

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と、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で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かと断られました。

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こうとなっ
ています。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座り

込みをやりましたので、そこでエールの交換をお互いにやってきましたし、今回もこの有事法制の関係、健康保険改悪問題、こういうところでは本来的には連合と全労連と全労協が思想信条や組合の違いを越えて一致してやればいいのですけれども、残念ながらそうやってはいません。将来的には全労働者や全国民にかかわる問題や課題に対しては、共同行動を追求しなければならないと思っています。

私たちはナショナルセンターではありませんけれども、やはり1本の矢よりも2本の矢、2本の矢よりも3本の矢が折れにくいと言うことは、だれでもいうと思うので、そういう方向性は追求しようとなっていますけれども、具体的にはそのものはできていないというのが実態です。

それから加盟の単位なのですが、今指摘されましたように、都労連というと六つの組合で連合体をつくっています。都庁職とか、清掃も水道も当然入っているのですけれども、そこは私たち全労協というのは連絡協議会という性格の共闘組織でございますから、加盟単位としては連合に入っているところも、全労連に入っているところも全労協の規約や運動方針を理解して頂ける組合はその加入をこぼんではいません。都労連は都労連で入っている、都労連に入っている水道も清掃も入っているというご質問ですよ。そこは私たちは全然拒否はしていないのです。ただ、個人加盟は認めていません。個人加盟は認めないけれども、どういう単位であっても、たとえばどこかの 地区労が入りたいといえ、わかりましたということで、そういう方針でございますので、そういう加盟単位、単産、あるいは上部組織が何かということにはこだわっていないのです。

質問者 今の加盟単位のところで、争議団はどうですか。

子島 争議団という形態で加盟しているところは現在ありませんし、争議をしている方々も労働組合をつくって、労働組合として加入しています。規約上は、争議団加盟は明らかにしていませんが加入を拒否はしていません。

質問者 それは構わない。

子島 はい。

遠藤 今の加盟の実態の中で争議団という格好で入っているのはないですね。ただ、たとえば木下さんというN T Tの職業病解雇で個人争議をやっていた方が、東京労組のN T T関連分会というのになって、で、東京労組に入っていますから全労協に加入するという形で、純粹に争議団直加盟というのはないということと、それから……。

質問者 それは入れる人が入っていないということなのですか。それとも加盟単位とし

て争議団を考えてはいないということですか。

遠藤 いや、申請があれば……。

質問者 前に、そういう争議団が入れるようなことが規約の中にあったような気がちょっとしたので……。

遠藤 いや、規約上で争議団も入れますよとは書いていないのですが、ただ……。

質問者 書いていない。

遠藤 今も最初のところで説明をしたとおり、連絡協議会なのです。全労連も連合も、これはいわゆるナショナルセンターですね。ですから、単産で入るか地域組織で入るか、加盟の基準が非常に厳しいですよ。けれども地域組織は昔の総評と同じように、中央での大会の代議員は評議員権しかないというような規約にきちとなつていると思います。全労協の場合には、そういうナショナルセンターでもない連絡協議会だということで、加盟の形態についてはあまり厳しくない。ですから理屈的にいうと、争議団から直加盟申請があった場合に、だめですよという規定はない。全国労働組合連絡協議会ですから、そこで一緒に全労協の目標なりなんなりが承認されれば、もうそれでOKということですよ。

質問者 さきほどのお話にちょっとありましたように、全国一般という組織は三つのナショナルセンターにありますよね。連合全国一般、なんかさきほどのお話ですと、松井さんと田島さんとは総評時代からのお知り合いで人脈があると。それから、全労連にも全労連全国一般、全労協全国一般、それぞれ両組織の名前を冠にして存在している。まあ、一種の産業別単産レベルですよ。単産レベルでは、何か共通する課題等について、三者で公式、あるいは非公式に話し合いながら力を統一して共闘していくという関係は、これまでの歴史の中でできたのでしょうか。

遠藤 この10年ではありません。

質問者 ああ、そうですか。

遠藤 ええ。いわゆる旧総評全国一般で一緒だった人たちが三つに分かれて、それがまた一堂に会してというのは今のところ……。

質問者 一堂に会すというふうなのではなくて個別的に……。

遠藤 何か個別課題でもちょっと……、たとえばこの間の労働関係のメディアのところで、最低賃金問題について全労連全国一般の委員長と連合全国一般の委員長が対談をして、共同で最賃問題については取り組まなければいけないと。共同というか、協力の必要の重要性について座談会をやってというようなこととか、個別に私のところと田島さんのとこ

ろで労基法改悪のこととか、今でいうと田島さんが労政審の委員になっていますので、その審議状況について情報提供をしていただいで必要な取り組みをやるというような、そういう対角線というのかな、そういうのは若干あります。

質問者 わかりました。さきほどの子島さんのもう少し上のレベルのやつですが、全労協として連合に対して申し入れたその時期は、連合の新会長が去年の10月大会後に雇用問題についてはナショナルセンターの枠を越えてた限定的共闘を表明してたいへん反響を呼んで、全労連サイドもそれを積極的に評価をして、誠実にこたえたいというような表明をしていましたが、その表明のそのあとですか、前ですか。

子島 それを受けてですね。私どもはそれを受けて、これはいちばんいいことだ、積極的にやろうということをやったのです。(笑い)

質問者 その会長の談話というのは、事実上、そういう意味では否定されている……。

子島 かなり否定されましたね。

遠藤 それはあの会長談話が出たあとに、全労連は全国的に各地区の連合に共同闘争申入をおやりになったのですね。それに対して事務局長通達みたいなものが全国の連合に流れまして、そこの文章によれば、いわゆる連合結成時に、全労協から何から何までひっくり返して一連の流れについて厳しい批判と敵対関係という形で否定をされていたと。その総括がないのという文章が各地方連合に対して出ているのです。ですから、会長がああいう形で話を記者会見されて、全労協のほうでも特に解雇制限法の問題について、これは共同でできるはずだと。政府が解雇自由なルールづくりということをいってるわけだから、こちらからきちっとしたものをいうべきだということで、それが申し入れのいちばん大事なことだったのです。それについても、だから一応3団体が一緒に何かをやるというのは無理、一緒に呼びかけるのも無理と。

ただ、今度は全国労働弁護団が呼びかけて、5月20日に解雇制限法の問題に関するシンポジウムがあり、これにはうちは藤崎議長がパネリストとして出ます。連合は龍井さんが出て、あとは全労連も出ます。という、どこかが呼びかけてそこに共同で参加するということはいいと。私のところで全国一般全国協と全日建運輸連帯と全港湾という三つの労働組合で、中小の雇用政策のシンポジウムというのを3月5日にやりました。これには、連合は龍井さん、全労連からも尾張部さんという政策担当の責任者が出て、あとうちのほうからは中岡委員長が出ると。これも連合に行って高橋均さんと龍井さんに要請をしたら、連合として正式に出ますよと。出たところに全労連がいても全労協がいても、それはいい

