

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<sup>1)</sup>と公務（4産別<sup>2)</sup>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にする。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<br>/2014 年 | 2005 年<br>/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のように、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

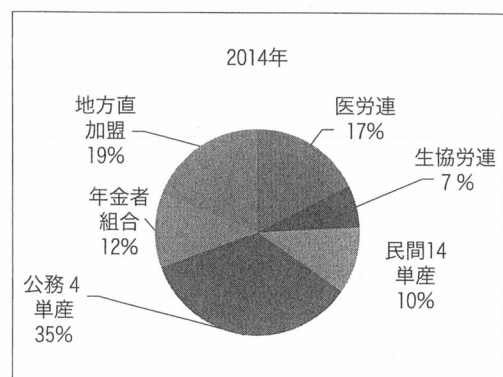
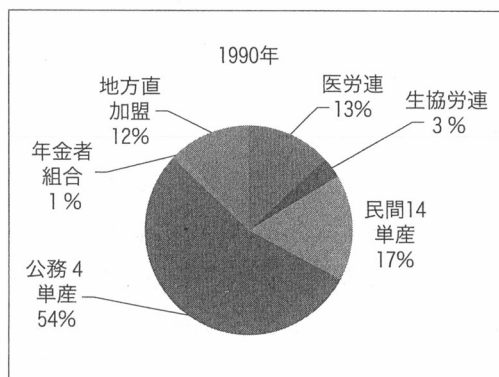


表3 10年間の組織拡大（2005年～2014年）

|        | 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<br>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大で「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