

全労連地方組織の組織拡大・強化の課題

——アンケート、「聞き取り」調査を踏まえて

國分 武

はじめに

地方組織は地方春闘共闘の中軸だけでなく、国民的課題と都道府県独自の課題をたたかう民主的組織の中心に座りつつある。その意味でも地方組織の拡大強化は、タテ運動の単産とヨコ運動の地方組織を、調整・指導する全労連の戦略的課題である。以下、地方組織アンケートと12地方組織を対象とした「聞き取り調査」を踏まえて、①単産との関係、②教育・次世代育成、③財政のあり方、④地域労連とローカルユニオンの強化等について、報告・問題提起を行いたい。文書の整理上、都道府県組織は県労連、地域組織は地域労連、地域労組はローカルユニオン=L Uと称した。アンケート、「聞き取り調査」で出されている県労連からの意見は【〇〇】とし、県労連名は外した。

1 アンケート結果に見る地方組織(県労連)の実態と特徴

(1) 県労連の概況

県労連の概況をごく簡単にスケッチしておく。県労連の組合員数(2016年6月)は、首都圏に39万人(41%)、関西圏に14万人(15%)、愛知5万・福岡3万の7都府県に集中し6割を超える。(東京:14万、埼玉:10万、神奈川:

9万、千葉:5万、大阪:6万、京都:6万、兵庫:2万)北海道、岩手、長野は2万人を超えるが、9県が1万人台、1万人以下26県、そのうち14県は5000人以下だ。2013年6月の数字だが、地域労連は433組織ある。(連合は同時期260地協)。地域労連の平均組合員数は1600人程度、5000人以上は29組織7.3%で、500人以下が35%と規模にバラつきがある。47都道府県組織の規模と力量に大きな差がある。対連合組合数比率では、平均24.8%に対し、京都の83.7%が目立ち、高知49.7%、奈良43.7%、和歌山41.7%が健闘している。対連合組合員比率では平均13%に対して、京都58.1%、埼玉47.7%が目立つ。単産の事情で全労連には加入できないが、県労連には加入している全建総連や全農協労連、国労、化学一般、全港湾、出版などの地方組織が県労連を支えているのが特徴だ。

(2) アンケートから見る県労連の実態

アンケートは、①機関会議、②組織拡大、③地域労連、④機関紙、⑤教育・次世代育成、⑥財政、⑦ローカルユニオンの順で設問し、47都道府県組織から回答を得ている。但し、項目によっては無回答も目立つ。①~⑦の特徴を簡単に述べる。①機関会議は、大会は確立しているものの、執行部である幹事会は4割が土休日開催で1日かけているが、平日の夜も6割近く

あり、ここでは【議論が深まらない】悩みが出ている。しかし、平日の夜、仕事をしながら頑張っている姿に「地方の意地と団結力」を強く感じた。②組織拡大では、紹介したい取組み・成果の記入なし 37 組織（78%）、拡大の悩みや課題の記入なし 28 組織（59%）で、6 割が全労連の「総がかり作戦」に期待する状況である。国民的課題に追われ県独自の組織拡大に手が回らない状況が見える。③地域労連は結成時より増えたが 41%ある半面、変わらない 30%、減少 29%であった。④機関紙は、6 割は定期化しているが、発行してないも 17% がある。中立友好労組や民主団体への配布は 4 割を切っている。⑤教育・次世代育成は、独自の方針を持っているは 11 県労連だけだ。⑥財政は、8 割が減少といずれも厳しく、人件費率 50%以上は 41%にもなり、60%以上も 18%もあり、アップアップの実態と分かる。⑦ローカルユニオンでは、運営上の悩みや課題に半数の組織が無回答である。一方、24 の県組織からは意見も多く出されており、県労連によって、LU に対する位置づけの違いが明確になっている。全体として、地方組織の 4 割程度は幹事会の開催、財政確立、組織拡大などの面で一定の自力を持ち前進・または現状維持しているが、6 割程度は困難を抱え停滞・後退しつつあるのが実態と言えるのではないだろうか。

