

産総研労組の冊子

Rouso Column

誰もメンテしなければ
堤防は崩れていく

Tさんの

「堤防論」

産総研労組中部センター分会御用達コラムニスト
柘植明（通称Tさん）

コピーレフト宣言のようなもの

このコラムは、

1. 2012 年から 2013 年にかけて産総研労組中部センター分会の機関紙「ちから」に連載されたものです。
2. 著者は、中部センター分会組合員の柘植明です。

この著作物に関し、上記の 1. と 2. を明記する限りにおいて、

「誰でも自由に使用して良い」

ここに宣言いたします。

著者

この前まで、「一般公開史」というコラムを書いていたのですが、急に「最終回」としてしまいました。「他に書きたい事ができた」のが理由だと最終のコラムに書きました。でもって、今回の「堤防論」というのが「書きたいこと」です。

堤防論って何？と思われた方もいると思います。これはTさんが労組の役員をやりながら考えた論です。労組の役員をやっていると「組合員数の減少」というのは大きな問題です。さらには役員を選ぶのも、なかなかしてくれる人がいなくて大変です。労組に入っていない人に「入りませんか？」と勧誘したときに良く聞かれるのが「労組に入ると何かメリットがあるのか？」みたいなことです。色々理屈を考えたりもしたのですが、結局、組合費や役員としての苦勞をカバーするほどの「おいしい事」ってのが、無いというか思い浮かばないのです。でもって、Tさんは最後に開き直ってしまいました。単純な理屈として「誰も労組に入らなければ、労組はなくなるよ」と言うことにした訳です。もちろん「無くたってかまいはしない」と思われる人も沢山いるのだろうし、だからこそ入らない人が多いのだろうとは思いますが。

「堤防を築くために、お金や勞力を提供したって、なんら生活の利便性が上がる訳ではない。でも堤防を築くお金や勞力を惜しんで、堤防を築かない、あるいは今ある堤防が崩れていくのを放置すれば、やがてチョットした雨で水に浸かるようになってしまうよ」というのが堤防論です。この論では「堤防」と「労組」を同列に扱っています。よく考えてみると似ているのです。

なんていうか、例えば川の側に住んでいる人の中に「堤防を築くためのお金や勞力を出す人」と「惜しんで出さない人」がごっちゃに住んでいたとして、「出した人だけを守る堤防」というのは築けないのです。お金や勞力を出す人が築いた堤防でも、お金や勞力を出さない人も守ってしまうものです。

労組にも同じ面があって、組合費を出してさらに役員として勞力を提供する人も、組合に入らない人もいる職場において、組合員と非組合員でそうそう労働条件が違うということもできないものなのです。

堤防の場合には「じゃあ、お金や勞力を出すだけ損じゃないか」に対して、「皆があなたと同じ考えになったら堤防は築かれない、そして大雨が降ればあなたも洪水に遭うだろう」が言えます。労組でも言えることとして「皆があなたと同じ考えなら労組はなくなってしまう」までは確実に言えることです。問題は、堤防における洪水にあたる事が有るのだろうか無いのだろうかを少し真面目に考えなくなったのです。

次回に続きます。

前回、「堤防」と「労組」を同列にあつかった話をしました。堤防というのが「お金や労力を出す人だけを守る堤防」を作ることが難しく、出さない人も守ってしまうものである訳です。その結果として「出すだけ損だ」と出さない人が増えていくと、やがてお金や労力を出す人が少数派となります。少数派では立派な堤防は築けませんから、堤防が貧弱になってしまう訳です。ちょっとした大雨でも水につかるようになります。そうすると「出したって洪水が防げなかったじゃないか、もう出すのはよそう」と言い出す人も出てきて、堤防を守ろうとする人はさらに少数派になります。堤防はもっと貧弱になり、もっと軽い雨でも浸かるようになります。「もう出すのはよそう」と思う人はもっと増え、やがて堤防を築こうとする人はいなくなってしまう訳です。これが堤防の劣化の悪循環です。

Tさんは、産総研労組の副委員長を今期で3回やることになります。そういう意味では労力を提供してきたとはいえ、つくばにある本部からは遠隔地にあたる中部に勤務する副委員長ですから、ある意味で「遠隔地を理由にサボった」面があります。つくばの執行委員よりも楽に副委員長をやっていた訳です。そして今期、輪番で執行委員長を選出しなくてはならない分会で委員長を大会までに選ぶことができなかったために委員長不在の執行委員会になってしまいました。そうすると、副委員長の中から「代行」を選ぶ必要があります。過去に何度も副委員長をやったことのある人間なんて、そうそう転がっている訳ありませんから、結局委員長代行をする副委員長を引き受けてしまった訳です。

委員長代行になったことにより、産総研労組全体に目を配らなくてはならなくなりました。本当は過去の副委員長時代にも全体に目を配らなくてはならなかったのですが、サボっていたのがサボれなくなった訳です。でもって、つくばも含めた産総研全体を見まわす様になって感じた事が、「堤防の劣化の悪循環」とおなじ様な「労組の劣化の悪循環」が起きているのではないかということです。組合員数の減少によって労組が弱くなり、労働条件の悪化を食い止める力が減ったことで「役に立たないじゃないか」と労組を辞めてしまう人も出て、さらに弱くなる。役員にしたって、沢山の人が入っていれば熱心で有能な人が交代でできるけど、人が少なければTさんみたいな「それなり人材」が何度もやるしか無くなる。そして時には、今期委員長が決まらないみたいに誰もやってくれなくなったりもする。こういう循環の行き着く先は「労組の消滅」ではないかと思います。

次回に続きます。

前回、「堤防の劣化の悪循環」という話を書きました。そして、それに類することが「労組の劣化の悪循環」として起きているのではないかと、そういう悪循環の行き着く先は「堤防が無くなる」や「労組の消滅」であろうという事を書きました。

堤防の劣化の悪循環を止めるためには「堤防が無くなるとどれほど大変か」を説明することになります。「堤防」が無くなるとどのくらいの雨でどのくらい浸水が起きるか、割と容易に推測できます。そして浸水によりどの程度辛い思いをするかも説明できるでしょう。これを住民にきちんとわかって貰えたら、堤防の劣化の悪循環は止まる可能性が高いです。

