

**連合総研
ブックレット**

No.1

1999年9月

グローバル時代における 日本の労働組合の 課題と挑戦

JTUC-RIALS

(財)連合総合生活開発研究所

目 次

はじめに

第Ⅰ部（労働組合を取り巻く）1990年代の環境の変化

1. 1990年代の日本の労働組合運動を取り巻く客観的環境 7
2. 社会・政治潮流の変化 12
3. 政策、社会経済モデルをめぐる相克の広がり 15

第Ⅱ部 日本の労働組合運動の展開と課題

第1章 公正と安定の労働世界をめざして 19

1. 賃金決定と団体交渉の展開 19
2. 進展した時短と課題 24
3. 不況下の雇用調整と雇用対策 26

第2章 労働組合と社会参加の拡大 31

1. 労働組合による政策・制度の改善の取り組みと参加の拡大 31
2. 男女共同参画をめざす日本の労働組合の活動 36
3. 自主福祉活動の推進 38
4. 経営者団体との対話の推進 38

第3章 労働者連帯をめざして—労働組合の自己改革 40

1. 連合の結成と新たなナショナルセンターの運動の特徴 40
2. 労働組合の改革努力—成熟化時代の労働組合の再構築運動 40
3. 組織率向上への挑戦 43
4. 連合の政治活動 46

第Ⅲ部 広がる労働組合のニュー・フロンティア

1. グローバル化時代の国際活動 51
2. 地球環境問題への取り組み 57
3. 市民社会の中の労働組合 59

結び 日本の労働組合の未来挑戦

本報告書は、ILO研究所（Jean-Michel Servais 氏）からの依頼にもとづき（財）連合総合生活開発研究所（略称 連合総研）が行なった委託契約研究（代表報告者 連合総研 井上 定彦）の報告書である。

執筆者は井上 定彦（連合総研副所長）、成川秀明（連合経済政策局長）、鈴木 不二（連合総研主任研究員）、逢見直人（ゼンセン同盟中執）、永田 有（連合総研主任研究員）、中島 敬方（連合総研研究員）である。そのほか山田陽一国際労働財団（JILAF）専務理事、小島正剛 IMF-JC 前副会長、町田有三連合副事務局長、川嶋昭宣連合市民ボランティア局長、鈴木人司連合社会政策局員らの協力をえた。

（1999年3月）

連合総合生活開発研究所は日本の労働組合の全国組織、連合のシンクタンクとして1987年に設立。日本の経済社会と国民生活の総合的向上、産業民主主義の発展を目的として国内外の経済・社会・労働問題を中心に研究・調査活動を行っている。

※なお、本報告書の内容に関する著作権は、すべてILO研究所に帰属するものである。

はじめに

本報告は、日本経済がグローバル化により深く関わるようになった1990年代における、日本の労働組合運動の展開を、国際比較の視点をふまえながら概観したものである。長らく分裂していた日本の労働組合運動は、1989年秋、労働組合全国センターの連合の成立によって、ようやく統一された。発足した連合は、ベルリンの壁の崩壊による旧二大体制時代の終わりとグローバル化の進む世界経済という1990年代の新たな時代の局面のなかで、労働組合運動のあり方をそれまでの日本の労働組合運動の伝統や経緯から離れてやや自由な立場で模索を続けてきた。

第一部では、日本の労働組合運動を規定している1990年代の日本の経済社会と政治という大きな環境変化について特徴的に概観した。日本はかつて主要先進諸国の中で例外的な高い経済成長を続けてきた。しかしながら、この約10年間はアメリカはおろか西欧諸国を下回る例外的な低成長に苦しみ続けている。この経済停滞は、近年にいたる欧州諸国を例にあげるよりも、1929年から1930年代前半のgreat depressionを経験したアメリカの例により近い性格をもつ。高成長によってのみ可能となっているとされてきた「長期雇用慣行」や年功賃金に代表されるような日本の労使関係モデルは、1990年代の低成長下において生き残れるであろうか。ひとびとがこうした疑問をいただくのも無理のない大きな環境変化であった。しかもこの間、それまで安定していた日本の政党体系も、ポスト冷戦下で大規模な離合集散を繰り返してきたのである。

第二部では、日本の労働組合運動の主な課題について、課題毎に検討を加えた。

日本の賃金交渉は、春という同じ時期にほぼ同一の賃金要求を掲げて個別企業企業毎に一斉に交渉する。個別交渉でありながら、ほぼ同一の賃上げ率で妥結する集権的機能をもつことが特徴である。これが1990年代でどこまで変容したか。また日本の雇用システムの特徴である「長期雇用慣行」が厳しい低成長でどこまで変容したのか、についてのべている。労働時間短縮がめざましく進展したことも1990年代に入ってからの特徴である。

さらに日本における労働者参加の進展と定着を、政策制度の改善と併せて紹介した。

さらに新たな全国労働組合センターは誕生したものの、労働組合組織率は徐々に低下してきている。このことについての危機感が1990年代の後半になってようやく広がり、1997年から労働組合組織化へむけての連合としての組織的努力が開始されている。

第三部では日本の労働運動にとっての新たな領域と課題をとりあげた。国際労働組合運動や海外での開発援助活動への支援、地球環境問題への取組みの開始、市民NPOとの連携活動の開始などについて紹介した。

