

## ある個人加盟労組の三〇年 —全統一労働組合の経験

鳥井一平 全統一労働組合書記長

\* 本稿は、二〇一〇年一月二八日に一橋大学大学院社会学研究科フェアレイバー研究教育センターが主催した「社会運動ユニオニズム研究会企画委員会」での鳥井一平さんの報告を同研究会事務局が再構成してまとめたものである。

### はじめに

#### ～四つのネットワークとの関わり

本題に入る前に、私の関わっている四つのネットワークの話から始めたいと思います。

私は、「東京労働安全衛生センター」の事務局員で、その前身の「東部労災職業病研究会準備会」のころからのメンバーです。一九八〇年に私が左手中指を落とした時に、最初に相談に行つたのが「神奈川労災職業病センター」。そこで、東京・亀戸にある労職研準備会を紹介され、相談しました。当時、荒川区町屋のリコーの下請工場で三交代勤務をしながら、プラスチック成形の仕事をしていました。その工場で、私が

指を落とす前に、労働災害が発生しました。同僚の一人が仕事中に心臓発作で倒れたのです。

会社は労災給付の手続きをせずに、生活保護の手続きをしました。それはおかしいではないかと、労働組合を結成しました。しかし、会社に徹底的な組合つぶしをやられて、最終的に私とその同僚の二人だけが残りました。労職研準備会が全面的に支援してくれて、同僚は、当時としては画期的な循環器系統の増悪による労災認定を勝ち取りました。

二つ目は、「移住労働者と連帯する全国ネットワーク」です。略して「移住連」と言います。私はその事務局長をやっています。移住連には、全国各地の九〇団体と研究者を中心とした三〇〇人くらいの個人が参加しています。移住労働者を支援する全国的な組織としては唯一のものです。

二〇〇九年の衆議院での入管法改正審議の際には、私が参考人として意見陳述をしました。移住労働者支援運動は、キリスト教教会関係者や女性団体が早くから取り組んでいました。

一九八〇年代初期から、興行ビザによつて、東

南アジアから次から次へと送り込まれて来る「ジャパニーズ・女性」と呼ばれる女性たちに対する支援が取り組まれてきました。一九九六年に、移住労働者支援団体の交流のために「第一回全国フォーラム」を福岡で開催しました。それをきっかけに、翌一九九七年に移住連は結成されました。全国フォーラムは原則として二年に一度開催してきました。これまで福岡、愛知、東京、大阪、福山、北海道、神奈川で開催しました。全国フォーラムの間の年には、「全国ワーキシヨップ」を開いています。そこに全国から一〇〇人近くの支援者が集まっています。

全国フォーラムには一〇〇〇人くらいの方が参加します。その六割ぐらいは女性であり、半数以上が二〇代を中心とした若い人たちです。労働組合の動員ではなくて、手弁当で全国から集まつてくる。すごいエネルギーをもつて運動しています。若い女性が集まる理由は、移住連では女性が尊重されているからだと思います。

一般に労働組合は若い女性たちをあまり尊重していないません。移住連だと女性の存在位置や場所が間違いなくあります。それが大きな理由だと思います。女性は労働組合や職場で主要な位置にいられない場合が多いです。

三つ目は、「外国人研修生権利ネットワーク」です。二〇〇一年に移住連のサブネットワークとして出発しました。二〇〇七年に衣替えをして、大脇雅子さん（弁護士・元参議院議員）と莫邦富さん（中国人ジャーナリスト）の二人に

非常に活発に活動していく、二〇〇九年一〇月共同代表をお願いして、再スタートしました。

に初めて、日本と中国、韓国から支援者と当事者が集まって共同シンポジウムを明治大学で開催しました。

1 全統一労組のつくりかえ運動

四つ目は、「自主生産ネットワーク」です。私はその代表をしています。倒産企業を労働者が自主再建した一八の事業体でネットワークをつくっています。このネットワークに加盟している事業体のうち一番古い倒産は一九九五年です。いわゆる一九七〇年代から一九八〇年代初めの自主生産闘争とは違うグループです。労働組合対策としての「偽装倒産」に対しても職場を拠点に闘うというタイプとも違っています。組合活動家は一人もいない。部長や工場長クラスが分会長や組合の委員長をやっています。これまでとは違った形態ですが、それまでの自主生産闘争のノウハウを引き継ぎながらやっています。月に一回、経営研究会をやったり、共同でファンドをつくったりして、相互に支援しています。

これらは、私にとって非常に重要な活動であると同時に、全統一の運動を担保しているネットワークです。

## (1) 組合分裂を契機に

私の属する全統一労働組合は、一九八三年に、現在、情報労連に加盟している全統一労働組合と分かれました。組織分離という言葉を使っていますが、分裂です。そのころまでは「分裂の全統一」と言われるくらい分裂の歴史だったよ

