

第7章 貧困に対抗する労働運動の課題

熊谷 金道

はじめに

働く労働者の貧困化の実態とそれが90年代半ば以降に急速に進行・拡大した背景についてはすでに前章までが詳細を明らかにしているように、それは基本的には労働者・国民の雇用や生活の安定よりも企業利益至上主義の財界・大企業の横暴とその財界の要請にこたえて労働政策の財界本位への転換や労働諸法制の規制緩和を積極的に推進してきた自公政権による悪政などにある。

同時に重要なことは、こうした財界・大企業の横暴や悪政に対抗してこれらの攻撃を跳ね返し、

労働者の雇用や権利、生活を守るべき労働組合が、社会的影響力を喪失して、本来果たすべきその責任と役割を十分に担いきれていない現状、さらには他の先進国と比較しても立ち遅れているわが国労働者の権利や働くルールの後進性も今日の働く労働者の貧困拡大と無縁でないばかりか密接不可分な関係にあるといわなければならない。本章では、労働組合の現状と問題点などを明らかにするとともに貧困に対抗する労働運動の課題について一定の問題提起を行うものである。

1 貧困化拡大の背景に労働運動の社会的な影響力喪失も…

〈1〉年間100万件以上の「労働相談」も氷山の一角

労働者を低賃金・無権利で使い捨ての消耗品扱いして長時間・過密労働を強要する「ブラック企業」や「ブラックバイト」問題が社会的にも大きな問題となったが、働き方や労働条件をめぐる労働者と企業間のトラブルは依然として後を絶たない。

厚生労働省が2016年6月に公表した「個別労働紛争解決制度施行状況」によれば、2015年度に都道府県労働局や各労働基準監督署などへ寄せられた労働相談件数は8年連続で100万件を超えている。その主な内容は会社や上役による「いじめ、嫌がらせ」(22.4%)が4年連続でトップを占め、本人が納得できない「解雇」(12.7%)や「自己都合退職」(12.7%)、「労働条件の引き下げ」(8.9%)、「雇止め」(4.0%)などとなっている。また、被相談者の内訳は「正社員」37.8%、「パート・アルバイト」16.3%、「契約社員」10.5%、「派遣労働者」4.3%などとなっている。なお、労働組合が全国的に行っ

ている労働相談も全労連、連合がそれぞれ年間2万件弱と公表しているが、その内容は被相談者のうちの「正社員」比率が行政のそれよりは高いほかは相談内容などもほぼ同様の特徴となっている。

連合が2014年10月に現在就業中の18歳～25歳の男女を対象に行った「学校教育における『労働者教育』に関する調査」¹によれば、就業者の約6割が「働いていて困った経験がある」と回答している。そして、「困ったこと」の内訳としては「募集時の労働条件と実際の違い」27.2%、「所定の労働時間が守られてない」23.7%、「嫌がらせを受けた」15.6%、「残業代の未払い」15.1%等々とされている。さらに「困った際の対応」としては、「同僚に相談」30.7%、「親など家族に相談」21.9%、「友人に相談」21.6%、「上司に相談」20.2%、「ネットで調べた」15.0%、「会社と掛け合った」8.6%等となっているが、「労働組合に相談した」はわずか1.9%にすぎない。さらに、「労働局や行政の窓口相談した」というのは1.0%とさらに低い数値となっており、労働組合や行政の窓口は個々の労働者にとってはハードルが極めて高いところ

と受け止められているということである。これらに対して「何もしなかった」との回答が最も多く36.4%となっているが、その理由としては、「面倒だから」44.5%、「改善されると思わなかったから」39.8%、「みんなガマンしていると思ったから」29.4%、「会社に居づらくなるから」27.5%、「どうすればいいかわからなかったから」20.4%などとなっている。

このようにみるなら、年間100万件を超える行政や労働組合への労働相談も労働現場の実態からするならそれは氷山の一角に過ぎないということである。こうした実態は労働者の職場の労働組合への関心の度合いや労働組合の現状、さらには労働者の基本的な権利や労働法などへの理解の度合いなどが大きく反映している。

〈2〉後退する労働者の闘争性と「団結権」への国民的理解

NHKの放送文化研究所は1973年以降、5年毎に「定点観測」的に「現代日本人の意識調査」²をおこなっている。この調査項目のなかに「結社・闘争性（職場）」について、「かりにあなたが、新しくできた会社に雇われたとします。しばらくしてから、雇われた人々の間で、給料とか働く時間などの労働条件について、強い不満が起きたとしたら、あなたはどうしますか」という設問がある。その時系列的な回答結果は次表のようになっている。