結びでは、労働組合運動にとって大きな環境条件の変化にさらされた1990年代を回顧して、日本的労使関係や日本型企业モデルについて、暫定的な再評価を行った。日本での長期雇用慣行や年功的賃金、企業内の人的能力開発、企業別労働組合と企業内交渉などの特徴は、これまでとかく途上国的性格が濃厚であるとか、また高成長のゆえにのみ存続しているといった見方が多かった。しかしこれはかなりの外れな評価であったとみられる。日本型の労使関係システムは、むしろこの大きな産業構造変動や経済停滞においても柔軟な適応力をもっていたといえよう。

しかながら、これからさらに金融のグローバル化の中で日本企業の多国籍企業化が進み、日本の企業モデルや労使関係モデルが新たな試練にさらされている現実もある。社会風潮や政治傾向でも新自由主義の台頭がある。

そうした地平をふまえつつ、日本の労働組合運動は労働者連帯の精神の基礎の上に、よりよき社会モデル、労使関係モデルの形成に挑戦し続けている。

第 I 部

(労働組合を取り巻く)

1990年代の環境の変化

1. 1990年代の日本の労働組合運動を取り巻く客観的環境

1990年代の日本は、第二次大戦後の中でも、その客観的条件においてもっとも困難な構造的変革期にさらされていたといえよう。それは中心的には、実質成長率の著しい低下という点と、少子・高齢化を中心とした社会構造の変化、という二点がある。

〔実質成長率の劇的な低下の中での日本型雇用システム〕

第一の1990年代の日本の実質成長率の劇的な低下は印象的である。というのも1960年代から1990年までの間、日本の実質経済成長率はOECD諸国のなかで例外的にもっとも高いものであったことはよく知られている。それとは対照的に、1991年から1998年までの平均のGDP成長率はわずか1.6%にすぎなかった。これはアメリカ2.5%、欧州諸国の1.9%を下回っている。日本経済にとって1990年代が「失われた10年」となったもっとも主要な原因は、今となれば明らかである。1980年代終わりから1990年代はじめにかけての株、土地などに関わるバブルの拡張と崩壊、そしてその後の金融問題をはじめとする事後処理の失敗である。「資産価格バブルの崩壊により、これまでの累計で、帳簿上1000兆円、つまり7兆ドルのキャピタル・ロスが生じた」(OECD, Economic Survey: Japan 1997—1998 p3)。これは日本のGDPの2年分におよぶ膨大なものである。その後の資産価格デフレと景気下降の悪循環が長期不況の背景であった。

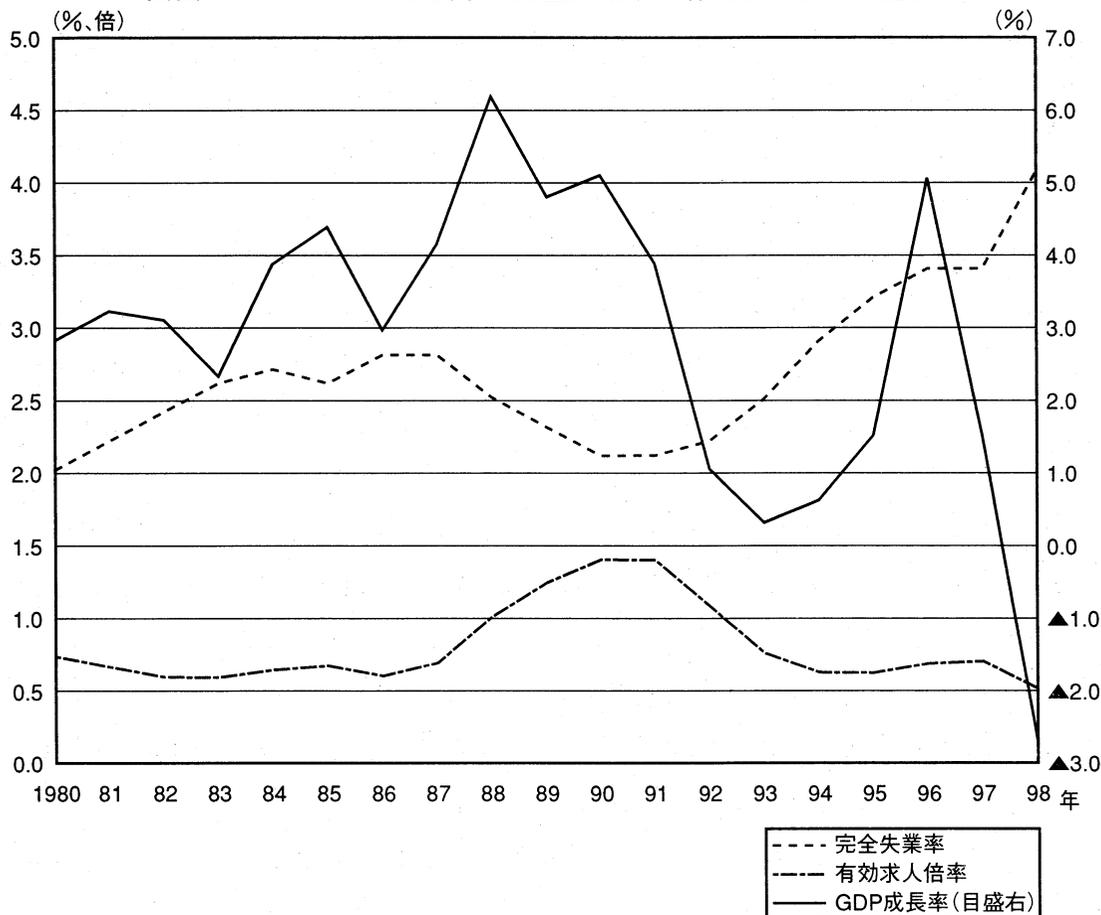
いずれにしてもこのような高成長から低成長への劇的な転換と低成長の持続(図表1-1)は、労働市場と労使関係について、それまであまり問題にならなかった失業問題の浮上や「年功賃金」といわれる賃金制度への試練、また財政制約からくる新たな問題、殊に遅れて発達しつつあった福祉国家型の社会政策装置の見直しという問題を提起することになった。