れ以外にもいろいろな理由がありました。二五〇人いた組合員が、二〇〇〇人と五〇〇人と分かれました。二〇〇〇人は電通労連に加盟しました。五〇〇人が私たち黒門町でスタートした全統一労働組合です。私たちのほうは、当時、三年くらいたつたら潰れるだろうと言われていました。

に江戸川や江東が拠点でした。江東区労協の議長組合をやつていたこともあります。東京東部で集会をやると全統一の組合員がたくさん集まつてきました。しかし、分裂を繰り返していました。私は一九八〇年以降の組合員ですから、実体験はありません。オルグごとに分裂をする。オルグの考え方や思想、政治組織で分かれてきたのではないかと思います。ただ、表向きにはいつも財政問題だったようです。

分裂前からの専従オルグの一人が、私たちの全統一のオルグを続けていました。私は職場の活動家でした。当時の中央執行委員会は三〇代の若い活動家たちが中心で、活発な議論をしました。一九八八年に分裂には至りませんでしたが、大議論がきました。オルグ代行主義に関して議論しました。東京の活動家を中心として「全統一の弱点」という文書を出すに至りました。全統一の強みはオルグが強いことですが、同時にそれが弱点ではないかという議論です。

一九八三年の分裂は、電通労連（現在の情報労連）に加盟するか否かをめぐる対立が原因でした。当時は、総評全統一という名前で、総評組織局預かりになつていて、単産に加盟していないませんでした。総評は単産加盟が原則なので、いよいよ単産に加盟しなくてはならないということと、電通労連に加盟することとなりました。

今まではずつとオルグに寄り添つて運動してき  
たが、それをやめて全統一として運動を作ろう  
ということです。オルグ代行主義から脱却をし  
よう。本部集中と職場の活力をどうやって作り  
出していくのか。一見矛盾したこの二つの課題  
について、どのようにやっていくのかを考え、  
真剣に議論をしました。その結果、当時のオルグ

これらは、私にとつて非常に重要な活動であると同時に、全統一の運動を担保しているネットワークです。

当時、地域レベルでは、全国一般が全通から、全統一は全電通から支援を受けていました。その流れで全電通の加盟する電通労連に加盟することとなりました。

(2) つくりかえ運動のスタート～三つの合い言葉

一九九二年から全統一労組つくりかえ運動を

スタートしました。本部集中と職場の活力をどう作り出していくかを試みました。その一つとして、「労働組合っていいじゃないか」キャンペーンに取組みました。労働組合は暗いとか、後ろ向きになつて言う人に、そんなことはないと発信しました。三つの合言葉を作り出してきました。

#### Everybody is Different. United We Stand. Positive Approach.

“Everybody is Different”は天明佳臣さん（全国労働安全衛生センター連絡会議、港町診療所）が私に教えてくれた言葉です。人は様々だから、「違いを尊重しよう」ということです。“United We Stand”はアメリカの労働組合のスローガンです。「ひとりじやなふ」ということです。“Positive Approach”はどうかと私がずつ言ひました。「できる」とから始めよつ」という意味を付与しました。この三つの合言葉を何がある度に声掛け合いながらやつてきました。

#### (3) 自主対応型のつくりかえ運動

「やれど、私たちは「参加型自主対応労働運動」を掲げました。労働安全衛生センターの活動のなかで学んだ「自主対応型」という言葉に刺激されました。「法準拠型とのではダメだ。

自主対応型に転換しよう」ということが言われました。職業病闘争で、あるいは安全衛生闘争で、化学物質が年間万単位で出てきた時代があります。そうすると、この化学物質は危険であります。うなづいています。そうではなくて、職場で嫌な臭いだとか、嫌な感じがするなどいうことによつて考えるべきだということです。法律に対応しているかどうかだけでは対応できません。しかも、以前私も職場で経験しましたが、法準拠型で安全パトロールをやつたら、隠すほうに労働者は回つてしまつ。うるさいことを言うなど労働者自身がなつてしまつ。それではどうもダメだということで、自主対応型でやるうとしました。

一九九二年につくりかえ運動を始めた時に、安全と健康を中心テーマに据えました。いろいろなテーマがありましたが、あらゆるテーマを“Positive Approach”などどちらかと云ふと私がずつ言ひました。「できる」とから始めよつ」という意味を付与しました。この三つの合言葉を何がある度に声掛け合いながらやつてきました。

一九九二年から春闘討論集会をグループ討論

方式でやっています。小グループで討論して、結論を出して、プレゼンをします。どう討論するのかも大切ですが、どのように発表するのかも大切です。発表の仕方にについて工夫を凝らし

て自分を表現するのです。だからその討論に私は絶対に入らない。もちろん発表に対するコメントはします。当初、組合員はかなり戸惑つていましたけれども、いまは非常にうまくなりました。各職場の春闘要求や職場改善についてもグループ討論でやつているので、慣れてきたのです。これは非常にうまくいったと思います。

