

No.106

# 労働総研

ISSN 0918-7618

## クォーターリー

2017  
夏  
季号

### 特集

## 全労連地方組織の現状と課題

——産別と地方を平等の構成組織とする強みを  
いかに発揮するか

地方組織調査から見えてきた、その特徴と前進方向

地方組織の活動実態と課題について

全労連地方組織の組織拡大・強化の課題

社会運動とローカルセンター

視野を広くもち、地域の仲間との団結で、前進を勝ち取りたい

地域組織の役割と発展方向を考える

地域に根ざす労働運動をめざして

小林 宏康

熊谷 金道

國分 武

東 洋志

越後屋建一

高橋 勝也

佐伯かをり

## RODO SOKEN

編集・発行 労働運動総合研究所

発売 本の泉社

目次

特集

**全労連地方組織の現状と課題**

——産別と地方を平等の構成組織とする強みをいかに発揮するか

地方組織調査から見えてきた、その特徴と前進方向

- 産別との連携問題を中心に…………… 小林 宏康 2
- 地方組織の活動実態と課題について…………… 熊谷 金道 12
- 全労連地方組織の組織拡大・強化の課題
- アンケート、「聞き取り」調査を踏まえて…………… 國分 武 22
- 社会運動とローカルセンター
- 岩手労連における「軍事大国化と構造改革」への対抗…………… 東 洋志 30
- 視野を広くもち、地域の仲間との団結で、前進をかちとりたい…………… 越後屋 建一 40
- 地域組織の役割と発展方向を考える
- 神奈川での私の経験から…………… 高橋 勝也 43
- 地域に根ざす労働運動をめざして…………… 佐伯 かをり 47

---

労働戦線NOW

解雇・賃金・労働時間など労働法制審議の劣化目立つ

- 春闘では33年ぶり大手上回る中小ベア、共謀罪・9条改憲阻止へ共同…………… 青山 悠 50

# 全労連地方組織の現状と課題

——産別と地方を平等の構成組織とする強みをいかに発揮するか

## 地方組織調査から見えてきた、 その特徴と前進方向

産別との連携問題を  
中心に

小林 宏康

### はじめに

本論に先立って、この特集の性格と構成、問題意識について手短に触れる。

労働組合研究部会は2015年末から16年にかけて、全労連の地方組織を対象に2つの調査——47の全組織を対象とするアンケートと11地方組織に対する聞き取りを行った。16年末には報告書を出し、今年1月、9地方組織、1産別の参加を得て、拡大研究部会を開いた。

調査にあたっての主な問題意識は、全国産別と地方組織とを平等の構成組織とする全労連の組織形態が、結成から25年を経た現在、現実にとどのような到達点を築いているかを明らかにするところにあった。

全労連がこうした組織形態をとった理由を『全労連20年史』はこう書いている。〈全労連が、こうした組織形態を選択したのは、要求実現の展望や広範な労働組合の結集にかかわっている。それは、要求実現をめざす全国的で全産業的な統一行動の力をより効果的に発揮するには、全国単産のいわば縦の運動と地方組織の横

の運動を一体に、縦糸と横糸で全国的で強力な面の運動をつくることが重要だからである。いま1つは、多くの労働組合の全労連結集を可能にするためである。地方組織は全労連の下部組織でなく、都道府県別の自主的、独立的組織として、その地域だけに存在している地場の企業別労働組合や全労連未加盟の全国単産の地方組織でも自由に加盟できる組織であり、このことにより、未組織労働者の組織化も大きく前進させうるからである。〉(〈 〉内は引用、要約を含む。以下同じ)

2つの調査と拡大研究部会の討論から見えてきたのは、全国産別と地方組織を平等の構成組織とする組織形態の「強み」を生かし、「地方組織と産別とが一体となった運動(以下時に「産・地一体の運動」と略す)」をつくるという仕事が、いま、ますます重要になっている、ということであった。だが、それは、さほど簡単な仕事ではないことも分かった。

聞き取りや、アンケートの自由記入欄には、全労連や全国産別に対する要望も、率直に、だが抑制された表現で、書かれている。産別側の対応ははかばかしくない。少なくとも地方組織

側はそう感じている。不団結を招くことへの危惧から本音の議論を避ける傾向もみられる。避けられない場合には、議論を深めてより高い次元での団結をつくるというより、「調整」する。地方組織が強求めているのは、地方組織と産別、全労連の役員、活動家の間での、率直で真摯な「交流と討論」の場である。

全労連は「地域運動交流集会」を開いているが、そこでの討議は当面の課題に置かれがちである。産別と地方を平等とする全労連の「強み」を掘り下げ、「産・地一体の運動」をどう作るかをテーマにした全国交流討論集会を、全労連、産別、地方組織が参加しての必要な準備を踏まえて、開催してはどうか、調査を踏まえての提案とさせていただきたい。

私たちはこの特集がその糸口となることを願っている。特集は、この調査に参加した部会メンバーが、2つの調査結果と拡大研究部会での討論を踏まえて、地方組織の役割と前進方向を論じた4つの論文と、拡大研究部会に参加した地方組織役員（OBを含む）による3つの論文で構成されている。

部会メンバーによる論文は、先に記した問題意識を共有し、この調査・研究過程における討議を基にしてはいるが、「部会としての提言」という性格のものではない。その内容はあくまでも執筆者の責任において自由に展開されたものである。

地方組織とその運動は産別の役員・活動家が、その意義を自らの問題としてとらえ、実践することなしには強化されない。だから私たちは、これらの論文を、地方組織の役員・活動家だけでなく、産別の役員・活動家にこそ読んでほしいと考えている。

以上を、特集全体へのまえがきとして、本論に入る。本稿の課題は、調査結果の全体に目配りしつつ、産別と地方組織の、性格と役割、そ

の相互関連を中心に、両者が「どこでどのようにして」一体の運動を前進させることができるのかを考えるとところにある。

## 1 地方組織は産別のより積極的な関心と参加を切望している

### (1) 産別と地方を平等の構成組織とする 全労連の組織形態とその現実

まず全労連の基本文書でこの問題がどう記述されているか確かめておこう。

[行動綱領] 〈私たちの全労連は、産業別の全国的労働組合（産業別全国組合）と地域的に労働組合を結集した都道府県単位の地方組織（都道府県別組合）で構成され、産業別のたたかいと地域のたたかいを結合して全国的な運動を展開します。〉

[規約第3条 構成と加盟単位] 〈この規約に賛同し、規約の定めにより加盟を承認された産業別全国組合および都道府県別組合で構成する。〉

[第6条 権利] 〈加盟組合の地位と権利はすべてこの規約のもとに平等である。〉

調査によって明らかになったのは、地方組織がこの平等原理にもとづく組織形態を支持していること、しかし現実の組織と運動には「平等とは言えない」部分が少なからずあると感じていることである。これは、全労連が結成17年後の組織政策で認めた次の現実と裏腹の問題であろう。〈全労連は、日本のナショナルセンターとしては初めて、単産と地方組織を対等平等の加盟単位として結成された。しかし、現実的に組織体制や財政の中軸を担っているのは単産である。〉（「21世紀の新しい労働組合づくりをめざして」第22回定期大会第4号議案「全労連組織拡大強化・中期計画案」）。

全労連会費は産別88円、地方組織7円、財

政における産別中軸は説明を要しない。だがそれは、産別に比べても地方に薄い組合費配分に起因する不可避の措置であり、それでもなお組合資源（主に「ヒトとカネ」）の配分は産別と平等ではない。最も厚いのは企業・職場の単組であり、次いで産別に厚く、地方・地域に薄い。調査からは、多くの地方組織が「より地方に厚い配分」を望んでいることが分かる。

組織体制上の「産別中軸」（地方・地域組織の位置）に関しては、次の指摘が端的である。〈しばしば「産別の職場」という表現を見たり聞いたりするが「職場」は「産別だけの職場」なのか、（略）「職場」は単産と地域に双方に入っているのだから。〉〈地区労連からも職場に入れるような形態を考え、連携を強化する必要がある。〉こんな指摘もあった。〈一般論としては、単産にはどうしても『エゴ』がでてくるのかな、という思いがある。〉ここには、産別における「産別中軸」主義の根深さが、意識してそれと向き合うことなしには克服できないものとして、とらえられている。

地方労連の多くが、「産別と地方が一体となった運動」を前進させるためには、「産別中軸」の現実を「改革」する必要があると感じている。全労連はどうか。改善する意図を持ち、施策を講じていることは確かだが、この政策も「産別中軸」体制それ自体の改革には言及していない。産別はどうだろう。2012年当部会が行った「単産機能の現実と課題」調査（以下「単産調査」と略す）にはこの点に関わる問いはなく、財政に限らず「産別が地方組織をどう見ているか」を知る資料を筆者は持たない。

省みてこう思う。筆者は50年以上、総評全金—全労連JMIU（現在はJMITU）中央本部の専従だった。地方組織の運動に直接関わったことはない。だが、いずれも中小企業労

働者を多く組織し、それ故に地方・地域の共闘・共闘組織を重視する労働組合だったから、その重要性は理解しているつもりだった。全労連の組織形態は支持していた。だが、全労連の組織形態が持つ意味を、自分の所属産別、全労連全体の問題として考えたことはなかった。私自身に、それとは意識せず、「産別中軸」主義があったかもしれない。先に提案した『「産・地一体の運動」を考える全国討論集会』は、ここに踏み込んで議論できる場であって欲しい。

## （2）地方組織は産別をどうとらえ、何を要望しているか

調査結果から、地方組織の「産別」に対する見方、要望をいま少し紹介する。多くの地方組織は、産別の問題に手一杯で、地方・地域にまで手が回らない「産別の事情」をよく「理解」している。そのうえで、まずなによりも、産別に地方・地域組織とその運動に対する関心と理解を求めている。調査には地方組織が産別側の「無関心・無理解」にいたく苛立ちも垣間見える。〈産別幹部との交流はほとんどない。大会で名刺を交換する程度〉〈大会に呼ばれ最後まで居たいと思っても「所用があるのでお帰りになります」と退席をうながされる〉など。無関心な相手とは連携したくてもしょうがない。信頼関係が弱ければ何も始まらない。

地方・地域組織の多くは、産別の地方・地域組織であり、産別加入の単組（産別の支部・分会）である。その協力と参加なしには大衆的な行動は組織できない。①全労連に加盟しながら地方・地域組織（特に地域で目立つ）に未加盟の産別組織・単組の加盟促進、②地方・地域組織の運営や、地方・地域が主導する活動・運動への産別地方組織、単組のより積極的な参加・協力の2点が、その主な内容である。

こうした状況を変えようと地方・地域組織の側から産別側に働きかける際に生じるのが、既述の「産別の職場」という壁——地方・地域組織の加盟組合であっても、産別の了解なしには、指示や指導はもとより要請や援助に入ることもできない（難しい）という問題である。これも自分を省みて言うのだが、産別の側にすれば「指導や援助」が二元化し、一貫しないことへの危惧があるのだろう。だが課題や方針が異なる組織間の問題ではない。具体的に考えれば産別が「了解を拒む」場面はそう多くはないはずだ。もしあれば、そこは率直に話し合えばよい。現に地域組織による単組回りはすでに行われている。地方・地域組織が「産別の職場」に入る機会を増やすことは絶対に必要であり、地方組織の強化だけでなく産別の強化にもなる。

拡大研究会でのエピソードである。連合の地域協議会に関する調査報告書から「無3Kオールマイティ組織」という言葉を紹介した。簡単に言えば3つのK、構成組織に対する権限、構成組織の地域組織に対する関心、活動に必要な金が無いのに、活動領域は限りなく広くオールマイティ組織であることを求められる、の意味である。最初の2Kについては〈全労連は連合よりはまだましかも〉の声もあったが、共感の笑いが起こった。なおこの報告については、以下のサイトで全文を読むことができる。

[http://rengo-soken.or.jp/report.db/file/1284361037\\_a.pdf](http://rengo-soken.or.jp/report.db/file/1284361037_a.pdf)

## 2 産別・地方一体の運動はどこまで来たか。前進と後退、その要因と課題

### (1) 産別・地方一体の運動の到達点——組織拡大の「総がかり作戦」、最賃・公契約

次に産別・地方を一体とした運動の到達点に

ついて全体としてなにが言えるかを考える。

前進面では、未組織の組織化運動における「総がかり作戦」の広がりが目についた。医療、福祉・介護、公務・公共関連（指定管理者事業所）が主な対象とされ、地方・地域労連とこれら業種を組織対象とする関連産別との「総がかり作戦」が進められ、三桁規模の労働者となつがるころまで来ており、進んだところでは組織化も進みつつある。これら労働者の劣悪な処遇は社会問題化し、政府や自治体も改善策を迫られている。例えば春闘で、これら労働者の大幅賃上げと雇用の安定をめざす「総がかり闘争」が大きく広がり、労働組合による成果が目に見えるようになれば、組織化における飛躍的前進も夢ではない。こうした取り組みは以前からあったが、全労連が旗を振ることで急速に広がった。組織化に伴う「受け皿」や中小零細の多い事業者対策などの問題でも地域の実情に即した解決策が工夫されている。

「総がかり」を合言葉に、ここでの経験・教訓を、他の分野での地方・産別一体の運動へと、生かし広げることも可能なはずである。

法定最低賃金の引き上げ闘争や公契約の適正化運動、住民要求を掘り起こし自治体の実現を迫る運動などでも、地方・地域組織と関連産別の一体化した運動が成果を上げている。最賃闘争では30地方が審議会で意見表明を行うところまではきた。産別では、最賃闘争では生協労連など非正規問題に敏感な産別・労組、公契約適正化では建設、印刷、自治体、一般などの産別・労組が中心になっている。

だが、これらの運動、特に最賃闘争は、本来、関連産別だけでなく、当面強弱は残っても、すべての産別・労組が参加する運動に広げうる性格のものである。最低賃金闘争の新たな展開は現にその可能性を大きく広げつつある。

## (2) 春闘の統一行動では後退も

### 政治課題では職場からの参加が課題

残念ながら、停滞・後退と言わざるを得ない運動領域も目についた。最も気になったのは、春闘ヤマ場の全国統一行動日における地方・地域のとりくみである。ストや大衆行動の規模や集中度で見ても「地・産一体の運動」という点で見ても、明らかに後退している。聞き取りやアンケートの自由記入欄には、〈ヤマ場の「50万人統一行動」といっても、地域ではその姿が見えない。〉〈かつては大型バス3台でストに入る組合を支援に回る行動や、大衆的な決起集会・デモをやったが、年々後退している。〉〈ここ10年、回答速報などの交流・情報交換もできていない。〉などの記述が多くあった。

指摘されているのは、その柱となる産別の統一賃金闘争の弱まり（ストや集会・デモなど大衆行動の後退）と分散化（ヤマ場がばらばら）であるが、地方組織側の春闘ヤマ場の行動設定にも、現実の追認とも言うべき後退が見られる。ヤマ場の全国統一行動日だけの問題ではない。全国的統一賃金闘争としての賃金春闘の後退はかなり深刻である。

国民春闘の諸課題、社会的政治的諸課題に対するとりくみではどうか。この分野は、全労連—地方組織の運動では春闘時のとりくみに匹敵する大きな部分を占める。地方・地域組織はこれらの課題を追求するためのさまざまな共闘組織の事務局的（下支えの）役割を担っている。9条を壊す戦争法に反対する市民と野党の共同で、地方・地域の役員・活動家が果たした役割は大きく、全労連の社会的評価は高まった。しかし、組合員・労働者の組織的参加という視点から見れば、単組・職場レベルでのとりくみは弱かった。それ自体大きな問題だが、国会周辺

や地方・地域の街頭で生じた前向きの変化がなかなか職場に伝わらない、職場の変化に連動しないという点で、さらに重大な問題を含んでいる。一昔前なら「ストで闘う」事態である。「ストを含む統一行動」の方針提起はあり、若干の産別・単組が短時間ストに入ったが、そこまではきた。ストが打てないので平日昼間の大衆的規模での行動は困難になっている。

## (3) 前進・後退は、どこで、なぜ生じたか

### —見えてくる3つの問題

「産・地一体の運動」における前進・後退が、どこで、どのようにして生じているかを観察すると、その障害となる3つの問題が見えてくる。

1つは産別と地域組織とでは主な課題やとりくみの重点に「ずれ」があることである。大まかに言って、産別のとりくみが使用者に対する経済闘争にシフトしているのに対し、地方組織のとりくみは、国や自治体に対する政策・制度闘争、平和や民主主義など政治課題にシフトしている。この「ずれ」をどうとらえ、産別と地方組織の関係をどう考えるかが問題となる。

2つには、全労連における構成産別の偏りが地方組織では増幅して表れるという問題である。公務産別は10万人をこえほぼ全地方にあるが、民間産別はその過半数が1万人以下の産別であり、地方へ行くと産別機能を欠く（あるいは空白の）組織も目立つ。調査にも〈春闘といっても民間が弱く盛り上がらない〉現実などとして現れているが、「すべての労働者を代表する」全労連運動の基本にかかわる問題である。

3つ目に、全労連は、組織する組合員数の割にはストの件数や参加人数、集会やデモの参加人数など「闘う力(端的には「ストを打てる力」)」は大きかった。そこに陰りが生じている。団塊世代の退職で「活動家」のいない職場が増えた。

これらの要素が組み合わさって前進の力になったり、後退の要因になったりしている。

#### 〈前進の経験を全体に広げるための課題〉

まず前進面を見る。組織化運動における総がかり作戦は、介護など多くの地方に関連産別がある産業・職種で前進している。全体の運動にしてゆこうとまず問題となるのは、加盟産別はあるが組織が小さい産業・職種でどう「総がかり体制」をつくるかである。ここでは他産別の支援、産別の枠を越えた協力態勢が不可欠になる。さらに、前記の2と関わる加盟産別がない業種・職種の課題がある。全労連未加盟労組を組織できる地方・地域組織の「強み」をどう生かすか、現に多くの産別が持っている、一般労働組合的機能、ローカル・ユニオン、産別の個人加入組織の強化が課題となる。そこを押さえた「産・地一体」の議論が重要であろう。

公契約適正化運動の前進には、全労連未加盟の建設関連産別が、多くの地方組織では加盟組織であることが幸いしている。この取り組みを全地方・全単産一体の取り組みにしてゆくには「地域における賃金底上げ（「地場の賃金相場」引き上げ）」が、直接には関係しない産業・職種にも波及することが、より多くの産別にも共有されねばならない。そもそも特定産業・職種の問題ではない「最賃制闘争」への積極参加が一部にとどまるのは、非正規労働者の要求闘争に対する産別の運動が一部を除き弱いためだと、地方組織は指摘する。この問題提起に産別はどう応えるのか。なお底上げは使用者に対する闘いでも重視されるべき課題である。そこを踏まえての、率直で本音の議論が必要だろう。

これら前進面においても、広範な組合員の参加する運動にはなっていない。ここに浮かび上がるのは、闘う労働組合にも及び始めた「闘う力」の後退である。

#### (4) 地方と産別が一体となった「闘う春闘」の再構築へ、何から始めるか

次に、停滞・後退面だが、使用者に対する全国統一闘争としての春闘、国民的要求での政策制度闘争、平和・民主主義、政治革新などの、いずれにおいても「闘う力」の回復が最重要の課題であることについては多くを述べる必要はないだろう。ここでは主に産別と地方組織のとりくみに見られる「ずれ」の視点から、春闘における停滞・後退の問題を考えてみたい。

春闘ヤマ場の全国的統一行動の後退は、その柱である産別の側に生まれ、地方・地域の側に及んだ。後退は、産別の方針が変わったからではなく、その方針を実践する力が単組・職場で弱まり失われたためである。単産調査には「統一闘争を強めるうえで今重視している課題（複数選択）」の問いがあるが、産別が「特に重視している課題（3択）」に選んだベストスリーは、多い順に「全組合員の行動参加」「すべての組織が要求を出す」「統一行動日への集中」であった。ちなみに「地域春闘への結集」を重要課題に選んだ産別は多かったが、「特に重要」としたのは自治労連だけである。

地方労連の側はどうか。今回の調査から対応は2分されつつあるように見える。1つの方向は、本来産別の責任領域と見られるこの問題を、産別任せにせず「産別の職場」に積極的に関与し、地方・地域から全国的統一賃金闘争の再構築を図ろうとする対応である。いま1つの方向は、全労連の民間産別に相場形成の力はないとし、あるいは4割近くを占める非正規労働者への影響力を理由に、底上げの政策・制度要求を柱に据えるべきだ、とする。

底上げの政策制度闘争の重視には賛成だが、こうした方向が使用者に対する全国的統一賃金

闘争の軽視に傾き、政策制度闘争を大衆的に闘う力をも弱める結果になることを危惧する。「闘う力」の回復には、組織の強化を直接の課題とするとりくみと合わせて、対使用者闘争の領域で（大きくは春闘、身近には職場の問題解決）、職場・地域の組合員、労働者が労働組合の力を実感できる成果をあげ続けることが、決定的に重要だと考えるからである。同じ理由から、地方労連の間に、産別の責任領域に「越境関与」してでも職場・単組のレベルから「闘う力」の再構築を図ろうとするとりくみが広がることを強く支持する。産別は力不足を地方・地域の助けで補うことにもっと積極的であるべきだ。

ある地方組織は「地区労」の役割を重視し、そこに春闘要求書を持ち寄って議論した。産別の提起に応え産業・職種の違いを越えた仕事と暮らしの交流会を開いた地域労連もある。多様な創意が地域にはある。全労連未加盟労組を組織している「強み」を活かし、国民春闘共闘のレベルで、中央、地方、産別がそれらの経験をもちより本音の議論ができる場を、地域から全国段階へ積み上げる必要を強調したい。

