

⑥「地域を職場とする」労働者のための 組織化の経験

まず最初に、ここで組織化の対象となる「地域を職場とする」労働者」とは、どうい
う労働者のことであるかを明らかにしておきましょう。もともと広くこれを取れば、
「〈当該地域〉に〈居住〉あるいは〈職場をもつ〉すべての〈未組織労働者〉」ということ
になるでしょう。〈未組織労働者〉の範囲についても、この本の「⑤」パートなど労働者の
多様化・多層化にどう対応するか」で強調されている「労働者を「発見」する」視点に立
って考えてみましょう。

ここでは、こうした労働者を〈個人加盟方式〉で〈地域を単位〉として組織化する労働
組合―地域労組―の経験を紹介します。なお、地域には都道府県／区市町村という二
つの単位が考えられますが、最近の経験では区市町村の単位での組織化が多いようです。

労働組合運動が地域労組という形で意識的に組織化を開始したのは一九七〇年代の末か
ら八〇年代の初めにかけてでした。それには理由があるわけですが、とりあえずは、既存
の労働組合運動の側の視点の転換とそれによるイニシアチブが必要であったのです。現在

全国コミュニティユニオン一覧

北海道 稚内パートユニオン

” 札幌パートユニオン

” 労働組合クシロユニオン

青森 弘前ユニオン

山形 最上コミュニティユニオン

群馬 前橋ユニオン

埼玉 にいざパートふれあい広場

東京 江戸川ユニオン

” TCU(下りカルコミュニティユニオン)

” 東京ユニオン

” 練馬パートユニオン

” 八王子コミュニティユニオン

神奈川 かながわ・横浜勤労者ユニオン

静岡 清水ふれあいユニオン

” 静岡ふれあいユニオン

こうした意味での地域労組には、大きく二つのイニシアチブによる系列があります。①総評の方針のもとで、都道府県評や地区労の指導と援助を受けながら運動と組織づくりをおこなってきたもの、②統一労組懇の方針のもとで、同加盟単産や未組織地域センターなどの協力と援助をえて活動しているもの、の二つです。①のばあいは「コミュニティ・ユニオン」と名のる例が多く、②のばあいは「地域労組」との名称を使っています。

1 〔事例1〕 コミュニティ・ユニオンの成果と問題点

コミュニティ・ユニオン^{*}は、一九八〇年の末ごろから各地で組織されはじめ、その活動が目ざされはじめました。その背景には、二度にわたる石油ショックを契機とした産業界全体の変容、労働組合の組織とのかかわりていえばパートタイマーの急増に象徴される労働市場の構造的変化があったのです。こうした状況に対応するため、一九八一年総評は、雇用の安定や不当な格差の解消のための運動を提起するとともに、その組織化に本格的に乗り出すことにしたのです。同年三月に東京・葛飾地区労が始めた「パート110番」には回線がパンクするほどに電話が殺到したといえます。訴えられた相談を解決するために、企業主交渉や使用者団体交渉、行政当局との交渉が取り組まれ、こうした運動の経験から地域労組（コミュニティ・ユニオン）が結成されていきました。

労働問題の研究者である高木郁朗氏（日本女子大教授）らの「コミュニティ・ユニオン研究会」は、八八年二月、全国二四の「ユニオン」を調査した報告を「コミュニティ・ユニオン宣言」という本にまとめました^{*}。まず、この本のなかから、「ユニオン」の総体的

新 潟	三島フレッシュユニオン
富 山	新潟勤労者ユニオン
石 川	富山県地域合同労働者ユニオン
福 井	高岡支部
和歌山	石川県地域合同労働者ユニオン
三 重	同 金沢支部
大 阪	同 小松支部
宮 崎	同 羽咋支部
	同 七尾支部
	紀ノ川ユニオン
	三重パートユニオン
	大阪総評北地協労働組合ユニオン、きた
	総評東地域合同労員UIONひこら
	在日高麗労働者連盟
	宮崎ユニオン

