

..... 労働戦線NOW

全労連が「憲法が生きるコロナ後の社会と運動飛躍」討議へ

連合異例の新体制と課題、22 春闘始動と最賃、総選挙で野党共闘効果

青山 悠

全労連が新たな運動方針づくりへ向け、「コロナ後の社会と全労連運動の飛躍」の討議を進めている。一方、連合は難航人事の結果、結成 32 年で初めて中小 JAM から芳野友子女性会長を選出し、日教組からの清水秀行事務局長も初めての就任となる。22 春闘も始動し、全労連などは春闘先行を決定。連合は共闘のあり方とパターンセッター見直しなど新たな動きも見え始めた。最賃引き上げは近年最高の時給 28 円増を確保したが、さらに先進国並みの水準実現も大きな課題だ。コロナ禍の「シフト」労働の問題や総選挙と野党共闘の効果などにも焦点を当てた。

■全労連がナショナルセンター強化へ討議

全労連が来年 7 月の定期大会に向けての先行討議として、「憲法が生きるコロナ後の社会と運動の飛躍」を論議している。黒澤幸一事務局長は「全組合員参加の論議で労働運動の再構築をめざしたい」と抱負を語っている。

提案では、コロナ危機の社会的転換方向をめぐる激しいせめぎ合いのなか、全労連に期待される社会的な役割と課題はこれまで以上に高まり、新たな飛躍が求められていると強調している。

あわせてコロナ危機で浮き彫りとなった新自由主義からの社会経済政治の転換には、労働組合の社会的影響力の発揮がかぎになると指摘。結成 32

年を迎え、ナショナルセンターの強化へ綱領で定める、「すべての労働者・国民とともに切実な要求実現」「労働戦線統一の母体」「希望に輝く未来」など歴史的役割の発揮を強調しているのが特徴である。その上で、運動強化へ春闘再構築や組織拡大など 4 つの「問題提起」を行っている。

★企業内組合の弱点克服へ

「問題提起 1」は、産別の強化・拡充である。行動綱領が示す「企業内労働組合の弱点克服」を提起。職場を基礎にした産別統一闘争と地域闘争を強化し、全国的な統一闘争の組織などをあげている。企業横断的に影響力を高める「組織のあり方」などを提起しているのも注目される。

★春闘で「理念だけでなく具体的強化論」も

「問題提起 2」は、賃金、労働条件の改善へ国民春闘の再構築を提起している。

春闘は企業内組合の弱点克服へ産別や地域に団結して賃金の相場形成・波及をめざす闘いであると強調。情勢では、財界・大企業の春闘破壊攻撃や大企業労組の労使協調、企業内主義などの問題もあげた。一方、労働組合の総体的な力の低下やストが成立しないなど厳しさのなかでも前進している事例もあり、その検証も提起している。

さらに、賃上げ・労働条件改善など切実な職場、地域の要求を「どうやって実現させるのか」「理念だけでなく具体的な方策の検討」を強調し、産

別春闘や地域春闘の再構築を提起した。また、大企業の内部留保活用でも論議を呼びかけている。

雇用構造の変化も指摘し、日本的雇用の崩壊（年功賃金、終身雇用）と非正規労働者や「雇用によらない働き方」が就労者の半数近くを占める中で春闘や労働運動のあり方などの検討も提起した。

★組織拡大の「スキル」も

「問題提起3」は組織拡大と学習教育活動の再構築である。全労連の組合員は98年の最高153万人から21年に97.4万人へと減少している。対策として、産別と地方・地域組織一体の活動やローカルユニオンなど地方・地域組織の強化の教訓に学び、「組織化のスキル」なども提起した。活動家育成へ「全労連版の組織戦略」の検討も提起している。

★飛躍へ魅力ある賃金、労働政策

「問題提起4」では、飛躍をめざし魅力ある要求・政策づくりを例示した。課題では①賃金の社会的規制へ全国一律最賃1500円の実現。産別・職種別最賃、②均等待遇、同一労働同一賃金の推進、③労働時間の短縮へ1日6時間働けば暮らせる社会（ヨーロッパ並み・週5日で30時間労働）、④公共の充実。公務、医療、介護、福祉、公共交通、物流、卸小売、農林水産をあげ、「再公営化」なども提起している。

