

全体会

実践報告Ⅲ

労働者協同組合をめざす 企業組合での実践

大友 勝 紘（北海道建設企業共同組合連合会）

1. はじめに

私たちの企業組合の歴史を振り返るとき、その発生から全道民的取り組みの中で育てられ、支援され、教えられてきたものが数多くあることに気づかされる。それは北海道の就業人口の10%以上をしめる季節労働者を中核とするものであり、それらの生活とりわけ冬場の生活をいかにするのかは、北海道経済、地域経済にとってゆるがしにできないものであるところからきている。第二に、北海道開発が「内国植民地としてはじまり支店経済」として資本を投下し利潤を生み出すものとしてすすめられ、その歴史のなかで豊かな資源を活用した第一次産業が衰退させられると同時進行で生み出された季節労働者であるからである。第三は、失業・雇用問題それ自体が全北海道的問題であり、とりわけ半失業者である季節労働者の問題は北海道における重要な行政課題でもあるからである。

失業保険法が1974年12月に廃止され、新たに自公民3党によって雇用保険法が成立し、季節労働者（その7～8割は夏働き冬失業するという専業

の季節建設労働者であり、積雪寒冷地故に仕事のない冬の時期の100万人の労働者とその家族にとって命綱であった）失業給付金が90日分から50日に削られることになった。失業保険法改悪反対の運動、その後の地元で働く仕事と90日給付の復活を要求するたたかいの中で、削った分に代わるものとして「積雪寒冷地冬期雇用給付金」（1～3月、一回解雇したものを10日以上雇い入れ、就労をさせたり講習を受けさせて賃金を支払った時、一定の額を事業主に補助しようというものであった）をつくらせることに成功した。（1977年度から1978年1～3月）翌年のはじめの制度活用終了時点での建設一般全日自労道本部と道労働部（現在の商工労働観光部）との交渉の中で、居住地を離れて道内出稼ぎ者を制度活用の枠の中にとりこむために中小企業等協同組合法による知事認可の企業組合という法人をつくれば、労働者自ら制度を活用するという道があるとされ、全道各地で企業組合の設立が進められた。

2. 北海道における企業組合の設立とその内実

①はじめにでも述べたが、企業組合の設立は、失業給付金が90日から50日に削られ、その代替措

置として政府労働省が道民的運動に妥協してつくられた積雪寒冷地冬期雇用促進給付金を活用する

ために、その受け皿の一つとしてあったものである。と同時に、それらに最初からかかわろうが途中から手を染めようが、客観的には次のような任務をもった、また持たざるを得ないものとして整理されてきた。その一つは、何よりも季節建設労働者とその家族の冬場の仕事と生活を守ること。その二つは、未組織労働者としての季節建設労働者を階級的民主的労働組合へ組織することであった。しかし残念ながらその中枢で間違っ理解されていたように、法が予想するような通年事業体足り得ず、職員だけは通年で配置するなどという特異なものであった。

またその二つの任務故に、制度の改悪と企業組合の対象労働者の減少などを理由として、制度だけに頼る企業組合の経営悪化をもたらし、経営体・事業体としての発展が阻害されたのも事実であり、活用する時限立法故に、3年きざみで6年きざみで一定の運動（資金と人と時間などがさかれる）が要求されざるをえなかった。

しかしまぎれもなく企業組合は、「出資し、労働し（受講と就労対策事業に従事する）、経営（講習事業の実施と労働者自ら管理することなど）」するという労働者協同組合としての体裁は整えていたし、そう評価する研究者（北大の荒又教授ら）もいた（詳しくは第30回社会教育研究全国集会第三分科会レポート「地域・生活・仕事づくりと労働者の教育活動」参照）。

②われわれの一部には、企業組合としての積雪寒冷地冬期雇用給付金制度の活用は、労働組合としての労災認定や建退共と同じもので、企業組合としての独自の事業体としての発展などあり得ないし、あり得べくもないという意見がある。それは先に述べたように、自ら編み出したものでもないし、行政の示唆によるものであったところにその原因があり、二つの任務を正確に把握し、それぞれの任務は別な組織として発展させられるべきものだとして理解できていないところに要因がある。であれば北海道における雇用・失業問題を考える上で、すべて労働組合が解決し得るし、労働者階

