



合同労組運動の歴史

全国一般 東京一般労働組合会長

松井保彦 氏にきく



ききて：戎野淑子

(立正大学経済学部教授)

戎野 本日はお忙しいところ、誠にありがとうございます。今回、『日本労働研究雑誌』では「合同労組」についての特集を組むこととなりました。ついては日本における「合同労組」運動の創始者でいらっしゃる松井様に、これまで活躍してこられたご経験から、色々貴重なお話をお伺いできればと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、まず最初に、松井様のご経歴や労働運動に入られたきっかけあたりからお聞かせいただけますでしょうか。

*「合同労組」運動成立の契機

松井 私は、自分がなぜ労働運動の世界に入ったのか、不思議でしょうがないですね（笑）。労働運動に関わる最初のきっかけになったのは、学生のときに参加した砂川基地反対闘争です。私は、日本がハワイの真珠湾を攻撃し、「大東亜戦争」を開戦した年に「国民学校」に入ったのですが、3年生のときにアメリカ軍の日本への最初の空襲で、東京に爆弾が落ちて、軽井沢に疎開しました。東京が空襲を受けたとき、防空壕の中において、爆弾の落ちてくる音など、いまだに耳から離れません。ヒューッと音をたてて爆弾が落ちてくるのです。地べたが揺れ、すごい衝撃を受けます。そんな経験をしました。それから疎開先ではじめにあって、かなりつらい思いをたくさんしました。われわれの世代は、子どものときから戦争と直にぶつかっているわけです。そういう経験をしていたので、戦争だけはやってはいけない。その思いがあって、学生時代に、砂川基地反対闘争に参加することになったわけです。当時は基地の近くの小学校が、闘争参加者の寝泊まりの場として講堂を開放してくれました。そこに農民が学生1人について寝袋がわりに米俵を1俵ずつ提供してくれました。みんなその中で寝ました。

戎野 それはすごいですね（笑）。

松井 私が、その講堂の管理責任者だったということから、なかなかやるじゃないかということになって、その後、学生運動に参加するようになりました。でも就職の問題もあるし、3年生までは活動しましたが、4年になってからは就職活動に入り、それで、就職して、まじめに働いていたのです。ただ後輩が活動に参加する中で、しばしば相談に来ましたので、それらにアドバイスをしたりはしていました。

そうしたところ、60年安保反対闘争が起きて、あ

る日、勤め先に、後輩がデモの指導に来てくれませんかと誘いにきたので一緒に行きました。それが樺美智子さんが亡くなった6月15日でした。私は学生時代に、樺さんのお父さんの社会学ゼミに加わっていたので、個人的にもよく存じ上げていたのです。当日お父さんが「松井君、うちの娘がどうも事故を起こしているんじゃないかと思う」と言ってこられたのです。そこでお父さんと一緒に探しました。現場では大混乱でわからなかったんです。そうした大混乱の中で、私自身、機動隊に警棒で殴られて肋骨が3本折れてしまいました。医者から安静3カ月と言われたのですが、会社へ行って、安保闘争に参加して怪我をしまったとはもちろん言えなかった。結局自分から仕事をやめることを決めていました。

治療中に先輩から、「どうせ休んでいるなら、下町の労働者の生活というものを少しみてみないか」と誘われて「鉛筆工場」へ連れていかれたのです。すると中学校を出たばかりの女の子たちが頭に白いずきんをして、作業をしていました。先輩に連れられてその女子労働者の一人の家庭に行ってみると、6畳一間と狭い3畳間しかないところに大家族で住んでいて、裸電球の下ではアブラムシがいっぱい飛んでいる。そういう生活があるということを目の当たりにしてショックでした。その帰り道に先輩から、「あの状態の労働者を、みんなの力で労働基準法の通りに働けるようにしないか？ まともに処遇されるようにしないか？」と居酒屋でオルグされて、地区労の仕事を手伝うことになりました。それが私の労働運動の始まりです。

