

10年たっても「闘う労組」は再生せず

早房 長治

地球市民ジャーナリスト工房代表

今年10月初め開かれた連合第13回定期大会で採択された「労働分野の規制緩和に反対し、社会的セーフティーネットの強化を求める特別決議」の結語の部分に次のような文章がある。

「いま、労働運動の真価が問われる正念場にある。われわれは、すべての労働者の先頭に立って不条理に立ち向かい、行動によって社会的うねりを作りだしていかなくてはならない。連合は、本大会を起点として、『STOP THE 格差社会！暮らし底上げ実現』キャンペーン第2弾の取り組みをスタートさせる」

10年前、外部の有識者7人で組織されていた連合評価委員会の委員であった私にとって、この文章は評価報告書と文言も雰囲気も非常に似ていると感

じる。定期大会の議案書を精読すると、報告書と同じ文言や表現を特別決議以上に数多く見出せる。それは、評価委員会の精神や考えが今日まで踏襲されていることを意味するので嬉しいが、一方で、報告書から10年後の定期大会決議になぜ同じような文章が登場するのか、不思議な気もする。

評価委員会とは何か。何を目指したのか。

連合評価委員会が誕生したのは2002年3月である。その頃、連合は組織人員の急激な減少に歯止めがかからず、苦しんでいた。1989年の発足以来、10年間余に100万人以上減少したのである。当時の執行部は、非正規労働者が急増する労働市場の構造変化に対応するためにも、連合自体の構造改革と体質改善が必要と考え、内部で改革・改善を検討し、実行しようとした。しかし、その試みは大部分、多くの単産と大手単組の保守派の手で阻止されてしまった。

そこで、2001年に会長に就任した笹森清氏（05年に退任）が多くの幹部の反対を押し切って、外部有識者の手を借りて大胆な構造改革を断行することを決意し、評価委員会を発足させた。笹森氏は発足に当たって私ども委員に「どんなに厳しくてもいいですから、連合再生の道筋を示して下さい。皆さんの作業を妨害する幹部がいるかもしれませんが、そのようなことは私が阻止します」と約束した。当初、委員た

はやぶさ ながはる

1961年、東京大学教養学部卒業、朝日新聞社入社。
1982年、経済部次長を経て、論説委員。1985年、編集委員。1998年、朝日新聞社退職し、地球市民ジャーナリスト工房を設立。2012年、一般社団法人「挑戦するシニア」を設立。現在、地球市民ジャーナリスト工房代表、政治経済評論家、日本ネットジャーナリスト協会理事、「挑戦するシニア」代表理事。
著書に「国富みて民貧し」（徳間書店）「恐竜の道を迎える労働組合」（緑風出版）、「監査法人を叱る男」（プレジデント社）など多数。

ちは「外部の人間が構造改革を提案しても、どれほどの意味があるのか」と疑心暗鬼であったが、笹森氏の並々ならぬ決意を聞いて、「本気になっていい知恵を出そう」という気持ちに変わった。

評価委員会をリードしたのは、なんとといっても、中坊公平・座長の強烈な個性である。同氏は独特の哲学に基づいて「働く者は弱い存在であることを自ら認識しなければなりません。この事実こそ連帯の基礎であり、労働組合の原点です」「労働者は誇りと責任感を持って、自立(自律)することが必要です」「改革の第一歩は働く者の意識改革です。いかに困難に対応するかを考える『HOW文化』から、なぜこうなったからを考える『WHY文化』へと転換しなければなりません」と説き続けた。この考え方は2003年9月に発表された最終報告書の基調となっている。報告書は労組の必要性を強く支持する一方で、その現状を厳しく批判した。

怒りと危機感が不足

導入部の末尾にある「外部から見て、今、労働組合はこう映っている」と題する項の労組批判は下記の通りである。

「評価委員が外部から労働組合を眺めると、連合が行っている運動も活動も、国民の目にははつきり見えていないのではないか、という思いを強くする。(略)労働組合が雇用の安定している労働者や大企業で働く男性正社員の利益のみを代表しているようにも見えるし、労使協調路線の中にどっぷり浸かっていて、緊張感が足りないとも感じられる。