ですからと。だから、一生懸命にそれなりの努力をされていると思うのです。

全労協も、全的統一というのはいわば右翼労線再編ではないか、という批判を当時やったわけですね。そこにいきなり共闘を申し入れるとは何事だ、あのレットルをちゃんとはいでくれないとストレートには受け入れられないよと、門前ではまずそういうふうにやりながら、なんとかいろいろな工夫をしてというのほうかがわかりますね。そこは必要だとは思っているけれども、中にもいろいろな意見もあって、建て前は今いったようなことになってしまうという、そんな経緯があります。

質問者 よくわかりました。

質問者 今と関連するのですけれども、方針などを見ると全労協と連合はかなり違うこととはわかるのですが、全労連とは比較的似たようなことをおっしゃっているのに、どうして別の組織なのかということですが。(笑い)つまり、似たようなことをいい、似たような方針を掲げて運動をしているにもかかわらず別の組織をつくっているというのは、なぜなのかということですね。それで、連合との関係からいえば、全労連との共闘とか話し合いとかを優先するのはちょっとまずいという政治的な配慮があるのかもしれないけれども、そういう全労連と全労協ともう少し共同とか共闘を深めていくということは今後、考えられていくのかどうかお聞きしたいと思います。

子島 結論から申し上げますと、考えてはいますよね。考えてはいますけれども、生い立ちがそれぞれございますから、今の私たちの頭だけでうんぬんというわけにはいきません。それは加盟組合の意見を十二分に聞いてよほど慎重にやらないと、結成のいきさつからいくとそういうわけにはいかない。もう少し踏み込んで申し上げますと、連合には路線的に私たちとなじみません。要するに、「国際自由労連一括加盟。労使協調。」と、十何年前にそういう方針を掲げたのですよね。全労連のほうは、そういう面では今先生がおっしゃられましたように似かよっているのですが、私たちは、ナショナルセンターではなく、ゆるやかな共闘組織として発足しています。今後の共闘については追求すべき課題も増えると思います。

質問者 全労連傘下の産別が全労協に入るということは……。

子島 今でも入っています。

質問者 できますよね。

子島 今でも入っています。

質問者 ええ。それで今、京都総評だけですか。

子島 いや。

質問者 ほかにも入っていますか。

子島 たとえば文京区職労というのがあります。一方では全労連に入っています。それからもう一つは、育英労（特殊法人労連）というのがありますけれど、そこも最初から私たちの全労協に入っていますし今でも入っています。そういう面でいいますと、五つ六つあると思います。

質問者 都労連は、都庁職、都教組、東交労、東水労、都高教組、大学と6組織で構成されています。都労連は、共闘組織である全労協に入ってるわけですね。そうすると全労協の中で、共闘組織とか一定の課題についての基本的な姿勢とか、あるいはその運動の進め方などについて協議をし、合意を進めつくりあげることが考えられますよね。

その場合の方針というものは、都労連傘下のこうした6組合に対するいわゆる拘束力的なものは持たずにそれぞれの、一応、全労協としてはこういう方針を決めたけれども、これに対する加盟組織の対応はひとつでも自主的にという扱いになるのでしょうか。都労連傘下のこれらの組織は、どこかほかの上部組織を持っているわけですね。そこの方針上の一致がある場合はいいわけですが、違いが生ずる場合などは、それはそれぞれの組織の選択によって都労連に参加をするということになるのでしょうかね。よくわからないのですが。

子島 そのとおりですね。ただ、全労協には6組合を代表して都労連という形で入っているのです。都労連では常任幹事も出しているわけです。私たちは通達というものを出します。通達以外にはないのです。通常、ナショナルセンターであるとか、あるいは全国単産であるところは、いわゆる組合の指令権があるわけですね。たとえば、何月何日何時何分からストライキに突入するというような指令権で組合員を拘束するわけですね。そういう拘束力というのは、連絡協議会としてはないのです。

したがって、たとえば有事法制反対の集会があります、座り込みがあります、駅頭宣伝をやります、こういうことを全労協としてやるので各加盟組合はご協力を願いたいと。要するに要請ですよ。その要請に基づいて、独自の加盟組合が判断をして集会に来る、あるいは座り込みに来るといった形なのです。ですから、たとえば有事法制はわが国では必要なんだよと、それはあると思うのです。そういうところからは、有事法制反対の要請をしても、参加は当然できないと思います。例がちょっと悪かったですが、そういうことがありうると思います。緩やかな連絡協議会ですから、そこはそれでいいのではないかと。

今一つは、都労連は6組合で入っていますよね。ただ私たちは、都労連として入っているのですから、その6組合までは考えていないというちょっと語弊があるのですけれども、そこは都労連の管轄の問題です。私たちが対応しているのはあくまでも都労連であるという考え方なのです。ですから、さきほど先生がおっしゃいましたように、たとえば争議団直加盟が今はないわけですが、ないという根拠の一つには、たとえば遠藤さんのほうの全国一般全国協は争議をいっぱい抱えているのです。それは全国協としての争議であります、全国協は全労協に加盟しているので全労協としても支援をします。東京労組でも争議を抱えている組合が入っています。今、そこを通じて間接的に全労協に入っているというような格好なのです。そういう格好ですから、要するにまず第一は拘束力がありません。各組合に対しては要請、お願いということで緩やかにやっています。

質問者　そういう組織のナショナルセンターでなくて連絡協議会であるということですが、そういう感じで各単組にゆだねるという方向でやってきているがゆえに、何か全労協の組織としての力といいますか、強みといいますか、そういうものがいまいち発揮できていないのではないかと。企業別などの単組中心の日本の労働組合の行動というのを、企業主義を乗り越えるというような発想でやってこられたと思うのですけれども、共闘組織ということですから個別の単組に任せる、その自主性を尊重するということですが、それがかえって企業主義といいますか、単組組織といいますか、それを乗り越えられていないような気がします。

その一方で、逆にもうひとつ労働組合の枠を越えた社会運動みたいな方向にもなりきれないところがあるような印象がありますね。たとえば国鉄闘争などにしましても、はっきりいって今ちょっと微妙な問題でありますけれど、国労としての方針と争議団の方針というのはかなり分かれてきていると思います。その中で社会運動としての活動に立つのであれば当然、争議団などを支援するという方向になると思うのですけれども、全労協の企業組合として国労があるので、全労協としてはなかなかそういう方向にうまくいけないのではないかなという、そういう外からのイメージがあるのです。だから単組中心主義というのも乗り越えられていないし、逆に社会運動的な運動としてもいけないようなところがあるのですけれども、そのへんを教えてくださいたいと思います。

子島　一つだけ報告いたしますと、あなたのおっしゃるとおりなのです。たとえば国鉄闘争、私も国労出身です。1998年の5.28で東京地方裁判所のあの反動判決が出るまでは、全労協対国労というのはまさに一体、あ・うんの呼吸でやっていたわけですよ。ところが、

あの5.28の判決を境にして、国鉄労働組合は路線変更をしましたから、今の不幸な状況になっているわけですね。

全労協は、一昨年第12回大会で国鉄闘争について多くの議論をしました。議論の集約としては、JRに不当労働行為の法的責任があることは明らかである、国労内の矛盾については、機関と争議団が十二分に話し合って合意を形成してほしい、団結を大切にし総決起してほしい、旨を全体で確認してきました。今日も国労組織内で多くの矛盾がありますが、その矛盾はあくまで内部矛盾であり克服可能な矛盾であるので、徹底した議論の中で統一と団結を求めています。