（一九八七年二月）

* 第一書林刊、一九八八年。

な特徴を紹介してみましよう。

「コミュニティ・ユニオンとは、「地域社会に根をもった労働組合」だとされています。あえてカタカナを使ったのは、「人目をひきたい」ということのほかに、従来の「地区労」・「地区同盟」などの地域の労働組合機関との混同を避けたいとのことで、実際彼らが調査した地域労組の大部分が本名あるいは愛称として「〇〇ユニオン」と名のついています。

これらの「ユニオン」に共通する特徴としては、つぎのことがあげられています。

- ① 「ごく新しい」——一九八三年以降に多い
 - ② 「規模が小さい」——三〇人から二〇〇人程度
 - ③ 「組合財政が弱体」——組合費は月額一〇〇〇円程度のところが多く、地区労などの支援に頼っている
 - ④ 「多様な組合員が参加している」——産業、業種、職階上の位置、雇用形態などがさまざまで、女性、高齢者が多い
- さて、「ユニオン」はどのような活動をおこなっているのでしょうか。
- ① 相談活動——職場での労働条件にかんするもの、労働者福利にかんする制度上の相談雇用問題、生活相談など
 - ② 共済活動——すべての「ユニオン」がなんらかの形で共済制度を具備している
 - ③ 職業紹介・就職斡旋
 - ④ 地域の暮らしにかかわる取り組み——教育問題や地域の福祉サービスなど
 - ⑤ イベント活動——組合員間の交流の重視

⑥組織の拡大——加入経路は（a）相談、（b）宣伝、（c）既存の組合機関の紹介が主であるが、同時に脱退も多く、それを前提とした組織論に立っている。これらが調査の結果として指摘されています。

◇コミュニティ・ユニオンの課題と問題点

コミュニティ・ユニオンの経験は、ただかうローカル・センターをつくり、その地域での組織化をすすめるうえで参考になるところがあります。

コミュニティ・ユニオンの推進者でもある江戸川ユニオン書記長の小畑精武氏（江戸川区労協事務局次長）は、コミュニティ・ユニオンの課題をつぎのように認識しています*。第一には、「統一地区労」への援助を期待するにせよ、ユニオン自体の財政的自立と組織的主体性の確立は不可欠である。つまり、今までのような地区労組織への依存体質から財政的にも組織的にも脱皮することが求められているということでしょう。「統一地区労」すなわち「連合」の地域組織への「援助を期待する」といった「連合」指向は問題があります。泉州ユニオンでの協力会員制、「ユニオンひろ」での独自事務所開設、江戸川ユニオンでの専従者基金制度と専従者カンパの開始など、ユニオン固有の組合員にとどまらず、地域の組合や市民の広い協力を得ながら財政を確立していこうとする特徴的な取り組みが始められています。

さらに、組織の面では教育活動を強化することによって自前の幹部・活動家を育成することが強調されています。ユニオンの組合員の多数がパートと女性であることから、自立的な組織体制の確立には男の側のパート観の変革もふくめてパート自身の意識変革が今後

* 「コミュニティ・ユニオンの今日的課題」、『月刊総評』一九八九年五月号。

の課題となるでしょう。

今後の活動方向として、「パートを代表する自治体議員をつくる」活動が積極的に評価されていますが、この点は議論のあるところでしょう。

第二の課題として小畑氏が重視するのは、ユニオンの全国的ネットワークの形成です。八八年以来総評なども後援して「地域労働運動を強める全国集会」が開催されていますが、そのなかではヘユニオンの全国ネットワークがおこなうべき活動として以下の点があげられています。①これまで総評が発行してきた「パンダ」をひきつぐ情報交流紙の発行、②相互交流の場づくり、③相互支援、④資料づくりやアンケート調査などの共同実施、⑤労働団体や研究者との協力によるパートのための政策研究と作成、⑥ノウハウの相互交換などです。

