



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	北海道における労働者協同組合運動の展開過程：北海道における企業組合・事業団運動を事例に
Author(s)	梅枝, 裕一
Citation	北海道大學教育學部紀要, 68, 63-110
Issue Date	1995-07
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/29478
Type	departmental bulletin paper
File Information	68_P63-110.pdf



北海道における労働者協同組合運動の展開過程

—北海道における企業組合・事業団運動を事例に—

梅 枝 裕 一

A Study on the Development of Worker's Cooperative Movement in Hokkaido

Yuichi Umegae

目 次

課題と方法	63
第1章 中高年雇用・福祉事業団（労働者協同組合）の全国的展開	65
第1節 設立前史	65
第2節 設立期—全国協議会の結成と「七つの原則」の確立—	67
第3節 労働者協同組合への展開の志向	70
第4節 小括	72
第2章 北海道における企業組合・事業団運動の展開過程	73
第1節 全日自労による企業組合運動の前史	73
第2節 道内の企業組合設立期（道連合会の設立期）	77
第3節 第二期—企業組合的な就労事業の模索（1983～1986）	81
第4節 第三期—地域における新たな組織化（1988～）	84
小括	88
第3章 釧路市における釧路建設厚生企業組合の地域的展開	89
第1節 設立前期	89
第2節 設立期（1979～82年）	91
第3節 第二期：就労事業の確立と自主管理的事業体の模索	97
第4節 第三期：「良い仕事」づくりの事業体の模索	99
第5節 小括	103
終章 総括	104

課 題 と 方 法

80年代後半の深刻な産業空洞化と90年代前半の「バブル経済の崩壊」後の国内雇用機会の減少の下で、日本労働者協同組合連合会¹⁾（以下労協連と記述する）を中心とする労働者協同組合運動は急成長を遂げてきた。労協連に所属する中高年事業団・企業組合とは、多様な協同組合運動の中でも、特に不安定就労の労働者・高齢者などの就労機会の創出を主要なテーマとしてとりこんできた事業体である。と同時に、労協連の運動は、失業者の公的就労保障闘争をすすめてきた労働組合運動の中から展開してきたものであり、欧米にみられるようないわゆる労働者生産協同

組合運動の直接の系譜の上にあるわけではない。にもかかわらず、後述するように、地域における就労保障を追求する上で地域における「良い仕事」への改善、労働者自主管理、労働者が「企業の主人公」となることといった、今や世界的な労働者協同組合運動にとっても不可欠な課題を多様に定式化してきた。

本論文では、労協連の運動の全国的・地域的な展開過程を把握し、その特質と発展条件を考察することを課題とする。

以上の課題を具体化するにあたって、以下、その分析の視点を明らかにすることとする。労協連の運動の特質を最も抽象的に述べるなら、地域の生活・労働問題に取り組む住民運動・労働運動・協同活動と結びつき、ある相互規定の関係の下において形成・展開してきている点にあるといえる。このことは同時に、労協連の中にある企業組合・事業団が自らの運動の展開条件を、地域の住民生活の改善やそこでの様々な運動の発展の中に見いだすとき、これまでの蓄積の上で自らの課題と発展方向を展望しうることを意味するだろう。すなわち、労協連の運動は、地域住民の生活やそこでの運動の発展に貢献する労働や雇用の創出を意識的に追求するならば、地域のみならず全国的にも深刻な課題となりつつある雇用・失業問題に一定の貢献を果たすであろうし、それらの運動をお互いに結びつけるセンターとしての役割も果たすことが可能であろう。ここでは、上述の一般的特質を踏まえて課題を具体化する上で、以下の点に留意しながら、考察を進めることとする。

すなわち、展開過程における分析の視点としては、第一に企業組合・事業団運動の展開論理における労働（組合）運動との関連と区別、第二に国や地方自治体の政策・制度と企業組合・事業団運動との対抗関係と関連を把握することである。こうした問題は、労協連の実践においても、労働者協同組合と他の協同組合運動や労働組合運動、および地域における民主主義的な住民運動との協同や連携、更には労働者協同組合が公的就労保障を担い手となり得るような公共事業における行政との協力関係、という形で実践的課題として挙げられる状況にある。

以上の視点到留意するとき、本論文での分析対象として、労協連の運動の中での一つの典型的な実践である、北海道の企業組合・事業団運動、およびそれらの連合体である北海道建設企業共同組合連合会（以下、道連合会と略す）の運動を挙げることができる。北海道の企業組合・事業団の運動は、労働組合運動を中心としつつ多くの住民運動・事業体の協力関係を基盤として形成・展開しており、それらを通じて建設季節労働者の冬場の生活・就労保障に関する一定の制度的基盤も獲得してきた。したがって北海道の企業組合・事業団運動は、第一にその運動の展開条件と今後の可能性を地域の労働組合や住民運動および事業体との協力関係において考察しうる点において、また第二に限定的ではあれ制度上の公共的な位置づけとの関連でその展開条件を考察しうるという点においても、分析対象としては典型的な事例であるということができよう。

更には地域の企業組合・事業団の具体的な事例として、上述した北海道の企業組合・事業団運動をリードし、その特質を体現してきたうちの一つである、釧路建設厚生企業組合（以下、釧路企業組合と略す）を分析の対象とする。

本論文においては、第1章で、労協連の全国的な展開過程について考察する。ここでは、労働者協同組合運動としての形成過程を、特にその展開を準備した労働組合（全日自労建設農林一般労働組合）の運動とその地域戦略との関連において考察する。第2章では、北海道の企業組合・事業団の運動を道連合会の運動に即して論述しながら、労協連の運動に影響を受けながらも建設季節労働者の冬場の生活・就労問題という北海道固有の地域課題との関連、およびその後の公共

的な制度との関連で、その特徴的な展開過程を明らかにしたい。第3章では、釧路企業組合の展開過程の把握を通じて、釧路企業組合そのものの展開条件を考察すると共に、北海道の企業組合・事業団運動の展開条件を考察する。

第1章 中高年雇用・福祉事業団（労働者協同組合）の全国的展開

日本における労働者協同組合運動の最大の潮流であるのが、戦後を通じた失業問題に対して多大な影響力を持った「全日本自由労働者組合」（以下、全日自労と略す）の運動を通じて生み出された日本労働者協同組合連合会の運動である。本章の課題は、この全国連合会の運動の展開過程を把握し、その特質を分析することにあるが、とりわけ以下の点に留意して分析をすすめることとする。まず第一に、全日自労の公的就労保障運動と労協連の運動との区別と関連である。労協連の運動のルーツが全日自労の「民主的改革」運動（次節で詳細に述べる予定である）にあることは改めて言うまでもないが、問題は、労協連の運動の特質を把握する上で、いかなる点で全日自労の運動との連続性があり、また区別されるかという点であると考えられる。もちろん労働組合と協同組合という組織形態において決定的な相違があることもまた言うまでもないことであるが、その点に関しても、第二に、労協連の事業体の形態を規定する論理がいかなる特質を持つものであるかという点を明らかにすることなしには、単なる現象的な区別に止まらざるをえない。以上の点に留意しながら、以下分析を進めていく。

第1節 設立前史

日本労働者協同組合連合会のある「中高年雇用・福祉事業団全国協議会」・「中高年雇用・福祉事業団（労働者協同組合）全国連合会」の結成において、その母体となったのは、失業対策事業就労者を中心的な構成員とした労働組合である全日自労の地域的实践であった。もともと全日自労は、全国的な運動としては全日土建一般労働組合から失対就労者中心の組織として組織変更して生まれた労働組合である。その後、度重なる制度変更により失業対策事業（以下、失対事業と記す）が終息させられる中で組織縮小を余儀なくされた全日自労は、「組織の拡大を建設業等の民間日雇労働者等に求めることをより活発化」²⁾させることで、横断的労働組合として組織化されることとなった（名称もこれを機に、正確には建設一般全日自労と変更されている）。以上のような組織化の一方で、失対就労者を中心として組織化していた全日自労の運動の中に、労働者協同組合としての萌芽的な実践が含まれていた。

後の全国連合会初代理事長となる中西五洲氏が、その実践的な典型として指摘しているのは³⁾、自らもその組織化に携わった全日自労の三重県松阪分会による失対事業の改良＝「民主的改革運動」の実践であった。

1960年代以降の労働力流動化政策の開始に伴い、「まさに失業問題の解消、完全雇用の達成に向かうべき好機」⁴⁾であるとして緊急失業対策法および職業安定法の「改正」⁵⁾という形で始まった失業対策事業の縮小への政策的意図は、1971年の「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」（以下、中高法と略す）の成立を通じた失対事業への事実上の新規就労停止という措置により現実化していった。こうした政策の成立過程にあった1967年、全日自労の三重県松阪分会において、失対事業を再生するという文脈で、「失対事業を町と市民に役立つようにしよう」という提案がなされ、それが次第に全日自労組合員の支持を広げつつ推進された。その運動の内容としては、「町と市民に役立つ失対事業」として自治会長からの要望が多かった舗装・側溝工事および

学校工事などの事業強化を市に対して提案し、職場班についても「その工事に向く人で新しく班を編成する必要がある」ため、「工事ごとに新しく希望者を募り班の再編成（職場再編成）」が行なわれたとされている。

この実践は失対事業の「民主的改革運動」と呼ばれたが、この運動の特質は、何よりも職場の失対労働者が自主的・自律的に「町と市民に役立つ仕事」を担うことで、失対事業の公共性を提案し、その存続を求める点にあったといえよう。更に、これより数年後の1970年代前半、全日自労が「民主的改革運動」を地方自治体との関係で制度的に裏付けようとした戦略の一つに、地方自治体独自の財政による高齢者等就労事業の実施が位置づけられている⁶⁾。こうした全国的な実践の中において少なからず実を結びつつあったのが高齢者事業団等の結成に見られる「事業団方式」の定着であった。その経過については、『わたしたちはいま 労働者協同組合—事業団運動10年のあゆみ』⁷⁾（以下、『10年のあゆみ』と略す）の中で以下のように記述されている。「1971年に失対の新規就労が停止される中で、失業者を組織化して、職安や自治体に就労保障を迫りました。この交渉の中から失業者＝労働者自身が管理する事業団に自治体が仕事を出す、『事業団方式』についての合意が、西宮、京都、愛知、東京、三笠、芦別などの自治体と交わされたことが事業団運動の出発点をなしています」。すなわち、「事業団方式」とは、通常では就労が困難な高齢者が自主管理する事業体の方式であり、それゆえに公的な就労事業の担い手たる位置づけを得やすい方式であった。こうした「事業団方式」は、1972年に西宮市で高齢者事業団が発足したのをはじめ、次節で触れる1979年の全日自労第四十一回定期大会決定においては、既に47事業団が結成されていたと記述されている。

上記の実践うち、1977年の全日自労第八十一回中央委員会においてまず「民主的改革路線」が方針上一般化されることとなり、更に同77年の第三十八回定期大会においては、1980年に国の制度検討を通じて失業対策事業に関する何らかの打ち切り策の提出が想定される中で⁸⁾「失対再確立運動」⁹⁾が確認された。その「四目標」¹⁰⁾の第一には「失業対策事業の民主的改革運動」が位置づけられている。

以上の論述で明らかになったのは、全日自労が、公的就労保障制度としての失対事業を存続させる戦略に、職場での労働内容の改善運動と、その運動の推進にふさわしい組織形態の模索とを加えたことであった。こうした展開の中での特質は、第一に、労働内容の改善運動として展開した、「民主的改革」運動の内容に見られる。すなわち、「民主的改革」運動とは、失対事業の存続・改良を目的として、①就労事業を住民生活に役立つ内容で編成すること、②労働過程を労働組合による職場自主管理（「職場再編成」や就労規律の確立）を通じて改良すること、③以上の点で改良しうる失対事業の存続について、特に地方自治体の議会・行政との関係において賛同・合意を得ること、であると言える。第二には、「事業団方式」の創出過程である。すなわち「事業団方式」は、「民主的改革運動」を制度的に定着させる一つの試みとして、地方自治体財政による高齢者の公的就労保障制度を追求する中で、公的な就労事業の担い手足りうる高齢者の自主管理的事業体として成立したものであった。これら二つの点から理解されることは、その後の労働者協同組合運動のルーツとなる「民主的改革」運動および「事業団」方式の性格である。つまり、この両者については前者が、労働組合としてなしうる作業の改善と職場の自主管理を基礎としながら、「町と市民に役立つ失対事業」へと改善し、職場の存続を図るという点において、まさしく全日自労（組合員）による地域住民のための労働であるという性格を持ち、後者はそれを一部実現する形態であったといえよう。

このような実践の背景をより総体的な視点で見れば、「完全雇用政策」の一環として「労働力流動化政策」が推進される下では、失業者の労働組合である全日自労の場合、その就労保障が地域における特殊な階層の特殊な利益として誘導されて理解されやすかったが故に、自らの就労保障の課題を地域課題と結びつけ、失対事業の存続を地域住民や地方自治体から承認されることを視野にいれる必要があったのである。

第2節 設立期—全国協議会の結成と「七つの原則」の確立—

1. 中高年雇用・福祉事業団全国協議会の結成（1979.9）

全日自労は、〔失対再確立をめざす第一次闘争（1977～79）〕の最中にあった1979年の第四十一回大会において「私たちは、失対再確立闘争、『民主的改革』運動（以下、「民革運動」と略す）や失業者闘争にとりくむなかから、新しく、雇用創出を自らの力ですすめ失対事業制度を補完するものとして、中高年雇用・福祉事業団を創設する方針を、第八十七回中央委員会で確立しました（下線は筆者）」とする方針を決定し、中高年雇用・福祉事業団全国協議会の結成を準備した。失対再確立を目指す第一次闘争では、主要には全日自労の主要には「民革運動」が提起されていたが、この段階において「失対再確立」運動を補完する意味ではあれ、全日自労の方針へ初めて正式に事業団運動が位置付けられたのである。こうした事業団運動の「事業団は失対事業制度を補う」という規定に関しては、第四十一大会決定中で以下のように説明されている。まず第一には、「失対再確立の闘いを弱めるものではなく、失対再確立を強い力で迫って行く拠点の役割を果たす」という決定上の記述にみられるように、本来、失対事業で就労保障すべき失業者を「失対再確立」を追求するためにまず事業団で組織するという意味で説明されている。その一方で第二に、「失対再確立を目指しながら同時に事業団は、独自に発展していくものです。失対再確立までの一時的なものとか、再確立をされたらなくなるものではありません…」とも記述されており、事業団運動それ自身を将来的には失対事業とは別の事業として組織化するという点が説明されている¹¹⁾。第二の説明に関して、「建設産業の民主化を進め、ここに全日自労の組織基盤を拡大することを中心目的とする建設事業協同組合（建設コープ）」と並んで、中高年雇用・福祉事業団は「中高年の雇用創出を中心目標と」して創設することが提起されていた。このように第二の説明に見られるような事業団運動への新たな規定がなされたのには、二つの背景があると考えられる。その第一は、全日自労の戦略上、事業団は、失対成立後も高齢者等を中心とする就労事業体として残すことが展望されていたことにある。つまり、全日自労の戦略的展望では、失対再確立を果たした際にでも、その効率性の視点から高齢者等の就労保障は失対とは別の事業として保障されるべきとされていたのである。そして第二の背景とは、当時の事業団運動の成果、つまり事業団方式の成立させてきた実践であろう。すなわち、それまで失対打ち切り闘争をすすめていた幾つかの地域で高齢者就労事業が地方自治体との関係で成立したことが、「自治体との間で高齢者事業団による失業者の吸収という新しい方式がつつぎに成立」¹²⁾したことと平行して進んだ点が、「事業団方式」を「失対再確立」までの過渡的な形態としてだけでなく、「就労保障の場」として位置付ける主要な契機となったと考えられるのである。以上、この時点で成立した事業団方式とは、全日自労によって、失対制度の補完ではあれ、「失業者の新しい組織化のの基盤」として、また“公的就労保障の一方式”として位置付けられつつあった。

こうして中高年事業団・高齢者事業団を、“公的就労保障の一方式”として、それゆえ恒常的な事業体として確立させる上で課題であったのは、その事業体が自立化しうるとすれば、いかな

る基本的性格を持ち、どのような運営がなされるべきかということであった。こうした状況に関して「10年のあゆみ」のなかでは、当時「炭労や全駐労などが、解雇された労働者のための事業をやりながらほとんどが資本主義的企業に変質していった経緯」があったことなどから「労働者自身による経営と運動を保障する原則」が必要であったことが触れられている。またこの点に関して、黒川俊雄氏はその著書『いまなぜ労働者協同組合なのか』¹³⁾の中で当時の状況を次のように述べている。「…1979年『全国協議会』が結成されて100事業団の形成をめざす方針を示し、1年で40事業団の設立がみられたとはいえ、幾つかの先進的な地域事業団以外の地域事業団は、廃止された失対事業の受け皿を用意する以上のものではなく、『拾い仕事』『人出し事業』にとどまっており、利潤追求をめざし資本の『専制支配』にもとづく営利企業と変わらない経営態度をとったり、理事者による事業の『私物化』や団員が経営主体であることを忘れてこれに『単純対決』したりするなどのことが発生し、『開店休業』に追い込まれるところも少なくなかった」。このように、事業団の基本的性格、および運営上の原理・原則が全国的に求められる状況の中で定式化されたものが「事業団七つの原則」である¹⁴⁾。この「事業団七つの原則」（これを第一の七つの原則と呼ぶ）の内容については、その後全国協議会・全国連合会の理事長にも就任した中西五洲氏が「なぜ事業団活動にとりくむのか」¹⁵⁾での説明を元に、以下のように要約できよう。「良い仕事をやり、地域住民・国民の要求と信頼に応える事業を行ないます」として掲げてある第一原則については、「いいかげんな仕事で、ごまかしの手抜き仕事で事業団がのびるはずはない」として、イタリアの建築コープの事例を挙げながら「ゆくゆくは労働者が経済の担い手になる」ことを目的とすると説明している。この説明を、第一原則の文面とこの段階までの事業団の展開に即して考えれば、「地域住民・国民の要望」に応える事業を行なうことで、公的就労保障の展望を見据えるという事業団の基本的性格が述べられたものと理解できよう。またこうした基本的性格を実現するにあたって、労働者が自力を基礎に「まじめに働く自覚的な労働秩序」をつくり、「経営技術を高め、事業能力を高める努力」がなされることが不可欠であると述べられており、それが第二原則の「自主、民主、公開の原則を確立し、経営能力を高めます」に表現されている。更に、「まだ私たちの活動は初歩的な活動であり、仕事の質も高く」ないため、特に「事業団は労働者の生活と権利を保障する、労働者は労働組合の立場から民主的改革の立場に立ってがんばる」ことが強調されており、これが第三原則「労働者の生活権利の保障をはかります」および第四原則「労働組合の果たす重要な役割を認識し、組合活動を保障します」、に集約されていた。

以上のように、第一の「七つの原則」では、「地域住民・国民の要望」に応える事業を行なうことを通じて公的な就労保障を果たすという事業団の基本的性格を提起し、この意味で「民革運動」を全面的に引き継ぐ位置づけが付与されていた。また、以上の基本的性格を具体化するために事業体固有の課題として、自主管理的運営を確立し、労働者がその主体として経営能力や技術力を高めることといった原則が提起されていた。したがって、中高年雇用・福祉事業団全国協議会内部では、すでにこの時点において、「公的就労保障の一方式」として事業団が確立されるべき方向性が打ち出されていたと言えるだろう。

このように主要には全日自労の失業者闘争（＝失対打ち切り反対闘争）の一戦略としての位置付けで展開され始めた事業団運動では、実践的には1972年を皮切りに自治体との（高齢者）事業団設立の合意を成立させ、自治体から事業団への受注を実現した東京や西宮・京都などの典型事例が生んでいた。第二回総会（1980年）においては、草刈などの公共事業とさまざまな民間事業で事業体が成り立っている京都高齢者事業団の事例が典型事例として紹介されている。