グループ討論は安全健康問題から入つていきました。ILOの『安全、衛生、作業条件トレーニング・マニュアル』(労働科学研究所出版部、一九九〇年)を活用しました。ILOトレーニング・マニュアルは非常に良いです。余談ですが、同じころ「トラブルメーカーズ・ハンドブック研究会」という勉強会がありました。レイバー・ノーツの『トラブルメーカーズ・ハンドブック』を翻訳して、活動家と研究者で勉強会をやりました。その本には、移住労働者組織化のポイントは、コミュニティと労働組合をどう結びつけるかだと書いてありました。これは非常に役に立ちました。民族コミュニティとどう結びつくのか、ムスリムの労働者の組織化はイスラム教コミュニティとどう結びつくのか。日本の移住労働者の組織化でも大きなポイントです。私にとっては、この二つの本が大変役に立つました。

#### (4) オルグはチエックされるべき

このつくりかえ運動をやつしていくなかで、中央執行委員会で意見がよく出るようになりまし

た。専従は私ともう一人いるだけで、活動家もいます。ほとんど人は職場の代表者です。非常に議論を活発にして、私に対しても意見をはつきり言います。あまり勝手なことをするなと言われたりもします。お金の使い方についても非常に厳しいチェックがされます。小さい組合ですが、公認会計士が入って外部監査をしています。しかも外部監査よりも内部監査がもつと厳しいのです。「問題ありません」と報告するための内部監査ではなく、伝票を全部チェックします。私の請求のうち、最近食べるものがちょっと多いとかなども報告書に書いてあります。

つくりかえ運動を議論した時に、オルグ代行主義に対し、チェックされるオルグ、オルグはチェックされるべきであるということを議論として立てました。

#### (5) 労働組合の三つの役割

労働組合には三つの役割があると私たちは整理しています。労働組合とは何かと聞かれたら、職場の執行部をやっている人たちも、三つの役割だと簡単に答えることができるようになります。

一つ目は「労働力を安売りさせない」です。

つまり労使交渉で賃金交渉をやるのが労働組合の役割である。労働力を売っているのだから、これをできるだけ高く売る。二つ目は労働力を売っているのはモノではなく人間ですから、「人

間をモノ扱いさせない」ということです。時間短縮も要求しなければいけないし、差別があつたらそれに対して真剣に闘わなければいけない。人間として扱えということです。三つ目の役割は、「社会の公共性を防衛する」ことです。これを政治活動することだと勘違いする人がいます。政治活動をやるか、やらないかは愚問です。労働組合が運動をやれば政治課題とぶつかるのは当然のことです。そうではなくこれら二つの課題を真剣に取り組むことを通じて、社会の公共性を防衛していることが労働組合の三つ目の役割である。そのことを認識できているか、否かで、違うのではないか。

そうすると一つ目と二つ目の役割を追求するところの組合員が良ければ良いということには絶対ならない。三つ目の役割を意識しながらやることが大切です。この三つの役割を果たすことに取り組んでいます。

私は、先ほどの三つの合言葉とこの労働組合の三つの役割によって、つくりかえ運動は理論的に整理されたと考えています。これには特別執行委員である明治大学の東條由紀彦さんのアドバイスも大きな支えでした。

#### (6) 自立した財政の確立

全統一労組は、自らを「ピュアな個人加盟の労働組合」と言っています。組合費は一律で2%です。つまり勤務形態や給料の高低、職場の

間をモノ扱いさせない」ということです。時間短縮も要求しなければいけないし、差別があつたらそれに対して真剣に闘わなければいけない。人間として扱えということです。三つ目の役割は、「社会の公共性を防衛する」ことです。これを政治活動することだと勘違いする人がいます。政治活動をやるか、やらないかは愚問です。労働組合が運動をやれば政治課題とぶつかるのは当然のことです。そうではなくこれら二つの課題を真剣に取り組むことを通じて、社会の公共性を防衛していることが労働組合の三つ目の役割である。そのことを認識できているか、否かで、違うのではないか。

そうすると一つ目と二つ目の役割を追求するところの組合員が良ければ良いということには絶対ならない。三つ目の役割を意識しながらやることが大切です。この三つの役割を果たすことに取り組んでいます。私は、先ほどの三つの合言葉とこの労働組合の三つの役割によって、つくりかえ運動は理論的に整理されたと考えています。これには特別執行委員である明治大学の東條由紀彦さんのアドバイスも大きな支えでした。

以前の全統一は、五〇〇人くらいの拠点となる大きな職場があつて、そこが小さいところを支えていました。小さいところは、結局、支えてくれる大きなところについていくしかありませんでした。当初、大きい職場には組合費二パーセントのうち、五〇%が交付されていました。

小さいところは三〇%だけでした。これは不公平だということで、一九八八年以降は全部一律四〇%にしました。組合費の四〇%を職場の活動費に交付しています。これで小さな職場と大きな職場の不公平感をなくしていきました。

