

組合員の皆さん、新型コロナ下でのお仕事、大変お疲れ様です。さて、緊急事態宣言は解除されたものの、労働組合関係の各種行事は依然として開催見合わせや規模縮小等が続いています。以前のように組合旗を空高く掲げて声高らかにデモ行進する…という訳にも中々いかないようです。しかし、こんな時だからこそ、労働組合について振り返り、じっくりと考えて見るのはいかがでしょうか？大阪支部から原稿の提供がありましたのでご紹介します。(編集部)



この機会に、もう一度「団結」とは何かを考えて見ませんか？

みなさん、よく集会の締の言葉として「団結が
んばろう」と意思統一しますが、そもそも「団結」
とはどうゆうものなのか？分会員と議論した事が
ありますか!!団結の反対は分断です。

独占資本や権力の一番嫌がる
のは弱い者・小さな力しか持た
ない者が集団で行動する事なの
です。古今東西あらゆる手を使っ
て分断工作を仕掛けてきます。
よく使われるのが労働者と労働
者の間に差別や格差をつけ内部
矛盾を起こす事です。査定制度
や階級制度などが有ります。

だから全港湾は原則、同一賃金同一価値労働
を基本としています。勿論いくつもの問題や矛盾
を抱えています。しかしそれらを乗り越えるため
に同志的、また共済の立場に立ち団結するため
の議論と努力が必要なのです。

我々の職域に対して支配介入させないためにも
内部矛盾を克服し組合が主体となった作業体制
を組み全体で一つの労働力として、力のある者
ない者、経験のある者ない者等が個々の評価で
はなく資本(会社)のはいい隙を作らない、また
労働者の「今だけ・金だけ・自分だけ」これらの
分断工作や内部矛盾には屈せず長いスパンで分
会の維持継続に努力する事が重要です。

具体例を挙げると同一賃金
同一価値労働については(仮
に)新入分会員は妻帯者は80パーセントから独
身は70パーセントから始まり年5パーセントづ
つ賃金改定をし、1つの矛盾解決とする。また独
身と妻帯者では生活費に係る経費の違いは、我々
(組合)主導の家族手当の充実や残業や休日出勤
を優先させ調整するなど、基本の同一賃金の原
則は崩さず我々の運用の仕方、また話し合いに
よって問題解決をはかる。

また、可処分所得の変動格差(病院代や介護
費用等)についても同志的立場に立って共済制度
の充実をはかる。私傷病時の一時的な生活費の

貸し出しや補助など「困った時の仲間意識」の醸
成、港湾年金の支給されない組合員についても
企業から何らかの形で取れば良いが、ここも
同志的立場に立って春闘時や一時金交渉時にベ
アや上積みを変えても取っていく意思統一
が大事だと思います。しかし、並大抵な事では
ありません。

ここまでは、あくまでも建前です。各機関(分
会等)にはそれぞれの事情がありますので、本音
で議論し団結(長期的視野もふくめ)出来る方針
を出してください。(大阪支部 國分仁昭)

原 点 回 帰

- 自分が何故、この組合で活動しているのか？
- 組合の活動を通じて組合にどう貢献したのか？
- 何故、執行委員を受けたのか？何故続けているのか？
- 自分の行動を通じて何を成し遂げたのか？

年間スケジュールを組む時や新しくプロジェクトを始める時に原点をしっかりと確認する。自分の方向性や将来を考える時にスタート地点をしっかりと見る事が重要で、そのためにも原点回帰は必要になってきます。もし原点をしっかりと見つめないままで有れば、知らず知らずのうちにちぐはぐな行動をとっても気付かなくなってしまいます。(大阪支部 國分仁昭)



先輩たちが残した教訓や指針を参考に見よう!