級が自らを解放するために生み出した一つの組織である協同組合を認めないことに通ずるものとか言いようがない。それは企業組合としての存在を否定し兼ねない出資金を名目だけにするとか、通年の職員は夏何もすることがないとか、労働組合の仕事をやるとかとますます歪んで行くだけである。制度の有効活用とその実効性があることを要求し、行政を認めさせたポイントが「道内出稼き労働者の救済」であったことの意味は大きいし、労働者自ら主導権を握って運営ができる法人としての企業組合でなければならなかった理由はそこにあったと考える。

③国の制度を活用することを通じて季節労働者の生活を守ること、講習を労働者の要求にそったカリキュラムに組むことによって労働者としての権利や生活要求をまとめること、制度を補完するものとして市町村から就労対策事業を予算化させて働く場をつくること、そして何よりも、自ら労働組合に加入し、たたかう術を学び実践することを通じて成長したことなどが未組織労働者としての要求前進の具体的現れである。

企業組合としても国の制度を活用した講習を事業として位置づけ、間違った労働者の要求（講習助成金も配分すべきであるなど）には確固として立ち向かい、正当な要求には（受講し易い講習会場の確保、為になって仕事に役立つ内容、国や道・市町村などから技術者の派遣要請など）正しく応え、一日でも働いて現金収入の途をつくる、生活相談・賃金不払いや建退共などの労働相談にも積極的のり、建設業の端境の仕事確保や雇用保険受給資格を取得できない場合の救済などを市町村に要求して運動し、事業体としての条件整備や発展への芽を育てて行った。

そうではなく、いかに多く他の企業組合より払うのか、いかに最少の経費に止めるかのみに腐心し、その瞬間では労働者に奉仕しているように見えても結局は、企業組合として消滅していかざるを得なかったありようは、労働者を信頼せず、かれらの階級性をただしく知らなかったことにあ

り、多くの反面教師として学ぶべきものがあるだろう。

④企業組合の内実を語る最後に、巷間伝えられ一定の影響をもっているかにみえる点に少し触れておきたい。それは企業組合を「たたかう大衆的母体」とか、国の制度と一体不可分である企業組合は「制度の存続と企業組合の存立が表裏一体」であるとか述べ、それへのこだわりと経済活動体・事業体としての企業組合の否定につながりかねない議論についてである。

われわれが、全道各地の企業組合に1～3月での講習事業に3万人を超える受講者を寄せていたときには問題にもならなかったであろう「木を見て森を見ない」類いの議論で、「現に指定業種に属する事業を行っている企業組合であり（中略）

今後も冬期における事業活動を安定的に継続し得るものと認められるものであること。」「指定業種に属する事業を全く行うことなく、冬期職業講習のみを実施する企業組合は、指定業種に属する事業を行っているとは言い難いので」（労働省通達昭和55年9月25日）などを真摯にとらえ、企業組合の発展、事業活動の発展のパネとしてとらえることなく、不当な攻撃としてしかうけとらなかつたところに、その後の制度改悪への一定の地ならしがあつたと考えられなくもない。それらの尾を引きずっているところに企業組合の困難の一つがあるのであり、経済活動体・事業体として独自の役割を担いつつ、広く地域住民との合意を得つつ、一定の発展を期すべき障害になってきたことを改めて考えざるを得ない。

3. 企業組合での事業活動が「地域づくり・仕事おこし」

—果たした役割— 一就労保障闘争での1つの画期—

以下の記述は、労働者の協同組合（労働者の組織として、労働組合、革新政党、生活協同組合・労働者協同組合、教育・文化・思想の組織が基本的に考えられる。これらが社会変革の中核部隊となると考える）を介在とした就労保障闘争についてのものである。就労保障のたたかいはそれに尽きるものではないことは自明である。しかし基本的には、労働者が制度の受け皿としての事業体として出発しながら、その可能性に挑戦した結果として、事業運営と就労保障闘争との結合を図られたという意味で画期であるとするものである。

もとよりそれだけでありうる運動だとも思っていないし、とりわけ民主的階級的労働組合との協力・協同、幅広い地域の変革のための統一戦線運動、地域をどうつくりかえていくのかなどとの連帯などは必要不可欠であると考ええる。

