

特集 ● 労働運動の再生と産業別組織の課題

## 産業別個人加盟ユニオンの到達と 課題——自治労連の実践から

東 洋志

### 1 課題設定——産別個人加盟ユニオンの一典型

90年代以降の新自由主義の本格的展開のなかで、非正規労働者、周辺の正社員が増大し、「ワーキングプア」も社会問題化した。さらに今日の安倍雇用改革における労働市場破壊が進むなか、雇用の非正規化、日本型雇用の縮小はますます進行する傾向にある。そうした状況と対抗するうえで、企業の枠を越えた労働運動のもつ意義は大きい。そこで注目されるのは誰でも、一人でも、どこの職場でも組合に加入できる個人加盟ユニオンである。それによって、広範な非正規・未組織労働者を企業を越えて結集することが可能となる。個人加盟労働運動のなかでは地域ユニオンと産別個人加盟ユニオンが重要な位置を占める。

本稿では後者の産別個人加盟ユニオンを分析する。この試みは歴史的には60年代にさかのぼる。そして新自由主義的構造改革が始まる80-90年代以降に出版労連をはじめいくつかの先進的単産で広がりを見せ、ワーキングプア問題が顕在化する2000年代以降に大きく広がった。全労連系および左派系において現在、出版、印刷、新聞、放送、映像、電機、金融、医療、生協、農協、国公、自治体などの広範な産業で個人加盟ユニオンの実験が始まっている。

ここでは自治労連の事例を対象を限定する。その理由は、全国的規模で個人加盟労組による非正規組織化が進んでいる点で自治労連の経験は際立っているからである。なかでも東京公務公共一般は質量ともに代表的な産別個人加盟ユニオンの一つとして注目される。本稿では、自治体における個人加盟ユニオンの全国的展開と東京の実践の到達と課題を検討する。その際、ユニオン運動と産別機能との相互関連も視野に入りたい。

### 2 自治労連による非正規組織化と個人加盟ユニオン

90年代以降の長期不況のなかで、国や自治体でも非正規労働者が急増し、多くのワーキングプアが生み出された。近年は自治体の財政危機を背景として、人件費削減のために採用される臨時・非常勤職員が増加し、いまや地方自治体で働く職員のうち、3人に1人は非正規公務労働者で、その数は約60万人に及ぶと言われている。多数の臨時・非常勤職員が採用され、長期にわたって恒常的な職務に従事してきた。そこでは「身分」差別と権利侵害が蔓延している。こうした状況のなかで、自治体の個人加盟労働組合はどのように形成し、全国的に展開したのか。そのなかで自治労連はいかなる産別機能を果たしたのか。

## 1) 自治労連非正規・未組織組織化と自治体一般、公共一般——歴史的展開

### ① 東京公務公共一般の結成と自治体一般

個人加盟ユニオン結成の先駆となったのは東京である。東京公務公共一般労働組合（当時は都区一般）は、1988年から2年間の準備期間を経て、1990年8月21日に正式に創立された。雇用情勢の変化を受けて、自治体労働運動における非正規組織化の新しい受け皿として立ち上げられた。自治労連も92年に「自治体関連労働者全国交流集会」を京都で開催、翌93年に8000人の関連労働者で「自治体関連労働組合協議会」を結成した<sup>1)</sup>。その後、東京公務公共一般の実践が自治体非正規組織化の先進的経験として他の地域にも広がり、90年代後半からは自治労連の空白地域を中心に自治体一般労働組合がつくられる。

### ② 非正規組織化方針と全国各県への2名のオルグ配置

画期となったのは2003年の自治労連大会である。そこでは「公務・民間、雇用形態の違いを問わず、すべての自治体公務公共関係労働者を組織化の対象として門戸を開き、大きく組織化と要求実現の推進」を図ることが提起された。正規労働者だけでなく、非正規労働者の本格的組織化が自治労連の基本方針として確立されたのである。組織化の母胎として自治体一般、公共一般が位置づけられた。ここで注目されるのは、この大会方針には「本工主義・企業内主義」からの脱却という視点が含まれていたことである<sup>2)</sup>。背景には、非正規の増大という客観的情勢の要請に加え、東京公務公共一般をはじめとした地域からの非正規組織化の実践と理論

