

連合評価委員会 10年を振り返る

高橋 均

中央労協前事務局長

21世紀が明けた2001年10月、連合第7回定期大会（会長が鷺尾から笹森へ、草野が事務局長に就任）で、「労働を中心とした福祉型社会」をめざす「21世紀連合ビジョン」が確認された。そのビジョンの冒頭、21世紀「ニュー連合」の役割と行動と題した総論で、「社会的な役割と責任が求められている連合運動は、組織内部だけでなく、外部の評価に耐えるものでなければならない」と、社会の諸分野を代表する人による「評価委員会」を設置し、その意見に耳を傾け運営に反映させる、という方針を掲げている。

筆者は、1996年10月から2007年10月までの11年間、連合本部に在籍していたので、連合評価委員会が設置される以前も2年後に評価委員会報告を受けた後も連合本部に身を置いていたことになる。この間、主として組織拡大、地方連合会活動の強化や地域協議会再編などの方針策定に直接関わってきたので、評価委員会報告をどのように方針化し実践に移そうとしたのか、いくつかの具体的な施策や論点をふり返り、到達点や課題を自分なりに整理してみようと思う。

たかはし ひとし

連合本部組織局長、同副事務局長を経て、2007年から2011年まで中央労協事務局長。

著書として『組合 その力を地域社会の資源へ』（共著、イマジン出版 2013）。

評価委員会報告と**21世紀連合ビジョンの共通性**

今年10月の連合第13回定期大会の決議や方針をみると、社会運動をけん引していく連合の決意が高らかに述べられているのが分かる。「社会正義の旗を掲げ、すべての労働者の先頭に立って不条理に立ち向かう」、「仲間を増やし、弱い立場にあるものを結び、組織外にある多くの働く人たちにも参加してもらえるような運動を展開する」、「大衆行動を提起し、社会的なうねりをつくりだす」など、10年前の評価委員会報告をほうふつとさせる内容である。

2003年9月12日に発表された「連合評価委員会最終報告」では、職場の実態が、「長年にわたり技能を積み上げてきた人たちが尊敬されない状況が生まれている、ものの豊かさを得る代わりに心の豊かさ、倫理観、志を失い…」つつあるとしたうえで、「マネーゲーム化した資本主義の荒廃や、不平等・格差の拡大という不条理に対して闘う姿勢を持ち行動することが労働組合という組織の使命なのだ」、「組合員が自分たちのために連帯するだけでなく、自分よりも弱い立場にある人々とともに闘うことが要請されている」、そのために「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す」ことを指摘している。そして、「若者・女性・失業者・退職者など多

様な属性を持つ労働者が等しく組織運営に携われる」、「自分自身のうちにあった排除の側面を克服し、包摂を社会に広げ、幅広くNPOとも連帯し活動する」など、これまでの連合運動の「活動スタイルや組合の文化・風土を変革」することを提言している。

実は、冒頭述べた21世紀連合ビジョンでも同様の方針が確認されているのである。いくつかのキーワードを列挙してみよう。「企業中心の克服」、「あらゆる問題の相談窓口、困った時の駆け込み寺としての地域運動」、「女性・青年・退職者・管理職など雇用労働者全体の利害に責任を持つ」、「非正規、中小、ゆるやかな連合の仲間作り」、「均等待遇」、「単組・産別・ナショナルセンター間の財政の見直し」などである。

このように見てくると、すでにいわゆるビジネスユニオンイズムから社会的労働運動に大きく舵を切ろうとしていた連合トップリーダーたちが、あえて外部の評価委員会からの提言というお墨付きを得て、改革を加速させようとした、ともいえようか。そして、中坊公平委員長が「この報告書を神棚に上げないでほしい」と構成組織の幹部に語られたのは、企業別労働組合にとってはその実現が相当困難であることを見越していたがゆえに、連合に対するエールであったのかも知れない。しかし、当時の連合トップリーダー3人（鷲尾・笹森・草野）と中坊委員長も鬼籍に入られた今となっては、もうその真意を聞くことは叶わない。