では、労組がなくなると、我々産総研での労働条件はどうなるのか？その結果として、自分たちがどの程度辛くなるのか？なんてことを産総研の職員に説明できれば、労組の劣化の悪循環は止まるかもしれないのですが、でもこれは難問なのです。どの程度の悪化がおきるか推測がかなり難しいです。難しいから「たいした違いはないだろう」と言う人がいても、「いや、それは違う」とも言い難かったりします。

Tさんが感じているのは「苦情は解決されなくても、苦情が伝わることに意味がある」なんてことです。既に産総研労組は結構弱体化してしまっていて、皆さんが「これは困る。反対だ。」という意見を労組でまとめて団体交渉しても、なかなかすんなり解決とはいきません。よく言ってなんらかの条件闘争に持ち込めたら良いところで、どっちかというと「押し切られてしまう」事も多いです。

でも、結果として押し切られたとしても、少なくとも産総研がやってきたいろいろな労働条件の変更に対して「産総研の労働者は反対しているよ、怒っているよ」を伝える事はできている訳です。実は、この「反対しているよ、怒っているよ」が確実に伝わるという事も「堤防」としての労組の機能の一つでは無いかと考えたりしています。そうやって、反対があることを承知していると、もっと大きな労働条件の悪化を産総研が計画したとき、「この前の変更でこのくらいの反対だったな、今度はもっと反対が大きいかもしれないな」の予測がたち、それがあ程度の抑止力となるかも知れないからです。

皆さんの反対が大きいと、執行部は何度も交渉を申しこんで交渉したりするのですが、正直なところ「面倒くさい」のは事実です。でも、それは産総研の側も「面倒くさい」のです。その面倒くささというのは、或る意味で「抑止力」を生んでいる可能性があります。

次回に続きます。

前回、「労組がなくなると、我々産総研での労働条件はどうなるのか？」は予測が難しいということを書きましたが、予測が難しいのは、「労組が無くなったぞ、それっ」なんて急に労働条件が劣化するのでは無く、何かよく分からないうちに「少しずつの劣化」がおきる事があるだろうと思うのです。

皆さんは「ブラック会社」という事をお聞きになった事があるでしょうか？「入社を勧められない労働搾取企業」という事だそうできて、英語圏には「スウェットショップ」、中国語圏では「血汗工場」という呼び名があるようです。「労組が無くなったからといって、産総研がブラック会社に成るわけではないだろう」と言われる人もいますし、Tさんも「たぶん、そこまで酷くはならないだろう」というか、「そこまで酷くなるにはかなり時間がかかるだろう」とは思っています。

実は、過去に「過労死問題」に関していろいろと調べた事があり、その関連でいわゆる「ブラック会社」についても調べたのですが、実は産総研にも幾つかの当てはまる要素が存在していました。全部は覚えていないのですが、記憶に残っている要素として「人件費削減に異常にこだわる」のもブラック会社の要素としてあげられます。産総研の場合、経営者がこだわると言うより、産総研の置かれている状況が「人件費削減にこだわらざるを得ない」となっている面が大きいのですが、理由はともあれ、人件費削減へのこだわりはブラック会社化への一つの要素ではあります。さらには、「社外の人物の社内への影響力が大きい」なんていう要素もありました。これについては詳しく説明する気にもならないので、産総研は経済省の管轄の独法ですと書いておきましょう。もう一つ付け加えると、Tさんは過労死問題に関連して調べた訳ですがその時に社会に浮上していた問題は「名ばかり管理職（あるいは名ばかり店長）問題」でして、管理職や店長という形で重い責任（ノルマ）を負わせながら、処遇や経営権限が著しく低い立場などが過労死を引き起こし、それは同時にブラック会社の要素の一つでもあったわけです。

何が言いたいかというと、産総研という組織は「ブラック会社化」の要素を持たない組織では無いということです。もちろん要素があるから成るという訳でもありませんが、労組という堤防が無くなったときに、少しずつそういう要素が顕在化し、少しずつブラック会社へ近づいていく可能性は否定できないのです（まあ、労組という堤防もずいぶん弱ってしまいましたので、あってもブラック化を防げるとも言い切れなくなっているのですけどね）。

次回へ続きます。

「労組がなくなると、我々産総研での労働条件はどうなるのか？」は予測が難しいということを書きましたが、予測が難しいのは、「経営方針としての労働条件の悪化」以外に、「現場の個性による悪化」ということがあります。

「事件は現場で起きている」なんてのは、かつて流行った映画のセリフです。裁判となった労働紛争などを調べていると、「現場でおきた労働問題」というのに当たることがあります。変な言い方なのでわかりにくいかもしれませんが、会社そのものとしては「そこまで酷いことをしろとは言っていない」のに、現場の方で一種の拡大解釈がおきて酷いことが行われ、結果として「労働裁判」となったりするわけです。上は、あくまで、「できたらこの程度」という目安として出した数字を、現場の管理者が「なんとしても超えるべきノルマ」にしてしまって、無茶をやって労働紛争になるような話はいくらでもあるわけです。

実は「堤防としての労組が無くなったら」みたいな話を人にしたときに、「結局、労働条件というけど上司次第の面はあるよね。今、僕の上司は良い人なのでハッピーです」なんて言う人がいました。労組が上部で交渉するような賃金などの労働条件とは別に現場の雰囲気も含めた労働環境なんてものは、まさに上司次第の面が有るのは事実です。でも、そうやってハッピーな上司にあたる可能性があるということは、同時にどこかでアンハッピーな上司に当たる可能性だってあるという事です。そして、労組はそのアンハッピーに対して、或る程度の歯止めを掛けていた面があります。

変な話になりますが、下っ端の社員にとって「良い上司」というのは、あまり上の受けを狙わない上司だったりしますね。コンバットのサンダース軍曹じゃないけど、「それを、私の部下にやらせろって言うのですか、無理を言わないでください」と士官の無茶な命令に噛みついてくれたりするの、まあ理想だったりするわけです（相変わらず、例えばが古いです：笑）。でもって、アンハッピーな上司というのは、「上意下達こそ自分の仕事」みたいに思う奴であることが多いですね。労組というのは、実は、一番下の意見を組織の上に直接届ける力があるというのが、この「上意にべったり」というタイプの上司の暴走を食い止める働きをするわけです。直接名前が出るかどうかは別にして、「最近、あそこの部署はギクシャクしていますよ」を伝えることが可能であり、それは或る意味でその上司が部下とはうまくやる能力が少ないという意味になりますから「上の受け」に影響する訳です。

