

# 生コン関連業種別ユニオン

## — 連続講座第1回(後半) —

全日本建設運輸連帯労働組合  
関西地区生コン支部執行委員長

報告 **武 建一**

都留文科大学名誉教授

司会 **後藤道夫**

本号は、関西生コン関連連続講座第一回の後半を掲載する。武建一委員長の報告(第一回前半、前号紹介)を受けての質疑部分である。まず若い実践家たち向けに、「関西生コン入門」とでもいってべき基礎的な事柄についての解説を司会から武委員長にお願いし、ついで、若手実践家および会場との質疑が行なわれた。

武委員長の解説・回答は、「共同雇用」や「集団交渉」の考え方、実際にそうした関係を形成していくうえでの努力の仕方、先進事例からの学び方、リーダーの姿勢など、わかりやすく、明快であった。お読みいただければ、業種別(業界別)労働協約体制を実際に作ってこられたリーダーシップのあり方の一端を伺うことができ、大きな刺激を受けること請け合いである。

別の業界で産業別労働運動を志す人にとっても、考え抜くべきヒントが多く出されたと思う。中小零細企業が多い産業(業界)で、産業別労働協約体制をつくるには、労働組合がその産業のすべてに精通し、労働組合が企業を起こしてやっていける水準の知識を持つ必要があること、自営業者や中小企業主は、互いの競争で勝ち抜こうとすると同時に、適切な競争規制や集団的自己防衛を望む存在であり、労働組合の実力を背景とした働きかけと適切な政策提起によって、集団交渉への参加を促すことは可能であること、一つの企業が倒産してもその企業のシェアは他企業に移るのだから、倒産企業の労働者の雇用確保は可能なはずであること等々。

(後藤道夫)

●後藤 後半の司会を担当する後藤と申します。

山梨の都留文科大学の教員を二〇一三年までやっております。必ずしも労働問題の専門家ではないのですが、勤労者通信大学の哲学の講師として参加していたときに、関西生コンの集団と初めて会いました。それ以来、運動を強く支持し、現在まで四〇年間経過しております。

前半のお話を受けて、私からいくつか基本的な点を質問させていただき、次いで四人の若い実践家からの質問にお答えいただくという流れで進めたいと思います。

## 共同雇用制度と事業協同組合

### ■中小企業と共同雇用

●後藤 まず、共同雇用・優先雇用というかたちで、一つひとつの企業の雇用関係をはるかに超えた雇用関係を、労働組合がつくるというお話がありました。これは全港湾も実践していることだと思いますが、ほかには見当たらないので、もう少し説明をお願いできますか。

●武 共同雇用は、一九七〇年代からずっと追求しています。これだけ自由競争の社会ですから、大企業でもいつ潰れるかわかりません。ましてや、中小企業などは、何十年、雇用を保障すると言っても、保障しようがないのです。ただし、会社が倒産しても、その産業が潰れるわけではないですから、残っている人たちが連帯して雇用するという制度です。現在、これを履

行しているのが、六〇%以上の組織率がある奈良です。ある会社が倒産したら、協同組合が雇用を保障する。倒産したらそのシェアは残っているところに引き継がるわけです。それに従って、労働者を配分する。こうした取組みを奈良で実行し、京都でも行なう予定です。大阪の場合は、労使関係のあるところは優先雇用協定が働いています。採用権も労働組合が持つということです。ですが、大阪の場合、未組織までは拘束できていません。組織率を高めていくことが必要です。

こうした雇用制度についての発想はどこから生まれたかという点、まず背景資本に対する責任追及がありました。全国金属の四国の労働組合が、下請けの雇用責任について、背景資本を追究する闘争を行いました。これを生コン流にして、雇用保障を実行したということです。また、フランスからもヒントを得ています。フランスの組織率はそれほど高くありません。ですが、労働協約の成果が拡張適用という形で未組織も拘束するようになっていきます。

それから、雇用保障の関係で言えば、生コン工場の新増設については、労働組合との事前協議がなければ認めないという制度を、一九八二年の協定で締結しています。これは、イタリアの労働者から学びました。イタリアのナシヨナルセンターであるCGILを訪問したときのことでした。その労働組合が、新しいホテルは完成しているけれども、雇用関係が成立していないとして、営業開始を止めていました。その

