

全労連運動の新たな「三つの機軸」

坂内 三夫

はじめに

全労連は、7月24日から26日までの3日間、東京で第20回定期大会を開催した。最終盤を迎えた通常国会で医療改悪法案、有事関連法案、郵政関連法案、個人情報保護法案などの重要法案をめぐる緊迫した攻防が続いているもとで、大会には代議員360名（定数373名）、傍聴者120名、役員44名、事務局員・要員30名、報道関係者25名の579名が参加した。

「雇用、暮らし、いのちと平和を守る壮大な共同の前進」をスローガンにかかげた大会には、幹事会から第一号議案「運動方針」、第二号議案「組織拡大推進基金の創設について」、第三号議案「2001年度決算・会計監査報告」、第四号議案「2002年度財政方針」第五号議案「全労連規約・大会運営規則改正案」の五つの議案が提案された。3日間にわたる大会の発言者は90名（うち16人が文書発言）にのぼり、第一号議案には19人、第二号議案には21人の保留があったが、各議案とも圧倒的多数で決定された。また、大会は熊谷金道議長、坂内事務局長をはじめとする新しい役員を選出した。

「目標と展望」の実現へ着実な到達点を

第一号議案・運動方針は、全労連運動の「三つの機軸」をうちだした。その第一は、「21世紀初頭の目標と展望」の実現にむけた着実な到達点を築くことである。「目標と展望」とは、全労連が2000年7月の第19回定期大会に提案し、幅広い国民的な討論をへて2001年8月の第29回評議員会で採択した政策提言である。また、さらな

る弱肉強食の競争社会をめざす政府・財界の「21世紀戦略」に對置して、国民の誰もが人間としてあたりまえの仕事とくらしが保障される日本社会の実現にむけて、2010年までの10年間で実現をめざすとした全労連の中期的目標である。

その内容の第一の柱は、①労働時間短縮による完全雇用の達成、②ILO条約が定める国際労働基準への到達、③大企業への社会的ルールの適用と中小企業の活性化など、日本社会に「人間らしく働くルール」を確立することである。第二の柱は、①労働者の最低賃金と全国民の所得最低保障の確立、②医療・福祉・年金など社会保障制度の拡充、③あらゆる分野における男女差別の禁止など、すべての国民に健康で文化的な最低限度の生活（ナショナル・ミニマム）を保障することである。第三の柱は、①核兵器と戦争のない世界の実現、②職場と地域に憲法と基本的人権が生かされる社会の実現、③民主的な政府と自治体の実現、をめざしたものである。

今大会方針は、この10年間で実現をめざす「中期目標」のうち、当面2004年までの2年間で着実に前進させる目標を具体的に設定したことが特徴である。その当面目標の設定にあたっては、多くの労働者が心底から必要性を感じ、実現の可能性を信じているために運動への参加をうながし、あらゆる傾向の労働組合の一致点にもとづく共同を前進させる要求課題を採求する姿勢を強調した。

これにたいして大会討論では、とくに賃金要求に関連して、「実現できるかどうかを視点に要求を設定することは正しくない」「生計費原則に

全労連運動の新たな「三つの機軸」

もとづく大幅賃上げ要求、大企業内部留保の社会的還元の立場を貫いた要求を堅持すべき」とする意見も出された。しかし、討論の多くは①「最低賃金の改善」「男女賃金格差の是正」「パート均等待遇」を中心にすえた賃金闘争、②「解雇規制」「167万雇用創出」「過労死・サービス残業の根絶」を中心にすえた雇用闘争、③医療・年金などを中心にすえた社会保障闘争を2年間の重点要求とし、すべての単産と地方組織の力を集中してたたかう方針を圧倒的多数で採択した。

「あらゆる社会勢力」との国民的対話

今大会方針が、2年間の全労連運動の機軸として強調した第二は、あらゆる社会勢力との国民的対話の促進である。これまでも全労連は、要求の一致を前提にすべての労働者・労働組合との「総対話と共同」にとりくむとの方針のもとに、全国各地で実践してきた。今大会がうちだした「あらゆる社会勢力との国民的な対話」は、これをさらに発展させ、必ずしも要求の一致が確認されない勢力との間でも、大胆な対話をすすめていく全労連の姿勢を内外に宣言したものである。