弱い立場のある人々とともに闘う —連合の組織拡大運動を振り返る

日本の労働組合員数が最大だったのは1994年で、1270万人、組織率は24.1%であった。無権利・低労働条件で働く弱い立場の人々に労働組合結成を働きかけるといふ任務（組織拡大）は、構成組織（産別）の責任であり、連合の任務ではないとされていたのはこの時期までで、1994年をピークに組合員数が減少に転じてからは、連合が組織拡大運動の旗を振るようになる。この年、コミュニティユニオン全国ネッ

トワークの集会に参加した鷲尾事務局長が、直後に、一人でも加盟できる仕組みを作れと事務局に指示したことがきっかけになって、1996年に「地域ユニオン」が誕生しているし、初めて連合が「組織拡大3か年計画」を策定したのも同じく1996年であった。

その後、全国1本の労働相談フリーダイヤルを開設するとともに、地方連合会に100名近いアドバイザーを置き労働相談の体制と、受け皿としての「地域ユニオン」の整備をはかっていった。とくに非正規労働者や中小企業に働く労働者にとって、地域ユニオンは身近な存在になりつつあるようで、2013年9月現在、45地方連合会、493組合、14,966人が加盟するようになっている。さらに、2012年5月の中央委員会で連合は、地域ユニオンを発展させ、地域で完結する「ローカルユニオン」を制度化する方向を打ち出した。単位組合は、いずれかの産業別労働組合を通じて連合に加盟しなければならない、という組織方針の一大転換だが、連合への入り口が大きく広がる可能性があるだけに、早急な具体化に期待したいと思う。

もちろん、本来の組織拡大の取り組みは、連合の最大課題として1999年以降も継続されている。半年に一度、構成組織から組織拡大実績の報告を求め、2年ごとにそれを検証し、あらたな拡大目標を作っている。そして、1996年から2013年の17年間における新規組織化実績は、合計1,909,699人（ユニオンショップ制による加入者は除く）となっているものの、残念ながら、なお組合員の減少に歯止めがかかっていない。

さらに、2013年10月からは連合本部に7名の組織化専任チームを作るなど、組織拡大のための人的・財政的体制をこれまで以上に強化し、1,000万人連合の実現をめざそうとしている。

非正規労働センターの設置 —増え続ける非正規労働者とともに

連合評価委員会に指摘されるまでもなく、21世

紀連合ビジョンでも、非正規労働者・中小企業労働者との連携をはかる必要性を指摘している。こうした分野では、コミュニティユニオンなど、これまで連合とは距離のあった労働組合やNPO・NGO団体がすでにさまざまな運動を展開していた。

連合には非正規労働者の組織化ノウハウが必ずしも十分ではなく、増え続ける非正規労働者に「寄り添う」運動を進めるためには、こうした連合外の労働組合や団体との連携が欠かせない。そこで、非正規労働者に寄り添いながら問題解決を目指す、オールニッポン的な「非正規労働センター」を、連合の外側に立ち上げることを当初は構想したのであった。

しかし、労働組合の中には戦後労働運動のイデオロギーによる分立・対立の歴史に拘泥するあまり、連合外の労働組合やNPO・NGOとの連携に二の足を踏む傾向がまだ残っている。とくに、連合外でそうした運動をけん引している団体のリーダーの出自を問うて拒絶する体質とでもいえるだろうか。根強い反対論の前に、連合の外側に置く構想をひとまず取り下げ、2007年10月に発足した連合の「非正規労働センター」は連合内部の一部局として発足せざるを得なかったのである。

これからの労働運動は、イデオロギーの対立や組織のたてまえ、面子よりも「今、実現したい事柄のために連携する」合理性を持つ必要があるのではないだろうか。今こそ、「自分自身のうちにあった排除の側面を克服し、包摂を社会に広げ、幅広くNPOとも連帯し活動する」、これまでの連合運動の「活動スタイルや組合の文化・風土を変革」すべきだという評価委員会の提言をかみしめてもらいたいと思うのだ。

地域労働運動の強化

一 評価委員会報告と地協再編

評価委員会報告を受けて2003年10月の第8回定期大会では、連合の財政と組織のあり方を検討する「組織・財政委員会」が発足している。そこでの主要な課題の一つが、当時全国の主要都市483か