ですから、あとは遠藤さんに答えていただければいいと思うのですが、私たちが方針は、最終的には闘わない部隊と共闘はできないのです。たとえば、あの全通の4.28がありますね。全通の闘う部隊とは共闘もできるし支援もできるわけですよ。闘わない部隊を支援するといっても、支援のしようがないわけです。すみませんけれども、そこまでにしておいてください。これ以上踏み込んでいうと、あたりさわりがありますから。そういうことでございます。あとは遠藤さんのほうから。

遠藤 ただ、連絡協議会ということが、産別内企業内主義を克服できないということとはちょっと違うと思うのです。それはイコールではないと思います。だから、それはむしろ運動の中身の問題で、組織形態としては連絡協議会だから、さっきいった指令権とかそういう強烈なものは持たないよと。しかし今、運動内容として指摘された、たとえば企業内組合主義とかなんとかというものをどういうふうに克服するかというのは、国鉄の問題も国労の企業内組合主義というのがこの間の闘争団1047名を抱えてどれだけ克服できてきたのかと。その限界が今、露呈をしているというような、そういう格好できちっと議論していかないと、企業内組合主義の克服みたいなものはできていかないのではないか。それは組織形態では絶対に克服できないテーマだろうというふうに私は思います。

それから、社会運動としてもう少しはっきりさせていくという意味がちょっとよく……、労働組合がその社会的労働運動とか、そういう言葉が最近たくさん使われていまして、労働組合が企業内の労使関係で、ある意味で狭義の労働条件の交渉だけをやっていれば労働組合の存在価値なり意義があるかという意味で、さっきの「いのち・労働・生活ほっとLINE」という課題の守備範囲をもっと広げなければいけないという意味では、全労協はさっきの社会運動団体との協力関係なども含めてそれなりにやってきているつもりです。たとえば、国鉄闘争の中での国労争議団と国労本体との関係、これは全労協加盟組織ですし、全労協

の中心的な加盟組織は国労ですから、それについてはものすごく慎重に配慮せざるをえない。これは組織運営上あたりまえなのですが、今、事務局長がいわれたように、きのうも常幹がありまして、1047名の解雇撤回と国鉄闘争勝利を目指す共闘会議というのが今度新しくつくられました。その代表と事務局長が全労協の常幹に来て、自分たちがつくった経過と内容についてぜひ理解をいただきたいということで、常幹の冒頭20分ぐらい時間をとってお話を聞くということを行いました。

連絡協議会であるがゆえにそういうことがかなり出来るわけで、これが連合だったらそんなことは絶対にさせないと思うのです。加盟組合の国労がそんなことは許さないといえれば門前払いということになりますから、むしろ連絡協議会ということであるがゆえに、そういうこともきちっと受け入れて議論ができるわけです。そして情報として加盟の仲間に伝えることができるという良さがある。ただ、一つの具体的なイニシアチブをとって全労協がどんどん進めるというより、全労協が構え方として大きく構えている中の加盟組織がそれぞれ今いったようなことをどんどん進めるというような運営をしています。私は全労協をつくる前に、第3のナショナルセンターをつくるべきだという議論を労研センターで岩井さんなどとけんかになるくらいしたのですが、「いや、それは今の段階で違うよ。そんなのは少数の小さなものをつくることになるんじゃないか。もうちょっと枠を広げて、連絡共闘組織ということの持つ意味を生かしたほうがいいんじゃないか」という議論をして、こういう組織形態になったという経過ですから、それはやはり11年たってみて、それなりに意味があったかなというふうに思っています。

ただ、主要加盟組織であるところが最終的にどうなるかという、かなり煮詰まったことに今、国労問題はなっていますから、それは今の段階ではこれ以上はいえないですけども、そこはそこでたいへんな問題を抱えてはいるということです。

質問者 今のことで確認しておきたいのですが、ナショナルセンターとしてではなくて、実態としては少し自主的な第3のナショナルセンターとしての役割的なところを担っているわけですね。その形でもう12年になるわけですけども、そうした場合にそういった方針のメリットというものに今少し触れましたけれども、それとそれからデメリット、やはり限界というものはどのへんにあるのかということも、もう少しお話を聞かせていただきたいと思います。

遠藤 難しい。この10年間の総括をやれみたいな質問で……（笑い）。メリットは今いったように、むしろ中でかなり自由な議論、それからそれぞれの加盟組織が独自の活動と

どうか、主体的な判断で動くそのことを協議会であるがゆえに許容できると。何か一つのものを決めて、従わなければ組織を去る、ないしは決めたことと違う行動をとったら自動的に組織から抜ければいけない、というような体制にしていけないという緩やかな共闘組織の持つ良さというのは、問題が非常に微妙で混乱するようなときには一定のそういうキャパシティーがあることが大事だなという意味ではメリットなのかもしれないですね。

ただ、デメリットは、そういう意味では全労協がヘゲモニーをとって、たとえば各単位組合・加盟組合に特別拠出を要求してオルグを配置するとかというような行動をとろうとしたときに、そういう連絡協議会的なあれはなかなか難しいですよ。そういう意味では、私などはいつも組織化とか未組織の相談とかにもう一步踏み込めないのかなという思いはするのですが、なかなかそれをストレートに実現する手段として全労協が機能するというふうにはいかないという意味ではデメリットかもしれないですね。

もう一方で、たとえば中央メーデーの場合、日比谷メーデーというのがありまして、これはある意味で全労協にとって非常に重要な疑似ナショナルセンターの行事としては最大の行事です。これはやはり、連合メーデーではない、全労連メーデーではない、もう一つのそれなりに闘うメーデーということで、もう結成当時からずっと大事な行事として全国で取り組んできて、これは連絡協議会にしてはずいぶん頑張った取り組みとして展開をしてきて、それが続けられてきたという点でいうと、これもやはりメリットのほうかなと。全国的な運動の中で全労協が中心になった日比谷メーデーが12回続けて開催をされているということは、非常に大きな意味を持つというふうに思います。ちょっと整理していてね、メリット、デメリットというのを述べよといわれても……（笑い）。そんな感じです。

質問者 そういう中で組織のあり方を見直そうとか、そういう動きというのは、10年の歩みの中で、デメリットということも「いや、今のところこれで問題なし」という総括になって……。

遠藤 全労協の組織の形態、規約とか、今いったような組織加盟のあり方とか、加盟組織に対する規制力というものを変えなければいけないという議論は出ていません。

質問者 一般的な議論になってしまうのですが、組織化については、連合、全労連、全労協あるいは日本の労働運動全体が危機意識を持って、もっと多くのお金をつぎ込むとか、電話相談をすることでそういう形で組織化を進めています。特にこれまで組織されなかった人をオルグすることに重点を置いていると思うのですが、すごく抽象的かもしれませんが、どういう条件があれば組合は組織拡大により再生化できるか。金があれば

