フゴッペ川温泉天山楽　1995.8.6～7

**建設部会・95年夏季「合宿」への提起**

夏季「合宿」は92年小樽、93年支笏湖、94年芦別・油谷と行われてきました。今回が４回目です。 私はこの間、組織建設の立場から建設、季節労働者の運動について重要と思われる諸点についていくつかの「小論」を明らかにしてきました。これらは組織的な議論の到達点をふまえていますが、個人の責任でまとめられています。

 現在、建設・季節労働者の「運動の全体像」について、その到達点とたたかいと組織化の展望をより明確にすることが重要となっています。組織的に、①到達点の認識を共通のものとすること、②あらためて問題点を整理し、議論を深めたいとの立場から、問題を提起します。

この間の「小論」とは以下の５つの文書です。

　**季節労働者援護制度の延長、改善のために**

 （93年１月、建設部会の学習資料、「学習資料」と略）

　**「労働者協同組合の現段階的性格」の研究論文に学ぶ**

 （93年７月、支笏湖合宿会に報告、「山田論文」と略）

　**明野論文－「労働者協同組合とは何か」が明らかにしたこと**

　 （94年９月、旭川大会で配布、「明野論文」と略）

　**仕事の確保と公共事業の民主化を求める季節労働者のたたかい**

　　　　　　 （94年９月、労働運動10月号、「労働運動論文」と略）

 **「企業組合」が築き上げてきたこと－西紋別の15年の経験に学ぶ**

　　　　 （94年合同教研－第17分科会、「西紋レポート」と略）

 「運動の全体像」は以下の諸点を念頭においています。

（１）建設一般の組織論にもとづき、建設、季節労働者の要求闘争の前進と組織化をはかることです。この場合、企業組合に結集している講習受講者、事業団に結集している高齢者、よりひろい建設現場で働く建設労働者の両方が視点にあります。

（２）企業組合・事業団の発展方向を労働者の「意識の変化」と労働条件の改善、そして建設一般への組織化との関連で注視しています。「援護制度」の実施主体の企業組合だけでなく、労災組織の「社会復帰事業団」、任就センターとリンクしている高齢者事業団、道費助成をともなって設立されている高齢者事業団を含んでいます。当然、「労働者協同組合」も視野にあります。

（３）この間、重視してきた公共事業への接近を地域における影響力－対自治体、対建設業協会、対監督行政－の拡大との関係で到達点を見ています。

　また、公共事業における労働条件改善を重点課題－①有給休暇・時短、②建退共、③賃上げ、④雇い入れ通知書との関係で具体的な変化を重視しています。

（４）建設一般への実際の組織化は３つの側面を重視しています。

　第１は企業組合の講習への結集の拡大と登録人員増、第２は徹底した制度活用＝利益実感です。第３は職業病の認定掘り起こしとその前段の労働者の結集です。また、「運動の全体像」において他の労働組合より運動で圧倒的な優位性をどうはかっていくのかも重要な視点です。

（５）建設一般の組織論を具体的に展開する幹部政策と生産現場における活動家集団、そして財政対策が中、長期的に描かれていることが必要です。

**１．「学習資料」は運動の歴史的な整理**です。このなかで建設一般の組織論の基本をあらためて強調しています。現状の組織の到達点、展望を推し量る基本的な視点です。

（１）全日自労は第31回全国大会を室蘭で成功させ、あらたな組織方針をうちたてました。歴史的な室蘭大会は、「できるだけ早い時期に失対労働者と高齢者を中心とする部隊と建設労働者、さまざまな形で生産的労働をおこなっている下請け、臨時、中小企業労働者、半失業者ともいえる部隊」を確立することを展望しました。この方針は1973年の全日自労と全国建設による建設・資材・一般労働組合協議会の結成をへて、1980年の35労組の組織統合により全日自労建設一般労働組合（建設一般全日自労）に結実しました。道内から16労組が結集しまし組織統合後､ 組織人員は11,000人となりました｡

（２）1980年の組織統合後、現在にいたる組織建設がすすめられています。

 建設一般の組織理論は「建設および建設関連産業を軸に地域の広範な一般労働者を結集する」ということに特徴があります。すなわち、「産業別労働組合と一般労働組合」の結合という組織は、資本の支配、産業構造の変化に対応して労働組合の組織形態が変化するし、変化させて、たたかいを前進させるという立場にたっています。

　この方針は、日本の労働組合運動の弱点－①企業別労働組合が雇用形態のちがいによって労働者を組織的に差別していること、②中小零細企業の労働組合運動が弱かったこと、③不安定雇用労働者を組織する運動形態や組織形態を真剣に考えなかったことなど－を克服する画期的なものでした。

　この組織理論によって「個人加盟の全国単一組織の闘争力によって対政府、対産業との統一闘争をおこなえる労働組合」「自治体や地域の業界にも確固とした影響力をもつ労働組合」という私たちのめざす労働組合の姿が明確になりました。

（３）とりくみの新しい前進はそれまでの民間の中小企業労働者に加えて､ 労災振動障害の足寄支部（1979年12月）、札幌学童保育支部（1984年11月）、札幌ダンプ支部（1986年9月)の結成となり、これらはその後の業種の広がりと結びついています。

建設労働者の組織化は1970年の「ギ適」廃止により、大きな打撃をうけましたが、1974年の雇用保険法成立により、失業給付が90日から50日の一時金に切り下げられたことにより、再び高揚することになりました｡

