

第5章 提言実現への展望をどう切り開くのか

——労働者・労働組合の課題と役割

はじめに

——「仕事と生活の調和」の「幸福度」は世界で34位

2012年の5月にOECDは、先進国や新興国など36カ国を対象に調査した国民生活の豊かさ、いわゆる「幸福度」を表す指標で、日本は「安全」や「教育」では1位、2位であったが、週50時間以上働く人の割合が高く、1日のなかでの余暇や睡眠、食事を使う時間が少ないなど「仕事と生活の調和」が34位、「生活の満足度」も27位と低水準で幸福度の総合順位では36カ国のなかでは昨年の19位から後退して21位であったと発表した。このことは、経済大国といわれる先進国日本の労働者の「労働と生活」が如何に「人間的」なものとは程遠いのかを客観的にも裏付けている。

とりわけ日本が欧米諸国と違うのは、日本企業の海外進出や多国籍企業化など経済のグローバル化が深化しているにもかかわらず、日本の労働者の権利や労働条件はILO条約やEU指令などで国際的に確立されている働くルールの到達点には程遠いことである。しかも、その不十分なルールすら骨抜きにする財界・大企業の攻撃とこれを後押しする政府の労働諸法制改悪の攻撃、他方でこれらと真正面からたたかわないどころか、労働者に背を向けこれを事実上容認している労使一体の大企業労組が大きな影響力

を持つ連合など日本の労働組合運動の現状にある。

1 「ルールある経済・社会」を追求する世界のながれ

市場原理主義と新自由主義の横行が世界中で労働者・国民の貧困を深刻化させ、他方で富裕層はさらに富を増大させ格差を拡大、それへの怒りが政治変革につながる動きが中南米をはじめ各国に広がっている。そして資本主義経済の行き詰まりが指摘されているもとで、国際的には「持続可能」な社会に向けての労働者の権利擁護や企業活動への「規制」など、資本主義体制の枠内での限界を持ちつつも「ルールある経済・社会」への追求がさまざまに挑戦されている。

(1) 「グローバル化」などへの国連やILOの対応

92年の「国連環境開発会議」（リオデジャネイロ）では「持続可能な発展を求める行動計画」（アジェンダ21）が採択され、95年の「国連社会開発サミット」は「社会的な公正と人権に基づいた人間中心の社会開発が21世紀の課題」とされたとされた。この流れは企業の社会的責任をうちだした02年の「持続可能な発展に関する世界サミット」、03年フランスでのG8「責任ある市場経済」宣言に続いている。99年には国連アナン事務総長が世界の企業に「人権擁護

と人権侵害への非加担」「組合結成と団体交渉の実効化」「雇用と職業の差別撤廃」などILOの中核的条約遵守などを呼びかける「グローバル・コンパクト」を提唱し、世界各国の多くの企業が賛同・参加している。日本でも150を超える企業・団体が参加して普及活動をおこなっているが、世界に名だたるトヨタは賛同すらしていない。

ILO（国際労働機関）では、98年に「労働における基本原則と権利に関する宣言」が採択され、ILO条約のなかでも「結社の自由」をはじめ「雇用および職業におけるあらゆる差別の禁止」など4分野8条約の「中核的条約」の遵守・批准が呼びかけられている。

99年に就任したソマビア事務局長は「適切な水準の社会保障および賃金・労働条件が確保された社会的意義のある生産的労働」を「ディーセント・ワーク」として提唱、その国際的な追求を呼びかけている。04年には「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」の報告書を発表、「グローバル化は、国と国の間でも、一国の内部でも、バランスに欠ける結果を生み出している。富は創出されたものの、大多数の国々と人々がその恩恵にあずかっておらず、大部分の女性と男性の視点からは、自分の子どもたちにまっとうな仕事とよりよき未来を用意してやりたいという、しごくもつともな望みを実現不可能にするもの」などとグローバル化の負の側面を指摘、さまざまな提起をおこなっている。

05年の総会で「世界的雇用危機」を指摘し、08年には「公正なグローバル化のための社会的正義に関するILO宣言」が採択され「ILOは、世界各国で、完全雇用及び生活水準の向上、最低限の生活賃金並びにすべての困窮者に基本収入を提供するための社会保障措置の拡大、そし