全統一の仕組みのなかでいうと、本部集中のもう一つの柱が共済組合です。全統一労働組合の組合員は全員一斉積み立て（一〇〇〇円）と全統一共済（一〇〇〇円）へ加入をしています。これは全統一の組合員として必須です。共済だけに加入することができますが、必ず一〇〇〇円の積み立てもしなければなりません。組合員ではない人を含めて、職場で丸ごと共済組合に入っているところもあります。この一斉積み立ては、退職まで労働金庫に積み立てします。これは借り入れの際に、担保となります。全統一が保証しますので、労働金庫からの個人借入れでも、無担保融資が可能となります。これは非常に有効です。

## 2 全統一労組の運動展開

### (1) 外国人労働者の組織化

つくりかえ運動を始めたちょうどその時に、偶然か必然かわかりませんが、外国人労働者の組織化が始まります。一九九一年に「全国労働安全センター連絡会議」が『外国人労働者の労災白書』を発表しました。外国人労働者問題は、

最初に、労働災害から顕在化してきました。この白書を出して記者会見がやり、テレビで報道され、全国安全センターにいろんな相談が寄せられました。

全統一労組の地域的な拠点である千葉県野田市に外国人労働者がたくさん来ていました。南アジアの人たちが多かったです。成田空港で降りると、一六号線沿いに順番に少しずつ入っていきます。知り合いも何もないのに、一番近くの工場に「仕事ありませんか」と言って入っていくのです。そして、一六号線沿いに順番に広がっていきました。もう一つは東武電車です。群馬に向けて東京から千葉、埼玉とその沿線に少しずつ入っていきました。同じ国の知り合いと連絡を取っていきます。当時、携帯電話はあまり普及していません。寮などの電話で、「こっちに仕事があるよ」と言わざると、そちらに集まっていきました。これはすごい活力です。日本人のこれまでの感覚とは全然違う感覺です。野田市はその地域の一つでした。そこには全統一労組天馬支部があり、野田地区労はキッ

コーマン労組が議長で、天馬支部が副議長をやつしていました。

当時、中央執行委員会で、外国人労働者の問題を取り組むのかと議論になりました。「専従オルグは鳥井一人なので、できないだろう」「自分たち日本人のことが疎かになるのではないのか」中小零細のこととて大変なのだからやれない」と、このような議論をしていました。私は「土日だけやらせてください」と言いました。土日は基本的に休みなのだから、自分の時間と

たのが最初でした。それが一九九一年の秋でした。

そのバングラディシュ人労働者から、金属プレス作業で指を三本落としたので、労災申請の手続きをしてくれないかという相談を受けました。病院に行つて驚きました。病院に包帯姿の外国人労働者がたくさんいたのです。これは大変なことが起きている。とにかく労災をなんとかしよう。労災申請の手続きをとりました。そ

してやらせてもらいました。そうすると次から次へと相談がきて、それをテレビや新聞が取り上げるようになりました。それを見た組合員や

中央執行委員の反応が変わってきました。全統一が有名になって、これは良いのではないかと思いました。職場でも会社の経営者から、「これは全統一ではないのか」と言われます。組合員たちは、中小零細の労働組合だと思っていたけれど、社会的に認知されることを気づき始めます。こうして、外国人労働者分会は、全統一労組のなかで、組合活動の領域の一つとして市民権を得て、認められるようになってきました。

春闘討論集会や分会代表者会議などで泊り込み合宿をします。外国人組合員も一緒に参加するようになりました。当時はイスラム系の人が非常に多かったので、朝食にハムができるとそれだけでダメなのです。日本人の組合員は最初のうちは「面倒臭いことを言うな」ハムを取り除いて食べられるだろう」と言っていました。ところが、全統一労働組合が外国人労働者のお陰で有名になると、日本人組合員が外国人労働者の食事の内容に気を遣つてくれるようになります。こうして全統一労組のなかで、移住労働者のことは非常に大きな位置を占めるようになりました。

## (2) 移住労働者と健康安全をめぐる 国際交流連帯

一九九〇年にアジアで初めて香港で安全と健康に関するワーケーションが開催され、参加しました。非常に刺激を受けて帰ってきました。

韓国の源進（ウォンジン）レーヨンの人たちも来ていました。そこでは、職業病として二硫化炭素中毒による精神障害が発生していました。

これは九州の大手レーション工場の設備を韓国に輸出したものでした。韓国でも精神障害が起き、工場を閉鎖し、この設備を中国の丹東に再輸出しようとしていました。当時、労災職業病への補償と全員解雇に対する争議が起きていました。

それで、私も韓国に行って、安全と健康の会議に参加し、源進レーションの労働者支援に関わりました。

一九九三年には、イギリスのシェフィールドで“European Work Hazards Conference (EWC)”が開催されました。全国安全センターから派遣され、外国人労働者に関する取組みを報告しました。報告を聞いた参加者は、日本でも移住労働者問題が起きているのだと非常に驚いていました。

一九九三年一二月には、ハワイ大学で日本の

移住労働者問題をテーマにセミナーが開催されました。そこで発表しました。セミナーで知り合ったグレンダ・ロバーツさん（現在は早稲田大学）や他の先生たちとの繋がりがその後の活

