

織として、働く現場にねざした運動の組織化も重視しなければならないと考えています。

その一つの試みとして、この春闘の中で私たちの組合に関係している中小企業経営者との懇談会を少し具体的に突っ込んだかたちで行ないまし

た。まだ絵になるような状況には至っていませんが、当面どのように「生き残り」、日本経済の主人公の座をどのように獲得して行くか、小回りの効く身軽さを生かして、地域にねざして進めたいと考えています。

## 雇用不安の中でのホットライン活動

後藤 潤一郎 (愛知県/東海労働弁護団事務局長)

1. 私達「東海労働弁護団」と「自由法曹団愛知支部」とは、共催で、昨年1993年3月、7月(全国一斉)、10月及び本年2月(全国一斉)と合計4回にわたって、雇用調整・雇用不安などの問題を中心とする「ホットライン」活動を行ってきました。延べ60人もの弁護士が担当してきました。

私達がこのような活動をしてきたのは、何と言っても昨年初頭から様々な企業で顕著になされてきた規模の大小を問わない一種の「リストラ」の中で、働く人たちが阻害され、権利が空洞化してまともな労働関係が圧殺されるとの危機感を感じたからです。

働く人たちに権利を啓蒙することを主目的として、マスコミにも取り上げられたこの「ホットライン」には、4回合計で200件近い相談が寄せられました。(全国では7月1回で1000件以上の相談を受けました。)

概観しますと、①正社員からの相談が圧倒的に多いこと。②相談内容は不況理由の解雇は依然として多いが、徐々に賃金・退職金等の不払いへと移行しつつあること。③侵害の方法が、初歩的な労基法違反にも至っていること等が指摘できると思います。

電話口の向こうの相談者の一人一人が、この会場の資料にある「日経新聞」の「揺れる雇用」で数回にわたって取り上げられた「(仮名)中村さん」と同様な攻撃を受け、悩み、「選択」を迫られている状況でした。

2. 相談者からの聞き取り内容でほぼ共通してい

るのは、職場における「能力」を問題にされて退職に追いやられているという実情です。

ここで言う「能力」は何らかの検証ができるという意味での客観的なものではありません。「君は職場に適応できていない」とか「このまま会社に居続けることは給料ドロボーだ」とかの誹謗中傷の域を出ない上司等の発言に過ぎません。

ホットラインの継続相談で、ある企業管理職の方の相談も受けてきましたが、結局退職の道を選択されました。「会社に尽くしてきたが、自分のプライドもあるので……」という発言を残して企業を去りました。

これまで、カローシに至るまで働き続けてきた働く意義付けを「自分は会社にとって意味がある人材(のはず)だ」との誇りを求めてきたものがズタズタに切り刻まれることは、解雇よりも辛いということなのでしょう。

昨年の日本労働弁護団の総会メインシンポジウムで、甲南大学の熊沢誠教授は労働関係に触れて「辞めるのはおまえだとか、おまえにこの仕事をさせるとか、あなたの賃金は36万円であるとか、決まる最後には全部個人処遇になっている。つまりそこに労働組合機能は及ばないように徹底的に後退している」と指摘されましたが、働く人たちの権利を支える若とも言うべき労働組合が、この局面でうまく機能していないと思います。

しかし、例えば皆さんが家を借りて家賃もきちんと払ってきているのに、大家さんから「来月から家を明け渡してほしい」と言われて「ハイ。そ

うします」とは絶対に言わないはずで。普通「それなら、相当な立退料を払え」とか「絶対出ません」と言うはずですね。

借家関係では頑張れるのに労働関係では何故頑張れないかを考えると、日本の戦後の労働組合が個人の領域までの「権利の相場」形成に届かなかったことを意味しています。

ある相談では「解雇されそうなら、労働組合に相談してはどうか?—組合があるのかどうか分からない」「給料明細で「組合費」として控除されていないか?—そう言えば幾らか引かれている」「では組合がある。組合事務所を訪ねては?—どこにあるか知らない」「委員長を探さないか—組合にそんな相談をして良いのか」、こんな応答がブラックユーモアではなくて、実話なのです。

3. また、労働基準監督署の救済も残念ながら希薄です。ごく分かり易い法違反の事例なのに「労基署に相談したら「こんな問題は弁護士に頼め」と言われた」という種類の相談は枚挙にいとまがありません。

使用者からの相談もありました。「会社経営が悪化して労働者を解雇したいが、ある人は「解雇予告をすれば解雇できる」と言うが、別の人は「正当理由がある」と言う。どうすれば良いのか、労働弁護団なら正しい回答を貰えると思って電話した」というものです。

4. 私達は、勿論この「ホットライン」へ寄せられた相談が全てを物語るとは考えていません。電話相談くらいでは対応できないような、もっと重くもっと辛い現実と直面している人たちがいるはずで。また電話という媒体での「権利の啓蒙」に甘んじてはいけなとも考えています。

しかし、それにしても働く人たちや使用者・管理職まで巻き込んでいる「不況解雇」の中で、労働法諸法令が歪められている実態を見逃すことはできません。関係官署や使用者団体・労働団体に、このホットラインで把握した実情を伝えて、何らかの是正やまともな救済のために一石を投じようと考えています。

---

<特集 雇用不安と労働の未来 その2> 全国縦断シンポジウム名古屋集会

---

## 「経営」に立ちむかう労働運動を

石井 光幸 (東京都/パラマウント製靴共働社・代表)

労働運動、「辞典では労働者が自分たちの利益を守るために、使用者側に対し団結して行なう運動」と記されている。1977年に倒産宣告を受けるまではわたくし達もこの通りの運動をしてきました。わたくし達の組合は経済闘争においてはそれなりの成果をあげてきました。1974年には、今でこそあたり前になっている土曜休日を完全実施しましたし、労働条件も当時の労働組合としては一定の成果をあげていたと思います。しかしある日突然に、会社が倒産をすることにより何年もかけて築きあげてきたすべての労働条件が一瞬のうちに跡形もなく消えて無くなってしまいました。わたくし自身倒産宣告を受けたときは人には言えないくらいの怒りを感じました。その怒りは二つ

ありました。ひとつは、倒産宣告をしたパラマウントの経営者、スタンダード靴・背景資本の大和銀行に対してでした。これは当然のことです。しかしもうひとつは、わたし自身に対しての怒りでした。何故か、労働者の生活を守り、向上させるということで真剣に経済闘争に力を入れ、自分自身では組合役員として納得していたのですが、よく考えてみると「労働者の生活を守る」ということは働く場所があってはじめて成り立つものだからです。倒産宣告を受ける以前に、もっと労働者として、組合役員として、経営のあり方、内容などを自分たちの頭と身体で覚え身につけていなかったこと、経営者に対しても事業に対しても、もっと問題提起をしなかったこと、自分たち自身の