

特集にあたって

中北 浩爾

一橋大学大学院社会学研究科教授

今年の10月初頭に開催された連合第13回定期大会において古賀伸明会長は、安倍晋三内閣による労働市場の規制緩和への懸念を示しながら、「社会的に広がりのある運動」の必要性を次のように訴えた（『月刊連合』2013年11月）。

私たちが今やらなければならないのは、地域・職場の意識を喚起し、その力を結集し、労働分野の規制緩和をはじめとする社会的な不条理に毅然と向き合うことであり、それを突破口に「働くことを軸とする安心社会」へと至る新たな歴史のサイクルを動かしていくことだ。5年あるいは10年という時間軸を展望して、社会正義の旗を掲げ、理念と行動がかみ合った運動を再起動させ、安心社会への道筋を見出していくことが、私たちに課せられた使命だ。

連合は、民主党政権崩壊後の厳しい情勢を、いわゆる社会的労働運動を推し進めていくことで突破しようとしている。ここで「不条理」という言葉が使われていることから明らかなように、それは小泉政権下の10年前、2003年9月12日の連合評価委員会の最終報告で指し示された路線を継承しつつ、一層徹底していくということに他ならない。

連合評価委員会の最終報告は、市場原理主義に対する批判を展開した上で、「不条理」に闘う弱者の連帯という労働組合の原点に立ち戻り、正規労働者・企業別組合中心の連合運動を転換することを主張した。そして、ナショナルセンターや地域組織の強化、非正規・若者・女性・中小企業の労働者の組織化、全国的なミニマム基準の重視、NPOとの連帯、参加型の経済民主主義・市民民主主義な

などを提唱した。

それ以降、連合は、非正規労働センターの設置、組織拡大の推進、最低賃金の引上げの重視、モデル地協など地域活動の強化、反貧困などを課題とするNPOとの連携といった取り組みを行ってきた。政治的にも、2006年の連合・民主党の共同宣言「ともに生きる社会をつくる」、2008年末の「年越し派遣村」などを経て、2009年に民主党政権の成立に至る、大きなうねりを作り出すことに成功したといえる。

ところが、民主党政権の下、連合は政府との協議を重視するようになり、社会的労働運動の路線が見えにくくなってしまった。なかなか成果が出ない労働組合本来の活動よりも、政治に寄りかかりすぎたのかもしれない。2012年12月の総選挙で民主党政権が終わり、今年7月の参院選を経て、自民党の安倍内閣によって再び労働市場の規制緩和などが行われようとしている。

こうしたなか、2003年の連合評価委員会の最終報告を振り返り、それ以降の10年間を検証することは、連合が現在推し進めようとしている社会的労働運動を成功させる上で必要不可欠な作業である。これまで何が目指され、どのような試みがなされてきたのか。何が実現し、実現しなかったとすれば、それはなぜなのか。過去を直視しつつ、そこから教訓を引き出すことで、未来を切り開いていくほかない。

この特集は、以上のような問題関心に基づいて企画された。

連合評価委員会は、中坊公平元日弁連会長をはじめ、7名の外部の有識者から構成された。故人

となられた中坊座長のもとで、副座長として報告書のとりまとめにあられた神野直彦氏と、その過程で積極的に発言され、翌年に『恐竜の道を辿る労働組合』を世に問われた早房長治氏に寄稿していただいた。

連合評価委員会の最終報告は、どのように実践に移されたのか。連合本部で組織拡大や地域活動の強化に尽力された高橋均氏が、詳細に論じてくださった。また、連合のアドバイザー的役割を果たしてこられた高木郁朗氏に、ここ10数年の連合運動について、大きな視野から検討していただいた。

本編集委員会は、連合評価委員会を企画された故笹森清会長にない、原稿の依頼にあたり、一切内容に注文をつけなかった。それに応えて、各執筆者は、自由に論じてくださった。いずれの論文も貴重な証言であり、かつ重要な問題提起を含んでいる。この特集が多くの読者を得て、連合運動の再生に向けた一助になることを願ってやまない。

[付記] 連合評価委員会の最終報告は、連合のウェブサイトから入手できる。未読の方は是非ご一読いただきたい。
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/rengo/hyoukaiinkai/data/saishuuhoukoku.pdf>

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、『一九五五年体制の成立』（東京大学出版会、2002年）、『現代日本の政党デモクラシー』（岩波新書、2012年）など。

