

労働組合の可能性

貧困—格差を乗り越える

労働運動

関西生コン支部と
たたかひの四〇年

武建一

たけけんいち
一九四二年、徳之島生まれ。全日本建設運輸連
労働組合関西地区生コン
支部執行委員長、君野に
「労働者の未来を語る」
（社会批評社）、共著に「労
働運動再生の地鳴りがき
こえる」（同）など。

世界 SEKAI 2008.1

を手練りして作っていたのです。現在は工場が生産した生コンクリートをミキサ一車に積んで現場まで運びます。

一九四九年に日本初の生コン会社が設立され、以来、高度経済成長を背景に工場数も生産量も増え、現在は全国に四二〇〇以上の生コン工場があります。工場
で水と砂と砂利を練って、半製品をミキサ一車に積んで現場で降ろすようになり、消費者に安定した製品が供給できるようになりました。

私たちの関西生コン支部（全日本建設運輸連労働組合関西地区生コン支部）には、生コン工場で働いている技術者や一般事務員、ミキサ一車の運転手などが加入しています。

生コンクリート（生コン）とはどのような商品なのでしょう。また、生コン業界とはどのような業界なのでしょう。

武建一 ローマ時代から生コンはあると言われており、二〇〇〇年以上の歴史があります。石灰石を高温度で粉々にしていくとセメントができ、それに砂と砂利と水を混ぜた状態が生コンです。ローマ

時代は今の焼成技術はなかったようなので、火山灰を使っていたようです。コンクリートは、道路や建物、上下水道や港湾設備などすべての都市インフラにとって欠かすことのできない基礎資材ですが、日本にコンクリートが導入されたのは明治時代です。当初は工事現場にセメントを運び、その場で砂利と砂と水

生コンという商品は、いわば鮮魚のようなもので、ストックできないという特徴があります。そのため受注量によって生産量・仕事量が増減するので、非正規労働者と、特定の工場に所属しない輸送用のミキサ一車（備車）を入れるのですが、これが最近、コスト削減や労働組合

対策のために増えています。東京では労働者の七〇から八〇パーセントが非正規雇用です。大阪でもここ数年で急激に増え、五〇パーセント近くを占めるようになりまし。

この業界は供給過多の構造不況業種で、放っておけば必ず過当競争になります。そのうえ規制緩和が徹底して進められており、輸送会社が許認可制から届出制に変わるなどしています。そのため新規参入業者が次々に出てくる。そうすると競争が激化し、運賃が下がり、さらに賃金が下がります。こうした状況に抗し、雇用の確保と労働条件の向上、さらには業界全体の安定に取り組んでいます。

奴隷状態だった生コン労働者

——武委員長は関西で初めて操業した工場
で一九六一年に働き始めています。当時の労働環境はどのようなものでしたか？

武 奴隷労働という言葉がぴったり当てはまる状況でしたね（笑）。本給がきわめて安く、あとは一回走って五〇円支給

されるといいう仕組みです。残業しなければ暮らせない。当時一カ月の所定労働時間は二二〇時間でしたが、私の同僚は一カ月に三二〇時間残業していました。私も月二五〇時間残業したことがあります。三六五日のうち正月三日間しか休みがない。それ以外は夜も昼もずっと工場が稼働している。今ではとても考えられない長時間労働です。

寮では六畳間に独身者が三人で暮らしていました。会社には二段ベッドの仮眠室があり、タコ部屋のようなものです。眠る人の足元には札が置いてあり、その人が何時に寝たか、管理職が書いていく。それで二時間ぐらい寝るとたたき起こされて、ミキサー車に乗る。厳しい労働管理がなされていきました。少々の病気で休ませてはくれません。

