

# 生コン関連業種別ユニオン

— 連続講座第1回(前半) —

全日本建設運輸連帯労働組合  
関西地区生コン支部執行委員長

報告 **武 建一**

労働社会学者（元昭和女子大学教授）

司会 **木下武男**

本号では関西生コン関連業種別ユニオンに関する連続講座第一回を掲載します。第一回の前半は全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部の武建一委員長の報告部分です。今年に入ってから支部に対する権力の弾圧がづづいていきます。武委員長も講演の二日後に逮捕されました。

なぜ関西地区生コン支部は経営者から攻撃され、権力から弾圧されるのか。それは関生方式という、本研究会のテーマである「業種別」「職種別」の運動を展開し、そしてそれが他の分野にも広がっているからです。

関生方式は日本では特別のように思われがちですが、それは言うならばヨーロッパ・スタイルであり、ヨーロッパではありふれた産業別労働協約体制です。ただそれを日本で定着させることは経営者にとってはゆゆしき事態なのです。

それは、企業間競争に労働者を巻き込むことで労働者を過酷に働かせる搾取構造、中小零細企業を下請けのもとで競争させて利潤をあげる収奪構造、この日本的な二つの構造に風穴を開けることになるからです。

関西地区生コン支部についてはその戦闘性とそれに対する弾圧に目が行きがちでした。しかし、日本資本主義の特殊な構造に即した闘い方と組織の形態こそが注目されなければならぬと思います。

関生方式が多くの業種に、そして全国に広がるのが経営側と権力の弾圧に対するもつとも有効な反撃です。以後、三回の連続講座を前半・後半に分けて掲載していきます。

（木下武男）

●木下 連続講座の第一回目を開始したいと思  
います。最初に、この連続講座を企画した趣旨  
についてお話しいたします。

ご承知のように、関西生コンは、経営者、警  
察権力、そして極右排外主義者の攻撃に遭って  
いますし、逮捕者も出ております。この研究会  
として、関西生コンの弾圧に対するもつとも有  
効な反撃の方法はなんだろうと考えたとき、こ  
の関西生コン方式を、すべての業種に、そして  
全国に広げていくこと。これが、敵がもつとも  
嫌がっていることであるし、有効な反撃だろう  
と思えました。そこで三回にわたって徹底的に  
検討し、学んでいくために今回の連続講座を企  
画しました。

今この関西生コン方式、あるいは業種別職種  
別ユニオンをすべての業種に、そして全国化し  
ていくことが求められています。つまり、いわ  
ば新しいユニオンの種を全国に蒔いて、芽を出  
させ、花を咲かせることです。これがこれから  
の研究会の役割だと考えています。

そこで問題は、きちんとした種かどうかを吟  
味することです。私はその種には四つの要素が  
含まれていなければならないと思います。それは、  
①企業を越えた業種別産業別の運動の統一指導  
部の確立、②集団交渉、③職種別の処遇、④背  
景資本に対する闘い、この四つだと思います。  
いわば囲碁や将棋の定石のようなものです。こ  
の定石を駆使していけば新しいユニオンをつく  
る勝ち筋に乗れると考えられます。この点を念  
頭に置きながら、委員長の話をお聞きいただけ

ればと思います。

## 関西地区生コン支部の発展と 権力弾圧

●武 私は、関西地区生コン支部（以下、関生  
または関生支部）とともに五五年間、歩んでき  
たものですから、最初にどんな歩みをしてきた  
のか、簡単にお話ししておきたいと思えます。  
私に対するイメージとしては、敵側から作られ  
たもので、「企業を恫喝する」というものがあ  
ります。逮捕監禁罪や恐喝未遂罪、威力業務妨  
害などで私は前科五犯です。一方、ヤクザに追  
いかけて、拉致監禁され、殺されかけたこ  
とも経験しています。私の記憶しているだけ  
でも、五回ほど殺されかけたという経歴を持つて  
います。日本の普通の労働組合からすると、想  
像ができないようなことだと思います。

