

---

## はじめに

---

連合総研は1987年に発足し、昨年12月10周年を迎えました。それを機に、広く国内外の労働運動にかかわる政策・理論・運動の識者、指導者の皆様にお集まりいただき、『創立10周年シンポジウム』を開催いたしました。

このシンポジウムの概要は、すでに連合総研の機関誌であるD I O（No.113 1998年3月15日号）及び連合総研ホームページなどで、ご紹介をさせていただいております。しかし、このシンポジウムのなかで、『連合の未来への挑戦』と題しておこなわれた第5セッションにおいては、今後の連合運動を考えるにあたり、参考になる議論や問題提起が数多くなされました。

そこで連合総研は、このセッションの内容を労働運動にかかわる多くの方々にお伝えすべく、このD I O臨時増刊号を発行させていただきました。

第5セッションは2部構成でおこなわれ、第1部は5つの連合加盟産別から「産業別労働組合の将来戦略」と題して、産業別労働組合の取り組みとともに、ナショナルセンターである連合に対し、いくつかの問題提起がなされました。

それをうけ、第2部は、連合レベルでの、現在の課題と将来の方向についてパネルディスカッションを開催いたしました。

以下は、当日の速記録を、文責事務局にて、とりまとめたものであります。

なお、昨年12月におこなわれたシンポジウムの内容であるため、現在の情勢と若干相違する点があることをご了承下さい。

---



## 自動車総連のあり方委員会中間報告

自動車総連企画局長

田崎 剛彦

### 「あり方委員会」について

私ども自動車総連は、本年25周年を迎え、これを機にこの「あり方委員会」を設置いたしました。これは、産別の運動の方向性、あるいは、組織のあり方等について直近の環境変化を踏まえて、改めて問い直してみようではないかという経緯で設置をいたしましたものです。97年9月の大会で、中間の報告をし、今、組織内の議論を詰めて、来る1月の中央委員会で正式な答申報告をする予定です。本日私が報告いたしますことも、まだ議論経過中のものであるということをまずご理解いただきたいと思います。

また中間報告は、この現実を直視して、具体的に対応策を早急にやらなければいけないもの、これについて重点的に議論した結果でございますので、やや中期的、将来的ということからは外れるかもしれませんが、その点もお含みおきいただければと思います。

### 環境変化に伴う労働運動の役割と活動の重点化

今、労働運動の置かれた状況をかんがみまして、21世紀においても労働運動が価値ある存在となっていくためには、もちろん連合の強化が不可欠であるというのは、共通認識かと思えます。しかし、組織の中で、組合員、単組、あるいは私どもの労連という組織の評価、あるいは意見を集約していきますと、今の連合は、あまりにも幅が広がり過ぎて、特に成果という観点からすると、なかなか我々800万組合員の期待に100%こたえるものというには、まだ必ずしもなっていないのではないかというような意見がまとまりました。連合運動をより強化していく、あるいは求心力を高めていくという観点からすると、連合結成時の初心に立ち戻って、いま一度考え直す必要があるのではないかという視点で、4点

報告をしたいと思います。

第1点は、生活闘争、いよいよ本格化しているわけですが、私ども産別としましては、生活闘争、特に具体的な要求設定あるいは交渉については産別主体でやっていくべきではないか。

2点目は、政策・制度課題、連合の重要な活動として位置づけているわけですが、これにつきましても、実現性を重視して、重点化あるいは層別化、こういった視点で取り組みが必要ではないか。

3点目は、この政策の層別化を受け入れるという意味合いでも産業別部門連絡会、これを機軸とした運営体制を早急に構築していくべしと。

4点目は、地方連合における活動についてですが、地方連合会の自主性とのバランスを勘案しつつという前提で、やはり意思決定過程における地方連合、あるいは連合中央、この権限と責任をもう少し明確にしていくべきではないかということです。以上4点を連合に対し提起させていただきたいと思ます。

また、連合強化、こういった観点、例えば、私どもIMF-JCに参加している組織としては、やはり金属産業の労働組合の総意を結集して、金属労協が1つになって、直接的に連合に対して影響力を発揮する、こういった体制をつくるのが1つ重要なことだという認識であります。そのためにも自動車総連としても、今、鉄鋼労連の衛藤委員長が提起されている金属大産別構想、こういった議論には、全体の効率化あるいは簡素化、屋上屋を排するというような前提をつけたもとで、この論議には積極的に参画して、よりよい方向を目指していきたいと思っています。

### 三階建て組織の特長を生かした産別機能の強化

次に、自動車総連個別の産別の問題について、幾つかポイントについて報告いたしたいと思ます。耳なれない言葉だと思ますが、三階建て組織の特徴を生かした産別機能の強化ということです。組織図を見ていただきますとおわかりいただけると思ますが、私ども自動車総連の組織構成は企業別グループを中心とした12の労連、全トヨタ労連から始まりまして、部品労連まで12の労連の構成組織になって

います。単組数は1,415ございますが、基本的には労連に加盟し、総連には労連台で加盟するという、いわばこの中間の労連がミニ産別的な機能を持っているという組織です。自動車総連としましても、残念ながら、一昨年結成以来、初めて組織人員が減少するという事態に至りまして、今回の議論の中でも、産別本部の組織、財政、人員、こういったものを現行以上に強化する事は、現実問題、困難であるという認識に立たざるを得ない状況です。こういった状況のなかで、産別機能をいかに強化していくかということ議論してきました結果、この三階建て、特に総連、労連、この組織が一体となって、産別化を推進するんだという視点が大切ではないかということで、幾つか具体的な提案を検討している次第です。

## 自動車総連の組織概要

自動車総連 81.7万人 (1,415単組)

| 全<br>ト<br>ヨタ<br>労<br>連 | 日<br>産<br>労<br>連 | 全<br>本<br>田<br>労<br>連 | 三<br>菱<br>自<br>動<br>車<br>労<br>連 | 全<br>国<br>マ<br>ツ<br>ダ<br>労<br>連 | 全<br>い<br>す<br>ゞ<br>労<br>連 | 富<br>士<br>労<br>連 | ダ<br>イ<br>ハ<br>ツ<br>労<br>連 | ス<br>ズ<br>キ<br>労<br>連 | 日<br>野<br>労<br>連 | ヤ<br>マ<br>ハ<br>労<br>連 | 部<br>品<br>労<br>連 |
|------------------------|------------------|-----------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|------------------|
| (28.4万人)               | (21.4)           | (7.1)                 | (6.5)                           | (5.1)                           | (3.1)                      | (2.2)            | (2.1)                      | (1.5)                 | (1.4)            | (1.2)                 | (1.7)            |
| 〇                      | 〇                | 〇                     | 〇                               | 〇                               | 〇                          | 〇                | 〇                          | 〇                     | 〇                | 〇                     | 〇                |
|                        |                  |                       |                                 | 単組                              |                            |                  |                            |                       |                  |                       |                  |

例えば、産業政策活動をとってみますと、自動車総連にとって、積年の課題の、販売正常化という問題があります。いろいろ新聞等で取りざたされていると思いますが、自動車産業は、極めて行き過ぎた過当競争とも言える激しい業界にある産業であります。いかにして我々はこの行き過ぎた過当競争を是正して、公正なルールのもとでの競争状態をつくり出すかということ産業政策として取り組んできているわけです。これを具体的に是正していくために、メーカーあるいは販売会社、これらの経営者に対して直接影響力を行使する、あるいは47都道府県単位でのきめ細かい労使会議等を設定して、経営側には是正を求めていくというような体制が必要になってきます。その中でかなりの重点投入をしなければいけないということに関しては、労連から一定期間スタッフとして、短期専従をしていただいて、プロジェクトチームを編成して集中的に取り組むというような方策をとって、具体的な事の解決に当たっていきたくと考えています。

また、私どもは47都道府県の地方協議会を持っていますが、製造拠点のある・なし等でかなり活動のばらつきがあります。しかし、自動車総連として総ての地協に専従者を派遣していくような余裕も体制もありませんので、各労連から地協に人を派遣してもらって、自動車総連の地協活動を実質的に専任あるいは専従化してもらうことで、各労連組織に地協活動をゆだねるというようなことをお願いし、総連・

労連一体となった活動をやっていけないかというようなことを検討しました。

春闘再構築、あるいは、総連共闘をこれからどうしていくかというようなことも議論しておりますが、時間の関係で省かせていただきます。

### 販売、部品、輸送を含めた業種別共闘の強化

私どもの構成組織を見ていただきますと、メーカーから始まりまして、販売、部品、輸送、一般業種、5つに大きく分けた部会構成になっております。ややもするとメーカー中心的な運動になりがちですが、労連の加盟形態を基本としながらも、業種別の特性を生かした運動をいかに構築していくという観点で、今回、業種別政策の充実を考えています。そのための体制づくり、こういったことも検討してまいりました。特に、販売、部品につきましては、販売20万、部品30万という組合員を抱えております。そうすると活動領域も広がってきておりますので、よりきめ細かい指導体制を確立するためにも、事務局体制を強化していく方向で考えていきたいと思っております。

また、業種別の置かれた状況も違いますので、生活闘争のときなどは業種別の共闘も総連単位で組んでいますが、さらに業種ごとの共闘も強化していこうというような方向で検討を考えています。

組織拡大の取り組みということで、冒頭お話ししましたとおり、組織人員の減少という事態に、今直面をしまして、改めて自動車総連としては100万人自動車総連の実現というものを理念として推進していきたいと考えています。特に未組織問題を抱えたままですと、産業別最低賃金の問題や地域ごとの活動基盤をいかにして強化していくかということ等、産業政策にとって、非常に重要な課題になるだろうという認識です。重点的には、メーカー系列の販売会社、あるいは取引関係のある、あるいは分社化された企業、こういったものを最優先課題として組織化の中期計画をつくって、もう一度足元を固め直そうというふうなことを思っております。

資源の再配分による活動の重点志向ということで、幾つか、業種別政策を強化する、共闘を強化する、さらには、改めて、自動車総連としても重点分野を絞った政策活動を強化していこうというような提言をまとめている最中です。その際問題になりますのは、やはりスクラップ・アンド・ビルドということで、活動を強化する一方、資源としては見直して、効率化することによって資源を捻出しなければいけないということです。特に、総連、労連の役割分担をいま一度洗い直し、総連本部でやるべきことを、

整理をしています。

ほんの一例ですが、検討していますのは、総連としての広報活動については、今機関誌を月1回発行していますが、機関誌等も廃刊して、ホームページ、あるいはニュースリリース等の対外的なことに特化していったらどうかと考えています。他につきましても、各種機関の効率化等、今、検討している最中です。

## 今後の課題

最後に残された課題ということで、3点のみご報告をさせていただきたいと思います。

1点目は、これから連合の会費問題も財政確立委員会等で議論されていくと思いますが、総連としての地域財政指針を確立していかなければいけないという点です。

2点目は、産業の将来像についてです。これだけ構造改革の流れが激しい中で、自動車産業としても将来どうなっていくのか。特に販売部門、流通形態の変化にどう対応していくのか、こういったことも組織問題として検討していくべきだと考えています。

3点目は、流動化している情勢ですが、政治に対する基本スタンス、これをいま一度きちんとしたものを確立して、より充実した産別活動につなげていくということです。

以上のようなことを中期的な課題として提起しまして、やや雑駁ではございますが、産別報告とさせていただきたいと思います。



## 新しい日本型雇用処遇システム

電機連合労働政策女性政策担当局長

大福 真由美

### 電機連合の組織と展望

冒頭に組織の関係について少し、お話をさせていただきたいと思います。

自動車総連のほうからご提起がございましたが、電機連合も、組織については、これだけ環境変化が激しいということもありまして、新しい中期運動方針というものの検討を現在しているところでございます。しかしまだ、それをまとめる段階にはないということだけ、まずお断りしておきたいと思えます。その上で、検討していることを、端的に申し上げれば、いかに効率的で、求心力を高めるような、そういう魅力ある産別運動につながることにするためには、どうすべきなのかということです。その一つは、組織のあり方、もう一つは、その中で行われる統一闘争のあり方という、この2点が大きなテーマになるのだろうと思っております。結論はありませんが、方向性としては、組織問題については、本部機能を若干縮小するような形で地方分権化していくことが必要ではないかという観点に立っているということです。また、統一闘争については、今まで17中闘と言われるような、大手の組合を中心にした運動から中小のところに目線を合わせた、産別ミニマム運動というような考え方ができないかというあたりを1つのテーマとして、今検討している最中でありませう。

しかし、いずれにしても、まだ新しく結論が出ているわけでも何でもありませんので、今運動展開を検討しているということだけ、ご紹介をしておきたいと思えます。

私たち電機連合の組織の実態は現在84万人、300組合ですが、これも今申し上げましたように、主に17の大手が中心になりまして、「前輪駆動」これは、エンジンが前にあってということですが、これからは前輪の「前」の字が全部の「全」の字になって、それぞれがトルク力を持って、それが調和的に動い

ていくという組織運動が必要ではないか、というふうにも考えています。その上で、そのための環境変化に伴って、私たちがどういう産業政策を考え、そして、そこからその産業政策に伴って行われる政策をうまく転がしていくというための処遇制度あるいは雇用のあり方ということについて考え方を提起したいということです。

## 新しい日本型雇用・処遇システム構築の背景

何よりも大変激しく環境が変化してくるわけですから、問題が顕在化してから対応しようとしても到底間に合わないということです。したがって、私たちはできるだけ前広に私たちの労働条件を守り得るような具体的な産業政策を鋭く問題指摘をし、提言をしていくという体制が必要ではないかということで、95年に第5次の産業政策の策定を図りました。丸めて申し上げれば、大変に激しい変化の中で、私たち電機産業が引き続いてリーディング産業としての役割を21世紀にも果たしていくためには、それにふさわしい形に持っていかなくてはいけないということです。