そうして組合事務所で機関紙の手伝いなどをしていたあるとき、葛飾の日教組の書記長から、日教組本部から葛飾教組に回ってきたという一通の手紙を見せられました。そこには葛飾区に宮崎県から集団就職をきていた子どもの実態について、赤裸々な訴えが書かれていました。それによれば、あるおもちゃ会社で、募集要項にあった会社案内では、立派な環境の整ったところだと書いてあるのに実態は全く異なり、劣悪である、と記された手紙でした。そこで当事者である子どもたちに話を聞きにしてみることにしました。当時、いきなり子どもたちをたずねていっても会わせてもらえませんかから、郷里の先輩ですと名をって子どもたちの寮に潜り込んで、夜な夜な話をききだしました。すると本当にひどい実態だったので、組づくりを始め、そうして組織化に成功したわけです。そ

れが、私の活動の始まりでした。そこから、次から次へと組合づくりを進めました。当時は、東京で一番組織化を進めたオルガナイザーというので、当時の東京地評から表彰されたこともあります。

組合づくりを進めるなかで、私は同時に労働者の技能について関心をもちました。物をつくるときに、どういう機械を使うのか、どういう技能を必要とするか、つまり一人前の労働者になるためには、どういう過程を経て、どういう修業がそこにあったかということを書き留めておいて、人の経験を学ぶということを整理しました。

そうすると、新しく組織化されてきた人がどんな職種の人でも、これは誰々さんと同じ職種に該当しているとなれば、その人から聞いた話を頭に置いて対応すればいいわけです。自分の経験したことでやろうとすれば数年かかることも、人の経験を学んでおけば、短縮できるわけじゃないですか。そういう集積でもって組合づくりを進めていきました。同時に工作機械の操作も習いました。「他人の経験」を生かす努力です。

戎野 中学校卒業の子どもさんが対象だと、組合をつくるといってもなかなか説明が難しかったということはありませんでしたか。

松井 そうですね。当時は圧倒的多数が集団就職で来る労働者ですから、中卒ですよね。その子どもたちに労働法の三法を説いて聞かせても、ちんぷんかんぷんなわけです。理解ができたとしても、それで何なんだとなってしまふ。

ですから、まず人間の働く権利というのは、実は社会的に保障されているんだということを説明しました。そして、その権利がきちんと保障されていないときの手助けとなるのが、労働組合だということを説いたうえで、「いま、私たちは組合をつくっているけれど、1人でも入れるからあなたも仲間にならないか」と誘うことから始めたわけです。ピラを配る、電柱にポスターを貼る、1人来たら、その友人にも話をする。人から人へと活動を進めていきました。

1960年頃は、社会インフラが充実してなくて、今のように公民館などありませんでした。そこで、どこで勧誘活動をしたかという、東京電力の料金支払いサービスセンターの相談室です。そこを貸してもらってました。当直する職員の中に中小企業の組織労働者の運動にも、手助けしてくれる人がいたということです。ですから、合同労組というのは、自分たち

だけでできるというものではなくて、支援者が周辺にいて、初めてその機能と役割が生かせると思いました。合同労組には、必ずそこに協力してくれる人、支援してくれる人が欠かせないということです。それから私がこの活動を始めるときに、まず読んだのが戦前の弾圧下での活動をまとめた渡辺政之輔の著作です。昭和5年に出版された本から労働運動の基本というものを学びました。

戎野 大学時代からこのような勉強をされていたのですか。

松井 きっかけは砂川闘争に参加したことですね。先ほどもいいましたとおり、私は戦時下の「国民学校」時代に農村に疎開していたので、農民が土地を取り上げられるというのがどれほど辛く、悲しいことであるかが、実感としてわかりました。その闘争を契機に労働運動にたずさわるようになったわけですが、先ほどの渡辺政之輔さんの本をはじめとして、石川吉右衛門先生や大河内一男先生の本などを読んで学びました。