しかも、マネーゲーム化している資本主義の荒廃や、不平等・格差の拡大という不条理に対する怒りがあまり感じられず、その運動に迫力が欠ける。組合自体にエゴが根付き、守りの行動になっているとも見える。変化する社会に対応できる小回りの利く組織形態になっておらず、女性や若者などのために役割を

果たしているとは思えない状態にある。全体として、外部から評価すれば、労働組合運動が国民の共感を呼ぶ運動になっているのか、という疑問を強く抱かざるをえない。

働く国民の利害を代表する組織に名実ともなり、国民が連帯する組織になるために、労働組合が思い切った変身を遂げる必要がある」

提言の核心は企業別組合主義からの脱却

評価委員会は連合に対して構造改革を推進するために次の5点を実行するように迫った。

- 1) 意識改革——組合員一人ひとりが、なぜ社会や労組が危機的状況に瀕しているのかを考え、働く仲間と広く議論する
- 2) 企業別組合主義からの脱却——すべての働く者が結集できる新組織を構築
- 3) 働く側の視点からの「新しい賃金論」——パート、派遣労働者の均等待遇の実現など
- 4) 公平な分配を実現する社会制度の構築
- 5) 社会変革のためのネットワークをつくり上げ、連合がその中核となる

このうち、連合を改革する上で特に重要なのは企業別組合主義からの脱却と新しい賃金論の構築である。評価委員会は、日本でも1980年代以降、企業別組合では対応できない大きな産業構造変化と社会変化が起きており、企業別組合主義に固執すれば、労働運動は自滅する可能性の高いことを強調した。具体的対応としては、「企業別組合中心から産業別組織、ナショナルセンター、地域組織の強化に向けて、人の配置や財政の配分を見直し、各組織の役割分担を明確にすることが求められる」「新たな組織化の戦略として、パート組合、職能別組合、地域ユニオン、サイバーユニオンなど柔軟な仕組みをつくっていくことが重要である」などと提起した。

このような提言を報告書に書き込むことについては、連合幹部、とりわけ、多くの単産幹部が激しく抵抗した。「企業別組合中心主義を否定するのは現実的ではない」「そんなことを書かれても、傘下の大手企業別組合を説得できない」というのである。このような抵抗を激論の末、押し切ったのは中坊氏であった。彼の力と情熱がなければ、企業別組合主義の限界を一刀両断した形で明確に示した次の文章が陽の目を見ることはありえなかった。

「21世紀は、望むと望まざるとにかかわらず、これまで以上に就業形態が多様化することが予想される。これまでのように正社員のみを主要な組織対象とすることは不可能である。幻想となりつつある既得権にしがみつこうとしても、組織を縮小させるばかりであり、自分の首を自分で締めるようなものだということを自覚すべきである。多様性を包摂できない組織は滅ぶ運命にある。労働組合は、すべての働く者が結集できる組織でなければならないし、そうあってこそ、社会における存在意義も存在感も高まるのである」

「同一労働・同一賃金」が基本

「新しい賃金論」のポイントは同一労働同一賃金の考え方をベースとする均等待遇であった。90年代後半から、企業は大小を問わず、正社員を減らし、賃金の低いパート社員や派遣社員で代替することを進めていた。しかも、正社員と非正規社員の賃金格差は年々広がり、2000年の時点で男性が50%弱、女性が70%弱に達していた。非正規社員が正規社員と同じ労働をしても大幅に低い賃金しかもらえないことが社会的正義に反するのは明らかである。だが、そこに止まらず、多くの企業経営者は正規社員をさらに減らし、また、その賃金を切り下げる行為に走り始めていた。

評価委員会は、非正規労働者の増加と、正規・非正規労働者の間の賃金格差拡大を防ぐためには均

等待遇の普及が不可欠であると確信し、「新しい賃金論」を展開した。また、均等待遇の実現は社会改革の突破口になると考えた。さらに、「労働者が働きに見合った処遇を得るためには、年功型賃金から職務型・職種型賃金への移行を働く者の視点に立つて実現することが重要である」と指摘した。しかし、当時の連合の中で、このような「新しい賃金論」に対する理解は極めて薄く、パート・派遣労働者の組織化に着手した単産はごく僅かであった。