2 課題と問題提起

この章は、地方組織アンケートと「聞き取り調査」で出されている意見を紹介しながら、私の意見と提案を展開していきたい。

(1) 単産との関係——「調整」機関だからこそ 厳しい議論が必要

聞き取り調査の「全労連、単産への要望」では、次のように単産への不満が多い。【『産別の職場』と言う表現があるが『職場』とは単産だけの職場なのか。職場は単産と地域の双方に入っているのではないのか】【単産が地方で何をしているのか見えない】【産別の議論が下に行くほど薄まる。方針を徹底させてほしい】【単産にはどうしても『エゴ』が出てくるのかな。単産が全労連と対等だと思っているのか、と討論を聞いていて思う】等々。県労連の単産への不満は、「単産はタテ組織で中央集権が強く下部まで方針が徹底しているはず」との思いこみがあるのだろう。しかし、以前に単産機能調査結果をまとめた私には、単産の力量が落ち込んでいる現実（『労働総研クォーターリー』No. 99 を参照）から出発するしかないと考える。

単産調査の分析は医療と生協、公務 3 単産を除いた小規模単産にしぼったが、【官民の産別で単組が地域労連に未加盟や未結集が見られ】に代表される意見が複数県から出されている現状では、全単産の地方における力量低下を想定していいと思われる。その実態を踏まえて、地方・地域の労働組合運動の強化を通じて、職場から単産の再構築を図る以外にないと考えている。その点では、ある県労連の【地域に目を向けないと職場闘争や産別強化も出来ない。地域に単産の組織を作り、また強化しながら地域組織を発展させていくことが決定的に重要。『単産と地域組織の共同』を重視した取組みを】【全労連と産別、地方組織の本音の議論が必要となっている】などの意見に注目したい。

県労連を構成する単産の地方組織と地域労連は、県労連と上部・下部の関係ではない独立組

織である。その意味では県労連は「調整」機関である。「調整」という意味は、単産は経済的要求の実現が最優先の組織であり、地方組織は国民的課題や独自課題の実現に主力が注がれるという現実（実際には経済・政治両課題が必要だが……）を踏まえながら、生活向上と悪政に反対する指導的方針を示し統一闘争を組織するという役割を持っている。「調整」なので方針を強制できず、構成組織の自覚まかせの面があるので、指導的方針の適確性、日常・緊急時の適切な統一行動の提起が県労連には求められる。私は県労連が自信を持って作成した方針に、もし単産が十分対応しない場合には、厳しい批判をぶつけ、本音で話し合うことが必要だと思う。ところが現実には、単産への不満や要望があっても「口に出せない」「団結が心配」という声が多い。まして春闘時などに【単産の下部組織に直接指導に入ると単産が嫌な顔をする】と言う悩みもあるという。

単産が弱体化し消滅の危機にさえある実態は、地方・地域の職場に現れているはずだ。その実態をよく知っている県労連が、批判や共同闘争の申し入れと同時に、場合によっては単産の了解を得て、単組に指導・援助することも私は許されると思っている。「なあなあ」の関係を続ける限り発展はないし、調整に気を使うばかりで、指導的機関に成長しなければ、ローカルセンターとしての役割は果たせないのではないだろうか。

(2) 教育・次世代育成について

アンケートでは、県労連として教育計画を持っているが11県、目標を決めて定期的に行っているが15県、次世代を担う幹部教育は県独自で7県が実施している。県労連の7～8割は教育計画も実践もない現実がある。この状態は、

【進んだ単産は独自の学習機構を持っており地方学習会への参加が弱い。遅れている単産は議論不足で参加が弱い】という悩み・課題に象徴されている。単産の参加が少ないのでやっても成功しないと諦めているのが実態なのだと推察する。一方、聞き取り調査では【産別は独自にやっているというが、ほとんど独自のテキストもなくアンバラが大きい】などの意見もある。全労連が初級労働者教育制度として位置づけ実施したわくわく講座は、すべてに近い県労連が実施し、目標2000名に対し初年度（15年）は2851名（修了39%）となった。この取り組みに対して【異業種、異なる職場の労働者と学び合う労働学校を、学習の導入としてはいい】【地区労を中心に展開したい】【全県で地域労組の組合員を対象とした取組みに】【泊り込みは貴重】【動員型でなく参加したくなるようなことを】などの意見が出ている。

私自身も建交労東京都本部で2年間（年4回）初級労働学校を、東京学習会議の援助を得て、自前のテキスト（①労働組合とは何か、②賃金・労働条件と要求のつくり方、③労使関係と団体交渉のあり方、④世直しと労働組合）で講義を実践してきた。対象者は支部・分会の役員だ。参加者の多くは「他の組合と交流できて良かった」と感想文を書いている。県労連の意見や経過も含めての提起だが、わくわく講座のような初級教育は、県労連が音頭を取って全ての地域労連で実践し、そこへ単産の職場組合員やLUの組合員を集めることに「総がかり」で始めたらいと思う。学習を通じて企業をこえた地域的団結が生まれ、地域の課題が明確になることだろう。

