

第三章

事業団で働くこと、生きること

—日本における労働者協同組合づくり

I 事業団運動をとりまく周辺

1 雇用・失業問題の深刻化

雇用・失業問題が社会問題として表面化し、その深刻さを増している。最近ではドル・ショック、オイル・ショック以来のことであり、その深刻さについて政府や財界もはつきり認め、対策をどうするのかと声高に叫びはじめている。

今回の事態の深刻さは、これまで何回かあつたものにくらべてはるかに度が深いことを多くの識者も語っている。労働者もそのことを実感として肌で感じている。

世界の資本主義経済全体がゆきづまっており、日本だけがひとり好調とはいかなくなってきた。貿易摩擦、円高もこのままで終わりそうもない。一方でハイテク化などのなかで産業構造そのものが大きく変わろうとしている。高齢化の波も超スピードですすんでいる。また資本の海外流出も大きく問題化しはじめ、産業空洞化という声もつよまっている。

単純に、一九三〇年代のファシズムを到来せしめたころの失業問題からの類推だけで失業問題

を云々するつもりはないが、この問題は社会の根幹にかかわる事柄であり、対処をあやまれば致命的になりかねない性格のものなのである。

仕事・雇用を保障しえない社会は、みずから崩壊するか、なんらかの新しい力によって破壊されざるをえない。そのような事柄であるがゆえに、この問題で解決の主導性を発揮しえない人あるいは組織や勢力は、この社会のこれからの中導的な位置をしめることはけつしてありえないであろう。

アメリカや西欧で失業者一〇〇〇万人と発表されてから久しいが、これにたいする有効な方策が打たれたはなしはまだ伝わってこない。むしろ事態は悪化の方向ですすんでいる。

2 失業対策事業廃止の意味

(1) 一九四九年以來つづけられてきた失業対策事業（失対事業）は、一九九一年に廃止（労働省は「一般施策への統合」という）となる。一九八五年の労働省による失対制度の検討結果である。

失対事業は、客観的にみれば雇用の最低水準を国家がさし示す役割を果たしてきた。この制度については多くの議論のあったところであろう。しかし限界・制約の多い現行制度のなかでも、「民主的改革」の考え方をもとに労働組合（全日自労）が地域に役立つ仕事で相当の実績をあげ

ていたし、この制度を現在の社会情勢にマッチするようよりふさわしくつくり直し再確立することを提唱していた。結局、政府はまともな対応をせず全面廃止を決定した。この結果、最悪の場合、公権力が直接仕事をおこして失業者を救済する制度はなくなるのである。

皮肉なことに、こうした政府の方針が決定されたころから貿易摩擦はつよまり、円高が高じ、経済状態は悪化の一途という局面をむかえはじめた。合理性のない無謀な政策決定のむくいともいうべき情勢にいままさにつつまれようとしている。

そう遠くない時期に国家的な規模で適切な「公的就労事業」が必要となっこよう。その必要がだれの目にも明らかになる雇用・失業情勢の深刻さが今日の危機には内包されている。

事業団は、労働省の失対制度廃止攻撃にたいする闘争のなかから、また失業者闘争など雇用・失業保障闘争の実践的必要からうまれたものである。

事業団＝労働者協同組合は、みずから雇用創出のための仕事をおこし、町づくりをすすめ、政府・自治体にたいしてこの問題での責任を問い合わせ、全国民的な合意をひろげながら公的就労事業の確立をめざしていくことを一つの中心的な任務としている。

(2)ところで、この失対事業の廃止は労働者にとってどのような意味をもつのであろうか。

働く意志、能力と体力があつたとしてもなお職につけなかつた場合、雇用保険が切れればまったくなんの保障もなくなることを意味する。体力・意志があつても就労できない、残るのは生活保護だけである。就労権・労働権は人間の基本的人権の中核をなすものであろう。この権利保障

を最終的に政府が放棄したことの意味する。

いま一つは、国家による底辺層への大「合理化」を推進する一つの重要な突破口の意味をもつていていると考えられる。

失対事業への就労者は、高齢となつたいまでも労働者として扱われてきた。労働力の対価は当然のことであるが、賃金として支払われ、雇用保険・労災など各種労働保険の適用をもうける。

この失対事業をスクラップ化する計画とあわせて、政府によって推進されたのが「シルバーハンターセンター」であった。

シルバーハンターセンターの会員は労働者として扱われない。就労ではなく生きがいを主目的とした就業だとされ、賃金に相当するものは配分金(謝金)などになり、労働保険の適用は除外され、あるのは民間保険のみである。つまり労働しているが高齢というだけで労働者としてみなされないのである。労働者でない労働する就業者の創出である。

失対事業の労働条件よりはるかに劣等で、まったく無権利・不安定な高齢労働者がつくりだされるのである。

これはたいへんに深刻な、高齢者にたいする公然たる「高齢」を唯一の理由とした差別の実行である。

いま一つ注意ぶかくみておく必要があるのは、今日の国鉄問題でもいわれているが、制度や産

業・企業の大がかりな「合理化」「再編」の過程でレッドバージまいのことがすすめられる点である。

失対事業の廃止とその周辺政策の整備をみてみると、やはり底辺労働者のなかで中心的な役割を果たしてきた全日自労破壊の意図が、色濃くにじんでいるように見える。

進行する経済危機、産業の空洞化、失業問題の顕在化、そして爆発的な不安定就労層の増大など、社会不安要因はひろがっている。

高齢者・女子・障害者など、比較すれば弱い立場にある層もふくめた不安定就労層の圧倒的部 分は未組織であり無権利状態である。

このような情勢と全日自労の歴史的役割をふりかえるとき、権力の側がこの組織を危険視したとしても不思議はない。この力をそぐなり、破壊するなりの意図が失対廃止攻撃のなかにはあつたとみて間違いないのではなかろうか。

こうした本質的なねらいもふくめて、攻撃をいかにくいとめ、いかにこえるのかが問われているのであろう。失業者・不安定就労者のまともな仕事をもとめて自力を基本にした仕事づくりの実践のなかで、こうした労働者をひろく組織することもまた事業団の一つの重要な任務なのである。

る 深まる政治・経済危機と事業団運動

(1) 政治的な反動化や経済的危機はきわめて深刻になつてゐる。労働者・国民の生活は物価や賃金などはもとより、仕事がなくなるということもふくめて根底からおびやかされはじめている。

鉄鋼をはじめ炭鉱・造船・海運・織維などほぼ全産業にわたつて「合理化」企業閉鎖・縮小、スクランプ化計画があいついでうちだされている。結局は大量の首切りである。国鉄の場合でも「赤字」を理由に分割―民営化で「再建」をいうが、つまるところ一〇万人におよぶ首切りの断行である。

このような激しい支配の側の「攻撃」にたいして、労働運動は有効な対抗策をみいだしていくいように思われる。いってみれば政府・自民党や資本のやりたい放題である。

このままでいくと、労働運動は壊滅的状態になるのではないかとさえ思はせるし、日本は「産業空洞列島」・「失業列島」とすらなりかねないと危惧される。

これらの事態にどう対処すればいいのか、どのような政策・運動が必要なのか。多くのまじめな労働者、労働組合幹部の共通の悩みになつてゐるのではなかろうか。

(2) 今日の政治的・経済的危機は、雇用・失業問題一つをみても明らかのように、部分的な、ま

た特殊な事情の結果ではない。より全面的であり包括的であり、それゆえにこそ深刻なのだとわざるをえない。

どのように困難が予想されようとも、またどんなにつらくとも、労働者・国民自身が主導的にこの困難を開拓する道をみいださないかぎり、迫りくる破局的情勢を回避できないのではなかろうか。従来からの惰性やありきたりの闘争路線でのりこえられるような危機の性格ではないと思う。「仕事をおこし、地域をつくる」というような点での主導性を労働者がもたなければ、「仕事にさえつながれば……」ということで、自衛隊の誘致に自治体が血道をあげるなどの事態がうまれるのである。

こうした点をふまえて考えるとき、労働運動がみずから労働条件改善の闘争のみに終わることなく、本当の意味での総合戦略を確立して、着実に運動化しうるのかどうかが問われている。たとえば現下の企業閉鎖、大「合理化」、大量首切りの攻勢にたいしてどうたたかうか。たんに「反対！ 反対！」と叫ぶだけで勝利的に局面を開拓することはできまい。

国鉄でも炭鉱問題でも造船でも、当局の不當性を追及し、反対のたたかいをくむという大衆的運動の能力をもつとともに、必要なら企業をもみずからが再建しうる政策能力、経営能力を労働者自身が身につけなければならないのではないだろうか。

そのうえにたって、いま第一に必要なことは、一方的・強権的な「首切り・合理化」と対決しつつ、全労働者の手で、高齢者の雇用問題をもふくめ雇用・失業保障闘争を一企業、一産業をこ

えて大きくとりくまれねばならないことであろう。

第二に、圧倒的な不安定就労層をどう組織化するかという点ではないだろうか。これなくしていま、「安定的」に働く場をもつている労働者といえども、足元からくずれさせていくことになる。

第三に、労働者自身の主導のもとに地域における荒廃的情勢を、どうたて直していくかということである。そして、このとりくみを他の階層の人びとどこまで連帯してやりきることができるとかである。

事業団＝労働者協同組合は、このいすれの点からも、一つの有力な手がかりとなりうるとりくみであると、われわれは確信している。

労働者自身が経営問題もふくめてどうしていくのか、考えざるをえない時点に立っている。政府や当局の責任を問いつつ、「われわれなら国鉄をこのように再建する」「炭鉱をこのように再開する」という確固たる考え方と政策・方針をもたなければたたかえない。それには、自分たち自身で本気になって、よりよい実際の例をつくりあげながら、そのうえに立って大きな運動で国民的合意を形成すること。この闘争路線（民主的改革路線）が求められているのである。