　建設､ 季節労働者の労働組合への結集は1986年がピークで16,380人です｡ 現在の最大の目標は道本部登録１万人の早期達成となっています｡ なお､ 1991年に林業や鉱山そしてトンネル坑夫など労災､ 職業病被災者を多く結集している農村労働組合と組織統合をおこない､ 名称に「農林」が加わりました｡

２．現在、建設一般は企業組合・事業団を労働組合とともに季節労働者の要求を実現する「両輪」として位置づけ、独自に発展させながら、労働組合への組織化に大きく結実させることを**基本路線**として描いています。（第48回函館大会）こうした位置付けとその背景にある到達点は次のとおりです。

（１）この立場は、私たちの組織活動が建設一般の「理論」にもとづいて、地域の建設労働者を視野に前進してきているとはいえ、いまだ主要には企業組合・事業団に結集している季節労働者を対象としていること、さらに企業組合・事業団そのものが建設一般のたたかいが生み出し、現在も雇用確保の有効な「受け皿」の役割を果たしていることによります。

（２）企業組合、事業団運動は季節労働者、高齢者雇用のたたかいと表裏一体のものであり、その前進は労働者の要求実現と建設一般への組織化にとってきわめて今日的な課題であることです。

（３）企業組合および事業団の成員の多くは現在、建設一般の組合員として結集しています。この事実は「道労協」の「内実」は組合員の労働条件をはじめ、将来を左右することになり、その動向を注視するのは当然のことです。

　この点ではとくに、「労働者協同組合における労働組合のあり方」（93年７月16日、「労協連合会」労働組合問題委員会報告書）において、「（労働者協同組合が現在必要としている労働組合は）しばらくは続くであろう『伝統的』労働組合論から自ら脱却する努力が求められる（存在）」とされており、建設一般からの「決別」さえも危惧される組織論となっていることからも重大です。

３．「学習資料」は「季節労働者の根本的な利益を守ってたたかう」ための**建設一般の基本方針を定式化**しています。現在、「生公連」運動の到達点をふまえ、大企業・ゼネコンの横暴の社会的な規制という立場から、いっそう発展させることが必要となっています。

　「90日会」運動は３大要求にもとづく道民的運動体です。この要求の発展方向を描くときに、「旧西ドイツ」を例に、政策の基本を提起しています。どう季節労働者自身の運動とし、道、地域労連規模の運動とするかが、今日の情勢との関係で重要です。

（１）建設一般は季節労働者の根本的な利益を守ってたたかいます。

　基本方針は確定しています｡ (第38回道大会､86年3月）それは､ 季節労働者が建設労働者として「人間らしく働き､ 生きる」ための権利や生活を守り､ 賃金・労働条件の改善をはかっていくというものです｡

　第38回大会では､ 「10年来のたたかいの教訓は、なによりも国と大手建設資本に季節労働者対策の責任があることを明確にして、通年雇用『誘導策』を強化させ、解雇を規制し､ 不就労時の徹底した生活保障を強化させなければならない」とし､ 「中心はここにあり､ たたかいの課題でもある」としています。「国の制度」の存続もこうした､ 建設労働者としての大きなたたかいの前進のなかではじめて実現できます｡

（２）具体的にイメージできるように､ 同じ資本主義の国である旧西ドイツを例に、どういう対策が必要なのか、またさらに建設一般の「要求の正統性」（㊟の部分）を見てみます｡

《失業者に対する所得保障》

　失業保険は一定の所得、財産制限はあるが、給付期間に制限がなく、失業の全期間の保障が前職賃金と家庭の状況（収入、家族数など）に応じて保障されています。財源は労使それぞれ賃金の 1.5％の保険料。

㊟　「90日給付の復活」など、きわめてささやかな要求にすぎません。

㊟　「求職者給付」を大幅に改善し、失業期間中の生活を保障すること。また、65 歳以上への適用制限を撤廃すること。」

　失業手当は失業保険の終わったもの、失業保険の受給資格をもたない者で所得、財産が一定基準以下の失業者が対象となります。給付期間は制限がありません。

㊟　雇用保険の適用をうけない労働者、職を求めても就職できない人、雇用保険の受給期間後も就職できない失業者の生活を保障するため、「失業手当」制度を創設すること。

　操業短縮労働者手当は企業が経済的な理由で、一時的な休業を行った場合、減少した賃金額に応じて６～24カ月間、労働者に手当が支給される制度です。

　㊟　日本の雇用調整給付金は企業に対する助成制度。企業に雇用安定計画を明確に させ、解雇規制などきびしい規制が必要。

　悪天候手当は「冬期間継続して建設労働者が雇用されている場合で、悪天候のため就労できず賃金が払われないとき、賃金額に応じて定められた手当を支給する」もので、これは工事施設への援助など、通年雇用奨励策とあわせて運用されています。

　㊟　国と資本家の負担で基金を設け、建設産業で働く雇用関係が継続的でない労働者に夏季・年末の一時金と年次有給休暇、雨天の保障に見合う手当を支給する制度を法制化すること。

《社会扶助》は日本の生活保護にあたる制度です。

《失業者に対する就労事業》

　「雇用創出のための一般的措置」（一種の失業者就労事業）が、民間委託を原則として（公共団体も可能）として土木建築、屋外労働のほか、公共サービス、福祉サービスを含めて広範な内容で実施されています。対象者は地区雇用事務所（職安）の登録失業者の中から指定した者です。期間は仕事によりますが、１～２年で、雇用事務所はいつでも労働者を呼び戻して、常用就職への斡旋が行えます。賃金はそれぞれの仕事にあわせて、一般水準が保障されています。