て、フィラデルフィア宣言の目標を達成するための事業を推進する厳粛な義務を担う」ことなどが謳われた。

（2）雇用と権利擁護、企業活動「規制」、OECDやEUの挑戦

OECD（経済協力開発機構）は「多国籍企業の行動指針（ガイドライン）」を76年に採択（最新の改定は11年）している。これは国際機関による多国籍企業に向けた唯一の行動規範であり、企業の国内での活動だけでなく「活動するすべての場所」でのガイドラインの遵守を原則に、「納入業者及び下請け業者を含む取引先」にもガイドライン適用の奨励、98年のILO宣言の重要性、企業活動で影響を受けるすべての人々の人権尊重、法令違反を告発した従業員への差別・懲罰の禁止、レイオフや解雇・法人の閉鎖など従業員に重大な影響を及ぼす事業活動の変更の際には、最終決定する前に従業員代表などに合理的な予告をおこない悪影響の緩和のため協力し合うことなどが謳われている。

EU（欧州連合）では、使用者が大量解雇を計画する際に労働者代表との協議などを義務付ける「大量解雇指令」を石油ショック後の75年に制定し、その後「企業譲渡」（77年）や「企業倒産」（80年）などの際の労働者の権利擁護についてのEU指令を確立している。また、「男女同一賃金指令」（75年）、「男女均等待遇指令」（76年）、性差別事件の举证責任を使用者側に課す「举证責任転換指令」（97年）、また、パートや有期労働に対する差別禁止指令や、「週の最長労働時間は時間外労働を含め48時間以内」「年次有給休暇は最低4週間」とする「労働時間指令」（93年）など、労働者の雇用・労働条件についてさまざまな「EU指令」を確立してきて

いる。

また、「人間の尊厳は侵すことを許さない」ことを第1条に掲げて2000年に調印された「EU基本権憲章」をはじめ、労働者の権利や雇用の擁護、差別禁止など欧州連合加盟国の政府や企業などを共通に規制する「働くルール」や企業の社会的責任に関する指令などが不十分さを持ちながらも、日本の到達点よりはかなり高い水準で確立されてきている。

(3) 多国籍化した大企業などの社会的責任を追求する国際労働運動

国際的な労働運動のなかでも、企業の社会的責任や労働者の雇用や権利擁護など「企業の行動規範」を多国籍企業などとの間で「国際的枠組み協約」として締結するとりくみが多くの国際的な産業別労働組合組織で追求されている。国際金属労連（IMF）の活動については、全日本金属産業労働組合協議会（IMF・JC）のHPで「金属労協政策レポート」がその具体的内容を幾つも紹介している。

2002年にIMFとの間で締結されたダイムラークライスラーの「社会的責任原則」は、前文でまず「当社は、社会的責任は自社が長期的成功を収めるうえで重要な要因であると確信している。これは、当社の株主、取引先、顧客、従業員にも当てはまる。社会的責任を果たして初めて、当社は将来の世界平和と繁栄に貢献することができる」としている。そのうえで、「人権の尊重」から「機会均等」「同一労働同一賃金」、「労働組合を結成する自由」と団体交渉権の尊重などのほか、「あらゆる搾取的な労働条件に反対する」ことなどのほか、「サプライヤー（取引先・下請け企業）がこうした原則を導入することを支持・奨励」し、「取引関係を継続させ

るうえで有利な基準とみなす」ことなどを宣言している。

同じ世界的な自動車メーカーでも「乾いたタオルを絞る」といわれるほど徹底したコスト削減で下請け企業や期間工など無権利・低賃金の非正規労働者を犠牲に利益を上げているトヨタなど日本の大企業とは大きな違いである。日本でもIMF（国際金属労連）傘下のJCが「枠組み協定」追求の方針を掲げ、経団連などに申し入れをおこなっているが相手にされずJC関係労働組合のあるいずれの企業ともいまだ実現していない。日本では高島屋の労使が国際産業別組織とともに08年11月に「グローバル枠組み協定」を締結しているのが唯一のものである。