の蓄積があった。この提起に沿って、さらに議論は進み、自治労連2008年大会では10万人組織を目標に掲げ、2013年までの5年間で全国各県にオルグを2名ずつ配置する方針を決定した（その後、2017年まで方針を延長）。これは全労連のなかでは特筆すべき実践であり、自治労連が産別機能を発揮した事例である。東京公務公共一般をはじめとするたたかひの先進事例に立脚したテキストがつくられ、オルグ教育が行われた。オルグ配置によって自治体一般、公共一般の活動は広がった。オルグは労働相談と同時に多様な方法で組織化に取り組み始めた。

### ③ 公務公共評議会の位置づけ強化と「センター的機能」の模索

組織化新方針に対応して、これまでの非正規からなる公務公共関連協議会（2008年大会で「公務公共評議会」へ名称変更）も従来の単なる交流組織から、自治労連の青年部、女性部などと並ぶ「補助組織」へとその位置づけが強化される（2003年大会）。同時に「関連協選出中執」の専従配置が行われた。特に関連協から非正規出身の副委員長が選出された意義は大きく、中央本部の三役会議で非正規問題が恒常的に議論される契機となった。このことは、全国の日常的な自治労連運動のなかに非正規組織化が重要な柱として位置づけられることを意味している。加えて非正規・関連労働者の「センター的機能」の充実・強化について検討され、本部内に「公務公共関連対策委員会」が設置されたことが、産別機能との関連で重要である。

この新方針確立の時期（2003年から2008年）には、本部から他にも「地域包括的に組織する職種・階層別労働組合も自治体（公務公共）一般労組の発展方向として位置づける」という指

摘もなされていた”。この点は、後述する東京公務公共一般の実践との関連で興味深い。

#### ④ 「誇りと怒りの大運動」

非正規・関連労働者のセンター的機能の実践的具体化として重要だったのは公務公共評議会が中心的に展開した「誇りと怒りの大運動」である。2010年から、ILOの21世紀目標である「すべての労働者にディーセントワーク（働きがいのある人間らしい労働）を」と呼応して提起された。2010年秋から「誇りと怒りのレポート」「誇りと怒りのアンケート」「総務省署名」に取り組み、全国いっせいで地方集会を開催した。この運動は正規に非正規の実態を理解させるうえで重要な契機となった。非正規もまた、自らの要求を声に出すことで労働者としての自覚を高めていく契機となった。

さらにこの運動には、次のような新たな運動思想の萌芽が孕まれていた。非正規自治体労働者の誇りの源泉は、「全体の奉仕者」としての自覚と専門的な仕事の内実だという視点である。にもかかわらず現状では、非正規自治体労働者の誇りを踏みにじることが日常的に行われており、こうした現状の差別への怒りは、仕事への誇り、仕事への自覚ゆえの怒りでもあるという提起だったと考えられる<sup>4)</sup>。

### 2) 組織化運動の成果と課題

#### ① 組織化の成果

全国的な組織化実践はどのような成果を生み出したのか。オルグ配置により自治体一般、公共一般への組織化は進み、全国的には両者合わせて2万5000人も組織に成長した。自治労連組織の存在する30都道府県以外の17県には組織がなかったが、その空白県に、自治体一般、

公務公共一般を立ち上げ、空白県を克服した。なかでも2004年に結成された鹿児島（300人）、岐阜（200人）、新潟（300人）、宮城（200人）では、三桁の組織が生まれる成果を出している。岐阜では、繰り返し学習会を開催するなどの非正規自らの主体的活動の展開のなかで、組合員を増やす経験もつくりだしている。