4 事業団＝労働者協同組合の出発

(1) 事業団は全日自労の長年の失対打切り反対のきびしい闘争のなかから、そのたたかいの実践の必要からうみだされた。

直接的には地域の失業者・不安定就労者を結集した失業者闘争のなかから、またより根本的に民主的改革路線の考え方、闘争路線のなかから誕生したものである。「働かないことがつよい組合」であり、失対打切りに反対するいわば単純な対決型の大衆闘争をたたかいの基本にしてきた全日自労は、萌芽的にいえば一九六七年ごろから、一言でいって失対事業を「町と市民に役立つ」事業につくりかえ、地域での合意を確立しながら失対打切りに反対する、あるいは失対を再確立していく路線に転換した。失対事業を労働者、労働組合が主導的な力となって、市民とともに町づくりに役立てるものに改革していった。このなかから単純対決にはないつよい大衆運動の力をえてきている。この路線を文字どおり実践したところでは、圧倒的な市民の共感・連帯をうみだした。

この路線をいま、われわれは総称して「民主的改革路線」とよんでいる（この点は後に詳述する）。

(2) 事業団はこの民主的改革路線のなかからうみだされたものであるがゆえに、当然のことだが

その活動の原点は「労働者の生活と権利を守ること」にある。

事業団は、労働者みずから出資し、管理・運営し、そこで働くものであるから、一般の企業とはまったく異なる組織である。仕事をみずからつくりだし、市民や町に役立つ「よい仕事」をし、みずからの労働条件をよりよくしていくことと、経営や運動全般がすべて構成員たる団員労働者自身の問題であり、統一されたものとしてとりくまれていかざるをえない。そこには「雇う・雇われる」の関係はない。

それゆえに、構成する労働者は、まずなによりも「雇われ者根性」を克服することが求められる。「雇われ者根性」という表現にはいろいろな面があくまでもいるが、そこには明らかに従来の労働運動がもっていた運動観・労働観とは異なる面を多くもっている。事業団自身の運動観・労働観、事業・経営の見方、そして組織論まで、実践を通じながら確立し、普遍化していくことが求められてくる。

事業団は、全体として、これまでの全日自労の民主的改革のとりくみのなかで蓄積されてきた成果をひきつぎつつ、実践の深まりのなかで、その路線をさらにゆたかにしていくであろう。

(3)いま、事業団には、失対の仲間や高齢者、無技能層のみでなく、コンピュータなどの先端技術の労働者、流通部門の労働者、建築・土木技術者などさまざまな労働者の参加がはじまっている。事業団が一九八六年五月の第七回総会でみずからの組織をはつきり「労働者協同組合」として規定したのは、これらの背景とみずからの運動・組織の到達点をふまえた結果であった。

本格的な労働者協同組合＝サービス・生産分野の協同組合の出発である。

II 事業団運動の歴史

1 事業団運動の前史

(1) 事業団運動は、一九七一年、失対事業に新規就労が停止された時期に地域からなれば自然発生的にうまれてきた。経済の高度成長政策とこれに対応する労働力流動化政策のもとで失対打切り攻撃がきびしさを増し、一九六三年の法改正以来、細々とあけられていた失対の入口がまったく閉鎖された。

この時期、地域で失業者を結集して「仕事よこせ」のたたかいをつづけてきた全日自労の地方組織のなかで、はじめて事業団がうみだされたのである。

一方、今日の事業団運動の根本をなす民主的改革路線も萌芽的な型ではあるがやはりこのころにうまれている。一九六七年、「失対事業を町と市民に役立つものにしよう」という提案が三重県松阪分会で提案されている。

失対廃止への攻撃が、本格的な、そして最後的な段階をむかえたこの時期、一方で失対事業についての位置づけかたをまったく転換させた闘争路線として民主的改革の動きがはじまり、他方では地域のあらたな求職者の結集軸として事業団（高齢者事業団）が誕生する。

これらは、たたかいの実践上の必要からうみだされたものだが、この二つのとりくみが本格的により高い段階で統一的なものとしてとりくまれ、方針として融合するのは、まだ先のはなしである。

いざれにしても、これらのとりくみは、ごく部分的・地域的なものであり、全日自労の全国方針とはなっておらず、それどころか全国的にみれば白眼視されていた時期でもあった。

(2) こうして、高齢者事業団は、根底に失対制度の廃止という国政レベルの攻防をもちながら、より直接的な自治体とのたたかいのなかでうまれたものである。

西宮・京都・愛知などで、直営的な事業は不可能だが、就労者自身が受け皿をつくるなら、仕事は自治体が保障しようという姿勢のなかで、相次いで高齢者事業団が結成された。
おおむね六〇歳以上の高齢者がみずから之力で団の運営・管理もやり、そこで働く。自治体は適当な仕事を各課から発注するというかたちである。

高齢者事業団以外にも、失対に代わる就労保障の形態として、大きくわければ二つの形態のものがうまれている。

一つは、一種の労働者管理企業的なものである。形態は、企業組合または有限会社いざれかの

法人格を活用したものとなっている。三笠（北海道）、美化園（滋賀・大津）、東京、横須賀などである。

もう一つの型は、自治体の直営である。国がやらないのだから、自治体に肩がわり的に実施させたものである。

これらのとりくみでは、全国的に統一した目的や理念、指標が存在したわけではない。したがって、実践はそれぞれに相当な違いがある。しかし、失対の闘争と一体のものとしてとりくまれているがゆえの内部確認事項的なとりきめがそれぞれになされている。

たとえば、京都高齢者事業団では、(1)高齢者の仕事の要求にこたえる、(2)町づくりに関連した仕事をする、(3)當利目的でなく団員が平等に就労することを第一とする、(4)団の民主的運営を守る、(5)民主的諸団体と手をむすび、国に公的就労事業を実施させるために運動する。以上の五点を申し合わせ事項として確認している。

その後の発展過程は、消えさつたもの、一般の企業に変質したもの、事業団として発展したものなど、いろいろである。いずれにしても、失対廃止攻撃としての新規登録停止とこれに対決する闘争のなかから事業団運動は開始された。

また、東京では設立にあたって四つの目的を明確にしている。(1)失業・雇用問題の解決のために、(2)無権利の低賃金労働者の組織化と労働条件改善のため、(3)地域住民に役立つ事業の拡大、(4)組合員の老後保障のため、である。

以上の目的や確認事項には、民主的改革のはじまりを感じさせるし、現在の事業団運動の「七つの原則」の基礎ともなっている。

(3) この初期の段階における特徴は、失業者闘争と直結しており、全日自労の組織を拡大するという意義が主である。

失業者を組織化すること、地域の高齢者を中心とした失業者の就労保障の場としてという観点からの意義づけが中心であり、当然のことながら労働者自身の経営、事業という点での意義にはほとんど関心ははらわれていない。全国的にみて、また闘争の経過からいって、どちらかといえば、自治体直営型に評価が高かったものと思われる。したがって、高齢者事業団といえども、いまわれわれのいうほんとうの意味での事業団運動という認識はうまれていない。

この時期が事業団運動の第一段階であり前史ともいえる時期である。

2 事業団運動の創成期

事業団運動の創成期

全日自労の闘争のなかでこの運動が本格化するのは、一九八〇年の失対制度検討期にむけてくまれた第一次三年闘争においてであった。新規登録を停止されて廃止の運命にある失対事業を、民主的改革の考え方につなげ、当時の雇用情勢に適合するものにつくりかえ再確立する運動がく

まれた。これを全日自労では第一次三年闘争といつてゐるが、失対再確立を目指して四目標（一）民主的改革（二）合意・賛同（三）失業者闘争（四）共闘）のとりくみをつよめていく方針、政策が確立された。このなかで事業団運動は「失対を補完する」とりくみとして位置づけられ、はじめて全国方針として明確にされた。全国的に町や市民に役立つ失対事業に大改革していくとりくみがはじまり、このなかに事業団運動も位置づけられたのである。

失対の仲間（全日自労の組合員）自身が地域住民の要求（労働組合が町内会などからアンケートなどで失対事業への要望を集約した）を結集して失対事業を「町づくりに役立つ」ものにしていこうとするとりくみがはじまつた。それは市民と町に役立つ失対事業にしていくとりくみ＝民主的改革の実践であり、失対の大改革のとりくみであつた。一方で、市民の要望がつよく、町のために必要であるにもかかわらず失対就労者が減つて、継続できなくなつた仕事と地域の中高年齢者、高齢者の就労要求とを、事業団を確立して、むすびつけていこうという方向がつよめられた。それは、失対事業の必要性についても地域で理解をひろげ、合意を得ようとする努力でもであった。

民主的改革路線への取組み

(1) 一九六七年からの三重・松阪市における「町と市民のために役立つ失対事業」にしていくためのとりくみが原型となつて、民主的改革路線がはじまつた。当初は、松阪でも県段階・全国的

にも、それは「日和見主義」であり、「当局への迎合」「仲間への裏切り」として、多くの幹部・活動家からはげしく批判された。

しかし、松阪の例をみれば、討論のくり返しのなかで、仲間は「失対を守り、みずからの生活を守らうと思うならこの道しかない」という結論にいたる。幹部の不退転の決意やそれまでにつしかわれた信頼関係も大きかつたであろうが、より根本的には社会的に失対事業が孤立していることと、やはり打切り攻撃のきびしさを、仲間一人ひとりが肌身に感じていたからにちがいない。結局、構成する組合員の九〇%以上の賛成で採択された。

この提案にもとづく運営改善のとりくみは見る見る効果をあげ、当初まゆつばであった当局もふくめて全市民的な失対事業とその就労者への信頼へとつながっていく。労働組合が大きく信頼と権威をたかめたことはいうまでもなからう。

それは、それまでの失対事業が実働一～二時間くらいだったことと比較して、若干よくなつたというようなものでなく根本的な改革であった。真剣な労働の結果としての事業効果はあらゆる現場——舗装、側溝、下水、学校、公園など——ではつきりあらわれてくる。しかも、これらの仕事はすべて町づくりと関連するものである。

