

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

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、「そこにたたかう労働組合があれば……」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に進む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受け、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、市民と野党の共同闘争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とはあっても、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だった。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