話を聞いて、これを生コン流に活かすには、都市計画に介入していかなければならないと気付いたのです。それを実行したのが、住友セメントの神戸での新設計画でした。一時期、プラントを機能させなくしました。

都市計画にもとづく生コン工場の新設に対する規制は、一定の組織的力がなければ、要求を出してもなかなか実現できないものです。兵庫県でできたのは、その当時のわれわれの組織率が高かったからです。新しく設立する場合は、事前に労働組合と協議しなければできない、させない。当時、大手のセメント会社と大手の建設会社が裏で手を組んで新設したのですが、大手セメントの不買を実施するとか、大手建設の物件には物を運ばないとか、そういった取組みをして、突破してきました。ですが、これは一定の力量がなければできません。勢力を持つことによつて、この業界の秩序を作る。業者だけに任せずに、労働組合と業者が、雇用が安定するようにする。その秩序をつくることによつて、労働組合の社会的影響力をうんと高めることにつながるのでないか。こうした点で、この規制力は有効だったと思います。このように他から学び、それを活かす。その積み重ねです。

会社が潰れたとしても、他の会社が雇用を保障する。こういうシステムを日本の労働組合が各産業の中で作り上げていけば、そして、それなりに雇用が安定すれば、労働組合に対する求心力も高まってくるのではないかと思います。時代の流れだからと、なんの手立てもせずに、

受動的になってしまおうというのはおかしいこと  
です。いまご説明したようなスタイルで雇用を  
保障することはできるはずなのです。その意識  
がないのか、それとも企業内に埋没してしまっ  
て、自分の身の回りのことしか考えていないの  
か。雇用というのは企業があつての雇用だとい  
う発想が背後にあるのでしょうか。

私たちは、企業あつての雇用ならば、企業に  
雇用責任を取らせるべきだということが発想に  
あり、それを実践しているのです。ですから、  
不況に遭ったからと潰れる会社はたくさんあり  
ましたが、業界内では雇用関係をきちんと確保  
しています。だから、企業が閉鎖した労働者も、  
関生に行ったら雇用保障をしてもらえる。その  
実例が力になっているのです。それは他の業種  
でも、問題意識を持つていけば、実現可能だ  
と思います。

### ■シャブコン対策

●後藤 労働組合の品質管理の活動についてお  
聞きします。阪神淡路大震災の時に多くの道路  
が壊れて大騒ぎになりましたが、その時に関西  
生コンはシャブコン問題を大きく取り上げてい  
ましたね。

●武 シャブコンというのは、入れたらいけな  
い水を入れるわけです。なぜかと言うと、工業  
効率が良くなるからです。硬いコンクリートは  
型枠に流し込んでもそんなに広がっていかない。  
水をいっぱい入れると、わーっと広がっていき  
ます。工事の効率が良くなるのですが、その代

わりに製品としての価値はなくなっています。  
いつヒビが入るか分からないような製品です。  
ですから、阪神淡路大震災の時に、ゼネコンが  
建てたビルがあちこちでひっくり返っているの  
を見ました。廃材が入っていることもあります。  
だから問題になりました。

しかし、生コン業者は嫌がるのですね。です  
から、「品質保証を提供するのは、その瞬間は  
嫌でしょうけれど、信用改善に繋がりますよ」  
と経営者には言いますし、同時にわれわれは働  
いている人たちにも働きかけます。生コンの耐  
震性、生コン製品の特徴を明らかにして、シャ  
ブコンを追放しました。

昔は、作業中に雨を防ぐような対策もしてい  
ませんでした。われわれがシャブコン追放運動  
を始めてから、現在では、雨降りの時はほとん  
ど打設作業をしません。どうしても打設す  
る時は、ミキサー車の後ろのほうにカバーをか  
けています。こうして関西では、シャブコンは  
表向きはほぼ存在しなくなっています。

## 労働者の組織化戦略

### ■困難と思われるところから 組織化を始める

●後藤 ここにいる若い人の顔を見ていて、聞  
きたいだろうなと思う点をお聞きしたいと思  
います。労働運動を拡大して、新しい仲間を入  
れていくときに、今まで手のつけない企業に