こうした典型事例の紹介とともに全国的に中高年・高齢者事業団の設立が推進され、全国協議会設立後1年の間に、上述の実践と同様な契機で全国で87の事業団が設立されるにいたる。

2. 失対55年検討と事業団の位置付けの変化

前述の「民革運動」や事業団運動における自治体との就労保障闘争の一定の到達にもかかわらず、1980年に労働省の諮問機関であった失対制度調査研究会は、昭和60年（1985）までに失対事業における65歳線引＝定年制を開始し、失対事業を基本的に“終息”させる旨の報告を行った。そして、その翌年の1981年にはその年の8月末までに引退希望する失対就労者には一時金として100万円を支給するという、期限付一時金の制度によって失対就労者のいわば「希望退職」が促進された。

こうした失対打ち切りへ向けた動きを背景としながら、全日自労では「失対再確立を目指す第二次三年闘争」を推進することとし、その中で地方自治体との間で就労事業の発注の合意が成立・進展していた事業団運動の位置付けが変化することになる。このことについて、全日自労第四十四回大会（1981年10月）の議案では次のように述べられている。

「公的就労事業制度にちかづく方向として『中高年事業団』の全国展開が、いまの情勢のもとで、さしあたりいちばん現実性のある方向であります。全国に四〇〇の事業団（三万人）の確立を通じて、自治体と政府の助成をかちとることによって、準公的就労事業の性格を持たすことが可能であります」。こうした情勢判断には、当時全国市長会も「65歳線引」には反対の意志表示をしていたこと、および実践的には全国の自治体の中でも事業団に発注を行う事例が急速に増えていたことによって裏付けられていた。

以上、第四十四回大会では、事業団運動そのものが公的就労事業の一方式として正式に位置づけられ、公共事業や住民に役立つ良い仕事を通じて「住民の要求や町づくり運動と結び付いて、大きな役割を果たす」という性格付けがなされた。

こうした全日自労による事業団運動への位置付けの変化とともに、全国協議会の典型事例紹介の視点も、次第に“公的な就労保障”の一方向でありかつ“町づくりへの貢献”する事業として公共事業の獲得とそのための運動体や事業体の構造を確立することへ集中していることが見てとれる。全国協議会の第三回定期総会議案においては、京都高齢者事業団における団員自らの行動を通じた自治体からの仕事獲得の実践やそれを支えた職場委員会での民主的討論について、あるいは山口県光市の「失対事業就労者の減員によってできなくなった仕事を必ず受けて確保」している実践とその実現の構造として市内8団体2,300人による光市民共闘会議による仕事確保の交渉の事例などが触れられている。総じて、公共事業の受注を通じた仕事の獲得の実践、事業団内運営の民主主義化、地域における諸組織や地方自治体との合意形成等を、失業者の就労保障（労働者の賃金分配に関わる目標）と町づくりへの貢献（労働の内容に関する目標）を一致点として進める実践が典型として紹介されていると言える。したがってこの時期に至っては、その前半で「失対再確立」を果たすためのいわば手段として位置づけられていた「事業団方式」が、失業対策事業と並んで失業者・高齢者などの就労保障を地域的に果たす制度として全日自労の中で実践的にも大きく見直されることになったといえよう。

第3節 労働者協同組合への展開の志向

1. 第二期・“事業团らしい事業”の模索

—直轄事業団の設立と事業・運動の飛躍（1982年～）—

事業団運動の全国的展開に伴って、当時の失対事業等の公的就労保障制度とならんで、より広範囲に中高年の職場をどのようにつくりだしていくかという観点での模索も始まっていた。

このこととの関連での実践的な到達としては、①地域事業団の設立が都道府県レベルでは殆どの地域で始まっており②それらの中でも先進的事業団の形成されつつあった。その一方で、①重点業種が定まらず・「人出し」的な仕事が多く、②経験的な事業経営や一定の「私物化」傾向もみられるという状況にあった。したがって、失対事業と並んだ就労事業として事業団が形成されるまでには至っていなかった。こうした中で、全国レベルでの事業団運動の一つの画期をなす実践が、全国協議会主導の典型的事業団づくり＝直轄事業団の設立であった。まず最初に本部直轄事業団第一号として1982年に東葛地域事業団が設立され、400床の病院における総合ビルメンテナンス業が開始されている。この直轄事業団は、全国の事業団運動のレベルで以下のような位置づけを与えられていた。それらは、全国協議会本部自身が運動・組織・経営の全てに責任を持つ事業団として、まず第一に全国の事業団運動の模範となる事業運営をめざし、第二にビルメンテナンス事業の全国事業化へむけた人材訓練センターとしての役割を果たすこと、さらに第三には全国協議会の自立のための財政強化をはかることにあった。また同時に、全国協議会の1982年度第三回定期総会では、同じく全国的な運動の観点から、各地域における拠点事業団の確立すること（県都を中心として拠点事業団を設立・改組すること）が位置づけられ、地域事業団運動内のネットワークの形成も模索され始めた。

以上のような方針のもとに全国的な事業団運動の展開と相互の関連が模索されたが、それらの中でも、直轄事業団の事業的成功が上述のように全国的運動そのものの画期をなすものとなった。直轄事業団の成功については、1984年の第五回全国総会では、当時10ヶ所に広がった直轄事業団が、①連合会財政へ貢献していること（会費収入の半分以上を占める）、②事業内容の高度化（「施工管理→総合管理→院内総合サービス」）を達成し、事業的な拡大の要因となったこと、③ビルメンテナンス事業を発足させた地域事業団の研修場所として、模範的団運営や経営参加および技能形成の側面から貢献したこと、が高く評価されている。また前出の『10年のあゆみ』では、「事業団運動の新しい質を切り開」いたとして、以下のように記述されている。

第一に、「ビルメンテナンスに本格的に取り組み、これを成功させることによって、民間企業と競争しても、事業団が生き残り、発展できること、労働者の自発性やチームワークがポイントになる『サービス産業』などの分野においては、むしろより強い事業・経営が可能なことを実地に証明したこと」、「事業団が結集する主体も、高齢者や完全失業者だけでなく、膨大な『不安定就労者』へ大きく広げられた」こと、第二には、「『団を運営するのは一人一人の団員である』という立場から、『七つの原則』にもとづいて『団員を主人公にした団づくり』と『良い仕事』を徹底して追及したこと」である。第三には、経営指標と事業計画に基づく運営を本格的に確立したこと」であり、団員参加による運営（経営）の基礎を確立したことが挙げられている。以上の指摘を前提とすれば、直轄事業団の築いた到達とは、まさしく第一の「七つの原則」における第一（「良い仕事」）・第二（「自主・民主・公開の経営原則」）・第五（教育・学習活動の重視）・第七（全国的観点）の原則を体現した実践であるといえるだろう。

こうした直轄事業団の成功に関する総括によって、全国協議会は、事業（労働）の自主編成と

自主管理を通じた作業の合理性・有用性を高めるという論理を普遍化し、組織化の対象を「不安定就労者」全体へ拡大する方針を定着させることとなる。

2. 第三期・連合会への移行（1986～1989）

直轄事業団の典型的な事業団としての成功は、全国協議会をして、七つの原則に基づく実践を質量ともに更に強化させるものとなった。同じ頃、全国協議会では、イギリスやイタリアでの労働者協同組合に関する調査団を派遣し、その分析を通じて自らの運動経験を労働者協同組合運動であると規定しつつあった。

以上の経過を通じて、1986年段階において、労働者協同組合としての確立が明確な形で志向されることへつながる。労働者協同組合化の志向性は、方針上は以下の通り具体化された。すなわち1986年の第七回全国総会では、「事業団は労働者協同組合を目指す」として、①労働者協同組合として各団組織の再編と②連合会（全国連合会__筆者）への移行、③新たな「七つの原則」（第二の「七つの原則」と記す）¹⁶⁾が確定されている。

これらの具体化された方針を貫く論理は、「地域住民・国民の要望」にこたえる「良い仕事」を行ない、就労保障を実現していく運動の基本的性格を、団員の自発性と自主・民主・公開を基礎に据えた労働者協同組合（『労働者自身が出資（所有）し、管理し、働く』協同組合¹⁷⁾）の運動としてとらえかえすというものであった。たとえば、第二の「七つの原則」は、第三原則において「労働者の生活と権利の保障」を協同組合原則を守ることを通じて実現することとし、第六原則では地域の住民運動との協力に加えて協同組合運動との協力が含まれることとなった。第六原則に関しては、「労働者協同組合グループと協同（組合）ネットワークの模索」についても触れられているように、協同組合間協同が意識されることとなった。またその他にも、その先進性を体現した直轄事業団は地域における尚一層の役割の発揮と全国組織としての機能強化のため、全国一本化の「センター事業団」として改組されている。

こうした労働者協同組合化と第二の「七つの原則」への改訂は、以下の文脈において捉えられるだろう。

第一に、80年代後半から広く展開した「民間活力の導入」を外在的な契機として、事業団が、営利目的の民間企業との相違を明確にしつつ、公共的な事業を「良い仕事」として実現していく目的を明確にする必要があった。また第二に、事業団にとって、以上の目的との関連で就労の確保・労働の改善・資本形成がその条件として求められる中で、それを私物化・官僚化させないで民主主義的に行なう実践的課題を明確にする必要があったことを指摘できる。以上の点を、各々外在的・内在的契機としながら、全国連合会では労働者協同組合形態を選択したと考えられる。

3. 現段階―労働者協同組合ネットワーク形成による発展の模索

1990年になると全国連合会では、自らの第二の「七つの原則」を体現する実践の蓄積のもとに、それらに含まれる「良い仕事」と「労働者が主人公となること」との側面を社会的な広がりを持って実現していくために、事業高1000億円、団員5万人の実現という3ヶ年の中期計画を策定した。またこの運動の一環として、第十三回全国総会では（第三の）「新七つの原則」を提起し（その後全団員投票で決定されている）、更に外部的には総合的なネットワークの形成を実践に移している。第三の「新七つの原則」では、第一原則で労働者が「徹底民主主義」を通じて「企業の主人公」になるという労働者の主体形成の実践的な過程を提起した点、および第三原則での

協同組合原則の実践を改めて「みんなで出資し、事業計画をつくり、仕事を拡大して」生活向上をめざすとし、労働者協同組合の確立に向けてより具体的な提起をおこなった点、更には第七原則で国際連帯を強めることを初めて提起した点が特徴的である。特に第一原則の労働者の普遍的な主体形成過程の規定については実践的な検証が加えられるべきであろう。そして、社会的ネットワークの形成に関しては、連合会内の事業団間の連携、また自主生産・自主経営企業などの組織化していく「労働者協同組合グループ」の形成、そして地域の要求をにらみつつその実現に当たっての「協同組合セクター」の形成が挙げられている。そして全国連合会は、1992年のICA（国際協同組合同盟）への加盟を経て、1993年5月にはその名称を「日本労働者協同組合連合会」と変更している。

第4節 小 括

以上、主に労協連関係の組織文書をてがかりに、その展開論理とその特徴について述べてきた。労協連の運動とは、全日自労の運動から引き継がれた公的な就労保障運動としての性格を基礎的にもつものである。と同時に、労協連は、事業体固有の論理として、以上の公的な就労保障を可能たらしめるため、住民生活にかかわる「良い仕事」の拡大を図ってきた。

この点では、設立前史および設立期において、失対事業から排除された中高年齢者の就労の受け皿として、全日自労の「失対再確立」の運動の中で中高年・高齢者事業団が形成された過程は、文字どおり就労保障運動の過程であったといえるだろう。更にその後、事業団固有の展開を図ったのも、それら中高年・高齢者事業団が「民革運動」を経て「地域住民と国民の要望」に事業を通じて応えるという主体的条件を備えている点に着目し、「公的就労保障に近づく方向として」「さしあたり一番現実性のある方向」と位置づけたためである。こうした過程の中で、その就労保障の対象も、全日自労の組合員＝失業者という特殊な階層から、より普遍的に、不安定就業者である中高年齢者へと広げられてきている。

このような労協連の展開過程における特質を、ここで小括的に述べるならば、以下のように整理できよう。

第一の特質は、こうした就労保障の条件を、基本的には“労働”の改善に求めた点である。換言するならば、「良い仕事」に言い表わされている労働の改善を通じて、住民生活に関わる、その意味で公共的な労働へつくりかえていくことが、「民革運動」以来一貫して模索されてきたのである。例えば、行政との関連、および地域の事業体や住民との関連で就労事業を拡大する際にも、常にその第一に「良い仕事」を媒介とした実践が追求されていた。こうした論理は、本文中で検討してきたように、第一～第三の「七つの原則」が、その一面において労働の改善＝「良い仕事」の実践における展開条件を定式化させる内容を持つことから確認されるものである。こうした労協連の展開過程の特質は、労働組合運動、なにかんずく全日自労の論理からの連続性を示すものとして理解し得るだろう。

第二の特質は、労働の改善の実践を継続・拡大して行なっていく上で、また公的なセクター（地方自治体や国）との関係で上述した就労事業を確保する上でも、それら実践（または事業）にふさわしい形態が模索されたことであり、その中で労働者協同組合形態が生み出しされてきたという点にある。

労働者協同組合に先立って形成された「事業団方式」＝事業団形態は、全日自労の中にあって、公的な就労事業を引き受けうる“就労者組織”という意味で生み出された形態であった。こ

うした事業団形態と対比すれば、労働者協同組合という形態は、労協連の運動においてより新しい段階で生み出されたものであった。すなわち、いわゆる公共事業ではないが、住民の生活にかかわって公共的な意味を持つ労働を作りだし、それらを改善するにあたって、その担い手として生み出された形態であって、第二期以降の運動に固有の課題である、就労の確保（＝生活条件の確保）・労働の改善・資本形成を総体として追求する形態である。こうした論理は、住民諸組織や他の協同組合との協同関係やネットワークを通じた仕事おこしという点で、第二・第三の「七つの原則」にも見られる。

以上の分析に従えば、この形態の模索の過程が労協連の運動を全日自労の運動から区別するものであろうし、直轄事業団の実践を一定総括しつつ、労働者協同組合形態を全面的に位置づけた1986年段階がその画期として理解されるだろう。

以上、全日自労の就労保障闘争との区別と関連に留意しながら、労協連の展開過程の特質について考察してきた。この展開過程とは、労働の改善＝「良い仕事」づくりを媒介として、特殊な階層である失対就労者の就労保障の問題を、中高年の不安定就労者の就労問題へと広げながら、その公共性を浮かびあがらせる過程であった。加えて、以上の展開を可能たらしめる不可欠の要素として、それを媒介した公共的な事業・労働が創り上げられたのであり、公共的な労働と呼ぶにふさわしい内容とそれを担う形態が創出された点が銘記されるべきであろう。

以下の章では、本章で考察した展開とその特質の形成条件を考察するため、具体的な事例に立ち入って分析していく。

第2章 北海道における企業組合・事業団運動の展開過程

北海道建設企業共同組合連合会は、主要には“積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度（以下、積寒制度と略す）の労働者自身による受け皿”として既に活動しつつあった13企業組合を軸に1980年に設立された。以来、道内で（道連合会加盟企業組合だけで）80の企業組合（1992年現在）に至るまでの過程を支えてきている。

次章で対象として分析する釧路建設厚生企業組合は、道連合会に加盟しており、例えば道連合会における“事業体としての企業組合の性格規定”（本章において後述する）と釧路での企業組合・事業団が事業体として展開してきたこととの関連に見られるように、釧路企業組合の展開過程と道連合会の展開とは深く関わっていると考えられる。

ここでは、道内の企業組合運動が積寒制度を基礎に生まれながらも、その制度の受け皿から地域での雇用保障にとりくむ独自の事業体として展開してきたことを軸に、各単位企業組合・事業団の典型的な展開と道連合会の連合会機能そのものの展開について明らかにし、道内の企業組合運動の展開のありようとその条件を考察するのが課題である¹⁸⁾。

第1節 全日自労による企業組合運動の前身

1. 先発の企業組合・事業団の発足

現在、北海道建設企業共同組合連合会に結集する企業組合・事業団運動の直接の系譜の中で、その事業体の設立の発端となったのは、組織的に危機的な状況にさらされていた全日自労の運動における厚生企業組合・高齢者事業団の設立であった。1960年代以降、国・労働省は労働力流動化政策・積極的労働力政策を推進するとともに、失対事業の終息を意図として、失対労働者に対する諸政策が次々と打ち出している。特に1963年の「職業安定法及び緊急失業対策法の一部を改

正する法律」による民間雇用への就職促進、1971年の「中高法」による失対事業への新規就労停止等がそれに当たるが、これらの政策を通じた失対就労者の減少・組織基盤の危機の中で、全日自労は「失対打ち切り反対闘争」を強める一方で民間日雇労働者や建設季節労働者・失業者等の組織化にのりだし、他の地域労働組合運動との共闘体制の強化を図った。この文脈の中で、全日自労の運動は日雇労働者らへの日雇健保の擬制適用を政策的に実現させることとなり、ここでは、地域の日雇労働者（建設季節労働者を含む）や自営業者などもその組織化の対象とされている¹⁹⁾。この全日自労の新たな組織化と日雇労働者健康保険の擬制適用との関係で、北海道においても全日自労の組織する企業組合形態が生まれた。しかし、この時点での企業組合とは、その設立目的からして、今日の道連合会関連の企業組合のように実質的な（就労）事業内容を持つものではなかったと考えられる。

更に上述の全国的な戦略の下で（特に71年の中高法施行以後）、北海道においても中高年齢者（失業者）の求職闘争に取り組んだ地域の中では、特に雇用・失業問題の深刻化に伴って就職が困難な中高年齢者に対する（特定地域開発就労事業等）地方自治体への就労保障を追求するといった、失対とは別の事業として自治体からの就労保障事業や地域諸組織からの仕事を獲得する実践も生まれた。

ここにきて北海道においても、一定の就労事業の受け皿としての事業団形態を採用する地域が出てくることになる。こうした事業団の成立は、前章で述べた全日自労の求職闘争を具体化したものであるとともに、特に雇用・失業問題が深刻であった地方自治体の矛盾の反映の一つであると考えられよう。つまり、依然として地域の深刻な雇用・失業情勢があるにもかかわらず、国の失対事業への新たな失業者・高齢者の参入が不可能となり、さらに「中高法」の中では、失対の新規就労停止とセットで中高年齢者の民間への就職促進が謳われている中では、地方自治体独自の政策としての自治体直営の就労事業も上述の政策との整合性が考慮される中で実現しがたいものであったと考えられるのである。それ故、この時点での事業団の成立そのものが、全日自労と自治体や地域諸組織との間で、失対事業への新規参入停止を補完（前章参照）して失業者への就労保障を行なうという合意が一定程度成立したことを意味するのである。

以上の過程を通じて、後に積寒制度に伴って設立される企業組合より先発した、芦別や小樽での企業組合や高齢者事業団が公共事業中心の事業体として設立されている。その意味では、これら先発の企業組合・事業団は、中高年齢の失業者を対象とした地方自治体の就労事業の文字どおり受け皿であった。しかも受け皿とは言え、あくまで失対事業の補完として地方自治体が用意した受け皿であり、この性格は、事業規模にも反映し、当時実践的にも典型として位置付けられている芦別で191万円（芦別高齢者事業団：1979年度）といったレベルであった。と同時に、これら事業団の形成は、全日自労の戦闘的な運動の産物であり、その管理・運営は基本的に全日自労がになうことが可能となったため、失対事業をより積極的に引き継ぐ契機も内包していたと言えるだろう。

この時期の企業組合の実践は、全日自労がその性格を単なる「失対事業の就労者組織」であることから地域の失業者組織となることの条件を整えつつあった。また、事業団に関しては労働組合による事業体形成の実践を伴って、全日自労が“失業者の就労保障”の部分的な担い手として自治体から位置づけられた点では、全道的・全国的にも当時先進的であったことが指摘できる。加えて重要なことは、これらの実践の経験が全日自労に蓄積され、次の全道的な企業組合の成立を可能にしたことである。