これらの結果は、「労働組合をつくって」という行動派がこの20年間に半減し、がまんして「事態を見守る」が大幅に増加・過半数を超えているよ

うに、労働者・国民のなかの「闘争性」が大きく後退していることを明らかにしている。

また、それは労働組合をつくることは労働者の権利であるという認識・理解の希薄化とも深くかかわっている。この調査には、「権利についての意識」ということで、「思っていることを世間に発表する」とか「道路の右側を歩く」など、いくつかの選択肢を上げてその中から「憲法が国民の権利としているもの」はどれか、という設問もある。その結果は「労働組合をつくること（団結権）は国民の権利」と理解しているとの回答は、73年調査時の39.4%から13年調査では21.7%とほぼ半減し、労働者が団結して労働組合をつくることについては、憲法が「勤労者」に保障する権利であると理解している労働者・国民がいまや数人に1人に過ぎないという驚くべき事態となっていることを明らかにしている。

賃金や労働条件などの改善のために労働者が企業と対等に渡り合うために、労働組合をつくる、あるいは労働組合に加入して団体交渉権を行使する、そして時には団体行動権の行使としてストライキをも構えることなどは、労働基本権として憲法が勤労者に保障している。にもかかわらず、労働者の「闘争性」が後退し、「団結権」への理解が社会的に極めて希薄化しているのは、既存の労働組合やその運動が形骸化していることの反映であり、この現状を打開することは労働組合運動にとっての大きな課題である。

〈3〉社会的影響力喪失の背景に労働組合組織率の低下

労働者のなかに労働組合がどれだけ影響力を持っているかを示すバロメーターの一つである労働組合組織率の低下が「社会的」にも問題視され始めて久しいが、一部の労働組合組織を除いて多くの労働組合が組織率低下になかなか歯止めをかけられずにいる。

わが国の労働組合組織

図表1 大きく後退する「闘争性」

	73年	78年	83年	88年	93年	98年	03年	08年	13年
できたばかりの会社で、労働条件は次第に良くなっていくと思うから、しばらく事態を見守る	37.2	41.6	47.6	48.2	45.4	49.3	50.2	50.2	51.5
上役に頼んで、みんなの労働条件が良くなるよう、取りはからってもらう	23.6	21.6	22.4	28.6	26.1	25.1	25.5	26.4	27.7
みんなで労働組合をつくり、労働条件が良くなるように活動する	31.5	30.7	25.1	22.0	21.9	20.5	18.2	17.8	16.5

資料：NHK放送文化研究所「現代日本人の意識調査」

率は終戦後間もない1940年代後半の50%前後という高組織率をピークに、今日では全産業平均で17.4%（民間は16.3%）にまで低下の一途をたどっている。労働組合は勤労国民の中における唯一の組織された社会的勢力であるが、今日のように5千数百万人を超える雇用労働者に対し労働組合員は官民合わせて1千万人弱、6人に1人程度では、「労働組合はすべての労働者を社会的に代表する勢力」とは言い難い状況であるといわなければならない。

労働組合の組織率の歴史的な推移をみると、朝鮮戦争後の50年代前半からの電産争議（52年）や日産争議（53年）、鉄鋼争議（57年）、王子製紙争議（58年）など民間大企業争議の相次ぐ敗北や組織分裂などで50年代には組織率は46.2%から32.1%まで低下を余儀なくされている。しかし、60年の三池・安保闘争を契機に70年には35.4%

にまで回復させている。とはいえ、国民春闘が大きく前進した74年前後を除いて、労働戦線の右翼再編の動きの進行とともに組織率は70年代後半以降一貫して低下を続け、08年のリーマンショック時に派遣切りが社会問題化し、労働組合がクローズアップされた極一時期を除いて組織率の低下傾向に歯止めがかからず今日に至っている。

労働組合組織率の特徴を企業規模別に見るなら、企業規模が大きいほど組織率が高くなっているがこれは大企業労組の多くがユニオンショップ協定などで労働者を囲い込んでいるからと思われる。他方、民間労働者の5割弱を占めている100人未満企業の組織率はわずか0.9%にすぎない。このことは、わが国経済の土台を支え、企業数でも圧倒的多数を占めている中小・零細企業に働く労働者のほとんどが労働組合に組織されていないということである。

また、労働組合の組織率を産業別にみるなら、組織率が高いのは企業規模が比較的大きい「金融・保険業」49.4%や「公務」38%で、次いで「製造業」26.9%、「運輸業」26.8%などとなっている。なかでも、非正規労働者比率が極めて高い「飲食店・宿泊業」や雇用者数が数百万人以上もいる「医療・福祉」「サービス業」などではわずか6%台の極めて低い組織率で、これらの産業では膨大な労働者が未組織状態に置かれているということである。これらの産業の低組織率は、一面では企業や経営側・業界団体にたいする労働組合の影響力の弱さをも示すものであり、看護師や介護士などこれらの産業の多くの労働者が他産業の労働者に比較しても低賃金・長時間の過酷な労働条件を強いられ、他産業労働者に比較しても離職率が比較的高いことと深くかかわっているといわなければならない。

〈4〉国際的にも異常に低いわが国の労働争議件数と労働者への分断攻撃

こうした組織率の低下以上にわが国の労働組合の闘争力の低下を示しているのが、労働争議（半日以上ストライキ）件数が国際的に見ても異常なほど少ないことである。わが国の労働争議件数は厚生労働省の調査によれば、春闘が開始された55年以降増加して60年代には年間1千件台、70