ばいいのか、オルグがたくさん養成されれば次から次に組合に入ってくるのか。再生化に必要な条件というのは何なのでしょう。

子島 これだというのはないと思います。ただ、やはり今は組織率が 20%を割るかどうかという瀬戸際ですよ。6000 万いるうちのたかだか 20%の 1200 万が組織されている労働者です。あとの 4700 万～4800 万というのは未組織労働者なのです。ですから遠藤さんも言ったように、ターゲットにするのはやはり未組織労働者だと思うのですけれど、やはり私などがいちばん思っているのは、労働者とは何か、労働組合とは何かという、この原点ですよ。そこをきちんと全体で確認しない限り、労働組合というのはさらなる下降線をたどっていくのではないかというふうに私などは憂えています。

労働者というのは、賃労働と資本ではないけれども、やはり現在でも資本に対してはあくまでも敵対関係にあるわけですよ。そこは 100 年も前から変わっていないと思うのです。ただ問題は、そういう敵という言い方はいいか悪いかは別にして、相手に対して労働組合というのは要求で団結しているんだ、その要求を通すために支配や権力や資本と闘うんだ、という原則をきちんと踏まえるべきではないかというふうに思うのです。ですから、私は他の組織を批判するつもりはございませんけれども、この反動有事法制が成立しましたら、はっきりいって、いざ戦争状態になれば労働組合などはふっとんでしまいますね。即、非合法化される、オイコラ警察が復活するというふうにいえると私は思います。

私たちのいちばんの願望は、その重大な時期に 750 万を抱えている連合がどんと前に出て、60 年安保、70 年安保ではないけれども、国会を旗で取り囲むというようなことをしなければ完全にやられると思います。今月中に衆議院で強行採決し、来月の 19 日までに完全にやられてしまうと。当然、次にくる憲法は、もう完全に 9 条などはあって無きがごとしになってしまうという危機意識が私などにはあるわけですね。ですから、兄貴分としての連合は 750 万人いるのですから、本当にそこに兄貴分としての力量を発揮していただきたい。遠藤さんもさきほど言ったのですけれども、確かに労働組合の組織は数なのです。数は力なのです。けれども、数がたとえ 500 万、800 万いても、何もやらないというのでは烏合の衆とまったく同じですよ。烏合の衆なのです。それではやはりまずいのではないかと。ということで、今こそ連合は私たちの先頭に立って、「おい全労協よ、おい全労連よ、一緒に私たちとやろうじゃないか」というイニシアチブを本当にとっていただきたい。私たちがとろうと思っても力がございませんから、それはしょせん無理というか、どだいでできない話なのです。人もいない、金もない、ただイライラするだけということでござい

ますから。

ですから、労働者とは何か、労働組合とは何かというのを、本当に考え直す時期にきているのではなからうかというふうに思います。遠藤さんが光輪モーターズの例を言われましたよね。「年休もとれない。なんでなんだ」というところで不満が出て、それが労働組合の結成につながって今、闘いに発展していると。そのようになるには、やはり原則にたった運動が求められているのではないかと思います。これは決して連合を批判しているわけではないのですよ。そうやっていただきたいという願望があるわけです。

質問者 労働組合としての原理や原則を踏まえた運動を行うことが組織拡大には究極的に結びつくんだということですが、全労協自身も結成当初、公称では50万ということをおっしゃってしまっていて、今は30万弱ということで数を減らしてきたのですね。だから、その原理・原則ということだけでは、やはり減るという面があるのではないかとということと、それからもう一つは、今おっしゃいましたような有事立法などの政治的な問題を掲げて、平和運動、反戦運動、政治運動を展開しても、なかなかそれが直接的な組織化に結びつかないということはさっき遠藤さんもお報告されたとおりで、確かに裾野は広がるかもしれませんが、それは労働組合の組織を拡大するところで直接的な成果をうるということにならないのではないかと思います。

だから、もう少し具体的な組織化に向けての措置というものが、やはり考えられる必要があるのではないかと。さきほどの遠藤さんのお報告の中では、オルグの配置や個別労働相談から組織化に結びつけていく努力ということをおっしゃいました。またAFL・CIOなどの例も出されて、オルグを養成するとか、独立の資金も投入するようなことをおっしゃいましたけれど、もう少し具体的に、こういうふうにするんだという方針なり組織化措置ということでは何か考えられておられるのか。特に中小の未組織労働者や非正規雇用労働者をターゲットにしていると、これは非常に組織しにくい人々ですよ。何かそういう点で、うまいやり方や知恵みたいなものを考えておられるのかということではいかがでしょうか。

遠藤 オルグの配置、金、これは必要だと思います。けれども、それができれば必ずなんかうまくいくのか。たとえば私は出身が全国協なのですが、もう一つ宮城で直接、宮城合同労働組合という組合のほうもやっています。私のほうの宮城の事務所は8階で、7階に連合の本部があって、そこにカタカナユニオンがあるのですが、そこを経過して8階まで上がってくる人がずいぶんいるのです。人を配置したけれども、申し入れにいく個人の

非常に面倒な労働相談についてきちっと対応できる機能を持たないと、人も建物もみんな配置したけれども素通りするという状況があって、面倒なものがみんなうちのほうに上がってくるという感じなのです。だから、そういう意味で運動の中身が大事だということで、さきほど政治面のことをおっしゃったけれども、そこは原理・原則というか、権利をどういうふうに守り抜くかというのが大事だと思います。

ただ、やはり私たちがやってきた労働組合の運動のあり方をかなり考え直さなければいけないかなというふうに私などが考えているのは、たとえば要求が一致するから団結をするのだという議論をずっとしてきました。要求の一致による団結と。しかし、労働者の個別の価値観なり個別労働条件がかなり違ってきている。たとえば今、年次有給休暇の計画的使用というのが認められたわけですね。そうすると、年次有給休暇の計画的な付与というのは労使合意が必要なわけです。基幹的な男の労働者は、自分が出世しようと思うと年次有給休暇をなるべくとらない。この人たちの利害でいえば、年次有給休暇の計画的付与というのは大賛成ですから、20日のうち何日という法令で許された最大限をそうしと。同じ職場の女性労働者は、別にそこでそんなに出世しようとかなんとか思っているか思っていないかは別にして、自分の年休は子どものために使いたい、計画的な年休付与は嫌だと。

ここで要求の一致による交渉と。要求の一致は多数決で決めるのかというふうになるわけですね。そういう団結のあり方というか、労働組合の団結のあり方、これは今いった計画年休付与という例をひとつ出しましたけれども、要求の多様化とよく経営側とか厚生労働省などもいっています。私はそういうことにそう簡単に組したくないのですけれども、今いったような現実の労働者の違いですね。要求が対立するわけですよ。対立するから、団結をして克服をしてどういうふうにまとめて闘うか。そのときに対立する要素を抱え込めるような労働組合なのかどうか。さっきいった強力なナショナルセンターがいいのか、連絡協議会がいいのかと。対立している要素も一緒に抱え込めるような、単位の労働組合で、現場の労働組合でそういう組織になっていかないと、労働者にとって魅力がないわけです。

さっきいったようなことで組合の単位組合で主導権を握っているのは、だいたい男ですよ。大きな労働組合でいけば、出世街道に乗っているやつがだいたい中心にいるのです、本当に。そうすると、今いった計画的年休付与は多数決でなんでもやっています。極端に言えば、それに反対する女性労働者は辞めなければならないというようなところまで、

