

月刊 労運研レポート No. 110

2023年8月10日号

ボトムアップ時代の産別闘争

伊藤彰信（労運研事務局長）・・・・・・・・・・ 2P

第12回労働運動研究討論集会に参加して

服部一朗（東京統一管理職ユニオン）・・・・・・・・・・ 8P

韓国労働運動から学んだもの 一日韓連帯活動の33年間を振り返って—

中村 猛（日韓民主労働者連帯代表・元全港湾建設支部副委員長）・・ 11P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会（労運研）

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 店名（ゼロイチハチ）普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■mail_roukenj2014@yahoo.co.jp（事務局への連絡はメールでお願いします）

ボトムアップ時代の産別運動

— 総評の産別運動を振り返りながら —

伊藤 彰信（労運研事務局長）

12回労働運動研究討論集会が6月25日、オンラインで開催された。討論集会では今の最低賃金引上げ闘争について、「『全国一律1500円』は良いが、アピール行動や要請行動だけでは達成できるものではない。職場での賃金交渉、ストライキを含む争議行為の設定がなく、最低賃金の引き上げが実現できるのか。」「大企業労働者の賃金は上がったが、中小企業労働者、非正規雇用労働者の賃金は上がっていない。組織労働者は、組合員以外の非正規雇用労働者の要求も掲げて闘うべきではないか。」「最低賃金を上げると中小企業の経営が大変になるといわれる。中小企業を支援するよりは、大企業からきちんと価格・料金を取ることが重要ではないか。関西生コン支部は中小企業の協同組合をつくらせて価格を引き上げた。」などの意見が出された。

今回の討論集会の重要な闘いのテーマのひとつである「正規雇用労働者と非正規雇用労働者の一体的な闘いの形成」に関する問題であるし、総評の産業別労働運動についても問われたので、私なりの考え方を話した。本稿では私の発言を踏まえながら、ボトムアップ時代の産別運動について模索してみたい。

74 春闘の32%の賃上げ

1974年の春闘で労働者は32%の賃上げを獲得した。この数字は当時の企業物価上昇率に相当する。消費者物価上昇率は23%程度であった。日経連の桜田会長は「大幅賃上げはけしからん」と激怒し、労使関係は企業の枠内で行うべきあるとして「職場安定帯論」を唱え、「賃上げは生産性向上の範囲内」として賃金抑制を図った。生産性を上げるということは、少ない労働力で多くの生産物（財やサービス）をつくり出すことである。多くの労働組合は「雇用か賃上げか」の恫喝に負け、賃上げを自粛した。その一方で、関生や全港湾は雇用保障闘争を闘って、日雇労働者の雇用保障や組合員優先雇用を勝ち取ってきた。

いま、我々は消費者物価の値上がりを根拠に賃上げを闘っているが、中小企業が従業員の賃上げ分を含めて価格転嫁するには、消費者物価だけでなく企業物価の上昇もカバーできなければならない。中小企業闘争論でいえば、企業物価上昇分をどう大企業から取ってくるかである。それができなければ、中小企業ではコスト削減・賃下げ圧力になるだけである。連合は大企業の賃上げが消費者物価上昇分を確保したとしているが、大企業の中小企業いじめを放置しておいて、「中小企業の賃上げ分の価格転嫁を認めてください」とお願いしてもそれは無理である。

私の港湾の経験から言えば、下請企業が団結したのはヤクザの力といわれている。彼らは

労働組合を潰すのではなく利用するという方針に転換をしたから、港湾の産業別団体交渉が成立している。生コンの場合は新しい産業なので、武さんは中小企業等協同組合法を利用して業者の団結を促した。1949年にできた中小企業等協同組合法は、中小零細企業が団結して協同組合をつくり、独占企業や大企業と価格や料金について団体交渉を行うことができる法律である。関西生コン支部の場合は、生コン協同組合が、労働組合寄りかセメント資本寄りによって、関西生コン支部への対応が変わってくる。生コン業界は、セメント資本や建設資本との関係、業界内労使関係を安定的に確立できていない。

企業別労働組合をどう克服するか

日本の労働運動の最大の問題は、労働組合が企業別労働組合であることである。企業別労働組合は企業の従業員（正社員）のことしか考えない。したがって、企業の利益追求しか考えなくなる。労働者の雇用と生活（労働条件）については、企業の枠内だけでは考えられないことであり、業種別、産業別、社会全体で考えることが必要である。

総評は、企業別労働運動を克服する努力をしてきた。高野さんは地域ぐるみ闘争で、太田さんは春闘を編み出し、産業別統一闘争で克服しようとしてきた。産業別労働運動とは、産業別の労使による雇用と労働条件に関する団体交渉を確立することが前提である。雇用とは当該産業の大企業、中小企業、日雇労働者までを含んだ雇用と就労体制の在り方であり、労働条件とは賃金体系を含む統一労働協約の締結である。企業別労働組合の場合は、雇用関係は企業が労働者を採用したときからはじまる。産業別の雇用保障制度を確立できてないから、労働組合の課題としては解雇問題になってしまう。総評の産業別統一闘争は、要求基準、交渉日、行動日を統一するというスケジュール闘争であり、交渉は各企業単位に行われていた。例えば、私鉄の中央交渉と言っても集团的対角線交渉であり、産業別団体交渉は行われていなかった。

総評の賃上げ闘争の闘い方は、パターンセッター方式のトリクルダウン型であるが、中小企業労働者の賃上げは産業別労働運動のプルアップ機能で行おうとした。総評は、その道筋として、産業別の雇用保障闘争と産業別の最低賃金闘争を提起していた。

日本経済は、大企業と中小企業の賃金格差を前提とした「経済の二重構造」と言われる構造的な格差・差別が存在している。大企業と中小企業の関係は、上下関係ではなく、本来ならば水平関係である。しかし、日本では大企業が価格・料金について支配権限（優越的地位）を持っている。高度成長時代は、大企業が中小企業を系列に治め、「護送船団」方式で大企業も中小企業も一緒に成長してきた。総評の中でも中小企業闘争論について論争があった。社会党系は「資本との二重の闘争」論であって、大企業も中小企業も資本に変わりはないのだから、中小企業労働者は大企業とも中小企業とも闘わなくてはならないという。共産党系は「民族資本擁護」の立場だから、中小企業を擁護して大企業と闘い、さらに国民運動を形成して自民党の政策を変えていくという論理である。関生のいう「一面闘争、一面共闘」は「二重の闘争」論に近いと思う。最賃闘争について言えば、社会党系は産業別最低賃金重視、共産党系は全国一律制重視という違いがあった。私は「共産党系は資本との対決を避けて、中小企業支援の政策闘争に走るからダメなんだ」と先輩から教わってきた。

