

中北 浩爾 一橋大学大学院社会学研究科教授

1989年は文字通り激動の年であった。1月7日、昭和天皇が「崩御」し、元号が平成に変わった。リクルート事件などを背景に6月2日に竹下登内閣が退陣に追い込まれ、宇野宗佑内閣に交代したが、7月23日の参院選で大敗し、海部俊樹内閣が成立した。11月10日にはベルリンの壁が崩壊し、12月3日、米ソ首脳がマルタ会談で冷戦の終結を宣言した。

連合が結成されたのは、その最中の11月21日のことである。日本では長年、総評・同盟・中立労連・新産別の4団体にナショナル・センターが分かれ、争ってきた。労働組合の影響力を高めるべく連合が結成され、労働戦線が統一したことは、歴史的にみて画期的なことであった。

その当時、メディアが大きく報じ、土井ブームの下、参院選で社会党を中心とする野党が躍進したこともあり、大学生であった私自身、少なからぬ期待を寄せたことを記憶している。自民党と財界の主導で作られ、上げられた「経済大国、生活小国」が変わる。そうした道を連合と野党が今後、切り開いていくのではないのか、と。

なかきた こうじ

1968年生まれ。東京大学大学院法学政治学研究科博士課程中途退学。博士（法学）。専門分野は、日本政治外交史、現代日本政治論。大阪市立大学法学部助教授、立教大学法学部教授などを経て、現職。

著書に『自民党政治の変容』（NHK出版、2014年）、『自民党—「一強」の実像』（中公新書、2017年）、『自公政権とは何か』（ちくま新書、2019年）など。

1987年 11月 20日	全日本民間労働組合連合会（民間連合）結成
1989年 11月 21日	日本労働組合総連合会（連合）結成（78組織、800万人）
1993年 8月 9日	細川護熙内閣発足（非自民8党派）
1999年 10月 14日	第6回定期大会（～15日）、政治方針改訂（民主党基軸）
2001年 4月 26日	第一次小泉純一郎内閣発足（自民党、公明党、保守党）
2001年 10月 4日	第7回定期大会（～5日）、「21世紀ビジョン」採択
2003年 9月 12日	連合評価委員会「最終報告」
2006年 10月 13日	連合・民主党共同宣言「ともに生きる社会をつくる」
2007年 10月 15日	非正規労働センター設置
2009年 9月 16日	鳩山由紀夫内閣発足（民主党、社民党、国民新党）
2010年 12月 2日	第59回中央委員会、「『働くことを軸とする安心社会』に向けて」確認
2012年 12月 26日	第二次安倍晋三内閣発足（自民党、公明党）
2015年 4月 1日	連合大学院開講

歴代会長・事務局長

	会長	会長代行	事務局長
1989.11～1993.10	山岸 章（情報労連）	藁科満治（電機連合）（1989.11～1991.11）	山田精吾（ゼンセン同盟）
1993.10～1994.10	山岸 章（情報労連）	芦田甚之助（ゼンセン同盟）	鷺尾悦也（鉄鋼労連）
1994.10～1997.10	芦田甚之助（ゼンセン同盟）	後藤森重（自治労）	鷺尾悦也（鉄鋼労連）
1997.10～2001.10	鷺尾悦也（鉄鋼労連）	榎本備夫（自治労）	笹森 清（電力総連）
2001.10～2005.10	笹森 清（電力総連）	大原義行（自治労）（2001.10～2001.11） 榑原長一（日教組）（2001.11～2004.6） 人見一夫（自治労）（2004.6～2005.10）	草野忠義（自動車総連）
2005.10～2009.10	高木 剛（UIゼンセン同盟）	森越康雄（日教組）（2005.10～2007.10） 岡部謙治（自治労）（2007.10～2009.10）	古賀申明（電機連合）
2009.10～2013.10	古賀申明（電機連合）	徳永秀昭（自治労）、岡本直美（NHK 労連）	南雲弘行（電力総連）
2013.10～2015.10		氏家常雄（自治労）、岡本直美（NHK 労連）	神津里季生（基幹労連）
2015.10～2017.10	神津里季生（基幹労連）	川本 淳（自治労）	逢見直人（UAゼンセン）
2017.10～2019.10		逢見直人（UAゼンセン）、川本 淳（自治労）	相原康伸（自動車総連）

それから30年が過ぎた。結果はどうであったか。平成不況と新自由主義的改革、グローバル化の進展などを背景に、非正規雇用の増大、実質賃金の低迷など、雇用の劣化が進んでいる。現在では、「経済大国」という日本のナショナル・アイデンティティすら失われかけている。

労働組合は組織率の低下に歯止めがかからず、発足時800万人といわれた連合は、今では680万人程度、一部の組合が脱退するなど、求心力も高いとはいえない。組合リーダーのなり手不足が深刻であり、連合の役員人事も、それと無縁ではない。なによりも連合の社会的な存在感が、結成時に比べて著しく失われている。

政治的にも苦境に陥っている。2009年には民主党政権が樹立されたが、期待外れに終わった。その結果、自公連立の安倍晋三内閣が続き、連合は硬軟取り混ぜた方法によって揺さぶられてきた。また、希望の党への合流をめぐる民進党が分裂し、現在も立憲民主党と国民民主党が分立している。

もちろん、連合が何も手を打ってこなかったわけではない。非正規労働センターの開設にみられるように非正規を含む組織化に積極的に取り組む方針が確

認され、地域協議会をベースに地域活動を柱の一つとして位置づけるようになった。民主党政権の樹立それ自体は、大きな成果であったはずだ。

この特集では、連合結成30年に際して、三人のキーマンに上記のような疑問を投げかけてみた。元・前会長の高木剛、古賀申明両氏と、連合のプレーンの一人の高木郁朗教授である。その内容を要約するようなことは敢えてしない。それぞれをお読みいただけると幸いである。

私自身、各氏の提言に付け加えることがあるとすれば、労働組合で頻繁に使われる「対応」という言葉に示される、受け身の姿勢からの脱却が必要ではないかと考えている。ルーティン・ワークに忙殺され、戦略性が乏しい。本部の企画局に参謀本部的な機能を持たせる、連合総研を有効に活用するなどして、ダイナミックな運動を展開するよう期待したい。

連合に対する批判は少なくないが、もし連合が存在しなければ日本社会はよりよいものになっていたであろうか。答えは否だ。しかし、連合への批判が期待の裏返しだとしたら、それに満足することはできない。30年前に抱いた期待を失っていない者として、一層の奮起を望んでいる。■

Interview I 元連合会長 高木 剛さんに聞く

労働組合は、民主主義を守り、 不条理と闘い、 そしてワーカーズファースト



高木 剛

日本労働組合総連合会顧問

聞き手 中北浩爾 一橋大学教授

連合との関わり

—若い読者もおられますので、まず簡単に高木さんのご経歴をお尋ねします。特に連合との関わりについてお話しください—

私のキャリアは非常に珍しくて、あまり他の人にはないキャリアだと思っている。企業連の事業場支部、企業連、産別、産別のローカルセンター、当時同盟だったけれどナショナルセンターのローカルセンター、そして連合。国際労働運動との関係で、国際繊維被服皮革労組同盟とか、UNIやICEMとかICFTUやITUCとかの国際産別や国際ナショナルセンター。そういういろいろなステージがある中で、ほぼ全ステージで運動させてもらった人はそう沢山はいないだろう。

タイの日本国大使館にも一等書記官として2年

たかぎ つよし

1943年生まれ。1967年東京大学法学部卒業、旭化成工業(株)入社。同社労働組合中央執行委員、書記長を経て、ゼンセン同盟常任執行委員、書記長。1994年日本労働組合総連合会副会長。1996年ゼンセン同盟会長。2002年UIゼンセン同盟会長。2005年日本労働組合総連合会会長に就任し、2009年退任。現在、日本労働組合総連合会顧問、(財)全国勤労者福祉・共済振興協会顧問など。

半近く行かせてもらったし、宮崎県や、国の審議会もたくさんやらせてもらった。あんまり誇れるものはないけれど、例えば、司法制度改革審議会の労働審判制度の創設とか、少しは役に立ったのではないかなと思う。

政府税制調査会委員の時は、連合の政策委員会の副委員長で、その当時の橋本内閣の自民党幹事長が加藤紘一さん。その時に所得税減税見直しと消費税税率の引き上げを同時に行うというものだから、当時政策委員長の得本さんと一緒に、加藤幹事長に、これをやったら景気がおかしくなる。それからデフレの匂いがしている時に、必ずデフレに対する引き金を引くことになるから、これは暫時延期すべきだと掛け合ったけれど、加藤幹事長は、絶対デフレになんかならないと突っ張ったわけだ。案の定デフレになった。

というようなことで、いろいろな政府の審議会や生産性本部とかいろいろな関係団体もやらせてもらったり、まあ一通りのところは経験させてもらった。

—1989年に連合結成された時、高木さんはどのように関わっておられたのですか—

僕はね、その時はまだゼンセンの書記長をしていたかな。それで、ゼンセン出身で連合初代事務局

長だった山田精吾さんの下働きみたいなものをやらせてもらっていたので、少し労働戦線統一にも関わっていた。

そもそも僕が宮崎同盟の会長をしている時に山田さんが来て、東京に出てこいと言う。東京で何するんですかと聞いたら、ゆくゆく労働戦線統一の仕事が増えるから、その事務局要員で来いと言う。

当時は、政策推進労組会議から全民労協という流れです。これは官、民、それから総評、同盟、中立労連、新産別の四団体みんなの頭のどこかに今のままでいいのかというのがあった。少しずつ主張のニュアンスが違うからなかなかボタンがかからなかったけれど。

友愛会ができたのは大正12年だから、連合できる時には70年近く経つ。その70年間の間に、日本の労働運動が一体的に全国で運動したことは一度もなかった。それを最初に、労働四団体に横串を入れて四団体の枠組みを乗り越えたのは、IMF-JCなんだ。

IMF-JCが結成されると、総評も同盟も中立労連も新産別もそれぞれの加盟単産が入っている。それで、やろうと思えばできるじゃないか、要は幹部の腹のくり方だということで、その後に色々紆余曲折があったけど、1987年に民間先行で連合を結成し、その後1989年に官民統一した。

1987年から1989年の官民統一の間に、当時山田精吾さんと総評の真柄栄吉さん、同盟の山口さん、中立は藁科さんで、民間連合の時に決めた民間連合の確認事項がいろいろあるので、そのまま官民連合でもスライドして使っていいのか検討しなさいということになった。それで、同盟系は僕で、総評は自治労の当時の書記次長の小倉さんとか全農林の島さんとか。それから事務局兼務でその後連合事務局長になった草野さんも出てきていた。

その中で一番問題だったのは、自衛隊と安全保障の問題。最終的には真柄さんが、後で少々起こってもそれで行こうじゃないかと対処された。詳しい中身はもう忘れちゃったけれどね。

もう一つ、統一労組懇の問題があった。これは、同盟系よりは総評系が苦勞した問題だけど、日教

組とかきつい目に遭ったところもあったけれど最終的には乗り越えて、だからできた直後は、苦勞して山を乗り越えてきたんだといった高揚感みたいなものはありましたよ。

労働四団体から連合へ

—労働四団体時代を体験されておられる高木さんからみて、その時期に比べ、連合が結成されて前進した点はどこなのか、悪くなった点はあるのか、今日的な視点も踏まえてお聞かせください—