図表2 企業規模別(民間)労働組合員数及び推定組織率

企業規模	労働組合員数		雇用者数		推定組織率
	千人	構成比	万人	構成比	
計	8,404	100.0	5,152	100.0	16.3
1,000人以上	5,453	64.9	1,192	23.1	45.7
300～999人	1,156	13.8	1,447	28.1	12.2
100～299人	616	7.3			
50～99人	201	2.4	2,438	47.3	0.9
29人以下	29	0.3			
その他	949	11.3	---	---	---

厚生労働省「労働組合基礎調査(2015年)」

図表3 産業別(雇用者数・100万人以上)労働組合組織率

	2003年		2015年		
	組織率	組織率	雇用者数	率正率	組織率
	%	%	万人	%	%
全産業	19.6	17.4	5665	37.4	15.5
建設業	20.8	19.4	421	19.1	10.2
製造業	26.5	26.9	974	27.3	10.6
情報通信業	21.5	18.2	210	18.1	11.3
運輸業	29.7	26.8	319	21.8	13.1
卸売・小売業	9.8	14.0	958	48.7	14.1
金融・保険業	51.7	49.4	146	34.1	9.9
飲食店・宿泊業	2.9	6.6	325	72.9	31.4
医療・福祉	9.2	6.5	765	38.1	15.7
教育・学習支援業	25.1	17.8	284	37.7	15.6
サービス業	6.6	6.2	704	45.7	22.2
公務	58.6	58.0	229	17.4	---

①「サービス業(他に分類されないものを除く)」には、「情報通信・専門・技術サービス」「生活関連サービス業・娯楽業」を含む

②「厚生労働省「労働組合基礎調査」」「経済省「労働力調査」」「厚生労働省「雇用動向調査」」の組織率は雇用労働者に対する離職率(15年上半期)

年代には2千件台になっている。そして国民春闘が本格化した73年（年金スト）3,320件、74年（官民ゼネスト）5,197件、75年（最賃スト）3,365件がピークであった。しかし、75年の日経連による賃金抑制攻撃の本格的開始とこれに迎合した鉄鋼労連の賃金自粛など労使協調路線の大企業労組主導の労働戦線の右翼的再編への胎動とともに労働争議も減少の一途をたどり、81年には1,000件を切り、最新の14年には27件にまで激減している。なお、先に触れた組織率の動向との関係でみるなら、争議件数に象徴される労働組合の戦闘力の強弱と組織率の動向は密接に関連していることがわかる。

また、さきに紹介したNHK放送文化研究所の調査による「団結権」についての理解度の推移も既存の労働組合の組織率や争議件数と深くかかわっているといえる。

要するに、労働争議の減少や労働組合の組織率低下は、労働組合の戦闘性の後退を示しているだけでなく、労働組合やそのたたかいを労働者や国民に見えにくい存在とし、社会的に身近なものとしての労働組合を受け止めにくい状況をつくりだしている。同時にそれは、労働組合の社会的影響力の喪失にもつながり、企業の横暴を横行させ、労働者や国民の権利意識にも否定的・消極的な影響を与えているなど、今日の働く労働者の貧困拡大の一因になっているといわなければならない。

いまやストライキが極めて希少な「絶滅危惧」にまで労働組合の戦闘性がなぜ後退したのか。そ

れは戦後労働運動のなかで国民春闘や平和・民主主義擁護などのたたかいで積極的な役割を果たしてきた総評が解散に追い込まれ、それに代わって連合が結成されたことと密接に関わっている。

わが国の労働組合運動は、大企業労組の多くが50年代に反共・労資協調路線の潮流の影響下に組み込まれて以降、その中心を担ってきたのは官公労を中心とした総評であった。しかし、高度成長政策が破綻した70年代の国民春闘の高揚に本格的に反撃を開始した日経連や財界は、マスコミをも動員して官公労への違法スト攻撃や公務員バッシングと官民分断、さらには第二臨調による国鉄・電電など三公社の民営化攻撃、とりわけ分割・民営化を利用して総評運動の中核を担ってきた国労解体の攻撃などで総評や官公労のたたかいを国民と分断し、徹底的に抑え込んだ。そしてその多くの労働者・労働組合を反共・労資協調路線の代名詞である「自由にして民主的な労働運動」を踏み絵とする連合に組み込んだのである。

しかも、これにくみせずたたかう労働組合で結成された全労連などには政府やマスコミが徹底した無視・排除の姿勢をとり、労働委員会や各種審議会委員から締め出すなどしてその存在と社会的影響力の拡大を抑え込んでいる。その結果、大企業労組を中心に賃金自粛どころか人減らし「合理化」攻撃ともたたかわず、労使関係を「運命共同体」とする労働組合の影響力が広くわが国に蔓延している。