★地方、産別から期待の声

問題提起に対して期待の声が表明されている。

7月の評議員会では「全労連結成32年。企業内組合の弱点克服や組織拡大など働く者の要求実現へ組織変革の転機に」（道労連）、「単産、地方を有機的に機能させ、全員参加の運動構築へ全国的な交流も」（秋田）、「これまでの運動の問題を踏まえた論議を」（神奈川）、「企業内の運動の危機感を共有しあい、30年で変えてはならないもの、変えるべきものなど踏まえて、全労連、産別、地方、1人ひとりが全労連の未来を創る論議を」（岐

阜）、「新自由主義のたたかいと方向性の認識は重要だ」（九州ブロック会議）と発言。国公労連や全教なども要求実現と組織拡大を含めて賛同を表明している。

10月14日の幹事会で黒澤事務局長は、問題提起ごとに4グループで討議を進め、来年の定期大会で提言案を確認し、23年の評議員会で提言確認の方向を提起した。

■いくつかの論点

討議ではいくつかの論点もある。

例えば、企業別組合の弱点克服と産別強化、統一闘争との関係などである。企業別組合については学者、活動家、労働界を含めて克服論や擁護論、内部変革論など論争がある。討議では具体的な運動課題で検討することも必要だろう。

企業別組合の検討では、企業別と産別の賃金、時短、雇用や組織拡大、教宣、争議支援、産業政策、政治闘争など横断的運動と交渉方式や加盟形態なども課題となる。欧州との運動比較も必要だ。

参考文献では『労働組合の組織と運営』（大河内一男・氏原正治郎編・光文堂）、『企業別組合』（白井泰四郎著・中公新書）、『企業別組合の理論 もうひとつの日本的労使関係』（河西宏祐著・日本評論社）、『企業別組合は日本の「トロイの木馬」』（宮前忠夫著・本の泉社）なども検討素材となろう。

春闘再構築では、金属大手の企業主義・共闘軽視の打開へ向け、今年初めて挑戦し成果を上げた春闘先行の強化拡大も重要課題だ。統一闘争で産別間のバラツキ克服も重要課題となる。

組織拡大では毎年約9万人を拡大しているが、さらなる拡大が課題。ローカルユニオンは42都道府県191ユニオン9,376人で、今後の拡大も重視されている。産別と地方、地域とローカルユニオンとの関係や「二重加盟」容認なども論点となろう。

職場の問題も重要課題。原案では「職場組合員の結集、地域の統一行動に結集する力は組織的な後退傾向にある」と指摘していた。

連合もこれまでの職場総対話では「成果主義で職場は深刻」「組合離れ」「合理化で人手不足」「役員のみ手がない」など事態は深刻だ。労働界共通の職場活性化は喫緊の課題である。

■連合異例の新体制と難航人事の歴史と運動

連合の新体制は難航した結果、10月6日の定期大会で芳野友子会長、清水秀行事務局長を選出した。連合結成32年で初めて中小のJAMから女性会長、日教組からの事務局長も初めてである。

ナショナルセンターの女性トップは、全労連の小畑雅子議長に次いで2人目となる。

連合人事8代目。これまでも難航を重ねてきた32年8期の難航人事と運動の特徴を検証した。

★初代、連合結成、「政治好き」参院選で11人当選（1989～94年）。山岸章会長（全電通）・山田清吾事務局長（ゼンセン同盟）、藁科満治会長代行（電機労連）。山岸会長は総評・全電通の委員長で「政治好き」といわれ、野党再編の起爆剤として行動し、社会党と民主党との合流に動いた。90年の参院選では産別の組織内候補者で「連合の会」を設置し、11人を当選。93年には細川日本新党・非自民8党連立政権を確立した。

★2代目、早くも混乱人事。減税で国会前座り込み（1994～97年）。芦田甚之助会長（ゼンセン同盟）・鷺尾悦也事務局長（鉄鋼労連）。事務局長は95年の第4回大会で初の選挙で波乱。JR総連の福原福太郎委員長が「連合運動の活性化」を掲げて立候補。選挙では鷺尾事務局長が485票を獲得して再選された。福原氏には予想を上回る1割近い49票が集まり、連合運動への不満の表れとみられた。