2 「人間的な労働と生活の新たな構築」にむけて

労働者の状態悪化と過酷な労働現場を改善・改革し、「人間的な労働と生活の新たな構築」をめざすためには、大企業の「国際競争」を口実とした利益至上主義の横暴を民主的に規制すること、そして経済成長や企業利益最優先で雇用や労働のあり方が決まるのではなく、労働者・国民の人間的な労働と生活のルール確立を土台にした経済・社会構造への転換が必要かつ不可欠の課題となっている。その実現には労働者自身のたたかいと労働組合運動の役割が決定的に重要である。国際的な経験からも学びながら中長期的な戦略をもって「人間的な労働と生活の新たな構築」にむけての運動を職場と地域を土台に全労働者的、全国民的な運動へと大きく広げていくことが求められている。

(1) まずは「隗より」、職場から「人間的な労働と生活」の追求

1) 労働者の「人間的な生活」の基盤をなす賃金闘争

職場労働者の最も切実な要求が「賃上げ」であり、賃金闘争の重視と強化を労働組合に強く求めている。これはさまざまなアンケートを見てもナショナルセンター所属の違いを超えて労働者に共通している。また、財界や大企業の賃金抑制攻撃を打ち破り、労働者の「人間的な生活」の基盤をなしている賃金をどう引き上げるかは労働組合の真価が問われている課題でもある。同時に、労働者の賃金引き上げは GDP の約 6 割を占めている個人消費や国内需要を拡大して、雇用の創出や国民生活の安定を土台とした日本経済をつくりあげていく上でも不可欠の課題となっている。

しかし、厚生労働省の「賃金引き上げ等の実態に関する調査」によれば、労働組合がありながら「賃上げ要求を行わなかった」企業は 01 年時点ではわずか 4.8% であったのが、11 年には「賃上げ要求交渉がなかった」企業が 30% に及んでいる。これが 1000 人～4999 人企業では 37%、5000 人以上企業では 33% を占めている。したがって、「人間的な労働と生活」の実現に向けて労働組合が第一に重視すべき課題は賃金闘争の強化、再構築である。「残業なしで食える賃金」など労働者の切実な生活実態に根ざした要求を大衆的に練り上げ、財界・大企業の賃下げ攻撃やこれに迎合した大企業労働組合の賃上げ自粛路線の反社会性を明らかにし、スト権の行使を武器とした産別闘争や全国統一闘争への結集を基本に、すべての職場から要求に執念を持った賃金闘争の粘り強い展開が求められている。

また、憲法第 25 条の「健康で文化的な最低限度の生活」や労働基準法第 1 条の「人たるに値する生活」が名実ともに保障される全国一律最低賃金制の確立、公契約法や公契約条例の制定など賃金の最低規制を全労働者の・全国的な課題として追求することが重要である。

2) 職場のすべての労働者を視野に入れた要求と運動

第二に重視すべき課題は、労働者間の分断を許さず未組織・未加入や非正規労働者など職場のすべての労働者を視野に共通する切実な要求の組織と運動を何よりも大切にするところである。

厚労省の調査（「労働協約等実態調査」06 年）によれば、労働協約を締結している労働組合は 89%（01 年は 91.5%）である。しかし、その適用範囲は「パートタイム労働者」にも適用は 33.5% で、「有期契約労働者」への適用は 42.7% にとどまっている。このことは、既存の労働組合の運動が非正規など職場のすべての労働者を視野に入れた運動になりきれていないことを明らかにしている。また、少なくない労働組合が非正規労働者に正規労働者と同等の組合員資格を規約で認めていない現状もある。これらの弱点が「労働組合は正社員による正社員のための既得権擁護の保守的な組織」などとのマスコミや一部の識者による不当な喧伝を許し、正規労働者と非正規労働者の間に壁をつくっている。それは組織化の障害の一因や経営側の分断策が労働者につけ入る要因となり、労働者の雇用不安を拡大し労働条件の低位平準化が強要される背景にもなっている。

