

連続講座 ア7回

『地域労組の運動その1』

『地域労組主催』による、地域労組結成に際しての連続講座の一回が、「地域労組の運動」その1として、この11月号の連続講座で討論された内容を扱った。地域労組の運動として、各団の経験もある取組にかいての具体的な運動が展開できるか、またしなければならぬ具体的な課題が示す。

この11月号、同様に様々な動き始める取組がはじまり、高揚をたげればならぬ（課題）があり、そのことの確信も同時にたげられるものがあった。

以下は、その取組の概略である。

討論

——東京——今日は、今日までの連続講座の討論として、EとEが、自分達の取組へのどのような運動をするのかについて討論した。

——A——特殊な取組で自分の仕事と取組の条件との間にいつも矛盾が生じる。例えは春斗でオルグにいく資金とねじりとか、その自分より若い若手の方がスマイル資金が良い。割増資金も二割五分は最低だといっている。書記の人行やと昨年十月に割増資金を決められたばかりだ。総評のオルグは全口に二百名ほどいるが、そのうち二百名が中小企業オルグということになっている。残りが化整担当、金額担当になっている。オルグには中央から毎月九千五百名づきの。残りは府県評で調整するということになる。総評は賃金体系はプランニングであったものが公権員に合致した。そのため人事院連合会と毎月がらへていらない。一昨年あたりから総

オルグを切るといふ働きがずい分はげしくなってきた。昨年、貸金改定では五万円を貸上げをアトツスして人員をそのまゝにしておくか、人数を減らして五万円以上も引とめるか二つの方法しかないといわれくる。総評の組織人員が減ってきて財政が困るとオルグは言っている。メリツトないではないかという声も単産から出てくる。首切りは中央で定員が決ればそのまゝ地評におろし、地評で財政の余裕がなければはみ出した方を切るというやり方だ。中央が宝塚路線でかたまればすぐにどうするだろうといわれている。去年以降に首切りが出るだろう。セールスマン会社でセールスマンの首を切ったらどうなるかは眼にみえている。どのような背景にもとづいて、全口のオルグ、書記が実態調査するなど動いているが、大して力はない。いわば未組織労働者だ。

労働条件では、貸金は各地評毎に常任幹事会又は評議会で交渉相場などを決める。こちらでも貸上げ要求を出して交渉する。労働時間も短縮をほつぽつやっているが、中には相対的に内情をもちこたひする者もい

—C— 私とては交通関係で勤務形態は本社と現場でだいぶちがう。本社の場合にはほとんど日勤だ、現場の場合は基津法の最低基準を守らなければならないということだ。女子の生理休暇も一週間も前に申し込め、同じ日に誰かと重なれば他の日にとつてくれといってくる。生理休暇何のためにあるのかわからない。公休日の出勤も多く、基準局へどのようにとつけているのかわからない。組合は労働条件を守るために運動しているはずのものが、残業をさせて十万円はもらえという指導をしている。基本給の平均が五三、〇〇〇円くらいで、手取りの平均が十二、三万円。運転手の場合で基本給の倍ぐらいの手当てになつている。組合は人事課のようになつている。一般の組合員にも肉題があり残業の赤り買いや、残業の多いところへの転勤を希望する者もある。

—D— 組合の幹部は会社あつての我々だとはいきりいつている。そう言われても何ともいえないのだからない。36条協定があつても組合が残業をすゝめていて、五の時間をオーバードする人もある。

る。単産の幹部連中はいつもオルグはゴロゴロしている。このことで批判を始める。しかし我々をのけたら何も運動は進まないことを役員も知っている。

—B— 前に出た民間会社の例のように超勤百時間といった労働法上の肉題はない。むしろ組合に対する無關心、ゆるま湯的状态が肉題だ。高羽の下水処理場に合理化がなつてくる。百二〇名の処理場の組合員がいるが機械化の対象になつてくるのは二〇名。新しい機械が入るときは討論の結果百対二〇で合理化に賛成している。こんなきたないことをして下請化するのが組合であるといふことから執行委員を除いて学習会をしている。執行委員の多くは社会党が占めながら右ばかりだ。

—司会— 労働法より大巾に上廻っているような労働条件はありませんか。

—B— 割増し賃金は二割五分増、有給休暇は年二〇日労働時間は週四六時間。

—司会— 借入金なんかは下請化されているの？

—B— 部長記者も採用する形もやっています。

—E— 女子の産前産後はと水でも、産後に兼務につけられると子供の預けなどで実際には仕事できなくなる。本社でも、兼務の中でも日勤部だけやることもできるといつているが組合がうるさいのどいつて認めない。組合は可憐そうだからといって討論するといふ。切封売りでもあまつた分は会社に吸ひあげられ、足りなげ水は自腹を切らねばならない。