そういう女性労働者にとっては魅力が感じられない。だから、そんな労働組合にいたって高い組合費を払う気もしない、という壁が個別労働相談とかなんかに現れてきた一つの背景なのです。

だとすれば、そういうところに切り込めるような労働組合になっていけるかどうか。たとえば本当に未組織を組織化するとか、個別労働相談から組織化といったときに、「組合があってもおれのいうことを聞いてくれないから、話を聞いてくれ」というのが3分の1ぐらいあるのです。だから、われわれが今まで労働組合の組織の団結力ということについて持っていたイメージがそう単純ではないということで、もう一度議論をしてみないといけない。これは全国一般全国協の結成のときに私が書いた結成呼びかけの文章の中に、今いったようなことを書いたのですけれども、やはりそういう議論をしていかないと、たとえば人と金がそろえばあとはOKということだったら、連合はもうどんどん拡大しているはずなのです。高橋さんなどと話をしても、「いくら議案書で書いたって、そんなにどこもやっていないぜ」と、やろうと思っても今いった壁がそこら中にあるから、なかなか難しいですよ。

今、全労協に結集している中小の労働組合、さっきいった中小労働組政策ネットワークなどの仲間と一緒に今いったような議論をしながら、自分たちがどう変わっていくかという、ここがないとやはり答えられないと私は思いますね。ちょっと抽象的で申し訳ないのですけれども、だからその上で具体的な措置がというのは、全労協全体で組織化プロジェクトみたいなものをつくって一定の資金の拠出もというような議論は、今年の大会ではやってみたいな、提起をしてみたいなというふうには思っていますが、今すぐ具体的な計画として立っているというものは、各加盟組合のところに任せているということですね。

全国一般全国協という私の中小産別のことでいうと今、全労協に加わっていない全港湾という労働組合と、全日建運輸連帯という労働組合の三つの中小全国産別が委員長合意というのをやりまして、組織化危機である、中小労働者の労働組合運動が危機であると。共同しているいろいろな行動をやろうということで、オルグの共同育成とか、政策づくりの共同作業ということをやろうかと。今、各加盟組合の中にはもう少し裾野を広げた活動に取り組み始めているところもあります。

質問者 さきほど遠藤さんが言った年次有給休暇の計画的取得とか、あるいは自由休暇、その問題についてたいへん大事な議論されているということはわかったのですが、遠藤さんのところでは本質的にそれにどういう考え方をなされたのか。

遠藤 最終的には計画的年休付与の数を、要するに法的ないっぱいをというのが提案だったのを、最低限ということで年間で4日だけというようなことで、その議論と大論争が起こったところではそういう決着をつけました。

質問者 僕はそれはそれで正しいのではないかなというふうに思うのですが、やはり今日、ひとつ画一的な労働条件規制を行っていくこと自体たいへん困難になったのですね。なので、計画年休だけではなくて時間外労働問題だってそうなのです。やりたい労働者だっているし絶対嫌だという労働者もいる中では、やはり統一的に最低の規制をしながら、あとは自由に個人の自己決定で労働条件選択ができるような、そういう仕組みをやはり労働組合が組み立てていくという取り組みをしないと、これは団結していけないと。事実、そういう例がいろいろ出てきているわけですね。だから私は今、そこをどういうふうに結論づけられたのか伺ったのはそのためです。そこをやはり4日間なら4日間だけは計画的に取得をするということであれば、これはかなり合意を形成することは可能ではないかと思いますね。

遠藤 だから結局、違う意見というか、利害が一緒なんだというふうに押しつけるなということがいちばん大事だと思うのです。違うということを認めた上で話が始めないと、労働組合の団結というのは、「それは、おまえ違うぞ」といってお説教をして説き伏せてというふうなことをやりがちだったわけですね。僕はそこにぶつかっていると思うのです。

質問者 さきほどのレジュメにユニオンネットというネットという問題がたくさん出てくるのですが、これは私どももも関心を持っている組織形態といたしまして、運動形態なので、広く実情を知りたいというふうに思っています。ここには出ていませんが、今はたとえば派遣ネットとか、結構東京ではいろいろな運動がやられているようですが、あれは僕らは脇から見ているためによくわからないのです。内部で見ますと運動的にはある労働組合という位置づけなのですか、それとも一人一人の労働者の個別的な意志によるいわゆるネットという位置づけなのですか。またそこでの合意形成というのはどういうふうにやられているものなのか。

遠藤 派遣労働者ネットワークというのは、労働組合ではなくて一応、社会運動団体という格好で、中野麻美さんという弁護士が代表をやられていて、その組織の裏付けは高井さんという方が中心になってやっている東京ユニオンです。労働組合的な交渉などをされるのは東京ユニオンで、この前FAXで履歴書をどんどん送ったり、顔写真も送ったというようなことで人材派遣会社に裁判を起こしたりするという闘争主体は東京ユニオンの組

合だと思えますね。その問題を広げて社会的にアピールするのが派遣労働者ネットワークということで、労働組合の東京ユニオンが下支えした弁護士や学者や代議士や労働者の入った組織というのが派遣労働者ネットワークというふうな格好になっています。

それ以上は私のところの組織ではないのであまり詳しくはわかりません。私のほうでいえば、さっきいった有期雇用権利ネットワークというのは、うちの全国一般全国協および東京南部が組合的な主体になって、そこで有期雇用労働者の権利などのパンフレットをつくったり、厚生労働省交渉をやったりというような運動団体で、この共同代表は日本労働弁護団の副会長の宮里弁護士などにずっと入ってやっていただいているというような形になっています。

カンタス航空というところでこの間勝利をしたのですが、このカンタスの相談がきたのは、この有期雇用権利ネットワークを通じてなのです。宮里弁護士のところに、前に航空関係の労働組合をつくって一度裁判をやって負けて、それでもなんとしても納得できないということで来て、要するに有期雇用問題をやっているネットワークがあるということで代表の宮里さんのところに訪ねて来て、そこから南部が引き受けて、約3年やって勝利をしたというようなルートになりますね。だから、派遣労働者ネットワークは、派遣労働者の実情調査とかなんかをやったり、いろいろなキャンペーンをやったり、派遣労働ホットラインなどもやったりして、そこにきたのを東京ユニオンとかいろいろなところで組織化しています。また、大阪にも派遣労働ネットワークというのがつくられ、同じような形で活動しています。

私などは労働組合連絡協議会とか、地域労働組合共闘会議でいいのではないかと思うのですが、ユニオンネットワークというのは労組のネットワークですよ。連絡組織ということなのですが、ユニオンネットワークというとなんか新しいもののような気がするの、最近は多いですね。(笑い)いちばん最初にユニオンというのを使ったのは大阪にあるユニオンひごろというのですが、ユニオンひごろってなんだろうということ、東地区地域合同労組の頭文字をとっただけなのです。大阪のなんとか東地区地域合同労働組合というのでは、宣伝力が少ない、漢字だけで書いたのはだめだということのようで、それでユニオンひごろということで始まって、最初は「へえー、ひごろってなんだろう」と思ったら、今いったようなことだったのです。そのあたりからカタカナユニオンというのが非常に広がり始めている。だから、労働組合連絡組織というのはユニオンネットワークということだろうと思いますが。