①積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度を活用した雇用の創出

積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度（企業組合として組合員である労働者と雇用契約を結び、企業組合の実施する冬期職業講習に従事し、賃金をうけとる。企業組合は賃金を支払った後、給付金を政府から受給する＝1977年度～1982年度の間、ただし企業組合は1978年度以降対象＝）を活用した冬期職業講習事業（「事業」として認めるかどうかは意見のわかれるところで、そうでないと考えざるむきが今でもある）を総会で決めた事業計画にもとづいて実施し、1人の労働者＝組合員にとってみれば20日～25日間雇用されるだけになるが、1,000人の組合員が受講したとすれば、1～3月の間20,000人工～25,000人工の雇用を創出したことになる。このことのもつ意味は大きく、制度の活用という制約と「しぼり」があつたにしろ、まぎれもなく、企業組合理事会の責任で、組合員＝労働者の自律的なものとして雇用の創出がなされたわけで、就労保障闘争での一つの画期をなすものであつたと言えるだろう。その後、冬期職業

講習助成金制度(1983年度~1988年度)、冬期技能講習助成金制度(1989年度)と制度が変わったとしても、そのもつ意味は変わっていない。

暗中模索にしろ実現された雇用の創出は、当初事業主だけが対象であった制度であるが、そこに企業組合が参入したことによって「労働者の組織としての企業組合は、企業の側からの通年雇用の努力を支援する、といった消極的位置づけを脱し、失業対策としての公共事業を労働者協同組合を介して発展させる」「萌芽」と位置づけられるものであった。その意味でも就労保障闘争での一つの画期をなすものであった。

②季節労働者冬期就労対策事業の創設と冬場の働く場づくり

1974年12月、失業保険法にかわり雇用保険法が成立し、1年間の暫定期間において1976年度から冬場の生活保障は、50日の特例一時金のみになった。

深刻化する生活状況の中で、北海道はこの年の12月「災害復旧繰り上げ工事(国庫債務負担行為による)」43.5億円を「出稼者就労機会」として位置付けて発注したところである。その内容は就労実人員6,500人・延人員154,335人と見込んだものであった。「50日に削られた季節労働者」の救済をうたってはいたが建設業者を直接の対象とし、間接的に季節労働者の救済というもので、大幅な収入減に伴う就労対策・救農土木事業のようなことにはなっていなかった。この姿勢は堂垣内知事から横路知事に至るも変わらない北海道の姿勢である。

これらと対照的なのは市町村自治体の場合であった。1976年だけを見ても、千歳市の除雪、江別市の小中学校の塗装・道路改良・公住の修理・解体工事、ニセコ町のグランド整備事業などが報告され、実就労人員は5,057人となっている。この系譜は「道費による補助をせよ」との市町村自治体と労働者の共通の要求をもちながら、積雪寒冷地冬期雇用給付金制度がつくられ、企業組合がつくられながらも続いてきた。

この分野の開拓・実施について今の時点でふりかえるとすれば次のように、(i)事業の内容(ii)実施方法(iii)企業組合と労働者にとっての有効性などでの積極点をまとめることができる。

(i) 事業内容について

(a)地域住民としての生活実感の中からかゆいところに手のとどく就労分野を結合した分野の開拓—老人・障害者住宅、同施設、保育所、通学路などの除雪など—

(b)地域住民としての生活実感にあわせて環境保全と長期的な生産力効果を結合した就労分野の開拓—市町村林伐開、河川伐開・しゅんせつなど—

(c)これらの事業内容の積極さと画期性は、労働者の組織・労働者の協同組合としての企業組合が全道各地につくられたことによって、また一段と組織力を増した運動によって切り開かれていったものであることは明らかである。

(ii) 実施方法から

(a)一部には、自治体直営や業者への発注で失業者を吸収するという方法もあったが、その積極的側面は企業組合への委託・請負契約を結んで発注したところにある。

(b)このことは失業対策事業への失業者を吸収するという事業制度よりすすんだものといえる。契約の当事者として、施工に責任を負い、契約内容を自分たちで実施し、納品し、検査をうけて契約金額の支払いをうけるというもので、「親方日の丸」では決していかなかったところにその積極性をみることができる。