2. 全道的な企業組合運動の展開基盤

1979年以降、全道的な広がりをもって設立されはじめる企業組合・事業団運動の展開は、以上の展開とは必ずしも連続しているわけではない。道連合会の展開の契機となったのは全道的に展開した“90日給付復活”の運動にある。1974年の雇用保険法の成立とはほぼ同時期に、それまでの季節労働者の冬期間の失業手当の90日分給付が雇用保険・短期特例一時金として50日分へ切り下げられた。その際に冬期間において激減する建設事業の下でそもそもこの給付金によって冬期間の生計を立てていた北海道の多くの建設季節労働者は、冬期間の深刻な生活保障の問題に直面していた。すなわち、「北海道の季節労働者の多くは、せめて冬場は家族と一緒に暮らしながら体力を養いたいと、願っていたわけであるが、積極的労働力政策の下では、秋冬にも労働力不足の地帯に出かけて働いてもらいたい、と期待されたのである」²⁰⁾。

また、1976年当時全産業での季節労働者が28万人存在していた北海道では、この季節労働者の冬期間の生活苦の問題は、当然地域経済にとっても深刻な影響を与えた。

これらの状況を受けて“90日給付復活”の運動は、ひとり季節労働の就労者の組織化に関連した就労者組織²¹⁾にとどまらず、労働組合や住民組織らが地方自治体や国に対し広範な運動を展開した。実際に制度施行上50日一時金のみの給付の初年度となった77年には道内119市町村議会が“90日復活”に向けた決議を行うほどであった。

90日復活の運動の一つの核となった組織は、やはり全日自労建設一般労働組合である。1971年に失対事業への新規就労停止されたことを受けて、前章で述べた新たな組織化を模索していた全日自労は、全国組織として71年に全国建設との組織統一を志向し建設労働者の組織化を方針化しつつあった。そうした中でも、全日自労北海道本部の場合には76年以降に上述の“90日復活”の運動化を通じて、建設労働者の組織化を抜本的に強めることを方針化していた。他にも全北海道労働組合協議会が組織する北海道季節労働者組合協議会らも加え、それぞれ独自にはあるが全道的な運動が展開する。

こうした経過の中で、1976年には労働組合や住民組織を中心に「地元で働く仕事と90日給付を要求する北海道連絡会」が結成され²²⁾、発足当時は8市5町であった代表の参加も、77年には80市町村に拡大している。この拡大の過程の中で地域共闘組織は、各々の地域の諸条件を反映して、特徴的な展開を遂げている。

この全日自労建設一般を中心とした“90日復活”の多様な運動は、多くの地域においては全日自労やそれと地域的な共闘関係を結んでいた地域の住民組織・労働組合によって推進されていた。例えば釧路市においては、全日自労とともに新婦人の会や高教組・生活と健康を守る会によって組織されていた「いのちとくらしを守る釧路市民会議」が“90日復活”運動の主要な担い手として位置付くことになる。これらの運動は、当初の運動の趣旨からして直接には国策である雇用保険法の改善・90日給付の復活を目指したものであったが、その後冬期間の就労保障・生活保障を早急に現実化させるために、道や市町村など120の地方自治体に緊急就労事業や貸付制度、あるいは生活保護適用基準の部分的緩和などの対策をとらせていく等の、地域的な運動へ結び付くケースもあった。つまり国の制度改善を根本的には求めつつも、当面の生活・就労保障としては地方自治体に対する要求を強めていく実践的な方向性が追求されたのであった。

また全日自労の強力なリーダーシップの下に、広範な地域諸組織を巻き込んだ例もある。例えば、十勝地方における「雇用保険法改善十勝協議会」では、全日自労・帯広合同労組・農村労組・日農・民商・共産党などが“90日復活”運動の中心的存在であった。また芦別市においては

「民革運動」をすすめてつづいた全日自労を中心として建設業協会や商工会・そして行政も巻き込みながら、「失対存続推進市民会議」を「雇用保険法改善と失対活用芦別市民会議」に発展・改組していた。これらに即して言えば、既に全日自労は“失対事業の就労者組織として”のみの全日自労ではなく、就労の困難な中高年齢の失業者や建設季節労働者をも組織化しつつある全日自労であった。

以上の“90日復活”運動の全道的な展開を背景として、制度的な一つの画期を迎える。1977年、こうした季節労働者の労働運動により、九〇日給付を復活する代替の産物として、政府は3年間の暫定措置として積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度（以下、積寒制度という）を発足させるに至った。この制度は、雇用保険の短期特例一時金の受給資格をもった労働者を雇用保険適用事業所で1～3月の間雇用し、「就労・講習」を行ない賃金を払った場合には、給付金を事業所へ支給するというものであった。具体的な額としては季節労働者一人当たりにつき25日以上講習で78,000円が雇用奨励金として給付され、45歳以上で20日以上講習の場合には13,000円が講習助成金として支給されるなど、積寒制度は事実上（建設）季節労働者にとっての冬期間の生活保障としての暫定措置となった。しかし、成立当初のこの制度は事業主が冬期就労や講習の体制を準備できない場合も多かったため十分に活用されず（即ち民間建設事業所が積寒制度という公共的な制度の目的を十分に達成し得えず）、積寒制度の十全な適用を求める運動が高まった。この運動に対して北海道は「中小企業等協同組合法によって、統一的組織的事業活動をおこなっている建設関係の企業組合も積寒給付金の対象とする」という見解を示し、この時点から積寒制度の受け皿として講習事業と就労事業を行い、労働組合の組織する“企業組合”が全道的に設立されることになる。

3. 小 括

以上、企業組合・事業団運動の設立前史においては、全日自労の組織的危機の脱却のため新たな組織化にとりくんだ先発の企業組合・事業団の発足と、雇用保険法の成立及び道内の建設季節労働者の冬期生活（就労）保障の運動を契機とした後発の企業組合の発足との、二つの契機があったことを記述してきた。前者の企業組合・事業団は、後に後者の企業組合運動の展開に加わっていくものの、後者の多くの企業組合とは、その成立の根拠に相違が見られた。前者の企業組合・事業団に関しては、特に失対事業に代替する位置づけで、地方自治体による就労保障の受け皿として成立してきたことを既に述べてきた。したがって、ここでは、特に後者の企業組合の設立にかかわって、積寒制度成立後のこの期の展開過程の意義を跡づけてみることにする。雇用保険法の成立に端を発した冬期の失業保険の“90日復活”の制度を要求する道民運動は、積寒制度の成立、および企業組合による制度活用を実現させた。ここで、こうした到達点を生み出した背景として、建設季節労働者の問題を、あくまで地域経済の問題として提起し、地域の住民諸組織の共闘関係を形成したことの意義は大きい。積寒制度とその企業組合適用の実現による最大の成果であり政策側の譲歩とは、先に述べたように失業手当に換算して20日程度に当たる給付金の事実上の支給であった。と同時に、あくまで地域へ失業者を「滞留」させない“労働力流動化”政策との関係において、積寒制度は時限立法としての成立、および制度活用の「統一的組織的事業活動を行なっている企業組合」への限定、という制約・脆弱性をはらんでいたことは否めない。この制約・脆弱性に対し、「地元で働く仕事と90日給付を要求する北海道連絡会」、なかんずく全日自労は、当初の要求内容を部分的にでも実現させるため、自ら企業組合を設立するのである

が、このことは同時に、これら要求運動が事業運営を通じて積寒制度の一部担い手になることを意味していた。すなわちこの期の企業組合の設立とは、“90日復活”をめざす道民運動が、その運動的力量のみならず事業運営の力量も試されざるを得なくなると同時に、逆にそれら両側面における力量の発現を通じて、制度の改善・恒常化に止まらず、公的な就労保障をも実現する契機をも含むことになったといえる。換言すれば、“90日復活”の要求運動が、自らの企業組合の講習・就労事業への（限定的ではあるが）公共性を獲得するのに伴って、その管理・運営上の自己責任も追及しなければならなくなる（事業主体としての責務を果たさないことが制度改廃の根拠にもなりうる）と同時に、要求運動だけでなく、冬期講習及び冬期就労の事業実績をも積寒制度の延長・改善の根拠としうる可能性を手に入れたのである。

以上の如く整理されるこの期の展開過程を通じて、企業組合の道連合会は、その設立に際して積寒制度の改善・継続のみならず、“公的就労保障による”通年就労事業を展望することとなる。また、制度の成立と共に設立された道内各地の企業組合は、この期の政策＝積寒制度への対応を基礎として、各々の性格を規定することとなった。

第2節 道内の企業組合設立期（道連合会の設立期）

道連合会は、1980年に既に設立されていた13企業組合の「活動の相互交流と協力援助を共同の事業として推進する連絡協議体」として設立されている（当時、全日自労と関係が深い企業組合は37設立されていた）。この当時、積寒制度を企業組合で擬制適用させる際に、講習事業・就労事業のどちらもが位置づけられていた。こうした制度上の条件の下で特筆すべきは、事実上冬場の就労事業の確保が難しく、講習事業を主要に行なわざるを得ない状況にありながら、企業組合を通年の就労（保障）事業主体として発展させることを展望している点にある。既に道連合会の設立総会議案には「夏期も含んだ通年雇用と事業活動を行う企業組合活動を展望」することが記述されている。この「夏期も含んだ通年雇用と事業活動」が道連合会設立の趣旨に盛り込まれている理由には、第一に季節労働者の生活と雇用の安定を創り出すとともに、『90日の会』の運動での地域共闘²³⁾を基礎としながら「住民のための豊かですみよい町づくり」を行う共同事業を形成することが各地の実践から展望されていた点が挙げられる。また第二には、ほぼ同時期に全日自労本部によって方針化・設立され²⁴⁾（1979）事業活動を行っていた“中高年雇用福祉事業団全国協議会（以下、全国協議会と略す）”や、“全日本建設共同組合”の方向性との関連が強く、設立総会議案「一、趣旨目的」の項には「（道連合会は）『全日本建設共同組合（建設コープ）』（以下・建設コープと略す）への参加を促進できるよう密接な連携のもとにその基礎をつくることをめざします。」と記述されていた。更にこの点とのかかわりでは、企業組合設立の趣旨に、建設産業の民主化・道民や国民本位の経済の民主化をにらんだ事業活動の発足が記述されている。この点にかかわっては「一、趣旨目的」の中で「…企業組合活動の充実・発展は…重層的下請制度が支配する建設産業の民主化・道民本位・国民本位の経済の民主化に新しい事業活動の分野から大きく寄与するものです。」という記述が見られ、全日自労「民革運動」方針・全国協議会設立方針・建設コープ設立方針からの影響を強く受けていると同時に、各地域での労働組合や住民組織との関連が強く意識されていることが読み取れる。

1. 就労事業の拡大—公共を広げつつ民間も

“90日復活”運動の一定の成果としての積寒制度は、三年間の時限措置として新設されたもの

であったが、制度の更新・延長にあたって、企業組合が制度活用を行う上での様々な制約²⁵⁾が政府や労働省によって加えられていった。これらの制約に対して道連合会としては『90日の会』とともに道や国にたいし制度改善・延長の要求運動を重ねるとともに、制度活用上の実践交流や統一的な講習テキストの検討等、企業組合間の相互援助・連合会機能の強化をすすめていった。同時に、時限措置としての積寒制度の不安定性が実践的に意識されるようになる中で、企業組合はその生き残りを通年の就労事業体として確立する方向で固めていった。

当初の企業組合の任務規定は主に前述の諸関係の下で行われてきたが、道連合会としてはその設立以降、「企業組合は、…本来『仕事』をやる経営体であります（第三回議案・1981年）」という記述に見られるように企業組合を通年事業体とする規定が更に強められていく。設立期における道連合会関連の企業組合のこの性格規定の一契機となったのは、（方針上は建設コープへの参加がうたわれているものの）実践的には全日自労における事業団運動への位置付けおよび全国の中老年・高齢者事業団の実践上の到達であった（全国協議会への加入は1981年である。「全国的な経験を取り入れて力量の結集を目指し、中老年雇用福祉事業団全国協議会に加入します」、1981年第三回総会議案より）。ほぼ同時期に失業者闘争から発展してきた全国的な中老年・高齢者事業団運動では、全国協議会の設立から失対55年検討を経て第二次三年闘争に至る過程で、自治体等からの公共事業を軸にしながら独立した事業体として確立しつつあった高齢者事業団を典型事例として普及しつつあった²⁶⁾。

また他方では、積寒制度を改善・継続させることを指向する中で、通年事業化しつつあった企業組合による実践的な裏付けがもう一つの契機として挙げられる。当時積寒制度においては講習だけでなく冬期の就労をも給付金の対象であったことから、冬期間の就労保障として季節労働者対策事業等を企業組合で獲得してきていた。

前者に関しては、まさに労働組合としての全日自労が全国の先進的な実践を根拠として方針化したものであり、後者は積寒制度の積極的活用を軸に展開しつつあった（特殊）北海道的な実践に裏打ちされている。

こうした中で道連合会内の実践交流では、自治体から通年の就労事業を獲得し、民間団体（地域の民間組織、民医連、労働組合など）より仕事を拡大したという観点から、芦別や滝川・苫小牧・釧路の事例が典型として挙げられている。例えば、第二回総会では全日自労芦別支部を中心に厚生企業組合および中老年事業団での夏期の事業の獲得や七つの原則が紹介され、また第三回総会の議案では「仕事の内容や対象者を限定するのではなく、大きく広げることが必要になってきています。すでに釧路・滝川・苫小牧などでは高齢者・婦人を含め仕事を引き受け配置をしています」と紹介されている。ここでも引き続き強調されている点は、企業組合が冬期だけでなく通年の事業体として確立すること・しかもその事業によって就労保障できる対象を広げること（主に中老年者を組織化すること）であり、それらを実践的な課題と据えたことが読み取れる²⁷⁾。しかし、これらの事例を比較すると、通年事業化という現象では同じでも、各々の企業組合・事業団で通年事業化させてきた展開論理が違う。全日自労が失業者（および失対就労者）や民間建設労働者の組織化との関係で就労保障の対象を顕在化させてきた芦別厚生企業組合・中老年事業団の事例は、前者の全国的な運動の展開に近く、それらの夏期事業は失対事業の事実上の代替として展開していた。そこで組織されていたのも失対就労者および様々な職歴からなる失業者である。また、釧路建設厚生企業組合や道北勤労者企業組合（旭川）などの実践は、積寒制度に含まれる冬期就労の事業化をすすめていたが、その後、建設季節労働からも排除され、冬期講習お

よび冬期就労による受給対象ともなり得なくなる中高年者が顕在化する中で、それら失業者への就労保障としての夏期事業（＝企業組合の通年事業化）を模索しつつあった。連合会の実践交流における「通年事業化」での典型事例の紹介も、設立当初は混在しながらも、次第に後者の（特殊北海道的な）事例の比率が高くなっていく傾向を帯びている。また、こうした通年事業化に取り組む企業組合の二つの流れの一方で、講習事業のみ・あるいは講習事業と冬期就労保障を実施している企業組合も広範に存在している。これら企業組合では、地域的な運動の諸条件を背景としながら、積寒制度の不安定性の中で企業組合を制度活用の受け皿としてのみ位置づけていたと考えられる。

2. 各地の企業組合展開の基盤の形成

以上の企業組合・事業団の多様な展開は、先発の企業組合が次第に後発の企業組合に影響を与えながらもその隊列に加わっていく過程の中で、さしあたり以下のように区分できるだろう。すなわち、第一には、企業組合を積寒制度のしかも冬期講習事業の受け皿としてのみ位置づけたタイプで、冬期講習事業のみ実施した企業組合がある。第二に、企業組合を冬期講習の受け皿であり、更に北海道・地方自治体へ冬期就労保障を迫る公共的な事業体として位置づけたタイプで、冬期講習事業および冬期就労事業を行っていた企業組合がある。第三に、冬期講習・冬期就労事業への参加資格が失われた失業者に対して、夏期の就労保障を行ない、それら資格の回復と夏場の生活保障とを模索していた企業組合がある。この第三の企業組合は、主に地方自治体や民間諸団体からの仕事を確保しながら、冬場は冬期講習事業と冬期就労事業、それ以外の時期は前者よりは少ないが就労事業を開始しつつあった。

それでは、以上の第三のタイプの企業組合に関して、道連合会加盟の幾つかの企業組合で積寒制度を裏付けとした冬期就労のみならず、通年の就労（保障）事業を開始できた条件は、この時期にどのように形成されつつあったのだろうか。

第一には、中高年・高齢労働者の組織化の契機が存在したことが挙げられる。

これについては前項で触れたように、積寒制度活用で広範な建設季節労働者の組織化を通じて、あるいは全日自労の失対再確立の闘争を通じて、地域において企業組合が直接に組織化し就労保障を行う対象；すなわち建設季節労働からも排除された中高年・高齢者や地域における求職者を、地域における失対再確立の運動や企業組合の運動の中から顕在化させつつあったことが挙げられよう。

第二に、民間団体からの受注を拡大できるような、地域の統一戦線の中での協力関係を取り結びつつあったことが挙げられる。1981年段階で通年の就労事業を準備した企業組合においては、全道的に民間からの事業の受注の割合が大きい。1981年の事業高において1000万円を超える小樽・苫小牧・白老・芦別・（砂川）・岩見沢・旭川・釧路・大樹・当別のうちでは、当別を除き民間からの受注がすべて60%を超えている。企業組合が通年事業体として定着していくにあたっては民間団体との協力関係が不可欠の位置を占めたことが読み取れる。また、実践的交流の場として開催された道連合会主催の第二回の全道会議では、「土壌浄化法」についての研究・交流も行われるなど、安定的な（民間）事業の確保にむけて新たな事業開発（新たな事業分野の模索や技術講習等）に道連合会としてとりくみ始めている²⁸⁾。

第三には、積寒制度活用にあたって、企業組合が道からの認可を得た事業体であることを根拠に、主に地方自治体に対し就労保障の受け皿として認めさせつつあったことが挙げられよう。民

間事業の一方で、自治体に対する制度（積寒制度から冬期就労保障へ）の受け皿としての位置付けから通年の就労事業の受け皿として企業組合を認めさせることを通じて、公共事業の受注をその後の通年事業化の基盤たらしめることを意識的に追求した企業組合も少ないながら見られる。こうした自治体の位置付けを追求した企業組合は、第一に自治体への就労要求の正当性を根拠づけるために、就労保障すべき中高年・高齢者を企業組合と労働組合にどれだけ多く・広範に組織化するかが課題であった。また第二に通年の就労事業を独自に追求できるだけの企業組合の独自の事業力量や運動の体制を確保することが必要であった。第一の点にかかわっていえば、1981年度段階ですでに公共から1000万円以上の事業を獲得している苫小牧・釧路・当別においては、それぞれが企業組合そのものの組織化と全日自労（釧路・当別）や苫小牧建設一般労組への組織化を強めていた²⁹⁾。第二の点に関わって一つの指標となるのは、企業組合が独自の通年の体制を持つために不可欠の管理経費を組合員から集めていたかどうかであるが、釧路・当別・苫小牧等の企業組合では1,000円の経費を集めていた。ちなみに企業組合が講習事業を行うに当たって、組合員より運営費・経費を集めていたところは連合会加盟の73企業組合の半数にも達していない（1985年段階）。

以上、道連合会加盟の幾つかの企業組合（特に第三のタイプの企業組合）では、通年の事業体として確立するための諸方策がとられたのであるが、なかんずく積寒制度を受け皿として発足した企業組合においては、通年（就労）事業体としての展開の根拠をあくまで地域における建設季節労働者と中高年齢者の生活・就労保障として位置づけた。そして更に、このことを固有に追求することを通じて、地域経済発展の一翼として貢献することとし、そのために住民諸組織・労働組合・地方自治体との関係を意識的に編成する努力が払われたことが特筆すべき点である。

3. 各地域の企業組合における事務局機能の形成

上述の先進事例の企業組合の展開を通じて、道連合会段階で生じていた不一致とは、講習事業での管理経費をいかに捻出するかという問題、すなわち企業組合が独自の体制を形成するか否かの問題であった。この問題を通じて企業組合に対する各地域での性格規定が、積寒制度の受け皿としてのみの企業組合か、積寒制度の受け皿であることを基本としながら季節労働者の就労保障を行う企業組合であるか、との評価に分かれる形で顕在化した。