*「合同労組」組織化活動の当初の苦勞

戎野 合同労組組織化の活動を進めていく際に、大変だったこと、苦勞されたことはありましたか。

松井 まわりの人がずいぶん手助けをしてくれましたが、地域の支援の下で、最もお世話になったのは都労委の委員をされた全通の成嶋久雄さんです。成嶋さんは、未熟なオルグを支えるために「昇給がとぶ」というハンディまで負って、支援していただきました。労働者から労働相談も持ち込まれるようになって、組合づくりはととも順調に進みました。例えばこんなこともありました。組合をつくるにはどこへ行ったらいいでしょうか、といて交番にききにいった人がいたのです。そうしたらお巡りさんが、あそこでよくピラまいてる人がいるよとか、あその会社にいつも旗が立っていて組合があるみたいだから行ってみたら、とか教えてくれたと。当時のお巡りさんというのは、そんな親切心があったのですね（笑）。

戎野 当初の活動資金はどうされていたのですか。困られたことなどはなかったですか。

松井 最初の頃は、大学教員の身内のところに寄宿し、アルバイトをしたり、親から小遣いをもらったりして生活しながら活動していましたが、その後組合員がだんだん増えてきて、組合費の中から5000円の給

料がもらえるようになりました。ただ、当時私は勤めていた企業からは約2万円くらいもらっていましたので、4分の1ですね。

戎野 収入は少なくなっても、活動が大事だとお考えになったわけですね。

松井 そうですね。なんといっても集団就職の子どもたちを見ていましたから。だまされた子どもたちの姿を見捨てるわけにはいきませんでした。

戎野 そのように次々と組合づくりに成功されていきますと、経営側が警戒するというようなことはなかったですか？

松井 ありましたね。私のオルグ活動についての「回状」が地域の経営者間にまわっていました。歯車を製作する会社に、組合加入の通知書を持って訪ねると、経営者が「ついに来たか」と「がく然」としていました。長期争議の中で、警察の機動隊が来たこともありましたし、経営側が暴力団をいれてくるなんていうことはしょっちゅうでした。そういう実態が当たり前の時代だったんです。その体験が、後の労使関係に大変役に立ちました。

戎野 激しいですね。

松井 怖い思いもずいぶんしました。暴力団に取り囲まれてね。しかし、周りから助っ人がたくさん来てくれるのです。例えば一番強力だったのはガス配管工労働者の人たちでした。当時はみんな請負労働者で、全国一般が組織していたのですが、暴力団が介入する争議になると、いつも助けに来てくれました。実はイギリスの一般労組の当初の主力はガス、水道の配管工労働組合です。

戎野 経営側はそれによって話し合いに導かれていったのですか。

松井 そうですね。われわれはこうした仲間の応援を得て、腕力でも互角に勝負しましたので、最後は和解ということになりましたね。

戎野 周囲の人脈がすごくお有りで、いろいろなときに助けて下さる方がいらっしまったわけですね。

松井 そうですね。いろいろな人間関係ができたということが、労働運動を進めていく上でとても手助けになりました。

戎野 たとえ立場は違っても、目指しているものは一緒だったということでしょうか。

松井 よりよい労使関係をつくらうという点では一緒ですからね。これまでの日本の企業別労働組合は、

自分の会社の枠内だけ、しかも派遣労働者だとか臨時工といった非正規の人たちには手をさしのべて来なかった。ですからわれわれのような合同労組がやらざるを得なかったわけですが、それを理解してもらうには人間関係が必要です。理屈ではないんですね。他労組から助けてやろうかという気持ちをもってもらえると助かるんです。

戎野 組合をつくられるときに、企業別組合ではなくて、合同労組という形をとったのは、やはり中小企業を対象に考えたからということでしょうか。

松井 そうです。最初に組織したのが下町の規模300人のおもちゃ会社でしたからね。鉛筆工場、ガラス工場、旋盤工場、ねじ工場、木工場、靴工場など本場にいろんな職場を組織しました。そして行った先では必ずその会社の技術・技能について、勉強するように努力しました。2番目に組織した会社が木型の会社だったのですが、そこで実際にゴルフヘッドの製造工程の機械操作を実地に一から教えてもらったことがきっかけで、この経験が基になって、それからは組織した職場では組合員から「ものづくり」の工程を必ず教えてもらうことにしました。実際に作業を教えてもらうことで、その労働者とうちとけることができましたし、その後同じ職種の工場を組織化するときに、こうした知識は組織化の話をしていくうえでとても役に立ちました。いきなり、労働法とか組合とかいってもなかなかきいてもらえませんが、こうした技術の話などをしていけば、双方が先生役で相互理解が深まって、いろんな話がしやすくなっていったわけです。

