

連合よ、正しく強かれ

——「連合」労働運動の過去・現在・未来

要 宏輝（元連合大阪副会長）

〔現代の理論2009年春号〕

日本の労働組合運動が低迷している原因について、多くの人々が様々に指摘しているので、ここで改めて言及するまでもない。私のような具体的実践において対応することしかできない。

Published by kaname on 4月21st, 2009

一．経営者よ、正しく強かれ

「経営者よ、正しく強かれ」。これは1948年、日経連の設立時に掲げられたスローガンである。当時、GHQの戦後五大改革の一つ「労働組合の結成・労働三法制定」にはじまる労働攻勢にさらされていた経営側が一念発起、大同団結すべく日経連を設立したのである。この時のスローガンが「経営者よ、正しく強かれ」。これが日本経団連の春闘方針といわれる「経営者

働政策委員会報告書（2006年度版）」のサブスローガンとして復活していた。報告書のなかで「正しさとは、フェアに競争し、企業の社会的責任を果たし、経済の発展と人類の幸福に貢献する『志』を持つことを意味する」としている。しかし現実の企業行動は、日本経団連の提起とは裏腹に、様々なモラルハザードを繰り返し、短期利益追求と株主優先の「ストックホルダー・カンパニー（株主主権企業）」になり下がっている。アメリカ中心の経済体制のお先棒を担ぎ、「提灯持ち」の役割を演じ、そして今日のグローバル恐慌下、未曾有の経済危機をかこつことになる。……今日の事態を招いた背景には30年余にわたる新自由主義とグローバルゼーションの展開があり、90年代半ばからの小泉内閣の構造改革（注1）・金融緩和・規制緩和がその原因だ。

構造改革論者の論理展開はこうだった。戦後かつてないほどの不況の長期化はなぜか、景気対策が実効を挙げていないのはなぜか↓構造がよくないから景気がよくなる↓サプライサイドの構造、つまり企業が活力を失っている、商売しても儲からない↓企業が儲かるような構造に変えれば、経済に活力が甦り、景気はよくなる↓その方策は、企業の儲けを阻害している障害物を取り除いてやればよい（＝規制緩和）、企業の儲けの場を増やすために官の仕事を民に（＝小さな政府）。

そして、経済はさほど成長せず、景気は好くならなくても企業はしっかりと儲かるようになった。構造改革はサラリーマンの所得を減らし（注1）、内需構造を決定的に弱めた。そこへグロー

バル恐慌による外需（輸出）の急激な減退が襲来した。

（注1）法人企業の総経常利益の、小泉内閣時代の5年間の増加分11兆円は人件費の削減分と奇しくも一致している（総人件費203兆円（2000年度）、同192兆円（2004年度）＝11兆円）。

家計から企業への所得移転が見事に行われている。

責任の一端は労働運動の側にもあるのではないか。労働組合の基本的任務である「労働者の保護者」「会社の批判者」「社会の変革者」からすれば、その役割発揮は不十分であったといわなければならない。連合に親和的といわれた中坊公平弁護士らの厳しい提言「連合評価委員会最終報告」（2003年9月13日付）は、労働運動の構造改革を「組合」「賃金」「雇用」の三点から提起。労働運動改革の課題・目標を具体的に設定し、

○「これ」に取り組み、実現すれば……↓「こう」なる。

●「これ」に取り組まず、そのまま流され続ければ……↓「こう」なる。

と、「これ」と「こう」の内容を分かりやすく例示して（同報告p7・9・12・14・16）、運動の改革を促した。5年半が経過して、検証してみると、●のなかで挙げられた「こう」なる事象の方が数多く、継続または現実化している。つまり「これに取り組まず」の結果であることは歴然だ。

（要 宏輝）強かれ、正しくよ、連合よ、

そして、日本の成長を支えてきた、日本の経営の三種の神器「終身雇用」「年功賃金」「企業別労働組合」の三つのうち、労働運動が廃（すた）れて企業別労働組合だけが残った。残ったと言うより、経営側にとって利用価値のある企業別労働組合が「残された」と言うべきである。今日の、連合運動の現状（惨状）をみるとき、「連合よ、正しく強かれ」と叫びたくなるのは筆者（要）一人ではないはずだ。

