

一九七七年二月一日第三種郵便物認可

発行所 社会通信社 発行人 滝野 忠

e-mail: shakatsushin@nifty.com

東京神奈川両都府六丁目二八の二コーポビル九〇四 電話(03)3337714 649 FAX(03)32299153 87

郵便100-1001 九一五八四二二 労金1中央労金本店 No.1154163

購読料 月額700円 6カ月前納制

〈もくじ〉

■巻頭言■

マルチン・ニーメラ―牧師の告白

増田 都子……………2

「日の丸・君が代」被処分者の方々へ

「人間力」で継続

滝野 忠……………3

―「日刊業務一万号記念集会」から―

◇資料と解説◇

国労本部、原告団への生活資金凍結「解除」?

……………4

◇資料◇国労本部 二〇〇四年九月一六日

一部の闘争団員に対する生活援助金の凍結解除について

……………4

国労団結まつり開催(十月三十一日)

……………4

J・C労働運動の現状

○四年組合大会から(二)

……………5

郵政ユニオン 結成

……………9

資料 結成宣言(郵政労働者ユニオン、〇四年六月六日)

「社会的な労働運動」を追求

……………10

◇スポーツ随想◇

サッカー・ジーコ代表監督評価と日本の経営

野上 昭……………11

読者からのおたより……………14

編集部だより……………10

刊社旬 社会通信

NO. 914

二〇〇四年一〇月二一日時

二〇〇四年一〇月二一日発行
全毎月一日・二日・三日三回発行

マルチン・ニーメラ―牧師の告白

「日の丸・君が代」被処分者の方々へ

現在、九段中・社会科教員の増田都子です。皆さんの闘いに敬意を表します。

私の闘いについては、新日本文学七・八月号に載ったものを見て欲しいのですが、私は、九七年に一母親が地理・沖繩米軍基地の授業を「反米偏向」として教育内容に干渉してきたことに端を発して以来、ここまで七年間、東京都の教育反動とだんこ、闘ってきました。生徒たちが九七年卒業式の「国歌斉唱」で一斉に着席してしまった私の平和教育・民主教育が、現在に至る都教委及び右翼反動都議らの教育破壊攻撃の第一ターゲットだったからです。私は四面楚歌ならぬ八面楚歌・・・①一部右翼的保護者、②保身しか考えず、平然と真つ赤な嘘を吐き、書く校長・教頭、③都(区)教委、④土屋たかゆきら右翼都議、⑤産経新聞、⑥行政の犬になり下がった官僚裁判官、⑦所属組合員を売って恥じない都教組(全教)、⑧子どもが泣いたという浪花節にコロリと引っかかり、教育内容・方法に対して不当な干渉をしかけてきた一母親への屈服を迫った「人権派」弁護士の中で、断固として闘ってきました(詳細は拙著『教育を破壊するのは誰だ!』社会評論社)。

そこで、今回の二五〇名にのぼる被処分者らに、敢えて言いたいです。私が、孤立無援の中で文字通り集中砲火を一身に浴びながら孤軍奮闘していた時、あなた方は、いったい何をしていたかと「増田さんだから、かけられた攻撃」と、あなた方は考えていなかったか?と。産経新聞が、デマ情報を大々的に流した以外は、都教組(全教)の意図的隠蔽もあり、「全く知らなかった」という人もあります。しかし、あなた方の何人かの方は『足立十六中事件』と私・増田の闘いを知っていらっしやっただけです、始めからでなくとも。

実は、かく言う私も、この事件に巻き込まれ、ひどい被害・弾圧を受けて初めて、国労闘争団の人達と知り合い、その闘いの意義を知った、ということも事実です。人間、自分の身に火の粉が降りかからなければ、なかなか、想像力が働かないものです。

最近『茶色の朝』が流行していますが、既に古典となった有名な「マルチン・ニーメラ―牧師の告白」を使えば、「ナチスが共産主義者を弾圧した時、私は不安に駆られたが、自分は共産主義者ではなかったのだ。何の行動も起こさなかった。」

(都教委&右翼都議が増田さんを弾圧した時、私は何の不安に駆られもせず、「自分は、増田さんとは違う」と思っていたので、何の行動もおこさなかった!?)

その次、ナチスは・・・
(その次、都教委&右翼都議は、国立を・・・)

それからナチスは・・・
(それから都教委&右翼都議は、『日の丸・君が代』総攻撃を・・・)という段階に、今、なってきたのではないのでしょうか。

「ある日ついにナチスは教会を弾圧してきた。そして私は牧師だった。だから行動に立ち上がったが、その時はすべてが、あまりに遅過ぎた。」

ということには絶対にならないようにしましょう!と仰いたのです。ともあれ、今後とも、連帯して都教委及び右翼反動都議らの教育破壊攻撃と、だんこ、闘いましょう!

(増田 都子)

「人間力」で 継続

—「日刊乗務一万号記念集會」から—

労働組合「元気度」と職場組合員「教宣・学習度合い」は比例する。教宣と学習は、組合員が漠然と感じる不安、不満、怒りを総合化、体系化し、敵はだれか、どうしなければならぬかを示し出す。教宣・学習に裏打ちされた交流は、己の足りない点、進んでいる点を研究・分析する生きた材料となり、運動前進への力となる。

私鉄京成労組は停滞する日本労働運動にあつて、労働者の宝である。京成労組では支部分会で数多くの日刊紙が発行される。その内の一つ、運転手さん、車掌さんでつくる乗務分会発行の「日刊乗務」が○四年四月一六日、一万号に到達した。本紙が発刊されたのは一九七六年二月一日。それから二七年と四ヶ月の偉業である。

一万号とはどれほどの数であることか。わが「社会通信」は旬刊誌、約三百年を要する。月刊誌にいたっては八百三十三年である！百年単位の組合員のエネルギー、団結力が積み重ねられている！なんともすごい！

