

東京北部事業所でのよい仕事と全組合員経営

佐藤 利美(労協センター事業団・東京北部事業所)

1. 事務局員としての私のこだわり

事業団に自ら押しかけ就職をして早3年と5ヶ月。建設部から事業所へ移動して丸1年が過ぎました。10箇所 に点在する現場の実態をつかむことが最重点ではありましたが、次の4つの命題をたてて臨みました。①労働者協同組合で働くこと、仲間を増やすことの意義は何か②基本的人権として保証されねばならない仕事をつらいものにしていけるのは何か③安定し継続し人の成長を支えられる団づくりとは何か④消耗するばかりでなく自らが日々感動して団づくりをしていくには何が問われるのか、これらのことは今も一貫して意識しています。

2. 組合員と向き合って

労協としての団づくりは現場を支える組合員が主人公であって、組合員一人一人の成長なくしては何も展望出来ないわけで、私自身が各種会議や人との出会いのなかで育てられ励まされているように、自分が得ている情報をきっちりと伝え共有することが一番大切な事と考えています。それは今の自分の確信がどういう過程を経てそこへ到達したのかを伝えることでもあります。

しかし聞こうとする耳を持たない人も時にあり、そういう姿勢をどう取り扱うかは勝負どころのように思っています。好きでも嫌いでも労協の職場でありその理念や方針について学ぶ努力は求められるということや、疑問や問題点は率直に討議すればいいし、そのことがまた集団を育てることにつながることを言ってきました。それさえ拒否をする人についてはその傲慢さを指摘もするし、自分を生かすうえでも生きる道は他にあるのではとやり返してきました。

3. 労協をどう実感するのか

団会議では自分たちをとりまく環境(人)を知ろうということをお願いしてきました。大山の食器洗浄現場でいえば1年365日給食業務の一環として働いているのに調理場との風通しさえよくなかった。そのことが仕事の誇りを傷つけていました。

大山の2月の団会議のレジメを見ると「関西大震災について」と書いていて、失ったものの大きさでいえば5300人の命と弱いものが決定的な打撃を受けた。明らかになったことでいえば人命最優先の都市政策や災害対応の準備がなかった。そこでボランティアのような非営利組織の人たちが大きく手を差しのべて活動をしたことを団会議のテーマとした。同時に被災地域の労協の仲間がどんな活躍をしてそこに求められる仕事をしたのかを伝え、全国で神戸の仲間のために募金がされたことを喜んだ。自分の現場だけでは労協を実感しにくいけれど、全国に多くの仲間がいてその一人なんだということを感じて欲しいと思う。浮間準備室でヘルパー講座が労協らしい人間の発達や尊厳を中心テーマとして行われ受講生を感動させましたが、一年前には何もなかったところから人の出会いがつけられ新しい仕事おこしが始まっている。こうしたこともその一員として喜んでほしいのです。

本部・事務局・オーナー・労組・地域でさまざまな活動をする人・自治体…こうした自分たちの周りがある環境や政策を理解し、仕事の背景や成り立ちを学ぶ。そして資本主義的企業の生産活動のなかで生じている様々な矛盾に対抗して、違った形の働き方をたくさん創ったり見つけたりすることでもう一方の勢力(世論)になりえたい。そ

ういう思いでやっている人がたくさんいる。これらのことを繰り返し伝えることで、人と人の関係が幾重にも見えてきて、自分を客観的に捉える力がつくのではないかと思う。

私も含めて組合員のすべてが労協のこの職場や仕事を通じて労協を体験するのであって試行錯誤はあるが、出資をする・よい仕事をする・会議に参加する・事業の収支を知り計画を作るというように労働を自分の手に取り戻す第1歩を践むと考えるので、労協で「働く」ということだけでも意味は大きいと位置づけて受けとめている。

4. 仕事の改善

仕事は各現場の組合員が一番知っているわけで改善の鍵も握っていると考えています。全国の実践に学ぶことを大切に考えていてもその前提として現状を改善したいという意欲を引き出すために壁になっているものを突き崩すことが先決です。そのうえで学び発想し工夫をして新たな典型を生み出す力は自分たちのところにあるんだということ自信を持ってやってほしいと思っています。

具体的にやったことですが①委託書に立ち返り仕事を再構築すること②契約である以上必ずやりきる認識を定着させること③必要な手だてをとり曖昧さを取り払うこと④仕事の前進を確認しあうことでした。その時に私がいつも言ってきたことは、全国レベルで展開される運動や新しい仕事おこしやスポットが当てられているけれど、一つ一つの現場で良い仕事を実践し健全な経営を守ることがそれらのことを支えているということ。自分たちの仕事に自信と誇りをもとうということ。また組合員を励ますうえでも職員との垣根を払うことでも大きな力になったのが⑤オーナーとの定期協議でした。仕事の改善について伝える。オーナーの意向をつかむ。双方の理解を深め同じ労働者としての仲間の関係を高めることで、働く環境について改善の努力をしてくれるようになってきました。

こうした全体の高まりのなかで現場でのリーダーが育ち、みんなをぐいぐいと引っ張っていきま

した。リーダーの存在は決定的だと思っている。

5. 画期なした事業所委員会

10月からは事業所委員会を月1回のペースで開きました。10現場で業種も違うし意味のある会議がつかれるだろうかとの心配もあったのですが、どこでも悩みは人と人の関係が大きくて共通しているとも感じていました。また全国の所長会議での方針や情報、そこでの思いを事業所委員に共有してもらわないと進まないと考えていました。東京の拡大所長会議やヒアリングも含めて合計17回ほど顔を合わせる機会ができると、現場は違っても悩みはそうそう変わらないねと関係が深まってきました。獲得した一つは団づくりの悩みに対して相談ができる場所になったし、現場に戻ったときにリーダーとして踏ん張れる力が作られ支え合う場所になっていきました。二つ目は事業所としての一体感が高まったことで1・2・3の活動の中で100件を越す行動を作れたし、引き続き映画の取り組みや星空のまつりへの参加やと仕事の周辺の人たちとの交流を深めて発展させています。三つ目ですが事業所の方針が事業所委員同士のなかで横断的に議論が進むようになりました。ヒアリングの時にはそのことが見事にやられ事務局員の私たちもそこで沢山のことを学びました。共に育ちあえる集団になったと思います。四つ目ですが事業所委員の何人かから「自分がすごく変わったし強くなった」といわれました。多面的な自分を発見しているし自分が変われたり成長できることは楽しいし自分の世界が広がったと。事業所委員会の場がみんなの楽しみな時間になっていたと思います。

6. 地域を意識して

私たちは労協での働き方を通じて「地域社会の主人公」に躍りてたいと思っていて、だから仲間を増やしたい見える存在に成長したい。人と地域の必要とするあらゆる仕事を労協が担える日を自分自身の手で引き寄せていくうえでも大胆に外へ向けて発信し可能性を広げたいと思う。