また15都道府県で公務公共評議会がつくられ、交流が広がり、全国集会の参加人員も、かつてと比べて増加している（2013年には340人参加）。当初は自治体非正規組織化のノウハウもなかった地方組織が、東京をはじめとした先進事例の学習のなかから組織化の力量を培った。ここで重要なのは、その質的意味である。非正規組織化は自治体労働組合における闘争形態の変化をもつくりだした。労働三権を積極的に行使し、労働委員会、裁判が積極的に活用されるようになる。それは運動が可視化され、自治体労働組合が社会的労働運動に展開していく契機となった。そうした新たな闘争形態の普及のなかで運動の水準も徐々に平準化し、全国的な組織化が進んだ。先進事例を全国的に波及させる回路となることは全国産別組織の重要な機能である。

#### ② 地域的展開の芽と職種別結集の動き

地域に深く根付いた自治体一般、公共一般の運動も始まっている。三重県では数十人のOBの支援をえながら組織化を進めた。とりわけ県労連や地域労連と連携した組織化が始まり、団体交渉に地域労連が加わる経験もつくられている。さらに三重県では介護職場にアンケートを配布し実態調査を行いながら組織化を進めている。地域の多様な民主団体とのネットワークも特徴的である。これは産別ユニオンと多様な社

会運動との連携の芽でもある。労働相談を待つだけでなく、運動主体が積極的に組織化へのネットワークづくりをしている点が重要である。

職種別結集の動きも始まっている。岡山では自治研運動のなかで非正規の職種別結集が行われ、埼玉県でも全県で非正規の学童の連絡会がつけられている。全国の公務公共評議会で職種ごとの横のつながりが生まれてきているのも注目される。そのなかで、学童、埋蔵文化財職員、自治体動物園、消費生活相談員、介護などの職種で、年に一回の学習交流集会が行われている。とりわけ学童部会は、関連協以来の活動の蓄積の上に、自主的に集まって厚労省への要請行動も行っている。

### ③ 小括と課題

このように自治労連が全国各県へオルグ配置を行い、公務公共評議会などの「センター的機能」を位置づけることによって自治体一般、公共一般は前進した。産別機能強化により、個人加盟ユニオンが全国的に展開し量的にも拡大することが可能となったのである。同時に、いくつかの課題もある。個人加盟ユニオンは2万5000人もの組織に成長したとはいえ、組合員定着の困難など、その特有の課題も残っている。全国に専任オルグを配置した費用対効果との関係では、十分な成果になっていないとの内部的な評価もある。その背景には、自治労連の組合員減少のなかでの厳しい組合財政事情が横たわっている。自治労連は議論のなかで、県組織のある地域については、専任オルグを2015年以降2人から1人体制へ変更するに至った。産別組織として、個人加盟労組をいかに位置づけ、バックアップするかが問われる局面を迎えている。

## 3 東京公務公共一般の運動と組織

自治労連における個人加盟ユニオンの今後の展望を考える上で示唆的なのは東京公務公共一般労働組合（1990年結成。現在約3500人の組織。以下、「公共一般」と略）の経験である。この組合は全国の自治労連における非正規組織化方針を牽引してきた点でも注目される。その特徴と先進性はどこにあるのか。それを支えた条件は何か。今後の産別労働運動に、いかなる問題を投げかけているのか<sup>5)</sup>。

### 1) 雇用の継続と賃金闘争。組合員拡大と基礎組織の構築

公共一般の最大の闘争課題は、有期雇用・雇い止めとの闘いであり続けてきた。この20年間で、4000人以上の雇用継続、雇い止め阻止を勝ち取った。たとえば1年を越えて実質繰り返し雇用されている労働者への、同意なき一方的任用打ち切り（解雇）を許さず、自治体に雇用保障の責任を厳しく求め、安易な切り捨ての労務管理政策をやめさせる闘争を展開してきた。均等待遇へ向けた賃金闘争も重視され、時給アップや一時金、ボーナス、有給休暇、退職金要求の実現へ向けた取り組みが展開されている。

公共一般は、こうした非正規労働者の切実な諸要求を、団体交渉とともにストライキ、裁判、労働委員会などの戦術的な戦術で追求してきた。そこに要求実現を可能とする要因があった。

こうした闘いを背景として、東京公務公共一般は3500人の組合員組織、職場を中心に300もの支部分会を構築してきた。個人加盟労組のなかでも突出した勢力である。その原動力は第一に、正規自治体労働者の協力である。第二に雇い止め阻止をはじめとした非正規労働者の切

