

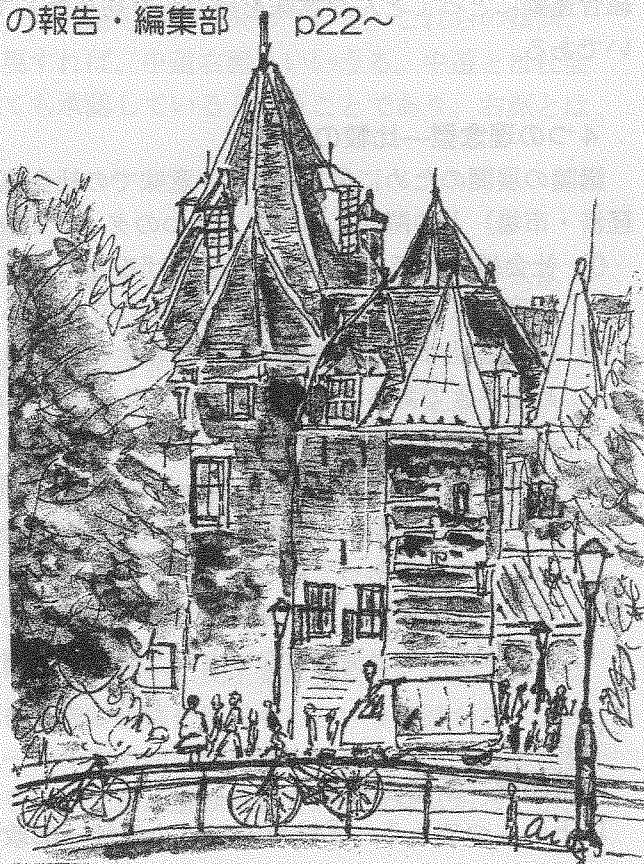
研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

- ・ 民主党政権と労働組合運動・・・山下 東彦 p2～
- ・ 自治体職場・関連職場での
非正規労働者の組織化の活動をふりかえって
・・・大内 昌宏 p10～
- ・ 新しい労働運動の前進のために・佐々木昭三 p16～
- ・ 地域労働運動「20年」雑感・・・桜井 善行 p18～
- ・ 名古屋市役所は“不夜城”
——“残業パトロールから”の報告・編集部 p22～



● 第150号 記念別冊
○ 2010年3月15日

愛知労働問題研究所

民主党政権と労働組合運動

山下 東彦

(1)

民主党を中心とする3党連立政権（民主党政権と略称）をどのような性格のものとしてとらえるのか。日本の政治がどのような改革の道筋を歩むのか、労働組合運動にどのような可能性がひらかれているのか、これらの点の仮説的な議論に踏み込んでみたい。情勢はまだピクピク動いており、誤っている可能性もあるが、仮説的にせよ、新しい事態に対応するには、民主党政権が何であるかを考えておかねばならないだろう。

昨年8月の総選挙の、最大の争点のひとつは、社会福祉、子供手当、医療、介護、教育、雇用をめぐるものであったが、民主党は「国民の生活が第一」を掲げ圧勝した。急迫する格差社会のなかで、民主党が掲げた政策は少なからず人々の心をとらえた。「自民党は自滅したのだ」という人もいる。それも事実であろう。しかし、民主党がマニフェストに掲げた広い意味での社会福祉的政策（「国民の生活が第一」）が、労働組合運動にとってどんな意味を持つかを紡ぎだしてみようというのが、ここでのねらいである。

4つの理念型—比較の基準

議論の展開のために最初に、広い意味での社会福祉と資本主義における生産（企業・経済・市場）との関係について、4つのタイプの理念型について述べておきたい。

- ① 社会福祉は資本主義的生産を妨げるという面を強調する立場、つまり社会福祉と生産力（性）向上が対立するという立場である。
- ② 社会福祉は資本主義の矛盾を緩和するために必要だが、セーフティネットにとどめるべきであるとする立場。つまり経済発展のためには、ある程度社会福祉が必要とする立場である。
- ③ 資本主義生産であっても、ほんらい生産は人間のために行われるものであるとする立場。社会福祉を諸個人の生活と発達のために皆で支えあう社会的諸制度ととらえ、それがあってはじめて、安定した生産の発展ができるとする立場。
- ④ 現今社会福祉は人間発達にとって限界があり、社会主義にならなければ、真の諸個人の拡大と発展はないという側面を強調する立場。

(2)

小泉路線—新自由主義

以上の4つである。①は最近では小泉純一郎政権がこれに近い立場をとった。年

2200 億円の社会保障費の削減、後期高齢者医療制度に見られるような医療制度の改悪、民営化さえすればすべてがうまくいくような主張が行われた。福祉政策は悪平等であり、市場の活力を殺ぎ、競争力を低下させるという立場をとった。これを、社会福祉を指標にして、政治的用語で表現すれば、明らかに右派であろう。先の国会（2009.10）で質問した自民党の西村康稔氏は、「個人や企業の自助努力を基本に、市場や競争を通じて経済活動を活性化する…弱い人のための政治、友愛の政治は、結局、大きな政治がすべての人の面倒を見る」と批判したが、明らかにこの立場である。

自民党保守リベラル派

②は自民党内の保守リベラルがすすめてきた立場であり、経済の発展のために最低限の社会福祉が必要であるという立場である（「朝日新聞」〔2009.10.29〕によれば北海道大学の中島岳志準教授は旧宏池会などはこの立場であり、自民党総裁の谷垣禎一氏は「中福祉中負担国家」を主張し、保守リベラルに立っていると述べている）。自民党内の保守リベラル派（保守本流）は、アメリカの保護を受けつつ急激に進んだ高度成長の矛盾を雇用保険、国民皆年金、医療保険制度のなかに吸収しようとし、ある程度実現してきた。日本の社会福祉はヨーロッパに比べはるかに劣る水準であるだけでなく、官民・階層ごとに分断化され、それ自体分断支配の機能をもっていた。高度成長が終わり財政危機（利益供与型政治の機能低下）が進み、また東西冷戦構造の終結、グローバリゼーションの進展とともに、時代適応能力を失っている。これらの傾向、勢力は社会福祉を軸にして政治的に表現すれば、中道右派という。中道とは社会福祉をセーフティネットとしてであっても承認しているということであり、右派とは次の中道左派に対比してのことである。

公式に表明されている民主党の立場

③は鳩山首相の所信表明演説における「人間のための経済」「支え合い役に立ちあう新しい公共」発言や、民主党マニフェストの「国民の生活が第一」という主張は、それが体系化されれば、必然的に社会福祉制度に行きつくはずのものである。体系的で一元的年金制度（最低保障年金をベースにする）や高等学校の無償化、子供手当の支給、医療制度の改善などを主張していることからみても、公的に表明されている限りでの民主党の立場は、社会福祉を軸にしてみても、中道左派の立場といえる。民主党の顔は、生活第一つまり社会福祉なのである。

民主党とは何か(1)

それでは現実の民主党とはどのような政党なのか。民主党は、長年にわたる自民党政権の、政官業の鉄のトライアングルを打破し政権を獲得するという要請から「国民の生活第一」を打ち出し、それはグローバル化のなかでの新自由主義による格差社会の進行のなかで国民の支持をえて成功した。これは選挙戦術という意味もあったが、