ここで弾圧との関係で言っておきたいのは、  
ちょうど関生の運動が大きく前進したときに、  
ヤクザの動きがあるし、警察の動きがあるとい  
うことです。一九七三年の最初の弾圧、ヤクザ  
の動きは、これからお話しするように、われわ  
れが集団交渉、それから背景資本に対する取組  
みを掲げたときに出てきているのです。

それから一九八〇年代にも、ヤクザの攻撃と  
権力の攻撃が一体となってふりかかってきま  
した。当時、大槻文平という日経連の会長が、  
直々に「関生の労働運動は、資本主義の根幹に  
触れる運動だ」と言っていたのですね。八〇年

代の日経連というのは、陰の内閣と言われるほ  
ど、労務関係の対策をする中心部分だったので  
すが、これが全面的な攻撃をしかけてきた。具  
体的には、東淀川警察のなかに五〇人からなる  
捜査班を置いて、企業に対して「労使で合意し  
ている内容は、すべて強要か恐喝されたという  
被害届を出せ。出さなかったら、総動員して潰  
しにかかるぞ」という具合です。国税局が入っ  
た企業もありました。大変な攻撃で、一〇年間  
の間、続きました。ですから、今回の攻撃な  
んて、あの当時の攻撃からすると、まだ始まり  
みたいなのです。

その次は二〇〇五年です。この時期には、生  
コンの値段を買い叩かれなかったために、ゼネコン  
と対等取引するよう、大阪の一七社一八工場  
を協同組合に加入させるという取組みをしてい  
ました。このときにまた権力弾圧がありました。  
私は一年数カ月、逮捕・勾留されました。

そして、今回の攻撃ですね。これまでの攻撃  
は、基本的に押し返して、新しい産業構造、産  
業の民主化・経済の民主化、中小企業も巻き込  
んで、一緒に大企業の収奪と闘っていく、そう  
いう方向で決着をつけてきました。今回の弾圧  
も、負けるわけがありません。「五五年間、わ  
れわれはどんな運動をしてきたんだ」と、組合  
員はみな運動に対する誇りを持っています。勝  
つためにいろんな手を尽くす、ということですよ。

## 産業構造と労働者の状態

### ◆生コン業界の構造

生コン業界の産業構造がどうなっているのか、説明しておきたいと思います。セメント産業というのは、遡れば古代ギリシャ文明、あるいはローマ時代から、セメントで建物の土台を作る、道路を作るといように歴史は古いものです。わが国では明治に入ってから、殖産興業のために、セメントは非常に重要視されていたようです。

ただ、「生コン」という、一カ所で練って半製品を作るといのは戦後からです。一九四九年、東京で第一工場ができました。関西では一九五三年です。できてすぐの生コンは半製品です。現場に行つて打設が完了して、初めて製品の価値が出てくるわけですね。現場まではミキサー車が運んでいきます。現場に運んで行つたら、次は圧送。ポンプ車のことですね。ポンプによつて工事現場に搬入されます。そして、型枠に流し込みが完了した段階で、製品の価値がでる。ですから、途中、ミキサー車で運んでいる間は、生コンというのは半製品であり、製品の価値をまだ持っていない。

最初にスタートしたときの生コン工場というのは、ほとんどセメントメーカー出身の直営工場でした。生コン工場ができる以前の時代は、建設会社が建設現場で水を入れたり、セメント

を入れたりして練っていたのです。非常に手工業的なやり方ですね。ここから生コン工場ができたことによつて、大量生産できるようになり、加えて、品質が安定するようになりました。

ただ、スタートの段階から、ほぼ輸送部門は自立していました。それはなぜか。本来、輸送も全部メーカー直系でやればいいのですが、一つは労働集約業ということが関係しています。車の運転手同士で、不平不満が出てくるし、それがきっかけで労働組合ができてしまうかもしれない。そういった危険を回避する、組織対策という要素が挙げられます。それからもう一つは、コスト軽減です。中小企業の運送会社に競争させるわけです。こういったねらいから、輸送を自立させてスタートしました。

