

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2015
夏
季号

特集

労働運動の再生と産業別組織の課題

労働組合運動の再生・強化と日本型産業別組合の可能性

小林宏康

賃金・労働条件決定における産業別組織の機能—春闘を中心とする分析—

兵頭淳史

リストラ「合理化」攻撃から雇用を守るために

熊谷金道

組織拡大・強化における産別組織の役割と機能

國分 武

産業別個人加盟ユニオンの到達と課題——自治労連の実践から

東 洋志

労働総研ブックレット No.11

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet / 編集：労働運動総合研究所

財界戦略とアベノミクス

——内部留保はどう使われる

藤田 宏 著



序章 アベノミクスと財界戦略

第1章 バブル崩壊後の財界戦略——『新時代の「日本的経営」』と「新型経営」

第2章 財界・大企業の搾取強化の新段階——付加価値の企業配分の増大

第3章 「新型経営」下で急膨張する内部留保

第4章 財テク重視の「新・新型経営」による新たな資本蓄積方式

第5章 「新・新型経営」とアベノミクス

終章 内部留保は国民経済の障害——内部留保を経済の好循環の糧に

ISBN：978-4-7807-1215-5 C0036 A5判・64ページ・定価 600円(+税)

『労働総研ブックレット』No.1～10も好評発売中

全てA5判／No.1～8：定価 571円(+税)／No.9：定価 800円(+税)／No.10：定価 550円(+税)

No.10

人間らしい働き方とジェンダー
平等の実現へ
労働組合の役割ととりくみ 64頁
労働総研女性労働研究部会編

No.9

アベノ改憲の真実
平和と人権、暮らしを襲う濁流 104頁
坂本 修著

No.8

労働時間の短縮で
日本社会を変えよう
斉藤隆夫 監修・労働総合運動研究所編 64頁

No.7

ブラック企業と就活・働く権利
青年に希望を懸望企業を見分ける確かな眼 72頁
生熊茂実・鹿田勝一著

No.6

最低生計費調査とナショナル
ミニマム——健康で文化的な生活保障 64頁
金澤誠一著

No.5

地域循環型経済への挑戦
松丸和夫・吉田敬一・中島康浩著 64頁

No.4

TPPと労働者、労働組合
萩原伸次郎著 64頁

No.3

公契約適正化運動のすすめ
発展方向と可能性を探る 64頁
伊藤圭一・斎藤寛生・原富悟著

No.2

大震災と日本の社会保障
被災地から労働・生活・地域の
再建を考える 64頁
日野秀逸著

No.1

フランス、イギリス働くルールと
生活保障の最新事情
日本が学ぶことを探す旅 72頁
労働総研仏英調査団編

本の泉社

21世紀を生きる人と社会に役立ち、
感動を共有できる本づくり

お求めはお近くの書店または本の泉社へ

〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6

HP: <http://www.honnoizumi.co.jp/> 郵便振替: 00130-6-137225

TEL: 03-5800-8494

FAX: 03-5800-5353



☞ 単行本の出版のご相談をお受けいたします。お気軽にご連絡ください。☞

特集

目次

労働運動の再生と産業別組織の課題

労働組合運動の再生・強化と日本型産業別組合の可能性 賃金・労働条件決定における産業別組織の機能 —春闘を中心とする分析—	小林宏康	2
リストラ「合理化」攻撃から雇用を守るために	兵頭淳史	16
組織拡大・強化における産別組織の役割と機能	熊谷金道	24
産業別個人加盟ユニオンの到達と課題——自治労連の実践から	國分 武	32
	東 洋志	40

【労働戦線 NOW】

15 春闘総括の評価と課題

——60年目の異例な展開～労働法制破壊、戦争法案阻止で新たな共同

青山 悠 50

【新刊紹介】

藤田宏著『労働総研ブックレットNo.11・財界戦略とアベノミクス

—内部留保はどう使われる—』

天野光則 49

編集後記

56

特集 ● 労働運動の再生と産業別組織の課題

労働組合運動の再生・強化と 日本型産業別組合の可能性

小林宏康

1 労働組合運動の現状をどう見るか

1) 労働戦線の再編・新自由主義的改革と労働運動

〈戦後労働運動史上最大の画期、労働戦線の右寄り再編〉労働組合の現状を規定するのは、「労働戦線の右寄り再編」運動の89年末における決着—JC・同盟が主導する労使協調・労使一体潮流の主流化である。以降四半世紀にわたり、日本労働運動は要求・闘争自粛の潮流が支配的位置を占めることとなった。戦後労働運動史上初めての事態である。

再編で、2つの全国中央組織・連合、全労連と1つの全国共闘組織・全労協が生まれた。連合は「反共・労使協調主義」を意味する「自由にして民主的な労働運動」の文言を明記した「連合の進路」と規約への賛同を加盟要件とする選別結集の組織として発足した。全労連は「階級的労働運動」の立場に立つ組合が主勢力となったが、規約の承認のみを加盟要件とし、「要求実現のために、思想や信条の違いにかかわらず自主的、恒常的に団結してたたかう組織」（規約前文）であれば、「労使協調」の組合にも門戸を開く組織としてスタートした。

一時期には、選別結集に反対の総評主流左派と統一労組懇系、その他勢力の総結集をめざす動きもあったが実現せず、全労連と全労協とに

分かれた。有力産別のかなりがどちらにも加わらなかった。連合も再編過程で選別結集に抵抗したグループを含んでの出発であった。労働戦線再編の経緯と結果に関する冷静な分析・評価が必要な時期に来ているように思う。

連合800万人に対し全労連180万人、全労協50万人（いずれも発足時の公称人数。全労協には全労連加盟の京都総評20万人、JMIU1.2万人を含む）と数の力に歴然たる差があり、特に民間基幹産業では連合が圧倒的な優位を占めた。政府・行政は各種の委員会・審議会の中から全労連系労組を一切排除し、マスコミもほぼこれに追随した。こうして国レベルの力関係では使用者側が圧倒的優位に立った。

〈新自由主義的改革・新日本の経営と再編後の労働運動〉再編の1年後にはバブル経済が崩壊し、新自由主義的改革＝「構造改革」が本格化する。その経営・労働政策版が「新時代の『日本の経営』」（以下「新日本の経営」）だが、これらに再編後の労働運動はどう対応したか。

JCなど連合の大企業労組は構造改革に協同的で右派潮流の中核を形成した。ナショナル・センターとしての連合は労働法制改悪などでは反対の立場にたち行動も起こした。しかし大企業労組の多くは新日本の経営諸施策の導入を容認し、加担さえした。こうして、正規労働者のリストラ・非正規労働者の急増、賃下げ、「成

果主義（近年の経営側文献では「仕事・役割・貢献度」）賃金・人事管理などの諸施策が産業、企業の主要部分に急速に広がった。全労連、全労協、中立単産の多くは、国政、企業・職場のどのレベルでも、新自由主義の諸政策に反対・抵抗し、左派潮流を形成した。これら労組が力を持つ企業・職場では、新日本の経営の諸施策は阻止・修正を余儀なくされた。しかし、その及ぶ範囲は当該の業種、企業・職場に限られ、一国の大勢を変えるまでの力ではなかった。

日本の職場・社会は、非正規労働者の急増、貧困と格差の増大、地方・地域経済社会の疲弊、産業の空洞化、労働法制、社会保障・税制の改悪などにより、短期日のうちに激変した。

たたかう労働運動は、右派潮流の主流化という重圧に加え、労働者間の競争が激化し人間関係が希薄化する職場で苦闘を余儀なくされる。

2) 連合春闘による春闘の形骸化と全労連・国民春闘

〈70年代前半までの春闘、その到達点〉春闘が始まって60年、春一斉に、全国的規模で、賃金改定をめぐる労働側と使用者側との協議が行われるという限りでの「春闘」は日本社会に定着した。今も「春闘」は日本の労働組合がその資源を最も多くつぎ込む取り組みである。労働戦線再編でこの春闘がどうなったか。60年代から70年代前半までの、全国的統一賃金闘争としての春闘の到達点は、その物差しとなる。ごく手短かに要約する。

春闘は、①「健康で文化的な」生活のできる賃金を権利として要求するという賃金思想（生計費原則¹⁾）に基づき、②各企業別組織が職場からねりあげた統一賃上げ要求を、③産別組織を縦軸とし地域的共闘を横軸とする全国的統一

闘争（ストライキと大衆行動）により実現しようとする取り組みであった。企業間競争に巻き込まれ企業主義に陥りやすい企業別組合の弱点を全国的統一闘争により抑制しようとする運動形態ともいえる。この時期の春闘は、①大幅賃上げによる実質賃金の引き上げ、②獲得水準＝春闘相場の中小企業未組織労働者への波及などで、また③米価の算定や中小・下請け企業の製品・下請け単価改定の根拠として機能した。

総評が「国民春闘」と名づけるのは74年春闘からだ。15大生活要求を掲げた70年以降はもとより、それ以前の春闘においても、社会保障や物価、税制などの政策制度要求、平和・民主主義の課題が、賃金闘争と結合してたたかわれた。平和・民主主義の課題に対する積極性は、戦後の労働運動が、平和的民主的日本の建設に参加することを課題として出発したことによって由来する、日本労働運動の著しい特徴²⁾である。

〈「経済整合性論」と労働戦線の再編〉そもそも労働戦線再編の動きは、70年代半ば以降の、政府・財界による国民春闘の分断・抑制をめざす動きが強まるなかで、「経済整合性」論に基づく要求自粛春闘の提唱とワンセットで始まったものである。JC・同盟主導のこの流れが力を増すなかで、賃上げの額・率もストライキなどの闘争指標も歩調をそろえて急カーブで低下する。これに対し、労働戦線再編に反対・不参加の統一労組懇や総評三顧問らの左派勢力は「国民春闘再構築」を掲げて独自の動きを強める。80年半ばには、この流れと、全労協（82年発足）・労働4団体からなる「賃金闘争連絡会」に始まる流れとに、春闘戦線も二分され、両派は、その影響力を競い合うようになる。国民春闘再構築勢力の大結集をめざす模索は90年春闘まで続いたが実らず、再編後の春闘は、連合

の「春季生活改善闘争」と、全労連・中立単産による「国民春闘」、全労協の「けんり春闘」とに分かれて組織されることになった。

〈連合春闘と春闘の形骸化〉連合春闘、とりわけ金属機械産業など大企業労組の春闘は、自衛要求の押しつけ、スト体制抜きの労使交渉・一発回答、職場討議・職場活動の形骸化など、どの点をとっても春闘の到達点を否定・形骸化するものだった。連合は「賃金闘争は産別自決」としてJC型の「スト抜き・一発回答」の拡大を助けた。大企業労組にベアゼロ春闘が広がるなかで、連合は2002年春闘方針でベア要求を実質上放棄する。貧困と格差の拡大に国民的批判が高まる06年春闘では賃金改善を掲げるが10年春闘以降は再びベアを放棄、今世紀に入ってから連合春闘は定昇確保を主題とするまでに形骸化した。97年以降は実質賃金の低下が続き、賃上げの波及効果は失われ、連合春闘の「賃金抑制システム化」が指摘される状況となった。ベア要求を掲げて連合が春闘戦線に復帰するのは「官製春闘」と揶揄された14年春闘においてだった。

再編後の日本労働運動は、組合組織率の傾向的低下とストライキの激減が示す通り、その組織力・闘争力を劇的に低めた。治安維持法下の数字をも下回るストライキの激減にこそ、組織率の低下をも含む問題の本質がある。その要因には、スト権ストの敗北、構造改革にともなう国鉄など公共企業体労組に対する攻撃、連合春闘における「スト抜き・一発回答」大勢化がある。対照的に「個別労働紛争」が増大する。外見上「希望退職」の形をとる「退職強要」に対し大企業労組の多くが見て見ぬふりをし、「集団的労使関係」（団結の力）で労働者の雇用・生活を守る役割を放棄した結果である³⁾。

〈だれが国民春闘の到達を引き継いだか〉国民春闘の継承・発展をめざしたのは、後継ナショナル・センターの連合ではなく、全労連、国民春闘共闘の中立単産、全労協など再編不参加の勢力だった。全労連・国民春闘共闘は、年金・医療など社会保障改悪、消費税増税、貧困と格差の拡大、災害復興、反原発、地域経済と中小企業の振興、TPP参加阻止など、「強者を助け弱者をくじく」政治から国民の仕事と暮らしを守る課題や、アメリカのイラク、アフガン侵略、憲法改悪阻止などの平和・民主主義の課題において、対案を提起し、国民的共同の支え手として奮闘した。あいまいな対応で最大のナショナル・センターとしての役割を放棄し、時に悪政に加担さえした連合との対照は際立っていた。また賃金闘争としての春闘でも、生計費原則に基づく積極的賃上げ要求とすべての労働者の底上げ要求の結合、ストライキと大衆行動に依拠して要求実現をめざす方針の堅持や、賃上げと雇用の安定こそ国民経済再生のカナメ、大企業内部留保の労働者、国民への還元などの政策提起において、たたかう春闘の継承者としての役割を果たすべく奮闘した。春闘の形骸化自体を阻止するまでの力はなかったが、その奮闘が、次に見るように、春闘再生への契機を生み出す大きな力となった。

2 労働運動再生の契機と課題

1) 社会的諸矛盾の激化と労働運動再生への契機

〈「貧困と格差」の増大と「たたかう労働組合」の可視化〉小泉政権の「聖域なき構造改革」により、「ワーキング・プア」＝非正規労働者が急増し、日本はアメリカ並みの「格差大国」となる。今世紀の初めには、労働組合に結

集して声をあげる非正規労働者の姿がメディアにのり始める。2006年ごろにはテレビや新聞などのマスコミが特集を組み、派遣や偽装請負、期間工の苛酷な生活・労働の実態とともに、彼らが人として抗議の声をあげる拠りどころとなった労働組合の姿をも可視化する。出版も相次いだ。そのピークが08年の年越し派遣村のテレビ中継だった。

非正規労働者の組織化については、全ての全国組織が人的財政的資源を投入して取り組んだが、たたかう非正規労働者の拠点となったのは、全労連・全労協、連合内の左派組合であり、産別・地域の個人加入ユニオンだった。構造改革が引き起こした社会的諸矛盾が激化するなかで、これとたたかう労働組合に対する社会的評価は高まった。対照的に、これに協調的な労働運動はその存在を希薄化した。

構造改革が引き起こした地域経済の衰退にともない、これとたたかう地域労働運動への期待が、住民の間だけでなく、地方議会や保守系の首長からも表明されるようになる。全労連地方・地域労連は、住民の要求を組織しての自治体交渉や、医療・福祉など社会保障の充実、地域経済と中小企業の振興、憲法問題などをテーマとする自治体キャラバン、地域最賃の引き上げ・公契約適正化条例の制定、「対話と共同」の大運動など多様な活動を繰り広げ、貧困なくせ、脱原発、TPP参加反対などの一点共同の広がりにおいて下支えの役割を果たした。

〈一致する要求での共同行動の前進〉再編後の労働運動における積極面の1つに、全国組織の違いを越えた「一致する要求での共同」の前進がある。それは、年金や医療、労働法制の大改悪、自衛隊の海外派兵、教育基本法の改悪、改憲反対などをテーマに、「事実上の」という

限界を持ち、前進と後退を繰り返しつつではあるが、前向きのベクトルをもって今日まで続いてきた。「事実上の」という形容は、別個の行動の「同時」開催・エールの交換、弁護士や学者・知識人などが主催・呼びかける行動での同席、地方・地域、産別・単組間での部分的共同にとどまることを含意しての表現である。

重視すべきは、その限界を乗り越えて労働団体間の組織的共同への前進につながる動きが見られることである。安倍政権の下での2つの暴走——「企業が世界一活動しやすい国づくり」と「海外で戦争する国づくり」の加速がその契機となった。第1は、右翼再編不参加組合間の共同が再編時の分断を克服する方向で進みつつあることである。全労連、全労協の全国組織とMIC（日本マスコミ文化情報労組会議）などによる「雇用共同アクション」の結成は、その端的な表れといえる。第2は、労戦再編で袂を分かった、その両極に位置する連合内左派と全労連との「共同」での新たな前進である。今年の5月3日憲法集会には、連合有力産別が多く参加する平和フォーラムが名を連ね、参加者は昨年までの10倍以上3万人を超えた。

これらの背景には、2011年の東北・東日本大震災、東電・福島原発の苛酷事故以降、日本社会の深部から生じた変化、とりわけ再稼働反対・原発ゼロの一点共同の広がりなど、市民の自発的結集と持続性を特徴とする、新たな質を持った社会運動の高揚がある。

〈安倍政権の2つの暴走と労働運動の再生〉いま私たちは戦後最大の歴史的岐路にいる。危機にあるのは平和だけではない。労働者の権利も根底から壊されようとしている。この重大な時期に、労働組合・労働運動の姿が見えない——そんな嘆きを聞くことも多い。労働運動の

再生は、こうした労戦再編後の否定的な諸状況の克服、国民、労働者の期待をになつてたかう労働運動の再生・強化を意味する。再生を担う力と道筋とはどこにあるのか。

第1に、反共・労使協調の選別結集に反対・不参加を貫いた全労連・国民春闘共闘、全労協、MICなどの労働組合がある。これら勢力は、たたかう組合つぶしの攻撃に耐え、2つの危険な動きに反撃する陣地を堅持し、社会的影響力を高めつつ、上部団体の違いを越えて一致する要求での共同を実現するため、誠実にそのイニシアティブを発揮してきた。この部隊が、数における劣性とたたかう力の弱まりとをいかに克服できるか、そこに再生への確かな道筋がある。

第2に、再編のある時期までこれに抵抗した総評主流左派の労働組合がある。再編に参加する過程で、勢力の分断・縮小を余儀なくされ、言動を連合路線の枠内に抑制されるなどの制約下にあったが、いま連合内左派としての存在感を発揮しつつある。労戦再編では袂を分かった全労連・国民春闘共闘、全労協と連合内左派労組とが、それぞれに組織の拡大強化をはかりつつ共同を新たな段階へ押し上げることができるかどうか問われている。共同は幾何級数的効果を生み閉塞状況を打開する力を持つ。組織の拡大・強化と違って、はるかに容易な、その意思があればすぐにでも大きく前進できる課題である。ここにもう1つの再生への確かな道筋がある。

連合も労働組合である限り、労働者の要求、国民の不満や怒りを無視はできない。労使一体の大企業労組と、中小企業・地場の大企業、公務・公共部門の労組、地方連合などとの矛盾は深まらざるを得ない。連合の内部からも再生につながる新たな動きがおこるだろう。「たたか

う頼りになる労働組合の姿が見える」—そうなれば、組合に参加し声をあげる未組織労働者の仲間も飛躍的に増えるに違いない。

2) 春闘再生の課題と国民春闘再構築の展望
〈春闘再生への動きと安倍「官製春闘」〉 貧困と格差の増大に対する国民的批判の高まりと、その解消・是正を求める労働組合のたたかいとがあいまって、構造改革の流れに「潮目の変化」を生み、07年参議院選挙、09年総選挙で自民党を大敗させ、「生活第一」を掲げた民主党を政権の座につかせた。

97年をピークに労働者、国民の労働と生活にかかわる指標のすべてで悪化が続いた。この間、史上最長の好景気もあったが、大企業はその利益を内部留保として溜め込み賃上げには回さず、そのため内需は停滞し、国内総生産も横ばいを続ける事態がつづいた。「賃上げと雇用の安定こそ、経済再生のカギ」とする主張が、政府・経営側のエコノミストからも上がる。

11年春闘を前に、国民春闘共闘ではいくつかの組織から、労働者の最も切実な要求である賃上げ闘争を春闘の柱に据え直して、全国的統一賃金闘争の再構築をめざす「春闘再生」論が提起され、活発な議論をよぶ。国民春闘共闘の調査を見ると、2002年から14年までの12年間で、調査組合数自体が約1割減少した。調査組合数比で02年と14年とを比べると、要求提出組織は79%から65%へ、回答引出組織は57%から44%へ、スト権確立組織は59%から34%へ、スト実施組織は25%から7%へ減った⁴⁾。過半数がゼロ回答で春闘を終わっている。われわれの主張が経営側エコノミストをも動かし始めたときに、足元がこんな状況でいいのか。それは、たたかう労働組合にも及び始

めた春闘の形骸化に対する「闘争宣言」でもあった。

14、15年春闘で、安倍首相はアベノミクスの破綻を糊塗するため財界・大企業に賃上げを要請した。連合も5年ぶりにペアを要求したが、満額でも物価上昇に追いつかない低額であり、有力産別からはこれを上回る要求が相次いだ。十数年ぶりの物価高騰のもとで生計費原則に基づく賃上げ闘争を自らの力で組織し、産別と地域が力を合わせ、全国的なたたかいを強化しようという、春闘再生の取り組みが広がり始めた。

〈なぜ・いま、全国的統一賃金闘争＝春闘の再生なのか〉なぜ・いま、全国的統一賃金闘争としての春闘再生なのか。〈春闘の形骸化→労働組合の求心力＝職場における団結の弱化→春闘のさらなる形骸化〉という悪循環を、〈成果を実感できる春闘の前進→労働組合の求心力＝職場における団結の強化→春闘のさらなる前進〉という良循環に変え、職場から労働運動を再生する、その最有力の手立てであるからである。春闘の形骸化は、社会的には「労働組合の姿が見えない」事態を招いた。派遣村から半年ほど労働組合へ加入を訴えるチラシの受け取りは各段に良かった。賃上げと雇用という生活に直結する問題で「たたかう労働組合」の姿が見えるようになれば、組織拡大の条件は広がる。

情勢は「国民春闘」の強化を求めている。それなのに、なぜ「賃上げ春闘」の再生なのか。全労連などのたたかう労働組合が直面しているのは、方針に何を書くかではなく（その方針はすでにある）、そう方針が読まれ、支持され、「全組合員参加の行動」が可能になるような、労働組合としての魅力、求心力を高めるという課題であるからだ。いま全労連が戦争法制阻止のストを提起できないのは、職場にその力がな

いとみるからだろう⁵⁾。春闘の形骸化、悪循環の克服は職場にその力を育てるはずである。

〈統一闘争を強めるため特に重視する3つ〉単産機能調査（2013）—以下単産調査—で「統一闘争を強めるうえで特に重視している課題」に対する回答は、最多が「全組合員の行動参加」、ほぼ並んで「すべての組織が要求を出す」、次いで「統一行動日への集中」となった。