このものすごい成果をお祝いする催しに参加できた。名称は「日刊乗務一万号記念集會」、副書きに「先輩から後輩へ発行し続けてきた一万号」とある。すでに退職した大先輩、そして今必死で「途切れさせてなるものか」と勤務を終えたあと編集に携わる若い組合員の気持ちの集合である。

記念集會はあらためて京成労組の底力を示すものだった。組合本部大会議場にはまず○B達が晴れやかな顔で集まった。日刊乗務の創始者たちである。それを受け継ぐ組合員は仕事を終えての参加である。広い会議室は見る間に熱気でムンムンに。多くの人が思いを語った。主催者としてあいさつした大木次男さんもその一人。大木さんは創刊号から日刊乗務にかかわり見続ける現役だ。彼の言にそのすごさが語りつくされる。

「日刊乗務一万号達成に盛大な拍手を送ります。創刊以来『二十七年四カ月』という月日は、とてつもなく長く、又、達成した今となつては、大変短くもあります。私は、乗務第一組の代議員として『創刊号』の発行を、現習志野市議の宮内さん達と共に担当しました。以来『日刊乗務』に携わつて来て、今この原稿を書いています。大きな感慨深いものがあります。携わつてきた中でも三つの事業は特に印象が強く残っています。

一つは、七周年記念行事として八三年一月一日に、元総評事務局長の岩井章さん呼びサンロードで講演会を開いたことです。

二つ目は十周年記念行事として、八七年の一月に六二名の方々から原稿を寄せて頂き、記念文集『更なる前進のために』を発行したことです。パンフ巻末のマンガはこの文集のために先輩の菅原さんに書いて頂いたものです。

三つ目は、九二年四月頃に縮刷版の作成に取り組んだことです。創刊号からNo.二八五〇号まで、九五〇号で三巻一セットで二〇〇部の限定出版、総予算五三〇万円の内二〇〇万円は分会の特別会計から、残りは一セット一万六五〇〇円で仲間の皆さんに購入していたということです。

一万号の間にはたくさんのお出来事がありました。しかし、日刊乗務には変わらない一本のスジがあります。それは、『強烈な人間主張』だと思えます。人間を守るための安全、人間のためのサービス、人間の為の職場環境や労働条件などへの強い主張です。

今、社会全般のシステムが壊れてしまったかのような現象が、企業・子供・家族などにつ

いて報道されています。今こそ日刊乗務が守り主張し続けてきた『人間力』が必要になってきていると思います。これからも二万号をめざして発行し続けていく必要性があると思います。」
(滝野 忠)

◇資料と解説◇

国労本部、原告団への生活資金凍結「解除」？

国労本部はさきの大会で「闘う闘争団」への生活援助金凍結解除を、国労が「団結・統一」の証として決定することを大会の目的とした。しかし、国労本部は解除は今年七月からの条件を示したらしい(資料参照)。

生活援助金は国労闘争団の生活を支援するため国労組合員が月千円を拠出、それを原資とする。闘争団一人、月二万円、あるいは二万五千円が交付されていた。国労本部は「四党合意」で国労闘争団の仲間たちが「闘う闘争団」をつくり鉄建公団裁判にふみ切ったことを理由に、「分裂行動」と断じ、約二年にわたり生活援助金を凍結するだけでなく、十二人の闘争団員の組合員権利を停止した。

鉄建公団原告団が本部の上記の提案に、「凍結時に遡っての解除」がスジと主張したことから、大会集約は「援助金凍結解除を検討」となった。検討の結果、国労本部が指令したのが「資料」に示した「一部闘争団員に対する生活援助金の凍結解除について」である。鉄建公団訴訟をおこなう国労闘争団員は、凍結時からの解除を求めている。この資料にある「独自の組織・訴訟・事務所・カンパを含む財政・専従配置等について速やかに中止についても、了としていない。

鉄建公団裁判は十月七日から四回にわたる裁判で本当のヤマ場となる。原告団はこの裁判への傍聴を必死によびかけている。裁判の日は十月七日(午前十時・東京地裁一〇三法廷)、十月十八日、十一月四日、十二月二日。なにがなんでも東京地裁に駆けつけて！

◇資料◇ 国労本部 二〇〇四年九月一六日

一部の闘争団員に対する生活援助金の凍結解除について

標題の件については、第七二回定期全国大会において、①今日までの対応は国労組織を維持し、機関運営を行う上での措置であったこと ②闘争団全国連絡会議の本部への要請を受け止める ③中央執行委員会は速やかに当事者が機関に結集することを前提に具体的取り扱いを検討することが確認された。

本部は、闘争団全国連絡会議にも考え方を説明する中で下記のとおり取り扱いを決定したので、関係機関は対処すること。

記

- 1、生活援助金凍結の理由であった一部の闘争団員による独自の訴訟に対して、本部の基本的考え方は何ら変わるものではないが、闘争団の実態、総団結の重要性を鑑みて凍結を解除する。なお、解除の方法については、二〇〇四年七月分に遡って支給する。
- 2、闘争団全国連絡会議は、一部の闘争団員が行っている独自の組織・訴訟・事務所・カンパを含む財政・専従配置等について速やかに中止し、国労機関への結集を図ること。
- 3、闘争団全国連絡会議は、中央執行委員会の指導に基づき、物資販売についてアルバに一本化を図るための取り組みに着手すること。

国労団結まつりの開催

◇日時 二〇〇四年十月三十一日(日曜日) 午前十時～十五時

◇場所 亀戸中央公園

J C 労働運動の現状

なんでストがないの

世界の労働運動の特徴は、民間労組が組織率を減らし、「雇用か労働条件か」と二者択一をせまられて、影響力をいちじるしく後退させているのに、公務員労組がストライキをはじめとするたたかいの前線にたっていることです。日本でもこの傾向は変わりません。とはいえ、日本の公務員組合からはストライキの「ス」の字も聞こえません。諸外国ではストライキの数は減っているとはいえ、労働運動の伝統は生きています。ですから、公務員組合―国営企業等民営化、社会保障制度改悪へのストライキ運動に民間組合も支援、連帯をけっしておしむことはありません。