連合ができて非常に進んだのは政治の一体的対応だね。結成当時表向きの理由として政治の一体的対応のためなどみんな口には出さなかったけれど、組織を一本化していけば、ゆくゆくはそういうことを語る時代が来るのではと、それぞれどこかでは思っていた。そういう意味では連合ができて、民主党ができて、連合の全組織的に一体的な政治的対応が初めて政治方針化された。いろいろあったけれど、その後は2009年の政権交代までの間、一体的対応のレベルが年々上がっていった。これは中央の産別だけじゃなく、地方連合会も含めてそういう状況になったね。連合成果の一つはそれだ。

政治学で「君臨すれども統治せず」というのがあるけれど、連合というのはそういう存在なのか、それとも君臨も統治もしないで、単なる産別の寄り合いでいいのかとか、産別でいろいろな受け取り方があったけれど、ともかくいろいろな委員会や会合で同じ場所に皆集まって議論しているということが、ある種の連携、連帯の土壌づくりにはなっているのだろうと思うね。

もう一つの大きな課題が国際労働運動問題だったわけだけれど、それが連合ができる時に、国際自由労連一本でいこうということがあって、これで苦勞した産別ももちろんあると思うが、国際自由労連に一括加盟するようになって、日本の国際労働運動への参面のレベルが飛躍的に上がったわけだ。ILOの場とかOECD-TUACというOECDの中の労働組合諮問委員会というのがあるけれど、こういう場で、日本の存在感というのが少しずつ高まって

きた。だから現在連合は世界の労働運動の中で、主要な組織の一つになっている。そんなところはプラスだろう。

それから労働条件。特に主要な労働条件について、一応連合が曲がりなりにも方針を出すから。そういう意味で、労働界が、ある部分同一指向みたいなものに括られる部分が昔に比べたら増えたということかな。ナショナルセンターの方針というのは、個別産別ではなく、単組で対処する時に、経営側に対しても職場に対してもいざという時の逃げ場、拠り所なのよ。経営側に対して、連合が言ってる考え方に従ったまですと、そんな使い方を皆するわけだ。

ただ一方で、四団体時代というのは、お互いに悪口も言い合ったけれど、ある種緊張感みたいなのがあったね。

それから、これは連合のせいだけだとは思わないけれど、協調的労使関係という厄介な呪文があつて。こういうものはね、権利意識を弱めるんだよ。僕は先輩から、労働組合の主役あるいは労働運動とは、もちろんワーカーズ・ファーストであり、運動は創れと言われた。職場に課題はいっぱいある。それをいかに運動にオーガナイズして進めていくかだと。

だけど、今は創る運動というか、そういう面が弱くなったような気がする。それから、協調的労使関係という権利意識の破壊装置みたいなものがあるんだ。だから、時には組合が労使協調的な対応を行うことについて、非常に冷めた目で見てしまう。時にはその反対で、冷めた目で見られてたら敵わんと突っ張ると、そのリーダーが逆にパージされる。本当の意味での切磋琢磨の労使関係と、協調的労使関係がもたらす因果みたいなものがぶつかり合うことがある。

加えて近頃気になるのが選挙。特に大手のホワイトカラーとかは、後援会入会カードを出せというプライバシーがどうのこうの言って、やらない理由ばかり考えるようになる。それで組合の邪魔するだけならまだしも、投票にも行かないんだから、今の日本の民主主義の危機の一部はそういう大手のホワイトカラーのノンポリがつくっているところがあると思うんだよ。

具体的な運動でも、職場にこういう問題がある。それをなんとかしようというそういう運動の発掘と展開の頻度が少なくなったものだから。職場にはいっぱい問題が今でもあるけれど、幹部は知ってはいってもなかなか運動化しないから、どうせ組合に言ったってダメだと思ってしまう。どうせあいつらやってくれんわと。

所得は確かに伸びている。生活は豊かになっているけれど、権利の側面で見たら、昔のように棒きれで叩きまくったりするやつはいないけれど、世に言うセクハラ・パワハラなどに象徴的なように、陰険に権利が侵害されるようになった。

組織の停滞と課題

—リストラの際、組合は「しかたがない」と容認しがちだという批判もよくありますね—

僕も合理化が全部ダメとは言わないけれど、中にはひどい合理化があつて、合理化で辞めていったゼンセンの組合員で、俺らゼンセンに会費何十年払ってきた、その拳げ句がこういうことかと手紙が来る人もいるんだ。

だから、絶対個別の労組が、個人あるいは少数の幹部で合理化問題を処理してはいかんとずっと言い続けてきたんだ。必ず合理化問題は集団討議の対象だと。だからゼンセンの場合は、そういう合理化の時は必ず、都道府県支部なり本部に業種別部会なり県支部から報告なしに当該単組だけで合理化の対応はさせないとルール化している。合理化対策のルールの中には、例えば希望退職を認めるにしても、リストラで退職させる時には退職金の200%取れという方針があつたんだよ。

もちろん、全部が全部取れるわけでもないし、未払い賃金を取るのがやっとなという場合もある。それでも整理解雇の四要件を必ず守れということはやかましく言ってきた。

誰に聞いたのか判らないが、ゼンセンが組合作りに行くと、大変厳しい合理化対策指針というのをお持ちのようですねと言ってくる経営者がいるわけだ。もちろん、合理化対策指針はありますがリーズ

ナブルなものですよ、組合というこんなありがたいものができるのに、ちょっと団体交渉が鬱陶しいかもしれないけれど、反対するなんておかしいと説明する。こういう説明して納得して組合を作ってくれた会社があるんだよ。例えばビックカメラとか。

—組織間の競争がなくなったということも関係しているのでしょうか。労働界全体の活力が低下した印象が否めません—

それは連合がどうのこうの言うよりは、労使関係の問題。1985年に当時の日経連が、「新時代の日本的経営」という、雇用に関する一種の方針を出した。要するに、派遣やパートも、オフィシャルな雇用の一部分だと位置づけるようになって、一方で、新自由主義的な雇用論を主張する連中の指向と、株主利益至上主義だとかがかくつついた。それから時あたかも1986年には労働者派遣法が成立した。日経連も言っているし、法律もできたし、あつという間に派遣は広がり、2008年に年越し派遣村。

その流れは今でも止まっていない。僕は、八代さんら新自由主義的学者や経営者と随分論争もしたけれど一番げんなりしたのは、ILO否定論。ILOからの脱退論を言い出すんだ。勿論、ILO脱退論者は一部の政治家にもいた。

—連合は大企業・公務員の男性正社員クラブだから、抵抗力が弱いんじゃないかという批判もあります—

そんなの当たり前で、組織率を見れば、中小企業は1%。最近でもパート・派遣は10%いっていないと思うけれど、一番物事の成り行きなり、考え方を伝えるチャンネルを持つてるのはやっぱり正規社員と公務員だから。公務員も片肺で国家公務員の世界は組織率の低いところもあるが、自治労さんだって、最近非正規の人けっこう増えている。そんな中で、あげつらうような物言いでいう奴らが、連合は大手の正規社員と公務員クラブだと言う。メンバー見たらその通りだから。けれどそれは、したくてしているのではなくて、こういう組織実態があるからだというようなことで論争したことがある。

組織化の取り組み

—高木さんが連合会長の時代、非正規センターをつくられたほか、組織化に本格的に取り組むようになりました。ただ、本来は産別がやるべきことだと思うのですが—

組織化は本当は産別側の仕事ではあるんだけど、産別がやらない。自分でやったことない、組織化の仕事をいっぺんもやったことがない幹部が今もいっぱいいる。

日教組の話をする、1990年代で、21世紀ブームのちょっと前に、日教組が21世紀委員会というのをつくって21世紀の運動を議論するので、民間の話も聞きたいからゼンセンからも委員を出してくれと言うことで僕が参加したわけ。それで、日教組の話聞いてたら、日教組の世界は組織化の宝の山。公立、私立を含めて。公立の組織率は2割とか3割とかだし、私立に至っては、塾があり教科書会社がある。500万くらいある土壌の中で組織化はわずか30万だ。ゼンセンの発想だと宝に見えると言ったよ。

だって、組織化と云って、新規に採用された教員の人に年度の初めにちょこちょこつと組合に入つてよと言って、いやつて言つたらほとんどほつたらかしたものだ。

民間は官のことをあんまり知らない。若い組合員からの質問だったが、公務員の組合の人たちが労働基本権の回復と言っているけれど、あれどういうことですかというので、いやいや、公務員には団体交渉権、あるいは争議権はないんですよ。

僕はね、連合時代に当時の自治労委員長岡部さんに、基本権問題でとりあえず協約締結権をという方針だったので、団体交渉権をちゃんと要求しないでいいのかと言つたら、いやそれはわかっているんだけどと言われた。いままでのいろいろな経緯があるのだろうけれど、喧嘩の仕方を工夫しないと前に進まないのではと思ったのを覚えている。

いや、民間も組織化には熱心でない。自分の所が筆頭株主であるグループ会社がいっぱいある。電機なんかは、日立と東芝の子会社、関係会社を組織化するだけで何十万にもなる。会社が嫌がると

ころもあるけど。

非正規労働と正規労働者の関係も同じことで、同じ職場で働く非正規がいる。正規の労働者は昼食なんかの時は仲良くしているけれど、非正規の労働条件上げようとする、なんとなくしらっとする部分があったりする。だから、連合に組織化チームを作れって言ったのよ。確かに産別の仕事だけ。一応名目は地方連合からの要望もあるんだっていうことにして。

その組織化チームには自治労からも来てもらったし、日教組からも送ってもらったし、電機も自動車も。もう大所の産別はだいたい来てもらった。それでみなよくやっている。もちろん10人ばかりでやっている仕事だから、成果の報告の中身をみたらさほどでもないですということがあっても、やっぱり10人でも年中組織化でやいやい言っているとね、どっかで何か起こるんだよ。

例えば、今連合の組織化チームは、警備会社の組織化に取り組んでいて、今は3つ4つの警備会社、例えばアルソックの関係会社にできてきている。まだ一部だけど、そういう、全く組織化率が0に近いような、いわゆる未開拓地を連合の組織化チームがやっている。共産党、全労連との関係がある分野も少しあったりするし。これはマスコミの分野とか、まあ、いろいろ。だから、組織化と一途に産別のトップが年中言うこと、頑張ろう、組織化は僕らの仕事だよ。トサカの立派な鶏にならんと組織は動かないのよ。

組合の専従者は必須科目が4科目ある。一つは組織化、一つは選挙、一つは合理化、一つは団体交渉。この四科目。この4科目を皆それぞれ、そこそこ経験していないと一人前にならないね。

—最初に連合ができて800万連合と言っていましたが、今は680万連合です。もちろん産業構造の変化も大きいわけですが、この点どうお考えですか—

まあ圧倒的な理由は産業構造と就業構造の変化だと思うけれど、それも正規から非正規への置き換えがかなりだよ。例えば、四国の高知県に昔は松下電器の工場がいっぱいあったのに今はゼロ。そこで働いていた人間はどこに行ったかという、関

西、中国、一部は九州へ。そういう意味では労働力移動もあるわけだ。

—組織化でいうと、組合員数の問題もありますが、組合役員のなり手不足も深刻な問題です—

これもさっきのノンポリ化と歩調を合わせているところがある。ただ、昔からあるのよ、役員のなり手がいないというのは。特に、非専従の執行委員なんかになると、もう半分無償のご苦労さん労働で、選挙になったらこき使われるしね。