この生コンを実態的に支配しているのが、セメント業界です。セメントというのは、資本金二〇〇億円から成る巨大資本です。だいたい三井、三菱、住友とか、旧財閥系の大手企業がすべて仕切っています。キルンという窯を作るには、三〇〇億円くらいかかります。ですから、操業率をどんどん高めていかないといけないわけです。操業率を高めるといことは、メーカー同士が競争することになりますね。そして、その競争は、建設現場での生コンの競争につながります。生コン業界は、九〇%以上が中小企業からなっています。下請・孫請け、重層的な支配構造となっているわけです。

### ◆労働者の状態

今どのくらい全国に生コン工場があるかというところ、三三〇〇工場くらいです。多い時は五〇〇〇工場以上ありました。働いている人は、一工場平均して一〇人いるかどうかです。東京、大阪、名古屋、九州、北海道あたりでは人数を確保していますが、田舎では、注文がきたら、農作業の合間に、生コンを練つたり、運んだりしているわけです。ほとんど人数を必要としないのですね。ですから、三三〇〇を多く見積もって一〇人と見ても、三万三〇〇〇人くらいが働いているということになります。

じゃあ、労働組合がどうなっているかと言いますと、労働組合の組織率は一〇%以下です。また、東京の工場では、ほとんど日雇の労働者を雇用しています。本勤を雇わない。また、労働組合があるのは新運転や自運労のような労働者供給の労働組合ですから、労働者が直接、企業と交渉して賃上げをすることはできません。これは、資本にとっては非常に使いやすい。「明日は必要がないから来なくてもいい」という雇用調整が、資本の主導権によつて確立されているわけです。東京は、職場によつては一〇〇%日雇のところもあるほどです。そして、高度経済成長期は、まさに奴隷的な労働条件のところが多かった。田舎の青年をどんどん大都会に吸収するという労働政策が採られていました。関西で言えば、生コンの製造、輸送の労働者のほとんどは、四国・九州から集团的・個別的に



働かざるにきてもらっていました。それから、もう一つの供給源は自衛隊です。規律正しく、従順に働くからですね。だいたい寮がありまして、四畳半に二人、六畳に三人くらい入れて、それに寮長がいて、私生活まで管理する。それから、労務管理にヤクザを入れていたのです。当時は現役のヤクザです。そして、職場で班長制度がひかれて、それが職場の管理をする。あるいは、賃金制度については、「一回走って、いくら」という競争を煽るような制度でした。このように、きわめて奴隷的と言わざるをえないような条件だったのです。

私は、労働組合に二一歳から参加しているのですが、それまでは労働組合の「ろ」の字も知りませんでした。当時は、ほとんど出稼ぎだったのです。非常に悪い条件ですから、「腰掛産業」と言われていました。生コンの運転手をして次に何をするかという、市バスや観光バスに乗ることをめざしていました。それほど悪い条件だったということです。

## 関生支部の特質

### ◆ 統一的指導機関の確立

関生支部の誕生の際、企業の枠を超えた「業種別統一指令部」の確立が掲げられました。ほとんどの企業別組合の場合、執行権が職場に限定されていますね。一方、われわれは、職場ごとの各分会が関生支部という指令部に従うか

たちを採っています。各分会で行動する権利を与えていません。なぜか。これは、各分会でバラバラな対応するのでは、集中力が弱まってしまふからです。ですから、ストライキ権・行動権をすべて支部に集中させて、その支部の指令によって各分会が動く、というスタイルとなっています。

また、海員組合の経験者で、石井英明さんという方が、「産業別の組織でない企業別労働組合ではもたない」と言っていました。セメントメーカーとかゼネコンを相手にしていますから、巨大な資本と闘うのです。統一指令部じゃないといけない。こういった指導の影響を受けて、産業別労働組合としてスタートしました。

### ◆ 集団交渉の実現

一九七〇年代に、集団交渉を実現するという大きな前進があります。労働組合が横になって団結して、その組合の歴史が古いか新しいかは関係なく一堂に会して、経営者に交渉にいくわけですね。当時、集団交渉に挑戦した労働組合としては、私鉄総連がありました。いま集団交渉をやっているところと言えば、われわれの組織と、全港湾、それから海員組合くらいではないでしょうか。他の労働組合は、全国組織の名称は産業別と言っていますが、やっていることはそれぞれ企業別の交渉です。企業別の労働組合と産業別の労働組合というのは、根本的に違うわけですね。われわれはできるだけ経営者による縦支配を一掃して、横の集団交渉を追求して