労働者には地方出身の従順な青年と自衛隊出身が多かったですね。これはやはり労働組合対策です。

——三井三池闘争や安保闘争の高揚もあり、経営者側は労働組合を作らせないために、

そういうことを知らない青年を採用していたのですね。それから四〇年を経た現在の労働条件はいかがですか？

武 これはもう、天と地の差といっているでしょう。今の年間平均所得は七五〇万円から七八〇万円ほどです。同一労働・同一賃金の原則を徹底して追求し、すべての歩合給や出来高給、そして成果主義を廃止してきました。年齢間の賃金格差は、一歳あたり年間五〇〇円ほどです。会社は年齢格差の大きい傾斜賃金にしますが、これは認めない。賃金に高低差がつくと団結しにくくなるからです。産業別の労働組合であることから、集団で会社と交渉し、会社ごとの賃金格差のない統一賃金を維持しています。

日々雇用の労働者も組織しています。

労働時間は八時から四時半で日給二万五〇〇〇円強です。二ヶ月連続して二六日以上の仕事がなければ雇用保険が適用されないのです。雇用保険が切れそうな場合は、本勤の人が有給休暇を取って日々雇用の人に仕事をさせます。こうした仕組み

みによって、日々雇用の人でも月に三五万円以上は安定して確保しています。

また、年間の休日は一二五日あります。土日祝日の他に正月休みが一日間ほど、盆休みも一週間あります。

管理職も基本的に廃止しました。いるのは社長や工場長や、労働者を管理することはしない技術職の責任者だけです。人権闘争を重視してきたので、人格を否定するような差別的な管理体制をなくしたのです。そうすると会社もコストが削減できるのですよ(笑)。

獲得された権利

——構造不況業種でそのような労働条件を獲得できたのは何故なのか。これまでの取り組みをお聞かせください。

武 我々の労働組合が一九六五年にできると、すぐに会社側が第二組合を作り、我々の組合と対抗させました。第二組合と先に妥結して、私たちよりも有利な回答をする。私たちの組合に入ると賃金格差が出てくるうえに、下手をすれば解雇

されてしまう。組合の結成から七年間は厳しい状況でした。

状況が変化したのは一九七三年の春闘からです。集団交渉という仕組みを作ったのです。最近、私鉄総連の中央交渉が解体されてしまいました。やはり集団交渉というシステムは資本にとって怖いものなのでしょう。企業を超えて労働者の団結が広がっていき、各個撃破できなくなるからです。

もちろん、私たちが取り組んだときも、集団交渉に抵抗し、交渉に応じない会社がありました。それに対して私たちは統一要求・統一交渉・統一行動・統一妥結という四原則を基本とした方式を徹底しました。集団交渉に応じない会社に対しては、応じるまでストライキします。そのようにして、多くの会社が集団交渉に応じるようになりました。

多くの場合、日本では年功序列の賃金で、一年ごとにベースアップしていく方式ですが、我々はこれは採用しません。年功序列型は労働者を統制するための手

段として使われてしまう。闘いを通じて賃金を検討するのが基本です。

一九七三年の春闘では統一回答で一万六〇〇〇円ほどの賃上げを実現させました。そして次の七四年の春闘が決定的でした。第二組合の要求は一万八九〇〇円だったのですが、私たちは組織している全工場で二週間のストライキを行なって一万九五〇〇円の賃上げを獲得し、第二組合の要求額を上まわったのです。

また、この年の春闘では福利厚生費を労働組合が管理することを要求しました。会社の慰安旅行は会社への忠誠度を上げる手段として使われてしまう。要求の結果、福利厚生費として一人当たり年額八万円が労働組合に支給されるようになりました。私たちはこれを団結強化のための研修に使うのです(笑)。相手の武器を奪って自分たちの強化に使う手法はベトナムの人民に学びました。

翌一九七四年には優先雇用協定も結びました。労働形態には正規雇用と日々の雇用がありますが、そのすべてについて

労働組合の推薦する人だけを雇用するという制度です。これは組合の組織化にあって大きな武器となりました。

さらに、ダンプ業者などの工場への出入り権をも労働組合が確保する。放っておくと資本家はコスト削減のために出入り業者を競争させて、気に食わない業者を排除しようとするからです。競争させない仕組みを徹底させることで、出入り業者も含めて、雇用や生活、労働環境が安定します。こうした安定装置を作る。これによって、業界の社会的コストを認知させることにつながりますから、けっきょくは会社のためにもいいことなのです。