それで、中には輪番制でやっているところだとか、なり手がおらんから一人が10年やるとところとかいろいろあるよ。まあ、それこそ職場に組合があると皆が思い出したら出てくるよ。だから、例えば旭化成なんかはどうしているかという、組合の専従者の評価を同期で入った一番にしたらいかん。二番くらいにして、帰る時はちゃんとして帰らせる。そうしないと良い人は出てこないから。

専従者に口説く人はいい人を口説くから、たいがいの職場のその人の上司は、誰々だけはやめてくれって言うんだけど、無理やり連れ出すわけだ。だから、専従の期間中もほどほどに、特別扱いはなくてもいい。そのかわり、退任した後はそこそこに。

だから、組合を作るときにも、オーナー型の経営者などには、貴方が自分の後継者にしたい人を委員長しろと言うんだ。それで、委員長をやっている内は、頭のいい人だと鬱陶しいけど、それは必ずゆくゆくはあなたのところの宝になる。一種の人材育成の王道でありますよと言うと、中にはそういうことを聞いてくれる経営者もいるよ。そういうことをきちんと、中小企業の経営者にも説いて口説かないと。単に組合作りに賛成しろじゃないかん。

ただね、民間企業の組合は、組合が出来る最初は、組合役員になる人はビクビクしてなるから、組合ができて半年、1年は、用心して見ておいてあげないと。それから、最初のうちは組合の判断の良し悪しがまだ付かないから、そんなことを認めたら、職場の組合員が貴方たちを信用しなくなるよ、いくら経営者が言ってきた、そういうところは頑張つてやらないとだめだよとか、その辺の相談をうまく受けて

あげないと。

—非正規の組織化は、高木さんが連合会長の時に、連合として積極的に取り組むようになりましたが、これについてはいかがでしょうか—

パートの組合員化は、職場が一緒の組合だったら努力すればできるけれど、一番やっかいなのは派遣だね。派遣の組織化というのは、使用主と雇用主が違うから、職場で、派遣先で組合員にするというのものもあるけれど、派遣先の経営者に見れば、あなたたちの雇用主は我々じゃありませんから、労働条件の決定権はありません。せいぜい福利厚生で、食堂を使わせろとか、休憩所はどうだとか、そういうのはこちらの話として受け止めてもいいですが、となるわけだ。

致命的なのは、日本は派遣という雇用形態に関して、社会的にヘッジすべきシステムがない。ドイツなどでは、ドイツの経営者連盟とDGBの間で、派遣労働も統一協約みたいなものができている。だから僕は、連合に非正規センターができて、ともかく、日本版派遣労働協約を作る仕事をやれと言った。派遣事業者団体というのがあから、その団体と連合の団体協約の格好が一番手っ取り早いから。それで、今その協会と関係ができるころまでは来ているよ。もちろん連合が全部の派遣労働者を代表できるかどうかは分からないから一番好ましいのは、派遣労働者の組合ができて、そこと協会とで。

一種のクラフト型の、派遣はクラフトとは言えないんだけど、派遣という形態をクラフトと見なして、その集団をクラフトユニオンにして、それで使用者団体、業界団体と統一協約を結ぶ。例えばゼンセンの介護クラフトユニオンは、介護のいろいろな職種が皆クラフトに入っているけれど、そういう知恵を出してやっていかないといけない。

パートの組織化も、一番早くやり始めたのはヤオハンやマルエツという食品スーパーで、一番最後までもめたのはヨーカ堂だけれど、ヨーカ堂もやっとできた。イオンなんかパート組合員も全部集めると20何万人もいる。

それで、コンビニのセブン・イレブンの方は、フラ

ンチャイズのオーナーは労働組合ではないね。中央労働委員会は労働組合という認定をしてなかったようだけれど、労組法の対象になるのは、賃金をもらっている人で、自分で賃金を払っている人は労組法の対象者じゃないから、まあ、ヨーカ堂から賃金をもらっているようなもんだというこじつけはできるかもしれないけど。

プロ野球選手会との付き合いでもいろいろあるけれど、当時はプロ野球選手会の一番の関心事項は、高校のドラフトで入ってきた選手が、25、6歳でやめてしまう。そのセカンドライフをどうするかということ。聞くと、高等学校の野球の指導者になりたいという。ところが当時高野連は、教職の免許を持つのが原則だと言う。高卒の選手で教職の免許を持っている人はいないから、それでは通信制の大学に入って、そこから年に一週間か10日くらいスクーリングの日もあるけどそれで教職の免許を取得ということで、連合で掛け合って、早稲田大学から、選手会用に通信制の枠をもらったんだよ。その後高野連とプロの関係がだいぶ変わったから、今は教職の免許を持っていなくても良くなったのかな。

春闘と賃上げ

—組合が賃上げを主張しにくくなっているようですが、春闘と賃金についておうかがいできますか—

1998年以降か、いわゆるデフレで実質賃金が停滞する時代が続いて、その頃の大卒の初任給と今はあんまり変わらないよ。その背景には派遣とか、新自由主義だ、バブルが弾けて成長率も低くなったしとか、三つ四つ理由は挙げられるけれど、とにかく賃金が上がっていない。

僕が2005年に連合に行った頃は、大手産別が賃金、賃上げに非常に消極的で、そうは言ってもあなたたちが要求しないと、後ついてくるところはどうなるんだ。ともかく要求しようじゃないかと僕から話しかけたんですよ。日本の賃金押さえ込んだのはやっぱりトヨタ。それはもう、トヨタはトヨタの論理で、そのよし悪しは見方によって違うけれど。そういうトヨタにも要求しろと。ベアでなくとも、要は原資

を取って来いと。なんでもいいから、ボーナスも含めて、手当でもいいし制度改善でもいいし、というようにいかに大手産別を要求書出すところまで連れてくるかが一番大変なんだよ。

それがなぜかという、経営側が前のようにリストラに及んでいいのか、リストラに再び及ぶことがないように要求をセーブすると言う。あまりリストラとか対処した経験がないと、それだけでも腰がふらついてしまうんだから。

この20年間賃金が上がらない背景には、昔の日経連は、生産性基準原理を主張して、我々はそれに反対していたけれど、この20年間の途中で、生産性三原則というのがどこかにいっちゃった。生産性三原則というのは、①労使協議、②雇用の維持・安定、③成果配分、の3つなんだけれど、生産性を上げようというところについては、経営者も一生懸命になるが、それで生まれた成果はちっとも配分されない。トリクルダウンでそのうち雨が降ってくると。雨降ってないのに傘さして待っているというのかという話だけれど、さすがに日本政府も、4、5年前の労働経済白書で、生産性の向上運動の適正配分の原則が担保されていないと書いている。

結局、なんで組合がたかかわなくなったかという、雇用で脅かされるとか、特に、単組段階で、親分衆というか幹部は、特に民間は途中で職場に帰るだろう。帰った後、いいこいいこでいたいんだろうというゲスの勘ぐりもある。だからゼンセンは、出向の形で民間から来た人は途中で出向を解消する人も多い。僕は51歳でゼンセンの書記長にしてもらう時に、出向の形を解消し、旭化成を辞めたんだ。

これは企業別組合の課題でもあるけれど、だからといって欧米型の産別、職種別がいいかという、これもどっちも一長一短だ。だから、要は運動に関する気構えの問題なんだ。その気構えをどうやってつくっていくかという、同じ産別の中でも、A社の委員長は比較的やろうとするけど、B社の委員長の方はそうは言ってもうちはこんなもんだからということだと、そのA社の委員長をたくさんつくらなければいかん。だから産別の中の議論の様子はしっかり聞いて、なんかしょうもないことを言っている消極的

な幹部がわかったら、酒席の場とかでお前ちょっと元気出せよくらい言ってやることかな。

—最低賃金の引き上げについてはいかがでしょうか—

これは、僕が連合会長の2年目か、3年目か、それまでは最賃は年に1円とか2円という話だったけれど、こんなことをしていたら100年待っても千円に届かないから、なんとかしなければという時に、第一次安倍内閣の時の塩崎官房長官が、最賃に関する有識者会議みたいなものを官邸に作ってくれた。その委員を出すのに、最賃の担当者もいるし専門家もいるんだけれど、ダメだ、お前らがいったらまた1円2円の話してくるからということで、僕と当時JAMの小出さんと、当時商業労連の桜田きの三人出たんだ。それで、10円を下ることはないようにしよう。それ以来、いつの間にか近いうちに千円と言えるくらいにはなったんだよ。

やっぱり、パートの賃金というのはほとんど、特に農業県なんかでは、パートの賃金は最賃に張り付くから、最賃を上げることがやっぱり一番。ABCDの4ランクあるけど、Dのところでも20円あがると、結構なもんなんだ。月150時間換算でも3000円上がるわけだから。

賃金も今、また個別賃金に戻るとやってるようだが、今の時代で今の職場の雰囲気に対してやっっているはずだから何も言えないけれど、やはり交渉事は要求しないと始まらない。だから、ちゃんと要求しろよとしか言わないのだけれど。

連合と政治との関係

—連合の政治への関わり方についてお聞きしたいと思います。この間、政府との関係が変化してきました—

僕は二つあると思っている。一つは、公務員の幹部の人事権を官邸に委ねることになった。これは麻生内閣の時に、公務員制度に関する懇談会があつて、もう亡くなった堺屋太一さんという人がメンバーにいて、あの人に説得されて、官邸が、時の政権が人事にある種の関与することがあつてもいいんじゃないのというところに僕も賛成したんだよ。だか

ら、官邸に権力が集まる片棒を担いだ犯人の一人かもしれない。

それで結局各省は、審議会というより、今度の年金の2千万問題と一緒に、官邸の意向、時の政権政党の意向の方を優先するんだ。だから安倍政権はやりたい放題よ。

それからもう一つは、野党がだらしない。今度の参議院選挙でも一番頭にきたのは、安倍首相が、安定か停滞か、とか民主党政権が悪夢とか。じゃあ安倍政権はスネに傷はないのか。森友、加計、公文書の改ざん問題。あれはものすごいことだ。そういうのがあったらもっと攻めなきゃ。拮抗勢力なきところには、絶対的な権力が絶対的に腐敗するという言葉が当てはまるんだよ。政治を軽蔑するものには軽蔑に値する政治しか与えられないという、それと同じだ。

—高木さんが連合会長の時期に政権交代が実現しましたが、残念ながら民主党政権はうまくいきませんでした。組合からみて何が悪かったのでしょうか—

組合にはちょっとええかつこしいところがあるわけ。政党との関係には相互不介入とか。表向きはそれでいい。でも実際のところは、介入しなけりゃだめだと最近つくづく思う。関与と言うか、言いたいことはやっぱり言わなければいけない。応援団は黙って選挙だけやってくれると思っっているんだよ、政党とは、少なくとも緊張感ある関係を持つ必要があるけど、そんな付き合いをしなればいけないだろうと思う。これは組合の側の責任だ。

—高木さんが連合会長の時代は連合と民主党の最良の時代でしたよね。小沢代表とがっちり手を組んで—

小沢さんというのは、なんでも相談しないでやるんだ。任してくれとか言ってね。2009年の衆議院選挙の時は、これは僕の憶測だけれど、この選挙はある意味でチャンスだと思ったけど、政党流の戦い方だけではちょっと届かないかも知れない。だからもっと力貸せと言うことだったんだよ。それで連合に来て、地方連合にも俺を引き回せと。まあ、そんなことなんで、政党と組合の付き合い方の間合いが大事だね。