市民はこの大転換による実践を大歓迎した。昼食のおかずのさし入れ、慰労会、感謝状、労働組合の署名を町内会でまわしてくれるなど、民主的改革以前とは明らかに違う連帯の意志が表明されている。当然、議会も「市長はどうしてなまけ者の失対事業にあまいのか」から、全会派あ

げて失対事業擁護・再確立賛成に変わるし、はじめはまゆつばであった市当局も大きな自信をもつにいたる。

ここで重要な点は、失対事業の就労者・労働組合員自身が「町と市民に役立つ失対事業」の考え方をもって、国の制度としての失対事業をなれば自主管理し、労働者自身が失対事業への市民の要望をとりあげて事業計画にもり込み、その仕事に必要な職場編成（手をそろえる）もみずから手で実行していることである。失対では長い間、同一現場で同じ仲間と働いており、仕事に応じて班を再編成することは、仲間をさくことにもなり、容易なことではなかった。

かつてとちがって、失対事業を町に役立てるこのとりくみ自身が闘争＝運動の重要な構成部分となり、この仕事と運動のなかで労働者が成長していったのである。すべて労働者・労働組合の主導権のもとで、である。

あえてつけ加えておくなら、一般にいう「よく働く」ということだけなら当局主導あるいは暴力団まがいの監督のもとで強制的にやらされた地域も少なくない。それはある意味で奴隸労働そのものである。そんななかで労働者が労働者として成長するはずもない。その労働によつて労働組合の主張が市民の合意を形成するための基礎条件をつくりだす力となるはずもなかつた。

ここに事業団運動にひきつがれていく核心的原点がある。それはみずからを主人公に変革していくこうとする「雇われ者根性」からの脱皮でもあった。

(2)この改革までは「働かないことがつよい組合」であつたし、失対事業の内容が市民に役立つ

かどうかなどは当局が考えればいいのであって、労働組合には無縁という立場であった。ただ失対事業が存続し、労働条件が上がることが仲間全体にとって主な問題であつたし、そのために激しい大衆闘争をどうつくりあげるかが、幹部の最大の関心事であつたのである。

それは、しかし結局、孤立の道であり、地域での孤立は、国の段階でいえば失対事業廃止への道につながる。市民的なあるいは国民的合意を得られないものはやはり孤立し、ついには消えざる運命から脱却できないのである。新しい路線は、かつてのこの流れのなかでの闘争との訣別であった。とくに重要なことは、この路線の結果、失対事業打切りに抗する運動＝闘争（労働条件改善のたたかいをふくめる）と、失対事業でよりよく働くこと、すなわち事業内容やそこでの仕事＝労働とがはじめて統一されたものとしてとらえられ、実践された点ではないかと思う。

こうして、はじめてよりいつそう高い次元で、ひろい国民的合意のなかで失対事業打切りの不当性を訴えうるし運動にあたらしい力も生まれる。中西五洲著『労働組合のロマン』（労働旬報社）によれば、このあたりについて次のように記されている。

「市民から白い目で見られていたことがウソのように思われてくる。私たちの労働組合運動が市民からの孤立を克服し、市民との連帯を獲得することができたのですから、これは座り込みやストライキにまさるとも劣らないつよいたたかいの手段を手に入れたことになります」

また民主的改革（民革）をすすめる仲間について、「民革はやりがいがある……なまが町を歩く姿もなんとなく胸をはって誇りある労働者の姿に変つていく感じです」

民主的改革の実践によって労働者自身が「雇われ者根性」を脱却し、その労働と運動を通して市民的連帯を回復し高揚させた。そのなかで労働者自身のものの見方や考え方の点での大きな成長をみることができる。国の制度としての失対事業を自ら管理する主人公としての役割をはたし、この事業を活用して地域を支え発展させる主体としての確実な成長である。この経験は、運動・闘争における真の戦闘性とはなにかを多くの労働者に教えている。

事業団運動は、その出発時点から、この真髓をうけついでいる。

全国協議会の結成

民主的改革の考え方と高齢者事業団を中心とした事業団の先進的経験をふまえ、オイル・ショックの中高年齢者の大量の「合理化」・失業という情勢のもとで、全国組織が結成された。一九七九年九月の「中高年雇用・福祉事業団全国協議会」の結成である。これによつて、それは、はじめて全国的な統一した運動となり、目的や理念、運動目標などを眞に明確にしうる組織的保障をつくりあげたことになる。

全国協結成から二～三年で七〇から八〇の事業団がつくられた。だが全体としては事業活動はまだまだ初步的なものであり、まったく幼稚な段階であった。

重要なことは、全国協議会結成時から民主的改革路線にそつて、「よい仕事をする」を第一の原則とする活動上の「七つの原則」がはつきり確立していたことである。この点がその後の發展

を保障する根本的な力ともなっていった。

一九八〇年の制度検討は、全日自労の失対再確立という大目標からいえば完敗といつていいくらいの結果となった。

当時の大平首相の死による同情票もふくめ、衆参同時選挙で自民党が圧勝し、その影響をもろに受けたのである。その政治的力関係を突き崩すだけのつよさはそれまでの闘争にはなかつたということであろうか。しかし、国会議員の賛同を六割以上あつめ、自治体首長との合意も二六〇を上回つたし、失業者の結集も三万人をこえていた。全国津々浦々に総評・地区労を軸とした失対事業再確立共闘もうまれ、闘争としては大きな盛り上がりを見せた。

しかし、根本的な点、すなわち民主的改革のとりくみがやはり不徹底であり、それまでの惰性を全国的に根本からくつがえしきれなかつたことが致命傷となつた、と総括されている。

みるべき成果を得られないまま、一九八〇年の制度検討への闘争は終了する。事業団運動はこのなかであたらしい発展の方向を模索せざるをえなくなる。国の雇用保障制度たる失対事業との関連のなかで一貫して位置づけられてきた事業団のとりくみは、これ以後、みずからの運動の意味を模索し、また、失対の問題をふくむにしてもそれ自身をしていかに発展させうるのかを考えざるをえない段階をむかえたのである。

ここまで事業団運動は全日自労の胎内にある運動であった。

⑤ 労働者協同組合運動へ
——中高年事業団の発展

失対打切りと事業団

一九八一年から開始された全日自労の第二次三年闘争のなかで、事業団運動の位置づけは発展させられた。一九八〇年検討へむけた再確立闘争が見るべき成果を生みえなかつたことをもとにして、事業団は失対闘争の補完物的な位置づけから、それ自身が主要な闘争課題・目標として発展させられた。事業団が、仲間と組織を守るうえで主要な闘争課題の一つにひきあげられることが明確になつた。一九八〇年検討の一つの柱が、一九八五年には六五歳以上の就労を排除することを明記していることからみれば、この位置づけは自然の流れであった。労働省の一九八五年へむけての地ならし的な就労日数の削減が強行される。

これに対決して「事業団で削減分の仕事を確保しよう」と、削減そのものに反対する闘争と一体のものとして全国的に県単位の失対事業の仲間自身を中心とした高齢者（失対）事業団が組織される。全国三四県にその組織はひろがり、登録人員（拠出金一万円以上）も一万人をこえた。地域の失業者を中心とりくまれてきていた事業団のとりくみを、失対事業の仲間自身がみずからをも守るものとして位置づけ、その運動・組織のなかに身をおいていった。それは実に画期

的なことであった。失対の仲間は次のように語っている。

「事業団建設は未来への投資なのだ。長い間、なかもともに歩みつけたあかしが事業団として残るのだ。私は大牟田で生れ育つて、大牟田が好きだ。大牟田が荒れていくのを見るのは悲しい。私たちは働くし、働きたい」（木下エミ子、福岡大牟田支部機関紙『ぜんしん』より）

労働者の現在と未来にかける情熱と魂を感じさせる。

一九八五年制度検討は、一九八〇年検討に若干の修正を加え、措置の緩和とあたらしい公的就労事業への芽をつくったが、制度全廃（一九九一年に全廃）の基本は堅持された。

一九八六年から七〇歳線引きが開始され、七〇歳以上の失対労働者の首がきられた。これから年ごとに一歳ずつ線引き年齢が下げられる。「組織と仲間を守り抜く」立場からみて失対事業の仲間にとっても、ますます事業団運動はその重みを増していくところである。

中高年事業団の前進

全国的に中高年事業団が活動をつよめ、地域で徐々に力をたくわえていったのもこの時期であった。その理念や目的の優位性、また実際の仕事や活動の内容の優位性から、事業団は地域的な影響力を少しずつではあるがたかめてきた。それは、事業団みずからの事業能力や運動能力をとかめた時期でもあった。

(1) 北海道の季節労働者の積寒給付金制度と通年雇用対策との関連で、釧路・苫小牧などを先頭に建築・土木・ビルメンテナンス（建物総合管理）などで、事業団が大きく成長した。東北の地では漁業の地域の石巻市（宮城県）で、また農村地域で余目町（山形県）などで、事業団が前進した。以前は事業団が成長できるのは大都市かその周辺といわれていた偏見を打破して、事業団の花が開いた大田市（島根県）、三重町・竹田市（大分県）。失対事業のない、したがって全日自労の組合のない地域で、事業団が設立された大和町（山口県）、玉村町（群馬県）の経験など。それらは、それ以降の事業団運動の飛躍を予測させる前進であった。

農村労組が事業団をつくり全国協へ加盟したのもこの時期であった。

(2) 仕事内容も多岐にわたり、事業高・団員を増大させる経験がつくられた。

ビルメンの仕事では、直轄事業団誕生までは、全国で五〇〇〇万円程度の清掃がやられていただけであった。しかし、直轄事業団の拡大と軌を一にして、愛知中高年事業団をはじめ、釧路・長野・東京・大田・光・那覇などで、事業団は、全国的に共通して大きな前進をとげた。現在、事業団は、この部門だけで一五億円をこえる事業高にのぼる仕事を獲得している。「よい仕事」が評判となって四～五年の間に安定した一つの業種を事業団として獲得したことになる。直轄の全国展開ともあいまって、ビルメンならば全国どこでもいい仕事が可能という自信が、全国の団の共通の確信となつたし、事業団は、現に一つひとついい仕事を確実にやりきつて前進している。