〈政治課題は重要だが、労働組合固有の課題にもっとウェイトを置きたい〉

聞き取りや自由記入欄には、政治課題に追われて〈本来の労働組合の独自課題に十分に取り組めないときがある〉といった意見が多くあった。組合員・労働者の誰もが関心を持つこの分野でのとりくみが弱まれば、労働組合の魅力は薄れる。だから〈政治課題のとりくみの割合が高くなりがちだが、労働組合固有の課題（賃金・雇用・組織の拡大）でのウェイトを高めていく必要がある〉。こんな報告もあった。ある拠点単産で、大会代議員が戦争法必要論を述べた。〈現場で困っていることに真剣に取り組む必要がある。平和だけではすべる〉〈春闘方針は賃

上げから入った。戦争法は重視するが労働者に切実な暮らしと経済要求から出発する〉など。

地方組織の間にこうし動きが広がりつつあるのは、次のような問題意識があるからだろう。

—政治課題で手を抜ける情勢ではない。抜くつもりもない。戦争法廃止・明文改憲阻止の闘いを幾倍にも広げるには、①職場組合員の多数が参加する闘い、「ストの打てる態勢」をつくること、②「貧困と格差」に対する闘いと結合し、「明日の雇用と暮らしで目いっぱい」の人々と結びつくことが必要だ。そのためには、〈現場で困っていることに真剣に取り組む必要がある。平和だけではすべる〉。同感である。

実際の運動場面では、さしあたり産別の地方組織非専従役員が政治課題により多く時間を割くことが必要だろう。同時に、労働組合の経済闘争と政治闘争、それぞれの性格・発展の道筋と両者の関係に対する認識を深めることが欠かせない。これは研究サイドの課題でもある。

#### (5) 待ったなしの課題、「ヒトとカネ」「組織の拡大・強化」をめぐる

拡大強化（強化拡大）とセットにされがちだが、拡大と強化は、密接に関連するとはいえ、それぞれ独自の追求を必要とする課題である。「ヒトとカネ」に直結し、数値目標を立て追求しやすい拡大が優先されがちだが、職場における組合活動の弱まりを考えると、「強化」の課題それ自体をもっと重視する必要があると考える。組織強化のカギは、端的には職場により多くの活動家をつくることである。専従活動家は、現状、年金で暮らすOG・OBに多くを頼るしかないが、雇用延長や世代交代がらみで新たな困難があり、一層の努力・工夫が求められている。だが、ここで強調したいのは、職場で仕事をしながら組合活動に携わる現役活動家をつくり増

やすことが決定的に重要なことである。そうとらえれば強化の課題も数値目標を立てての追求が可能となる。全労連の組織拡大強化新4か年計画では10人に1人を目安に組織建設委員の選出が提起されている。産・地一体の運動を強めるには「地域担当の活動家」も必要だろう。

活動家づくりは、中期的視野で拡大を追求する保障であるとともに、「ヒトとカネ」の悩みを解決する現状のもとでも実現可能なりくみである。問題は、活動家のいない職場が増えつつあることだ。だが産別や地方・地域にはまだ活動家がいる。産別でも地域でも可能なところが職場・単組に入り、その活動を援助し活動家を育てる。そう割り切るべきだと考える。

ヒトとカネ、特にカネの問題は、地方・地域、特に地域の運動を強めるうえでの最大のネックとなっている。地方組織が使えるカネを増やすには、組織の拡大を別にすれば、会費を上げるかカンパを募るか、実際的にはこの2つの方法しかない。大阪労連は3年がかりの議論で40円上げた。地方の活動の意義を産別役員に納得させる粘り強い努力あったはずである。その過程にも意味がある。1口〇〇円の任意カンパを募る。カンパしてくれる人、幾口も応じてくれる人を増やす。それは地方・地域運動への認識を高める活動でもある。組合員の労働組合に対する意識の高低、それを反映し、また高めるのがカンパである。総評は、中小・非正規の未組織労働者の組織化に本腰を入れた1956年、1人10円のカンパを提起し、3円の義務カンパで90人のオルグを全国に配置した、59年には1人45円のカンパで300人を配置した。2016年の地域最賃の加重平均は日額換算で6,404円、1960年の日雇労働者の賃金・全国平均1人494円の13.6倍になる。これで換算すると45円は今の612円になる。会費値上げにせよ、カンパ

にせよもっと大胆に、何年かけてでもやり抜く構えで提起することが大事なのではないか。

### 3 総評における地方・地域組織の到達点を踏まえ、その役割を考える

地方・地域の組合組織と運動は、敗戦後の労働組合運動の再建の動きとともに生まれ、闘う労働運動の前進とともに発展し大きな役割を果たしてきた。ここでは総評労働運動における到達点を要約紹介し、産別と地方組織を平等の構成組織とする全労連運動の「強み」について考えてみたい。(なお以下の記述には、筆者の力不足に加え次の弱点がある。①資料を主に『総評四十年史』の「課題史④地域労働運動の歴史」に頼り、原資料にあたっていない。②労働戦線の再編がらみで複雑さをます80年代以降の地域運動については扱っていない。)

総評は全国産別の連合体として発足し、地方組織は大会に出席し発言する権利はあったが議決権は持たなかった。この点は総評解散に至るまで変わらない。だが、総評労働運動における地方・地域の運動に見るべきものがなかったわけではない。むしろその逆である。

1950年代末、総評は、中小企業労働者をはじめとする未組織労働者の組織化に力を注ぐが、その主な担い手は地評・地区労であった。60年代後半、金属・化学などの大企業労組とその産別の右傾化が進む中で、地評・地区労は、中小労組を多く組織する民間単産、公労協、交運共闘などと連携して春闘を前進させ、闘う総評労働運動を守り発展させる担い手として大きな役割を果たす。15大要求を掲げた70年春闘から73年の年金スト、74年の国民春闘へと、大幅賃上げ闘争と結合し国民的生活・制度闘争の

推進を重視する国民春闘路線が形成・発展する。右傾化の流れがさらに広がるなかで、この路線を〈最も忠実に具体化しようとした〉のが地域春闘であり、地評・地区労であった。

60年代、総評は3回にわたり地区労研究集会を開くが、この時期の総評は、地区労を〈一定の地域（主に郡・市）の労組を構成単位とする共闘組織〉と定義し、その課題として、①加盟組合、未加盟組合との交流、提携、相互支援、共闘の拡大。②中小企業労働者、臨時工・日雇い・季節工、失業者の組織化と闘争の発展。③農民、勤労諸階層との提携強化、政治諸課題の解決——の3つをあげた。産別と地方・地域組織の関係については、産業別組織を基本組織とし、地域共闘組織（地評・地区労）は、その闘いを横断的に支える補完的な組織とした。同時に、補完的とは〈単なる補助機関〉ではなく、〈地域内の連帯を通して、企業内に閉じ込められやすい日本の労働組合の弱点を克服するためにも有効な組織（中略）、不可欠な組織〉であるととらえた。

70年代、地方・地域組織の位置づけは格段に高まる。73年の「地評・地区労運動強化のための全国集会」は、地評・地区労の要求闘争課題として、①賃金・労働諸条件の改善闘争、②最賃、時短、スト権や年金、住宅、減税などの政策・制度要求、③反戦・平和をはじめとする政治的諸課題の追求—を提起し、②のとりくみを通じて〈社会的交渉力の形成と確立、その波及力を拡大すること〉、その手段としての〈地域ストの検討〉を提起した。76年の運動方針は、「地域共闘強化との関係で、（単産の持つ—筆者注）指令、指示、スト権の移譲、処分と財政問題などについて、本格的な検討を加えることが緊急の課題」だと指摘する。地域ストは政策・制度要求と単産・単組の賃金・労働条件要求な

どと結合して闘われ、75秋闘3地方、76春闘東北ブロックほか17道府県、77春闘37道府県と発展する。地域最賃の早期改定諮問の確約、雇用対策、県民要求の実現などの成果も見られた。地域闘争の前進を反映して産別の補完的役割に加え「地域共闘の独自性・自律的闘争の推進」が確認され、70年代末には産業別統一闘争と地域共闘は「総評労働運動における闘争態勢の2つの環」とする見方が出てくる。「2つの環」であれば両者の関係は「平等」である。だが、こうした問題提起は〈絶えず討議にのぼりながら明確な決着に至らなかった。〉80年総評は右翼再編の流れに屈服し89年解散に至る。

#### 〈総評地域運動の到達をどう引き継ぐか〉

総評労働運動の積極的伝統を引き継いだのは、ナショナルセンターでは、後継の「連合」ではなく全労連であった。「決着をつける」のは私たちの仕事となった。全労連は、産別と地方・地域組織を「平等の構成組織」とすることで、この仕事を始めた。だがそれだけで、産別を「基本組織」、地方を「補完組織」とする認識や組織・運動の現実が変わるわけではない。そうした固定的な見方はやめる。運動の領域や課題に即して、組織と運動を強め拡大する必要という視点から、産別と地方・地域の役割、連携・連帯の在り方を考える。そこから始めるしかないのではないか。あえて「基本」と「補完」の視点で見ると、それは運動領域や課題、主体の側の状況により、産別であったり地方組織であったりする。その際、忘れてはならないのは、「基本・補完」は「主・従」の関係ではなく、「対等・平等」の関係だということである。

総評は地方・地域組織を「すべての労働者を構造的に代表する」視点から重視し、また「企業主義の克服に不可欠の組織」とした。全労連の構成組織には、民間が小さく空白産業も多い

など、一層の偏りがある。「闘う力」が弱まれば「企業主義」は鎌首を持ち上げる。いずれも、意識的に追求すべき課題であろう。

企業主義の克服は、企業を越えた横断的な団結体である産別と地方組織、その組織と運動を強化するための、階級的イニシアティブにもとづく不断の闘いを必要とする課題である。これらと切り離された単組（企業別組織）内での努力には限界がある。企業別組合の産別と地方組織、その双方への組織化は、企業主義克服の絶対的条件であり、起点である。産別による加盟単組の地方・地域組織への結集推進はこの意味からも重要である。同様に、地方組織には加盟単組の産別結集推進が課題となる。

## むすびにかえて

冒頭に紹介した全労連の組織方針の〈組織体制や財政の中軸を担っている〉現実に関する指摘は、産別、特に民間の拡大強化が「産・地一体」の全労連運動前進にとって、最大の組織的課題であるとする文脈でのものである。この文書は、産別、地方組織の拡大目標と合わせて、組織改革の課題を産別に提起した。〈「大産別」を視野に入れた（中略）類似産業の単産統合〉、非正規労働者の組織化に対応する〈産別規約の見直しや「個人加盟労組の確立」〉など。

今回の調査は、地方・地域レベルでみると民間中小産別の弱体化が全国レベルで考える以上に深刻であることを浮き彫りにした。複数の地方で中小産別の事務所を集中するとりくみが見られる。実務を軽減し、産別が現有する組合資源を職場・単組の強化により多く集中できる状況づくりが目的である。産別間の関係強化にも有効であろう。同じ産業・職種の労働者が複数産別に分散している問題もある。「単産統合」

の提起をより広くとらえ、地方・地域における多様な形態の「産別間の力合わせ」を、統合を含めて追求する必要があると考える。

地域組織—ローカル・ユニオンの調査も視野にあったが、手がまわらなかった。だが、これらに関する自由記入欄には、産別への要望が多くみられた。全労連方針のあいまいさの指摘もあった。産別と地方の意見の違いもうかがわれるが、今は立ち入らない。ここで問題にしたいのは、産別の「規約改正」や「個人加入労組の確立」が地域レベルに及んでおらず、産別の組織化運動に、職場の未加入者への働きかけはあっても地域へ打って出る運動が弱く、それが、この問題での産別と地方組織間の前向きの議論を妨げてはいないかということである。既存の単組・職場における組織の拡大・強化と地域の未組織職場、非正規労働者の組織化とは、「あれかこれか」ではなく「車の両輪」的關係にある課題である。そこをふまえた「産・地一体」のとりくみが必要なのだと思う。

最後に、これは調査に先立つ文献研究で分かったことだが、「〇〇地評（地区労）△△年史」の類は多いが、地方・地域の労働組合・労働運動に関する先行研究は、国の内外を問わず手薄なようである。研究者の間にも地方・地域の労働運動に関する軽視があったのではないかな。もちろん筆者の不勉強による見落としもあろう、ご教示いただければ幸いである。アメリカ、ドイツ、フランス、イタリアの地方・地域組織をテーマに数回研究会をもった。有益な知見をえたが、この特集にそれを反映することはできなかった。今後の課題としたい。

（こばやし ひろやす・労働総研理事、労働組合研究部会）

# 地方組織の活動実態と 課題について

熊谷 金道

地方組織は、春闘や最賃闘争、地方独自の制度・政策要求、国民的諸課題などの運動を通じてそれぞれの地方における労働組合のローカルセンターとして役割を發揮し、奮闘している。

本調査ではその活動実態などを以下の項目で調査をすると同時に、地方組織での運動を通じての悩みや課題、全労連への要望なども地方組織の役員から自由に記入して貰った。

## 1 春闘にどう取り組んでいるか

### (1) 地方の「春闘共闘」結成と運営等について

国民春闘共闘委員会の「地方版」ともいうべき地方春闘共闘が結成されているのは47地方組織のうち38地方と多くの地方で春闘をたたかうための共闘組織がつくられている。

そのうち、20地方は国民春闘共闘委員会傘下組織の地方組織のみにより構成されているが、25地方では地場企業の労働組合や地方の独立組織など国民春闘共闘委員会傘下組織以外の労働組合も参加する共闘組織として結成されている。そして、その労働組合数は「1～4組織」が17地方で、「5組織以上」あるが5地方、「不明」が3地方で、その組織人員では「100人未満」が3地方、「100～500人未満」が6地方、「500～2000人未満」が5地方、「2000人以上」が5地方、「不明」が6地方とされている。  
(注) 春闘共闘結成の地方が38なのに、その内

訳について20+25で45地方が回答しているのは、地方労連の構成組織と勘違いした回答が含まれている可能性がある。

地方春闘共闘の機関会議を地方(労連)組織の機関会議とは「別に行っている」のは32地方と多数を占め、地方春闘共闘の多くが地方(労連)から独立した組織として確立されていることを明らかにしている。その会議開催数は年間で「1～6回」が27地方と圧倒的多数を占め、「7～10回」が4地方、「11回以上」が3地方、「不明」が13地方となっている。また、地方組織の会議と「ごっちゃになっている」との回答が8地方(無回答7地方)あり、その運営については改善の余地があると思われる。

国民春闘共闘委員会の総会や単産・地方代表者会議などの全国会議に「参加している」地方春闘共闘は28地方に留まり、「参加していない」が18地方組織にも及んでいるが、その主要な理由は財政問題の厳しさの反映と思われる。

### (2) 国民春闘共闘委員会の提起する運動の一翼を担って

国民春闘共闘委員会が実施している「春闘アンケート」については、「独自課題を付加してとりくんでいる」3地方組織を含め、24の地方組織でとりくまれているが、これは国民春闘共闘委員会傘下組織以外の労働組合を含めた地方春闘共闘の結成が25地方となっていること

とほぼ重なっている。また、とりくまれているアンケートの配布対象は、「組合員比で50%未満」が8地方、「50%以上」が5地方、「不明」が11地方で、「組合員以外にもアンケートを配布している」のは13地方との回答が寄せられている。そのアンケートの回収率については「50%未満」が9地方、「50%以上」が2地方、「不明（未集約）」が13地方となっている。

春闘アンケートは、労働者の生活実態や賃上げ要求などを把握する運動としてとりくまれているが、それは同時にアンケートを通じて個々の労働者が春闘に直接参加することを意味しており、組織活動としても職場や地域で組合員はもとより労組未加入者や未組織労働者、非正規労働者をも視野にその大規模な集約をめざすことは春闘の活性化にとって重要になっている。

国民春闘共闘委員会や全労連が提起する「春闘山場」などの全国統一行動日に、「地方組織として決起集会やストライキ激励行動など統一行動を組織している」のは34地方組織で、6地方が「提起しているが行えていない」、2地方が「組織していない」と回答、5地方が全国統一行動日とは別に「地方独自の統一行動日を設定」していると回答している。

統一行動への労働者の参加数などは調査していないが、これらの結果は多くの地方において全国統一行動の成功に向けてなんらかのとりくみを行っていることを明らかにしている。しかし、「行えていない」「組織していない」地方組織が8地方もあることはその理由の解明と克服が今後の課題である。また、「地方独自に統一行動日を設定している」地方組織が5地方あるが、これが全国統一行動日に「プラス」しての行動なのか、まったく別なのかは今回のアンケート調査では不明である。

また、春闘の具体的な展開に関連しては地方

組織が多くの悩みや課題を抱えていることが別記で紹介している「自由記入欄」への意見で明らかにされている。

### (3) 地方春闘共闘としての要求闘争

地方組織の春闘要求については、①構成組織の経営者に賃上げなどの統一要求を提出、交渉・懇談しているのは8地方組織に留まり、②春闘共闘加盟組織以外の企業にも要求書を提出、交渉・懇談しているのは2地方組織のみである。しかし、③地方の経営者団体に賃金・労働条件に関わる要求を提出、交渉・懇談しているのは26地方、④地方自治体に対して地方独自の課題の提起や要求を提出、要請・懇談しているのは23地方に及んでいる。ただ、こうしたとりくみをまったく「行っていない」という回答も7地方組織から寄せられている。このほか、地域独自の統一行動や地域総行動を行っている地方組織は29地方に及んでいるが、地域独自に産別統一行動の集中日を設定しているのは2地方組織に留まっている。

これらの結果は、地方の経営者団体や地方自治体等には半数前後の地方春闘共闘や地方労連が要求提出等の行動を行っているものの、加盟組織と労使関係にあり賃金等の交渉に直接影響力を持っている対個別企業等への要求提出や交渉参加等はほとんど追求されていず、単産任せになっていることを明らかにしている。

また、春闘時に企業や経営者団体、地方自治体などのいずれにも要求行動を行っていない地方組織も7地方にある。膨大な未組織労働者が存在し、全労連や連合などのナショナルセンター未加盟の多くの中立労働組合も存在している地方・地域からの賃金の底上げを前進させるためにも、全労連が提起している「統一要求書」なども活用しながら、経営者団体や個別企業に

も影響力の持てる地方・地域春闘の運動強化の追求が求められている。

#### (4)春闘の前進に向けてのとりくみ

春闘学習会や春闘交流集会は「開催していない」2地方組織を除き、45地方で取り組まれているが、開催の形態としては「泊まり込み」が12地方、「土曜、日曜など」が24地方を占め、「平日の夜など」が9地方組織となっている。また、25地方組織が春闘期に回答状況などについてニュース・速報を発行、未組織労働者や市民向けの宣伝は46地方組織で行われている。

春闘時の地方組織の特徴的なとりくみとしてアンケートに記載された26地方組織からの意見のうち、今後の運動に参考となると思われるのは以下のとおりである。

- \* 中立労組へ懇談の要請や春闘の回答額などの調査。春闘共闘への参加労組の拡大。
- \* 毎年1月に泊まり込みで春闘討論集会を開催。ここでの学習・交流が春闘及び年間の活動の力になっていると考えている。
- \* 目に見えて音が聞こえる春闘宣伝を重視。1～4月にかけて月2回の昼宣伝を予定。
- \* 全県の市町村長との懇談、議会陳情（80%の採択率）、経済5団体との懇談。
- \* 産別対角線交渉や要請、懇談などをとりくんでいる。大企業への要請行動。
- \* 民間部会を軸に要求提出後や回答後にも経営者要請行動をおこなっている。
- \* 経営4団体への要求・懇談、交渉団を編成して全ての職場に統一要求書提出と回答確約交渉や懇談を行っている。統一行動日にもスト支援の激励行動など展開。
- \* 半数の組合員が10枚のビラ配布を提起している。

春闘をたたかううえでの地方での悩みや今後の課題として指摘された19地方組織からの意見の主なものは以下のとおりである。

- \* 組織内労組の春闘回答の経過が報告されない。中立労組からの懇談受諾が少ない。
- \* 組合員の参加人数が次第に減少してきている。
- \* 単産中心主義から脱却できない。民間労組が少なく、賃金闘争が盛り上がらない。
- \* 限られた産別でストや集会を行っているだけで、産別内でも限られた職場での行動となっている。
- \* 全国統一行動として山場の行動が提起されているが地方にはその実態はない。
- \* 体制の問題で組織運営が厳しく地方組織との切り分けた対応が難しい実態。
- \* 共同できそうな中立・未加盟組合もあるが、訪問し、共同を呼びかけるに至っていない。
- \* 春闘共闘に加盟組合以外の参加を広げ、参加できない場合でも情報交流だけでもできる関係を広げ、ニュースも発行できるようにしたい。
- \* 単産は県労連に加盟しているが、単組が地域労連に加盟していない状況が広がっていることの打開。

地方における春闘については、地域独自に統一行動や地域総行動、産別統一行動の集中日を設定しているなど積極的な運動を展開している地方組織がある反面、一部には学習会・討論集会も開催せず、要求提出行動や地域での宣伝行動も行っていない地方組織もあるなど、そのとりくみには大きなアンバラが見受けられる。春闘で要求書を提出できない職場組織も少なくなく、ストライキを実施する労働組合の減少など

表1 最賃闘争での具体的とりくみ（地方組織数）

最賃引上げを労働局に要求している	45
地方経営者団体などに要求・懇談している	29
最賃審議委員への要請・懇談を行っている	19
審議会で意見表明を行っている	30
審議会の傍聴を行っている	41
最賃引上げ額に対し、行政不服審査を行っている	26
最低賃金審議委員会への任命を要求している	42
自治体に「最賃以下」の労働者を使用しないよう働きかけ	15
地方のマスコミに最賃闘争を報道するよう働きかけ	17
パート「時給」を調べ、最賃との比較などをピラ宣伝	8
駅頭などで最賃の必要性・重要性を宣伝している	42
労働局に向けデモやハンストなど目立つ行動をしている	17

春闘の戦闘性が後退しているもとの、地方・地域から「目に見え、音に聞こえる」運動を重視し、地方・地域から追求していくことは春闘をたたかう労働者を激励し、広範な未組織労働者に労働組合への結集を呼びかけていくうえでも極めて重要になっている。