したがって、「非正規労働者の処遇改善」「同じ仕事には同じ賃金」など非正規労働者の切実な要求を職場から追求することは、働くものの

連帯・団結の強化、さらにはすべての労働者の賃金や労働条件改善にとっての不可欠で重要な課題となっている。

3) 現行法制度の再確認、重視すべき労働時間短縮闘争

そのうえで重視すべき第三の課題は、現行法制度やその立法趣旨にも反する劣悪な労働条件を職場から跳ね返していく運動の強化である。とりわけ、重視すべきは労働安全の課題や労働時間短縮闘争である。

この10年余、賃金は低下し続けているのに労働時間は依然としてドイツやフランスに比べて年間500時間も長く、年間約2000時間で推移している。厚生労働省の調査でも「週60時間以上」働く労働者が25%（20代後半～40代前半は約30%）を占めている。しかも、大企業の多くでは厚生労働省の大臣告知の上限「年間360時間」をはるかに超える長時間、企業によっては年間1000時間以上の「36協定」が公然と労使で締結されている。

また、「サービス残業」も依然として根絶されず、ILO条約やEU指令から見て極めて水準の低い年次有給休暇の取得率もいまや5割を切っている。要員不足と成果主義が労働者に強要しているこの長時間・過密労働こそが「過労死」を生み出し、メンタルヘルスを深刻化させ、「人間的な労働と生活」破壊の最大の元凶となっており、時間外労働の法的規制を始めたとした労働時間短縮の実現は「人間的な労働と生活」に向けての不可欠の課題となっている。

また、深刻な雇用・失業問題を解決するためにも労働時間短縮によるワークシェアリングが不可欠の課題となっている。「サービス残業の解消」「賃下げなしの労働時間短縮」「仕事量に

見合った要員の確保」「年休完全消化で身体も心もリフレッシュ」など古くて新しい労働者の切実な要求をあらためて職場から追求することが重要になっている。

4) 雇用や労働条件の変更に関わる「同意協定」など協約闘争

第四に重視すべき課題は、雇用や労働条件の重大な変更につながるリストラ「合理化」などに関わる労使の「同意協定」の実現を重視することである。

厚生労働省の「労働協約等実態調査」によれば、労働者の「解雇」について労使の「同意協定」を締結している組合は10.5%（01年は13.9%）で「事前協議」など何らかの直接的な関与をしている割合は52.7%（同58.3%）、配置転換や出向などの人事への事前の関与は30%前後で、社員の採用計画に関与している割合は20%未満にとどまっている。

労働者の雇用や労働条件の重大な変更が予定される場合には、「変更可能な時期」に労働組合に提案して「十分な労使協議をおこなう」ことが国際的なルールである。労働者の雇用不安を解消し職場から「働くルール」を確立するためにも、非正規を含む労働者の採用から異動、解雇などに関わる労働協約闘争をいっそう強化し、その水準を引き上げることが重要になっている。

5) 「人間的な労働と生活」に不可欠な社会保障・税制

第五に重視すべき課題は、安定的な雇用の確保と社会保障の拡充は「人間的な労働と生活」への両輪をなすものであり、社会保障や税制など生活に直接的にかかわる制度・政策要求闘争

を労働者・労働組合自身の課題として重視し、国民的な共同の前進に向けて職場や地域から積極的に運動に結集していくことである。

新自由主義的「構造改革」路線は、「小さな政府」論で社会保障における公的責任の放棄など公務・公共サービスを切り捨て、企業の負担増につながる社会保障を敵視してその基本理念を憲法25条にもとづく国家責任から自己責任に転換しようとしている。したがって、このイデオロギー攻撃への反撃、さらには本提言で社会保障の基本理念（第3章）を再確認し、具体的な要求にもとづく運動を職場・地域から強化することが「人間的な労働と生活の新たな構築」にむけての重要な課題である。

また、「人間的な労働と生活の新たな構築」にとって労働現場に人間的な働くルールを確立し、社会保障制度を拡充することは絶対的な前提条件であるが、同時に不可欠なのは労働者が働き・生活している地域社会に人間の尊厳と居住するそれぞれの人間性を認め合うコミュニティを確立することである。そのためには「住みやすい・住み続けられる」街や「孤独死」「無縁死」などの事件が起きないまちづくりに向けての自治体闘争など、地方・地域組織、地域の労働組合の果たすべき役割が重要である。

