

潮流

7月～9月のメモ

活動メモ
機関紙・誌／自主流通紙・誌
新刊書籍

構成 編集部

活動メモ

- 7・8 反弾圧集会 今春闘において三多摩の運動に対してなされた組織的・予防検束の弾圧に抗し、労働運動の新しい展開を展望するための集会在開催された。(東京)
- 7・8 共同シンポジウム「ロッキード汚職と経済侵略」 反公害輸出通報センターほかの共催。(東京)
- 7・11 第69回日本化学会本社へのデモ 富山化学反公害実行委。雨をつけて八〇名余が参加
- 7・17 7月行動共同デモ 川崎鉄工(フィリピン・ミンダナオ島の公害輸出) 三菱石油
- (沖縄金武湾にCTS石油備蓄基地の建設強行を進めている) 日商岩井(日本化学その他の公害輸出を進めている)の三社への抗議デモ。(東京)
- 7・17 日本化学西淀川工場へのデモ 反公害関西実行委。(大阪)
- 7・20 シンポジウム「くらしと安保を問う」 日タイ青年友好運動の主催。(東京)
- 7・22 アジア寺小屋「日本の原子力発電とアジア」(東京)
- 7・24 講演会「今、何が問われているか?」 井上澄夫氏の「アジアの人々に学ぶこと」ほか。7月行動実行委主催。(東京)
- 7・31 8・1 第四回全国農村活動家経験交

- 流集会 全国から二〇名 地元宮城県から八〇名が参加。(宮城)
- 8・7 15 第4回夏のキャンプ・セミナー アナキズム研究センター主催 富士山麓において蔵書目録の作成、ミニコミ講座・集団の組みかた・反精神医学など11のテーマをもとにしたセミナー、その他レクレーションなどに取り組んだ。延べ参加者一三〇名余。(静岡)
- 8・14 ロッキード追及全国交流集会 ロッキード汚職追及に取り組んでいる全国の活動家一五〇名が、今後の運動方針をめぐって討論を展開。(東京)
- 8・15 戦犯追放8・15集会。(東京)
- 8・18 久米島事件現地追悼集会。(沖縄)
- 8・18 いまこそ世直しを! 怒りの市民集会 市民連合主催の講演会。(大阪)
- 8・21 22 全国救援活動者会議。(長野)
- 8・22 23 第2回軍事費拒否のセミナー 良心的軍事費拒否の会が主催。(東京)
- 8・21 シンポジウム「日韓のクロム禍の元凶・日本化学を糾弾する」 富山化学反公害実行委。(東京)

8・28 民主救国宣言・裁判判決抗議緊急行動 日韓連帯連絡会議。(東京)

9・16 大杉栄らの墓誌建立 同実行委員会(代表・近藤真柄)により除幕式が開催された。約百名参加。(静岡)

9・18 川鉄のフィリピンへの公害輸出をやめさせる市民大集会・千葉工場直撃デモ 千葉公害塾ほか共催。(千葉)

9・23 民衆が自民党をつぶす大行動 日韓連帯会議ほか。(東京)

9・26 第70回日本化学会本社大包围デモ。富山化学反公害実行委主催。(東京)

機関紙・誌／自主流通紙・誌

- 7月
- ▽すきのは 8号(良心的軍事費拒否の会 東京都日野市旭ヶ丘2-35-18)
- ▽あぼりあ 51号(島根県松江市北堀町92-2 古瀬義夫)
- ▽頭脳戦線 7月号(頭脳戦線社 秋田市將軍野南1-10-28 草階方)
- ▽大杉栄らの墓誌建立委員会ニュース 2号(

- 同委員会 静岡県富士市伝法上中町2719 富士地区合労内)
- ▽自立 7号(サークル自立 長野市篠ノ井布施五明160の5)
- ▽人間改造 1014号(金剛石社 名古屋市新栄町4照運寺ビル201号)
- ▽準備会ニュース 12号(無政府主義者連盟関西地方準備会 京都市東山区山科北花山六反田町26-8 晴栄荘内 奥田気付)
- ▽ニュース・レター 16号(WRI日本 大阪市阿倍野区旭町2-12-2 WRI大阪)
- ▽公害を逃すな 38号(富山化学の公害輸出をやめさせる実行委 東京都文京区白山1-37-19 自主講座分室内)
- ▽長征 23号(徒人社 神奈川県川崎市多摩区登戸795 長谷川気付)
- ▽裁判ニュース 1号(鉄塔防衛隊員へのリンチを糾弾する会 千葉県山武郡芝山町大里107 前島方)
- ▽レボルト 3号(グループ・レボルト 兵庫県姫路市亀井町カメルビル2F 山田正春)
- ▽らくがき 20号(井上英一 兵庫県姫路市日出町1-3-21)