日本では一九八九年の労働運動再編で、「たたかう」労働運動―資本と賃労働は対立。己の利益を守るためには互いに「たたかい」合うしかないのですが―が資本に協力し「たたかう」ことを全面的に否定する「労働運動」にのつとられてしまいました。なぜ日本でもストライキがないのか根本的理由です。

公務員労組の中心である自治労の組合員はいいいます。「連合にはいつて自治労は強くなつたのだろうか。自治労はどこへ行くこうとしているのだろうか」「目標管理から発展する査定給や、地域で決めてしまえる地域給が入ったら人勧はなくなり、自治労はいらなくなる？」と。みんな行き先を知っているとおっしゃるんですね。寂しく無念な想いでイライラしている組合員の過半数「多数」派と思います。

本当の多数派、「隠された」多数派が少数派に追いつくとされているのが現在労働運動の悲しい姿です。だって職場労働者はだれも現状に満足せず、「なんとかしたい」と思っているからです。その傾向はあらゆる組合員意識調査にあらわれています。しかし、「おれたちで時代を作る」との意気込みより、「しようがない。これが時代の流れ」と、ブッシュ以上にアホでマヌケな組合幹部に追従しているのが、残念ながら今の労働組合員の意識でもあるからです。

国労組合員はもともと自覚的意識をもっています。それでもまだ組合の「機関決定」なるものに弱い。現状の国労運動がそれを示しています。国労だってそうなんですから、言葉は悪いけれど自治労、日教組他だつて変わるところはありません。

前回の報告にありましたように、もともと能動的、積極的な単産ですら、組合員が減った、金がないと、質を量に変えようとしているのです。量がより質のいいものになるなら賛成です。しかし逆です。量は質をさらに悪くし労働組合を労働組合でなくしてしまいません。

この元兇がJ C（金属労協Ⅱ自動車、電機、造船・鉄鋼等の労働組合の塊（かたまり）です。J Cは、資本と一体の組合、こんなに労資一体の組合は、世界中、どこをさがしてもありません。はっきりいえば、労働組合というより従業者団体といった存在です。

J C系の労働組合の多くでは組合役員は会社から任命されます。ですから組合役員は「仕事の延長」として組合業務にたずさわります。組合員も多くは無関心。組合員もほとんど役員を信頼しておりません。労働意識のない組合役員を無関心な組合員が支えているとの構図です。

J CはじめJ C傘下労働組合大会が九月上旬におこなわれました。まずJ Cです。

「勝ち」まで働け J C

J Cは今五つの単産から構成されます。自動車、電機、基幹労連、全電線、J A Mです。J Cの組織人員は二百万九千人、連合は約六九〇万人ですから約三割を占める。ですから連合でJ Cは産業構造、数のうえからも大きな影響力をもつ。最近のJ C労働運動の特徴は四つほど指摘できます。

第一は、J Cはさきほど述べたように五つの組合の協議体です。単産ではありません。金属労協を一つの単産へと総結集したいとされていることです。これについては「総合プロジェクトチーム」により「環境変化に対応する運動の追求と発展基盤の確立」として①今後の運動のあり方、②本部機能をふくめた組織のあり方などについて、二年間検討し〇六年の大会に基本的な改革の方向を提起するとしています。「産別組合」としたいというのです。

第二は、このため五つの単産の運動は「労使一体」で共通していますが、大企業労組の集まりである自動車、電機、基幹労連と中小労組の塊である全電線、J A Mとは運動スタイルはむろん運動の重点は違ってきます。それを「統一」していきたいというのが「第二次賃金・労働政策」（中間報告）で「生活の調和と自己実現をめざす多様な働き方」を提案しています。

その柱は①労働をつうずる自己実現、②会社生活の中での自分らしさという価値観の確立をはかるというもので具体的には①千八百時間台早期達成、②短時間正社員制度の導入、③ホワイトカラーの働き方についての賃金・処遇制度の導入が掲げられます。

第三は労働組合の社会的役割の強調です。問題意識としては①産业内、社会的に共通する職業能力の横断的評価の確立、②ミニマム水準の引き上げ、③その延長線上に非典型労働者の均等待遇を位置づけるというものです。

第四は春闘「改革」です。「競争が強まった、産業・企業基盤を強める」ことを労使共通認識に、生産性向上と生産性三原則（完全雇用、労使協議、成果配分）の調和をどうめざすかが、「改革」の内容です。J Cは発足時から「春闘」という言葉をつかっておりません。総合労働条件闘争です。

これからの総合労働条件確立に①J C共闘指標の具体的整備、②個別賃金決定方式、③大きくくり職種別賃金水準形成、④より仕事や職能を重視した基幹労働者の賃金水準を「J C共闘指標」として整備するというもので、そこにはこれまでの春闘の中心だった平均賃上げの考え方はまったくありません。と同時にこれらの方針は資本の成果主義賃金、ありていにいえば出来高賃金を全労働者に拡大するものでしかありません。武田薬品が導入しようとする賃金制度そのものです。

春闘「改革」とは賃下げなり J 電機労連

J Cの中心組合は電機労連です。電機は〇二年に「春闘改革」として「総合労働条件改善闘争」を提案しました。基本的考え方は、「時代は変わり、平均方式、ベア要求の経済・社会的根拠は失われた」と①賃上げ要求根拠、②要求方式を全面的に見直し、①ベア要求せず、②個別要求方式に転換したことです。

要求の根本は要求ベースのとり方です。これまで電機は要求ベースとして「基本賃金＋モデル扶養家族手当（三五歳四人世帯）」をモデルとしてきました。資本は成果・能力主義の徹底、総額人件費管理強化との視点で家族手当廃止などを強行し、それが一般化する

傾向が強まっています。そうすると「要求ベース」が変わってくるわけで、「要求ベース」となる賃金の範囲が検討されなければならなくなります。これは〇五年春闘の大きなポイントとなります。

