

「全労協組織拡大政策について」

全労協事務局長 子島 利夫、全労協組織部担当常任幹事 遠藤 一郎

(現代労使関係・労働組合研究会 [2002年5月11日、於：法政大学ボワソナードタワー]
での子島利夫氏、遠藤一郎氏の報告および質疑応答)

子島 私、全労協の子島と申します。こういう偉い先生方の前でお話をするというのは、100年ぐらい早いのではないかと思うのですけれどね。きょう与えられたテーマは組織拡大方針ということですが、最初にいただいたご案内では、全労協で提起したい問題があったら多少触れてもいいですよというようなことでしたので、そのへんを私が分担しまして、全国一般の書記長で全労協の常任幹事をやっていた遠藤さんは組織問題のプロなので、あとはそちらのほうにゆだねたいというふうに思います。

最初に紹介しておきますと、私は生まれが国鉄、今のJRなのです。企業内で育ったものですから、組織化問題といっても企業内の組織拡大ぐらいということで、あの時分は国労一色でございましたから、他に足を広げるとか手を伸ばすということはありませんでしたので、そのへんをしゃべれと言われてもしょせん無理な話なので、全労協の生いたちと今日に至る経過みたいなものを若干申し上げさせていただきたいと思います。

すでにご案内のとおり、1980年代の初頭からいわゆる労働戦線の全的統一という話がありまして、そして1989年の12月にいわゆるナショナルセンターとして、連合と全労連が結成されたわけですね。そういう中で、全労連にも連合にも行けない、行かないという組合が全国的に数多くございました。私たちはそういう組合を結集しようということで1989年12月9日に全国労働組合連絡協議会という、いわゆる緩やかな協議会として発足をして今日に至っているわけです。

総体的な運動においていわゆる左ではなくてかなり右の方向に流れているというような実態がございましたので、私たちは右とか左とかではなくて、まともな労働運動を追求しようということを運動の指標にしました。総評が解散をするという事態の中で総評労働運動の積極的な運動面を引き継ぎ、これを発展させようということを目指して結成をしたわけです。そして、働く者の生活とか権利、あるいは平和とか民主主義の擁護、要するに労働者、一般勤労国民が人間としての尊厳を確立しながら資本や支配者の横暴な弾圧や差別に対して闘っていこう、ということ大きな指標・目標にしてつくられたのが全労協であるわけです。

運動的には組織は小さいのですけれども、課題が非常に多くございますので三つに絞って簡単にご説明申し上げますと、一つは国鉄闘争です。1987年に国鉄の分割・民営が強行されました。その過程の中で7628名の国鉄労働者がJRに採用されないというような事態が発生しました。私も国労の機関の役員でございましたので、このときの分割・民営反対の闘いからずっと一貫した闘いをしてきたのですけれども、この攻撃というのはあくまでも支配権力、国鉄、あるいは設立委員会というものが一体となって仕掛けてきた国家的な不当労働行為攻撃であるというところをいたしまして、これは人権と民主主義を守る闘いであるばかりではなくて、人間の尊厳をも守る闘いであるという位置づけをしまして、闘ってきたわけです。ご案内のとおり、それから十数年闘いが継続されていますけれども、残念ながらこの不当労働行為問題というのは、地方の労働委員会、あるいは中央労働委員会ではJRの不当労働行為を認知したのですが、1998年5月28日の地裁判決、あるいはそれ以降の高裁判決ではJRには法的責任がないとされ、現在最高裁で係争をしています。私たちはあくまでもこの国鉄闘争というのは人間の尊厳をかけた闘いであるということを目指しながら1047名の解雇撤回・JR復帰を要求し今日まで闘ってきた、というのが大きな一つの目玉でございます。

二つ目は、あとで遠藤さんのほうからお話があると思うのですが、全労協というのは非常に小さな組織でございます。全国という名称がつきますから名前は大きいのですが、実際にあるのは東京とか大阪、静岡とか、広島とか、愛知とか何県もないのです。公称30万人とっていますが、実際には30万人弱ということで、そういう意味では連合は750万人、あるいは全労連は200万人いますというふうになっていますけれども、たかだか30万人を切るような組織の中でも、今現在100件ぐらいの労働争議を抱え闘っています。したがって大きな目玉の二つ目には、たとえば資本や企業の不当で横暴な解雇や賃下げ、あるいは組合つぶしや強制的な配転・出向、こういうことに対して今、闘い抜いているわけですね。そして、これも遠藤さんから話されると思うのですが、そういう中で組織が飛躍的に増えるというのではなくて、徐々にではあるけれども増えつつあるというのが今の実態であるわけです。

今の資本の攻撃は皆さんもご存じのとおり、仕掛けられてきた場合の対応は三つの方法しかないと思うのです。一つ目は、その攻撃に甘んじて泣き寝入りをするということ、それから、いじめあるいは弾圧にあってもう嫌になっちゃった、もう会社を辞めちゃえというのが二つ目、それから三つ目には、やはりそんな不当な攻撃や弾圧には屈することはで

きないということで、個人あるいは集団を問わず、こういう改悪は許せないということで闘いを起こすということです。私たちの方針としては、あくまでも資本の不当な弾圧や抑圧や支配に対して断固として闘おうという目標を掲げて、今も 100 件近い争議が闘い抜かれているということでございます。

三つ目は反戦・平和の闘いです。これもあまり長くいうつもりはないのですが、私たちの労働組合運動というのは条件がございまして、与えられた条件の中でしか運動ができないわけですね。その前提となるのは、やはり平和が維持されているからこそ労働運動というのがあると思うのです。平和がなければ労働運動そのものが成り立たない。戦時中を見ればわかるとおり、まさに労働組合というのは非合法化されていたわけです。戦後の 1945 年 8 月 15 日以降、いわゆるアメリカを中心とする連合国が来まして大きな政策転換を行い、労働組合の育成がはかられました。それ以前は労働組合自体が非合法化されていたというような実態がございまして、平和が維持されて初めて労働組合が存在するということを忘れてはならないわけです。そういう中で、反戦・平和の闘いを闘いの大きな柱の一つにしてきたというのが、三つ目の特徴点にあげることができると思います。

そういうような経過の中で全労協がつくられ、そういう課題に基づいて今日まで運動を進めてまいりました。今、いわゆる資本主義体制の中で、リストラ、倒産、失業、自殺というものがこの 1990 年代前半から後半にかけて一挙に噴出しています。先月の統計では、失業者が 357 万人（失業率 5.2%）これは完全失業者であって、潜在失業者を含めれば優に 500 万人は突破しているといわれています。それから 1 年間に 1000 万円以上の負債を抱える企業倒産が 2 万件を超えています。さらに 30 代、あるいは 40 代のいわゆる俗にいう働き盛りの年代の方々が一日に 100 人以上も自殺しなければならない、そういうような状況に追い込まれているというように、まさに資本主義そのものの構造的な矛盾が今、表現をされています。