運動では連合は大衆運動を嫌っていたが、芦田

会長らは97年に初めて2兆円のサラリーマン減税廃止反対で国会前座り込みを行った。

★3代目、会長選で波乱。全労連と同時多発的行動（1997～2001年）。鷺尾悦也会長・笹森清事務局長（電力総連）。97年の第5回大会は会長人事で紛糾。会長に2人が出馬を表明。役員推薦委員会は、会長に鷺尾事務局長を昇格。出馬を表明していた得本輝人自動車総連会長（トヨタ労組）は消滅した。

こうした会長一本化の動きにJR総連の柴田光治委員長が「密室での調整だ」と批判して会長に立候補し、連合初の会長選が行われた。鷺尾氏が477票を獲得して会長に選ばれたが、柴田氏も29票、白票30票を含めると59票を占めた。

運動で鷺尾氏は98年の裁量労働の拡大反対で全労連と国会前で同時多発行動や春闘集会で東京・代々木公園での時差開催準備なども進めた。

★4代目も会長選。有力産別の幹部2人が選挙（2001～05年）。笹森清会長・草野忠義事務局長（自動車総連）。03年の第8回大会も会長選挙。現職で再選をめざす笹森会長に対し、高木剛UAゼンセン同盟会長が立候補。選挙結果は笹森氏346票、高木149票、無効7票で、笹森氏が続投を決めた。

笹森会長は全労連に雇用限定共闘を呼びかけ、連合サマーセミナーには共産党を含む7党幹部も参加した。全労連は連合に「健闘期待」を表明した。

★5代目も会長選。憲法争点に全国ユニオン奮闘（2005～09年）。高木剛会長・古賀伸明事務局長（電機連合）。05年の会長も3回目の選挙。高木剛氏の会長立候補に対して、全国ユニオンの鴨桃代会長が9条改憲反対で立候補。投票結果は高木氏323票、鴨氏107票、白票39票、無効3票で、高木会長が選出された。一方、鴨氏の予想外の健闘に、会場から「ウオー」と声があがった。

高木会長は大会後、連合の9条改憲論議の保留を表明。JCのベアゼロ回答に対抗し「有志共闘」

の結成や労働審判制度の創設にも寄与した。

★6代目、与野党政権。国会14,000人包囲も(2009～15年)。古賀申明会長・南雲弘行事務局長(電力総連)。13年から神津里季生事務局長(基幹労連)。任期中に与党、野党時代を経験。15年に安保法制反対で連合最大の14,000人が国会を包囲した。

★7代目、700万連合回復、コロナ禍で苦闘(2015～21年)。神津里季生会長・逢見直人事務局長(UAゼンセン同盟)。17年から逢見直人専従会長代行、相原康伸事務局長(自動車総連)となる。

運動では、組織を700万人台に回復させ、同一労働同一賃金制の法制化などを実現。一方、残業代ゼロ法案修正問題で組織的な混乱。政治では立憲、国民の一体化で混迷し、20年からコロナ禍の新自由主義打開で苦闘した。野党共闘では結成30年前の反共主義への先祖返りをみせ、連合32年で大衆運動の少ないのも特徴である。

■今回8代目。異例の難航、初の中小・女性会長

第8代(2021年～)。芳野友子会長(JAM)・清水秀行事務局長(日教組)、会長代行は松浦昭彦UAゼンセン同盟会長、川本淳自治労委員長が就任した。連合結成32年で中堅中小産別の女性会長は初めて。JAMでは前身の全金同盟で旧同盟の天池清次会長以来の会長就任。官公労から日教組の事務局長も初めて。日教組では旧総評の榎枝元文議長以来のトップ就任となる。

役選人事は難航した。役員推薦委員会が大会で「38回の会議」「生みの苦しみ」と報告するほど難航混迷ぶりを見せた。立候補者の成り手が少なく、選挙管理委員会は告示を延期し、トップ人事の推薦が決まったのは10月6日の大会開催日の10日ほど前という前代未聞の異常事態となった。

