

一つの教員ストライキの検証 —「〇一二シカゴと二〇〇八北海道—

報告 高須 裕彦

一橋大学

小関顯太郎

北海道教職員組合副委員長

池田 賢市

中央大学

司会 大森 直樹

東京学芸大学

目次

はじめに 大森直樹

一 シカゴの教員ストライキの背景—新自由主義下

のアメリカ労働運動— 高須裕彦

二 北海道教職員組合のストライキ—教育現場の現

実から— 小関顯太郎

三 大学における教員ストライキの意味 池田賢市

おわりに 大森直樹

はじめに

大森直樹

これまで大学等でストライキの問題が論じられるときには、歴史の中の大きな闘争に焦点を当てることが多いよう思いますが、今日のシンポジウムは違います。二〇一二年にシカゴ、二〇〇八年に北海道で取り組まれた二つの教員ストライキに焦点を当てて、あわせて、二〇〇六年に中央大学で準備された教員ストライキもふまえて、現代の教員ストライキについて検証を行なっていきます。これらの教員ストライキにはそれぞれの文脈がありますが、このシンポジウムでは、一つの問題を浮き彫りにしていきます。まず、ストライキの目的です。教員たちは、何と闘おうとしたのか。つぎに、ス

アメリカ労働運動の二側面

私は、どうすれば労働運動を活性化できるかという観点から、アメリカと日本の労働運動を調査し、比較研究をしてきました。今回のシカゴ教員組合のストライキについては、現地に行つて調査をしたわけではないので、どういう文脈のなかで今回のストライキが起きたのか、アメリカ労働運動におけるシカゴの教員ストライキの位置について報告したいと思います。

一 シカゴの教員ストライキの背景 —新自由主義下のアメリカ労働運動—

高須裕彦

トライキの実相です。シカゴ教員組合は二五年ぶり、北海道教職員組合は二四年ぶりに、それぞのストライキに入つていきました。どのようにストライキを準備し、どう取り組んだのか。いまアメリカと日本の若い教員たちが、相次いでストライキに取り組んだことの意味についても、考えていただきたいと思います。

*本稿は、二〇一三年五月八日に、東京学芸大学教職員組合（委員長中島裕昭）主催で同大学で開催されたシンポジウム「いまストライキは有効か—二〇一二シカゴと二〇〇八北海道の教員ストの検証」における報告を、当日司会をつとめた大森直樹が再構成してまとめたものである。

みなさんにはアメリカ労働運動について、どのようなイメージをお持ちでしょうか。UAW（全米自動車労組）や製造業などの労使協調的な労働組合をイメージされているでしょうか。それとも、移民たちを組織する戦闘的な労働運動のイメージでしょうか。実際には、その両面がありまして、そこへといたる経緯からお話し

たいと思います。

アメリカ労働運動は一九世紀に始まり、一九三〇年代のニューディール期に大きく前進しました。戦後、一九五〇年代にビジネスユニオンズムといわれる労使協調路線を確立します。組合役員がビジネスとして労使交渉をして賃上げを勝ち取ってきて、組合員に組合費に見合ったサービスを提供してきました。これは日本の大企業における企業内労働組合にも良く似ていますが、基礎となる組織は企業内組合ではなくままで、産業別労働組合です。ただ、当然それぞれの組合は個別の企業と交渉しますから、賃上げと企業内福祉の充実に取り組みました。交渉結果がうまくいけば労働協約を結びます。協約期間（三年や五年）はストライキをやりませんから、労使関係は安定します。ただ、協約の改定期には協調的な組合でもストライキをやってきました。

新自由主義下の労働組合

アメリカ経済は六〇年代後半からベトナム戦争や日欧の追い上げにより、その地位が落ちていきました。ドル危機、石油危機により、アメリカ経済は停滞、沈滞します。そのことに對して、七〇年代半ばから新自由主義の流れが出てきました。政治的にはレーガン大統領が新自由主義の旗印となります。レーガンが進めたのが労働組合の徹底的な弾圧でした。

一九八一年に航空管制官の組合がストライキ

に入りました。この組合は、レーガンを支持した保守的な組合でした。しかし、ひとたびストライキになると、レーガンは職場復帰命令を出し、応じない管制官たちを容赦なく全員解雇しました。解雇されたのは一万一三四五人です。軍から管制官を入れたりして、無理やり航空管制を行いました。衝撃的なできことでした。

政府が組合攻撃を始めると、民間企業もそれに習つて、一齊に組合攻撃を始めます。労働運動は大きな転機を迎えました。ビジネスユニオンズムによつて協約改定の時だけ交渉をして賃上げを勝ち取ってきた組合のリーダーたちは有効な反撃ができませんでした。使用者が提案する労働条件の切り下げに応じていく「譲歩交渉」が続きます。賃金の切り下げ、労働条件の切り下げの提案に対して、組合がストライキで反撃したら、使用者は「スキャブ」というストライキをやつけてきました。

人を外から連れてきて全員をリプレイスします。四〇〇〇人がストライキに入ると、四〇〇〇人を外から連れてきて全員をリプレイスします。管制官ストライキの時もリプレイスが行なわれました。組合員はロックアウトされて、外でどうだけ運動を進めても兵糧攻めです。白旗を上げて、労働条件の切り下げを飲むしか戻る道はありません。長期化した場合には職場に戻れないことも起こりました。八〇年代はストライキが敗北を重ねました。

アメリカ労働運動の転換点

そうしたなかでも、現場の労働者たちは、創

意工夫を重ねて、新しい運動を模索していました。組合の改革を進め、保守的な組合のリーダーたちに代わって執行部をになう新しいリーダーたちも出てきます。一番大きな成功をおさめたのが一九九七年のUPSストライキでした。UPSは、ヤマト運輸のような宅急便をやっている大手の運輸会社で、チームスターズ（全米運輸労組）に組織されています。地域の様々な社会運動からの支援や、UPSは国際的に展開をしているので、ヨーロッパの労働組合から支援を受けて、準備を万端に整えて、二週間におよぶストライキに突入し、勝利を得ました。