しかも、新自由主義的構造改革路線の強まりのもとで、労働法制などの「規制緩和」や構造改革に反対する労働組合は正社員・本工中心の既得権擁護組織であるとして、労働組合を社会から孤立させるマスコミ、一部の学者をも巻きこんだ攻撃や労働者と国民、組織労働者と非組織労働者、民間と公務、正規と非正規、高齢者と青年、男性と女性等々、労働者へのさまざまな分断攻撃が展開されている。

これらの結果が労働組合の社会的影響力を喪失させ、労働組合への信頼とたたかいへの期待を労働者から奪い、労働者の権利意識をも後退させているのである。

図表4 権利意識と「闘争性」、組織率・争議件数との関連

	権利意識が国民に知られている	団結権が憲法に国民に保障されている	労働条件に強い不満がある場合「労働組合をつくる」と考えた比率	労働組合組織率	労働争議件数 (年日別スト)
1973年	29.3%	21.5%	32.1%	3300	
1978年	36.0%	30.7%	32.6%	1512	
1983年	28.9%	25.1%	29.7%	889	
1988年	27.1%	22.0%	26.8%	436	
1993年	25.5%	21.9%	24.2%	251	
1998年	23.0%	20.8%	22.4%	145	
2003年	20.4%	18.2%	19.6%	47	
2008年	21.8%	17.8%	18.1%	52	
2013年	21.7%	16.9%	17.7%	31	

資料：NHK放送文化研究所「日本人の労働意識調査」、厚生労働省「労働組合意識調査」

② 貧困に対抗する規制力を労働者・労働組合が取り戻すために …

〈1〉労働者の権利・働くルールを公教育の必須課題として内容の充実を

「ブラック企業」や「ブラックバイト」を許さず、働く労働者の貧困拡大を阻止し、賃金引上げや労働条件の改善などILOが提唱している「ディーセントワーク」、いうなら「人間らしく生き、働くことができる」企業や社会を実現するためには、働く者の権利・労働のルールを労働者自身がしっかりと身に着けることが不可欠であり、公教育の場でそれを必須課題として内容の充実を図ることが重要である。

先にふれた連合の「学校教育における『労働者教育』に関する調査」の「働く上での権利や義務の認知状況」によれば、認知率が半数以上であったのは「有給休暇」64.9%、「雇用・労働契約」63.4%、「最低賃金制度」61.7%、「育児休業」50.8%であった。他方で、「割増賃金」については38.9%、「36協定」は36.1%、「労働組合」35.5%と3割台にとどまっている。さらに、「困ったこと」があった時の「相談窓口」については19.1%と非常に低い結果となっており、このことが「困ったこと」があっても「何もしなかった」という労働者が多いことと深くかかわっている。

また、学校教育において、労働に関する知識を身に着けるために必要なこととしては、「社会科の授業で労働に関する内容をもっと取り上げる」が46.7%と最も多く、「企業の人事・労務担当者から学ぶ機会を増やす」32.7%、「学校の先生が労働に関する知識をもっと身に着ける」32.4%、「教育現場に労働に関する知識を身につけることの大切さを浸透させる」32.0%、「就職指導の先生や職員が労働に関する知識をもっと身につける」29.7%などと、授業での重視と同時に「教える側」の教職員自身が労働に関する知識を身に着けることの重要性が指摘されている。

これらの背景には、文部科学省の「高等学校学習指導要領（2009年3月）」による学校教育における「労働に関する知識」の取り上げ方の問題点

がある。これによれば、労働や労働者の権利等については「公民」のなかの「現代社会」の授業で取り上げることになっているが、それは「現代の経済社会と経済活動の在り方」のなかで「雇用・労働問題」等について「理解を深めさせる」とされている。しかし、その取り上げ方は「市場経済の機能」など「経済社会の内容」に関連しての付随的なものとどまっている。これでは、経済社会の土台を支える労働者の基本的な権利や働くルールとして憲法のもとに定められた労働基準法や労働組合法、労働安全衛生法などを学校教育の場で未来の労働者（あるいは経営者）にしっかりと身に着けさせるには極めて不十分といわなければならない。また、前述の調査結果でも指摘されているように、教える側の教職員自身が労働者としての権利や働くルールを身につけるためには、長時間過密労働を強いられている現状の改善など教職員の労働者として働く権利確立と労働組合への結集も不可欠の課題となっている。

このような、学校教育等における働く者の権利問題等については、厚生労働省も無視できず研究会を立ち上げ、リーマンショック後の派遣切りなどが社会問題となった時期の2009年2月に「今後の労働関係法をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書」を公表している。それによれば、現状については「労働者自身が自らの権利を守っていく必要性の認識が高まっている状況にも関わらず、必要なものに必要な労働関係法制度に関する知識が十分に行き渡っていない」として、今後の方向性として「雇用者の割合が8割を超える我が国においては、労働者・使用者双方のあらゆる層が労働関係法制度に関する知識等を身に付けることが不可欠。そのためには、学校、職場、産業界、労働界、行政など各主体が連携したうえで継続的かつ効果的な教育・情報提供等の枠組みを再構築することが急務」としている。そのうえで、様々な具体的課題を問題提起しているが、とりわけ高校や大学など学校教育の場で労働者の権利や働くルールを重視することは今日の日本社会における必須の課題となっている。