「取りまとめた者」から「希望の戦士」達へ

神野 直彦

東京大学名誉教授

歴史の責任

「十年一昔」と表現しようと、「十年一日」と表現しようと、十年という歳月の区切りが、歴史を振り返り、そこから教訓を引き出そうとする際の時代の単位となることは間違いない。私が副座長を務めさせていただいた連合評価委員会が2003年に、『連合評価委員会〈最終報告書〉』を世に問うてから、奇しくも一つの時代の区切りである十年の歳月が経過したことになる。そうだとすれば、この十年という一つの時代を振り返り、そこから未来への教訓を引き出すことは、私の使命であると考えます。

社会現象を考察の対象とする社会科学の研究者は、自己の行為も考察の対象としなければならないという宿命を帯びている。『連合評価委員会〈最終報告書〉』を現時点で読み返してみると、この種の

報告書としては出色の出来映えに感嘆する。それは一重に禿あや美跡見学園女子大学准教授の社会科学の研究者としての優れた能力と情熱の賜物である。彼女は私を補助し、というよりも私を指導し、この報告書を仕上げてくれた。項目ごとに「これに取り組む実現すれば」と、「これに取り組まず、このまま流されつづけられれば」という設問と、その適切な解答の叙述は、すべてが彼女のアイデアと湧き出づる能力によっている。その当時は東京大学大学院の院生であった彼女が、夜遅くまで私と打合せをしながら、睡眠時間も惜しんで献身してくれた姿を、今でも走馬灯の如くに想起される。

とはいえ、この『連合評価委員会〈報告書〉』が否定すべきだと提起した「状況」は変わっていない。というよりも、状況はますます悪化しているときえいつてもよい。しかし、それは連合の運動に責任があるとはいいがたい。というのも、労働運動と民主主義に果敢に攻撃をしかけた新自由主義の戦士達の勝利の凱歌は、日本に限らず世界のいたるところで鳴り響いているからである。

もちろん、『連合評価委員会〈報告書〉』が新自由主義の攻撃の前に無力であったことは間違いない。労働運動を有効に導く指針としても、広く歴史に参加する指針としても、無意味だったといわざるをえない。歴史の責任は結果責任で引き受けざるをえない。無力だったことは無罪を主張する弁明とはならない。

状況を阻止できなかった以上、『連合評価委員会

じんの なおひこ

1969年東京大学経済学部卒業。日産自動車株式会社勤務を経て1978年東京大学大学院経済学研究科修士課程取得、1981年同大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学。専門は財政学、地方財政論。大阪市立大学助教授、東京大学大学院教授などを経て、2009年より東京大学名誉教授。現在、地方財政審議会会長、税制調査会会長代理、社会保障審議会年金部会会長、地方分権改革有識者会議座長など多数の審議会等委員を務める。近著に『分かち合いの経済学』（岩波新書）、『税金 常識のウソ』（文春新書）がある。

〈報告書〉』を取りまとめた私の責任は大きい。状況の悪化は人間の歴史の破局にも結びつきかねない。未来の歴史の法廷が下す有罪判決を、私は甘んじて受けざるをえないのである。

「分断社会」

連合評価委員会は日弁連の会長をも務められた弁護士の中坊公平氏を座長にして発足した。連合評価委員会の構成員を当時の所属で紹介しておけば、東京大学社会科学研究所の大沢真理教授、財団法人日本総合研究所の寺島実郎理事長、地球市民ジャーナリスト工房の早房長治代表、社会法人アムネスティ・インターナショナル日本のイーデス・ハンソン特別顧問、文筆家の吉永みち子氏であり、それに私が副座長として取りまとめた任にあたったことは既に述べたとおりである。評価委員会の構成員はいずれも私の尊敬すべき方々であり、私の独断で強いて共通の立場を指摘すれば、ヒューマニズムということになる。

この委員会に与えられたミッションは、(一) 連合の運動全般に対する評価・提言、(二) 連合の運動方針等に対する提言、(三) 労働組合の社会的評価等についてのコメントとなっていた。こうしたミッションへの応答として取りまとめた『連合評価委員会〈最終報告〉』は、四つの章から構成されている。

第1章では労働運動が克服すべき現状を、「危機の現状」という標題のもとに提起し、その現状を打開する基本的方針を、第2章の「改革に向けての視点と方向性—労働運動のあり方、理念の再構築」で打ち出している。こうした基本方針にもとづいて、第3章の「改革の課題・目標」では意識、組織、賃金、社会制度、運動という領域ごとに、改革の課題・目標を提示している。最後の第4章の「この提言を生かすために」では、改革内容を実行するための計画と行程表を策定する必要性を訴えて結んでいる。

