磯津通信

磯津環境学校
編集・発行
萩森　繁樹
〒510-0863
磯津南町2839
野田之一さん気付

《 連絡・情報提供先 090-4269-0965 hagi1922@tcp-ip.or.jp 磯津環境学校情報室 》

四日市公害と労働者の権利（公害と人権④）

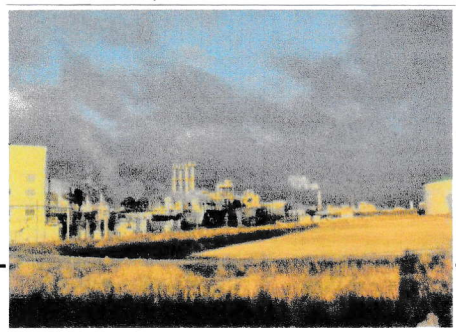
1，　労働者の構成と労働基本権

コンビナートは巨大な装置産業でオペレーターの遠隔管理で運用されている工場と理解されていますが、それを支える労働を「社外工」が受け持つピラミッド型の労働で成り立っています。以前もルポをしましたが、操作室の計器だけで異常を判断したときは遅く、見回りによる目視や嗅覚等による発見と即応対処が大事故を未然に防いできたのを徹底した人員合理化で人減らしをして来た結果が今度の大事故を準備しているとまで言われています。

オペレーターの計器看視労働はかなり精神的な負担を伴う一方、下請け社外工が原料の搬入、製品の荷造り・包装・出荷、プラントの修理、構内の清掃・雑役など、言ってみれば汚い仕事、力を使う手作業、危険な場所（悪臭・騒音）の中での汗とホコリにまみれた作業現場を担います。山九（サンキュー）運輸・飯田鉄工など地域でよく見かける下請け会社がそれを受け持ち、さらにそのマゴ請けの業者を使っています。定修（定期修理）のときは全国から流れてくる大量の労働者が近くの安宿に一定期間泊まり込んで修理点検に当たります。私も学生時代アルバイトで石油タンクの中に入り、真冬に汗を流してタンク内をデッキブラシで磨いて外に出ると雪が舞っていた経験があります。臨時工はこの当時から雇用の「調整弁」でした。

その労働条件・労働基本権の確保は自ずとして格差があり、差別感が歴然と存在していました。そうした差別感の醸成と温存に、企業内労組が大きな役割を果たしていたのもこの時代の特徴とも言えます。例えば、下請け社外工の賃上げ要求が出ると、表に立って「仕事を取り上げるぞ」と脅すのは親企業労組の幹部でした。つまり、労働組合の中に差別意識を植え付け、労働者同士を対立させて、要求が会社本体に向くのを未然に防ごうとしていたのです。（その親組合の委員長にはその後の会社の幹部のポストが準備されていたのは言うまでもありません。こうした状態は、コンビナート企業の組合に限らず、地域の教職員組合などでも同じ様相を見せていきます。いわゆる労働組合の「右傾化と労使協調路線」が地域を飲み込んでいくのです。）

2，　労務管理と精神的自由



働くと言うことはその労働で生活の糧としての賃金を受け取り、家族と共に生きると言うことです。その職場が、労働者にとって心身共に健全であってこそ働く意欲とやる気が出てきます。

ところが、コンビナート企業の職場は、初めからひと