会長候補とみられた相原事務局長や役員推薦委員長の難波淳介運輸労連委員長なども出身組合な

どの都合で頓挫した。連合結成以来の混迷ぶりの背景には、単組・産別優先や政治問題など連合運動の見直しを含め、連合役員OBからは「連合の危機」との声も聞かれた。選挙は役員62人一括で投票480人のうち信任は435票だった。出身産別の安河内賢弘会長は「産別として全力で支える」と語り、会長代行の松浦、川本両氏も「両脇から2本柱としてサポート」と表明。協力体制でナショナルセンターのリーダーシップの発揮が問われている。

■前途多難、リーダーシップの発揮を

新体制で会長、事務局長ともナショナルセンターレベルの運動関与は初めてであり、春闘や組織拡大、政策・政治などで手腕が問われることになる。

大会の新方針にはコロナ禍打開へ「新しい運動スタイルの構築」を掲げ、集团的労使関係の強化拡大を決定。中小・非正規の組織拡大へ「地域ゼネラルユニオン」の検討や労働者代表制の法制化、「あいまい雇用」で労働者概念の拡大をうちだした。

愁眉の春闘では、世界でも異例とされる日本の賃金低下の打開や男女格差、非正規労働者の均等待遇など処遇改善などが重要課題。単組・産別自決でなく、連合への求心力を高め、要求遵守と共闘強化による高い春闘相場の形成波及へ向けた調整・指導力の発揮が課題となる。政治では立憲、国民との一体化が最大の焦点となっている。

また連合は22春闘で、国民生活の維持・改善へ労働組合は前に出て「けん引役」を果たし、社会的責任を果たす春闘としていることも注目される。

岸田首相が新設した「新しい資本主義実現会議」に労働者代表として芳野連合会長も参加した。経団連から参加している十倉会長は同会議について経団連の「新成長戦力と軌を一にしている」と評価。経済成長を最優先に、労働時間改悪や違法解

雇の合法化なども掲げている。

芳野連合会長は首相や経済界との接点は薄かったとされ、政府会議で分配構造のゆがみ是正や働き方改革などで手腕が問われることになる。

会見で芳野会長は「女性のガラスの天井を破るチャンス」と表明。「不安はあるが、現場の意見を聞いて合意形成」と語る。前途は多難。構成組織の意見調整とあわせ、諸闘争でナショナルセンターのリーダーシップの発揮が問われている。

■22初陣春闘で新体制の手腕問われる

新体制はまず22初陣春闘で手腕が問われることになる。会長、事務局長ともでナショナルセンターレベルの春闘関与は初めてだ。

芳野会長は初陣春闘で「男女の賃金格差、非正規の処遇改善で連合は変わったと踏み込んだ春闘にしたい」と強調。清水事務局長は「20数年間、日本の賃金が上がっていないことは衝撃的だ。構成組織にはよく検討してもらい」と、世界から異例とされる日本の賃金停滞の打破をにじませた。

連合は10月21日の中執会議や11月2日の春闘中央討論集会で22春闘構想として、世界から異例とされる賃金停滞の打開へ、「4%程度」（ベア2%程度）の賃上げ要求案を提起した。

春闘構想案ではコロナ禍で非正規、女性の雇用・生活への影響が大きいと指摘。日本の賃金水準は1997年をピークに停滞を続け、その背景には不安定雇用の増大と中間層の圧縮、貧困や格差拡大など「分配のゆがみがある」と指摘。春闘ではすべての組合が月例賃金の改善に取り組むことを基本的に、「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を提唱している。

要求案は賃上げ分2%程度と定昇相当分を含め4%程度を目安とし、8年連続の同水準となる。個別賃金は30歳、35歳で設定。中小組合は定昇相当分4,500円にベア2%分の6,000円を目標に

10,500円以上を目安に設定。連合のベア獲得組合は14年の40.4%をピークに21春闘では26.8%と低下し、ベア獲得の組織内波及も大きな課題としている。

闘争体制では、金属、化学、流通、交通、公益など5部門別共闘連絡会議の設置と闘い方について、共闘とパターンセッターのあり方も検討としているのが注目される。春闘に影響を与えてきた金属労協も46年。産別・単組自決で共闘は崩れ、パターンセッターの機能は低下。今後は春闘などを連合金属部門に移行し、連合も13部門構想を打ち出し、今後の動向が注目されている。

