

「権利の自覚」は労働者を賢く成長させる！

— 「今日からあなたも」(第1章)を中心に —

2010年7月4日

中央本部委員長 佐藤 陵一

この現実をどう見たらいいのか

(日本青少年研究所09.2発表から抜粋)

「とてもそう思う」の比率	日本	米国	中国
私には人並みの能力がある	8.4	61.1	41.0
自分はダメな人間だと思ふことがある	23.1	7.6	2.6
私は将来に不安を感じている	32.2	27.4	16.5
学校の生徒会活動に参加したいですか	10.9	49.3	49.9

社会で働くようになって

- 賃金が安いのは「ダメな自分のせい」「能力がないから仕方がない」—「自己責任」で考えてしまう
- 自分は社会に必要とされていない、意味のない存在だ—「他人の不幸、自分の幸せ」(秋葉原事件)

組合が「居場所」になろう！
「居場所」に落ち着いて初めて仲間を意識し、社会への関心が強まってくる。

組合の「聞く力」が試される！
「君のせいではない。悪いのは社会」といっても解決にならない。

「鍋会」の薦め！

どう考えたらいい？

権利を主張すると世の中がまるく治まらない！

いや、「権利の前に義務がある」「義理と人情が大事だ」



「ああそうなんだ」を
発見しよう！

- 生きる権利—すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する(憲法〇〇条)
- 働く権利—すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う(憲法〇〇条)

憲法には権利のことばが多く出てくる。「ああそうなんだ」・・・もはや権利は勝手な主張ではない。まず、この受け止めが重要です。

- ❑ 若い人ほど、権利意識が低く、休みをとらず、上司に言われるままに、長時間・過密労働をこなし、「明日から来なくてもいい」といわれ、黙って会社を去っている。
- ❑ 自らどのような権利を有しているのか。会社に主張できるのか。知らない限り権利意識は生じない。
(徳住堅治弁護士)

押しかけたり、座り込むのは「無法者」でないか

- 役員はとりくみを説明する責任がある。
- 組合員は確信を持ってがんばる。
- ダメなのは「動員」主義。「指示だから」…。

□ 不安をなくし、生きる権利を保障するのは政府の責任。

政府の経済的役割は、公共の福祉の増大が目的。そのため公共財・公共サービスを供給することにある。

さらに累進課税・社会保障(所得の再配分)、景気の安定をはかることにある。

□ 自治体も地方の政府である。—「住民の福祉の増進を図る」

建交労はいつも国、自治体に要請書を出し、交渉している。

根拠があるので無視はできない

● 請願権（憲法第16条） 何人も、損害の救済、公務員の罷免、法律、命令又は規則の制定、廃止又は改正その他事項に関し、平穩に請願する権利を有し……。

● 「官公署において、これを受理し誠実に処理しなければならない」（請願法第5条）

憲法の理念に反する財界・大企業の横暴

— 恐るべき貧困者憎悪の思想。押しかけられるだけの理由がある —

「新自由主義」、「市場原理主義」といわれる

- ❑ 福祉政策は「自立・自助」。「自ら支払ったものを大幅に超える給付を受けられる制度」は「官への甘え」。「給付を経済の身の丈にあった水準に合わせ込め」とする。
- ❑ 地方自治は、地方住民が必要な行政サービスを選択し、その費用を自ら賄うことが基本」とする。
- ❑ 「公正な競争の結果としての経済的な格差は生ずるのは当然」「格差はむしろ経済活力の源」である。
- ❑ 競争に敗れた者は何度でも「再挑戦」すればよい。
- ❑ セーフティネットは、NPOやボランティアの力を最大限活用して整備する。

憲法は労働組合を特別に重視している！

証拠1 労働組合の奨励は戦後の5大改革の2番目(1番目は婦人の解放)に位置付けられた。

証拠2 労働組合法は(1945.12.22公布)まだ焼け野原が残る中で憲法(1947.5.3施行)に先立って改訂された。憲法は第21条で「結社の自由」を規定しているが、結社の一つである労働組合を特別に条を設けて労働者の団結権を保障した。