コミュニティー・ユニオンというふうになると、ちょっとこれは違った性格のものになります。京都ユニオンネットとか、大阪ユニオンネットワークは、既存の労働組合が全部横に並んで、全労協だけではなくて、中立組合も未加盟組合も入った労働組合の地域組織です。

質問者 この「いのち・労働・生活ほっとLINE」(資料3-2)というのは、全労協で主催してやっているのだと思うのですが、この場合、活動はどのような形で行われているか。つまり協議会という形で、要するに今のナショナルセンターみたいに「やれ」といってやらせるわけではないですよね。その場合に、こういうのは実際にどのような形で運営されているのか、少し教えていただければというふうに思います。

遠藤 もう何年になりますかね。

子島 もうかなり前……。

遠藤 6年か7年……。

子島 そうですね。

遠藤 連続してやっているのですが、全労協が毎年やっている運動の中で、集中全国労働相談に取り組みようという方針を出していきまして、それに基づいて各地区で相談窓口を引き受けられるところは申し出てくださいますということを集めるのです。ですから、たとえば資料を見ていただくとわかるのですが、宮城では宮城全労協に加盟している4つぐらいのところの名前を出していますね。だから、そんな形でまずこういう取り組みを今年は2月の下旬から3月の頭にかけてやるよ、こういうリーフレットをつくるから地域で相談窓口を開いてもらえるところは申し出てくださいます、ということでだんだん増やしてきたのです。前は日にちを入れて、それで全労協の本部の隣の会議室で1週間、横紙に労働相談ホットラインというのを書いて、5台ぐらい臨時電話を置いてじーっと待っているというようなことを本部ではやったのです。ただ、これはうまくマスコミに乗せてやると電話が鳴りっぱなしになります。

それが失敗すると、一日ずーっと5台の電話の前で待っているということになりまして、逆に東京にはそれだけの数の引き受け手がありますから、そこには全部常駐もいるし常設電話があるので、全労協のそういう部屋をつくって臨時電話を開くというのはやめよう。むしろもう少し日常化しようということで、このリーフレットをつくって申し出た組合にもこのリーフレットを送ると。そこで自分たちで配り、あとのマスコミ対策もやるという感じでやっています。

質問者 窓口になるところに、たとえば全労協から資金を出していくというようなことは……。

遠藤 ないです。全労協はそんな金はないですから、全労協が運動をやる場合には、もう全部呼びかけて、OKしてくれたところに自主的にやってもらうというやり方です。このリーフレットそのものは、一応全労協の予算でつくってみんなのところに配るというふうにしています。

質問者 このホットラインのような呼びかけというのを実施しようという決定は、具体的にどういうところから出てきたのでしょうか。たとえば加盟している組合から、こういうホットラインをつくるのはどうかかアイデアがあったりして、全労協のほうで議論して実施していくとか、あるいは全労協の中で話し合った中で、幹部の方たち、執行部の方たちが話し合って実施していくと……。

遠藤 さっきちょっとお話ししたように、90年代の後半ぐらいから相談件数がすごく多くなって、たいへんでどこでもという話をしましたけれども、全労協結成以来ずっと常幹会議などでも議論をして、私などでもそうですけれども、全労協の常任幹事には地域の中小の組合もだいぶ入っていますから、労働相談に取り組むという話はそこで議論をして一斉相談というのをやろうと。地域ではできていたけれども、全国一斉というのは全労協から呼びかけたほうがいいたろうということで、始まったということです。

質問者 ちょっとお話が違うのですが、差し支えない範囲で、東京管理職ユニオンは、どういういきさつで全労協から離れていくようなことになったのか……。

遠藤 全労協と離れるというよりは、東京に全労協全国一般東京労働組合というのがあります。これはさきほどお話しした総評全国一般が三つに分かれて全労協全国一般というのをつくったときは一緒だったのです。今、私が属している組織の初代の委員長が、今の管理職ユニオンの書記長をやっている設楽さんで、私が全国一般全国協の書記長で結成大会をやったのです。ただ、そのときに彼は東京労組出身で委員長をやった。ところが、ちょっと全国協の内部で組織問題が起こって、私のほうから委員長出身組合に組織的に脱退勧告をしました。それは組織内の競合組織を東京労組が神奈川のほうで組織してしまって、うちの神奈川の組織とバッティングするということが起こり、それでちょっと一度脱退勧告をした。全労協全国一般東京労組というのが全国協と別の組織になったのですね。別の組織になって、今度はそのまま全労協に加盟したわけです。これはもう加盟をしていいでしょうということで全労協加盟。その東京労組の中で副委員長をやっていた設楽さんが、

数年後に管理職ユニオンという組織を東京労組の中につくったのです。

その管理職ユニオンというのは言葉上も非常におもしろくて、結成したときは3人しかいなくて、結成大会とってみんなで壁に横紙をはっているときにマスコミが押しかけてワッと報道するくらい即席の組合だったのですが、中身がそれなりに非常におもしろいというか、だいたい管理職イコール非組合員という常識を……。今、委員長をやっておられる橋本さんは、セメダインという労働組合の中でその闘争をずっとやってこられたので以前からそういう闘いがあったのですが、それを取り上げて大々的に宣伝をして、それが組合は自分には関係がないのではないかと思っていた層をそれなりに相談に駆け込ませるという効果を生んで、東京管理職ユニオンというのは東京労組の中からどんどん大きくなっていきました。そういう考え方と東京労組の中がいろいろありまして、もっと自由に管理職ユニオンとしてやりたいという格好で東京労組から脱退をすると。したがって、管理職ユニオンは全労協加盟の東京労組から抜けたことによって、全労協の加盟組織ではなくなったというのが経過です。

質問者 今では友好関係とか、協力関係みたいなものはあるのですか。

遠藤 私も運営委員の一人なのですが、今から3年前か4年前に失業者の労働組合をつくらうというので、管理職ユニオンの事務所に失業者ユニオンというのをつくって、そういう運動については協力して一緒にやっています。ただ、全労協の組織との関係でいうと、組織から離脱をしたということですね。

質問者 これにもなんか載っていないようなので(資料3-2)、あまり組織的にはいい関係ではないのかなとか……。

遠藤 だから、全労協主催のそういう呼びかけにはストレートに乗ってくるという格好にはならない。一応、脱退しているということだね。

質問者 全労協の強みというのは、さっきいった社会運動との裾野が広いとともに、海外との結びつきがかなり大きいのではないかというふうな印象を受けます。今年のメーデーでも韓国から大宇自動車の闘争団が来て報告したりとか、おそらく韓国の民主労総などには連合とか全労連よりも全労協のほうが知られているのではないかと思うぐらいながりがあるわけですね。ある意味で、国際的な交流というのがわりあいと強いのではないかという印象を受けるのですけれど、その点はどうなのでしょう。

遠藤 そうですね。たとえば全労連は全労連で、それから連合は連合でそれぞれ国際的な関係、特に連合の場合には国際産別との関係を全部持っておられて、それなりの運動を

きちっとやっておられますけれども、たとえば韓国民主労総との関係でいうと、おそらく全労協がいちばん強いと思いますね。韓国の民主労総の労働者大会というのは毎年春と秋に2回あるのですけれども、壇上からあいさつをするのは中岡全労協副議長一人という格好でやっています。