(c)そして結果的にはあったにしろ、人員の配置・送り迎え・就労時間・賃金などの労働条件・施工方法・機械や道具の手配など訓練させられ、身につけることにつながった。それは事業の労働者統制・自主管理という内容を伴って実施されてきた。

(iii) 企業組合と労働者にとっての有効性はどこにあったか

これまでこの事業のもつ役割として、a) 失業期にある労働者にとって冬場の現金収入の道、b) 企業組合の運営に役立つ、c) 市町村自治体に対する「仕事」の実績になり得るなどを明らかにしてきたところである。冬期援護制度の補完物としての域を脱してその役割は大きいものがあるし、今注目をしなければならぬのは市町村自治体への「仕事の実績」をいかに生かすかである。

因に1990年度の「就労対策事業費」の実績を示すと次のようになっている。

22市 …249,840千円

98町村 …328,443千円

120市町村…578,283千円

③企業組合による雇用創出のさまざまなとりくみ

これらのほかにも、初期には次のような就労保障のとりくみが、釧路に限って言えばあった。

- (i) 春枯れ・秋枯れなどのつなぎ就労
- (ii) 雇用保険特例一時金受給資格取得のための就労
- (iii) 中高齢者の就労保障—中高年者事業団の設立
- (iv) 失業対策事業70歳線引き・任意就業事業

「期限後」対策

《詳述はしません》

④これらは、消極的な意味では、労働者の協同組合である企業組合が主として活用する制度が、時限立法であったことから、制度が万一「廃止」されることも有り得ることを予想して、例えそうなたとしても「生き残れる術」を模索することであった。

しかし企業組合の運営と経験を通じて、それだけに止まらない積極的な意味、新しい段階での位置付けを自覚することになった。それは、労働者が出資し・管理し・経営をおこない、自ら労働するという労働者の協同組合＝事業体・運動体として、いかに発展するのか、労働者組合員が経営と労働の主体としてどう成長するのかというところに積極性があつたと整理できるだろう。

まとめて言えば、北海道における就労保障闘争での一つの画期をつくり、平和と民主主義陣営における未経験の分野における開拓・実験をおこないつつあると言えるのではないか。

それは、建設産業の民主化・経済民主主義の実現などと大上段にふりかぶらなくとも、「事業活動」＝就労保障闘争は必要であつたし、また可能であつたことを示しているだろう。

4. 労働者協同組合たり得なかった企業組合

※1991年合同教育研究全道集会（1991年11月15日～17日）での第16分科会＝父母・教師・地域住民の教育運動と成人教育＝へのレポート「地域づくりと労働者協同組合の可能性③」の19P～20Pに「可能性としての労働者協同組合」として一定述べてあるのでそれを参照していただきたい。

「民主的経営体」を否定するのであれば、労働者協同組合かと短絡的に決めつける議論があることを知らないわけではない。しかし議論はそう簡単ではないと思う。

これまでの経過をみてもわかるように、「建設

コープ」が瞬間的であつたにしろ指向されたし、日本における労働者協同組合たるべき発展をめざしている事業団全国連合会への思い入れもあつたし、労働者生産協同組合についても提起されたことがあつたからである。

これらをことを細かく今みることはできない。

しかし問題なのは、われわれの願望や思い入れ、かくあるべきであるから運動は生まれぬし、自らの経験などを総括し教訓化し、前進することこそが大切であること。そんな意味で、現状としては「可能性に止まらざるを得ない労働者協同組合」

について若干述べたい。

①可能性に止まらざるを得ないいくつかの要因

- (i) 特別な任務を懸命に遂行してきた結果、肥大化してきた組合員の量。事業をやるのには低廉な出資金の額。
- (ii) 労働省の制度を活用することによって、経営理念・事業方針・経営管理体制を確立することへの模索すらされてこなかった。
- (iii) 中小企業等協同組合法が予想している事業体としての通年事業体への未発達。
- (iv) 労働組合運動としての失業・雇用問題へのねばりづよい取り組みがほとんど組織されてこなかったこと。

