

公共一般の組織と 戦略構想は どのように準備されたか ～都区一般創成期のオルグ聞き取り～

『私が歩んだ労働組合運動』編集委員会は、東京品川・目黒地域の(元)活動家への聞き取りをこれまで6人について行ない、報告集として3回発行されています。

そのなかで公共一般現副委員長で公共一般創立以来のオルグでもある小林雅之氏に聞き取りした第三集(2017/11/1 発行)から、公共一般創立に関わるお話について、今回セオリストに転載することになりました。

その際にセオリスト編集部から追補的な聞き取りもして、加筆修正しました。

一 都区一般の運動に関わる前は？

■協同組合か労働組合か

小林雅之 私がカコストロボ(*1)の企業再建に関係したのが86年まででした。いつかは企業経営の仕事を降りて、65年以来活動してきた労働運動に戻らせて貰いたいとかねてより考えていました。一時期、全国金属品川地域の活動を経て、1988年に都職労本部に組織化専従オルグとして招かれました。その前段の時期ですが、鬼子母神にあった「中高年雇用福祉事業団」、いまある「ワーカーズコープ」の前身ですが、そこへよく通いました。総評時代の全日自労初代委員長だった中西五州さ

んが、そこで初代理事長をやっていました。当時は黒川俊夫さんなどが中心に取り組んでいた近代協同組合運動の実践論議に、私たち労働運動家も大いに参加しました。特にスペインのモンドラゴン(*2)を典型とした労働者協同組合の研究は非常に刺激的でした。中西五州さんから、「(後にワーカーズコープ理事長となった)永戸(祐三)君と一緒にやらんか？」と誘われたのもその頃でした。新しい協同組合運動は大変魅力がありました。

しかし結局私は再び労働運動の道を選びました。なぜかという当時私が考えたことは次のようなことでした。

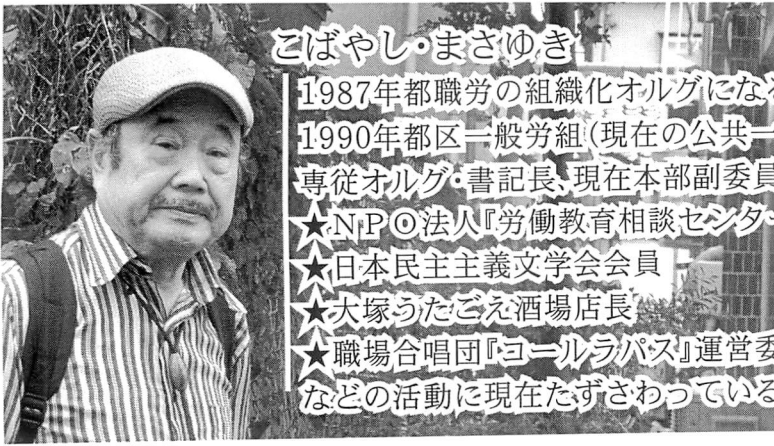
すでに全世界の協同組合の会

員数は10億人を超えていたし、確かに数の上では世界中へ波及する浸透力を見せていたとおもいます。

旧来の世界を変える力として、20世紀の終わりにさしかかっている資本主義国の労働運動の状況は、困難に向かっていたから、協同組合運動への期待もなおさら高まっていた時代でした。

しかし協同組合の構成員が多いことと、労働組合の参加数の多いこととは、運動内容において質的な違いがあるなかで、どちらが世界を変えていく力が大きいかという単純な比較論ではなかった。

モンドラゴンを始め、労働者協同組合といえども、現実の市場経済の中でビジネスモデルを積極



こばやし・まさゆき

1987年都職労の組織化オルグになる。

1990年都区一般労組(現在の公共一般)を170人で立ち上げ、

専従オルグ・書記長、現在本部副委員長

★NPO法人『労働教育相談センター』現専務理事

★日本民主主義文学会会員

★大塚うたごえ酒場店長

★職場合唱団『コーラパス』運営委員長

などの活動に現在たずさわっている。

(*1) カコストロボ 写真機メーカー。ストロボ部門で世界のシェア70%占めていたが、70年に日立資本と銀行の乗っ取りによる計画倒産。総評全国金属カコ支部(小林雅之委員長)の13年争議を経て、11億円を資本に企業再建にこぎつけた。

(*2) モンドラゴン労働者協同組合 1956年、スペインのモンドラゴン町(人口7000人)に、カソリックベースで技術養成所が最初の形で、いまでは金融、工業、情報、大学など250社85000人の雇用を生み出し、企業規模としては国内7番。

的に取り入れながら発展させていかざるを得ないという経営方針をどこも現実的に掲げていた。経営規模が大きく発展するほどに、協同組合の本来とする、剰余価値の分配については、資本家でも労働者でもない関係におかれて公正に分配されるという、困難だが高度な合意形成が前提に求められているはずのものです。協同組合で直接働く従事者にすれば、使用者と被使用者的現実関係の矛盾を乗り越えることは、なかなか大変なことです。経営側にすれば、協同組合の理念に照らして、単純な労働者の団結活動、階級闘争論を振り回されると、つい理念的に否定したりして、ときに団結を排除すらしてしまう事が起きたりしました。

資本主義のこれから先をどう進めるかについて、当然労働運動と道筋が違っているにもかかわらず、協同組合の会員内においても必然的に貧困層の労働者の比

率がたかまっていくわけですから、内包する矛盾の乗り超えは簡単ではないはず。不勉強だった私には未解明なところが多かった。

資本主義の先の理想世界を「脱階級的」手段で実現していくという議論にしばしば当惑した私は、その抵抗感を抱いたまま、結局ルビコン河は渡らなかった。そして未組織労働者が待ち受ける世界へ飛び込んでいったわけでした。振り返れば、私にはそれが分相応で、幸せな選択だったと思います。

— 都区一般の運動を始める経過は？

■自治体職場の状況

小林 自治体の中では、臨時職員、非常勤職員と言われる非正規公務員の形態があります。

当時すでに非正規職員がどんどん増え続けていたときで、東京都内だけでも5万人、(都職労の組合員は公称13万人)いた。その

他にも、役所内には受付やエレベーターガールなど民間企業の委託労働者が増え続けていた。公務員組合がその人たちを組織しようとする、受託業者はたちまち他の職場へたらい回しされて、根絶やしにする。だからせつかく公務員組合が組織しても、次々潰されて手を焼いていた頃で、民間の組織経験者を探せばどうだろう、「小林君がいるじゃないか」ということで話がすすめられた。

— 大げさな面接だったようですね

小林 そう、この時の面接は都職労本部(当時は有楽町駅前にあり、跡地が今の国際フォーラム)で行われて、まるで子どもの入学式のようにぞろぞろと4人も保護者が付いて来た(笑)。