低成長にともなう労働市場の需給バランスの変化については、むしろやや予想外の事態が展開している。すなわち欧州を下回る低成長の持続にもかかわらず、失業率は2ケタにはならず1999年1月段階では4.3%にとどまっている(1997~98年の二年続きのマイナス成長の後をうけて今後の失業率のゆるやかな上昇は避けられないが)。また情報化や職種構造の変化が進む中で1990年代に入っても賃金格差の拡大傾向が顕著なアメリカなどとは違って、そうした傾向は殆ど観察されない。

このことは、所得と雇用について柔軟な適応力をもつ日本型雇用システムや、所得に

関する国民的な社会的合意形成の装置となっている春闘方式という、制度的な機能を除いて説明することは困難である。日本型雇用システムは、解雇については厳しい (rigidity)が、内部労働市場は非常に柔軟 (flexibility)であるという特徴がある。レイ・オフや解雇を経ずに内部労働市場での雇用調整や移転が可能な余地が大きい。また春闘による労働条件決定は、毎年の成長率の変化に適応し、なおかつ対外競争部門である製造業を基準に決定されるので賃金上昇は生産性に見合っている。賃金上昇の温和化(moderation)は定着している。しかも、春闘における社会的相場は全国的な社会的合意形成と全分野にわたる情報伝達装置として社会的標準としての影響力が強いことが重要である。これは労働組合間だけでなく、組織されていない分野にも波及している。この春闘による社会標準は交渉システムの分権化にもかかわらず、個別企業、個別業種の短期的な業績に全面的に左右されることはない。したがって、労働条件の社会的平準化機能を現在も維持しているとみていだろう。

図表 1-1 GDP成長率、完全失業率、有効求人倍率の推移



今回の不況についてだけでなく、これまでも日本型雇用システムが硬直的で維持不能であるとか、春闘装置は古くなったとかいう見方がしばしば繰り返されてきた。1975年の第一次石油危機の時や1986年の大幅な円レートの高騰による不況時はことにそうであった。また「日本型雇用システムは崩壊した」ということもこれまでもしばしばいわれた。それらの見方は誤っていたし、多くは誇張されすぎていた。真実は、日本型といわれる雇用・労働システムはその特徴を保持しつつこれまでも緩やかに変化してきていたし、これからも変化を続けるだろうということであろう。

〔少子・高齢社会と福祉国家への接近：さらなる試練〕

第二には、日本が急速に少子・高齢社会に入ってきたということである。

すでに日本の平均寿命は1980年代までにOECD諸国でもっとも長いものとなっており、それだけで人口構成の高齢化は顕著にすすんできていた。加えて日本社会の都市化、農家などの自営業比率の低下と雇用労働者世帯の比重増大を背景に家族規模の縮小が進んだ。これに高学歴化が加わり、これらは女性の就業率の上昇とあいまって、晩婚化、未婚化を伴って少子化現象が顕著にすすむ背景となった。合計特殊出生率（TFR）は当初の予想を越えて低下し、10年前の1.7人から1996年には1.43人にまで低下し、これからさらに下がるものとみられる。すでに1995年には日本の新規学卒労働力数がはじめて減少過程に入り、2005年には労働力人口が、そして2010年までには総人口が減少するようになるとみられている。つまり日本は西欧諸国が50年から100年かけて対応してきた「少子・高齢社会」への移行に対する制度的対応を、この20年内外のうちにしなければならぬということである（図表1-2）。しかも、そこに女性が家庭から外に働きにでかけるという社会的自立も加わって、従来は家族や地域が伝統的に果たしてきた共済機能（しばしばアジア的特徴とされた）が衰えた。子供の養育や高齢者の介護について、保育所の拡充、公的年金の拡充・安定、高齢者介護などの新たなシステムづくりをする必要性が急速に高まってきたのである。

したがって、今日の日本は、社会構造の変化に伴う「福祉国家の必要性」がもとめられ、しかもそこに先に指摘した成長率の著しい低下による財政制約という難しい問題が同時に登場している。福祉を急速に発達させる必要がありながら、西欧の経験にみられるような「福祉国家の危機」が同時に論議される状況となっている。

また、女性と高齢労働者の就業の拡大、また青年層での部分的な雇用流動化傾向を背

景に、フル・タイマーに対して短時間就業者層の拡大がゆるやかに続いている。パートタイマーが全雇用労働者に占める比率は、女性を中心に1980年では10%弱であったものが1995年には20%程度へと上昇している。標準的な定時間勤務型の労働者の労働移動率は上がっていないものの、短時間就業者を中心とする流動的労働力層の比重は日本でも上がってきている。