二、連合結成Ⅱ労働戦線統一で、労働運動はどう変わったか

過去、躍動的な労働運動が

労働運動の近い「過去」、1960～70年代は、総評と日経連は対立・対決の時代だった。それぞれが総労働、総資本の輿望を担って闘った。そして総評は「昔陸軍（注2）、今総評」と評されたほどであった。私の属した総評全国金属も「泣く子も黙る全金」などと評され、経営者の怨嗟の的となった。一方の総資本の陣立ても、日経連から個別企業のトップ人事にいたるまで人事・労務畑の役員が主流を占め、大争議の調整役の労働省の存在感も中央政府のなかで大きかった。

労働運動の「過去」を素描すると、その白眉は春闘に尽きる。春闘は日本経済のドラマの主役の座を占めてきた。その「頂上」が74春闘（半日以上スト…3650件・254万人で最多）と75年スト権奪還ストだった。闘いは躍動的で、産業別統一闘争と地域共闘の結合によって、70～76年の間に「西高東低型春闘」が現出する。春闘相場の波及力によって、中小が大手を上回る賃上げ率を獲得するといった状況が10年くらい続き、規模別格差が一気に縮小する。この事態に経営陣が危機感を抱き、日経連の件（くだん）の役割発揮となる。

もともと、春闘で産業を超えた春闘相場や、産業ごとの共通の賃上げ率が形成されたのは、労働組合の統一行動によるだけでなく、経営側が労働側の強い賃上げ圧力に対して、結束して対処するという経営側の統一行動があったから。日経連や関経協がその中心的な役割を果たした。日経連のガイドゾーンやガイドラインによって大手と中小の賃金格差の縮小も進んだということが後に明らかとなる（「大阪社会労働運動史第六巻」、「全金大阪四〇年史」、拙著「正義の労働運動ふたたび」に詳述）。

（注2） 日本帝国陸軍は常備兵20万、この兵員数とエリート集団「憲兵隊」を擁したのが強みで、歴史のとおり、天皇の統帥権を楯に圧倒的な権力行使をほしのままにした。海軍はわずかに4万。当時、空軍はなく、それぞれに航空隊としてわずかに付属した。空軍の独立発足は遅く、米軍でもUSAFからUSAAF（空軍）ができたのは、B29の日本飛来の頃といわれる。

労戦統一、そして連合結成

そして、1977年からの、労働運動の「冬の時代」が長く続くなかで、労働戦線統一の動きが始まり、全民労協（1982年）、民間連合（1987年）、そして官民統一の連合結成（1980年）と進み、労働運動の「現在」にたどり着く。

連合結成直後の山岸章会長の時代（1989～94年）の熱狂（「連合のバスに乗り遅れるな」といった雰囲気と選挙の常勝機運に満ち、私は「ヤマギシズムの時代」と言ってきた）と今日の停滞（①組織率の低下②交渉力の低下③争議の激減など）との落差は一体何だろうと考える。

連合結成当時、「顔合わせ、心合わせ、力合わせ」が常套句のように使われ、皆の胸にストーンと落ちたものだ。しかし、連合結成から20年も経ったが、「顔合わせ」はできて「心合わせ」「力合わせ」ができていない。この20年で、地区労働運動など失ったものも大きい。分裂と統一の歴史を検証し、反省することもなしにやり過ぎしてきた。分裂時代の責任の所在、自己批判もなく、それを曖昧にしたままで『攻めの運動』をやるうとしても本当の心合わせ、力合わせはできない。ただ酒、ただゴルフ（注3）で、「顔合わせ」だけは100点満点だ。

連合運動の「現在」の起点は、民間連合の結成（1987・11、539万）。爾来20年余、連合と日経連の関係は、対立へ協調（対立よりも協調の方が大きい）の時代。戦後、マッカーサーによってつくられた総評が「ニワトリからアヒル」に変わったように、連合はまだ「大化け」

