

よみがえれ、労働運動 9 関東ブロック

第 9 回

職場闘争と地区労運動

—「総評組織綱領草案」からまなぶ—

点から線へ・線から面へ広がり

「ガンバロウのあの歌声、人の波がまたもや私の脳裏を駆けめぐる。組合

のことに消極的な私であったが、10

・8 闘争に対し皆と心を合わせ、本

当に心の張りつめた日々を送った。ス

クラムを組んで歌い上げる力強い響き。

いつまでもいつまでも絶えることのない

ように歌いまくる。窓から町長との

交渉を見守る皆の刺すように鋭い眼差

し、何か強い不安で怖いものを感じた

その中に、仲間と一緒にであることを深

く、よろこばしく感じた。真っ白な紙

に「退職届」を書きつけるときは、考

えとは別に胸が手が震えて困ってしま

った。

この闘争を通して体験したことすべ

てがこれからの私たちにとつてくり返

したい貴重なものであること、また、

これからも皆と心を通い合わせ、誠意

を尽くし楽しく住民のため、私たちの

ために働けることを、大変うれしく思

います」。

(境町における 10 ・ 8 闘争の記録

『みんなの力』より)

注 II この文章は、1968年に境町

職員労働組合が、当時、人勧も完全実

施されないような低賃金の中で、近隣

市町村との格差を解消すべく①300

0円のアップと人勧の完全実施、②現

業職の3等級へのワタリの要求を掲げ、

9月30日要求書提出から10月8日

の暁の解決まで闘われた「10 ・ 8

闘争」の手記『みんなの力』にかかれ

た闘争参加者、当時19歳女性組合員

の声です。

司会 II SYさんは10 ・ 8 闘争後の

入職でしたよね。当時の境町職はどう

でしたか。

◆みんなの学習講座



10. 8闘争時、昼休み庁舎屋上で労働歌をうたい団結をかためた

SYⅡ私が町役場に入職したのは、1972年（昭和45）年4月です。課をまとめていたのは課長ではなく、労働組合の役員の一員である職場委員だったのには驚きました。職場委員は各課から選出され、決め方は、順番制がほとんどですが、仕事以外のことは、

ほとんどの職場委員が開く職場集会以中心になって自分たちの意思決定がされ、執行部に反映される仕組みになっていました。

司会Ⅱ労働組合の活動がしつかりしていたということですね。

SYⅡ執行部には三役のほかに執行委員が、現業部の部長を担い、組合運動を担っていました。職場委員は組織部に所属していました。そして、特に地区労にも積極的に役員を送り地区労働を担っていました。

司会Ⅱなるほど、地区労働で交流を深めたのですね。

SYⅡ賃金部は人事院勧告をいち早く分析し、学習会を開きます。役場の賃金担当職員は、賃金部長の所へ来て、処理の正否を確認していました。職員が誰がいつ昇給するか、何等級何号俸に誰がいるか全て把握していました。とにかく「職場の主人公は俺たち一人ひとりの労働者だ」ということが肌で

感じる職場でした。

なぜこのような職場ができたのか、先輩に聞かされたのが、1968年にこの役場で起きた10・8闘争の経験です。「中でも労働三権を完全に奪われた消防職員が自主的にしたカンパを早朝集会にもつて来てくれたことに感激した。地区労が支援してくれ、闘いを広げてくれたおかげだと思っ」という先輩の言葉にあるように、労働者が主人公という町職労の考えが地区労に広がる中で共感を得たことだと思います。

司会Ⅱまさにこの闘いは「点から線へ・線から面へ」と広げられた事例であり、地区労働が果たす役割が大きいですね。今回学習する「総評組織綱領草案」の地区労組織の役割のところは「企業別組織の欠陥を克服する基本は職場と地区にある」と書かれています。つまり、産別を超えた交流での組織化です。三池の五人組活動が基本

です。今回は、自治体、民間、特殊法人についての運動を振り返ります。

「地区労働」から学んだ

KYIIも伊勢崎地区労に富士重工労組の青年部代表として参加し、そこで、境町職・明星電気・全通を中心に多くの民間労組と交流し、連帯と統一闘争の重要性を学びました。当時は、運動について全く分かりませんから、地区労の仲間の運動の話は、新鮮で身体にしみ込んできました。

