

## T 技研における民主的運営と労働組合の役割

—自主管理の現場からの報告—

佐藤 三雄 (神奈川県/全造船東芝アンベックス分会書記長)

### 経過と新たなスタート

1964年に米国のアンベックス社と東芝の合併企業として「東芝アンベックス社」が設立されました。産業用VTRと電子計算機用磁気テープ記録装置の製造販売が主たる事業でした。労働組合は1971年に設立されました。合理化攻撃や組合潰しの攻撃を受けながらも「あたりまえの労働組合」を目標に「組合員の全生活を網羅した組合運動」を展開しながらがんばってきました。しかし、1979年についに東芝の手により御用組合が作られました。当時、東芝は本社及び関連会社のほとんどの組合の御用化を終えており唯一私達の組合だけが「闘う労働組合＝労務の意向に従わない組合」として残っていたのです。そして、ついに1982年「会社解散・全員解雇」が新聞発表という形で私達に知らされました。それから「解雇撤回・工場再開」の闘いに突入したのです。支援の仲間を求め全国を駆け回りました。又、裁判所や労働委員会での闘いもありました。敵が「東芝」であり「会社解散」という資本の恣意によって働く場を閉鎖され労働者が解雇される」などというのは許せないということで多くの仲間の支援を受け全国的な争議団になりました。又、闘争中にありながらも「自分達の生活は自分達でなんとかしてみよう」ということで会社法人「T技研」を1983年に設立し自活体制をスタートさせました。それから八年の闘いを経て1990年12月に東芝との和解により勝利解決となったのです。内容は、謝罪と解雇撤回による賃金支払い。それと解決に伴う退職にあたり自主生産を継続できる土地と建物を労働組合に譲渡するというものでした。そして、一年後に工場が建設され名目ともに「自主管理事業体」として新たなスタートに乗り出すということになりました。

1992年1月に工場移転を行い、ここに労働者の

自主管理事業体としての生き延びる「場所」を得たのです。そこで、私達はこの自主管理事業体をどのように運営していこうかということで、長い全員討議を経て「基本理念」を作成しました。

- (1)労働者の生活の向上をめざそう。
- (2)民主的な運営をしよう。
- (3)私達の会社をつくろう。
- (4)義務と権利を自覚しよう。
- (5)公開を原則にしよう。
- (6)一人は皆の為に皆は一人の為にがんばろう。
- (7)社会に貢献しよう。
- (8)学習しよう。

という8点をみんなの約束事として取り決めました。又、基本的なルールと新組織構成も決めました。私達のところでは、争議の中で多くの労働者の支援を受けた結果として「生き延びる場所」があるということであり、労働組合の解雇撤回争議という「労働者の権利闘争」の結果として現在があるのも一つの事実であります。その為にも「労働組合」としての組織も改めて全員の確認のもとに残しながら労働運動への貢献もしていこうと決めました。しかし、同一人物が二重法人（通常の認識では敵対どうしの法人）に属して運営しようというのですから新しい課題や問題にも直面する機会が増えていきます。事業と労組の関係や整理が私達の所なりに「新しい関係」として展開できればと思っています。事業の発展の為の努力は不可欠ではありますがそれを推進させ得る「事業と労組の新しい関係」の工夫と創意も必要な課題としてもっているところです。

### 組合や組合員としての自覚と立場

私達の所では、代表取締役といえど全員が労働組合の組合員になっています。又、ルールとして事業体と組合組織の役員の兼務は禁じています。

代表だからとか経営会議のメンバーだからということで「事業執行の責任」の為に安易に「組合員としての自覚」から乖離すれば何らかの問題が起きます。しかし、その反面として「組合員としての自覚」に固執して「事業執行の責任」に影響がでても困ります。このところのバランスと場面場面における課題によって多少ブレ的な事が起きることもあります。創意と工夫を行い、民主的討議と決定の場に全員参加を取り入れて進めているところ。しかし、現実的にはどのような形態としてであれ労働組合が「機能する組織」として存在するかぎり世間の出来事「春闘・一時金・労働協約・労働災害保障・年金や労基法の改定等」の闘いなどがそれぞれの時期に組合員の耳目に入ります。各人の生活に直結する課題ですからやはり気になります。又、労組法や労基法などの遵守すべき諸法と現実の労働条件との違いなどについても話題になることもあります。ただ、一般的な会社の状況と根本的に違うのは「運営内容がガラスばりの中で自分達が自分達の労働条件の決定に参加出来る」ということです。このところをきちんと理解すればその運営や展開はおのずと変化していくでしょう。但し、自分達が決められるからその決めた事が「唯一の法律」というのでは発展の疎外要因になったり構成員に疎外感を与えたりしてしまうでしょう。あくまで、基本理念に基づく思考方法の中でのその時期や状況による（最善なのか止むを得ずなのかは別としての）判断結果としての決定である、というシステムにしておくことが大切だろうと考えています。また、現存の労組組織として「確認すべき諸法」や「確認すべき労組としての手続き」については「組織運営として必要」と理解しており個別案件ごとに全員に了解を求めながら進行させているところです。

### 特徴的事例としての全体会議

私達の所での特徴的事例として「全体会議」方式（全体会議を開催して参加と決定のシステムを作り、その会議の議事録を作成し後日構成員全員に配布回覧するという方式）があろうかと思いま

す。「民主的な運営・決定」や「決定への参加」と言っても何がしかの具体的なスタイルを確立しなければ「絵に書いた餅」になりやすいし、構成員の参加動機付けの補強や修正にも役立っていることと思われ。決める事はみんなで決めよう、という「全員参加の希望」決める為の情報はある人の前に出してくれ、という「公開性の希望」他人の主義主張を再確認したいから議事録を作ろうという「決定への参加と信頼への希望」からこの方式が生まれました。もちろん、30人前後という規模も幸いしています。

しかし、いつもいつも「全体会議」ということではありません。日常的な事業執行の責任としては経営会議というものがあり、そこがその責任においての稟議決裁の場であり、職場単位の問題対応としては職場のリーダーがその責任において稟議決裁としての職務を持っています。決定事項が全員の負荷となったり利益となるような、また、全員の参加や公開そして理解と納得が必要な決定事項の案件などの時に全体会議を開催しているのです。しかし、この全体会議を重視するあまり「全体主義化」してしまうのも避けなければなりません。ある案件を「民主的決定」に見せる為に構成員を参加させているのではなく、構成員が参加して討議して決定するという事が大切と考えています。その為に時には時間がかかったり、修正したりという事も起きます。しかし、これらを軽く考えて効率性をもって対処することだけでは根本的な「協同性」は得られないだろうと考えています。

### 一言まとめ風に言えば

T技研を一言で言えば、健全さを追求している労働者の「労働者の権利や要求或いはその感覚」を大切にしている労働者の手による事業運営とも言えるのではないかと考えています。だから、その労働者が運営しようとするれば必然的に「民主的運営」を心がけるし「公開性」も保持しようとする事になり加えて「社会的に物事を考えることが出来る」ようになると思っています。