実な要求実現の実績である。そうした実績を背景に「組合員が組合員を拡大する」活動スタイルが生まれ、多数の職場分会がつくられてきた。

## 2) 民営化反対、委託先での組織化

### ① 委託先組織化の戦略——団体交渉権拡大への挑戦と下からの社会的コントロール

東京公務公共一般の特質は、その戦略的な運動展開にある。この間、中長期的な戦略課題として次の二つの活動を重視している。第一は民営化反対、委託先組織化戦略である。外部化・民営化が激しく進むなかで、公共一般は住民の立場、公共サービスを守る立場から民間委託反対と同時に、非正規の解雇撤回闘争を、ストライキも打ちながら水際で闘い、成果もあげてきた。たとえば足立区の学童では、保護者と共同して、指定管理を見送らせてきた実績がある（のちに当局が確約を破って指定管理強行）。

しかし公共一般は、経験の積み重ねのなかで、委託が最終的に強行された局面になっても、闘いが委託先にも引き継がれれば、自治体労働者の運動と住民の共同を継承していけるという確信を深めていった。委託が進むのは、賃金コスト削減が大きな狙いである。従って委託先労働者を組織化し、その労働条件を向上させることこそ、民間委託化の営利優先の論理を規制するもう一つの道だと考えたのである。

公共一般は委託先の組織化と同時に、委託先における団体交渉権の拡大にも挑戦している。委託先の経営者だけでなく、発注元である自治体への交渉権の拡充への挑戦である。「使用者」を目先の経営者にとどめず、背景にある発注元の自治体にまで拡大してとらえようとするものである。これは、指定管理者や業務委託路線を近い将来に変更させ、廃止させていく展望を

もった戦略方針でもある。公共一般の戦略は公務の民間化に対抗し、下からの社会的コントロールを拡大する運動方向として大きな意義をもつ。

### ② 委託先組織化のいくつかのタイプ——先進的な二つの闘い

公共一般はすでに、自治体直営以外の公務公共関連職場を50以上組織している。そのなかで多数の委託先組織化の先進的教訓をつくりだした。杉並区（井草区民館の事例）の場合、不当解雇を撤回させ、その後、業者との円満な労使関係を確立するなかで、発注元の区に対して業者とも連帯し、単年度契約を長期化させ、総合評価制度も導入させて、より高い委託評価を獲得させた。これはブラック企業を排除する闘いでもある。その結果、パート従業員の賃上げも実現した。

新宿区の路上喫煙パトロールは、委託替えによってブラック企業が入り込んだケースだが、度重なるブラック企業の悪質な無法行為に対して、運動によってこれを追放し、組合員全員の解雇撤回、復職を勝ち取り、よりまじめな業者に切り替えさせた。これら二つの先進事例に共通することは、労働委員会などを活用し、強力な運動を繰り広げ、受託業者の労使関係にとどまらず、行政側の（第二の）使用者責任を追及し、事実上の交渉権拡充を勝ち取ってきた点である。

## 3) 職種・職能ユニオン——行政区を横断した職種別結集

公共一般のもう一つの長期的運動戦略の柱は、「職種・職域ユニオン」である。公共一般は結成当初から、自治体別の支部結成とともに、多くの職種別協議会を結成して、要求闘争と組織

化を一体として運動展開してきた。組織の量的拡大と職種別結集の到達を土台にして、2011年、東京自治労連全体として「職種・職域ユニオン」の組織戦略が方針として確立した。

職種・職域ユニオンによって、行政区を横断した職種別の労働者の結集が強まる。職種ごとの固有の要求を掲げて、要求実現運動を展開することも可能である。現在、公共一般では保育、学童、図書館、介護などの分野で職種別ユニオンが結成されて地道な活動が展開されている。