この他に、月五〇時間の残業代を保障する生活最低保障制度も一九七四年にできました。現在はほとんど残業はありませんが、一種の最低賃金保障制度として機能しています。

私が入った当時は、労働があまりにきついで、入社して一年も経たないうちに辞めていく人が大勢いました。この仕事は独身者にしか勤まらない。家族持ち

の労働者は、とても家族を維持できる状況ではありませんでした。何年かのあいだ生コンで働いて、当時は花形だったバスやタクシーの運転手に転向するのが普通でした。現在は規制緩和による労働条件の悪化で逆転しています。関西の生コンに勤めることは一流大学に入るより難しいですよ(笑)。

「情勢負け」しない

——これも画期的な制度ですね。それらの制度の多くがオイルショックの起きた一九七三年から七四年にかけて獲得されているのも興味深いことです。

武 当時はこの業界でも多くの会社が危機的状況に陥りました。通常、日本の労働組合は不況になると闘わないのですが、私たちは不況を機会と捉えます。これは相対的な力関係の問題で、好況で相手の力が強い時は、相対的にこちらの力は弱い。逆に不況で相手が弱まる時は、こちらが相対的に強くなります。私たちは「情勢負けしない」と言いますが、日本

の多くの労働組合は情勢負けしているのです。不景気の時ほど聞えば成果が出る。日本には約六万の労働組合があります。そのほとんどは企業別組合です。そのもつとも悪い点は、企業間競争に労働組合が巻き込まれ、埋没してしまうことです。その結果、低コスト競争が際限なく続くことになります。これでは賃金も雇用もどうも守れません。

やっぴい競争と、やっぴいはいけない競争があると思うのです。品質を向上させたり、接客態度を良くしたりすることはほとんど競争すればいい。しかし、賃金や雇用、品質などを切り捨てていく競争は認められない。生コン業界では、阪神淡路大震災にともなって「シャブコン」の問題が出ました。コスト削減のために規定量よりも加水されたシャブコンは非常にもろいのです。過当競争はこういう事態も招きます。

私たちは、労働組合の同意なくして、プラントの新設・増設などの設備投資を認めません。一九八〇年に、住友セメン

トが神戸で無秩序な設備投資をした結果、余剰人員が出て労働者が「合理化」される事態が出てきました。そのため、私たちはこの製品を徹底的にポイコットしました。製品を運搬しない。購入させない。さらに、この製品で工事を行なう工務店の物件も運ばない。この結果、住友もお手上げになり、一〇億円投資して建設したプラントは閉鎖されました。

——そうした取り組みに資本の側からも激しい抵抗があったのではありませんか？

武　そうですね。警察からの弾圧は現在も続いていますし、暴力団を使つての攻撃もあります。これまでに二人の幹部が暴力団に殺されました。私自身、これまでに五回、殺されかけています。一回はある組合員を労組から脱退させるといって、ひどい拷問が加えられたうえに、私さうしてもそれを受け入れないので、砂を入れた棒で滅多打ちにされたうえに猿ぐつわをかまされて「殺してやる」と、車のトランクに放り込まれたことがあります。このときは、暴力団の幹部が私と

同じ奄美大島の出身だったことから、最後の最後で助かりましたが、実際に私を埋めるための穴まで準備されていたそうです。

協同組合運動を提起する

——関生支部は労働者の生活や権利の向上とともに、業界全体にかかわるものとして協同組合作りに取り組んでいますね。

武　一九七五年に、生コン業界に関する政策を立案してパンフレットにしたことが始まりです。大阪は一九七〇年の万博が終つたとたん生コンの需要が大変に落ち込んだのです。工場数は多いままなのに需要が落ち込んだため、多くの会社倒産の危機に直面しました。こうした状況では、それまでの闘争方法だけでは限界が出てきます。業界全体のあり方を考える必要に迫られてきたのです。そこで業界の状態を分析し、業界のあるべき姿と労働者の働く環境と条件はどうあるべきかを考え、政策を立てました。その特徴は、セメントメーカーやゼネコン