　㊟　高齢者に対する就労対策を確立し、新しい「高齢者就労事業」を国の制度としてつくること。

　　　失業多発地帯、同和地域、ウタリ地区、過疎地域など雇用機会の不足する地域で「地域開発就労事業」を実施すること。さしあたり、「特定地域開発就労事業」を改善、拡充すること。

 高齢者事業団（任意団体）を高齢者就労対策の一つとして位置づけ、国や地方自治体の仕事を優先して委託すること。なお、民間とあわせて月15日程度の就労が確保されるようにすること。

　㊟　冬期の公共事業の拡大をはかること。

《解雇制限の制度》

　1951年、解雇制限法が成立。正当な理由のない解雇は無効、大量解雇は雇用事務所への届け出を義務付け、１カ月後の効力発生としています。

　その後、改正され経営協議会での協議中、あるいは労働裁判所への提訴中の解雇は発効しないことになりました。また、各産別労働組合を中心に労働協約による雇用保障、解雇規制が強められています。

　㊟　労働者、とくに高齢者の解雇は、事前の届け出、労働組合の合意を義務づけ、解雇を規制すること。

《就職促進、職業訓練の奨励策》

　就職促進対策として、求職活動費、旅費、移転費、遠隔地手当（別居手当）就職支度金などの給付または貸付金制度があります。

《企業倒産による未払い賃金確保の制度〕

　前３カ月間の未払い賃金（手取り）を立て替え払いする制度です。

　以上ですが、「90日連絡会」運動で建設一般が主張してきた、①地元で働く仕事の拡大、②90日支給の復活、③季節労働者援護制度の存続は、きわめて今日的でしかも切実な課題、ささやかな要求であることがわかります。

　また、「90日連絡会」運動が、すべての労働者の権利にかかわる解雇規制や雇用・失業対策の抜本的改善を求める大きなたたかいにも合流する重要性も明白です。

４．「山田論文」は**「労働者協同組合」の原則的な理解**に重要です。その北海道における到達点を整理し、さらに議論と整理の課題を意図したのが「小論」です。ここでは、「日本労働者協同組合連合会」の自らの到達点の規定と建設一般道本部が「北海道労働者協同組合」結成にあたってのメッセージ＝基本的スタンスを再確認します。

（１）中高年雇用・福祉事業団全国連合会は「労働者協同組合運動が明確に新しい段階に入ったことを自覚する重要な総会」として第14回定期全国総会（1993年５月23～24日、長野）を開催し、日本労働者協同組合連合会とその名称を変えました。

　新しい段階は「主体の形成（基礎づくり）期から他流試合（地域に打って出る）時期を迎えつつ」あるとされ、それは「全日自労という労働組合運動から生まれた事業団運動が、労働者協同組合として自立を果たし、今後は、生協や農協、行政などに本格的に政策提言し、大きな社会的目標と共通の利益のために、責任を持って実行することが求められている」と「自立」を宣言しました。

　またさらに協同組合そのものを対象に「ものを言う領域」をひろげることを宣言しました。労働者協同組合は「時代が要請」するものであり、その「真価を本格的に内外に問う」と自らを位置づけるものものとなっています。（「」内は総会議案）

（２）深刻で長期化する不況と急速に進む高齢化社会の到来のなかで、仕事を求める高齢者の要求はきわめて強いものがあります。また、現在の北海道は地場産業を基礎に、中小企業を育成強化し、住民本位の公共事業の拡大など、大企業の横暴を許さず、民主的に規制する「町づくり」と地域発展が求められています。

　こうした課題にとって労働組合、労働者政党、協同組合の連携はいっそう重要となっていると考えます。

　現在、私たちは企業組合、事業団を労働組合とともに季節労働者、高齢者の仕事を中心とする要求を実現する「両輪」として位置づけており、独自に発展させながら、建設一般への組織化に大きく結実させることをめざしています。

　事業団はきびしい「受注競争」や「発注単価」のもとにおかれています。自治体や企業の業務委託、下請け化などのなかでどう発展させるのか、労働組合の重要な課題の１つと考えます。そのためにも職場にしっかりと建設一般組織を確立し、その組織が労働者の雇用、労働条件の改善、運営の民主化のために力を尽くすことが重要と考えます。

　設立される北海道労働者協同組合が経済民主主義の立場から、北海道の雇用・失業闘争の一翼を担い、奮闘されることを期待し、メッセージとします。（1994年４月24日）

５．「山田論文に学ぶ」の中心内容をふまえ、**道・地域でいっそう問題整理をはかるべき視点**（→印部分）を提起します。

〔１〕「（山田）論文」が解明している労働者協同組合の基本的性格

１．「論文」は労働者協同組合の意義を「労働者が直接に地域社会の生産・産業労働に乗り出し、その共同事業体（＝共同作業所＝資本の直接的支配のもとにない生産過程、労働過程）の運営主体となる」ことであり、労働者階級の実践運動としては「新しい実践・運動領域への挑戦の試み」であるしています。そして労働者階級が「労働主体としてみずからの労働を自主的に編成し、その過程でみずからの労働を見直し、たとえ部分的・改良的にとどまるとはいえ、人間的な労働の実現にむけて主体的に実践できる可能性をもっている」こと、すなわち「人間的労働の回復を目指す『労働の見直し』に中心的な意義」を見いだしています。

