

季刊

# 労働総研

クォーターリー

No.76・77

派遣村運動から見た労働組合運動の責務と可能性

井上 久

## 「21 世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

- |                                |             |
|--------------------------------|-------------|
| ■「過渡期」の情勢と労働組合運動の課題            | 大木 一訓・熊谷 金道 |
| ■全労連結成の歴史的意味と<br>20年の到達点に確信を   | 山田 敬男・熊谷 金道 |
| ■労働組合文化の改革・創造への課題              | 原富 悟        |
| ■非正規・未組織労働者の組織化と産業別組合の強化       | 小林 宏康       |
| ■新しい時代の地域運動、その到達と課題            | 原富 悟        |
| ■ナショナルセンターと構成組織の役割・課題          | 熊谷 金道       |
| ■経済のグローバル化のもとの<br>わが国労働組合運動の役割 | 斉藤 隆夫       |

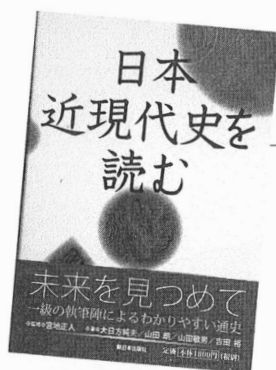
## 〈労働組合運動に関する論点提示論文〉

- |                                |       |
|--------------------------------|-------|
| ■非正規労働者の組織化活動から見てきたもの          | 生熊 茂実 |
| ■大企業職場における<br>労働組合運動の展望をどう考えるか | 藤田 宏  |
| ■女性労働者の状態変化と労働組合運動の課題          | 川口 和子 |
| ■オバマ米新政権下の労働組合運動               | 岡田 則男 |
| ■現代のナショナル・ミニマムと「最低生計費」         | 金澤 誠一 |

未来を  
見つめて

# 日本 近現代史を 読む

わかりやすく、  
面白く、読み解く



ISBN978-4-406-05331-0

宮地正人 監修  
大日方純夫、山田 朗  
山田敬男、吉田 裕 著

経済危機、大国支配の綻び……変わりつつある時代の中でこの国をどうするのか。平和と人間の尊厳ある社会へ、今こそ歴史に学ぶ時です。明治維新以降の激動、日本の侵略と植民地支配の真実を、支配層と人々とのせめぎ合いの中でとらえ、世界史と連関させて読み解いた本書は、人間らしくありたいと願う読者に深い示唆を与えます。

〈B5判〉定価1890 円(税込)

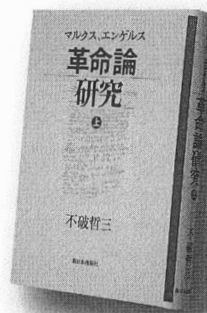
新日本出版社 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 info@shinnihon-net.co.jp  
電話03(3423)8402 FAX03(3423)8419[営業] www.shinnihon-net.co.jp

マルクス、エンゲルスの革命論に  
はじめて本格的な研究のメスを入れた労作

## マルクス、エンゲルス 革命論研究 上

不破哲三〔著〕 〈四六判・上製〉定価2100 円(税込)

革命家マルクス、エンゲルスの生涯をたどりながら、彼らがその革命理論をどのように発展させたか、1840年代から90年代まで半世紀にわたる理論と実践の歴史を再現。党綱領の理論的基礎が多角的に明らかにされる。上巻では、ドイツ革命の前線に立った1848年革命、50年代の反動期の蓄積、インタナショナルとともに明けた60年代の発展など。下巻は2月刊



ISBN978-4-406-05301-3

新日本出版社 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-25-6 info@shinnihon-net.co.jp  
電話03(3423)8402 FAX03(3423)8419[営業] www.shinnihon-net.co.jp



# 労働総研クォーター

第76・77号



## 目 次

●派遣村運動から見た労働組合運動の責務と可能性 .....	井上 久	2
-------------------------------	------	---

### ●「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

■「過渡期」の情勢と労働組合運動の課題 .....	大木 一訓・熊谷 金道	6
■全労連結の歴史的意味と20年の到達点に確信を .....	山田 敬男・熊谷 金道	21
■労働組合文化の改革・創造への課題 .....	原富 悟	27
■非正規・未組織労働者の組織化と産業別組合の強化 .....	小林 宏康	33
■新しい時代の地域運動、その到達と課題 .....	原富 悟	51
■ナショナルセンターと構成組織の役割・課題 .....	熊谷 金道	56
■経済のグローバル化のもとでのわが国労働組合運動の役割 .....	斉藤 隆夫	63

### 〈労働組合運動に関する論点提示論文〉

■非正規労働者の組織化活動から見えてきたもの .....	生熊 茂実	69
■大企業職場における労働組合運動の展望をどう考えるか .....	藤田 宏	78
■女性労働者の状況変化と労働組合運動の課題 .....	川口 和子	88
■オバマ米新政権下の労働組合運動 .....	岡田 則男	94
■現代のナショナル・ミニマムと「最低生計費」 .....	金澤 誠一	100

# 派遣村運動から見た

## 労働組合運動の責務と可能性

井上 久

労働総研から上記課題について書けとの依頼をいただきましたが、私は正直、戸惑いも感じました。なぜなら、「年越し派遣村」はもともと意図していた行動ではなく、派遣切り・派遣法のたたかいが急速に高揚する中で、まさに運動の勢いが生みだした企画であり、周りから煽られながら、必死に突っ走ってきたというのが実情だからです。今に至るも様々な動きがあり、冷静に分析をおこなう余裕を持ちえていないからです。

しかしながら、せっかく与えていただいた機会ですから、「派遣村」の怒涛の中に身をおいた者として、その経過も振り返りつつ考えてみたいと思います。

### なぜ派遣村をやることに

#### (やらざるを得なく) なったのか

2008年末の「派遣村」誕生の契機になったのは、「労働者派遣法の抜本改正をめざす12・4野音集会」が成功した直後に、梶一郎弁護士（労働弁護団）などがぼつりと漏らした「目の前の一人を救わなくていいのか」という言葉でした。

当時は、アメリカ発の急激な景気悪化と派遣・期間工切りが連日報道され、切られた派遣等の労働者による労働組合結成とたたかいが急速に広がりつつある時期でした。2008年12月3日にはJMIUいすゞ自動車支部が結成され、その様子がNHKなどで大々的に報道される中で開催された12・4野音集会は、異様な雰囲気のある集会になりました。派遣切り等にあった当事者が「大企業は雇用責任を果たせ」「生きて新年を迎えさせて」などと次々に訴えましたが、参加した誰も

が師走の寒さを忘れ、野音全体が思いを一つにする熱気あふれる集会でした。

梶弁護士らの発言は、12・4野音集会の興奮冷めやらぬ中で飛び出したものでしたが、最初に聞いた時、私は正直、「やっかいな話だな」と思いました。それは、年末年始でも炊き出しや宿泊を提供することはできるでしょうが、“1月5日に「はいさようなら」と言うわけにはいかない”“終わりはどうするんだ”“やるなら、政府と正面から対決し、派遣切り等にあった彼ら・彼女らの救済を迫るしかないが……”と思ったからです。

そこから真剣な議論が始まりました。母体となったのは12・4野音集会を成功させた「労働者派遣法の抜本改正をめざす共同行動」というナショナルセンターの枠を越え、全労連や全国ユニオン（連合加盟）、全労協、ガテン系連帯、労働弁護団などで構成する実行委員会でした。所属や立場の違いを越え、“何とかしなければ”という思いだけを一つに、深夜まで白熱した議論が続きました。そして、①皇居からも近く、厚生労働省の目の前の日比谷公園にテントを張り、派遣切り等の赤裸々な実態を突きつけ、政府と正面から対峙（真剣勝負）して解決を迫ること、②名称は「年越し派遣村」とすること、③労働組合だけでは経験不足であることから、炊き出しや生活支援の経験を持つ市民団体や法律家などに協力を求めること（その関係で宇都宮健児弁護士に名誉村長、湯浅誠氏に村長を依頼）、④急な企画であり年末年始ということも考慮し、有志による実行委員会形式にして、広くボランティアとカンパを募ることなどを確認し、決行を正式に確認したのは12月19日でした。



## 年越し派遣村の若干の経過

「年越し派遣村」の経過については、マスコミが連日報道し、いくつか本も書かれています。しかし、様々な論考を見ていると、不正確な記述もかなりあり、この機会に若干、経過を振り返っておきたいと思います。

「年越し派遣村」の決行を世間に発表したのは、12月29日午後の記者会見でした。そこまで公表を引き延ばしたのは、日比谷公園にテントを張ると言っても、日比谷公園の使用許可が出るわけもなく、権力の弾圧を許さないためにギリギリまで遅らせたからです。記者会見の直後から派遣村の臨時電話（実は全労連の行事用携帯電話）は鳴り止まず、様々な問い合わせに忙殺されることになりました。

12月31日の早朝、準備のために日比谷公園に着くと、驚くべき光景が広がっていました。野外音楽堂の傍には、すでに黒山の人だかりができていたのです。殺到したボランティアと報道関係者をかき分け、何とか本部テントを建て、10時から開村式を実施しましたが、労働戦線再編以来はじめて、全労連、連合、全労協の代表が並んであいさつしました。なお、連合は「実行委員会に加わっている全国ユニオンを支援する」という変則的な形でしたが、労働相談に相談員を連日出し、カンパを拠出しました。

開村式に引き続いて「村民登録」がはじまり、すぐに70名を超えました。聞いてみると、派遣村の情報を街角のテレビや携帯電話サイトのニュースで見て、日比谷公園を徒歩でめざし、すでに前日から日比谷公園で待っていた人もたくさんいました。カンパ箱には次々と紙幣が投じられ、20代の青年たちも「僕の友達も派遣で切られた」と1万円札を握りしめて駆けつけてくれました。お米や野菜、毛布など支援物資も次々と持ち込まれ、倉庫用テントからすぐに溢れ、うずたかく野積み状態になりました。1月2日からは「日比谷公園内 年越し派遣村」宛

に宅急便による支援も次々届きました。結局、カンパは振り込みも含め約6千万円に達し、ボランティアは名前を書いて登録した人だけで1700名を超えました。全労連の組合員は単産委員長も含め名前も書かず、私の乱暴な指示に黙って従ってくれました。私たち実行委員の予想を超える規模の膨らみにいろんな混乱もありましたが、ボランティアのみなさんは老若男女、様々な人たちが自分らで話しあい、分担して朝から晩まで献身的に奮闘してくれました。

年越し派遣村への村民登録は最終的に505名に達しました。冷酷非情な大企業に解雇・雇止めされ、同時に住まいさえ奪われた彼ら・彼女らは、どこかで聞きつけ、昼夜を問わず、1人、2人と歩いて派遣村に到着しました。野宿の素人の彼ら・彼女らは寒さに夜も眠れず、歩きまわって過ごしており、極端な睡眠と栄養の不足で病院送りになる人が続出しました。

「年越し派遣村」では本部テント横に、労働、生活、医療などの相談コーナーを設置しました。中でも生活相談では、「千代田区日比谷公園1-5年越し派遣村」の住所で書類をつくり、区役所にせつせと生活保護申請をファックスしました。申請者は1月5日の午後から7日まで窓口に出向き本人確認をおこない、全員が1月8～9日に保護費を受け取りましたが、生活保護を制度本来の趣旨で運用させることができたことは大きな成果です。同時に、住まいさえ奪われ窮迫状態にある彼ら・彼女らには、それ以外に生活再建のツールがなかったということでもあります。

増え続ける村民に、1月2日の朝からは厚生労働省との折衝が本格的にはじまり、2日夜には厚生労働省の講堂を開放させました。これが運動の大きな分岐になったと思います。1月5日から12日までは、厚生労働省と都が用意した体育館など都内4施設に分散して寝泊まりし、仕事や住居探しがはじまりました。しかし、厚生労働省は“生活保護で金を渡したので、あとは自分で何とかしろ”という態度でしたから、

## 派遣村運動から見た労働組合運動の責務と可能性

12日からは実行委員会が引き取り、旅館などで素泊まりしながら、住居探しなどの活動が続け、少しずつ新しい住まいが決まっていきました。集団生活は2月4日まで続けました。

それ以降も、多くのボランティアの助けを借りながら、就職相談や精神的な支援など様々な支援活動が今も続いています。特に「心と体のケア」チームは今も大活躍です。経済的な困窮の中で持病があっても治療中断となっていた人が今も加療中というだけでなく、派遣の過酷な労働実態の中で本来なら労災になっていたはずのケガが原因の人もありました。また、人間として扱われない派遣の境遇や、寒空に放り出された過酷な経験などで、精神のバランスを崩した人が非常に多くいたからです。

4月には「派遣村 春の大相談会」を実施し、電話相談とともに、来場相談を実施し、その日のうちに生活保護申請などをおこないました。6月までは毎週集まりを持ち、近況を報告しあいながら交流し、相談に応じてきました。6月28日には全国シンポジウムを開催し、派遣村的な街頭生活・労働相談活動が全国に広がるもとで、「派遣村」実行委員会は解散しました。ただし、それ以降に「派遣村・村民同窓会」を結成し、励ましあいながら、仕事探しや相互支援の活動を今も続けています。

### 国民的な共同の新たな可能性

よく言われるように、冷酷非情な派遣切りの実態を視覚化し赤裸々にしたこと、それが国民的な怒りを呼び起こし、世論と運動を広げる原動力になったと感じています。

騒然とした状況が作りだされた中で、労働運動や生活保護問題に長年かかわってきたベテランだけでなく、新人弁護士が何人も生活保護申請に同行するとか、医師や看護師、ソーシャルワーカーなどの医療関係者、司法書士、学生、専業主婦、定年退職者……、多種多様な人がボランティ

アとして参加してくれました。相談や支援の活動を継続する中で、新しい人たちとの共同が大きく広がり、集会等の企画の枠を超え、派遣村は一つの共同事業になっていったと感じます。ハブニングや困難な問題が発生しても、世の中には実に多様な市民団体があり、支援の手を差し伸べてくれました。派遣切りを恥じない大企業の身勝手さとの対比で、人の温かさが身にしみました。「貧困と格差」の深刻化のもとで、多様な活動が裾野を広げているのであり、国民的な共同の新たな可能性が示されたのだと思います。

特に、若い組合員や学生など青年が数多く自主的・積極的に参加してくれたことは、これからの運動にとって重要なカギだと感じています。全国各地の派遣村的な街頭相談活動でも、青年の参加と活動を通じた成長が報告されています。

### 労働組合が中心に座ったことの 重要性と労戦の枠を超えた共同

運動の大きな広がりをつくりだす上で、その中心に労働組合が座ったことが重要だったと思います。様々な労働組合が協力して、その組織力を活かし、派遣村の土台を支えたことに対して、ともに活動した市民団体の方々からも「(住居喪失者支援という領域に労働組合が団結して率先して踏み出した)労働組合は偉い」という感想をいただいています。ただし、私は、今回は派遣切りという労働問題からの派生であって、運動の必然の流れではないかと思っているのですが……。

私がもう一つ重視しているのは、ナショナルセンターの枠を超えた共同の広がりがつくられたという点です。労働戦線の再編から20年が経ち、今回、ボランティアとして参加した若手の組合役員は、大半が労働戦線の再編以降の人たちです。労働者の状態悪化、「貧困と格差」の拡大という状況の下、労働運動の分野でも従来の枠を超えた共同が可能になってきています。

そのためには、たたかうナショナルセンター



として全労連が、率先して奮闘し、共同したとりくみを支えていくことが重要だと思います。特に「派遣村」的な「街頭生活・労働・何でも相談」活動を全国に広げていく上では、手前味噌ですが、大運動実行委員会や社保協などの民主団体とつながる全労連の役割は大きかったと感じます。実際、全労連加盟組織がかかわる街頭相談がほぼ全県で実施され、定例化もすすんでいます。派遣などの非正規労働者の新たな労働組合結成も、200を大きく超えました。その要因となったもう一つのカギは、単産と地方組織という全労連の組織形態の優位性にあると思います。単産と地方組織が協力し、補いあったからこそ、雇用闘争の前進が築かれたのです。

### 社会的な運動は日本労働運動の伝統

「派遣村」や派遣切りをめぐって、マスコミばかりでなく、学会や論壇でも様々な論議が展開されています。

例えば、派遣切り等に声をあげない民間大企業労組を「正社員クラブ」などと揶揄する議論や、正規労働者と非正規労働者をいたずらに対立させ、派遣切り・雇用破壊を強行して恥じない大企業の責任を事実上棚上げする論議もあります。「社会運動ユニオニズム」を唱える人々の中にも、社会運動の担い手を「ユニオン」のみに求め、産別組織等を蚊帳の外において両者を対立的にとらえる向き・論調も散見されます。

そうした人々は「日本労働運動の新たな可能性」などと言うわけですが、私は一面的な見方だと思います。そもそも、日本の労働運動の歴史を振り返れば、平和課題は言うに及ばず、公害闘争やその時々国民的課題で、労働組合は運動の中核を担ってきました。しかし、労働戦線再編の下で、民間大企業労組が企業内に終始する姿勢を強めていく中、労働運動総体の社会

的運動と機能が弱まり、地域における共同や組織が縮小・解体されたのです。

したがって、現在はその再生の過程であり、ある意味、日本労働運動の伝統、原点に立脚し、それを雇用破壊と「貧困と格差」の拡大という今日の情勢の下で、発展的に展開することこそ、求められていると思います。

### 地域から雇用を守り創出する新たなとりくみ

派遣村がこれだけ大きな社会運動になったのは、それだけ貧困と格差の拡大が深刻で、非正規労働と貧困が多く国民にとって身近な現象になっているからだと思います。運動の前進にも関わらず、事態は深刻化しています。失業がいつそう広がり、各地の主要駅は派遣村の様相を呈し、各地の炊き出しは昨年の2～3倍の列ができています。派遣村の元村民も、いくら探しても職が見つからない人が多数派で、再就職できたのは2割強に止まっています。

この間、様々な問題はありますが、政府の雇用対策はつぎはぎの対策強化が行われてきました。しかし、大企業の社会的責任の追及という点では対策は立ち遅れています。セーフティネットの構築で終わらず、労働者派遣法の抜本改正など雇用破壊を止めさせ、労働者保護施策を前進させるためにも、労働運動の結束が求められています。

そして、深刻な雇用実態を打ちやぶって、安定した良質な雇用を実現し、日本経済の内需中心の再生を実現するためにも、地域から雇用創出の大運動をつくっていくことが必要です。派遣村は、そうした国民運動の種をまいた活動だと思います。(2009年11月記)

(いのうえ ひさし・全労連事務局次長・労働総研常任理事)

# 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

## 「過渡期」の情勢と労働組合運動の課題

大木 一訓・熊谷 金道

### はじめに

わが国の労働組合運動はいま、新たな可能性の時代をむかえているように思われる。2008年いらいの経済恐慌と国民の生活危機が深まるなか、労働組合は労働者・国民の生活と権利を守るべく奮闘しているが、国民はそうした労働組合への信頼と期待をこれまでになく高めてきている。生活危機の問題についてばかりではない。2009年8月の総選挙において、日本国民は、宿命的とさえ思われた長年の保守専制政治を打倒し、自分たちの切実な要求を託する政権を史上はじめて誕生させたが、この点での労働組合運動の貢献も最近では広く認められるようになった。いまわれわれの眼前では、この政権のもとで真に国民本位の政治を構築しうるかどうかが、日々問われるようになっていく。労働者・国民はこの面でも、労働組合運動がその影響力を大いに行使してくれるよう期待している。さらに今日では、非正規労働者と正規労働者の連帯を発展させるなど、運動を多面的に前進させ、組織の拡大・強化にも道を開いてきている。

しかし、労働組合運動が今日直面している課題が、これまでになく大きく困難なものであることも事実である。「不況」も生活難も、その根はきわめて深く広い。財界と自公政権がアメリカに屈従して国民につけを残した負の遺産は、全体像が容易につかめないほどに大きい。そのうえ国民の信託を得て登場した民主党連合政権は、多くの矛盾や弱点をかかえ、政権運営の基本方向さえなお流動的である。その間にも、アジアや世界の情勢は急速に21世紀的転換を見せており、人類の地球規模的統合がすすむなか、

日本社会の立ち後れがいよいよ際立ってきているという状況もある。労働組合運動が労働者・国民の期待に応えて前進するためには、こうした困難な内外情勢を直視し、的確に分析・把握しながら、冷静・沈着にたたかいをすすめていく必要があろう。

求められているのは具体的な情勢分析であり、困難の打開方向である。その要請に全面的に応えることはできないけれども、以下ではとりわけ二つの情勢問題、すなわち、①労働者・国民が今日直面している「生活危機」はいかなる社会的性格をもったものなのか、②「過渡期」といわれる今日の政治状況をいかにとらえるか、という問題について分析し、期待される運動構築の方向について考えてみたいと思う。

### 1 労働者・国民の「いのち」を脅かす生活危機

労働者・国民の生活状態悪化は、すでに1990年代後半にはじまり、21世紀に入って「小泉構造改革」のもとで顕著にすすむこととなったが、その過程は2008年夏以来の経済恐慌のもとでさらに「つるべ落とし」の悪化をみせるようになった。国民生活は困難においこまれているというだけでなく、いまや最悪の生活破綻の過程にまきこまれつつある。労働者ならだれでも確認できる事実から出発しよう。

(1) 失業と極端な低賃金の急拡大によって、いまや労働者階級の労働力の再生産は破綻に瀕している。実質的な失業が労働力人口の1割をこえ、年収200万円以下の「ワーキングプア」が就



業労働者の4人に1人に迫るという状況のもとで、ほとんどの労働者世帯が家族のうちに失業者や非正規労働者をかかえることとなった。賃金・労働条件の切り下げが際限なくつづき、勤労者世帯の家計がますます余裕のない窮迫状態におちいるなかで、いまではごく普通の青年たちが、結婚することも子どもを生み育てることもできず、それどころか自らの生計を維持することにさえ困難をおぼえている。これは、一国民の消長にかかわる絶対的貧困化の進行に他ならない。

(2) 労働力の衰退・破壊は、労働者個々人の生活においてばかりでなく、職場における労働生活のなかでも進行している。長時間労働、超過密労働、安全衛生管理の欠如、成果主義・反共主義・女性蔑視などによる差別的労務管理、労働組合の御用化、等の条件のもとで、労働者たちは生理的にも精神的にも人間的な活力を吸い尽くされ、心身の健康を保つことが困難になっており、労災、疾病、自殺などにおいこまれる労働者が目立って増大している。

(3) そうした状況下で、日本経済の生産力になう労働力が失われつつあるという問題も大きい。多発するリストラのもとで、非正規が激増し、職場での労働異動や全国規模での労働力流動化が日常化し、企業内職業訓練が次々と形骸化していくなかで、世代から世代への技能・技術の継承・発展がきわめて困難となっている。熟練労働力養成の前提となる労働者集団やチーム労働の形成も容易ではない。さらに重大なのは、日本の技術を中心的に担ってきた中小企業分野で経営危機がつづき、必要とする青年労働者を採用できない状況が広がっていることである。労働力再生産のなかには熟練・技能の継承・発展もふくまれるが、破綻はこの面からも深刻にすすんでいる。少子化による労働力人口の減少ともあいまって、わが国の産業基盤は根底から掘り崩されている。

(4) 最近の貧困化で注目されるのは、失業者

たちの直面する生活困窮が、当初から複合的・全面的で、直接「いのち」にかかわる深刻さともなっていることである。仕事や収入だけでなく、住宅、医療、借金、住民登録、等々、生活するうえでの基本的条件を失ってしまっている。また、生活破綻の進行とともに、たちまち家族・友人・隣人との人間的つながりを失い、社会のなかに人間としての「居場所」を見いだせなくなっている。類的存在としての人間性を否定され、生きながらに「いのち」を奪われる事態がすすんでいる。

(5) しかも、そうした窮乏状態に、これまでになく広範な社会階層の勤労者たちが、おどろくほど早く直線的に転落してきている。その背景には、勤労者たちが、余力がなく、事故への抵抗力の弱い、非常に壊れやすくなった生活構造のなかで生計を立てるようになっていて、という事実がある。「派遣村」の問題が大きな社会的関心を集めるのは、それが他人事ではないと感じる労働者・国民が膨大に存在しているからに他ならない。

(6) 生活破綻を加速し拡大している要因には、生活を支える土台や社会的な枠組みが瓦解している問題がある。家庭や地域社会や企業の福祉機能が失われ、教育、住宅、医療、保育、介護などの社会インフラは破綻に瀕している。そこへ公租公課の負担増である。

(7) 格差の拡大は貧困化の進行をいっそう過酷なものとする。今日の格差拡大は、高成長期のような生活水準の全般的向上のなかでの格差拡大ではない。全般的な状態悪化のもとでの格差拡大である。しかも、正規と非正規、男女、大手と中小、地域間、世代間などの階層間格差、さらには個人間格差は、人道的な観点からもうてい許され得ないような、異常に強められたものとなっている。女性非正規労働者の賃金は、同様の仕事をしている男性正規労働者の半分以上にすぎない。

(8) 労働者・国民の生活を脅かしている問題

## 「21 世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

には、人類や地球の未来にかかわる危機もある。戦争と平和の問題（イラク・アフガン戦争、核兵器、軍事基地、軍事同盟など）であり、地球環境の問題（自然災害、温暖化、農林漁業、生物多様化など）である。わが国の場合、それはとりわけ米軍基地、核密約、日米安保の問題として、あるいは温暖化対策や農林漁業の存続の問題として社会問題化しているが、これらの問題でも矛盾は先延ばしできない深刻さで激化している。

以上からこう言える。問われているのは「いのち」である<sup>(注1)</sup>。日本の労働者・国民が直面しているのは、たんなる生活難の増大ではない。個々人についても労働者階級についても国民全体についても、その生存そのものが時々刻々脅かされているという問題である。

しかし、人々の「いのち」は、既存の制度や政策を動員するだけでは救出し守ることができなくなっている。長年にわたる大企業の強欲と自民党の利権政治は、震災と同じように、人々の生活の支えをことごとく破壊してきたからである。庶民の「いのち」と暮らしを守るためには、人々の間の人間的な<sup>きずな</sup>絆を新たに作りだし、草の根からの連帯をつよめ、21世紀にふさわしい生活を土台から作りなおしていく他ない。

困難ではあるが、未来への展望を切り開くことのできるこの事業を成功に導くためには、日本の政治や経済が主権者である国民の意思によって動かされるようにしなければならない。労働者・国民の要求実現のためにたたかう労働組合運動は、この点で非常に大きな役割をはたすことができよう。

(注1) われわれは「いのち」という言葉を、生理的な意味においてばかりでなく、社会的文化的な意味をもふくめた、人間としての存在そのもの、という意味で使っている。この点については、福田静夫『「いのち」の人間学』（青木書店、1998）参照。

## 2 労働組合運動が直面する客観的諸課題

労働者・国民の生活危機は、労働組合運動にいかなる課題を客観的に提起しているであろうか。

第一に、失業・生活困窮者の「いのち」を守るたたかいが、労働組合の、先延ばしすることのできない中心的課題の一つとなったことである。むろん労働組合はこれまでも窮乏した仲間たちへの支援を行ってきたし、災害時などの献身的な支援活動は高く評価され感謝されてきた。しかし、今日のように、大量かつ持続的に生み出されてくる失業・生活困窮者の「いのち」を守ろうと、全国的な運動が展開されているのは、はじめての経験である。この取り組みを軸に、これまでにない広範な諸団体・諸階層との協力・共同を発展させ、共通する諸課題での運動を前進させる可能性が生まれている。「いのち」を守るたたかいは、労働組合の活動が狭い利己的なものではけっしてなく、「ふみにじられた幾百万の大衆」の利益のためであることを、広く知らせるものとなっている。

第二に、上記の課題とも関連し、荒廃し閉塞した今日の日本社会にあつては、人間的な「居場所」を提供し、労働者たちの間の絆をつくりだしていく活動が非常に重要であることが明らかとなった。労働組合の立場からは、労働者としての自覚を高め、要求にもとづき運動に結集するよう働きかけることが必要だが、まず労働者たちの「いのち」を社会的に取りもどそうという活動である。その役割は、労働組合が相談活動や労働者共済の活動などを通じて独自に担うだけでなく、「反貧困ネットワーク」の活動に見るように、他の社会運動団体や NGO、自治体などとの連携活動を発展させることによって強化されている。「みんなの心をつなぐ」労働組合や「ネットワーク」の存在は、貧困とのたたかいにおいても不可欠な環をなすようになった。

第三に、「いのち」と暮らしを守るたたかいで



は、仕事・住宅・最低生活費を保障し、住民登録・社会保険加入等によって市民権回復をはかるような、生活の骨格づくりが緊要な課題となっている。しかし、現行の社会保障・社会福祉や医療、住宅などの生活インフラはきわめて不十分で、機能不全におちいつている。切迫した「いのち」の必要に対応するには、既存の制度・政策を活用するだけでなく、新たな制度・政策を案出・創造していかなければならない。この点では、労働組合の調査・政策活動を飛躍的に強化するとともに、専門家集団や行政との恒常的な協力関係を発展させることができるかどうか、運動の前途を左右するものとなった。

第四に、労働力の再生産が困難になるほどの絶対的貧困化の進行に対処して、最低賃金制、失業・雇用保障、最低生活保障を軸とするナショナルミニマム確立の課題が大きくクローズアップされるようになってきている。それは、もはや将来の課題として先延ばしすることの許されない、喫緊の課題となった。運動の前進や自公政権の退場もあって、今日の情勢は、労働者各層のあいだにこれまでにない共感・連帯・共同を発展させる条件が生れている。課題のクローズアップとともに、ナショナルミニマム確立を実現する可能性も高まっていると言える。

第五に、格差拡大に歯止めをかけ、均等待遇を実現していかなければならない。具体的には、職場における非正規労働者、女性労働者および活動家に対する不当な差別的処遇を是正させること、労働組合がすべての労働者層を代表して団体交渉権を行使すること、労働法規や国際条約の活用にも習熟すること、企業をこえた産業・地域の統一的労働条件形成に力を入れること、等の努力が求められる。経営者側が賃金・労働条件切り下げによる「格差縮小」を追求するようになってきている今日、大切なことは、①組合独自の調査によって格差の実態を明らかにすること、②労働者の統一と団結をつよめる方向で格差是正が行われるよう、十分な要求討議を行う

こと、③そのためにも全体の賃金・労働条件を引き上げるなかで格差是正を行っていくこと、である。

第六に、われわれは改めて今日における賃上げ闘争の重要性を強調しなければならない。それは、格差是正や均等待遇の実現にとっても不可欠である。不当にカットされた賃金を取り戻すのは、労働者の権利である。そして何よりも、家計の赤字を補填する賃上げがなければ、労働者は「いのち」の危険から逃れることができない。賃上げがなければ、「内需拡大」など夢のまた夢である。家計にとっても国民経済にとっても、また運動にとっても、賃上げは最大のエネルギー源なのである。

第七に、すでに見た一連のたたかいは土台として、労働時間規制をはじめとするわが国の立ち後れた労働基準を全体としてEUなどの先進国なみに引き上げ、人間的な労働環境（ディーセントワーク）を確立する事業に取り組んでいかなければならない。国民の「いのち」を危機にさらす「ルール」なき人権侵害の労働環境を、もはやこれ以上、許容しているわけにはいかない。

その場合、労働運動は、労働者の生涯にわたる生活像を念頭に、働く権利にかかわる問題（職業技術教育、採用、雇用形態、労働異動、解雇など）、労働力の使用にかかわる問題（労働時間、労働強度、安全衛生、女性保護、技術導入など）、労働力への支払いにかかわる問題（賃金、成果主義など労働評価基準、諸手当など）、労働力の更新にかかわる問題（休憩、休暇、健康管理、家族手当など）、労働力への全生涯的配慮の問題（定年、年金、介護など）、等について、徹底して差別的条件の排除をはかりながら、具体的で体系的な改革目標と工程計画をたて、着実に実現していく必要がある。その際には、ILO条約や国連の規約・条約の批准を促進し、国内施策におけるその具体化を労働環境改革の武器にしていく必要があろう。

確立される人間的な労働環境のルールは、事

## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

実上の賃金労働者として大量に生み出されている業者などの勤労者層にも準用されるべきであろう。

第八は、貧困とのたたかひの中心的推進力としての労働組合の果たすべき役割や意義を、改めて明らかにしつつ、その飛躍的強化を国民的支持のもとに実現していくことである。

もともと憲法が、労働基本権を保障し、労働組合を最高法規によって承認しているのは、「侵すことのできない永久の権利」として国民に与えた基本的人権を実際に保障していくためには、労働組合運動が不可欠だと考えているからにほかならない。だからこそ、刑事免責や民事免責をもあたえて、その活動を保障しているのである。労働組合は国民の基本的人権を守っていく公的責務を負っているものであり、その意味では公共的団体なのである。貧困とのたたかひをすすめるためには、この労働組合の公的役割が最大限に発揮されねばならない。ある意味では最大の貧困対策は労働組合の強化なのであり、国や自治体には労働組合強化のための施策を推進する責任があるのである。この点に確信をもち、公務員労働者の労働基本権確立、差別的労働行政の是正、民間大企業等の不当労働行為に対する規制強化、労働者・労働組合の権利に関する教育の拡充、などの政策を推進していかなければならない。

そして第九に、平和の問題や地球環境の問題がある。後にも触れるが、前者の中心的な問題は、すでに半世紀以上も日本を呪縛してきた日米安保条約の廃棄であり、あらゆる軍事同盟からの日本の解放であって、普天間に見るようにこれ以上の遅延の許されない課題である。

後者は、生活様式や社会構造への影響もふくめて、これからの人類の「いのち」のあり方そのものが問われる大きな問題である。労働組合はこれらの問題についてよく研究し、問題の所在を的確に把握し、広く事実を広報すると同時に、適切な行動形態を提起していく必要があるだろう。

### 3 「ルールある経済社会」にむけての社会改革の取り組み

労働改革への課題を提示したが、これだけでは不十分である。ここには問題が二つある。

一つは、われわれがこうしている間にも、解雇や賃下げはつづき、「いのち」を失う労働者は増え続けているという問題である。莫大な公的資金を注入した景気対策にもかかわらず、事態はかえって悪化しているのではないかというのが、昨年につづく2010年正月の「派遣村」の実態である。実際、政府統計で見ても、国民生活にかかわる失業率、求人倍率、常用雇用、現金給与総額、小売業販売額、旅行取扱状況などの指標は軒並み悪化しつづけており、景気の今後を占う機械受注、設備投資、建設工事受注、新規住宅着工などの指標もいぜん大幅な減少をみせている。つるべ落しの景気悪化がいくらか緩和されたとはいえ、日本経済はいぜん底なしの経済危機から抜け出すことができないのである。

中国やインドをはじめとするアジア経済が急速な景気回復を見せ、EU諸国でも回復への動きが伝えられるなかで、なぜわが国では事態の改善が見られないのであろうか。こうした事態がつづくのであれば、どのような労働改革もザルで水をすくうようなものであろう。大企業はいまなお平然と「派遣」など非正規労働者の解雇を強行しているが、そうした状況を放置しているかぎり、「派遣村」は膨張するばかりである。労働者・国民の「いのち」を守ろうとするなら、わが国の特別深刻な経済恐慌を引き起こした主要要因にまでさかのぼって日本経済の歪んだ体質を正さなければならない。これが今日の労働組合運動の課題である。

「深刻な経済恐慌を引き起こした主要要因」とは何か。労働組合運動は、1990年代いろいろの自らのたたかひの経験をつうじて、確信をもって言うことができる。その第一は、大企業が小泉

「構造改革」を利用してすすめた大々的な搾取強化策であり、第二は、アメリカ金融資本が自公政権や財界と一体となってすすめた、日本経済搾り取りの政策である、と。これらの政策は、極端な富の偏在と大規模な「貧困と格差」の累積を生み、過剰生産恐慌と金融バブルの破綻がむすびついた今回の恐慌となって爆発したのである。

問題は、2009年9月の「政権交代」後も、これらの主要要因が作用しつづけていることである。労働問題にかかわる最近の財界動向を見ても、大企業はいぜんとして非正規労働者の「活用」に固執し、正規労働者についても賃金労働条件の切り下げや人員整理を強行しており、2010年春闘を前にしては定昇をふくむ全面的な賃上げ拒否を打ち出し、あるいは下請単価の切り下げをおしつけて、もっぱら労働者や下請業者への犠牲嫁縁によって業績回復を図るという、従来からの強欲な蓄積政策に固執している。その結果、大企業は「不況」下にも高収益を上げ、異常なまでに内部留保を積み増し、日本社会の富の偏在をいよいよ耐え難いものになっている。また、アメリカ金融資本も従来と同じように日本での投機活動を放任されており、ヘッジファンドは不況をチャンスとして従前にも勝る高収益をあげている。安保体制のもとでアメリカへの依存体質から抜け出せず、海外における大企業＝多国籍企業の低賃金活用政策を野放しにしている日本経済は、アジア諸国の経済発展を国民生活の改善に役立てることもできないでいる。

破滅的な貧困から国民生活を守るためには、大企業への富の偏在を是正しなければならない。その異常な内部留保の累積を、労働者や勤労諸階層の生活改善に役立つような形で社会的に還元させなければならない。また、労働組合の立場からも、大企業に対する民主的規制の政策を具体化する必要がある。その経営政策、投資戦略、労務管理、下請け対策、地域経済対策などについて、労働者・取引業者・地域住民の利益

を尊重させるような規制措置を講じなければならない。そのための労働協約、取引契約、条例、公契約などについて研究し、具体化をはかる必要がある。さらに、大企業の海外活動についても情報開示を求め、国際基準にそった規制を加えていく必要がある（民主的規制には規制と誘導という二つの面がある。誘導とは、投資活動をはじめとする企業活動を積極的な国民本位のものに転換させていくことである。たとえば、雇用創出、環境改善、福祉・文化事業などで住民の要望に応える投資活動を展開する、といった場合である。時代の進展とともに、民主的規制のこの側面がいつそう重要になっていくと思われる）。

いずれにせよ今日の労働組合は、その運動領域を拡大して、「ルールなき資本主義」を改革し、これまでの日本資本主義とは異なる「ルールある経済社会」を構築する事業に参加しないわけにはいなくなっている。労働改革のためのたたかいは、経済社会改革のためのたたかいと不可分に結びついているからである。

いま一つの問題というのは、政治改革の問題である。労働改革が実現し実効性をもちうるためには、国民本位の政治がなされなければならないが、その条件はどう確保されるのか、という問題である。その点を次に見よう。

#### 4 「過渡期」の情勢と労働組合運動

貧困問題が最大の国民的関心事となるなか、「生活第一」をかかげる民主党連立政権が誕生した。政治の転換は、閉塞した社会に風穴をあけ、新たな社会構築にむけての期待を生み出している。労働組合運動は、かつて経験したことのないこの政治状況の下で、いかに新たな発展への展望を切り開いていくかを問われている。以下では、①自民党政治の破綻がもつ意義をはっきりさせ、②民主党と新政権の特徴と動向について

## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

て考察し、③「過渡期」とよばれる時代の特徴をつかんだうえで、労働組合運動の前に開かれた新たな可能性について考えてみたいと思う。

### (1) 自民党政治を退場させた力は何か

マスコミは民主党政権の登場を「政権交代」と表現しているが、そこには二つの意味がこめられている。一つは、民主党の基本的な政治路線は自民党と同じ「交代」可能なものであり、したがって民主党政権となっても従来の支配体制が根底から揺るがされることはないであろう、という前提である。いま一つは、今回の総選挙結果は、民主党と自民党が政権交代を繰り返す二大政党制への前進だと見る評価である。

しかし、今回の日本政治の歴史的転換がこのような「政権交代」の枠内にとどまるものでないことは明らかであろう。長年にわたる自民党政治は統治能力を失って壊滅的な打撃をうけ、潮が引くように従来の支持層からも見放されて、自民党の再興・保守政治の再構築はますます困難となっている。他方では、基本路線に違いがないはずの民主党が、国民の要求に押されて「構造改革」批判の立場に立ち、「対等」な日米関係を要求するようになっていく。

自民党政治の崩壊はすでに1993年の細川・八党派連立内閣の頃からはじまっている。いらい自民党は、社会党、公明党、等との連立の助けを借りたり、共産党をのぞく「総与党化」政策をすすめたり、「自民党をぶちこわす」という欺瞞的な「構造改革」を推進したりして、国民の目をごまかし、政権の座に居座ってきた。しかし、21世紀に入ってからの小泉「構造改革」のもとで、財界本位・対米屈従の自民党利権政治と「貧困と格差」が拡大する国民生活との矛盾は極度に先鋭化するようになった。国民生活の悪化がすすむなか、すでにさきの参議院選挙では、自民党政治の支持基盤の全国的崩壊がはじまっていた。そしてアメリカ発の金融・経済恐慌によって、その矛盾の深刻な広がりが白日の

もとにさらされるようになったとき、自民党政治は統治能力を失い、そこにはもはやいかなる延命策も残されていなかったのである。後に見るように自民党政治復活の危険はなお残っているとはいえ、大局的に見れば、自民党政治に明日はないのである。

政治転換を生み出した基本的な力は何であろうか。一部の論者は、政権交代が実現したのは、二大政党制の確立をめざした財界やマスコミが民主党政権の成立を支援したからだと主張している。しかし、これは事実と反する敗者の後知恵だと言わねばならない。二大政党制をめざすには、財界や大マスコミはあまりにも深く自公政権に肩入れしてきた。かれらがあわてて民主党の勝ち馬に乗り換えるようになったのは、自公政権の敗退が確定的となった選挙戦終盤になってからのことである。

決定的な要因となったのは、国民の怒りとたたかいであった。新自由主義的な大企業経営と自民党利権政治のもとですすんだ、極度の格差・貧困の広がり。それに対する怒りの国民世論が、現実政治を動かすようになったのである。国民は自らの意志と力で自民党政治に引導をわたし、新政権を誕生させた。その背景には、議会における革新政党のたたかいとともに、全労連をはじめとする労働組合や民主的市民団体の、長年にわたるたたかいがあった。とくに「反貧困」の大衆運動がはたした役割は非常に大きなものであった。総選挙後の今日においても、その社会的影響力は日本政治の動向を左右する力として作用しつづけている。日本の労働運動や社会運動は、このことにもっと確信をもってよい<sup>(註2)</sup>。

自民党政治の崩壊過程は、アメリカにおけるオバマ政権の成立やそれともなう国際政治の劇的な変化とも連動していた。国際情勢の動向に「世界一」敏感だと評される日本の有権者たちが、国際情勢の変化を考慮に入れたことは明らかであろう。日米軍事同盟に固執し、平和憲法の改正や核武装まで画策する自民党政治に、国民が時代遅れ



の烙印を押したとしても不思議ではない。

とはいえ、総選挙後は、二大政党制確立をめざす保守層の動きが、あらためて強まっている。利権政治を土台としてきた自民党は、その後も支持基盤を次々と失っており、また、政策的にも四分五裂となつて、国民の支持を得るような政策や展望を打ち出せないでいる。自民党政治の再興が困難ななかで強まっているのが、民主党政権変質への策動である。財界、大マスコミ、新自由主義的「エコノミスト」、「親米派」評論家、等々は、「選挙では詩を語り、政権を取ったら散文で語れ」というオバマ政権・クリントン国務長官の言葉までひいて、露骨に公約無視の変節をすすめている。あるいは普天間基地問題に見るように、自らすすんで「アメリカからの圧力」を組織・演出し、新政権に政策変更を迫ろうとも画策している。問われているのは、国民本位の政治改革なのか、利権政治の形をかえた温存・継続なのか、という問題である。労働組合運動は、二大政党制推進に反対し、自民党的利権政治や財界・アメリカ本位の新自由主義的政策への回帰をいかに徹底して除去していくかという課題に、否応なしに取り組んでいかねばならなくなっている。

(注2) この点については、本報告書の熊谷・山田論文とともに、『全労連20年史』(大月書店、2009)をぜひ参照されたい。

## (2) 民主党政権と労働組合運動

民主党政権は、国民による国民のための政府をつくり、国民生活第一の政策を実行すると公約して誕生した政権である。新政権にその公約の履行を迫ることは、労働者の生活と権利を守ることを第一の課題とする労働組合の、社会的責任である。

新政権の直面する諸課題にはこれまで経験したことのない問題も多く、打開策を見出していくのはけっして容易なものではあるまい。その

過程では失敗もあろうし、不十分さや欠陥も数多く見出されるであろう。労働組合運動は、そのことを理解したうえで、しかし、必要な批判や提言は率直に行い、誤った政策は運動でやり直しをさせ、政権がかかえている弱点や偏見はそれを徹底して取り除き、国民の期待に応える力強い理念と実行力のある政治が育っていくよう、大いに力を発揮しなければならない。その際には、誇大な空文句をつつしみ、具体的実際的な政策内容を重視し評価すること、そして新政権が旧来の「しきたり」を国民本位に改革しつつ、労働組合の諸要求実現に積極的に協力するよう求めていく必要がある。この点では、民主党の最大支持母体といわれている連合に比して、規約前文に「資本」と同時に「政府」からの独立を掲げる全労連の主体的運動の強化が極めて重要になっている。

政権発足後100日を経過した今日、民主党および鳩山内閣への支持にはすでに大きなかげりが生じている。そこには、国民の不安をよんでいる次のような問題がある。

① 民主党は、21世紀の日本をになう政権政党としては、なお未成熟な政党である。党内に公然たる派閥をかかえ、癒着の温床となる企業・団体献金を許容し、相互に異質な政策理念や政治活動を併存させるなかで、党全体の一致した政策や理念を生み出すことが困難な党となっている。その困難は、これまた異質な社民党や国民新党との連立によってさらに増幅されている。党首討論回避や強行採決に見るような国会審議の形骸化も、党内および政権内での論議が不足し、政策的な意思統一をはかることができないでいることの反映といつてよい。

② 理念・政策を異にする政治諸勢力が国民の前で一致点を明らかにし、統一した政治行動を展開することは可能であるし、国民の利益にそつてそうした行動をとることは重要でもある。しかし、そうした「統一」が、科学的で民主的な討議をつうじてではなく、政策論

## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

争を回避する派閥間の力関係に左右されて成り立っているとしたら、積極的な展望は開けないであろう。実際、民主党の政策や行動が、今日では、圧倒的な派閥勢力を誇るようになった小沢派の専制的な影響下におかれていることは周知の事実である。そこに国民は、民主党政権のもとでも自民党政治と同じ派閥政治が支配するのではないかという危惧をもたざるをえなくなっている。

- ③ もともと民主党には、労働者・国民の日常生活やたたかいとの結びつきが弱いという問題がある。自民党が強固な地域・職域組織を構築していたのに比べ、民主党は職場にも地域にも強固な組織基盤をほとんどもっていない。唯一のまとまった支持組織として連合があるが、周知のようにその多くは「労資一体」の会社派組合であり、真に労働者たちを結集するものとはなっていない。しかも地域の民主党の多くは、長年にわたり「総与党化」の枠組みのもとで自民党との区別が困難な活動をすすめてきており、「国民生活第一」への路線転換も地方では必ずしも円滑にすすんでいない。そうした状況下で、先の総選挙では、「小沢チルドレン」とよばれる政治的経験の乏しい新人議員が多数生まれている。国民との日常的な結びつきの弱さは、国民本位の政策をすすめる上での大きな障害となっている。

- ④ だが、いま労働者・国民のあいだには、総選挙後の民主党が、国民の要求やたたかいの国政への反映を制限し、国権の最高機関としての国会を空洞化させ、国政に対する民主党の専制支配を確立しようとしているのではないか、という疑念が生れている。「政府・与党一体化」による議員活動の制限、政治家主導の審議を理由とする「国会改革」、民主党に窓口を一本化させる新陳情制度の導入、少数政党・会派切り捨ての「比例定数削減」の主張、等の動きである。それは、国民の声が直接国

会や政府に届くのを妨げ、国会審議への行政担当者や専門家の参加を排除して審議内容の質的低下をまねき、内閣法制局長官を排除して多数党による恣意的な憲法・法制解釈に道をひらく、等々の危険を生みだしかねない。国民とともに新しい政治をつくるとした民主党の公約は、正反対のものにすり替えられようとしている、と言わねばならない。