など的大消費者・大企業に対して、中小企業が団結して対応する必要性を強調した点です。

中小企業が団結していくためのポイントは、適正価格の保証、品質の安定化、安定供給の三つです。これらを実現するために、各中小企業が協同組合として団結して、個別の取引を抑制する仕組み、つまり共同受注・共同販売を実現するのです。こうすれば過当競争はなくなり、大資本の取巻を防ぐことができます。協同組合に入ろうとしない会社に対しては、労働組合の運動を通じて圧力をかけます。現在、日本には生産者協同組合などを含めて五万ほどの協同組合が存在します。その多くが中小企業の事業協同組合で、本来は中小企業の振興育成のためのものなのですが、実際には大企業系列の会社が入り込んで、逆に中小企業を支配し、コントロールするための道具に成り下がっている例も少なくありません。私たちは、中小企業の本当の振興育成のために、誰と闘い、誰と団結すべきな

のかを常に考えています。闘う相手は独占的なセメントメーカーや大手商社、ゼネコンなどです。これに対して、労働組合と中小事業協同組合が団結して闘う。

これを一九七五年から追求し、一九八〇年頃に実を結び、共同受注・共同販売の体制が整いました。

こうして労働組合が社会的規制力を持つにつれ、その影響力は名古屋から静岡・東京にまで及びました。関生型の運動が一気に広がり、バス・タクシー・トラックなどの業界にも組織が伸びました。

第一次弾圧と組織的混乱

——そうした運動の広がりとともに、一九八二年から関生支部への第一次の弾圧が始まりますね。

武 当時、私たちは、三菱鉱業セメントの子会社で神奈川にある三菱生コンの運送会社で働いていた日々雇用労働者三名の解雇撤回ストライキに取り組んでいました。闘争そのものは勝利したのですが、日経連の大槻文平会長（三菱セメント会



弾圧に抗議するミキサー車パレード

長)は、我々の運動は「資本主義の根幹に触れる運動だ」と言い、政治力を用いて弾圧を仕掛けてきたのです。

この時の弾圧は、想像を絶するものでした。大阪府警の中に、関生支部を潰すため、五〇人の公安刑事が専従で配属されました。これは大槻さんの政治力だと思えますね。次々に些細なことで幹部が逮捕されましたが、しかし、弾圧をすねばするほど組織は大きくなり、八一年か

ら八二年までの二年間で組合員は二五〇〇人も増えました。

私たちは「セメントメーカーは恐るるに足らず」と思っておりましたね。大資本には大資本の間の競争があり、下請けとも、多くの労働者とも対立矛盾がある。彼らは強く見えても、実際は砂上の楼閣であり、張子の虎に過ぎない。強い相手であれば、闘争を通じてこちらも鍛えられるので、なおいい。

しかし、警察や暴力団に対して動揺は起きないのですが、この時、内部から組織を動揺させる事件が起きました。一九八二年一二月、日本共産党の『赤旗』に私たちの運動を批判する見解が掲載されたのです。これは弾圧が徐々に拡大していることに対する牽制という意図があったのではないかと思いますが、当時、私を始め、組合の幹部の大多数が共産党員だったために、共産党の方針に従うか、関西生コンの執行部の方針を採るのか、組織は非常に混乱しました。結果的にはほとんどの幹部が関西生コンに残りまし

たが、内部対立に嫌気をさして脱退する組合員もあり、組合員は一七〇〇人にまで減ってしまいました。

こうして組織が動揺しているうちに資本の側が力を盛り返し、それまでに獲得していた優先雇用保障制度・集団交渉などの仕組みをすべて反古にしてみました。さらに協同組合も活動停止する。賃上げはゼロ回答がまかり通る。ひどい状態となりました。このときは警察なども「関生支部は一年も持たない」と公言していましたね。

