

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2019 秋 季
2020 冬 季
合併号

特集

労働戦線再編 30 年と 戦後労働運動を考える

たたかうナショナルセンター全労連運動の到達点と課題、新たな前進へ
——「統一戦線的運動の一翼を担って」

数字で見る春闘の 30 年と再生・強化への課題

ナショナルセンター機能の充実に向けて

労戦再編から 30 年、JMIU の軌跡と課題

戦後労働運動と全労連創設の意義

構造改革と闘うローカルセンターの機能——横断的規制への試み

地域に根を張る労働組合運動の構築をめざして——埼玉労連の 30 年を振り返る

全労連・神奈川労連 30 周年を迎えて

全労連の国際活動の発展と現段階

職場の労働組合運動に関するノート

——1970 年前後におけるフランス、イタリア、イギリスの経験から

鹿田勝一

熊谷金道

國分 武

生熊茂実

山田敬男

東 洋志

原富 悟

高橋勝也

布施恵輔

赤堀正成

RODO SOKEN

編集・発行 労働運動総合研究所

発売 本の泉社

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.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

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.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.4 TPPと労働者、労働組合
荻原伸次郎 著 64頁

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.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.7 ブラック企業と就活・働く権利
青年に希望を悪質企業を見分ける確かな眼 72頁
生熊茂実・鹿田勝一 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.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.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

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。☞

Issue in 2019 Autumn / 2020 Winter 季刊

『労働総研クォーターリー』 No.115 2019 年 秋季・2020 年 冬季合併号

目 次

特集 労働戦線再編 30 年と戦後労働運動を考える

- たたかうナショナルセンター全労連運動の到達点と課題、新たな前進へ
——「統一戦線的運動の一翼を担って」…………… 鹿田勝一 2
- 数字で見る春闘の30年と再生・強化への課題…………… 熊谷金道 14
- ナショナルセンター機能の充実に向けて…………… 國分 武 24
- 労戦再編から30年、JMIUの軌跡と課題…………… 生熊茂実 30
- 戦後労働運動と全労連創設の意義…………… 山田敬男 41
- 構造改革と闘うローカルセンターの機能
——横断的規制への試み…………… 東 洋志 54
- 地域に根を張る労働組合運動の構築をめざして
——埼玉労連の30年を振り返る…………… 原富 悟 68
- 全労連・神奈川労連30周年を迎えて…………… 高橋勝也 77
- 全労連の国際活動の発展と現段階…………… 布施恵輔 88
- 職場の労働組合運動に関するノート
——1970年前後における、フランス、イタリア、イギリスの経験から…………… 赤堀正成 95

〈労働戦線NOW〉

連合運動30年の軌跡——大会で「連合ビジョン」、問われる闘争力

全労連最賃集會に史上初めて自民、共産など6与野党が参加し全国一律へ潮目の変化

…………… 青山 悠 105

労働戦線再編 30 年と戦後労働運動を考える

たたかうナショナルセンター全労連 運動の到達点と課題、新たな前進へ

——「統一戦線的運動の一翼を担って」

鹿田勝一

全労連は2019年11月21日に結成30年を迎える。この30年はどういう時代であり、全労連は闘いをどう継続発展させたのか。その時代背景と運動の到達点や課題を検証し、新たな前進の可能性にも言及した。

検証に当たっては『全労連20年史』を踏まえ、その後、約10年間にわたる戦後最悪の内閣といわれる安倍政権の賃金、雇用、労働法制、福祉、憲法破壊など政治反動期の闘いを概括した。その上で「市民と野党の共闘を支え、統一戦線的な運動の一翼を担って奮闘してきた」（18年全労連定期大会方針）という現状に至るまでの運動を含め、全労連30年の歴史を補完検証した。

1 全労連結成の時代背景と「総がかり 行動実行委」など統一戦線的運動の 一翼まで

全労連が結成された1989年は、戦後の「東西冷戦構造」の象徴とされたドイツ・ベルリンの壁崩壊やソ連の体制変化などが重なり、「資本主義の勝利」が謳歌された。日本でも最初の消費税3%が導入され、その後の7月参院選では国民の厳しい批判をうけた自民党が過半数割れに陥るなどの

変化もみられ、国内外とも歴史の大きな転機の年であった。

全労連の結成から30年のいま、国内外の情勢は不安定さと矛盾を一層深めている。アメリカの自国第一主義に基づく「米中貿易戦争」やEUからのイギリス脱退問題、日本の韓国「貿易報復」、さらにイランなど中近東諸国の対立など資本主義の矛盾は深まっている。一方、スウェーデン、デンマーク、フィンランドなどでは左派政権誕生などの変革も見られる。

日本の矛盾はより深刻である。この30年間で、新自由主義的な「構造改革」路線に基づく規制緩和が経済、労働、福祉などあらゆる分野で推し進められた。とりわけ、安倍政権のアベノミクスの破綻やアメリカ大統領への「抱きつき外交」による日米貿易協定や戦争法成立にかかわる兵器の「爆買い」のほか、戦後初の米朝首脳会談でも日韓領土問題でも八方ふさがりの安倍外交など対米従属の矛盾は深まっている。経団連が7月に開催した夏季フォーラムでも内外情勢と今後の対応について、「国際情勢は急速に変化し、混迷を極める中において、日本が取るべき方策を見極めることは容易ではない」と嘆いているほどだ。まさに政治、経済、社会、外交などを含め新たな枠組み

転換が求められている。

労働分野でも、世界で異例とされる賃金デフレと分配のゆがみが拡大している。この30年間で民間労働者の平均賃金は、1989年（平成元年）の455万円から、2018年（平成30年）には432万円へ23万円も減少した。一方、大企業の内部留保は30年間で88兆円から449兆円へ5倍にも増え、株主配当も最高を更新している。他方、労働分配率は50.4%と44年ぶりの低さであり、分配構造のゆがみは拡大し続けている。

春闘では物価分を下回る実質賃金マイナスの賃金デフレが30年で17回もあり、うち14年以降が連続4年という深刻さだ。個人消費は14年に消費税が8%に引き上げられて以来、低迷が続いている。19年10月から10%へ増税が強行された。

雇用構造も悪化し、パート、派遣など非正規雇用労働者の増大と労働法制の改悪のほか、税と社会保障の悪化、立憲主義破壊と9条改憲策動など戦後最悪の深刻な事態が進行している。

全労連などは労働運動が問われるなかで、平和フォーラム関係の組合や全労協、憲法共同センターなど19団体で「総がかり行動実行委員会」を結成した。さらに市民連合、全国市民アクション、9条の会など市民と野党の共闘で人権擁護、立憲主義擁護、9条改憲阻止、原発ゼロ、沖縄辺野古基地建設反対などで共同を拡大させ、統一戦線的な運動の一翼を担って奮闘し、変化の節目を創りだしている。

2 新たなナショナルセンター結成へ中央、地方で熾烈なたたかひの歴史

変動する内外情勢と歴史的な労働戦線再編のなかで、全労連は「日本労働運動の積極的、戦闘的な伝統の継承発展」を掲げて結成された。

全労連の結成に対して政府、財界や総評、同盟

など労働4団体とJ C（金属労協）幹部からは国民春闘・平和闘争にとりくむ統一労組懇への解体攻撃と「全労連シフト」ともいえる選別・排除主義や「闘うナショナルセンターは時代遅れ」など社会的な黙殺攻撃もかけられた。しかし、全労連などはこうした攻撃と闘い抜きながら、「ナショナルセンターの選択権」を行使してたたかうナショナルセンターを結成し、日本の労働運動史に新たな1ページを記した。

労働戦線の再編統一には長い歴史がある。戦後は産別会議と総同盟に始まり、50年の総評結成とその後の平和4原則（再軍備反対など）や大量解雇撤回闘争など、「ニワトリからアヒル」への転化といわれた総評の戦闘的な路線に反発して全職同盟など4単産が総評を脱退した。さらに、歴史的な60年安保闘争後の64年には同盟と金属大手のJ Cが結成されたほか、電機、造船、鉄鋼、化学、機械金属など民間大企業には会社派のインフォーラム組織も結成された。

70年代に入ると反共主義に基づく鉄鋼、電機、全職など民間大企業労組委員長らを中心とする「全民懇」や73年の「民間労組共同行動会議」（22単産会議）などが結成された。76年には16単産で政策推進労組会議に移行し、春闘では77年に16単産で賃闘対策民間労組会議も結成され、総評は組織の内外から形骸化攻撃にさらされた。

さらに82年には連合の母体となる全民労協が結成され、87年に「反共、選別主義」を掲げた民間連合、89年に労働4団体の官民統一による連合が結成され、総評などの解体となった。この選別再編過程で労働4団体のうち、総評の官民約10産別と中立労連系の一部組織のみが組織分裂に追い込まれ、「血を流しての統一」となった。

一方、労働戦線の右翼再編の動きに対抗する組織として、政党支持の自由などを掲げた全自連（運輸一般を経て、現在・建交労）、民放労連などい

くつかの産別が69年に「全民主勢力の統一のためのアピール」(38単産アピール)を発表した。その後、74年に経済的社会的政治的諸課題や労働戦線の統一、革新統一戦線についての共同などを申し合わせ、正式に統一労組懇を発足させた。

統一労組懇の発足から89年の全労連結成に至る10数年間の闘いは熾烈を極めた。連合の綱領に当たる「進路と役割」の原案を討議した総評、同盟、中立労連など6人の労働戦線統一推進会では「統一労組懇などが新センターになだれ込まないようにハードルを高くすること」と露骨に反共・選別主義を強調。総評も「統一労組懇の解体」を決議して忠誠を誓い、「右転落」と評された。

しかし、統一労組懇や総評産別内の戦闘的な単組、総評の一部県評などは攻撃に屈することなく、国民春闘ストの大集会や階級的ナショナルセンターの確立を両輪に闘争を展開。84年の医療改善反対の国民春闘ストや87年の春闘総決起7万人東京集会などの大闘争を全国各地で展開しつつ、89年11月21日、たたかうナショナルセンター全労連を27産別41地方組織140万人の熱い思いをもって結成した。

3 「たたかうナショナルセンターとは」 ——職場から諸闘争と結合して総学習

全労連結成で特筆されることは、たたかうナショナルセンターの結成へ向け、全国の官民の産別、単組、地域の組合員が職場から「闘う伝統を継承発展させるナショナルセンターとはなにか」について、春闘や医療、年金などの国民要求と憲法擁護、平和闘争など諸闘争と結合しながら、総学習し熱気と誇りを持って新センターを結成したことである。

結成30年を迎え、改めて「ナショナルセンター」とは、すべての働く者を構造的に代表し統一した

闘いをめざす中央労働団体であり、全国的に要求と闘争を調整し統一する機能をもつことを再確認することが重要になっている。ナショナルセンターの機能については、『日本のナショナルセンター』(学習の友社、1985年刊)に「総評組織綱領草案」や「統一労組懇のめざすナショナルセンター」などが収録されている。総評組織綱領草案は「草案」(後に組織方針)にとどまったが、職場闘争基調論といわれながらも、「60安保闘争や三井三池闘争、春闘など日本労働運動の前進に一定の役割を果たした」とされている。内容は労働戦線で「空白地帯」を作らないために、大企業、中小、官公労、臨時工、半農半工、失業者などの階層分化に対し、日本の全労働者階層を「構造的に代表し統一して闘う任務」をあげている。

また「統一労組懇のめざすナショナルセンター」は、「広範な労働者と国民各層の要求を組織し実現をめざす共同行動の強化」などをあげ、国民春闘、雇用、福祉、政策強化、平和、統一戦線の推進、国際連帯など9項目をあげている。

全労連は結成宣言で「日本労働運動の積極的なたたかひの伝統を引き継ぎ、すべての労働者の人間らしい生活の実現に向け、日本の輝かしい未来のために、世界の恒久平和のため、全力をあげてたたかう」とアピールしている。

労戦再編30年。いま労働運動全体の社会的影響力の低下が指摘されるなかで、ナショナルセンターの強化は重要な戦略課題となっている。全国的な闘争を調整統一するナショナルセンターの運動は、構成組織や組合員だけでなく、大企業、中小、官民、男女、青年、高齢者、移住労働者、身体障害者、中央・地方、組織・未組織労働者、失業者などすべての労働者、勤労諸階層の構造的な代表と統一をめざす運動の展開となる。広範な労働者・国民諸階層の要求の一致に基づく全国的統一闘争や国民的共闘を推進し、経済闘争と政治闘争との

結合や平和、民主主義、憲法擁護へ民主勢力、革新政党との共闘と革新統一戦線の形成に寄与することになる。未組織労働者の組織化と組織強化や労働争議の全国的な支援活動、教育宣伝、国際連帯活動に加え、労働戦線の統一母体もナショナルセンターの重要な機能である。

連合の方針も働く者の構造的な代表としているが、大手、中小、官民、中央・地方で運動の齟齬も見られる。政財界による新自由主義的な構造改革による賃金・雇用・福祉破壊と階層分化が強行されるなかで、すべての働く者と国民所階層の要求を構造的に代表し統一した闘いをめざす全労連の役割発揮がとりわけ重要となっている。

4 全労連結成の歴史的意義、新たな歴史を切り拓く

全労連の結成は、日本の労働運動史とナショナルセンター史からみても新たな歴史をつくる労働運動として意義をもっている。

日本の労働団体は、1897年に結成された労働組合期成会から今年2019年までの122年の歴史で戦前・戦後をとおして左右の2つの潮流がある。左翼組合はいかなる弾圧にも屈せず、不屈にたたかった歴史があるが、戦前は結社禁止などで活動の歴史は短い。1925年に日本で最初に結成された左翼組合の日本労働組合評議会（評議会）は諸外国に例を見ない天皇制軍国主義のもとで結成3年で解散命令を受けた。1928年に結成された日本労働組合全国協議会（全協）も6年で消滅、1934年の日本労働組合全国評議会（全評）も侵略戦争反対のたたかいを果敢に展開しながら、戦時下で結社禁止とされ3年で壊滅させられた。他方、右派系の日本労働総同盟は戦時体制が拡大するなかで産業報国会として1940年に自ら組織を解散した。戦争は労働組合や労働運動を弾圧・消

滅させ、「平和は労働運動の礎」とされるゆえんである。

戦後、1946年8月に結成された産別会議は新憲法のもとで民主化闘争や生計費などに基づく電産型賃金闘争から、官公労の10月闘争などを繰り広げた。しかし47年の2・1ゼネスト決行前日にGHQ（連合軍総司令部）から中止指令が出され、涙のなかでストを断念した。その後、各組合の総評参加などで組織は58年に解散し、12年の歴史で終わっている。結成30年を迎えた全労連は日本の戦闘的ナショナルセンターとして初めての長い労働運動の歴史を記している。

労戦再編から30年。現在、日本のナショナルセンターは全労連と同日に結成された連合の2つであり、他に協議体の全労協などがある。

連合は「労使協調主義」、「反共主義」、「国際自由労連への加盟」などを踏み絵とする選別主義を路線として結成された。

一方、全労連は連合と異なり、「資本からの独立」、「政党からの独立」、「共通する要求での行動の統一」の三原則を掲げた。思想・信条の違いをこえ、要求実現のため「多数の力」が結集できる労働組合の原点を掲げ、労働者、国民とともにたたかう砦としてナショナルセンター全労連を結成し、30年の運動を継承発展させている歴史的な意義は極めて大きい。

全労協は、連合不参加組織で緩やか協議体として、けんり春闘や雇用闘争、脱原発、9条改憲阻止、安倍政権打倒などの運動を展開している。全労連とは雇用共同アクションやメーデーでの相互連帯あいさつなどで連携している。

また全労連は、旧総評系の平和フォーラム系などと「総がかり行動」で共同を拡大。憲法擁護、9条改憲阻止、脱原発、安倍政権の暴走阻止への大規模な集会などで共同を前進させているのも全労連30年の運動の特徴である。

5 全労連 30 年が築いてきた運動の到達点—組合や諸団体から「もし全労連がなかりせば」—

全労連は行動綱領の基本目標で大幅賃上げ、全国一律最賃制、時短、国際労働基準、国民要求、労働基本権、組織拡大、大企業の民主的規制、憲法改悪反対、国民本位の政治、世界の恒久平和など 11 項目を掲げている。

30 年の運動の到達点を検証すると、変動する内外情勢のなかで運動の方向を指し示す歴史的な役割発揮と運動を切り拓き、力量不足や困難さを克服しつつ運動を積み重ねている。全労連結成に関わった産別・地方のOBや現役の組合役員、諸団体からは、「もし、全労連がなかりせば」と評価され、歴史に確かな足跡を残し社会的な影響を拡大してきた 30 年史といえる。

第 1 は、企業別組合の弱点克服へ欧米ではみられない日本独特の闘争である春闘の解体・変質を阻止してきたことである。政財労の「管理春闘」や財界の「春闘終焉」「春闘変質」攻撃に対し、毎年、生計費原則に基づく大幅賃上げと底上げ要求で全国統一ストを展開。中央、地方のビクトリーマップによる内部留保の還元運動や 40 年にわたる「トヨタ総行動」では 19 春闘のベア・定昇非公開など大企業の横暴を社会的に告発し、民主的規制の世論を高めてきた。連合春闘が「産別責任」のもとに、ナショナルセンターより産別・単組自決による賃上げ自粛、ストなし春闘に陥っているのと比べ、闘う伝統を継承している全労連は春闘で連合との違いをみせている。連合総研も 02 年に「過少ベアはでデフレに加担」と連合春闘に批判的な見解を示し、警鐘を鳴らしている。

第 2 は、国民春闘として年金、医療、消費税増税反対などで政策ストを含む全国統一闘争を中

央、地方で展開していることである。04 年には年金改悪阻止で全労連最大の 32 産別、100 万人規模でストを含む全国統一闘争を展開し、戦闘的伝統を継承しているのも全労連効果である。

第 3 は、行動綱領に掲げている全国一律最賃制確立の牽引役となり、地域賃最の格差是正など「社会的な賃金闘争」で潮目を変える闘争を展開していることである。全国 19 道府県の最低生計費調査を踏まえて時給約 1500 円の全国一律最賃の根拠を提示し、全労連役員が自民党内の「最低賃金一元化推進議員連盟」で報告するほか、9 月 30 日には史上初の自民、共産など 6 野党参加の全労連最賃改善集会など新たな情勢を切り開いている。地方自治体では、全国知事会がランク制度の廃止と全国一律最賃の実現を求める提言を発表し、321 自治体も全国一律を含む意見書を採択しているほか、37 県の弁護士会長の声明発表など運動は広がりを見せている。最賃影響率も 06 年の 1.5% から 18 年は 13.8% へと働く人 7 人に 1 人へ影響し、神奈川などでは 25% 以上に波及。官民の正規、非正規の賃金引き上げにも影響を拡大させている。また、全労連が先駆けた公契約も 27 都道府県 70 自治体で条例などを含め、社会的な賃金の影響を強めている。

第 4 は、全労連や労働総研、日本共産党などが国会内外を含めて主張してきた大企業の内部留保還元の提言が、政府、財界、メディア、連合などを含め社会的な潮流となり、公正取引など世論を形成しているのも運動の成果である。

第 5 は、雇用保障と権利擁護の全労連効果である。大企業の不当な賃金・思想差別など人権侵害に対して「憲法を職場に」とたたかってきた電力、電機、自動車、造船、鉄鋼、金融など数々の大企業職場の労働者を激励・連帯して争議を勝利に導びき、連合組合からも一目おかれた。国家的不当労働行為とされる国鉄闘争や N T T 闘争も果

敢にたたかい抜いて闘争を前進させた。近年では、多国籍企業の日本IBMやNECなど電機リストラ、JAL不当解雇撤回闘争なども支援している。派遣法改悪による「人間使い捨て」に抗議する08～09年の全国各地での「派遣村」や大企業内に非正規労組を結成。労働契約法20条裁判での郵政労働者ユニオンや派遣、請負など非正規労働者のたたかいも前進・勝利させている。女性差別撤廃闘争では日立、芝信金、住友化学、野村証券、丸子警報器などで勝訴（和解含む）の歴史を切り開き、争議支援勝利と均等待遇で無視できない闘争を築いている歴史も特筆されよう。

第6は、相次ぐ労働法制の改悪阻止の闘いである。98年には裁量労働制の創設反対で連合と同時多発行動を展開した。さらに、17年からは安倍政権による「企業が世界で一番活動しやすい国づくり」への派遣法改悪や高度プロフェSSIONAL制度（残業代ゼロ制度）など「働き方改革関連法案」阻止へ全労協、メディア関連のMICなどの雇用共同アクションや労働弁護団を介した連合などと連携して通年的な運動も展開した。

第7は、国民要求実現へ広範な国民的共同を追求し、社会保障闘争や消費税反対闘争、地球環境、農業、各地の災害救援などさまざまな課題で共同を強化。国民大運動実行委員会や全国革新懇などを含め、全労連は全商連、農民連、新婦人など各分野で約40組織との連帯へ大きな役割を果たしている。大衆運動より政府の政策参加を重視する連合との大きな違いである。

第8は、憲法擁護で全労連は「日本の戦後史をかけた闘いとして総力をあげる」（04年定期大会）と決定している。憲法破壊阻止と平和、民主主義の守り手として「9条の会」（全国約8,000組織）に参画した。さらに14年には「戦争させない・9条壊すな！総がかり行動実行委員会」（19組織）を結成したほか、「安倍9条改憲NO！全国市民

アクション」（実行委・賛同93組織、呼びかけ人など855人）、「市民連合」（5団体）などと「統一戦線的な運動」を展開している。15年8月には戦争法反対で12万人集会を開催し、3000万署名は1,900万以上にのぼり、全労連は目標500万のうち約404万と過去最高に達している。安倍政権が狙う20年までの改憲発議を阻止しているのも市民と労組と野党の共闘の成果とされている。連合と構成組織が9条改憲阻止できしむなか、全労連の地方・地域は組織の枠を越えた広範な共同も実現させている。さらに政治の反動化に抗して、中央・地方で政治の民主的転換を求め、政治革新のたたかいを強めているのも特徴である。

第9は、原発ゼロ、脱原発で大規模な共同集会と原水禁運動の新たな共同発展の兆しである。東電福島原発事故から2年目の13年に脱原発で17万人の共同集会も実施した。沖縄辺野古基地建設反対や政権私物化の森友・加計疑惑追及でも通年的な共同行動を展開している。

第10は、全労連組織の特徴である産別と地方組織の対等平等の構成組織と地域労連を含む運動で職場と地域の労働者や地域住民の要求と運動を重視。地域総行動や地域春闘、組織拡大、争議支援、政策闘争などで力を発揮できるセンター的な組織的保障となっていることである。

第11は、国際労働運動の連帯強化である。全労連結成当時は、世界的にも国際自由労連など反共主義の流れが強かったが、現在は改組されている。全労連は国際労働運動の連帯を強め、現在は世界各国のナショナルセンター、組織との連帯活動を拡大させ、アジアなどで日本の多国籍企業の解雇争議支援で力を発揮している。

全労連30年の歴史は、困難を克服しながら運動を積み重ね、国民、諸団体との共同拡大で政府、司法も差別的対応ながら全労連をナショナルセンターとして認知してきている。最高裁による労働

審判員の任命や地労委、中労委の任命実現、ILO総会参加など一定の前進をみせ、社会的にも無視できない地歩を築きあげている。

6 求められる労働組合の役割発揮と改革課題

国内外の変動と転機を迎え、ナショナルセンター全労連に期待される社会的役割と課題の大きさや全労連結成の歴史的意義は明らかだが、組織力量の不十分さもあり、労働界全体を含め全労連運動への改革課題もあげられる。

労戦再編30年は「平成」30年から「令和」元年にいたる労働運動期にも当たる。この時代は新自由主義的な「構造改革」路線による規制緩和の強行として、「賃金、雇用劣化の異常」「労働法制の破壊」「格差・貧困の拡大」などに加え、「戦争準備の30年」など深刻な課題を残している。

労働運動全体の社会的影響力の低下については、連合30年にかかわって早稲田大学の篠田徹教授が「連合ができると大きく変わると政治労働学者から注目されたが、そうならず、研究者は少なくなった」と指摘。連合総研も30年間について「組合は本来の役割を果たしていたか」（19年2月DIO）を特集。法政大学の藤村博之教授は「労使交渉で労働組合は、経営者と同じ側に座って、同じ方向を見て考えていたのではないだろうか」と言及し、「おかしいことは『おかしい!』と言い続ける気概と自信を持って行動することを求めたい」と提言している。九州大学の下山房雄名誉教授も「労組活動不振国を脱し日本の構造改革を」（『アベノミクス崩壊』新日本出版社16年刊）と訴えている。法政大学の五十嵐仁名誉教授は「労働運動の更なる奮起が必要であり、組織された社会的勢力としての力、団結、社会の民主的な改革をめざす集団としての力の発揮が求められ

る」（『活路は共闘にあり』学習の友社17年刊）と提言している。

全労連運動についても役割発揮へ改革課題があげられる。

第1は、全労連結成の原点である「たたかうナショナルセンター」とは、労働戦線に「空白地帯」をつくらず、すべての労働者・勤労諸階層を構造的に代表し統一した闘いをめざす役割強化への再確認と運動の継承発展である。世代交代も指摘され、次世代と役割、運動を共有することが大きな課題となっている。運動は構成組織の中小労組や官公労だけでなく、広範な労働者、国民諸要求の実現や全労連結成後の民間大企業労働者との交流集会や争議支援、さらに96年からの民間大企業を含む中央、地方の「総対話と共同」や内部留保還元など攻めの運動の共同拡大が求められている。次世代対策部を設置をする組合も見られる。

第2は、労働界最大の闘争であり、社会的な役割を高めている春闘の強化拡大である。19春闘から経団連や大企業は脱ベア・諸手当など自社型賃金で回答の分散を強めている。労働側からも相場形成に影響を与えているトヨタ労組は脱ベア・自社型の多様な回答を非公開とし、電機大手も産別統一回答を見直す論議を始めている。75春闘が鉄鋼回答をパターンセッターとして低位平準化の管理春闘に変質させ、20春闘からは統一的な相場をなくする春闘回答の変質拡大にもなりかねない。一方、UAゼンセンやJAMなどはベア春闘強化の方向だ。連合が大手を含む効果的な要求設定も統一闘争も展開しないなかで、全労連などの国民春闘共闘の統一闘争の強化がとりわけ重要となっている。

春闘再構築のためには底上げとあわせ、大幅賃上げをめざす闘争体制の強化と産別のばらついた運動の克服が重要課題となっている。100万要求アンケートはわずか27万、ストは3産別のみで

全体の8割、ベア獲得組合は3割程度など、産別、地方の運動のばらつきの克服が繰り返し提起されている。近年、連合春闘や金属大手回答の影響も受けた全労連春闘の低位平準化の傾向を是正するためにも産別のばらつきの克服は重要課題である。また、産別と地域春闘との連携強化も大きな課題であり、地方からは産別地方単組の強化も要望されている。産別も地方によってばらつきがみられ、地域春闘との連携強化は共通の課題となっている。

第3は、『全労連20年史』でも提言されている課題であり、さらに重要性を増している産業・雇用構造の変化と人事・賃金制度の政財界や大企業労使の変質攻撃に対して、働く者の構造的な代表をめざすナショナルセンターとして、労働界全体に影響を与える賃金論と運動論の検討である。全労連が全国一律最賃制で賃金水準と制度を提起していることと関わり、働くものの全体の賃金のあり方と運動の提起ともなる。

財界・大企業や経済産業省の19年度「令和新时代の経済財政白書」では、経済のグローバル化とAI（人口知能）などによる産業構造、就労構造の変化のなかで、終身雇用・年功序列賃金の「日本的雇用システムの見直し」を提起。「仕事・役割・貢献度賃金制度」などで競争を強め、「所得の二極化」などで格差賃金を拡大させつつ、全体の賃金抑制と賃金カーブを引き下げ、貧困層だけでなく「中間層」の没落も顕著となっている。

雇用構造もパート、派遣など38%を超える6種類の非正規雇用に加え、新卒の通年採用や限定正社員、高齢者の再雇用など内部・外部労働市場が多様化し、年齢、勤続、職種・職務転換などの賃金問題を抱えている。労働界の有効な反撃は弱く、財界、大企業による賃金・雇用破壊が強行されかねない深刻な事態だ。生計費からは電機連合の年齢別標準生計費調査（16年）で35歳は59

万6,617円であり、平均賃金（40歳・勤続18年）33万2,020円は生計費より約26万円も低い。

改めて生計費原則に基づく大幅賃上げを軸に、職場の賃金闘争と最賃闘争との結合を重視し、水準底上げへの全国一律最賃の確立と産別最賃が最低のベースとなる。その上で、職場では非正規を含むすべての労働者を対象とする企業内最低賃金や年齢別最低保障賃金、年齢別ポイント賃金、標準労働者賃金を設定し、査定規制と滞留年数・ミニマム設定なども制度の課題となる。

さらに、雇用は期間の定めのない直接正規雇用を原則に、同一労働同一賃金などで職種も考慮した社会横断的な賃金の形成・波及も重要課題となる。福祉も個別企業にとどめず、フランスのように「賃金の上に、政府の子ども手当など社会的給付を上乗せする社会的な実質実収入賃金」（CGT幹部）も検討課題となろう。10月大会の「連合ビジョン」で社会横断的な賃金の形成・波及へ労働協約の拡張適用などを提起しているのも注目される。またILOが11次にわたって日本政府に勧告し続けている公務員の労働基本権回復と賃金闘争も今後の戦略課題となっている。

第4は、全労連が牽引役となっている全国一律最賃制の法制化へ大きな世論形成と共同の拡大が重要となっている。歴史的な取り組みであり、75年の総評、同盟など労働4団体と社会党、共産党、民社党、公明党など4野党の全国一律最賃共同法案提出とスト闘争の不発による目安制度導入以来、44年ぶりの法制化運動となる。今回は自民党も最賃の低い県からの人材流出防止や外国人労働者の確保などを背景に最賃一元化議員連盟を発足させ、共産党、社民党のほか、労働界では全労協も全国一律最賃の法制化で一致している。

全労連は「めざせ全国一律最賃制」を7月の評議員会に提起し、水準はフランスなど先進国の正規賃金中央値の60%を下限とし、19道府県の最

低生計費調査を踏まえ1500円を求めている。メディアも賃金中央値の「60%が分水嶺」と報道し始めた。連合も94年に最賃は「一般労働者の賃金の50%水準へ接近」を提言したこともある。

現在、厚労省の最賃資料で30人以上は賃金の43.6%であり、国際水準を含め平均賃金の60%は世論化できる水準といえよう。日本のような地域別最賃は世界で9カ国に過ぎなく、59カ国が全国一律最賃制だ。欧米のように中小企業の支援策を強め、全国一律最賃制の実現へ産別、地方、地域を含め政府、厚労省や政党、中小経営団体、自治体などへの大衆的な最賃共同行動の展開が重要となっている。また、医労連の医療・介護全国一律産別最賃や自治労連が今年の大会で打ちだした自治体内最賃も新たな運動として注目される。

第5は、世界でも異常な長時間・過密労働の解消である。安倍「働き方改革」で残業に罰則付きの上限が設定されたとはいえ、過労死水準の80～100時間が容認されている。16年の一般労働者の所定内労働時間は1,813時間（総実労働時間2,003時間）であり、ドイツの1,363時間と比べ450時間も長く、1日8時間とすると日本は56日間も働き過ぎとなる。過労死の根絶やディーセントワーク（人間らしく働き甲斐のある労働）の実現や仕事と家庭の調和、雇用創出のためにも、改めて「8時間働けば、普通の暮らしができる社会」の実現が重要課題となっている。

第6は、政財界や労働界で新たな課題となっているAI化と働き方の変化による雇用保障と労働法制破壊阻止の運動である。製造業、サービス業、運輸、公務、教育などを含めAI、IoTなど第4次産業革命による雇用代替は30年度までに735万人の雇用減少と経産省は試算している。大量の労働移動やシェアリングエコノミーなどで個人請負による労働者保護制度の適用されない非雇用就労者が増加し、労働法制解体の危機も懸念

されている。厚労省も「雇用類似の働き方」「AIと働き方改革」などを検討しており、さらに「解雇無効時の金銭解決制度」など違法解雇の合法化さえ検討している。新技術の影響は労使の力関係で変化するが、欧米なども参考に、労働者概念の拡大や法整備と裁判での勝訴、組織化などへの対応が急がれている。

第7は、組織拡大である。全労連は140万人で結成され、最高は99年の152万で、19年の組合員数は102万人に減少している。毎年約10万人を拡大しているが、さらに約1万人上回る拡大で純増とされている。職場に「10人に一人の組織建設委員会」や「組合員が組合員を拡大する」などの成果もみられ、年間約1万件的労働相談からの新組合結成もみられる。産別・地方・地域で連携した組織拡大やローカルユニオンのあり方、中立組合の拡大も追求課題となっている。これまで組織拡大に連動した安保闘争や春闘ストからの教訓も重要な課題となろう。

共済活動も重視されている。連合も本部と産別、地方の三位一体の運動で組織を拡大し、増勢に転じている。組織拡大は組合の社会的影響力を高めることにつながり、全労連も結成30年を機に増勢に転じる運動が戦略的な課題となっている。

第8は、全労連大会や評議員会、産別大会などで官民とも職場・地域活動の弱まりに対する対策強化の意見が多数出され、重要な運動課題となっていることだ。「官民とも地方の単産・単組が弱まっている」「地域労連が活動停止」「大衆行動で参加者の固定化」などが指摘されている。連合も15年の47都道府県「総対話集会」で、「賃金も上がらず、組合員に組合とは何かを理解してもらえない」「若い人たちの組合離れで役員の後継者がいない。政治にも無関心」など職場の深刻な実態が出されている。連合総研は「職場活動調査と課題提起」として7課題63項目でアンケートを

実施して危機打開を提起し、今年10月大会の「連合ビジョン」でも「組合員の職場活動への参加」が提起されている。職場では雇用形態が多様化し、正規、非正規労働者の要求と組織化が重要となっている。全労連では、産別による活動の弱い単組の支援などで組織強化の報告もされている。また新自由主義による「自己責任論」などが強まるなかで、要求実現へ団結する大事さを経験する運動や教育も重要となっている。さらに闘争領域が拡大するなかで、「職場」は単に個別労使関係だけの問題ではなく、「地域」、「産業」（政策・政治）の「トライアングル」（専修大学・浅見和彦教授・労科研19年講演）としてとらえる運動も重要となっている。

第9は、国連などでも国際的な問題としている格差と貧困の打開である。この30年は格差と貧困拡大の時代ともいわれるように、貧困化は子ども、JK（女子高生）、青年、学生、非正規、下流老人など各層で深刻化している。憲法9条共同に加え、25条共闘など生存権擁護の運動拡大が重要となっている。ナショナルミニマムの確立やブラック企業の規制、働くルールの確立などにも関わる運動課題だ。全労連は「人権闘争として統一して市民運動・社会運動と労働運動との共同をさらに広げる」と提起している。

第10は、政策要求実現につながるものとして、連合と比べて不公正で差別的な各種審議会からの排除の打破である。また、政府要請や政労交渉の強化も重要課題であり、社会的影響力の拡大運動とあわせ目的意識的な追求が必要になっている。中労委は1人、地労委は11都道府県にすぎず、労働審判員は65人である。最低賃金審議会の労働側委員についても全労連は中央、地域を含めすべてに候補者を推薦し、公正任命を求めている。欧州の政府審議会などは複数のナショナルセンターが参加した構成であり、日本政府の不公正な

対応は民主主義の重要な問題として早期に是正されるべきだ。

第11は、政策・政治課題での大規模な運動の再構築である。労戦再編30年の労働運動で目立つことは、再編前30数年の旧総評時代と比べ、経済闘争・政治闘争でストを含む大がかりな労働運動が極めて少なくなり、世界でも異例とされていることだ。

検証すると、労働団体別では旧総評などが60年安保闘争や73年金ゼネストなどで13回。74年は交運ゼネスト春闘などで9,581件にのぼっている。全労連（前身の統一労組懇含む）は6回で、最大規模の統一ストは04年4月15日の年金改悪阻止闘争で32産別、47都道府県100万人以上が参加した。一方、最大のナショナルセンター連合はこの30年間で大規模ストは皆無であり、03年に連合総研が「異議申し立て行動」としてJAMなど11単組の運動交流をした程度である。厚労省の調査では18年度の連合組織のストは8件、374人に過ぎない。

スト激減の理由として、いまの組合にはスト経験者がいなくなっている、いまの組織率では打てないとの声もある。しかし、戦後史で最悪の賃金、雇用、福祉、憲法破壊の暴政のもとで大規模な労働運動がなくなるという深刻な事態の打開へ大衆運動の再構築は重要課題であり、闘争の構えが問われている。労働政策研究・研修機構（JILPT）の『2018年版国際労働比較』では、16年の日本の半日以上スト件数は31件だが、ドイツ718件、カナダ179件、イギリス101件などである。スト激減とあわせ、時間当たり賃金も低下し、日本を100にして、ドイツ173、フランス138、アメリカ129、イギリス111などである。

全労連では福祉充実と労働条件改善を掲げた産別統一ストによる運動の前進もみられ、改めてスト権確立と実施の重要性が再確認されている。政

治課題でも「国会や各地の集会・デモだけでなく、戦争反対で労働者が実力行動に立ち上がっている姿を社会的にアピールしよう」と決起を呼びかけている。

第12は、労働運動の前進へすべての労働者、労働組合との総対話・共同の拡大である。98年当事は労基法改悪反対の国会闘争で全労連と連合の1万人国会ウォークでの「花束共闘」や春闘会場の「雪かき共同・リレー大集会」などを展開した。02年の解雇規制ゼネラルアクションでは全労連、連合、全労協との「同時多発行動」などで一定の成果をあげた時期もある。09年までは、労働法制、年金、医療、派遣などで全労連、連合、全労協、野党との共同も進展していた。近年は、労働弁護団を介した連合との共同行動にとどまっている。全労協とは雇用共同アクションのほか、戦争法廃止・格差・貧困打開での新たな共同拡大やメーデーでの相互代表派遣あいさつなどの前進もみられる。今後、違法解雇の金銭解決合法化や9条改憲阻止、福祉改悪反対などで労働界の中央・地方で大がかりな共同行動も追求すべき課題となる。

第13は、国際労働運動との連帯強化である。グローバル化のもとで、労働運動は一国だけで諸問題が解決できる時代ではなく、各国との連帯強化がより重要となっている。国連、ILOのディーセントワークや多国籍企業問題、人権、環境、平和など国際連帯の強化が課題だ。全労連は08年の定期大会で、結成時の「当面はいかなる国際労働組織にも加盟せず」を削除する行動綱領の改正を行っており、その後の国際連帯活動の展開も検証が必要とされている。また日本では、賃金・労働時間・福祉後退とスト無しなど先進国でも「労組活動不振国」といわれる労働運動の再構築も国際連帯活動の課題ともなっている。

総じて、全労連の闘う姿は日本労働運動の社会的影響力の後退とあいまって、多くの労働者、国

民に十分には可視化されていない。結成30年を期し改めて社会・経済・政治危機の打開へメディアやSNSなどを含め中央、地方で運動を可視化させ、労働運動の歴史的な役割発揮のときである。

7 「変化の節目」－たたかうナショナルセンターの新たな前進の可能性

労働運動は国内外とも大きな変動と変化のなかにあり、政治、経済、社会とも従来の枠組み変革への新たな節目を迎えている。

働く者や国民は、賃金・雇用・福祉・人権・憲法破壊など深刻な打撃を被り、今後も9条改憲策動や違法解雇の金銭解決合法化のほか、非雇用就労者の増加など労働法制の破壊や全世代型の福祉大改憲に対して闘わざるを得なくなっている。さらに安倍一強政治の暴政は国民の生存権、働く権利、労働基本権、表現の自由、立憲主義など全面的な破壊攻撃であり、課題別反撃闘争とあわせ、暴政阻止と政権退陣・政治転換への全面的な対決とならざるを得ない。

全労連は行動綱領の補強方針として2000年の第19回定期大会で『21世紀の初頭の目標と展望』を採択し、「ルールある経済社会体制」「働くルールへ欧州のようなルールある社会条項」「大企業の民主的規制」「福祉ネット」「護憲・平和、政治革新」「壮大な共同と統一の母体」などを展望している。いずれも壮大な共同へ労働組合の枠を超えた共同行動や中小企業、商工団体、農漁民、福祉団体、学識者など国民諸階層との共闘拡大がかぎとなり、その条件は増している。

政党間と労働運動との関係変化でも立憲主義擁護や戦争法廃止、労働法制、脱原発などの社会・労働運動で、「日本共産党を除く」という壁が崩れ、野党共闘の重要な一翼を共産党が担うなかで、労働戦線と市民組織の共同に前進が生まれていると

いう新たな動向も指摘されている。

国政選挙でも16年、19年の参院選では全国32の1人区すべてで野党統一候補を実現し、19年には10人が選挙区で勝利し、自公維など改憲勢力を改憲発議に必要な3分の2割れに追い込んだことは、市民と野党共闘の大きな前進とされている。また5野党・会派と市民連合との憲法、財政、働くルール、東アジアの平和創設など13項目の政策合意は安倍政権に代わる野党連合政権構想への道を拓くことにつながることも指摘されている。

全労連は結成30年の大会へ向け、18年の定期大会で「市民と野党の共闘を支援、統一戦線的な運動の一翼を担って奮闘してきた」と前進を確認している。その上で、19年7月の評議員会では、「いまは変化の節目である。不安定さを増す経済・社会・労働市場の打開には労働者の労働条件の向上が欠かせなく、競争の強化でなく、共同が対抗軸となり、大企業中心から労働者中心の政策への転換へ改革の流れを創り出すこと」などを提起し、「21世紀前半の全労連運動」についても検討する方針である。

連合も結成30年を迎え、人口減少・超少子高齢化社会を迎える2035年を展望した「連合ビジョン」や「組織強化特別委員会報告」を採択した。骨子は集团的労使関係の拡大と労働協約の拡張適用、労働者代表制の創設をはじめ、労働を中心とした福祉社会へ政労使の社会的対話による「社会契約」の推進など、新たな運動を展望している。問題は人口増加への総合的政策が欠如していることや、労使関係強化への実行力だ。

労働運動では複数のナショナルセンターが存在するも、生活、権利、平和擁護などの共同拡大と統一の追求は労働組合の社会的影響力拡大の生命線である。ナショナルセンターは労働者・労働組合に選択してもらい、国民的支持を得るため

には、当然のこととして労働者・国民の立場に立った政策と運動を提起せざるを得なくなる。したがって全労連が提起する諸政策や提言・運動は、他労働団体の政策や方針にも影響を与えることとなる。これまでの運動でも戦争法案阻止の15年8月の12万人国会包囲は連合にも影響を与え、連合独自に1万4,000人の国会包囲行動へ連動している。非正規労働者の解雇撤回や最賃運動でも「全国一律をめざすべきだろう」などと影響を与え始めているのは否めない事実だろう。

「一国の労働運動の強さはナショナルセンターによって体现され、ナショナルセンターの力を強くしなければ、労働運動は強くならない」「労使の力関係はナショナルセンターの量と質で決まる」ことは、戦前・戦後のたたかう日本労働運動と国際労働運動の教訓であり、全労連結成の原点でもある。

全労連結成30年は、労働者・国民とともにたたかってこそ前進するという発展方向を示した運動である。行動綱領の「希望に輝く未来のために」、戦前戦後のたたかう伝統の継承発展を掲げ、無視できない社会勢力として運動と組織を前進させてきた全労連の強大な運動の拡大が求められている。

労働運動の真価が問われている時代。全労連は20国民春闘討論集会後の19年11月22日、神奈川で結成30周年記念集会・レセプションを開催し新たな飛躍をアピールする。運動の発展へ改革課題に取り組みつつ、転機に立つ日本の社会経済のもとでルールある経済社会の実現へ労働運動と社会運動、政治運動と連帯した労働・市民・野党との統一戦線的な共同拡大へ歴史的な役割発揮を強め、ナショナルセンター全労連の躍進が日本労働運動全体の社会的影響力の拡大と前進の可能性につながる時代を迎えている。

(しかた かついち・ジャーナリスト、労働組合研究部会)

数字で見る春闘の30年と 再生・強化への課題

熊谷金道

はじめに——たたかう春闘は全労連 結成の原点

全労連、連合が誕生して30年を迎えるが、労働戦線再編の本格的な胎動は1980年であった。79年10月の総選挙で70年代2度目の過半数割れを喫した自民党は80年1月の党大会で労働組合への接近を打ち出し、2月には労資協調の同盟などとの定期協議に踏み出した。他方で、総評は2月の臨時大会で共産党排除の「社公政権構想合意」支持を打ち出し、80春闘についても「労働四団体共闘」重視を口実に同盟にすり寄り、賃上げを自粛し「大幅賃上げ」や「国民春闘」の旗を投げ捨てた。

こうした動きに、「革新統一戦線」を追求してきた統一労組懇は「懇談会」から、専従体制の確立などで「運動体」としての機能強化を図り、春闘のたたかひの旗を投げ捨てた総評に代わって、労働者の最も切実な要求である賃金闘争で独自の運動強化を追求した。

80年春闘での大幅賃上げをめざす全国統一行動の呼びかけ、総評や単産の妨害をはね返し3万人結集で日比谷野音の内外を埋め尽くした4月3日の中央総決起集会はその本格的な出発点だった。

82年春闘からは大規模な「くらしの要求アンケート」のとりくみを単産や地方統一労組懇

が開始、84年春闘では大幅賃上げと同時に「健保本人10割給付の改悪」に反対する2波の統一ストを総評傘下組織にもよびかけて展開、87年春闘では初めて独自の「国民春闘白書」を発行するなど、春闘を軸に独自の運動強化と共同の拡大を追求した。