—C— 結局組合がオニ労働課となつていたので組合員は未組織労働者と同じ、いや場合によってはそれ以下ということだ。組合員は肉題のもつていき場がないから残業の多いところへの転勤を希望せざるをえない。このようになる。

—D— 四三年には女子の車掌の山キコストがあつて、全夏ワロ状をとら水たが……

—C— 最近では組合はオニ労働で会社のはオニ労働といわれている。転勤なんかは組合の委員長の腹でどうにでもなる。それに、組合役員をしまっている方が早く上役にな↓

れが。その理由は組合活動又は昇進の事になると懸念が
たらいがらから、根本として昇進するのを止める。人
事課の仕事やマンの事だから会社としては昇進に
十分あたりです。

— E — 二の数字に二千百入りの組合員がマン
の導入を二千百入りにする。

— D — 今の委員長はあかしの人は誰も知って
いるが、今は残業の事と何かが委員長がかわれば十カ
と何となくいふ事もあればといつ空気が強。

— C — 本組合体が右傾化して来ているのは阪急
だけという感じがしている。中央でもロボットが嵐
井がとばすべく長男を流すという事になっている。

— D — 今年の春斗で大手が手帳上げがなければ
は委員長はとてつたはずだ。昨年の信任投票でも本信
件が四割、信任の自派入出の割だった。自派も信任の
数々のだから無念だ。会社でも知らぬ間に大手が手
を出している。

— F — 労協条件の何れか点は労基法より低い二

れ、一人はあげられる。この協約も三年かぎりのもので
あるという事だったが、何のことはない今も続いてい
る。協約化することは最低なんだという事を組合員の
意識にすることは必ずかしい。

— F — 組合の基本組織が分会でありながら分会独自
でやることは限られている。支部—地本—中央と
いくに従ってワケは強くなり勝手な行動は一切ゆるすな
いということになる。

— G — 相手がデカオギなんだな。分会ぐらいでシタ
バタしてもどうにもならんというあきらめムードがある。

— C — 私録の中でも同じようなことがある。ダイヤ
を決めるときに今までは支部長など現場の人間が入って
交渉したが、今は中央だけで決めている。現場でいくら
反対しても、お前ら組合が承認しているのに何やという
ことになる。本部にいわせるとダイヤ改正のときに便所
の戸を直せなむ関係ないことを現場のやつはいうから、
本部でやる。と……ところが便所の戸を直さんから二
ういうときにしかいえないということを知っている。そ

とはない。しかし、飯をくうところからファミシするこ
まの協約化するところのこととどぼろ大なる協約作りが行な
われている。六五年の六・二五了解事項のように処分回復
と引金などの労務強化、六八年の時間短縮も力な背景に
つたのてはちく組合のプランと会社のプランを出して、
会社のプランをコロだけ修正させたところにいる。それ
まで勤務時間は七二まであったが、時短以降労使双方が
守りまじむというところまでびしし規制が入ってきたに
なる。超勤の規制は36条協定で休日外の日との時間とし
ていた。少し前に超勤をやめようという意見があった
が今は少い。機械の導入で人数増やさないということが
徹底されている。

— G — 労基法の定めに従って協約をするところが最
低であるはずのものがそれが最高のものであるかのよう
に……このプランは……六・二五了解事項とい
うのは、四・二〇メントに対する処分回復するかわりに
六〇以上の標準制、百人未満の局で二〇（労働者）の標準制、
格差を勤務成績により上下をつける。局で一人は成績不

れすらも組合はとりあげず本当のガス交渉をやっている。

— G — こういうときには絶対大衆運動がバックにな
っていないと協約結んでも意味がない。

— A — 前の電通のバリナガン斗争というのは、六、
二五了解事項を中央で結ぶため、中央で一切の権限をに
ぎるためにワーと大衆行動を出させた。結果的には中央
で集約するための手段だったのでないか。

— G — それはその当時からはっきりいわれていた。
— A — 結果的にどうだったんではなく計画的だったの
か……

— G — だからむずかしい。やらんわけにはいかんよ
やったら向うの手になるし……

— H — 労協協約が組合と当局の神聖同盟になってい
てぶちやぶるといわれる。

— G — あのとキ中央協約を上廻る協約は京都でも採
山もつていたが全部ハキ散らせて切りすべかられた。言
分は地方では中央協約も守らぬところが多い。
他がそこまできつてまで待つておれということだった。