春闘で要求を出せない組合は、先の調査6月3日の最終集計で、1283組合、調査組合3697組合の3分の1強に及ぶ。参加率が平均以下の産別が7つ、半数以下の産別が2つある⁶⁾。単組任せや文書・メールの指示では解決できない、職場を訪ね役員（必要なら組合員とも）の悩みを聞き、いっしょに解決策を考える…だがそれらは、すでにやられているはずである。提出率の低い産別ほど困難を抱えている。全労連が組織拡大で進めている地方労連と関係単産の連携による総がかり作戦の発想が生かせないか、そう考えた。要求提出率が最も低いのは介護関係の組合だが、介護労働者の組織化は全労連がこの作戦の重点としている分野だ。介護労働者の処遇改善には政府・行政も動き始めた。「この地域から〇〇円以下の介護労働者をなくせ」の要求を地域春闘の中心課題に据え、組織化とも結んだ「総がかり」にできないか。

「全組合員参加」は春闘再生の核心といえるテーマだ。全労連20年史でメーデーの参加者数をみると、90年代の8万人前後から04年以降は4万人台と半減する⁷⁾。単組任せでは進まない。春闘再生による良循環の形成を基本に、産別や地方・地域組織からの訪問・対話、職場活動、宣伝・教育など日常活動での具体的な援助の積み重ねによるしかない。職場における組合組織と活動の再構築が重要だが、職場の「居

場所」づくりから始まるのかもしれない。

「統一行動日への集中」は、産別の単組に対する求心力の低下を示す。産別が団交に参加して「賃上げ額」が上がった、要求、団交、抗議のストや大衆行動…どの段階でもいい、「産別が来てくれてよかった」場面を多くつくる。上から目線でいわれると反発が先に立つが、仲間との「義理人情」は大事にする。「うちだけ出ないわけにはいかない」ヨコの連帯を産別内にどうつくるか。大事なものは地域組織である。地域を大事にしない産別は強くなれない。

〈ストライキでたたかえる組織をどう増やすか〉ストは要求実現の最も有効な手段である。春闘の歴史を見ると賃上げ額・率とストライキの率とはこわいほどリンクしている。戦前の総同盟、戦後のトヨタ労組…ストライキの放棄は労使一体化の宣言だった。春闘再生の端的な表現は「スト抜き・一発回答」の克服である。

ストライキの効果は、通常①企業に対する経済的打撃と②団結の力の誇示の2点で説明される。団結の力の誇示は、労働者にとっては「団結の力の自覚・再確認」である。春闘でのストは、時限ストから長くて数日という規模が多く、①よりは②に重点が置かれていた。

ストには、①団体交渉が決裂して「最後の手段」として行われるスト（伝家の宝刀スト）と②団体交渉をバックアップするスト（私は「団交促進」ストと言う）の2種類がある。春闘のストは②が多い。使用者側が「労使関係を壊す気か」「会社をつぶす気か」と脅してきたら、これは「団交促進スト」、職場集会と同じ趣旨ですと切り返せばよい。

納得のいかない回答にはノーと答える。不満を大衆行動や団交促進スト（短時間でも効果は高い）で回答の上積をめざす。再回答にも納得

がいかなければ、より大規模な大衆行動とストで再々回答を求める。「スト抜き・一発回答」を克服しよう、それが春闘再生である。

〈全国組織、地方・地域組織の課題〉全国的統一賃金闘争としての春闘再生という課題に限定し、若干の問題提起を試みる。

1つは、全国組織、地方・地域組織の役割が、もっと重視されてよいということである。60年代半ば以降の春闘では、中小企業や地場の大企業労組を多く持つ産別が役割を高め、国民的課題が重視されることにより、全国組織、地方・地域組織の役割もまた大きくなった。これらの特徴は、春闘再生・国民春闘強化を課題とするいま、さらに色濃くなっている。

2つ目に、全労連未加盟の産別組織が、方針作成から要求・闘争、総括までの各段階で、知恵と力をより発揮できるような国民春闘共闘のあり方を、国民春闘共闘未加盟の単産や全労協「けんり春闘」との共同も視野に入れつつ、工夫できないものか、ということである。

第3に、数の力を誇示・実感することで元気づけられる、春闘再生への跳躍台として後の語り草となるような、取り組みを企画できないか、と考える。全国規模の中央大決起集会や大規模春闘アンケートの実施、春闘再生をテーマとした大討論集会などなど…。

最後に、現状では、地方・地域組織が、企業ごとの賃上げ闘争において、地域経済の振興と賃金の大幅底上げと結ぶ世論作りを背景に、個別の労使関係によりふみこんで役割を果たす必要と条件がありはしないか。

〈年功賃金と終身雇用制をどうとらえるか〉男女間、正規・非正規間の賃金格差をなくすには、賃金率の決定を、勤続年数、年齢、職務遂行能力など「属人的評価」から「職務（仕事）

評価」に切り替えるべきだとの見解に一言しておきたい。そう主張する論者の多くが、労働者・労働組合の側に立つ研究者を含めて、その論拠をILO条約に求め、国民春闘共闘などの労働組合が現に掲げその実現をめざしている要求や政策をほぼ完全に無視していることをどう理解したらよいのか、納得がいかないからである。

第1に、従来の日本的労使関係の特徴とされる年功賃金、終身雇用制のとらえ方に問題がある。私は以前から、労働者・労働組合の闘争の成果という側面を見落とすべきではないと考えていた。これらは「大企業の男性正社員に適用される慣行」と説明されることが多いが、その視点から適用範囲に「たたかう労働組合がある中小企業」を加え、「単なる慣行ではなく、整理解雇の4要件や不利益変更の法理に支えられる権利的側面をもつ」ことを指摘してきた。

第2に、年功賃金に関しては、労働者・労働組合が、そのたたかいを通じて、査定要素を縮小・排除し、企業内勤続を職務経験に読み替えて中途入社者を是正させるなどしてきたこと、これを女性や非正規労働者にも適用させて差別の是正・撤廃をはかってきたことを強調してきた。こうした側面を認めつつ、「もはや年功制は賃率決定基準ではなくなった」として、年功規範に依拠した要求・闘争は現実性を失ったとする主張もある。これには、経営側からの「年齢・勤続基準排除」の執拗な主張は、それがなお規範性を持つからだと主張してきた⁸⁾。

単産調査は、国民春闘共闘の主要産別の多くが年齢別最低保障賃金を春闘要求にかかげていることを示す。JMIUからは年齢・勤続規範を生かし、成果主義賃金の改善を実現した事例が報告されている。たたかいの獲得物は、たたか

いに生かし、活用できるのである。

3 産業別組合組織の役割と課題

1) 日本の労働組合をどうとらえるか

〈産業別単一組合をめざす運動の挫折〉戦後の労働組合は事業所別組合として組織され、産業別組織はその連合体という形態をとった。産別会議の下で、連合体から単一組合をめざす動きが大きく前進するが、占領軍の弾圧ほかの理由でほぼ断ち切られる。だが根絶やしになったわけではない。全金は53年、全自運は61年に、規約を改正、個人加盟単一組合に移行するが、この流れを継承した選択であった⁹⁾。総評主流においても、連合体から単一組合への移行は当然の目標であった。だが、総評組織綱領草案(1958)は、単一化は、組合機能の企業別組織から産別組織への漸次移管により達成される中長期の課題とし、事実上棚上げにした。単一化が、企業別組合の補助組織化と把握され、大手企業連の抵抗を招いたためである(小林2010)。

またこの時期には、大争議の敗北などを契機に大企業労組の指導部に「会社派」幹部が進出し、これら大企業労組がイニシアティブを握る産業別組織の右傾化が進み、60年代半ば以降には、その否定的影響が、他の産別組織や地方・地域組織、全国レベルの運動に及びはじめる。こうした状況を反映して、企業別組合の「会社組合」化により生じた日本労働運動の問題性を、その組織形態に主因をおいてとらえる誤認が生じた。そこには、たたかう潮流がイニシアティブを保持し続けた労働組合の到達や可能性に対する無関心・見落としがあった。

その後この問題をめぐっては、企業別組合の補助組織化・産別転換論の諸変種、これを批判して企業別組合の長所に着目し、企業別組合の

階級的民主的強化をもっぱら主張する論、両者を乗り越えようとする試み¹⁰⁾などが、並立する混迷状況が続いたように思う。

〈西欧の労働組合に関する一面的図式的理解〉
「混迷」の背景には、西欧の労働組合・労働運動に関する一面的で図式的な認識があり、そこから生じる日本の労働組合・労働運動に対する一面的で図式的な把握があった。総じて、西欧との対比で日本の特異性を論じる見解においては、労働組合組織の形態や構造の違いが過度に強調され、利害を異にする使用者（資本）と労働者・労働組合との対立・抗争という、両者に共通する労使関係・労働運動の実体が見落とされる一面性が見られた。

西欧では、産業別組合と経営者団体との産業別協約が規範性を持ち、労働条件を企業間競争の要素とする余地を抑制・排除している。その認識は正しいが、以下の点が見落とされがちだった。西欧の労使関係における横断的規制力は、組合の組織形態や法制度によって自動的に担保されているのではなく、それを弱めようとする使用者側の攻撃等との不断のたたかい、企業・事業所における産業別組合の力を強化・拡大する不断的努力によって維持されているということである（大重 2013）。西欧の労働組合も企業・職場に何らかの労働側交渉組織（労働組合の企業支部、従業員代表制度など）を持っている。この組織は、そこに働くすべての労働者の意識を反映せざるを得ず、使用者側の働きかけや組合的自覚すら欠く新人の採用などにより、（日本とは程度は違っても）企業主義は絶えず再生産される。西欧でも企業主義の克服は日常不断的たたかいを必要とする課題なのである。

〈日本の労働運動を担うのは裸の企業別組合ではない〉日本の労働運動においても、その担

い手は「裸の企業別組合」ではない。企業別組合の多くは、その弱点を克服するために産業別組織や地方・地域組織に加入し、全国中央組織とつながっている。企業別組合にも企業横断的団結への意思は内在する。日本の労働運動を担っているのは、企業・職場を基礎とし、産業を縦軸、地方・地域を横軸とし、全国中央組織を頂点に持つ、各級組合組織からなる複合体である。これや各級組合組織（労働側アクター）中、労組法上労働3権を行使できるのは、企業別組合と産業別組合組織の多くである。

これは、日本の労働組合についての多様な変形可能性を前提にした抽象モデルについての、粗いデッサンである。ある時期のある労働組合がどのような役割・機能を果たすかは、これら各アクターの相互関係がどのようなものであり、どのような組合思想がこれらアクターの行動を導くかで異なるだろう。アクター間の関係で重要なのは、労働3権を持つ企業別組合と産別組織との関係だが、全国組織、地方・地域組織のありようは、両者の関係に大きな影響を及ぼす。

西欧の労使関係では、賃金・労働条件の基本は、産業別で決まり労働側アクターは主に産別組合である。日本の労使関係では、賃金・労働条件は、産業別協約による横断的規制を受けることなく企業ごとに決まる。そこでの労働側アクターはさし当り企業別組合である。

2) 「日本型産業別組合」の可能性—その方向と課題

〈企業別組織を基本単位とする産業別組織〉

以上を踏まえて、私が考える日本の産業別組合組織の基本を示せばこうなる。

①企業別組織の補助組織化はできないし、すべきでもない。補助組織化は、企業横断的規制

が前進し、企業における賃金決定要素が補助的となることで可能になるものであり、その逆ではない。企業横断的規制が進むかどうかは全国的統一賃金闘争がどれだけ強化されるかによる。

②従って産業別組織は、独立性をもつ企業別組織を基礎とするほかはない。そのような「日本型産業別組織」にあっても、企業別組織の自発的結集に依拠することにより、産別機能（例えば統一ストの組織）を発揮することは十分に可能である。春闘における産別の機能は、産別統一闘争の強化により要求実現の水準を高めることだが、その認識が企業別組織を産別へ自発的に結集させる。統制の手段で無理に結集させても強い統一闘争はつくれない。

③その産業別組織は連合体ではなく個人加盟の単一組合が望ましい。②の認識は、連合組織であっても、単位組織の合意に依拠して、より高い機能を持ちうることを含意する。単一化により発揮しようとする機能の多くは、連合会でなくても工夫により可能なものが多いのである。にもかかわらず単一化を主張する理由は、以下でふれる。

④「日本型産業別組合」を構想するうえで、企業の垣根だけでなく、産業、職種の違いを越えて、全ての労働者を結集する、地方・地域組織、全国組織の役割を重視する必要がある。

〈産業別組織の強化と企業別組織の弱点克服〉産業別組織と企業別組織との関係を図式化すれば〈階級的産業別組織の強化＋企業別組織の弱点克服努力〉となる。企業別組合から産業別組合への転換（脱皮）〈企業別組織⇒産業別組織〉論は、転換（脱皮）後の「産業別組織」と「企業別組織」との姿、関係が不明である。

産別組織の基本機能は、使用者側が優位にある企業内労使関係に関与し、労働側の位置を高

め、問題解決を労働側に有利に導くことにある。関与には、企業別組織に対する助言・指導、支援から交渉・協定の当事者化などのレベルがあるが、最も強いのは当事者関与である。

関与には企業別組織の合意が必要であり、合意の水準は産別組織の実績と組織能力および企業別組織に内在する産別結集の要素－労働者・組合員の意識の水準、活動家の存在－で決まる。企業主義を克服するには、職場活動・職場闘争、宣伝・学習の強化、産業別や地域の運動、社会的・政治的課題への積極参加などのすべてが、必要である。企業別組織における活動家の不在・減少が問題となる現状では、その強化は産別、地方・地域からの援助を不可欠とする。

連合会に対する単一組合の優位性は「集権制」ではなく、「個人加盟原則」にある。この原則が、企業支部の組合員に「同じ産業に働く仲間としての企業や雇用形態の違いを越えた団結意識」を培い、企業別支部間の連帯感を育てる上で有効だからである。

産業別組織の「出番」は増えており、企業別組織のより近くに産別の地方・地域組織を持つ必要がある。だが、産別においても力量（端的にはヒトとカネ）の弱まりがあり、その機会を生かせずにいる。基本的には組織の拡大が必要だが、そのためにもヒトとカネがいる。ではどうするか。①組合費の額や企業組織と産別間の配分、使い方について大胆に問題提起する、②重層的団結¹¹⁾の視点を生かす、③あらゆる協力を募る－それ以外に方法はない。

全労連は第22回定期大会決定の「全労連組織拡大強化・中期計画案」で、大産別も視野に入れた単産統合を提起している。その検証も必要だろう。

3) 労働運動の主な領域における産業別組織の役割と機能

〈賃金・労働条件の維持・改善をめざす統一闘争の組織〉企業ごとの労使関係に関与し、賃金・労働条件の決定を労働側の有利に導き、企業横断的規制をはかることは、産業別組織のもっとも基本的機能である。産業別組織の役割は、要求、交渉・闘争、妥結の全過程で、統一の基準・方針を持ち、必要な援助・指導、さらには当事者としての関与により、企業別組織の足並みをそろえ、使用者に、その基準・方針に沿った回答をさせること—それを可能にするのは統一行動の強固さである—にある。使用者団体と統一交渉が目標だが、この形態には相手の出方によるという問題がある。この点対角線交渉は相手が拒否できないという利点がある。

2つの今日的課題がある。1つは、非正規労働者の正規化、均等待遇に、正規労働者中心の労働組合、春闘がどれだけ本気で取り組めるかである。2つ目は、労働時間の上限規制を基本とする、労働時間の抜本的短縮をめざす、全国的統一闘争の組織化である。後者は、日本の労働運動が一日のスト、行動さへ提起できなかった課題である。

〈企業の倒産・「合理化」から労働者の雇用と生活を守るたたかい〉雇用の安定は、日本の労働者にとって「賃上げ以上」に切実な要求だが、(とりわけ中小企業争議における)この領域は、多くの経験・ノウハウを蓄積する産別が、援助・指導に留まらず当事者として関与してきた分野である。また産別の連帯性がものをいう領域である。全金では、先進部分においてではあるが、70年代まで連帯ストが組織された。

中小企業の倒産・「合理化」問題は、親会社

や取引先大企業、金融機関の経営方針に起因することが多く、これら背後資本に責任を問い解決を迫るたたかいが組織され、大きな成果を上げた(背後資本との闘い、使用者概念の拡大)。最近の学説・司法判断は「使用者」の概念を狭める傾向だが、派遣先企業や純粋持ち株会社など労働者の命運を支配しながら、責任を免れる仕組みに切り込み、「使用者概念」の今日的拡大めざす運動の再構築が重要である。

この分野は、「合理化」につきものの組織破壊攻撃もそうだが、単一組合の「個人加盟」原則が最もよく発揮される分野である。

〈産業・業種、仕事のあり方に対する取り組み〉単産調査によれば、ほぼすべての産別が「産業・業種のあり方」に取り組み、多数の産別が「直近の成果」を報告している。研究・交流の集会を組織している産別も少なくない。利潤第一主義や経済軍事化による「仕事」の歪曲に抵抗し「まともな仕事」のあり方を守るたたかいは、職場のたたかいを基礎とし、国民的共同を広げながら、政治の民主的改革と結合して組織されている。この点と、労働者の雇用安定と労働条件の改善をその目標・条件としている点で、労使協調の「産業政策」要求と異なる。

多くの産別が、中小企業労働者の雇用と生活を守る立場から、親企業や取引先大企業、金融機関の横暴を規制し、地域経済と中小企業の振興を求める取り組みを進めている。

〈組織の強化・拡大をめざす取り組み〉未組織労働者の組織化に絞る。非正規労働者の組織化が最重要課題とされている。そのこと自体に異論はない。正規労働者中心の日本の労働組合の多くが放置してきた課題だからだが、そのためにも、正規労働者の組織化は決定的に重要な意味を持っている。未組織労働者の組織化は多

くのヒトとカネを要する仕事だが、その供給源は基本的には現に組織されている正規労働者中心の企業別組合以外にないからである。

地方・地域労連の個人加盟地域労組が大きな広がりを見せ、産別のほとんどが個人加入の地域組織をもっている。いくつかの産別は自体が個人加盟組合である。そのいずれをも軽視せず、そこに蓄積されてきた経験・教訓を踏まえて「個人加盟ユニオン」の今と明日を考えたい。

同時に、企業別組織が未組織労働者の組織化、とりわけ短時間雇用や有期雇用の非正規労働者の組織化で果たしてきた実績を見落とさず、その正規労働者中心の企業別組合の改革を重視する必要がある。すべての産別が、非正規労働者の処遇改善、組織化を方針に掲げる。だが非正規含む底上げ要求での単組レベルの取り組みは弱い。非正規に門戸を開く規約改正、組織化への取り組みはさらに遅れている。

個人加盟の単一組合も、この領域では優位性を発揮できるはずだが、必ずしもそうはなっていない。団体加入の企業別組合が正社員に限定する規約のまま放置されている。規約は開放的でも実態がともなわない支部も多い。JMIUは大議論を通じて、ほぼ全地方に「地域支部」が生まれ、個人加盟の利点を生かし、企業を定年退職した活動家が未組織の組織化に奮闘している。だが、JMIUでもその弱点は根強い。

連合会、単一組合を問わず、全ての産別組織に「すべての労働者のための組合」にふさわしい組織になっているか、規約の点検、未組織組織化のカンパ¹²⁾を含む大議論を提起したい。

むすびにかえて 連合体から単一組織へ

連合体から単一体への移行とは、労働者が直接加入し団結権を行使する労働組合が、企業別

組合から産業別組合に変わることである。産業別組合に加入した組合員は、事業所、地域、職能に支部をつくる（JMIUの場合）。「小指の痛みは全身の痛み」一全金の書記局に入り、このスローガンに出会った。単一組合とはそういうものか、すっと胸に落ちた。

規約改正で連合体から単一体へ移行したとしても、ただちに単一体としての内実が備わるわけではない。正規労働者のみを組織する既存の組織、組合員が「小指の痛みは全身の痛み」「すべての労働者の団結」を実感できる感動体験の積み重ねが必要だろう。

産業別組織として現に果たしている役割・機能において単一組合が連合体に勝っているとは限らない。だが本気でその役割・機能を強めようと思うなら、連合体よりも単一組合の持つ可能性がはるかに大きいことは疑いない。努力の余地が大きいということである。

努力の方向は、集権制の強化ではなく、個人加入原則の徹底、1人1人の組合員の間に産業別組織の一員としての自覚と確信を醸成することにおかれるべきだろう。

（こばやし ひろやす・労働総研理事、労働総研労働組合研究部会責任者）

引用文献

- 熊谷金道「ストライキの思い出とスト権について考える」『「何でもあり」の手記』No6、全国労働組合総連合OB会、2014年11月
- 大重光太郎「ドイツにおける産別労働組合と事業所の関係」『労働総研クォーターリー』No89 2013年冬季号
- 週刊朝日編『続続 値段の風俗史』1982年11月
- 労働総研 労働組合研究部会『「単産機能の現状と課題」調査報告』2014年4月

小林宏康「非正規未組織労働者の組織化と産業別組合の強化」『労働総研クォーター』No76・77 2010 年 1 月

月刊『JAM』No.165、2014 年、同 No.67、2005 総評組織綱領草案 1958 年労働教育センター編『総評組織綱領と現代労働運動』労働教育センター、1979 年

中林賢二郎「第六章 わが国労働組合運動の組織論的課題」『現代労働組合組織論』労働旬報社、1979 年 6 月

中林賢二郎「一 企業別組合と現代労働組合運動の組織論的課題」『現代日本の労働組合運動 5 労働組合組織論』大月書店、1985 年 6 月

1) 生計費原則とは、労働者とその家族が人間らしい生活をするのできる金額＝生計費を賃金決定の基準とすることによって、賃金を企業間競争の要素から排除しようとする賃金思想である。生活の必要に基づく賃金要求を、支払い能力を理由に値切らせない賃金思想といってもよい。西欧の労働組合が経営者団体との企業横断的な労働協約によって実現していることを、生計費原則に基づく全国的統一賃金闘争によって接近しようとしたのが春闘であった。生計費原則は労働力の再生産抜きには成り立たない資本主義経済の現実を反映しており、使用者もこれを無視できない。またそのような意味で、年功賃金は生計費原則の賃金体系上の表れでもある。