しかし、私たちは反撃します。まず、労働者の利益を守らなくなった協同組合への協力はやめてしまおう。協同組合に参加していないアウト業者と提携する。セメントメーカーに打撃を与えるために輸入セメントを使う。たちまちコスト競争が激化し、セメントの値段はどんどん下がる。労働組合が規制力を発揮していなければどうなるか。私たちの推計によれば、セメントメーカーと生コン業界の損失は、近畿二府四県で一〇年間に約一兆

三〇〇〇億円です。五一の工場が倒産しました。

この結果、相手は降参しました。闘争の結果、生活最低保証制度や優先雇用協定も制度として残すことができませんでした。九〇年に二万五三〇〇円の賃上げを獲得し、九一年から九二年には、三万五〇〇〇円ずつの賃上げに成功しました。

一九九四年、あらためて現在の協同組合を立ち上げることになりましたが、アウト業者のほうが多く、協組に加入しているイン業者は三七パーセントしかない状況でした。九〇パーセントは組織していないと適正価格の維持などできないのです。その時、大手だった日組で解雇闘争が起きます。解雇されたのは他労組の組合員でしたが、私たちは支援することにして、協組への加入問題とともにストに入りました。当初は「工場にペンペン草が生えても協同組合には加入しない」と言っていました。六ヵ月間にわたるストライキを通じて雇用保障と協組加入を勝ち取りました。その結果、他のアウト業者も素直に加入してくれるようになりました(笑)。現在は九〇パーセント以上の業者を組織しています。

——逆風のなかでも工夫をこらして運動を進めてきたことが窺われます。結果として、労働組合の存在感が増したのですね。

武 相手の出方によって、不買運動もするし、抜き打ちストライキもするし、大衆行動もします。戦術は多様性がなければいけません。「戦術は水の如し」だと私は言っています。

私たちの協力によって協同組合が機能しはじめたことで、生コンの単価も大幅に上がりました。経営側も労働者の支えによって業界が安定したことを理解しています。

第二次弾圧のなかで

——関生支部の運動は、小泉・安倍流の新自由主義路線に対する対抗軸の一つを提示しているのではないかと思います。そして現在、関生支部には一九八〇年代以来の第二次弾圧が起きています。二〇〇五年一月

一三日、アウト業者に協同組合へ加盟するよう働きかけた行動が「強要未遂」「威力業務妨害」にあたりとされ、武委員長をはじめ六人が逮捕されました。武委員長は一年二ヵ月も勾留され、有罪判決が出されています。

武 人質司法という言葉がありますが、まさにその通りです。長期勾留のなかで「自白」を強要され、それに応じないと証人調べが終わるまで勾留する。保釈を認めないだけでなく、接見禁止にもする。ひどい人権侵害です。家宅搜索など各種の令状についても、裁判所は何のチェック機能も果たしていない。判決もひどい水準のものでした。

しかし、今回の弾圧は、内部的な動揺はないので、八二年の頃に比べればたいしたことはありません。労働運動をまともによつていけば弾圧されるのは当然です。ただ、これまで七回逮捕されていますが、これだけ長期の獄中生活は初めてでした。この機会を活かし、獄中でしっかりと本を読み、規則正しい生活のなか

で体も動かし、心身とも健康な状態になりました。本を読む習慣が身についたので、本当にいい機会を与えてくれたと思つています。

格差社会への批判が高まるなかでも、政府は社会保障や医療の切り捨てなど、さらに国民に犠牲を転嫁せざるをえない状況です。それに対する反発を恐れて、余裕がなくなっているように思います。

私たちの、規制緩和などの競争原理と新自由主義政策を認めない運動が彼らにとって怖いでしょう。弾圧はその証拠です。また、我々の運動は、労働条件の安定・向上が中心ですが、中小企業の経営や業界の安定にも大きな役割を果たしています。中小企業は労働組合の組織率が一番低いところで、そこに私たちの運動が浸透し、大資本の収奪を食い止めていくことが許容しがたいでしょう。