—F— 中央は下部というのはふとふけば右向け右で
一せいに動くことを強に描いているらしい。

—A— 組織論が向懸だと思ふ。会社や公社のピラミ
ッド型の上意下達組織と組合の組織は同じで、組合員
の位置は取柄から役員から「いわゆる」位置にあ
る。民主集中制が何か知らんが、この組織自体に問題が
ある。全金でももっているのは中央があまり遠くないか
らではないか。

—E— 仕事は京都市の新しい事業で、学生指導であ
る。地方自治体の一つの行政として三、四年前から全
口化している。指導員が京都で五十人くらい。小学三年
に設置されている。一応、労働時間には五時、五時まで
ということだがマチマチ。平均労働時間くらいではな
いか。パートといわゆるが週三六時間労働が一般化
している国とか産業のあることを思えばパートと呼ぶこ
ともないが……問題になったのは、夏、冬、春休み
中の保育についてだが、市当局はできる条件があれば休
み中もやってほしいといってきた。指導員は普通若者の

休んでいる根源をさぐれば必ず行きつく。ぼくも昨年まで
はまじめな組合の役員であつて協約の中身も勉強しよう
といつてやってきたが、さういうことをやつても一人一
人の組合員は全無関係ないという顔をする。春斗といく
らとつたとか協約がどうなつたといつても全くの人は
知らんふりをしている。ある女性が一年前に労働金はす
ばらしいといふ文章を書いて表徴されたが、同じ文章
を最近当局は社内紙に本人が二まるといつていているのに
せた。その人は一年たつて労働金はすばらしいところ
ではないことを知つたのでこわつたのだが、一方的な
当局に対し謝罪を要求するほどをくばっている。

今までは反対派といわゆる部分があり、それに圧力をか
けるといふことであつたが、なんでもなく人が頭にきた
ことを書いてまけば一番ウロたえるのは当局であり組合
の幹部である。当局はその行爲はまちがつてはいるとい
ふ、組合はなせルトを通じてやらなにかといふ。だ
から個人の意見をふみにじつたことに対する憤りなんか
は一切くみ取らない。皆はそれかわかる。さうしたこ

集りであるから、行政にたてているところもある。「立
派な奉仕活動ですもの」と。「労働条件もいゝかげん
しておいて、こんなことできない」といふべきなのに。

ハツキリさういふふうに言うところも、きた。何しろ
月給一萬五千五百円で、社会保険なし、だから。指導
員が病欠といつても、数日前に言わなければ、予備の指
導員はまわらないといふ。結局まわらない。事業所の散
在も手伝つて、問題にならば口だけあわせ、問題にな
ければ口だけあつた。多くの素材な意見を悪用するの
だから革新行政といつたつて資本と同じだ。やつと指導
員の組織的運動がはじまり出して、「市評会でも話して
いるのですが、制度化します」といふ。制度なんぞどう
せ縛りではないが、「制度」へと進んでいる一オの指
導員の運動も請願とみそでくそも取れどこれからだ。

—D— 労基法なり労組法は取場では協約化を小ぼく
らを規制している。どういふ型をとるかといへば、当局
の側からの取場秩序として浸透してくる。労組法が労働
者をしめつけていることを感じている。取場で苦しめら

とをくりかえすうちに取場の何が重要なんかを見つけれ
せると思ふ。生休の場合届けを出しに行つた女性に取柄
がエゲつないことをいふ。これは組合役員が調べてもわ
からない。試用期間中に全員に生休を取るようオルグし
て取るようになる、今までとつていなくなつた人がどつ
ていなくことがバカらしくなつてとり出すようになる。
このようにしてまだ見逃がしていることがいくつがある
のではないか。

—C— 産前産後の休暇について、産前六週間とつて
予定日から出産か二週間おくれた場合、産後四週間を出
勤せよといつてきた。これは労基法違反だと思ふが、組
合は労働関係といふことで休暇を二週間を処理させてしま
つた。

—司会— ニュにきている人は一般的に労基法は守ら
れていると思つ、フルシヨアの方も労基法は最低守ると
いふ。しかし労働協約、協定ではびりつてくるという
新しい傾向が出てきているのでは

戦線

○六日安部戦争に回つて

6月12日 全関西労連統一行動 (大阪)

6月14日 安部粉砕 日帝打倒 全口総才起集會 (東京)

(東京)

「東京へは、バスがあります。」

○5/23 24連隊自衛隊解体斗争 (活動 浴衣反戦)

5/29 ^{林檎の}ハンボック 軍事介入粉砕 安部粉砕 日帝打

倒 全関西労連市民総才起集會 (三千五百)

5/31 中怡大々保治安部隊粉砕 全口基地斗争勝利

京下労連市民総才起集會