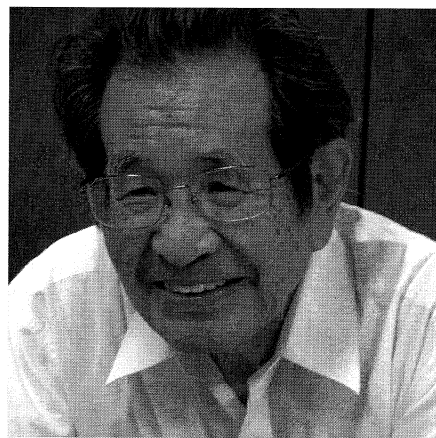


InterviewⅢ 日本女子大学名誉教授 高木郁朗さんに聞く

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、鷺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て、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見えます。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あります。

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ないと私は思います。

—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ね。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って、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ところもあります。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、集団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ろ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]