特にこの間でいえば、日韓投資協定の問題だとか、韓国のさまざまな争議の支援ということで交流をするということと、あとはちょうど沖縄でサミットがあったときに、アジアの労働者の代表を集めて沖縄で労働者サミットをやろうと全労協が呼びかけて、規模は韓国、香港、フィリピン、台湾、日本ということだったのですが、そんなことをやったりして、主にアジア、たとえば今でいうとフィリピントヨタの問題とか、韓国では大宇自動車もそうですし、この間の国鉄と電力のストライキとかというような交流を日常的にやっています。

一つ前は韓国スミダとか、いろいろな韓国の日本企業の首切り問題で日本に押しかけてくるという争議がたくさんありました。最近は、多国籍企業の韓国と日本に労働組合があって、それぞれ闘争しているところで交流をしています。これはうちの加盟組合のところですが、アメリカ資本の国際的な市場調査の企業が、韓国と日本の労働組合に同じような対応をやっているのですね。それを交流をして、共同の反撃をやろうというようなこともやっています。

それから日韓投資協定の問題というので、この間ずっと日韓投資協定緊急行動というのをやってきました。WTOは多国間貿易協定ですけど、それがなかなかうまく進まない。特に1999年のシアトルのあれでぶっ壊されてしまっているということで、2国間がずっと進められて。ちょうど日米安保の1960年、1970年のときに、日本側は安保条約はひどいといって騒いだけれど、アメリカの国内では安保の問題はほとんど問題にならない。同じように日韓投資協定はこの間、衆議院で通過をしてしまったわけです。衆議院の外務委員会での審議は10分で、質問が出たのは民主党の人だけで、こういう協定はもっとたくさんどんどん結ぶべきであるという質問で終わって、衆議院の本会議が5月7日に通過をしてしまった。

韓国ではこれについて新聞にもものすごい意見広告が出たり、労働組合がストライキをやったりしました。これは、安定的労使関係が望ましいというのが前文に書かれていて、この間の日本の投資は韓国を敬遠するのは韓国の激しい労働運動だ、労使安定の労働組合のほうがいいんだというような文章が前文に入っていますし、あとはとりわけて基礎的な社

会的インフラ部門の民営化を通じてそこにどんどん投資が入るといったような問題について、韓国では大問題にしています。

そういう日本と韓国の関係というのを、今われわれが必死に日本で広げようと、さっきお話ししたように、国会では本当にすべての外務委員に内容についてメールを送ってほしいとお願いをしたのですが、質問はさっきお話ししたようなことで終わってしまう。労働問題に関する国際的な共同の闘いというのがもっと日常化して、向こう側の目から見た問題点が日本でもっと取り上げられるような工夫というのをしなければいけないのではないかなとは思っています。そんなことを今、全労協としては一生懸命取り組んでいるということです。

質問者 フィリピントヨタの問題なども、全労協は協力してやっていますか。

遠藤 そうですね。

質問者 ここに安城地区労とありますけれど（資料3-2）あそこはトヨタの関係があるところですね。安城地区労はそういう問題に取り組んでいるのですか。

遠藤 今、フィリピントヨタの問題を直接やっているのは、社会運動団体のほうでフィリピントヨタを支援する会というのが神奈川を中心につくられていて、直接全労協ではないのですが、全造船関東地協の関係が自動車産別の協議会みたいなものをつくっていて、そこが母体になってフィリピントヨタの調査に行ったりし始めて、そのルートから支援する会がつくられて、そこからわれわれのところに要請がきました。この協議会は、いすゞ自動車などの運動もずっとやっています。この前の取り組みでは大阪と東京が豊田市まで行って、地区に愛知全労協というのがあるのですが、愛知全労協の部隊にも応援してもらってトヨタ本社に要請に行くというような仕組みになっております。だからストレートに全労協に来るといったよりも、今いったような団体を通じてやっていると。

質問者 全造船というのは一応、連合加盟ですよ。

遠藤 そうです。ただ、全造船関東地協というのがまた非常におもしろい組織で、かなり自由に勝手に動いていますから。

質問者 そういうアジアの労働運動や労働組合と全労協が比較的強い結びつきを持っているということと、それから外国人労働者の組織化や運動とのかかわりというのも、全労協はかなりめだつわけですよ。そういうある種の特徴みたいなものがなぜ生まれてきているのかという背景とか原因についてはどうでしょう。

遠藤 はっきりいうと、面倒くさいからやらないのですよね。

質問者 ほかはね。

遠藤 いくつかの系列がありまして、要するに国別の、たとえばさっきお話した、うちの組織の東京南部などでやっている外国人労働者の圧倒的多数は語学教員なのです。語学教員の労働者というのはだいたい欧米系ですよ。だから逆にいえば、労働者の権利意識みたいなものがものすごく強くて、あとは解雇になって別のところに行かなければいけないというときに、組合から離脱するなんていう気は全然ないのです。そういう一つのグループがありますね。それで大阪のゼネラルユニオンというのもうちの全国一般全国協なのですが、ここの外国人労働者はNOVAとかなんかの英会話スクールですと組織をしています。だから、そういう層がまず一つあります。

それから、もう一つは.....。

質問者 そういう人たちは、ほかのところにおいて行き場を失って全労協に来たというわけではないのですか。

遠藤 それよりも、いちばん最初に手をつけたが東京南部の.....。

質問者 全労協の側からの働きかけということなのでしょうか。

遠藤 いや、1980年なのです。全労協がつくられる前に、外国人、特に語学学校教員を東京南部で組織化しました。そうすると、あの世界は横のつながりというか、情報が非常にありますから、電話帳などでも英語の電話帳がありますね、あそこに全国一般南部の広告を出したのです。最初に南部で外国人、神田外語とかY M C Aとか、いわゆる日本の老舗の語学学校で安定的な組織を最初につくって、それがずっと広がっていくのです。語学学校の教師たちは案外企業を動きますから、それで情報はあそこに行くのと相談ができるという形でした。で、ずっと増えてきた。問題はその先は語学学校が斜陽になるのです。かなり派手な広告と日銭が入って、あとは資産ゼロで駅前に貸室を借りてやるというNOVAとかジオスとか、ああいうタイプのあれがダアーツと広がって行って、その語学教員はものすごく権利がはちゃめちゃなのです。そこでは保険を入れるとかなんとか、とりわけ雇用保険を入れるというような闘争をずっとやって行って、東京と大阪、特に大阪のゼネラルユニオンなどもあわせてそういう広がりが出てきたというので、今はだいたい語学学校の労働相談というのはほとんどここで引き受けられるし、全国展開をしていると。

もう一つ、全統一などが今やっているのは、パキスタンとかインドとか。組合の大会はけんかになってたいへんです。気をつけないと物理的けんかにもなるくらいです。そういうアジアの労働者の組織化、それからこれは全労協加盟ではないですけども、神奈川シ