- ⑤ 民主党政権が推進しつつある諸政策は二つの顔をもっている。一方では、肝炎対策基本法や原爆症基本法のように、あるいは子ども手当や教育費無償化の政策に見るように、国民の要求に応える方向での施策が実施に移されつつある。しかし、他方では、自民党政治の政策が根強く継承され推進されている。たとえば、①「事業仕分け」の際にも見られた事業効率一辺倒の「小さな政府」政策、②「新しい公共」をうたう「地域主権」の政策と連動させて、財界の提唱する道州制の導入をはかろうとする政策、③農業など国内産業に打撃を与える経済連携協定の締結、④財界の提唱する「東アジア共同体」構想の推進、等々がある。この点ではさらに、憲法改正や消費税引き上げの問題を近い将来検討の俎上にのせると言明していることも重大である。そして、労働組合の見地から見てなにより問題なのは、民主党の政策には大企業に対する民主的規制など、「格差と貧困」の根源に迫る政策が欠けていることである。

鳩山内閣の政策がしばしば分裂・迷走し、一貫性に欠けているのは、その政策の中のこうした自民党的性格を払拭できないからである。

- ⑥ 問題は鳩山内閣の「政治哲学」にもある。鳩山氏は政権の発足にあたって、こう述べていた。「資本主義が原理的に追求されていくとき、人間は目的ではなく手段におとしめられ、その尊厳を失う。金融危機後の世界で、われわれはこのことにあらためて気が付いた。道

義と節度を喪失した金融資本主義、市場至上主義にいかにして歯止めをかけ、国民経済と国民生活を守っていくか、それがいまわれわれに突き付けられている課題である」と。そして、市場原理主義に対抗するものとして「自立と共生」を重視する「友愛」の理念を提唱したのであった。（『私の政治哲学』『Voice』09年9月号）

その問題意識には、労働組合運動の立場からも共感できる点が多い。しかし、氏のかかげる「友愛」という理念については注意を要する。第一に、「友愛」（フラタニティ）とはもともとフランス革命のスローガン「自由、平等、博愛」の「博愛」のことであるが、労働運動が批判してきたように、そのスローガンは、資本主義の矛盾に切り込む力をもたず、かえって現実の階級的な搾取と抑圧をおおいかくしたり美化したりする危険があるスローガンであった。第二に、鳩山氏の場合、フラタニティの内容は、「自立と共生」の原理というように再定義されている。つまり、そこには、「共生」という国民の連帯の原理だけでなく、「自立」という自己責任論もまた原理とされており、そこには、国民は自分でできることは自分ですべきだという主張がふくまれている。いいかえれば、鳩山政権の哲学となった「友愛」には、国民生活を守るうえでの国の責任や大企業＝多国籍企業の社会的責任を明確に認める視点が欠落しているのである。第三に、「自立と共生」の原理から出発して「新しい公共」を提唱し、政治のボランティア化と議員定数の削減を進めようとしていることである。それは国民の多様な民意を切り捨て、議会を形骸化させて、多数党の専制支配を強めるとともに、国民生活を守る国・自治体の責任をあいまいにし放棄する政策をとろうとしている。これでは「市場至上主義に歯止めをかける」ことはできないであろう。

⑦ 鳩山「政治哲学」のいま一つの問題は、そ

のアジア重視の政策にある。氏は、日本は「アジアに位置する国家としてのアイデンティティを忘れてはならない」と言い、「アメリカ主導のグローバリズムの時代は終焉し、世界はアメリカ極支配の時代から多様化の時代に向かうだろう」と言うのであるが、いぜんとして日米安保やアジアへのアメリカ介入の必要性を認める発言を繰り返している。これは、アジア経済圏の自主的発展の中で日本経済と国民生活の安定的発展を図ってこうとする政策と真っ向から対立する政策であり、国民生活の将来を危うくすることになりかねない政策である。

労働組合運動は、国民の期待をになって発足した政権が、以上に概観した問題点をかかえる政権であり、たえず旧政権の勢力やアメリカからの攻撃にさらされている政権であることを、冷静に見極めながら運動をすすめる必要がある。これからの労働組合運動は、真に国民本位の政権をつくりだし強化するたたかいと結びつけて、労働者・国民の要求闘争を前進させていかなければならないからである。

### （3）「過渡期」と労働組合運動

今日の政治状況は「過渡期」と特徴づけられている。労働組合運動の見地から、この「過渡期」という特徴づけが意味することを考えてみよう。

労働運動の歴史をふり返ってみると、「過渡期」という政治情勢の特徴づけは、つぎのような状況が見られる場合に用いられてきた。すなわち、①社会の矛盾が激化するなかで、支配層が統治能力を失ない、その政権が崩壊する、②国民に対する国家権力の抑圧が弱まり、大衆運動の自由が以前より確保できるようになる、③国民の意思と利益を代表する新しい政府が形成されるが、この政府はまだ本格的な社会改革のりだす決意も準備ももちあわせていない、④

## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

警察、軍隊、司法、官僚機構などの権力機構は、なお多くが旧来の支配層によってにぎられており、新政府は全権力を掌握するにはいたっておらず、たえず旧政権復活の危険に直面している、⑤新しい安定した国民の政府を確立するためには、なお国民がたたかひの経験をつみ、学習し、決意をかためるための時間が必要である、⑥しかし全体としては、一握りの支配層のための政治から労働者・国民本位の政治への巨大な一歩がはじまっている、といった状況である。

われわれが今日直面している日本の政治状況も、ほぼこれらの特徴をそなえていると言えるが、それはまだ「過渡期」の初歩段階である。そこでは、自民党政治の退場という「大きな前向きの変化」が生じたが、「自民党政治に代わる新しい政治」の内容や方向については、「国民的探求」がはじまったばかりである。マスコミをふくめ、権力機構の大半はひきつづき自民党政治の反動的諸勢力ににぎられており、ビラ配布事件に見るように、大衆運動への抑圧はかえって強められている側面さえある。それに、われわれの「国民的探求」の前にはアメリカが立ちだかっているという問題もある。

しかし、わが国における「過渡期」（つまり真の国民本位の政権への移行過程）は急速に進展する可能性がある。日本政治の歴史的転換は、内外反動勢力の妨害を許さない民主的な選挙によって開始されたし、今後もそれによって推進されていくであろうが、選挙における革新勢力の前進が達成されれば、状況は大きく変わる。また、労働組合運動をはじめとする大衆運動が世論を形成する力を身につけ、政治動向に大きな影響力を行使していくなら、自民党政治からの転換は目に見えて進展しよう。さらに、わが国の労働運動や革新的諸運動のなかには、他の国々には見られない科学的な分析能力や政策策定能力の蓄積が見られるのであるが、その現実政治への活用は困難な局面を開開するうえで大きな力となろう。そして、おそらく決定的な力

となるのは、非正規をふくむ広範な労働者の労働組合への結集であり、全国全産業にわたる労働者たちの統一闘争であろう<sup>(注3)</sup>。

「過渡期」という情勢把握に関連して、今日では広い人類史的視点から時代の特徴を考えておくことも必要になっている<sup>(注4)</sup>。地球環境問題の深刻化、金融・経済恐慌の長期化、科学技術の飛躍的進歩、急速なグローバリゼーションの進展、等の条件のもとで、人類の生活様式や文化は大きく変化しつつある。次世代の青年たちのためにも、その変化をどのような方向にみちびき、いかなる人間的・自然共生的内容で満たしていくのかが、今日では労働者階級に、そして労働組合運動にも、問われている。この場合にも、課題解決への鍵をにぎるのは、政治の質である。「過渡期」の諸課題への取り組みも、この未来社会への積極的展望とむすびついて展開されるなら、その運動はより強力で明るいものになろう。

今日の労働組合運動は、上記の「過渡期」の課題にも人類史的課題にも取り組まないわけにはいかない。政治闘争と経済闘争を今日的な形で結合することによってこそ、労働組合は運動の展望を大きく開くことができよう。

(注3) アメリカのオバマ政権も、広い意味では「過渡期」の政権と言えるが、そこでの移行過程はきわめて困難だと思われる。そのことは、オバマ政権の経済・軍事政策がブッシュ政権いらいの金融資本や産軍複合体の影響下におかれていること、また、岡田論文に見るように、オバマの支持基盤であった労働組合運動が分裂し、激しい内部抗争に陥っていること、オバマ政権はテロとの戦争にますます深くとらわれるようになっていくこと、を見て分かる。それに比して、平和憲法をもち、階級的ナショナルセンターの影響下に大衆運動の統一的前進をすすめる日本の場合には、はるかに恵まれた条件下にあると言える。

(注4) この点については、エリック・ポブズボーム

『20世紀の歴史』(上、下、三省堂、1996) および  
不破哲三『激動の世界はどこに向かうか』(新日  
本出版社、2009)を読んでみていただきたい。

## 5 今日における労働組合の運動課題

以上に概観してきたように、日本の労働者階級はいま、経済恐慌下のきびしい貧困化にさらされながら、「過渡期」と特徴づけられる政治革新の時代を生きている。労働組合はそこでどのような運動課題に直面しているであろうか。

ここで問題にする運動課題は、あくまで労働者の要求から出発し、運動発展の可能性を展望しつつ提起される課題である。

その要求と運動課題の決定に際しては、先に見た労働組合の「公的責務」をも考慮に入れた、十分な討議と意思統一が求められる。フランス労働総同盟の教科書は、労働組合の要求となるのは、①それが労働者の切実な必要を表し、②労働者たちが心底からその必要を感じ、③同時にその要求実現の可能性を信じて、④行動に立ち上がろうと決意する場合であり、⑤しかも、それによって広範な労働者が結束する場合である、と述べているが<sup>(注5)</sup>、今日の情勢のもとでは、要求や運動課題についてのこうした丁寧な討議と意思統一がとりわけ必要になっていると思われる。

(注5) CGT第38回大会活動方針

本「労働組合プロジェクト」研究会での論議とそれにもとづく論稿、また、本号に掲載されている日本の労働組合運動の直面する課題について、個人の責任で執筆いただいた論点提示論文などから学ぶとき、あるいは最近の運動経験を念頭において考えるとき、今日の労働組合はとりわけ次のような運動課題に直面していると言つてよいであろう。

第一は、労働者・国民の「いのち」を守る活

動を基軸にした運動を発展させることが、非常に重要になっているということである。井上論文に見るように、「派遣村」の運動や労働相談の活動は、従来、本来の労働組合の活動ではない臨時的部分的な活動とみなされてきたが、今日ではそれらの「いのち」を守る諸活動が労働組合運動の中心的構成部分の一つとなってきた。極度の貧困化が進行する情勢のもとでは、格差と貧困に対するたたかいも賃金・労働条件引き上げのたたかいも、「いのち」を守るたたかいを出発点とし土台としてこそ国民各層との共同・連帯を大きく広げ、運動を発展させることができる。

第二に、上記の課題とも関連して、人間的な「抛り所」としての、あるいは人間的な「きずな」をつくりだす場としての労働組合の役割が切実に求められるようになったことである。また、そうした役割をはたすためには、労働組合は、労働者生活の全分野にわたって相談にのり問題解決をはかつていけるよう、活動領域を飛躍的に拡大する必要にもせまられている。原富論文「労働組合文化の改革・創造への課題」は、そうした要請に応えるためにも、「労働組合文化」の質を高めていかなければならないと言う。労働者の感性をもふくめた人間的成長を保障するような労働組合づくりそれが今日労働組合にもとめられている課題であると。

第三は、非正規労働者をはじめとする不安定雇用労働者の組織化にいかに取り組むかという課題である。今日の貧困に対するたたかいで大きな力となっているのは、窮乏状態に追いやられている労働者たち自身が抗議の声を上げ、労働組合に加入して、たたかいに立ち上がっていることである。生熊論文は、この非正規労働者たちのたたかいが全労連傘下の産業別組合の支援のもとでいかに可能となったか、どのように着実に成果をかちとっていったか、そしてたたかいの前進が組合の内外にどれほど大きな影響をおよぼしつつあるかを明らかにしている。



## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

民間の「ワーキングプア」問題と並んで官製「ワーキングプア」問題も重大である。本報告書には関係論文を収録できなかったが、「プロジェクト」の討議では、公務員パッシングをテコにすすんでいる官製「ワーキングプア」の肥大化が、全国・全産業にわたって格差と貧困を拡大する推進力となっていること、官製「ワーキングプア」の実態と問題点を国民の前に「可視化」する必要があること、公契約運動のもつ大きな意義を明らかにし、官製「ワーキングプア」反対のたたかいを労働運動全体の主要課題とする必要があること、等が強調された。政策的にも実践的にも、この分野での立ち後れは早急に克服されねばならない。

ところで、非正規労働者の大多数は女性労働者であり、彼女たちに対する不当な差別を是正しないかぎり非正規労働者の状態改善はありえない。川口論文は、日本における性差別の実態と構造を明らかにしつつ、全労連の運動は「ディーセントワーク」や男女共同参画への取り組みを通じて新たな運動発展の可能性をぎりひらきつつあること、いっそうの運動前進のためには、労働組合自らが男女共同参画による民主的強化をはかる必要がある、と指摘している。

第四は、大企業職場における労働運動を強化し、大企業＝多国籍企業に対する民主的規制のたたかいを前進させるという課題である。大企業職場における労働者状態の悪化は、非正規についてばかりでなく正規労働者についてもきわめて厳しい。藤田論文は、そこでの矛盾が企業支配体制を揺るがすほど激化していること、今日では職場内外からの労働者たちの連帯した反撃がはじまっていることを明らかにしつつ、大企業に対する民主的規制を強化し、その反国民的な蓄積様式を是正させるたたかいの重要性を強調している。今日の労働組合は、「ルールなき資本主義」を生み出している根源にまで目を向けられないわけにはいかないのである。

齊藤論文はさらに、大企業に対するたたかい

は多国籍企業に対する国際的な連帯行動としてたたかわれる必要があり、この点で日本の労働組合の国際活動は質的な飛躍を求められていることを明らかにしている。

第五は、ナショナルミニマムの確立を展望しながら、派遣法、最低賃金法、生活保護法をはじめ、労働法制や社会保障・社会福祉法制の改善・改革をすすめるという課題である。すでにこの点では、法曹関係者などからいくつかの提言が出ているし、派遣法改正などでは実際にも一定の成果をかちとりつつあるが、目標とする改善・改革の全体像が不明確なままに個別散発的に要求・運動が展開されている問題もある。

金澤論文は、首都圏や東北地方などいくつかの地方労働組合が実施した最低生計費調査を基に、ナショナルミニマムの支柱となる最低所得保障制度の創設を提唱しているが、こうした提起を大衆的に議論し、新政権に対する総合的な統一要求の運動を発展させ、「過渡期」の情勢のもとでの制度・政策要求実現の可能性を切り開いていく必要がある。

第六は、「格差と貧困」の根源にせまり、日本社会の平和的民主的改革をおすすめるために、政治闘争への取り組みを強化することである。なかでも、①大企業に異常に蓄積した内部留保の社会還元を迫る取り組み、②普天間基地の即時閉鎖をはじめ、米軍基地の国民負担を軽減するとともに、日米安保体制の抜本的見直しを迫る取り組み、③平和憲法をまもり、核密約を廃棄し、日本が核廃絶運動の先頭に立つよう迫る取り組み、そして④企業・団体献金の禁止、選挙制度の民主化など、日本政治の民主的転換をめざす取り組み、に力を入れる必要があろう。これらの取り組みをすすめるに際しては、労働組合の政治闘争への参加が当然の権利であること、とりわけ今日の「過渡期」の情勢のもとでは、「労働者階級の組織化の中心である労働組合」の政治闘争への参加が、日本の未来を左右する決定的に重要な意義をもつことを、広範な労働者・国民に理解してもらわな

なければならない。

第七に、労働組合がみずからの運動・組織をどう改革するかが、今日避けて通ることのできない課題となっていることである。

小林論文は、非正規など不安定未組織労働者の組織化が、格差と貧困に対するたたかいを前進させるうえで中核的意義をもつばかりでなく、労働組合の組織を企業主義的なものから階級的民主的なものに脱皮させ強化していくうえでも、決定的に重要な意義をもつことを明らかにしている。そこでは、「企業別組合」の改革という日本の労働運動が長年取り組んできた課題が、非正規の組織化を軸とする最近の運動の前進のなかで、いかに具体的に打開されつつあるかが分析されており、労働組合組織が直面している多様な改革課題が展望されている。

労働組合運動が新たな前進をはじめるなかで、最近あらためて浮かび上がってきたのは、運動を構成する単産、地方組織、ナショナルセンターそれぞれの力量強化と、それら相互の緊密な協力・共同がきわめて重要だという事実である。

熊谷論文は、全労連20年の歴史的経験のうえに立って、構成組織それぞれの役割分担および機能強化の方向について提示している。これからの労働組合運動は、ここに整理された運動蓄積のうえにたって、さらに創造的で多様な機能強化と緊密な連携関係を全国的にも地域的にも構築していくことになる。

この点では、先に見た生熊論文とともに、原富氏の第二論文「地域運動—その到達と課題」が非常に示唆的である。氏はそこで、地域の労働組合運動が、産別統一闘争を地域で補完するだけでなく、独自の地域運動を発展させ、未組織労働者の組織化で中心的な役割を担うようになっていること、また、地域の経済団体や自治体との交渉権を確立するとともに、多様な地域の市民団体や自治体との協力・共同の関係を発展させ、連合系組合との統一行動も前進させていること、さらには、地域の枠を超えた政府・

財界や多国籍企業とのたたかいにも、さまざまな工夫をこらしてナショナルセンターの運動に結集している状況を報告している。ここに見るのは、既成のイメージを超えて自立し発展しつつある地域労働組合であり、われわれはさまざまな創造的発展の芽を示唆されるのである。

全国的な規模でも、「派遣村」運動を契機に発展しつつある、ナショナルセンターの枠をこえる労働組合・市民団体・行政の協力・連携関係や、労働相談活動をつうじて構築されてきている各種専門家集団と労働組合との協力・連携関係は、労働組合運動の活動領域と運動の質を飛躍的に発展させる、きわめて貴重な財産である。こうした協力・連携関係の継続的発展は、労働組合の運動や組織のあり方にも大きな変化をもたらすに違いない。

第八は、労働組合運動の統一強化と、労働組合と国民各層との幅広い共同の問題である。

「いのち」と暮らしを守るたたかいの発展は、全国各地で、あるいは中央レベルにおいても、ナショナルセンターの違いをこえた運動の交流や統一的な運動の取り組みを発展させている。他方では、財界や大企業経営者が今日なお労働者に一方的な賃金労働条件の切り下げを押しつける政策をとっていることから、労使協調の労働組合の中にもたたかいのエネルギーは大きく蓄積されてきている。労働者・労働組合の要求は驚くほど共通しているのである。障害になっているのは、大企業による労働組合支配であり、会社派組合幹部の反共主義である。これら障害に対する批判・たたかいを強めながら、国民の前で大胆に運動の統一を訴えていくべき時を迎えている。

また、金融・経済恐慌が居座り、地域住民の経営と生活が破綻に瀕するなか、労働組合と、中小零細企業経営者・事業者、農林漁業従事者、商店街業者など国民諸階層との共同がすすみはじめている。仕事減らし、下請け切り、貸しはがし、下請け単価切り下げ、ヤミ労働市場の横

## 「21 世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

---

行など、大企業の横暴とたたかう共通の課題も多い。国民各層との共同を恒常的な運動として発展させていく条件がうまれているのである。労働組合はこうした共同の事業に、運動を指導するのではなく、ともにたたかう立場で参加していく必要がある。

以上、「過渡期」の情勢を切り開いていくうえで重要と思われる運動課題を挙げてみた。それらは今後への大きな発展の可能性をはらみなが

ら、すでに取り組まれ、たたかわれている諸課題である。これからの労働組合運動は、それらの課題を広範な労働者・国民の要求として徹底的に練り上げ、労働者・国民の一人ひとりが歴史の主人公になるような形で、その要求実現を図っていく必要がある。

(おおき かずのり・代表理事・  
日本福祉大学名誉教授)  
(くまがい かねみち・代表理事)

# 全労連結成の歴史的意味と 20年の到達点に確信を

山田 敬男・熊谷 金道

## 1. 全労連結成の歴史的意味と原点の再確認

全労連が結成された1989年前後は、ベルリンの壁崩壊に象徴されたように、ソ連や東欧諸国などいわゆる「社会主義国」の政治体制や「冷戦構造」の崩壊など国際情勢が歴史的に激動・変化した時期であった。日本を含む先進資本主義諸国では「資本主義の勝利」「資本主義万歳」論が叫ばれ、「市場万能」の新自由主義が各国で大手を振って横行することになった。そればかりか、階級闘争などは過去のものとなし、統一労組懇などが連合路線や労働戦線の右翼的再編を批判し、「階級的ナショナルセンター」「たたかうナショナルセンター」確立などといったのは「時代遅れ」と攻撃・批判されていた。全労連はこうした時代背景、いうなら反共・労資協調路線によるたたかう労働運動への激しい逆風を敢然と押し返して結成されたのである。それは以下のように歴史的に積極的な意味を持つものであった。

### (1) 戦後労働運動の歴史的伝統を発展的に継承

全労連運動の意味を戦後の労働組合運動の歴史のなかでみると、第一に、たたかうナショナルセンターであった産別会議や労働戦線統一の母体であった全労連（1947年3月結成）など、戦後労働運動の戦闘的・積極的な伝統を発展的に継承していることにある。

今日の全労連は結成宣言や行動綱領において、「日本の労働運動の積極的なたたかひの伝統を引き継ぐ」ことを位置づけ、自らの決意として明らかにしている。

1946年8月に結成された産別会議は、工場代表

者を基礎とする労働組合の地域的な結集と全国的な産業別単一労働組合組織化の前進に支えられて、下から大衆的につくりあげられ、当時の組織労働者の43%におよぶ21単産、163万人が結集し、政党支持の自由と組合民主主義の徹底を組織原則としていた。産別会議は、敗戦と占領、戦後民主化と経済復興のなかで、労働者の生活と権利を守るため、日本社会の民主化のために先頭に立ってたたかっていた。とりわけ、日本国憲法と労働基準法の制定による「労働改革」が実施される過程において、統一労働協約獲得のたたかいなどに示されているように、職場から憲法体制下の「労働改革」を具体化するたたかひをすすめたのである。1946年の「10月闘争」から47年「2・1ゼネスト」のたたかひの意味は実にここにあった。

第二次世界大戦の長い空白のなかから、短期間のうちに産別会議が結成されたため、未経験のうちに大闘争に立ち向かわざるをえなく、さまざまな未成熟さを抱えていたが、産別会議は労働者の生活と権利にかかわる要求の実現に向かってたたかい続けたのである。このたたかひのなかから、日本労働運動史上、初めての全国的統一組織である全国労働組合連絡協議会（略称＝全労連、産別会議と総同盟など約40団体・446万人、組織労働者の84%を結集）が発足した。

今日の全労連運動は、この産別会議や統一組織からの歴史的伝統を受けついでいる。

### (2) 全労連結成の担い手はたたかう労働組合

第二は、全労連は統一労組懇傘下のたたかう労働組合を中心に、職場や地域から「ナショナルセンターとはなにか」を総学習し、諸闘争と

## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

結合して排除・分裂攻撃などさまざまな妨害をはね返しながらか、組合員投票など職場からの大衆的な合意形成により結成されたことにある。

占領軍とわが国の支配層による弾圧や反共民同派による分裂攻撃によって解散に追い込まれた全労連や産別会議にかわって、1950年代以降は占領軍や財界・支配層の後押しで朝鮮戦争の支持などを掲げ、反共民同の結集体として結成された総評が労働組合運動の主導権を掌握することになった。

総評は、反共・労資協調主義のナショナルセンターとして出発しながら、情勢の変化のなかで、「ニワトリからアヒルへ」といわれる転換によって、一定の戦闘性を発揮するようになる。やがて60年安保やベトナム反戦などの平和と民主主義のたたかい、首切り「合理化」反対闘争、春闘から国民春闘への発展、革新自治体の追求などにみられる積極的役割を果たした。

この総評時代に三つの潮流が生まれた。一つは総評の主導権を握る民同左派の「日本的労働組合主義」の流れであり、二つは、総評の路線転換を批判して離脱した労組などを中心に結成された同盟やJCに示される右翼的「労資協調主義路線」であった。三つは、総評の特定政党支持路線を批判し統一戦線を追求する統一労組懇に結集したたたかう労働組合運動の潮流である。

「日本的労働組合主義」路線は、その職場闘争重視にみられるように一定の積極面を持ちながら、特定政党支持の押しつけと反共主義や革新統一追求の弱さなど大きな問題を抱えており、同盟・JC路線は、右翼的労資協調主義によって日本の労働組合運動の体制擁護路線への変質をねらうものであった。統一労組懇に結集したたたかう潮流は、労働者の要求実現のためにこそ生まれたという労働組合の原点に戻り、労働組合運動の「三つの原則」（「資本からの独立」、「政党からの独立」、「共通する要求にもとづく行動の統一」）にもとづき、国民春闘再構築の追求をはじめ、国民生活と平和・民主主義の擁護など

アメリカ追従で大企業本位の悪政や大企業の横暴と真正面から立ち向かい、労働戦線の統一と革新統一に貢献する労働組合運動を追求した。

また、統一労組懇はその見地から総評内で努力すると同時に、「ナショナルセンターのあり方を考える懇談会」を全国的に、さらには産別や職場・地方で組織化するなど、大衆的に階級的ナショナルセンターの確立を追求した。全労連は、この潮流を中心にたたかう労働者と労働組合の総結集をめざして結成されたのである。

### （3）「反共、選別、差別」の労働戦線の再編に抗して

第三は、全労連が1970年代後半から80年代に強まった労働戦線の右翼的再編を拒否するなかで成立されたことにある。わが国における労働組合の全国的中央組織である全国労働組合総連合（全労連）と日本労働組合総連合会（連合）は、1989年11月21日の同日に結成された。

連合や全労連に繋がる労働戦線再編の動きが本格化するのには、70年代の二度のオイルショックを契機に高度経済成長政策が破綻し、金権腐敗政治批判で70年代後半に自民党が総選挙で二度連続して過半数割れするなど、わが国の支配体制の土台が大きく揺らぎ始めた時期であった。

この労働戦線再編のキーワードは、支配体制を補完する日米安保体制容認の「西側諸国の一員」論、反共主義の代名詞である「左右の全体主義反対」による階級闘争の否定、賃上げ自虐で「合理化」容認の労資協調路線などにおかれ、その主導権を握ったのは同盟・JCや民間大企業労組であった。それは同時に、特定政党支持の弱点を持ちつつも、日米安保条約廃棄や革新自治体の実現と拡大など60年代から70年代にかけての「革新の昂揚」に貢献してきた官公労中心の総評（社会党）解体に最大のターゲットが定められていた。この流れを大きく後押ししたのが、政府・財界の新自由主義的な臨調行革路線推進を大義とした徹底した官民分断、三公社の民営化と国労解体など総評官公労への攻撃であり、これを事実上許したのが



革新分断・共産党排除の「社公民」路線推進に転換した総評とその主要単産の特定政党支持路線であった。

全労連は、広範な労働者の結集で要求実現の展望を切り開くためには、体制擁護路線や労資協調路線にくみすることなく、思想・信条の違いを超え労働者の要求実現のためにこそ生まれた労働組合の原点と広範な労働組合の結集や労働戦線統一の展望に不可欠な労働組合運動の最も初歩的な「三つの原則」を大切にする組織として結成された。

また、都道府県組織を単産と対等平等な組織と位置づけず、議決権のない不平等な扱いをしていた総評とは違い、全労連は産業別全国組合と都道府県別組合を対等な構成組織としているが、それは丈夫な縦糸と横糸で強靱な布を織る如く、全国的・全産業的な統一行動を力強く発展させるうえでの重要な組織的優位性となっている。

## 2. 20年で築き上げた地歩に確信を

全労連は、この20年間、1995年の第13回定期大会でうちだした「総対話と共同」、2000年の第19回定期大会の「21世紀初頭の目標と展望」、2002年の第20回定期大会の「組織拡大推進基金」の創設決定などを、大きな節目に運動を前進させてきた。「総対話と共同」の提起は、「たたかう労働者・労働組合」から「すべての労働者・労働組合」の総結集にむけ、地方・地域でのすべての労働組合を視野に入れての「双方向」での対話と共同の本格的な追求をめざすものであった。「21世紀初頭の目標と展望」の提起は、個々の要求闘争や時々の攻撃に対する受動的なたたかいから、「大企業の民主的規制」や「働くルール・ナショナルミニマム」確立などへの積極・攻勢的で能動的な運動の追求へと変え、「組織拡大推進基金」の創設は、未組織労働者の組織化に対する組織労働者の役割についての合意形成を促進し、単産や地方・地域における組織拡大運動の大衆的とりくみ推進に大きな役割を果たしている。

これらは、いずれも20年間の全労連運動の画期をなすものといえる。

今後の運動と組織の飛躍的發展の追求にとって、全労連結成の原点の再確認と、この20年の運動で築かれた運動の到達点に確信を深めることが極めて重要である。

### (1) 春闘解体許さず、労働者の生活と雇用、権利擁護

「まともな春闘」「国民春闘再構築」の追求は全労連結成の大きな目的の一つであり、財界の春闘解体攻撃と真正面から立ち向かい、連合・大企業労組の賃上げ自粛路線に抗して「生活と労働の実態」に根ざした賃上げ、最低賃金制度抜本改善、均等待遇や非正規労働者の労働条件改善など切実な要求を掲げ、いずれのナショナルセンターにも所属していない純中立労組懇傘下の労働組合とともに、国民春闘共闘委員会を確立して全国統一行動などのたたかいを展開している。さらに、パート時給引き上げを労働界共通の要求に広げ、生活保護を下回る最低賃金の問題点を追究して最低賃金法「改正」を実現するなど、広範な労働者に共通する要求の前進と年金・医療など社会保障の改善阻止や国民負担の強化反対など時々の国民的課題を春闘課題として民主勢力との共同など国民春闘の発展を追求している。

国鉄労働者1047名の不当解雇攻撃をはじめ、日立・東芝や石播、電力争議など大企業による労働者への人権侵害の思想差別や賃金・昇進差別、さらには日産リパイルプランやNTT構造改革、郵政民営化反対などリストラ「合理化」や不当労働行為、男女の賃金・昇進差別など、企業の横暴や権利侵害には大企業といえども断固立ち向かってきた。そして、所属組織の違いを超えた労働者の解雇撤回や思想差別の撤回など数多くの争議解決に貢献し、不払い残業問題や急増する偽装請負・日雇い派遣、ワーキングプア、「派遣切り」など深刻な労働者の実態を社会的、政治的問題とする大きな役割を果たしている。これらの運動

## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

は、連合の主力組織である大企業労組が労資協調路線で大掛かりなリストラや「派遣切り」などの人減らし「合理化」に協力し、たたかう労働者への思想差別など人権侵害を黙認、企業犯罪にも口を閉ざしているもとの、全労連と連合の違いを際立たせているといえる。

また、これらのたたかいと結合したビクトリーマップに象徴される大企業のぼろ儲け・内部留保の労働者・国民、下請け企業への還元を求める運動、企業の社会的責任（CSR）を追及する運動の社会化などは「資本からの独立」を掲げる全労連ならではの運動といえる。

### （2）国民的共同で中心的役割、一致する課題で連合組織とも共同

全労連は、わが国労働運動の積極的な伝統を引き継ぎ、国民生活擁護や大企業の横暴とのたたかい、平和・民主主義を守る課題などで国民的運動を発展させるために特に大きな社会的役割を発揮している。

各分野のナショナルセンターを結集して国民的な諸要求前進に向けて結成された「軍事費を削って、くらしと福祉・教育の充実を」国民大運動実行委員会（80年に結成）など国民的共同の中心的役割を担い、年金や医療など社会保障制度改悪阻止、消費税増税反対や国民本位の不況打開、米や農産物の輸入自由化反対、中小零細企業の経営擁護など、さまざまな国民的運動の発展に奮闘してきている。

とりわけ、憲法擁護・改憲阻止の課題では、広範な民主勢力に呼びかけ「共同センター」を確立し、国民的共同の中心的役割を担い、「九条の会」の全国的な展開とも連携してこれを支え、自衛隊の海外派兵反対や憲法改悪阻止の国民世論形成にむけ全国各地で奮闘している。このことは、国政の根本にかかわる改憲策動にたいし、最大のナショナルセンター・連合が改憲を容認する労働組合を傘下組織として内部にかかえ、明確な方針を確立できないもとの極めて大きな

社会的意義をもっている。

財界・大企業の横暴や労働者・国民犠牲の社会保障改悪や増税、平和・民主主義を脅かす悪政や改憲策動にどう立ち向かうかは、労働組合の社会的存在意義が問われる問題であり、これらの課題と真正面から立ち向かっていない連合・大企業労組と全労連との違いは極めて明確である。

また、全労連は、あらゆる労働者・労働組合との「総対話と共同」を運動の基調にすえ、ナショナルセンター所属の違いを超えた「一致する要求」での共同を中央・地方で追求し、純中立労組の多くと春闘共闘や労働委員会民主化対策会議などで共同を強めるとともに、有事法制やイラク戦争反対、労働諸法制改悪阻止など連合が真正面からとりあげない課題を中心に、多くの地方・地域で連合傘下組織やいずれのナショナルセンターにも所属しない地方・地域の中立労働組合とも共同している。

### （3）組織拡大でも新たな前進方向、国際的にも役割

最大の課題である組織拡大では、組織減少に歯止めがかかっていないとはいえ、組織人員を純増としている民間単産も広がりつつある。全労連は27単産・41地方・約200地域組織、140万人でスタートし、現在（08年）は21単産（組織合同などによる減少で離脱はない）・47地方・467地域組織、121万人の組織となっている。10周年で152万人を迎えながらも、20年全体で組織人員を減少させている最大の原因は、公務員労働者の定員削減にあるが、正規労働者の非正規労働者への大量の置き換えに組織化が追いついていないことも大きな要因となっている。こうしたもとの、02年の第20回大会で確立した「組織拡大基金」による特別のとりくみは、組織拡大を労働組合の最重点課題に押し上げる役割を果たし、常設の労働相談所拡大や一人でも加盟できる地域労組や産別地域支部の前進、外国人労働者の組織化、パートや派遣など非正規労働者の組織化と運動前進に向けての「非正規センター」確立など、新たな前進方向も

切り開いている。とりわけ、大企業による「派遣切り」など非正規労働者の大量首切り攻撃と真正面から立ち向かい、解雇撤回と非正規労働者の正規化のたたかいと結合した組織化のたたかいで多くの大企業に全労連につながる労働組合が結成されたことは、組織拡大運動前進の新たな可能性を拡大している。また、一人でも加盟できる地域の「ローカルユニオン」は、41県・135地域組織に確立され、この2～3年で数千人近く組織人員を増やし現在では1万人を超えている。

国際活動においても全労連は、国際組織未加盟の条件を生かしアジアを始め世界の幅広い労働組合との「日本的労使関係」や「多国籍企業の民主的規制」をめぐる国際シンポの開催や二国間交流、多国籍企業の「リストラ」合理化と権利侵害に対する国際共同や反戦・平和、核兵器廃絶の国際連帯、日本のたたかう労働運動についての世界への情報発信など、国際労働運動の発展に向け一定の役割を果たしている。グローバル化のもとで国境を超えた企業間競争が強まり、コスト削減など労働者への攻撃をはね返すことが各国の共通の課題となり、核兵器廃絶の展望を具体的に切り開くことが世界政治の現実の課題となりつつある今日、労働組合の国際連帯、とりわけ東アジア共同体や非核化の実現にむけたアジア各国の労働者・労働組合とわが国の労働者との連帯・交流が重要な課題となっている。

#### (4) 改められるべき全労連への差別的扱い

全労連、地方労連がさまざまな運動で果たしている役割は、労働者や国民諸階層、民主諸勢力のなかでは今や揺るぎのない確固たる存在となっている。しかし、政府・財界に歓迎された連合発足に反対して結成された全労連は、当初から政府や労働省（厚生労働省）から対等に扱われず、大臣交渉などハイレベルな政府交渉の拒否や中央労働委員会をはじめ各種審議会等の労働者代表委員からの排除など、法の下での平等に反し、団結権と結社の自由を侵害する極めて不

法・不当な差別的扱いを受けている。

ILOは中労委労働者委員の偏向任命問題に対する全労連の提訴に対し、日本政府の対応を批判し、その改善を重ねて求めている。また、マスコミは長年の運動の実績により最近になってやや改善されてきたとはいえ、全労連の運動については極力無視ないしは小さく扱う報道姿勢をとり続けている。

この間の運動の積み重ねのなかで、いくつかの地方組織では地労委労働者委員を実現し、労働審判委員への地方組織からの任命や独立行政法人担当の中央労働委員などを実現している。行政の対応にも地方組織への対応を中心に一定の改善が図られつつあるが、政府・行政当局の時代錯誤的な全労連への差別と排除のシフトは今なお続いている。この不当な対応を打ち破り、ハイレベルの政労交渉や民間担当の中央労働委員・最低賃金審議会委員などの任命を実現することは、全労連の社会的影響力を拡大し、労働者と国民の切実な要求を前進させるうえで極めて重要である。そのためにも全労連がより広範な労働者・国民との共同や世論から支持される目に見える運動を追求し、組織を飛躍的に強化・発展させることが求められている。

### 3. 全労連運動の新しい挑戦へ

① 現在の日本のように、財界・大企業が政治に大きな影響力をもっているもとで、大企業の横暴や悪政をはね返し、労働者や国民の要求実現の展望を切り開くには、企業別労働組合の弱点克服と職場の運動を土台に、産業別労働組合への結集強化をはかりながら、ナショナルセンターによる「行動の調整」と「共通の要求」にもとづく全国的・全産業的な統一行動の強化が不可欠となっている。

労働組合の組織率の低下とともに、運動全体の存在感が低下したといわれる90年代から、今日では確実に運動の状況が大きく変わりつつあ

## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

る。もちろん、90年代においても、大企業の横暴や悪政と真正面から立ち向かう全労連の存在がその状況に一定の歯止めをかけていた。全労連がなければ、事態はもっと深刻になっていたに違いない。その意味でも、全労連結成はきわめて大きな意味を持っていた。

② 全労連結成から20年後の今日、内外情勢は歴史的とも言えるほど大きな変化を見せている。政治的にはソ連崩壊後、「世界の憲兵」として一国覇権主義をつよめ無謀なイラク戦争を開始したアメリカは、国際社会から孤立し共和党から民主党への政権交代を実現させた。力による国際紛争の解決はいまや時代遅れになりつつある。新たに登場したオバマ大統領は「核兵器廃絶」の追求を世界に約束し、米露関係においても国連の場においても核軍縮に積極的な姿勢をうちだしている。

経済的にも「社会主義」に「勝利」したと「わが世の春」を謳歌していた資本主義経済体制、とりわけ、「市場万能」の新自由主義と経済のグローバル化は、世界中に「格差と貧困」を拡大し、アメリカ発の金融危機が世界経済を深刻な危機に陥れたように、その行き詰まりを明白にしている。

また、国際情勢の大きな変化は、G7など一握りの先進資本主義国が主導する世界の行き詰まりを明らかにし、G20や国連中心の政治・経済秩序の確立を求める流れをいまや世界の大勢としている。

③ わが国においても、自公政権によって新自由主義的な大企業本位の構造改革・規制緩和と政策こそが、日本経済の将来展望を切り開く道であるかのように喧伝し、社会保障制度や労働諸法制の連続改悪が行われた。さらには大企業による徹底したコスト削減が賃下げと正規労働者の非正規労働者への大量の置き換えを推進するなど、労働者・国民のなかに深刻な「貧困と格差」が拡大する事態をつくりだした。

しかし、09年夏の総選挙は、貧困と格差を拡大

した自公政権の悪政に国民が痛烈な審判を下し、民主党が大勝、自民党が結党以降初めて第一党の座を明け渡して政権交代をもたらした。新たに成立した民主党と社民党・国民新党による連立政権は、自公政権があまりにもひどい悪政であったがゆえに、その批判から自公政権が労働者・国民におしつけないいくつかの制度・政策の見直し・改善を国民に約束している。労働者・国民の運動次第では、要求が前進しうる局面が切り開かれつつあるということである。

④ この政治的变化を、大企業の横暴の民主的規制など国民本位の政治への転換に具体的に結実できるかどうかは、労働者・国民の運動がカギを握っている。この事態にどう立ち向かうか、日本の労働組合の社会的責任が問われている。この社会的責任を引き受け、日本の労働組合運動の活性化を図るためには、戦前・戦後のたたかう労働運動の積極的な伝統をしっかりと引き継ぎ、経済主義と企業内主義の克服が不可避になっている。たとえば、労資協調路線で企業の横暴と対決しない大企業労組が大きな位置を占めている連合が民主党の強力な支持母体となっているもとで、一致する課題での共同を追求しつつも、全労連がどう主体性(らしさ)を発揮するかが歴史的にも問われる局面を迎えている。

全労連は行動綱領(希望に輝く未来のために)を基本に、実践的課題を明らかにした「21世紀初頭の目標と展望」をすでに明らかにしている。新たな政治情勢に対応した全労連運動の新しい挑戦のためにも、全労連結成の原点再確認とこの20年余の運動の到達点、情勢の大きな変化などを確信に、これらの本格的追求と新たな情勢に対応した中期的な戦略と要求政策、組織政策の提起が求められており、本誌でのさまざまな問題提起をその一助として大いに議論を深めてほしいものである。

(やまだ たかお・会員・労働者教育協会会長)  
(くまがい かねみち・代表理事)

# 労働組合文化の改革・創造への課題

原富 悟

## はじめに

労働組合運動の新たな発展を考えると、今日の情勢と諸条件および社会の発展方向に対応する組織と運動、それを支えあるいは貫徹する気風あるいは風土、いわば労働組合文化とも言べき領域についても検討が求められる。

労働組合は、その構成員の要求にとどまらず、公共性の担い手としての社会的な役割を果たすことにより、その社会的な評価と影響力が高まる。また、組合員一人ひとりが生きいきと諸活動に参加し、すべての労働者、とりわけ未組織労働者から見たときにその組合が魅力ある存在であることによって影響力が広がり、社会にとって有益な、あるいは社会進歩に貢献できる力のある運動として展開されていく。

こうした視点を基本におきながら、労働者の団結を強化し広げていくことを「階級的な直感」として醸成するような組合活動のあり方に熟達することもまた今日的な課題であって、あまりなじみのある用語ではないが、労働組合文化の領域の問題として考えてみたい。

## 1. 労働組合は、いつでも、すべての働く人を「仲間」と考える

### <すべての働く仲間>

労働組合は、労働者としての階級的な結合体である。個々の労働組合がどういう分野の労働者を組織対象としているかということにかかわらず、労働組合運動全体の発展を考える場合はいつでも「すべての労働者の団結」ということが問題になる。運動方針において、また政策や

運動展開のうえで、文字通り「すべての労働者」が団結すべき仲間だと実践的に考えられ、それが役員および組合員の感性として捉えられるように努力していく必要がある。現実には、企業内あるいは業種や産業の枠内の運動に終始し、その組合の組合員と異なる雇用形態で働く労働者がいるということに対して「同じ仲間」としての関心が希薄になっているという状況があり、そのことが、今日の資本の側の、労働力の流動化戦略による労働者支配のもとで、労働組合の組織率の低下の要因にもなっている。

「非正規」労働者は、資本により（例えば、日経連＝当時、現日本経団連の「新時代の『日本の経営』」、1995年）戦略的に生み出され、大規模なワーキング・プアを形成し、日本の労働者全体の賃金・労働条件の悪化のテコになっている。パート・派遣、個人請負など、さまざまな形態の非正規労働者の存在とその未組織状態は、現下の労働組合運動の組織的弱点であって、「非正規」あるいは不安定就労・不安定雇用の労働者の組織化は、資本との闘争における戦略的な位置を占めている。

また、企業それ自体が、いわゆる資本系列や産業分野を超えて合併や分割の対象とされ、さらに下請けや外注関係も流動化し、派遣労働のような「三角雇用」が多用され、あるいは企業ぐるみで労働者が流動化するという情勢に対応して、労働組合の組織形態も、固定した直接的な労使関係への対応だけでなく、資本の労働者支配に対応した「労資」関係としての有効な組織形態が必要になっている。そのためには、「同じ仲間」だという視点での階級的な連帯・団結を、労働組合の規約上も、また、役員・組合員



## 「21 世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

の感性としても、運動のあらゆる場につくり出していかなければならない。

### <労働組合はだれのものか>

「労働組合は誰のものか」と問えば、その組合に所属する一人ひとりの組合員のものである。しかし、憲法に保障された社会的な存在として立ち現れたその瞬間に、労働組合は所属する組合員のものであると同時に労働者全体のものとして機能しなければならない。そうしてこそ連帯を広げ社会的な力を持ちうる。労働組合は、未組織の労働者を含めて、組織対象とする分野のすべての労働者の仕事と暮らしの実態とその要求を団結の基礎として考えることによって、政策の優位性が発揮され、組織化政策が実践的に磨かれる。

少なくとも、「職場討議」は、組合内部のとりくみを超えて、他の組合に所属する人や未組合員、非正規、関連企業など、その職場で働き、あるいは結びつく可能性のあるすべての労働者と一緒に考え討議できるような、開かれた運営を考えたい。統一要求と政策づくり、たたかい方を決めるときには、その要求や政策が関係する産業や業種、階層等の全体を視野に入れ、より参加しやすい、社会的に支持されるような内容であってこそ、力をもつだろう。その際、広範な労働者の感性を結ぶ必要がある。

すべての労働者を団結すべき「仲間」と考え、仲間を増やすこと、仲間が増えることを、スポーツ大会や文化的なイベントのように、全組合員参加の「楽しい」活動として組み立てることによって、「すべての働く人は仲間」だという意識づくりに挑戦したい。団結や連帯が広がることは、本来的に「楽しい」ことである。

### <いわゆる「非正規」や「縁辺」の労働者>

いわゆる「非正規」と言われる雇用形態や個人請負、一人親方、家内労働者等のいわゆるインフォーマル・セクターと言われる分野の労働

者についても、いまだ、労働組合の内部に「同じ仲間」としてのとらえ方の弱さがあるのではないか。

ILOにおいても、個人請負などの偽装された雇用や三角雇用における労働者の保護と社会参加について議論されている(1997年以来の議論、2006年の勧告など)が、既存の労働組合において、法整備を待つまでもなく、こうした分野の労働者を「仲間」として迎えていくための組織論を発展させなければならない。実践的には、その労働者の属する分野に適応した新たな組織形態で対応する場合と既存の労働組合組織に迎えていく場合の2つの道があるから、ナショナルセンターやローカルセンター、産別組織のそれぞれの場での検討を要するが、その前提として、こうした領域での「同じ働く仲間」論が展開されてよい。

戦後の労働基準法制定の際に大きな影響力を持っていた労働法学者の末広巖太郎博士は「要するに食わんがために他人に使われているもの、従って放任しておくこの法律が全般的に心配しているような搾取の弊害に陥りやすいものはすべて労働者と思えば間違いない」と指摘されていたという(労働法律旬報No.1634、脇田、2006年)。労働組合法においては「賃金、給料その他これに準ずる収入で生活する者」を労働者として規定しており、収入が「賃金」という呼称になっているかどうかにかかわらず本質的に賃金としての性格を持つ収入で生活する者は労働者であり、憲法上、団結権、団体交渉権はそのようなすべての労働者に保障されなければならない。

企業別に組織されている労働組合にあっては、企業を離れると組合員でなくなるという場合が多いが、労働組合運動の全体で考えれば、労働者である限り、どんな場合でも労働組合運動に参加する権利が保障されなければならない。失業者もまた同じである。

労働組合は、従来の労働組合組織のまわりに多様な形態で存在する、いわゆる「縁辺労働者」の

権利保護に敏感でなければならないし、労働者の権利を狭めようとする攻撃に抗して、労働法制の枠を超えて組織を発展させなければならない。「働く者はみんな仲間」という労働者の階級的感性は、法の枠組みを超えていく力を持っている。

## 2. 労働組合は、その組織運営を通して民主主義の訓練をする

### <全員参加の民主的な運営>

あらためて「組合員が主人公」ということをすべての活動の中に貫きたい。方針決定、統一行動と実践、到達の集約と総括、さらに労働者の実態と要求の把握や調査活動というサイクル（いわゆるPlan-Do-Check-Action、労働組合運動としてはAPDCの回転と考えられる）にどれだけの仲間が参加し組織として共有できているだろうか。ある組合が、どれだけ高度な理念や政策を持とうとも、それが一部の幹部・役員の範囲のものにとどまっている限りでは、その理念や政策は十分な力をもたないだろう。理念や政策、統一要求と方針づくり、それにもとづいた諸行動、到達の確認と総括などの作業への組合員の参加の度合いと参加を促進する努力が、その組合の組織の力量、到達水準を規定する。