生活・社会福祉を第一に掲げなければ、政権獲得ができなかったという意味ではある必然性はあった。

民主党は先に述べた理念型との関連でいえば、②（大企業の利益を第一にし、社会福祉をセーフティネットにとどめる）と③（国民の生活が第一）の傾向あるいは勢力のミックスであり、しかも事業仕分けのときに表れたのだが、①の新自由主義をも包み込んでいる。渡辺治氏によると民主党指導部は、自民党型「開発型国家」の打破とマニフェストに掲げた福祉の実現を実現しようとしているが、その意に反して実際には構造改革路線を目指していると述べているⁱⁱ。③「国民の生活が第一」を目指しながら①「新自由主義」に陥っているというわけである。また氏は民主党内の③として「衆参両院にまたがる中堅議員集団」をあげ、「社会保障・反貧困・教育・環境などの運動団体、社民党、共産党などとも連携をとりながら構造改革政治の矛盾を突き、…制度の追求」をしてきたが、「国家構想を持っていない」ので、「福祉政策の実行にがんばっても、…もっぱら党執行部の裁量に任されてしまう」と述べているⁱⁱⁱ。また②は、とくに民主党内の、利益誘導型政治の実行者の多くはこのタイプではないだろうか。

つまり民主党とは先の理念型でいえば、①と②と③の複合体でありながら「国民の生活が第一（③）」を外向きの顔にしているといえる。労働組合運動にとって重要なのは社会福祉を顔にしているという、この点である。民主党はさまざまな傾向の複合体であることによって、動揺性が激しいし、それを乗り越えるためにも、それだけいっそう「国民の生活重視」を強く訴えなければならないという特徴を持っている。

民主党とは何か(2)

しかもそのような傾向は支持層が浮動票であることによっても増幅されている。それだけでなく、企業別組合の連合体である「日本労働組合総連合」によって支持されていることによっても、そうである。連合は基本的に企業別組合の「連合」であることによって、グローバルゼイションや不況の現局面のなかで、「大企業」と「組合員」の両方の要請を反映させなければならない。連合は深刻な不況の中で、非正規雇用など使い捨ての労働者を使う企業の要請と、ある程度組織化が進んだ非正規労働者の要求の両方を取り上げなければならない複雑な立場にあるのである。

例をあげておこう。登録型派遣や製造業への派遣を禁止しようとする労働者派遣法の改定において、労使代表を含む労働政策審議会は、抜け穴だらけでしかも猶予期間を3年から5年をおくというような法案を出してきている。また企業内福利の負担を公的なものに転嫁したいという企業の要請なども連合に複雑に作用するだろう。

連合組織内議員が57人で、うち7人が閣僚である。この構成がヨーロッパの企業から独立した産業別労組が支える中道左派政権とはことなる、大きな特徴（新自由主義に対し妥協的）を生み出している。

社会主義政党

かつての教条的「左派」がとっていた立場が④である。現在、日本の社会主義政党（日本共産党）は、上記理念型のような「社会主義になれば社会福祉は実現しない」という立場をとっていない。福祉国家を目標とはいってはいないが、積極的に社会福祉を推進する立場をとっている。この意味では③に近い立場をとっているといった方がいいかもしれないが、同時に将来社会は福祉社会をさらに一歩すすめたものと考えている。社会福祉の推進を軸に考えてもこれらの勢力を政治的には左派と呼ぶことができよう。歴史的に社会主義国の制度が資本主義国の福祉制度を促したことは事実であるが、ソ連・東欧の国権的・抑圧的社会主義のマイナスの経験が、現在ヨーロッパや日本を含め世界の社会主義運動に著しく暗い影を落している。ただ日本では地理的にも理論的にも一定の距離を置いていたため相対的に被害は少なく食い止めている。

(3)

以上のような仮説が正しいとすると、ここから何が導き出され、何が起りうるのだろうか。また日本の変革がどのような過程を経て進行するのだろうか。

自民党はどうか

昨年8月の選挙の結果は、先に述べたような形での右派政権（経済のために社会福祉を抑圧、新自由主義の立場）は、存在が困難であることを明らかにした。今後、自民党内で、右派が主導権を握れば、自民党は崩壊あるいは分裂する可能性があることを示している。自民党が今後生きのびるとすれば保守リベラル、つまり中道右派を中軸にするしかありえないのではないか。ただし先に述べたように、環境の変化のなかで自己刷新ができる限りである。

右翼政権と強権的政治の可能性

それでは右派政権は2度と現れないのだろうか。わたくしは、このような亡霊は再び表れる可能性があると思う。2度目であっても、喜劇としてではなく、さらに強権的なあるいは労働組合にたいして強襲的な政権として現れる可能性があると思う。最近、首長が公務員の賃金抑制を主張することによって、市民の圧倒的支持を受けるような状況が広がっている。それは失業と貧困、生活困難が広がり、かつてない格差社会に広がりのなかで生じている。首長が、住民の強い支持のもとに、マスコミをも利用しつつ、議会と対決し、強権的政治を行う可能性が広がっている。これは国政レベルでも公務員改革の徹底を唱えつつ新党を結成し、形を変えた強権政治が復活する可能性がある。

政権交代はどのような形になるのか

今後の政権交代は、中道左派(②)と中道右派(③)との間で行われるのではない

だろうか。ここで中道左派が民主党とは限らないし、中道右派が自民党とは限らない。また単独政権か連合政権とかも問わない。政党再編の可能性もある。しかしグローバル化による影響（競争の激化）と富の偏在（貧困化）、少子・高齢化などの人口構成の変化が進むなかで、セーフティネットとしての社会福祉②か、人間を重視する普遍主義的福祉③に進むか、基本的な方向としては、このような選択になるのではないか。もちろんさまざまな要因が政権交代に絡んでくるだろう。左派や右派がこれにどう絡むかも問題になろう。市民・労働運動の広がりにもかかっている。

どちらが政権をとるか

中道左派と中道右派のどちらが実際の政権を担当するかは、社会福祉政策と産業（生産）政策との間にどのようなリンケイジを考えるかに強く左右されると思う。たとえばスウェーデンでは高度な社会福祉と産業の高度化は一体的なものとして進められており、両者を結合するのは、連帯賃金（同一労働同一賃金）を前提にした積極的労働力政策（失業者の手厚い手当と高度化された産業に就労するための職業教育）である。時代の転換を意識した民主党の「コンクリートから人へ」という政策は正しい。対人的な介護、福祉、教育、リカレント教育、医療などが新しい雇用と産業を生み出す意義は大きい。それらを支える産業政策、日本版グリーンニューディール構想が根本にすえ直され実行されないならば、民主党は安定した政権にはならないだろう。

左派と民主党一どのように社会は変革されるのか

左派は、それまで主張してきた社会福祉の政策を、どの程度にか民主党によって吸収されてしまった。このことは左派の政策が優れていたことをも同時に示す。左派にとって有利と不利の交錯を示す。

それは極めて不安定で、かんてん状であるが、複合体ではあっても民主党政権が実現した。このことは何を意味するのだろうか。それはおそらく日本の、少なくとも近い将来の、変革のあり方のタイプを示しているのではないか。政権獲得するほどまでには十分成長してない左派と、人々の生活を抑圧することによって経済を成長させようとする右派（新自由主義）が存在する日本で、現実的に日本を変革しようと思えば、民主党が「顔」としている部分（その普遍主義的部分）の実行を迫ることによる以外の方法は実現性が少ないのではないか。

もちろん左派は大きな役割を負わされている。相対的少数のなかで、現実的に政権に影響を与えようと思えば、「建設的野党」として、是々非々でのぞむか、政権に参加して、できる範囲での影響力を行使するという役割である。動揺する民主党政権にたいし、国民的立場から一貫して基準軸として社会福祉を推進する役割である。