次回からは、少しいろんな制度と労組の話を書いてみます。

「もしも労働組合がなくなったら」と言うことについて、いろいろ制度と絡む話を書いてみたいと思います。Tさんなどが真っ先に思うのが「労基法で定められた労働者代表には誰になるのだろう」なんて話です。労基法にはいろんな条文に「労働組合の代表者」という文言があり、労働者の過半数が加入しているという条件を満たした労組が無いときのために「労働者代表」なんて文言があります。実は産総研にとっても労組は無くてもかまわなくても労働者代表は居てもらわないと困るのです。36協定などの協定を労働者代表と結ばないと残業一つさせることができないからです。フレックスタイムや裁量労働なども協定が無いとできません。労基法の第36条に定められた協定などを「免罰協定」などいいますが、本来、労働者に1日8時間を越えて働かせると事業者は処罰されることになっていて、協定をきちんと結ぶことでやっと処罰を免れることになっている訳です。実は手元に「36協定の締結ができなかった工場」の事例があるのですが、工場の経営者は大変です。とにかく「残業はしないでくれえ〜」と毎日、朝礼で言っていたそうです。ところがそういうところでも目の届かない末端で残業が行われてしまい、それが裁判になった判決が手元にあるわけですね。この場合、毎日朝礼で「残業はするな」と言っていた事が認められて、処罰は免れた判決になっています。残業だけではなく財形積み立てみたいな天引きも協定がないと処罰されますし、何より就業規則を労基署に届けるときに労働者代表の意見書がついていないと受理してもらえません。

産総研の場合、組織率が過半数に達していない分会が多いわけですが、それでもたいていは分会の執行委員長あたりが労働者代表となっています。また、そういう労働者代表がいろんな協定に調印したりするときも、産総研労組の本部が産総研といろいろ話し合っ合意して、「じゃあ調印してください」と指示を出すことで、労働者代表はあまり悩まなくても済む面があるのですね。

「堤防がなくなったら」という堤防論ですから、この分会も本部もなくなったらという状態を考える訳です。生真面目に「皆の権利を守らなきゃ」なんていう人が労働者代表になる方が皆には良いのですが、ご本人は大変です。組織率が低くても分会というシステムがあれば、組合員に「こんな協定になるけど良いか」と知らせたり、意見を聞いたりはできます。また、本部に問い合わせれば労働法のことなんかも教えてくれます。それが無い状態の労働者代表は実は単なる形式になります。

次回もう少しこの話を書きます。

前回、労働者代表と言うのは経営者が労基法の処罰を受けないためには必要な存在であることと、労働組合がない状態では労働者代表が皆に知らせたり意見を集めたりする手段が無いことを書きました。実際のところ、労組の無い仕事場で、「皆のためにきちんとチェックしなきゃ」なんて意識の労働者代表は、やりにくくてしかたないものなのです。「こんなのは形式さあ、ホイホイ、はい調印」という感じでやる方がはるかに楽です。

実際、労組の無い仕事場で労働者代表をどうやって選んでいるのか、詳しくはTさんも知りません。企業法務の相談事例などを見ると、「誰をどうやって選出したら良いのですか？」という質問が会社から寄せられていますので、労組の無い仕事場の労働者代表選びは経営者の悩みの種ではあるようです。2012年の春に有名な（経営者がTVなどに良く出る）ある飲食店チェーンの36協定が不正に結ばれていたと報道されたことがありました。チェーン店の一つで「過労死」が起き、長時間労働が問題となり、36協定を結んだ労働者代表の選出方法を調べたら、アルバイトの中から適当に指名されていて、選挙も何も行われていなかった、なんていう話です。酷い話ではありますが、労組の無い職場での労働者代表の選出と言うのは、どの程度まで「自主的選挙で選んだ格好にするか」が違うだけで、この飲食店チェーンの選び方と差は無いという話もあります。

何が一番言いたいのかというと、過半数に達しない労組であっても、労組があつて労働者代表が選ばれる（たいていはその労組の代表が選ばれる）のと、労組がまったく無い状態で労働者代表が選ばれるのは意味がまったく違って来るわけです。労組が無い状態での労働者代表は「ないないづくし」です。皆に知らせる手段もなければ、皆の意見を集める手段もない。相談する詳しい人もいなければ指示してくれる上部機関もない。そして何より「代表として労働条件をチェックする意識」もない訳です。

法律を読むと労働者代表は、「えっ、ここにも出てくるのか」と思うくらい沢山の仕事を負わされている面があります。たとえば、労働安全衛生法にも安全衛生委員の半数を推薦するなんて仕事があります。労組があれば、そういう仕事を「組織的」にできるけど、労組がなければ、目の前にあるもう一つの組織の力を借りることになります。つまりは、仕事場から「はい、これに調印してね、安全衛生委員はこのリストの人を推薦してね」でやっていく事になるわけです。

次回は法律知識のことなんか書きましょう。

Tさんの事を「労組の活動家」みたいにする人が増えているみたいです。まあ、やっている事をみたらそう思われても仕方ないのかも知れませんが。でも本人の意識として「活動家」のつもりは無いんですね。なんていうか、いつでも「仕方ない、引き受けるか」で引き受けているだけです。Tさんの持っているイメージで「活動家」みたいな人と言うと、ローカルユニオン（地域労組）で活動している人たちはすごいなと思います。ローカルユニオンというのは特定の会社の労働組合ではなくて、「働く人なら誰でも入れる労働組合」です。「誰でも」と言ってもそこには現実的に「この地域で働く人」といった制限ができるので、地域労組なんて呼ぶわけですね。他にも「この業種で働く人ならどの会社の人でも」みたいな職種系の合同労組とかもあります。

こういう労組には、「飛び込んでくる人」の対応が多い訳です。「解雇された」とか「解雇されかけている」とかですね。でもってそういう人を組合員にして、「労組ですが組合員の処遇について交渉を申し入れます」とその会社と交渉したりする訳です。考えてみるとスゴイことですよ、この前まで知らなかった人を組合員にして、この前まで知らない会社相手に交渉する訳ですからね。Tさんは、あくまで産総研の仲間のために組合の役員をやっているんで、ローカルユニオンの人たちみたいな「社会正義のため」といった感覚ではありません。そういう意味で、自分は「活動家」ではないと思うのです。ローカルユニオンなどでやっている人を「活動家だなあ〜」と思います。