運動が進むならば、さらにそれぞれの職種に関連する産業政策を提起する条件も広がる。例えば保育ユニオン（500人）では、東京自治労連保育部会と連携して非正規保育労働者の実態調査と政策提起を行っている<sup>9)</sup>。その調査では、非正規保育士の過酷な労働実態とともに彼らの職能形成が妨げられている実態が明らかになり、彼らの職能性向上の要求が浮き上がる。図書館ユニオン（70人）では、その仕事の専門性を重視している図書館OB職員が結集し、現役の非正規職員をサポートしながら職種別結集を進めている事例が生まれている。そのなかで図書館政策提起も準備されている。こうした運動の発展上に、労働市場における同一職種・同一賃金の賃金政策を掲げる運動も可能となる。非正規自治体労働者の専門性に依拠した賃金相場形成へ向けた運動展開の可能性も含まれている。

#### 4) 民主的自治体労働者論の発展

こうした公共一般の職能的結集の追求のなかには、自らの労働のあり方を問い直す運動思想が孕まれていることに注目する必要がある。それは非正規自治体労働者も、公共性をもった「全体の奉仕者」としての仕事を担い、地域住民に支えられる存在であること——そこに自治

体非正規労働者の「誇り」の源泉があるという考え方である。そのことは非正規労働者の全体の奉仕者性・専門性に見合う雇用の安定性・継続性と賃金労働条件を求める必要性の自覚でもある。例えば中野区非常勤保育士争議では、仕事をとおしての住民との共同が勝利への大きな力になった。ここには民主的自治体労働者論を非正規自治体関連労働者にまで拡充していく運動思想が提起されている。

#### 5) 組織の性格

##### ① 個人加盟の単一組合、横断的な連帯

これまで述べてきたような先進的な公共一般の実践が、なぜ可能だったのか。公共一般には個人加盟であると同時に、「単一組合」というもう一つの特徴がある。都・区・市町村などといった任命権者の枠にとらわれず、組合員が存在するところではどこでも横断的・機動的に交渉を行っている点が特色である。活動が弱まり、当局・経営者からの攻撃を受けて困難な支部分会に対して、「統一と団結」の力を集中させることができる。教訓の共有も可能となり、自治体を越えて職種横断的な組織化の条件ともなる（注「公務公共一般の20年のあゆみ」参照）。団交にあたって要求、回答、協定書を、必ず本部も含めて結ぶことを追求している。公共一般は、「単一組織」の優れた面を生かして、これまで数多くのリストラ反対闘争や解雇撤回闘争、賃下げ攻撃阻止闘争などに勝利してきた。

労働組合は放っておくと、企業内や行政区内に閉じこもり、狭い経験主義にとどまる傾向がある。公共一般は、そうした閉鎖性を突破し、全都横断結集の方針を追求してきた。通常の企業内労働組合と比較すると、はるかに強力な「横断性」を保持してきた。

こうした単一組織を支えているのは、12人も専従オルグ体制と財政基盤である。財政は、組合費だけではなく東京自治労連をはじめとした社会的支援に支えられている点が重要である。公共一般は、全都的非正規自治体関連労働者組織化のセンター的役割を担っており、東京自治労連からの財政支援は、そうした公共一般の運動的位置からきていると考えられる。

## ②正規労働者との「自立と連帯」の組織論

公共一般は結成当時から正規労働者による抱え込み型ではなく、独立方式を考え、全都規模の非正規労働者の組織化を図ってきた。非正規労働者の自立した労働運動の構築を追求してきたのである。要求、交渉、妥結の全過程における非正規の自己決定を尊重する原則からも独立組合が志向された。現実のリストラをめぐる正規と非正規との要求がぶつかり合う局面がある。公共一般の基本姿勢は一人の非正規労働者の首切りも許さないというもので、そのためには労働三権を積極的に行使しストライキも辞さぬ闘いの構えをとっている。

公共一般は、正規の二重加盟により組織を広げてきたが、その際、長年の経験から両者の関係を「(非正規は)依存せず自立する。(正規は)請け負わず支援に徹する」と定式化している。「正規から自立しつつ、正規と連帯する」運動組織論を保持している点に特質がある。