すべての組合員に対して討論に参加し組織や役員を批判する機会が保障されていること、会議や集会に欠席した仲間への情報の伝達が行き届くこと、ニュースなどが漏れなく届くことなど、すべての組合員の参加の保障を日常活動の中で貫徹したい。どこの組合でも、多くの場合、組合の諸活動に消極的あるいは非協力的な組合員がいる。会議や集会、諸行動に参加しようとせず、組合費だけ払っている「モノ言わぬ組合員」もいる。そうした組合員こそ貴重な存在である。「正しい方針」がどれだけの組合員の共感を得ているのかが把握されないまま、幹部や「参加する人」だけで走っていく組織は、早晚、組織疲労を起こす。

### <女性、若者、高齢者の参加>

ジェンダー・フリーという社会的な問題を背景に、労働組合の運営についても女性の参加は特別な努力を要する課題といえよう。全体として男性中心に組み立てられ動いているといわれる労働組合の諸活動に女性が参加することによって、生活感のある政策や女性の感性を生かした行動形態など、運動と政策の幅が大きく広がり、未組織の女性労働者が参加しやすい組織になっていく。

若者には未来に向けた大きな可能性がある。若者を従前の労働組合運動の「後継者」として考えるのではなく、未来志向の若者らしさに依拠して「新しい時代への発展」の原動力でありその「新しい担い手」としての力を発揮してもらおう。未組織の若者にも「見える」工夫をする、そのために青年組合員の知恵と感性を活用したい。

高齢者の知恵と経験を生かしたい。世代交代や新たな活動家の力を生かすための努力とともに、少なくとも労働組合運動の分野では「終生現役」としての力を発揮する場や形態を工夫しよう。

### <要求のエネルギーに依拠して>

「ユニオンショップは自覚を育てない」とか、「あの人は組織嫌い」「あいつは出世指向だ」などという予見を排し、いつでも労働者としてわき上がってくる要求のエネルギーに依拠して仲間を結び、未加入者との接点を広げ、組合活動に消極的な仲間をこそ大事にする気風を育てたい。こうした視点は、少数意見への対応や個別的に現れる労働問題や生活問題の解決に熟達し、面倒見の良い活発な世話役活動が展開され、組合員が支え合う組合組織をつくっていくことにつながる。

「動員型」の運動への批判があるが、団体交渉や社会的なアピールなどにおいて動員は必要な行動形態であって、労働組合の力の表現である。「スケジュール闘争」への批判もある。これも、

## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

みんなで決めた方針をスケジュール化して運動を重ねていくのだから、非難される理由はない。問題は「なぜ動員」かが議論されず、あるいはスケジュールを形式的に消化するにとどまることへの批判であって、動員された一人ひとりの仲間たちがどんな思いで行動に参加したか、しているかに丁寧に向き合うことで動員を生きた力にしていくこと、一つひとつの行動の中で、仲間が何を感じ取り、得られた成果を確かめ合い、不十分な結果があるときはその原因をみんなで議論することが求められるのである。

労働組合は、民主主義の学校である。一人ひとりの仲間が、組合に所属し活動に参加することで、個人としての主体性が発揮され、社会的な存在として自覚できるような組合になりたい。そのような組合は、経済団体や行政、地域社会をはじめ、外から見ても信頼に足る団体であろうし、その組合の役員や組合員は、魅力的に輝いているだろう。

### 3. 労働組合は、企業への従属でなく社会正義に立脚する

#### ＜妥協といいなり＞

労働組合は企業の言いなりにはならない。対等の立場で交渉する当事者としての妥協は必要であるが、それは「いいなり」や従属とは異なる。

企業別に労働組合が成り立っているとしても、企業の労務管理の代替え機関ではないことを明確に宣言する必要がある。企業単位に組織が存在することは悪いことではない。問題は労働組合が企業の内部に閉鎖的に存在することで、企業を外から、社会の目で見ることができなくなると、労組の機能が崩壊する。

いつでも社会の動向、産業や地域に目を向け、社会を代表して企業をチェックするという視点を持ちたい。その職場の賃金・労働条件は社会的に見てどんな水準にあるのか、その企業の労働条件の水準が地域社会に悪い影響を与えてい

ないか、その企業は、社会的に問題のある行動をとっていないか等々、企業に対し、労働者としての立場と社会的な視点で対等にモノを言う組合は、社会的にも大きな信頼を得るだろう。労働組合は企業への従属でなく、労働者の要求と社会正義に立脚する。そうしてこそ、要求の獲得とともに勇気ある妥協も可能になる。

#### ＜正しい方針と社会正義＞

正しい政策、正しい方針とは何か。多くの仲間が、理屈だけでなく感性で納得するということ、社会的に見て支持・応援されるということ、つまり社会正義に立脚し、仲間の結集力を高め、内外に共感を組織しうるものなのでなければならない。

社会正義は、いつでもどこかに基準として明示されているわけではない。とってつけたような借り物の「社会正義」に力はない。それは、自らの要求と合わせて繰り返し語り合うこと、地方・地域における労働組合の共同組織や地域における市民的な共同の運動に参加すること、そして産別組織やナショナルセンターに組織的に参加することで鍛えられる。ナショナルセンターへの帰属意識は、いつでも、要求と社会正義を語り合い、現場で確かめ合う力になる。それはナショナルセンターを階級的に強化することでもある。

### 4. 労働組合は、あらゆる人間的なもの、労働者的なものに関心を払う

#### ＜地域社会の中でたよりになる存在＞

労働組合の活動が職場だけに存在するとすればそれは極めて不十分である。労働者は、働いて賃金を得ることを土台にしながら、地域社会の中で暮らし、政治にコミットし、社会運動に参加する。こうした労働者の生き方に関心を持ち、それを支えていく覚悟をもつ労働組合は、社会的に有益な存在として、多くの労働者のみ

ならず社会全体の信頼を勝ち取ることができる。職場の問題だけにとどまらず、労働者の全生活に目を向け、支え合う労働組合にしたい。職場の労使関係の枠を超え、企業主義を克服していくことは社会的存在としての労働組合を意識することである。

組合員一人ひとりの要求、社会的な関心事を組合活動に反映させるとすれば、文化、政治、環境など、運動領域は大きく広がる。もちろん、小さな組織で何でもやろうとすることには無理がある。企業内にとどまらず、地域組織や産別組織、ナショナルセンターの運動に参加することによって幅が広がる。身近な地域の共同の運動に参加し、そこで労働組合の組織性を発揮していけば、組合も、個々の組合員も、地域社会の中で頼りにされる存在となるだろう。

#### <人生まるごと支える組合>

労働組合が、その活動領域を広げ、一人ひとりの労働者の人間としての成長と充実した生き方を応援する存在であり、社会を生き抜いて行くための力になること、そのための有効な組織形態を生み出し続けていくことを期待する。労働組合が、生協などの協同組織との連携、助け合いと相談、各分野の専門家との連携、職業訓練など実生活を支援する活動にとりくむ一方、社会を見据え、民主主義社会の一員としてよりよい社会づくりにむけて学び合い、議論を深め、行動に踏み出していく場として機能したい。

新自由主義的構造改革の中で、多くの労働者が、既存の労働組合や地方・地域の労働組合センターに駆け込んできた。いわゆる「派遣切り」や職場での個別紛争を契機に、労働相談から労働組合に参加してきた仲間の多くが「発見」したのは、「仲間の存在と団体交渉」であり、助け合い支え合うことで「これで生きていける」という思いだった。彼らにとって、紛争の解決だけでなく生活の全領域で助け合い、生きていくことを支え合うことが、労働組合の場で可能に

なった。こうして、労働組合が、紛争解決の道具から、労働者の生活を「丸ごと」支える組織へ、さらに「人生丸ごと」抱える組織になっていく。

労働者の人生を丸ごと抱えようとすれば、全人格的な発達を支え合うということになる。資本の側はいつでも労働者を支配し分断しようとするから、運動と組織的な団結は一筋縄ではない。それでも共感を組織し、支え合って生きていこうとすればそこに「詩が生まれ、絵が出来る」。労働組合のリーダーは、その意味で文化的で芸術家であり、実践を通して豊かな感性を身につけていく。

## 5. 労働組合運動にとっての「前進」

#### <夢とロマンと歴史意識>

労働組合は、資本主義とともに誕生し、歴史の中で成長し発展してきた。世界のどこでも、資本が動けばそこに労働者のたたかいが起こり労働組合が生まれた。非合法の時代、流血のたたかいの時代から、いま日本でも、憲法に団結権、団体交渉権、団体行動権が書き込まれる時代になっている。その歴史的経過は、一つひとつの職場、労働者が生き働く地域での無数のたたかいの蓄積と歴史的経過が、全国レベルの統一闘争と国際的な団結をも形成してきた。

個々の労働組合の役員と組合員が汗を流し苦勞している活動は、今もなお、こうした労働組合運動の発展の構成部分である。個々の職場での賃金・労働条件改善のたたかいがあり、地域での連帯と共同があり、産別闘争があり、ナショナルセンターの活動がある。

ある集中的なたたかいの成果や到達をどう総括するかは、いつでも労働組合の重要な仕事である。要求がそれなりに前進すれば労働組合への信頼は高まる。一定の妥協や譲歩せざるを得ないときもあるが、結集力や組織力が高まればそれも前進である。それは、その取り組みに参

## 「21 世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

加した個々の労働者の感性によって「たたかってよかったね」「組合があつてよかったね」という言葉で表現される。「要求を出せた」「団体交渉ができた」ということだけで進歩と感じる仲間もいる。それは、労働者として主体的に行動したという人間としての自己実現の喜びである。そうした感性は、理論学習に支えられ、歴史をつくる作業に加わったという自覚と結びつくとき「この次は！」という新たな一歩へのエネルギーになる。こうした感性は、実践とともに、運動を科学として学習する中で育てられる歴史意識に支えられ、夢とロマンを形成する。学び合う風土もまた、労働組合として前進していくために必須である。

### <前進する宿命>

労働組合が、労使関係の当事者として、個々の交渉の場での単なる圧力団体として機能するにとどまる限り、要求が実現できなければ存在意義を失う。個々の労使の枠内での行動にとどまる限りは経営側に従属せざるを得ないから「対

等な立場での交渉」を求めるなら、個別の労使関係を超えて「労資」の視点で行動することが必要になる。弾圧され、組織を破壊されることもあるが、労働組合はそうした攻撃を乗り越えて発展してきた。

近年、労働組合の組織率が低下しその社会的な影響力を弱めてきたという現実があるが、そのこと自体が、新自由主義的な構造改革の犯罪的な役割とともに、労働組合の存在の意味を問い直す契機となつてもいる。

マルクスは「共産党宣言」の中で「労働者はときどき勝利するが、それはただ一時的にすぎない。彼らの闘争の真の効果は、その直接の成果にあるのではなく、労働者の団結がますます拡大していくところにある」と言っている。

労働組合は前進し発展するという幸運な「宿命」を背負っている。その前進し発展する宿命が、労働組合の気風や風土、労働組合文化を不断に形成していく源泉になっている。

(はらとみ さとる・埼労連議長)



# 非正規・未組織労働者の組織化と産業別組合の強化

## —すべての労働者のための労働組合へ—

小林 宏康

### はじめに

この小論は、ここ10数年の新自由主義的な改革（「構造改革」）が労働者の状態と構成に引き起こした変化——端的に言えば、急増する非正規労働者の問題——に労働組合がいかに対応すべきかを組織問題を中心に論じている。

08年秋以降の「非正規労働者の組合結集」「派遣村」をめぐる事態は、否定的色合いの濃かった労働組合に対する社会的評価に変化をもたらした。マスコミの報道は、非正規労働者の過酷な実態とともに、人として抗議の声を上げる彼らの拠り所となった労働組合の姿をも可視化し、組合への評価は高まった。しかし肯定的評価は、いまなお「既成労組」とは区別された新しいタイプの組合（「ユニオン」）に限定されがちである。ワーキングプアの激増、格差と貧困の急速な拡大を許した「既成労組」、これに立ち向かう非正規労働者を中心の「ユニオン」——こうした見方がその底流にある。「既成労組」をひとくくりにして否定的にとらえる見方は、その企業別組合という組織形態を「諸悪の根源」とする。

第1節ではこうした見方に修正を求める意図もあって、非人間的な非正規労働の拡大を許した労働側の全体状況を概観し、現状打開の課題を組織と運動の視点から提起した。組合に結集してたたかう非正規労働者は、翌年初めには千の単位で数えるまでになり今も増え続けている。そこに新しいタイプの「労働運動」を見るのはいい。だがその実相を立ち入ってとらえれば、そこには「既成労組」の側の、自己改革をとも

なう「非正規労働」問題への真剣な対応が見えてくる。第2節は主にこの問題にあてた。だからといって、企業別組合の陥りがちな弱点やその克服が必要なことを否定する立場ではない。第3節では、企業別組合の弱点とその克服の方向を、日本の現実をふまえた産業別組合の構築、「連合組織から単一組織への前進」と考える筆者の主張を、一つの討論素材として提起している。

なおサブタイトルには、産業別労働組合への移行の大きな契機となった1889年ロンドンの大ドック・ストライキをはじめとする「新組合運動」の旗印「すべてのための労働組合」<sup>1</sup>からとった。

1 「イギリス労働運動史Ⅱ」（G.D.H. コール著、林健太郎・河上民雄・義春元郎訳、岩波書店、1963年）193ページ

### 1. 労働組合組織の現況と組織改革の課題

#### 1) 「新・日本的経営」攻勢下の労働組合組織の概況

非正規労働者の急増は、「新時代の『日本的経営』」（以下、新・日本的経営と略）に要約・指針化された、アメリカと日本の財界が要求する新自由主義的な経営・労働政策に起因する。財界・政府の政策に最大の原因があることは明らかだが、この攻撃に労働組合がどう対応したのかを労働側の全体状況と関連づけて検証しなければ、この国の労働組合に求められている改革の方向は見えてこない。

労働戦線の右翼的再編と二つのナショナルセンター  
第1に、90年代初めは、連合、全労連という2

## 「21 世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

つの労働組合の全国全産業中央組織<sup>2</sup>（以下、全国センターと略）発足の直後に当たる。連合は、JC・同盟の「労使協調」路線が主導する反共選別結集の組織であった。連合は、「連合の進路」と規約において「自由にして民主的な労働運動」を自称する「一つの潮流」であることを明記し、両文書への賛同をその加盟要件としている<sup>3</sup>。

連合の発足は、総評や中立労連の多数派を飲み込み公称800万人の全国センターを現出させたが、「労働戦線の統一」は建前で実態は労働戦線の右翼の再編にほかならなかった。しかし財界はもとより政府もマスコミもこれを看板通りに「労戦統一」ととらえ、同じ日に発足したもう一つの全国センター・全労連排除のシフトをしき、日本の労働運動を「連合一色」に塗りつぶす状況をつくりだした。

全労連には、選別結集から排除されあるいはこれに反対する労働組合が結集した（公称180万人）。全労連が、「階級的労働運動」の潮流を引き継ぐ組合を主体とする組織であることは明らかであり、「希望に輝く未来のために（行動綱領）」に「階級的潮流」を想起させる文言を見出すことは可能だろう。しかし、この組織の性格を連合に対抗する「もう一つの潮流」としてとらえることは適切とは思えない。全労連が、加盟要件とするのは規約のみであり、その規約には自らを「階級的潮流」と規定する文言は一切ない。選別結集による戦線の分断を克服し労働戦線の統一をめざす母体と自らを位置づけている。全労連は異なる潮流が共存しうる全国センターとしてスタートを切った。

全労連は、この組織の発足を快く思わない勢力による短命の予測に反して組織を維持・強化し、社会的認知への地歩を固めつつあった。春闘でも「リストラ」とのたたかいでも年金改悪阻止など国民的課題でも、その先頭に立って奮闘する全労連と、たたかいを放棄した連合との違いは明瞭だった。しかし発足後しばらくの間、連合はこの国の労働組合を代表するかのよう

ふるまうことができた。新・日本の経営施策が大企業を中心に急速に浸透するのはこうした状況下においてである。

全労連の排除は政府審議会等の構成等ではなお維持されている。だが、「構造改革」路線の破綻とともに、これと正面から立ち向かう全労連の存在は、次第に正当な社会的評価を受けるようになってきた。メディア等の扱いにおける変化は、地方・地域レベルから始まり、今日では全国・中央レベルにも及び始めている（まだ決して十分ではないが）。

### 新・日本の経営施策の

導入に協力した民間大企業労組

第2に、このような、労働側の全体状況の下で、非正規雇用による正規雇用の置き換えや「成果主義」賃金は、大企業を中心に大きな抵抗を受けることなく短期間に浸透した。民間巨大企業の労働組合（企業連）は事実上これに手を貸した。「成果主義」についていえば、多くの場合何らかの形で経営側から賃金制度改定の提案が組合にあり、労使間の協議が行われ、労働組合の合意を経て導入されている。労働組合が抵抗する気ならいくらかでも方法はあった。労働者の要求を対置して「成果主義」の導入とたたかったところでは、その組織的力量によって阻止から部分修正まで大きな幅はあるが、経営側の意図通りの導入を阻んでいる<sup>4</sup>。

正規雇用の非正規雇用への置き換えは、投機資本によるM&Aを含む企業再編をテコに多種多様な方法で行われた。労働組合がどうかかわることができたかは状況によって異なる。しかし、非正規雇用の導入・拡大は正規雇用労働者の「リストラ」すなわち希望退職の募集や退職勧奨（実態は解雇に近い）、配置転換、片道出向、転籍、雇用形態の変更など雇用・労働条件の不利益変更をとまなうから、労働組合が反対すればブレーキのかかる場面は確実にあった。94年7月以降の3年間に77%の労働組合が「雇

用・人事」の問題を労使間で協議している（6割は団交で、4割は労使協議機関で）<sup>5</sup>。さらに言えば、非正規労働者の採用や活用（間接雇用の場合）には、労働組合との事前の協議と同意とを必要とする協約があれば、経営側が一方的に導入を強行はできない<sup>6</sup>。成果主義賃金の場合と同じく、そこにどういう労働組合が存在するかで、その様相は大いに異なるということだ。JMIUが支配的な力を持っている企業では、野放図な非正規の活用を許していない。

#### 組織率とスト参加人員、

および組織労働者の階層構成が示すもの

第3に、日本の労働組合は、組織率においても、ストライキ参加人員においても、顕著な低落傾向のただなかにあった<sup>7</sup>。総評が労働運動の主流を占めた1950年代後半から70年代半ばまで、35%前後で推移した推定組織率は、連合、全労連発足の89年には25.9%、96年には23.2%に低下する。ストライキ参加人員の減少はさらに劇的である。74年532.5万人（うち半日以上362.0万人）から89年は48.5万人（8.6万人）、96年には17.8万人（2.3万人）にまで落ち込んだ。直近の数値を見ると、ストライキ参加人員は2005年の2.7万人（0.4万人）を最低に上昇傾向に転じ07年には5.4万人（2.1万人）となったが、08年は4.9万人（0.8万人）と減少した<sup>8</sup>。推定組織率は07年、08年は18.1%で推移、09年には18.5%と微増する（組合員実数は07年、09年に微増）。

組織率の低下も問題だが、ストライキの激減（「ストなし国」化）をこそ、この時期の日本の労働組合運動の状況を示す指標として重視したい。この数字には、70年代後半に始まり、80年代に加速する労働戦線の「右翼的再編」過程に、総評主流の大部分が飲み込まれてゆく過程が反映している。「ストなし国」化の理由は一口でいえば、民間大企業労組がストライキをしなくなったからであり、国鉄の分割民営化など公共企業体労組に対する組織破壊攻撃の結果である。ま

た、公務員労組が不当にもストライキ権を奪われているからである。これらの組織で組織労働者の7割を占める。

組織率に下げ止まりから反転への兆しを見ることも可能かもしれない。

第3に、いま日本の労働組合は、約5500万人の労働者のうち1000万人を組織しているが、その約7割を民間大企業と公務公共部門の労働者が占めている（労働組合員数に占める企業規模1000人以上の割合は50.8%、特労法・地公労法、国公法・地公法適用の労働組合員の割合は16.5%）。そのほとんどが正規労働者である。非正規労働者の組織率は、パート労働者の数値で、増加傾向にはあるがなお5%台である。企業規模別にみれば、規模100人未満の組織率は1.1%、300人未満の労働者は全労働者の50%を占めるが、組織労働者に占める比率は11.7%に過ぎない。

日本は、先進資本主義国のなかでも、企業規模や雇用形態による賃金等の格差が著しく大きい国である。端的に言えば、日本の労働組合はその上層のみを組織し下層部分を組織していない。

このような組織労働者の階層構成上の偏りは、企業別組合の弱点とも関連する問題として、組織改革の中心課題に据えられてきたが、この10数年事態は改善どころかむしろ悪化した。非正規労働者の組合結集は、この2つの構造問題の大きな改革につながる可能性をもった動きである。

2 このほかに、全国センターに準じて扱われる全労協がある（発足1989年、公称30万人）。「一致する要求での共同」という視点では、近年、積極的な対応をとることも多い。

3 「連合の進路（綱領、基本目標など）」は、「自由にして民主的な労働運動の伝統を継承し、この理念」の上に立つ結集体であること、「特定政党の直接・間接の介入、干渉」を非難して「右翼的再編と…決めつける」団体・組織への「毅然とした対応」をとることを明記する。規約の目的と事業においても「自由にして民主的な労働運動の強化拡大」を明確に掲げている。

## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

- 4 『成果主義に明日はない 競争をのりこえる団結を』（学習の友社）の拙稿参照（80ページ脚注4）。
- 5 厚労省「平成9年団体交渉と労働争議に関する実態調査」。「希望退職の募集・解雇基準」「配転・出向」で何らかの話し合いがもたれた組合の割合は、5年前の調査より増えた。
- 6 連合のJAMでは1～2割の企業で請負・派遣労働者の導入が労使協議の対象となっているという（『労働組合の組織拡大戦略』の長谷川義和論文、194ページ。お茶の水書房）
- 7 数値は厚労省「平成21年労働組合基礎調査」および「平成20年労働争議統計」。
- 8 この数字がどのような意味をもつかは、戦前の治安維持法下におけるストライキ参加人員の数、1930年8.1万人（うち半日以上6.5万人）、37年12.4万人（5.3万人）と対比してみれば歴然とする（『日本の労働組合100年』、大原社会問題研究所、785、787ページ）。

### 2) 日本の労働組合組織が直面する組織上の諸課題

以上は、労働戦線の右翼的再編以降の組織概況についての荒い素描だが、ここから浮かび上がってくる主に組織上の課題を確認しておきたい。

第1は、労働戦線の右翼的再編を克服する課題である。全労連も「21世紀の『目標と展望』」を「労働組合運動の壮大な共同の追求、『統一』への探求が重要である」としめくくる。労働戦線統一を展望しつつ、その母体となる全労連の強化拡大をはかり、「一致する要求での共同」をあらゆるレベル、形態で積み上げつつ全国センター間の公式の共同へと発展させることが決定的に重要である。この課題では、この十数年に明らかな前進が見られた。まだ、時と場所を同じくする「事実上の共同」、学者・知識人の媒介による共同、地域・産別に限定された共同などが実現しつつある段階だが、合法則的な力強さがある。世界的には潮流の違いを越えた共同は当然の原則となりつつある<sup>9</sup>。国民世論の動向という点でも、この課題で大きな前進を勝ち

とる条件は成熟しつつあるように思う。

第2は、民間巨大企業労組の「労使一体」体質の改革である。この問題は、これら巨大企業連が支配的力をもつ産業別組織や連合の運動全体に否定的影響を及ぼしている。それだけに、この課題でたとえ数歩でも前進できればその効果は広範囲に及ぶはずである。

さしあたり今日の「労使一体」組合の性格をどうとらえるのかが問題となる。この問いへの回答いかんで改革の手立てや道筋は違ってくる。筆者は、今日の「労使一体」体質は企業別組合の弱点としてではなく、企業別組合(enterprise union)の(少なくともその機能における)「会社組合(company union)」化として把握すべきものと考え。そうであれば、改革の目標は当然の組合機能の回復となる。

この10数年が「労使一体」体質にもたらした変化は単純ではないが、改革に有利な幾つかの条件をも生みだした。非正規労働者の急増と表裏一体の大企業正規労働者の急速な状態悪化、労働者の不満を労使一体で抑え込んできた支配・統合の仕組みの弱化、「非正規切り」等を容認する大企業労組への世論の批判、足元での非正規労働者の組合結集などはその主要なものであろう。

とはいえこれらの問題はここでの主題ではない。本稿があつかうのは以下の点である。

第3は、非正規・未組織労働者の組合結集を加速・拡大し、職場に根ざした組織へと発展させることである。この課題は、第4の、産業・地域の階級的連帯を主軸とした運動を強化・拡大し、企業別組合の弱点を克服するという課題と密接に関連する。非正規労働者の組合結集は、企業や雇用形態の違いを越えた団結の形態、産別・地域の個人加入組合を主な拠り所としているからである。

なお、新政権の誕生は公務労働者の労働基本権回復で前進する可能性を生み出した。原口総務大臣は国公労連との交渉で「公務員制度改革の中で、きっちり労働基本権の問題を前進させていきたい。

前政権ではずっと先送りされてきた問題だが、公務に働く皆さんの人権の保障、あるいは安心なくして公務の質を上げることができないと考える」と述べた<sup>10</sup>。公務員のスト権回復は労働運動の状況を大きく改革する重要な契機でもあるので、ここに書き留めておきたい。

9 労働組合運動は、その歴史的発展過程において、労働組合の役割や目的に対する考え方や「社会主義」に対する見方を異にする潮流を生みだした。現在も潮流による全国センターの分立は国により異なるが存在する。しかし世界の労働運動は、二つの世界大戦の痛苦の反省のうえに、潮流の違いを超えた「一致する要求での共同」という原則を打ち立てるに至った。国際組織においては、米ソの対立で短命に終わるが、国際的な統一組織・世界労連が生まれた。2006年新しい国際組織・国際労働組合総連合（ITUC）が誕生したが、その規約には、国際自由労連（ICFTU）が結成以来掲げてきた「反共産主義条項」はない（『経済』2007年1月号、筒井晴彦氏の報告）。

10 「国公労連速報」2009年10月19日付。

## 2. 組織化運動の新たな展開と非正規労働者の組合結集

### 1) 多様な「個人加入組合組織」を特徴とする組織化運動のひろがり

#### 組織化運動の新たな展開と

##### 非正規労働者の勇気ある行動

いま急速に広がりつつある非正規労働者の組合結集は突然に生じたものではない。今世紀に入るころからの、「既成労組」側の組織化努力と非正規・未組織労働者の勇気ある行動とが結びついたものである。2000年にはディズニールンドでアルバイトの社会保険未加入問題が起る。社会保険庁から勧告を受けた会社は本人負担分の数十万円を労働者に請求、これに驚いたアルバイト青年たちが抗議の声をあげ、本人分も会社が負担して決着する。非正規労働者の勇気あ

る行動によりその劣悪・非人間的な処遇が大きく社会問題化する最初の事例だろう。ほぼ同じころから労働組合の全国センター、産業別組織、地方・地域センターによる組織化運動が本格化<sup>11</sup>する。本格化の指標は、「資金と人材（ヒトとカネ）」の手当て、「個人加入組合組織」の結成など、組織化手段の具体化である。

解雇や残業不払いなど不当な扱いに対し組合に加入してたたかう非正規労働者も増えはじめる。04年にはトヨタ自動車の二次下請け光洋シーリングテクノ（ST）で偽装労働者20数人がJMIUに加入、2度の解雇をはねのけ06年夏には正社員化への道を切り開く。間接雇用の労働者が職場に組織を定着させる最初の事例といつてよい（09年秋闘で組合員44人全員が直接雇用に）。これと相前後して松下PDP、キャノンなど大企業における偽装請負労働者のたたかいが前進し、朝日新聞やNHKなどの有力メディアが「偽装請負」「ワーキングプア」などの問題を大きく報道するようになる。06年後半には、日雇い派遣、名ばかり管理職など多様な形態の非正規労働者が次々に抗議の声をあげる。

#### 組織化運動の特徴と発展可能性

いま進行しつつある組織化運動の特徴を、50年代後半の総評による組織化運動を念頭におきつつ要約しておく。総評運動の高揚期で高度経済成長の初期にあたる当時に比べれば、主体的経済的条件の違いもあって量的拡大のスピードでは見劣りがする。しかしその広がりとは、当時の運動にみられた限界を乗り越えて発展する可能性を見出すことができる。

第1に、当時の運動は総評という全国センター中心の「上からの運動」という色彩が濃かったが、今回の組織化運動には「下からの運動」が呼応して、労働組合の産業別組織、地方・地域センターの主体的な運動となっている。全労連、連合を問わず、個人加入組織を創設するなど公務員組合の積極性が目立つ。産別、地方・地域の運動に



## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

も、上からのオルグ頼みではなく、ヒトもカネを含めてさまざまな現場の創意工夫があり、企業別組織やその組合員も参加してきている。

第2に、当時は中小企業労働者、臨時工が主対象で個人加入の地域合同労組、企業別組合に組織する形をとったが、今回の運動は、非正規のしかも派遣や偽装請負、偽装個人事業主など間接雇用労働者の組合結集が大きな特徴となっている。組織形態では「だれでも1人でも入れる労働組合」（個人加入組合）の多種多様な広がり特徴的である。

第3に、これらの特徴は、「企業別組合」の弱点に対する自覚、克服への意欲と結びついている。この運動を通じて、全国組織の指導部から職場の組合員にいたるまでの、正規・非正規労働者間の多様な交流・連帯が広がり、そのことがまた前記の自覚や意欲を強める契機とも刺激ともなっている。

第4に、今の組織化運動には、まだ部分的で芽生えというべき段階ではあるが、全体の運動へと広がり職場に根づき成長する必然性がある。非正規労働者の労働組合への結集は、非道な「非正規切り」が行われた現場から、しかも電機、精密、自動車などの名だたる大企業のほとんどすべてで、その地域の組合の力の強弱にかかわりなく起こっている。そこにはだれも押しとどめることのできない「自然の勢い」（積極的な意味での「自然成長性」）が働いている。

- 11 2001年には連合が、総予算の2割10億円を組織拡大に当て、4人の組織担当を20人に増やしその半数を地方に配置する方針を決める。全労連は02年の大会で組織拡大基金の設置と選任オルグの配置方針を決め、04年12人のオルグを全国に配置する。

### 2) 非正規労働者の組合結集を呼び覚ました 「新・日本的経営」攻撃

非正規労働者の組合結集を可能にした背景にはこの間の職場と労働環境の激変がある。急速

に拡大する第3次産業、とりわけ小売、飲食店、介護、福祉などの職場や、非正規労働者の「アジア的低賃金」をあてこんだ電機や精密機器、自動車などの新鋭工場では、現場作業の主力を担う形で多様な形態の非正規労働者が急増した。人為的に創出された「産業予備軍」の大群は（最低賃金すれすれか時給千円前後）、正規労働者に、賃金引き下げ、長時間・過密労働などをもたらす重石となった。

第1に、こうした現実には、中小零細企業や非正規の労働者を組織の外に未組織の状態で放置してきた日本の労働組合の弱点を浮き彫りにし、この国の労働運動のリーダーたちに非正規・未組織労働者の問題に対する意識的なとりくみを迫ることとなった。

第2に、職場の激変は、企業別組合の構成員である正規労働者に、自分たちの要求を実現するためにも、非正規をはじめとする未組織労働者の状態改善と組織化にとりくむ必要があることを教えた。今も正規雇用組合員の間に、非正規労働者の存在を自らの雇用と労働条件の安定にとって必要な「条件」と見る意識は強く、差別的に扱う傾向さえある。格差を逆手にとり反目と競争をあおる策動はなお有効に機能している。しかし多くの組合員は真実に気づき始めている。組合の幹部・活動家が、口先だけでなく、その行動を通じて非正規の仲間との間に対話と連帯の関係をつくりつつ、率直に大胆に組合員に問題を投げかけるなら、急速に職場の空気を変えうる状況が生まれている。

第3に、非正規・未組織労働者の側にも組合結集の主体的条件が生み出された。非正規労働者とりわけ間接雇用や短期有期雇用の労働者は、①就労の流動性・分散性、②法的保護の弱さ（報復解雇の懸念）、③社会的活動に必要な「ゆとり」の欠如などから、組織化を困難視されてきた。これらの困難性が、「どこで、どのように」克服されつつあるかは組織化の実例に即した分析・研究を必要とする。ここではさしあ

たり2点を確認しておく。①極限化する非人間的な扱いが、「人間の尊厳と生存」をかけた、やむにやまれぬ決起へと彼らを導いた。②工場の製造現場では、基幹労働力として幾年にもわたり彼らを利用し続けることにより、熟練と組織性を身につけた非正規労働者の集団がつくり出された。この2つが結びついて一定の規模と安定性を持つ非正規労働者の組織化を可能とした。

### 3) 非正規・未組織労働者の、職場に根ざした組合結集を加速・拡大するために

個人加入組織の類型化からみえてくるもの

多種多様な「個人加入組織」は、しばしば「ユニオン」「ローカルユニオン」として概括されているが、そのような把握は事実と異なる。これら組織を類型化しそれぞれの特性を生かした組織戦略をもつことが必要である<sup>12</sup>。

組織形態からみれば大きくは3つになる。①産業別組織の個人加入組織。細分すれば、単一体の下部組織（支部等）と連合体加入の単位組合の2種。②地方・地域のセンターに直結する地域労組。③その他独立系の個人加入労組（その多くは現在連合の全国ユニオンに加入）。③の類型には、「〇〇ユニオン」名称で、性、年齢、職種・職位、雇用形態など労働者の特定グループを対象とする組織が多い。

別の類型化もできる。歴史的系譜から、50年代末～60年代の総評の合同労組、旧産別系の産業別個人加盟労組、80年代のコミュニティ・ユニオン、統一労組懇系の地域労組などと、90年代以降の組織化運動で作られたものとに分けられる<sup>13</sup>。流れでみれば、全労連系、連合系、全労協系がある。

従来型の企業別組合への組織化も直接雇用の非正規労働者には有効でありこれを否定はしないが、流動性の高い有期雇用・間接雇用労働者の組織化では「個人加入組織」の適合性は明白である。パートの組織化では企業別組合の形態をとり、先進的な生協労連も、委託・派遣など

の組織化には「一般労組」方式をとる。派遣先の正規労働者で組織する個人加入単一産別の企業支部が派遣労働者を組織する例<sup>14</sup>も見られる。個人加入の優位性を生かしたケースで、現にある「企業別組織」の改革可能性という意味からも貴重な事例である。

またゼンセンなどではあらかじめ使用者と話をつけユニオン・ショップ協定で一括加入させるやり方がとられている。万人単位の組織化で、パート労働者の組織率上昇への寄与度は高いが、労働組合としての実質を備えているかという点で、重大な疑義をもたざるをえない<sup>15</sup>。

話を戻す。これら類型にはそれぞれに特徴があり長所短所がある。よって立つ組合観も違う。いま性急に「かくあるべきだ」という気はないしいうべきではない。しかし、その差異や特徴に無頓着で、ある類型を過大評価したりある類型の特徴をもって全体に押し及ぼしたりすれば、運動に混乱をもたらしかねない。特徴を的確につかめば産別と地方組織の有効な連携の仕組みをつくることもできる<sup>16</sup>。

類型の①②は「既成労組」の現に果たしている役割と可能性を明示する。企業別組合をこの事業に参加させることは、組織化運動の発展という点でも企業別組合の弱点を克服するうえでも決定的に重要である。気になるのは、類型③を念頭におき、これら新しい「ユニオン」に対立・対置して「既成労組」を一律にとらえ否定的にみる見方がなお存在することである。こうした見方は、非正規の劣悪な条件が正規の「優遇」に起因するとし、「非正規の問題を本気で考えるなら、賃下げも覚悟せよ」などと迫る見方と結びついている。また、「優遇」された正規雇用で組織する「企業別組合」を全否定し、企業別組合が果たしうる役割を見ようとししない。それでは、非正規労働者の組合結集を幾倍もの規模で推し進める可能性に道を閉ざすことになりはしないか。その理由は以下で述べる。

## 「21 世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

職場の多数派をめざす組織化と、

そこに生ずる課題など

今日の非正規・未組織労働者の組合結集は、全体としてはまだ「個別労働問題の解決」という色合いが強いが、問題解決後も組合に残る労働者も増えている。非正規・未組織労働者の一定数を職場で組織し、集団的な労使関係を通して雇用の安定と労働条件の抜本的改善をめざすという事例も生まれ始めている。「事件解決型から労働組合づくり型へ」はだれも否定しえない基本方向だろう。

そのことを前提に、従来の「個人加盟組織」による組織化運動が、その前進過程で遭遇した組織論上の問題にふれておきたい。職場における「組合づくり」が進み、使用者に対し要求を提出して公然と行動する段階になると企業に組合組織が必要になる。その組織が独り立ちできる力を持つと、そこに企業別組合化の圧力が働き企業主義や閉鎖性といった弱点が生じやすいという問題である<sup>17</sup>。この問題は、産業別単一組合における企業別組織の弱点克服という問題に帰着するから、後の課題とする。

いま1つの問題は、地方・地域のセンターが組織する地域的個人加入一般労組の将来方向(地方ごとの一般組合として大きく育てるというのか、全国産業別組織への結集という方向をとるのかなど)にかかわる問題である。いまは性急に結論をだすべき段階ではないが、地域労組がそれぞれ職場に組織をもち大きく成長させる展望に立つならば、避けて通ることのできない問題である。歴史的国際的経験も踏まえた集団的な研究や討議が望まれる。

身近なところに

「だれでも1人でもはいれる労働組合」をともあれ今もつとも必要なことは、これらさまざまな形態の個人加入組織を全国の隅々に、労働者の身近なところに、幾倍もの規模でつくることである。そのためには幾倍もの「ヒトと

カネ」が必要になる。労働問題の専門家や関心を寄せる市民による「応援団」も組織されている。可能なあらゆる方法が工夫され実行されなければならない。労働組合と出会いその力、素晴らしさを知った非正規労働者の成長は目覚ましく、みずからこの運動の担い手となる人が育ち始めている。心強いことだが、新しい働き手を急いで幾倍もの規模で増やすためにも、「ヒトもカネ」も必要だ。運動のノウハウを含めて、それらの資源の主な供給源は、組織された労働者の部隊・「既成労組」以外に存在しない。その自覚と決意が、正規労働者で組織する企業別組織に問われているのである。労働総研・全労連の共同調査<sup>18</sup>(単組・支部対象)によれば、組合員を増やすため「地域の未組織労働者への働きかけ」をしている組織は9.8%、「この一年特に力を入れてきた取り組み」で「非正規の組織化」をあげた組織は12.3%である(22項目中あてはまるものすべてを選択)。同じ問いで「今後、特に力を入れて取り組むべき」と考える課題では「非正規の組織化」をあげる組織は3.7%となる(5つ選択)。この数値の評価は別にして、この課題に積極的にとりくむ組織を飛躍的に増やす必要があることに疑問の余地はない。

なにが必要かといえば、1人でも多くの組合幹部や活動家、組合員が未組織労働者の組織化という仕事に参加する道筋・道幅を広げることである。産業別にも地域にも現に多様多彩な工夫がある。現役の組合幹部、組合員が個人加盟組織に二重加盟して資金の一端を担うとともに可能な活動に参加する。労働相談や組合づくりにボランティア専従のOB組合員とともに若い企業別組織の役員がとりくむ。未組織労働者向けの宣伝活動に全組合員が順番に参加している組織もある。ほとんどの組合員が非正規労働者の親戚、友人、知人をもつなかで「紹介活動」が成果を上げるようになってきた。

こうした活動に役員や活動家、組合員が参加している組織は、どこも元気が良い。疑い八分

で労働相談に足を運び、労働者の連帯を実感し、組合に入って団結の力に驚く非正規の仲間とともに、団結のドラマを共有して、「労働組合」の原点を再認識することができるからである。非正規・未組織労働者の要求闘争や組織化に、主に正規労働者を構成員とする単組、支部が1つでも多く、また役員・活動家や一般の組合員の1人でも多くが参加するようになれば組織の活力も増す。活力ある組織が増えればこの課題へのとりくみも強化される。その良循環をつくりだすイニシアティブは企業別組織のなかから自然に出てくるものではない。階級的立場に立った組合幹部・活動家や、産業や地方の組合組織の強い働きかけが要る。さらには、産業と地域にひろがる階級的連帯を主軸に据えた組織と運動を強化し、企業別組織が陥りがちな企業主義や閉鎖性を克服する組織改革が必要なのである。

12 非正規・未組織労働者の組合結集を、職場に根ざした組織化運動として発展させるには、多種多様な「個人加入組織」の事例を的確に収集・分析し、歴史研究の助けも借りながら、教訓や法則を引き出す集団的な作業が不可欠だが、そのためにはまず確な類型化が必要となる。

13 これら歴史的経験のうちで、筆者の知る限り、研究の一定の蓄積があるのは50年代末の総評運動と80年代のコミュニティ・ユニオンくらいである。「階級的」潮流の運動には実証研究に空白がある。

14 日本トムソン姫路工場では派遣労働者15人中13人が、派遣切り通告を機に同社のJMIU支部に加入、正社員化を要求してたたかっている（『学習の友』2009年6月号、米丸浩一氏の報告）。

15 ゼンセン同盟のイオンに働くパート労働者やトヨタ労組による期間工の組織化はこのケース。金井郁氏はスーパーマーケット業界の8つの労組の事例研究から、地域生協のH労組を例外として8組合中7組合は「組合員の意思決定機関への関与が正規組合員と比べてパート組合員は低い」と結論づけ、その場合、組合が「パート労働者の利益代表とはなりえて

いないのではないか」と疑問を呈している（『大原社会問題研究所雑誌』2006年3月）。トヨタ労組は組合員である期間工の雇い止め解雇に反対せず、解雇を認め職業紹介などで「途切れることなく働き続けられるよう」支援をするという。それを使用者に要求するのならまだ分かる。しかも期間工切りがほぼ終わった段階での対応である（朝日新聞09年2月26日）。使用者の責任回避に組合が手を貸したという批判さえ成り立つ対応というべきだろう。

16 シャープ福山工場で派遣切りにあった31人は地域労組とJMIUに二重加入してたたかった。

17 浜村彰氏は、総評の合同労組運動における組織上の矛盾として、本多淳亮氏を引きつつ「企業内の組合員数が一定程度に増加すると（略）企業別組合として独立していく傾向がある」ことを指摘する（『組合機能の多様化と可能性』浜村彰、長峰登記夫編著、法政大学出版会、2003年3月）。戦前からある組合活動家も、60年代の産業別個人加入組合による組織化運動の経験から、個人加入組合も、公然化した工場分会になると企業組合化する弱点があると指摘している。それは筆者自身の実感でもある。

18 調査実施時期は2005年6～9月。「労働組合の活動実態と課題と展望」調査・最終報告書（2006年7月）参照。「非正規労働者の組織化を必要と感じている」組織は78.1%と多いが、「具体的計画をもっている」組織は23.7%である。

### 3. 産業別組合を主軸とする労働組合への転換—企業別組合の問題

#### 1) 企業別組合を構成単位とする産業別組合組織の特徴

企業別組合とは。その問題性をどうとらえるか  
まず、議論の対象となる日本の「企業別組合」の定義だが、ここでは、「労働者が直接加入し団結権を行使する労働組合の基本単位が企業（事業所）にあり、企業籍をもつ正規労働者を主に組織する」という2点を基本要素と考えたい。前段は、表現は別にしてその含意は多くの定義

## 「21 世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

が一致する。後段については非正規労働者を構成員とする企業別組合もあるので、「正規労働者」を定義に入れるべきではないとする説もある<sup>19</sup>。もっともな意見だが、日本の企業別組合の多くが規約等で組合員資格を正規労働者に限定している。厚労省調査では、該当する労働者がいるのに非正規労働者を排除する「単位組合」は、直接雇用のパートで77%、間接雇用の派遣・下請では97%となる<sup>20</sup>。非正規労働者と「既成労組」の関係が大きな理論上実践上の問題となっている現状を意識して定義の要素に含めた。

2要素以外に、ユニオン・ショップ協定による一括強制加入を含める定義もある。労働総研・全労連の共同調査（前出）では、ユ・シ協定なしが9割を占める。定義に含めるまでの普遍性はない。チェックオフ協定（組合費の天引き）や工職混合組合を加える定義もあるが、個人加入の産業別単一組合の企業支部にも見られる要素である。いずれも組織論上の大事な論点だが定義からは外した。

企業別という組織形態と強く関連する問題として、個別企業の使用者との団体交渉―労働協約の基本となる交渉形態上の特徴がある。企業別組合問題を論じるときの重要な要素である。

次に、企業別組合の組織形態にかかわる問題（弱点）について検討する。

第1の、企業ごとの独立組合という要素から、①団結の力（数の力）が分散・限定される、②企業間競争を規制できない（企業別交渉形態と関連）という問題が生じる。この2つは企業別組合に不可避の弱点であり、産業別や地方・地域へ団結を広げる以外に克服できない。直近の実態を、厚労省の調査<sup>21</sup>で見ると、産業別組織<sup>22</sup>に「加盟していない」単組・支部は25%強、地域別組織に「加盟していない」は30%前後、「両組織とも加盟していない」が2割弱で、08年の調査と98年の調査を比べると「加盟していない」がやや増えている。産業別組織への加入率は企業・組合規模で大きく違い、5000人以

上の94%に対し99人以下は58%である。全労連・労働総研の共同調査（前出）では、産業別組織への加盟率は77%、地域組織への加入率は85%である。

以下、傾向としてとらえるべき問題として、②から、③企業間競争に巻き込まれて企業主義に陥りやすいという問題が生じる。また企業を組織基盤とするため、④仕事における使用・従属関係が集团的労使関係に反映し「対等」の交渉が成り立ちにくい、⑤使用者との交渉を有利に進めることが主要な関心事で、非正規労働者の問題や社会的政治的課題に目が向きにくい、などの弱点が生まれる。

最後に、これら弱点（「企業主義・閉鎖性」と押さえておく）を克服するには何が必要かを整理しておきたい。相互に関連する2つの方法がある。その1つは、組合規約や労使間の協定、慣行によって規定されている組織形態の改革である。主なものは組合員資格の非正規労働者への拡大と組合の産業別組織、地方組織への結集とその強化である。その2は、組合の幹部・活動家や組合員の階級的自覚の水準を高めることによる組織体質の改革である。教育や宣伝、組合の日常活動や運営、闘争経験などを通じて労働者は学ぶ。これらのとりくみを改善・強化することが主な内容である。いずれを欠いても「仏作って魂入れず」ということになる。「精神論」「組織いじり」と軽視すべきではない。

### 日本の産業別組合の多くが

連合組織にとどまるのはなぜか

企業別組合の産業別結集とその強化は、通常、懇談会や共闘会議、協議会や連合組織、さらには個人加入の単一組織（産業別単一組合）へという道筋をとる。総評の組織綱領草案は、日本の産業別組織が「長期にわたって連合体組織にとどまっている」のは不名誉なことで、「当然個人加盟の単一組織に移行すべきである」としつつ、「全員加盟の姿を維持しながら実益を伴った



形で移行するための配慮と準備」を要するから「相当長期的な人的物的プログラムをもってじっくりかかってゆく必要がある」と結論づけた。以来50年余、ほとんどの産業分野で産業別の連合組織がつくられているが、なお多くはそこにとどまっている<sup>23</sup>。なぜだろうか。産業別連合組合も組織の設計や運営、運動方針などにより「個人加入」を認め、組織や要求・運動における「統一性（単一性）」を強めることはできるし、日本の産業単一組合の多くが、「団体加入」を認め連合体産別の実態を強くもっている、大差はないという認識もあるだろう。だがそれが主な理由とは思えない。

西欧型産別組合をモデル（規範）とする以外の単一組合移行論を構想することができなかったからではないか、これが現時点での筆者の結論である。そのため、産業別連合組合から産業別単一組合への移行・前進は、「西欧型産業別組合」への転換と認識された。以下その論理をたどることにする。