でもって、なんでローカルユニオンの話を始めたかという、このローカルユニオンに飛び込んでくる人たちの話が「ものすごい」訳です。なんていうか、労働法違反のオンパレードというか、どうしたらここまで酷くなれるのだろうと思うような話が多いわけです。でもって、そのローカルユニオンが会社と交渉した話などを読んでいくと、実は会社の方も労働法についてほとんど理解していないなんて事があるわけです。労働者の方もローカルユニオンに飛び込んで初めて「そんな労働条件は法律違反ですよ」「へえ〜、そうなんですか」状態だけど、交渉相手の会社も「法律違反になりますよ」「えっ、そんな法律があるんですか」なんて、これでは法律が守られるはずも無いわけですね。最近、Tさんが考えているのは、労組と経営者がいろいろとぶつかり合うことで自然に「法律ではどうなっている」とかを考えるようになる面があるんじゃないかということです。労組がなくなると経営者も労働法のことを忘れていくこともあるかも知れません。

次回に続きます。

前回、ローカルユニオンという働く人なら誰でも組合員になれる労組に飛び込んでくる人の話などから、労組が常に経営者とぶつかることで法律があることを意識し守るようになるのではないかという話を書きました。

前に労組が無くなっても産総研がブラック会社には直ぐにはならないだろうなんてことを書いたのですが、「ならない」ではなく「直ぐには」としたのは、こんな風に「対立こそ法律を意識する元」みたいなことを考えていたからです。

昔からTさんの書いたものを読んでいる人は、「最近のTさんは法律説明を書くことが多くなったのじゃないか」と思われているかも知れません。実際に良く書いています。なんていうか、Tさんが「書きたい事を書く」というワガママなスタイルで好き勝手なことを書いて、でもって、中部センターの組合員の皆さんが「それなりに面白い」と読んでくれるという非常にハッピーな関係なのですが、「これは書いて知らせておかないと」という話が頻繁に起きるようになって、「緊急コラム」とかで法律の説明なんかも良く書くようになっていくわけですね。まあ、そういう話でも皆さんが「良くぞ書いてくれた」なんて言ってもらえるので、コラムニストのTさんというのはとても読者に恵まれている人なのだろうと思います。

でもって、なんで「これは書かないと」なんて事が出てきたかという、最近の産総研のやる事が何かおかしいのです。「グループ長は組合員になれない」と言い出してみたり、夏季休暇の運用を労使交渉なしで理事会決定したり、交渉で「新聞を読めばわかる」とか言ったりとかです。変な話ですが、労組の「弱体化」は事実なのですが、弱体化した労組だって「法律で守られている」部分は同じなのです。なんか、このあたりに勘違いがある気がします。「今まで労組に気を使ってきたのは、組織率も高くて揉めると大変だったからで、弱体化した労組なんて適当に相手していれば良いのだ」みたいな意識でしょうか？そんな風に思う人は経営者の方だけでなく労働者の方にもいそうです。でも、法律は労組の強い弱いとは関係なく「誠実に交渉しなさい」となっている訳ですね。だから逆に労組というのは弱くなるほど「法を盾にとる」ことを考えなくてはならなくなり、Tさんが法律説明をする機会も増えるわけです。

堤防論として言う、と「労組が無くなる」というのは、その法律で守られている部分が無くなるということなのです。良く考えてみて欲しいのです。

次回に続きます。

前回、「労組が無くなる」というのは、法律で守られている部分がなくなる事だと書きました。今回はそのことをもう少し説明します。

「そんなことは無いだろう。労働者は労基法とかで守られているから、労組が無くても変わらないはずだ」と言われる人がいるかも知れません。なんていうか、病気の治療と予防の關係に似ています。発症しても治療法がある病気であっても、きちんと予防して発症させない方が望ましい訳ですが、労働法違反やそれに近い行為は起きてからいろいろ対処するよりも、起こさせない方がはるかに良いわけです。

労働者個人に対する使用者の労働法の違反に対しては、色んな形の救済システムがあります。ただ、なんていうか、違反を起こす前の状態に完全に戻るということはなかなかできないのです。前にローカルユニオンに「解雇された」と飛び込む人の話を書きました。ローカルユニオンはその人を組合員として会社と交渉します。でもって、その解雇が法律違反で行われていたとして、じゃあ解雇の形に戻ってずっと働けるかというとなんてことはまずありませんし、法律もそこまでは要求しない面があります。不当解雇の状態にあった期間は雇用状態にあったとしてその間の給料の支払いをさせ、新たにきちんと解雇手続きをさせて何らかの対価を払わせて終わる、とかそんなのばかりです。このあたり「契約というのは信頼の上に成り立つ」という法の理屈があり、大きな紛争を行った当事者間には信頼關係が損なわれているという事が言えるために「契約關係をずっと維持しろ」とまでは法は言えないという理屈に成ってしまうわけです。なんていうか、病気の治療はできるけど、何か後遺症が残るような話と似ています。

それに対して、使用者が馬鹿な法律違反を起こす前に労組が「それはおかしい」とか交渉して防ぐのは、病気が発症する前に発症を防ぐ、つまり予防する事に似ている訳です。大きな個別紛争となる前に防げば「信頼關係が損なわれた」ともならないし、もともと交渉したのは個人ではなく労組という組織ということになります。また労組の活動に対して報復的な事は法律で禁じられているので、或る意味後遺症的な話は何もないわけです。労組というのは、「予防的な形で労働者を守る」事ができるし、その予防的な形の活動そのものは、労組法で守られているという事です。弱体化した労働組合というのは、確かに労働者に大きなプラスをもたらすことはできないかも知れませんが、大きなマイナスとなる法令違反などを予防的に防ぐ力にはなり得るものなのです。

次回に続きます。

「もしも労働組合がなくなったら」ということについていろいろ考えてみようという事でこのコラムを書いて居るのですが、Tさんには労組というか労働運動の衰退は民主主義の衰退につながるという意識があります。「労組と民主主義なんて関係ない」と思われる人も多いだろうと思いますが、実はイギリスの労働運動の歴史を学ぶと、今皆さんが普通に行っている選挙だって労働運動と深い関係があるのです。少し脱線になりますが書きましょう。