しかしこの段階では既に、通年事業体としての体制を持つことを意識的に追求した第三のタイプの企業組合（釧路・苫小牧・当別、旭川など）での実践が、講習事業への季節労働者の比較的高い組織化と自治体からの通年事業の獲得とを両立させつつあった。特に釧路では、管理経費の捻出から事務局体制を確立し、釧路支庁管内の1町を除いた全ての市町村への企業組合の設立と講習事業の開催、それら市町村における就労事業の獲得を果たしている。この講習への組織化にしても、同じ釧路地域の他企業組合や事業主による組織化の数をうまわまっている。

このように管理経費の捻出と事務局体制の確立の問題は、その後の展開の中で、講習事業の組織化の規模＝季節労働者の生活保障の量的規模や、企業組合における通年事業での公的な就労保障の規模といった2つのレベルの問題との関連で総括されるようになる。

4. 小 括

設立当初より通年の事業経営と就労確保を行う組織として位置付けされていた道連合会加盟の企業組合にとって、全道的に積寒制度の（冬期就労の保障を含めた）積極的活用は、季節労働者

に対し冬期間の一定の生活保障を実現するとともに、季節労働への就労からも排除されつつあった各地域の中高齢・高齢者を組織化する重要な契機となった。この契機との関わりで、約半数の企業組合が冬期就労事業を獲得し、更に少数ではあるが第三のタイプの企業組合においては、積寒制度活用を保障するその条件づくりのために、地域経済の一端をになう組織・事業体として住民諸組織・労働組合・地方自治体との関係を意識的にとりむす中で通年的な事業体として確立しつつあり、道連合会も基本的にはこれらの実践に依拠しながら通年事業体としての確立を運動推進上の重点として据えつつあった。

以上にみられるように、道連合会加盟の各々の企業組合において、その事業に体现される建設季節労働者の生活・就労保障（事業）に関する位置づけは、必ずしも一致していない。

また、これらの不一致と関連して、通年事業に着手していた企業組合・事業団の中でも、労働組合と企業組合との組織関連において異なった展開を示していた。先に類型化した第一のタイプの企業組合および第二のタイプの企業組合の多くは、労働組合と企業組合が一体化した組織として推移した。また、第二のタイプの企業組合の一部と第三のタイプの企業組合では、企業組合は労働組合とは相対的に独自の組織として編成されている。具体的には企業組合事業体独自の事務局体制の自立化や、その基盤としての管理経費の捻出にかかわって、既に実践的相違が現れてきていた。

第3節 第二期—企業組合的な就労事業の模索（1983～1986年）

設定期と第二期を画する主要な内容とは、1983年の講習事業・冬期就労事業にかかわる制度延長・変更の中で企業組合の事業経営をめぐる状況が悪化することを受けて、道連合会において「何としても通年の事業をやらなければならない」という立場で企業組合の生き残り就労保障の事業体としての展開の方向性の模索が本格的にとりくまれ始めたことが挙げられる。

冬期講習の制度は1983年に2度目の制度延長が実現されるとともに、積寒制度は冬期就労保障と講習事業を分離する「冬期雇用安定奨励金制度」と「冬期職業講習助成給付金制度」（および「通年雇用奨励金制度」）といった冬期雇用援護制度に置き換えられることとなった。これにより企業組合はほぼ「20日コースの講習をするだけ」の対象となり、企業組合と講習受講者との間の雇用関係が不必要となることで冬期就労事業を企業組合に発注する根拠が制度の形式上は失われ、労働者に直接支払われる講習給付金とは切り離された職業講習の助成金が実費積み上げという形で企業組合に給付されることとなった。このことにより、特に前節で第一のタイプとした企業組合が、制度を根拠として第二・第三のタイプへ移行することは容易ではなくなるとともに、企業組合財政の逼迫にさらされることとなる。これらの状況への対応は道連合会では通年（就労）事業体としての確立を柱に推進されていたが、各々の企業組合では、通年の就労保障の事業体として展開させつつ生き残ることへ一致していたわけではなかった。こうした状況の下、道連合会では企業組合の存続と展望をかけた推進を行うことが主要な課題として提起されることとなった。

1. 道連合会を中心とした企業組合発展の方向性の模索

道連合会では1983年頃から企業組合の生き残り発展の方向性を積極的な模索が以下のように始められていた。第一に「雇用失業問題はあくまで国・自治体の責任である」として公共（通年）事業の確保への取り組みと、第二にはビルメンテナンスを含めた「新たな事業の開発」と

事業化の取り組みが提起されている。

第一の点にかかわっては、設立期に約半数の企業組合で取り組まれた冬期就労事業の拡大や、量的には少ないながらも獲得されていた公共の通年事業の実績に立脚して、自治体や土木現業所への交渉を行うことが提起されている。83年7月には既に道連合会で初めて事業活動だけをテーマにした「事業活動を発展させるためのセミナー」が開かれ、自治体からの仕事確保について“自治体予算の調査から要求項目を組み立てる”といった釧路や砂川の実践が交流されている。これらの交流の感想について、第四回全道会議議案では「当初『自治体財政も大変だから』と思っていた人も、釧路や砂川の経験や『五十億の町予算を調べてみると、高齢者事業団でやれる仕事が一億くらいはある（白老）』などから…地域住民の要求に沿った仕事は確保できることに確信を深めました」と記述されており、自治体（財政）に対する一定の科学的な把握を強めることと企業組合の（通年）事業の獲得とが結び付けてとらえられていることが分かる。第二の点については、「土壌浄化法」に端を発して講習会やモデル施行が行われ、ビルメンテナンスは東葛病院における直轄事業団への研修参加や「全道的なビルメンテナンス事業への技術援助」も目的の一つである札幌直轄事業団の結成を援助するなど、技術研修や事業研究などの積極的な推進が行われている。また、上述の「事業活動セミナー」では事業団活動の歴史的展開が深められ、新しい事業と雇用の創出の組織として中高年（高齢者）事業団が位置付けられることともなった。

更に、1984年になって道連合会では経営研究委員会・事業開発委員会・制度活用委員会の3つの専門委員会を設置し（第六回総会、1984年）、企業組合の生き残りと発展の方向性を本格的な模索に踏み出すことになる。

2. 雇用保障の通年事業体としての位置付けに関する内部論議

こうした積極的な推進の中では、企業組合を就労保障の通年事業体として位置付けるという性格規定そのものに対しての不一致も表面化するようになる。その中の一つは「必ずしも多くなかったが、新しい制度になり、大変企業組合の運営が困難になってきている中で、最終的に建設一般労働組合が生き残るしかないのでは…という論調」である³⁰⁾。こうした論調に対しては、事業開発委員会や理事会を中心に、「何がわれわれの目指す『事業』か」の問いに対して、冬期講習制度の枠組みにとらわれず、仕事のない季節的建設労働者や地域における中高年・女性の失業者の雇用保障としての性格を持つ事業体であるとの規定を行っている。また、新制度の性格上講習規模の小さな企業組合ほど財政状況が厳しくなる問題点については、経営研究委員会等で「300～500人規模の企業組合における事業活動開始については、一般的な方針は出せない状況にあり」と前置きしながらも、「事務所独立（労働組合事務所からの独立__筆者）、年間職員配置、事業責任者（男性）配置は、絶体条件ではないがほとんど避けて通ることができない」といった認識を一致させるよう努め、各ブロックでの拠点・第二の拠点となる企業組合を中心に通年事業を軌道にのせることを重点課題として浮び上がらせていた。すなわち、各ブロック内の協力関係を発展させるとともに、今度は冬期講習事業および冬期就労事業そのものを維持・発展させる条件として、企業組合固有の体制の確立と、それを可能たらしめる公的な夏期の就労保障の追求および新規事業の追求が位置づけられ始めたのである。したがって、設立期の状況と合わせて考察すれば、第三のタイプの企業組合では、一方では夏期の建設季節労働から排除された中高年者の夏期・冬期間双方の生活保障の条件を整え、他方では上述した冬期講習事業・冬期就労事業と運動を十全に展開できるための条件を整えるために、通年就労事業や新規事業にとりくむという、いわ

ば個人と事業体の二重の条件を確保する論理で生活保障・就労保障の事業に取り組んでいったといえる。そして、以上の論理で事業にとりこんでいった（特に）第三のタイプの企業組合は、新規事業開拓の過程において、これまで就労事業の対象とされていなかった中高年者や女性をも組織化する契機をはらんでいた。

更に、こうした企業組合の性格規定に関わる議論と84年のアンケート活動によって把握されてきた各地域の企業組合の実践の状況とから、85年の第七回総会では企業組合の運動と事業の各々の目的が定式化されている。強調されている運動の目的とは、季節労働者の仕事確保や制度活用のための運動の拠点であるとともに地域の失業者の公的就労事業の実現を目指すことであり、また失業者だけでなく高齢者や身障者などのハンディを負った人の働きつつ自立する場の拡大にあることとされている。また事業の目的としては事業内容を通じて地域住民や労働者に役立つ「よい仕事」を創出し・担っていくとともに、「町づくり」運動へ参加していくことなどが強調されている。総じて、運動や事業の担い手の就労保障・生活保障の正当性が地域住民や労働者に対しての公益性・公共性と結び付けて述べられていることが特徴的であるが、これは道内の企業組合の実践の中で獲得されてきた公共事業が、その地元での就労を前提としたため除雪や草刈・町有林管理・道路清掃など公共サービスに近い事業内容であったことに裏付けられつつ、更に全国事業団の事業団学校などでの実践交流を通じて玉村や光市における資源リサイクルや西宮のヘルパー・老人給食の事業など地域での公共性の高い仕事を事業化した実践的方向性をにらんで方針化されたものと考えられる（道内でも芦別で古紙回収事業を84年から開始していることもこの点とかわっている）。

3. 道内の通年就労保障事業の実践的な到達

制度変更による企業組合財政逼迫の下で、各地の企業組合ではその存続についてのあり方を問われることとなった。以上のような生き残りとし新しい方向性の模索を始めた企業組合では、道連合会加盟の企業組合の就労事業の事業高は全体で三億七千万円を超える到達となり、そのうち公共事業関係は約25％の割合である（1985年）。81年段階で全体の事業（二億九千万円であり公共関係が26％程度）との比較では、量的に一定程度の事業拡大が見られるとともに、その内容としても公共・民間の双方の事業において「拾い仕事」的なものではなく継続的・安定的な事業が拡大されたことを指摘できる。民間事業ではその事業高が高い苫小牧や旭川・釧路などにおいてビルメンの事業高を伸ばしており、また公共事業においても釧路・当別・苫小牧において草刈や道路清掃・町有林管理などの事業が継続的に獲得されている。この段階においては、公的な夏期の就労保障事業の確保と新規事業分野の開拓に関して、道連合会がその牽引車としての機能を果たしたのも特徴的である。上述した公共事業・民間からの仕事の確保のためにあらゆる方法で行なわれた地方自治体・北海道・国との交渉等の経験交流や、ビルメンテナンスなどの新たな事業分野の創出のために全国の事業団への派遣研修・技術交流などが、道連合会を通じて積極的行なわれ始めたことがこの時期の特徴である。こうした企業組合の通年事業化の努力が、一定の事業拡大・維持のみならず、財政再建にとっても果たした意味は大きい。しかし、その一方で道連合会加盟の企業組合全体で見れば1981年度以降、冬期就労とともに通年事業を行っている企業組合（事業団）の顔ぶれには大きな変化がない。したがって、通年事業を行っている企業組合とそれ以外の企業組合とでは事業基盤の格差の縮小へは向かっていないと言える。また常勤の事務局員の配置はこれら通年事業を行っている企業組合にほぼ対応し、更に通年雇用を行っていない企業

組合の多くは運営費・経費を集めていないことより、冬期講習制度の受け皿としてのみ位置付けられている企業組合が多く存在することを確認できる。つまり、第二期の道連合会による通年事業化の推進は、各地での企業組合への位置付けとの関係で、一方では地域の不安定就労者及び中高年者を対象とした公共・民間事業の双方で通年的な事業内容を一定確保した企業組合・事業団が生まれ、他方では冬期職業講習制度の受け皿としての企業組合が存在するという二重構造を克服していない。

第4節 第三期—地域における新たな組織化（1988～）

北海道の建設業は、元請完成工事高の減少を受け80年代の後半に入り建設業の事業所数・従業員数、更には雇用者（男子）に占める建設業の比率も減少傾向へ転ずる。これに伴ない短期特例一時金受給者や企業組合における講習受講者も減少に転じている。

88年の第十回総会議案では、この年を企業組合運動の転換期と位置付け地域経済全体の中に企業組合運動の存在意義を見いだすべく10年間の運動の到達を分析している。

1. 企業組合運動の転換期

「転換期」として道連合会が位置付ける運動の特徴とは、運動内部における人材や事業（運営）能力の蓄積、あるいは地域における自治体や地域住民との合意にもとづく就労保障（事業）の蓄積などを6つの「貴重な財産」としてまとめられている。それらは、具体的には企業組合の通年事業体としての以下の到達や発展の契機と関連している。

まず第一に、公共事業の獲得による通年事業化に関する特徴とは、ブロック拠点地域と町村においてそれぞれ通年事業を獲得した実践が生まれていることである。

地域の拠点となる企業組合においては、市町村自治体のみならず道・土木現業所に対しても就労保障を実現させてきている点である。中心的には道の労働部・土木部との交渉を推進したが、その中で企業組合が10年の講習事業あるいは就労事業の実績をもつことから「仕事のない建設（季節）労働者の仕事の保障」の要請を道が「無視できない」態度をとらざるを得ず、土現からの事業を釧路・札幌・室蘭・小樽で受注するなどの到達を築いている。また、市町村自治体の就労事業では（委託・賃金給付・直営を合わせて）36企業組合で1億2千万円分を受注している。

更に町村においても地域福祉振興事業などを“高齢者事業団”を通じて就労事業や助成を得ている実践が（釧根地域・白老を中心に）生まれ、主に高齢者の仕事確保がすすんでいた。特に釧根地域では、「設立ばかりでなく、その後の運営の仕方や仕事づくりや確保、そして経理実務などの管内での交流や対策」や、企業組合や事業団が相互に就労事業を譲ったり、共同で行うなどの実践を展開していた。これらの実践を通じて、企業組合や事業団を通じて通年事業を行っている地域はブロック拠点と町村にまたがって25地域となり、ブロック単位で地域に根を広げて通年事業を行う経験も生まれている。この実践は、第九回全道会議（88年）で報告され、ブロックの拠点事業団や周辺市町村間での事業協同化における全道的な展開の契機を生み出したものと考えられる。しかしその一方で、この経験も、他地域の企業組合への広がりという側面から見れば、実態としては第二期までにおいて通年事業を模索し続けてきた地域の域を出ていない。

第二の特徴とは、道連合会と幾つかの企業組合で推進していたビルメン事業において、民間では勤医協関係（1988年段階でセンター事業団札幌・苫小牧・釧路・旭川・芦別など各地域の主要な病院）や生協関係からの受注を受け、公共からも庁舎や病院などの公共施設からの受注（泊、

厚岸、芦別)を獲得するなどの先進的な経験が蓄積されつつあった点にある。これらは仕事の獲得から研修・技術蓄積にいたるまで道連合会段階によって積極的な推進が行なわれた成果であり、また新たな不安定就業の中高齢者を組織化し、各企業組合・事業団の事業基盤を強化する上でも意義深い到達であった。更には労働内容においても、例えば全国事業団の実践に影響を受けて、注射針処理に関して³¹⁾病院側へも社会的にも問題提起を行ない、「良い仕事」としての典型的な実践も展開していた。

しかし、第十回総会議案にみじくも「ビルメン開発のために特別の体制をとっているという状況からすれば、あまりにもささやかな到達と言わざるを得ません」と述べられているように、このビルメン事業の展開もそのほとんどが通年事業を積極的に推進していた第三のタイプの企業組合の中でのみ展開されていた。

以上の通年事業体としての確立の問題とともに、道連合会は、冬期講習事業についても4度目の制度延長の時期に直面していた(1988年)。この年の制度延長のとりくみは、初めての講習受講者減少のもとでの運動であり、道連合会でも「今年の冬期講習事業のとりくみが、来年度以降の講習事業展開に大きな影響を及ぼすことは必至」と位置付け、当該年度の講習事業での積極的な取り組みと制度延長のとりくみが推進されている。

その中でも第十回総会議案で、講習事業を「慈善事業的な、また運動の面からだけとらえる傾向がある」ことが指摘されており、その背景には企業組合を地域の(季節)労働者の生活保障・引いては就労保障のセンターとして維持・発展させていくことに対しての不一致があることが読み取れる。この講習事業の「慈善事業的」傾向とは、制度の受け皿としてでさえも企業組合の維持・再生産が困難であるという認識を示しており、講習事業を通じた管理経費捻出を通じた通年事務員の確保が行われず、労働組合幹部による講習事業での補助員配置が恒久化していたり、更にこのことが企業組合が通年事業を展開する上でも事業体としての体制がとれないという形で現われていた。

以上のように、この段階の企業組合・事業団運動では、一方で通年事業体として確立することを中心に先進的な実践が生まれつつ、それらの交流・推進を通じた全道的な運動の発展の可能性は生じているものの、他方では企業組合・事業団運動への性格規定・方向性をめぐっての不一致が運動の発展を制約していることが鮮明になりつつあった。企業組合を地域での就労保障の事業体として存続・発展させる観点からすれば、連合会レベルではこの時期を運動の転換点として位置付けざるをえなかった所以であると考えられる。

この運動の転換点に際して、道連合会では、改めて道内の企業組合・事業団運動の実践的意義を捉え直すこととなった。1988年の道連合会第十回総会議案の「三、私たちをとりまく情勢と任務」の「四、企業組合・事業団の任務」における記述に現われている。まず、その「①建設(季節)労働者の生活と仕事確保を」の項では、「冬期雇用援護制度の延長・改善を実現して…建設(季節)労働者からも排除されている労働者の『仕事確保』のとりくみを一層進め」ることが述べられている。そしてその一方で「③産業空洞化、雇用不安、大失業時代に抗して」の項では、「労働者が自ら事業実績を積み重ねつつ、雇用の場の創出と地域再生のとりくみを行なう中で」「国・自治体の公的責任を追求していくと同時に」「独占資本に対して雇用の責任を、鋭く迫っていく陣地を一層強めなければなりません」と述べてある。すなわち、各企業組合が冬期講習・冬期就労事業、および一部では通年の就労事業を通じて取り組んできた問題は、単に建設季節労働者の冬期生活・就労保障という特殊・個別的な問題ではなく、産業「空洞化」と雇用問題の深刻化

を抱えている地域の問題であり、その解決の一翼として自らの運動と事業を位置づけることが強調されているのである。こうした位置づけの下で、第十回総会で6つの「貴重な財産」として整理されている企業組合運動の到達として、「事業能力の財産」、すなわち労働者が講習事業や就労事業を主体的に実施する経験と能力が蓄積されつつある点が自覚的に述べられている。この点についてはこれまで、事業拡大や事業を遂行する力量を強化する上で特に企業組合（および労働組合）幹部による民主的運営が主要には強調されていたことと比較すれば、この段階では独自の成果として述べられている視点が特徴的である。すなわち、企業組合・事業団における就労保障運動においては、既に自らを季節労働者・中高年失業者の就労事業（保障）の機関として位置づけることによって地方自治体・北海道などからの事業の確保する中で、第三章で述べるように、それら事業を定着・拡大させる過程において現場で働く労働者が一定の責任を担って職場を管理する側面が注目されていたのである。

2. 北海道における企業組合・事業団の位置付けと展望を探る取り組み

80年代後半から産業構造調整との関係で地域における雇用・失業問題は更に深刻化しつつあった。が、しかし道連合会の運動においては、通年事業体としての展開を遂げていた企業組合は多数派足り得ていなかった。