います。

集団交渉は、多いときは四〇〇人規模の交渉もありました。今でも、経営者が五〇人くらい、労働者が八〇人くらいです。この集団交渉というのは、経営者は嫌がりますね。最初一六社ほどで集団交渉がスタートしました。ですが、参加しない企業もある。そこでどうしたかと言うと、参加しない企業に対して動員をかけていくわけですね。組合が困難なところに押しかけていって、その会社を糾弾する。そうすると、参加せざるをえなくなると、労使関係のあるところは集団交渉に参加する。嫌がる経営者をどうやって参加させるかと言うと、行動しかないですよ。「お願いします」と言ったって、実現するわけがありません。

労働組合の交渉の窓口は、大阪兵庫生コン経営者会という経営者団体です。ただし、すべてを一から集団交渉で決めるわけではありません。たとえば、賃上げをするのであれば、いくらまであげるかということは、集団ではなかなか決まりにくいので、代表交渉という制度を作っています。労働組合の側で言えば、五、六人が代表交渉団となり、代表交渉で話を進めて、最終的には集団交渉で決着をつけるという流れです。こういった方式をとっており、要求は賃上げだけではなく、休日の問題、職場の自由確保の問題、セクハラ・パワハラの問題に及びます。それから、共謀罪の問題、戦争法案の問題、沖縄の基地の問題など、政治課題についても交渉の対象になっています。一般的な交渉の場合は、

賃上げとか労働条件の改善が主でしょうけれども、労働組合の側から広く課題を出して、交渉のなかで決めていく。合意した内容については、それぞれの代表団の印鑑と各社の印鑑というかたちで、労働協約の締結ができるのです。

私は、交渉には二つの意味があると思っています。まず経営者を教育するということ。「いま世界はどうなっている」、「われわれの産業というものは、どういう方向を追求すべきなのか」と。経営者を教育し、かつ集団交渉で後ろにいる組合員を教育する。同時に、交渉というのは、要求を実現するための手段ですから、交渉する側は、搾取のキャラクターや剰余価値などをしっかりと理解しておかなければなりません。相手に理論闘争で突っ込まれたときに、わからないのでは闘いにならないですからね。主に発言する側にとっても、勉強の場となっています。交渉を通じて、だんだん連帯していくという意識が芽生えるということもあり、集団交渉は有効なのです。

この集団交渉の実現という大きな成果があったときには、必ず弾圧があります。関生型運動は、当時、名古屋、静岡、東京に広がりました。それまでは集団交渉なんて、どこもやっていませんでした。名古屋の場合は、各地域にバラバラに分断されていたのを統一指令部に移行することになりました。関生のように、指令部を一本にして、集団交渉する方向に変わったのです。それが、静岡、東京に伝播していつて、全国の生コン共闘会議で、優れた成果として関

生が評価されていきました。このように関生の運動が広がっていき、今度は、バス、トラック、タクシー、それから原発の下請け労働者、新幹線の下請け労働者の組織、こういったところまで拡大していきました。

#### ◆職種別賃金の設定

なぜこうした運動の広がりが可能になったのか。それには、関生支部の賃金制度が関係していると思います。企業別の労働組合の場合、いま崩壊しつつありますが、年功序列型の賃金ですよね。また、賃上げ以外に昇給制度がありません。それから、成果主義的な制度も。われわれは、これらをすべて拒否しています。いつさの差別賃金を認めないということですよ。「一回走ったらいくら」であるとか、「車をよく手入れしているから、その人の賃金はいい」とか、そうした差別を認めない。すごくシンプルでわかりやすい賃金制度です。すべて平等にしています。

これを実現するには、なかなか時間がかかりました。やっぱり年功の古い人は高い賃金をもらいたがるし、あるいは一生懸命働いて会社から評価されると、成果主義的な賃金をよしとする人もいたわけです。それらをいっさい認めない。今でも「一律いくら」です。

年間所得は平均で八五〇万円です。年間の休日は一二五日で、それに年次有給休暇もありますから、だいたい一五〇日くらい休みがあるという労働条件を整備しています。この間、学生

