

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

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」につながるのはその地域に住む「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い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)