87年11月には「民間連合」が発足、これを受けて日経連は88年春闘に向け「労働問題研究委員会報告（労問研報告）」で、「賃上げは定昇のみ」や「春闘方式の見直し」など賃金抑制と同時に春闘解体を打ち出した。88年春闘ではこの流れに抗して、東京統一労組懇と国労などを含む「首都労組連」の共同による大規模な集会や粘り強いたたかひが展開された。89年春闘では、総評解散が明らかになり連合に「行かない・行けない」労働組合による新たなナショナルセンター確立が現実的に求められた。そして、これまでの共同の積み上げの上に「統一労組懇」や国労等の「89春闘懇」、「純中立懇」加盟の36組合が参加しての「89年春闘共同行動実行委員会」が結成されて、反・非連合組合が大きく結集してたたかう体制が確立、賃上げ自粛を許さない総決起集会やストを含む全国統一行動などが積極果敢に展開された。

これらを土台に新たなナショナルセンター確立に向けての「円卓会議」や「ナショナルセンター結成準備会」への流れがつくられ、全労連結成へと結実した。これらの経過からも明らか

なように、賃金闘争の強化、「たたかう春闘」の追求こそが全労連結成の原点なのである。

1 全労連は春闘にどう臨んできたか

全労連は結成大会の方針で「春闘最大の課題は、政府・財界の賃金抑制策とこれに同調している労資一体化路線を打ち破っていくことにあり」「企業内の労働組合運動の弱点を克服することが重要な課題」であり「春闘勝利の展望は、個々の企業や産業での闘争力の強化とともに、全国的・国民的規模でのたたかいを発展させることによって開ける」ことを強調した。それは、組織的には連合に比べて少数派であったとしても、要求や運動では組織内外のすべての労働者や国民を視野に入れた多数派形成を追求するという決意表明でもあった。

90年春闘に向けては、広範な「たたかう労働組合」の総結集が追求され、90年1月には全労連のほか国労や都労連などの春闘懇談会の有志単産と純中立労組懇により180万人が結集する「90国民春闘共闘委員会」が結成された。この春闘共闘はその後、全労協の結成などにより春闘懇談会の有志単産が離脱したことから、91年以降は現在の春闘共闘委員会に引き継がれている。

春闘の戦術配置などで最も議論が集中したのが、4月から5月下旬以降まで単産ごとにばらばらになっていた要求提出日や回答指定日、統一行動日の配置などをどうするかということであった。全労連には社会的影響力の大きい基幹産業や大企業の労組がなく、中堅・中小企業の労組が多いことから、社会的な「相場形成力」の追求よりも、産業別統一闘争の強化による構成組織自身の要求前進に重点を置き、結果とし

て同一産業や周辺の企業・労組に影響を与えることに重点を置くことになった。

議論の末、確認されたのは、4月から始まる新年度の賃金は前年度末までに決定させることを基本に、これまでの単産のとりくみを「前倒し」して、いかに多くの組合が足並みをそろえて全国統一行動日に「力の集中」を図るか、ということであった。それは、小さな「草食動物」が群れをまとめて「肉食動物」に立ち向かうごとく、中小単産の多い全労連・春闘共闘がみんなで一斉にたたかうことで相乗効果の発揮を追求するという春闘の原点であった。そして、3月末から4月末までの決着をめざして統一ストライキなど全国的統一行動を3月中旬に配置し、JCなどの「ストなし・低額一発回答」の打破をめざしてたたかうこととなった。

同時に重視したのは、地方・地域労連として地方に多くある地場企業の労組にも働きかけながら、未組織労働者をも視野に入れた地域から地場賃金を引き上げる賃金闘争、地域春闘を追求することであった。首都圏などの大都市とそれ以外の地方との賃金格差が極めて大きいもとで、地方・地域からの賃金闘争を強化することは地場賃金を引き上げ、さらには地域別最低賃金を引き上げることにもつながっている。地方組織は個々の企業と労使関係を持つものではないが、地方・地域の労働者・労働組合に責任を持つローカルセンターとして、地場の産業・企業の賃金引き上げに向けて地方の経営者団体や業界団体への賃上げへの働きかけや個別企業への要請行動などによって、春闘を具体的に展開することは春闘を社会的なものとし、全国的に春闘を前進させるうえでも重要な課題となっている。

また、組織率の低下により未組織労働者が増

大し、他方で春闘をまともにたたかわない労働組合が拡大しているもとで、地方・地域から春闘をたたかう労働組合の姿を見に見え、音に聞こえる存在としてアピールすることは、地域の労働者・労働組合のたたかいを激励し、未組織労働者の組織化にとっても有効なとりくみである。そしてそれは、全国単産と地方組織で構成されている全労連の組織的特性を生かした全国的統一行動を大きく前進させるうえでも極めて重要な運動展開である。

2 30年間の春闘での賃上げ結果

全労連など春闘共闘と連合のこの30年間のうち、結成後から10年と最近の10年の春闘における賃上げ結果を見てみよう。(表1)

表からも明らかなように、全労連は90年代初頭には「3万5千円以上」の要求には及ばないものの、日経連の「5%以下(90年)」とい

表1 春闘における国民春闘共闘委員会と連合の賃上げ結果の推移

	春闘共闘		連合		(A) - (B)
	回答 + 妥結		回答 + 妥結		
	加重平均 (A)		加重平均 (B)		
	金額	率	金額	率	
1990	17,385	6.57	14,629	5.95	2,756
1991	17,562	6.40	14,526	5.66	3,036
1992	16,934	5.93	13,069	4.97	3,865
1993	13,512	4.64	10,614	3.90	2,898
1994	11,429	3.82	8,583	3.11	2,846
1995	10,881	3.57	7,932	2.80	2,949
1996	10,795	3.49	8,227	2.83	2,568
1997	10,849	3.40	8,521	2.83	2,328
1998	9,498	2.89	7,940	2.59	1,558
1999	7,813	2.44	6,495	2.10	1,318
2010	5,771	1.89	4,805	1.67	966
2011	5,610	1.87	4,924	1.71	686
2012	5,448	1.86	4,902	1.72	546
2013	5,927	1.99	4,866	1.71	1,061
2014	6,174	2.09	5,928	2.07	246
2015	6,170	2.08	6,354	2.20	-184
2016	5,823	2.03	5,779	2.00	44
2017	5,817	2.07	5,712	1.98	105
2018	6,126	2.09	5,934	2.07	192
2019	5,918	2.05	5,997	2.07	-79

注：単位は円、%。2000～2009年は省略。

出所：国民春闘共闘委員会、連合の「回答速報」。

う賃金抑制攻撃を打ち破り、毎年「1万数千円以上」「数%以上」の賃上げを実現し、要求獲得率でも約50%を確保している。しかも、この当時は連合も「8～9%、2万円以上」などの賃上げを要求していたのである。2つのナショナルセンターが文字通り賃上げを競っていたのである。

その後も2000年前後までは春闘共闘に結集する単産の平均賃上げ額は連合単産の賃上げ額より毎年2～3千円上回っていた。このことは、全労連など春闘共闘に結集している単産が、社会的に大きな影響力を持つ連合・大企業労組による「賃上げ相場」の否定的な役割をたたかいではね返してきたことを具体的な賃上げ結果として明らかにしている。

しかし、財界の賃上げ抑制策の強まりのもとで、両組織の賃上げ額の差は縮小し、最近では賃上げ額や賃上げ率でもほとんど差異がなくなっている。とりわけ、安倍政権が賃上げの必要性を財界に申し入れる「官製春闘」が始まった2014年以降は、春闘共闘と連合の賃上げ結果にほとんど差異がなくなり、時には連合の方が上回る結果も見受けられる事態となっている。しかも、その賃上げは政府が財界に要請した「3%程度」をも下回るものとなっている。さらに、2018年春闘で賃上げ回答を公表しなかったトヨタが2019年春闘では労組側が賃上げ要求を公開しないなど異常な事態まで生まれている。貫徹されているのは、財界・大企業による賃上げ抑制である。

重要なことは、これらの賃上げ額には平均的には2%前後のいわゆる「定昇」相当分が含まれており、それを考慮するなら春闘での2%前後の賃上げというのは賃金水準そのものの引き上げには必ずしもつながらず、2%を下回る賃

上げ結果では、個別の労働者の賃金が引き上げられても、年齢による賃金カーブを引き下げ、労働者全体の賃金水準を引き下げているということである。

いずれにしても、今日の状況は春闘を結成の原点とし「たたかう労働組合」を自称してきた全労連の真価が問われていることを示しているのではないか。

3 「賃上げ」にもかかわらず、賃金水準は低下

財界の「解体攻撃」にもかかわらず、春闘はいまなお毎年たたかわれているが、重要なことは毎年の賃金闘争が労働者の賃金水準を本当に引き上げているのか、という問題である。

厚労省の「毎月勤労統計調査」（企業規模30人以上）によると、現金給与総額の月平均額は、1970年代以降毎年上昇を続け、全労連結後の1990年の37万169円から1997年には42万1,384円まで上昇したが、この年をピークにその後は引き下げられ、2017年には36万3,295円と1990年当時をも下回る水準にまで低下している。こうした背景には、春闘での賃上げ抑制と同時に、企業による正規労働者の抑制と非正規労働者へ置き替えなど総額人件費抑制の攻撃がある。雇用労働者に占める非正規労働者の比率は1990年の18.2%から、97年には21.4%、2017年には37.2%へと大きく上昇している。

国税庁「民間給与実態統計調査」によれば、企業の年間支払給与総額は1990年の175兆6,651億円から1997年の220兆6,165億円まで上昇したが、これをピークに2017年には215兆7,153億円へと1997年比で約5兆円も減少

している。労働者の所得が5兆円も減少したことは、それに見合って個人消費が減少、国内総生産（GDP）の成長率をも引き下げてデフレからの脱却を遠ざけているということである。

また、労働者が徴収された国税（所得税）の総額も1997年の12兆1,401億円から2017年には10兆390億円へと2兆1,011億円も減少しているように、労働者の賃金抑制は国家財政にもマイナスの影響を与えているのである。

経済開発協力機構（OECD）によると、残業代を含む日本の労働者の2018年時点の1時間当たり賃金は1997年に比べ8.2%減少。これに対し英国は92%増、米国は81%増と他の国では軒並み賃金が増加している。先進国で唯一の賃金水準落ち込みなどでGDPに占める日本の家計（個人）消費の比率も2013年以降低下を続け、60%台から2017年には55.5%にまで落ち込んでいる。

問題は、非正規労働者の増大などにより平均賃金が引き下げられているというだけではない。

短時間労働者を除く常用の「一般労働者」の学歴・性別・年齢階級別の平均賃金を1997年と2018年で比較したのが表2である。この表からも明らかのように、同一年齢階級で比較するなら賃金水準は、この20年余の間に上昇していないどころか、大幅に引き下げられている。雇用動向に左右される初任給の影響を受ける若年層はともかく、30歳以上の労働者の2018年の賃金水準はどの年齢階級も20年前より賃金水準が大幅に引き下げられている。それは、春闘で毎年賃金がある程度引き上げられ、賃上げ原資としての平均賃上げ額が公表されているが、個別労働者の賃上げがいわゆる「賃金カーブ」を下回っているからである。

4 この30年は「労組衰退の歴史」と指摘するマスコミも

今春闘での大手企業労組の集中回答日を迎えた3月13日の朝日新聞は、「政権が賃上げを促す『官製春闘』は薄らぎ、労資のベアへのこだわりは後退。景気が縮む局面に入った可能性があるなか、60年余り続く春闘は岐路を迎えた」と指摘した。

昨年9月には日本経済新聞が「1989年からの視線……会社員の30年」という平成時代に起きた社会的な変化について5回の連載記事を掲載し、その3回目では「労組 求心力どこへ」という見出しで労働運動をとりあげ、「1989年に年間1,433件あった労働争議が2017年には68件にまで減った」とストライキの激減ぶりや連合を脱退した単産のことなどを指摘しながら、その結論では「ナショナルセンターの発足で始まった平成の30年は労組にとって衰退の歴史でもある」と指摘している。

労働組合の社会的影響力の喪失がいわれ始めて久しいが、その際にまず指摘されるのが労働組合の組織率の低下についてである。わが国の労働組合組織率は1949年の55.8%を最高に下落し続け、1983年には30%を切り、労働戦

線が再編された1990年には25.2%に減少し、2018年には17.0%（民間企業では15.9%）にまで減少している。しかもそれを民間の企業規模別にみると、雇用労働者数で25.1%（1,364万人）を占める「1,000人以上」企業の41.5%（565.7万人）に対し、雇用労働者数の半数近い45.9%（2,495万人）を占める「100人未満」企業の組織率はわずか0.9%（組合員数21.4万人）である。大企業などを除く労働者の圧倒的多数は未組織労働者ということである。

労働組合の闘争力を示す「労働争議件数」も国際的にも異常といわれるまでに減少している。年間の労働争議件数（「争議行為」を伴う争議）は、国民春闘として高揚を見せた1974年の9,581件をピークに、オイルショック後の財界・大企業による「生産性基準原理」「減量経営」攻撃と、これとたたかわない同盟や大企業労組の賃上げ自粛路線により減少し続け、労働戦線再編直後の1990年の1,698件から2018年には58件にまで激減している。このことは、わが国の労働組合が「たたかわない」「たたかっていない」ことの何よりも具体的な証明である。

組織率の減少と争議件数の減少、この両者は密接な関連を持っている。労働者は自分の切実な要求実現を求めて組合費を払って労働組合に

表2 学歴・性別・年齢階級別賃金の推移

	大卒						高卒					
	男性			女性			男性			女性		
	1997年	2018年	増減	1997年	2018年	増減	1997年	2018年	増減	1997年	2018年	増減
年齢計	398.4	400.5	2.1	272.0	290.1	18.1	316.2	291.6	-24.6	204.0	212.9	8.9
18～19							170.1	180.7	10.6	156.2	173.1	16.9
20～24	214.5	230.3	15.8	204.4	223.8	19.4	199.4	201.5	2.1	174.1	184.9	10.8
25～29	259.6	263.8	4.2	238.6	247.5	8.9	240.0	27.9	-12.1	192.9	197.0	4.1
30～34	334.8	321.1	-13.7	292.5	274.7	-17.8	278.3	255.7	-22.6	206.2	203.1	-3.1
35～39	401.7	373.9	-27.8	328.8	301.1	-27.7	313.0	281.4	-31.6	210.2	208.9	-1.3
40～44	460.7	426.4	-34.3	361.2	332.3	-28.9	352.0	308.1	-43.9	216.7	219.4	2.7
45～49	534.5	486.1	-48.4	377.8	355.7	-22.1	384.0	331.5	-52.5	222.1	227.6	5.5
50～54	584.1	535.1	-49.0	427.7	391.6	-36.1	415.7	352.6	-63.1	229.4	228.1	-1.3
55～59	586.5	522.8	-63.7	478.5	382.3	-96.2	390.9	352.0	-38.9	224.8	230.8	6.0

注）短時間労働者を含まない「一般労働者」。出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」。単位は千円、%。

加入するが、たたかわない労働組合ではその値打ちが感じられず、加入意欲が起きないのも当然だからである。そればかりか、この2つの指標の低下は国民の権利意識にも影響をあたえ、労働組合の組織化が困難となっている要因の一つともなっている。

例えば、「団結権は憲法上の権利」とする国民が1973年の39.4%から2018年には17.5%へ激減し、「職場の労働条件への不満」に「労働組合をつくって活動」が1973年の31.5%から2018年には15.6%に減少し、「しばらく事態を見守る」が同期間に37.2%から50.6%に上昇している（NHK放送文化研究所「日本人の意識調査」）ことなどはそれを裏づけているといえるのではない。

この30年間、春闘はどのように展開されてきたのか。表3は厚労省が公表している「春闘」期の「争議行為を伴う」労働争議の件数である。

2011年は東日本大震災の影響ですべての労働団体に争議件数が大きく減少しているが、この表からも明らかなように、春闘時の「争議行為を伴う」争議件数は、少なくとも年間300件前後の争議があった90年代半ばまでと比べても、最近では20分の1程度、年間で20件程度にまで大幅に減少している。また、春闘期以外の年間の総争議件数もこの間に同様に激減している。

公表されている99年以降の春闘期の労働団体別の争議件数みると、全体として争議件数が大幅に減少しているなかでも、組織の大きさに照らしてみても連合の争議件数と争議参加者が異常なほどに少ないのが最大の特徴である。全労連についても90年代に比べると最近では3分の1以下程度に争議件数・争議参加者数とともに減少している。

5 データでみる全労連・春闘共闘の春闘の現状

それでは、全労連・春闘共闘の具体的なたたかひの展開はどうなっているのか。表4は春闘共闘が「春闘進捗状況調査」の結果などとして公表しているデータである。

この30年余の春闘をめぐって問われてきたのは何か。それは、労働組合が労働組合らしくたたかってきたのか、ナショナルセンターがその役割を真に発揮してきたのか、ということで

表3 春闘期の「争議行為を伴う争議」件数と争議参加人員

	「争議行為を伴う」年間争議件数(件)	合 計		連 合		全労連		全労協		その他	
		件数	参加人員(人)	件数	参加人員	件数	参加人員	件数	参加人員	件数	参加人員
1992	788	431	294,757								
1993	657	326	155,268								
1994	628	258	156,707								
1995	685	300	86,756								
1996	695	255	68,908								
1997	782	301	86,472								
1998	526	135	52,579								
1999	419	143	48,932	41	10,963	52	26,468	25	485	25	11,016
2000	305	148	53,841	52	23,251	50	22,537	18	756	28	7,297
略											
2011	57	14	2,845	5	79	7	2,761	4	1,105	-	-
2012	79	49	7,735	10	175	25	7,148	9	1,180	8	372
2013	71	33	7,973	8	518	19	7,362	6	1,159	3	65
2014	80	44	21,236	13	1,030	20	7,039	11	1,350	4	13,071
2015	86	34	18,673	4	211	23	7,235	6	1,237	4	11,206
2016	66	20	8,845	3	122	15	8,660	3	1,331	1	51
2017	68	26	13,367	3	111	16	7,565	5	932	5	5,677
2018	58	22	6,839	4	149	12	6,600	5	879	4	66

注) 主要団体の「その他」とは、連合、全労連、全労協に加盟していない労働組合。複数の団体に加盟している重複組織もあり、積み上げた計が一致しない場合がある。

出所：厚生労働省「労働争議統計」（春闘期の争議とは2～5月の「賃金改定」に伴う争議）。

ある。

春闘共闘の「進捗状況調査」は、傘下の全国単産の交渉単位組織を対象に春闘の具体的展開の実態を調査し、結果を公表しているもので、それは克服・改善すべき様々な課題を明らかにしている。

第1の点は、たたかひの出発点である「要求の提出率」が単産ごとにばらつきが大きいとはいえ、2000年代初頭の約8割から年々低下し、2019年春闘では単産平均で60.8%にまで年々低下していることである。要求のないところにたたかひがないことは当然であり、この結果は春闘共闘傘下の4割もの職場が春闘戦線から離脱していることを示している。どんなに情勢が厳しくても、職場の少数派労組であったとしても労働者の切実な要求をまとめ、経営側に突き付けていくことは労働組合としての最も初歩的な活動であり、運動の出発点である。要求提出率低下の現状を放置せず、また単産任せにせ

ず、その原因解明と改善に向けた議論を深める必要がある。とくに、交渉単位組織数の多い全労連・全国一般や福祉保育労、日本医労連などの要求提出率の引き上げは単産自身にとってだけでなく、全労連全体の春闘をより全国的なものとするためにも不可避の課題となっている。

第2の点は、「回答引出し率」であるが「進捗状況調査」によれば、「回答引出し率」は2000年代初頭には70%台であったものが2007年以降は60%台にまで低下していたが、ここ数年は70%数%まで回復している。しかし、その内容を公表されている「回答速報の登録組合」でみると、具体的な賃上げ額を含む「有額回答」を引き出している組合は50%を切っている。しかも、労使交渉で「一次回答への上積み」を実現している組織がかつての30%台から2019年春闘では18.3%にまで減少している。このことは、今日では8割以上の組織が経営側による「一発回答」で賃金交渉を終えてい

表4 全労連・国民春闘共闘の春闘の状況

	調査組合数	要求提出率 (%)	要求提出率 (厚労省) (%)	「進捗状況調査」から					「回答速報」から		
				スト権確立 要求提出比	回答引出し 要求提出比	スト実施組合 要求提出比	スト権確立比	調査組合比	回答速報 の登録組 合数	回答引出 し組合比 率 (%)	一次回答へ の上積回答 比率 (%)
2001	4,100	79.29		63.27	75.82	31.96	50.51	25.34			
2002	4,138	78.66		74.65	71.80	31.09	41.65	24.46	950	59.5	32.7
2003	3,776	77.25		74.08	70.00	17.59	23.74	13.59	922	56.0	31.7
2004	4,174	73.10	53.0	62.14	73.19	28.19	45.36	20.60	902	54.4	30.5
2005	4,412	76.52	55.4	61.11	74.40	14.28	23.36	10.92	885	67.7	28.9
2006	4,439	77.31	65.3	56.18	74.01	17.07	30.39	13.20	866	68.0	31.4
2007	4,432	72.68	53.7	55.95	65.10	23.53	42.06	17.10	822	65.0	33.8
2008	4,181	73.04	57.7	62.87	68.11	18.60	29.58	13.59	809	62.1	28.5
2009	3,798	73.91	60.3	65.05	65.05	11.93	18.35	8.82	805	66.8	24.8
2010	3,987	68.50	71.6	63.31	61.70	15.93	25.16	10.91	776	*48.6	26.3
2011	3,463	64.74	70.5	59.81	68.73	8.39	14.02	5.43	807	*46.5	22.7
2012	3,809	65.98	72.5	67.01	64.54	11.02	16.45	7.27	795	*47.6	24.6
2013	3,674	69.71	71.8	53.26	61.23	12.61	23.68	8.79	866	*49.1	19.2
2014	3,697	65.30	81.5	52.53	68.06	10.77	20.50	7.03	854	*47.2	21.4
2015	3,386	63.70	79.8	58.39	67.42	11.49	19.68	7.32	835	*49.9	20.7
2016	3,043	65.03	79.8	62.71	79.89	11.02	17.57	7.16	824	*49.0	19.5
2017	2,823	61.21	80.6	60.71	72.86	13.83	22.78	8.47	823	*47.6	18.1
2018	3,153	67.94	78.7	54.30	73.71	13.49	24.85	9.17	818	*43.3	17.7
2019	3,218	60.80		64.90	74.96	12.88	19.80	7.83	798	*48.1	18.3

注) * は有額回答比率。

出所:国民春闘共闘委員会「春闘進捗状況調査」および「回答速報」、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」。後者は、「労組あり」で「賃上げ交渉」があった企業比率。

ということである。しかも、その妥結額は要求には程遠い低額にとどまっている。これらの実態は、春闘での労使交渉が多くの職場組織で形骸化している可能性を示しているのではない。

第3の点は、以上の2点とも深くかかわっている労働組合の闘争力量の低下、その象徴としての春闘でのスト権確立やストライキ実施件数の減少である。表からも明かなように、2019年春闘でスト権を確立したのは要求提出組織のうち65%である。また、実際にストライキを実施したのは252組織で、JMITU、日本医労連、福祉保育労の3単産がその85%を占め、それはスト権を確立した組織の20%にも満たない数字で、要求を提出した組織数比では13%にも満たない結果となっている。先に厚労省の「労働争議統計」で公表されている「春闘期」の「争議行為を伴う争議件数」が激減していることについて触れたが、春闘共闘の調査でも2000年代初頭に比べて今日ではストライキの実施組織数は4分の1程度までに激減している。労資協調路線の大企業労組などの「ストなし一発回答」の打破をめざし、「たたかう春闘」を追求してきたはずの春闘共闘傘下の組織もいまや8割以上の組織が「ストなし」の「一発回答」で春闘を終えているということである。

6 春闘再生・賃金闘争前進への課題は何か

春闘（賃金闘争）の再生は労働組合運動を再生・活性化させるキーポイントである。労働組合は労働者個々人の思想・信条の違いをこえて、労働者の切実な要求で団結し、要求実現の

ためにたたかう組織である。雇用の維持と労働条件とりわけ賃金の改善は、労働者自身と家族の生活に関わる最も切実な要求であり、搾取とたたかいでもある賃金闘争は労働組合にとっての基本的な要求闘争である。

労働者個々人は、年金・医療など社会保障や税に関わる要求、さらには改憲阻止や平和・民主主義、脱原発、環境問題など広範で多様な要求を持っているが、これらは労使関係では解決できない課題であり、広範な国民諸階層との共同のたたかいが不可欠である。現に、「社保協」や「国民大運動」、さらには個人でも参加できる「9条の会」や「憲法会議」「平和委員会」等々の民主団体・民主勢力が様々な国民的運動を全国で展開し、社会的な役割を果たしている。

これに対し、労働者の賃金改善は企業や経営者との労使関係で決定される「他の組織では代替できない」労働組合固有の闘争課題であり、その要求前進の度合いは労働組合の闘争力量に左右される。そして、その闘争力量を最も端的に表すのがストライキである。

故・藤本武氏（労働科学研究所）はその著書で、「もともと労働組合は、労働者の賃金・労働条件の維持改善のために結成されるものであるから、そのための有力な手段であるストライキは、労働組合にとって、不可欠の戦闘手段・武器である。平和的交渉のみによって、労働条件の改善を獲得することは木によって魚を求めに等しいのであるから、ストライキをしない労働組合は、労働組合の本質的規定から外れた御用組合にほかならない」（『ストライキの歴史と理論』新日本出版社、1994年2月）と指摘し、ストライキと春闘での賃上げの関連を具体的なデータをもとに分析したうえで、「ストな

し春闘では負けるのは当たり前」(同著)とも言っている。

全労連の第58回評議員会で確認された2019年春闘についての総括においても、「たたかいでつくった前進面」の第一に指摘しているのは「ストライキを背景に団体交渉に臨んだところで前進が図られている」ということである。他方で「昨年を大幅に上回る回答となっていない要因」として、客観的な情勢の厳しさと並んで主体的力量の立ち遅れ、弱点についてもいくつかの点を指摘している。

本稿では春闘共闘や厚労省などが公表している春闘に関わる様々なデータを紹介してきたが、既にふれてきた要求の到達状況や「進捗状況調査」の結果などが明らかにしている春闘の再生・前進に向けての今日的な課題は何か。以下は、その討論素材としての問題提起である。

第1の課題は、労働者と労働組合にとっての賃金闘争(春闘)の重要性を改めて職場から徹底して討論し意思統一することである。賃金闘争の強化は、組合員のみならず職場の広範な労働者の生活改善への最も切実な要求実現をめざすたたかいであり、労働組合の団結強化・組織の活性化につながる闘争課題である。それは同時に、最低賃金の引き上げや社会的給付改善に直接的に波及するだけでなく、今日的にはデフレ脱却と内需重視の持続可能な日本経済にとっても不可欠の課題となっている。

また、組織労働者の賃上げは職場の正規・非正規を問わず未組織労働者の賃上げにもつながり、労働組合の重要性を未組織労働者に明らかにするうえでも重要である。そればかりでなく、賃上げなど経済闘争の強化はたたかいをつうじて要求前進の阻害要因を明らかにし、労働者の政治的自覚を高め、政治的・社会的課題で

の運動参加を促進することにもつながっている。

第2の課題は、企業間競争を口実とした経営側の賃上げ抑制攻撃などの否定的影響を受けやすい企業別労働組合の弱点を補完するためにも産業別組織への結集と産業別統一闘争の強化を土台に、ナショナルセンター全労連・春闘共闘の全国統一行動への結集を重視してみんなで一緒にたたかい、「力の集中」で要求を前進させるという春闘の原点を再確認することである。

第3の課題は、賃金闘争の具体的前進に向けては、少なくとも次の点を重視する必要がある。

①たたかいの出発点である賃金要求について、「生計費原則」を基本としつつも、生計費からの必要額を機械的にそのまま「賃上げ要求」とするのではなく、職場の仲間が団結でき、断固として実現をめざす「たたかいの旗印」として本気で本音の要求を職場から練り上げること。

②すべての職場からの要求提出の追求である。どんなに経営状況が悪くても、経営者には雇用している労働者の生活を守る責任があり、労働者の要求には誠意をもって応える義務があるのであって、すべての職場から要求を提出することを産別統一闘争として追求することが重要である。

このことは、たとえ職場の少数派の労働組合でも、職場のすべての労働者を視野に入れた要求を経営側に突き付けていくことは、労働組合が労働者に果たすべき責任である。

③ストライキ権の確立で迫力ある労使交渉を強化することである。職場の少数派であれ、多数派であれ組合員投票によるスト権の確立は、労働組合の団結力と要求実現への覚悟を示し、労使交渉を前進させる最大の武器である。実際にスト権を行使するかは労使交渉の進展度合い

によるが、春闘でスト権投票のとりくみさえ行えない労働組合では要求の前進がおぼつかないのも当然である。ストライキを「伝家の宝刀」として温存しているだけでは、錆びついて、いざという時には抜くに抜けなくなってしまう。職場の労働者に率直かつ本音で論議を呼びかけ、不満な回答には何時でもストライキで応えることができる闘争態勢の追求が重要である。

④地域春闘への結集を強化することである。組織率の低下とともに春闘をたたかう労働組合や労働者が今や労働者の中でも少数派となっているもとの、地場賃金の引き上げや最低賃金引き上げ、公契約条例の制定などを前面に地域から「目に見え・音に聞こえる」春闘を作り上げることは、産別のたたかいを激励し、春闘を全国的に大きく発展させる不可欠の課題である。全国産別と地方組織で構成されている全労連の力量発揮が最も求められている春闘のとりくみでもある。

⑤以上のとりくみを強化するにあたって、今日なによりも重視すべきなのは「たたかいの武器」を身に付けるための職場からの学習活動である。「賃金とは」「生計費原則とは」「搾取の仕組み」さらには、労働者・労働組合の権利を確立してきた世界と日本の労働運動の歴史、なかでも資本主義の誕生とともに生まれた労働者が資本家による厳しい弾圧に血を流してのたたかいで労働者の権利として確立したストライキ権や団結権をめぐる世界と日本の労働運動の歴史、日本国憲法が「勤労者」に労働基本権を保障していることの意味、等々を学びあうことが重要である。

また、厳しい攻撃をはね返しながら今日の到達点を築いてきた各単産の誕生から今日までのたたかいの歴史を学ぶこと、さらにはアメリカ

やヨーロッパにひろがっている最近の労働者のストライキなどを学ぶことも職場・地域のたたかいを激励するうえで重要である。

第4の課題は、官民一体の春闘を強化することである。そのためにも、公務労組は民間労組への春闘支援にとどまらず、春闘時に職場から使用者へ要求提出することや、労働基本権回復闘争とも結合した政府・自治体当局との労使交渉の追求など主体的な賃金闘争の強化が重要である。

第5の課題は、春闘を労働者だけのたたかいとすることなく、国民春闘として社会的にたたかうことである。春闘の時期は、国民生活に関わる政府予算案や重要法案の国会審議、さらには自治体予算の議会審議とも重なっている。それだけに、税や社会保障、改憲阻止や平和・民主主義擁護など国民的に共通する要求実現の前進に向け、広範な諸階層・諸団体との共同のたたかいを発展させるため、組織労働者としての役割発揮が求められている。

全労連は30年余の歴史を通じて、大企業等の内部留保の社会的還元や、現行最低賃金制の改善と全国一律最低賃金制確立の重要性などを社会的にも大きく明らかにしてきた。そのさらなる前進のためにも、いまこそ「春闘（賃金闘争）の再生・強化」を不可欠の課題として全国的な大討論を組織すべきではないだろうか。

春闘総括の際などに「情勢の厳しさに負け、職場にはあきらめがある」という声が役員・活動家から聞かされたりするが、役員・活動家がたたかいにひるんでいては職場の仲間たちが奮起することはできない。「たたかってこそ労働組合」なのである。

（くまがい かねみち・労働総研代表理事、
労働組合研究部会）

ナショナルセンター機能の充実に 向けて

國分 武

1 全労連の結成と組織拡大

(1) 全労連は「たたかうナショナルセンター」 として結成された

全労連は1989年11月、連合による右翼的潮流と決別し、「闘うナショナルセンター」として結成された。

源流は1966年の「選挙闘争の経験を交流する労働組合懇談会」である。その後、69年「全民主勢力の統一のためのアピール」（38単産アピール）を経て、74年「統一戦線促進労働組合懇談会」（統一労組懇）の結成が全労連の前史と言えよう。実に前史から10年以上も闘い続けて「闘うナショナルセンター」を結成し、以降も闘い続けて全労連は30周年を迎える。脈々とした全労連運動の流れの中で、30年周年を位置づけ、前進に向けた新たな課題を考えたいと思う。

(2) 財界の思惑を打破し全労連は120万人で結成、未加盟は約380万

「全労連の結成に対して、政府・財界やJC（金属労協）幹部からは、…『闘うナショナルセンターは時代遅れ』『3日で溶ける路上の氷』（全労連編『全労連20年史』（以下『20年史』）2009年10月刊、21ページ。以下の「」内は、ページ数を付していないものも含め、主に『20年史』からの引用）などと無視された。しかし、いざ蓋を開けると、結成時の組織人員は「全労連140万

人、連合は800万人と公表」され、連合に行かない単産は、新聞労連、国労、全港湾、全農協労連、出版労連、全損保など多くの単産におよび、連合・全労連への未加盟組合は政府統計でも約380万人になった。政財界は、闘うナショナルセンターが100万人を超える勢力になるとは予想しなかったように思う。結果として、政府・財界がもくろんだ労働戦線の右翼的再編はこの時点で挫折したともいえよう。

(3) 結成10年で153万人、政府もナショナルセンターと認知

「98年6月末全労連調査による組織人員は、153万769人となり、史上最高の峰を築いた」全労連は結成から10年間は組織を増やし続けたのである。99年に政府は初めて全労連をナショナルセンターとして容認。ILO総会に全労連のオブ参加を認め、その後、中央労働委員会や地方労働委員会の委員の任命（現在12人）、2006年には労働審判員51人の任命と続いた。組織増勢が続いた理由は、結成後の熱気と「総対話と共同」の路線の定着であった。特に97年大会は「10万人オルグ大運動」を提起し、1年間に2万近い未加盟労組訪問が取り組まれ、未加盟の4分の1に地方組織がアタックしたという記録が『20年史』に残っている。

結成20年周年を迎える前年08年には、「200万全労連の建設600地域組織の確立」の目標に対して、121万人、464地域組織の到達点を築き上

げた。これらの背景には、2000年に「21世紀初頭の目標と展望」を提唱し、新世紀を展望する組織拡大構想や、三点セットの配置（常設労働相談所、ローカルユニオン〈地域労組〉、地方共済会）、2004年の組織拡大推進基金の推進など様々な努力が積み重ねられた。

(4) 結成30年で100万人を維持

2019年7月は、結成30周年を直前に控え、組織人員は101万7,412人と100万人を超える勢力を維持している（19年7月第58回評議員会資料）。

2016年に新4か年計画を提起し現在実践中である。新4か年計画は、組織拡大に特別財政を組み、「総がかり作戦」と言われるもので、全労連本部に専任オルグを置き、単産と地方組織が総がかりで作戦計画を立て、全労連からも出資して実践するという。この結果、団塊の世代の組合員減少が続く中、年間10万人以上の組織拡大につながった。

しかし、この間の政府資料では、結成時の120万人が80万人まで後退している。特に、単産だけの数字は53万7,488人（年金者組合を除く）となっており、地方直加盟が27万1,337人となっている。この冷厳な事実をもとに、新たな組織拡大戦略が求められていると言えるだろう。（表1）

2 組織拡大強化から考える全労連の改革課題

(1) ナショナルセンター機能と

規約第3条

私はこれまでも2回、『労働総研クォーター』を通じて問題提起を行っている。

1回目は単産機能調査の結果で、民間単産の危機的状況を分

析し、「全労連加盟産別の組織拡大・強化の取り組みは『闘う潮流』としての一体感にかけ、産別独自路線に見えた」と結論づけている（2015年夏季号、No.99.32ページ）。2回目は地方組織の実態調査の結果で、地方組織が単産に遠慮している実態を示し、結論として、「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、…『ナショナルセンター』論を確立する必要があると思う」と論じている（2017年夏季号、No.106.29ページ）。

そこで、この問題をさらに掘り下げるべく、全労連規約第3条の観点に基づきナショナルセンター機能とは何かを考えてみた。

『20年史』は、「ナショナルセンターとは、働く者を構造的に代表する中央労働団体であり、『全国的に要求と闘争を統一し調整する機能』の発揮が最大の責務である」（22ページ）として、ナショナルセンター機能を位置づけている。

さらに『20年史』では、総評は全国単産の結集体で、総評運動の土台を支えていた県評・地評は会費納入義務を負わず、機関会議での議決権を持たないオブザーバー的存在であったことを指摘した上で、「全労連の規約第3条は『産業別全国組合および都道府県別組合で構成する』としている。これは、全労連は全国単産や地方組織の上部団体としてあるのではなく、自立・独立した組織である全国単産と地方組織をそれぞれ対等な構成組織とする集合体、言うなら全国単産と地方組織は、全労連運動と組織とともに共同の責任をもつ

表1 地方組織加入を含む労組中央組織の組合数と組織人員

	全労連		連合		いずれにも未加盟	
	労働組合数	組合員数	労働組合数	組合員数	労働組合数	組合員数
1988年	9,351	1,206,092	39,185	7,658,979	23,728	3,726,918
2008年	8,200	976,846	32,970	6,726,928	16,300	2,673,598
2018年	7,076	808,825	29,425	6,950,085	14,348	2,596,709

注) 全労連に「年金者組合」はカウントされない。

出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」。

関係にあることを意味している」とし、「全国単産のいわば縦の運動と地方組織の横の運動を一体に、縦糸と横糸で全国的で強力な面の運動をつくることが重要だからである」「地方組織は全労連の下部組織でなく、都道府県別の自主的、独立的組織として、その地域だけに存在している地場の企業別労働組合や全労連未加盟の全国単産の地方組織でも自由に加盟できる組織であり、このことにより、未組織労働者の組織化も大きく前進させるからである」(69 ページ)とも述べている。さらに、「全国単産と地方組織を対等な構成組織としたナショナルセンターは、我が国の歴史では初めてのことであった」(同)としている。

(2) 地方組織の発展が全労連を支えている

この全労連規約第3条は、結成後の地方組織＝ローカルセンターを大いに励ました。地方組織は、独自要求を掲げて自治体キャラバン行動を開始、各自治体に全労連と都道府県労連の存在を知らせ、社会的地位を大いに高めた。すべての労働者を視野に、地方組織独自の地方政策の充実と民主的陣営の統一戦線構築に大いに奮闘してきた。労働法制大改悪と護憲・戦争法反対をはじめ、T P P、消費税など様々な国民的課題、リストラ合理化、争議支援、地域最賃引き上げや地域春闘の構築などに単産や地方民主勢力と結合して奮闘してきたのである。その結果が、2016年、2019年の参議院選挙や地方首長選挙での野党統一候補の当選に結びついたと私は考える。

特に、東北6県はすべての県で自公候補に勝利している。東北地方全体の課題はT P Pであり、東北各県労連や全労連未加盟の全農協労連の課題でもあった。東北各県労連には全農協労連の下部組織が参加し、県労連で主要な役割を果たしている。こうして東北各県労連が中心となり、地方の民主的陣営の統一戦線的闘いを組むことによ

て、T P Pが参院選の一大争点として浮上し、自公候補に勝利したと言えるだろう。規約第3条による地方での実践が、T P P阻止という要求で全労連と中立組合・民主勢力の共同を生み、国民的課題での統一戦線的闘争に結びつき、初歩ではあるが、規約第3条がめざした内容は着実に実りつつあるといえるし、30年間の全労連運動の地方での到達点ともいえる。

しかし、成果の反面、規約第3条の正しい運用が行われず、単産や地方組織独自の発展が全労連軽視につながっていないのか？ 全労連の一体的発展を阻害していないのか？ と懐疑的にならざるを得ない側面もある。この点では、全労連の求心力の低下だと思われ、全労連が単産や地方組織の運動と噛み合った方針や問題提起もせず、当たり触りのないようなことを言っている限り、単産や地方組織はマイペースで言うことになるのだろうと思う。ナショナルセンター機能が「指導的機能」どころか、「調整機能」さえ薄れつつあるようにも感じるのは私だけなのだろうか。

(3) 組織拡大強化を地方・地域で単産と一体で進める

規約第3条は、全労連の運動と組織に対して、全国単産と地方組織が共同の責任を負っているとしている。しかし、2年前に実施された地方組織調査の結果は、「全労連や地方・地域組織が単産におもねり、単産に対しての批判や厳しい意見を言えない関係が醸成されつつある」というのが、私の率直な感想である。全国単産に対する遠慮・配慮は、それ自体がナショナルセンターの威信にかかわる点もあり、無視できないが、1例だけあげておきたい。現在、弁護士や学者・知識人を中心に、関西における全日建連帯労組の大量逮捕に関連して、これが「全ての労働組合、民主主義への弾圧だ」(「連合通信」4/18) だとして、署名

運動が展開されている。「労組弾圧」であれば、いろいろな政治的事情があろうとも、労働組合の立場から、その経緯と背景を明確にし、一定の見解は示すべきだと思うのだが、全労連は、ある単産に遠慮して、ものをいうのもためらっている。

全労連や地方組織が全国単産に遠慮するのは、第3条に基づき「共同の責任」を追求していないことになる。同時に、「共同の責任」をいうのであれば、緻密な方針と統一行動により全組合員が決起するような内容を、統一ビラにして大宣伝し、職場の学習・決起集会を指示・点検するまで、ナショナルセンター・ローカルセンターが責任を負うことを意味している。規約第3条による地場の企業別労働組合や全労連未加盟の全国単産の地方組織を対象とした働きかけは、現在どうなっているのだろうか。地方調査結果によれば、「中立友好労組や民主団体への地方組織機関紙の配布は4割を切っている」のが実態である。

原因を地方組織の力量低下に求めるのではなく、「共同の責任」追求に求めるべきだと考える。過去と現在では力量も時代背景も違うが、第3条の趣旨は変わらないし、「総対話と共同」の全労連スタンスは変わっていないはずだ。

全国単産とはいった、18年度厚労省調査では、民間は医労連の155千人を筆頭に、生協労連64千人と続くが、2万人台が2単産、1万人台が2単産、その他は1万人以下だ。民間単産の地方組織は専従者さえ配置できない実態なのである。公務では自治労連が142千人、全教66千人、国公労連63千人であり、連合の競合単産より数の上では大幅な格差があるのが実態だ。(表2)

この現実こそ、全労連が一体となって闘う必要性を示しているし、全国単産が地方・地域と結びついて、組織拡大運動に打って出るしかないことを証明している。私の知識不足かもしれないが、なぜ公務各単産が空白・ないし勢力の弱い県に對

して、県労連とタイアップして、公務単産の諸宣伝を行わないのか理解に苦しむ。ナショナルセンターの違いを超えて、野党との共同が進む時代だから、今がチャンスと思わないのだろうか。国民課題を中心とする統一戦線の闘いは進んでいるのに、組織拡大強化の課題は遅々として進んでいない。現在、雇用者数は5,940万人で、雇用者全体の組織率は17%、非正規では8.1%にすぎず、中小零細企業(100人以下)は0.9%である。ほう大な未組織労働者を視野に入れた、組織拡大強化の課題こそ、全労連が単産・地方組織一体で取り組むべき課題と考える。そのためには、ナショナルセンターとして統一宣伝物が必須となる。その観点から全労連機関紙等の充実に力を入れるべきと改めて主張する。全労連は各単産と各地方組織に「総がかり作戦」を指示しているが、腹の座ったナショナルセンターの指導性発揮で、その成功を期待したい。

(4) 全労連役員の選出方法を抜本的に改革する

規約第3条の前提となる、全労連・全国単産・地方組織の「共同の責任」は、全労連の方針づくりと統一闘争の実践になる。ならば、全労連方針や統一闘争方針の作り方の過程が極めて重要となるが、指導部の選出方法に踏み込んだ考え方は私の周辺には見当たらない。すなわち、全労連四役・常任幹事・幹事会の選出方式と役員体制のあり方が、全労連、全国単産、地方組織の「全労連運動と組織とともに共同の責任」を果たせる態勢になっているかどうかの問題だと思う。

表2 公務3単産の組合員数比較

全労連(千人)		連合(千人)	
自治労連	142	自治労	785
全教	66	日教組	230
国公労連	63	国公連合	80

出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」。

第1は、幹事会のあり方である。

現状は私の知る限り、幹事会は各単産と全国8ブロックの代表で総勢50人近い。これでは方針を議論する会議ではなく、「方針を徹底させる代表者会議」ないし、「意思統一のための会議」に過ぎないと感じる。幹事会は指導部なので、提案内容に異論や意見があれば自由に発言でき、一致点追求のための議論が深められるような会議運営・組織運営が行われているかどうか、鋭く問われる問題であろう。

第2は、常任幹事会のあり方である。

全労連方針と統一闘争を具体化する機関は、四役と常任幹事が出席する常任幹事会だが、方針や統一闘争の進捗状況はどこが把握しているのか？

その辺になると、途端にあいまいになるのが実情ではないのか。要するに口悪い言い方をすれば、「全労連は上部団体ではないから、方針は出しっぱなしで良く、点検の必要もない。各組織の自覚任せ」であり、単産と地方組織は「全労連の方針は理解するが、うちはうちで何とかする」という悪弊が蓄積していないかということだ。「共同の責任」というならば、四役・常任幹事が自分の組織の全責任をかけて全労連常任幹事会で侃々諤々の討議をしなくてはならないはずである。全労連の役員として派遣されている常任幹事が、自らの担当課題であるかどうかにかかわらず、全労連の常幹として本当に責任をもって議論に参加しているのかが問われる問題でもある。しかし、現状では、「常任幹事が単産や地方組織に組織的責任を持っていない存在、すなわち単産や地方組織から切り離された存在」となっていることが、より大きな問題ではないかと私は考えている。