(4)

新しい状況の中で、労働組合運動に何が求められているか

以上のような民主党政権は、先に述べた理念型からいえば、「国民の生活が第一（社会福祉重視③）」の顔を持つ複合体（①②③）である。そのことから、さらにその支持層からいってもきわめて動揺的な性格をもつと先に述べた。この仮説が正しいとすると、市民・労働組合運動はその公的表明であるマニフェストや施政演説で表明された肯定的な政策を徹底して重視し、後退を許さず、発展的に実現をめざすことが要請されよう。この党が動揺的な性格をもつとすれば、このような国民的運動が決定的に重要である。数十年の長きにわたり、基本的に自民党政治が続いてきたが、それが終わり、いまは10年が1日に相当するような変動の時期ではないだろうか。先にふれたさらなる強権政治に向かうのか、民主主義的な国民生活第一の福祉社会に向かうのかが問われている。かれらが不十分なのは当たり前であり、冷笑的にみるのではなく、人々の希望がマニフェストに反映されているのならば、その実現のために力を尽くすことが求められていると思う。

問われる労働組合運動の力量

民主党政権の性格が動揺的であることは、市民・労働組合運動に、ひじょうに複雑な対応を要請する。民主党はマニフェストのなかで、④時間あたり1000円の最低賃金、⑤派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇、同一職場での同一労働同一賃金、⑥最低保障年金7万円と保険料をベースにした一元化された年金制度、⑦分断化されない一元化された健康保険制度、⑧求職者にたいし月額10万円の手当てつき職業訓練制度、⑨登録型、製造業の派遣を原則禁止する労働者派遣法改定、⑩高校授業料の無料・軽減化、⑪企業・団体献金の完全禁止など明らかに普遍主義的で肯定的な政策である。

これらがそのまま実現されれば、日本は大きく変わるだろう。しかしどのひとつも法制化過程において使用者団体や業界団体、官僚機構などの抵抗を受け骨抜きにされる可能性を持つ。また予算的制約もあるだろう。⑩後期高齢者医療制度の廃止は延期され、⑤派遣法はまもなく国会に上程されるが少なからず骨抜きになりそうである。⑥同一労働同一賃金は、まさに「企業をこえる」ことがその生命なのに「同じ職場」に限定されている。⑦年金制度はこれ自体肯定的に評価できるが、最低保障年金の財源を消費税にするとか、実施期間を40年にするとかが提案されれば、労働組合は簡単に賛成するわけにはいかないだろう。もちろん機械的の反対もできない。部分的に妥協しつつ普遍主義的の制度にいかに接近させるのか、労働組合運動の力量が問われている。

総人件費2割削減とどうたたかうか

民主党政権の中にある、少数者の民意を切り捨てる「衆議院の比例定数部分の80議席削減」や「自由闊達な憲法論議」が第9条改定論者に利用されるのを避けるために、先制的に「9条の会」などの運動を広げ、その発現を防ぐことが求められる。

さらに、民主党の「国家公務員の総人件費を2割削減する」という政策に、労働組合運動はどのように接近したらいいのだろうか。財政危機が広がるとともに、また官

民格差が大きくなり、人々の公務員にたいする羨望が広がっている状況のなかで、これ（2割削減）とたたかうのは著しく困難になっている。これとたたかうには、官製ワーキングプアの均等待遇や官民格差をなくすために、総力を挙げてたたかうということとを離れては考えられないだろう。そのなかで人々の支持をえて、初めて本格的にたたかうことができる。また労働基本権の回復が達成され、団体交渉がもたれ、労働条件が向上しても、それに民間の労働条件を連動させないならば、その成果は奪いさられてしまうだろう。官民格差があれば、公務をできるだけ下請けに出そうとするだろう。公務労働を守るためにも、労働の公共性を高めるとともに、官民を超えて同一労働同一賃金の、日常的な追求が要請される。公契約条例（自治体が発注する仕事の最低賃金を定める）はひとつの創意ある実験である。

日本の統治構造の基本

わたくしは労働組合運動の戦略的課題として、次の3つの原理、(1)企業をこえた同一労働同一賃金、(2)普遍主義的社会福祉、(3)全国一律最賃制が必要であると考えている^{vi}。ここでの「普遍主義」とは年齢、企業規模、階層、官民、性別などによって分断されない労働に応じた配分、そしてもうひとつは生存権にもとづく配分のことである。これらの分断を国民的格差とよぶとして、これこそ日本の統治構造の基本を構成するものである。大企業の正社員は想像を絶するほど深く企業に取り込まれ、人々は「できたら大企業やお役所へ」と競争の渦に投げ込まれ、公務員にたいする羨望と怨嗟が煽り立てられ、この上に臨調行革や小泉政治が成立したのである。この国民格差をなくすのが、同一労働同一賃金をはじめとして先の3原理である。民主党が人気取りに掲げたかもしれないが、そうでなければ政権は獲得できなかったという意味で、ある程度は必然性にもとづくマニフェストのいくつかの普遍主義的政策は、大企業やアメリカ、官僚の要求によって、さらには民主党の複雑な複合体としての性格によって、ずたずた切り裂かれるかも知れない。だけれども、少しでも可能性があると考えられるならば、労働組合運動は力をふりしぼって、その実現のために力を尽くさねばならないと思う。

個々の改良が支配層への統合力として吸収されないために

部分的ではあるが、重要な格差をなくす運動が、労働組合、NGOなどの市民団体によって進められている。雇い止めや、解雇によって職や住居をなくした人々への取り組みや自治体に対し公契約条例を求める活動、派遣・アルバイト・請負・短期契約雇用などの非正規雇用地位改善の活動が進められている。ただここで強調したいことは、個々の改善や改良は同一労働同一賃金をはじめとする先の3原理との関連で位置づけられなければ、たんなるエリート（社会的優者）の立場からの慈恵に終わってしまうのではないか。それだけでなくその改善や改良が支配層への統合力として吸収されてしまうのではないか。力がなくて妥協するのはやむをえない。しかし個々の改良

は企業や官民をこえた同一労働同一賃金や普遍主義的福祉、全国最賃制などに向かう一歩（思想的にも運動論的にも）として位置づける必要があるとわたくしは考える。この意味でさきにふれた民主党政権の普遍主義的政策は重視すべきであり、また民主党政権内の社会福祉を重視の傾向と勢力（③）を励ましていくことが重要であろう

民主主義の骨格としての産別労働組合と社会保障

あまり指摘されていないが 1929 年の世界恐慌においてアメリカの大企業はカンパニー・ユニオンのもとで 400 万人を街頭に投げ出したのに対し、民主党ルーズヴェルトのニュー・ディール政策はテネシー河開発などの産業政策だけでなく、社会保障法とともに、企業をこえた全国的産業別組合の育成を図る法律（ワグナー法 1935）を成立させ、これによってアメリカ民主主義の骨格ができたのである。もちろん機械的にまねることはできないが、ある本質的に重要な側面をもっていると思う。企業をこえた同一労働同一賃金にもとづく産別労組と社会保障は、不況克服の経済政策としてはもちろん、世界平和と人間主義的な新経済への第一歩であり、日本の民主主義の骨格をつくるのである。（2010. 3.13）

i 鳩山首相は参議院予算委員会（2010.3.3）において、自民党議員から「民主党は中道左派か」という質問され、「連立与党に社会民主党がいるし、（民主党は）社会民主主義ではないが、社会福祉を重視する」と応えている。社会民主主義を肯定的にとらえている。

ii 渡辺治「新自由主義転換期の日本と東京」『世界』（2009.12）を参照。

iii 同上 渡辺論文を参照。

iv 普遍主義的福祉については、拙著『戦略としての労働組合運動』（2005 文理閣）191～194 ページ、325 ページを参照されたい。

v 金子勝、武本俊彦「鳩山政権〔新成長戦略〕は国民への裏切りである」『世界』（2010.3）。

vi 前掲拙著 264～301 ページ、321 ページ参照。

（ やました・もとひこ／ 当所所員 ）

自治体職場・関連職場での 非正規労働者の組織化の活動をふりかえって

大 内 昌 宏

私は退職して故郷・恵那に帰り、地域で働く労働者の労働条件のあまりの悪さに驚きました。また、今から20年前、全力を挙げて取り組んだ自治労連結成時のあの大きなたたかいとそのうねりはわが故郷には届いていなかったのかとの思いを強くしました。