電機産業の新たな雇用展望に向けた考え方ということでありますが、新聞紙上にも報じられたように、『年功序列型の賃金を排して』というような見出しが出たわけですが、それも1つの考え方ということで提起をさせていただきました。しかしそれは、単に賃金を見直すというだけでなく、処遇全般にわたっての見直しが必要だということでもありますし、働き方も変えていかなければいけないということの問題提起したところでした。そして、それを受けて、新しい日本型の雇用処遇システムというものを、この夏の大会で提案をいたしました。

高コスト構造の日本の中で生き残っていくために、産業の成長と雇用の確保ということをキーワードにして、これを両立させるためには、新たな産業を興していかなければいけないし、その産業を興すために必要な人材の育成をしていかなければならない。おそらくそれは情報通信産業ということだろうと思いますが、デファクトスタンダードといったようなものを構築していかなければいけないとすれば、今までの延長線上の中での、物をまねてつくっていくということでは、もう到底対応できないということです。そういういろいろなところに移動も可能になるようなチャンネルをオープンにするということが不可欠だということも1つの提案をし、新しい雇用処遇システムのあり方を提起したところでした。

## グローバル化の進展の中での国内雇用の減少

ご案内のとおり、電機は、ピーク時産業全体で240万人ぐらの雇用がありました。現在は大体210万人ですから、30万人ぐらいは減っている。これはどこに行ってしまったかということですが、これもご存じのとおり海外へ進出をしています各企業が、海外に雇用を発生させているということです。現在海外に、約120万人の電機産業に携わる人たちの雇用を生み出しているわけでありますが、組織的にはこれ以上国内の雇用をどんどん下げていくわけにはいかない。それならば、どうしたら守れるかというのが、先ほど申し上げましたような、新しい受け皿をつくっていくことだということにつながります。そしてそのためにはさまざまな働き方も容認しながら、雇用を守っていかなければいけないというところに行き着いたわけです。

## 新たな雇用、処遇システムと労働組合の果たす役割

処遇システムについては、移動していくという人についても不公平にならないような賃金のあり方なども含めて、ここに提起をしておりますが、端的には、月例賃金は能力評価を中心に、生活保障要素を重視した賃金カーブにするべきであって、これからは若い人たちが付加価値を生み出すときに、少しでもカーブが早期に立ち上がっていくようにし、生計費が下がっていく高年の方々は少しカーブを下げていくといいますか、横ばいにしていくというような形で担保していったらどうだろうかということ提起しているところです。

そのほかに、産別ではどうにもならない社会システムの見直しという事がありますが、ここにこそ連合としての役割をぜひ発揮をしていただきたいと思えます。ついでながら申し上げれば、連合運動は、たくさん項目にわたって対応しているわけですが、できるだけ絞って、わかりやすいターゲットをつくり、連合としての政策・制度に向けた役割を十二分に果たしていただくことを期待したいと思っているところです。

最後に、新たな雇用、処遇システムと労働組合の果たす役割についてです。これは、職場の声を今までよりもしっかりと踏まえて、雇用や処遇のシステムに対応しなければいけないし、今までと違った形の新しいシステムというものをつくり上げていく上には、若干なりとも痛みが伴うこともやむを得ないというふうを考えるならば、そのことはきめ細かくやっていかなければ、いけないということです。冒

頭に申しあげましたが、本部機能を少し小さくしながら、地方分権をして、きめ細かな対応をしていこうと。簡単に言えば、今までの大型店から専門店化していくような産別運動にしていくことが必要ではないかというふうに考えて、そのための仕組みをこれから検討していこうというふうに考えているところです。

大変雑駁になりましたけれども、こんなところで報告にかえさせていただきます。ありがとうございました。

---



## 自治体改革と地域公共サービス産別の建設

自治労組織局長

福山真劫

### 自治労の組織概要と今後の課題

自治労としての最大課題であります、自治体改革と、地域公共サービス産別形成ということについて報告をさせていただきたいと思えます。

戦後の混乱期を経る中で、1954年に自治労が結成をされました。当時の組合員総数は23万人であります。それ以降1982年、200万自治労建設ということでの取り組みを強め、そして、結果として、1989年をピークに自治労組合員125万までいきました。と同時に、そのときに、連合結成をめぐるまして、日本共産党、全労連、自治労連という部隊が分裂をし、自治労の組合員125万から、ほぼ95万というところまで減少をしてきました。1993年には、200万自治労建設をめざし、地域公共サービス産別への展開を決定いたしました。つまり、地域で公共サービスを担っている関連団体の労働者について、自治労に加盟をしてもらおうということです。単組を結成しながら自治労に加盟してもらおうということで、地方公務員単独の、地方公務員を中心とした組合から脱皮をしていくことを進め、現在に至っております。組合員総数としてはほぼ101万というところが現在の実情であります。この1～2年の間に明治維新あるいは戦後の改革と同程度の大行政改革あるいは日本のシステムの改革ということが進んでおりまして、その中で、自治労としてこの改革に対抗しながら、また地域公共産別の形成をどう進めていくのかというのが現在の最大の課題かというふう考えております。

### 地方公務員の労働基本権の権利

そうした中で、自治労としての、今後の課題ということで4点ほど整理をしてみました。1つは、ご案内のように、国際的には、非常識でありますけれども、我が国の地方公務員には、労働基本権につきま

して、団結権、交渉権、争議権という労働三権について不十分な保障しかされておられません。21世紀へ向けて、こうしたところの整理が必ず必要だと考えております。

今年もそうありますが、労働三権の代替措置である人事院勧告制度があります。人事院勧告が値切られるといったような諸状況が生まれてくる中で、自治労としても、労働基本権をきっちりと奪還をしていくということが、さらに強く求められてきているのではないかと、というふうに思っております。

また、地方公務員制度そのものについても現在の行政改革の中で議論をされております。地方自治体の職場にはいろいろな形で非常勤あるいは臨時の方々が多数存在をしており、そうした方々の雇用を保障していくことを考えると、時間比例に基づいて働く短時間公務員制度といったものが求められてくるでしょう。また、もう一方では年金の大幅切り下げというようなことの中で、高齢者の雇用保障の問題、定年制度の延長の問題という問題も出てくるのではないかと考えております。そうした場合に、現在の年功序列型の給与体系、賃金体系がいいのかどうかといった問題も含めて、高齢者の雇用保障制度をどうしていくのかということが、従来型の年功序列型の賃金を基本にしたところではかなり難しくなってくるのではないかと思っております。

以上のように第一には、労働基本権の問題と、短時間公務員制度と、高齢者の雇用制度の確立というあたりが問われてくるのではないかと思っておりますし、そこでの権利確立が一番大きな柱になるだろうと思っております。

### 行政改革と自治体改革闘争とのかかわり

第二に、行政改革、自治体改革闘争とのかかわりであります。行政改革の中での主要な課題は地方分権ということであつたらうと認識をしております。国のやる仕事についてはほぼ地方自治体におりてきておりますが、いまだおりてきていないのが、権限と財源であります。地方分権が進む中で、再来年通常国会の中で、地方分権関係の関連法がかかってきますが、きっちりとした権限と財源を地方自治体へおろすことが必要だろうと思っております。しかし、もう一方では、権限なり財源がおりてくる地方自治体が市民、住民の生活を本当の意味で保障するような自治体になっているかどうかというあたりも問われるのだろうと考えております。

反省的に申し上げますと、例えば障害者につきましては、厚生省から障害者の基本計画を各自治体でつ

くって、高齢者の権利を地域で保障できるような体制整備をきっちりしろというような指導があります。それに対して、地方自治体の側が、3,000ある地方自治体の中で、そうした計画をつくって、高齢者の権利を地域自治体で保障していくことを進めようとしている自治体が幾つあるのかというと、現在の状況ではまだ500しかないのです。そういうところに権限と財源をおろしてどうなるのかということが、大変問題になるだろうと思っております。そういう意味では、自治体自身がやはり大きく市民、住民の生活を保障する自治体へと変わっていく必要があるのではないかと思っております。そこで自治労としては、地域福祉運動ということで、連合また地方連合会にもお願いをしながら、地域から本当の意味で自治体自身が変わっていく、運動で変えていくというような努力を現在強めているところであります。従来の自治労運動といいますと、ともすれば賃金と労働条件を守るんだ、賃金と労働諸条件を確立するんだ、ということを中心とした運動で組合員の結集を図ってきました。しかし、それだけでいいのかどうかということが今問われております。行政改革、地方自治体の改革ということが求められているのです。単組の執行部として、ここはやはり従来の行政のあり方をシフト変えをしていく、公共事業中心型の自治体行政から医療、保健、福祉、環境といったところを中心にした地方自治体行政にシフト変えをしていくということが、自治労それぞれの単組の執行部に求められているだろうと思っております。そしてもう一つは、やはり地域住民のニーズにこたえていくということです。そのためにも、労働運動のありようを変えていくという決意を単組の執行部が持つ必要があるのではないかと考えております。

端的な言い方をしますと、自治労の10%にあたるのですが、保育労働者が結集をしておりますが、保育所における長時間保育の問題などが出ています。長時間保育を地域の労働者、市民のニーズにこたえる形で保障しようと思うと、労働諸条件が必ず変わりますし、従来9時、5時という勤務自身が10時から夜の8時とか、あるいはもっと長時間に変わっていきます。そういうことを組合自身が、執行部が主導権をとって変えていくというような決意が求められるんじゃないかなと思っております。これは、単組の執行部にとって極めてしんどい課題であろうかと思いますが、労働諸条件の確立だけではなくて、自治体改革ということで、単組の執行部自身が組合員に公共サービスの資質を高める方向への転換も求めていく決意が必要なんだろうと考えております。

## 地域公共サービス産別の形成

最後に、地域公共サービス産別を形成していこうというのが自治労の基本スタンスであります。地方公務員の賃金なり労働諸条件は、民間準拠ということで決められております。公務員のところ以外の地域公共サービスというところで行きますと、医療、福祉、環境サービスが多いわけですが、そこに働いている労働者の賃金は民間準拠というようなことにはなっていません。公務員のレベルのほうが高く、公共サービスを担っている民間の方々の雇用、賃金、労働諸条件の水準のほうが低くなっているというのが実情であります。そういう中で、自治労としては、自治労本体のところの運動とあわせて、そういった公共サービスの担い手である民間の方々の、賃金、労働諸条件の基準づくりをしていく。あるいは、公共サービスの質の改革をしていくということを基本にした運動強化が求められているのではないかなと考えております。

全体を見ますと、自治体で働いている組合対象職員が190万人います。全労連等々含めまして、組織されているのが140万人、組織率70%であります。そして、公共サービスを担っている民間の方々のところの総数が116万人程度いますが、組織率は3%ぐらいしかありません。そういう意味で、ここをぜひとも組織することによって、公民間の逆格差といったものの解消をすべきであると思っております。

また、参議院で介護保険法が可決をされました。これも、もちろん連合の努力の結果と思っておりますが、介護保険を具体的に実施をしていくとなりますと、厚生省の試算でも、ホームヘルパーについては、現在7万のホームヘルパーが50万に増えると言われております。この地域公共サービスを担っている民間の方々の賃金、雇用、労働諸条件をどういう形で保障していくのかということが大変大きな課題になると考えております。

自治労としては、地方公務員の組合から、地域公共サービスを担う労働者全体を含む産別へということが、21世紀へ向けての自治労の組織の基本戦略かというふうに思っているわけです。

ちょっと早口になりまして、わかりにくかったと思いますが、報告にかえたいと思います。



## ゼンセン同盟の組織化戦略

ゼンセン同盟書記長

落合清四

### 組織の構造と現状と組織化の歴史

組織化戦略についてという、テーマをいただいたわけではありますが、そもそも戦略というのはあまり文章にすべきでもないし、人の前で話すものではないだろうと思いますが、本日は、二、三紹介させていただきたいと思っています。

ゼンセン同盟は1946年、6万6千ぐらいで結成をされて、自来、毎年二、三万ずつ増やしていき、1972年ごろに60万名を達成したわけではありますが、1974年頃の例の石油ショックのころからわずか四、五年で44万名まで減った歴史があります。そしてまた1993年ぐらいにやっと60万名を回復し、現在60万2千名ということで、この四、五年、この不況下の中で60万名前後を行ったり来たりしている状況であるわけであります。

そういう中において、まさにその歴史的過程を見れば、『ゼンセン同盟は合理化と組織化の一進一退の歴史であった』ということもできるであろうというふうに思っております。そして、複合産別ゼンセン同盟とは何者ぞと、よく言われるわけでありますけれども、ゼンセン同盟は繊維、化学、いわゆる流通、食品、そしてまた住宅販売等々を抱えている複合産別であり、私どもはこれからもこの流れを進めていかなければならないと思っております。これは、産業政策と組織化、産業政策の必要性、そしてまた、産業が連関し、業種連関が今急激に、おこっているということで、1企業の中においても全然違った業種を持つものがいろいろと出始めてきたわけです。

ゼンセン同盟は各業種別の部会を持っております。業種別部会の中で、加盟組合はどこかの業種別部会に入ることになっておりますが、最近ではこの業種別の部会を1つの組合が、2つの部会、3つの部会