——西欧では、企業の外につくられる産業別組合が労働組合の基本単位であり、企業、職業・職種、熟練・非熟練の違いを越えて労働者を組織する。賃金・労働時間などの基本的労働条件は、産業別の経営者団体と組合との交渉で決まり、産業別労働協約が結ばれる。企業間競争はその枠内に抑制される。企業内に独立した団結権をもつ組合組織はない。そのため企業主義的弱点に陥らずにすむ。

日本の産業別組織の多くは企業別組合の連合体である。企業別組合の独立性は産業別組織の方針等により制約を受けるが、最終的には企業別組合の方針等が優先する（産業別単一組合もあるが、海員組合などを除けば、企業の組合組織が「独立性（自治権）」をもっており実態上大差がない）。企業別組合の企業主義・閉鎖性が産業別組織の方針や行動を制約する。企業別組合から企業主義・閉鎖性を根絶することができないとすれば<sup>24</sup>、その克服は、西欧型産業別組合へ

の移行（転換）により、企業別組合の権限や機能を産業別組織に移管すること、言い換えれば企業別組合を「補助組織化」（組織綱領の表現）することによって達成される<sup>25</sup>——と。

つきつめれば、「企業別組合の解体・産業別組合への再編」である（「解体・再編論」と仮称する）。「解体・再編」の過程には、使用者（資本）側の介入による組合分裂や組合員の大量脱退などのリスクが生じる。産業別経営者団体との交渉—労働協約の締結は、組合側の単一組織化だけでは実現しない。使用者側の対応や法制度上の問題を含む。組織綱領草案の慎重な記述も、多くの連合組織が躊躇するのも理解できる。筆者も、「解体・再編論」には幾つかの疑問がある。主な2つをあげておく。1つは、「補助組織化」された支部・事業所組織をどのような役割と権限をもったものとするのか、その姿が見えないことである。もう一つは、産業別交渉に対する使用者側の否定的対応をどう乗り越えるのか、その戦略構想が具体的に提示されていないことにある（「転換・再編」論の一部にある企業別の組織形態を「停滞や後退」の「根本原因」とする見方への批判は既述）。

「産業別単一組合」の専従歴が長い筆者は、連合組織の実態はあっても単一組織には明らかな優位性があり、「連合組織」からの移行は追求すべき課題であると考えてきた。しかし、単一組織化のモデルを西欧型産別組合とする見方は筆者のものでもあった（「解体・再編論」の西欧型産別組合に対する認識に違和感はあったが）。そのため性急な「解体・再編論」に通じかねない単一組織化の推進を提起することはためらわれた。示唆を与えてくれたのは、竹内真一氏の「企業別組合が有力あるいは支配的な国では、産業別組合の定義は別様であってよい<sup>26</sup>」という指摘である。単一組織への前進を「別様に定義された産業別組合」の探求ととらえれば事態は変わってくる。

以下では、上記の視点から、連合体産別から

## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

単一産別に移行すべきだとする論拠、単一産別における企業支部のあり方、地方・地域センターの役割等について検討する。

- 19 『企業別組合—もうひとつの日本的労使関係』（河西宏祐著、日本評論社、1999年11月）。
- 20 「平成20年労働組合実態調査概要」
- 21 「平成20年労働組合実態調査概要」「平成10年労働組合実態調査結果速報」。
- 22 この表現には、日本に多い企業別組合等の連合組織としての「産業別組合」と、本来の産業別組合（通常この語は「同じ産業にはたらく労働者を企業、職業・職種、熟練・非熟練の違いを越えて組織する労働組合」と解される）とが含まれている。日本にも個人加入の単一組織を原則とする「産業別組合」はある。区別せず使うときは産業別組織と書く。区別が必要なときは、前者を「産業別連合組合」または「連合体産別」、後者を「産業別単一組合」または「単一産別」と表記することにする。
- 23 全労連の組織拡大・中期計画案（2006年22回大会採択）にも連合の「21世紀連合ビジョン」（2001年第7回大会特別報告）にも、単産機能の強化はあるが、「個人加入の単一産業別組織」の提起はない。
- 24 それは主に2つの理由による。①労働組合は、階級的自覚の弱い労働者をもたえずその隊列に加え続けなければならない。②労働者間の競争と反目をあおめる人事政策などにより企業主義は絶えず再生産される。企業主義的閉鎖性とたたかいは団結を維持強化する日々のたたかいそのものである。
- 25 韓国の企業別組合から産業別組合の転換では、企業支部を認めるか否かが論争の焦点となり、民主労総・金属労組はこれを否定する選択を行った。金属労組は2001年、中小労組の賛同で金属連盟からの転換を実現し3万人で発足した。06年には、再度の投票で産別転換を決めた現代自動車など大手自動車労組が産別転換に成功し13万人余の組織に成長する。これら大手労組は地域支部に移行することを前提に企業支部（金属労組の金組織）に転換した。09年10月が移行の期限だったがまだ実現していない。李明

博保守政権の成立下、資本側は巻き返し攻撃を強めており、さまざまな困難に遭遇しながら真摯にその困難に挑戦して乗り越えるべく奮闘しているのが現況である（以上は09年5月JMIU韓国金属労組訪問団に一員として加わった筆者の見聞による）。以下の「転換・再編論」に対する疑義はあくまでも日本での産別転換についてのもので、韓国における産別転換への評価ではない。

- 26 『労働組合運動の可能性—史的考察をふまえて—』p23（竹内真一著、学習の友社、2009年）。

### 2）個人加入の産業別単一組織への前進と企業別組織

連合体産別から単一産別への移行とは

どういう意味をもつのか  
単一産別を連合体産別から区別する基本指標は、単一産別の組織原則である「個人加入」と「単一性」（同じことの力点と視点を変えた表現であるが）の2点である。組合員の視点でいえば、単一産別の場合、彼は直接に「同じ産業で働く労働者」としての団結＝産業別組織に加わる（個人加入）。彼は産別方針の討議、決定に参加し、産別の方針に基づいて行動する（単一性）。春闘でも、「リストラ」や経営危機に対しても、産別の力に依拠して要求し、たたかい、成果を上げる。派遣も偽装請負も、正社員も、競合する企業の労働者も同じ産別の仲間として支え合う……。これは単一産別の「あるべき姿（理念型）」のほんの一端である。現実の単一産別の多くは（JMIUもそうだが）、「団体加入」を認めている。企業別組合として加入した組織は、名称が支部に変わっても企業別組合的体質がすぐ変わるわけではない。未組織の状態からまず産別組合の一員となり、職場に仲間を増やして産別の事業所支部として公然化した組合でさえ、産別との結びつきが弱まれば企業別組合的弱点に陥りがちである<sup>27</sup>。総評全国金属以来の、半世紀を超す単一産別の蓄積があり、相対的に多くの活動家を擁したJMIUにもこれらの弱点はあ

る。しかし結成からの20年は、07年の大会が「真の産業別労働組合への前進」と自負したように理念型への数歩ではあったと思う。どのようにしてそれは可能になったのか。なぜ連合体産別から単一産別への移行を主張するのかという視点から、JMIUの単一産別としての活動と到達点を簡単に紹介する<sup>28</sup>。

単一産別だから、JMIUの規約も、名称と性格、組合員の権利義務、中央本部―地本―支部の組織構成、加入と脱退、統制等で、個人加入の全国単一組織であることを明示する。日本の産別のなかではストも打つし動員力もある方だと思うが、統制的手段を使ったことはない。基本としたのは、個人加入の全国単一組織であることを、言葉だけでなく組合員が参加する実際の行動で常に貫くことである。学習も重視した。自前の教科書による学習は初版が約4千冊、産別の視点を強めた改訂版は初刷り7千冊（組合員9千人）になる。

春闘は産別方針（春闘パンフ）の全組合員による読み合わせで始まる。以前は産別の交渉団が回答の確約や促進のため支部組合員を激励し会社との「要請」交渉に入った。近年では産別の代表（交渉団）が支部の交渉員とともに団体交渉をリードする（「産別団交」といっている）。統一要求も、当初の「統一要求基準」（支部の権限で具体化する）に加え、近年では底上げを中心とする産別統一要求を支部が決めるベア要求等といっしょに出し回答を求める。以前から「リストラ」「組織破壊」などの労使間が緊迫する「戦時」には産別に頼らざるをえないので強く関与できたが、春闘の賃上げ交渉など「平時」には企業支部が産別交渉を望まない場合もあった。そこが、この間の経営側の姿勢や業種・企業の状況、職場や労働環境の変化と、JMIUの実績（産別交渉の方がより高い水準で要求を実現できる）によって、組合員の認識が変わってきたということである。統一交渉とセットで統一ストを、産別としての一体感、団結の強化を重視し

て配置する。要求と協定は中央、地本、支部の三者連名で行う。

01年には「3つのなぜ<sup>29</sup>」と問いかけ、個人加入の単一組織という原則を再確認する討議を組織した。この提起は、OB組合員が進んで専従オルグとなり、新たな地域支部が生まれる大きな契機となった。未組織・非正規労働者の組織化も「全員参加」の運動として定着し始めた。地方の1地域支部の勇氣ある挑戦に始まった日系ブラジル人の組織化は実勢千人を超える――など。

もちろん、このような運動はJMIUだけでなく、単一産別はもとより連合体産別においても多様多彩に展開されているであろう<sup>30</sup>。だが、ことJMIUに限定していえば、「単一産別であつたればこそ」の運動だったといえる。単一産別が常に階級的とは限らない。連合体産別も階級的運動を展開しうる。重要なのは幹部・活動家の階級的イニシアティブであり、組合員の産別的自覚の水準である。だが、それらをよりよく発揮できる組織形態が個人加入の単一組織であることは明らかと思われる。

#### 企業で労働者の利益と団結のため

活動する組織は不可欠

単一産別をめざすうえで問題とされてきたのは企業（事業所）の組織の形態や権限をどのようなものとするかである。労働組合の主人公である労働者に最も近い位置、資本による搾取と抑圧、分断攻撃の現場である企業・事業所で、労働者の利益と団結を守り高めるために活動したたかう組織は不可欠である。この点は産業別組合を基本とする西欧の労働運動でも同じである。企業、職場で労働者の利益のために活動する組織は様々に存在する。それらは、産業別組合の企業支部であつたり、従業員代表組織だったり、両者の併存であつたり、別の形態だったりする。フランスやイタリアでは、60年代末の大闘争を通じて企業内の産別組合支部とその活動、交渉・協約締結権を認めさせた（仏伊とも

## 「21 世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

に従業員代表組織がある)<sup>31</sup>。ドイツでは、従業員代表組織が労働者の利益を代表し労働組合の領域と抵触しない事項で使用者と協議・交渉する。組合とは別の組織だが、組合は、その委員の多くを組合員が占め、多様な関与の手段をもち強い影響力を及ぼしている<sup>32</sup>。イギリスのショップ・スチュアードは企業での組合活動を担うが、組合の指示なく賃上げ交渉を行ったりストライキを組織したりする<sup>33</sup>。以上、舌足らずな記述をあえてしたのは、企業における労働組合、労働者の組織が不可欠であり、そのあり方は、国により時代により多種多様であること確認したかったからである。企業別組合から出発する日本の単一座別の企業組織の形態や権限は、単一座別をめざす運動のなかからつくり上げてゆくしかない。

単一座別における企業における組合組織のあり方は、単一座別への前進を図るなかで、その運動と組織を企業・職場で支え、産別に活力を吹き込む組織へと企業別組合（支部）を鍛えつくり直してゆくことである。そのあり方は多様であるべきだが次のことはいえるかと思う。

——単一座別の企業レベルの組織という性格上、その自治権は産別により一定の制約を受けるのは当然だが、意思決定権や交渉権の産別移管（企業支部の補助組織化）には慎重であるべきだろう。産別がスト権や妥結権を握っても組合員の多数が反対するストや妥結を強要することは通常できない。使用者（資本）による組織破壊や個人の基本的な人権にかかわる問題での産別の関与は、単一性と個人加入の「原則」が明確であれば可能である。企業別組合から出発し、企業別組合が支配的な状況の下では、単一座別への前進過程で「二重組織」的な色合いが残るのは避けられないように思う。もともと企業の外にできた産別組合の権限を企業内に拡張する西欧とでは違いが出るのは当然であろう。

——産別組合が組合員 1 人ひとりを掌握する

（心をつかむ）、組合員の 1 人ひとりが産別組合の一員であることの自覚と誇りもつ、あるいは企業別組織を基本に考え行動する「文化」を産別の立場で考え行動する「文化」に変える。これが基本であり（個人加入原則の徹底）、それに役立つあらゆる手だてが（組合員章の発行はその 1 つ）追求されるべきだろう。最重要の手立ては、産別を主軸とする運動（たとえば産別交渉）が企業支部だけの運動（交渉）より力になるという実績をあげることである。

——間接雇用の非正規労働者を組織できる企業支部への改革は最重要の課題である<sup>34</sup>。JMIU の現状では地域支部が主にこの機能を担っているが、企業支部がその機能を持てば非正規・未組織労働者の「受け皿」は一気に増える（前出日本トムソン支部はその先進例）。この改革は、正規労働者である組合員の意識改革を必要とする。組合と組合員が「派遣も請負も同じ相手に使われ搾取されている仲間だ」という立場に立てなければ、派遣先使用者に雇用者責任をとらせる運動は進まない。

### 職場に労働組合のとりでを築く

企業別組合の弱点を克服し、職場に労働組合のとりでを築く課題として、以前から指摘されてきた、職場活動・職場闘争、宣伝・学習の強化、産業別や地域の運動への積極参加、活動家集団の育成などのすべてが必要である。問題は、要員不足、長時間・過密労働、成果主義など競争をおおる人事政策、非正規労働者の増加などにより、これらの活動が困難になっていることである。どのような視点が求められているかに絞って手短かに書く。

第 1 に、労働時間の抜本的短縮（1 日の労働時間の上限規制など）、時間内組合活動の権利の拡大を全国的統一行動として組織する視点が重要である。これら権利が不当に奪われているという自覚・怒りが、困難を乗り越える意欲の源泉となる。これらの要求での前進が組合活動の

強化を可能にする。(韓国民主労総の調査<sup>35</sup>では、72%の単位組合が団体協約で組合員の教育時間を確保しており、その平均時間は月で1.87時間、年間で11.33時間になる。)

第2は、団結づくりの原点に立ち戻るという視点である。制度化された団結維持・強化の手段が機能不全に陥ったなら(職場討議に時間がとれない、人が集まらないなど)、未組織の職場に組合をつくるときと同じように、核となる労働者を見つけ、要求に基づいて1人1人を組織するしかない。そこでは、決定や統制などの手段は最初から使えない。

第3に、「重層的団結」とでも表現される視点が重要である。組合員の団結意思の水準は一律ではない。平等の権利・義務は原則だが、画一的な措置はその低い水準に合わせるしかない。組織化のための特別組合費の徴収を例にとる。現状では高い水準は望めない。口数制にして階級的自覚の高い人からは幾口も出してもらわねば必要な資金はつukれない。かつては職場にいろいろなサークルやグループがあった。うたごえ、学習サークル、平和委員会、社内の文化・スポーツの会。今ほとんど姿を消した。仕事の後の「お茶」や「いっぱい」の機会も減った。労働における直接的な集団性は薄れた。新たな条件下で、人と人との多様な結びつきをどうつくるかを意識して追求する必要がある。

#### 企業別組合の弱点克服とローカルセンターの役割

全労連はその発足にあたって産業別組合とローカルセンター(地方センター)を同格の構成組織とした。「構造改革」が地方・地域の経済社会を直撃するも、全労連の地方センターは労働運動だけではなく、広範な市民・住民の暮らしと営業を守る運動で大きな役割を果たした。大衆運動のない連合との対比はきわだっており、全労連排除のシフトは地方から崩れていった。

しかし、全労連の地方・地域センターが、全労連における位置づけや現に果たしている役割

にふさわしい組織的力量(財政や専従体制など)を備えているかといえそうはいえない。非正規・中小企業の未組織労働者の状態改善や組織化の運動で、地方・地域センターの活躍は目覚ましい。賃金闘争でも、底上げが重要な柱となるなかで、「公契約条例」のとりくみなど新たな質の地域春闘が形成されつつある。地方「分権化」は労働・雇用問題で自治体が果たしうる役割を高めた。これらの状況は、自治体や地方・地域の経営者(団体)に対する要求闘争の主体として、地方・地域のセンター組織を強化することが、あらゆる段階の組合組織が意識的に追求すべき課題となっていることを示す。

企業別組織やその組合員と地方・地域のセンターとの組織的關係は、産業別組織ほど(少なくとも現状では、また多くの場合)緊密ではない。しかし地方・地域のセンターが産業、職種の違いを超えた連帯・支援の場として、企業主義・閉鎖性の克服に果たしてきた役割は大きい。さらに今日では、個人加入の地域一般労組をもち個別企業の労使関係でも主体的役割を果たすようになってきた。これら2つの側面を、またそこに生まれつつある新たな可能性を、どのように評価し、新たな役割と機能を果たすことのできる労働組合の地方・地域組織を構想するかは、引き続き探求の課題と思われる。

27 この傾向の根深さは体験しないとわかりにくいかもしれない。産別の役員として他の支部の問題に的確な判断をする幹部が、自分の支部のことになると容易に企業別組合的弱点に陥ってしまうのだ。

28 連合体産別と単一産別の組織形態上の差異と類似性、実際の運営、要求闘争における特徴・成果などの実証研究を踏まえた論理展開を要するテーマだがいまはその余裕も準備もない。今後の課題としたい。

29 ①退職すると、②管理職になると、③倒産すると、「なぜ、組合を抜けるのか」。それは、企業別組合の習慣、考え方が染みついているからだ。JMIUの規約、個人加入の原則に立てば、本人が自分の意思で脱退す



## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

るのでないかぎり、組合員でなくなることはない。

- 30 単一産別では、建交労の前身の1つ運輸一般は、業種の特性を巧みにとらえ、一定の地域・業種という限界はあるが、統一ストを背景に統一労働協約で高水準の労働条件を実現した経験をもつ（東京清掃労組や関西生コンなど）。連合体産別では医労連の看護婦闘争はその一典型といえよう。
- 31 フランスでは68年グルネル協定—68年12月法で企業内組合の交渉権を獲得、77年には組合支部が存在する企業は全企業の56%を占めた。企業内協定の普及は98年のオーブリ法（労働時間短縮法）を契機に急増し、適用労働者は全体の15～25%になる（「フランスにおける労使関係と労働組合の変化」松村文人、大原社会問題研究所雑誌No54、2004年8月）。イタリアでは、68～72年の“熱い秋”期の闘争を通じて、工場評議会は「企業内の正規の組合機関として、（略）企業レベルの協約締結権をも認められた」（『戦後イタリア労働組合史論』齊藤隆夫著、御茶の水書房、1999年6月）241ページ）
- 32 『企業共同決定法の成立史』（平澤克彦著、千倉書房、2006年10月）、「経営組織法改正、閣議決定」（『海外労働時報』2001年5月）ほかによる。
- 33 『イギリス労働運動史』（浜林正夫著、学習の友社、2009年7月）ほかによる。
- 34 運輸一般—建交労は以前から企業支部の地域（合同）支部への改革をめざし実績もあげている。
- 35 明治大学労働教育メディア研究センターのホームページからとった。「労働教育&労働メディア@韓国」のキム・ヨンジュン労働教育センター事務処長報告の参考資料「韓国労働組合の教育状況」から。148組合の平均組合員数668名。2005年8月調査。

### 3) 労働組合の労働者代表性と団体交渉権の拡大 すべての労働者を代表できる地位は

たたたかいとるべき課題

労働組合が、組合員の利益だけでなくすべての労働者の利害を代表して行動しなければならないという考え方は、たてまえとしてはだれも否定しない。しかし、たてまえと実際の行動が

一致しているかどうかは別の問題であり自己点検が必要になる。組織綱領草案が「総評は日本の労働者階級を構造的に代表し、これを統一して闘う組織拠点であり、且つあらねばならない」（同あとがき）とし、全労連が「すべての労働者を視野に」を強調したのは、その自戒があつてのことだろう。さらにいえば、私たちの運動の成果が「すべての労働者の利益」にどこまで及んでいるかという問題がある。

フランスやドイツ、イタリアでは産業別の労働組合と経営者団体との労働協約が未組織労働者にも拡張適用され、組合が獲得した成果は組合員だけでなく「すべての労働者」に及ぶ。北欧の労働組合は高い組織率と全国全産業レベルの交渉・協約によって全労働者の代表という位置を獲得している。欧州主要国の労働協約適用率は（イギリスを除き）7～9割と高い。これに対し、日本の労働協約適用率は組織率とほぼ同じである。日本の労働協約の拡張適用制度はハードルが高く実際に機能していない。春闘もかつてのような中小・非正規の未組織労働者に対する「相場」波及効果を失った。

欧州大陸の労働組合は、政府・資本家団体との間に「政・労・使」交渉の枠組みをもち、すべての労働者を代表して国の立法や行政に大きな影響を与えているが、日本では、各種の審議会や委員会に席を与えられているに過ぎず、その役割は限定されている。しかもその席は、ほぼ連合によって独占されてきた。さらに「構造改革」では事実上「労」抜きで労働法制の改悪さえ強行された。

日本の労働組合が欧州大陸の労働組合と比べてその成果を「すべての労働者に押し及ぼす」手立てにおいて大きな制約下にあることは否定できない。日本の労働組合にとって「すべての労働者の利害を代表する位置」は法制度上の制約等を運動で突破することによって、また法制度の改革によって獲得される目標なのである。

すべての労働者のための

#### 要求闘争と団体交渉権の拡大

労働組合は、その目的を達成するうえで2つの手段をもっている。1つは、使用者（使用者団体）との団体交渉—労働協約の獲得であり（協約闘争）、もう1つは、政府や自治体に対する行動、交渉を通じての法制度の獲得である（立法闘争）。ここでは、労働組合固有の権利である団体交渉権の拡大という視点から、日本の労働組合の労働者代表性を拡大する課題について述べることにする。

第1に、非正規労働者の組織化と結合して、その処遇改善を個々の使用者に迫るとりくみを強化する必要がある。たとえ1人でも組合に組織できれば使用者には団交応諾義務が生じる。団体交渉をつうじて獲得した成果は、労働協約の適用範囲自体は組合員に限定されとしても、通常就業規則の改定によって当該企業（事業所）内の非正規労働者全体に及ぶ。もちろん実際の改善効果は、獲得した条件・権利の内容や水準、適用範囲、権利行使の可能性などあらゆる面で、どれだけ多くの非正規労働者を組織できたかによる。また、その成果はある程度まで企業の枠を越えて波及する<sup>36</sup>。

波及効果の範囲は、同種の運動をどれだけ多くの企業、事業所で組織できるかにかかる。つまり、非正規労働者の待遇改善は、その組織化と処遇の改善を結びつけて、産別・地域の統一闘争として、さらには全国的な統一闘争として組織される必要があるということである。実際の運動でも新しい挑戦が始まっている。春闘で、組合員の賃金引き上げ要求に加え、企業内最賃、時給要求などの底上げ要求が重視され、その成果が、春闘共闘—全労連レベルで点検・記録されるようになったのは、その一例である。こうしたとりくみを幾倍、幾十倍もの規模に広げる必要がある。

第2に、団体交渉—労働協約権の実質的な拡大を、使用者・使用者団体に対する運動におい

ても意識的に追求することが重要である。間接雇用労働者の処遇の決定に実質上の権限をもつのは多くの場合派遣先の大企業だが、どこも「団交応諾義務はない」として交渉をかたくなに拒んでいる。ここをどう突破するかは焦眉の課題である。法的には、直接の雇用関係はなくても労働条件等の決定に実質的な支配力を持っていれば団交応諾義務が生じる。日本の労働運動は、この法理を活用した「使用者概念の拡大」を通じて銀行、親会社など背景資本を交渉の場に引き出すなど多くの経験を蓄積してきた。今も様々なたたかいが、派遣先企業（請負先）、持ち株会社や銀行、取引先大企業などの背景資本、経営者団体や政府・自治体に向けて組織されている。これらを、団体交渉権の拡大という視点から位置づけ、立法闘争とも結びつけながら全国的な闘争として強化・合流させる目的意識性が求められている。

第3に、経営者団体に対する交渉は、労働協約の拡張制度が実質的に機能していない現実を運動で突破するという意味でも重要である。要請でも懇談でもよい話し合いの場をもつことが一歩となる。大衆行動や世論を背景になんらかの合意がつくられれば、その影響は、その団体がカバーする範囲で労働者全体に及ぶ。産業、業種、地域の個々の主要な企業に対する要請や交渉も同様な意味をもつ。最近の春闘では、地方・地域センター、産別組織が全労連の統一要請書を活用して、組合のない企業にも申し入れ懇談する活動が行われるようになったが、これはその好例である。

こうした形での、協約闘争と法制度の改定を求める立法闘争を結合して強める必要がある。

36 JMIU丸子警報器支部の女性「臨時者」が長野地裁上田支部でかちとった賃金正の判決を機に、周辺の企業を中心にして同様の立場にある臨時労働者の処遇改善がみられた（『臨時・パートだって労働者新しい扉を開いた丸子警報器の仲間』学習の友社）。

## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

### おわりに—政治的諸課題へのとりくみ

現代の労働組合は、労働団体や潮流の違いを越えて、政治的課題や社会問題へのとりくみをその目的や活動領域に加えるようになってきた。政治的要求は、労働条件や労働者の権利に関するもの、広く国民の暮らしや権利にかかわるもの、平和や民主主義の課題、さらには政治や経済の根幹にかかわる改革などに分けられるが、これらすべてが組合運動の対象とされるようになってきた。また、企業の社会的責任とも関連して、労働組合の社会的役割も問われるようになった。まずこのことを確認しておきたい。政治的立場の違いを越えて「要求で団結する」という労働組合の性格上、政治課題へのとりくみは、労働者の要求に根ざす自発性を特に重視し、個人の政治信条に対する配慮を必要とする（先に述べた「重層的団結」は労働組合の政治闘争においては特に重視されてよい視点と考える）。だがそれを理由に労働組合の政治要求を労働政策や生活課題に狭く限定すべきではない。

本稿の主題にしぼる。組織率が低く、協約闘争を通じて非正規労働者の処遇改善を図る手立てが制約されているなかで、国や自治体に対するたたかいを通じて必要な政策制度を実現するとりくみは決定的に重要である。日本の法制度には、「人たるに値する」雇用や労働条件、生活の最低限度を保障するうえで重大な欠陥がある。これを抜本的に改革するルールの確立が必要である。第1は国際基準ではすでに明確な非正規労働者の保護と非正規雇用の規制を確立することである。目前の課題である労働者派遣法の抜本改正をはじめ、有期雇用の規制、均等待遇原則の確立が急がれる。加えて派遣先（請負先）企業の団交応諾義務、協約拡張制度の条件緩和なども課題とされるべきではないか。第2に労働条件と生活の最低限度保障では次の課題がある。時給千円以上の全国一律最低賃金制の確立、

1日の労働時間の上限規制を含む労働時間の短縮、失業保障と職業訓練制度の拡充、医療・介護・年金など社会保障制度の改善、税制における応能負担の徹底、教育、住宅における過重な自己負担の軽減など。改正、改善措置はいずれも抜本的である必要がある。

主題からは外れるが情勢との関連で次の2点を強調しておきたい。第1は、日本の労働組合が平和と民主主義の課題において発揮してきた積極的役割を日本国憲法第9条とのかかわりで再確認<sup>37</sup>、継承・発展させるために意識的な努力を払う必要があるということである。第2は、長期にわたった「自民党政治」に国民の審判が下り、民主党を中心とする新政権が誕生するという過渡的な政治情勢のもとで、労働組合がどのような役割を果たすのかが問われているということである。「一致する要求での共同」をはじめ全労連がこれまで果たしてきた積極的な役割を、新しい情勢のもとでいかに発揮するかは、この変化を労働者、国民の要求に沿った改革へとつなげる重要な一要素となるだろう。

37 日本国憲法公布直後にでた極東委員会の「日本労働組合に対する原則」（1946年12月）は、労働組合の組織を奨励する3つの目的として、①「労働条件を防護し改善するため」と②「右目的をもって産業労使協約を交渉するため」に加えて、③「平和的民主的日本の建設に団体として参加するため」をあげる。憲法9条と同様に、それは「2度と政府の行為によって戦争の惨禍」を引き起こさせないとする戦後労働運動の決意でもあり、戦後労働組合の「もう1つの原点」といえるものだと思う。例えば、「教え子を再び戦場に送らない」という決意を抜きに、戦後の教職員組合運動を考えることはできない（『季刊 労働者教育』労働者教育協会会報、2007年7月所収拙稿参照）

（こばやし ひろやす・常任理事）

# 新しい時代の地域運動、その到達と課題

原富 悟

## はじめに

ある研究会で、労働組合運動の今日的な特徴の一つは、地域の労働運動が発展しつつあることだという私の発言に対して、一人の研究者から「地域労働運動というものがあるのか」という反応があった。定義づけや概念の整理はともかく、全労連運動に参加し、地域・地方での運動と組織づくりに邁進していると自負してきた運動家の立場からいえば、やや意外な気分であったが、冷静に考えると、ナショナルセンターである全労連でさえ、政府や財界は「相手にせず」という態度をとり続け、マスコミも滅多なことでは取り上げず、権力による意図的な「全労連隠し」の中にあるのだから、その全労連の枠の中で地域運動が「大きな話題」になったとしても、まだまだメジャーな存在にはなり得ないのかもしれない。

とはいえ、中央レベルではそういう状況が続いているとしても、地方・地域レベルでは、マスコミも注目し、社会的な影響力を高めているローカルセンターの活動がある。地方・地域の運動は、地域ごとに様々に展開し、情勢に対応して多様であるだけに、一括りに把握するのはなかなか難しい作業だから、「発展しつつある地域運動」の全体像を、研究者のみならず全国の労働者・国民に見せていくのは至難ではある。

だが、地域住民や地域の労働者からは、マスコミなどで知る中央レベルの「労働運動」は、抽象的で遠い存在であるのに対し、地域の労働運動は、生身の労働者、人間集団の営みとして目の前に現れる具体的なものであって、労働組合運動の確かな存在としてうつる。それは、日

本の労働組合運動が社会的運動としての影響力を着実に高める力になりうる。

以下、そういう視点で、今日の地域労働運動の到達を概観し、その発展方向を探ってみたい。なお、このレポートは、2007年4月に労働総研の「21世紀労働組合の研究プロジェクト」の研究会で報告したメモをもとに再構成した。

## 1. 前進する地方・地域の労働組合運動

『月刊全労連』の2007年3月号は「地域春闘をこうたたく」という特集を組んだ。

「地域春闘」という概念が、特集を表現する言葉として提示されているのは、すでにこの時期、各地方・地域で、地域組織の到達点に対応し、春闘を地域から自主的に構築し展開する「地域春闘」が成立し始めていることを示している。

3月号の特集には9つの運動事例が報告されている。以下、標題を記せば、「市民要求を地域春闘の課題にすえて」（市民病院を守る運動、埼玉・飯能日高地労連）、「共同の拡大で生活改善と政治の転換」（地域総行動と地域春闘共闘、東京・板橋区労連）、「目に見える地域春闘、市民の信頼をもとに」（地域の諸要求実現と大企業包囲、神奈川・西湘労連）、「糸魚川地区労連07春闘のとりくみ」（地域総行動、新潟・糸魚川地区労連）、「大企業の横暴と07春闘」（トヨタ包囲、愛知・西三河南地労連）、「みんなが主役の地域春闘」（職場・地域に安全安心ネットワーク、三重・能勢労連）、「元気と展望がもてる07年地域春闘」（いのち・くらし・平和と組織拡大、大阪・西淀川労連）、「ヒロシマ地域総行動」（商店街・中小企業との連携、ヒロシマ労連）、「聞い

## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

て、知って、広がる地域春闘（地域的な共同、福岡地労連）と、地域で起きる具体的な問題を捉え、市民要求と賃金闘争を結んだ総行動で地域的な共同を組織し、全国的な春闘の統一行動を下からつくっていかうという意欲に満ちた、元気な地域労働運動が見える。

続く4月号の特集の標題は「まちづくり、地域再生」で、大店舗誘致を住民運動で断念させた宮城一般労組、商業まちづくり推進条例を実現させた福島県労連、埼労連の住宅リフォーム助成制度を全県に広げていく運動、東京春闘共同の公契約闘争と自治体キャラバン、東京・不況打開大田区実行委員会の区内全工場訪問と地域経済を振興させる新提言、民主市政を支え発展させる東大阪労連、大阪・八尾市の中小企業振興条例制定の運動など、各地域で、政策と運動を発展させ、その社会的な影響力を広げている様子が報告されている。こうした地域運動の前進は、全労連結成後、着実に力量を高めてきた地方労連、地域労連が共同闘争を組織しその推進軸として機能してこそ可能になった。

### 2. 地域春闘と賃金・雇用闘争

地域運動は、市民参加型の、いわゆる「住民共同の運動」が特徴的に見えるが、それだけではない。「地域春闘」においては、各産別組織の賃金闘争を激励しながら、地域が主体的な役割をもつ領域での独自の賃金闘争や権利闘争がある。

2002年に埼玉から始まった、公契約における賃金改善をめざす自治体キャラバンは、現在では全国的な取り組みとして展開されている。公共工事や委託事業における末端労賃の底上げをめざす運動であるが、それは、公契約の現場から、民間事業所を含めた地域全体の賃金相場の引き上げを意識している。とくに、パートなどの「非正規」労働者や不安定雇用・就労の労働者の賃金相場を、自治体を起点にして地域全体に波及させていくことをめざしている。

それは、当然に、最低賃金引き上げの運動と連動する。最低賃金闘争は、全国一律最低賃金の確立をめざす制度闘争とともに、地域包括最低賃金の引き上げ、地域内の企業内最低賃金協定による最低賃金の相場づくりという、地域が固有に力を発揮しなければならない課題に向き合うことになる。埼玉では、埼玉労働局および埼玉地方最低賃金審議会に向けた最低賃金引き上げを求める個人署名が、春闘のたびに5000筆から1万筆、1万5000筆と年を追うごとに積み上げられ、当局の担当者は「最低賃金への意識が広がってきましたね」と反応している。

労働相談活動は全国的に展開されるようになった。身近に相談する所があつてこそ、労働者が頼りにしてくる。問題解決をはかるために地域の産別組織と協力し、或いは地域でローカルユニオンを組織していく。組合に加入した労働者は、日常的な組合の助け合いの輪に加わり、共済や労働者福祉事業にも参加していく。「非正規」と言われる流動化する労働者は企業内で解決できない「暮らしの悩み」を抱えるから、共済とともに社会保障拡充の運動も労働組合の主要な課題になる。それは、医療や介護、福祉、生活保護などの制度改善の全国闘争と連動しつつ、地域では、自治体に対する生活支援を求める要求運動が展開される。

2008年から09年にかけて全国的に問題になった「派遣切り」の問題も、日比谷の「年越し派遣村」が話題になって以降、地域運動の実践課題になった。2009年7月の全労連臨時大会では、相談活動や生活支援、雇用確保のとりくみが、全国各地の地方労連、地域労連から報告された。ここでも、労働相談に対応し、個々の企業との交渉とともに、自治体に対して生活支援と雇用確保を求める地域運動が広がった。その担い手は、該当する産別組織とともに、地方・地域の労働組合であり、ローカルセンターである。

1990年代から2000年初頭にかけて、全国的にリストラの嵐が吹き荒れ事業所の閉鎖が相次い

だときも、市民的な運動で企業を包囲し、自治体を巻き込んだ地域闘争が展開されたのは、地方労連、地域労連の存在なくしては語れない。

地域の労働組合運動は、全国的な闘いの構成部分として全国的な闘争課題に参加しつつ、大企業や地域の経済団体への働きかけとともに、地域的な賃金・労働条件の底上げ、雇用と生活支援など、労働分野の闘争課題を運動の射程に取り込みつつ、自治体を労働者・住民の暮らしを守る拠点にしていくことを意識した運動として発展しつつあるのもまた、今日的な地域運動の特徴である。

### 3. 地域からの組織拡大とローカルユニオン

埼労連が2004年に行ったアンケート調査では、未組織労働者の7割は「職場に組合があったほうがいい」と考えている。組合に加入していない理由のトップは「職場に組合がない」であり、第2位に「すすめられたことがない」、そして「正規でないから」の回答が3番目に多い。

1975年以来的労働運動の右傾化の策動、国鉄闘争をはじめとする国家的な不当労働行為、財界の戦略による労働力の流動化や企業再編への対応など、労働組合の組織率の低下にかかわる要因はいくつも挙げられるが、未組織の労働者にとっては、2つの理由で労働組合が遠い存在になってきた。1つは労働組合との直接的な接点が少ないことであり、もう1つは、中小零細事業所や非正規の労働者にとって労働組合とは遠いものとの思いこみである。

労働組合を、多くの未組織労働者にとって身近な存在にしていくためには、身近な所で目に見える存在であり、さらに、労働組合が個々の未組織労働者自身に「自分もかわれるもの」として見えなければならない。

とりあえず思いつくままに言えば、労働組合の活動する姿が目前にあり、音やチラシが届

き、声がかかることによって接点が拡大する。家族や友人、近所の人など、人脈が接点になる場合もあるだろう。労働者にとって困難が増大したことは労働相談の激増の背景であるが、それとて、労働組合の活動が地方・地域の運動展開により、多くの労働者の目に触れるようになったことの反映である。近年の地域労働運動の活性化は、より多くの未組織労働者との接点を拡大し、いま、地域からの組織拡大が前進し始めている。

既存の労働組合の組織状況は、個人加盟のローカルユニオンの組織化を必然にしている。

産別組織の単位組織で構成される地方労連・地域労連は、地域運動の発展とともに、その地方・地域の全住民、全労働者を視野に入れた運動を展開するようになり、傘下の産別組織と協力して積極的に組織化の運動にもとりくむようになったが、組合に加入しようとしても、該当する産別組織がその地域に存在しない場合や産別の基礎組織が「面倒をみるのが困難」というような場合に、新たな組織形態が必要になった。職場での組織化が困難なケースや職場を移動する、或いは複数の職場で働くといった流動化する労働者は、個人加盟の組織を通じて直接に地方労連や地域労連が面倒を見ることになる。労働組合が、地域を舞台に、そこで働きあるいは生活する「すべて」の労働者を視野に入れ始めたことが、個人加盟のローカルユニオンを必然にした。

ローカルユニオンを、労働相談に対応し団体交渉をするための便宜的な組織と考え、そこで組織した労働者が職場でまともれば既存の産別組織に「移行」させるという考え方もあるが、該当する産別組織があるのなら、はじめからその組織に加入すべきだろう。ローカルユニオンを含めて、労働者にとって、初めてお世話になる組合はその瞬間に「信頼しうる組合」であって雨宿りや止まり木ではない。面倒を見てもらうだけでなく労働組合を構成する一人の主人公



## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

として階級的に成長していく場である。全労連・地方労連の産別組織の現状からは、様々な産業、業種、就労形態の労働者が集まり、新たな産別（または業種別や形態別）の労働組合を生み出していく母体となって機能することをめざすことが戦略的に求められるのではないか。それはまた、企業内主義を排し、地域的に横断的な労働者の団結体をつくり出す契機にもなるだろう。

労働者と労働組合の最初の接点が地方労連・地域労連であっても、産別組織との共同作業で既存の組織に加入し職場組織を作っていく方向が求められる。同時に、固定した職場を持たない不安定就労あるいは流動する労働者には個人加盟の労働組合が必要になる。地域における既存の労働組合の組織状況とその労働者自身の存在形態に即した対策が必要なのである。地域からの組織化において「ローカルユニオンがすべて」であるかのように考えるべきではないが、現在の日本の労働組合の組織状況は、組織課題の相対的な力点として、地方労連・地域労連の課題としてのローカルユニオンづくりが重視されるのである。ローカルユニオンという組織形態は、既存の労働組合の組織状況と流動化する労働市場の現状に対応するものだが、組合員を迎える以上は、日常的な組合活動の中で、要求をくみ上げ、交渉能力を持ち、統一行動を組織し、助け合いや世話役活動、労働者教育を含めた、労働組合としての基本的な機能をもつ組織であることが求められる。地域運動の前進を担う地方労連・地域労連は、いま、組織化運動での力量をも強化しようとしている。

### 4. 地域運動の今日的な位置と課題

全労連は2000年7月の第21回定期大会において、「21世紀初頭の目標と展望」という綱領的な戦略文書を採択した。そこでは、3つの政策的な提言とともに終章で「労働組合運動の壮大な共同と『統一』に向けて」と題し、「複数のナ

ショナルセンターが存続するもとでも、一致する要求課題にもとづく長期で継続的な共同戦線を築くことが土台となる」「全労連が、日本労働組合運動の『統一の母体』としてその推進力の役割を果たしていくためには、主体的力量の強化をはかることが決定的な重要課題となっている」と宣言している。

地方労連・地域労連は、この戦略的な視点を持って地域運動を構築しそれを担う自らの力量を高める努力を重ねている。埼玉では、連合の地協と地域労連の連名による労働法制に関する請願の市議会共同提出やメーデーの連合傘下や中立の労組を含めた共同開催など、地域レベルでの共同が行われ、県レベルでも労働者福祉事業での共同参加や反貧困問題での連携などが行われている。茨城県での憲法や平和をめぐる問題での共同をはじめ、個別課題では全国各地でナショナルセンターを超えた共同が模索されている。全労連レベルでの「壮大な共同」に先行し、産別や地方・地域における個別課題での共同が蓄積されていくことが、「統一」に向かう労働組合運動の新しい時代を切り開く力になっていくだろう。

地域における市民的な「総行動」を組織するとともに、雇用対策、賃金の地域的な底上げ、権利闘争などの領域においても、自治体に対して影響力を行使していくたたかいが全国で前進している。

憲法改悪の策動に抗して、憲法を守り生かす地域運動が全国的に展開されていることも特筆すべきものである。

こうした地域ぐるみのたたかいは、民主的な自治体づくりをめざす運動から、地域からの政治革新のたたかいに発展する。各地で、地方労連・地域労連が首長選挙に積極的にかかわっていることについても注目しておきたい。

2003年9月の「連合評価委員会」の報告には「職場から、地域から、空洞化する足元からの再出発を」という文言がある。連合も「力のある

地域組織」を指向して地区協議会の再編や地域における労働者福祉運動の活性化に取り組んでおり、いま、日本の労働組合運動の全体が「地域」を重視し、「地域」に目を向けている。

連合は、その地域組織（地区協議会）を、産別組織間の地域レベルでの協議・調整の場とし、連合運動の「手足」と位置づけている。全労連の場合は、単産と地方組織のそれぞれが主権を持って全労連を構成する組織である。全労連に参加する地方労連・地域労連は地方・地域に責任をもつローカルセンターとしての機能と力量をもつことをめざして活動しており、一致点にもとづく団体間共闘の水準にとどまることなく、主権をもつ独立した労働組合組織、労働組合の地域的な連合体として、地域の経済団体や自治体との交渉能力を持ち、交渉権を拡大していく努力が求められるだろう。

## 5. 地域労働運動がメジャーになっていく

1996年、全労連は、地方・地域の運動強化とそれを担う地域組織を確立していくことを主たるテーマに、神戸で大規模な「全国討論集会」を開催した。その基調報告には「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しよう」とあり、地域運動の独自の発展が意識されていたが、他方では「職場と地域を基礎に産業別統一闘争の強化」がうたわれ、地域運動は「産別統一闘争」を補完する位置にあった。

11年を経た2007年の「地域運動（全国）交流集会」では、地域運動の到達として、「住み、働き続けられる地域をめざし奮闘する地方・地域組織」「安心・安全な地域社会をめざして」「現代版駆け込み寺として一地域からの非正規の組織化」「自治体を地域住民の守り手に変える」「憲法、社会保障、消費税など国民的共同の先頭に」

と5つの運動分野での地域運動の到達が整理され、新たな前進を担う地域組織づくりが提起されている。

2つの全国集会を挟む11年の間、地域運動は大きく前進し、地域労働運動としての独自の領域に足を踏み入れ、たたかいを蓄積した。地域運動は、「産別統一闘争」を地域から補強しつつ、「地域労働運動」「地域春闘」を労働運動の独自の領域として発展させ、産別組織とともに全労連運動を支えている。

2003年2月21日、地方紙である埼玉新聞は「県内1万7000人がデモ、イラク攻撃反対で労組員ら」との見出しで1面トップに埼玉労連、埼玉春闘共闘の地域総行動を報じた。全国で、憲法闘争や最低賃金闘争などで、全労連の地方組織が地方紙やテレビ放送などに登場するようになった。地方・地域では、労働組合の運動がメジャーになりつつある。地域からの草の根の共同の発展を担う労働組合の地域運動には、大きな未来が見えるような気がしている。

### \*参考文献

- 戸木田嘉久 「21世紀日本労働運動の飛躍への条件」  
（『労働総研クォーターリー』45号、2002年）
- 原 富 悟 「地域労働運動の新たな展開と発展方向」  
（『労働総研クォーターリー』45号、2002年）
- 原 富 悟 「労働力流動化の時代と労働組合の組織化戦略」  
（『総合社会福祉研究』21号、2002年）
- 大須・原富 「埼玉県における勤労者の仕事と暮らしの実態調査」  
（『労働総研クォーターリー』59号、2005年）
- 山垣 真浩 「ローカルセンターにおける組織化の取り組み—連合埼玉と埼玉労連の事例」  
（『労働組合の組織拡大戦略』お茶の水書房、2006年）

（はらとみ さとる・埼玉労連議長）

# ナショナルセンターと構成組織の役割・課題

熊谷 金道

## 1. ナショナルセンターの役割の重要性と課題

労働組合の運動主体は、いつの時代でも労働者が働き・生活する職場や地域の労働組合組織である。同時に、資本主義の発展にともなう労使関係の変化により、要求実現をめざす労働組合運動のあり方は変化してきている。イギリスの産業革命から始まった資本主義は、20世紀を前後して独占資本主義をつくりだし、さらに、国家独占資本主義といわれる財界・大企業と国家権力が一体となった労働者・国民への政治支配の仕組みがつくられた。したがって、労働組合の運動も、職場や地域での労働者の団結を基本に、職場での労使関係のたたかいを重視しつつも、職場（企業）の枠を超えた同一産業内労働者の団結や産業別の統一行動、さらには政府や財界・大企業を追い込む全国的・全産業的な運動が決定的に重要になり、その組織者として労働組合のナショナルセンターを不可欠の存在としている。

わが国の労働組合の多くは企業や事業所単位さらには省庁や自治体別に組織され、個人加盟の単一組織や産業別労働組合といっても組織的にはその多くが企業別労働組合の協議体や連合体となっている。企業別の労働組合は、企業利益最優先の企業間競争を口実とした経営側による労働者への分断攻撃などと真正面から立ち向かいきれない企業主義的な弱点が内在している。この弱点をどう克服するかが、我が国の労働組合のきわめて重要な課題となっている。また、我が国の場合、多国籍企業化した大企業と財界の労働者攻撃に加えて、賃金自粛や人減らし「合

理化」協力など労資協調路線の大企業労働組合が労働運動に否定的な意味で大きな影響力をもっている。こうしたもとで、財界・大企業や国家権力の結束した攻撃と立ち向かい、労働者の要求実現の展望を切り開くには、どれだけ広範な労働者の団結とたたかいを組織するか、そのためにナショナルセンターレベルで「一致する要求」にもとづく企業や産業の枠を超えた広範な労働者と労働組合による全国的な統一行動を組織し、これを背景とした経済団体や政府との交渉の追求が決定的に重要になっている。

したがって、職場や地域でナショナルセンターへの加盟の有無を問わずどれだけ広範な労働者を結集した全国的な統一行動を組織できるか、また、そのためにも広範な非正規労働者を含む未組織労働者の組織化を徹底して重視し、産別や地域の運動を統一的に発展させることなどが重要になっている。これらは労働組合のナショナルセンターが追求すべき最も重要な戦略的な課題であり、従来にもまして企業別、産業別の労働組合の要求と闘争の調整をすすめ、共同闘争を提起していくことが求められている。

## 2. ナショナルセンターの果たすべき主要な役割と課題

### (1) 「一致する要求」での多数派形成と共同の追求

労働組合の最大の任務は労働者の要求実現であり、そのために労働組合がもつ唯一の社会的な力は、思想・信条の違いを超えて要求で団結し、統一してたたかう「多数の力」である。この「多数の力」の有効発揮には、一致する要求を基本により大きな団結と統一をつくることが

