

## 「集団の復権」はなるか

——連合の変革の可能性を探る

水谷 研次（東京都労働委員会労働者委員）

FORUM OPINION 2010・4 Vol. 8

NPO現代の理論・社会フォーラム

<http://www.gendainorron.com/>

はじめに

『現代の理論』2009年夏号に、吉岡賢二の名前で「なぜ集団的『労働運動』は成立しないのか」との文章を掲載させていただいた。当時の問題意識は、年越し派遣村などを受け、また参議院選挙の結果などからも、まだ「連合」運動に期待を持ちながらの提言であった。しかし、「政権交代後」では残念ながら微妙にトーンが変わってきている。

最初に最近の特徴的な話題を三つ紹介する。第一に、労働弁護士の水口事務局長のブログで紹介されていたのだが、昨年末の労働弁護団の総会における山本博弁護士（名誉会長）の発言である。労働弁護

団の歴史（総評弁護団時代も含む）を三つに分けて、「第1期（1950年代から1980年代）は〈集团的労働紛争の時代〉、第2期（1990年代から現在）は〈個別的労働紛争の時代〉であった。そして、新しい政権が成立したこれからこそ、第3期は〈新しい労働立法の時代〉としよう」とし、水口弁護士は「2010年が、新しい労働立法、労働法政策の時代の幕開けになりますように」と結んでいる。ちなみに「労働政策」に関するブログは流行っており、岩波新書で『新しい労働社会－雇用シテムの再構築』を著した濱口桂一郎さんのブログは、実に240万以上のアクセスを示している。

第二に、「日本労働研究雑誌」2009年10月号では「企業別組合の現在と未来」という特集を組み、その巻頭で五十嵐仁・大原社研所長が「戦後労働運動の第3の高揚期を生み出す新たな条件が生まれている」と題する一文を寄せている。

終戦直後と50年代の「高野総評」に次ぐ高揚のこれまでにない新たな可能性と条件とは、第1に「年越し派遣村」の運動だという。これは、社会の底辺に秘匿されてきた貧困を可視化し、労働と生活を結ぶ新たな運動の可能性を開いた、という。第2は、派遣など非正規労働者の運動の拡大であり、労働運動は民間大企業や公務員の男性正規労働者を主体としたこれまでの枠を超え、その周辺から外側へと運動の領域を拡大する様相を示したようだ。第3は、これらの非正規労働者の多くは、既存の労働組合に加入したり、新たに労働組合を結成しており、その結果、従来の企業別労働組合とは趣を異にする個人加盟のユニオン運動が発展する兆しを見せている。以上の結果、労働運動への注目と期待が高まり、その存在感が増し、「暗い」「ダサイ」などと言われていたイメージが変容しつつあり、労働組合と無縁だった若者や女性の関心も高まっている、とのことである。学習会でこの文書を紹介したところ、ほぼ全員が失笑してしまった。

## “集団の復権”はなるか（水谷研次）

五十嵐先生は、続けて、労働運動にとって絶好のチャンスを生かすためには、第1に萎縮せず職域における活動を活性化させること、第2に、職域にとどまらず労働と生活に関わる地域の多様な運動に取り組むこと。これには地域を基盤とする個人加盟のユニオン運動を先頭に、企業別組合を含めた労働組合運動全体の刷新をめざすこと、とされた。第3に、生活問題を含めた幅広い社会問題の解決にむけて、NPOや社会運動団体、弁護士や社労士などと連携した運動、第4に、非正規労働者へ資金の援助と人員の派遣を持つて働きかけを強めること、第五に、これまでに以上に国政に対する働きかけを強め、新たな労働法制の整備やILO条約の批准など新局面を生かした取り組み、とされた。…しかし、これでは連合の提言とほとんど変わりが無い…。

第三が、昨年末『週刊ダイヤモンド』が大特集した「民主党最大のアキレス踵＝労働組合の腐敗」である。民主党政権獲得の最大の「功労者」が「連合」であり、とにかく「連合」を叩きたいとの思いなのだろうが、いや、あまりにも皮相的な内容に絶句してしまった。以上、とにかく政権交代以降、「連合」や労働組合の周辺が慌ただしくなってきた。しかし、きちんとした現場からの労働運動構築なしに、「労働政策」だけで労働者の今の苦境が解決できるはずはないと思うのだが…。

