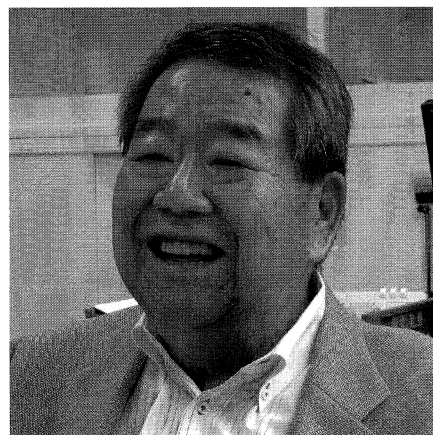


Interview I 元連合会長 高木 剛さんに聞く

## 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くっついた。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、組織化といたって、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ってよと言って、いやって言ったらほとんどほったらかしなもの。

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ったら、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—

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いるから、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と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。

一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ー

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。

一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ー

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。

一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ー

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じる感度が鈍るからね。  
[2019.7.25 全労済協会にて]