それからこうした組織化を進めていく中で、合同労組の機能を生かしたかたちで、例えば新しい機械の導入が遅れ、業績が傾いて倒産した会社があった場合、その工場の組合員の労働の能力を生かすかたちで、組合員のいる他社の工場に紹介して働けるようにしてあげる活動もしてきました。

戎野 能力ある労働者に活躍してもらおうという意味では、経営側としても喜ばしいことですよ。

*「製図」学校の設立

松井 労働能力向上のために必要なことをやろうというので、私は「製図」学校というのを南葛会館（東京一般労働組合事務所）で開いたんです。この会館は、1970年に組合の「砦」として組合員の資金カン

パによって、建設しました。その中で技能「塾」を構想してありました。それで、「製図」学校というのをずっとつけてきました。東京工業大学の講師をされていた先生にお願いをして、講師料は払えないけれど、集団就職の組合員たちに図面を読めるようにしてくれないかと頼んだのです。ボランティアで来てもらいました。当時は中卒、工業高校以外の高卒で働いて来ているので、労働者は図面なんでももちろん読めないのです。その頃から町工場でも、ものづくりの量産化が進み、発注先から図面が出て、ものづくり・加工をする時代になりました。図面が読めることが労働者にとって大事だった。それで「製図」学校を開いたのです。その受講生が、組合の活動家になっていきました。

戎野 始められたのはいつですか。

松井 1970年の4月から始めました。

戎野 その学校に来られたのは、中学校卒業の方が多かったのですか。

松井 普通高校卒の人もいましたけれど、多くは中卒でしたね。

戎野 このあたりの工場の人たちですか。

松井 そうです。ガラス工業とか、金属加工の下請、工作機械のメーカー、製鋼会社、木工もいたし、いろんな製造業の下請の人たちがいました。

戎野 授業はどのくらいのペースで行われ、毎回どのくらいの人数の方が参加されたのでしょうか。

松井 週1回で、毎回会場いっぱい来ていましたね。図面が読めるようになるためには数学ができなければいけないんですが、数学と言うとだめだから、彼らが日頃仕事でなれている図面から教えていきました。それで、各人自分の職場の仕事に該当していて必要と思われるところをピックアップして、先生に教えてもらう。こうやるとこうなるよとか、そこをこうするともっとスピードアップできるよ、とか教えてもらいました。授業料は無料ですが、教科書代だけは払ってもらっていましたね。「寺子屋教育」です。

戎野 それは、組合員が口コミ等々で広めたのですか。

松井 組合で募集してやりました。会社からは感謝されました。

戎野 それはそうですね。社員教育は、多くの場合、普通会社側がお金を出してするものですからね。

松井 このあたりの中小企業は町工場が多く、会社がお金を出して教育をするようなところはありませんでした。この南葛会館（労働会館）をつくった理由の

一つには、そういった勉強の場所にしたいという考えがありました。

*「組合年金」の創設

松井 ある年、組合員の厚生年金加入実績調査を行いました。そのデータから中小企業に働く労働者の多くが、企業を移動し、1年、2年という細切れの働き方をしている、40代でみると平均5回ぐらい転職していました。今でこそ社会保険制度もきちんと整備されているので、未加入者はなくなりましたが、当時の会社は、労働者が職場を頻繁に変わるために、2分の1の使用負担をきらって、社会保険料をきちんと払わないところがたくさんあったのです。労働者側でも当時実際に年金を受給している人が多くなかったので、あまり実感がなくて、「手取りが多い方がいいかな」となっていました。結果的に無年金期間ができてしまった人が多いことがわかったのです。

その調査のデータから、個人年金システムをつくらなければいけないと考えまして、1985年に組合年金「ふれあい」を創設しました。日本で組合が個人年金を最初に始めたのは日教組でその次が全電通、3番目がわれわれの組合です。