にまたがるという状況が出てきております。それは企業が複合化しているからであろうと思います。1企業1組合というケースをとった場合に、ゼンセン同盟の複合産別の対応なりニーズはこれにかなっていると思っておるわけでありまして、複合産別の組織のあり方も、今までは、あそこの企業は何をつくっているのかということで定義づけ、業種別なりいろいろな形でやってきたわけです。しかし今後は、何をつくっているかではなく、どういう作り方をしているのか、何を売っているかではなく、どういう売り方をしているのかで働き方が変わってくるわけでありまして。その働き方の同じようなところを集めて1つの運動をしていくというのが、これからの業種別のあり方だろうと思っております。

### 組織化の展望－企業内労働者変化をふまえて

そういった状況の中で、組織化をこれから展望するに当たって、今までの展望の仕方と若干変わりつつあるなということがあります。ご存じのように、私どもの企業なり、労働者を取り巻く環境の変化が21世紀にはもっと加速していくと考えます。それはグローバル化の進展であり、そしてまた日本的雇用の崩壊といえますか、おとし出しました日経連の「新時代の日本的経営」というのがありますが、雇用ポートフォリオの考え方、そしてまたこれからは集団的な労働契約の時代から個別労働契約化の時代、もう現に現場では、職務給化とか、契約化の時代とか、年俸制とか、そういう動きに走っているわけでありまして。そういった意味では、企業内労働組合が今まで以上に、一枚岩でなくて、この垣根はとれてくるということになり、1企業の中においてもいろいろな職能集団ができ上がってくる。こういった状況はもっと加速化してくるし、これに追い打ちをかけているのが、現在の労働基準法改正の動きであろうというふうに思っております。

代表的な例は、女子保護規定が撤廃されることによって女子の労働がもっと加速化されます。そしてパートタイマーが今以上に増えてくるであろうと思います。この四、五年間でパートタイマーが200万人増えております。そしてまた現在失業率が3.5%という状況の中において、依然としてパートタイマーは有効求人倍率1.1を保っているということを考えるならば、パートタイマー労働者、これを視野に置かなければならない。これは、この展望の中の最もかぎであろうと思います。パートタイマー労働者は現在ゼンセン同盟にざっと9万名おりますけれども、パートタイマー＝主婦労働というのが今までの概念であったわけですが、これからは違うだろうと思います。パートタイマー＝主婦労働ではな

く、中高年の人がどんどん増えてくるだろうし、今フリーターと言っている若い人等、そういった人達のパートタイマー化はもっと増えてくるであろうと思っています。

そういった労働状況、労働環境を視点に組織化をどう展望したらいいのかということになりますと、従来どおりの組織化拡大、これは当然今まで以上にやっていかなければならないわけではありますが、やはり従来の未組織企業を中心とした組織化から、個別の個人加盟方式なり、地域集団型の組織化、こういったようなものもこれからは展望していかなければならないだろうと思っています。そういった1つの展望を踏まえて、ゼンセン同盟の場合は現在60万名おりますが、70万名を当面の組織拡大目標にし、100万構想という展望をかなり前から掲げておりますが、一進一退の状況であります。

この70万名を視点にし、量を質に変え、質がまた量を拡大する視点が70万というふうに私どもは考えているわけですが、基本的にはこの複合産別ゼンセン同盟の60万なり70万の構想は国際ITS（国際産別会議）を機軸にして、これから戦略をひとつ練っていかなければならない。1つは、ゼンセン同盟の今加盟いたしておりますITSについては、国際繊維そしてまた国際商業、そして、国際食品、国際化学、国際化学エネルギー、そしてまた国際建設・林産、林産の場合は住宅販売関連ということで若干少ないわけですが、このITSを軸とした組織拡大をし、組織運営を業種別部会等なり、大グループ別の業種、こういったものを考えながら、組織拡大を展望していきたいと思っています。

### 地域相場での賃金決定のイニシアティブを

組織のこれからの形態でありますけれども、先ほども申しあげましたとおり、未組織企業の組織化が重要であります。例えば、ゼンセン同盟は、繊維産業のほとんど網羅をしておりますけれども、依然として2人、3人の未組織企業が無数にあります。また、地域産地等々へ行きますと、いわゆる2、3人、3、4人のところは無数にあり、これが繊維産業の中における価格破壊現象を起こし、繊維産業が構造不況をなかなか脱し切れなところがあるわけです。こういった視点からも地道にこういったところを、組織拡大をしていかなければならないと思っています。また関連未組織企業につきましては、これは企業がいろいろと、これからは特に持ち株会社解禁等々で関連企業は続々と出てくるだろうと思います。こういったところを踏まえながら、現在もやっておりますけれども、関連企業の組織化を、既に加盟している企業の労働組合と協力、タイアップしながらつくっていくというようなことを進めていか

なければならないと思っています。

問題は、パートタイマーなり、個人加盟の方式をこれからどうやっていくのかということでありますけれども、これは地域を主体にやっていかなければならないと思います。一企業の中における労使交渉でパートタイマーの賃金は決まらない仕組みになっております。パートタイマーの需給関係でいきますと、例えばダイエーの中央でパートタイマーの賃金を決めるというのは、なかなかできないわけで、ダイエーの何々地区の何々地域において大体相場はこんなものだから、この相場を踏まえてこうやるのです。地域相場が賃金決定要素になるということになると、いかに我々が、この地域相場の主導権を持つかということになるかと思えます。

これは私どもの夢ですけれども、将来はある地域において、こういう業種で働くパートタイマーの7～80%ゼンセン同盟の組織傘下にあるということになれば、地域の中において賃金決定主導権を握ることができる。そして不当な企業に対しては、その企業にパートタイマーは行かせないぐらいの指導ができるようになればいいと考えているわけであります。そういった意味では、パートタイマーの組織化というのは、この数年後から10年計画ぐらいで最大の使命であると思っております。個人加盟につきましても、流通型の関係では、大店舗や大ショッピングセンターがあります。ここには少なくとも4、500名とか従業員が働いておりますけれども、核となるその企業には大体100名いるかいないかであります。あとの大半の人はいわゆるテナントで入店している従業員の方々であり、そこにはほとんど組合がない。このテナントでは、いわゆる大家さんの労働条件等いろいろな営業条件を聞かざるを得ない。そういったところの未組織テナント従業員の組織化というか、共同の取り組みというか、共済的な取り組みというか、そういったものも手がけていかなければならないと考えています。個人加盟の考え方は、現に昔から私たちは規約を持っているのでありますから、その辺をもう少し具体化をさせていきたいと思っております。

ゼンセン同盟では、組織を毎年2、3万名、2万5千名ぐらいこの七、八年で作り上げております。去年はちょうど1万7千名組織拡大をいたしましたけれども、実質は2,500名組織減になっております。ということは、依然として、私どものゼンセン同盟は合理化の嵐が尽きることはないということで、いわゆる職場を離れている人が多く、差し引きすれば2,500名減になっているという状況であります。ですから、組織拡大はこれは毎年毎年地道に、そしてまた総力を挙げて展開をしていかなければならない、

まさに労働組合の本能であり、使命であり、そしてまた組織の活性化であり、そしてまた労働組合財政を豊かにする、というよりも、財政逼迫した状況の中においては、私どもの至上命題だと考えております。

## ヒト、モノ、カネの面からも組織化シフトの強化

現在ゼンセン同盟では1名支部長のところもありますが、各47都道府県支部に専従の支部長を抱えており、これが組織拡大の先兵であります。そしてまた、本部には全国オルグ10数名を網羅して、各地域ブロック担当等々を決めておりますけれども、これだけでは足りない。そういった意味では、組織拡大のシフトを、この二、三年は重点的にシフトしていかなければならないだろうなと思っています。これはヒト、モノ、カネの面からもこの組織拡大のためのシフトをしていくということを、今検討しているわけでありまして。もう一つは、非専従オルグ体制ということで、加盟組合の人達、役員、リーダー、これらなり、またゼンセン同盟を定年退職したり、そしてまた活動後一線を去った人達、このような人達と協力をし合いながら、チームを編成して、非専従オルグ体制を、今、敷いたばかりであります。こういった視点で、組織拡大をこれから展開をしていきたいと思っております。

ゼンセン同盟全体で、今180名を定員としておりますけれども、先ほど言いましたように、合理化等々の現況で一進一退、財政も逼迫しておる中で、こういう組織拡大は絶対使命であるわけでありまして。この180名に業種別の部会を含めると220名近くおるわけですが、これをいかに組織化のためのシフトにどこまで転換できるかということ、今検討しているところであります。

最後に、連合への要望をぜひ言えということでありましてけれども、たくさんあって、なかなか言えないわけですが、組織化に関連して言わせていただければ、一つは、連合そのものが組織拡大をするということではないだろうと思います。連合は特に組織拡大、組織化のための情報をいかに我々にいただけるかということだと思っております。それとともに、現在実施している組織拡大をしたら若干の交付金的なものが出る、これはぜひ続けていただきたいと思っています。もう一つは、純中立の、どこにも入っていない労働組合あるいは労働組合的のところ、これについては、ぜひ連合はもっと強く呼びかけて、連合の戦列に加わるべきだという働きかけなり、仕掛けをぜひやっていただきたいと思っております。先月の山一証券等々の雇用問題で、連合はこれを助ける、支援をするということがありました。あの新

聞等々を読んで、私はもう一步詰めてほしい。支援をするだけではだめだ、山一証券じゃなくて、金融関連の労働組合、全銀連、市銀連等々、連合の戦列に今こそ加われということをもっともっと強く働きかけるのは、今を置いてないであろうと思っております。

---



## 鉄鋼労連の将来ビジョンと春闘運動の再構築

鉄鋼労連書記長

兼子昌一

### 総合生活闘争再構築の方向性－複数年協定化と格差是正

非常に大きなテーマをいただきましたので、どういった切り口でご説明すればいいか、ちょっと苦慮しているんですが、私たちの今取り組んでいる「産別の将来戦略」としては、運動の再構築を行うと、このことに尽きます。その中の大きな柱として、ご案内のとおり、春闘の再構築の大事業に取り組んでいるということでございます。

1996年秋の定期大会に、これからの鉄鋼労働運動の新たな創造というか、あるいは魅力ある鉄鋼労働運動のあり方ということにつきまして、94年の秋から検討し、都合2年間かけて「あり方研報告」をまとめました。この中では、これからの運動に求められる方向性なり、環境状況変化に対応する組織機構と機能、活性化を目指した合意形成と参加型教育、組織拡大へ向けてといったような趣旨で展開をされていまして、これからの運動に求められる方向性として3つの提言が出ております。その1つ目は、構造変化に対応する運動の主体的展開というテーマでございます。

日本の経済社会も大きな転換期を迎えているわけでありますが、鉄鋼産業自身も、そして、鉄鋼労働運動自身の構造的な変化も極めて急激に進んでおります。それに対応し、組合員の雇用を守り、生活向上を実現するための中長期的な観点から、総合生活闘争再構築の方向性が提起されました。私どもはこれを受けて、春闘再構築議論を96年の夏ごろからスタートさせ、昨年定期大会で春闘再構築については、運動全体の再構築とのかかわりも含めて、97年の9月の定期大会で全体像を示すということで、この1年間抜本的な検討体制をしいて取り組みを進め、9月の定期大会で鉄鋼労働運動の再構築の基本構想並びに具体的な春闘の再構築の内容につきまして提起をし、満場一致で確認をいただきました。

総合生活闘争再構築につきまして簡単に触れますと、春闘再構築自身は、この大きな柱の1つになりますし、また、もう一つは、総合生活闘争の再構築でございますから、春闘ということだけではなくて、通年的な政策への取り組み、産業政策等々が極めて大きな課題になります。そしてこの春闘再構築につきましては3つの視点がございまして、一時金を除く主要労働条件の複数年協定化を図るということが一つです。これは、2年サイクルの春闘の枠組みを前提として、1年目を総合労働条件改定の年とし、2年目を個別労働条件改定の年とする考え方であります。

1年目は基本賃上げ、一時金、時短、退職金など基本的な労働条件の決定を行い、2年目は、一時金を中心とする交渉を考えており、2年サイクルの中で、メリハリのきいた春闘にしたいと思っています。いずれにしても一時金は毎年取り組まざるを得ませんが、複数年協定か、具体的には2年協定の実現を図りたいと考えています。

それから、もう一つの柱は、闘争体制の抜本的な強化ということであります。私どもは現在、ほとんどの構成組織が事後対処方式のもとで春闘を闘っておりますが、これら長い間の経過の中で、実態的に、機能が少し問題があるという問題意識がございまして、この部分についての総点検を行い、再整備を図り、なおかつ改めて産別への権限の集中ということについての体制づくりを行いました。

それから、もう一つは、業種別中小組合の格差是正の取り組みの強化でございます。私どもは、従来、格差是正の産別としての指針をもとにして取り組みを進めてきましたが、近年、さらに一歩進めた取り組みということで、抜本的にさまざまな観点から議論を進めてまいりました。したがって、春闘再構築をする中で、抜本的にこの格差是正の取り組みの強化を図る。具体的なことで申し上げますと、1年目に複数年協定化を図る交渉をし、決着をして、協定をしたとすれば、翌年は格差是正中心に要求をし、交渉を行うということであります。したがって、2年目が格差是正重点年という位置づけになっておりまして、産別並びに総合大手中心として複数年で決着を行った組合ともども、この中小の格差是正の取り組みに全面的な支援体制を引いて、2年目の闘いを行うということであります。隔年春闘という言い方がマスコミに出るんですが、そうではなく私たちは毎年春闘を行っていきます。

## 運動再構築の全体イメージ

労働運動の再構築  
キーワードは「安定」と「安心」

## 組織・運動

## 総合生活改善

- ・限られた人・時間・財政のエネルギーの  
効果的な再配分
- ・組織運営の効率化
- ・交渉支える闘争体制の強化
- ・新たな運動の展開とこれまでの取りくみ  
の見直し
- ・産別・企連・単組の役割分担
- ・2年サイクルの労働条件決定パターン
- ・交渉へのエネルギーの集中
- ・政策・制度闘争の一層の充実
- ・産業・企業対策の一段の推進
- ・業種別・関連部門の労働条件改善の強化
- ・組合員個人を重視