なお電機がかかげる「賃金改定必要性の根拠」―賃上げ要求の根拠といっている―には①実質賃金の維持向上、②国民経済の成長性、③賃金の社会性、④産業・企業業績の成果反映があげられます。「賃金の社会性」については産業間・内の賃金格差や労働市場における賃金相場性とあります。

電機はじめ製造業にとつてもっとも大きな問題は「請負・改正派遣法」です。JAMは請負の実態調査をおこなっています。それによると「年間つうじ活用」七七・八%、「正社員減少」五〇%、「非典型労働者の増加」二三・三%、さらに派遣労働者、請負労働者はそれぞれ四一・七%と六三・九%ふえたとの結果が出ています。なぜ派遣、請負かは資本の立場からすればいわずもがなのことで、「正社員をふやさず要員確保」七八・六%、「人件費節約」七八・六%、「業務量の一時的ないし季節的な増減に対処するため」七一・四%とあります。

不安定雇用労働者の増加は正社員の労働条件に影響します。したがって、不安定労働者の組織化、均等待遇、あるいは短時間労働者の正社員化が叫ばれますが、目標は年間千八百労働時間達成よりさらに困難との状況です。

電機はテーマを「新しい豊かさに生きる 自分らしく働く 助け合いと連帯の社会をつくる」とする新中間運動方針を作成中で、その柱として①安心・安定・安全の確立に向け、総合的な政策を展開、②多様化と選択、新たなワークスタイルの確立、③「個」を高め、「個」を広げる支援への取り組み、④広く社会から共感を呼ぶ運動、⑤より頼りがいのある産別に向けた組織強化の五つを上げています。①②③は経団連の主張、資本の政策そのものです。弊害はどうせんにふえてきます。したがって、キャリア形成が謳われることになりません。しかし、資本が求めるキャリアはとめどもなく高くなっていきますから、いちごっこで矛盾はけっして解決されることはありません。

「請負」急伸長⇨自動車総連

自動車はトヨタを中心に「我が世の春」を謳歌しています。三菱自動車の惨劇は他会社の売り上げ増につながります。国内市場は頭打ち、一千万台維持、グローバルな競争で「競争は新たなステージに突入した」で労使の認識は完全に一致しています。世界市場（中国、ロシア、東欧、ラテンアメリカ）は拡大中、欧米で日本車は外国車を圧倒する勢いとあつてトヨタはじめホンダ、ニッサンは資本の海外進出をさらに強めています。

ここでも今大きな問題となっているのは原価低減の切り札として派遣、請負が急速に導入されていることです。自動車は大きく三つの領域に区分されます。組立を仕事とするメーカー（これが自動車会社）、部品メーカー、そして販売会社です。メーカー、そして部品メーカーに請負、派遣が急増中です。トヨタ大儲けの原因はていついたコスト低減。「期間工」「トヨタ方式のジャス・イン・タイム」です。「期間工」より請負の方がはるかに安くつくからです。

自動車の主張は労組生産性会議の主張そのものです。電機に見られる方針がもっと抽象的に述べられます。たとえば労働運動、企業の社会的責任をとり上げ①労働運動をどうとりもどすか、②経営者も緊張感を欠いているといったようにです。そして具体的になにを

めざすのかといえは①生産性の質を高め、②社会的責任をふまえた三原則に実践が必要と
いうにです。

史上最高の利益を上げたトヨタが労使が「ベアゼロ」で共同歩調をとったことが、春闘
をますます存在感ないものにしてしまいました。逆に労働組合の存在感もまた問われるこ
とになったのです。

自動車大会で委員長は①〇五年はさらに明確な前進をする年、②要求方式、個別賃金の
並列要求組合をふやす、③大きくりの職種別賃金での要求をめざすといい、「ベアは毎年
必要」と口先だけの発言をしています。

「数」が力と組合合同＝基幹労連

一九八〇年代まで日本の基幹産業は鉄鋼と造船でした。しかし、産業構造の変化で地位
は低下し、JC内での影響も後退しました。JCの発言力は「数」です。自動車、電機が
八十万から七十万なのに、鉄はたった十万人台に凋落。昨年鉄・造船・非鉄三組合が合併
し基幹労連（日本基幹産業労働組合連合会）を結成しました。

基幹労連は組織整備が最大の課題です。春闘のやり方一つとってもスタイルが違います。
鉄は複数年（二年）要求なのに、造船・非鉄は単年度要求です。労働条件決定の最重要事
である賃金でもこんなに違うのですから、運動の一体化、労働条件決定を二年間とする調
整が必要になるわけです。

基幹労連では「基幹産業の基盤確立と魅力ある雇用・労働条件の確立」を目的とする「ア
クティブビジョン二〇一〇」を提案しました。際立っている考え方は「国際競争力や生産
性の向上と労働条件の改善は相反するものではない」と、ここでも生産性運動が強調され
ます。「国際競争力の維持強化によって産業・企業基盤を強化する」というわけです。

生産性三原則は完全に破綻しています。完全雇用は虚構であり、労使協議は使の一方的
主張、成果配分はトヨタのようにベアゼロなんですから。これまで生産性運動を信奉して
きた労組幹部に「生産性運動見直しを」との声すら上がっています。

委員長は「市場万能主義」を批判し、労組は「社会的役割」発揮をとゲキを飛ばしてい
ます。しかし、「アクティブビジョン二〇一〇」では①雇用の維持・確保は企業の責任、
②横断的とりくみは企業ごとのばらつきが大きく困難と、企業の中に閉じこもる傾向を強
めていますし、能力・成果主義については「極端な成果・成績主義はなじみにくい」「仕
事と能力発揮が適正評価されるシステムの構築」がいわれるばかりです。

賃金要求についてはここでも「基幹労働者の個別賃金モデルを指標」とするといふもの
で、個別賃金方式のてつていがめざされています。

「ベアゼロ」要求ではたたかえぬ＝JAM

JAMは中小労働組合の集まりです。大企業のような「賃金制度」はありません。連合
が「賃金カーブ維持」の方針を出しても六〇%の企業組合員に「賃金カーブ」がないので
す。ですから、たたかえぬ方がありません。「大企業だけの春闘でいいのか」と〇四年春
闘ではゼンセン、全国一般、そしてJAMがおれたちが闘いやすい方針を示してくれと、
五千二百円の到達目標、連合傘下組合はそれを支えて闘うことが示されました。平均賃金
方式はやめられないことと、個別賃金の実態把握がJAM等にはなにがなんでも必要とい
うことになります。