ここでアメリカ労働運動の潮目が変わりました。それと前後して、一九九五年にはナショナルセンター AFL-CIO の指導部の転換もありました。保守派の指導部が、選挙によつて改革派へと代わり、運動路線を転換します（ただし、産別組合は保守派が握っているところもあります）。今まででは移民排除の側でしたが、それを転換して、低賃金労働者である移民労働者を受け入れ、積極的に組織化を進めました。白人中心ではなく、移民・マイノリティ・女性・若手が組合の役員やオルガナイザーに登用されていきました。

社会運動ユニオニズム

アメリカ労働運動のあり方がこのように転換してから二〇年近くが経ちました。これらの潮流を「社会運動ユニオニズム」(Social Movement Unionism)と定義して、労働運動再生の一つのモデルとして、議論がされてきました。社会運動的な労働運動ということです。この点は今回のシカゴの教員組合のストライキを考えるうえでも重要な点です。

社会運動ユニオニズムの特徴を四点挙げておきます。一つは、移民やマイノリティ、黒人や中南米系の労働者たち、女性労働者などの低賃金労働者の組織化です。日本的に言うと非正規労働者のことです。これらの労働者たちを徹底的かつ戦略的に組織化します。実際に、介護やビル清掃などサービス産業を中心に万単位で組織化に成功しています。ただし、元々労働組合組織率の高かった製造業が縮小し続けているので、組織率は引き続き低下していきます。二つめは、社会正義や経済的公正の追求です。低賃金、無保険、貧困などの問題を取り上げることです。三つめは、社会運動の様々な戦略や戦術を労働運動のなかに取り入れることです。アメリカの場合も、公民権運動にはじまり、六〇年代後半から学生運動やベトナム反戦運動などの社会運動の高揚がありました。そうした社会運動の戦略や戦術を、労働運動のなかにうまく取り入れています。この点は日本との大きな違い

です。四つめは、地域コミュニティや移民コミュニティなどの様々な社会運動との積極的な共闘です。ここが重要なポイントです。

ワイスクンシン州議会の占拠闘争

いまアメリカの労働組合は一四四〇万人を組織しています。半分の七三〇万人が公共部門の労働者（公務員や教員など）です。官民を含めた全体の組織率は一一・三%ですが、民間の組織率は実質六%くらいです（二〇一二年現在）。

二〇〇九年の大統領選でオバマが勝利すると、それに対する反発として、茶会派運動が拡がります。茶会派は「小さな政府」を掲げて公共部門の労働運動を徹底的に叩きのめすという路線です。とくに重要なのが二〇一年のウイスコンシン州の闘いでした。

二〇一〇年一月の選挙で茶会派がワイスクンシン州知事となり、州議会も共和党が多数を占めることによって、議会が反組合勢力によつて押さえられるようになりました。その知事が、二〇一一年二月に、州や自治体の労働組合の団交権を規制し、大学・病院・介護労働者の組合の団交権を剥奪する州法を提案します。これに對して、教員組合や大学の組合が先頭に立つて反対運動を始めました。画期的だったのは、三週間にわたり州議会の占拠を行なったことです。

州議会での法案成立を阻止するために、様々な労働者・市民・農民が支援に駆けつけました。近年のアメリカでは、工場占拠や職場占拠によ

る闘いがあまりみられないなかで、一つの場所を占拠して起きた運動として画期的でした。アメリカの労働運動がよみがえったとする評価も出されました。二〇一一年九月に始まるウォール街占拠運動へも影響を与えます。

しかし、法案は成立しました。その後の戦略にも問題があり、州民主党の選挙運動に矮小化されていき、大衆運動としての力を失います。二〇一二年六月に知事のリコール選挙が行われましたが、結局現職の知事をリコールすることはできませんでした。団交権を規制され、組合費のチエックオフ（組合費天引き）ができなくなるという情勢下にあっても、もう一度、現場から運動を再構築して、闘いは、依然として続いています。

シカゴ教員組合のストライキ

シカゴ教員組合（二万六〇〇〇人）は、過去五年ほどはストライキをしていませんでしたが、ここ二五年ほどはストライキをしていませんでした。世代も変わつて組合の執行部にはストライキの経験者がいませんでした。

長年にわたり保守的なリーダーたちが執行部を押さえてきました。しかし、指導部に反発する現場の組合員たちが改革運動を進め、二〇〇八年に「現場教育者コーカス」（Caucus of Rank and File Educators：コーカスは、改革コーカス、女性コーカス、黒人コーカスなど、組合組織内に存在する独自グループ、同一の課題に取り組

む集団を意味します）を作ります。このときシカゴ市当局は学校閉鎖や学級定員の引き上げなどを進めていたので、コーカスは反対運動をやりながら、ジワジワと組合のなかの影響力を広げていきました。二〇一〇年の役員選挙で勝利して、執行部を押さえます。ここから闘いが広がっていきます。

シカゴ市長は民主党で、オバマのブレーンです。民主党の市長のもとで、新自由主義的な教育改革が進められていました。小学校・中学校の児童・生徒に対して統一テストをやって、その点数によって学校と教員を評価し、テストの結果が悪ければ、教員を解雇し、学校を閉鎖しようとしていました。閉鎖した後は、「チャータースクール」（公設民営の学校）に転換されました。チャータースクールの教員は組合に組織化されていませんでした。さらに、能力給の導入や校長の権限強化、教員の担当授業時間数や担当授業日数の増加などを進めていました。

これに対しても組合は、現場の組合員を巻き込んで運動を作ろうとしました。各学校でリーダーを養成して、行動委員会を設置して、地区ごとに集会をやって盛り上げていきました。イリノイ州法では、七五%の賛成がないとストライキができることになっています。そこで、まず、ストライキ投票の予備投票をやり、賛成状況を調査しました（九〇%の賛成）。本投票では、九八%の賛成でストライキとなりました。もう一つ彼らが意識的にやつたことは、保護者、子