しかし、今の状況は、労働組合が産別最賃も闘わない、雇用保障闘争も闘わない、企業別

労働組合で良いのだ、賃金闘争は企業別自決、大企業の成果が波及するからそれでよいという労働運動になってしまった。大企業は中小企業を下請として系列で抱えて守り育ててきたわけだが、小泉政権は新自由主義政策を実行し、構造改革で企業にコスト削減を強要した。大企業は、下請の系列排除をおこない、自社事業の部門を分社化させて競争させるようになり、ホールディング（いわば財閥）となっていく。企業にとって安い商品をつくることが国際競争力をつけることだという方針になった。海外移転も進み、「産業の空洞化」といわれるようになった。他の先進諸国は高付加価値をつけることで高い商品で勝負するようになった。日本では、雇用を確保するためには低賃金、劣悪労働条件を受け入れざるを得なくなり、非正規雇用労働者を増大させていった。反抗する労働組合はつぶされる。闘えといっても闘えない。雇用保障闘争は闘わない、産業別最低賃金は闘わない、プリアップ機能が働かなくなって、大企業労組によるトリクルダウン論だけが残った。産業別労働組合を志向する運動は解体されてしまった。そのトリクルダウンは途中で切断されていて、大企業グループ内でしか波及せず、中小企業や非正規雇用労働者には波及しない。

連合はナショナルセンターとして労働者の闘いを指導するところだと思うから、闘わない連合に怒りが湧く。連合は労働組合ではない。大企業労働者の政策集団である。だから政策が異なる共産党系を排除している。労働組合であれば、要求が一致すれば要求を実現するために理念が異なる労働組合と共闘して闘うことは当たり前のことである。連合は、産別自決で闘うといていたが、共闘もせずに（要求も妥結も明らかにしないで共闘ができるのか）、企業別自決になってしまった。根っから企業別労働組合が良いと考えているからである。我々は連合を労使協調路線と批判しているが、いまや連合は労使一体路線になってしまった。

総評労働運動は、雇用保障闘争、最賃闘争なり産別運動機能を活かす闘いを志向していた。それが廃れてしまったいま、我々はどこから労働運動を再構築するのか。実質賃金が 25 年間低下しているのだから、まず最低賃金の引き上げをボトムアップで闘おうといている。ボトムアップ論だけでは、政策に走ってしまうし、市民運動になってしまう可能性が強い。労働運動は、組合員だけでなく労働者全体のために闘うわけだから、産別運動機能を残さなければ労働運動ではない。だからプッシュアップと結合していくという考え方を打ち出した。産業別、業種別、地域別のプッシュアップ機能をつくりだしながら、労働運動を再建しようとしているわけである。

産別労組建設を目指す韓国労働運動

日本労働運動は、産業別労働運動がない中で、労働運動を再建しなければならない状況である。参考になるのは韓国労働運動だと思う。民主化されて、今までの官製労働組合であった韓国労総に対抗して結成された民主労総は、結成当初から産別労組建設と労働者政治勢力化の二大原則を掲げた。組織を大企業から、中小企業、非正規雇用労働者へと拡大していく。最低賃金で言えば、一万ウォンを要求して闘った。一万ウォンを実現すると公約したムン大統領を当選させた。ムン大統領は最低賃金を引上げたけど 1 万ウォンは実現しなかった。公約違反のムン大統領批判をしたら、今度は右派のユン大統領になってしまった。けれど韓国労総と共同して最低賃金 1 万 2 千ウォンを要求してストライキを構えて闘っている。このような闘いができる韓国労働運動は参考になる。

第 13 回研究会で東大の田端博邦先生を呼んで EU における社会権について学習したが、結論から言うと、日本人は社会権という概念を持っているのかというところに行きついてしまう。ヨーロッパではブルジョア革命を行い、労使関係がつくられ、階級的攻防の中で労働者の権利が確立していく。日本の場合は、憲法に人権規定はあるが、社会権として働き方の権利が位置付いていない。最低賃金は全労働者の賃金中央値 60%以上でなければならないという要求は日本では出てこない。ヨーロッパでは新自由主義によって産業別労働運動が弱体化した。ドイツでは、産業別労働協約の適用率が下がり、最低賃金法による賃金規制が重視されるようになった。

日本の反貧困運動では、人権派と社会権派の違いがあるが、社会権の概念が弱い。憲法第 25 条（生存権、国の生存権保障義務）では、生活保護のレベルをベースとした国への政策要求になってしまう。私は、労働運動として、憲法第 18 条（奴隷的拘束及び苦役からの自由）をディーセントワーク実現の根拠にして闘ったらよいのではないかと考えている。

最低賃金全国一律 1500 円をどう実現するのか

労運研は、産別闘争を闘かおうとする組織がない中でどうするかという模索を続けている。最賃闘争でも、全労連の政策に乗ろうか、立憲民主党の政策に乗ろうかと迷っている。立憲民主も最低賃金全国一律 1500 円を 5 年かけて実現すると言い始めた。全労連は最低賃金法を改正して、経過措置として 5 年かけて全国一律を実現する方針である。立憲民主党は政府の物価対策のひとつとして、政策として実現するという違いはある。でも全国一律 1500 円

を 5 年（実質 6 年）かけて実現するとことは一致しているなら、労働運動として毎年 100 円ずつ最低賃金を上げて 5 年後に全国一律 1500 円を実現しようじゃないかというのが、今回の方針だ。企業内最賃の引き上げと連動して、職場闘争として闘う。

しかし、この方針で日本の労働運動が意思一致できるのかというと、現状ではできない。

ここが問題なのである。いままで全国共通要求として、最低賃金の引き上げを掲げて闘ってきた。「全国一律 1500 円、いいですね。でもそれは非正規雇用労働者の要求でしょう。正規雇用労働者には関係ないことです。フルタイムの労働者とパートタイムの労働者の要求を一緒にしないでください」というのが既存労働組合員の意識である。

今の最低賃金審議会の審議では全国一律 1500 円は実現できないことははっきりした。全国一律 1500 円を掲げて闘ってきた我々にとって、本気で全国一律 1500 円を実現するには、毎年 100 円ずつ上げるという方針しか残されていない。



最賃闘争を闘う環境は整ってきている

会計年度任用職員の問題で言えば、会計年度任用職員の賃上げは4月に遡るのが問題だった。でも遡及要求を掲げて闘って遡及を勝ち取った労組があった。そして、「会計年度任用職員においても常勤職員に準じて4月に遡及して改定することが基本である」という総務省見解を引き出した。今年の人勧闘争では4月遡及を必ず実現しなければならない。最賃法が適用されない公務員の最賃割れ問題についても「地域別最低賃金を考慮するように」という総務省通達をださせ、10月からの引き上げを実現させた。最賃闘争が会計年度任用職員の給与改定とリンクできる状況になった。

それでも、連合は大企業の賃上げを波及させるトリクルダウン論でこれからも行くと言っている。非正規雇用労働者が全労働者の4割を占め、トリクルダウンが途中で途切れる労働市場の二重構造が出来上がってしまった状況では、トリクルダウン論は捨てなければならない。ボトムアップをためらわずに強調しよう。