とくに自治労連にたいする思いが強かった私は、全国の運動の到達した力と自治労連運動の影響の広がりを中心に、自治体とその関連職場で働く労働者を組織し、自治労連の旗をこの地域に掲げようと活動を始めました。

それから一年余、現在60名を超える組織に発展した、「自治労連東濃公務一般労組」を結成。飛騨地域の介護士など非正規労働者を中心にして「自治労連飛騨公務一般労組」を結成。さらに、「恵那病院労組」の自治労連加盟、など、前進を切り開いてきました。

東濃一般の組織化に取り組むまえは、岐阜県での自治労連組織は2単組50名ほどでした。が、いまは5単組、170名を超す自治労連組織となっています。

私たちの組織と運動は、県労連や地域で市民権を確立し、県下の労働運動や民主運動の前進に力を尽くしています。

こうしていま、自治労連の組織と活動は労働者の間でもいろいろと話題となり始め、地域の切実な要求を持つ労働者からの労働相談が寄せられるようになり、相談活動をつうじて「恵那地域ユニオン」の結成を実現することができました。

私たちは、前進を可能にした情勢や自治労連運動の到達と広がりには確信を持ち、広い視野に立って活動をすすめるならば、必ず労働者の期待をあつめ、前進を切り開くことができると語り合っています。

この1年間の活動で、前進をつくりだしたこと、確信になったこと、など話題となっているいくつかの点についてまとめてみました。

いつも繰り返し語り合ったことは、全労連、県労連に参加する私たちの労働組合の存在意義、とりわけその存在価値、はたすべき役割などでした。

私たちの組織と活動を過小評価せず、正しく自覚し確信をもって活動することがた

たたかいを大きく前進させるうえで大事だということでした。

全労連、産別の結成を目指すたたかい、結成後20年のたたかいの歴史と伝統、たたかいの到達点は、自治体職場と関連職場で働く、これまで私たちの手の届かなかったような広範な非正規労働者に大きな影響を与えています。

病院・保育園・介護関係施設などのさまざまな民営化攻撃は、「子供が好きだから」、「お年寄りのお世話がしたい」、「弱い人たちのために働きたい」などの思いをもって頑張っている自治体・関連職場の非正規労働者との共同の条件が広がっています。

すべての職場、すべての労働者という広い視野に立ってたたかいを呼びかけ、自治労連運動の到達点を熱く語れば、ともに立ち上がることができる条件の広がりが生まれています。

いまの情勢、労働者の置かれている状況は、われわれの働きかけいかに、大きな前進を切り開くことができる、自治労連の歴史と運動の到達点は「力」を持っています。

ここに確信を持って運動を組織していくことがとりわけ大事になっていると思います。

自治労連加盟の労働組合の存在と、積極的な活動の展開は、地域のさまざまな労働組合に影響をあたえ、労働運動への活性化をつくりだしています。

そうしたたたかいと運動は、地域の「貧困と格差」に苦しむ、広範な未組織労働者のよりどころとしての力を発揮しはじめています。また、子育て、介護などの切実な要求をもっていた地域の住民に要求実現のよりどころとなっています。

「民営化攻撃」とたたかう私たちの組合に、保育園廃園に直面した保護者が100キロも離れているのに、力をと相談に訪れてきた。幼稚園廃園に直面した別の自治体の父母が訪れてきて、共同して運動を起こし、広がりをつくりだしています。

保育園の指定管理者制度に反対して父母と力を合わせて頑張っている労働組合があるという話が伝わって、こうした運動が生まれているのです。このように自治労連の旗を掲げた労組の存在は、運動の広がりをつくりだし、発展させる力となっており、地域の民主的、革新的前進にとっても力となっています。

私どもの地域は、すべて「自治労」に組織されています。いま、自治労連の結成で自治体職場・関連職場で働く労働者や住民の前に、「二つの労働組合」が現われ、どちらの労働組合運動が本当に自分たちにとって利益になるのかと、比較ができる条件が生まれました。

わずか1年余の期間ですが、「自治労連東濃一般」のたたかいと運動の到達点は、今日の情勢のなかでいっそう解りやすくなって、輝いています。

比較できる「二つの労働組合」がある、頑張ることをいとわなければ、それはわれわれにとって喜ばしい状況ではないでしょうか。

今こそ、広範な労働者を視野に入れ、たたかいを呼びかけ、組織し、労働運動の本

流を大きくするためにいっそう奮闘をするつもりです。

いま大切なことは、狭い視野で、自らの組織と運動を見るのではなく、こうした全国的な到達点を積極的にとらえ、組織され、たたかう労働者の部隊として奮闘することが求められていると思います。

つぎに私たちが感じているのは、「みんなよく語り合うこと」、「今日の情勢について組合員一人ひとりの確信にすること」、「働きかける人たちが元気になるような状況をつくりだすこと」、ここに知恵と力を集中することがたたかひの第一歩だということことです。

「急がば回れ」、「一応」や「言葉」だけでなく、本気で今日の情勢を確信にし、元気の源とする。そして情勢に遅れない運動をいかに組織するのが前進へのカギになっていると思います。

「情勢の変化を正確に」と言う場合、職場と多数の未組織労働者の変化を正確に——もっとはっきりいえば、彼らの思いまでを具体的に掌握し、その人たちに「心をよせる」ところで、理解することが必要になっていると考えています。

昨年、一人の女性から相談を受けました。この女性の相談に乗るために喫茶店で会うことにしました。当日、待ち合わせの時間が過ぎても現れないので少しイライラして、携帯に電話をすると、彼女はすでに早くから来ているというのです。

どこにいるのかと聞くと、「駐車場で待っている」と。この女性はいま自宅待機で60%の雇用調整金で生活をしているといいます。しかし、三か月前から「週二日の出勤で月十万円程度、その6割、6万円程度」で、アパート代、光熱費などさえ払えず、生活はできないのでと。

こんな相談にのった後、「なぜ店内で待っていなかったの」と聞くと、「あなたが万が一あらわれなかったら、コーヒー代がもったいないから」、ということでした。

こんな状況にある彼女たち、と本当に団結できるような自分であつたろうかと大いに反省させられた相談活動でした。

いま非正規労働者の変化は、誤解を恐れずに言えば、「ものを言わなかった労働者が、ものを言い言いはじめた」、「行動すればなにか変化が・・・と考えはじめた労働者」に成長し始めているということではないでしょうか。

問題は、こうした〃労働者の変化は、まだ明確な流れにはなっていない〃と思います。だからこそ、たたかう労働組合、組織された労働者の組織が、たたかひを援助する手を差し伸べることが本当に重要になっていると思います。