②優れて「政治集団化」した企業組合運営の中核部隊

多くを述べる必要はないが、a) 企業組合の規模に関係なく、仕事もないのに通年で事務職員を配置したこと、b) 積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度の時期(1977年度～82年度)での「講習助成金」の取り扱い、c) 帳簿上のみ出資金を計上し、実際は一銭も残っていないなどは、90日の会や労働組合の運動を優先させたり、いかに労働者に還元するのかの政治的判断が優先した結果である。ここにも労働者協同組合が、可能性として止まらざるを得ない理由がある。

これらは良く言えば、制度の不安定さ＝時限立法であるために何時も「廃止」の危機を内包し、改善・延長への取り組みをいささかも軽視できなかったことと無関係ではなかった。

③季節労働者運動の量的・物質的基盤の衰退

積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度から冬期職業講習助成金制度への変化は、a) 就労と講習の分離、b) 定額実費支給による講習助成金、c) 冬期雇用安定奨励金制度の創設と労働省による誘導策などがもたらされた。同時に冷えきっていた建設産業は、バブル経済の勃興による設備投資の拡大がもたらされ、出稼ぎ労働者の増大と冬場の仕事の拡大、中高年無技能労働者を中心とした「季節労働」からはじきだしを要とする業界の合理化・省力化も進行した。

また、職業講習から冬期技能講習助成金制度への変化は、「委託講習」の導入はあったが、企業組合の運営は、定額実費助成によって一層悪化し、企業組合での講習受講者も減少の一途を辿ることになった。

雇用安定奨励金制度や通年雇用奨励金制度への労働省の誘導策は無視できないにしても、一層深刻なのは客観的にみて、組織対象である建設現場で働く雇用保険短期特例一時金の受給者が減りつづけ、出稼ぎ労働者と冬場も働く労働者が増え、季節労働者の運動と企業組合を支える物質的基盤が、こうして失われつつあるということになっている。

④制度活用にすぎるかぎり企業組合の未来はない

このように企業組合にとっての客観的な存立の条件が侵食されつつある時、労働組合としての制度活用の一分野として企業組合があるという認識は別格としても、制度活用にすぎりつづけ何の発展もないとすれば、その前述は消滅しかねないことは明らかである。

5. 新しい高みと内実をめざす、北海道労働者協同組合

何故「統合」が提起されたのか

①連合会理事会に設置された「事業展開専門委員会」での検討～企業組合の統合(この場合、小

規模企業組合の技能講習実施に関するものである)、冬期援護制度の政策的展開、札幌圏での事業活動と事業団づくり一軸足の移動＝事業活動の全道のセンターの役割、事業活動での一定の歴史

と実績の企業組合・事業団での発展などについて論議され、その一つの方途として「4地域企業組合・事業団の統合」と言う課題が論議されることになったものである。

②企業組合の統合については、既に支庁管内規模で、いくつかの市町村にまたがってつくられている企業組合をモデルとして、ブロックの中核企業組合への「技能講習事業」を、組織はいじらないで「事業統合」を図り、どんなことがあっても既得の陣地は確保するという方針は提起されていたし、実践されていた。この場合「事業統合」ということになるが、「技能講習事業」をしなくなった企業組合は「当面」残すという立場であった。

今後の制度の推移との関係で正確な予断は避けるべきであるし単純に短絡的に考えるべきではないが、「1支庁1企業組合」というイメージがないわけでもなかった。その意味では「企業組合の統合」はありうるわけで、「組織・事業」の両面での統合をなさなければ現実的ではないと考えていないので、「組織的統合」への検討・ありようはわれわれとしてはあえて触れていないというところであろうか。

しかし、「企業組合の組織・事業統合」はあり得ないという立場にはないことは明確にしておくことが、今後問題を整理する上で必要なことと考えている。

③「21世紀に向かう北海道における企業組合・事業団の発展」（以下素案という）を明らかにして以降、その内容の議論と札幌圏における事業展開・事業団づくりを同時進行で追及してきたが、議論の深まりと企業組合の存立条件が日々掘り崩され、座して消滅を待つのか、事業活動への軸足を移動しつつ、どんな客観的状況におかれようが、約70の企業組合がすべて生き残る術を探るという合意はできつつあったし、その軸足の移動という場合、選択肢は全道一つではなく、各地の企業組合がつけられてきた経過、人的構成、その後の経緯などを冷静にみるときさまさまな取り組み