僕が一番心配してるのは、立憲と国民と分かれてしまったこと。選挙というのは勝った負けたがあるから、選挙を分かれてやるとどうしても、お互いに立っている場所が違っていると、見える景色が異なって見える。そういうことで、また昔のように溝を作ったりすることがなければいいなと、その心配を今一番している。

今度の一人区の統一候補でも、いざそういう形でやろうとして動き出せば、そこそこ体制ができるわけ。だから、次の衆議院選挙に向けても。共産党との関係が、特に民間の組合はちょっとやっかいだけれど。2009年の選挙と共産党との関係は、小沢一郎と不破哲三というのは衆議院の一期目の当選同期だから、それとなく暗闇で肝胆相照らすという感じがちょっとあって。それがあの民主党の勝利に少しだけ貢献しているという話を聞いたことがある。

世の中全体が、今度のように無難がいいとなると、組合もそうなんだけれど、国民の保守化というか、現状肯定というか。やっぱり野党に活力があると感じないからそうなるという面もあるんだろうから、今の野党は、何をやったら国民が注目してくれるのか。今のような状況だと、一緒になるのはなかなか難しいだろうけれど、具体的対応が一番レベル高くできるのは、一緒になることだから。

—国民の期待というところでは、連合の存在感が希薄化してきた感じがします。この点どうすればよいのか、最後に前向きなメッセージを込めてお話しください—

やっぱりマスコミの話題になるような、年中どこかで、連合はこういう運動をやっているのか、それはなんとも好ましいねと国民が思ってくれるような課題に取り組むことかな。最近湯浅くんに会っていないけれど、あの派遣村は世の中の不条理を世の中にアピールした。ああいう人は応援したいし、連合も連帯すべきだね。

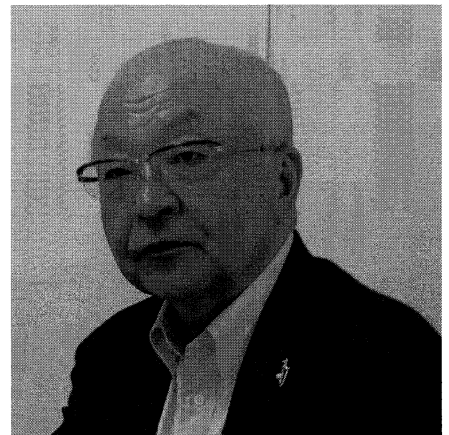
労働組合というのは、社会的にはやはり民主主義の守り手、不条理への闘い手、そしてワーカーズファースト、この3つだよ。不条理なんかは、常に目を光らせていないと、不条理を不条理と感ずる感度が鈍るからね。

[2019.7.25 全労済協会にて]

Interview II 前連合会長 古賀伸明さんに聞く

泥臭く対話し アライアンスしながら、 社会全体を視野に入れた 政策と運動をつくる

聞き手 中北浩爾 一橋大学教授



古賀 伸明

連合総研理事長

連合との関わり

—最初に簡単なご経歴と連合との関わりをお話ください—

私は、1996年に松下電器産業労働組合中央執行委員長に就任し、2002年に電機連合中央執行委員長、2005年に連合事務局長、2009年から2015年まで連合会長を務めさせていただきましたが、若い頃は労働運動を定年過ぎるまでやることになるとは考えてもみませんでした。ちょっとしたきっかけとタイミングで単組の委員長に、産別の委員長に、連合の会長になったといっても過言ではありません。

連合結成当時は大阪の単組の執行委員に過ぎませんでしたから、諸先輩が苦勞して誕生させた連

合についても、東京にいる組合役員の方々に比較すれば、そんなに興奮したものがあつたかどうか記憶は定かではありません。

労働四団体の時代から連合誕生までご苦勞された諸先輩を第一世代とすると、その人たちを脇で支えてきた、例えば高木剛元連合会長などが第二世代、そして既に連合が結成されて本格的に労働運動にかかわった私たちが第三世代ということになるでしょう。

労働四団体と連合

—労働四団体の時代から、連合が結成されたことで、何が前進し、何が後退したのでしょうか—

今のほとんどの組合役員や組合員は連合しか知らない人たちですから、労働四団体とか言われてもわからない人も多いと思います。私自身、当時の中立労連に所属していた単組の執行委員でしたが、中立労連についても意識することはなく、ましてや総評や同盟などの労働四団体の運動がどうかと言われても、大部分は意識したことはありませんでした。

ただ、民間労組と官公労との違いという点では、民間労組には労使関係があり、労使交渉があり、労働三権がきちんとある中での運動展開に対して、

こが のぶあき

1952年生まれ。1975年宮崎大学工学部卒業、松下電器産業（現パナソニック）入社。同社労働組合中央執行委員、書記長、副中央執行委員長を経て、1996年中央執行委員長に就任。

2000年全松下労働組合連合会会長、2002年電機連合中央執行委員長に就任。2005年日本労働組合総連合会事務局長を経て、2009年に会長に就任し2015年退任。以降、連合総合生活開発研究所理事長。

官公労の皆さんには労働三権がなくて、目の前に交渉相手もない運動ですから、そこは運動として違うなとは思っていました。

マスコミが、今の野党が分裂した政治体制の中で、やれ総評だ、同盟だという言葉を使い、電機連合が中立労連なのに同盟にくられてしまったりしているように、歴史に学ぶことは極めて重要なことですが、今日の段階で総評や同盟など労働四団体の時代と連合運動を比較してもあまり意味がないことではないでしょうか。

—連合が結成された1989年の参院選で、連合が支援した候補者が多数当選しました—

連合参議院ですね。あの時は私たちの単組は、京都の笹野貞子さんという候補を支援していましたが、京都の労働団体が中心でした。このように、私は連合結成を身をもって感じていない世代で、電機連合(東京)へ出てからですよ、昔のことを勉強したのは。

余談で無責任なことを言うかもしれませんが、野党が分裂する状況の中で、当時のような環境と連合の体制が整えば、今年の参院選も比例代表は連合参議院的な選択肢もあったかもしれませんね。

連合と単組の関係

—逆に言うと、今でも単組の役員にとって連合は遠い存在ということでしょうか—

「単組の役員にとって連合が遠い存在」という次元とは異なると思いますが、率直に単組の役員は産別を意識しますけれど、連合本部はあまり意識していないでしょう。身近な地方連合会は意識しているところもあると思いますが……。もちろん、組合員や単組の役員が連合を身近に感じるにこしたことはないと思いますが、私は、連合会長の時、意識していなくてもそれはそれでいいのではないかと考えていました。組合員や単組の役員まで、連合がこうあるべきだとかこうすべきだということではなく、それぞれの役割分担がある中で、それぞれが責任をもって運動推進をすればいいのです。

その役割分担が今はどうも崩れているのではないかと思います。日本の場合、世界に類を見ない企業別組合が主体となって発展してきた労働組合ですから、高度経済成長の時代のように経済が右肩上がりの時は、情報を密に労使で共有し、生産性を上げ、それに対する配分をきちんと受けるという形で弱点は見えませんでした。しかし、今のような成熟社会になると、あるいは産業構造が変化していくと、どうしてもわが組織、わが企業、我が産業と内にこもりだします。

わが組織、わが企業、わが産業の存続を追求する労使の姿勢が、合成の誤謬として社会的・経済的格差という負の側面につながってしまったということも事実でしょう。私は連合会長退任の挨拶で、わが組織、わが企業、わが産業という囲いをどこまで越えることができるのかと提起しましたが、これからも議論しなければならぬ重要な課題だと思います。

—それぞれのレベルでどういう役割分担が望ましいと思われませんか—

人も資金もそのほとんどが単組にあり、上に行くほど細まっているのが現状ですが、こういうことで本当いいのかということです。人もお金ももう少し産別やナショナルセンターに配分することによって、運動の社会化を進める。2006年に連合の春季生活闘争の方針に初めて「すべての働く者」と入れましたが、メンバーシップの利益だけを考えてもその利益さえ享受できない環境になっています。また、組合員も税制、教育、社会保障、環境など、個別労使の枠を越えた様々な事柄から受ける影響の度合いが、以前にも増して高まっています。働き方やくらし方の改善のためには、既存の組織の枠にとどまらず、地域や国際社会に目を向け、積極的に関わっていかねばなりません。労働運動が社会の公器として、社会から共感を得られ、広がりのある運動をどのように構築していくかが問われていると思います。

私は連合結成から20年で初めて会費を値上げさせてもらいましたが、10円を上げるのに大変苦労

しました。たった10円という見方もあると思いますが、結局一気に上げられず、5円ずつ2年かけて値上げしました。統計を見るとわかると思いますが、労働組合の組合費の中で連合の占める割合は本当にわずかなものです。ですから、企業別組合、産別組織、連合の役割や責任をより深く議論しなければいけないと思います。

連合の新たな取り組み

—連合の事務局長、次いで会長になられて、労働者全体のためにということで取り組まれたことは何でしょうか—

連合事務局長就任の時に、大きく三つのことを考えました。一つは、総がかりで運動を展開する必要があること。二つ目にそれを支える基盤・仕組みをどうつくるか。三つ目に政治、政権交代をどう実現するかということでした。

このため、2005年の所得税定率減税廃止に反対するサラリーマン増税反対の取り組みを契機に、2006年秋から「STOP THE格差社会」キャンペーンに着手して、集会や街頭宣伝、タウンミーティング等を春闘や組織化、政策制度を含め一体となった運動を展開しました。

すると、このキャンペーンと歩調を合わせるように、政治情勢も変わっていきました。2006年10月に、当時の高木連合会長と民主党の小沢代表とで「ともに生きる社会をつくる共同宣言」を調印し、千葉補選の勝利をきっかけとして、2007年の統一地方選挙で、民主党は大きく伸び、参院選で野党逆転、そして2009年8月の政権交代につながりました。

また、地域に根ざした顔の見える運動を進めるために、地域協議会の再編と強化を進め、2005年には、連合、労働金庫、全労済、労福協の四者の協働で、全国各地にライフサポートセンターを設置しました。先ほど述べた10円の会費の値上げも地域の運動強化のためでした。

さらに、2007年に、非正規労働センターを連合の内局として設立しましたし、先ほどの役割分担で言えば、構成組織の責任としてきた組織化につい

て、連合本部、地方連合、構成組織の三位一体で組織化を推進するという方針を打ち出しました。組織化の責任の一端を連合本部も持つことになり、構成組織の協力を得て組織化の専任チームを置いたのも、ともに運動を推進する仲間を増やすという組合の基本機能・原点に立った新しい取り組みといえます。そして、2010年にはわが国が目指す社会像として「働くことを軸とする安心社会」を提言し、その具体的政策実現活動を推進してきました。

それから、人材育成と労働教育を目的として、連合寄付講座を全国で展開することを目指し、2015年春には体系的な学習の場として、法政大学の協力を得て、連合大学院を開校したのも記憶に新しい取り組みです。寄付講座は現時点でやっと20校ですから、やはり運動というのは時間がかかるものですね。

また、2011年に発生した東日本大震災では、半年間で述べ3万5千人のボランティアの派遣やカンパ活動等の対応をしました。

組織の課題と取り組み

—組織化についてですが、結成時の800万人が今では680万人。頑張っただけ止まっているとはいえ、反転攻勢には至っていません。本部の求心力や社会的な存在感の低下、リーダーのなり手不足の問題など、組織面での課題についてお話しください—

一つは、経済・社会の成熟化の問題が大きいと思います。成熟社会では個人の価値観が多様化していきます。過去のように一つの価値観で求心力を持つとしても、それは困難です。またSNSを通じて、個人が直接自分の意見を発信できる時代においては、個人の意見を集約して代弁する中間組織的なところ、例えば、農協とか経済団体、連合などの組合もそうですが、そういうところがどこも運営が難しくなっているのではないのでしょうか。