新しい分会を作るとか、そういう作業を長年に  
わたって相当やってこられたのではないかと思  
いますが、生コン労働者の場合、新しい企業に  
仲間を作るといふ具体的な作業は、どのような  
イメージでやられているのでしょうか。

●武 まず、一番困難だと思われるところで組  
織を作ることが重要です。たとえば、ある企業  
はヤクザと親しいし、社長自身がヤクザ的なこ  
とをするので、働いている人も萎縮して、組織  
化も難しいと言われていたのですが、そこに担  
当の役員を配置して、徹底的に取り組むのです。  
そこを組織化することできたら、ほとんどのと  
ころが影響を受けますよ。

普通は、困難だと思われるところから、  
どうしても逃げたがるのですが、困難だと思わ  
れているところに一点突破方式で挑戦して、典  
型を作る。必ずそれは他に影響を与えて、一気  
に運動は拡大します。

一九七三年当時も、労使協調・生産性向上の  
牙城と言われたようなところで、日雇労働者の  
雇用責任を追究して闘いました。そこで日雇の  
組織化に成功して、それが典型となって日雇労  
働者も加入する組織になったのです。ですから、  
そういった視点が必要ではないかと思えます。

### ■ラジオや宣伝活動

●後藤 みなさんかなりの関心を持って聞いて  
いたと思います。ここにおられる若い人のイメ  
ージだと、労働相談があつて、それを手掛かり  
に組合を組織するというように理解していると

ころですが、労働相談やチラシをまいて反応するという以外にも、積極的な働きかけはされるのですか。

●武 いまはラジオ関西で、一四時四十分から一五十分電波を借りています。これは約三〇年続いているのですが、連帯ユニオンの提供で毎日流しています。たしか一三万人くらいが聞いているのですが、効果がありますね。

それから機関紙やいろんなニュースを無数に出しています。たとえば、労働条件の悪い地域の生コン労働者は一日一万円しかもらっていません。それに慣れている人は、これが普通だという感覚になってしまいます。大阪は特段条件がいいのではないかと。簡単には意識は変わらないものです。ところが、労働者の賃金が低く、ただけではなく、運賃も大阪の半分以下なので、すよという情報を流します。業者も困っている。こういった多くの情報を提供することによって、見つめ直す機会を与えているのです。

### ■仲間を共同で支える

●武 賃金を比較するだけでは意識はなかなか変わりません。このとき、その人が困っている状態を支えていくというスタイルの運動が必要になります。職場には組合員が一人しかいなくても、それを支えるよう行動して、結果を出す。それは必ず口コミで広がるのです。未組織の人に広がっていくと、「関生に入ったら、職場では一人だけでも、口コミではなくて行動で支えている」ということが伝わっていきます。

その約束をした以上は体を張ってでも実行する。動員主義と言われることもあります。そんなで行って一人を支えることです。そうすれば、必ず組織拡大につながりますし、それが労働組合の信用を高めることにもなります。

この約束を守るといことは、経営者に対しても同じです。私たちは、言ったことは必ず実行します。組合の仲間たちにも「約束は地球よりも重い」と言っています。

### ■集団交渉の広がり

●後藤 ありがとうございます。それではこのあと、総合サポートユニオンの青木耕太郎さん、ジャパンビバレッジの争議の先頭に立っておられるAさん、首都圏青年ユニオンの原田仁希さん、それから反レイシズム情報センター（ARIC）の梁英聖さん。この四人の方からそれぞれ質問をしていただきたいと思えます。

●青木 総合サポートユニオンの青木です。どうぞよろしくお願ひします。今日はご講演ありがとうございました。

最初に、問題意識を伝えるために、私たちの運動についてお話ししたいと思います。総合サポートユニオンでは、現在は、ジャパンビバレッジという自動販売機補充の労働者の組織化と争議を行なっています。これまでは、エステイションの人たちを組織し、たかの友梨、TBC、ミスバリ、ミュゼといった会社で交渉をしてきました。ただ、今日のお話にあった集団交渉はまだ実現できていません。自販機業界でい

