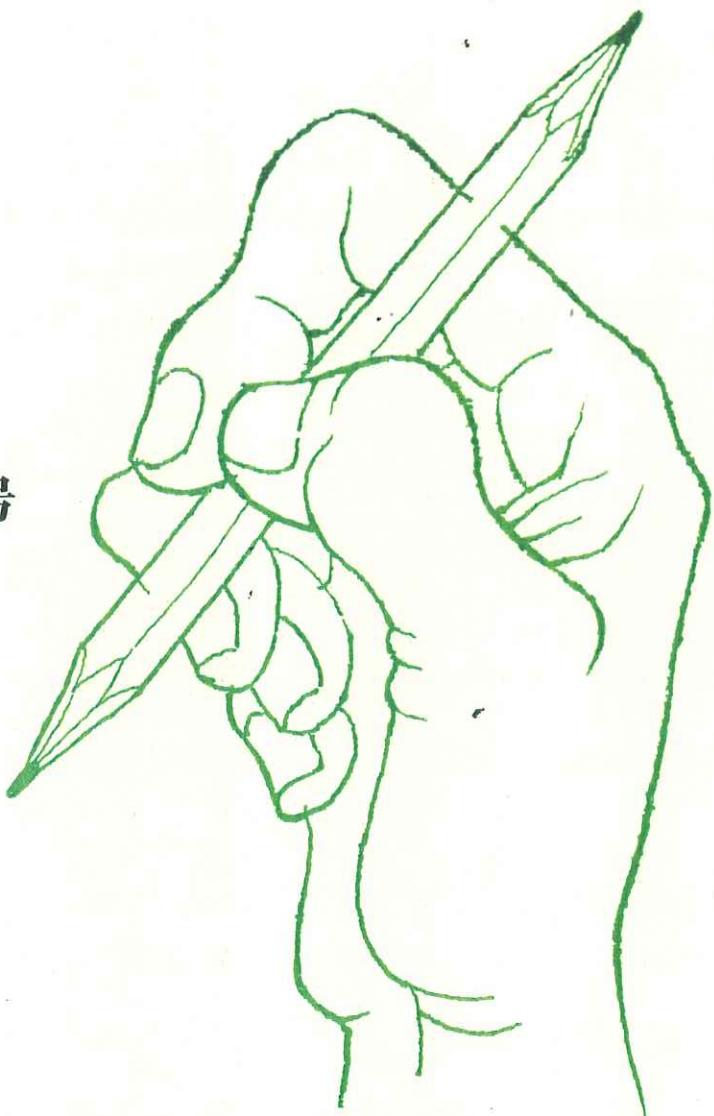




95

2008年9月号

東京清掃労組一区移管後6年間の闘いの
総括的評価と今後の運動方向
柏崎刈羽原発事故と
周辺地域桜の花の形状異常発生問題
千葉宏レポート－イラクの石油に手を出すな！
杜海樹のコラム－ どうする？既存労働組合
壱花花の漫画・世相万華鏡－カネまみれ五輪



地域と労働運動

■刊行委員会

発行責任 橋幸英 編集責任 川副詔三

〒140-0013 品川区南大井3-15-11ハイライフ大森304 ぶなの木出版 TEL・FAX03-3768-5663/Email : bunanoki@sepia.plala.or.jp

毎月25日発行 購読料・半年前納3000円（送料込）

郵便振替 00170-9-540117 名義 地域と労働運動 三井住友銀行蒲田支店 普通口座239 3628722 名義 地域と労働運動

「事業分割・譲渡問題における 労働組合・3つの基本課題」 と東京清掃労組の取組み

編集長 川副 詔三

一、区移管後の主要闘争に関する 総括的評価

(1) 執筆の動機と 基本視点

本稿は、東京清掃労組が直面している重要な問題とそれに対処して清掃労組がいかに対処してきたかについての筆者の評価とその評価を踏まえた上で直面している諸々の重要な問題に対していくかに対処すべきかの提言である。なぜ、今の時期にそのようなテーマの文章を書くかであるが、東京清掃労組の直面する諸問題が極めて重大であり、それへの対応を誤れば最悪の場合組合消滅につながりかねない危険性があるからである。

筆者は東京清掃労組とのつきあいはごく短いのだが、そのごく短いつきあいだからこの組合は日本の労働組合運動にとって大切な組合であり、消滅させてはならない組合だと

強く感じている。それゆえ、組合が生存し続けさらに発展していくからといふ筆者の願いを込めて自分の経験から提言しうることをしておかねばならないと考えた。

東京清掃労組は、確かにいま文字通りの重大な問題に直面し格闘しつづけている。それは清掃事業が東京都によって一元的に運営されてきた長い歴史に終止符が打たれ、23区に分割・譲渡されたことに伴つものである。東京清掃労組はそもそも清掃事業区移管に反対し、組織をあげて40年以上闘いつづけた。だが、2000年、ついに都と区側に押し切られた。それから6年間の経過措置を置きながら、06年全面的に区に移管された。

6年間の経過措置の主内容は次の通りであった。即ち、①事業それ自体は2000年に区に移管する。②清掃事業にたずさわる職員については、その6年間は都から区への派遣

としてあつかう。即ち、清掃労働者の身分は06年以降は各区の職員に変更する、③したがつて、労働条件（賃金・任用など）は06年までは都の基準が適用され、それ以後は区の基準適用に変更する、といったものであつた。

焼却を担当する工場部門は一部事務組合が運営し、埋めたて等々の最終処分は都に残され都が経営する」とになつたので、結果として清掃事業は25に分割されたこととなつた。

労働組合運動にたずさわる者であれば、誰でも容易に想像できるであろう。单一の事業体としての都清掃事業を基盤にして、单一組合として存在してきた東京清掃労組は、その基盤である事業を25に分割され25異なる経営主体のもとに置かれるようになつてしまつたら、その解体・消滅の危険性は極めて高いといふこと。

東京清掃労組は2000年区移管以降、約7年余り、特に集中的には06年の身分切替にかかる交渉本格化以降のこの5年間前後、困難な重大問題と格闘しつづけ、いままお單一労組として存在しつづけている。人も知る通り、東京清掃労組は長

い間、東京における公務員労働運動の中心的存在として「まともな労働組合」運動を牽引してきた。したがつて、この組合が消滅してしまいか、力ある組合として存在しつづけるか否かは、ひとり東京清掃労組の問題ではなく、日本の労働運動全体にとってきわめて重大な問題である。日本の労働運動の過去・現在・未来に关心を寄せるすべての人々が、注目し関心を払うべき課題として東京清掃労組の問題がある。

だが、筆者が見る限り、この数年間、東京清掃労組問題に関する専門研究者などの分析・提言・論説は出されていない。本来この問題を研究・分析・問題提起すべきは所属産別である自治労中央のはずであるが、そこからの提起を含めて存在していない。

1970年代前半までの労働運動論議やかなりし時代であれば、これ程の重大問題であれば、公務員労働運動論の専門研究者や研究機関からの分析・論説・提言が百花繚乱したであろう。労働運動の衰退は労働問題研究をも危機的に衰退させたのである。そうした深い分析にもとづいた提言の欠如が東京清掃労組の困難

を加重するところマイナスのスペイナル関係におちこりてしまつてゐる。

そういう状況を憂うる者として、それがたつて、この組合が消滅してしまいか、

力ある組合として存在しつづけるか否かは、ひとり東京清掃労組の問題ではなく、日本の労働運動全体にとってきわめて重大な問題である。日本の労働運動の過去・現在・未来に关心を寄せるすべての人々が、注目し関心を払うべき課題として東京清掃労組の問題がある。

だが、筆者が見る限り、この数年間、東京清掃労組問題に関する専門研究者などの分析・提言・論説は出されていない。本来この問題を研究・分析・問題提起すべきは所属産別である自治労中央のはずであるが、そこからの提起を含めて存在していない。

規制緩和の時代にあって、東京清掃労組が現在格闘している問題は普遍性を有する重要な問題でありながら、閉ざされた世界にとじこめられた東京清掃労組の孤立した孤独な鬱いとなつてゐる。このまま、世にとつて「知られる格闇」にとどめておいてはならない、良識ある研究者や、例えば自治労本部の調査部等々の専門研究機関が積極的に提言を行つべきであるという考え方である。筆者の提言が突破口になればという思いからである。

二つめの理由である。

1970年代前半までの労働運動論議やかなりし時代であれば、これ程の重大問題であれば、公務員労働運動論の専門研究者や研究機関からの分析・論説・提言が百花繚乱したであろう。労働運動の衰退は労働問題研究をも危機的に衰退させたのである。そうした深い分析にもとづいた提言の欠如が東京清掃労組の困難

公認理論は清掃労組が直面している困難な問題の打開には役に立たない

と感じているからである。それだけが原因というわけではないが、その種の公認労働運動論の限界性も一つの要因となつて、今日の公務員労働運動の歴史的な衰退がもたらされてゐるという感じを筆者は持ち続けてきた。むしろ、地域労働運動の観点を書いたことは一度もない。だが、この時点であえて提言すると決断したのは次の二つの理由からである。

筆者にとって東京の公務員労働問題はこれまでほとんどコンタクトがなかつた。この領域について運動論を書いたことは一度もない。だが、この時点であえて提言すると決断したのは次の二つの理由からである。

規制緩和の時代にあって、東京清掃労組が現在格闘している問題は普遍性を有する重要な問題でありながら、閉ざされた世界にとじこめられた東京清掃労組には有益であると感じ続けてきたからである。

以上のような問題意識から、あえて、この時点でこの提言を行つこととした。この提言を書くにあたつて使用した清掃労組発行の原資料は次に三つである。

第一が、先月同労組第5回中央委員会に提案された中央執行委員会提案文書。名称は「総括を組織全体のものとするために」。

第一が、星野前委員長の「第33回組織集会に参加して」という感想文。第二が同労組機関紙及び速報。ぐくに、昨年秋の賃金確定闘争闘記事。

以上三種類の文書をもとにして以下に、現在の地方公務員労働運動についている文章は書かれている。

「これらの文書を分析し、この提言をまとめるにあたっての筆者の基本視点は次の二点である。

第一の視点は組織論である。現在、東京清掃労組は方針を一つでも間違えればいつ組織消滅しても不思議ではない状況に置かれている。筆者は本誌で毎号のように強調しているが、戦後日本労働組合運動史は資本・権力による組合つぶしとの闘いの歴史であり、そこにおける敗北の歴史であつたと理解している。その組合崩壊との闘いの歴史から教訓化できる重要論点に照らして、東京清掃労組が力ある組合として生き残り発展するためには、いかなる進路をとらねばならないかというのが第一の視点である。

第一は、事業の25分割・新たな25の経営体への事業譲渡といかに闘つたのか、今後それを踏まえたどのように闘つていくべきかという視点である。民間における事業分割・譲渡との闘いの経験や国際的労働運動（とくにE.I.C）の教訓を下敷きにした問題提起である。一般的に言われているように事業分割・事業譲渡を直面した場合、労働組合がその局面で乗り越えねばならない基本課題は3つ

あると記される。その内容は後述するところのものであるが、それらについて本稿では單純に「3つの基本課題」と名付けておく。この「3つの基本課題」に対しても、この「3つの基本課題」と名付けておく。

たが、すべきかと叫ぶ」とを「一つ田の基本視点とした。

以上の二点を基本視点として設定した。

本稿は、長い文章となるので本誌としては2回にわけて掲載する。1回目（9月号）は主として総括と今後の運動方向の基本についてである。

2回目（11月号）は、東京清掃労組がとるべき方向性について、一回目の基本的運動方向提言を踏まえ、それがより深化・豊富化するものである。

以上が、本稿を書かねばならない

と考えた状況認識であり、熟筆にあたつての基本視点である。

労働組合運動史的に考えて、必ずしも十全な解答が労働運動理論世界に準備されている種類の問題ではないだけに、本稿が東京清掃労組の直面している問題についてどうまで核

路について問題提起できたのか、その判断は読者にゆだねるよりない。だが、本稿が筆者なりの探求の結果であることだけは間違いない。

この重要な問題への提言については誰かが先鞭をつけねばならないのである。本稿はそういう役割を果たしたいと願つてのものである。

本稿を機に多くの論者がこの重要

問題に関心を寄せ、提言をしてくれたら幸いである。本稿はその種の原稿にはいつでも誌面を提供する。その内容が本稿を肯定するものでも否定するものでも、労働組合運動論の相互批判におけるルールとマナーの常識さえわきまえたものであるなら、内容のいかんを問わず誌面を提供する。多くの論者の提言を心から期待している。

以上が、本稿を書かねばならない

と考えた状況認識であり、熟筆にあたつての基本視点である。

(2) 「3つの基本課題」「なぜ、単一組合という組織としての組織路線選択

組織路線の評価と踏み外してはならない重要問題などを検討してみる。清掃労組はこの問題において「單一組合」として生きていいくことを決定した。東京清掃労組が力ある組合として生き残つていくために、最初にしつかりとおさえておかねばならない問題は、区移管後も「単一組合」

面して、東京清掃労組がまずは何をおいても重視すべきは組織路線の選択である。先に提示した基本視点の第一に組織問題をあげておいた通りである。同時に第一の基本視点、即ち、「3つの基本課題」と即しても、その第一は組織路線の選択問題である。要するにどの視点から見ても、最も重要な問題が組織路線の選択だ。その第一は組織路線の選択問題である。同時に第一の基本視点から見ても、