今は亡くなられた方ばかりですけれど、品川区職労出身で元都職労委員長の向谷正夫さん、地評

組織局長市毛良昌さん、音楽ユニオン書記長佐藤一晴さんらに、「観念せい」とばかり、連行されるように都職労本部へ引っ張られました(笑)

当時は非正規の組織化など全くゼロからの状態で、いわば落下傘部隊、いや宣教師のような、後戻りは許されないという気持ちだった。たった一人で異郷の地に降り立った異邦人の心境でした。都職労に行ってから判ったことは、オルグという身分も名称も公務員組合では歴史上ないということでした。僕は永年金属戦線や地区労で運動を経験してきたので、組織化や闘争指導にはプロ専従のオルグの存在は当たり前と思っていた。公務員組合には闇専(闇の専従)で間に合っているという考えが伝統的にあったようで、そもそも組織拡大や労働者教育を専らとする専従など、わざわざ配置する必要を感じていないんですね。それに当時は正規公務員組合は民間と違って完璧なまでに組織率がなくて、正規の未組織はほとんどいない事情も働いていた。だから非正規の組織化など認識の外だった。そこへ私を呼んだ都職労左派の先見性は、やはりすご



い集団だと思いましたよ。

一 事務書記がいましたが、なぜ専従オルグが必要だったのですか

小林 書記も専従ですが、事務が基本で組織化のオルグは職分ではありません。

当時の公務員組合は今と比べれば幸福な時代でした。どこも95%以上組織されていましたから、非正規労働者は職場で増えているのに、組合からは陰に置かれた存在でした。

今でこそ、「官製ワーキングプアをなくせ」と当たり前のように取り上げられますが、90年代前後でも、非正規のことを職場で持ち出すと冷淡な扱いを受けるような時代でした。

非正規は身分も要求も違う。すぐクビが飛んじゃう人たちを正規組合に入れても大変だし、できれば手をつけたくない。正規組合には無縁な関係だった。そこへ進歩的な統一派が、組織化のオルグに小林はどうだろう、という話が先ほどの人たちによって回されていったわけです。僕は当時45歳でした。

公務員組合にはプロ専従オルグはいなかったのが、珍しさもあってか、どこへ行っても「小林オルグ」って、固有名詞のように言

われました。

■徹底した妨害にも遭って

小林 しかし右派、後の連合系の組織からは警戒されて、徹底的にマークされました。

最初に驚いたのは、フルタイム専従なのに雇用保険や社保加入も認めようとせず、ずっと阻害され続けました。

行っていきなり都職労大会では、私を排斥する動議が自治労派から一度に4本も出される荒っぽい「歓迎」を受けました。

そ知らぬ顔をして組織化を妨害する連中にも、僕は喧嘩だけはしないように明るく接するようになりました。しかしいくら心がけようが、日々の挨拶は無視され、口は利かない、僕の机の中は荒らされるわで、しまいには自宅の子どもにまで脅迫電話が繰り返され、子どもはすっかり怯えていました。あるときまた僕が電話に出たら、「てめえ余計なことすんじゃねえ。子どもいるだろう、気をつけろ」だって。公務員がまるで暴力団のような卑劣なことをよくもやれるもんだと、情けない思いでした。どの職場の連中の仕業かすぐ解っていたけれど、呆れるほど執拗で、明けても暮れても行き先々で攻撃されましたよ。

しかし明らかに相手が苛立った判り易い反応でしたから、オル

グの成果が出始めた証拠でもあり、むしろ必ず飛躍できる確信を深めました。

13万人の正規組合員、5万人の非正規労働者を相手に、一人オルグの仕事は、ただこつこつやるしかなかった。公務員組合には前にも後にも先例の無い未組織のオルグ活動でしょう。

そこへ散々卑劣な個人攻撃にさらされて、小林はいつ辞めるか、という監視の目にいつもさらされていました。そんな孤立させられた環境と孤独な生活なら、普通は投げ出すところかもしれません。ただ僕は不思議と、オルグの仕事が嫌になったり、辞めようなどと一度も考えたりはしなかったです。

きっと長い争議人生で鍛えられていたので、「私失敗しないから」(笑)てね。なにしろ我ながら楽天的な性分に恵まれたもんだと自覚してましたから。

■まずは自治体関連 労組協議会を結成

小林 一年がかりで、89年に自治体関連労組協議会という組織を作った。運輸一般、建設一般、全国一般、福祉保育労などが各自自治体の委託職場にそれなりに下部組織を持っていました。

例えば、都立病院の委託医療事務に建設一般(現・建交労)、都清

掃局の民間借り上げ車の運転手らを運輸一般関東清掃労組(現・建交労)が組織していた。東京中央卸市場の仲買業者へ労働者供給事業を展開している東中労(全労連全国一般)、中央競馬会の臨時従事員(これは地方公営企業に働く地公法22条の臨時職員)、都水道局の浄水処理場の受託企業の労組も全国一般。

そうした労働者を集めて、「東京自治体関連労組協議会」(関連協)はやがて8,000人まで組織されました。

委託単価の引き上げ交渉を東京都各局とやったり、都立病院の安全衛生改善闘争を行ったりしました。民間企業だけを相手とするのではなく、発注元企業(自治体)を引き込んで闘いを展開しました。自治体関連労働運動の先端的活動ともなった、このときの経験が、その後の都区一般の委託民営に関わる闘争、そして委託労働者の組織化活動の大きな力となっていまに生きています。

■都区一般(現・公共一般) 組織化

小林 一年後の90年になって、いよいよ私本来の任務である都区一般、現在の公共一般の立ち上げにこぎつけていきます。都職労のオルグとして、この時から都区一般書記長も兼務しました。都職

労の身分は書記じゃなくてオルグという、公務員の中では依然としてよく判らない不安定な身分扱いでしたから、右派幹部から意地悪もずいぶんされた。世田谷区職労出身で当時都職労委員長だった三栖さんが随分心配してくれて、僕を常勤書記にしたら、弱い立場に泣かずに済むし、公務員並みの待遇になると考え、さっさと決めたと言うのです。

それはオルグを辞めて都職の書記になることだと判って、私はとんでもないことになるかと直感した。善意でそうしてくれたのは解るけれど、それではオルグとしての私は身動きがとれない。案の定自治労系幹部が待ってましたと「小林書記が都区一般の書記長を兼務しているのは認められない、すぐ外せ」と集中攻撃をあげてきました。書記の雇い主に当たる執行部の半分近くが連合系で、書記長も連合出身でした。僕は都区一般の書記長を強引に降ろされて、都職労の事務書記として机に向かう日々となりました。彼らの狙いは都区一般潰しでした。当局だけでなく公務員組合からも組合潰しを食らうっていうのは我慢ならない話だし、オルグはもちろん続けました。密かに都庁や区役所を廻り、非正規労働者を夜集めてはひっそりと会議をやる。

