

よみがえれ、労働運動 11 関東ブロック

第

回

自覚した労働者階級へ

— 仲間の闘いに学ぶ —

働くもの誇りと自信を取り戻す

10月号は、「社会主義政党中央本部」の具体化で、社会党中央本部「指令第4号」について学びました。今回は、その社会主義政党中央本部の指導に

よって、労働者が階級として自覚し、すべての労働者階級が団結し、何を指すのかを明らかにします。しかし、多くの労働者が階級として自覚できない状態にある中では、その弱さはどこから来るのかを探し出さねばなりません。

これに明確な回答を示したが、塚

元敦義さん（三池労組書記長のちの労働大学まなぶ友の会全国協議会会長）

です。少し長いですが『学習一生・たのしい一生』から以下に引用し紹介します。

怒りうる力はどこから「企業意識がわれわれにどう具体的に入っているのか、それがなぜ、たまたま続けるのを困難にしているのか。われわれの現状をいかにまちがって判断させるのか、追求しなければなりません。そして、その追求の中から、われわれは社会の主人公、職場の主人公であるという結

論にどうもちこむかです。

なぜか。われわれは、企業、当局の“おかげ”で生活させてもらっているわけではありません。われわれがすべての人間を生き続けさせているのです。であるとすれば、そのためには、当然われわれは働き続けなければなりません。働く職場に働き続ける条件が保障されなくてはなりません。われわれは、社会の主人公である、職場の主人公である、だから、われわれは働く権利があるし、社会はわれわれに働く権利を保障しなくてはならないし、働



全国港湾労連がスト突入

き続ける義務があります。われわれは企業、当局から生活させてもらっている“寄生虫”ではありません。・・・(略)単なるタテマエとしての“社会の主人公”、“職場の主人公”ということではなく、われわれは働き続ける権利を主張し、社会に保障させる義務をはたさせる立場の人間だという理解です。この誇りと自信がタテマエの

“主人公”を労働者が自分のものとした(タテマエと本音が一致した)と言えるのです。賃金奴隷根性から脱して、働くものとしての誇りと自信、労働者としての根性をもったということです。この本音の理解が、たたかい続ける力、怒れるものに怒りうる力、権利を見つめて生き続けることができる人間である、と私は思います」と語っています。

資本主義的常識の間違いから出発して、どう労働者としての誇りと自信を取り戻すのか、明らかにしています。しかし、多くの労働者がその誇りと自信を失くしているのが現状です。今から約40年前の1981年に著した中身が今日の現状と同じということは、搾取と収奪を許している資本主義社会が続いているからです。さらに、今日では、年収二百万円以下のワーキングプア、非正規、派遣が増加させられ、その条件で働いているのは、自己責任

と思ひ込ままされています。それは菅新政権の「自助・共助・公助」の姿勢、すなわち自己責任を押し付ける考え方によりますます増幅されます。

JRRの言いなりにはならない

ここで、JRRの再雇用で働く国労の仲間の闘いを紹介したいと思います。埼玉県協のMさんです。

MHII昨年3月に武蔵高萩駅から土呂駅に配転になりました。片道2時間20分かかっていた通勤時間に対して、おかしいだろうと配転要求し要求が叶い1時間短縮になり良かったなと思っていました。しかし昨年7月から日勤の作業ダイヤを45分間早め、通勤対策としてのいじめ的なホーム立ち番が始まりました。また、今年の3月27日からは、日勤を無くし遠隔システムを導入した一人徹夜体制の人員削減合理化が強行されています。

国労以外の人も含め土呂駅全員の意

見をまとめ文書にして、ブロック長と交渉し支店に職場の意見を上げる取り組みをしました。

さらに一徹・一日勤の勤務体制から日勤を無くして一人徹夜体制にすると提案がされました。土呂駅全員の意見を集める為にアンケート様式にして意見や心配事を出してもらい、それを基に「職場の意見」土呂駅社員一同という文書にまとめて、ブロック長から支店、支店では対応できないと支店から本店まで「職場の意見」を上げる事ができました。組合的には、大宮地区本部・東京地本・東日本本部に上げ、東日本本部とJR東日本社間で、今年の春闘時での団体交渉に取り入れる事が出来ました。一職場の意見集約文書ですが、それだけ全職場に関わる基本的な要求が含まれていた内容だからだと思えます。