私たちは、こういうまさに資本主義の本質的な矛盾にも闘いを挑んで、これを変革しなければならないという大きな課題を抱えているわけですが、何せ連絡協議会という性格上、特定の政党を支持したり、あるいは特定の候補者を支持してうんぬんというふうにはなりません。けれども、基本はやはり憲法を守り抜く護憲という形の中で、反戦・平和・護憲という三つの課題を掲げながら今日闘っているわけです。とりわけ象徴的なのは、つい最近発表されて今、国会で大きな議論になっています有事法制関連 3 法案という問題でございます。聞く話によりますと、今月の 25 日あたりには衆議院で強行採決をたくらん

でいるとのこと。そして参議院に送付して、会期末が6月19日ですから、そこまでに仕上げてしまおうというような流れに今なっています。皆さんもご案内のとおり、有事法制というのは、まさに戦争法制なのです。戦争のできる国家づくりをいかに進めるかということでございまして、いわゆる周辺事態法では、相手から攻撃を仕掛けられた場合、仕掛けられる危険がある場合、それから仕掛けるというような予想がされる場合に発動されるというので、それらについて国会で野党の議員が追及しても、その概念さえ明らかにされていません。

去年の9月11日にアメリカでテロが発生しました。これをブッシュ大統領がテロではなくて戦争だという位置づけの中で、小泉首相はすぐそれに呼応してできることは全面協力という形で、今でもインド洋で艦船が展開しています。そして不審船が日本近海に近寄り、日本と銃撃戦になって沈没しました。歴代内閣が出来得なかった戦争法を、こういふどさくさに紛れてつくってしまおうというのが、小泉政権の大きなねらいではないかというふうに思うのです。

ですから、もしこの有事3法案が本当に成立してしまった場合どうなるのかといえ、人権も民主主義も全面的に否定されます。私も戦時中に育った人間ですからよく知っているのですけれども、国家体制に反逆する者については非国民というレッテルをはって、ひどければ監獄に行かなくてはならないというような事態も発生します。もしこの戦争状態になりますと、私も何回か経験がありますけれども、私の場合は米の航空母艦から飛び立った艦載機グラマンによって機銃掃射された経験をもっています。要するに戦争というものは無差別・大量殺りくをするというのが目的でございます。ですから、当面する大きな課題というのは、なんとしてもこの有事法制をぶつつぶさなくてはならないというふうに思っています。

時間がありませんからあと2～3分で終わりにしたいと思うのですけれども、それと同時に私たちにとって大事なことは、小泉内閣が去年の4月に発足しまして1年経過しました。彼の目玉というのは構造改革ということですが、その構造改革も痛みを伴うということで、すべての痛みを労働者や勤労国民に押しつけてきている。その大きな痛みというのは、一つには年金の改悪です。もうすでに年金の一部改悪は実施されましたけれども、2013年には支給開始年齢が65歳となりますし、年金の支給額も減額をする。あるいは、これからの国会で審議になると思うのですけれども、健康保険法も2割負担から3割負担、老人等々に対しては1割負担を2割負担にするということで、あらゆる痛みを労働者や勤労国

民、いわゆる弱者に押しつけてくる。こういうのが小泉構造改革ではないかと思うのです。

私たち労働者に対しても、組織労働者あるいは未組織労働者を問わずにかけられてきているのは労働法制の規制緩和改悪です。労働基準法の改悪は今から4年前に実施されましたが、今度もまた裁量労働制の問題とか、派遣労働者の問題とか、あるいは有期雇用の1年から3年の延長の問題とか、要するに低賃金で不安定な労働者を多くつくり出して、いかに利潤を追求するのかという、まさに資本の論理を貫徹させようとしているのが小泉政策の特徴ではないかというふうに思っておるわけです。したがって、私たちは労働者が安心してその職場で働き続けることができる社会を目指さなくてはなりません。小泉構造改革の進める政策というのは、まったく私たちの願望からほど遠いような政策を行いつつあるということでございまして、私たちは小さな全労協という組織でございますけれども、闘いの中で仲間をふやし全国に波及させながら、あとで遠藤さんのほうから言われますけれども、100万全労協を目指して頑張ろうというふうに思っております。

結成から今日までの若干の経過をだいたい申し上げましたけれども、与えられたテーマの主眼は遠藤さんのほうにお譲りしますので、よろしくお願ひしたいと思います。

遠藤 はじめまして。私は、組織部担当という全労協の常任幹事をやらせていただいております遠藤といいます。出身の組合は全国一般労働組合全国協議会と申しまして、中小企業対策オルグというのを総評が組織綱領草案を書かれた清水慎三さん達の中心的な援助で、全国に配置したのが1950年代の半ばだったのです。その人たちを中心に全国的につくられました総評全国一般という、中小企業対策オルグの人たちが組織をつくって各県評にオルグを配置して、各県評で未組織を組織化していきました。金属関係は総評全国金属という労働組合に産別的に整理をして、いわゆるその他産別に分類できない部分(当時私などの総評の時代でいうと雑産業というふうにいわれて、非常に「ふざけるな」という感じがしたのですけれども)を全部、全国一般というところに組織をさせるということを通じて総評全国一般という組織が全国産別としてできるのは、1956年か1957年だったと思います。

そういう総評の全国一般という民間中小の一般産業の労働組合が、さきほど子島事務局長がいわれた労戦再編の過程の総評解散の中で、連合に行く者、全労連に行く者、全労連にも連合にも行かずに全国労働組合連絡協議会という全労協に合流する者という形で当時、全国一般というのは13万人ぐらいの全国組織があったのですが、それが分かれました。今

は連合全国一般というのがありますし、それから全労連全国一般というのがあります。それから全労協に加盟している私たちの全国一般労働組合全国協議会と、大きく三つに分かれています。

実はどこにも行かないで地域組織になってしまった組合もありまして、今は連合全国一般は4万5000～5万人ぐらい、全労連全国一般がたぶん公称2万人ちょっとというようにいっています。私たちのところも今は1万人弱の組織でありまして、そういう中小の労働組合で専従をやっております。全労協は連合とか全労連ほど大きな組織ではありませんので、中央専従も今年はちょっと減って3人からまた2人ぐらいになり、あとは退職中かいろいろな形で協力しているスタッフがいるというような組織ですから、組織局とかそういうような構成になっておりません。組織担当というのは組織（中小争議対策）部というのがあります、そこで組織部の責任者をやっております。

そういう意味で、私自身中小の労働組合でずっと組織化の活動、争議というようなことをやっておりますので、そういうことと全労協のこの間の取り組みということで、レジュメに沿って簡単にお話をさせていただきたいと思います（資料3-1）。大原社研のほうからいくつかの質問項目をいただいたので、一応それに沿ってお話をさせていただきたいと思います。