## 6) 全国への波及

東京公務公共一般が、こうした先駆的取り組みを東京全体、さらに全国の自治労連方針に波及させていく努力を行った点も注目される。最近でも自治労連は、東京公務公共一般の先進的实践に触発されるなかで、民間委託反対運動と

同時に、指定管理になった委託先の組織化も重視し始めている。2013年冬に京都の福知山では、学校給食の指定管理に対して、「子どもにキッチンとした給食を食べさせたい。それを保障する労働条件に」という要求から委託先の労組が結成された。現実には東京公務公共一般の運動が典型として全国の運動へ波及し、自治労連全体の方針を規定してきたのである。東京を拠点として、全国的な視野をもった運動展開が重要である<sup>7)</sup>。

## 7) 公共一般攻撃の新段階

こうした公共一般に対して、現在、東京都は新たな攻撃をかけている。東京都は公共一般との団交を拒否してきたが、そうした姿勢に対して2014年2月に不当労働行為判決が出された。これへの対抗策として、東京都は2015年4月に専務的非常勤など特別職非常勤の大半を一般職非常勤へ任用根拠の変更を行った。特別職非常勤は労働組合法が適用になるが、一般職非常勤は地方公務員法全面適用となり、団体交渉権・ストライキ権などの労働基本権が制限される。さらに、特別職非常勤として引き続き残り、公共一般の中心的役割を果たしてきた職業訓練ユニオンの組合員の再任用を拒否した。これらは一体のものであり、労働三権を積極的に行使する公共一般型の戦闘的労働組合をターゲットに定め、東京都から排除しようとする狙いは明らかである。こうしたなかで公共一般は労働委員会に提訴して反撃に出ている。攻防は新段階に入ろうとしている。こうした攻撃を、自治労連の正規の部隊が自らの課題として受けとめられるかが問われている。

## 4 産業別個人加盟ユニオンの課題

### 1) 自治労連の産別機能と個人加盟ユニオンの課題

自治労連個人加盟労組の全国的展開と東京の経験を概観してきた。自治労連は約25年にわたる実践と討論の積み重ねのなかで産別個人加盟ユニオンの運動論、組織論を構築してきた点で特徴的である。産別機能との関連でそこに含まれる教訓を整理したい。

強調したいのは産別組織のイニシアティブの重要性である。産別個人加盟ユニオンを育成していくためには、産別組織からの財政支援とオルグ配置が不可欠である。その意味で自治労連の全国オルグ配置は、産別機能の発揮としても画期的な方針だった。また非正規関連労働者の「センター的機能」拡大への第一歩を踏み出したことも産別の役割として評価されるべきである。企業別組合を超える産別としての戦略的視点を打ち出した点も重要である。

そうした産別本部のイニシアティブを引き出すうえで重要な契機となったのは、地域の先進的な運動であった。東京などの先進的な実践と探求が先行し牽引力となって、それを全国に普及する過程で産別本部の指導性が重要な役割を果たした。こうしたイニシアティブは、今後も継承・発展されていくべき産別の姿勢である。例えば非正規自治体労働者のネットワークである公務公共評議会のあり方についても、情報交流にとどまらない新たな展開と、補助組織としての位置づけをさらに高めていくことが求められる。自治労連が、地域的かつ全国的な自治体非正規労働者の「センター機能」を本格的に構築していくことが、現代的な産別機能強化の上

でも重要である。

個人加盟ユニオンは自治体労働組合における闘争形態の変化をもつくりだした。労働委員会や裁判、スト権など、労働三権を積極的に行使することによって、自治体労働組合が社会的労働運動に展開していく契機となった。それを最も集中的に体现しているのは、東京公務公共一般の経験である。自治労連は、自らの組織に存在している多様な階層性を自覚し、新たな「複合産別」としての戦略を探索することも必要ではなかろうか<sup>8)</sup>。

### 2) 自治労連産別個人加盟労組の課題

自治労連個人加盟ユニオンの課題は何か。第一に東京の教訓に見られるように、非正規当事者の要求を前面に押し出してたたかう「正規から独立しつつ連帯する」タイプの個人加盟ユニオンを育てることが、これからの非正規組織化運動において重要ではなかろうか。そのためには非正規労働者の主体形成と正規労働者自身の意識変革、そしてさらなる専従オルグ体制の充実も必要である。