この機軸がうちだされた土台には、02春闘における「雇用、くらし、いのちを守る国民総決起春闘」の前進がある。労働者にとっては、個人の努力や企業内交渉だけでは対応しきれない教育や医療、年金、介護、税金、環境などの多様な社会問題が広がっている。これらの課題は、地域を軸とした共同の運動なしには解決の方向を見出せない。全労連が提起した「国民総決起春闘」は、そういう視点をふまえて社会的な運動としての春闘に本格的に挑戦するたたかいであった。

大企業と国家機能が結びついた組織的で系統的な攻撃と支配が強まる日本社会で、労働者や国民の要求を実現させるのは容易ではない。共通した基本路線にたつ自覚的民主勢力の奮闘だけでは、力関係を大きく変えることはできない。

自民党を支持する団体・勢力であっても、現実に行進する生活と営業の破壊、既得権の侵害に異論をもつあらゆる社会勢力との対話が必要である。対話を通じて攻撃の矛盾を拡大していかなければ、組織的・系統的な攻撃と支配の牙城を崩すことはできない。こうした視点から、自民党支持層をふくむあらゆる社会勢力との対話がうちだされた。

第20回大会方針は、初めて「連合が日本最大のナショナルセンターとして労働者の要求前進、国民の利益擁護、悪政からの転換、労働組合の社会的地位を高めるために役割を発揮することを期待する」との文章を盛り込んだ。これも、あらゆる社会勢力との国民的対話の一環である。

NC機能の強化と社会的地位の向上

第三の機軸として、ナショナルセンター機能の強化が強調された。1989年11月に結成された全労連は、2004年に結成15年を迎える。この13年間、政府・財界の「全労連シフト」や職場・地域における反共・差別攻撃をのりこえ、運動と組織を着実に前進させてきたことは大きな誇りである。

しかし、吹き荒れるリストラ・「合理化」の嵐のもとで、日本の労働組合は連合が70万人の組織減となり、全労連も結成時の組織人員をようやく維持しているのが現状である。どんなに拡大しても、一方で企業倒産、組合解散、従業員そのものの減少などが続き、困難を余儀なくされている。数の力とその団結力を生命とする労働組合として、組織人員減は決して看過できない重大問題である。組織拡大を本格的に推進する体制の確立、とりくみの推進が緊急不可欠である。

また、ナショナルセンターの機能を論ずる場合、労働組合は労働者の雇用や賃金、権利を獲得することを目的に結成されたものであるから、賃上げ闘争と「合理化」反対闘争を両輪とする経済闘争において役割を発揮することが何より

も問われる。だが、国家的な経済・政治危機と結合した雇用・生活破壊の攻撃のもとで、要求闘争は自然発生的には前進しない。全労連方針は、労働者の共感を呼びおこすナショナルセンターの政策要求と行動提起があつてこそ、労働者のたたかうエネルギーが噴出し、巨大な要求闘争の流れをつくりだすことができると強調している。

その全労連方針が、多くの代議員の実践に裏打ちされた討論によって深められ、そのさらなる探求を労働者の実態と意識が求めている。未組織をふくむ広範な労働者が心底から実現を望み、たたかいへの参加を積極的にうながし、共同を広げる要求の提起こそがナショナルセンターに求められる役割である。この問題提起が、討論のなかで多くの代議員から歓迎された。今こそ、企業や地域の枠をこえた賃金・労働条件の最低規制の確立にむけ、実利・実益を確保するナショナルセンター機能、役割発揮が期待されている。

さらに、ナショナルセンター機能の強化を論ずる場合、労働委員会や審議会への代表参加など政府との切り結びが避けて通れない。それは、全労連が13年間追求してきた課題でもある。10年にわたって政府審議会・ILO代表などから排除して政府の姿勢をようやく99年から改めさせ、ILO総会の日本代表団に全労連を選出させてきたが、その到達点はあまりにも不十分であった。

しかし、21世紀に入って「サービス残業規制」「過労死予防の過重労働防止」、「VDT 労働ガイドライン」通達、「雇用創出基金の継続」など、全労連要求と運動の一定の反映がみられるようになってきている。大会討論は、こうした流れを積極的にとらえ、政府に対する政策提言をいっそう充実させるとともに、中労委や最賃審議会など労働組合代表が参加する政府審議会委員への任命を着実に改善させる決意を固めあつた。全労連が、単産や地方組織ばかりでなく労働総研、民主団体、個人などの協力を得て、政府各種審