えば、同業他社を組織しようと、いま街中で自販機の補充をしている人を見つければ、ビラを配るといことを毎日行なっています。ジャパンビバレッジでは、JR東京駅の自動販売機の補充業務をしている一〇人くらいで、ゴールデンウィークと夏休みにストライキを行なうなどして、闘っています。

まずお聞きしたいのは、関西生コンの支部では、最初は数社から始まって、集団交渉がどんどん広がっていきました。これをどのように成し遂げていったのでしょうか。集団交渉に経営者もなかなか応じなかったなか、争議行動をしかけながら、交渉のテーブルに乗せたと伺いました。私たちの運動でも集団交渉に持つていきたいと考えているので、そのあたりの経緯を教えてください。

二点目が、支部と分会との関係についてです。職場分会が、業種別ユニオンにとつてどういう意味合いを持つのか。闘争力を高めて、団結を高めていくことが念頭に置かれていると思えますが、分会のレベルで、どのような課題を設定しておられるのか、お聞きしたいです。

●武 一つは、この社会は競争社会なので、エステにしろ、自販機にしろ、必ず競争相手がいるわけです。競争相手がいるということは、資本の弱点でもあります。われわれが一六社の集団交渉を実現した時には、比較的影響力のある会社は、影響力の弱いところを交渉に引きずり込んで、同じ競争条件にしたいという思惑があるわけです。ただ、経営者の中にも、いまの産

業構造のもとで、長時間労働の問題を解決する方法はないのか、販売については個々に問題があるのではないかと、いろいろと矛盾を抱えているはずだ。そういった点で共感できる経営者を発見して、その人を意識的に労働組合との関係のなかに入れていくのです。

われわれはこれまで、「労働組合潰しをしない」「権利侵害をしない」と合意した会社では、ストライキを控えていました。産業政策に合意してくれるなら、ということでした。当時は、どんな企業でもすぐにストライキをやっていた時代ですが、それでもストライキを控えるということをして、集団交渉に誘導し、定着してきたわけです。

ですので、ストライキを行なったという経験があれば、それはその業種にとって、一種の脅威を与えていると思います。その脅威があるからこそ、経営者を育てやすい。エステの経営者だって、現状を改革したいと思っている人はいるだろうし、そう思う矛盾点が必ずあるはずですよ。人間らしく働いていく、そして、そのことが業者のなかでも適正な利潤を確保することにつながるような仕組みを作っていく。そういうことを政策として打ち出していく必要があると思います。現状はこうだけれども、こうすれば経営者も安定できるし、労働者の雇用も安定する、という産業政策です。潜在的脅威を与えていくという点では、ストライキを打つなど、いろいろ行動すること。これがやはり絶対条件だと思っています。

それから、支部と分会の関係で言えば、まず物の見方・考え方がしっかりしている幹部を育てることは意識しなければいけません。それから分会においては、その職場での要求を認めるといことが重要です。たとえばエステでは、働いていくうえで、体に悪い薬を使っていないか、あるいは空調がちゃんとしているかなど、いろいろな要求があるはずですね。そうした個別の要求を、支部機関で議論したうえで、「この分会はこうだ」と決めて、そのたびに全面的に支援するというスタイルを作るのです。支部を無視して分会が勝手にやるようになってしまつと、集中力がまつたくなつてしまつてしまつからね。このような支部と分会の関係においては、分会が支部に依存するということが少なくなると思います。分会の活力を生むような要求、行動、活動、交渉、テーマを支部でしっかりと議論して、返していく。これを意識的に展開していけば、職場の自立性・主体性を十分に発揮できると思います。規約や掟は少ないほうがよいです。多いほど自由が失われるので、結局は主体性を失うことになりまふ。ですから、大きな枠においてはきちんと規制をしなければなりません。その場合でも、絶えず議論の中で能動的に物事に対応できるようにすることが必要ではないかと思ひます。