さらに、ヘユニオンの全国的ネットワークの財政的基礎として、総評および「心ある県評・単産・地区労」からの各一億円基金の供出といった構想も提起されています。

◆江戸川ユニオンのばあい

コミュニティ・ユニオンの代表例として、江戸川ユニオンに登場してもらいましょう。

江戸川ユニオンは、正式には「江戸川区労働組合協議会・労働組合江戸川ユニオン」といいます。発足したのは一九八四年三月一八日。「みんなは一人のために、ひとりはみんなのために」と「ふれ愛、友愛、たすけ愛」を合言葉に組合員四三人でスタートしました。

江戸川ユニオンは「地域を職場とみる」新しい発想の労働組合です。江戸川区では、六〇年代から大・中堅工場が郊外へ移転を始め、事業所数では増えているものの、より小規

模化し、一事業所あたりの従業員数は平均わずか八・三人。こうしたなかで主婦パート、高齢者、社外工などを中心に不安定雇用労働者が増加してきました。こうした層は、一企業に長期勤続するよりも、むしろ「地域を職場」として、労働移動を重ねているわけです。八一年二月に区労協がおこなった勤務区民アンケート調査では、とりわけ主婦パートのばあい自宅近隣の職場を望むケースが多く、それだけに低賃金、無権利な労働条件に甘んじる傾向が強いことが明らかになったのです。しかも、これら未組織労働者の三分の二近くが労働組合が必要と答えていたのでした。

こうした雇用構造の変化に着目した江戸川区労協は「地区労の総合力に支えられた地域労働者の助け合いの組合を構想するしかない」（小畑氏）ことに気づいたのでした。

翌八二年四月には「パート1110番」を開設し、労働相談とそこに持ちこまれた要求の解決に取り組みます。しかし「解雇や賃金未払いなど、パートの女性が相談にきて問題が解決すると、解決金のなかからいくらかカンパをいただいで終わりというケースが多く、一時的にせよ組合労働者になった人をまたもとの未組織労働者にもどすのはもつたいない」（児玉正昭・江戸川ユニオン委員長）というところで、構想が具体化へと動きだすのでした。

区労協がこうした構想を具体化するうえでお手本としたのは、実は東京土建江戸川支部の経験でした。東京土建江戸川支部はこの当時、二年間で二三〇〇人の拡大を成功させるという離れ業をやったのです。この成功の背景に、組合員の相互扶助・共済が軸になっていることを学んで、地域共済を軸にした新しい組合づくりの構想が現実のものになったのでした。

さて、こうした経過を経て発足した江戸川ユニオンの現在はどうなっているのでしょうか。組合員は結成直後から順調に増え続け、八七年七月には「三〇〇〇人達成記念パーティー」を開催、その後も「急成長中」ということです。組合メンバーも多士済々。英会話学院講師、看板屋さん、小零細企業のおヤジさん、その家族、失業中の人……。何しろ、組合員資格は唯一「江戸川区民であること」なのです。

組合費は月額一五〇〇円。うち六〇〇円が共済費、二二〇〇円が積立金、通信連絡費が二〇〇円、事務費四〇〇円、区労協会費一〇〇円が内訳です。

共済保障は下表のようになっていきます。なかでも、全労済にはない、中学の入学・卒業成人の祝金など、主婦パートにとつて少しでもメリットがあるように工夫されているところがポイント。地域商店街での割引の特典もあるので、上手に利用すると組合費が戻ってくるかもしれません。また、非組合員でも掛金八〇〇円を払えば共済に加入できるシステムもあるのです。

相談活動は江戸川ユニオンの活動の第二の柱ともいえるでしょう。労金の利用、法律相談、生活相談、教育相談から医療の面倒までみるわけですが、それに対応する体制を築きあげてきたということが注目に値します。弁護士、医師、各級の議員、区の職員などの専門家のネットワークがしっかり確立されています。とりわけ、労政事務所との連携は区労協時代からの得意技だといえます。

要求の解決能力、つまり交渉・行動機能は江戸川ユニオンにかぎらずおそらくすべての地域労組が今後もっとも重視すべき問題であると思われませんが、江戸川ユニオンのばあい、「一人の首切りも許さない」という東京東部地域共闘の伝統をどのように受けつぎ発展さ