動の基礎になりました。

香港の会議から一九九三年までの関わりが、現在までの関係を決めたなと思っています。その後、EWCに二回ほど行きました。私たちの小さな小さな労働組合も、たくさんの国際会議に参加するようになりました。

他方、ハワイ大学のセミナーから帰った直後に、「炎のオルグ」と呼ばれる事件が起こりました。その事件は、一九九三年一二月一七日、バンガラディシュ人労働者の未払い賃金の差し押さえに立会いに行つたときに、私が経営者からガソリンを掛けられて火をつけられたというものです。その事件が「炎のオルグ」ということで有名になりました。その時に、韓国やヨーロッパの各国から激励の手紙が来て、イギリスの安全健康に関する雑誌の一面の端のところに私の写真入りで事件の内容が掲載されました。韓国からは直接見舞いに来られました。その後、交流が深まりました。一九九五年に、EWCはイタリアのリミニで開かれました。その時に心配されていたみなさんが抱きしめてくれて、国際連帯を実感しました。

## (3) 若者・高齢者・外国人・非常勤公務員 の組織化

一九九五年以降、若者が中心となつた労働組合として、二つ大きなものがありました。一つは上野の「光輪モータース」で、いまも闘争中です。業界で二番手三番手くらいの大きなバイ

ク屋さんの労働組合です。もう一つは荒川区にあった会社で、若い女性がたくさんいて、セクハラとパワハラの多かった職場です。この二つに共通していたのが、「どうやつたら会社を辞められますか」という相談でした。私たちからみれば、翌日から会社に行かなければいいだけですが、若い人々は社長たちによつて完全にマインドコントロールされていました。どうせ辞めるのならば一矢報いてから辞めようと労働組合を結成しました。これは、「ひとりじまい」が合い言葉でした。

つぎに、シルバー・パワーと言えますが、五〇代から労働組合に入つて頑張る人たちの職場が争議（小暮鉤争議）を闘いました。これらは結びついて「負けないぞ」と闘いました。そして、その後の倒産・自主生産闘争に繋がつていったと思います。

外国人労働者は「Everybody is Different」の言葉そのものばかりです。人種も違うし民族も違う。宗教も違う。食べるものも違う。言葉が違う。でもそれがいいじゃないか。それで刺激しあつてやつていこう。三つの合言葉がぴったりきてしまつたのです。

さらに、非常勤公務員として図書館に勤務している女性たちの労働組合を結成しました。五〇代、六〇代の女性たち二人が千葉市の図書館で働く非常勤職員の労働組合を結成して、一〇〇人以上を組織化しました（千葉市非常勤職員組合）。いまはもう一つ非常勤嘱託分会もできま

した。  
そして、最近は、外国人研修生・技能実習生、時給三〇〇円という言葉に象徴される労働者たちについて、取組みをしています。

#### (4) 国際連帯と倒産・自主生産闘争の合流

私たちの倒産争議は職場占拠が一番の得意技です。当時、三河島で、自主生産闘争としてレキ闘争がありました。レイキは業界四番手の業務用冷凍冷蔵庫で、大分県の佐伯に本社がありました。佐伯には造船所があつて非常に労働組合の強いところです。初めに東京の営業所の人たちが経営問題があると相談に来ました。それから労働組合に入つて頑張る人たちの職場が争議（小暮鉤争議）を闘いました。これらは結びついて「負けないぞ」と闘っています。そして、その後の倒産・自主生産闘争に繋がつていったと思います。そういう信頼関係ができました。それ以後、ロサンゼルスのホテルニューオータニ（一九九五～一九九六年）、ニューヨークのオイスター・バー（二〇〇四年）、ワシントン州のタイソン・フーズ（二〇〇四年）と争議を通じて連帯交流活動を進めました。

韓国の労働者との連帯は、「韓国フコク」の労働者たちの問題から始まります。一九九七年に来日した代表団が東京タワーに「登り」「警察に捕まりました。私は新聞でこれを知つて、ほつとく訳にはいかないだろうと、弁護士に依頼し、接見、釈放と取組みました。これが韓国の金属労組との強い絆に繋がります。

つぎに「韓国シチズン」が来ました（二〇〇

三年）。これはJAMがしっかりと下支えしてくれました。この人たちは韓国から遠征闘争として来ます。しかし、十分な資金もありませんから、どうするか。これが私たちの倒産・自主生産闘争と結びつきました。

私たちの倒産争議は職場占拠が一番の得意技です。当時、三河島で、自主生産闘争としてレキ闘争がありました。レイキは業界四番手の業務用冷凍冷蔵庫で、大分県の佐伯に本社があつた。佐伯には造船所があつて非常に労働組合の強いところです。初めに東京の営業所の人たちが経営問題があると相談に来ました。それから労働組合に入つて頑張る人たちの職場が争議（小暮鉤争議）を闘いました。これらは結びついて「負けないぞ」と闘っています。そして、その後の倒産・自主生産闘争に繋がつていったと思います。そういう信頼関係ができました。それ以後、ロサンゼルスのホテルニューオータニ（一九九五～一九九六年）、ニューヨークのオイスター・バー（二〇〇四年）、ワシントン州のタイソン・フーズ（二〇〇四年）と争議を通じて連帯交流活動を進めました。