それから、政策実現へのシステムづくりということですが、これはもう言わずもがなの問題だろうと思います。特に2年目には、こういった取り組みへの広範な展開ができるものと期待をしております。

それから、ニーズの多様化にこたえる運動の創造ということで、新しい魅力づくりというか、新しいテーマに対応するということで、今までの1年サイクルの運動を2年サイクルに組みかえまして、春闘問題も2年にサイクルを組みかえると同時に、運動全体も2年サイクルにしよう。これは4番目以降との関係も出てきますが、機能的で効率的な組織運営とか、すべて2年タームで考えていこうと考えています。

それから、5番目の、既存活動の運営、内容の再検討ということにつきましても、毎年毎年繰り返し型の延長線上で対応する活動はやめて、ほんとうに必要なものは毎年やる。場合によっては毎年2回やる。しかし、やめるわけにはいかないけど、毎年やる必要がないということについては、2年に1回に移行していくということをもう一度議論をしたいと思い、今進めております。さらに、運動の役割分担と効率化であります。これは、言われて久しいテーマでありますし、いつも抱えている悩ましい問題ではありますけれども、いま一度、この活動の独自性、役割分担ということについて、効率性の観点を加味して追求をしなければいけないと考えております。

### 業種別活動が大きなテーマ一人一人に着目した運動づくり

私どもも、業種別活動ということが大きなテーマになっておりまして、リストラ等々の進展の流れと、従来は組織構造が、総合大手、いわゆる高炉企業の比率が7割ぐらいで、中小組合が3割ぐらいという状況から大きく変化をいたしまして、今は5対5ぐらいになってきておりますし、そして、先ほどもお話がありましたけれども、企業が、複合経営、あるいは多角化経営などなど、さまざまな業種に対応してきている今日、鉄鋼の現場という前提での運動だけでは、組合づくりは進められないということです。あるいは鉄鋼に準じてという物差しで運動を進めていくことについても、もはや限界があります。

現実、私どもの組合員には医療技術職の方もいらっしゃいますし、そしてまた販売関係の仕事をしている方もいらっしゃいますし、食品の販売関係をやっている方もいらっしゃいます。さまざまな形での業種につかれているということでございます。

また、総合大手5社ベースでは、リストラ等の推進によって、組合員が3万人以上出向社員、あるいは社外派遣という形になっておりまして、その方々がつかれている仕事の分野というと多種多様です。極めて広範になっております。今まで、どちらかという、我々は集団作業が得意で、運動の手法も、活動の手法も、集団管理的な手法で大体さばけていたんですが、今後はやはり一人一人に着目した運動づくりに特化していかないと、なかなか我々の存在というのが成り立ち得ないという、構造的に大きな変化を抱えているということでもあります。このことは、組織拡大というテーマにもつながってくるわけでございます。

さらに、県本部体制の充実ということで、現在28県本部を抱えておりますけれども、やはりそこでの地域、あるいは地方連合に対応した地域での活動重視ということで、今、抜本的な加盟形態の検討に着手しております。鉄鋼労連は従来、鉄鋼労連直加盟と準加盟という形がベースになっておりましたけれども、そういったことだけでは組織拡大になかなかうまく機能しないということに気がつきまして、我々が決める加盟形態というよりも、入る側が必要とする加盟形態というものは何かという視点で検討を進めようと考えております。要するに、こういう形で入っていきなさいと言うよりも、どういう形であれば入りやすいのかについて、1つは、地域加盟の問題が大きなテーマになろうかと思えます。

### 活性化を目指した、合意形成と参加型教育

それから、合意形成と参加型教育ということについては、特に中小組合、それから小規模組合はなかなか自前のこういった分野での対応が弱く、産別にその機能を求めてくるということが多くあるわけですし、人材育成の観点や組合の顔が見える運動ということであれば、こういった分野に積極的に産別がかかわっていくことが必要だろうと考えております。

私たちは、春闘再構築そのものが目的ではなくて、やはり安定・安心という形できちりとした労働条件づくりをやっていきたいわけです。厳しい産業実態にありますけれども、雇用を守って、しっかりとした運動を進めていきたいというのが目的でございますし、春闘再構築を通じて運動なり、組織全体の

再構築をやりたいというふうに考えておりました、今年の98春闘から複数年協定化のスタートを切る予定でございますが、と同時に、今、組織全体のあり方ということについて、抜本的な論議を進めているということです。

## 連合に対する期待

連合への注文でございますが、先ほども自動車総連からのお話がありましたように、私どもは積極的に金属大産別構想を提起しております。これは、私どもの運動の再構築とも深くかかわりのあるテーマでございますし、また連合運動のあり方にも大きくかかわってくるテーマだろうという視点で、単にJCの枠内であらうということではないという視点で議論をさせていただいておりますし、問題提起をさせていただいております。やはり、連合の結集したパワーがきちりと発揮できる組織機構をつくり上げていく地道な努力が必要だろうと考えておりますし、単産加盟ということが縦軸だとすると、地域ということが横軸。そういう意味では、やはり地域のほんとうの意味の戦線統一というか、一本化というか、そういったものが今非常に大事なのではないかと。そのことに向けて、我々も頑張っていきたいというふうに考えています。



---

## Part II

### 連合の将来戦略

---

コーディネーター 日本女子大学教授 高木 郁 朗

パネリスト 日本労働研究機構会長 高 梨 昌

連合事務局長 笹 森 清

連合副会長 師 岡 愛 美

(自治労副委員長)

連合副会長 服 部 光 朗

(ゼンキン連合会長)

---

【司会】 それでは、連合総研創立10周年記念シンポジウム第5セッションのパート2を始めさせていただきます。

まずパネリストをご紹介したいと思います。今回は「連合の挑戦」ということで、21世紀に向けて連合はどのような方向でいくべきか、そういうことを中心にお話をいただこうと思っております。

パネリストをご紹介します。

日本労働研究機構会長の高梨昌先生。

それから、連合事務局長の笹森清さん。

それから、師岡愛美連合副会長、自治労の副委員長です。事務局のほうでは、師岡さんに、女性、あるいはパブリックセクターのことも踏まえましてお願いをしております。

それから、服部光朗連合副会長、ゼンキン連合の会長です。(拍手) 服部さんには、中小の連合レベルでの責任者ですので、そういう立場も踏まえましてお話を伺おうと考えております。

それでは、コーディネーターをご紹介します。日本女子大学教授の高木郁朗先生。(拍手)

あとは、高木郁朗先生に全部お任せしますので、よろしく願いいたします。(拍手)

## 連合はこれまで何をしてきたか

【高木】 それでは、ご紹介いただきました高木でございますが、連合総研の結成10周年記念の、いろいろな論議のしめくくりのセッションのコーディネーターをさせていただくということで、大変光栄に存じております。

先ほどの議論も聞かせていただきましたけれども、この連合総研が結成されて以降の10年というのは、民間連合から連合へという形で、日本のナショナルセンターが大きく変わり、発展してきた10年だったと言ってもいいと思います。この10年はまた、経済、社会、それに政治の大変動期でもありまして、その変動の内容というのは、先ほどの産別の方々からも出されていたと思います。そして、この変動の時代というのが現在もまた続いているわけでありまして、その中で、ナショナルセンターとしての連合がどのような挑戦を行っていくかということが、非常に大きな課題になっていることは言うまでもないと思います。

ナショナルセンターとしての連合が、単に変動していく、いろいろな中身に対応するというだけではなくて、変動自身に対しても積極的な影響力を与えていくような、そういう活動をぜひしていただきたいというのが私の期待でありますけれども、そういう期待を込めて、これから1時間半ちょっとのパネルディスカッションをコーディネートしていきたいというふうに考えております。

それで、コーディネーターとしてお願い申し上げておきたいと思っております。中身は3つの編成で行いたいと思っております。ちょっとこれはどこかで聞いたような話であります。連合の過去、現在及び未来という、この3部構成でいきたいとおもっております。

第1部が、これまでの連合が何をやってきたか、どういう問題があったかというようなことについて、主として連合が果たしてきた積極的な役割ということを議論していただくというのを第1部にしたいと思っております。

それから、第2部といたしまして、現在抱えている問題点、山積する問題があるわけですが、そういうものをどう考えるかということ、少し課題を絞ってお話をさせていただく、これを第2部にしたいと思っております。

それから第3部といたしまして、じゃ、これからどうするのか。まさにそれが連合の未来への挑戦とい

うことになるわけではありますが、これを少し議論していただく。この3部編成でやっていきたいと思っております。

時間は限られておりますが、できるだけパネラーの方々に簡潔にお話をいただくという前提で進めたいと思います。そうすればフロアにおいでの方々からのご意見なり、あるいは質問なりも出していただく時間がとれる可能性があります。私が時間配分を考えながら進めていきますので、できればそういう形でご参加をいただけるようにしたいと思っております。

【笹森 連合事務局長】

### なぜ連合を創ったのか 連合結成の原点に立ち返ろう

日本の労働運動の世界で大先輩の方々が、特に連合の顧問団の皆さんがおいでになっておりますので、あまり大それた言い方をして「あの野郎」なんていうふうに、後で、どうなるのかわかりませんが、3代目の連合の事務局長に就任をさせていただきました笹森です。

初代、2代と大変有能な方でありまして、山田さんの場合には、経験豊富、円熟練達、現場型というようなリーダーだったんじゃないかと思えます。2代目の鷲尾さんは、才気煥発、縦横無尽、理論型というんでしょうか、そういうリーダーだったと思いますが、私の場合には、このお二人に比べると大分見劣りをするというのは否めないと思っておりますが、できれば、やり方としては、お二人の中間型ぐらいでやってみたいかと、こういうふうに思っています。

今、高木先生のほうから、今までの運動、それから連合が結成されてからどうだったのかという問いかけがありました。実は10月3日に就任をして、10月6日に初めて着任をしたときに、事務局全体会議の中で、こういう思いで連合のこの2年間をやりたいということを申し上げました。連合事務局に共通認識を持ってほしいということで話をしたわけですが、本日私がお話したいことはほぼ網羅されていると思っておりますので、その内容を含めておこたえ申し上げたいと思っております。

私がまだ職場におりましたころ、昭和30年代であります、大変運動のイメージが暗かった。言っていることが、言葉を含めて全く難解で、職場の普通の組合員の人はわからない。特に、自分自身も家庭に入って、女房にいろいろなことを聞きますと、「ほんとうにイメージ悪いわよ」ということを言われた

んですね。なぜこんなに労働運動というのは明るくないのだろう。自分たちの共通用語ばかり使っているからなのかな。企業内労働組合だから、自分の組織、産業の話だけしていればいいのか、というような思いを持っていました。また、初めて単組の本部大会に出たときに、アメリカの人工衛星とソビエトの人工衛星はどっちが長く高く飛んでいられるんだと、こういう論議を徹夜で延々とやっているのには大変びっくりして、職場の組合員のことは一体どこへ行ったんだという思いを持っておりました。

そのうちに組合の専従役員になり、本部の役員をやり、全国の産別に出てきました。当時の電力の労働運動は、電産時代の非常に激烈な時代から民主化闘争を経て、安定をしてきた中での労働運動をやっていました。その後、政策推進労組会議の最後から全民労協の結成、連合に向けて、亡くなられた山田事務局長のもとで仕事をやり、豎山議長を先頭にして仕事をした経過の中では、自分自身の経験として大変なカルチャーショックを受けました。こういうものが運動なのかな、という思いを持ちながら、山田さんのところで4年間仕事をしてきました。単組の役員、産別の役員として、連合の運動も経験し、そして連合に出てくるということになったときに、これまで見てきたものについて、何とか思いをぶつけて、その中で運動の求心力の回復、活性化をつくりたいと、こういうふうに思ったわけです。

連合の事務局に申しあげました事は、いろいろなところに最近出始めていますから、読んでいただいた方もいるかもしれません。各労働雑誌や専門誌の中では、「その言やよし」と、こういうふうにやや冷やかされております。「言やよし」で、実行が伴うかどうかというのは大変難しいということですが、きょうの「連合の未来への挑戦」という中で、最終的にその部分の肉付けをこれからどうするかということも考えさせていただきたいと思っています。

まず1つ目は、私は連合をなぜつくったのかというのを、もう一回みんなで思い出して、連合結成の原点に戻ろうとよく口にしますが、なぜ連合つくったのかということです。現在の日本の組織率23%で、連合をつくる前も、25%を行ったり来たりという数字でした。雇用労働者の4分の1の組織率というのが、日本の労働界の定着水準になっているわけです。当時の労働組合は、分裂・分散の歴史の中で、労働団体が4つに分かれ、全雇用労働者の4分の1しか組織していませんでした。政府関係機関に交渉をやったり、経済団体との交渉をやっていくに当たっても、4分の1の中のさらに4分の1の代表がそこで物を言うにすぎないという、このインパクトのなさの中で、働く人たちの条件が全く変わらない。それではいけないと、先輩方が大変な思いをかけて、長い年月情熱を傾けて、連合を結成したのです。