第14回研究会で、大阪教育合同の山下さんが報告していたことが面白い。我々はよく公務員の争議権がはく奪されているというが、はく奪はされていない。憲法28条は改正されていないのだから。公務員は争議権が制限されている。権利を制限するからには代償措置が必要である。そのために人事院勧告がある。これが最高裁の見解である。だから遡及は当然のことである。そのうえで、我々は、この制限をどう突破しようかと考えている。山下流でいけば、3月31日に任用が打ち切られたなら、4月1日から民間の労働組合員になって未払い賃金を請求すればよい、官民が一緒になって、自治体労働組合と民間労働組合が一緒になって闘えばいいじゃないかという。これは今までに大阪教育合同が勝ち取ってきた地平である。組織論的には混合組合論あるいは官民共闘になってくるわけだが、運動論的には同一労働同一賃金を掲げて、公務員と委託先の民間労働者の労働条件の統一を要求して闘うことになる。

このように会計年度任用職員の闘う条件が整ってきたことを踏まえて、この秋の人勧闘争は重要性を帯びてきた。地域の官民共闘を形成しながら、春闘の構造的転換を我々の力で突破していかなければならない。

総評は、組織率の低かった中小企業労働者を組織するため、中小オルグを配置して組織化を図った。その受け皿として全国一般を組織した。全国一般は企業の枠を超えた地域合同労組として活動していく。総評は、日本で産別労働運動を形成していこうと考えていたわけだから、全国一般が組織した労働組合を産別整理する方針だった。しかし、産別整理はほとんど行われなかった。産別運動がなかったので整理できなかった、全国一般が組織を手放そうとしなかったなどいろいろ理由は上げられる。共産党系は「大産別一般」の組織方針を打ち出し、共産党系労組の再編を行ったが、産別運動としても一般労組運動としても影響力を拡大するものではなかった。一般労組の運動は、背景資本の追及をおこなっても、企業別労働運動の枠を突破できなかったことである。企業の枠を超えた集团的労働関係を形成し、地域別雇用保障制度や地域最低賃金制の確立などの企業別労働運動の枠を脱する運動を展開することができず、産別労働運動の強化にはなかった。

そのご、バブルがはじけ、リストラの嵐が吹き荒れ、中小企業の再編が行われる。分社化が行われる。極端な場合は、国鉄の分割民営化と同様に企業閉鎖・別会社設立が行われる。

中小企業は価格競争の渦に巻き込まれる。そしていまや、大企業はグループ化し、中小企業は系列会社から協力会社といわれるようになった。中小企業の価格転嫁能力はなくなってしまった。連合の芳野会長の出身組織は JAM だが、中小共闘が賃金闘争の主導権を發揮できるのだろうか。發揮できないから、岸田の「新しい資本主義」路線に乗り、「官製春闘」にしがみついているのである。

いま、組織を拡大しているのは UA ゼンセンである。一方、産別整理をしなかった全国一般は、こんごの運動的組織的展望をどう持っているのだろうか。非正規雇用労働者の個人救済活動だけでなく、地域における集団的労使関係の確立を志向していかなければ、労働運動としての機能をますます狭めることになるだろう。また、産業の境界線が曖昧になるなかで、産別運動志向の運動と組織をどうやってつくっていくのかも課題になる。これらは、春闘を実践的に担おうとすれば、当然にも突きつけられる課題である。

全日建の支援は産別運動をたたかうこと

全日建を支援している人を見ると、労働組合活動への弾圧反対と言っているが、自分の活動は企業内労働組合の活動に留まっているところが多い。権力にとって企業内労働組合は弾圧の対象ではない。関西生コン支部への最大の支援は、企業内労働組合から転換して産業別労働運動を志向して職場で闘うことである。

いま、我々は連合を批判している場合ではない。連合批判を繰り返していても何の成果もない。我々は、「新しい資本主義」といわれる時代の労使関係の構造的転換、春闘の構造的転換が叫ばれる中、企業別労働運動を乗り越える産業別労働運動志向の運動をつくりあげなければならないのである。

労研センターがつけられたとき、「労働戦線の右翼的再編反対」、「総評労働運動の継承・発展」がスローガンだった。私は全港湾の吉岡委員長に「総評労働運動の何を継承し、何を発展させるのか。総評労働運動の総括がないではないか」と迫ったことがる。そのとき総評三顧問とともに労研センターの共同代表でもあった吉岡委員長は「今それを言ったら、まとまるものがまとまらなくなる。それぞれが総括をもって参加すればよい。」と私をなだめた。

労運研は、労研センターよりも幅広い人々が参加している。背景には、総がかり行動が形成されてきたこと、野党共闘が形成されてきたことが指摘できる。そして、連合が、総がかり行動、野党共闘の敵対物になっているのも事実である。労働運動がしっかりしなければ状況は変わらない。新しい労働運動をつくろうとするならば、総評労働運動の総括作業は大切である。それぞれの総括作業が、相互理解、相互信頼を醸成し、共闘関係を形成していくことに結実できようにしてもらいたいものである。

組織的にはファジーな労運研であるが、現実の労働運動の実践に責任を持ちながら、新しい労働運動の構築について議論する場である。職場闘争を軸に、少数派に甘えることなく、多数派をめざして。

「労働運動」を討論してこそその労運研ではないだろうか

服部 一郎（全国一般全国協議会東京労組・三多摩地域ユニオン
／東京統一管理職ユニオン）

本年 6 月 25 日に第 12 回労働運動研究討論集會へオンラインで参加したがその感想を今回寄稿させていただきたい。他に参加された皆さんが本集會についてどのように感じられたのか、ぜひお聞かせ願いたいと思う。

まず率直に筆者の見解を述べさせていただくと、本集會のあり方が労運研の低迷する現状そのものを象徴しているように感じられ非常に問題があると思われた。以下その点について私見を述べてみたい。

まずは今回の集會に先立ち労運研レポートで事前に公表されていた基調報告を確認しておこう。第 12 回労働運動研究討論集會へ向けて、として公表された伊藤事務局長によるレポートは「実質賃金低下の 23 春闘を超える労働運動の構築を」と題され、個別の論点としては 23 春闘の総括、ボトムアップ（地域別最賃引き上げ）、プッシュアップ（地域統一労働協約により賃金引上げ）、会計年度任用職員問題、以上について提起されている。しかし実際には本集會での議論は地域別最賃引き上げ、会計年度任用職員の問題にほぼ終始していたといえるだろう。問題はここにある。

かつて、労働運動にまだ社会的存在感があった時代であれば、この時期に行われる労働運動に関する集會でのメインテーマはまず春闘の総括だったはずである。春闘と呼ばれる賃上げ闘争は日本労働運動にとって現在へ至るももっとも重要な闘争であり続けてきた。労働運動側の春闘連敗が顕著となりしかるべき賃上げを実現できず、そのことによって春闘の終焉がうたわれるようになってずいぶん時間が経過しているが、それでも日本の労働組合にとって春闘の存在感は現在でも変わっていない。当然本来であれば本集會でも今春闘の総括、世界的な規模で進行する円安や物価高により実質賃金の低下が顕著な社会的状況において、それを乗り越えるような賃上げを獲得できるような闘争を実現するには程遠かった労働運動の側への主体的な総括は必須であったはずである。それ故に基調報告でも今春闘について分析が冒頭に置かれていたはずだと考える。だが残念なことに本集會では伊藤事務局長による冒頭での基調報告以降、この春闘総括についての問題には発言は全くなかった。春闘について議論が存在しない、できないというのは労運研が現状において労働運動の本流から外れていることを示唆するものではないだろうか。