### 変わり始めた連合

大勢的には企業別労働組合にとじこもる大企業の正社員クラブたる「連合」批判の声が大きいが、実は政権交代前までは、私自身は「連合」も変わり始めたとの感触をもっていた。その大きな拠り所が、2003年9月に出された「連合評価委員会」の提言である。

中坊公平・神野直彦、大沢真理、寺島実郎、イーデス・ハンソン氏ら外部識者による「連合評価委員会」は、「このままでは労働運動が足元から崩壊しかねない切迫した事態に直面している」と指摘し、「労使協調路線の中にどっぷりとつかっている」「組合自体にエゴが根付き」「労働組合組織自体が不祥事を起こし」「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弁している」等々、その「報告」で指摘し、2003年7月に開催された「連合」トップセミナーでは、中坊氏はこうとまで指摘した。「これほどの病理現象、崩壊現象が起きていることに対する危機感も、怒りというようなものも、皆さん方からは感じられない。いまの労働組合運動に対しては、国民は共感をもっていない」とまで酷評した。

そして「評価委員会報告」では、「連合」改革の課題・目標」を、第1に「企業別組合主義から脱却し、人の配置や財政の配分を見直し、すべての働く者が結集できる新組織拡大戦略と、同時加盟・複数帰属を可能にする諸規則の改訂、そして地域労働運動の強化」、第2に「パートなどの均等待遇の実現にむけた同一価値労働・同一賃金原則に基づく公正な賃金論の確立と、積極的雇用・労働市場政策で労働の価値を高めるために「セーフティネット」から「社会的トランポリン」への転換」、第3に「人間らしく生きていける社会の創造のため、国をまたがり、働く者が連帯すること」、第4に「市民参画によるNPOなどとのネットワークを『連合』が中心につくりあげ、市民民主主義の一翼を担う労働組合の存在意義を発揮すること」と、提起した。そして、この路線に基づき、項目だけ簡単に列挙すれば、以下のような新たなチャレンジが実施された。

○ 職域として非正規・関連の仲間を受け入れる「組織拡大」

○ 「非正規労働センター」の設置と1000円以上の「最低賃金」をめざす取り組み

“集団の復権”はなるか（水谷研次）

○「職域」だけではなく「地域」に運動と組織を

・モデル106地協に事務所と専従者の配置

・地域の中小・零細、非正規労働者と地域ユニオン

・労福協・労金・全労済・生協やNPO・ボランティア団体と連携し、「ライフサポートセンター」を全国に設置  
〓法律・税務・市政相談など生活相談機能とワン・ストップ・サービス 生涯組合員構想 高齢者や家族と共に

○2008年連合メーデーに全労連が参加、潮流の垣根を越えて「反貧困」

○これらのためにもやっと「連合本部会費」10円値上げ

これらの取り組みを実現できたのは、笹森清氏（1997～2001「連合」事務局長、2001～05会長・現中央労福協会長）と、彼を支えた意欲的な連合スタッフの努力によるもの大きい。笹森氏は、1995年に発表された日経連による「新時代の日本の経営」や米国の「日米規制改革及び競争政策イニシアティブに基づく要望書（年次改革要望書）」そして小泉構造改革など「経営と労働の政策変化」と対決すべく、そして労働運動の再生をめざして一連の取り組みを続けた。『労働法律旬報』2009年12月上旬・下旬号に「連合運動の20年」と題し笹森清氏の文章が掲載されており、1994年2月の舞浜会議など古い経営陣と「新興勢力」の激突など、実に興味深い指摘がある。その他にも笹森氏のコメントの一部を含めてその文章を紹介してみた。

○「連合」結成の1989年は、中国天安門事件、ベルリンの壁崩壊、昭和から平成へ、リクルート事件↓バブルの崩壊など「連合の結成と歩調を合わすかのように、経済的な落ち込みが始まった」

○笹森による連合運動の路線転換

①フレッシュアップ委員会「力と政策」を「力と行動」に

②21世紀挑戦委員会 非正規労働者を含めたすべての働く人たちのための運動連合21世紀ビジョン

「労働を中心とした福祉型社会」

③連合評価委員会 「企業別労働組合の限界を克服しろ」「不条理に立ち向かう運動をしろ」「弱い人  
たちを助ける社会運動の担い手になれ」↓「組合が変わる、社会を変える」