それで、連合ができ上がって、実際に運動を展開してくるときに、あれだけ華々しく結成をされて期待をされた連合が、運動がしぼんでしまったというふうに思われるのは一体何なのか、このところをもう一度共通認識を持っていかないと、せっかく戦後50年築いてきて、もちろん、いいところ悪いところがあったわけですが、そこの中での日本の労働運動は、ほんとうに必要ななくなるという時代を迎えてしまう。そういうことにしてしまえば、我々後輩の立場では絶対にいけない。特に、今の経済情勢や雇用情勢の問題から見ると、労働組合無用論というのは、逆に労働組合有用論になる時代に、私は向かってくるんじゃないかと思っています。今回の金融破綻に生じたいろいろな雇用問題なども、労働組合のあるところ、ないところの対応が如実に出たというふうに受けとめているわけです。そういうことから、結成の思いを大切にしようよと、こういうのをまずひとつ呼びかけをしたわけです。

### 職場・地域に立脚した感度の良い運動を

それから、2つ目は、我々の運動になってきたときに、ストライキもあまり経験をしていない役員が多数となってきた。かくいう私も、実際に現場で指揮はとりましたけれども、本部のほうで戦略・戦術を練ってストライキをやったという経験はありません。そういう現状で、職場の組合員に役員がどういうアンテナを出していて、組合員の人たちが何を思っているのかという、そういうことを鋭敏につかみ取ることができているのかどうか。役員が役員のために考え過ぎているのではないか。例えば政党支持の問題などでも、職場の人たちの感覚をほんとうにつかみ切っているのかどうか。政策の実現も、ほんとうに職場の人たちが望んでいることなのか。さらには、連合800万という組織は、雇用労働者全体を代表するという感覚を持ちあわせなければいけないのですか、自分たちの堀の中だけの問題処理に埋没しているのではないか。こういうことを考えていったときに、感度のよいアンテナ、感度のよい受信、これが双方向でできるような、職場に立脚をした、地域に立脚をした、そういう運動の展開を2つ目には心がけたいと、こういうことを2つ目に申し上げたわけです。

### マンネリを脱却し世間の共感を得られる運動を

3つ目は、マンネリ化になっている運動の問題です。私も今回、結成以来初めて、労働省前の座り込み

だとか、いろいろな行動を事務局に指示をしてやってみました。そうは言っても、新しいやり方がわかるわけではない。しかし、このマンネリなやり方の中で、何かもう一つ今の時代にマッチをしたようなやり方がつくれないのか。例を上げると、私どもが九段会館を満員にして、労働法制の問題で、特に8割が女性の参加者という集会を開きました。同日、NPOの関係で、地雷の反対運動について、たった十数人で有楽町で集会をやった団体があります。このNPOのほうは、1日中テレビで放映されたのです。九段会館を満員にして女性が8割集まった我々の運動が、全くマスコミに、テレビどころか新聞にも1行も載らなかった。内部では燃えているのに、なぜ外で取り上げてもらえないのか。自分たちはよしと思ってやっている運動が全く歯牙にもかけられないという事実の中で、行動パターンが自己満足に陥り過ぎていないのかどうか、こういうものを反省をしながらやっていかなきゃいかんだろうと考えました。そのことをやらないと、世間の共感が得られない運動は自力が高まるはずがない、存在価値を高めるためにやりたいと、そのような思いを3つ目に申し上げました。

#### 物わかりがよい運動から怒るときには怒る運動へ

4つ目は、これまで労働組合は高度経済成長時代の、しかも物価が非常に高い、こういう中で、賃上げを中心にした労働条件改善闘争をやってきた。物価に連動して賃上げも自動的に高くなり、その中でプラスアルファを若干加えながら、実質賃金確保、生活向上分という、そういうとり方をしてきた。さらに、政府が掲げているいろいろな政策の中でも、現在のように、それほど働く人たちに直接影響があるような問題が際どく出てこなかったという、そういう時代でした。だから、個別的な労使交渉の中で、大体条件的にはこと足りたと、こういう時代をずっと過ごしてきたと思うのです。しかし右肩下がりの経済になり、物価が比較的低い数字で落ち着いてくるようになったときに、ここ数年は賃上げも3%止まりとなっている。しかし、今までの高い物価上昇時代に培ってきた賃金ベースは、外国に比べて、もちろん名目、実質の違いはありますが、一番根っこから見れば高い水準にあることは間違いない。しかしながら、ここから先、同じような上昇カーブをとっていけるのかどうかということになると、これは非常に難しい。

その過程の中で何が生じたのか。良好な労使関係という言葉の中に、あまりにも物わかりの良過ぎた労働運動になり過ぎたのではないかと、私は自分自身がやってきた運動の中でも非常に反省をしています。したがって、経営との対応の中で、ある部分、労働組合というのは物わかりが悪い団体でいいんだ

というような、ひとつの割り切りをしながら、どこまで相手側に対する押し込みが図れるのかどうかだと。そこで初めて両者の間には緊張感が生まれると、こういうふうに思っているわけです。これは政府機関の場でも同じような対応だと思います。そういうようなことから、緊張感をどの程度保持できるか、政界、財界、官界との対応を、連合が率先してやれるのかどうか。この部分をやらないと、求心力の回復にはつながらないのかなと、このような思いを持ったわけです。

それから、いろいろな産別のリーダーとお話をした中で、今、雇用されていない人たちがどんなような気持ちでいるんだろうと考えました。頭に来ていることはないのかな、ということをつい考えているうちに、物わかりがよいという運動に、やややり過ぎたというその反省の中から、怒ることを少し忘れ過ぎているのではないかというような気持ちを持ちました。ほんとうに必要で怒らなければならないときには怒る運動というのを、具体的に展開できるのかどうか。共通認識としては、そんなような思いを持ちながら、今までの運動の成果を引き継ぎ、悪くなった部分をどういうふうに直していくかということに具体的な項目としてつなげていきたいと、こういうふうに思ったわけです。

### 3つの短期目標と1つの中期目標

やっていく中では、当然、今回の連合の役員人事の中でいろいろ提起されたこと、それから先ほども産別の各書記長の皆さん方が言っていたようなことも含めて、考えていかねばなりません。連合が運動を展開していくに当たっては、そのときの国会論議だとか時代情勢だとかを含めて、政策の絞り込みと運動展開のめりはりというのをどうつけるのかということを考えなければいけないだろうと思います。これは、毎年毎年そういった、ものすごく特徴となる運動、政策というのは当然必要になってくるということから、ことしの場合には短期目標3つ、中期的には1つというふうに掲げさせていただきました。

1つは労働法の改正で、2つ目は減税を中心とした景気浮揚対策。3つ目は、大体、芦田前会長がご苦労なされましたけれども、部分的にどういった評価をしていいのかという内容ではあるわけですが、行革の問題。中・長期的には、これから将来への先行き不安がものすごく多いという社会保障政策、特に年金と医療の問題、これらについて、今年度の非常に政策的には節目をつけた運動の展開をしたいと、こんなふうな思いを持っています。

それから、組織的な問題としては、後ほどいろいろまたご論議が出るとは思いますが、23%をいよいよ割

り切りそうだという組織率の問題についてです。これまで1,000万連合だとか組織拡大だとかということ  
を掲げ続けて8年、これをほんとうに腰を据えてやるということ、我々自身が体制の裏づけと財政の  
裏づけをつくりながら、取り組めるのかどうかという問題です。これはぜひ手がけたい。

### 政治への対応にけじめをつける

その次は、政治への対応の問題です。これも後ほどのテーマの中で若干含まれております。何のために  
連合をつくって、連合をつくるために何が問題になったのか。何回も何回も統一をしようという機運の  
中で、常に政党支持問題がネックになっていたという歴史があったと思います。それは、総評・社会  
党、同盟・民社党というブロックの中で、自分が支持している政党がイニシアティブをとればいいと  
いうのは、それぞれの応援団として当たり前なわけです。連合をつくったときに、総評や同盟や旧4団  
体は解散したのです。解散までして連合をつくった中で、ファジーになっている部分は、国の基本政策  
にかかわる部分の、外交、防衛、憲法、エネルギー、それに政党支持問題だけなのです。

官民統一をして8年たって、いろいろな論議をさせてもらいましたけれども、結果的に、ここはまだ一  
歩も進んでいないというところに、今の連合がこれからどう展開していくかという最大の問題があるの  
ではないか。私は、ことしの執行活動の中で、この問題については、論議のキックオフをさせ、2年  
の中で何とか結論を出させたいと、こういうふうに思っています。政党支持の問題については、近々、ど  
ちらに決めるかというけじめはつけざるを得ない。この3カ月ぐらいだろうというふうに思っていま  
す。国の基本政策に関わる部分については、2年ぐらいの中で徹底論議の展開をしていく。これらは、  
歴代の先輩方が大変な思いをさせていただいて、何とかしようということやってきたわけですが、ファ  
ジーのまま8年経過をしている。これを踏み越えない限りは、連合としての政策の一本化に向けたよ  
うな方向の道筋はつけられない、こういうふうに思っております。

### 役割分担に応じた資金配分を

それから、連合のこれから運動の構築の中で一番問題になるのは、自動車総連の方が先ほど3階建て構  
造の話をされていましたが、私は労働組合費と、それからそれに対する組織のありようと活動の  
展開だと思います。きょう、滝田先輩がお見えになっておりますけれども、滝田先輩のところではやれ  
ている研究所の発表された数字によると、月額平均4,700円、年間7,000億円。そのうちの9割を単組が  
使う、1割が産別、そのうちから10%が連合に上がってくる。全体の、7,000億、700億、70億という

予算配分ですね。確かに、個別企業の中の労使関係で解決をしなければならなかったある時期、予算が単組に集中をするというのは、私は運動の形としてやむを得なかったと思います。

しかしながら、今、個別企業の中で解決をするウエートと産業別が持たされている役割の中で解決するウエートと、ナショナルセンターが解決をしなければならないというウエートは、どんどん上のほうに比重がかかってきているのではないか。にもかかわらず、予算配分が旧態依然とした形の中でおこなっているというところに、運動の限界が、資金的に生じてしまう。役割分担と資金配分をどう見直すのか、これを大変大きな問題として解決をしなければならない。そうは言っても、これは一様に全部上納金を上げなさい、というわけにはいきませんから、このところをどういうふうに見直せるかが、これから、連合というものがほんとうにナショナルセンターとして、働く人たち全体の声を代表することであるかということ、ひとつのターニングポイントになるのではないかな、こんなふうに思っております。

時間がちょっと経過をしました。以上、前段として申し上げさせていただきます。

【高木】 ありがとうございます。繰り返しませんけれども、連合をなぜつくったのかという点から出発をしていただいて、現に抱えている論点を総括的にお話をいただきました。その中で、やはり連合の存在感というものが少し薄れているのではないか。この点の反省に立ってやっていきたい。そのためには、怒ることを忘れないようにしたいとか、それから物わかりがいいだけではだめだ、とかというようなお話もいただきましたけれども、いろいろな論点については、この後の論議に結びつけていきたいと思っております。

今のような総括的なお話に続きまして、服部さん、いかがでしょう。中小企業労働運動の代表者としてお感じになっていることを、これまでの成果というような観点からお話をいただけるといいと思うのですけれども。

【服部 連合副会長】

**産別自決を超えて産別結集へ・・・全体の力で問題解決を**

連合の本部に来る前は、埼玉の地方の連合会長をさせていただいていましたが、新しく連合ができたと

いうときには、漠とした期待感が非常に強かったと思うのです。ところが、実際にいろいろな活動に入ってくると、さて連合は、いかなることをやるべきなのかと、なかなか視点が定まらない。結局、先ほどいろいろお話がございましたけれども、今の連合に期待するものの中で、ナショナルセンターが何をしてくれるのか、問題解決のパターンを組織として構築されているかどうかということ、それがまさに組合員の期待感でございます。しかし、そういった面では、まだまだ問題を解決するような全体の力にはなっていない。どちらかという、問題を集約するような活動のパターンでしょう。ですから、こんな問題がある、こんな問題があるということは、いろいろ提起はされているのですが、それを具現化していないというところに、挫折感とは言いませんけれども、当初、連合ができたときの期待感が薄れているのではないかなというふうに、まずは思います。

例えば、企業内の組合であれば、賃金や一時金、もちろん上部団体の方針に沿って、それぞれ交渉が行われるわけですが、実際に解決するのはその単組であり、いろいろと上部団体の指導も受けながらも、自主解決をしていくわけですね。産別は、これまでの歴史の中で、それなりの機能がある。しかしながら、連合は何を、ほんとうに我々の期待にこたえてやってくれるのか。特に中小の場合は、仮に1万3千円の要求基準が連合の中で設定をされる。そうすると、中心的な組合といいますか、主要な組合は、大体3月の18日から19日にかけて、8,000円とか9,000円とかという水準で妥結をしますね。ところが、4月以降に入って中小の闘いの中で、残念ながら、我々が妥結基準を7,000円ということで設定をしても、大変その結果はむなしなのです。7,000円に到達しない組合が、実際には7割も存在をするからです。どういう点を、むしろ中小の組合が求めているのかということになれば、要求基準の設定よりも、ナショナルセンターとしてのナショナルミニマムというものをどういうところに置くのかということになります。また、全体的な闘いの中で最後まで闘い抜いて、その実現のために連合がどこまで旗を振ってくれるのかということになります。しかし現状は残念ながら、まだまだその段階にいないということが1つにはあるんだろうと思います。

それから、現在いろいろなリストラが行われてます。特に大企業を中心に、いろいろな形のリストラが行われている。そのしわ寄せというのは、常に中小零細企業に来るわけですね。例えば、海外へ大企業が進出をする。その結果、国内でやっていた第1次、第2次、第3次の下請けの仕事がなくなってしまう。今まで2次、3次の下請けがやっていた仕事は、大手メーカーの、いわゆる内製化というようなことの中で、仕事を取り上げられてしまう。そして、一番きついのはコストダウンということで、一