日本の民間の労働組合はユニオンショップ制のところも多く、経済成長とともに組合員がどんどん増えていくという状況に慣れすぎていて、仲間を一人ひとり増やしていくという組合の基本機能を推進

する体制が、一部を除いて極めて不十分です。

そのために、非正規労働者が労働者の4割、年収200万円以下の人たちが雇用労働者の2割以上へと進んでいったのに、そのことになかなか目がかず、取り組みが不十分であったことは否めません。非正規センターを立ち上げ、非正規労働者と直接対話したり、組織化専任チームを設置しましたが、それで組織率が20%、30%と上がったかというところはなっていない。

しかし、組織化には特効薬はなく、さまざまな取り組みを重層的に行っていくしかありません。一方では連合という組織が、労働組合というものがどのような役割を果たし、どのような取り組みをしているのか、メンバーシップのことだけではなく、全ての働く人たちや日本の社会全体のために運動をしているということ、あらゆる人たちに理解していただくことも重要だと思います。

組合役員のなり手不足も、段々と深刻化しています。研修機会を増やすことや、中期的には学生などと対話して、働くことやそれに関連する労働組合の存在などを提示することが、将来のリーダー育成につながると思います。

—「STOP THE 格差社会」キャンペーンは、そうした試みとして成果がありました。特に地域という視点が重要ではないでしょうか—

その通りですね。連合本部、地方連合、構成組織、単組の全てが参加して、NPOや個人運動家、組織されていない労働者のみなさんなどと連携し、大きなうねりをつくっていく取り組みがこれからも求められます。

そのために地域というのは非常に重要なキーワードとなります。進展する超少子高齢・人口減少社会を持続可能なものにするためには、職場から、家族から、地域から、真の支え合い・助け合いの組織(コミュニティ)をどのようにつくっていくかが問われています。

コミュニティのキーワードは地域です。コミュニティの基本単位は家族ですが、それは限定的。日本の場合は職場がコミュニティとして重要視されてき

ました。けれど、現在の職場はコミュニティ機能を失いつつありますし、そもそも定年退職などで職場を離れば、コミュニティを喪失してしまいます。

そうすると、やはり地域です。価値観の違う人とも違いを埋め合い、支え合い、助け合うコミュニティを形成するためにも、これまで取り組んで来た「地域に根ざした顔の見える運動」を、本当の意味でもっと進化させる必要があります。

—具体的にどういった取り組みが必要でしょうか—

労働組合が地域住民とともに、地域住民の課題を解決していくような運動の主体になるべきでしょう。連合地協の専従が一人なのにとどこまでできるのかという問題はありますが、連合総研でも、法政大学・連合大学院の中村圭介教授を中心に、連合地協の総括と今後の取り組み強化に向けた提言をいただいていますから、そのことも参考にしながら取り組みを強化していく必要があります。

地域における労働組合の役割

—地域の運動の課題として最低賃金などが重要ですが、何が今後の焦点となるとお考えでしょうか—

地域の課題は、最賃だけではなく、衣食住に関わるものなどいくらでもあると思います。その地域の行政とは、いろいろな意味でパイプがあるわけですから、地域のそれぞれの課題に連合の地協が全部絡んで行けば良いと思います。

ライフサポートセンターも、そういう意味で地域のいろいろな悩みの解決の糸口を見つけていただくための、ワンストップサービスの拠点として設置したわけですから、そういうことを地道にやっていくしかないと思います。

連合が個別の産別課題ではなく、地域に根ざした、住民あるいは国民全体のための政策制度に取り組むことは、当然、政治にも関係することになります。

私は、連合会長の最後の一年半をかけて47都道府県をまわり、学生や若手リーダーたちと対話を行ってきました。その場で若手リーダーたちは皆、組合離れが深刻で、何か行事を企画してもほとん

ど来ないのでと言うので、あなたは組合員とこの一週間で何時間話しましたかと問いかけていました。組合員の組合離れではなくて、組合役員が組合員離れしているのではないですかと。やはり組合役員は組合員と膝つき合わせて、組合員が何を望んでいるのか、どういう活動であれば参加してもらえるのかを把握する。対話することから始めないといけないのではないかと話しました。

地域も同様です。地域のさまざまな人たちと対話することから地域のニーズや課題を掘り起こすことが重要だと思います。

雇用の劣化と連合の取り組み

—雇用の劣化ということでは、連合が正社員中心だから対応が遅れたのではないかと批判されたりしますが—

冒頭にもお話しましたが、その要素はあると思います。企業別組合で、ユニオンショップ制で組合費はチェックオフという環境に慣れていて、メンバーシップを中心に目を向けた結果が合成の誤謬を招いたわけですから、労働組合に全ての責任があるとは思いませんが、ある程度責任があるといわれても仕方ないですよ。

社会全体の安定があつて企業の活動できるのだから、企業よりも社会という広い視野を単組の委員長に持ってほしいとずっと訴えてきましたから、わが組織、わが企業、わが産業を優先してしまったことは、私も含めて労働組合として反省しなければなりません。

—雇用の劣化の一方で、企業の内部留保が多過ぎるのではないかと批判もあります—

その通り多過ぎます。内部留保といっても、すべて現金であるわけではありませんし、企業もバブル崩壊とかりーマンショックを経験して、先に何かあるかわからないから、自分で何とかしなければということと内部留保を持たざるを得ないのは、全く理解できないわけではありません。しかし、やはり行き過ぎで、もう少し労働者や社会に配分すべきだと思います。

連合も最近では、サプライチェーン全体でどう利益配分するかなど提起していますが、春季生活闘争ももう少し違った形で、闘争を組み立てていくような知恵を出す必要があると思います。

—古賀さんの時代に春闘のやり方を変えられましたか—

2009年には大手組合の賃金引上げ結果の波及力を強化し、中小労働者、未組織労働者の格差是正、底上げをはかる観点から、「共闘連絡会議」を立上げ「社会的所得分配メカニズム」の機能強化をはかってきました。そして、地域全体のものとして春季生活闘争を位置付けようと、全国で地元の外部有識者も含めた「地域フォーラム」の開催も推進してきました。

また、政労使会議を行ったことに対してはいろいろ批判もありました。しかし、政労使会議というのは、ヨーロッパ、特にドイツでは、どんな政権になろうと政労使会議が常設されており、社会政策や経済政策などいろいろなことについて議論しています。

ですから、政労使会議そのものは否定するべきではないけれど、実施するにあたって三つ条件を提示しました。一つは賃金水準の議論は絶対にしない。それは労使の決定事項だと。二つ目は、労働政策審議会でするような具体的な労働政策の議論はしない。三つ目は、政労使会議を限定的なテーマだけでなく常設すべき。三つ目だけは次の課題となりましたが、はじめの二つは、当時の担当の甘利経済再生担当大臣が、第一回目の政労使会議でこの会議の位置づけとして冒頭に明言してくれました。

そういう意味では、政労使でこれからの社会とか経済の方向に対して議論することは決して不自然ではなかったと思います。だから、労働政策も、労働政策審議会という厚労省だけの問題ではなくて、産業政策も、社会保障も、税制も、すべてかかわってきていますから、労働政策の大きな方向を議論する場を内閣の一角に置くべきだという主張もしたことがあります。経済財政諮問会議と同列で、労働政策の大きな枠組みをそこで決定して厚生労働省に下ろすというメカニズムも検討すべき課題ではないでしょうか。

連合と民主党政権

—民主党政権の時はあまりそういう動きがなかった気がします、何故でしょうか—

賃金については労使の決定事項という規範がお互いに尊重されていたので、大きな動きはありませんでしたが、労働分野だけを振り返っても、有期労働契約者の不安を取り除く法改正、日雇い派遣の原則禁止、若者雇用戦略の政労使合意、雇用保険の適用拡大、求職者支援制度の確立などなど働く者の政策が進んだものも多くありました。子育てや医療・介護の分野でも、生活者の視点からの政策が実現しました。

また、民主党政権が打ち出した「新しい公共」も今の社会構造を変える重要な思想だったと思います。分かち合い、支え合い、助け合わなければ持続できない時代にあって、公共の担い手として行政だけではなく新しい公共の担い手を考えることは重要でした。今では、「新しい公共」は死語になっていますけれど。

加えて、政府・連合トップ会議や実務レベル会議の設置、そして、国家戦略会議などをはじめとした政府の各種会議には、私をはじめ連合の役員が必ず参加し、連合の政策を提起するなど、政権と連合との協議システムを構築して、私たちの政策を提起してきました。

しかし残念ながら、環境が激変する時期でした。2009年といえりリーマンショックの後遺症で、税収が何兆円も減りましたし、東日本大震災に直面しました。2010年の参議院選に敗北してねじれ国会となって、法案が全く通らなくなりました。そして、さまざまな要因が重なって、民主党政権は自滅してしまいました。

それからアベノミクスですが、株価や経済は、2012年の秋ぐらいから上がりはじめていて、アベノミクスの成果ではないと多くの識者が言っていますが、国民の目には、アベノミクスで経済がよくなったと映っています。こんなに就職が良くなったのに何で安倍さんが悪いのかと、20代30代の人たちは思っているから、その層の自民党支持率がぐっと

上がっています。この人たちはおそらく30代40代になっても自民党支持のままでしょうから、野党にとっては中・長期的にも厳しい状態が続きますね。

—民主党政権がうまくいかなかった理由と連合の関わりについてお話しください—

民主党政権がうまくいかなかったことについては、形式的な官僚排除、政党としての政策形成・政策決定のあり方、党内対立を乗り越えた知恵と行動の欠如、リーダーシップのみならずフォロワーシップ、マネジメントなどのガバナンスの問題、自民党と違って、そういうところがあまりに未熟でした。

一方では、「国民の生活が第一」というキャッチフレーズ的なものはありましたが、政権をとってからこういう社会つくるのだというビジョンがなく、政権を取るということが目的化していた。これは連合の側にも言えることもわかりません。連合として民主党政権にどう関わるべきかという議論も不足しており、政権を取ってからスタートさせました。

また、自分たちが支援する政党が政権を取った時の、労働組合と政党との距離感、間合いをどう取るかということについては、正直悩みました。2009年、民主党が政権党になった時、米国のAFL-CIOの会長、ドイツのDGBの会長、イギリスのTUCの書記長から、「古賀おめでとう。しかし、これからがこれまでの苦勞に比べれば2倍も3倍も苦勞するから覚悟しておけ」と忠告されましたが、その通りでした。

連合が政権交代の大きな原動力となったことを背景に、政権が連合の政策を実現する努力をするのは当然のことですが、政党と労働組合は目的も機能も役割も違います。全ての政策が100%一致するわけではありませんから、どういう間合い、距離感を取るべきか悩みましたが、当時の政権も労働組合も未熟で、お互いを信頼し違いを認め合うような成熟した関係は、率直につくれませんでした。その辺はきちんと整理し、地方連合や単組まで浸透させる努力は、今でも取り組む必要があると思います。

—民主党に遠慮して運動を控えたとか、産別が個別の要求を勝手に行ったという批判もありますが—

遠慮して控えたとは思っていません。政権政党との政策の協議システムをつくり、政策実現の取り組みを強化したということです。産別の個別の政策要求もシステムを整備し、全て連合本部に報告するように整理していましたが…。産別個別の対応自体は、民主党政権だからということではなく、過去も現在も時の政権に対しては行っています。