所にあった「地域協議会」の機能と役割についてであった。

100人未満の中小・地場企業労働者は雇用労働者の半数近くに上るのだが、その組織率はわずか1.0%、組合員数は24万人程度に過ぎない(2012年)。この傾向は10年前とほとんど変わらない。こうした圧倒的多数の未組織労働者や増大する非正規労働者をカバーする拠点として、地域協議会が役割を発揮できるのではないか、それこそが「地域に根ざした顔の見える連合運動」の実践になる、というのが議論の出発点であったように記憶している。

しかし、当時の地域協議会の運営費は1か所平均年間400万円ほどで、事務所の多くは大手組合の事務所に間借りしている状態で、専従者を配置することも出来ず、未組織労働者からの相談を受けるには程遠い存在であった。未組織労働者や市民が気軽に立ち寄れるためには、まずは街中に独立した事務所を構え、専従者を配置する必要がある。しかし問題は財源であった。それだけで、最低でも1年間に1,400万円程度の経費がかかるわけで、立案者としては20円の会費値上げを提案したものの、構成組織の合意を取り付けることが出来なかった。そのため、地方連合会の協力を得て、地域協議会を全国300か所程度に再編しつつ、本部財政40億円のうちあらたに3億円を地域協議会の交付金に上乗せすることで、ようやく「地方連合会・地域協議会改革の具体的実施計画」の第一段階として、2005年10月から全国106か所の地域協議会に専従者を配置することが出来たのである。

そこでは、労働問題の相談だけでなく、多重債務の相談、各種の法律相談、退職者や女性の抱える問題、介護や子育ての相談など、「よろず市民相談所」的な機能を期待したのであった。数少ない専従者だけで対応する必要はない。幸い、連合にはその道に精通した組合員がいっぱいいるし、労働金庫や全労済、顧問弁護士はじめ協力してもらえる団体や個人も数多く存在している。

連合本部が一貫して求め続けた結果、あれほど反

対が強かった会費引き上げについては、2011年1月から5円、翌年からさらに5円引き上げられ、月額95円となり、主に地域協議会の財政に寄与することになった。

現在、連合の地域協議会の拠点は260か所に広がり、同様の意図から発足した労福協のライフサポート事業の219か所の地域の拠点を合わせると、全国に500か所近い地域拠点が活動するようになった。「地域組織の強化に向けて人の配置や財政の配分を見直せ」という評価委員会の提言は、紆余曲折を経て着実に進み出している。

財政の配分変更、地域協議会における自主財源を展望する

連合総研の2012年調査によると連合組合員の月額組合費は平均4,933円となっており、2003年調査から244円減少している。いっぽう、産別会費は月額512円から623円と引き上げられている。また、連合の本部会費（一般会費・連帯活動会費・地方交付会費）月額85円は95円に引き上げられたが、地方連合会会費は75円～150円と据え置かれたままである。

評価委員会のいう「人の配置や財政の配分を見直せ」とは、単組の人的・財政的資源をもっと大胆に産別、ナショナルセンターに振り分け、社会的労働運動に寄与すべきだ、という点にある。なるほど、評価委員会報告以降、一人当たりの組合費が減少しているにもかかわらず、産別会費は111円、連合会費は10円引き上げられてはいる。しかし、基本的な財政構造にはほとんど変化がない。産別会費とナショナルセンター会費を合わせても、単組組合費の15～20%に過ぎない現状は、筆者が組合結成に関わった40年前となんら変わっていない。3万円の賃上げがあった74春闘のように、企業単位の労使交渉で自らの賃金が目に見えて改善されていた当時は、単組主体の財政配分は合理的だったし、組合員の納得性もあったと思う。しかし、一企業の労使交渉だけで組

合員の雇用や労働条件の確保が難しくなっている今日の状況では、産業単位、国レベルでの労働条件規制や労働者保護法制がより一層求められている。とすれば、人もカネも、もっと本格的に、産別・ナショナルセンターに移して、一緒に闘いを進めることが今ほど求められている時はないと思うのだ。