司会 今、MHさんから報告をもらいました。MHさんの怒りとは具体的に

何ですか。

MH 私の通勤時間は1時間ちよつとです。職場には私よりも30分余計にかかる人がいます。さっきの早出の場合始発に乗らないと間に合わない。俺は言ったんですよ。この人は無理だろうと、始発でなきゃ間に合わないんだよと現場長に言ったんだよ。後で彼が「MHさん、あんなに人のことに他人のことで心配してもらったのは私は初めてです」と言ってきた。よっぽど嬉しかったのだと思います。心配されたことがなかった。労働組合もない職場下請けのプロパーだからね。

司会 今、MHさんから報告をもらいました。MHさんの報告を聞きながらあるいは自分の闘いを振り返りながら意見をいただきたいと思えますけれどもいかがでしょうか。

許せない要求を持っているか

KS 関東の私鉄大手とJRを含めて

夏季一時金が出ていないのは東武鉄道だけなんです。それについて職場でも声が上がっていない。夏の一時金については一切話題に上っていない。寄らば大樹の陰で何もしない、言わない方が得たというのが東武の実態なんです。MHさんの職場との違いはどうなのかなと思っております。

KK 私もMHさんの、「労働者は健康について考えるけれども、使用者は利益について考える」という言葉にハツとしました。うちの会社ではこのコロナで30%売り上げが落ちている。私の部署でいうと20%人員を削減するんだという提案なんです。この間二人辞めたからあと一人かなと考えてしまします。「会社あつての労働者」という考え方になっている自分がいま

す。
そういう中で人事の人に呼ばれて「出向先に席がありますけどどうですか」と言われると、おお、これは良い

◆みんなの学習講座

話だなというふうに思っちゃうわけですよ。自分としても会社がこういう状況だからしょうがねーかな、自分としては残っていくには移るしかないかな、人員削減だからちよーどいいかな、みたいな感じで自分の行き先というのを考えてしまっんです。

だからすごく、MHさんの、自分が闘って仲間を作っていくというのと対照的に思っ、私はこういうのでいいのだろうかというのを悩んでいます。

KMII私は昨年再雇用で働き始めてすぐに、子会社への出向提案がつかりしながらも、現地現職を要求できたのは、第一学習会で話し合っていたからだと思います。弁護士に相談してこの再雇用契約は有効なのか確認取ろうという事になったんです。やっぱりそういう相談する場所があって良かったなと思います。

同じ職場で来年再雇用になる人がいるので、彼女と働き続けられればいい

なと思っ。

YTI生まれから死ぬまで、ゆりかごから墓場までというという言葉があるでしょ。社会というのは人間を大事にして死ぬまで一生安心して生活できるということが、当たり前になっっているだろうかと思っわけですよ。

三池闘争で許せない要求ってのがあるんですよ。まず最初は生命と健康次に賃金の保障、3つ目は働く場所の保障、4つ目は教育と老後の社会保障、5つ目は平和と民主主義の保障ですね。

これがね、許せない要求になっっているわけ、これは人間として生まれてきたからには社会の一員として人間として死ぬまで社会が面倒をみるというのは当然だ、当たり前だというわけですよ。ところがいまそうなっていない。地域医療は置いてきぼり、働いていない年寄りや早く死んじまへ、社会保障に対するあきらめの気持が出てくるわけですよ。

労働者の怒りとあきらめ

司会MHさんの報告にあつた怒りですね。怒りがそれがどのように自身にあるいは周りの仲間にあるのか。その一方であきらめという弱さがあるという話ですね。それをどのように克服したらいいのか意見をお願いします。

MHII国労という組織にしながらユニオンネット埼玉というユニオン運動もやっています、そこには労働組合はないけれどももう我慢ができない、あきらめ切れないという労働者が、怒りという不満というか、そういうモノをもってユニオンネットに相談にくるんですよ。そういうところで俺なんかJRの職場の経験では絶対に味わえないようなことを知ることになります。社長がやりたい放題なわけですよ。労働者は我慢ができなくなるんですよ。一人でも入れる労働組合へ相談に来て、なんとかしたいと言っ。今、Kさんと