▽黒連 3号(日本黒色連盟)

8月

- ▽あぼりあ 52 53号(古瀬義夫)
- ▽ビーナツだより (共同保育室ビーナツ 東京都中野区江古田2-20-12)
- ▽アルス 169号(ARSS社 秋田市將軍野南1-10-28 草階俊雄)
- ▽富士地区合同労組 23-1号(富士地区一般産業合同労組 富士市伝法中町2719)
- ▽ニュース・レター 17号(WRI日本)
- ▽大杉栄らの墓誌建立委員会ニュース 3号(同委員会)
- ▽サルートン 193号(向井孝 大阪市阿倍野区旭町2-12-2 泉原文化)
- ▽公害を逃すな 39号(富山化学の公害輸出をやめさせる実行委)
- ▽COMMUNALITY 18号(日本共同体運動 栃木県今市市栄町2083)
- ▽全労交ニュース 10号(第5回全国労働組合活動交流集会 東京都中野区東中野1-57-2 矢吹莊301号 拾頭社内)
- ▽自立 8号(サークル自立)

9月

- ▽すきのは 9号(良心的軍事費拒否の会)
▽あぼりあ 55号(古瀬義夫)
▽公害を逃すな 40号(富士化学の公害輸出をやめさせる実行委)
▽富士地区合同労組 23-2号(富士地区一般産業合同労組)
▽遊撃 68号(さかさのイシ 東京都小金井市中町3-12直毘荘 長谷川修児)
▽ニューズ・レター 18-20号(WRI日本)
▽イオム(サル・トン改題) 194号(向井孝)
▽直接行動 2号(WRI日本)
▽全労交ニュース 11号(第5回全国労働組合活動交流集会)
▽アナキズム 12号(同編集委員会)
▽長征 24号(徒人社)
定期刊行物
▽リベルテール 7-9月号(リベルテールの会 東京都練馬区大泉学園町2190)
▽月刊協同体 140-41号(日本協同体協

- 会 栃木県今市市栄町2083)
▽かわら版 7-9月号(京都市左京区岩倉木野町137 京都精華短大片桐研究室)
▽モテック通信 27号(東京都新宿区新宿2-419模案舎気付 同編集部)
▽月刊市政研 145-47号(豊田市政研 愛知県豊田市宮上町2-20B-36渡久地)
▽月刊地域闘争 7-9月号(ロシナンテ社 京都市左京区下鴨松ノ木町85)
▽リベロ 42号(リベロ社 京都市左京区田中門前町28-15)
▽救援 87-89号(救援連絡センター 東京都港区新橋2-18-16石田ビル4F)
▽関西救援センター 66-68号(関西救援連絡センター 大阪府北区浪花町125)
▽名前のない新聞 96号(東京都武蔵野市御殿山1-6-13丸信コーポ202号)
▽週刊ビーナツ 15-25号(ロッキード問題共同市民デスク 東京都千代田区神田神保町1-41三省堂第2ビル3F)
▽人民新聞 258-266号(新左翼改題・人民新聞社 大阪府北区池田町21安田ビル2F)

- ▽交流 33-35号(同編集会誌 東京都中野区江古田4-17-14 増野気付)
▽金沢反戦市民 43-44(金沢反戦市民社 金沢南郵便局私書箱25号)
新刊書籍

- ▽墓標なきアナキスト像 逸見吉三 三一書房 1500円
▽埋もれた女性アナキスト 高群逸枝と「婦人戦線の人々」 大塚せつ子・城夏子・大道寺房 松本正枝・望月百合子・八木秋子 私家版 1300円
▽石川三四郎選集1 古事記神話の新研究 石川三四郎 黒色戦線社 2200円
雑誌論文

- ▽思想の科学七月号/主題 共同体に生きて/尾関弘「弥栄之郷共同体とコミュニケーションの課題」ほか

潮 論

現場の復権をめざして

山本晴代

中国革命とそれに続くもの

ペン・ムウト

現場の復権をめざして

——大阪府立N図書館での一労働運動の試み——

山本晴代

組織には管理者が存在する。管理者は政策を決定し、業務上の采配を振る。部下はそのよう

に長の手足となって動くことで、組織が一つの有機体として有効に機能する。組織をこのように見、かつ動かしていこうとすることは、私たち一人ひとりの労働者が手足もあれば眼も頭も