講師は地域の勤労協や現場で鍛えられた単産OBがいっぱいいる。但し、わくわく講座の受講は、初年度から2年目は888名（同31%）

と3分の1に落ち込んでいる。教育の対象が一般組合員なのか単組段階の幹部育成なのか不鮮明だからではないのか。それによってテキスト内容は大幅に変わるはずだ。ともあれ、全労連は初歩的教育や単組段階の教育は県労連にまかせて、全国的視野に立つ中枢幹部の育成強化(情勢の見方、労働組合組織論、ナショナルセンター論など)に傾注すべきではないだろうか。ある県労連は【誰もが一定の水準に到達できるようなシステムとメニューが必要。『紙』を中心にした活動スタイルをやめて対話を重視。新入組合員教育から、対話してオルグできる活動家まで、それぞれの段階に応じた実践的なトレーニングシステムを】と述べているし、力のある県労連は、【ニュースタイル労働運動研究会】や、【地方勤労協と1泊2日の『役員セミナー』を毎年開催、15回になる。30代・40代の組合役員による『三四労の会』など】をすでに実施している。

(3) 財政強化は「組合費の流れを変える」ことに尽きる

県労連の財政はアップアップの状況にあり地域労連はさらに深刻だ。背景に組織人員の減少がある。この解決に向けては、組合費の流れ(配分)を変える以外にないと私は考えている。単産機能調査のまとめでも強調したが、単産に所属する一人当たりの組合費は月額約5000円、そのうち単産会費は月額680円、全労連には100円にも満たない額しか配分されない。県労連・地域労連の会費を支払ったとしても、単組に財源が残りすぎている。その改革の議論をすると、日本の企業別組合の評価に行きつき、「なかなか困難」と言う結論にしかならない。そんな企業別組合などいらないと主張すると「解体主義」との意見が出て、話はうやむやにな

る。十何年議論してもその殻から一步も出ないのだ。組合員は自分の支払う組合費がどう使われようと、公明正大に報告して、要求実現に役立ち、組織が強化されるなら文句は出ないはずだから、組合費配分論の問題の根幹は組合指導部にあると自覚すべきであろう。私の出身である全自運・運輸一般は、1968年に大分裂した際、中央組合費の地方本部からの上納をやめさせ、支部から直接中央本部と地方本部に組合費を納める2本立てにした。そのため、中央本部への団結は固まり、地本の顔色をうかがうことなく、支部を直接に指導できて権威もあがった。(もちろん地本と相談してだが……)

私は、組合費の流れを次の通り変えることを提案する。現在、単産の組合費の流れは、単組で集約⇒単産県本部⇒単産中央本部になる。全労連には単産中央本部⇒全労連、単産県本部⇒県労連、単組⇒地域労連と三組織から流れている。私はこの流れのうち、単組⇒単産県本部⇒単産中央本部は残すが、全労連には単組⇒県労連に一本化し、県労連から全労連と地域労連に流す仕組みにする。単組を単産県本部と県労連に結集させるためだ。組合費の流れは組合員がどこに団結するかを現すからである。組合員の賃金・労働条件の向上、生活擁護は、単産だけでなく全労連(地方・地域も含む)の拡大強化なくしては実現できないことは組合員自身が知っている。単組組合費からの配分は、欧米のナショナルセンターを参考にして決めたいが、単産とナショナルセンター強化の立場からは、最低でも単産へ25%、全労連(県・地域を含む)へ25%と、組合費の5割以上をめざしたい。10年・20年かかってもいいから、単産幹部が腹を固めればできることだと考える。