2) 日本国憲法公布直後にでた極東委員会の「日本労働組合に対する 16 原則」(1946 年 12 月)は、労働組合の組織を奨励する 3 つの目的として、①「労働条件を防護し改善するため」と②「右目的をもって産業労使協約を交渉するため」に加えて、③「平和的民主的日本の

建設に団体として参加するため」をあげる。それは占領軍からの指示ではあるが、憲法 9 条と同様に、日本の労働者がみずからの意思で選び取り、平和の危機、民主主義の危機において、平和・民主主義の担い手としてストライキをも組織しえた戦後労働運動の「原点」なのである。

3) 02 年春闘が画期となり、戦後最長の好景気局面で実質賃金のみが低下するという異常な事態が生じた。01 年の IT 不況時に、電機の大手では労使の合意によって、春闘を前にして万人単位のリストラが繰り返し行われ、春闘妥結直後に定昇凍結(賃下げ)がなされるという茶番劇さえ演じられた。この年の中小企業の平均賃金改定額はマイナス 224 円であった(全国商工会議所中央会調べ)。

4) 国民春闘共闘・春闘進捗状況調査による。2002 年春闘では、調査組合(春闘共闘参加の単位組合数に近い)4131 組織中、要求提出は 3248 組織 78.6%、回答を引出は 2336 組織 71.9%(調査組合の 56.5%)だった。スト権は 2430 組織 74.8%(調査組合の 58.8%)が確立し、うち 1039 組織 56.5%(要求組合の 43.0%、調査組合の 25.1%)が実施した。これが 2014 年春闘では、調査組合 3697、要求提出 2414 組織 65.3%、回答引出 1643 組織 68.1%(上と同じく 44.4%。以下同じ)で、スト権確立は 1268 組織 44.5%(34.3%)、実施は 260 組織 20.5%(10.8%/7.0%)となる。熊谷(2014)に教えられた。

5) 公務員労組への配慮もあるのかもしれないが、国家公務員の組合も、賃金闘争と結合して政治課題でのストを打った多くの経験を持っている。熊谷(2014)は、自身が組織した全商工(現在の国公労連・全経済)でのストライ

キとその教訓を書いているが、74年春闘では2時間と半日の反復ストさえ実施している。

6) 前出、国民春闘共闘・春闘進捗状況調査2014年。

7) 20年史(2009)年表から。春闘の中央決起集会を拾おうとしたが、85年～89年の8万人台、結成直後の4、5万人以降、98年12万人、99年8万人を除けば1万人前後で推移する。

2002年以降は中央総決起集会の話がほとんど見られない。方針上の位置づけにもよるので、この数字で「動員力」を計ることはできないが、筆者の所属するJMIUでもその力はおそらく半減している。

8) JAM(2014)の賃金・労働条件調査集計(2)で「基本賃金の基本的性格」(複数回答、2013年、カッコ内は2003年)をみると、年功重視が50.2(65.1)%、職務遂行能力43.2(34.4)%、職務・役割32.5(21.1)%、業績・成果17.6(32.4)%で、漸減傾向にはあるが、なお年功重視と職務遂行能力が最多である。基本賃金の年功的要素の割合(2013年)は平均54%、5割以上が回答組織の66.5%を占める。

9) 労働組合研究部会のディスカッション・ペーパー(2013)の諸論文を参照。そこには、全自運—運輸一般や港湾労働運動における産業別労働協約獲得の経験や、医労連、国公労連、全国金属—JMIUにおける、産業別組織が果たした役割と教訓が記されている。

10) 全金に注目した研究者の1人、中林(1979)は、全金の産業別統一闘争において地域共闘(産別内の、また産業を越えた)が重視されていることを評価し、企業別団結と産業別団結との2つの団結原理で成り立ち、しかも前者が優先する日本の労働組合に、地域的団結原

理を持ち込む必要を強調した。またその視点から一般労働組合を重視した。中林(1985)では、企業内労働市場に封鎖されない労働者の増大などを理由に、職種別(職能別)労働組合への組織化を提起している。企業を越えた地域的団結の重視、業種・職業を団結軸として重視することに異論はないが、中林が、企業別組合を基礎とする日本の産業別組合の可能性について、企業別組合の組織的弱点の克服についてどう考えていたのか、私にはなお理解の届かないところがあり、注記にとどめた。

11) 私の造語だが、2つの意味がある。1つは組合員の階級的自覚の水準には強弱がある。そこをふまえた組織の運営が必要だという意味である。もう1つは、組合の団結は、職場における多様な「団結」、趣味の集まりから学習会、9条の会、「お茶」や「いっぱい」の機会などに支えられている、という意味である。50年代～70年代にはそれがあった。いまはない、あっても見えない。意識的に作り掘り起こす必要がある。小林(2010)参照。

12) 総評が1955年に決めたカンパは1人10円、56年には3円(義務カンパ)に下げたが59年には45円を決める。57年の日雇労働者の賃金は全国平均で433円、58年444円(値段の風俗史1982)、2014～15年の地域別最賃加重平均($780 \times 8 =$)6240円で時価換算すると当時の3円はいまの43円、45円はいまの632円となる。1口100円でカンパを募る、役員は幾口も出す、そんな提起をして議論するくらいのことはすべきではないか。

特集 ● 労働運動の再生と産業別組織の課題

賃金・労働条件決定における産業別組織の機能 —春闘を中心とする分析—

兵頭淳史

1. 問題の所在と分析視角

本稿の目的は、日本の労働組合運動のなかで、賃金を中心とする労働条件の決定プロセス（団体交渉・争議）において、産業別組織が果たしている機能について考察をくわえることにある。

「日本の労働組合は企業別労働組合であって、産業レベルの組織は、労働者個々人が直接加盟する単一の労働組合ではなく、企業別労組の連合体にすぎない」という命題は、日本労働組合論における不動のテーゼであるが、これ自体は、現状認識としてであれば概ね間違いないところであろう。しかしながら、そうした組織形態上の特質を、日本の労働運動の「弱さ」ととって最も重要な原因とみなし、産業別の組織が企業別単組の連合体であるという組織原理そのものの転換を、労働運動の強化ないしは再活性化にとって第一義的な課題とみなす認識は、はたして妥当なものと言えるのであろうか。

そもそも、よく知られているように、戦後日本の労働問題研究史においては、「企業別労働組合」という組織形態の形成要因を、日本に特有の「労働市場の型」に求める見解が有力であった。そしてもしそのような理解が正しいのであれば、労働運動の強化という課題にとって解決すべき問題は、そのような特殊日本的労働市場の型にこそあり、労働組合の組織形態を、

運動主体や活動家が主体的な営為でもって再編し転換させる余地は極めて少ないということになる。

だが、もはやこのような「労働市場の型」論の有効性は、その後の研究の進展によってほぼ否定されたものでもある。企業別労働組合の研究史を画する位置を占める河西宏祐の研究は、こうした特殊日本的労働市場論や内部労働市場論に拠って企業別という組織形態を必然視する「労働市場論的方法」を徹底的に批判し、それに代わるべき「労使関係的方法」に基づく企業別労組形成要因論を展開した（河西 1989）。この研究によって提示されているのは、戦後日本における労働組合が、組織形態の面で企業横断的な産業別単一個人加盟労組ではなく企業別労組を基本とするのは、それ自体労使の力関係の帰結であるという事実である。こうした視点を受け入れるならば、企業別労働組合という組織形態が主流であることや、産業別組織が連合体であって個人加盟の単一労組ではないことを、日本労働運動の「弱さ」の主要因と把握する理解のしかたは、一種のトートロジーに陥っていることになる。

してみれば、「企業別から産業別へ」という組織戦略は、単なる組織原理の組換え、すなわち、労働者個人が企業単位の組織ではなく産業別組織に直接加盟するというあり方に転換する

ということだけではなく、労使関係の変化と不可分のものとしての、産業別組織の機能上の転換を伴うものでなければならないのである。反転させて言うなら、産業別組織の機能上の変化（交渉システムの転換）を伴わない組織原理だけの変化は、それが形式上「産業別単一労組の形成」と呼ばれようとも実質的な意味をなすものではない。

この問題をめぐっては、例えば、以前に別稿（兵頭 2012）でも取り上げた次のような歴史的事例もまた示唆的である。戦後日本において初めて成立した産業別組織である「日本新聞通信労働組合」は、その略称として「新聞単一」と名乗っていたことが示すように、企業別労組の連合体ではなく、まさに個人加盟ベースの産業別単一組織たることを組織原理として高らかに掲げる労働組合であった。しかしこの新聞単一は、1946 年の読売新聞第二次争議を皮切りとし、同年の 10 月闘争における労働側の敗北によって促進され、占領政策のバックアップをも受けた、新聞資本による反転攻勢の中で早くも崩壊してゆく。そしてその崩壊過程は、各社ごとの「支部」が「単一」から脱退する、というプロセスを辿るものであった。この史実が端的に示すのは、労働組合そのものが主体的にいかなる組織原理を唱えようとも、そうした組織のありかたが持続し、産業別組織を少なくとも一方の実質的な主体とする労使関係が成立するか否かは、労使の力関係如何によって決定されるという事実である。

ただ、この新聞単一のケースに限れば、同組合が企業単位で支部を組織し、支部単位で交渉を行うという組織であって、実質的には企業別労組の連合体であったためにすぎなかったという、労働組合の組織原理にこそ問題があるとい

う異論も提示されるかもしれない。しかしながら、新聞単一の組織が、企業・職場単位には支部も分会も存在せず、例えば地域・職種単位でのみ形成されるような理念型の産別組合を組織原理としてもっていたと仮定しても、使用者側は企業単位での団体交渉・協約締結を要求し、「産別労組」との交渉を拒否する可能性は十分に存在する（というより、それこそが現実の歴史で生じた事態である）。そしてその場合、個別企業のレベルでかかる経営側の要求を拒絶する意図と実力を組合員集団がもちえないような力関係しか存在しなければ、実質的な交渉を求める組合員が企業単位で脱退してゆくことを阻止しえとは考えにくい。

したがって、少なくとも日本の労働運動を強化するという目標の下に、「企業別」から「産別」へという組織形態上の転換を展望するならば、現に存在する産業別連合体組織が、賃金をはじめとする労働条件をめぐって経営者・企業側と交渉する主体としての機能をいかに果たしているか、という問題をめぐる現状を明らかにした上で、そうした機能の強化へ向けての課題を探るという作業が不可欠であろう。

本稿は、こうした問題意識にもとづき、2010 年代という現時点の日本における産業別労働組合組織（単産）が、賃金を中心とする労働条件をめぐる交渉・闘争というアリーナにおいて、いかなる役割を果たしているかについて、労働総研労働組合研究部会による単産調査結果の分析を通じて考察することを目的としたものである。だが、その中身に入る前に、あらためて日本の産業別労働組合組織をめぐる研究史を簡単にふりかえっておこう。

2 日本における産業別労働組合組織の研究史

周知の通り、戦後初期の段階で「日本の労働組合＝企業別労働組合」論を最初に定式化したのは大河内一男であるが、その大河内を中心とする研究グループによる最初期の単産研究の成果が、大河内編（1954）である。欧米型「産業別単一組合」を「最も成熟した労組の形態」として基準に据えながら、日本の産業別組織の連合体的あり方を「特殊日本の性格」として析出し、こうした産業別連合体は、本来の（欧米先進国のような）産業別組合に発展していくべきものとみなした。まずは、この研究が「企業別労働組合論」をベースとする戦後日本労働組合論における産別組織認識の基本的視角を形成したものとと言える。

しかし1960年代後半－70年代には、「産業別統一闘争」をめざして春闘が開始され定着してゆくなど、寡占化の進行による経済体制および労使関係の変化をふまえて、日本の産業別組織について、「あるべき」（欧米的）産別組合との異質性を指摘するにとどまることなく、現に存在する産業別組織が労働条件をめぐる交渉・闘争の主体として果たしている機能の析出を試みる研究が現れる（大河内編1965、岡崎他1971など）。とりわけ岡崎他（1971）は、産業別統一闘争と職場闘争との関係をめぐって、賃金の標準化が困難な特殊日本の労働市場ゆえに厳密な産業別統一闘争は不可能であるとみるべきなのか、それとも職場闘争によって企業別単組に従業員丸抱えの労務政策から解放し、職場レベルでの交渉慣行を積み上げてゆくことを通じて、産業別統一闘争の基本的な条件を追求することが可能なのか、という重要な論点を提起

したことが注目しうる。

さらに70年代後半には、産別組織の体系的な類型化に基づく考察を加えた重要な研究が現れる。氏原（1977）は、①巨大企業別労組＝単産（国労、全通など）、②寡占産業の大企業連中心（大手部門の高い組織率：鉄鋼労連、電機労連など）、③中小企業労組主体で大手も一部組織し、組織の中に多数の業種を包含するもの（全金、全金同盟、合化労連、全国一般など）、④同一地域の同業労働者を個人加盟で組織している単位組合の連合体（全建総連など）、⑤複合的性格（②と③を併せ持つ）の組織（ゼンセンなど）という類型化を行った上で、当時としてはとりわけ重要な位置を占めるものと見られていた②と③のグループを中心に、次のような組織構造上の比較分析を加えている。すなわち②は執行・議決機関の構成が大企業労組有利で、執行機関は加盟企業別単組（連）の個別利害の代表者の集まりという性格が強く、財政的には単組・企業連の独立性が強く、単産本部の統制力は弱い。対する③グループは、単組の財政力・役員能力が弱く、単組からの援助が必要な局面が多いことから、単産の果たしている保険的機能が重要な役割を果たしていると論じる。そしてここから、②グループは単産全国本部、③グループは地方本部に能力・経済力の蓄積が必要であるという問題提起が導き出されるのである。

だが、こうした労働組合の組織方針に関わる提言は運動実践のなかで十分に生かされることのないまま、とりわけ80年代の労戦再編のなかで連合に結集してゆく潮流においては、「企業別組合の脱皮」「産業別労組への転換」といった問題意識自体が希薄化してゆくことになる¹⁾。それを反映して産業別組織の構造・機能

に関する研究も低調となってゆくのであるが、そんななか注目されるのは、民間「連合」による加盟単産を対象とした調査である。この調査結果を分析した中村（1990）は、それをもとに独自の産別類型化を試み、中産別 A（産業組織率高、組合員多：自動車、電機、鉄鋼など）、中産別 B（産業組織率高、組合員少：非鉄金属、合化、紙パなど）、中産別 C（産業組織率低：繊維労連、全国セメントなど）、大産別（ゼンセン、全金など）、一般（全国一般、一般同盟）といったカテゴリーを行う。

こうした作業からまず導き出されたのは「労働市場におけるシェアをもつこと、そしてより多くの組合員を抱えること、これこそが、産業別組織の機能の充実のための前提条件である」という、ある意味常識的な命題だったのではあるが、より重要なのはそれに続く次のような論述であろう。「だがこのことは、こうした前提条件さえあれば、自然と産業別組織の機能が充実するということを決して意味していない」「いいかえれば、組織的特徴だけが産業別組織の機能上の違いを生むのではない。それぞれの産業別組織が抱える組織の歴史、競合組織の有無、リーダーシップの違い等もまた、産業別組織の機能を規定する要因でもある」「組織的特徴であれ、歴史であれ、競合組織の有無であれ、リーダーシップであれ、産業別組織の諸機能を規定するこうした要因は人為的に動かすことのできない、変えることのできないものではない」。

労働市場におけるシェアという要素を過度に重視する前述したような結論的命題は、非連合系組織の軽視につながる問題性をはらんでいるとはいえ、それに続くこれらの提起は、今日における産別（単産）研究にとっても重要な示唆を含むものであったと言えよう。

しかしこうした提起もまた、現実の運動のなかで十分には生かされることのないまま、労戦再編以降も、産別組織の「強化」ないしは集団的労使関係・労働条件決定における役割の増大は顕著に見られない、というよりも、それはさらに弱化する様相を呈しつつ、研究面においてもまた、90年代後半以降は、日本の産業別組織について、団体交渉や闘争の主体という視点からの現状分析はほとんど現れなくなってきたのである。例えば1997年には、日本労働研究機構が連合系産別についての調査・研究を行っているが、そこでは産別の機能として注目されるのは主として産業政策の提言という側面であり、交渉主体として産別組織を捉える視点は希薄である。また直近の業績としては、その名も『企業の枠を超えた賃金交渉—日本の産業レベル労使関係—』という、ここまで本稿で展開してきた問題意識とまさに重なるタイトルを冠した共同研究の成果（松村編 2013）も発表されている。これ自体は学術研究として水準の高い労作であり、興味深い知見を得ることができ、貴重な作品ではあるが、基本的には過去のケースを分析対象とした歴史的アプローチによる研究であり、現状分析に深く立ち入ったものではない。

3 春闘における単産の機能分析

以上、たいへんに雑駁ながら俯瞰してきたこれまでの研究状況をふまえて、ここからは、労働総研労働組合研究部会が2012年に非連合系（全労連および一部純中立）単産23組織を対象として実施したアンケート調査に基づいて、産別組織が賃金など労働条件を決定する交渉・闘争のなかで果たしている機能の現状について分析を加えてみよう²⁾。

ここで着目するのは、春闘における単産の機能である。春闘については、それが企業単位での賃金闘争・賃上交渉であって、賃金の社会的基準を作り出すことができていないことから、産業別闘争としての意義をきわめて低く評価する見方もある³⁾。しかし、ここまでの叙述においても論じてきたように、組織構造にせよ交渉機能にせよ、産業別に転換してゆくといった目標の実現に近づくためには、今現に存在している組織や機能のありようから出発し、その再構築を図ってゆく以外に選択肢は極めて少ない。不十分とはいえ、歴史的にみても春闘は日本における労働組合の産業レベルでの統一行動の枠組を提供してきたほぼ唯一の共同行動であり、それが現在においてもなお取り組まれている以上、その現状を出発点とすることが、研究面でも実践面でも不可避の課題であると思われる。

(1) 賃金要求におけるイニシアティブ

まず各単産は春闘における賃金要求の段階ではどのような機能を発揮しているのだろうか。賃上げ（ベア・定昇）要求額の統一と、企業内最低賃金の引上げについての統一要求はそれぞれ大多數の単産が行っており、調査対象のうち5割強を占める11組織（建交労、建設関連、JMIU、化学一般、自交総連、通信労組、全印総連、民放労連、出版労連、医労連、福保労）が年齢別や職種別、初任給、年収などの最低保障賃金の統一要求を行っている。主要な賃金闘争における統一要求という、産業別労組の役割として一般に重視される機能は、少なくとも方針上はかなりの単産が有していると言える。

要求書の組合側名義人については、単産名のみとなっているのは2組織のみ（検数労連、郵産労）、そのうち一つは、産業別組織といって

も単一の企業グループにおいて組織され、事実上の単組ともいえるべき郵産労なので、厳密な意味での単産に絞って見る限り、産別組織の名において要求している組織はきわめて少ない。しかし11単産（農協労連、建交労、JMIU、自交総連、通信労組、全国一般、金融労連、全損保、映画労連、医労連、福保労）が、単組・単産の連名で要求する、あるいは単組名以外に単産名の要求もあると回答しており、約半数の単産は春闘要求における産業別組織としての主体性・存在意義を発揮しようとする姿勢を打ち出している。ただし、妥結協定で単産が組合側名義人となる単産は7つ（建交労、JMIU、通信労組、郵産労、全国一般、全損保、福保労）に減ることには留意が必要であろう。

また大多數の単産が統一要求日を設定しており、産別として足並みを揃えて要求提出を行うという構えをとっている。ただし、産別傘下の全ての単組が統一要求日に提出するとは限らない。単組比率・組合員比率でともに100%の統一を実現しているのは通信労組・検数労連・郵産労の3単産のみであり、このうち通信と郵産は先に述べたような意味で事実上の単組であるから、組織を挙げて統一要求日に提出できている、という単産はほとんどないことになる。ただし単組比率で5割を超える産別となると、調査対象単産の6割、12単産に上り（建交労、JMIU、化学一般、自交総連、検数労連、通信労組、郵産労、全損保、全印総連、民放労連、出版労連、医労連）、要求提出の局面における統一闘争を組織することは、それなりに実現している状況がうかがえる。

(2) 交渉・闘争プロセスのなかでの役割

しかし統一回答日に回答を引き出すことがで

きるかどうか、という点になると、これは労働側の方針だけによってはいかんともしがたい経営側の姿勢が決定要因として働くため、要求日の統一に比べ状況は厳しい。検数労連と通信労組を除けば、9割の単組が統一回答日に回答を引き出している全損保が目立つぐらいで、あとは5割以下となる。さらに、妥結局面についてみれば、単産レベルで妥結基準を決めている組織も約3分の1あるが、3分の2に近い14単産は産別組織としては妥結基準を決めていない。妥結にいたるプロセスで主導権をもつのはあくまで単組であると言える。

ところで、春闘において実質的には交渉の中心となる企業別交渉において、各単組はどのような交渉プロセスをたどるのであるか。単産ごとに最も多いパターンを質問したところ、一発回答で終わる単組が最も多いという産別が約半数を占めるなど、交渉自体の面でも厳しい状況が垣間見えるが、それでも約3分の1の単産は「上積み回答をさせている」ケースが最多と答えている。

スト権は19単産8割強の単産で確立している。そのうち2単産（検数労連、全損保）は全ての単組で確立し、11単産（農協労連、建交労、JMIU、化学一般、自交総連、通信労組、郵産労、全国一般、金融労連、映演労連、医労連）も単組数比で5割以上にのぼっており、合わせると約6割の14単産で、過半数の加盟単組がスト権を確立しているということになる。また19単産が産業別統一ストでたたかう方針をもっているが、ストの実施状況ということになるとやはり様相は異なる。ストを実施した単組のある単産は約半数にとどまり、スト参加組合員比で5割を超える産別は3つ（JMIU、通信労組、映演労連）のみである。

なお約8割19単産がスト権を確立して回答指定日を迎える方針をとっている。

では団体交渉そのものにおいては、単産はどのような役割を果たしているのだろうか。もう少し具体的に言えば、単産は団交の当事者となるのだろうか。実際に単産が当事者となる団交があると回答した組織は10単産（農協労連、建交労、JMIU、検数労連、通信労組、郵産労、全国一般、全印総連、映演労連、福保労）で調査対象全体の半数弱という結果であった。このうち、使用者側主体が使用者団体ないしは企業集団となる、いわば欧州型に近い産別団交を行っているのは2単産（建交労、検数労連）であり、7単産（農協労連、JMIU、通信労組、全国一般、全印総連、映演労連、福保労）は個別企業と単産が交渉する対角線交渉である⁴⁾。