（2）財界・大企業の横暴を民主的に規制し「ルールある経済・社会」を

労働者の「人間的な労働と生活」を実現するためには、その最大の破壊者とのたたかいぬきには実現できない。

財界・大企業は「国際競争力」を口実に徹底したコスト削減が必要として、「規制緩和」による労働諸法制の改悪を政府に強行させ、労働者に雇用破壊と賃下げを強要し、他方では企業

減税と社会保険料の負担増回避のため消費税増税を社会保障財源とすることを政府に要求、労働者・国民の「人間的な労働と生活」を犠牲に自らは膨大な内部留保をため込んでいる。

大企業がため込んでいる内部留保のごく一部を取り崩すだけでも、労働者の賃上げや非正規労働者の正規雇用化は十分に可能であり、年次有給休暇の取得率の引き上げや国際的にも特異な「サービス残業」を解消するだけでも相当数の雇用創出が可能である。その実現は個人消費を拡大して生産拡大を誘発し、経済成長率を引き上げ、デフレ脱却の展望にもつながることは労働総研の提言でも明らかにしている。依然として出口の見えないデフレが深刻なもとで、最近では財界系のシンクタンクからも「企業のカネ余り」が指摘され同趣旨のレポートが公表されてきている。

労働者・国民が「人間的な労働と生活」を取り戻すためには、これらの提言や切実な諸要求を前面に、国際的に到達している雇用や労働条件などの「働くルール」を武器に、財界・大企業の身勝手な横暴とこれを支えている政治を徹底的に批判し、現在の政治を少しでも変えたいと願っている労働者や国民の世論結集で財界と政府を社会的に包囲する運動が不可欠の課題となっている。また、その運動を大きく前進させていくためにも、大企業の横暴に犠牲を強いられている下請け企業など多くの中小・零細業者との共同の追求、さらには消費税増税やTPP反対、脱原発闘争などを通じて大企業の横暴を社会的に明らかにしていくことなどを職場・地域からいっそう重視する必要がある。

(3) 欧州と比べても特異な日本の労働組合の階級的強化を

「人間的な労働と生活」の確立はすべての労働者に共通する最も基本的で切実な要求であり、労働組合の原点とも言うべき課題である。その実現には、職場でのたたかいを土台に財界・大企業の横暴やこれを支える悪政とたたかう労働者・労働組合の役割が決定的に重要である。

日本の労働組合の場合、最大のナショナルセンター連合とその中心を担っている大企業労組が「資本・政党からの独立」という労働組合の初歩的な原則から逸脱した労使協調・労使一体路線で大企業の横暴とたたかわず、また特定政党支持路線で民主党政権最大の支持母体として消費税増税などの悪政推進の役割を担っている現状がある。このことから、こうした否定的な影響力を凌駕する労働組合運動の社会的な影響力の拡大と階級的強化が不可欠で不可避の課題となっている。以下はその実践のための基本的な課題である。

1) 労使一体の大企業労組と労組の原点逸脱の連合批判を

日本の労働組合とりわけ大企業労組の最近の特徴は、生産で協力しても成果配分では労使が対立しあう欧米の労使協調と違って、春闘で象徴されるように成果配分でも賃上げ自粛で資本に協力・言いなりになる労使一体路線で資本と真正面に立ち向かわないところにある。

それを最も端的に表しているのが、欧米に比べて桁違いに少ない労働争議件数と労働争議参加人員、労働損失日数である。その結果、欧米諸国がこの10年余軒並み賃金を引き上げているのに日本だけが賃金を引下げているのである。それだけでなく、産業・企業の危機意識を労働

者が共有化することを労働組合幹部が労働者に訴え、90年代以降常態化している電機や自動車などの産業における万単位の大規模な人減らし「合理化」攻撃とまともにたたかわないのも日本の大企業労組の労使一体ぶりを示している。

しかもその否定的な影響は当該企業内労働者にとどまらず、関連企業や下請け企業の労使関係にも直接的に影響を与え広範な労働者にたいする賃金抑制など春闘形骸化の元凶ともなっている。それだけに賃上げなど労働者の切実な要求闘争をめぐる大企業労組と中小企業など広範な労働組合とのさまざまな矛盾も拡大している。