　→就労事業の推移、所得保障の位置づけ

　→就労をめぐる実態、部分的、改良的な芽

　→事業団となってどう変化、発展があるのか

２．「論文」は労働者協同組合が「活発化している最大の要因と条件は雇用失業問題の深刻化」にあり、とりわけ「増大する中高年労働者、女性労働者とその不安定就業化」の深刻さにあると指摘しています。

　→地域における雇用、失業情勢の特徴、歴史的な変化

　→季節労働者問題の位置、受講者数の変化、増減の要因

　なお、この点は「ヨーロッパ諸国」も同様で、今日の労働者協同組合運動は、「優れて現代資本主義の構造的危機とかかわって生成・展開してきた労働者の主体運動」であり、労働者階級がみずからこの危機を打開する運動として進めている実践運動に外ならないとされています。

３．「論文」では労働者協同組合は「それ自体人間形成の場であり、もっとも実践的な労働者教育の場である」という視点を重視しています。それは労働者協同組合が「労働者の対等・平等な関係のもとにおける主体的な協同を基礎」としているゆえに、その実践の成否は主体形成の如何によらざるをえないと考えられているように思われます。この点で「論文」は労働者協同組合の成員である労働者にとっての４つの主体形成内容を明らかにしています。

　第１は労働主体としてみずから主体形成の実現。

　第２は民主的運営の主体としての力量形成（＝経営主体形成）。

　第３は（地域）統治主体としての内容。（共同事業は活動領域において地域問題と の深いかかわりをもつ）

　第４は変革主体形成を目指す実践。（明確な政治変革の展望をもつた実践）

　私は企業組合・事業団の到達点を正確に評価する視点としてこの４点はきわめて重要と考えます。

　→理事会の構成と運営の実態、支所ごとの特徴、出資金のもつ意味、毎年の総会の 積み上げと労働者の意識の変化

　→就労事業と町づくりとの関係、季節労働者、高齢者の生活対策のもつ地域にとっ ての意味

　→いわゆる経営の主体としての成長度合い

　→国政選挙への投票行動、活動家の成長

４．「論文」は労働者協同組合の「存立の基礎」は資本主義経済体制に置かれ、その「制約の枠外」にはなく、そこでは「さまざまな経営問題」に直面せざるをえないとしています。さらに経営・統治問題は「往々にして経営主義的偏向に陥りがち」になり、それは歴史的に見て「度外視することのできない問題」であると警告しています。「誤った偏向」をどう克服するのかの回答は「組織内部の民主主義的運営が基本」とされています。同時に「労働運動との連帯」を強めることによって（克服は）「いつそう強固なものとなる」とされています。

　教授は「論文」のまとめ的記述で労働者協同組合は「労働者を主体とする運動であり、労働組合運動と統一された実践運動」である点に理論的解明の「鍵」があるとされています。この点で私は、実践上さまざまな試行錯誤を生じている「連帯」の内実について、積極的な検討が決定的に重要と考えます。

　→さまざまな経営問題の具体的な内容、その性格

　→経営主義的偏向の現れとその克服の努力内容

　→労働運動との連帯の「連帯」と「統一」の意味を深める

　・チェック機能論、理事会への民主的な運営の促進論との関係での整理

　・「必要とする労働組合」論（理事会従属論）との関係での整理

〔２〕北海道における実践に関連して

　次に「論文」は労働者協同組合の基本的な性格や運動理念について、理論的に追求する必要があるが、北海道の実践の実態とその背景とあわせて考察することが理論的解明にとっても重要とされ、各論が展開されています。

　なお、「論文」は全国の運動との関係で北海道の先進的特徴を強調していますが、教授は労働者協同組合が「なお模索の段階」にあり、その発展を方向づけることに性急であってはならず、確かな「発展の芽」を重視しながら地道な「実践と検証」が重視されており、私の実感とも一致し印象的でした。

　→たしかな「発展の芽」を明確にする

１．「論文」は北海道の雇用・失業問題はひときわ深刻であり、それは「産業構造調整」政策の直接の結果であり、労働者協同組合が「活発にしかも独自に展開」している基礎的条件であると指摘しています。

　そして地域経済を住民の生活条件として見ると、北海道は雇用・失業問題の深刻さが際立って浮き彫りにされ、生活を根底から破壊する失業・離職の問題は最大の生活問題としてとらえられています。

　さらに「論文」は雇用・失業問題は単なる経済問題ではなく、生活問題の中心であり、その打開のためには北海道の地域経済構造の具体的な４つの特質を踏まえることが不可欠とされています。

　第１は北海道が依然として開発途上にあり、社会資本投資が必要という点です。すなわち公的（政府）投資の大きな役割と建設業などの雇用に重要性があるとされています。

　第２は基幹産業の農林水産業および食品加工業の発展を抜きにして、雇用を拡大し、住民の所得向上、生活の向上を実現することは不可能であることです。

　第３は地域性に富み、きめのこまかい技術を要し、それを駆使できる中小企業とそのもとで働く多くの労働者の存在は、この領域における地場産業の発展にとって有利な条件であることです。

　第４は雇用・失業問題の打開とそのための新しい雇用の拡大をはかる上で、生活に密接に関連した産業部門が重要であること。生活条件整備が立ち遅れている現実はその役割を大きなものとしていることです。

２．「論文」は地場産業の自主的な発展を基盤として、雇用・失業問題を打開することは、幾多の困難に直面しつつも、決して不可能ではなく、この実現のための主体的運動とその力量が問われるとしながら、とくに北海道の企業組合と事業団の実践に言及しています。