ただし「単産が団交当事者となる」という形に限定せず視野を広げれば、先の11単産以外に6単産が「協議・懇談」の場を持っており、また産別組織から単組の団交に対する援助・指導は大多数の単産によって行われている。単組の団交への援助・指導で、最も多く7割の単産が行っていると回答したのが個別の指導・援助であり、「交渉のポイントを提示」「交渉指針の作成」などもそれぞれ3分の1程度の単産によって取り組まれている。

(3) 一時金およびその他の労働条件・権利要求について

一時金闘争は全ての単産で取り組んでいる。「月例賃金の〇ヵ月分」という要求基準を掲げる単産が多く（建設関連、JMIU、化学一般、検数労連、郵産労、全印総連、出版労連、医労連、福保労の9単産）、通信労組は月数＋一律

金額の要求基準を掲げている。また全印総連は「25歳 350万円、40歳 470万円」と「25歳 450万円、40歳 680万円」という二本立ての「年収基準」も打ち出しているが、ほかにも建交労が700万円の年収基準を提示している。そのほかの単産もその多くが、「同一年齢の半年収基準」（民放労連）、「前年要求を下回らない」「昨年度実績以上」などの歯止め基準（農協労連、生協労連、全損保、映演労連）、「雇用形態に関係なく同一要求、同一月数をめざす」（生協労連）、「考課配分による減額を行わない」（金融労連）、「役職傾斜給の廃止」（国公労連、全教）などの方針を提起しており、すべてを「単組任せ」という単産はほとんど見られない。

賃金以外の労働条件・権利要求についてもすべての単産が、産別としての要求あるいは要求基準を示しており、残業規制、非正規雇用の正規化、メンタルヘルス対策をとりわけ重視している単産が目立つ。また労働条件に直結する政策・制度要求では派遣法の抜本改正、時給千円以上の全国一律最賃制、国民的課題の面では、被災者本位の震災復興、消費増税反対、TPP反対・中小企業、地域経済の振興などが重視されている。

4 小括と課題

以上見てきたように、春闘において産業別統一闘争を実質化してゆく、あるいは単産が重要な役割を発揮する、という課題をめぐっては、単産ごとの、また局面ごとでのばらつきも多く、理念型的な産別闘争に近づくためには、まだまだ克服すべき課題は多いと言わねばならない。しかしそれでも数多くの単産によって統一闘争へのとりくみがさまざまな形で行われ、部分的には実効性を発揮していることは見てとれるし、

大多数の単産が、「全ての組織が要求を出すこと」「全組合員の行動参加」「統一行動日への集中」を重視していると答えていることなども、全労連系および春闘共闘参加の単産の産別闘争をめぐる姿勢として注目すべきであろう。

あらためて確認しておけば、本稿は労働総研による、全労連加盟組織および春闘共闘傘下の純中立民間単産 20 組織という、きわめて限られた、しかも日本の労働戦線全体から見れば少数派に位置付けられる組織を対象としたアンケート調査に基づく論考であり、調査内容自体も不十分な面を残している。したがって、本稿第 1 節で掲げた問題に十分な回答を与えるには程遠いものであることは認めなければならない。

しかしながら、この言わば断片的な調査研究の結果からも、産業別組織を、労働条件決定をめぐる労使関係の主体として役割あらしめようとする姿勢の存在は確認できるのではないだろうか。今後の課題としては、分析対象の拡大や、本調査では切り込むことのできなかった産別組織と単組との財政的関係の実態解明が挙げられよう。しかし、それらの課題に勝るとも劣らず重要と思われるのは、本稿でもレビューしたように、70 年代に精力的に取り組まれた単産研究のなかで既に提示された論点、すなわち、産別組織がその機能をより強化し、産業別労使関係を形成してゆくことと、労組の職場活動・職場闘争との関係である。筆者自身は職場レベルにおける組織と運動の活性化が産業別労使関係の構築にとっても不可欠の課題であると考えているが⁵⁾、これは、研究と実践双方の領域にわたって今後様々な観点からより議論の深められるべき論点であろう。

（ひょうどう あつし・会員、専修大学教授）

注)

1) この点については篠田 (1989) 第 1 章などを参照のこと。

2) 本節の記述は、同調査の報告書 (労働総研 2014) 第 3 章「春闘など賃金・労働条件、権利要求の取組み」に基づく。なお同章は兵頭が分析・執筆を担当し、部会責任者の小林宏康によって一部修正・加筆が行われたものである。なお、この調査は全 23 単産を対象としているが、このうち専ら公務部門を組織化の対象とする 3 単産 (国公労連、自治労連、全教) については、春闘の位置付けや交渉の方法などが民間と大きく異なることから、アンケート調査における質問項目を変えたこともあり、本稿の分析対象からは除いている。

3) 例えば木下 (2004) など。

4) 郵産労は、産業は民営化されたが、準国営の独占企業が交渉相手であるなど、国公と同様の特殊性をもつことから、いずれにもカウントしなかった。

5) この点についての詳細は兵頭 (2012) を参照されたい。

〈文献〉

氏原正治郎 (1977) 「日本における産業別組合論に関する覚書」 (『講座・現代の賃金 2』世界思想社

大河内一男編 (1954) 『日本労働組合論』有斐閣

大河内一男編 (1965) 『産業別賃金決定の機構』日本労働協会

岡崎三郎他 (1971) 『日本の産業別組合』総合労働研究所

河西宏祐 (1989) 『企業別組合の理論—もうひとつの日本的労使関係』日本評論社

木下武男 (2004) 「企業主義的統合と労働運動」

渡辺治編『高度成長と企業社会』吉川弘文館

篠田徹 (1989) 『世紀末の労働運動』岩波書店

日本労働研究機構 (1997) 『わが国主要民間・官公労単産の組織と機能に関する実証的調査研究』同機構

兵頭淳史 (2012) 「労働市場規制と労働組合」『経済科学通信』129 号

松村文人編 (2013) 『企業の枠を超えた賃金交渉—日本の産業レベル労使関係—』旬報社

労働運動総合研究所労働組合研究部会 (2014) 『「単産機能の現状と課題」調査報告書』

特集 ● 労働運動の再生と産業別組織の課題

リストラ「合理化」攻撃から 雇用を守るために

熊谷金道

労働者の雇用や労働条件を守るため、リストラ「合理化」攻撃などに労働組合がどう対応するか、産別組織とその基礎組織である職場の労働組合の果たすべき役割が極めて大きい。本稿では「単産調査」協力組織などのリストラ「合理化」への対応、横行する大掛かりなリストラ「合理化」等の日本的背景、厚労省調査による労働組合のリストラ「合理化」への対応の実態、リストラ「合理化」攻撃から労働者の雇用を守るために重視すべき課題などを明らかにする。

1 リストラ「合理化」への労働組合の 対応——「単産調査」の結果から

「単産調査」では、リストラ「合理化」や経営・労働政策に対する方針の有無やその主な内容についての調査を行ったが、その概要は以下のようになっている。

1) 単産の「リストラ・合理化」対応指針・マニュアル

「単産調査」に回答のあった23単産のうち16単産（70％）が、リストラ「合理化」への「対応指針・マニュアル」を持っていると回答している。設問で設定した9つの回答事例のすべての課題について「持っている」と回答したのは1単産で、2単産が8テーマ、1単産が6テーマ、4単産が5テーマと回答している。最

も多くは単産が持っているのが「賃金・人事制度」（9単産）で、次いで「事業所統廃合」と「配転、出向、派遣」（8単産）となっている。ただし、現在大きな社会問題となっている「非正規雇用の導入」への対応「マニュアル・指針」を持っている単産は3単産と極めて低く、今後の積極的対応が多くの単産の課題となっている。

連合総研による「産別組織の機能」調査（2001年）によれば、「合理化指針」を持っているのは42単産中25単産（60％）と報告されている。対象となっているのは「企業・事業所閉鎖」と「配転・転勤」「希望退職」が21単産で、次いで「倒産」が19単産、「一時帰休・一時休業」の16単産となっている。

2) リストラ「合理化」提案への単位組織等の対応

全労連、連合を問わず多くの単産がリストラ「合理化」への対応マニュアルを持っているが、重要なことは具体的な提案が企業から行われた際にどう対応するかである。

「単産調査」によれば、企業から「リストラ・合理化」が提案された場合、単位組織が具体的にどのように対応すべきかについては、14単産が「単産に報告・相談し、単産と一体で対応する」と回答、8単産が「報告・相談があれば

対応するが、その判断は単位組織に任せている」、1単産が「状況によって対応が違う」と回答している。この結果は、3分の2近くの単産が「リストラ・合理化」に対しては、職場や単位組織任せにすることなく全国単産と単位組織が一体となって対応している。これは、全労連・春闘共闘に結集している単産の単位組織からの求心力の大きさと資本とのたたかいにおける積極性を明らかにしている。

前記の連合総研調査では、加盟組織に「報告義務」を課している単産が42単産のうち15単産(35.7%)にしか過ぎないとされている。このことは、連合傘下の労働組合では個別企業におけるリストラ「合理化」への産別組織・単産としての関与の弱さを示している。

たとえば、電機産業では最近のリストラ「合理化」で大手13社だけでも2014年3月までの3年間に多くの工場が閉鎖され約20万人もの人員削減が行われている(「電機懇」調べ)。しかもリストラの手法も極めて巧妙で、会社承継法を活用した分社化、営業譲渡を利用した遠隔地配転や労働条件の切り下げ、賃金カット、職種転換など様々な手法で労働者に「自発的退職」を促すことなどが日常化している。電機連合は、「経営・雇用対策指針」を01年7月の大会で決定している。しかし、実態は個々の企業別労働組合が経営協議会などで経営計画の一環としてのリストラ計画を容認しているため、産別組織としての電機連合としても反対の行動を組織せず、事実上このリストラ「合理化」を容認している。

3) 産業(業種)のあり方についての政策的対応

「単産調査」によれば、23単産中19単産

(83%)が「産業・業種政策」を持っていると回答している。このことはリストラ「合理化」攻撃に受動的に対応することなく、自らの産業や業種のあり方・将来展望などについて、多くの労働組合が積極的・能動的な「政策提起」のとりくみを重視していることを明らかにしている。これらに共通しているのは、産業・業種の発展、経営基盤の確立を通じて労働者の雇用や労働条件改善の条件を積極的、主体的に切り開こうとしていることである。そして19単産のうち15単産がさまざまな大衆行動などを背景とした企業や行政への働きかけにより一定の「成果を上げている」と回答している。

例えば、「道路運送法」などの改悪で新規事業者や営業車両の飛躍的増大による過当競争により、車両当たりの運賃収入の減少とそれ故の長時間労働の加速など、タクシードライバーの賃金・労働条件が極めて悪化し、安全運転が脅かされる事態が生まれた。これに対し自交総連は、「国家資格としてのタクシー免許制度の確立」など運転者の資質と社会的地位の向上、労働条件の改善をはかり、安全で利用しやすいタクシーを実現するため、事業者への働きかけや大衆行動を粘り強く展開。国土交通省を動かし規制緩和から規制強化への転換を実現、政令指定都市での運転者登録(講習と効果測定の義務付け)を実現するなどの成果を上げている。

これらのとりくみと一体のものとして、労働組合による「産業や業種のあり方」をテーマとした研究集会を「定期的」「必要に応じ随時」に開催している単産が23単産中18単産にも及んでいること、そして調査対象の過半数を超える13単産が単産に所属あるいは連携する研究会や恒常的な研究会があると回答している。

2 大規模な人減らし「合理化」や雇用破壊を横行させている日本の背景

労働者への人減らし「合理化」攻撃は、かつては企業の業績悪化などによることが多かったが、近年とりわけ90年代以降は企業業績が黒字で内部留保を蓄積しながらも大規模な人減らしをおこなうリストラ「合理化」が横行しているなどこれまでとは様相を大きく変えている。

その主要な要因・背景としては以下の点が指摘できる。

第一は、技術革新の影響である。80年代には「ME (Microelectronics) 革命」がいわれ、90年代は「IT (Information Technology) 革命」の時代といわれるほど技術革新は過去に例をみないほど急速に進展している。それは製造現場におけるNC工作機や産業用ロボットの進展などFA (Factory Automation) 化により生産部門の要員縮小、労働者の大幅な人員削減を引き起こしている。それだけでなくPCの普及やCAD (コンピュータ支援設計)、POSシステムなど情報通信・処理技術の進展は事務処理の合理化と規格化による事務・技術系正社員の削減と派遣やパート労働者への置き替え、管理部門や中間管理職層の役割縮小などをもたらして製造業のみならず、多くの産業分野における正規労働者の大幅な人員削減に結びついている。

技術革新の成果は本来的には過酷な重労働からの解放や労働時間短縮など労働の軽減に結びつくべきものであるが、労働組合が真正面からそれを要求したという話は聞かれないし、それはもっぱらコスト削減、人減らし「合理化」など企業利益拡大のためにのみ使われている。

第二は、産業構造の転換や事業構造の再編によるものである。80年代以降に顕著に現れた製造業の海外移転は90年代に急速に進んだ円高を契機に、国内の「産業空洞化」が深刻になるほど生産拠点のアジアなどへの移転を促進した。90年代は世界各国の企業が国境や業種を超えて地球規模で競争する「メガコンペティション」の時代といわれ、世界市場の再編と生産・分業構造のグローバルな再編成が起こった。国際競争が激化するとともに、多国籍企業の再編成が行われ、日本の多国籍企業においても国際競争に打ち勝つためとして、生産拠点の海外移転や国内工場・事業所の集中化や不採算部門の縮小、撤退などの事業活動や生産体制の見直し「リストラ (restructure)」と称して進められた。

リストラとは本来「産業・組織などを再構築 (再編成) する」という意味の言葉であるが、日本的にはリストラ＝人減らし「合理化」として使われ、総額人件費の抑制など徹底したコスト削減と一体のものとして多くの産業・企業で大規模な人減らし「合理化」が競われている。同時にそれは、リストラ計画を発表すると「企業価値」を高め株価を上昇させるなどの社会的風潮をつくりだしてリストラ「合理化」を常態化させ、大掛かりな人員削減計画が公表されても労働・社会問題としてマスコミが取り上げもしない局面すらつくりだされている。

第三は、財界・大企業本位の労働政策・雇用政策の相次ぐ大転換である。95年に日経連が提言「新時代における『日本的経営』」で終身雇用と年功賃金の廃止、非正規雇用の拡大など「雇用流動化」をうちだした。これを契機に企業利益優先の財界・大企業の要請に応えた労

働・雇用政策の大転換が労働者の反対を押し切って相次いで強行されてきた。

具体的には、「無期雇用契約」を原則にそれまで例外とされてきた「有期雇用」を一般化する労基法改悪（98年）、リストラ企業支援の産業活力再生法（99年）、企業売買や持ち株会社設立を容易にする商法改正（99年）、労働者派遣事業の対象業務の原則自由化（99年）、企業再編を容易にする会社分割法や本人同意なしの転籍強要の労働契約承継法（2000年）、戦後一貫して追求してきた「完全雇用達成」を放棄して「雇用流動化」を国の労働・雇用政策の基本にする雇用対策法改悪（01年）、「物の製造」への派遣の解禁（03年）等々である。

これらはもともと国際的な労働基準に程遠いわが国の「働くルール」、たとえば「底なしの労働時間規制」や「同一労働同一賃金・均等待遇の未確立」ともあいまって、大掛かりな要員削減や正規労働者の非正規・低賃金労働者への置き替え拡大を可能にするものとなっている。

これらの攻撃は、「世界で一番企業が活躍しやすい国」をめざす安倍政権の大企業本位の「成長戦略」「雇用改革」において今日いっそう強化されている。

政府や財界はこれらを「多様な働き方」を求める労働者のニーズに応えるためとか、グローバル化した世界経済の下での国際競争に勝つためと喧伝しているが、その真の狙いは企業利益の最大化を追求するために低賃金で使い捨て可能な労働者を量産することにある。

第四は、リストラ「合理化」を容認する労使一体化路線の大企業労組の存在である。これこそが日本の労働組合の特異性を示すもので、最近の電機産業に見られるような大規模なリスト

ラ「合理化」が日本社会において横行している大きな要因といえる。

90年代後半以降から今日に至る大掛かりなリストラ「合理化」の突破口となったのは99年にルノー派遣のカールス・ゴーン日産自動車CEOが「リバイバルプラン」としてうちだした戦後最大規模の5工場閉鎖を含む2万人以上の人員削減攻撃であった。これは年間780時間もの時間外労働を前提とした生産計画で大掛かりな人員削減と工場閉鎖を強行するものであったことから当時はトヨタ経営者など多くの財界人からも批判が出されるほどであった。しかし、当該労働組合の日産労連はこれを容認し、真正面から反対して全国的な運動を展開してたたかったのは少数派のJMIU日産自動車支部とこれを支援する全労連などだけであった。

また、NTTが02年5月に「構造改革」と称して東・西会社の下に地域子会社をつくり本体業務を移管すると同時に51歳以上労働者は退職・再雇用、50歳以下労働者は在籍出向で11万人もの労働者を子会社に移行させた。これは労働者に最高で30%もの賃下げを強要するものであったが、NTT労組は就業規則にも労働協約にも反するこのリストラ「合理化」を容認した。

通信労組はこの11万人リストラ「合理化」攻撃をはね返すため、全労連とともに全国的な反対闘争を展開してたたかい、その後「50歳定年制」を廃止させている。

このリストラ計画が公表（01年4月）された直後にNTT労組委員長を経て連合の初代会長となった山岸章氏は朝日新聞に次のような投稿を行っている。「リストラの嵐の中で、国民は将来への不安を募らせている。本来なら労働組合が防風林の役割を果たすべきなのに、それ

がなく影が薄い」「わが国労働組合の特質である企業別組合のマイナス面が決定的に作用しているように思えて仕方ない」「労働組合とは、労働者の雇用と生活を守るための自衛組織であり、企業の補完組織ではない」等々である。まさに正鵠をえている。

3 労働組合は人事・経営等へどう関与しているか——厚生労働省の調査から

1) 人事・経営に関わる労働協約の実態 （「労働協約等実態調査」2011年＝5年毎に調査）

団体交渉を通じて労働組合と使用者の間で締結される労働協約の状況をみると、「締結している」企業別労働組合の割合は91.4%で、「締結していない」は8.6%と労働組合の多くが労働協約を締結している。

労働協約等の事項別締結状況のうち、「人事」や「経営」に関する労働協約の実態は次のようになっている。カッコ内は労働協約ではないが「何らかの規定あり」とする割合。

《人事等に関する事項》

昇格	35.7 % (81.3 %)
解雇	55.7 % (93.4 %)
懲戒処分	51.4 % (93.8 %)
出向	43.3 % (79.8 %)
定年制	54.0 % (94.7 %)
再雇用又は勤務延長	45.1 % (91.7 %)
海外勤務	19.5 % (51.5 %)
教育訓練	24.8 % (65.7 %)

《経営等に関する事項》

新技術導入に伴う事前協議	21.3 % (33.8 %)
新分野進出に伴う事前協議	21.4 % (33.9 %)
事業の縮小・廃止に伴う事前協議	32.3 %

(46.7 %)

事業所の移転（国内）に伴う事前協議 25.6 %
(40.0 %)

事業所の移転（海外）に伴う事前協議 20.8 %
(32.5 %)

2) 企業組織再編等への労働組合の対応 （「労働組合活動等に関する実態調査」2013年＝5年毎に調査）

それでは、実際に企業組織等の再編が行われた際に労働組合がどのように対応しているのか。その実態は、過去3年間（10年7月～13年6月）に、組合員が所属する事業所において企業組織の再編・事業部門等の縮小が「実施された」単産・単位組織（31.5%）のうち、労働組合が「関与した」は66.5%となっている。

しかし、その関与の仕方（複数回答）は「労使協議機関で協議した」75.8%、「団体交渉を行った」20.5%となっている。このことは労働者の雇用条件に関わる重要な問題が企業組織の一環である経営協議会等における「労使の話し合い」で扱われている組織が多数を占め、労働組合の基本的権利である団体交渉権の行使が軽視・形骸化されている。

4 リストラ「合理化」攻撃から労働者の雇用・労働条件を守るために

労働者の雇用や労働条件を脅かす大掛かりなリストラ「合理化」攻撃は、企業の経営危機や倒産などの場合ばかりでなく、業績良好な企業においても利益のさらなる拡大に向けての事業再編などに伴って行われることが多い。

こうした労働者犠牲の攻撃をはね返すためには、以下のような労働組合の日常活動を通じての権利拡大と企業側との対等な労使関係確立の

追求が不可欠である。

1) 雇用・労働条件に関わる労働者・労働組合の権利修得の学習・教育活動

たたかひの武器として活用できる権利が現行の労働諸法制等でどうなっているかを労働者や労働組合自身がまずはしっかりと身に着けることである。

たとえば、労働基準法第3条では「労働条件は労使対等で決定する」ことが明記されている。また、労働契約法の第3条では「労働契約は、労使対等の合意にもとづき締結、または変更すべきもの」とされ、同法第8条では労働契約で定める「労働条件の変更には労使の合意が必要」であること、就業規則についても労働契約法第9条で「使用者は、労働者と合意することなく、労働者の不利益となる就業規則の変更はできない」ことが原則であることが明記されている。

労働者の解雇を巡っても、労働契約法第16条で「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は（使用者による）権利濫用であり、無効である」という明文規定があり、使用者による恣意的な解雇は禁止されている。また、経営危機などに際しての企業都合による「整理解雇」についても労働者の長いたたかひのなかで判例法理として確立されてきた「整理解雇の四要件」があり、これをすべて満たさない解雇は無効とされている。