図表1-2 年齢3区分別人口の推移

年次 (西暦)	総人口 (万人)	総人口に占める割合(%)			年少人口 指数
		0~14歳	15~64歳	65歳以上	
昭和25年(1950)	8,411	35.4	59.6	4.9	59.4
30(1955)	9,008	33.4	61.2	5.3	54.6
35(1960)	9,430	30.2	64.1	5.7	47.0
40(1965)	9,921	25.7	68.0	6.3	37.9
45(1970)	10,467	24.0	68.9	7.1	34.9
50(1975)	11,194	24.3	67.7	7.9	35.9
55(1980)	11,706	23.5	67.3	9.1	34.9
60(1985)	12,105	21.5	68.2	10.3	31.6
平成2年(1990)	12,361	18.2	69.5	12.0	26.2
3(1991)	12,404	17.7	69.8	12.6	25.3
4(1992)	12,445	17.2	69.8	13.1	24.6
5(1993)	12,476	16.7	69.8	13.5	23.9
6(1994)	12,503	16.3	69.6	14.1	23.5
7(1995)	12,557	15.9	69.5	14.6	23.0
8(1996)	12,586	15.6	69.3	15.1	22.6
9(1997)	12,617	15.3	69.0	15.7	22.2
平成12年(2000)	12,689	14.7	68.1	17.2	21.5
17(2005)	12,768	14.3	66.1	19.6	21.6
22(2010)	12,762	14.3	63.6	22.0	22.5

資料：平成9年までは総務庁統計局「国勢調査」、「10月1日現在推計人口」、平成12年以降は厚生省国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口—平成9年1月推計—」の中位推計値。

流動的労働力層を雇用政策や社会政策のうえでどう位置づけるのかということ、また公的年金や雇用社会保険、医療社会保険、介護社会保険を含め、社会構造の変化に対応した持続可能な福祉システムへと再設計することも求められている。この改革方向をめぐり次第に労働組合と政府、財界との意見対立が目立ってきている。

以上の二点の客観的情勢に関わる中心課題の中で、これからの日本をどのように作りかえていくのかを巡っての政治・政策路線の交錯がある。これはあえて分ければ、新市場主義的な供給サイド重視の政策路線と消費者・生活者重視の需要サイドの政策路線

ということになる。しかし、90年代前半まではこの二つの議論は、対立し分極化しているというよりは、さまざま要素が入り乱れ、議論の交錯と混迷が続いてきたといえよう。1993年夏には、長らく戦後政治を支配してきた自民党の単独政権が崩れ、非自民の連立政権が誕生した。またその後もおおよそなんらかのかたちでの連立内閣が続いているのもそうした背景をもっている。

他方、1997～98年に、厚生省が将来の公的年金の給付水準引下げ構想を示し、また労働省が労働基準法改正、派遣労働の拡大、民間職業紹介の範囲拡大などへ動きはじめている。そのために、最近では労働組合の全国センター連合は政府、行政に対し、以前より警戒的、対抗的な動きを強めるようになっている。

〔経済のグローバル化への対応〕

日本での経済や経営のグローバル化への動きやそれへの対応は、対外競争部門である製造業はすでに1960年代からはじまっており、1980年代に加速し、1990年代は自動車、電機などをはじめどの業種でも一般化した。その中で、1990年代前半では「興隆するアジア経済」におされて、アジア諸国からの製品輸入が急増するなど、日本の製造業全体が空洞化するのではないかと懸念もだされた時期があった。実際に中小零細企業の閉鎖や、特定地域の産業衰退も目立った。しかし、マクロ的にみれば日本の製造業大企業はグローバル化の中で多国籍企業化したり、海外からの安価な製品や半製品をグローバル・ソーシングするという経営のグローバル化を押し進めた。その結果、新モデル・高級品は国内生産、汎用品は海外生産、あるいは国内販売向けは国内生産、海外向けは海外生産など、国内生産と海外生産の「住み分け」を行いながら、適応し続けてきている。アジア諸国から製品輸入を拡大しながら、他方では資本財や高付加価値の生産財をへと産業をシフトしてきたといえよう。雇用者総数は製造業でゆるやかな減少傾向が続いているが、劇的な低下ということではない。

アジア経済危機後に日本の製造業の低迷が顕著となったことは、日本とアジア経済の関係は、対抗的というよりも相互補完的な側面が大きかった点をあらためて浮き彫りにした。日本の大きな対外経常黒字は主としてこの分野から生まれているように、製造業の健全性については、マイナス成長下の厳しい産業調整を余儀無くされながらも、依然保たれているといえるだろう。

〔産業構造改革と雇用不安〕

他方、1990年代前半に生じたバブル経済の崩壊とその後の長引く金融危機は日本の金融システムの全面的な再編成が不可避であることを決定的にした。日本の金融システムは国内的にも改革を迫られていただけでなく、世界的な金融市場の変化にも適応が遅れたことがあきらかとなったのである。1980年代半ばからの金融の自由化テンポは遅く、日本の金融システムは金融のグローバリゼーションの時代には時代遅れであることが次第に明らかとなった。1997年6月金融システム法の制定をはじめとして、1998～99年は、日本の金融システムはバブル経済の後遺症を克服し、システム・リスクを回避しながら世界的な変化に適応するためにできるかたちで再編されていく嵐の中にある。これに伴い銀行、保険、証券業のリストラクチャリングと雇用縮小が進みはじめている。さらに雇用問題としてもっと大きな問題は、これまでGDP比でみて過大であった公共投資が徐々に削減されていくのに伴い、関連する建設・土木業（現在は600万人が就業している）の縮小も今後の雇用不安を増す要因となっていくことが懸念されている。

2. 社会・政治潮流の変化

以上みたように日本の労働組合運動にとって、1990年代の経済社会の客観的条件は大変に険しいものであったように見える。

しかし、すくなくとも1990年代の半ばまでに関しても、むしろ例外的に暖かい季節にあったのである。というのは、1980年代の後半から1990年代の前半を通じて、それまでの日本産業の成功に対して労働時間や生活環境など国民生活の質の改善が遅れている、国民生活の質の向上がもっとも大切な課題だ、という認識が世論に定着してきていたという点があったからである。