(4) 地域労連と地域労組(ローカルユニオン=L U)の抜本的強化に向けて

県労連の拡大強化は、地域労連とL Uの拡大強化であり、あえて言えば単産の地方組織と職場組織の体質改善でもある。その観点から6点を強調したい。

①地域労組(ローカルユニオン=L U)の意義と位置づけの明確化を

L Uについて、アンケートでは【役割と位置づけを再度議論して共有することが必要、賛否を含めた総括と今後の方針を】【全労連としての位置づけの不明確さが単産の協力の弱さにつながっている】との指摘があり、聞き取り調査でも、【意義や位置づけを踏まえた議論と方針が必要。連合コミュニティユニオンの多種多様な議論の交流を全労連規模で】【地域労組を組織化して産別につなげる役割なのか、独立した組織を追求するのか、はっきりさせる必要がある】などの意見が出ている。全労連が全都道府県でローカルユニオンの結成を追求する方針を採択したのは2002年第20回定期大会だ。「膨大な地域の未組織労働者の組織と地方・地域組織の態勢強化」戦略の一環として打ち出され、背景には非正規労働者の激増があった。地方・地域はその方針を忠実に実践し一定の地歩を獲得している。

第1回L U交流会(2002年11月)時点では、29都道府県に66のL Uがあり、3208人と報告されている。2013年はL Uは43都道府県に広がり、171組織約1万1000人となっている。県単位では大都市を抱える5県が400～500名、1000～2000名を越す勢力となってきた。県労連・地域労連の奮闘が15年かけてこの到達点を築き上げてきた。全労連は、直近の大会でも「L Uを(可能な限り地域労連単位)での

強化・確立をすすめる」(2016年)としている。にもかかわらず上記のように「位置づけが不鮮明」との意見が出ているのは、要するにL Uに対する評価、問題点と課題などの深い掘り下げによる総括と、単産・県労連への徹底が不十分だからではないのだろうか。2009年以降はL Uの全国的交流会さえ開催されていないことも要因の一つだ。

②L Uは、地域労連の直轄組織であるべき

私の持論は、「L Uを特定の単産に所属しない直轄組織として建設することを基本として進める(09年L U全国交流会)」に基づき、地域労連直轄のL Uをつくり、個人加盟の直参・旗本的活動家を分厚く組織することである。直参・旗本的L Uの拡大強化にこだわるのは、ある県労連が【地域労連の活動を支えている人がL Uの中心というケースが多く】と指摘している通り、実際にL Uが地域労連の手足になりつつあるとみられるからだ。経済的要求を重視する単産の地方組織よりは、県労連と地域労連のつながりは深い。それは全国と地方・地域の国民的課題が共通しているからであり、国民的課題をたたかう上で、地域労連は県労連の手足的な存在である。

実際のたたかいは組織に属する組合員が行うのであるから、地方・地域の方針がストレートに貫徹できるL U組合員の存在がきわめて重要になると私は考えている。地域労連も調整組織であるから、構成組織に方針を強制できない。まして、【単産の下部組織に直接指導に入ると単産が嫌な顔をする】状況ではなおさらだ。しかし、直轄のL U組合員には、地域労連が直接指導・援助できるから、最賃の宣伝、署名や座り込みにしても、その意義を学習・議論を通じて徹底できるし、L U組合員の自覚を培うこともできる。

LUが強大になれば地域労連の活動も活性化すると考える。2013年3桁を超す組合員を擁するLUは31を数えるが、注目は三重だ。県労連は6000人程の力量だが北勢・中勢・南勢のうち中・南で3桁を超している。興味を持って電話取材したところ、2013年では2つの地域労連しかないが、8地域労連、29市町にLUを目標として、その後、LUを松阪、鈴亀、桑員につくり、LUを核として自治労連や年金者組合と共に鈴亀と桑員の地域労連をつくったという。地域活動の中心はLUとのことだ。もちろん背景に自治労連OBなどの活動があってこそその成果であることは付記しておきたい。

③ LUを広大な未組織の受皿として、企業別ではない横断的な組織づくりへ

全労連が現在でも02年にもLU強化を提起する背景は、激増する非正規労働者を含む広大な未組織労働者の組織化戦略がある。その関連で、ある県労連の意見を紹介する。【エキタスの参加で、非正規労働者が中心になってデモをやってみようと呼びかけたら700人の参加となった。最賃ギリギリで働いている労働者たちが自分たちの要求をするためにネットで集まってくる。青年が青年を呼ぶという感じで、20歳代から40歳代まで、若い人、組織労働者でない人たちが中心になり、最賃1500円が一気に浸透した。仰天するほど驚いたし、涙が出るほどの思いだった】に続けて、【未組織労働者、非正規労働者に影響を与えられる労働運動は企業内の労資交渉よりも、地域において制度政策要求（最賃、機会均等、労働時間上限規制）を掲げて地域の未組織労働者に伝えていくことが大事だと思う】と。私はここにヒントがあると考え。「労働組合だから企業に向けた経済的要求が基本」と言う考え方からは脱皮したほうがいい。確かに賃金・労働条件は企業別に決定

