

よみがえれ、労働運動 2 回 関東ブロック

第

労働者は何故、闘うのか！

はじめに

1月号では労働者が、どんな働き方をさせられているか、その実態に迫ってみました。そこから見えてきたのは派遣労働という不安定な雇用による生活困窮者への転落、「きつい・きたない・きけん」の3Kに代表される過酷な労働による健康被害、企業利益第一の人権無視、パワハラによる配転と退職の脅かし、成果主義による「アメとムチ」によつて労働者を「自爆」へと追い込んだり、採用されても正社員登用試験に受からねば非正規社員として、

賃金の格差をズルズルと引き延ばされたりしている奴隷労働の実態等々が浮かび上がってきました。

とりわけ、憂慮されるのは、労働運動の右傾化の中で労資協調どころか労資一体となつて、もの言う労働者に襲いかかる実態です。自ら率先して昇職試験を受けて保身を図る一部労働組合幹部の墮落です。それは会社への不満が組合への失望に転換して、あきらめへと沈殿している姿でした。

そして「死ぬまで働け」というワタミに代表される社訓が登場し、2015年12月、広告代理店大手電通・新

入社員の高橋まつりさんが過労自殺に追い込まれてしまつたのです。

まつりさんは、睡眠2時間という過酷労働で自死に追い込まれたのです。まつりさんの母親である高橋幸美さんが「命より大事な仕事はありません」と警鐘をならし、労基署は過労死と認定します。ところがどうでしょうか。

このブラック企業は、2019年12月5日に最長156時間もの違法残業をさせ、三田労働基準監督署から是正勧告を受けていたことが発覚していたのです。この事例からもわかるように闘わなければ、資本は搾取の手を緩め

◆みんなの学習講座

はしないのです。

2月号は、資本の人権侵害と一方的な「命令と服従」が横行している中で、「闘わねば生きられない」と職場の間と一緒になって闘っている状況や、あきらめを克服しユニオンと共に闘っている仲間や、労働組合がなくても職場の共通要求があれば表現できること、さらには要求をストライキで闘う労働組合等、を取材と調査から報告し、「労働者は何故、闘うのか」を読者と共に学びたいと思います。

闘って損はない、闘えば得るもの

JRの駅に勤務するMOさんは、合理化によって川越線の「武蔵高萩駅」に配転されました。通勤時間が往復4時間50分となり、今までより1時間を6時13分に出なければなりません。以前よりも28分早くなり、日勤勤務

終了での帰宅時間は19時35分です。本当に体力的にも疲れ、慣れない営業職で精神的なストレスでノイローゼとなりました。

会社の狙いは、今まで駅の運転系統の作業しか経験のないMOさんを、職種の全く違う駅営業職へ配転させ、長時間通勤をさせることによって、自ら「会社を辞める」ことを狙った首切り合理化攻撃であると言えます。しかし、MOさんは、現場長に「自宅に近い駅へ転勤させろ」と粘り強く言い続けました。その結果、2019年3月26日付けで、転勤発令が出されました。要求の自宅から近い駅ではないものの、転勤によって通勤時間が60分も短縮できたのは、要求を言い続けたMOさんの勝利であると言えます。そして、MOさんは、新しく転勤した駅で新たな通勤対策変更の合理化を受けました。

今まで通勤対策として隣の駅からの

応援とアルバイトでやってきていた、ホーム立ち番について、8時から8時30分までを自駅の日勤者によってやることになるとブロック長から言われたのです。これを行うとなると今まで8時45分からの出勤が8時の出勤になります。片道2時間の超遠距離通勤者もいるので大変な労働条件の変更です。

早速、組合の上部機関に「団体交渉を取り組むよう」要請したところ、組合の書記長は「なにも出来ませんよ」との回答でした。しかし、MOさんはめげずに、組合が動かないのであれば出来ることをやろうと仲間と相談して、まず全員の意見を聞くことと「無記名のアンケート」を作成して全員に記入をしてもらいました。その結果全員が反対となりました。そして、その集約に基づいてブロック長に「全員が反対である。当該駅に無理やり押し付けるのではなく、支店が責任を持って要員を