また、労大のまなぶ講演会での「労働者のもの見方・考え方」で、人生観が変わりました。就職したての40年前は、頑張つて働けばそこそこの役に就き生活も安定すると思つていました。それが、資本主義社会を変え、労働者の社会をめざすようになったのです。今の若い方は、どうですか？ 私が、異常ででしょうか？ 違いますね。私には産別を超えた交流があったから

だと思えます。

司会II KYIさんの職場状況はどうでしたか。民間は、残業とか恒常的にあったのではないですか。

KYII毎日残業、休日出勤もありました。「残業は、「三重の搾取だ」と学び、残業をしなくなりましたが、残業しなくても非難されませんでした。その後職場異動があり、残業をせざるを得ない状況になり仕方なく残業をしました。しかし、その分がサービス残業だったのは納得がいきませんでした。そのころ、職場に国労の仲間が、人材活用センターから、応援にやってきました。彼らと毎日食堂で、一緒にやりますので、サービス残業の件を相談すると労組や労基署への相談を提起されました。まず、労組に相談すると命令された残業でないから、あきらめるように言われました。次に労基署に行きました。すると、すぐに会社へ指導が入り、総務課から呼び出され、残業の事実確認後、

遡つて支払われました。

私は会社からレッテルが張られましたが、定時に一人でも帰りやすくなつたのは、成果だと思つています。

企業意識と公僕意識

司会II総評が企業主義を克服するためには職場闘争を労働組合運動の基調に据えるべきだとして「総評組織綱領草案」に①職場活動による世話役活動、②組合機関による協約点検活動、③職場闘争の階級闘争化。と3つの活動分野を盛り込んでいます。しかし、60年の三池炭鉱争議で職場闘争重視路線の三池労組が敗北したとし、事実上破棄される結果となりました。

SMII私は、職場闘争重視路線が敗北の要因とは思いません。「1995年、政府は特殊法人を見直すとして国庫補助金の縮減、業務の効率化を図る」と正式発表しました。そして1997年私たちが働く特殊法人も「存続ある

◆みんなの学習講座



自動車工場のボディ組立工程のスポット機による組立作業

いは廃止・縮減」の議論の対象にされましたが、12月に一応存続という事になりました。「しかし今後は財政支出に依存している特殊法人の定員は10年間に10%の計画的定員削減と10%の賃金カットを行う」労働組合

は「整理、合理化反対だけを主張しても一方的な改革につながるので運動展開は慎重を期す」と反合理化闘争を放棄し、政府や世論の「特殊法人叩き」に対して反撃の糸口を完全に見失っていました。

KSⅡ当時としての意見は「10%の計画的定員削減が出ましたが仕方がないのではないかとにかく残ってよかった」という意見が大半で、「このままでは必ず最後にはやられてしまう。仕事も今まで以上に厳しくなり賃金も減らされる。何とか反撃できないものだろうか」と考える人は全く少数という状況でした。

SMⅡこのような考え方が多くなった背景には「企業あつての労働組合、労働者は企業が赤字の時は我慢する」という意識と、公務員の公僕意識。さらに多くの職員の中に「ここであつた給料は高い」という意識がありました。私たちの労働は重度の知的障がい者の

施設ですから24時間体制でした。本俸のほかに、調整額、夜勤手当、時間外手当等があり、それらがかなりの額を占めていたので多くなっていました。しかし、正月も祝日もなく家族や子どものことを考えると私たちは決して高いとは思いませんでした。しかし一方では当時の執行委員でさえも「今まで高給だったのだから仕方がない」という考え方でしたから賃金交渉どころではありません。

第一学習会に支えられて

司会Ⅱそんな状況の中、友の会運動特に学習会では職場の不平・不満。特に不安を中心に何でも言い合える真剣な集まりが続いたと聞いています。いかがでしょうか。

KSⅡこういう状況でしたから、私たちは家庭持ち回りで学習会月一回を目途に開催しました。話し合いの中心はもちろん職場問題でした。特殊法人の

見直しの中で職場は様変わりし、その過程で一人の係長が自殺しました。さらに、「入所者の事故や問題行動は職員のみス・不注意から起きる」と決めつけられ、一人ひとりの責任を問うことが始まりました。入所者が徘徊していなくなれば捜し、失禁の片づけや庭先の草や石・衣類を破いて食べたり、興奮やパニックに陥り他人や自分を傷付けたりしてしまう人に対処しなければなりません。安全や問題行動に気を使い即座に対処しなければなりません。