　そして企業組合の活動が北海道の独自の地域問題に真正面から取り組み、労働者がみずからの事業運営のなかで地域経済の発展に積極的に貢献していることの意義を「注目」すべきとされています。

　　　→失業が生活問題の中心であるとの実態

　　　→「活発にしかも独自に」の規定と企業組合・事業団の現状の到達点

　　　→主体的運動と力量の到達点

　もっとも当事者の意識は現実に振り回されており、必ずしも明確に自覚されているとは言えませんが、教授はこうした実践が労働者協同組合の基本的な性格を明らかにする上で示唆に富んでいる評価されています。

　「論文」は示唆深い実践の特徴について、①通年事業をおこなう企業組合・事業団の拡大と発展の可能性、②季節労働者を主軸に、建設一般の労働運動と強い連帯、③労働能力を高めるための学習＝講習事業の重視をあげています。

　そして北海道の際立った特徴とされる労働者協同組合と労働運動の「密接な連帯」の背景に、建設一般のたたかいの「歴史的蓄積」を見ておられます。

　「論文」は北海道の企業組合・事業団の活動は単なる「仕事探し」「仕事づくり」ではなく、労働者みずらの労働の専門的力量の向上を高めることを基礎にして、さらに企業組合（＝労働者協同組合）の運営の主体となり、地域問題に広くかかわるなかで、地域統治主体としての総合的力量の形成をめざす主体形成の実践となっていると結論づけています。

　　 →労働の専門的力量を高めることを基礎に

　　　・受講者の技能、無技能の実態

　　　・講習内容の実際（技能、労働者主体教育）

　　　・委託講習の位置

　　　→地域問題にどうかかわってきたか、かかわらざるを得ないか

　　　→地域統治主体とは

　　　→総括的にどういえるか

３．「論文」は最後に「今後の研究をすすめる上での留意点」を明らかにし、性急さを戒めていますが、同時に「発展の芽」への確信を強調しています。教授によれば北海道の運動は雇用・失業問題から地域問題にその運動の視野と領域を広げつつあり、全国の先進的な実践とされています。

　 これは一方では「地域住民の要求にもとづき、より広くより深く地域に根をはり、地域に責任をもてる活動」が重要であること、他方では「より強く国政革新をめざして労働組合をはじめ、幅広い民主勢力との連帯のもとに運動を発展させること」が重要であり、この点に労働者協同組合運動が地域住民に幅広く支持され、理解される基盤強化の教訓があるとされていることはまさに重要です。

　「論文」はまた、協同組合をめぐる現代的意義を明確にしています。すなわちＩＣＡ大会（国際協同組合連盟、１９８８年、ストックホルム）における協同組合運動を「政治・経済体制の違いを超えた人類普遍の基本的価値にかかわって意義づける」議論を「容認」するのではなく、歴史的教訓をしっかりと踏まえなければならないとしています。きわめて重要な指摘だと考えます。

　教授は協同を目指すとき、歴史的に見てもっとも重要なことは、①階級社会のもとにおける協同であること、②協同の主体の階級的性格と目的を明らかにした上での協同であるとしています。すなわち協同組合の主体は「額に汗して働く勤労住民」に外なりません。

　　　→建設業協会、業者と季節労働者の支配構造関係、意識の実態

　　　→労働者にとって企業組合、事業団のとらえ方、願い、未来

　　　→「協同」の認識状況

　この点で戦前戦中に「力をあわせる」ことが戦争目的に逆用され、「協同」の名のもとに戦争遂行に駆り出されたとの指摘は重要です。また、最近の「自助努力」にもふれられ、これは公的責任の回避であり、言葉の上ではたやすく「相互扶助」に結びつき、この限りで「協同」は体制側の支配の論理に通じ、その手段となりかねないと注意を喚起しています。さらになお、教授がレイドロフ報告にふれて非科学的な「協同組合主義」や「地域主義」の幻想と決別し、労働者協同組合の大きな発展の確かな展望を切り開くことを呼びかけられていることに、私は意を強くしたところです。

〔３〕企業組合・事業団運動のいっそうの発展を願って

　私は「論文」を学ぶなかで労働者協同組合について理解を深めることができました。同時に、実践分野に携わる立場から、いくつかの問題意識を強くしました。労働運動と「労働者協同組合」の「連帯」をいっそう強めたいと願っていることが私の真意です。

１．問題意識の第一は北海道の企業組合・事業団運動の到達点をどう見るのかという現状認識と性格規定についてです。これは今後の運動展望に直結し、左右する基本問題であると考えています。

　山田教授は企業組合のとりくみの発展をイコール労働者協同組合運動と認識されています。これは（当事者の意識は別にして）教授が企業組合活動を単なる「仕事探し」「仕事づくり」ではなく、労働者みずからの労働の専門的力量の向上を高めることを基礎にして、さらに企業組合の運営の主体となり、地域問題に広くかかわるなかで地域統治の主体としての総合的力量の形成をめざす主体形成の実践であること、すなわち労働者協同組合運動そのものと結論づけられていることは学んだとおりです。

　こうした認識の上に立てば企業組合の「仕事」と「技能講習」の重要性を統一的にとらえることができます。同時に企業組合運動と「密接な連帯」が求められ、企業組合とともに北海道の独自の地域問題に真っ正面からとりくんでいる建設一般のたたかいの意義を正確に位置づけることができると考えます。

　他方、この認識をめぐっては異論が存在します。それは「現在、７０ある企業組合は、その多くが制度遂行を主たる業務としており、事業団・労働者協同組合とは無縁に近い状態」「講習業務は事業の１つ」（現日本労働者協同組合連合会、１９９２年１１月５～６日、４地域企業組合・事業団理事交流会議）という認識です。