の道を行へと決定した」と、この選択の正しさとその重要性への深い認識である。

この決定がなかつたならば後述するように東京清掃労組は消滅していただろう。そして今日も、将来もこの決定の重要性に関する自覚が失われたならば、東京清掃労組はいつ消滅してもおかしくない危険な状態におちいるであらう。

①日本労働運動史と組合つぶしとの闘い

なぜかについては後述する。だが、それ以前に、こういうことを理解できるために不可欠な前提条件を明確にしなければならない。戦後日本の労働組合運動史を見でいてつくづくと思うのだが、組合員、活動家の別なく日本の労働組合当事者は自分たちの組合が生存し続けることができると、消滅させられてしまつのかどうか、消滅させられることの危機感を持つ能力を基本的に欠いている。というより、組合の生存・消滅という問題枠組はいつでも視野の外に置かれてからみられるのではない。それは清掃労組の多くの組合員にも言えることである。この

組織路線の選択は決定的に重要であり、それがなかつたなら組合は消滅したであろうという切迫感は組合内部を見ていてそれほど強いとは思われない。これは何も東京清掃労組の指導者と組合員を非難する意味で言っているのではない。

ここには深い、日本労働組合運動の宿命的・構造的弱点があるというふうなことを言つてゐるのである。およそ人間が社会的存在である限り、意識するとかしないとかのレベルを超えて、その社会に存在する支配的な考え方や社会意識に人々の意識は染め上げられていかざるを得ない。東京清掃労組は日本のエリート組合の一端であるから、そこで活動する人たちの意識は、無意識的に日本に支配的に存在する労働組合思想に染め上げられていく。そして、日本における労働組合運動は、歴史によつて強固に形づくられた構造として組合組織の存続とか消滅とかについては、無関心なのである。

日本の労働組合は企業内組合だとよく言われることがある。右に述べた事実はそこから宿命的に出てきた構造的欠陥である。次の事実はそ

日本では労働組合プロフェッショナルの原点たるナショナルセンターの議長とか会長とか事務局長とかその他プロの役員たちは、おおむね、そのナショナルセンターの諸派閥の中で主流派に位置し、所属産別の組織員の大きい順番から選ばれる。日本で最大の産別J-イゼンセンの高木会長が連合の会長をつとめる等々である。そして、それぞれの産別内では産別が企業連であることによりて、産別内の最大企業労組のトップたちが委員長、書記長、執行委員等を占める。

大きな企業内組合のリーダーといふものは、その企業内の組合運動だけしか、生涯経験する機会をもたない。地域共闘とか地域労働運動とか他組合との関係はどうするかとか、苦境に立つ他組合に支援の手をさしこるとか、そういうことは労働組合運動プロフェッショナルとして一生過ごしていながら、自分とは無関係な世界である。自分の企業内で一生過ごす人からは日本労働組合運動史が労働組合つぶしとの闘いの歴史であつたなどと言つても、ほとんど多くは解雇をともなつた)に総攻撃合しか、なかなか組合つぶしの総攻撃を受けていても、小さな組合や非主流 反主流系組合の場合、地域内にある労働組合が組合つぶしの総攻撃を受けていても、小さくは解雇をともなつた)に総攻撃する地域共闘はつくれなかつたし、それがつくれる程「腕のたつ」オルグは、総評プロオルグ千人と言つても総評解散時には10人とか20人程度、多いときで数十人程度しか存在しなかつた。千人のプロフェッショナ

そういう企業内組合から自立したオルグと言われる組合運動プロフェッショナルは千名前後存在した。しかし、そういうプロオルグとしても主流、非主流 反主流の厳しい差別があつて、主流である社会党系オルグは羽振りのよい産別担当といえれば非主流につき、地域労働運動担当オルグといふのはどちらかといえば非主流ないしは反主流が主として担つた。非主流、反主流のプロオルグが地域を担当していても、その地域に存在する労働組合の大半は主流派であるから、地域担当オルグはそういう組合からなかなか相手にしてもらえない。末端の小組合や非主流系組合などに支えられつつ、争議支援等々の地域労働運動をつくってきた。したがつて、地域内にある労働組合が組合つぶしの総攻撃を受けていても、小さな組合や非主流 反主流系組合の場合、なかなか組合つぶし(その多くは解雇をともなつた)に総攻撃する地域共闘はつくれなかつたし、それがつくれる程「腕のたつ」オルグは、総評プロオルグ千人と言つても総評解散時には10人とか20人程度、多いときで数十人程度しか存在しなかつた。千人のプロフェッショナ

ルをかかえていながら、労働組合つぶしなど争議を支える」とのできるプロオルグはごく少数しか存在しなかつた。

そういう人的体系の中で組合運動がつくられているから、日本の労働組合運動の構造の中には組合つぶしとの闘いは存在する余地がほとんどない。例えば歴史に残る電力九分割に反対する電産闘争や全日本産分会の300日争議や三池闘争でさえも、それが組合つぶしとの闘いとして位置付けられることはなかつた。

だから、各地県評や地区労運動の場で、一貫して組合つぶしが進行し、それとの闘いが受動的であれ激しく闘われながらも、それが日本労働組合運動生存と発展の基本問題として位置付けられることなどほとんどなかつた。それどころではなく、自分は一度もそういう経験を有さない企業内組合リーダーたちが全面的指導権を握っているから、彼らの仲良しクラブ（悪い場合には利権集団として）としてつくられているナショナルセンターや産別にとつては労働組合つぶしとの闘いなどは多くの場合他人事でしかなかつた。組合つぶし

との闘いは多くの場合、争議となる可能性が高いから、主流の大組合幹部からはやっかいな存在くらいにしか扱われることはなかつた。

そして、組合つぶし攻撃と全生活をかけて闘つたその組合の活動家たちは、組合が消滅させられる、あるいは大打撃を受けほんの少数组合にされてしまう結果として、労働組合世界から退場するか、あるいは、それは、労働組合世界から基本的に片すみに無視されて置き忘れられるような存在になる。だから、組合つぶしと闘つた貴重な経験の持ち主たちは、労働組合世界から基本的に退場させられてしまい、その歴史的経験のほとんどすべてが忘れ去られ、無視される構造となつていて。

こうした事情ゆえに、戦後日本労働運動史において実際的には中心問題であるにもかかわらず、労働組合つぶしとの闘いの経験はかえりみられない。東京清掃労組はエリート組合であるから、どっぷりとそういう構造を持つ日本特有の労働組合世界に浸りきつてきたのである。

さらに次の事情が、こういう構造的欠陥を加重する。

日本の労働組合運動は、組合プロ

フェッショナルや活動家を中心となつて展開されているが、そうした人々の大半は社会主義とか左翼政治党派のメンバーないしは支持者であった。組合運動に関する思想や理論の創造源泉としては、右に指摘したナショナルセンターや産別や個々の組合組織のリーダーたちという社会集団だけなく、あと二つの源泉が存在してきた。一つは、左翼政党の労働局なども軸とする政党所属の労働運動担当部局ならびにその指導性の下に結集する党員集団である。他の一つは大学の労働問題専門研究者集団である。この二つの中では、現実の労働組合運動における思想形成に圧倒的に大きな影響力を持つたのは左翼政党である。右に述べた労働組合フェッショナルと共に労働組合世界の思想状況をつくり出した主役は左翼政党であった。左翼政党の労働組合運動思想や理論もまた、組合つぶしとの闘いに関する限り、組合運動フェッショナルたちと同様の問題性を抱えてきた。日本の労働組合活動家は左翼党派所属・非所属の別なく、こうした支配的思想状況に包み込まれてきた。したがって、組合活動家の思想状況もまた全般的

にそのような欠陥を有するものとして形成されてきた。

後にこの点はさらに詳しく述べるのでここでは簡単に結論のみ触れるにとどめるが、労働組合がつぶされ消滅させられてしまうといつよう決定的な敗北である。そして、それが総評というナショナルセンター（即ち、日本のまともな労働組合総体）の消滅にまで至るところは、日本の労働組合総体の歴史的な敗北である。これ以上のものがあり得ない水準における「全体的」かつ「根源的」かつ「歴史的」敗北である。

したがって、それは日本の労働組合運動に影響力を行使してきた左翼政党労働運動の路線、闘争論、運動論の決定的な敗北でもある。しかし、日本の左翼党派における労働運動史認識やそこにおける自己総括等々においては、そもそも労働組合つぶしとの闘いという認識そのものが欠落しているがゆえに、そこにおける敗北の自覚は欠如したままである。

筆者は、長い間、左翼労働運動論はどうして敗北しかもたらさないので、どこかに致命的欠陥があるのでないか、それを考え続けてきた。

もつした結果として、例えば国鉄闘争とは分割民営化という経営形態をめぐる闘いは第一義的なものであつて、主要には國労つぶしとの闘いで

相変わらず無自覚な方針や路線が提起され続けている。

以上のような構図が存在するもとで清掃事業の区移管が行われた。

あつたといふことをくり返し強調した。そして、この二十数年間、労働組合運動の最も重要な課題として「労働組合つぶし」との闘いがあると強調した。この「労働組合つぶし」というのは自体、ここ数年争議やユニオン運動の場ではやつと市民権を得るようになつたが、一般的な労働組合運動の場では、いまだにそのじこども自体自覺的には受けとめられていない。あることはこうした闘いの闘争論・運動論として「少數派労働運動論」や「法的ミニマム闘争論」などさほど大きな問題提起を二十数年くり返してきたが、それとかみ合つて議論や見解は、争議、ユニオン運動、地域労働運動の一部で見られるものの、やはり一般的労働組合運動の場では、反応はほとんどなく、そういう問題意識そのものを見る」とさえない。

こんなににおいてさて左翼労働運動論やその路線において、労働組合つぶしとの闘いが戦略的核心問題となつてはいない。その点については、

筆者のような戦後日本労働運動史認識と実践的経験をもつものにとっては、この瞬間は下手をすれば東京清掃労働組合が消滅しかねないきわめて重大な局面として認識される。そして、この重大局面を無事乗り切るまでは、全力をあげて清掃労組を消滅させず、一個の組合として生き残るために活動しなければならないといふ状況認識となる。そのための組織路線選択は单一組合論しかないのは自明のように感じられる。しかし、日本の労働組合全体の思想状況からすれば、それに反して自ら組合消滅につながつてしまつ路線選択を行つてはいけないと嘆くとともに、危険性が少なくないと嘆くとともに、筆者のような労働運動史認識を持つ者は、ヒシヒシと感じられる。なぜなら、清掃労組もまた、エリート組合として、日本の労働組合運動世界の支配的思想状況に包み込まれてゐるからである。ここにこそ区移管問題への対応上の最大の問題があつたところである。

以上のよろづな構図が存在するもとで清掃事業の区移管が行われた。

②区移管と清掃労組の組織路線選択

③世界労働運動の組織論原則と清掃労組の選択

本論冒頭において、組織路線として「單一組合」の道を行へと決定したこととはきわめて重要である。この決定がなければ東京清掃労組は消滅していたであろうと書いた。その意味・内容を以上の前提的認識を置いた上で、あらためて具体的に考えてみる。

清掃労組から05年3月、講演を依頼された時も強調したのであるが、区移管とは民間経営でいえば、都どいう「会社」が清掃事業を区ごとに「会社」に営業譲渡するのと同じである。その際、工場や最終処分場を含めれば、25に分割して、営業譲渡される。各区などには多勢の職員がすでに働いていて、そこには区職労一組合の道を進むと大会決定して、どう大きな労働組合が存在していくなかつたならば「自動的」いなかつたならば「手動的」といえる程自然に区職労に加盟してしまつたであろう。その瞬間に東京大きな組合であつても、25に分割されてしまえば、分割された一つ一つの単位は小さな組織にすぎない。区職労と比べれば10分の1以下にすぎないわけではない。

つの重大問題に直面している。

組合組織論からみたとき民間経営にたとえれば、單一の使用者（公務員の場合は任命権者）のもとにある單一の「会社」のようなものである。当然、右の組織論原則に照らせば、区一労働組合が正しかつたことになる。

もしも、東京清掃労働組合が「單一組合」の道を進むと大会決定して、どう大きな労働組合が存在していくなかつたならば「自動的」といえる程自然に区職労に加盟してしまつたであろう。その瞬間に東京清掃労組といふ組合はこの世から消滅する。企業合併等とともに、そのようにして消滅した組合は決して少ないわけではない。

組合を解散するなどといふ論外な

そこで、すでに東京清掃労組は二

選択も現実には多数存在するが、労働組合としての立場を貢献とすれば、区職労に参加するか、「单一組合」でいくか、いずれかしかあり得ない。その一つの「あらわし」が正しいかが問題である。筆者は、その点において「单一組合」でなければならぬといつづり、東京清掃労組の講演会、学習会に講師として招かれて、強く主張しつづけてきた。

その理由について、すでに多くを述べたが、要點をくり返せば、次の二点がとくに画眼である。

その第一は組織論原則についての考え方である。「一企業一組合」という原則は階級闘争原則にもどり、労働者とのものの階級的単一性を原点に置く、「統一と团结」論から導かれたものである。筆者は、それは必ずしも普遍的に妥当性をもつ組織論原則ではなく、条件しだいであるといふ批判的論証を本誌においてくり返してきた。むしろ、日本の労働組合運動の組織論原則として、それによって重要なものは「自立」と連帯」組織原則であると強調してきた。その内容は、読者諸氏がこれまでの本誌の論理展開をおもひおこしてもらえばわかる通り、きちんと説明す