郵政ユニオン結成

なおJAMは○五年春闘では中小共闘をさらに拡大するとしています。(つづく)

政労資パートナーシップ(労資協調)の主唱者はILO。この主張を実行するのがICFTU(国際自由労連)だ。ICFTU大会が今年十二月、日本で開かれる。ICFTU会長が来日し、講演会があった。会長はアフリカのザンビア出身。労働者、見捨てられた大陸の思いを少しは発言するかと思っただけ、気のいい労働者気分の小生で、彼、ICFTU会長は、国際労働官僚そのもの。ユニオン連合におもねるばかりだった。労働組合は資本・権力の統治機構の一環を示したのが、講演会だった。

ILOは法文ばかり立派な文書をつくる。実際は形式だけ。現場労働者はカヤの外に置いておかれる。ILO、ICFTUの基本は、(1)労と資は対立する、(2)資は労を解雇する自由がある、(3)解雇には労資協議が必要、(4)労資協議がつくされたと判断されれば、いかなる首切り、協定・協約も合法となる。政労資のパートナーシップ、労資協調はこのように世界的傾向で、労働運動強化の課題は日本だけではないということだ。

にもかかわらず諸外国では少なくなつたとはいえずストライキ、あるいはゼネラルストライキがおこなわれる。なぜか。労組が地域単位で組織され、地域の意志が反映されるからだ。それにたいし日本はといえば企業別で、その企業別組合を産別、さらにはナショナルセンターが「指導」する、ここに大企業でストライキが皆無になつた原因がある。

組合員の意志を反映しなくなつた労働組合をどう強化、再生させるかとさまざまな試みがおこなわれている。去る六月六日、全通の右傾化に反対し、「労働組合を労働者の手に取り戻そう」と、郵政ユニオンが結成された。郵政ユニオンの前身は全通は四・二八反処分闘争を切り捨てた一九九一年六月、郵政全労協が結成されたことに始まる。そして、十三年の歳月を経て、「全通・全郵政の組織統合に抗して受け皿を」と、郵政ユニオンがつけられた。

郵政ユニオン結成大会のスローガンは①組合機能の充実、全国運動の強化、組織拡大の前進を勝ち取るう！ ②深夜勤・JPS・合理化攻撃に抗し郵政関連職場に人間らしい仕事を確立しよう！ ③郵政民営化反対！など。議案書の「はじめに」で、①「全通」や「全郵政」などの多数派幹部は、今日まで「雇用と職場を守るため」と組合員を欺き、公社と一体となつて合理化を推進してきた、②現場で働く組合員の雇用や労働条件が次々と切り崩されていく事態のなかで組合員から疑問の声がわきあがっているのは当然の成り行き、③連合幹部達は組合員の声を押しつぶし、さらに経営側と一体化を深めるために組織統合を急いでいると分析。郵政ユニオンの目的として、①連合労組にかわり要求と運動で多数派になること、②要求、政策を実現する多数派戦略をもつこと、③多数の支持を獲得する運動を組織することの三つをあげる。

活動基調は①全国運動の強化、②組合機能の充実、③組織拡大行動の展開の三本。具体的な運動展開では①郵政民営化に反対し、地域利用者や国民に開かれた郵政事業を確立する運動の展開、②深夜勤の撤廃を求め、郵政職場に人間らしい仕事を確立する運動、③「人事・給与制度改革」との闘い、④郵政非正規労働者の労働条件改善、⑤JPSの全国展開に抗し、JP方式を調査・摘発し要求を対置し職場闘争を強化する、⑥反戦・平和、憲法九条を守る運動が掲げられる。

なお、結成宣言（全文）は次のとおり。

資料 結成宣言（郵政労働者ユニオン、〇四年六月六日） 「社会的な労働運動」を追求

本日、ここに私たちは、郵政公社および関連産業で働く労働者が結集し、郵政労働者ユニオンを結成しました。私たちは、一九九一年六月全国の闘う八労組が結集し、郵政全労協を結成してきました。この年日本は、戦後初めての自衛隊の海外派兵を行い、連合全通は、四・二八反処分闘争を切り捨て「権利の全通」を自ら捨てた年でした。そして今年二〇〇四年は、米軍の傀儡となつて自衛隊を戦時下のイラクへ派兵し、連合全通は、名実共に消滅する年となりました。

今、世界の政治経済は、新保守主義・新自由主義的グローバリゼーションによつて、多国籍大企業が暗躍し貧富の差がますます広がっています。アメリカの独善的一国主義は、イラク侵略戦争となりアラブ諸国・イスラム圏の人々の強い抵抗を生んでいます。多国籍大資本のために、世界を政治的にも軍事的にも支配しようとするグローバリゼーションは、明らかに曲がり角にきています。一方、これに対抗すべき労働運動は、質・量共に不足し、連合評価委員会の最終報告を見るまでもなく「国民が連帯できる組織となるために、労働組合が思い切った変身を遂げる必要」があります。

郵政全労協を結成してから一三年間、私たちは、少数ながら希望にあふれる闘いを進めてきました。四・二八反処分闘争の継承、リストラ強制配転に対する闘い、ゆうメイトの雇い止め解雇に対する闘い、サービス残業の告発や職場改善の闘い、そして、反戦平和や反差別の闘いなど社会的労働運動を柱に闘ってきました。

私たちは、これらの運動をさらに拡張、強力に闘うために全国単一組織としての郵政労働者ユニオンを結成しました。私たち郵政労働者ユニオンは、

- グローバリゼーション・産業空洞化に反対し、国民経済の再生を求めます。
- 企業内労組を脱し、正規・非正規を問わず、郵政関連の産業で働くすべての仲間の結集を目指します。
- 企業内の正規労働者中心の運動ではなく、反戦平和と構造改革に反対する社会的な労働運動を追求します。