日本の労働組合は戦後長らくいくつかの労組ナショナルセンターに分裂していた。その労働組合の統一が1989年11月に実現した。労働組合組織率は24%程度にとどまっていたが、製造業を中心に、組織労働者の大半を組織した約800万人組合員を有する連合が成立した。このことは勤労者の生活向上が政策の優先順位の高いものとして全国的な支持をえた大きな背景となった。連合の初期の基本スローガンは「ゆとり、豊かさ、社会的公正」ということであった。それは、ワーカホリックで長時間労働という労働者状態

への抗議と改善の意思表示でもあった。労働時間短縮や生活条件の向上をもとめる労働組合の要求は、それまでの改善に抑制的であった行政や財界・産業界の姿勢の変化の中で、次第に受け入れられるようになった。

90年代前半の日本は、それまで経済・産業の発展が優先的な国家目標とされてきた戦後史の中で、はじめて「生活者重視」という勤労者にとって有利な考え方が広がり、与野党ともにこうした考え方に肯定的な態度をとる時期がおとづれたことになった。そこに1993年に戦後はじめて長らく政権の座にあった保守自民党の一党によるリード体制がくずれ、非自民連立政権が成立するという変化が生じた。これは1994年には自民・社会による連立内閣となり、1998年半ばまでその体制は続けられた。

この間、労働時間短縮については以下のような改善がみられた。年間実労働時間は製造業（男子、生産労働者）をとると、1988年は2189時間と、欧米のどの国よりも長かった。7年後の1995年には1975時間となってほぼアメリカ、イギリス並みには改善された。

バブル崩壊後の景気後退のなかでも生活者重視の政策傾向は続き、1992年には国の中期経済計画は「生活大国五か年計画（英文）」というようにそれまでの供給者サイドよりの政策の転換を明示した。1994年12月には政府の「新ゴールド・プラン」が決定された。これは少子・高齢化に関連して社会保障制度の改善も進みはじめ、それまでの公的年金、医療保険に加えて、高齢者介護や子どもの養育の社会化を含む7か年の拡充計画である。また1980年代までは、公的福祉は「例外的な貧困層に限定する」という政策傾向が強かったのに対して、国の社会政策の基本方向を定める社会保障制度審議会は戦後三度目の「勧告」をだし、「福祉の普遍主義（universalism）」をうち出している。高齢者介護を社会保険方式ですすめる法律も成立し、2000年4月から実施されることとなっている。また、男女の雇用平等についても少しずつ理解が進み、「国連婦人の行動計画」が進められている。

1990年代の日本は、振り返ってみると、このように生産者優先から生活者優先という政策志向のアクセントの変化があっただけではなかった。もっと広い歴史的脈絡からみた変化も生じていた。すなわち、それまでの日本の国家や社会のシステムについてのかなり広い再検討がなされることとなった。日本は近代国家への歩みを開始した明治維新（1868年）以来、遅れて発達した国が急速に先発国の経済水準に追いついていくときに伴う「開発主義型」型の政策や制度上の歪みや特徴が残っている。それらを見直し、是正していくという動きである。すなわち市場と国家の関係、中央権力と地方自治体の

間、行政と業界の関係などを、より現代的な公正・透明なものに改革していくという長期的な構造改革が進みはじめることとなった。そこで低成長に伴う財政制約による財政改革にとどまらず、行政改革や規制緩和が大々的に議論され、広く見直されることとなった。

行政改革や規制緩和を推進するさまざまな機構や制度の設置、分権化を推進するための制度機構の新設をはじめ、行政手続法、製造物責任法、消費者契約法、環境基本法、環境アセスメント法があい次いで成立し、近く情報公開法も成立する運びとなっている。

〔1990年代での日本社会における労働組合の位置〕

以上のような特徴をもつ1990年代の社会、政治の動きの中で、労働組合が日本の政治や社会に占める位置は、おおよそそれ以前にくらべて高まったといえるだろう。変化する連立政権の組合せの中で、また各政党の間においても、労働組合の全国センター、連合の意向はそれなりに重視されてきた。また、行政面や政策形成においていわば「生活者」を代表する連合は、審議会への多数の委員の参加を通じて影響力を確保することができた。連合と、労使関係担当の経営者団体、日経連との間についても労使パートナーシップが続いてきているといえるであろう。このことは1998年12月の連合と日経連共同の「100万人雇用創出計画」や政府・日経連・連合との共同の「政・労・使雇用対策会議」にも示されている。また主として製造業の業種毎にもたれる産業政策のあり方や雇用確保に関わる産業別労使会議の開催も1980年代と同様に定期的に行われている。日本の労使関係は殊に企業毎の緊密な情報交換と労使協議制に特徴があるとされるが、このこともそれ以前の10年と際立った変化はみられない。日本型のネオ・コーポラティズムは試練の中にあるものの、今日においても基本的には維持されているとみられよう。

しかしながら、不況による企業の人員過剰感の高まりや、従業員の年齢構成の高まりによる労働コストの上昇に対して、企業でさまざまな雇用リストラ策が進められている。賃金制度の改変については成果主義にもとづくものや年俸制度によるものへ、また中高年労働者を労働条件の悪い関連会社へ出向させる、あるいは新規採用を抑制して派遣労働やパート・タイマーの比率をあげてゆく、ということである。この場合の労働組合の役割は各組合毎に関与の度合いはかなり異なっているが実情である。