　企業組合運動の実践に対する評価の違いは明白です。ただし私は、労働組合の立場からこの是非について言及するつもりはありません。実践の検証にゆだねたいと思います。

　同時に、日本労働者協同組合連合会が「無縁だ」との立場を明らかにしつつ、北海道労働者協同組合（以下、「北海道労協」と略）を限られた事業団・企業組合で発足させようとしている事実のみを注視しています。

２．第２は北海道労協を指向する道内の動きです。北海道労協の構想はすでに「協議会」として「発足」していますが、その内容は「企業組合丸ごと、講習事業を含めて」でありながら、成員として「講習受講者やそれに伴う組合員は対象にしません」（「４地域企業組合・事業団の統合にむけた検討を進めるにあたって」）とされています。企業組合の財政基盤は継承するけれども、主体である組合員（＝講習受講者）を成員から除くという考え方は労働者協同組合の理念とどうしても統一して理解することができないのが、私の率直な受けとめ方です。学んできた「論文」の神髄とは掛け離れすぎています。「真意が異なる」のであれば幸いですが、提起は文言となっており、その意味する内容－労働者協同組合の名による企業組合（山田教授によれば労働者協同組合そのもの）運動の「変質」－に私が大きな危惧を感じていることは付言しなければなりません。

３．第３は私が「論文」を学び、示唆を受け、あらためて問題意識となった内容です。これらはまだ熟慮が足りません。設問に対する「回答」をふくめ、機会を見て別にまとめたいと考えています。忌憚のない批判を含め、議論の参考にしていただければ幸いです。以下、羅列的に記述しました。

（１）企業組合・事業団運動は失業者闘争の一つの形態と位置づけるのが適切ではないか。雇用・失業闘争の全体像（＝政策、国と資本の責任を求めていく要求とその実現の道筋）のなかでどのような位置と意義をもつのか明確にしなければならない。

（２）主体形成の４つの方向。第１、第２は意識されている。第３は気づいている。第４はどういう実践なのだろうか。成員である事業団、企業組合員の４つの主体形成をどうはかってきたのか。到達点は実は労働者協同組合の内実とかかわるのでないか。

（３）「経営主義的偏向」の実態は何か。どのような現れ方をするのか。本質は何か。私物化とどう異なるのか。

（４）労働者協同組合運動が「労働者を主体とする運動であり、労働組合運動と統一された実践運動」であるとするなら、全国、北海道の現実をどう見なければならないのか。「密接な連帯」の意味する相互の責任をどう認識すべきか。「歴史的な蓄積」を評価されている建設一般はどのような責任を自覚しなければならないのか。

（５）企業組合・事業団の「仕事を取るたたかい」は、地域経済を住民の生活条件として認識し、その立場から明確に「４つの特質」に立ち向かっているのか。また、この立場はどのような可能性と条件を切り開くことができるのか。「軸足移動」論は労働者協同組合への「近道」なのか。

（６）技能講習を主体形成（４点）との関係でどう位置づけるのか。「見直し」の実践的内容と手立ては何か。

（７）協同組合の主体は「額に汗して働く勤労住民」との認識は日々どのように高められているのか。その保障はどう担保されるべきなのか。これらと「性急な方向づけ」を避け、確かな「発展の芽」を重視しながら、地道な「実践と検証」を重視することはどのような内的関連をもっているのか。

６．「明野論文」を整理した問題意識は次の点にありました。

　労働運動９月号はシリーズ＝労働者協同組合論①として明野進氏の論文、「労働者協同組合とは何か－その今日的役割をめぐって」（明野論文と略）を掲載しています。

 これは労働者協同組合（「事業団」）運動の一部に生まれている協同組合企業内の団体交渉を「有害」視し､ 労働基本権を否定する風潮に対し、その理論的根拠となっている「いまなぜ労働者協同組合か」（大月書店、黒川俊雄著－明野氏は名指をしていませんが、周知の事実であり、私は黒川教授として論をすすめます）の議論－**「雇う・雇われる」関係をもとにした労働運動とは「根本的に異なる」「企業の主人公」として、事業・経営をおこなう「新しい型の労働運動」を「日本の労働運動の主流にしょう」－についてその理論と思想の誤りを、科学的社会主義の立場から批判的に検討**し、明らかにしたものです。

　検討の対象は大きく３つの柱にしぼられています。

　第１は「対外的な反対・要求」運動の労働組合と「内発的要求充足」運動の協同組合との「区分」はどういう実践的意味をもつか。

　第２は協同組合がはたして資本主義社会で「『雇う・雇とわれる』関係を克服」したり、「資本と労働との対立を廃止する」などという役割を果たせるのかどうか。

　第３は協同組合運動の「偉大な実験的価値」「大きな功績」（マルクス）とはどういうことを意味しているのか。

　以上の解明は私たち建設一般にとっても重要です。

　「区分」問題はそもそも労働組合の存在意義や歴史的任務をどう理解するのかと同義語です。また、その理解は労働組合と労働者協同組合の正しい協力・共同のあり方をも規定することになります。