まず、1番目の組織化拡大政策についての概要と特徴と組織体制ですが、結成以来全労協としては、全国に全労協組織をつくらうということ、それから100万人の全労協をつくりたいという、組織についてはこの二つのことを目標に掲げて、今お話をしたように、私が直接的にやっています組織部を中心にその取り組みを展開をするという形できました。現状は今、事務局長から約30万弱というふうにいわせていただきました。たとえば私たちの組織でいえば、都労連とか京都総評とかという単位で、連絡協議会ですから二重加盟もOKということで、労働省の統計上でいうと京都総評とか都労連が入りますから30万近い数字になりますが、純粋に全労協に単独加盟といいますが、純粋にそういう全労協の組織一本だけで運動をしているというのは、だいたい予算人員から見ると約10万ちょっとということではないだろうかというふうに思っています。

実際にはあとで細かくお話をしますが、地方全労協の拡大は、最初の労戦再編や組織再編の攻防が一段落したあとは、新しい地域に全労協を地方全労協という形で次々と結成をしようという努力をしたのですが、なぜそれができなかったかはあとの地方組織のところでお話をしますが、残念ながら拡大が進んでいない。それから拠点的な組合、たとえば国

鉄労働組合とか、東京清掃労働組合とか、東京水道労働組合とか、私のところの全国一般全国協もそうですけれども、いわゆるそれらの組合の中心のところではリストラとか企業閉鎖とかというようなことが次々に起こる。国鉄や水道や清掃というのは特別にリストラが強行されているわけではありませんけれども、現実にはじわじわと組織人員が減っている。

これは脱退とかそういう組織合戦というよりは、実際に特に東京都の現業の関係でいいますと、昔は東京の清掃は全部東京清掃がやっていたのですが、今度は区移管、さらには民託化していくというような形になります。民間の中小の清掃がどんどん今、清掃労組というのを組織していますけれども、そういう形で民間委託に切り替えられているためにいわゆる既存拠点組合の人員減による減少傾向というのも残念ながらあります。

これはおそらく連合の高橋（均）さんがお見えになったときもお話をされたと思いますが、連合結成時に 800 万というお話で結成をしましたけれども、実際に中枢の組合ではどんどん大規模な人員整理を行っていますので、現在は 700 万、増やしているところはいくつか産別がありますが、トータルとしてはだいぶ減っているというお話をされたのではないかと思います。私たち全労協も同じような状況にあります。全労協は組織のプロパーの部署がありますが、年度計画で具体的に組織の拡大をしようというような活動では、一斉に組織強化月間などに取り組むことはむしろそれぞれの単位組合にゆだねているというような状況です。組織化キャンペーンとか、具体的組織化運動はそれぞれの単位加盟組合が頑張っているのですが、それだけでは間に合わない。もう少し計画的な具体的取り組みが必要な時期にきているというふうに認識をしているところです。

（レジュメで 2 番目の）全労協は主にどのような労働者を方針としてターゲットにしようとしているのかということについてですが、第 1 番目に、やはり私たちは中小未組織労働者の組織だと。連合結成のときに議論があったのですが、大企業、いわゆるビッグビジネスの中におけるビッグユニオンが中心になって、労働組合は全国的な組織の力、数の力が大事だと。それを結合するというような形で労戦統一が進んでいったわけですが、残念ながら中小の具体的な闘い、争議多発現場みたいなものがかなりスポイルされるというような状況でした。むしろそこをどう大事にするかということ、総評が全力で取り組んできた中小企業対策オルグの設置、地方オルグの設置などを含んだ未組織の組織化ということが、やはり労働運動をもう一度活性化させる最大のポイントであるというふうに考えています。

日本の労働組合の組織率そのものが 20%、21% を切る切らないという話になってしまっ

ている。その中で、たとえば300人以下の労働者の企業の労働組合の組織率というのはものすごく低い。とりわけて30人以下などというのはほとんど1%にも満たない、100人未満でも2%ぐらいあるかないか。こういうような今の組織率の状況で、圧倒的に未組織であるというだけではなくて、中小の労働者層が労働者の総体の中で圧倒的多数を占めているという意味で、そこに基本的な組織化の目標を置こうと。

それから、非正規雇用労働者。ここの部分は中小だけではありません。最近は大企業の中にもたくさんの雇用形態の違う労働者が存在し、そのことによる企業の中での未組織という状態が非常に多くなっています。正規社員の労働組合があるけれども、派遣、パート、アルバイト、臨時契約という請負というような形で働いている方々の労働組合の組織化がされていないというような状況の中で、非正規雇用労働者の組織化ということをお寄せた中小企業における圧倒的未組織の組織化と同時に、今いったような非正規雇用労働者をターゲットにして組織化に取り組みたいということです。実際に全労協に加わっている民間の労働組合というのは圧倒的に一般労働組合です。

全国一般全国協が全国組織としてはありますが、あとは東京なり地域を中心にユニオンという名前でやっているところとか、東京でいえば東部労組、全統一、うちの組織から一度抜けた全国一般東京労組というような、それぞれの組合が全労協の民間部門の中心なので、そこが全力で今いったような中小未組織労働者と非正規雇用労働者の組織化ということを中心に取り組んでおるという状態です。

あとは都労連の関係とか国鉄の国労の関係ということを含めて、自治体労働者、JRおよびJR関連労働者の組織化の努力というのはやられています。新しく全労協に加盟をするというような形での組織化は、さきほどお話をした当初の労戦再編の過程で、自治労関係でいえば東京を除いて全国でたった一つ、福山現業労働組合というのが自治労から抜けて全労協に独立組合として参加をしてきたということ以外に、自治体労働者で新しい組織化ないしは全労協に組織化してくるということには残念ながらなっておりません。

それから、あとNTTと郵政とレジュメ(資料3-1)にちょっと書いてありますが、ここではN労という情報通信労連NTT労働組合という巨大な組合があります。それから郵政には全郵政という労働組合と全通という大きな組合があります。しかし、その両方も今進められている巨大リストラに全面的に協力をするという状況の中で、まだまだ少数ではありますがけれども、たとえばNTTでいえば11万人合理化に反対をする労働組合というのがありまして、これは全労協に加盟をして電通労組全国協議会というのを組織してお

ります。同じように郵政の中ではこの間、今もうじき 1000 名を超えるのではないかという郵政全労協という労働組合が全国にあります。いわゆる世界のトップ企業の N T T の中で労働条件、労働者の権利を譲らないという労働組合と、郵政の全国レベルの民営化攻撃の中できちっと闘う労働組合をつくろうというようなことも今、取り組んでいるという状況です。