ところで、先述した地域協議会再編強化の議論過程で、筆者にとって超えられなかった課題がある。それは、地域協議会における独自の会費徴収の実現であった。連合結成時の本部・地方組織の関係性と会費徴収の方法は、同盟方式が採用された。本部—地方連合会—地域協議会が一体的組織であること、本部で徴収した会費を地方に交付する、という中央集権的システムである。総評方式の対局にあると、いい。

確かにこの方法は、本部の方針や意向を地方組織に伝達するという点では効率的であるのだが、ややもすると地方連合会は本部の下請け、地域協議会は孫請けのような関係に陥る危険性がある。それでも、まだ地方連合会は本部からの交付金以外に、75円～150円の会費を徴収しているのだが、地域協議会での会費徴収は禁じられている。そのため、活動方針と予算が上からおろされ、その指示に従って単にこなすだけの存在になりがちであった。意思決定にも加われない、行事をこなすだけ、クリエイティブな活動を行おうにも財源が制限されている中では、そもそも人は育たない。たとえ50円でも会費を集めることが出来れば、自主的な運動をやらうとするインセンティブが働く、自分たちで参加して物事を決める、実行する、面白い、活動を通して人が育つ、という好循環をつくるのが可能だ。とすれば、地域協議会での独自会費の徴収を考えるべきではないのかと、事務局内では、「地方分権が叫ばれている時代に、組合費の徴収が中央集権システムを踏襲するだけでいいのか」という議論を行った経緯がある。しかし、地域協議会で会費を集めることは、総評路線の再来であり、連合結成の基本路線を踏み外すことになる、という当時の暗黙の圧力の前に、正式な提案にも至らなかったの

である。

そろそろ、評価委員会の言う「多様な属性を持つ労働者が等しく組織運営に携われる」ためにも、地域協議会の自主財源について、正面からの議論を始めてもいい時期に来ていると思う。

不平等・格差の拡大と最低賃金 1000 円

評価委員会からは「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」と指摘された。が、それまでも連合は格差の拡大を問題視し、格差是正を運動の柱に据えてきたつもりではあった。しかし考えてみれば、格差是正と叫んでも心に響かない、迫力が欠ける、「格差・格差とおっしゃるが、いつの時代にも格差はあった」という当時の小泉首相の答弁に二の句が継げなかったのも、その具体策がないからではなかったのか。

そして、具体策の一つとして、年収200万円以下のいわゆるワーキングプアをなくすために、最低賃金の大幅な引き上げが議論された。しかし、「時間給1,000円」という金額がたたき台として提起されると、たちまち、あちこちから「非現実的だ」との意見が起きたのには驚いた。2005年11月の中間選挙で民主党が過半数を占めたアメリカでは、それまで5.15ドルであった最低賃金を、2.1ドル引き上げて7.25ドルにすることが決まった。1.4倍である。当時の

日本の地域最賃平均は687円、1.4倍すればおよそ1,000円、決して難しい金額ではない。最低賃金1,000円の実現でやっと年収200万以下のワーキングプアを無くすことができるだけなのだから、等々、侃侃諤々の議論を経て、2006年11月に連合は「最低賃金1,000円」を方針化したのであった。

労働組合として「容認できる格差」とは、という中味を本音で議論して具体策を出さない限り、格差是正は一步も進まない。具体的な要求を決めたそのあとは、実現に向けた一瀉千里の行動あるのみだ。

思えば、評価委員会報告が出された2003年は、小泉内閣が構造改革の名の下に新自由主義路線をひた走っていた時期である。10年後の今、安倍内閣は再びその路線を強めようとしている。この間の新自由主義政策で、雇用環境が壊され、格差が拡大したことを忘れてはならない。時代は酷似している。

連合は先の第13回定期大会で、「すべての労働者の先頭に立って不条理に立ち向かい、大衆行動を提起し、社会的なうねりをつくりだす」と決議した。決議は実行しなければ絵に描いた餅だ。行動しなければ要求の実現はのぞめない。ムシロ旗を高く立てて、行動に打って出る時である。何しろ、連合評価委員会も、「怒りをもって、行動せよ」と提言しているのだから。■