東京の営業所ビルはもちろん、佐伯の本社も全部押さえました。うちみたいな小さい組合がよくも九州まで行つてやつたものだと思います。寮も職場も全部押さえ込みました。

荒川区の三河島に七階建てのビルがありました。韓国シチズンの労働者たちはそこを宿舎にして、住み込んだのです。たまにはビラ撒きに行つたりするのですが、ほとんどすることがないのです。遠征闘争に來ているのに、やることがなかつたら、当該にとつてはたまらないですよね。宿泊先が闘争の現場ですから、そこで寝食を共にするということで、なんとかもちました。そこに光輪モータースの組合員も住まいを

移して一緒に住み込みました。そのなかで、韓国シチズンの争議が解決しました。

韓国シチズンの後に、日本へ行けば泊まる所もあるということで、韓国山本、韓国バレオ、それからギター製造のコルト・コルテックの遠征闘争団が来日しました。現在は、上野で光輪モータースの職場を占拠していますので、そこが宿舎になっています。このような連帯活動が続いています。

さらに、そこは外国人研修生のシェルターにもなっています。研修生は保護していないと強制帰国させられることがありますので、シェルターが必要です。二〇〇八年八月に山梨事件という大きな研修生の事件が起きました。体中ケガだけで保護されて来ました。ちょうど韓国山本の組合員たちが宿泊していたので、韓国人女性の組合員たちが、中国人の女性研修生たちを介抱して、助け合うということが起きました。

このように、倒産、自主生産闘争の現場、職場占拠の現場が、海外から来た労働組合員の宿舎、あるいは保護している外国人研修生の宿舎になっています。労働運動つて本当にいいじやないかと美感を持つるような運動になってきているのかなど、手前味噌ですが、そう思います。

#### (5) NGOや研究者・学生との連携

労働安全衛生センターの運動と移住労働者の運動が市民運動やNGOとの連携を作り出しています。中小零細の職場の組合員たちが、うちの組

きました。つまり、職場では、労働組合が有効かも知れないけれど、世の中全体で見れば労働組合は必ずしも一番ではない。移住連の全国フ

オーラムやワークショップに手弁当で来る人たちがたくさんいます。労働組合は本当に手弁当てできるかと言わればそうはできない。NGOの運動と連携する時には、労働組合が金を持っているから、力を持っているから偉くて一番だという考え方を捨てなければいけない。下支えを徹底してやらなければいけないです。

全統一がうまくいったのは、もっとも重要な運動課題として安全と健康を設定することによって、東京労働安全衛生センターとひまわり診療所と一緒にして運動を進めてきたからです。いざとなつたら、安全センターから支援を受けようとか、移住連から支援を受けようとか、つながりをつけることで担保しています。地域ユニオンにとっては、支援を受ける担保をどこに置くのかが大変重要です。それを見誤ってはいけないと思います。

#### (6) 開かれた組合事務所

他の地域ユニオンと比べると全統一労組の事務所は人がたくさんいます。一九八八年から退職者を相談員として事務所に受け入れました。相談員でなくとも、退職者や解雇されている人も事務所に来ます。

意識的にやっているのは常に食事の心配をすることです。来た人にお昼の食事とお茶、お菓子を用意することです。初めは私しかやりませんでしたけれども、いまはみんながお菓子を持ってきます。外国人研修生や実習生で保護している人も事務所に来ます。みんなで食事をしたり、お菓子を食べたり、お茶を飲んだりして、

合にも大学の先生が来るのかとみんな誇りに思います。全統一の運動に良い影響を与えて、活性化させていると思います。二〇〇九年にドイツの学生が全統一をテーマに修士論文を書いて、『サワー・ストロベリーズ』というドキュメンタリー映画まで作って、紹介してくれました。私はパワー・ポイントを使って話すのが好きですが、データはほとんどインターンの学生と研究者が手伝ってくれます。いつも、事務所をオーブンにして、学生や研究者を支えているつもりです。全統一のパソコンをいつでも勝手に使つて、データの整理をやつていただいています。ヒヤリングをやつてもらったり、映像編集をしてもらつたりしています。全統一はその点で得をしていると思います。

常にぎやかな事務所になっています。外国人労働者は外国人労働者どうしが相談を受けるという形になっています。私が相談を受けのではなく、バングラディシュ人やパキスタン人、イラン人たちが自分たちで相談を受けます。そういう人たちが事務所にたくさんいます。