3 番目に地方組織の役割、加盟組合との協力関係ですが、さきほどお話をしましたように、地方組織は限られており、宮城、東京、愛知、大阪、徳島、広島には県全労協というのが一応組織されています。未組織中小の受け皿として加盟組合と協力しながら、各地域でそれなりの役割を今果たしているというふうに思います。それから、それだけではとても運動が広がりませんので、たとえば連合なり全労連の場合にはきちっとした各地方組織をつくっておりますが、全労協の場合には私たちの力量が非常に限られているというところから、全労協加盟組合以外の組合と連携した地域共闘をつくっていただいて、そこでいろいろ対応をします。地域の運動を推進し、地域の組織化なりなんなりを展開をするというようなしかたをやっております。

たとえば東京権利春闘というのをつくって、中立組合の全日建運輸連帯なども加わりながら東京総行動みたいなことに取り組んで、新しい争議なり困難な状況にある人が参加をしてくるように、いろいろ争議組合全体を網羅して行動を起こしました。中小労組政策ネットワークというのは、中小労働組合が連合、全労連、全労協を問わず、中小の労働組合が横に集まって政策と運動を展開しようというネットワークであります。あとは地域では、神奈川県共闘とか京都ユニオンネットワーク（労働組合ネットワーク）、それから、大阪のユニオンネットワークがあります。大阪では全港湾とか全日建というのが強いのですが、全労協に加わっていないそういう人たちと一緒に、全労協の大阪より一回り大きな地域労組ネットワークをつくって、地域での活動を展開をするというようなしかたで、中央組織の地方における全労協運動、組織化運動、争議指導というようなことに取り組んでいる状態にあります。

全国的な全国網を持った組織というのは、全労協には国労と全国一般全国協の二つしかありません。国労は全国に組織が展開していますが、国労の中で全労協運動をきちっと地域で展開しているのは国労東京、これは東京全労協の中心に座ってきちっと運動をやっていますが、あとは全労協大阪に国労の大阪がきちっとかんでいるということを除いて、残念ですが国労自身の地方組織が地域全労協を主体的に担うという体制になっていない。ご

存じのように、国労の中には革同系列の方もいらっしゃいますし、国労の中で地域では連合の支援をもらいながら、地区連合の私鉄総連とか自治労、教組の支援をもらいながら運動をやっているというようなところもあって、地域全労協の主体的な組織化に踏み出せないというような事情が地域の国労にはあります。そういう関係で、実際に全国網を持った組織が地域全労協の建設に主体的に踏み出すということが非常に困難であると。全国一般全国協も1都2府12県にしか組織がありません。しかも、そこも全国一般全国協だけで地域全労協を名乗るというよりは、むしろさきほどお話をしたような神奈川県共闘とか、京都ユニオンネットワークというような全労協の地域組織という形ではないもう一つ工夫をした県組織や共闘組織をつくって、組織化の網を少しでも全国に広げようというような形で今、展開をしているということです。

4番目は社会運動との連携と組織拡大の貢献という点なのですが、さきほど子島事務局長が全労協の運動の三つの柱の一つに反戦・平和の闘いということをお話しになりました。それは当然大事な闘いで、全労協もそういう反戦・平和を中心とする社会運動に積極的に取り組んでおり、そういう運動団体との連携はある意味でいちばん全労協が強いのではないかというふうに思うのですが、そこは組織化という断面から見ると、直接的には組織化と結びつかない、むしろ裾野を広げるといった役割だろうというふうに思います。ただ、全労協の場合には、いくつかのNPO団体とかNGO団体のようなところとのつながりも非常にあります。ここにちょっと列挙しておきましたが、たとえば生活と権利のための外国人労働者実行委員会というのがありまして、毎年3月に外国人総行動というのを行い、外国人労働者の問題を取り上げて、入管や法務局から始まっているいろいろな政府関係に申し入れを行うというような行動をやっています。

それから同じような組織の性格で、移住労働者と連帯する全国ネットワークという組織がありまして、これは去年で総会がもう6回目だったと思いますが、去年は大阪で全国総会をやりました。これはわれわれから見ると外国人労働者というのですが、いわゆるILOの条約などの関係でいうと、外国人労働者というより移住労働者という言い方を国際関係ではします。日本から見れば外国人ですけれども、もっと国際的な視野で見れば移住労働者ということですから、この移住労働者の権利なり、移住労働者のさまざまな諸問題を取り扱うような運動団体がありまして、ここにも民間の中小の組合を中心に積極的にかかわりを持っております。

それから、有期雇用労働者権利ネットワークという組織がありまして、これはうちの全

国一般全国協の東京南部が事務局になっております。東京南部の外国人部会、東京南部には400名から今は600名ぐらいの外国人労働者組合員がいますので、大会を英語と日本語でやる二つの大会に分けてやって、開会と終わりのところでそれを統合するというような形でやっています。1997年に外国人部会のほうから、自分たちは全部1年契約の労働者だと。1年契約の労働者でこういう有期の雇用であるがゆえに非常に大きな労働条件上の制約があり、団結をしようとすれば1年契約で契約を切るということで、労働組合の結成に対しても非常に困難があるというようなことで、この有期雇用契約の労働者の権利をどういうふうに確立するかという運動に取り組み、有期雇用問題についてきちっとした研究会をつくり、問題を提起し、全国運動を展開するようなネットワークをつくれということで1997年に有期雇用労働者権利ネットワークを結成しました。あとで典型的な組織化のところ、それとのかかわりでどんな組織があるかというお話をさせていただきたいと思っています。

それから全国労働安全センターという組織がありまして、これは月刊の情報誌を出しながら、いわゆる労働安全衛生の問題・職業病問題というものに取り組んでいる団体と労働組合として協力関係を持つ。さきほどいった反戦・平和のような運動団体との関係というのは、逆にそういう運動関係から人間関係が広がって、裾野が広がって、何かあったときに来るということになります。今いったような具体的な社会運動団体ということでいいますと、さっきいった有期雇用労働者権利ネットワークみたいに、労働組合自身が事務局を担って、学者の先生や弁護士の方々と協力しながらつくるといようなところもありますし、そうでなくても外国人の移住労働者と連帯する全国ネットワーク移住連などの場合にも直接的な組織化と結びつく要素が非常に多い。総評の時代にもこういういろいろな団体との広がりやつながりというのは持っていたと思います。特に最近でいえば、今いったような有期雇用の問題とか、労働安全衛生の面は今でもそれぞれのナショナルセンターと結びついたそういう組織がありますけれども、外国人労働者の問題とか、有期雇用労働者の問題ということにかなりの的を絞った、そういう社会運動団体を一緒につくったり協力関係を持つというのは、今後の組織化の問題にとって非常に重要だろうというふうに今考えております。

5番目にオルグの配置と労働相談の状況ですが、オルグの配置については加盟組合を中心に配置をしておりまして、全労協独自のオルグ配置はできておりません。国労と都労連関係を除くと中小労働組合が中心で、そこではオルグの配置が決定的ということで、かな