ある仲間から「私たちは学習会で職場の変化や不満・不安、今後の対処について相談することが出来、何とかストレスを溜めずにいられるが他の職員はどうしているのだろうか」と。そんな時一名の会員が増えました。彼は私たちの運動や学習会のことを妻に話したら「そういう職場の友人は大事にしなければならぬでしょう」と言い、すぐに会費を一年分出してくれたそう

です。そして、前払いしてくれました。司会Ⅱそういった友の会活動のなかで「小さな岩から大きな城に」の目標展開はどのようにして生まれきたのでしょうか。

小さな岩から大きな城に

HTⅡそれは第一には友の会に結集する会員が当時の実情から「第一学習会が私たちの職場での唯一の運動の砦」と感じたことからです。その背景は職場の問題点と、もう一つは、当時「実践行動は党や社青同、職場のことは労働組合で」となっていました。社青とも脱盟、社会党もなくなりました。

そういった中で運動を続けていくにはまなぶの仲間の学習会を中心に団結していく以外ありませんでした。そのため、友の会を小さな団体から大きな団体に作る以外ないと考え「小さな岩から大きな城作り」という風にとらえていったわけでした。そして、そ

の当時から二つの目標を持って活動していました。

①会員化に向けた外部の五人組活動の強化

②長期的な方針（党建設の土台作り）

この新たな地域・産別に育てること
で、日本の労働運動の再構築を目指すという事につながります。

SMⅡこの発想に至ったのはもう一つ理由がありました。それは総評の「組織綱領草案」で提起された地区労の任務と課題でした。

また、塚元敦義さん提起「なぜ相互討論、学習会なのか」「続学習一生闘い一生」からも多くを学んだことです。・・・「自分たちの課題の圧倒的部分を自己解決しなければならないような立場にある労働者が、お互いどうするかを抜きに日本の労働組合運動の再構築はできないのではないかと考えるからです。そういう役割を果たしていく」というのがまなぶの友の会運動で

◆みんなの学習講座



介護施設の野外の楽しい様子

す。話し合いの場を失った労働者に、話し合いの場を作って与えていこうというのがまなぶ学習会です。そういう運動を広げて、今日失われた話し合いの場を労働組合の中にもういつ・ペン作っていこう。そして、労働組合が労働

者の持つている諸課題を吸収、集約できるようにしていこう。そのことで労働組合が復活するのです。労働組合の中でそういう話し合いの場を作っていきましよう。そういう話し合いの場を作る人間を作っていくましよう。この言葉に私たちは学ぶことができたからでした。

司会 Ⅱ 現在は独立行政法人となつていくようですが、その後どのような状況でしょうか。また今後の労働組合の展望についてはいかがでしょうか。

S Y Ⅱ 労働組合結成当時のスローガンは二つあり、一つは当り前のことです。職員の生活と労働条件向上、もう一つは入所者の生活と権利の向上でした。この2大目標で労働組合は結成されその後運動の原点となりました。

労組の任務としては結成時の2本柱を思い出し、世論に対して、知的障がいのある人もない人も、またこういった所で働いている人も、関わっている

人も、家族も数多くおり、だれもが人間らしく安心して働き、生きていく権利があることを主張し、多くの人へ理解を求めながら運動展開することが必要と考えられます。そうでないかと相模原市の刺殺事件のようなことが今後も起きてしまうのではないかと危惧されます。そういう意味では知的障がい者施設での労働組合の役割は大切な存在であると考えています。

司会 Ⅱ ありがとうございました。今回は、総評組織綱領草案を着実に実践した闘いを振り返りました。この組織綱領草案が提起されてから約60年経過する中で残念ながら、労働運動が低迷してしまいました。その原因は？「なぜかどうしてか」学習と実践を通して課題を明らかにしたいと思えます。この草案を基本にした運動の再構築が、労働運動をよみがえらせることになると確信して次号に進みたいと思います。