イギリスで産業革命が起きた直後の話などをご存じの方も多いかも知れませんが、低賃金で12～16時間労働、雇用継続の保証もなければ労働災害の補償も無い状態です。そのような中でまず起きた抵抗が「機械うちこわし」です。その当時のイギリス議会は貴族と高額納税者のみが投票する選挙で成り立っていましたから、この抵抗に対して厳罰で臨みました。悪名高い「団結禁止法」の成立です。「打ち壊しの首謀者は死刑」というこの厳罰型の法律は実施されたのですが、極貧生活に追いつめられた労働者の暴動は止まらず、この法律はやがて廃止されます。

極貧生活に追いつめられた労働者の抵抗も、やがて暴動型から「皆で工場をロックアウトする」というストライキ型に変化していきます。労働組合というかその原型ができあがるのはこのときです。機械を壊すのは1人でもできますが、工場を取り囲んで誰も入れず機械を動かないようにするのは多数の者が組織的に動かないとできないからです。多数の労働者が組織的に動いて抵抗するために労働組合の原型となる組織ができたわけです。

その頃に、国の議会の広く国民全体の投票で選ぼうという考え方が生まれます（女性の方には申し訳ないけど、この時期はまだ男性のみです）。高校の世界史で習う「人民憲章（ピープルズ・チャーティ）」です。そして、「団結禁止法」で痛い目を経験している労働組合はこの普通選挙を求める運動に取り組みました。この活動家は「チャーチスト」と呼ばれますが、チャーチストを輩出し、チャーチストの活動を支援したのはまさにできたばかりの労働組合であった訳です。

もちろん、すんなり普通選挙ができた訳では無く、多くのチャーチストが政治犯としてオーストラリアに流刑となったりしました（そのため、世界で最初の人民憲章型の普通選挙はオーストラリアで行われました）。やがてイギリスで普通選挙が実施されると、労働組合は多くの議員を当選させ政治勢力となります。イギリスの「労働党」はこうやって生まれた政党です。

歴史の話は退屈かも知れませんが、次回に続きます。

歴史の話は退屈かも知れませんが、もう少し書きます。イギリスで普通選挙を求める人民憲章（ピープルズ・チャーター）が起草され、労働組合がその実施を求めるチャーチストを輩出し、支援することで普通選挙が行われ、そして労働者が議会に代表を送り込むことで政治勢力となり、法律を起案し可決することで労働者を守る法律ができる訳です。Tさんが「労働運動の衰退は民主主義の衰退につながる」と考えるのは、こういう歴史認識に基づいています。

イギリスの労働組合の歴史にはもう一つの話もあります。初期に成立した労働組合は「熟練工組合」と呼ばれるものでした。見習工や短期工、さらには女性労働者には労働組合への加入資格がなかったのです。そのため、労働組合が政治的な力を持ちその保護が労働組合に及ぶ様になったときに、熟練工とそれ以外の労働者の間に露骨な差別待遇が行われ、また熟練労働者よりも労働組合に入れないそれ以外の労働者の雇用が増加する様になりました。この差別待遇と雇用差が「労働者なら誰でも入れる労組（一般労組）」を生み出すエネルギーに成ていきます。「ニューユニオニズム」などと呼ばれる活動です。

Tさんが前回と今回のコラムの見出しを「歴史が巻き戻るのか」としたのは、ここ30年くらいの日本の労働運動の情勢を見ていると、まるでイギリスの労働運動の歴史を逆回しで見ている様にも思えるのです。

現在、日本の労働者の労働組合加入率は18%程度です。つまり、5人に1人も労働組合に入っていないのです。そして、労働者の30%以上を占める非正規雇用の労働者に関しては、労働組合への加入率は5%程度であろうと言われています。

「産総研から労働組合が無くなってしまったら」という話から前回と今回のコラムは脱線してしまいましたが、目の前の産総研の労組ばかりでなく、日本全体の労働者の「労組ばなれ」というのが、いったい日本全体にとって何をもたらすものなのか、イギリスの労働運動の歴史などを参考として、少しだけでもよいから考えてみて欲しいという思いがあります。

Tさんには、「労組ばなれ」というのが、「政治ばなれ」とも根底でつながっていて、それは、やがて日本全体の民主主義を脅かすものとなるような不安感を感じています。ただ脱線は今回でおしまいにして、次回からもう一度「産総研の労組」の話に戻したいと思います。

次回に続きます。

「もしも労働組合がなくなったら」と言うことを書こうとしていて、前々回と前回はついイギリスの労働運動の歴史なんかに脱線してしまいました。ただ私には、目の前で起きている事がまるで歴史が巻き戻っているように見えるのも事実です。

「労働組合が無くなってしまふぞ」みたいな事をいうと、「さすがに無くなりはいらないだろう、弱体化しても細々と続くのじゃないか」と言う人がいます。実はTさんも最近まではそんな形を考えていました。組織率が低下して、産総研の中に「組合員」である人が極端に少なくなっても、残っちゃった組合員がどこかに「ここに労働組合はありますよ」と旗を揚げている、でもって、多くの人が見ることもない掲示板に活動報告とかを掲示しているようなイメージですね。ただ、現実を見るとそういう労組のあり方も難しい気がしています。

なぜそういう細々とした残り方ができないかという「人の問題」なんです。そんな細々とした労組をイメージしたときに、そこに残っている人ってどんな人でしょうね。「そりゃあ、Tさんみたいな人ばかりが残るのじゃないの」と言う人も多いのではないのでしょうか。でもって、じゃあ今皆さんの周りを見回して、Tさんみたいな人がどのくらいいるでしょう。ついでにいうと、たぶん私もある程度人が居なくなったら労組を辞めてしまうだろうと思ったりします。Tさんは「皆がやれというから引き受ける」タイプの人で、皆が労組を辞めるなら、それは「皆がやれと言わなくなった」のと同じですから労組の活動をやる理由はどこにも無いのです。

労働組合に入って組合員になる人の意識というのはもともと様々で、「労働組合はとても大事だから活動を一所懸命やらなくちゃ」みたいな意識の少数の人がいれば、Tさんみたいに「まあ、皆がやれというなら役員も嫌がらずにやろうか」くらいの中くらいの意識の人とか「とりあえずお付き合い」みたいな意識の人とかいろいろあるわけです。でもって、労組が弱体化するときに、「とりあえずお付き合い」の人から辞めていくというだけなら、なんていうか労働組合に「組合は大事と思う」意識の人が残って、細々と続けていくこともできるわけです。