れば数万字を要する。それを「」でくり返すのは無駄なことであるから、これまでの本誌の主張を援用する」として、いじでは全面的に省略する。

論理的ではなく、イメージ的に「よく簡単にポイントを一言で言えれば、次のようには問題である。

要するに、一企業内に一組合ではなくして複数組合が並存する」とは、それらの組合の間に「自立と連帯」の関係が維持されているならば、一組合に單一化するよりも複数組合が併存した方が積極的である場合が多いことである。

日本の資本主義においては、労働者の間にもたらされる階級性が顕著であり、しかも構造的である。正規社員とパートや臨時や派遣など同一企業で働く労働者を單一の労働組合に組織化する」と、とりわけ既存の企業内組合の組合員として組織化する」とは、正規社員組合の自立満足にすぎない場合がほとんどである。現実問題として、企業内本工組合が、非正規の多様な労働者を組織化した場合があつたとしても、多くの場合、本工組合の組織統制に従わせる」と、運動作りとはそういうものだからに努力をした形跡などほとんどない。あつたとしてもそれは例外的である。地域労働運動にかかわってきた経験から言えば、例えば公務員労働組合運動領域において、われわれオルグが、非常勤公務労働者(いわゆる「臨時職員」)と、二名の常勤労働者から労働相談を受けて、労基法その他最低限の労働者の権利侵害是正のためにあるいは社会保険非加入問題や退職金不払い問題などのために闘争をおこした場合、その臨職を解雇したり、様々に不当な攻撃をくり返す、自治体が圧倒的多数であるが、その自治体の県職労とか市職労とか、自治労や自治労連傘下組合でまとめて協力してくれたケースは少ない。多くの場合、建前だけの形式的協力であつて、裏に回つて、当局と一体となって陰に陽に妨害するケースもないわけではない。われわれ地域労働運動オルグはそれでも正規職員労組の協力が必要だから、運動の場でそれらを批判したり、攻撃したこと、は一度もない。どの場合でも頭を低くし、腰をかがめて、ていねいに説明し、「是非」協力を」とお願いする」としかしていない。

者たちの自立した労働組合運動展開に努力をした形跡などほとんどない。

である。

しかし、いつも文書で書くときははつきり言わねばならない。

そのような態度をとつてくる県職労には、非正規労働者など

正規労働者以外についての労働組合運動や組織を作れるわけがない。同

じ任命権者(要するに県知事とか市長とか区長)のもとで働いているか

いと言つて、そのよのうな正規職員組合(自治労あるいは自治労連)に臨職や派遣の労働者を参加させようなどという気持ちにはどうしてもならぬ。これら理論的に「一企業一組合」が組織論原則として正しいと言わざるを得ない。その気にはならない。そつたとしてもその氣にはならない。そつたとした自立した自主的な労働組合を持つことの方がはるかに有効である。それは理屈の問題ではなく事実の問題である。実際にそのようにした方が運動の活性化にとってはるかに有益な結果が出ているのである。

正規職員組合の大國主義的な少數者無視なしには軽視に抗して「自分のことは自分で決める」という原則にたつた臨職やパートや派遣労働者の自立した組合をつくりた方が基本的

運動作りとはそういうものだからである。

しかし、いつも文書で書くときははつきり言わねばならない。

そのような態度をとつてくる県職労には、非正規労働者など

正規労働者以外についての労働組合運動や組織を作れるわけがない。同

じ任命権者(要するに県知事とか市長とか区長)のもとで働いているか

いと言つて、そのよのうな正規職員組合(自治労あるいは自治労連)に臨職や派遣の労働者を参加させようなどという気持ちにはどうしてもならぬ。これら理論的に「一企業一組合」が組織論原則として正しいと言わざるを得ない。その気にはならない。そつたとしてもその氣にはならない。そつたとした自立した自主的な労働組合を持つことの方がはるかに有効である。それは理屈の問題ではなく事実の問題である。実際にそのようにした方が運動の活性化にとってはるかに有益な結果が出ているのである。

正規職員組合の大國主義的な少數者無視なしには軽視に抗して「自分のことは自分で決める」という原則にたつた臨職やパートや派遣労働者の自立した組合をつくりた方が基本的

には有益である。

その結果として、同一企業に複数組合が誕生しても仕方ない。その場合、理想としてめざすべきは次の二点である。第一は企業内に存在する個々の組合が「自力・自闘」の精神にたつてまずは自立することである。第二には、同じ企業内で働きかつ單一の経営者との間に雇用関係を有する者同士として、相互に連帯しあうことである。筆者はそのような関係を企業内労働組合運動における「自立と連帯」原則に立脚する関係と名付けている。しかし「企業内労働組合運動における」という限定をつけているのは企業内の問題にとどまることなく「自立と連帯」原則が重視されねばならないからである。

「統一と団結」組織原則論からすれば、一企業内には一組合が唯一の正当なものということになるが、「自立と連帯」組織原則論からすれば同一企業内に組合が複数あることは、別に原則として排除すべき事態ではない。求められることは個々の組合の自主・自立の精神と活発な活動であり、それに加えて、同一企業経営者に対して組合同士が連帯して闘つた関係形成への努力である。

には有益である。

その結果として、同一企業に複数組合が誕生しても仕方ない。その場合、理想としてめざすべきは次の二点である。第一は企業内に存在する個々の組合が「自力・自闘」の精神にたつてまずは自立することである。第二には、同じ企業内で働きかつ單一の経営者との間に雇用関係を有する者同士として、相互に連帯しあうことである。筆者はそのような関係を企業内労働組合運動における「自立と連帯」原則に立脚する関係と名付けている。しかし「企業内労働組合運動における」という限定をつけているのは企業内の問題にとどまることなく「自立と連帯」原則が重視されねばならないからである。

「統一と団結」組織原則論からすれば、一企業内には一組合が唯一の正当なものということになるが、「自立と連帯」組織原則論からすれば同一企業内に組合が複数あることは、別に原則として排除すべき事態ではない。求められることは個々の組合の自主・自立の精神と活発な活動であり、それに加えて、同一企業経営者に対して組合同士が連帯して闘つた関係形成への努力である。

その意味で各区において全職員の10%にも満たない組合員しかいない区職労に東京清掃労働組合が解散して参加しなければならないと考えることは正当な判断ではない。たとえ、これまでの世界労働組合運動の組織論原則が「一企業一組合」が正しいと言つても、それに従う必要はない。具体的に言つならば、区職労に参加しなければならないといふものではないといつていいのである。

④どちらが有効か？

ふたつの判断は、原則論ではなく実益論である。実益論における基本問題は後述するように「総合戦力における損益計算」である。

1975年における国鉄を中心とする公労協のストライキ（いわゆる「スト権奪還スト」）の敗北的收拾以後、労働運動史的にみれば、日本の労働組合運動はまともな闘いを組織できなくなり、組織としても運動としても顕著な後退の時代に入った。さらに、1980年代中期のプラザ合意以降、世界資本主義がメガコン

その意味で各区において全職員の10%にも満たない組合員しかいない区職労に東京清掃労働組合が解散して参加しなければならないと考えることは正当な判断ではない。たとえ、これまでの世界労働組合運動の組織論原則が「一企業一組合」が正しいと言つても、それに従う必要はない。具体的に言つならば、区職労に参加しなければならないといふものではないといつていいのである。

筆者は1975年以降のこれらの事態について「労働組合運動後退・動搖時代特有の組織再編」と名付けってきた。

一概に言つことはできないのだが、しかし一般的に言つて「後退・動搖時代の組合合併」は總体として労働組合運動の後退をもたらすだけであると見るべきものである。そのための判断を正確に行う方法論が先に述べた「総合戦力における損益計算」を行つた場合の最終判断である。合併によって総合戦力が合併しない場合よりも下がるのであれば、合併はしない方がよい。総合戦力判断としてはそれ以外に結論はない。たとえ、それが全造船という部分から見て大きな困難を伴つものであつたとしても、それはあくまで部分的判断に過ぎない

ペティションエイジ（世界大競争時代）に突入し、マネー経済主導のグローバル資本主義に転化したが、それを受けて、合併、買収、企業分割、すべてがJAMという单産は全造船吸収によって、組合運動が何かしら変化するであろうか？組合員数増大に比例する闘争力強化が実現するであろうか？そういう」とはあり得ない。「後退・動搖時代」の組合運動はそれぐらいの変化では、運動上は（どうして）JAMにとって）何の変化も生じない

事態について「労働組合運動後退・動搖時代特有の組織再編」と名付けられた。簡単に言えば、JAMは何も変化なし、全造船が消滅したという重大な変化のみが残される。要するに吸収合併によって生ずる事態は吸収された組合が消滅する結果だけを残し、吸収した側にとり立った変化は何もないということである。それが「総合戦力における損益計算」を行つた場合の最終判断である。合併によつて総合戦力が合併しない場合よりも下がるのであれば、合併はしない方がよい。総合戦力判断としてはそれ以外に結論はない。たとえ、それが全造船という部分から見て大きな困難を伴つものであつたとしても、それはあくまで部分的判断に過ぎない

から、あくまでも総合戦力の損益計算にしたがうべきだというが筆者の理論である。

運動の前進・昂揚があつた1947年以前なら別であるが、「後退・動搖時代の組織再編」は吸収された組合の消滅という結果以外ほとんど何も残すことはない。

もしも、東京清掃労組がこの時点で「單一組合」の道を放棄し、区職労に参加した場合の、運動力・闘争力・組織力という総合戦力の損益計算書はどうなるであろうか？

それは、「後退・動搖時代特有の組織再編」をもたらすだけである。要するに東京清掃労組が消滅してしまつだけである。他方、吸収した区職労には、その前も後も大した変化は起きないというのである。

それがこの問題の最終的損益計算書である。とすれば、清掃労組を自立した組合として残した方がはるかに積極的だと言つことになる。

この「総合戦力における損益計算」という方法論は先に述べた「自立と連帶」の組織原則と深く結びついている。筆者のような地域オルグ経験者にとっては、組合つぶし問題に直面した場合、様々に可能な組織路線

選択について、一つ一つ損益計算書を作り、一番有利な路線を選択するところとそれをくり返してきた。それと同時に、「総合戦力における損益計算」という判断方法は組織路線選択をめぐる討論のあり方に於いても重要な考え方である。「後退・動搖時代の組織再編」しか存在しない今日において、一つ一つ損益計算をしてみればすぐにわかることである。還拠肢が例えば三つあつたとしても、そのすべては利益（組織の強化・前進・よりも損失（組織の縮小・後退）しかもたらさない場合が少なくない。その場合はより損失の少ないものを選ぶしかないのである。だが、どうれを選択したところでそれが100%正しく、他の選択は100%間違っているなどと言つことはあり得ない。また、どの選択であれ、組織に後退と損失をもたらしたではないかと批判されれば、事実はその通りであるから否定は出来ないのである。問題はその種の批判に積極的な意味があるかどうかである。ところが、必ず認めらる公正な議論をしき、そこでなじも党派所属か否かにかかわりなく左翼系に属する活動家はそれぞれの

路線選択の正当化や他者への批判を、原則論を土台として展開する傾向性が強い。原則論となれば一方は100%正しく、他方は100%誤つてゐるという議論にならざるを得ない。実際には、どの選択にも損失もあるが利益もあるに過ぎず、その違いはそれほど大きなものではなく相対的に過ぎないのに、そういう議論に陥りがちである。組織路線の選択は組織にとって命がけの選択であるが、大きなものではなく相対的に過ぎないのに、そういう議論に陥りがちである。組織路線の選択は組織にとって命がけの選択であるが、大きなものではなく相対的に過ぎないのに、そういう議論に陥りがちである。組織路線の選択は組織にとって命がけの選択であるが、大きなものではなく相対的に過ぎないのに、そういう議論に陥りがちである。組織路線の選択は組織にとって命がけの選択であるが、大きなものではなく相対的に過ぎないのに、そういう議論に陥りがちである。組織路線の選択は組織にとって命がけの選択であるが、大きなものではなく相対的に過ぎないのに、そういう議論に陥りがちである。組織路線の選択は組織にとって命がけの選択であるが、大きの

それは組織選択においては「総合戦力における損益計算」の方法が最も適切な方法論であると考えているからである。もちろん、「総合戦力における損益計算」という方法論には一定の限界がある。会社の場合でも損益計算が意味を持つのは倒産していないときである。倒産し、会社がなくなってしまえば、損益計算自体が成立しない。区職労に吸収された場合と單一組合でいく場合と損益計算だけであれば、双方にメリット・デメリットがある。筆者は、このような局面で「混乱したら原則に還れ」という格言を引用する人たちにくり返し忠告してきた。様々な選択で混乱したときには原則に還つてはならない、そぞろではなく一つ一つの選択に関する正確な損益計算書をつくりなさいと。そして、自分を100%正しいと正当化するな、別の選択を主張する人たちを100%間違つてゐるというような批判をするな、相互の損益計算を示して、相手の主張のメリットも認め、自分の主張のデメリットも認める公正な議論をしき、そうでない組織路線選択をめぐつて本来存続するはずのない亀裂と分裂がその

⑤ 当事者は誰か

そうした実利計算と共に今ひとつ重要な視点は事業分割・譲渡問題に直面した場合組織問題を問われ、その決定を迫られる当事者が誰かとい

う視点である。結論的に言つて、事業分割・譲渡されるその当該事業の労働組合だけが当事者だと書つたことである。区移管に当たつて、それを問われるのは清掃事業の組合、即ち東京清掃労組である。事業を分割譲渡されて再編の渦中にたたき込まれているのは、清掃労組だけであると。いう認識はこの種の問題を考えると、極めて重要な視点である。区職労とかそのほかの組合は周辺の関連組合ではあつても、当事者組合ではない。そして、その渦中に引きずり込まれた当該組合がその問題をくぐり抜けるための組織路線の自主決定権を有するのである。周辺組合が当事者と同じスタンスに立つて、清掃労組が採用する組織路線に対して発言権があるかの振る舞いは、許されるものではない。

