

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」「委員長を探しなさい—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に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が使用者・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・労働団体等に、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かっ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

手で職場の基礎を作ってこなかったこと等々、悔やまれることがたくさんできました。経営は会社がやるもの、自分たちは雇われているのだからその範囲でやればと逃げていたのではないかと、そうした悔いでした。経済闘争でどんなに労働条件を向上させても、倒産したり解雇されてしまえば、その労働条件は先にものべたようにゼロになってしまいます。このことは、わたしにとって、今までやってきた労働運動にひとつの空白ができた感じでした。この闘いは単なる怒りで終わってしまってはならない、本当の意味の労働運動をつくり出してみたい、そう考えるようになりました。深刻化する不況と雇用不安のなかで、企業リストラ、大量人員削減の波があらゆる産業、業種で吹き荒れています。この不況は一時的なものではなく構造的なものであるといわれ、その流れはさらに本格化し、失業者も大幅に増えると言われています。大量生産・大量消費によるもうけ主義の仕組みが破綻し、資本が仕事の場を提供することができなくなり、企業リストラという名のもとであらゆる合理化がかけられる時代がやってこようとしています。潜在的に経営的力量を身につけている労働者が企業に依存をしてきたことが、このような状況をつくり出してしまい、その原因の一端は労働組合の側にもあったのではないかの思いがあります。職場を失い、生活をするための困難に直面したときにはじめて気がつくものなのです。職場をうしなった労働者を誰が助けてくれるでしょう、同情や励ましはしてくれるでしょうが、助けてくれることはできないでしょう。こうした不況や失業に立ち向うには、本当の意味での豊かな生活ができる社会を作らなければなりません。労働組合は事業活動をすべきではない、またやれるわけがないと言われてきましたし、歴史的には失敗も繰り返されてきました。長い間雇われ仕事に甘んじて「経営は会社がやるもの」という関係しか考えられないために、いざ再建となった時に今までと同じやり方で再建することに失敗が繰り返されたと思います。労働組合の組織率が24パーセントまでに下がってしまいました。何故でしょう

か、組合のことは幹部にまかせる。幹部も請け負ってしまう。この関係が組合員参加の運動がなくなり、労働組合の信頼をなくしてしまった事が組織率が低下した原因だと思います。ではどうしたらよいか、それこそ運動の原点に立ち戻ることでしょう。歴史的にも失敗の繰り返しをしてきた労働者による事業運営に対する批判は率直に認めながらも、従来の「雇う・雇われる」という賃労働への従属からの脱却を図ること、つまり「資本が労働者を使う」関係から「労働者が資本を使う」という関係へと、まず事業をつくり変えていくことが、いまこそ求められていると思います。争議が解決をして再建に入るとき、わたくし達の組合の上部団体がパラマウントの事業を運営してはどうかと提案しましたが、結果的には単産のする仕事ではないということになりました。争議から自主再建ということになっても、その事業をその単組だけに任せただけには、いくつかの問題が必ずおこります。ひとつは、再度の倒産という事態です。ふたつめは、労働運動から離れてしまい一般の私企業になってしまうことです。この二つの危険性は大きな問題として現れてきます。わたくし達はこの危険性を意識して一刻も早く協同の運動ができる事業体づくりに着手してきました。労働者協同組合グループ準備会の形成、昨年10月には労働者協同組合連合会センター事業団と事業提携をすることにより本格的な協同組合運動ができてくることでしょう。不況だから、赤字だからといって労働者の首を切る経営者は、自ら辞職して責任を明らかにすべきであり、首切りを承認する労働組合の役員もその責任をとるといことがなければいけないはずで、人と人の協同を基礎にすることができれば、こうした責任のとり方は当たり前のことになるでしょうし、労働組合のあり方も変わるでしょう。自分自身の労働の価値を自覚し、労働者自身が自らの雇用を実現していく運動へと発展していくと思います。