道連合会を中心に北海道における企業組合・事業団の位置付けと展望を探る取り組みが行われるに至った。その具体的な内容としては、「北海道における企業組合・事業団（労働者協同組合運動）の展望を探る調査」（以下、「北海道調査」と略す）やその成果をもとに行われた「北海道における雇用失業問題と地域活性化についてのシンポジウム」が挙げられる。「北海道調査」では、全国事業団や各地の研究者の援助も受けつつ、①室蘭・苫小牧、②釧路・帯広、③北見・旭川、④夕張・砂川といった、各々に特徴的な地域産業構造を持つ北海道内主要都市と、北海道庁・札幌市を対象に行なわれ、これらの取り組みを通じた成果は以下のように整理されている。①北海道の地域振興が「浮草のようなリゾート開発やイベントによる観光」に依存していること②地域での雇用拡大については企業誘致等でも見るべき成果はあがらず臨時・パートなどの不安定雇用が一層広がっている実態が浮かびあがっており³²⁾、企業組合・事業団運動の自己規定を行う上で基礎的な地域問題の把握が行われている。これらの内容は第九回の全道会議にも反映され、道連合会加盟の企業組合運動の方向性が、地域の雇用・失業状況を全般的・科学的に踏まえ、目指すべき就労保障事業の規模や事業内容（の要求）および要求運動の方向性を策定する、重要な契機となったと考えられる。

3. 企業組合・事業団の事業内容の性格付け

この時期には、以上述べたような企業組合幹部や就労者による主体的な事業実践が多様に展開し、不安定就労者・及び高齢者の就労事業の継続・発展が地域の事情に合わせて模索された。

これらの実践は同時に、各地の企業組合・事業団の事業内容の性格が現実的にいかにありうるかについての実践的な検証が行われる過程であったと言っても過言ではない。ここでは事例に即して、事業内容毎に検討することとする。

まず第一に、企業組合の設定期より展開されていた土木・建築、および土工的事業内容の分野では、冬期講習事業を軸にして建設季節労働からも排除された就労者を中心に組織化を強めていた釧路の事例と、事業内容の高度化を展望して中堅土木・建築労働者を雇用した苫小牧の事例が

対照的である。

また第二に、公園清掃・道路清掃などの軽作業の領域で典型的な実践内容を持つのは、やはり就労より排除された高齢者を中心に事業化を進めた白老の高齢者事業団の事例、およびブロック的な展開を遂げた釧路の事例である。

第三に、連合会が全国の実践に学びながら新しい事業領域として開拓しつつあったビルメン事業の領域では、主に北海道勤労者医療協会関係の事業体との協力関係を通じて民間事業に着手した釧路建設厚生企業組合の事例と、市民病院での清掃事業に参入した芦別中高年事業団の事例が対照的である。

第四には、他の企業組合・事業団には見られないような、事業内容の市民的公共性を就労保障の要求の軸に据えて展開している場合であり、不安定就業者および炭鉱退職者を組織化した芦別中高年事業団の回収事業の事例が、典型的である。

4. 素案の提起—企業組合・事業団運動の役割と当面の課題の規定

以上の特に第三のタイプの企業組合・事業団における実践的教訓を踏まえ、「今後の企業組合・事業団運動の発展の展望を解明していくため、全道的な討議の『たたき台』をまとめた」ものが、「21世紀にむかう企業組合・事業団運動の前進のために（素案）」（以下、「素案」と略す）である。この「素案」での最大の特徴は、「軸足の移動」と述べられているように、企業組合の運動を「全国の不安定就労者の組織化および要求の解決」の一翼を担うものとして位置付け、そこでの企業組合・事業団運動の全体にわたって、冬期講習および冬期就労事業の制度的枠組みを運動が乗り越える必要性、およびその推進のために「いわば闘争をしながら、事業を通じて自覚的労働者を育成する」担い手形成の課題が提起されていることにある。

「素案」では、企業組合・事業団が労働組合である全日自労とは相対的に独自の役割を担うことが明記されていると共に、「四、解決すべき基本的問題」の「運動的課題」において「北海道の特殊性としてある季節問題において、季節問題の本質的・根元的解明、建設業の民主化と建設（季節）労働者の要求とその解決に至る過程を政策として確立すること」、「その政策実現を推進する主体的力量をどのようにもつのかの解明」が必要であると提起している。また以上の課題に接近するための「組織的課題」として、「労働組合にはできない機能を持っている組織、すなわち経済活動をしていく組織でしかも運動体として、労働組合を密接な関係を持ちながら、要求実現の主体的力量をつくっていくということを、新しい課題・任務として自覚し、…取り組んでいかなければならない」と述べている。

これらの箇所にかんしては、総じて、企業組合の任務を地域課題である建設季節労働者も含めた不安定就労問題の総合的な解決をはかる上で、その解決過程を担う一翼として、自らを規定している点がこれまで以上に整理されている点特徴的である。上述の展開過程とその実績に照らして言うなら、「運動的課題」として改めて位置づけられた「建設業の民主化と建設（季節）労働者の要求とその解決に至る過程を政策として確立する」こととは、一面においては地域の経済民主主義の一翼として、特に公共事業に関して地方自治体・北海道・国へ建設季節労働者の不安定就労問題の改善の要求を対案を持って迫ることであり、また他面においては対案の根拠となりうるような事業活動を企業組合・事業団運動が担うことを指していると考えられるだろう。なぜなら、ここでいう「解決に至る過程」とは、これまでの展開過程において、企業組合・事業団は、自らの通年の就労（保障）事業を広く地域的な課題として位置づけ、それを地域経済発展を担う

一翼として住民諸組織・労働組合・地方自治体との関係を意識的に編成する努力を払ってきた実践と重なるためである。

また、「あらたな課題・任務」として位置づけられた「要求実現の主体的力量をつく」ことが、上述の点との関係では、労働組合員の組織化とともに、公益的・公共的事業の担い手たる労働者の労働主体としての形成の課題をも意味していると考えられる。この点に関しては、「素案」の後段、「五、克服すべき方向と展望について」の中で、「企業組合・事業団の事業拡大は、『業者同士の仕事上の競合』とは全く質の違う問題、すなわち労働の意味、労働の在り方の問題であり、私たちが主体的力量をつける中では、地域活性化にむけてどのように協力していけるかということ」であると述べられている点が示唆的である。本章第一節の小括でも述べたように、制度や公共事業の実質的な担い手となることによって、要求運動だけでなく事業実績さえもがそれら制度や事業（この段階の場合、冬期講習および冬期就労事業のみならず、夏期の就労事業も含め）を維持・改善しうる可能性が生じていたが、ここでは、その条件の下で「労働の意味、労働の在り方」をより公共的な内容へ改善することが、就労事業の拡大や地域活性化へも貢献する一つの道筋となりうることを示した点が画期的であった。こうした道筋・展望をとることによって、労働の改善の担い手たる労働者の主体形成が不可欠の課題となり、このことこそが企業組合・事業団運動が固有に追求しうる課題であると理解されるようになった。

上述の如く企業組合・事業団運動の課題が提起されることを通じて、それが対象とする問題を建設季節労働者の生活保障である冬期講習事業の存続・運営に限定せず、「労働者の雇用状況の抜本的改善を目指す立場」に立つことが改めて位置づけられ、(1)「どのような状況になろうとも講習事業を各地で展開していける体制を確立すること」、(2)「すべての企業組合が通年の体制—事業活動の展開を」展望することが提起されている。以上の文脈を通じて、「素案」では更に、このように講習事業と通年就労事業とを各々独自に維持・発展させつつ、「…講習事業を除く事業活動を労働者協同組合の原理・原則、すなわち出資・運営・利益配分等の立場で見直すことが必要」として、『働く人が主人公』としての成長をはかり、事業体としての主体的力量を高めていくことを展望している。ここでいう労働者協同組合は、企業組合・事業団の就労事業内部における「働く者が主人公」となりうる運営・労働へ接近すること、およびそれらの実践を通じて、他の住民諸組織・労働組合と共に地域（経済）発展の一翼となりうるための「主体的力量」を高めることといった「組織的課題」を解決するための組織形態として位置づけられている。

主要には以上の点にわたる内容を提起していた「素案」は、1990年の第十二回通常総会で全道の企業組合に提起されることとなった。

上述の「素案」が提起されて以降、「講習事業」から本格的な事業展開³³⁾への「軸足の移動」に向けた三カ年計画が道連合会第十四回総会で確認され、全道的な通年就労事業の確立と（第三の）「七つの原則」に基づく運営が中心的な課題として据えられることとなった。

5. 小 括

本章では、道連合会と道内の企業組合・事業団運動との展開過程の把握と類型化の試みを通じて、以下の点を明らかにしてきた。

第一に、道内の企業組合・事業団運動が、その展開過程を通して、制度的・公的位置づけを獲得しつつ事業化させてきた運動であるという点を明らかにしてきた。全道的な（つまり後発の）企業組合の形成過程とは、住民諸組織や労働組合（全日自労）などによって構成されていた要求

運動が、その運動の一定の成果である積寒制度の担い手として位置づく過程であった。また、積寒制度の冬期雇用援護制度への制度変更後の冬期就労事業、あるいは夏期の就労事業も、それらを獲得してきた企業組合について言えば、積寒制度の公的な担い手たる位置づけの拡張によって確保されたものであった。こうした特質は、各々の企業組合が、その就労保障にかかわった政策との対抗関係にある以上、公的な制度及び事業における担い手としての位置づけが常に暫定的・流動的であることを背景としていた。

第二に、以上の制度的・公的位置づけを獲得するにあたっては、要求運動と並んで、各々の公的な制度や事業における実績が一定の作用を果たしていることである。

企業組合設立時より、その当初からの目的である積寒制度の延長・改善の追求、および制度的な位置づけを拡張して活用する（具体的には積寒制度での受け皿としての位置づけを逆手にとって冬期就労を公的に迫ったこと）にあたっては、要求運動と並んで、制度に内在しつつ冬期講習・冬期就労事業の実績を挙げることがその拠り所となることを意味していた。また、このことは同時に、各々の企業組合の主体的な対応を通じた実績如何で、制度や事業の枠内での縮小を余儀なくされるか、それら制度や事業における位置づけを拡張しうるかといった、いわば階層分解的な作用を持つことを示唆するものであった。

第3章 釧路市における釧路建設厚生企業組合の地域的展開

第1節 設立前期

釧路建設厚生企業組合が1979年に設立に至る過程とは、釧路企業組合昭和54年度（初年度）総会議案に二つの任務として記述されている。すなわち、「その一つは、積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度（以下、積寒制度と表記）の受け皿として、季節労働者の冬場の仕事と生活を守ること。その二つは、当時釧路支庁管内に1万2千人いた（うち70～80％は建設労働者）季節労働者を労働組合（全日自労）に組織すること」である。労働組合組織と地元住民諸組織が、建設季節労働者に対する制度活用と冬場の雇用保障の事業体をつくりあげることが意図されていた、ということが出来る。これら諸組織の関わりにより設立された企業組合は、「…特に全国有数の失業多発地帯とされている道内の季節労働者の地元で働く仕事と生活保障の課題は、社会、政治問題である」という記述³⁴⁾に見られるように、地域における組織的運動課題だけでなく、季節的な雇用・失業問題という一つの地域課題に対する取り組みを目的としたものであった。

1. 全日自労釧路支部による建設季節労働者の組織化

まず、季節労働者の運動母体としての組織方針を持っていた「90日の会」と全日自労の運動について述べる。

全日自労釧路支部（以下、釧路支部と記述）は、1963年の「職業安定法及び緊急失業対策法の一部を改正する法律」および、1971年の「中高法」による失対事業縮小の政策を通じて、失対就労者の減少とその組織基盤の危機にさらされる中で、日雇労働者や建設季節労働者等への組織化を始め、他の地域労働組合運動との共闘体制を強めていた。

特に前者については、全日自労本部の推進のもと、1965年に日雇健保の擬制適用が可能になったことを通じて、地域の日雇労働者や建設季節労働者を組織化する方針で取り組んでいる。（後者については、もともと5期の「革新市政」の確立や安保共闘を通じて共闘関係にあった炭労太平洋との間では、1960年代前半に「炭鉱閉山闘争」と「失対改悪反対闘争」とをきり結んだ共闘

態勢がとられた)。しかし、釧路支部のこうした“新たな組織化”は、労働組合員数を大きく増やすまでには至らず、1970年には擬制適用の制度の廃止を迎えることとなった。

2. 「90日の会」の発足—積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度の成立

1974年には雇用保険法が成立し、北海道においては冬場の労働力の「流動化」が意図される中で、それまで失業手当の冬期間90日分の給付が短期特例一時金として50日分のみの給付となった。これらの実質的「切り下げ」を受けて、釧路においても釧路支部が中心となりながら「地元で働く仕事と90日給付を要求する会」（以下、90日の会と略す）を発足させ、「90日分の復活」を要求する共闘運動を展開している。この際に『いのちとくらしを守る釧路市民会議』（以下、「釧路市民会議」と略す）に結集していた釧路支部や新婦人の会・高教組・生活と健康を守る会等の9組織や共産党が、90日の会の主要な構成組織となるに至った。

3. 企業組合の設立

78年に企業組合が積寒制度の受け皿として認知されることを受けて、79年には「90日の会」（すなわち「釧路市民会議」）での共闘関係が母体となって釧路建設厚生企業組合が設立される。

これらの共闘の形態は他の地域にも見られるが、釧路での共闘関係において特徴的であったのは、全日自労釧路支部だけでなく「釧路市民会議」の多くの構成組織のメンバーが「90日の会」および釧路企業組合の設立に関わっていたことである。こうした住民諸組織や労働組合（全日自労）との共闘関係が実質化する基礎には、もちろん釧路市の「革新市政」を支えた地区労の中でも批判的な構成組織であった全日自労が、釧路市政に対して様々な市民的要求を掲げていた「釧路市民会議」を通じて一定の組織的・政治的な共闘関係を持っていた点が挙げられる。それとともに、釧路市やその周辺町村での多くの失業者や退職者が釧路市の建設季節労働者として働いていることを背景として、これら共闘関係の中では、建設季節労働者の生活・雇用問題を釧路地域の地域課題とする認識を共有していたと考えられる。この地域課題の認識は、以下の議論にも現われている。共闘組織である「釧路市民会議」では、「積寒制度の受け皿としての釧路企業組合」の設立を準備する過程において、この事業体運営の責任主体が問われることを契機として、以下のような議論が行なわれていた。①これら諸組織の間ではもともと季節労働者組織化の経験を持つ組織として全日自労が主導する役割を持つことが確認されるとともに、②この共闘関係の下で事業体を設立する初めての経験であることから“地域的な協力・協同関係の中に強く位置付けるべき課題”であるという合意が形成されつつあったのである。②に関わっては、共闘関係のもとで、「釧路企業組合を社会的に認知を受ける団体として」設立すること、そのためにも「知事認可に値するような事業体として法人化する」ことも議論されていた。こうした議論の内容は、さしあたり「企業組合の二つの任務」として以下のように表現されている。すなわち、①積寒制度の受け皿として季節労働者の冬場の仕事と生活を守ること、であり、②季節労働者の労働組合への組織化すること、であった。つまり、上述の共闘関係をベースとしながら、公的な就労保障・生活保障を追求する事業体として、釧路企業組合の設立に踏み切ったのである。

更にこの釧路企業組合の設立の過程の中では、業者認可等の諸手続など部分的には“行政や公共職業安定所の相談員からの援助や指導も受け”つつ準備されたことが当時の関係者から語られている。全道的には政治的諸関係の状況から、必ずしも「企業組合の設立が行政等から認知される」という意味での「円滑な」設立が行なわれている訳ではない。釧路的な特徴としては、地区

労を母体とした（積寒制度の受け皿としての）企業組合の設立が先行したことから、本来的には地区労が主導した企業組合設立に関する行政の一定の援助が行なわれる条件があったと思われる。

第2節 設立期（1979～82年）

上述の経過を踏まえて1979年に設立された釧路企業組合の実践においては、その当時「企業組合の二つの任務」で規定されたように、建設季節労働者の生活と雇用（就労）を守る論理が中心的に貫かれている。したがってこの時期を、積寒制度の枠内でその十全な活用をはかったという意味で設立期として位置付ける。更にその中で、文字どおり積寒制度の受け皿としての枠内で実践が行なわれた時期をその第一段階、また「二つの任務」の趣旨に基づいて、積寒制度の対象外となった失業者を、制度の対象としうる条件と整えるため、つなぎ就労や夏期就労などの冬期以外の事業体として踏み出した時期を第二段階として区別して述べる。

1. 第一段階：積寒制度運用の徹底

釧路建設厚生企業組合の運動は、積寒制度の一定の「受け皿」として設立され、事業を開始した直後であるこの時期から、既に特徴的な展開を見せていた。

第一の特徴は、企業組合の設立を通じて、積寒制度に基づく冬期講習および冬期就労事業を、広く釧路・根室支庁管内に広げたことである。

こうした企業組合の設立と講習会場の拡大は、以下のような成果を生んだ。講習会場の拡大について特徴的なのは、地域ブロックとしての釧路・根室支庁管内への企業組合設立が進んだことである。釧路建設厚生企業組合及び「90日の会」では、1979年当初から、釧路市はもとより阿寒町、厚岸町、標茶町、白糠町、鶴居村まで講習会場を広げ、4月以降に浜中町を除いた釧路支庁管内全ての市町村に釧路企業組合の連絡所を作り（標茶はその後、企業組合として独立）、根室厚生釧路企業組合の設立へ「全面的に協力」（昭和54年度総会議案）する等のとりくみを展開していた。更に、一市町村内における講習会場の拡大・講習回数の増加も実践に移されていった。すなわち、講習受講者の便宜を図り、交通費支給による経費を省くため、講習会場を増加・分散化させる措置もとられていった。これらのとりくみによって、1978年度で262人、79年度で1095名の受講者（建設季節労働者）が講習へ参加するという実績を生んだが、この79年度の数字は当時約12000人と言われる釧路支庁管内の建設季節労働者の1割弱にあたる。

第二に特徴的なとりくみとしては、積寒制度の中の（5日間程度の）就労部分の事業を、釧路企業組合が主体となって各市町村自治体へ要求したことが挙げられる。その成果は、例えば1979年には「季節労働者（冬期）就労保障事業」として標茶、厚岸町からの仕事を獲得したことに現れている。

この講習事業と冬期就労保障は、広範な季節労働者の生活条件を支えたという意味で、釧路企業組合の事業展開にとって最も基礎的な存立条件となっていく。

以上述べてきた特徴的な展開を保障する上で、釧路企業組合では以下に示すような運営上の特徴を備えつつあった。

その第一の点は、釧路企業組合では“講習を事業として継続させること”を念頭においた運営体制がとられたことにある。まず、事業体としての継続・発展のため、給付金のうち一定部分が管理経費として企業組合に残されることとなった³⁵⁾。こうした講習事業を通じた管理経費の捻出を通じて、拡大しつつあった釧路企業組合の事務局機能も一定程度充実されることとなり、

さしあたり80年度より2名の事務局（専従）体制を確立させることとなった。しかしこうした専従の配置および経費の捻出の一方で、講習参加者からは、業者（建設業協会等）や地区労の主導の企業組合における講習事業との比較で、「給付金額が少ない」という批判があげられていた。この批判に対しては、企業組合が冬期講習・冬期就労事業を継続して行なうことに責任をもつ上で一定の経費が不可欠であることや、時限立法としての積寒制度を存続・改善することを働きかける上で企業組合組織が通年で存立させる必要があることが、各会場で説明されていた。こうした説明が、講習を受けていた労働者に受け入れられたかどうかについては、この期の講習受講者数の増加に示されているだろう（表3-1参照）³⁶⁾。

表3-1 釧路企業組合における冬期講習受講者数の推移

	釧 路	釧路以外	合 計
1979年度	690	405	1,095
1980年度	1,205	411	1,616
1981年度	1,283	397	1,680
1982年度	1,358	441	1,799
1983年度	1,498	427	1,925
1984年度	1,359	354	1,713
1985年度	1,460	354	1,814
1986年度	1,351	313	1,664
1987年度	1,098	301	1,399
1988年度	994	253	1,247
1989年度	815	238	1,053
1990年度	686	236	922
1991年度	776	251	1,027