ティユニオンなどの場合には、日系のブラジル人や日系のペルーとか、いわゆる南米の日系二世、三世、これも神奈川の製造工場にどんどん請負いで入っていますから、そういうところの労働者を組織している。要するに、各单位労働組合の得意分野がありまして、やはり同じような国籍の人たちがそこに集まったほうが話もできるし、相談もできるし、また相談をしたやつがまた役に立ってくれるという意味でいうと、語学学校は大阪のゼネラルユニオンと東京南部、それから南米および韓国の労災等々について強いのは神奈川シティユニオン、南アジアについては全統一、あと東京労組のFLUはパキスタンというような形で、なんとなく分担しあっています。それが外国人労働者の権利のための実行委員会とか移住連という形で、さらにそれがキリスト教の牧師さんとかのボランティアの人たちとの関係を共同してやっていくというふうな格好になっています。

質問者 その中で、たとえば神奈川シティユニオンというのは、別に全労協には加盟しないのですね。

遠藤 そうですね。

質問者 無加盟の中立と。だから、いろいろなそういうナショナルセンターと関係なしにつながってくる。

遠藤 越えて、かなりつながっています。

質問者 組織の政党との関係などはどのようになっているのでしょうか。理念としては政党からの独立とかあるわけですが、旧総評であれば社会党の影響というのが極めて強かったわけですし、今の全労連は実態としては共産党の影響が強いという形ですが、全労協の場合は、たとえば政治的には新社会党の中にいた人と近いところもあるのではないかと思います。実態としてのそういう政治的な党などとの協力関係というのはどうなのでしょう。最近はそのようなのは薄まりつつあるのでしょうか。

子島 さっきもちょっと申し上げたと思うのですが、個別の政党との支持・協力関係は、持っていません。と申しますのは、いろいろな組織事情があるというふうにいいたけれども、それは各単組や産別の中で決めていただきたいということがございまして、そういうふうにししないと連絡協議会という組織を維持できないわけですね。ですから各組合で決めていただきたいと。

ただ、今までに、確かPKOのときなのですが、無所属の内田雅敏さんという方が東京で立候補したのですが、そのときは全労協ということではなくて、要するに全労協の内部に支持する会みたいなものをつくってやったという例はあります。ただ、各組合で支持す

る場合、あるいは協力関係を結ぶ場合には護憲、今の平和憲法を守りますという人たちとの支持・協力関係をぜひとも、というのは暗黙の了解みたいな形の中であります。そういうことなのです。たとえば、社民党、新社会党、民主党とかは、大会等にはお呼びはしませんよ。ただ来ていただけるのはごく限られた政党だということですね。

質問者 さきほど、全労協が連絡協議会であるということのメリットと限界とかということがありましたけれども、今、最後のアジアの問題などのことも、それぞれの組合が得意なことを広げていくというような形でやられていて、社会運動的なものとの広がりというのを相当持たれていると思うのですね。

そういうふうになると、従来の労働組合的なやり方というのはなかなかうまくいなくて、それぞれがいろいろ自由に考えて自由に動いていくというようなことだと思うのですが、けれども、やはり一つの全労協のやり方というのがあると思うのですが、そういうところに広がっていくような感じというか、そういうのを持っているのではないかと思います。今は昔の労働組合よりもむしろいろいろな社会運動で元気なところが増えると思うのですが、そういうあたりは意識的にも追求しようというような考えがあるのかどうか、聞かせていただきたいと思います。

遠藤 そうですね。いわゆる社会運動と社会的な運動ないしは社会的な課題を労働組合が取り上げて、それは環境の問題もそうだけれども、そういう問題だけではなくて、今いったような移住労働者の問題とかなんかひっくるめて、そういうのに積極的に取り組もうとか、そういう団体と協力関係をつくらうという方向性というのは持ってきています。ただ最近の議論でいうと、たとえばこの間おもしろい話を聞いたのですが、1月にブラジルのポルトアレグレで世界社会フォーラムがあって、その準備をしたブラジルの労働組合の場合には、ゴム農園で働く労働者はゴムの森林を守る運動は自分の組合の職場を確保する前提の運動だと。だから環境運動に協力するんじゃないんだ、自分たちの運動なんだ、という議論をしてやり始めているという話を、この前ポルトアレグレに行った連中の報告会のときに聞きました。

やはりそういう姿勢というか、移住労働者の問題というのは、今後の問題でもさっきの中国人研修生・実習生の問題と同じように、日本の労働条件そのものの課題として、なんかもう一つ別の社会運動というふうな位置づけよりも、もうちょっと自分たち自身の問題という位置づけをしたほうがいいなという議論は出ています。そういう意味で、できるだけ積極的にそういう社会運動に……、そこもまた全労協は幅があって、あまり組織決定で

何をしろとか、何はだめだとかいうところではないところが強みだと思っています。

質問者 今回の質問と逆の方向になるかもしれないですけども、全労協加盟の一部では個別相談に対して解決が足りなくて従来型の労働組合運動ができない、というような嘆きも多少あるのだということを知りたがるんですけど、従来型というのかどうかは別にして、組合自体の機能をどうとらえるかもあると思うのですが、個別相談だけではなくて、組合員を維持するということでの方針なり、全労協全体として組合の活動をどう考えられるのかということ、簡単に結構ですから教えていただければと思います。

遠藤 従来型の組合の運動というのが、交渉能力の問題とか、それからそういうことを通じた労働条件の確保、それを通じた組合員の組織維持ないしはその職場自身の組織拡大という意味だとすれば、確かにいわゆる中小の労働組合というのはどうしても専従に頼りがちなところがあって、たとえば 15~16 人とか 30 人の職場では自分たちの中で交渉能力を持った人を配置するということはできないですね。結局、合同労組形式でオルグに来てもらってやると。そうすると、さっきいったオルグがそういう既存の組織の維持と交渉能力に十分対応するより個別労働相談に追われてしまう、という物理的問題は事実起こっています。けれども、それは物理的な問題であって、個別労働相談対応だからこっちがあるそかになるというよりは、人手不足という意味ではいえても、それは対立するものではないというふうに私などは思っていますね。

質問者 要するに、相談だけ終えてやめてしまう人が全部出てしまうというようなことでは.....。

遠藤 個別労働相談というのは、どうしても問題が解決したらやめるというケースが圧倒的です。ただ、問題はさっきの外国人の権利意識、特に欧米人の権利意識の話をししましたが、一度ユニオンに属してそこで解決をしても、新しいところで当然また問題が起こるから、そのときに必要だからといってそのまま抜けない人たちというのはいるわけですね。それから、さっきカントスの例では、有期で採用された人が複数で参加して、裁判で勝って交渉で正社員になり、正社員になった後も組合を維持しているわけです。これも個別相談からきたわけですけどね。

だからそういう意味で、どうしても経過しただけで終わってしまうという例は、やはりそれでも個別相談の中では多いのです。そういうのをわれわれも少しずつ工夫をして、行った先でも問題はあるだろうから、できるだけずっと個人加盟組合に留まるようなオルグをして.....。実際に今みたいな時期ですからどこに行ってもまた問題が起こるので、そう

という意味ではいたほうがいいという感じが、まだパーセンテージでいえば低いですよ、でも少しずつ始まっているということです。

司会 あとの質問がなければ、子島さんと遠藤さん、きょうは本当にありがとうございました。

子島・遠藤 どうもありがとうございました。(拍手)