## 2 地域最賃、公契約条例に関わる地方でのとりくみ

全労連は賃金闘争とも結合して「社会的賃金闘争」として最賃闘争や公契約条例制定の運動を重視しているが、地方ではそれがどのように展開されているのか、今回の調査では以下のような実態が明らかにされている。

### (1) 最低賃金闘争の具体的展開について

表1は、多くの地方が最賃闘争として何らかの行動をとりくんでいるが、そのとりくみには大きなアンバラがあることを明らかにしている。

今後の最賃闘争の発展に向けて最賃審議委員への直接的な要請・懇談や不満な引き上げ額に

対する行政不服審査などを重視すると同時に、最賃闘争を地場賃金底上げの実践的な大衆闘争として追求することが重要になっている。

そのためにも、最賃未満労働者の地域からの一掃をめざす地方自治体への働きかけを全国的に追求すること、さらには、地方・地域のパート「時給」などを新聞折り込みの求人広告などで調査し、最低賃金と比較・宣伝するとりくみなどを大衆的な行動としてとりくむことなどは最賃闘争の裾野を広げる運動としても特別に重視することが必要である。また、これらは非正規労働者や未組織労働者の組織化にもつながる運動の課題でもある。

今回の調査項目にはなかったものの、最賃問題について地方自治体から政府あての意見書を提出させるとりくみも追求されている。全労連の調査によれば2014～2016年度の3年間に全国の地方自治体（都道府県数を含め総数は1,765）から厚労省などに提出された意見書は、25県から総数で180通（うち2通は中賃あて）であり、その過半数以上を占める96通を北海道と東北6県で占めている。地方別では

秋田県が「26自治体中23(88.5%)」と福島県が「60自治体中48(80%)」と断トツの高率であり、次いで高率なのが最賃闘争で裁判闘争を展開している神奈川で「34自治体中22(64.7%)」である。しかし、全体としては提出数がゼロの地方が20県以上もあり、最賃闘争の全国的な強化を早急に図る必要がある。また、そのカギを握っているのは全国的な産別組織が最賃闘争の重要性を自らの課題として運動方針に位置づけ、地方の運動へ積極的に参加するように傘下の地方組織への指導を強化することである。その際、決定的に重要なことは、職場の仲間たちがなによりも最も切実な要求としている賃金引上げの労使関係でのたたかいを強化することと一体のものとして最賃闘争を追求することである。職場からの賃金闘争を軽視して「社会的賃金闘争」や最賃闘争の強化を強調してもそれは仲間たちの支持を得ることはできない。これは「公契約」の追求についても同様である。

最賃闘争にかかわっての全労連への要望や地方での悩み、課題としてアンケートの自由記入欄には22地方組織から意見が寄せられたが、その主なものは以下のとおりである。

- \* 全国の取り組みの一覧があれば参考になる。最低生計費調査は47都道府県すべてでやるべき。
- \* 地域最賃の引上げ・格差解消を打ち出した迫力ある全国統一行動の展開が必要。
- \* 全国一律最賃の実現、特に「全国一律最賃法」の制定を求める運動のとりくみの強化を。
- \* 世論形成の大きな戦略が欲しい。数年かけた行動・取り組み計画を。
- \* 最賃審議委員任命問題は裁判闘争でもやらないと動かないと思うので、少なくとも高

裁段階まではたたかう必要がある。体制がある地方と中央でとりくむため、全労連がイニシアチブを発揮して欲しい。

- \* 生計費調査結果もあり、要求を1,500円にすべきとの声が出始め悩んでいる。
- \* 街頭行動で地域の支持は広がりつつあると思うが、産別組織の参加やとりくみが弱い。
- \* 各産別での未組織労働者に対するとりくみの温度差が最賃闘争への結集の強弱に表れている。非正規労働者の要求や組織化に目を向けていない産別はとりくみが弱い。
- \* あれこれの課題のひとつになっていて、集中したとりくみができていない。

## (2) 公契約条例のとりくみについて

公契約条例の制定に向けたとりくみについては、36地方組織が「都道府県」に、37地方組織が「市町村」に向けて働きかけを行っており、すでに「市町村に制定」させた地方も12県になっている。なお、1地方組織がこの運動に「取り組んでいない」と回答している他、無回答も2～5地方ある。また、「制定済み」の地方では、①賃金水準の引き上げ、②労働者への賃金が基準通りに支払われるとりくみ、③賃金決定基準の検討・見直し等のとりくみを自治体に働きかけている。

これらの結果は、公契約条例の制定を全国各地で追求するという目標からするなら運動が極めて立ち遅れており、大衆的な運動になり切れていないことを示している。それは、公契約条例の対象とされる労働者が一部の産業分野に限定されていることからの制約によることも解されるが、この課題がもっている地域経済との関わりや全労働者的意義などについて、改めて全国的意思統一を図ることが重要になっているのではないだろうか。

### 3 大企業・「ブラック企業」包囲、「合理化」・雇用闘争、争議支援等について

大企業や「ブラック企業」などを「包囲する行動」は7地方組織で、うち3地方では「定例的な行動」としてとりくまれているが、39地方からは「そうした行動は行っていない」との回答が寄せられた。

36地方組織が「支援している争議」があると回答し、5地方ではその件数が「10件以上」で30地方が「10件未満」である。また、26の地方組織が「支援共闘会議」などに参加しており、参加している支援共闘数は「5件以上」が5地方、「5件未満」が20地方となっている。

地方での「合理化」・雇用闘争の特徴や悩みや課題として自由記入欄に書き込まれた29地方組織からの意見の主なものは以下のとおりである。

- \* 賃金や残業代などの要求に応じないだけでなく要求する者への見せしめの対応、暴力やいじめ。時には組合潰しの為の不当解雇や事業所の閉鎖もある。
- \* 医療・介護業界での不当労働行為や争議が目立つ。
- \* 労働弁護団が中心になる形で、権利討論集会を25年間取り組んでいるが、国労や航空連、最近では連合加盟組織も参加して、一緒に開催している。
- \* 数々の争議を支えてきたベテランがいなくなりつつある。
- \* 争議者を支援する体制が弱い、県労連として努力しているが産別の結集はよくない。
- \* 大企業職場では活動家が少数派で、その困

難克服には地域と結びついた運動の強化が求められる。大企業とのたたかいに勝利する展望をしっかりと持つこと。全国一斉に大企業攻めを行うなどの工夫が必要。

- \* 大企業の閉鎖・撤退における歯止めのたたかいも、成果が難しいので困難が続いている。

### 4 地方独自の制度・政策闘争について

労働者は職場のある地方・地域で働いているが、地方税をはじめそれぞれの地方自治体の制度や政策にもかかわる職場環境や日常生活に関連したゴミ問題から医療、子育て・教育問題等々、地方・地域の住民としての多様な要求を持っている。こうした要求を組織、その実現を追求することも地方組織の重要な活動分野の一つである。

今回の調査によれば、都道府県に対して、①地方組織として毎年、要求を提出・交渉している地方は27あり、②全商連や新婦人などと共同して提出している地方組織が29ある。なお、5地方が「とりくみを行っていない」との回答が寄せられている。

また、自治体の首長選挙については、①39地方組織が「知事選挙に他団体と共同でとりくみ、事務局の役割を果たしている」、②12地方組織が「主要な市町村の首長選挙を他団体と共同でとりくみ、事務局の役割を果たしている」との回答が寄せられている。

これらの結果は、9地方組織が「首長選挙には取り組んでいない」としているものの、多くの地方組織が県民要求実現を労働組合の課題として重視し、知事選挙などを含め地方での共同

前進へ積極的にかかわっていることを明らかにしている。また、時には地方組織の役員自身が首長選挙の候補者となっている事例も見受けられるが、その際には、当然のことながら「思想・信条の自由」を掲げる労働組合らしく、その機関決定にあたっては組織内での組合民主主義の徹底による加盟組織との丁寧な合意形成が重要であることは言うまでもないことである。

地方の制度政策闘争として地方組織から紹介された主要な事例は以下のとおりである。

- \* 毎年の県政シンポ、3月の四国総行動（全労連四国地区協議会主催・国の出先機関との交渉）、春と秋のキャラバン行動。
- \* 介護労働者の処遇改善に向けた、地方自治体独自の事業所への助成実現の追求。
- \* 公契約条例、ディーセントワーク条例などの制定運動を県知事選挙時にとりくんでいる。
- \* 国保料の引き下げ、中学卒業まで医療費無料化など。

また、地方組織が悩みや課題として挙げている意見として主に以下の点が指摘されている。

- \* 知事選での民主団体などでつくる「明るい会」の事務局長がいつも労連からなので大変。
- \* 平日の日中に行動に参加できる労働者が減っている。産別結集が弱い。
- \* 労働組合としての制度・政策要求づくりが弱い。日常的に情勢分析や問題提起を県民に対して行うべきところ、実際は知事選前にしか活動を行っていない。
- \* 独自に自治体要請・議会請願をおこなうことが困難な団体も多く、まとめて要請・交渉をやることから要請項目が多く、地方労

連の要求での時間が取れない。

- \* 自治体首長選挙など政治課題への取り組みが次第に弱まってきている。

## 5 国民的な課題などのとりくみについて

### (1) 地方連合や政党、民主団体など他団体との共同の追求

地方での連合などとの共同の追求がどのように行われているかを調べたところ、以下のような回答が寄せられている。(表2)

このほか、民主団体以外で定期協議もしくは必要に応じて協議している団体があるという地方組織が6組織ある。

### (2) 地方における課題別共闘組織とのかかわり

全国的な課題別共闘組織と地方組織のかかわり方については以下のような回答が寄せられている。(表3)

この他、地方組織は以下のように多くの国民的課題での恒常的な共闘・共同組織に団体として、もしくは役員が参加している。(カッコ内は地方組織数)

「平和委員会」(24)、「9条の会」(20)、「安保廃棄」(35)、「脱原発・自然エネルギー関連」(35)、「環境・公害関連」(12)、「労災・職業病対策」(25)、「青年の就職等問題」(12)、「子育て・教育関連」(19)、「非正規労働者の交流・支援組織」(13)、「国際連帯」(7)、「農業・食の安全」(29)、「その他」(8)

これらの結果は、ローカルセンターとはいえ、圧倒的多数の地方組織は専従役員がわずか1～2人にも関わらず、多くの地方で憲法や国民生活擁護の共闘・共同組織の事務局的な役割

表2 他団体との共同についての協議（地方組織数）

地方連合と定期的に協議している	1
地方連合とは、定期ではないが必要に応じて協議している	13
政党と定期協議している	1
政党とは、定期ではないが必要に応じて協議している	27
民主団体と定期協議している	7
民主団体とは、定期ではないが必要に応じて協議している	26

表3 地方組織と課題別共闘との関わり

	ある 事務局の 役割	ある 参加 している	あるが 参加して いない	ない	無回答
戦争法廃止、憲法協議等の実行委員会	34	13			
国民大運動実行委員会	30	4		11	2
社会保障推進協議会	13	32	1		1
労働法制に関する共同組織	9	3		34	1
消費税廃止各界連絡会など税に関する組織	5	39	3		
県水協	3	41	1		2

を担っているだけでなく、実に多くの地方組織が国民的な共闘・共同組織などで積極的な役割を果たしていることを明らかにしている。

アンケートの意見記入欄にも、原発問題や震災復興、TPP、戦争法、景観・まちづくり、米軍基地、水俣病等々、様々な課題での地方組織のとりくみが記載されていた。以下にその例を紹介する。

- \*戦争法廃案、廃止の運動を県内にある平和6団体が潮流の違いを超えて、「茨城総がかり行動」として駅頭リレートーク、デモ行進などの共同のとりくみを行った。
- \*群馬県警による宣伝カーへの「規制」、さらにハンドマイク宣伝への「規制」・妨害が続いており「街頭宣伝の自由を守る群馬

の会」を組織、事務局を担っている。

- \*秘密保護法廃止女たちの怒りの行動実行委員会が、県女性協議会を巻き込み、46団体の幅広い運動を展開し、この実行委員会がレッドアクションなど戦争法でも全県宣伝行動を旺盛に展開している。加盟団体には国防婦人会もあるので驚く。

しかしながら、国民生活擁護などの諸課題に比べ「労働法制」や「非正規労働者」問題など労働者・労働組合自身にとって重要な課題での共闘・共同がやや立ち遅れている現状の克服は、地方組織がそれぞれの地方で労働者・労働組合のなかに多数派形成を追求するうえで今後強化されるべき課題になっているといえる。

## 6 地方組織の役割・課題、期待について

全労連は、規約3条で「規約に賛同し、規約の定めにより加盟を承認された産業別全国組合（全国単産）および都道府県別組合（地方組織）で構成する」とし、全国単産と地方組織の双方をいずれも正規の加盟単位、構成組織として、両者が対等の権利をもつことを明らかにし、行動綱領で全労連の役割として「産業別のたたかいと地方のたたかいを調整して全国的な統一行動を組織する」ことを謳っている。これに対し、連合は、産業別全国組織を基本的な加盟単位とし、その当該地方組織で地方連合会を構成している。

なぜ、全労連はこのような構成組織として結成されたのか。冒頭的小林論文でも紹介されているが、筆者は全労連結成の準備から結成に至るまでの経過に直接深くかかわった者であるが、その理由は大別して二つある。

第一は、企業別労働組合の弱点克服と労働者の切実な要求実現の展望とのかかわりである。

たとえば、春闘のように労働者が最も切実な要求としている賃上げの実現には、日本経団連を頂点とした資本の結束した賃金抑制攻撃をはね返して要求実現の展望を切り開く必要がある。そのためには、個別企業の労使関係でのたたかいのみでは限界があり、企業や産業の枠を超えた全労働者的なたたかい、いうなら全国的・全産業的なストライキや統一行動の組織が不可欠になっているからである。また、この全国統一行動を効果的なものとするためには、企業の枠を超えた産業別の団結を基本とした全国単産の縦糸での全国的な運動の強化と同時に、産業の枠を超えた地方・地域組織での幅広い労働組合

による横糸の団結と運動を一体的に追求することで、より強力な全国的で大きな面としての運動を強化・発展させることが重要になっているからである。このことは賃金闘争にとどまらず、時短闘争や労働者の切実な要求の多くに共通していることである。

さらには、労働者の生活の基本にかかわる医療・年金・介護など社会保障制度や消費税・所得税などの税制、脱原発、戦争法廃止や改憲阻止など平和や民主主義擁護等々、国政などに関わる諸要求を前進させるためには、国民的な共同をその土台を支える全国単産や地方組織が一体となった全国的な労働運動の強化がより重要になっているからである。

第二は、地方・地域からの運動と地方組織の役割を重視したからである。

地方組織は全労連の「構成組織」であっても下部組織ではなく、全労連加盟の全国単産の地方（下部）組織だけで構成されているわけでもない。地方組織は、地方連合会とは違って、都道府県別の自主的、独立的組織として、その地方だけに存在している地場の企業別労働組合や全労連未加盟の全国単産の地方（下部）組織でも自由に加盟でき、全労連につながることでできる組織である。なお、全労連傘下の全国単産の下部組織でも地方組織に加盟していない組織も一部に見受けられるが、単産の協力も得ながら地方組織への加盟を改めて追求することが重要である。

全国的には、膨大な未組織労働者が存在し、連合や全労連、全労協などに所属していない労働組合も1万数千組織あり、労働者数にしても2百数十万人存在している。そのすべてが企業言いなりの「御用組合」とは言えないし、私たちの側が積極的に働きかけるなら共通する切実な要求での共同や地方組織の拡大につなげる可

能性は十分にあり得るのではないだろうか。

全労連が90年代半ばに「総対話と共同」路線をうちだした際には、約2万の未加盟労組に直接訪問（98年）するなど、全国的にも広範な労働組合への積極的な働きかけがおこなわれた。戦争法反対闘争を契機に「市民と野党の共同」が全国的に広がってきている今日、改めて大規模な「総対話と共同」の呼びかけをそれぞれの地方・地域から広範な労働組合におこなうことが求められているのではないだろうか。

地方組織の役割としてさらに重要なのは、労働者が働く職場や生活の場がある地域での労働運動を強化・発展させることは職場組織を活性化させ、職場や地域を土台とした全国単産の組織・運動を発展させるうえでも不可欠の課題になっているということである。

しかし、地方組織からは「産別の結集が弱い」との指摘が全国的に共通して指摘されており、その克服は全労連にとっても全国単産にとっても不可避的な重要課題となっている。

春闘でのたたかひの交流や「合理化」攻撃などへの対応にしても、「遠くの親戚より、近くの他人」といわれるように、より身近な地域での労働者の連帯は職場組織を元気にし、運動の強化に直結している。したがって、全国単産は地方・地域の運動と組織の強化を自らの重要な課題として位置づけ、人的にも財政的にも地方の強化に積極的に役割を果たすことが求められている。そして、それらは結局のところは自らの運動と組織強化そのものであるということである。また、全国単産にとっても地方組織にとっても組織率の低下に歯止めがかからず、未組織労働者の組織化が労働組合の最重点課題となっている今日、全国単産と地方組織の有機的連携による具体的な組織拡大戦略の確立が求められている。

今回の「地方組織調査」でのアンケートやいくつかの地方組織役員への聞き取り調査を通じて地方組織の活動の実態がリアルに浮き彫りにされた。とりわけ、圧倒的多数の地方組織は専従役員が1～2人しかいず、その日常的な組織運営の基本である幹事会も「月に1回以下」が10組織あり、「月に1回」が19組織、「月に1回以上」が10組織（無回答が8組織）という状況におかれている。課せられている役割からするなら大変な困難を背負っているのが今日の地方組織の実態であり、産別組織の地方組織への結集強化でそれを補完することが求められている。また、全労連として地方組織へ具体的な運動や課題を提起する際には、これらの状況を十分に考慮することも不可欠になっている。

（くまがい かねみち・労働総研代表理事・労働組合研究部会）

# 全労連地方組織の組織拡大・強化の課題

——アンケート、「聞き取り」調査を踏まえて

國分 武

## はじめに

地方組織は地方春闘共闘の中軸だけでなく、国民的課題と都道府県独自の課題をたたかう民主的組織の中心に座りつつある。その意味でも地方組織の拡大強化は、タテ運動の単産とヨコ運動の地方組織を、調整・指導する全労連の戦略的課題である。以下、地方組織アンケートと12地方組織を対象とした「聞き取り調査」を踏まえて、①単産との関係、②教育・次世代育成、③財政のあり方、④地域労連とローカルユニオンの強化等について、報告・問題提起を行いたい。文書の整理上、都道府県組織は県労連、地域組織は地域労連、地域労組はローカルユニオン=L Uと称した。アンケート、「聞き取り調査」で出されている県労連からの意見は【〇〇】とし、県労連名は外した。

## 1 アンケート結果に見る地方組織(県労連)の実態と特徴

### (1) 県労連の概況

県労連の概況をごく簡単にスケッチしておく。県労連の組合員数(2016年6月)は、首都圏に39万人(41%)、関西圏に14万人(15%)、愛知5万・福岡3万の7都府県に集中し6割を超える。(東京:14万、埼玉:10万、神奈川:

9万、千葉:5万、大阪:6万、京都:6万、兵庫:2万)北海道、岩手、長野は2万人を超えるが、9県が1万人台、1万人以下26県、そのうち14県は5000人以下だ。2013年6月の数字だが、地域労連は433組織ある。(連合は同時期260地協)。地域労連の平均組合員数は1600人程度、5000人以上は29組織7.3%で、500人以下が35%と規模にバラつきがある。47都道府県組織の規模と力量に大きな差がある。対連合組合数比率では、平均24.8%に対し、京都の83.7%が目立ち、高知49.7%、奈良43.7%、和歌山41.7%が健闘している。対連合組合員比率では平均13%に対して、京都58.1%、埼玉47.7%が目立つ。単産の事情で全労連には加入できないが、県労連には加入している全建総連や全農協労連、国労、化学一般、全港湾、出版などの地方組織が県労連を支えているのが特徴だ。

### (2) アンケートから見る県労連の実態

アンケートは、①機関会議、②組織拡大、③地域労連、④機関紙、⑤教育・次世代育成、⑥財政、⑦ローカルユニオンの順で設問し、47都道府県組織から回答を得ている。但し、項目によっては無回答も目立つ。①~⑦の特徴を簡単に述べる。①機関会議は、大会は確立しているものの、執行部である幹事会は4割が土休日開催で1日かけているが、平日の夜も6割近く

あり、ここでは【議論が深まらない】悩みが出ている。しかし、平日の夜、仕事をしながら頑張っている姿に「地方の意地と団結力」を強く感じた。②組織拡大では、紹介したい取組み・成果の記入なし 37 組織（78%）、拡大の悩みや課題の記入なし 28 組織（59%）で、6 割が全労連の「総がかり作戦」に期待する状況である。国民的課題に追われ県独自の組織拡大に手が回らない状況が見える。③地域労連は結成時より増えたが 41%ある半面、変わらない 30%、減少 29%であった。④機関紙は、6 割は定期化しているが、発行してないも 17% がある。中立友好労組や民主団体への配布は 4 割を切っている。⑤教育・次世代育成は、独自の方針を持っているは 11 県労連だけだ。⑥財政は、8 割が減少といずれも厳しく、人件費率 50%以上は 41%にもなり、60%以上も 18%もあり、アップアップの実態と分かる。⑦ローカルユニオンでは、運営上の悩みや課題に半数の組織が無回答である。一方、24 の県組織からは意見も多く出されており、県労連によって、LU に対する位置づけの違いが明確になっている。全体として、地方組織の 4 割程度は幹事会の開催、財政確立、組織拡大などの面で一定の自力を持ち前進・または現状維持しているが、6 割程度は困難を抱え停滞・後退しつつあるのが実態と言えるのではないだろうか。