それは清掃事業の区移管というものが、民間でいえば、その事業を都側が25分割し、23区をはじめとする事業体に譲渡する、そういう事業分割による當業譲渡と同質なものだからである。いふかえれば、事業再編されているのは清掃事業だけであることの必然性である。だから、そこで実際的な意味で組織再編といふ誰

間に直面するのは清掃労組だけである以上自分の組織を生かすのか殺すのかどうするかは自分たちで決めねばならないし、決める権利があるとばらならないし、決める権利があるといつ」とある。組織の消滅か生存かの難問題に直面させられるのは東京清掃労組だけなのである。区職労をはじめ他の関連組合は組織消滅の危険には一切直面していない。清掃労組には組織路線決定の自主的権利があるといつ」とど、その義務さえあるところ、認識は、この種組織問題を考える場合、最も重要な原則の一つである。

そういう状況の中で清掃労組は單一組合路線を自主決定したのである。

⑥「單一組合」路線選択がなければ清掃労組は消滅していた

日本労働運動史における組合消滅の教訓をふまえて、何が何でも東京清掃労組を生存させ続けねばならないと自覚して決めているのか否かは定かではない。しかし、本論の冒頭に述べたように、東京清掃労組が「單一組合」を組織方針として決定して決めているとはいえ、筆者と同じ認

た。その決定がなされなかつたとすれば、東京清掃労組はいま、「」と取り返しのつかない消滅への道を歩んでいたであろうからである。

したがつて、東京清掃労組にとつて、「單一組合」方針を採用し、自立した組合として生き残ること、これはすべての土台をなす根本的優先課題である。

労働組合運動にかかわつていつづくつ思つことがある。組合組織をつくつたり、維持することは本当に、組合のリーダーから全組合員に至るまで「單一組合」方針の有する運命的重大性についてあらためて深く理解しあつ作業が不可欠と思つ。まず、何をにおいても、当事者たる組合が全組織をあげて、その認識を強く共有しあつ」とど、それがすべての消滅していくときほんとも簡単にあつという間になくなつてしまつものである。東京清掃労組は、事業分割・再編の渦の中に置かれて、いつ消滅しても不思議ではない泰落の淵を歩んでいる。その自覚をつよく持たないといつ破滅への道へ転落してしまつかわからない。

同時に、任命権者としての区長が

同一なるがゆゑに密接な関係を有する区職労、あるいは各区を含んで京都の公務員労働運動を主導する自治労都本部等々関係する諸方面における「」東京清掃労組が一つの組合として生存し続けることができるか否か、重大な局面にたつていふことを理解して、それへの全面協力・全国支援の姿勢を固めるべきで

識構造でそれを決めたわけではない

と思つ。それゆえに、この方針が有する運命的重大性への自覚は弱いと思つ。東京清掃労組は何ひとつも、

都労連、都労職、都職労等々東京都公務員労働組合においてエリート組合であつたがゆえに、日本の労働組合運動がとらわれてゐる宿命的構造から逃れられるはずはない。しかし、

もはやエリート組合であつたといつことに安住してはいる局面ではない。組合のリーダーから全組合員に至るまで「單一組合」方針の有する運命的重大性についてあらためて深く理解しあつ作業が不可欠と思つ。まず、何をにおいても、当事者たる組合が全組織をあげて、その認識を強く共有しあつ」とど、それがすべての組合路線を自主決定したのである。

東京清掃労組自体も、結果として「單一組合」という正当な方針を決めているとはいえ、筆者と同じ認

あらう。

とくに区職労については、後に労使関係形成にかかる運動論の部分で具体的に触れるのでここでは、組織論に関するのみの言及にとどめるが、この際、清掃労組が解散し区職労に参加すれば組員増大につながるなどといふ発想にたつて、東京清掃労組の「單一組合」方針に対し妨害的態度をとるよくなことは、労働組合運動にかかる者のあるべき思想とモラルの問題として絶対に許されない。くり返すが事業再編の渦にまきこまれているのは東京清掃労組だけである。区職労は事業分割・再編の渦中の当事者ではないのだから、したがつて、何一つ新たな困難をかかえたわけでもないのだから、あたたかく東京清掃労組の「單一組合」方針が貫徹できるよう最大限の支援をしつづけることが求められる。

以上のような検討から明らかであると思う。清掃労組組員に求められていることは、清掃労組を絶対に消滅させない、清掃労組を守り抜く立場の重要性をしつかりと確認することである。その核心として

使關係形成にかかる運動論の部分で具体的に触れるのでここでは、組織論に関するのみの言及にとどめるが、この際、清掃労組が解散し区職労に参加すれば組員増大につながるなどといふ発想にたつて、東京清

掃労組はエリート組合であつたから、自分たちの組織の消滅の危険性という認識を形成する能力が低いことを強く自覚して、單一組合方針の重要性をあらためて強くといふ返すべきである。

(3) 「3つの基本問題」

その2 —労働条件承継問題

事業分割・再編の上で、事業譲渡される場合、その渦中に置かれた労働組合が解決をもとめられる最も重要な基本三課題といわれるものは、

次の三つである。

(1) 労働組合組織選択の決断。それは、新たな会社の労働組合と統合するか、それとも自主・自立組合でいくかが基本的二選択である。

(2) これまで維持してきた労働条件の承継

(3) 労使関係の承継

以上三課題であるが、第一の基本課題については、すでに「單一組合」路線選択の意義と東京清掃労組の現状評価として、これまで述べてき

た。

したがつて、次には第二基本課題、即ち労働条件の承継問題である。「この点について筆者は2005年春、数回東京清掃労組に招かれて講演を行つた。その講演録も冊子として発行されているのだが、ここでは結論的に次の二点を確認するにとどめ、詳しく述べるのはそれよりの講演録冊子をみてもいい」とある。

この二点とは、一つは調整額の問題、「つけこねる」「一国一制度」か「一国二制度」かとこうしたことで議論となつた清掃労働者賃金制度問題、三つは、それら一つを軸として闘われた労働条件承継のとりくみ全体に対する評価である。

講演のたびに毎回強調したことではあるが、當業譲渡・事業譲渡に直面して労働組合がまず最初にとりくまねばならないのが、これまでの水準低下を招かない内容での労働条件承継である。この点については清掃労組は「移管に際しては処遇全体の水準低下を招かない」という都合意をかちとつていいた。それは決定的に重要な確認事項であった。したがつて筆者は、その重要性を多くの言葉と文字を用いて強調し、自覺の強化

を求めておりました。筆者の提起や提

言は時すでに遅しの感があつて、決定的な山場は越えていた「もの」とであつたが、とにかく結果的に清掃労組執行部がそれに「だわり、それをつらぬいた」とは評価されるべきことである。問題の焦点となつたのは4万円弱の調整額のとりあつかいで、その調整額の残し方と金額の問題だった。その残し方と闘争して問題となつたのが「一国一制度」「一国二制度」の対抗であった。区長余と区職労の側は給料表の一元化をめざしていた。一方には一つの賃金表でなければならぬこという理由である。それに対して、東京清掃労組は次の一つの理由から「一国二制度」を選択した。一つは事業譲渡とともに張った。一つは事業譲渡とともに水準低下を招かない以上、基本的には都職員の賃金表に近いものであるべきこと。その結果区現業職給料表とは異なつても仕方ないとある。二つ目の理由は、事業が異なる「事業」と合理的な賃金表があつてもおかしくはないことこのものであり、清掃給料表の確立要求であつ

た。

筆者はこの点について「一国一制度」でなければならないと強く問題提起した。表向きの理由は東京清掃労組と同じであつたが、今一つ表に出しにくい理由があつた。それは、単一組合として東京清掃労組が存在感を維持していくには、区現業職員全員一律賃金体系は不都合だからである。もし一律にされたなら、毎年の春闇など賃金確定闘争で区長側と区職労とが区現業職員賃金を決めてしまい、清掃労組の独自的存在意義が薄れるからである。そして、結果的には単一の現業職給料表を崩すこととは出来なかつたが、調整額を賃金表の中に組みこむことによって、清掃労働者だけに適用される技能職の「V」という職種の給料表部分を新たにつくらせる成功した。それは、「一国一制度」の完全な実現ではなかつたが、清掃労働者だけに適用される部分を現業職給料表の中に新たにつくらせたという意味で一つの成果と見なすべきものである。

労働条件の承継は、このような状況の中に置かれた労働組合が、新たに事業を経営する経営者たちと労使交渉を行う最初のテーマとなる。なぜなら、基本課題の第一たる組織路線選択は労使交渉事項ではなく、自己決定事項だからである。基本課題第二のこの課題こそが、新たな経営障との最初の問い合わせとなる。「」で、経営側に無視されてしまえば、労働組合の存在は形骸化されざるを得ない。最初に存在を無視されれば、あとから存在感を相手側に知らしめるのは至難だからである。東京清掃労組の場合、「移管に際しては処遇総体の水準低下を招かない」という都区合意を20000年の区移管時に獲得していた「」が大きくなるを図った。「」の合意を最大限に活用したことでも非常に困難なものであるといわれているが、東京清掃労組は、それを無難に切り抜けたと言つことができる。

(4) 「3つの基本課題」

その3

一労使関係の承継

事業分割・譲渡問題に直面した組合がとりくむべき第二番目の基本的重要な課題は、労使関係の承継である。先進諸国の企業形態再編時の労働契約承継法で最も不十分なものといわれる日本の法律でさえ、企業分割の場合ではあるが、労使間の労働協約の承継を定めてくる。

ただし、事業分割・譲渡問題にかかる三つの基本課題の中で最も困難な課題が労使関係承継問題である

が決定されるのが清掃労働者だけであるから、必然的に交渉相手が清掃労働者を代表する労働組合、即ち清掃労組となりざるを得ないという仕組みを獲得したことも大きな意義がある」とある。

事業分割・経営譲渡に直面しての労働条件承継交渉はどこでも非常に困難なものであるといわれているが、東京清掃労組は、それを無難に切り抜けたと言つことができる。

なぜ、第一の文字通りの労使関係承継が困難なのかであるか。それは、変更解約告知の問題をはじめ、事業再編に際して、労働組合つぶしと労働条件大幅切り下げの策動をやらなかつた経営者など今まで一人もいなかつたことから明らかと思つ。電力九分割による電産労組解体、国鉄分割・民営化による国労つぶしを思いおこすだけで十分であろう。労働条件大幅切り下げについてはかなり有名なスカンジナビア航空における変更解約告知事件を思い起こすだけで十分であろう。事業分割・譲渡されて新たな譲渡先使用者との間にしつかりした労使関係をつくりあげるこ

とは、労働組合にとって最も困難な課題である。

労・労問題の方は、すでに清掃労組が二つ組織原則を決定していることから、すべて自動的に結論が出る構造となっていた。即ち、二つの原則とは、一つが「單一組合」堅持であり、二つめが産別として自治労所属を変更しないことである。」の点は特にむずかしい問題ではないからこれ以上の言及は省略する。

そして、」の点はいきさりはういろいろあつたようであるが、区職員の人事・任用にともなう基幹的労働条件19項目は、23の区長で構成する区長会と、23の区職労で構成する特区連との統一交渉となつて、いたのと同様に、その19項目に関しては單一組合としての清掃労組と区長会との統一交渉という労使ルールが確認された。

それは形式において、同一企業内に複数組合が並存する場合、使用者側が組合間差別を行わないと、これを確認したのであって、それはそれで重要なものと言わねばならない。しかし、眞の意味で内実のある労使関係をそれによつて清掃労組が築きあげられるかと言えば、」ことはそ

れほど単純ではない。右の問題は使用者側としては、形式において差別しないだけですむことだからである。

筆者は3年前、清掃労組の講演会に招かれた時、労使関係の承継という問題では、事業にかかる11項目の重要交渉事項を、都の時代と同様に区長会側が、各区交渉ではなく区長会統一交渉事項として容認するか否か、それが生命線的重要な問題であると強調した。区側が頑強にそれらについては統一交渉ではなく、各区交渉だという姿勢を貫いていたからである。

そして、そのむずかしい交渉が3年間の苦闘を経て去る4月18日、区長会会長と清掃労組西川委員長とが妥結・調印したといつ報告を聞いた。区長の側は、それらの事業内容に関する交渉方式を、あくまで各区ごとの交渉事項とする」とたゞだわりつけた。」ことで具体的に11項目を示すことはしないが、例えば年末・年始の」み集めのカレンダーづくり、そのための要員配置計画等々の項目である。

2. 第二の要因は、仕事や事業運営能力のない労働者・労働組合は労使関係において無力な存在にとどまる。なぜ、事業内容にかかる交渉關係成立が労使関係承継の要となるかであるが、それは次の四点が重要な

要因である。

1. 第一の要因は、事業分割・譲渡による事実それ自体による。容易に理解されるとと思うが、事業譲渡がなされる場合、その事業に関する経営者は譲渡されない。管理者も必要最小限のいくつ少數に限られる。だが、労働者は全員譲渡される。新事業発足時、事業を譲渡された側、即ち区側には清掃事業の管理・運営経験者は存在しない。譲渡直後の」のようない状況、いいかえれば、清掃事業運営の経験とノウハウを有する者が清掃労働者とその組合しか存在しない