していない。「大化け」できないことを見越したかのように、大会社のトップ人事の主流は財務技術畑出身が本流となり、日経連がなくなり（注4）、戦後十大争議の調停の大仕事をした労働省の存在感も厚生労働省のなかで小さくなってしまった。

以上、概略的に労働運動の「過去」と「現在」を区切ってみたが、労使の力関係、争議の多寡、すべての面で雲泥の差があり、その内実の落差は歴然だ。国労が解体されて総評がなくなり、私鉄の中央統一交渉がなくなり、春闘○連敗が語られなくなり、労戦統一＝連合が結成され、春闘の産業間の足並みが乱れ、企業間の賃上げの開きが普通になった。つまり、春闘の波及効果が弱まり、産業間のズレが大きくなり、産業内でも企業間の格差が拡大し、賃金決定の企業ごとへの個別化が進むといった今日の春闘にたどり着く。

（注3）「疑獄、汚職事件もただ酒をご馳走になる習慣から起きる」（1954、京大瀧川学長の式辞）、「ただ酒には大きい落とし穴が、ただゴルフも大変危険であることを肝に銘じ、けじめを失うな」（1997、京大井村学長の式辞）。両学長の訓示は至言である。ただ、労働界のただ酒、ただゴルフは貴重な組合費を費消しているという意味だ。行われていることは世間とさして変わらず、「裏金」もあるし、選挙の時は「労・労接待」もなされる。労金・全労済の理事長といった、美味しい「天下り」ポストをめぐる「貸し・借り」は有力単産間の融和を担保している。筆者（要）が提訴した「連合大阪事件」（要のwebサイト <http://kaname.news.cocacn.jp> に訴状ほか掲載）についても、機関会議では是非論を戦わせることなくやり過ぎす。連合が「仲

良しクラブ」に墮しているのは労働界の「構造問題」だ。

(注4)日経連は経団連に、関経協は関経連にそれぞれ吸収されて消滅した。私は、関経協の役員に「日経連や関経協が労働組合をいじめて弱めすぎたから、日経連の存在感が小さくなり、関経協の会員も減ったんやで」とよく皮肉を言ったものだ。しかし、労働運動の停滞は組合の側に主体的責任があることを忘れてはいない。

三. 連合運動の現在

1. 人材の劣化

労働運動の頂上と谷間の極端な落差、その根拠のその一は、役員資質の劣化と労働界の「2007年問題」である活動家層の払底である。この傾向は、連合といったナショナルセンター、単産、単組のレベルまで共通している。これは年を追って深刻化し、労働運動の危機の一要素となっている。また、新役員のなり手がなく、ひどい単組では会社の手を借りて役員構成がやっとできる場所も。会社にしてみれば、三六協定の代表者がなくなっても困るし、労使自治の外形が壊れてしまっても困るといった事情がある。

上部組織(単産)や上部団体(連合)に共通することだが、相も変わらず「踊らぬ」会議と紙(分厚い議案書と資料)の積上げ運動に墮し、そしてスタッフの仕事はパソコンに張りついたデスクワーク、「オルグ」の仕事はほとんど無く、真のオルガナイザーといわれる人もいなくなっている。生きた運動、争議の体験・学習の機会がないので、かわいそうな面もあるが、これでは専従役員や活動家は育つべくもない。

私の経験であるが、ある大手単組では三六協定のための組合印が会社の総務に預けっぱなしにされていることを知り、愕然とした。また、組合の大会で上部組織(産別)よりも先に会社代表が挨拶するといった、おぞましい光景に遭遇することもままあった。驚くべきは、単組役員がそれを「恥」と認識していないことだ。