（出所）釧路建設厚生企業組合第一回～十四回通常総会議案
掲載資料より作成。

（単位：人）

注）1 “釧路” には釧路市以外に釧路町が含まれる。

注）2 “釧路以外” とは、音別、白糠、阿寒、鶴居、弟子屈、
厚岸、浜中の各町村の合計数である。

また、この批判に対しては、積寒制度が事業主への給付金であることといった、制度上の理解を得る説明もなされている。また、併せて、時々の積寒制度への攻撃をはねかえす意味でも、労働組合への加入が訴えられていた。

第二に、市町村行政からの協力関係を、意識的に形成した点が上げられる。上述した近隣町村への講習事業の拡大および講習会場の増加・分散化の措置は、さしあたり会場費と講師料の経費を増加させたが、この経費について釧路企業組合では、意識的に市町村による援助を追求して

いった。例えば、行政職員の講師を頼む際には、その講師料を可能な限り削減することとした。こうした経費削減は、行政の職員や講習受講者との間で少なからず議論を生むことになり、行政職員から、「何故、講師料がでないのか」という不満も出ていた。ここでは制度の公共的位置づけを逆手に取って、むしろ講師としてふさわしいのが公務労働を行なう行政職員であるという位置付けを行なっているのである。現時点では、行政職員によって内部で講師予定の“やりくり”を行なうなどの協力を得て、冬期講習が実施されている地域も多い。

第三に、その最も主体的な特質として挙げられるのが、「釧路市民会議」を構成する多様な組織のメンバーが、組織的に冬期講習の実務援助に関わっている点である。上述したように、「90日の会」（すなわち「釧路市民会議」）の多くの構成組織のメンバーは、ひとり全日自労だけでなく企業組合の設立を準備したが、その点に止まらず、既に組織と事業の運営へ深い関わりを持っていた。具体的には、『釧路市民会議』に関わるメンバーが、多数開催された講習会場での事務・手伝いなどの実務を担っていたり、更には、講師としてあるいは全日自労への加入を訴えるオルガナイザーとしての役割をも部分的に担っていた。以上のように企業組合の冬期講習事業への運営・実務上の関わりの中で、その後企業組合の理事や事務局へ位置付くなど運営上の主要な役割を占めたり、通年就労部門でリーダー的存在となるメンバーも現われるようになる。

以上で見てきた冬期講習事業を中心とした運営上の特質とは、概して釧路企業組合が冬期講習事業や冬期就労事業を、広域のかつきめ細やかに展開する上での、不可欠の条件であったと言える。また更には、運営体制、要員の確保、行政との協力関係の各々の条件の下で、釧路企業組合が通年の事業体へと移行する契機もはらんでいたのである。この点については以下のように整理できよう。

まず一方で、講習事業および冬期就労事業の広域化（拡大）は、釧路企業組合が釧根地域における広範な建設季節労働者の生活保障・就労保障の実績を積み上げることにより、主に市町村自治体との関係で、次第に地域における公共的な事業体としての位置付けを獲得していったと言える。つまり積寒制度の公共性を根拠として、その受け皿としての企業組合の公共性を強めていったのである。このことにより広域の地方自治体から仕事を獲得できる条件を生み出していった。また他方では、多くの季節労働者個人にとっても、講習事業を通じて釧路企業組合を知り、生活保障だけでなく仕事の保障を行なう組織としての企業組合を知りうる機会を増やした。

こうした中で、釧路企業組合の周りでは「（設立丸1年で）、事務所の周りに比較的年齢の高い（元__筆者）季節労働者で、6月7月になっても『働きに行けない』ひとが目立つようになった」³⁷⁾というような事態が生まれていた。ここで釧路企業組合が直面した事態とは、積寒制度の限界を表わしていたが故に深刻であった。つまり、建設季節労働者の広範な組織化を基礎に公的な生活保障・就労保障の実績を積み上げてきた釧路企業組合にとって、建設季節労働からも排除された失業者・高齢者が創出されることは、積寒制度の対象となる労働者が減少することであり、すなわち自らの展開の条件を切り崩す事態であったからである。しかし同時にこの事態は、釧路企業組合が“就労からも排除された失業者・高齢者”の問題を地域課題として認識する重要な機会でもあった。その意味では、釧路企業組合が通年事業体としての確立する直接の契機でもあったのである。

如上の事態に直面した際に釧路企業組合が選択したのは、以下のような発展方向であった。80年釧路企業組合理事会での議論された4つの発展方向とは「第一に冬期職業講習と冬期就労対策事業の拡大、第二に季節労働からもはじきだされた高齢者の仕事確保とその拡大、第三に建設業

の許可の取得、建設業者として地歩を築くと同時に、一件五百～一千万円の工事を受注できる業者として発展する、第四に零細建設業者の協同組合づくりへとりくむこと」であった。特に、第二の高齢者の仕事拡大の組織として、“通年事業をおこなう企業組合”が志向され、第三の業者登録の取得のとりくみが次の段階で実践されることになる。

2. 第二段階：〔就労事業の急速な拡大期〕（1980～1982）

通年雇用（夏期雇用）の事業拡大は、まず民間からの発注が伸びている。この期の民間からの受注は①他の地域民間団体の協力で受注された仕事、②大工や表具工などの労働者が自ら受注してきた仕事を中心であり、他には宣伝等を通じて請け負った仕事も存在した。新築工事から、子守・タイプの仕事まで、非常に多様な仕事が存在しているが、同時に、非常に不安定な受注の状況であったことがわかる。

一方で公共機関からの就労の獲得は、1981年に「建設業」で業者登録を済ませ、1981年には道や釧路開発建設部で、1982年には釧路市で入札資格を獲得した後で、急速に仕事の受注を広げた。特徴的なのは、釧路市だけにとどまらず、土木現業所（北海道）、周辺町村からの受注も多く存在することである。この多方面からの受注は、先の第一段階で述べたように講習事業・冬期就労保障の実績を生かしながら、季節労働者の就労保障の問題へ自治体の責務としてとりくませていく実践によって実現したものと考えられる。また、第二に、市町村自治体などの公共機関からの受注におけるもうひとつの特徴は、労働による“住みよい地域づくり”への貢献を掲げて仕事の量的拡大の追及をすすめたことである。阿寒町にある元炭鉱の施設が子ども達のたまり場となっているという情報を受けて現地を視察し、理事長中心に町に対してこの建物の解体を提案し、仕事として請け負うという経験も持った。

こうした経過の中での受注の割合については、1980年段階で全体の受注数の94%が民間だが、1983年段階で公共と民間の比率・発注金額で同値、発注数で全体としては1：4。公共事業への比率が高まっていることがわかる。

また労働条件としても、各種保険や退職金共済への全員加入を実施している。釧路企業組合の総体としては、主に民間と公共からの就労の獲得を通じて、労働市場から排除されつつあった季節労働者の就労と生活を保障しながら、なおかつ通年事業体としての経営することが可能なかを模索した時期であった。その際、冬期就労保障・講習事業を通じた管内の市町村（自治体）との関係、地域の民間団体との協力関係を基盤に就労事業の拡大を果たし、当時で総体35名の労働者の体制でも事業体として存続して行くことが可能となっている。

この段階における以上の展開を整理すると、企業組合は二重の意味での「自立化」を遂げつつあった過程であると考えられる。

第一には、企業組合の事業体としての「自立化」である。

まずそれは「二つの任務」に即した時、通常民間企業に雇用されている講習受講者（建設季節労働者）の一部を企業組合が雇用せざるを得ない状況が明らかになる中で、釧路企業組合では通年事業体として展開させる方向性が選択された。この選択を通じて、釧路企業組合最初の就労部門として“土木部門”が形成される。釧路企業組合は、自らの規定した任務と前段階の冬期就労保障の実績に照らしても、就労の意志を持ちつつ就労そのものから排除される失業者・高齢者等から“仕事を保障してくれる事業体”としての期待を担う事業体であった。それらの期待に答えるべく釧路企業組合は、夏期の事業部門の設置当初から「釧路市民会議」の構成組織の協力も得

て民間事業を拡大し、次に順次夏期の公的な就労事業の一定の拡大を果たしてきた。

ただし、この段階でいう事業体としての「自立化」とは、客観的にはあくまで積寒制度と夏期の就労事業との相互依存関係の下での「自立化」であった。すなわち、就労事業の拡大を推進する根拠は、建設季節労働者の冬場の解雇と生活問題であり、あるいは建設季節労働から排除された失業者や高齢者の雇用・失業問題であった。またこの段階での実態としても、第一に夏期の就労事業において雇用された失業者や高齢者は、冬場には冬期講習・冬期就労事業に参加することによって生活保障・就労保障をなしえていたし、第二に、釧路企業組合の事業体としての経営そのものが積寒制度による給付金の一部から捻出される資金に依存していたためである。しかし、それでもなお、制度の時限立法という限定性や上述の限界などを認識し、通年の事業体として確立することを意識的に追求していた点では、道内の他の多く釧路企業組合と比較して先駆的であったといえる。そして、通年の事業体として確立する上で、不可欠の必要条件であったのが、如上の事業体としての「自立化」であり、また次に述べる、全日自労からの「自立化」であった。

第二の自立化は、以上の点と関連して「釧路企業組合の全日自労からの自立化」といえるだろう。事業体としての「自立化」をはかる上で、釧路企業組合独自の事務局体制が強化されていった。具体的には、当時、積寒制度の徹底的な活用を支える範囲で配置された専従体制が、釧路企業組合が通年の事業体としての性格を帯びてくるにしたがって、関係諸組織からの仕事の受注や積寒制度活用時の経験と公共性を基礎に公共機関からの夏期の仕事の獲得を行なう役割をも担う態勢となっていく。その過程の中で、全日自労釧路支部と釧路企業組合は相対的に独自の役割を果たさざるをえなくなっていく。

そもそも冬期講習受講者に対する全日自労への加入については講習会場で訴えると同時にオープンショウプをとるなど、企業組合と釧路支部は関連しながらも区別して展開する方針がとられた。その上で、そもそも労働組合から企業組合への指導を強めることを目的として配置された釧路支部の専従体制は、冬期講習・冬期就労事業を通じて労働組合員が急速に増加する中で、主にそれら労働組合員の組織化に重点を絞り込まなければならず、企業組合とは相対的に独自の役割を担わなければならなかった。しかも、企業組合の事務局体制は、上述の如く講習も含めた事業体としての確立する中で、必ずしも釧路支部の（役員）出身ではないメンバーを中心に形成されつつあったため、企業組合と釧路支部との役員等における重複は少なくなる結果となった。つまり、この時点では労働組合の急速な拡大と、企業組合の講習も含めた事業活動の重視と事務局機能の強化の状況のもとで、各々の役割が相対的に固有のものとして分化し、体制的に見て企業組合が労働組合から自立化する過程であった。このことは、実際には釧路支部の分会編成へも反映し、その後釧路支部は、建設分会・失対分会・“釧路企業組合の就労者”分会に分かれ、釧路支部の専従体制は主要には講習受講者によって構成される建設分会の労働組合機能を担う結果となった（図3-1参照）。

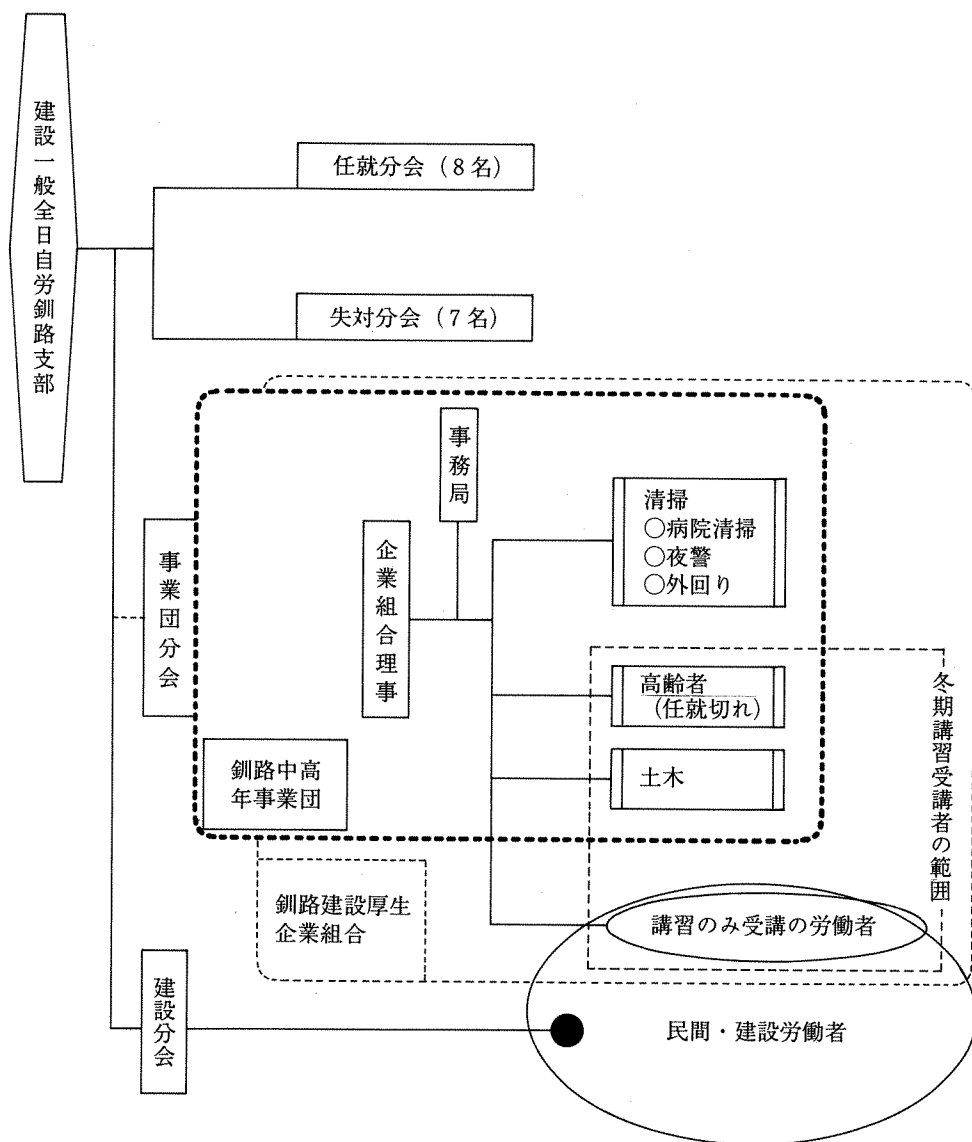


図3-1 釧路企業組合と全日自労釧路支部との組織的関連

以上述べた展開より，設立期を通じた釧路企業組合運動は（講習も含めた）事業活動のおよびそれらを支える態勢の確立を追求していた。この点について換言すれば，釧路企業組合が，積寒制度活用による冬期講習事業及び冬期就労事業と，独自の夏期の就労事業のとの二つの事業基盤に立脚して展開することが課題とされていたといえよう。そしてこの課題を追求するに当たって，その運動における組織力量及び，事業経営の力量を高めるために不可欠の条件であったのが，上述した二重の意味での「自立化」であったと考えられる。

第3節 第二期：就労事業の確立と自主管理的事業体の模索（1983～1989）

80年代前半は、公共事業への依存率の高い北海道の建設業においては、公共事業費の押え込みの中、高度経済成長期以降初めて元請け完成工事高・建設業事業所数と従業員数が停滞・減少した時期に当たる（図3-2参照）。建設業界のこのような状況を反映して、釧路企業組合に対しても土木・建築の発注を中心に受注が低下する。また83年3月で積寒制度が大幅に制度変更を受けて冬期雇用援護制度として成立する中で、講習事業が就労と分離され、冬期講習による給付金が労働者へ直接支給されることとなり、冬期講習事業それ自体で管理経費を生むといった事業経営を行なうことが困難になった（前章参照のこと）。

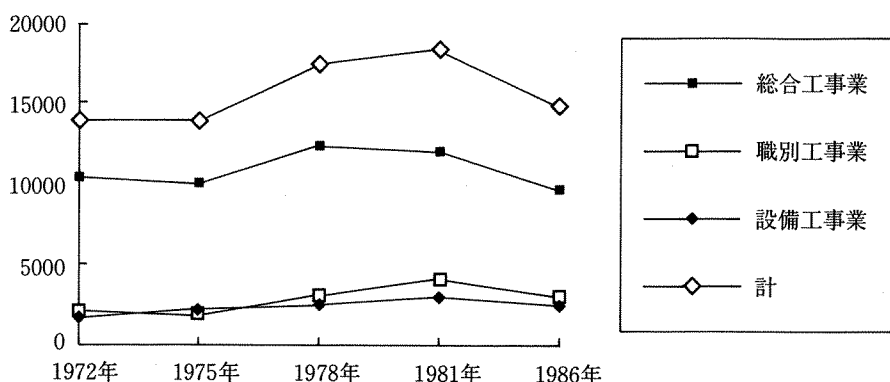


図3-2 釧路地域建設業の従業者数

これらの主には2つの状況が、釧路企業組合の経営にも深刻な打撃を与えた。就労事業の事業高が初めて減少に転じ、総完成工事高で前年比78%となる（1983年度完成工事高／1982年度完成工事高）。このため主に理事会や事務所勤務の労働者が中心に、制度の学習や釧路企業組合の生き残りの展望に関する討議が幾たびもなされていた。その結論は、今後も冬期講習および冬期就労に関する制度を改廃しようとする動きが絶え間なく続く事が予想される中で、季節労働者の生活保障としての講習事業については現状で存続させながら、就労事業中心の釧路企業組合の運営へと転換をはかることであった。すなわち、通年での就労事業を釧路企業組合の事業基盤として据えるようシフトしつつ、そこで継続した事業を営むことによって冬期雇用援護制度の活用を建設季節労働者に保障していく方向性が選択された。そして、就労事業を釧路企業組合運営の基盤として確立するため、具体的には①経営改善、②新規事業の開始が方針としてとりくまれている。

①の経営改善では、まず現場での事業改善に目を向けるなら、それ自体が困難なことであった。土木部門では、中心的には50～60歳台の中高齢者が就労していたが、その多くは建設季節労働から排除された労働者であり、釧路企業組合の就労からの排除に帰結するような大幅な事業改善や合理化を行なうことはその事業の主旨からみて不可能であった。したがってここで選択されたのは、無理のかからないように働き、かつ自主的・能動的に働くというあり方の追求であり、その条件として建設・土木の現場で自主的な労働編成や一定の経営参加の実践が据えられたことにある。また同時に、企業組合の就労事業における労働者を講習事業のみに参加する企業組合の組合員一般（建設季節労働者）と区別して中高年福祉事業団に位置付け、就労事業部門のみでの経

営状況が一定程度鮮明になる組織整備が行なわれた。更に、後述するビルメン部門や高齢者就労部門を中高年福祉事業団へ編入し、労働者の自主的な現場管理・経営参加をひろげる方向での整備がなされることとなった。

またこれらの現場での実践の一方で、経営管理部門での経営の「合理化」がすすめられた。まず第一に、管理労働従事の事務所勤務の労働者の多くを季節的雇用に切り換え、労務費の削減も行われた。関連して第二に、事務所勤務の労働者もそのほとんどが現場労働に従事することとなった。

②の新規事業創出については、ビルメン部門の新規事業発足させ、そして引き続き公共機関からの仕事を獲得を実践している。このビルメン部門については、全国連合会との協力関係の下、1982年ごろから研修への派遣や実地研修など具体的に準備を進めてきた部門であった。ここでは、ビルメン部門で一定の技術的・実践的な蓄積のある全国連合会との密接な連携を計り、人材育成でも全国連合会の全面的な協力の下で先進的な病院現場への研修を行なっている。また、最初に釧路企業組合として清掃と夜警の仕事を獲得できたのは、道東勤労者医療協会関連の病院である。これらの経過からして、釧路企業組合のビルメン部門の事業が、地域的な共闘関係と全国事業団の援助を基盤として展開することが出来たと言える。