ところの過渡的瞬間こそ、区長とか管理・運営責任者側に、清掃労組の事業運営力や仕事力抜きには、この事業を円滑に推進できない」とをさせさせ、事業内容について、労働組合とよく相談し、合意の上で進めることが必要だといつ確認をさせるであった。

管理者はしたがつて、組合の面つことに耳を傾け、尊重したのである。しかし、JRになつてから、そつした組合の力が失われて鉄道の安全と安定運行とはすでに危機に直面して久しい。

東京清掃労組が、労使関係において実効性ある規定力を確保しようとすると場合、当局側に優越する労働者側事業運営能力・仕事力を組合としてそれを組織化し、労使関係の基礎に据えることが不可欠である。

3、第三の問題である。それは、この種問題を労使関係の基盤に位置づけていこうとする場合、この種問題に関する限り、どれだけ交渉項目として獲得できたかの結果よりも、その交渉過程、その交渉内容の方がむしろ重要である。

なぜなら、この交渉過程において、清掃事業に素人である当局に対する、清掃事業といふものがどういう仕事なのか、説明し理解をさせるチャンスだからである。その説明によつて清掃事業といふものがどういう仕事かといつて理解させ、労働者・労働組合といふものに対して、「この集団の知恵と力を借りて、このひとたちと一緒に仕事をしていくねばならない」という理解を植えつけねばならないからである。

この交渉過程においてはしたがつて次の姿勢がつらぬかねばならない。

ひとつは、新たな事業運営者たちに対する教育である。23の区民生活の安全と安心の基礎にある「み收集・運搬・処理」を行つ清掃事業の公共的責任について素人でしかなない新運営・管理者たちを、具体的的事実をもつて教育することである。そ

のよつた事業が清掃労働者たちがよりひいていたりして、これがまた、このよつた具体的な実体をもつて果たされたか、現場労働実態を正確に伝えて教育する」とある。

ふたつには、それが組合と当局との組合を通じて、この組合・この組合の労働者と相談しつつ事業を運営する」とがよい」とだと確信されることがある。労使関係安定の基礎には、こつした事業運営に関する経験から、組合への尊敬や信頼が重要な意味をもつからである。これまでの（特に民間における）組合つぶしの実例をみれば明らかである。運営（どこつても主要には現場労働にかかる領域だが）において組合を尊敬せず、信頼しなくなり、それらの展開において自分たちの方が能力が上だ、組合の「つぶし」とを聞かずとも仕事を的確にまわせるとこうした態度になると、組合を無視し、一方的に管理権をぶりかざして組合つぶしをつらぬこてきた。事業運営とりわけ現場の仕事力において組合の協力が不可欠だとつたは組合といつて主体性ある労使関係を維持する」とはできない。それを実体的に理解させるのが、この労使関係承継時の交渉である。したがつてこの交渉は

それ自体が実体的に労使関係をつけるためのものなのである。

三つには、それが組合と当局との組合が合同労組としての強い統合機能を身につけさせすれば、最高の場合に「なぜ單一組合」とは、労働どにわたりあつといつとは、労働どにわたりあつといつとは、労働どに一日も休みなく努力する」とが求められる。この意味で、労使関係承継といつ事業分離・譲渡とともになり組合が直面する最難関において、この交渉過程とそれを支える職場活動こそが最も深刻なもの、組合の力量が問われるものとこうことが可能である。

以上四点が、労使関係承継問題における事業運営問題に対する交渉内容・運営に対する当局側を教育する過程で、清掃事業の一本化・統一性堅持、公共性尊重の實現を相互側に受け入れさせたいといつて極めて重要なテーマである。

4、第四の問題である。東京清掃労組は、自分たちが「なぜ單一組合」でいくのかという根拠として、清掃事業が23区を貫いて単一性を有してゐること、したがつて統一的に運営されねばならないことをあげている。

この点を当局側に理解させないとたまえはいかたれ、大半は各区と交渉といつ結果となる。もちろん、各區」と交渉といつ形で最終

的に押し切られたとしても、交渉関係が成立している限り、東京清掃労

組が合同労組としての強い統合機能を身につけさせすれば、最高の場合に「なぜ單一組合」とは可能である。だが、

事業を各区」と好き勝手に運営することは決して形式の問題ではない。こんなけの規制緩和への激

流の中で、住民生活の安心・安全をかえりみることなく、民営化等々を区」と競争してやつた」という意

志の一歩もすつた」となる。

事業内容・運営に対する当局側を教育する過程で、清掃事業の一本化・統一性堅持、公共性尊重の實現を相互側に受け入れさせたいといつて極めて重要なテーマである。

以上四点が、労使関係承継問題における事業運営問題に対する交渉権が特別に重要な位置を占める、ことになる理由である。

(5) 労使関係承継問題について3年間の計画について

以上の四点が、区役所と区長の態度をへり抜ける過程で、新たに区や区

長会との安定した労使関係承継を実現するための重要な問題と思われる。

東京清掃労組は、「」の過渡的重要な問題実現のために、実に3年間闘いつづけ、この4月18日やつと決着を見た。

その過程では労働委員会闘争にもとりくんだ。

筆者は、3年前の春、「」の課題の重要性について講演の場をかりて強調し続けたものとして、よくあきらめもせず、手抜きすることなく、組合運動の最重要問題としての位置付けを堅持しつゝ頑張つたと感じている。この間、国鉄闘争のかかわり等々に追われて、「」の清掃労組の重要な闘いについて、気にはなりながら、十分に状況をつかむことができなかつた。今回あらためて同労組の第5回中央委員会向け中執委提案文書「総括組織全体のものとするために」を読んで、良く交渉できていると感じた。

もちろん、文書に書かれているのは結論だけであって、交渉の経過がそれによって理解できるものではない。しかし、この種問題に民間運動でも数多く直面してきた者の目から結果を見れば何となく闘争経過の想像はつく。

その上うな意味で、「」これは単なる想像の域を出ないものではあるが感じてもらいたいとを記してみる。

感想におけるポイントは次の点である。

①区長会への説得活動は労使関係維持・発展にとって、今後の教訓とされねばならない

区長は23人いて、副区長（助役）も23人いて担当部長会も担当課長会も23人で構成されている。それが交渉の相手だということである。区長会というのは法的にはよく知らないが多分任意団体であろう。したがつてどのレベルでも、たつた一人がゴネれば統一交渉は実現できない。

最終的に、①不燃ごみ中繼所廃止にともなう要員問題について統一交渉の対象にする、②今後も必要な事業運営上の課題については統一交渉テーマとしてとりあげるという二点を柱とする合意が調印されたと聞いている。

3年もかけた粘り強い交渉にもかかわらず一項目だけに限定されるということは、23の区の中で「」anel」勢力が一定の比率で存在する」とき

想像させる。しかし、にもかかわらず、1項目であれ事業運営に関する協議する場に清掃労組が直接参加して説得することはできない。とすれば、23区内に東京清掃労組の要求が合理的で妥当だと判断している区長や副区長や担当の部・課長が存在しなければ、「」れる人々を誰も説得できるわけがない。そういう部分は単に受動的に東京清掃労組が主張する労使関係のあり方について「その方が合理的」と理解しているだけでは、他の「」ne区を説得できるわけではない。東京清掃労組との間でそのような労使関係を実現しなければならないとする確信なり、信念なりを固めねば、「」れる人々を説得するわけもない。結果から想像して清掃労組はそういう理解ある区長や副区長などをついつつあるから、これは一つの重大な成果

たよろに「教育と説得」がその交渉過程で東京清掃労組の側から、あきらめることなく、ねばり強く、しかもも説得力ある内容で継続されない限り、そういう積極的働きかけ」とと思つ。なぜなら、23の区がをつくり出せるわけがない。結果として、清掃労組はそういう積極的理解者をつくりだしたと言つことであろう。

もし、「」の想像があたつていればの話だが、先に述べた事業分割・譲渡時の労使関係承継について、重要な成果をあげたものと見るべきであろう。

その妥結・調印段階において、事業運営にかかる統一交渉がたつた1項目に縮められ、東京都との関係で維持してきた11項目が失われたと言つてよいことを主要問題とみるべきではなかろう。要は項目が多いか少ないかではなく、事業運営にかかるべきではないことを主要問題とみるべきではなかろう。要は項目が多いか少ないかどちらにせよ、事業運営にかかるべきではないことを主要問題とみるべきではなかろう。

清掃労組として、区長や副区長や担当部・課長の中でのよつた積極的信念・確信をつべり出すには何が必要であろうか。それはすでに述べたように、

るか、労使対等の協議事項とするかは、組合にとって生命線的に重要なことがある。

国労が分割・民営化の中で「現場協議制」を破壊されたこと、あるいは学校において卒業式や入学式等々で「日の丸・君が代」をどうするか、それを校長や教育委員会の専権的管理運営事項とされるか、それとも職員会議の合意によるとするかは天と地ほどの差がある重大問題である。

東京清掃労組は、右に述べたような説得と教育活動と共に労働組合としての交渉権という大義を掛け労働委員会闘争にも取り組み、事業運営における交渉相手としての立場を区長会に確認させたのである。これは、事業分割・営業譲渡において最も困難と言われる労使関係の承継において成果をおさめたものとして受けとめておかねばならない。

② 大労組特有の甘えの克服

事業分割・譲渡に直面した場合、いく度も強調した通り、労使関係の承継は三つの基本課題において最も困難・最も重大な課題なのだが、そういうことに直面した場合大労組ほ

ど問題のある対応を示しがちである。なぜなら頭に述べた通り、大労組は評価できないという問題は、単に3年間の活動の総括を適切にできないかの問題ではないか。そういうものは労使関係がゆらいだり、消滅したり、拒否されたりという経験をほとんど持つておらず、それは天からの授かり物で、存在するのがあたり前、わざわざその維持に苦労を要するものではないという感覚が支配的だからである。

地域労働運動オルグは、だから、そういう相談を大きな組合から受けた時に、ます大労組主義を捨ててもらいたいとしたのむのである。労使関係を一からつくり出す覚悟を固めてくれと頼むのである。

東京清掃労組も大労組である。だから、ほとんどの活動家や組合員にとっては労使関係はあってあたり前、その創造にいかに苦労をするかといふ、「感性の領域」がほとんど存在しない。

多分、東京清掃労組の今後にとって最も重要なことは、こうしたことがらの深い意味について、その深部から理解できる能力をあらたに獲得することである。

3年間の闘いの成果は、そのような大労組的無自覚と弱点を克服して闘いぬかれたといひにあり。大労組としての清掃労組としては上出来の闘いである。

そういう大労組特有の甘い感性の世界にまどろんでいる人たちには、「この3年間にわたる「労使関係承継」の苦闘とその意味を真の意味で理解したり評価できる要素が体質的に欠如している。それは、日本労働運動の構造的宿命である。この大労組病的状況は重大な問題である。なぜな

ら、この3年間の苦闘の意味を理解できず、評価できないという問題は、大島書記長はよく問題点をとひびきつかりと勉強していくひと感じている。この文章は組合員全体で学習すべきものと感じてきた。

そうした事例に見られる執行部の自己研鑽と努力によりて4月18日西川委員長・区長会代表間の調印は実現された。その経験をとりあげずは

こそが組合存続の生命線である。したがつて、それはこの3年で終わるのではなく、今後も最も重要な課題でありつづける。この3年間の闘いの意味が理解できない人々には、今後もそのための闘いについて理解できない。理解できない闘いを適切に実践展開できるわけがない。

とは他の組合の経験から学ぶことではない。自分の実践から学ぶこと、それが何よりも重要である。とすれば、そのための教材はどうあらずば、この3年間の格闘以外にはあり得ない。

東京清掃労組の活動家や組合員は自らに内在する大労組病を深く見つめ、それを克服する重要性を明確な自覚にしなければならない。そのための最も適切な教材こそ、この3年間にわたる労使関係承継の格闘の経験である。

筆者は清掃労組に招かれて講演をおこなった関係で、この労使関係承継問題について（その中でも特に労働委員会闘争の進め方について）2回相談を受けた。労働委員会に

(6) 昨秋の賃金確定 闘争への感想

① 事業移管に伴う運動の総括に関連して、最後に一つだけ付言しておきたい。今回は踏み込んだ言及はできないが、昨秋の賃金確定闘争について今後経過を精査した上で、3年間の労使関係継承問題と一体のものとして正確な判断ができるようになしたいと希望している。この問題は、冒頭述べた本稿の二つの基本視点から見るとき、極めて重要な意味を持つものである。事業分割・営業譲渡に際して、労働組合が直面する最大の難問は幾度も述べるとおり、労使関係の承継である。この賃金確定闘争は労使関係承継をしつかりと実現しようとする過渡期、それゆえ労使関係承継がまだ表現しきりではない時期の闘いであった。その結果、この闘い自体が直接的な意味での賃金確定闘争であると共に、今ひとつ重要な意味として労使関係承継の闘いでもあるという側面を有するといふことになつた。しかも、労使関係承継

の闘いとしては今ひとつ3年間にわたる事業運営に関する統一交渉実現問題がすでに述べたように重要局面を迎えていた中でのものであつた。いわばこの時期、労使関係承継の闘いが①賃金確定闘争と②事業運営に関する統一交渉権の確立といつ一つの戦線で同時進行することとなつてしまつたのである。したがつて、この闘争の評価は、労使関係が安定的に確立している場合の賃金闘争とは別の視点が加味されてなされねばならない。