○「同一価値労働同一賃金原則」「均等待遇」の重要性

「連合は最近〈均衡処遇〉という言葉を使いますが私は反対です」

○「共感の得られる労働運動」を

・「ひとりよがりの労働運動はだめです。評価されないのは、やっていないのと同じです」

・「形だけの集会やデモはもう止めよう。本気を変える気ならやろう」

・プロ野球選手会のストライキに対する国民の共感、炭労解散式での300人全員の涙…「ひとつにする、ひとつになるという思い。これが今の運動になくなってしまった」

・「組合が変わる、社会を変える」として、ナショナルセンターは明確に社会運動を打ち出すべきだ」とした。「しかし、連合は労働運動を超えられない部分があり、イデオロギーや運動路線の違いから同様」で、「これを超えられるのが労福協でした」

・派遣村、クレ・サラ金利引き下げ問題、反貧困など「同質の協力は和にしかならない。しかし異質の協力は積になる」。

まだ根深い意見対立

ある全労協系左派活動家からいわせると「笹森氏の努力はドンキホーテにみえた」という。しかし、もし、笹森氏と彼の「連合再生」に向けた取り組みがなかったら、民主党による政権交代を全国の地域で支えた「連合」の取り組みはなかったと思えるほど、労働運動の原点回帰をめざす起死回生の努力であり、一定の成果はあがったのは事実である。ただし、その努力にもかかわらず、例えば、昨年の連合第11回全国大会でも「誰のための連合か」との意見対立は実は根深いものがあつた。「すべての労働者のため」なのか「組合費を納めている組合員のため」なのか、未だ簡単に結論は出されていない。

“集団の復権”はなるか（水谷研次）

「連合」は結成20周年にあたり、結成10周年における「連合・21世紀ビジョン」（01年10月第7回大会）の振り返りという作業を行い、新たな運動路線を模索した。この「ビジョン」は、笹森路線の一環だが、「評価委員会報告」以前であり、私に言わせれば不十分なものでしかない。そのメインテーマは、「労働を中心とした福祉型社会」という研究者には評判いいそうだが、組合員にとつて決して解りやすいものではない。「連合結成20周年にあつての提言」では、この「労働を中心とした福祉型社会」とは、「働く」ということに最も重要な価値を置き、すべての人に働く機会と公正な労働条件を保障し、安心して自己実現に挑戦できるセーフティネットが張り巡らされた社会Ⅱその内容は先見性に富んだものであり、基本的に不変。指針として常に尊重し踏まえていくべきもの」とされている。

その一方、「連合評価委員会報告」に対しては、連合結成20周年PTT文書では、当初「外部からの客

観的評価として真摯に受け止め、常に運動の検証の対象としていくもの」と確認されたが、最後の「提言」ではこの表現もなくなってしまった。そして、このように表現された。

○連合評価委員会報告では「企業内組合主義からの脱却」を指摘したが、その意味するところは、「緩やかで、しかも螺旋状に深まる危機の中、働く者がよく目を凝らし社会を見つめなければ、問題意識が拡散してしまう時代状況にあるため、悪い出来事はまるで『自分の家の窓の外』だけで起こっているかのような感覚に甘んじている。『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感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、目をつぶってしまったている。だが、寒いのは『家の外』ではないのだ（評価委員会報告）危機の現状より抜粋）」であり、決して企業内組合を否定するものでもなく、その視点は組合員に向けられているということ再認識する必要がある。一読して、実は凍り付くような衝撃を受けた。労働法に携わる者は、決して「企業内組合」という用語を使用しないし、「連合評価委員会」でも「企業別組合主義からの脱却」と表現している。「企業内組合」という言葉はいわゆる「御用組合」と同意語であり、かつて関東ブロック労働委員会による「三者協議会」で、ある労働者委員が「企業内組合」という言葉を軽い気持ちで使った際に、日本の労務担当者の頂点に立っていた兵頭傳・元任重副社長が「労働組合役員の上にも置けない」と罵倒したことを記憶している。

そして「用語」の問題だけではなく、「連合」という組織は今後とも「企業別労働組合」を前提として運動を継続していくとしか思えない。ちなみに、第11回定期大会における「運動の力点」として、以下の3点が掲げられている。