## 2 課題と問題提起

この章は、地方組織アンケートと「聞き取り調査」で出されている意見を紹介しながら、私の意見と提案を展開していきたい。

### (1) 単産との関係——「調整」機関だからこそ 厳しい議論が必要

聞き取り調査の「全労連、単産への要望」では、次のように単産への不満が多い。【『産別の職場』と言う表現があるが『職場』とは単産だけの職場なのか。職場は単産と地域の双方に入っているのではないのか】【単産が地方で何をしているのか見えない】【産別の議論が下に行くほど薄まる。方針を徹底させてほしい】【単産にはどうしても『エゴ』が出てくるのかな。単産が全労連と対等だと思っているのか、と討論を聞いていて思う】等々。県労連の単産への不満は、「単産はタテ組織で中央集権が強く下部まで方針が徹底しているはず」との思いこみがあるのだろう。しかし、以前に単産機能調査結果をまとめた私には、単産の力量が落ち込んでいる現実（『労働総研クォーターリー』No. 99 を参照）から出発するしかないと考える。

単産調査の分析は医療と生協、公務 3 単産を除いた小規模単産にしぼったが、【官民の産別で単組が地域労連に未加盟や未結集が見られ】に代表される意見が複数県から出されている現状では、全単産の地方における力量低下を想定していいと思われる。その実態を踏まえて、地方・地域の労働組合運動の強化を通じて、職場から単産の再構築を図る以外にないと考えている。その点では、ある県労連の【地域に目を向けないと職場闘争や産別強化も出来ない。地域に単産の組織を作り、また強化しながら地域組織を発展させていくことが決定的に重要。『単産と地域組織の共同』を重視した取組みを】【全労連と産別、地方組織の本音の議論が必要となっている】などの意見に注目したい。

県労連を構成する単産の地方組織と地域労連は、県労連と上部・下部の関係ではない独立組

織である。その意味では県労連は「調整」機関である。「調整」という意味は、単産は経済的要求の実現が最優先の組織であり、地方組織は国民的課題や独自課題の実現に主力が注がれるという現実（実際には経済・政治両課題が必要だが……）を踏まえながら、生活向上と悪政に反対する指導的方針を示し統一闘争を組織するという役割を持っている。「調整」なので方針を強制できず、構成組織の自覚まかせの面があるので、指導的方針の適確性、日常・緊急時の適切な統一行動の提起が県労連には求められる。私は県労連が自信を持って作成した方針に、もし単産が十分対応しない場合には、厳しい批判をぶつけ、本音で話し合うことが必要だと思う。ところが現実には、単産への不満や要望があっても「口に出せない」「団結が心配」という声が多い。まして春闘時などに【単産の下部組織に直接指導に入ると単産が嫌な顔をする】と言う悩みもあるという。

単産が弱体化し消滅の危機にさえある実態は、地方・地域の職場に現れているはずだ。その実態をよく知っている県労連が、批判や共同闘争の申し入れと同時に、場合によっては単産の了解を得て、単組に指導・援助することも私は許されると思っている。「なあなあ」の関係を続ける限り発展はないし、調整に気を使うばかりで、指導的機関に成長しなければ、ローカルセンターとしての役割は果たせないのではないだろうか。

## (2) 教育・次世代育成について

アンケートでは、県労連として教育計画を持っているが11県、目標を決めて定期的に行っているが15県、次世代を担う幹部教育は県独自で7県が実施している。県労連の7～8割は教育計画も実践もない現実がある。この状態は、

【進んだ単産は独自の学習機構を持っており地方学習会への参加が弱い。遅れている単産は議論不足で参加が弱い】という悩み・課題に象徴されている。単産の参加が少ないのでやっても成功しないと諦めているのが実態なのだと推察する。一方、聞き取り調査では【産別は独自にやっているというが、ほとんど独自のテキストもなくアンバラが大きい】などの意見もある。全労連が初級労働者教育制度として位置づけ実施したわくわく講座は、すべてに近い県労連が実施し、目標2000名に対し初年度（15年）は2851名（修了39%）となった。この取り組みに対して【異業種、異なる職場の労働者と学び合う労働学校を、学習の導入としてはいい】【地区労を中心に展開したい】【全県で地域労組の組合員を対象とした取組みに】【泊り込みは貴重】【動員型でなく参加したくなるようなことを】などの意見が出ている。

私自身も建交労東京都本部で2年間（年4回）初級労働学校を、東京学習会議の援助を得て、自前のテキスト（①労働組合とは何か、②賃金・労働条件と要求のつくり方、③労使関係と団体交渉のあり方、④世直しと労働組合）で講義を実践してきた。対象者は支部・分会の役員だ。参加者の多くは「他の組合と交流できて良かった」と感想文を書いている。県労連の意見や経過も含めての提起だが、わくわく講座のような初級教育は、県労連が音頭を取って全ての地域労連で実践し、そこへ単産の職場組合員やLUの組合員を集めることに「総がかり」で始めたらいと思う。学習を通じて企業をこえた地域的団結が生まれ、地域の課題が明確になることだろう。

講師は地域の勤労協や現場で鍛えられた単産OBがいっぱいいる。但し、わくわく講座の受講は、初年度から2年目は888名（同31%）

と3分の1に落ち込んでいる。教育の対象が一般組合員なのか単組段階の幹部育成なのか不鮮明だからではないのか。それによってテキスト内容は大幅に変わるはずだ。ともあれ、全労連は初歩的教育や単組段階の教育は県労連にまかせて、全国的視野に立つ中枢幹部の育成強化(情勢の見方、労働組合組織論、ナショナルセンター論など)に傾注すべきではないだろうか。ある県労連は【誰もが一定の水準に到達できるようなシステムとメニューが必要。『紙』を中心にした活動スタイルをやめて対話を重視。新入組合員教育から、対話してオルグできる活動家まで、それぞれの段階に応じた実践的なトレーニングシステムを】と述べているし、力のある県労連は、【ニュースタイル労働運動研究会】や、【地方勤労協と1泊2日の『役員セミナー』を毎年開催、15回になる。30代・40代の組合役員による『三四労の会』など】をすでに実施している。

### (3) 財政強化は「組合費の流れを変える」ことに尽きる

県労連の財政はアップアップの状況にあり地域労連はさらに深刻だ。背景に組織人員の減少がある。この解決に向けては、組合費の流れ(配分)を変える以外にないと私は考えている。単産機能調査のまとめでも強調したが、単産に所属する一人当たりの組合費は月額約5000円、そのうち単産会費は月額680円、全労連には100円にも満たない額しか配分されない。県労連・地域労連の会費を支払ったとしても、単組に財源が残りすぎている。その改革の議論をすると、日本の企業別組合の評価に行きつき、「なかなか困難」と言う結論にしかならない。そんな企業別組合などいらないと主張すると「解体主義」との意見が出て、話はうやむやにな

る。十何年議論してもその殻から一步も出ないのだ。組合員は自分の支払う組合費がどう使われようと、公明正大に報告して、要求実現に役立ち、組織が強化されるなら文句は出ないはずだから、組合費配分論の問題の根幹は組合指導部にあると自覚すべきであろう。私の出身である全自運・運輸一般は、1968年に大分裂した際、中央組合費の地方本部からの上納をやめさせ、支部から直接中央本部と地方本部に組合費を納める2本立てにした。そのため、中央本部への団結は固まり、地本の顔色をうかがうことなく、支部を直接に指導できて権威もあがった。(もちろん地本と相談してだが……)

私は、組合費の流れを次の通り変えることを提案する。現在、単産の組合費の流れは、単組で集約⇒単産県本部⇒単産中央本部になる。全労連には単産中央本部⇒全労連、単産県本部⇒県労連、単組⇒地域労連と三組織から流れている。私はこの流れのうち、単組⇒単産県本部⇒単産中央本部は残すが、全労連には単組⇒県労連に一本化し、県労連から全労連と地域労連に流す仕組みにする。単組を単産県本部と県労連に結集させるためだ。組合費の流れは組合員がどこに団結するかを現すからである。組合員の賃金・労働条件の向上、生活擁護は、単産だけでなく全労連(地方・地域も含む)の拡大強化なくしては実現できないことは組合員自身が知っている。単組組合費からの配分は、欧米のナショナルセンターを参考にして決めたいが、単産とナショナルセンター強化の立場からは、最低でも単産へ25%、全労連(県・地域を含む)へ25%と、組合費の5割以上をめざしたい。10年・20年かかってもいいから、単産幹部が腹を固めればできることだと考える。

#### (4) 地域労連と地域労組(ローカルユニオン=L U)の抜本的強化に向けて

県労連の拡大強化は、地域労連とL Uの拡大強化であり、あえて言えば単産の地方組織と職場組織の体質改善でもある。その観点から6点を強調したい。

##### ①地域労組(ローカルユニオン=L U)の意義と位置づけの明確化を

L Uについて、アンケートでは【役割と位置づけを再度議論して共有することが必要、賛否を含めた総括と今後の方針を】【全労連としての位置づけの不明確さが単産の協力の弱さにつながっている】との指摘があり、聞き取り調査でも、【意義や位置づけを踏まえた議論と方針が必要。連合コミュニティユニオンの多種多様な議論の交流を全労連規模で】【地域労組を組織化して産別につなげる役割なのか、独立した組織を追求するのか、はっきりさせる必要がある】などの意見が出ている。全労連が全都道府県でローカルユニオンの結成を追求する方針を採択したのは2002年第20回定期大会だ。「膨大な地域の未組織労働者の組織と地方・地域組織の態勢強化」戦略の一環として打ち出され、背景には非正規労働者の激増があった。地方・地域はその方針を忠実に実践し一定の地歩を獲得している。

第1回L U交流会(2002年11月)時点では、29都道府県に66のL Uがあり、3208人と報告されている。2013年はL Uは43都道府県に広がり、171組織約1万1000人となっている。県単位では大都市を抱える5県が400～500名、1000～2000名を越す勢力となってきた。県労連・地域労連の奮闘が15年かけてこの到達点を築き上げてきた。全労連は、直近の大会でも「L Uを(可能な限り地域労連単位)での

強化・確立をすすめる」(2016年)としている。にもかかわらず上記のように「位置づけが不鮮明」との意見が出ているのは、要するにL Uに対する評価、問題点と課題などの深い掘り下げによる総括と、単産・県労連への徹底が不十分だからではないのだろうか。2009年以降はL Uの全国的交流会さえ開催されていないことも要因の一つだ。

##### ②L Uは、地域労連の直轄組織であるべき

私の持論は、「L Uを特定の単産に所属しない直轄組織として建設することを基本として進める(09年L U全国交流会)」に基づき、地域労連直轄のL Uをつくり、個人加盟の直参・旗本的活動家を分厚く組織することである。直参・旗本的L Uの拡大強化にこだわるのは、ある県労連が【地域労連の活動を支えている人がL Uの中心というケースが多く】と指摘している通り、実際にL Uが地域労連の手足になりつつあるとみられるからだ。経済的要求を重視する単産の地方組織よりは、県労連と地域労連のつながりは深い。それは全国と地方・地域の国民的課題が共通しているからであり、国民的課題をたたかう上で、地域労連は県労連の手足的な存在である。

実際のたたかいは組織に属する組合員が行うのであるから、地方・地域の方針がストレートに貫徹できるL U組合員の存在がきわめて重要になると私は考えている。地域労連も調整組織であるから、構成組織に方針を強制できない。まして、【単産の下部組織に直接指導に入ると単産が嫌な顔をする】状況ではなおさらだ。しかし、直轄のL U組合員には、地域労連が直接指導・援助できるから、最賃の宣伝、署名や座り込みにしても、その意義を学習・議論を通じて徹底できるし、L U組合員の自覚を培うこともできる。

LUが強大になれば地域労連の活動も活性化すると考える。2013年3桁を超す組合員を擁するLUは31を数えるが、注目は三重だ。県労連は6000人程の力量だが北勢・中勢・南勢のうち中・南で3桁を超している。興味を持って電話取材したところ、2013年では2つの地域労連しかないが、8地域労連、29市町にLUを目標として、その後、LUを松阪、鈴亀、桑員につくり、LUを核として自治労連や年金者組合と共に鈴亀と桑員の地域労連をつくったという。地域活動の中心はLUとのことだ。もちろん背景に自治労連OBなどの活動があってこそその成果であることは付記しておきたい。

### ③ LUを広大な未組織の受皿として、企業別ではない横断的な組織づくりへ

全労連が現在でも02年にもLU強化を提起する背景は、激増する非正規労働者を含む広大な未組織労働者の組織化戦略がある。その関連で、ある県労連の意見を紹介する。【エキタスの参加で、非正規労働者が中心になってデモをやってみようと呼びかけたら700人の参加となった。最賃ギリギリで働いている労働者たちが自分たちの要求をするためにネットで集まってくる。青年が青年を呼ぶという感じで、20歳代から40歳代まで、若い人、組織労働者でない人たちが中心になり、最賃1500円が一気に浸透した。仰天するほど驚いたし、涙が出るほどの思いだった】に続けて、【未組織労働者、非正規労働者に影響を与えられる労働運動は企業内の労資交渉よりも、地域において制度政策要求（最賃、機会均等、労働時間上限規制）を掲げて地域の未組織労働者に伝えていくことが大事だと思う】と。私はここにヒントがあると考え。「労働組合だから企業に向けた経済的要求が基本」と言う考え方からは脱皮したほうがいい。確かに賃金・労働条件は企業別に決定

されるが、労働者の4割はもはや企業籍を持たない非正規労働者だ。エキタスに結集する青年たちは、純粋にアベ政治に怒り、最賃など現実的な制度要求で立ち上がっている。

その点から、私は、「LUは、産業・業種やどのような雇用形態に関わらず個人加盟でき、地域横断的に労働者の切実な要求の実現のために作られる労働組合」(02年LU全国交流集会)の規定に立ち戻り、地域に産業別・業種別（あるいは職種別）の横断的組織づくり（具体的には固まりをつくり大きくする）を進め、組合員に依拠した拡大をすすめることを提案する。その提案理由は、以下の3つである。

第1は、LUに加入した組合員に個別企業で組合をつくれという困難な任務を押し付けることをやめ、同じ産業・業種で企業をこえた固まり（組織）をつくり、その産業・業種の実態と改善の方向を学び、単産につながる方が、個人加盟でも安心できるし単産方針が浸透すると思う。企業籍を持たない労働者が4割にもなっていることに加えて、中小・零細企業は380万社、従業員は3,361万人、うち20人以下の企業は325万社、1,127万人である。未組織労働者の多くがこの分野で働いている。こうした実態の中で、個々の企業別に労働組合をつくるのではなく、産業・業種別にLUの企業の仲間を増やせば団交はできるし、企業内多数派の展望も開ける。ある県労連が【企業別労働組合の運動は特権階級的な運動、自分たちとは相いれない運動に映ってしまっている。しかし、地域にはそういう労働者たちが結集できると思う】と述べている通り、10数年前に連合評価委員会が「現在の労働組合の主流である企業別組合では対応できない社会変化が起きている」との指摘が現実化していることを直視すべきだ。

第2は、地域別・業種別の教訓が土建だけで

なく、東京公共一般などの実践に結実しているからだ。公共一般は東京自治労連の構成組織であり、LUとは違うが、自治体当局の非正規化と闘う中で、個人加盟と横断的な職種・職域ユニオン（保育・学童・図書館・介護）を確立している。詳細は（Theorist セオリスト冬季号2017・005、公共一般から何を学ぶか—個人加盟ユニオンの到達と可能性 東洋志）を参照してほしい。

第3は、私の苦い教訓だ。全自運・運輸一般は企業別組合からの脱皮をめざして、61年単産を連合体から個人加盟の単一組織に変え、トラックの特色を生かして横断的組織と賃金・労働条件の統一化をめざした。1988年には、765企業に存在する支部・分会のうち、8割以上を地域・業種の横断的組織にしたし、地域・業種の20以上の集団交渉で約6割近い組合員を統一協定の範囲にくくったと報告した（労働総研ディスカッションペーパー2013年10月）。しかし、リーダーの交代と規制緩和攻撃の激化で、中堅企業が次々と倒産し、集団交渉は一部の地域・業種に残るのみとなった。業種・地域の横断的組織も大きく後退しているのが現実だ。最近読んだ宮前忠夫氏の「企業別組合は日本の『トロイの木馬』」は、全自運・運輸一般の努力と実践（企業別からの脱皮）が間違っていなかったと確信した。が、企業別組合から企業意識を払拭させ、真の横断的組織に変えることの難しさを痛感している。組合加入時点から企業別に組織する（ユニオンショップを含む）のではなしに、地域・業種の横断的組織に「個人」を組織する方式に転換する時期ではないだろうか、切に思う。

#### ④ LUが抱える課題をどう解決するか

LUが抱える問題点や課題について、アンケートでは人材不足、活動家がいな、財政不

足、組合に定着しない、事件が解決すると結集しなくなる、会費が集まらない、など、様々な意見が出ている。また、聞き取り調査では、【地域組織と単産の間で連携がほとんどとれていない】などの意見もある。これらの問題点や課題は、地域に10数年の実績があるので、全国規模の交流会を開く中で、多くの教訓が導き出せると確信する。ただ、【単産などの意見で（LUが県労連に）オブザーバー加盟になっている】例もあるとおり、2002年当時から、依然として単産（全てではないが）からのLU否定論が強いこともある。県労連・地域労連が汗を流して作りあげてきたLUの総括を行い、LUが地域を軸としたほう大な未組織の組織化にとって必要であることを明確にして、単産を説得するしかない。未組織の仲間がどれほどの実態で働いているのか、全労連に救いを求めているのか、神奈川・川崎地域支部（LU）の実践を小説にした「ブラック化する職場—コミュニティユニオンの日々」（竹之内宏悠著・花伝社）を読んで欲しい。地域で黙々と活動する姿こそ、LUの必要性を物語っている。LUを発展強化するために、もっと各地の土建組合や公共一般、年金者組合の教訓に深く学ぶべきだろう。教訓は明確だ。地域と業種を軸にした横断的組織の構築、教育方針にもとづく徹底した組合員教育と幹部教育、動員による政治教育、共済を主力とした財政確立、組合員一人一人に依拠した組織拡大運動、等々である。

⑤準加盟（サポート組合員制度）で既存単産の単組を改革する。

2013年に3桁を越す19のLUのうち、（明確な単産の支部2と県単位のLU10の計12組織を除外）、準加盟組合員を抱えているのは9労組である。財政支援や人材支援が目的とされるが、私は新宿労連の役員から「サポート組合

員になってもらうことで、単組の幹部の意識がかわる」と聞いたことの方が重要である。企業内労使の関係しか経験のない単組幹部にとっては、未組織労働者の実態を知ること、様々な経営者がいること、異業種の仲間の要求や考え方をすることは極めて刺激的なはずだ。それは所属する単産の職場組織の改革につながっていくと思うのだ。ある県労連は【新宿一般のようにできればいいが現状はむずかしい】と言うが、その「むずかしさ」の克服の中にこそ改革のヒントがあるのではないだろうか。

#### ⑥労働相談は「宝の山」

LUと一体化している労働相談にもふれておきたい。定着してきた電話相談は、全労連と未組織の仲間との窓口である。相談に来た人は必ずLUに加入していただき、一緒に相談内容を解決することを基本としてきた。人手不足との声もあるが、相談マニュアルを完備し、OBだけでなく、単産地方組織の幹部や定着したLU役員を交代で電話相談員にすれば幹部づくりにもつながる。地域における全労連の影響力も広がるのだ。労働相談は組織化につながらないと言う意見もあるが、そもそも全労連が労働相談だけを組織拡大の手段として位置づけたことはなく、全労連としての組織拡大は「総がかり作戦4か年計画」を実践中である。労働相談は別の意義を持つはずだ。電話相談からの拡大実績であるが、07年相談件数1万8000台で組織率12.4%、2334人の組合員を獲得した。09年2万9057件3,283人に前進、以降13年までの7年間に14万7090件の相談があり、1万4665人の加入者、年平均2095人となっている。連合地域ユニオン12・13年の2年間で2334人(年間1167人)と比較しても1.5倍でそんな数字と思う。問題は相談から組織化に結び付け、組合員を定着させることにある。具体的手段は

全国の経験と教訓にまかせたいが、相談に来ること自体が自覚的「個人」であり、バラバラな「個人」をまとめるのは、居場所と企画、教育(飲むことも含めて)にあることは確かだろう。

## 終わりに

全労連結成からあと2年で30年を迎える。私は激しい攻撃の中で単産も県労連・地域労連もよく耐え抜いて組織を定着させ、野党共闘など統一戦線的なたたかひの中軸組織に成長してきていると思う。しかし、一方で、【全労連を結成した「思い」が今はないのではないか。「思い」を持った人たちがいなくなって、全労連のやりたいことが見えなくなっている。地方から見て、全労連はわくわくするような政策・方針の提案を】の声もある。全労連が「調整組織」から「指導的組織」に成長するためには、単産と地方組織が全労連に「一体化」しつつ、単産・地方の特色を発揮していくための「ナショナルセンター」論を確立する必要があると思う。私は、「一体化」に必要なのは、「単産主義」からの脱皮をめざし、幹部と財政の集中を目的とした単産の統合と部会化、および職場組織の企業別から横断的組織への確立、先に述べた「組合費の流れの改革」、役員選挙のあり方、統一機関紙、全労連共済の真の統合、統一行動の徹底的強化などが課題と考える。全労連も、連合がやったような「全労連評価委員会」をつくり、大胆に組織内外からの評価と批判を仰ぐべきだろうと思う。30年間の深い総括の中から新たなナショナルセンター論を期待したい。

(こくぶん たけし・会員、労働組合研究部会)

# 社会運動とローカルセンター

——岩手労連における「軍事大国化と構造改革」への対抗

東 洋志

## はじめに——課題設定

### (1) 野党共闘を支えた社会運動と、ローカルセンターの役割

安倍政権下での改憲・軍事大国化の進行のなかで、それに対抗する広範な政治的共同が模索されている。その意味で、2016年参院選での、東北地方における野党共闘の前進は画期的であった。この地方において、なぜ野党共闘は前進したのか——その客観的条件とともに主体的条件の検討が求められる。野党共闘とは、単なる政党の組み合わせではない。共闘を支えた社会運動の構造が検討されなくてはならない。