とあらゆる可能性を追及していくことが大切であることをあきらかにしてきた。その場合であっても、忘れてはならないのは、われわれの事業の目的なり意識なりはどこにあるのか常に論議することが必要不可欠であることも明確にしてきた。

同時に、それ以上に連合会理事会と専従者が自らの責任を自覚し、札幌圏での事業団づくりと事業活動の定着が急がなければならないことも確認してきたものである。

また、事業活動での一定の経験と実績のある企業組合と事業団が、自らの力量を高め、全道的な底上げにどのように貢献するのも当然の課題であった。

④これらのことを踏まえたとすれば、今回の「統合」への提起の経過は理解されるであろうと考える。即ち、客観的条件—企業組合の存立の客観的条件が日々切り崩され、失われつつある中で、座して消滅を待つのか、一定の任務と役割を果たすものとして、お互いに企業組合の存続にどう責任をもつかが問われた結果である。

そこには、法による規制と働きたい・働かなければ食えない労働者の要求を基礎に、健全な事業体としていかに発展していくのか、二重三重に任務をどう果たしていくのかと言う視点を失ってはダメだということを教えているのである。

「統合」における出発点

事業展開専門委員会において「統合」の問題を議論し、4地域企業組合・事業団へ提起をする場合、われわれが心がけたことは、結論を先に出してさあ議論してほしい、それに賛成か反対かという態度はとらなかったことである。めざすものは明確にするが、同時に知り、同時に議論をし、わからないことは学習し、不安や疑問を率直に出しあい、全理事、全団員の合意と納得の上でできあがっていくものであるという立場と態度を貫くことに腐心することを基本にしたことである。また4地域にかぎるのか他にも可能性はあるのかについても自らの手をしばらないということにあっ

た。

いずれにしろ全国的にはいくつかの例があったにしろ、「統合」という事業は、模索と試行錯誤の事業であろうから、議論し、議論を深める中で、その多くは一つ一つ明確になっていくものであろうという立場に終始したことである。二つは、個々の企業組合・事業団の事業拡大とその可能性、働くものが労働の主人公として成長し、変革の集団としてどう高まるのかなどの「新しい高みと内実をつくる」ことに力を入れるということであった。

三つは、そのことは議論のための議論、労働者協同組合のありよう、その内実は何かなどの内輪への傾斜、季節労働者冬期援護制度の「受け皿」として出発した企業組合の切り開いてきた事業と経営の成果をどう継承発展させるのか、継続性の否定につながる危険性を避けつつすすめられることが大切であることに心がけたというところにある。それは事業活動の可能性の探求と拡大、団づくりをどうすすめるのかなどの実践が同時に厳しくおこなわれなければならないことを意味していたのである。

従って四つは、協同のための北海道集会や映画『病院で死ぬということ』の有料試写会などのとり組み、一定の期間をおいての学習交流集会の開催などを軸に「統合」を考えてきたものである。

五つは、巷間にある社会党王国といわれる政治状況の中で、いかに地域的に全道的に幅広く分厚い支持の得られるものとしていくのかに腐心せざるを得なかったし、してきたということである。

現在の到達点はどこにあるのか

①1992年11月5日～6日企業組合・事業団理事交流会で入り口—統合について同じ出発点で考えよう、考えるにあたって疑問・意見・要望などを出し合うことからはじめ、1993年3月6日～7日交流学習会で統合の母体づくり・労働者協同組合の内実と高みを具備しつつ、発展しうる事業団をつくること（この場合、企業組合・事業団のまると統合への模索は離さないが、現状のままでは

統合はありえないものとして提起しつつ、統合し得る母体づくりを各地で取り組むことにしたものである）が確認されたものと考え。勿論だから統合について合意がなされたとか、結論が得られたとかはいささかも考えるべきではなく、まだ議論と検討、模索が必要であるという段階にあるのである。

②1992年12月23日、4地域企業組合・事業団による北海道労働者協同組合協議会が発足し、砂川に事務所をおき、事業拡大・情報の共有と交換、団づくりの実践などを積極的に取り組んできたが、大きな前進をしたという状況にないことも冷厳な事実として認めなければならない。と同時に札幌圏での事業と団づくりは思いは募れども前に進まず、その端緒すら得られたという状況にない。また、労働者協同組合アレルギーとも言うべき逆風がふく中で、一定の困難と不団結を生みつつあるところもないわけでもない。さらに新しく交流を深め、統合への流れに乗りたい、一緒に可能性を探りたいと願う力も生まれつつある。