り無理をして配置をしております。実際には、典型的例でいうと50人ぐらいの地域組織で1人の専従を置いて、通常の組合費では専従を置けるわけではないので、何人かの有志がかなりの額のカンパをしながら専従を置いて、それが3年ぐらいたってほしい200から300の組織になって一定の専従体制をぎりぎり支えられるというようなところもあります。さきほどちょっとご紹介した全国一般の東京南部などの場合には、組合員の数だけでは3000名を超えた3600名ぐらいの組織なのですが、組織の8割を超えてきちっと会費を納入するという（連合のような）財政人員体制は中小の労働組合の場合に非常にきつい状態です。会費納入人員でいうと1300ぐらいのところでは4人の専従を置かないと、あとでお話をする中小の労働相談とか、今いったさまざまな社会運動団体との連携というのはとてもできません。

さきほど総評の時代に全国一般が結成された経過を申し上げましたが、大きな労働組合が金を出して、県評なり総評に金を出し、そこから中小企業の組織化を専門とするオルグを全国に配置する。第1次中小企業対策オルグというのは全国に200名配置をされたわけですが、その一期生の人たちは、ほとんど各地区の全国一般の初代委員長や総評全国金属の各地本の初代委員長などをやられている方が多いわけです。結局、大きな組織の財政力というか、総評という労働組合の全国的な組織の財政力、ここには教組とか、自治労とか、鉄鋼とかという大民間も官公労も含めてあって、その財政力がナショナルセンターに集中されて、その一部が組織化のオルグの資金として配置をされる。ちょうど今、アメリカのAFL・CIOのスウィーニー会長が従来のアメリカのAFL・CIOの姿勢を大転換をして、自動車とか電機とかというようなところを中心にする労働組合から、非正規雇用労働者ないしはサービス労働者に向けて、AFL・CIOの組織の力量、財政の力量の2割なり3割の金を組織化とそのための人の配置のために使うというようなことをやっているのです。

去年、連合の大会ではそういうことに近いことをやろうと。やはり未組織の組織化、新しくつくる組合づくりのための手間暇というのは非常にかかりますし、そのための人の配置というのは決定的ですね。そういう意味で今、全労協の力量というのは非常に歯ざりするほど弱いということで、さっきお話ししたように、地域組織がかなり無理をしてオルグの配置をしながら一生懸命組織化に取り組んでいるというのが状況で、やはりいろいろな協力関係を広げていって、オルグの配置をもっと全国的にできるような形にしていかなければいけないだろうというふうに考えているところです。

そういう意味で、オルグ学校みたいなものは昔の総評などにもあり、私も何回か参加しましたが、そういうような仕組みというのは残念ながら今は持てていません。それはそれぞれ、たとえばうちの全国一般全国協としては毎年1回、各地区の専従の人たちが集まって、専従オルグですが、一緒に共同の争議の傾向、地労委の動向等々をお互いに意見交換をしあうというようなことでやっています。アメリカのAFL・CIOのこの間の活動のほうについては、戸塚秀夫先生がずいぶん分厚い本を翻訳されました(『新世紀の労働運動 - アメリカの実験』緑風出版、2001年)。アメリカの労働組合の各産別のオルグとかAFL・CIOの中心メンバーが、自分たちのプランとか、自分たちの活動の経過ずっとつづった本ですが、そこで報告されているのは、本当にオルグの育成という問題について非常に計画的に金もかけ、人も大学の先生などの協力ももらいながらやっているというようなところがあります。連合、全労連、全労協と分かれていますから、一緒に(オルグ学校を)一つつくって、オルグがどこの配属になるのかとけんかになったらできませんので難しいかもしれませんが、やはりそういうシステムを連合さんなら連合で必死にやって、中の優秀な人がこっちに来てもいいだろうというぐらいのことで今、もっと評価が必要だなという感じを持っています。

そういう中での労働相談なのですが、皆さんのところの資料(資料3-2)にありますように、毎年春闘期間中に「いのち・労働・生活ほっとLINE」というのをやっております。全国73カ所ぐらいで一斉に相談を受けるといようなやり方をしています。労働相談活動というのを労働組合が行い始めたのは1980年ぐらいからで、それまでは労働組合の組織化と既存の労働組合の交渉、それから倒産事件などが起これば争議という活動を労働組合は主にやっておりました。個別労働相談活動というのがかなり問題になり始めたのが1980年代からだと思います。それでもいくつかの労働組合相談活動を先進的にやっていた労働組合は、労多くしてなかなか効果なし、なかなか組織化につながらないということで、労働相談活動をしばらく一生懸命にやって、またしばらくやめるというようなことを繰り返していました。しかし1990年代の後半ぐらいから、個別労働相談というものを無視して現代の労働組合の仕事というか、活動を語れないぐらい個別労働相談の件数が増えてきました。

結局、個別労働相談の激増の背景というのは、労働者の分断状況なり、労働者が職場で連帯感を持って共同作業をしながら労働が営まれて、たとえばその中で何か問題が起こったときに集団的に丸ごと相談をして、今度は集団的労使関係として組合をつくろうやとい

うような反応が出てきたりするという、そういうことについての職場状況の変化というのがかなり大きな……。これは完全にそういう状態がなくなっているわけではありません。特に製造業の現場などでは、まだ今でも同じような状態があって、たとえば同じ派遣でも、同じ請負という偽装派遣で工場のラインを丸ごと請け負って、そこで仕事をしているというようなところでいきなり全員切られると。偽装請負で実際に派遣をやっているけれどもというようなところでは、今でも製造現場などの場合にその人たちがまとまって相談に来てなんだと。これは某大手電機メーカーの下請けの例ですけれども、そういうような状況があります。

ですから、製造業ではまだそういう現場というのがいくらかありますが、圧倒的にやはりサービス関係の労働現場等々をひっくるめて、労働者の分断状況、労働者一人一人が本当にアトム化してしまっているという状況があって、そういう中で労働組合が個別労働者の利害にこたえきれないというようなことで、企業の中に組合があっても個別の労働相談に来る。個別労働相談という形で、いろいろな形で私たちのところに相談に来るというような事態の変化が起こってきているのだらうと思います。

そういう状況の中で当然、公的な機関での労働相談窓口、東京都の労政事務所などを通じた労働相談の件数も年間2万とか3万とかという形でくるわけで、各労政事務所は悲鳴をあげて、労使関係になりそうなところはこっちに回してよこすというようなところもありますが、いずれにしてもそういう事態が進んで、それが先般つくられた個別労使紛争処理のシステムなどが必要になってきた。私たちから見れば、あれはちっともまともな役割を果たせないとみていますが。