その際、いくつか重要な論点がある。これまで、シールズはじめ市民運動が果たした役割には少なからぬメディアも光を当ててきた。しかし地域労働運動およびローカルセンターが果たした役割については、必ずしも明らかになっていない。社会運動のなかでの労働組合の役割の具体的検討が求められる。また、この間の共同の広がりについては、戦争法廃止への一点共闘の高揚や、軍事大国化反対の運動のみが注目されてきた。しかし、軍事大国化反対の運動の高揚の背景には、構造改革によって深刻化している勤労諸階層の生活破壊の現実があることも考慮に入れなくてはならない。その意味では、構造改革批判の社会運動にも注目することが求められ

ているのではなかろうか。

本稿では岩手労連の活動を検討するなかで、広範な野党共闘を可能にした社会運動的基礎、そのなかでもローカルセンターの果たした役割について考察する。対象とする時期は、ここ数年の安保法制をめぐる攻防の局面を中心としつつ、軍事大国化と構造改革が本格的に同時進行していく2000年代以降に設定したい。短期的視野からは、急速に進む共同の背景を深くつかむことはできないからである<sup>1)</sup>。

### (2) 岩手県の政治対抗の特徴と岩手労連

岩手県は、建設産業、製造業やサービス産業を軸にしつつ、農業をはじめ一次産業人口も12%を占める。この20年の構造改革の本格化のなかで、市町村合併、公的医療の縮小が強行され、農業や地域経済の衰退が進んだ。こうした構造的な地域の疲弊に加え、3.11による打撃が複合しているのが岩手県の現状である。

この地域の政治対抗には、どのような特徴があるのか。2017年現在の岩手県議会において定数48のうち、自民党は過半数を取れず（議席13）、民進・自由からなる「改革岩手」（同16）が第一会派であり、それに共産（同3）・社民（同2）が共同することによって自民党を上回る勢力となっている。もともと岩手県は保守政治の影響力が強く、小沢一郎の支持層が全県に広がっている。小沢自身が2006年以降、構造改革批

判の立場を強めるなかで、岩手県の政治対抗の構図にも変化が生まれた。背景には、地域経済の衰退にともなう、保守政治の社会的基盤の疲弊がある。同時に、この地域では、連合系労組の一部でも、護憲派の組合運動（日教組、自治労、平和環境センター）が根強い力を持っている。社会運動団体としては労働組合とともに、県生協連が岩手の社会運動を牽引している。こうした岩手県の地域特性は、県労連の共同行動の展開を考える上で、考慮に入れておく必要がある。

岩手労連（1989年12月発足）は、オブザーバーを含めて2万4000人の組合員を組織し、県内20単産・単組と10地域労連で構成され、県内全域に組織があるローカルセンターである。連合が大企業労組を中心に組織しているのに対し、岩手労連は自治労連・医労連（県医療局労働組合が中心）・農協労組が柱となって運動を支えている点が特徴的である。他にも国公労連、生協労連、建交労が県労連に結集している。こうした岩手労連の地域共闘について、以下、検討を加えたい。

## 1 平和の共同、野党共闘と岩手労連

第一に改憲・軍事大国化反対の共同行動、とりわけ、この間の野党共闘に至る岩手労連の役割について考察したい。

### (1) 9条の会と2000万署名運動

歴史的に見るならば、積極的な共同行動の起点は、第一次安倍内閣の発足時に遡る。「9条の会」の呼びかけに応えるため、「平和憲法・9条を守る岩手の会」の結成に至り、岩手労連はじめ自治労連や医労連も運営委員として参加してきた。ブッシュ政権のイラク攻撃に反対して、2004年以降、毎年3月に、県生協連が事務局となって集会を継続的に開催していることも

注目される。それ以後、全国的な安保法制反対運動の高揚のなかで、その共同は発展してきた。地域労連も、地域9条の会の事務局組織として、草の根からの共同行動を担った。

そうした共同は、この間の安保法制廃止を求める「2000万署名運動」のなかで継承され、さらに広がる。「2000万署名推進岩手の会」（2016年1月結成、幹事団体は県生協連、県消団連、憲法共同センター、平和環境センター）は、岩手県生協連が事務局となり、9条の会も労働組合も参画した。平和環境センターも含めた共同の広がり特徴的である。市民ネットなどとともに県民集会を開催し、デモ、宣伝、署名行動も積極的に展開され、岩手の独自目標20万筆に対して19万3000筆余を集約した<sup>2)</sup>。この数は、草の根の署名運動が、保守層も含む広範な人々の声を組織したことを物語る。

県労連は、2000万署名の会の幹事団体として、県レベルでの共同行動を積極的に推進してきた。そのことが、地域レベルでの、潮流の異なる護憲派の労組との連帯の機運を高めていく。この2～3年の事例でも、両磐、久慈、胆江、けせんなどの地域労連レベルで、岩手教職員組合、平和環境センターなどとの共同行動を実現させていることが注目される。こうした共同行動の蓄積が、野党共闘の基礎をつくりあげていった。

### (2) 野党共闘と岩手労連

今回の野党共闘のうねりのなかで、岩手労連はどのような役割を果たしたのか。岩手労連は、結成時の原則に従って、あらゆる選挙闘争において「組合員の政党支持の自由、特定政党や候補者の支持を決定しない」方針を守ってきた。しかし、2016年参議院選挙は「安倍自公政権が立憲主義・民主主義・平和主義をかなぐり捨て、戦争する国に作り替えようとしている」という

情勢認識の上に立って、「立憲野党の共闘と市民の共同で安倍政権と対決する必要」と判断するに至った。そして、憲法共同センターの事務局として2016年3月、「参議院選挙に向けて安保法制（戦争法）の廃止、立憲主義回復を求める岩手「市民ネットワーク」（「いわて市民ネット」）の立ち上げに参画し、共同代表となった。安保法制の廃止、立憲主義回復を掲げる野党統一候補の擁立を県内各政党に働きかけてきた。

2016年5月21日に、野党4党が野党共闘についての6項目「確認書」（①安保法制の廃止、②憲法改悪阻止、③消費税10%への引き上げ反対、④3.11被災者の支援、⑤TPP批准反対、⑥原発に頼らず再生エネルギー促進）を取り交わし、その後、野党統一候補（木戸口英司氏、生活の党所属、知事の政策秘書・元県議）が決定した。岩手労連は、野党統一候補の選挙での必勝をめざして積極的に取り組むことを幹事会で決定、候補者と政策協定を取り交わした。政策協定には、6項目「確認書」の内容に加えて、東京一極集中是正、医療・福祉・介護などの社会保障サービスの拡充、格差是正・最賃底上げと労働法制改悪反対などが明記されたことが注目される。岩手労連は、国政選挙ではじめて野党統一候補を推薦したことになる。共同行動の蓄積の上に立って、これまでより踏み込んだ提起がなされ、実践されたのである。

### （3）労働組合と新たな市民運動との共同

野党共闘における岩手労連のもう一つの重要な役割は、市民ネットという新たな器のなかで、広範な市民運動との共同を推進したことである。とりわけ、これまで運動に参加したことのない若手中堅世代の市民活動家との共同が重要である。県革新懇が呼びかけた2016年1月の「小林節講演会」を契機に様々な市民グループと交

流を深め、市民ネットの立ち上げに当たっては、こどもたちの未来の平和を守るパパママの会やみんなで選挙♪市民勝手連いわて（ミナセンいわて）、北上平和フォーラムに呼びかけて懇談し、幅広いネットワークをつくった。市民ネット結成に当たって、連合岩手にも、パパママの会やミナセンいわてと一緒に要請も行った経過がある。県労連は市民ネットの事務局を担い、こうした市民グループとともに、野党統一候補の擁立を求めて県内4野党へ4回要請に歩いた。県民集会、デモ、署名行動を進め、岩手労連や市民グループの発案で若者向け（専門学校生や中高生の学校帰り）の宣伝も行われた。このように岩手労連は、平和を守る新たな共同をつくるうえで、積極的な役割を果たしたのである。

## 2 2000年代以降の構造改革批判の地域共闘

この間の改憲阻止、戦争法廃止へ向けた共同の広がりや野党共闘の前進は、東北各県の大きな特徴である。同時に注目すべきは、岩手の野党共闘の確認書や政策協定を見るならば、そこにTPP、消費税、復興問題、社会保障、格差是正など生活に密接に関連した要求も組み入れられていることである。そこには、まだ部分的にせよ、構造改革批判の地域世論が反映していることを見出すことができる。2000年代は、県立病院無床化、統廃合、市町村合併、TPP攻撃など、構造改革が地域を深刻にむしばみ、その新段階を画した時期であった。そのなかから、どのような社会運動が展開し、岩手労連はどのような役割を果たしたのか。それらは、野党共闘にいかなる影響を与えたのか。

## (1) 反TPP運動における共闘——二つの共同

### ①食農ネット——グリーンウェブ運動と労働組合

第一に注目されるのが、反TPPの社会運動である。岩手労連は、90年代以降、農業自由化反対運動を農協労組、自治労連とともに積み重ねてきた。そうした伝統を継承し、2000年代以降、強まるTPP攻撃に対し、県労連は食農ネットを拠点に共同行動を展開した。食農ネットとは、食健連（農協労組、農民連、県労連などによって構成）が、生協からの提起を受けて、2008年に新たな個人加盟組織へ転換した運動体である。以後、生協が本格的にこの組織に加わることによって、運動の幅が広がる。

食農ネットにおいて毎年秋に取り組みされるグリーンウェブ運動（食健連の活動を継承）は、農協労連や農民連を軸に、岩手労連の運動の柱となっている。県内のすべての自治体、農協への要請行動に取り組み、TPP反対などを市町村長や農協組合長に要請し、多くの共感を獲得した。2010年に県南の一関では、生協店舗前で街頭宣伝行動や軽トラックパレードなどに取り組み、12月県議会に岩手県生協連などと共同でTPP参加に反対する請願書を提出する経験もつくりだした。

### ②TPPを考える県民会議——幅広い共同

加えて重要なのは、2011年、より広い諸階層を結集した「TPPを考える県民会議」が組織されたことである。ここにJAや森林、漁業組合なども結集し、いわゆる保守層も含めた運動体がつくられ、食農ネットも県民会議の構成団体になったことは画期的であった。その要因の一つは、農協などにも影響力を行使しうる生協の役割が大きい。県民会議は、積極的に県民署名運動や学習会、街頭宣伝、集会などを展開した。例えば2011年10月には「TPP反対岩手県代

表者要請集会」が1000名規模の参加で行われた。さらに、こうした共同を地域でも起こそうと、農協組合長なども加わり「TPPを考える両磐の会」が結成され、その事務局を地域労連が担った。農協労組と連携して、毎月の反TPPの宣伝行動を生協店舗前で継続的に展開している。

### ③「二つの共同」の成果

こうした二つの共同を基礎として、2016年秋の県議会でTPP反対の請願が決議され、国への意見書として採択されるに至った。これは都道府県議会レベルでは初めてのケースである。その背景にはTPPを考える県民会議、食農ネットなどの大衆行動の蓄積による世論形成が大きな役割を果たした。革新勢力を軸とし、農業自由化と自覚的に対決し続ける食農ネットと、広範な立場からなる「県民会議」の二つの共同の成立は意義深い。こうした運動的蓄積こそが、2016年参院選での野党共闘の確認書・政策協定において、TPP批准反対が項目として位置づけられていく背景になったのである。

### ④農協労組の役割とローカルセンターとの連携

ここで注目したいのは、反TPP運動を職場の課題や仕事の専門性と結びつけて闘った農協労組の役割である。農協労組では、90年代以降、広域合併などのリストラ「合理化」による職場組織の困難も背景として、地域労連との関係を弱めていた。重要なのは農協労組が2000年代に、この困難に対して、ローカルセンター加入の意義を問い直し、職場要求実現と、農業を守る地域での共同を結びつける実践を続けてきたことである。ローカルセンターとしても、農協労組の存在によって、地域労働運動の中心に、農業問題、TPP反対の論点を組み入れることが可能となった。

## (2) 県立病院無床化反対闘争

### ①統廃合反対運動の歴史

第二に注目したいのは、2000年代以降の県立病院無床化反対闘争である。岩手労連は、どのような役割を果たしたか。岩手県では、80年代の臨調行革以来、国立病院統廃合と同時に、県立病院統廃合の攻撃が繰り返し行われてきた。それに対して、県労連の中心組織の一つである県医労（岩手県医療局労働組合）は、地域ごとに住民と労働組合の共同組織をつくり、草の根の集会や署名運動などを全対象地域で取り組んで対抗してきた。その際、医療労働者が専門性を発揮し、地域医療懇談会によって、住民との対話活動を展開したことは注目される。

### ②攻撃の新段階に抗して——労組連絡会と住民組織の連携

2008年に岩手県が県立病院の無床化を打ち出したことを契機に、それに抗する反対運動が展開した。攻撃の新段階に対応して、「地域医療を守る労組連絡会」（県医労連、県医労、自治労連、県労連）がつくられ、事務局は県医労に置き、県当局との交渉窓口は岩手労連が担った。さらに県内6地域で結成された住民組織が代表を出して、県の住民組織連絡会を結成した。労組連絡会と住民組織連絡会は、相互に連携し、毎年、当該地域を持ち回りで地域医療を守る県民集会を開催してきた。それまでバラバラだった自治体ごとの住民組織が、「労組連絡会」によって県全体につながったことも意義深い<sup>3)</sup>。

住民組織が展開する背景には、県立病院を、住民自身の共有財産だと考える、歴史的に培われてきた人々の意識があった。さらに、県立病院が地域ごとに人々の生活に深く根ざしてきたこと、病院の存在が住民の命に関わる問題だったことが大きい。集会で掲げられた住民による

「命」のプラカードは、住民要求の切実さを何よりも雄弁に物語っている。

運動では、県民集会、シンポジウムなどが取り生まれ、住民の声が組織された。行政、町長なども巻き込み、医師会など、いわゆる保守層も含めた広範な共同が形成され、反対の世論が形成された。地域の命と健康を守るという切実な要求で結ばれたネットワークが形成されていく。その上に、繰り返し県議会請願・要請行動も展開され、県当局はじめ県議会各会派への働きかけが続けられた。

各地域労連は、県医労とともに自治労連の組合員が支えとなって力を発揮した。自治労連がコミットすることで、政策形成をサポートし、また自治体行政を巻き込む対話と共同が可能となった。たとえば陸前高田では、2003年、県立高田病院縮小計画に反対するために、陸前高田市職労が事務局となって「県立病院を守り発展させる市民の会」が発足する。以後、市職労が軸となって、地域医療を守る運動がつけられていく。県医労と市職労が共同で地域医療を守る運動を展開している事例である<sup>4)</sup>。

### ③運動の成果

この運動は世論を動かし、無床化は強行されるものの、知事を追い詰めた。運動はその後も継続され、2011年に県労連を中心とした「明るい民主県政の会」が、選挙政策の柱を震災復興にすえ、「県立病院再建」も中心課題とし、独自候補を擁立してたたかった。その結果、当選後の現職知事にも県立病院再建を表明させたことは大きな成果だった<sup>5)</sup>。震災後、達増知事は広範な県民の下からの復興闘争のなかで、県立病院を重視する方向へ変化した。県医労とローカルセンターが連携した闘争の蓄積こそが、復興闘争とともに、こうした変化をつくりだす要因となったのであり、2016年野党共闘の土壌を耕

したのである。

### (3) 非正規組織化と最低賃金闘争

#### ——ローカルユニオンと青年ユニオン

第三に、県労連が独自に非正規組織化を進め、それと結びついた最低賃金引き上げ運動を展開した点も注目される。県労連は、岩手ローカルユニオン（岩手県地域労働組合）を1999年に結成し、労働相談センターを窓口組織化を進め、全盛期には200人もの組織をつくりあげた（現在は約130人）。「青年ユニオン」は、ローカルユニオンの青年委員会として、2007年に結成された。青年ユニオンの特徴的な活動は、居場所づくりと、毎月の街頭宣伝行動であった。非正規青年労働者の状態改善のために、当該経営者との団体交渉だけではなく、社会運動的な政策制度闘争を重視した。派遣法問題や最賃底上げなどの街頭行動が約7年間、計64回にわたって展開され続けたのが特徴的である。そうした社会運動経験をとおして、この間の野党共闘を推進する新たな市民運動と共同行動を行う若者が青年ユニオンから生まれてきていることが注目される。

こうした青年ユニオンも中心の一つとなって、「いわて青年集会実行委員会」（事務局：岩手労連青年部）が、440人の青年の声を集め、県議会請願に初めて取り組んだ。請願内容は、誘致企業に対する雇用責任、最賃引き上げ、経済理由で教育を受けられない学生の解消の3項目で、2010年9月に県議会で請願内容を一部変更して採択され、国や関係機関に意見書が提出された。非正規を含む青年労働者が街頭宣伝活動を展開し、地方政治への積極的な働きかけを行っていたことは注目される。

もう一つ、2000年代のローカルセンターの運動で注目されるのは、最低賃金闘争の取り組

みである。県労連では、最低生計費調査も行い、自治体キャラバンや国民大運動実行委員会の活動でも、最賃を位置づけている。県議会要請も行われ、県から中央への要望のなかに、最賃引き上げを入れることも実現した<sup>6)</sup>。

### (4) 復興闘争の展開

第四に、2000年代の構造改革批判の大衆運動として、復興闘争が注目される。3.11は未曾有の自然災害であるだけではなく、構造改革の下で疲弊した地域に襲いかかった巨大な震災であり、その対応についても、構造改革路線の継続か否かが復興のあり方として鋭く問われた。こうしたなかから、県民による下からの復興闘争が展開されていく。2011年に復興県民会議が設立され、県労連が事務局となった<sup>7)</sup>。県労連は、どのような役割を果たしたのか。

#### ① ボランティアの接続

県労連は県民復興会議の実働部隊として、ボランティア活動の接続、支援物資の受け入れと配送などを展開した。そのなかで自治労連中央本部が、陸前高田に単産の支援センターを立ち上げ、全国からの自治労連ボランティアの受け入れを行ったことは特筆すべきことだった<sup>8)</sup>。震災の被害に対し、自治体労働組合がローカルセンターと連携を取り、ボランティア活動によって地域住民との共感をつくりだし、社会的役割を発揮したことは意義深い経験だった。

#### ② 切実な要求を組織——医療費免除、被災者生活再建支援法拡充

県労連は、被災者との対話活動——お茶っこ会——も重視した。それは被災者に寄り添う活動であると同時に、バラバラに孤立化させられた人々の共同を回復させる運動でもあった。地域労連および自治体労働者、医療労働者の協力によって実践された。さらに被災市町村長とも

毎年、懇談を行い、相互に住民の要求に取り組むことを確認してきた。

被災者との懇談の中では、「震災で助かった命をムダにしてはいけない、小さくても終の棲家がほしい。仮設では死にたくない」という叫びを受けとめた。復興県民会議は、こうした声を背景に、医療費免除や被災者生活再建支援法拡充を要求化していった。そして、この要求を県や国に伝え、県議会請願や国会請願署名などの形で取り組んできた。

地域労連も、例えばげせん地域労連などは2013年12月から「国の被災者生活再建支援金を500万円に増額せよ」との要求に、地元市町や市議会議員、農協、仮設商店街代表等から政府要請への賛同署名を集めた<sup>9)</sup>。また地域労連も中心となっている「大船渡市政と市民のくらしをよくする会」では、震災復興に関わる市への要請や市長懇談も行っている。復興闘争において、地域を基礎に、保守層も含む広範な共同をつくり、地域労連が復興課題で、基礎自治体に積極的に働きかけている事例である。

### ③復興一揆、5.10国会行動

さらに県労連は、被災者自身が当事者としての声をあげていく「復興一揆」も展開した。2012年には、県民復興会議が、東京での復興一揆・銀座デモを提起する。その後、全国災対連や中央団体の支援と、被災3県の活動の積み重ねによって、5.10国会前行動・集会として継続している。こうした行動は災害対策を削り、被災者を切り捨てようとする政府に対し、生存権と国の公的責任を追及する運動である。

### ④知事の変化と岩手労連の運動

下からの復興闘争とあいまって重要だったのは、達増知事の政治姿勢の転換である。震災復興では知事のボトムアップの姿勢によって、現場から被災市町村や被災者の要求に応える県の

政策が進められた。医療費免除要求は、下からの権利闘争の積み重ねと、そうした行政の変化および県議会の力関係のなかで実現され、さらに継続されているのである。こうした県の姿勢は、宮城県のトップダウン型と対極にある。

知事の変化は、県労連および県民復興会議による下からの復興闘争と世論形成が少なからぬ力となった。県労連が軸となって進めた復興闘争は、住民の生存権を守り、それを保障する国家及び自治体の公的責任を鋭く追及する構造改革批判の社会運動としてとらえることができる。

## 3 地域社会運動とローカルセンター

### (1) 20年間の「二つの共闘」をトータルにつかむ

これまで、この20年間の岩手労連の「二つの地域共闘」の特徴を検討してきた。第一に、県労連が歴史的に重視してきた軍事大国化反対の共同行動の積み重ねが大きな意義をもった。平和運動を意識的に追求する戦後労働運動の伝統が、東北地域において今日的に継承されており、その共同は連合内の護憲グループや新たな市民層へ、そして保守層にも、さらに広がりつつある。