　「『雇う・雇われる』関係」の解明は労働者協同組合における労働組合の活動そのものを左右します。

　一部の人々は「使用従属」関係、すなわち団体交渉を前提とした労働組合は労働者協同組合にとって「有害」で、労働者協同組合における不満、矛盾、軋轢の解決はその内部組織である「苦情処理や紛争処理」の「解決機構」（日本労働者協同組合連合会の「労働組合問題委員会」報告）などを想定しているからです。　他方、北海道労働者協同組合が示している「就業規則案」は、その「服務」に関し､ 第２０条には「組合員は‥上司の指示、命令に服し‥」というまさに「使用従属」関係を前提とした議論となっています。両者に斉一性はありません。

　釧路、旭川、砂川の三事業団で北海道労働者協同組合が構成されていますが、そこには建設一般の仲間が働いています。この組織が労働者協同組合の発展と民主的運営にどう「責任」をもつのか、持たなければならないのか。さらに賃金、労働条件の改善をどう統一的に前進させていくのか、いずれもきわめて今日的な課題です。

　現在、建設一般道本部は事業団の雇用創出を中心としたとりくみを重視しています。雇用、失業闘争の一形態として有効であるからです。

　とりくみは２０年来の季節労働者の企業組合運動から、さらに炭鉱離職者の公共事業への就労、高齢者の雇用創出、振動障害被災者の社会復帰対策へひろがっています。

　こうしたなかで「偉大な実験的価値」を有する労働者協同組合（事業団）運動の資本主義社会における積極的な意義とともに、その限界を明確に認識することは、私たちの運動を発展させる保障と考えます。

　建設一般内部において明野論文の学習がはじまっていますが、この小論は明野論文が明らかにした諸点を、できるだけ正確に理解することを通じて、私の問題意識への自らの回答を求めたものです。

７．「労働運動誌論文」では、９４年夏の**建設労働者のたたかいの重要な前進**を紹介しながら、「はじめに」では重要性の意義について、「まとめ」では今後の運動の基本的な視点を明らかにしたものです。

 はじめに‐ 私たちはこの夏､ 北海道の建設業の現場労働者にとって重要な２つのとりくみを前進させました。

　具体的には、打ち切りの危機にあった季節労働者冬期雇用援護制度を、６度目の延長にむけて労働省の概算要求に持ち込んだことです。また、有給休暇と「建退共」（建設業退職金共済制度）の問題で、道・市町村発注の公共事業現場に入り、実態調査と相談活動を成功させ、今後、多くの市町村でも同様のとりくみが展望できるようになったことです。

　「援護制度」の延長実現をかちとることは、なによりも地元の中小業者の仕事の拡大と通年雇用の推進、地域経済の下支えにつながります。同時に季節労働者の冬の仕事の確保と生活を擁護し、不安定雇用労働者の組織化のための、新たな雇用・失業闘争を前進させる条件を拡大するものです。

　また、公共事業に対するとりくみ強化は､ 私たちの組織活動を「冬」を中心としたものから、「冬」とともに「夏」の現場を重視したものに発展させ、影響力を自治体、業界そして地域にひろげることにつながります。

　季節労働者の仕事の確保と労働条件の改善を統一して前進させるためには、その「接点」として全国の１・６倍の比重を占める公共事業の民主化がきわめて重要です。

　私たちは、これまで住民本位の生活関連事業の拡大、地元中小業者への優先発注と地元雇用の確保などを求め道民運動をつよめてきました。現在、さまざまな問題が指摘されている公共事業について、その民主化のための道民的共同とともに、私たちは高齢者を中心とする雇用創出と公共事業において「公共」の名に値する労働条件を確保する立場から、徹底してメスを入れ、政策と組織方針をより明確にすることが求められていると考えています。

　まとめ‐歴史的にふりかえって見ると、私たちは企業組合をつくり、その講習を基礎に季節労働者との結び付きをつよめ、建設一般への組織化にも道をひろげてきました。そして現在、７千人の登録人員に到達しています。

　私たちの新たな目標は、①「援護制度」の６度目の延長と改善を実現し、その上にたった季節労働者対策の抜本的拡充を求めるたたかいを強化すること、②高齢者の雇用創出のために公共事業の位置づけと役割を改めさせること、③公共事業の民主化とその一環として公共事業における労働条件の改善をはかることにあります。

　この前進のためにはこれまで築きあげてきた「９０日会」運動の自治体、建設業界に対する市民権と影響力をいっそうひろげることが重要となっています。

　また、新たな運動母体として関係労働組合、個人による「公共事業共闘」の結成がいそがれています。

　私たちは、共同闘争を前進させながら、同時になによりも技能講習受講者を建設一般に大きな「かたまり」として結集し、労働実態と要求を調査、分析し、運動化するとりくみを発展させ、夏場、徹底して公共事業現場に入ることが重要となっていると考えています。

　公共事業ではたらく建設、季節労働者の労働条件の改善は、地元での雇用保障とともに、北海道の低賃金構造を地域から変え、公共事業の民主化をめざす地域闘争として道民的意義をもっていると確信しています。

８．「西紋レポート」はこれまでの各「小論」を視点に（とくに「山田論文」の→印を念頭に）**西紋別地域の企業組合運動の１５年を総括**したものです。

　レポートで明らかにすることを意図した問題意識は「はじめに」のとおりです。 また、「まとめ」はさらに付記が必要ですが、「９０日会運動」とその基礎となっている建設一般、企業組合が相互にどう前進を展望できるのか、基本的な視点をしめすものとなっています。

 はじめに‐このレポートは１５年間におよぶ「西紋別勤労者厚生企業組合」（以下、西紋別企業組合）のとりくみから「『運動の主体』としての季節労働者」の成長と変化を跡付けることを意図したものです。具体的には、①西紋別地域の季節労働者にとって企業組合がどのような位置や意味をもった組織として存在してきたのか、また、②季節労働者が「９０日会」運動や建設一般の「主人公」としてどのように自覚と実践を高めてきたのかが問題意識の主眼です。