生懸命努力をして何とか利益を出そうと思った途端に、それ以上のコストダウンが来るというようなことで、非常に多くのしわ寄せが来ているわけですね。

そうすると、連合として、そういう問題にいかに取り組んでいくか。むしろ経営戦略のあり方そのものを、やはり連合としてしっかりと出す必要があるだろう。例えば、国際的な経営戦略という視点に立って考えたときに、従来のように日本は価格第一主義、そして大量生産型、そういうあり方がいいのかどうなのか。根っこの部分をほんとうによくするとするならば、入り口の経営戦略そのものを、やはり転換をさせる必要がある。そういった役割が連合にあるのかどうなのか。

大競争だ、そういうことが言われております。大競争の延長は、従来以上にもっと過酷な競争が行われるという心配があるわけです。その競争というのは、あたかも国際競争と言いながら、日本と外国との競争というよりも、日本の国内におけるメーカー同士の競争だ。それが、行き着くところ、国内の競争ではどうにもならないから、海外へ移転して競争しているという現実がある。そういう国際的な経営戦略そのものを、連合というナショナルセンター台で、もっと高い次元から、経営のあり方、戦略のあり方そのものを問題提起をして、転換をさせていくというようなことがない限り、中小の根本的、抜本的な問題解決はあり得ない。そういう視点の、ある意味では危機を予言すると言いましょか、危機を予見するような、そういう運動というものが今日までなされなかった。その結果は、どちらかという、連合、ナショナルセンターそのものよりも、産別自決というところにすべての問題が落とされてしま、そこに問題がある。産別自決を超えて産別結集でやっていかない限り、ほんとうの連合運動はないだろうというふうに思います。

### 未組織中小問題の解決を連合としての社会的な責任を視野に

それからまた、いろいろな面で、社会的な責任という言葉がそれぞれの組合が多く使っています。しかしながら、その社会的な責任の一番犠牲になっている、組織化されない、98%もある中小零細企業に対して、ほんとうに連合そのものがどこまで闘ってきたかという点については、連合ができれば、おそらくはそういう問題が解決されるだろう、先頭になって闘ってもらえるだろうということで期待があったと思いますが、それがまだ十分なし得ていない。1つの例で申し上げれば、最賃闘争というのは、ここ連合ができてからずっと掲げられている。しかしながら、この最賃闘争を、国民の前でいろいろな問題を提起するだけであってはならない。みずからが闘いとしていかなければできないわけでありませ。

ういったもろもろの運動が、まだまだ十分に機能していない。しかし、これまでのお互いに離合集散を重ねてきた歴史の中で、わずか8年で、そんなに期待されるようなものはないだろうとも思います。したがって、ちょっと手厳しく申し上げましたけれども、やはりそれらの反省の上に立って、後ほど問題も提起したいというふうに考えています。

【高木】 ありがとうございました。

ナショナルセンターの機能というのはどうあるべきかということで、ナショナルミニマムの問題とか、あるいは産別を結集してどうしていくのかという機能の面で、連合としてまだやるべきことが、これまでもあったし、これからもやっていかなきゃいけないんじゃないかと、こういうお話でした。それでは、師岡さん、いかがでしょうか。

【師岡 連合副会長】

### あらゆる場へ女性の参画を

私は、9月から自治労の副委員長に信任されました。それまでは長いこと現場で組合運動をやってきましたけれども、中央段階での経験がありません。今日もご指名をいただいたのですが、どれだけ私なりの議論がかみ合わせられるのかということで心配もしています。ですが、足元に近いところにいたという立場と、それから女性の思いが組合に対してどういうところにあるのかということも含めて、失礼になるかもしれませんが、率直に私なりの言葉で表現させていただきたいと思います。

一言で言いますと、あらゆる場への女性の参画がないと、日本の社会、そして労働組合の展望もないのではないかというふうに思うわけです。このことを、あらゆる場にいらっしゃる労働組合の役員さんも含めて、もっと深刻に、真剣に受けとめて、このスローガンとか目標ということだけではなくて、結果として、どういうふうにこのことをひとつずつ進めていくのかが問われていると思います。21世紀は少子・高齢社会ということが言われています。また、戦後55年体制はもう崩壊したというふうに言われているわけですが、女性の視点で見ると、労働組合運動も、反対側から55年体制を、ある意味では支えてきたというふうに言えるのではないかと思います。

私も知らなかったのですが、日本の3大保守というのは、相撲と歌舞伎と労働組合というふうに言われるんだそうです。そういう結果が、組合がつくり上げたイメージ、暗いとか、保守的、そしてまた何を

やっているのかわからない、こういったことにつながっているのかな。そしてまた、ほんとうに犠牲的にといえますか、一生懸命労働運動の先頭に立っていただいた男性の方々も、どういうふうな担い方をしているのか、これは今でもそうですけれども、やっぱりあまり家庭生活の中には参加できない、こういう状況があるんだと思います。

### 連合は女性参加推進計画を進めよ

女性の社会進出、特にこれまでは、女性の側から言えば、結婚しても出産しても働き続けるということから、平等に働き続けるということに今は変わってきています。そしてまた、今の臨時であるとか、非常勤であるとか、子育てを終えた世代の女性たち、35歳以上の方々ぐらになると思いますけれども、そういった人達が非常に雇用の場にも大きく出てきている。このことが、日本の終身雇用制度にも影響を与えていると思うのですが、そういった立場の人たちの問題、そして青年層も含めた若い世代の思いですとか、そういったことを、やっぱり変化に対して組合がうまく労働運動の場に取り込んでくることが幾らか欠けていたのではないかと思っているわけです。そういう意味で、今の格差というのが、賃金、労働条件の問題ですとか、均等法や労働基準法に見られるような中身になってきているというふうに思います。そういう中で、やはり女性のあらゆる場への参画というのは、これはどこの国にも、世界に共通している課題になっているわけです。

私は、ここに参加するに当たりまして、連合運動はあまり、正直言って詳しくございませんでしたので、土・日をつぶしまして、連合の「日本の進路」等の資料を少し集中して2日間読み込んでみました。女性の参画問題に関して言いますと、ちょうど発足の翌年に、第2回大会で、組合役員の中に女性をもっと参画させようということで、2000年までに15%の目標ということの参加推進計画が策定をされているわけです。そして、その取り組みの指針も3次にわたって出されてきました。そして、ことしの大会の8項目にも、女性の政策ということで横並びといえますか、その方針が掲げられているわけです。そういう意味では、ちょうど75年の国際婦人年以来、女性の運動も高揚してきたのですが、連合発足からこの間の女性政策にかかわる運動、これは連合としても非常に力を入れてきたということが、私は評価できるのではないかとこのように思っています。けれども、残念ながら、取り組みの方向性を示されておりませんが、参画したという状況は、一定の進展はありましたが、現状は不十分な状況にとどまっ

ているということではないでしょうか。

### 組合の女性役員比率は5%

これは3月の調査での結果なのですが、連合本部の中央執行委員は5.8%、それから方針決定をするような場面に対しては、大会の代議員で、2.4%、そして中央委員も2.8%ぐらいにしかになっていない。組合の役員比率全体では5%ということなのです。ですから、女性は、組合費は拠出していても、重要な、そういった方針決定の場面にはほとんどかかわっていないということは、この結果からも言えると思います。このことは、組合員として対等な関係になっているのか、そしてまた、こういったところの利益を本体としてきちんと担い切っているのかということが言えるのではないかと思います。もちろん、私は、男性だけに責任があるというふうに申し上げるつもりはありません。今の結果は、男女両方で作り上げてきたという責任があると思います。

連合の方針に掲げております、格差是正。これについては、いろいろな方向で書かれているというふうに私は読み込みました。しかし、私は、女性に関しては、格差という形ではなくて、きちっと女性の人権を尊重するという立場のもので書き込んでいただきたかったなというふうに思ったところです。そしてまた、この連合の方針に対しましても、裏返せば女性すべてが持っている課題でもありますので、横の方針に、ぜひ私は縦の視点として女性の問題をきちっと据えて、これから両方で運動の具体化といえますか、そういうところを目指していかなければならないというふうに思っております。

【高木】 ありがとうございます。

これは、連合そのものもそうでしょうし、日本の労働組合運動全体としてもそうだと思いますが、女性の組合員の参画という視点ですね、これを重視していかなければいけない、こういうお話だったと思います。

ちょっと内幕を申し上げますと、実は私は連合総研のほうからシナリオを受け取っております、この1部は、「これだけ立派なことをやった」ということをするはずだったのです。ところが・・・いや、そういう側面もありましたけれども、そうはなかなかありませんで、反省点がいっぱい出てきているというふうな実情なんですけれども、高梨先生、いかがでしょうか。

【高梨 昌 日本労働研究機構 会長】

## 急激な変動の中で振り回され続けた10年

大変大きな課題ですけれども、私は今、このパネラーの方の中でただ1人学者でありまして、実践家ではないのですが、ただ、連合の結成については、私は学者らしくなく、『現代の労働』という季刊雑誌の編集を担当しまして、総評、同盟、中連、新産別と4団体に分極化していたのを、何とか同一のテーブルに座らないかということでお手伝いをさせていただきました。だから、連合が結成されたときには我が事のようにうれしかったわけですが、ただ、私は、連合のこの10年間を振り返ってみて、労働戦線統一できたわけですから、大変な期待が寄せられたと思うんですが、私から見ると、この10年間というのは、ナショナルセンターとしては、周囲の客観情勢は悪い時代であったのではないかという印象が大変強い。世界の動き、また日本の経済社会の急激な変動、この中で振り回され続けた10年という印象が大変私には強い。

例えば、全的統一した1989年にはベルリンの壁が崩壊し、91年にはソ連邦が解体しています。社会主義圏というのは、結局、20世紀の一大悲劇的な実験に終わったという、歴史的には大変後味の悪い幕引きになっているわけですけれども、実践家の方々の中には、何がしかここに関心を持ち、中にはシンパシーを持っておられた方がおられるんですけれども、こういう東西対立の中で運動を進めてきたものにとっては、まずその壁がなくなってしまった。その後また何が出てきたかといえば、僕から見れば、新古典派経済学の諸君が、市場経済万能主義で、各種の規制の緩和・撤廃を訴え、これを推進すれば、日本経済は復活し、成長の軌道に乗るというご託宣の大合唱です。これは弱肉強食の一人勝ちとなり、独占・寡占企業の制覇となることは明らかです。しかも、彼等は、市場統制をする労組も、失業保障も、最低賃金制も否定する考え方です。私は、これを歴史の亡霊と批判していますが、まだ少数派です。

---

〈会場より意見をつのる〉

---

【滝田 実ゼンセン同盟名誉会長】

組合費配分の見直し、力と政策をの実現を

連合の結成されたことは、50年の回り道があって、ようやくまとまったということですが、民主的な労働運動にとって必要なのは力と政策であるということは、大体昭和30年から40年ごろに私が提唱いたしました。それがある程度合言葉になって、力と政策ということが連合の1つの方針として取り入れられたのですけれども、率直に言って、力と政策という面で2つ天秤にかけてみると、今の連合は政策はあるけれども力不足という点が1つ指摘できると思います。

これでは、先ほど事務局長から言われましたように、力とは何ぞやというと、やっぱり団結力と行動力なんですから、これは組合費の配分と非常に不可分な関係にあります。組合員は組合費として賃金の1.7%納めているというこの率は、国際的には最高の水準であります。大体、各国1%前後であります。もしそれ以上とっているとすれば、その余分は、かつて組合員であった人達の福祉とか、家族対策とか、あるいは教育機関とか、子弟の、そういう関係において還元されているのが実態であります。日本は1.7%とって、実際はそれでアップアップしているというのが現状です。

この配分を見ると、連合に全体の1%しか納められていない。年間の予算を見ても極めて少ないです。この1%をどう引き上げるかということになれば、私は、産業別に10%いつているのは、やや不足のように思いますが、これは妥当なところではないだろうと思っています。連合に増やすとすれば、現在の企業別労働組合の運営、あるいは組織のあり方をやっぱり簡素化しなきゃいけないと思います。今、日本の経済のこの変革時にに対応できるのは、企業別労働組合という枠の中ではとても解決できません。そういう点を考えると、この財政というものを労働組合の動脈と見て、どういうふうに配分するかということをしないと心筋梗塞になってしまうような気がするのです。これは、やはり企業別労働組合の納得の上に、どうしてもひとつ積極的に取り組んでもらいたいと思います。そうでないと、力と政策ということがなかなか生きてこない。

### 労働組合の存在感を示せ

それから、その次は、社員と従業員との違いを労働組合は明確に出してもらいたい。社員というのは上下の関係であります。しかし、労働組合は対等の関係であります。そうだとすれば、対等と協力と分配という、この3つの要素の中で労働組合は活動しなければならない。だから、その点では、労働組合の存在はもっと企業から独立してもらいたい。チェックオフという非常に便利な方策によって、今、労働組合が遂に弱くなっていると思います、安易になっている。これがもし、一人一人の組合員から組合費

を徴収するとどんな反応が起こるだろう。私は、非常に難しい問題が起こると思います。どこかで組合費が高過ぎるじゃないか、おれは嫌だというような問題が起こったら、果たして統制にかけ得るかどうか。そういう問題に一旦火がつくと、燎原の火のように広がりはしないだろうかという気がするのです。だから、どうか今の企業別労働組合も、あるいは現在の幹部の皆さんも、このチェックオフの上にあぐらをかかないでくれということをおきたいと思います。

それから、産業別の労働組合で、先ほどいろいろ出ました。産業別の労働組合に、プロとアマの混合体制をどうするかという問題があります。企業出身だけでは、私は産業別の労働組合は強くないと思います。さりとてプロばかり集めると、これまた別の弊害が起こる危険性があります。それは保守的になりやすいという傾向であります。ですから、プロとアマの混合体制というのを、どういうふうに産別で築き上げていくかということです。