〈2〉労働組合の闘争力強化と未組織労働者の組織化

労働者の貧困とその拡大を阻止するためには、労働者自身が自らの権利や働くルールを身につけると同時に、賃金や労働条件の改善、職場での様々なトラブル解決等のために労働者が団結して企業とたたかうこと、そのためには労働組合に加入するか、労働組合を結成することが不可欠である。このことを多くの労働者の共通の認識とし労働組合への加入を促進するためには、労働者にとって既存の労働組合が信頼に値する頼りがいのある組織であること、そして労働組合の組織率の低下に歯止めをかけ、労働組合の組織拡大でその社会的影響力をとりもどすことが極めて重要である。働く労働者の貧困拡大に対抗する労働組合の直面する主要な課題は次の通りである。

1) 要求闘争の強化で労働者に信頼・期待される労働組合に

労働組合活動の現状について大変ショッキングな調査結果がある。労働調査協議会の「次代のユニオンリーダー調査」³によれば、労働組合役員の39.4%が「組合員は組合運動に何も期待していないと思う」と回答し、会社との労使関係についても過半数を超える54.4%が「組合が経営に譲っている」と回答し、「経営が組合に譲っている」との回答はわずか7.6%にすぎないとしている。このことは、職場の労働組合役員自身が労働組合の企業への影響力が喪失し、労働者の労働組合への期待や信頼が薄れていると思っていることを明らかにしている。すべての労働組合について労働者や労働組合役員が同様に受け止めている訳ではないにしても同趣旨のアンケート結果は他にも存在しており、争議件数の異常なまでの激減や組織率の低下等々の客観的なデータからしても、まったく的を外れたものとは言い切れないところに今日の労働組合の現状があるといわなければならない。

しかも、労働者の貧困拡大の背景にある非正規労働者拡大を促進する労働者派遣法など労働諸法制の改悪などと真正面からたたかわない労働組合や、最近の電機産業などに見られる大掛かりな人減らし「合理化」攻撃の横行にも反対闘争を展開

しない労資一体の大企業労組の存在なども労働者の労働組合への信頼喪失を社会的に拡大している要因になっているといえる。

こうした労働組合の現状が働く労働者の状態悪化と貧困拡大の今日的な一因になっているともいえる。したがって、既存の労働組合が職場や地域でその本来の役割と機能を発揮し、労働者の目に見える運動を通じて労働組合への信頼・期待を取り戻すことは、わが国の労働組合が追求すべき極めて重要な今日的課題となっている。そのために以下の取り組みを改めて重視する必要がある。

その第一は、職場の労働者の最も切実な要求を取り上げ、思想・信条の違いを超えて要求で団結し、要求実現のためにたたかうという労働組合の原点にもとづく活動の重要性を再確認し、その取り組みを職場から強化することである。労働者向けの様々なアンケートの結果は、労働者が労働組合として最も重視すべき課題として第一に挙げているのは、所属労働組合の違いを超えて「賃金・一時金引上げ」であることを明らかにしている。労働組合の賃金闘争が全国的にも集中する春闘でどれだけ多くの職場の労働者とともに奮闘するかが労働者の労働組合への評価に直結しているということである。また、経営者の横暴から労働者の雇用を守るたたかいも賃金闘争と並んで労働組合の初歩的活動の一つであり、労働者から信頼され頼りがいのある労働組合となるためにも人減らし「合理化」とは断固としてたたかうことが重要である。さらに、不払い残業の解消や年次有給休暇の積極的な取得などが労働者の当然の権利として行使できるよう職場の民主化闘争をすすめることや職場でのセクハラやパワハラを許さない日常的な活動なども労働者の労働組合への信頼をより強固なものとしていくうえで重要な活動である。

第二には、上部組織からの「指令・指示」による「動員」型の労働組合運動や逆に上部組織からの「指令・指示」がないと動かない労働組合から脱却し、組合民主主義の徹底で文字通り「組合員を主人公」に一人ひとりの組合員のたたかうエネルギーに依拠した労働組合活動を追求することである。労働組合加入に否定的な意見の中で比較的強いのは「労働組合に入ると組織に縛られる」ということであり、「労働組合離れに関する労働者向けの調査」⁴では「建前的な話が多い」とか「活動がパターン化」

「組合が何をしているかわからない」「力量不足で頼りがいが無い」「職場の意見が反映されていない」などが指摘されている。これらの結果は多くの労働者・労働組合に共通しており、その改革は労働者から信頼され、頼りがいのある未来につながる労働組合を職場に確立するための重要な課題ともなっている。

そのためには、産業別統一闘争や全国的な統一闘争への結集を基軸に、組合民主主義の徹底で文字通り「組合員を主人公」に、要求組織の段階から一人ひとりの組合員が要求実現のために自らが職場や地域でどのような行動に参加するのを含め、そのたたかうエネルギーに依拠した運動を練り上げ、「(職場の) みんなで決めて、みんなで実践する」労働組合活動の追求が不可欠である。いうなら「組合員が主人公」を単なるスローガンとしてではなく、労働組合の再生・活性化のための課題として文字通り具体的に実践するということである。