たちと話す機会があつて、東大の学生からも「そんなにいい条件なら、俺も運転手したほうがいいかもしれない」といった反応が出たくらいです。

#### ◆雇用保障制度

雇用保障の制度についても特徴があります。「優先雇用協定」というものです。職場に欠員が生じた場合、あるいは新規に労働者を採用する場合は、労働組合が推薦する労働者を優先的に雇用することを協約化したものです。これは一九七四年に制度化されました。

また、採用のときだけでなく、会社が潰れたときに、業界に雇用責任を取らせることも意味しています。中小企業はいつ潰れるかもわからないので、連帯して雇用を保障する制度を作ってきました。

それと、産業別福祉制度というものもあります。これはもともと会社の福利厚生制度に対抗する制度です。会社が労働者を懐柔するために社員旅行に連れて行ったりして、労働者の闘争性を削いでしまうような制度がありました。それを労働組合が活用して、福祉を充実したり、研修制度に使ったりという制度に定着させたのです。

それから、職場において組合活動を自由に行なう権利の確立です。執行委員をしている場合は、最低一カ月に一回、組合活動のための休日があります。多いところで年三〇日以上です。また、だいたい各工場には組合事務所があり、

ほぼ全部の工場に労働組合の掲示板を定着させています。

#### ◆背景資本との闘い

関西生コン支部が真に闘う相手が背景資本であるということを経験的に掴んだのが、関扇闘争でした。一九六五年にわれわれの組織ができなかった段階で、すでに下請けを犠牲にして責任をすべて転嫁するという事件が起きていました。当時、日本セメント・アサノの下請けで関扇運輸という会社の上田社長が、国電に飛び込み自殺をしてしまったのです。関扇運輸は、組合潰しのために五つも労働組合を作らされて、親会社のアサノから労働者の解雇を強要され、そのうえ工場を丸ごと閉鎖にまで追い込まれた。親会社の言うとおりにして、このような事態になってしまったのです。遺書には「アサノの言うなりになりこのようなことになった事は残念で、残念でたまらない」と書かれていました。下請けをまるで雑巾のように使う、とんでもない事件でした。

先ほどもお話ししたように、生コン業界の九〇%以上は中小企業からなっています。この中小企業は、縦支配のもとで、互いに競争させられています。その縦支配を断ち切って、横のつながりに持って行くこうと考えました。このように考えるに至ったのは、一九七〇年の大阪で万博があった年ですね。この時期、高度成長が不可となり、生コンの仕事がガタ落ちとなりまして。もうほとんどやっつけていけない。

ここで、われわれ労働組合は、下請企業だけを相手にして闘っていたのでは、成果を得ることはできない。質上げは難しいし、まして企業閉鎖になったときに、その責任主体がいなくなるわけですから、どうしようかということになったわけですね。では、親会社に責任追及をしよう、と考えました。

たとえば、一九七三年に大豊事件というものがあります。この背景資本は三菱でした。三菱とは雇用関係はまったくないわけですが、この下請・孫請けで起きている事態について、三菱に責任があるということと闘ったのです。結果的に、大阪労働委員会で、使用者責任が認められました。この当時は、労働委員会も労働者の権利を守るような立場をとっていたのです。今では、「使用者責任だなんて、とんでもない」ということになってしまっていると思います。

われわれが中小企業をどう見ているかと言うと、二面性があると思っています。労働者を搾取することによって中小企業は成り立っている。しかし、その一方で、大企業に収奪されている、という側面もある。そういうことであれば、中小企業に対するわれわれの闘いというのは、一面は闘争である、と。不当労働行為をくり返す企業に対しては、中小企業と言えども許さない。徹底的に反撃する。けれども、できるだけ大企業の収奪に対しては、一緒になって闘おう。一面共闘ですね。こういう仕組みを作ることにあります。