確かに、この時期から連合運動が止まってしまったという先輩方がいることは承知しています。その諸先輩方は現役の連合本部役員に思いを伝えて、これからの運動の参考にしてもらったら良いのではないのでしょうか。

政治と労働組合

—野党の現状について何が必要なのか、労働組合はどう関わるべきか、お話しください—

一強多弱と言われる政治状況のもとでは、もちろんベストは、大局的判断のもと立憲民主党と国民民主党などが一つになることです。小選挙区制度では、一つの塊になって戦わないと勝負になりません。だから今の小選挙区制度のもとだったら一つになる。一つになるためには、連合はいつも中間にいて、接着剤になる必要があることを肝に命じるべきだと思います。連合は政党でも政治家でもありませんから、多少色々と雑音が入っても、どうやったらまとまるかというのを考えるのが役割でしょう。ただし一回分かれたものをまとめるというのは大変ですから、実現までには多くの困難があると思いますが、諦めずに応援団として粘り強く働きかける必要があると思います。

視点を変えてみると、まったくの私見ですが、成熟社会において二大政党制というのは本当に成立するのかという疑問を持ちつつあります。あの議会制民主主義の発祥の地といわれる英国でさえ、もはや二大政党ではなくなっています。考えてみると、日本でも1993年以降は連立政権ですから、連立政権を志向することも一つの選択肢ではないかという気持ちもあります。共産党も含めた連立政権というのは無理ですけど。

—組合と政党の関わり方では、前原さんが最初の民主党代表の時に「労組依存から脱却する」と発言しました—

前原さんの意図は、政権をとろうとする政党・政治家が労働組合の票だけを頼ってはいだめだと言うことです。労働組合も一つの支援組織、地域も、地方議員も、後援会も、ボランティアも…という意味で、まさに「労組だけ依存」からの脱却という意味でした。それを新聞の見出しが「脱労組、連合とは一線を画す」などが踊った。

私もその前原氏の考え方は理解できるし、私自身も議員に対して同じようなことを言っていましたから、あの時も初めは何とも思っていないでしたが、騒ぎが大きくなりましたから、当時の高木会長と私、そして前原代表と鳩山幹事長で会談を持ち、その真意を意見交換しその内容を構成組織・地方連合会に伝えたという記憶があります。ただ、当時議論されていた公務員制度改革や給与の官民格差については、多少考え方が異なる部分があったと思いますし、それ以降の前原さんの言動からは、彼が労働組合・連合とどう関わりをもとうとしたのかは、よく分かりませんね。

繰り返しになりますが、労働組合と政党というのは役割も機能も違うのだから、政策もすべて一致するものではない。しかし、よって立つ基盤、すなわち生活者や働く者や納税者というのは一致しており、違いを認め合いながら切磋琢磨する中で、お互いがいろんな意味で成長していく。そして民主主義の基本である緊張感ある政治体制づくりを実現するために、極論すればいわゆる見返りが少なくとも、全力を挙げることを、少なくとも労働組合のリーダーは認識すべきではないでしょうか。

—このままだと、連合は政策本位で自民党を含めて付き合おうという方向に流れていきませんか—

連合の現役の方々がどう考えているのかは理解していませんので、その方向性についてはわかりません。ご存知のように、連合結成当時は、構成組織によって支持政党が分かれていました。また、一時は支持政党が、与野党に分かれたこともありました。だから、その時々々の政治状況によって、いろいろ

るな選択肢を議論すればいいと思います。しかし、自民党とがつぶりというのではないのではないのでしょうか。

安倍政権の政権運営は、やはりおかしいのだから、現政権と異なる運営や政策をきちっと訴える一つの勢力ができて初めて、緊張感ある体制になる。そのためにどうするかということを連合は考えなければなりません。現在の状況では、政策本位だから自民党でもいいというのは、ちょっとおかしいんじゃないかなと思います。

まとめ

—最後に一言、これからの連合に期待することをお願いいたします—

連合には、「成熟社会・超少子高齢・人口減少社会における社会保障、働き方、財政などの方向性と社会の仕組み・システムの見直し」「重層的なセーフティネットの構築」「底上げと所得再分配機能の強化」「技術革新への対応」などを含めた「公正・公平で持続可能な社会づくり」、そしてその基盤で

ある連合としての「組織化」「人材育成や労働教育」「政策実現能力の強化」「緊張感ある政治体制の確立」「国際労働運動への積極的参画」などなど、多くの課題が山積しています。

しかも、私たちが生きている今は、答えのない時代・無から有を生み出さなければならない時代といわれています。そんな時代だからこそ、職場や地域と泥臭く対話することです。その中から、これからの日本社会というものを視野に入れた政策や運動のプライオリティをどう組み立てるか考えることだと思います。そして、多少不確実なものがあっても、トライ&エラーを繰り返しながら、エラーからも学びながら次のステージをつくっていくしかありません。

一方では、アライアンスも重要です。連合だけではなくて、さまざまな志を同じくする組織や個人とアライアンスしながらどうやって運動を社会化し、広がりのある運動をつくり上げていくかということが問われていると思います。

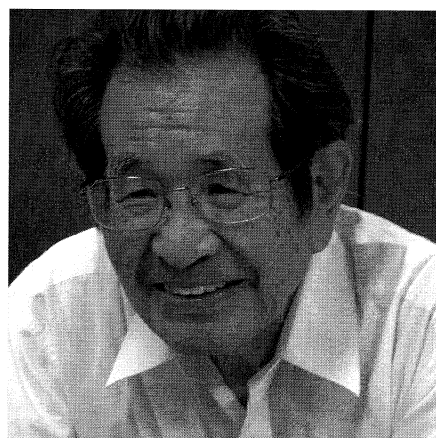
社会に広く発信し、個別の利害を超え社会運動のリーダーとしての連合運動を期待いたします。

[2019.7.25 連合総研にて]



InterviewⅢ 日本女子大学名誉教授 高木郁朗さんに聞く

これからの連合運動の 二つの軸は、 人権と地域



高木 郁朗

日本女子大名誉教授

聞き手 中北浩爾 一橋大学教授

連合との関わり

—まず連合との関わりを簡単にお話してください—

私は、連合が成立して以降本体とは直接的な関係というのはほとんどないんですが、個人的には連合の山岸さんとか、藁科さんとか、鷲尾さんというようなトップリーダーと、いろいろなことを議論しました。直接な活動としては、連合が作り出した教育組織の教育文化協会が、リーダーを育てる連合アカデミーマスターコースを現在まで17回、1年に1回開催して17年目になりますが、これを中心に活動しているというのが連合との繋がりです。

他には、連合傘下の産別や地方連合にいて話をしたり、調査をさせてもらったりしています。連合の成立以降は、とくに大学を退職して以降は広い意味での連合とのつながりが僕の人生だったようにも思います。

たかぎ いくろう

1939年生まれ。東京大学経済学部卒業。山形大学教授、日本女子大学教授を歴任し、現在、日本女子大学名誉教授。

—連合結成のプロセスで応援団として関与されたと記憶していますが—

オイルショック以降日本で労働戦線統一が必要だと考えて発言してきました。連合の成立のプロセス全体について、全部良いとは思ってはいないですけど、できた以上は連合がちゃんと労働組合の軸として育ってもらいたいという思いは強くあったものですから、いろいろな形で応援団の役割は果たしてきたとは思っています。応援団の役割は今でもやっているつもりですけど。

—労働四団体の時期には総評との関わりが深かったと思いますが、1989年の統一に至るプロセスでも助言を求められたりしたということですね—

1980年代の前半に総評から労働戦線統一のテーゼの原案みたいなものを書いてほしいと言われて、書いたんですが、全部お蔵に入ったまま、その中身は出てきませんでした。その内容は産別の連合体としての新しいナショナルセンターではなく、4つのナショナルセンターが統一するというあり方を総評としては模索すべきだといったことでしたが、時すでに遅しというところがあってそうはならず、実質的にはいわば新しい産別連合になってしまった、ということですね。

いずれにしても、連合結成30年あつという間に過ぎてしまったという感じでおめでたいけれど、おめでたいと言っているだけではなく、そのプロセスを十分検討してもらいたいと思います。

私は、『ものがたり現代労働運動史』というのを書いていまして、全部で4巻にするつもりですが、3巻くらいまでは資料があるものの、労働省が厚労省になって労政が独立した局ではなくなったので、労働組合が軽視されて、『資料労働運動史』のようなちゃんとした資料がなくなりました。連合自身も自分の資料を大切にしないというところがありまして、2003年、2004年あたりから苦勞するだろうと思っています。

労働四団体から連合へ

－4団体の時代と比べ、連合が結成されたことによって前進した点はどこか、後退してしまったものは何か、今日的な視点も踏まえてお話いただければと思います－

良くなったか悪くなったかと聞かれると困ります。問題の立て方としては、新しい産別連合ができて、日本でほとんど唯一と言っていいと思いますが、ナショナルセンターになって、その地位をちゃんと労働者の地位を改善するのに利用したかどうかという視点で総括をする必要があると思います。

やろうと思えば全く新しいやり方ができたと思うんです。しかしアメリカのAFL-CIOのようなナショナルセンター間の統一ではなくて、産別連合としての新しいナショナルセンターだったことが、30年経った今でもいろんな点で制約になって現れていると思います。

例えば春闘。春季生活闘争と連合は言っていますが、1993年の方針で、賃金とか労働時間とかといった労働条件に関わるものは各産別でやりなさい。政策制度闘争は連合でやります、と分けるわけです、完全に。その結果かどうかは別にして、現在の状況は、例えば家計調査報告を見ると、家計の最高時点は1998年で、今でも最高時点よりかなり減っているわけです。連合の組合員だけ見ると、毎年1%台もありますが、賃上げ闘争では2%前後の

賃上げをやっているから基本的に賃金は下がっていない。でも労働者全体では大きく下がっている。

産別に任せておくと、産別は当然産別の組合員の責任を持たなきゃいけません。交渉は所属している企業組合とか産別組合とかでおこなわれますから、賃金もなんとか維持できる。組合員は勝ち組とはいわないけど、負け組にはならなかった。でもそうでない人たちは負け組になっていく。こうした人びとのことを連合がきちんと見ることができなかったことが春闘の中で起きているのではないかなと思うのです。

切り分けたもとの原因は、産別連合で産別側に主導権があったことに原因があります。政策闘争でもそうです。連合の初期の非常に大きな成果だったと思いますが、所得税減税というのをやりました。これがなかったら、細川内閣の時代は日本の景気がもっと悪くなったと思います。でも、所得税の減税で恩恵を受けるのは課税対象になる人で、課税対象にならない人々のことはどうしてくれますか、ということについては連合は沈黙でした。

本来のナショナルセンターというのは、構成している産別の組合員だけではなくて、世の中の労働者全体に責任を持つものだと思うんですが、やはり産別連合というので、中心がどうしても日本の中流を構成してきた中堅以上の企業の従業員、それも主として男性の組合員の利益というのを軸にしてきたということは否めない。これは、「組合員のための組合」という視点からは、罪ではないけれど、リーダーシップとしてそれをどう変えていくかという問題意識は、ちゃんと持ってほしかったと思います。

－地協を強化したり、加盟費を上げたりと、連合を強化する方向に向かって来たと思いますが、あまりにも遅いし、改革の度合いも不十分ということでしょうか－

何をやるかということがはっきりしないことが問題です。組織改編だけじゃなくて何をやるのか。これから何をやるかという話に関わるけれど、例えば賃上げ部門で言えば、今年、トヨタがパターン・セッターとしての役割を降りちゃった。これからの春闘にとってこれは大変なことになりますよ。