冒頭述べた3文書だけからでは経過について正確に知ることは難しい。なぜなら、日々刻々移り変わる交渉経過とそれに対する戦術行使を具体的に精査しないと評価は難しいからである。その点がよくわからなければ、今回はどうあえずそれらを読んでの印象・感想を記すことにしたい。

一般的に言つて、第一には現在の状況で賃金闘争で公務員労働者がスト戦術を行使した場合、戦況は有利になる確率よりも不利におちいる確率の方が高いというようと思われる。ただし、この点は、右に述べた意味で別途経過を精査してから判断をしたい。

一般的に言つて、第一には現在の状況で賃金闘争で公務員労働者がスト戦術を行使した場合、戦況は有利になる確率よりも不利におちいる確率の方が高いというようと思われる。ただし、この点は、右に述べた意味で別途経過を精査してから判断をしたい。

③ 第一の印象的感想である。

自治労等の公務員賃金確定闘争の伝統的パターン通りに、ストライキを設定してしまつた以上は、11月21日終結するが、ストをうち抜いて要求の前進をめざすか「二者択一」の決断は待つたなしである。第一の論点で記した通りストライキで要求を前進させることは不可能はゼロに近いのであるから、その前段で妥結するよ

りないところに自分を追い込むことになつたがる。

だから、ここでは①ストライキを配置したことがそもそも妥当だったわけである。

自治労等の公務員賃金確定闘争の伝統的パターン通りに、ストライキを設定してしまつた以上は、11月21日終結するが、ストをうち抜いて要求の前進をめざすか「二者択一」の決断は待つたなしである。第一の論点で記した通りストライキで要求を前進させることは不可能はゼロに近いのであるから、その前段で妥結するよ

りないところに自分を追い込むことになつたがる。

だから、ここでは①ストライキを配置したことがそもそも妥當だったわけである。

④ 第二の印象的感想である。

スト突入に至つてもだいじょうぶな

ような組み立てになつていていたか、と

それは、すでに述べたように別の機会に行つこととする。筆者の直感としては、ストを配置したことと自身再考を要するものであると感じている

し、そこについた戦術体系・闘争展開もスト突入と整合していると見る

ことは難しい。ただし、それは、清掃労組だけの問題ではなく、自治労を中心とする公務員労働運動全体に共通する問題性であると感じている。

して11月19日、妥結日を同じにしたとの打診、さらには21日の午前に共闘の申し入れがあつたにもかかわらず、低水準で先行妥結したとして批判が出されている。

共闘とは読んで明白な通り、闘いをともにすることである。賃金闘争において闘いを共にすると言つのは要求の一一致だけでなく、その実現のための闘争における戦術調整などがあって始めて共闘が実現していると評価される。だが、経過を追う限り賃金確定闘争を共に闘つていていう事実は見出しがたい。決してよいことではないが、今回の賃金確定闘争では特区連と東京清掃労組の間に共闘関係は存在していない。特に19日時点では、それはもはや修正不可能ないし今まで闘争が進んでしまっている。共闘はその時点ではもはや不可能である。

にもかかわらず、22日にストを配置して21日妥結するかスト突入かないところにまで闘いを煮詰めてきた清掃労組のところへ、そして、ストに突入できる状況ではないのだから21日には妥結しかない状況に立たれている。一方で妥結時期延期の申し入れの日時点で妥結時期延期の申し入れをするとともに、それが清掃労組に戦術を合わせるべき

打診を行い、21日の午前に共闘申し入れをするなどといふことの非常識がどうしてなされたのか、特区連の事情に詳しくない筆者にはわからない。しかし、一般的に言えば、それは闘いを共にしないものによる「妥結妨害」である。そのようだ妥結するしかない清掃労組に対してもえて妥結しないでくれ、特区連と妥結時期をあわせてくれとう「共闘申し入れ」が許されるとするれば、それは、それが実現しない限り、特区連組織が解体してしまうとか、特区連と区長会との労使関係が破産してしまうとかの非常事態におちいり清掃労組に緊急援助を求めるべきならない場合だけである。どういう事情があつたのが、そのあたりはキチンと精査して判断を下したい。だが、特区連と清掃労組において、この時点で労使関係上圧倒的に不十分な状況に立たされているのは、事業25分割の中でも未だに労使関係確立を達成できていない清掃労組の側である。長い間安定している労使関係の上に存在してきた特区連の側は何一つ労使関係激変の非常事態に直面しているわけではない。そういう場合は、特区連の方が清掃労組に戦術を合わせるべき

であつて、その逆であつてはならぬ。筆者は特区連という組織について、あまり良く知らないから、以上のこととは一般論に過ぎないが、印象としてはそのように感じ取つてゐる。

労組の中からでさえも、特区連からも「いつこう事態にもかかわらず清掃労組執行部批判が根強く存在して」としては考えさせられるところであります。

総評時代から、官公労運動特に大労組としての自治労運動には、建前論的に戦術をもてあそぶ欠陥が日に日に緊急援助を求めるべきではない。労使関係では甘えは禁物である。すでに實績したことも同じ考えに立つ自治労運動批判のつもりである。これが労運動の絶対的必要性についての認識もなく、やるかやらぬかわからぬような戦術の設定は相手側を混乱させるためのもの以外では設定するべきではない。労働運動衰退の時代においては、眞剣勝負としての闘争が存在しなくなつたために、先に述べた「戦術正当性の3要素」を厳密に考え方抜いて判断する力が活動家の間で失われてゐる。特に建前論が幅をきかす「眞剣勝負」ではその傾向が顕著である。闘争家としての戦術判断能力は戦争に際して戦術設定と行使の責任者として沢山経験し、痛い目に幾度も会わねば磨かれることはない。必要性もないし、貫徹能力もない戦術設定をしてしまい、

自ら飛び込むことになりかねない。闘いというのは部隊と部隊の激突である。どの戦場でどれほどの戦力を投入して、どのようだ闘うことが必要なのか、闘いを前進させるという見地から考えに考え抜いて戦術体系を設定していくかねばならない。そしてそれを貫徹しきりなければならない。單なる建前だけで、口先だけの戦術を設定することは、労働運動衰退の時代には許されることではない。その時代には許されることではない。その時代には許されることではない。そしてそれを貫徹しきりなければならない。

にもかかわらず相手側の挑発によりて闘いに踏み込まざるを得なくなつて、包囲殲滅され組織的大打撃を受けると言うことは民間労働運動ではかつて広汎に見られたことである。21日の共闘申し入れとそれに対する清掃労組の対応についての批判から感することは、労働運動家の間で戦術判断能力がいかに低下しているかと言うことであり、特に「票の自治労体質」がいかに深刻かと言つことである。このような体質では、これから労働組合苦難の時代をぐぐり抜けることは極めて難しくと判断せざるを得ない。

東京清掃労組は25分割によつて、これまでとは異なつて本当に苦難の時代に突入したことを強く自覚すべきである。岸一労組としてこの時代生き抜くためには、この問題についての水準の議論をしていてはならないことを強く知るべきであろう。

「先行妥結」ということはの意味を理解しているのであらうか。この言葉はそれほど容易に使つてよい性格のものではない。にもかかわらず、のように使つてはいるところは、労働組合運動論に関する基礎的理懈に欠けるものと言わねばならない。「」の点は運動史における組合分裂と先行妥結の歴史を詳しく述べねばならないので今回は省略する。ただ、一言だけ言えば、先行妥結といつのは、会社が作った御用組合が、会社との共謀によつて、戦闘的第一組合の闘いを無化するために、妥結を先行し、その水準に妥結水準を釘付けする行為を言つ。例えば、60年代にはまだしばしば見られたことであるが、戦闘的第一組合で、御用組合と数の上では互角、戦闘力では比較にならない力量を有する場合、自ら果敢に闘い、自ら御用組合に先行して妥結しても、それは先行妥結とは言わない。先行妥結といふ言葉には、それを行う組合が御用組合であるといふこと、ならびにその妥結が会社の意図を受けて低額妥結を実現するためのものであるといつこと、さうしたば、第一組合たる清掃労組の体質的弱点が鮮明に現れている。問題はこの言葉についての理解であるよつぱおしき、そ

「先行妥結」ということはの意味を理解しているのであらうか。この言葉はそれほど容易に使つてよい性格のものではない。

特区連が共闘の申し入れをした際に言つてはいることは、「妥結水準はこゝでやへれば変えられない、妥結時期だけを揃えてほし」というものであつたというのであるから、清掃労組の妥結は時間の先後だけの問題でしかない。これを先行妥結などといふことは出来るものではない。

清掃労組執行部にそのような批判を加えている人たちは先行妥結といふ言葉の意味を知つてゐるのであるが、知つていてあえてそれをなし得ないのであれば、それは重大な問題である。知らずに言つてはいるとしても、その言葉の意味はそれを使つてゐるのであれば、それは重大な問題である。知らずに言つてはいるとしても、その言葉の意味はそれを使つてゐる人が決めるものではなく、労働運動史の中で確定するものである。聞く側の人間が判断するのである。発言者がそのように厳密には考へてはなくとも、言葉は言葉それ自身の意味で一人歩きしてはい。

⑤新団の呂象である。

この妥結に対する先行妥結といふ評価と非難が東京清掃労組執行部に加えられているといつ。この言葉を聞いてわが耳を疑つた。そういう批判をしている人たちはいるといつ性格、その三點が含まれてゐる。単に妥結の時間的先後関係のみを表現するものではない。

しかし、総括案が否決になれば総辞職しかない状況で、そのような危険な言葉をもてあそんで着手採決を求めるなどといつことが、どういう重大問題である。

くり返し述べてはいるが、清掃事業分離・営業譲渡時には、組合側の対応が一つ間違えばいつ組合が消滅してもおかしくない危機的環境の中にある。現執行部は「事業分離・譲渡の三つの基本課題」においても、基本的に正当な方針決定を行い、いま東京清掃労組の有する主体的力量の限界内では各種の足りざる側面はあるにせよ、それなりに前向きの結果を残している。加えて、昨秋賃金確定闘争で戦術指導の中には批判的に検討しあうべきところはあるにせよ、「先行妥結者」などといつ敵対的レッテルを貼り付けるに足りる誤りをおかしてはいなし。むしろ常識的には妥当な結果を残してはいる。このような組織の生存にとって危機的状況下にそれでもなお、現行執行部にそのような敵対的闘争を挑むのでは、その人たちは一体東京清掃

労組にとつていかなる存在なのであるうか。冷静な自己分析がその人たちには必要なのはなかろうか。多分、悪意や敵意はないであろう。したがつてエリート組合固有の脇の甘さ、即ち大労組病の発露ではないかとおそれる。

特に、現在清掃労組が單一組合として、なんとしても生き残り、發展していく基礎を築かねばならない重要な時期にあることを理解できていないのであろうと申つことをおそれる。

の重大な課題となつた。資金確定闘争で、労使関係承認という課題にかかわって、最も大きな影響がある問題は組合側の戦術判断の厳密性である。同じように資本や経営者に対抗的な組合であつても、その戦術行使の姿勢において、必然性が貫かれていれば、経営者の多くは、それぞれの組織としての社会的本分の違ひとして割り切つて応戦していく。

しかし、必然性のない戦術行使を

業譲渡に直面している場合、労使関係をどのように承継するか使用者側は、このような賃金確定闘争の戦術判断を厳密に注視していく。もしも、特区連の言つとおりに妥結時期を延ばしたりすれば、以前のために戦術をもつてある者という評価を使用者側としてはせざるを得なくなる。戦術判断の中でも妥結判断は特に重要な要素である。労使関係承継の努力中である以上、最も厳密な意味での妥当な妥結時期判断として、21日妥結以外にはないといつべきであろう。事実

労組にとっていかなる存在なのであ
ろうか。冷静な自己分析がその人た
ちには必要なではなかろうか。多
分、悪意や敵意はないであろう。し
たがつてエリート組合固有の脇の甘
き、即ち大労組病の発露ではないか
とおそれる。

特に、現在清掃労組が单一組合と
して、なんとしても生き残り、発展
していく基礎を築かねばならない重
要な時期にあることを理解できてい
ないのであろうと画つ」とをおそれ
る。

最後に一つだけ付記しておく。す
でに述べたように今回の賃金確定闘
争は労使関係承継のための努力の真っ
東京清掃労組のよつた事業分割・営
するリーダーに対しても、資本はき
びしい。戦術を必然性もなくしてあ
そんだり、建前だけを叫んだりする
と、会社に余裕のある間はその甘え
もかなりの程度許すが、ひとたびき
びしい経営環境に置かれるとどうじ
う組合との関係維持が煩わしくなり、
労使関係を極小化したり、断絶した
り、最後には組合つぶし攻撃を全面
展開するようになる。戦術判断の中
でも重要なのは、ストなどの戦術行
使に踏み込むか否かの判断、戦術行
使に踏み込んだ場合それをどのように
にまとめるかの判断、そして、妥結
するかしないかの判断である。特に、

するリーダーに対しては、資本はき
みない。成吉思汗が生の矢、死の箭

の実話によつて事業統一交渉は大成功したのである。

簡単に言えば、無駄な戦術設定や無駄な闘いはしないところ」とある。闘う以上は戦術から余分な贋肉はすべてそぎ落とし、鋭く破壊力ある闘いに集中すると云つことである。それは、労使関係の形成にとって重

この相互信頼と相互の尊敬と、すでに述べた事業運営における組合の仕事力とは労使関係を強いものとしてつくり出す重要な条件となる。だから、個々の闘争において、妥結や戦術行使で戦術判断力を鋭く相手に見せつけることは労使関係承継にとって不可欠なのである。