こうした内容の『連合評価委員会〈最終報告〉』は、2002年から2003年にかけて取りまとめられた

ことから容易に想像できるように、1990年代後半に推進された新自由主義にもとづく規制緩和、つまり労働市場の流動化によって生じた「分断社会」をいかに克服するかという問題関心に支配されていたといつてよい。それは「窓の外」は寒いが、「家の中」は暖かいから、「窓の外」にさえ出なければよい、という錯覚にとらわれたまま、家の土台の寸前まで土砂が崩れ、断崖が迫ってきていることには、目をつぶっている」という労働組合に対する警告文が如実に物語っている。

つまり、労働組合は主として正社員を組織化してきたけれども、「その正社員は、特に1990年代の後半以降、劇的に減少し、代わってパートタイム労働者、アルバイトなどに代表される非正社員に急増している」という「分断社会」という状況認識のもとに、こうした「分断社会」こそが労働組合が直面する新たな課題だと指摘している。それは労働組合の組合員数が減少するという量的危機を意味するだけではない。

というのも、「分断社会」とは第二次大戦後に、先進諸国で労働組合のイニシアティブのもとに形成された「福祉国家」の解体を意味するからである。この『連合評価委員会〈最終報告書〉』は「これまで労働の成果である所得分配において「にらみ」をかかせた一種のカウンターパワーである労働組合は、時代の先頭を走っている存在ではなく、時代のしんがりにかろうじてついてくるようなイメージへと反転してしまっている」と指摘している。つまり、「福祉国家」の時代は「時代の先頭」を走った存在だった労働組合は、「分断社会」の時代には「時代のしんがり」を務める存在へと、役割が質的に転換してしまったと唱えている。

再組織化戦略

こうした状況を否定していくシナリオを描くことが、『連合評価委員会〈最終報告書〉』のミッションであったといつてよい。ところが、状況は否定されるどころか、現状から振り返れば、ますます悪化する方向へと転がっている。

「窓の外」にさえ出なければよい」という状況は、一昔前の夢物語となっている。高橋伸彰立命館大学教授はかつての大恐慌のもとで克服すべきテーマである「非自発的失業」は、現在の大不況のもとでは「非自発的勤労」となっていると鋭い分析を提起している。つまり、かつては「家の中」に入れずに、非自発的に「窓の外」あるいは「窓の外の外」に追い出されてしまったけれども、現在では過酷な条件で労働させられて、「窓の中」にはいたくないのに、非自発的に「家の中」にいることを強られる状況になっている。

敢えて繰り返せば、歴史の責任は結果責任である。状況を否定出来なかった以上、『連合評価委員会〈最終報告書〉』の作成に携わった者として甘んじて歴史の責任を引き受けざるをえない。というよりも、最低の責任として、シナリオが状況を否定できなかった要因を、省察しておく必要がある。

状況を否定するために、『連合評価委員会〈最終報告書〉』が描く労働運動の再活性化戦略は、組織的には再組織化である。『連合評価委員会〈最終報告書〉』は企業別組合主義から脱却し、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、それぞれの役割分担を再明確化するとともに、同時加盟・複数帰属を可能にする柔軟な仕組み創りを提言している。しかも、労働組合に非正規労働者をもとより、雇用労働者以外の労働者を包括し、労働組合をすべての働く者が結集する組織として再組織化することを打ち出している。

こうした再組織化された労働組合は、パートの均等待遇はもとより、「働きに見合った処遇」を要求していくことになる。しかも、社会制度の構築に参加し、「働く者にとって適正な所得再分配の実現に向けて活動する必要がある」ことを訴えている。

さらに、すべての働く者を再組織化する労働組合が、すべて働く者の新たな働く条件を、すべての働く者のための社会制度の実現に取り組むとともに、市民組織による社会運動との連携を、この『連合評価委員会〈最終報告書〉』は提言している。というよりも、この『連合評価委員会〈最終報告書〉』は「新しい協力と

連帯の中心に連合が立つ」ことを要求したのである。

再組織化戦略の評価

新自由主義が創り出した格差や貧困が溢れ出る「分断社会」に対抗するために『連合評価委員会〈最終報告書〉』が描いたシナリオは、労働組合が包摂する領域を波状的に拡大し、遂には社会全体をも包摂するというシナリオが、メインストリームとなっている。企業別組合からスタートし、産業別組織、ナショナルセンター、地域組織と連帯の輪を広げることにとどまらず、非正規労働者や非雇用労働者という生産の場での包摂的連帯へと、その輪を拡大していく。こうした生産の場での連帯の輪の拡大にとどまらず、生活の場でも生活の場での連帯の組織である市民組織をも包摂することで、『連合評価委員会〈最終報告書〉』は「分断社会」に対抗し、「分断社会」のオルタナティブのヴィジョンを追求しようとしたといつてよい。つまり、「分断」には「連帯」を、それが『連合評価委員会〈最終報告書〉』の背後理念だと考えられる。