第3は、役員選出の抜本的改革である。

現状・実態では、役員選考委員会が設置されているものの、単産や地方組織からは「可視化」できていないのが実態ではないだろうか。何年か

前にある地方労連から議長に立候補したが、「わけの分からない団結論」が飛び交って、投票行為までは至らなかったこともある。全労連に熱い思いを寄せる人物の立候補の権利は当然のことである。

「抜本的に」の意味は、各単産や地方組織の責任者が、四役や常任幹事になるという意味である。私はもっと事務局を充実させ、常任幹事は一部のプロ専従者だけは残して、単産・地方の組織責任者が参加できる常任幹事会に変えるべきだと考えている。

(5) 組合費の流れを変える

組合費の配分については以前にも述べた（『全労連地方組織の組織拡大・強化の課題』『労働総研クォーターリー』No.106）が、組合費の大部分が各単組に使われ、資本との闘いや未組織の組織化に使われていないということだ。この問題になるとそっぽを向く人も多いが、労働運動研究家の赤堀正成氏は著書『フランス総同盟の組織構造』で、組合側の主体的取り組み次第と結論づけている。

赤堀氏は、「CGTの組合費は1%に固定し、組合費の67%は、地区労、地評、産業別組織、総同盟に移される。組合費が当該組合の財政に残る比率は、日本は87%だが、CGTのサンディカでは基本的に33%である。組合財政の配分は相手の都合に関係なく、もっぱら労働組合の自治において解決しうる問題であるにも関わらず、問題のみが指摘されたままで半世紀以上も放置されてきたのは所詮、『企業意識』である」（要約）と述べている。全労連も企業別組合の集合体であり、「闘うナショナルセンター」が30年間何をしてきたのかという指摘でもあろう。私は、赤堀氏の言われる「企業意識」ではなく、労組リーダーの「組合費の流れ」改革に対する、意識と意思の欠如にあると考えている。特に「組合費の流れ」

に決定的な影響を持つ全国単産の意識改革が求められる。その意味では全労連の指導性と単産・地方組織・全労連が方針も運動も一体化することが重要だと考える。

すぐに実現するとは思えないが、その方向を目指して、全労連指導部が腹を据えて旗を振り、組合費の流れを変えることだと思う。

当面は、低賃金の非正規労働者が4割を占める情勢の中では、正規労働者で賃金も比較的高い全労連組合員が、それぞれ「応能負担」原則を発揮して、かつて総評がベトナム反戦で「1日分の賃金を」と訴えて、相当なカンパを集めたような提起を、なぜ全労連にはできないのだろうか。そうした大胆な提起が、組合費の流れを変えることにつながると、私は確信するのだが。

(6) ローカルセンターから全労連改革の狼煙を上げよう

規約第3条に基づけば、地方組織＝ローカルセンターは全労連と対等平等である。地方組織の中には、全労連未加盟の単産もあるし、地場の独立組合もある。その条件を生かして、地方組織が改革の狼煙をあげることも、全労連改革の一環として位置づけられよう。上記に提起した、役員改革、組合費の流れ改革に加えて、私が提起したいのは、民間単産の部会化（5万人以上の単産は除いてもかまわない）による、組織化の受け皿づくりである。

民間単産の部会化とは、同じ事務所に勤務し、組織拡大方針の作成と実践を共有化することだ。部会化で各単産の事務経費は削減できるし、組織化のノウハウも交換でき、単産の枠を超えて連帯感も生まれよう。組織化は個人加盟を原則とし、加盟先はローカルセンター（地方労連）とし、地方組織が本人同意のうえで所属単位組織を指定す

る。現在進行形の地域組織づくりと競合するが、地域労組も産別・業種別の方向を模索しているので話はつきやすいし、部会と地域労組の統合も考えられる。

ただし、企業別に新規組合を立ち上げる組織化手法は、膨大な中小企業を考えれば間尺に合わないし、非正規労働者の企業帰属意識や、欧米の組織化手法などからみて、私は間違っていると考える。部会を産業別・業種別に単一組織化し、統一要求・統一闘争で鍛えなおし、そこへ新たな組合員を迎えられるよう、組織化手法を抜本的に改めることが必要と考えている。

組織化のための民間単産の部会化が進めば、民間単産の統合化も進むと考える。民間部会に結集する各単組が納付する組合費（おおむね2%）の半額は地方組織に回し、地方組織を通じて各全国単産に納付し、残りは部会と地方組織が使うようにすれば、単産と地方組織の一体化も進み、組合費の流れも改革できる。

終わりに

『全労連20年史』を読むと、当時の先輩たちが「誰のために」「何のために」「闘うナショナルセンター」を結成したのか、熱い思いが伝わってくる。

この10年間、全労連・単産・地方組織にも様々な困難や妨害・苦闘があった。私たちは知恵と力を結集し、団結して闘ってきたと思う。その苦闘の結果、政治情勢は過去20年間より大きく変化している。だからこそ私は言いたい。10年間の闘いを総括し、様々な教訓を引き出し、新たな闘いに備えよう。

（こくぶん たけし・会員、労働組合研究部会）

労戦再編から 30 年、JMIUの軌跡と課題

生熊茂実

はじめに

1989年の労働戦線再編から30年、1989年2月28日に全日本金属情報機器労働組合（以下、略称のJMIUを用いる）は結成された。JMIUは、たたかうナショナルセンター・全労連の結成をめぐつての労働戦線再編のなかで、単産としてのナショナルセンター選択ではなく、旧来の組織から分かれて新しい単産を結成した数少ない単産という特徴を持っている。その中心を担った方々は、ほとんどが鬼籍に入られた。私は当時、東京・大田区の職場・地域で活動していたので、生の資料に触れる機会も少なかった。言うならば「JMIU結成1.5世代」ともいうべき立場である。ここでは、私自身の体験から「なぜJMIUを結成したのか」、そして「結成後30年の活動の教訓と課題」について述べたい。なお2004年に『JMIU・金属連絡会の歩み』（全日本金属情報機器労働組合〈JMIU〉編、学習の友社）が発刊されているので参照されたい。

1 なぜJMIUが結成されたか

JMIUを結成した中心的な勢力は、総評全国金属労働組合（以下、全金という）に所属していた組織であった。全金という労働組合は、

総同盟系からの総評全国金属が産別金属と統一するという成り立ちを持っていた。統一時に「政党支持の自由」を認め、産別金属と共通する要素を発展させつつ、産業別単一組織や個人加入原則、企業の枠を超えた地域支部などの方針を持つようになった。その後「政党支持問題」は、地方によって濃淡はあったが、「組織内候補」という形で日本社会党支持を押しつける傾向が強まった。しかし、中小企業職場の組織が多くを占め、要求実現に向けて戦闘的にたたかっていたこと、さらに労働争議が多いなかで組織をあげてたたかい勝利させるという伝統を持っていた。そのような特徴を持った全金という労働組合は、金属大企業を中心とする財界・資本にとっては、やっかいな存在となっていた。そのため、資本とそれと一体となった同盟系労働組合や一部労働者による激しい組織破壊攻撃、弱体化がねらわれた。

いくつか例をあげると、1966年に国策による日産自動車とプリンス自動車との合併を契機にして、日産資本と日産労組による全金プリンス自動車支部への暴力をふくむ、すさまじい組織破壊攻撃がおこなわれ、7,500人の全金支部が200人を切るまでに切り崩された。さらに1970年代初頭からは、東京南部の全金をけん引してきた1千人を超える拠点支部への組織破壊攻撃が連続した。最初に北辰電機支部が、資本と同盟による「企業ファシズム」と名づけら

れた激しい暴力的組織破壊によって分裂させられた（その後、会社は横河電機に吸収される）。しかし、組織分裂という形ではたたかう支部を残してしまうという資本側の教訓から、「会社派」労働者によって支部組織を丸ごと乗っ取る「丸がかえ」攻撃がおこなわれるようになった。そのために、一部労働者を買収して反共攻撃を中心とし執行委員会を転覆して、山武支部や東京計器支部などを「組織ぐるみ」脱退させるという組織破壊攻撃がおこなわれた。この過程では「富士政治学校」に系統的に労働者を派遣して、反共教育と組織破壊攻撃の訓練がおこなわれていた。

これらの攻撃のなかで、全金の組織構成は土台から変化した。従来の、潮流による意見の違いではなく、資本を背景にした「会社派労働組合」が、たたかう労働組合としての全金を乗っ取り、変質させるという戦略による財界ぐるみの攻撃であった。そういうなかで、会社の「合理化計画」には協力すべきという論調が押しつけられ、「会社の倒産は労働組合が悪いからだ」など、資本の利益に労働組合運動を従属させる攻撃が強まった。労働組合つぶしや「人減らしリストラ」とたたかう労働争議に対しても、支援しなくなる傾向が生まれ、「政党支持の自由」を主張する争議支部は支援しないと露骨に差別が持ち込まれた。また、春闘の賃上げでは「経済整合性」論が持ち込まれ、春闘を産業別統一闘争としてたたかう方針は大きく後退した。組織攻撃のもう一つの特徴は、全金大阪地本を中心として「親中国派」による日本共産党に対する執拗な反共攻撃が繰り返され、組織に「踏み絵」を踏ませる分断が持ち込まれた。

こういうなかで引き起こされた労働戦線再編問題であった。組織的困難が生まれたなかで

も、何とかしてたたかう労働組合としての全金をままろうとして奮闘したのが、当時の全金中央執行委員長の佐竹五三九氏を中心とした人たちであった。総評副議長の任にあった佐竹氏は、総評にさまざまな問題提起をおこない、同盟との合併につながる「労戦統一」に異論を唱え、一定の影響を与えた。残念だったのは、その佐竹氏が1977年に死去したことであった。これにより、全金のなかの「右翼労戦統一」派が勢いを増した。

その結果、「労戦再編」の強行勢力と反対勢力との対立が強まり、1981年12月には全金中央委員会は「統一準備会参加」を強行決定した。しかし、「全金路線をまもる会」が積極的に活動していた全金の最大地本である東京地本の1982年2月の大会では、採決の結果「統一準備会参加不承認」という衝撃的なできごとが起こった。このようななかで、労戦再編をめぐるたたかいは、1982年9月の第50回全国大会での委員長対立選挙に発展した。たたかう全金路線をまもろうとする勢力は、さまざまな違いを超えて、故佐竹五三九氏の後継者と目されていた当時の中里忠仁副委員長を委員長候補に擁立してたたかった。敗れはしたが、たたかう路線をまもる勢いはいっそう強まった。中里氏には、その後、全金から名誉や利益をともなう多くの誘惑があったが、たたかう金属労働運動の再生をめざす「左派結集」に身を置いた。そういうなかで1982年12月には、「右翼労戦不参加、金属機械労組連絡会（略称・金属連絡会）」が結成され、会長が中里忠仁氏、事務局長が生井宇平氏（全金中央委員）となった。このような経過のなかで、「たたかうナショナルセンター」結成への大きな動きと連携しながら、「たたかう金属労働組合」結成の胎動が始

まった。この流れのなかでは、地方では「統一労組懇」に加盟している組織も少なくなかったが、たたかう金属労働者の大同団結という経過から、最後まで「左派結集」を追求する路線を貫くという特徴を持っていた。

新たな産別労働組合結成への動きを強める契機となったのが、1983年6月に発生した池貝鉄工での指名解雇であった。この事件は、「会社派」に乗っ取られた全金池貝鉄工支部執行部に対する批判グループへの「指名解雇」であり、池貝鉄工支部執行委員会は解雇を容認した。そして全金も、不当な指名解雇とのたたかいを支援しなかった。こういうなかで、金属連絡会を中心とし、全国の統一労組懇などに支援を訴えて共闘会議を結成、解雇撤回闘争勝利への力強い運動が広がった。いっぽう春闘では、金属連絡会としての独自の春闘方針を持ち、討論集会などもおこなって積極的にとりくみ、金属連絡会が単産機能を持てるように前進した。

全金は1987年8月の第60回全国大会で、2割にのぼる反対を押し切って「民間連合」への参加を決定した。これに対して金属連絡会は「たたかう産別結成」の方向性を打ち出し、1988年10月の金属連絡会第11回総会で、1989年2月に新たな金属産別労組の結成をめざすことを決定した。

1988年12月末、池貝鉄工の指名解雇撤回争議が、解雇撤回・原職復帰の全面勝利解決を勝ちとることができた。そして、1989年2月28日に新たな金属産業の労働組合である全日本金属情報機器労働組合〈JMIU〉の結成大会が行われた日と合わせて大勝利集会を開催し、その翌日に復帰する工場ごとに復帰激励行動をおこなった。

全日本金属情報機器労働組合〈JMIU〉の

結成にあたっては、初代中央執行委員長に中里忠仁金属連絡会会長、書記長に生井宇平金属連絡会事務局長が就任した。そして、同年11月の全労連結成にあたって正式に加入し、また同日結成の全労協にも参加した。

2 JMIUの基本方針の確立と前進

春闘のたたかい方

全金が後退させた春闘方針は、JMIUではどのようなものになったのか。89春闘は、JMIU結成直後の「初仕事」としてとりくまれ、3月10日を統一要求日とし、回答指定日は3月23日とした。全金方針と異なった一つは、夏季一時金闘争を春闘とは別途にとりくむこととしたことだった。3月24日、31日のストライキをふくむ統一行動をおこない、4月6日が88組織参加の最大のストライキとなり、3割の支部が5月にたたかいを継続した。まだ「バブル景気」の余韻もあるなかで前年実績を2千～3千円上回る組合員平均13,797円で連合金属を2千円程度上回った。

90春闘では、①「4月からの賃金は3月中に決めるべき」、②金属大企業（JC）の低額相場を乗り越えるために3月に大きなたたかいをという立場から「3月決戦」方針が提起された。しかし最大の統一ストライキは100組織が参加した4月10日であり、4月決着となった。91春闘は、1週間日程を早め、3月1日統一要求日、回答指定日3月14日とし、半日統一ストライキを回答日翌日の3月15日に設定し、結果として117組織がストライキに参加した。この91春闘に向けては、1990年12月24～25日に春闘討論集会を開催、回答指定日翌日の統一ストライキの提起について議論をし

た。方針へのためらいや疑問が出されるなかで、「やれるかやれないかではなく、どうその態勢をつくるかだ」という決意で、春闘に臨むことになった。その結果、「バブル経済崩壊」により大企業は「初任給」凍結、賃上げ抑制を打ち出し軒並み前年マイナスになるなかで、JMIUの組合員平均賃上げは17,013円で連合大手より2千～3千円上回り、東京では「JMIU」相場をつくったと評価された。

93春闘では統一ストライキの「リレーストライキ」への発展があった。「リレーストライキ」とは、一定地域にあるJMIU各支部が、時間をずらして連続して時限ストライキをおこない、それを激励団が激励する「地域リレーストライキ」である。目的は少数組合のストライキもふくめて元気にたたかうことである。ある少数支部での「リレーストライキ」では、広い会社敷地の前で「ストライキ決行中」の看板を掲げた30数人のストライキだったが、それに100人を超える激励団をふくめたストライキ集会は、会社全体がストライキに入ったような雰囲気をつくりだした。これは、少数支部を激励したとともに経営側にもインパクトを与え、同時に地域の労働者・労働組合にも影響を与えた。

秋闘と年間闘争の組み立て

秋闘は、全金以来の金属労働者の重要なとりくみである。秋闘は、賃金以外の労働諸条件や権利を前進させるとりくみとして位置づけられているが、実際には形骸化していた。その秋闘の重要性を再確認し、JMIUの年間闘争の柱とすることを土台にして、年間闘争の組み立てをすることになった。春闘は賃上げ闘争を中心にしてたたかう、秋闘は賃金以外の労働条件や権利の確立をめざす、この二本柱のたたかい、

そして夏季一時金闘争、年末一時金闘争を独自に要求してたたかうという、現在にまで続く「年間闘争の基本的考え方」を確立した。

秋闘を産業別統一闘争として再生させるために、統一要求としての「労働条件の最低基準と当面の目標」を提起した。これは東京南部の目黒・品川・大田の三地域支部が「どこの職場で働いていても、少なくともこれだけの労働条件と権利を」ととりくんでいたものだった。秋闘の統一要求日の要求提出は、89秋闘の46から、90秋闘で111、92秋闘では163と統一闘争の実態を備えた。JMIUには秋闘があるからこそ、労働者の権利をまもるとりくみが前進していることは歴然としている。

リストラとのたたかいと新たな方針定式化

1990年の「バブル経済崩壊」後の1992年秋以降、大企業を中心に乱暴なリストラ攻撃が始まり、工場閉鎖や海外への生産移転などが連続した。JMIUでも、日本IBMやNCRなどで、分社化転籍、工場閉鎖、「早期退職」「退職強要」がおこなわれたが、JMIUや全労連などの支援のなかで、雇用をまもる、組合員を増やすたたかいを前進させた。産業構造の変化のなかで、リストラとのたたかいが、JMIUのきわめて重要な課題となった。

こういうたたかいを総括するなかで、1994年7月開催定期大会の「95年度運動方針」において「3K主義（経験主義・企業主義・経済主義）の克服」と「二方面のたたかい」という二つの方針を定式化した。「3K主義の克服」は、「これまでの経験で判断しては情勢の変化に対応できず、企業内だけでは展望が持てず、円高や不況、大企業の横暴などを解決するには政治を変えることが必要」とされたか

らで、情勢の変化を分析し、対応する要求・政策を持つことが強調された。「二方面のたたかい」も「政治や経済の仕組みを変えるたたかいと職場の要求闘争を、それぞれ強化しつつ結びつける」とりくみとして提起された。

「均等待遇」を求める先駆け——丸子警報器

長野・丸子警報器の臨時者が賃金・待遇差別撤回を求めて1993年7月に長野地裁上田支部に提訴し、今でこそ当たり前になった「均等待遇の理念」を根拠に「正社員の8割以下は違法」とする判決をかちとった。たたかいのスローガンが「パート・臨時だって労働者」だったことをみれば、いかに時代に先駆けたとりくみだったことがわかる。臨時者のたたかいに力をつくして援助した正社員のとりくみ、地域・全国の大きな支援のなかで、東京高裁で和解をかちとり、丸子の臨時者組合員は「全国のパートの星」となり、全国の学習会に引っ張りだこになった。

原水禁世界大会、組織建設（組織拡大と教育）

1995年被爆50周年を契機にして原水禁世界大会に大型代表団派遣を決定し、毎年数十人を超える仲間の代表団を派遣し、広島への平和行進は1996年からは組織のない地域を金属反合の仲間たちが行進をつなぐなどして、毎年500人近い仲間が参加するようになり、規模は縮小したものの現在も継続している。

組織建設については、1995年8月の定期大会で「3～5万人の組織をめざす3～5カ年計画」として、初めて数字を明確にした組織拡大計画を提起し、オルグのための組織拡大基金の確立などにとりくみ、空白地方に新たな支部を結成するなど、一定の前進をかちとった。同

時に、組織強化のために2000年度を「教育元年」とすることを決め、1999年8月には「くらし・職場・政治と労働組合－金属に働く仲間」の学修テキストを発行し、「中央労働学校」を2泊3日でおこなった。

3 経済的、組織的困難を乗り越える挑戦の連続

リストラとたたかい、「合意協力型労使関係」

JMIUは結成以来、多くの倒産やリストラに直面してきたが、とりわけ1999年以降、巨大なリストラとのたたかいに直面した。日産のカルロス・ゴーンによって主導された「日産リバイバルプラン」による東京・日産村山工場等の閉鎖、さらに富士通による長野・高見沢電機信州工場閉鎖、外資・タイコフローコントロールによる埼玉・北村バルブの人減らしなどの攻撃が多発した。しかし、JMIUと全労連や地方労連が一体となって全力をあげた支援連帯のたたかいをすすめ、相当の犠牲を強いられたが、基本的には雇用と権利をまもる大きな前進をかちとった。

いっぽう春闘における賃上げは長期にわたって低迷が続くようになった。そういうなかで「春闘を元気にたたかう」をスローガンにして「99年春闘をともにたたかう金属労組懇談会」が結成され、まじめに春闘にとりくむ共同のとりくみができて現在につながっている。

JMIU組合員にとって賃上げ要求とともに企業の将来展望に不安をもつ状況が強まり、雇用確保への要求が目立つことになった。「春闘アンケート」でも、要求のトップが「企業の将来展望」となった。そのような状況のなかで、2002年春闘では「くらし、雇用、将来展望、

労使関係」の4課題をスローガンにし、賃上げをめざすとともに、雇用をまもる、企業の将来展望をつくる、この課題を「労使関係」の前進でつくりだすことをめざした。この「労使関係」は「合意協力型労使関係」と位置づけられ、その土台は「経営者には労働者のくらしと雇用をまもる責任がある」ことを前提として、そのうえにたって重要な経営施策や労働条件変更についての「事前協議同意協定」を求めること、そして経営努力とともに労働組合としても「企業分析・職場政策（経営改善の提言）」にとりくみ、必要な企業施策に対しては協力するという労使関係である。

しかしながら、いかに賃上げが困難であっても、いつまでも超低額の賃上げのままでいいはずがない。そこで2004年春闘では「何が何でも賃上げを」というスローガンをかかげ、「攻めの春闘」への反転攻勢をめざした。そして賃上げの支部平均が4,501円（1.57%）と前年比+271円、組合員平均が5,264円（1.80%）前年比+678円と、きわめて低額ながら、2003年春闘まで下がり続けた賃上げが前年を上回ることができた。

「産業別統一闘争」を「産業別統一ストライキ」と「産別団交」で前進させる

これらのたたかひのなかで、2003年度運動方針では「産業別統一闘争を産別団交と統一ストライキを軸にたたかう」という方針を決定した。産業別統一闘争によって、賃上げの社会的産業的水準を引き上げ、すべての職場の賃上げを前進させていく、その中心的戦術が産業別統一ストライキであることは、JMIU結成から確認されていた方針である。しかし、そこに「産別団交」が加わったのはなぜなのか、どう

してできるようになったのだろうか。

前述したように、「バブル崩壊」、「生産拠点の海外移転」、そして1997年の「消費税5%への引き上げ」によって消費不況に突入するという、製造業、中小中堅企業にとっては困難な経営局面が続くようになり、賃上げはきびしい状況が続いた。それまでの春闘では「賃金の1歳間格差（約6千円）」は、なんとか獲得したので、「賃上げ回答に不満はあるが、一定の前進を勝ちとった」という総括で終わっていたが、そんな春闘ではなくなった。それどころか、2千円～3千円という、実質的賃下げが次々に生まれる状況となった。

こういうなかで、賃上げだけでなく「企業の将来展望」を労使交渉の議題とする団体交渉が重要になるが、そのためには産業別労働組合としてのJMIUの力を発揮し、団体交渉にもJMIUの中央・地本の役員が参加することが不可欠となった。JMIU結成直後のように賃上げが順調にすすんでいたら、「団交は支部だけで十分、産別役員など参加することはない」と、多くのところで一蹴されたことだろう。もちろん、「賃上げがきびしくなったから産別団交」という考え方は誤りである。それぞれの職場の賃上げも社会的相場に制約されてしまうことは明らかであり、すべての職場で十分な賃上げを勝ちとるために、それぞれの職場の団体交渉でも、すべての職場の賃上げを前進させる役割を果たすことを追求する、それが「産別団交」である。それによって、産業別労働組合としてのJMIUの一体感がつくられてきた。

新たな組織方針——「新たな地域支部」、非正規雇用労働者、外国人労働者の組織化

2001年に、東京北部で未組織の組織化めざ

して北部地域支部が結成された。すでにJMIUには、全金以来の地域支部、また地方金属労働組合からJMIUに加入した組織があったが、60歳定年になった組合員がJMIU規約の個人加盟による地域支部を新たに結成したのである。全体的に組織力が低下する状況のなかで、60歳定年になった活動家の活躍できる舞台をつくることを追求する必要もあった。そういう状況から、2003年には「3つのなぜ」として、①なぜ定年になったら組合員でなくなるのか、②なぜ管理職になったら組合員でなくなるのか、③なぜ倒産などで会社がなくなったら組合員でなくなるのかと問題提起し、定年になっても退職しても組合員として活動を続けることを呼びかけた。

これを力に、各地で新たな地域支部が結成された。その後の経済情勢の変化や乱暴な経営者が増えるなかで、現在も、労働相談や未組織労働者の組織化に大きな役割を果たしている。ただ、事業所に分会を組織するという点では、従来から存在する地域支部に比べると、ほとんど成功していない。また65歳までの雇用延長が一般化し、事業所支部での役員後継者の確保がなかなかできないなかで、新たな地域支部の役員・働き手の維持に困難が生まれている。この課題の解決のためにも、個別事件対応とともに、事業所分会を組織することが課題となっているように思う。

いっぽう、労働者の構成の変化とも関連して、新たな組織化への実践が生まれてきた。2004年には、徳島・光洋シーリングテクノで「偽装請負」労働者の組織化とたたかいが始まった。

20数人を組織した団結の力、徳島地本および正社員の支部とJMIUの全国的支援のなか

でたたかいを大きく発展させることができた。また当時のマスコミでの「偽装請負なくせ」キャンペーンなどの力が合わさり、徳島県労働商工部が話し合いを仲介するという事態が生まれた。困難な交渉の積み重ねのうえで、ついに2006年「勤続順に直接雇用する約束」が実現した。さらに時間は要したが、2012年秋闘で、ついに「元偽装請負労働者」の組合員43人全員を正社員化させるという成果をかちとった。これは、非正規雇用労働者のたたかいで特筆すべき到達点である。さらに、自動車、電機をはじめとする産業で、ブラジル人をはじめ外国人の労働力が多数利用される状態になり、しかもほとんどが派遣・請負などの非正規雇用という事態が広がった。こういうなかで、劣悪な労働条件のもとで、さまざまな問題が起こり、JMIUでは静岡・愛知を中心として外国人労働者の組織化が大きく前進した。

リーマンショックによる非正規雇用労働者のたたかい

2008年秋のアメリカの「バブル経済崩壊」によるリーマン・ブラザーズ証券の破たんをきっかけにした世界的な「金融危機」が発生し、实体经济にも大きな悪影響を与えた。このなかで、「派遣切り」「非正規切り」という非正規雇用労働者に対する大量解雇・雇い止めが発生した。2008年12月に栃木・神奈川でいすゞ自動車支部が結成され、続いて神奈川・日産関連、兵庫・日本トムソンなどでも支部が結成された。外国人労働者にも、この嵐は襲いかかり、多数の外国人非正規雇用労働者の支部が結成された。2008年12月の春闘討論集会で、各地で労働相談が相次いでいることから「やったこともない非正規雇用労働者の問題にどう対処

するのか」という質問が続出した。私は、「JMIUには光洋シーリングテクノや外国人労働者組織化の経験がある」、「失敗を恐れるな」と激励した。大量の「非正規切り」へのとりくみで2千人ぐらいがJMIUに加入し、一時的ではあるが1年で500人の組合員増という結果をもたらした。

たたかいの結果としては、和解で一定の成果を獲得したものもあったが、裁判もふくめて長期闘争になった争議は困難を強いられた。しかし、「10年争議」になったいすゞや日産関連争議も労使対等で和解する形で解決をすることができた。私はJMIUという労働組合だからこそできたと言いたい。

「リーマンショック」による非正規雇用労働者の大量解雇、それが「年越し派遣村」によって「可視化」されたこともあり、自公政権への批判が大きく強まった。労働問題が社会問題の中心になるなかで、第1次安倍政権が「残業代ゼロ法案」などで2007年参議院選挙で惨敗、それに続く2009年の麻生政権による解散・総選挙で惨敗し、民主党政権が誕生する大きな契機になった。

2009年度運動方針「真の産業別労働組合への前進を」

JMIUの2009年運動方針では、「結成20年を期して、真の産業別労働組合へと前進しよう」というスローガンを掲げた。「真の産業別労働組合へ」というスローガンを掲げた根拠は何だったろうか。

その一つは、すでに述べたように団体交渉が企業内だけでおこなわれるのではなく、産業別組織としてのJMIUが関与するようになった。この「産別団交」が当たり前のようにな

り、JMIU全体に浸透してきたことであった。同時に春闘を中心とする「産業別統一ストライキ」も、しっかりととりくめる態勢がつけられたことである。

もう一つは、全国の地本・地協でも、未組織労働者の相談に応じ職場に団結体をつくること、当たり前になったことである。未組織の組織化とは、労働者の団結を企業内だけでなく社会的に広げる組織化のことであり、そのことによってJMIUを大きくし、産業のなかでも社会的にも影響を大きく広げて要求実現の力にすることをめざす。「企業内労組の連合体」という状況から脱皮する指標でもある。

2011年「春闘再生元年」を提起、東日本大震災の困難のもとでも前進

賃上げへの努力のなかで一時期には前進することがあったものの、春闘の低迷が続いていた。そういうなかで、「春闘を前年比較などの1年単位での総括でいいのか」という議論がされるようになった。

JMIUは「2011年春闘を春闘再生元年に」という方針を提起した。これは論議を呼び起こした。「なぜ、いま春闘再生なのか」、「なぜ元年なのか」など、前向きの議論は少なかった。しかし「本当に春闘を前進させるには、いまのままのやり方でいいのか」と反問し、真剣に討論を呼びかけ、2010年12月の春闘討論集会では、「春闘再生元年にふさわしいとりくみをするには、どうしたらいいか」、「春闘再生は労働組合の再生につながる」という活発な発言が相次ぎ、実り多い討論集会となった。

「春闘再生元年」への準備がすすみ、3月9日の第1次回答日には、回答引き出し支部数、回答額・率とも前年より大きく前進した。そこ

に突然起こったのが、2011年3月11日の「東日本大震災」であった。「大震災」被害の深刻さが、だんだんと明らかになり、職場で停電や燃料不足などで操業にも悪影響がでるなかで、JMIUは再度意思統一会議をおこない、「賃上げを早期に解決して、くらしと職場をまもる」方針と「被災者支援」を二本柱にして、2011年春闘をとりくんだ。結果は「東日本大震災」の悪影響があったものの、賃上げの支部平均4,929円（1.79%）で前年比+416円、組合員平均で5,401円（1.96%）で前年比+519円という前進となった。

これは、「春闘再生は労働組合の再生」という立場で、要求やたたかい方についても大きな前進があったこと、またスケジュール的には連合大企業の回答より1週間早い回答指定日が「大震災」の前だったことが、この結果をもたらしたと言えるだろう。

「アベノミクス」のもとでのたたかい

2012年12月の野田首相と安倍自民党総裁の「党首討論」での取り引きによる解散・総選挙で、民主党は惨敗し、安倍自公政権が誕生した。安倍政権は「アベノミクス」を打ち出し、3本の柱として①異次元の「金融緩和」、②機動的な財政出動（公共事業）、③「規制緩和」による成長戦略を掲げた。

「金融緩和」は異常な低金利をつくりだし、世界経済の状況もあり大幅円安となり、輸出関連大企業に莫大な利益を保証し、また「株式市場」への資金流入や不動産価格の値上がりで、大企業や資産家に巨利をもたらした。いっぽう2014年には、いったん延期した「8%への消費増税」を強行し、国民のくらしは悪化、労働者の「実質賃金」は低下、地域経済は疲弊をす

ることになった。「東日本大震災」からの復興のための公共事業は必要なことだが、それだけでなく安倍自公政権は、国の1千兆円を超える莫大な国債をよそに、さらに国債を発行し巨額な公共事業を拡大し、ゼネコンなどに大もうけを保障した。

このようななかで、安倍政権は2014年春闘に向けて「財界への賃上げ要請」をおこなった。これは、後に「官製春闘」と揶揄されることになったが、この背景には、隠しきれない大企業の巨額の利益に対して、労働者・国民の不満が大きく高まったこと、大企業・資産家と労働者・国民との「格差」が看過できないほど広がったことを糊塗しようとするものであった。

JMIUの春闘でも、引き続いて積極的な春闘へのとりくみを強化し、とりわけ統一ストライキを活発に展開したことが力となり、また上記の矛盾を大企業や経営側も無視できなかったこともあいまって14春闘の賃上げは支部平均で5,670円（2.11%）前年比+756円、組合員平均6,250円（2.25%）+923円となった。この流れは、15春闘の賃上げで支部平均5,942円（2.16%）前年比+272円、組合員平均6,625円（2.33%）前年比+375円と続いた。

「平和といのちをまもる二方面のたたかい」

この期間は、度重なる「労働法制改悪」とのたたかい、「安保関連法制（戦争法）」阻止のとりくみが、大きな課題であった。

2006年暮れに労働政策審議会で容認され、翌年強行されようとした「残業代ゼロ法案」に対しては、職場でのとりくみとともに、駅頭・地域宣伝、マスコミ対策のなかで、当時の安倍首相をして、「強行すれば参議院選挙で負ける」と言わしめ法案上程を阻止することができ

た。しかし残念ながら、2018年には同様の法案が強行されることとなった。

2011年の「東日本大震災」で引き起こされた「東電福島第一原子力発電所」の重大事故から、国民をまもり原発をなくす運動が、2011年から現在まで続いている。この運動にも、JMIUは継続して参加してきた。憲法改悪をねらう攻撃には、職場での学習会をすすめるために、「憲法リーフ」や「憲法DVD」などの製作をしてきたが、運動の大きな前進に成功しているとは言えない。春闘アンケートにおける「9条改憲反対」の割合は50%を切ってしまった。この原因は、職場で「憲法リーフ」を読み合わせる、「憲法DVD」をみんなで見る場をつくる職場の働き手が、あまりにも少ないことである。しかし職場でのすぐれた経験からは、「粘り強く働きかければ、必ず変えることができる」ことを示している。

2015年に強行された「安保関連法制（戦争法）」を阻止するたたかいには、多くの労働者・国民が参加した。これは「脱原発」運動でつくられた、これまでの枠を超えた「市民・労働組合、野党」の共同のとりくみであった。JMIUは、国会包囲行動に積極的に参加したが、職場で働く組合員の参加は、ほぼ休日の行動に限られた。組織力の大幅低下のなかで「職場を出て行動に参加する」気風が、きわめて弱まっている。職場の運動とするために、「戦争法の国会審議の重要な時期に、ストライキ、職場集会と抗議決議」を提起した。この提起は「JMIUから何か提起されると思っていた」など、多くの職場で積極的に受け止められた。2015年秋闘で「9・9統一行動」を提起し、4支部がストライキを決行、100を超える地本や支部の集会で「抗議決議」が採択され、首相官邸に送

付された。

現在求められている課題

2016年1月に、JMIUは通信労組と統合しJMITUとなった。そして職場や地方の「働き手」の世代交代がすすむなか、現在のJMITUの最大の課題は「産業別統一闘争の再強化」と言えるだろう。すでに述べてきたが、春闘の賃上げや労働条件は、決して一企業だけで決まるものではない。社会的・地域的、そして産業の力関係や水準に規定される。しかし、最近のとりくみのなかでは、経営者との団体交渉が中心となり、産業別統一ストライキや産別団交、大衆行動が弱まっているように思われる。JMIU結成時の議論をあらためて学び合い、企業内にとどまるとりくみからの脱皮が求められている。

また、組織力の大幅低下を食い止め、前進に転じることは、JMITUにとって最優先の課題である。オープンショップでの組織化については、この間、新入社員が増えているにもかかわらず、組合員の組織化があまり成功していない。不況になってから後悔しても遅い。職場で労働組合の存在感を示し続けること、そして具体的に働きかけることが絶対条件である。新入社員をつかむには、新入社員に接する組合員が話しかけること、同時に「加入を働きかける」しかない。「職場に近い」「年代に近い」の「二つの近い」で働きかけを強めることが、新入組合員獲得の法則として確認されている。大勢に話すだけでなく、一人ひとりに話す、少数に分けて話すなど、ていねいなとりくみが不可欠である。

未組織の組織化では、経営側の乱暴な「パワハラ」などに不満を持ち、管理職までふくむ労

働相談が増え、組織化のチャンスが生まれている。JMITUには「組織化マニュアル」と「組織を維持発展させるために」というテキストがある。それにそってすすめれば、大きなチャンスが生まれる。

いっぽうでは、いくつかの地方で組織破壊攻撃が発生した。職場で大衆的労働組合活動がおこなわれていないなかで、経営側の攻撃や自壊現象で引き起こされている。JMITU全体の力で、拠点職場対策を重点にしながら、職場活動家づくりに全力をあげることが、緊急の課題である。

組織強化の課題では、教育学習活動が10年前から比べて格段に弱まっていることから、各段階での働き手育成、職場組合員教育など、あらためて必要なテーマで教育学習を強化することが不可欠である。そのなかでは、外の行動に出て学び経験することの楽しさ、魅力を知らせて、さまざまな学習会や行動に参加してもらうよう全力をあげることが求められている。

おわりに

JMIU結成、労戦再編から30年、労戦再編は労働組合運動に何をもたらしたか。

もし労働戦線の右傾化のなかで、「連合」にすべての労働組合が包摂されてしまったとしたら、日本の労働組合運動は、まさに財界・資本に従属した労働組合として、労働者の要求とたたかいの芽はつぶされてしまったのではない。もちろん「連合」のなかでもたたかい続けることは可能だが、「たたかうナショナルセンター、たたかう単産」があるからこそ、「連合」の反労働者的政策にも一定の歯止めがかけられている。

JMITUは金属情報通信産業における圧倒的少数派だが、最大の評価としては、大企業の中小企業への犠牲押しつけ、労働法制改悪から、労働者、組合員をまもりぬく役割を果たしてきたことである。

一つは、思い切った原則的かつ柔軟な闘争方針の力である。それは、たたかう単産として独自に確立したからこそ可能になった。そして、たたかう伝統をもった職場の労働者の力でかちとったものである。この点は、リストラとのたたかいや労働争議だけでなく、春闘における賃上げや職場における権利獲得でも、組織的には少数であっても労働者の要求・世論を獲得してたたかえば一定の要求実現は不可能ではないことを示した。

いっぽう、労戦再編によって組織的には明確な反対派がいなかったという状況が生まれた。そのため「他流試合」や議論が不十分となり、働き手の成長や組織的水準の向上に限界を生み出している。とりわけ、影響力を拡大するオルグ力の低下が著しいと感じる。方針論議はあるが、会議で決めても、それを実践する一人ひとりへの働きかけが十分されないことが少なくない。いま最もJMITUの幹部活動家に求められているのはオルグ力であり、活動家を必死になってつくりだすことである。

また組織の小ささや財政面からの制約もあり、企業内や組織内の課題に追われ、全国的視野、産業全体を見渡す視野に欠けがちになり、戦略が持ちにくいということも起こる。

たたかう労働組合運動に確信をもつとともに、小成に安んぜず、さらに大きな視野に立って、あらためて不十分さや弱点の克服に向けたとりくみを強めたいものである。

(いくま しげみ・JMITU顧問)

戦後労働運動と全労連創設の意義

山田敬男

はじめに

今年は、全労連発足 30 年になる。全労連は、発足以来、たたかうナショナルセンターとして、労働者の生活と権利を守るために、また、憲法に基づく平和と民主主義を実現するために重要な役割を果たしてきた。しかし、1990 年代以来の新自由主義的「改革」によって、職場の労働者の集团的関係が形骸化され、労働運動の団結の基盤が崩れつつある。労働運動の主導権も、1989 年の連合の結成以来、戦後初めて右翼的潮流が握っている。この意味で、1990 年代以降、日本の労働組合運動は構造的に困難な時代に入っているといえる。この困難を打開するために、様々な努力が行われているが、その方向と課題を深めるためにも、戦後の運動の歴史を学ぶことが重要である。

本稿では、戦後労働運動を教訓的に振り返り、その中で全労連結成の意味を探り、構造的困難を打開する方向と課題を探ってみたい。本稿での見解は、あくまで筆者個人のものであることをお断りしておきたい。

1 戦後労働組合運動史から見た労働組合の役割

本稿では労働組合の役割がどう変化したのかという視点から 3 つの段階に分けて戦後の労働組合運動のいくつかの問題を考えてみたい。

(1) 第 1 段階——産別会議の時代＝労働組合は“希望の星”であった

戦後、最初のたたかうナショナルセンターは産別会議（全日本産業別労働組合会議）である。産別会議主導のもとで、様々な未熟さを抱えながら、労働組合は労働者の“命とくらし”をまもるため、さらに、職場の民主化と日本社会の民主的変革に全力をあげて取り組み、大きな影響力を持つことになった。敗戦と占領のなかで、生きるか死ぬかの瀬戸際まで追い詰められた労働者にとって、労働組合はまさに生きるための“希望の星”であった。

1) 産別会議の結成と「10 月闘争」から「2・1 ゼネスト」運動

① たたかうナショナルセンター産別会議の結成

1946 年 8 月、ナショナルセンターの産別会議と総同盟が結成されたことにより、戦後の労働運動は全国的に結集してたたかうことが可能になった。8 月 1～3 日に総同盟（85 万人）が、同月 19～21 日に産別会議（163 万人）が結成された。総同盟は、戦前からの反共・労資協調を引き継ぎ、「日本社会党を中心とする民主主義勢力の結集」を掲げていた。産別会議は、戦前の階級的・戦間的労働組合運動の伝統を受け継ぎ、「政党支持の自由」を掲げていた。労働運動の主導権はたたかうナショナルセンター産別会議にあった。

統一的ナショナルセンターの発足ではなく、分裂して出発したが、全国組織の誕生によって、労働者階級は全国的統一闘争や産業別の統一闘争を

可能にする条件を獲得した。たたかうナショナルセンターである産別会議の存在意味を示したのが、46年の「10月闘争」から47年にかけての「2・1ゼネスト」運動であった。

②「10月闘争」の意味

「10月闘争」は、首切りを中心とする企業整備に反対し、統一労働協約の締結によって職場から労働者の諸権利を定着化させる民間労働組合中心のたたかいであった。産別会議主導の「10月闘争」の意味は、第1に、戦後初めての産業別統一闘争だったことにある。それまでの個別的な争議と違い、産業別、地域別の統一行動、共同行動が組織され、大きな成果をあげたのである。

第2に、統一労働協約締結のたたかいが活発化したことにある。このとき要求された労働協約の内容は、どれもが労働権が経営権を民主的に規制するものになっており、職場から労働者の生活と権利をまもるものであった。それは日本国憲法が制定され（46年11月3日）、働く権利、労働基本権にもとづく上からの「労働改革」が開始されようとしているときに、運動を通じて下から「改革」を具体化するというきわめて大きな意味を持っていた。「10月闘争」の高揚のなかで結成された全日本機器労働組合は、①首切り反対、②全日本機器労働組合統一労働協約の締結、③最低賃金の確立の3要求の実現をめざしてストに入った。その結果、参加350分会のうち、完全に要求を獲得したもの130分会であったが、統一労働協約を獲得したのが200分会を超えていた。

第3に、賃上げ闘争でも大きな成果をあげたが、その象徴が電産（日本電気産業労働組合協議会）のたたかいである。電産の闘争では、電産という労働組合が作成した「電産型賃金」といわれる賃金体系が獲得される。最低生活の保障という生存権的観点から生活保障給を基本にまとめられ、それに能力給、勤続給を付け加えたものであった。

この意味は、これまでの日本資本主義の歴史のなかで、労働者階級が初めて自らの手で賃金体系をつくり、それをたたかいによって獲得したことにある。同時に注目すべきことは、電気事業民主化に関する協定である。それには①電力の官僚的国家管理法令の廃止②大衆による電気事業の監査指導機関の設置③電気事業社会化法の制定、などが盛り込まれ、この協定の促進のための「電気事業民主化協議会」の設置が決められていた。

③「2・1ゼネスト」運動

〈経済的要求の実現〉

民間労働者に続いて公務員労働者が生活擁護のために立ち上がった。11月26日に全官公庁共同闘争委員会（共闘）が結成され、政府に共同要求が提出される。この要求をみると、「越年資金本人1,500円、家族1人あたり300円」「最低基本給の確立」「労働協約の締結」などの経済的要求が主なものである。ところが、47年元旦に、吉田茂首相が年頭挨拶でたたかう労働者を「不逞の輩」と誹謗したことに、労働者の憤激がつのり、2月1日にゼネスト突入が宣言され、全国労働組合共同闘争委員会（全闘）が結成された。全闘には、産別会議、総同盟、日労会議、等のナショナルセンターとともに、その傘下の労働組合が参加した。

「ゼネスト」は、占領軍の介入によって中止されたが、共闘の求めていた経済的要求はほとんど実現した。給与水準は2倍になり、各組合は労働協約を獲得した。その労働協約の特徴は、労働条件や労働基本権を具体的に保障する画期的内容であった。「10月闘争」から「2・1ゼネスト」運動への前進が日本国憲法で保障する生存権、労働基本権を職場のなかに具体化したのである。日本国憲法の施行前の段階で、憲法第27条、第28条が具体化されはじめたともいえる。この意味で、「10月闘争」とともに、「2・1ゼネスト」運動は、

憲法に保障された労働者の権利を下から現実化する意味を持っていたといえる。

〈共同闘争の発展——全労連（全国労働組合連絡協議会）の結成〉

「2・1ゼネスト」運動の大きな成果は、労働戦線の統一の母体になり得る全労連（全国労働組合連絡協議会）を誕生させたことにある。46年8月、ナショナルセンターは分裂して出発した。その後の事態は、この分裂を克服するための共同行動を推進する過程でもあった。46年8月までは、理念として統一の必要性が論じられても、その実践的条件が決定的に不足していた。それは統一行動の蓄積である。この状況を切り開いたのが産別会議主導の「10月闘争」であり、共闘の発足から全闘結成に至る過程での労働組合の共同行動の積み重ねであった。ゼネストの中止によって、この共同行動の流れをつぶすことはできなかった。