労働組合の社会的役割が問われているいまこそ、労働者や国民の切実な要求を前面に、労働者や国民に背を向け労働組合の原則から逸脱した大企業労組や連合を社会的に厳しく批判していくことが、日本の労働運動の前進、階級的強化にとって不可欠の課題となっている。

2) 膨大な未組織労働者、増大する非正規労働者の組織化

労働者の「人間的な労働と生活の新たな構築」を実現するためには、日本の労働運動の社会的影響力の拡大が不可欠であり、そのための最大の課題は膨大な未組織労働者の組織化、とりわけ増大する非正規労働者の組織化で労働組合の組織拡大を前進させることである。

日本の労働組合の組織率は、1949年の55.8%をピークに年々低下の一途をたどり、今日では18%台にまで低下している。しかも、雇用労働者の約半数を占めている300人未満規模の企業での組織率はわずか1%にしかすぎない。非正規労働者の組織率の統計はないが、パート労働者については6%未満と推定されている。また、産業別に組織率の格差が大きいのも日本

の労働組合の特徴の一つであり、雇用労働者数が956万人の製造業が27.6%なのに対し、同904万人の卸・小売業では12.6%、同622万人の医療・福祉では7.3%にとどまっている。

組織労働者や労働組合が文字通り労働者を代表するものとして社会的な役割を発揮するためには、それぞれの職場や地域から労働組合への未加入者・未組織労働者の組織化を目的意識的に中長期的な戦略と計画をもって強化し、労働組合がそれぞれの産業や職場の労働者を文字通り全国的せめて地域的に代表しうる多数派になることが重要である。

そのためにも、既存の労働組合が規約上も非正規労働者に組合員資格を保証することは当然のこととして、労働者の生活や権利擁護、労働条件の改善、非正規労働者の処遇改善や組織化のために全力を尽くすと同時に、職場や地域の未加入・未組織労働者の目にも労働組合の果たしている役割が映るような運動を意図的に取り組むことが重要である。

3) 決定的に重要な全労連と地方労連の役割と課題

全労連は「資本からの独立」「政府・政党からの独立」「一致する要求での行動の統一」という労働組合運動の初歩的な原則と組合民主主義を何よりも大切に、財界・大企業の横暴や悪政とは真正面からたたかうことを基本路線として結成された。そして、賃上げや雇用・権利擁護など労働者の切実な要求実現に向け職場や産別、地方・地域からさまざまな運動を展開している。また、すべての労働者を視野にナショナルセンター所属の違いを超え「一致する要求での行動の統一」を重視、広範な労働組合との「総対話と共同」や連合傘下組織との地域や職

場での共同を追求している。財界・大企業には身勝手な横暴の民主的規制や膨大な内部留保の労働者や国民への還元を要求、国民犠牲の悪政とは生活や平和・民主主義擁護に向けて国民的共同の中心的な役割を担っている。

しかしながら、日本の労働組合は組織率の低下に加え、欧米と比べて異常に少ないストライキ件数が象徴する春闘形骸化など戦闘性の喪失もあり、労働組合の社会的影響力は後退の一端をたどっている。その最大の原因は、財界・大企業の横暴や民主党政権の悪政とたたかわない労使一体の大企業労組や連合が日本の労働組合の最大勢力として存在していることにある。

したがって、日本の労働組合運動の現状を変え、「人間的な労働と生活の新たな構築」をめざしていくには、連合の対極に位置している全労連の運動と組織の強化、社会的影響力の拡大が不可欠であり決定的に重要である。そのためにも全労連傘下の全国単産や地方・地域組織の全労連への結集強化とそれぞれの組織の運動の強化と組織拡大が大きな課題となっている。

労働総研の提言（案）は2025年にむけてのものであるが、財界・大企業も中長期の展望にたつてさまざまな戦略的目標をもって労働者・国民への支配を強化してきている今日だからこそ、こうした提言（案）をもとに、労働者の将来展望についての労働者・労働組合の大衆的な議論が大いに発展することが、当面する運動の前進にとっても求められている。