江戸川ユニオン共済金給付一覧

〈死亡弔慰金〉

組合員

ユニオン業務・活動上の死亡 六〇五万円

交通事故上の死亡 二〇五万円

不慮の事故の死亡 一〇五万円

すべての死亡 五五万円

配偶者 六万円

子 三万円

親（配偶者の親も含む） 一万円

〈傷病見舞金〉

障害見舞金 五〇〇〜二〇万円

ユニオン業務・活動上の入院 一五〇〜六万円

交通事故による障害 五〇〜二万円

不慮の事故による障害 一〇〜二万円

重度障害見舞金 一〇万円

入院見舞金 一日につき五五〇円

ユニオン業務・活動上の入院 一日につき三五〇〇円

交通事故上の入院 一日につき三五〇〇円

不慮の事故による入院 一日につき五〇〇円

交通事故による自宅療養見舞金 一日につき二五〇〇円

休業見舞金

休業一四日以上 六〇〇〇円

休業三〇日以上 さらに六〇〇〇円

休業九〇日以上 さらに九〇〇〇円

せていくのか、おおいに注目される所です。いままでのところ、春闘時に、パートを中心に「パート総行動」を展開、対区交渉、労働基準監督署交渉、最低賃金法違反企業の摘発などの行動が取り組まれています。

江戸川ユニオンの現執行部は一人中八人が女性（パート、アルバイト五人）、年四回刊行の機関紙「えどがわUNION」の編集委員会も大半が女性で、「パートのための組合」という特徴がいよいよ明確になってきたといえるでしょうが、こんご組織規模が大きくなるにつれて、一般組合、合同労組などとの関連が問題になるような局面を迎えつつあるといえるでしょう。

2 「事例2」「地域労組」運動の経験から

総評や県評の指導と援助のもとで各地区労を中核としてつくられ活動してきたコミュニケーション・ユニオンとは別に、統一労組懇や各地のたたかう労働組合の潮流のなかでも、一九八〇年前後から、「地域労組」運動が活発化してきました。

◆大阪の「城北友愛会」

その最初の典型となったのは、八〇年秋に生まれた大阪の「城北友愛会」でした。この組織づくりにおいて指導的な役割を果たしたのは統一戦線促進大阪懇談会（大阪統一労組懇）でしたが、新たな運動と組織としての「地域労組」の特徴と性格をつぎのようによまめています*。

〔祝金〕

結婚祝金 二万五〇〇〇円

子の出産祝金 一万円

子の就学祝金 六〇〇〇円

子の中学入学祝金 五〇〇〇円

子の中学卒業祝金 五〇〇〇円

子（または本人）の成人 五〇〇〇円

〔退職機別金〕（三年以上） 六〇〇〇円

〔住宅災害見舞金〕

（火災／落雷・破裂・爆発／航空機の墜落・車両の飛び込み・その他）

全焼・全壊 三〇万円

半焼・半壊 二七万円以内

一部焼・一部損失 九万円以内

（自然災害）

全壊・流失 九万円以内

半壊 四万五〇〇〇円以内

床上浸水 一万円

一部壊 三〇〇〇円

・同居親族の死亡（一人） 三万円

〔前掲「コミュニケーション・ユニオン宣言」より〕

* 統一戦線促進大阪労組懇談会「地域労組運動の活動方向（案）」一九八一年。

△地域労組の特徴

- ①誰でも一人でも入れる労働組合
- ②安心して加入できる労働組合
- ③実利を重視する労働組合

△地域労組の性格

- ①零細事業所・商店で働く労働者を主な対象に組織化を図る労働組合
- ②産業別結集・運動と地域別結集・運動の正しい結合を図る労働組合——「企業別労働組合主義」の誤りを克服し、企業の枠を越え、真に一人から入れる、個人加盟の労働組合
- ③要求実現にあたっては、事業主個人にたいするもの、一事業主の力で解決されないものの区別をはっきりさせつつ、そのいずれも零細事業主とは話し合い、理解と納得を得る方法をとること