どもたち、地域コミュニティとつながることで、組合は、民主党の市当局が進める教育改革が何を招くのかについて調査報告書をつくり、保護者や地域の人たちに配布しました。「組合はあくまで公教育を守る。問題となつてている学力の低い地域、すなわち、黒人や中南米系移民たちが多くの地域が学校閉鎖の対象となるので、その子どもたちを守る。そのために闘う。そのためのストライキだ」というメッセージを発信していきます。

これらの準備を進めて、二〇一二年九月一日から一八日まで、土・日を除いて七日間のストライキを打ち抜きました。初日に三万五〇〇〇人を集めて集会をやりました。保護者や地域の住民たちが支援に駆けつけました。一週間のストライキを打ち抜いて、結果としては能力給の導入を撤回させ、学校閉鎖で余った教員のレイオフ（一時解雇をするが、職がある場合は復職する可能性がある仕組み）の条件を改善しました。評価制度も少し改善しました。しかしながら、学校閉鎖実施の方向を撤回させることができませんでした。当然、市当局は学校閉鎖の準備をしていて、夏休み明けの新年度から市内の五四校を閉鎖すると発表しています。それに対しても、学校閉鎖反対の運動が続いていて、三月二七日には数千人がデモをやつて、一〇〇名が逮捕されたようです。反対運動は広がっています。

このストライキのキーポイントは、教員組合

と地域社会や保護者、子どもたちとの連携でした。いままでに社会運動ユニオニズムの実質化が問われています。

二 北海道教職員組合のストライキ —教育現場の現実から—

小関 順太郎

いまから七、八年前までは、全国の教職員の賃金に格差はありませんでした（ただし当時から諸手当てについては都道府県ごとに違いがありました）。しかし現在は、全国の教職員の賃金はバラバラです。四七都道府県ごとに四七通りの教職員の賃金があるといつても過言ではありません。東京学芸大学を卒業されたみなさんも、どこかの県の教職員になるかと思いますが、卒業して一年後にみなさんが集まって、それぞれの都道府県の教育現場の状況を交換するなかで、「自分の賃金はこれくらいだよ」という話が交わされるかもしれません。その時にショックを受けたり優越感に浸ったりと、いろいろなことがあるのだろうと思います。私の親戚も東京都の高校の教職員をやっていましたが、私の一・五倍の賃金を貰っています。私の賃金は北海道の給料表に準じていて、それだけ格差があるということです。それでは、北海道で起きたことを事実のまま伝えていきたいと思います。

団体交渉の場

私自身、二〇〇八年のストライキ時は北海道

七万人、その家族を入れると三〇万人の生活に直結する賃金交渉が、二〇〇八年のストライキ前夜に重ねられました。

公務員賃金決定の四段階

高校の教職員約一萬九〇〇〇人を組織していくました。組織率は七〇%、二〇支部の下に一一七の支会（支会は市町村ごとに組織されます）を置き、全道二〇一八の学校に組合員を組織していました。その教職員の賃金は、本日のシンポジウム会場のような部屋での団体交渉となりますが、最前列には教育長が座つて、これに北数組の本部役員が向かい合う形で机三列分くらいを使って座ります。それが団体交渉の場です。

その後ろには北教組の各支部の教職員たち、いわゆる現場の教職員たちが固唾を呑んで見つめている。そういうやり方です。ただし、ご承知のように、教育委員会・教育長は予算権限を

ていくことになります。その場合は、地方公務

員の組合である自治労・全道庁・北教組で地主三者共闘会議を構成して、交渉に臨んでいくわけです。全道の自治労には約七万人の組合員、全道庁には約二万人の組合員、北教組が約五五五〇〇〇人の組合員です。総勢約一四万人ですが、北海道警察の警官三万人も地方公務員ですから私たちの交渉で賃金が決まります。総勢一

公務員の賃金はだいたい四つの段階に分かれ
て決定されていきます。第一段階、労働基本権
剥奪の代償機関である人事院（一九四八年設
置）が、まず政府に対し勧告を行ないます。
第二段階、政府が、人事院勧告を受けて、国家
公務員の賃金について閣議決定を行ない、それ
を国会に通すことによって、国家公務員の賃金
が決まります。いま国立大学の教職員は独立行
政法人化によって立場が変わってしましました
が、以前の国家公務員だったときの国立大学教
職員は、この第二段階で賃金が決まっていまし
た。地方公務員については、各都道府県にある
人事委員会が人事院と同じ役割を担つていて、
勧告を出します。これが第三段階。その勧告を
受けて、各都道府県において、それを実施する
かどうかを決めて条例化して賃金が決まります。
以上の四つの段階になっています。

切り倒されていました。人事院勧告が機能しなかつたことになります。ようやく一九七〇年の勧告から、五月までさかのぼって賃金が出されるようになりました。そこへいたるまでの一二二年間に、一九六〇年代から、公務員はずつとストライキを重ねてきたのです。四月までさかのぼるという「四月完全実施」が実現したのは一九七三年です。ですから、人事院が設置されたから二五年後に、ようやく人事院勧告が定着したことになります。しかし、その後も、政府は値切りを繰り返しました。最終的には一九八五年に、時の自民党政権が、国会のなかで「財政を理由に値切りをしてはいけない」と答弁を行ない、これが規範となつて地方公務員まで「四月完全実施」が行きわたるようになりました。

地方自治体の独自削減

その一方で、地方自治体の財政面からも、公務員の賃金の問題を見ておく必要があります。都道府県の公共事業は、国がその半分について補助金を出すけれども、半分は都道府県が出すものです。東京や大阪を例外として、多くの自治体（道県）では、財政が逼迫していますから

果として勝ち取られてきたことについても、若干触れておきます。一九四八年に人事院勧告が出されるようになつてから、公務員共闘がで

債券と言つて国から借金をすることが重ねられました。あるいは、銀行から借金をすることも行なわれてきました。二〇〇年ローンや三〇年ローンが組まれたのですが、その返済時期が、全国の自治体において、だいたい一九年頃から始まりました。その時に、北海道では、それまで人事委員会の勧告どおりに賃金を支払ってきたことを取りやめにして、突然に、独自に賃金のカットを行なうようになつたのです。