他面、第二に、野党共闘の前進の背景については、戦争法廃止の一点共闘の高揚という見方だけではとらえることのできない、構造改革批判の共同行動の歴史的蓄積をみることができる。構造改革批判が弱い他の地域の運動状況と比較するなら、岩手県の場合は、一点共闘という形態ではあるが、反TPP、病院無床化反対、復興闘争という規模の大きい構造改革批判の大衆的社会運動が展開された地域である点に特徴がある。そのなかで様々な生活を守る市民ネットワークが形成され、保守層も含む広範な連帯が生まれてきた。それが政策協定にも反映している。そうした運動の到達を築くうえで、この20年間、

岩手労連のイニシアティブで継続されてきた構造改革批判の運動展開に注目する必要がある。

同時に第三に、安倍政治による改憲の危機の下で、かつてない平和の共同が、それまでの構造改革批判の運動を、さらに広い階層の共同へと飛躍させたことも事実である。構造改革批判の運動と平和の共同の積み重ねの、つまり「9条と25条」を守る二つの共同の、両者のダイナミックスが重要である。それが2016年参院選における、これまでよりも一歩踏み込んだ野党共闘を実現する土台になったのではなかろうか。そのことは、今後の野党共闘の発展方向を考える上でも示唆的である。

そして、この全過程において、県労連は社会運動ネットワークの中心に位置していた。ローカルセンターは、他のシングルイシューの団体と異なり、軍事大国化と構造改革にトータルに対決する社会運動団体として、独自の位置を占めている。

## (2) いくつかの教訓

### ①社会運動のネットワークと労働組合

岩手の事例から、労働組合と社会運動との関連、そしてローカルセンターの果たす固有の役割について、いくつかの教訓を読み取れる。岩手では、多様な社会運動のネットワークこそが「軍事大国化と構造改革」と対決する大きな力となった。岩手労連は、様々な社会運動、市民運動と連携して、時に新たな運動の器もつくることで、地域社会運動の形成に積極的に寄与してきた。平和の戦線では、9条の会、2000万署名の会が、野党共闘では市民ネットがつくられた。構造改革批判の運動では、食農ネット、TPPを考える県民会議、地域医療を考える会、復興県民会議などの実践が注目される。県労連は、それぞれの幹事団体として、時に事務局として積極的

に活動した。

社会運動相互の連携、ネットワークを形成するなかで、ローカルセンターが独自の役割を果たしてきたのが、この間の特徴である。そのことによって、労働組合が単独では果たすことのできない大きな力と影響力を発揮することが可能になった。

### ②労働組合の組織力、財政力、行動の持続性。

#### 市民運動との相互作用

その場合の労働組合固有の役割とは何であるのか。社会運動諸団体、市民グループには、財政力が乏しく、人手も不足している場合が多い。その際、財政力もあり、専従体制の確立している労働組合は大きな役割を果たす。県内全域に組織がある県労連や地域産別組織が、社会運動の事務局体制を担い、宣伝や運動の持続性を支えたこともまた、地域労働組合ならではの役割であった。社会運動ネットワークの相互関連の動態のなかに、自覚的にコミットし続けたローカルセンターの積極的役割である。

こうした労働運動の役割が、ネットワークが軽く、自由な発想の市民運動と結びつくなれば、大きな力を発揮する。同時に、組合員の側は、こうした市民運動のとらわれない新たな発想から大きな刺激も受けている。食健連から個人加盟の食農ネットに移行したことも、生協など市民運動からの提言を摂取したものであった。こうした市民運動と労働運動の相互関係、そのなかでの組合文化の自己刷新の過程もまた、貴重な経験である。

### ③社会運動に貢献する専門的労働者のイニシアティブ

さらに、構造改革に対抗する社会運動の展開においては、労働者の職能性を生かした、社会的労働運動のもつ意義に注目する必要がある。農業、医療、地域経済に関わる諸課題に精通する専門的労働者層が結集し、彼らが住民との草

の根の対話運動を繰り広げ、それを基礎に政策形成をも担うことができる場所に、ローカルセンターの重要な役割がある。地域医療懇談会、復興闘争における「お茶っ会」などは、その重要な実践であろう。さらにT P P 反対運動での農協労働者の役割、地域医療を守る社会運動のなかでの医療労働者、自治体労働者の果たした役割などが想起させられる。

#### ④政治運動への回路

構造改革批判の社会運動は、自治体や県レベルでの積極的な政治闘争でもあった。その際、ローカルセンターや産別組織が重要な役割を果たしている。医療を守る運動では、労働組合のイニシアティブによって積極的に行政と交渉し、県議会要請も繰り広げた。T P P 反対運動も街頭署名運動を基礎としつつ、県議会要請を繰り広げ、採択を勝ち取る。復興闘争も同様である。これらの運動を通して、地域の産別組織及び県労連・地域労連が、行政との交渉や議会への働きかけの重要な回路となってきたことは注目される。政策制度闘争を様々なレベルで駆使することによって、ローカルセンターが社会運動の前進に寄与してきた。ローカルセンターには、農業、医療、地域経済に関わる諸課題に精通する専門的労働者が結集しており、彼らが政策形成をも担った。

広範な社会運動が政治運動に展開する、重要な橋渡しの役割を、ローカルセンターは果たした。そうした社会運動を基礎とした政治経験こそが、この間の野党共闘の土台となる、広範な市民の共同の土壌を耕してきたのである。

#### ⑤ローカルセンターと地域産別組織との連携

岩手における構造改革批判の社会運動において、地域産別組織とローカルセンターの連携の重要性もまた浮かび上がる。構造改革の個々の課題に直面する産別組織が、地域ローカルセン

ターと連携することで、それらの課題を地域労働運動全体の中で位置づけ、中心課題として設定していくことが可能となる。T P P 問題、地域医療を守る運動などが想起されよう。ローカルセンターの機能は、(そしてローカルセンターへの結集の意義は)そうした個別産別組織では十分に果たすことのできない「運動の社会化」への重要な回路である。

加えて、ローカルセンターの視点から、地域産別組織との連携の意義を、岩手の独自の条件も考慮に入れて整理してみよう。岩手労連は、組織の構成において自治労連、農協労連、医労連が主軸となることによって、産業的には公共部門を中心にして医療、農業にわたる反構造改革の地域社会運動の中軸を担うことができる。ここには、連合と比べると数的には劣るものの、全労連ローカルセンターが積極的に果たしうる独自の社会運動的役割が示唆されている。

#### ⑥労働運動と市民運動をつなぐ媒介者——生協が果たした役割

労働運動を広範な市民の共同に橋渡しする媒介者の存在の重要性について、その一側面に言及したい。岩手県のこの間の社会運動の展開を考える場合、生協連の果たした役割ぬきに語ることはできない。岩手県生協連は、9条の会や戦争法廃止運動、反T P P 運動、復興闘争を継続して取り組んできた組織である。岩手県において県労連と共に、軍事大国化反対と構造改革批判、それら両者を全体的に視野に入れた大衆組織であり続けてきた。

そして、これら一連の過程を通して、市民運動と労働運動、様々な社会団体と労働組合をつなぐ媒介としての役割を果たしてきたと考えられる。岩手県生協連の存在は、軍事大国化阻止の運動で県労連が平和環境センター系の組合や広範な市民運動と共同し、また TPP 反対運動で

農協や森林連、漁連など従来の枠を越える共同に参画していくことができた、重要な媒介者としての役割を果たしたのである。地域の協同組合運動が本来もっている社会運動分野での可能性を考える上でも、そして協同組合と労働運動との連携がもつ可能性を考える上でも、岩手の事例は興味深い経験を示している<sup>10)</sup>。さらに一般化するなら、ローカルセンターは、広範な諸組織と連携していくための媒介者となる社会運動との結合を、目的意識的に追求する必要があると考えられる。

### (3)課題

岩手県労連の事例から見えてきた「社会運動とローカルセンター」に関わる課題について言及したい。第一に、全国的に見るなら、軍事大国化反対と構造改革批判の運動が十分に結節しているとはいいがたい。また構造改革批判の個々の運動については、一点共闘的側面が強く、今後、その一つひとつが結びつく「暮らし総がかり」の憲法25条運動として、トータルな構造改革批判の運動への発展が期待される。「9条と25条」の社会的共同の形成へ、ローカルセンターの戦略性とイニシアティブが求められる。

第二に、労働組合の主体的力量を強化し、組合のなかから地域社会運動の自覚的担い手を広

範に生み出していく必要がある。岩手労連の場合、様々な諸課題の一点共闘に関わるため、リーダーは常に「何足かのわらじを履いた」状態にある。多様な社会運動を、県労連や地域労連がすべて背負わざるを得ない実情もある。にもかかわらず専従者も活動家の数も少ないのが現状だ。地域、職場の疲弊も進んでいる。組織化、後継者対策の独自追求は最大の課題の一つであろう。同時に、そうした困難を突破していく手がかりの一つが、本稿で言及した岩手労連の社会的労働運動の実践のなかに含まれているのもまた事実である。

こうした課題は既に現場で模索が続けられているが、全労連による地方組織への手厚い支援も期待される場所である。組織化へのさらなる支援、ローカルセンターに資金が流れていく組織改革も検討される必要がある。

第三に、今後、構造改革への抵抗闘争を基礎に、地方でも人間らしく暮らせる地域循環型社会のビジョンをつくりだしていくことも課題であろう。岩手労連は、医療、自治体（公共サービス）、農業の三部門を軸に構成され、様々な運動経験を蓄積するなかで、地域循環型経済社会の主体が形成され始めている。非大都市圏のローカルセンターの独自の役割として、その方向をさらに探求することが求められる。

(あずま ようし・会員、東京自治体問題研究所)

#### 【注】

- 1) 以下、岩手労連の活動全般については、金野議長、中村事務局長からの取材に多く拠っている。また労働総研・労働組合研究会「地方組織調査報告書（2016年）聞き取り調査編」、2000年から2016年までの岩手労連大会議案書も参照した。
  - 2) この流れが、こんにちの「戦争させない・9条壊すな！ 岩手の会」に発展している（総がかり行動実行委員会の岩手県版）。
  - 3) 住民組織については及川剛「手を携えて岩手の地域医療を守る運動を」（『医療労働』2011年11月号）参照。無床化反対闘争については、中野るみ子「走り続けた仲間たち」（『医療労働』2012年3月号）参照。
  - 4) 藤田和恵「陸前高田の自治体・医療労働者」（『月刊全労連』（2013年2月号）参照。
  - 5) 2015年4月には、地域労組連絡会は、無床化された地域の住民アンケートに取り組んだ。中野るみ子「震災からの復興と「地域医療構想」をめぐって」（『医療労働』2016年3月号）参照。自治体や地元組織の協力も得ながら、1万4千枚配布し、3255枚の回答を得た（回収率23%）。集約結果を集計してマスコミに発表、県当局にも要求提出し、交渉した。医師不足がネックであり、「医師さえいればベッドの再開もあり得る」との答弁を引き出した。
  - 6) この運動は、全労連東北ブロックの相互支援のなかで展開された点も注目される。
  - 7) 復興県民会議には新婦人や民商や農民連、生健会、民医連、県生協連、共産党県・地区委員会などが参加。
  - 8) 自治労連・岩手自治労連編『3・11岩手 自治体職員の証言記録』（大月書店・2014年）参照。
  - 9) 金野道程「地域に根ざし、住民本位の復興の先頭に」（『月刊全労連』2014年2月号）参照。
  - 10) 同時に生協の制約も直視しなくてはならない。生協は、政治問題に関わっては生協法の規定により各政党とも等距離外交とならざるを得ず、取り組みに制限がかかる。
- 謝辞 岩手労連の実践事例を調査する際に、岩手労連・金野耕治議長、中村健事務局長からは多大なご配慮、ご教示をいただいた。さらに加藤辰男元県労連議長、中村るみ子元県労委員、全農協労連・館野豊委員長、岩手県農協労組・村田浩一事務局長、佐々木圭史元青年ユニオン書記次長、平井正史元書記長の各氏からも、取材を通して、多大なご教示をいただいた。これらの方々のご協力に、心からの謝意を表したい。もとより、本稿の文責はすべて筆者にある。

# 視野を広くもち、地域の仲間との団結で、前進をかちとりたい

越後屋 建一

## はじめに

県労連の労働相談電話には様々な相談が寄せられる。賃金・労働条件に関するものはもとより、パワハラ・いじめ、メンタルヘルス不全と広範囲に及ぶ。深刻な相談を受けるたび、「そこにたたく労働組合があれば……」と思う。労働組合のローカルセンターは、加盟組織だけでなく、その地域のすべての労働者を対象に活動していく責任がある。仲間は日々努力している。しかし、圧倒的多数の労働者に自分たちの力が及んでいない。忸怩たる思いである。こうした思いをもっているなか、労働総研の「地方組織調査」の報告書が出された。

アンケートに記入しているときから客観的に見直すことができたが、報告を読んで、多くの地方組織の活動状況を学ぶとともに、同じような悩みや問題意識を持ち、困難の克服に向け努力している姿を確認することができた。労働運動総合研究所のご尽力に敬意を表したい。

## 1 「地方組織調査」の報告を読んで

「聞き取り調査編」に登場している、各県労連事務局長の率直な意見には共感できることが多い。もっとも、自分は6000人の地方組織の人間で、登場している方々はけた違いに大き

い組織の代表であり、その質が単純に同じとは思っていない。

いわて労連の中村事務局長が「この間の悪政によって国民的課題が非常に大きなウエイトを占めるようになってきている。それに伴って、様々な問い合わせが増え……こなし切れていない」と述べられている。また、北海道労連の出口事務局長が「労働組合固有の課題（賃金・雇用・組織拡大）でのウエイトを高めていく必要がある。活動の見直しと意識改革が必要」と述べられている。東日本大震災からの復旧・復興という厳しいたたかいを展開し、労働者と地域住民の信頼を高めているいわて労連、『8MAN』を登場させ、青年を中心としたサウンドデモで一躍注目を集めるなど、絶えず運動の新機軸を打ち出す北海道労連、学ぶべき活動を展開されている。それだけに、同じような悩み、問題意識を感じておられることに共感を覚えるとともに、全労連全体が知恵と力を合わせてそれを克服しなくては、「長続きできないのでは」との危機感も覚える。そういう意味で、この報告は大きく問題提起を投げかけていただいたものと感じている。

「アンケート編」において、「地方組織が自治体や経済団体などへ統一要求を提出し、協議・懇談を行っている一方で、加盟組織の個別経営に対する要求提出等はほとんど行われておらず、賃金の底上げを前進させるため、個別企業にも

影響力を行使できる地域春闘の運動の追求が求められている」との分析が行われている。全労連、地方労連は「連合体組織」であり、労組法上は「一つの組合」である。したがって、当該組織との調整をしつつ要求を提出し、交渉することは当然できる。特に統一要求についてはあってしかるべきと考える。しかし、個別の労使関係は千差万別であり、一般論で片づけることはできない。また、役員交代が進む中でその意識が単組から薄れていることも否定できない。地方組織だけで解決できるものではなく、産別との合意形成、単組・支部・分会まで納得していただく取り組みが必要だと考える。

「数々の争議を支えてきたベテランがいなくなりつつある」との回答も記載されている。要求実現めざす取り組み同様、「自分のこととしてとらえ、労組の枠を超えて力を出し合う」ことは一朝一夕でできるものではない。単組・支部・分会や地域労連の方々は本当に日々献身的に奮闘されている。頭が下がる思いである。同時に、その努力がアンケートや聞き取り調査で縷々触れられているように、「やや内向き」になっていると思われる。職場環境が厳しくなっている中、受け継いできた活動を「こなす」ことで「精いっぱい」ということもあるのではないか。焦る必要はないが現実を直視し、スピード感をもった改革が求められている。

## 2 秋田県労連・地域労連の課題について

秋田県労連は1989年11月23日に結成大会を行い、その後、8地域労連が次々に結成され今日に至っている。結成当時秋田県にはなかった自交総連・JMITUも産別と県労連の協力のもと組合を結成し、産別の旗を立てることが

できた。県労連の前身といえる「統一労組懇」時代から仲間の連帯意識は高く、単産・単組の争議支援、要求闘争に組合の枠を超えて一緒に取り組み勝利を収めてきた。平和と民主主義をまもるたたかいかにも積極的にとりくみ、加盟組合が原水爆禁止・被爆者援護、労災・職業病、医療・介護など社会保障闘争において、中心的役割を果たしてきた。組織人数6000人台でスタートしたが、その後は組織拡大もすすみ、ピーク時（2000年）には8000人を超え、1万人県労連を展望するまでに組織的前進も果たした。県労連結成直後から全国的課題での要請に加え、県内独自課題での自治体要請行動、議会請願・陳情行動にも取り組んだ。特に2000年代に入ってから「企業誘致に頼りきりにならず、農林水産業をはじめとする地場産業の振興で地域経済の活性化を」の政策をもって、県・市町村・経済団体要請を展開し、共感を広げてきた。「地域循環型経済の実現で地位の活性化、持続可能な地域社会を作る」運動が全国で繰り広げられているが、県労連の政策・提案活動方向に確信を持つことができている。地域別最低賃金の引上げ・地域間格差の解消を求める地方議会陳情では、8割を超す採択率となっている。こうした教訓は北海道・東北地方の最賃引上げキャラバンにも生かされていると自負している。

問題は組織も運動も右肩上がりで行くわけではないということ、それどころか現実には極めて厳しい状況におかれていると言わなくてはならない。

県労連の組織は、組織拡大が進まなかった産別組織が残念ながら消滅し、定員削減などのあおりで全体的に組織減少がすすみ、ピーク時よりも2000人の減少となっている。幹部の世代交代がすすみ、県労連結成の意義や果たすべき役割について、必ずしも構成員すべてに浸透し

ているとは言い難い。組織人数の減少は、組合費納入にも影響する。県労連財政はカツカツの状態である。専従役員を増やすどころか維持するのも困難で、単産・単組の専従者も大幅に減少するなか、各種行動の企画・運営も困難を極めている。

こうした状況ではあるが、現状を打開し、この地域で働き続け、安心して生活していく、生活を豊かにしていく要求の実現に向かって、以下の課題で努力している。

#### ①地域の活性化に自分たちの専門性をいかしていく

2017年4月に秋田県の人口が100万人を割ってしまった。少子・高齢化は急激に進んでいる。人口対比の自殺率は全国ワースト1であり、癌・脳血管疾患・心臓循環器疾患による死亡率もワースト1であり、県民所得も47都道府県で下から数えて早いところに位置している。お先真っ暗に見えるが、関係方面は手をこまねいているわけでもない。少なくとも現状打開の方向性は私たちと意見の一致を見ることも少なくない。最賃キャラバンなどで「人口流出を止めるには、賃金の底上げが必要だ」「人件費を低く抑えるのが優秀な経営者と思われた時代は終わった」との声が、自治体当局や経営者団体の方々から出されている。「農林水産業をはじめとする地場産業の振興で地域経済の活性化」の提案は、県内の研究者から学びつつ、金融の仲間や自治労連、高教組、建交労、国公労連など産別の仲間の知恵を集結して作り上げたものである。自分たちの日常の「仕事」が地域に生かされることを実感することで、地方労連・地域労連の活動に積極的に参加する動機づけになると思う。

#### ②組織拡大について

秋田県春闘共闘懇談会の代表委員会の席上、県労連の仲間から、加盟組織の本部と県支部

の協力で十数年ぶりに新卒採用者の組合加入が実現したとの報告があった。また、福祉保育労の仲間から「産別共済や労働金庫活用の相談をうけ、組合加入に一気に進んだ」との報告もあった。いずれも満顔の笑みである。仲間を増やすことの意欲を失っているわけではない。それどころか「増やしたい。しかし、どうしたらいいかわからない」「現状でも精一杯なのに、加入させた後の面倒をどう見たらいいだろう」といった不安が先立ち足を踏み出せないでいるのが現実である。単組・支部・分会の組合員の減少は地方労連・地域労連だけでなく、産別にとっても死活問題であろう。地方と産別、「たて・よこ」の連携で組織を増やす「総がかり作戦」はその意味で有効である。地方労連の立場から言えば、産別組織の積極的なかわりを期待したい。

## おわりに

労働組合の組織率が低下し、それに伴い、影響力の低下も指摘されている。労働戦線再編から30年になろうとしているが、最低賃金審議会労働者委員の選出をはじめ不当な全労連・地方労連はずしが続いている。現場での「とりあい」も激しい。

一方、改憲阻止・戦争法廃止、共謀罪法阻止など国民的課題での共同闘争、市民と野党の共闘は劇的に発展している。一致点での共同は、地域的な違いはあろうがTPP反対や地域農業まもるたたかいなどにおいて大きく広がっている。秋田県においても、戦争法廃止、共謀罪法廃案の諸行動が「総がかり行動実行委員会」を結成して継続的にとりくまれ、2017年6月には「食料、農業・地域を守る」行動を、秋田農協労（中立）と県労連や市民団体との共同で行

う運びになっている。

こうした克服すべき課題と、情勢の大きな変化に即応することが、私たちに求められているが、実態はどうだろうか。先に述べたが、現場の仲間は、職場環境が悪化し日々の業務に追われ余裕を失っている。加えて組合員の減少などによって「先輩から受け継いできた諸活動、ルーティンをこなす」ことで精いっぱい状態にある。ともすれば狭い範囲での活動になりがちであり、労組活動の負のサイクルに陥る危険性も否定できない。

自分たちの職場の「窓」から見える景色は、限られている。外に出て、不慣れであっても地域の仲間と行動を共にし、七転八倒しながら前に進もうとする姿は労組への信頼を勝ち取ることであっても、失うことにはならない。地方労連の側からだけでなく、産別中央からもそうした働きかけが、単組・支部などに行われることでより充実した活動ができると確信する。

(えちごや けんいち・秋田県労働組合総連合事務局長)

## 地域組織の役割と発展方向を考える

——神奈川での私の経験から

高橋 勝也

### 1 職場と地域でのドラマに魅せられて専従に

私が横浜で労働組合に加入したのは1966年だった。郷里の岩手に戻る前提で、坂田種苗(株)会社に働きながら大学に通っていたが、「研修生」という身分で社員と同じ仕事をこなし、社員寮でも若い仲間と一緒にいた。職場では待遇の実態に不満不満が渦巻いていた。私は早速会社の近所にお住いの歴史家に相談した。「個人加盟の労働組合に加入し仲間づくりと権利について学ぶことではないか」と助言され、総評全国一般を紹介してもらった。それからの毎日は夜学に通いながら、全国一般の横浜地域支部に