それから、第3次産業がふえていくことは世界の趨勢ですし、日本もそうなります。ですから、組織化の多様化した職業の変動に対して、どういうふうに対応するか。そのために有効な手段は、例えばこの間の山一の事件のときに、連合は確かに鋭い批判をしましたが、あのとき連合東京なら連合東京に対策本部を設置して、ここへ相談を持ち込んでくれというような実際の活動ですぐ動かないと、連合の存在というのは見えないんじゃないだろうかと思います。私は、かつて近江絹糸のストライキを106日間やったことがあります。暴漢に襲われて、命が危険になったときもありました。しかしそれが、どれだけ労使関係の改善に役立ったかですね。あれを契機に、うんと組織化は進みました。だから、一番悪い相手だったら、アメリカのチームスター労組がやったように一遍やるべきですね。これは、さっきどなたか発言がありました。絶好の機会に連合、労働組合の存在を示すということが、私はどんなキャンペーンよりも有効だというふうに思うのです。組合員も納得します。少しぐらいならカンパも出しますよ。大衆運動というのはそういうものだと思います。

### 血の通った機関紙を

それから、もう一つつけ加えます。機関紙の宣伝活動が、今のままでいいかどうかですね。私は連合からたくさんの資料をいただきます。とても読み切れるものではありません。あれはほとんど積ん読になっているのです、地方へ行ってみると。地方の幹部に「読んでいる？」と言ったら、「いや、そんな読んでいる暇なんかありませんよ」というのが実態です。だから、こういう印刷物をただたくさん出す

のではなくて、やはり血の通った機関紙に変えていただきたい。新聞版にするかタブロイド版にするか知りませんが、中から見ても外から見ても連合の動きが見えるような、そういう機関紙活動をぜひやってもらいたいと思います。好機をとらえてキャンペーンするという大衆運動を、ぜひお願いしたい。

笹森さん、あなたの話しを聞いて大分安心しましたから、どうぞ頑張ってください。

---

## 第2部 連合の課題と未来への挑戦（連合の現在・未来）

---

【高木】 どうもありがとうございました。

笹森事務局長に激励のお言葉をいただいたようでありますが、ここで第2部から第3部へ移りたいと思いますが、今の現状をめぐるいろいろなお話から、新たな挑戦につなげていくという意味で、高梨先生のほうからひとつ、今の労働組合が持っている課題といったようなものを、少し整理して挙げていただくと大変ありがたいと思いますが。

【高梨】 連合に対する5つの宿題

### 労働法制の見直しに対し連合は真剣に取り組むべき

先ほどあまりコメントしていませんが、連合のこれからの未来への挑戦というテーマですので、私なりに、ナショナルセンターとしての連合に宿題を出したいと思います。

問題は、今、規制の緩和・撤廃という大合唱ですが、私が言いましたように、日本のさまざまな定められた労働関係の法規制にしても、戦後50年たって、もう制度疲労もしていますし、労働をめぐる諸環境も変化していますから、当然、労働法制の見直しが私は必要だという、こういうスタンスで問題を見ております。その際、見方として大変重要なのは、従来は、例えば日本の産業経済規制にしても、どちらかと言えば許認可行政で、参入規制が大変きつくて、参入後は行政指導その他で大目に見ていくという、こういう裁量型規制だったと思うのですが、製造物責任法とか情報公開法とか、その他のさまざまな今の法律は、そうでなしに、ルール型規制になりつつあります。

それで、今、ルール型規制の走りが何に出ているかといえば、金融不祥事だと思います。地検特捜部が

刑事事件として摘発しているということに、はっきり出ているわけです。ご承知のように、日本の大学は入学が大変きついで、入学すれば怠けたって卒業できて資格がとれるというのですが、これから日本の社会はどうもそうでないらしい。入学は楽だけれども、卒業は簡単にいきませんよと、こうなっているわけです。それなら、そのときに、ルール型規制のルールがうまく有効に規制として機能するかどうか、私は大変問題だと思うのですね。

昨日も中央労働基準審議会では基準法の見直しがかかっています。しかし、全体的には労使合意できていません。幾つかの点で各論併記になっています。私は、例えば労働基準法を見ても、これは戦前の工場法のあとを継いでいますから、工場労働者の、しかも、常傭の正社員を基本的なモデルにして解釈・適用してきたのが、この半世紀だったのではないかと。ところが雇用形態が多様化する、またホワイトカラー労働者がどんどんウエートを高めていくという、こういう中で、どうも基準法は、モノ対ヒトの関係で、物をつくる労働者以外のものにはうまく適応できない。こういうことで、例えば日雇い労働対策として港湾労働法が昭和41年にでき、そのあと建設雇用改善法ができ、また私も苦勞した労働者派遣法もでき、それからパート労働法もでき、こういうようにして、雇用形態の多様化に応じて、特別立法で処理してきたわけです。それで、やっと今回の基準法見直しの中で、本体を見直して、こういう雇用形態の多様化に対応していこうということになった。

こういう中で、私は、裁量労働制の問題とか、変形労働時間制の問題とか、それから、あまり注目を浴びていませんけれども、雇用契約に賃金以外の労働時間等を明示する義務化ですね。これは、私はパート労働法の立法化に随分苦勞して、この8月にパート労働法の3年後の見直しということで、女性局長に建議書をまとめました。その中で触れたことは、雇入れ通知書の義務化ということが、労働組合からかねがね提案されておりますが、パート労働法で書くことは、かえって全体をゆがめるだろう。これは、あらゆる労働者にあまねく適用するのが望ましいということで、今回、労働基準法15条の改正の中に入っているわけです。これは労使が同意できていますから、パート労働対策としては大変な前進だと思う。建設雇用改善法も、雇入れ通知書は義務化できていません、努力義務です。こういうような大変大きなことが、改正案に盛り込まれているんですね。

このことは、基準法の見直しで、そういうことでルールとして、時間規制を含めて、全体がどういうふううまく機能するかという視点から見れば、大変重要な転機をなしている。これについて、連合はもう少し深く議論をして、将来を見通しながら対応していただきたいというのが、私の希望であります。

## 規制緩和の中で、法律が機能するようなルールづくりを

それからもう一つは、規制緩和小委員会から、派遣事業とか有料職業紹介事業の見直しが提起されています。有料職業紹介事業については、従来、29職業から拡大されて、ホワイトカラーを今度は自由にできると、こういうことがマスコミで騒がれていますけれども、私は、有料職業紹介事業を自由化し、対象職業を拡大したことはあまり評価していません。これはあまり効果がないのです。むしろ大きいのは、ヘッドハンティングとかアウトプレースメント業のコンサルタント料を、労働大臣に届け出れば徴収できるシステムに変えたことです。マネキンさんとか、配膳人とか、家政婦さんとかは日々雇い入れですから、この手数料が賃金の10.1%、この4月から10.5%ですけれども、6カ月間徴収できると、こういうシステムです。大体これで商売は成り立ちます。ところが、ヘッドハンティングですと1回限りの常備紹介ですから、それでは商売が成り立たないわけですね。3年前に最高裁の判例で、それを越えた料金徴収は無効であるということで、ヘッドハンティングの会社は敗訴しています。私は、これは立法政策の問題だと考えてきました。そういうことで、今回の改訂では料金が届け出、コンサルタント料金で別途にとれるシステムになったわけですね。通常は、ヘッドハントする会社のほうで勤めたときの年所得の3分の1ぐらいが成功報酬です。

だから、こういうようなホワイトカラーの有料紹介で、電機連合なんかは高く評価していますが、私は組合が何で評価するのかわからないんですが、組合員のほとんどはこの有料紹介のベースに乗りませんよ、商売にならないです。1人ホワイトカラーを紹介すると、紹介コストが大体70万円です。ヘッドハンティングの会社としては、2、300万もらわなきゃ引き合わないんですね。だから、大体1,000万円以上の年所得の人しか相手にしないのです。普通のサラリーマンは全然相手にしてくれないのですよ。こんなものを幾らもうけの対象で認めても有効ではないので、アメリカなどはこんなことは利用しない、自分でセールします。自分で履歴書をつくってセールするんですね。日本人は履歴書が書けませんから困るのです。こういうようなことで、これはどうも評価の方向を間違えている。これは労働組合にとっては殆んど関係ないんですね。

それから、派遣法もこれから議論が始まり、それもポジティブリストからネガティブリストに変えると言っていますが、私は派遣法にこだわって、労使の代表の方々を説得して、やっと合意を取りつけたわけですけれども、私が最大に考えていたのは、職業安定法の労働者供給事業の原則禁止規程が、ほとんど有効に機能しなくなった。要するにザル法化していたんです。ところが、実態は、派遣会社がどんど

ん商売をやっているわけですね。それならば、派遣に関するルールをちゃんと定めたほうが良いと、ということで派遣法というルールを決めたわけです。今、派遣法の見直しで最大の問題は、自動車とか電機とか精密機械の加工・組み立てラインに違法派遣が目立つことです。これは偽装請負です。偽装請負について、今の派遣法が有効に規制できていないという大問題があるのです。このところをどういうルールで秩序立てるかということが、派遣法の見直しの私は最大論点だと思っています。ポジかネガかという問題ではないのです。こういうようなことで、どうも法律が有効に機能していないという問題があります。

### 社会保障制度改革に対し連合は、政策制度課題の追求を

それからもう一つ、第3番目に私が言いたいのは、社会保障制度改革が強く言われています。今の行革会議としては、労働省と厚生省を統合して労働福祉省にしよう。労働福祉事業が省になるわけですが、社会保険と労働保険とは全くその仕組みが違うんですね。パート研究会もそうですし、経済審議会もそうですけれども、税制について、パートの人たちが非課税限度額103万円で雇用調整する。したがって、これは専業主婦優遇税制だから廃止すべきだということは何れも言われ続けています。この問題も同様ですけれども、労働保険は、すべて労災保険でも雇用保険でも個人原則です。それで保険料が決まっています。ところが、社会保険も税制も全部世帯原則なのです。全く違います。今、女性でキャリアで働く人たちは、どうも専業主婦を優遇してキャリアの女性を冷遇しているというので、できるだけ世帯原則を崩せという勢いです。このことも、制度の根幹にかかわることなのです。仮に健康保険を、世帯原則を廃止して個人原則にすれば、扶養家族が多ければ保険料率が高くなるんです。年金も同じです。こういう問題が今、かかっているわけです。この辺を、一体どういうように、21世紀にかけて調整していくかという大問題があります。

労災と健保にしても、労災保険は大幅黒字です。健保は赤字垂れ流しです。治療費単価は労災のほうがいいんですね。労災事故の中で、労災隠しでもって、治療費のほうが健保にもぐり込んでいるということで、かねがね大蔵省は批判して、つまみ出せと、こう言っているわけです。厚生・労働が統合したとき、保険料金一元化などか言われていますけれども、そんな簡単にできる話でしょうか。こういうふうに政策制度課題を追求することが連合の任務ですから、一番の主題なので、その辺の政策の整合性というものを持たせながら、ぜひ深く検討して、それに対応策をちゃんと立てていただきたい。

## 労働組合法の見直しについて

最後に、先ほどから、労働組合の組織率の問題、また滝田さんから組合財政についてご忠告があったわけですが、私は、労働組合法も制度疲労を起こしていて、大幅に見直したほうがいいと思っています。まず組合財政をもう少し潤沢にするような仕組みを考えたらどうかと思います。というのは、労組法2条の非組合員の範囲ですが、これは広過ぎるんですね。非組合員がやたら多いわけですね、今。部下を持たない管理職を何とか組合に・・・それなら、労組法2条の管理・運営事項をもっと縮小して、非組合員の範囲を縮小する、こういう方向で、要するに高賃金層ですから、それは組合に入れば組合費で余計とれるわけですよ。こういうことをひとつ考えられないか、このこともちゃんと検討してもらいたい。

それから、労組法7条の不当労働行為のことがありますけれども、経費援助ですね。これは私、削除したほうがいいのではないかと思います。というのは、企業レベルのショップスチュアードは、英国などでは会社からフルペイなんです。地域とか産別とかナショナルセンターは、これは組合財政から人件費を出すべきで、日本の単組財政が非常にウエートが高いのは、専ら組合活動費で食われちゃっているんですね。人件費で食われているのです。だから、その点は、会社の人事・労務管理を、職場委員というのは代行しているわけですから、そういう経費援助の規程を、労組法7条の中の、そこはもう今さらお金をもらったって、御用組合になる状況ではないんだと思うんですけどもね。

だから、そういう意味で、私は、その辺をもっと見直すことを真剣に考えられないのかなということですよ。そういうことをすれば、かなり組合財政というのは潤沢になって、それからまたスト資金で積み立てていますけれども、定年になって組合を脱退するときに、積み立てた組合費を個人に還元しているんですね。だから、ストライキしたら損しちゃうからやらないなんて、これも随分悪循環だなと私は思っています。

## 個別紛争処理制度を充実せよ

もう一つ、今の行革絡みで、地方分権化問題が出ます。地方の地方事務官制がどうなるか。厚生省と労働省が、地方勤務者が一番多いのですね。厚生省は4万人強、労働省は1万5千人ぐらいですけど

も、地方勤務者が安定所とか基準監督署に多いわけですね。両方で5万人を超えているわけですが、私も、あんまり2つの官庁が統合しても、望ましい結果は出ないと思うんですけども。個別紛争処理から言えば、むしろ地方事務官を配して、地方労働局をつくって、そこに安定所、監督署、それから女性・少年室などを、そういうところで、少し個別紛争処理も扱えるようなことをやっていく。権利紛争であれば監督署ができますけれども、利益紛争はできにくいですから、これは、地労委と地調委を活用して処理していく方向は考えられないだろうか。