けれどそれすらも監視されていた。これではいくらなんでもまともな組合活動なんかできない。

そこで都職労を離れて、独立した拠点を確保するしかない、ある決断をしました。

決して好んでの辞職ではありませんが、オルグを貫くには常勤書記を辞するしかなかった。

しかし公務員並みの賃金から無収入の道を自ら選ぶことは、再びあの長期に及んだ争議中の無収入の生活がまたも延々と続くわけだし、なによりもまた妻と子どもにずっと苦勞をかけ続けると思うと、さすがに、つくづくわが身勝手を申し訳なく思ったし、深い自責の念に苛まれました。だが私は無業ではない、職業は立派なオルグなんだ、といくども言い聞かせながら、都庁を後にしました。

■都職労より独立してから

小林 都職労から離れるという選択は、一時的には自治労系幹部を安堵させたかも知れません。しかし私たちは逆のことを考えていました。

これまで以上にオルグとして自由に動ける条件を得たことは、経済的困難は伴うけれど、それを上回る重要な成果に必ずたどり着くと確信していましたから。

しばらく給料は貰わないこと

を都区一般の皆さんに了解を貰い、念願の都区一般専従オルグ兼書記長に専念することになりました。その当時、私を都職労に押し込んだ一人の、音楽家ユニオンの故・佐藤一晴書記長から、「自分の給料はゼロで専従書記長だと？ どういう見なんだ」と叱られました。「運動資金を専従給料で喰ってしまわないようにすれば、この組合はずっと早く成長する。そう信じて決めたことです」と弁明したら、「なんだか訳の解らない夢を話す人だねえ」と、優しく、困った顔をされました(笑)。

三栖元都職労委員長は後に、「お前さんは組合活動家でなくて労働運動家だと、あの時解ったよ」と言われました。これが僕にはとても嬉しい褒め言葉に聞こえたですねえ。

そしてやはり天は見捨てないと思った。

なぜなら、その後に全国自治労連の委員長にもなった、東京自治労連委員長の駒場忠親さん、税支連議長(都税支部連合会)の中島剛二さんを始め都区職労の統一派は、そうした事情を良く解っていてくれて、それまで以上に財政支援を集中してくれました。

お蔭で都区一般が何とか専従の給料を払えるまでに力をつけるのに3年かかりませんでした。今では単組ながら10人を超える

専従オルグを擁するまでに発展できたのですから、あの時の決断はやはり間違っただけではなかったのだなあ、正直ほっとしています。

■瞬く間に、2,000人に

組織発展は結成後数年で1,000人、10年後には2,000人になり、しかも自治労が支配的な区・市、都庁各局へと我が組織を進出させて、全都63自治体の中に40を越える処へ組織を築いていった。

都職労から石もて追われるように独立して、非正規の大きな組織へまっしぐらに突き進んだ。

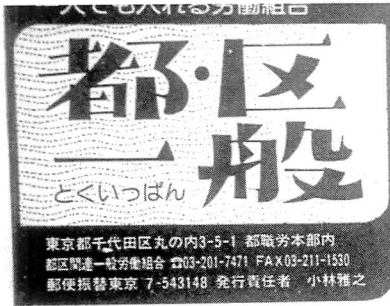
その結果は、支援してくれた自治労連へ大きな貢献となったと同時に、各自自治体当局にとっては想定外の、非正規労働者の反撃闘争の時代状況を招いたといえるでしょうね。

都庁舎から出たあと、しばらくして東京地評に居候して、それこそ「みかん箱一つと電話一本」じゃないけれども、机一つと電話を引いてもらって、再出発を期しました。

当時地評は、都庁とは甲州街道を挟んで渋谷区側の東京土建の4階にありました。

私たちは今度は堂々と会議をやり、組合員の集まりに食事を振舞う場所も出来た。区役所や都庁の中にしだいに組合員を増やす喜びの毎日でした。組合員は月5

結成大会を伝える機関紙「都区一般」



今月号は大会決定特集です



八月二日、神楽坂エミールに於いて正式結成大会が開かれました。準備のところも含め、各職場から代表が出席し、加えて、都職労の本部や支部の幹部・都区関連協の民間労組の仲間が多数激励にかけつけました。

3万人を超える関連労働者のための組合にかける期待が大きいうことを当日の熱気が物語っていました。

都区一般労組いよいよ正式スタート

意気高く結成大会
 全ての関連労働者に働きかけ
 強大な労働組合を建設しよう

を横断的に作ること、そしてそれによって企業内の賃金闘争を根本から変えていく展望を切り開くことをめざしている点です。このことは後ほど詳しく触れたいと思います。

万とか10万といった、貧乏人の集まりでしたが、みんなの胸には仲間を作っていく喜びが溢れていましたね。

1990年に正式に産声をあげてからわずか10年で2,000人を突破します。そのうち1,300人が自治労連に加盟して、残りは連合系エリアのもとで中立的立場に据え置き、形式上は非自治労連として自治労のゾーンに拡大をどんどん図っていった。「私たちは武装中立よ」と揶揄しながら(笑)。それが当時の運動環境には最適の選択でしたから。

非正規労働組合は総じて、しなやかに組織問題に対処してきたし、それも時代の叡智だったと思います。

発展できた要因はいろいろありますが、あえて一つを挙げるならば、都職労という生みの親組合の潮流間抗争の激烈な狭間にあって、非正規の都区一般は『正規の組合に依存せず』、『自立性と全都単一個人別組織の原則』を貫いたからこそ、今日の前進を見ることができたんだと、確信をもって

省みることができます。

— 都区一般取り組みの基本はどう考えていましたか

■組織の構想論議

小林 公共一般が特に力を入れてきたのは、一つは不安定雇用との闘いです。

25年間の間に200件の解雇撤回を闘い、9,000人の雇用保障を勝ち取ってきました。この闘いがなければ、いま3,000人の組合は既になくなっていくわけですから、解雇撤回・雇用確保の戦闘力はこの組合の生命線といえます。

2つ目は、いまお話した、個人別組合の組織原則を追求してきたことです。しかし単に個人別の組織性格に留めない、その先のもっと重要な追求点がありました。それは全都にまたがった全ての職域から全職種に及ぶ、完全な単一的組織を貫徹する組織性格を追求してきたことです。

3つ目は、労働運動全体における、21世紀型とも言うべき新たな挑戦課題です。それは職種職能組織

— その都区一般組織の個人加盟のことをもう少し聞きたいのですが、かつて個人加盟問題ってよく議論した記憶があるんだけど、当時は各個人加盟組合が解散させられ、大会で否決された全商業や総評加盟の全金、全国一般などが残っただけで、組織化の運動を大きく遅らせた。都区一般の場合には、批判や抵抗はなかったんですか？

小林 ありましたよ。小林オルグを配置して、人件費、活動費、宣伝費全部入れて年間予算1,100万円出してくれましたから、準備段階ではそれなりにオルグ活動は展開できました。