### ■組織化と幹部の姿勢

●後藤 それでは、ジャパンビバレッジのAさん、お願いします。

●A ジャパンビバレッジ東京という会社に勤めていまして、会社と団体交渉を行なっています。総合サポートユニオンの組合員です。よろしくお願ひします。

私がお聞きしたいのは、組織化についてです。いま会社と闘っているなかで、どうしても組織化ということが一番の課題になっていふます。うちの会社は、労働者が五〇〇〇人くらいいるのですが、組合自体には十数名が集まっている状態です。なかなかそれ以上に増えていふかない。離職率が高いので若い人しかいないのですが、一緒に組合でやつていふこうと伝えると、基本的には断られてしまふます。その理由が、会社から攻撃されて、クビになるかもしれないから、ということなのです。もう一つは、「そんなことをするなら、辞めればいいじゃん」と。だいたいその二つです。労働環境に不満があるなら辞めればいい、どうせ会社に闘いを挑んでもクビにされるだけ。実際、私も直接、会社から攻撃を受けた人間なのでよくわかります。だからといって組織を広めることを諦めるわけにはいふかないので、組合員を増やしていく方法をお聞きしたいです。どのようにアプローチをしていふたのでしうか。

●武 今おつしやつたことは、若い人に共通していることだと思ひます。これは、五五年前にわれわれが組織化に取り組んでいたときにも同様のことが起きていふました。会社の攻撃を受けて、闘うことをやめてしまふ人もいふます。もう耐えられないということ、組合員になつた人



ております。

それから、政治闘争は基本的に教育です。ただし、ユニオン全体は賛同しませんから、幹部の活動家の一部にならざるをえません。しっかりと議論をして、その中で意識を共有する。ですから、そういったプロセスが無く、いきなり政治運動に行くことになると、違和感を持つ人が出てきます。

## 反レイシズムと差別撤廃の運動

●後藤 最後に、A R I Cの梁さん、お願いします。

●梁 今日貴重なお話をありがとうございます。反レイシズム情報センターで活動しています。梁英聖と申します。質問はたくさんあるのですが、三点、伺いたいことがございます。

一点目は、これまでは労働組合を弾圧を行なう尖兵としてヤクザが使われていて、いまは瀬戸弘幸という、ヤクザではなくて、なぜレイシストが使われています。これは大きな変化だと思っておりますが、その手法の意図は何かということについて伺いたいと思います。

二点目です。以前は民族差別というのは、在日朝鮮人だったり、沖縄の人たちだったり、いわゆるマイノリティだけが、基本的に差別を受けていたと見えています。ですが、レイシストによる今のヘイトスピーチや極右活動は、マイノリティだけを標的にしなくなってきました。そういうタイプの差別が増えていると、私は見

ています。今回の労働組合弾圧にレイシストが動員されたのは、危険な段階に入ったという意味で画期的ではないかと私は思っています。在日朝鮮人だけではなくて、労働組合、それも団結権を含めた権利一般を破壊するために差別が使われているのではないかとことです。これはすごく重要な事件ではないかと思っております。

先ほどの武委員長のお話を聞いてみると、昔はヤクザを使って、そのヤクザの弾圧では実際に人が殺されたりして、武委員長も拷問をされて、殺されそうになったということなのですが、今のレイシストの行動を見ると、遊び半分にやっています。笑いながら行動しているのです。一方で、二〇一六年に相模原の障害者施設で小規模のジェノサイドが起きているように、突発的なヘイトクライムも起こり始めた。こうした流れのなかで、民間人が差別主義者になって、労働組合員を殴ったり、遊び半分で襲撃をかけたり、そういうことが起きてくるのではないかと、かなり深刻に見ているのですが、そのあたりをどう考えていらっしゃるか伺えればと思います。

三点目は、労働組合として、反極右、反差別を行なうことの実践的意義についてです。自己紹介が遅れましたが、反レイシズム情報センターは、在日外国人の団体ではなくて、日本人、あるいは留学生、あるいはインド系のルーツの人、中国にルーツのある人など、多様なマイノリティの大学生が集まって、情報運動を展開し

ています。基本的には、政治家や百田尚樹のような著名人の差別発言を記録して、年間二〇〇〇件の差別をインターネットで公開して、国連に持っていくなどの運動をしています。私たちが志向しているのは、ヨーロッパやアメリカのような、反極右団体としての反差別団体です。極右を潰すということが、今までの日本では行われてこなかった。だからこそ、ヘイトスピーチに対抗することができないと思っているからです。