この問題の背景にあると考えられるのは労運研参加者の偏りということではないかと感じられた。確信をもって指摘できることではないのだが、オンライン参加者として他の参加者をざっと見た印象では本集會に参加しているのはほとんどが官公労（自治労）と地域ユニオン関係者であるように見受けられる。労運研の参加者が上記関係者に偏っていると考えると、

春闘についての議論が起こらないのも故あることではないかと思われる。つまり普段あまり春闘と関わりのない活動家の参加が中心となっているということである。官公労が春闘と無縁であるというわけではないが、それでも民間と比べると主体的な取り組みとはならず関心が薄れてしまうのも無理はないだろうし、個別紛争が中心となっている地域ユニオンにとっては春闘期にあっても基本的に経営側へ賃上げ要求などを出すことができず、それ故に春闘が運動として他人事のように位置付けられてしまうのだろう。結局のところ労運研の参加者にとって春闘は運動として取り組むべき重要な課題として位置づけられていないというわけだ。これは我々自身の主体的な問題として現状においては仕方のない一面があるとは思われるものの、それにしても物足りなさを感じさせるのは否めないだろう。

なお今回春闘に関する議論が行われなかったので本稿では深く掘り下げ取り上げることはしないが、そもそも左派系の民間中小労働運動における春闘の在り方についてかねてより疑問に感じてきたことを少し触れたい。それは毎年繰り返し高額の賃上げ要求を出し、まったく成果を獲得できないにもかかわらず、ほとんど何らの総括も行われることなくまた翌年同じことが繰り返して行われているという点である。23 春闘で全労協系は2万円の賃上げ要求を出しているはずだが、経営側はそれに対してゼロ回答ないしは雀の涙程度の賃上げ回答額を出してきているはずだ。当然妥協などできるような水準ではないことは明白である。だがそれでどうなるのか、というと特に何がどうなるということも実際にはないだろう。長期争議となるわけでもなくそのまま終わってしまう。実際問題として日本的な雇用慣行において労働条件は労働協約ではなく就業規則の改定により決定づけられることが基本であるため、それゆえ交渉で妥結できずとも労働条件の改定そのものに支障はないということが背景にはあるのだが、それにしてもこれでよいのかという点については疑問しかないが、この問題についてはここでとどめておく。

少々話がそれてしまったが、今一つ問題だと感じられたことは最賃の問題についてである。事前に配布されていた基調報告の論文では記載されていなかったことだが、伊藤事務局長による集会内での発言において自身が総評健在だったところに先輩方から示唆されたこととして、全国一律最賃引き上げという主張はもっぱら共産党系によるもので制度政策的な要求に基づく発想だが、我々は労働運動として産業別最賃（特定最賃）引き上げに取り組まなければならないのだ、という旨話されていたと思う。この点については全く話題とされないうまま本集会は終了したのだが、しかし個人的には非常に興味深く感じられた。ここで注目されるべきは労働運動として最賃問題へ取り組むとはどういうことなのか、ということである。

今回議論された最賃問題への取り組み方、運動のあり方というのは結局のところ行政官庁や審議会、事務局などへの要請や申し入れ、街頭などでの情宣といった行動が主となっている。これ自体は我々が運動として当然行うべき行動であることは言うまでもないだろうが、ただ改めて考えてみるに、これら一連の行動は労働運動でなくともできることなのは間違いない。つまり全国一律最賃引き上げを要求する社会運動へ労働運動もその一翼を担うべく参加しているのだといえよう。とすると当然この取り組みに参加する資格が労働運動にしかない、ということにはならない。たとえば社会運動も労働運動と対等な立場で参加し共に行動しているのだということになる。この点事態は別段問題があるとは思わない。必要とされている取り組みを行っているだけである。ただここで我々が労働運動としてどのように最賃問

題へ取り組んでいくべきか、という重要な視点が決定的に欠落されてしまっているように感じられてしまうのは筆者だけであろうか。

つまり最賃問題へ労働運動独自の領域としてどのように取り組むのか、労働運動だからこそできる取り組み方を議論することがやはり必要なのではないか、ということだ。この点について我々はあまりにも無自覚ではなかったか、と危惧する。伊藤事務局長は、現状における我々の主体的力量からすると実践的には全国一律最賃引き上げの要求に取り組むより他ないのだ、という意見を述べておられた。それは全くその通りなのだろうが、問題はその点が意識されているかどうかである。産業別最賃の引き上げであれば労使による申し出が必要となってくる。この点まさに労働組合の出番であるといいたいところだが、少数派、非主流派となってしまう現状における我々の主体的力量にあってはこの問題はほとんど関与しえないのは自明のことと言えよう。とはいえそれが全く看過されてしまっただけではない、我々は労働運動として何ができるか、どう取り組むべきかということを忘れてしまっただけではないということだ。ここを意識したうえで、せめて労運研という場くらいでは少し踏み込んだ議論が行われてもよかったのではないだろうか、と思う次第である。

何度も同じことを述べるようで恐縮だが、現状我々の主体的な力量にあっては日々の具体的な取り組みに忙殺され労働運動のあり方を根本から問うような議論ができないのは致し方ないことだと思う。やらなくてはならない実践的課題が目の前に山積みとなっている以上、日本労働運動はいかにあるべきか、などという抽象的な議論などやっつけられないというのは現実的な反応だろう。とはいえどのような労働運動を目指すべきかという構想を我々自身が放棄してはならないのではないか。これは筆者の穿った見方かもしれないが、たとえば社会運動と労働運動を特に区別することなく同等に並べて最賃問題への取り組みを語っているように感じられる発言があったが、これは労働運動そのもの論じようという意識がややもすると後退している、あるいは現状において労働運動の展望について期待を語りえないことが無意識のうちに表れているようにも見えてしまった。こうした厳しい反応をされてしまうほどに現状は停滞しているということなのだろうが、しかしそれでも議論することが無価値であるとは思わない。我々が確信を持ち運動に取り組むためには労働運動への定見が決定的に必要となる。それを深めていくための議論は実践的な課題とは直結しないにせよ必要なことであって、それを論じる貴重な場として労運研が機能していくことを期待したい。

以上で筆者の意見となる。繰り返しとなるがこの点について皆さんの意見もぜひお聞かせ願いたい。

韓国労働運動から学んだもの

— 日韓連帯活動の 33 年を振り返って —

中村猛（日韓民主労働者連帯代表・元全港湾建設支部副委員長）

労運研第 15 回研究会「韓国労働運動から学ぶ」が 8 月 1 日、オンラインで開催され 26 名の参加がありました。

講師の中村猛さんは、30 年以上、日韓連帯活動を行い、韓国の現場の労働者との交流を続けてきた方です。個人史的なアプローチで韓国の労働運動について語り、活動の中で学んできたことを語っていただきました。「民衆儀礼」や「大韓民国憲法歌」を流して、映像、音楽を取り入れた研究会になりました（技術的に上手くできなくて済みません）。中村さんの話は、労働運動活動家が労働者とどう接するのか、日本の労働運動として何を学んだら良いのか、教えられる話でした。