しかし、敢えて繰り返せば、結果は状況を悪化させている。その原因はシナリオが誤っていたのか、シナリオが起動しなかったのかのいずれかということになる。このシナリオが起動しなかったのかといえば、必ずしもそうとはいえない。連帯を波及する動きが生じているからである。もともと、それは質的転換をもたらしているかといえば、そうとはいえないといわざるをえない。

シナリオが誤っていたのかといえば、必ずしもそうとはいえない。というのも、連合が現在、掲げている中期ヴィジョンである「働くことを軸とする安心社会」は、企業別組合主義から脱却し、すべての働く者が結集するという『連合評価委員会〈最終報告書〉』の基本理念を継承しているからである。長い歳月を乗り越えて、多くの人々対話と討議を重ねた結果として継承されたということは、この『連合評価委員会〈最終報告書〉』の誤りが大きくはないことを意味していると考えて間違いない。

そうだとすれば、『連合評価委員会〈最終報告書〉』のシナリオは、誤りがあったとしても大きくはないけれども、シナリオが起動していたとしても不十分だったということになる。それは『連合評価委員会〈最終報告書〉』の作成に携わった者からすればシナリオの大筋には誤りがなかったけれども、それを実行に移すのに困難な条件が存在することに気がつかなかったと反省しなければならないことになる。

連帯の鼓舞

もともと、連帯の輪を波及することに困難な条件が存在することには十分に意識していたといつてよい。企業別労働組合については、これまでも繰り返し、それからの脱却が唱えられてきた。しかし、日本では企業別組合が三種の神器と呼ばれるように、企業別組合にならざるをえない社会的条件が存在するはずである。そうした諸条件を剔決することなしに、企業別組合からの脱却を説教しても意味がないと、私自身が主張してきたからである。

そこで『連合評価委員会〈最終報告書〉』では企業別組合については二面性を指摘している。それは「職種によらず従業員一同を組織するという「包摂」の面」と、「非正規従業員は組織しないという「排除」の側面」という二面性である。この『連合評価委員会〈最終報告書〉』は排除の側面を克服し、包摂の側面を伸ばしていくことで、企業別組合脱却の不毛な説教論議の欠陥を乗り越えようとしたのである。

もともと、連帯の輪の拡大を阻止する要因として、企業別組合を形成する特殊日本の条件よりも、現在はむしろ連帯と民主主義への新自由主義の攻撃というグローバルな条件が重要だと考える。労働組合に激しい攻撃を加える新自由主義の傭兵達は、「スローモーション・クーデター」と呼ばれる「富裕者革命」をメディアを動員して実現している。そのため民主主義による市場の制御を根底から否定し、民主主義が市場に加える規制を緩和し、社会の領域までも市場に委ねさえすれば、未来は光り輝くという神話が、常

識として広く流布されてしまっている。こうした神話が広まれば、連帯を求めると、市場という戦場で負け組になってしまうと脅えることになる。市場を信仰すれば、連帯が打ち砕かれ、社会の構成員は個人個人に分断されてしまい、労働組合は連帯の輪を波状的に拡大するどころの話ではなくなってしまう。人間が社会を形成する基盤が崩れ、労働組合が存在意義を失えば、使用者側は労働組合を交渉の対象とも見做さなくなってしまうのである。

こうした逆風に向かって、労働組合は連帯の輪を広げなければならない。この『連合評価委員会〈最終報告書〉』は冷たく唱えている。したがって、このシナリオの実行が不十分に終わったのも、当然といわなければならないのである。

このシナリオ自体には大きな誤りはなかったとしても、取りまとめにあつた私の反省は、この『連合評価委員会〈最終報告書〉』はあくまでも「評価委員が外部から労働組合を眺める」というスタンスで貫かれている点にある。この『連合評価委員会〈最終報告書〉』が労働組合が社会運動を包摂することを求めている以上、評価委員も社会の構成員として、労働組合を内部から眺めるというスタンスが求められたはずである。少なくとも労働組合を、「外部」と「内部」という複眼的視点で眺める必要があつたと考える。こうしたスタンスを採用できなかったことこそ、取りまとめた私の歴史的有罪性だと思われる。