(3) 事業団みずから地域住民の期待にこたえたい一心で実践にのりだし、採算などに苦しみなが



らも仕事を軌道にのせ、自治体の援助もひきだした例も多い。たとえば、地域住民からたいへんよろこばれている老人給食を具体化した柏屋や大牟田（いずれも福岡県）のとりくみ、住民の福祉拡充要求とむすんで、ボーダーライン層の在宅福祉制度（自治体の一定の助成）をつくりあげた阪神中高年など、福祉切り捨てに対抗しうる実績をつくりあげている。

また全国どこの自治体でも頭を悩ましており、人類の危機の一つにもあげられているゴミー資源リサイクルの点でも、事業団は、玉村・光・柏屋で役所の対応を積極化させており、室蘭・白老・延岡などでもささやかながらこの事業に挑戦をしている。

事業団は、玉村町（群馬県）では、町がゴミ処理費一億円突破でたいへん悩んでいると

き、みずから土地をかり、電気・水道もないなかからはじめ、団員の知恵と工夫のくりかえしのなかでついにゴミ処理を軌道にのせ、町も全面的に認めるまでの実績をつくった。徹底した手選別で資源率を八割にまで高め、一ヶ月に一四〇五台もの一トン車で朽木の山に廃棄していたゴミを、二〇三台しかいらなくなるところまでやり抜いた。それは、ただすてていた町や町民の姿勢を変えることにもなったし、当然町の経費を格段に節約させた。

これらをになっている団員のほとんどが、事業団がうまれるまでは、地域でほとんど仕事につけなかつた人たちであった。そのなかでは、知恵おくれや病気の後遺症による障害者など、障害をもつ人や家庭的にめぐまれない人が圧倒的である。

この人たちによる団の奮闘で、町経費は大幅に節約され、資源・環境は守られ、雇用の場（一五人程度）が新しくつくられているのである。

また光市では、県下八自治体でカレット（ビン）収集を実現させ、全県下を対象にするところまで目標をもつにいたった。一九八七年には同和対策ともからんで、リサイクル用の大型作業所の建設が予定され、大きな展望を前にしている。

中高年事業団は、その他、建築分野で一級建築士が設計コーポをつくり仕事を獲得したり、土木での一定の実績をつくったり、失対事業の攻防を一方ににらみながら、多様な経験・教訓をひろげていった。

新しい画期をつくった直轄事業団

一方、全国協議会は、本部自身が直轄する事業団づくりをはじめた。それは、これまでの調整機能と確認事項の伝達機関的な本部のあり方を一変し、全国的な事業団運動、経営能力を大きくひきあげる画期をつくりだした。

一九八二年七月に、直轄事業団の第一号として東葛地域事業団が設立された。四〇〇床のベッド数をもつ医療機関の総合メンテナンスが仕事であった。

直轄事業団は、全国協議会本部自身が運動・組織・経営すべてに責任を負う事業団であり、事業団運動のなかでもはじめての試みであった。そして、次の三つを直轄事業団の中心任務・目的としてかけた。(一)全国の模範となる事業団、(二)事業団運動の全国展開のための財政をつくる、(三)全国の事業団の人材研修センターとする。直轄事業団は、この任務にそって事業、運動をすすめ、全国の運動にはかり知れなくらい大きな貢献をしている。

直轄事業団は質量ともに大きな前進を遂げている。

(1)四年を経た現在の到達点は、団員三八〇人、事業高七億円（当初団員一九人、事業高六〇〇〇万円）、一三の都市に根（主要事業所数三〇）をもち、全国連合会会費として、事業高の五%を計上し（地域事業団は平均一%）、全国からの研修生も一〇〇人をこえる人をうけ入れ教育している。

仕事の面では、建物の総合メンテナンスが中心で、この業種での力量を着実に前進させてい

る。他に軽土木、福祉関連、生協との提携による仕事など、多様な発展を遂げつつある。民間受注の仕事が九割強であり、民間企業にも負けない力をつけてある。失対・高齢者事業団の自治体への影響力と本格的に結合するとき、大きな力を發揮していくことになる。

そしていままさに直轄事業団は、地域事業団（高齢者事業団、中高年事業団）との提携をふかめて、そこでのセンター的な役割をはたしつつある。

(2)この発展をもたらしている大きな要因は、何よりも「七つの原則」（一六一ページ参照）と「三つの目的」をしっかりとふまえて活動しているところにある。そして、話し合いによる納得、民主的な運営に徹し、団員自身の自発性・自覚を基礎とした団づくりを着実に実践してきた結果である。

経営にしても、本部の提起する大枠の指標のなかで、団員自身がどう合理的に経営するか、どうしたらどのくらい賃金を上げられるか、みんなで徹底して話し合い決定していく。この過程を通じて本物の団組織となり、団が生き生きしたものになっていく。重要なのは、このような「自管理」の作風のうえに、全団員がいかに協同組合にふさわしい考え方・ルールを身につけていくかということである。これらを支える下働きを若い事務局員（二〇～三〇代）が献身的に努めていることもまた特筆すべきだと思う。一九八六年九月二八～二九日、全国一三カ所に散在していた直轄事業団を一本に統合する第一回総代会がもたれた。新しい事業計画の確立とともに、直轄事業団は、全国に先がけて本格的に労働者協同組合運動にのりだした。

いま、直轄事業団は、新たな任務・新しい典型づくりを課題とする段階をむかえている。

4 新しい労働者の参加の時期

—建設一般全日自労の単独のとりくみから全労働者による運動へ

建設一般全日自労の単独的なとりくみの時期から、さまざまな業種・産業で働いてきた労働者の参加がはじまっている。労働者協同組合運動すなわち、サービス・生産分野の労働者自身の協同組合という発想、考え方、実践が、コンピュータなどの先端技術の労働者をふくめて、多くの労働者的心をとらえはじめている。

自主生産で争議をつづける東芝アンペックス分会の仲間たち、苛酷な労働環境・条件を改善していくためにみずから事業化をはじめたつばさ流通の仲間なども、労働者協同組合の方向を模索し、提携しながら、運動を発展させようとしている。

自治体労働組合も下請化＝民間委託にたいするたたかいのなかで、労働者協同組合との協力を意識にのぼせつつある。

生協におけるパート・アルバイト労働者の実態をどう克服し、前進的に解決していくかという問題意識のなかでも、労働者協同組合の必要が自覚されはじめた。「コーパせいきょう」（ふなばし市民生協）では、主婦組合員が労働者協同組合＝「パンプキン」を組織した。いまそれは帯広

(北海道) 生協でもはじまりつつあり、各地の生協で同様の動きがはじまっている。

このような新たな参加が、労働者協同組合運動を本格的な段階におしあげていくであろうし、より意識的なこれら労働者の幅ひろい参加をどう組織しうるかが、これから発展にとって決定的ともいえる意味をもつてくると思われる。

そのことをうらづけるように『朝日新聞』(一九八六年九月二八日夕刊、一〇月一三日付)の二度にわたる労働者協同組合の報道に、予想をこえる大きな反響があった。

こうしていま、事業団運動は、労働者協同組合として発展し、多くの労働者の参加によってになわれ多様さを増し、大きく推進されつつある。

III 事業団＝労働者協同組合運動の現状

1 全国的な到達点と今日的特徴

一九八七年現在、事業団は、事業高約六〇億円に達し、団員五〇〇〇〇人(失対事業団を除く)を組織しており、また、その全国的な組織の現状は、一五八ページの図のようになっている。

高齢者事業団

おおむね六〇歳以上の高齢者によって構成されている。西宮・京都・愛知などが先進例であり、高齢者の就労保障の場として自治体からも一定の認知をうけ、特別対策的な意味もふくめて仕事を優先的に発注されている。

民間の仕事も徐々に増やしている。

仕事は公園・公共施設の清掃、維持管理、軽土木作業、屋内作業などが中心である。平均年齢は七〇歳をこえている。

失対（高齢者）事業団

高齢者事業団と共に通であるが、失対事業打切り攻撃のなかで、失対事業の就労者自身がみずから就労の確保と地域の高齢者の仕事確保のために設立したものである。

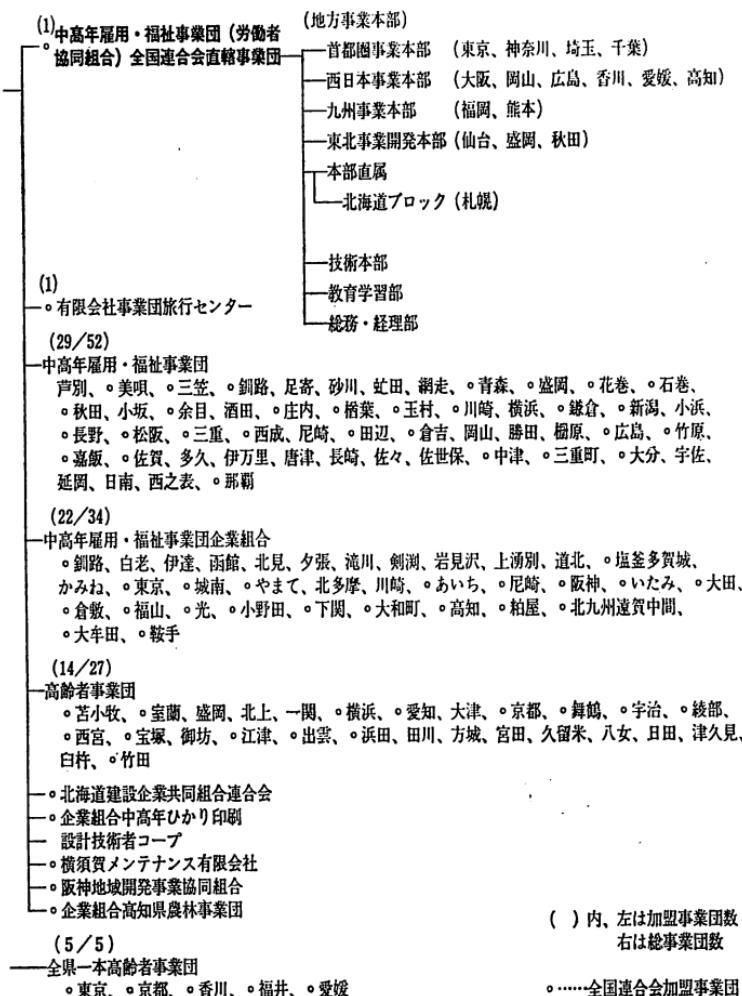
年々、失対就労者が線引きなどで減られ、撤退する現場をこの事業団で確保していくところである。