日本の賃金低下は20年の平均賃金でみると、OECD（経済協力開発機構）加盟国で日本は22位で、19位の韓国よりも低い。この30年間で韓国は90%以上の賃上げをしているが、日本は4%にとどまる。「過少ベアはデフレ加担」と連合総研も指摘しており、世界でも異例とされる日本の賃金停滞打破は新体制の大きな課題となる。

■全労連など22年も春闘先行、成果を継承

全労連など国民春闘は10月20日に総会を開き、22春闘も金属大手より1週間早い3月9日に集中回答、10日にストを含む全国統一闘争の方針案を確認した。11月22～23日に22国民春闘討論集会を開き、さらに論議を深める方針である。

春闘先行は全労連などがコロナ禍の21春闘で連合トヨタなど金属大手のベア見送り・要求内容非公開など自社型で共闘軽視の春闘変質に対して、結成32年で初めてストを含む先行回答に挑戦して成果を獲得。メディアも初めて全労連などの先行回答を報道した。

22国民春闘方針の構想案でも、21春闘の成果を踏まえ、国民春闘共闘・全労連だからこそできる闘いとして、春闘全体をリードできる戦術となる大手金属より先行する方針を確認した。産別か

らも「春闘先行回答とストで成果を上げている。22春闘も先行し、春闘共闘すべての組合のストを構えた全国統一闘争を」(JMITU)、「コロナ禍で病院の人手不足は深刻だ。人材確保のためには労働条件の引き上げが重要であり、スト確立を背景に産別結集を重視」(医労連)などが表明されている。

闘争体制ではとりわけ先行組合(昨年は29産別中12産別、41.3%が回答集中日で統一)の増加を重視。また初めて「全国5,000事業所前宣伝行動」を展開し、未組織労働者の春闘参加と組織拡大を連動させているのも注目される。

要求案はアンケートを踏まえ、昨年と同水準の月額25,000円以上、時間額150円以上、産別・企業内最賃は時間額1500円以上、全国一律最賃の確立も重視している。

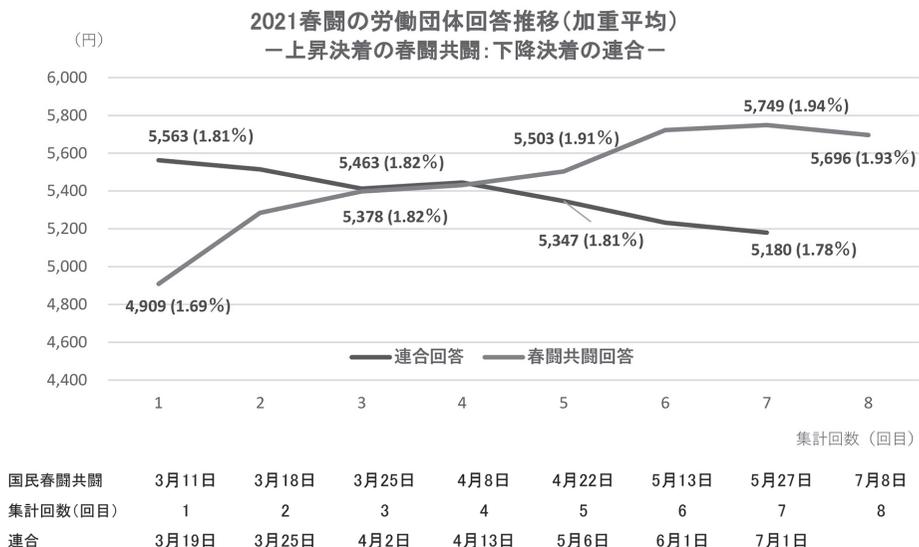
春闘先行の前進成果と今後の課題

22春闘では全労連、連合とも世界から異例とされる日本の賃金停滞の打破では共通している。違いは、全労連などは生計費に基づく大幅賃上げと全国統一ストを背景に、先行回答で春闘のリード役に挑戦していることである。

全労連などが春闘先行の前進成果として挙げているのは次の通りだ。①先行回答、記者会見で水準獲得成果など影響力を高めた、②要求提出率、スト実施率が昨年を上回り、スト確立率(60.4%)はこの10年間で最も高くなった、③コロナ禍でも労働組合に結集して、職場、産別、地域への行動を強め、雇用も賃金も獲得する闘いを前進させた、④春闘で組織拡大・強化も図られた、⑤初めての「変えるリーフ」は産別・地方一体の取り組みで106万配布、⑥アンケート「VOICE！」で職場、地域の切実な声が寄せられたことなどを挙げている。