さらに「恥」にかかわる話を羅列するが、組合と会社間の「人事交流」は想像以上に進んでいる。若手エリート社員が組合執行部入りし、何年か組合経験をjして職場復帰する、いわゆる「組合留学」は大手企業では制度化されている。また、上部組織の単産のトップをやれば部長待遇、上部団体の地方連合のトップをやれば役員クラスの将来の処遇が約束されているといった話もある。連合のシンクタンクである連合総研のスタッフと交流する機会があった。「超エリート」の彼らは、日本を代表する超大手企業労組の組合員として派遣されてきていた。労使の「人事交流」はここまで進んでいるのである。つまり、会社の協力なしに組合運動が成立し得ない、組合の領域が会社に侵蝕された危機的状况がかなり拡がっている。

また、「人」の危機的状况は、産別そして連合のレベルの人事でも見て取れる。産別や連合な

ど上部団体のスタッフ役員には委員長―書記長の機関役員を「卒業」した者か、本流からはずれた非主流の者がサプライズされるのが常である。最近では単組の委員長・書記長が上部組織の産別役員のキャリアもないままに、ローカルセンターの会長や事務局長といったポストに二階級特進よろしく「天上がってくる」こともある。産別が現役のナンバーワン、ナンバーツーを組織内に温存したがるのと、外へ人材を派遣するほど人的余裕がないからである。

私の属していた連合大阪の役員人事は、会長は民間から、事務局長は公務員からといった調整人事がここ20年間踏襲されている。適材適所の人材第一主義でなく、「禄高」優先主義なので、会長や事務局長にできの悪い人物が座ると厄介なことになる。「運動力」のない彼らは権力と立場だけで仕事をする。彼らは自己保身のために有力単産(副会長)や大企業労組(注5)に媚を売り、その手代の役割に終始する。

日本の場合、企業別労働組合(通常「単組」という)は会社に対して弱く、上部組織である産業別労働組合(通常「単産」というが、実態は「企業別組合連合体」)に対して強い。「御用組合」であるほど会社に弱く、組合員の多い大単組であるほど単産に対して強い発言力を持つ。また単産は大単産であるほど、上部団体であるナショナルセンターやローカルセンターに対して影響力を行使できる。大単産のトップ(連合副会長)と連合会長の関係は、大株主と雇われ社長のような関係だ。このような力関係や組織構造を理解していなければ、連合や全労連といった労働界の事象は的確に解析できない。

最後は「労働者」の劣化。連合大阪で労働相談を10年やって、労働者の生きる知恵の無さに驚かされる。労働者として生きる、欲をいえば「労働組合的に生きる」その術(すべ)を知らなすぎるのである。中学校社会科、高校の現代社会の教科書から労働三権の記述が後退して久しい。「憲法28条は勤労者の団結する権利、団体交渉その他団体行動する権利を保障している。しかし、このことを知っている者は年とともに減少を続け、近年ではその割合が四人に一人強というところまで低下するにいたっている」(NHK放送文化研究所編「現代日本人の意識構造」1998年版)。こんななか、2月27日、厚生労働省の「今後の労働関係法制度をめぐる教育のあり方に関する研究会」が労働教育推進の提言(注6)を出したことは注目に値する。

(注5) 私が連合大阪の専従副会長に任じられた1999年頃、当時の松下電器労組は単組(単位労働組合)としては約6万人の組合員を擁し、単組でありながら単産と比しても抜きん出ていた。連合会長にとどまらず、労金、全労済、労住生協といった事業団体のトップ人事を独り占めた時代もあった。また、松下労組は組合員数が多いだけでなく、その平均年齢も若い分、全労済の掛け金が安かったこと、また労働金庫では公務員組合員向けの住宅ローンの金利が民間中小と比べて安かったこと、等々の差別扱いがあった。私は、生協法や労働運動の理念に反するとして異議を申し立てたことがあるが通らず、爾来、事業団体において「一人は万人のため、万人は一人のため」の理念は後退する。