今、全労協の加盟組合の労働相談活動というのは年間を通じた取り組みになってしまっていて、たとえば東京東部労組という労働組合が地域労働組合として全労協に加盟しております。ここではネットの相談を始めたのですが、なんと年間のアクセスが1万件を超えると。ここではネットユニオンということで、ネット上の労働組合をつくらうというような試みをやったりしています。これがいいのかどうかというのはいろいろな議論がありまして、顔が見えない労働関係の相談というのは本当に労使関係として相手に向かって交渉をしていくという迫力が出てくるのか、というようなことも含めていろいろな議論をしています。ネットで今、相談をしている東部の例というのは特別ですが、全国一般の各組織はみんな、とにかく相談の電話が一日数件はあたりまえというような状況になっています。

そういう中で、個別労働相談から組織化への努力というのは、最近少し増加し始めてい

ような傾向が出てきているなど。個別労働相談というのは、「私はいじめられて、私はどうしたらいいか」という話が主なのですが、リストラの量がかなり増えて、一つの部署でまとまってというようなことがあって、そういう相談にはやはり複数で訪れるというのが少し出始めました。でも、圧倒的にまだ個別相談です。ただ私たちは、さきほどお話し申しました中小企業の組織率の低下の中で未組織をどう組織化するかということと、非正規雇用労働者の組織化という二つを重点に考えた場合に、これだけ激増しているこの個別労働相談という回路は、組織化にとってなんとしても維持して対応していかなければいけない回路であるというふうに思っています。

ただ、効率という意味ではさきほど申したように、たとえば東京の南部に4人の専従オルグがいても、事務職員とかそういうのは全然置けませんから、そういう仕事も全部やらなければいけないし、既存の組合の交渉をやって争議もやると。同時に、今いった個別相談というのは、来るのは一人1件ですから、そうすると年間にやはり500~600件の相談ということになりますから、オルグが抱える相談の量というのはべらぼうになり、対応が非常にきついということにもなりますが、なんとしてもこの回路を大事にしておかなければいけないだろうというふうに考えています。

それから6番目をいちばん最後にして、7番目の連合、全労連との組織拡大による競合ということですが、さきほどいったNTT11万人合理化のリストラを巡ってみたいに、全労協傘下の労働組合はNTT労働組合を脱退してわれわれの組合に入れ、というピラを全国でまくというような極端な介入も含めた運動をやった。この間、結局50歳になったら自分で退職届を出してアウトソーシング会社に行くと。60歳の定年であるにもかかわらずですね。しかもこれは強制退職させるわけにはいきませんから、本人同意で本人が求めると。これを（NTT）労働組合と現場が全部オルグをしてやったわけですね。これについてかなり批判的な運動をやったわけですが、残念ながら全国で自主退職を拒否した労働者の数は非常に少なかったです。3けたの下のほう、ですから数百人ですね。実際に対象者が11万人ぐらいいるわけですから、ほとんど自主退職をしたということですね。これは考えてみれば、50歳を超えた労働者が今から何年かしかないというときに、自主退職をしないで「NTTの労働者であるということをおれは辞めない」というふうにいえば、全国流動型ということに自動的にふり分けられる。

全国流動型というのは、全国どこにでも行くというのが前提であるというまったくひどい話で、そういうオルグをされたときに、たとえば56歳の人があと4年間だと。全国流動

で何を仕事としてやらされるかわからない。一応、自主退職をしてアウトソーシング会社に行けば、もともとNTTがやっていた仕事をアウトソーシング会社に丸投げするわけですから、そこで同じ仕事ができるという条件でみんな退職に応じる。そして全国につくられる90ぐらいのアウトソーシング会社に再雇用されるという事態が起こって、5月1日からその会社が生まれたわけですが、そういう中でかなり熾烈にNTT労組と現場でやりました。

国鉄のときに分割・民営化ふるい分けの過程で全国で100人ぐらいの自殺者が出たというふうに伝えられていますが、NTTみたいに近代的な企業でもそれとほぼ同じくらいの方々がやはり自殺する事態になりました。局舎の、しかもNTTの自分の勤め先に出てきて屋上から飛び降りるというようなことも起きている事態だったのです。私たちとしては全労連の通信労組と一緒にあって持ち株会社に対する本社抗議交流などもかなり展開しました。そういうところでは、やはりちょっと譲れない基本的な権利をそこまで売っていいのかという点では残念だけれども、真正面から全面的に受け入れてしまった労働組合との対決というのは、現場でしのぎを削る以外にないというふうなことになります。

そのほか、ここに書いてありますE電気の工場閉鎖を巡る闘いとか、K介護企業での組織化を巡ってということは、これはもう直接連合との……。E電気というのは横浜に本社があって、コンデンサーをつくっている電機連合傘下の中堅組合でして、そのいわきにある工場が閉鎖されるということですが、企業自身が完全になくなるというわけではないのです。この工場閉鎖に関する争議の過程で、電機連合のE電気労組いわき工場支部というのが丸ごと脱退をしまして、全国一般全国協の私のところに来て工場閉鎖反対の闘争を約半年間やりました。電機連合のホームページ上で激しいやり取りがありまして、電機連合はたまたまなくなってホームページを半年間閉じてしまったという話です。要するに全国からアクセスがものすごく多くあって、「いくらなんでもおかしいんじゃないの」というようなたぐいのアクセスがたくさんありすぎて対応ができなかったと。ここは工場は閉鎖されましたが、退職金の上積みとかなんとかいうだけではなくて自主事業資金というのを本社から取り、それから労働組合のほうからは組合費の積立闘争金を返還させて、それも自主事業資金に繰り入れるというような形で、こういう例はたくさんあります。

要するに、せっぱ詰まって上部団体とけんかをして、いわきの連中みたいに自分達の意見をなんとしても守りたいというときに、ユニオンショップ協定等が壁になります。そうすると自動的に脱退即別の組合結成と、同時にその場合のユニオンショップを理由にした

企業と労組の両方からの攻撃にこたえられるような力を持った支援体制がないと、ということになります。そういうところでは、やはりどうしても近くにアンテナがあればわれわれのところ引っ掛かってくるということで、これを組織拡大というふうに私たちのほうはあまりっていないのですけれども、どうしてもそういう行動があります。

K介護企業での組織化というのは典型的な組織抗争になったのですが、今、ゼンセン同盟介護クラフトユニオンという組織がありますが、これは非常に大きな組織で、特にニチイ学館などの介護大手をだいたい組織しています。介護大手と最初から協力をしてつくった労働組合であるということになります。そういうところに新しいベンチャー企業が介護に乗り込んでとまでいえばだいたいおわかりになると思います。が、私たちが直接組織したのが九州エリアでなのですが、われわれが組織化をして結成通知を出した直後から、全国のセンターから全職員に、社長名とゼンセン同盟介護クラフトユニオンK介護企業分会の役員の名による加盟申請書が、返信用封筒を入れた速達で送りつけられるというようなことがあり、当然、われわれがつくった九州エリアの300人ぐらいの組合員のところにもその手紙がどんどん送られてくるというような形で、K介護企業の組織化と激しい組織化攻防がありました。