ある一個の有機体であることを考えれば、土台まちがっており、無理なのである。

労働の現場にいる者が問題が一番よく見えるし改善の必要を痛感するのである。管理職の位置を昇るにつれて(即ち現場から遠ざかるにつれて)ものは見えにくく、感受性は鈍くなっていく。にもかかわらず業務上の決定権は彼らに握られている。こういった組織のあり方が、日々の労働を生き生きとしたものに創り上げようとすれば、必ずや阻害物とならざるをえない。私たち労働者はいまだ労働の主人公となっていない。決定(管理職)ー実行(平職員)という人格的表現をとっている分業をなくし、労働の全体性を回復することがめざされねばならない。これまでの労働運動は、労働条件をあまりに狭義に解釈したところで進められてきたのではないだろうか。賃金が上が、休日が増えようが、労働者が己れの労働についての発言権を持ちえないとすれば、「奴隷」の待遇改善以上のものではない。これからの労働運動は労働者の発言権を強め、決定権を握っていく方向をシステムとして追求しなければならぬのではないか。業務を改善してよりよい仕事がかしたいと

いう意欲は誰しも持っている。その意欲が「係長になれば」「課長になれば」志向として現われているのが現状である。それが若い女性や組合活動家をも無意識のうちにまきこんでしまうほどの強さで存在していることを考えれば、この課題は重要である。

二 職員会議を軸とした活動

意見交換の直接性、問題の公開化を求めて私たちが閲覧課に職員会議をつくってから二年になる。まだ決定権をもつには至っていないが、そのための足場が築かれているという意義は大きい。会議は課長主導でなく、職員が自主的に運営していく場となっており、毎月の月末休館日（土曜の場合は除かれる）の一時半ほどが当てられている。運営の方法は何回かの試行錯誤の後、次のように定式化された。――課内にある七つの係（各々四〜八名）が輪番制で、会議の準備から議事進行、記録、報告までを行い、

次の当番係にバトンタッチする。準備の段階での議題の設定は各係の代表からなる「連絡会」を招集して決める。――である。

1. 職員会議獲得までの過程

教師集団のように一人ひとりの職員が同質のものとして捉えられている職場では、職員会議は既定の事実である。ところが行政の職場では、あるのは上司か部下との関係であって、上司は命令し部下は従うのである。この、小学生のクラス運営以下的な事実が私たちに驚かせたが、あまり悠長にはしておられなかった。私たちの抱いていた図書館活動から、あまりにかけ離れた現実がそこにあったからである。入館制限、貸出制限、延滞の罰則等々、自分たちが決めたものでもない規則を所与のものとして守らねばならない日常は、私たちのびやかさを奪っていくものと感じられた。また、来館者に対し、制限や禁止の態度で臨むことは、とりまなおさず自らを束縛していくことであった。

閲覧課には業務上の機関として八主任連絡会があり（課長、係長、主任）、職員は意見があれば直属の上司である主任を通じて出すことになっていた。しかし主任と平職員は応々にし

て意見が違えば、どの程度主張してくれるかは保証の限りでない。その上この主任連絡会も、主任の主体的な討議による決定の場ではなく、館当局や課長の方針を遂行するための上意下達の機関でしかなかったから、主任を通じて意見を出すことに私たちが熱心になれるはずはなかった。

他方、組合は職場のこのような状況に切りこみえてなかった。組合にあげられる要求を注意して見れば、業務上の改善項目がかなりあった。「書庫係の休憩コーナーを」「受付から主題室までの動線の改善を」「自己研修の時間を」――これらの要求は、主任連絡会の無能さと同時に課内での問題解決の場の必要性を示している。だが組合はもう何年間も、よろず請負い機関としての（それも中途半端な）活動をしてきただけである。組合員の要求↓組合↑館当局↓課長↓職員という、もって回った回路をその都度たどってきたのである。

組合はなぜ制度として会議を要求することを考えなかったのか？ その理由は簡単に想像できる。(1) 組合の有用性を保つていたいという自己保身性、(2) 権限を委譲するには不安であ

るという大衆不信 (3) 業務上の事柄に組合が介入してもよいのかという疑問（労働条件を狭義に捉えることからくる）、(4) 課長も組合員である（出先機関の管理職は本庁の管理職よりも位がなぜか一つ下であるため）、(5) 前例がない（？）等々である。