2) 組織拡大をすべての労働組合と労働者が追求すべき課題に

労働者が持つ唯一の社会的な力は、要求で団結してたたかう「多数の力」である。そして、この「力」を発揮するためには、職場や産業ごとに多数派を形成するたたかう労働組合の存在が決定的に重要である。今や民間レベルでは16.3%にまで減少している労働組合の組織率を引き上げ、労働組合の社会的影響力を回復する必要がある。そのために、以下の取り組みなどが重要になっている。

第一は、正規・非正規を問わず職場の未加入者や未組織労働者の組織化は労働組合の企業への影響力を拡大して組合員の要求を前進させるうえでの不可欠の課題であり、組織拡大は一部役員まかせの活動ではなく、組合員自身が力を合わせて取り組むべき課題であることを職場で徹底して議論し、合意形成を図ることである。そして職場のすべての未組織・未加入労働者に春闘をはじめとした要求闘争への結集、労働組合へ加入して要求実現をめざして共にたたかうことを繰り返し積極的に働きかけることが重要である。とりわけ、職場に増大する非正規労働者の存在は時に正規労働者の賃金・労働条件改善の「重石」とされていることから、その組織化は労働組合にとって今日的

に不可欠な課題となっている。また、その取り組み強化のためにも職場の既存の労働組合の核をなしている正規労働者の組織拡大を同時に強化することが重要である。

地方・地域における同一産業の中立労働組合に共同行動への参加や産業別全国組織への結集を働きかけることも産業別労働組合の社会的影響力の拡大と要求闘争の前進にとってきわめて重要である。

第二は、地方・地域における膨大な無権利・低賃金の未組織労働者の組織化に努力することであり、それは現に組織されている労働者の賃金・労働条件引き上げにとって不可欠の課題である。現に組織されている労働者や労働組合の社会的責務として、また、すべての労働組合が共同して追求すべき課題としてナショナルセンターやローカルセンター、産業別全国組織が連携して具体的な戦略・戦術を練り上げ、目的意識的・計画的にその組織化を追求することが重要である。さらには、地方・地域、とりわけ中小・零細企業労働者の組織化には、ナショナルセンターや全国単産による財政援助(職場の組合員からの財政拠出を追求する)とローカルセンターの協力でオルグ配置や大量宣伝行動の具体化を図ること、さらには労働者が「一人でも加入」できる地域労組の活動強化を産業の枠を超えたすべての労働組合の共同の課題としてとりくむことも重要な課題となっている。

第三は、「医療・福祉」や「サービス業」「飲食店・宿泊業」などのように膨大な雇用労働者がいながらも労働組合組織率が極めて低く、労働条件も劣悪で非正規労働者比率や離職率が高く、「ブラック企業」といわれる企業も多く、労働者の貧困化が深刻なこれらの産業の労働者の組織化を今日的には特別に重視することである。これらの産業・業種の労働者の賃金などは、地域最賃を横睨みに地域の同一産業・業種と横並び的に水準が決められており、地域からその底上げを図るたたかいが決定的に重要になっている。特に重視すべきは、非正規労働者の賃金やパート・アルバイト時給などの引き上げを地域最賃の大幅な引き上げと結合して「〇〇地域から1000円以下の時給をなくせ」などの運動を関係単産とも連携しながら地方・地域から全国各地で展開することである。

日本医労連の調査でも、全国一律の診療報酬を

財政基盤とした医療機関でかつ国家資格をもつ看護師の初任給でさえそれぞれの地方の地域最賃とリンクしていることが明らかにされている。看護師や介護士・保育士などの賃金・労働条件の改善と雇用の安定を図ることはわが国の社会的課題ともなっており、未組織労働者の組織化の運動とも結合しながら、これらの労働者の賃金上げや労働条件改善をめざすたたかいを地域春闘の最重点課題とするなど地域の労働者の目に見える運動として強化することは特別に重視すべき今日的課題である。

〈3〉最賃制度や労働基準法の抜本改正など働くルールの確立を

働く労働者の貧困拡大の背景には、「ルールなき資本主義」といわれるわが国の労働のルール、国際的にも立ち遅れている労働者の権利の後進性も重要な一因として指摘できる。

1) 全国一律最賃制確立や差別禁止・格差縮小へ法的規制を

労働者の生活の貧困化拡大の最も重要な要因となっているのは、わが国の最低賃金制度が最低賃金法第1条に謳われている「労働条件の改善」にも「労働者の生活の安定」にも程遠いものとなっていることにある。現行最低賃金を生計費原則にもとづき「人たるに値する生活を営むための必要を充たす」（労働基準法第1条）水準に大幅に引き上げることや最低（沖縄）714円と最高（東京）932円まで218円もの格差のある現行制度を全国一律最低賃金制度などへ抜本改善することは働く労働者の貧困拡大を阻止するための最大かつ喫緊の課題であり、それは労働者の生活改善にとどまらず、地域からの雇用流出に歯止めをかけ地域経済を活性化させるためにも重要な課題となっている。