問題は組織論を巡る構想論議でした。どんな性格の組合にするのか、運営の機構をどうするかの話になると、僕のいくつかの構想に対して都職労指導ではまだ白紙状態だった。

というか、あくまで旧来的な企業内組合しかベースになかった。

■徹底的な単一・個人加盟を

まず問題になったのが、組合を団体別でなく全て個人加盟で、しかも全都単一で作る独立組織だという提案の意味がわかってもらえない。「都職労だって個人加盟だから同じことだ」というのです。公務員組合が厳密な個人加盟とはいわないでしょう、とやりとりする。

もし個人の意思で入ったり出たりすることを個人加盟だというなら、宗教団体もスポーツ団体も個人加盟となるのか、それは意味も性格も違うことです、といった個人加盟労働組合の言葉の意味から議論開始となった。

そして最大の難関は、非正規労働者が独立性を有した組合に作れるかどうかでした。区長、市長、知事などの使用者(任命権者)に雇われているわけだから、行政区

割りごとに作られている都庁職や各区職労に入れば、それで充分ではないか、という議論にどうしても向かってしまうわけですね。

そもそも公務員制度は、複数自治体にまたがる組合を登録団体として認めていませんから、都区一般のような個人加盟、合同労組型では、公務員組合には発想し難いことでした。

それを広域の自治体にまたがって、しかも組織は連合体でもない、単一にまとめるというわけですから、そんな運営できるわけ無いだろうといわれた。未経験の組織へ当然抱く疑念でもありました。

それに加えて、労使関係が正規以外にも複数窓口できることへの反発、抵抗感が強くありました。

実際に、東京より先行して非正規を多数組織してきた大阪衛都連でも、各市職労の中に非正規を組織内に抱え込む形がほとんどだった。吹田は独立組合がいくつかありますが、労使窓口一本のも

とでは、パートの交渉も市職幹音が仕切る、パート当事者は交渉にも出させてもらえない、発言もさせてもらえないところがあったりで、当時は労使の窓口が正規組合に一本化されたところが全国的にほとんどだった。

全国自治体の非正規組合(当事2万人近く)の事務局長を僕も務めていたことがあって、各地でそうした問題を知る機会が多くありました。

リストラが起きたら、納得のいかない交渉結果に涙を吞まされる非常勤たちの話をいくつも聞かされたりしました。非正規労働者の自立主体性がどこか危うい状態のままに、ともかく組織されているところは、やはり肝心な瞬間に闘いにくい状況に追いやられる。

東京の都区一般は初めからその設計から違っていました。それは都庁職でもなければ区職労でもない。都区一般は完全に自立組織で、職種も職域もゼネラルで、しかも全都一単組でいくという考えが最初の設計で決定的に重要なことでした。

先ほども言いましたが、全都の自治体で働く非正規を単に個人加盟に留めず、単一機能の組合にまとめる構想は、当時としては稀有なことでした。

ましてや公務職場にあって、個人加盟でどこの縦割りにも属さない、



2000人突破を祝う記念レセプション

広域に一つの指導部(委員長を冠するのは中央本部ただ一人)の元に統一の方針で活動する。労働協約も本部支部分会と一本化されている。この機能が存分に発揮されて、強く闘う組織になって、労働条件闘争やリストラ反対闘争で次々と勝利して爆発的な発展を遂げることが出来たわけです。

今では10人を越える専従オルグが全都・首都圏を駆けめぐり、単一組織の力を発揮しています。自治体産別運動の中で非正規運動の存在価値も定着してきたといえます。

当時「都区一般方式」といわれた組織形態は、「自治体一般方式」として、いまでは全国の自治体の中に広く根付いて、それぞれが非正規公務労働者の組織と運動の中心的役割を果たしています。

■安くない組合費と独立組織への志向

小林 もうひとつは組合費の問題でした。

「組合費は200円。都職労で決める」と幹部が言いだしたので、なぜそんなに低額なのか質すと、「退職者会とかOB会で花見と紅葉狩りの為に積み立てるのが200円だから」。半ば呆れながら、そんなのでどうやって闘うのかと返すと、「親組合が金を出すから良い」という。「彼女たちにレクレーションをや

らせる話じゃ無い！」これが初期の議論だった。どんなに収入が少なくても、生涯労働と共にある限り、自分たちを守ってくれる組合が欲しい、そのためには組合費は少々高くても自腹を切ってもいい。最終的に賃金の1000分の10という、正規組合に近い組合費を定めていきます。そういう非正規労働者の純粋な気持ちを判ってもらうところから議論しなければならなかった。

区役所での正規組合にも個人加盟の意味を理解してもらうのに相当苦勞しました。正規組合幹部に理解してもらえないと未組織労働者に接触できないのですから、初期のオルグは本当に辛抱が必要でした。

もうひとつの問題は、正規組合から独立した組織で進める、しかし支援は求めるというのが基本設計でした。都区一般方式は公務員運動ではもちろん全国で初めてだったんですね。やがてこの考え方は「自治体一般」という名称と組織方式として全国的に拡散していきます。都区一般がモデルになっています。

北海道から沖縄まで広がるなかで、僕は東京だけでなく、全国を駆けずり回って普及に努めました。

砂地に染み入るように個人加盟運動は定着していきました。まさに、

説話を解り易く語り歩く宣教師のごとくにです。

オルグに入り始めると、半年契約でクビきりが前提になっている人でも労働組合に入りたいとか、助けてほしいとか、がんがん期待が集まるんですね。

相手と連絡をつけあって、コツコツと90年2月までに110人集まってもらって、仮の船出をしたわけです。正規組合の幹部から、保育園、学校職場の活動家たちも懸命に援助してくれました。

おかげで毎年、倍々と組合員を増やし続けて、数年後には1,000人を超える組織へ成長していきました。各自治体に支部を、各職種毎に分会を配置しながら、それらを全都単一に束ねて、そして独立組合として伸びていった。最初の設計の通りにこの組合は作られていった。

それも、都区職の関係者の皆さんが一致協力して進めてくれたお陰というほかありません。

■公務職域から民間職場までを視野に

小林 90年代半ばに差し掛かった頃、やがて僕らは「自治体一般」という考え方も名称も自治体の状況変化に合わなくなってきたと気づきました。

公務や公共の仕事に就いている労働者が、委託先や民間企業の中

へ急速に広がっていったからです。

自治体に直接雇用された職員・職場だけが組織対象であっては、これからの公務労働運動は必ず行き詰る。すでに委託先での組織化も先行していたので、名実ともに名称も組織も発展的に変えていく必要がありました。

委託も派遣も純粋な民間労働者が公共的仕事を担っているし、大事な住民サービスを直接担っている。業務委託は様々な労働者を引き寄せていきます。清掃ビルメン、駅前放置自転車の管理など高齢のお年寄りも公共サービス労働者だし、行政代行的仕事をしていることになる。