全国一般全国協議会K介護企業分会というのは非常に少数になりまして、もう刑事弾圧から主要な人間の解雇攻撃まで含めてありましたので、今はK介護企業だけではなく、同社を辞めて介護企業を立ち上げた労働者もひっくるめた全国一般全国協議会介護合同労働組合というのをつくって、そこにK介護企業分会が入って今でも闘争をやっています。K介護企業のほうは、ゼンセン同盟K介護企業分会と会社がユニオンショップ協定を結んだと称して、うちの組合員のところからも組合費が天引きをされたというので、これはまた「ふざけるな」と大げんかになりました。私はこの過程でゼンセン同盟の組織担当の方と直接会ってかなり話をしましたが、「いや、会社から援助をもらったのははっきりしているけれども、あとで金は返す」ということで、500円ぐらいの返信用封筒と速達で送った費用が全部会社から出ているというような実態があって、これはかなりけんかになりました。向こう側の機関誌に全労協の批判まで出まして、全労協として抗議をして、向こうから一応口頭謝罪というのを取りました。

ゼンセン同盟というのは歴史のある労働組合ですから、ゼンセン同盟に逆らうと非常にきつい対資本のけんかをいくらでもやるのです。しかしもう一方で、組織化の争いの中には、企業に強制力があるといえば労働組合の強制力になるのかもしれませんが、非常に

強力な圧力を加えて上から1本に組織化をします。私は宮城の専従を長くやっていたのですが、山形のコスミックという電機関係の労働組合を組織したときも、われわれが組織をしたあくる日には、ゼンセン同盟のオルグが来て一気に組織ができる、時間内に組合加盟書を書かせると、こういうようなことが平気で行われました。ゼンセン同盟の人たちというのは、組織にしたあとは非常にしっかり面倒を見ます。で、あれだけの組織力ですから、おそらく2004年にCGS連合と合流して100万を超える組織になりますね。これは非常に脅威のあるそれなりに強い労働組合になると思いますが、現場での組織化の競合では、私はそう簡単に譲るわけにはいかないなというふうに思っています。実際に組織化の競合をすると非常にきつい相手ですが、そんな形であります。

ですから、そうではない協力できるところ、たとえば連合全国一般というのは非常に弱い労働組合というところですが、そういうきつい統制力のある組合ではありません。私も今の田島委員長や前の松井委員長を昔の総評時代からよく知っていますから、そういう関係ですと、ここで組織化に入って競合というのはあまりありません。「いやあ、あなたのところで始めたんなら、じゃあ何人が相談しているけど手伝うようにするよ」ということが案外できるのですが、さっきいったようなゼンセンのK介護企業のようなやり方のところとは、どうしても現場でバチバチぶつかっていかざるをえないなという感じがしています。全労連との競合はあまりありません。

それから8番目の、加盟組合における組合員の減少に対する対策については、リストラによる絶対数の減少の場合は、大事なのは関連労働者を組織化する。それから、リストラをして仕事が本当に減って、どんどんどんどん縮小しているのかということ意外とそうではない。実際には基幹社員というか、正規社員をリストラして、ないしは退職不補充というようにしておいて、新たには非正規雇用でいくと。派遣を使うとか、パートを使うとかという、いわゆる置き換えですね。そういう意味でいいますと加盟組合における組織組合員減少、たとえばさっき東京清掃という公務員の話もしましたが、下請け関連清掃会社にどんどん仕事に移っているわけですね。東京清掃という公務員労働組合としては、もうあれは民間だからという形でやっている限り自然減はおさまらないわけで、問題はそこをどういうふうに組織化するかということです。しかし、仕事上の関係でいうと、東京都の職員とそれを下請けする企業の労働者という関係は、なんとなく権威的な上下という関係が仕事の関係も資本の関係も含めてあります。

これは公務員と民間だと案外切れるのですが、民間の場合のいわゆるリストラをして下

請け民託化、さっきいったNTTの全部アウトソーシング化というようなこの場合も仕事は全部NTTからもらうわけですから、その労働者が自分のアウトソーシング化された別会社にけんかを売ると、その場合には当然、その上のNTT本体のところとの関係というのは非常に難しくなります。そういう関係を越えてきちっと組織ができていかないといけない。おそらく連合がこの間、カタカナユニオンの全国組織を連合に加盟させようとかいう動きも出てきていますし、今度の組織化のアクション21などのプランでも、今までの産別整理というのをやめて地域労組をどんどんつくっていくということを連合がいい始めている。これは産別整理方針という本来の連合結成の方針からいうとおかしいわけですが、それは今いったような基幹産業のところでの労働者の構成がどんどん変化しているという状況の中で、そこだけにあぐらをかいては労働組合運動は頭うちになってしまう。これはアメリカのAFL・CIOの組織転換のそういうことを背景にしていったのだと思いますが、そういう変化の現れだろうというふうに思っています。

加盟組合における組合員減少について、その問題はうちの委員長の出身組合にあてはまります。きょう本当は最初に話す予定だった中岡という委員長は、自立労連という関西では有名なお菓子のタカラブネというところの労働組合の出身なのですが、このタカラブネでも一応うちでいえば中小の中でも大手ですね。ここは菓子の製造販売の仕事です。そこでの労働組合では、今まではパート労働者を全部組合員に組織をして、パートにも退職金がある、定昇がある、あらゆる権利を一緒にということをやってきました。その結果、企業が非常に傾きまして、今いろいろ困難を極めているのですが、それでも組合はまだ頑張っています。しかし企業が何をしたかということ、今度はパートを雇わないのです。アルバイトに切り替えた。アルバイトというのはパートとは違う、要するに常時雇用の短時間社員ではないと。完全に季節雇用であるというふうにいるのですね。ご存じのようにケーキ屋さんというのは、ほとんどクリスマスケーキというのがたいへんな稼ぎになる。そういうようなことで、パートではなくアルバイトなのだ。

しかし、これがどんどん増えてきています。そうすると、今までやっと正社員だけではなくてパートを組織して一定の力を持っていた労働組合がパートも不補充。当然、正規社員の新規採用もこの間きつからしない、そしてアルバイトが増えると。こういう中で、パートを完全にそういうふう雇用していった当初、アルバイトは組織対象外という会社側からの主張について、こちらは特別に反論もせず放っておいたということがあります。今、そこが問題になっている。こういう実態になります。ですから、いわゆる既存の労

働組合の組合員減少というのは、そういう雇用構造の変化ということが背景にきちっとあるということを押さえて、どういう組織化方針を立てるのかということが問題になるだろうというふうに思っているところです。