という人の労働者の問題を抱えてやっと団体交渉が始まったところですが、その人は労働組合がなくても職場の全休の意見をまとめて会社にぶつけたりしていたんです。今後『月刊まなぶ』の読者になってもらって、会員にしていきたいな—という人で大事にしていきたい。そういう一人では労働者がどうあがいてもどうにもならないという事なんです。仲間を作って団結を深め、信頼関係づくりから団結作りへ、そして闘いへとなっていくと思うんですけども、この辺がやっぱり時間がかかるとかなという気がしますね。

YTII 『月刊まなぶ』9月号の「苦闘する職場」で67日間のストライキをたった2人で励ましあいながら闘いぬいた報告がある。すごい信頼関係だね。そういう人間関係がない人は怖いから、Mさんが言ってるように職場はライバルとか敵だとかその職場を辞めていく。そういう状況ですね。

信頼関係と連帯感

労働者の力になる

司会II そうですね。東京東部労組個人タクシー協同組合の二名の67日間無期限ストライキを闘い勝利した仲間の闘いが『月刊まなぶ』9月号・苦闘する職場に掲載されました。

YTII この報告を聞いてとても感動しました。長期ストを打ち抜くには労働者間の信頼関係が強固でなくてはできません。私は三池闘争の63ストを思い出しました。もちろん時代背景も規模も違いますが、共通することがいくつかあります。それは、闘いを共にする中で生まれる連帯感です。労働者の怒りです。

MSII そして、ストを解除して職場に戻ったとき、書類は散乱していた。「ずさんな事務処理は裏を返せば、それだけ私たち労働者が動かなければ使用者だけでは何もできないということの表れだと思えます」と彼女たちは言

っていますね。闘ってこそ労働者が社会の主人公だと確認できるんですね。

まなぶ友の会があつたから

司会II 労働者として信頼関係があつたから67日間のストライキを闘えたという報告をいただきました。皆さんの闘う根拠をお聞かせください。

KMII 国労、東武、全電通みたいな闘いは、KKさんや私のところの民間の全然闘わない組合では、できなかった。それでも定年まで働き続けられたのは、まなぶ友の会の存在だと思ふ。組合が支えてくれなくても職場に仲間がいなくても、地域友の会があつて学習会があつたからだと思います。

MHII そう思いますね。さつきYTさんが、MHさんだから闘えるといいましたけど、そうじゃなくて、私も友の会の中で交流を積みかさねて、四つの課題がいい勉強になった。企業意識から抜け出せない。会社あつての労働者

◆みんなの学習講座



東京東部労組個人タクシー世田谷第三職員支部銀座アピール行動！

じゃなくって、俺たちは人間なんだという、人間の扱いをしろという当たり前の要求なわけですよ。貧乏の原因は自分の能力不足じゃなくて資本主義と

いう社会の仕組みにある。この四つの課題はずごく大切だと思ってるうちの埼玉北友の会は忘れないために、これを労働者の物の見方、考え方ということでも分かりやすい言葉で毎回総会に載せるようにした。議論もしてきた。人間らしく扱えという根本だと思う。

私はまなぶの第一学習会があるから聞えていると思ってる。第一学習会がなかったらば、私はこの一人徹夜体制でやめていたかもしれない。まだ働き続けているのは一カ月に一回みんなが集まって本音の議論をして、ほんとにこれでいいのかという議論をする場があるから働き続けられているし闘い続けられている。

司会 今月号は階級闘争とは何かということで議論してきました。労働者が社会の主人公というけれど、本当にそう思えるだろうか？ という疑問から始まり、今日の労働組合がセーフティネット、防波堤になっていない中で

労働者は自己解決させられている、競争させられているという話もされました。

一方、67日間ストライキを闘い抜いた東京東部労組個人タクシー世田谷第三支部の闘いを見ました。

私たち労働者が階級を自覚するということ、働き方、生活、健康の見直しのメモ化から五人組の話し合いを通して、企業意識と自己責任論を克服して、われわれは社会の主人公、職場の主人公であるという結論にもっていかなければならないということではないでしょうか。冒頭の塚元さんの提起を確認して今月号の討論を終わります。

来月号はいよいよ最終回となります。本講座のタイトルは「よみがえれ、労働運動」です。その課題は何か、一年間の学習のまとめとしたいと思います。