研究会にこのような個人史的な話を取り入れたきっかけは、数年前の討論集会でだされた「昔の運動はこうだったとお説教するよりは、俺はこうやってきたと話す方が若い人に訴える力があるのではないか」という発言です。

以下、研究会について報告します。（文責：編集部）

「民衆儀礼」

私は 30 年以上日韓連帯活動を行ってきましたから、話したいことは山ほどあります。レジュメをつくったらものすごく長くなってしまって、それをやっとなら 5 ページにまとめました。私は研究者でも学者でもありません。単に労働組合の活動家ですから、難しい理屈でなく、韓国に行って、韓国の労働者と顔を見ながら肌で接しながら、彼らから体感的に学んだことを話すことしました。

韓国の民主労組は、行事の前に「民衆儀礼」を行います。先に逝かれた先輩同志に「黙祷」をして、「あなたのための行進曲」を唄い、行事の意味を確認し、集中します。「あなたのための行進曲」は、光州民衆抗争で亡くなった英霊たちが、「私が前に立つので、生きているあなたは私に付いて来なさい」という意味の行進曲です。全港湾なら会議の前に「港湾労働歌」を唄うというイメージです。

企業内労働組合の限界性

私は 1944 年に朝鮮で生まれました。私の父は朝鮮に派遣された陸軍憲兵でした。1945 年に亡くなりました。憲兵という職業がどのようなものなのか、大人になって本を読んで知り、加害の立場から日韓関係を見直すようになりました。

私は、大学を卒業してフジタという土建屋の会社に就職しました。企業内組合があり、そこで活動して大阪支部の書記長にもなりました。私は「企業別労組」という形態でいうのではなく、心底企業内意識なので「企業内組合」と呼びます。しばらくして、会社から選挙を

仕掛けられ、落選しました。当時から企業内組合では労働者のために闘うことは出来ないと感じていました。地域共闘をつくろうと努力しましたが、なかなかうまくいかない。建設産別運動を志向しなければならないと思っていましたが、当時、建設産別の労働組合があったのは全港湾です。全港湾に建設支部があって、設計事務所の「先生」と呼ばれる建築士と「西成」の日雇労働者（韓国では「ノガタ」と言います）を組織していました。ここに私たちゼネコンの労働者が加われば、本当に建設業全体を網羅する組織になるのではないかと考えて、フジタの中で選挙に負けたグループで全港湾に二重加盟をします。そして1980年に全港湾加盟を公然化します。

フジタ職員組合はユニオンショップ協定を持っていました。フジタ職員労組は全港湾として公然化した6名の解雇を会社に要求します。組合が労働者の解雇を要求し、会社が解雇をためらうという逆転構造でした。なぜ私たちが会社から選挙を仕掛けられたかという、下請労働者の労災事故があって、私たちは会社に謝罪と補償を要求しました。それが会社の逆鱗にふれたのです。私たちは、会社を労組役員選挙への介入であり不当労働行為で訴えようと考えていました。大阪の場合は、不当労働行為が認められると官公庁が指名を停止します。建設業ですから指名が止められると工事の受注ができなくなります。企業と一体化した企業内労働組合は、会社の不正や不当労働行為と闘えないのです。私たちは、公然と全港湾の活動を本格的に行ったわけです。

私は全羅北道のアジアスワニーという労働組合の支援から韓国労働運動に接することになりました。全羅北道の湖南（ホナム）平野は、世界で一番多く野菜を食べるといわれる韓国人の胃袋を満たす地域といわれ、広大な平野を持つ肥沃な土地です。韓国で一番おいしいコメが取れるところです。日本は、そのコメを狙って進出し、奪っていきます。私が初めて全羅北道に行ったとき、「日本の奴らが来た」と言われてトラブったことがありました。

韓国労働運動との出会い

香川県にスワニー社という、スキー用手袋の世界的なメーカーがあります。スワニー社が全羅北道益山市の工業団地に進出します。輸出自由地区です。若い女性労働者を集めて働かせました。輸出自由地区では労働組合をつくってはいけないことになっていたのですが、民主労組は1987年に労働者大闘争を展開し、労働組合をつくっていきます。益山の輸出自由地区でもアジアスワニー労働組合が結成されます。会社は突然工場を閉鎖し、ファックス一枚で従業員全員を解雇しました。アジアスワニー労働組合は現地での闘いでは限界があるとして、日本への遠征闘争を展開します。香川県で3カ月間闘い続けるわけです。私は彼女たちが撒いているビラを見てビックリしました。「我々は労働者だ！」「我々は偉大だ！」「我々はこの地の主人だ！」、そして「この地に労働者として生まれたことを恥じる時代は終わった」と書いてありました。

かつて、部落解放同盟が石川青年を取り戻すために同盟休校をしたことがあります。小中学校の生徒が同盟休校の日に行き学校に行き「私は部落民です」と部落民宣言をする。「石川青年を取り戻すために同盟休校をします」と言って授業を拒否するという感動的な闘いがありました。アジアスワニーのビラを読んだ時、これは「労働者の労働者宣言」だと思いました。

今でも「何で金持ちの家に生まれなかったのだろう」と思っている労働者がいますが、アジアスワニーの彼女たちを見て、「労働者は労働者宣言をしなければならないのだ」、「労働者であることに誇りを持たなければいけないのだ」と本当に感じました。私の仲間が「こいつら、ほんまもんの労働者や」と言っていたのが印象に残っています。

私は建設支部の法対部でしたので、アジアスワニー闘争の法律対策を任せられ、弁護団との打ち合わせをしていました。弁護士事務所で彼女らとの初めて打ち合わせが終わったときに、いきなり「あなたは大衆活動家ではない」と言われました。彼女は23歳、私は46歳。親父が小娘に叱られたようなものです。「あなたはバーバリーしている（貴族的だ）」「難しい顔をしている」と批判するのです。「組合員が組合幹部を訪ねてくるときは、どういう時なのか解っているのか。悩み悩んで組合事務所に来て、ドアを開けたら難しい顔をした男がいた。私はどうすればよいのかと思うでしょう。そんなあなたは大衆活動家ではない」と言われました。後で知ってみると、韓国ではこういう相互批判を日常的にやっています。日本人は相互批判が下手です。「批判」されると「非難」されたと思って「あいつは許せん」ということになってしまう。

韓国との交流は、かれこれ33年、97回訪韓しました。韓国の労働者と付き合っただけで沢山のことを教わりました。交流は一人ではできませんので、韓国の人、日本の人に助けられました。強調しておきたいのは通訳者の存在です。通訳者には随分助けられました。