必要である。反共主義や労資協調路線、あるいは特定政党の支持や排除は、労働者の団結を阻害し「多数の力」を発揮するうえでの重大な障害となる。したがって、労働者の団結の力を最大限に発揮するには、「資本からの独立」「政党からの独立」「共通の要求にもとづく行動の統一」という労働運動の初歩的原則の堅持が大切である。全労連はこれに加えて「規約前文」で「政府」からの独立についても謳っている。これは全労連が「行動綱領」で掲げている「統一戦線」の追求で、「革新的」「民主的」政府を実現したとしても、思想・信条の自由を守るべき大衆組織・労働組合は、その「政府」とは要求を土台とした協力・共同の関係で対応すべきであり、組織決定でその「政府」への支持を労働者に強制しないことを宣言しているのである。

そのうえで、すべての労働者・国民を視野に労働条件や社会保障をはじめとした制度・政策課題など、切実で「一致（共通）する要求」を明らかにし、多数派形成と労働団体間の共同や他の諸階層・団体との共同・連帯の追求を常に運動の基本にすることが重要である。

財界・大企業の利益最優先の新自由主義的な「構造改革」路線と規制緩和の推進は、労働諸法制改悪による大規模な雇用破壊、社会保障の連続的改悪と負担増強化による所得再配分機能の形骸化をもたらし、「貧困と格差」拡大など労働者・国民の状態悪化をかつてなく深刻なものとしている。

同時に、こうした事態が、財界・大企業本位の自公政権に対する国民の厳しい批判を引き起こし、09年8月末の総選挙で民主党政権を誕生させた。この新しい政治状況は、労働者・国民の切実な要求を前進させうる可能性を拡大している。この可能性を現実のものにできるかどうかは、全労連をはじめとする労働者・国民諸階層の運動の力にかかっている。

今日の深刻な労働者・国民の状態は、生活改善につながる賃金引上げや最低賃金制度の改善、労働時間短縮、雇用確保・労働者派遣法の抜本

改正、ディーセントワーク、均等待遇、医療・介護・年金制度の拡充、改憲阻止など平和・民主主義の擁護等々、切実な要求にもとづく広範な労働者と労働組合、国民諸階層の共同発展に向けた多数派形成の条件をかつてなく拡大しており、ナショナルセンターの積極的で攻勢的な具体的要求政策の提起が重要になっている。

## (2) 要求実現めざす全産業的・全国的統一行動の組織を

労働者・国民の要求実現のためには、要求への広範な労働者・国民の支持拡大と同時に、企業や産業の枠を超えて財界・大企業や政府に迫る、職場を基礎とした全産業的で全国的なストライキや統一行動などの労働組合としてのたたかいが決定的に重要であり、その中央・地方からの組織、全国的な「行動の調整と統一」はナショナルセンターとしての最も重要な機能と役割である。

全労連は、結成以来このことを一貫して追求し、春闘をはじめ国民的共同においても全民主勢力の中軸的役割を果たしてきた。このなかで、「年金スト」や「消費税」「労働諸法制」、反戦・平和、民主主義擁護など様々な課題で労働組合としての職場や地域での総決起と同時に、全国的な共同行動を草の根的運動を含めて展開してきている。また、たたかいの重要な節目には、広範な民主勢力とともに国民的な総決起を呼びかける大規模な中央集会・中央行動などを開催してきた。

これらの到達点を、新たな段階でさらに前進させるためには、以下の点が重要になっている。

第一は、全労働者的に共通する切実な統一要求を職場・地域から練り上げ、その実現に向けて、全単産・地方組織がストライキを含む全組合員参加の全国統一行動に総決起することを呼びかけ、これを確実に実践することである。現在でも、春闘では、日程的には数波にわたる統一行動を組織しているが、これを文字通り全単

## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

産の力の集中による全国的な統一行動に意識的に発展させることである。このことが、他の民主勢力との間で信頼・連帯を強め、国民的規模の共同行動に発展させる鍵である。

第二に、課題毎にそれぞれに発展している国民的諸闘争を、調整・統一して国民的な一大共同行動や統一行動に発展させる恒常的な組織(国民大運動実行委員会など)の抜本的な強化、政治革新の追求と行動綱領でめざしている「統一戦線」の実現に向けた積極的な役割を発揮することである。

第三に、単産・地方組織が独自に運動を展開している国民的に共通する諸要求・課題について、ナショナルセンターを通じて全構成組織・労働者全体のものにしていくスタイルを定着させ、産別・地方の運動を国民的運動として裾野を大きく広げることである。また、これらのたたかいを地方政治や国政の革新をめざすたたかいとしっかりと結合してとりくむことも重要である。

### (3) 未組織労働者の組織化と組織的多数派の目的意識的追求

労働組合のナショナルセンターが社会的な力を発揮するために重要なことは、広範な国民諸階層との共同の発展などとともに、雇用者のなかに占める労働組合員数の量的な大きさである。

厚生労働省の調査によれば、'09年6月時点の雇用者数5,455万人のうち労働組合員数は1,008万人で推定組織率は18.5%とされている。戦後まもなくは50%以上で1950年代から80年前後まで30%代であったことからすれば労働組合の組織率は大きく後退している。民間労働者についていえば組織率は16.9%で、民間労働者数の過半数を占めている100人未満の小・零細企業の組織率はわずか1.1%に過ぎないことが明らかにされ、パートなど短時間労働者の組織率も5%程度とされている。この実態は、労働組合員が雇用者のなかでは少数派であることを明らかにし、

労働組合の社会的影響力を著しく後退させている。全労連についていえば、全労働組合員数に占める割合は約9%、雇用者数比で1.6%にすぎない。

しかし、'08年末以来の「派遣切り」に端を発した未組織の非正規労働者をめぐる問題の社会化は、広範な労働者・国民、とりわけ青年・学生の労働組合への関心を大きくひろげ、未組織労働者の組織化、労働組合の組織拡大の条件、チャンスを大きく拡大している。

したがって、第一に重視すべき課題は、非正規労働者を含む未組織・未加入労働者の組織化など組織拡大である。最賃制度の改善や賃金の底上げなど要求での多数派形成とも結合しつつ、増大する非正規労働者を含む未組織労働者の組織化は、すべての労働者の労働条件改善とも深くかかわった労働組合にとって喫緊の最重要課題となっている。ナショナルセンターとして、すべての未組織・未加入労働者に労働組合への結集を呼びかける宣伝行動の展開や構成組織と連携して組織者の配置や全国的な経験交流、労働組合間の組織調整など、未組織労働者の組織化をめざす活動援助のために全力を尽くすことが求められている。また、労働条件が地方・地域の横断的労働市場で決定されているパート・派遣など非正規労働者の組織化のためには、個人加盟の地域労組(ローカルユニオン)や産別の地域支部の役割が極めて大きく、ナショナルセンターとしての地方・地域組織への援助・連携が重要である。

第二に、ナショナルセンターの構成組織・構成員の拡大である。労働組合の社会的影響力拡大には、ナショナルセンターや産別の構成組織の拡大と同時に、正規労働者のみならず非正規を含む多様な雇用形態のすべての労働者の要求を常に視野に入れ、すべての労働者を代表する運動と組織をめざすことも不可欠である。全労連は、組織的には官公労の構成員が大きなウエイトを占め、民間産業の比重が小さく、企業規

模でも中小・零細企業などが大きなウエイトを占めている。友好組織の全労連加盟を当面の課題として追求しつつ、将来的には、わが国の産業構造と産業別労働者数に見合った官民すべての産業を代表する労働者・労働組合や大企業や中小企業など企業規模別労働者数に見合った労働者・労働組合の結集など、文字通りわが国のすべての労働者を代表するにふさわしい組織構成をめざすことも重要である。

#### (4)すべての構成組織の力でナショナルセンター機能の強化

全労連の「行動綱領」は、実現すべき目標として労働者・国民諸階層の切実な要求課題や我が国の平和と民主主義の擁護、さらには「非核・非同盟・中立・民主の日本を実現する統一戦線の樹立をめざす」こと、同時に、組合民主主義の徹底などナショナルセンターとしての活動の基本を明らかにしている。

ナショナルセンターの体制と機能強化は、構成組織からの信頼を高め、単産や地方組織の強化に連動する。今日の情勢で最も重視すべき課題は、財界・大企業による労働者・国民へのさまざまな欺瞞的な思想攻撃がマスコミをも活用して大規模に展開されている社会のもとで、これをはね返し、たたかいに確信を持つことができる労働者への階級的な宣伝、教育活動をナショナルセンター規模で大規模に日常的、系統的に強めることである。また、単産や地方組織と連携しながら国際的視野とナショナルセンター的視野を持つ幹部・活動家を日常不断に系統的に育成することも不可欠の課題である。

未組織労働者の全国的な組織化をナショナルセンター規模で本格的に追求するため、「財政」と「人」を全労連に集中し、統一した戦略的方针にもとづき地方・地域へのオルグ配置など、計画的な組織化の運動を強化することが重要である。組織化の問題とも関連して、単産と地方組織で構成される全労連のスケールメリットを

生かした共済事業や福利厚生活動の強化は、全労連の構成員の利益のみならず広範な未組織労働者を組織化するうえでの武器としても極めて有効な活動である。

要求実現の運動を前進させるためには、労働者や労働現場の実態、労働者の意識・要求などを正確に把握し、それにもとづく説得力のある政策活動が不可欠であり、労働組合としての調査・政策活動の強化とその担い手としての専門スタッフの育成が重要になっている。そのため、労働総研や単産と連携している研究所、弁護士や政党などとのいっそう緊密な協力・共同を重視する必要がある。

経済のグローバル化やわが国大企業の多国籍企業化と海外展開、わが国への外資系企業や外国資本の拡大などが、労働者・国民のくらしや雇用・労働条件に大きな影響を与えているもとで、労働組合としての国際活動もナショナルセンターとしての重要な役割になっている。世界の労働組合・国際組織、とりわけアジアにおける労働者・労働組合との情報交換や交流、共通の課題にもとづく国際的な連携・共同をいっそう重視する必要がある。

戦後初めて、自民党が政権の座を迫られ第二党に転落し、民主党政権が誕生した新しい政治状況の下で、戦前・戦後の我が国労働運動の積極的伝統を引き継ぐ全労連が、行動綱領にも掲げられている「統一戦線」の確立と社会変革の担い手として広範な労働組合・国民諸階層とともに大きな役割を發揮すること、そのための大きな構えでの運動の提起が歴史的にも求められている局面である。

### 3. ナショナルセンターを構成する単産・地方組織の課題

全労連は、単産といわれる産業別全国組合と地方労連といわれる都道府県別組合で構成されている労働組合の全国的連合体としてのナショ



## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

ナルセンターである。

全労連の規約は、第3条において「規約に賛同し、規約の定めにより加盟を承認された産業別全国組合および都道府県別組合で構成すること、第6条で加盟組織の「権利」について、①加盟組合の地位と権利はすべて平等、②規約を守ることのほか全労連によって組織の自主権を侵されない、ことを明らかにし、第7条で加盟組合の「義務」として、①規約を守り、全労連の機関決定にもとづく運動の発展に努めなければならない、②会費・特別会費を定められた期日までに納入しなければならない、ことを明らかにしている。このように、全労連を構成する単産と地方は、対等平等の関係にあり、全労連との組織関係も上部・下部という関係ではなく、全労連の議決機関である大会や評議員会で決定された方針の執行を構成組織から付託されている全労連幹事会や専従・事務局ともども、全労連の組織と運動に連帯・共同して責任を持つ関係にある。

### (1) 単産（産業別全国組合）の基本的な役割と課題

単産の基本的役割は、共通の労働環境にある同種・同一産業内で苛酷な企業間競争にさらされている個別企業の労働者や労働組合を総結集、企業の枠を超えた産業別の団結で企業内主義の弱点を克服し、ナショナルセンターに結集しつつ、同一産業に働く労働者の賃金や労働条件の改善と最低規制、雇用確保や権利擁護に責任を持つことにある。この目的に沿って単産の運動と組織をさらに発展させるには、これまでの運動の到達点を教訓に以下の課題の追求が重要である。

第一は、単産がより強力な産別機能を備えることである。産別機能の基本は、企業別に分断されている賃金・労働条件を、産業別の統一要求・統一闘争・統一協定によって、企業間格差を是正し、より積極的な産業別統一労働条件と

して確立することである。また、そのために単産が個別企業や経営者（業界）団体との交渉機能を持ち、統一ストライキの指令権を持つことがきわめて重要である。多くの単産は、大会で統一要求を決め、単産としてのスト権集約も行っている。しかし、産業別の最低労働条件の確立など産別統一労働条件を目的意識的に追求しているところは実態としては少なく、産別としての統一ストライキ権の行使もごく一部の組織に限られている。要するに、産別に責任を負う単産といっても実態としては単組（企業）連合体の範囲を大きくは脱却できないでいるということである。したがって、この現実を改革するには、困難があっても単産は以下の課題を検討・追求することが重要である。

- ① 組合民主主義の徹底で組合員が確信の持てる統一要求を練り上げ、産別交渉・集団交渉などにとりくみ、全力をあげて企業を超えた統一協定づくりをめざすこと。このとりくみは、企業単組間の到達闘争により“競争”意識を高め、統一ストライキの基盤をつくり、産別の団結強化につながる。
- ② 地域の膨大な未組織労働者の結集を大きく前進させるため、産業別統一闘争を基礎に、企業・事業所別に組織された単組を、業種や地域を単位とした個人でも加盟できる産業別の横断的単一組織に再編成すること。既に幾つかの民間単産では、地域的または業種別の単一組織としての地域支部や業種別支部などの実践が蓄積されているが、産業別統一闘争はその条件を成熟させるうえで重要である。
- ③ 労使間では実現できない制度・政策要求実現の展望とのかかわりで、企業・産業の枠を超えた全国的・地域的な統一闘争の重要性を明らかにし、職場組織や単組が積極的に地域の諸活動に参加するよう指導・援助することである。このとりくみは、企業内主義の弱点の克服や地域運動の前進、他の労働組合・民

主団体などとの交流を通じて職場組織を活性化させるうえでも極めて重要である。

第二は、企業間競争を口実としたダンピングにさらされている同一産業・業種内の未組織労働者、とりわけ非正規労働者の組織化など、同一産業・業種内での多数派形成を目的意識的に追求することである。全労連結成の際の分裂攻撃との熾烈なたたかいなど歴史的経過や背景もあって、少なくない単産が企業内での少数派という現実にある。加えて、最近特に増加している非正規労働者の圧倒的多数は未組織労働者のままで放置されている。労働総研の調査によれば、「非正規の組織化は必要」と考える単組書記長が8割を上回るのに、具体的な方針の具体化や実践が追求されているのは2割にしかない。その理由として「組織の仕方が分からない。攻撃に対処する自信がない。責任をもてない」があげられている。この悩みを解消するには、単産の指導と援助が重要である。

第三は、国民的に共通する産業政策、産別運動を全労連の課題にすることである。雇用や労働条件の改善と結合しながら産業政策をとりまとめることは単産機能の重要な一環であり、全労連の多くの単産が独自のあるいは専門家や研究者と共同で積極的な提言活動を取りくむなど、政策面で産業界をリードしてきた実績は評価されるべきである。同時に、産別課題の多くは広範な労働者・国民に共通する課題であり、その実現を全国的課題として追求するために、単産としてその課題を全労連に積極的に持ち込み、全労連全体の課題とするための努力が重要である。

## (2) 地方組織の役割と基本的課題

地方組織はローカルセンターと呼ばれるように、地方における全労連の中軸組織であり、地方に働く広範な労働者・労働組合の結集軸である。全労連を構成する産別組織の下部（地方）組織や上部組織に加盟していない単独労組、全労連未加入単産の下部（地方）組織で構成され

ており、全労連よりも幅広い労働組合を結集しているのが特徴である。地方・地域直加盟の労働組合は、土建関係労働者の約25万人を筆頭に、あらゆる産業の労働組合に広がっており、30万人を超えている。また、47都道府県の地方組織（地方労連）に結集する地域組織（地域労連）は470組織に到達している。

全労連の地方組織は、地域の労働者・住民の切実な要求と地域政策にもとづく自治体への要求闘争など切実な要求前進と「地域を変える」運動を前進させてきた。とりわけ、最低賃金の引き上げ、公契約闘争、リストラ規制条例、工場閉鎖撤回・雇用確保、大店舗進出規制など多くの実績を積み上げてきた。多くの地方組織が、さまざまな問題で、自治体決議・意見書採択の活動にとりくんでいる。革新自治体誕生のための選挙闘争も旺盛にとりくんでいる。これらの運動は総評時代の県評や地区労が争議支援や春闘時などの地域共闘、特定政党の選挙活動などの範囲を超えなかったことからみれば、大きな前進である。これらのたたかいは、もっと大規模・大衆的に推し進め、ナショナルセンターの提起する国民的課題の闘争と結合させて、ローカルセンターとしての統一闘争に発展させることが今日きわめて重要になっている。その運動と組織の前進に向けての主要な課題は次のとおりである。

第一は、地方・地域労連に結集する労働者の切実な要求実現や構成組織が抱えている争議の解決などに向けての相互連帯・相互激励や共同行動の組織である。とりわけ、地場企業などの働く労働者や非正規労働者の賃金・労働条件は地域横断的に一定の水準が形成されており、自治体非常勤職員の低賃金なども地域のパート労働者の賃金に大きな影響を与えている。したがって、その底上げは地域の労働者全体の賃金水準引き上げに不可欠の課題であり、最賃闘争や公契約運動とも結合してすべての構成組織の結集で地方・地域から「地域春闘」を強化し、労働条件の底上げをめざす運動の強化が重要になっている。

## 「21 世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

第二は、地域の労働者・住民とも共通する構成単産・単組の課題や要求を地方組織の運動をつうじて地域に広げ、産別や企業の枠を超えた地域的な共同の大衆行動で要求と運動を前進させることである。自治体行政や教育、医療、金融、交通それぞれの産別課題は、地方・地域でこそより深刻で組合員に身近なものとなる。地方組織への結集をつよめ、地方組織を通じて産別課題を全ての労働者の課題にすることが、中立組合や他の潮流の組合との共同につながり、民主団体との共同を発展させるのである。

第三は、労働者が働き・生活しているそれぞれの地方独自の制度・政策要求を明確にし、経営者団体や自治体闘争を強化することである。70年代後半以降の新自由主義的な臨調・行革路線や構造改革路線と大企業の身勝手な地方への進出・撤退などの横暴は、その矛盾を地方・地域で最も深刻なものとしており、地域住民とも共同した運動の強化・発展が切実に求められている。

第四は、地方・地域から非正規労働者を含む未組織労働者の組織化に全力をあげることである。全労連に結集する地方・地域の常設労働相談所には、年間1万数千件を超える労働相談が寄せられ、面談による労働相談からの労働組合組織化も急増している。しかし、年間の労働相談件数は行政機関の扱いを含めると100万件以上とも言われており、常設労働相談所を地方から労働者の身近な地域段階に増やすことが求められている。あわせて、加盟単産・単組の力を総結集して、地域の労働者の眼に見える運動の日常的な追求、組織化のための大宣伝行動、加入促進行動を共同で推進することも重要である。

未組織・未加入労働者を組織化する際の基本的な「受け皿」は、同一産業・業種の単産（産業別全国組合）の地方・地域組織である。しかし、すべての地方・地域に下部組織をもつ全労連の構成単産は限られており、未組織労働者とりわけ膨大な非正規労働者の組織化にあたっては、個人でも加盟できる労働組合の役割が極めて

重要になっている。この点では、地方労連の運動と同時に、各地方の「地域労組」（ローカルユニオン）が一人でも加入できる労働組合として大きな役割をはたしている。したがって、このとりくみを引き続き追求しつつも、未組織労働者の組織化をより本格的に追求するためには、産別組織自身の地域的多数派形成への努力と地方・地域労連の協力で、個人でも加盟できる産別の地域組織を全国各地に確立することがきわめて重要になっている。それは、共通の産業政策と労働環境のもとで企業間競争にさらされている同一産業の労働者の要求の共通性は、より強固な団結を生み出し、労働組合としての運動と組織を発展させる基盤となるからである。この点で注目すべきは、土建・年金者・ダンプなど、個人加盟で地域を組織単位とする産業別労働組合が前進し、最近ではJMIUの地域支部が非正規など未組織労働者の組織化に大きな力を発揮していることである。

第五は、加盟組織の拡大である。そのため、地域の広範な中立・独立労働組合に労働者の切実な共通の要求にもとづく共同の働きかけを日常におこなうことが極めて重要である。今日の社会情勢で要求実現の展望を切り開くには、企業や産業別の枠を超えたナショナルセンター規模での全産業的・全国的統一行動が不可欠であり、この点を率直に明らかにし、広範な労働組合に「一致する課題」での共同行動を積極的に働きかけること、また、まだ地方組織に結集できていない約10万人の全労連構成単産のすべての地方・地域組織の結集やナショナルセンターに所属していない全国単産の地方組織や地域の単独労働組合の総結集を目的意識的に粘り強く追求することも重要である。

※本稿は、國分武（元全労連副議長）氏が「労働組合プロジェクト」に提起されたメモを元稿に同氏の了解の下に加筆・補強したものである。

（くまがい かねみち・代表理事）

# 経済のグローバル化のもとの わが国労働組合運動の役割

斉藤 隆夫

## はじめに

2008年6月、ILO総会は全員一致で、「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」(以下、「グローバル化に関する宣言」)を採択した。事務局長ファン・ソマビアは、宣言が「仕事の世界における不確実性が広がり、労働の権利の侵害が続き、グローバル化の行方に対する懸念が増し、国際機関がこれらの問題に協調してさらに取り組むことが求められる今」採択されたと述べるとともに、この宣言が1919年のILO憲章以来、ILOが採択した3つ目の重要な原則・政策文書であるとしている。グローバル化への対応は労働組合にとって歴史を画する重要な課題になっていると言えよう。小論は、こうしたなかで、先行研究に依拠しつつ、わが国労働組合運動の立場から経済のグローバル化の意味を捉えなおすとともに、課されている役割について整理を試みたものである。

## 1. 経済のグローバル化をどう捉えるか

### (1) 諸説の検討

経済のグローバル化をどう捉えるかについては様々な説がある。いま、「グローバリゼーションと社会政策」というテーマで開催された社会政策学会第103回大会での代表的な説を挙げれば、次のようになる。「資本主義経済のグローバリゼーションとは、戦後資本主義の『黄金時代』の終焉に直面した先進国政府、多国籍企業、国際機関が危機克服のために採用した戦略的行為の集積が生み出した過程とみなすことができる」

〈中村、文献1〉。あるいは「本稿では、〔この語を一引用者〕『多角的な貿易・資本移動の自由化による各国経済の相互依存関係の拡大・深化』という意味で用いる」〈井口、文献1〉。前者においては経済過程と政策過程との区別と関連が欠けているし、後者では『多角的な貿易・資本の自由化』が先進国政府によって推進されるとされるため、資本=多国籍企業の姿が浮かび上がってこない。その他の説においても〈青山、文献2〉、グローバリゼーションの本質を「アメリカの自己利害に基づく市場開放要求や金融自由化政策の強制」など政策過程にみる説や「資本主義経済が『世界市場の開拓をつうじて、あらゆる国々の生産と消費を全世界的なものにし、諸国民の全面的な交通、その全面的な相互依存関係を生み出す過程』と捉える説が多い。筆者もグローバリゼーションを各国の相互依存関係の拡大・深化と捉えることに大きな異論はないが、ここではそうした経済過程の変化を資本の蓄積様式の変化、とりわけ多国籍企業の発展との関係で捉え、その変化の歴史的意味を考えてみたい。

### (2) 私の説

もともと資本主義的生産は世界市場を前提として成立したが、欧州の幾つかの国で確立したそれは原料の輸入・商品の輸出をつうじて一層多くの地域を経済的相互依存関係のなかに組み込んだ。だが、自由競争段階の世界の相互依存関係は主として商品の輸出・輸入によるものであったのにたいし、20世紀以降の帝国主義段階になると先進資本主義国の輸出にとって資本の

## 「21 世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

輸出が決定的な役割をもつにいたる。それは資源の確保や商品輸出の拡大を保証する役割を果たすのである。しかし、この時期の資本の輸出は主に国債等への間接投資であり、利子の取得が目的であったのにたいし、1960年代以降アメリカの巨大企業が、70年代には西ヨーロッパ企業が、さらに80年代に入ると日本企業が対外直接投資に乗り出した。直接投資の対象も先進工業国から80年代以降には発展途上国にひろがった。その直接的きっかけはEC関税障壁の克服や貿易摩擦の解消などであるが、各国の巨大企業が厳しい国際競争に促されつつ、市場拡大、安価な労働力の調達、資源の安定的確保のために採らざるを得なかった必然的行動であった。資本主義は今日の段階において、市場、安価な労働力、資源等の諸要因を考慮した世界最適地生産体制を築くにいたったのである。一つの資本の下に国境を越えた生産体制が築かれ、技術者・経営管理者等の移動もかつてないほど活発になる。同時期、貿易の自由化によって商品の輸出入も拡大され、過剰な貨幣資本の世界を駆け巡る投機的活動もかつてないほど強まっている(資本主義の腐朽性の深化を示すもうひとつの今日の特徴)が、資本が他国の労働力・資源をさらなる利潤拡大のため国境の壁を越えて自由に利用するに至った、その結果、資本主義経済が生み出す諸国民の全面的な相互依存関係が生産の場にも達したという点にこそ、グローバリゼーションの今日の特徴があると言えよう。

外国企業の直接投資や外国人労働者の受け入れは各国政府の権限事項であるから、グローバリゼーションを定義するとすれば「先進国政府、多国籍企業、国際機関」の「戦略的行為の集積」となることに間違いはないが、それを進める原動力は基本的には多国籍企業にあり、各国政府や国際機関の政策はそれに動機を与えられ、資本や労働力の移動を促進する役割を担っていると捉えることが重要なのではなかろうか。今日の経済グローバル化の原動力は植民地体制の崩

壊=新興独立国の出現、アメリカ型大量消費財の生産と消費がもたらした高度経済成長の終焉、旧社会主義圏の崩壊・中国における市場経済への移行などの60年代以降の世界の政治・経済条件の変化のなかで、新しい競争条件に促されて各国巨大企業が進めた資本蓄積様式の修正にこそあり、その修正のなかで外国への直接投資が強まったという点こそ資本主義の今日的段階を示すのである。したがって、各国資本主義の蓄積様式の違いによって追求されるグローバリゼーションのあり方は異なってくる。アメリカが多国籍企業展開において先端を走るばかりでなく、自らが主導権を握る IMF、WTO などの国際機関をとおして新自由主義的規制緩和と政策、「貿易の自由化」、「金融の自由化」を進めることによって、商品・サービス貿易の拡大や金融取引の規制緩和を世界に強制したのも、成熟産業分野で競争力が低下している、大量の投機的貨幣資本が蓄積しているなどのアメリカの資本蓄積構造の特徴から発することなのである。

### (3) 地域経済統合の意味

他方、グローバル化と対抗する側面をもちつつ EU や南米など幾つかの地域では地域経済圏が形成され、個別の経済協定 (FTA、EPA) も急増している。わが国でも、ASEAN+日・中・韓を中核とする「東アジア経済共同体」形成への機運が高まっている。奥田・日本経団連会長(当時)のもとで出された新ビジョン『活力と魅力溢れる日本をめざして』は、「東アジアの連携を強化しグローバル競争に挑む」として東アジア自由経済圏の遅くとも2020年の完成をめざすことを明記した。その前提としての個別のEPA(経済連携協定)の締結も急速に進んでいる。こうした動きは、ヒト、モノ、カネの国境を越えた移動を促進する点ではグローバル化と同じで、移動の範囲がグローバルではなく一定地域内に限られ、グローバル企業からの市場の防衛や地域内での安価な労働力の調達を狙うという点で、

グローバル化に対抗的だが、資本の同じ本性から発した動きなのである。

## 2. 経済のグローバル化がもたらすもの —日本企業の多国籍的展開を中心に—

### (1) グローバル化の一般的帰結

企業の多国籍的展開は、資源の確保、安価な労働力の調達、依然として関税障壁で守られている市場などを狙って生産拠点の開設・撤退を活発にする。先進国では「産業の空洞化」＝失業の増加が進み、発展途上国では「経済成長」を生み出す。だが、新自由主義的規制緩和政策によって促進されるグローバル化は「経済成長」を遂げた途上国において不安定雇用を生み出し、インフォーマル経済を拡大したばかりでなく、先進国においても雇用の不安定化を推し進めた。

発展を遂げた途上国では、一方で新しい富裕層を生み出すとともに、開発によって土地を失い都市部へ流入した人々の間に貧困を広げている。先進国を含めて格差が拡大しているのである。途上国に進出する企業は、進出国の政府から補助金、減税などの利便を受けるばかりでなく、経済主権や労働基本権など基本的人権をも侵害する。

「グローバル化に関するILO宣言」は、「経済協力と経済統合のプロセスは多くの国が高度経済成長と雇用創出の恩恵を受け」ることに寄与してきたが、「他方で、グローバルな経済統合のために、多くの国及び産業部門が、所得格差、高レベルの失業率と貧困の継続、外部ショックに対する経済の脆弱さ、保護されない仕事やインフォーマル経済の拡大という、雇用関係とそれが提供する保護に影響を及ぼす重要な課題に直面することとなった」と述べている。以下では、日本企業の多国籍的展開にしばって、それが進出国の労働者にどのような影響を与えているか見てみたい。

### (2) 日本企業の多国籍的展開の影響

日本企業の多国籍的展開は、〈奥村、文献3〉によれば、次のような諸段階をへて今日に至っている。

**第1段階 (1970～1984年)**。国内販売プラス輸出分の合計で、生産規模の経済性を追求し、全世界市場で、品質・コスト面で競争に勝利しようとする段階。

**第2段階 (1985～1989年)**。日米・日欧間の貿易摩擦を背景に国内工場の北米・欧州への移転によって海外生産の拡大に転じた段階。ただし、この段階での米欧での完成品製造工場で使用される部品は日本ないし東アジアからのものであった。なお、東アジアに国内工場を移転し、米欧に輸出する迂回輸出型の生産体制が出来上がったのもこの段階であった。

**第3段階 (1990～1994年)**。日・米・欧の三極同時景気後退が進み、地域ブロック化の傾向が強まる中で、米欧各国からの現地生産比率の引き上げ、現地国での部品調達比率の向上ばかりでなく、中核部品の生産や企画・開発機能の移転要求が強まった段階。日本企業は日本（アジア）・北米・欧州の三大拠点を基盤とするマルチ・リージョナル体制の構築に向かわざるをえなくなった。

**第4段階 (1995～2000年)**。世界の工場としての中国の台頭の中で、日・米・欧にアジア（東アジアと中国）を連結した四極体制の構築が始まった段階。この段階は日本企業のこれまでのいわば受動的なグローバル化とは違って、世界商品の最適地生産、商品企画や開発の現地化が推進された。96年には日本の海外生産が日本の総輸出額を上回るに至った。

**第5段階 (2001年～)**。メガコンペティションと呼ばれる世界的な競争激化のなかで、生産の現地化によって技術的に優れた製品を製造するだけでは競争に勝てないことが明らかになり、「販売の現地化」が必要になった段階。そのため、現地で売れる製品の企画力・開発力と価格



## 「21 世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

競争力が求められた。

こうした日本企業の国際的展開には次のような大きな特徴が見られた。すなわち、アメリカの多国籍企業が最高度の技術開発力や資金力を武器に外国企業の買収・合併も推進しつつ世界の主要な地域に進出してきたのに対し、日本企業の多国籍的展開は「エレクトロニクス、自動車、産業機械などの量産タイプの加工組立産業が中心で、製品はかなり成熟化しており」、そのもとで日本の得意とする物づくり技術を駆使して進められた。この物づくり技術の品質、コスト面での相対的な優位の故に日本企業の海外展開はこれまでのところ一定の成功をみてきたのである（〈三菱総研、文献4〉）。

したがって、日本企業の多国籍的展開が他国に与える影響を考える場合、いわゆる「ジャパナイゼーション」が主なテーマとなる。以下、欧米やアジアにおいて日本的生産システムの移入が労働者に与えた影響について、見ておこう。

トヨタ生産方式については、近年では、海外でも一時期の礼賛論一辺倒にかわって、その問題性を指摘する声も挙がっている。例えば、エルガー＝スミスは次のように述べている。「トヨタ自動車での JIT や品質管理についてのイノベーションは労働強化を体系的に進めることに関わっており、「トヨタ自動車の利益は全体的に従属した労働や労働強化、長時間労働、カイゼンへのワーカーの厳しい動員の結果である」。

〈丸山、文献2〉によればアメリカでの状況はこうである。アメリカにおけるジャパナイゼーション普及のきっかけになったのはGMとトヨタの合併で設立した NUMMI がトヨタ生産方式を導入することによって、それまで全米一効率が悪く閉鎖せざるをえなかった工場を全米一効率の良い工場に再生させたことにあった。しかし、この効率向上はアメリカ的働き方の様々な修正によるものであった。「あんどん」の導入はつねに緑色である作業部署での資源の削減か作業負担の増加をもたらした。「チーム方式」は、もし誰かの作

業が遅すぎたり、間違いをしたりすると、仲間がその結果の埋め合わせをしなければならない。労働者が相互に助け合うのではなく、相互に他人の目を意識し、相互に監視しあうことになる。特に欠勤については強いプレッシャーがかかる。GM で8.8%であった欠勤率が NUMMI では2%になったという。さらにジャパナイゼーションは、アメリカの労働組合運動が長い歴史のなかで作り上げてきた職務区分や職務内容の規制を廃止し、チーム作業、多能工化、ジョブ・ローテーションなどを持ち込むことによって労働のフレキシビリティをおしつけたのである。

日本的生産システムの国際移転を研究している海外の研究者の多くもそれが労働強化とストレスをもたらすことを指摘している（〈川上、文献5〉）。だが、〈熊沢〉によれば、イギリスやドイツでは、「拒否すれば解雇」の脅しによって配転命令権は確保されているものの、チームワーク・多能工化など日本的働かせ方の「母胎」としての品質チェック・工程の改善などの作業を労働者に受け入れさせるには至っていないという。

インドネシアでは、ソニー・グループ100%出資の子会社でテレビやステレオを生産している SEI が JIT システム導入に反対する労働者を解雇する事件が起こった。1999年10月、一人の従業員が複数の作業を効率よくできるように「立ち作業」方式を取り入れ、さらに2000年から12の生産ラインに全面導入することを決めたのに対し、労働組合が「座り作業」に戻せと反発し、職場放棄を続けていた労働者を解雇したのである。職場放棄した社員は「たまっていた不満が、立ち作業導入で爆発した」と述べているが、不満の背景には厳しすぎる規律があると言われていた。資本主義的工業化が急速に進む多くのアジア諸国では、生まれ始めたばかりの「労働のエートス」と過剰なほどの工場規律を要求する日本企業とのぶつかり合いは必然的といえよう（〈丸山、文献2〉）。アジアに進出した日本企業での規律の厳しさについては〈熊沢、文献6〉も

指摘しているが、ここでは、タイのある企業で「即刻、手当てなしの解雇」をされる事由として、「会社に敵対するポスター、リーフレット、ビラ、印刷物を意図的に掲示、展示」等することが挙げられている点のみ触れておこう。

### 3. わが国労働組合運動の役割

経済のグローバル化と地域統合の動きは労働組合運動に新たな役割を課している。資本の移動は国内で産業の空洞化と労働条件の引き下げ圧力をもたらすと同時に移動先では低コストによる利潤追求のなかで人権無視の低賃金、長時間・過密労働をおしつけ、非正規雇用の拡大、団結権の侵害などをもたらしている。労働力の国際的移動は非正規雇用供給源を増大させている。わが国においても外国人労働者はすでに自動車、電機などの生産現場の最底辺に組み込まれており、一部の地域では定住化もすすんでいる。金融、保険等の分野ではアメリカなどの外国企業の進出によって日本の労働者の権利が踏みじられる状況も生じている。

労働組合は自国労働者のより良い雇用を守り、労働条件の改善・権利擁護をすすめるために単なる連帯にとどまらず国際的共同闘争に取り組むことが必要になっている。こうした状況にあって、全労連には、すでに取りくまれていることもふくめ、以下のような国際活動が期待されている。

(1) 多国籍企業の横暴とたたかうとともに中・長期的には「企業の社会的責任原則」に関する協約の締結や国際枠組み協定による企業活動の規制をめざし、これまでの二国間交流やテーマ別の国際シンポジウム開催で培われてきた日本のたたかうナショナルセンターとしての全労連への信頼をベースに、各国の労働組合との共通の課題での連帯と共同闘争に取り組む。

(イ) 日本企業の進出先での日本的生産システム導入による長時間・過密労働のおしつけ、解雇、団結権の侵害等につなげるたたかいへの連帯。全労連はこれまでもメキシコ・マキナドールでの日系企業での争議支援、インドのトヨタやホンダ現地工場での争議支援などわが国多国籍企業の進出先で発生する争議の支援や、団結権侵害を是正させるたたかいに取り組んできたが、こうしたたたかいを飛躍的に発展させる。

(ロ) トヨタ総行動はわが国多国籍企業に雇用の維持、健康で人間らしく働くルール遵守などの社会的責任を迫る活動として一定の成果をあげている（内野過労死裁判での勝利判決確定）。こうした活動を広げ強めるとともに、わが国多国籍企業にILOの掲げる雇用差別の禁止などの中核的労働基準を守らせ、ディーセントワーク（長時間・過密労働の是正、暮らせる賃金）を実現させるたたかいで成果をあげることはわが国労働組合運動の国際的責務であり、進出先諸国の労働者にたたかいの展望と励ましを与える国際活動でもある。経済のグローバル化、とりわけ日本のそれはトヨタの働かせ方の改善を国際的共同闘争の課題にしていると言えよう。

(ハ) 日本における外国人労働者の非人間的労働を改善させるたたかい。全労連はすでに「外国人労働者問題連絡会」を結成し、外国人研修生・実習生をはじめとする外国人労働者の労働条件改善の取り組みを進めてきた。こうした取り組みを一層強めるとともに、ブラジル人など定住労働者とその家族の教育・医療・社会保障などの権利擁護に努めることが求められている。研修生・実習生問題では中国・ベトナムなど送り出し国の労働組合との交流を深める中で制度のあり方を含めて問題改善の方途を探る必要がある。

## 「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

(二)日本に進出する外国多国籍企業の人権侵害とたたかう。

(2)政府にILO条約・勧告の批准と完全実施を求め、ディーセントワーク実現に責任を果たさせる。全労連はこれまでも公務員制度や労働基本権、全医労の賃金職員問題や教員の地位・評価問題など国際労働基準の完全適用を求める取り組みを行ってきた。こうしたたたかいを今後も強化するとともに、ILOの掲げる中核的労働基準やディーセントワークの実現に努力する。なかでも労働時間関連ILO条約の批准、非正規雇用規制、男女雇用平等を実現することは、公正な国際競争実現のためにわが国労働組合運動に課された重要な課題である。

(3)国際自由労連はこれまでもグローバル化が社会的格差の拡大、勝者と敗者への二極化、貧困国のいっそうの貧困化などをもたらしているとして「社会正義のグローバル化」を求めてきた。そのため基本的要求として、ILOの掲げる中核的労働基準（結社の自由および団結権、同一報酬、雇用及び職業における差別待遇禁止などの8条約）があらゆる分野で尊重されることを提起している。2006年、国際自由連合と国際労連の統合によって結成された国際労働組合総連合も同様の姿勢を示している。国際自由労連傘下にあった国際産別組織は多国籍企業との団体交渉をとおして、企業の社会的責任を明記した「国際枠組み協定」を実現してきた。さらに、2007年9月に結成された国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織は、その「行動プログラム」において、「この地域の多くの国で労働組合権があらさまに侵害されている」、「雇用差別は依然横行し、増加している」、「労働者の約60%がインフォーマル経済に従事し、その大半は女

性である」などと述べて、これらの問題での取り組みの必要を指摘している。これらの国際組織の活動には依然問題点も残されているが、全労連が上述のような課題に取り組もうとすれば、これらの組織との関係を視野に入れねばならないことは明らかである。新しい国際組織の方針と活動について正確な分析と評価、そして対応が求められている。

(4)世界の平和に貢献し、真の東アジア共同体を実現するための国際連帯を強める。労働者の生活と権利を守り向上させるたたかいと平和を守るたたかいは不可分であるとの立場から、憲法9条を守り、日米安保条約の廃棄をめざす。アメリカの求める「経済連携協定」に反対し、単なる経済共同体にとどまらない平和、互恵・平等、基本的社会権尊重の原則に基づく東アジア共同体創設にむけ、各国労働組合運動との要求の一致を追求し、対話をひろげる。

### 〈参考文献〉

- 1 社会政策学会編『グローバリゼーションと社会政策』（法律文化社）
- 2 相澤・黒田監修『グローバリゼーションと「日本の労使関係」』（新日本出版社）
- 3 奥村・夏目・上田編著『テキスト多国籍企業論』（ミネルヴァ書房）
- 4 三菱総研編著『日本企業のグローバル戦略』（ダイヤモンド社）
- 5 川上義明著『生産システムの国際移転』（税務経理協会）
- 6 甲南大学総合研究所編『ヨーロッパ、アジアにおける日本の経営』
- 7 伊予谷登士翁『グローバリゼーションとは何か』

(さいとう たかお・常任理事)

# 〈労働組合運動に関する論点提示論文〉

## 非正規労働者の組織化活動から見えてきたもの

生熊 茂実

### 2008年秋から激増した非正規労働者の組織化

非正規労働者の労働組合への組織化が、2008年秋の「派遣切り」「期間工切り」と称する「非正規労働者の大量解雇」とのたたかいのなかで、従来になく前進した。ただ多くの場合は、「解雇」された後での労働組合加入や結成であり、その後の非正規労働者の労働組合活動としての発展や組合員の動向については、まだ確定的に述べることができる状況にはない。

こういうなかで JMIU（全日本金属情報機器労働組合）は、いすゞ自動車栃木工場での JMIU 支部結成を皮切りに、多くの職場と地域で非正規労働者を JMIU に結集して、解雇撤回、雇用継続、賃金支払い、解決金、住居の保障など、派遣先の責任を果たさせることを基本にしながらも、派遣元との団体交渉、そして宣伝・集会など、必死になってとりくんできた。対象者には、数百人の日系ブラジル人など外国人労働者もあり、本当に悪戦苦闘し、あまりに背伸びして倒れるのではないかと心配する状況まで生まれた。

先の2008年12月3日の JMIU いすゞ自動車支部の結成大会は、マスコミ注視のもとでおこなわれ、当日夕方のニュースで「ついに労働者が立ち上がりました」と、テレビニュースでは聞きなれないフレーズで全国に放映された。マスコミは、「企業内部」から立ち上がる労働者を探していたのである。いずれにしろ、いすゞ自動車での JMIU 支部結成の報道は、全国の非正規労働者に「あきらめずに、労働組合に加入してたたかおう」というメッセージを発信したので

あり、ひとつの流れをつくる契機になった。

同時に、全国各地で地方労連やそれと一体になったローカルユニオンが、非正規の仲間を組織し、派遣会社との団体交渉、派遣先への申し入れをはじめ、宣伝や集会などでも大きな力を発揮して、従来に見られなかった組織化と運動の前進をかちとってきている。これらのとりくみから、非正規労働者の組織化から何を学ぶか、JMIU の経験を中心に述べてみたい。

### JMIU の「偽装請負」や派遣労働者の組織化への挑戦

JMIU が本格的に非正規労働者のたたかいと組織化にかかわることになったのは、徳島・光洋シーリングテクノでの「偽装請負」とのたたかいであった。それまでにも、派遣労働者が労働相談のなかで JMIU に加入することもあったが、個別の事件への対応で終わっていた。こういうなかで、派遣労働者の組織化は、企業横断的・職能的な「派遣労働者支部」という形でしか組織化できないのではないかという議論が、JMIU では支配的であった。

ところが、光洋シーリングテクノの「偽装請負」労働者が JMIU に加入してたたかいはじめたとき、私たちの認識は変わり転機が生まれた。「偽装請負労働者」は正社員と混在して、いっしょに働いている。派遣労働者や「請負」労働者という雇用形態でも、集団的に製造現場で働いている労働者は、これまでの組織化の経験が活用できるという問題意識が共有された。非正規労働者の場合も職場を基礎に要求で団結できることが明らかになったのである。非正規労働

## 労働組合運動に関する論点提示論文

者の職場での組織化にあたって、「雇用主が違うので、要求実現が困難」とか「契約を破棄されないか」など、団結や権利問題での心配があることは事実だが、基本は「要求にもとづいて職場で団結する」力を土台にして要求実現をはかるという原則は生きている。「偽装請負」労働者は「請負先」では「非正規」労働者だが、派遣（請負）会社においては、「契約社員」という有期雇用の繰り返しになっており、長期に働いている実質的な「正社員」といえ、職場で団結することでたたかいの力を生むことができる。

光洋シーリングテクノの「偽装請負」の仲間たちは、職場で20数名のJMIU徳島地域支部の分会という団結体をつくり、JMIUの全国的とりくみと全労連の支援のもと「偽装請負」解消のたたかいを始めた。社会的たたかいとともに、職場で長く働き製造の根幹をにぎっていた「請負労働者」としてかんたんに解雇できない状況もあり、またストライキなどで直接生産に影響を持ったたたかい方ができた。そして2006年10月、ついに直接雇用を勝ちとった。それは、就労した順に集团的に「偽装請負」から直接雇用を勝ちとるという、画期的な到達点だった。2009年、組合員44名のうち22名が正社員、9名が契約社員、13名が「請負」労働者という構成となっているが、たたかいをすすめるなかで、2010年1月1日付で「請負」労働者13名の直接雇用を勝ちとることができた。ついに44名全員の直接雇用を実現したのである。しかし、まだ半数が正社員になっていない。今後も、全員正社員化めざしてたたかいをすすめていく。

この過程で、以前から正社員で組織されているJMIU光洋シーリングテクノ支部の労働者のなかでも、「請負がいるから、正社員は高いボーナスがもらえる」など、「非正規労働者＝安全弁」などの議論も繰り返し出てきた。しかし「偽装請負」の労働者がたたかいに立ち上がると、正社員の組合員のなかでも、「本当は、ボーナス支給日は1年で一番うれしい日のはずなのに、

いっしょに働いている『請負』労働者が支給ゼロだと、自分もうれしい顔もできなくなる」などと、働く者の連帯を大事にする意見が強くなっていったのである。「偽装請負」とのたたかいの経験があったから、JMIUは「非正規切り」にも機を逸せずに対応できたといえる。

またJMIUでは、職場にいる派遣労働者の組織化や待遇改善にもとりくんできた。鈴木シャッター支部では、派遣労働者が来ると、まずJMIU組合員が声をかける。事情がよくわからずにきた職場で、だれが最初に声をかけ、だれが親切に教えてくれるかは、労働者の信頼感をかちとるきわめて大事なとりくみだ。そして、仕事を教え信頼をかちとるなかで、まじめに長く働く気があるならJMIUに加入して正社員をめざそうと呼びかけ、加入してもらう。そして管理職にも働きかけ、労働組合としても要求し、会社にとっても必要な人材になることも説得し、直接雇用や正社員化をかちとっている。このとりくみは、JMIUの方針にある「すべての仲間の賃上げを」、つまり雇用形態の差別なく、職場で働く労働者全員の待遇改善をめざすという方針を真剣にとりくむなかで生まれたものであり、JMIUの少なくない職場でとりくまれてきた。

しかしJMIUでも、2008年秋の時点では、自分の職場以外での非正規労働者の組織化にとりくんだ経験は、一部の地方、一部の組合員だけにとどまっていた。そういうなかでおこなった2008年11月末の組織建設全国会議で、私はこう提起した。「非正規労働者の大量解雇が出てきている。相談をうけたとき、非正規労働者だからと、権利の弱さを心配して組織化をためらうことが生まれるかもしれない。しかし仮に思うような結果にならなかったとしても、当事者といっしょに誠実にたたかえば必ず納得できる解決をすることができる」、だから、「結果を恐れるな」と呼びかけ、非正規労働者の組織化に積極的にとりくむことを呼びかけた。