一九九九年、はじめに北海道は、一時金の八%の独自削減を主張して、つぎに「一月、五%の独自削減を提示してきました。五%としても、すでにこの年の一時金は、国家公務員の段階において〇・三ヶ月分が削減されていたので、それだけで一年間に一二万円が削減になつていきました。そこから北海道は、さらに一時金を一〇万円削減しようとしました。合わせて二二万円です。これはどういうことなのか。みなさんは地方交付税について聞いたことがあると思いますが、自治体は、自分たちで財政を確立するためには、そこに住む人から税金を徴収する以外に道がありません。しかし、北海道では、十分な徴収額を確保することができません。税収が増えないとどうなるのか。国から地方交付税がきます。そこには教職員の賃金など、法律等（一九五八年義務教育標準法など）にもとづく算定の結果が反映されています（義務教育標準法の立法趣旨からすれば、その算定基礎

どおりに賃金が支払われることが期待されるのですが）。こうした地方交付税を、貰うだけ貰つて、人件費分の何パーセントかを、そこから取つてしまふんです。そうすると、それが自治体の「財源」になりますよね。非常に簡単な図式で、これが独自削減なわけです。そんなことをして、政府、総務省は何も言わないのか。算定基礎より多く賃金を払えば文句を言います。「なんでそんなに裕福なことをやつているんだ」とペナルティを与えます。しかし、減らす分には何も言わない。これが、残念ながら現在の公務員の賃金の決定状況です。

最終交渉での言葉

こうして北海道は、翌二〇〇〇年に入ると、

三年間にわたり一時金を七・五%削減、三年間で実質九〇万円ほどの減額です。二〇〇三年には賃金を月額一・七%削減。この間も交渉は行なわれていますが、最終回答で行政側は必ずこう言います。「基本的に人事委員会勧告を尊重したい」とか「苦渋の選択です。ご理解をいただきたい」とか「期間内は新たな削減は行なわない」とか。しかしそれは当たり前のことで、

新たな期間を迎えると、「新たな独自削減」は行なうということです。こうした削減が一九九九年から二〇〇五年まで七年間続いてからのことです。二〇〇五年一〇月、北海道の知事が、議会において、当時島根県が全国一の一時金六%カットで五〇万円ほどの独自削減をしていたの

ですが、「他府県の水準を上回るものが必要だ」と発言しました。賃金というものは交渉にもとづくもので、「これを議会で発言するというのはきっと稀で、あつてはならないことです」が、二〇〇六年四月から人件費を一一〇〇億円カットしたいと。理由は「財政事情を起因とした給与の独自削減は法的にも問題ない」ということです。これはかなりの眉唾もので、当時の人事院の給与課長が言及していますが、「人事院勧告そのものが財政事情を理由にカットするというのは想定外」だと。ですから、「それまでも前例がないから、行政側は独自削減にも法的な問題はない」と言つたのです。

沸々と怒りがわいてくるわけですが、二〇〇五年一〇月二十五日には、二〇〇六年四月から、給料月額一〇%削減を二年間だけではなくて、一時金二五%削減を二年間、退職手当五%削減を二年間、へき地手当も見直したいと交渉で提示されるわけです。徹夜の交渉が五、六度ありましたが、退職手当五%削減二年については、この年だけ退職する方が二年間減つてその後また復元するというのは平等の原則から外れるのではないかかといふ論法で、そして一時金一五%削減二年については、今までやつてきたのだからやめなさいといふ論法で交渉をしました。最終的には二〇〇六年一月二十五日にこういう回答が行なわれます。「このたびの給与削減措置は、平成一九年度までの二年間に限定して緊急的に

実施するものであり、平成二〇年度以降はこのような縮減措置を実施しない行政運営を行なうこととしてまいりたい」。それに対し、私たちは、まずは確認を求めました。それまでの交渉でも、「今後新たな削減は行なわない」という言葉が繰り返されてきたからです。行政側からは、「実施しない行政運営を行なう決意であります」という言葉を引き出して、それを確認します。そして知事側からは、「平成二〇年度には縮減分を回復してまいりたい」という言葉を最終交渉の場で引き出しました。回復といふのは、二年間はとりあえず下げる分を戻すということです。私たち「戻すのですね」という確認をし、これに対して、知事側は「戻します」ということを交渉の場で言ってしまう。この言つてしまふというのが大きいことです。みんなが聞いていますし記録が残りますから。こういうやりとりを経て、ともかく、九年間にわたる独自削減が行なわれました。これがストライキの伏線になります。

自己破産する教職員

構造をもう一度復習します。地方自治体は補助金、助成金、交付税等が国から出ますから、それをそのまま貰う。そして財政危機をマスクミを使って宣伝して、そこから人件費をカットする。これが行政の一番使うやり方です。行政側は、言葉では、「長期にわたる給与の縮減措置により、職員のみなさんに大きな負担をかけ

ている実態を重く受け止めています」ということを言うのですが、一九九九年から始まつた独自削減が、こうして二〇〇六年まで続くと、二〇〇七年には何が起きたか。これは北教組の調査結果ですが、二〇〇六年の終わり頃から二〇〇七年に入った頃、北海道の教職員には、準要保護の対象者が一六〇数人も出ました。ここへといたる賃金削減がそれだけ厳しかったということです。公務員が準要保護の対象ということです。公務員は、普通はありえないことです。こうした事例は、当時どこにもありませんでした。この対象者たちは、私たちが調べるまで、準要保護該当の書類を提出することすら知らないわけです。公務員だから提出できないだらうと思い込んでいました。そのことを行政は利用していました。そこまでいくとローンの返済も滞るようになります。