またこの第二期の後半には、元失業対策事業に従事し、その後任意就業事業に従事していた労働者が釧路企業組合を受け皿として就労することが可能となった。失対事業を年齢制限で追い出され、その後の任意就業事業（以下、任就事業と略す）での2年間の就労期限もきれた労働者が88年に初めて生じるのに先だって、釧路企業組合では80年代後半から釧路支部の任就事業・失対事業分会と一体となって任就切れ後の就労保障を市行政に求める運動を行なっていた。この運動の過程で、88年当時のこの部門の就労者は、前述した全日自労の「民革運動」運動に学んで①自分達が社会保障、生活保護を受ける存在となるよりは働いた方が市財政にとっても有意義である、②高齢者にも道路清掃など“住みよい街づくり”に仕事を通じて貢献できる、という論理を特徴として市行政への就労保障を迫っていった。結果的には、釧路企業組合を事業の受け皿として、任意就業事業の就労期限の切れた高齢者を対象として、それと同等の就労事業を市が保障することとなる。こうして、任就切れ＝高齢者部門が釧路企業組合（あるいは中高年事業団）の一部門として形成されるに至る。高齢の労働者も多いが、道路維持等の仕事を無理のない形で果たしている。

又、この期には、建設・土木と元失対労働者の部門において、ゆるやかに企業組合の仕事の内容が変化してきている。第二期に多かった解体・補修工事が減り、道路維持（主に清掃・草刈）、清掃が増えてきている。このことから、第二期に入り公共部門で明らかに軽作業中心に事業内容が変わってきており、それは現場労働者の技能・就労経験のレベルとほぼ一致している。関連してこの期には、設立期と比較したときに、釧路市では道路管理・公園緑地・港湾課の発注（＝仕事の要求）が増えた。これまで設立期第二段階において釧路企業組合の土木・建築の管理労働と現場労働を受け持っていた、大工などの熟練労働者が釧路企業組合から離れ、そして結果的にはそれと入れ替わる形で現場労働者においても事務所勤務の労働者においても土木関係の不熟練労働者が増えている。客観的には、比較的高齢の不熟練労働者が最も労働市場より排除されやすく、企業組合へ就労する条件が大きかったと考えられる。この期においては労働者構成の変化により軽労働への移行が漸次的に進んでいる。この軽作業への推移は一面においては、土木部門の労働者があまねく現場管理に参加できる条件を広げているといえる。

企業組合の事業高の推移は、この期を通じて一度落ち込んだ後、1989年度には1983年レベルまで引き上げられてきたといえる。完成工事高の推移で見ると、公共：民間の完成工事高の比率は、1986年では1：1であるが、1989年段階ではほぼ2：1にまで広がり、総額として1989年ではほぼ1983年の額を維持してきているというように事業構成も大きく変化した。その他にもビルメン事業（の開始）による部分によって、民間部門そのものも事業高を大幅に伸ばした。また、季節労働者の冬期就労保障に関わって、秋枯れ、春枯れの時期の労働の確保や、関連して短期特例一時金の受給資格を獲得の援助も行い始めている。

以上の事業展開より、冬期講習事業によって生み出されなくなった管理経費は、各就労事業の剰余と経費の削減を通じて一定程度補填しうる状況となった。これらの事業的な推移を釧路企業組合の就労者の性格に即して総括すると、第一には就労から排除された季節労働者や高齢者を対象とした公的な就労保障の体制を整えると共に、それら就労者による自主的な管理・労働編成を強めることが志向された。88年には、任意就業事業から排除された高齢者の部門も備えるに至っている。また第二には新規事業開始の文脈において、ビルメン事業を中心に新たに地域における不安定就労の中年層労働者による事業化を果たしたことが指摘できる。

以上述べてきた、この期の展開の特質は、以下のように整理されるだろう。

第一の特質は、釧路企業組合が通年の就労事業体として確立するにあたって、通年（及び夏期）の就労事業と、冬期雇用援護制度に関する講習・就労事業との関連が、実践的に以下のように整理された点にある。すなわち釧路企業組合自身の事業基盤を通年および夏期の就労事業に据え、その事を通じて冬期雇用援護制度を継続して活用するという事業構造へ再編された。ただし、この点に関しては、単に前者の事業が後者の事業を保障しているという関連だけでなく、後者の冬期雇用援護制度活用という地域課題にかなった公共的な事業を担っていることが、前者の就労事業の維持・拡大の一つの条件であるという関連も含んでいる。

第二の特質は、釧路企業組合全体で見ると、就労事業の実績と要求運動の実践を媒介として、釧路企業組合の事業展開の根拠が多様化したことを指摘できる。

この段階に至って、釧路企業組合の事業は、建設季節労働者の冬期生活保障・就労保障から、建設季節労働から排除された中高年齢者の就労保障へと展開し、こうした事業と運動の実績を必須の条件としながら、パート労働就労者や元失対・任就事業就労者の就労事業の確保へと重層的に展開してきた。このことは釧路企業組合がその存立の根拠をそれぞれの就労者が直面している生活・雇用問題へと拡大してきた過程であり、地域における就労保障のセンターとしての展開条件を形成しつつある過程でもある。

第4節 第三期：「良い仕事」づくりの事業体の模索（1990～）

第二期の経営改善の成果を引き継いで、80年代末の景気変動の影響も若干作用しつつ、釧路企業組合の就労事業における事業収益は一定の成長を見せていた（表3-2参照）。特にビルメンテナン部門においては、全体の中での比重は少ないものの、その事業部門の設立以降、常に前年度比での事業収益は前進してきていた。この時期の就労事業の到達の概要について、釧路企業組合の理事長は以下のように述べている³⁸⁾。「(イ) やっとの思いで、事業高1億円の事業体になったこと。(ロ) 1億のうち、公共事業の受注額が60%前後となっていて比較的、経営的には安定したものとなっていること。(ハ) ここから2億3億への事業体として発展する、事業拡大をはかるためには、経営管理・現場管理（施行技術の向上も含めた）などの劇的な向上、質的变化の

ための取り組みが必要不可欠になっていると中核部分では自覚されていること。(二) そのポイントは、集団化された経営部隊と就労者集団との一体的成長と変革がいかに図られるか、同時に地域の要求に根ざした仕事づくり(老人給食・介護などの事業)に時間と賃金を投入し成功させ得るのかにあると考えている」。この文中では、今後の事業拡大の課題として、特に経営管理・現場管理の向上や「地域の要求に根ざした仕事づくり」が挙げられている。こうした認識の背景には、釧路企業組合の仕事の内容や質に関する事業問題がこの段階で発生していたことを指摘できる。

表3-2 釧路企業組合・就労事業における事業高の推移

事業収益合計										
年	総 額		完成工事高(土木・建築+高齢者就労部門)				ビルメン事業			
			前年比	うち冬期就労	公 共	民 間	前年比	総 額	前年比	うち公共
1979	1,625	1,625		1,625	1,625					
1980	21,359	21,359	1314%	2,858			176%			
1981	66,152	66,152	310%	4,570			160%			
1982	95,225	95,225	144%	11,681			256%			
1983	77,288	74,379	78%	17,447	37,030	37,349	149%	2909		
1984	60,118	54,268	73%	13,724			79%	5850	201%	
1985	69,498	60,999	112%	10,240			75%	8499	145%	
1986	81,777	72,636	119%	12,527	36,022	36,634	122%	9141	108%	187
1987	74,948	65,195	90%	12,300			98%	9753	107%	
1988	68,546	56,928	87%	14,495			118%	11618	119%	
1989	82,918	70,160	123%	13,389	47,223	22,937	92%	12757	110%	1,919
1990	82,522	64,987	93%	11,449			85%	19534	153%	
1991	101,880	78,006	120%	16,712				23,873	122%	

(出所) 釧路建設厚生企業組合第二回～第十四回通常総会議案資料より作成。

(単位:千人)

この段階への移行の直接の契機は、1991年に表面化した、ビルメンテナン部門における最大の発注元であった道東勤医協からの契約解除問題であった。釧路企業組合のビルメンテナン部門で最大の現場であった道東勤医協のK病院に於いて、その作業遂行水準および現場管理に関して、病院側との協議の場で、要望(不満)が寄せられた。その内容とは、「清掃業務について苦情が多い」ため病院総務ときちんと窓口になる通年常用で働く職員を配置してほしい、といった要請であり、業務においては②日曜日・祝祭日等の休日にも一定の体制をとって清掃をしてほしい、③院内消毒をしてほしい³⁹⁾といったものであった。これらの諸点に対し釧路企業組合の事務局および理事会としては、①経営状況も悪く、現状(現在の契約金額)では専任者はおけないこと、②日曜日・祝祭日などの休診日の清掃、院内消毒については、見積書を提出するので話し合い⁴⁰⁾といった内容で交渉に望んだ。しかし、専任職員配置の点で合意に至らず、この協議は病院側と企業組合側の意見が平行線をたどる中で、契約解除に関する議論にまで展開する。この時点

で、問題に対する事務局内部の議論では、利益率の観点から契約解除もやむを得ないという意見と、契約解除になるとすれば就労保障の観点で取り組んできた企業組合の存在意義を否定するという観点で病院側の発注の内容を一旦受理する、という意見対立が生まれていた。こうした受注レベルでの矛盾関係を受けての結論は、病院側の条件は基本的に受理して契約の継続を目指すこと、であった。

こうした経過について、釧路企業組合の理事長は、次のように総括している。「…同時に、仕様が示されない、必要な資金を出さないで、あれもこれもという申し入れに応えるべきであるということに対しては不満もあろうが、それはそれとしてひとまずおいて、虚心坦懐に病院からの要請・改善申し入れを受け止めた時、われわれに業者としての反省や恥じるところがないのであろうか、もしその点でいささかであっても反省したり恥じるところがあったとすれば今一度機会をもらい最善の取り組みをしてみることが、おのれの成長にとって大切なことではなかろうか」⁴¹⁾。すなわち、病院側の契約関係・仕様内容に関する要請上の問題はありつつも、自らの業務に関しても自己批判する必要がある、この問題に関する矛盾関係は、基本的に、病院を綺麗にすることで病院業務に貢献するという「良い仕事」を実践することで止揚されなければならないという方向性が選択されたのである。

以上の経緯を客観的に見れば、第一の特徴は、病院清掃業務の改善と契約に関する問題を病院側と釧路企業組合との協議によって解決を図ろうという試み自体が、両者の関係を単なる企業間の下請け関係へ解消させなかった点にあった。業務関係上は元請け一下請け関係であることは現実であるにせよ、病院側からの一方的な決定による解決ではなく、議論と選択の余地を残した協議が可能であったのは、これまで地域の就労保障を担ってきた実績をもつ釧路企業組合と、それを共闘関係の中で支えた諸組織の一つであった道東勤医協との組織関係を反映したためであると考えられる。

その上で第二の特徴点は、結果的に釧路企業組合が病院に特殊な業務へ対応することで、今後のビルメン事業の展望を図ろうとした点にある。この協議で病院側から提起されていた内容は、病院業務に関連して求められる特殊業務への対応であり、その要望が伝達され、実現されるための体制、すなわち窓口の専任職員の配置であった。ここで上述の協議の経緯を通じて釧路企業組合が選択したのは、特に病院業務に付随した特殊な業務を積極的に担い、ビルメンテナンス業務総体の改善を病院側へ提案していくことで、仕様や受注条件を向上させることであった。

更に第三の特徴は、以上のビルメンテナンス業務総体の改善については、事務局と現場労働者たちが中心となって、その提案内容をつくっていった点にある。この内容を以下の表3-3に示す。この提案内容においては、先の病院側からの要望が盛り込まれていると共に、(1)通常の清掃業務を通じて現場の労働者が気づいた点について細かいところまで改善提案がなされているほか、(2)消毒業務などでは院内感染を防止し、かつ現場の作業者にとっても負担の少ない方法を試行した上で提案されている⁴²⁾。

表 3-3 1992年度の作業改善実践と1993年度の業務と仕様改善の要請の内容

1992 年 度 の 業 務 改 善 の 実 績 (内 容)	
日常清掃関係	・病棟清掃時間の10:00から8:45への繰り上げ〔1991年度〕 ・(綿ぼこりのひどい) A棟の病室・病棟清掃(1度目)の午前中終了～増員・作業の効率化の追求
(日常清掃中の) 特別清掃	・ロビーのたたみ部分(週2回) ・ディルールのたたみ部分(週2回) ・リハビリ室のじゅうたん(週2回) ・オペ室医師控室(週2回) ・内視鏡室の清掃強化 ・B棟5階(週1回) ・B棟4階会議室(週1回) ・病室の窓拭き(2週に1回)
日・祝祭日清掃	・午前中2人体制での清掃業務開始〔1991年度末〕
定期清掃(洗い)	・実験的なドライの導入(ハイ・バフ)
オペ室清掃	・清掃範囲と内容の拡大〔1991年度〕 ・(クリーンルーム清掃としての)床・壁・天井の吸塵 ・消毒
消毒業務	・床清掃における消毒薬と作業方法の改善 ・清掃用具の漂泊(モップ・雑巾・ダスター) ・玄関マットへの消毒薬の散布
業務および仕様改善の提案内容	
日常清掃関係	・外来トイレ清掃の回数・の見直し ・館内で増加している空き箱等の回収～清掃作業効率化とリサイクルの観点で
(日常清掃中の) 特別清掃	・病棟のベッドランプ拭き/喫煙室の壁拭き ・とびら・ガラス拭き ・ディルールのライト
日・祝祭日清掃	・午後清掃の検討
定期清掃(洗い)	・ドライとウェット(洗い)との併用の研究
消毒業務	・掃除機等, より衛生的な清掃器具の導入
新規業務の提案	・下足室・外来トイレのスリッパクリーニング ・浴室・トイレの天井・壁・タイル清掃(カビ落とし)

(出所) 92年釧路企業組合理事会資料「92年度の到達をふまえ, 93年度の業務等の改善について」を元に整理

以上のビルメンテナンス職場での実践は, これまでの共闘関係を基礎としながらも, 労働の内容と質を問題とし, それを「良い仕事」として改善することで自らの事業の継続と拡大を展望するという意味で, 釧路企業組合の就労事業にとって画期的な内容を持っていると言える。すなわ

ち、清掃業務を「良い仕事」として病院業務に不可欠のものとして改善していくことを通じて、病院の総合的なビルメンテナンス業務として位置づけ直している。又、同時に、以上の実践は、事務局と現場労働者が主体となって、労働編成・労働過程における実践を軸に展開したことも、釧路企業組合が労働者協同組合として「労働者が企業の主人公」でありうる主要な条件の一つが形成された新たな段階であるといえることができる。用具や消毒液などの生産手段を見直し、作業のやり方や領域などについて交流・共有するなどの実践は、まさに労働現場からの、したがって下からの実践の積み上げがあってこそ可能になったといえるのであり、改善定案にも結びついたのである。

以上の新しい段階の実践を備えつつ、釧路企業組合は、その中の（実際には就労事業に関わる一部分である）釧路中高年福祉事業団を、砂川中高年雇用福祉事業団、道北勤労者事業団（旭川）と統合して、北海道労働者協同組合を設立し、全道で事業の受注の一本化と、札幌圏における受注の拡大を実現すべく、新たな一步を踏み出すこととなった。

第5節 小 括

上述の各段階の展開を通じて到達した第三期の段階において特筆すべき点は、釧路企業組合の事業と運動が、端緒的な段階であれ労働内容の編成および労働過程での実践を媒介として、自らの就労事業の展開条件を、地域における新たな協同関係をつくりあげることに見いだすという段階に至ったということである。

ここで当初の課題にしたがって、釧路企業組合の展開過程とその条件の考察をすすめる上で、以下の二点を明らかにすることが必要であると思われる。

第一に、釧路企業組合の事業と運動の新たな展開を条件づける、地域における新たな協同関係の内容である。この協同関係と比して、釧路企業組合設立時よりその展開の基盤としてきた地域における諸組織との関係を端的に述べるなら、地域における雇用・失業問題という括りで一致した諸組織間の共闘関係であったといえることができるだろう。すなわち換言すれば、釧路企業組合の場合、釧根地域の建設季節労働者の冬場の生活保障と就労保障の問題の解決という、地域に厳然と存在している課題でくくったときに、一致できる諸組織間の関係であるといえることができよう。そして、こうした課題の解決をはかりつつ、以上の共闘関係において地域課題の認識と理解の枠を広げる中で、新たな協同関係が模索されているといえることができよう。この新たな協同関係とは、端緒的ではあれ、事業と労働を媒介として、各々の運動や事業体（企業）の課題を共有し、それらの目的に沿って貢献する内容を持った事業と労働を作り出す関係であるといえることができる。この関係は、釧路企業組合と釧根地区の市町村自治体との間で、住民生活に役立つ中高年の就労事業を作り上げてきたという点で、その可能性を持つものである。また釧路企業組合と道東勤医協との間では、更に展開して病院業務の発展課題に内在して、それらに貢献するビルメンテナンス業務の追求の中に萌芽的に見られるといえることができよう。

第二に深めるべき点は、釧路企業組合の展開過程において、以上の新たな協同関係の形成の発展段階へ至る上で媒介する、労働内容の編成及び労働過程の実践の普遍性であると思われる。つまり、以上の媒介としての労働は、一定程度専門化された業務、または特殊な業務ではあるが、住民の要望に応える仕事づくりをめざす釧路企業組合としては、それ故に普遍的であった。仕事の内容を、発注元である企業や自治体の要望に応える「良い仕事」としていくためには、その要望に即した特殊な業務への対応が不可欠である。したがって釧路企業組合の事業と運動の「良い

仕事」づくりの展開にとって普遍的な課題であると考えられるのである。

終章 総 括

これまでの第1章から第3章にわたって検討してきたことを通じて、以下で概括することとする。

第1章では、労協連の運動の展開論理を全日自労との区別と関連に留意しながら述べてきたが、そこで明らかになったこととは、ここで把握された展開論理が住民生活に関わる公共的な事業と労働を現実化させるプロセスを含んでいたという点であった。70年代後半、全日自労の「失対再確立闘争」において、失対事業の「民主的改革運動」としてすすめられた「町と市民に役立つ失対事業」への改良は、住民の要望に応える労働内容の編成、およびそれを可能とする職場の再編成と就労規律の確立を軸に取り組みされた“労働の改善”であった。しかもその実践は、単に失対事業の就労者にとっての就労保障という特殊利益としてではなく、住民生活に役立つ事業として失対事業を再編成しようとした点において、公共的な内容を持つ労働への改善という性格を既に有していた。こうした内容を持つ労働の改善の実践は、「良い仕事」の実践として全日自労から労協連の運動へと引き継がれていくのであるが、こうした継承に当たって労協連が事業体として固有に追求してきたことが、公共的な労働を担うにあたっての、それにふさわしい事業形態の形成である。全日自労によって上述の労働の改善が担われていた時期から、労協連（具体的にはその前進である全国連合会）が自立化していく前半の時期において、特に市町村自治体との関係で確保されつつあった公的就労保障事業の担い手としてふさわしい事業形態であったのが、就労者組織としての事業団形態であった。また、単に公的就労保障としての公共事業だけでなく、地域における病院や協同組合等の間で住民生活にかかわる公共的な事業が拡大されつつあった労協連の第二期以降には、就労の保障・労働の改善・資本形成が民主主義的な事業経営と運営の下で行なわれる必要が生じるにあたって、労働者協同組合形態が選択されつつあった。同時にこの形態の形成に関しては、1980年代後半に行財政改革の一環として進められつつあった「民間活力の導入」の推進にもらみつつ、公的（行政）機関との関連において、より営利目的ではない事業体として意識的に打ち出したものでもあった。以上の労働の改善とその担い手たりうる事業形態の模索を通じて追求したことは、第二・第三の「七つの原則」にも反映され、すなわち労協連の運動がその展開論理において、公共的事业（労働）を現実化させるという特質を持っていたと総括できるだろう。