- ④階級的民主的労働組合をめざす組織であること——(a) 企業の経営と労働者の生活と権利を破壊する根源を明らかにし、保守政党と大企業の横暴を許さず、規制する闘い、(b) 労働者の要求を生活の全領域でとらえ実現する運動を、ふたつながら追求すること
- ⑤階級的民主的労働組合と共同し、正しい労働戦線の統一と革新統一戦線の促進に努力すること

- ⑥労働組合の要件を法的にも、組合原則上も備えていなければならないこと——単なる共済事業や福利厚生事業のみを目的とするなら、労働組合法第二条第三項により労働組合の対象除外になる

以上のような方針は、以後つぎつぎに結成され活動を始めた各地の地域労組に共通する

全国に広がる地域労組

北海道	「街の灯」
岩手	「不米坊」
山形	「はぐるま」
福島	「スクラム」「よあけ」「コンパス」
	「いぶき」
群馬	「ブルースカイ」
千葉	「こぶし」
東京	「あゆみ」「こぶし」「江戸川」
	「働く仲間の会」「八王子地域労組」
神奈川	「ヨコハマ」「こだま」
新潟	「はぐるま」「からっ風」「つばき」
	「あかつき」
愛知	「きずな」
岐阜	「岐阜地域労組」
三重	「三重県勤労者友の会」
富山	「大地」
石川	「南風」
京都	「働く仲間の会」「働く友の会」
	「スクラム」「はぐるま」
	「あらぐさ」「こぶし」「みちしるべ」
大阪	「城北友愛会」「豊能勤労者友の会」
	「はらから」「住吉労友会」
	「南大阪連帯」「西成・浪速なかま」
	「北摂地域労組」「堺地域労組」
	「阪南地域労組」「東大阪働く仲間の会」
	「東区繊維地域労組」「中河内地域労組」
	「北河内地域合同労組」「此花地域労組」
和歌山	「ヤングパワー」
兵庫	「東播地域一般労組」
岡山	「仲間の会」「スクラム」「大地」
徳島	「すだち」
香川	「香川地域労組」
福岡	「ふくおか」
長崎	「勤労者友の会」
熊本	「わたぼうし」
大分	「まどか」
鹿児島	「勤労者友の会」
沖縄	「さんご」

〔資料〕「民主青年新聞」1988年10月4日。

ものです。

◆「地域労組全国連絡会」の結成

大阪の「城北友愛会」の経験をもとに、その後、京都の北上京地域労組「働く仲間の力」や愛知の地域労組「きずな」が結成されます。一八九一年二月には、運輸一般、建設一般、神奈川県未組織共同センター、「城北友愛会」、「きずな」などが呼びかけて「未組織の組織化全国交流集会」が開催され、これが地域労組を全国に広げる契機となります。一九八五年六月には、三一都道府県六六の地域労組が「全国全産業一律最低賃金制の確

立をめぐす地域労組全国実行委員会」を作つて、初めて労働省と交渉をもちました。この交渉では、①健康で文化的な生活を営むための必要な生計費を基礎とした全国産業一律最低賃金制を一刻も早く確立すること、②最低賃金法違反をなくすため、関係職員の増員と中小零細企業への保護措置をおこなうことなどが要求されたのです。

こうして全国的な共同行動が前進するなかで、八八年一月、「全国全産業一律最低賃金制の確立をめぐす地域労組全国連絡会」が結成されたのです。現在「全国連絡会」には、二八都道府県の六〇を超える地域労組が結集しています。そして、毎年、最低賃金制改善をめぐる全国的な署名運動と労働省交渉、交流集会を開催し、連帯と活動交流を深めているのです。

3 「事例3」「愛知・きずな」のばあい

愛知県の地域労組「きずな」は一九八一年六月、誕生しました。この年の一月に準備会を発足させてから、半年あまりの準備を経て産声をあげたのです。準備会段階での組合員は一〇〇人ぐらいでしたが、結成時には約三〇〇人になっていました。