ローンは賃金の上昇を見込みながら返済するのが一般的ですが、北海道の公務員の賃金は下がるばかりです。二〇〇六年に自己破産した教職員が七〇名。生活していくための資金を借りるのに四年を平均として、子どもたちが高校、大学に行くという人たちが教育資金を借金する、命懸けであちこちの親戚から借りるということになります。また生活費がひつ迫します。そこで北教組は、行政にもお願いをしましたが、最後に何をしたかというと、道内の銀行巡りです。借り換えさせて下さい、超法規的にやらせてくださいと、削減を行なつた行政ではなくて、削

減を受けたわれわれが頼み歩きました。「緊急の低利融資をやつて下さい」と、一家族一〇〇万円まで低利子で貸してもらえるようにお願いしました。組合員のためにはそこまでやるしかなかったわけです。組合員には「サラ金からは借りるな」との情宣も行ないました（こうした教職員の窮状は、二〇一一年まで、全国でも最長の一三年間の独自削減によつて続くことになります）。

組合員たちは、一九九九年から七年間の独自削減に耐えただけでなく、二〇〇六年からさらに二年間の削減延長に、なぜ耐えられたのでしょうか。それは、先に触れた最終交渉の場において「二年間だけの削減でその後に回復するわけです。そのことを行政は利用していました。そこまでいくとローンの返済も滞るようになります。

ストライキ前夜

こうした組合員たちの切実な関心と要求を受けて、北教組の執行部は、北海道に回復を履行させるため、各方面へのはたらきかけと交渉を重ねていきました。これほど家族から関心を持たれた交渉というのもありません。組合員が黙つていると、「お父さんお母さん交渉はどうなつていてるの」というやりとりが家庭内で交わされるくらいに緊迫していたという報告もあります。「私たちとして行政が信じられないんです」「二〇〇八年か

らは独自削減がなくなるはずだけれども、もう信じられない」。こうした言葉も、組合員同士で交わされました。

第三者機関である人事委員会もつぎの認識にいたります。「私たちは最終交渉のことを知っています。二〇〇八年の春にはみなさんは賃金が元に戻るんですよね。それを前提で私たちは勧告作業の調査をします」。

それから当局との交渉の配置ですが、二〇〇七年五月から一〇月二十五日までに合計七回、副知事と交渉をしました。「現在実施している縮減措置については、二年間に限定して緊急的に行なうもので間違いないですね」「二〇〇八年以降は、このような給与の削減措置を実施しない行政運営を行なうと言つていましたね」「最大限努力するということは、独自削減は今年限りと理解していいですね」とのわれわれの問い合わせに対して、副知事は「間違いありません」「はい、そう理解して下さい」と回答をしました。

あとは総務省や財務省が悪さをしては困るということで、北海道の労働組合が三つほど固まって、総務省と財務省に要請行動を行なうわけです。北海道選出の国会議員とともに、総務省、財務省との交渉をするわけです。私たちが要求したのは、政策立案と実施です。補助金制度をやめて下さい、これは国としてやめるべきだと、やるなら国が全額出すべきだと主張しました。そして地方自治体債務の返済計画の見直

しです。組合員たて生活の見直しをしているのだから、國も借金返済は延ばしなさい、また、苦しい所は特別交付税の措置をしましようと主張しました。私たちは紐付きでない一括交付金をよこせということで、実は後に民主党政権になつて一括交付金という制度ができるのですが、当時から要求していました。

しかし一方で、なぜ私たちが総務省や財務省を信じなかつたかというと、この前年の二〇〇六年夏に夕張市の財政危機が表面化し、二〇〇七年四月から財政再建団体となつたことがあります。当時、北海道の知事は「北海道たつて夕張市みたいになりますよ」と宣伝していました。このとき総務省も財務省も「北海道が財政再建団体になるくらいなら、全国の自治体は全部なつてますから、そんなことはさせません」と言つていたのですが……。

【財政逼迫】による学校統廃合

また、北海道は、人件費だけではなくて、研究施設を軒並みつぶしていきました。農業試験場も、水産試験場も、林業試験場もすべて廃止です。いま北海道のお米は美味しいと言われていますが、二〇年、三十と研究を重ねてきたのが農業試験場でした。鮭や鱒の復活もありましたが、これも三十年、四十年かけて、稚魚からいろいろな研究をして北海道で息づくような生態系にしてきたのが水産試験場でした。北海道は山林が多いのですが、その植生について研

究を重ねてきたのが林業試験場でした。これは教育にも似たところがあります。ひとつの施設が、長期にわたり持続されることによつて、じっくりとした子育てや教育の営みが保障されるのですが、こういうものを財政事情によつて真つ先につぶしてきました。難病に指定された子どもたちがほぼ無料で入ることができた子どもセンターも、お金がかかるからといってつぶされました。難病センターもつぶしました。こうしたこと平気でやるのです。

学校教育に関しては、義務制は教職員定数や学校の標準規模が決まつているのですが、行政が勝手に東京の学校規模を標準として北海道に当てはめようとします。そうするだけで四〇〇校がつぶれます。四年間で一〇〇校ずつ統廃合していきました。高校についても、東京の学校の生徒数を当てはめてつぶしていきます。教育長はマスコミに対して「少人数では能力は高まらない」「学力を高めるためには東京並みの人が揃わないとダメなんだ」と言います。それだと札幌近くの学校しか残らなくなつてしまふ。しかしマスコミもその教育長の言葉に乗つかつてしましました。いま地方では高校の数が減少しています。保護者の学力に対する不安を醸成しています。保護者の学力に対する不安を醸成するのです。

いま行政が本来やるべきなのは、働く場所をつくることです。それをいつさいしないで、青少年が通う場所をつぶしていく。奨学金の問題もあります。奨学金の受給者を減らせば、自治