皆さん、今こそ、郵政労働者ユニオンに結集しましょう。

◇ 編集 部 だ よ り ◇

▽十月一日は、介護・医療・年金へ、社会福祉切り捨てへの第三段階。いよいよ「かれん誅求」の時代が始まる。そんな時、スポーツが焦点ばかりに利用されるかの状況だ。警戒、警戒。

▽こんな雰囲気下、十月一日、全国自治体労働研究会「交流集会」に参加。全国から百名をこえる自治体労働者が参集。活発な論議が展開された。

▽自治体は「地方分権」を口実とする(1)市町村合併、(2)三位一体改革、(3)労働三権の代償措置としてある「人勤」制度空洞化、(4)事業のアウトソーシング、民間委託、(5)公務員制度改革で大嵐に突入している。しかし、自治体本部は「流れに棹さす」のみ。現場は悲鳴とウメギ。

▽この状況を下から変え、自治体労働運動を基本に日本労働運動再生を己の任務とするのが、自治体労働運動研究会。集会は「自治体情勢」の情勢分析。この情勢分析はじつに優れている。全国の同志よ、どうしたかかってきたか、たたかっていると問いかつ呼びかける。「〇〇しなければならぬ」との紋切り型、お説教、たんなるおしやべり官僚主義的な提起とは無縁であることだ。

▽この情勢分析は機関誌『自治体労働運動研究』（季刊）に掲載される。ぜひ、ご一読を。

▽集会は憲法学者・山内敏弘氏が『改憲情勢と改憲阻止の課題』と題し記念講演。分科会では社会保障、学校給食、保育運動、三位一体改革と賃金・公務員制度改革、青年運動の七つの分野で議論が重ねられた。

▽国鉄闘争をめぐる動きは新たな段階に入った。鉄建公団訴訟原告団は十二月二日の第四回個別立証の最終日にむけ、大衆運動に取り組む。裁判は十月七日、十月十八日、十一月四日、そして十二月二日。場所はいずれも東京地裁。裁判は午前十時から午後五時までの終日。

十二月一日には日比谷野外音楽堂で総決起集会を予定。この集会成功のため①各地での集会、②ハガキ・手紙行動、③座り込み等が行われる。

サツカー・ジーコ代表監督評価と日本の経営

「ジーコ」という人」二〇〇六年のサツカーワールドカップ（W杯）ドイツ大会の予選が世界各地ではじまっている。先般開催されたアジアカップ北京大会はアジア・ナンバーワンを決める大会だがW杯とは直接関係ない。とはいえW杯最終予選に残りそうな強豪国が集まった大会で日本代表は優勝した。敗色濃厚な形勢から驚異的な粘りで勝利を重ね、ジーコ監督の株もあがった。しかし、実は、少し前まではジーコ解任論が本気で議論されたのである。

監督アルツール・アンツネス・コインブラ、通称ジーコ（おちびさん、ほどの意味。ポルトガル語で、名前の末尾につける愛称）である。ジーコは世界サツカー界のスーパースター中のスーパースターで、「サツカーの神様」として「王様」ペレと並び称せられる。

日本のサツカーには選手としてもJリーグ準備期からかわり、いわゆる実業団という企業クラブしかなかった風土に、プロ化を根づかせた功労者である。しかし選手生活に比べて監督としては特筆するものはなく、一国の代表監督は初めての経験である。日本サツカー協会は、〇二年W杯日韓大会でベスト十六に入り、開催国として面目が立つ決勝トーナメント進出を果たしたのを受け、さらなるレベルアップを期して、ジーコ監督を招聘した。前回は開催国として予選が免除されたので、日本が予選を突破したのは、九八年フランス大会でイランとのアジア第三代表決定戦を制した、ただ一回しかない。この熾烈なアジア予選を突破できるか、本大会でベスト8を狙える実力を培うことができるか、ジーコ監督の手腕が問われている。ところが今、このジーコ監督の評価が「割れている」のである。しかも、それが、日本の経営、とくに労働力政策をめぐる議論と二重写しになって見えるのである。

「個」それとも「組織」 サツカーの世界では、通常、南米はテクニク・個人技にすぐれ、ヨーロッパは組織・戦術優先、アフリカは身体能力の高さを生かす、と言われる。体格・体力に劣る日本は、チームワークとスピード（敏捷性）で対抗することが基本であった。個々の非力さを、すばやいパス回し、連携プレーで補うというのは、労働現場での集団主義、短いリードタイム、系列と一体となった開発・製造・改善、等々と通じる、いわば日本的なやり方として是とされ、一貫してこの方向でのレベルアップが目指されてきた。ところが、日本サツカーのグローバル化、すなわち草創期のJリーグや海外からの放送を通じてワールドクラスのプレーに身近かに接するようになり、また海外のプロリーグで活躍する日本人選手が増えるなかで、世界と一対一で勝負できる、個の強さ・創造性が必要だ、という議論が台頭してきたのである。それは、日本企業の多国籍化のなかで、従来の企業集団主義に立った日本的労資関係が時代遅れとされ、個人主義や個人の成果・業績が称揚されると、パラレルに進められてきた。一般に一社会の様ざまな制度やイデオロギー、慣習、思考のあり方は、生産関係の影響を受けるが、一国の総合力が試されるといわれるサツカーでよりその傾向が強いというだけではなく、折しも世界標準と日本的独自性をめぐる議論のタイミングとしてもびったり同調したのであった。

ジーコの前任者、フランス人フィリップ・トルシエは、もちろんヨーロッパスタイルであるが、彼独特の個性として、監督の示した決め事に選手が無条件に従うこと、人もボー

ルもオートマチックに動くこと、を求めた。そしてその枠にはまらない者、監督の駒になりきれない者は、どんな優秀な選手でもスタープレイヤーでも排除した。一方、慰問活動などを通じてグラウンド以外での選手の人格的成長をも指導し、総じて「教師」のような存在であった。本人のエキセントリックとも思える性格もあつて、その徹底管理型サッカーは、いささか行き過ぎとの印象は拭えなかつたが、選手層を厚くし底上げを実現した功績は認められる。サッカー先進国からノウハウを輸入・吸収しキャッチアップをはかろうという目的や、規律や集団性という「日本人的なもの」に適合的であつた、といえよう。