確保すること」を要求しました。

しかし、ブロック長の回答はあやふやで進展が見られませんでしたので、さらに、職場の全員に相談して、会社の上部機関である「支店」に全員の意見として、「遠距離通勤者が5時台に家を出なければならぬ。精神的・肉体的に疲労の蓄積になる。作業ダイヤが変更されることによって、銀行に納める金の確認準備作業と窓口立ち番作業と券売機の保守作業が複層になるので大変なプレッシャーになっている」ことを訴えた『職場からの意見書』をブロック長を通してあげたのでした。

この闘いは、まだ決着がついていませんが、闘いを通して希望転勤がかなった社員は「自分の転勤希望を真剣にブロック長に訴える仲間には感謝の気持ちがいっぱいです」とMOさんに感想を述べています。要求は実現されていないけれど、この闘いを通して仲間信頼と団結が出来たのは大変良かった

たとMOさんは、言っています。

黙っているのは嫌だ、諦められない

次はYさんのたたかいです。Yさんは、病院の「言語聴覚士」として中途採用就職して5年になりますが、2018年の5月まで、残業を20時間以上しても残業代は、1・5時間程度しか支払われませんでした。

所属上長に支払うよう話をしましたが、「定時時間内に出来るのに、残業している」「仕事の要領が悪い」「正規の就業時間は遊んでいる」と言って取り扱おうとはしませんでした。あげくの果てには、病院当局から「上長の指示、命令は絶対だ。従わないなら辞めてもらうしかない」と言われる始末でした。

悩んだYさんは、「地域ユニオン」に相談しました。ユニオンは話を親身になって聞き、所轄労働基準監督署に



一緒に行ってくれたのです。Yさんは、「ユニオンの励ましと、助言は何よりも嬉しかった」と感想を述べています。また、労基署も「労基法違反の恐れがあり、当事者の申告があれば調査に入る」と見解を述べました。

ユニオンはYさんが組合員になったことで、団体交渉を申し入れ、団体交渉を闘った結果、直近の不払い残業代が支払われることになりました。しかし、病院側は、過去の2年間分の未払い残業代については、「時間外手当申請書に直属の上長の承認印がない。上長は時間外労働を承認していない。未

◆みんなの学習講座

払い分は無い」と対立しました。それでもユニオンの労基法違反を中心にした粘り強い交渉によって、要求通り未払い残業代はすべて支払われました。

現在職場では、Yさんの闘いを知った職員が、残業代を病院当局に請求するようにになりました。そして、職員からの不平不満の声がYさんを集まり、「職場の一人はみんなのために、みんなは一人のために」とYさんはユニオンと相談しながら、要求書をつくり交渉を進めています。将来は労働組合を結成したい、と元気に話しています。

仲間の共通要求を聞く

次は労働組合のない職場での改善要求の実現です。Tさんは、毎年一年契約で辞めさせられていく事務職の契約社員の不平等、不満を聞いていました。毎年入社してくる契約社員は、「1年経ったら正規社員にする」という言葉を

信じて一生懸命働いて、2年になる前に雇い止めにされる」という、いわゆる調整弁にされていたのです。Tさんはこの泣き寝入りの状態を今年はなんらかの手をうたないとだめだと、この

怒りを社員間で広めて、労使協議会を設定させます。そして、契約社員は正規社員を望んでいることを訴え、正規社員に認めさせることに合意させました。一年契約の契約社員だったWさんたちから、「今年から正規社員になったので、夏のボーナスも支給されました」と喜びの報告があったと言います。

しかし、Tさんは、本部長に呼び出され、「君は最近、会社をやたらたてついている。減給3カ月処分だ」と脅されますが、背後には社員や課長までも、本部長の横暴ぶりには閉口している。「かまいませんよ！」と突き離し、結局は、減給処分はできなかったと言います。労働組合がなくとも、職場の仲間の共通要求にすれば、経営者

に要求をのませることができると分かったと言います。

労働三権守れ

今まで、何人かの仲間が「闘わざるを得ない。闘わねば安心して生活できない」と当然の要求を掲げ闘ってきたことを報告しました。そして、それだけの闘いは直接の要求の解決と合わせて、労働者としての信頼と団結を職場に呼び起こしました。

資本は労働者の信頼と連帯による団結の広がりをも最も恐れているのです。1月号で紹介した中曽根元首相を頂点とした日経連が全力で取り組んだ、1987年の国鉄の分割民営化攻撃による国労つぶしもその最たるものといえます。かつて国労は要求実現のためにストライキで闘いました。これが総資本には許せなかったのです。このストライキを闘う労働組合がなくなってきた