○社会の底割れに歯止めをかける。そのために雇用の確保創出、政策制度の実現に全力を傾ける。層



## “集団の復権”はなるか（水谷研次）

の厚い中間層を取り戻すため、分配の見直しと底上げをはかり、非正規雇用労働者、中小零細企業で働く労働者の処遇改善と均等処遇を進める。働きがいの工場とゆとりのある生活の両立をめざし、全組織をあげた働き方の改革によりワーク・ライフ・バランスを推進する。

○「地域に根ざした顔の見える運動」をさらに前進させ、地域や地域で働く労働者が抱える諸問題への対応力を強化する。他団体とも連携を深める中で、広く社会連帯の輪を拡大する運動を展開する。

○社会の安心、安定のためには労働組合は不可欠なインフラとの認識にたち、組織拡大を進める。労働者代表制の法制化や会社法の見直しを進め、日本社会全体で集団的労使関係を再構築する。

残念ながらここには「企業別組合主義からの脱却」を見出しにくい。唯一あるのが最後の2行だが、「日本社会全体で集団的労使関係を再構築する」との意味も実は誰に聞いてもきちんとした説明が受けられなかった。関連するいくつかの記述と事項を参考のために調べてみたが、結論としては「労働を中心とした福祉型社会」との関係性を含めて、よく解らない。例えば、以下のような記述がある。

○「労働を中心とした福祉型社会」の中で、労働組合が社会的存在としてどのような役割を果たすのか、労使関係（個別労使関係、産業別労使関係、ナショナルレベル）をどう構築していくのか、さらには、労働文化（働くことの再定義と人間の尊厳、労働を通じた自己実現と社会貢献）の再構築といった観点からも、そのあり様を打ち出していく必要がある。（中略）NHK放送文化研究所の「国民の代表的権利の認知度に関する調査」によれば、「労働組合をつくること（団結権）」に認知度が最も低く、団結権が憲法で定められた権利であることを理解している者の割合は1973年以降、調査毎に減少し、2003年の調査では20・4%となっている。労働組合の設立や労働組合に加入することは、自らの雇用や労働諸条件を守るために与えられている権利である。NHKの調査結果を私たちは深刻に受け止

め、憲法で保障されている権利を誰もが行使できるための環境を整備していくことが、既に権利を得ている私たちの責任である、ということ強く自覚したい。

うがちすぎだが、この「環境整備」が要するに、「労働者代表制の法制化や会社法の見直し」なのだろうか。一部では米国でさえも法改正が検討されている「排他的団体交渉権」さえ、労働者代表制の法制化と併せて企画されているという。「企業の外に労働組合があり」「長い闘いの末にかちとった民主主義の歴史」、さらには「階級制度や社民思想に裏打ちされた基盤をもつ」諸外国と、決定的に異なるわが国の労働運動にとって、「企業別労働組合主義」の延長線上に、労働者代表制を想定することは、一面では、かなり危険な事態が想起できる。

連合の想定する「労働者代表法案」は、過半数で組織する労働組合がない場合にだけ、労働者代表委員会を設置して、労働諸法規等に労働者代表との協定締結や、意見聴取を求めたものについてだけ労働者を代表する委員会が協議し協定を結ぶ。労働者代表は、労働条件の決定や変更に関与せず、労働条件の決定や変更に関与できるのは労働組合のみ、とされている。おそらく、「三者構成原則」で運営される厚生労働省労働政策審議会での激論の結果、改正労働者派遣法以上に、この内容は変貌するに違いない。そして、現在は労働組合である限りはフリーハンドで手に入れることのできる「団体交渉権」をはじめとする「労働三権」は、危機に瀕する可能性がある。

### 組織率増えたが

ほとんど注目されなかったが、労働組合の組織率が34年ぶりにアップした。といってもただが18・

“集団の復権”はなるか（水谷研次）

5%になっただけなのだが、1975年以来下がり続けてきた組織率であり、1975年は34・4%もあった。しかし、毎日新聞の東海林記者だけはきちんと報道し、このアップは非正規労働者を連合として組織化しはじめた成果でもあるが、最大の理由は雇用者数が110万人減少し5455万人となったことである（つまり分母自体の減少）、と指摘している。