私たちはこの職場に就職して二、三日で悪い予感を持ち、二、三カ月でそれを確認せざるをえなかった。明治時代の建物の内部は、雰囲気もうっ屈していて批判は御法度、管理職の権限が強く職制も威圧的であり、職員食堂では当りさわりのない話しかできなかった。何とかそれを突破しようとして職員会議の要求を組合に取上げるよう働きかけた。しかし必要性は認められるものの何カ月待っても積極的な行動はとってもらえそうになかった。自分たちで動くしか道はなかった。この行動を率先してやろうとしたのは私を含めて二名であったが、一緒に入った新人職員は職場の状況に素朴な疑問を感じていたから支持してくれるはずだった。他の職員がどう反応するかは見当がつかなかったが、最初の行動が失敗であったとしても、この要求は切

実であるから執拗に運動していく他ないと覚悟し行動にふみきった。結果は半数をかうじて越える署名が集まり、私たちをほっとさせた。就職して半年目に、まがりなりにはあるが職員会議が定例化された。

2. 開かれた図書館をめざして

職員会議で私たちが問題にしてきたことは、来館者との関わりでは制限や罰則をなくすることであり、職員同士のあいだでは平等な関係をうちたてることである。一言で言えば、開かれた図書館のための、開かれた職員同士の関係を創り出すこと、である。

現実はいかながら微々としか変っていないのであるが、扱ってきた問題を三つほど選んで述べてみたい。

a. 入館制度の問題 私たちの図書館では現在、席の数しか入館できないので、それ以後の人は席は不要でも並んで待たねばならない。しかし図書館の主人公は誰か。主人公を制限することなどできないと考えれば当然にも制限撤廃となるはずなのであるが、もう何十年間も続いている制度であるだけに「入館して席が必要なら人に席がなかったらどうするか」という職

員の発想の転換はむずかしい。また、制限撤廃後の労働量に見合う人員はふえそうにないため、考え方そのものも現状維持の方向にひきずられがちである。が、現在もう一步というところまで来ている。

b. 貸出制度の問題 館当局は、府立図書館の機能として、資料の保存を重視している。このことから貸出へのさまざまな制限が加えられている。しかし保存はついに至上目的とはなりえない。未来の利用（保存）のために現在の利用が阻害されてしまうのは矛盾している。また職員の中にある、貸出と粉失とをすぐ結びつけてしまう考え方も実際は誤りである。今までに一定程度の制限緩和がなされたが、まだ残されている部分は多い。

c. 書庫係の問題 これも解決には至っていない。社会科学室や自然科学室の仕事が、手足も頭も使う作業から成るのに比べて、書庫係は主に手足の作業（書庫出納）から成っている。そこで建物の構造上、書庫出納のない人文科学室と、書庫係とがローテーションを組む方法や、部屋配置換えで書庫係をなくす方法が検討された。が、案はあってもそれを実行に移す合意

はなかなか得られない。現在は、書庫係休憩コーナーの設置等で、労働環境の改良がなされたためか、問題が沈潜してしまった状態にある。しかし、業務上の効率のために一機能だけを一つの係に押しつけるのは結局仕事の向上につながらないし、また、誰も自発的には希望しないような係があることは、職員同士の関係にもよくない影響を及ぼすので、書庫係がなくなるまでこの問題から自由にはなれないと思っている。

3、職員会議と小委員会

職員会議での何回かの話合いの後、△小委員会▽が派生することがある。月末休館日が土曜だったりで会議が持てない月が続く場合があるが、その間も、特定の問題を継続審議することができると、また、その問題に関心のある人が集まり易いので、積極的な話合いができる点は意義がある。

小委員会の捉え方も、この頃に至って深化してきた。以前は、(1) 各係から一名ずつ出て週一回ほど話合う。(2) 職員会議に具体案を提出する。――であった。各係から一名という、係の代表という印象が強いのであるが、実際の活動は個人の意見を述べることになるざるをえないのである。

ないのである。係の他の人々のさまざまな意見を代弁することなど不可能であるし、そのような主体性のない、パイプ役でない委員であれば、希望者もないであろう。問題解決の案を提示するには、自薦、他薦にかかわらず、関心のある者が委員になり、個人の責任で発言し、議論を進めていく積極性が必要なのだ。現在、私も関わっている入館制度小委員会では、関心のある者ができるだけ集まるということになっている。だから係によっては、二人の委員が出ているところもある。報告は委員の輪番制で行なっている。