要するに、使用者が企業の都合だけで労働者の労働条件を勝手に変更することや解雇することは基本的には許されないということである。

さらに、使用者が労働組合を嫌悪し、その活動を妨害するために労働組合活動に支配介入することや団体交渉拒否、さらには組合員や組合

役員・活動家を差別的・不利益的に扱う等々の行為は不当労働行為として労働組合法第7条により禁止されている。

このように労働者の雇用や労働条件を守るための基本的な権利は現行労働諸法制等でも不十分さを持ちつつも保障されている。しかし、それは学校教育の場でも学ぶ機会も少なく、まして企業内で使用者・経営側が労働者に積極的に周知することもない。また、中小零細企業などでは労働諸法制に無知・無理解な経営者も少なくない。したがって、労働組合としての学習教育活動により、労働者・労働組合自身がその権利を学ぶことが極めて重要であり、それは労働組合の初歩的活動として不可欠の課題となっている。

2) 対等な労使関係確立を追求する日常活動の強化

「労働条件は、労使対等で決定する」などと法律の条文で明記されているからといって、どんな職場にも対等な労使関係があまねく確立されているわけではない。なぜなら、企業内においては労働契約の基本を定める「就業規則」の作成が「労使合意」を必須条件とせず、「労働組合または労働者代表の意見を聴く」だけで良いとされているように、経営権・人事権を持つ使用者側が労使関係においては圧倒的に優位な力を持っているからである。

こうしたもとで、企業側のリストラ「合理化」攻撃などをはね返すためには、様々な分断攻撃を許さない職場の団結が決定的に重要である。その団結強化のカギは労働組合の原点である労働者の切実な要求にもとづく日常的な活動である。そして、その団結の力を背景に対等な労使関係確立を追求し、労働者・労働組合との

合意なしに使用者が企業都合だけで労働条件の引き下げや労働者の解雇を行うことは許されないこと、使用者には労働者の雇用や生活を守る責任があることなどを使用者側にも理解させていくことが重要である。

また、理不尽な企業側の攻撃には、わが国の憲法が労働者・労働組合に保障している労働基本権、とりわけスト権を行使してでもたたかえる労働組合の主体的力量強化が不可欠である。

同時に、経営危機や企業側の理不尽な攻撃を一方的に許さない「危険予知」能力を高めるためにも、労働組合として産業や企業をとりまく社会情勢や企業の経営動向を不断に分析するなどの活動も重要である。その関連で重要なのは、単産調査の結果で紹介している「産業政策」活動などである。全労連に結集する民間労組の多くが経営基盤の脆弱な中小・零細企業の労働者で組織されており、産業・企業の将来展望に関わる積極的な問題提起を行っていくことは労働者の団結にとってだけでなく、労使関係の改善や大企業の横暴とたたかう中小企業経営者との共同の可能性を拡大していくうえでも重要な意義を持っている活動である。

3) 企業による一方的攻撃を許さない労働協約の追求

労働条件変更や雇用問題などにかかわる新技術の導入や事業の縮小・廃止、事業所（工場）の国内外移転などの経営政策決定や企業側の突然で一方的なリストラ「合理化」攻撃を許さない労使の事前協議制を労働協約として確立する取り組みの重視である。

労働組合の組織率の低下とともに労働組合の団体交渉機能などが後退・形骸化しつつあることは前項の「労働組合の人事・経営等への関与

の実態——厚生労働省の調査から」で紹介しているが、なんらかの労働協約を締結している企業別労働組合の割合は90%を超えている。

労働協約締結権は団体交渉権やスト権とならんで労働組合にとっての重要な労働基本権の一つであり、労使間で合意された労働協約は法的にも就業規則以上に効力を持つことが保障されている。厚労省の調査でも「事業の縮小・廃止」や「事業所の移転」などに関わって「事前協議制」を協約化している労働組合が2～3割程度あることが明らかにされている。これをすべての労働組合が追求し、企業が労働者の雇用や労働条件に関わる経営政策を実行する場合には、事前に労働組合と十分に協議する（事前協議制）、労使の合意なしに雇用や労働条件変更などに関わる決定はしない（同意協定）、職場の労働者の労働条件に影響を与える非正規労働者の採用や派遣労働者の受け入れについての事前協議などを経営側に求め、協定化を追求することが重要である。企業・職場に複数の労働組合がある場合などは少数派労働組合と労働協約を結ばない企業が多いとはいえ、団体交渉の強化と合わせて粘り強い追求が重要である。

4) 安倍「雇用改革」を阻止し、「働くルール」の社会的確立の追求を

安部政権の「雇用改革」は、極めて不十分な現行の労働者保護法制すら骨抜きにし、労働諸法制の根幹をも転換するものである。たとえば、「常用代替」禁止原則を骨抜きにし「生涯派遣」を労働者に強要する派遣法の改悪、解雇自由に道を開く「限定正社員」や「金銭解決」制度の導入、労働者に残業代なしで無定量の労働を強いる時間外労働規制の緩和と「高度プロフェッショナル制度」創設の労基法改悪、さらには企

業に「雇用維持」の努力を課すための「雇用調整助成金」を縮小、人材ビジネス会社の活用等による「再就職（労働者追い出し）支援」のための「労働移動支援助成金」へのシフトなどはその一例である。こうした、労働諸法制の改悪を阻止することは労働者の雇用や労働条件を守るうえでの喫緊の課題である。

そのうえで重要なことは、ILO 条約や EU 指令などで到達している国際的な労働基準にわが国の「働くルール」をどう近づけるのか。政府や財界は激化する国際競争の下で「世界で一番企業が活躍しやすい国」をめざしているが、私たちがめざすのは「世界で一番労働者が働きやすい国」であり、「人間らしく生き、働く」ための社会的ルールの確立である。その際とりわけ重視すべきなのは、労働時間短縮と時間外労働の法的規制、あらゆる差別の禁止と均等待遇の実現、実効あるリストラ・解雇規制や大企業の横暴の民主的規制などを労働基準法改正などで「働くルール」として社会的に確立することである。より具体的な課題については、労働総研が2013年4月に発表した提言「ディーセントワークの実現へ——暴走する新自由主義との対抗戦略」（新日本出版社）で詳細を明らかにしているとおりである。

5) 具体的な攻撃には産別結集と地域からの共同で反撃を

企業から「人員削減」などの具体的な合理化攻撃が職場に加えられてきた場合にどう対応するのか。本稿の冒頭で紹介している「単産調査」の結果でも、具体的な「リストラ・合理化」提案があった際には、多くの単位組織が「単産に報告・相談し、単産と一体で対応する」と回答し、「解雇・倒産争議」についても単産

が指導・援助していることが明らかにされている。

企業の経営危機などに際して、経営側は「企業あつての労働者」であり、企業間競争を勝ち抜き「企業を存続させるためには人員削減や事業所の縮小・閉鎖をせざるを得ない」などと主張する。企業内労働組合の弱点を突いたこのような攻撃をはね返すためにも、職場を基礎に企業の枠を超えた産別組織と一体の反撃の運動が決定的に重要である。

具体的な人員削減攻撃では「希望退職募集」にとどまらず、労働者個々人の成績評価を口実とした「退職強要」や解雇、時には労働者を「隔離部屋」などに追いやっての「自主退職」の強要や労組の弱体化を狙った労組役員狙い撃ちの解雇等々、職場の労働者を分断しながら様々な手法で行われている。こうした攻撃をはね返すためには、労働者個々人のみで企業と対応することなく、日常活動の強化を通じての職場の団結の力での反撃が重要であり、その点からもより具体的な産別組織による「リストラ・合理化対応マニュアル」が必要とされている。

また、具体的な反撃のたたかいにあたっては、職場のある地域の労働者・労働組合からの激励・連帯行動は当事者組織・労働者を激励するだけでなく運動前進にとっても重要な役割を果たすものであり、日常的な地域組織への結集を追求することも重要である。

（くまがい かねみち・労働総研代表理事）

特集 ● 労働運動の再生と産業別組織の課題

組織拡大・強化における 産別組織の役割と機能強化

國分 武

はじめに

労働組合部会が実施した「単産機能調査」は、組織拡大・強化について、各産別組織（以下・産別）が懸命な努力を傾注しているにもかかわらず、全体的には組織の後退という、厳しい実態を明確にした。調査にご協力いただいた産別は、全労連以外も含むが、組織拡大・強化については経過的にも見る必要があることから、全労連加盟産別を中心に分析したことを、あらかじめおことわりしておきたい。なお、民間産別の中でも、生協労連は経営体が「協同組合」であること、医労連は全医労などの公務と協同組合経営もかなり含むため、本論では民間産別と区別して扱った。（両産別の民間産別区分を否定するものではない）

結論から言えば、組織拡大・強化における単産機能調査の結果は、良し悪しは別として、「総評」時代からの産別機能を継承して、組織を維持・強化してきたことを確認できたが、「継承」の範囲内であり、現代に適合する新しい産別機能をつくりきれてはいないと判断する。また、全労連が右翼的潮流に抗して結成されたにも関わらず、全労連加盟産別の組織拡大・強化の取組みは「たたかう潮流」としての一体感にかけ、産別独自路線に見えた。組織拡大強化の手法も「総評」以来の、産別・個別企業ごと

の新結成であり、ナショナルセンター強化や地域密着といった観点が今ひとつ乏しい。全労連強化を軸に抜本的な産別強化の手立てを講じない限り、特に民間産別の衰退が重大な事態になりかねない状況であると考える。

1 民間産別の厳しい実態

全労連の組織現勢は、表1で見るとおり、全労連結成翌年時の1990年から1995年までは、結成時の勢いもあって組織を増加させている。しかし、1990年と2014年との比較では、医労連・生協労連、年金者組合は組織を増加させているにも関わらず、民間（14産別¹⁾と公務（4産別²⁾が組織を半減させ、地方も後退していることによって、全体として77%まで組織を後退させている。この表では分からないが、民間では、30%台までの落ち込みが3産別、40%－50%台が2産別ある。公務は4産別ともほぼ半減以下である。この結果、円グラフで見るとおり、全労連の組織構成は、結成時の公務が過半数の実態から、地方直加盟や年金者組合の比重が増し、大きく変容してきているのが分かる。

全労連結成からすでに25年も経っているのに、組織の推移を2005年から2014年までの10年間に絞って、特に産別を中心に分析してみることとする。残念ながら、医労連・年金者組合等を除けば、2014年まで一貫して後退し

表 1 単位人 全労連組織現勢の推移（地方を含む） 単位％

	1990 年	1995 年	2000 年	2005 年	2010 年	2014 年	1990 年 /2014 年	2005 年 /2014 年
医労連	169,426	174,380	173,620	168,426	165,018	172,981	102	103
生協労連	40,861	64,159	73,222	66,455	68,704	65,616	161	99
民間	210,666	198,186	185,423	143,706	119,191	102,621	49	71
公務 4 単産	695,880	647,182	621,945	474,661	392,190	342,485	49	72
年金者組合	17,000	32,690	48,733	71,179	100,275	114,459	673	161
地方直加盟	149,361	217,873	213,395	226,504	238,363	186,653	125	82
全労連合計	1,283,194	1,334,470	1,316,338	1,150,931	1,083,741	984,815	77	86
直加盟の割合％	12	16	16	20	22	19		

ている。増勢は年金者組合 161 % を筆頭に、医労連 103 %、民間の福祉保育労 101 % の 3 産別のみである。生協労連の 99 % がほぼ現状を保ち、他の産別は民間・公務ともに 71 %、72 % と約 3 割の減勢となっている。この状況は表 2 の厚労省調査による労働組合基礎調査にもあらわれており、推定組織率が低下する中、組織減少の一端を全労連加盟産別が担っている。全労連と春闘共闘を組む全建総連（一部地方）、国労、全農協労連、全損保なども後退を免れてはいない。

こうした状況がどのように形成されたのかは、直近の全労連大会資料で、2013 年 7 月～2014 年 6 月の 1 年間の取組みを見ると、およその状況を把握できるであろう。各産別の奮闘で、1 年間に 4 万 3132 人を拡大しているものの、減少は 5 万 5358 人と、減少が拡大を 1 万 2000

表 2 全労連・連合の組織推移（厚労省調査）

	2005 年	2010 年	2014 年	2005/2014
	千人	千人	千人	%
全労働組合員数	10,138	10,054	9,849	97
連合	6,672	6,876	6,846	103
全労連	954	869	817	86
推定組織率 %	18.7	18.5	17.5	

*連合・全労連は地方直加盟を含む

人以上も上回っている。特に民間産別は、拡大 3000 人に対して減少が 7649 人と 2.5 倍にもなり、公務産別も拡大 1 万 4877 人に対し減少が 2 万 4900 人と 1.7 倍となっている。拡大が退職や脱退に追いついていないのだ。表 1 で見た後退現象はこうした状況の継続を物語っている。表 3 の組織拡大の状態で明らかなように、全労連各産別が決して組織拡大に努力してこなかったわけではない。全体として 10 年間に 1706 組

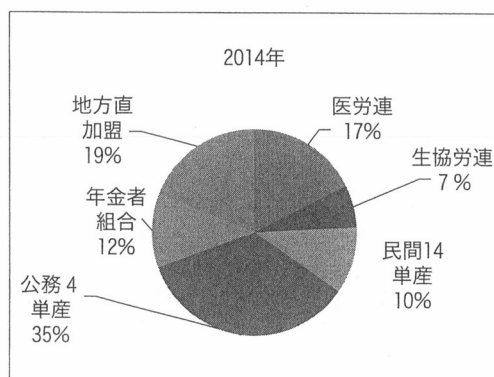
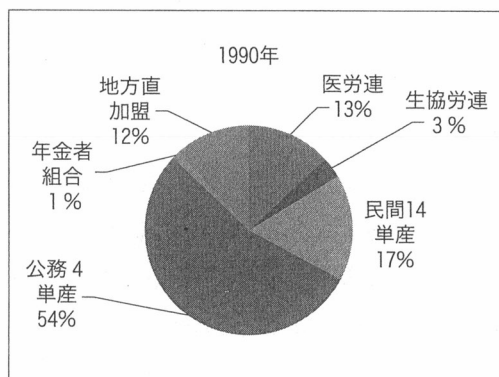


表3 10年間の組織拡大（2005年～2014年）

	医労連				生協労連				民間14単産			
	拡大数	新規拡大		組織内	拡大数	新規拡大		組織内	拡大数	新規拡大		組織内
		組合数	人数			組合数	人数			組合数	人数	
05～09年	28,669	61	2,529	26,140	18,376	21	3,555	14,821	30,914	802	10,514	20,400
10～14年	55,796	69	3,001	52,795	19,980	13	441	19,539	20,915	532	6,494	14,421
合計	84,465	130	5,530	78,935	38,356	34	3,996	34,360	51,829	1,334	17,008	34,821

	公務 4 単産								年金者 組合
	拡大数	新規拡大		組織内	拡大数計	新規組合		組織内拡大計	拡大数
		組合数	人数			組合数計	人数計		
05 ～ 09 年	67,918	124	5,814	62,104	183,204	1,008	22,412	123,465	37,327
10 ～ 14 年	69,854	84	5,995	63,859	212,559	698	15,931	150,614	46,014
合計	137,772	208	11,809	125,963	395,763	1,706	38,343	274,079	83,341

合を新結成（中立からの加盟も含む）し、組織内拡大も含めて、39万5000人を拡大している。（地方を除く）

2 組織拡大の特徴

10年間の組織拡大の特徴について、表3は3つの特徴を表している。第1は、10年間のうち、2005年～2009年の前半より、2010年～2014年の後半に組織拡大人数が116%と増えていることである。詳しく見ると、医労連は後半5年で195%と2倍近く増やし、年金者組合が123%、生協労連108%と続いている。公務も102%とやや持ち直している感がある。しかし、民間は前半5年間より後半が68%と大幅に落ち込んでいて底が見えない。第2は、組織拡大の内容が、組織内拡大中心になってきていることである。地域で拡大する年金者組合を除くと、各産別の拡大内容は、組織内拡大数が88%に対し、新規結成による拡大人数は12%と、圧倒的に組織内拡大に比重が移っている。表には

現れていないが、2005年では新規結成人数が30%、組織内拡大人数が70%だったが、2014年には、新結成が6%、組織内が94%となっている。10年間で、組織内拡大が中心となり、未組織の組織化が大きく後退しているのだ。組織内拡大が伸びているのは、各産別で世代交代が進んでいるともとれるが、医労連と生協労連で全体の41%を占め、公務が46%で、民間は13%にすぎない。ここでも民間産別の厳しい実態が明らかになっている。第3は、未組織の組織化問題である。10年間の新結成は1706組合で、前半では1008組合2万2412名の実績が、後半では698組合1万5931名と、新結成組合数は後半で7割に落ち込んでいる。表にはないが、年度別にみると2008年262組合を最高に年々落ち込み、2014年には20産別（除・年金者組合）あわせても99組合と三ケタを割り込んでいる。10年間の新規結成数の内、建交労516組合、全国一般405組合の2単産で54%を占め、自治労連182組合、JMIU173組合、

医労連 130 組合を加えた 5 産別で 82 % を占めている。しかし、厳しく言えば、3 産別合同で全国的に組織を持つ建交労でも、1 年間で各都道府県本部あたり 1 組織程度の組織化しかできていないのが現状なのである。しかも、新結成一組合当たりの人数が小規模化している。全体の平均は前半・後半共に 1 組合当たり 22 人である。10 年を通してみると生協労連は 117 人と三ケタを越しているが、医労連 42 人、公務 56 人、民間は 12 人にすぎない。結成数では民間が 78 % を占めるが結成人数は 44 % である。こうした状況を見ると、年を追うごとに未組織職場の組織化が困難になってきていることをうかがわせるし、1 組合当たりの 20 人前後という現実、事業所が小零細なのか、企業内での多数派を形成できなかったのかは不明であるが、組織化の困難さを際立たせているといえるだろう。

3 組織拡大における産別機能の実態

単産機能調査は、組織拡大において産別機能がどのように発揮されているかをみるため、組織拡大における産別の取組みを調査している。その結果、各産別の組織拡大の手法は、ほぼ共通していることが分かった。中・短期拡大計画を立て、職場の多数派や新入社員の獲得をめざす作戦や、業種・地域で新しい仲間を拡大するための宣伝、相談所の設置、オルグ配置を決め、作戦を成功させるための拡大月間を設置し、経験交流・決起集会を開催するなどである。同時に、それを全ての下部組織で実践するために執行機関が奮闘するという構図である。いずれも総評時代の 60 年代から各産別に蓄積されてきた基本である。

各産別が、基本に忠実に奮闘してきたからこそ、現在の組織水準を維持しているともいえる

が、各産別の奮闘にも関わらず数字は冷厳で、拡大・増勢に成功している産別は数少ない。この基本の一部をやりきって、組織を維持・増大させてきたのが医労連と生協労連である。それを、2013 年全労連大会資料にある「組織拡大に取り組む単組・支部の動き（取組率）」でみることができる。毎年拡大を継続している医労連を例にとると、半年集計で、2013 年 1—6 月には 660 組織が 8724 人を拡大し、7—12 月には 557 組織が 1933 人を拡大、年間では通算 1217 組織が奮闘して 1 万 0657 人を拡大している。職場組織は 920 単組・支部であるから、取組率は 1 年を通じて延べ 132 % になる。生協労連は同じ計算で 284 % となった。民間では建交労 62 %、映演労連 49 %、民放労連 20 % と続くが、その他は数 % が報告なしである（全国一般は支部数が不明なので除いた）。医労連や生協労連は職場の退職・新入が多いと聞いているが、放置して拡大しなければ一気に組織率は低下する。そう考えればこの 2 産別は、職場に組織拡大活動が定着していると言えよう。関係者に聞くとところでは、医労連や生協労連などは、本部で各単組・支部の組織状況を正確に把握しており、それを基礎として単組・支部に対する組織拡大の指導・援助を徹底しているとのことだ。民間や公務でも、世代交代が進み、職場の状況は医労連や生協労連と同様と考えるが、取組み数がゼロや報告されていない産別が過半数にのぼる実態は、産別本部として組織拡大の基本は踏まえていても、組織拡大の取組みを下部組織に徹底しきれていない機能低下がうかがいがついていると言えよう。

4 「組織強化」における単産機能の実態

単産機能調査は、組織強化の課題として、機

関紙誌、教育、調査、専門委員会の設置、国際活動の5項目についてもアンケート調査を実施している。それぞれについて、特徴的な実態については、すでに調査報告書に掲載しているが、各項目で単産機能がどのように発揮されているかについて簡単にふれておく。

機関紙誌は、各産別として定期発行され、発行部数も半数の組合が組合員数以上をカバーしている。インターネットを活用したホームページの開設もほとんどの産別が開設し、重視する傾向にある。全体的に、組合員に産別の方針を徹底させる機能は確立していると確認できた。

教育問題では、産別が作成した組合員教科書、「〇〇活動の手引」の有無について、3分の2の産別が「ある」と答えていることから、各産別が、組合員に対して産別活動を継承・発展させるための機能強化に努力している姿を見ることができた。「産別が購読を推奨している労働組合教科書や学習雑誌がありますか」の問いには、全労連加盟の多くの産別が「勤労者通信大学」と「学習の友」をあげている。しかし、実際の受講・購読実態との乖離があり、しかも、「月刊全労連」を推奨したのは2産別だけであった。

調査活動は、定期的調査では賃金・労働条件・勤務実態などの調査が最も多く、組織関係、健康関係と続いている。業界の動向、安全運転の実態、夜勤勤務実態など産別の実情に応じた調査も行われていることが判明した。定期ではないが、セクハラ、パワハラ、メンタル、非正規・青年など多面的な調査も行われている。こうした調査が要求の組み立てや職場改善闘争に具体的にどのように生かされているかは不明だが、組合員の要求や実態に即した組合活動が行われている点については、一定の機能が発揮さ

れていると確信した。

専門部活動では、組織（組織・争対）、財政、教宣、調査、平和・民主主義、青年・女性の順で専門部や委員会の設置が見て取れた。また、賃金・合理化対策、業種別・職種別対策など、組織の維持発展、要求実現・政策提起のための専門組織の設置がうかがわれた。

産別の諸活動を面的ではなく、総合的に推進する体制の確立に努力している姿が浮き彫りになっている。

国際活動では、5組織が国際組織に加盟しているほかは、時々の交流に終わっている。

組織強化と関連して、単産機能調査では、男女平等・共同参画と後継者育成の取組みについて、特別に項目を設けて調査している。組合員の女性比率は数%の2産別と、70%以上の3産別を除くと平均で28%であるが、賃金や昇進・昇格などでの男女平等を求める要求は14産別、仕事と家庭を両立させるための要求は16産別、男性が家庭責任を果たしやすくするための要求は12産別、母性保護要求は15産別が「ある」と回答しており、女性組合員への配慮が感じられる。全労連は機関会議での女性比率を高める方針を打ち出しているが、産別で目標を持っているのは大会代議員で7産別、中央執行委員会5産別で、いずれも達成はしていない。後継者育成では、最も一般的な学習・教育で、19産別中8割強が取り組んでいるが、特別体制を確立しているのは、自治労連の「次世代対策委員会」だけであった。