罪を背負いながら、私がささやかな歴史的責任を果そうとすれば、『連合評価委員会〈最終報告書〉』を継承した「働くことを軸とする安心社会」の旗印のもとに展開する連合の運動を鼓舞することである。金色の眼をした新自由主義の傭兵達は、世界のいたるところで凱歌をあげ、勝利の美酒に酔いしれている。連帯への逆風が吹き、四面楚歌になろうとも、より人間的な社会を求める運動を、連合はすべての働く者、というよりもすべての社会の構成員の「希望の戦士」達の先頭に立って、連帯と民主主義の旗を振り続けなければならない。そうした連帯を鼓舞して未来を信じたい。■

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・座長の強烈的な個性である。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、国民の目にははっ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。

「社会の現実にも目を向ければ、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。■

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。■



インサイダー戦略を超える

—ナショナルセンターとしての連合の可能性—

高木 郁朗

日本女子大学名誉教授

2000年の前と後

皮肉なことである。連合評価委員会が、連合のみならず、労働運動全般の危機を指摘し、国民の共感をうるような運動の再構築を提唱したのは2003年のことであった。それに2年さきだつて2001年には、連合自身が労働組合の存在の空洞化と社会的影響力の後退を指摘し、労働を中心とした福祉型社会の構築をめざす連合21世紀宣言を発表している。いずれも社会的な労働運動の強化によって、直面している労働組合の困難を克服していかなければならないという方向性である。皮肉なことというのは、このような提言や宣言が発表された時期、すなわちおよそ2000年の前と後とを比較してみると、実際には、提言・宣言以後の時期に、この種の運動の停滞が進展してしまった、という事実である。

社会的労働運動の活動実践の重要な場の1つ

が地域にあることは、連合評価委員会報告への草野忠義事務局長談話によっても確認できる。連合結成20年目に編集された各地方連合の年史をみても、またいくつかの地方連合や地協の事務局長からの聞き取りによっても、1990年代には、かなり活発な連合の地域運動が展開されていた。そのなかには、日雇い労働者が多くいる地域での雇用安定化と社会的環境の改善活動などの地域の雇用にかかわる活動、自然環境保護の活動、リサイクル・システムの創設と運営、大都市と地方都市との組合員の交流など、継続的なイベントが多く含まれている。産別の地方組織、あるいは企業別労組の連携による活動もかなりに見られる。そのなかには、一般住民にも開かれた福祉法人の設立による高齢者施設の設置とか、ジェンダー平等と仕事と家族・生活の両立を目的とする共同保育所の設置・運営といった事例が含まれる。また、1990年代にさかんになったNPOの活動に組織的な支援活動を行なった事例もある。労働金庫と提携した奨学金制度や低所得者に対する緊急融資などといった制度が創られた事例も存在する。

むろん、例外がないというわけではない。たとえば、連合成立前後から営まれてきた相談活動は、提言・宣言以降の時期に、地方連合のワンストップサービス、地方労福協のライフサポートセンターの活動として整備され、強化されている。あまり言及されないことであるが、こうした地方レベルの連合や労福協の活

たかぎ いくろう

東京大学経済学部卒、専門は、社会政策・労使関係論。総評長期政策委員会囑託、山形大学教授、日本女子大学教授などを経て、現在日本女子大学名誉教授。著書に、OECD『図表でみる世界の社会問題3』（監訳／2013年、明石書店刊）、高木郁朗編『共助と連帯』（2010年、教育文化協会）など。

動が、民主党政権期のパーソナル・サポート制度に生かされたというのは、民主党政権期の政策評価をするうえでは欠かせないできごとでもある。しかし、全体としていえば、1990年代に活発に行なわれた社会的なレベルの事業やイベントの多くは、急速に打ち切られ、活動が不活発になっていくという歴史的事実を否定することはできない。ついでに言えば、2000年代にはいつてからの統一地方選挙などで、労組からの地方政界進出度が低下していくという事実も存在する。

2000年の前と後にこのような変化がおきた理由は何か。当時の地方連合幹部の聞き取りから共通にでてくるのは、組合員の減少にともなう組合財政の困窮化である。組合財政の逼迫化が、専従の役員・スタッフの縮小と活動費の縮小、とくに組合活動にとって周辺的とみなされる部分の縮小をもたらしたことは確かであり、提言以降強化された地協再編などのための連合本部の財政的なてこ入れも、この傾向を逆転させるには至らなかった。組合財政問題は、産別、地方産別、単位組合レベルにおいても共通で、組合員に短期的に直結する諸課題を担う人件費などをまかなうために、人材養成といった長期的な課題や社会的課題にかかわる活動経費から順に削減されたことは否めなかった。人材に関していえば、そこには現在にいたるまでのさまざまな理由が介在していたが、ベテランのリーダーの退任にともなって、専従の役員としての在任期間が著しく短縮し、経験を継承し、蓄積していく機能が失われる傾向もあった。