いまや役所の戸籍業務、税収窓口、公立図書館、公立保育園にも株式会社が入っている。全て公務公共の労働者なんだから組織して運動に加えていってこそ、自治体労働運動として全的責任が果たせる、そう捉えないといけない。まさに行政のアウトソーシングに具体的に對抗できるのは私たちのような組織性格と組織範囲を包含した組合だからこそ可能であり、委託民営化の中身に対して運動持続可能な、極めて具体的なカウンター組織なんだという自覚でした。

■新自由主義への戦略的 対抗軸として

公務員がどんどん減らされて、公務の仕事が民間にどんどん投げ捨てられて行く。それでも自治体労働運動は責任を負う立場にある限りは、組織範囲のウイングを広げる必要があります。

まさにこれからの時代に公共一般のような運動ツールが公務員労働運動にとっての必要性が増していくばかりでしたから。

公務公共の業務が営利企業や派遣労働者に激しく入れ替えられていくなら、非正規公務員を単純に正規組合へ抱え込んでいたのでは、やがて行き詰る時期に突入するだろうことは、実は誰にもわかっていることです。

裏返せば、私たちのいまの不十分な組織化の展開、その基本にあるべき戦術戦略の不十分さには、行政側の激しい攻撃に対応しきれない危うさを孕んでいるからです。ですから、少なくとも東京の公務労働運動においては、行政が新自由主義的傾向の新展開を見せている中で、公共一般はそれに対抗する200近い現場抵抗闘争を展開してきましたから、ここに重要なヒントがあります。

非行政側の新自由主義的攻撃への対抗軸のようにして存在してきた公共一般の歴史的到達点は、今

後の自治体労働運動の戦略展開のあり方をさし示していると思います。

■公務公共一般へ 発展的に変更

正規職員組合は法律的制約から、民間職場や労働者を直接に組織化できません。

ここはまさに都区一般の出番だと、そこで名称も「自治体一般労組」を変えて、『公務公共一般労組』とすることになりました。

この考えは自治体労働運動の中で共感を得て、瞬く間に受け入れられていきました。大阪、京都、神奈川、そして全国へと拡散していきました。

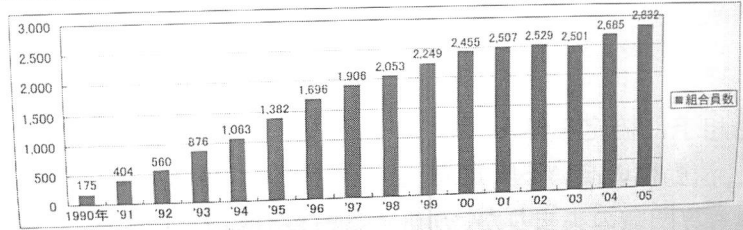
時代の状況に応じた組織化戦略を柔軟に展開することは、これからはますます重要になると思うのです。

90年代の終わりの頃でした。公務公共的組織論を巡っては、自治体の仕事にかかわるすべての労働者を視野に入れた運動を自治労連はめざすと、全国大会で掲げられることとなったのです。もっとも自治労はもっと早くからこの方針で取り組んできました。

その後、自治労連産別による非正規の組織化は、日本の公務労働運動、民間労働運動の中でも、最も先進を行く成功を納めてきま

15年間の組合員数の推移

組合員数	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年
	175	404	560	876	1,063	1,382	1,696	1,906	2,053	2,249	2,455	2,507	2,529	2,501	2,685	2,832



した。全国の非正規労働者を集めた『自治体非正規・公共関連評議会』（略称・公共評）は、約400組合、25,000人になっています。この人数だけを見れば、全国産別組織の上位に位置するほどです。

私もその事務局長や東京自治労連の副委員長も経験しましたが、主に非正規組合運動を拡大強化する責任で係わったものです。

公共一般が30年近くやってきて全国に及ぼした影響の一つが、全県に点在する非正規労働者を一つの個人加盟組合に結集させるという、典型を広げたことだと思います。そのことで、自治体別、つまり企業別という枠を越えた闘いが公共一般によって出現したわけです。それまでの正規公務員中心組合では起き得なかったことです。

そもそも非正規労働者は不安定雇用ですから流動します。自治体横断的な組合が必要なのは必然ともいえます。正規(本工)主義のままでは企業内闘争に閉じこもってしまいます。この自治体企業内の「本工主義の克服を」というキャッチをあちこちに持ち込んだら、「公務員の本工ってなに？」って聞かれて、半ば笑われながら説明して歩いたものでした。

この自治体一般方式、公務公共一般方式を推進した自治労連は、年間2億もの組織化資金を投じ

て全ての県に複数の拡大専任オルグを配置した。そのことで北海道から沖縄まで空白県がなくなったんですね。これは日本の労働運動史においても、画期だと思えます。

一 公共一般の対象としている労働者とその現状、運動の方向は？

■職種別で市場横断的な組織を構築中

小林 わたしたちはいま、職種別の組織化に力をいれています。個々の職場には職種別に分けられるはずの組合員が2,200人存在しており、それを全都横断的な職種別ユニオンへ再編成しつつあります。

現在6つのユニオンが職場別組織と混在しつつ徐々に発展しています。職種の中には熟練と不熟練、資格と無資格などの違いがあります。栄養士にも管理栄養士とそうでない栄養士がいるし、看護師には正看も準看もいる。保育園には資格のない保育士も沢山います。

だから、本格的に職種職能賃金

を引き上げていく闘いを押し出していくとするなら、同じ職種の中の賃金にも、熟練度の差や資格の差異を反映した要求を厳密に組み立てて闘う状況へ否応なしに変化していくでしょう。

職種別賃金とは、誰でも食べられる生活保障の賃金と関連性はあっても、賃金論としては別です。職種別・職能別賃金を目指すには、職種別の組織化が先行していなければ、いつまでも現実性の無いものとなる。これが私たちの実践途上にある大きな課題です。

行政職公務員の賃金原理は年功序列型と終身雇用制が基本にあり、民間とも、また職能別賃金とも別世界にあります。私たちの場合は最低賃金に近いので、地域最低賃金をズルズルと底上げしていても時間的に気の遠くなるような話で、自治体毎に賃金予算獲得闘争をやっているも根本から打破する賃金闘争は何か、という本当の筋道は見えてきません。それには、自治体ごとという、実は企業別におかれている同一職種同士が自治体を超えて横断的に統一賃金闘争を組むことが必要となります。全自治体

や企業を相手に協定を結んで行く方法と、流動性の高い不安定雇用でしかも専門職の集まりが、労働市場の中で賃金相場の実質を形成していく。こういう闘争を組み立てないといけない。そうであれば組織もそういうように組み立てなさいといけない。「新しき酒は新しき皮袋に盛れ」というわけでした。これが私たちの職種ユニオン構想です。