「声をあげよう！弾圧許すな！11・16全国集会」

た現在、ストライキを闘う労働組合があります。それに対する異常なまでの警察の刑事弾圧を次に紹介します。労働者の利益と権利を地域から広げようと闘っている、全日本建設運輸連帯労働組合の「連帯ユニオン関西生コン支部」です。この組合活動が職場か

ら地域に定着し、広がってきたことを資本が恐れ、労働基本権を否定した異常な弾圧に出てきたのです。

関西生コン支部への建設資本と警察・検察が一体となった弾圧は、戦後労働運動史上、未曾有の理不尽な組合つぶし・憲法28条（団結権）破壊の攻撃です。

関西生コン支部は2017年12月、上昇する生コン価格に比例して輸送運賃も引き上げるという約束の履行を求めてストライキを行いました。これに対し建設資本側は「威力業務妨害対策本部」を設置し、不当労働行為を開始します。

18年の8月から19年の7月までにのべ85人（組合77人、業者8人）が逮捕され、59人（組54、業5）が起訴されています。今回の弾圧においては「共謀罪」の捜査手法を確立するこ

と働きかけることを「恐喝」、労働争議が「威力業務妨害」とされ、闘う労働組合やモノ言う市民を弾圧する背景には権力中枢の関与、国家警察の警備や公安組織の暗躍など戦前の暗黒時代へ逆行させようという動きなのです。

これに抗して、19年11月16日大阪市西梅田公園に、関西生コン弾圧に対する「声をあげよう！弾圧ゆるすな全国集会」に1200名の仲間が結集しました。これは関西生コン支部弾圧事件ニュースN°17号に紹介されています。ここに3回目の逮捕から処分保留で12月4日、21日ぶりに釈放された西山直洋さん（関西生コン支部執行委員）のインタビューがあります。

西山さんは、3回目の逮捕だったが闘志満々で疲れた様子もみせず、違法な取り調べの様子や、逮捕の狙いがあるかを語ってくれています。まず、2018年春、和歌山生コン工場で働く労働者が関西生コン支部に加入した。こ

◆みんなの学習講座



「声をあげよう! 弾圧許すな! 11・16 全国集会」
集会後のデモ行進

れに対して広域生コン共同組合理事長は元暴力団員らに組合事務所周辺を徘徊させ、組合結成の妨害にでた。関西生コン支部は、直ちに抗議行動を組織し、理事長に謝罪を要求した。この要求が「強要未遂」と「威力業務妨害」とされたのだ。この事件では西山さん逮捕に先だつ4カ月前の7月、3

人の支部役員が逮捕され、以前から事情聴取も多数受けていた。11月の時点では既に裁判手続きは終わっているはずなのに、今年9月に10カ月もの勾留から釈放されたばかりの西山さんを和歌山県警は11月14日に再逮捕。

担当する弁護士は「なぜ、連帯ユニオン関西生コン支部が労働組合運動つぶしのターゲットにされたのか、連帯ユニオンの産業別労働運動に対する誹謗、中傷です。その背景には、労働組合は自分の雇用主とだけ話し合っているだけでいい。そういう考え方があります。企業の枠を超えて産業別労働組合として主張し、行動することを目的にしているのです。連帯ユニオンは、コンプライアンス問題では組合員がいない企業の現場に行つて「法律を守れ」「生コンの品質を守れ」「労働条件を守れ」と要求します。このような取り組みを「労働運動の域を超えている」として真つ向から否定しているのです。

産業別労働運動自体を『反社会的』とする発想です」と感想を述べています。

私達は、好むと好まざるとにかかわらず、闘わねば安心して働き続けられません。労働者が労働条件を向上させることは、資本の利益がその分減ることとなります。だから資本は注意深く監視して、どんなに小さな労働者の団結でも、相互の信頼関係作りをつぶそうと躍起になっているのです。ここに労働者（階級）と資本家（階級）の対立が必然・不可避となって現れます。

1月号・2月号では、労働者の働かされさま、労働者の怒り、労働者の要求、闘いを調査と取材で報告してきましたが、それらはまさに階級対立として表れていると言えます。次号3月号では、世界に目を転じて、全米自動車労組ストライキ、韓国民主労総、フランスゼネストの闘いを紹介し、なぜ世界の労働者は闘うのかその根拠を明らかにしたいと思います。