団員は一万円を拠出し、約一万五〇〇〇人が登録し、全国三四県に確立され、失対の線引きとからんで、その重要さをましているところである。

(労働者協同組合) 全国連合会

機構図)

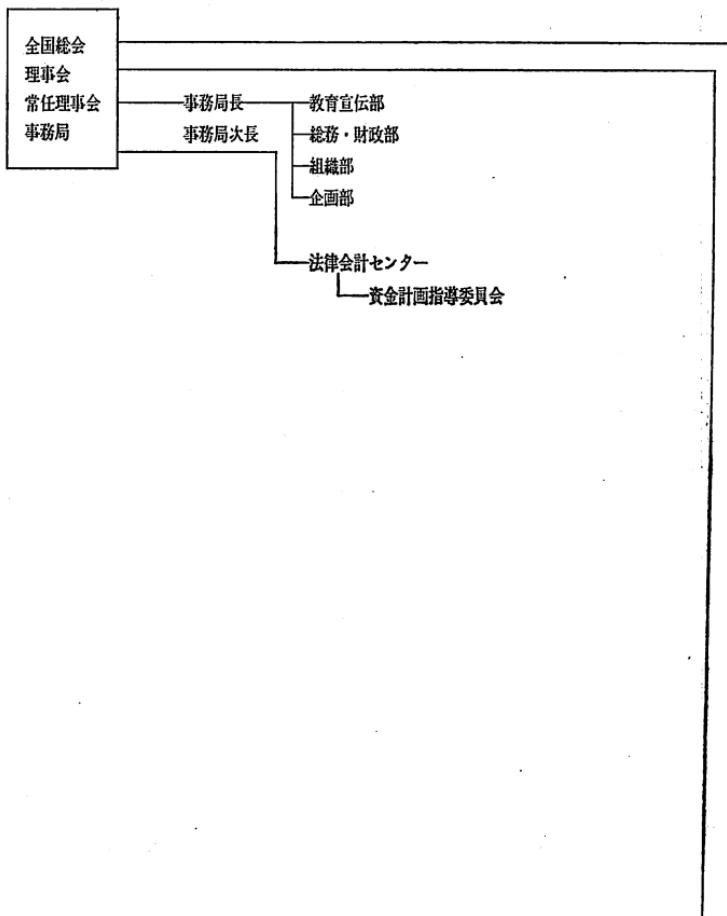
1987.2.27現在



159 第3章 事業団で働くこと、生きること

第III-1表 中高年雇用・福祉事業団
〔組織〕

全国連合会



中高年事業団

中高年齢者の雇用創出と町づくりを目的に、一九七九年の全国組織がつくれられて以来、全国運動としてとりくまれてきている。

地域ごとの特徴を生かしながら、ビルメン、ゴミー資源リサイクル、福祉関連事業、老人給食、土木、建築などの分野で力をたくわえてきており、その公益性と民間にもひけをとらない仕事をの力量によって自治体、地域からの信頼も高まりつつある。

直轄事業団

全国的な水準をひきあげていくために本部自身がつくり指導している事業団である。一九八二年に第一号がつくられ、現在、事業高七億円となり、一三都道府県に展開していたものを一九八六年に一本化し、単位事業団化した。主に民間でのビルメンおよびその関連事業で事業をのばしている。

区分けすると、以上四つの事業団にわけられるが、組織性格上大きいくいえば、中高年事業団と高齢者事業団の二つである。いずれもが、構成する団員自身によって出資され、管理運営がになれ、そして働くことを基本にして団がなりたつ仕組みは同じである。なお、中高年事業団のかには、六〇歳以上の高齢者も存在するが比率は低い。

2 事業団運営の原則とは

全国共通してついた「七つの原則」を柱としている。

事業団七つの原則

- 一、良い仕事をやり、「町づくり」に貢献する事業をおこないます。
- 二、団員の自発性を基礎に自主・民主・公開の原則を守り、民主的運営を貫き、経営能力を高めます。
- 三、「協同組合原則」を守り、労働者の生活と権利の保障をはかります。
- 四、労働組合の重要性を認め、協力・共同を進めます。
- 五、団員の教育・学習活動を強めます。
- 六、協同組合運動・地域住民運動等との提携を強めます。
- 七、全国的観点にたち、全国連合会を強化し、力を合せて運動を発展させます。

る 団員の特徴

団員の意識と特徴

「団員アンケート」以下のように団員のアンケートが実施されており、その回答が現在の団員の特徴を示している。

愛知中高年事業団、直轄事業団首都圏事業本部のそれは一九八六年実施である（第III-2表）。西宮高齢者事業団のそれは団設立一〇周年の一九八二年実施である（第III-3表）。

まず、愛知中高年事業団、直轄事業団首都圏事業本部では、仕事にたいする前むきな姿勢・意欲がつよく表われている。「仕事をすんでやっている」——愛知七二・一%、直轄八九・五%。「団の採算を考えている」——愛知七二・二%、直轄六四・五%。また、「ほかの団員を仲間と思う」——愛知八七%、直轄九六・一%。

とくに、直轄事業団が大きくなることについて「自分とは無関係」と答えた人が四%で、圧倒的多数が、「好ましい」（八五・五%）と答えている。

仕事にたいする積極性、仲間意識、事業団のひろがりへの期待、団全体を考えるという点では明らかに「雇われもの根性」のそれではない、力づよいものを感じさせる。

わずかに数値の低い「現場で思ったことがいえる」（愛知五三・七%）という意見、事務局にたいする信頼（問い合わせ）については、話し合いの徹底、事業計画の全団員討議、教育・学習のなかで、徐々に改善され、相互の信頼が高められつつあるところである。

西宮高齢者事業団では、事業団で働いている目的は「生計のため」が三八・七%、約四割、「健康のため」が二三・七%である。そして、事業団で働くようになって「良かった」が九六・三%とほぼ全員である。「仕事が体力にあつていて」が五九・五%、「仕事が楽しい」が七九・二%、さらに“事業団以外のところに就職したいと思うか”について「思つていて」が一〇・九%、

第III-2表 働きがい、現場で思うこと

〈問い合わせ〉

① 現場の中で思ったことがいえますか	はい	いいえ
愛知中高年	53.7%	42.5%
直轄首都圏	76.3%	15.8%
② ほかの団員を仲間だと思っていますか		
愛知中高年	87%	11%
直轄首都圏	96.1%	1.3%
③ 現場で改善したいと思っていることは		
直轄首都圏		
無回答	30 (30/76)	39.5%)
特になし	11 (11/76)	14.5%)
わからない	2 (2/76)	2.6%)
賃金・労働条件に関して	12 (12/76)	15.9%)
例 人をふやしたい		
日曜出勤をへらしてほしいなど		
仕事に関して	11 (11/76)	14.5%)
定期清掃の充実		
病院全体をきれいに、能率をあげて		
など		
団づくりに関して	8 (8/76)	10.5%)
他人の痛みをわかるように		
本音の話し合いを		
団員の自発性にもとづく団づくりを		
など		
その他	6 (6/76)	7.9%)
事業団で売店を		
営業のやり方を覚える		
団員と共に汗をながすべき など		

〈問い合わせ〉

① 自分の仕事を進んでやっていると思いますか	はい	いいえ
愛知中高年	72%	25%

直轄首都圏

89.5%

② 仕事を精一杯やってきたか	は い	いいえ
愛知中高年	90.7%	1.8%
直轄首都圏（良い仕事をやっているか）（良）	64.4%	まあまあ29%
③ 団の探算を考えたことがありますか	は い	いいえ
愛知中高年	72.2%	14.5%
直轄首都圏	64.5%	23.7%

〈問い合わせ〉

① 団が大きくなることについて	好ましい	自分とは無関係
直轄首都圏	85.5%	4%

② 仕事の拡大で自分はなにができるか

直轄首都圏

無回答	27 (35.5%)
わからない	13 (17.1%)
協力したい	3 (3.9%)
自分の経験をいかした仕事をしたい	12 (15.8%)
	(内装、清掃、土木、理髪など)
なんでもやる	3 (3.9%)
新しい現場で仕事をしたい	3 (3.9%)
営業、仕事の拡大	6 (7.9%)
その他	9 (11.8%)
	(技術関係の仕事をなど)

〈問い合わせ〉

① 事務局はこの1年役に立ったか	は い	いいえ	わからない
愛知中高年	69%	7%	
直轄首都圏	51.3%	9.2%	39%

② 事務局は団員及び団のことを真剣に考えているか	は い	いいえ	無回答
愛知中高年	61.1%	12.5%	25.9%
直轄首都圏	55.3%	18.4%	26.3%

③ 事務局はどういう仕事をすればよいか

直轄首都圏

165 第3章 事業団で働くこと、生きること

無回答	23 (30.3%)
{わからない	15 (19.7%)
{何をやっているのかわからない	
営業、仕事の拡大	12 (15.8%)
現場・団員を理解してほしい	8 (10.5%)
団員と一緒に仕事を	5 (6.6%)
団づくりに関して	3 (3.9%)
	何でも話せる団づくりの先頭になど
その他	17 (22.4%)
	積極性がほしかった
	福利・厚生・生活の安定を考えてほしい
	オーナーと団員との円滑なパイプ