ちょうど池の底に沈んでいるヘドロ、それは醗酵し、揺れ動いているが表面には浮き上がっていません。ここをかき混ぜれば、一気に表面に浮上してきます。

こんな働きかけ、力、援助があれば〃目に見えるような変化〃が、必ず生まれる。〃格差と貧困〃に苦しむ、多くの非正規労働者は、こんな状況にいまあるのだという確信をもって、運動を組織していくことができるかどうか、大事な点ではないでし

ようか。

今年に入ってから「労働相談」の内容は大きく変化しています。

「恵那駅前にいるが100円しかない」、「今夜泊るところを何とか」、「仕事探しください」という。

「助けてー」と言う相談から、「8年間正職員と一しょの仕事をしているのに、私はいまだにパート」、「4年間派遣で同じ職場で、正職員とまったく同じ仕事をしているのに」、「10年以上も、クラスを持っているのにいまだに非正規で、職場で給与も一番低い」、などなどの怒りをもって、現状を打開したいという労働者が増えてきています。

「あなたの職場の友だちと一緒においでよ」、「組合つくって頑張ろうよ」、などの呼びかけに、前向きの反応を示すような状況も生まれてきています。

これがいま具体的におきている変化なのです。

いまあらためて、「労働組合運動の基本的な民主的原理」にもとづく運動、なによりも、「自治体労働者論」にしっかりとたった運動、職場の切実な要求実現のたたかい、この運動論の本気の再検討と実践が前進への大きな流れをつくりだしてきています。

こうした「政策論」、「組織論」、それらと一体になった「運動論」の研究がいま重要になってきているのではないかと考えています。

——「自治体労働者論」を改めて学ぶ、私は「駒場自治労連顧問」（季刊自治労連・2009新春号）、「小林自治労連顧問」（共済学校での講演）、それに名古屋市職労清掃支部の「われら清掃労働者」をよく学び語っています。——

運動の前進にとって、「みんなが一致できる要求」を、本当に研究して、かかげることが大事だと思っています。

この「一致する要求」——すなわちたたかいの「入口」と、獲得すべき到達点としての「出口」を、徹底してみんなで討議して、明らかにすることが大事だと思います。

日常的に集まっては議論することこそ、反動的なイデオロギーを克服して、要求の正当性、たたかいへの意欲を高めることができるのではないのでしょうか。

私はこのことで毎月3,000キロ以上も走りまわり、組合員と対話しています。自治労組合員のなかで、たった一人の東濃自治体一般の組合員が、孤立しているような状況にあるが、東濃自治体一般がよびかけた学習会に、その職場の半数以上の自治労組合員が参加してくれたことです。組合員が元気で頑張っていることに誇りを感じています。

同時に、より真剣に研究、実践する必要のある問題は、「入口」から。「出口」への「通路」、この運動です。「みんなが一致する要求」、すなわちこの「入口」を確認

する活動、そして「出口」へ向かっていく活動のなかで、労働者は成長するし、組織の活性化と前進が勝ちとられていくものだということが、よくわかったと言うことで

す。
こうした労働者・職場を土台にした「運動論」（政策論と組織論を含む）の研究・議論が真剣になされることが、いま非常に重要になっていると思っています。

非正規労働者の組織化の運動をつじて、私たちがあらためて学んだことは、私たちの「感覚」からの要求・政策・運動の提起がたとえそれが正当なものであっても、職場の労働者の団結とたたかいの出発点となる確信には必ずしもならないということです。

「要求で団結」、どんな要求をどんな形で取り上げたらみんなが一致できるのか、この「入口」を間違えないように、正確にとらえること本当に重要だと思いました。、そのためには、労働者のなかに深く入って、教育的に討議をしながら、要求を作り上げていくことが求められていました。

みんなが一致して・団結できる要求、これが「入口」。これを正確につかむことができるかどうか、「前進」にとって重要だと想っています。この「一致する要求づくりの議論」を通じて、労働者の意識は変化するし、団結して行動することの必要性を自覚し、力を発揮する。労働者が、「労働者らしく」成長し、自覚をたかめていくことになる。

この「入口」から、どう「出口」に向かうのかという「通路」——たたかいをみんなて議論しながら具体的に示していくことが本当に重要だと思いました。「入口」と「出口」のドアは一枚の裏表でつながったものではなく、「入口」のドアを開けて、「出口」に向かうまでの「通路」の研究は非常に大事になっていると思います。

この「通路」をへて、「出口」に行きつくまでに、労働者は成長し、組織は活性化し、職場・地域で、賛同者が広がり、前進が作りだされてきています。

目線をどこにすえて、運動を組織していくのか、「思想上の怠け者」になってはならないと、強く感ずるところです。

恵那市明智町における老人施設でのたたかいはこのことを端的に示しました。施設の指定管理者制度への流れが強まる中で、「たたかいの母体となる労組の拡大を」、「指定管理者制度＝民営化反対」から出発する必要はなかった。みんな何を考えているのか、自治労の人たちはなにをを考えているのか、本当にどんなことを心配しているのかなど議論しながら、また自治労組合員との懇談などを実現しながら、みんなが参加できる運動をつくり上げる努力を行ってきました。

「まず、どんなことなのか、どうなるのかを学習しよう」、「学習会には多くの職員が参加してくれるといいなアー」、「どうしたら」、「施設の会議室でやれたら」、「事務長に話してみよう」などと、議論のたびに、運動はすすむ。この施設には、自治労連の組合員は一人だけ。他は自治労組合員というなかで、自治労連愛知県本部の永井さんを講師に、過半数以上が参加する学習会として成功させることができた。

この学習会の成功をもとに、いま他の職場でも、地域でも新たな運動が起こり始めています。組織の違いを超えて、また自治労連の組合員がたった一人という組織状況を超えて、大きな運動に広がっています。

この「要求」と言う場合、自治体職場で働く非正規労働者は、「子供が好き」、「お年寄りのお世話をしたい」などの思いを持って働いています。いま保育、介護、病院などは、民営化攻撃のなかで、こうした労働者の「初心」が揺らいでいます。

だからこそ自治労連の旗を正しく掲げてたたかいを呼びかけ、組織していけば大きな変化が生まれると、確信を深めています。

まさに自治労連の出番ではないでしょうか。

自治労連組織の拡大という場合、自治体で働く労働者を団結させ、たたかいに組織していくことの条件——前進への「二重の条件」を深くとらえ、「自治体労働者論」を正面から語り、運動を展開することが大事になっていると思います。

こうしたことから、自治労連作成のパンフ、リーフなどの資料の活用が大事であるし、本当に力になりました。

いま、岐阜で運動をすすめるうえで大切なことは、「共同する会」の会員もなく、自治体職場にまったく依拠する労働者も具体的にいない、自治労連の組織が小さく、影響力が小さいところでは本気になって組織を作り上げていくまでの計画が真剣に研究されること、その計画に基づいて確実に前進を切り開いてゆく系統的な活動の追求が必要になっていると思っています。