体は財政上は助かるわけです。

そこでわれわれは労働組合として逆提案を行ないました。これは組合としてよかつたのかどうかはわかりませんが、人事異動の規模を縮小することを提案しました。北海道では教職員だけ毎年だいたい四〇〇〇名が異動します。これだけで実は一〇億円以上の費用がかかるのです。それからいろいろ手当があるということで、私たちには「主任手当はいらない」と言つていましたし、手当を返還しましようと言いました。組合員以外からも返還されています。そういうお金で私たちは働く場所をつくろうと提案しました。学校も役場もそれぞれ若い人たちを雇うのに使つてくれと提案をしたのですが、行政はいつさい聞き入れませんでした。これらの提案はすべて無視です。

二〇〇八年のストライキ

二〇〇七年一月五日に突然の提案が出ました。あれだけ副知事が約束をしていたのに、「二〇〇八年四月から四年間給料月額九%減額」を提案してきたわけです。「約束違反ではないか」ということで交渉に入りました。「なぜ削減をやめると言つたのに新しい提案をしたのか」と、私たちが追求すると、「道税の収入が厳しい」「地方交付税が減っている」といった回答です。それは嘘です。「地方交付税が減った分は特別交付税でやること」を私たちが総務省と約束していましたから。それなのに、「毎

年変わるから」と言うのです。「それでは、毎年変わるものに、どうして四年間と提案するのか」「百歩譲つて一年間と言うのならまだしも、なぜ四年間固定化して賃金をカットするのか」と追求しましたが、当局は答えることができません。「今まで独自削減を九年間やつてきた総括は何か」。この問い合わせに対しても説明できませんでした。「説明責任を果たしていない」と追求すると、「新たな提案をしたので」と訳のわからない回答です。「人事院勧告はどうするのか」と訊ねると、「それは尊重してまいりたい」と答える。組合員たちの怒りで、交渉のやりとりが聞こえないような状況になりました。

そして最終的には、他の提案は撤回させたものの、毎月の賃金は七・五%の削減です。しかし、大人の世界でも、子どもの世界でも、一度指きりした以上、約束は守らなければなりません。「交渉における約束を破ることを許してはならない」。二〇〇八年一月三〇日、私たちはストライキに入りました。やはり、約束違反の賃金削減を容認することはできませんでした。もう一つ、今日は触れることができませんでしたが査定昇給制度導入への反対です。当局は交渉における誠実交渉義務に違反していました。

賃金削減の提案根拠についても明確に説明をしないままです。

二四年ぶりにストライキに入るに際して、私たちはかなり議論しました。私たちの言うストライキは同盟罷業ですから、職場から離れるこ

とになります。数ヵ月に及ぶ議論が重ねられました。「子どもを犠牲にするのか」「子どもにケガがあつたらどうするのか」。やがて議論は「自分たちの生活を守れない教職員が、どうして子どもの生活を守れるのか」と整理されました。

一番インパクトがあるのは、子どもたちが登校してくる始業時にストライキに入ることでしたが、結果的に、学校の終わりの時間、子どもを帰してからストライキに出ることになりました。一時間、さきほどのシカゴと違つて、わずか一時間です。二四年ぶりのストライキなので経験のある組合員はほぼ皆無でしたが、校長が見ていました。「私はストライキに入れます」「僕はストライキに入ります」と言つて学校を出て行きました。一時間後に戻ります。

ストライキの処分には、通常であれば調査が必要になります。「この人は一時間ストライキで職場を離れた」と校長が具申をして、市町村教育委員会から北海道教育委員会に上がります。しかし、北海道教育委員会は「ストライキに入った一万二五二一人全員を戒告処分にする」と決めてしまいます。あまりにもひどいやりかたで、自らの失敗を組合員に転化する手法は許されるものではありません。一方でマスコミを抱き込みました。「公務員にあるまじき違法なストライキ」「違法者集団」というのが当時の新聞に出た見出しだす。「教職員は税金の無駄遣い集団」「改革に反旗ひるがえす道

職員・教職員集団」「子どもの学力低下に拍車」。

こうした記事を各紙が流しました

しかし、いつさい報道されなかつたのは「独自削減が地域に与える影響について」の私たちの試算です。「労使交渉、確認遵守」「道職員の生活実態」「労働基本権代償措置としての勧告尊重」「処分ありきの当局のいろいろなやり方が不當であること」。それらのことを誰も記事にしませんでした。日本という国、とりわけ北海道では、公務員が一時間のストライキを打つことに対する、異常なまでの熱意を持つて攻撃が行なわれます。

現状は、審理裁判闘争になつていています。一部では勝つたり一部では負けたりしていますが、処分を受けるとさらに新たな賃金カットが生じます。一人三万円から五万円のカットですから、よく酒を呑むと、「お前が書記長になつたらひどいよな。一〇%削減の他に賃金カットまでされたよ」と笑いながら言われたりします。なぜ笑いながら話せるのか。これが今日のシンポジウムの命題である「ストライキは有効か」にかかわってきます。

三 大学における教員ストライキの意味

池田賢市

大学教員の「要求」の意義

大学教員にとつて要求することの意味は何なのか。書記長をやりながら考えていました。まずは労働条件整備要求です。一人ではできないので団結が必要になります。労働条件整備要求を個人交渉に委ねたら、もつとも劣悪な条件に応じるものが採用・登用されます。こうしたダーニピングを防がなければなりません。

端的に申し上げると、二〇〇八年のストライキで組合を辞めていった人間は一人もいませんでした。「北海道の教育や北海道の自治体がどういうふうに金を使っているのか」「なぜわれわれは闘っているのか」「なぜこういう提案をしたのか」。それらのことをもつと真剣にやっています。それぞれの場で、地域

三年前に中央大学教員組合の書記長をやつて、いました。いまお二人のお話を聞いていて、これから中央大学での様子を話しますけれども、スケールは非常に小さいのですが問題の質はほぼ同じというか非常に似ていると感じています。この札を見ていただけますか。「スト決行中」と書いてあります。中央大学の教員が、ス

住民とも一緒にになって、財政のあり方にについても認識を深めて、「いまの役場はお金の使い方がおかしいんじゃないの」と予算要求時に主張することを全道的に取り組んでいる最中です。