■職種別にも最低賃金闘争を追求中

いま保育ユニオンは500人いますが、公立園、民間園どこで働いても最低時給2,000円で働かせろと要求し、エキタスと一緒に毎年数回デモを実施し、自治体に向けて学校栄養士たちと一緒にストライキも打って闘っています。現場の非正規保育士は、全都自治体当局と保育労働者に向けて膨大なアンケートをとり、最低時給2,000円の理論構築をしてきました。既に時給1,500円を越えた保育士がどんどん増えている状況下での闘いです。

昨年2,000円突破目指してストを打った板橋区の学校非常勤栄養士は時給1,850円を突破しました。

200以上ある分会には、保育士分会、栄養士分会、図書館司書分会、非常勤講師分会など、そもそも職種別にくくられた組織が多数存

在しています。これを雇い主が知事や区長、市長だからということで行政縦割りにくくっていたのですが、ここには企業内運動の限界がみえている。

非常勤職員という一くくりで当局は賃金を決めてしまうが、本来は職種・職能別に賃金を引き上げていかないとだめだと考えてきました。

そこで職種職能別に全都を横断的に組織編成していく取り組みをしてきました。すでに6つの職種別ユニオンがあり、2,200人がいます。これからの賃金闘争にこの職種別闘争が、ナショナルセンターそして産別闘争においても決定的な変革をもたらすだろうと展望しての、取り組みが始まっています。

95年以来、いまや旧来の日本型雇用という部類別にされてしまった「年功序列型」と「終身雇用制度」が厳然として残されているのが公務員職場です。その影響もあり、「公務労働運動の中に横断的な職種ユニオンは必要なのか」と問われることがあります。

ところが、公務の非正規職種こそ高度な専門職がいっぱいあり、公務公共の職域には無数の専門職が非正規として働らかされているのです。そこの非正規組合員は専門職率が極めて高いのです。そこを組織する時に、すべて行政区

ごとに縦割りで組織するのでは、企業別に組織することになり、組織としては職種・職能的機能は分断されてしまいます。それではダメだという方針に徹して、今の公共一般はあります。

私がかつて論争で鍛えられた個人別組合の考え方をずうっと指標にしてきた原点が、いま公共一般の職種別ユニオンに生きていると思います。

20世紀労働運動の善きエッセンスは、21世紀の運動にも継承されていく確かな可能性を、公務労働運動の中でも見出すことができたし、今後もDNAのようになって継承されていくだろうと私は感じています。

一 自治労と自治労連の取り組みの違いって、ある？

小林 全国の自治体では、自治労、自治労連合わせたら非正規組合員が6万人前後になるでしょうか、この数は全国単産の中でも上位に当たる規模ですから、自治体産別は大変な努力を払ってきたといえます。自治労連だけでも約400組合、25,000人を組織化しました。

全国の非正規パートだけで、毎年の交流集会や定期大会には300人集まります。組織的には両産別ともがんばっていますが、闘い方、

特にリストラ・解雇にさらされたときの対応は、似て非なるものがあります。僕らはクビ切り争議は断固撤回するまで闘う。自治労にはそうしたケースもあるけれど、大方が正規の抱えこみに押さえつけられて、見かけ上反対と言っても吞まされてしまうケースが多い。黙らされて表にすら出てこないところがあって、東京では自治労を見限ってうちへ入って闘うところが、これまでいくつも相次いでいます。違いは労働者が一番良く知っているからでしょうね。

— 労働戦線問題についてはどう考えますか？

小林 労線問題は品川にいた70年代頃からもずっとありましたよね。私が都職労に行った80年代終わりの時期は、まさにルツボの中でした。「分裂は何が何でも避けるべき」という共有の組合倫理感は「労使協調路線に組みしない」という大義名分が上回っていく事態でした。事実、自治労連も全教も総評時代の公務産別を割って出来た組織であることは事実だし、新しいナショナルセンターとそれにつながる産別組織の選択に続いて、やがてローカルセンターと地区労組織にも選択と分流の波が押し

寄せていったのが90年前後でしたね。

「全労連に結集しないのはおかしい」という働きかけが、都区一般(公共一般の前進)にもやられました。

しかし当時は、都区一般をまるまる全労連オンリーに選択することには困難な環境でした。連合系職場の只中にいくつもの支部・分会が存在していたし、そこでも正規労働者との共同関係が発展していたわけで、全的な産別選択の結果は直ちに重大な影響を職場組織に及ぼす状況にありました。だから私たちはすぐには動けなかったし、それは将来を見据えての、自分たちの総意として確立された方針でした。それでもそれを直せと迫る、統一派の指導部がいました。幾度も「なぜ結集できないんだ」「中立は許されないんだ」と苛立つように主張し、やがて「積み残しをしてでも(割ってでも)来れる処から来るべきだ」と、自立した団結体に対して、やや乱暴というよりも無責任な「指導」が、繰り返しやられた時期がありました。「全労連こそ唯一絶対として、それを思想上の優劣とみなし、それと同じ次元に組織の優劣を置くなど、運動狭窄症の考えである」と激しく応酬する場面もありま

した。

しかし他方では、都区一般の自主性を認めて、将来の発展方向を信頼すべきだと理解を寄せてくれる幹部も多くいました。

実際に私たちは等身大で、成長に合わせるようにしながら、その後着々と全労連、自治労連へ結集していった部隊を徐々に増やしていったのですから、あの当時、団結を大切にして、自立的に歩んできた道に過ちなど無かったことは明らかでした。

労戦問題に限らず、「運動家は、歴史に耐える議論をしてきたか」、そう自戒を込めて自らを振り返らなければいけないと、時々思うことがあります。

— 労働戦線統一論争は、古くて長い歴史がありますね

■春闘連敗と、労戦統一論争で深められなかったこと

小林 労使協調・反共主義か否かという体質問題を巡って左右に分れて行ったことは事実なんだけれど、「どういう運動につくり変えて行くか」という一番重要なはずの議論、つまり旧来的な企業内組合的運動をどう克服していくか、っていう自省的な議論にまで煮つまらなかった。

都区一般内に産別協議会を作り96年8月に1,200人で自治労連に加盟



春闘は70年代半ばから既に連敗が続いて十数年経っていた。

春闘がなぜ勝てないのかという真剣な総括をしていけば、右か左かという問題の前に、統一賃金闘争を、地域や産業別闘争として根本から見直そうという議論に行かなければならないはずだった。そういう企業の壁を乗り越えて統一して行動する運動の在り方問題と組織の在り方問題とが、ばらばらのままに、左右路線の選択論争に加熱していった。