されるが、労働者の4割はもはや企業籍を持たない非正規労働者だ。エキタスに結集する青年たちは、純粋にアベ政治に怒り、最賃など現実的な制度要求で立ち上がっている。

その点から、私は、「LUは、産業・業種やどのような雇用形態に関わらず個人加盟でき、地域横断的に労働者の切実な要求の実現のために作られる労働組合」(02年LU全国交流集会)の規定に立ち戻り、地域に産業別・業種別（あるいは職種別）の横断的組織づくり（具体的には固まりをつくり大きくする）を進め、組合員に依拠した拡大をすすめることを提案する。その提案理由は、以下の3つである。

第1は、LUに加入した組合員に個別企業で組合をつくれという困難な任務を押し付けることをやめ、同じ産業・業種で企業をこえた固まり（組織）をつくり、その産業・業種の実態と改善の方向を学び、単産につなげる方が、個人加盟でも安心できるし単産方針が浸透すると思う。企業籍を持たない労働者が4割にもなっていることに加えて、中小・零細企業は380万社、従業員は3,361万人、うち20人以下の企業は325万社、1,127万人である。未組織労働者の多くがこの分野で働いている。こうした実態の中で、個々の企業別に労働組合をつくるのではなく、産業・業種別にLUの企業の仲間を増やせば団交はできるし、企業内多数派の展望も開ける。ある県労連が【企業別労働組合の運動は特権階級的な運動、自分たちとは相いれない運動に映ってしまっている。しかし、地域にはそういう労働者たちが結集できると思う】と述べている通り、10数年前に連合評価委員会が「現在の労働組合の主流である企業別組合では対応できない社会変化が起きている」との指摘が現実化していることを直視すべきだ。

第2は、地域別・業種別の教訓が土建だけで

なく、東京公共一般などの実践に結実しているからだ。公共一般は東京自治労連の構成組織であり、LUとは違うが、自治体当局の非正規化と闘う中で、個人加盟と横断的な職種・職域ユニオン（保育・学童・図書館・介護）を確立している。詳細は（Theorist セオリスト冬季号2017・005、公共一般から何を学ぶか—個人加盟ユニオンの到達と可能性 東洋志）を参照してほしい。

第3は、私の苦い教訓だ。全自運・運輸一般は企業別組合からの脱皮をめざして、61年単産を連合体から個人加盟の単一組織に変え、トラックの特色を生かして横断的組織と賃金・労働条件の統一化をめざした。1988年には、765企業に存在する支部・分会のうち、8割以上を地域・業種の横断的組織にしたし、地域・業種の20以上の集団交渉で約6割近い組合員を統一協定の範囲にくくったと報告した（労働総研ディスカッションペーパー2013年10月）。しかし、リーダーの交代と規制緩和攻撃の激化で、中堅企業が次々と倒産し、集団交渉は一部の地域・業種に残るのみとなった。業種・地域の横断的組織も大きく後退しているのが現実だ。最近読んだ宮前忠夫氏の「企業別組合は日本の『トロイの木馬』」は、全自運・運輸一般の努力と実践（企業別からの脱皮）が間違っていなかったと確信した。が、企業別組合から企業意識を払拭させ、真の横断的組織に変えることの難しさを痛感している。組合加入時点から企業別に組織する（ユニオンショップを含む）のではなしに、地域・業種の横断的組織に「個人」を組織する方式に転換する時期ではないだろうか、切に思う。