ト権を確立して、わずか二〇分間ではあります
が、日と時間を決めて、ストライキに入るため
につくつたものです。一一〇〇六年六月二二日一
二時一〇分になつたら、この札を首から下げる、
「ストに入ります」と宣言をして仕事をしない。
一二時三〇分までの二〇分間、授業をしている
場合には打ち切る、会議中であれば出ていくこ
とをみんなで話し合つて決めました。当時の組
合の組織率は七〇%ちょっとですが、全組合員
にこの札が配られました。各学部で温度差はあ
りますが、私が所属している文学部は九一%く
らいが組合員です。法学部、経済学部、商学部
もほぼ九〇%を超えていきます。理工学部は二
〇%代で総合政策学部がほとんどないという
状況なので、平均すると七二%。組合員の数は
全体で四五〇人くらいです。

で決まるわけで、ご褒美で貰っているわけではありません。われわれがなにも言わなければ下がるに決まっています。ところがいまの給料が当たり前と思つてゐる人たちは、ベア（労使交渉による賃金改定）とか一時金とか手当とかはもういい、という感覚が広まつていています。非常に怖いことだと思います。交渉しなければどんどん悪化することが決まつてゐるのに、そのことがうまく伝わつていません。

いまの賃金は労働に見合つていない。そうした経済要求とあわせて、大学の場合には、とくに中央大学の場合、民主化要求を重ねた形で経済要求を位置づけています。お金の要求をすることによつて、理事会側は、予算の使い方にについて、組合に対して、団体交渉の場で説明が必要になつてきます。なぜベアができないのか、なぜ一時金とか手当の増額とか新設ができるのか。そうしたお金の交渉をするなかで、大学の財務を組合が監視する。より広く言えば、大學の民主主義の実現のプロセスという形で経済要求を位置づけたらどうか。そう考えています。

二〇〇六年のストライキ権確立

中央大学教員組合によるストライキ権確立について、二〇〇六年の中心的な争点は二つでした。一つは、一時金一律削減回答の撤回です。理事会の提示は、一時金の〇・五カ月カットでした。二つは、労使慣行を無視する行為の阻止です。このとき理事会は、交渉が始まる前から、

削減に関して変更はないと提示してきました。交渉をやる前に通告のような形で示されることは問題でした。

団体交渉は膠着しました。一時金支給のデッドラインが近づいてきました。少し数字は交渉によって押し戻して〇・三カ月分カットになつて、ともかくこれで支給をしないと、もう期限が来てしまふので暫定支給させてくれという理事会の提案がありました。暫定なので団交は続けて、団交のなかで回復させるつもりでしたが、なぜか暫定のまま合意せよと迫られます。いままでとは違う交渉カードが必要になり、準備をすすめてきていたストライキ権の行使ということになりました。

当時の臨時総会の開催のお知らせのなかに書かれた文章は以下のような内容です。

「労働組合にはストライキ権が保障されております。ただ、具体的な事案についてストライキ権を確立するには、組合員の議決を必要とします。本組合の規定では、まず、総会でストライキ権の確立について出席者の過半数の賛成をもつて、投票の実施が可能になります。投票の実施が認められましたら、つぎに、組合員に批准投票を求め、組合員の過半数の賛成を以てストライキ権が確立されます。ストライキ権の確立は、必ずしも、ストライキを実行することに直結するものではありません。ストライキ権を確立して交渉に臨むというやり方は、交渉の手段として、いくつかの大学で、通常の手段とし

て継続的に行なわれています。ストライキ権の確立 자체は、権利の確保という観点からすれば、当然なことでもあります。」

非常に教育的な書き方になっていますが、ここまで書かないと、大学の教員もストライキについてくわしく知つてゐるわけではありません。投票率が九〇%で賛成率が八三%。六月二二日にはストライキを構える決断をしました。わずか二〇分でも、ストライキに突入すれば当然マスクがなんらかの形で載せるでしようから、あらかじめ団交のなかで时限ストライキ実施を通告し、実施直前の団交で、ようやく理事会もそれは困るということがあつて「真摯に努力しましょう」という回答を一応引き出して、本当にギリギリ当日になつてストライキ、延期の連絡が入りました。結局、当時の執行部は交渉を続けていくというほうに舵を切つたわけです。これが良かつたかどうか。当初一年限りだらうと思われていたこのような事態が、つぎの年も前年の暫定支給のままになります。まったく妥結していないのに。それで二〇〇七年一一月に東京都労働委員会に不当労働行為の申立てをするということになりました。（都労委への申立ては、春闘附属高校教組と共闘している）。

都労委の救済命令は、二〇一〇年二月、一応組合勝利の判断が下りました。二年連続で一時金の削減をすることに關して、理事会の説明が不十分である。これは不当労働行為だというこ

とで組合側の言つてることに分があると言わされたのです。ポストノーチス命令（使用者が一定の内容の文書を一定の方法で一定の期間に掲示することを命じること）が下されました。ただ、実際には、理事会が「説明不足でした。今後このようなことはしません」と書いた紙一枚貼つて事が終わってしまう、ということになりました。そうだったんですね。本来ならば、掲示に統いて、交渉が重ねられなければなりません。しかし、理事会としてはもう交渉はしないと、ポストノーチス命令には従つたので良いのだという対応でした。こうした理事会の態度を前に、夜を徹しての交渉が行なわれていきました。帰りも毎回ずいぶん遅くなりました。それこそ罵り合いもあり、あるいは都労委からの命令の文書をきちつと読解するという国語の授業のようになってしまったこともあります。文学部の先生が「ここなんて書いてありますか？」と交渉にあたつている理事に質問したり、「～に責任がある、と書いてあるけれども、ではこの責任は誰の責任ですか？」と、教室で子どもに質問するような雰囲気で、理事にいちいち答えさせて、とまで丁寧にやりました。しかし、理事会は頑として動かないわけです。そこでまた新たな交渉が必要になつてきました。ここから先はかなり細かくなりますので、くわしくは述べませんが、今回の一時金削減でだいたい四億二〇〇〇万円くらいが減額されているんですけれども、その