一方で、日本には企業別労働組合はあっても、産業別の労働組合はほとんど存在していない。ヨーロッパやアメリカの反差別運動は、産業別労働組合とその運動がしっかり存在する上で展開されているわけですね。反ファシズム運動、あるいは反差別運動が連携している。でも、日本でそういった取組みを実現することは、非常に難しい。市民運動がやるような啓蒙や集会によって教育をするといった反差別運動ではなくて、社会に埋め込むような反差別の運動。つまり、労働組合のなかではセクハラなどの差別が起らないような文化を作ることと結びついているのではないかと思います。

先駆的な関生労組をやっておられる委員長の立場から、いま起きている極右の労働組合弾圧に接して、労働組合ができる反差別の運動について、ビジョンやお考えを伺えればと思います。

●武 いま言われたように、「反日」というレッテルを貼りさえすれば、一部ですが、インターネットの世界では、多数がそういった方向に

傾いてしまっていますね。それに反撃する人がいないから、少ないからです。私は、歴史教育がまるつきりなされていけないことも大きく影響していると思います。労働組合として、歴史を振り返って、われわれは共有しなければならぬ。こうした取組みを通じて、レイシストの策動をやめさせることになるのではないかと考えています。

たしかに、いま攻撃してきている連中は、まったく意識がないような人たちです。今の若い人たちで、自分の不満の行く先がないという人たちを、大衆の面前でスピーチさせているわけです。それで自己満足してしまつて、愚挙に出る人もいるようですね。レイシストの連中はいろいろなテーマを取り上げて、市民運動みたいなことをやっているのですが、彼らに根はないのです。ちゃんとした理念や思想はない。ですから、私は戦略的には、連中を軽視しているのですが、戦術的には、しっかりとカウンターを組織して、労働組合が反撃しなければならぬと考えています。

日頃からの反差別運動については、国際情勢がどうなっているかとか、国内の政治がどう変化してきて、いま何が中心問題になってきているかということの教育と実践を通じてでなければ、口でいくら話しても深化していきません。ですから、身近な問題としては、やはりセクハラ、性差別の問題です。たとえば生コンの場合、男性が中心の社会です。ですが、最近は女性も働いています。「トイレも男女別に作れ」

とか、「各工場に責任者を決めて、セクハラやパワハラが発生しないような仕組みをチェックせよ」ということをずっと訴えています。また、婦人部を組織して、組合員の妻と意見交流をして、弾圧にあつたときの支援について合意しています。弾圧された夫を、婦人部が支える。これは一九八〇年の弾圧以降、取り決めていることです。ですから、職場でのそうした取組みと学習。これらを通じて反差別というものを定着させることができるのではないかと考えています。

それから、労働組合が政治についても関心を持たなければならぬと思つているのは、次のような事情があるためです。二〇一〇年に四ヵ月半のストライキをしたことがあります。大阪駅の開発を、完全に四ヵ月半止めました。あれは民主党政権だったから弾圧されなかったのです。今だったら、一発で弾圧されています。ですから、今の政治を変えなかつたら、職場で働く人の権利など主張できないと、体験的には感じています。ですから、政治を変えていくことも、レイシストの策動を許さないことにつながるのではないのでしょうか。

## おわりに

●後藤 ありがとうございます。それでは四人の方とのやりとりを終えまして、最後に会場からご意見・ご質問をお願いしたいと思います。

●指宿 弁護士指宿昭一と申します。質問が

二つあります。

日本の労働運動のなかで突出した関生の産業別の闘争のやり方について、モデルがないなかでの創意工夫、新しいやり方をたくさん作られてきたのかと思います。それをどのように実現してきたのかということ。組織の中に研究チームがあるのか、それとも試行錯誤の中で獲得していったものなのか、そのあたりについて伺いたいと思います。