各産別に共通する組織強化の課題は2点あると考える。第1は、組織強化の内容も、総評時代から「必要・重要」と言われてきた内容の「継承」である。各産別の回答も、それを忠実にこなしてきている、あるいはこなそうと努力

している姿勢が見て取れた。しかし、公務3単産（国公・全教・自治労連）や医労連・生協労連以外の小規模産別の力量で、これらの課題をすべてやりきることができるのであろうか。調査は各項目の内容までは踏み込んでないが、すべてやりきろうとすれば「総花的」で中身の薄いものになりかねないし、組織拡大に総力を割く態勢になっていかない恐れもある。第2は、機関紙・教育・調査など、活動内容は、各産別の特色があり独自性があるとも言えるが、同じナショナルセンターに所属しながら、統一性がなくバラバラという印象も強い。

5 未組織の組織化が進まない背景

組織内拡大が進む医労連、生協労連も含めて、未組織の組織化は成功していない。私は大きく言って二つの背景があると考えている。第1は、4割にもなろうとしている非正規労働者の激増であろう。単産機能調査では、非正規の組織化についても、「非正規労働者との対話・アンケート」、「既存組織への組織化」、「そのための規約改正」、「個人加入の産業別（地域別）組織の拡大・新設」などについて、多くの産別が取り組んでいることが分かった。しかし、典型的な拡大例の報告が少ないこと、全労連として継続的に非正規労働者の組織化を統計化した資料をもたないことなどから、教訓を引き出すことはできなかったし、一般企業に雇用されている非正規労働者の組織化に成功しているとは思えない。非正規労働者は「正規になりたい」要求が強いが、労組を通じて実現するには、現段階では労組側の意識と力量が低く、それらを克服しての非正規労働者の組織化戦略構想が打ち出し切れていないことである。第2は、各産別が組織拡大の基本としてきた総評時代からの「継

承」が、産別の末端組織で機能しなくなっていると考えられる。この点については後述する。

6 抜本的な組織拡大・強化の課題は何か

第1は、ダイナミックな未組織の組織化を実現するには、組織化の主体である民間産別の抜本的「組織改革」に着手することが必要と考える。全労連のこれまでの調査でも、未組織労働者の多くは「労働組合があった方がいい」と肯定的である。問題は「加入すれば、要求も前進し、一人ぼっちではなくなり、居場所が出来て、生活が守れる」という労働組合の魅力を、地域でどうつくるかにかかっている。私は、全員参加方式で組織を拡大してきた「土建」のテキストに、その「ヒント」を見出している。東京土建テキストは組織拡大について、「欧米では、労働組合は企業別ではなく、産業別・地域別につくられています。ですから組合に入っていない者が加入する場合、自分と同じ職種か産業の労働組合の地域支部を探して、そこに加入します。労働組合は『作る』ものではなく、『入る』ものなのです。」と記述されている。欧米の組織形態を私は良く知らないが、趣旨は分かるし賛成である。土建テキストは二つの課題を提起している。一つ目の課題は、地域に軸足を置いて、産別と地方・地域の力を統合し、地域で未組織労働者を受け入れる強力で「魅力ある組織」をつくりあげることだ。組合員全員参加の組織拡大の基礎は、自らが所属する組織に魅力があり、組織しても安心という自信がなければ成り立たない。労働組合の組織形態の基本が産業別組織だということは否定しないが、率直に言って、大企業労組を持たない数万～数千の

現在の民間産別の力量では、地方・地域ごとに分ければその存在感は「希薄」でしかない。組織化は地域からであるのに、現実には組織する組合員にとっても、地域の未組織労働者にとっても「魅力ある組織」「安心できる組織」には思えないだろう。組織拡大の「受け皿」組織でもいいから地方労連を軸とした産別共同の組織がつかれないものだろうか。

「受け皿」組織は、個人加盟を原則とし、地域を単位とした「単一組織」とするべきだと考える。「合同労組」ではなく、「単一組織」にふさわしく、可能な限り、産業・業種ごとの統一要求・統一交渉、統一協定を基本とした賃金・労働条件の決定機構をつくることを目的とし、争議支援など仲間の団結を大切にして、組織拡大をめざす組織にしていく必要がある。労働組合の魅力は、「賃金・労働条件の改善・獲得」であり、地域でそうした労働組合が大きくなることで組織拡大につながっていく。残念ながら、総評時代にも、全労連結成以降にも、各産別の地域支部や合同労組の実践は数多くあり、たくさんの要求獲得実績や組織拡大実績を蓄積しているにも関わらず、その横断的組織の要求実現機能と組織運営についての教訓は、労働組合運動の現場において全体としては深められずにきた。その結果、「団塊の世代」の活動家がリタイアしていく中で、教訓が継承されず、地域における横断的組織の停滞・衰退を招き、要求獲得能力が低下し、結果として労働組合としての魅力を失い、組織拡大に足を踏み出す「土台」が無くなりつつあるのではないかと思うからだ。地域で横断的組織機能を備えた「受け皿」組織をつくるために、各産別が、「この産業・業種は我が産別の守備範囲」という産別セクトを捨て、各産別の教訓を持ち寄り、産別が地方・地

域で一定規模（500～1000名前後）になるまでは、ローカルユニオンも含めた産別共同の組織に所属させ、分会ごとに様々な工夫で産別に結びつけられればいいと思う。考え方としては「産別統合・部会制」に近いが、組織形態から議論に入ると複雑な議論になるので、あくまでも組織拡大の「受け皿」組織として、地方から実践に移せば良いと思う。私はそうした実践を通じてこそ、横断的組織の要求実現と組織運営に長けたリーダーが数多く輩出され、魅力ある労働組合になっていくと確信している。そうなれば組織拡大の条件は飛躍的に広がるであろう。

二つ目の課題は、組織拡大の手法に関して、土建の「加入」方式は分かるが、それは「一人親方」を対象にしているのであって、企業に働く労働者の組織化にはなじまないとの意見の克服である。確かに、総評時代からの組織拡大の基本は、個別企業で労働組合を立ち上げることであった。新結成には必ず会社側からの妨害があり、時には競合労組の妨害もあるので、一つの労働組合を立ち上げるまでは経験豊かな組織化オルグの指導援助が必要であった。しかし、しっかりした「受け皿」組織があれば、企業別に新組織を立ち上げる「結成」方式も難しい話ではない。企業別新結成の組織化の基本は、ノウハウも含めて全労連や産別がすでに「冊子」でまとめている。組織化オルグは労働組合専従者でなくても、勤務しながらの職場活動家がその任務を担ってきたし、組織化の基本に従えば8割方は成功しているという報告もある。地域の「受け皿」組織の構築とあわせてとりくめば、全員参加型の組織拡大運動によって、企業別に組織化する事例も多くなり、実践を通じて大量の組織化オルグの養成は可能であり、企業ごとの組織化も容易になると考える。

第2は、組織強化の課題として機関紙改革がある。職場に近い単位組織での、職場新聞やネット網を充実するとともに、ナショナルセンターや産別の存在を押し出すためにも、未組織の組織化にも役立つような、大規模で迫力ある宣伝活動にするため、共同デスクの経験も生かして、思い切った共同編集・共同作成に改革したらどうであろうか。

第3は、教育問題である。時代認識と情勢分析、労働法制や社会保障制度、ナショナルセンターや産別組織の意義と地方・地域への結集の重要性などについては、各単産ばらばらではなく、産別共通の内容に整理した労働組合員テキストを作成すること、教育実施は産別と地方組織および各地の学習協との協力関係による、地方を中心とした労働学校制度を確立すればいいと考える。ナショナルセンターが実施する教育は、国際的視野を持ち、産別の枠を超えた、日本全体の民主的改革をめざした労働組合運動の構築に問題意識を持つ「リーダー育成」をめざすことに専念すべきであろう。

第4に、共済制度の活用である。単産機能調査では欠落しているが、全労連各産別は産別共済などの実施で、生活面から組合員の団結促進をはかり、組織拡大にも活用し、財政基盤の強化に役立たせてきた。全労連共済が発足してすでに5年、規模の拡大を生かした制度充実によって、組織拡大強化への活用を図るべきではないだろうか。

最後に、改革の基本は「組合費の流れを大胆に変える」ことである。もう10年前になるが、連合評価委員会の一人でもあった早房長治氏は、著書「恐竜の道を辿る労働組合」の中で、「地域に金を回せ」と主張するとともに、最後のページで「今日と将来の社会の変化状況から考

えると、単産とナショナルセンターの役割は大きくなるに違いない。…資金配分の見直しをおこなうべきである。…大雑把に見て、単組が集めた資金の90%を自らが使い、10%を単産に上納し、さらに単産はそのうちの10%をナショナルセンターに上納している。これでは単産とナショナルセンターは十分の仕事はできない。…組合費の配分を改善する上でも必要となるのは、労組幹部、とりわけ…単組幹部の意識改革である。このことを単組幹部は悟り、組合費のおもいきった再配分に応じるべきである」と述べて著書を締めくくっている。まったく同感である。単産機能調査でも、組合員が支払う組合費は回答した15産別平均で月額約5000円であるが、産別会費は16産別平均で月額680円である。全労連産別会費は月額一人100円にも満たない。耳学ではあるが、フランスCGT組合員は、手取り賃金の1%を産別へ、1%を地域に納入するという。組合費の配分「改革」は、産別独自では難しい課題かもしれないが、全労連全体で取り組みれば不可能な話ではない。組合費の「配分改革」は組織改革の基本であろう。困難な課題ではあるが、労組リーダーが若返りしている今こそ、高い目標を掲げて、10年、20年単位で取り組むべき課題と考える。

(こくぶん たけし・会員)

- 1) 民間14産別——建交労、JMIU、自交総連、検数労連、通信労組、全国一般、繊維産労、金融労連、全印総連、民放労連(準加盟)、映産労、映演労連、福祉保育労、郵政産業ユニオン
- 2) 公務4産別——国公労連、自治労連、全教、特殊法人労連

特集 ● 労働運動の再生と産業別組織の課題

産業別個人加盟ユニオンの到達と 課題——自治労連の実践から

東 洋志

1 課題設定——産別個人加盟ユニオンの一典型

90年代以降の新自由主義の本格的展開のなかで、非正規労働者、周辺の正社員が増大し、「ワーキングプア」も社会問題化した。さらに今日の安倍雇用改革における労働市場破壊が進むなか、雇用の非正規化、日本型雇用の縮小はますます進行する傾向にある。そうした状況と対抗するうえで、企業の枠を越えた労働運動のもつ意義は大きい。そこで注目されるのは誰でも、一人でも、どこ職場でも組合に加入できる個人加盟ユニオンである。それによって、広範な非正規・未組織労働者を企業を越えて結集することが可能となる。個人加盟労働運動のなかでは地域ユニオンと産別個人加盟ユニオンが重要な位置を占める。

本稿では後者の産別個人加盟ユニオンを分析する。この試みは歴史的には60年代にさかのぼる。そして新自由主義的構造改革が始まる80-90年代以降に出版労連をはじめいくつかの先進的単産で広がりを見せ、ワーキングプア問題が顕在化する2000年代以降に大きく広がった。全労連系および左派系において現在、出版、印刷、新聞、放送、映像、電機、金融、医療、生協、農協、国公、自治体などの広範な産業で個人加盟ユニオンの実験が始まっている。

ここでは自治労連の事例に対象を限定する。その理由は、全国的規模で個人加盟労組による非正規組織化が進んでいる点で自治労連の経験は際立っているからである。なかでも東京公務公共一般は質量ともに代表的な産別個人加盟ユニオンの一つとして注目される。本稿では、自治体における個人加盟ユニオンの全国的展開と東京の実践の到達と課題を検討する。その際、ユニオン運動と産別機能との相互関連も視野に入りたい。

2 自治労連による非正規組織化と個人加盟ユニオン

90年代以降の長期不況のなかで、国や自治体でも非正規労働者が急増し、多くのワーキングプアが生み出された。近年は自治体の財政危機を背景として、人件費削減のために採用される臨時・非常勤職員が増加し、いまや地方自治体で働く職員のうち、3人に1人は非正規公務労働者で、その数は約60万人に及ぶと言われている。多数の臨時・非常勤職員が採用され、長期にわたって恒常的な職務に従事してきた。そこでは「身分」差別と権利侵害が蔓延している。こうした状況のなかで、自治体の個人加盟労働組合はどのように形成し、全国的に展開したのか。そのなかで自治労連はいかなる産別機能を果たしたのか。

1) 自治労連非正規・未組織組織化と自治体一般、公共一般——歴史的展開

① 東京公務公共一般の結成と自治体一般

個人加盟ユニオン結成の先駆となったのは東京である。東京公務公共一般労働組合（当時は都区一般）は、1988年から2年間の準備期間を経て、1990年8月21日に正式に創立された。雇用情勢の変化を受けて、自治体労働運動における非正規組織化の新しい受け皿として立ち上げられた。自治労連も92年に「自治体関連労働者全国交流集会」を京都で開催、翌93年に8000人の関連労働者で「自治体関連労働組合協議会」を結成した¹⁾。その後、東京公務公共一般の実践が自治体非正規組織化の先進的経験として他の地域にも広がり、90年代後半からは自治労連の空白地域を中心に自治体一般労働組合がつくられる。

② 非正規組織化方針と全国各県への2名のオルグ配置

画期となったのは2003年の自治労連大会である。そこでは「公務・民間、雇用形態の違いを問わず、すべての自治体公務公共関係労働者を組織化の対象として門戸を開き、大きく組織化と要求実現の推進」を図ることが提起された。正規労働者だけでなく、非正規労働者の本格的組織化が自治労連の基本方針として確立されたのである。組織化の母胎として自治体一般、公共一般が位置づけられた。ここで注目されるのは、この大会方針には「本工主義・企業内主義」からの脱却という視点が含まれていたことである²⁾。背景には、非正規の増大という客観的情勢の要請に加え、東京公務公共一般をはじめとした地域からの非正規組織化の実践と理論

の蓄積があった。この提起に沿って、さらに議論は進み、自治労連2008年大会では10万人組織を目標に掲げ、2013年までの5年間で全国各県にオルグを2名ずつ配置する方針を決定した（その後、2017年まで方針を延長）。これは全労連のなかでは特筆すべき実践であり、自治労連が産別機能を発揮した事例である。東京公務公共一般をはじめとするたかひの先進事例に立脚したテキストがつくられ、オルグ教育が行われた。オルグ配置によって自治体一般、公共一般の活動は広がった。オルグは労働相談と同時に多様な方法で組織化に取り組み始めた。

③ 公務公共評議会の位置づけ強化と「センター的機能」の模索

組織化新方針に対応して、これまでの非正規からなる公務公共関連協議会（2008年大会で「公務公共評議会」へ名称変更）も従来の単なる交流組織から、自治労連の青年部、女性部などと並ぶ「補助組織」へとその位置づけが強化される（2003年大会）。同時に「関連協選出中執」の専従配置が行われた。特に関連協から非正規出身の副委員長が選出された意義は大きく、中央本部の三役会議で非正規問題が恒常的に議論される契機となった。このことは、全国の日常的な自治労連運動のなかに非正規組織化が重要な柱として位置づけられることを意味している。加えて非正規・関連労働者の「センター的機能」の充実・強化について検討され、本部内に「公務公共関連対策委員会」が設置されたことが、産別機能との関連で重要である。

この新方針確立の時期（2003年から2008年）には、本部から他にも「地域包括的に組織する職種・階層別労働組合も自治体（公務公共）一般労組の発展方向として位置づける」という指

摘もなされていた³⁾。この点は、後述する東京公務公共一般の実践との関連で興味深い。

④ 「誇りと怒りの大運動」

非正規・関連労働者のセンタース的機能の実践的具体化として重要だったのは公務公共評議会が中心的に展開した「誇りと怒りの大運動」である。2010年から、ILOの21世紀目標である「すべての労働者にディーセントワーク（働きがいのある人間らしい労働）を」と呼応して提起された。2010年秋から「誇りと怒りのレポート」「誇りと怒りのアンケート」「総務省署名」に取り組み、全国いっせ地方集会を開催した。この運動は正規に非正規の実態を理解させるうえで重要な契機となった。非正規もまた、自らの要求を声に出すことで労働者としての自覚を高めていく契機となった。

さらにこの運動には、次のような新たな運動思想の萌芽が孕まれていた。非正規自治体労働者の誇りの源泉は、「全体の奉仕者」としての自覚と専門的な仕事の内実だという視点である。にもかかわらず現状では、非正規自治体労働者の誇りを踏みにじることが日常的に行われており、こうした現状の差別への怒りは、仕事への誇り、仕事への自覚ゆえの怒りでもあるという提起だったと考えられる⁴⁾。

2) 組織化運動の成果と課題

① 組織化の成果

全国的な組織化実践はどのような成果を生み出したのか。オルグ配置により自治体一般、公共一般への組織化は進み、全国的には両者合わせて2万5000人もの組織に成長した。自治労連組織の存在する30都道府県以外の17県には組織がなかったが、その空白県に、自治体一般、

公務公共一般を立ち上げ、空白県を克服した。なかでも2004年に結成された鹿児島（300人）、岐阜（200人）、新潟（300人）、宮城（200人）では、三桁の組織が生まれる成果を出している。岐阜では、繰り返し学習会を開催するなどの非正規自らの主体的活動の展開のなかで、組合員を増やす経験もつくりだしている。

また15都道府県で公務公共評議会がつくられ、交流が広がり、全国集会の参加人員も、かつてと比べて増加している（2013年には340人参加）。当初は自治体非正規組織化のノウハウもなかった地方組織が、東京をはじめとした先進事例の学習のなかから組織化の力量を培った。ここで重要なのは、その質的意味である。非正規組織化は自治体労働組合における闘争形態の変化をもつくりだした。労働三権を積極的に行使し、労働委員会、裁判が積極的に活用されるようになる。それは運動が可視化され、自治体労働組合が社会的労働運動に展開していく契機となった。そうした新たな闘争形態の普及のなかで運動の水準も徐々に平準化し、全国的な組織化が進んだ。先進事例を全国的に波及させる回路となることは全国産別組織の重要な機能である。

② 地域的展開の芽と職種別結集の動き

地域に深く根付いた自治体一般、公共一般の運動も始まっている。三重県では数十人のOBの支援をえながら組織化を進めた。とりわけ県労連や地域労連と連携した組織化が始まり、団体交渉に地域労連が加わる経験もつくられている。さらに三重県では介護職場にアンケートを配布し実態調査を行いながら組織化を進めている。地域の多様な民主団体とのネットワークも特徴的である。これは産別ユニオンと多様な社

会運動との連携の芽でもある。労働相談を待つだけでなく、運動主体が積極的に組織化へのネットワークづくりをしている点が重要である。

職種別結集の動きも始まっている。岡山では自治研運動のなかで非正規の職種別結集が行われ、埼玉県でも全県で非正規の学童の連絡会がつくられている。全国の公務公共評議会で職種ごとの横のつながりが生まれてきているのも注目される。そのなかで、学童、埋蔵文化財職員、自治体動物園、消費生活相談員、介護などの職種で、年に一回の学習交流集会が行われている。とりわけ学童部会は、関連協以来の活動の蓄積の上に、自主的に集まって厚労省への要請行動も行っている。

③ 小括と課題

このように自治労連が全国各県へオルグ配置を行い、公務公共評議会などの「センター的機能」を位置づけることによって自治体一般、公共一般は前進した。産別機能強化により、個人加盟ユニオンが全国的に展開し量的にも拡大することが可能となったのである。同時に、いくつかの課題もある。個人加盟ユニオンは2万5000人もの組織に成長したとはいえ、組合員定着の困難など、その特有の課題も残っている。全国に専任オルグを配置した費用対効果との関係では、十分な成果になっていないとの内部的な評価もある。その背景には、自治労連の組合員減少のなかでの厳しい組合財政事情が横たわっている。自治労連は議論のなかで、県組織のある地域については、専任オルグを2015年以降2人から1人体制へ変更するに至った。産別組織として、個人加盟労組をいかに位置づけ、バックアップするかが問われる局面を迎えている。

3 東京公務公共一般の運動と組織

自治労連における個人加盟ユニオンの今後の展望を考える上で示唆的なのは東京公務公共一般労働組合（1990年結成。現在約3500人の組織。以下、「公共一般」と略）の経験である。この組合は全国の自治労連における非正規組織化方針を牽引してきた点でも注目される。その特徴と先進性はどこにあるのか。それを支えた条件は何か。今後の産別労働運動に、いかなる問題を投げかけているのか⁵⁾。

1) 雇用の継続と賃金闘争。組合員拡大と基礎組織の構築

公共一般の最大の闘争課題は、有期雇用・雇い止めとの闘いであり続けてきた。この20年間で、4000人以上の雇用継続、雇い止め阻止を勝ち取った。たとえば1年を越えて実質繰返し雇用されている労働者への、同意なき一方的任用打ち切り（解雇）を許さず、自治体に雇用保障の責任を厳しく求め、安易な切り捨ての労務管理政策をやめさせる闘争を展開してきた。均等待遇へ向けた賃金闘争も重視され、時給アップや一時金、ボーナス、有給休暇、退職金要求の実現へ向けた取り組みが展開されている。

公共一般は、こうした非正規労働者の切実な諸要求を、団体交渉とともにストライキ、裁判、労働委員会などの戦術的な戦術で追求してきた。そこに要求実現を可能とする要因があった。

こうした闘いを背景として、東京公務公共一般は3500人の組合員組織、職場を中心に300もの支部分会を構築してきた。個人加盟労組のなかでも突出した勢力である。その原動力は第一に、正規自治体労働者の協力である。第二に雇い止め阻止をはじめとした非正規労働者の切