(注6) 報告書の提言は十分とはいえないが、報告書では、労働者の権利についての認知度が高くない現状を踏まえて、学校、職場、地域、家庭、産業界、労働組合、NPO、行政が連携して継続かつ効果的な教育・情報提供・相談機能の再構築と充実が提言されている。高校・大学・労働組合における教育の重要性、ビデオやQ&Aなどの効果的なツールの活用、さらには「労働者は自らの権利や義務についての知識等を単に『知っている』だけでは不十分であり、問題が生じた場合の相談窓口などの幅広い知識もあわせて習得するとともに、知識等を実際に活かして適切な行動をとる能力を身につけておくことも必要不可欠である」としている。

2. 左「右」の批判

ローカルセンター傘下の単産では、大会に向けた予算審議のなかで、最大の支出費目である連合会費(注7)が決まってやり玉に上がる。大会前、登録人員の「減員申請」がひきもきらない。高い「上納金」に見合った「反対給付」がないからだ。連合中央では、10年ぶりに会費の改定(10円アップ、実施は2010年度から)が実現した。

もとより連合は単産に対して指導する権限もなければ関与もできない立場だ。産別と連合の関係は、相互に責任をもつような関係ではなく、馴れ合いの役割分担をしあえる都合のよい関係だ。単産の立場は、連合が自らの運動や体質を批判したり、影響を与えるような運動方針を

決めたりさえしなければ、その限りで連合が何をしようがやり過ぎというスタンスだ。たとえば、連合が「原発反対」を決めようものなら電力総連は黙っていないし、断固とした異議申し立てを行うだろう。連合は、構成組織(単産)の意向が「一致しない課題は取り組まない」、「一致する課題しかやらない」ことが連合の基本スタンスだ。電力総連の連合への抗議はその限りで至当だ。うがった見方かもしれないが、自己の産別や有力組合の利害に関わる決定を連合にさせない、その予防、担保のために主要役員ポストを確保する行動も見られる。最近の役員改選のあった、2007年の近畿二府四県の地方連合大会では、関西電力労組が会長もしくは事務局長ポストに手を上げ、主要三役ポストを占めた。連合奈良では人事対決のために後遺症まで残ったと聞く。近畿での関電労組の「一斉蜂起」は尋常ではない意図が感じられる。しかし一方で、大阪府橋本知事の賃金カットや人員削減の合理化、大阪市の職員の「厚遇カット」やチェックオフ廃止・区役所支部組合事務所撤去等の組合弾圧に対して、驚くべきことだが、連合大阪は抗議行動を一切、取り組んでいない(わずかに非連合系の全港湾、港合同、全日建連帯などが組合に対して激励行動を取り組む)。府労連や自治労の要請に対して連合大阪の三役会議でまともならず、これも「一致しない」から取り組まないことになってしまった。この笑えない、というか「笑っちゃう」実態をなんとすべきか。

また、春闘でも「産別自決」「単組自決」の弊害が続いている。この2009春闘では8年ぶりにベア要求の統一要求が取り組まれたが、過去、トヨタへの期待は殊のほか大きかった。

トヨタ労組にせめて「要求だけでも出してほしい」といった期待だ。その期待は、「あのトヨタが……」「あのトヨタですら……」といった、経営者の口実によって春闘は押さえ込まれてきたことの裏返しだ。もう10年も前の話だが、私は連合中央の討論集会等で執行部に、トヨタ労組の要求自粛の報の度（たび）に、「指導できないのなら、連合三役は連判状を持ち、揃ってトヨタに陳情に行け」と何度、迫ったことか。つまり、産別自決ひいては単組自決でもって、トヨタがはた迷惑な要求自粛を決定しても連合や上部組織の産別はなんら指導できないのである。春闘のゼネストや統一行動がなくなってしまうた連合の時代、財界や日経連が春闘全体を抑え込もうと思えば、トヨタを抑えておけばよいのである。昔と比べて、彼ら経営者団体のリスクもコストも格段に小さくなって、助かっていることだろう。

（注7）連合会費は一人≪85円、地方連合会費は、一人≪75円の東京を最低とし、その2倍以内を原則としている。連合大阪の場合、会費一人≪100円で、たとえばJAM大阪の会費負担は年間400万円です算全体の三分の一も占める）