連合は今年の春闘総括ではチャンスだと言っている。大手追随から外れて中小や一般の低賃金労働者が自分たちで賃上げをしていくチャンスだと。チャンスならチャンスを活かせるような方針を連合として出せばいいと思うのですが、それは出ていません。やはり連合が日本の労働者の賃金や時短の改善の主役であるという認識には遠いですね。

それをどこがやるかという、やはり地方連合じゃないですか。例えば昔で言えば地域春闘というのもやりましたけれど、3年に1回くらいはまとまって地域春闘をやる。地域最賃を軸にして、それに特定最賃とか、当時はまだなかったけれど、今で言えば公契約条例などを組み合わせて、本当の意味での下支えをしていくということが必要です。

政策面にかんじていえば、私は、消費税引き上げは必要だと思いますので、安易な引き下げ論はとらない。問題は何に使うかです。社会保障を年金とかの現金給付ではなくて、介護とか保育とか教育とか、場合によっては住宅なんかも一部の地域ではあるかもしれませんが、現物給付を大きくとりこんだ内容に変えていかなければならない。どういう現物を地域で保障していくかというのは地域問題です。消費税を全部地方税にするというような裏付けの議論をする仕組みも必要ですが、何にどう使うかは地域間にニーズのちがいがあがる以上、地域の問題です。そういう意味で、地域を軸にしたナショナルセンターの展開が不可欠ですが、現状では極めて不十分だと思います。

連合本体としてはこうした考え方になっているかもしれません。かつての笹森・草野時代は、就任当時は産別連合だと言っていたけれど、二期やっているうちに、やっぱり地方は大事だと認識が変わった。けれど、具体的な方針まではいかないで交代してしまうということがありました。この、地域を軸にした展開をナショナルセンターと産別はちゃんとやらないといけません。

先ほどの話に戻ると、どうやって底上げ、底支えするのですかと質問すると、現在の連合では月例給、月例賃金を充実しますというくらいで留まっ

う。現在のパターン・バーゲニング方式で、上の方は決めてあとはトリクルダウンで、というのではなくて、下から上へという積み上げ型の春闘に変えていくというような、地域を軸においた連合主軸春闘という構想は、遂に出なかったというのが残念だったと思います。

組織の停滞と存在感の低下

—かつて活発に交わされた春闘をめぐる議論がこの間消えてしまったように感じますが、なぜでしょうか。組合運動論全般が低調といえます—

それは、労働者の構造が非常に変化したというのがあります。意識の変化も含めて。要するに、自己責任論というんですか、そういうものが非常にあって、共同でルールを作っていくという発想がなくなってきた。そういう労働者の意識も影響しながら、労働組合も、運動にしても政策にしても存在感が非常に少なくなってきました。典型的にはいわゆる官製春闘で安倍の2%で決まる。こんな馬鹿なことはない。働き方改革もそうで、本来は組合が主導すべきことです。それを政府が主導する。

私は、外国人労働者を受け入れるのは反対じゃないですけど、外国人労働者をどのように受け入れるかというのはちゃんと議論しないといけません。だけど、国会で議論するのは法務委員会であって労働問題の委員会ではないです。全部労働組合の存在感が希薄化している。それが日本を悪くしていると思います。

—連合は「男性正社員クラブだ」という批判が世間にはありますが、連合結成後、賃金や労働条件の向上が十分に成されず、後退しているようにさえみえます。どう考えればよいのでしょうか—

私は後退したというのは違うと思います。マクロで見ると悪いですが、連合の組合員にとっては悪くなっていない。実質賃金も、組合員に関しては基本的には下がっていない。労働組合は誰のためにあるかという一義的には組合員のためですから、平均的には組合員の生活は守った。

例えば、大手企業で一番ひどい合理化を受けたのはゴーンの日産です。村山工場の閉鎖とかありましたが、「やめるのが嫌だ」という組合員については一人もやめさせていない。でも、周辺のサプライヤーとか地域経済とかがどうなったかについては知らない、ということです。

この落差をナショナルセンターが埋めなければいけない。産別としてはそれで、さしあたりは、いいと思います。組合員は守っているけれど、トータルだと日本は劣化している。雇用も劣化し、格差は開いている。でも産別や企業別ではこれで役割をはたしているというように思うでしょうね。これを一歩ぬけださせるようなリーダーシップを発揮するのがナショナルセンターの役割ではないでしょうか。組合が組合員を守って何故悪いということを超えることこそ連合の役割でしょう。

とり方が問題になる前の毎月勤労統計を見ると、毎月勤労統計でいう一般労働者とパート労働者の間の、一時金を含めた時間あたり賃金が、パートの方が4分の1くらいです。これはいかにも不公正です。家計の貧困の定義で、国際的には中央値の半分以下は貧困とされます。中央値はわからないから平均値でいっても、時間あたり賃金の一般労働者の平均は大体2,600くらいですから、その半分は1,300円です。1,300円以下は不公正な低賃金。1,500円という意見もあるのを知っていますが、理屈で言えば1,300円。これを基準として最低賃金を作り直していかないといけない。そういうことを論議するのが連合でははずです。

そうしないと、不公正がまかり通ってしまう。だから、組合員を守ると同時に、ナショナルセンターとして日本の労働者全体の不公正を無くす。不公正っていうのは、これは人権の侵害です。だから労働組合が人権の立場に立つという大義を忘れるといけません。私は思います。

—そういう問題提起は連合評価委員会の最終報告でも行われたわけですよ。それを十分消化できていないということですか—

評価委員会についてもちょっと文句があつて、ビ

ジョンは描くけれど、プロセスがないんです。プロセスを論議して、示して、みんなで論議して下さいとしないと良くないでしょう。でも、あれは、産別には紙だけいったところも多いと思いますが、地方連合には非常に大きな影響を与えました。

もう少し地方連合会を重視して、もう一回評価委員会の報告書を頑張って実践すれば、少しは展望が開けてくるのかなと思います。

ところで、上智大学の三浦まりさんが、2009年以降の民主党政権に対する連合のあり方が、インサイダー的だったという指摘は正しいと思います。インサイド・ロビイングというのは、政策を形成していく上で必要なところがいくらでもある。成功した例もあるんです。JAMができる直前、JAM連合会というのを金属機械と全金同盟が一緒になってつくって、ものづくり基本法というのを成立させました。それを見ると面白い。前文に、労働者が大切、大切って書いてある。あんな法律見たことがありません。これは大衆運動というよりは、インサイド・ロビイングの成果だと思います。

しかし、アウトサイド・ロビイングで成果を上げた例もあります。自然災害救助法ですね。あれは、外の署名運動が非常に大きな効果を上げた例です。この二つを組み合わせたらいけないですが、民主党政権の時代は、アウトサイドの部分で連合がほとんど禁止しちゃったので、外からのいろいろな動きが伝わらなくなってしまいました。

これを「インサイダー化」と三浦さんは言ってるのですが、政府との関係で、ナショナルセンターがインサイダー化したと同時に、企業のレベルでは企業組合がますます企業にインサイダー化していく。インサイダー化が全体の労働運動を見えにくくし、存在感をなくしている原因だと思います。

両方やらないといけません。インサイド・ロビイングというのも重要だと思います。特に、自民政権下で何かものを取ろうと思ったらやらざるを得ないです。しかし、ポイントを絞って、運動と絡めて取りに行くという姿勢がちょっと弱いかと思う部分です。しかも、下からのルートがあんまりきちっとしてない。産別レベルではとくにそうです。

もう一つのレベルは地方連合だけれど、地方連合の中に議論がなかなか上がってこない。産別に直結しちゃうからですね。最近の大きな問題は、組合リーダーの中で現実が一番困っているのは地方連合会です。産別が役員を出せない。どのルートもなんとかしないと、地方を重視といってもなかなかうまく回っていかない。下から上がってこないのもあって、連合の政策要求を見ると、基本的に各省の政策の焼き直しです。

なんでそういうことになるかという、一つは大義がきちっとしていない。80年代までは、90年代までもそうかも知れないけれど、自治労は、地域生活圏という用語を良く使ったけれど、今は全く使わない。生活圏という中で人間を考えてみましょうというのをもっとやっていけば、学校とか教育とか保育とか、雇用もそうです。それから、公契約条例のような、すべて包含できる運動。そうすると他の組合も結集できて、地方連合とか、地協だとかの軸ができてくると思うのですが、そういう基軸のポイントがない。

現場として、地方連合、地域生活圏じゃなくてもいいんですけど、それに代わるみんなを引っ張っていく、宇沢弘文さんふうにいえば社会的共通資本の考え方ですね。みんなが依拠できる、集中できるようなものがないから個別化していったりする。

もう1つ重要なことは地域の拠点組合がほんとうに少なくなったということです。地域で発信力のある組合をつくるのが、これから大切になるでしょうね。協同組合やNPOとの連携をつくるうえでもそうです。

拠点が必要だというのは賃金闘争もおなじです。パターン・バーゲニングをやる場合に、初期には3つ流れがあって、トヨタが一つ。それに対抗して、特に藁科さんの時代には、電機が頑張ろうとした。もう一つは情報、私鉄。電力はフラフラしていたけれど、電力も含めた公益産業労組です。それぞれ、パターン・バーゲニング、パターン・セッターになろうという気持ちはありましたが、全部だめになりました。拠点はいくつもないとうまくいきません。

一組織率の低下についてみると、発足時の800万人が現在では680万人。産別に対する本部の求心力も高いとはいえません。役員の成り手不足も深刻ですし、さらに連合の社会的な存在感がなくなっています。こうした組織的な停滞については、いかがお考えでしょうか

1990年代前半、私が期待したのは、個人加盟のコミュニティユニオンです。実際にコミュニティユニオンの他に、管理職ユニオンとか、女性ユニオンとかはできましたが、全然伸びない。それがなぜかという総括は行われていません。もう一つ面白い試みは、アメリカにもありますが、ユニオンメイト方式です。正式の組合費を払うわけではないけれど、組合の近くにいる、いろいろなイベントなどには参加するというような形の、一種のコミュニティを期待していましたが、ユニオンメイト方式を静岡で試みたけれどいまのところ成功していません。日本では、今の段階でいうと、企業、産別、ナショナルセンターという系列だけ、労供ユニオンや全国ユニオンのような形もありますけれど、組合員は2万人を超えない。

なぜかという、連合が、地方連合がもっている地域ユニオン以外では、地域限定での組合を公認しない。連合にも地域限りの組合というのは、あってもいいと思います。建設関係や医療関係では、全国産別では反連合でも、地域では連合と友好関係をもちたいということもあります。導入しない理由は、隠し田になるというわけですが、さしあたりは隠し田になってもいいと思います。一定の時間的経過のなかで既存の産別にくわわってもいいし、なんらかのネットワーク型の新しい全国組織をつくってもいいと思います。

もう一つは、私は一千万人連合というのは簡単だ、退職組合員を正式の組合員に変えてしまえと言っています。選挙もやっているし、声も大きいし、現在も退職者連合の存在感は結構大きいのですが、組合としての公認組織ではありません。厚生労働省の統計では認められなくとも、正式の組合員に年金生活者をしてしまえと。この影響は大きいと思います。その周辺にいる若い人たちも、さっきいった個人組合の地域組合なら入ろうかというような形で影響が及ぶと思うんです。退職者にもっと活動の