しかし、トルシエは、優秀な教師ないしトレーナーであつても、試合中の采配に見るところは全く勝負師ではなかつた。これでは、さらに上のレベルに世界のトップ10 W杯八強は目指せない、というのが次の監督選びの判断基準であつた。

ジーコへの三つの評価　そこで選手の「個」や自主性、創造力を重んじるジーコ。ダメもとで打診したらOKが出ちゃつた、というのが真相であり、日本サッカー協会の計画性や深謀遠慮などはない。水戸黄門や笠地蔵同様の「古来日本にある福神信仰に近い」とまでいう人もいる。就任以来二年近くたつて、W杯一次予選の苦戦のなかでジーコ監督の評価は三分される。第一に、批判派。自由放任ばかりで、基本となる決め事も指示もない。能力の高い選手を並べて自然にコンビネーションができあがるのを待っているだけだ。コンデイションさえ無視してヨーロッパのクラブに所属する選手に「欧州組」を偏重し、より状態のいい「国内組」が控えに回され腐つてしまう（ハメをはずしてマスコミに書かたてられるのもそのため）云々。諸論あるが最も重要な提起は、ジーコ流は、これまでの日本サッカーの選手育成・強化の流れと断絶しており、組織重視という日本の最も得意な部分を捨ててしまうことになる、というものである。これは昨今の日本の経営をめぐる、成果主義万能の風潮に対する批判の台頭、日本型の年功システムを擁護する動きにも似ている。

第二は、擁護派。いまは過渡期で、個の確立というジーコ流が浸透していけば必ずよくなる。校則が厳しかった学校で、突然校則がなくなればしばらく乱れるのは当たり前で、批判派の言い分は、やっぱり校則でがんじがらめにしなくてはダメ、といっているのと同じだ。約束事を多用するサッカーは約束事に想定されていない事態に出合つたときに窮する。規律と「駒」のサッカーでは少年たちもあこがれないだろう。南米流に距離を置きたがるのは日本近代の西欧偏重を引きずっているのだ、等々。

第三は、折衷派。このタイプは、ベースになるものがないといわれるのに対する不安と日本のシステムに対する限らない郷愁がある。ジーコのやり方は日本にはまだ早すぎる、とも考える。そこで批判派のジーコ解任論に与していた。ところが、欧州遠征（ハンガリー、チェコ、アイスランド、イングランドとの試合）などで結果が出ると、ジーコでもいい、となつてきた。批判的意見も取り入れてくれればいい、あるいは勝ってくればそれでいい、のであり、条件つき支持派といえる。年功型でも成果主義でももうかればそれでもいいのである。

作戦は「進化」する　さて、ジーコの真意であるが―実は、ジーコの思ひは、日本人のわれわれが読み込む集団主義の限界突破でも強い「個」づくりでもない。彼が目指すのは、もちろんブラジル代表（セレソン）の「自由に、自分たちの発想で試合を組み立て、コントロール」することである。これに対しては真つ向から異を唱える者も多い。例えばオラ

ングのかつてのスーパースター、ヨハン・クライフは、ブラジルのサッカーは個人技への依存が唯一のプレースタイルだが、このスタイルはブラジルにだけ通用するものであり、多くの国がまねをしても、その個人技のレヴェルにはとうてい及ばない。三、四人の傑出した選手だけに頼るような戦術は、サッカーの後退につながる、という。彼らヨーロッパ派は、パスを回しながらチャンスをつくってゴールを決める、それを阻むためにプレスをかける、それをまたコンビネーションで突破する、組織対組織の闘いをサッカーのあるべき姿と考えている。

攻める側にスペース（相手選手のない、自由にプレーできる空間）や時間に余裕があった八〇年代までは、個人技がクローズアップされていた。一九八二年守備重視のイタリアがブラジルを破って以降、組織の力でスペースと時間を消して個人技を封じるサッカーが全盛となってきた。その一方、人々が、それを破る技や、組織プレーのなかにも華を求めるようになったのも事実であり、そのようなことを可能とする選手はいわゆるファンタジスタと呼ばれているのであるが、ジーコが抱く、世界のサッカーに対する志であり野心であり使命感でもある思いは、この八二年に逆上って考えなければならぬ。W杯スペイン大会二次リーグ、ジーコはじめ「黄金のカルテット」と呼ばれる五人のスター選手を擁した史上最強のブラジルは、僅かなミスを除いて完璧な試合をしながら、勝たねばベスト4に進めないイタリアの、徹底的に守備を固めカウンターに賭けるサッカーに2―3で敗北した。イタリアは、結局三度目の優勝を果たす。

ジーコは、「ブラジルは人を魅了するサッカーを追求し、イタリアはひたすら結果を求めた。あの試合以降、勝敗にこだわるサッカーが主流になった。攻撃を創造することより、守りを重視しカウンターでアタックを狙うスタイルが世界に浸透した。あの時ブラジルが勝っていたら、テクニクを重視するわれわれのサッカーが世界のお手本になったのではないだろうか」（九八年五月二一日付朝日新聞夕刊掲載のインタビュー）と。

しかし、ブラジル流も欧州流も二つながらに二〇世紀のサッカーなのであり、両者がせめぎ合いながら、人々を惹きつけ、技術も向上してきたというべきであろう。それに日韓大会優勝のブラジルが、組織なき、個人だけのサッカーをしていたわけではない。クライフの理想が、オランダ流に組織された、トータル・フットボールだとするならば、ブラジルは有機的に意思が統一された集団であり、これまた立派な組織であった。ただし、基本とするシステムを試合中に自由に変化させ、柔軟なフォーメーションを実現していた。一人ひとりが勝手にプレイするのではないが、決め事に合わせるだけのオートマティックな組織ではない、言わば、有機的組織性を持っていたのである。