組合員の大多数は中小零細企業に働く青年労働者で、組織化の先頭に立った青年活動家たちはそれまでほとんど労働組合運動の経験を持っていませんでした。そこで、組合づくりと活動の展開には、愛知県統一労組懇や民青同盟などの民主的な労働組合機関や団体が一貫して援助をあたえていました。

地域労組の三つのスローガンのなかに「実利を重視する」とありますが、「きずな」は

その一つとして相互扶助・共済活動を重視しています。発足後一年目にして、独自の共済制度を作り上げ、住宅災害や私傷病、交通事故、結婚、出産などにたいして、年間七〇〜八〇件一〇〇万円近い給付をおこない、組合員に歓迎されています。これまでの累計では、五二〇件六〇〇万円にのぼるということです。八八年からは組合員以外でも加入できる「きずな共済」も発足しました。実利につながる活動は共済だけではなく、多面的に取り組まれています。零細企業では健康診断を実施しているところは稀で、労働者のなかには健康についての不安が広く存在していますが、「きずな」ではこうした労働者や組合員の声を取りあげ、毎年健康診断を実施しています。八九年三月に実施された健康診断では、三五人が受診、そのうち七割が精密検査の必要ありという結果がでて、「きずな」の幹部たちも健康破壊のすさまじさにあらためてビックリしていました。

相談活動も「きずな」の活動の重要な柱です。解雇、未払い賃金の支払い、労災保障などの労働相談は、「きずな」結成以来八九年までで一〇〇件を優に超え、解決した金額の合計は四〇〇〇万円に達したということです。こうした労働相談だけではなく、法律・生活・税金・医療・教育・子をだてにいたるまで、ズラリと無料相談をとりそろえています。面白いところでは地域の民主商工会と協力しておこなう、就職斡旋、組合員特典の旅行割引というのまであります。組合員と地域の労働者の生活全体にわたる要求や悩みを取り上げ、励まし助け合うのが「きずな」の真骨頂といえるでしょう。「仲間同士の助け合い活動は、私たちの誇るべき成果」と自認する所以です。これらは実利につながり、組織の拡大にも大いに貢献しているわけですが、歴史的にみれば実は労働組合の創生期からの重要な伝統的活動であったわけて、労働組合の「原点」ともいえる活動であるといえます。

* きずな「第一〇回大会決議」、一九八八年。

さて、こうした幅広い相互扶助活動を展開できるのは、地域労組の組織的特徴と関係があります。すなわち企業の枠を越えて地域を単位として組織されているために、組合員の仕事はマチマチ*。いままではこのことが「組織構成員の同質性に欠ける」として組織に与ってのマイナス条件に考えられていましたが、地域労組はかえってその異質性、多様性をプラスに考えようとするとともに、組織論上の新しい発想が見られます。組合員の仕事の多様性をいかにして、こうした幅広い相談や相互扶助が成り立っているのです。

「きずな」の相互扶助活動を支えるもう一つの重要な柱は、地域の民主勢力とのネットワーク形成です。共済では「労働者共済」に協力と援助をあおぎ、労働相談では民主的な法律事務所に顧問となつてもらっています。健康診断、医療相談では地域の民主的な医療機関、税金相談や就職斡旋などでは民主商工会、教育や子どもだてでは教育・保育関係の労働組合、などとの協力関係がこれらの活動を可能にしているわけです。地域労組では、このような地域を基盤にしたネットワーク型運動が不可欠です。地域を活動の基盤と対象にしているこれらの集団が、地域を変えるという共通の目標で結ばれ、また地域が変わることが集団の利益にもなるということを明確に自覚するならば、地域労組を育む条件はいっそう堅固なものになるでしょう。

「きずな」は愛知県の全県単一地域労組で、そのもとに支部、分会があります。八九年現在、愛知県全域に二三の支部があります。単位組織であり、日常的な活動の場としては分会が重視されています。その多くは地域分会として組織され活動していますが、なかには職場分会もあります。その一つ水野商店分会は、八九年に結成されましたが、これまで賃金や一時金の引き上げ、いままでとることができなかった有給休暇や現場手当の支給を