これから個別紛争は当然ふえてきます。先ほどもパネラーの中で指摘がありましたけれども、今、裁判官をどんどんふやす、司法試験の合格者をふやすと言っています。しかし、それでは、これから一体、アメリカのような訴訟社会にするのがいいのかどうか。いろいろ議論があるところですけども。どうも好むと好まざるとにかかわらず、訴訟社会に行きそうなんですね。おそらく女性はすぐにアピールするのではないかなという、別に差別的発言ではないんですけども、そういう権利意識がだんだん強まっていくことはいいことなんですね。そういうことで、ちゃんと自分たちの利害を主張して第三者の判断を求める、こういう時代に入ってきたのだろう。そういう意味で、個別紛争処理制度というものをちゃんと制度としてつくっていくことは大変重要なのです。もっとも、これはいろいろやり方があると思いますけれども。

5点ほど私なりに宿題として出したいと思います。これはどうお答えいただくかは、ここでは難しい課題ですから、お答えは結構でございます。

【高木】 笹森さんがどういうふうに答えられるのか答えられないのかわかりませんが、厳密に5時20分で終了することになっておりますので、5分間で施政方針演説をやっていただけるといいと思います。

【笹森】

「力と行動」をスローガンに政策実現へ

滝田大先輩にいろいろご苦言、忠告をいただきまして、ありがとうございました。

その中で、2つだけちょっと申し上げたいと思うのですが、力と政策、これは、おっしゃられるように、連合のメーンスローガンとしては永遠のものだと思っています。しかし、このスローガンを今年

は、変えさせていただきました。これは、一時的にそういうことをやりたい。21世紀へ力と行動。力と政策は、ご存じのように、政策をつくり出す力と、そのつくり出した政策を実現する力という意味が込められていると思いますね。実現していないじゃないかと、滝田先輩のご指摘がありました。なぜ実現しなかったのか、これは、やっぱり運動が足りなかったのだと思います。そこで実現するための行動をどうするかということ、我々はこの2年間の執行で全力を挙げたいという意味で、行動というふうには、力の中には、政策とそれを実現する力、両方を込めた中で行動展開、ここにウエートをかけた、こういう思いです。

それから、プロ専と派遣役員、在籍専従、これの問題ですが、比率的には私は、今ゼンセンがとられている3分の1が一番いいと思うんですね。プロ3分の1、在籍だったけれども、プロに変わった方が3分の1、それから在籍のまま職場のことがわかる役員が3分の1、こういう配置の中で、職場に一番根差し、それから専門的に労働運動を考え、政策を考えるというプロ集団、この組み合わせが3分の1ずつできるかどうか。連合は、残念ながら、まだそういう配置になっておりません。現在、派遣者を含めて中央本部120名、それから地方連合で約870名ぐらいですから、990名ぐらいが連合の役職員ということで全国展開されていますけれども、ここの構成をもう少し、今までの4団体から派遣をされてきたままの名残りで残しておくというのは、少し問題があるのかなと。したがって、産別と相談しながら、この配置について、機能的にできるような人材配置というのを考える必要があるのではないか、こんなふうに思っています。

## 労働法制改正について

それから、高梨先生の宿題の中で労働法の問題ですが、今回、中基審でまとめが出ましたけれども、私は、今回の労働法改正は極めて問題だったというのがあるんです。これは、前段の質問で、政治とか財界からの攻勢にどう運動を展開するのかというのがあったんですが、初めに規制緩和ありきなんですね。政府、あるいは財界のほうから、規制緩和項目の中で限定をされて、閣議決定をして、労働法、つまり基準法の中におろしてきた。これはもうどうにもならないような決め方をされたわけです。確かに多様化をし、いろいろな働き方を選択しなきゃならないという中で、変えなきゃならない部分、それから、高梨先生が言われたように、戦後50年の中で基準法が守ってきたものと、時代に適合しなくなったもの、これは当然直さなきゃいけないんですが、規制緩和項目の中で出てきた部分については、これはあまりにも悪乗り過ぎです。

そういう中で、我々は今回どう展開するかということをやったわけです。残念ながら、両論併記、3論併記のままになっていますが、私は、これを建議させないところまで、もう踏ん張っちゃおうかなということも考えました。ただ、先生も先ほど指摘されたように、ルール化はしなきゃいかん。最低限どこまで寄せられる部分があって、絶対的対立はどこなのか。これを連合の運動展開、行動するという中で、ぜひはっきりさせたいというのが今回の中であったわけです。

ここから先は、建議から法案立法に持っていく時間があって、来年の春の通常国会の中で国会論議が起きるだろう。野党側、与党側それぞれありますが、この労働基準法の問題は、今まで社会党で働く人たちの立場と言ってきた与党にいる社民党の、生命線だと思っているのです。与党にいる社民党の役割としては、各政党に対して、立法をつくるまでにぜひその役割を発揮して存在価値を見せてくださいと思っています。仮にそれが自民党との中で薄まったにしても、今度は労働法を守る超党派議員連盟を結成して、国会論戦の中で大々的な取り組みをしてほしい。そこに連合がどのぐらいタイアップできるかどうか、こういうものやっていきたいと思っているわけです。労働法の問題については以上です。そのほかの宿題については十分受けとめていきたいと思っています。

### タイミングと個性のあるメッセージ発信

それから情報発信の問題ですが、タイミングと個性のあるメッセージを発信できるかどうかということだと思えます。先ほどの山一の問題とか、金融の倒産の問題については、連合の組織内では、近畿の阪和と、それから宮城でつぶれた徳陽シティ、これは全銀連合の加盟組織で連合の組合です。阪和については、雇用対策を地域の中で連合が一躍打ち上げて、各関連の企業と組合が相談をして、雇用のあっせんをしました。残念ながら、今まで銀行に勤めていた方の処遇がものすごく良過ぎるので、一般的な企業じゃ嫌だと、その落差が大き過ぎて入らない。だから、かなりな数を用意したのだけれども、現実にはほとんどが転職が不可能だったという状況になっているわけですね。徳陽シティの方は、この間、連合に相談に来まして、緊急に政府がつくった雇用連絡会議の中で、連合が橋渡しで調整をしていくことが1つと、それから地域に対しての展開を考えようと。

山一の問題については、連合東京は直ちに活動を開始をしております。そういう中で、私どものほうは、山一の組合にも呼びかけをしました。ばたばたで経営側からどういう事後対応になるのかわからな

いので、とてもじゃないけれども、自分たちの身の振り方を相談する時間を持ってない、もうちょっと時間をくれませんかということだった。連合の組織ではありませんが、連合は、そういうタイミングよくということについては、今後の行動の中で心がけたい。

きょうも昼に相談をしてきて、月曜日に緊急で対応をとりたいと思っているのですが、経済とこの雇用危機を克服するための連合の特別な委員会をつくりたいと思っています。その中では、1つは、政策的には政府に要請をする。それから、雇用についてそれぞれの地域展開と経営側と雇用対応をするもの。この2つについて、日経連との共同プロジェクトをつくりたいと思っています。12月1日に日経連とやったときには、日経連は、これに応じたいという方針を出しまして、内部的な詰めを行っていますので、経済問題と雇用対策の問題と金融問題については、日経連と共同歩調の中で対応が可能ではないか。その中で、でき得れば、特に雇用に目を置いて、我々としては活動の重点を置きたいと思っています。

### 今後は大産別組織への収斂が必要

それから、産別のいろいろな役割の中で、私は、これから産別がやらなきゃいけないことということが、たくさんあると思うのです。しかし、幾つかの話題の中で出ておりましたように、連合には77の加盟組織があります。一番大きい自治労の102万人から統計労組の200人まで、非常にばらついていますね。77組織で800万人前後と言っていますが、実態は770万人ですので、平均10万人の組織なんです。これは、同じ産業業種が非常にばらついて入っているわけですから、何とかドイツ並みの20ぐらいの大産別に収斂をさせていく必要がある。

大産別に収斂をしていく中で、機能・役割を持たせながら、役員配置と、連合に対するいろいろな対応の仕方について工夫をしていくと、今より、より密接な関係の中で、かなり迅速な機能処理ができるということになってくるんじゃないかと思うんです。今、4団体から集まって、まあ、まあという、4つのエンジンを何とか1つのエンジンにまとめたいということやってきた。産別エゴの中で、政策も産別に偏り過ぎる。ほんとうに働いている人たちの政策にどうまとめるのだということ、その産別の直接利害の中で、どうしてもそこに行ってしまうということがある。これをどういうふうに薄くなれるかどうかというのが、これからの政策をほんとうに推進していくための連合の1つの役割です。

それから、役員配置の問題についても、大産別に収斂をさせていけば、今みたいな膨大な中執だとか三役とかという数は要らなくなる、もっともっと小回りがきくという、そういう機能ができるんじゃない

か。

## 今後の政治とのかかわり

それから、政党とのかかわりは、政治家を一生懸命つくる。組織内議員をつくる。そして、それをそれこそ政党で活動してもらおう。そこまではいいのです。その後の対応が、非常に労働組合は甘いのです。今回も、経済問題、減税問題についてやりました。言うことを聞いてくれない支持、協力、協調関係にある政党があるわけです。それをばかみたいに、いつまでもいつまでも応援するなんていう図式があつていいのでしょうか。はっきりこの辺は、もうけじめをつけるべきなのです。自分の組織内議員を出すための組織の求心力と団結力と、その力をどう誇示するかという、そのための選挙戦なんていうのはもう終わったわけですから、政策をどういうふうに展開をして、そのことが実現できるかという、議員と政党との対応というのに切りかえなければいけない。

したがって、政党と議員との対応の甘さというのは、連合はこれから政策実現が命だとすれば、もっともっと厳しくやりたい。そのために、今度の政党支持問題は一本化対応を求めておりますけれども、これが、産別のいろいろな組織内議員や既存の政党との絡みの中で、どうしてもできないということに本当になったとすれば、最終的には、連合本体は選挙活動をやらないぐらい、そこまで思い切りをしていきたいなど。もう勝手に産別でやってくださいというぐらいのことをしないと、とてもじゃないけれども、連合の政治対応でまた裂きになることを、みずからそれを認めるなんていうことになってはならない。

具体的に言うと、もう少しこれは細かくありますが、政治の問題はそのくらいの、ちょうどぎりぎりのところと、もし作るとすれば、千載一遇のチャンスがこの春ぐらいまでに来るのかなと。そこを逸すると、連合としては、政権の対応と各政党への対応というのは、今までと違った対応を明確にしていかなければいけなくなるのではないかと、こんなふうに思っています。

【高木】 ありがとうございます。

服部さん、師岡さん、今の事務局長の施政方針演説にもし何かありましたら、一言ずつコメントしていただけることがあれば。

【服部】 私は、今の事務局長が言ったことに対して、別に反論する必要はないと思います。ただ、連合全体の動きの中で、私の考え方だけ申し上げますが、これからの連合にとって大事なことは、やはり先ほども申し上げておりましたけれども、ナショナルミニマムの運動をいかに展開できるかということ、ぜひとも連合内でもっと考えていく必要があるだろうと常々思っています。ですから、その辺をこれからも発言をしていきたいと思っています。

それから、先ほど来、これはまた話がありますけれども、どうしても産別を含めて、日本の労働運動に今枯渇している問題はオルガナイザーの育成という問題ですね。これは、特に連合内では、その辺の人材育成のために努力をしてもらいたいと思っております。いずれにしても、いつの時代であっても普通の運動というのがあるわけでありまして、豊かさを求める、生きがい、働きがい、そして将来への幸せといったような問題が、これを求めていくのが普通の労働運動だろうというふうに思います。その中で当然必要になってくるのが、より次元の高い政策・制度。その政策・制度の提言をいかに力量として持ち得るかということが、連合の将来を決定づけるだろうと思っております。

【師岡】 笹森事務局長が言われた中身で、方向性ということで、私も一緒にやりたいと思っておりますが、5つにわたって、その方向性のことで触れさせていただきます。

1つは、社会の変革を目指すということに対しては、やっぱり内なる組織の改革からということが必要なのではないか。そこに向けては、やっぱり女性の持っている能力、潜在的なエネルギーを引き出していくということで、参画問題がまず1つ目にある。

2つ目には、やっぱりどういうふうな進め方をするのかということでは、グローバル化の中では、国際的な視点から運動を起こしていくべきだと思います。

3つ目が政策、これは先ほど触れられましたけれども、やはり世帯単位から個人単位の制度・政策に変えていくべきだと思っているわけです。

そして、運動の手法につきましても、コミュニケーションギャップ、これをなくしていくということからすれば、やっぱり上意下達ではなく、ボトムアップの運動へ切りかえていく。

こういった作業については、男と女が理解し、共通認識に立って、一緒に考え、一緒に行動を起こしていくということではないかと思っております。暗いと言われております労働運動、私はプラス思考で、そして明るく楽しくやっていくということだろうと思っております。

【高木】 ありがとうございました。

大変うまく締めくくっていただいて、私が申し上げることがなくなりましたので、終わりにしたいと思いますが、ただ、非常におもしろかったのは、どういう課題に取り組むかということと同時に、ヒト、モノ、カネ、情報という資源を労働組合にどういうふう集中し、どういうふうそれを配置していくかというのが非常に大切だという課題が出たことは、連合総研にとっても非常に大きな課題として残されたと思いますので、ぜひ検討していただきたいと思います。

大変ご協力をありがとうございました。これでディスカッションを終わりにしたいと思います。（拍手）