関連して第二に基礎組織の構築と活動家の主体形成が課題となる。東京公務公共一般は、職場、地域、職種の拠点の構築が、その発展の原動力となってきた。基礎組織構築の更なる追求が求められている。非正規、未組織労働者自身の主体形成とともに、企業の枠を超えた活動家集団を次世代のなかから大量に育成していく必要がある。そのための現代的な労働者教育の展開が求められている。

第三に、ローカルセンターとの連携を強め、賃金底上げの運動をはかることである。産別個人加盟ユニオンは、地域の最低賃金底上げ運動と結びつくことによって、いっそう大きな役割

を果たすことが可能となる。その方向での多様な社会運動との結合も課題である。三重県の経験はその点でも意義深い。

第四は財政課題である。ワーキングプアから構成される個人加盟ユニオンが、財政的に自立することはきわめて困難である。非正規組織化への産別レベルでの支援の強化が引き続き重要な課題である。同時に「社会的労働運動への社会的支援」を組織していく方向が探求される必要がある。「青年ユニオンを支える会」のような経験を、どのように他の領域で具体化していくかが検討されなくてはならない<sup>9)</sup>。

最後に、構造改革と非正規化に対抗するためには、横断的な市場規制への戦略的展望をもった労働運動が求められている。そうした視点から自治体における個人加盟ユニオンの発展方向を追求する必要があるのではなからうか。東京公務公共一般が委託先組織化と民間委託後の自治体への交渉権拡充を志向し、職種別ユニオンによる職種横断的な賃金・労働条件規制を追求していることはその意味で重要である。こうした企業横断的な産別規制への接近、下からの公共性の追求という戦略的思考が、構造改革を打破するためにも、ますます求められている。自治労連が東京を橋頭堡に、全国のいくつかの地域で生まれている非正規の職種別結集の芽を長期的な視点で本格的に位置づけ直すことも考えられよう。

以上のような自治労連の独自の経験は、現在の産別個人加盟ユニオン全体の課題を考える上でも、さらにその新たな運動戦略を構想する上でも、一定の普遍的な示唆を与えるのではなからうか。

(あずま ようし・会員、東京自治問題研究所)

注)

- 1) 90年代以降の一連の経過については「自治労連 25 年の歩み」(日本自治体労働組合総連合、2014 年 5 月) 参照。また 90 年代から 2015 年にかけての自治労連運動全体の流れ、現状把握に関しては、松尾泰宏、平野正一、両自治労連中央執行委員からの聞き取りに依拠している。
- 2) 自治労連 25 回定期大会 4 号議案参照。
- 3) 「組織財政検討委員会への「諮問事項」にかかわる「答申」について」(自治労連組織財政検討委員会、2006 年 7 月)。
- 4) 大場みゆき「自治体非正規の働き方と賃金労働条件の実態と課題」(自治労連地方自治問題研究機構「研究と報告 96」2013 年 7 月)。
- 5) 公共一般の活動に関しては、「公共一般 20 年のあゆみ」、2010 年から 2014 年までの公共一般大会決議案を参照。また小林雅之、白神薫、両副委員長から聞き取りを行った。
- 6) 「東京都の公立保育園における非正規職員の実態調査報告書」(明星大学人文学部・垣内国光研究室、2014 年 12 月)。
- 7) 駒場忠親「歴史的意義をもつ東京自治労連の結成」(「東京自治労連 20 周年記念誌」2011 年 3 月)。また本稿では紙幅の関係で言及できなかったが、公共一般は自治体を基本としつつ、青年ユニオン(350 人)や大学非常勤講師組合(500 人)などの階層別の個人加盟ユニオンを組織している点でも特徴的である。
- 8) 「複合産別」については、自治労連内部で討論がなされた経過がある。2006 年の組織財政検討委員会の答申参照。
- 9) たとえば出版労連では、個人加盟労組の専従配置を保障するために、サポートフォーユニオン&ネッツ基金をつくり成果を上げた。