これとは別に、評価委員会の提言に関していえば、労働組合の危機の傾向、とりわけ企業内化し、経営と同化する傾向に危機感を強調するあまり、2000年以前に現場で進展していた積極的な活動を生かしていくような現場感覚の助言を欠如していたため、総論レベルのお題目にとどまってしまったという批判もありうる。

しかし、これらのことはいつてみれば技術的な事柄である。2000年の前と後では、何がより本質的な問題として機能したかは、あらためて問われなければな

らない。

インサイダー戦略の陥穽

残念なことがおきる。せっかく適切な方向をめざす活動が展開されたのに、理念が不十分であったり、プロセスが間違っていたために、意図したものとまったく逆の結果を生み出すという事態である。連合運動に関していえば、2000年前後の時期に、まさにこのような事態が進展したのではないかと想定される。

2000年前後の年表をたどってみると、連合の活動として、画期的といえるものがでてくる。1999年10月、連合鷲尾悦也会長らと日経連奥田碩会長らとのあいだの労使トップ懇談会ののち、「雇用安定宣言」が締結されたという事実である。同宣言は、雇用創出が国民的な緊急課題となっていることを強調し、連合と日経連が雇用安定と雇用創出にそれぞれの役割を果たしていく、とする原則的な合意を表明していた。これに引き続き、2001年10月には、笹森清連合会長らと奥田碩日経連会長らの定期懇談会をへて、「雇用に関する社会合意推進宣言」が発表された。同宣言は、経営側が雇用の維持・創出、失業の抑制をはかり、労働側は生産性向上など経営基盤の強化に協力することを宣言したほか、2年前の共同宣言の具体化として、ワークシェアリングに向けた合意形成、仕事に応じた公正な処遇などへの取り組みを強めることを明らかにしていた。ワークシェアリングに関しては、労使政3者の共同宣言も発表された。

二度のオイルショックののち、ヨーロッパを中心に、国際労働運動の動向がソーシャル・パートナーシップの確立に大きな精力が注がれた。この動向を受けたわが国でも、労働側には、21世紀連合ビジョンが示したように、「国のレベルでは労・使・政が互いにソーシャル・パートナーとして責任ある対話と協議に当たらなければならない。労働に関連するあらゆることから三者構成によって決定されるという原則が打ち立てられなければならない」との認識が深まった。連合21世紀宣言が、労働運動発展の方向とし

て、抵抗→要求→参加という道筋を示したのもその現れであり、雇用に関する労使共同宣言、さらにすすんでワークシェアリングの労使政3者共同宣言は、その具体化にほかならなかった。これは共通の土俵のなかで勝負しようという志を意味しており、ここではこの戦略を広義のインサイダー戦略と名付けておく。

トップレベルでの労使共同宣言や労使政の共同宣言は志としては、ソーシャル・パートナーシップの実現であり、社会・政治レベルでの「参加」を促進しようというものであった。しかし、その志が適切であったとしても、その志が労働運動にとって大きな意義をもたらすかどうかは、それを貫く理念とプロセスの適切さである。結果からみるならば、労使2者、あるいは労使政3者の宣言は労働をめぐる事態の改善にはほとんど関係がなかった。それ以降の10年間に、労働時間は短縮せず、労働時間の短縮によってもたらされるはずの正規雇用の拡大はみられなかった。連合はこのような動きをとにかくくい止めてきたが、経営側はホワイトカラーエグゼンプションなど、労働時間に関する規制緩和を求めつづけた。むろんこれだけですべてを語ることはできないが、日本におけるソーシャル・パートナーシップ、広義のインサイダー戦略のさしあたりの帰結を物語る例証とはなるだろう。

なぜこのようなことが起きたのか。1990年代末以降、ILOによって使用され、連合においても「人間の尊厳に値する」という和訳をつけて多様な文書に登場するようになったのはディーセントワークという用語である。ILOの文書は、ディーセントワークの内容のなかに「自らの関心の表明・団結・自らの人生に影響を与える物事の決定への参加の自由」を含めている。つまり、参加とは、自分の人生に影響が与えられる人々の参加のことである。連合が日本の労働者を代表するナショナルセンターであるかぎり、そのリーダーをつうじてソーシャル・パートナーシップを追求していくことはまったく問題がない。その代表参加は、人生に影響を受ける人々とのあいだで十分な意思疎通があつてこそ、有効性が確保できる。広義のインサイダー戦略が実質的に無効果に終わった理