#### ◆柔軟な戦術

われわれは、「戦術は水の如し」と言っていますが、ストライキとか動員とか、それだけではないのです。水の如しというのは、相手の出方によって戦術を変えようということです。たとえば、指名ストライキをやるとします。ある日突然、何人か指名して、ストライキをやります。抜き打ちストライキですね。「ストライキをいつしします」と事前に通告しなければならぬという制限はないのです。労働組合には交渉し、行動し、労働協約を締結する権利が認められています。だから、ストライキをする場合に、いちいち事前に協議する必要なんてありません。それから、製品の不買運動もやります。三菱を相手にそれをやったときは、三菱銀行系列の製品を boycot する。「キリンビールは飲んだらあかん」というように。

今はできるかわかりませんが、当時は「一円貯金」をよくやりました。一瞬、一〇円くらい貯金して、一〇〇人を集めて三菱の銀行でそれをくり返す。こんなことをされては、銀行はたまりません。金融業界というのは、それぞれ資本系列があり、資本系列ごとに企業集団があります。企業集団の会議で話題になったそうですね。「おまえのところは、どうなっているんだ」という具合です。これで相手もまいてしまうわけです。

柔軟な戦術にとって必要なのは、労働組合の自治権です。われわれ労働組合は政党や権力、



資本からの支配・介入を受けない。これは、私  
が共産党員だったときから、そう言ってきまし  
た。共産党はそれが一番具合が悪いと思つたの  
でしょうけれども。

もともと労働組合と政党は違います。労働組  
合というのは、思想・信条すべてを、日雇であ  
るうが社員であろうが、認め合うのです。大衆  
性があるわけですね。同時に、階級性を持たな  
ければなりません。しかし政党は、綱領を持  
つて政権を奪取するという目的を持っていま  
す。労働組合は政権奪取とまではいかない。し  
かし、世の中を改造する、変革するための一翼  
を担っていくことは大事だと思っています。し  
かし、政党とは違います。ですから、総評の時  
代のように、総評は社会党一党支持、カンパを  
するときも社会党、と。共産党は一応、政党と  
の違いを認めています。やっているとところは  
共産党にしか窓を開けない。そういうことを経  
験してきました。八〇年代は、共産党がわれわ  
れに対して、残念ながら資本と権力と一緒にな  
つて支配・介入してきました。労働組合の自治  
権を確保するというのは、労働組合の生命力を  
維持することにつながります。どこかの支配を  
受けて動くような労働組合、これはやがてその  
政党の誤りがあったら、同じような誤りをおか  
してしまいます。政党から独立し、自由な発想  
にもとづいて戦術を駆使しなければならぬと  
思います。

## 労働組合と事業協同組合

### ◆事業協同組合の必要性

一九九四年に「大阪広域生コンクリート協同  
組合」が設立されます。これは当時、大阪府下  
にあった五つの協同組合が合併して、発足した  
ものです。われわれは、一九七九年から協同組  
合が安定する仕組みを考え、三つの方法を実施  
してきました。それが、共同受注、共同販売、  
シェア運営です。協同組合内部の中小企業が競  
争しない仕組みです。中小企業との一面共闘を  
実施することによって、お互い同士が競争しな  
い、中小企業が安定する仕組みを作りました。

もつとも、中小企業だけでは、多くの事業主  
を吸収することは難しいので、そこに労働組合  
の役割があります。中小企業は、お互いに競争  
し合っています。簡単に協同組合には入りませ  
ん。協同組合に入っているところは、シェア運  
営ですから、自分の企業独自に仕事を取ること  
ができません。そうすると、値段は協同組合で  
安定するので、値段だけは利用して、自社だけ  
がその間隙を縫ってシェアを広げて利益を最大  
化していかうという企業が出てきます。いわゆ  
るアウト企業です。

このアウト企業を克服するために、労働組合  
が必要とされます。広域協組発足以前の五つの  
協同組合の組織率は、三〇数%しかありません  
でしたが、われわれは運動によって、ほぼ七

〇%以上に押し上げました。どんなことをした  
かと言うと、全港湾とわれわれの仲間が一緒  
になって、半年間ストライキをしました。広域協  
組の初代の理事長が、こう言っています。「わ  
れわれ生コン業界は、ゼネコンとセメントの間  
で生きる弱者ではない。言うならばトラやラ  
イオンに囲まれた草食動物のシマウマみたいな  
ものだ。団結して身を守るしかない」。まとも  
な考えですね。協同組合のスタートというのは、  
「労働組合と協力するしかない」と経営者が追  
い込まれたことが背景にあるのです。それで、  
労働組合との関係がうまくいき、広域協組の土  
台を作ったのです。