2月3～5日、産別会議、日労会議など、総同盟をのぞく全闘参加の全組合を代表する世話人会が開かれ、全国労働組合会議（全労会議）準備会が結成された。総同盟は、「全労働組合は共産党の指導と絶縁せよ」と反共キャンペーンを展開し、17日には、全労会議不参加を表明した。総同盟のセクト的態度で分裂の可能性が生まれたが、戦線統一を望む世論はきわめて強いものがあつた。全労会議準備会は総同盟に柔軟に対応しながら、戦線統一をすすめることを確認した。その結果、3月10日、総同盟を含め組織労働者の84%、446万人を結集する全国労働組合連絡協議会（全労連）が結成された。

全労連の目的は、「共通問題に対する共同行動と労働組合戦線の統一促進にある」とされ、性格は「参加組合の自主性を尊重する連絡協議機関」とされた。そして運営は「満場一致を原則とし拒否権を認める」とされ、「満場一致をみない場合は賛成者のみで本会の諒解を得て共同行動をとる

ことができる」とされた。

全労連の結成によって、日本労働組合運動史上初めて立場の違いを超えて全国的組織統一が実現された。全労連の結成は、「2・1ゼネスト」闘争における共同闘争の大きな成果であった。

2) たたかう労働運動の敗北をめぐって

① 占領政策の転換と逆流の意味——自動崩壊論の誤り

「2・1ゼネスト」中止以後、逆流が強まり、民同派の登場によるたたかう労働運動の分裂、48年の「政令201号」による弾圧、49年の3つの謀略事件（下山事件、三鷹事件、松川事件）、そして民同派の「組合クーデター」などによって、労働運動の主導権が産別会議から反共民同派に移行し、やがて総評が結成される（50年7月）。48～49年の激動のなかで産別会議は敗北する。

この問題に関して、日本共産党の誤った運動指導や産別会議の労働運動を逸脱した路線によって、弾圧や分裂以前にすでに産別会議は内部崩壊・自己崩壊していたという見解がある。48年から49年にかけての運動は、占領政策の根本的な転換や日本の支配層、とくに財界が、その再編によって体勢を立て直していた時期におけるものであり、客観的な困難性の増大しているもとでの運動であった。そのなかで、当時の階級的潮流の運動は誤りや未熟さをともないながら、必死になってたたかい、試行錯誤を繰り返していた。したがって、民同派との攻防は激しく、最後まで力関係は流動的であった。運命の49年の段階を見ても、国労や全通などでは、民同派を押さえて階級的潮流は主導権を確保していた。この力関係の逆転は、49年の3つのフレームアップを利用した「組合クーデター」で可能になった。したがって、「内部崩壊・自己崩壊」論はきわめて現象論的であり、一面的な評価である。

② 産別会議の果たした役割と問題点

弾圧と分裂、そして謀略、さらにはレッド・パージなどによって産別会議は弱体化し、労働組合運動の主導権を奪われ、大きく後退する（やがて1958年に解散）。しかし、産別会議の果たした役割はきわめて大きなものがあった。

〈産別会議の果たした役割〉

第1に、労働組合活動の自由、労働者の生活と権利、職場の民主化、日本社会の民主化をめざして全力をあげてたたかい、労働組合の存在意味をあきらかにし、労働者の“希望の星”として労働組合の社会的影響力を広げるうえで大きな役割を果たした。組織率を見ると、1949年に55.8%になり、戦後最高の水準に到達する。

第2に、結成間もない中で、1946年の「10月闘争」から「2・1ゼネスト」運動を組織し、全労連の結成に見られるように、日本労働運動史上、初めて労働戦線統一の母体をつくり出した。

第3に、事業所別組合として出発した労働組合を産業別組織に再編するために、産業別結集と産業別統一闘争の発展に力を入れ、地域共闘や国民との共闘を追求した。

第4には、世界労連との連帯など、国際連帯の立場を貫いていた。

〈重大な問題点〉

このように、産別会議はきわめて大きな役割を果たしたのであるが、同時に、克服すべき問題点を抱えていた。

第1は、組合民主主義の弱さである。政党支持の自由の原則を掲げながら、当時の共産党の誤りと結びついて、党と大衆団体の区別を曖昧にしたり、上からの「引き回し」を行うなどの重大な問題を抱えていた。この段階では、日本のたたかう労働運動は戦前以来のセクト主義である「赤色労働組合主義」や「社会民主主義主要打撃論」などを克服できなかったのがある。この弱点が民同派の分裂攻撃で利用される。

第2の問題は、組合員の階級的自覚を高める階級教育の不十分さである。要求や課題の議論が役員や幹部の間にとどまり、職場に根を下ろして1人ひとりの組合員の自覚を高める活動がきわめて不十分であった。

〈たたかうナショナルセンターのあり方を教えている〉

産別会議は、大衆的労働組合運動の経験のない戦後派の幹部のもとで、未熟さを伴っていたが、とにかく労働者の命とくらしをまもるため、職場と社会の民主化のために、産業別統一行動や全国的たたかいを組織し、ナショナルセンターとしてのリーダーシップを発揮し、全力をあげてたたかったのである。まさに労働者の“希望の星”であった。また統一戦線路線の未確立のなかで、労働組合の共同行動のために努力し、労働戦線統一の母体として、全労連を結成した。産別会議の経験は、たたかうナショナルセンターのあり方を私たちに教えている。

（2）第Ⅱ段階——総評主導の時代

第Ⅱ段階は総評主導の時代である。総評は、占領軍の強い支持のもとで、反共親米労資協調のナショナルセンターとして誕生した（1950年7月）。それが急速に、一定の戦闘性を持つナショナルセンターに転換する。民同左派が主導権を握る。民同左派主導の総評は、やがて「日本的労働組合主義」のもとで、社会党一党支持などのセクト主義路線をとりながら、一定の戦闘性を発揮していく。総評の時代は、今と違って、現場でも、労働組合が労働者の生活と雇用、権利を守るために機能していたのである。労働組合の組織率は産別会議の時代より後退するが、だいたい30%台を推移する。この意味で、社会党一党支持などの重大な問題を抱えながら、たたかうナショナルセンターとしての実態を持っていた。それ故、1960年代に

なると、その総評の右傾化を図るために労働戦線の右翼的再編が開始される。

1) 「ニワトリ」から「アヒル」への転換をめぐる

①総評の転換の特徴

総評の転換の特徴は、第1に、講和論争や破防法闘争など国民的課題への積極的な取り組みのなかで行われたことにあり、第2に、その取り組みのなかで、憲法原理＝「平和と民主主義」の理念を受容したことにある。

〈総評第2回大会での「平和四原則」をめぐる対立〉

転換の開始を示したのは、51年3月の第2回大会であった。講和問題では3つの案が提出される。A案は、「非武装憲法の主旨にのっとり」「平和四原則」を推進するというものであり（提案説明＝総評情宣部長塩谷信雄）、B案は、「日本労働階級の立場」から「平和四原則」を推進するというものであった（提案説明＝新産別三戸信人）。C案は一応全面講和の促進をいっているが、提案説明やC案を支持する海員組合の代議員発言で自衛権を強調し、軍事基地の提供を否定せず、中立はあり得ないとするものであった。私鉄総連、電産、国労、日教組はB案を支持したが、決着がなかなかつかず、自治労協と全通から妥協案が提出され、A案、B案の折衷案としての全通案が採択された。こうして反共親米で出発した総評が、「平和四原則」を掲げるようになった。まさに総評の転換の開始である。

ここで注目するのは、A案、B案の「平和四原則」の位置づけをめぐる意見の対立である。

「非武装憲法」と「日本労働階級の立場」が対立的に議論されている。両者を機械的に対立させ、両者の関連を追求できなかったことにある。民同派労働運動のなかで憲法の持つ意味が明確になっていなかったのである。違った言い方をすれば、

「日本労働階級の立場」＝社会主義にとって、「非武装憲法」＝平和と民主主義の意味が明確でなかったともいえよう。平和と民主主義をまもり、その延長発展のなかに社会主義を位置づけることが出来なかったのである。その意味で、労働者階級の解放にとっての憲法＝平和と民主主義の戦略の意味が不明確であった。当時の民同左派の民主主義論の歴史的限界が示されていた。総評運動の左転換は、この歴史的限界への挑戦でもあった。

〈破防法反対闘争と国際自由労連一括加盟案の否決〉

この点で、総評が展開した全面講和の運動＝平和推進国民会議の運動や破防法（破壊活動防止法）反対闘争の意味はさきめて大きかった。平和推進国民会議の運動は憲法の精神を基本に、全面講和など「平和四原則」の具体化を追求した。また破防法は、占領期の団規令（団体等規正令、49年4月公布）を廃し、その代わりに導入されたものであり、52年7月に成立した。民同派は団規令に基づくレッド・パージを容認していたが、破防法に対しては、大規模なストライキを組織して抵抗した。そしてこの運動では、政党、労働組合、農民組合、文化団体などによる悪法反対国民運動連絡会が発足し、「憲法と基本的人権の擁護の立場から」、法案の撤回を求める「抗議文」を発表している。この破防法闘争の中で、第1波ストを延期した責任を問われ、炭労委員長であり、総評議長の民同右派の重鎮武藤武雄が辞任を余儀なくされた。さらに、総評の転換を象徴したのが、第3回大会（52年7月）で全鉱、海員、全織同盟から国際自由労連一括加盟案が提起されるが、圧倒的多数で否決されたことである。第2回大会では、廃案になったものの、一括加盟賛成が相対的多数であったが、第3回大会では、反対が圧倒的多数であった。その後、この問題が総評大会に提案されることはなかった。総評結成の統合軸が国

際自由労連への結集であっただけに、総評の変貌を象徴的に示していた。その理由は、「戦争と再軍備」問題に対する国際自由労連の態度への疑念と批判の増大であった。講和論争、破防法反対闘争を経験するなかで、憲法原理の中核である「平和と民主主義」が総評運動の軸に浸透し始めていたのである。51年から52年の総評の転換は、まさに憲法的理念を受け入れることによって可能になったのである。

2) 左翼セクト主義の克服の開始と60年安保闘争をめぐって

①スターリン批判と統一戦線論の前進

〈日本におけるスターリン批判の開始と総評のさらなる転換〉

50年代前半の混乱の時期に、極左冒険主義と左翼セクト主義の弊害により、共産党は労働者や国民から孤立していた。52年10月の総選挙では、議席がゼロになる。こうした厳しい現実のなかで、団結の回復の努力と路線の見直しが始まり、55年7月、いわゆる6全協（第6回全国協議会）が開かれた。6全協は、主流派が一方的に招集してきた不正規の「全国協議会」の継続という形をとっていたが、団結の回復に向けての第一歩になり、極左冒険主義の誤りと社会民主主義主要打撃論の放棄を確認した。

こうした団結の回復過程は、同時に、56年2月のソ連共産党第20回大会におけるスターリン批判と連動していた。戦前から戦後の1950年代前半まで、日本の共産主義運動とたたかう労働運動はスターリンの中間勢力主要打撃論、社会民主主義主要打撃論にもとづく左翼セクト主義の誤りを繰り返してきた。そして「50年問題」という大混乱を経て、団結の回復の努力と路線の見直しが始まり、6全協で、極左冒険主義の誤りが確認され、社会民主主義主要打撃論が放棄されたのである。しかし、問題を根本的に解決するには、左

翼セクト主義の理論的根拠がスターリンの『レーニン主義の基礎』にあることが明確にされなければならなかった。その意味で、スターリン批判が公然と開始されたことは大きな意味があった。

共産党は、1950年代後半に、「50年問題」の総括を行い、党の団結を回復する。1958年の第7回大会で「50年問題」の総括が行われて、分裂問題が最終的に解決される。同時に、これは路線の大転換を不可避にした。日本の社会運動と労働組合運動との関連で言えば、社会民主主義主要打撃論から社会民主主義政党との統一行動と統一戦線の可能性を追求する路線に大きく転換することになる。

このような共産党の極左冒険主義と左翼セクト主義の見直しを受けて、結成以来反共主義を掲げていた総評は、1956年8月の大会で、「共産党の支配する共闘には参加しない」という原案を、97対101で否決し、結成以来続いていた「共産党との一線を画す」という方針を削除した。これは、51～52年の転換に続く総評のさらなる転換と言える。

また、1957年の社会党大会において、共産党とのすべての共闘を拒否するという西尾グループの修正案が否決され、「組織体としての共闘は行わないが、しかし、大衆運動では競争をつうじて対処する」と決議された。こうした総評、社会党の変化は勤評闘争、警職法闘争、60年安保闘争という1950年代の労働運動と統一戦線運動にきわめて大きな影響を与えることになった。

②60年安保と労働運動

〈労働組合に支えられた国民的大闘争〉

1960年1月に現行安保条約が調印され、国民的大闘争に発展した。それでは、60年安保闘争とはどのような特徴を持った社会運動だったのだろうか。

第1に、安保改定阻止国民会議という統一戦線

組織を軸にたたかわれたということである。戦後初めて社会党、共産党、総評等の民主諸勢力が持続的な共闘組織を結成して、23回に及ぶ全国統一行動を組織したのは画期的であった。全国2,000の地域共闘に支えられた国民会議の存在がなければ、あの大闘争はあり得なかった。第2は、労働者階級のイニシアチブが発揮されたことである。とくに60年の6・4、6・15、6・22と3回にわたる政治ストライキは安保闘争を発展させるうえで大きな役割を果たした。

3) 60年代における右翼的再編とIMF・JCと同盟の発足

①経済大国化と労働者階級が過半数を超える

岸内閣に代わって登場した池田内閣(1960年7月)は、国民の政治的エネルギーを封じ込め、混乱した政治と社会を安定させるため、経済成長政策を本格的に推進した。この中で、日本の産業構成は、軽工業中心から重化学工業中心に根本的に変化し、少数の巨大企業が形成され、経済力が集中することになる。各分野で大企業による独占化が進行した。さらに、高度成長によって、日本の階級構成が激変し、労働者中心の社会に移行する。1960年に、労働者階級が初めて過半数を超え、農漁民や都市自営業などの中間層が過半数を割る。

②企業別労働組合の成立と「日本的労使関係」

〈1企業1組合の文字どおりの企業別労働組合の成立〉

戦後の労働組合は、事業所を基礎単位とする全員参加型の事業所組合であった。それが高度成長期を通じて、合理化などによって全社規模の労働者支配と一元的管理が強化される中で、事業所ごとの相違が薄れ、それまで事業所別労働組合(単組)の連合体であった「企業連」に組織単位が移行して、1企業1組合の文字どおりの企業別労働組合に変質する。60年代から70年代にかけて、この企業別労働組合が大企業を中心に日本の労働

組合の主要な組織形態になった。

こうした企業別労働組合が成立する大企業を中心に「日本的労使関係」が形成される。一般的に「日本的労使関係」の特徴は、年功制、終身雇用を土台に企業側と企業別労働組合との間での安定した「労使関係」を形成することにある。

実態は、本工労働者を新しい管理制度(作業長制度など)で支配しながら、本工労働者と臨時工・社外工労働者、女性労働者との間を分断して差別を持ち込み、本工労働者に特権意識や企業忠誠心を持たせて労働者全体を統合しようというものである。

〈IMF・JCと同盟の発足〉

このような中で、鉄鋼などの基幹産業における労働運動の変質が始まる。1964年1月に6単産(鉄鋼労連、電機労連、造船総連、全国自動車、自動車労連、全機金)の代表によって「JC結成準備会」が発足し、同年5月にIMF・JC(国際金属労連日本協議会、その後、全日本金属産業労働組合協議会と改称。国際金属労連は国際自由労連を支持する国際産業別の組織)が発足した。さらに、11月に同盟会議、総同盟、全官公(官公労の第二組合)が合同して日本労働総同盟(同盟)が結成される。親米で、反共・労資協調主義的な潮流の組織的拠点が構築された。そして同盟は、1967年以降、民間部門の組織人員では総評を上回るようになった。

4) 「4・17問題」と国民春闘の可能性と変質

①「4・17問題」

64年春闘の中で起きたのが、「4・17問題」である。公労協が予定した4月17日のストを共産党が「挑発スト」の疑いがあるといってその再検討を主張した(4月8日の「声明」)。この「声明」は運動を混乱させた。ストライキは、太田薫総評議長と池田首相の会談で中止になるが、あらためて政党と労働組合との関係のあり方が問題になっ

た。

第1に、労働組合という大衆組織の決定に党の決定を優先させ、組合の決定を破ったことである。これは組合民主主義の軽視であり、組合活動家の共産党への不信をまねく問題であった。第2に、中国流の「反米統一戦線」の立場から、「アメリカ帝国主義との闘争の面」からのみ情勢を判断し、日本の独占資本にたいする経済闘争の意味を軽視した問題である。

この「4・17問題」で、共産党やその支持者である多くの活動家は、労働組合から規律違反の名目で除名や権利停止の統制処分を受ける。このため、レッド・パージの痛手から回復しつつあった職場での共産党や左派の影響力が大きく後退することになった。しかし、この問題を通じて、あらためて組合民主主義の尊重と経済闘争の重視が再確認され、その後のたたかう労働組合運動のあり方に大きな影響を与えることになる。組合民主主義の尊重を何よりも大切にすること、また労働組合にとって経済闘争重視はその存在意義に関わることであり、経済闘争の発展があってこそ政治闘争との結合も可能になることを深く検討することになった。

②国民春闘の持っていた意味

正式に国民春闘とよばれるのは、74年春闘からであるが、実質的な出発点は70年春闘からである。70年春闘の春闘共闘委員会は、69年10月14日に結成され、70年春闘の構想を発表した。そのなかで、一つは賃金・労働条件などの労働者固有のたたかい、二つは物価・減税、社会保障などその他の国民的課題、三つは安保・沖縄などの政治課題などが提起され、具体的には69年9月の総評の第1回評議員会で決められた15項目の経済的・政治的諸要求が春闘共闘委員会の要求とされた。その特徴は、賃金・労働条件と生活闘争や政治闘争との結合が意識され、日本社会の民主

的再編に積極的に取り組もうとするものであった。その意味で、賃金春闘からの転換がめざされたのである。国民春闘への発展にとって重要なことは、生活擁護闘争が労働運動の基本的課題に位置づけられ始めたことにある。

こうした運動の転換の背景には、高度成長によって地域社会が変貌し、生活の「社会化」が進展するなかで、これまでの“貧困論”の枠組では解決できない都市問題や公害・環境問題などの社会的問題の出現という現実があった。それは古典的貧困と区別される現代的貧困、新しい貧困の問題とのたたかいであった。そのため、従来のような職場内の労働運動だけでは、問題を解決することはできず、地方自治体や国政という政治の領域で解決することが求められていたのである。労働運動の闘争領域が拡大し、様々な国民運動や社会運動との連帯が不可欠になる。まさに企業内主義、経済主義では現代的貧困に対応できないのであり、賃金春闘から国民春闘への転換は不可避とも言えた。この意味で、国民春闘への発展は、戦後日本の労働運動の企業内主義、経済主義という歴史的な問題点の克服の可能性を生み出していたのである。しかし、その後の経過を見ても、その可能性は歪められ、国民春闘は変質することになる。

③総評運動が果たした役割とその限界

それでは総評の果たした役割をどのように評価すべきであろうか。反共親米労資協調主義で出発した総評が、51～52年、そして56年の転換を通じて民同左派主導の戦闘性を持つナショナルセンターに変質した。55年に出発した春闘への取り組み、60年安保闘争への取り組み、三井・三池の大争議、60年代のアメリカのベトナム侵略への反対闘争、沖縄返還闘争など、経済闘争や政治闘争にも積極的に取り組んだ。その到達点が国民春闘とスト権ストであった。総評運動の主導権を握っていた民同左派の運動路線は、いわゆる「日

本的労働組合主義」である。春闘でも、生活闘争を組み入れ、賃金春闘から国民春闘への脱皮を図り、従来の経済主義、企業内主義に挑戦せざるを得なくなる。1975年、国労を中心とする公労協のストライキ権回復をめざす戦後最大規模の全国的ストライキが実行された。しかし、スト権ストは挫折し、これを契機に国民春闘は「JC春闘」に、さらに「管理春闘」へと変質する。このことによって、総評主流＝民同左派は運動の展望を失い、右翼の潮流に屈服していく。

ここであらためて、「日本的労働組合主義」の意味とその限界を見ておきたい。ヨーロッパでは、一般的に労働組合主義は労資協調主義とは考えられていない。労働組合主義は、労働組合に団結し、雇主と政府から労働者の待遇改善や立法を勝ちとることを主張し、必要があれば雇主と政府とたたかうという考え方である。そのために職場闘争を重視する。ところが、日本では同盟やJCの右翼の潮流の幹部が自らの立場を労働組合主義と主張することにより、誤解が生まれている。彼らの主張や運動は、労働組合主義だからダメなのではなく、労働組合主義のレベル以下の資本従属的な労資協調主義だから労働者の利益にあわないのである。しかし、同時に、労働組合主義は資本主義体制を前提としており、体制変革は問題外としている。ヨーロッパではこの点が科学的社会主義の潮流から、労働運動を資本主義体制の中に押しとどめる役割を果たしていると批判されてきた（高木督夫・早川征一郎編著『国鉄労働組合 歴史、現状と課題』日本評論社、参照）。

民同左派の「日本的労働組合主義」は、国労の職場闘争に示されるように、労働組合主義としての積極的側面を持ち、それを発展させる可能性を持っていた。右翼の潮流のように、体制変革の政治闘争を否定しておらず、労働組合主義の限界に挑戦する意味を持っていたとも言える。

しかし、「日本的労働組合主義」は、重要な問題を抱え、労働組合主義の限界を克服できなかった。第1に、「日本的労働組合主義」は、社会党一党支持路線にこだわり、統一戦線運動と結びついた労働運動論に立つことができなかった。第2に、職場闘争を重視していたが、どのようにして企業横断的なたたかいに発展させるのか、どのようにして産業別統一闘争や国民的共同と結合させるのかという問題意識が貧困であった。企業内主義の枠の中での「戦闘的職場闘争」＝「職場闘争主義」にとどまったのである。

このように、民同左派主導の総評運動は、ただかうナショナルセンターとして、積極的側面を持っていたが、労働組合主義の限界を克服できず、やがて右翼の潮流の労働戦線の再編の波にのみ込まれ、解散を余儀なくされる。ナショナルセンターとしては自らの命取りになる重大な問題を抱えていたのである。

（3）第Ⅲ段階——構造的困難な時代と全労連の存在意味

第Ⅲ段階の特徴は、戦後最大のナショナルセンター連合が誕生し、労働運動の主導権を握ったことにある。右翼の潮流が主導権を握るのは、戦後労働運動で初めてのことである。このもとで、90年代に新自由主義的「構造改革」が本格的に推進され、職場社会が大きく変貌した。職場の団結力、闘争力が大きく後退した。職場で労働組合の機能が発揮しにくくなっている。組織率も2003年にはついに20%を割り、10%台になる。この意味で労働運動の構造的困難な時代が始まったといえる。しかし、89年には、ただかうナショナルセンターである全労連が結成され、労働者の生活と権利を守るために、また、憲法に基づく平和と民主主義を実現するために重要な役割を果たしている。全国の職場、地域で構造的困難を打開し、労

働運動の再生をめざす様々な努力が行われている。

1) 労働戦線の右翼的再編

①労働戦線の右翼的再編と連合の誕生

先ほども指摘したように、75年のスト権ストの挫折を契機に、民同派は運動の展望を喪失し、資本従属的な潮流であるJC系が労働運動全体のヘゲモニーを掌握していく。こうしたなかで、右翼的再編が本格化する。78年の同盟大会で「民間先行」「左右の全体主義」反対の反共的な選別結集が提起される。そして、80年9月に推進派の民間6単産の委員長で構成する「民間先行の労働戦線統一推進会」が結成され、81年6月に「労働戦線統一の基本構想」が発表された。その特徴は、「選別結集」「組合主義」とともに「政治の流れを転換するために、新たな起爆的役割」を労働統一に求めていることにある。右翼的再編が急速に進み、82年に全労協（全日本民間労働組合協議会）が結成され、86年に新しいナショナルセンターの綱領的文書である「進路と役割」が決定された。そのなかでは「政権を担いうる新しい政治勢力の形成に協力」することが「基本目標」とされていた。「非自民」「反共産」の政治勢力の形成に貢献する労働組合運動の構築がめざされたのである。こうして、87年に民間「連合」が結成され、89年11月に、総評が解散し、連合（日本労働組合総連合会）が発足した。

2) 全労連創設の意義

①統一労組懇運動と全労連の結成

〈統一労組懇運動の意味〉

全労連結成に統一労組懇運動が大きな役割を果たしたことは言うまでもない。統一労組懇（統一戦線促進労働組合懇談会）は、1974年に発足する。統一労組懇がたたかうナショナルセンターづくりに向けて本格的に活動を開始するのは、労働戦線の右翼的再編の開始に抗して、1979年以降である。同年6月12日、「労働戦線の真の統一の

ために」と題する呼びかけを発表し、さらに、11月6日、統一労組懇世話人組合が「真に労働者の利益を守るナショナルセンターのあり方についての全国的討論」を提起し、階級的ナショナルセンター結成の活動が本格化する。

統一労組懇は、1987年7月の年次総会で「階級的ナショナルセンター確立の展望と骨格案」を発表し、あらためて階級的ナショナルセンター確立の「三つの原則」（資本からの独立、政党からの独立、一致する要求での行動の統一）を提唱した。統一労組懇運動が、やがて結成される全労連の運動路線や組織方針に大きな影響を与えたことは間違いない。

〈全労連の結成〉

全労連（全国労働組合総連合）は、1989年11月21日に東京・日比谷公会堂で結成された。

全労連の結成過程を見て、注目されるのは、第1に、全労連が統一労組懇の運動を土台にしながら、それからストレートに結成されたのではなく、右翼的潮流のメーデーの変質とたたかいながら、純中立の労働組合との議論と合意を媒介して誕生したことである。1989年、右翼的潮流の「メーデー近代化」によるメーデーの伝統の変質の動きに、統一労組懇や右翼的潮流の横暴に反対する多くの労働組合、民主団体などが「第60回メーデー実行委員会」を結成する。この他に、この実行委員会とは別に金融・商業・協同組合（生協労連、全農協労連）実行委員会、マスコミメーデー実行委員会がつくられ、この三実行委員会共催のメーデーが開催され、23万人が参加して大成功する。連合路線に与しない独自のナショナルセンター結成への確固たる決意が示されるメーデーになった。

独自メーデー開催を目前にした4月22日、総評などのナショナルセンター所属の経験のない純中立のマスコミ関係の民放労連、出版労連、広告

労協の呼びかけで「ナショナルセンター問題懇談会」が開かれる。この「懇談会」の議論の中で、統一労組懇が主張してきた「階級的民主的ナショナルセンター」という表現に純中立の組合から「階級的民主的」の問題は社会的・客観的な評価によるべきで、自分で言うべきではないという異論が出され、討論の末、「階級的民主的」という表現をやめ、「たたかうナショナルセンター」の追求と言うことになった。8月4日、東京で「たたかうナショナルセンター結成準備会発足総会」が開かれた。こうして89年11月、27全国単産と41地方組織の参加で全労連が結成される。

第2に、全労連は戦後のたたかう労働運動の歴史的到達点に立ちながら、労働運動の飛躍的發展を追求する運動路線と組織方針を確立したことにある。全労連は、「三つの原則」（資本からの独立、政党からの独立、一致する要求での行動の統一）を堅持し、活動推進の基本として、組合民主主義の徹底、職場を基礎にした産別と地域のたたかいを調整し、全国的統一闘争を組織する、経済闘争と政治闘争の結合、労働者の要求と国民的要求の実現のための共同などを提起していた（行動綱領）。

第3に、重要なことは、労働戦線統一の母体をめざすため、特定の運動路線の承認を組織加盟の前提にせず、「組合民主主義をもっとも大切にす」「規約の承認」だけを加盟の条件としていることである。組合民主主義の尊重は、戦前戦後のたたかう労働運動の教訓を前提にしている。

こうした全労連の運動路線と組織方針は、戦後のたたかう労働運動、とりわけたたかうナショナルセンターの歴史的経験を前提にしていた。とくに産別会議や総評などのたたかうナショナルセンターは、職場を基礎にした産別と地域のたたかいを調整し、全国的統一闘争を推進するイニシアチブを発揮した。こうしたことから、たたかうナショナルセンターとしての存在意味は、全国的統

一闘争を推進するイニシアチブを発揮できるかどうかにかかっている、と言える。全労連はこの意味で、たたかう労働運動の伝統を継承したたたかうナショナルセンターであった。

2 社会運動の再生と労働組合運動の課題

1) 構造改革の推進と社会運動の再生

①職場社会の変貌と労働組合の団結の基盤の破壊
——構造的困難な時代が始まる

〈「新時代の『日本の経営』」による雇用政策の転換〉

全労連が誕生したが、労働運動をめぐる状況はきわめて厳しいものがあつた。90年代以降の新自由主義的雇用改革、労働改革の中で、職場社会が激変したのである。その節目は、1995年の日経連「新時代の『日本の経営』」に象徴されるような雇用政策の転換であつた。この新しい雇用政策はこれまでの労働者支配の転換を図るものであつた。第1に、職場に成果主義的な労使関係が導入され、仕事の成果や企業への貢献が最大の価値とされ、労働者間にこれまでにない競争が導入された。勝ち組、負け組というかたちで労働者が分断され、長時間過密労働が一般化される。第2に、正規労働を一部に限り、専門職を含めて非正規労働者を労働力の主力にするという雇用政策が推進された。低賃金、無権利の非正規労働者が増大する中で、職場における自由と権利が空洞化していった。

こういう雇用政策の展開によって、労働者間が分断され、日本の職場社会が激変し、労働者のつきあいが表面的になり、本音が話せる関係ではなくなっていく。労働者の集団的関係が破壊され、差別やいじめなど理不尽なことを認めないという「まともな人間関係」が喪失していった。これはこれまでの企業「共同体」に労働者をまると抱

え込んで統合する支配から、一部の労働者を除いて多くの労働者を企業「共同体」から排除し、競争による「自律型社員」として生きることを強要する支配への転換であった。競争が社会活性化の原動力であり、競争を正当化するために「自己責任」にもとづく社会が必要という支配的イデオロギーが大きな影響力を発揮するようになる。こうした支配の変化による職場社会の激変は、労働組合の団結の基盤を徹底的に崩していった。

② 21 世紀になって社会運動が再生

〈2011 年「3・11」が転機〉

21 世紀になると、社会運動の再生の新しい動きが始まった。社会運動の再生がより明確になったのが、2011 年「3・11」の東日本大震災と福島原発事故であった。この「3・11」を契機に、脱原発の運動、沖縄の新基地反対闘争、TPP 反対闘争、労働法制改悪反対闘争、消費税増税反対闘争、秘密保護法反対闘争など「一点共闘」と言われる多様な社会運動が連動しながら大きく前進する。なかでも、300 人で始まった脱原発の首相官邸前抗議行動の発展や「オール沖縄」とよばれる島ぐるみの新基地建設のたたかいが 2015 年の戦争法反対の歴史的な国民運動の発展に継続した。

〈2015 年の安保関連法反対闘争と「市民と野党の共闘」の実現〉

安倍内閣は、2014 年 7 月に集団的自衛権を容認する「閣議決定」を行い、15 年 9 月に安保関連法を強行した。これに対して、市民のたたかいが大きく盛り上がり、この中で「市民と野党の共闘」が実現した。2015 年の共同闘争を主導したのはこれまでとは違う新しい市民運動であった。既存のほとんどの護憲勢力を結集した「総がかり行動実行委員会」が結成され(14 年 12 月)、それに、広範な市民運動が合流し、空前の国民的共同が実現した。そして、15 年 12 月、市民連合(安保法制の廃止と立憲主義の回復を求める市民連合)が

発足する。

重要なことは、この 2015 年のたたかいのなかから「市民と野党の共闘」が実現し、2016 年の参議院選挙以後 3 回の国政選挙をこの共闘でたたかい抜いたことである。日本の政治の根本的変革は、この「市民と野党の共闘」の運動以外にないことが明らかになっている。

2) 「市民と野党の共闘」の時代の労働組合運動の課題

① 問われる労働組合運動の存在意味

たたかう労働運動は、こうした「市民と野党の共闘」を土台で支える大きな役割を果たした。とくに、地域における「市民と野党の共闘」は、全労連傘下のローカルセンターの存在と役割を抜きにあり得なかった。

しかし、それでも、60 年安保闘争などの戦後の国民的大闘争の中で労働組合運動が果たした役割を見ると、労働組合運動が期待に込めているとは言えない。「市民と野党の共闘」を前進させ、政治を根本的に変えるには、労働組合が中核的役割を果たすようにならなければならない。この問題を検討するためにも、あらためて労働組合運動の存在意味は何かを考えてみる必要がある。

この点では 2 つのことを確認したい。1 つは、労働組合の存在意味が、仲間の「命とくらし」を守ることにあるということである。人間らしい生活を実現するには、賃金、労働条件、職場における権利、などが保障されなければならない。重要なことは、こうした人間らしい生活が平和や民主主義があってこそ可能になることである。戦争や専制政治のもとでは、人間らしい生活や生き方はありえない。

もう 1 つは、こうした「命とくらし」を守るには、政治を変えなければならないし、そのための労働組合の積極的な役割が期待されている。ところが、最近、労働組合のなかから、労働組合の基

本原則に「政党からの独立」があるのだから、政治的にも「中立」であるべきで、平和問題や憲法問題など政治的課題に労働組合が取り組むのはおかしいという意見が出されることがある。この点で大事なことは、「政党からの独立」と「政治的中立」とは事柄の性格が全く違う問題だということである。「政党からの独立」は労働組合の重要な原則であるが、それは、労働組合の政治活動を否定することではない。また、労働組合があらゆる政党にたいして中立の立場をとるということでもない。現代社会では要求を実現するためには法律の改定や社会制度の改革が必要であり、労働者の生活と権利を守るために、労働組合が政治闘争を行うのはあたりまえである。したがって、一致する要求を掲げる政党とおたがいの組織の性格の違いを尊重しながら協力共同するのは当然のことといえる。いま大事なことは、労働者が自分たちの生活や権利を守るために、戦争への道をストップさせるために、声を上げ、行動に立ち上がることである。この意味で「政治的中立」という考え方は、政治活動の自由という労働組合の権利を歪める間違った考えであり、労働者や労働組合を政治から遠ざけ、政治的無関心をつくり出す思想攻撃の反映であると言わざるを得ない。

②全労連の2つの団結の原則とナショナルセンターのイニシアチブ

今日の「市民と野党の共闘」を推進しているのは、かつてない市民運動の発展にある。

歴史的に見れば、60～70年代の革新統一が「社会合意」（1980年）で壊され、80～90年代は、社会運動の分断と混乱の時期であった。それが、21世紀に入り、社会運動が再生し、2015年の戦

争法反対闘争を契機に新しい質を持った国民的共同が発展し、2016年の参議院選で「市民と野党の共闘」が実現している。

いま市民運動が先行しているが、組織された労働組合運動の発展強化がこれからの国民的共同の成功のために不可欠である。戦後の歴史を見ると、戦後直後の民主化でも、60年安保闘争のときも、1970年前後の革新高揚の時期でも、労働組合運動は国民的共同の中核として大きな役割を果たしてきた。これからの「市民と野党の共闘」の時代でも、労働組合に全国的にも、地域でもこの「共闘」を支える中核的な役割が期待されており、そうした労働組合の活躍がなければ、この「共闘」によって、新しい日本を建設することはできない。

この点で、たたかうナショナルセンターである全労連（全国労働組合総連合）の役割は大きい。全労連は、産業別の全国的労働組合と地域的に労働組合を結集した都道府県単位の地方組織（ローカルセンター）が対等平等の関係になっている。このことは、全労連運動が産業別団結と地域別団結の2つを基本原則とし、この2つの団結の原則の統一的発展を重視していることを示している。職場と地域の運動を結びつけ、産業別統一行動と全国的なたたかいに向けて努力することが求められており、重要なことは、すべての産業・労働者と全国民的視野に立つ経済闘争と政治闘争の結合した運動の推進である。社会と政治の変革に向けた全労連のイニシアチブが問われている。戦後労働運動の歴史は、たたかうナショナルセンターのイニシアチブの重要性を教えている。

（やまだ たかお・労働者教育協会会長、
労働組合研究部会）

構造改革と闘うローカルセンターの機能

—— 横断的規制への試み

東 洋志

はじめに——視点

(1) ローカルセンターの役割——歴史的考察

全労連 30 年にあたり、ローカルセンター¹に求められる役割は大きい。しかし、人手（人材）不足、財政難、職場組織の衰退など、厳しい現実も横たわる。これらがローカルセンターの活動を困難にさせている。当面の活動に追われる状況のなかで、長期的な運動方向が見えにくくなっている側面もないとは言えない。急速に進む世代交代のなかで、全労連の歴史を知らないローカルセンターの中堅幹部も増えている。歴史の忘却・断絶は、運動の構想力の欠落に結びつく。改めて、ローカルセンターの現代的役割を、30 年の歴史的経験を踏まえた形でとらえ返す必要がある。ただしローカルセンターの機能と言っても、実に多岐にわたっており、対象を限定せざるをえない。

(2) 構造改革との対抗関係

ローカルセンターの役割をとらえる上では、それをとりまく時代の認識が不可欠である。この 30 年は「新自由主義的構造改革」の時代だった。74-5 年不況後、規制緩和・競争促進の動きが強まり、市場にまかせればすべてうまくいくとする新自由主義イデオロギーが支配的になる。90 年代以降の長期不況とグローバル化を背景に、新自由主義は新たな段階に入った。大企業では日本型雇用が縮小し、リストラ・合理化、そして正規の

非正規への置き換えが行われた。1995 年の財界（日経連）の戦略「新時代の『日本的経営』」は、その意味で象徴的文書であり、それまでの安定した企業支配統合は崩れ始める。国の政策も、労働法制改悪、社会保障改悪などの構造改革によってそれを全面的にバックアップした。これは、長年にわたって築かれてきた労働者の権利、そのための資本規制を崩壊させる反動攻撃の時代である。

日本型雇用の解体と対応して、グローバル化の下で農業や地場産業の解体、地域経済の疲弊が進んだ。公共サービスの市場化、市町村合併、自治体リストラなどの攻撃は、そうした状況を加速した。地方でも安定的な保守政治による社会統合の基盤が崩れつつある。

労働と生活の 2 つの領域で、構造改革の矛盾が集中する場面が、地域である。本稿では、ローカルセンターによる構造改革との闘いに焦点を当て、歴史的経験を整理し、教訓を考察する。構造改革による規制の解体に対して、地域労働運動は横断的規制を構築しようとする。その対抗関係を軸に、運動の到達と課題を整理したい²。

(3) 「産別と地域の連携」の視点

その際に、次の論点について考慮に入れる。第 1 に、産別と地域の連携である。全労連規約は、産別組織と地方組織を加盟単位として明記し、両者の対等平等を原則としている。これは連合にはない組織論である。ローカルセンターの役割を考える上では、両者の連携を視野に入れることが重

要である。第2に、ローカルセンターの運動には、ナショナルセンターのイニシアティブ、戦略が重要な役割を果たす。その点も含めた具体的な考察が求められる。

1 非正規・未組織組織化——ローカルユニオン

(1) 非正規労働者と低処遇正社員の増大

この30年をふりかえる際、地域労働運動にとって最も大きな社会的変化は、日本型雇用の縮小である。90年代半ば以降のリストラ、正規の非正規への置き換え、そして構造改革政策によって、非正規労働者が増大し、低処遇正社員も拡大した。それまでの企業別組合では対応できない労働者状態の悪化である。ローカルセンターは、この社会変容にどう対応したのか。

(2) 全労連方針とローカルユニオンの機能

こうした状況下において重要になるのは、地域で、誰でも一人でも入れる個人加盟ユニオンの存在である。個人加盟ユニオンには、多様な類型があるが、本稿の主題との関連では、特にローカルセンターが組織したローカルユニオンは重要な役割をもつ。

2002年に全労連がローカルユニオン結成の方針を打ち出したのは重要な画期だった。それを契機に、全国で労働相談活動を基礎にローカルセンターのイニシアティブによるローカルユニオンが組織される（現在全国で15,000人の組織）。ローカルユニオンによって非正規の組織化は前進し、このことは企業別組合になしえないローカルセンター機能の開拓となった。ナショナルセンターの方針提起、指導性も、重要な意義をもった。

全国のローカルユニオンで、労働相談活動が展開され、それを基礎に団体交渉が展開され、多く

の紛争が労働者の権利を守る方向で解決されてきた意義は大きい。団体交渉と同時に、様々な大衆行動によって非正規、未組織労働者のたたかいが可視化されたことも、ローカルユニオンの重要な役割である。その背後には、専従オルグや地域の組合活動家たちの献身的な努力があった。

(3) 大都市部と地方のローカルユニオン

2000年代以降の全国のローカルユニオンの先駆となったのは地域労組大阪である。最盛期には2,000人もの組合員を組織し、全国で最高の組織化を成し遂げた。地域労連が組織するローカルユニオンを、県レベルでネットワーク化し、相互支援する枠組みをつくった。それぞれの地域の経験を、協議会の中で共有し、争議解決への力とした。

C U東京（2009年結成）の前進も注目される。共済を武器に、着実に組織拡大が続けている（2019年現在1,350人）。地域労連ごとのローカルユニオンの地道な労働相談、組織活動の成果である。

また東京では、新宿区労連の新宿一般が一つの典型となる運動を展開した。新宿区労連は、全労連方針以前に、「新時代の日本的経営」以後の日本社会の構造変化に機敏に対応し、「地域の全ての労働者を対象とする労働運動」を構想し、新宿一般結成として具体化させた。その特徴は、正規労働者が二重加盟で新宿一般を支えるものであり、正規労働者の、非正規未組織組織化におけるイニシアティブ、社会的役割を鮮明に打ち出した組織論であった。既存の企業別組合を否定するのではなく、その外側に一般労組をつくることで、企業別組合のあり方を刷新していこうとする（企業内主義の克服）試みであった。

ローカルユニオンは、大都市部だけではなく、全国的に、地方でも、結成された。こうした個人加盟ユニオンの全国的組織化があったからこそ、2008年リーマンショック後の大企業による派遣

切りにも、機敏に対応できた。さらに、この組織化が、後述する最賃運動の基盤となったことも重要である。

(4) 地域からの職種別結集

ローカルユニオンの発展の延長上に、地域からの職種別結集が始まっているのが注目される。例えば新宿区労連は、組織化を進める中で、新宿区の特徴分析から介護施設の増大に着目し、そこで働く労働者を組織すべく介護ユニオンを結成した。

全労連が、介護総がかり運動を展開したのも重要な試みである。地域を設定し、オルグを配置しつつ、産別と地域の連携で、重点職種の組織化を進める経験が生まれている。

(5) ローカルセンター機能の発展へ

ローカルユニオン結成の方針は、ローカルセンター機能の新たな展開をつくりだした。特に「地域の全ての労働者を対象とする」労働組合機能を探求する新宿区労連の事例が注目される。新宿一般結成によって、横断的規制を求める政策制度闘争の意義が明確になった。最賃闘争や社会保障闘争への問題意識も深まり、新宿社保協も再建させた。共同行動についても、地域の全ての労働者を対象とする労働組合を追求する中で、よりいっそうその重要性が認識され、西部地域での全労協との共同行動が追求されていく。

(6) 課題

多くの成果を生み出したローカルユニオンだが、組合員の定着という面では、困難を抱えており、財政基盤の弱さ、オルグの少なさも障害となっている。紛争解決には前進したが、それを組織への定着につなげ、横断的規制の基礎にしていくためには課題が残されている。既存の組合による支援、組織化における産別・地域の連携が求められる。

また、ローカルセンターの全国交流集会在開催されなくなる現実も、その発展を妨げている。ナショナルセンターのイニシアティブが期待される。

2 社会的賃金闘争——最賃、公契約

企業ごとの賃金闘争だけでは、増加する非正規労働者の低賃金を引き上げることができない。ローカルセンターに求められているのは、企業の支払い能力論を打破すべく、企業の枠を越えた、横断的な賃金労働条件の規制への取り組みである。全労連方針には変化が見られ、社会的賃金闘争の重要性が強調されるに至っている（2016年）。この領域で最も重視されてきたのは、最賃・公契約の闘争であり、ローカルセンターが、その主要部隊となった。

(1) 最賃闘争

①最賃闘争の取り組み

全労連結成以後、ローカルセンターは、最賃闘争に一貫して取り組んできた。そして構造改革が加速し、非正規労働者の増加と貧困問題の顕在化の中で、最賃闘争の位置づけは高まった。

京都総評が先駆的行った生計費調査が全国に広がり、これらをもとに異常に低い日本の最賃の実態が浮き彫りにされ、全国一律最賃の重要性が根拠づけられた。運動形態としては、デモ、署名などの大衆行動、そして地方議会への請願も活発に展開され、議会での採決も勝ち取っている。

新宿区労連は、新宿一般結成を契機に、全ての労働者を対象とする最賃底上げを軸とした地域労働運動を展開、運動を可視化させ、新宿駅前宣伝やデモを展開している。最賃の水準が低く抑え込まれている北海道・東北地域においては、ブロック全体として「北海道・東北最賃キャラバン」に取り組みなど、連携した最賃闘争が展開されてい

る。

中央と地方が相呼応した最賃審議会への働きかけも行われてきた。地域では、審議会の労働者側委員が連合系で独占されているなかで、審議会への意見書提出、意見陳述、審議会会長や審議会委員への働きかけ、署名運動などの実践が積み重ねられてきた。

ローカルセンターが、こうした最賃闘争を展開する上で、非正規労働者の当事者を組織化し、時に運動の前面に出していった意義は大きい。同時に、この当事者運動としての最賃闘争の側面を、今後さらに強化していくことが求められる。

それまで一部の非正規や生協労連、全国一般の活動家たちの取りくみにとどまりがちだった最賃闘争が、ローカルセンターの中心的運動に拡大したのが2010年代以降の特徴である。