また、粘り強い交渉で回答集計ごとに賃上げ水準がアップし、連合集計の下降回答との違いも見せた。検証すると、1次集計(3月11日)の平均4,909円(1.69%)から最終の8次集計(7月8日)には5,696円(1.93%)と獲得額・率とも上昇妥結となっている。他方、連合の1次集計(3月19日)は5,563円(1.81%)だが、最終の7次集計では5,180円(1.78%)へと下降妥決となっている。(表)

一方、課題としては、①賃上げ結果は要求額からすると低額であり、長期に続く賃金の低迷に歯



止めをかける流れを作るに至っていない、②減少傾向にある要求アンケート総数（目標 100 万人、集約 25 万 2,346 人）や要求提出組合数を増やすこと、③コロナ禍で業界・企業ごとの業績が異なる中、産別統一闘争を強めること、④全国統一行動への結集を強化することなどを指摘。賃金闘争のさらなる発展と実践に向けた論議を提起し、黒澤事務局長は「春闘前進へ職場、地域の労働者の立ち上がりにこだわった春闘をめざそう」と訴えている。

■過去最大の最賃28円増とEU並み水準へ

全労連など 22 国民春闘総会では「地域最賃時給 28 円増を踏まえ、企業内最賃など全体の賃上げへ活用を」（道労連）などの発言も出されている。

21 年度の最賃改定は全国加重平均で 28 円増（3.1%増）と、上げ幅では 78 年度の目安制度以降で最大となった。水準は現行の 902 円から 930 円、最高は東京の 1,041 円で、最低の高知、沖縄 28 円増の 820 円となり、地域間格差は 221 円。全都道府県で 800 円を超えたのは、民主党政権時の 10 年の政労使・雇用戦略対話で合意した「できる限り早期に全国最低 800 円、全国平均 1000 円」から、11 年を経てようやく 800 円に到達したことになる。

最賃の水準と決定方式では、今年の政府の改定諮問でも「諸外国の取組も参考に」とされるように、各国の水準と取り組みの連携が重要となっている。21 年の最賃引き上げはドイツが 1.6% アップ（18.4 円増、1,239 円）、フランス 0.99%（12.3 円増、1,338 円）。イギリスは 10 月 25 日に 6.6%（95 円増、1,489 円）の引き上げを発表した。

賃金の中央値に占める最賃の割合もフランスは 61.4%と高く、イギリス 55.1%、カナダ 51.2%、ドイツ 48.2%だが、日本は 43.6%に過ぎない。

決定基準もフランスは実質賃金上昇率の 2 分の 1 以上など賃上げと最賃を連動。ドイツも労働協

約の賃金動向に従うこととし、イギリスも政府目標は 24 年までに賃金中央値の 3 分の 2 水準と決めている。ILO の最賃条約も「国内の一般的標準賃金」「労働者の団体協約の賃上げを参酌」と規定し、組合の賃上げと最賃引き上げを連動させている。

中澤秀一・静岡県立大学短期大学部准教授も「審議会のあり方を変え、水準に関わる法改正も必要だ」と述べつつ、春闘など組織労働者の賃金水準引き上げと最賃引き上げとの連動を視野に入れた運動を示唆している。

■「シフト制労働」を是正し、組織拡大へ

コロナ禍は雇用破壊にも大きな影響を与え、新たな問題として「シフト制労働」がクローズアップされている。シフト制労働とは、厚労省通達では「月、週または日ごとの所定労働時間が、一定期間ごとに作成される勤務表により、非定型的に特定される労働者」の働き方と規定している。

首都圏青年ユニオンが行った昨年 4 月から 12 月までの労働相談には例年の 2.5 倍に当たる約 800 件にのぼり、65%が事業主都合の「補償なし休業」で、パート・学生・アルバイトが 8 割を占めた。