また、高齢化社会とも関連して膨大な雇用需要が見込まれながらも低賃金で離職率が高く、雇用の安定的確保が社会的課題となっている医療・福祉分野に働く労働者の賃金の最低保証を社会的に確立することも極めて重要である。これらの労働者は全国共通の国家資格を持ち、国の基準により人員が配置され、全国一律の診療・介護報酬、公

的助成などを原資に賃金が支払われているにもかかわらず、現状では施設毎に賃金や労働条件に大きな格差があり、それが雇用不安の大きな要因ともされている。安倍政権もこれらの分野の賃金を引き上げるとしているが、圧倒的多数の労働者が未組織に置かれているこの分野の労働者の賃金水準上げを実効あるものとするためには、これらの分野の労働者の賃金水準の最低基準等を公的に規制することが重要であり、それは当該労働者の生活と雇用の安定につながるだけでなく福祉の充実を求める国民の要請にこたえるうえでも重要である。

さらに、大企業や中小零細企業など企業規模による賃金格差や男女などの性別、正規や非正規など雇用形態などによる差別的とも言える賃金格差が国際的に見ても極めて大きいこともわが国の働くルールの後進性を示している。たとえば、わが国の非正規労働者の大多数を占めているのはパート労働者であるが、ILOのパート条約などによれば短時間労働者といえども、その（時間当たり）賃金は、「比較可能なフルタイム労働者の基本賃金より低いものを受領することのないことを確保」すべきことを謳っている。これに対し日本政府は「均衡待遇」に固執、フルタイム労働者との「均等待遇」追求を拒否しているが、安倍政権は「一億総活躍プラン」の中でその思惑は不明だが「同一労働同一賃金」をめざすことをうちだした。これを真に実効あるものとして格差や差別を本格的に解消するためには、下請け単価に適正な人件費保障を義務付ける「下請け二法」等の改正や、男女平等・均等待遇を実現するため労働基準法や労働契約法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法、パート法などへ差別禁止や均等待遇、同一労働同一賃金原則を明記する等々、働くルール確立への労働諸法制等の改正、社会的規制力強化が重要である。

2) 時間外労働規制など労働時間短縮で人間らしい労働と生活を

労働生活をめぐる貧困との関係でわが国の労働者の権利や働くルールで国際的に最も立ち遅れているのは、関連のILO条約を一つも批准していないことが象徴している労働時間関連の「働くルール」である。わが国の労働基準法は週40時間制を建前としているが時間外労働の法的規制がない。

その結果、裁量労働制の拡大などで労働時間管理の弾力化が拡大し、「名ばかり管理職」による不払い残業の拡大や労働者を過労死や過労自殺に迫りやる長時間・過密労働がまかり通っている。とりわけ、時間外労働については「36 協定」の特別条項により年間 1 千時間もの時間外労働が大企業を中心に広くまかり通っているのである。安倍政権はこれを規制するどころか、「残業代ゼロ」法案の成立すら策動しているのである。こうした日本の労働時間管理の異常さは、EU の「労働時間管理指令」が、「週最長労働時間は、時間外労働を含め 48 時間を超えてはならない」と比べても明らかである。年次有給休暇についても ILO 132 号条約では「年最低 3 週間、うち 2 週間は連続取得、最低単位は 1 日、病気や怪我に使用禁止」などを謳い、EU 指令も「すべての労働者に最低 4 週間の年次有給休暇を得る権利を保障」しており、ヨーロッパの主要国では年間 30 日の休暇がほぼ 100% 取得されている。これに対し、わが国は勤続 6 ヶ月で 10 日、その後は勤続年数で増加するが 14 年の平均で 18.5 日となっており、取得日数は半数以下の 47.3%にとどまっている。こうした、労働時間管理をめぐる後進性が国際語になった「カローシ」を生み出す、苛酷で異常な長時間・過密労働がまかり通る企業や社会をつくりだしているのである。

財界や大企業は国際競争力強化を口実に総額人件費の削減など徹底したコスト削減のために、正規労働者の非正規への置き替えなど雇用破壊や賃金抑制を労働者に押し付け、「常用代替の禁止」原則を蹂躪して生涯派遣を労働者に強いることを可能とする労働者派遣法改悪などを強行し、「ブラック企業」などといわれる「ルールなき社会」をつくりだしている。しかし、わが国の政府や財界が国際競争をいうのであれば、今日もっとも追求すべきなのは労働者の権利や働くルールについても ILO 条約の批准や国際的な労働基準に到達するようなジェンダー平等の確立や労働基準法・最賃法など現行労働諸法制の抜本改正を行うことである。

