

ストライキに学ぶ

東京都・元日清紡労組組長・石山 浩一

2007年の労働争議の件数は50件で参加者は4千人となっている。1985年の労働争議は627件で、参加者数は12万3千人であった。この22年間で発生件数は12分の1、参加者数も30分の1に激減している。これは、ストライキを背景に会社と交渉する必要がないほど組合員の生活が向上し、職場環境が改善されたとみてよいだろうか？

私が経験した30年前のストライキを思い出しながら、ストライキについて考えてみたい。

平均年齢20歳 春闘 女の陣

桜の季節とはいえ遠州地方の朝6時の気温は肌寒い。「カーン、カーン」冷気を払いのけるように、火事のように使う大きな鐘を打ち鳴らして「ストライキ解除、すぐ講堂に集合」情宣部員が女子寮を走る。ストライキ解除の声を聞き、作業着で待機していた寮生が一斉に講堂に走る。中には、サンダルに気づいて慌てて戻って作業靴に履き替える人などもいた。

一方、通勤者が待機している生協の広間にも情報が伝わって、通勤者が次々と講堂に集まってくる。昭和49年4月10日午前6時、前日の朝10時から行われていた第2波の無期限ストライキが解除された瞬間である。

この年の賃上げ要求額は23,100円、これに対する第2次回答は15,547円であった。オイルショックの影響もあって交渉は難航、中央労働委員会への斡旋申請中であったが、4月5日には6時間の時限ストライキを行うも進展せず、第2波の無期限ストライキが行われたのである。

紡績会社の労働組合が揃ってストライキを行うのは13年ぶりであったため、マスコミも「**平均年齢20歳 春闘 女の陣**」なる見出しでストライキの様子を報じていた。当時の日清紡績浜松工場の組合員数は約1000人であるが9割が女子であり、しかも大部分が20歳未満の若い組合員であるからストライキ経験は、もちろん初めてである。

初陣で右往左往

私がこの支部の書記長になったのは前年の昭和48年3月で、漸く1年が過ぎたころに書記長という立場で初めてのストライキを経験することになった。当時、支部長は賃上げなどの交渉時は本部に詰めていて、ストライキ中は不在なため、書記長が中心で対応しなければならない。10人いる執行部のメンバーも、13年前のストライキを経験しているのは1人のみ、あとは私同様初めてという頼りない執行部の手探りのストライキであった。

新人書記長の仕事は想像を超えたものばかりで、右往左往の連続であった。ストライキ中、支部事務所にいるのは2人の事務員と私だけ、情報の収集や会議を行うための部屋を別に借りていた。それは、13年ぶりのストライキということで、地元のテレビ局からの取材やゼンセン同盟加盟組合が激励に訪れたり、過激な団体が扇動に来たりすることによる事務所での混乱を避けるためである。同時に、外部からの情報を一元化する目的もあり、支部を訪れる人たちの対応は書記長の大事な仕事であった。

また、支部としてもストライキ期間中の組合員のスケジュールをどうするかという問題がある。さらに、マスコミ報道で知った組合員の家族からは、未成年の女子がストライキをすることへの不

安もあり、そうした問い合わせへの対応も多かったように記憶している。

4月5日の時限ストライキは、先番、後番がそれぞれ3時間ストライキなので、その間はバレーやソフトボールなどの軽いスポーツで時間を費やし、交代時間の13時30分を挟んでそれぞれ始業と終業時間に報告会を行い解散した。そして、16時30分にはストライキが解除されて操業は再開されるものの、その時間は既に日勤者の勤務は終わっている。しかし、始業時のトラブルを懸念し操業の手伝いをしている組合員がいて、巡回した統制委員が統制違反として査問委員会にかけられる事例もあった。ストライキ実施と同時に36協定は破棄されるので、解決までは残業はできず、非番者が現場で作業することは統制違反となるのである。統制違反者に対しては、組合員が組合員を処分するという苦い経験もストライキの思い出である。

ストライキ中の統制について

「仕事をしないなら外へ遊びに行きたい」「バレーやソフトボールで怪我したらどうする」そんな声も聞こえてくるが、スト解除した場合は直ぐに就業できる体制が必要であり、工場からの外出は禁止である。そのため女子寮生は各部屋で、通勤者は支部が運営する生協の広間で、社宅居住者は社宅で待機としていた。