由はさまざまな側面から検討しなければならないが、何より実際に決定に参加するリーダーたちと、人生に影響を受ける人々とのあいだでの、このようなチャンネルを欠いたことにある。

このようチャンネルを欠けば、形式としてのソーシャル・パートナーシップを維持するためには、相手の懐に飛び込み、相手が設定する共通の言語と前提条件を承認し、その枠組みのなかで取引を行なうか、実質的に効果のない原則宣言をうたって、ウィン・ウインの関係が成立したと喧伝するにとどまることになる。ついでにいえば、企業レベルの経営者と労働組合の関係も、参加という点では強まっているが、経営者の設定した認識・目的設定をこえることはない、という傾向もまた強まっている。

人生に影響を受ける人々と、実際にソーシャル・パートナー関係に参加するリーダーとのあいだのチャンネルの重要性がまったく認識されなかったということではない。具体的な行動としても、笹森清会長によるアクションルート47や民主党政権時代の古賀伸明会長によるタウンミーティングなどは「下」からの参加をはかる試みであつたといえる。しかし、あらゆる場面で、「下」の状況を具体的に把握し、その意見を集約し、ソーシャル・パートナーシップ関係に反映していくというあり方が戦略化されたわけではなかった。

民主党政権の時代、連合は、定期協議や政府部内に送りこんだ人材をつうじて、政策的影響を強化し、そのかわりに独自の社会的行動は自粛する、という戦略をとった。この戦略は、2000年以降継続されてきたソーシャル・パートナーシップの延長線での、厳密な意味でのインサイダー戦略である。2012年総選挙と2013年参議院選挙での民主党の惨敗は、この戦略が失敗であつたことを示している。インサイダー戦略そのものというよりは、インサイダー戦略を支える仕組みを構築できなかったことに失敗の根本原因である。

2011年、東日本大震災が発生したあと、連合と各産別、地方連合は被災現地に多数のボランティアを派遣した。阪神・淡路の場合もそうであつたが、混

乱する現地のなかで、組織的に活動する連合系のボランティアは高い評価を受けた。労働組合と深い関係をもつ全労済は早急に補償金や見舞金を支出するためにこれも多くの職員を派遣した。しかし、民主党政権下にあったこの時期、連合はこれらの活動を政策的にはほとんど生かしえなかった。被災の現場で被災者と直結しつつ活動したボランティアや労働者自主福祉事業団体の職員を集め、人々にとって何が必要かを聞きとり、たとえば愛のカンパのような連合のもつ共助の仕組みで対応するもの、緊急融資など労働者自主福祉事業団体に対応するもの、中央と地方の政府に政策課題として実施すべきもの、といった形で仕分けし、提言と実行を行えば、それこそ、インサイダー戦略をつうじて、連合のアイデンティティは確実に発揮されたであろう。そのなかには、原発にかわる代替エネルギー、それも孫正義型の太陽光発電ではなく、雇用創出にも通ずる地域資源活用型のリサイクル発電などの社会的企業の創出などといったことも含まれたであろう。

社会保障・税一体改革についてもおなじことがいえる。地方連合・地協、加盟産別の地方組織の協力を得て、改革に関わるたとえば全国1700ヵ所討論集会を実施したら、さまざまなアイデアが生まれ、企業別労働組合を超える連合構成員としての連携も生まれ、足腰が弱い民主党のあれほどの惨敗を阻止することができたと想定しうる。

連合評価委員会の報告についていえばそれは労働運動に携わる人々によって高く評価された。しかし一方、連合をめぐる危機、とりわけ、アイデンティティの危機はむしろその報告以降の時期に深刻化した。この場合アイデンティティというのは、「下」、つまり血と肉をもった普通の人々のニーズとそれにもとづく理念による強烈な自己主張のことである。一貫して「利益」の観点から労働の位置の低下を主張しつづけた経営者陣営と比較しても、労働組合のアイデンティティ危機は深まった。いま、必要なことはそのような事態が進行した基本要因としての、広義と厳密な意味でのインサイダー戦略の功罪、とりわけ罪について、しつ

かりした検討が行なわれるべきであり、この状況がのりこえられるか、どうかの検討が不可欠となる。

ナショナルセンターの主導性

望みは十分にある。連合評価委員会の指摘したように労働運動の危機は深い。しかし、2000年代に入って以降も、さまざまなとりあげるべき運動はけっして少なくない。高い志をもって、それらの運動を掘り起こし、そのもつ問題点を修正し、新しい戦略のもとに位置づけなおす作業が行なわれるならば、労働組合、なかでも連合のアイデンティティは十分に発揮しうる。