いまでは中国人の研修生や実習生がいますので、中国語で相談の電話が掛かってくると、私たちが対応するのではなくて、研修生自身がやりとりをしています。事務所には相談員、組合員、外国から来た人たちなどが常にたくさんいます。専従役職員は四名です。そのうち二名がオルグです。ひとりは私で、もうひとりは外国人分会担当オルグです。残りの二名が書記です。

「中小労組政策ネットワーク」の事務所もありますので、元東京地評のオルグで、私の師匠でもあります平賀健一郎さんがいます。インターナンが常にいます。インターナンとボランティアの学生たち、移住連関係の人たちが来ます。小さな事務所ですが、外国人労働者の組織化を始めてから、そこにいつも人がいます。

全統一の歌に「いつでもドアが開いている」という歌詞があります。そのとおりにいつでもドアが開いています。事務所が『ビッグダイシュー』の置き場にもなっています。正月も夏休みも関係なくいつでも人がいて、夜も遅くまで事務所が開いていますから、いつでも取りに来られる場所として、上野から秋葉原近辺の『ビッグダイシュー』の置き場となっています。それく

らい、事務所には人がたくさん出入りしています。これが全統一のダイナミズムを生み出します。研修生一人につき三万円から五万円とします。三万としても一〇〇人受け入れると三〇〇万円が毎月入って、一ヶ月三〇〇万円。何もしなくても儲かる。五万だつたら五〇〇万円です。年間で六〇〇〇万円とか一億円が入ってきますから、協同組合をやつたほうが儲かるというわけです。

### 3 今後の労働運動のあり方

つくりかえ運動をやつしていくなかで、最近みじみと考るようになつたことは、労働組合をどうしていいたらいいのだろうかということです。全統一労働組合は小さな労働組合です。これまで活力をもつてやってこられたのは良いけれども、それは歴史的に意味があるのか。どのように社会に伝わっているのか。どのように引き継いでいいらしいのか、などを考えるようになりました。私も結構年になつきました。三〇代が中心だった中央執行委員も五〇代、六〇代になつてきています。

#### (1) 個人加盟組合のダイナミズム

個人加盟組合にはダイナミズムがあります。全統一はそのものだと思います。典型例は岐阜行動です。二〇〇五年一二月六日に、外国人研修生問題で、岐阜行動を計画して取組みました。レンタカー四台に分乗して、東京から一五人の組合員で、岐阜県内に一斉に入りました。岐阜というのは外国人研修制度の牙城です。受け入れ協同組合の全国連絡会の会長や事務局長が岐阜にいます。雨後の竹の子のように協同組合がたくさんできていました。なぜかという

と、協同組合をやつてみると、協同組合は儲かるということに気づきます。たとえば、管理費を研修生一人につき三万円から五万円とします。三万としても一〇〇人受け入れると三〇〇万円が毎月入って、一ヶ月三〇〇万円。何もしなくても儲かる。五万だつたら五〇〇万円です。年間で六〇〇〇万円とか一億円が入ってきますから、協同組合をやつたほうが儲かるというわけです。

私たちは、その日に複数の企業に一斉に入りました。向こうもいつか来ると言悟はしていましたのでしょう。翌日には受け入れ各企業に協同組合からファックスが入ります。一つの協同組合ではなく、連絡しあつて一斉にファックスを入れたのです。その文書が面白いのですが、「いまこの岐阜県内を世界統一労働組合が専門知識を持つ弁護士や不法就労の中国人、ヤクザと一緒にになって回っている。こういう脅しに屈せず頑張ってもらいたい」とありました。私もその現物を見て驚くというか、笑ってしまいました。いつのまにか全統一が「世界統一」に一気に出世してしまいました。そういう事件がありました。

この時のこととはいまでも自信を持っています。一五人は職場から動員したのです。その後も続けて行かないと研修生たちが使用者に何をされるかわからず危険ですから、五人六人と新幹線で毎週動員しました。しかも、各職場から動員して向こうに行くと、彼女らの手料理などを

一緒に食べて帰つてくるわけです。その宿舎のひどさを実感して帰つてきます。これで全統一は大幅な出費をしました。全統一の規模から考えると大きな出費ですが、それでもやろうといふこととなりました。

オルグや一部の役員だけではなく、職場から動員することはとても大切です。そういうダイナミズム、職場から動員して、一気にやろうという判断、相談してやれるという機動力は個人加盟の労働組合でないとできないことだと思います。

## (2) 産別組織と個人加盟組合の運動をどう組み合わせるか

個人加盟の労働組合と、それを尊重していたけるような産別組織がないと、私たちはやりようがありません。産別組織が縦の運動を作つていつもらうのに対し、私たちはアメーバー的な運動を作つていきます。労働組合の三つの役割とこのアメーバー的な運動という概念は、明治大学の東條さんから教えてもらいました。アメーバー的な運動と産別のネットワークをどのように組み合わせていくのか。それが今後の日本の労働運動を考えいくにあたり、大変に重要だと思います。いまがチャンスでもあると思っています。