アジアスワニーの労働者が、裸一貫で日本に来て、3カ月間、飯を食い、闘い抜き、勝利して帰るとき、彼女らから「日本の友人にどのようなお返しをしたらよいのだろうか」と相談を受けました。私は、答えに困りましたが、「今後の交流を続ける架け橋になってほしい。私も韓国語を勉強するし、皆さんも日本語を勉強してほしい」と言いました。約束ですから、私はこの時からあわてて韓国語の勉強を始めました。今まで韓国で通訳をしてくれたのは主に観光通訳です。労働運動の話になったら意味が解らず通訳できない。労働運動のことを話せる通訳者がいないと労働者交流はできないことに気づきました。私が初めて韓国に行ったときは韓国人の通訳者をお願いしたのですが、全労協の「労働者の家」に行ったら、その人が「ここは過激派の巣窟だ。こんなところで通訳したら、私は一生、安企部に付きまといわれることになる」と言って、逃げてしまいました。労働運動が解る通訳者が必要です。そして、下手でも自分でしゃべることです。「こいつは独学で韓国語を勉強した奴らしい」と親近感を持ってくれます。

韓国労働運動の原点を訪ねて

アジアスワニーの労働者たちを生み出した韓国労働運動を知りたいということで韓国訪問を始めました。韓国の労働運動を知るためには、全泰壺（チョン・テイル）さんを知らなければならない。全泰壺さんを知らなかったわけではないのですが、焼身決起をした若い労働者という程度の認識でした。全泰壺精神とは何かということで、李小仙（イ・ソソン）オモニに会いに行きました。オモニに「全泰壺精神って何ですか」と聞いたら、「お前は何だと思おう」と聞き返されました。私は「自分がどんなに苦しくても、自分より苦しい人がいれば、自分に今できるすべてのことをする（草パン精神）ということではないか」と答えたら「正しい」と言われました。オモニは全泰壺精神については何でも「正しい」と言うのです。

「全泰壺精神はみんなで考えたら良いのだ。労働者のためになることは何でも全泰壺精神だから、自分で労働者のためになると思うことをすれば良いのだ。」ということです。私は、草パン精神、労働者に対する献身性ではないかと思います。

全港湾神戸支部の書記長をしていた青木という人がいます。ある時私に「中村さんにはいろいろ教わったが、私には中村さんに負けないものがある。それは労働者に対する献身性だ。」と言ったことがあります。彼と一緒に韓国に行ったときに「あかん。負けた。韓国には沢山の全泰壺がいる」と嘆いていました。韓国の労働運動は脈々と全泰壺精神を受け継いでいるのだと思います。

韓国では「全泰壺精神継承全国労働者大会」が、彼の命日の11月13日に近い土曜日に開かれます。私は1992年から毎年参加しています。参加し始めて3、4年たった時のことだったと思います。大会が終わった後、当時の全労協の議長の段炳浩（タン・ビョンホ）さんと会ったとき、「中村さん、ことしの全国労働者大会についてどう思いますか。例年に比べてパワーが落ちているように思うのだが」と訊かれました。



私は、全羅北道に寄ってからソウルに来ましたから、「一人でも多くの労働者をソウルの全国労働者大会に送り込もうとする地方・産別幹部たちの努力を知らないのか」と言いました。表面だけ見て数が多い少ないというのではなく、地方の幹部は大変な苦勞をしていることを彼に伝えたかったのです。

全国労働者大会には大変な金がかかっています。ビジョンをいろいろなところにつけて、巨大なスピーカーを何カ所にも設けて、参加者が集中できるようにしています。いくらぐらいかかっているのかと訊いたことがありますが、「全国労働者大会を2、3年やめれば、ビルが持てる」と言っていました。参加した労働者が退屈しないように、喜んでもらえるように苦勞していることがよく解ります。

韓国の「民主労組」について説明したいと思います。民主労組とは、従来官製の労働組合に対して、「自主的」で「民主的」な労働組合のことをいいます。韓国労総とは異質のもので、1970年の全泰壺烈士の散華、息子・泰壺との約束を守ることに生涯を懸けた李小仙オモニ、泰壺の後輩たちが作った清溪被服労組が源流で、非合法労組という攻撃の中で合法化闘争を闘います。その間に、東一紡績、YH貿易など、女性が多く働く職場で、労使協調の韓国労総に反撥する民主労組を建設する闘いが続きます。この闘いが1987年労働者大闘争で一挙に開花し、1990年に初めての民主労組の全国組織「全国労働組合協議会」（全労協）がつけられました。その後、現代自動車など大企業の労働組合と一緒にあって1995年には民主労組の全国組織として「全国民主労働組合総連盟」（民主労総）が結成され、1999年に合法化されます。韓国労総とはかなり色合いが違います。民主労総の人は「御用組合とは民主労総内の御用派を指す」ので、「韓国労総は労働組合ではない」と言う人まで

います。政権を執っていた「民主党」とも違う路線です。中道路線にも批判的で、日本では金大中政権は民主政権と言われていますが、金大中政権は新自由主義路線の政権だと批判的です。

民主労総の二大方針は「産別労組の建設」と「労働者の政治勢力化」です。

韓国は日本の植民地だった影響で、企業内労働組合の形態をとっていました。企業内労働組合では闘えないと分かったので、産別労組建設に動き出します。その転換のため大変な努力をしました。「貴族労組」「組合利己主義」攻撃と闘い、現在は 16 の産別組織に編成されています。

「労働者政治勢力化」は、労働組合が何十回ゼネストをやっても世の中は変わらない。労働者が自らを「政治勢力化」する運動です。そうして結成したのが民主労働党です。大躍進をして政権交代を口にするまでの勢力になりますが、分裂してしまいます。韓国社会では相互批判が活発なことも分裂の一因だったかも知れません。現状は、韓国労総は「共に民主党」と、民主労総はいくつかの「進歩政党」を支持するという構図です。今年 7 月の二週間ゼネストの時、尹錫悦（ユン・ソンギョル）政権退陣を掲げるかどうかについて論争がありました。「退陣させられなかったら、スローガン倒れだ」という意見があり、退陣を掲げることには慎重でした。しかし、尹錫悦政権は非常に強権的で、韓国労総の幹部に対して暴力行為を起こしたために、韓国労総までも政権退陣を明確に掲げました。二週間ゼネストが終わった後も、両労総は尹錫悦政権退陣に向って進んでいます。

ロウソク革命に参加して

朴槿恵（パク・クネ）政権を倒したロウソク革命について触れます。パク・クネ政権の政権私物化に対して韓国の市民が立ち上がって、2016 年 10 月 29 日から 2017 年 4 月 29 日までの 6 か月間、毎週土曜日に集会を開催し、1700 万人の韓国市民が自発的に参加しました。この間に一人の逮捕者も、一人の怪我人も出さず、世界的に賞賛された闘いです。結果、ロウソク集会から大統領の弾劾を勝ち取り、早期の大統領選挙を実施して文在寅政権を誕生させました。100 団体以上が参加した実行委員会の議事はすべて「全員一致」で決めていました。会議は毎回、朝まで続いたようです。一つの例ですが、光化門で集会をして、その後にデモをするのですが、どこに向けてデモをするかで論争があり、大統領府に向かって抗議の行進をするよりも、私たちの主張を多くの市民に訴えるべきだという意見が出て、青瓦台よりも明洞（ミョンドン）に行くことが決まったこともあるということです。

