

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

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「サカタの種爭議支援共闘会議」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「爭議の早期解決」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の議論中だった。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ジ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のを決議し「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 N T T で通信労組が電話案内料金の有料化、ダイヤル Q 2 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 N T T 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上げ励ますなら、全国的にも盛り上げること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」が川崎市から全県、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が、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そぐわ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