今起きている産総研の労働組合の弱体化は単なる組合員の減少ではなくて、意識のレベルの低下を伴っている様に見えるわけです。Tさんのレベルの人ですら、もはやほんの少ししか残っていない様に見えるのですね。だから、細々と残ることも期待できないわけです。

次回に続きます。

「もしも労働組合がなくなったら」と言うことを書こうとすると、きちんと書いておかなくてはならない話として、労組と言うのは1度消滅させてしまうとなかなか作れないものだということです。別に制度的に作れないということでもなくて、組合員がいて、組合員が合意したいろんな決まりごと、つまりは規約というのがあれば制度的にはつくれてしまうのですが、現実にもそういった形を話し合う母体が無い状態で参加者を明確にして参加者の総意で規約をつくったりするのがとても難しいものなのです。そういう意味で労働組合が既にあるなら、それは潰すべきではないと思います。

それでも、もし産総研の労働組合が無くなってしまい、そして、皆さんの中で「もう一度労組を作ろうよ」という話になった場合にどうやって作るのが一番良いかについての説明は書いておこうかと思います。労組をゼロから作ることの難しさは「誰が組合員か」を明確にしながらか「組合員の総意で労組を作る」を一度にやらなくてはならないことです。

普通は、最初から労組という形ではなく「職員親睦会」みたいな形をとることが多いわけです。任意加入の「職員親睦会」をつくり、その親睦会の中で「これは、やはり経営陣に改善してもらった方が良いのじゃないか」みたいな不満というか、要求事項が溜まった時に、「親睦会として要求しても力が無いから労組になろう」という話が出て、皆が賛成すれば組合になり、皆が反対すれば親睦会のままだような感じです。こうやることで、「組合員になりそうな人」をまず集めてから「労働組合にするかどうか」を話し合うことができるからです。最初から労働組合を作る目的で人を集めてもうまく集まらないし話し合いも難しいのです。

参考になるのは、プロ野球の選手会ですね。最初はプロ野球選手の親睦会的な組織から始まり、いろいろと処遇を巡って要求が高まった段階で労組としてのいろいろな制度を整えて「労組」となっていった流れがあります。もちろん、労組となってもプロ野球の経営陣であるプロ野球連盟が「労組とは認めない」と言い出したりして、けっして楽な道ではなかったろうと思いますが、労組を作る前に母体となる親睦目的の会などを作るのは理にかなったやりかたです。

労組を作るというのは、とても大変な「生みの苦しみ」は避けられません。だから、労組を潰さないのが一番良いわけですが、今の産総研労組を見ていると「無くならなければわからない」に落ち込んでいる気がすることもあるので、とりあえず作り方も書いておきます。

次回に続きます。

Tさんは、全経済新聞の方の通信員もずいぶん長くやっています。別に独占したいわけでは無いので「自分がやる」と言う人が居ればいつでも交代したいのですが、そういう人が現れないのと、年に数回短い記事を書くのが苦にならないので続いています。

その全経済新聞の企画で「私の大切にしたいもの」という記事の募集があったので、「分け合う心」という話を書きました。いろいろな人が「大切にしたいもの」を書いている中で少し異色だったかもしれません。なにせ「人間は個体間の競争を弱めて、群の生存能力を高めた」なんて書き出しで書いてしまいました。でも、これはずっと考えてきたことなのです。まず「分け合い（分配）」がきちんと行われないと、例えば冬の長い土地に進出した原始人が冬を乗りきるために「群で蓄える（貯蔵）」も難しくなります。狩りの役割を決めて大型の動物を仕留める（分業）でも、その結果の獲物を皆できちんと分けて食べるのでなければできません。狩猟民族が獲物を皆で分け合って食べたりするのを「原始共産制」なんて言いますが、こういう「分配の文化」の成立こそが、「人間の群」の生存能力を飛躍的に高めたのではないかと考えています。だからこそ、「内部で激しく競争させることで効率的な強い組織ができる」みたいな考え方に基本的な違和感があります。

労組の衰退の話を書いているこのコラムで、なぜこんな文化人類学みたいな話を書いたかというところ、この人間の群の「分け合いを行う仲間」という意識が薄れているのも労組衰退の原因の一つではないかと思うからです。あくまで私の感じに過ぎないのですが、産総研労組のいろんな分会の状態を俯瞰していると、分会として組織率が低く活動も低調な分会の事業所では人と人のつながりも弱いように感じる訳です。「同じ釜の飯を食う仲間」なんて言葉がありますが、そういう意識がある事業所では分会もそれなりに機能しているのに対して、そういう意識が薄れた事業所では分会そのものが成り立たなく成って来ている様に見える訳です。

難しい言葉を使うと「運命共同体」なんて事になります。そして、いろいろ考えてみると「運命共同体」的な意識が薄れるということは、労組に限らず産総研にとっても実はとても怖いことでは無いかなと思えたりするのです。

例えば、安全衛生に関して無茶をしそうな人に「なあ、お前のグループで労災が起きたら、労基署の業務停止はうちのグループにも及ぶから止めてくれよ」なんてのは「運命共同体」の話である訳ですが、その時に仲間意識が有ると無いでは違う気がします。

次回もう少し詳しく書いてみます。

前回、「同じ釜の飯を食う」意識の大きさが労働組合の盛衰と関係するのではという話を書きましたが、もう少しいろいろと考えてみます。

いろいろな会社の労働組合について調べていると、製造業などの人で「労働組合が任意加入なんていうのはよく分からない」なんて言う人に出会ったりします。入るのが当然で、入れない地位に成らない限りは、社員であることと組合員であることは不可分みたいな意識です。おそらく、ユニオン・ショップ協定（組合に入ることを条件として社員を雇用するという労組法に基づく協定）などを結んでいる会社なのだろうと思います。こういう協定などについては「御用組合の温床」と批判があったりもしますが、製造業などの実際の労働を考えていると、「この方が都合良いのだろうな」と思ったりします。一定の時間に製造ラインが動き出し、その時には労働者がそれぞれの持ち場できちんと与えられた作業をこなし、そして休憩時間にラインが止まると一斉に休憩する。そうしなければライン型の大量生産はできない訳です。人間だから労働条件に関する不満なんかも本来バラバラなのだけど、バラバラの不満がバラバラに噴出したら製造がまともにできなくなってしまうから、不満のまとめ役としての労組の役割も大きく、或る意味で組織の中にきちんと位置づけられるようになっていく訳です。