パート・派遣労働者の支援で前進

連合評価委員会が2003年9月に最終報告書を公表してから10年。この間の連合の活動を振り返ると、評価委員会の提言を尊重しながら様々な努力を重ねてきた。その結果、かなりの成果を挙げた分野もある。しかし、全体的に見ると、努力は結実しなかったといわざるをえない。連合の組織人員が2003年から17万人も減少して、2012年には675万人まで落ち込んでいるからである。

以前と比較して、活動が著しく活発化したのはパート社員や派遣社員に対する支援である。きっかけになったのは、やはり評価報告書であったと思われる。それまでも、非正規労働者を取り込まなければ労働組合のじり貧傾向に歯止めがかからないということは多くの幹部の間で認識が広がっていた。しかし、長い間、企業別組合で常識となっていた「非正規社員は正社員を守る防波堤」という考えを捨てきれないことに加えて、派遣労働者などの組織化の難しさが意識改革を阻んでいた。

とはいえ、評価報告書が、企業別組合、とりわけ、正社員だけを組織対象とする組合は当時、世界で起きていた大きな社会変化に対応できず、自滅の道をたどるしかないことを明確に指摘したことによって、組合幹部だけでなく、一般組合員の間でも意識変化が生じたのである。

パート・派遣労働者の組織化は、UIゼンセン同盟など一部の単産ではかなり早い時期から始まったが、

大多数の単産では遅々として進まなかった。単産も企業別組合主義の影響を免れなかったからである。非正規労働者の組織化に貢献したのは、むしろ拡充された地方組織である。地方連合会や地域協議会を充実させてオルグを増やし、非正規労働者や中小企業労働者の組織化を助ける活動は笹森会長時代から始まっていたが、高木剛会長（2005～9年）と古賀伸明会長（2009年～）の下でさらに活発になった。

地域協議会を再編して組織化専任のオルグやスタッフを置き、「STOP THE 格差社会！暮らしの底上げ実現」キャンペーンを全国で展開した。2007年には、非正規労働問題に重点を置いた政策を進めるために「非正規労働センター」を立ち上げた。春季生活闘争では非正規共闘を設け、法制度面でも、非正規労働者保護の強化に向けて労働者派遣法や労働契約法の改善への取り組みを進めた。この結果、組織された非正規労働者の連合の組織人員全体に占める比率は10%を超えた。

政治活動でも成果、政権交代

非正規労働者対策とともに評価に値するのは政治活動面での成果である。民主党は2009年8月の総選挙で政権交代を果たしたが、これは連合の協力なしに実現することは不可能であった。労働組合は政治団体ではないが、今日のように社会機能が複雑化している状況の下では、労働組合、とりわけ、連合のようなナショナルセンターは、労働者の生活を守るために政治活動を行う必要がある。2009年夏の総選挙で高木会長は民主党の選挙責任者であった小沢一郎・代表代行とともに全国遊説を行い、民主党への投票を呼び掛けた。

民主党の勝利によって、連合組合員の意気は高まった。それだけではない。民主党政権の3年4カ月間に、連合が推進する政策が数多く実現した。その一端を例示すると次のようである。

- 求職者支援制度の創設—雇用保険を受給で

きない失業者に無料で職業訓練を実施

- 派遣労働者を手厚く保護するための改正労働者派遣法の成立
- 最低賃金の引き上げ目標の設定
- 非正規労働者への社会保険の適用対象を拡大
- 子育て支援の充実—児童手当の増額、保育園の待機児童の削減など

組織拡大に失敗、企業別組合中心が壁に

それにしても、連合本部とその傘下の単産、単組の努力にもかかわらず、組織率が18%割れの水準まで低下し、歯止めがかからないのはなぜか。それに加えて、非正規労働者の全雇用労働者に占める割合が40%に達し、年収が200万円未満のワーキングプアが1000万人を超えたのはなぜか。さらに、連合が「ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現」を唱えている時に、大企業の中にまで従業員を使い捨てにする「ブラック企業」が続出するのはどうしたことか。

連合は古賀会長をはじめすべての幹部が、最近10年間余、相当な利益を挙げながら賃金はむしろ引き下げ続けている企業経営者を厳しく批判している。正社員の派遣社員などによる代替を進める企業や「ブラック企業」に対しては対決の姿勢を鮮明にしている。