ロウソク集会で大変興味深かったのは、大韓民国憲法第一条の文章「大韓民国は民主共和国である。大韓民国のすべての権力は国民に由来する。」をそのまま歌にしたのです。何万人の人が「大韓民国のすべての権力は国民に由来する」と一斉に歌ってデモをします。デモが終わると屋台になだれ込んで政治の話をします。「最高の酒の肴は政治」です。国際的にはそれが当たり前なのですが、日本人は政治の話をしなすぎます。

2023 年：韓国労働運動の現住所

韓国の組織率の変化をみると、2010 年 9.8%から増え続け、2021 年は 14.2%（293 万 3

千人)です。先進国の中で唯一組織率が上がっている国です。韓国労総が123万8千人、民主労総が121万3千人、他に国民労総と無所属労組があります。民間部門が11.2%、公共部門75.3%です。300人以上が46.3%、100~299人が10.4%、30~99人が1.6%、30人未満が0.2%で、中小企業の組織率が低くなっています。

2022年に尹錫悦政権が誕生しました。検察総長が大統領になったのです。彼は労働組合が大嫌いです。労働組合が勝ち取ってきた諸々の規制を緩和、解除するというやり方で、何が何でも労働組合をつぶそうとしています。国家情報院による「アカ」宣伝と家宅捜索、恐喝・強要の容疑をかけた弾圧が続いています。メーデーの日に建設労組員が焼身するという悲劇まで起こりました。

既存の労組に対する国民の意識は、資本と闘い、労働者を守る一般名詞の「労働組合」や「労組する権利」には好意的ですが、大企業・本工主義の「民主労総」には批判的です。労組に関する世論調査(2023年4月)によると「労組が労働者の権利保護に寄与している」66%、「労組員の利益だけを守っている」46%、「労組が必要だ」は86%です。労働組合が社会に与える影響力は日本よりは大きいと感じます。しかし「労組がすべての労働者のために働いている」というのは22%で、労働界には痛くて重い数字です。

韓国の労働運動に学び、日本の労働運動に望みたいこと

韓国との交流の中で、こんなことが日本の労働運動にあったら良いなあと思うことを挙げて、終わりにしたいと思います。

まず、全泰壹精神継承運動です。韓国では烈士と呼ばれる人が沢山いますが、烈士として故人を大事にしていることは素晴らしいことだと思います。2020年の「民族民衆烈士・犠牲者追悼(記念)財団連帯会議」のカレンダーには、576人(一日当たり1.6人)の烈士が記録されています。民衆労総のホームページには「今日の烈士」というページがあって、今日はだれだれ烈士の命日です。今日の烈士はこのような活動をしていましたと書かれています。全国労働者大会は全泰壹精神継承大会ですから、烈士の精神を引き継ぐということです。今年のメーデーに建設労組の組合員が焼身自殺し、一挙に運動は盛り上がりました。先輩を大事にすることは大切なことです。

韓国労働運動は、組合員の教育活動が活発です。組合に入って一ヶ月くらいは連日学習会が行われます。一ヶ月経つとほとんどの労働歌を唄えるようになります。オルグの養成のための幹部教育も重視されています。建設労組が結成当時、生コン車を国会前に100台くらい並べた闘いをしましたが、暴力的につぶされて敗北します。そのときの「敗因は何だったのか」と訊いたら、「幹部を育てる速度戦で破れた」と言っていました。勝つためにはオルグが必要です。幹部を育てることです。

韓国では「三步一拜」をやって、闘いをアピールします。この「三步一拜」をやるのは組合の幹部です。組合員は幹部の後ろで、横断幕を持ってスローガンを叫んでアピールをします。15分くらい「三步一拜」を続けると休憩します。すると、組合員が幹部の傍に駆け寄

って、足をさする、肩をもむ、水を飲ませるといった世話をします。身体を張って闘う幹部と組合員の信頼関係はこんなにしてつくられるんだなあと思いました。そのときの組合の委員長は別の場所で断食をしていました。幹部とは大変だなと思いました。私の友人が全教組の委員長を一期やりましたので、「もう一期やったら」と言ったら、「とても身体が持たない」と言いました。それほどハードな仕事です。

ある組合幹部に訊くと「組合幹部の一番大事な仕事は、一日も早く自分を超越する幹部を育てることだ」と言います。労働組合が大きくなるためには、今の幹部を超越する幹部を育てなければなりません。委員長を長くやるということは、後輩を育てていないという恥ずかしいことだというわけです。韓国では日常的に集会が行われているので、多くの若者が組合の活動と組合幹部の仕事振りを自然に知ります。その中から専従者になろうとする若い労働者が現れます。

日本に学んでほしいことは集会文化です。どんな小さな集会でも、集会には本当に金を掛けています。音響設備がすごい。組合員の連帯を確認する「労働歌」、なかまを鼓舞する「律動」、大きな集会ではプロの司会者、俳優、歌手の出演、映像やネットの活用など、集まった人々を絶対に飽きさせない工夫をしています。なぜなら集会の主人公は組合員だからです。闘うための何かをつかんで、自分たちも頑張ろうと思って職場に帰ってもらえるようにするのです。

幹部の仕事の中身についてですが、「日本では、労働相談を受け、賃金未払いの金額を計算したり、就業規則を読み込んだりしている」と話すと、「日本の労組幹部は労務士か」と言われます。各労働組合には地方組織にまで「法律院」という組織があります。そこに弁護士、公認労務士がいて個別の労働条件の相談をしています。したがって韓国の労組幹部の仕事は、労働組合の組織化の戦略づくりです。全国情勢、政府と労働組合の関係、他の労働組合はどうかなどを分析し、そのための討議に時間をかけます。私もユニオン運動をやりまし

が、日本の労働組合幹部は個別相談で消耗して

ていると思います。解決し

ても組合員として残って



たが、日本の労働組合幹部は個別相談で消耗して

いると思います。解決し

ても組合員として残って
くれないケースが多いの
が悩みです。
全北で、教育委員会が
学校の非正規労働者の通
勤手当を半分にするとい
う提案がありました。
「通勤費だから、身分の
違いによって半分にする
のはおかしい」と教育委

員会の建物のロビーを占拠してストライキに入りました。見ると色の違うチョッキを着ているので「三つの労働組合が共同行動をしているのですか」と訊くと、「そうです。同じ要求を掲げているのだから、一緒に闘っています」という返事が返ってきました。産別労組などと難しいことを言わなくても、要求が同じなら一緒に闘うと言うのです。「ロビーを占拠して、排除されないのか」と訊くと、「ここのガードマンも組合員だから」と言いました。労働組合を大きくすることが、どれだけ力になるか。まざまざと見せつけられました。

韓国でうらやましいなと思うことは、労働組合の活動に市民団体、宗教団体などが共同行動を組織することです。7月ゼネストでは、80の団体が共同組織をつくって、ゼネストを支援しました。