それから、各工事現場に対しては、協同組合  
が入っているところは、品質がきちんと保証さ  
れています。そこで働いている労働者の条件  
も安定してきますから、安定供給も可能となっ  
ています。それから、各工事現場は非常に危険  
ですので、現場の人たちと労働組合が協力して、  
しっかりと安全対策を実行できるような体制を  
作るということ。たとえば、車の出入りが激し  
いところでは、誘導を置くとか、ガードマンを  
置くとか。そういうことで協同組合に入ってい  
れば、安全・安心・品質保証・安定供給、なか  
でも適正価格というものがセットになって確保  
されています。こうしたことが、労働組合の力  
を背景に、協同組合を運営しているということ  
なのです。

ただ、先ほども言いましたように、うまくい  
っているときは中小業者は労働組合をそうした

## 今回の関生支部弾圧の背景

かたちで利用しますが、利益を出して、だんだんと力をつけてくると、労働組合が邪魔になってきます。労働組合と反対の方向に行ってしまうのです。ですから、それを阻止するにはどうするか。私は、数年前から、各地区の協同組合のなかで、労働組合の組織率を六〇%以上持たなければならぬと思っています。六〇%以上の組織率は、この協同組合が労働組合潰しに変質した場合、一斉にストライキをかける力になります。

今だいぶ事業協同組合が安定していて、労働組合への攻撃が少ないところは、奈良と京都です。奈良と京都は、ほぼ六〇%の組織率が確保できているからです。大阪、和歌山、滋賀はそこまでいっていません。ですから、揺さぶられて経営者は右往左往しています。もともと中小企業というのは動揺しやすい。それは、人力もないし、資金力も情報力も政治力もないからです。中小企業は実利を追求し、かつ、力が強いものについていこうとするものです。ですから、状況が変わると、コロッと態度が変わってしまいます。それが中小企業だ、という分析をしておかなければ、いくら理念が一致すると言っても、力関係の変化によってコロッと変わってしまうのです。やはりそれを支えているのは、労働組合の組織率です。もちろん組織率が高くて、闘う労働組合でなければ、意味をなしません。ですから、これからもっと再建して、組織を拡大していく。このことが一番重要であります。

この間、大阪・兵庫だけが弾圧の対象だったのは、滋賀、京都、奈良、こういうところにわれわれの運動が前進して行って、集団的な労使関係ができ、生コンの値上げを一緒にやってやるという関係ができたためです。ものすごい勢いで、この関生の運動が業者のなかでも理解されてきたということです。業者がこう言いました。「競争社会のこれから、共生・協同型でないといけない」と。

マイスターという塾をやっているのですが、その代表理事には私と経営者がついていますが、その代表理事の経営者の側から、一緒にやることは業界の安定につながるし、これは共生・協同型じゃないといけない、その理念で労使が一緒になるんだ、という話が出てきているのです。これがかなりと広がってしまった。だから弾圧されているということです。

それだけではなく、セメントのトン当たり五〇〇〇円の値上げをストップさせました。なぜストップできたかと言うと、個々で取引しないことを守ったからです。個々の会社ごとに取引すると、弱い立場ですから、セメントの売上を認めなければ、納入しないという攻撃を受けてしまいます。工場がまわらなくなってしまいますから、弱いですよ。それを協同組合のなかで、値上げが妥当かどうか検討して、値上げが個社の意思ではなくて、協同組合の意思として

決めていこうというシステムを作りました。ですから、一〇〇〇円値上げしようと言ったとしても、完全にストップしてしまった。これは、セメントメーカーにとってみたら、「なんでそこまで労働組合が主導してやるんだ」、「まさに資本主義の根幹を揺るがすことをやっているではないか」、「そう思ったのでしょね。これが今、一〇何年、続いているのです。セメントの値上げをストップする、ゼネコンに値上げを求めていく。つまり、大企業の収奪と闘うことによって、賃上げの原資を獲得していったということです。この五年間、毎年一百万円の賃上げです。日雇の労働者の場合は、日額五〇〇円ずつ、この五年間で二五〇〇円上がりました。