実な要求実現の実績である。そうした実績を背景に「組合員が組合員を拡大する」活動スタイルが生まれ、多数の職場分会がつくられてきた。

2) 民営化反対、委託先での組織化

① 委託先組織化の戦略——団体交渉権拡大への挑戦と下からの社会的コントロール

東京公務公共一般の特質は、その戦略的な運動展開にある。この間、中長期的な戦略課題として次の二つの活動を重視している。第一は民営化反対、委託先組織化戦略である。外部化・民営化が激しく進むなかで、公共一般は住民の立場、公共サービスを守る立場から民間委託反対と同時に、非正規の解雇撤回闘争を、ストライキも打ちながら水際で闘い、成果もあげてきた。たとえば足立区の学童では、保護者と共同して、指定管理を見送らせてきた実績がある（のちに当局が確約を破って指定管理強行）。

しかし公共一般は、経験の積み重ねのなかで、委託が最終的に強行された局面になっても、闘いが委託先にも引き継がれれば、自治体労働者の運動と住民の共同を継承していけるという確信を深めていった。委託が進むのは、賃金コスト削減が大きな狙いである。従って委託先労働者を組織化し、その労働条件を向上させることこそ、民間委託化の営利優先の論理を規制するもう一つの道だと考えたのである。

公共一般は委託先の組織化と同時に、委託先における団体交渉権の拡大にも挑戦している。

委託先の経営者だけでなく、発注元である自治体への交渉権の拡充への挑戦である。「使用者」を目先の経営者にとどめず、背景にある発注元の自治体にまで拡大してとらえようとするものである。これは、指定管理者や業務委託路線を近い将来に変更させ、廃止させていく展望を

もった戦略方針でもある。公共一般の戦略は公務の民間化に対抗し、下からの社会的コントロールを拡大する運動方向として大きな意義をもつ。

② 委託先組織化のいくつかのタイプ——先進的な二つの闘い

公共一般はすでに、自治体直営以外の公務公共関連職場を50以上組織している。そのなかで多数の委託先組織化の先進的教訓をつくりだした。杉並区（井草区民館の事例）の場合、不当解雇を撤回させ、その後、業者との円満な労使関係を確立するなかで、発注元の区に対して業者とも連帯し、単年度契約を長期化させ、総合評価制度も導入させて、より高い委託評価を獲得させた。これはブラック企業を排除する闘いでもある。その結果、パート従業員の賃上げも実現した。

新宿区の路上喫煙パトロールは、委託替えによってブラック企業が入り込んだケースだが、度重なるブラック企業の悪質な無法行為に対して、運動によってこれを追放し、組合員全員の解雇撤回、復職を勝ち取り、よりましな業者に切り替えさせた。これら二つの先進事例に共通することは、労働委員会などを活用し、強力な運動を繰り広げ、受託業者の労使関係にとどまらず、行政側の（第二の）使用者責任を追及し、事実上の交渉権拡充を勝ち取ってきた点である。

3) 職種・職能ユニオン——行政区を横断した職種別結集

公共一般のもう一つの長期的運動戦略の柱は、「職種・職域ユニオン」である。公共一般は結成当初から、自治体別の支部結成とともに、多くの職種別協議会を結成して、要求闘争と組織

化を一体として運動展開してきた。組織の量的拡大と職種別結集の到達を土台にして、2011年、東京自治労連全体として「職種・職域ユニオン」の組織戦略が方針として確立した。

職種・職域ユニオンによって、行政区を横断した職種別の労働者の結集が強まる。職種ごとの固有の要求を掲げて、要求実現運動を展開することも可能である。現在、公共一般では保育、学童、図書館、介護などの分野で職種別ユニオンが結成されて地道な活動が展開されている。

運動が進むならば、さらにそれぞれの職種に関連する産業政策を提起する条件も広がる。例えば保育ユニオン（500人）では、東京自治労連保育部会と連携して非正規保育労働者の実態調査と政策提起を行っている⁹⁾。その調査では、非正規保育士の過酷な労働実態とともに彼らの職能形成が妨げられている実態が明らかになり、彼らの職能性向上の要求が浮かび上がる。図書館ユニオン（70人）では、その仕事の専門性を重視している図書館OB職員が結集し、現役の非正規職員をサポートしながら職種別結集を進めている事例が生まれている。そのなかで図書館政策提起も準備されている。こうした運動の発展上に、労働市場における同一職種・同一賃金の賃金政策を掲げる運動も可能となる。非正規自治体労働者の専門性に依拠した賃金相場形成へ向けた運動展開の可能性も含まれている。

4) 民主的自治体労働者論の発展

こうした公共一般の職能的結集の追求のなかには、自らの労働のあり方を問い直す運動思想が孕まれていることに注目する必要がある。それは非正規自治体労働者も、公共性をもった「全体の奉仕者」としての仕事を担い、地域住民に支えられる存在であること——そこに自治

体非正規労働者の「誇り」の源泉があるという考え方である。そのことは非正規労働者の全体の奉仕者性・専門性に見合う雇用の安定性・継続性と賃金労働条件を求める必要性の自覚でもある。例えば中野区非常勤保育士争議では、仕事をととしての住民との共同が勝利への大きな力になった。ここには民主的自治体労働者論を非正規自治体関連労働者にまで拡充していく運動思想が提起されている。

5) 組織の性格

① 個人加盟の単一組合、横断的な連帯

これまで述べてきたような先進的な公共一般の実践が、なぜ可能だったのか。公共一般には個人加盟であると同時に、「単一組合」というもう一つの特徴がある。都・区・市町村などといった任命権者の枠にとらわれず、組合員が存在するところではどこでも横断的・機動的に交渉を行っている点が特色である。活動が弱まり、当局・経営者からの攻撃を受けて困難な支部分会に対して、「統一と団結」の力を集中させることができる。教訓の共有も可能となり、自治体を越えて職種横断的な組織化の条件ともなる（注『公務公共一般の20年のあゆみ』参照）。団交にあたって要求、回答、協定書を、必ず本部も含めて結ぶことを追求している。公共一般は、「単一組織」の優れた面を生かして、これまで数多くのリストラ反対闘争や解雇撤回闘争、賃下げ攻撃阻止闘争などに勝利してきた。

労働組合は放っておくと、企業内や行政区内に閉じこもり、狭い経験主義にとどまる傾向がある。公共一般は、そうした閉鎖性を突破し、全都横断結集の方針を追求してきた。通常の企業内労働組合と比較すると、はるかに強力な「横断性」を保持してきた。

こうした単一組織を支えているのは、12人もの専従オルグ体制と財政基盤である。財政は、組合費だけではなく東京自治労連をはじめとした社会的支援に支えられている点が重要である。公共一般は、全都的非正規自治体関連労働者組織化のセンター的役割を担っており、東京自治労連からの財政支援は、そうした公共一般の運動的位置からきていると考えられる。

②正規労働者との「自立と連帯」の組織論

公共一般は結成当時から正規労働者による抱え込み型ではなく、独立方式を考え、全都規模の非正規労働者の組織化を図ってきた。非正規労働者の自立した労働運動の構築を追求してきたのである。要求、交渉、妥結の全過程における非正規の自己決定を尊重する原則からも独立組合が志向された。現実のリストラをめぐっては正規と非正規との要求がぶつかり合う局面がある。公共一般の基本姿勢は一人の非正規労働者の首切りも許さないというもので、そのためには労働三権を積極的に行使しストライキも辞さぬ闘いの構えをとっている。

公共一般は、正規の二重加盟により組織を広げてきたが、その際、長年の経験から両者の関係を「(非正規は)依存せず自立する。(正規は)請け負わず支援に徹する」と定式化している。「正規から自立しつつ、正規と連帯する」運動組織論を保持している点に特質がある。

6) 全国への波及

東京公務公共一般が、こうした先駆的取り組みを東京全体、さらに全国の自治労連方針に波及させていく努力を行った点も注目される。最近でも自治労連は、東京公務公共一般の先進的実践に触発されるなかで、民間委託反対運動と

同時に、指定管理になった委託先の組織化も重視し始めている。2013年冬に京都の福知山では、学校給食の指定管理に対して、「子どもにキッチンとした給食を食べさせたい。それを保障する労働条件に」という要求から委託先の労組が結成された。現実には東京公務公共一般の運動が典型として全国の運動へ波及し、自治労連全体の方針を規定してきたのである。東京を拠点としつつ、全国的な視野をもった運動展開が重要である⁷⁾。

7) 公共一般攻撃の新段階

こうした公共一般に対して、現在、東京都は新たな攻撃をかけている。東京都は公共一般との団交を拒否してきたが、そうした姿勢に対して2014年2月に不当労働行為判決が出された。これへの対抗策として、東京都は2015年4月に専務的非常勤など特別職非常勤の大半を一般職非常勤へ任用根拠の変更を行った。特別職非常勤は労働組合法が適用になるが、一般職非常勤は地方公務員法全面適用となり、団体交渉権・ストライキ権などの労働基本権が制限される。さらに、特別職非常勤として引き続き残り、公共一般の中心的役割を果たしてきた職業訓練ユニオンの組合員の再任用を拒否した。これらは一体のものであり、労働三権を積極的に行使する公共一般型の戦闘的労働組合をターゲットに定め、東京都から排除しようとする狙いは明らかである。こうしたなかで公共一般は労働委員会に提訴して反撃に出ている。攻防は新段階に入ろうとしている。こうした攻撃を、自治労連の正規の部隊が自らの課題として受けとめられるかが問われている。

4 産業別個人加盟ユニオンの課題

1) 自治労連の産別機能と個人加盟ユニオンの課題

自治労連個人加盟労組の全国的展開と東京の経験を概観してきた。自治労連は約25年にわたる実践と討論の積み重ねのなかで産別個人加盟ユニオンの運動論、組織論を構築してきた点で特徴的である。産別機能との関連でそこに含まれる教訓を整理したい。

強調したいのは産別組織のイニシアティブの重要性である。産別個人加盟ユニオンを育成していくためには、産別組織からの財政支援とオルグ配置が不可欠である。その意味で自治労連の全国オルグ配置は、産別機能の発揮としても画期的な方針だった。また非正規関連労働者の「センター的機能」拡大への第一歩を踏み出したことも産別の役割として評価されるべきである。企業別組合を超える産別としての戦略的視点を打ち出した点も重要である。

そうした産別本部のイニシアティブを引き出すうえで重要な契機となったのは、地域の先進的な運動であった。東京などの先進的な実践と探求が先行し牽引力となって、それを全国に普及する過程で産別本部の指導性が重要な役割を果たした。こうしたイニシアティブは、今後も継承・発展されていくべき産別の姿勢である。例えば非正規自治体労働者のネットワークである公務公共評議会のあり方についても、情報交流にとどまらない新たな展開と、補助組織としての位置づけをさらに高めていくことが求められる。自治労連が、地域的かつ全国的な自治体非正規労働者の「センター機能」を本格的に構築していくことが、現代的な産別機能強化の上

でも重要である。

個人加盟ユニオンは自治体労働組合における闘争形態の変化をもつくりだした。労働委員会や裁判、スト権など、労働三権を積極的に行使することによって、自治体労働組合が社会的労働運動に展開していく契機となった。それを最も集中的に体現しているのは、東京公務公共一般の経験である。自治労連は、自らの組織に存在している多様な階層性を自覚し、新たな「複合産別」としての戦略を探求することも必要ではなかろうか⁸⁾。

2) 自治労連産別個人加盟労組の課題

自治労連個人加盟ユニオンの課題は何か。第一に東京の教訓に見られるように、非正規当事者の要求を前面に押し出してたたかう「正規から独立しつつ連帯する」タイプの個人加盟ユニオンを育てることが、これからの非正規組織化運動において重要ではなかろうか。そのためには非正規労働者の主体形成と正規労働者自身の意識変革、そしてさらなる専従オルグ体制の充実も必要である。

関連して第二に基礎組織の構築と活動家の主体形成が課題となる。東京公務公共一般は、職場、地域、職種の拠点の構築が、その発展の原動力となってきた。基礎組織構築の更なる追求が求められている。非正規、未組織労働者自身の主体形成とともに、企業の枠を超えた活動家集団を次世代のなかから大量に育成していく必要がある。そのための現代的な労働者教育の展開が求められている。

第三に、ローカルセンターとの連携を強め、賃金底上げの運動をはかることである。産別個人加盟ユニオンは、地域の最低賃金底上げ運動と結びつくことによって、いっそう大きな役割

を果たすことが可能となる。その方向での多様な社会運動との結合も課題である。三重県の経験はその点でも意義深い。

第四は財政課題である。ワーキングプアから構成される個人加盟ユニオンが、財政的に自立することはきわめて困難である。非正規組織化への産別レベルでの支援の強化が引き続き重要な課題である。同時に「社会的労働運動への社会的支援」を組織していく方向が探求される必要がある。「青年ユニオンを支える会」のような経験を、どのように他の領域で具体化していくかが検討されなくてはならない⁹⁾。

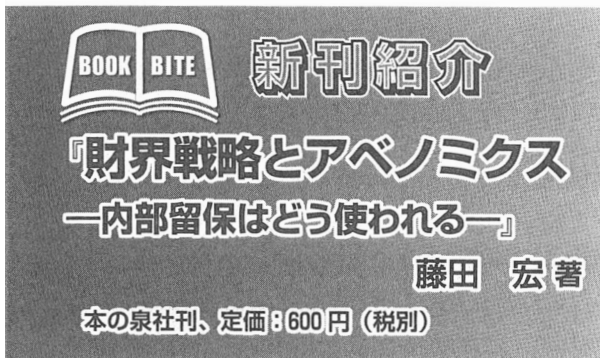
最後に、構造改革と非正規化に対抗するためには、横断的な市場規制への戦略的展望をもった労働運動が求められている。そうした視点から自治体における個人加盟ユニオンの発展方向を探求する必要があるのではなかろうか。東京公務公共一般が委託先組織化と民間委託後の自治体への交渉権拡充を志向し、職種別ユニオンによる職種横断的な賃金・労働条件規制を追求していることはその意味で重要である。こうした企業横断的な産別規制への接近、下からの公共性の追求という戦略的思考が、構造改革を打破するためにも、ますます求められている。自治労連が東京を橋頭堡に、全国のいくつかの地域で生まれている非正規の職種別結集の芽を長期的な視点で本格的に位置づけ直すことも考えられよう。

以上のような自治労連の独自の経験は、現在の産別個人加盟ユニオン全体の課題を考える上でも、さらにその新たな運動戦略を構想する上でも、一定の普遍的な示唆を与えるのではなかろうか。

(あずま ようし・会員、東京自治問題研究所)

注)

- 1) 90年代以降の一連の経過については「自治労連 25 年の歩み」(日本自治体労働組合総連合、2014 年 5 月) 参照。また 90 年代から 2015 年にかけての自治労連運動全体の流れ、現状把握に関しては、松尾泰宏、平野正一、両自治労連中央執行委員からの聞き取りに依拠している。
- 2) 自治労連 25 回定期大会 4 号議案参照。
- 3) 「組織財政検討委員会への「諮問事項」にかかわる「答申」について」(自治労連組織財政検討委員会、2006 年 7 月)。
- 4) 大場みゆき「自治体非正規の働き方と賃金労働条件の実態と課題」(自治労連地方自治問題研究機構「研究と報告 96」2013 年 7 月)。
- 5) 公共一般の活動に関しては、「公共一般 20 年のあゆみ」、2010 年から 2014 年までの公共一般大会決議案を参照。また小林雅之、白神薫、両副委員長から聞き取りを行った。
- 6) 「東京都の公立保育園における非正規職員の実態調査報告書」(明星大学人文学部・垣内国光研究室、2014 年 12 月)。
- 7) 駒場忠親「歴史的意義をもつ東京自治労連の結成」(「東京自治労連 20 周年記念誌」2011 年 3 月)。また本稿では紙幅の関係で言及できなかったが、公共一般は自治体を基本としつつ、青年ユニオン(350 人)や大学非常勤講師組合(500 人)などの階層別の個人加盟ユニオンを組織している点でも特徴的である。
- 8) 「複合産別」については、自治労連内部で討論がなされた経過がある。2006 年の組織財政検討委員会の答申参照。
- 9) たとえば出版労連では、個人加盟労組の専従配置を保障するために、サポートフォーユニオン&ネット基金をつくり成果を上げた。



本書の特徴は、労働総研の先駆的研究成果である「企業の内部留保」分析を縦横に活用して、バブル崩壊後の財界の新経営戦略をあますところなく暴きだしているところにある。財界が年功賃金・終身雇用といったいわゆる「日本的経営」から新たな雇用戦略へと転換するのは、1995年の日経連『新時代の「日本的経営」』以降のことである。そこでの基本的な考え方は、徹底した総額人件費削減によって「売上が伸びなくても利益をあげる」というところにある。政府、財界は、国際競争力強化を声高に強調しながら、98年の有期雇用の上限撤廃に始まり、99年の派遣労働の対象業務拡大、2003年の派遣労働者の製造業派遣解禁と、あいつぐ労働法制改悪を強行した。その結果、正規労働者の減少と非正規労働者の増大による総額人件費の削減、それに反比例するように、企業収益は増大していった。その推移を、統計資料を用いながら確証している（第1、第2章）。とくに、「企業配分率」（営業利益÷付加価値）という用語によって「新型経営」後の企業経営の動向を分析して、それ以前の80－90年代の平均が11.4%だったのに、98年に20.8%へ、08年のリーマンショックで一時後退するものの、13年には25.4%へと史上最高水準になっており、搾取強化の実態を明らかにする。

さらに「新型経営」のもとで膨張し続けてい

る内部留保に切り込んでいく（第3、第4、第5章）。経団連などは利益剰余金に限定して内部留保を少なく見せているが、労働総研では資本剰余金、各種引当金、土地や有価証

券の含み益をも実質内部留保と見なし、売上高にたいする内部留保の割合を比較して、「新型経営」以前の最高水準が92年度の24.0%だったのが、98年度28.0%、08年度41.1%、13年50.9%へとウナギノボリの上昇を示し、13年度大企業の保有する内部留保は285兆円に達し、国の一般会計予算の3.07倍にもなっていることを明らかにする。大企業がかくも膨大な内部留保をため込みえたのは、たんに人件費削減だけでなく、下請け企業からの収奪、そして法人税減税や研究開発減税などの優遇税制によるものだとし糾明する。そして今日、新たな「経営戦略」として内部留保を本業の設備投資等にあてるのではなく、財テク重視の「新・新型経営」へと転換し、あくなき利益追求へと邁進している。「企業は、株主にどれだけ報いるかだ。雇用や国の在り方まで経営者が考える責任はない」とする宮内義彦オリックス元社長の発言に象徴されるように、「企業の社会的責任」などどこ吹く風と、ただ儲けることだけを「至上命令」として邁進している。まさにそうした財界の意向にそっているのが「アベノミクス」の実体であり、その行き着く先は「大企業栄えて、国・民滅ぶ」ということであろう。本書がアベノミクス阻止を訴える理由・根拠は明快である。より多くの人に読んでもらいたい本である。

（天野光則・理事・千葉商科大学名誉教授）



労働戦線 NOW



15 春闘総括の評価と課題

—60 年目の異例な展開

労働法制破壊、戦争法案阻止で新たな共同

青山 悠

2015 春闘が総括シーズンに入った。獲得水準は昨年実績を上回ったものの、ベア（ベースアップ）は 0.69 % 程度で、約 3 % の物価上昇分を確保できず、実質賃金の長期マイナスに歯止めはかからなかった。

また大企業の高収益下でピケティ流の「格差拡大」にも課題を残した。こうしたなかでも中小、非正規春闘は、人手不足も背景に新たな前進を見せたのが特徴である。

一方、派遣法改悪案や残業代ゼロ法案など労働法制破壊阻止では連合、全労連、全労協とも一致して運動を展開。安倍政権の戦争法案阻止でも連合加盟組織の多い平和フォーラムと全労連、全労協と民主、共産、社民などが一点共同を拡大させているのも特徴だ。

■異例の連合春闘と妥結へ「負」の影

春闘 60 年目の 15 春闘は異例のスタートとなり、連合の妥結結果にも負の影を落としている。連合は春闘で物価分 3 % のうち、消費増税分 2 % は社会保障費の国民負担の分かち合いとして経営側に求めず、ベア 2 % 以上（定昇 2 % 別）を設定した。春闘史でも異例の「ベア満額獲得しても物価以下」となり、当初から実質賃金のマイナスに加担し、労働組合の社会的責任が問われた。

連合の回答平均（6月1日）は 6481 円（2.23 %）で昨年より 500 円増、0.15 % 増で、

当初の「過去最高」といわれた大手先行回答より低下している。中小は昨年より 326 円増の 4584 円（1.90 %）である。

連合の古賀会長は回答結果について「要求すべてを満たしてないが、月例賃金の継続的で一層の引上げに道筋をつけた」と評価した。また 13 年ぶりに統一的要求 6000 円以上を掲げ、春闘相場の形成役とされた金属労協議長で自動車総連の相原会長も「昨年より歩幅の大きい一歩を踏み出し、賃上げを波及させ日本経済に賃金上昇を組み込ませる道筋をつけた」と評価した。

産別では自動車のトヨタが 02 年以降で最高のベア 4000 円（昨年比 1300 円増）、定昇込みで 1 万 1300 円（3.2 %）を獲得した。日産はベア 5000 円（昨年比 1500 円増）、定昇込み 1 万 1000 円（3.1 %）を確保した。ただし要求は統一したが、単組優先で回答はばらけた。

電機は産別統一闘争の力を示し、98 年以来最高の 3000 円（昨年比 1000 円増）を獲得した。交渉では経営側が物価分を賃上げ根拠と認めつつも、消費増税分を除く 1 % とし、2 ~ 3 % を主張する労働側との溝は埋まらなかった。実質賃金をめぐる労使攻防の象徴といえる。

中小金属の JAM は昨年を 405 円上回る 5530 円の水準である。UA ゼンセンは産別妥結権を生かして、ベア満額獲得組合を先行させ、正規、非正規とも均等待遇で成果をおさめた。

昨年を上回る回答の背景には、25 年ぶりの

高い物価上昇率や大企業の好業績、人手不足に加え、政労使合意による「賃上げに最大限の努力」も大手の回答に反映したとされている。

■コンマ以下のベアで実質賃金マイナス

春闘総括の論点となるベア水準の第一の問題は、物価分をクリアできず、実質賃金は長期にわたってマイナスになっていることだ。

14年度の物価上昇率は2.9%と予測されている。連合回答はベア0.69%、(2039円)で、物価分以下である。昨年と同一組合でみても、ベアは1947円で昨年より607円増、0.2%の増加にとどまっている。しかも昨年の物価は0.9%で、ベアは0.4%だったが、今春は物価2.9%で、ベアは0.69%にとどまり、ベアの中身は昨年より低い。先行相場とされたトヨタのベア4000円(昨年比1300円増)も1.1%であり、電機のベア3000円(昨年比1000円増)も約1%(大手は0.6%前後)であり、いずれも実質賃金はマイナスとなっている。