なお企業規模別では1000人以上の企業が61%をしめ前年比20万人増で、組織率は08年45・3%、09年46・2%。また300人以上であれば構成比は75・8%であり、逆に29人以下は0・4%しかない。また、パートタイム労働者の組合員数は70万人であり、昨年より8万4000人（13・7%）増加した。全労働組合員数に占める割合は7・0%でその組織率は5・3%。なお、パート労働者総数は1317万人で、前年より85万人増えている。連合の中では、UIゼンセン同盟が4万5000人、自動車総連が2万1000人、電機連合が1万人、JP労組が7000人増加した。逆に自治労は2万4000人、日教組は6000人減っている。

また、これは確証がないが、同業者の間ではパートの組織拡大の最大要因はユニオンショップ協定の変更にもなう組合員枠の拡大であり、したがって本人同意なしに組合員化されている、と言われている。確かに、「組合費が勝手に給料から引かれていた」との労働相談も寄せられており、近畿法政大学教授であり奈良県労委公益委員の西谷敏先生がかねてから主張されている「ユニオンショップは憲法違反」との思いは、実に理解できる。西谷先生は「ユニオンショップ制度は」個々の労働者の自由という視点を欠落させている。労働者は団結することによってこそ自らの利益を適切に擁護できるといふ命題は正しいとしても、それを強制によって実現するのは、自発性と納得を基礎に形成されるべき団結の本質に反するというべきである」（有斐閣『労働法』466P）と強く指摘している。

もちろん労働者代表制度の法制化がもし実現されるのであれば、ユニオンシヨップ制度自体も見直しがされるだろうが、かつては夢想の域であった「会社法見直しによる従業員監査役」さえ提起されるほど、政権交代によって様々な検討が開始されている。「労働政策」が労働運動の力量を超えて、労働世界を形成する時代になったからこそ、労働組合活動家は現場に根付いた運動と政策を心がけなければならぬ。しかし現在でも、「連合」内部で（本部でも、地方連合会でも、構成組織でも）苦闘し、努力している仲間たちは多数存在しており、その努力に期待をもってはいはいるが、最近の運動内容や結集力には、笹森時代から後退している感がどうしてもぬぐえない。

字数が尽きた。学習会の際にも最後に提示した項である「労働組合に可能性はあるのか―企業別労働組合の限界をどうこえるのか」の項目だけ提示して終わりたい。

#### 1. 「連合」変革の可能性は

- ① 2010年参議院選における民主党勝利による政権安定
- ② 労働政策・労働立法による「新しい労働社会」
- ③ 会費値上げによる地方連合会・地域協議会強化  
地方主権の実現による現場・地域からの新たな労働運動
- ④ 公務員制度改革の成功
- ⑤ 「組合員のための連合」から「働く者のための連合」の定着
- ⑥ 教育課程における「労働教育」導入
- ⑦ 一定の景気回復実現 雇用の安定

“集団の復権”はなるか（水谷研次）

- ⑧ 活動家の世代交代の成功 あるいは全面的な女性の登用
- ⑨ 影響力のある産別共闘による意識的批判と提言  
↓ 仲良しグループ・もたれあいを排除した緊張関係の実現
- ⑩ 新たな「競い合い」の構築 全労連との定期協議や市民グループ
- ⑪ 労働組合法の全面改正 労働者代表制や…
- ⑫ 本格的な非正規労働者自らによる運動・組織の全面支援
- ⑬ あわせて企業別組合以外の形態の組合の組織強化とそこへの同時加盟・複数帰属

2. 「産業別労働組合機能」の実現か「ユニオンの大同団結」統合」か

参考 後藤道夫・木下武男著『なぜ富と貧困は広がるのか——改訂版』（旬報社）

- (1) ワークルールの抜本的転換
- ① 「職種別賃金」の設定 同一労働・同一賃金
- ② 企業横断的な団体交渉制度 産業別交渉  
横断的労働市場の整備
- ③ 公共職業紹介・職業訓練制度、社会保障の充実
- ④ 不当労働行為企業への追及
- ⑤ (2) 「企業社会」から「福祉国家」への転換
- ① 家族手当や住宅手当、企業年金等の廃止
- ② 企業を代わっても不利にならない正社員制度

③ 年功賃金よさようなら

(3) 「労働組合」というシステムの有効性

<http://www.gendainoriron.com/op8mizutani.html>

◇現代労働組合研究会のHPへ(TOP)

<http://e-kyodo.sakura.ne.jp/roudou/111210roudou-index.htm>

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