③映画『病院で死ぬということ』の上映（札幌・旭川・釧路有料試写会）と協同のための北海道集会の開催を軸としたこの10カ月間の取り組みは、その中核に労働者協同組合への発展と新しい働き方と地域づくり・仕事おこし、協同することによって切り開かれるであろう事業活動発展への可能性を実感させるものであった。情報を共有し、お互いに学び合い、ニュースを交換する、経営管理・事業拡大の手立て・現場の情報・技術の情報などの交換を通じて統合への可能性と新しい高みと内実への確信が生まれつつあるのも事実である。それは企業組合・事業団を取り巻く状況と各地域の企業組合・事業団がかかえる問題点等への一つの有力な答えとして、統合へ模索と試行錯誤があったことを、その提起が正しかったことの証しであると確信するものである。

④去年の10月以来8回に及ぶ統合推進事務局会

議の開催は、物理的困難をかかえつつ、財政的負担を多くかかえ、統合への実務的諸問題をすべて俎上に上げたとは言いがたく、理論的に解明すべき問題も多く、また誠実に私心なく実践すべき課題も多くあるのが実情である。しかし、事務局を構成する若い企業組合・事業団の第二世代というべき彼らが、統合への内実と高みをつくる担い手であり、中核になりうる力量と誠実さを内外に示したのものとなった。紛れもなく彼らこそ、北海道における労働者協同組合としてのわれわれの事業活動の新たな発展とその可能性を現実のものとし得るものと確信させるものであった。

参加者の感想

谷本一志

新しい生き方、活動内容を協同して考えていくこの集会是、(様々な団体・活動内容ではあったが)大きな意味があったし、まさに新しい第一歩となったのではないか。

「協同する」ことの意味を新たに考えさせられた。今後この集会在継続的に進んでいくことを期待したい。

「北海道の企業組合、4事業団統合」に関するコメント

■「企業組合」について■

政府自民党などは1974年12月労働力流動化政策の一環として、失業保険法を廃止し、雇用保険法を成立させ、北海道30万季節労働者の冬の生活の命綱であった失業給付を90日から50日に削りました。失業保険法改悪反対のたたかい、その後の地元で働く仕事と90日給付復活を要求する全道民的運動の中で、積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度をつくらせ、直接的にはこの制度を労働者自ら活用できる途として、中小企業等協同組合法による企業組合を1978年夏から89年、90年にかけて設立してきました。客観的には、建設現場で働く季節労働者の冬場の生活を守ると同時に未組織労働者としての季節労働者を階級的民主的労働組合に組織するという二つの任務をもっていました。現在北海道建設企業共同組合連合会には67前後のこれらの企業組合が参加しています。

■「4事業団統合」について■

正確には「4地域企業組合・事業団統合」とするべきでしょう。国の制度の受け皿として出発した企業組合が、季節労働者冬期就労対策事業の受注などを通して、事業が「こなせる」、「季節労働からはじきだされる」、「制度は時限立法であるのでいつかなくなる、その時企業組合はどうするのか」などの問題意識をもって比較的早くから「企業組合の通年事業体化」をめざして取り組んできた、また事業活動の歴史と実績のある4地域(釧路・旭川・砂川・苫小牧)の企業組合・事業団が組織・資金・営業・技術・経営・人などを一つにまとめ事業活動での全道の展開のセンターとしての役割を担い得るものとして、同時にそれぞれの地域での模索と発展の方向として「統合」の課題を、道企業組合連合会の事業展開専門委員会での議論の一つとして提起してきたものであります。

1992年11月での4地域企業組合・事業団の理事会交流会で率直に提起し、2回の全団員交流会を含む推進委員会、事務局会議などでの議論を経て、統合すべき母体づくり、労働者協同組合としての内実と高みをつくる取り組みが盛んにおこなわれ、1994年2月の統合へむけて、多少のデコボコとユレ、一過性の困難をかかえつつも力づくよく取り組まれています。