* 日本福祉大学の長沢孝司ゼミは、八九年に「きずな」を対象にした調査をおこないましたが、そこで調査対象となつた一三人の組合員の仕事をみてもその多様性が良くわかります。ちなみにその仕事をあげてみると、設計技師、トラック運転手、フライス工、左官、ライン労働者、非ライン労働者、生産管理事務職、臨時教員、学習塾講師、学童保育員。(同ゼミ「現代青年の生活問題と主体形成」一九八九年)

アメリカのディストリクト65

一九八三年二月に発行された「経済評論別冊・労働組合再入門」のなかで東京都立労働研究所主査の秋元樹さんがアメリカのたいへんユニークな労働組合を紹介しています。その組合とは「ディストリクト65 UAW」です。この組合の経験は地域労組の今後の活動方向を考えるさいにおおいに参考になると思われます。

ヴァラエティに富んだ組合員 ディストリクト65はその名称にUAWを冠するからといって、自動車労働者を組織する組合ではありません。一九七九年に「交渉力を強めるために」UAWに加入するまではDWA (Distributive Workers of America、流通労働者労働組合)とって、第三次産業労働者を組織対象とする労働組合だったので。もともとは、一九三三年ニューヨーク市の東マンハッタン南部で、ドライ・グッズ(作業衣・小間物類)産業に働く技能もない底辺労働者を組織したことにその起源があります。

現在は、組合員数約五万五〇〇〇人、うち約一万五〇〇〇人は退職組合員となっています。ディストリクト65の組合員構成の特徴はみずから「キャッチオール(包括的)・ユニオン」と称するように、その多様性にあります。産業、規模、

職種、人種、性などにかかわらず、加入を望む者はすべて組織してしまうのです。ちなみに、産業では繊維、化粧品、出版、ダンボール、大学、ダイレクト・メール等々、職種では小売店の店員、倉庫で働く労働者、事務労働者、新聞編集者、弁護士等々。黒人およびスペイン語系対白人の比率はほぼさっこうしており、男女比も同様ということです。

強力な交渉力 日本の地域労組がとくに学ぶべき点は、その交渉力です。現在ディストリクト65と協約を結んでいる事業所は約二〇〇〇あるということ。大半は従業員二五人以下の小企業ですが、多国籍企業の化粧品会社レブロン、ニュージャージー工場(従業員三〇〇〇人)も含まれています。協約締結事業所はディストリクト65とのあいだに、唯一交渉約款を結ぶほか、①従業員を雇用するさいには組合の職業安定所を用いること、②その場合の労働条件はディストリクト65に組織される他の同種の事業所のそれと同等水準であること、などを取り決めます。

賃金その他の労働条件についての協約事項は、組合員の多様性を反映して千差万別ですが、概して「世間並み、あるいはそれ以上」の条件を獲得している、とのこと。す。

セルヤ商会とのたたかい もちろん、こうした交渉力は絶えざる組織化とたたかいの積み重ねのなかで獲得されたものです。

その象徴的な例が、ニューヨーク市での「チャールズ・セルヤ・アンド・サンズ商会」の争議です。セルヤは玩具・贈答品輸入業を営む、白人二人、黒人二人の計四人の従業員をもつ小さな商会ですが、一九八一年にデイストリクト65がその従業員の組織化に成功し、さっそく交渉を申し入れました。ところがセルヤは「組合側の交渉委員が黒人だから」という理由で交渉を拒否したのです。交渉拒否にあうや、組合はただちにストにはいり、ピケを張りました。近くに働くデイストリクト65の組合員が、出勤前や昼食時にピケットラインの応援に加わって、ストは三か月間続いたのです。