韓国には、進歩メディアがあります。私は韓国の労働ニュースを翻訳して月に二回、仲間に配っています。それだけの労働ニュースの材料があるということですが、労働ニュースを拾ってくる記者、それを扱うメディアが日本にはありません。

丁度いま、民主労総の委員長が日本にきています。福島原発の汚染水放出に反対して来日したわけですが、日本の連合は原発反対が言えない。「連合」の傘下に電力総連があるからです。企業内労働組合は、企業の利益にならないことにはできないのです。人類に最大の災害をもたらすかもしれない核汚染水を海に流すことに反対できない。労働者の命が懸かっているのに反対できない労働組合で良いのかということ。企業内労働組合は、形態ではなくて、資本から「自立」しているかどうか、「民主的」であるかどうかの問題なのです。資本から自立して民主的な労働組合をつくるために、当面の組織形態としては産業別労働組合を追求すべきです。

<質疑討論>

司会 中村さんの話の感想から訊いて行きましょうか。

参加者 ソウルに在住しています。中村さんの訪韓団の通訳をしています。中村さんが韓国の人に韓国労働運動の話をすることはありませんので、韓国労働運動の話をもとまって聞くのは今回が初めてです。中村さんが常日頃感じていることを話されたと思います。教育の重要性、綿密な計画性をもった実践も重要だと思います。幹部のやること、戦略を立てることもそのとおりだと思います。

参加者 清溪被服労組のことは知っていましたが、民主労総の全国労働者大会と全泰壺精神継承についての繋がりが良く分からなかったのですが、今日の話で繋がってきました。全泰壺精神について、李小仙オモニが中村さんの受け止めに肯定するという話し。一人ひとりの受け止めが違いますが、すべて肯定することは、それぞれの持ち場で運動するとき大事なことだと思います。労働者教育の重要性を改めて感じました。中村さんと青木さんの「どちらがより労働者に献身的か」論争は、折に触れて思い出すべき話だと思います。「自分を超える活動家の育成」の難しさは、身に染みて感じています。中村さんを超える運動をしなければならないと改めて感じました。

参加者 中村さんと韓国に行ったことがあります。あのエネルギーはどこから来るのかなと思いましたが、労働組合のつくり方が違うのかな。あそこまでの弾圧を受けながら、ここまでの組織をつくりあげてきたのは、すごいと思います。韓国の活動家は若いですよ。なんで若い人に運動が継承されていくのでしょうか。

中村 日本の集会つまらないですよ。韓国ではいつも集会をやっているでしょ。若い人は日常的に集会を見えています。関心を持ったら自分もやってみようと思うのです。決意をもって活動に参加するという感覚ではないですよ。組合の専従者になるとき、日本の場合は「いくらくれますか」と訊く。韓国の場合は「何をさせてくれますか」と訊く。看護師さんの組合である保険医療労組の旗を見ると単純に「金より命」と書いてある。韓国の労働組合はスローガン作りが上手です。街頭で普通の市民に訴えるわけですから、特別に難しい言葉を使う必要はないのです。

参加者 日本の場合は屋内集会が多いから見えないし。労働運動が見えない。

中村 大阪の劔崎公園で 1000 人ぐらいの集会をやったときに、韓国の人が見に来ていて「集会は市民に見てもらうためにやるのだろ。何で隠れてやるのか」と言われたことがありました。

参加者 中村さんに聞きたいのですが、もしも韓国労働運動から学ぶことを一つだけ挙げるとしたら何だと思いますか。それを実践するためにはどうしたらよいですか。

中村 幹部の労働者に対する献身性だと思います。「焼身しろ」とまでは言いません。「烈士政局」と言われていたときに、韓国の人に「もうこれ以上死なないでくれ」と言ったことがあります。後で間違えだと思いました。正しくは、資本に向かって「これ以上殺すな」と言うべきだったと思います。命を懸けて闘っている姿には感動します。労働者であるということは素晴らしいと自信を持つことです。労働者の社会をつくるんだという確信を持つことです。絶対、世の中は変わります。それに向かって闘うことです。主義とか、体制とか、理屈は後からで良いので、今困っている人を助けることが大事です。そのことは労働者にしかできないし、労働者がやるべきことです。そのことが韓国との交流で一番感じることです。労働者としてプライドを持ちましょう。「この地に労働者として産まれたことを恥じる時代は終わった」です。

参加者 これだけ韓国の労働運動が高揚しているのに、なぜ尹錫悦政権の登場を許してしまったのですか。

中村 数の問題だと思います。労働組合の組織率は日本よりも低いです。私が発する情報は、韓国の少数者の情報であり、大勢から見れば偏った情報かも知れません。尹錫悦が「高々 14%の奴らが何を偉そうに言っているんだ」と言ったとき、民主労総は「それは数の問題ではない。何を考えているかだ。私たちがこの国の主人公だ」と反論しました。日本でも同じように自民党を支持する 3 割の岩盤層が存在しているということです。

司会 それでは時間になりましたので、今日はこれで終了します。中村さん、ありがとうございました。

アメリカ労働運動 変革の展望

—UPS のストライキを巡って—

山崎 精一（レイバーネット日本・国際部）

世界で最大規模のコロナ禍を経験したアメリカでは、その後、労働運動が活性化しています。アマゾンでの初めての組合結成やスターバックス・チェーンでの店舗ごとの組織化など、これまで組織化が困難と思われてきた職場で若い労働者たちが労働組合に結集してきています。また既成の全国労組でも、全米自動車労組やチームスターズ労組で役員選挙を通じて改革派の指導部が誕生してきています。アメリカ労働運動は反転攻勢して大高揚期を迎えているのでしょうか？

この問いに答えるために8月1日から予定されていた物流大手UPS社での全国ストライキを取り上げます。同社での前回1997年のストライキ、さらに2019年の自動車三大メーカーGM社でのストライキと比較することにより、労働運動の動向を探ります。

最後にアメリカ労働運動の変革の戦略について触れます。社会運動ユニオニズム、社会正義ユニオニズム、階級的労働運動などの戦略が提起されてきたが、これらはどう相互関連しているのでしょうか？ また、近年提起されている共通利益のための交渉戦略やPre-Majority Unionism(未多数派組合運動)はどう捉えたら良いのでしょうか？

レイバーネット日本・国際部としてアメリカの改革派の労働運動を30年以上観察してきた山崎精一さんを講師に迎えて、以上のような課題について問題提起してもらいます。山崎さんは元東京清掃労働組合財政部長で、現在明治大学国際労働研究所の客員研究員でもあります。皆様、お誘いあわせのうえ、ご参加ください。

- 主 催 労働運動研究討論集会実行委員会（労運研）
- 日 時 2023年8月21日（月）18時30分～20時30分
- オンラインで開催します
- 申し込み 労運研事務局 roukenj2014@yahoo.co.jp に 氏名、所属、メールアドレス、住所を明記してメールで申し込んでください。
ZoomのURLを返送します。
- 参加費 無料

<予告> 労運研第17回研究会

9月20日（水）18時半～20時半 ZOOMによるオンライン開催

「自治労の賃金闘争を振り返って（仮）」 仙葉 久（元自治労中央本部副委員長）