もう時間がオーバーしたので、あと6番目の新組合結成の代表的な事例というのは、さっきのK介護企業のような介護現場の組織化でして、介護の現場の介護保険が出発してまだ2年目ですが、労働条件の社会的な基準そのものがまったくないという状況の中でべらぼうにひどい労働実態にあって、ここでのさまざまな労働相談から組合づくりというのが非常に多発しています。これに対して、ニチイ学館みたいに最大手で昔から労使関係を持っているところのゼンセンの方々が介護クラフトユニオンをつくられて、実態調査とか政策提言をやるんだとおっしゃってしまっていて、これはこれで社会的な基準づくりということでは、ぜひやってもらわなければいけないというふうに思いますが、さきほどお話をしたような現場での攻防ではそういう実態があるので、今のベンチャー企業が参入するというような状態も含めて、そこできちとした社会的基準というもの、公正な労働基準というものを打ち出していけるのかどうか。私たちとしては、まだ組織としては非常に小さいですけども、全国一般全国協介護合同労働組合というのをつくって、そこでこういうことに挑戦をしていきたいなというふうに思っています。

あとは外国人労働者等、移住労働者の問題とかおもしろかった例は、これから増えると思います。いわゆる外国人研修制度から実習制度です。実際に地方における（地方ではありませんが）中小企業の現場の労働力としてこれを使わないと……。今の中国への工場移転等々、中国で物をつくったら人件費が10分の1でできるんだというふうな事態の中で、中国に工場移転ができないところはどうかというと、研修生から実習生を受け入れて、これを労働者として使う。今、こういうことを一生懸命やっています。これが例のKSDで問題になったことの一つの典型的なのですけれども。

いずれにしてもそういうような流れの中で、これは日本海側のある縫製業の関係の中国人実習生から相談がきて、組織化をしました。未払賃金というか最低賃金を割っていた賃金、それからパスポートから何から全部会社が預かって、寮費とか食料費といって全部天引きしてよこすというようなシステムを、協同組合をつくって共同雇用して各工場に配置をするというような形でやっていました。そういうところで組織化をして、最終的には未払賃金として1人100万近い金を全部とりました。本人たちは実習が終わって国に帰ったわけですが、彼女たちにとってみれば向こうに帰ったときにそれは非常に膨大な資金にな

るということでやりました。特に零細製造業、繊維とか食品加工などの場所でも、今後こういう研修生・実習生がいを実際の労働力として使っているというような事態が増えてくるのではないかという意味で、そういうところの組織化というのは今後、組織化の必要性の問題が非常に多く生まれるのではないだろうかというふうに考えています。

あとは、ここに「光輪モーター バイク野郎の組合づくり」と書いてございます。これは上野にある光輪モーターズというオートバイ屋さんですが、だいたいオートバイが好きだからそういうところに就職するわけですね。とにかくオートバイが好きで、この商売も好きだということで若い連中が働いていたけれども、友達の結婚式で休むといたら、「ふざけるな」という話で、有休がもらえないで欠勤だという話になった。仲間同士で「どうも変だな。いくらなんでもこれはひどいじゃないか」ということで、上野に本部のある全統一という労働組合に相談に来た。だいたい30歳前ですよ。私たちが見ているあの戦闘服みたいなものを着て、「大丈夫かな。これ組合員かな？」と思うような若い連中が組織を知って今、闘争をやっています。

これは今は争議になって、富士銀行と結託をして、上野再開発のために店舗を次々と拡大をするために、年間売上と同じくらいの貸付金を富士銀行が貸しこんでやっていたという、そういう別の要素もあってだいぶ争議が長引いています。ここでちょっと特徴的だというふうにいったのは、やはりそういう若い層で、いってみればバイク野郎で権利の意識などどうなるのかなあと。ところが、やはり一度そういう疑問を持って集まると、そういう人たちですから非常に仲間意識も強いですよ。そして組合の中心のメンバーが襲撃されて大けがをして半年間入院をしたというようなことで、裏でだれがやったのかということもはっきりして、上野署もずいぶん追いかけてくれたのですが、そういう非常に暴力的な支配にもかかわらずめげないし、あとは本当に今、富士銀行のほうから競売にかけられて、このままでいいたら店舗もなくなってしまうのではないかという状況の中で、そこでも交渉をしてストップさせて、再建という動きになっています。

そういう若い人たちがきちっと相談をし、しかも職場における仲間意識みたいなものがあるところというのは、これからもっともっと手を差し入れていかなければいけないというか、やはり組織化の対象にしていかなければいけない。若い者が組合離れたというのは、要するにほとんど権利も知らされていないし、仕事が好きだから一定の程度まではそんなのはいちいち権利だなんだといわない。しかし、よほどのことがあって（経営者と）ぶつかるとそこでバチッと変化が起こって、そこで今いったような強い組合が生まれるという

ことの典型として、ひとつ紹介をしたいと思って書いたのです。

そういう点で、私などはもう今年で 60 歳になってしまうのですが、二十歳代のそういう活動、今は光輪の若い組合員が全労協のいろいろな集会などにも出てきて、非常に積極的な発言をしていますけれども、いい活動家というか、オルガナイザーに育っていくという可能性を感じています。そういう意味では、具体的な機会をとらえて、若い世代と一緒に権利の問題を学んでいって組織化の手伝いをする、非常に主体的なオルグになっていくのではないだろうかというふうに思っています。ちょっと雑ばくな報告でしたが、以上で私のほうからのレポートを終わらせていただきます。どうもありがとうございました。（拍手）

質疑応答

司会 それでは、子島さん、遠藤さんのお話について、質疑に入りたいと思います。

質問者 最初に、全労協の組織について二つ教えてもらいたいのですが、一つは、連絡協議会ということは私も知っておりますが、その上でナショナルセンターの連合と全労連との関係、たとえば公式とはちょっといいがたいとしても、事実上何かの問題を情報交換とか協議をするとか、そういうことは日常的に何かあるのか。あるいは実践の共闘ですね、NTTとかいくつかで実践はあると思いますけれど、それが一つ。

もう一つは中の問題、規約をちゃんと見てこなかったのによくわかりませんが、全労協加盟の組織単位というのはどうなっているのでしょうか。たとえば、東京都労連が一つ加盟組合の名前としてあるのですけれども、中を見るとそれぞれ傘下組合もまた別に名前を連ねているわけですね。加盟単位というのはどういう……。

子島 一つはセンターとの関係ですけれど、実は今の大きな雇用問題の関係につきましては、ナショナルセンターの枠を越えて、なんとしても今の失業問題を含めた雇用問題を解決しようということの中で、ざっくばらんな話、連合には要請に行こうというので、その前にコンタクトをとろうと思って連合に連絡をしたのですが、結論的には、今までのいきさつがある、したがって現時点では要請にはこたえられませんが断られました。一方の全労連のほうは、一致する課題では一日共闘なり時限共闘をやっているようになっていまして。今から 4 年前の 1998 年の労基法改悪のときにも、私たちも何回か国会前で