④LUが抱える課題をどう解決するか

LUが抱える問題点や課題について、アンケートでは人材不足、活動家がいな、財政不

足、組合に定着しない、事件が解決すると結集しなくなる、会費が集まらない、など、様々な意見が出ている。また、聞き取り調査では、【地域組織と単産の間で連携がほとんどとれていない】などの意見もある。これらの問題点や課題は、地域に10数年の実績があるので、全国規模の交流会を開く中で、多くの教訓が導き出せると確信する。ただ、【単産などの意見で（LUが県労連に）オブザーバー加盟になっている】例もあるとおり、2002年当時から、依然として単産（全てではないが）からのLU否定論が強いこともある。県労連・地域労連が汗を流して作りあげてきたLUの総括を行い、LUが地域を軸としたほう大な未組織の組織化にとって必要であることを明確にして、単産を説得するしかない。未組織の仲間がどれほどの実態で働いているのか、全労連に救いを求めているのか、神奈川・川崎地域支部（LU）の実践を小説にした「ブラック化する職場—コミュニティユニオンの日々」（竹之内宏悠著・花伝社）を読んで欲しい。地域で黙々と活動する姿こそ、LUの必要性を物語っている。LUを発展強化するために、もっと各地の土建組合や公共一般、年金者組合の教訓に深く学ぶべきだろう。教訓は明確だ。地域と業種を軸にした横断的組織の構築、教育方針にもとづく徹底した組合員教育と幹部教育、動員による政治教育、共済を主力とした財政確立、組合員一人一人に依拠した組織拡大運動、等々である。

⑤準加盟（サポート組合員制度）で既存単産の単組を改革する。

2013年に3桁を越す19のLUのうち、（明確な単産の支部2と県単位のLU10の計12組織を除外）、準加盟組合員を抱えているのは9労組である。財政支援や人材支援が目的とされるが、私は新宿労連の役員から「サポート組合

員になってもらうことで、単組の幹部の意識がかわる」と聞いたことの方が重要である。企業内労使の関係しか経験のない単組幹部にとっては、未組織労働者の実態を知ること、様々な経営者がいること、異業種の仲間の要求や考え方をすることは極めて刺激的なはずだ。それは所属する単産の職場組織の改革につながっていくと思うのだ。ある県労連は【新宿一般のようにできればいいが現状はむずかしい】と言うが、その「むずかしさ」の克服の中にこそ改革のヒントがあるのではないだろうか。

⑥労働相談は「宝の山」

LUと一体化している労働相談にもふれておきたい。定着してきた電話相談は、全労連と未組織の仲間との窓口である。相談に来た人は必ずLUに加入していただき、一緒に相談内容を解決することを基本としてきた。人手不足との声もあるが、相談マニュアルを完備し、OBだけでなく、単産地方組織の幹部や定着したLU役員を交代で電話相談員にすれば幹部づくりにもつながる。地域における全労連の影響力も広がるのだ。労働相談は組織化につながらないと言う意見もあるが、そもそも全労連が労働相談だけを組織拡大の手段として位置づけたことはなく、全労連としての組織拡大は「総がかり作戦4か年計画」を実践中である。労働相談は別の意義を持つはずだ。電話相談からの拡大実績であるが、07年相談件数1万8000台で組織率12.4%、2334人の組合員を獲得した。09年2万9057件3,283人に前進、以降13年までの7年間に14万7090件の相談があり、1万4665人の加入者、年平均2095人となっている。連合地域ユニオン12・13年の2年間で2334人(年間1167人)と比較しても1.5倍でそんな数字と思う。問題は相談から組織化に結び付け、組合員を定着させることにある。具体的手段は

全国の経験と教訓にまかせたいが、相談に来ること自体が自覚的「個人」であり、バラバラな「個人」をまとめるのは、居場所と企画、教育(飲むことも含めて)にあることは確かだろう。

終わりに

全労連結成からあと2年で30年を迎える。私は激しい攻撃の中で単産も県労連・地域労連もよく耐え抜いて組織を定着させ、野党共闘など統一戦線的なたたかひの中軸組織に成長してきていると思う。しかし、一方で、【全労連を結成した「思い」が今はないのではないか。「思い」を持った人たちがいなくなって、全労連のやりたいことが見えなくなっている。地方から見て、全労連はわくわくするような政策・方針の提案を】の声もある。全労連が「調整組織」から「指導的組織」に成長するためには、単産と地方組織が全労連に「一体化」しつつ、単産・地方の特色を発揮していくための「ナショナルセンター」論を確立する必要があると思う。私は、「一体化」に必要なのは、「単産主義」からの脱皮をめざし、幹部と財政の集中を目的とした単産の統合と部会化、および職場組織の企業別から横断的組織への確立、先に述べた「組合費の流れの改革」、役員選挙のあり方、統一機関紙、全労連共済の真の統合、統一行動の徹底的強化などが課題と考える。全労連も、連合がやったような「全労連評価委員会」をつくり、大胆に組織内外からの評価と批判を仰ぐべきだろうと思う。30年間の深い総括の中から新たなナショナルセンター論を期待したい。

(こくぶん たけし・会員、労働組合研究部会)