とで組合側の言つてることに分があると言わされたのです。ポストノーチス命令（使用者が一定の内容の文書を一定の方法で一定の期間に掲示することを命じること）が下されました。ただ、実際には、理事会が「説明不足でした。今後このようなことはしません」と書いた紙を一

四分のいくらいは、名目を工夫しつつ教職員に取り戻すという形にすることができました。今後の労使関係正常化への確認書締結も含め、これまで一応組合も矛を収めた形になりました。

「絶望しながら協力」しないための組織論

ここから学んだことは何か。異議申し立ての重要性ということです。アメリカの例も北海道の例もそうですが、大学でも、労働者がこんなに苦しい状況に追い込まれていて、なかなか対抗の軸が形成されてこないという実感があります。それがなぜかとすると、結局、組織的な運動があつてこそ「おかしい」と言えるわけで、それがないと「この環境はおかしいのではないか」と、そう思いながらも「絶望しながら協力している」。こうした状況が続いてしまいます。教員自身が主体となるような参加経験、下からの組織的な運動によって環境を変えていく経験が大切です。

抵抗の範囲

それから抵抗の範囲ですが、とくに私立大学はどうしても個別の一企業のような形で、そこでの限られた交渉であるということになつてしまいがちです。個別の大学の枠を超えた発想が必要ではないかとずっと思っています。自分の勤務する大学は、このような厳しい環境のなかでどうやって他の大学を抜いて生き残つていこうか、という大学運営面での課題設定に組合も

含めて飲み込まれてしまうと、思うつぽなのではないかと思っています。逆に協力させられてしまうと思います。教員免許更新制などがその後の労使関係正常化への確認書締結も含め、これまで一応組合も矛を収めた形になりました。

いい事例なのではないかと思います。横並びでやつておかないと、なにか不利益になるのではないかと、勝手に不安になり、結局、おかしな政策と知りながらも協力してしまうわけです。

ここでいかに抵抗できるかだと思います。
熊沢誠さんの「労働組合は生きているか」から、いくつかの言葉を引用しておきます。

ひとつめは、「労働現場での雇い方、働くかせ方、支払い方が格差社会を直接的に生み出している」という言葉です。労働現場における交渉の大切さを教えてくれます。

ふたつめは、「いかなる政権の下であれ、必要であればストライキに入る……政権が交代したからといって労働の状況が容易に好転するとはありえません。……みずから「体を張り身銭を切る」行動によつて実現するしかない。政策の審議機関への労働者の『代表』参加があれば政策課題が達成できるのではないかというの幻想です」という指摘。これも示唆が大きい。

最後になりますが、高須さんが提起されていました。社会運動ユニオニズムは、私が考へていたものに近いのではないかと思いました。現象としては大学の問題であつても、そこに普遍的な課題があることは多い。自分たちの組織基盤は組

合であっても、課題はその枠を超えていくことが多い。組合運動を社会運動という視点から捉え直すと、豊なものが見えてくると思います。

おわりに

大森直樹

三本の報告からは多くのことが明らかになりました。その一つ、シカゴと北海道の教職員たちが、そのストライキを通じて、昨今のアメリカと日本における教育改革の虚像ではなく実像を人々に知らせてきたことです。研究所閉鎖、学校統廃合、賃金削減、教組攻撃の動き。北海道では、教職員賃金が一三年連続で独自削減され、二〇〇六年に自己破産した教職員が七〇人。

二〇〇七年に準要保護の対象となつた教職員が一六〇人です。もしストライキがなければ、こうした重大な事実を、シンポジウムの参加者が知ることはありませんでした。

その二つ、シカゴと北海道と中央大学の取組みが、そのストライキへといたる議論を通じて、教職員の仕事と生活についての認識を深めてきたことです。学校の統廃合と賃金削減。その動きのなかで大量に流布される学力主義・評価主義・教組攻撃の言葉の数々。教職員の仕事とは、それらの動きと言葉に身を委ねることなのか。そうではなくて、それらの動きとはもつとも対極にある生き方（子ども・学生の生活の現実を見つめ、子ども・学生と同じ方向を向いて、自

たかす ひろひこ
こせき けんたろう
いけだ けいいち
おおもり なおき

然・社会・人間について認識を深めること）を再発見していくことなのではないか。

その三つ、今回のシンポジウムが、これまでの教員ストライキ論に一定の役割を果たしてきた教育行財政論や労働法の知見をふまえることよりも、いま日本の教育現場に身を置いている参加者（教職員と学生）の生活実感を大切にして、今日と明日をどう生きるかという問題意識から開催されたことにかかわります。北海道では、二四年ぶりのストライキに入つていくなかった議論が重ねられました。「自分たちの生活を守れない教職員が、どうして子どもたちの生活を守れるのか」。人間が人間らしく生きていくための認識と哲学が、仲間との議論のなかから掴み取られてきました。二〇一二シカゴと二〇〇八北海道は氷山の一角にすぎません。世界中の教育現場で、無名無数の教職員たちが、意味のある言葉と行動を重ねてきました。私たちも、人間が人間らしく生きていくことを励ますような、意味のある言葉と行動を重ねていきたく。そうした方向性がはつきりと見えたことがこのシンポジウムの最大の成果だったように思います。

就活前に読む 会社の現実とワークルール

弁護士が教える
会社で起る事件の数々！
そのとき、どうする？



ブラック企業に負けない

ブラック企業の見分け方
就職してしまったときの
対処法が具体的に！

著者 今野晴貴
(NPO法人POSSE代表)
川村遼平
(NPO法人POSSE事務局長)

定価987円(税込) A5判並製
104頁 ISBN978-4-8451-1231-9



定価987円(税込) 新書判
160頁 ISBN978-4-8451-1229-6

旬報社

〒112-0015 東京都文京区目白台2-14-13
Tel: 03-3943-9911 FAX: 03-3943-8396

<http://www.junposha.com>