戎野 年金の原資はどうされたのですか。

松井 闘争生活資金として長年貯めてきたものがありましたので、それを組合年金の原資として組合員一人ひとりに組合加入年数の実績に基づいて配分しました。

いま、毎月の公的年金とは別に、組合年金が入ってくるので、受給組合員にはとても喜ばれています。亡くなったときには弔慰金も差し上げています。独身で亡くなった組合員の親御さんから、遺品を整理していたら組合手帳が出てきた、とご連絡があって、弔慰金をお支払いし、感謝された例もありました。

私が共済制度を始めようと最初に思ったのは1960年代の初めです。親が亡くなったのに、お葬式を出すお金もないという組合員が、労金から資金を借りたい、というのがきっかけでした。親のお葬式ぐらいできるようにしてあげなければいけないし、ましてや組合員本人が亡くなったときには、家族が困らないようにしてあげなければいけないと思いました。葬式の葬具の基準は3段5段7段とある中で、当時の組合員の葬式は3段が通常でしたので、組合員家族の葬式費用を助けることから共済制度によって、5段の費用を

給付しています。

現在、組合員が亡くなった場合、弔慰金として250万円を家族に給付しています。「ゆりかごから墓場」までの共済制度です。慶弔共済から、さらに組合員の生涯をカバーする「個人年金制度」まで発展させてきたわけです。

戎野 本当にいろいろな活動をされてきたんですね。

松井 われわれの運動というのは、つまり働くこと、生活すること、すべての生活にふれるものであるべきだと思っているのです。欧米の組合というのは「横断的」な運動です。企業に委ねているのは、日本だけじゃないですか。それはイギリスの運輸一般とアメリカのチームスター労組に、それぞれ1カ月間勉強に行ったことがあるんですが、その際にしみじみ日本の企業別労働組合との違いを実感しました。文献的には中央大学の小林端五先生から学びました。

*ピースキャンプ

松井 私たちはなるべく生活次元でも交流できるようにということで、その取り組みの1つとして、1982年から毎年ピースキャンプというのを続けてきています。2泊3日で富士五湖に行っているのですが、組合員が家族ぐるみで参加しますので、定年退職した人から、小さい子は3歳ぐらいまで、本当に幅広い世代が集まります。そこで芽生えるものはたくさんあるんですよ。組合の話だけではなくて、子どもの遊び、仕事・技能、平和の話だとかをしていく中で、人間関係も広がりますし、様々な職種の人が参加していますので、色々な情報交換もできます。

戎野 今、そういう機会が少なくなってきてしまっているのですよね。

松井 そうなんです。そういうコミュニケーションをすることがないですからね。

戎野 長く続けてこれたというのは素晴らしいですね。継続がなかなか難しく、参加者が少なくなるとか、企画をまとめる人がいなくなってという理由から、途絶えてしまうところも多いですからね。

松井 これからもこの取り組みは是非続けていきたいと思います。

*国際交流

松井 国際交流の取り組みも続けています。主には中国との間で行っていて、私が最初に行ったのが総評

民間から1972年、東京一般労組の事業として最初に訪中団を組織したのは1978年です。現在まで訪中団を派遣しています。駐日大使になり、本国では外務次官をされた楊振亜さんとは、私が学生の時に取り組んだ、アジアの青年のフェスティバルで知り合い、その後文通していました。この方とは文革のときに一度連絡が途切れてしまったのですが、あるとき連絡があって、駐日大使館の一等書記官として日本に赴任の知らせがあり、交流が復活しました。

先ほどいいましたように、私は製図学校というのをやってきました。中卒の組合員というのは専門性が弱いので、企業でどうしても低く見られがちだったんですが、それが図面が読めるようになることで資質がグンと上がって、今までは上司の言うとおりにしかできなかったのが、自分からクリエイティブな仕事ができるようになりました。

これは日本国内だけでやっているのではもったいないと思いましたので、中国の人たちにもそうした機会を提供したいということで、例えば日本で必要となくなった工作機械などの図面を提供し、その工場の生産力のアップに貢献してきました。後にその工場内に、私がこの工場に与えた功績の「碑」が建立されました。