第III-3表 事業団で働いて良かったか

西宮高齢者事業団 設立10周年 S57年

〈団員の実態調査及び意識調査〉抜粋

(1) 事業団に入る直前はどうしていましたか。

	前回	今回	男	女
家で遊んでいた	42.6	36.3	32.2	43.8
働いていた	39.4	34.0	30.5	40.6
職を探していた	18.0	29.7	37.3	15.6

(2) あなたが働いている目的はなんですか

	前回	今回	男	女
生計を維持するため	33.5	38.7	37.8	42.8
健康に良いから	27.3	23.7	24.3	20.0
働くことが好きだから		10.5	10.8	8.6
友人が出かけるから	26.1	7.9	5.4	11.4
社会に役立ちたいから		7.0	9.5	2.9
小遣いなどを得るため	10.0	8.8	9.5	8.6
その他	2.9	3.4	2.7	5.7

(3) あなたは事業団で働くようになって良かったと思いますか

	前回	今回
良かった	98.8	96.3

仕方がない	1.2	3.7
良くなかった	0	0

(4) 事業団の仕事は、体力にあっていますか。

	前回	今回
体力にあっている	58.5	59.5
きつい時も楽な時もある	36.9	36.9
きつくて大変	2.3	3.6
楽で物足りない	2.3	0

(5) 仕事は楽しいですか

	前回	今回
楽しい	92.7	79.2
別に楽しくない	7.3	19.8
つまらない	0	1.0

(6) 事業団以外のところに就職したいと思いますか。

	前回	今回
思っている	3.5	10.9
思っていない	96.5	89.1

「思っていない」が八九・一%となっている。やはり、高齢者にとっての仕事と団員にとっての事業団の重い意味をはっきりと表わしているようである。

「働きがい、生きがいと団員」団員の生きがい、働きがいについて、『じぎょうだん』新聞（事業団全国連合会機関紙）に生の声が掲載されており、次ページにこれを紹介したい。

地域の中高年齢者や高齢者、失対就労者が事業団に接し、そこで働き、活動するなかで、「働きがい、生きがい」ともかかわって、なにか奥深いもの、大切なものを見いだしているのである。

こうしたいくつかのアンケート結果や団員の声だけで全事業団をおしあかるにはむりがある。しかし、少なくとも、事業団＝労働者

☆私は七一歳……

働くて生きる喜び、いま実感

愛知高齢者就労事業団 丹羽 静

朝早くバスの窓から見る町のたたずまい、季節の移りかわり……、本当に、生きる喜び、働く喜びをつくづく感じます。

▼七、八十歳は『働き盛り』

七十、八十歳は働き盛り——「人生八十年時代」です。実際、事業団で働いている皆さんは、とても七、八十歳とは思えません。働くということは、こんなに活気を生むものか……、何にもまさる宝だと思います。『生きるあかし』です。

昨日も、社会教育センターの部分清掃に、二人で一所懸命とりくんでいましたら、係長さんが「おばさん、いいなあ……。健康で働けて。いくらお金があつても何もならん。やはり、健康で働くのが一番だからなあ」とおっしゃっていました。

▼団員を二〇〇人に

事業団も、一時期はたいへんだったと思いますが、いま十年をすぎました。全日自労という大きな組織、理事、組合員の努力で、団員も一三〇名になっています。「数は力」といいますが、人がふえれば仕事もふえる道理。来年の春には、二〇〇名へと、大いに発展していきたいものです。

でも、事業ですから「親方日の丸」的な仕事はしておれませんし、のんびりはしておれません。

▼失対・高齢者と共に

失対の仲間は、今仕事と生活をまもりぬくたたかいに全力をあげておられます。私たち事業団員も、同じ全日自労の組合の仲間です。失対のみなさん、事業団は「年齢線引き」がありませんし、余生をと

もに事業団で働いてください。これから、ますます高齢化社会がふくれて、また働きたい、また働かねばならぬ人も大勢見えることだと思います。

「老化」とは、年齢の経過ではなく、人が希望を失った時始まると言います。
「老化」は、年齢の経過ではなく、人が希望を失った時始まると言います。
=就労保障の場にしていきたいと思います。 (『じぎょうだん』新聞、一九八五年一月一五日)

☆労働の本質は生きがい

直轄福岡事業団 戸畠みき子

第四期事業団学校に参加して感じたことは、参加しておられる方々の層が広いことでした。これはこの運動が既成の労働運動でないということ、またよりいっそう、社会全体に密着しているからのように思われます。

私は、以前より既成の労働運動には無関心でした。その第一の理由は、労働に対する考え方に対する賛成であります。私は、労働の本質は、「生きがい」だと思っていましたし、今もその考え方には変わりません。

本来、労働は「あらゆる人間が、それぞれの能力に応じて、社会に参加する」ことであると思われますし、福祉社会への移行にともない、労働の本質が自覚されなければなりません。

私が思うには、事業団の本質は労働を通じての「生きがい」の追求にあると思われますし、事業団は働く意思がある人を受け入れ、活動の場を提供していくかなければならないでしょう。それゆえ、今までない発想の転換と努力が必要とされます。一方、この運動ほど、社会と人間の本質に近づいたものは、今までになかったという気がします。普遍的労働運動の誕生の可能性を多くの点で持っているように思われます。

(『じぎょうだん』新聞、一九八六年二月一日) (千鳥橋病院・清掃)

協同組合運動、その「七つの原則」、そして「協同」の精神とその実践が、いかに中高年齢者、高齢者の活力をうみ出すものであるかを、これらの結果は証明している。

きたるべき、大量失業時代と高齢化社会にむけて、この事業団＝労働者協同組合運動が、一つの大きな輝きとなることを確信させるものがある。こう言つても過言ではあるまい。

よい仕事を貫く——団員の願い

団員の特徴で、いま一つ欠くことのできない重要なことは、団員一人ひとりの働きぶり、姿勢とその実際のあらわれである。この点で、直轄事業団熊本事業所に次のような手紙がとどいている。

▼直轄福岡事業団が清掃しているくわみず病院から感謝の手紙が届く！

ちょっと感謝の気持を

私どもの病院は開院してまだ三年にしかならないのに床がなんとなく汚れた感じでした。

昨年一〇月ご縁があつて、清掃を前の業者の方を断わって事業団にお願いすることにいたしました。前の掃除のおばさんも善良な人だったので、職員の中にはこの切り替えに不満や不安をもつものがいました。しかしその不満と不安もあつという間にふき飛んでしまいました。病院中ピカピカにかわったからです。やりようによつてはこうもきれいになるのかと、職員は感心もし、プロの仕事ぶりをほめたたえもしました。今では私も職員の前で事務長として大きな顔をしています。

熊本市 くわみず病院事務長 戸田 敏

直轄事業団が委託をうけ仕事（清掃）をしている熊本のくわみず病院事務長戸田敏さんより、熊本事業所の団員への感謝の手紙である。

こうした、感謝のことばや、手紙、あるいは感謝状、仕事への評価などは、事業団の仕事では数多く見られる。事業団の運動、事業が大きくひろがるとき、からずこの“良い仕事”への評価がともなっている。

西宮や京都、愛知の高齢者事業団でも、最初の仕事でやはり信頼をあつめて事業がひろがってきたり、さらに信頼を高めている。

近年のビルメン事業の飛躍的なひろがりの理由についていえば、直轄第一号の東葛をはじめ多くのところへ、各病院の責任者の方々がこられて、その仕事ぶり、団員の姿を見て、事業団への仕事の発注を決めている。実例によつて事業がひろがっているのである。それは、事業団「七つの原則」にてらし、“よい仕事”をするためにはどうしたらよいか、効率よく、きれいにするにはどうしたらよいか、つねに話し合い、全体でとりくんできた結果である。

事業団運動の発展は、たしかに「協同」の精神、協同組合的運営、労働者協同組合の展望、理念によるものであり、それらが基礎であり、根本であるが、同時にその実際の働きぶり、団員の姿勢によって、さらに信頼が深まり、人間の本来の重要なものが共有されてきたといえる。

それはまた、社会や事業の主体者としての鼓動のようである。

IV これからの事業団の課題と展望

事業団（労働者協同組合）運動は前史をふくめても一五年程度の歴史である。全国組織（全国協議会）がつくられてから約八年、労働者協同組合としてみずからの運動を自覚しはじめてからまだほんの一・二・三年のことである。広範な労働者に自覚され、多くの人びとの手によつて実践の教訓が多様につくられるという点で、本格化といふのであれば、むしろこれからが本格段階であろう。

事実、ここ一・二・三年の事業と運動は、年々大きく様相を変えつつ発展をとげている。これまでの経験や教訓を一つのよりどころとしながらも、新しい事態にたいする大胆な、そして柔軟な対応が必要であつたし、これからも失敗をおそれない積極さがとくに大切なようだ。

こうした観点にたちながら、第一〇回全国総会（一九八九年五月）ごろまでをにらんだ重点課題と展望についてふれたい。

第七回全国総会（一九八六年五月）では、一〇項目の重点課題をさだめ、二カ年で団員数、事業高とも倍化することを確定した。大ざっぱにいって団員数が一万人をこえ、事業高が一五〇億円～二〇〇億円規模に到達する全国方針をきめ、単位事業団がその全国水準を念頭において、つ

ぎのように意欲的な事業計画をたてるよう呼びかけた。

▼当面する重点課題と一九八六年度事業計画（第七回全国総会決定）

全国的に共通する重点課題を明らかにし、全ての事業団が二カ年の事業計画をたてて、全員の意志統一のもとに着実に目標を達成していくようにしたいと思います。二カ年の目標・数値と初年度に達成すべき指標を明らかにします。そして二年後第九回総会では事業団運動の大きな画期としての第十回総会でどこまで到達すべきか意志統一するものとします。その意味では第十回総会を念頭において計画として考えます。