日本は、自分流のスタイルを開発中の、サッカー発展途上国である。幸いサッカーの世界にはアメリカンスタンダードはない。日本は、伝統的な組織性の土台の上に選手たちの自由と創造性を開花させる、ハイブリッド型を目指すべきであろう。海外のお手本を、自分流にアレンジするのが日本のお家芸である。最近、ジーコ監督も選手側からの意見を聞き入れている。選手同志の自主的なコミュニケーションも出始めている。

――労働現場はどうか？

なお、冒頭紹介したアジア杯に優勝した日本チーム選手へボーナスが支払われたが、通常とは異なる分配がされた。遠征したメンバー全員一律の額としたのである。起死回生の得点をしたり、瀬戸際で失点を防いだり、という大活躍の選手も、ベンチをあたため続け、

ただの一秒も出場しなかった選手も、文字通り全員が一丸となつて開いた成果との判断である。これは、久々の日本的集団主義ではある。(野上 昭)

◇読者からのおたより◇

「ふるさと銀河線」守りぬく 私事ではありますが、六月末日をもって留辺瀨町役場を退職しました。一九六二年以来四十二年間、支えていただいた皆様は心からお礼を申し上げます。特に最後の数年間、職場の皆様や町民の皆様には、留辺瀨町財政の建て直しのために、大幅な経費削減や「ゼロ金利愛町債」にご協力いただき、感謝いたしております。今日、自治体行政は変革期にあり、私は近い将来、有給の職員と無給の住民が協働する NPO 役場[※]が出現するのではないかと予感しています。監獄部屋労働者の命と引き換えに完成した鉄路が撤去されようとしている今日、古里銀河線(池田・北見)の存続は民衆史運動の現代的課題であると考え、この運動に明け暮れています。(北海道・N)

編集部より 四十二年間のお務めご苦労さま。宮仕えの経験のない私には想像もできないことです。「ふるさと銀河線」、私も一日二往復した経験があります。ぜひ残して。

ストレッチャーが入らない O 病院が移転新築して五年が経過しました。唯一どおしても改善できないところがあります。それは、主に業務用として使用している西側エレベーターです。ストレッチャーを乗せることができない欠陥設備といつても過言でない設計ミスです。構造上設備等の変更工事は不可能なのです。不幸にして患者さんが亡くなった場合多くの見舞客が使用している中央エレベーターで搬送しなければなりません。遺体搬送を見られる側も見る側も気持ちの良いものではありません。その事によるトラブルもあつた……とか!

編集部より J R 新宿駅の車いす介助チームの職員さんが労災事故に遭つたことがきっかけで、車いす使用の皆さんとおつき合いはじまり、「J R 新宿駅のホームにエレベーターを!」の運動にかかわつたのは昨年七月。車いす使用の方々は二〇数年前から一生懸命でした。今年の九月二六日、やつと J R 新宿駅ホームにエレベーターの一つ目が設置され喜んだものの、もう少し大きめのエレベーターが欲しかったが実感です。計画・施工・運用のそれぞれで段階で、利用者の声が聞かれていけば……と痛感します。病院でもこんなことがあるとは! ビックリです。

エレベーターは飾りじゃない! 自治労大会で東京へ。山手線に乗って会場へ。人が多い。三日もいるから、位置関係も理解できるようになった。宿泊ホテルと会場までが遠く感じた。近くのスパーへも車で出かけている岐阜での生活。東京は雨に濡れることは少ないが、歩くことが多い。それも地下で……。駅から駅の乗り継ぎのしごとにかく歩いた。人混みをぬって歩いた。東京では、駅のエレベーターがいつでも使えた。誰でも使えたのに、岐阜駅では、ボタンで職員を呼ばないと使えない。呼び出しをすると、「どうされましたか?」と聞かれた。「体調の悪い人がいるので」と伝えるがすぐには来てはくれなかった。諦めて、エスカレーターで降りていった。飾りじゃないのよエレベーターは。haha (自治体労働者・Y)

人を動かすもの 受け身・負ける練習/柔道の基本は受け身/受け身とは投げ飛ばされる練習/人の前で叩きつけられる練習/人の前でころぶ練習/人の前で負ける練習です。つまり、人の前で失敗をしたり恥をさらす練習です。自分のカッコの悪さを多くの人の前でぶざまにさらけ出す練習、それが受け身です。長い人生にはカッコよく勝つことよりもぶざまに負けたりだらしく恥をさらすことのほうがはるかに多いからです。そして負けた方が、受け身のほんとに身についた人間が人の世の悲しみや、苦しみに耐えて人の(他人)胸の痛みを心の底から理解できる、やさしく暖かい人間になれるんです。これは僧侶でなく一般の人のまま仏法を学んだ有名な作者の言葉です。

人間を動かすものは難しい理論や理屈でなく、感動であり、腹の底からの納得である。理論や理屈では、人間は本気で動かない。その証拠に「理動」という言葉は辞書にない、「感動」はある。屈では、人間は本気で動かない。その証拠に「理動」という言葉は辞書にない、「感動」はある。(日刊ちゅうたん)

編集部より ちよつと面白い格言。出る杭は打たれる、出ない杭は腐る、出過ぎた杭は打たれない。いろいろに考えることができます。あなたは?

名は浸透 9 プラス 25 市民の会であるが、この二回の国政選挙に当たって、本会は、選挙推進の母体としての役割を担ってきた。そのメンバーは兵庫を中心として全国にひろがってきたが、責任主体としての役割をどこまで担ってきたか不分明である。「名は体を表す」という言葉があるが、名と実体とがどこまでうまく合っていたのか。どこか腰の引けているところがなかったか。兵庫では本会の名がこの二年間でかなり定着してきたことを足掛かりにして、今後の一層の実体のある運動をすすめていきたい。

編集部より 「9 + 25」は全国モデルです。さらにご奮闘を