「あるべき港湾労働確立への指針（1977年1月 全港湾中央執行委員会）」より

ただしい運動の作風をつくるために（抜粋）

方針に対する意見の相違が生まれたり、行動面で足並みが揃わないなど、多くの問題があり、そのため運動が停滞したり十分な成果をあげれないなど多くの困難がともなった。その時全港湾の各級組織や幹部がとってきた態度は、可能な限り団結を守り、共同行動の可能性を迫り、港湾労働者の統一をはかる努力をしてきたことである。

全港湾のなかには、一部分であるが自分と意見が合わなかったり、反対の意見をもつ者がいるとすぐに何らかの「レッテル」をはって「ボロクソ」にいたり、ときには敵対的感情をむきだしにする人が見られる。こうした態度は組織内での相互批判を否定することにもなる悪い作風である。これは労働組合のように多くの意見を持った者が集まっている組織のなかでは団結を強めるのではなく、弱くすることの原因となるのであらためる必要がある。また一緒に行動しない人を組織を裏切った者に対するように「やっつける」人がある。これ

はよくない態度である。資本の犬として計画的に運動の足を引っ張るといふ者でない限り同志的な立場で説得を続け、皆んなと一緒に行動できるように協力してやる態度で接することが重要である。そうしたことが本人に自己批判の場を与えることに通じることになる。そうしたことを不断の努力として積み上げなければ本当に強力な産業別組織に多くの労働者を結集することはできないし、強力な組織を維持することもできない。やっつけ主義では問題の解決にならないだけでなく逆に相手に反感を抱かせることになり結果として団結を弱め、分裂を生むことになりかねないのである。

また一部には自分の意見に固執し、人の意見を聞かない傾向の人も見られる。これは大衆が知恵と力を出し合って要求を獲得する労働組合の原則からはずれることであり、こうした態度で人や組織に接すると同志的友情は失われて真の連帯感は生まれにくい。正しいことを主張するのと我執的な態度をとるのは本質的に異なるものであって、正しい主張は必ず人の理解を得られるし、大衆を団結させるのである。

日常の組織運営で大衆の意見を尊重せず、幹部

の主張を一方的に押し付けたり、幹部が誰でも発言しやすいような「ふんいき」をつくることに留意しないため、強い意見だけがまかり通って職場集会などで組合員が思い切って意見を言えないという空気も一部に見られる。これもよくない。組合のなかには先進的な考えをもった人や、中間的な意見をもつ人、逆に会社と組合の間にはさまれて苦しんでいる人など多くの層が存在するのであるから方針や戦術などをきめるときは出来るだけ一人でも多くの組合員がものを言えるように幹部は配慮し、異なる意見には討論を通じて理解を深めることができるようにしなければいけない。こうした努力を怠ると大事な時に破綻が出る人が多いことを心すべきであろう。

全港湾のなかには無意識にはあると思うが、日常の運動で目先の利益や、企業内の労働条件には力を入れるが、港湾全体の条件を引き上げ、権利を拡大するという運動にはあまり力を入れないという傾向が残っている。職場における闘争性は運動の基本であることに間違いはないが、港湾のように基本的な要求が企業内で解決できないということが明確な職場で、しかも企業の枠をこえた産業別運動を方針とする全港湾の組織内でこうした傾向が残っているのは、到底「魅力ある港湾労働の確立」はできない。これは職場闘争に熱心のあまり出てくる傾向と思うが、早くこうした傾向を改めて、自分がやっている運動が港湾労働全体を良くする産業別運動とどう関連し、それを推進する役割を果たしているかどうかを考えつつ職場闘争を組織して運動をすすめるようにし、港湾全体の運動でいつでも先進的役割を果たすことができるように組織体制を強化するようにしなければいけない。独善的な運動は決して労働者の利益にはならないことに心すべきである。

残念なことであるが、ごく一部の幹部の中に自分が組合員の代表であり、大衆の利益のために仕

事をするという任務があることを忘れ、組織を私物化したり、地位を利用して会社と癒着し組織を裏切って私腹を肥やす行為をするなど労働組合として大きな恥ともいべき行いをして組合員の弾劾を受け、組織を去ったり、処分を受けたものがある。こうしたことは全港湾全体の恥として受け止めなければならない。

このような問題で、社会や他の労働者から軽蔑されたり、批判されるのは問題を起こした者だけではなく、全港湾の組織全体であることを肝に銘じるべきである。われわれの仲間のなかから、こうした不心得者が出るということは組織全体の責任である。これは何事も幹部まかせにしたり自己批判と相互批判を怠ることからおきるのである。全港湾がこんなことで港湾労働者から信頼を失うことのないようにしなければ、いかに方針が正しく、日常闘争で多くの成果をあげても組織の拡大にならないことに心すべきである。労働組合の資本からの独立は古くて新しい命題であるが、こうした面でも全港湾が他の組織や未組織の模範になるように、組合員が心がけた行動をするようにしなければならない。