いずれにせよ、労使関係の承継は事業分割・営業譲渡に直面した組合にとって、最も困難であると共に重要な課題である」と見失ってはならない。

二、今後の基本方向と基本課題

の重大な闘いとなつた。賃金確定闘争は、このよつた賃金確定闘争等の動向で、労使関係承継といつて課題にかかわつて、最も大きな影響がある問題は組合側の戦術判断の厳密性である。同じように資本や経営者に対抗的で組合であつても、その戦術行使は、このよつた賃金確定闘争等の動向を厳密に注視してくる。もしも、特区連の言つとおりに妥結時期を延ばしたりすれば、建前のために戦術をもつてあそぶ者といつて評価を使用側としてはせざるを得なくなる。戦

一一、今後の基本

想 たい 見る 幸

方向と基本課題

にまとめるかの判断、そして、妥結するかしないかの判断である。特に、東京清掃労組のように事業分割・営業譲渡に直面している場合、労使関係をどのように承継するか使用者側

ける相互信頼にとつて大事なことである。威圧感は組合に対するある種の尊敬の気持ちを経営者に持たせね

以上が区移管にかかる諸闘争の総括的評価である。

いすれにせよ、労使関係の承継は事業分割・営業譲渡に直面した組合にとって、最も困難であると共に重要な課題である」と見失ってはならない。

この相互信頼と相互の尊敬と、すでに述べた事業運営における組合の仕事力とは労使関係を強いものとしてつくり出す重要な条件となる。だから、個々の闘争において、妥結や戦術行使で戦術判断力を鋭く相手に見せつけることは労使関係承継にとって不可欠なのである。

いすれにせよ、労使関係の承継は事業分割・営業譲渡に直面した組合にとって、最も困難であると共に重要な課題である」とを見失ってはならない。

以上が区移管にかかる諸闘争の総括的評価である。

点に関して、内容的に掘り下げる展開は次回行つ。

以下の提起は「二つの基調と六つの基本課題」という構成となつてゐる。こういう構成が適切と考えたのは、東京清掃労組にとって、現在求められている運動論を総合的に表現すれば、それは「過渡期組合運動論」とでもいふべきものだからである。

過渡期とは何か。それは東京都のもとでの單一組合から転じて、区に移管され、25分割された状況の下で、組合存在の安定的土台を創りあげるまでの時期のことである。このよくな過渡期において、すべてに優先することは、單一組合としての清掃労組の存続そのものである。そのための課題を「二つの基調」とした。そして、とにかくにも存在している組合が、その存在を前提にその組織をより安定させ、より大きく発展させるために必要な運動課題を「六つの基本課題」と表現した。そのような意味で、過渡期組合運動論は「二つの基調」を基盤にして、その基盤の上に展開される「六つの基本課題」が軸となるべきであると考えた。

(一) 今後の闘い全体を貫く基調について

今後の闘い全体を貫く基調は次の二つである。

第一は單一組合路線を貫く通す」とである。

第一は労使関係を確実なものとして創りあげることである。

この二つの基調は事実の問題としてはあわなれる縋の」とく不離一体である。しかしながら物事の考え方としては、單一組合路線を貫くことが最も重要な基調となる。それを貫く上で重要な問題は次の二点である。

一つ目の問題である。東京清掃労組は区移管以後の今日、少しでも組織政策でミスをすれば、いつ消滅の危機に立たされてもおかしくない状況に置かれてくる。これは区移管以前とは本質的に異なった状況である。

東京都が單一の使用者であった時代、清掃労組には、組織消滅の危険性は基本的な意味では存在していなかつた。組織の生存を守らねばならぬことこの課題を考える必要はなかつた。

しかし、現在は組織の衰退あるいは消滅の危険性に取り囲まれてゐる。それがならない。その意味でこの課題は清掃労組のすべての活動を貫く文字通りの基調として位置付けられるべきなり。

すべてに優先する基本課題となるを得ないのである。

二つ目の問題である。單一組合路線を貫くためには、活動家や組合員すべての意識改革が必要である。区

移管以前を古く時代、以後を新しい時代と名づけることにしよう。古く時代には、組合組織を守らねばならないこと無ければならない時代には、組合組織を單一の組合などと無ければならない時代になつた。新しい時代では、すべての活動として守り、發展させるために労使の基礎に組合組織を守り發展させるとして、單一組合路線を貫くこととする。

この二つの課題が意識的に据えられねばならないところ考え方である。それが第二の基調推進における最も根本的なものである。

第一の基調即ち労使関係形成という課題はこれまでとは異なつて極めて複雑で大きな課題となる。それは主要には次の二つの領域に分ける」とが出来る。

一つは区長金と本部の間の統一的労使関係領域である。「れば、特区連と同様人事任用上の基幹19項目が第一であり、第一にはこの4月18日合意に達した事業運営上の交渉事項である。そして、賃金確定闘争は第

一の課題における最大の課題である。

一一つは、各区長と清掃労組の各区組織との労使関係領域である。この場合、本部は統一性の観点から各区労使関係にも清掃労組各区組織と並んで当事者としての位置を確保することが求められる。

各区長会と本部との労使関係も一つの労使関係として数えねば、全部で26の労使関係を抱え込み、それぞれをしつかりと創りあげていかねばならないのである。単純計算でも古い時代はたつた一つの労使関係で済んでいたものが、新しい時代にはその26倍の数の労使関係を清掃労組は抱え込むのである。しかも、それを一つ一つゼロから創りあげる作業に取りかかるのである。安定的に長期に存続してきた労使関係を維持すればよどいどう古い時代とは根本的に異なっている。それがどれほど困難か言いまでもないことがある。しかし、労使関係を作れない組合は集団的な意味では組合と評価することが出来ないのであるから、この困難をわまりない課題を達成しない限り、清掃労組は労働組合にはなれないものである。何がどうあらうとの課題はやはり遂げねばならないのである。

そのための中心的課題は次の二つである。

一一つは、清掃労組の各区組織が文字通りに独立した一つの組合と同じレベルにおいて、自立した主体性ある組合に成長していくかねばならぬことが求められる。

各区長会と本部との労使関係をしつかじとに各区長との労使関係をしつかりとしつくり出していかねばならない。なぜなら、労使関係の相手方である区長は、一つ一つ自立した地方公共団体だからである。それと対等の労使関係をしつくり出すべきは清掃労組の各区組織に他ならぬからである。

本部の側から言えば、25の自立した独立組合を作り、成長させ、それらに労使関係を担う、主体的力を持たせていかねばならない」と書つことである。

一一つの中心課題である。

一つめの中心課題が達成された場合でも、使用者である各区の区長が、それぞれに政策も違ひ、労使関係に対する姿勢も違うのであるから、25の労使関係はたゞず差異が拡大し、統一性が失われようとして続ける。本部による意識的な統一性確保の努力がなければ、それに自立した25の労使関係は個別化し、分散化し、相

違性が拡大し、とても单一組合といえるような状況でなくなり、力が衰えていく危険性が極めて高い。そつ

いう状況に抗して、清掃事業の統一性・單一性維持のために闘い続け、それを土台として25の自立した労使

関係に統一性を与えて、連接性を与えて力を増強し続けるのが本部の仕事である。だが、それぞれに自立した労使関係に統一性と連接性と力を与えることは組合指導の中でも最も困難な課題である。しかし、それがこんなに難しくても単一組合として生き抜くためには、清掃労組はそれをや

り遂げねばならない。

以上が二つの基調に関する基本問題である。

以上が二つの基調に関する基本問題である。このよのうな点を考えると、この一つが清掃労組にとっていかに重要な基調であるか理解できるであろう。そして、この二つが基調であるとするとならば、その基調の基礎の上で追求されるべき基本課題は次の六つである。

一つはすでに存在する「公共清掃労働組合」のよのうな下請企業とともに組合をしつくり、それと連帯・共闘していふという領域である。この領域に

つづいては東京清掃労組のみの努力によるわけではないが、すでにそれらの企業に組合が存在していることによって課題は達成されている。

問題は、第二の領域即ち個別的労使関係と言われる分野にある。東京清掃労組は清掃事業の民営化に反対しつつけねばならないが、今日の労使関係を見るとき、それを押しとどめることはできない。多様な民間業

(2) 正規職員だけの組合から清掃事業で働くありゆべ労働者の組合

へ

第一の基本課題である。

すでに多くの人々が指摘している通り、東京清掃労組は各区の正規清掃職員のみの組合から、ともに清掃事業の場で働くあらゆる労働者たどりて頼りになり、役につき労働組合に発展することが求められている。

トの場合、二つの領域が存在する。

一つはすでに存在する「公共清掃労働組合」のよのうな下請企業とともに組合をしつくり、それと連帯・共闘していふという領域である。この領域に

つづいては東京清掃労組のみの努力によるわけではないが、すでにそれらの企業に組合が存在していることによって課題は達成されている。

問題は、第二の領域即ち個別的労使関係と言われる分野にある。東京清掃労組は清掃事業の民営化に反対しつつけねばならないが、今日の労使関係を見るととき、それを押しとどめることはできない。多様な民間業

者がかかわるようになると思われる。それらの業者のもとでは派遣労働者など無権利労働者が主力をなすと思われる。こうした労働者が直面する課題について、労働相談や現場労働における直接的接觸をテコとして、運動としてとりくみ問題解決を実現する力を形成しなければならない。

そのような個別的労使関係領域における運動を創造し、開拓してきたのがユニオン運動や、争議団運動や地域労働運動である。それら先駆者が蓄積してきた成果を積極的にとりいれつつ、そういう種類の運動を実現できる主体的能力を形成することが、この問題において東京清掃労組が解決しなければならない眼目である。

そのような種類の主体的能力・具体的部隊はどのようにしたらつくれるのであろうか。

この課題はユニオン運動等の経験から明らかに片手間ではできない。専従的な人材がいなければどうりくむことはできない。したがって、実際に正規職員として、あるいは再任用・再雇用職員として現役で昼間に清掃労働をしている組合員ではそれが不可能である。当面は再任用期間を終えて、年金生活者となつた〇

Bを活用するしかない。

しかも、〇Bは高齢であり教育期

間を置くことはできないから、即戦力でなければならない。いいかえれば、地区労運動などにかかわった経験のある、とくに争議解決責任を實際に担い、解決を実現した経験のない即戦力〇Bを中心にならなければならぬ。それも一人ではなく、数人のチーム編成にすることが不可欠となる。

こうしたチームを主体のつらひとつ、そういう種類の運動を実現できる主体的能力を形成することが、この問題において東京清掃労組が解決しなければならない眼目である。

そのような種類の主体的能力・具体的部隊はどうしたらつくれるのであろうか。

この課題はユニオン運動等の経験から明らかに片手間ではできない。専従的な人材がいなければどうりくむことはできない。したがって、実際に正規職員として、あるいは再任用・再雇用職員として現役で昼間に清掃労働をしている組合員ではそ

う。例えは、労災職業病相談を受けたなど、民間下請労働者の場合は労基署交渉を組織化し、労災認定を迫ること、あるいは労災職業病に理解ある医師や医療機関との密接な協力關係づくりなどの力量が求められる。

あるいは、不当な解雇や賃金・残業代・退職金不払い、社会保険不加入等々の法違反による権利侵害に対する闘うためには、労働弁護士との関係形成や労働委員会や労働審判制度の活用能力も求められる。

そういうすべての能力を備えた活

動主体がつくれない限り、このテー

(3) 清掃事業の公共性

マニアについていくら多くを語つても無意味である。当面する第一の課題は、そういう意味で、その活動主体を形成することである。

なお、この課題が軌道に乗ると、実際には清掃労組は清掃事業で働く労働者の領域のみにとどまつてゐることは許されなくなる。それは管理職ユニオンを名乗つていても管理職でない普通の労働者からの労働相談が組合全体の問題として必要となる。

こうしたチームを主体のつらひとつ、耳を傾け、的確に解決していくこと、が組合全体の問題として必要となる。例えは、労災職業病相談を受けたなど、民間下請労働者の場合は労基署交渉を組織化し、労災認定を迫ること、あるいは労災職業病に理解ある医師や医療機関との密接な協力關係づくりなどの力量が求められる。

あるいは、不当な解雇や賃金・残業代・退職金不払い、社会保険不加入等々の法違反による権利侵害に対する闘うためには、労働弁護士との関係形成や労働委員会や労働審判制度の活用能力も求められる。

第二の基本課題は、清掃事業の公共的責務を果たす上で主導的力量を身につけ、そういう種類の活動を労働組合運動としての立場から創造・強化・発展させていくことである。この処理は人間の社会的生活にでも労働相談に押し寄せるからである。清掃事業ではなく他の産業で働く労働者からの労働相談を排除するなどと言つて」ができるはずがないからである。

しかし、残念なことに日本の政府や自治体は規制改革をスローガンとして、公共性を軽視し、當利第一主義・安上がりの事業実現にシフトしている。

例えは、介護事業においてグッド・ウイルが営業停止措置に処せられたが、高齢者の生命を直接的に介護する事業が人間生命尊重原理ではなく、當利第一主義でとり行われたら、いかに悲惨な事になるかをそれは示し

た。それだけでなく、安上がりな事業展開のために、いわゆるワーキンググループアーチといわれる社会層を大量発生させ、彼らに対し日雇い派遣等々という非人間的労働を強要する結果となつた。