待機中に1回は「ストライキ解除」の指令をだして講堂に集め、集合までの時間を測ったり、服装のチェックを行ってストライキ解除に備えていた。そうした準備をしていたのにもかかわらず無期限スト解除の際に、全員集会での経過報告が長すぎて操業開始が遅れ、工場からクレームが付いて本部で問題視されたようである。本部からのスト解除指令の連絡はあるが、操業については支部の判断となるためバラツキが生じたのである。

また、ストライキ中に地元の市議会選挙の公示と重なり、活発な選挙運動が行われていて応援要請も強かった。そのため、本部にはストライキが解除された場合は時間内活動との通告を行い、若手幹事数名を選挙応援に出したのである。途中でストライキが解除されていたら、労使間の大きな問題となる行動であり、経験のなさを感じた判断であった。

こんな経緯をたどりながら1974年の賃上げ交渉は、2日間にわたる20時間近いストライキによって、17,547円の提示額から20,630円に3,083円の増額を果たすことができた。

賃金補填とストライキ資金

ストライキ中の時間は、賃金が1分単位でカットされるため収入は減少する。一方、工場を維持管理するための業務や寄宿舍及び食堂などの協定勤務者はストライキより除外され賃金カットはない。ストライキを行使しての労働条件の向上は組合員全員のためであり、ストライキ参加者が不利にならないように減額された賃金をカバーする必要がある。減額された賃金の一部を補填するためには罷業資金の積立が必要であるが、幸い、ストライキは20時間程度であり当時の積立で補填することができた。そのため、協定勤務者とストライキ参加者の間に不満を生じることなく円満解決となっている。

労働組合の中には、長年ストライキを行わないため罷業資金が多くなりすぎ、組合員に返した労働組合もあったように記憶しているが、はたしてこれからの労使関係が罷業資金を必要としない時代となるのだろうか。

労働組合が好んでストライキを実施するわけではなく、労使交渉に進展がなく労働組合の主張が

受け入れられない場合の最後の手段がストライキである。そのストライキが30年以上実施されていないことを組合員はどのように評価しているのだろうか。

バブルの最盛期に会社は、人員確保のために労働組合の要求に対して真剣な対応をしていた。しかし、バブル崩壊後は人件費削減が会社の命題となり、会社が人員削減を発表すると会社の株が上がるという現象までもたらしたが、労働組合にとっては苦難の時期でもあった。会社が潰れたら元も子も無くなるという危機感から、労働組合も会社再建に協力を行ってきた。構造改革であるべきリストラが事業縮小の代名詞となり、人員縮小などの艱難辛苦を経て復興を果たすことが出来たのである。

伝家の宝刀は錆びていないか

08年3月期の業績予想は今期にもまして増収増益が伝えられている。労働組合が求める生活の安定は、業績によって変動する一時金ではなく月例賃金の引き上げである。その控えめな賃上げ要求にもかかわらず、回答は高いものではない。労働組合の要求も、高度成長期のように物価上昇に見合う賃上げというインパクトのある指標に乏しく、1%に満たない賃上げ要求であり、ストライキを行うのは勘定に合わないかもしれない。しかし、会社回答に誠意がない場合は、金額の多寡によらずストライキを行うこともあるだろう。

昭和30年代に「キャラメル」ストライキと呼ばれた、ストライキによって10円の賃上げを獲得したという歴史もあると聞いている。景気回復がささやかれる中、今後の組合要求に対し誠意ある回答がなかった場合や見解に大きな隔たりが生じたとき、組合の要求を貫くためにストライキも必要である。ストライキが絵に描いた餅にならないように、いつでもストライキが出来る体制を作っておくことが大切であろう。

バブル期における賃上げの頃、「そろそろストライキをやらないと忘れてしまうよ」そんな冗談半分を言っていたが、それから既に20年近く過ぎている。昭和49年の2年後にもストライキを行ったが、それ以降今日までの30年間実施されていない。

つたない私のストライキ経験ではあるが、労働組合の団結力を高め、存在感を示すことの出来る最大の武器がストライキであることは、今も変わらない。労働組合がいつの時代も「**ストライキが出来ない組合**」ではなく「**必要なときストライキは出来るが、やらない組合**」であって欲しいと同時に、「伝家の宝刀」が錆びないように手入れされていることを願ってやまないのである。

以上