自治体労働者の実態、要求を調査・研究して具体的に把握すること、しかし、それもゼロからの出発ではない。全国のたたかいと到達点という「土台」をもっています。

また、忘れてはならないのは、住民の自治体に対する要求を大事にし、その要求実現の運動を真剣に援助して、前進させる活動が本当に重要だと思います。

こうした場合、絶えず、なぜ全国でたたかわれているように、この地域では運動が起きていないのかを語る必要があります。

「職場に自治労連の労働組合がない」ことを繰り返し、多面的に語ることが大事です（関市の保育園廃園反対の運動、可児市での幼稚園民営化反対の運動など）。

結局深いところで自治労連の方針、全国のたたかいを理解し、活用できるような土台が必要になっていると、強く感じています。

（おうち・まさひろ／自治労連東濃公務一般労組、当所・所員）

新しい労働運動の前進のために

佐々木 昭三

新しい労働運動の前進のために私の関わりのなかで感じていることをまとめます。

全労連と労働者教育協会（私が責任者）で共同編集している春闘別冊で「組合活動をどう強めるかー職場活動、地域での共同を中心に」をかきました。

内容は、いま労働組合が熱い、働く条件と労働組合、すべての労働者が参加する労働組合へ、正規労働者中心企業別のワクをこえて、職場を基礎に！組合員が主人公！、地域での共同を大きく、です。これらは全労連との論議や同時期に出した私が聞き手の「学習の友」12月号「大黒議長インタビュー 貧困・雇用破壊の打開に向けてー全労連運動・ナショナルセンターの総力発揮を」をふまえたものです。これらを労働組合活動の今後に向けてのあり方を勤通大労働組合コーステキストの内容も集約してまとめたものです。

2010春闘では、1月に「私鉄連帯する会」の討論集会で講演し、交流会に参加しました。

私鉄総連は、連合大企業労組が賃上げを自粛し定昇確保の対応をしているなか、定昇確保は当然で賃上げも2500円以上を要求しています。また、私鉄総連方針で3年非正規雇用労働者であれば正規雇用にすることを決め、この間広島電鉄、阪急などは大規模な正社員化をすすめています。

これは公共交通での安全確保は労働者の雇用・賃金・労働条件の安定したものと一体とする運動の到達です。このことは、私鉄連帯する会のメンバーが労働組合の基本をふまえ、私鉄総連の方針・運動での問題に対しては節度ある批判と労働組合としての方向を示しながら、ねばり強く労組に働きかけ職場での活動をすすめていることがその要因であることがよく分かりました。

年末の労働総研20年シンポでは、ダイハツの「非正規切り」と工場縮小の攻撃に対して、職場と地域から反撃を広げ、配置転換計画を事実上食い止めるたたかいを「ダイハツ雇用問題を考える会」の柴田さんからすばらしい報告がありました。

それは連合大企業労組のなかでの労働者のたたかいの方向に大きな示唆を与えるものでした。職場や地域の声を労組に反映させ、労組自体が労働者・地域犠牲のリストラ策に対して反対の態度を表明して、当面ストップさせたことは、職場の労働者が労働組合のあり方を説得力のあるかたちで労組に働きかけとことと地域での大きく共同したとりくみが連合大企業労組の姿勢をも変えさせることを示したものでした。

「働くもののいのちと健康を守る全国センター」に参加している全労連や単産の労

働組合との共同でいま強く感じていることは、雇用、賃金・労働時間・労働条件、福利厚生、均等待遇、労働安全衛生・いのちと健康などの働く条件・ルールをしっかり守り、改善をすすめている労働組合の共通する特徴はなにかということです。

それは労働組合が要求にもとづき労使対等で交渉し労働協約として締結していること、それを産業別の統一要求として産別のたたかいにしていること、さらに、地域のたたかいでの運動の先進的役割を果たし全国的な課題やたたかいにも積極的に関わっていることです。それに、労働者・労働組合が参加する安全衛生委員会に積極的に参加・活用して、職場の労働安全衛生委員会活動を強め、事業者（主）の労働者の「安全と健康確保」の責任を追及して、心身の健康障害要因をなくして労働条件の改善につなげていることです。これらは労働組合の協力を得て、「学習の友」10月号「心の病気のない職場～労働安全衛生の基本と実践」でまとめました。

大企業の大規模な非正規雇用労働者切りが横行し、この間これに対する運動とたたかいも前進しました。日産、いすゞなどでは労働組合を立ち上げ、大企業の雇用の社会的責任を追及する裁判闘争もすすめられています。昨年末神奈川でこの支援共闘会議が結成され、講演と交流にきました。

集会の準備・企画は若い争議団のメンバーでした。集会は、室内楽のコンサート（ここも争議中）からはじまり、争議団一人一人の訴えと決意表明、それに私の講演でした。講演の要請は「派遣・期間工切りと大企業の社会的責任」、それに「自動車産業の未来」です。不当な解雇に対して労働組合を結成して、それを産別（JMIU）がしっかりと支え、県労連・地域労連が大きく包み、地域・地方の民主団体が共同して支援してゆく、大企業の社会的責任を追及してゆく本格的なたたかいに関わり、その主体が若いたたかう労働者であることに労働運動の未来を実感できるものでした。こうした動きがいま大企業、大企業関連で次々と広がり、全労連のたたかう旗が立つ流れをつくり出しています。これは労働組合の社会的存在を大きく示すことにつながっています。

トヨタのリコール問題では、「赤旗日刊紙・日曜版」、「経済」「全商連新聞」などへの連載や企画協力、マスコミへの取材協力や全労連との共同で通じて感ずるのは、日本経団連の中心であるトヨタのリコール問題は、企業利益最優先の「新日本的経営」政策と「構造改革」路線の破綻を示し、今後本格的な大企業の社会的責任の追及と政治を国民本位の本物の内容にしてゆく「新しい日本と労働運動」の一つの大きな契機となるとの実感です。

（ささき・しょうぞう / 会員、労働者教育協会常任理事）

地域労働運動「20年」雑感

——労働組合運動の再生のために

櫻井善行

はじめに

昨年の10月のはじめのことであった。地域労連の定期大会の準備に追われていたとき、ある労働組合の役員から電話が入った。「地域労連から脱退させてください」あまりにも突然のためすぐに言葉がでなかった。懸命に「どうしてですか?」と尋ねた。「会議に出る人がいないのです。」この組合は小さな組合であったが、民主的な職場で外の課題は根気よくこなしてきた。しかし当時から不安があったのも事実である。蓄積も引き継ぎもなく毎年替わる役員、しかも地域労連担当は役員の中で最後に決まるという。この数年は、地域労連の機関会議への出席もほとんどままならず、大会と旗びらきの出席がやっとであった。若い人が幹事会に来たときなど、会議に参加する姿勢など見られず、じっと黙って耐えているようであった。

かつて組合活動の後退や消滅は、資本の攻撃や権力の弾圧によることが多々あった。しかしこの職場は、必ずしも経営側は労働組合を忌避しているわけではない。むしろ労働組合の存在が、経営の行き過ぎへのチェック機能として必要だといっていた珍しい経営者であった。にもかかわらず、役員のなり手がいない故に脱退を選択したのは、この組合が「自壊」過程に入っているといえ言い過ぎであろうか。

この組合の事例は極端な事例かというかならずしもそうではない。地域労連に結集する労働組合は組織の末端であり、少なからず前者の傾向が以前よりも現れている。実際に末端組織では地域組織など外部や上部団体役員の選出や会議出席が困難になる事例をいくつも見ている。1人で分会役員から県支部役員さらには地域労連の役員を兼任している事例も目にする。連合系の労働組合活動の実態はそれ以上に深刻なものだと聞かされるが、我が陣営もまた同様である。違うのは、我が陣営の方が志が高いということぐらいだろうか。

A労組の場合

労働組合運動の劣化(あえてそう呼ぼう)の要因に労働組合の末端(基礎)組織の空洞化、組織の衰弱がある。これはどの労働組合にも現れている現象である。全県に組織があるA労組を例にとってみよう。この組織の20年前と現在を時代に区切って考察するとわかりやすい。