証拠3 「極東委員会」(日本は無謀にも世界を相手に戦争した)は日本の労働者が3つの目的を持って労働組合を組織することを推奨した。

- ・労働条件を防護し、改善するため。
- ・産業別労働協約を交渉するため。
- ・平和的民主的日本の建設に団体として参加するため。

中小企業との「共存・共闘」への方針の発展

トラック部会の「労使共同セミナー」「労使共同の政府要請」は建交労の特質

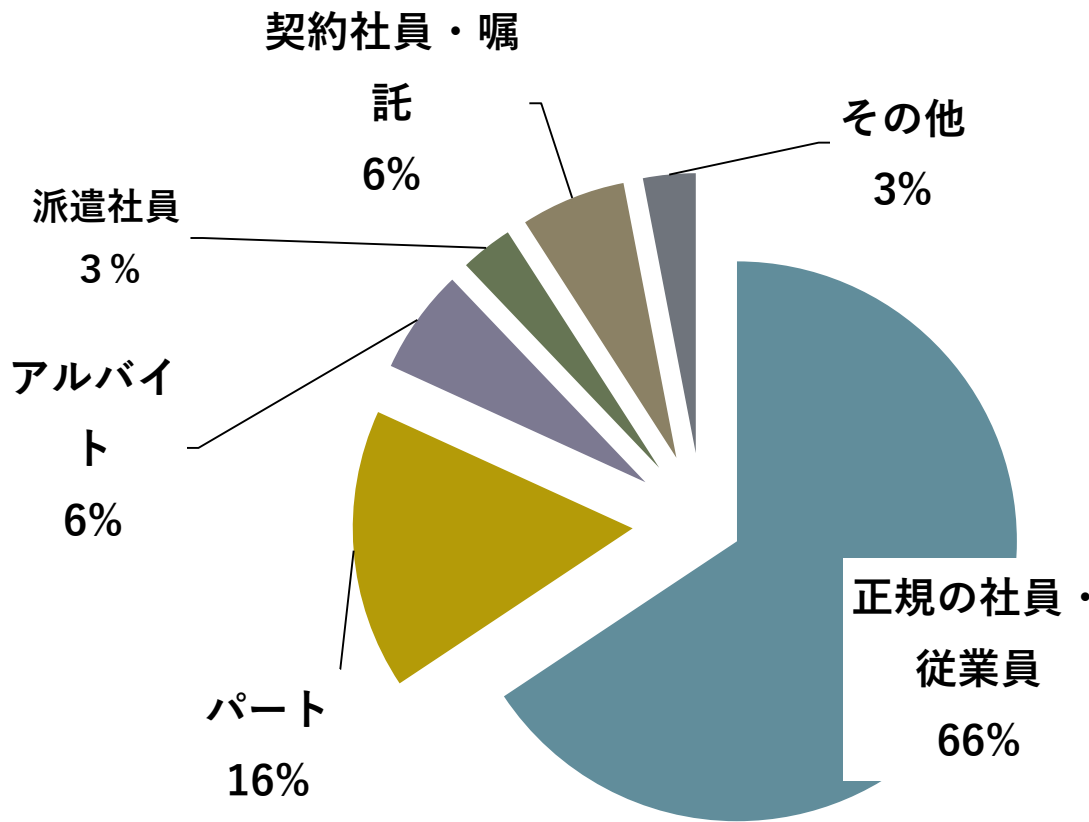
- 経営の全機能を十分に発揮させるキーポイントは、正しい労使関係を樹立すること。
- つまらないことから相互不信を招かないような・・・基本的には誠心誠意交渉に望む経営者の姿勢、態度こそもっとも大切。経営者が労働者の立場、考え方、感情をできるだけ理解しようとする姿勢は話し合いの前提。
- 中小企業家がいかに企業努力をはかったとしても、労使関係に横たわるすべての問題を企業内で解決することは不可能であり・・・
- 政治的に解決をはからなければならない問題を解決するために積極的に運動することは、中小企業家としての責任であり、自己の経営の労使関係にも重大な関わりがある。

(中小企業家同友会の「中小企業における労使関係の見解」1975年)

— 労働組合には、「知恵」と「力」が必要となる —

建交労は無権利状態の労働者を放置しない

日本には大企業モデルの労働者の「外側」と「周辺」にぼう大な無権利労働者が存在する。



雇用者の構成比(男女計)

外側・周辺には

- ① 中小企業労働者
組織率は300人以下13.4%
99人以下1.1%。
- ② 女性労働者
- ③ 高齢労働者
高齢者はもう1つのワーキングプワ。

外側—1,726万人
(33.7%)
07年度労働力調査

建交労の特質は何か

労働の実態も人生経験も違う。だけど、この組合が好き！

永山利和日大教授の指摘から

- 多様な労働者を組織してきた。要求・解決すべき課題に応じて自ら組織・政策運動を決めてきた。
- 企業別に組織された多くの労働組合とは異なり、自覚にもとづく個人加盟組織であり、その運動は強い特性、鮮明な色彩、多様な性格をもち、既成の運動形態の枠や観念から自由な組織であった。
- 労働経験の長い労働者と若年が生活と労働の対話から改善への創意工夫が行われた。いわば、過去と未来への交流が行われている。

大須慎二中大教授の指摘から

- 日雇が退職金と健康保険をつくりあげるなど、いわば「非常識」を「常識」にかえてしまった。

権利はたたかいとってきたもの！

権利にとって世界史的なエポック

- ①ロシア革命－8時間労働制の布告。社会保障制度の旗を掲げる。(1917年)
- ②ILOの誕生－労働者の権利を守ることが任務(1919年)
- ③仏－マティニヨン協定で「バカンス」のがはじまる(1936年)
- ④国連の「社会的ルール」の国際秩序
 - ・世界人権宣言(1948年)
 - ・国際人権条約(1966年)
 - ・女性差別撤廃条約(1979年)
- ⑤EU指令による「働くルール」づくり



マルクスは労働者の貧困について「食物、栄養、健康(病気)、衛生、住宅(広さ、部屋数、寝室や性問題)、家賃、燃料、給水、排水、汚物処理、日光、空気、無知、墮落、私生児、自殺、死亡、犯罪…」をあげて労働運動の課題を広くとらえている。

(「資本論」第23章)