もちろん、労働委員会への申し立てもおこなわれました。ところが、労働委員会が指定してきた第一回目のヒアリングの日は一年後だったのです。そこで、デイストリクト65はニューヨーク地区の全組合員にたいし、八月一九日の午後、全員がこの店の前に集まるように指令を出したのです。指令にはこう書いていました。「組合員会議をこの店の前で開く」と。その日、この店のある西二八番通りブロードウェイと五番街ではさまれた一ブロックは、デイストリクト65の組合員約二〇〇〇人で埋めつくされました。セルヤはもちろん、まわりの店もとうてい商売などできはしません。

セルヤはついに敗北したのです。みずから不当労働行為を認め、四人の職場復帰、バック・ペイについての合意文書に

署名したのです。そして、デイストリクト65と協約交渉のテーブルにつくことを認めたのです。

すばらしきベニフィット デイストリクト65のもうひとつの特徴は、組合がさまざまな事業を営んでおり、それを通じて組合員に多様なサービスを提供していることにあるでしょう。「雑多な組合員を一つに結びつけるものはないか？」との秋元さんの間にたいして本部オルグの一人は「すばらしいベニフィット（利益）とりべラルなイデオロギー」と答えています。

ニューヨーク市のマンハッタン南部にある九階建のユニオン・ホールには、組合本部の他にさまざまな事業のオフィスが置かれています。信用組合、診療所、薬局、職業訓練所、デイストリクト65大学（終了者には一般の大学と同様の学位が与えられる）、職業紹介所などがあります。また、使用者が一定割合を負担する「保障プラン」、「年金プラン」もあって、各種の保険、医療給付や年金が受けられるのです。

秋元さんは、「全国で四万人ぐらいを組織すれば、こうした組合が財政的に成り立ちうる」と断言しています。

勝ち取るなどの成果をあげてきました。八九年春闘では、一律二万円の賃金を要求し、平均で一萬五〇〇〇円の賃上げをかちとっています。現在では、同分会は、会社との間で経営や仕事の問題について毎月定例の話し合いの場をもつなど、まともな労使関係の確立に寄与する組織になっています。

「きずな」はまた、建設職人、学童保育、印刷、ビル管理、法律会計事務所の各分野で業種別分会の確立にも力を注いでいます。うまくいっている分会はかならずしも多いとはいえませんが、そのなかでも知多の学童保育分会は、結成されてからすでに五年間の歴史をもつ拠点分会となっています。学童保育員といえは、当初は父母のあいだでもボランティアとみる見方が支配的で、分会を結成した当時はかなりの抵抗があったといいます。しかし、粘り強い話し合いのなかで学童保育員も労働者であり、労働条件の改善についての要求はもつともなことであるとの理解を広げることができました。こうして父母会の支持も獲得しながら自治体交渉をつうじて、わずかずつとはいえ毎年賃金や勤務時間などの労働条件の改善要求を実現しています。

労働条件の改善をかちとるうえで、「きずな」は地域における影響力と社会的交渉能力を強化することが求められています。中小零細企業労働者が組合員の大多数をしめるという現状では、とくにこの点が強調されなくてはなりません。こうした分野では、資本系列や下請関係によって労働条件が左右される側面も無視できませんが、むしろ狭い地域的労働市場の条件によって規定される側面が強いといえます。そこから、地域全体の労働条件をレベルアップするための、対行政との社会的交渉が重要な意義をもってくるわけです。

愛知「きずな」の例ではありませんが、東京・隅田の地域労組は、「中小企業ではなか

なかもちきれない福利厚生制度を区で「設立」（財政的に負担することにより、大企業なみの制度をつくってほしい」と区議会に要請しました。区当局はこの申し入れにたいして「共済会」設立を前提として必要な調査をおこなうと約束しました。こうした例に学び、地域の労働基準局、職業安定所、自治体などの行政機関との交渉を積極的にこなっていくことは、地域労組の今後の重要課題であるといえます。また、地域の経営者団体、業者団体、商工会議所、商店街理事会、拠点企業など地域労働市場を構成する諸組織・集団・機関などとの交渉を実現し、地域における集団的労使関係の確立や最低賃金闘争、社会保険闘争をすすめていくなどの課題を、地域労組の課題として考えることが必要でしょう。