②産別との連携——生協労連と全国一般

全労連の産別組織のなかで、一貫して最賃運動に力を入れてきたのは生協労連と全労連・全国一般であった。これらの産別組織が、ローカルセンターと連携して、最賃運動を展開したのは貴重な経験である。女性パートが主体となる生協労連は、ローカルセンターと連携することによって、非正規中心の闘う労働組合としての内実を形成していった。

③神奈川労連最賃裁判

最賃闘争を社会化させる意味で重要だったのが、神奈川労連による最賃裁判(2011年～2017年)である。非正規と最賃以下の労働者を当事者として前面に立てた運動が展開されたのも特徴的である。ローカルユニオンによる非正規の組織化が、当事者を原告団に結集していく基盤となった。神奈川労連は、産別組織にも原告団組織を呼びかけ、ほぼすべての産別組織から原告団が輩出した。産別と地域が連携する形で最賃裁判が遂行された点で意義深い。この最賃闘争を軸に、神奈川では(憲

法)「25条共闘」への問題意識も育まれていく。

④最賃1500円運動への展開

近年、最賃闘争における、要求のバージョンアップが行われたことも注目される。最賃1500円運動への展開である。これは、日本型雇用の縮小・解体、非正規(特に自活型非正規)の増大、周辺の正社員の増大が深刻な水準に立ち至ったことを背景としている。家計補助をモデルとしていた最低賃金の抜本的な底上げが要請される段階に入った。労働運動が、こうした構造変化への対応を迫られる。そして、いち早く、最賃1500円のスローガンを運動化したのは新宿区労連であった。

加えて、こうした最賃闘争のバージョンアップを支えたのは、若者を中心とした社会運動(エキタス)である。エキタスが果敢な街頭デモを組織し、新宿区労連、東京地評との共同を進めた。既存のローカルセンターだけでは結集できない大衆性、若者との共同を、新たな社会運動との結合が可能とさせたことは教訓的である。同時に、新たな社会運動は、ローカルセンターと連携することによって、より運動の大衆的基盤を広げることが可能となった。全労連の「今すぐ1000円、1500円をめざす」最賃運動の方針は、こうした地域の下からの大衆運動を起動力として確立していった。

構造改革と闘う場合、非正規の組織化、既存の労働組合との連携、そして新たな社会運動との結合が重要な課題となる。

⑤社会崩壊の深刻化と、中小企業者との対話運動

構造改革による格差・貧困が、同時に地域社会、地域経済解体を促進する現状がある。そこから地域の保守層、中小自営業者も含む最賃底上げへの共鳴盤が生まれているのが現段階の特徴である。そうした状況のなかで、京都総評の取り組みは注目される。京都は中小企業が多く集積している都市だが、そうした地域特性も踏まえ、中小企業との粘り強い対話運動が展開されてきた。そして地

域循環型経済社会の具体的対案を提起しているのが特徴的である。最賃底上げへの社会的合意形成をかちとる運動として貴重である。

近年の自民党議連の動き、地域の中小企業経営者たちの意識動向、そして保守層も含めた最賃引き上げを求める動きに注目すべきである。2019年参院選ですべての会派が最賃底上げを訴えた背景には、そうした日本社会の構造変化が横たわる。保守層も含めて、最賃底上げへの合意形成をつくりうる可能性、そうした世論も巻き込むうえでの地域労働運動の可能性が生まれている。

⑥産別最賃運動への展開——医労連の試み

この間の最賃闘争の前進のなかで、産別最賃の運動が芽生え始めているのも特徴である。医療における産別最賃への取り組みの経過が注目される。もともと医労連は産別最賃を掲げていたが、ローカルセンターをはじめとした最賃1500円運動の展開に触発されて、産別最賃運動が再起動した。医療や介護への社会的関心の高さから、世論の支援の潜在的可能性も孕まれている。こうした運動が、他の産別、業種でも生まれてくることが課題である。産別最賃運動と結びつくなら、既存の労働運動を巻き込む形での、企業の枠をこえた広範な賃金闘争が可能となる。

地域と産別との連携は、全国一律最賃運動とともに闘うことと同時に、産別最賃、企業内最賃を各産別が目的意識的に位置づけることによって、新たな段階を切り拓くことになるだろう。産別最賃運動を地域から支える運動のモデルをつくることも課題である。

最賃闘争とリンクして、低処遇の職能的労働者の底上げを、産別と地域が一体で進める社会的労働運動が提起される必要がある。さしあたり、地域社会に深く関わる医療・介護・福祉労働者の職種別最低賃金の底上げを、社会運動との連携のなかで戦略的に追求する方向もありうる。

最賃闘争における、産別と地域の連携の、こうした現代的バージョンアップが求められる。

(2) 公契約条例

①全国の公契約運動

最賃とともに、地域からの賃金底上げの共通ルールとして、公契約条例制定運動が注目される。この運動は土建、自治労連、そしてローカルセンターの運動として展開されてきた。土建の地域支部が、産業別労働組合の地域組織としての結集を基礎に、公契約運動を牽引し、地域ローカルセンターの担い手としても重要な役割を果たしてきた。

ローカルセンターなど、地域労働運動のイニシアティブで公契約懇談会がつくられ、地方議会への働きかけが行われてきた。自治体キャラバン運動でも、自治体当局との話し合いの中で、公契約条例制定が追求されてきた。今や全国にこの運動は広がり、多くの地域で公契約条例が制定されている（2019年9月時点で、27都道府県の70自治体で公契約条例が制定）。この成果をさらに広げていくことに加え、条例を報酬下限額の設定として、実質のあるものにしていく運動が必要である。

②世田谷における公契約条例制定への共同

東京世田谷区では、区職労、土建、区労連のイニシアが公契約条例制定の地域共闘を積み上げてきた。連合系組合も巻き込んで公契約懇談会をつくり、シンボや学習会を重ね、対自治体要求を展開してきたことが教訓的である。この間、区政革新が実現したことを背景に、公契約条例の施行（2015年）、労働報酬下限額の設定が実現した。

(3) 課題

最賃・公契約運動は、構造改革に抗し、横断的賃金規制を展開するうえで、地域労働運動が最も重視すべき領域の一つとなってきた。日本型雇用の縮小、地域社会の解体が加速するなかで、保守

層も含めた賃金底上げの合意形成の可能性が広がりとつある時代状況を機敏にとらえつつ、地域からの組織化、最賃闘争の共同を広げることが課題である。広範な市民、諸階層との連帯を育むことが求められる。産別最賃とリンクする動きも強化していく必要があり、地域労働運動も産業の視点も含んだ総合的視野をもって最賃・公契約運動にとりくむことが重要である。そして「賃金と社会保障」によって人間らしく暮らしていける生活モデルと社会構想も、積極的に提起する必要がある。

3 地域春闘の展開

構造改革による「規制の解体」に、いかに抗するのかが。地域春闘においてローカルセンターが果たした役割について言及したい。総評時代には全国的な春闘相場と同時に、地域的な賃上げ相場も形成された。しかし、90年代以降は、春闘の敗北の中で、そのような地域相場をつくる力はなくなる。中小企業労働運動の困難も重なった。そのなかで全労連ローカルセンターは、いかに地域春闘のなかで横断的連帯を追求したのか。

(1) 賃金闘争と地域共闘、産別と地域の結節

本稿の課題との関連では、産別統一闘争を支えるローカルセンターの支援が重要である。2000年代に入って、JMIUは産別団交およびリーストを重ね、新たな形態の産別統一行動を進めてきた。そのなかで産業における地域共闘と、ローカルセンターとしての地域共闘を結節する実践が、春闘の中で積み重ねられてきた。JMIUの東京東部地域支部では、産別の地域共闘が意識的に追求され、そうした産別連帯と同時にローカルセンターへの自覚的結集が積み重ねられてきた。福祉保育労の統一ストライキも、地域の支援によって支えられた。「職場と地域」という枠組み

だけではなく、「職場、産業、地域」の結合もまた、地域春闘において意識的に追求される必要がある。

(2) 社会的賃金闘争と地域春闘

春闘において、社会的賃金闘争の側面が、2015年から重視されるようになった。非正規雇用の激増の中で、企業ごとの賃金闘争だけでは対応しきれなくなる。そうした状況下、地域の全ての労働者を対象とする地域春闘にするには、最賃・公契約運動を軸に横断的規制を展開すべきだという問題意識が、ローカルセンターの活動家たちのなかにも広がっている。

(3) 公務非正規労働運動とローカルセンター

公務非正規労働者の低賃金が、官製ワーキングプア問題として社会的に注目されている。とりわけ現状の最賃水準に貼りついた公務非正規の低賃金が地域の賃金相場を押し下げている実態は深刻である。2000年代以降、地域の賃金相場の底上げの課題として、公務非正規労働運動は、最賃・公契約運動とともに重視されてきた。その意味で、東京公務公共一般労働組合が、東京のローカルセンター運動に結集し、自治体キャラバン運動に参加、公務非正規の賃金の自治体間格差を社会的に明らかにする中で、低い地域の底上げを促し、到達闘争を展開していることは、行政区をこえる横断的な地域労働運動として、重要な経験である。

また地域の非正規公務労働者の権利を守る公務公共一般の団体交渉にローカルセンターの活動家に参加する経験が生まれている。経験の浅い公務非正規労働者の闘いへの重要な支援となっている。また公共一般のストライキ闘争への地域からの支援も積み重ねられている。

(4) 地域からの国民春闘

全労連国民春闘は、この20年間、地域から構

造改革批判の運動を展開してきた。連合が国民春闘の旗をおろしている状況の下で、それは全労連運動の重要な柱となる。

なかでも社保協と地域労働運動との連携は重要な役割を果たした。総評解体、連合結成によって社保協は解体していく。そうした状況に抗し、全労連が結成されて以降、ローカルセンターのイニシアティブによって地域の社保協が再建されてきたことは意義深い。地域労働運動は、社保協とも連携しつつ、国民春闘をととして年金、医療、介護の社会保障構造改革と継続的に闘ってきた。

(5) 地域総行動運動、自治体キャラバン

地域春闘においては、職場・産別の枠を越える労働者の共同行動が重要である。その意味で、ローカルセンターを軸とした地域総行動運動は重要な意義をもっている。この運動は、歴史的には民間大企業労組中心に総評解体の動きが強まる時期に、東京をはじめとした争議団運動のなかで生み出され（70年代）、統一労組懇運動において拡大してきた（80年代）。総行動では、中小企業労組を包み込み、企業交渉だけではなく、背景資本や金融機関、関係する行政への働きかけと、地域世論形成の宣伝行動が行われた。こうした伝統が、全労連結成後、ローカルセンターを軸とした総行動として継承され、たとえば千代田総行動は現在でも継続している。

総行動運動は自治体キャラバンとしても継承されている。自治体キャラバンは2000年代に全国に広がり、賃金・労働条件の底上げや社会保障闘争も含めて、多様な形態で展開された。埼労連は社保協と連携して自治体キャラバンに取り組み、貴重な実践をつくりだしている。この運動が、地域春闘における自治体への要求運動として成長し、都道府県や基礎自治体との事実上の団体交渉権獲得へと展開することが求められている。

(6) 大企業の社会的責任追及——トヨタ総行動

全労連結成後の春闘の中で、大企業の社会的責任追及の運動が展開されてきたことも重要な経験である。愛知県労連のイニシアティブの下、トヨタ総行動が組織されてきた。下請け中小企業へのアンケートを実施し、トヨタの下請けいじめの実態を告発、内部留保を還元させる社会運動としての意義は大きい。大気汚染裁判の市民運動との連帯も注目される。広範な市民運動、中小業者運動と労働組合が連帯し、トヨタを社会的に包囲する運動として重要な意義がある。2004年に全労連がコミットすることによって、トヨタ総行動は地域に根ざすと同時に、全国的運動として具体化された。ナショナルセンターにおける「力の集中」として重要な実践だったと考えられる。近年、状況は変化しているが、こうした取り組みの再生が求められる。

大企業の内部留保の社会的還元が、賃金底上げのためにも、社会保障拡充の実現のためにも重要な課題である。その意味でも地域春闘は、大企業包囲、大企業の社会的責任追及の大衆行動と同時に追求されていく必要がある。

(7) 課題

構造改革、日本型雇用の縮小のなかで、地域春闘の形態も変化してきた。社会的賃金闘争重視は、その一つの側面である。しかし職場の力が弱体化しているなか、現場からの賃金闘争が後退している。そして地域の相互支援も、昨今、弱まっている。日常的な職場闘争の再建が求められるのであり、地域から職場闘争を支える相互交流の再活性化は課題である。

地域の全ての労働者を対象とする労働運動、地域春闘という方向は打ち出されているが、そうした目的意識的追求が一部の先進地域を除いて、ま

だ十分とは言えない。職場闘争の再生と、産業別統一闘争、そして地域春闘の横断的实践とを結びつける取り組みが必要である。

さらに国民春闘としては、医療、教育、住宅など基礎的社会サービスにおける、非正規を含む全ての労働者の要求に寄り添う社会保障闘争が、検討されなくてはならない。全体的に労働組合における社保協運動の位置づけが十分ではなく、土建と民医連の運動という枠を越えていない。ローカルセンターが地域の全ての労働者を対象とする労働組合をめざすことと連動して、社保協運動をとらえ返す必要がある。その意味で、新宿一般結成を契機に社保協再建を追求した新宿区労連の経験は教訓的である。

4 大企業リストラとの闘い

(1) リストラに抗するローカルセンターの役割

ローカルセンターが構造改革と闘う際に、考慮に入れるべき論点に、「大企業の社会的包囲」の運動論がある。「地域の全ての労働者を対象にする」労働組合とは、大企業の労働者をも要求闘争と組織化の視野に入れることである。地域労働運動に求められるのは、資本規制、つまり大企業の下からの民主的規制である。地域春闘ではトヨタ総行動に言及したが、ここでは大企業リストラとの闘いの経験について検討する。

90年代以降、日本の大企業は長期不況を背景に多国籍化を進め、それと連動して激しいリストラを展開した。それが、今日に至る非正規雇用増大の重大な契機となった。この大企業リストラが、本格的な構造改革への起動力となった。95年からの10年間に、大企業において、約500万人のリストラ、非正規への置き換えが行われた。そうしたなかで、大企業の協調主義的労働組合は屈服し、立ち向かえない状況にあった。それに対し、

ローカルセンターが産別組織と連携して、どのように抵抗し、規制を試みたのか。

(2) 地域労働運動と社会運動による包囲

① 日産リストラとの闘い

一つの典型事例は、日産リストラとの闘いである。1993年、神奈川労連によって日産座間工場閉鎖との闘いが展開された。日産座間対策委員会を軸に、社会的にアピールする実践が取り組まれた。ここでは、企業内の戦闘的組合組織はほとんど存在せず、神奈川労連の積極的なイニシアティブによって、リストラと闘う社会運動が組織された点が特徴的である。その結果、全社的に九州に配転希望者を募集し、その空いたところに座間の労働者が移れるようになった。社会運動と世論の力が背景にあった。

日産村山工場閉鎖との闘い(2000年)は、現地に全労連の闘争本部が設置され、JMIUと三多摩労連の共同で進められた。少数ではあるが、大企業内部にJMIUの組織があったことが、大きな意味をもった。企業の内部と、外側からの社会運動が結合されたのである。果敢な門前宣伝行動が展開され、集会・デモ、そして地域を基礎にした社会運動が推し進められた。それによって地域住民の反対世論が喚起された。この運動での三多摩労連の果たした役割は大きい。

② NTT、NKK、電機などのリストラとの闘い

NTTリストラとの対決も重要な経験だった。ここでは少数派組合である通信労組と全国のローカルセンターの共同が行われた。全労連の闘争本部がつくられ、そのイニシアティブの下に、産別(通信労組)と地域の連携が全国的に展開される。全国の通信労組の組合員が、ローカルセンターと連帯して、リストラと闘う経験をつくりだした。少数派の運動が、ローカルセンターとの連携で、その運動を社会化させていく。

神奈川労連では、日産以外にも、いくつかの大企業リストラ反対闘争が展開された。90年代のNKKリストラに対しては、大規模宣伝活動を行ない、スリム化されつつも京浜事業所を残す成果を獲得した。電機リストラとの闘いは、電機情報ユニオンと電機懇に結集する少数左派活動家との連帯によって進められた。さらに神奈川労連は、全労連・全国一般と共同し、資生堂アンフィニの非正規解雇撤回争議で勝利和解を勝ち取った。

国鉄闘争も、全労連のイニシアで、全国的なローカルセンターによる支援運動が継続された。今日も続くJAL支援の闘いも同様である。

90年代から2000年代にかけてのリストラ反対闘争が、ローカルセンターを拠点として、社会的労働運動として展開されたことは今日につながる経験として記憶に刻まれるべきであろう。

(3) リーマンショック後の派遣切りとの闘い

2008年リーマンショック後に、大企業による派遣切りが行われた。そのなかで、全労連ローカルセンターは大きな役割を果たした。連合が、この状況に無力だったのと対極的である。

いすゞ自動車の派遣切りに抗し、神奈川労連が素早く連続的に「組合に入ってたたかおう」と呼びかけ、全国で初めて非正規切りにあった労働者たちによる組合（JMUIUの支部）が結成された。産別と地域の連携が、この闘いでも力を発揮した。そしてマスコミ報道とも相まって運動が社会化し、全国的実践の先駆となった。

ローカルユニオンが一つの拠点となって、大企業リストラと闘った経験も重要である。大都市部だけではなく、大企業の工場が存在する地方でも、こうした闘いがローカルセンターのイニシアティブで行われた。長崎ソニーの闘いも、その一つの事例である。これらは、1990年代から2000年代初頭にかけてのリストラとの闘いの延長上に、そ

の運動の継承として位置づけることができる。

(4) リストラ規制条例の対置

こうした闘いのなかから、単にリストラ反対の争議にとどまらず、神奈川労連が、解雇規制、リストラ規制条例を対案として提起した点が注目される。神奈川労連は、自治体の権限を活用することによって規制への突破口を切り拓こうとした。それは実現できずに終わるが、この経験は大企業の社会的責任追及や民主的規制の試みという点で、そして担い手が地域社会運動とローカルセンターであった点で、運動に多くの教訓を残した。構造改革と対極にある政治的規制の論理を、地域労働運動が対置した経験は、貴重である。

(5) 教訓

この30年の経験は、企業内の活動家が少数であっても、ローカルセンターおよび社会運動と結合するなら、大企業の下からの規制が可能であることを示している。

しかし派遣切り以降、大企業包囲の闘争がやや後退している側面は否定できない。大企業の内部の支配構造には、労働者の個人処遇化、成果主義、競争秩序の貫徹、非正規化など、多くの矛盾が渦巻いている。問題はその矛盾を労働組合活動にいかにつなげていくかにある。大企業内部に、非正規も含む、階級的労働運動の活動家集団を形成することは引き続き課題である。

大企業内少数派活動家とともに、大企業リストラと社会的に闘うナショナルセンター、ローカルセンターの役割が改めて注目される。リストラとの闘いは、地域を基礎に、運動によって社会的に大企業を包囲する活動の構図をつくった点で、今日に引き継がれるべき教訓をつくりだした。運動と世論の力が、大企業を民主的に規制しうる力をもつことを、これらの歴史的経験は示している。

この経験を、様々な領域に普遍化させていく必要がある。ローカルセンターには、大企業少数派と地域の労働者、住民とを結合させるイニシアティブを、そしてナショナルセンターには、全国的視野から大企業の民主的規制を戦略的に重視し、そこに力を集中させる指導性が期待される。

5 公共サービス・地域経済再生の闘い

(1) 構造改革と地域

2000年代以降の自治体構造改革のなかで、学校統廃合、市町村合併、公共サービスの民間委託・産業化が展開されてきた。それは公共サービスや住民の生活保障を解体した。さらにグローバル化を背景として、地域経済が崩壊し、地域からまともな雇用が失われていく。地域労働者への「労働と生活」の両面にわたる攻撃が強まった。まさに構造改革の矛盾が地域に集中する状況が生まれている。これらに対し、ローカルセンターがどのように向き合ってきたのか。

(2) 自治体構造改革との闘い

自治体構造改革、民間委託や産業化が進められるなか、公共サービスを守る運動が地域から起こってくる。担い手は自治労連、医労連などの労働組合、そしてローカルセンターであり、同時に地域住民との連帯である。公共サービスを守る運動が重要な位置を占めていくのが、この30年の地域労働運動の重要な特質である。

自治体構造改革に抗し、ローカルセンターと自治労連との共同、そして地域住民との連帯の経験が各地で生まれている。たとえば、大阪維新の会の動きに対しても、自治労連とローカルセンターの運動が結節する経験が生まれている。構造改革とたたかう自治体労働運動は地域労働運動として取り組まれる必要があり、ローカルセンターとの

共同を不可欠とする。

もう一つ注目すべきは、民間委託などによって新たな公務非正規労働者問題が地域で拡大したことである。民間委託反対と同時に、委託先組織化が新たな課題となる。自治労連の自治体一般、公共一般とローカルセンターとの共同が追求された。

(3) 医療 病院統廃合反対闘争

医療の分野では、この30年間、国立・県立病院などの統廃合反対闘争が展開されてきた。そこでは医労連とローカルセンターとの連携が重要な役割を果たし、地域労働運動の中心的なテーマとして地域医療問題が取り組まれてきた。県立病院統廃合反対闘争では、岩手県の実例が注目される。地域医療のあり方への労働運動の積極的姿勢が芽生え始めたのが注目される。「命を守る」広範な住民共闘、そして地域の医師会や看護協会との共同が生まれているのも特徴的である。住民の命と直結する地域医療の分野に、全労連が根を張っていることは、コミュニティに根ざした労働運動のあり方として貴重な財産である。

(4) グローバル化にともなう空洞化との闘い

グローバル化、大企業の多国籍企業化のなかで、モノづくりの集積地であった東京・大田区の空洞化が進行する。そこに地域経済の再生への問題意識をもった労働運動が生まれた。1990年代以降の大田区不況打開実行委員会の実践である。JMIU、民商、そして大田区労協、区労連などのローカルセンターの連携により、シンポジウムや、対自治体要求闘争が展開された。

(5) 地域循環型経済をめざして

① 中小企業との共同、地域の仕事おこし

グローバル企業本位の経済のなかで、対抗軸として、2010年代以降、地域循環型経済が重視さ

れてきた。最賃を引き上げることが、地域経済循環をつくるうえで重要な契機となり、この間の最賃・公契約運動は、そうした運動としても位置づけられた。

さらに中小企業振興条例制定運動も、地域労働運動のなかで重視されてきた。地域循環型経済をめざすうえでも、中小企業との共同が重要である。地域の仕事づくり運動としては、土建の住宅リフォーム助成の取り組み、自交総連における自治体と連携した公共交通領域への仕事開拓の取り組みなどが行われている。JR少数派労働組合である国労の組合員が公共交通再生の社会運動に取り組んでいることも重要な芽である。他にも、中小企業労働運動が地域おこしを実践している事例として全国一般（宮城一般）の取り組みや、地域経済を支える金融労連の信用金庫労組の実践がある。

②農業を守る闘い

農村部においては、農協労連と連携して、TPP反対闘争、農業を守る運動を展開する経験が生まれた。たとえば岩手や新潟では、農協労連が県労連に加盟し、農協労連の「農業を守る」要求が社会化され、それが地域労働運動の一環として展開していることは注目される。農協をも巻き込む闘いを組織している点が重要である。農業を守ることは、地域循環型経済をつくる土台である。

③ローカルセンターの役割

地域で働く労働者にとって、自らの雇用を守る上でも、地域経済再生と仕事おこしの取り組みは重要である。そのためにも、さまざまな芽を結節させるローカルセンターの役割は不可欠である。

(6) 教訓は何か

①運動社会化への回路

自治体構造改革との闘い、地域経済再生の実践では、産別（自治労連、医労連）と地域との連帯

が大きな役割を果たした。地域経済再生のための闘いでも、自治労連や民間単産との連携が重要な意義をもった。ローカルセンターが産別と課題を重ね合うことで、公共サービスおよび国民の生存権を守る社会運動を展開することが可能となった。同時に産別の運動にとっても、両者の連携は、運動の社会化への、そして住民との連帯への回路ともなる。

②労働の質を問い直す——社会的有用労働の視点

こうした構造改革との闘いの中で、公務労働や医療労働の質を問い直す動きも深まった。社会的有用労働の視点である。もともと自治体労働者論、医療労働論が70年代以降に提起されてきた経過があるが、そうした蓄積が、構造改革の時代に地域に根ざした公共性を追求する労働運動へ継承されている。そのなかで、仕事をとおしての、地域住民との連帯が実現されてきた。医労連の活動家たちによって進められた地域医療懇談会の実践はその重要な典型である。

中小企業労働運動でも共通の側面がある。この30年、全労連の中小民間単産は「合意形成型」「たたかう提案型」労働運動をつくりあげてきた。その提案型を、ミクロの労使関係だけではなく、地域経済をつくりあげる提案型の構想力に具体化する実践の萌芽が生まれている。こうした方向のなかで、地域社会のなかでの中小企業労働運動の探求が求められるのであり、そこではローカルセンターとの結節が意義をもつ。

③地域循環型経済とローカルセンター

ナショナルセンター全労連が、社会的賃金闘争と同時に、地域循環型経済を志向し始めている点は重要である。その基礎には1990年代後半以降、構造改革と闘ってきた自治体労働運動と地域労働運動の実践、そしてこの間の最賃闘争の問題意識が反映されている。そうした経済を実現していくために、地域に密着した多業種を結集している

ローカルセンターの役割は大きい。その多様な職能性を、地域循環型経済の方向につなげていく役割を、ローカルセンターは担わなくてはならない。

④課題

構造改革を地域から打破し、公共サービスの再生の方向性を探求するためには、ローカルセンターの役割が大きい。労働市場規制と同時に、地域社会領域における「市場化」への規制もまた、地域で働く労働者たちの、そしてローカルセンターの重要な現代的役割である。

課題は、全国的に、こうした領域での産別と地域の連携が十分に築けていない地域が少なくないことである。背景には職場の弱体化が横たわる。自治体労働者についても、構造改革と労務管理の変質のなかで、民主的自治体労働者論（全体の奉仕者論）の視点から現場に足を踏み出すことが困難な現実がある。その意味で自治労連 95 年大会で提起された「暮らしと地方自治擁護の全国運動」（全国運動）の方向性、つまりローカルセンターとの共同および積極的貢献の方針は、重要な意義をもっていた。これまでの実践に学び、「地域労働運動のなかの」自治労連、医労連というとらえ返しが求められるのではないか。

6 交渉回路の開拓

構造改革に抗し、横断的規制を地域からつくりあげていくためには、ローカルセンターによる自治体への交渉回路の開拓が求められる。現段階では、非正規未組織組織化を基礎に、「地域の全ての労働者を代表する組織」として、自治体への交渉回路を開拓する必要がある。実際に、地域からの最賃闘争、公契約運動、社会保障闘争のなかで自治体要請、自治体議会への請願行動が展開されてきた。さらに国との交渉も行われてきた。業界団体との交渉も積極的に切り拓かれるべきであ

る。基礎自治体から県レベルへ、そして国レベルでの横断的規制を追求する必要がある、そこに地域労連および県労連、そして全労連への重層的連携の意義がある。

県レベルでの横断的規制の構築という点では、自治体キャラバン運動の発展も求められる。自治体キャラバンでは、事前アンケート調査によって、地域の状況を把握し、それにもとづいた交渉が展開されてきた。そしてこの経験を、事実上の団体交渉権へと高め、地域的な横断的規制を実現していく努力が求められる。こうした横断的な闘争を組み、交渉回路を切り拓くためにも、日常的な組織化の活動が不可欠となるのである。

自治体間の不均衡を是正し、引き上げ、県レベルの横断的規制をつくるうえで、県労連のイニシアティブの意義は大きい。

7 自治体改革とローカルセンター

構造改革に抗し、政治的な資本規制を強めるためには、自治体改革が不可欠である。ローカルセンターは、いかなる役割を果たしてきたのか。

自治体改革を実現させる「反構造改革共同戦線」の要として、ローカルセンターは機能してきた。実際に多くの地域、自治体において、ローカルセンターが諸階層と共同で総行動運動を展開してきた。そうした闘いの上に、首長選挙を共同で闘う経験を生みだし、労働問題や貧困問題を地域政治の焦点とすべく活動を展開してきた。

日常の労働運動、社会運動を基礎とした政治闘争が重要である。ローカルセンターにおける政治闘争を、政治的規制による共通ルール形成（横断的規制）として、自覚的にとらえる組合思想が求められる。最賃、公契約にせよ、公共サービスを守る視点にせよ、現段階において、地域の中小企業、住民、保守層とも、構造改革批判という方向

で共同しうる基盤は大きく広がっている。賃金・労働条件の横断的規制、そして社会保障や公共サービスを守る共通ルールを追求する延長上に、政治的共同もまた追求されなくてはならない。

その際に、地域からの社会構想が重要である。反貧困、格差是正、最賃 1500 円、公契約条例、そして福祉拡充（基礎的社会サービス無償化へ向けた施策）と地域循環型経済政策の基本方向が自治体革新のオルタナティブとして打ち出される必要がある。

同時に、自治体改革を進める上でも、憲法 25 条をめぐる国の公的責任の視点は極めて重要である。ディーセントワークと社会保障拡充のための国の公的責任を追求する政治運動は、地域労働運動の視点からも求められる。その意味で、この間の野党共闘、市民連合におけるローカルセンターの役割、とりわけ憲法 25 条の論理を政策協定に組み入れる際のローカルセンターのイニシアティブは重要な経験であった。労働運動は野党共闘を、改憲阻止と同時に横断的資本規制の重要な機会としても、戦略的に位置づける必要がある。

8 ローカルセンターと横断的規制

（1）ローカルセンターの役割の歴史的变化

本稿では、この 30 年間の、構造改革とたたかう全労連ローカルセンターの役割について検討してきた。その場合、総評時代との連続性と歴史的变化の両面を考えさせられる。

総評時代のローカルセンターは、争議支援、未組織組織化、平和と民主主義の国民的運動、政治闘争などを担い、大きな役割を果たしてきた。そうした側面は、連合には継承されなかった。連合は企業別組合の連合体である産別組織が主導であり、地域労働運動は軽視されてきた。この機能は、全労連ローカルセンターに継承される。同時

に、現代の変化——構造改革との闘うローカルセンター機能の拡大も特徴的である。

（2）横断的規制への回路

構造改革と闘う上で、労働運動に何が求められるのか。産別組織とローカルセンターの連携が大きな役割を果たす。新自由主義的構造改革は国家戦略である。それに対して、産別自決では闘えない。全労働者の闘いにしなくては、攻撃を打破できない。産別組織の自立性を育みつつ、ナショナルセンター、ローカルセンターとの積極的共同が探求されなくてはならない。

企業別組合が支配的な日本では、地域の全ての労働者を対象とするローカルセンターの役割は大きい。産別組合が、企業別組合を乗り越えて産業別統一闘争を展開する、その本来の役割を自覚する上でも、ローカルセンターとの連携は重要である。産別、職場組織も巻き込み、課題を共有する地域労働運動のあり方が問われる。地域を拠点とした横断的規制の回路が重要な意味を持つ。産業、地域、職場を結びつけた運動が重要であり、そこに地域労働運動の役割がある。

「産別と地域」の連携は、横断的規制構築のための運動方向としても再定義される必要がある。同時に、賃金・労働条件だけではなく、構造改革をトータルに規制していく視野をもたなくてはならない。市場規制を多角的に形成する視野をローカルセンターは期待される。

（3）地域共闘とローカルセンター

①横断的規制を支える共同行動

こうした反構造改革の地域労働運動を、横断的規制にまで高めていくために、課題は何か。

全労連は少数派労働運動であるが、民間大企業労組に提起しえない運動をつくりあげてきた。しかし同時に、少数派にとどまる限り、構造改革批

判の運動は遂行しきれず、横断的規制はなしえないことも冷厳な事実である。そのことを直視し、自らの職場、産業、地域での運動を強化する中で、さらなる組織拡大を追求する必要がある。同時に、横断的規制を構築していくためには、連合系とも共同行動が不可欠である。労働法制改悪反対闘争、派遣法改悪反対闘争の経験を継承する必要がある。新宿区労連は東京西部地区での全労協との共同行動を展開し、世田谷区では連合と共同で公契約懇談会の運動を実現した。社会運動との連携も求められている。地域を拠点とした多数派形成が突破口となる。

②多様な階層を結合するローカルセンター

様々な担い手を結合させるのが、ローカルセンターの固有の役割である。正規と非正規、そして様々な産業、公務と民間の労働者——こうした多様な労働者を結びつけるのがローカルセンターである。さらに社会運動との連携、そして他の諸階層（中小業者、農民、保守層）との共同もまた、ローカルセンターの重要な機能である。構造改革

の時代だからこそ、こうした「共同の結節」としての機能を、ローカルセンターは期待される。

（４）地域を越えた連帯と、全国的な規制

ローカルセンターの役割と同時に、全労連のイニシアティブの意義にも言及したい。全労連の方針提起が、全国のローカルセンターの運動を方向づける。疲弊しているローカルの活動家を深い活動交流で支え、やがては財政的にも支えていく戦略が検討されなくてはならない。

さらに全労連は全国の地域から幾つかの重点地域を設定し、戦略的に力の集中をはかるイニシアティブも求められる。この間も、介護総がかり作戦で重点地域が設定され、産別と地域の連携が推進されてきた。大企業包囲の闘いにも、こうした力の集中が求められている。

そして地域ローカルセンターと深く結合しつつ、全国レベルでの横断的な資本規制、市場規制のイニシアティブを、全労連は期待されている。

（あずま ようし・会員、労働組合研究部会）

1 ここで言うローカルセンターとは、地方労連（県労連）と地域労連の両方を含む。

2 現代のローカルセンターにおいては、改憲・軍事大国化と闘う役割も、きわめて大きい。構造改革への対抗と併せて、この2つの任務を同時に抱え込んでいるのが現代のローカルセンターのリアリティである。本稿では「構造改革との対抗」にテーマを絞り、改憲との闘いについては、他日、検討を加えたい。

地域に根を張る労働組合運動の構築をめざして —— 埼労連の30年を振り返る

原富 悟

1 埼労連の結成と30年の到達

(1) 埼労連結成時の問題意識

埼玉県労働組合連合会（以下、埼労連）は、全労連結成の5日前、1989年11月17日に結成大会を開いて全労連への加盟を決議し、全労連結成大会に代表を派遣した。

埼玉の地では、12月16日に連合埼玉（日本労働組合総連合会埼玉県連合会）が発足している。連合の規約では「連合への加盟は産業別全国組織とする」とされ、地方連合会は連合の構成組織の当該地方組織をもって構成し、地方において連合の活動を行う組織であって、地方連合会への加盟及び脱退は連合本部の扱うこととされている。連合大会では地方連合会には表決権がなく、連合埼玉は、連合本部の下部組織、出先機関である。

全労連は、産別組織と地方組織によって構成され「産別と地方の両面からそれぞれの独自課題での共同行動を通じて全労連に結集する」（1996年、全国討論集会基調報告）こととしている。この組織原理は、埼労連の結成にあたっても意識され、埼労連の結成大会で採択された規約の前文には「埼玉県下労働運動の輝かしい歴史と積極的な伝統を継承発展させるために設立される」と明記された。埼労連の結成については、労働組合運動の右翼再編に抗して、階級

的・民主的なナショナルセンターを確立するという全国的な課題とともに、全国的な運動に結集して学びつつ、埼玉の地に根を張る労働組合運動を構築していくという独自課題が鮮明に意識されていた。

(2) 労働戦線再編時の、埼玉における労働組合の状況

埼玉県には旧国鉄大宮工場や川口市の鋳物・鉄工などの、戦前からの労働組合運動の伝統もあるが、その一方で、首都圏に位置するにもかかわらず大資本の本社は少ない。自動車のホンダのほかは、大企業の出先の工場・事業所や大企業の下請けなどの中小企業が全県に広がる。昼夜間人口比率は89%で、昼間は100万人規模で労働者・学生が東京に流出する首都東京のベッドタウンでもある。

こうした産業構造、就労構造のもとで、埼玉の労働組合は、自動車、電機などの大企業の出先の工場、その系列事業所の労働組合と官公労が主流をなし、組織のない中小企業労働者の数が多く、労働戦線再編の当時も埼玉県内の労働組合組織率は全国的な水準よりもかなり低かった。

1989年12月17日の埼玉新聞は「県内における労働戦線の再編成作業は、“枠組み”が完了し、連合埼玉（約18万人）、埼労連（約8万6千人）という2つのローカルセンターに

よる「二極化時代」に入ることになる」と書いている。

連合埼玉が、自動車、電機、JAMなどの民間有力単産を中心に構成されたのに対し、埼玉連には、埼玉土建、自治労連、医労連、埼玉教組・埼玉高教などが参加した。再編前に、県職組を含む自治労県本部や埼玉教組・埼玉高教、県国公などの官公労が統一労組懇の運動に加わっていたこと、当時、埼玉土建が急速に組織拡大を進めていたことなどが、一定の組織力を持った地方労連を結成するうえでの力になった。

埼玉における労働組合運動の成長にとって無視できないのは、1972年から92年まで続いた畑革新県政の存在である。全国に広がった革新自治体と同様に「憲法を暮らしに生かそう」の垂れ幕を県庁にかかげた畑県政のもとで、共産党や、民商、新婦人などの民主団体が運動力量を強め、組織を大きくした。労働組合運動においても、県評（埼玉県労働組合評議会）のなかで「右翼再編」に反対する勢力は一定の力を持った。「県民参加」をうたう革新県政は、労働組合や民主団体を育ててきたのである。

連合埼玉、埼玉連の発足後も、数年間は、毎年正月に行われる知事と労働組合代表との懇談会には、連合埼玉、埼玉連の枠を超えて労組の産別代表が招かれ、メーデーは分裂したものの、埼玉連メーデーのデモ隊は、県庁内の玄関前広場で知事に迎えられた。

(3) 存在をかけた結成後の10年

連合の結成と、労働組合運動や社会運動を支配の枠の中に包摂していこうとする政治的な動きは、着実に地方の労働運動、政治動向に影響を及ぼしていく。

労働者の自主福祉運動を担う中央労福協は、

労働4団体の時代には、労働運動の一環として、各ナショナルセンター間の調整、協同事業団体（労金、全労済、生協連など）とナショナルセンター間の調整という基本的役割を持つとされていたが、連合の結成と「連合福祉ビジョン」の策定により、連合に軸を移行させていくこととされ、また、中央労福協は労働者福祉を主軸としながら国民的福祉へと視野を広げて行くこととされた¹。

地方・地域の労福協も再編を迫られ、埼玉でも、県労福協は「連合埼玉+労働者福祉事業団体」による新生労福協として再スタートした（「埼玉県労働者福祉運動小史」2013年版）。地域労福協は、「連合地協と表裏一体の関係」という位置づけから、それまでの地区労中心の地域労福協から「連合地協+福祉事業団体」に再編がすすめられ、川口地域の労福協は解散大会を開いたうえで、同日に全労連系の組合を排除した結成大会を開いた。それでも、秩父、上尾、東松山などの労福協は「上からの」再編に反対し、福祉事業団体においては、労金、全労済とも埼玉連および埼玉連系の組合を排除しなかった。こうして労働者福祉運動の分野では、連合埼玉と埼玉連が共同の関係を維持し、それはその後の両者の、対抗しながらも連携していく道を残した。

一方で、行政との関係では、1990年の戸田市長選挙で、現職の市長候補（無投票当選）との間で、連合戸田地協を「戸田市地域の唯一の労働団体として認める」という政策協定を結ぶなど、各地協が対応する自治体に対して「連合を当該地域の唯一の労働団体」と認めるよういっせいに要請書を提出した。県との関係でも、連合埼玉が労働委員会の委員を独占した。92年までの革新県政のもとでも、中央政府の

労働行政と連合による全労連系排除の圧力は強く働いていた。

こうした状況の下で、内にあっては組織の拡大強化に全力をあげ、外にあっては埼玉労連未加盟の労組とも共同する埼玉春闘共闘を構成し、春闘情報交流センターを設置して、県下のすべての労働組合に春闘期の情報交流をよびかけた。この時期には、まだ連合埼玉、埼玉労連のいずれにも参加しない10万人もの組織労働者がいた。全労連が提起した「人間回復署名」の全国的な運動に呼応し、1991年に行った「時短アンケート」は県下すべての労働組合（約2,300組合）を対象に呼びかけ、340組合分を集約し、マスコミ各紙も取り上げて注目された。一方で、地域労連を県下全域に組織し、地域における共同闘争を広げて行った。結成後4年間でほぼ県下全域に地域労連が結成されている。

1992年には革新県政が倒れ、すでにブリッジ共闘に後退していた社共共闘も瓦解したが、埼玉労連は「革新県政の継続発展を求める各界連絡会」（のちに埼玉民主県政の会に発展）の主軸となって、以後の県知事選挙をたたかうことになる。

一方で、民主団体とともに「県政要求実現埼玉大運動実行委員会」（93年）、「埼玉県社会保障推進協議会」（93年）など、県民要求実現をめざす共同組織を設立して、県民的な運動の中核として、民主勢力のなかでの地歩を固めて行った。

連合埼玉は、県段階でも基礎自治体でも、首長選挙における政策協定を通じて行政との結びつきを強め、各種の行政審議会に委員を送り、また、労組出身者等の地方議員を通じて影響力を行使しようとした。こうした動きは、地方議会の「オール与党化」を促進するとともに、連

合系労組の社会運動への関与を弱めた。連合では「国政に関する問題は連合本部で、地方政治に関する問題は県連合で取り扱うことになっており、消費税や年金、社会保障などの政策問題は、県連合は扱わない」（2003年、連合埼玉事務局長との意見交換の場での発言）とされているという。そこからは、政府や政党レベルでの政策をめぐる交渉や要請などはあっても、対応する職場や地域での要求運動は起こらない。また、自治体においても、首長との組織としての要請はあっても大衆的な運動はつくられない。

国政問題であれ、地域的な自治体行政にかかわるものであれ、地域における大衆的な運動の場では、連合は、その姿を見せなくなった。存在をかけて組織の力量を高めようとする埼玉労連は、加盟産別間の結束を強め、全県に広がった地域労連を拠点に、暮らしにかかわるさまざまな課題で大衆運動を展開し、労働組合が存在することの「見える化」に努力した。連合埼玉の執行委員会では「地域運動という視点で見ると、見えるのは埼玉労連ばかりだ」という批判的な意見が出されたという話もある。

権利闘争においても、連合が国鉄闘争に背を向けるなかで、埼玉労連は国鉄の分割民営化反対闘争、1,047人の職場確保闘争に全力を挙げ、沖電気の解雇撤回闘争をはじめ、争議支援に全力をあげた。発足後10年間で「支援を決定し直接かかわった労働・人権争議は69件を数える」（『埼玉労連10年史』）。

こうした「存在をかけた」たたかいの中で、県は、メーデーではデモの解散地点に県庁の中庭を開放し（これは、その後、業務時間内であることを理由に、県庁門前での解散となった）、県労働者教育審議会（その後廃止された）、県環境審議会などの委員に埼玉労連代表を加えるよ

うになり、埼玉連結成10周年となる1999年には県労働委員会の委員に埼玉連代表を任命することとなった。労働者委員の任命の背景には、連合埼玉の会長と埼玉連議長の直接会談もあった。

埼玉連の「20年史」では、「89年11月の結成以来、10年の活動は、埼玉連の組織的土台と運動発展の足場を築くものでした。それは、8万6千人から13万人への組織的前進と埼玉地方労働委員会の選任に象徴的に示されました」と総括されている。

(4) 30年のたたかいの到達

埼玉連は、結成後10年のたたかいをさらに発展させ、運動領域を広げ、社会的な影響力を高めていく。2001年には、結成時の「運動の基本目標（行動綱領）」を改訂し、「埼玉連運動の中期目標」として埼玉連の存在の意味と運動の発展方向を再確認する。結成当初からは、埼玉連および加盟産別・地域組織の役員の交代・代替わりが行われるが、その精神は受け継がれ、発展させられた。

2019年9月、埼玉連は、結成30年を経た第31回大会を組織の実増で迎えた。労働組合の組織率は、労働戦線再編時の1989年の約26%から、今日では17%へと、団塊の世代の退職や、非正規労働者の増加、産業構造の変化、新自由主義的な風潮のなかで減少してきた。埼玉連も例外ではなく、2002年の13万1,211人の最高時から組織人員の後退を余儀なくされ、2018年には10万1,390人まで後退したが、第6期組織拡大中期計画の最終年度の2019年の到達では10万1,495人となり、増勢に転じた。単産の組織人員の増勢とともに、上部団体としての県単産をもたない地域組織のみ加盟の人員

も増勢となり、今後の組織拡大運動の前進への展望を開くものとなった。

社会的な影響も着実に広がった。

2019年1月に行われた埼玉連結成30周年記念レセプションには、県知事代理、蕨市長とともに埼玉弁護士会が祝辞を述べた。県内20の市長・町長、埼玉県経営者協会会長、埼玉県商工会連合会、司法書士会からのメッセージが届けられた。

最低賃金引き上げのとりくみでは、埼玉地方最低賃金審議会委員の任命を求めてきたが、国の機関であるだけに壁は厚い。それでも、2001年からは連合の最賃審議会委員との懇談を行うとともに、審議会会長との懇談を繰り返し、2019年には、はじめて審議会での意見陳述が認められるところまで来た。

さまざまな分野での共同のとりくみが広がり、連合埼玉との連携、共同行動の端緒も開かれてきている。

2019年5月に「すべてのくらしは憲法25条から」とのスローガンをかけた3回目の「25条埼玉集会」がひらかれた。開会あいさつは県労福協（埼玉県労働者福祉協議会）の会長（連合埼玉前会長）、閉会あいさつは埼玉社保協（埼玉県社会保障推進協議会）の会長（埼玉連前議長）が行った。実行委員会は、埼玉労福協、埼玉連など23団体で構成され、後援団体として、埼玉弁護士会、埼玉司法書士会、連合埼玉が名を連ねている。