10月初めに開かれた連合定期大会の議案書では次のように述べて、経営側と、それと連携する安倍政権に対して厳しく対峙する決意を示した。

「社会の現実を目を向ければ、働く者の暮らしは苦しさを増している。非正規比率の高まり、ワーキングプアなど貧困層の増大、多数の長期失業者、生活保護受給者の増大、賃金水準の低下、集団的労使関係の後退など、個人の生活の安寧と社会システムを支えるはずの雇用が傷んできたことが社会をむしばみ、社会の持続可能性を脅かしている。持続可能な経済社会への改革は、劣化した雇用

の立て直し中心に据える以外に途はない」

この主張はまさに正しい。にもかかわらず、なぜ連合執行部から発せられる檄が650万人余の組合員たちを奮い立たせないのであろうか。答えは簡単だ。連合執行部や単産、単組の幹部たちに社会や企業の不条理に怒り、それと闘う姿勢が欠けているからである。若者たちが人生設計を立てられないまでに社会システムが崩壊状態に陥っているのに、抗議のストライキを打つという声すら挙がらない。連合はバブルが崩壊した90年代初頭以降、労使協調という生温いお湯の中で、口は動いても身体は動かない組織に変わってしまったといえる。

10年前、中坊氏は連合の主張と行動を見て、「心に響くものがない」と切って捨てた。彼のいいたかったのは、「正しい主張は必要だが、それ以上に重要なのは行動だ。組織のリーダーが身を捨てて権力など強いものに挑んで行けば、何もいわなくても、若者たちはリーダーの背中を見ながらついてくる」ということだったと思う。今日でも中坊氏を讃える連合幹部は多いが、彼の心情を理解する人は、残念ながら、少ない。

古賀会長は私の「企業別組合中心主義についてどう思うか」という質問に対して、「企業別組合は、己の企業の生き残りのために内にこもる運動に終始してきたのが実態ではなかったかと考える」と答えた。だが一方で、「いま直ぐ企業別組合中心主義から脱却するのは現実的ではない」と述べている。これはどういうことなのか。リーダーがこのような態度をとり続ける限り、労働組合を「闘う集団」に変えることは不可能ではないか。

連合の現在の組織を企業別組合中心から産別中心やナショナルセンター中心に一気に変えることは無理かもしれない。しかし、リーダーたちが現状に対してもう少し強い危機感さえ持っていれば、組織を企業別組合中心から脱却し、「闘う組合」に変身させる

ことができるはずである。

連合内部には、「組織は企業別組合中心でも政策行動などの運動は産別中心でやらないと、労働運動による社会的不正義に対する巻き返しもできない」（高木剛氏）という考え方もある。しかし、このような漸進論さえ正面から取り上げようとするリーダーがほとんどいないのが現状である。企業別組合中心主義からの脱却という点に関しては、連合は10年前より後退している。

来年の春闘の焦点は労働側がベースアップを獲得できるかどうかである。安倍内閣のアベノミクスと消費税増税によって来年の消費者物価は3%以上上昇するのは確実なのであるから、ベア（定期昇給込み）がそれ以下だったら、労働者の生活水準は下がってしまう。ところが、これまでのところ、連合の要求は1%程度とされており、一般組合員の間からも「あまりにも弱気すぎる。リーダーたちは闘う気があるのか」という批判の声が挙がっている。

リーダーたちの超弱気の原因は、結局、「長期的に利益が確保できることが確実にならない限り、ベアはやらない」という経営側の論理に巻き込まれていることにある。このような状況になるのを避けるためには企業別組合中心主義というシステムにピリオドを打たなければならないのであるが、評価報告書から10年が経過しても改革の機運が盛り上がらないのは、不思議でさえある。

もし、連合執行部がベースアップの獲得に事実上、失敗したら、連合内部でも社会的にも、その存在価値を問われることになるであろう。そして、そのことが労働運動の自滅の道につながりかねないという危機感を、連合のリーダーたちは今から持たなくてはならない。

もし、中坊さんがまだ生きておられて、連合のリーダーと会ったら、「労働運動が闘いであることに、まだ気付いてくれないようですね」とささやくのではないだろうか。私にはそう思えてならない。■