

職場闘争の実践を通じて協同組合運動への接近

相原 金一（埼玉県／東埼中小労組トキワ分会書記長）

1. はじめに——報告の視点

地場産業で出発した企業が日本経済の流れを受けながら繁栄から衰退を辿る中で、そこに働く労働者が雇用と生活を守る闘いをどう展開したのか、そしてそれを通じて「協同組合の精神」と同一の視点を何故確立したのかを報告します。典型的町工場の小零細企業実態は、その体験の無い方々には理解を越えるものがあるかもしれませんが、これを契機にこの方面への赤裸々な実態を知ってもらいたいと考えます。

2. 企業沿革と労働者組織と運動の発達

(1)1950年代に先代の社長が、数人で創業した双眼鏡の部分品メーカーです。地場産業としての利点を生かして成長し、また社長の日本的恩情的経営手法が成功し、人員も最高時の1960年代前半に、70名位になり、埼玉県にも工場を設立したりしました。しかしその後、発展途上国の追い上げや、部品材料のアルミ材からプラスチック材への変更や、円高の影響や部品メーカーとしての価格交渉の不利さなどから、同業他社は次々と撤退していく中で、かつては業界でも大手であったこの企業もオイルショック以後、特に1980年代より急速に業績が悪化してしまいました。現在、双眼鏡の他に自動車・弱電機・建築部品加工などを扱っているが、設備や資金問題、技術問題で多くの困難をかかえています。

(2)日本の恩情主義で労働者に接していた社長も、低賃金と労働条件による労働者の不満と要求を懐柔することは出来ず、1964年に全金板橋地域支部トキワ分会が結成されました。当時は60年安保の教訓から「労働者の組織化」が全国的にダイナミックにすすめられていたことも影響しました。結成当初は、賃金獲得と権利擁護の運動が中

心で経営者を力で追い詰めて要求を獲得しました。小零細企業独自の実態にてらした運動視点と労働組合の原則を結合した闘い方など、当時は思いもよらないことでしたし、日本の労働運動がその水準でした。(今でさえ、旧態依然たるツキ上げ闘争方式が労働組合とと思っている人々がいるのですから)

私達の運動に本格的転機が到来したのは、創業社長の死去による長男の新社長就任の1968年からです。先代社長が突然の死であった為に、別の人生プランをもち経営を継承する意志も準備もなかった長男がやむなく就任したのでした。また先代と共に経営を支えてきた幹部社員達も退社して、経営陣は非常に弱体化してしまいました。その上、ニクソンショックによる円高やオイルショック不況という経済状況が重なり業績は急速に悪化するばかりで、賃上げも一時金も相場から大きく離れてしまいました。要求をつきつけて実現できる状態ではなく、経営を保持することがいやとも雇用・生活を守る闘いの中心になってきました。労働組合は討論と旧全金板橋地域支部（現東埼中小労組）の援助もあって、経営問題に具体的に着手しました。まず第一に、二つの工場の工場長を組合から選出する課題をやりとげました。他の戦闘的組合では余り経験のない時代だったので、私達の内部でも決して全員がスムーズに賛同協力したわけではありませんでした。しかしあれから20年たった現在二人の仲間が工場長として職務を果たしたからこそ、非常に脆弱な経営陣を支えて倒産することなく今日迄存続し一定の雇用を確保してきたと言えます。参考資料として私達の分会の第10回定期大会での方針を紹介しておきます。

「会社提案（1977年3月2日）は次の通りである。1、将来にわたり企業存続と従業員の生活維持のために改善に努力する。2、工場長制度を確

立し、中板工場は東氏に、川越工場は千葉氏に工場長として今後の会社運営に当たってもらいたい。

3、工場長は分会からぬけてもらいたい。

この提案に対して分会は次のような基本的立場をとる。

現在の経営実態からみて『経営陣の強化』と『企業家としての自覚』を社長以下3人の役員にもたせるため兩名に工場長として会社側で努力してもらうことが、職場と生活を守る保障である。このような立場から分会は会社提案を受け入れる。

また両工場長に委任するのではなく、業界調査や企業分析なども行い、小零細企業に働く者としての自覚をつくり出し、討論研究しながら企業政策を作り、経営問題に労働組合として積極的に取り組んでいく必要がある。」

第二の課題として制度要求への運動があります。1973年に板橋区の地場産業としての双眼鏡業界の保護育成の要求を区や都そして区産業連合会に行い、一定の成果をあげました。しかしこの運動は時間と拡がりが必要ですので、企業内部問題に力をさいているうちに中断してしまいました。しかし再び力を入れるつもりです。

第三の課題として、「自主残業」運動があります。労基法の36条を自ら返上してのこの運動は、内外ともに異論や慎重論の多いことは充分に承知の上で挑戦しています。つまり、この10年間賃上げもままならず、一時金も無しか10万円位とかの水準を克服するには企業再建以外に道はありません。その為には、確保した仕事を確実に納期迄に納めることが先決です。残業代なしの残業を労働組合幹部が率先して行いました。この事が、企業存続の一因になった事は明白です。もし権利の主張に重点をかけていたら、企業もろともに生活・雇用を失い、そして権利も失ったことでしょう。机上の空論の権利意識でなく、生活の知恵とシタカさをもった権利意識が必要と考えます。私達は自主残業を克服するために自主残業をやりながら、企業再建を経営者にまかせることなく、国、都区の行政とも関連させ、業界産業の視点からも企業再建を常に追及してきました。

3. 運動は必然的に「職場の主人公」

精神の必要性を気付かせた

以上のように経営基盤、経営主体の非常に脆弱な小零細企業で真剣に生活と雇用と権利を迫及するには「労働者が職場の主人公になれる能力と実力をもつ」ことがいかに必要かを永年の苦しい闘いの中から総括と実践を通じて痛感していました。現状を直視し、変革をめざす労働組合運動は、労働者協同組合運動の精神と共通のものを培ってくれていたのです。従って私達にとって、「協同」の運動への賛同と理解はそんなにむずかしいものではありませんでした。私達が所属している東埼玉中小労組でも、城北地域労協のほとんどの分会は同様なコースで進んでいます。

しかし、本格的な「協同組合」運動への発展には、もっと深い経営能力の養成と多くの仲間の自覚がある程度そろう必要があると考えます。私達のように倒産もしていないで、問題山積にしる、企業体として経営し、本来の経営者が存在する所で「協同組合」的活動を展開することは未知の分野でとてもやりがいのある事だと思えます。この困難な課題をやりとげるには一人でも多くの人材の養成が決め手であると考えます。その為、城北地域労働組合協議会で開いている、「共学舎」という労働者の学び舎で、経営学や経済学、さらには歴史や哲学を学びながら、新しい学問的到達点も応用しながら、職場を再建し、文字通りの、「雇われ者根性」を克服して「職場の主人公」になる為の努力を長期的視野で、あせらず、怠らず、達成していくつもりです。