所属し当時横浜地区労が主催していた「労働学校」や「機関紙教室」にも参加し、職場の仲間を誘ってスケートや山登りなど交流会にも参加したものだ。

そして職場で数人の仲間が組合結成に賛同して「職場分会」を結成、非公然で最初の活動が「土根性」と言う職場新聞の発行である。「不平不満」を組織し、打聞案も含む小さな新聞を手渡す取り組みであった。トイレに置かれる「土根性」に共鳴する声があがるようになり、小さな要求は面白いように次々解決し組合員も二桁を超した。

会社の攻撃も始まり、分会二役に本社から地方へ配転命令が出され、私にも解雇通告が出された。70年の3月、早速私を含めて全国一般

の坂田種苗分会三役で公然化して配転攻撃の撤回と私の正社員化を要求した。多数の若い組合員はすぐ結成された企業内組合に加入して「会社言いなりの組合にはしない」と誓い合ったのである。私は大学四年生だったが、職場の仲間の頑張りに応じて正社員化への道を決意した。会社は私の正社員化は認めなかったが、分会長と書記長の配転は撤回し、1万円賃上げと掲示板と組合事務所が獲得できた。私も労働委員会で「不当労働行為」が却下されるまでの2年間は職場に入ることが出来た。公然化の日から分会の職場新聞「あさがお」を発行し500号まで日刊紙で発行した。

労働委員会での争いを先行しながら「4年間働いた労働者であり不当労働行為だ」と主張したが、神奈川県労委は「暫定雇用契約」という法律にない用語を使って解雇を認めてしまった。

全国一般と地域の労働組合は「サカタの種争議支援共闘会議」を結成し応援してくれると同時に「神奈川県労委民主化運動」の組織も発足させた。

職場には「高橋さんの職場復帰を望む会」が出来、もう一つの職場新聞「かぼちゃ」が発行され、職場の約10%の方々から支援カンパが寄せられ、企業内労組も会社に「争議の早期解決」を申し入れてくれた。79年4月、7年ぶりに「解雇撤回職場復帰」ができた。しかし和解団対交渉の結論は、残念ながら「正社員化」は認められず「研修生」として5か月間の復帰で自己退職ということになった。私は7年以上の解雇撤回闘争中「全国一般神奈川県本横浜地域支部」の専従オルグとして未組織労働者の組織化と多くの労働相談活動の体験ができた。労働運動のドラマを職場と地域の仲間と共に創れた喜び、そしてその支えに「地域共闘組織」の存在が大きかったと思った。「経験を生そう」と

誘われたのが横浜地区労の専従オルグであった。

## 2 「ある地区労の歴史」に学んでの地区労活動

80年代に入る直前、横浜地区労は組織的にも歴史的な転機を迎えていた。そこで最初に遭遇したのは「横浜地区労結成25年史」発行準備をしていた役員さん達は「横浜地区労の今後」と神奈川での「統一労組懇運動」をどう組織的に確立するか議論中だった。先輩たちは議論の結果、「地区労組織とは」の理論的位置づけをしたのである。

横浜地区労は、49～50年にかけてレッドパーjuryや組織分裂攻撃の中で、51年11月階級的労働組合を目指していた産別会議の県組織＝県労会議や神奈川機関誌協会の肝いりで、1953年11月13日結成された。結成にあたって、「何とかしなければ」と始めたのが横浜の中心地の中区で職場新聞・機関紙交流会の開催。さらに中・西労組懇も参加して横浜地区労の正式発足(13組織1万3000人)となった。

私もレーニンの「何をなすべきか」の学習から、職場新聞の発行を中心に職場の仲間に依拠した要求運動を意識的に呼びかけることを重視していたが、このことは横浜地区労の発足の原点でもあることを知って感動したものだ。

結成当時、横浜には京浜工業地帯の鶴見区と神奈川区に地区労があったただけだったので、横浜地区労は中区・西区の中心地域のみならず港湾、造船、国鉄、税関、市役所など公務も含めて全市域を視野に組織活動を展開した。

そして1958年の第5回大会で正式名称を横浜地区労組連絡協議会から連絡を削除し、「企業別労組の連絡協議」から「平和運動」も「文化運動」も積極的にとりくみ組織外の人々とも一

緒に政治の反動化ともたたかうことを誓い合ったのである。困難なことにも前向きに力を併せて切り開く労働組合の運動体にすることを決議し「日本一の地区労」をめざす挑戦まで掲げた。

そこでは「地区労とは同一地域の労働組合における地域共闘の場」と位置づけると規定し、役割として「産業別統一闘争を地域から支え補完していくこと、地域の闘いを産別統一闘争に発展させていくこと」と「労働者以外の他階層（青年、女性、中小業者、市民など）も含めた地域統一戦線づくりを進めるセンター」をめざすことを明らかにした。

### 3 港湾労協の結成は地区労の「産別組織支援」の典型

港湾関係の労働組合は民間・公務を含めて横浜地区労の中心組合でもあり、早くから地区労内に「港湾部会」を組織して要求運動を行っていたが、57年に「横浜港湾労組協議会」を結成し、「ノーチャブ反対闘争」が取り組まれた。「飯抜き労働ダメ」と「港内で抗議行動」を展開、業界団体や運輸省にも申し入れ、「昼食時の作業をストップ」させることに成功した。その後も「ボタリ一滴作業中止」させる安全確保のたたかいかや、日曜祭日完全休み保障の闘争など横浜港で次々と成果をあげることが出来た。そして全国の港でのたたかいかや全国港湾結成へと発展した歴史を持っている。

60年の安保闘争での共闘につながった自衛隊の「エリコン56陸揚げ阻止闘争」を港湾労働者と横浜地区労が県評や平和団体、社会、共産を含めた共闘で成功させたことが大きな力になったのである。

私も直接関わった80年代の「韓国米輸入阻止闘争」でも港湾労協の仲間と横浜地区労が中

心となって消費者団体、全国の農民連とも共同を発展させた。故郷に帰ったら減反政策で「田んぼが荒地になっていたのに輸入米とは許せない」とスクラムを組んだのである。この運動は「食農健神奈川会議」として、全国では食健連運動として継続発展していくことになる。

### 4 市民要求前進と地域から統一戦線確立めざして

横浜地区労の加盟最大組織は横浜市従建設支部である。各区の区役所支部などと連携して要求闘争を進めていた。特に学校給食の充実を求める運動で職員の待遇改善闘争が支持を広げ、正規職員化を実現した。その後も保育園をふやす運動、学童保育や家庭保育福祉員、青少年図書館職員など非正規労働者の要求を取り上げて市従労組とともにたたかいかい成果をあげ、組織化にもつなげた。

60年安保闘争以後の横浜地区労は横浜市の中心に数人の専従と事務所を構え、学習運動や文化運動、平和運動の事務所も同居して階級的労働運動の旗を掲げ続けながら加盟組合も全市的規模の労組の加入を進めた。特定政党支持を押し付ける神奈川県評は横浜市内の各区に地区労の結成を進めたが、オール横浜の浜労協が機能できず、横浜地区労は70年代に入ってから全市的な革新統一戦線推進運動を担わざるを得なかった。国民春闘、横浜市長選から県知事選でも中心的役割を果たし続け、県規模での神奈川労組連絡会議＝統一労組懇につながる運動の事務局も担った。積極的な加盟組合は各区での労組懇運動を立ち上げ「市民の市長をつくる会」などの中心にもなって政治闘争も進めた。

私が横浜地区労の事務局長になったころ、「横浜総行動」を、加盟組合の協力で組合員の「24

時間要求アンケート」で職場要求と暮らしと通勤時の要求まで集めその実現を目指す取り組みを進めた。生活点の要求については市民団体にも呼びかけ対市交渉などを共同で具体化した。

特に通勤時の安全通路、駅トイレ、バス時間とバス停の屋根など面白いように改善させることができた。現在でも港湾労協は春闘アンケートを続け港湾の事業主からも集めて共同を挙げている。

## 5 神奈川労連での地域共闘の位置づけは

89年末の全労連・神奈川労連の結成には全国の「地域統一労組懇・地区労」が、加盟単産と縦横の平等な組織として「日本の企業別労組」の「弱点克服のカギ握る」として位置付けられた。私は神奈川労連の初代事務局長に押され、横浜地区労での経験を生かすことになった。

地域共闘で取り組んだいくつかを紹介したい。産別統一闘争を地域で支える最初の活動として「医労連」の「看護婦確保法」獲得闘争で白衣の看護婦さんを先頭に県庁包囲行動を成功させ、地域での署名と宣伝がテレビでも放映され「確保法」を実現させたたたかいは感動を呼んだ。

また、初代連合会長の出身職場のNTTで通信労組が電話案内料金の有料化、ダイヤルQ2料金値上げに抗議して立ち上がった70人の組合員とともにNTT商法に物申す利用者の会を組織してたたかったのである。春闘でのストライキ支援などには障害者団体、婦人団体、教育関係者、弁護士、業者など組合員の何倍もの支援者が包囲する事態に前進した。こうした経験は、産業別や単組の統一闘争を地域で共闘を助け励ますなら、全国的にも盛り上げる事が可能なことを示している。

また、大企業の横暴を地域から包囲して身勝手なリストラをストップさせ、地域経済と雇用を守るたたかいにもとりくんだ。90年代初期、日産座間工場の閉鎖発表が突然された時、神奈川労連と座間市周辺の労働組合と市民・業者が共同で「何でも110番」運動を展開し、自治体の支援も受けた企業が地域住民と労働者を路頭に迷わす攻撃は許さないとたたかった。私たちが工場閉鎖の地域経済に与える影響を調査し発表すると神奈川新聞のトップ記事にもなり、近隣自治体を含む社会的包囲となって、労働者は希望地への配転へと変更され、その後「リストラ規制条例制定運動」が川崎市から全国へと発展することになった。

さらに全国の目玉のたたかいでもある「全国一律最賃制」闘争を、憲法25条を生かす「ナショナルミニマム」確立運動として位置付け、中小企業団体や社会保障団体とともに「25条共闘」を結成、「健康で文化的な生活保障」を地域から進めた。

単産では建設労連や年金者組合などが中心だったが、神奈川労連の事務所に「社保協事務局」を置き、地域社保協の組織化を地域労連と一緒に進めて、ほとんどの地域で地域社保協が結成されている。そして神奈川では「25条共闘」として最賃裁判と年金裁判、生保裁判の三つの裁判闘争を追求している。

現在、神奈川では16全地域労連で「地域ユニオン」を結成し「労働相談活動」を追求している。かつてないような数の「労働相談」が寄せられ、マスメディアにも紹介される成果を挙げている。組織拡大は今がチャンスである。

40%を占める非正規の仲間を組織し、産別組織にも力を併せ、労連全体の組織拡大強化を進めるためにも「地域労連の体制強化」を全体の課題として位置付け、経験交流と地域組織の

役割について理論的にも整理することが求められていると思う。

(たかはし かつや・元神奈川労連議長)

# 地域に根ざす労働運動をめざして

佐伯 かをり

全労連は、産別と地方組織で構成されている。私は、当たり前のこととして受け止めているながら、本来の意味を考えることはほとんどなかった。昨年、遅ればせながら介護の総がかり作戦に取り組み、全労連の根本隆さんによる学習のなかで、「総がかり」の意味を確認する中で、あらためて産別と地方組織を平等の構成組織としていること、それが、労働運動にとって大きな力を持つことを再確認した。そしてまた、労働総研によるアンケートに答える中で、静岡県評の活動を再確認することとなった。

## 1 地方単産の状況

ほとんどの単組は産別と地方組織の両方に所属している。そして、行動提起はその両方から示されることになる。基本方針に大きな差はないが、単組としてはどちらの方針を優先するのか、どこで折り合わせるのか、戸惑うこともあるのではないと思われる。地方の単産・単組にとっては、中央単産の方針は地方にはすぐわれないと思われることもあり、また地方組織の方針は単産の状況にあわないこともあり、どう折り合わせようかと苦慮しているのではないだろうか。それでも産別と地方組織の両方が必要な

のは、労働者は地方（地元）で仕事をし、生活しているからである。

## 2 地方組織の現状

地方組織の現状はどのようなものだろう。アンケートからは、財政が厳しい、専従者配置ができない、世代交代ができず高齢化がすすんでいるという状況が見受けられ、静岡県評でも状況は同じである。

単産・地区労連ともに専従者を配置できる組織が少ないため、会議・集会等の行動は土日に集中している。仕事をしながら労働組合の活動に参加するのは本来の姿ではあるが、労働現場が厳しいなか、労組活動にまで時間を割くことができないというのも現実の問題である。専従者のいる組織は専従者の、または役員の請負的な活動になっている傾向がみられる。事務局としてスケジュールを組むにあたっては効率の良い日程を提案しがちとなり、1日に2つの会議を押し込んでしまったりして、結果的にはハードなスケジュールを組んでしまうことになる。限られた人が限られた時間で活動に参加するという余裕のない状況で、労組活動が担われているといえる。自らが「ディーセントワーク」「ワー

クライフバランス」という言葉を用いつつ、「労組活動する人の『ライフバランス』はどうなんだろう」というささやきも聞こえてくる。

### 3 市民との共闘

そのような状況でも、戦争法・共謀罪廃止のたたかいをはじめ、市民と共同する運動では中心となって活動しなければならない。国民的課題だけではなく、地域の課題として浜岡原発再稼働阻止の運動は、建設反対運動から続く静岡県評の運動として推進している。これらは、労働組合として重要な運動であると同時に、社会的にも運動の中心となることが求められている。また、多くの民主団体とともに、対県交渉・対知事交渉を30年以上継続している。様々な団体との行動が増えている中、事務局機能が県評に集中しており、その対応は退職後のOBの存在に助けられている。アンケートからもわかるように、国や自治体に対する闘争、国民的課題の取り組みが多いなか、労働組合としての活動とのバランスはどうなのか、という点も気になるところである。

### 4 組織拡大・総がかり作戦が意味するもの

全労連が提起する「組織拡大総がかり作戦」は、単産・地域が一体となって、組織拡大に取り組むことであり、地域で労働組合を活性化させることである。地域で働く労働者を地域で組織することが、労働組合運動の底上げになり、地域の労働者が強くなることになる。したがって、拡大した組織がどの単産に加入するかということにとらわれることなく、全体で増勢に取り組むという広い視点にたった運動である。静岡県

評では、今、2つの総がかりに取り組んでいる。

ひとつは介護職場の拡大である。昨年から、地域を浜松市に絞り、西部地区労連を拠点に、常任幹事組織部を中心に、年金者組合、新日本婦人の会の協力も得て、施設訪問やアンケート、講演会の開催等に取り組み、介護労働者との接点の獲得を図っている。取り組みに係わる大多数が介護に関してはまったくの素人であるが、医労連や自治労連医療部会のアドバイスと協力を得ながら拡大に取り組んでいる。

介護の問題は、国や自治体に対する運動として、介護に係わる労働者だけの問題ではない、私たち自身の問題であるという認識のもとで総がかり行動が成立している。介護労働者がどの組織に加入するかは最終的な問題である。

もうひとつは、今年全労連の組織拡大4ヵ年計画にエントリーした「指定管理者制度の下で働く労働者の組織化」である。静岡自治労連が実施したアンケートをもとに、県下の指定管理者施設を訪問し、労働者との接点を見つけ、厳しい労働環境の下に働く労働者を組織化することを、県内8地区労連と、静岡自治労連、県評組織部が総がかりで取り組んでいる。

組織化は核となる「人」が必要である。「人」につながるはその地域に住む「人」である。地区労連の「人」のつながりは計り知れないものがある。「人」と「人」を結びつけることが、地域の活性化にもつながる。

組織拡大総がかり作戦で念頭に置くのは、自組織にのみ注目するのではなく、地域で働く労働者全体を視野に入れるということである。そこに地域組織の存在意義があると思う。

### 5 賃金闘争

労働組合の主たる運動である賃金闘争こそ、

地域が大きく係わることである。

「労使関係で賃金はきまる」といわれるが、経営者の提示する賃金は必ずしも「利益の分配」でなく、「地域相場」が基準になる。地域の賃金の状況が、春闘をはじめとする賃金闘争に大きな影響を与えるのである。地域ぐるみで「賃上げ」にむけた運動が必要である。

私たちが取り組む「最低賃金の大幅引き上げ」の運動は、最低賃金で働く労働者だけの問題ではない。最低賃金はすべての労働者の賃金の基準となるものである。賃金の底上げの基準となる「最低賃金」の運動は、組織を超えた賃金闘争である。

静岡県評では、最低賃金の大幅引き上げのために、「賃金とはなにか?」「生活できる賃金とは?」を学習し、静岡県労働研究所の協力を得て、その理論的根拠となる「最低生計費の試算」を2010年と2015年に実施した。最低賃金闘争のためには25歳単身男性モデルで試算し、静岡県の最低賃金時間給807円(2016年)とはかけ離れた1419円が必要であるという結果を得た。

首都圏との格差解消とともに、この試算結果を基に、静岡県の最低賃金の大幅引き上げを広く世論に訴え、地方最低賃金審議会に影響を与える運動を展開する。また、世帯別最低生計費試算結果は、春闘等のベア要求決定の理論的根拠として有効である。

また、公契約条例の制定も、地域の賃金相場に大きな影響を与える。公契約での賃金水準は「あるべき賃金」という概念を優先させるため、最低賃金より高い水準となることが予測でき、地域の賃金相場の底上げに大きな役割を果たすと思われる。静岡県評では、静岡自治労連が中心となって「公契約条例制定」の運動を進めているが、県内市町は静岡県次第という意向であり、静岡県への働きかけを強めているが、難航

している。

賃金闘争もまた、組織内の労使関係だけでなく、地域に根ざし、地域でともにたたかうことが大きな成果をあげる。機関会議等では組織を超えて情報交換し、ともに春闘を闘うことの必要性を指摘されている。残念ながら、要求に応じきれていないのが現状である。

## 6 地域に根ざした労働運動とするために

労働組合は「人」である。労働組合に係わる「人」を増やすことが喫緊の課題である。つまり組織拡大で仲間を増やすことである。労働現場では多様な働き方が横行しているが、組織全体で「同じ職場で働く仲間」としての意識を持ち、いわゆる「正規労働者の為だけの労働組合運動」を脱することが必要である。非正規労働者の処遇改善が労働者全体の処遇改善につながることを認識し、仲間を増やすことである。そのためにも、地域・職場の「核になる人」の発掘が大事である。しかし、「人」の発掘、育成は一朝一夕には成らない。

労働組合の活動を広く地域に根ざしたものにするためには、地域の特性を知り尽くした人材をかかえた地方組織が核となる必要がある。そこで、経験豊かな、人とのつながりを持っている労働組合OBの力を借り、地域組織・地方組織の存続・拡大を図りたい。一方、労働現場の現状把握・問題解決は、労働運動にとって欠くべからざる課題である。そのためにも、運動の中心となる人材の育成を組織として強化する必要がある。

(さえき かをり・静岡県労働組合評議会事務局長)

# 解雇・賃金・労働時間など労働法制 審議の劣化目立つ

春闘では33年ぶり大手を上回る中小ベア、共謀罪・9条改憲阻止へ共同  
青山 悠

安倍「働き方改革」の経済優先・人権破壊の欺瞞性が明らかになる中で、労働法制の審議でも閣議決定優先の違法解雇の金銭解決や残業時間の上限規制、同一労働同一賃金制などで働くルールの破壊が懸念されている。

一方、2017春闘では人手不足と中小支援強化を背景に33年ぶりに中小が大手を上回るベア率を獲得した。政治では労働運動弾圧法といわれる共謀罪法や9条改憲策動阻止を含め安倍政権打倒を掲げた野党・市民・労組の共闘が広がりを見せ、闘争強化が課題になっている。

## ■ 違法解雇の金銭解決報告へ連合抗議

違法解雇の金銭解決制度で厚労省検討会が報告書をまとめた。骨子は、労使などの意見の隔たりが大きかったことをふまえ、「委員のコンセンサスが必ずしも得られたわけではない」としつつも、厚労省側が法制化の論議へ「更に検討を」と労働政策審議会への移行を強引に決めた。連合は「非常に遺憾」と談話を発表し抵抗を強めている。

審議では最初から「制度は必要」とする日本再興戦略や規制改革実施計画の閣議決定内容が提起され、公労使で議論となった。

報告書は、解雇無効の金銭救済制度の在り方として3ケースを提起した。具体的には①解雇無効の判決を要件とする、②解雇を不法行為とする損害賠償請求の裁判例、③実体法に労働者が一定の要件を満たす場合に金銭の支払いを請求できる権

利に基づく金銭解決一などである。

3案のうち、「違法解雇の無効判決」「不法行為の損害賠償請求」とも「困難」「課題が多い」として見送りの方向だ。問題とされたのは、③の新たな解雇金銭解決制度である。違法解雇に対し、労働者が原職復帰を求めずに金銭請求する権利を労働法に創設する仕組みである。

連合は「新制度を含め違法解雇の金銭解決はリストラ促進となり反対」と主張、労働側弁護士も「解雇権乱用で無効とされた解雇を有効とする金銭解決は必要なし」「法理論上あまりにも問題が多い」と主張、使用者側も「合理的理由のない解雇無効を大前提にした金銭解決制度は無理」と否定的な見解を表明した。一方、「日本再興戦略の閣議決定による提起であり、雇用終了の新制度は可能」（慶大・鶴光太郎教授）などの発言もだされている。なお、いずれも使用者による申立てについては「現状では導入は困難」と今後の検討とした。