それから、中国の研修団が日本に来たときは、町工場の見学に連れて行くということもしています。特に、その工場でしかできないというような技術をもっていて、日本でトップクラスといわれる大企業の部品をつくっているところに案内し、「人数は少ないが、ここでやっている仕事の技能というのは大変なものなんだよ」と説明するんです。こうした優れた技術・技能というものが日本の新技術開発の礎になって、大企業を支えてきたということを中国の人たちに伝えていきます。今年も中国民营企业の工会幹部が研修に来ます。工場見学もします。

*総評、連合、企業別組合との関係

戎野 全国一般と総評、また連合、企業別組合とのご関係について、どのようにお考えでしょうか。

松井 連合に加盟するには、全国一般は大変でした。私が全国一般本部に出ていくことになったのは、総評時代なんですけど、変わった運動をやっているということで異色に見えたんでしょうね。自前の鉄筋4階建の事務所もつくったりしていましたし。団結権も争

議権も交渉権も一つにしていて、500人いる職場、2人の職場など、われわれが組織している職場の協定書はすべて東京一般労働組合の委員長名で締結しています。個人加盟労組としては、当然のことです。しかし、合同労組といいながらそれを日本的に崩して、企業単位にしてしまっているのが現実です。応用は必要ですけれども、原則は崩さないで、さまざまな応用を原則のもとに発展させる。組織原則は崩さない。それが大事だと思います。

残念なのは、総評時代は理論面、運動面でナショナルセンターとしてわれわれの運動をバックアップしてくれていたのですが今はそういう雰囲気はありませんね。だから何から何まで自前でやらなくてはいけない現状です。労働者の底辺をボトムアップする運動的、組織的、実態活動こそ、いま必要な課題だと確信します。

*組合員像の変化

戎野 今、労働者の働き方が多様化していますね。こうしたことは今後の個人加盟のあり方に大いに関係すると思うのですが、いかがでしょうか。今、組合員に非正規労働者もいらっしやいますよね。

松井 もちろんいますよ。最近ではやはり増えています。

戎野 雇用形態や労働時間等々に一切関係なく、どのような人でも組合には入れるわけですね。

松井 そうです。すべての労働者が労働組合に加入する権利を持つてるわけですからね。

戎野 そうですね。

松井 本来労働法、労組法はオープンなものじゃないですか。平たくいえば、僕は労働法どおりやっているわけですよ。この会館だって、みんなのものということで、法人登記して、組合としてこの会館を保有しているのです。

戎野 今、東京一般労組には数千名の方が加入されているということですが、どのような人が多いのですか。

松井 やっぱ第3次産業、つまりサービス業の人が増えていて、製造業型は減っていますよね。ただ、組合員の圧倒的多数は今でも製造業型です。

戎野 人数の内訳というのはおわかりですか。

松井 組織している多様な製造業と非製造業とは半々です。また個人加盟の組合ですから、失業した人たちも組合員として実在しています。

戎野 組合に入るのは失業者でも大丈夫ということですが、組合費を払えばいいということですか。

松井 そうです。ただし失業中の場合、組合費は1500円です。そして「郵便の振替制度」を活用しています。この制度を活用している組合員の多くは、共済制度に加入する組合員です。

戎野 失業者に対しては、どのような支援を行っているのですか？ 具体的活動について教えてください。

松井 失業者には「準組合員」という制度に加入してもらっています。死亡の場合250万円の弔慰金を支給しています。共済会費は毎月1000円です。加えて組合年金の制度に加入できます。

戎野 また、組合員の方の組合に対して求めるものが、変わってきているということはありませんか。

松井 倒産や閉鎖された企業の未組織労働者の中に権利ということを意識している労働者がいる一方で、未組織企業が倒産、閉鎖したケースの場合に、組合を利用するというか、困ったから、組合費を払ってでも何とか窮地を脱しようとするケースがあると思います。でもきっかけは何でもいいと思うんですよ。要は組合に一度入ってくれば、後は組合というものはどうものかということ、われわれが「からだところ」にどれだけ伝えていけるかで、決まります。