3. 運動の劣化

高い「上納金」に比して「反対給付」が少ない、つまり、高い「上納金」に値するような、連合としての運動が無さすぎるのが問題なのである。連合は結成当初、生まれたばかりの組織を壊さないために、構成組織間で一致しない課題は取り組まない（取り組めない）という、最大限綱領主義でやってきた。「一致できないことはやらない」ことを金科玉条にしてきた。しかし、すでに結成から20年を経過しているのである。これを墨守することで自縄自縛に陥っている。組織は運動の手段なのに、組織維持や組織内の平穏が自己目的のようになってしまっている。本来やるべき運動をやらないまま、黄昏（たそがれ）を迎えているようである。「一致できないことはやらない」でやり過ぎしてきたから20年間ももったという評価（？）もある。

しかし、「一致できないことはやらない」「一致できることだけをやる」といった連合運動は、力のある組合も自己規制して前に出ず、要求も戦術も低位平準化してしまい、運動や闘いのダイナミズムが生まれえない。また、イデオロギーの絡んだ政治課題などは何一つ取り組むことはできず、力をあわせた政治闘争は彼岸のかなたに追いやられてしまっている。これは為政者や経営者団体のもっとも好ましく、歓迎されることである。昔の総評運動は、春闘の中核先行方式に見られたように、闘う方針は民主的に決められるが、決められた方針に対して傘下の単産や組合は留保権を持つ。つまり、闘う方針についていけない、弱い組合は方針を実行しなくてもよいのである。力のある組合を先行させ、統一行動・統一戦術を駆使し、闘いのダイナミズムのなかで春闘相場をつくり、全体に波及させたのである。

さらに、産別や単組レベルもふくめて運動の劣化を指摘したい。組合の運動方針には一応は

立派なことを書いてある。それが「言うだけ」「書くだけ」に終わっている。方針は行動や実践がともなって実現できるというものだが、建前と本音が別、そして運動が形骸化してしまっている課題を三つあげる（以下、「取り組みの形骸化、その一・二・三」は拙著「正義の労働運動ふたたび」P234～236に詳述）。

取り組みの形骸化、その一。組織拡大の取り組みである。正社員組合員の減少とは裏腹に、職場の実態は「間接部門は派遣労働者が、製造部門は下請が導入され、対組合員比率では過半数を超えている」（二〇〇六年四月、JAM「派遣・請負労働者の実態ヒアリング調査」）。職場の未組織労働者の多くはパートであり、派遣、請負の労働者である。その組織化はほとんど取り組まれていない。組織化できない、しない理由は「組合員の範囲が正社員ユニオンショップだから」、非正規労働者導入の言訳は「競争のため、コストダウンのためやむをえない」。しかし、単組の組合役員たちが彼・彼女らを組織化しない・できない究極の理由は、パート労働者たちが自分の妻や子じやないからだ。彼らにシンパシーを抱（いだ）けなければ、支援の心は育（はぐ）まれないし、組織化もできない。

取り組みの形骸化、その二。時短はじめ、労基法の「最低基準プラスα」の取り組みである。労基法の第1条第2項は、「労働関係の当事者（会社と労働組合―筆者）は、（労基法の）最低基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るよう努めなければならぬ」としている。しかし、労基法の要請する「最低基準プラスα」の闘いはみられず、

各種労働条件は最低基準に張り付いてしまっている。企業は残業を生産計画に織り込み、組合は時短を形だけ要求するだけで実現するための闘いもせず、労働者は低賃金をカバーするために残業に血道をあげるといった「堂々巡り」が続いている。

取り組みの形骸化、その三。産業別労働組合の産業別統一闘争である。日本を特異な競争社会にしている最奥の源は労働条件の産別規制が弱い、つまり強力な産業別労働組合がないからである。産別規制が弱いのは、「統一要求―統一闘争―統一妥結」といった産業別統一闘争が十全に機能していないことである。産業別の労働条件規制が労働者にとって大切なのは、企業間競争が労働条件を切り下げるのに対する唯一の歯止めだからである。