そして、こういうライン型の製造業では「同じ釜の飯を食う」意識もでき易いのも分かります。皆が一斉に作業しなければ製品ができないし、製品が出荷されなければ会社にお金が入らなくて給料が貰えない、という単純な理屈さえ分かれば、「ともに働く仲間」という概念もできあがる訳です。外国に製造工場ができて、そこに指導に行った人などの苦労話に「とにかく時間通りに作業場所について貰うことから苦労した」なんて話がありますが、ライン生産が軌道に乗ると、この「一斉に働くことで製品ができあがる」が目の前で見えてくるので、比較的トラブルなくラインが動くようです。

労働組合の原点というのは、こういった「皆が一斉に計画的に作業をする」という「工場型労働」にあるのだろうと思います。だからこそ、労組が使用者に対して突きつける抵抗の切り札ともいえる「ストライキ」が非常に大きな力を持っていることも分かります。そういう労働組合の原点から考えると、我々研究所の仕事というのは、ずいぶん「皆が一斉に」からかけ離れた面があることも分かります。事務職はまだ「人から回ってきた案件に、自分が作業して、それを次の人に回す」というライン型の面がありますが、研究ではほとんどありません。

次回に続きます。

前回、労働組合の原点が「工場型労働」にあり、それに比べて我々の職場というのはずいぶんかけ離れているという話を書きました。でもって、このかけ離れた職場の労組はどうあるべきかみたいな話に持っていくべきなのですが、その前にもう少しこの原点である「工場型労働」と労組の話を書きたくなりました。それは、結構、皆さんに嫌われる「労組の内部統制」という話です。

前回、「工場型労働」では「ストライキ」というのが非常に大きな力を持つという話を書きましたが、「皆が一斉に働くことで製造する」工場型労働では、製造そのものを止めるのは皆が一斉に仕事を止めなくてもできてしまいます。一部のラインが作業を止めても製品はできないのです。実は、こういう形の抵抗というのは歴史的には労働組合ができた直後には結構起きていて、「山猫ストライキ」という言葉で表されます。いろいろ定義が有るのですが、労働者の総意に基づかない部分的な争議のことで、労働法では違法な争議行為とされます。労働組合の歴史というのは使用者と労働条件を巡って闘う歴史とは別に、労働者の部分的な暴発を防ぐという内部統制の歴史でもあるわけです。単純に言うと労組には「部分的に争わないでくれ、全体で交渉してなんとかするから、争うとしたら全体でやろう」と内部をまとめるために苦労してきた歴史があるわけです。

製造業において、ユニオン・ショップ協定などで、ほとんど全ての労働者を労働組合の組合員にすることに使用者側が比較的協力的なもの、労組が内部統制することで部分的な争議行為を防ぐ役割を果たしていることが大きいのです。組合を任意加入とした場合に、組合に入っていない労働者が労働条件への不満から山猫ストを行ったら、全体の製造が止まることになります。もちろん山猫ストは違法ですから、やった者は処罰されますが、損害が戻る訳ではありません。それくらいなら労組に入って貰って、そんな争議行為が起きる前に交渉で解決する方が使用者にとってははるかに得になるわけです。

余談になりますが、人から「ストライキの具体的やりかた」をきちんと文書にして残すように勧められることがあります。考えてみたら、ストライキのやり方などに詳しい人間が周りにほとんど居なくなっていました。「一票投票」なんて言葉を言っても、多くの人から「なに？それ？」と言われるのではないかと思います。でもって、「一票投票」の説明に「山猫スト」という言葉を使うとやはり「なに？それ？」と言われるのでしょう（笑）。

次回に続きます。

前々回、我々研究所の仕事というのが「皆が一斉に仕事する」からかけ離れた面があるという話をしました。労働組合の原点とも言える工場での製造では自分のやっている仕事そのものが運命共同体である事を示しているのに対して、研究所の研究現場の仕事そのものは、運命共同体でもなんでもない訳です。では、研究所というのは全く運命共同体では無いかというとそうでもありません。少しそんな話を考えてみましょう。

よく言われるのは、「産総研で誰かノーベル賞を取れば、その人以外の研究も予算が取りやすくなるのではないか」といった話です。それは、たぶんあるでしょう。逆に産総研の一部でも世間を騒がせるような不祥事が続いたりすると、共同研究などがやりにくくなるかも知れません。商取引に関する法律などを学ぶと、「名称（商号）の第三者に与える統一的イメージ」なんて話を学びます。例えば、どこかのコンビニの弁当で食中毒が出たら、弁当の売れ行きが落ちるのは、その弁当を売った店舗だけではなく、同じ名前のコンビニ全てで落ちたりするわけです。だから、コンビニの本部は、どの店舗でも問題が起らない様に統制をするし、その統制は或る意味で、全体の店舗を守っている面がある訳です。同じ面は産総研にもあると思います。

さらに言うと、様々な法規制は事業所単位です。隣の研究室が何か事故を起こし、労働基準監督署が「この事業所の安全管理は良くないな、安全管理が徹底するまで業務停止」と命令すれば、自分の研究室も業務停止になるわけです。自分がいくら安全管理に気を配っていても、事業所全体に命令されてしまうわけです。

そう考えてみると、実際にやる研究そのものは共同作業ではないけれども、「運命共同体」にあたる部分は結構あるのでは無いかと思ったりします。労働組合という視点からすると、産総研の多くの労働者の賃金は「運営費交付金」から出っていて、その額の確保そのものが産総研の労働者の労働条件に直結するというだけでも、十分に「運命共同体」の性格はあると言えたりもします。

このように理屈をこね回せば産総研にも「運命共同体」の性格はある訳ですが、人間というのは目の前の仕事が共同作業などで無いと、なかなかこういう「運命共同体」意識にはならないものだろうと思います。かつての日本の仕事場は、「運命共同体意識」や「仲間意識」が仕事の上でもプラスに働くと考えていて、そういう意識の喚起を行っていたのが最近はそれを邪魔と考え始めている面を感じます。