戎野 一人で訪ねてこられる方も結構いますか？

松井 いますよ。中には、お母さんが通り道で知っていて、息子が「クビ」になったときに、あの「一人でも入れる組合」と掲げている看板の組合会館に行ったら？ とすすめたという事例も、つい最近ありました（笑）。

*今後の合同労組の役割・課題

戎野 全国一般も含め、組合というものの今後の役割や課題についてお考えをお聞かせいただけますか。

松井 私たちの時代というのは、総評という、中小企業の経営者から「反社会的」組織扱いを受けたわけですよ。連合はそういう扱いは受けていないですよ。

戎野 そうですね。

松井 それはナショナルセンターが変わったからという違いだけではなくて、社会全体の労働運動に対する接し方、見方が変わってきたということなんだと思うのです。よく言えば労働組合の存在が普遍化したということかもしれませんが、他方で労働者から労働組合運動の存在感が薄くなっている、労働者の意識から労働組合運動への関心が希薄になっている。それから今の企業別組合で組織化できている労働者は大企業・

中堅企業に多く、中小企業や派遣会社の労働者はどれほどいるかという、ほんとにわずかですよね。ですからこれからは、大半の組織化されていない人たちに目を向けなくてはいけないのです。

戎野 非正規労働者で企業別労働組合に入れる人はまだまだ少ないですし、失業者では行きどころのない人も多いですね。

松井 そうですね。労働運動を企業との関係だけで考えると活動の範囲がせばまってしまうけれど、労働者との関係で捉えていけば、労働運動は広がるのです。やっぱり労働運動というのは人間関係じゃないですか。弱者同士が助け合うという人間関係、そしてヒューマニズムを忘れてはいけないと思いますね。

*さいごに

戎野 最後に、これまでご活動されてきて一番辛かったことと、一番うれしかったことをそれぞれお聞かせください。

松井 一番悲しかったことは、企業倒産ですね。中小・零細企業の場合、経営者も労働者も悪いわけではないのに、様々な政治的・経済的変動で、そのしわ寄せを受けてしまう。例えば最近国際化ということで大企業が海外展開していますが、そうなると中小の下請け企業には発注が極端に少なくなります。下請の経営者が一生懸命努力しても、どうにもならない問題です。例えば、下請取引に関する法律があっても、取引関係上機能していないのが現実です。そしてその最終的なしわ寄せは結局は労働者にきてしまう。そこが問題です。

だから私たちの中からは、「労働運動」とは、すな

わち「生活のすべての側面にふれる運動」だという捉え方が出てくるわけです。働くこと、生活することすべてに対する運動だと。そこから具体的なものとして、労働だけにとどまらない法律・生活相談とか、共済制度や組合年金だとかといった生活分野の活動が生まれてきました。労働運動はいわば労働者の助け合いの運動ですから、それを権利から生活の次元まで貫徹するということなんです。

戎野 では、一番うれしかったことをお聞かせください。

松井 組織した組合員と対等に、いつでも「情熱的」につき合えるということでしょうね。あのときどうだったね、こうだったねと、だから今がある、と話し合えることはとてもうれしいですね。

最後に、私には一つの教訓があります。学校を卒業するとき、学校の大先輩である明治、大正、昭和を一ジャーナリストとして過ごした長谷川如是閑先生からいただいた色紙、それは「人の世のやま路は険ししづしづと 心の脚もて地をふみていけ」という言葉です。

合同労組運動 50 年をふり返ってどれだけ言葉の内実の実践ができていたか、自問自答するばかりです。

戎野 本日はお忙しいところ、誠にありがとうございました。

(2010年7月27日・東京にて)

まつい・やすひこ 全国一般東京一般労働組合会長。主な著作に『合同労組運動の検証——その歴史と論理』（フクイン、2010年）など。

インタビューを終えて

松井氏は、これまでに数冊合同労組に関する著書をご執筆されているが、今回直接お目にかかりお話をお伺いする機会を得られたことによって、ご著書からではわからない組合活動の背景にある松井氏の生い立ちや信念、お人柄に触れることができ、新たな発見も多