議会委員の統一した「推薦名簿」を作成するとの方針が、社会的にも注目をあつめている。

期待と注目を集める「組織拡大推進基金」

今年の全労連大会に、マスコミをふくめたもう一つの社会的注目が集まったのは、第二号議案として提案した「組織拡大推進基金」の創設についての討論である。全労連は、1996年の第16回定期大会で「組織拡大推進基金」の創設にむけて検討する方針を打ち出し、その後の大会でもそのつど重要性を指摘してきた。

しかし、全労連会館の建設と時期的に重なったこともあつて、具体的な方針提起は先送りされてきた。21世紀を目前にした2000年になって、全労連の運動と組織の新たな飛躍が求められているとの情勢認識から、「組織拡大推進基金」の具体的な検討に着手した。そして、2000年10月に開催した第27回評議員会で「基金設置検討委員会」を設置し、委員会における意見集約や幹事会での討議をふまえて、2001年8月の第29回評議員会に基本的な考え方を提案してきた。大会では、この「組織拡大推進基金」の創設について集中的な討論が行なわれた。

「基金」創設による組織建設目標

「組織拡大推進基金」を創設する目的は、激動する情勢に対応する日本労働運動の高揚をめざし、その重要な一翼をになう全労連と加盟組織を強化・拡大することに尽きる。もちろん全労連に結集する単産と地方・地域組織は、これまでも組織の強化・拡大をあらゆる活動発展の前提条件と位置づけ、それぞれの条件を生かして推進してきた。しかし、ナショナルセンター自体が組織拡大を推進する体制と財政を確立することは不十分であった。「基金」の創設は、その弱点を克服し単産と地方・地域組織、全労連が一体となった本格的な組織拡大に挑戦しようというものである。

「基金」創設による目標の第一は、単産の拡

全労連運動の新たな「三つの機軸」

大・強化である。全労連の少なくない単産が、「団塊の世代」を中心とした中高年組合員の献身的結集と活動によって支えられていること、また組合員の「高齢化現象」が顕著になっていること、全都道府県に地方組織や加盟組合を確立している状況にないことなど、全国単産の機能を発揮していくうえで大きな課題を残している。さらに、国際的な規模で進行する産業再編、企業形態や業務内容の突然の改変、めまぐるしい工場閉鎖や移転、労働者の出向・転籍などのもとで、産別組織の拡大を単産だけの努力に委ねることは限界にきている。全労連と産別、地方・地域が一体となった推進体制の確立が求められている。

組織建設目標の第二は、地域の膨大な未組織労働者の組織化に本格的に挑戦することである。21世紀の労働運動が地域を主戦場に展開されることを想定すれば、単産と都道府県組織が一体となって、どの地域のどんな産業の職場を重点に組織建設をすすめるのか、地域に存在するすべての労働組合の力を集中して系統的に追求しなければならない。そのためにも、職場や地域の動向に常にアンテナを張りめぐらす「常設労働相談所」の設置と専任相談員の配置と全国的視点で組織拡大を追求する「全労連オルグ」の配置が必要である。それを推進する大胆な財政的対策を全労連と単産・地方が一体となって確立することに成功したとき、組織拡大運動はかつて経験したことのない飛躍をつくりだすことができる。

組織建設目標の第三は、臨時、パート、派遣などで働く労働者の組織化を本格的に推進することである。わが国の労働組合が企業別に組織されてきたうえに、最近では中小企業の仕事や経営をめぐる環境がきびしさを増している。多くの組合が、臨時、パート、派遣労働者の苦しみに思いを馳せているものの、その仲間の組織化に力を割く余裕を失っている。この分野の組織化を前進させるためにも、全労連、単産・地

方組織が一体となった対策が必要となっている。

全労連の組織的前進による展望

全労連の現勢は、22単産（9356単位組合）、47都道府県組織（470地域労連）、組合員140万人であり、わが国雇用労働者の3%、組織労働者の12%を結集するナショナルセンターである。全労連が、労働者と国民要求の実現の中心的な役割を担って奮闘していることは誰も否定できないが、一方でその組織人員の不十分さゆえの限界にしばしば突き当たってきたことも否めない。「基金」は、組織的到達点を当面1万2000単位組合（2644組合増）、600地域労連（130地域増）、200万全労連（60万人増）に前進させ、これを土台に「21世紀の目標と展望」が示す500万全労連・800地域組織の実現をめざすものである。