第2章では、北海道内の企業組合・事業団運動と道連合会の展開過程を、それらが関連する公的な制度および事業との関連で述べてきた。第2章の小括でも述べたように、常に公的な（就労保障の）制度や事業の担い手として位置づいてきた過程であった。北海道の企業組合・事業団運動は、労協連との連携もはかりつつ、基礎的には積寒制度の担い手として、更には積寒制度から自立化させた冬期就労事業部分の担い手として、その事業と運動を展開してきた。こうした展開過程における第一の特質は、企業組合・事業団が公的な制度・事業の担い手となることを通じて、建設季節労働者の冬場の生活保障・就労保障を広範に果たすと同時に、一種の矛盾関係に投げ込まれたことである。それは、公的な就労保障自体が国の政策との対抗関係にあったことにより、積寒制度（後の冬期雇用援護制度）が一定の制約の下に置かれ、更には企業組合による活用における制約が付加され続けるのであるが、こうした渦中であって、企業組合の事業と実践は以下のような矛盾関係に投げ込まれていた。すなわち、企業組合の性格を制度の受け皿としてのみ

位置づけるならば、制度への制約が付加され続ける中でその存在基盤が切り崩されざるを得ない一方で、公的制度・事業の担い手であることの意味を自ら再解釈し、より広範な就労保障の担い手として位置づけ直すならば、それら制度活用・事業（経営）の実績自体をも制度の改良や事業の拡張の根拠としうるのであった。つまりはこの矛盾関係を背景としながら、各々の企業組合・事業団の主体的対応を媒介した上で、階層分解的な作用が生じるのである。こうした状況の下での第二の特質は、道内の企業組合・事業団がその事業内容において大きく3類型化しうるとともに、その一部である第三のタイプの企業組合では上述の矛盾の克服過程が明らかにされていたことであった。道連合会も基本的に同様の克服過程を推進するのであるが、それらは、「素案」にも提起されているように、運動全体を地域経済民主主義の一翼として自らを位置づけ、その意味での地域活性化に向け事業活動を通じて貢献するという課題を掲げるとともに、こうした課題を解決する主体的力量を企業組合の事業活動と運動の特質に即して形成するというものであった。そして、この主体的力量を形成することとは、主要には「労働の意味、労働の在り方」を提起するということであり、すなわち第1章で検討した公共的労働を形成することと同義であると考えられる。

以上述べてきたように、第2章では、北海道における企業組合・事業団運動の展開過程の特質を把握してきたが、これまでの展開過程の分析を、その発展条件を考察するという意味でより具体的に事例を検討したのが、第3章である。

第3章では、釧路企業組合を事例として取り上げながら、その展開条件を考察することを課題とした。釧路企業組合も積弊制度の受け皿として設立されたのであるが、その設立期においてすでに特徴的であったのは、制度を逆手にとって、すなわち制度の担い手であるという位置づけをとらえなおして、自らの事業・運動の展開条件をつくりあげるという実践と論理がみられていた点であった。こうした実践を支えた条件として特筆すべきなのは、釧路企業組合の設立を支えた全日自労と多様な住民諸組織が、その設立時だけでなく冬期講習・冬期就労事業を釧路企業組合が広範な地域で展開するにあたって、それらの実施と釧路企業組合総体の運営との両面における担い手として位置づいてきたことが挙げられよう。そして、こうしたメンバーが主体となって、冬期講習・冬期就労事業を釧路地域で広範に展開させてことが、就労からも排除される失業者や高齢者などの問題を広く地域にまたがる課題として認識し、実践課題として位置づけたことの契機となったのである。ここで、実践的に克服すべき課題として特徴的であったのが、事業体としての自立化・全日自労からの自立化という、釧路企業組合の二重の意味での自立化の実践であった。この段階が、釧路企業組合をして上述した第3のタイプの展開をとげる画期であったといえるだろう。以上述べてきたように、地域的な共闘関係を背景とし、それら構成員が担い手となって展開した釧路企業組合の事業と運動が、現場での労働の改善の実践を通じて、事業拡大の展望と新たな協同関係の創出に踏み出す契機となったのが、K病院での契約解除問題を発端とした「良い仕事」づくりの実践であった。この実践自体が、地域の共闘関係を一つの条件としながら展開し得たものであったが、その第一の特質とは、病院業務に内在して、それに貢献し得るような労働の改善へとりくまれたという点にあった。ここでの労働の改善は、病院からの要望を反映し、現場の労働者と事務局員が自らの労働過程を見直すことでその内容が改善・実施されるとともに仕様提案の中に盛り込まれ、可能な範囲で受注要件の中へ反映させるとりくみであった。したがって、このとりくみは、労働の内容と過程を対象にその一定の改善をはかる一連の過程であり、その過程を再生産する条件を自ら作り出すという意味において、労働実践と呼ぶことがで

きるだろう。更には、この労働の改善実践は、その内容が、労働内容の編成、労働過程（の改編）、訓練・学習、必要な労働手段の取捨選択といった、広義の労働過程全般が改善対象となりうることからして、管理・経営部門との関連が不可欠になると考えられる。釧路企業組合においても、その組織の目的の非営利性を示す点と共に、労働者協同組合形態への移行が目指されている所以である。また第二の特質とは、こうした実践を通じて、すなわち労働の改善実践を媒介として、地域の事業体（企業）や地方自治体との協同関係をつくりだすことが展望されている点にある。それは地域課題の一つを一致点とした共関係の産物であり、それら共関係を自らの展開条件としながら、労働の改善実践を媒介として新たな協同関係へと改編しつつ過程であるということができるとはのではないだろうか。

- 1) 「日本労働者協同組合連合会」とは、「中・高年雇用・福祉事業団（労働者協同組合）全国連合会」がその第14回総会（1992年5月）において名称変更されたものである。
- 2) 「」内は、労働省職業安定局失業対策部編『失業対策事業三十年史』（1980年）（P. 594）より抜粋。
- 3) 中西五洲著『労働組合のロマン』（労働旬報社、1986年）を参照のこと。尚、以下の全日自労の三重県松阪分会の実践に関する「」内の記述は、この著書からの引用である。また同様にこの実践を記述した論文として「雇用保障と地域共同体再編の諸条件」、昭和62年度科学研究費補助金（総合研究A）研究成果報告書、（研究代表者：黒川俊雄）が挙げられる。
- 4) 「」内は、1962年9月29日に労働大臣へ報告された「失業対策問題研究調査報告」の「はしがき」より引用。
- 5) 1963年の「職業安定法及び緊急失業対策法の一部を改正する法律」のこと。
- 6) こうした戦略そのものが立案された要因としては、①失対事業への新規参集の停止により、全日自労組合員の高齢化の進展が危惧されたこと、および②「高齢化社会」への対応として、高齢者の生きがい対策、健康維持のために、政策的にも高齢者事業団が自治体主導で設立されつつあり、こうした制度活用の条件が形成されつつあったこと、が考えられる。
- 7) 中・高年雇用・福祉事業団（労働者協同組合）全国連合会編『わたしたちはいま 労働者協同組合一事業団運動10年のあゆみ』、1989年9月。全国連合会第10回総会記念出版。
- 8) この点に関しては、当時の全日自労中央執行委員長であった中西五洲氏が、前掲書『労働組合のロマン』の中で（p. 125）「…なぜ『三年闘争』というかたちをとったかといいますと、三年後の昭和五五（一九八〇）年には労働省が失対制度の再検討のために『調査委員会』をつくり、悪くすれば失対制度の廃止という方向を打ち出す可能性が予測されたからです」と述べている。
- 9) この時点において失対事業の「再確立」として提案された事業制度においても、その後の中・高年事業団のありようを想起させる内容が盛り込まれている。この点に関しては、前掲書『失業対策事業三十年史』（P. 625）においても以下のように整理されている。「その（「失対再確立の一筆者」）具体的内容としては、現行失業対策事業の問題点を解決する方法として、①高齢化の問題—65歳～70歳の年齢制限を設けること、②非能率の問題—労働規律、就労時間等は自ら厳正に守ること、また資材費、事務費、機械費等を増額すること、さらに賃金は生活保護基準額を相当上回る額とすること、③滞留の問題—事業の中に職業訓練や技能教育を取り入れ、定期的な就職相談や職業紹介を行なうこと、④地方公共団体の超過負担の問題—事業に要する経費の全額を国庫負担とすること、または地方公共団体に対する国庫補助率を8割とすること、⑤適正規模の問題—地方公共団体の必要性に基づき、事業は適正規模で実施すること、

大量に失業者が発生した場合には地域開発事業を経費全額を国庫負担で実施すること、⑥事業種目の問題一若年失業者、知的失業者、女性失業者、中高年失業者等のそれぞれの特性に対応できる事業種目を取り入れることを“6項目提案”という形で掲げている。」（尚、補足すれば、①に関しては、「ただし現在就労している人は希望する限り就労できるようにする。就労の困難な就労者が無理なく引退できるように、月四〜五万円の年金的な保障を四〜五年間支給できる制度をつくる。また、高齢者就労事業を国の制度として全国的に実施し、現在の高齢就労者で希望する人には、退職金を支給して、優先的にも高齢者事業に就労できるようにする」ことも掲げられていた。尚、以上の高齢者就労事業も、現在の高齢者事業団のありようと類似している。」「内は前掲書『労働組合のロマン』P. 134より引用。）

- 10) この「四目標」とは、①失対事業の民主的改革、②自治体等との「失対再確立」の合意・賛同（「合意運動」）、③（失対に就労できない）失業者闘争、④地域的な幅広い共闘関係の追求、であった。
- 11) この点に関しては、当時の全日自労中央執行委員長・中西五洲氏が、1979年9月の中高年雇用・福祉事業団全国協議会結成総会あいさつ（前掲書『労働組合のロマン』に所収）で、事業団と「当面の『失対事業の再確立』との関係」という点に関して以下のように述べている。「事業団についての私たち（全日自労一梅枝）の位置づけは、失対事業を補完するものであるという位置づけをしておりますけれども、場合によると、性格にはまだうまく言えませんけれども、もうそろそろ、これは失対事業と並んで重要な役割を果たす、たんに失対事業を補完するものではない、こういうふうな位置づけに格上げしてもいいと私は最近考えております。全日自労の運動方針では、同等だというふうには言っておりませんけれども、現実の状況は、それほど事業団活動というものに重要な意味を持たしていかなければならないのではないかと考えておるわけです」。
- 12) 前掲書、中西五洲『労働組合のロマン』、P. 146より引用。
- 13) 黒川俊雄著『いまなぜ労働者協同組合なのか』、大月書店、1993年4月。
- 14) 当時の『七つの原則』とは、以下のように定められていた。
 - (1) 良い仕事をやり、地域住民・国民の要求と信頼に応える事業を行ないます。
 - (2) 自主、民主、公開の原則を確立し、経営能力を高めます。
 - (3) 労働者の生活と権利の保障をはかります。
 - (4) 労働組合の果たす重要な役割を認識し、組合活動を保障します。
 - (5) 団員の教育・学習活動を重視します。
 - (6) 地域の住民運動の発展と結合してとりくみます。
 - (7) 全国的観点に立ち、力を合わせて発展させます。
- 15) 前述の1979年9月の中高年雇用・福祉事業団全国協議会結成総会あいさつ（前掲書『労働組合のロマン』に所収）中で述べられたものである。以下、この段落中の「」内は、この文中より引用した部分である。
- 16) 第二の『七つの原則』は、以下のように定められている。
 - (1) 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。
 - (2) 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。
 - (3) 「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。
 - (4) 労働組合の重要性を認め、協力・共同をすすめます。
 - (5) 団員の教育・学習活動を強めます。
 - (6) 協同組合運動・地域住民運動等との提携を強めます。
 - (7) 全国的観点に立ち、全国連合会を強化し、力を合わせて運動を発展させます。

- 17) 労働者協同組合への招待—教科書づくりのために」(日本労働者協同組合連合会『仕事の発見』第25号, 1994), P. 37より引用。
- 18) この考察については、道連合会における総会資料や“全道会議”における典型事例のとりあげ方やそれらを通じた企業組合の任務規定、またそれらに関連した資料等を参考にした。
- 19) 全日自労建設一般労働組合北海道本部編『年輪—写真でつづる35年史』では、1965年を「日雇健保の“擬制適用”の認可、建設労働者の組織化はじまる」年として位置付けている。
- 20) 荒又重雄「積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度」(『社会政策学会年報』1982年)より、引用。
- 21) ここでいう就労者組織とは、後に全日自労や北海道季節労働者組合協議会等である。
- 22) この『90日の会』の連絡会の名称に「地元で働く仕事」というスローガンが盛り込まれた点に関しては、『第5回中小商工業全国交流・研究集会報告集』(1987年12月)の中で、全日自労建設一般労働組合北海道本部書記長・佐藤陵氏が以下のように述べている。「『地元で働く仕事』というスローガンは、政策的には地元中小零細建設業者への優先発注と、住民本位の公共事業の拡大をその中心内容とするものであり、その具体化を一貫して追求してきました」。この記述から、『90日の会』の運動が主体的には、地域産業振興と経済民主主義の論理で地域の中小零細建設業者および地域住民諸組織との共闘の上での一致点を築こうとしていたことが読み取れる。
- 23) 道連合会は全日自労を中心としながらも、道内の労働組合・住民組織の共闘のもとに設立されるが、このことについては、公共事業の比率が過半数を占めた建設業界において80年代初頭より明確にその発注量が減少する中で地域経済へ深刻な影響を与えつつある状況が背景としてあり、更に「90日の会」等に結集する地域組織を中心に積寒制度の制度改善・制度延長の運動が広範に発展していたことが主体的な要因である。
- 24) 当時、全日自労は「失対再確立」の第一次三年闘争を推進しており、次の四つの課題を掲げていた。すなわち、①失対事業の民主的改革、②自治体等との「失対再確立」の合意・賛同(「合意運動」)、③(失対に就労できない)失業者闘争、④地域的な幅広い共闘関係の追求、に見られるように失対事業の存在意義を地域的に位置付けることでその存続を図る方針である。そして、主に③の課題の推進の中で、西宮や京都の高齢者事業団の経験を引き継ぎながら、中高年雇用福祉事業団全国協議会の発足等を位置付けている。
- 25) ここでの“制約”の内容は、冬期講習の受講者のうち三分の一を企業組合が通年雇用すること、それが出来ない場合は次年度の講習者数をその人数分減らすこと、として制約(のちに企業組合はこの適用外とされる)、また25日間の講習から20日間講習への限定、更には講習時間や講師に対する規定等、企業組合の積寒制度活用にとって制約となるさまざまな規定が盛り込まれていた。
- 26) 京都高齢者事業団等の事例を指す。前章参照のこと。
- 27) 中高年対策が方針化されたのは、第一に建設季節労働者において80年代初頭以降建設業界への発注の減少に伴い、高齢の労働者を中心に現場から排除されつつあり、企業組合の組織していた建設季節労働者へも雇用保険資格がとれずそもそも講習も受けることができない状況が生まれつつあったことが関連している。また第二には、全国・道内の失対打ち切り運動・事業団運動の影響で地元の婦人や中高年者の組織化を意識的に強めたことが考えられる。
- 28) 「1981年度企業組合事業高及び事業団設立状況」 第三回全道会議(1981年)資料を参照した。
- 29) 「季節労働者の企業組合・労働組合への組織状況:1980. 7. 19」 第三回総会議案資料, 「1981年度企業組合事業高及び事業団設立状況」 第三回全道会議資料, 参照。
- 30) 「事業開発委員会からの報告」, 第六回全道会議(1984年)より引用。

- 31) この実践にかんしては、「労働者協同組合への招待—教科書づくりのために」（日本労働者協同組合連合会『仕事の発見』第25号、1994）、P. 38—39、に以下のように記述されている。「民主的医療機関においては、『捨てるゴミの向こうに人がいる』の合言葉で『注射針問題』の調査を労働者協同組合が進め、『安全な病院づくり』のための提案を行ない、婦長さんたちの協力を得て、懇談や学習会に取り組んだ。注射針問題は医療廃棄物全体の処理システムの問題に発展し、連合会はこの立場から厚生省にも働きかけを行なった」。この実践は、労協運動が「良い仕事」の一環としてとりくみ、社会的にも大きな反響を呼んだ最初の実践として銘記されてよいだろう。
- 32) この調査結果については、道連合会第9回全道会議基調報告による整理をようやくしたもの。尚、より詳しい調査結果については『賃金と社会保障』（1988年11月、労働旬報社）の特集「産業空洞化への挑戦」を参照のこと。また、1988年の北海道合同教育研究全道集会第16分科会レポートである竹下満高「『北海道における労働者協同組合運動の展望を探る調査』報告レポート」にも幾つかのコメントが掲載されている。
- 33) 道連合会第十三回総会（1991年5月）議案より引用。
- 34) 釧路企業組合第二回総会議案、「54年度事業報告」中の「①釧路建設厚生企業組合の設立、認可など」より引用。
- 35) この措置は、全道的に見れば必ずしも多くの企業組合で実施されたわけではない。第2章第2節を参照のこと。
- 36) 釧路市内では、釧路企業組合と並んで、建設業者関連で2系列、地区労主導の企業組合が1系列と、合計4系列の積寒制度実施事業所が存在していた。尚、このグラフに関して言えば、少なくとも1985年度以降の80年代後半には釧路市内のすべての事業所において冬期講習受講者数は減少している。
- 37) 大友勝紘「地域・生活・仕事づくりと労働者の教育活動」（第30回社会教育研究全国集会、第3分科会「仕事・生活・地域づくりと労働者の学習」報告資料）より引用。
- 38) 以下の文は、92年合同教育研究全道集会第17分科会「父母・教師・地域住民の教育運動と成人教育」において釧路企業組合の理事長によってレポートされた報告資料「地域づくりと労働者協同組合の可能性④」より引用。
- 39) この協議の経過については、前出「地域づくりと労働者協同組合の可能性④」、およびK病院清掃班12月団会議レジュメをもとに一部形式を変えて整理した。
- 40) 前出の「地域づくりと労働者協同組合の可能性④」、およびK病院清掃班12月団会議レジュメをもとに一部形式を変えて整理。
- 41) 前出資料「地域づくりと労働者協同組合の可能性④」より引用。
- 42) この実践については、中高年雇用・福祉事業団（労働者協同組合）全国連合会 機関誌『じぎょうだん』第280号の掲載記事「MRSA対策で消毒業務」（釧路企業組合事務局員執行筆分）に詳しく述べられており、要約すると以下ようになる。

1992年の年頭より始められた消毒業務は、当初、『病院の指定する薬品（ステリハイド）と（コンクール）を使い、指示された用具・方法で」事務局員と団員数名によって開始された。しかし、この消毒業務は「検査の結果、あまり（菌が一筆者）減っていない、場所によっては増えて」おり、消毒業務に参加した事務局員・団員から「みんな一緒に・目が痛い、鼻につんとくるなどの症状を訴え、ひどい人は喉が痛い」といった状況も生まれ、作業改善の研究を余儀なくされた。その後、更に病院側より「モップの水拭きは、してはいけない、一切ダメという通告」を受け、また「週2回、月何回というのでは効果がないので、毎日の清掃で消毒を実施してほしい」とも要請があった。そこでまず事務局と現場労働者によっ

て、日常清掃で可能なレベルでありかつ減菌に効果のある消毒業務が模索されることとなった。その検討の結果、具体的には①使用薬品を「コンクノール」で統一し、②倍率についても何度か実験する中で当初より低く設定すること、③外部からの菌の持ち込みを防ぐために玄関マットに薬品をしみこませると、④清掃道具を毎日殺菌すること、といった内容で実施することを決めている。この具体化の内容は、団会議（職場会議）を通じて現場就労者にも共有され、③については玄関マットを2色に色分けし、「赤には『ステリハイド』4倍液」で強力に殺菌し、「緑のマットで余分な液をふき取るよう配置」されたり、④についてはモップを毎日漂泊するなどの実践が展開された。こうした実践によって、病院側からの検査結果で「確実に菌は減っていること」が報告され、消毒業務を含むビルメンテナンス全体が病院側から一定の評価を得ることにつながっていった。