▽二カ年の重点課題

- 一、「任意就業事業」の実施は事業団と建設一般全日自労が協議し、可能なところは事業団でやりぬくと同時に、地域の高齢者を結集し、就労保障制度の確立をめざします。
- 二、中高年事業団の事業・運動を強力に発展させ、二カ年で事業高・団員ともに倍加します。
- 三、労働者協同組合への発展方向を具体化します。各種協同組合とはば広く交流・提携し、研究を深めます。
- 四、新しい「七つの原則」にもとづき、団づくり、教育・学習をすすめます。
- 五、人材を系統的・大量に育成します。
- 六、事業・経営能力、技術の向上、事業開発を計画的に推進します。
- 七、町づくり運動を担い、国・自治体との交渉能力を強めます。
- 八、民主的改革の立場にたつ労働組合の活動を重視します。
- 九、全国協議会を連合体化し、より強力な全国組織を確立します。

十、各事業団に機関紙担当者を配置し、機関紙活動を強め、『じぎょうだん』の早期一万部達成をめざします。

課題としては、ここでは大きく二つにわけてみた。一つは、事業団＝労働者協同組合自身としての主体の確立強化という面からみた課題であり、いま一つは労働組合や生協など、他団体との提携、協力によって社会的な意味あいで事業団＝労働者協同組合がどのような役割を果たしうるのか、また果たすべきなのか、そのためにはどのような課題が設定されねばならないかである。

Ⅰ 労働者協同組合としての主体の確立

—民主的改革路線を深め発展させる

主体の確立というのは、民主的改革路線を深め、全面的に発展させるなかで、労働者協同組合を多様に組織し、協同の精神、協同組合原則にそって組織的強化をはかるということである。

事業団運動は、すでに明らかにしたように、長い間の建設一般全日自労の労働運動のなかからうみだされてきたものである。それは、ある意味でいえば、今日の労働運動がかかえる基本的な問題点にたいする一つの包括的・総合的・全面的な検討の結果として、また実践的な絶対の必要からうまれたものであった。したがって事業団運動では、ますなによりも民主的改革路線とはな

んであり、このなかでの事業団の位置づけはどう考えられねばならないのかが、深められねばならない。

雇われ者根性の克服

(1) 「仕事はそこそこに、もううものは少しでも多く」とか、「企業あっての自分」というような帰属意識や「自分さえよければ……」というような利己主義的な考え方など、労働者自身の受動的・消極的な姿勢や思想の克服と、こうした状態をうみだすことにつながる組織やシステムの方を大胆に改革しながら前進していかなければならない。その一例をつぎに紹介する。

☆職場討議の重さかみしめ、首都圏統合へ

東京企業組合 曽我秀秋

東京事業団は一三年の歴史の中で、経営危機や不團結など様々な問題をかかえてきましたが、ここ数年来、全団をあげて取りこんできた団改革と、これから課題について報告します。

東京事業団は四つのりっぱな任務をかけて出発しましたが、団の運営は、理事長をはじめ数名の人たちだけで行われていました。

それでも当初は、七〇〇〇万円程の事業規模だったので、まだおさまっていましたが、事業拡大にもなって、それではすまなくなりました。

団員一理事間の溝は深まる一方で、総会では、組合側の理事つるしあげが日常茶飯事になり、職場では、二時間もかけて昼飯を食べるなど、就労態度や規律が乱れ、暴力行為まで横行し、みんなの気持ち

は荒れていきました。

経営的には実質上、倒産状態でした。

その中で、団の改革を求める人たちが中心になり、労働組合執行部の改選を行い、理事会からの七項目提案に対する全職場討議が、ついに行われていきます。

その中で、「初めて事業団を知った」「自ら働きかけ、努力する姿勢が、職場づくりの基礎」「何でも言いあえて、初めて赤字克服の苦しみに耐えられる」などの声が出され、不慣れでも職場の討議を大切にする作風が生まれてきたわけです。

このエネルギーをもとに今年は、営業部まかせではなく、団員一丸となった事業拡大にとりくみ、上半期だけで、年間物件・スポットを合わせ、七六〇〇万円を拡大しました。

緑化部門では、みんなで作ったピラを配り、仕事をふやしています。

ビルメン部門では小豆沢病院現場で、清掃から洗濯、リネン、シーツ交換へといい仕事が新たな拡大を生んでいます。

また、季節によって仕事が不安定な現場の団員は、自ら、病院に飛び込み営業をして、清掃の受注に成功し、年間物件を確保でき、大喜びです。

東京事業団の今後の課題は、首都圏の統合をひかえ、より本格的な団づくりを進めること、全体の約二五パーセントを占める外注分の見直しも含め、団員のエネルギーを結集した事業計画をつくること、任就事業を成功させるために積極的に取りくむことです。

東京事業団は、新たな団改革期を迎え、五月から再び討論月間に入りましたが、今、団員の顔つきがグングン変わっています。

（『じぎょうだん』新聞、一九八六年六月一日）

とくに運動がひろがれば、当然多様な労働者の参加が見込まれるし、事業団の意識状況も多様さをまし、組織運営上もその点が十分配慮される必要がうまれてこよう。多様な意識を大切にしながらも労働者がみずからを主体者に変えていく、あるいは主体者たるにふさわしい考え方を身につけていけるような特別の努力が必要となる。こうした意味で「雇われ者根性」の克服は第一の問題といつていいであろう。

事業団の場合、理事や事務局員が雇う側で、団員は雇われた人というような関係が意識のうえでうまれやすい。日常運営のなかからこうした面をどう一掃するかが発展の鍵である。このことに成功しなければ、団員のほんとうの力、つまり自覚性・自発性による力はうまれてこない。

逆にいえば、日常的に協同の原則・精神にもとづく活動をどうつよめるかであり、あらゆるレベルで自主管理をどのように実体化するかである。このことは、教育面の重視や経営状態をふくめた公開の原則によって、はじめて本物の力となる。こうした意味で、事業団は、よりよい民主主義の実践的「学校」として機能して、はじめて本物になるといえる。

②団＝組織の民主的運営と学習・教育

事業団のつよさは団員労働者の質、水準に規定される。

団員の自発性・積極性・自覚性をどう高めていくか、団員全体がほんとうに「やる気」でことにあるようになるためには、なにが必要なのか。ここが団運営の核心点である。この点でとくに必要なのは、やはり団の民主的運営がどこまで徹底されうるかである。その基

基礎は十分な話し合いであり、説得と心からの納得であろう。みずから団の主人公として高め、みずから管理する作風がこのなかからうまれる。これは「七つの原則」にもとづく活動の根本をなすものである。こうした日常運営とともに学習・教育をとくに重視しなければならない。労働者協同組合が新しい運動である点からも、そのことがいえる。

事業団は、『じぎょうだん』新聞、情報誌『仕事の発見』の日常的活用を重視しつつ、全般的な教育体系の確立を図り、学習用テキストの充実、学習の実践指針の確立などをすすめている。同時に、自前の常設的な学校の設立、訓練校の設立などを計画的にすすめるとともに、中期的な展望として第一〇回総会を一つのメドにしながら総合研究機関をつくる計画である。

(3) 仕事の改革運動——よい仕事から出発して

劣悪な下請け的な条件をいられて仕事に四苦八苦であったり、経営がなりたたなかつたり、労働者が安定しなかつたり、事業団にはいろいろ仕事上の困難がよこたわってきた。

こうしたなかでも常に「この仕事をどう改革すべきか」「こうすればこのように改善できる」とか、団のなかで話し合い、意見をまとめあげ、一つの政策ともいすべき改革案をつくりあげることをすべての団で重視している。自治体＝役所にたいしても、民間の場合でもオーナーにたいして、改革案を提起しながら「よい仕事」をやり抜けるようにしている。いわば「改革提案」運動である。このとりくみは、失対事業における全日自労の民主的改革運動をうけついだものであるが、事業団の運動や事業が本格的な町づくりに関連した場合、大きな意味をもつものとなつて

くるはずである。こうしたとりくみのなかで、団員一人ひとりの、また団組織としての仕事や地域づくりについての主体的な“目”がやしなわれ、力がやしなわれていくのである。このことから、みずから技術の向上がどうしても必要であり、こうした観点で新しい労働者の参加を組織する必要にせまられている。

運動・組織能力を高める——新しい労働者の参加を組織する

不安定就労層の多様化と爆発的な増大のなかで、社会的に「やりがいのある」仕事を発見しないはつくり、この層とむすびつけるとりくみがとくに重要になつてきている。

これまでの全日自労主導の「失業者闘争」は比較的無技能な人を中心にして組織化され、職業安定所、自治体に大衆闘争でせまることが基本であった。もとより、このなかから事業団という新しい発想がうまれたことも事実である。この経験をさらにいかす立場、第一次三年闘争の失対事業再確立（公的就労事業の確立）の政策を事業的に実践に移す立場が求められる。

事業団自身が地域社会で必要なものは有用な仕事をおこし（みいだし）て不安定就労者、失業者とむすびつける。そして仕事＝事業実績をつみかね、地域＝町づくりに貢献することである。実績と政策で地域的なあるいは国民的な合意を形成しつつ、自治体や国にどのようにせまるかが重要である。この運動・組織の能力、企画・調整の向上がいまもっとよく求められる点である。この点から多くの優秀な人材が必要である。

本部は、だれでもその気になれば事業団＝労働者協同組合が設立できるよう、「手引き」解説書的なものの作成を急いでいる。こうすることによって、いっそうひろい層の人びとの手で事業団運動はとりくまれていくことになると確信する。

事業・経営能力を格段に高める

運動の必要からうまれた事業団は、ともすれば経営の問題をあとまわしにする傾向があったし、いまもその延長線上にあるところも少なくない。「赤字にさえならなければよし」とする傾向（実質は赤字なのだが）や財務の活動をたんに不正がなければという消極的立場からしか考えない傾向が根づよく存在する。