## 「非正規労働者」など、未組織労働者の組織化の方向について議論が必要

JMIUはこの間、未組織労働者の組織化について、JMIUという産業別労働組合への加入を土台にして、可能な限り職場に「団結のとりで」をつくるために組合員を増やすことを追求してきた。私はJMIUの組織化の経験について各地で話す機会があるが、「職場に労働組合組織をつくる」ことを重視する問題提起をすると賛否両論という状況がでてくることがある。非正規労働者をはじめ、いま未組織労働者の組織化について、ここ10数年なかった大きなチャンスを迎えているとき、あらためて労働組合の組織化をどういう方向で追求するかについて、積極的な議論をおこない、今後の組織化のとりくみに生かしていくことが必要ではないだろうか。

いま従来になかった多様な組織化のとりくみがすすんでいる。労働組合の組織化は、現実にはぶつかりながら、実践的に解決していく必要があるもので、さまざまな試行錯誤や意見の違いがあつていい。しかし、労働組合の組織化の方向について正面から組織論を議論しないでいいのだろうか。労働組合の組織論についていまこそ議論すべきではないかと考える。

その場合、どんな議論の視点が必要なのだろうか。第1は、自らの経験は大事だが、狭い経験だけにとらわれていてはならない、つまり日本の労働組合運動の先達たちの血のにじむような貴重な経験や教訓を学んで、労働組合運動強化のための組織論を考える必要がある。

第2は、日本は世界有数の発達した独占資本主義経済のもとにあるなかで、独占資本の労働者に対する攻撃と有効にたたかううえで、日本における労働組合組織のありかたをどう考えるべきか、こういう視点で検討することが求められている。

現在検討しなければならない論点は何か。私は、当面二つの論点の整理が必要であると考え。

その第1の論点は、職場に「団結体」＝労働組合組織をつくることの重要性である。すでにふれたが、私が言うところの「職場に労働組合組織をつくる」という意味は、産業別労働組合の組織をつくるということだが、とりあえず、「職場に労働組合組織をつくる」というように一般化してもよい。

第2の論点は、当面の入り口はさまざまあつたとしても、私たちのめざす労働組合組織の方向として、全国的な産業別労働組合への結集の必要性、重要性をどう考えるか、ローカルユニオン（地方・地域労組）の役割をどう考えるかという問題があると考え。以下、二つの論点について述べる。

## 職場に「団結体」をつくる－「共通の要求」と「仲間をつくれる人」がそろえば職場に組織はできる

1) 第1の論点は「職場に労働組合組織をつくる」ということである。労働相談として単産や地方労連に寄せられるものは、解雇、退職強要、賃金（残業代）未払い、労働条件切り下げなどが多い。つまり多くは、雇用関係をもつ労働者である。相談があつた場合、多くのところでおこなわれているのは、相談者の「要求」を解決するために、相談者を労働組合に個人加入させて、当事者の問題について団体交渉や行政への申告をして「解決」するやり方である。場合によっては労働審判や裁判になることもある。そういうなかで労働相談担当者は、団体交渉や場合によっては裁判所、労働審判などに走り回らなければならない状況にある。そういう場合、一過性の労働組合組織はできるが、職場に労働組合組織が確立することはほとんどない。

だから、「労働相談から労働組合の組織化はできない」という結論を出す人さえいる。私は、「労働相談から組織化はできる」、問題は



## 労働組合運動に関する論点提示論文

労働相談に対応する視点であり、やり方であると思っている。また職場に労働組合組織をつくると「企業内労働組合」になるので、職場に労働組合組織をつくるべきではないという考え方もある。

さらに異なる考え方もある。一人ひとりの事件を解決すること自体が大切なのであり、職場に労働組合組織をつくることを追求する必要はないという考えもある。労働相談は人生相談的にもなることがあるが、その「人助け」こそ喜びであり、労働組合の組織化は必要がないという考えさえある。そうなってくると、労働組合運動の本質の流れからずれた人生サークルのようなものになっているという気がする。

こういう状況のなかで、労働相談から職場に労働組合組織を確立するという意識的とりくみは、きわめて弱い状況にあると感じている。

2) 労働相談での事件は、違法であることが多い。だから、ひとりの労働組合加入でも、団体交渉や行政への申告で解決できることもある。違法を是正すること自身が、労働組合に加入しなければできないという事態があることも事実である。しかし、そこにとどまっていればいいのだろうか。労働組合にとって違法を直させることは重要だが、それで満足していいとはとても思えない。

直接的にどんな問題が起こるかというのと、職場に労働組合組織を確立し、ともにたたかう仲間がいなければ、事件が「解決」したとしても、勇気をもって違法を告発し立ち上がった労働者が、経営者のいやがらせなどによって、職場から追い出されたりする可能性が高いし、現実にもそういう事例は後を絶たない。また、いったん違法な状態がなくなったとしても、職場に労働組合の組織が確立できなければ、再び違法が繰り返されることも少なくない。これでは、根本的な解決にならない。

3) もっと強調したいことは、労働組合運動を

「違法」をなくすことだけに「矮小化」させてはならないということである。労働組合運動の本質は、「労働者の団結の力」で、労働条件や権利の向上、経済的社会的地位の向上をはかることである。「違法」をなくすだけでなく、法律で決められている最低限を上まわる労働条件や権利などをかちとらなければ、労働組合の本来の意義を失うといってもよいのではないだろうか。

残念なことに現在の日本では、主要な労働条件や権利は、企業ごとに決定されている状況にある。それは、日本の大多数の労働組合が企業別に組織されており、企業の枠を超えて労働条件を決定する方針をもっていることが少なく、またそれを実現する力ももっていない。またヨーロッパなどと異なり、日本ではそのシステムがない状況にある。もちろんJMIUは、全国的、産業別的、地域的に労働条件の統一水準をめざしているが、その実現はかんたんなことではない。そういう条件のもとでは、産業別労働組合とともに、職場で団結した力を確立し、経営者に対して労働条件の改善を求める力と組織をつくらなければ、労働条件や権利の向上は不可能ではないだろうか。

### 「事件解決型」から「組合づくり型」へのとりくみ

1) JMIUは、4年ほど前から「職場に団結体をつくる」ことを重視して、「事件解決型」から「労働組合づくり型」へという方針を提起している。この方針は、職場に労働組合組織をつくることによって、違法の是正だけでなく、労働条件や権利を向上させようという基本的な考え方がある。同時に事件解決だけに終わっていたら、多くの労働者を組織化し労働組合組織を拡大強化するチャンスがあるのに、それをみすみす失っていることをふまえて

てスローガン化された方針である。

- 2) 労働組合は要求で団結する。つまり職場の労働者に共通の要求があれば、労働者の団結の土台があるということであり、労働組合づくりの可能性の第1段階が準備されているということになる。だから、労働相談があったときに、相談者の話をよく聞くと同時に、「その問題はあなたひとりの問題ですか」と必ず問う。相談者の話だけでなく、相談者の後ろにある「職場を見る」ことを意識的に追求することが大事である。そして他の労働者にも同様の要求があるならば、ひとりの問題だけで団体交渉や行政への申告をするのではなく、要求で一致する仲間を集めて労働組合を組織化してたたかう準備をすることが先決である。「解雇」など緊急性のある問題でも、いったんは組織化の可能性を追求してみる姿勢が必要ではないか。

- 3) もうひとつの課題は、「仲間をつくれる人」を見つけることである。相談者が組織者になれば、事態は大きくすすむ。しかし相談者が組織者に向かないような場合は、職場で相談者が信頼できる人につながりを持ち、相談者と同様な要求を持っていれば、そこから組織化の可能性がぐっと広がる。

「職場に共通の要求」があり、「仲間をつくれる人」を見つける。この「二つのキーワード」がそろえば、職場に労働組合組織をつくれる可能性は一気に広がるが、とくに「仲間をつくれる人」が決定的に重要である。そして、しっかりした労働組合組織をつくれば、違法を是正させるだけでなく、労働条件や権利の向上を勝ちとり、労働者の団結権が大きく拡大していくのである。

- 4) 「そんなことは当たり前」という人がいるかもしれない。しかし事態はそうっていない。このテーマを真正面から議論すると、先に述べたように「労働組合組織化よりも、いま困っている人をどう救うかが大事だ」という反論が返ってくる。JMIUで論議を始めたときも、

「困っている人を見捨てるのか」「JMIUはそんな冷たい労働組合なのか」などの批判があった。「困っている人を救うな」などと言っているのではない、ひとりの事件だけやっていたら、一時は違法が是正されたとしても、結局は、当事者も職場にいらなくなるし、根本的な解決にならない。だから、労働組合を組織化するという視点をもって労働相談にあたろうということなのである。JMIUでも提起して以降3年ぐらいたったら、みんなが「事件解決型から組合づくり型へ」と口をそろえるようになり、全国でとりくんでいる。実際には、こういう立場で相談にあたっても、組織化につながるのは20件〜30件に1件しかないかも知れない。しかし、組織化の視点がなければ、労働組合の組織化は限りなくゼロにとどまる。つまり、労働組合の組織化は自然発生的にしかできず、相談者が「労働組合をつくりたい」と言ってきたときにしかチャンスは生まれないことになる。

職場での組織化、同時に職場を超えて産業別・地域的にも、たたかう労働組合の力を大きくしていく。こうして大きな労働組合組織ができなければ、労働者の経済的社会的地位の向上はない。

## 実践的経験の事例

- 1) Tという職場、これは大手電機メーカーの構内下請け企業である。労働者は、下請け企業の正社員と派遣社員がいる職場だが、実際には同じ仕事をしており「偽装請負」的要素も強い。この職場で、就業規則上は実働8時間であったが、請負先の業務と合わせるため実働7時間45分を続けてきた。しかし残業代の計算基礎は8時間になっていた。おかしいと気づいた労働者が地方労連に相談をして、その結果労働基準監督署に申告した。そして労働基準監督署の指導により、いったん是正

## 労働組合運動に関する論点提示論文

されたが、次に会社は、就業規則どおり実働8時間とするとして、実際には労働時間が延長されてしまった。

- 2) そこで数人の労働者が、もう一度相談にきてJMIUに結びついたのである。JMIUのオルグは、当事者の怒りを受け止めながら、少数で告発するとか、急いで労働組合をつくって団体交渉をしても、なかなか要求実現に結びつかない。多くの労働者が不満をもっているのだから、少し時間をかけてしっかりした労働組合組織をつくろうと呼びかけた。当事者は一日も早く会社と団体交渉し是正させたいという思いがあるが、労働者の団結の力で要求を実現しなければならないことを説得した。

最初におこなったのは、集まっていた仲間の「労働組合とは何か」の基本的学習である。労働組合をつくることへの確信を持つことが重要である。それに少しずつ参加する仲間を組合員として増やしていった。残業が多い、自動車通勤がほとんどというなかで、集まること自体がたたかいであった。

そして、職場の要求をつかむ、「実働7時間45分にもどせ」とともに、職場の切実な要求をつかむ努力をした。そのうえで、絶対に公表してはならないが、要求がまとまってくるなかで、仮の「労働組合結成の訴え」をつくってみる。この作業のなかで、自分たちの要求の正当性や多くの労働者が共感するアピールの仕方などを学んだのである。

- 3) しかし、上記のような労働や通勤の実態があり、組織化は遅々としてすすまない。あせりもでる。こういうとき大事なことは、どういう力をつけたら、公然化＝会社と団体交渉ができるかということをはっきりさせることである。

JMIUでは、これを定式化している。①何よりも大事なのは、組織化の中心的働き手＝「核」の確立である。できれば複数が望ましい。どんなに数が多くても、中心がぶれたら

組織は崩壊する。何よりも核の確立が第1である。②第2は、基本的な学習や討論のなかで、労働組合づくりは正当なものであり、労働組合づくりへの妨害は不当労働行為という犯罪であるなど、労働組合づくりへの確信がどれだけでもたかである。③第3に、組合員の共通な要求を明確にすることによって、組合員の団結がどこまで強くなっているかが重要である。④そして最後に、組合員対象者の過半数を目処としながら組合員がどこまで増えたかである。職場が分かれている場合は、できるだけ空白をつくらないなども考慮の要素となる。しかし、あくまでも数だけのごとを判断してはならない。繰り返すが、いくら数がそろっても、中心的核がなければ労働組合組織はあつという間に崩壊する。

- 4) 2009年1月に35名で公然化し、団体交渉を申し入れた。構内下請け会社ということも配慮し、中小企業を発展させる労使関係の確立を重視した。そういうなかで、実労働時間を7時間45分にする、土曜休みを復活するなどの要求を実現し、その後、これまでほとんどなかった夏季一時金を1か月分獲得することができた。これらのとりくみをすすめるなかで、いま組合員は64名まで増えて、過半数を達成した。

最近、病気休職をしている組合員から、こんなメッセージが届いた。「労働組合ができていてよかった。もしできていなかったら、病気をすれば退職に追い込まれていただろう。ありがとう」というものであり、私はこのメッセージを感動をもって受け止めた。

「事件解決型」から「組合づくり型」への実践として、私たちはこの経験をいつそう確信にしてとりくんでいきたい。問題は、最初の相談のときの視点である。そして相談について、複数の担当者が組織化の可能性があるかどうかを徹底して論議し、追求することが必要だと考えている。

## 組織化戦略の基本は、産業別全国組織への結集

1) 第2の論点である。現在、「非正規切り」とのたたかいで、地方労連の活躍が目立っている。そのなかで、地方労連が中心に組織化するローカルユニオンの組合員が増えている。これは重要な成果であるが、だから「いまや未組織労働者の組織化は、ローカルユニオンが中心だ」という議論が出てきているが、これは早まった議論だと私は思う。ローカルユニオンが奮闘していることを評価すること自体に異論はない。ローカルユニオンは、身近な地域に存在し、敷居が低く団結しやすいという条件をもっている。また労働者がまとまって働いている状態にないなど、労働実態によってはローカルユニオンが組織しやすいということもある。

しかし、日本の労働組合組織を「ローカルユニオン」強化という方向のみに位置づけることが、日本のたたかう労働組合運動の前進に有効かどうかは、しっかり検証しなければならない。あらためて、日本の労働組合の組織化についての歴史的経験の検証、発達した独占資本主義経済にある日本という二つの面から、労働組合の組織論を理論的にも検討する必要性が高まっている。

2) 戦後日本の労働組合運動のなかでも、その転機となった1959年から1960年にかけてたたかわれた三井三池闘争、このたたかいから教訓をくみだすことは、現在でも重要である。このたたかいは、アメリカ主導の日本経済支配強化のためにおこなわれた石炭から石油へのエネルギー転換が背景となっていた。一方では、当時日本最強の企業別労働組合といわれた三井三池炭鉱労働組合と炭労つぶしをねらった1200名もの指名解雇、とりわけ400名もの活動家排除をおこなおうとした日本の財界と労働界の正面からの激突であった。

全国の労働者・労働組合の支援のもと、きわめて戦闘的にたたかわれた三池闘争であったが、資本による卑劣な分裂攻撃や国家ぐるみの攻撃のなかで、ごまかしの中労委あつせん案によって三井三池闘争は「敗北」的な解決を余儀なくされた。

その要因は、石炭積み出しに使うホッパーの争奪をめぐる物理的局地戦に闘争が集中してしまった戦術上の誤りがあるが、根本的には、国家独占資本主義のもとでの「合理化」攻撃には、職場を基礎にたたかうとともに、企業内や地方でのたたかいにとどまらず、全国的産業別統一闘争としてたたかう、そして国民的要求とも共同する全国的なたたかいに発展させきれなかったことにある。

三井三池闘争は、資本の全国的な攻撃とのたたかいでは、地域だけにとどまるたたかいでは勝利できない、産業別に全国的闘争としてたたかいを広げること、国民的な要求とともにたたかうことが不可欠であることを明らかにしたのである。

3) 日本の労働組合運動においても、未組織労働者の組織化のために、繰り返し「地方・地域合同労組」がつくられ、さまざまな形で労働者の要求実現のためたたかってきた。これは、現在ローカルユニオンと言われている労働組合と本質的には同じといっていいたいだろう。しかし結果としては、多くの場合、それらの組織は全国的組織への統合という形にならざるをえなかった。

国家独占資本主義のもとでの産業再編をふくむリストラ攻撃には、産業別労働組合を軸として全国的統一闘争でなければ対抗できない。こういうなかで、全国的な統一闘争としてたたかおうとすれば、地域を土台としながらも全国的組織にならざるをえないのではなかろうか。全労連が産業別と地方で構成するという意味でいう地方とは、いうまでもなく地方労連であり、ローカルユニオンではない。

## 労働組合運動に関する論点提示論文

全労連は、ローカルユニオンの連合体ではない。

また世界的に発達した資本主義各国において、産業別労働組合に属さない「ローカルユニオン」という労働組合組織が、どんな状況でどんな位置づけになっているか、調べてみることも必要だろう。

これらを考えると、実践的にも理論的にも、日本のような国家独占資本主義国での労働組合の組織化は、産業別全国労働組合を基軸にし、全国的統一闘争、国民的闘争としてたたかわなければ、資本の攻撃に対応し得ないという基本的な方向を明確にすることが必要になるのではないか。そのためには、すべての全国単産の労働組合にとって個人加盟が可能な地域組織をつくりあげることが求められている。

- 4) では、ローカルユニオンはどんな役割を果たすべきなのだろうか。その役割として、地域での労働条件の水準を引き上げるたたかい、地域の労働者の要求をもとにした自治体への要求闘争、地域の労働組合との相互支援などがあるだろう。同時に、地域の未組織労働者の組織化の前線に立つ役割を担っている。

現在、全労連のもっている力にも限界があり、すべての産業別労働組合組織が全国に組織化されているわけではない。また多くの単産で個人加盟が可能な組織をつくってきているが、まだすべての単産や地域に網羅されていない。地域で労働相談があった場合に、職場に労働組合を組織化するとしても、ローカルユニオンが対処することは少なくないし、大事な役割でもある。ローカルユニオンは未組織労働者の組織化に対処する重要な位置にあることは明らかである。「地域が組織化の焦点になっている」といわれているが、それはローカルユニオンに組織して終わらせることと同じではない。体制が十分にとれてはいないが、産業別労働組合も具体的には地方で組織するのである。

重要なことは、ローカルユニオンで「完結」させないことではないだろうか。将来的には全国的産業別労働組合組織への結集を念頭においてとりくむことが必要ではないかということをおしは強調したい。それぞれの産業別組織のもっている情報やノウハウと地方での身近で具体的な組織力、これが結び合ったときに全国的に労働組合の組織化がすすむという実感を持っている。

いま、今後の労働組合の組織化に向けての活発な議論と組織化の前進が期待されている。

## 新たな政治状況のもとで

2009年8月の総選挙の結果、民主党を中心とする政権が誕生し、戦後長期に続いた「自民党政治」の崩壊が始まった。新政権への評価は、まだ確定的にいうことはできないが、「自民党政治」ではできなかったことに着手している面もある。しかし「日米同盟を基軸とする」という基本方針のために、安保・基地問題では腰が定まらない状況にあるし、大企業の横暴を許さないという立場にたちきれないため、雇用・労働問題へのとりくみがすすんでいない。いまこそ労働者・労働組合の要求とたたかいにとって、民主党がかかげたマニフェストをふくむ雇用・労働対策の実行を迫るたたかいは、いっそう重要になっている。何よりも、これまでは、ほとんど法改悪とのたたかいであった労働者・労働組合にとって、世論とたたかいを背景に大きな運動を起こせば、真の意味での「法改正」を勝ちとる可能性が生まれていることは重要である。それは、民主党が労働者・国民に背を向ければ、次の選挙では政権からひきずりおろされることがわかっているからである。つまり、民主党政権に対する大企業とアメリカの圧力、それを打ち破る労働者・国民のたたかい、この運動による力関係と世論がどう変化するかが、私たちの要求実現の程度を決めるのではないかと思う。

労働者派遣法抜本改正でいうと、2009年末に労働政策審議会から出された答申は、きわめて問題があり、今後のたたかいで抜本改正を勝ちとる必要がある。問題点は、①登録型禁止についても、実際は専門業務でないものも含む26業種などを除外、②製造業への派遣も「常用型」は除外されたが、有期雇用の繰り返しでも「常用」とみなされており、実効性がうすい、③①②とも3～5年先まで先延ばしとされ、絶対容認できない、④違法派遣の場合「みなし雇用」も「違法と知っていること」が前提とされ、また「直接雇用を申し込んだものとみなす」ときどめられ、さらに派遣のときの条件をひきつぐものとされ雇用安定にならず、⑤「均等待遇」や「派遣先の団交応諾義務」も保障されていない、など多い。

これらの問題点を労働者・国民に訴えて、改正を勝ちとらなければならない。このところ、労働者派遣法抜本改正の宣伝をすると、従来に

ない反応がかえってきている。運動と要求の前進は、必ず未組織労働者の組織化につながる。また多くの労働者が働く中小企業への直接支援、金融支援なども、運動と世論によって実現させていかなければならない。これらのとりくみも、労働者の団結を広げるとりくみに生きてくる。労働者や中小企業をまもる運動をすすめている労働組合に対する信頼は、着実に強まっている。

このように、職場での要求実現のたたかいとともに、政治状況の変化を生かして労働者・国民のくらしと雇用や中小企業の経営を改善する要求を積極的におこない、たたかいをすすめることが求められている。「要求したって、どうせダメ」というあきらめもあるかもしれないが、この政治状況の変化は、他ならぬ労働者・国民、私たちがつくりだしたものであり、このチャンスを生かすかどうかは、私たちのたたかいにかかっている。

(いくま しげみ・JMIU委員長)

## 労働総研設立20周年記念労働総研奨励賞 論文募集

### 募集要項

#### <応募要領・応募資格>

- ①個人部門は、40歳未満（2010年3月末現在）、応募論文は2009年1月1日から2010年3月末日までに作成されたもの、または発表されたもの。
- ②団体部門は、労働組合調査部などによる調査研究活動で、2009年1月1日から2010年3月末日までに作成されたもの、または発表されたもの。

#### <応募時期・発表>

- 個人部門、団体部門とも2009年9月1日から2010年3月末日までに、労働運動総合研究所事務局に郵送またはメールで提出する。提出は本人の責任でおこなう。
- 入選者は、2010年7月上旬頃に本人宛に通知し、7月下旬予定の2010年度労働総研定例総会で表彰する。

#### <表彰・賞金>

- 労働総研奨励賞1席1編、賞金 30万円（個人部門、団体部門それぞれ同じ）
- 労働総研奨励賞2席2編、賞金各15万円（個人部門、団体部門それぞれ同じ）

#### <選考委員>

委員長 日野秀逸常任理事・東北大学名誉教授

#### 募金のお願い

表彰事業をすすめるのに必要な資金について、多くの方々のご協力をお願いする次第です。募金は1口2000円で何口でもかまいません。事業の趣旨をご賢察の上、募金いただければ幸いです。なお、ご送金の際には、下記の口座をご利用下さい。

郵便振替 00190-8-706685 口座名 労働運動総合研究所  
三菱東京UFJ銀行 滝野川支店(普)0220498 口座名 労働運動総合研究所



# 大企業職場における 労働組合運動の展望をどう考えるか

藤田 宏

大企業職場における労働組合運動の展望をどう考えるか——これが本稿に与えられたテーマである。

大企業職場における労働組合運動の展望を考えると、大企業職場の現状がどうなっているのか、労働者はどのような状況に置かれているかが、大企業における労働組合運動の「土台」となり、「出発点」となる。労働組合の「主人公」である組合員こそが、労働組合の行方を左右する力を持っているからである。この点の分析をぬきにして、大企業職場におけるたたかいの展望を語ることはできない。

本稿では、大企業職場における労働者状態の特徴について、財界・大企業の労働者支配とのかかわりで明らかにすると同時に、そのなかでうまれている職場の矛盾と労働者のたたかいにふれることをとおして、大企業職場における労働組合運動の展望について考えていくことにしたい。

## 1 財界の労働者支配戦略と労働者状態の悪化

大企業職場は、財界・大企業の牙城であり、その労働者支配の網の目は労働者一人ひとりをからめ取るように細かくはりめぐらされている。その中心的柱に反共主義が位置づけられ、労働者の要求実現の先頭に立っている日本共産党員など職場活動家を孤立化させ、職場でのその影響力をそごうために、共産党員・活動家差別など人権侵害が横行している。財界・大企業はまた、その一方で、労働者支配の重要な要として、労資協調の労働組合幹部を積極的に「育成」し、「労資協調路

線」による職場支配を強めている。

最近の大企業の職場状況をめぐる大きな特徴は、大企業の労働者支配の矛盾が深まり、支配に亀裂が生まれ始め、労資協調路線の矛盾もこれまでに激化していることである。その背景には、1995年に日経連が打ち出した『新時代の「日本的経営」』にもとづく財界の新たな労働者支配戦略の破たんがある。この戦略は、経済のグローバル化が進展し、メガコンペティション（企業間大競争時代）をむかえるなかで、日本の大企業が国際競争に打ち勝つためには、国際競争力の強化が必要であり、そのためには徹底して総額人件費コストを削減しなければならないとするものであり、それにふさわしい労働者支配の体制を新たに構築しようとするものであった。

財界・大企業は、それまで「年功賃金」「終身雇用制」「企業別組合」という日本の労使関係のもとで、膨大な中間管理職を活用し、労働者一人ひとりの生活まで管理する「個別管理」による労働者支配を確立してきた。大企業は、中間管理職層を労働組合幹部に“登用”するなど労働組合への積極的な介入・支配を強め、生産性を上げて“パイ”を大きくすれば賃金も上がるという「パイの理論」をふりまき、労働者を「企業第一主義」に取り込んできたのである。

新たな財界戦略は、これまでのそうした労働者支配の方策を大きく転換するものとなった。ME 技術革新が進展する中で、その役割が低下したにもかかわらず、相対的に賃金が高い中間管理職の徹底したリストラ・首切りが強行され、その攻撃と一体で「年功賃金」と「終身雇用制」の解体が進行した。かわって導入されたのが、

「成果主義」と「正規労働者の代替としての非正規労働者へのシフト」という2つの柱にもとづく労働者支配であった。その最大の特徴は、一言でいえば、労働者を個々ばらばらに分断することによって、企業にたいして“異議申し立て”ができなくする支配体制ということができる。

大企業労組は、この財界戦略に全面的に協力し、当時の自公政権は、有期契約などの労働基準法改悪、労働者派遣法の相次ぐ改悪など労働法制的規制緩和をおこない、この財界戦略を後押しした。

こうして確立された財界戦略は、大企業労働者に何をもたらしたのか。以下、具体的に見ていくことにしよう。

### (1) 成果主義による労働者支配と労働者状態

成果主義賃金は、業績・成果をあげれば、それにふさわしく賃金があがるというふれこみで導入された。しかし、実際には、企業の思うままの恣意的な評価制度と一体のチャレンジ的な目標管理による達成度によって賃金が決まるもので、成果を労働者に競い合わせる労働者間競

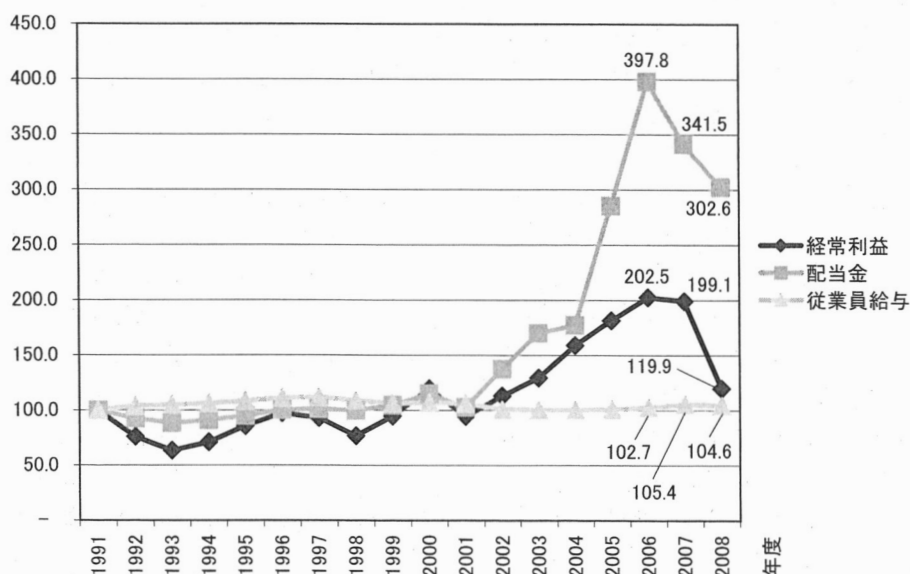
争を組織し、労働者を個々バラバラに分断することによって新たな職場支配の体制を構築しようというものであった。

成果主義賃金のもとでは、労働組合の賃金決定機能も奪われた。春闘で賃上げが決まっても、労働者一人ひとりに、その配分がどうされるかは、労働組合すらわからないという状況になり、分断された労働者の賃金は低下の一途をたどることになる。恣意的な評価制度のもとで、目標を100%達成しても、あまり賃金は上がらず、多くの労働者は賃下げという結果がおしつけられることになったのである。

グラフ1は、バブルが崩壊した91年3月期決算時点をもととして、大企業の経常利益と配当金、賃金の伸び率をみたものである。バブルが崩壊しても成果主義賃金制度が本格的に導入される90年代後半までは、「平成不況」といわれる状況のもとでも、労働者の賃金はわずかながらでも上昇している。ところが、成果主義賃金制度が本格的に導入された90年代後半以降は、労働者の賃金は下がる一方である。総額人件費削減というねらいをもった成果主義賃金制度の役

大企業経営指標

(1991年度=100)



## 労働組合運動に関する論点提示論文

割が、この数字に如実に示されている。

それでも、大企業は、アメリカ市場など海外で大幅に売り上げと利益をのばしている間は、所定内賃金は伸びなくても、業績配分として一時金だけは増やされた。ところが、リーマンショックを契機にした経済恐慌が勃発し、08年後半以降、売り上げが急速にしぼむと、成果配分の目玉だった一時金が業績悪化を口実に大幅にカットされたのをはじめ、残業抑制による残業代の減収や交代制勤務にともなう諸手当が削減された。総額人件費削減という成果主義の本性がむき出しの形で労働者を襲うようになったのである。たとえば、トヨタの正規労働者の場合、一時金が年間67万円減になったのをはじめ残業代・諸手当削減によって、年間賃金は、100万円も減収することになった。トヨタの労働者は、30歳代後半になると、ほとんどの労働者が持ち家を購入し、毎月8万円、ボーナス時30万円程度の住宅ローン返済金をかかえることになる。ほぼ年間の住宅ローン返済額に近い収入減となった。毎月のローン返済すら困難になるという状況に追い込まれたのである。

トヨタ労組は、組合員の家計の破たんをさけるために、新たな融資制度を設け、「減収により、大幅な家計の見直し避けられず、当面の住宅ローン返済等の資金が不足する場合」、融資額100万円を限度に利息1.5%で貸出をすることを決めた。そこまで労働者生活は困窮するようになっていく。

長時間・過密労働も深刻である。成果主義賃金が導入される中で、成果を上げるために、いくら残業しても、残業の申告をすれば、決められた時間内で成果を上げることができない証拠とされ、能力が低いからだといわれることになり、残業代など請求できない状況になっている。ホワイトカラー労働者を苦しめているのは、成果主義賃金と一体となって導入された、国際的には例のない日本独特の「裁量労働制」である。実際に何時間働いたかに関係なく「労使協定で

決めた時間だけ働いたものとみなす」制度であり、それが成果主義賃金とむすびつくと、いっそうの長時間労働を強要し、サービス残業の温床となるなど、労働者の苦難を増大させるものとなっている。

労働者の心と身体も蝕まれている。成果主義導入に伴って要員が削減され、生産ラインでは死傷災害が重大化している。また、成果をめぐる労働者間の競争が激化し、それが職場のチームワークを壊し、職場の人間関係がギクシャクするなかで、メンタルヘルス障害が激増している。06年4月に日立のある事業部で開かれた部長会議では、病気による1か月以上休職者の会社状況は極めて深刻で、「前年と比べ大幅に悪化し、過去最悪の水準」「とりわけ精神障害による休職者の増加に歯止めがかからない」ことが報告された。長期休業者が続出し、社員の1%を超えるまでになったのである。日立の産業医はあまりの多発ぶりに「日立病・日立シンドローム」と名付けて警告を発する状況にまでなっている。

メンタルヘルス障害は、昨秋以来のリストラ・賃下げ攻撃が激化するなかで、いっそう加速し、日本産業カウンセラー協会の調査によると、「メンタルヘルス不調者の増加」を指摘する回答が7割をこえるまでになっている。

成果主義賃金は、低賃金による労働者生活の悪化ばかりではなく、その心身を蝕み、生命まで脅かすものとなっている。

### (2)非正規労働者へのシフトと労働者状態

非正規労働者が、これまで正規労働者が働いていた部署に、正規労働者の代替として大量に進出している。とくに、大企業職場では、1999年の労働者派遣法の改悪による「派遣の原則自由化」につづく03年の製造現場への解禁によって、製造業への派遣が可能になると、生産ラインへの進出が際立って進行することになった。

これら非正規労働者はほとんどが未組織労働者であり、一人ひとりが分断された状況に置か

れ、企業にたいする“異議申し立て”をすることができない状況に置かれている。財界・大企業は、成果主義によって正規労働者をばらばらに分断すると同時に、非正規労働者を孤立した無権利の労働者として酷使しているのである。

派遣労働者の賃金は低く、正規労働者の2分の1から3分の1である。財界・大企業は、これら派遣労働者を安上がりな戦力として大量に活用するために、自ら自公政権につくらせた法律である労働者派遣法すら守ろうとせず、それを無視して違法・脱法行為を日常茶飯に行ってきた。もともと孤立している派遣労働者が企業への要求をだすことすら困難な状況にあることをいいことにして、派遣法で「最大3年」と期間制限が加えられているのに、それを無視して同じ仕事を「班」だけ替えて5年間も働かさせる（日立のグループ企業）、偽装請負から通算すると4年から6年も派遣のまま働かせ、直接雇用の申し出もしなかった（いすゞ）など、大企業は違法・脱法行為を繰り返してきたのである。

こうして低賃金・無権利の状態に置かれた派遣労働者・非正規労働者は、景気が悪化すると、大企業が率先して開始した「派遣切り」「非正規切り」と呼ばれる雇用破壊によって、「使い捨てライター」同様に、その職を奪われることになった。その数は派遣業界団体の調べでは、40万人にも及ぶと推定され、厚生労働省の調査でも26万人余に上っている。

これら労働者の少なくない部分が、職を奪われるとともに、住んでいた寮からも追い出され、ホームレス化した。

その実態を鋭く社会的に告発したのは、08年暮れの「派遣村」のとりくみであった。職と住居を奪われた非正規労働者が、着の身着のままで、残りの現金数十円を手にして派遣村にたどりつく、所持金が数千円しかなく、仕事を見つけることもできず、生きる展望を失って自殺を図ろうとした非正規の青年労働者がテレビのニュースで派遣村の取り組みを知って、派遣村に望みを託してかけ

つけたなど、この取り組みは、非正規労働者の命をつなぐとともに、それまでばらばらにしか見えなかった貧困の実態を社会的に見える形で告発するとともに、もうけのためには非正規労働者を「使い捨て」にしてはばからない大企業の横暴をだれの目にも分かる形で明らかにした。「派遣村」のとりくみは、社会に衝撃を与えるものとなり、全国各地に広がった。

### （3）財界・大企業の収支決算

財界・大企業は、90年代後半以降、「成果主義」と「正規労働者に代替しての非正規労働者へのシフト」という、労働者の分断を最大の特徴とする労働者支配をつづけてきた。この労働者支配戦略によって、日本の大企業は、人件費コストを削減し、「国際競争力」を強化し、アメリカを中心にした海外市場に進出し、急速に売り上げを伸ばすなど、膨大な利潤を手にしたことになった。

たとえば、トヨタは2002年以降、金融・住宅バブルにおどるアメリカを中心に売り上げを大きく伸ばしている。そのなかで、トヨタは、アメリカ市場での収益をさらに拡大するために、“アメリカ型経営”をとるようになった。“アメリカ型経営”のアメリカ企業は日本のように膨大な内部留保をため込むことはないが、トヨタは膨大な内部留保をため込むと同時に、“アメリカ型経営”を導入し、株主重視の配当をするようになる。トヨタ全体の売り上げは、02年度の16兆円から07年度には10兆円以上も伸ばして26.3兆円に急増、08年度決算では世界的経済危機の影響で20.5兆円に落ち込んでいるが、それでも02年度比で1.3倍近くになっている。内部留保も、8.5兆円から13.4兆円へと飛躍的に増やしている。その伸びが著しいのは株主配当で、不況下でも02年度の1258億円から08年度の3135億円へと2.5倍近くに伸ばしている。

このトヨタの大儲けの最大の“源泉”となったのは、派遣労働者や期間工などの非正規労働

## 労働組合運動に関する論点提示論文

者である。この間、トヨタグループ全体では、2002年に3万人だった派遣や期間工などの非正規労働者は、2008年には8万8000人にまで増やしている。

これら非正規労働者は、正規労働者と同じラインで働いている。その賃金は、たとえば、トヨタの期間工の場合、基本給（18万9000円）に加えて、連続2交代勤務に伴う深夜勤務・交代手当（3万5000円）、月20時間の残業手当（3万8000円）をくわえて、月25万円、年間300万円ほどである。トヨタの正規労働者の平均賃金は800万円だから、その4割の賃金で働かせてきたことになる。低賃金の非正規労働者の大量活用が、トヨタの大儲けの“源泉”となったのは明らかだろう。

## 2 大企業職場に渦巻く矛盾と支配体制の動揺

財界・大企業の新たな労働者支配は、労働者の状態悪化を加速させる中で、みずからつくり上げた職場支配の体制を「土台」から揺るがす深刻な矛盾を広げるものとなっている。注目されるのは、この矛盾が、財界・大企業の新たな労働者支配戦略に協力してきた大企業労組にたいする職場組合員の批判となって噴出していることである。

90年代半ばころまで続いた「年功賃金」「終身雇用制」「企業別組合」という旧来の「日本的労使関係」のもとで、労資協調路線に立つ大企業労組は、「経済整合性論」、つまり、生産性を上げて“パイ”をおおきくすれば賃金も上がるという「パイの理論」を掲げていた。大企業も、大企業労組が「合理化」を容認することと引き換えにはあるが、賃金への“配分”をおこなってきた。この時期は、大企業労組のもとに労働組合員をつなぎとめるうえで大きな役割を果たした“パイの理論”はそれなりに機能していたのである。

「新時代の『日本的経営』」にもとづく労働者支配は、その構図を大きく変化させることになった。大企業労組は、国際競争力強化を旗印にし

た総額人件費削減策にもとづくリストラも賃下げもという財界の攻撃に抵抗しないだけでなく、それを容認し、「パイの理論」は名実ともに破綻することになった。大企業労組は、財界の新たな労働者支配戦略に全面的に協力するようになったが、“パイ”がいくら大きくなっても、その“見返し”としての成果配分は実現されず、労働分配率は低下の一途をたどることになった。

大企業労組の一部には、ついには、成果主義や非正規労働者の大量活用の財界戦略に呼応する形で、労働組合の「変質」を図る動きも生まれることになった。それは、「労使協調路線」から「労使一体路線」への大企業労組の企業へのいっそうの傾斜、労働組合は組合員の利益を守るという労働組合の原点をも踏みこむ「変質」であった。

たとえば、トヨタ労組は、2002年の労組大会で、賃金をはじめとする「基本的労働条件」の改善闘争はやめて、「働き方の『質』の向上の課題に対応する」という方針を決めた。具体的には、「組合員一人ひとりが、より付加価値の高い仕事に挑戦し、より多くの成果を上げていくために、意欲・活力を高めつつ、いきいきと働ける、魅力ある働き方を実現していく」ための活動に、労働組合として主体的に取り組んでいくというものである。これは、「労働者が団結して自分たちの生活と権利を守る組織」であるという労働組合の存在意義を否定し、労働組合が企業の生産活動の補完物になっていく方向を打ち出したものといえる。

大企業労組の「論理」は、成果主義人事管理のもとでは、労働組合員が成果を上げるために努力すれば、それなりに賃金が上がっていく、そのために、労働組合として生産活動に責任を持って協力する、そうしてこそ労働者も成果を上げることができ、賃金も上がり、労働者の利益は向上することになるというものである。

しかし、この「論理」は、財界の新たな労働者支配戦略が展開される中で、破綻することに

なる。実際には、大企業は大もうけを続けているのに、労働者の労働と生活は、大きく脅かされるばかりという現実が、この「論理」のでたらめさを証明するようになったからである。その矛盾が、リーマンショック後の経済恐慌のなかで、「労使一体化」路線をすすむ労働組合批判として噴出している。

第1。成果主義の矛盾である。成果主義賃金が導入される中で、労働者の賃金は抑制されてきた。それでも、大企業労働者の場合、企業の業績が好調な時は、一時金への業績反映、残業収入などによって、総額人件費コスト削減策としての成果主義賃金の本質がみえにくくなっていたが、経済危機が深刻化する中で、その本質が労働者に実感されるようになっていく。09年春闘は、大企業職場では、不況とは言え、企業が膨大な内部留保をためこんでいるにもかかわらず、きわめて低い低額回答に終わった。東芝の職場では、会社から提案された事実上の賃下げにたいして、「労使一体」の労働組合は、「会社がつぶれたら元も子もない」と、会社提案を受け入れることを決めた。しかし、支部の一つが代議員会でこれを否決したのである。成果主義への不満が、労使一体の労働組合にたいする“ゲリラ的反発”となって表面化する事態にまでなっている。

この背景には、成果主義賃金によって、「いくら努力しても賃金が上がらない」ということと同時に、労働者同士が成果を競わされることによって、長時間労働が強要され、しかも職場の人間関係が悪化することによって、メンタルヘルスが深刻化している職場状況への労働者の不安と怒りがある。実際、この職場では、残業代削減策の一環としてフレックスタイムを撤廃しようとした攻撃を受け入れようとした労働組合中央の提案も否決している。成果主義によって分断された労働者が団結して、大企業や労使協調組合にたいして、“異議申し立て”を公然とするようになっていくのである。

第2。正規労働者に代替して、非正規労働者にシフトしていく戦略の破綻も明白である。財界は、国際競争に打ち勝ち、企業が生き残り、正規労働者の雇用を守るためには、人件費コストを削減する必要がある、そのためには、非正規労働者を大量に活用しなければならないと、正規労働者と非正規労働者の分断をはかり、正規労働者を非正規労働者に大々的に置き換えていった。大企業労組も、国際競争に打ち勝つためには、非正規労働者の大量活用も必要と、積極的に容認する姿勢をとってきた。

しかし、非正規労働者が職場に大量に進出するようになると、劣悪な賃金・労働条件のもとで、まともな教育もせずに、“即戦力”として、派遣など非正規労働者を働かせることによって、製品の品質管理に重大な問題がうまれるようになった。非正規労働者の増大と比例して、製品リコール件数も急速に増えるようになったのである。正規労働者の間からは、まともな技術を継承するためにも、非正規労働者の正社員化を図り、きちんとした教育をする必要があるという声があげられるようになった。

大企業労組は、この職場の声を無視するだけでなく、経済危機が深刻化し、生産調整が始まり、大企業が率先して「派遣切り」「非正規切り」に乗り出したことにたいして社会的な批判が高まり、マスコミがどんなに大きく取り上げるようになって、他人事のように“沈黙”を決め込んだ。しかし、そうした大企業労組への組合員の批判・疑問も出されるようになり、それが労働組合を動かすようになっていく。

「労使一体」路線をとるトヨタ労組の代議員会では、「一緒にくるまづくりに汗を流した非正規労働者が首を切られるのを黙って見過ごすことはできない」「非正規労働者のこれまでの苦勞にこたえるためにも、非正規労働者の雇用を維持すべきだ」という職場の声を反映した発言が公然と出されるようになった。これを受けて、全トヨタ労連の中央委員会では非正規労働者である期間従業



## 労働組合運動に関する論点提示論文

員や派遣社員などの雇用維持のため、本人が希望すればできる限り契約期間を延長するようにトヨタに要請する方針を決めたのである。

職場労働者の批判が、「労使一体」路線をとる労働組合を動かし、会社方針に“異議申し立て”をせざるをえないような状況が生まれたのである。

正規労働者と非正規労働者とを対立させ、労働者の分断を図ることによって労働者支配を続けようとする財界・大企業の戦略が大きく動揺していることを示す出来事と言える。

### 3 反撃を開始した大企業労働者

大企業職場の情勢の最大の特徴は、労働者支配体制の動揺にとどまらず、大企業労働者の反撃が端緒的な形であるが、開始され始めたことである。大切なことは、そのなかで、「労使一体」の大企業労組の階級的民主化を展望するうえで、教訓的な取り組みが前進していることである。

#### (1) 職場を基礎にした反撃

職場は、労働者が搾取され、抑圧されているところであり、したがってまた階級闘争が萌芽的であれ、絶えず発生しているところである。職場は、階級闘争の根源的で日常的に資本と労働が切り結ぶ領域である。職場こそ労働組合運動の出発点であり、階級闘争の最前線なのである。労働組合運動は、この職場を基礎にして、産業別統一闘争を軸に、地域との共同を強め、全国的にたたかいを発展させてこそ、大きな前進を勝ち取ることができる。

大企業労組の階級的民主的強化の展望も、こうした労働組合運動全体の発展のなかで考えていくことが重要である。その点で、注目すべきは、いま、財界戦略の矛盾が噴出し、財界の労働者支配の動揺が開始される中で、職場を基礎にして、労働者が要求で団結してたたかい、要求を前進させ、労働者の要求にもとづいて、労働組合を動かし始めるという経験がうまれている

ることである。

#### \*職場の団結を力に要求を前進させる

一つは、職場を基礎にして、要求を前進させる経験が生まれていることである。トヨタ労組は、先にもふれたように、企業の発展のための生産活動に労働組合が「責任」をもつという方針を掲げる、自他共に認める「労使一体路線」の組合である。そのトヨタ労組にも変化が生まれ始めている。

成果主義が導入されたトヨタでは、05年4月に高岡、堤の両工場の一部生産ラインに監視カメラが据え付けられた。「労働の見える化」と称して、労働者の一挙手一投足を監視し、労働者同士を競争させ、いつその過密労働をおしつけようとするものであった。これにたいして、職場の労働者が職場活動家に、「監視カメラを会社がつけた。人権侵害だ」「こんな監視下で、いまでさえ大変な労働強化なのに、これ以上過密になったらうつ病になってしまう」と声を寄せてきた。職場活動家は、労働組合の役員に働きかけ、監視カメラを撤去させるように要求、職場では、活動家の呼びかけにこたえて、労働者一人ひとりが課長にたいして、抗議の発言をあげた。トヨタ労組も、職場組合員の声を無視できず、執行部が職場に駆けつけ、反対した。その結果、監視カメラによるビデオとりをやめさせることになったのである。

「労使一体」の労働組合といえども、職場を基礎に労働者が団結すれば、切実な要求には耳を傾けざるを得ないことを示す経験ということができる。

#### \*職場のたたかう運動組織とその力

もうひとつは、職場を基礎にした「運動組織」がつくられ、その力で労働組合を動かし、職場労働者の切実な要求を実現していることである。

その典型例が、「私鉄連帯する会」のとりくみである。「私鉄連帯する会」は、職場を基礎にしたとりくみを図りながら、労働組合にたいしても「節度ある批判と道理ある説得」という立場

で活動する「運動組織」である。組合員の要求を職場から練り上げることを重視し、各職場で毎年9月に春闘アンケートを取り、このアンケートにもとづいて、要求実現のために労働組合がその力を発揮するよう労働組合に働きかけたり、職場世論をつくり上げるための多彩な活動を労働組合の運動として取り組んでいる。

この間、「連帯する会」は、電鉄各社が人件費コストを削減するために、正規労働者を非正規に置き換える攻撃を加えてきたのに対して、安全を守らなければならない職場で、安全に責任を持つ労働者が、身分の不安定な非正規雇用でいいのかと訴え、各職場で「職場非正規労働者が増えています、どうしたらいいですか」と職場労働者に声をかけ、「3年たてば正社員にすべき」「福利・厚生は直ちに正社員並みに」などの対話をアンケートにもとづきおこない、その結果を職場新聞で知らせてきた。