——直接の雇用関係がないとはいえ、協同組合に入るといふ約束をしていた企業に対して、約束を守るよう要請することが「強要未遂」「威力業務妨害」とされたのでは、

組合活動は成り立ちませんね。

武 穏やかな話し合いだけで要求が通るのであればともかく、ストライキだつて何だつて「強要」になつてしまつ(笑)。基本的に、今の警察も裁判官も、企業別組合しか認めていないのです。直接雇用関係のないところに、我々のような労働組合が要請や要求をすることが、彼らにしてみれば「逸脱」だと認識しているでしょう。しかし、過当競争を抑制しながら業界を良くして、働いている人の生活と雇用も安定させるための活動なので、直接雇用関係にあるかないかにかかわらず、取り組まなければならない課題なのです。

労働運動の側にも、「ストライキをすると市民に迷惑をかける」とか「国民的な支持を得られない」などといつて労働組合としての行動を回避する傾向がありますが、誰にも迷惑がからぬストライキなんて何の意味もない(笑)。一時的に影響が各方面に及ぶことは避けられません。むしろそれを通じて、労働組合

としての存在感のある運動を社会に広げていくのです。権力と資本に打撃を与えるための行動のなかで、市民生活もいくらか不自由します。しかし、結果的にはそれを通じて、正規も非正規も含めて働く人たちの生活が安定し、過当競争で安全が失われるようなことのない社会が築かれていくのではないのでしょうか。

労働運動で地域と社会を変える

——他の業界でも、規制緩和の結果、新規参入する企業が乱立して過当競争となり、労働条件が下がっています。

武　その原因は規制緩和だけではありません。労働組合がだらしななのです。

生コンは一九七〇年から構造不況業種です。すなわち供給過多産業であり、放っておけば必然的に過当競争となります。タクシーやバス、トラックなどの業界と同じように賃金も際限なく下げられてしまします。しかし、関西の生コン労働者は年収八〇〇万円弱を維持しています。労働組合は産業政策を持つべきです。

産業の現状を分析し、全体がどうあるべきかを考え、労働者にとって社会的規制力を持つようなシステムをいかに作るかを考えていかなければいけない。

我々の組織は、個人加盟を原則とする産業別労働組合です。企業の枠を超えた結集体です。企業の中ではなく外に労働組合が存在するということが重要です。

韓国の労働者は、一昨年から昨年にかけて、企業別労働組合から産別労働組合に組織形態を変更しています。韓国は闘いの中で学びながら運動してきたのです。

日本の企業別労働組合は闘わないから、産別労働組合の必要性も感じていないでしょう。企業別労働組合では、非正規労働者を組織し、その要求を実現するための運動はなかなかできないのです。非正規雇用の労働者どころか、本勤の条件を守ることもすらできていない。

企業別労働組合の弱点は、企業間競争に巻き込まれやすいということ、経営側と癒着しやすい体質をもっていることです。大企業では労働組合の幹部が経営

側に入っていくことが普通に行なわれています。産別労働組合は、業界全体がどうあるべきかを考えます。見る視点が全く変わり、その要求の立て方や行動スタイルも変わってきます。

最近、他の労働組合や業者団体とともに、政策提言のための総合研究所（中小企業組合総合研究所・略称「組合総研」）を創設しました。また、総評が解体した今は、昔でいうところの地評が存在しないのですが、あらためて地域別の労働運動をつくっていくことが必要だと思っています。労働者は、産業別と地域別と、二つの組合に二重加盟して運動を組織していく。地域の産業や雇用についての政策を練り上げ、社会化し、実現していく運動をしていきたいですね。

——今日は時間の関係から、皆さんが積極的に取り組んでいる反戦平和の問題には触れられませんが、これからも皆さんの運動に注視していきます。本日はありがとうございました。