大切なことは、はや結成以降4分の1世紀をへた連合の最初の時点での方針がそのまま通用するというものではない、という事実である。結成の時点で、この点ほどまで文書に明記されたかは論議があるが、政策活動は連合が、賃金・労働時間など労働条件は産別が主体となる、という少なくとも暗黙の了解があった。これは賃金などについて連合が全体の問題として関心をもたなかったということではない。当時の条件であれば、たとえば自動車総連のような輸出産業の労働組合がしっかり賃金を決めれば、それが他の産別、あるいは未組織労働者にトリックルダウンしていく、という想定が成立していた。今日では、かつてパターンセッターとしての役割をもった組合が、これまでの賃金水準の維持という最低の役割を果たしていることは確かであるにしても、労働者全体の賃金水準の引き上げを実現する力は、産業構造や労働市場構造の面から失われている。アベノミクスにお願いするというのであれば、多段階でミニマム賃金を設定し、引き上げていくことが必要である。

雇用についても同様である。企業別組合は、ここでも例外はあるが、既存の組合員については、雇用を守ってきたことはたしかである。労働組合として最低限の役割は果たしている。しかし、定年退職等で離職する組合員や元組合員のあとは退職不補充で、非正規従業員で代替される場合が多い。つまりミクロでは雇用を守っても、マクロでは雇用を維持し、まして

雇用を創出しているわけではない。

賃上げにしても、良好な雇用機会を創出するにしても、それぞれの企業ごとに対応をしているだけではまったくの不十分となる。外にでて、創るための活動をしなければならない。雇用創出でも、多段階のミニマム賃金の設定でも、戦略の軸は地域にある。企業、産別の枠を超えて、かりに企業、産別で異論があり、これまでは避けてきた課題についても、徹底した議論を行い、「下」からの参加を保証することに、連合の戦略がおかれるべきである。また、そうした課題を達成していくうえで、連合を超えて、労働者自主福祉事業団体、生協、NPOなどとのネットワーク型の連携も不可欠になっている。むろんそのための人材養成も急がなければならない。その意味で、連合成立のいきさつをこえ、ナショナルセンター↔産別の関係性と、ある意味では、それ以上の重みをもつナショナルセンター↔地域の関係性を軸とした戦略配置が求められることになる。

2013年の連合大会にかかげられたスローガンは「これまでの延長線上ではない新たな運動をスタートさせよう」であった。このスローガンに示される基調は2010年の中央委員会で採択された「働くことを基軸とする安心社会」で提起されたものであり、ここでは「連合評価委員会最終報告」が引用され、「社会の不条理に立ち向かう」「すべての働く者が結集できる」労働運動を深化させることがうたわれた。ここでいう「すべての労働者」が登場する場は、地域である。論理としては、連合自身も地域を軸とする方針を確立してきたといえる。

本稿の趣旨は、ソーシャル・パートナーシップや参加の意義を否定しようというものではない。また産別・企業別の活動は、むろんこれについてもさまざま

な再建論争が必要であるが、連合の土台として不可欠であることには変わりがない。しかし、政治・社会・経済の分野において、ソーシャル・パートナーシップや参加を効果あるものとして進めるうえでは、支えが必要であり、その支えとしての社会的労働運動を欠くと、志とは異なった日本型のインサイダー戦略といったものに転変してしまう、というごくあたりまえのことをいったにすぎない。その支えの軸に、地域をおくべきであることも、くりかえし述べた。

それでは具体的にどのようにするか。何より、連合の構成する産別組合、企業別組合が地域にでて、労働者自主福祉事業団体や生協、NPOなどとも連携する仕組みをつくりあげる必要がある。それはさまざまなイベントにはじまり、21世紀宣言と評価委員会の報告以降の10年間の活動についての丁々発止の論議が行なわれ、さらに進んで、すでに形成されている各種の運動、それも公契約条例のような制度や福祉・環境・労働の統合などを内容とする社会的企業を集約し、モデルをつくり、その実現をはかるなど、要するに「創る」活動を展開していく必要がある。そのような交流が進展すれば、たとえば地域活動に、労働者自主福祉事業から組合に還元される利用高配当や出資配当などを活用できるようにもなるし、このような活動が産別・企業別の運動にも好影響を与えれば、争議のために蓄積された資金を活用するという論理も生れる可能性もある。地域で活動する人材の養成と配置も積極的にすすめられる必要がある。このように地域を軸とするという一点で連合戦略の見直しが行なわれれば、評価委員会報告には必ずしも明示されていない、それこそ「これまでの延長線上ではない」実践プログラムが生まれるはずである。■