A労組は、従来専従者であった本部役員と各地域支部と専門部からノミネートされ選挙で選出される執行委員で運営される執行委員会がある。①さらに県下の10支部では支部の執行部会がある。(これには支部長、副支部長、書記長と前出の執行委員で構成)②さらに各学校の分会から選出された学校委員と前述の支部執行部メンバーによる支部会議がおこなわれる。③この①②③の週単位の活動がこの組合の基本である。これが毎週繰り返すというパターンであった。これが年1回の大会、2回の中央委員会と学期に1・2回おこなわれるABのメンバーによる中央闘争委員会があり、近年は重要な課題の時には従来の支部会議を全県

合同支部会議に置き換えている。

1980年代までは、すでにその時期から若い人の組合への加入率は年々少なくなっていたが、それでもこの基本的パターンは職場では年配から若い組合員に継承されていた。職場委員になることが、様々な組合の課題とふれあい、自らを成長させる契機ともなった。それを支えていたのは、10～40人を基本単位とする職場(分会)での過半数の組合員の職場規制であった。しっかりしたところでは職場方針と職場新聞と職場教研を目玉としての職場であった。こうしたしっかりとした活動は、当時においては他の組合でも見られた。(自治体での日刊職場新聞の発行など)しかし、組合員の長期減少傾向がこの組織の影を落とすことになる。特に1980年代後半から続いた新規職員の採用抑制は、ただでさえ年齢的組織構成がいびつなこの組織を、さらに高齢者依存組織への転換させていくこととなった。

かつては職場において全職員署名や長期療養者カンパなどはほとんどの職員の協力をえることができた。今もそのなごりがあり、職場にしっかりと組合員がいるところではたとえ少数派であっても、今までと遜色のない結果を得ている。しかしながら多くは職場活動の衰退から、組合員がいない未組織や活動がおこなわれない空白状態の分会もぼつりぼつりでている。本部役員の選挙ではすでに全盛期の半分以下の得票数しか得られていない。明らかに、面から点への後退である。役員選出もままならない状態になっている。組織は誰から見ても後退している。

さらなる事例からを眺めると

もう1つ現象を指摘するとしたら以前から続く方針や理念と組合員意識との乖離がある。上部団体が愛労連・全労連加盟にもかかわらず地域労連に未結集という状態である。こうした組合にはB労組、C労組、D労組、E労組などがあるが、いずれも愛労連内では組織的には相対的に大きい組織である。にもかかわらず、これら産業別組織が愛労連を抜けたという話は聞かないわけであるから、愛労連には加盟しつつも地域労連には結集出来ない事情があるのだろう。

私たちの地域にも、産業別組織には結集しながらも地域労連には結集出来ない大きな組合がある。その1つであるX事業所は組合員1000名を超える組織である。しかしこの間地域労連加盟はおろか課題別共闘にも十分に参加できなかった。1地域労連正式参加 2オブザーバー参加 3実行委員会への参加 4課題別共闘というスタイルを、労組訪問時にやれる範囲でやろうじゃないかと提案したが、一括してお断りをされた経験がある。外から私たちが刺激を与えれば組織問題を起こすのではという配慮から単産任せにした苦い経験がある。

代行主義と生活保守主義の台頭

我が国の民主主義は戦後日本国憲法に確立され現在に引き次がれている。これも国民の不断努力がないことには、この間の小泉劇場に見られるポピュリズムに国民(含む労働者)は踊らされていくことは多々見させていただいた。

しかしながら、現在の労働組合運動の停滞は、獲得した権利を後ろ向きな形でしか教授できないところに大きな難点がある。お任せ民主主義である。そして格差社会の拡大や生活破壊という攻撃は続いているものの、国民の中に現状維持の

傾向、自己防衛の傾向が出ていることも否定できない。同じ労働者の中でも、例えば正規労働者と非正規労働者との大きな処遇格差を埋める努力を言葉ではなく実際にどれだけの努力をしたかが問われている。私たちの中には、貧困の現状を同情こそすれ、その現状を変革していくために立ち上がるのだという意識はきわめて弱い場面を多々見てきた。

愛労連20年が切り開いた地平

それではナショナルセンターやローカルセンターの役割はなくなったのであろうか。近年の論議ではセンター無用論やトレンドなユニオンが大流行しているがそれが正論であろうか？確かにそれらの運動と組織が登場する根拠は見いだすことが出来るが、だからといって労働組合の全国的組織や政策実現のための政党の存在は重要であろう。不要論に立つ人がいるなら、誤解を解いていくことこそ必要であろう。

大企業が林立し、ビッグユニオン労組の中でも「協調主義」を純化した連合系労組が中軸をなす愛知の労働界において、それらに対抗する闘うナショナルセンターである愛労連が結成された意義は大きい。愛労連があったからこそ、地域労連が県下に存在したからこそ地域での様々な課題や要求を掘り起こし、それを実現していくために全県レベルで継続的に運動を進めてきた意義は否定することができない。

もちろん当事者からは鬱積したものがあるのは事実であるが、それは組織内での論議が十分になされてない結果であり、そのことだけでナショナルセンター・ローカルセンター否定論に結びつけていくとしたら、それは暴論であろう。

必要なのは、担い手が労働者大衆の意識をしっかりと把握しながら、運動と課題への強弱・アクセントををつけながら進めて行くことである。これは「いうは易し行いは難し」である。本当にそうしたことを自覚した労働組合役員がどれほどいるであろうか。役員の多くは、日々の課題に追われ、諸課題をあまりにもスケジュー尔的に地域に丸投げしているのだ。愛労連単産内にもどれだけ地域労連の必要を自覚しているのか疑問である。そうであるからこそ、地域労連交流集会にも産別から参加するのが限定的になるのである。向けるべき方向にもう少しの吟味が必要である。

もう一つ気になるのは、崇高な理念と意識とのギャップの中に、課題があまりにも大きすぎてついて行けないという声をよく聞くことである。ビラや署名など様々な書類が送られてきても、その多くは末端に届くことなく消えて行く事例を私たちは見ている。何も完璧な満点を求めているのではないが、末端ではそのように思え、最初からゼロ点になってしまうことが多々ある。ゼロ点はいくら掛け合わせてもゼロ点でしかない。しかしたとえ5点であっても、20人が関われば満点ではなくても100点になるという事実を我々は見なければならない。運動を指導する側はこうした点も容認し配慮することを提起しなければならない。目に見えることも必要であろうが、地道な目に見えない多様な運動のあり方を追求することこそ必要ではなからうか。

2006年転換説について

我々の運動を困難にしたのは、自ら主体の側であるという主張もあるが、もう

一方では21世紀になる前から跋扈してきた新自由主義と規制緩和施策であった。特にこの論者たちからすればもっともたちの悪い規制緩和の妨害者は労働組合であった。あるときにはあからさまな攻撃、あるときには目に見えない攻撃を様々な分野でおこなわれてきた。「労働再規制」(五十嵐仁)のように2006年転換説のように、労働側からの反転が開始されたと見るとことはそう簡単ではない。五十嵐氏とともに昨年の労務理論学会大会でパネラーになった川添誠氏が40万人を越える派遣切りの失業者と派遣村の存在を取り上げ、あれだけ話題になり、失業者が生活が困難になったにも関わらず、労働組合に組織されたのは2000名程度であり、少なからぬ人々は、「問題解決」後は労働組合からも速やかに手を引いている。この現実、現在の国民の意識と貧困の質を考え、今後の運動を考えるにあたって重要なことであると考えている。