いま「子ども食堂」の活動が広がっている。埼玉では「埼玉子ども食堂ネットワーク」が立ち上がり、NPO「フードバンク埼玉」がこれを支えている。この「フードバンク埼玉」の活動では、埼玉労福協が事務局となり、県生協連、JAなどとともに、労働団体として埼玉

連、連合埼玉も参加している。

市民と野党の共闘への歩みにも、埼玉労連は大きく貢献している。

2014年の集团的自衛権を容認する閣議決定を契機に、2014年10月に「オール埼玉総行動実行委員会」が41団体・25個人で発足した。2015年5月の大集会には、北浦和公園に1万人を超える労働者・市民が結集し、以降、2019年6月までに、8回の1万人規模の集会を重ね、集会では、野党各党が壇上に並ぶ。埼玉労連は当初から事務局団体として運動を支えた。実行委員会には「戦争をさせない1000人委員会」が参加しており、これを通じて、自治埼玉や日教組埼玉などの連合傘下の組合が参加し、また、JR東労組も実行委員会に参加している。2015年5月の集会から埼玉弁護士会が後援団体となり、同年9月の集会では連合埼玉の代表が連帯あいさつを行った。2016年3月の集会からは、弁護士会、連合埼玉、埼玉労連が後援団体として名を連ねることとなる。15の小選挙区制に対応する地域で「地域連絡会」がつくられ、構成団体は105団体となり、15の地域連絡会が集会の共催団体、ママの会や大学人の会、レッドアクション、九条の会埼玉県連絡会などが協賛団体として加わっている。「オール埼玉総行動」は、集团的自衛権容認反対、安保関連法の廃止を求める一点共闘であるが、実行委員会の場では情報交流が活発に行われ、参加する団体や個人の間で情報が共有され、信頼関係が醸成される。それは、さまざまな分野の運動に波及する。中央の「安保法制の廃止と立憲主義の回復を求める市民連合」に呼応する「市民が野党をつなぐ埼玉の会」も発足した。

こうした野党共闘を促進する市民的な運動の広がりが、定数4の2019年参院選において、

立憲民主、共産が議席を獲得し、続く埼玉県知事選挙でも、野党共闘で知事選に勝利する力になった。

埼玉労連は、その存在を確かなものとし、社会的な影響力を着実に拡大し、分断された労働戦線における共同の端緒をひらき、発展しつつある野党共闘を促進するうえで、重要な位置を占めるようになった。

2 組織と運動の発展経過

(1) 春闘再構築と賃金底上げのたたかい

結成直後から、春闘再構築は大きな課題だった。春闘はあくまで産別闘争が主軸になると考えられていたし、末端の職場では「国民春闘」という言葉が「産別賃金闘争、地域は消費税や社会保障での社会的な（国民的な）要求闘争」という分類的な捉え方があった。埼玉労連は、全労連と各産別の春闘方針をなぞり、各産別の行動をつなぎ補完することにとどまらず、春闘における地方労連独自の役割を探究した。

いくつかの課題が浮かび上がる。春闘を前にして産別を超えた共同の学習会を開催し、地域や職場での学習活動を広げていくための講師養成講座にも取り組んだ。春闘共闘を組織して、連合、全労連に参加していない中立労組との共同を追求し、国労（連合・埼玉労連とも未加盟）などと春闘共闘会議を構成し、共同の学習会や決起集会にとりくんだ。「春闘情報交流センター」を設置して、県下すべての労組の情報交流を呼びかけた。大企業の門前での宣伝や地域での労組訪問も積極的に取りくんだ。全員参加型の春闘をつくっていくために、春闘時の大規模な駅頭宣伝や地域労連（地域春闘共闘）による地域ごとの決起集会をよびかけた。

こうした試行錯誤を経ながら、春闘の前段における「地域総行動」が確立していった。各産別の職場組織で要求書の提出が行われる2月末に向けて、埼玉労連・埼玉春闘共闘の統一行動日を設定し、各地域で集会とデモを計画する。地域では、地域総行動に向けて、学習交流会や参加呼びかけの労組訪問、経済団体や行政を含めた懇談や要請を行う。そのために12月段階から地域ごとに民主団体を含めた地域総行動実行委員会を発足させて準備を始める。地域の力量によって総行動の内容や規模は異なるが、地域的な共同行動を重ねたうえで、3月の賃金闘争の山場を迎えようとした。その時々的情勢によって、大きな盛り上がりを見せることもある。イラクでの戦争の危機が起こった2003年の地域総行動では、2月20日に県下84カ所での集会と89コースのデモが行われ、埼玉新聞は翌日のトップ記事で「県内17,000人がデモ、イラク攻撃反対で労組員ら」と見出しをつけ、写真入りで報道した。

春闘における賃金闘争の回答指定日の前後では、JMIUや医労連、全国一般、通信労組などのストライキ集会に、公務員や各産別から激励団を組織した。バスを仕立て、数コースに分かれての激励団がつくられたこともある。これに呼応してJMIUなどは、スト集会を職場ごとに時間差で設定する「リリースト」を敢行したこともあった。

賃金闘争は、春闘期だけでは終わらない。夏には最低賃金の改定があり、夏から秋に向けて公務員の賃金確定闘争がある。非正規労働者の増大とともに、最低賃金、非正規労働者の時給の引き上げを含めて、埼玉労連の賃金闘争は通年闘争になっていった。

最低賃金闘争は、全国一律最賃制を求めると

同時に、地方最賃審議会への運動が発展した。最賃は既存の正規労働者の要求になりにくいことから、当初は要請書や団体署名の提出にとどまっていたが、非正規労働者の増大とともに最賃要求は顕在化し、個人署名に取り組むようになった。個人署名は生協のパート労働者を中心に、数百の規模から始まったが、学習と行動を重ねるうちに1,000筆を超え、次には1万筆を超え、近年は5万筆超の署名を審議会に提出するようになり、運動は大衆化し、最賃審議会の存在が見えるようになった。

最賃闘争では、県内の時給調査が力になった。各地域から求人広告を集めて時給を調査した。また、県内63の自治体の非正規労働者の時給を調査し、最低賃金と民間の募集時給、自治体の時給を全体としてデータ化し運動に活用した。また、マーケットバスケット方式で、さいたま市における生計費調査を行うなど、運動を支える調査活動を行った。

埼玉労連は、現在、2つの「自治体キャラバン」を行っている。社会保障課題での埼玉社保協（埼玉県社会保障推進協議会）による自治体訪問と、埼玉労連独自の自治体の労働者政策を課題にした自治体訪問である。社保協キャラバンは毎年6月、埼玉労連キャラバンは毎年10月に実施し、県下の全自治体を訪問する。埼玉労連キャラバンでは、自治体における労働条件の改善、とりわけ自治体の非正規職員の時給の引き上げ、公契約条例の制定と地域の労働者福祉の向上をテーマとして懇談し、事前にアンケートで時給や労働条件などを調査して懇談の資料にする。自治体訪問の際には、埼玉労連の代表とともに、地域労連の代表が参加する。こうした場合は、行政との懇談を通じて共通の認識をつくると同時に、参加した活動家の学習の場になる。

こうした運動の積み重ねのなかで、草加市、越谷市で公契約条例が制定され、地域労連から公契約における報酬審議会の委員を派遣している。

(2) 様々な分野での共同の運動づくり

さまざまな分野の要求運動が展開される中でも、埼玉労連の運動の柱のひとつとして、自治体を、住民と労働者の暮らしを守る拠点にしていく活動が位置づけられた。

1993年に、埼玉県社会保障推進協議会（埼玉社保協）が結成されて以降、地域福祉・社会保障の課題での全県自治体訪問（キャラバン）の実践が重ねられた。社保協は、埼玉労連、埼玉土建、自治労連、医療生協・民医連、埼玉商連（埼玉県商工団体連合会）、新婦人、保険医協会、生健会（生活を守る会連合会）、障埼玉連（障害者の生活と権利を守る埼玉連絡協議会）、保間協（保育問題協議会）など25団体と30の地域社保協で構成され、6月の自治体キャラバン、9月の社会保障学校、10月の県政要求共同行動などを軸に年間の運動が展開される。これは社保協の発足以来、26年間、毎年の取り組みとして継続し、その蓄積は、運動と政策の力量を高め、行政との関係を深めてもいる。自治体キャラバンは、事前に各自治体の施策についてのアンケートを行い、要請書を提出し、訪問・懇談を行い、要請書に対する文書回答を受け、これらの一連の作業は、資料集としてまとめられる。訪問・懇談は県内30コース前後に組み立てられ、県段階の団体の分担で数人の県要請団を構成し、各地域社保協からも参加して行われ、事前の学習会も行われる。こうした運動の組み立ては、組織性を持つ労働組合なしには成り立たない。また、地域社保協が結成され

ていない地域では、地域からの参加を準備し調整するのは埼玉労連の地域組織、地域労連である。

県政要求埼玉大運動実行委員会も1993年に結成され埼玉労連が事務局を担っている。毎年11月に労働組合と民主団体の共同による県政要求行動を行うとともに、国会開催中は「国会行動埼玉デー」を設定し、その時々課題で署名提出や院内集会を開催している。県政要求行動は、全体集会で要求と運動の交流を行い、午後は、県政全般（県政の基本姿勢、中小企業と地域経済、民主主義、教育、雇用と労働者の権利等）と社会保障・福祉政策について話し合う。社会保障・福祉関係は埼玉社保協が担う。大運動実行委員会と社保協の要請書には、懇談のあと、あらためて県から文書回答が行われる。

こうした県政要求運動の積み重ねのうえに、「民主県政の会」として4年ごとの知事選挙に取り組むことになる。民主県政の会の事務所は埼玉労連内の分室におかれ、92年以来、7回にわたって独自候補を擁立して選挙戦をたたかった。2019年の選挙では、独自候補を擁立せず、予定候補者との意見交換を行い、市民と立憲野党の共同候補として支援を行って勝利した。

埼玉憲法会議（憲法改悪阻止埼玉連絡会議）は1965年に発足し、休眠状態が続いていた。1997年に自由法曹団と埼玉労連の協議で再建に向けて合意し、2005年には組織体制を抜本的に強化することとし、2006年に2,500人規模の九条の会講演会を開催し、地域の憲法闘争共同センターづくりをよびかけ、2006年6月からは県内各地で「9の日宣伝」が始まり、今日も継続している。2007年には埼玉労連内の分室に事務所を設け、専従の事務局員を配置した。こ

の憲法会議と、埼玉連が関与して体制を強化した埼玉革新懇は、埼玉連とともに、オール埼玉総行動実行委員会の事務局を担い、その運動を支えている。

(3) 組織づくりと運動理念

2001年に、「埼玉連運動の中期目標」が策定された。その前文には「1989年の埼玉連結成大会は、綱領とともに運動の基本目標（行動綱領）を定め、埼玉連の運動目標およびローカルセンターとしての機能と役割について明らかにしました。そして、県内の労働組合運動、民主運動の中で大きな役割を果たしながら、10年余のたたかいを経て、組織と運動を前進させつつ、運動領域を広げ、社会的影響力を高めてきました。いま、21世紀を迎え、この間の到達を土台に、綱領の実現と埼玉における労働組合運動の新たな段階への発展を展望し、埼玉連の中期的な運動目標をここにかけます」とある。

この「中期目標」は、[1] 実現をめざす中期的要求目標、[2] 埼玉連の機能と役割、[3] 運動の基調、の3章で構成されている。「[2] 埼玉連の機能と役割」には「全県的な統一闘争の推進」「広範な未組織労働者との接点の拡大と組織化運動の推進」「国民諸階層の要求実現のための共同行動の促進」「調査・政策活動の推進」などとともに、「労働戦線の統一を展望する取組み」「埼玉における革新統一戦線の発展」との項目をにかけている。こうして、埼玉連は、節目ごとに運動と組織の到達とその上にたっての中期的な運動理念を確認しながら、運動を発展させてきた。

組織拡大については、結成直後からの、地域組織の確立、専任オルグの配置と労働相談体制

の確立、組織拡大月間の設定などの試行を経て、1993年に組織拡大3か年計画を決定し、以後、96年の第2期3か年計画、99年の第3期5か年計画、2004年の第4期3か年計画にもとづいて、組織拡大運動に取り組んできた。組織拡大運動には、情勢や労働者のおかれた状況の変化に機敏に対応するために、いつでも試行的な運動や模索がついてまわる。2003年には個人加盟の「全労連・埼玉ユニオン」が結成された。埼玉ユニオンは、戦略的な組織拡大運動をすすめていくために、埼玉連加盟の全県単一組織として出発し、各地域に地域労連に対応する支部を生み出していくことをめざした。

第4期計画を実践しながら、その戦略方針にもとづいて、組織拡大運動に連動する2つの事業にとりくんだ。

ひとつは「埼玉県における勤労者の仕事と暮らしの実態調査」である。2002年に最高現勢に到達した後、増勢に陰りが見え始めていたこと、拡大運動の視野と規模の拡大とともに、運動のあり方についての戦略的な検討が必要になったのである。労働総研との共同作業で、組織の内外を対象に、一定地域の全戸配布を含めて1万5千通のアンケートを配布し、3,155通を回収、そのうち40%の1,236通が未組織労働者からの回答だった。回答は全体的な分析とともに、中小企業の労働者、30歳未満の若年層に焦点を当てた分析も行った²。

もうひとつは、2005年6月に埼玉県労働者福祉共済会（埼玉共）の設立である。非正規雇用の拡大や格差の拡大、社会保障の改悪のもとで、組織化の対象となる多くの労働者が抱える生活困難に向き合う労働組合運動の機能が求められていた。埼玉連の運動の中で「生活丸ごと支援」する労働組合づくりという方向が打ちだ

され、労働者福祉運動の強化が図られた。

さらに、第5期計画（2007年～）、第6期中期計画（2013年～）のもとで、組織拡大の努力が続けられた。減少幅は減らしてきたものの、組織拡大の規模は減少をカバーするまでに届かない状況が続いたが、第6期計画の最終年度、結成30周年の節目の年に、組織は実増となり、新たに第7期組織拡大中期計画を策定して、新たな前進を期している。第7期計画の標題は「未来につなぐ労働組合運動で大きな前進を」とされた。

埼玉労連は、結成の直後から「埼玉労連学習要綱」を確立し、学習委員会を設置して学習運動に取り組んできた。春闘時の情勢学習、キャラバン行動などの諸行動における事前の政策学習、政治闘争に向かうときの学習などとともに、毎年「埼玉労連セミナー」と称する幹部学習を開催し、地域組織の労働学校による労働運動の基礎理論の学習も広がり始めている。運動の組み立てにおいても、実践の中での学習効果が意識されている。こうした学習運動の取り組みもまた、組織と運動の発展を支えてきた。

（4）新たな前進に向かう

埼玉労連は、その30年で、労働運動をめぐる全国的な課題と向き合いつつも、埼玉の地方的な条件をふまえつつ、運動と組織の力量の到達を確かめながら、試行と模索を重ねて前進して

きた。2019年の第31回定期大会のスローガンは「前進への扉は切り開いた～組織実増と最賃闘争の新たなステージへ」「未来へつなぐ、次世代結集に挑戦し、家族ぐるみの労働運動を」とある。

この30年間、労働組合の全国的な組織率は低下し、労働運動の「停滞」とさえ思われる状況もあるが、一方で、いま、安倍9条改憲に反対するたたかいをはじめ、さまざまな課題での社会運動が高揚し、その中で労働組合が役割を果たしている。埼玉もその例にもれず、30年の射程で見ると、埼玉労連は着実に新たな前進を準備してきたと言っている。

全労連は、単産と地方・地域で構成するという組織原理を持っている。それは、産別組織とともに、地方・地域の組織が、草の根の運動をつくりながら、地方・地域から主体的に運動に参加していくことによって、全労連というナショナルセンターが前進するということでもある。

地域運動は、地域ごとの条件や運動の到達の違いがあり、不均等発展である。地域労働運動における独自の成長過程に目を向ければ、そこには権力による支配の具体的な現れがあり、一方で、「職場」と「地域」から社会運動の草の根の動向とその発展の可能性を見出すことにもなるだろう。

（はらとみ さとる・労働総研常任理事、元埼玉労連議長）

【参考文献】

『埼玉労連 10年の歩み』（2000年1月）

『埼玉労連 20年史』（2010年1月）

1 この間の事情は『中央労協 50年史』（2000年3月）参照。

2 報告書は『労働総研フォータリー』No.59、2005年夏季号に掲載されている。

全労連・神奈川労連 30 周年を迎えて

高橋勝也

はじめに

神奈川労連は 1990 年 1 月 13 日に結成大会を開催し、2020 年 1 月に 30 周年を迎えようとしています。私は、結成前年の 9 月 16 日に「たかう神奈川ローカルセンター準備会」の事務局長に就任してから 2008 年まで、議長役職も経験しながら神奈川労連運動に専念しました。

その後現在まで、神奈川県学習協会の事務局で活動してきましたが、ここ 10 年以上労働組合運動の実践からは離れていますので、不十分とは思いますが、神奈川での「全労連運動」の主なとりくみと成果、そして教訓と課題について可能な限りまとめてみたいと思います。

今日の労働運動は、私の体験した結成時から 20 年間程の困難に比べたら一段と厳しくなっています。非正規の不安定雇用労働者が 40% に増大し、セイフティーネットも破壊され格差と貧困が広がり、職場を基礎に団結する条件がまったく狭くなっています。

正社員中心の企業別労働組合運動の抜本的見直しが求められており、新たな労働運動の模索が求められています。だからこそ、全労連運動を地方から支えるローカルセンターの役割発揮に期待も強まっていると思います。

今回は、神奈川労連運動の存在がどんな意義と役割を持っているか深めるために、「1」

で、神奈川労連結成前の神奈川県労働運動史の特徴点を紹介、「2」で、神奈川労連結成初期のとりくみの意気込みについて紹介します。「3」で、神奈川労連の主なとりくみの成果と教訓について整理し、「4」で今後の課題と展望について問題提起させていただきます。

1 神奈川労連結成前の神奈川県労働運動史の特徴点

(1) 戦後日本で階級的労働運動の旗を掲げ続けてきた

①終戦後、労働組合法が制定（45 年 12 月 22 日）された直後の 45 年 12 月 26 日、京浜地帯の労働者はいち早く労働組合運動を展開します。職場で 1 人でも 2 人でも労働組合運動を続ける意思がある労働者に参加を呼びかけて「神奈川工場代表者会議」の開催準備をすすめ、全国最初に川崎の池貝自動車の食堂を借りて発足会議を開催しました。

その後、全関東工代会議が開催され、「全日本全国産別会議」が 46 年 8 月 19 日に結成されました。その路線は「労使協調路線」の総同盟とは違った戦闘的で階級的な産別労働組合運動の構築を掲げたのです。

②「ポツダム宣言」での日本の民主化を掲げて、連合国代表として日本を支配してきたアメリカは、中国革命や朝鮮戦争の勃発などから、

「日本を反共の砦にする」方針に転換し、レッド・パージを強行し当時の全労連には解散命令を、そして「総評」の発足を支援しました。そのことによって、神奈川でも1951年5月19日に**神奈川「県評」**が結成されたのです。

しかし、基地県神奈川の労働組合は、「平和四原則」を提案した総評・高野事務局長を支え、米軍基地撤去を掲げ続けました。54年の水爆実験被害を受けた三浦港漁民を激励し、いち早く原水爆廃止の三崎町民大会を主催しました。それが今日の日本原水爆禁止協議会の発足へと発展しました。

県評内の階級的労組は、55年から始まった春闘や原水禁世界大会、母親大会などを積極的にとりくみ、60年の安保闘争へと統一戦線を広げていきました。

(2) 全国に先駆けて階級的労組の「県労組連絡会議」を発足

1) 安保闘争の飛躍をめざして「県労組連絡会議」運動を展開

60年安保闘争で結集した革新政党と労組民主団体の共同は、社会党の一方支持押し付けによって分断が強まりました。横浜地区労傘下に社会党支持の中地区労を結成するなど、県評は選挙区単位で地区労を結成し社会党と総評路線支持を強制したのです。63年5月労組の分裂攻撃に反対し安保破棄の統一戦線を強める**労組連絡会議運動**が自覚的労組の呼びかけで始まりました。

60年代後半には、「労働学校」や「横浜青年安保学校」などが大きく広がり、安保条約廃棄通告する政府をつくる運動へと広がり、69年4月2日横浜地区労を中心に県下65労組連名で「安保廃棄、沖縄返還、諸要求貫徹労組連絡

会議」が結成されました。翌70年春には、全国的に38単産アピール支持の統一促進労組懇が結成されました。このように、神奈川労組連は「統一労組懇」の前年に結成され、名称は「労組連」のまま90年の神奈川労連の結成まで活動が続けたのです。ベトナムへの戦車輸送阻止闘争（72年）や沖縄返還運動とも結合させながら、国民春闘を積極的に闘いました。県下では争議団運動も労組連運動の支援で強力に進められ、次々と勝利解決しました。

政治闘争では、71年の県知事選、川崎市長選で革新統一首長を誕生させ、藤沢市長、鎌倉市長と続き、国政でも革新勢力が躍進しました。

2) 80年「社公政権合意」契機に「労働戦線の階級的統一」へ結束力強化

しかし、80年1月10日、対米従属政治を強める自民党政府と財界の画策に乗せられ、「社共の革新統一戦線」を分断する「社公政権合意」が発表されました。これを支持決議した総評は、労使協調路線の同盟との共同へと進みました。

県労組連に結集する労働組合はすぐに2月23日、「ナショナルセンターの在り方を考える神奈川懇談会」を結成しました。

全国の統一労組懇や安保廃棄統一促進会議、神奈川革新懇とも連携・共同し、「軍事費削って暮らしと福祉教育に回せ」の大運動を展開したのです。

「県労組連」は大企業の職場労働者との懇談会も開催しながら、県北地域や川崎市、湘南、鎌倉に地域統一労組懇が結成され、横浜では横浜地区労と港北地区労、鶴見区、神奈川区、横浜南部の地域労組連が結集して「**労働戦線の右翼再編に反対し、第2臨調路線に反対**」の闘いを地域から展開しました。

3) 日産厚木と池貝鉄工の職場でのレッドパージを総ぐるみではね返した！

80年代、神奈川では日産厚木部品の職場で、右翼再編のリーダー役・塩路一郎の日産労組によって「7人の活動家が除名解雇」された事件が、また、全国金属の労働運動で先進的だった池貝鉄工で組合つぶしの指名解雇事件が起こりました。まさに、労働運動の弱体化を狙った新たなレッドパージでした。神奈川労組連に結集する労働組合は支援共闘会議を結成し、県内はもちろん全国的に支援を広げ、「労働戦線の右横再編が進んだすべての職場でこんなことが起こる」と訴えました。全国で統一労組懇が「労働戦線の右翼再編に反対する学習テーマになる」と積極的に訴えを聞き広げて、全国の販売店や金融機関、行政や裁判所など様々なところへの行動を組織してくれました。フランスのマスコミでも取り上げられ、どちらの争議も職場復帰の全面勝利解決となりました。

臨調路線の公務員攻撃が強まっていた時期であり、県内では神奈川県職労や横浜市従などでも争議支援を通じて右翼再編路線には同調できないとの批判が強まり、自治労連への結集力の一つになったとも言えると思います。

この日本に階級的ナショナルセンターを結成できたら、このように地域の個別の闘争も全国闘争にして勝利できるのだと確信を持つことができたのです。

2 神奈川労連結成準備と当初のとりくみ

(1) 「たたかうローカルセンター準備会」の結成から

70年代前半の「国民春闘路線を再構築させ

よう」のスローガンで、賃上げ自粛を掲げる連合路線に反対し、大幅賃上げとともに、国鉄分割民営化反対、大型間接税＝消費税導入に反対、米軍の「池子住宅建設を許さない」の神奈川県民運動も取り組む単産単組と地域労連が88年に「国民春闘再構築実行委員会」を発足させ、専従体制も確立しました。そこでは、「全国に呼応してたたかうナショナルセンター確立を緊急課題とする」との相談会も重ねました。

88年9月16日、正式に「たたかう神奈川ローカルセンター準備会」の結成へと進み、世話人組合に32労組、3地域労連が名を連ねました。そこには、「県労組連」運動には県連としては参加していなかった神奈川県建設労連も最初から参加しました（傘下の神奈川土建や建設横浜は労組連に参加）。建設労連は中立の全建総連傘下で、県内単産5位の27,400人がスタートから結集したのです。

建設県連が結集できたのは、「連合が賛成する消費税は許せない」「支援してきた池子米軍住宅建設に長洲県政の政府への妥協は許せない」「県評が放棄した県社会保障協議会の再開を進めるために『たたかうローカルセンター』を創ろう」と、県連内部での討議がやられた結果でした。

「準備会」では、資本と政党からの独立、一致する要求での「全統統一」を掲げ、政府・財界と協調し「たたかう労働者と労働組合を排除する連合路線は嫌だ」という、全ての労働者・労組に一致する要求での団結を基礎に神奈川にたたかうローカルセンターをつくろう」と労組連未加入単組にも幅広く訴えたのです。自治労連未確立の神奈川で県職労が組合員投票で「神奈川自治労連加盟」を決め、2年後に横浜市従も

定期大会で暴力的妨害を排除して新しい路線選択を決議しました。このとりくみは、神奈川労連組織の基礎的力となったと言えます。

1990年1月13日、神奈川公会堂で500人の参加で「**神奈川県労働組合総連合**」が正式結成されました。加盟組合は18単産単組、3地域労連準備会、3オブ加盟労組75,000人の構成でした。結成宣言では、「独占大企業の生産と研究開発の拠点であり、沖縄に次ぐ米軍基地を抱えるここ神奈川に、全国のたたかう仲間と呼応して闘う神奈川労連を結成し得たことは大きな意義を持つ」と述べ、これまでの「神奈川の労働運動が築いてきた不屈の歴史と伝統を継承し正しく統一し発展させよう」と呼びかけました。

役員体制では、全県に影響力のある県職労から松本吉弘さんを議長に、全労連の「単産と地域を対等平等に扱う」規約の精神を具体化する狙いから横浜地区労の私が事務局長に選任されました。事務局には労連結成直前の解散まで「労組連」の専従者で頑張った5人が座り、元気にスタートしたのです。

(2) 神奈川労連として結成当初に重視したとりくみ

1) 8時間労働を守らせ「過労死なくせ」運動からスタート

当時は、「過労死」という言葉が世界でそのまま「日本の労働実態」を証明するようになっており、長時間労働の規制が緊急課題となっていました。

神奈川労連を結成して最初にとりくんだのが、100周年を迎える「国際統一メーデー」の開催でした。県内では61回になる神奈川県

メーデーの統一開催を連合神奈川にも申し入れましたが、「路線の違う団体との共催はできない」と断られました。私たちは「8時間労働制をまもり人間らしい職場をつくろう」と、春闘共闘などに参加する労働者・労働組合と民主団体など150団体に呼びかけ、県統一メーデーを開催したのです。90年5月1日、横浜沢渡公園での県中央メーデーには7,800人が参加し、デモ終了後には3,000人参加の交流フェスタも盛り上がりました。県下各地でも統一メーデーを開催し、現在まで続いています。

一方、連合神奈川のメーデーは5月1日開催ではなく、連休初めの休日にみなとみらい公園で開催し、デモ行進もなく集会とフェスタだけのつどいになっています。

91年に時短シンポを開催し「時短推進デー」の設定を決め、駅頭宣伝や銀行、証券会社などへの申し入れ、公務職場には「残業実態チェック」に入りました。さらに「ヒューマンの会」を結成して「長時間労働をなくそう」の大運動を呼びかけ、「ノー残業デー」を展開しました。

「ヒューマンの会」の「時短シンポ」には、中小企業団体や過労死遺族の会の代表も参加して共同を広げることができました。違法な「サービス残業の告発」もすすめ、地域的には横浜、川崎、湘南と広がり、単産でも銀産労と金融関係、自治労連から全国一般、港湾労組、運輸一般などの職場で時短要求を前進させました。

2) 「国際平和協力法反対」での共闘——横浜港での海上デモ

90年10月、神奈川労連の結成直後のとりくみとして行った横浜港海上デモが神奈川新聞の1面に紹介され、組合員を元気づけました。横浜港での農民連との共同は、輸入米阻止闘争な

ど食農健運動として全国闘争にも発展したのです。この取り組みは、港湾労働者を中心に生協労組や市従学校給食支部など横浜港の労働者と地区労、農民連の共闘として、輸入食品の安全と自給率向上を目指すとりくみとして今日でも続いています。他にも、11月に県庁を白衣で500人の看護師が包囲し「看護婦確保法」の実現を訴えた行動もマスコミに注目されました。

3) 県政の民主化実現めざし、「真の豊かさを考える」シンポジウム運動

県政の民主化実現をめざし、「真の豊かさを考える」シンポジウム運動を全県で広げる挑戦は、90年9月の「県民の集い」を皮切りに1年間にのべ22回の「地域のつどい」を開催しました。そこで出された県民要求を実現するために、「民主県政をつくる会」を結成し、革新を裏切った長洲県政と対決し土屋医師を候補に擁立して県知事選をたたかったのです。その後現在まで、毎回知事選の中心となって県民要求運動の共同と結んでたたかってきました。

4) 県社会保障推進協議会の結成へ

賃金と社会保障は労働運動の「車の両輪」と位置づけて、県社会保障推進協議会を結成（93年6月）しました。建設労連が積極的にとりくんで専従者を派遣してくれ、事務所は労連内に置くことにしました。全県に地域社保協つくりも進め、80年代に県評が放棄した県社保協の再建をすることができたのです。

この社保協の再建が、年金、生活保護の切り下げに反対する裁判闘争と神奈川労連最賃裁判闘争との25条共闘として発展させる土台となりました。

5) 全労連組織の飛躍のためには地方・地域労連の確立強化が大切との位置づけ

春闘や秋季年末地域総行動の具体化と毎年の

活動交流会、地域労連事務局会議の定例化をはじめ幹部学校の開催、青年、女性部の確立を進めました。「組織拡大月間」の設定や「対話と共同」オルグ運動など、実践的にもみんなで未組織の仲間に飛び込む活動に挑戦したのです。「5周年記念レセプション」で発表した組織人員は結成時から25,000人拡大、総数で10万人を突破、21単産・単組、地域組織は3から15地域労連の確立へと飛躍しました。神奈川は大企業「連合」の拠点地域で、政府・財界の支配勢力からは「全労連は3年から5年ももたないだろう」と言われたのですから、画期的前進でした。

3 結成から30年の主なとりくみ 成果と教訓

(1) 人間らしく働き生きられる職場と社会実現のたたかい

時間短縮と「過労死」なくせのとりくみは、単なるスローガンとしてだけでなく、職場からの要求運動として重視をして地域総行動などで具体的に推進してきました。

「ヒューマンの会」という、1人でも参加できる運動体を立ち上げ、職場からの告発を受け労働基準監督署への指導要請、ノー残業デーを設定しての「パトロール隊」にも積極的に参加するなど、8時間労働を守らせる取り組みを推進しました。

金融や公務職場から民間単産での長時間労働規制の運動を春闘でも取り上げ、過労死遺族の会や県中小企業団体中央会とも共同シンポ（93年2月）のとりくみもやりました。

違法なサービス残業の告発や労災職業病認定を求める闘いもすすめ、97年に横浜市従の保

育士の労災職業病認定闘争で最高裁逆転勝訴を力に、神奈川労連と職対連、社保協が共同して「命と健康を守る神奈川センター」を結成しました。専従者の事務所を神奈川労連に置き、今日までローカルセンターとしての大事な機能を発揮し続けています。

1) 人間らしく働き生きるためのナショナルミニマム（最低保障基準）の実現をめざす取り組み

1994年、全労連の提起を受けて「ナショナルミニマム要求」として、全国一律最低賃金制の確立と課税最低限度額の引き上げ、中小企業業者にも自家労賃の認可を、1日8時間労働制と完全週休2日制の確立、解雇規制の法制化と失業保険制度拡充、公的就業事業の実施、最低保障年金制度当面7万円、年金・医療・福祉・生活保護の拡充を掲げてスタートしました。

95年国民春闘で中小業者団体、社保協と共同し、全県自治体に国に向けた意見書提出を求めて申し入れを行い、大量宣伝を行いました。

今日でも、神奈川労連は全県自治体に様々な県民と労働者の要求と実態調査の資料提出を求めて懇談を行い、全ての自治体に対応させています。

2) 「今すぐ時給1000円、そして1500円」の最賃引き上げ、「全国一律最低賃金制度」の確立のたたかい

神奈川労連はナショナルミニマム要求の中で、「今すぐ時給1000円、そして1500円」の最賃引き上げ、「全国一律最低賃金制度」の確立のたたかいを強めてきました。

最賃据え置き「ゼロ答申」が出された2002年には、当時の神奈川県地域別最賃706円にちなんで、706分のハンガーストライキを呼びかけ、青年中心に国の合同庁舎前に座り込

み、100人以上が参加して抗議を行いました。最賃闘争では、若者の独創的な発想が目立ちますが、最近の「希望のダンプデモ」も庁舎前だけでなく広がっています。

神奈川労連は2011年に、「憲法で定められた健康で文化的生活を保障する」最賃額になっていないことを告発する裁判闘争に立ち上がりました。全国でも初めての闘いでしたが、原告123人、サポーターは1,000人を超す広がりとなって注目されました。研究者や弁護士の強力な支援もありましたが、国は「最賃額の決定は全て国の裁量権の範囲のこと」と、まともに対応しませんでした。判決は私たちの訴えは退けましたが、現実生計費原則に反するものになっていることを認めることになりました。2019年の最賃答申では、東京、神奈川で1,000円を上回るものとなりました。この到達は、これまで神奈川労連が一貫して要求してきた額を突破したものであって、運動の成果そのものです。

最賃額の引き上げは、昨年でも神奈川労働局調べで8.6%の労働者30万人の賃上げに直接影響したとされています。最賃裁判闘争で生活保護基準より低いこと、憲法25条に違反することを認めさせ、春闘の事前アンケートもと取り、賃金や労働時間、非正規雇用の改善を勝ち取っています。

しかし、現実の全労働者の実態からは「1日も早く1500円に」の要求が高く、全国的に広がる格差の拡大をストップさせることが大切になっています。

(2) 大企業の横暴なリストラから雇用と人権を守る運動

神奈川労連は、「ビクトリーマップ」の発表

と活用で大企業の社会的役割を求める運動を展開しました。この資料は、80 年代から神奈川労組連としても「かながわ総研」の協力で作成し、国民春闘方針の具体化に活用してきましたが、全労連が「ビクトリーマップ」と銘打って全国的に発表したことを受け、県内版として県内 140 社の内部留保金の実態を明らかにし、わずか 1 % を使うだけで 1 万円の賃上げ可能と告発の大宣伝を行ったのです。特に、春闘相場を形成していた大企業「8 社懇」への包囲宣伝に活用しました。90 年代のリストラから 2000 年代の派遣労働者を増大させた今日まで、職場・地域で大企業の社会的役割を求める世論作りに大いに役立っています。

日産座間工場閉鎖反対闘争と京浜の「溶鋳炉」残せの闘いで成果を上げることができました。93 年 1 月に突然発表された日産座間工場の閉鎖は、県と座間市が誘致を支援した工場で、地域経済に大きな影響を与えていただけに驚きの声が上がったのです。しかも自治体にもなんら事前相談なく、労働者には九州工場への配転を命じるものでした。

結成間もない神奈川労連にとっては内部に手がかりがまったくなかったのですが、地域経済を守るために「工場閉鎖対策会議」を地元座間市職労と厚木地区労、地域商店街、新婦人、民主団体と一緒に発足させました。

そして早速、「産業連関表」を使って工場閉鎖に伴う地域への影響問題を発表しました。すると、NHK がその日のニュースでそのことを紹介し、翌朝には新聞各紙が 1 面で報道しました。

日産の横暴なリストラに自治体はもちろん、下請け企業や関連労働者からも抗議の声が上がり、会社としても陳謝せざるを得なかったので

す。工場閉鎖はしたものの、労働者の県内と首都圏の通勤可能な工場への配転希望を聞くことになりました。

続いて翌年 94 年には、日本鋼管（NKK）のリストラで、京浜製鉄所の溶鋳炉廃止が発表され、京浜臨海部のシンボルをなくし製造業の衰退を進めることになると、「川崎リストラ対策会議」を立ち上げました。神奈川労連、川崎労連と NKK 職場権利闘争をすすめる会、川崎の弁護士などで川崎、横浜の京浜工業地帯での取り組みを進めました。自治体や経営者団体への申し入れに、神奈川県経営者協会の会長や保守系議員も憂慮する声をあげました。その結果、製鉄所のスリム化を進めるが「溶鋳炉」は残すことになったのです。

90 年代の大企業のリストラに対して規制する県民運動を神奈川労連として広げるために、「リストラ規制条例」制定運動を位置づけました。

95 春闘で民主商工会と共同し「円高不況打開」県民共同実行委員会を発足させ、「地域経済と雇用を守る条例」「地域経済と中小企業の振興をはかる条例」の 2 つを掲げて、川崎市をはじめとする自治体交渉を続けました。

さらに 99 年から 2000 年にかけて、大企業労働者と日本共産党、弁護士と共同し「リストラ対策会議」を発足させ、全県の宣伝を行うとともに学習討議資料も発行し、自治体との懇談も進めました。地方議会でも「規制は無理でも実態調査と雇用対策は進めなければ」との声が高まり、川崎市議会では「地域経済振興条例」に集約して直接請求運動へと進められました。

こうした経験から、建設労連の仲間を先頭に川崎市での「公契約条例」の制定と充実へと進み、相模原市、厚木市と実現しましたが、県と

全市町村へと広げることが課題です。

神奈川における「反合権利闘争」は神奈川労連結成前から数多く闘われ、教訓的な判例や実績を上げてきましたが、神奈川労連結成後は全県的な総行動や個別対策会議を結成して勝利解決を重視してきました。

東電を始め、大企業の思想差別争議を次々勝利解決に持ち込むことができました。判例としても、千代田化工争議の最高裁判決で「整理解雇4要件」を確定させ、全国的に活用されています。国鉄分割民営化の闘いでは、「横浜人活センター」の解雇事件の勝利にも共同支援の力を発揮しました。

医労連の杏雲堂「病院閉鎖」や国立横浜病院「院内保育園廃止」に反対する闘いも地域住民の支援も広げて勝利することができました。

1999年の「神奈川労連労働相談センター」の設立以降、たくさんの相談が寄せられ、「争議」に発展することも増えています。最近では、困難な「派遣切り」の闘いでも資生堂争議を始め、いすゞ、日産と全国的に注目された非正規雇用労働者の争議を支援し勝利解決に貢献しています。JMITU池貝鉄工の川崎工場閉鎖闘争はじめ、鎌倉市職労、横浜市交通バスなどの公務を含めて、各単産や地域労連が抱える様々な争議の相互支援でも大きな成果をつくり出しています。

しかし、この間に大企業争議の支援をめぐる不団結が発生し、神奈川労連としての関わり方について、2006年の定期大会で「不一致点を拡大するのではなく、当該の職場と支援の労働組合がともに多数派へ前進できるよう共同を大切にする」内容の決議を発表しました。

反合権利闘争におけるローカルセンターの役割発揮のために、弁護士と共に進めてきた県労

働委員会の民主化と労働審判委員制度の活用を進めました。

結成以来これまで、県知事は神奈川労連の労働者委員の任命を拒否し、大県で唯一「連合」独占を続けてきました。神奈川労連はこの不当任命に対して行政不服審査裁判をとりくみ、2007年に地裁判決が出されました。地裁では、「原告不適格」と敗訴しましたが、「(県の姿勢は)連合に迎合屈服している」と厳しく批判し改善を求める内容でした。

このこともあり、2010年4月、水谷議長(当時)の県労委委員初任命を勝ち取りました。全国トップクラスの争議件数を抱える地方で、司法の反動化を阻止し、権利と雇用を守るたたかいの公の場で神奈川労連の代表が10年間も大活躍できたことは画期的な成果です。県労委委員獲得の成果は単に争議解決効果のみにとどまらず、非正規労働者全体の問題、鎌倉市職や横浜市バスの公務職場での労務政策の改善にとっても画期的です。労働審判員としても、神奈川労連から8人が任命され大活躍しています。

(3) 平和と民主主義を守る闘いの前進めざして

憲法を守り生かす運動では、安倍改憲政治に抗して弁護士や民主団体とともに04年10月結成の「憲法共同センター」と一緒に「かながわ9条の会」の結成、「戦争法に反対する」市民と野党共闘にも努力してきました。そして3000万署名の加盟組合の集約数は85万2,332筆に達していますが、全体ではまだ不十分と、「憲法学習」と一緒に広げる努力が続いています。

核基地強化に反対する横須賀での闘い、原水爆禁止条約の国連決議実現には、神奈川労連も国連への署名やNPT国連再検討会議に代表派

遣も重ねてきました。原水爆禁止世界大会や沖縄連帯行動も重視して取り組んできましたが、安倍政権の逆行姿勢が国民に分かりやすくなってきました。

80年代から「軍事費削ってくらしと福祉、教育の充実を」の県民大運動実行委員会を結成して取り組んでいましたが、事務局は神奈川労連に置き、国政に向けた要求運動のまとめ役も務めてきました。

神奈川での様々な闘いで共同の力となっている自由法曹団や労働弁護団の弁護士さんですが、95年11月に横浜法律事務所の坂本堤弁護士一家のオウム真理教による殺人事件が起きました。神奈川労連は「坂本弁護士を捜す会」の事務局長を派遣し、真相解明と警察の捜査体制強化を求める運動を展開しました。このことは県内の弁護団と今日の信頼関係強化にもつながっていると思います。

(4) 自治体の民主化と県民要求実現をめざす運動

91年の県知事選挙を結成間もない神奈川労連挙げて戦ったことから、95年、99年、03年、07年、11年、15年、19年と7回の知事選挙で中心的役割を果たしてきました。県職労が事務局を担っている「県民要求連絡会」とも連携し、「かながわ総研」の協力で県政の問題と解決政策を明らかにし、幅広く学者・研究者、弁護士、政党と市民団体に共同を呼びかけ、地域組織と一体に戦ってきた貴重な財産ともいえます。19年春の知事選挙では横須賀の市民代表の岸牧子さんを候補に市民と野党の共同を追求し、これまでの最高得数の70万票を超すことができました。この経験はさらなる飛躍のために期待されています。

横浜、川崎市の市長選にも積極的に関わり、岡本元副議長を05年、09年川崎市長選の候補として擁立、得票率37.5%と大善戦しました。この闘いの結果は、全国の政令市で初の公契約条例制定をさせ、それが相模原、厚木市へと続き、全国を牽引することにもなったのです。「ディーセントワーク条例」を掲げた春闘の取り組みとして、神奈川労連としての自治体訪問活動を通じて、労働条件や非正規雇用条件の改善も勝ち取ってきました。まさに今こそ、「市民と野党の共同」で全自治体アンケート調査や懇談活動にも生かしていくことが大切になっています。

(5) 組織拡大強化のとりくみ

97年10月～98年4月にかけて、「対話と共同」を行う「10万人オルグ運動」を展開しました。「10人に1人は参加を」と地域の労組訪問でアンケート協力を呼びかけ、46カ所・22,000人の参加で1,946組合を訪問、アンケート23,657枚回収、全宣伝紙100万枚となったのです。この取り組みで、労連加盟の組織化と地域での産別共闘も進みました。参加者組織の教訓として、学習とセットが必要だ、神奈川土建の「労働学校」に見習おうとの総括がされています。今日でも、全国一般の保育園訪問アンケート活動の広がりが期待されています。

パート臨時労組連絡会議の発足(03年)と非正規労働者の結集努力が注目されています。ユーコープ労組を中心にパート労働者の交流「フェスタ」などを開催してきましたが、99年から神奈川労連に「労働相談センター」を発足させ、個人加盟地域ユニオンの結成を全県に広げる方針も決定しました。03年にはパート臨時労組連絡会議を結成し、派遣、期間工など非

正規増大の中で相談と相互支援の活動を展開しています。

組織拡大運動の積み重ねで、今日の到達点を切り開いてきました。

90年の結成時、18単産・3地域・3オブ75,000人が、2019年7月現在、19労組・16地域労連の総数88,555人となっています。最高時の20周年は103,027人でしたから、結成時比で13,000人増、最高時比14,472人の減になっています。

「拡大月間」の設定や「経験交流会」など拡大運動への努力は続けられていますが、全体として活動家不足と非正規雇用労働者が40%を占める職場活動の困難さが厳しさを増しています。しかし、個人加盟の建設労連、年金者組合は増加し続けており、地域労連では横浜、川崎、湘南、県中部などでは最高時を超えています。

一方、「連合」神奈川は結成時52万人でしたが、現在は34万人と18万人も減らしています。組織率全体が17%と激減している中で神奈川労連の到達点は、不十分ではあっても「努力なくしての結果ではない」ということを押さえておく必要があります。

学習運動の強化を位置づけて組織強化に結びつける努力も続けられてきました。特に、2006年に「全国学習交流集会 in かながわ」の開催を神奈川労連と学習協会が共同して現地実行委員会を発足させ、青年実行委員会もつくって取り組んだことから、全国と隔年で県内「学習交流集会」を成功させてきました。

19年秋の128期労働学校では「労連30年の歴史から学ぶ」というテーマで労働組合について学び、特に階級的労働運動の役割について学ぶことになりました。

「憲法」についても、守ることから「生かす」とは何かを学び、『学習の友』の読者会や勤労者通信大学の集団受講、そして土建労組の「労働学校」、ユーコープ労組パート支部学習会や横福協労組の『学習の友・春闘別冊』全員学習など先進的取り組みも組織強化に効果を上げています。神奈川労連学習制度化方針も作られましたが、具体的推進はこれからと言えます。産労センターとニュースタイル労働運動研修会を続け、2017年秋には連続講座を開催し、その記録全集、全労連運動を総括する材料として「労働運動の再生をめざして」を作成しました。