パート・タイマーや派遣労働者への労働組合の関与は、産業別組合のいくつかでは熱心に取り組まれているものの、全体として組織化などを含めて成功しているとはいえない

い。

1990年代のいまひとつの特徴はNPO組織の社会活動が目立ってきていることであり、連合もNPOを法人格をもつものとして社会的に認知するためのNPO基本法の成立（1997年春）に尽力した。社会活動に関するさまさまのNPO組織の活動はまだ弱い。1995年の阪神淡路大震災での救援活動を契機に日本でも拡大定着することが期待されている。連合の地域組織はこうしたNPO組織の活動と良好な関係もつところも多い。

3. 政策、社会経済モデルをめぐる相克の広がり

以上みたように日本は1990年代の前半までは、労働組合の社会的位置やコーポラティズム的慣行のなかで、比較的活動しやすい環境におかれてきた。しかし1997年半ば以降こうした幸運な環境に変化がみられはじめた。ひとつにはマイナス成長が2～3年つづき不況が一層深刻化したことによって、産業・企業によってはそれまでの良好な労使関係を維持する基盤が失われつつあることがある。また政権がもとの自民党単独の政権にもどりつつあり、またそのなかで新自由主義的な傾向もつ政治家の動きが目立ち、供給サイドの政策傾向が強まっている点がある。90年代の日本の構造改革をめぐり、それまでの生活者重視の需要サイドの政策から供給サイド重視の政策へと振り子が戻ってきている動きが目立っている。首相の諮問機関である経済戦略会議は「過度に平等・公平を重んずる日本型社会システムを改革すること」「競争社会を構築すること」が日本の中長期課題であるという見解を公表している。連合はこれに反発しており、いまのところこのような極端な見方が日本社会を覆うよにうなるとは思われない。しかし深刻な不況が続いているだけに、これからの日本の社会構築の方向をめぐる戦略対立が従来よりは厳しくなることは予想に難くない。

長期的雇用慣行についてもアメリカ型の企業経営や雇用の短期主義を志向するジャーナリズムの論調が強まっており、連合は1998年12月の『連合白書』でこうした傾向を強く批判した。ここでは長期雇用を中心とする長期決裁型の社会的合理性を持つ点を擁護する見解が強調されている。

また間近に迫る21世紀の日本の労働運動のあり方をさぐるため、外部の学識経験者を含めた大規模な検討委員会を発足させ、2001年秋の定期大会には「連合21世紀の挑戦」

と題する構想を公表することとしている。これはAFL・CIOの「労働の未来委員会」やドイツのドレスデン基本綱領策定を参考にしたものである。

第 II 部

日本の労働組合運動の展開と課題

第1章 公正と安定の労働世界をめざして

1. 賃金決定と団体交渉の展開

〔春闘賃金決定機構と近年の特徴〕

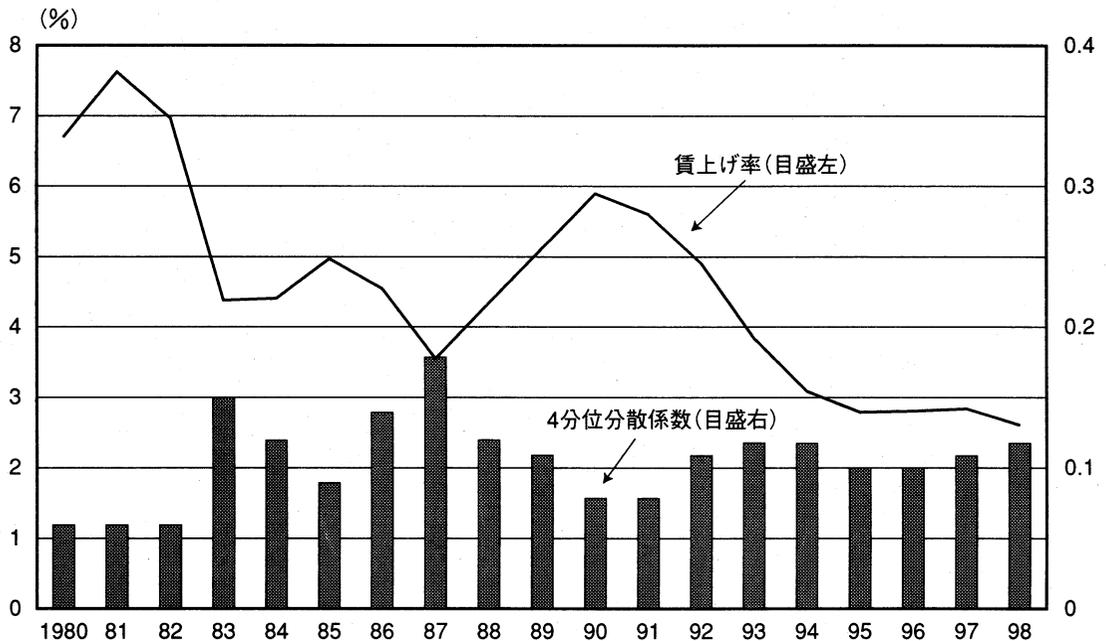
日本の賃金交渉においては、1955年以降、毎年春季に多くの労使が集中的に、戦略的なスケジュールを組んで交渉を進める「春闘」が重要な位置を占めている。その狙いとするところは、先行する好況業種の賃上げによって形成された高めの「相場」を他業種の賃上げにも反映させて全体の賃上げ水準を引き上げることと、中小企業は主要企業の妥結をみてから交渉を本格化させることで大企業の相場を波及させ、規模間格差を是正することである。