事業の公共性尊重とそこで働く人間の尊厳の尊重とは一体である。

規制緩和の流れに抗して、清掃事業の公共性を守り、そこで働く人間の権利を守ることは、これからの時代の労働組合運動の使命である。当然東京23区部における清掃事業について、こうした公共性を守り、実現していく中心には東京清掃労組が位置しなくてはならない。しかし、東京清掃労組だけでなく、清掃事業にたずさわるすべての労働者とともにそれを実現していくべきする姿勢が求められる。また、そこで生活し、暮らしにおける安全と安心を求める市民(区民)や区の行政にかかわるすべての労働者とともにそれを実現していくこととする姿勢が求められる。

こうした課題のために格闘しつづけること、これはこれから時代においては、労働組合の重大な社会的使命となつてくる。

清掃労組が担うべき第一の基本課題である。

この課題に関する内密的に検討するとき、考えるべきことは極めて多い。内容の展開は次回行うとして、その前提となる視点として、次の四点が意識されておかねばならない。

その第一は、清掃事業の公共的性格とか社会的責任とかの表現と労働者との関係をどうとらえるかである、言い換えれば、事業と労働との関係の問題である。実体的には、事業といつものば、それを執り行つている労働者たちの労働の複合によつて構成されている。簡単に言えば事業とは労働者の労働の固まりだと認つことである。したがつて事業の社会的あり方を問つところとは、それを執り行つている労働のあり方を問つところである。労働組合にとって、事業の社会的責任を問うところだが、今までは主として経営者や事業主の社会的責任追及の問題として受けとめられてきた。しかし、事業の社会的責任の有り様を問うといふことにおいては、自分たち労働者の労働それ自体の現実的社會的意味を問うことの方がより本質的であると考えねばならない。事業のあり方

とは仕事のあり方、労働のあり方に他ならないからである。この問題は広大なものであるから次回詳しく述べることとする。ただし、一つの問題意識として次の日本労働運動の教訓が想起されねばならない。それは、戦前の軍国主義のもとで、軍需工場で働く良心的労働者たちが勇敢に取り組んだ「おしゃか闘争」である。戦争を憎み、平和を愛する労働者として、人殺しの武器を生産することはたえられない、そういう思いからわざと使い物にならないようだ兵器生産を行つたといつて伝承である。これは一つの事例であるが、そのような労働に関する社会的倫理と思想を問われるのは兵器生産だけであろうか？清掃事業でも、医療の事業でも、自動車の生産労働でも、鉄道運輸労働でも、航空産業の労働でも、野菜の生産労働でもありとあらゆる社会的労働に共通する根本問題ではなかろうか。こういふ「労働の社会的あり方」を基本視点として事業の社会的責任問題を追求していくことが重要になつてゐるのではなかろうか。いずれにせよ、この点は次回展開することとするが、そこには次の二点が含まれていることが強く意識

されておかねばならない。一つは事業とこうものそれ自体の社会的意味と責任であり、二つはその実体を構成する労働の社会的あり方という問題である。

第一は社会的労働における「労働」というものは、単なる個人個人の労働の寄せ集めではないといつていい。ある。分業といわれるよう分節化された諸労働の有機的複合として、社会的労働はそれが生産目的としている一個の完成された生産物を生み出す。そういう労働をここでは協同労働と名付けておく。その時ここで述べていることは、社会的労働とは個別的に孤立した労働ではなく協同労働であるといつよいど表現できる。

労働の社会的意味と責任の問題はしたがつて孤立した個人の労働の意味を問うと言つよりは、より大きくは協同労働の社会的意味と責任を問うことにして他ならない。しかし、労働とはそれ自身で存在する抽象物ではなく、生身の人間が行う生命行為に他ならない。したがつて労働の協同とは人間の協同である。生産物を生成させる協同労働は、労働者という人間たちによつて構成される「労働のチーム」を生み出さざるを得ない。

「」ではそのチームのことと協働体味させるためにこのよだな漢字表現を採用する)と名付けておく。あるいは少し大きめの協働体については「労働社会」と名付けておく。その時「協同労働の社会的意味と責任」と先に表現したことは、「協働体」ないしは「労働社会」の社会的意味と責任のことであるといわねばならない。労働組合とは、労働者の集団であるのはもちろんだが、ある意味では、「協働体」「労働社会」の集合体でもある。

会的にあるべき姿を追求することでもある」と、そういう「側面」があることが理解できる。そして、その二つの側面を接合するのが、事業運営に関する労使関係であるといえよう。したがって、事業運営をめぐる労使関係の確立と事業の社会的責任追及とは不可分である。

第四には、事業の社会的あり方にについて、実践的に責任を持つていけばならないと言つことである。なぜなら労働者の労働が事業をつくり出しているからである。その能力形成の核心には協働体、あるいは労働社会が位置している。なぜなら、協働体、あるいは労働社会の協同労働が事業をつくり出しているからである。労働組合が事業の社会的あり方に置いて責任追及を行えるようになると、言つことは、協働体あるいは労働社会を組合組織の中にいかに組み込むことが出来るかにかかっていると言つことが、その事実から理解できるであろう。労働現場では、人間は労働の協同性を介してつながり合つてゐる。この労働者の結合をそのまま組合組織の中に組み込むことは労働組合の組織強化にとって一つの生命

社会的意義でもある。協働体や労働組合は例外なく空洞化させられた。逆に組合側がそれを取り込むことに成功したときには、会員は組合組織に手を出せなかつた。したがつて、協働体や労働社会を資本の論理ではなく、労働者の論理で活動させ、組合に組み込むことが可能である。労働組合が労働者の論理によって協働体や労働社会を組み込むためには、事業の社会的責任をたゞ労働者の立場から問い合わせ続ける必圖がある。この問題はいざれにせよ、次回さらに掘り下げる展開する。

(4) 自立と連帶原則による立つ豊かな組織力を持つ労働組合へ

日本社会においては労働組合が使用者側との労使関係をしっかりとつづけていることはでかく、必ずしも存在しつづけることはできない。

したがつて、23区の区長とそれぞれの区に存在する東京清掃労組の対応組織（総支部）が、しつかりとした労使関係を形成できるか否かが決定的というかすべての基礎に位置付く重要な生命線となる。いいかえれば、25の使用者と対応するそれぞれの組合組織がそれ自体として自立して労働組合であるほどどの強い主体性

(というか06年の身分移管)までの間、使用者は東京都だけという労使関係の中で生きてきた。使用者が單一である場合、日本では組合はほとんど自動的に單一組合となる。そつういう労使関係の必然力・自然力の中で半世紀の長きにわたって生きてきた東京清掃労組の組織体質は典型的な上意下達の單一組合体質であつた。しかし、使用者が25に多様化した現在、これまでの体質の継続では役に立たない組織に変質してしまつ。その変質は無自覚に過ぎなければ自動的に即座に起きてしまつ。それが事業分割・営業譲渡における労働組合組織感維持の最大の困難性である。

を確立する事が不可欠である。

同時に、清掃事業の單一性・統一性を基盤として、東京清掃労組自体の統一性・單一性（したがつて中央本部を軸とした單一性）もまた維持・強化されねばならぬ。J.R.の單一性は二つの側面から構成される。

一つは、人事・任用にかかる区長会議と、人事・任用にかかる区長会議との統一交渉項目ながらびに4月18日区長会側と妥結した事業運営にかかる区長会との統一交渉項目など区長会と東京清掃労組本部との統一交渉を軸として形成される單一性である。これが、各区との交渉に中央本部が参加し、各区との組織に対し指導力を發揮する」とによって形成される統一性である。J.R.の問題は、さわめて複雑で多面的であるべきことから、次回詳しく述べることとする。

ただ一言だけ言へば、この問題の困難性は、日本の労働組合が企業内組合といひきつていて、企業の枠を越えた産業別組織等々をいまだ歴史的には形成し得ないでいるところ、最も本質的・根元的問題と同質だと云ふことである。日本には産別を名乗る労働組合は数多いが、それらはすべて実体的には企業連にとどまつ

たままである。労使関係の実体は、

一つの会社の経営陣とその会社の労働組合との間にのみ存在して、産別の中本部は、それぞれの企業組合相互間の共闘や情報交換のための連絡調整機関以上のものではない。

したがつて、過去の教訓に照りす限り、成功した実例をもじり、いま東京清掃労組が新たに直面する难关最大の難問題を、「このようとした最大の難問題を、「このようとした」とはできない。たとえ、国鉄からJRに分割・民営化されても全国の鉄路は一つにつながり、一体的なものであるにもかかわらず、単一組合路線を採用している國労は、中央本部と各J.R.会社・経営陣との間に交渉上の労使関係はつくれていらない。労使交渉は各会社ごとに、國労中央本部をはずして、各会社ごとに、國労組織（即ちエリア本部）とJ.R.各社経営陣との間で行われてくる。

それ程に困難なテーマなのであるが、次号に向けてのヒントとして考えるべき論点を言えば、筆者たちオルグ仲間で言わってきた次の点が重要と思つ。それは格言として言われてきた次の三つの問題である。

格言に言われていた第一は組織の内部にオルグ機能と交流機能を兼ね備えた産別は企業内主義的本質が弱いことである。

東京清掃労組として組織的にどのようにして、各分会や支部や總支部などに対する、本部を軸としたオルグ機能を形成していくか、むずかしいとは思うが、各専門部、青年部、そして中央本部それ自身が、組織内に潜伏している能力を見出し、オルグ団を常置するような道筋を見出しえば、これが求められるということであろう。いま一つの交流機能であるが、正規の機関会議とは別に、現在行っている「組織集会」の開催を1回から2～3回に増やすなど全体的な交流の活発化、あるいは各支部間の交流、各総支部間の（とくにそれが、その労使関係の実体のつきあわせを行つための）交流など、交流活動を抜本的に活発化することが必要となる。

これまでにせよ、オルグ機能と交流機能を本質的に内在化させることが意識的に追求することが求められてゐるのはなかろうか。

地域共闘のこの教訓を参考にして支部や總支部と中央本部との間で合同労組と同質の關係を実現する」とが求められてくると思つ。

三つめの格言は、「結局は労使関係だ」と言われる問題である。

これはすでに多く述べてきたり、あらためて「」で展開すれば多くの言葉を必要とするので内容的には次

ある。

地域共闘の基本精神は、他の会社の労使紛争についても、あたかもわが事であるかのように受けとめて連帯するということである。今後、区「」に労使関係を確かなものとしてつくり出すことができる場合、労使関係を区「」とに分断されないためには、いつぶり精神をくり返しの日常生活で本質にまで高めるよりない。

合同労組ならば、一人とか数人の争議がより集まってつくられているから、一つ一つの個別紛争を担う組合員は一方では自分の問題は自分で解決するところ構えが求められる。同時に合同労組専従者・リーダーを先頭にあらゆる個別紛争は組合全体のものとふう形で、組織活動が展開されてくる。これらは地域共闘に支えられてつくられたものもある。

地域共闘のこの教訓を参考にして支部や總支部と中央本部との間で合同労組と同質の關係を実現する」とが求められてくると思つ。

三つめの格言は、「結局は労使関係だ」と言われる問題である。

これはすでに多く述べてきたり、あらためて「」で展開すれば多くの言葉を必要とするので内容的には次

民主主義のもとにおいては契約締結時も契約履行過程としての労働過程においても不可侵の絶対権として労働者の人格権をはじめとした「基本的人権」が全面的に認められねばならない。労働基本権をこうした労働契約によつて成立する「人間の労働者化」に際して、労働者個人個人に人間としての権利をすべて全面的に保障するというものとして確立すべきと思う。団結権、団交権、争議権などの労働組合の社会的諸権利は、このような労働契約思想による労働者個人個人の基本権の上に組み立てられる必要がある。言い換えれば団結権に根底的位置を与える労働基本権思想、したがつて個人個人ではなくく権利主体を組織としての労働組合であると見なす今日までの労働基本権思想は補強・修正されるべきと思う。

(7) 豊かな共同関係の形成

第六の基本課題は豊かな共闘関係の形成である。

この問題は端的に言えば労働者や労働組合は孤立していくには力がないところだとあり、広く連帯し合つてこそ生存を維持し、意味のある活動が展開できるといつものである。言い換えれば連帯なくして労働組合なしと言つことでもある。

具体的な内容は次回に譲る。項田的には次の問題群がある。

第四は地域などを介した、産別や企業の枠を越えた労働者連帯である。ここには多種多様なものがある。全労協があり、各地域の地区労などの地域共闘組織があり、また、国鉄闘争共闘会議のような争議支援もある。この問題は重要なのだが、筆者は東京の労働運動には必ずしも詳しくなく、どのような共闘・連帯が適切か具体的な判断能力は不十分である。したがつてこれ以上の言及は差し控える。

第一は同一使用者のもとにある労働者の連帯・共闘。これは一つには区職労、特区連との連帯、共闘が大切だと語つことである。二つには、同じ使用者のもとで働く未組織労働者との連帯が重要だと語つことである。必ずしもこの範疇にすべてをくくれるわけではないが、清掃事業で働くすべての労働者との連帯がある。第一は所屬産別である自治労における労働者連帯、共闘の重視である。自治労都本部、中央本部などを介した自治労内諸組織との連携が大切だ

以上六つの課題が、二つの基調の上で追求されていかねばならぬ。六つの基本課題のうち、第四と第五の課題は清掃労組の課題と云うよりは全労働運動の課題といつべきものである。したがつて、単組としての東京清掃労組の課題というのではなくりに場違いではある。特に、第五の基本課題については場違いの感が少くはない。そういう点はあるのでも論として受けとめねばならぬことであ



う。そのほかの四つの課題は、これらとは異なりて、清掃労組の課題そのものである。

第二は東京における公務員労働者連帶である。都労連、都職労、都庁