全労連が、わが国雇用労働者の10%—500万人を結集するナショナルセンターに成長したとき、どんな展望が切りひらかれるのだろうか。第一に、生活と雇用を守る要求闘争の条件が高まる。第二に、国民要求実現にむけた共同戦線が強化される。第三に、労働委員会や政府各種審議会への参加を通して政府や財界と真っ向から切り結ぶ地位が確保できる。第四に、日本の政治的力関係に変化を及ぼし、国民本位の民主的な転換にむけた展望がつくられる。第五に、日本労働運動の壮大な統一にむけた土台が築かれる。

大会討論は、こうした「組織拡大推進基金」の創設の目的、これによる組織建設目標、全労連の主体的力量の強化による日本労働運動の展望などについて、多くの代議員から期待と賛意が表明された。

同時に、「金額や集約方法など具体的内容は十分な組織討議と合意をはかるべきだ」「この大会では採決せず、引き続き討論を継続すべきだ」とする慎重論も多く出された。討論を受けて幹事会の総括答弁が行なわれた。坂内事務局長は、「目の前で進行している労働者の状態悪化、組織率の後退などの事態は一刻の猶予もできない。

基金創設を決定したうえで走りながら知恵を出し合い、よりよい内容にしていく観点が必要だ」と訴え、基金の詳細部分を削除し、大会後に「基金設立準備金」を設置して検討するとの修正を提案し、圧倒的多数の賛成で採択された。

日本労働運動の活性化めざして

労働戦線の再編以来、日本の労働組合は企業のリストラ・「合理化」競争に有効な歯止めをかけることができず、国際的には異常な「ルールなき資本主義」の横行を許してきた。しかし、21世紀に入ってようやく再生にむけた新たな芽吹きが生まれている。

その第一は、労働者の意識変化である。最近では、いくら企業に忠誠を誓っても企業のモラルハザードがくりかえされ、「企業戦士」が真っ先にリストラの対象となる。こうした実態が、労働者の企業への従属意識を薄めている。労働者の急激な意識変化は、全国で年間100万件をこす労働相談や、全労連が一年間に400以上の新し

い労働組合を3年連続して結成していることに示されている。

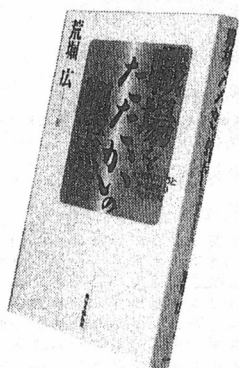
第二は、結成13年のたたかいを通じて全労連が社会的地位を築いてきたことである。すべての労働者を視野に入れた政策の確立、産別、地方・地域組織が一体となった運動の展開など、全労連は着実にナショナルセンターの役割を果たしてきた。

第三は、「パート均等待遇」「解雇規制法の制定」「サービス残業の根絶」などの課題で、全労連、連合をふくむ労働組合間の要求が接近しつつあることである。全労連は、「21世紀初頭の目標と展望」で複数のナショナルセンターが存在するもとでも一致する要求での行動を積み上げ、長期で継続的な共同戦線を確立することを呼びかけたが、情勢は着実にその方向に向かって進展している。

積極面を生かして、全労連の運動と組織を前進させる決意が固められた大会であった。

(ばんない みつお・全労連事務局長)

国民的反撃のたたかいをどう組織するか



職場を たたかいたたかいたの 拠点に

荒堀 広著

大規模リストラと
労働運動の発展方向

【四六判】本体1500円(税別)〒310

空前の激しさと規模で労働者に襲いかかるリストラ。この攻撃の新しい性格とはなにか。どうしたら国民規模の反対闘争に発展させることができるのか。職場の変化に対応したたたかいの構築、労働運動と政治の新しい関係、従来とは性格を異にしはじめた「合理化」の特徴、職場革新懇の役割と課題など、今後の労働運動の発展方向を明快に示す！

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 電話03(3423)8402(営業) **新日本出版社**