 振りかえって見ると「９０日会」（地元で働く仕事と９０日復活を要求する北海道連絡会、１９７６年４月２８日結成）は５回の制度延長闘争で講習制度の骨格－①「受講給付金」という形で労働者に対する直接助成とその金額の引き上げ、②企業組合が講習の実施主体の中心（９３年度８５％）－を維持し、守り抜いてきました。これは仕事のない季節労働者にとって現金を手にすることができる「直接助成」制度がまさに冬の生活の「いのち綱」であり、企業組合の講習への結集は制度存続の大衆的運動の基盤となってきたことを意味しています。

 この２つの骨格をどう守り、発展させるのかが、現在、「９０日会」に結集するすべての企業組合と季節労働者の中心任務となっています。

　また、労働省は概算要求で講習のメニュー方式による「統一カリキュラム」の設定と「委託講習の弾力化」で一部、講習期間における実施を明らかにしました。これらはあらためて議論を深めなければならない課題を私たちに提起しています。　第１はレポートの主題とも関係する４万人が受講している講習についてその内容をどう改善させるのかかという問題です。講習は「通年雇用に素地の醸成」を目的とするものですが、角度を変えて「労働者教育」「生涯教育」の視点で見るとき他に類例のない「壮大な実験」がおこなわれているように思います。さらに「技能教育」とも関係します。

　「運動の主体」の側が自ら講習内容を意識的に改善し、自覚的に高めていくことが「統一カリキュラム」「委託講習の重視」との関係で鋭い切り結びとなってきています。

　第２は企業組合運動のあらたな発展です｡ 制度延長の実現は私たちに「４年の時間」を猶予します。私たちはこれまで講習と冬期就労、労働条件の改善、諸制度の活用の経験を蓄積してきました。季節労働者のおかれている実態を継続的に調査し、「政策」（要求とその実現の道筋）化も前進してきています。

　私たちは企業組合を労働組合とともに季節労働者の要求を実現する「両輪」として位置づけ､ 独自的な発展を意図してきました｡ この到達点を明らかにし､ 総括することが重要となっています。この立場から企業組合とそこから育っている「高齢者事業団」はどのような可能性をもつ組織なのか。地域のなかでどう位置づけていくのか、あらためて問い直されなければなりません。

　西紋別企業組合の１５年余の豊富な実践はこれらについて多くの示唆を与えるものとなっています。

 まとめ‐レポートの「主眼」にいきつくためには、さらに調査と整理の必要性を痛感します。つよく感じている諸点を述べてまとめとします。

１．建設業の季節労働者の減少は過疎化と高齢化による「リタイア」がおもな要因で、技能講習は高齢者・女性の比率が高まっています。

　西紋別地域では若い層の「出稼ぎ」が多く、一部の会社は労働者を確保するため自らの会社で講習を実施しています。

　多くの業者は冬期の工事量に応じて雇用の「調整弁」とし高齢者、女性を解雇し、企業組合がこの「受け皿」となっています。これらの労働者にとって受講給付金は完全に生活にくみこまれ、この廃止はあらたな生活困難を引き起こし､ 地域経済に打撃を与えるものとなるのは明白です。

２．企業組合１５年の継続は地域に季節労働者の大きな「固まり」をつくりだしてきました。この「固まり」の上に「９０日会」は「季節労働者自らの運動」との社会的合意を得ながら２つの骨格（「直接助成」の継続と企業組合の講習）を守り抜いてきました。

　いま、「建設一般」の組織化は季節労働はもとより建設労働者としての労働と生活のすべてを視野に入れ、経済民主主義を追求する「最大単産」としての影響力をひろげる可能性をもつものです。

　企業組合への季節労働者の結集は「団結の母体」となり、たたかいの現実的な基盤となってきました。この前進がひき続き求められています。

３．西紋別企業組合の年々の仕事確保とその「やり遂げ」は貴重です。経過は季節労働者の収入増をはかるための冬期の仕事の確保と拡大が高齢者事業団の仕事に結びついてきたことを示しています。

　冬の季節労働者対策、夏の高齢者対策を行政が明確に位置づけるところまてきました。そして仕事は公共依存ではなく民間、地域住民へとひろがっています。　季節労働者が高齢化し、女性化するなかで企業組合の「卒業生」がさらに結集し、収入を得ながら連帯とコミュニケーションの場となっている「高齢者事業団」の実践は教訓的です。

　なによりも地域で季節労働者、高齢者にむけた仕事を拡大し、つくり出すことができることを示しています。この実践は労働組合が主体的に住民本位の公共事業を拡大し、「町づくり」を視点とする活動をいっそうつよめていくことを求めるものです。

４．講習は季節労働者にとって「行けばお金をもらえる」ことに始まりました。　そこから多くの知識を得、労働者の連帯を学ぶことになりました。建設、季節労働者の世間とくらべて「あまりにもひどい」「せめてこれだけは」という実態を認識し、その変革にむけて主体としての自覚を高め、一歩一歩の経験を蓄積してきました。

　季節労働者が自ら３時間の講師をつとめ、受講者がメモをとりながら受講する姿に、「カリキュラム」問題のたたかいの神髄があるように思います。

　また、労働者の技術・技能教育を労働組合がどう主体的に国と業界に要求し、制度化していくのか、私たちの大きな課題となっています。

 以　上