古くて新しい「企業別労働組合ダメ論」ではないが、法規制と並んで産別規制が弱ければ労働者は競争社会の競争原理に絡めとられてしまう。誰かが勝てば誰かが負けるのが競争原理。連帯原理は、誰かが負けたら私も負ける。誰か勝てば私も勝てるといった協同関係で、その背骨をなすのが産業別労働組合である。

連合運動が改革されず、現状のまま推移すれば、連合評価委員会の報告が指摘するように「時代遅れの組織になり、質・量ともに労働組合、労働運動の基盤が崩壊する」のは必定だ。

四・連合運動の未来

1. 共闘・統一戦線の試みを

筆者は、企業別労働組合（単組）のこの間の行動を見る限り、今日の「非正規雇用」「時間短縮」「最低賃金」の三つの問題は、企業内の労使交渉で解決することができないと諦観している。法的規制よりは産別規制が労働運動の正方向であるとの持論は堅持しているが、今日の企業内労使の力関係、グローバルイズムに絡みとられた大企業労組の実態からして、「非正規雇用」「時間短縮」「最低賃金」など課題は労働運動（産別規制）の彼岸の存在だ。労働運動に身をおいてきた筆者としては忸怩（じくじ）たる思いだが、その解決は社会問題化↓法的規制しかない。労働市場に深刻な社会問題が生じ、これを労使間で解決できない場合には、政府や法律の介入が必要となる。これを為（な）さなければ、それこそ政府は不作為の罪に問われる。

この「社会問題化路線」にうまく嵌（は）まったのが、「派遣村」である。案の定、1月5日、舛添厚生労働大臣から「製造業派遣禁止」発言が飛び出した。悲しいのは、連合が「製造業派遣禁止」でまともらないことだ。電機連合などが「製造業派遣禁止」反対の立場だからだ。「一致しないと取り組めない」という連合の自縄自縛を突破する道は社会問題化路線しかない。要求の一致する組合が、ナショナルセンター、単産の枠を超えて共闘する試みに踏み出すことだ。

当然、その共闘は労働組合に限定されず、社会運動のNPO、協同労働のNPOなどを対象とした共同行動だ。このことを率先垂範されている笹森前会長の行動は当を得ている。

「派遣村」の件でもそうだが、連合内には全労連や全労協との共闘を忌避する機運は依然根強い。しかしこの20年間、三者は何れも組織拡大に失敗しており、三者の勢力・鼎立関係はほとんど変化ない。このような状況が続くことを喜ぶのは為政者や財界だけで、労働者人民にとつては不幸なことだ。「労働組合は要求の一致だけを基礎に組織されるのではなく、労働者であるという社会的存在の同一性を基礎に組織される」「排除や分裂は性急に行つてはならない」、これは労戦統一のレトリックとしてよく使ったものだが、しかし何時までも排除や分裂を放置したままでよいはずがない。ファシズムかスターリニズムでもない限り、気に食わない相手を抹殺するわけにはいかないのだから。連合は、未曾有の金融危機、恐慌を前にして、「パラダイムシフト（価値観の転換）」という、革命的な提起をしているが、革命は自力だけでは起こせない。

2. 連合評価委員会報告・連合行動指針の実践を

笹森清会長の時代（2001～05年）に、連合評価委員会（座長中坊公平弁護士）が立ち上げられ、2003年9月、その提言をまとめた報告書が上梓される。連合に親和的と評される

七人のメンバーだったが、その報告書の内容は、連合とりわけ企業別組合にとっては殊のほか厳しい内容だった。紙幅の関係でその内容は紹介しないが、今の時代の要請にも十分応えらるものである。そして委員会は、提言を棚上げせず、修正することなく、「連合はこの提言にもとづいた長期計画・中期計画・短期計画を策定してそれを実現する工程表を作成すること」「連合は自己の内部に、この社会の矛盾が反映することを見出し、それに厳しい異議を申し立てなければならぬ。……連合は……自己を変革することによって、この社会の危機を変革する歴史的使命を果たさなければならない」とした。