新制度は論点として「対象となる解雇」を挙げ、「客観的合理性を欠く解雇」（労契法16条）、有期労働契約の雇止め（労契法19条）などを示している。労基法、労組法などで禁止されている解雇では「業務上の傷病による休業期間及びその後の30日間の解雇」、「労働組合の組合員であることなどを理由とする解雇（不当労働行為）」、「育児・介護休業の申し出や取得を理由とする解雇」など11項目を挙げている。

労働運動との関係では、組合の結成や団交拒否、

不利益待遇など、使用者の不当労働行為による解雇も検討課題にあげていることだ。もし合法化されると、組合つぶしや活動家の排除など、使用者の不当労働行為のやり放題ともなりかねない。さらに判例法理となっている「整理解雇の4要件」（解雇の必要性、解雇回避努力、合理的な人選基準、解雇手続の妥当性）などを無視した大量解雇も自由とされることになる。

連合の委員や労働側弁護士は「解雇無効の救済は金銭でなく、労働者に職場復帰の就労請求権を認めるべきだ」「違法解雇が横行し経営者のモラルハザードが懸念される」など導入反対を強く主張している。これまで解雇無効の金銭解決制度は2003年の労働基準法改正時と、2006年の労働契約法制定時の2回とも葬りされている。3度目の粉砕へ労働界一丸となった運動が求められている。

## ■ 休日規制、インターバル休息も努力義務

時間外労働の上限規制の審議会では、残業時間の36（サブロク）協定の見直しで月45時間、年360時間とする大臣告示を原則としている。しかし特例として年720時間（月平均60時間）、繁忙期には1ヶ月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間まで認めるとし、さらに休日労働を含めると年960時間労働も可能としている。

争点の休日労働については、労基法指針に「できるだけ抑制するよう努めなければならない」と努力義務にとどめた。「インターバル休息」についても、労働時間等設定改善法で「事業主の努力義務」にとどめることで合意した。

審議会の合意は残業規制とはほど遠く、過労死認定基準並みの上限法制化は大問題。連合の神津会長は「720時間は長すぎるが、罰則付きの上限規制は労基法70年で大きな改革であり、第一歩」との見解を述べている。

また、国会で同時審議と予測される「残業代ゼ

ロ法案」との関係について神津会長は「法案は今の内容でいいとは思っていないが、（時間外割増5割増が中小企業に適用猶予されている）60時間超え問題の正常化や年休取得促進など前に進めるべき内容もあり、悩ましい。働き方改革実行計画を反映する法案にまとめられれば、何を最後に大事にするかということになる」と述べ、修正に含みを残した。

連合は残業代ゼロ法案の廃案、出し直しを掲げており、残業時間規制と労働時間規制を適用除外とする残業代ゼロ法案修正との関係が問われることになる。

## ■ なぜ労働時間は20年間も短縮しないのか

日本の労働時間は先進諸国中では抜きん出た長時間国であり、ドイツの年間実労働時間1371時間と比べ、日本は1729時間と358時間も長い。1日8時間労働とすると年45日間も働き過ぎとなる。（JILPT 2016 調査資料）

これまで時短の取り組みは、1986年の前川レポートで国際協調の内需拡大として「年1800時間、年休取得増加」などを国際公約とした。労働法制改定では1988～1997年にかけて週48時間から40時間制移行への攻防があった。また1998年の裁量労働制拡大に反対して国会前では初めての連合・全労連の「花東共闘」も展開された。

現在の労働時間は総実労働時間で1878時間（2015年度）だが、パートを除く一般労働者は2011時間で前年度の2005時間より増加している。歴史的にみても95年からパートも統計に入り、それまでの総実労働時間2044時間は一挙に1913時間と131時間も短縮した。ところが一般労働者の総実労働時間は95年の2008時間から2015年は2011時間と20年間で長時間労働となっている。

職場でも電機では年間約2000時間で高止まりしており、リストラ・人減らしの影響が大きいと

されている。自動車総連の特別条項は年720時間以上の協定もあり、産別として720時間以内とする方針を提起している。

「なぜ長時間労働が蔓延しているのか」をテーマにした研究会が一橋大学と明治大学、法政大学で5月に開催。成果主義の広がりや際限のないサービス競争と「過労死・過労自死のない働き方」など、時短闘争と法的規制、監督行政などの運動強化を論議した。全労協系の組合からは「組合がしっかりしていれば、過労死基準を超えるような労使協定は締結しないはず」と組合のスタンスを問う指摘もされている。

労基法は週40時間、1日8時間労働を罰則付きで定めている。労使協定は使用者の免責であり、労働側は厳しく対処すべきだ。残業規制もEUのように残業込み週48時間や、「インターバル休息」も4野党が共同で国会に提出している法制化をめざすべきだろう。

## ■ 同一労働同一賃金制も「スカスカ」

同一労働同一賃金の審議会も始まったが、制度の実効性には疑問がもたれている。審議会では、「多様な働き方」のもとで「成果」「能力」などで処遇格差があっても不合理ではないとし、使用者に処遇差の説明義務を課した。派遣労働では、派遣先労働者との均等・均衡方式か、派遣元の労使協定方式かの選択制も提起した。

論議の特徴は政労使とも際立った対立がみられないことだ。差別の明確化や労働者の申出による説明など、差別解消へ向け同一労働同一賃金実現への積極的な姿勢に欠けていることだ。審議会でも裁判以外の紛争解決手段で労働局長による調停や派遣労働で「職務の内容、成果の評価」など格差容認の方向となっている。

同一労働同一賃金については「指針作り水面下で」（朝日5月14日付）」と題するユニークな報

道が目される。「ガイドライン たたき台」として、働き方改革実現会議の始まる3週間前に「経団連調整用」がだされ、昨年末に公表された「指針案に近い内容だった」と報道。有識者検討会の関係者は基本給など「(ガイドライン案)は立派そうに見えるけど、中身はスカスカだ」との見解を紹介している。

その経団連は2017経労委報告で、欧州の職務給制度とは異なるとして、「日本型同一労働同一賃金」を提起。「仕事・役割・貢献度」など会社側の考慮で同一と評価される場合に同じ賃金を支払うとしている。その結果、客観的な指標もないままの制度となり、賃金格差の固定化も危惧されている。

ガイドライン案も通勤手当や食事手当などは正規と非正規の待遇差は認めないものの、基本給については「正社員と同一の職業経験、能力に応じた部分につき同一の支給」として、「部分的同一賃金」とどまる。配置の変更範囲など「人材活用の仕組み・運用」などを要件にすると、まさに中身はスカスカの制度となろう。

職務と賃金の客観的な指標ではILOの知識、技能、負担、労働環境など職務比較方法などの適用も検討すべきだろう。生協労連ではILO方式で同一価値労働同一賃金を実現している職場の運動もはじまっている。

## ■ 憲法視点抜きの安倍「働き方改革」

労働法制審議の劣化が目立つ背景には、官邸主導の「働き方改革実現会議」によるトップダウンの労働政策とILO原則の公労使三者構成の審議会軽視がある。その労働政策の軸になっているのが3月にまとめた「働き方改革実行計画」である。

政府は残業規制や同一労働同一賃金制などを「労働法制史上の大改革」と評しているが、「働き方改革」9項目の中には非正規、女性、老人、外

国人、個人事業主化を促す兼業・副業の推進、再就職支援で年功賃金破壊などが盛り込まれている。低コストの働き手を確保したい経済界の意向を背景に、「労働参加率の向上と、付加価値生産性の向上」をめざしたものだ。

早稲田大学の浅倉むつ子教授は「働き方改革」について、「憲法的価値観が土台がなく、あくまで経済の成長戦略の一環。働く側の視点が足りない」と厳しく指摘。「基本的人権の尊重」から導きだされる労働政策は非正規労働者や女性労働者に対する差別待遇の撤廃につながっていくはずだが、「総活躍プラン」には、この視点が決定的に欠けていると指摘し、「人権の視点に立つことから始めなければ」と提言している。

政府の「働き方改革」は、働く者のために装いながら、雇用や賃金、労働時間などの権利は根こそぎ掘り崩すことが実像といえる。「多様で柔軟な働き方」など雇用の流動化とからませつつ、労働法制を労働者保護の法制から、企業の労働力活用優先の法制に変質させ、働く土台を崩す危険性があり、反撃が求められている。

## ■ 17春闘、分配に課題、高収益下で低ベア

2017春闘は総括期を迎えた。連合は初めて経済指標よりも賃上げ先行の「社会的役割春闘」を展開し、4年連続でベアを獲得した。しかし水準は低く、輸出関連は前年マイナス、内需関連はプラスと、産別で明暗が分かれた。しかも働き方改革とかかわり多様な回答項目とベア分散化も見られる。

連合の賃上げは6月5日で昨年マイナス84円の5733円(1.98%)、ベアは1396円(0.48%)である。春闘に影響を与えるトヨタは基準内賃金が昨年より4150円低下していながら、ベアは昨年より200円低い1300円(0.37%)にとどまった。春闘全体のベア水準は個人消費の拡大や経済好循環への効果も疑問視され、3月の実質消費支出は13ヶ月

連続で減少。将来不安の解消を含め賃上げの重要性を浮き彫りにしている。

一方、大企業の支払い能力は十分だ。17年3月期の純利益は前期比21.1%と大幅に増え、とりわけ商社、不動産、建設で増加が目立つ。内部留保も昨年より増加して400兆円に達し、トヨタは減益下でも1年で7000億円も増やし、18兆円を超えている。連合の神津会長も「内部留保はたまりにたまっており、配分の問題が問われている」と指摘しているほどである。

## ■ 働き方改革とベア回答分散

今春闘の大きな特徴は働き方改革とかかわり多様な回答項目とベアの分散化がみられたことである。トヨタは第2子以降の子ども手当を2万円に引き上げた。一人平均原資は1100円で「ワンショット・ベア」とされている。私鉄など他産別でも若年層だけのベアや、ベアを抑制して正社員と契約社員との均等食事手当の新設、ベアゼロで一時金増額など分散化している。

経団連は今春闘のベアについて子育て世代、若年、女性など6種類の配分を提起。春闘結果の評価でも4年連続のベア回答とあわせ、働き方改革推進で多様な事項の回答を大きな特徴としてあげ、今後も重要テーマにしている。

注意すべきことは、経営側はコスト増にならない総額人件費枠内の配分として、ベア抑制と組合員の回答分散化、査定強化などで組合の求心力低下を狙っていることである。対応はベアと諸手当を区別し、全員の賃金を引き上げるベアを重視し、職場の働き方要求にこだわった運動を重視すべきだろう。

## ■ 33年ぶりに大手上回る中小ベア率

17春闘の大きな特徴は、中小の賃金水準を引き上げるベア回答が春闘後半でも下落せず、33年

ぶりに大手を上回ったことである。前進の背景には人手不足だけでなく、中小春闘の支援を各産別がこれまで以上に強めた運動がある。

春闘 62 年の賃上げ結果を検証すると、17 春闘は中小の格差是正で新たな歴史を刻んでいる。中小資料のある 1962 年から 1984 年までの 22 年間は中小の賃上げ額は低くても、率では賃金ベースの低さを反映し大手を 1～3% 程度、上回っていた。その後、中小は賃上げ額、率とも約 30 年間、大手を下回り、格差は拡大した。

転機は昨春闘からで賃上げ率で大手との格差を縮小させ、今春闘では大手より賃上げ額は低いものの、定昇を除くベア率で 33 年ぶりに大手を上回った。連合集計（6 月 5 日公表）では、300 人未満のベア率は 0.55%（1302 円）で、300 人以上の 0.47%（1405 円）を超え、大手を上回っている。しかも 5 月のまでは、春闘 62 年で初めてベア金額でも大手を上回り、連合の神津里季生会長は「顕著な成果」と評価している。

産別ではトヨタなど自動車大手労連は中小単組の賃金プロット（分布図）や賃金ツール（資料）を提供し、格差など賃金課題の洗いだしと共闘戦術などの支援を行った。

JAM は今春闘で初めて中央共闘に加え、地方リーディング労組を設定し、15 地協を軸に、地方で運動に影響力のある中小 319 組合による地場先行相場の形成と波及に挑戦した。また単組が初めて会社に対し取引先への付加価値の適正評価と公正取引を要請し、省庁行動も効を奏しているという。電機連合では大手 11 労組の形成したベア 1000 円（30 歳・開発設計職）が 219 組合へと 8 割に波及し、平均ベア 1010 円と産別統一闘争の効果を発揮している。

UAゼンセンは昨年プラス春闘を展開し、春闘体制の強化では、単組から委譲された産別委結権の行使と、「顔の見える共闘」へ初めて製造 60 労組、

流通、総合サービスなど 138 組合で部門闘争委員会を新設した。同産別は「春闘は金属回答だけではない」と、今春闘で初めて自動車、電機など金属労協との同日記者会見を行い、「やる気」をアピールしたのが注目される。

フード連合は、すべての中小 251 組合を対象に中小労組春闘支援対策会議を設置。交渉補強支援 90 組合など 4 区分し、産別と部会、親企業組合の一体で支援したのが特徴だ。JR 連合は協力企業の社長会などで人材確保と安全を要請し、グループ企業労組で成果をあげている。

各産別とも格差是正へ「大手追随、準拠の転換」を重視。大手の回答が低すぎることも指摘されているが、人手不足のなかで、春闘相場の目安とされてきたトヨタ回答を上回る中小や食品、建設などの産別、単組も増え、春闘の構造変化の兆しも見え始めているのが特徴だ。

## ■ 全労連は粘りの春闘、雇用・時短で共闘

全労連は生計費原則に基づく大幅賃上げと労働法制、戦争法・改憲阻止で春闘を展開。賃上げ水準は 5 月 26 日で昨年プラス 45 円の 5815 円（2.06%）と奮闘している。

闘争ではヤマ場の 3 月 16 日に医労連が 4 万円以上を掲げ 78 組合のストを含む 310 組合が決起したほか、福祉保育労 96 組合の初ストや JMITU、建交労など昨年を上回る 13 産別 47 地方がストを含む官民全国闘争を展開し 20 万人が参加した。全体のスト権確立は 52.1%、実施は 11.9% と昨年並みであり、闘争力強化が課題。全国一律最賃署名も 16 万 8830 にとどまっている。

長時間過密労働の是正では全労連と自由法曹団など 3 団体が過労死の労災認定基準並みの残業規制に対し、「月 45 時間を上限に」とする集会を開催。雇用共同アクション（全労連、全労協、マスコミなど 10 団体）は継続的に厚労省審議会に対して

抗議要請行動を展開した。

## ■ 共謀罪法、9条改憲策動阻止へ共同

政治闘争では「組合弾圧法案」といわれる共謀罪法と安倍政権の9条改憲策動阻止へ市民・労組・野党との共闘が重視され、各地で集会・デモなどが展開されている。

共謀罪の廃止は重要課題だ。同法は現代版「治安維持法」ともいわれ、組合活動圧殺の危険も指摘されている。戦前、治安維持法による検事局受理件数は1942年までの6年間で5309件、起訴は1172人。うち労働者は495人で全体の42%とほぼ半数を占める。次いで著述業133人、学生127人、商工・農業104人である。労働争議も弾圧され、さらに国家総動員体制のもとに集会、結社も統制され、ついには産業報国会から大政翼賛会、組合の解散・壊滅への苦い歴史をもつ。

闘いでは、「労働組合が狙われる!？」と題して「共謀罪」創設反対集会が、日本労働弁護団の主催で開かれ、正当な労働組合活動も捜査・起訴など弾圧の対象となる危険性が指摘された。

狙われる組合活動では、①団交で妥結まで要求し続けることを会議で確認、②ストライキを計画し連絡文書の作成、③不当解雇撤回で会社門前抗議を計画、④政府の労働法制改悪反対行動を計画、⑤戦争法廃止、護憲、反原発などでストや集会ステッカー張りの計画などである。

弾圧では「組織的犯罪処罰法」などが適用され、「組織的恐喝」、「組織的な信用毀損・業務妨害」、「組織的な威力業務妨害」、「組織的な強要」「組織的な逮捕監禁」「組織的建造物損壊」などの「共謀」「準備行為」とみなされると、組合弾圧も合法化される。

「共謀罪ができれば日常的な組合活動が監視や盗聴の対象とされ、組合事務所に捜索が入り、差し押さえられる危険性があり、断固阻止を」と警鐘が鳴らされている。すでに警察による違法捜査

や自衛隊の情報保全隊による違憲・違法の国民監視も全国で行われている事実も明らかにされ、東北では裁判で勝訴している。

労働界は共謀罪法案の反対で連合、全労連、全労協、平和フォーラム、中立労組とも一致している。共謀罪法案阻止集会には全労連の各官民産別や地方労連をはじめ、平和フォーラム系の自治労、日教組・私鉄などが多数参加し、4野党や総がかり行動など幅広い労組の共同もみられた。強行採決の5月19日には国会正門前に1万人が参加し、共謀罪廃案と安倍政権打倒を呼びかけた。

労働組合の問題では、職場からの闘争が弱かったことである。共謀罪阻止で時間内くい込み職場集会を開いたのは全港湾東北の8支部に過ぎない。JMITUは一時金闘争とからめた職場集会などで57支部・分会が職場決議を政府と議会に送付した。全労連の会議でも「集会で組合の姿が見えない」「顔ぶれがいつも一緒」「なぜ組合が政治問題でたたかうのか?」「職場で憲法が語られにくい」など深刻な問題も報告されている。全港湾の松本耕三委員長は「政治課題では産別、職場で幹部が闘う姿勢、やる気を示すことが大事だ」と語り、労働運動の更なる奮起を呼びかけている。

「戦争する国」へ安倍首相は違憲の戦争法に次ぎ、憲法思想・信条の自由や労働基本権まで踏みこむ違憲立法の共謀罪法案を強行採決した。さらに9条3項改憲へ自衛隊の明記など暴言・暴走している。自衛隊が憲法に明記されると、戦争法による集団的自衛権の行使容認としてアメリカ軍などと海外で無制限に武力行使ができることになり、憲法9条1項の戦争放棄、2項の戦力不保持は空文化し憲法破壊となる。戦争と暗黒政治阻止へ統一戦線的な歴史的なたたかいが求められている。

(あおやま ゆう・ジャーナリスト)



■ 本号の特集は、労働組合研究部会が全労連地域組織を対象に実施した調査をもとに展開されている。はたして地域組織と産別を平等の構成組織とする全労連の組織形態の「強み」は生かされているのだろうか。労働組合が組合員のためだけの組織でもよかったのは過去の話である。組織率が低下するなかで、社会運動や市民運動とのつながりが今後ますます重要になってくる。そこで地域組織の果たす役割はきわめて大きい。けれども、地域組織は疲労困憊している。

■ 最低生計費調査に関わって全国各地を巡っているなかで感じているのは、取り組むべき課題が山積するなかで、地域組織が財政的にもマンパワー的にも疲弊している状況である（そのような状況でも、生計費調査に意義を見だし協力していただいていることは本当に頭が下がる思いである）。従前から受け継いできた活動をルーティンとしてこなしているだけでは、成果はあがらない。この困難局面を打開するためには、諸論文に込められた「地域の声」に真摯に耳を傾け、地域組織と産別とが一体となって運動を進めることが肝要である。

■ 特集以外では、解雇・残業時間の上限規制・同一労働同一賃金などの労働法制審議の問題点整理や2017年春闘の総括、共謀罪法案と9条改憲策動阻止への市民・労組・野党との共闘等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S.N.)

#### 次号予告 (No.107 2017年秋季号)

【特集】徹底批判・安倍「働き方改革実行計画」

「働き方改革実行計画」と労働者

労働生産性向上と日本経済

異次元金融緩和の行方

財界戦略と安倍「働き方改革」

「働き方改革実行計画」の欺瞞

ブラック雇用を促進する「働き方改革」

「働き方改革」とたたかう労働組合の課題

(内容は一部変更することがあります。)

牧野富夫

友寄英隆

建部正義

山中敏裕

下山房雄

藤田 宏

生熊茂実

#### Information

「読者への声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail : rodo-soken@nifty.com

### 季刊 労働総研クォーターリー No.106 (2017年 夏季号)

2017年8月1日発行 定価：本体1200円+税 年間：4800円+税

編集・発行 ● 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501

TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442

http://www.yuiuidori.net/soken/ E-mail : rodo-soken@nifty.com

発 売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353

http://www.honnoizumi.co.jp/ E-mail : mail@honnoizumi.co.jp

印 刷 ● 日本ハイコム 株式会社 製 本 ● 株式会社 村上製本所

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複写複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

©The Japan Reseach Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan ISBN978-4-7807-0774-8 C9336

**Featured Theme**

**The Current Situation of and Challenges for Zenroren's Prefectural Federations**

**- How to Make the Best Use of the Organizational Structure Having Industrial and Prefectural Federations on Equal Terms**

\*Findings of Survey on Prefectural Federations: Characteristics and Direction for Advance – Focusing on the Cooperation with Industrial Federations ..... Hiroyasu KOBAYASHI

\*Reality of Prefectural Federations' Activities and Their Challenges ..... Kanemichi KUMAGAI

\*Challenges for Prefectural Federations in terms of Membership Increase and Organizational Reinforcement – From the Questionnaire / Interview Survey ..... Takeshi KOKUBUN

\*Social Movement and Local Center – The Struggle of Iwate Prefecture Federation of Trade Unions Fighting against the "Attempt to Make Japan a Military Power and Structural Reform"

..... Youshi AZUMA

\* Having a Broad Vision and United with Colleagues in Communities, Let Us Move Forward ..... Kenichi ECHIGOYA

\*Thought on the Role and Direction for Advance of Community Organizations ..... Katsuya TAKAHASHI

\*For a Labor Movement Rooted in Community ..... Kaori SAEKI

**Labor Front Now**

Noticeable Deterioration of Discussions on Labor Laws regarding Dismissal, Wage and Work Hours ..... Yu AOYAMA



9784780707748



1929336012008

ISBN978-4-7807-0774-8

C9336 ¥1200E

定価： 本体1200円 +税

発売： 本の泉社