全国連合会は、法律会計センターを設立し、専門的スタッフによって、この面での明確な指導性を発揮して、全国の団の経営水準を格段にひきあげるつもりである。全国連合会は、全国的な基準づくり、業種ごとの経営指標の確立、各単位組織の水準のひきあげとスタッフの育成などに、とくに力を注がねばならない。のことと関連して、データのすみやかな確実な処理システム（機械化）をつくり、中央・地方の交信がよりすみやかになるようしていく。

このような向上によって計画的な事業の推進が可能となるし、主人公たる団員のもとに必要な情報・データが十分ゆきわたることも可能となる。

さらに共通事業の全国的展開が必要である。ビルメンおよびその関連事業が一定の軌道にのつ

ているが、生協との提携事業、福祉関連事業、ゴミー資源リサイクル、營繕＝建築、土木など、全国共通事業のための事業開発委員会などを設置して、一步一步すすめてゆかねばならない。

人材の育成

中核となるべき若手人材の発掘と育成が重要である。

教育ともかかわるし、運動領域をどうひろげるかという点とも関連する問題もある。いずれにしても優秀な献身的な人材を求め、育成していくに限れば、われわれの事業、運動の成功はおぼつかない。

現場での教育実習、労働者階級としての階級意識をつよめること、技術教育などもふくめて実践と理論を統一した教育がとくに必要である。全国連合会は、この人材獲得と育成のための費用を、事業計画のうえでどの程度の割合で確保・計上すべきなのか決定していきたいと考えている。

今日の雇用・失業情勢とからんで、特別に重視する業種や地域をきめて全国的な力を集中するとりくみが必要となってきている。政府や自治体の雇用政策、産業政策や資本の動向ときりむすんで雇用の創出、地域の復興を柱とした対決がもとめられている。こうした全地域的な運動のなかで労働者協同組合を設立し、育成するような意識的なとりくみも必要になってきたと考えている。

2 生協・労働組合諸組織との提携・協力

生協など協同組合組織、労働組合をはじめとした諸組織と提携協力し、新しい事業・運動を創出する。

各地の生協との提携——協同組合セクターづくり

(1) 生協をはじめとした協同組合との提携を大きくすすめ、サービス・生産分野の協同組合として事業団・労働者協同組合の基盤をしつかりかためることが重要である。

各地の生活協同組合との提携がつよまりつつある。直接的には生協の下請けに出されている仕事やパート、アルバイト部門について、これらに関連する仕事を事業団に委託するという形をとりながら提携がひろがっている。もちろん最初は下請け的な限界を色濃くもつたものではあるが、労働者自身の意識が、パートやアルバイトとまったく変わっていることを生協の人たち自身も認めていて。労働者の仕事にたいする主体性をもつたとりくみや「仕事の改善提案」などの積極的な提案活動などのなかで、事業団は、徐々に信頼を高め、パートナーとして積極的な位置づけを付与されはじめている。また仕事のはじまる最初から、労働者協同組合の考え方と共に鳴じて、提携事業として推進してくれている生協もうまれている。

とくにコーピーせいきょう（旧ふなばし市民生協）は、事業団に仕事を発注するとともに、町づくり運動を推進する一つの柱として、生協としても事業団運動をみずから課題として考えて総合的な視点で発展させようと努力していただいている。またここでは、職員食堂などでパートで働いている生協の主婦組合員が中心となって、「パンプキン」という名称の労働者協同組合が設立されたことが注目される。

パートやアルバイトとして生協で働いている労働者が一步すすんで労働者協同組合を設立し、主体的に労働の場をつくりひろげていくというこの発想は、多くの生協でうけ入れられていくにちがいない。すでに一〇以上の生協でこうした考え方をふくむ提携のあり方がつこんで研究されている。生協の胎内から労働者協同組合がうまれ、ひろがることの意義は大きい。こうしたなかから、たとえば地域の老人給食が、また民間下請け化攻撃にさらされている学校給食などが、協同組合方式でやりうる可能性がひらけるのである。

協同組合は、二一世紀へむけて、レイドロウ博士の報告にもあるようにサービス・生産分野、文化・教育の分野など、労働者・国民の全生活を網羅していくだけの力をもってゆかなければならぬ必然性をもっているのではないかと思われる。

事業団は、生協からいくらか仕事をもらって何人かでも働ければよいというような水準にとどまるのでなく（それ自身私たちにとってとても大切なことなのだが）、もっとひろく協同組合の総合戦略をくみたて、『協同組合セクター』というような考え方、実践を日本でつくりあげてい

くための本格的とりくみをすすめたいと考えている。

このような意味から、われわれは、生協との提携に非常に大きな重い意義を感じるのである。

この一年間、文化協同組合の研究がすすめられ貴重な成果がうまれている。これらの人びととの協力、協同の活動もいつそう深めてゆかねばならない。

労働組合との提携——不安定就労層の組織化、下請け化攻撃と関連して

(2) 事業団運動は、失対事業就労者の生活と権利を守る労働省との必死の攻防のなかでうまれたものである。それゆえ、下請け化問題や不安定就労者の問題はきつてもきれない関係の問題なのである。労働者の生活と権利を守ることが事業団運動の中心課題なのである。

原理・原則上も、実践上も、労働組合との区別・関係をはっきりさせながら、提携・協力関係をつよめることがとくに求められている。

失対事業の廃止過程のなかでの仕事の受注はもとより、自治体や病院の仕事の拡大のなかで、「事業団は、直営原則をよわめ下請け化を促進するものではないのか」「より条件の悪い不安定就労者をつくりだすものではないのか」という意見や疑問が提起されている。ごく一部の悪意の人をのぞけば、「どうすれば労働運動が発展するのか」という立場からのまったく善意の立場から、また事業団への前向きの対応のなかで提起されている問題である。

関係する人ひととの間で共通認識をひろげながら、提携・協力関係をつよめてゆかねばならぬ

い。その際、つぎのような点についての前提の認識を明らかにしておくことが必要である。

(一) 下請け化問題は、経営・財政の面からうまれていると同時に、雇用関係が大きく変化している事実を見なければならない。(二) 下請け化と関連する膨大な不安定就労層は圧倒的な部分が未組織である。組織労働者が三割をきつて現実を直視する必要がある。この事態のなかで組織労働者がみずから地位や労働条件・既得権擁護のとりくみだけに終始するとすれば、みずから権利や要求すら守ることが困難ではないのだろうか。(三) たんにいまある仕事というだけでなく新しい視点にたって社会に必要な仕事をつくり(雇用を創出する)、人をつなげていく。この課題は階級的な労働組合・労働運動が第一義的にやりぬかねばならないことではないだろうか。労働者全体の雇用をどう保障していくかは、すべての労働者・労働組合の共通の重い課題なのである。(四) 直営(公営)か民営かをせまる臨調・行革路線にどう有効に対処するかである。直営・民営自身のあり方はそれとして点検されねばならないであろう。しかし、直営=経営効率の悪化=赤字→民営化という単純な図式だけですむものかどうか。営利を目的とせず、より公的目的をもった働くものの自身の協同の管理・運営をする“協同組合セクター”が存在しないのかどうか。日本では第三セクターは半官半民といわれているが、本来それは“協同組合セクター”であるべきはないかと思う。(五) しかもこれら全体にかかわって日本の労使関係——終身雇用・年功序列・企業内組合——が崩壊しつつあり、このなかでどう対応するかである。

以上のような点を共通の視点として、このなかで事業団がどう位置づけられるのか、有効さが

あるのか。いっそう深く討議をひろげ、当面する事態に有効に対処していくことが問われている。

⑤ 町（街）づくり運動の本格的開始

国鉄解体、企業閉鎖、大量首切り「合理化」、産業空洞化のなかで、地域の崩壊が現実のものになっている。町づくり運動はますます緊急性をおびてきている。

事業団は、雇用・失業問題を柱としながら、地域の必要な仕事をつくりだしていくことを中心的任務としながら、町づくりに貢献する。町づくり運動は、いうまでもなく、ひろく団体・個人の協力やネットワークがなければ有効性を發揮することはできない。

「町づくり委員会」（仮称）的なものを設置して、二～三年サイクルで共同事業を選択し、参加団体、個人が共同でその事業を推進していくような方式が必要ではないか。

町づくりの共同事業として、（一）環境、（二）ゴミ－資源リサイクル、（三）雇用、（四）教育、（五）高齢者・障害者などにかかる問題が考えられよう。そして地域の事情をふまえて実施に移していくことが大切になる。共同事業の実践と推進する組織母体がつくられ強化されていくならば、自治体行政にも、また中央の政治レベルの力関係にも、大きな変化をうみだしていくであろう。

4 雇用・失業保障闘争の強力な展開と国際的経験に学ぶ

町づくりともかかわる課題であるが、とくにこの二～三年、失対事業廃止をめぐって高齢者の雇用問題をどう考えるのか、失対事業の撤退現場をひきつづき雇用保障の場として確保するのか、営利企業のくいものに供するのかが、鋭く問われる。

同時に、すでに明らかにしたように、現下の失業情勢にはただならないものがある。現に失業のつらい状態のただなかにある層、また不安定就労層の問題も深刻化している。

直接的な雇用・失業保障のたたかいが全国各地でとりくまれる必要がある。シンポジウム、自治体・職業安定所・政府への共同行動がみずから雇用創出と一体のものとしてとりくまれねばならない。こうした行動のひろがりのなかで、あらためて公的就労事業への事業団的な接近のあり方を追究してみたい。

サービス・生産分野の協同組合はイタリア、スペインで大きな前進を示しているし、イギリスやフランスでも着実にひろがっている。全世界的に大きな高まりとなってきた。

こうした世界的な経験や教訓、理論面などについて、積極的な交流をすすめ、深く学んでいくことも重要な課題である(本書、第五章参照)。