春闘で実質賃金が連続マイナスに転落するのは、97年の消費税増税5%からで同年8月からの20カ月間下落。その後、経団連が「賃上げは論外」を主張した02年から、実質賃金は22カ月連続下落のワースト記録となった。今春3月もマイナスとなり、23カ月連続下落し、14年度は3.0%減とワースト記録を更新。個人消費停滞と経済の好循環に反する結果となった。4月の実質賃金も0.1%増にとどまっている。

春闘では、長期にわたり物価分確保をミニマムとしてきた賃上げの岩盤は守るべきだ。

■財界許容以下のベア水準

労使関係からみて今春闘の第2の問題は、ベ

ア0.69%の水準は財界の許容範囲ないし、それ以下ではないかということである。

経団連の榊原会長は春闘前から昨年を上回る回答を表明しつつ、実質賃金にかかわる物価分については消費増税2%抜きの1%程度としていた。ベア回答は経営側が主張した1%より低いコンマ以下の低水準となった。

しかも経団連は春闘で「ベアは賃上げの選択肢の1つ」とし、一時金や諸手当改定も賃上げとしていた。一時金の高額回答に比べ、ベア抑制路線が目立っている。

他方、連合もベア要求は消費増税抜きの2%以上とし、春闘史でも異例の実質賃金マイナスの自粛要求を設定した。古賀会長は「実質賃金確保を要求してないのだから、クリアできないのは当たり前」と記者会見で冷淡に答えた。ベア獲得組合も全体の38%にとどまっている。

経団連の榊原会長は回答について「経済好循環の力強い原動力になる」と評価し、政府の甘利経済再生相は「90点」と賞賛した。政労使で物価分以下の自粛ベアを評価してよいのかどうか。「春闘を最も有効活用したのは経営側だった。『ものわりのよい』労組は、経営側の主張を広く受け入れてきた」と篠田徹早稲田大教授は連合総研の雑誌に書いている。

今後、日銀は原油安から物価上昇率が消費税分抜きで0~0.5%に下がっても、上昇基調は変わらないと予測している。円安などから食料品などの値上げは目白押しだ。加えて消費増税しても社会保障は3900億円削減など福祉後退が目立ち、家計の苦しさが続くのは必至である。連合など労働組合の社会的責任が問われている。

■過去最高のベアか？

春闘の回答評価にかかわって、マスコミの多

くが「過去最高」と表現し、「本当に今年の賃上げが過去最高？」と報道への疑問の声も聞かれた。新聞記事は現行要求方式となった02年以降という但し書きをつけてはいるが、中には但し書きを付けない大手紙もある。春闘史からみると不正確であり、過剰評価といえよう。

報道では「春闘 最高ベアの波」(読売)、「賃上げの春再び ベア最高相次ぐ」(日経)、「ベア 過去最高相次ぐ」(産経)など、安倍政権を評価するメディアは1面トップではしやぎ、朝日、毎日、東京は左扱いを含め「ベア昨年超え相次ぐ」「ベア最高相次ぐ」とやや控えめだ。同じベアでも、「過去最高」と「昨年超え」では大違い。

検証すると、トヨタの賃上げは定昇相当分を含めて1万1300円(3.1%)だが、70～80年代の妥結はもっと高かった。自動車でピークとされる74年の大手11社の妥結額は2万5911円(定昇込み30.8%)だった。当時の総評など春闘共闘の妥結結果は34.0%、同盟も33.1%、労働省統計で32.9%だ。同年の物価上昇率20.9%を上回り、定昇を約2%としても、実質賃金を十分確保していたのである。

02年と比較しても、自動車などはベア500円程度を要求したが、経団連は「ベアは論外」として、組合もベアゼロで妥結。ゼロと比較して「過去最高」は間違いというべきだ。

電機も98年との比較だが、97年までの標準労働者1万3000円の要求を、98年から35歳標準労働者ベア7000円へと、純ベア方式に変更させた。今春闘の30歳・研究・開発職との比較は不正確といえる。ちなみに電機の最高は74春闘の2万6099円(33.68%)である。

「過去最高」という事実と反する報道は異常であり、実質賃金マイナスの回答の問題を隠し、

アベノミクスへの無責任な応援歌といえないか。

■中小、非正規春闘に新変化

15春闘では中小、非正規労働者の賃上げなどで新たな展開もみられた。

中小・下請に対する公正取引を自動車総連が部工会など業界団体に要請したのは初めてである。また春闘後半には大企業を優遇するアベノミクスの欠陥是正へ、中小への賃上げ波及について初めて政労使会議を開催。円安による材料費高騰分を大企業の納入価格に転嫁することなどで合意した。しかし、中小の労使交渉には、ほとんど効いてないとの冷淡な声も聞かれた。

闘争体制ではJAMが組合専従者のいない単組を含め1800全組合にベア獲得交渉資料を初めて配布して共闘を強化。フード連合は相場形成へ初めて産別内に約20組合で共闘先行組合会議を設置し、ベア獲得組合を増加させた。電機は格差是正へ中堅・中小の一部が大手の3000円を上回る回答を獲得している。

非正規春闘で連合は時給で昨年より5.33円高い16.76円増を獲得。UAゼンセンは正規とパート、契約社員の同時決着を産別妥結承認の原則とし、ベア約1600円増の均等改善を実現している。KDDIは一律4800円増を確保した。

人手不足も背景に賃金の底上げが前進しているのが特徴である。同時に非正規労働者を組織化し、組合役員としていることも正規、非正規との同時、同水準解決への成果となっている。

■分配是正へ「及び腰」春闘脱皮を

春闘では分配のゆがみ・格差是正も大きな課題となった。

大企業の15年3月期の経常利益はトヨタの20%増など8.6%と過去最高。内部留保も285

兆円と増大し、株主配当もトヨタの21%増などを含め全体で7%増と過去最高だ。トヨタの役員賞与は34%増である。他方、働く者のベアが0.69%では、ピケティ氏が『21世紀の資本』で指摘した資本収益率と労働所得伸び率との格差と不平等の拡大となろう。

ピケティ氏は格差拡大の一要因に「労働組合の弱体化」もあげている。東大元教授の田端博邦氏もピケティ氏の指摘した格差は正には、グローバルな累進資本課税のほか、「労働運動、政党の活動や賃金交渉強化への労使関係の変革と公共政策の拡大などが必要だ」と語っている。今春闘では連合、金属労協などが内部留保の増大に対し、分配の是正などの活用を公然と求めているのも新たな動向である。

来年の16春闘は物価上昇率0.8%、実質経済成長率は2.4%程度、大手の経常利益は10%増と予測されている。デフレ脱却と経済の好循環のためには内需の6割を占める個人消費の拡大がカギである。

連合の金属、化学などの産別幹部から「及び腰」、「臆病になり過ぎ」と指摘される運動を改め、10年間もベア春闘をさぼり続けた「リハビリ春闘」の脱皮が課題だ。そのためには毎年のベア春闘を発展定着させ、分配のゆがみ是正に迫る社会的な春闘構築が求められている。

来日したアメリカのAFL・CIOのトラムカ会長も連合との定期協議で、賃上げを軸とする経済、社会、政治の変革を強調している。

■全労連は2万円以上、政策ストも

全労連・春闘共闘は2万円以上(5%強)を設定した。生計費原則の賃金闘争の再構築を重視し、昨年の1万6000円に4000円を上乗せした要求となり、1999年の3万5000円以降、2

番目に高い水準となる。

要求根拠は実質賃金の確保へ向け、過年度物価上昇と消費増税など3%程度を踏まえて1万円を設定。それに底上げ1万円の合計としている。時間額は物価分33円プラス底上げ100円として150円を設定した。

全労連は今春闘で連合より1週間早い集中回答を設定した。回答は集計ごとに前年プラスの傾向を見せているが、5月29日では6158円(2.07%)となり、昨年より57円マイナス、率で0.02%マイナスだが、最終的には昨年を上回ると見られている。産別ではJMIUが3万円以上の要求を掲げ、6625円(2.33%)で昨年比375円プラスなど、12産別が昨年実績期を超えている。検数労連は全国港湾ストを背景に4000円の引き上げを実現している。

たたかいでは、春闘ヤマ場の3月12、13日に大幅賃上げと労働法制改悪反対、安倍「暴走」政治ストップ・戦争する国づくり反対を掲げて、全労働者決起の中央集会やストを含む統一行動・国民共同の大行動として50万人総行動をめざし約35万人が参加した。残業代ゼロなど労働法制破壊阻止の政策ストも追求したが、JMIUが3月ストで職場決議を政府に送ったほかは、全体的には不十分な状況だ。今後、重要段階での争議行動が課題となっている。

新たな取り組みでは、春闘独自課題で単産・地方代表者会議を開催したほか、春闘決起集会で初めて全労協議長が連帯あいさつを表明。雇用共同アクションとJAL不当解雇撤回支援共闘の春闘への前進をみせた。官民共闘も強まり初めて共同して東京駅で宣伝行動も展開された。

スト権確立は50.5%、スト実施は13.2%にとどまる。連合を含め春闘10年間の停滞は全労連春闘にも影響しており、春闘再構築へ産

別・地方の運動のばらつき克服など、組織全体の強化・拡大が今後の重要課題となっている。

■労働法制改悪へ共同

労働法制の歴史的な改悪となる「残業代ゼロ」（高度プロフェッショナル制度）法案や「生涯派遣で低賃金」の派遣法改悪案が国会で大きな争点となっている。また政府の規制改革会議の「解雇の金銭解決制度」も争点となり、連合と全労連、全労協などの共同闘争が前進している。大改悪の内容をみると――。

《「生涯派遣で低賃金」へ大改悪》

派遣法改定案は派遣を「業務」から「人」に変更し、現行の原則1年・最長3年の期間制限を撤廃。有期派遣の場合、派遣先は過半数組合などの意見を聞けば、労働者か、課を変えれば3年ごとに何年でも派遣が可能となる。また派遣元に無期雇用される場合は、期間制限をなくし永続的な派遣労働も可能だ。その結果、企業は派遣労働を永久的に利用できるようになる。「派遣は臨時・一時的な働き方」との文言も挿入されたが、実質は「生涯派遣で解雇しやすく、低賃金」の派遣へと変質し、常用代替防止の原則が覆され、派遣自由化への大改悪となる。

《「残業代ゼロ・定額働かせ放題」へ大改悪》

残業代ゼロ法案の問題は、8時間労働の適用を除外することだ。対象は金融商品の開発やアナリストなどの職務で、平均年収の3倍相当以上（告示で1075万円以上）とし、導入には労使委員会の設定と本人同意を要件としている。

問題は、労働時間の適用除外の結果、24時間働かせても、休憩や残業という概念がなくなり、経営側は現行の残業代25%、60時間以上50%、深夜割増（残業25%＋25%）、休日手当35%などの割増賃金の支払義務が免除され

る。当初、賃金は「成果で評価し、労働時間と切り離す」とされていたが、労働側が反対し、法案からは削除された。しかし労働時間の適用除外の結果、年収要件を上回るような給与減少も試算され、実態は「定額働かせ放題」となる。

また、健康確保措置も非常に不十分な内容だ。法案は①一定の休息時間保障、②1カ月、3カ月の健康管理時間（職場内外で仕事をした時間）の抑制、③4週間に4日以上かつ年間104日以上の上休日保障―の3つを設定。全部を要件とするならまだしも、一つだけを選ぶ仕組みであり、長時間労働の歯止め策にはならない。

最悪のケースを想定すれば、①では、年365日働かせることも可能。②では、一日24時間働かせても構わないことになる。③では、月24日間24時間労働も可能となる。実態は際限のない長時間労働となり、「過労死促進法」にもなりかねない。さらに裁量労働の拡大で残業代ゼロの拡大も提起している。

経団連の榊原会長は法案成立前から「年収要件の緩和や職種を広げる方向」を表明しており、将来導入要件を緩めて対象者を広げれば、さらに弊害は深刻化することは必至とみられている。

《日弁連が訪米W・E調査し警告》

日弁連は、「ブラック企業」をまん延させるような労働時間規制の適用除外に対して、残業代ゼロ制度（ホワイトカラー・エグゼンプション制 W・E）のモデルとなった訪米調査を行い、警鐘を鳴らした。米国ではこの10数年の間に適用除外労働者が増え、労働時間も長くなっていると指摘。さらに使用者から不当にW・Eを適用されたとして、不払い残業代を求める集団訴訟が頻発しており、数千万ドルの高額和解も出てきているという。オバマ大統領は2014年4月、「時代遅れの規定のため、数百万

人の米国人が時間外賃金を保障されていない」
として、その見直しを労働長官に指示した。

日弁連は米国では W・E 規制強化を進めていると指摘し、日本の「残業代ゼロ法案」に反対を表明している。

《違法解雇の自由化へ》

違法解雇の金銭解決制度は規制改革実施計画を経て、来春に法案化するとみられている。3月の意見書では、解雇の金銭解決について「訴訟の長期化や有利な和解金の取得を目的とする紛争の回避」として、経営側のリスク回避と労働者の解雇訴訟を敵視しているのが特徴である。

問題は、労働者による申し立てのみに限定するとしているが、将来、経営側にも間口が広げられることにならないか、さらに解雇無効のケースも金銭解決で合法化され、不合理な解雇や組合のリーダーに対する不当解雇を助長させないかなど、疑問はつきない。

■連合、全労連、全労協が初の国会共同デモ

労働法制の争点法案はいずれも「ゾンビ（呪われた）」といわる悪法だ。派遣法案は2回も廃案とされ、今回で3度目の審議。残業代ゼロ制度は、第一次安倍政権の2007年に労働界などの強い反対で葬り去られたいわくつきの制度。違法解雇の金銭解決制度も第一次安倍政権の2006年に労働界や法曹界から批判され、葬り去られていたものだ。

労働法の危機であり、日本労働弁護団などが5月14日に開催した集会には2500人が参加し、連合、全労連、全労協などが初めて国会共同デモを展開した。連合は5、6月にも悪法阻止を掲げて国会座り込みを行っている。全労連、全労協や日弁連、労働弁護団なども一致して悪法

阻止へ共同した運動を強めている。

■戦争法案阻止へ新たな総がかり共同

戦後最悪の安倍政権に「NO」を突きつけ、速やかな退陣を迫る各界共同の集会とデモが全国各地で展開されている。3月22日には、東京で反原発や改憲反対などに取り組んでいる労組と市民グループが主催し、1万4000人が参加した。構成は反原連と、全労連などでつくる「原発をなくす全国連絡会」、NPO 法人アジア太平洋資料センター（PARC）の3団体が事務局を担当。19団体が実行委員会に参加し、26団体が賛同に名を連ねている。

「スゴイ!」「よく集まった」と参加者。安倍政権の戦争法案阻止を掲げた「平和といのちと人権を! 憲法集会」が5月3日、横浜で開かれ、3万人以上が参加した。平和フォーラム、全労連、全労協や民主、共産、社民など初めての一点共闘の大集会。大江健三郎氏らが「戦争改憲反対の声を上げよう」「ひとつになろう」と呼びかけた。実行委員会は「戦争させない1000人委員会」「解釈で憲法9条を壊すな! 実行委員会」「憲法を守り・生かす共同センター」で、5～6月も総がかり行動を展開している。連合は安全保障関連法案や日米ガイドラインに対し、初めて「容認できない」「反対」と決定したが、問われているのは行動である。

安倍政権の「暴走」政治に対抗して、中央、地方で反撃の新たな総がかり共同が拡大している。歴史的なたたかひの時代。平和は労働運動の礎であり、労働運動の奮起と国民的な共同闘争の拡大が期待されている。

(あおやま ゆう・ジャーナリスト)



■今号の特集は、日本の労働運動において、これまで産業別組織がどの

ような役割を果たしてきたのか、そしてこれからの産別組織が果たしうる役割とは何かを明らかにすることで、労働運動の再生・強化の条件を探ることを目的としている。

■何度も触れられているように、労働運動の最重要課題とは非正規労働者の組織化であることは間違いないだろう。現在の産別組織がこの課題にどう向き合うべきか。この課題について、國分論文が指摘する「現代に適合する新しい産別機能をつくりきれてはいない」という現状分析など、論者ごとにさまざまな示唆を与えてくれている。現下の情勢は、正規労働者には、自らの問題として、この課題にもっと「想像力」を働かせて取り組むことを求めているのではなかろうか。

■特集以外では、15 春闘の総括や労働法制改悪・戦争法案阻止に向けた「共同」の解説等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S. N.)

次号予告 (No.100 2015 年秋季号)

【特集】歴史的岐路に立つ生存権と社会保障

財界と安倍政権がたくらむ社会保障解体の構図

生存権をめぐる攻防と生活保護

年金改悪に反対するたたかいと共同の広がり

暮らしと健康、命を脅かす医療改悪は許さない

「安心の介護」踏みこむ介護保険改悪阻止を

社会保障の財源をどこに求めるか

社会保障再生と労働組合

〈海外労働事情〉オバマ・ケアの光と闇
(内容は一部変更することがあります)

年金者組合

日本医労連

福祉保育労

垣内 亮

原富 悟

岡田則男

季刊 労働総研クォーターリー No.99 (2015 年秋季号)

2015 年 7 月 1 日発行

定価：本体 1200 円＋税

年間：4800 円＋税

編集・発行 ● 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町 1-9-1 メゾン平河町 501

TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442

http://www.yuiuidori.net/soken/ E-mail: rodo-soken@nifty.com

発 売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷 2-25-6

TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353

http://www.honnoizumi.co.jp/ E-mail: mail@honnoizumi.co.jp

印刷・製本 ● 亜細亜印刷株式会社

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複製複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

© The Japan Reseach Institute of Labour Movement (Rodo Soken)/ HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan ISBN978-4-7807-0763-2 C9336

全労連・労働総研編

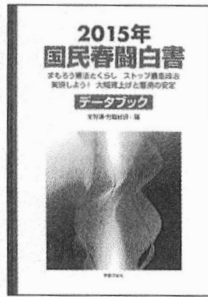
データブック

2015年

国民春闘白書

まもろう憲法とくらし ストップ暴走政治
実現しよう！ 大幅賃上げと雇用の安定

安倍暴走政治にストップを！ アベノミクスの害悪、
労働法制問題、消費税、TPP、大企業の内部留保や投
機ファンド、地域経済問題などの最新の情勢を分析、
ブラック企業とたたかい、職場、
地域から賃上げとディーセン
ト・ワークを目指す2015春
闘を構築するための情報・デ
ータを網羅。



1,000円＋税

吉崎祥司 (北海道教育大学名誉教授 著)

「自己責任論」をのりこえる

連帯と「社会的責任」の哲学

1,600円＋税

萬井隆令 (龍谷大学名誉教授 著)

人間らしく働き生きる

労働者・労働組合の権利

1,600円＋税

〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4
郵便振替 00100-6-179157

学習の友社

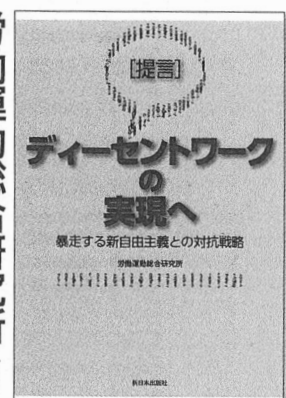
TEL 03-5842-5641
FAX 03-5842-5645

〔提言〕ディーセントワーク の実現へ

暴走する新自由主義との対抗戦略

憲法が保障する人間らしい労働と生活を新たに構築する
ために、いま何が必要か——労働総研が総力をあげた
プロジェクト報告の初刊行。
雇用と社会保障の充実を軸とした改革が、「日本経済の
改革」に繋がる関連を、財源を示し明らかにする。

労働運動総合研究所 編



●定価・本体1,200円＋税 ●1,400円
ISBN 978-4-406-05683-0

〔目次から〕

はしがき——いまなぜ“提言”なのか
序章 労働と生活の現状とその原因・背景
第1部 安定した良質の雇用実現にむけての提言
第1章 悪化する雇用と“提言”の持つ意義
第2章 “雇用破壊”から“安定した雇用”へ
第3章 「デフレ不況」脱却の賃金政策
第4章 労働時間短縮の課題と政策の基本

第5章 心身の健康を守る
第2部 社会保障再生への提言
第6章 社会保障改革をめぐる対決軸
第7章 「人間に値する生活」を保障するための具体的提言
第8章 “安定した雇用”実現こそ財源確保の確かな道
終章 “提言”実現の条件と展望、労働組合の課題

RODO SOKEN

No. 99 2015
Summer Issue

Featured Theme

Revitalization of Labor Movement and Challenges Facing Unions as Industrial Organizations

- *Revitalization and Strengthening of Trade Union Movement and
Possibilities of Japanese Style Industrial Unions Yasuhiro KOBAYASHI
- *Role of Industrial Unions in Settling Wages and Working Conditions –
An Analysis Focused on the Spring Struggle Atsushi HYODO
- *How to Defend Employment from the Attack of Restructuring and
"Rationalization" Kanemichi KUMAGAI
- *Role and Function of Industrial Organizations in Increasing
Membership and Organizational Strength Takeshi KOKUBUN
- *Gains and Challenges of Individual-Membership Based Industrial Union
– From the Experience of Japan Federation of Prefectural and
Municipal Workers' Unions Yoshi AZUMA

Labor Front Now

- *Evaluation and Challenges of the 2015 Spring Struggle –
Unprecedented Development in 60- Year History of the Struggle; A
New Cooperation to Block the Attempt to Destroy Labor Laws and to
Enact War Legislation Yu AOYAMA

New Publication

- *"Rodo-Soken Booklet No.11: Business Circles' Strategy and Abenomics
– What Are They Going to Do with Internal Reserves," written by
Hiroshi FUJITA Mitsunori AMANO



9784780707670



1929336012008

ISBN978-4-7807-0767-0

C9336 ¥1200E

定価： 本体1200円 + 税

発売： 本の泉社