組織が維持され発展していくためには、その組織の構成員が参加し、もの申していくことが継続されなければならない。これは最低限の必要条件である。にもかかわらず、私たちの組織は、機関会議への参加の激減や役員のなり手がなくなってしまうという事実と直面した。これはこのままほっておけば必ず組織は淘汰されるだろう。

また近年労働組合運動の発展を阻害している根拠として運動があまりにも組合員の意識とかけ離れたものになっているのではという指摘がされることがある。これは労働組合の中堅役員以上では聞かれない論議だが、組織の末端に行くほど耳が痛くなるほどきかされる論議である。悪意ではなく、善意からのものがほとんどであるが、現在の労働組合の力量を反映したものであるのも確かである。

ナショナルセンター・ローカルセンターあるいは産別組織が提起する課題に対して組合員一般が違和感を持つとしたら、それはその労組が提起する課題が労組全体のものでなく一部の幹部だけのものであり形骸化しているということである。にもかかわらず労組執行部が解任もされずに存続しているのは、労組組織が空洞化しつつあるということではなからうか？

これは組合員の意識の後退、劣化だけで片付けることができるだろうか？私たちの多くは運動の高揚期にその一端を担った人が多いが、その体験からすると今ある現状に目を背きたくなることがあるかもしれない。

一方世間では年越し派遣村や「政権交代」という大きなうねりがみられる。このうねりは間違えば一部に見られるポピュリズムに飲み込まれていく危険性もある。しかし歴史は後退局面があっても総体としては必ず前に向かって進んでいるという確信を持つ必要がある。そして現代社会において、労働組合はその役割の先頭に立つことができるはずである。

未来を切り開く任務が私たちにはある。私たちはこの3月、2つの地域労連の地域での果たしてきた役割を確認し、ここに歴史的使命を終えたことを確認し両者の統合と新たな道の一步を踏み出した。これからも皆さんのご支援をお願いする次第である。

(さくらいよしゆき 研究所副所長 西三河地域労働組合総連合顧問)

名古屋市役所は「不夜城」 ——「残業パトロール」からの報告

名古屋市職労（組合員7,800人）の本庁地区協議会は、「残業パトロール」に取り組んでいます。

さる3月2日にもとりくまれました。19時、20時、22時にすべての職場をまわりました。人数を調査するとともに、同時に「アンケート」も配布し、残業についての実態と声をあつめています。

、19時でも、職場はフル回転です。1072人もの職員が残っていました。（右ページ・表1）。20時には、741人。22時になっても、370人が、休まず働き続けていました。」

550人が、アンケートに回答をよせてくれました。

年間の残業時間は、**平均349時間**でした。（表2）残業の理由は、「通常業務が終わらない」からが、72%と大半を占めていましたあきらかな人員不足、過重労働がのしかかってきています。

5時15分から15分の休憩は、67%の人が「とらない」と回答。サービス残業が「ある」と答えた人は、68%も。早朝出勤して、サービス残業をする人も少なくないようです。

アンケートから、限界を超えた業務量の実態が明らかになっているとみています。また、残業の予算が3割カットされていることから「二重のチェックや再確認等がおそろそかになる。」という不安の声もあった、とつたえています。

（名古屋市職労機関紙『なごや市職』2010年3月21日・1965号から）



表2 アンケート結果 回答数550 回答率51%

Q 1	2月の残業時間(平均)	32.2時間	
Q 2	年間の残業時間(平均)	349.0時間	
Q 3 今日の残業の理由	通常業務が時間内に終わらない	396 72%	複数回答あり
	市会対応	107 19%	
	その他突発事項	65 12%	
	(無回答)	11 2%	
Q 4 5:15~15分休憩は	した	175 32%	
	しない	369 67%	
	(無回答)	6 1%	
Q 5 休憩しなかった理由	早く帰りたいので	180 33%	複数回答あり
	忙しくてそれどころではない	145 26%	
	休憩はいらない	55 10%	
	(無回答)	190 35%	
Q 6 残業は申告していますか	100%申告している	218 40%	
	時にはサービス残業も	287 52%	
	恒常的にサービス残業	35 6%	
	(無回答)	11 2%	
Q 7 サービス残業の理由は	周りの雰囲気ですぐに申告しにくい	112 20%	複数回答あり
	予算がない	36 7%	
	月の上限を超えないよう調整	87 16%	
Q 8 残業予算3割減で影響は	(無回答)	321 58%	複数回答あり
	サービス残業が増える	341 62%	
	残業を減らすいい機会	70 13%	
	変わらない	127 23%	
	(無回答)	23 4%	

表1 残業者数

局	人数		
	7時	8時	10時
会計室	12	6	2
市長室	13	9	2
総務局	106	77	47
財政局	87	67	47
市民経済局	87	66	48
環境局	86	51	20
健康福祉局	138	101	54
子ども青少年局	58	43	22
住宅都市局	148	90	42
緑政土木局	137	92	30
教育委員会	86	66	25
人事委員会事務局	3	2	1
市会事務局	20	17	13
監査事務局	5	4	1
選管事務局	1	1	1
上下水道局	85	49	15
計	1072	741	370

「限界」アンケートから声

▼人員が増えない限り、残業は減らない▼残業代がつけられなくなったら、仕事のストレスがより増える▼

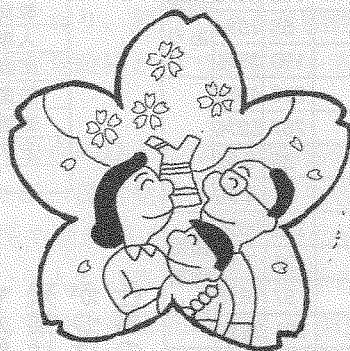
第1965号

なごや市職

「公」減るが、残れば仕事が増える▼

です▼残業の一律30%削減の根拠がわからない。市長が変わってから残業が増えている。健康含めた処遇を軽く見ている。民主主義(地域委員会)よりもまずは人権が先!人権がないところに民主主義はありえない▼小学校就学の始期に達する子のある職員へ原則として1月24時間、1年150時間を超えて超過勤務を命じてはならないという、子育て支援制度が守られていない▼体が本当にえらい。体がもつか心配。「体を休めたい」と思うことはいけないのか。本当に超勤が多い職場を組合は助けてほしい。

おかしいと言えることが解決への第一歩
本庁職場の仕事量がどんどん増えている実態に對して、昨年の秋より、教事支部を中心に毎週木曜日の昼休み、市職労の会議室で「本庁ほっとステーション」を開催しています。
単なるお弁当を持ち寄つての仲間との語らいの場ですが、他局、他の職場の状況を聞くことを通じて自らの職場を冷静に見ることができると好評です。引き続き、常態の残業職場をなくすためにがんばりましょう。



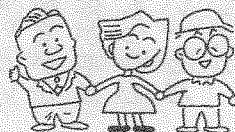
* 「所報」第150号記念別冊 発行日2010年3月15日

* 発行所・編集発行人 愛知労働問題研究所（略称：労問研）

* 〒456-0006 名古屋市熱田区沢下町9-3 労働会館304号

* TEL/FAX(052) 883-6978 Eメールai-romonken@roren.net

* ホームページ <http://www.roren.net/romonken/>



* 研究所会費（年）個人6000円 団体1口・12000円 * 会員の購読料は会費に含む。収入のない大学生・院生割引あり相談下さい。送金先：郵便振替00860-6-80604 愛知労働問題研究所／三菱東京UFJ銀行・金山支店・普通口座1368019

* お願い：12期09年度・会費納入にご協力下さい。