そもそも右と左が体質を改めよと互いに迫っても、議論だけでは一致しないものでしょう。そこは行動の統一をめぐる議論とは違う。企業内運動の克服の筋道、産別統一賃金闘争の道筋を指し示し、左右内外に向けた議論を展開する必要があったはずでしたが、不幸なことに労戦問題は路線問題に矮小化されていった。

その意味では、かつての労戦統一論争の教訓をいまこそ活かす時代だと思います。賃金闘争で労働市場に関与・介入する産業別統一闘争をどう築いていくか。平和と

民主主義をめぐる統一闘争など、息の長い運動によって変えていくしかないのですから、それには根本からの、建前を捨てたリアルな問題提起が必要だと思えます。

— これからの取り組みの内容は？

小林 公共一般に200以上ある分会の一つひとつは、先ほども言いましたように、職種別職能別にできているんです。だから職種別横断的な闘いの条件が職場に存在している。資本は失業者を備蓄して低単価で労働者を競わせるけれど、非正規公務員に多い専門職は安いところから高いところに移ろうと、常に抵抗の流れがあります。

派遣労働者も派遣先や派遣元が決められているように見えても、業務別に賃金相場が社会的に規定されて行く。そういう仕組みを顕在化させる産別運動と職種別運動とを同時包括的に進められれば、21世紀の日本労働組合の在り方、賃金闘争の在り方を大きく変え

ることが出来ると思います。

ただ、そのためには職種別の組織化をうんと大きく育成するほか無いし、そうしていきたいですね。

— 青年ユニオンの組織も、そうした職種別の構想があるのですか？

小林 青年ユニオンは、これまで年齢階層をくくりとして、2000年に結成されました。

青年労働者、とりわけフリーター、派遣労働の青年層は圧倒的多くが不安定で、労働組合から無縁に置かれてきました。

これまで組織されても、点在状態で、要求闘争など難しいとされてきました。

公共一般は、青年労働者の個人加盟を首都圏全域を視野に入れて、単一組織として作りました。強力な指導オルグ体制が必須条件とらんで、徹底的に企業の不正に立ち向かえる支援体制を作りました。

現在組合員は400人ですが、これを支えるバックアップ組織『青年ユニオンを支える会』は会員1,200人いて、ここが組合費収入の2倍以上の運動資金を提供してくれる仕組みを築いています。

青年ユニオンでも、地域別組織、職種別組織に力を入れています。例えば、美容師、介護士、ブリーダー、

菓子づくりのパティシエなどの職種別、そして外食産業など職域別の結集に力を入れつつあります。

これから重視しなければならないと見られているのが、ソーシャルネットワーク(SNS)の活用による、市民的に共同する社会運動の取り組みと、その中で青年層の組織を拡大することを戦略目標に明確にしていることです。SNSで反原発運動をきっかけに結成された「エキタス」は、一年に幾度か、500人、700人ものデモを繰り返しながら、最低賃金1,500円実現闘争の中心的役割を果たすようになってきました。「エキタス」は青年ユニオンの中心メンバーが結集させて築いてきた社会運動ですが、最賃闘争との結合が大きく前進しています。

一 賃金相場を形成するには、交渉相手との問題があると思うのですが。

小林 そのとおりですね。賃金相場に労働運動が関与して行くとしても、経営者・業者団体が相手となってきます。

国の政策で実現するという漠然とした構想のままでは、いつまでも実現しない。

もちろん個別の経営者レベルからその水準に接近してもらうような、職場・地域闘争を強めない

と、業界や業種団体が腰を上げるわけがないですよ。

一 7、80年代の春闘で全金芝浦ブロックの呼びかけで品川と目黒ですすめた地域の各経営者団体に対する交渉実現を働きかけましたが、「労使関係に関することはやっていない」などの逃げ口上で実現できませんでした。

小林 ありましたね。今頃は労働組合よりも資本家の団体の方がはるかに横断的で、特に業種毎の連携は強い。

医療・介護、保育、派遣などなど網の目にできていますよ。だからそこへ労働組合が賃金や労働条件問題でアプローチをかける必要がどうしてもある。かつて地区労が工場協会や商工会議所と常に話し合いをもった。そういうことがローカルセンターや地区労の機能にはあったし、一定の影響力を持った。今もっとここへ力を入れてやるべきですよ。

注)品川と目黒の地区労は、調査に基づいて「労働条件の最低基準と目標」を決め、各職場での到達闘争と全金芝浦ブロックとともに、各経営者団体との交渉実現の働きかけをすすめました。両地区は、「労基署の管轄が同じだったこともあって、労基署との交渉(品川労協が実現した

のちに目黒労協も加わった)をすすめ、職場の労基法違反是正などで数々の成果をあげました。

■労働協約の拡張適用

統一賃金協定を実現するには2つのアプローチがあると思います。

これは労組法を再認識した活用の仕方と、もう一つは強固なストも含めた賃金闘争の社会化、特にプロパガンダが必要だと思えます。まず労組法の活用では、労組法17条が個別の経営内で組合員以外への拡張適用という、いわゆるアウトサイダー非組合員に拡張適用する条項です。

ところで12条では個別企業ではなくて、複数経営相手に集団的協定を結ぶことができると認めているのです。

そして18条では地域的な、統一的な拡張協定ができると定めている。産別がこれを本気で活用しようと提起していない。これは欧州的な統一賃金労働協約への接近です。展望として理論的にはあり得る。ただし現実には業者団体にうんと言わせなければ成立しない。

そのプロセスとしては、個別に2,000円以下では働かないと協定を結んだり、それを拵げて次第に拡張適用へ接近するという戦略だけれど、実際的にはそれだけでは無理だと僕らは見ている。やっ

ぱり最後には社会的な世論攻勢が必要となる。そのためには闘う新しいネットワークの形成です。

保育士があちこちにいても、みんな未組織、点在です。だけでも保育士は食べていけない、保育士が自分の子どもを保育できない、と怒りを表明する場面があちこちで起きたら事態は違ってくる。

介護士だって、派遣だって、わーっと集まってくる手段は、既存の労働組合にはほとんど無理。組織に入れてから立ち上がろう、なんてほとんど不可能な状況に陥っている。だからといって、こういう新しい運動の作り方って今まで僕らの経験にはないですよ。

しかし、新しい要求の集め方、怒りの集め方でいえば、同じ職種、職能同士ではモチベーションが高いし、ストレートな求心力が働くことも、だんだん判ってき始めたわけです。

— この運動を進めるうえで参考になっているのは

小林 景気の悪い企業の労働者は賃金闘争から置き去りにされる状況がいつまでも続くなんで、統一賃金闘争ではない。それじゃ連敗春闘から脱出する話はこれからもできません。