次回、もう少しこの話を書きます。

労働組合の衰退に職場における「運命共同体意識」や「仲間意識」の低下があるのではないかと考えてきました。今回は、切り口を少し変えて、そういう意識の低下は、使用者側つまり産総研にとって損か得かみたいな話を書いてみたいと思います。

その前に、何回か前にユニオン・ショップの話を書いたら、「そういうのはクローズド・ショップと習った気がする」と疑問を呈した人が居たので説明しておきましょう。「組合員しか雇用しない」は同じなのですが、順番が違うわけです。企業内労組ではなく職能労組というのが社会に存在し、まずその職能労組に加入した人しか会社が雇用しないのがクローズド・ショップで日本ではほとんどありません。ヨーロッパには幾つか職能労組があるのでクローズド・ショップの会社もあります。日本の場合は企業内労組がほとんどですから、雇用されたら労組に入るという約束で社員になり、後から労組に入るのがユニオン・ショップです。

話を損得に戻しますと、仲間意識を低下させるのは産総研にとって大きな損だろうと考えています。このあたり私の「人間観」が強く出ます。私は人間というのは「観念的な事よりも、眼前の事に強く影響を受ける生き物」だと思っています。前に、「共同作業が少ないと、運命共同体意識になりにくい」と書いたのもこの人間観です。ある娯楽小説に「兵士は仲間のために闘う」という話がありました。最初は国のためとかの観念的な意識で兵士になるけど、古兵になるに従って「仲間のため」だけに闘うという話です。前進する仲間を死なせないために遮蔽から顔を出して援護射撃をし、危険を冒して援護射撃をする仲間を裏切らないために前進する、なんて話です。私は人間というのは、きっと「そういうもの」なのだろうと思うわけです。

前に「皆がやってくれ」と言うから労組の役員でも嫌がらずにやるだけで、皆が労組からいなくなったら私も労組を辞めるだろうと書きました。それも全く同じ理屈なのです。そして、それが労組だけでなく、今までいろいろやってきた仕事でも同じ事がある気がする訳です。

産総研の損得を考えると「君がやってくれると、君の仲間はずいぶん助かるんだよ」とか「誰かがやらないと、皆が困るのだよ」で「仕方ないな」と嫌な仕事でも動いてくれる労働者がいるのと、成功報酬やら昇進やら色々約束しないと動かない労働者ばかりなのと、どっちが得か損かを考えるだけの話のような気がする訳です。

次回で終わりたいと思います。

今回で、このコラムを終わりたいと思います。堤防の話からはじまって、労組が無くなったら皆さんの労働環境はどうなるのかといった話、労働運動の歴史の話に脱線し、最後は仲間意識の話と書いてきたのですが、そろそろまとめましょう。

私の中には、厳しい現実論者の部分と、或る意味理想論者の部分が同居しています（たぶん皆さんもそうなのだろうと思います）。現実論者の私は人間のえげつない部分を見つめます。とりあえず堤防に守られながら、堤防にお金や労力を出すのを「損だ」と感じるのも人間だし、やっている仕事が共同作業をすることが無ければ、仲間意識が低くなるのも人間なのです。それが人間というものの性質だと思います。ただ、そんな知性の弱さを持っている人間だけど、過去の経験を歴史として記録し、教訓を様々な形で伝え、堤防をつくるためにお金や労力を出す方を「良いことだ」とする文化や、仲間のためにと苦労を背負い込むのを「良いことだ」とする様な文化を築くのも人間なのです。或る意味で「人間の知性」というのは人間の中だけにあるのではなく、人間の作り上げた様々な文化という人間の外に保存されているのかも知れませんが、全部ではなくとも知性の一部分がです。

労働組合という、お金や労力をかけてもたいして自分が守られた気もしない組織を見て、「いらないよ」というのは簡単かも知れません。でも、人は労働組合を作りかなりの期間続けてきました。脱線してイギリスの労働運動史を書きましたが、産業革命の後の悲惨な労働条件の労働者たちが暴動しては工場を壊しては縛り首になるような中で作り上げたのが「労働組合」であり、そして暴力をふるわずに労働条件を向上させる方法として、普通選挙を求めて手に入れ、政治勢力を作って法律を整備し、ストライキやら団体交渉やらの非暴力的な要求の実現手段を制度化してきた歴史があるわけです。

最後に厳しい言い方をするなら、「労組なんていらないよ」と言う人たちは、自分の外の文化の中に保存された知性よりも、自分の中にある知性の方がはるかに考え深いと思っている様に見えます。私は人間というものの思考能力そのものも、或る意味で「個では弱い」のでは無いかと思っています。人間という「協力し合う事で生存能力を高めた生き物」として、知性すら個で築き上げて身につけるものではなく、集団で磨き、集団の中に保存してきた部分があると思う訳です。だから、最後にもう一度問いかけたいのです、「労働組合が無くなっても本当に良いのですか？」と。

ご愛読ありがとうございました。

「あとがき」のようなもの

このコラムを最後までお読みいただき、ありがとうございます。

もともと私は、中部センター分会の機関紙の裏側の空白を埋めるために、いろいろな「雑文・駄文」を書きはじめました。そうするとたまにですが、読んだ人から「面白かった」と言われることもあります。生来、「調子に乗りやすい」性格なので、そういわれると「よし続けて書こう」と書き続け、気が付くと中部センター分会の機関紙の裏側には「Tさんコラム」が載っているのが普通になってしまいました。

様々な話題で書き続け、おそらくその総量は数百ページになると思います。人から「いつそ出版したら」とけしかけられることもあります。いくら私が「お調子者」でも、そのような恥をさらす気にはなかなかなるものではありません。

ただ、心のどこかに「物書き」的な性格は育まれたと見えて、出版とかは考えなくても、「もっと多くの人に読んでもらえたら良いな」くらいの望みが生まれていました。

この「堤防論」というコラムは、中にも書いていますが、第13期の本部執行副委員長だったときに書いたものです。第15期の時に執行委員会の皆さんにご紹介したところ、結構、好評で、「組合員じゃない人にも読んでもらいたい」とか言われてしまいました。

そこで、出版とまではいかなくても、A4紙6枚の裏表に印刷して2つ折りにしただけの「冊子」なら、簡単に自作できるので、そんな冊子を作ってみました。

ご意見・ご感想等を聞かせていただければ、幸いです。

T