この春闘においても、具体的な労使交渉の場は個別企業対企業別組合であり、一部を除いて経営者団体対産業別労働組合という交渉はみられない。この意味で日本の賃上げ交渉は「分権的」交渉であるが、交渉の出発点となる労働組合からの賃金等の要求率・額だけでなく、企業からの回答日の集中、同一産業内での妥結額の接近、全産業でも妥結率が似通っていることなどの点では高度な調整が働いている「集権的」なものともみなすことが出来る。「分権的」な交渉にもかかわらず、「集権的」な成果がもたらされる背景には、要求基準、使用者側の回答、妥結結果などの情報を、労働側では単組レベルをこえて産業別労働組合レベルで調整し、その産別要求基準にはナショナルセンターレベルの要求目標が反映されるという情報伝達のメカニズムがあるということである。さらに経営側においても産業の有力企業間で回答を調整すること、さらに春闘に先駆けて産別に多段階で労使の非公式折衝がもたれることなどによって、高度の調整が働くためである。例えば電機産業においては、1980年代後半から1990年代前半にかけての間、企業業績格差が大きく拡大する中での賃上げ額の格差の縮小がみられるなど、調整メカニズムは機能し続けてきた（図表2-1-1）。

1990年代における変化としては、連合としての春闘となってそれまでにくらべて賃上げだけでなく労働時間短縮にアクセントが移った局面があったこと、また政策・制度要求との組合せが重視されるようになったことがある。また景気の落ち込み、ゼロ成長の持続を背景に鉄鋼労連が1998年より2年分の要求を1回の交渉で決定する複数年協定方

式を導入したこと、企業間の格差の拡大のために、大手私鉄では30年間続いてきた中央
 集団交渉が1997年に取りやめられたという変化がある。これらがゼロ成長あるいはマイ
 ナス成長のために生じた事態なのか、それとも構造的な変化なのかについては見方が分
 かれている。

図表 2 - 1 - 1 主要企業春季賃上げ率と4分位分散係数の推移



1. 労働省労政局調べにより作成
2. 集計対象は、原則として東証又は大証1部上場企業のうち、資本金20億円以上、かつ従業員数1,000人以上の企業であって、労働組合がある企業。賃上げ率は組合員数加重平均。
3. 分散係数は妥結額の企業間四分位分散係数で、次の式により算出した。

$$\text{四分位分散係数} = \frac{\text{第3・四分位数} - \text{第1・四分位数}}{2 \times \text{中位数}}$$

〔1990年代の賃上げの動向——マクロ経済への影響はインフレ抑制からデフレ抑制へ〕

主要企業の春季賃上げ率をみると、1990～98年における最高は1990年の5.94%、最低は1998年の2.66%と年を追って鈍化した。1980年代の賃上げ率が3.56%～7.68%であったのと比較しても賃上げ率は低くなっている。90年代の実質成長率の低下、物価上昇率の低下を反映しているといえよう。

日本においては、熟練の代理指標である勤続年数に応じて昇級する「定期昇給」が広

くみられる。賃上げ率にはこの定期昇給分が含まれており、平均定昇率は80年代において2%強、90年代において2%かそれをやや下回る程度である。また、日本の消費者物価上昇率は、第2次石油危機後の1980、81年にやや高かったものの、それ以後の1980年代では前年比プラス0.1～2.8%、90年代にはマイナス0.1～プラス3.3%と安定して推移してきた。ことに1994年以降は深刻な不況も影響して、ほぼゼロ状態を続けている。その間卸売物価はマイナス状態であり、1990年代の日本はインフレ時代からおおよそデフレ時代に入ったといえよう。

物価上昇率と定期昇給率分を上回る名目賃上げ分が実質生活向上分とすると、1990年代の賃上げにおいてもいくらかの生活向上分を獲得できている。しかし、1998年春闘では消費税率引き上げの上乗せによって物価上昇率が名目的にわずかに高まった（1998年消費者物価は0.7%上昇）ために、わずかではあるが実質水準の低下を示している。1998年の常用労働者の現金給与の状況は厳しく、前年比で実質値が減少したばかりでなく、初めて名目でも前年より減少した。これは春闘での交渉による協約賃上げ率は前年とほぼ同じ水準であったものの、マイナス2%強という1990年代でも殊に深刻な不況の中で賞与や所定外賃金が減少したこと、フルタイム労働者を比較的低賃金のパートタイム労働者に置き換える動きがみられたことなどによっている。これは労働市場が極めて厳しい状況にあったためである。さらに、マイナス成長の継続の懸念のある1999年度についても前年度と同様の厳しい状況が続いているといえよう。

総じていえば、1980年代のインフレ期には春闘賃上げはインフレ抑制型に推移し、デフレ的性格が強まった1990年代ではデフレ抑制型で推移したといえよう。1993年以降の資本分配率の低下傾向、別言すれば労働分配率の上昇はそれを裏付けているといえよう。

〔賃金構造——賃金分布earnings dispersionとwage disparityの動向について〕

日本の賃金構造について、全雇用労働者の稼得賃金（earnings）の分散は主要諸国のなかで比較すると小さい。また過去20年間の推移（trend）においてもその格差拡大はアメリカなどと対比して目立たない。（OECD, Employment Outlook, P64～65 1996）。

他方、大企業と中小企業との企業規模の間での賃金格差が大きいという特徴がある。この規模間格差の是正のために、連合は全国的な標準要求基準として賃金引き上げについては同じ率の要求基準に加えて同じ額の水準を明示して格差是正に努めてきた。

1997年以降連合は個人間の賃金水準の格差を是正するために「個別賃金重視」の要求を行うこととした。さらに、1997年以降の連合の要求目標は、セニョリティーと必要生活費水準を考慮して18歳、30歳、35歳の賃金水準が掲げられ、これに平均賃上げ額が並記される形となった。