二点目に、お話のなかで思想建設という言葉が出てきたかと思えます。この思想を共有するということは、すごく大事なことだと思つていますが、組合のなかで幹部や活動家を育てるために、どういった思想的な勉強をしているのか。本を読んでいるだけでは、企業で働く労働者が企業意識を超えて、階級的な労働運動を追求し、自らを犠牲にしても仲間のために闘うという思想を確立していくのは簡単なことではないと思います。関生の組織と運動のなかで、どのようにそういったものを作ってきたか、お尋ねしたいと思います。

●武 実は、最初から理論的にきちんとした方針があつて、実践がついてきたわけではなくて、その逆なのです。試行錯誤しながらですね。要するに、「必要は想像の母」みたいなものでして、まずは必要を感じるわけです。たとえば、背景資本に対する取組みは、現実には、日本セメントが孫会社を組合潰しのために丸ごと潰してしまつて、権力を導入してきた。そうした経過のなかで、やはりこれは個別の企業主だけでは



なくて、それを裏で支配している側に要求を突きつけて、責任を取らせていくことが必要なのではないかと気づいたのです。攻撃を体験したことによって、そうした方向に闘いを持つていかざるをえなかった、というのが事実としてあります。ですから、実践から理論を考えていくと、かく走りながら理論を構築する、というスタイルですね。

最近、大阪で労働学校がスタートして、それにシンクタンクの役割を果たしてもらいたいという期待はしております。八月には、全国からいろんな若い人たちが七〇人ほど集まりました。そういう人たちが中心となって、これから研究の役割を果たしていくと思っています。もう一つ、私が代表をしている、協同会館アソシエというものがあります。二〇〇九年に中小企業の出資によってできた会館です。ここで協同組合と労働組合の調査研究をすることが計画されています。まだ調査研究まではできていませんが、これからそのように機能していくことを狙っています。特徴は、業者の代表と労働組合が同じ人数で対等に構成しているというところにあります。現在、行なっているのは、専門家を招いての年四回の学習会、それ以外に随時、たとえば、コンクリートの基礎知識を得るとか、圧送技術の知識を得るとか、学習活動を盛んに行なっています。

それから、思想建設については、われわれが教材にしているのは、マルクスの『資本論』です。あれを全部読むのは大変ですが、賃金のか

らくりや剰余価値説、こういった最低限の部分はずっとおさえたいこうということですね。そして、社会運動、労働運動の歴史については、定期的に専門家を招いて勉強しています。このように、基礎理論をしっかり習得しながら実践する環境を作ろうと考えて、現在まで実施してきました。こうした取組みがなければ、普通の労働組合とは違う、想像を絶するような攻撃に打ち勝っていくことはできないと思っています。攻撃に勝つためには、意識して思想闘争ができる幹部を職場、支部のなかに作っていくことが必要です。これはまだ不十分ですから、いま若い人たちに期待しているところでもありません。私はいま七六歳ですが、世の中を変えるまでは一〇〇歳までやるぞと思っています。思想闘争をしっかりして根を張っていけば、運動はもつともつと全国に、さらには国際的に広がっていくのではないかと、そういった思いで運動しています。

たけ けんいち

ごしょう みちお

(付記) 武委員長の不当な勾留は今もつづいています。今回の委員長の発言は木下の責任でまとめました。

※ 今回は、一月合併号に掲載。

**DVD BOOK** 労働のリアルを描き出す 迫真のドキュメンタリー

# フツ-の仕事がしたい

常識はずれの過酷な労働…。ある青年の生き残るためのたたかい。


土屋トカチ = 監督作品 本編70分+特典映像43分+解説ガイドブック

フツ-に働き、フツ-に生きること。それを取り戻すための闘いの記録に、ものすごく大きな勇気もらった。

**雨宮処凛** (作家)

「フツ-に働く」ための道筋を、感動的に、理論的に示している。働く者たちが過酷な時代を突破するために必見。

**木下武男** (元昭和女子大学教授)



英国レイナダンス映画祭・UAEドバイ国際映画祭・ベストドキュメンタリー賞 **受賞作品**

定価3,200(税別) ISBN978-4-8451-1254-8

**旬報社** 〒162-0041 東京都新宿区早稲田鶴巻町 544 中川ビル 4F  
Tel: 03-5579-8973 FAX: 03-5579-8975 <http://www.junposha.com>