場を与えることでの影響は少なくないと思います。

それから3つ目が、ILOで今議論になっていることですが、インフォーマル・エコノミーの問題です。セブンイレブンの店主は労働者であるかないか。労働組合をつくって団体交渉の申立を持っていったら、東京地労委は認めたけれど中労委は認めなかった。これを認めさせるというのは連合の責任です。できるだけ労働者の定義を幅広くしていくという原則的な考え方を、もっと広く打ち出さなければいけない。そうしないと例えばこれからテレワークが増える。スウェーデンなんかだと、完全に雇用契約を結ばないといけないという規制があるけれど、日本ではそうはならないで、一応業者になる。昔の内職になる可能性が多いですよ。そのようなことを、労働者という概念を拡大して、いつべんに一千万を達成するというのは、存在感を高めるのに必要だと思います。

ホワイトカラーエグゼンプションも含めて、集团的労使関係から個別的労使関係という流れが非常に強く出ているだけに、暮らしの問題、雇用の問題はみんなでまとまってやるという場をつくる。30年経ったんだから、そういう取り組みをすれば、社会的な存在感も増すでしょう。それは産別ではなく、ナショナルセンターの仕事ではないですか。産別が連合しているだけではだめだという自覚を、30年経った今連合が持つということが一番肝心じゃないかと思います。

役員のみ手不足

—役員のみ手不足という問題については、どうお考えでしょうか—

NTT労組で調査をやったことがあります。あなたは労働組合の役員やりますか？やってもいいですか？という調査。やってもいいという方が20%いました。それで、NTTの幹部は、20%しかいないと嘆いているんです。20%もいるのに。多いですよ。また、例えば、災害の時にボランティアとか募集したら、結構行くじゃないですか。仲間のためとか、社会のために何かやろうという人たちが少ないかと言えば、決して少なくない。その人達が、その組合の役員に

なって活動したいというモチベーションが、組合の方に用意されているかという問題でしょう。

だから電力労組で言えば原発反対という人は組合の幹部やりたいというかも知れないけど、それはだめだということになれば組合役員は活性化しませんね。でも、一時東北電力の経営陣は、あえて東北大学から原発反対運動をしていた人を採った。違う意見を入れたほうがいいと。一時ですけど、これは非常に賢明な政策だったと思います。

その結果は聞いてないけれど、株主総会にも反対の方を入れるようになりました。その方が企業にとってもプラスという判断があります。だから組合も、意見が違うからだめだという上意下達方式はやめなければいけません。今求められているのは、スターリン型、ヒトラー型のリーダーではない。ブリッジ・ビルダーというか、人と人とを橋渡ししていく役割をする人が、リーダーとして必要です。外に向かっても、NPOとうまく連携をしていくというようなタイプのリーダーが求められています。

そのためには新しい世代の、SNSとかを使ってもいいですが、やはりフェーストゥフェースで自分のことが言える人を活用していこうとするなら随分違ってくるんじゃないのかな。女性のリーダー候補も含めて。

—最高幹部についても、良かれ悪しかれ人事をめぐる競争がなくなってきました。連合の会長ポストの魅力が薄れたということでしょうか—

古賀さんは事務局長が三期で、会長も二期で両方で確か10年だと思うんです。古賀さんが良かったか悪かったかという評価は別としてトップリーダーとしての在任は長かったですね。だから4年で交代しなければいけないということはないと思います。ジョージ・ミーニーなんかものすごく長いし、日本でも岩井章さんは55年から70年だから、事務局長15年ですよ。それから、もっと長いのが、これは産別委員長だけれど、全鉱の原口幸隆さん。原口さんは、総評議長もやりましたが全鉱のはじめからおわりまで非常に優れたリーダーでした。原口さんは日本の労働運動のリーダーの中で特筆すべきリー

ダーだと思います。だから、長くて悪いとかいう話ではなくて、人によるとと思いますが、やろうという人が出てこないのだから続けてやりますというのは寂しいですね。

問題は、やり手がないというのは、トップリーダーになっても、連合のリーダーシップを発揮できない現在の態勢に問題があるということでしょう。どの産別もあまり発言しないで、会費だけは払います、というのではなく、構成産別がナショナルセンターとしての独自の意義を認め、協力すべきところは協力するという確認がなければ、産別にとっても連合のトップリーダーをとる意義が小さいということになるでしょうね。だれでも裸の王様になることがわかっているのではないやでしょうからね。

—活力という点では、連合全体として議論が減っているのではないのでしょうか。昔は大会が紛糾するのは通常でしたけれど、今は実質的な議論がないのがデフォルトみたいですね—

各委員会で積み上げてきているから、大会とか中央委員会では議論が少ないと言うのですが、たとえば政策委員会といった委員会自体でもあまり議論がない。そこのところはやはりちゃんとしないといけないです。いつのまにか、産別間で意見の食い違いがあるような問題はお互いにだまってしまうという慣習ができてしまっているのではないのでしょうか。解決の一つの方法は、議論の場を連合以外の組合や市民団体などにも広げることかも知れません。

いい傾向だと思ったのは、例の100時間問題です。まさにインサイダー的な取引でやろうとしたのに対して、下から異論が出た。中心になったのは電機連合です。大変だったけれど、ああいう議論ができるというのは、まだ見込みがなくなったわけではない。

産別、企業別の組合でみると、現在は特殊な事情があって、組合員構成がひょうたん型になっているということがあります。企業の人材が、90年代、つまり今の40代が就職氷河期で入っていない。それで、繋がらないんです、組合でも。そこのところをどうするかというのは非常に大きな問題で、世代間継承にも難しさがあります。氷河期採用組は勝ち

組で、みんな上のポストが空いたら自分がいけると思っていて、組合運動に対して非常に弱い層ですから。

だから繋いでいくのは、地域だと思うんです。地方連合が一番困っている人事は副事務局長クラスで、ひょうたん型の細い部分だから、大きな問題なんです。こうしたことを克服するには結局、労働組合による教育活動の強化しかありませんね。それも地方連合や産別ごとにバラバラにやるというのではなくて、少なくとも一定の共通部分については、連合・地方連合のカリキュラムで実施するようなことが必要だと思います。

労働組合と政治

—最後に政治に関する課題についてお話しください—

今度の参議院選挙を見ていると、労働組合がそれぞれの政党に対してプレッシャーグループとなれるほどの集票力もないというくらい、結集力が落ち込んでいるというのが現実で、政治的結集は産別の責任でやってもらうしかないと思います。ナショナルセンターとしては、基本的な方針として、日本の民主主義のためには政権交代が必要で、そのためには二大政党的体制をつくりたいと言ってきました。この方針は今でも通用するのでしょうか。見直してはどうですかというのが一つです。

小選挙区制ということ的前提にすればそうですが、各国でも小選挙区制は二大政党制とは限らない。政党との関係については、民主主義を達成する上で、二大政党という体制にそんなにこだわらないといけないのかと思います。

—政党とは固定的な関係を構築せず、政策や要求を聞いてくれる政党と協力するというスタンスの方がいいということですか—

それは間違いですかということです。もっと積極的にいえば、連合として、優先すべきは政策問題です。どの政党と連携するかはそれは産別で決めれば良いので、ナショナルセンターとしては、たとえば、政策実現にその方が効果があるとすれば、政労使

のソーシャルパートナーシップの方を制度化する。こっちに力を注いだらという考え方もありうると思います。

良いか悪いかは別にして、内閣機能が非常に強まっているから、ソーシャルパートナーシップにとってはかえって良い条件だと思います。今までは審議会参加といっても、政労使じゃなくて公労使です。だから政府が一つの責任母体として出席する。それは内閣です。内閣が権能をもって政労使で政策を議論するという仕組みをつくる。ILOがカバーしているような広い意味での労働問題に関しては、広い意味での政労使会議、権限を持った政労使会議を作るということを要求した方がいいのではないかと思います。地方段階でもそうですね。

—そんなことを要求するならば敵対政党への支援をするな、という圧力が政府からかかりませんか—

だから、労働者全体を代表している連合としては特定政党を支援していません。産別に任せていますと言えば良いでしょう。なぜなら、連合は構成産別の利益を代表しているだけではない。日本の労働者、多様な意見を持った日本の労働者を代表しているはずですから。

—統一的な政治対応は、連合の求心力の柱の一つになっています。それを外すと、ナショナルセンターとしての機能を弱めてしまいませんか—

日本の労働者全体からみても、また構成産別からみても、現在の政党関係に求心力がありますかね。少なくとも現実問題として政策の集中点なしに求心力が発生するとは思えません。ただ、前提条件として、そのかわりに何を実現するかです。今年はセクハラとかあらゆる労働者の人権に関わることを総点検して、その問題を解決するために春闘の力を集中します。今年はこの政策は実現します。というように生活制度とか人権とか政策制度を三年周期くらいで重点化する。もちろん産別は毎年賃上げに取り組んでもいいんですけど。

たぶん来年のオリンピックが終わった後、日本の労働経済は非常に悪くなると思います。人手不足と

失業とが共存するような、非常に新しい労働市場条件が出てくる。そこで何をやるか。特に40代、もう40代後半になる人々に大きな問題がかかってくる。この人達がもう一度ちゃんと人間的な生活を保障されて登場していけるような、訓練と教育とを兼ねたような仕組みを、地域に全部つくるというようなことが必要になります。そういう見通しを持った重点労働市場政策を、今からでも準備するということです。

賃金に関して言えば、電機連合でさえ公表していない。それぞれの産別がやっている調査結果。これをみんな公表する。賃金の基準っていうのをお互いに知りあう。パターン・セッターがないんだから、みんなで決めるしかないですよ。情報を出し合っで決めましょう。とにかく情報がいま横に繋がらない。これを何とかしましょうというくらいのことを神津執行部はしてほしいですね。

—連合本部がズルズルと政治活動から手を引き、産別がバラバラの対応をとり、今でさえ乏しい求心力が失われていく。そういうシナリオになってしまいそうです—

実はもう一つあるけれど、もう一度政党論ではローカルパーティ論からやるしかないと思いますが、これも実は組合と政治の関係にもかかわります。

立憲民主党も、国民民主党もみんな保守派で、社会民主主義はどこにもないでしょう。N国党は、中身を見るとひどい党だね、あれは。まあ、山本太郎のところが良いか悪いか、そこくらいだけれど、あれは個人党みたいなものだし。だから、できることから。ローカルパーティ。パーティといっても政策が基軸で、でたり入ったりはかなり自由なものとして。全国的にはその連合で。各組合はその支持委員会をつくったらい。

まとめ

—最後に一言、連合にとって今後大切なことは何でしょうか—

これまでいろいろと話してきましたが、まとめると、二つの軸をはっきりして下さいということです。人権

と地域ですね。このうち、人権については、ILOのいうディーセントワークの実現ということにはつきり重なっています。過労死も、セクシュアル・ハラスメントなどさまざまな問題も、老後の生活を保障できないような年金も、すべてディーセントワークとは反対のあり方です。労働者がかかえるすべての問題を人権の観点から見直してみようという作業を連合全体で取り組んでほしいですね。

地域というのは、なんといっても、生活の場である

ということです。産別としては、それぞれの産業における集団的な労使関係をつくることを求められますが、すべての労働者をつうじて下支えの共通のワークルールと社会システムをつくっていくことは連合と地方連合の役割です。この意味で、30年を経た連合が改めて、人権と地域をキーワードとして確認してほしいと思うのです。

[2019.7.25 生活経済政策研究所にて]