弾圧の直接のきっかけになったのは、二〇一七年一二月に行なった、五日間のストライキでした。サービステーション(SSS)、ここにバラセメントという輸送会社がセメントを取りに行きます。それを「セメント取りに行かないでください」とお願いした。その目的は、セメントを運んでいるバラセメントの運賃も上げることにあります。トン当たり五一〇円。生コンの運転手は、ミキサーの大型車で五万五〇〇〇円にしよう、と。

この約束を実行しなかったものだから、これを求めたストライキを行なったのです。そうすると、バラセメントの協同組合、輸送の協同組合、大阪・兵庫の生コン経営者会、それぞれの団体は、「それはそうだ。自分たちのチームだから協力しますよ」と言ってくれました。五



日間止めましたが、威力業務妨害ではありません。なぜなら、SSにバラセメントのタンクローリー車が行かないだけだからです。積みようがないわけです。これを威力業務妨害というのは、まったくのどっち上げです。

それから、組織犯罪行為というのもでたらめです。労働組合がストライキをして、なぜそれが組織犯罪になるのでしょうか。今の憲法がなにがしろにされているではないか、という感覚を持っていきます。ですから、これはもともと成り立たないことなのですが、今年に入ってから、レイシストたちを使った攻撃がしかけられています。在日朝鮮人が差別されることはあっても、特権があるというのはおかしいじゃないですか。まったくの無知、でたらめなことを平気でヘイトスピーチする連中ですよ。広域協組が、この連中を使って、攻撃させています。その前から、三三人の弁護士を抱えて、時期がきたら関生を潰してしまおうという魂胆だったのでしょね。本格的に攻撃をしてみました。われわれの組合事務所の前に、中央市場があります。その中央市場の上からずっとテレビで、うちの事務所を交替交替で監視しています。どこの経営者が事務所に入ったのかチェックしているのですね。ですが、われわれは弱っていません。これはチャンスだと捉えています。警察に捕まるということはありませんが、関生の幹部をやっていたら、とくに争対部長ともなると、逮捕されますよ。かと言って、争議対策部長のなり手がいないかと言うと、「喜んでやりますわ」とい

う感じの人たちです。今回の場合も、連中からいかなる攻撃があっても、逆に幹部を実践的に鍛えてくれるチャンスになると考えています。「バクられたら勉強してきなさい。ゆっくり時間もある」と言っています。私も一三年前に入っていたときに、時間を過ごすには一番は本でした。独房ですから、話す人もおりません。時間が長く感じます。本を読んでいたら、すごく一日経つのが早い。だから今、うちの幹部に「勉強してきなさい」と言っています。こういう状況ですから、われわれが弾圧に屈することはありません。

以上で私の報告は終わりとなります。わからないところは後でご質問下さい。

たけ けんいち  
きのした たけお

※ 次回は、一二月下旬号掲載。

(付記…武委員長は講演の二日後に不当逮捕され、拘留がつづいています。講演内容は木下の責任でまとめ、原稿に致しました。)

DVD BOOK

労働のリアル、を描き出す  
迫真のドキュメンタリー

# フツ-の仕事がしたい

常識はずれの過酷な労働…。ある青年の生き残るためのたたかい。

土屋トカチ = 監督作品 本編70分+特典映像43分+解説ガイドブック

フツ-に働き、フツ-に生きること。それを取り戻すための闘いの記録に、ものすごく大きな勇気もらった。

雨宮処凛 (作家)

「フツ-に働く」ための道筋を、感動的に、理論的に示している。働く者たちが過酷な時代を突破するために必見。

木下武男 (元昭和女子大学教授)

英国レインダンス映画祭・  
UAEドバイ国際映画祭・  
ベストドキュメンタリー賞 **受賞作品**



定価3,200(税別) ISBN978-4-8451-1254-8

旬報社

〒162-0041 東京都新宿区早稲田鶴巻町544 中川ビル4F  
Tel: 03-5579-8973 FAX: 03-5579-8975

<http://www.junposha.com>