私のイメージでは産別組織が個人加盟組合を尊重してくれさえすればうまくいくと思います。私たちも常に尊重しているのですが、産別組合

が個人加盟組合をどう尊重してくれるのか、私たちの価値をどう理解してくれるのかということに尽きると思います。私は、たとえば鉄鋼大手の大工場を見たときに、とてもじゃないけれど私の発想からは組織できないなと思いました。それを日常運営でやっている産別や単組はすごいなと思います。私たちがそういう風に見ていることも理解してくれているのかなと思います。

個人加盟の組合や地域ユニオンの運動はいまこそチャンスではないかと思います。様々な個人加盟組合や地域ユニオンをネットワークしていくことを考えていきたいと思います。

## (3) 経営感覚

経営感覚のない労働組合はダメなのだとしみじみと考えています。この「経営」を金儲けだと勘違いしている人がいます。経営というのは金儲けではないのです。経営ということについて真剣に考える企業経営者というのはやはり素晴らしいです。そういう人は企業の人間関係について非常に良く考えていました。私は様々な争議を闘つっていくなかで、素晴らしい経営者に出会うことがありました。この人のもとで働いてみたいと思える経営者がいます。ひとりは東京都労働委員会の使用者委員もしていた方ですが、素晴らしいと思いました。それ以外にも何人か中小企業の社長で、この社長はいいなと思う人はいます。これらの社長は金銭感覚だけではなくて、人に対する感覚が非常に優れています。

人間にに対する経営感覚を持っています。その経営感覚を労働組合の人たちがどれだけ持つているのか。人を大切にすることについて考えなくてはいけないと思います。

## (4) 政権交代

政権交代下の労働組合のあり方を考える必要があります。いま、連合はどの程度やれているのか。ナショナルセンターとしての連合は、政労使のスリード・パートナーシステムの一角に位置します。連合はすべての労働者を代表できるのか。個人加盟の労働組合、小さな組合、NGOが取り組んでいる問題についてどの程度関心を持ち、取り上げることができるのか。これらは非常に大切なことだと思います。私がそれを言うのはちょっとおこがましいと思いますし、私の側から言つても、あまり意味がないのかもしれません。これまで、連合がどうなるか、あまり関係ないと思つていました。しかし、そうではないと思うようになりました。

産別組織と個人加盟組合の組み合わせで考えると、当然、連合がどの様に動くのかということは非常に重要なこととなってきます。政権交代して、ますますそれを実感しているところです。政権交代は民主主義のなかでの出来事ですが、その民主主義を労働組合はほんとうに理解できているのか。民主主義社会のなかで労働組合はどういう役割を与えられているのか。いましっかりと認識する必要があると思います。

政権交代して、変化があつたと感じています。

です。

たとえば、驚いたことには、私がある省庁に入る時に検査がなかつたことです。まあ大臣に会いに行つたわけですが、今までならば約束していたとしても、入館する際に身分証明書や手荷物検査を受けて、さらに部屋まで人が付いてきました。今回は省庁の前に行くと「移住連ですか」と質問されて、「どうぞ」と言われて入つてから一切検査がなくて、エレベーターに乗せられて、何階に上がって出て右に行くように言われただけで誰も付いて来ない。これには驚きました。

NGOの人たちは、非常に素晴らしいところもありますが、NGOのなかの労働条件を言うなどいうところがあります。職場の問題はさておいてとなるようです。その調子で移住労働者の問題を見てもらつてはまずいと考えています。移住労働者を上から助けるのは困るのです。これはおもしろい傾向ですが、助けて、困つておるとと言うと取り組むのですが、移住労働者が意外と元気にやっていると、あまり応援に来ないのです。

省庁交渉していても、相手方の官僚の対応が変わつてきました。ただ、そのことが実際の政策の変化にどう繋がっていくのか。省庁交渉はイメージできるのですが、法案を一緒に作ろうというイメージにはまだ出でません。いま移民庁を作るようになって、法案を作るところまでは研究者と一緒になつて、法案を作ることで準備しなければいけないと想います。

「働く仲間 移住労働者」と移住連でずっと

言つている言葉です。仲間であり、一緒にやつていくのだという、「ヘルプ」ではなくて、「サポート」だと。ヘルプもサポートも英語でいうとそんなに変わらないと思うのですが、マジックにかけてそう言つています。労働組合は、そういう移住労働者問題のなかで、非常に力を發揮できるのです。移民庁を作るようにも移民政策の提言を移住連で出しています。移民庁を作ることについて、ナショナルセンターや産別組合はどうほど理解していただいているのか。この移民庁をつくることと、次の社会で労使対等原則が担保された多民族多文化共生社会をつくつて行くことを、日本の労働組合はしっかりと認識していくかなければいけないと思います。これまで单一民族国家論を前提とした労働運動でしたから、多民族多文化共生社会を前提とした労働組合運動は、産別組織と個人加盟の労働組合を

組み合わせることと同じくらい、労働組合にとって大切なことであると思います。

(とりい いつべい)