春闘連敗は連合組織のせいだと怒る人がいるけれど、そのせい

も一部あると思いますが、それだけでは少々無邪気すぎる怒り方です。景気次第で賃上げ予想を浮沈させるような賃金論は、資本の成果配分システムの一部に春闘自体を組み込んでしまう、誤った話でして、景気の動向しだいで勝った負けたじゃなくて、労働市場に労働側が介入して、賃金水準確保の方程式を打ち立てない限りは、いくら経済が回復しようが、日本の労働運動は賃下げと失業の呪縛から逃れられない。

ナショナルセンターも学者も遠慮しないで物言って、私たちが物言って、それから先の議論へ進める努力をしないとイケないと思います。

先ほどの労働協約拡張適用の例は、ヨーロッパ先進国では一般的になっています。どこも組織率10%前後にもかかわらず、全労働者の80~90%に労働協約の拡張適用をさせてきた。

この運動を日本の条件下でどう築いていくか、21世紀の日本労働運動は本気で戦略に据えないとイケないですよ。

それとアメリカ労働運動の、特に外食産業の賃金闘争に見られるような、やっぱりあれだけ組織してきたから、変革がまき起こせたことは、実にわかりやすく新鮮です。「ヒスパニックなど白人系でない労働者に月給4~50万円

も払ってどうするんだ」って経営者らは猛烈な反撃キャンペーンを張りますが、労組は世論も追い風にしている。

SEIU労組などは、同じ職種、業界へ横断的に組織しながら実力闘争を展開し、州や市の議会も味方につけて実現している。こういうやり方に学ぼうとするなら、なぜ彼らは企業の外に目を向けて組織しているのか、企業内総連合に長く身を置いてきた僕らは素朴に学ぶことから始めなければならないと思うのです。

— 公共一般がNPO法人を設立した背景は？

小林 2年前にNPOとして立ち上げた「労働相談教育センター」は、三つの目的をもっています。

一つは労働相談の常設センターの役割。

二つは労働教育の普及。

三つは雇用就業先の積極的な確保を法人として展開することです。たとえば業務が外部委託されることによって仕事を失う労働者の争議がしばしば発生します。労働者の雇用確保として、その業務をNPOが受け皿になれば、争議解決も円滑に図ることが可能です。これは一定の力関係が築ける条件下でできることは実際の経験で証明されていたからです。

(*3) 『労働者供給事業』 労働者を他社に派遣して中間搾取することを禁じた職安法44条(労働者供給事業の禁止)は、労働組合にのみ唯一、供給事業を行うことを認められている。現在約6000人が就労しているとされる。しかし86年に政府と財界は、他社派遣による中間搾取を可能とする「労働者派遣法」を制定させて、職安法が禁じた企業による労働者供給を合法とさせて、民営職業紹介事業を開始した。

労働組合による「労働者供給事業」によらない場合の現実的な対応策でもあります。

■労働者供給事業 そしてNPO

実はこの構想は、都区一般の創設前段の80年代後半に遡ります。86年に「労働者派遣法」が法制化された。

私が都職労のオルグに呼ばれる2年前のことで、反対闘争に明け続けていた時期でした。派遣法への具体的対抗軸は、中間的な派遣労働によらない、職安法で唯一認められた労働組合による派遣、『労働者供給事業』(*3)、こそ、あらゆる労働市場に配置していこうとする運動でした。

『労供協』(*4)がその中心部隊となって議論と運動をすすめていましたから、そこへも関わりを持ちながら、これからの運動を模索していました。その後私は都区一般結成の仕事に移っていきことになりましたが、そこで労働者派遣法との延長戦に取り組むこととなります。

歪んだ間接雇用である派遣労働に対抗する『労働者供給事業』は、公共一般の組合規約にも、きちんと『目的と事業』として「組合員の就労確保並びに労働者供給事業に関すること」が謳われています。しかし労働組合による労供事業

(*4) 『労供協』 労働者供給事業関連労組協議会。労働者供給事業を行う労組が、労働者派遣法制定に反対して84年結成。全港湾、電算労など19労組、組合員85万人といわれる。

は実際には大変困難な状況にあります。組合が直接組合員を企業へ供給する(派遣する)条件として、いまや社会的な環境に大きな変化があって、取引してくれる企業側がかなり限定されるからです。公共一般は供給事業の実現寸前に幾度かなりしましたが、果たせませんでした。そしてその後公共一般が創設したNPO法人「労働相談教育センター」の中へ実質的に引き継がせていくこととなりました。たとえば民間委託反対争議の解決に当たって、失業する組合員をその業務をNPOが積極的に請けることで雇用を継続させる。あるいは無業の組合員の就労先確保として事業を展開する、という方向へ戦略を転換してきました。

— さいごに、いま振り返って思うことは

当初は理解が得られないかもしれないと思っていた人が、実はもっとも有りがたい理解者だと判ったり、本当に多数の支援者と指導者に恵まれて、今のこの組合があるのだとつくづく思います。本当に感謝のほかないです。

■地域活動の重視

小林 それと、支部・分会は「地域組織に必ず入る」「地域運動と離

れてはダメ」、これは公共一般運動の原則にしっかりと生かされています。

ですからいくつもの支部が地域労連や区労協の事務局長、副議長、常幹などの任務を引き受けて、地域運動にいまも積極的に貢献しようとしています。

地域組織の会費の拠出すら難しい10人前後の支部や分会には、本部が地域共闘強化費として全額負担して、全ての支部分会が地域組織に参加するよう義務づけています。地域運動の重要性はこれからも高まるばかりだと思えます。

最近の江戸川動物園で起きた三役不当配転事件と五年雇い止め制度の撤廃闘争は、その後全員が正規職員となって終止符を打ちました。江戸川区労連の持続的な支援なくして勝利は無かったといえます。

2007年に原告全員が原職復帰した中野区保育士闘争では、中野労連が地域の組合、住民までも動員して包み込んでくれる支援を受けました。最後の年などは毎週区役所前に大勢の住民が座り込みを一緒にやってくれました。そんな底力を地域運動は発揮するんですね。



■新しい運動が加わる 継承を

僕は今も恩師と仰ぐ市川平八さん(今年91歳だそうです)から、品川時代に沢山のことを教わりました。あの当時、青春とロマンに生きた地域運動が、僕のDNAになって、いまの自分の運動のなかに生きづいていることを実感します。僕も終活期に入っていますので、これからの若い運動家に

期待していることは、やはり、職種横断の運動と地域運動、そして青年労働者の組織化に、中心的役割を果たしてくれるに違いないと確信しています。

地域運動は公共一般運動にとっては、これからもますます大事な活動領域になりますから、そこにも若い人たちの力が引き継がれていくことを願っています。

次世代の継承ということでは、これは伝統芸能のごとくに、教え

られた所作を忠実に伝承するような意味ではない。だからといって「古いものを新しいものへそっくり取り替えてしまう」という単純なことでもありません。「これまでの運動に新しいやり方が加わっていく」という内容を備えつつ、次の時代へ乗り超えていく。これが本当の運動の継承ではないかと私は思います。◇