〈4〉共同の力で「戦争と貧困・格差をなくし」「労働者が一番暮らしやすい国」へ

安倍政権は「世界で一番企業が活躍しやすい国」をめざすとして、過去の政策でもすでに破綻済みとなっているトリクルダウン論に依拠したアベノミクスと称する経済政策を掲げ、企業利益拡大至上主義で岩盤規制を打ち砕くとして労働者派遣法改悪の強行など労働諸法制の改悪を強行し、さらに「残業代ゼロ法案」や解雇の自由化に道を開く「解雇の金銭解決」、「限定正社員」制度の導入などを策動している。しかし、デフレ脱却を掲げて法人税の引き下げや日銀による「異次元」の金融緩和で膨大な日銀券の発行や「マイナス金利」まで導入、大企業の利益と内部留保は拡大したものの、個人消費の伸び悩みなどでデフレ脱却どころか経済成長は依然として低迷している。また、安倍政権の財界への賃上げ要請にもかかわらず企業は日本のみならず国際的にも経済の先行き不安が広がっていることから 16 春闘でも賃金抑制の姿勢を貫いており、いまやアベノミクスの行き詰まりは誰の目にも明らかになっている。

一方、集团的自衛権の行使に道を開いた安保法制に反対する国民のたたかいは法案成立後も終息することなく、「総がかり実行委員会」などによる共同行動や安保法の廃止を求める 2000 万署名などとして「安倍政治を許さない」広範な国民諸階層と野党の共同行動として継続している。そして、これらの国民的な運動を背景に五野党による戦争法廃止法案の国会への共同提出、さらには参議院選挙に向けての「戦争法廃止」の一致点で共同候補の擁立というこれまでにない国政レベルでの政党間の共同にまで発展し、実際に一定の成果をあげた。安倍政権が進めている TPP や原発再稼働、「一億総活躍社会」等々を巡っても広範な市民や団体によるこれらに反対する運動が継続発展し、「アベ政治は許さない」国民的な大きな共同の流れが全国各地に広がり、米軍普天間基地の辺野古移転を許さず基地撤去を求めるオール沖縄のたたかいは揺るぎないたたかいが継続されている。他方、安倍政権は自らの任期内での憲法改悪を公然と打ち出しており、まさにわが国の進路をめぐる重大

な岐路での真正面からのたたかいの正念場を迎えている。

こうした局面をわが国の政治を「大企業本位、世界で戦争のできる国」から「戦争と貧困・格差をなくし」「国民が世界で一番働きやすく、暮らしやすい国」へと大きく転換するチャンスとして、全国津々浦々から労働者や市民、民主団体、さらには要求の一致する政党などが総がかりで共同の運動を発展させるなら、これまでの日本の政治や経済とは違った未来を切り開く可能性が多いに広がっている。

労働組合が社会的影響力を回復するためには、対企業との労使関係での要求闘争のみにとどまらず、暮らしの不安を深刻にしている消費税増税など重税、さらには将来への不安を拡大している年金制度など社会保障にかかわる分野のたたかいに積極的に参加していくことが労働者の生活擁護にとって不可欠の課題となっている。また、日本を世界のどこでも戦争のできる国とする戦争法や民主主義を国家管理する秘密保護法などに反対することは、労働者の生活や社会の最も基本的な土台を支える日本の民主主義や平和、国民の平和的生存権を守るたたかいであり、それは勤労国民の中で唯一団結権や団体行動権が憲法で保障されてい

る労働者・労働組合の社会的な責務である。

労働組合がこの分野でたたかうことは、わが国の労働組合運動の積極的、戦闘的伝統を引き継ぐものであり、憲法に先駆けて日本の民主化のために労働組合法が制定されたことや国際労働機関（ILO）の設けられた世界の歴史からもその重要性は明らかである。

同時に重要なことは、労働組合は思想・信条の違いを超えて要求で団結する大衆組織であり、職場にはさまざまな思想・信条の労働者がいるということである。したがって、たたかいを進めるにあたっては、上部団体からの指令・指示の押し付けや一方的な動員型の運動としてではなく、労働者の自主性・主体性を尊重し、職場での徹底した討議と民主的な合意形成を何よりも大切にすることが重要である。

たたかいの統一・共同にこそ勝利の展望がある、勤労国民の多数を占める雇用労働者、そしてその組織された部隊である労働組合と労働者がいまこそ持てる力を最大限に発揮し、広範な国民諸階層との共同のなかで積極的な役割を果たすことが求められている。

（くまがい かねみち・代表理事）

【注釈】

- 1 インターネット調査で有効回答数は男女均等で 1,000 人。
- 2 「現代日本人の意識構造」（NHK放送文化研究所、全国の 16 歳以上の国民を対象に個人面接で 5 年毎に調査、有効回答数は三千数百から四千数百人）。
- 3 調査は 6～7 年おきに実施、今回は 14 年 10 月～15 年 3 月に調査。44 歳以下の単組・支部執行委員、職場委員など約 2 千人対象で民間 8 割、公務 2 割。
- 4 電機連合「第 14 回組合員意識調査」2005 年 6～7 月 組合員 1 万人対象、回収率 86.8%