これを受けての工程表そのものは作られてはならず、提言は報告書のまま「棚上げ」されたものと筆者は思っていたが、2005年10月、連合は、連合運動に関わるすべての人間と連合構成組織が活動を進めるにあたっての基本になる「連合行動指針」を大会決定している。「労働組合は経営の行動に関するチェック機能を果たし、社会正義を追求する運動体である」（序文）、「私たちは企業や使用者による不正や不正を見逃すことなく、その社会的責任を全うさせる運動を推進する」（第4条）。この指針は評価委員会の提言の具体化そのものだ。

さらに、「地方活動フォローアップ特別委員会」のなかで、「地域に根ざした顔の見える連合運動」を実践するために、全国300地協の専従者配置・独自事務所設置と前述の連合会費10円値上げが中央委員会（2009・10）に提案され決定される。これも、評価委員会報告を敷衍したものだ。連合運動に関わるすべての人間と連合構成組織が、連合評価委員会報告の提言

と連合行動指針を「書くだけ」でなく、本気になって実践できれば、「連合が変わる、世の中が変わる」だろう。

3. 危機は変革、革命のチャンス

日本の労働運動が21世紀に向けて飛躍するためには、企業別労働組合主義から決別し、真の産業別労働組合に「大化け」する、つまり、アメリカのCIOが果たしたような歴史的な役割を担う歴史的なチャンスが訪れている。

いま、30年以上も世界を席卷した新自由主義が破綻、市場原理主義のグローバルイズムも終焉し、100年に一度とも、全治3年ともいわれる恐慌に見舞われている。危機の時代は歴史の転換のチャンスでもある。連合もパラダイムシフト（価値観の転換）をはかり、「希望の国日本に向かって舵を切る」（2009連合白書）として、

- (1) 市場原理主義的価値観から「社会的公正と連帯を重視する価値観」への転換
 - (2) ストックホルダーカンパニー（株主主権企業）論からステークホルダーカンパニー（広く社会性を持った企業）論への転換
 - (3) 「規制緩和・民営化・小さな政府」路線の転換
- の、二つの転換を提起している。この長い恐慌の過程での労働運動の任務は、「賃上げ」「雇用」

「政策」の三元方程式を解くことである。ミクロ（個別企業）のレベルで労使が一緒に頭を抱え込んでいても展望は開けない。ここは以下のマクロの課題に徹してミクロで妥協しないことだ。マクロ政策で闘えないなら、連合の存在価値は何もない。

(1) 内需拡大につながる「大幅賃上げ」を実現し、企業から家計への所得の移転

(2) 日本版ニューディール(注8)の実施:①最賃1000円②非正規雇用原則禁止③時短・割増率引上げ④減税⑤セーフティネット張替え etc

連合は、「希望の国日本に向かって舵を切る。歴史を転換し、パラダイムシフト（価値観の転換）をはかる」(2009連合白書)と公言している。連合にとっては最初で最後の大きな闘い、革命的事業に挑むということであれば大歓迎だ。挑むスタンスに立つだけでも大転換だ。

(注8) ハト派のケインズ政策:ニューディール政策(1933年)はテネシー溪谷開発公社(TVA)などの大公共事業が有名であるが、その実、大不況克服に向けて威力を発揮したのは法定最賃、社会保障充実、そして不当労働行為の新設(ワグナー法)による労働組合の保護政策である。これがハト派のケインズ政策であり、タカ派のケインズ政策が戦争による不況打開である。また、ハト派のケインズ政策によって、労働運動が飛躍的に発展する。1935年CIO設立、組合員100万人↓炭坑・製鋼・自動車・電機等、トラスト化された産業の労働者に拡大、組合員400万人に↓1940年にAFL・CIO全体で組合員1000万人に。

<http://kaname.news.cocan.jp/index.php?q=node/29>

◇ Ctrl キーを押さえながら上のアドレスをクリックすると、サイトに行きます。