かった。そしてまた、現代における合同労組の重要性も改めて実感した。誌面の関係上掲載できなかったインタビュー内容もあり、そこには、我々が現在の社会を見つめ直さなければならない課題も多く含まれていたと思う。そこで、簡単ではあるが、最後に以下の2

点についてコメントを付してまとめたい。

1 “社会性”

松井氏の労働組合活動の原点には戦争体験があり、戦後の混乱する社会の中において、「日本社会を良くしたい」「皆が安定した生活を送れるようにしたい」という強い思いがあり、その実現のために向け自己犠牲も辞さない決意があった。会社を辞め、自らの収入が4分の1程度に低下しても、貧しい人の生活向上のための組合活動に専念される。この決断について躊躇することはなかったのか尋ねたところ、「不当な労働条件下で働き、苦しい生活を送っている人々を見ていられず、放っておけなかった」と話された。

また、松井氏の高邁な志に対して、様々な場面で多くの人が支援してきたことにも驚く。自分の生活や仕事に直接関係なくても、氏の活動に駆けつける人、活動場所を提供する人、多方面で活躍し支援を行う高校時代の友人、さらに経営者、総評、企業別労働組合など、立場や考え方が異なっている、氏の志に共感し労働運動に理解を示す人が多数存在していた。松井氏は、様々な難局を乗り越えてこられるにあたって、「それは人間関係によって支えられてきた。人間関係こそが最も大切であった」と幾度となく強調されていた。わが身のことを二の次にして人々の生活向上に努める松井氏の生き方に、当時共鳴した人が多かったであろう。

現在、日本の社会を見てみると、「社会のため」「国民のため」との掛け声は盛んであるが、自己犠牲を伴う活動を見ることは少なく、結局は自分の利益につながることは放置されていると思われることさえある。職場でもお互い助け合い、教え合う姿勢が薄れ、自分のことばかり考える姿勢が昨今問題になっている。社会全体の視点から物事を判断し、自らの行動を律する人材が少なくなったのであろうか。社会のために尽くす真の志あるリーダーが失われ、その「志」を支える社会性ある国民も少なくなったと言えよう。

2 労働組合の役割と意義

合同労組の最大の特徴は、失業者も含めた、いかなる労働者も視野に入れた広義な労使関係¹⁾を対象としているところである。離転職が多く、中小企業の倒産が少なくなかった当時の環境の中で、企業別労働組合では対応が難しい問題に取り組んできた。そして、雇用確保への直接的な対応の他、労働者の就業能力向上のための教育、年金や共済などの生活保障等、労働者の生活全体を視野に入れた労働環境の向上に努め、社会的に重要な役割を果たしてきたのである。

今日、就業・失業構造が変化する中、中小企業のみならず大企業の倒産も珍しくなく、離転職者は増加し、失業率も高止まりの状態になっている。日本社会にはかつてない雇用不安が広がり、その深刻さは増すばかりである。そこにおける企業別労働組合の重要性は言うまでもないが、組織率が18%台であることから分かるように、その枠から外れている人が多いのもまた事実である。多くの非正規従業員や失業者の他、学卒の就職の厳しい状態が続く昨今、一度も仕事を得ることができず、そのため企業別労働組合に入るチャンスさえないまま自らの生きる道を失っている若者も少なくない。今の日本社会は、人々の生活安定、労働条件の改善のための組織的な活動が、極めて不十分と言わざるを得ない。

今こそ、合同労組の様々な取り組みが改めて期待され、その役割に対する再認識が必要であろう。そして、労使関係研究も、この広義な労使関係に関する一層の研究が求められていると思われる。

1) 一般に労使関係とは、経営者と労働組合との関係を指すことが多いが、「広義な労使関係」においては、失業者を含めた労働者階層と経営者階層との社会関係を指す。詳細は、戎野淑子『労使関係の変容と人材育成』（慶應義塾大学出版会、2006年）参照。

えびすの・すみこ 立正大学経済学部教授。主な著作に『労使関係の変容と人材育成』（慶應義塾大学出版会、2006年）など。労使関係論専攻。