4 これからの課題と展望について

結成から30年の歴史を経て、新たな峰へのチャレンジと情勢を切り開く労働組合運動の方向性を明らかにすることは大切になっています。

神奈川労連の現職役員との懇談の中から出された課題と展望について整理してみると、次の5点になりました。

①神奈川労連が近年の組織拡大月間で成果を上げても、それ以上に減ってしまう状況を改善するには、組織の牽引車である幹部活動家不足の解消が必要になっています。労働組合の基本を理解し、「階級的民主的労働組合の役割」について学び、実践できる活動家をどう育てるかが緊急の課題だということです。

青年女性を含め、非正規や未組織の仲間も視野に、ロマンと歓びが会得できる学習教育活動が求められていると思います。同時に、労働相談活動、地域労組の組織化を強めることが大切です。

②「みんなの要求、みんなで闘い、みんなで

実現」と職場・地域からの統一要求で交渉し、統一行動を国民的に広げ「国民春闘再構築」のスローガンにふさわしい闘いを組織することも「要求前進にとって」大事なことになっています。その追求が弱くなっていることに注目が必要です。全ての労働者を視野に、ジェンダー問題、外国人問題、大企業のリストラ、ブラック企業との闘いを重視することも大切です。

③春闘・賃金闘争では「最賃闘争」で神奈川労連が全国の牽引者として役割を果たしてきましたが、今求められていることは、全国闘争として「全国一律最賃制」の実現と 1500 円の実現の闘いへと発展させ、社会的賃金闘争として最重要課題として展開することです。30 年来的成果と教訓で紹介したように、最賃制裁判闘争で実態が「最賃法と憲法 25 条」にも違反していることを認めさせたのですから。

しかも、現在の地域別最低賃金が生計費を大きく下回り、消費購買力が引き上がりず経済は停滞し、国、自治体の財政や社会保障基盤を危うくしています。そして、全国バラバラの最賃によって労働力と富の集中を招き、貧困と格差社会の不安定性を招いています。

そのために前進させてきた「25 条共闘」を飛躍させ、税と社会保障の充実、消費税増税は中止で、中小業者を含めた国民生活向上の制度政策要求を前進させることです。

同時に、年齢別最賃額の要求も全労働者参加型の社会的賃金闘争として大切になっています。全労連のディーセントワークや「最賃アクションプラン」に基づき、国会議員への強力な働きかけの展開が期待されます。

春闘での、産別や職場での年齢別に賃金最低保証額を掲げる要求運動も大切になっているのではないのでしょうか。さらに、「公契約条例」の制定運動を全県から全国に広げることも重要課題になっています。

④憲法を生かす政治変革の闘いは、沖縄に次ぐ米軍基地を抱え政府・財界挙げての政治支配を続ける神奈川で、一致する要求での共同を政治の課題で追求する「総ぐるみの運動」で労働組合が中心となって進める重要課題です。

そして、全自治体を視野に広げてきた、要求交渉や政治革新を広げるために「市民と野党の共闘」を県段階と各地域から大きく発展させることが緊急課題となっています。

⑤最後に、こうした運動を推進させるためには主体的力＝組織づくりが大きな課題だと思います。現在の加盟組合の実態と毎日の労働相談の増加から、私たちが一貫して追求してきた職場と未組織の労働者に寄り添う地域活動の展開を目に見えるように広げることではないかと思っています。

そのためには、「地域労連」組織の確立強化を全労連と単産、ローカルセンターの全体で位置づけることが大事だと思います。各産別や職場の要求作りや交渉の相互支援、系統的な学習会や文化交流など励ましあいながら、年金者や市民のみなとも一緒に、元気な活動を展開することではないのでしょうか。そのことは産別闘争の組織強化にもつながり、全労連の底力を全国に広げることにともなうと思います。

(たかはし かつや・神奈川労連・初代事務局長)

全労連の国際活動の発展と現段階

布施恵輔

1989年の結成から30年を迎える全労連は、国際活動においてもその時々的情勢に応じて変化と発展を遂げてきた。本稿では、2017年から19年にかけて行った全労連の国際活動の強化に関する検討委員会の議論をもとに、全労連としての現状認識、課題意識なども含めて紹介したい。

はじめに

「グローバルな資本の側は、かつてないほど国境を越えて、搾取と支配を強めているが、労働者の側はどうか」。これは今、世界の組合のなかで共通する問いだ。全労連はこの間、15年に国際シンポジウムを開催したほか、全労連と加盟組織の国際活動の状況を共有し、グローバルな資本の動きにより効果的に対抗するために、何が全労連の国際活動に必要な議論を重ねてきた。

世界を見渡すと、様々な分野で深刻な問題が噴出し大きな課題も多い、世界の政治、経済の動きが激動していることには疑いはなく、気候変動や核兵器など人類の存亡がかかっている課題も残念ながら少なくない。労働運動の分野でもこの情勢の激動を受けて世界各国で運動が進んでいるが、同時に大きな困難もある。米国のトランプ政権をはじめ、国家主義や人種差別、排外主義を公然と主張する政治勢力が勢いを増している国が増え、労働者・労働組合の権利の後退に直面している国もある。また、自国第一主義を主張して公然と多国間主義を否定する政府も増えている。

2008年に発生した世界経済危機は、世界の労働者・国民に大きな打撃を与えた。世界経済は20年以上にわたってグローバルに進められてきた新自由主義経済・社会政策の結果、格差と貧困が広がり、同時不況に突入した。米国、日本やEU（欧州連合）がマイナス成長に転化しただけでなく、中国やインドなどの新興国の経済成長も鈍化し、多くの労働者が職を失った。日本でも派遣切りなどが起こり、派遣村などに組み、各国でも雇用を守り、失業者や貧困者の生活防衛のたかひが広がった。

世界経済危機から10年、世界の労働者、労働組合運動や政治的な動き、経済政策の変化にもかかわらず根本的な状況の改善には至っていない。未曾有の危機から脱するために格差と貧困も議題に含むことで一致したはずのG 20でも、今年の大阪でのG 20宣言に見られるように、ディーセントワークの実現、国際労働基準の順守と規制といった表現が徐々に後退していることは否めない。この間、労働運動の戦略の変化もあり、様々な国で運動が組織され多くの成果も生んできた。しかし資本の戦略、特にグローバルな支配構造が次々に繰り出してくる攻撃によって、多くの課題が目前にあるというのが今の世界の労働運動の実感ではないか。

1 世界の労働組合は今

私は加盟組織向けの学習会で、OECD（経済

協力開発機構）加盟各国の労働組合組織率の比較を使うことがある。2015-6年の数字だが、組織率の最も高いアイルランドから、バルト三国など8割近い国から10%以下の国まで多様だ。労働組合の国際組織の一つのITUC（国際労働組合総連合）の数字では、世界では5億人近くの労働者が「組合に組織され」ているとしている。この数字をもとにすれば、世界の労働組合組織率は平均で15%程度ということになる。しかし、この統計はあくまで国ごとに非常に異なる組織率の現実を示しており、労働者を組織する団体や構造の形態、実践、目的などには大きな格差がある。

しかし、世界の多くの組織に共通する特徴があるとすれば、労働組合が労働者とその家族に対し、労働条件と賃金を保護、改善させる役割を持っていることだ。労働組合は第一級の世界的な市民の組織と運動体でもあり、国民の自主的な組織として最大のものが労働組合という国は多い。ちなみに、5億人の“組合員”のうち、2億人をやや上回る労働者はITUC加盟のナショナルセンターに所属している。また、数千万人はWFTU（世界労連）に加盟する組織に所属している。残りの労働者は、いかなる国際組織にも加入していない中立の組織の組合員ということになり、全労連もその一つと言える。

国際的労働組合組織が組織化の対象とすべき領域は依然、とても大きい。世界の労働者の85%はいかなる組合にも所属していない、広大な空白だからだ。その主たる理由は、労働組合が活動を妨害され、そのため労働組合が存在していない、あるいは極めて小さいことにある。労働組合がたたかいと運動で一定の到達を築いている国を含めて、いたるところで労働組合は攻撃され、脆弱化し、組織率は後退を余儀無くされている組織も多い。

例えば、北欧諸国では10年程前から、労働組

合の弱体化が続いている。北欧全体では組織率こそ依然として70%近くと高いものの、それは失業給付や健康保険の分野で、労働組合ナショナルセンターに制度的な特権が付託されていることによることが大きな理由だ。これは、ベルギー、マルタ、ノルウェーなどでも組織率が50%前後にとどまっている理由でもある。イタリア、ウルグアイ、アイルランド、南アフリカ、アルゼンチン、ロシア、オーストリア、カナダ、イギリスなどが組織率20%程度。日本、ドイツ、チリ、ブルガリア、ポーランド、メキシコ、ブラジル、米国などは10%前後である。その他多くのアフリカおよびアジア諸国では組織率は10%を下回っている。

しかし、労働組合組織率だけでは、一つの国の社会、経済における労組の発言の影響や、労働者の動員力を測ることは困難だ。例えば、フランスの労働組合のデモや日常的なストライキは日本でも知られているが、その組織率が日本を下回っていることを学習会などで紹介すると多くの参加者は驚く。企業別ではなく、横断的な産業別協約や労働協約の拡張適用などの制度があれば、労働組合が社会で果たす役割が大きくなる。政策決定における政府や使用者との三者協議の制度が機能していることで、労働組合が労働者の代表として役割を果たしていることもその国の労働組合の力を示すことになり、これが必ずしも組織率とは連動していない現実もある。

ただし、労働組合の組織が縮小する傾向にあることは事実であり。世界の多くの労働組合が困難を抱えている、あるいは危機的状況にあることを示している。困難を抱えている時に、国内、地域、職場へとどうしても目が向きがちになる。特にいま、民族主義、自国中心主義的傾向が強まっている国も多く、労働者国民の課題と要求実現のためにも、グローバルな動きを学び、自分の立ち位置を定め、打開の運動と戦略を考え、実践すること

の重要性は高まっている。

2 グローバリゼーションと労働者、労働組合

80～90年代から人・モノ・金の自由な移動を可能にするグローバル化が進んできた。社会主義諸国の崩壊による資本主義市場の拡大、WTO（世界貿易機関）の発足などいくつかの段階を経て進んだ多国籍大企業・グローバル大企業の国際的な分業体制のもと、国民国家の財政規模をはるかに超える規模の大企業が、数百万、数千万人の労働者を世界各地で搾取し、商品・サービスを世界規模で展開する企業の利益が増加している。労働者は国境を越えて競争を強いられ、新自由主義的政策によって規制緩和と民営化、緊縮財政政策によって労働条件と生活条件の後退と自己責任の押し付けが強いられている。

労働者の基本的権利である団結権、争議権への攻撃は激しくなり、各国でスト権や団体交渉権の制限や否定が強まっている。欧州のように成熟した労使関係があるとされる国々でも、緊縮財政政策に伴う産業別全国協約の否定や労使関係の個別化を意図して労働法制の改悪が進んだ。ILO（国際労働機関）でも2012年頃から、使用者からスト権を公然と否定する動きがあることが報告されており、軽視できない。

グローバル大企業は、より有利な条件を求めて生産拠点を世界展開し、世界中から原材料や部品、人材を調達し、短期的な利益の最大化を貪欲に追求している。受け入れ国はコスト削減競争にさらされ、賃金の抑制をはじめ、企業減税の実施や労働基準の規制緩和、結社の自由の制限など労働組合活動に対する制限、環境基準の緩和などでグローバル大企業の誘致競争が進んだ。その結果、多くの国で、労働者と国民は「底辺への競争」を

強いられている。

それを支えるのがTPP（環太平洋連携協定）やTTIP（環大西洋貿易投資連携協定）をはじめとする経済連携協定、自由貿易協定だ。自由貿易のための関税引き下げや非関税貿易障壁の除去、公共サービスの縮小などの政策は、これまでもWTOやIMF（国際通貨基金）、世界銀行などによって推進されてきた。しかし、TPPやTTIP、TRIPS（知的所有権の貿易関連の側面に関する協定）などは、物品貿易だけでなくサービスなども対象とし、グローバル大企業に政府や自治体を訴える権利を与えるISDS条項など、国の経済主権と民主主義を破壊する重大な問題を含んでいる。

一方で、民営化や規制緩和の動きに反対し、そこからの脱却を目指す運動も進んでいる。質の高い公共サービスを目指す運動が、労働組合と市民との共同で進み、パリの水道事業を始め欧州や南米で民営化の阻止や再公営化が実現した事例もある。イギリスの労働党のジェレミー・コービン党首は、民営化された鉄道事業の再国有化を政策として掲げている。日本の水道法改正などがいかに時代遅れなのかと思わされる。

タックスヘイブン（租税回避地）などを利用したグローバル大企業や資産家による課税逃れへの批判が高まり、グローバル大企業の横暴を規制する動きも積み重ねられているのも特徴だ。この間ILO条約、勧告などの国際労働基準、OECDの多国籍企業ガイドラインの改定や新条約、宣言の制定が進んだ。国境を越えた下請け企業まで含めた広い範囲をカバーする国際枠組み協定など、グローバル大企業の活動において人権と労働者の権利を守らせる必要性が、改めて強まり、国境を越えた分業システムによって曖昧にされてきた不当な労使関係や労働基準の不均衡は正の動きがある。現代の資本主義のあり方を問い、グローバル

大企業のあり方を規制する、新しい世界を展望することが労働運動にも求められているのではない。

「米中貿易戦争」などと言われ、世界経済のリスク要因に貿易問題が挙げられ、自由貿易体制に陰りがあるようにも思える。そのようなときに、安倍首相は「自由貿易体制に立ち返る時だ」などと強調している。トランプ大統領の主張する「自国第一主義」は米国のみならず、いくつかの国でも、民族主義、国家主義的な主張と結びついて政治的な声として大きくなっている。しかし現在のこの事態は、自由貿易対保護主義という単純な図式でとらえるべきではない。貿易戦争そのものは過去 20 年余りの W T O 体制の反映とも言えるからだ。

80 年代の貿易摩擦を経て、90 年代に入り W T O 発足後は多国間の自由貿易体制の構築が模索されてきた。しかし 2001 年の W T O ドーハラウンド以降、W T O の議論は先進国と途上国の意見の違いから合意形成が困難になっている。そのため、先進国が今世紀に入って以降、2 国間の F T A や多国間、地域限定の F T A 自由貿易協定を推進するようになった。日本も T P P に参加し、日欧 F T A、日米 F T A、交渉中の R C E P などを進めている。

しかし 08 年の世界経済危機以降、いったん落ち込んだ世界の貿易額は以前ほどには回復していない。通商白書 2018 年版でも「スロートレード」と表現されたように、貿易そのものの総量は停滞気味だ。これには、経済危機対策として国内の需要喚起の政策に転換した国があることもあるが、自由貿易体制が進みグローバル大企業がサプライチェーンを張り巡らしていることが原因だ。本社のある国で生産してそれを市場のある国に輸出するという多国籍企業の生産販売のモデルから、よ

り分散型のサプライチェーンを構築し、市場のある国の近隣で生産し販売するネットワークを構築することで、部品や生産物といったものの貿易量は減っている。自由貿易体制がすみ関税、非関税障壁がなくなるほど、貿易量は減るという皮肉な現象だ。

しかし自由貿易によって、途上国や経済規模の小さな国の経済はグローバル大企業によって市場を奪われ、国によっては経済構造を変えるほどのインパクトを受けている。また先進国でも、生産拠点が途上国にシフトし、一部の知的労働と多数のサービス業を中心とする経済構造になっている国が増えた。これは、製造業など従来労働組合が強かった分野の雇用が失われているということでもある。この不満は、グローバル化の恩恵を受けられない人に集中している。

このような現状に対し、労働運動の側からも「自由貿易対保護主義」という単純な図式ではない、労働者国民本位のグローバル経済、地域循環型経済のあり方を提起し示していくことが求められている。このことは、現在の外国人労働者、移民労働の問題をめぐる「受け入れる対受け入れない」という単純な構図ではない、本当の意味での共生社会のあり方を議論することともつながっている。保護主義や排外主義に傾斜することで、差別や偏見を助長するような政治勢力に労働者・国民の怒りをかすめ取られる危険は、欧州を中心に多くの労働組合の共通の問題意識であり危機感だ。一見難しいこのような課題に、職場と地域から丁寧に取り組んでいくことが労働組合に求められている。これは民主主義を守るという点で、世界の労働組合の課題として共通している。

新自由主義的グローバル化への対抗軸は、ディーセントワークとまともな労働者保護、社会保障制度の確立にある。いま世界の多くの国の労働運動は集団的労使関係を再構築すること、職場

と地域、そして政治的な力関係を変えることを目指してたたかっている。そして各国の労働組合が職場と地域から、社会運動と連携しながら民主主義と社会正義を実現する運動で力を発揮している。この流れは、全労連の地域活性化大運動や社会的賃金闘争などと方向性を同じくしている。

3 グローバリゼーションと日本

日本では、産業間・企業間の格差がますますひろがり、安倍政権下で大企業優遇政策がさらに進んだために、グローバル大企業を中心に過去最高益をあげる企業が相次いでいる。

トヨタ自動車は売上高、営業利益、最終利益のいずれも過去最高を記録し、連結海外売上高が8割近くに及ぶなど海外事業の比重がより高まっている。消費税の輸出戻し分が高額で、輸出大企業の本社の税務署は軒並み赤字となっていることは10月1日の消費税増税を機に改めて注目されている。製造業以外でも、従来は内需型産業とされてきたサービス業や外食、商業、流通をはじめ、金融や保険、教育・保育関係などでも、日本企業の海外進出がすすんでいる。人口減少問題を含め、日本国内の需要が落ちこんでいること、特に個人消費の減退がその大きな動機になっている。

国内では、生産拠点閉鎖や人員削減が続き、雇用の流動化と第3次産業へのシフトがすすみ、国内経済の疲弊に拍車をかけている。

日本のグローバル大企業は特に膨大な利益を内部留保に積み増し、配当を増やすばかりで、労働者・国民には還元していない。企業の所得収支と賃金所得の動きを見ると、96年を100とすると、直接投資収益などの所得収支は04年以後急速に拡大し、13年には約3倍まで増加している。しかし、賃金は96年水準を下回っている。「アジアの成長を取りこむ」とし、自由化と競争を煽って

きた安倍政権と財界の主張が虚構であり、日本企業の海外移転が進み、国内は低賃金のサービス業が増え人手不足を移住労働者の流入で補おうというのは亡国の政策と言うほかない。

経済のグローバル化に身を任せ、ダンピング競争を繰り返しているのは、経済も自国民も疲弊するばかりというのが、グローバル化の実相だ。世界の多くの国で、最低賃金の引き上げや公契約法の制定など、働く人々を大事にする政策転換がはじまっている。ポルトガルでは、世界経済危機、欧州経済危機以降の緊縮財政を政権交代によって政策変更し、最低賃金の引き上げや年金の拡充などを進め経済指標に改善が見られている。欧州全体の経済、金融政策の縛りがあるために、大胆な経済政策の転換には至っていないという見方もあり、ポルトガルの労働組合も現政権のもとでも要求を掲げて政府に実現を迫っている。しかしポルトガルの経験は、最近もILOが緊縮政策からの転換の事例として注目し報告書を出しているほどだ。日本でも、大企業や資本の利益になるばかりの新自由主義や緊縮財政的な政策を転換し、グローバル大企業とマネーの横暴を規制していくことが緊急課題になっている。

4 国境を越えた労働者の連帯

企業が国境を越えて活動するグローバル化の時代においては、労働組合の課題や活動も変化する。同じ国、言語、近い労働条件で働く労働者の方が、労働組合で団結することは容易だが、生産移転や縮小などの脅しで企業が優位に立ち、労働者は目に見えない相手との競争を強いられる。国家をも上回る資金規模をもつグローバル大企業・資本の力が強くなり、労働者・労働組合の声、力は小さくなっている現実と向き合わないといけない。

全労連は結成以来、「当面どの国際組織にも加

盟しない」と言う行動綱領のもと、2国間の友好関係をもとに国際活動を展開してきた。

グローバル大企業という同じ資本のもとでの労働者のたたかいをつなげ、連帯を構築しながら工場閉鎖反対や労働条件改善の運動でも成果をあげてきた。欧州など先進国のグローバル大企業の本社やグループ企業の多くに労働組合がある。その組合が情報交換を通じて具体的な行動に立ちあがってくれることが、グローバル大企業とのたたかいで勝利するために欠かせない。日本のグローバル大企業の場合、全労連が組織を持っていない場合も残念ながら多いが、労働組合がない場合でも、運動は可能だ。日本国内からの世論と運動でグローバル大企業の横暴を告発・規制することが運動の中心となっており、各国の労働組合からの支援要請や国際労働組合組織とも非公式ながら連携することも可能になっている。

近年は要求実現のため、I T U Cが提起する今日の国際労働運動における課題やキャンペーンに連携する形で多国間の、国際組織への加盟の違いを超えた取り組みも進めてきた。ディーセントワークデーやファストフードでの賃金労働条件引き上げなどの国際キャンペーンなどの例がある。T P P 反対運動では、T P P 交渉国が12カ国に拡大して以降、加盟国の労働組合間とN G Oなどで取り組まれるキャンペーンにも積極的に参加し、全労連の意見も発信してきた。また、移民労働の分野でも研修生・実習生制度の問題点について、主要な送り出し国である中国やベトナムに問題点を提起して協力関係を模索するとともに、移民労働全般に関してアジアの国々の労働組合を中心に労働組合間での協力関係の構築を目指して取り組みを進めている。いま特に、外国人の労働者の日本国内の就労が拡大するもとで、多文化共生の日本社会を目指して、該当する国の労働組合との連携を強めている。

いま求められるのは、国際連帯の力を背景に職場と地域の運動で労働者の要求を前進させ、必要な法律や制度の改正を迫っていくことだ。企業中心のグローバル化、大企業優遇やトリクルダウンの政策に持続可能性はない。新自由主義と決別し、国際連帯を背景にした労働者の運動が求められている。世界に貧困と格差を広げた武力と経済力による米国中心の世界支配の構造は、大きく変わろうとしている。もはや、一部の大企業・財界が自由に富を蓄積できる新自由主義の破綻は明確であることに確信を持ちたい。

繰り返しになるが、新自由主義的グローバル化によってもたらされた金融・経済危機やその帰結である社会的危機が、それを先導した多国籍企業や多国籍金融機関によって引き起こされている。それに対抗する運動が広がり、国民が選挙による投票を通じて新自由主義と武力による脅しの外交にノーを突きつける事例が増えている。新自由主義の破綻と世界の構造変化を生みだしたものは、私たち労働者と国民の運動だ。対立と分断を煽り、移民をはじめ弱者を犠牲にすることで支配を強める政治を変え、雇用と社会保障、権利を守り、貧困と格差の解消を目指す労働組合のたたかいは、世界の多くの国で広がっており、職場と地域のたたかいが、今ほど世界の情勢と結びついているときはない。

おわりに

最後に、いくつか考えていることを述べる。

全労連の歴史の中で、国際労働組合組織との関係は常に課題であった。全労連は加盟組織の中に、世界労連系の産業別インターに加盟している組織と、I T U C系のグローバルユニオンフェデレーションに加入している組織がある。そしてナショ

ナルセンターとしては中立だ。全労連の加盟組織は、全労連結成前には世界労連の加盟組織では世界労連の中でのソ連などの覇権主義的傾向や運営に反対して果敢にたたかってきた。要求にもとづく、思想信条の違いを超えて大衆的に団結してたたかう階級的労働運動の立場を守り抜いたことは大きな成果だと考える。2006年に当時の国際自由労連と国際労連が中心となり、全労連とも交流のあったフランス労働総同盟（CGT）など中立の組織も加入して国際労働組合総連合（ITUC）が発足した。各国の進歩的な労働組合組織が多くITUCに加盟し、全労連との連携を求める状況も生まれている。何より、労働者が要求に基づいて声をあげ、政党や資本から独立した立場で経営に対峙していくまともな労働組合との連帯を世界の労働組合が求めている。

全労連の国際活動も、大会への出席やメッセージ交換などにとどまらない、具体的な問題での連帯と協力関係の構築に努力している。全労連の加盟単産においても、国際組織に加盟していない場合でも具体的課題での意見交換や連帯の構築が進んでいる。また十分とは言えないが、より職場に近い加盟組織レベルでの国際活動の強化も大きな課題だ。

組合の情勢学習などで、労働条件や労働組合活動の世界の事例を紹介することは多い。世界の良い例に学び、連帯してたたかうことはどうしても必要だ。しかし一方で、誤解を恐れずに言えば、国際連帯や各国の労働者のたたかいへの関心の低

さを感じることもある。労働条件や活動の困難さが、世界への目を閉ざしてしまっているとしたら、大変残念なことであり、またこのような気分・感情が移住労働者排斥、外国人差別につながる可能性も否定できない。これだけ日本国内の労働と生活の現場が多国籍化している中で、内なる差別意識とのたたかいも求められている。

そして、「青い鳥」のような理想を求めてため息をつくことにとどまっているのがより危険だ。世界は相互依存を強めており、国境を越えたグローバル大企業の競争は、一国の政策で止めることができないレベルにまで複雑化している。できることは国際連帯でたたかいを進めることしかない。排外主義や先進事例探しに埋没している余裕は、労働組合運動にはない。歴史を踏まえ、謙虚に世界に学び、世界と向き合う、そしてともにたたかう国際連帯活動を進めるために、職場や地域での学習と国際連帯に取り組む活動家の育成は今後の大きな課題だ。

今日の格差と貧困、労働者保護法制の破壊はあたかも100年以上時計を巻き戻すかのようだ。歴史を振り返れば、さまざまな曲折はありながらも、労働組合のたたかいは確実に前進している。戦争反対、独立・国民主権・民主主義の擁護、国民生活向上などを求めるたたかいは、歴史の本流となっている。人間らしい労働を目指す世界のたたかいに連帯して、足を踏み出したい。

（ふせ けいすけ・全労連事務局次長、国際局長）

職場の労働組合運動に関するノート

——1970 年前後における、フランス、イタリア、イギリスの経験から

赤堀正成

はじめに

熊沢誠は 1990 年代中葉につぎのように述べている。

ヨーロッパの労働運動史なんかは、68 年から 73 年くらいまではミリタンシーが興隆した時期と書くことが多いですね。世界史的には、1968 年というのは大変重要な年で、「プラハの春」があったし、中国では「文化大革命」があった。そしてフランスの五月革命もこの年です。翌年、イタリアでは「暑い秋」。わりあい地味ですが、実はイギリスの労働運動も、これまでは労働党のなかで右派というということになっていたのですが、そのころから職場レベルの活動を中心にずうっと左傾化して、その労働運動の要求を入れるためには、イギリス政府も左傾化せざるをえないという事態でした。¹

熊沢は続けて、ところが同時代の「日本の既成左翼は、結局、管理社会に異議を申し立てる世界的なニューレフト思想の吸収力がなかった」、社会党が 1964 年に採択した「日本における社会主義への道」は「ニューレフト的な要素も、当時の西欧社民の前進的な側面もまったく吸収していない。そうすると、これはソ連社会主義のイメージですか」云々と述べている²。つまり、日本で同時期に労働運動の高揚

を見なかったのは「ソ連社会主義のイメージ」が強すぎたからだ、それぞれの国々の労働組合運動の指導的なイデオロギーの違いに根拠を求めている。

ところで、イギリスのニューレフトの代表的論客であるペリー・アンダーソンは熊沢の指摘のおよそ 20 年前、1976 年の著作でつぎのように述べている。

いまや理論と実践とを分離させた長い階級の休眠に終わりをもたらす労働者の運動における新時代の到来が、ありありと眼に見えている。1968 年の〈フランスの五月蜂起〉は、この点で一つの底深い歴史的転換点を刻した。およそ 50 年間にはじめて、先進資本主義の内部で——しかも帝国主義の繁栄とブルジョア民主主義という状況下の平和時に——大衆的な革命的大攻勢が起った…中略…革命理論と大衆闘争との間の距離は、1968 年の 5 月から 6 月にかけてパリで一夜にして完全に無くなるというにはほど遠かった。だが、ゼネ・ストが 1920 年代の騒動期にトリノーで挫折して以来、この溝は最も狭いところまで近づいた。さらに、フランスにおけるこの蜂起は一つの孤立した経験にとどまるものではなかった。これにつづく歳月は、20 年代前半以来のいかなる騒乱とも違い、帝国主義世界での広まりゆく労働者階級の反乱の国際的な高潮をみてきた。1969 年には、イタリアのプロレタリアートがこの国でそれまで記録されてきたさまざまなストライキのうちで最大の高まりを見せた。また、1972 年には、

イギリスの労働者階級が史上最も成功をおさめた産業攻撃を加え、国民経済をマヒさせた。さらに、1973年には日本の労働者が今日までのところ資本に対する最大の攻撃を行なった。1974年には、世界の資本主義経済が第二次世界大戦以来はじめての重大な同時的後退期に入り込んだ。産業労働者の現実の諸闘争を通して循環する、マルクス主義理論と大衆の実践との間に再び開けられた革命的回路のチャンスは着実に大きくなってきている。³

現実の歴史過程は、アンダーソンが1970年代中葉にこのように述べた、マルクス主義の理論と実践の「革命的回路」への希望に満ちた展望を無残にも裏切って、まさにこの瞬間から今日にまで至る新自由主義の席捲を許すことになったが、アンダーソンと同様の希望を抱いた議論は当時の左翼に少なからず見られたはずだ。なお、アンダーソンは1973年の日本の労働運動をフランスの「五月革命」、イタリアの「暑い秋」、イギリスの労使関係法制定反対闘争（後述）と並べているが、熊沢のようにこれをフランス、イタリア、イギリスの運動と並べない方が正しいだろう⁴。

ところで、熊沢の関心は、ドイツ社会民主党は1959年にマルクス主義と決別したバート・ゴデスベルク綱領を採択したのに日本社会党はなぜそれが出来なかったか、という問題提起と同じ関心に基づくものだ⁵。舩添要一厚生労働大臣（当時）はそれを2009年6月8日の国会でつぎのように述べている。

ヨーロッパ、EUは長い歴史ありまして、スウェーデンなんかは社会民主党が戦前からずっと政権を取っている。そして、例えばドイツなんかは、これはミットベシュティムングという共同決定法で、労働組合を含めてそこに大きな力があり

ました。そして、ドイツの社会民主党、SPDは1956年、バート・ゴデスベルク綱領から非常に現実的な政策を出してきておりまして、日本のがこういうふうになっているというのは、やはりずっと野党でおられた政党がもう少し現実的な政策を取り、政権交代が頻繁に行われていたならばヨーロッパ並みになったような気もいたします。⁶

熊沢は、1970年前後の西ヨーロッパでは「ニューレフト」——その代表格が上に引いた、アンダーソンの「西欧社民」に頑なに批判的であつマルクス主義に頑なに依拠する議論なのだが——が現われ、それに伴って労働組合運動の高揚もあったのに、日本においてはそれがなかったことを社会党内部に「ソ連社会主義のイメージ」が強かったことで解けるのではないかと考えたのだろう。しかし、労働組合運動に限らないが、社会運動の成否の根拠を主導的なイデオロギーや思想のレベルに無媒介に求める議論はやや性急なように思われる。

そこで、以下では、1970年前後に相次いで起こった、フランスの「五月革命」、イタリアの「暑い秋」、イギリスの労使関係法反対闘争がどのようなものであったのかを、駆け足になるが、少し近寄って眺め、最後に再びどうして同時代の日本では労働組合運動の高揚が見られなかったのかを考えてみたい。

1 フランスの「五月革命」——企業別労働組合の法認⁷

「五月革命」の先陣を切ったのは5月2日の学生運動だったが、5月13日、フランス労働総同盟CGT、フランス民主労働総同盟CFDTなどの主力労組が政府、警察による学生に対する弾圧に抗議する「フランス全学連（UNPF）、大学教組と連帯して弾圧反対の統一ゼネスト」が続いた。「この統

一ストライキは、5月1日のメーデーの大動員以来、各労組が個別に行ってきた労働条件闘争とも結びつき…中略…労組中央の指導によらずに、各工場・職場レベルでの自然発生的な工場占拠運動へと発展した⁸。「革命的サンディカリズム伝統にもっとも親近性をもつCFDTは、こうした青年労働者の運動に逸早く連携する方向を打ち出した。全労働者の10～15%を組織している最大の労組としてのCGTも、組合組織の枠外に噴出を開始した自生的山猫ストの展開のうちに労働者階級の不満の爆発を看取し、いわばそうした下部からの青年労働者のストライキ運動に突きあげられつつ、全面的な闘争指導」⁹を担った。その成果が、1968年12月法である。

欧米の労働組合は産業別組合であるのに対し日本のそれは企業別労働組合である、という理解に接することがある。しかし、それはフランスの場合には、1968年の「五月革命」以降、具体的には、1968年12月法制定以降は妥当しない。同法は、それまで厳しく労働組合を企業外に放逐していた在り方を変え、企業内における単位組合（サンディカ）を法認したものだ。

中林賢二郎は、「五月革命」の翌年、1969年の論文でつぎのように述べている（傍点は引用者による）。

フランスの労働組合は、これまでも、当面する新しい諸条件に組合の組織形態を適応させ、企業内における組合活動の権利を獲得するために、努力しなかったわけではない。それどころか、フランス労働総同盟は、戦後この問題を重視し、その解決のために一貫して取りくんできた。企業の枠にとらわれずに、産業別に団結するフランス労働組合運動の優れた伝統を維持する一方で、とりわけ大企業では、一企業や一事業所に一つの「組合」（サンジカ）をつくる方針をうちだし、事実ルノー自動車工場その他で、すでにそれを実現していた。しかし、企業側は、1936年に労働者と

労働組合が獲得した労働組合法が、こうした企業内における組合活動の自由を保障していないことをたてにとつて、労働者が企業内に組合事務所をもうけたり組合活動をおこなうことを妨害し続けたばかりか…中略…そのために活動する組合員にたいして、配転や首切りの攻撃をくわえていたのである。／だが、68年5～6月の闘争で、こうした権利の獲得を重要な目標にかかげることによって、フランス労働者はまさにフランス労働者の団結権の歴史にとって画期的とでもいうべき、大成果をおさめることができた。／闘争の結果、企業内における労働組合活動の自由の権利が、多くの全国的協約や企業内協約で認められ、すでに実行に移されている。…中略…／そして、ここで注目しなければならないのは、フランスの労働組合が、こうした権利を勝ちとる場合に、まず職場で頑強にたたかい、実力をもってするたたかいの力でこれを経営者側にみとめさせ、既成事実をつくったうえで、これを法律で確定しようとしていることである。¹⁰

さらに、フランスの労働社会学者 Andolfatto & Labbé はドイツ、スカンジナビア諸国、イギリス、北米の労働組合組織を概観した後、つぎのように述べている。

これらの発達した国々においては、一つの変わらぬ特徴がある。それは——1968年以前のフランスにも当てはまったことだが——サンディカ〔単位組合〕が組織されるのは職場 le lieu de travail ではなく大なり小なりの地理的な基礎（産業別労働組合 syndicats industriels のローカルな地理的基礎）においてだということである。¹¹

このように、フランスでは単位組合が職場で組織されるという特徴を指摘した後で、Andolfatto &

Labbé はさらにつぎのように述べている。

事業所別サンディカ *syndicat d'établissement* は、事実上法律的にも、支配的な形態になった。1968 年以前、事業所別サンディカは、企業委員会が緩衝地帯となるような大きな事業所を除いて、困難を強いられていた。反組合の弾圧、解雇、さらに短期間の配転は事業所別サンディカを慢性的な不安定状態に置いたが、かろうじて、ローカルの組織や産業別労働組合の援助によって存続していた。1968 年 12 月法は事業所別サンディカにかなりの刺戟を与え、企業内交渉の発展は事業所別サンディカに新たな正当性を付与した。¹²

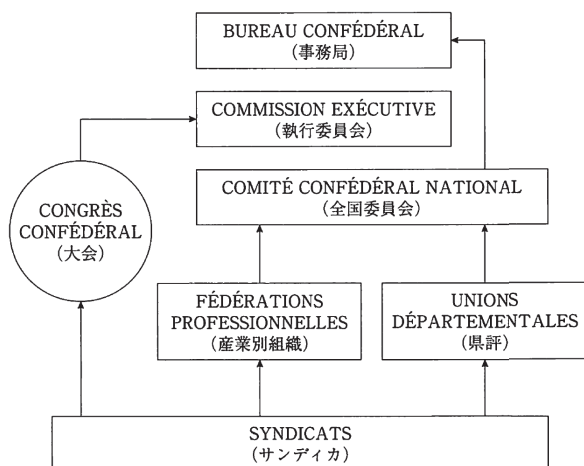
C G T の組織図 (図) によれば、企業別事業所別のサンディカ (単位組合) は C G T 傘下の産業別組織と県評に必ず加盟することになっているが、筆者が C G T の活動家にインタビューしたところでは、地区労レベルへの加盟も「望ましい *préférable*」ではなく「義務 *devoir*」となっている。

サンディカが集める組合費の配分は、かつては全国組織、産業別組織、地評、地区労、サンディカで等分されていたが、2016 年マルセイユ大会で、全

国組織に 10%、産業別組織に 29%、地評・地区労などに 25%、報道に 3%、サンディカに 33 ± 4% とする案が出された。注目されるのは、C G T では 2006 年のリール大会から組合費は一度 Cogetise といういわば金庫に集約され、その後に C G T 各機関、組織に分配されることだ¹³。たとえば、C G T ルノー・ナンシー労働組合の規約第 8 条では、「組合費は最低で最大手取りの 1% に固定し、COGETISE システムを介して組織に戻す」としている。C G T でこうしたことが可能になるのは、組合員から集めた組合費は自分たちの企業別事業所別の単位組合 (サンディカ) のお金ではなく C G T 全体のお金だという合意が存在するからだろう。組織形態としては C G T も日本と同様の企業別事業所別労働組合とは言え、組合費の 87% が単位組合の会計に繰り入れられる¹⁴ 日本の企業別事業所別労働組合との相違は、組織形態ではなく組合費のこうした分配の相違にこそよく示されていると言えるだろう。

また、日本における企業労連と同様のものとしてコオルディナシオン *Coordination* という組織がルノーなどの大企業にはあるが、日本とは異なり、産業別組織への加盟単位はコオルディナシオンではなく飽くまでもサンディカ (C G T ルノーは事業所別サンディカ) である。C G T 金属産別 (F T M - C G T) は加盟組織をサンディカとしており (C G T 金属産別の規約第 11 条)、個人加盟が認められるのは当該地域に C G T 金属産別のサンディカがなく、そのために孤立している労働者に限られている (同規約第 12 条)。

図 CGT の組織図



出所：赤堀正成「フランス労働総同盟の組織構造—『企業別組合』論への示唆—」(社会政策学会誌『社会政策』第 10 巻第 1 号、2018 年、102 頁)。

2 イタリアの「暑い秋」——労働者憲章の制定：企業別交渉権の法認

1947 年、イタリア労働総同盟 C G I L の第 1 回大会において 26 歳で副書記長に選出され、1970 年から 1986 年まで書記長を務めた、レジス

タンスの闘志としての経歴も持つルチアーノ・ラーマは1976年の著作でつぎのように述べている。

1955年まで、つまり、フィアットでのわれわれの大敗北の年まで、われわれは企業別協約交渉権を労働組合の下部組織に対して認めませんでした。その理由はまさにそれが組織を企業内化し、労働者を分断する可能性があることを危惧したからでした。この危惧は現実存在し、また現在も存在しています。しかしわれわれのこのかたくなな反対の立場は、工場における労働の変化という現実包囲され、こうして我々は労働者に、より深い階級意識という名目のもとで、抽象的・孤立主義的な戦略を提示する結果になったのです。われわれが譲歩すると、こんどは他の労働組合も同調しました。勤労者組合同盟¹⁵は、否定的な可能性を全く考慮することなく、大衆の基盤に立って企業別・個別交渉を実施しました。しかしわれわれの路線を変更するには、北部の大工場における内部委員会¹⁶選挙での深刻な敗北の経験が必要でした。そのときにわれわれは、広範な労働者大衆の生活から、疎遠な存在でありつづけることの危険性に直面したのです。¹⁷

このときまで、CGILは規約第53条で、労働協約の最下部における交渉・締結主体を「産業別組合の地区組織」として定めていた¹⁸。ラーマは、CGILが企業別・個別交渉へと踏み出したこと、「それは、要するに、労働組合のある種の垂直的・イデオロギー的思考の危機だったのですか」という問いかけに対して、さらに次のように続けている（傍点は引用者）。

それは、とくに全国的に中央集権化した考え方の危機だったと思います。その当時、労働組合の協約交渉機能は事実上、中央指導部に集中して

いました。工場内でなんらかの交渉が内部委員会の手でおこなわれる場合、それはつねに末梢的な事柄についてでした。企業別交渉の面での労働組合の失地回復は、1950年代後半から60年代およびそれ以降の主要課題となりました。…中略…もっとも重要な闘争は、1960年のクリスマスの日のミラノのドゥオーモ広場での示威行動によって最高潮に達した電気機械工の闘争でした。それは企業別交渉権の獲得を目指す重要産業部門での〔労働者の〕総決起でした。最初われわれは国営部門においてこの交渉権を獲得し、続いて、各工場において次つぎに獲得し、ついには電気機械部門の企業の最大中心地であったミラノにまで広がったのです。このことは、階級闘争の領域で、工場レベルのより大きい権限を具体的に確立する力量と能力の点で、労働組合の偉大な復活の第一歩でした。

このように、CGILが率先して工場レベルの労働組合組織に権限を移行したことが「労働組合の偉大な復活の第一歩」となって、1969年の「暑い秋」を迎えることとなる。1969年、フィアットでは協定に基づき内部委員会に加えてライン委員会が設立されたが、「この組織をとおして労働の強度、作業テンポへ介入し、歯止めをかける可能性が質的に拡大」し、「こうした毛細血管的な職場代表を選出しようとするうごきは、ただちに他の作業部門に波及」し、以降、協定を無視して「インフォーマルな代表が誕生」してゆくことになった。これは、1950年代の日本における職場闘争に比肩されうるものだろう。

そして、「こうした下からのエネルギーを吸い上げるために、新たな企業レベルの代表制として『工場評議会』が整備」¹⁹されることになるが、これはそれまでの内部委員会の「委任型・代行型性格」を克服するものだった²⁰。

「暑い秋」の大きな成果は1970年に制定された「労働者憲章」（法300号「労働者の自由と尊厳、組合の自由と労働場所における組合活動に関する保護規定および職業紹介に関する規定」）である。これはイタリアの三大労働組合（CGIL、CISL、UIL）に、企業・事業所レベルでの代表結成権を付与し、工場評議会を労働組合の企業レベルの下部組織として位置づけたものだった²¹。

先にも引用したラーマは、この「労働者憲章」について、「要するに、この憲章の具体的成果は…中略…労働運動のなかですでに取り組みれていた、政治参加と社会的闘争の強力な展開に、一つの法的根拠が与えられたという点にあったのです。実際、この権利憲章が、労働組合活動への労働者の実質的民主的参加という面で果たした成果は、他の分野で同じ目的をもって構想された方法が果たしたものよりずっと大きいものがありました」として、「労働者憲章の場合は、労働組合がすでに大部分労働者に有利な形でかちとっていた立場や状況を、憲章が法制化し一般化するにいたったという事実」を強調している^{22,23}。

3 イギリスにおける1971年労使関係法反対闘争——保守党が目指した産業別労働組合の権限強化による職場の労働組合運動抑圧策の帰結

1950年代のイギリスでは、政府の「所得政策」による基本賃率の抑制は——それが実施されなくても提案されるだけで——皮肉なことに、労働者の賃金額への関心を高めた。企業・職種ごとに様々な名目で形成される上積み額の増加によって賃金額を上昇させようと知った労働者たちはショップ・ステュワードを先頭に押し立てて——場合によってはショップ・ステュワードが労働者を煽動して——、企業・事業所・職場など下位の交渉レベルで賃上

げ要求を実現しようとした」、そして「下位交渉で使用者側の譲歩が得られない場合には組合の承認しない非公式ストライキが発生」した²⁴。つまり、戦後日本流に言えば、職場闘争がおこなわれたということだろう²⁵。

こうした事態に1970年6月に成立したヒース保守党政権は1971年労使関係法で対応しようとした。同法は、「非登録組合の差別的待遇、労働協約への法的拘束力の付与、手続協定違反のストライキ、ロックアウトなどの『不正労働行為』への規制、国の経済や国民の生命、健康を危うくする争議行為を60日間以内凍結する手続き、その場合のストライキ投票の強制手続きなど、全面的な法改革をおこなった」²⁶ものである。

しかし、イギリス労働組合会議TUCは制定された1971年労使関係法を「ボイコットする方針をかため」、「1973年5月には、TUC傘下の組合員、1,000万人中、950万人を含む組合が同法による登録を拒否して」おり、「TUCはその方針に違反して登録した組合を除名した」²⁷。

イギリスの政治学者アンドリュー・ギャンブルは「労使関係法の問題の中心は、非公認ストと幾つかの主要産業でのショップ・ステュワード〔職場委員〕の力の増大に対して、組合の全国指導部により大きな権限を与えることによって対処しようとしたことである。しかしながら、組合側が、組合の特権のいくらかの喪失と組合員に対するより大きな権限とを取引することを拒否したので、この計画は失敗し」²⁸たと評価している（傍点は引用者）。

おわりに

駆け足で、フランス、イタリア、イギリスの1970年前後の労働組合運動を垣間見てきた。フランスでは企業別事業所別労働組合が法認され、イタリアでは工場評議会が労働組合の下部組織として法認さ