この取り組みを基礎に、労働組合に対しても「非正規労働者の正規化」の取り組みを方針化するように働きかけてきた。職場から非正規労働者の正社員化の声が高まる中で、阪急などの労働組合が「非正規労働者の正社員化」を方針に掲げるようになり、私鉄総連の方針にも反映するようになった。

いまでは、この労働組合の力によって、電鉄各社が、「非正規の正社員化」を図るようになっている。

「私鉄連帯する会」は、正規労働者、非正規労働者を問わず、職場に働くすべての労働者に視野を広げ、職場労働者の切実な要求を取り上げ、要求実現の方向を示して、労働者を激励するだけでなく、要求を実現するための職場を基礎にした「運動組織」として活動しているところに特徴がある。「連帯する会」の活動は、自らが所属する労働組合を労働者の要求を実現する労働組合として強化するために奮闘する「運動組織」を職場からつくり上げることの重要性を示している。

そうした職場を基礎にした「運動組織」が、企業別の労働組合を動かすだけでなく、私鉄総連という産業別組織を動かすことになったのも

教訓的である。

#### ＊大企業職場に非正規労働者の労働組合

大企業が率先して開始した昨年来の「派遣切り」「非正規切り」にたいして、職場を基礎にした取り組みと全労連の取り組みが相乗効果を発揮して、非正規労働者の組織化が始まり、大企業職場に全労連系の労働組合が誕生するという新たな局面が生まれている。

たとえば、いすゞでは、非正規労働者がたちあがってJMIUの組合を結成した。組合結成にあたっては、職場で働く大企業労組の職場活動家が大きな役割をはたした。職場活動家は大企業労組の組合員だが、同じ職場で働く非正規労働者と団結して、非正規労働者の要求を実現しようと、勤務時間の30分前から出勤し、非正規労働者が働く生産ラインを回って、「何か困ったことがあった相談にのる」と非正規労働者に話しかけ、非正規労働者の要求を聞き、その要求にもとづく職場政策を職場新聞に掲載し、その実現を正規、非正規を問わず職場に働くすべての労働者に呼びかけた。そうした職場を基礎にした粘り強い取り組みは、「派遣切り」「非正規切り」の嵐が吹きすさぶようになると、その標的とされた非正規労働者が職場活動家に連絡を求めるなど、「どう対応したらいいのか」と非正規労働者が職場活動家に相談を寄せる契機となったのである。

職場活動家は、非正規労働者の要求を聞き、JMIUと連絡を取って、非正規労働者が労働組合に結集する援助と協力をおこなったのである。

いま、いすゞやマツダ、トヨタ関連の下請けなど多くの自動車メーカーでJMIUや全労連の地域労組に結集して非正規労働者が立ち上がり、非正規の正社員化を求めてたたかっている。その多くは、こうした職場を基礎にした粘り強い取り組みの上に結成されたものである。

しかし、大企業は、依然として、低賃金で無権利の使い捨て労働者として、非正規労働者を活用しようとしている。

## 労働組合運動に関する論点提示論文

それだけに、結成された労働組合のはたすべき役割は大きなものがある。これらの労働組合が、非正規労働者の切実な要求の実現と非正規労働者を対象にした組織化を引き続き前進させると同時に、財界の労働者支配のねらいを暴露し、非正規労働者だけにとどまらず、正規も含めたすべての労働者の切実な要求実現の方向を政策的に明らかにするなどの政策的イニシアチブを発揮していくことが重要になっている。

職場における不安定雇用の拡大は、労働者相互の競争を制限する力を弱めることになる。その結果、正規労働者と非正規労働者の間でも、非正規労働者同士のなかでも、労働力の安売り競争が激化することになり、賃金・労働条件の悪化が進行することになる。正規労働者の要求も非正規労働者の要求も、そうした財界・大企業の労働者支配とたたかうなかでこそ実現されるからである。

そうした非正規の労働組合の活動が軌道に乗れば、それは大企業労組の階級的民主的強化の取り組みに大きく貢献することになるだろう。

### (2)大企業の弱点を突き、地域、社会から包囲する

大企業における労働者の反撃は、大企業の不法、無法を社会的に追及するたたかいの広がりの中で前進していることも特徴である。大企業の違法・無法行為は、利潤追求のためには違法・無法もおかまいなしという日本の大企業の異常な利益第一主義の表れである。しかし、違法・無法を追及されれば、大企業にとって申し開きをするのできない弱点ともなっている。この点を突いて、労働者の要求を実現することが大切である。要求を実現することは、たたかえば要求が実現できるという労働者の確信につながり、労働者の団結を促進するからである。

#### \*サービス残業根絶のたたかい

この問題で大きく前進したのは、サービス残

業・不払い残業根絶の問題である。サービス残業は労働基準法違反の歴とした犯罪行為である。にもかかわらず、大企業も含めどの企業でもサービス残業が公然としておこなわれているのが実態である。

02年、日本共産党の国会議員団がサービス残業の実態を国会で何度も告発し、政府に違法状態の改善を要求し、それと結んで全労連をはじめ職場の活動家や新日本婦人の会など民主団体が中心になってサービス残業の実態をまとめ、労働基準局に提訴するなど、サービス残業根絶のたたかいは全国的闘争として発展した。

このなかで、トヨタの実態についても国会で追及され、トヨタの地元でも大きな社会問題になり、職場活動家のサービス残業の実態を掘り起こす活動も前進し、新婦人が「夫を過労死させない」など、サービス残業を根絶するための取り組みを地域から発展させ、労働局への申告活動を強化した。これらの取り組みはマスコミにも大きく取り上げられ、地域からの「トヨタ包囲網」がつくられた。結局、トヨタは03年1月、生産ラインを止めて緊急ミーティングを開き、「働いた時間はすべて申告するように」という報告が行われたのである。こうした問題でトヨタが生産ラインを止めるというのは、これまででなかったことである。

そのなかで、トヨタ労組もサービス残業根絶の方針を掲げるようになり、トヨタでは、それまで15分単位でしか残業代がつかなかったが、いまでは5分単位でつけることができるようになるなど、サービス残業は基本的にできない仕組みがつくられるようになっている。

この経験が示した大切なことは、全労連をはじめとした階級的労働組合が、労働者・国民の要求を実現するために奮闘している状況の下で、「労使一体」の大企業労組といえども、労働者の要求をすべて無視することはできないという弱点をもっていることを明らかにしたことである。

全労連は、国民の生活全体が脅かされるよう

な状況の下で、国民生活擁護の課題で、新婦人や民商、農民連など国民各層の民主的中央団体と共同ができる唯一の労働組合のナショナルセンターであり、数百に上る地域組織を確立し、国民各層の要求にもとづくとりくみを地域別・全国的たたかいとして発展させることができるという組織的優位性をもっている。全労連は、この組織的優位性を発揮して、さまざまな運動でイニシアチブをとっている。

全労連のこうした活動を視野に入れながら、職場を基礎に労働者の切実な要求の実現を大企業労組に迫る取り組みを発展させていくことが大切になっている。

#### 4 職場の団結強化と職場活動家集団

冒頭にも述べたように、大企業の職場支配の網の目は、きめ細かく重層的に強固に張り巡らされている。財界・大企業が、労働者の団結を敵視し、職場を基礎にした労働者の団結を破壊するために、戦後、一貫して重視してきたのは、事業所ごとに確立されてきた団体交渉権を企業連に集約し、職場団体交渉権をはく奪することであった。1955年の日経連「職場闘争とその対策」では、「交渉の対応関係と交渉事項の明確化」をあげ、職場における職制の決定権限を経営上部に引き上げることによって、職場団交の形骸化を図ってきた。

財界・大企業は、こうして歴史的に系統的に職場労働者の団結を破壊する攻撃のうえに立って、成果主義と非正規労働者へのシフトという2つの柱にもとづく、労働者の分断を特徴とする現在の労働者支配戦略をとっているのである。

それだけに、大企業職場の労働組合運動の展望は、職場の労働者の団結の前進なしには切り開くことはできない。重大なことは、これまでみてきたように、労働者支配の2つの柱が大きく揺らぎ、激化する矛盾の中で、職場労働者の団結の芽が生まれ、大企業労組の民主的強化に

つながる端緒的な経験がうまれていることである。そうした経験と教訓をどう生かしていくかが、大企業職場の労働組合運動を大きく前進させるカギとなっている。

分断された職場の労働者の団結を回復する取り組みは、地道でねばりづよい日常的努力が必要である。なかでも、職場活動家が果たす役割は決定的といっても過言ではない。大企業の多くの職場には、会社側の長年の反共主義的労務管理にもとづく差別・分断攻撃にもかかわらず、職場活動家集団が存在している。

すでにみてきたように、これら職場活動家集団が、職場新聞を発行するなど、正規・非正規を問わず、職場に働くすべての労働者を視野に置いて、労働者の切実な要求にもとづいて、情勢を分析して要求打開の方向や展望を示し、労働者を激励するだけでなく、ときには、大企業労組を動かす力になり、要求を実現するなどの成果を上げるようになっている。

いま、大企業の多くの職場活動家が、職場で労働者と日常的に結びつき、人間的信頼関係をつくることを重視しながら、労働者が興味を持っている趣味、スポーツなどをふくめて労働者の全生活にわたってつきあう、仕事で信頼されるようになる、活動家の苦難は労働者みんなの苦しみであることを明確にして、一致する要求にもとづく団結を前進させる努力を開始している。

こうした取り組みを前進させる中で、職場活動家が職場にしっかりと根を下ろした「信頼される職場活動集団」として発展し、職場にその影響力を拡大していくことが何よりも大切になっている。そうした職場労働者から信頼される「職場活動家の集団」を確立・強化することが必要になっており、そのための活動家を養成していくことも焦眉の急となっている。

大企業の労働組合運動の展望を切り開くうえで、職場活動家集団の確立・強化は不可欠の課題になっている。

(ふじた ひろし・常任理事)

# 女性労働者の状況変化と労働組合運動の課題

川口 和子

## はじめに

全労連そして女性部も結成20周年を迎えたが、激動する現代史のもとで女性労働者の状況にも多様な変化が進行している。

その大きな特徴は、女性運動の基本課題である男女平等の実現が21世紀の重要な課題の一環として国連、ILOなど国際機関でも位置づけて、その理念と運動が国際的規模で前進しつつあることである。それは急激な技術革新の進展による「国際化、情報化」など、資本主義経済社会自体の発展、変化、またそれに伴う女性労働者の数の増加をはじめとする主体的条件の変化の進行を基盤としており、社会発展史の合法的到達点とも言えよう。

同時にその一方で、とりわけ日本国内では財界・政府一体での新自由主義・構造改革路線により「貧困と格差」が進行、それと結合してとりわけ雇用労働の分野では性差別の巧妙な再編、強化がすすめられていることが、もう一つの特徴である。

資本主義社会における性差別は、女性をより安い労働力として利用し、それをテコに労働者全体への搾取を強める手段であり、社会構造的につくり出され、その形態は職場に鋭く現れる。これらの変化の現状は、性差別の本質を見えやすいものにし、男女平等の問題を女性運動だけでなく、むしろ労働組合運動にとって一層大きな課題としていると思われる。

こうした視点から、変化の現状、諸特徴・課題を紙幅の範囲で検討したい。

## 1. 国際的動向…「ディーセント・ワークの核心としてのジェンダー平等」

2009年、男女の伝統的性別役割を見直し「女性にたいするあらゆる形態の性差別撤廃」をめざす国連条約の採択から30周年を迎えた。とくに2009年は、同条約締結国の実施状況を審査する「国連女性差別撤廃委員会」で、日本政府の報告が6年ぶりに審査の俎上にのぼったことから、傍聴と意見表明に日本の女性団体代表らがニューヨークへおしかけた。同委員会の最終見解は、日本政府の対応は「不十分」と「遺憾」を表明し、是正勧告をふくむその内容はマスメディアも報じている。

ILOはすでに1950年代から、男女賃金格差の是正(100号)、雇用・職業の差別是正(111号、日本は未批准)、「家族的責任を有する(男女)労働者」の機会・待遇の平等(156号)などの諸条約、勧告を採択してきたが、90年代末以降はグローバル化時代の新たなビジョンとして「ディーセントワーク」(働きたい人間らしい仕事)を掲げ、ジェンダー平等をその核心と位置づけている。

各条約の「専門家委員会」による各国の状況審査も行っており、最近では日本からの労働組合やNGO、および野村証券、兼松など賃金差別訴訟原告らの申立を受け止め、個別の差別是正勧告も出されている。さらに2002年出版の『ジェンダー平等の促進』は、差別是正への政・労・使の具体的な取り組み、とくに労組における役員や大会代議員等の女性比率を高めることなども含め労組運動への男女共同参画の方向も示唆しており、日本ILO協会はこれを『ILO・労働組合とジェンダー平等』として訳出し普及している。

国際機関のこうした動向は、男女平等が人権、

民主主義の不可欠の課題として国際的に重視され、広がりつつある現状を示すと同時に、日本の根深い性差別が国際舞台で改めて問われていることを物語っている。また女性労働者の運動も、国際的な広がりを持ちつつあることにも注目したい。

## 2. 日本の現状…形式的平等の前進と、実質的不平等の再編

### (1) 法制度の一定の前進

日本は1985年、上記の国連条約を批准、そのための国内法整備として「男女雇用機会均等法」を制定したが、これとセットで労働基準法の母性保護規定を縮小した。当時、労働戦線の右傾化のもとで、「労基法改悪反対、実効ある平等法の制定」を求めて大きな役割を果たしたのが全労連女性部の土台となった統一労組懇女性連絡会の7年余にわたる運動であり、闘うナショナルセンター結成をめざす運動と結合して闘われた経過は周知の通りである。

均等法の制定は、募集・採用から退職に至る職場の全ステージでの性差別の形態を具体的に提示して法の規制をかけた点で、一つの画期であった。1997年、2006年の改定によって制裁措置をふくむ禁止規定に強化され、セクハラ規制、ポジティブ・アクション推進、実態として女性に不利をもたらす「間接差別」も禁止の対象に広げた。

さらに1999年に制定された「男女共同参画社会基本法」は、伝統的な性別役割を見直し、仕事も家庭責任も、社会活動も、男女が共に参画し担う社会をめざす方向を示した。この理念に基づく「基本計画」も策定され、各地方自治体でも条例、指針等の作成がすすめられてきた。また当初は特定職種の女性に限定した「育児休業法」（74年制定）も改定を重ね、すべての男女労働者を対象とする「育児・介護休業法」に改定された。

これらの国内法はいずれも欧米等に比べても不十分であり、問題点も残しているが、それでも法制度上一定の前進は明らかである。

それは国際的動向の反映と共に、高度経済成長期以降激増した女性労働者が、今日では2千万人を超え、全労働者の4割を占めるに至った数の増加、それにともない1972年以降は未婚、既婚の比率が逆転し、現在女性労働者の約6割による共働きの常態化など、「男が稼ぎ、女は家庭」という伝統的な性別役割が崩れつつある状況を土台に、労組女性部などの運動の成果である。またこうした変化への財界・政府のものは避けられない対応でもあった。

### (2) 是正されない男女の賃金格差

しかし、実際の性差別の是正は遅々として進んでいない。

雇用分野での昇進や、職務の性別分離その他多様な性差別の集中的表れである賃金の男女格差で見ると、女性が多く働いている小・零細企業をふくむ統計（「毎月勤労統計調査」規模5人以上。常用労働者の月間現金給与額の平均）では、女性の賃金は今日なお男性の半分（50.8）である。これは常用パートもふくむ数値であるが、常用以外が多くを占める非正規雇用を加えれば、男女の格差はさらに開くと推測される。

また正社員だけの「所定内給与額」における男女格差（「賃金構造基本統計調査」）を1990年と2008年で比較すると、60.2から67.8へ格差は縮小しているが、それは差別是正よりも、賃金抑制政策による男性労働者の賃金低下を主たる要因とする見解が多く、二宮厚美氏の表現を借りれば「イコールフットリング」（下降平等）も進行している。

即ち、法制度上の形式的平等は一定進んだが、実質的平等は進まず、むしろ後退も懸念されるのが、日本の現状と言えよう。

## 3. 財界・政府の新戦略と、性差別の構造的再編

さらに注目されるのは性差別の構造的再編が行われていることである。それは90年代後半以



## 労働組合運動に関する論点提示論文

降、国際化に対応する財界・政府一体の新戦略により労働者全体の雇用破壊、労働条件悪化と結びついて進行している。

### (1) 非正規雇用の増加、雇用形態に隠蔽される性差別

その一つは、従来の正規雇用を中心とした終身雇用慣行を投げ捨て、人件費コスト削減と容易な雇用調整策としての非正規雇用の増加である。とりわけ女性労働者では、非正規雇用が過半数(52.8%・男性は17.9%)に達していることが示すように、これは女性差別と重なり合う雇用形態の差に隠された性差別でもある。

多様な非正規雇用の最多数を占めるのは、中年の主婦を中心(現在も7割)として増え続けてきた「パート」である。私的領域として女性に負荷してきた家事、育児、介護など家庭責任が今日なお女性に重く、子育て期を経ての再就職口は「パートしかない」のが現状で、これらを放置したまま安い労働力として「活用」する政策の結果にほかならない。パートの平均賃金は男女格差の大きい女性正社員のさらに7割、特に賞与が激減しているのが最近の特徴である。

公務職場でも臨時・非常勤職員など非正規雇用は広がっており、自治労連調査では保育所、医療や介護の施設など福祉関係の職種を中心にその7割は女性である。

また2度の法改定によって近頃急速に増えている「派遣」も、6割が30代を中心とする女性である。派遣の一部にはシステムエンジニアなど、女性にも高学歴、専門職で比較的高賃金の「常用型」も見られるが、多くは雇用が不安定で社会保険や有給休暇もない「登録型」であり、しかも事務機器操作、清掃、受付など低賃金職種に集中している。

さらに最近は雇用者には分類されない「在宅ワーク」の新たな形態として、IT技術の進歩を利用した自宅でのデータ入力、文書処理などを行なう「テレワーク」が、女性を主力に増加していることも軽視できない。これらは労基法も、

また製造加工の仕事を対象とする「家内労働法」の最低工賃などの適用からはずされ、法の谷間に置かれている。

### (2) 業績、成果主義管理による性差別の再編

もう一つは、民間大企業の正社員から始まった「コース別管理」、最近は公務職場にも広がりはじめた業績・成果主義管理など、新たな人事管理手法による性差別の再編である。

賃金、昇進のきめ方を、従来重視してきた年功制を廃止、修正し、個々人の能力や仕事の達成状況など企業への貢献度を規準に、企業側が評価、査定してきめるこの管理手法は、労働者間の競争を煽ることによって労働効率を高め、同時に査定の権限を企業側が掌握することによって総額人件費を削減する政策である。対象は男女「機会均等」であり、従って能力や業績によっては女性にも昇進、昇格の機会を保証する側面も有している。しかし評価、査定には、査定者の恣意性を伴うことは避けられず、しかも人件費削減を大前提とすることから実際は、「能力、業績の差」として性差別が維持、温存され、むしろ強められている。

また査定によって降格や減給もあり得ることから、残業や休日出勤も辞さない権利放棄や「自主的」労働強化が職場に広がり、男女ともに長時間・過密労働を増幅している。とりわけ母性を有し、家庭責任の負荷が重い女性たちの競争原理はいっそう過酷であることは明らかであろう。従って現実には、男性なみの体力や諸条件を具え(実際は少数の)上昇志向を強める女性と、耐えきれずに昇進をあきらめ低賃金に甘んじ、さらには非正規雇用を余儀なくする(おそらく多数の)女性と、「勝ち組」「負け組」の2極化、選別と分断が進行している。

### (3) イデオロギー攻撃、社会保障後退による「性別役割」の再編

新戦略によるこれら性差別の再編は、「パートも派遣も、選んだのは貴女」「貴女自身の努力の問題」とする「自己責任」イデオロギー攻撃も加わって、性

差別がさらに見えづらく、闘いにくくされている。

その上均等法は、「指針」に「雇用管理区分」を設けて性差別の有無はこの区分内で比較・判定するとしており、雇用形態による性差別は正には無力である。また「間接差別」の対象も「身長・体重」や「転勤要件」等に限定されており、人事管理による実質的性差別に法の規制は及ばない。

最近はまだ、「産休切り」「育児切り」の攻撃もあって、労働強化とともに母性破壊がさらに広がっている。全労連女性部の調査によれば、最近はその被扶養の範囲でのパートや登録型派遣を肯定、望む声すらもあるという。男女共通のこうした個人単位化、選別と分断は、職場の連帯と団結の破壊であり、それは労働者の意識にも影響しつつあることを軽視できない。

雇用における男女平等要求は、雇用の入口から出口まですべての差別是正と共に、その前提として母性の保障と保護、仕事と家庭責任の両立のための保育所や老親の介護、医療等の社会的整備、つまり社会保障制度と公的福祉の充実を不可欠とし、ふくむものである。労組女性部の要求と運動のこれまでの歩みもそれを物語っている。

しかし母性破壊と共に、「小泉構造改革」以来の新自由主義路線は、もともと先進国としては低位の日本の社会保障制度に応能負担の原則を応益負担へ転換するなどの市場原理を導入、加えて国の社会保障費削減と「民営化」促進も相俟って、保育、医療、介護、年金等の福祉の崩壊が進行している現状を重視しなければならない。

政権交代後の今日でも、政府の地方分権改革推進委員会は、待機児童が増え続けている保育所や、高齢化でいっそう充実が必要とされている医療、介護施設等の、配置人員等を定めた国の最低基準を撤廃し、地方自治体の裁量にまかせる危険な動きも浮上している。

なお、保育士、看護師、介護士など福祉労働の担い手の多くは女性であり、低賃金の非正規雇用である。最近はその仕事の内容に相応しないあまりの低賃金に耐えかねる退職者も多く、人手不足が深

刻化しており、性差別に支えられた低福祉が、今日社会問題として改めて問われている。

そしてこれらの社会保障、公的福祉の崩壊は、長時間・過密労働と共に女性の就労継続、能力発揮を妨げ、同時に男性の家庭責任への参画をも阻んでおり、男女共同参画理念は“絵に描いた餅”になっている。こうして共働き増加の一方で、男女の「性別役割」は、古い意識の残りがすよりもむしろ「やむをえない形」として再生産されている。

#### 4. 労働組合運動発展へ、新たな可能性と、課題

以上述べたように女性労働者は、財界・政府の新戦略のもとで新たな困難に直面しているが、同時にこの新戦略は新たな矛盾、運動前進への可能性もつくり出し、新たな課題も提起していることに注目したい。

(1) 少子化、「ワーク・ライフ・バランス」から、男女共同の「ディーセントワーク」へ  
女性労働に関わる矛盾の典型は少子化であり、「ワーク・ライフ・バランス」論の提唱である。

「次世代育成支援対策推進法」制定（2005年）などにもかかわらず一向に止まらない少子化は、結婚できない不安定な雇用や低賃金、子供を産むことをためらう男女労働者の過酷な労働実態、つまり財界・政府の新戦略がつくりだしたものにほかならない。

また、その対応策として政府は2007年、「ワーク・ライフ・バランス憲章」と「行動指針」を公表し、日本経団連の「経営労働政策委員会報告」も最近「ワーク・ライフ・バランス」を基本理念の一つとしている。そしてこうしたスローガンを掲げる根底に、将来の労働力不足や消費低迷をもたらす「少子化」への、財界・政府の危機感があることを隠していない。

ただしその内容は、労働と生活の調和がとれ

## 労働組合運動に関する論点提示論文

る「柔軟」「効率的」「多様な働き方」として非正規雇用を奨励し、「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入や労働時間の規制緩和重視など、新戦略をさらに推進するものであり、そのための新たなイデオロギー攻撃であることを軽視することはできない。

しかし同時に、「ワーク・ライフ・バランス」を真に実現するには何が必要か、また今は国際的動向となっている「リプロダクティブ・ヘルス・ライツ」（出産についての女性の選択権と健康の保障）についても、改めて問う契機ともなり得よう。即ち求められているのは、労働時間短縮、正規雇用を当たり前とする安定した雇用制度、最低賃金制度、社会保障制度など、制度の改善と、各職場の労働条件の改善であり、言い換えればジェンダー平等を核心とする「ディセントワーク」の実現である。また、そのために新自由主義路線に立ち向かう性別や雇用形態のちがいをこえた、とりわけ労組運動の強化であろう。

「ワーク・ライフ・バランス」とは、女性労働者が男女平等への不可欠の要求として掲げてきた「仕事と家庭の両立」と同義語であり、それが今日では男女共通の課題になりつつある。さらに前に述べた性差別と異なる雇用形態格差、男女機会均等の成果主義管理とのたたかいもまた男女労働者の共同を必要としている。このように労組運動へのより実質的な男女共同参画をうながす可能性も新たに作り出されていることを、前進的変化としてとらえたい。

### (2) 男女共同参画で、労働組合組織と運動の階級的・民主的強化を

男女の差別、および雇用形態による差別は正の運動はこれまで、多くが裁判闘争を余儀なくし、一定の前進もかちとってきた。これらは全労連傘下の芝信用金庫、丸子警報器など、労組をバックとする訴訟もあるが、とくに民間大企業では労組の支持、支援を得られず、個々の女性労働者自身によっ

て担われてきたことは、労使協調的企業内労組が多数を占めてきた日本の労組運動の状況と深く関わっている。

労組内でも、母性保護をはじめとする女性労働者の要求は、女性だけの独自の要求として女性部に丸投げし、とくに性差別は正は掲げてはいても労組全体の要求になりにくく、男性中心、正社員中心の傾向であったことは否定できないであろう。今日でも例えば、「派遣村」はワーキングプアを可視化したとされるが、前述したようにその底辺に位置する女性を主力とする「テレワーク」には、「いっこうに目が向かない」「先進国なみに正社員化だけを追求しても現状打開はおぼつかない」（神尾京子『家内労働の世界』）状況は、「階級的、民主的」と称する潮流もふくめ、どれだけ打開されたのだろうか。

最近はこの状況を反映し、女性労働者だけの個人加盟による労組の組織化と運動も、新たな動きとして見られる。その評価は別として、根底にある既存の労組運動への不信を軽視することはできない。

しかし同時に最近、国際的動向を背景に全労連、連合共に「男女平等推進委員会」を新たに設置し、労組運動の男女共同参画へ向かいつつあり、今日の前進的変化と到達点として期待される。

なお蛇足ながら男女共同参画とは、平等実現への道程であって即平等ではないし、従って女性部、青年部など内部組織の解体、改変に、即連動するものでもない。問われているのは、こうした新たな動向を契機としてどう生かし発展させるか、より具体的な運動と組織の民主的・階級的強化であろう。

それには日本の労組の特徴でもある女性部、青年部が、職場、地域を基礎に、性や世代による独自の要求・課題を中心とする連帯と独自の活動を通して、労働者としての自覚を高め、労組への結果を果たしてきた役割は、団結破壊、組織率低下に対応する上でもいっそう重視すべきであろう。とりわけ労組女性部は、単組や企業の枠をこえて共通する要求で労組運動と市民的運動をつなげる環の役

割も果たしてきた。社会保障制度など全国的運動や各地域の共闘の発展のためにも、視野を広げた活動強化が求められよう。

なお男女平等に係わる課題の一つとして、ILOの「同一価値労働同一賃金」原則適用が法の改定もふくめて国際機関から要請されており、雇用形態差別もふくめた賃金の格差是正が一つの課題として浮上している。すでに与えられた紙幅をオーバーしているので詳細はさけるが、欧米と異なり職種別労働市場が確立していない日本でどう考えるべきか、また業績、成果主義の人事管理のもとで、「同一価値」の規準と職務の分析、評価をめづつ

て、さらに賃金の「水準」と「形態」の問題も含めて理論と運動の検討が問われていることも指摘しておきたい。しかしこれもまた、男女平等への理論、運動の前進が、労組運動にも避けられない課題となっている、今日の到達点を物語るものである。

労組にとってジェンダー平等の視点は、階級的、民主的視角の深化にほかならない。

労組運動の発展を、とりわけ女性組合員の割合が高い(48%)全労連と傘下労組の運動の発展を期待したい。

(かわぐち かずこ・理事)

全労連・労働総研編

## 2010年国民春闘白書・データブック

変化をチャンスに、貧困・格差の解消、内需の拡大を



### ■主な内容

#### 1 総論

- ・ 内部留保の過度なため込みを取り崩し、労働者・国民に還元し、内需の拡大を!
- ・ 2010年版主要企業の「企業通信簿」
- ・ 主要企業(145社)・持株会社(117社)の連結内部留保
- ・ 主な大企業の2008年度の決算
- ・ 内部留保 Q&A

#### 2 日本経済

#### 3 労働者家計と賃金

#### 4 重大化する雇用・失業問題

#### 5 働くルールの確立を

#### 6 「逆立ち」政治と財政の転換

#### 7 資料編

◆価格 1,000円(税込)

◆申込先 学習の友社 TEL 03-5842-5641

# オバマ米新政権下の労働組合運動

岡田 則男

バラク・オバマ大統領になってからの米国では、スローガンの「チェンジ」が、すでに起きている。2008年11月の大統領選挙で民主党のオバマ上院議員が勝利し、2009年1月に新政権が発足、さらには「最初の100日」では主として経済危機への対応に追われたオバマ大統領でしたが、4月5日、訪問先のブラハで演説し、核兵器廃絶をめざすことを米国の「国家目標にする」と世界にむけて宣言し、米国の政治、世論、社会に歴史的な一つの転換の道をひらきました。

しかし同時に、オバマ政権は、アフガニスタンにおける「テロとのたたかい」と称する戦争について、イラク戦争のように明確に「手を引く」決断をするにいたっていません。米大統領として初めて、広島・長崎への原爆投下について米国の責任をのべたオバマ大統領ですが、在日米軍を撤退させる方向ではなく、その重要性を強調し、日本に協力を求めています。8月30日の日本の衆議院総選挙で民主党が大勝し、政権に就くことが確実になると、ホワイトハウスは声明で「強力な日米同盟と両国間のパートナーシップが、日本の次の政権のリーダーシップのもと、引き続き開花していくものと確信している」と強調しました。9月2日オバマ大統領は、次の日本の首相になろうとしている鳩山由紀夫民主党代表との電話会談でも、そのことを強調しました。

こうした、なかなか変化をともしなわれない事態もつづいているのですが、米国内では世論の動向、労働運動などで、いくつかの重要な変化がおりつつあります。

アフガニスタンでの戦争継続のような米国の世界への関与がいいのか、という問題が、議会

内を含め真剣に提起されはじめているほか、医療保険制度改革と、労働者が組合を結成するのを容易にする法案をめぐる攻防が、新たな段階で繰り広げられています。

これらの課題は、とりわけ、未曾有の経済危機のなかで、いつそうの苦しみをおしつけられている労働者の生活と権利をまもる課題であり、オバマ大統領は基本的に、労働者の立場を尊重しています。それにたいし、大企業やその利益を代表する政治的イデオロギーの勢力（シンクタンクなど）は、かつてない激しきで「改革」への抵抗をつよめています。

そうしたなかで、本来国民の進歩的世論と運動をひっぱり役割をはたしていくべき労働組合運動はどうなっているのかというと、資本との対決や、反戦平和の運動への関与などで、一定の前進をみせてきましたが、全国的規模で、労働者の根本的利益をまもるための戦略的統一ができないまま、いろいろなところで組織的対立・内紛問題をかかえています。

オバマ大統領は、広範な労働組合や平和運動その他草の根の支援を受けて大統領に選ばれましたが、それは、特定の労働組合組織の立場を代表するとか、支援を受けるという形ではなく、むしろ、組織的には一定の距離を置きつつ、いろいろな意見を聞く、あるいは議論できるような余地をつくっていることが特徴だといえます。

これまでに経験したことのない、「親労働者」政権のもと、米国の労働組合はいま、どのような要求、課題をかかげて、どのように運動をすすめているのか、大変興味深いことだと思います。

グローバル化した経済のなかで、米国と日本の労働者は、共通の苦しみを押し付けられてい

ます。とりわけレーガン政権以来の「新自由主義」政策が、30年近くの間、米国から日本にどんどん「輸入」されてきた結果、今日の非正規雇用の急速な増大にいたるまでさまざまな反労働者政策があり、それとのたたかいについては、たがいによく情報を共有し、連帯、共同のたたかいをつくりだしていくことが大事ではないかと考えます。そのことを念頭におきつつ、米国の今日の労働運動の見所を整理してみようと思います。

## 焦点 2つの課題をめぐって

いま、米国で労働組合が所属全国組織(ナショナルセンター)のちがいを超えて、共通の課題として取り組んでいる課題が2つあります。労働組合が全国的課題で、政府、議会にはたらきかけて一致してたたかいを組むというのは、過去にあまり例がなく、注目される点でしょう。

7月、労働組合運動の2つのナショナルセンター(AFL-CIOとCTW)と米国最大の労働組合である全米教育協会(NEA)でつくる「全米労働調整委員会」(National Labor Coordinating Committee、約16,000,000人)はオバマ大統領と非公開で会談し、焦眉の課題となっている医療改革や労働組合結成を容易にする「労働組合自由選択法(EFCA)」案の成立を話し合いました。このとき、オバマ大統領は、これらの要求について「できるだけことはする」とのべましたが、そのために具体的に何をどうする、ということには言及しなかったそうです(この「調整委員会」については、あとでのべます)。

## 医療改革

米国は、先端医療の国の一つです。しかし、国民の医療保険は、民間の保険です。労働者が勤務先で保険に加入し、保険料のコスト負担の分担は、労働協約改定交渉で決めるのですが、

経営側はそのコスト負担を減らし続けてきました。また、非正規雇用が増大した結果、医療保険は、各個人が民間の保険会社と契約を結ぶのが一般的になり、その負担に耐えられず無保険になる人が増大し、いま全米で4,800万人にものぼるといわれます。そうしたなかで当然のことながら、医療保険改革は「国民のだれもが保険で医療を受けられるようにする」という方向が、労働組合運動はもちろん広範な国民のコンセンサスになってきました。

医療保険改革については、1993年に当時のクリントン大統領とその「ファストレディ」ヒラリー・クリントンの音頭で、改革の動きがございましたが、医療産業とりわけ保険会社、製薬会社などからの抵抗であえなく頓挫。その後何年もの間、医療保険改革の動きはありませんでした。

この数年の間にふたたび、起こってきた医療改革の動きは、しかしながら、これまでの単純な繰り返しではありませんでした。ひとつは、改革の内容や方向をめぐってさまざまな提案がなされ、議論が全米的に起きたことがあげられます。

米国では、新自由主義のイデオロギーにもとづく市場原理主義を当然の前提として医療保険改革が語られることが多く、他の「先進資本主義国」では当たり前になっている「国の単一の保険制度」(シングルペイヤー・システム)のような方向への改革が、長い間議論の対象になりませんでした。しかし最近では、抜本的な改革の方向としては、やはり市場原理主義ではなく国の責任で医療保険制度をつくっていくべきだという議論が「市民権」を得るようになりました。そして、そういう議論がおこなわれるようになっていきます。

オバマ政権になってから、さらにいろいろな議論がおこなわれていますが、いま争点になっているのは「パブリック・オプション」。雇い主が従業員にたいし、医療保険負担をするか、あ



## 労働組合運動に関する論点提示論文

るいは、公的保険に拠出して、無保険者がなくなるようにするかのいずれかを選択できるようにするもので、この考え方には、米国医師会(AMA)も賛同を表明しています。

オバマ大統領、ホワイトハウスは、民間の保険会社の役割を認めつつも、公的保険制度をつくって、貧困層や仕事についていても企業が保険に加入しない、などの問題を解決しようというものです。いまでも、低所得層のメディケイド、老人のためのメディケアという公的医療費補助制度はありますが、医療のすべてをカバーするのではなく、当座のお医者さんに診てもらう程度の医療費を保険で負担してもらうことです。

ところが、この「パブリックオプション」を打ち出したことにたいして、全米医師会(AMA)は賛成したのですが、政治に影響力をもってきた医療産業の企業などは、かえってコストが増える、国の財政負担を増大させる、「社会主義でもあるまいし」といった反対を唱えて強く抵抗しています。

このなかで、労働組合は、ナショナルセンターである米労働総同盟・産別会議(AFL-CIO)も、4年前にAFL-CIOから分裂した組合によって結成された勝利のための変革(CTW)も、パブリックオプションを支持しています。ただ、これらの労組は、国の単一の保険制度(シングルペイヤ)を正面から支持するまでにはなっていません。

連邦議会が夏休み(サマー・リセス)にはいると、全国のあちこちで、政府の医療改革の提案をめぐる市民対話集会(town hall meeting)が開かれ、賛成派と反対派がはげしく対立したことが、内外で大きく報じられました。

### EFCA

米国では、労働組合の組織率が12.4%(労働組合の団体交渉の対象となる労働者の割合はそ

れよりやや高く13.7%。いずれも2007-2008年についての米労働省労働統計局の推定)で、民間だけみると7%近くにまで落ちています。ときどき世論調査機関がおこなう労働組合についての国民の意識調査では、4割以上の人が、「労働組合があったほうがいい」と答えています。世界最大の大規模小売チェーンのウォルマートが典型的ですが、医療費負担もない、賃金も最低賃金すれすれ、おまけに労働組合を認めないという経営者が多い中、米国の多くの労働者は、賃金や労働条件の改善の要求を組織し、たたかいとる手段を求めていることがわかります。

ところが、米国では、労働組合を結成するのがきわめて困難です。労働組合を経営者に認めさせるために、役員選挙を労働関係委員会(NLRB)の監督下で行い、半数以上の支持を獲得しなければなりません。これには経営側の妨害がつきもので、選挙を実施すること自体が、労働者への脅迫、暴力などで阻まれることが多いといえます。そのため、労働組合を結成しやすくする法律を既存の労働組合は一貫して要求しています。ことし3月のギャラップ社による世論調査では53%が、この法案を支持するとこたえ、反対は39%でした。

ことしようやく、議会に提案されましたが、ここでも、医療改革と同様、大企業などの執拗な反対キャンペーンに直面し、下院では昨年可決されたものの、上院での法案検討は続いています。その争点は、いま議会に出されている法案のなかで、「カードチェック方式」といって、労働者が組合に加入して組合員カードを受け取り、その数が半数を超えれば、全米労働関係委員会は、それを承認しなければならない、という条項です。

現在の制度では、たとえカードにある企業の労働者全員が署名したとしても、経営側はこれを否認し、無記名投票を実施しなければならないとして、妨害されるのが一般的になっています。労働組合を立ち上げやすくするこの条項に

ついて、反対派は、骨抜きにしようと猛烈に抵抗しています。

もし、民主党の議員がこの点で妥協して法案を通してしまうと、法案が目指した趣旨からはずれることになります。たとえば、原案にあった、労働組合結成について、一定の期間内に経営側と労働者側の一致がみられないばあいには、連邦政府の調停で、最初の協約を強制的につくらせることができる、という厳しい条項などが危うくなっているといわれています。これは、じっさいに、労組ができて、1年目は五割ぐらいのところでは経営側が協約交渉に応じていない、といった問題があり、これを解決しなければならないのです。このため、速やかに経営者に労組を承認させ、協約を結ばせることが大事だといわれています。

ところで、資本家側は、「カードチェック方式」を認めれば、「民間部門で、労働者が秘密投票によって労働組合を結成するかどうかを決定する権利を奪ってしまう」などといって、反対しています。しかし、法案は議会にすでに出ているので、なんとか水で薄めた内容にすることをねらうようになっています。

オバマ大統領は、議会が、同法案を承認すれば署名すると、前向きになっていますが、共和党が抵抗、審議引き延ばし戦術にでようとしており、予断を許さない状況です。

## 経済危機の打開、景気回復策への対応

最近の米国の経済危機をいかにして脱していくか。労働者にとっては、雇用確保と所得増大が焦眉の課題になります。オバマ政権は5月、施策を発表しましたが、それは、雇用、それも賃金のよい仕事をあらたに作り出すことが何よりも優先課題だとするものでした。6月初めにオバマ大統領は、2月に発表した経済回復対策で成果があがっていることをのべたうえで、「今後100日で60万の雇用を創出しないしは守るべく

財政出動を加速させ失業の増大を抑える」との考えを明らかにしました。「人々は職を失い、財布のひもを締めれば、経営者にとってはお客さんがいなくなるということです。そうすると、さらにレイオフが増大することになる」からです（オバマ大統領）。

米国の失業率は、9.4%（7月）で、二桁%もすぐそこまできているという深刻な事態ですが、仕事を失っても就職活動を諦めている人、仕事にありつけても、限られた日数あるいは時間しか働けない人などを含めると失業率は16%になると、シンクタンクなどは指摘しています。

オバマ大統領は、企業が国内に投資するよりも海外に投資して、その結果国内の雇用を減らし、税金逃れをはかっていることを問題にしています。たとえば、製薬のファイザー、ゼネラル・エレクトリック、ジョンソン&ジョンソン、グーグル、ヒューレット・パッカード、インテルなど、海外進出で優遇税制措置をうけてきており、オバマ大統領は、この点でのさまたげな税逃れの抜け穴を埋め、増税をはかり、今後10年で2,000億ドルの税収増をはかるとしています。また金融機関にたいしては、米国内の富裕層が、銀行口座にひらき、米国での税のがれがしにくいようにするというのです。

労働組合ナショナルセンターのトップは、7月のオバマ大統領との会談で、7,870億ドルの景気対策法を成立させたことを評価し、「アウトソースできない雇用を何百万と創出するための」追加パッケージを求めたのにたいし、オバマ大統領は積極的な回答はしなかったそうです。

7月24日、米国では全国最低賃金が時間あたり70セントひきあげられて7.25ドルになりました。経済政策研究所（EPI）の試算では、今回の引き上げで、今後1年で政府の支出を増やさずに、消費支出が55億ドル増えるとしています。

## 労働組合運動に関する論点提示論文

### 労働運動内の対立深まる

2009年4月7日、さきに触れたオバマ大統領との会談に参加したAFL-CIO、CTWそれに米国最大の労働組合組織であるNEA（教員組合320万人）からなる全米労働調整委員会が創設されました。これは、2008年の大統領選挙で、それぞれの労組団体がオバマ候補（当時上院議員）の勝利めざして運動をおこなったことがきっかけになったものです。2005年にAFL-CIOから有力加盟単産が分裂してCTWを結成するにいたりましたが、今回の動きは労働組合ナショナルセンターの再統一か、とも見られました。事実、この動きを推進したのは、民主党のデイビッド・ボニア下院議員でした。分裂当時、政治行動か、あるいは組織化が先か、と労働組合の重点のおきかたのちがよいによる分裂といわれました。はじめから、それ以外の路線上の大きな相違はなかったもので、権力闘争にも見えませんでした。

9月にはAFL-CIO大会が開かれ、ジョン・スニーニー議長が退任し、後任を選出することになっています。AFL-CIOからは7加盟組織がCTWにいつてしまいました。これは、AFL-CIOの財政状況を困難にしました。

しかし、米国の労働運動は、すくなくとも全国レベルでは分裂・対立が目立ちます。

労働者の圧倒的多数がオバマ大統領の当選、就任で、労働運動は、これまでにない可能性がでてきたと思われるのですが、皮肉にも、いくつかのところで内部対立、分裂現象が起きています。主としてCTW内の、最大規模の単産をほこるサービス労組（SEIU、200万人）内の本部指導部と地方組織のあいだの対立です。SEIUは2005年にAFL-CIOからいくつかの加盟単産が脱退して、新しいナショナルセンターCTWを立ち上げたさいの最大の推進者でした。SEIU内ではアンディ・スターン議長の組織運営にたいする批判がでており、とりわけ西海岸のカリフォルニア州オークランドに本部がある西部統

一医療労働組合（UHW、15万人）がそうした批判の急先鋒にたち（SEIUの大会で）、これにたいしてSEIU本部は、UHWの資産「差し押さえ」を強行し、UHWの役員体制を一方的に解散させ、スタッフを解雇してしまい、SEIUの支部UHWをのっとしてしまいました。SEIUのUHW「襲撃」事件は、CTW加盟組織のなかからも、食品商業労働組合（UFCW）やチームスターズ（トラック運転士組合）、大工組合（カーペンターズ）、建設労働組合（レイバーズ）などからも批判が噴出しました。

排除されたUHWのロッセリ議長らは、新しく「全米医療労働組合」（NUHW）を結成しました。SEIUといえば、「急成長」のサービス部門の労働組合としてマスコミでも話題になってきました。

もうひとつは、SEIUがともにAFL-CIOから脱退しCTWという新しいナショナルセンターをつくった労働組合組織のうち、ホテル・レストラン労働組合（HERE）とアパレル産業労働組合（UNITE）との深刻な対立です。UNITE、HEREはCTWを結成した後、合併しました。このUNITE-HEREの支部が、NUHWを支持したという理由でSEIU本部との対立が生まれました。

さらに、UNITE-HEREから、旧UNITEのメンバーが脱退し、SEIUに加盟しました。しかし、UNITE-HEREの指導部の多数は、CTWではなく、AFL-CIOへの復帰を主張しているといえます。

これらの動きは、いろいろな医療、介護の職場における団体交渉権の争奪合戦のようにも見えます。労働組合加入自由法案（EFCA）はどの組合も支持しているはずなのに、です。

### 平和運動への参加

ブッシュ政権時代、イラク侵略のときから、多くの労働組合がイラク戦争開始反対、イラク戦争中止、イラクからの撤退の要求など、大会

決議のなかに反戦平和の課題が目立ちました。それは、AFL-CIO に代表される米国の労働運動が歴史的に（とくに米ソ対決の「冷戦時代」）、反共主義の立場から米国の外交・軍事政策を支持し、あるいは批判しない、という立場でつらぬかれていたことからみると、歴史上特筆すべきことだったと思います。そして、港湾労働者、空港保安関係従業員その他に見られるように、侵略戦争遂行のために、労働組合、労働者の基本的権利を踏みにじる事態がおき、労働者の権利と生活をまもるたたかいとむすびついた戦争反対のたたかいが発展しました。

イラク戦争は間違っていたとの立場を鮮明にして大統領選挙に勝利したオバマ大統領は、ほぼ公約にしたがって、イラクからの米軍撤退に向けてうごきだしました。すると、労働組合の行動を含め、反戦平和のキャンペーンがめっきりかけをひそめてしまいました。

ところが、アフガニスタンでは、タリバンのテロを許さないと、オバマ政権下でもなお、米軍の「出口戦略」が見出せないままの状態がつづいています。9月2日現在、アフガニスタン

における米軍の死者は、2001年以来738人に達しています。しかし、オバマ政権は、アフガニスタンへの米軍増派まで打ち出し、米軍の介入がベトナムの失敗の繰り返しになるのではないかと懸念をひろげています。そんななか、まだ、それほど目にとまるようなものにはなっていませんが、反戦運動がふたたびわきあがろうとしています。米国で最大の平和行動組織 (United for Peace & Justice) が10月7日にアフガニスタン戦争反対の行動や学習会などを全国でおこなうよう呼びかけています。反戦労働組合連合のUSLAWは、議会に提案された「国防総省はアフガニスタン駐留米軍の出口戦略計画をことし年末までに議会に提出すべし」という法案を支持し、アフガニスタンからの米軍撤退を実現し、アフガニスタンにおける紛争解決のために、人々の生活を向上させることを目的とした経済発展、外交、タリバンや隣国を含めた話し合いを要求する決議を、各労働組合で採択するよう訴えています。

(おかだ のりお・会員・ジャーナリスト)

# 現代のナショナル・ミニマムと「最低生計費」

金澤 誠一

## はじめに

自公政権による「構造改革」・新自由主義に基づく政策の結果が、今日深刻な「貧困と格差」を生み出し、2009年夏の総選挙によって民主党政権が誕生した。国民は、「構造改革」に明確な意思表示を示したことになる。この小論は、歴史の大きな転換点において、「国民生活の再構築」のために、これからの労働運動がめざすべき一つの方向性としてナショナル・ミニマムについて考察することを目的としている。その場合、まず第1に、その理念が問われなければならない。その理念は、言うまでもなく、憲法25条「健康で文化的な最低限度の生活」保障＝「生存権」であろう。しかし、それは、必ずしも明確ではない。それは、50年前に朝日訴訟で問われた問題であり、そしてまた、今日、老齢加算や母子加算の廃止を巡って問題とされている。この小論では、まず、「健康で文化的な最低限度の生活」とは何かをまず第1に検討している。その内容をより豊かにすることが、今、求められているからである。その検討に際して、キーワードは「生活の質QOL」である。それは、ただ単に、功利主義者や厚生主義者が政策目標とする幸せとか豊かさとか欲望の充足 (welfare) といった内容だけではない。「どういったことができるのか (doing)」「どういった状態になりうるのか (being)」といった最低限必要とされる「生活の質」が達成できるかどうか (well-being) が問われなければならない。