三 職場の現状と今後の課題

職員会議のあい間をぬって、課長はあい変らず采配を振っている。各係で判断できるものもまかせず、職員の自主性が無視された形で事が運ばれていく。事務上の「改正」を、毎日その業務を扱っている係の意見もきかずに起案し、部長の決裁が下りた時点で職員に伝えてくるのか、図書館大会等への出張も、希望者の募集をせず、一方的な指名で行う等である。

これに対する職員の対応も、それに相応する

形である。例えば出張から帰った職員は、報告を上に向けて、(課長や館長に対して) 行なうが、平職員には行なわない。これがお役所における伝統的なやり方であるらしい。一番その情報を必要としている現場の職員にはなく、管理職のもとへと情報が集中していく。外部からの情報に留まらず、私たち職員自身から出た情報すら集中独占されてしまい、職員レベルに選ってこない場合もある。これは判断し決定するのが管理職であることによるが、それはまた、裏返して言えば、職員会議がその状況にくいこみえていないことの現われである。私たちは図書館運営や方針に対する職員会議の決定権をめざさねばならないが、同時にその過程で、報告の必要性を主張していかねばならないだろう。管理職の判断が適当かどうかの判断を職員が行なえる条件にあることが必要だからである。

もう一まわり大きく職場を概観しても、やはり現場から速くなるほどエラクなという構図は同じである。どの本を買うかを決定するのは、日頃、来館者と接している閲覧課職員ではなく(閲覧課は希望を提示するだけ) 整理課書係であることから、図書館と来館者の間に齟齬が

生まれてくる。また、予算を扱っている庶務課はもう一つエラクで、本の整備に必要なブック(汚れを防ぐために本に張りつける透明なカバー用紙)を買うことも、閲覧係長は遠慮しながら要求せねばならなかったりする。

よい仕事をするためには、課内や館内のこうした構図が逆転されねばならない。問題意識発生の源である現場が権限をもつ方向が、あらゆる場面で追求されねばならない。

現場が権限をもつことで私たちは何をしようとしているのだろうか。「開かれた図書館」よりも「自由な図書館」といった方が、私たちのイメージをふくらませる。それは単に、資料と来館者とを結ぶ場所としての図書館に留まらず、図書館が一つの主体として社会(地域)に働きかけ、問題提起し、また、社会からも批判される、という運動の中に身を置きたいという願いである。これは現状から考えれば夢のまた夢であるので、このくらいに留める。

四 労働組合は何をなしうるか

組合はまず、「要求のよろず請負機関」であることをやめ、制度としての会議を設けるよ

う運動すべきではないかと思われる。「請負い」は、やはり「請負い」にすぎないのであって、中途半端な活動にしかならない。問題に関係のある全職員が直接に話合える場がどうしても必要である。

1、人事問題への取組み

業務の事柄と同時に人事の問題は、職場の管理にとって不可欠の構成要素である。もし私たちの職場で、職員会議が定着し強固であれば、そこで希望を調整し決定することが可能であるだろう。しかし職員会議はまだ閲覧課にしかないし、整理課との連携した行動もとりにくく、現状では、組合でこの問題に取り組むしかない。

現在組合は館当局に、職員の希望をきく、打診をするという二項目をにかけて交渉を続けている。これ以前の組合の人事問題への取組みは極めて矮小であった。即ち、組合委員が他館へ異動する場合だけ、事前に打診することが決められたに留まっていた。今回の取組みは、全組合員が対象である。打診の対象となるのは、他館への異動や、一部勤から二部交代勤務への異動のように、生活条件に重大な影響を及ぼす場合で、かつそれが希望に反している場合であ

る。館当局は、できる限り希望に添うからという理由で打診を認めまいとしているので、以後交渉でつめていく必要がある。

この人事問題に関して組合は後退を強いられる状態にある。最初、△職場委員会▽(組合委員と各課の職場委員から成る)で出された意見は、次の三つである。

a、全組合員の生活条件、部所の希望を組合が調査し、一覧表にして管理者に提出する。組合員にも公表して、人事異動が正当かどうかを注視してもらう。

b、組合主体で調査し、一覧表を管理者に提出するが、組合員には公表せず、委員だけが知っていて、人事異動の不当性をチェックする。

c、管理者主体で調査をする。その時点で組合はタッチしない。ただし打診の段階で、管理者が無理な条件を押しつけようとした場合は個人で抵抗するか、組合に問題をもちこむ。

aの意見は即否定されてしまった。全組合員の注視の下で人事が行われることは不当な異動への抑止力になるのであるが、残念ながらそのための組合員側の条件が、現在はまだ不十分である。一つには、組合が人事に口をはさむのは