シフト制労働の是正運動の結果、政府は昨年、休業手当が支払われない労働者について「休業支援金」の制度を創設した。当初は中小企業だけが対象だったが、その後、大企業にも適用できるようになった。しかし、予算 5,700 億円のうち活用は約 3 割にとどまり、活用の改善・拡充が求められている

青年ユニオンは政府に対して最低保障賃金などの政策を要求。組合加入も進み、約 40 企業、約 80 人に拡大し、支部結成など手応えを語っている。

■総選挙結果と野党共闘効果

岸田政権のもとで初めての総選挙が10月31日投票で行われた。選挙戦は与党に対する「野党共闘」の構図となったが、自民は過半数の261議席（15減）を確保した。野党共闘の立憲（13減96議席）、国民（3増11議席）、共産（2減10議席）、れいわ（2増3議席）、社民（現状1議席）となった。野党共闘は全289選挙区のうち217選挙区で候補者を一本化し、当選は62議席となった。1万票以内で惜敗した選挙区は32に上っている。

連合は立憲、国民など213人を推薦し、当選は前回と同じ99人とどまった。11月1日に選挙結果について清水秀行事務局長の談話を発表。要旨は「自公の絶対安定多数を許し、国会の勢力図は変わらず極めて残念」と指摘。その上で「国民民主党は現職全員の当選など健闘し、一方、立憲民主党は改選前の議席を割り込み大きな課題を残した。両党には選挙結果を検証し、連携・協力の深化を期待し、連合も両党とより密に連携する」としている。

産別では、電力労組幹部などが福井2区で原発推進の自民党候補を支援（連合福井は立憲推薦）とも報道され、愛知11区ではトヨタ系候補が辞退し、カーボンニュートラル政策で保守系を支援、東京12区では連合東京が公明党候補支援とも報じられている。連合産別、単組が産業政策・利害などで自民、公明候補支援など大きな課題を残した。

芳野会長は選挙後の会見で「立憲と共産との共闘は残念」と述べ、「来年の参院選でも、立憲と共産との共闘は認められない」「共産党と共闘する市民連合も受け入れ難い」と踏み込んだ。しかし、連合内部は「野党の共闘体制を強化」（自治労）、「中道非共産を基軸に」（UAゼンセン）から自民、公明候補支援まで分散化。「かつてなく政治的な溝は深い」との声も聞かれる中で新会長の政治分野の一体化への前途は多難だ。

共産と立憲などとの共闘について、神津前連合

会長は「共産党との共闘には与しないが、選挙区の候補者調整は選挙戦術上の事柄として政党間で協議・決定されるものであり、連合が関知するものではない」と語っている。新会長はその事実をどう受け止め、今後、どう対応するのか論議となる。

また市民連合と共産党など4野党の関係についても、連合産別内では共闘支援の組織もあり、市民連合に対する共闘選別も問題となろう。

全労連は11月1日に選挙結果について黒澤幸一事務局長の談話を発表。骨子は「市民と野党共闘4野党の統一候補は全体として議席を伸ばすには至らなかったが、多くの選挙区で競り勝つ成果を得た」と指摘。その上で「市民連合と4野党の共通政策は政権づくりまで合意した画期的なものとなったが、短期間の選挙戦で国民に十分に浸透しきれなかった。全労連は政策実現へ市民と野党の共闘がさらに豊かになるよう力を尽くし、来年の参院選で改憲勢力を過半数割れに追い込み、労働者・国民の要求実現の政治転換へ奮闘する」としている。

市民連合も総選挙結果に関する声明を発表。各地で野党候補勝利のために奮闘した市民に敬意と感謝を表明した上で、「多くの選挙区で僅差で敗北したことは極めて残念だ。しかし接戦の選挙区が多かったことは野党と市民の協力に一定の効果があった」と評価。選挙の反省をもとに、「日常的な政策実現の取り組みとあわせ、来年の参議院選挙を戦う体制を再構築し、今後とも自民党に代わる選択肢の創出に努力を続ける」としている。

全労連は総選挙で市民連合と4野党の政策合意を支持し、生活・雇用・生業を守る政策実現政権の確立へ全労協、総がかり行動実行委ともエールを交換。中央、地方で市民と労組、野党との共闘のすそ野を拡げ、今後の運動展開が注目される。

（あおやま ゆう・ジャーナリスト）