その上で、「健康で文化的な最低限度の生活」を「営む」ためには、何が必要かを検討する。もし、人間が等しい存在であるならば、最低限

の所得保障だけで、「健康で文化的な最低限度の生活」を「営む」ことができるかもしれない。しかし、人間は、身体的・精神的特徴の違いや人々が置かれている社会状況の違いによって、必ずしも等しい存在ではない。したがって、所得を「生活の質」に変換する際の変換率が、個々人の多様性によって異なる点が重要となる。人間存在の多様性を配慮することにより、労働者・国民の労働と生活の幅広い領域が対象となる可能性が膨らむのである。

この小論では、労働者・国民の労働と生活にかかわる幅広い最低生活保障をナショナル・ミニマムの体系としている。その体系を考える場合には、上記の最低限必要とされる「生活の質」を理念として人間存在の多様性を配慮した体系を考えている。その体系の構成要素は、相互に関連したものである。例えば、教育や住宅、医療制度の在り方が変われば、労働者・国民の家計支出構造は大きく変わり、最低所得保障にも影響することになる。

以上のことを配慮しながら、最後に、現在の社会制度を前提とした最低所得保障について検討する。著者の責任監修においてまとめられた2006年の京都総評による「最低生計費」試算、2008年の首都圏労働組合による「最低生計費」試算、そして2009年の東北地方労働組合による「最低生計費」試算について触れることにする。それは、ナショナル・ミニマムの重要な柱の一つとして、最低賃金、生活保護基準、最低保障年金、課税最低限などの最低所得保障を目指す運動の基軸となるものと期待される。

## 1. 今日問われている「健康で文化的な最低限度の生活」とは何か

朝日訴訟以降、「健康で文化的な最低限度の生活」の考え方は、大きく変化した。それは、貧困の考え方の変化と見ることができる。「健康で文化的な最低限度の生活」は、いわばそれを満たす貧困ライン＝最低生活基準を意味する。この貧困ライン以下が貧困ということになる。したがって、貧困をどのように考えるかによって、「健康で文化的な最低限度の生活」の内容も変わることになる。ここで、貧困の考え方の変化について、詳しく触れるつもりはない。しかし、簡単に触れる必要があるだろう。絶対的貧困から相対的貧困へと貧困概念が拡大するが、今日、その相対的貧困の考え方のあいまい性が顕在化し、その克服が、社会的に要請されている。その克服を試みる必要がある。

### (1) 貧困概念の拡大—絶対的貧困から相対的貧困へ—

例えば、19世紀から20世紀の前半までの貧困の考え方は、「絶対的貧困」といった考え方が強かった。それは、飢餓水準をもって貧困とするといった生物的生存水準といえるものである。主に主食を中心に最低生活を考えていたといえる。端的に言えば「食えるか食えないか」といった水準である。こうした考え方は、ラウンツリーやウェッブ夫妻、ベヴァリッジの最低生活費に色濃く表れている。

それに対し、第2次世界大戦後、タウンゼントの「相対的剥奪」(注1)の考え方は、産業の発展とともに、一方ではさまざまな商品やサービスが新たに開発され、これらの商品やサービスがさまざまな姿で洪水のように労働者・国民の家庭の中に入り込み、新たな社会慣習的生活が見られるようになり、他方では、労働のあり方が共働きなど労働の全般的社会化をもたらす、それに対応するように家庭内労働の外部化・商

品化が進み、消費の全般的社会化をもたらすようになる。また、労働者家族に典型的にみられる「核家族化」や地域社会の崩壊にみられるように、これらの相互扶助機能が縮小・脆弱化し、それに代わる社会保障・社会福祉制度や「生活基盤」制度を必要とするようになる。こうした社会制度を前提とした労働者の生活が成り立つようになる。以上のような時代や社会とともに変化する生活様式に対応した社会標準的な最低生活の考え方、いわば「相対的貧困」の考え方が生まれるのである(詳しくは、金澤誠一編著『「現代の貧困」とナショナル・ミニマム』高菅出版、2009年、序章、参照)。

注1：タウンゼントは、その貧困の考え方に基づく貧困の測定をするために、「剥奪指標 Deprivation index」を60項目、それを簡略化して12項目あげている(P. Townsend, "Poverty in the United Kingdom" pelican books, 1979, P. 250, PP. 1173-1176)。彼は、世帯種別に所得階層とこの点数化された剥奪指標とを縦横にグラフ化した場合、特定の所得点で、一般的生活様式への参加から脱落し排除される、この転換点の所得をもって「貧困ライン」としている。この考え方は、1950年前後に、労働科学研究所の藤本武氏によって開発された、いわゆる「プラトー化現象」をもとに「貧困ライン」を算定した「労研方式」(労働科学研究所『日本の生活水準』1960年)にきわめて類似している。

わが国においても、朝日訴訟以降、貧困の考え方は「相対的貧困」の考え方になった。例えば、朝日訴訟最高裁判決では「健康で文化的な最低限度の生活」とは「抽象的・相対的概念」であり、その具体的内容は「文化の発展、国民経済の進展に伴って向上することはもとより、多数の不確定要素を総合考察して決定されるものとしている。その後の堀木訴訟や最近の生存権裁判東京地裁判決でも、同様の内容となっている。



## 労働組合運動に関する論点提示論文

### (2) 相対的貧困のあいまい性

今日の相対的貧困の考え方のあいまい性は、第1に、相対的貧困論の考え方からすれば、その時代その社会の生活様式、慣習、社会的活動を反映した社会的慣習の生活水準が存在することになると考えられる。しかしその「貧困」の状態は「単にあるものが欠如した状態」ではないだろう。そこには「あるべきもの、あるはずのものが欠如している・奪われている状態」（江口英一著『現代の低所得層』上、未来社、1979年、15頁）という一定の欲求水準の存在が、暗黙のうちに前提されているものと考えられる。その点があいまいなのである。例えば、タウンゼントの示した「剥奪指標」には、物質的な生活欲求だけでなく、1週間の休暇を取れたか、子どもの誕生日にパーティをしたかなどの文化的な生活様式の側面も含まれている。しかし、それらは、単にあるものが剥奪され欠如した状態なのか、それとも人間的生活になくてはならない欠かせないものが奪われている状態なのか、があいまいである。

第2に、その「抽象性」にある。すなわち、相対的貧困の基準となる「健康で文化的な最低限度の生活」の概念を抽象的な概念のままにしている点にある。「健康で文化的な最低限度の生活」の具体的内容として、先の判決文にもあるように、時代とともに変化する国民生活に応じて「相対的」に捉えているのであるが、その内容は「抽象的」であるとしている。そこに、行政側に大幅な裁量権を認める根拠を与えているのである。この場合には、タウンゼントの相対的貧困論よりも更にあいまいとなる。しかし、それが抽象的概念であるとしても、憲法25条が規定する人間らしい生活を営むための「生活の質」とはどのようなものであるかをより内容豊かにするとともに、その本質を明確にする必要があるだろう。この間、「生活の質」に関する研究（注2）が進んでいるにもかかわらず、抽象的概念のままにしておくことは、許されること

ではない。

注2：「生活の質」に関する研究は、北欧諸国で盛んにおこなわれている。ロバート・エリクソンやエリック・アッタルトなどの研究を挙げることができる。センもまた、これら北欧の研究に学んだことが述べられている。マーサ・ヌスバウム／アマルティア・セン編著、竹友安彦監修、水谷めぐみ訳『クオリティー・オブ・ライフー豊かさの本質とはー』2006年、株式会社里文出版、参照。

第3に、今日、生活保護基準は、「水準均衡方式」によって算定されているが、それは一般国民世帯の生活水準との対比によって算定するものである。この場合、一般国民世帯の生活水準の変化によって算定されるため、算定された保護基準がどのような「生活の質」を保障しているのかがあいまいとなる。

それは、「構造改革」のもとで、一般国民世帯の所得水準が1997年以降の明白な低下傾向を見せるようになると、そのあいまい性が社会問題として顕在化することになる。保護基準が最低賃金や国民年金額を上回ることを根拠として、保護基準が高いといった批判が、財界や市長会などから出されることになる。言うまでもなく、論理は逆であろう。公的に認められた最低生活水準である保護基準よりも、最低賃金や国民年金額が低いのがおかしいのである。しかし、保護基準がどういった「生活の質」を保障しているのかを明示していないあいまい性のために、こうした批判も出てくるのである。

また、厚生労働省は「生活保護制度の在り方に関する専門委員会」による2003年12月の「生活保護制度の在り方についての中間とりまとめ」を受けて、2004年4月から老齢加算の段階的削減・廃止、2005年4月からは母子加算の段階的削減・廃止を実施した。さらに2007年の暮れには、厚生労働省の「生活扶助基準に関する検討会」において生活扶助基準の引き下げや級地の

見直しなどがまとめられた（反対運動などによりその実施は先送りにされている）。

上記の廃止や引き下げの根拠となったのが、一般低所得世帯の生活水準と保護基準の比較である。最も所得の低い第1・五分位階級や第1・十分位階級の生活水準との比較において保護基準が高いから、老齢加算や母子加算あるいは生活扶助基準を引き下げるというものである。また、それに加え、老齢加算の場合には、60歳代の生活扶助相当消費支出額に比べ、70歳代のそれが低いから、加算は必要ないとするものである。

いずれにおいても、単純な比較によって、どちらが高い低いといったことを根拠としているが、こうした相対論でもって根拠となりうるとは思えない。所得の比較だけで、どうして「健康で文化的な最低限度の生活」を満たしているか否かを判定できるのであろうか。その所得で「どういったことができるのか (doing)」「どういった状態になりうるのか (being)」といった「生活の質」が問われなければならない。果たして、その所得で「健康で文化的な最低限度」の「生活の質」が達成できるのかどうかを検証されねばならないのである。

### (3)最低限必要な「生活の質」とは何か—アマルティア・センの「生活の機能」概念—

上記の相対的貧困論のあいまい性の克服のためには、センとタウンゼントとの論争が参考になる。センは「絶対・相対の間のやりとりは、同じ機能を満たすために必要になる財が多様であることに関連している（例えば、「コミュニティの暮らしに参加する」とか、アダム・スミスの「恥をかくことなく人前にでられるか」といった機能を達成するにも、豊かな国ではより多くの財が必要になる。）」（アマルティア・セン著、池本幸生・野上裕生・佐藤仁訳『不平等の再検討』岩波書店、1999年、189頁）と述べている。ここで、センが述べている生活の「機能」というのは、人間が「どういったことができるか」

「どういった状態になりうるのか」といった、いわば「生活の質」あるいは福祉 (welfare ではなく well-being) を意味している。

タウンゼントは、ラウントリの絶対的貧困論を批判して、時代や社会とともに変化する生活様式や慣習、社会活動に対応した財の相対性・多様性に着目したのに対して、センは、財が多様化するのとは、生活の「機能」を達成するためであるとして、生活の「機能」に着目している。センにとっては、生活の「機能」は、時代や社会に対して本質的であり、客観的であり、したがってまた絶対的である。それを達成するための財が時代や社会に対して相対的で多様化するのである。

では、最低限必要な生活の「機能」（「生活の質」というのは、いったい何を意味しているのであろうか。その第1は、「適切な栄養を得ているか」「雨露をしのぐことができるか」「避けられる病気にかかっていないか」「健康状態にあるか」といった基本的な生活の「機能」をまず挙げている。これは、人間の生活の身体的・精神的健康状態・生命の維持の機能を意味しているであろう。第2に、「読み書きできるか」「移動することができるか」「人前に出て恥をかかないでいられるか（見苦しくない生活—decent life—ということもできる）」「社会生活に参加しているか」「自尊心を保つことができるか」といった複雑な生活の「機能」を挙げている。これは、人間の生活の社会・文化的な機能を意味していると考えられる（注3）。

注3：人間は生理的・生物的存在であるとともに社会的存在である。それはまた、人間の生活の構成要素として、上記の第1の基本的な生活の「機能」としての生命の維持機能、第2の複雑な生活の「機能」としての社会・文化的機能が必要とされることを意味しているであろう。最低限必要な生活の「機能」として、どこまで含めるかは、社会的合意を前提とする。第1の生命の維持機能に限定する

## 労働組合運動に関する論点提示論文

考え方は、先に見たラウンダリーなどに見られた点である。わが国においても朝日訴訟の判決以前には、まだこうした考え方が強かった。しかし、朝日訴訟において、少なくとも最低限度の生活とは、決してただ単に生命の維持だけの生物的生存水準ではなく、人間らしい社会的・文化的生存水準であると示されたと理解される。その内容を抽象的概念のままにするのではなく、内容豊かにする必要があるのである。

これらの生活の「機能」は、相互に関連しているとみることができる。移動することができなければ、社会生活に参加することができない。社会生活に参加できなければ、社会の一員として、社会に貢献しているといった自尊心を保つことができないことになる。また、人前に出て恥をかかないでいられるような社会慣習的生活を維持することもまた、自尊心を保つためには必要である。あるいは、読み書きができなければ、就職に困難をもたらす場合があり、社会生活に参加できず、自尊心を保つことが難しくなる。また、社会生活に参加し、人々との交流を図ることは、健康状態の維持にもつながっていく。社会的に孤立している場合には、認知症を促進したり、うつ状態になったりする可能性が高くなる。あるいは、人々との交流・参加は人間の発達を促す重要な機能であることを考慮すると、もっと積極的な意味が含まれることになる。

ここで挙げた最低限必要な生活の「機能」は、個々人の選択できる価値や目的、人生設計の中で、最も優先度が高いものと考えられる。それは、人間にとって最も基底的でそれ故に最も基本的な価値や目的であり、誰もが容易に合意可能なものであると考えられる。したがって、これら最低限必要な生活の「機能」は、時代や社会にとって「絶対的」であり、それを達成するための財が時代や社会に対して「相対的」であり多様化していくのである。

「健康で文化的な最低限度の生活」とは、確か

に相対的概念ではあるが、抽象的概念のままにしておくことはできない。上記のように、その内容をより豊かにしていく必要があるのである。功利主義者や厚生主義者のように、幸福や豊かさとか欲望の充足 (welfare) だけに、政策の目標を設定することはできない。それはきわめて主観的な要素を含んでいるからである。例えば、長い間抑圧されている人々や、貧困にあえいでいる人々にとっては、幸福や豊かさは、きわめてつつましく、ちょっとした欲望の充足だけでも満足し幸せを感じる場合がある。また、欲望そのものを抑えることにより、置かれている状況に適応する場合もある。それとは反対に、ドンファンのように、いくら欲望が満たされてもそれで満足しない場合があるだろう。幸福や豊かさあるいは欲望の充足を基準として見た場合には、貧困な人々が豊かであり、裕福な人々が貧困であるといった、奇妙な判断が下される可能性があるのである。ここで用いている「生活の質」といった客観的基準で判断する必要があるというのも、そのためである。その意味では、最低限必要な「生活の質」を達成することができるかどうかを基準とした福祉 (well-being) が必要なのである。それはまた、以下で検討される人間存在の多様性をも示唆しているのである。

## 2. 「生活の質」を達成するためには何が必要かー人間存在の多様性に対する配慮ー

では、最低限必要な「生活の質」(センの生活の「機能」)を達成するためには、何が必要なのであろうか。人々が等しい存在であるならば、「生活の質」を達成することも可能であるが、しかし、人々の存在がそもそも異なっているとすれば、「生活の質」を達成する自由は、必ずしも確保されないのである。センは、人間存在の多様性に注目することになる。

通常、「健康で文化的な最低限度の生活」を満たすためには、最低限の財・所得の保障が必要である点では、誰もが認めるところであろう。しかし、最低限の財や所得だけでは「健康で文化的な最低限度の生活」を「営む」ことができない場合が多いのである。財や所得を「生活の質」に変換する場合の変換率が個々人によって異なるのである。例えば、所得が一定程度あるとしても、高齢であったり障害があったり病気を持っていたりした場合には、移動することができなくなり、医療機関の利用や買い物ができなくなったり、地域社会でのさまざまなイベントに参加することや、親しい友人や家族と会うこともできなくなる。つまり社会生活に参加することが困難となり、自尊心を保つことができなくなるばかりではなく、健康の維持も難しくなり、地域社会で安心して住み続けることが困難となるのである。あるいは逆に、高齢であったり障害があったり病気であったならば、就労が困難となり、そもそも所得を得る機会が制限されることをも意味している。また、人種差別や性差別、階級差別を強く受けている場合には、就労の制限や所得の制限の可能性が高まるばかりではなく、社会生活に参加したり、自尊心を保ったりすることが困難となる場合がある。また、暴力や戦争状態にさらされている人々にとっては、生命や財産を守ることができないばかりか、社会生活への参加や自尊心を保つことが極めて難しいのである。

センは、人間存在の多様性として、いくつかに分けて説明している。第1に、個々人の身体的・精神的特徴の違いである。それは、年齢差、性差、身体的・精神的障害のあるなし、健康状態の違いなどを意味している。第2に、人々が置かれている社会状況の違いである。それは、人種差別や性差別、カースト制や階級差別、教育制度や医療制度、社会保障・社会福祉制度やサービスのあるなし、公害や環境破壊のあるなし、食の安全衛生、暴力多発地帯に住んでいる

とか、戦争状態にある社会に住んでいるかといった社会状況の違いを意味している。したがって、この第2の人々が置かれている社会状況の違いについては、さらにいくつかに区分することができるであろう。①差別などの人権保障、②社会保障・社会福祉制度とその関連領域として、医療制度、教育制度、住宅制度、公衆衛生などの「生活基盤」にかかわる制度、③失業・雇用制度・政策や労働時間、休息・休暇や安全衛生などの労働基準にかかわる制度・政策、④公害や環境破壊対策、過疎対策、⑤治安維持や平和の維持、といった社会状況の違いに分けることができる。

前記の最低限必要とされる「生活の質」を達成するためには、所得とともに、人間存在の多様性への社会的配慮が必要となるのである。個々人の所得と身体的・精神的特徴の違いと社会状況の違いによって、どれだけの「生活の質」を達成できるかということになる。それが個々人の「潜在能力」である。つまり、 $\text{所得} \times \text{変換率}$  (人間存在の多様性) = 潜在能力ということになる。潜在能力は「生活の質」の組み合わせを意味し、最低限必要とされる「生活の質」が達成できる可能性が保障されていない場合には「貧困」ということになる(注4)。

注4：センは、潜在能力はまた、自由の概念と結び付けている。潜在能力は「福祉を達成するための自由(あるいは機会)」を表しているとしている。それとは別に「達成された機能」は福祉の構成要素であるとしている。単に「達成された機能」の集合と表現しないで、その人の潜在能力と表現することにより、人々が置かれている人間存在の多様性を理解するとともに、個々人の選択の自由をも表現している。したがって、その人の潜在能力が最低限必要な生活の「機能」を達成できる可能性があるとしても、選択の自由として、最低限必要な生活の「機能」を選択しないで、例えば、ガンジーのように祖国の独立のために断食したとして

## 労働組合運動に関する論点提示論文

も、それはその人が貧困であるとは言わないであらう。言うまでもなく、十分な食糧を得る手段がないために飢餓状態にあるかが問題なのである。

なお、自由の概念については、「何なにからの自由」と表現される消極的自由と、「何なにに向かって行く自由」と表現される積極的自由があるとされるが、消極的自由が優先されると考えられる。公共政策によって「貧困から自由」となり、「差別から自由」となり、「抑圧から自由」などの消極的自由が実現されてこそ、個々人の価値や目的、人生設計に向かって行く積極的自由が保障されると考えられる。積極的自由はまた、「エージェンシーとしての自由」とも表現しているように、個々人の目的を達成する自由というよりは、人類に共通した生活の「機能」を達成するための社会的配慮を求めるエージェントとしての自由という側面を持っている。センは、その際にガンジーのように、場合によっては自分の福祉のための自由の犠牲を伴うコミットメント(介入)の必要性を説いている。

積極的自由については、バーリン(1. バーリン著、小川晃一他訳『自由論』みすず書房、1971年)によって全体主義と社会主義とを例として葬り去られるのであるが、センによって復活されることになる。なお、自由論については、その他にJ. S. ミル著、塩尻公明・木村健康訳『自由論』(岩波文庫、1971年)がある。

また、「リバタリアン(自由尊重主義者)」として知られているロバート・ノージックは、個々人の財産と生命を守る権利は、誰もが犯すことができない、生まれながらに持っている自然の権利(自然権)であることを認めるが、それ以外の全体の善は存在しないと主張する。個々人の権利を守るために、個々人の権利の執行は、報復行為や賠償取り立ての終わりのない連鎖へと導き、それを終わらせるためには、国家の秩序が必要であるとする。つまり、自然権を守るために「極小国家」の存在を認めるのであるが、それ以上に、福祉国家のような全体の善を達成するために、個々人の自由な時間や財産を侵害する根拠はないと主張する

(ロバート・ノージック著『アナーキー・国家・ユートピア―国家の正当性とその限界』嶋津格訳、木鐸社、2006年)。

功利主義者や厚生主義者は、人間を「ホモ・エコノミクス」として捉え、私的利益・欲望の充足を追求するものとして等しい存在としてみて、効率性を追求している。それでは、今日の社会問題を解明し、解決することはできないのである。「生活の質」が達成できるように人間存在の多様性に配慮することが必要であり、その多様性に従って人々に異なったウエイトを掛ける配慮が必要なのである。それはまた、過疎化と高齢化により限界集落を生み出している地域社会の格差問題を解決するにしても、地域に同じウエイトを掛けて、人口に応じた財政支出をしては、問題を解決するどころか、ますます問題を深刻化することになる。21世紀の持続可能な社会を構築していくためには、人々の「生活の質」を達成できることを目的とした人間存在の多様性・個別性を重視した政策が必要なのである。それは、大型市町村合併や道州制によって実現されるとは考えにくい。住民参加による住民自治が可能な範囲が望ましいのである。

言うまでもなく、人々が置かれている社会状況が、「生活の質」を達成できるように大きな影響を与えているが、それへの社会的配慮とは、以下でみるような公共政策の必要性であり、現状を是認していることではない。必要ならば、社会状況を変えるための人々のコミットメント(介入)をも示唆している。

### 3. ナショナル・ミニマムの体系―全国的な包括的社会保障体系―

現代社会におけるナショナル・ミニマム論を展開する場合には、第1に必要なことは、前記のような最低限必要とされる「生活の質」を特定し、「健康で文化的な最低限度の生活」とはい

かなるものであるかを客観的基準として明記することである。人間らしい「生活の質」として「どういったことができ」「どういった状態になる」ことが必要であるかを、常に念頭に置く必要がある。

その上で、その「生活の質」を達成するための「手段」を考えなければならない。すでに述べたごとく、その手段は、所得が大きなウエイトを占めるとしても、それだけではなく人間存在の多様性への社会的配慮が必要とされる。したがって、「健康で文化的な最低限度の生活」を「営む」ためには、以下のように、労働者の労働と生活の幅広い領域を視野に入れることが必要となる。

第1に、最低限の所得保障である。最低生活保障として、生活保護基準や最低賃金、最低保障年金、傷病手当金、失業手当等が必要となる。また、それと並んで、低所得層への配慮・対策が必要である。低所得層は、生活保護基準を少しばかり上回っていたとしても、それに課税されたり、保険料が徴収されたり、高い家賃のアパートに住んでいたり、高い医療費を支払っていたり、その他にも、高い授業料や課外活動費、PTA会費、給食費などの教育費を支払っていたりしている場合には、実質的に生活保護基準以下に陥ってしまう危険性がある。そのためには、最低生活費に課税や保険料を徴収しないといった生活費非課税原則が必要である。公営住宅、就学援助制度、生活福祉資金貸付制度、児童手当、児童扶養手当、特別児童扶養手当などが必要となる。

第2に、子どもや高齢者、障害者、病人への医療・福祉施設やサービスが必要となる。これは、人間の身体的・精神的特徴の違いへの社会的配慮である。

第3に、「公共財」あるいは「生活基盤」としても、住宅、教育、医療、電気・ガス・水道、交通手段、通信手段、図書館、公園、スポーツ施設などの充実と、低所得層への配慮として無料あるいは低料金での供給が望ましい。ここに

は、「生活基盤」の未整備による公害や環境破壊、食の安全・安心、過疎問題なども含まれる。特に、過疎対策や地球環境重視の政策は21世紀の課題である。

第4に、失業・雇用対策や、働けるルールづくり、中小企業対策が必要となる。労働時間や休日・余暇、安全衛生、公的職業訓練、解雇規制、派遣などの非正規雇用規制、公的就労事業、公的職業紹介、中間搾取の排除などが含まれる。

第5に、人種差別や性差別、階級差別などをなくす人権保障であり、暴力や犯罪を無くし、戦争を無くして、平和な社会を築くことである。

以上のような、全国民を対象とした労働と生活の幅広い領域を網羅した最低生活保障の体系は、21世紀にふさわしい「生活の質」を達成できることを目的として、人間存在の多様性・個性に配慮した「現代社会のナショナル・ミニマムの体系」である。

#### 4. 「最低生活の岩盤」の形成－「最低生計費」を基軸として－

ここでは、ナショナル・ミニマムの体系の中で一つの重要な柱である最低所得保障の基軸となる「最低生計費」について、これまで筆者の責任監修のもとで試算された京都総評、首都圏労働組合及び東北地方労働組合と労働総研の共同による「最低生計費」試算を紹介する。その詳細については、それぞれの報告書を参照されたい。

##### (1) 「最低生計費」試算のための前提とその考え方及び試算の方法

まず、試算に際しては、ナショナル・ミニマム体系の他の構成要素である社会制度は、現在の社会制度を前提としている。それは、一つには、「健康で文化的な最低限度の生活」を「営む」ためには、最低所得保障だけでなく、上記の他の社会制度が必要であるからである。もう一つは、最低所得保障と他の社会制度とはトレードオフ(trade-



## 労働組合運動に関する論点提示論文

off) の関係にあるからである。例えば、教育や住宅、医療制度の在り方によって、最低生計費に影響を与えることになるのである。

「最低生計費」の考え方は、言うまでもなく、上記の最低限必要な「生活の質」を達成できる人間らしい生活を想定した。

「最低生計費」の試算の方法は、マーケットバスケット方式（全物量積み上げ方式）を採用した。現実から遊離した在るべき労働者・国民の生活を想定しているわけではない。実態調査を実施し、現代社会の社会慣習的生活様式を探索し、その結果に基づいて算定しているところに特徴がある。「手持ち財調査」「生活実態調査」「価格調査」を実施している。

「手持ち財調査」は、500項目にわたる生活財貨のあるなしとその数量を調査している。調査項目は、家事用耐久財、冷暖房用器具、居間・寝室用家具、応接用家具、食堂用家具、室内装備品、家事雑貨、家事用消耗品、被服・履物、教養娯楽用耐久財、教養娯楽用品、書籍・印刷物、交通・通信機器、理容美容用品、保健医療用品などから成っている。

「生活実態調査」は、基本的属性、仕事にかかわる項目、仕事や生活での困りごと、食事の取り方、休日の過ごし方、旅行に関する項目、自家用車に関する項目、買い物店にかかわる項目、冠婚葬祭への参加、贈答品にかかわる項目、家計支出にかかわる項目等から成っている。

「持ち物財調査」では、基本的に保有率が7割を超えているものは、「人前に出て恥をかかないでいられるか」という「生活の質」を達成するために必要な必需品と考えた。それは、今日における社会慣習的生活を最低限満たすものである。「社会生活に参加する」ことや「自尊心を保つ」ためにも必要なものと考えた。ただし、教養娯楽用品のように、人々の趣味や価値観によって大きく異なり、ほとんどの項目で保有率は7割に満たない。しかし、調査の結果からは、人によってはオーディオ関係あるいは映像関係、

音楽関係、釣りや手芸、植木や生け花など、何らかの支出が見込まれた。こうした個々人の趣味や価値観を最低限満たすことが、たとえ最低限度の生活とはいえ、生活の文化的機能への配慮であると考え、自由度の高い費目の名称として「こづかい」としてつつましい額ではあるが計上した。

「生活実態調査」では、消費財貨の種類ごとに主な買い物先を尋ね、その結果に基づいて、その買い物先で「価格調査」を実施した。また、食事が外食か家で食べるか等の結果に従って、食費を「適切な栄養を得ているか」といった「生活の質」を満たすことができるように、必要なカロリーや栄養に従って算定した。その他、余暇の過ごし方や交際費に関する調査の結果に従って、教養娯楽サービスや交際費を算定した。「価格調査」については、先の「生活実態調査」に基づき、買い物先を特定し、そこでの調査を実施した。価格については、最低価格、標準価格（最多価格）、最高価格に分けて調査を実施し、多くは最低価格を採用した。ただし、外出用の被服・履物、身の回り用品については、標準価格を用いている。それは「人前に出て恥をかかないでいられるか」といった「生活の質」に配慮したからである。

具体的な算定に際しては、当該世帯が実際に生活している地域を特定する必要がある。どこで生活し、どこに働きに出ているのかを想定しなければ、実際の通勤費や家賃、消費財貨の価格を把握できないからである。首都圏「最低生計費試算」に際しては、都心部に通勤していることを想定し、通勤距離からいっても標準的とみられる埼玉県「さいたま市」を選んだ。

### (2) 算定した「最低生計費」の結果について

算定は、世帯類型ごとに行っている。例えば、首都圏「最低生計費」では、それは9世帯類型に上った。ここでは、その中の若年単身世帯だけに限定している。

### ①首都圏での若年単身世帯の「最低生計費」と生活保護基準とを比較

若年単身者の「最低生計費」は月23万4千円(税・保険料込み)であった。これを生活保護基準と比較するために、算定した「最低生計費」から、生活保護受給世帯の場合に免除されたり、現物で支給されたりしている額を差し引く必要がある。差し引いた額を「最低生計費」の生活扶助相当額とすると、その額は、月176,456円となる。それに対して、生活保護基準額は月172,689円であり、その差はわずかに3,767円(2.1%)でしかない。このことからわかるように、月23万4千円という収入水準は、決して高いわけではないのである。逆に言えば、生活保護水準の生活を維持し、税金、保険料などを支払って生活するとすれば、月額23万4千円程度は必要であるということである。

### ②「最低生計費」と最低賃金額とを比較

「最低生計費」月額23万3,801円を、中央最低賃金審議会で用いている月労働時間173.8時間で割ると、時給1,345円となる。それに対して、埼玉県の最低賃金額は、時給722円でしかないのである。それを月額に直すと12万5,484円でしか

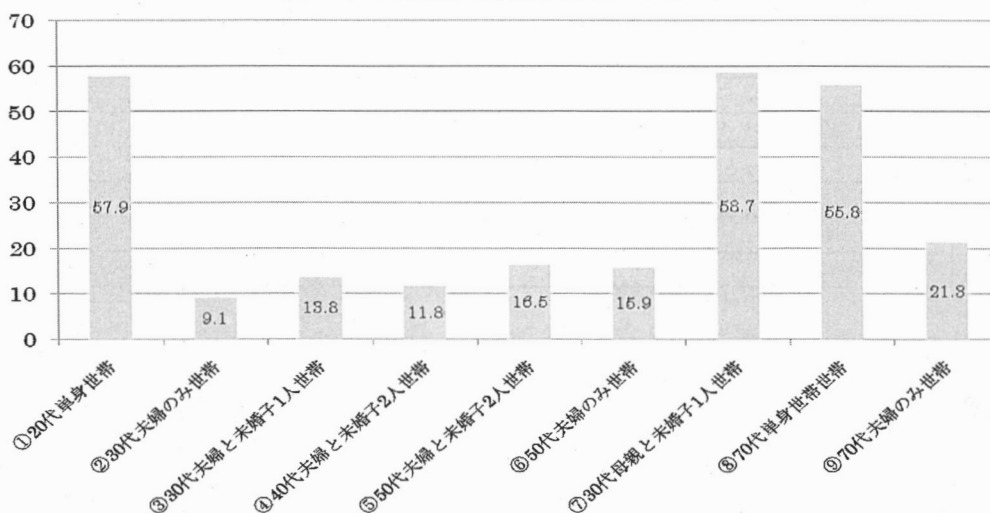
ない。この額で、自立した生活が営めるというのであろうか。

### ③保護基準未満率、「最低生計費」の保護基準相当額未満率、「最低生計費」未満率

保護基準未満率をみると(図1)、若年単身世帯と30代母子世帯、70代高齢単身世帯で特に未満率が高いのが分かる。それぞれ6割前後の未満率である。それに対して、夫婦のみ世帯や夫婦と子どもの世帯では、未満率が低く、1割前後でしかない。所得の源泉が一人である場合には、保護基準に満たない世帯が多く、最低生活が保障されていない事を示している。それに対し、夫婦世帯及び夫婦と未婚子世帯の場合には、所得の源泉が2人以上で、共働きなどで家族が寄り添って、最低生活をクリアしている場合が多い事を示している。したがって、元々、若年単身世帯や母子世帯、高齢単身世帯では、低所得層が多いことが分かる。

では、算定した「最低生活費」の生活保護相当額未満率はどうであろうか(図2)。それは、保護基準未満率に比べれば、やや高い割合になっているとはいえ、数%高いだけである。それは、保護基準水準と比べ、実質的にほぼ同じ生活水

図1 世帯類型別、保護基準未満率 単位：%



資料：厚生労働省『平成17年国民生活基礎調査』より作成

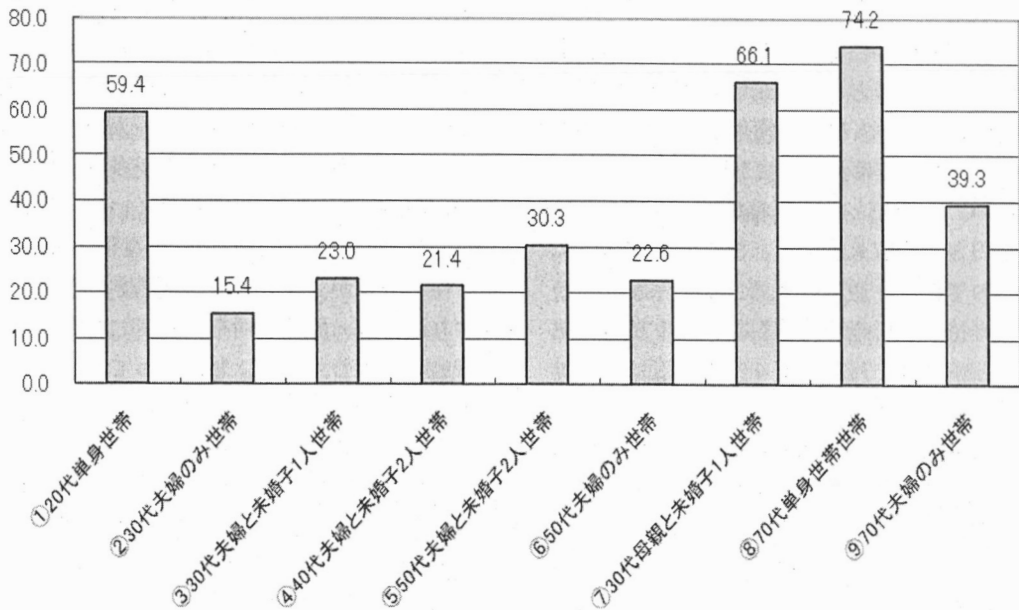
## 労働組合運動に関する論点提示論文

準であることを示している。

「最低生計費」未満率でみると（図3）、さらに1割強高く7割を超えるのであるが、それは、税金や保険料などが含まれているからである。

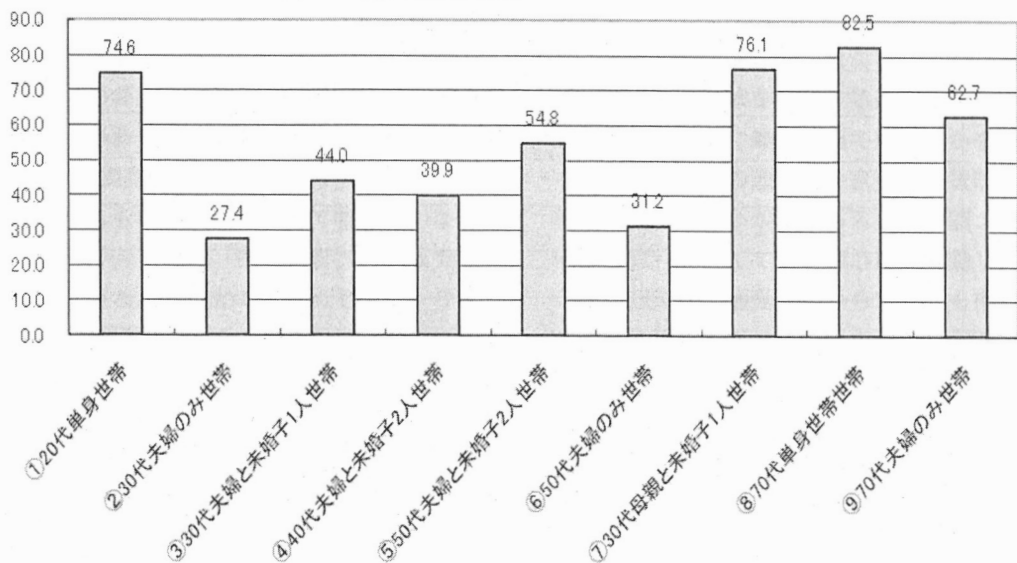
確かに、「最低生計費」未満率は高いのであるが、それだからと言って、その額が、生存権裁判東京地裁判決文にあるように、「意識的に在るべき数値として算定されたのではないか」とい

図2 「保護基準相当額」未満の世帯の割合 単位：％



資料：前図に同じ

図3 「最低生計費」未満の世帯の割合 単位：％



資料：前図に同じ

う性格のものでない、そもそも低所得層がこれらの世帯に集中的に多く存在し、貧困が偏在している事を示しているのである。

#### ④若年単身世帯「最低生計費」の首都圏と東北地方最賃Dランクとの比較

それでは、「最低生計費」を首都圏と東北地方最賃Dランクと比較した場合には、最低賃金制度や生活保護制度が想定しているような生活水準の格差は存在するのであろうか。

下に掲げた総括表で示されているように、その結果は、首都圏で月23万3,810円（税込）に対し、東北地方Dランクでは月額23万1,421円と、その差は2,389円（1%）に過ぎなかった。ほぼ同じ生活水準と考えられる。

生活の内容が全く同じというわけではない。調査の結果からは、その違いも認められた。その違いは、第1に、家賃の違いにあった。さいたま市の家賃は、最低水準として5万2,000円としたが、北上市での調査では、3万円であった。家賃関連では、その他に、東北地方では「共益費」が家賃に含まれていること、「更新料」がない場合が多い事、「駐車料」が家賃に含まれていることが分かった。

第2に、自家用車の所有が、東北地方では圧倒的に多く、車がないと通勤も買い物もできないことが調査結果から見えてきた。車の所有を想定することにしたが、40万円程度の中古車が最も安価であり、耐久年数を4年として車検が1回で済ませていることを想定した。これらは現地での若年労働者との話し合いと現地での車販売店での調査によるものである。その他に車の維持費として、ガソリン代、保険料、税金、タイヤ代などを想定した。これらも調査から割り出したものである。その結果、交通費は、月額3万2,542円となり、さいたま市の9,073円との差が顕著となった。

第3に、東北地方の気候を考慮して、光熱・水道料を、東北地方の総務省の家計調査から単身世帯の支出額から算定した。その結果、東北地方の

額がやや高くでている。その他、被服費は東北地方でやや低く出ている。それ以外の費目では、ほぼ同じ水準とみることができた。

以上のように、生活の内容の違いが認められるが、それらの総額でみると、その違いは相殺されて、ほぼ同じ生活水準となっているのである。

#### ⑤全国一律最低賃金の必要性

首都圏と東北地方最賃Dランクの「最低生計費」の試算の結果は、現在、生活保護基準や最低賃金制度で想定している級地やランク付けが根拠のないものであることが示された。国は級地やランク付けの見直しを図ろうとしているが、その際の根拠となるものを示す必要があること、また、その水準をどこに求めるかといった場合にも、どの地方に比べてどの地方が高すぎるとかといった、そういった相対論では根拠が存在しない事を示している。

また、労働組合が要求してきた全国一律最賃の根拠を、今回の一連の調査とそれに基づく「最低生計費」の試算が示すことになった。労働組合は確信を持って、最低賃金時給1,000円以上、全国一律最賃制度の実現に向かって運動を展開すべきである。それなくしては、現在のワーキングプアを無くすことはできない。

#### 結びにかえて

付け加えて言うならば、ここで算定された「最低生計費」は、ただ単に最低賃金や生活保護基準を巡る運動だけではなく、最低保障年金、課税最低限（生活費非課税原則）や保険料の減免などととも、最低生活の岩盤を形成するための基軸となるものである。それは、労働組合だけでなく、中小業者や高齢者などともかかわる問題であり、広く国民全体の連帯を可能とし、それなくしては実現不可能な問題である。

労働運動のめざすべき21世紀にふさわしい「労働と生活の新たな構築」の展望は、上記のような「生活の質」が達成できることを目的として、

## 労働組合運動に関する論点提示論文

最低生計費 若年単身世帯 総括表

	東北地方 (北上市)	首都圏 (さいたま市)
	25 歳男性	
	賃貸アパート	1K 25m <sup>2</sup>
消費支出	171,818	174,406
食 費	40,822	39,564
家での食費	21,797	20,621
外食・昼食	10,000	10,000
外食・会食	7,500	7,500
廃棄率 5%を加算	1,525	1,443
住居費	30,000	54,167
家賃	30,000	52,000
更新料月当たり	0	2,167
光熱・水道	9,017	6,552
電気代	3,736	3,070
ガス代	2,582	2,125
他の光熱	538	80
上下水道	2,161	1,277
家具・家事用品	3,490	3,881
家庭用耐久財	2,094	1,941
室内装備・装飾品	110	177
寝具類	279	593
家事雑貨	616	627
家事消耗品	391	543
被服及び履き物	5,385	7,548
被服費	4,296	6,235
履物	622	846
洗濯代	467	467
保健医療	2,465	2,465
医薬品	603	603
健康保持用摂取品	141	141
保健医療用品・器具	792	792
保健医療サービス	929	929
交通・通信	41,683	18,214
交通費	32,542	9,073
自動車購入費	8,125	
自動車関係費	24,417	
通信費	9,141	9,141
教 育	—	—
学校教育費		
学校外教育費		
教養娯楽	18,145	18,273
教養娯楽用耐久財	2,534	2,662
教養娯楽用品	83	83
書籍・他の印刷物	4,350	4,350
教養娯楽サービス	11,178	11,178
旅行・娯省	5,833	5,833
レジャー・スポーツ	4,000	4,000
NHK 受信料	1,345	1,345
その他	20,811	23,742
理美容用品	693	706
理美容サービス	1,500	2,000
身の回り用品	401	569
こづかい	6,000	6,000
交際費・その他	12,217	14,467
非消費支出	42,603	42,395
所得税	4,255	4,255
住民税	9,133	8,925
社会保険料	29,215	29,215
予備費	17,000	17,000
最低生計費（税抜き）	188,818	191,406
（税込み）月額	231,421	233,801
（税込み）年額	2,777,052	2,805,612

人々の人間存在の多様性・個性に配慮した「現代社会におけるナショナル・ミニマムの体系」の実現にあると考える。その体系は、前記のように包括的な労働と生活の領域を含んでいる。そうしたナショナル・ミニマムの体系の中で有機的関係を持ちながら「最低生計費」は位置づけられる性格のものである。

権利は制度化されてこそ権利となるが、また、実現困難だからと言って権利の重要性は少しも減ずることはない。実態調査によって、貧困の状態を赤裸々に具体的に把握され、その状態を許容できない受け入れがたいものとして、具体的に生存権を認識し、その実現に向けた努力・運動こそが、権利を認識した人々の責務となるであろう。

## 参考文献

- アマルティア・セン著、池本幸生・野上裕生・佐藤仁訳『不平等の再検討－潜在能力と自由』1999年、岩波書店
- アマルティア・セン著、徳永澄憲・松本保美・青山治城訳『経済学の再生』2002年、麗澤大学出版会
- アマルティア・セン著、石塚雅彦訳『自由と経済開発』2000年、日本経済新聞社
- アマルティア・セン著、大庭健・川本隆史訳『合理的な愚か者－経済学＝倫理的探究－』1989年、勁草書房
- アマルティア・セン著、鈴木興太郎訳『福祉の経済学』1988年、岩波書店
- アマルティア・セン・後藤玲子著『福祉と正義』2008年、東京大学出版会
- 金澤誠一監修『「構造改革」の下での「生活崩壊」と最低生計費試算』2006年、京都総評
- 金澤誠一監修『首都圏最低生計費試算調査報告書』2008年、首都圏労働組合・労働総研

(かねざわ せいいち・理事・佛教大学社会学部教授)

## 編集後記

本号は、2006年度より開始された研究所プロジェクト「21世紀労働組合の研究」の最終報告と関連研究をまとめて掲載している。

本プロジェクトが発足した2006年度は、格差拡大が問題にされながらも労働組合の反撃が弱かった時期に、労働組合運動の強化・発展の条件を明確にしようとして設置したプロジェクトである。それから約3年半過ぎた現在では、民主党政権が発足するという政治情勢の大きな変化があったし、労働運動の面でも政府を動かした08年末の派遣村からの継続的な運動（本号井上論文参照）、偽装請負で働かされてきた労働者の直接雇用を求める闘いに見られるように正規労働者と非正規労働者との連帯の強まりなど運動の面でも大きく発展している。

こうした労働組合運動の「新たな可能性の時代」をさらに確かなものにするための課題を鮮明にした本号の諸論稿が広く参照され、運動や研究に役立つことを願ってやまない。

(M. F.)

季刊 労働総研クォーター No.76・77

2010年1月31日発行

編集・発行 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 TEL 03 (3230) 0441  
メゾン平河町501 FAX 03 (3230) 0442

<http://www.yuiyuidori.net/soken/>

印刷 有限会社 なんぶ企画

頒価 1部 2,500円

年間購読料 5,000円

(会員の購読料は会費に含む)



The Quarterly Journal of  
The Japan Research Institute of Labour Movement

---

RODO SOKEN NO. 76 & 77

## Contents

### Responsibility and Possibility of Trade Union Movement from the Viewpoint of “Tent Village for Laid-off Temporary Workers” Movement

Hisashi INOUE

### Report of “Study Project on the Trade Union Movement in the 21st Century”

- Tasks of Trade Union Movement in a Transition Period Kazunori OHKI & Kanemichi KUMAGAI  
Have Confidence in the Historical Significance of the Foundation of Zenroren and What  
We Have Achieved in These 20 Years Takao YAMADA & Kanemichi KUMAGAI  
What Needs to be Done for Changing and Creating Trade Union Culture Satoru HARATOMI  
Organizing Non-Regular / Non-Organized Workers and Strengthening of Industrial Unions  
Hiroyasu KOBAYASHI  
Achievement and Tasks of Local Movement in a New Era Satoru HARATOMI  
Role and Tasks of the National Center and Its Members Kanemichi KUMAGAI  
Role of Japan's Trade Union Movement under Economic Globalization Takao SAITO

### <Articles on Questions at Issues regarding the Trade Union Movement>

- What We Have Learned through Organizing of Non-Regular Workers Shigemi IKUMA  
How to Grasp Perspectives for Developing Trade Union Movement in the Workplace of  
Large Companies Hiroshi FUJITA  
Change in the Conditions of Women Workers and Challenges for Trade Union Movement  
Kazuko KAWAGUCHI  
Trade Union Movement under the New U.S. Administration under President Obama  
Norio OKADA  
Today's National Minimum and “Subsistence Cost” Seiichi KANEZAWA

---

Edited and Published by  
The Japan Research Institute of Labour Movement (Rodo Soken)  
Maison-Hirakawacho 501

1-9-1 Hirakawacho, Chiyoda-Ku, Tokyo 102-0093

Phone : 03-3230-0441 Fax : 03-3230-0442

季刊 労働総研クォーターリーNo.76・77 頒価2,500円 (本体2,381円)

(会員の購読料は会費に含む)