れ、イギリスでは保守党政府が労働組合全国組織の権限強化によって山猫ストを法律によって抑制しようとした試みが山猫ストによる実力行使で頓挫した。いずれの場合も、工場、事業所、職場レベルでの実力行使が盛んに取り組まれた点で共通しており、その意味で、産業別を含めた労働組合の全国組織の「中央集権化した考え方の危機」(前出、ルチアーノ・ラーマ)の現われであったかもしれない。さらに運動形態に着目するならば、それらはいずれも戦後日本の労働組合運動が1950年代に取り組んだ職場闘争を想起させる。

そこで、1970年前後の日本ではなぜこうした労働組合運動の高揚を見なかったのだろうか、という冒頭の問いに立ち戻ると、当時の日本の職場闘争はどのようなになっていたのだろうか。分会を舞台として国労、動労による反マル生闘争が取り組まれていたが²⁹、これは当時の日本の労働組合運動においては例外的なものと思わせるだろう。1960年の三池闘争以降間もなく、職場闘争は総評指導部によって放棄されたからである³⁰。職場闘争至上主義とも評された「総評組織綱領草案」(1958年)は三池闘争の後に反故とされ、かわって1964年「組織方針」が採択された。

その「組織方針」は「職場闘争が発展し生産をストップするような段階にいたるならば、これは部分ストライキと同じ結果となるのであるから、すみやかに上部機関にすいあげて、よりひろい場の闘争で問題の解決にあたるのが運動の基本である」³¹と述べている。これをイギリスのヒース保守党政権が知れば、まさに我が意を得たりの思いを強くしただろうが、ヒース政権に抗して1971年労使関係法反対闘争を展開していたTUCは驚きを隠せなかっただろう。TUCに限らない、「五月革命」のCGTも「暑い秋」のCGILも同様の困惑を示すことになったはずだ。

企業横断的な産業別統一闘争を重視していた「組

織方針」は「三権(交渉権、指令権、妥結権)を職場にうつす」という職場闘争のあり方、職場が職場交渉権を持つことに、飽くまで否定的、でなければ、不思議に憶病だったように見える。それだけではない。実際にも、職場闘争に否定的だった太田薫総評議長の出身単産である当時の合化労連は職場の運動や個別労組の運動を抑圧することがあった³²。

清水慎三は総評長期政策委員会事務局長であった1962年に、「労働運動における使命感の欠落」と題する文章で「総評新組織方針は主流派内部にも批判があるほどの多くの問題点をもっている」としながら、つぎのように記している。

安保と三池は活動家層の檜舞台であったことには間違いない。ところで安保の退潮、三池の收拾以後、時日の経過と共に活動家層への風あたりははげしくなった。安保については「活動家という連中は職場で職制に締めあげられ、グウの音も出ないから街頭でエネルギーをぶちまけてハネ上る」と言われ、三池闘争では「活動家は自分の職場ではホドホドに妥協し、外に出たときだけ基本線を推しとおす」と非難された。そして結局のところ、「安保の場合街頭行動の割には政治成果が上がらなかったのは生産点における反独占闘争が弱いからだ」といわれ、「三池の悲劇は炭労の他山他企業がそれぞれのヤマで各個撃破されたから」そして最後には「三池の職場闘争には問題がある」というところまで追いこまれた。そして組合指導部の組織論では「活動家とは未熟無能なハネ上り」の位置に成下がり、組合の外では「活動家を支えとする」安保と三池は構造改革論登場の引出物として先ず血祭りにあげられた感さえある。³³

清水の言うとおりであれば³⁴、三池と安保を支えた活動家集団、とりわけ職場活動家集団が「血祭り」

にされたことが70年前後のフランス、イタリア、イギリスの労働運動との落差を日本にもたらしたように見える。

労働組合の組織形態自体が運動に及ぼす影響は、日本とフランスを比較した場合に相対的なもので、企業別事業所別労働組合だから弱いとは言い切れないだろう。少なくとも、1970年代後半以降の企業別労働組合を批判的に捉える場合と1960年三池と安保までの企業別労働組合を批判的に捉える場合とは区別されるべきだろう。1970年代以降の企業別労働組合批判が批判している対象は企業連だと思われる。熊沢誠は企業連についてつぎのように述べている。

65年以降にはどの企業でも労働条件決定レベルの上位機関への集権化が生じ、単独独自の交渉権の弱まりが目立つようになった。その傾向を総括する措置として、1972年以降における鉄鋼労連への企業連の一括加盟、いいかえれば、60年ごろまでは明瞭であった単産と事業所単組を直結する方針の放棄がある。ふたたび、稲上毅によれば、単組の役割は、生産に関する事項についても、設備の改廃、要員、配置、シフト編成などをめぐる企業連と本社の交渉・協議の結果を事業所レベルで運用し適用する処理に限定されてきた。その処理方法が交渉より協議に傾いたこともみのがせない。³⁵

ここで熊沢が稲上毅に依拠して述べている日本の職場の風景は、先にイタリアを扱った節で引用した、ルチアーノ・ラーマが「暑い秋」に向かう過程の職場の風景を評して語った、「その当時、労働組合の協約交渉機能は事実上、中央指導部に集中していました。工場内でなんらかの交渉が内部委員会の手でおこなわれる場合、それはつねに末梢的な事柄についてでした」というのとあまりにも似ている

ように思われる。但し、違いは、こうした風景を経てイタリアでは職場の労働組合運動が高揚して「暑い秋」を実現させたのだが、日本では逆に、労働組合運動が自らの手を縛るように職場闘争を放棄した結果としてこうした風景が生み出された、ということである。

日本と形式的には同様の企業別事業所別労働組合を単位組合とするCGTの活動家に、「あなた方も日本と同様に企業別事業所別労働組合ですが、日本の労働組合とはどこが異なると考えているか」と問うたところ、強調されたのは、CGTではサンディカの主体性を発揮すべく「分権化décentralisation」を推し進め、それを運動の基本に据えている、これはCFDT（フランス民主労働総同盟）とも異なる点だ、ということだった。

それでどうして、CGTは総評の三池闘争のような総括、「労働運動における使命感の欠落」を免れているのか。職場の労働組合運動が失われなかったからだろう。今日の日本の労働組合運動の課題として職場交渉権を核とする職場の労働組合運動の必要性がしばしば指摘されている³⁶。企業別労働組合を清算的に評価して何らかの企業横断的労働組合を提起する声高の議論³⁷はそのような企業横断的労働組合という組織形態によってどのような職場の運動が構築され得るのかという展望については不思議に寡黙であることが多い。清水は、別のところで、つぎのように述べている（傍点は引用者）。

「幹部闘争から大衆闘争へ」の展開のなかで、「職場闘争を基調とした組合作り」は組合運動史の一段階を劃するほど活動家たちの指針となり展望をあたえた時代があった…中略…だが、組合論としての決着のつかないうちに国鉄新潟はつまずき、三池も挫折した。そしてその後は、職場闘争の否定的見解が右からはもちろん、運動主体の側からも構造改革論からも、そして左翼の

一部からも持ち出され、このところ「職場闘争基調論」はまさに踏んだり蹴つたりの状況におかれた。／だが、職場活動、職場闘争に熱心な組合（中小企業ではとくに職場闘争という形態をとらないが）から優秀な組合が続出した事実、「職場闘争には企業内的限界がある」と言われながら（それは事実である）、職場活動家が真先に企業をこえた階級意識を身につけるに至った事実をなんびとも否定できないだろう。それゆえ右翼の人は致し方ないとしても（支配階級側は国鉄新潟も三池も憎悪の念をもってつぶしにかかったのだから、一緒になって否定するか、それとも射程外に逃げ出す〔太田薫の言：引用者補〕ほかはなかろうが）、左翼の人たちはせめて「人作り」、「組作り」とくに「職場の末端からの組織作り」の視点から今一度の再評価はどうしても必要である。それは総評の新組織方針（1962 年度大会提出）のように職場活動から職場闘争を追い出して世話役活動に限定し、つまるところは地方議員候補者の事前運動化してしまうようなことであってはならない。それは組合強化の総合的見地（賃金・合理化、さらに組合員の政治的成長までを含めた）の中でしっかりと位置づけられなければならない。³⁸

つとに 56 年も前に書かれたものだが、職場における労働組合運動を再構築するために今日に省みられてよいはずだ。

最後に 2 つ。1 つは C G T 本部を訪れた際のこと。

本部建物のエントランスにある大きな吹き抜けのところで若い活動家に「これを見てくれ」と言われた。吹き抜けを見上げると、各階に多くのドアが並んでいて上の階まで続いているのが見えた。彼は「すごいだろう。ここに C G T のすべての産業別組織が集まっているんだ」と自慢げに語ったことである。企業別事業所別労働組合の勢揃いである C G T の一体感に、先述した、各サンディカ（単位組合）の産業別組織、地方組織、地区労への加盟と組合の財政配分ばかりでなく、この本部の建物も貢献していると感じられた。もちろん、因果としては、こうした本部の建物が C G T の一体感を醸成しているというよりも、一体感が先にあったからこのような建物が出来あがったのだろう。

いま 1 つ。インターネットなどでも見られる C G T の街頭行動の写真をみて気付かされることは、組合旗いっぱい赤地白抜きで la cgt と記されていて、産別、企業、事業所、地評、地区労の名はそれに比するとずっと小さく記されていることである。もちろん、だからといって一体感を醸成するためには組合旗のデザインを変えればよい、というのではない。ただ、こうしたことも——それぞれの労働組合運動が内包している労働者文化の現われ方と見なせるならば——組合員の意識の反映であり、同時に組合員の意識を規定しているものとしてあるのではないか、と思うことがある。

（あかほり まさしげ・労働総研常任理事、労働組合研究部会）

1 清水慎三『戦後革新の半日蔭』（日本経済評論社、1995 年）282 頁。

2 同上。

3 ペリー・アンダーソン（中野実訳）『西欧マルクス主義』新評論、1979 年、169 - 70 頁。Perry Anderson, *Considerations on Western Marxism*, Verso 1976, pp. 95-6.

4 下山房雄「戦後日本資本主義の展開と労働者の階級主体形成」（経済理論学会『現代資本主義と労働者階級——経済理論学会年報第 16 集——』青木書店、1979 年、所載）は、職場、生産過程と政治・社会過程とを対比しながら戦後労働組合運動が職場、生産過程において 1960 年代中葉以降に下降線に入ったことを実証的に論じている。

5 前掲、清水慎三『戦後革新の半日蔭』291 頁以下の熊沢誠氏、高木郁朗氏の発言。こうした理解がパート・ゴードスベルク綱領をも意識していた日本の民社党を無視している点を重視する批判として、渡辺治『「豊かな社会」日本の構造』（労働旬報社、1990 年）、第 3 章「日本の社会民主主義」を参照。

- 6 <http://www.daimon-mikishi.jp/kokkai/k-kiji/090608.htm>。
- 7 本節は赤堀「フランス労働総同盟の組織構造」(『社会政策』第10巻第1号、2018年)に拠る。
- 8 新田俊三「フランス資本主義と労資関係」(戸塚秀夫・徳永重良編『現代労働問題』有斐閣、1977年所収)、387頁以下。
- 9 中木康夫『フランス政治史(下)』未来社、1976年、201頁以下。
- 10 中林賢二郎「1968年5月・6月ゼネストとフランス労働運動」(フランス労働総同盟『ドゴール体制下の労働運動と5月ゼネスト』労働旬報社、1969年、所収) 39-40頁。
- 11 Dominique Andolfatto & Dominique Labbé, *Sociologie des syndicats*, La Découverte, 2007, p. 47.
- 12 Ibid., p. 49.
- 13 René Mouriaux et al., *Histoire de la CGT*, Les Éditions de l'Atelier, 2015, p.163.
- 14 早房長治「恐竜の道を辿る労働組合」(緑風出版、2004年)、107頁。著者は連合評価委員。
- 15 「イタリア勤労者組合同盟 CISL は、カトリック系の労働組合として、20世紀後半政権与党に止まり続けたキリスト教民主党政左派と密接な関係にあった。CGIL には及ばないものの、組合員数ではおよそ2/3の勢力を誇る」(伊藤武「現代イタリア労働運動の組織的課題と三大労組の取り組み」<http://www.iewri.or.jp/cms/archives/2014/08/12-5.html>)。なお、この注は引用文中にはなく引用者が付したものの。
- 16 内部委員会とは「正確には、工場内部委員会、または経営内部委員会。その起源は20世紀初頭にさかのぼるが、ファシズム期には解体された。ムッソリーニ政権の崩壊(1943年)後に復活し、労働協約の適用をはじめ労働条件全般にわたる協議・交渉機関としての機能をもつ。内部委員は、組合員、非組合員を問わず、全労働者によって選出される。今日の工場評議会の前身といえる」。ルチアーノ・ラーマ(松田博訳)『イタリアの労働運動』(新日本新書、1979年。原著刊行は1976年)、54頁。
- 17 ルチアーノ・ラーマ(松田博訳)『イタリアの労働運動』(新日本新書、1979年。原著刊行は1976年)、44頁以下。以下、ラーマの発言の引用はすべて同書による。
- 18 河野穰「イタリア資本主義と労使関係」(戸塚秀夫・徳永重良編『現代労働問題』有斐閣、1977年所収)、471頁。
- 19 伊藤武「イタリアの労働運動と政治」(<http://www.seikatsuken.or.jp/monthly/hikaku/pdf/200712.pdf>)。
- 20 前掲、河野穰「イタリア資本主義と労使関係」、466-7頁。
- 21 前掲、伊藤武「イタリアの労働運動と政治」。
- 22 前掲、ルチアーノ・ラーマ(松田博訳)『イタリアの労働運動』(新日本新書、1979年)、63頁以下。
- 23 前掲、河野穰「イタリア資本主義と労使関係」、467頁以下を参照。
- 24 小野塚知二「労使関係政策」(毛利健三編著『現代イギリス社会政策史』ミネルヴァ書房、1999年、所収)、341頁以下。
- 25 ヒュー・ペイノン(下田平裕身訳)『ショップ・スチュワードの世界』(鹿砦社、1980年。原著刊行は1973年)を参照。
- 26 戸塚秀夫「イギリス資本主義と労資関係」(戸塚秀夫・徳永重良編『現代労働問題』有斐閣、1977年所収)、115頁。
- 27 同上、戸塚秀夫「イギリス資本主義と労資関係」、119頁。
- 28 アンドリュー・ギャンプル(小笠原欣幸訳)『自由経済と強い国家』(みすず書房、1990年)、108頁。Andrew Gamble, *The Free Economy and the Strong State*, Macmillan, 1988, p. 84.
- 29 兵藤剣編『国鉄労働組合運動への提言』第一書林、1984年。
- 30 清水慎三「総評30年のバランスシート」(清水編著『戦後労働組合運動史論』日本評論社、1982年、所収)。
- 31 「組織方針第二次草案」(1963年)。「総評組織綱領と現代労働運動」(労働教育センター、1979年)、276-7頁。また、兵藤剣「春闘の思想と職場闘争論」(兵藤『現代の労働運動』東京大学出版会、1981年、所収)を参照。
- 32 太田薫が追求した産業別統一闘争が職場の運動に困難をもたらしたことについて、石井まこと「水俣病問題と向き合う労働組合の成立と労使関係上の意義」(『大原社会問題研究所雑誌』No.676/2015.2所載)は合化労連傘下の新日本窒素労働組合の具体的事例にふれている。佐藤一晴・市毛良昌『東京争議団闘いの十五年』(労働旬報社、1967年)は全員解雇を撤回させようと運動を展開していたエスエス製薬労組が合化労連の指導に従わないことを理由に合化労連から除名された事例に触れている。
- 33 清水慎三「労働運動における使命感の欠落」(『清水慎三著作集』日本経済評論社、1999年、所収)。初出は『世界』1962年11月号。同年12月、清水は総評長期政策委員会事務局長辞任に追い込まれる。また、赤堀『戦後民主主義と労働運動』(御茶の水書房、2014年)を参照。
- 34 ほは同様の主旨のことを1996年に市毛良昌氏(当時、東京地評顧問)からうかがったことがある。
- 35 熊沢誠「職場社会の戦後史」(『新編日本の労働者像』ちくま学芸文庫、1993年。初出、1984年)、218頁。
- 36 最近のものとして、藤田実『戦後日本の労使関係』(大月書店、2017年)、山田敬男『戦後日本 労働組合運動の歩み』(学習の友社、2019年)。藤田『戦後日本の労使関係』への異論を含む書評として赤堀「書評『戦後日本の労使関係』」(『経済科学通信』No.147所載)。
- 37 こうした議論を批判的に検討したものに、河西宏祐『企業別組合の実態』(日本評論社、1981年)3頁以下、同『少数派労働組合運動論』(海養社、1978年)8頁以下、兵頭淳史「日本の労働組合運動における組織化活動の史的展開」(鈴木玲・早川征一郎編著『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房、2006年)。河西、兵頭はそれぞれにこうした議論を「宿命的欠陥論」、「企業別労働組合主因説」と特徴づけた上で、それらを事実に基づかない非歴史的な議論だとして退けている。
- 38 清水慎三「三池三井争議」(藤田若雄・塩田庄兵衛編『戦後日本の労働争議』御茶の水書房、1963年所収)、570-1頁。

..... 労働戦線NOW

連合運動 30 年の軌跡

——大会で「連合ビジョン」、問われる闘争力

全労連最賃集会に史上初めて自民、共産など 6 与野党が参加し全国一律へ潮目の変化

青山 悠

結成 30 年を迎える連合は 2019 年 10 月 10～11 日に東京で第 16 回定期大会を開き、「連合ビジョン」を採択した。ビジョンは人口減少・超少子高齢化社会に入る 2035 年の社会を展望した指針で、集团的労使関係を強化し「労働を中心とする福祉型社会」の実現へ政労使による「社会契約」の活性化を提唱しているのが特徴だ。

大会では「連合は国民の期待に応える運動で後退している」など多数の注文も相次いだ。結成 30 年の節目の役員として神津里季生会長、逢見直人専従会長代行、相原康伸事務局長の続投も承認し、ビジョン実行へ挑戦することになる。

結成 30 年を機に連合運動の軌跡と学識者などの評価やビジョンの内容に焦点を当てた。運動の検証に当たっては、連合の運動史や行動記録、OB など関係者の証言、文献、メディアなどの資料を参考にした。「平和 幸せ 道ひらく」を掲げて結成してから 30 年。「組合は本来の役割を果たしていたか」など、学識者からは総じて厳しい評価が目立っているのが特徴である。

〔1〕選別再編で春闘、政治などできしみ

連合は 1989 年 11 月 21 日、四団体（総評、同盟、中立労連、新産別）の官民が統一し、74 単産 4 友好組織 78 単産 798 万人で最大のナショナルセンターとして結成された。綱領に当たる「進路

と役割」には「自由にして民主的な労働運動」（反共労働運動の国際慣用語）と選別主義を掲げ、労働団体では総評の官民約 10 産別と中立労連系の一部組織のみが「選別排除」され、「血を流しての統一」となった。しかし、統一しても連合は当初から旧四団体の「ムラ意識」や運動パターンの違いがあり、今なお構成組織できしみあう構造問題を抱えている。

○（組織的なきしみ）運動路線では労働 4 団体や金属労協などの結集した労働団体で、30 年経た今でも春闘や憲法など基本的な課題や運動形態などできしむ。トップ人事も旧労働団体の「たすきがけ人事」が配慮されている。

○（大手と中小）連合の運営は組合費納入の大きい産別の株主総会方式のため、大会の方針採択や役員人事、組織運営などで大手と中小できしむ。運動も大企業優先の傾向が強く、是正へ向け中小連協や中小共闘が結成されてきた。

○（外需産別と内需産別）産業構造で金属大手の外需産業は国際競争などから春闘で過少ベアとなり、ドイツなど海外の金属産別との違いがみられる。一方、U A ゼンセンなど内需産業は個人消費拡大のためにベアは必要として運動を強化し、8 産別で有志共闘も結成した。

○（官と民）連合の構成組織は官公労 8 産別 112 万人、民間 38 産別 567 万人である。運動では

人勤体制のほか、自治労、日教組など旧総評系は原発、9条改憲などで旧同盟系とくしむ。

○（中央と地方）中央と地方の関係は、旧同盟型とされ、中央の決めた方針をこなすという位置づけであり、従属的な組織となっている。

○（政党と連合・産別）連合は結成から野党再編の「起爆剤役」として行動し、曲折を経て民主党政権を樹立したが、その後、敗退し、民進が立憲、国民、社保に分裂。19年の参院選でも産別の集票力低下も反映して厳しい結果となった。選挙後、共同会派を結成したが課題は多い。

〔2〕春闘30年で実質賃金割れ17回の異常

連合春闘の特徴は「賃金・労働条件は産別責任・連合調整」として、ナショナルセンター連合の主導でなく産別自決としていることである。

産別自決方式は統一論議の過程で鉄鋼、自動車など金属幹部が主張し、連合方針となった。背景には、74年までの総評の国労、私鉄など共闘を重視した反インフレ交運ゼネストによる32.9%（2万8,981円）の賃上げに対して、75年に鉄鋼をパターンセッターとする「管理春闘」へ変質させ、大手金属の経済整合性やパイの理論、自粛要求、ストなし・一発回答を特徴としている。

連合30年の春闘を検証すると厳しい結果だ。連合結成2年目の91年から連続5年の前年マイナス妥結、ベア要求も02年から4年間も連続放棄し、消費増税後の15年には春闘60年で初めて物価以下の実質賃金マイナス要求さえ掲げた。実質賃金のマイナスも労戦再編前には1980年の1回だけだったが、連合結成後は2018年までに17回もマイナスが続いている。14年からベア要求を回復させたが、16年を除き4年連続で物価分以下の実質賃金マイナスの賃金デフレに陥っている。

停滞春闘の打開へ連合は1995～2004年に春闘改革論を提起したこともある。骨子はパターン

セッターの見直しを含め、「最大のヤマ場に各産別から好業績でパワーのある単組グループをエントリーして先行相場を形成」「妥結水準の情報公開」「産別とナショナルセンターの役割」「ストを背景とする闘いと組織拡大」などを検討した。しかし論議は中途半端で終わっている。

さらに春闘強化では04年から中小共闘の結成やベア獲得復権へ有志共闘、パート共闘、新五共闘も設置した。16春闘からは格差是正・底上げへ「大手追随・依存構造の転換」春闘を提起し、19春闘から上げ幅から水準重視の「足がかり春闘」を展開した。結果は個別賃金の回答組合は199組合と広がらず、ベア獲得組合も昨年の38.1%から37.3%に減少し、課題を残している。

春闘に影響を与えるトヨタに至っては、19年から定昇、ベアも非公開とし、春闘の社会的役割に背く決着をしている。連合シンタンの連合総研は02年に「過少ベアはデフレに加担」と警鐘を乱打。金属大手労組と連合春闘の社会的な役割が厳しく問われている。

また連合では解雇撤回など雇用闘争でもU AゼンセンやJ A M、全国ユニオンなど数少ない闘いがみられる程度である。

〔3〕政策のきしみ労働法制、憲法、闘い方

連合は、「政策制度は連合責任、産別参加」と機能分化しているが、憲法など国の基本政策や税制、産業政策などで産別利害のきしみもあり、運動についても変遷がみられる。

「働き方改革」に関わる高度プロフェッショナル制度（残業代ゼロ制度）については、07年に高木剛・元連合会長は電車の中吊り広告で反対のキャンペーンを展開し、葬り去った。しかし、神津会長になると、制度は不要としつつも、16年9月から政府の「働き方改革実現会議」に労働界から、ただ一人参加して残業上限規制で合意したこ

とを考慮し、反対運動を自粛した。むしろ連合本部の法案修正の動きに対して、産別から批判が噴出し、連合結成以来の混乱となり、汚点を残している。

派遣法についても04年に製造業への拡大を容認し、08年12月31日の「年越し派遣村」には電機大手の派遣労働者などが押し寄せ、「人間使い捨て」への大きな社会問題となった。その後、17年の派遣法改悪では「生涯派遣で低賃金、雇い止め・解雇自由」と反対に転じている。

消費税増税についても、かつては売上税反対集会などを展開したが、現在は「税と社会保障の一体改革」のもとに、社会保障改悪下でも安倍政権同様に増税実施を掲げ、野党の政策や国民要求には背を向けている。

憲法では、安倍9条改憲には否定的とされているが、改憲について産別の違いがあり、一致した行動がとりにくいことだ。その結果、安保、自衛隊、原発などでは自治労、日教組、私鉄などは、連合より旧総評系の平和フォーラムでの運動に参加しているのが実状だ。主な労働立法では97年の均等法、07年の労働契約法、18年の同一労働同一賃金制、18年に入管難民法、19年のパワハラ防止法など多様だが、内容の不十分さも指摘されている。

〔4〕春闘、政治課題でスト含む大闘争なし

連合結成30年で目立つことは、最大のナショナルセンターでありながら、経済闘争・政治闘争でストを含む大がかりな運動が極めて少ないことである。

労戦再編前30数年と比べると、旧総評などは60安保闘争、66年のベトナム反戦、73年の年金ゼネスト、74年の反インフレ・大幅賃上げゼネスト（年間9,581件）などで13回。全労連（前身の統一労組懇含む）は04年の100万人年金スト、

15年の戦争法反対ストなど6回だ。その他、全港湾、全日建連帯などもストを行っている。

かつて連合も93年にスト集計を行い、03年に「異議申す」と題し、JAMなど11単組の運動交流も行っていたが、最近は春闘でストを提起する程度だ。厚労省調査では18年度の連合ストは8件で、争議参加者は374人にすぎない。

国際比較でも日本はストが異常に少なく、それと相関して賃金水準の低下も進行し、闘わなければ成果がないことを示唆している。

連合は運動で「ヨーロッパではソーシャル・ダイアロギュ（政労使社会対話）として行われている」と政策参加を重視している。しかし日本は「力のない参加」であり、世界でも異例とされる日本の労働運動の打開は重要課題である。

〔5〕多難な連合と政党、選挙、集票力低下

連合は結成以来、野党再編とも深く関わってきた。連合結成の89年には山岸章・初代会長が総評・社会党、同盟・民社党の「野党再編の起爆剤」として行動し、89年の参院選で「連合の会」を設置して11人が当選し、「連合参議院」を結成した。

その後も野党再編にかかわり、96年に結成した民主党が2009年の衆院選で政権を樹立したものの12年の衆院選で政権を失い、安倍自民政権となる。統合で16年に民進党となり、17年には希望の党と立憲民主、国民民主に3分裂。連合は特定の支援政党を明示せず、目的と政策を共有する政党および政治家との協力関係にとどめている。

連合運動を検証する場合、自民党との関係をどう見るかも大きな課題といえる。かつて総評は「反自民、反独占」だったが、連合は自民党や政権に対しては是々非々の立場である。連合結成で象徴的だったのは竹下首相が「連合を抱擁したい」と歓迎するなど、結成の時から自民党と親和性のある組織といわれた。自民元首相の連合大会あいさ

つや、連合元会長や産別元幹部らも自民党大会に出席したこともあった。

選挙運動では、集票機能について連合は組合員約700万のうち25～30%の票が出るといわれる。しかし産別の集票力も低下し、16年参院選や17年の衆院選、19参院選で有力産別の組織内候補が落選した。産別幹部は「労働運動が果たす役割は制度政策を含めて大きい、足元の職場の組織が弱くなっている反映」と語っている。組合員の意識調査では支持政党なしが多く、政党では自民支持がトップの産別もある。政党分裂のほか、連合は組合員の保守化とあわせ、労働組合運動と政治活動とも問われている。

〔6〕連合運動に厳しい提言、大会で注文多数

連合運動にかかわっては、これまでも多くの提言が出され、総じて厳しい評価が多い。01年の『労働組合の未来をさぐる』では連合産別運動の後退に警鐘が鳴らされた。03年の「連合評価委員会報」（弁護士、学識者7人）は連合だけでなく、労働界にも大きな衝撃を与え、運動にも影響を与えている。「連合は大企業中心の労使協調路線に浸かりすぎ、緊張感が足りない」「働く者の利益を代表し、国民と連帯できる組織へ変身」「社会の不正や不条理に対して闘い、行動すること」「企業別組合中心から産別、ナショナルセンター、地域組織の強化」「中小労組、非正規労働者の運動強化」などを提言した。

30年間の運動に関連して、早稲田大学の篠田徹教授は18年9月の連合フォーラムで「労戦再編で連合が結成され大きく変わると注目されたが、そうはならず、労働政治学者で連合研究者は少なくなかった」と述べている。山岸章・初代連合会長も連合25周年の「語り次ぐ連合運動の原点」で①存在感が薄れている、②社会的影響力で力不足、③政党との関係、④ナショナルセンターとして、

オピニオンリーダーの発言・運動が無く、政策と運動の不足などを提言している。

連合シンクタンクの連合総研は「平成の30年は何を残したか」（2019年2月DIO）を特集。法政大学の藤村博之教授は「労働組合は本来の役割を見失ってないか？」と題して、「経営者と同じ側に座って、同じ方向を見て考えていたのではないだろうか」と言及。「おかしいことは『おかしい！』と言い続ける気概と自信を持って行動することを求めたい」と提言している。

30周年の連合大会でも「安倍政権下での9条改憲反対の表明を。違法解雇の金銭解決に反対運動を」（全国ユニオン）、「立憲主義を無視する史上最悪の安倍政権を終わらせるため強力な野党で政権交代を」（自治労）、「参院選で支持政党が割れたことについて、大きな反省が必要だ」（電機連合）など厳しい注文が相次いだ。

〔7〕「連合ビジョン」と問われる闘争力

連合は10月の定期大会で結成30周年の決意として、「連合ビジョン」を採択した。「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す」を掲げ、日本が人口減少・超少子高齢化社会を迎える2035年の社会を展望した運動を提起したものである。

日本の現状については、「不安定な雇用と格差の拡大」「中間所得層の地盤沈下」「社会保障と財政課題」「危機に瀕する民主主義」などを指摘している。めざす社会像では「労働を中心とした福祉型社会」を進め、「活力あふれる参加型社会」を展望。政労使対話による「社会契約」の再活性化も提起している。またAIなどによる産業・雇用構造の変化のなかで雇用関係のない働き方や労働法の適用されない偽装雇用、社会保障の対象にならない就労者の増加などを指摘している。

注目されるのは、集团的労使関係の拡大を重視

し、労働協約の拡張適用や未組織職場での労働者代表制の議論を深めるとしていることである。さらに地域の中小地場企業の労働組合を対象にした「地域ゼネラル連合」（仮称）の創設も提起した。また雇用類似就労者や個人請負など雇用形態の多様化を踏まえた受皿組織として、連合構成員外の緩やかなつながりの「ネットワーク会員」（仮称）なども新設し、労働者概念の拡大や共済活用などを構想していることである。

問題は、ビジョンには人口減少の危機感はあるものの、フランスのような人口増加の政策提起は見られない。また政労使の「社会契約」など政策決定システムでコーポラティズムを重視しているのも特徴である。

30周年大会で8代目の会長に再選された神津会長は記者会見で「あいまいな雇用問題」の解決を図ると強調。質問で違法解雇の金銭解決導入と反対の大衆運動については「まず雇用のセーフティを行うべきであり、金さえ払えば裁判に負けても解雇ができることがまかり通ることは絶対に許せない。日本の雇用社会の厳しさに輪をかけることになる。そういうこと（法案提出）になれば、大々的に運動を展開しなければならない」と強調した。相原事務局長も大会答弁で大衆行動の準備を表明している。違法解雇の金銭解決は組合役員や活動家解雇など組合つぶしも合法化される。労働界では全労連、全労協なども反対であり、共同行動が課題となる。

世界でも日本はストなしで賃金・労働時間・福祉などで劣化が指摘されている。最大のナショナルセンターが30年間も経済、政治課題で大規模なストがないことは、世界でも異例だ。連合に問われているのは闘争力であり、今後、集团的労使関係の拡大を含むビジョンの実践へ連合の行動力が問われることになる。

✂

■ きしむ20連合春闘、ベア2%要求へ

連合結成31年目の春闘となる20春闘へ向け、連合は10月24日の中執会議で春闘基本構想を確認した。要求案はベア2%程度（定昇込み4%程度）を軸に、水準引き上げへ個別賃金で30歳25万6,000円、35歳28万7,000円を目標に設定し、企業内最賃は時給1,100円以上としている。働き方改革では、同一労働同一賃金や高齢者就労など多様な要求を掲げているのも特徴だ。賃上げ要求は19春闘を含め5年連続で同水準となる。連合の神津会長は会見で最賃制の質問について「国によって異なるが、本来は全国一律をめざすべきだが、一挙は難しい」との见解を初めて表明した。

春闘構想は、米中通商問題などによる景気後退リスクの一方、消費増税などによる生活不安の打開を重視。企業収益は高水準で推移し、内部留保も過去最高に増加する反面、実質賃金も労働分配率とも低下と指摘。人手不足が続くなか、「適切な配分を求め、内需拡大と分配構造の転換につながる賃上げに取り組む」と提起している。

一方、20連合春闘の構想をめぐっては産別間できしみも聞かれ、3月のヤマ場で分散回答も懸念されている。その背景には、連合が10月大会で採択した「連合運動強化特別委員会報告」との関連も指摘されている。同報告は、連合の運動領域をこれまでの組織拡大、政策制度の7つから、集团的労使関係、政策など3つに重点化。これまで上位に置いていた「社会的賃金相場の形成」を無くして、政策・制度に統合したため、連合春闘の位置づけが曖昧となっていることだ。

産別では、自動車総連の高倉明会長が連合結成の原点である「春闘は産別責任」「連合は政策責任」を強調し、春闘の社会的賃金相場は連合ではなく、「大手自決」として、連合にはミニマムや非正規重視を提起した。自動車は産別自決として

すでに19春闘からベアの統一要求を設定せず、トヨタ労使では19年から定昇・ベアを非公開として自社型春闘に埋没している。20春闘でもベアを非公開とする方式を堅持し、手当込みの総額賃上げを重視する方向である。自動車総連も要求は絶対額としつつ実質賃金維持については今後の課題としている。

春闘相場に影響を与える電機連合も20春闘から経営側との産別統一闘争について一部見直しの検討を始めている。経営側は「月例賃金など金銭的な処遇条件にこだわらず、各社労使で柔軟に決定すべき」などと主張している。有力単組からはパナソニックが「産別統一と一律回答の見直しを検討」と述べ、三菱は「産別賃金指標の最上位水準を超えている組合は、賃金ではなく、退職金や両立支援充実への原資配分へ一定の裁量を」など脱ベア・諸手当春闘を表明している。電機連合本部は「産別波及効果の最大化」へ統一闘争の強化を検討するとしつつも、経営側の「人への投資の柔軟性」について今後の対応が注目されている。

金属労協は20春闘で企業収益の悪化や消費増税など情勢は厳しいが、「実質賃金の維持向上と底上げ・格差是正、配分のゆがみ是正」などを踏まえて要求する方向を確認した。

一方、基幹労連やフード連合などは大会で連合方針の「上げ幅のみならず、水準重視」と異なり、「中小の格差是正には水準のみならず、上げ幅重視を」と主張した。JAMは貿易問題や消費増税のもとで「日本が危機を乗り切るには賃上げしかない。連合、金属労協、JAMが経団連に厳しく対峙できるかが問われる」と提起した。UAゼンセンは人材確保や消費増税などを考慮し、統一闘争を軸に実質賃金や可処分所得の向上をめざす方向である。

連合の神津会長は「春闘は強めることこそあれ、弱めることはない」と述べているが、厳しい情勢

下でトヨタなど金属大手を含め連合のベア獲得への闘争力が問われている。

なお、連合の「人口減少・超少子高齢化社会ビジョン」検討委員会の最終報告では、労働組合の将来について、組合員の減少などの懸念を指摘し、運動領域や財政問題で危機感を持った対処を提起しているのも注目されている。

■ 史上初の自民、共産など6与野党参加の 全労連最賃集会、一律最賃、格差是正へう ねり

最賃闘争で全国一律と水準改善をめざす歴史的な集会が9月30日、国会議員会館で開かれた。全労連・春闘共闘などの主催で自民党、立憲、国民、共産、社民、れいわ（ビデオメッセージ）の6与野党が参加し、一律最賃と中小支援ではほぼ一致した。

自民党最賃一元化議連の務台俊介事務局長は日本の最賃は主要国でも低く、若者、外国人受け入れと地域格差問題などを挙げ、「公定価格の最賃が地域で格差があるのはおかしい。一律最賃へ中小支援政策で皆さんの力の助けも借りたい」とあいさつした。立憲、共産党なども「超党派で全国一律を」とあいさつ。75年に野党4党で全国一律最賃共同法案の歴史はあるが、自民・共産両席の最賃集会や全労連主催の集会に6与野党が参加するのは史上初めての歴史的な集会。220人が参加し、全労連などが取り組んでいる最賃署名の一部が与野党議員に手渡され、全労協なども賛同メッセージを寄せた。

全労連は最賃闘争で潮目の変化をつくり出している。参院選ではほぼ全政党が最賃改善を掲げ、全国知事会もランク制度の廃止と全国一律最賃の提言を発表し、321地方自治体も全国一律を含む意見書を採択し、「地方の乱」も起きている。連合の神津会長も10月24日の会見で最賃制の質問

に対して「国によって異なるが、本来は全国一律をめざすべきだが、一挙は難しい」との见解を表明し変化をみせている。地域格差を解消させつつ、一律最賃実現のチャンスだ。

問題は、最賃額が最高の東京 1,013 円と最低の沖縄などの 790 円とで 223 円の格差がある。しかも平均で初めて 901 円になったとはいえ、水準が低いことだ。国際比較（19 年 1 月）では、オーストラリア 1,914 円、フランス 1,244 円、ドイツ 1,113 円、イギリス（21 歳以上）1,017 円などである。さらに日本の最賃水準は平均賃金との関係でも低水準である。厚労省最賃資料で 30 人以上は賃金の 43.6%だが、先進国の水準は正規賃金中央値でフランスなどは 60%程度だ。メディアも最賃水準は平均的な賃金（中央値）の「60%が分水嶺」「（日経新聞 6 月 20 日）などを報道し始めた。「先進国は 6 割をめざしている」（立教大学・神吉知郁子准教授）などの提言も見られる。

全労連も「めざす全国一律最賃制」を 7 月の評議員会に提起し、水準は正規賃金中央値の 60%を下限とし、19 道府県の最低生計費調査を踏まえ 1500 円を求めている。連合も 94 年に最賃は「一般労働者の賃金の 50%へ接近」を打ち出している。国際水準を含め最賃は平均賃金の 60%は世論化となる水準といえよう。

ILO の最賃条約でも水準は「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、組合の賃上げと低賃金層と連動する最賃制度となっている。日本でも春闘の賃上げと最賃闘争の結合が課題だ。産別では医労連の看護・介護全国一律産別最賃運動や自治労連が 8 月大会で打ち出した自治体内最賃 1300 円の取り組みも新たな運動の広がりとして注目される。日本のような地域別最賃は世界で 9 カ国に過ぎなく、59 カ国が全国一律最賃制である。地域最賃から国際標準の全国一律の最賃制と水準実現が今後の最賃闘争

の展望となっている。

■「未来を拓く春闘」へ全労連 20 春闘始動

全労連は結成 30 年を迎える 11 月 21 ～ 22 日に 20 年国民春闘討論集会を開き、「未来を切り拓く春闘」をスローガンとする 20 年春闘構想案を論議する方向である。

春闘方針案は、内部留保を活用し、「生計費原則を基礎に大幅賃上げ・底上げ・労働時間の短縮・雇用確保・社会保障の拡充、改憲反対」など未来の生活設計が可能な労働条件の確立のため、経済構造・社会構造・財政構造を抜本的に変えていく闘いを提起している。社会的な賃金闘争として全国一律最賃制の確立を重視しているのも特徴だ。また大企業の内部留保の活用へ初めて課税を提起し、消費増税の撤回と廃止も掲げた。

運動では全組合員参加の統一闘争を強め、要求づくりで職場討議の徹底を重視し、春闘アンケートを全組合員規模で取り組むことを提起した。さらに単産と地方への結集を図り、統一闘争の強化やスト決起などで国民春闘の再構築をめざし、「国民的な共同の強化と野党は共闘」の世論高める方針である。賃上げ要求案は、春闘アンケートを踏まえた水準となるが、19 春闘の 2 万 5,000 円以上も参考として示されている。

闘争のヤマ場は 3 月 11 日回答、12 日にストを含む全国統一闘争を予定。集会・デモなど官民「50 万人以上」の行動を展開し、組織拡大に結びつける方針だ。数年ぶりに大企業への要請行動を中央・地方で展開するのも注目される。財界による春闘の分散変質回答の阻止へ向け、とりわけ統一闘争の強化が重要となっている。

春闘討論集会後に全労連は結成 30 周年記念集会・レセプションを開き、新たな運動の前進をアピールする方向である。

（あおやま ゆう・ジャーナリスト）

Editor's note
編集後記

■本号は、結成 30 年を迎えた全労連の運動の到達点と課題について、戦後の労働運動史も振り返りながら各々の立場から議論を展開させた労働組合研究部会による特集である。

■たたかうナショナルセンターとして、全労連が果たしてきた役割は大きい。そのいっぽうで克服すべき課題も残されている。昨年、労働運動の視察調査で韓国を訪れた折に、組合関係者が口々に述べていた言葉が強烈に印象に残っている。「労働組合は労働組合員の代表ではなく、すべての労働者の代表である。」おそらく、日本ではこのような観念を持っている組合員は少数派だろう。労働組合の存在意義について、組織内でもっと議論を深めなければならない。そのためには日々の学習の積み重ねが重要である。

■特集以外でも、同じく結成 30 年となる連合の運動の軌跡と、自民党、共産党を含む 6 与野党が参加した全労連最賃集会について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.)

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail : rodo-soken@nifty.com

季刊 労働総研クォーターリー No.115 (2019年 秋季・2020年 冬季合併号)

2019年12月1日発行 定価：本体 2400 円＋税 年間：4800 円＋税

編 集 ● ろうどううんどうそうごうけんきゅうじょ 労働運動総合研究所

発 行 〒 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 / DTP ● 木棕 隆夫

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 Resech Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan ISBN978-4-7807-1882-9 C9336

国民生活と経済をダメにしたアベノミクスを総括!

アベノミクス崩壊

——その原因を問う

牧野富夫 編著

「一億総活躍」どころか格差が拡大——日本経済と国民生活をダメにした経済政策を第一線研究者8人が全面的に検証する!

●定価: 本体 1600 円 + 税 / 四六判 / ISBN978-4-406-06032-5



《主な目次》

- 序 章 安倍政権の野望とアベノミクス——富国強兵のゆくえ (牧野富夫)
- 第1章 アベノミクスの国民的総括 (友寄英隆)
- 第2章 「アベノミクス」と TPP——TPP からの撤退で、国民生活の安定を (萩原伸次郎)
- 第3章 TPP、インフラ輸出、安保法制と経団連 (山中敏裕)
- 第4章 命運尽きる異次元金融緩和政策 (建部正義)
- 第5章 重大化する「働く貧困」とアベノミクス——「働くルール」の確立で打開へ (藤田 宏)
- 第6章 「アベノミクス」の現在と労働者のたたかい (生熊茂実)
- 終 章 アベ政治とアベノミクスの現段階——「一億総活躍社会」と同一労働同一賃金 (下山房雄)

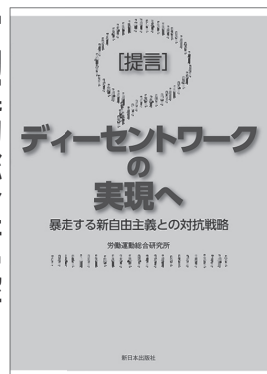
新日本出版社 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-25-6 ☎03-3423-8402 FAX 03-3423-8419 [営業]
www.shinnihon-net.co.jp info@shinnihon-net.co.jp ☆送料 200 円

〔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 1200 円 + 税 ●ISBN978-4-406-05683-0

〔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

新日本出版社 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-25-6 ☎03-3423-8402 FAX03-3423-8419 www.shinnihon-net.co.jp 送料 200 円



ISBN978-4-7807-1884-3

C0336 ¥2400E

定価：本体2400円＋税

発売：本の泉社

Featured Theme

Reflecting on 30 Years of Reorganization of Labor Front and the Postwar Labor Movement

- * Looking into the Progress Achieved and Gaps Remaining in the Movement of Zenroren as Militant National Trade Union Center to Take a New Step Forward – “Playing a Role in the United Front Movement” Katsuichi SHIKATA
- *Evaluating 30 Years of Spring Struggle in Figures and Challenges for Revitalizing and Strengthening the Struggle Kanemichi KUMAGAI
- *For the Reinforcement of the Function of the National Trade Union Center Takeshi KOKUBUN
- *30 Years since the Labor Front Reorganization; Tracing the History of JMIU and Identifying Challenges It Faces Shigemi IKUMA
- *The Postwar Labor Movement and the Significance of the Creation of Zenroren Takao YAMADA
- *Structural Reform and the Function of Local Trade Union Centers Fighting against It – Effort for Introducing Cross-Sectoral Regulations Youshi AZUMA
- *To Build a Trade Union Movement Taking Root in Communities – Reflection on the 30-Year of Work of Saitama Prefecture Federation of Trade Unions Satoru HARATOMI
- *Celebrating 30th Anniversary of Zenroren/Kanagawa Prefecture Federation of Trade Unions Katsuya TAKAHASHI
- *Progress and the Current Stage of Zenroren's International Work Keisuke FUSE
- *Notes on the Trade Union Movement in the Workplace - Experiences in France, Italy and UK around 1970 Masashige AKAHORI

Labor Front Now

- 30-Year History of JTUC-Rengo's Movement – “Rengo Vision” adopted at the National Convention and the Organization's Ability to Struggle Is Tested; 6 Political Parties, Both Ruling and Opposition, Attended Zenroren's Rally Calling for a National Minimum Wage System Turning the Tide Yu AOYAMA