しかし、景気の落ち込みと産業構造の変化、産業間、企業間の業績格差の拡大という経済実体の変化の影響は否めない。ことに近年の不況が資金繰りを含め中小零細企業により厳しくなっていることを背景に、春闘賃上げ率も規模間格差はわずかながら拡大しはじめている傾向がある。金融危機下の1998年においては、賃上げのばらつきをみても、主要企業においては1980年代後半などよりも小さいが、中小や組合のない企業を含めた全体でのばらつきは過去最大となった。

産業間格差について、大分類産業別にパートタイムを含む常用労働者の現金給与総額をみると、高賃金の産業は電気・ガス・熱供給、水道業や金融・保険業、低賃金の産業は卸売・小売業、飲食店、サービス業などであり、これは大企業が多い産業が高賃金、中小企業が多い産業が低賃金と規模間格差を反映したものである。

格差の大きい男女間賃金格差は、職種、学歴、年齢、勤続年数、短時間労働者比率など属性の違いや、世帯主（多くは男性）に支給される「家族手当」の存在、女性労働者の深夜業規制などによって説明される。パートタイムを除く常用労働者について、男性の賃金水準を100とした指数で女性の所定内賃金をみると、1980年には59であったが、1990年には60、1997年には63と次第に格差は縮小している。これは主に女性の高学歴化によるが、併せて1986年に施行された男女雇用機会均等法の効果も考えられる。

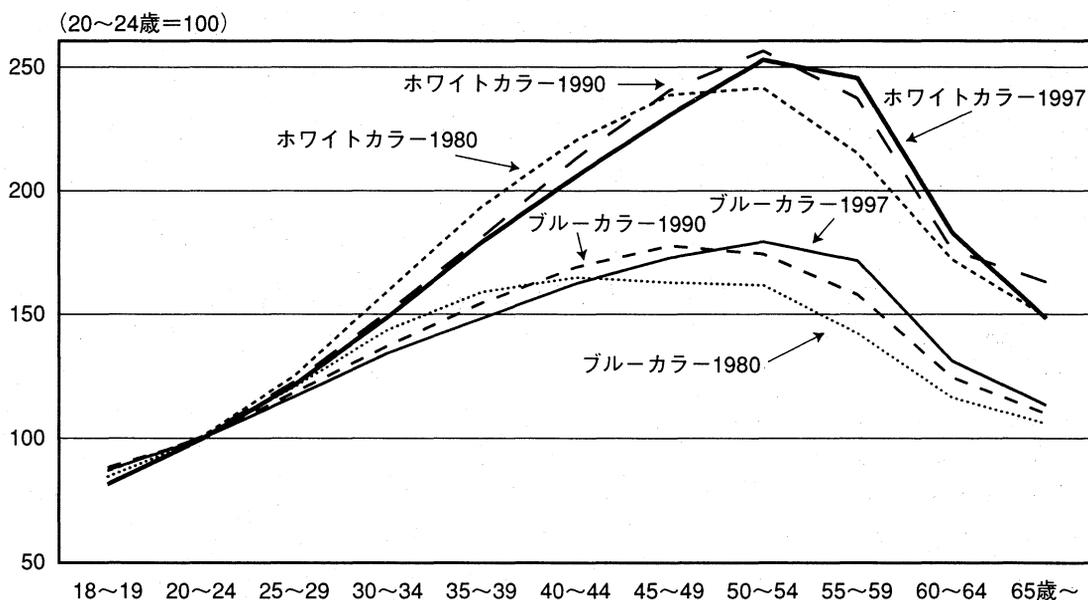
〔日本の賃金システム——変化と連続性〕

年齢が高くなるとともに賃金が上昇する賃金プロファイルは、欧米諸国のホワイトカラーについてもみることができるが、日本の場合ブルーカラーについても40歳台まで賃金が上昇する年功的賃金プロファイルがみられることが特徴である。なお、前記の個別賃金方式の賃金要求において、複数のポイントを設定することは、賃金プロファイルの形状を交渉することを意味する。

全労働者についてみた賃金プロファイルは、高学歴化、ホワイトカラー比率の高まり、勤続年数の延長などにより傾きが急になっている。製造業男子ホワイトカラーの賃金プロファイルは、1980年代には傾きがやや急になったが、1990年代にはその動きが止まっ

た。これは1980年代末から1990年初にかけてのバブル期に労働力需給がタイトになり、初任給など若年者の賃金水準が高騰したことや、他世代に比べあまり賃金上昇率が高くないベビーブーマーが賃金プロファイルの頂点に近い40歳台を迎えたことなどの影響と考えられる。一方、標準（採用）労働者の賃金プロファイルは1990年代には次第に傾きが緩やかになっており、年齢・勤続によって賃金が上昇する部分は小さくなっている。それでも賃金プロファイルの傾きがなだらかにまできなっていないのは、低成長による労働異動の鈍化や定年延長によって勤続年数が長くなっているためと考えられる（図表2-1-2）。

図表2-1-2 製管別製造業男性労働者の年齢賃金プロファイルの推移



1. 労働省「賃金構造基本統計」により作成
2. 企業規模計、学歴計の所定内給与

近年の動きとして、年俸制など業績主義的な賃金制度の導入が進んでいる。このような賃金の個別化傾向は現在のところ管理職層を中心としたものである。しかし、ブルーカラーについても賃金支払い制度に成果主義的な修正が加えられることもある。労働組合の側からもこれを全面否定するのではなく一部では制度の透明性、納得性を条件にこれを受け入れる動きもみられる。

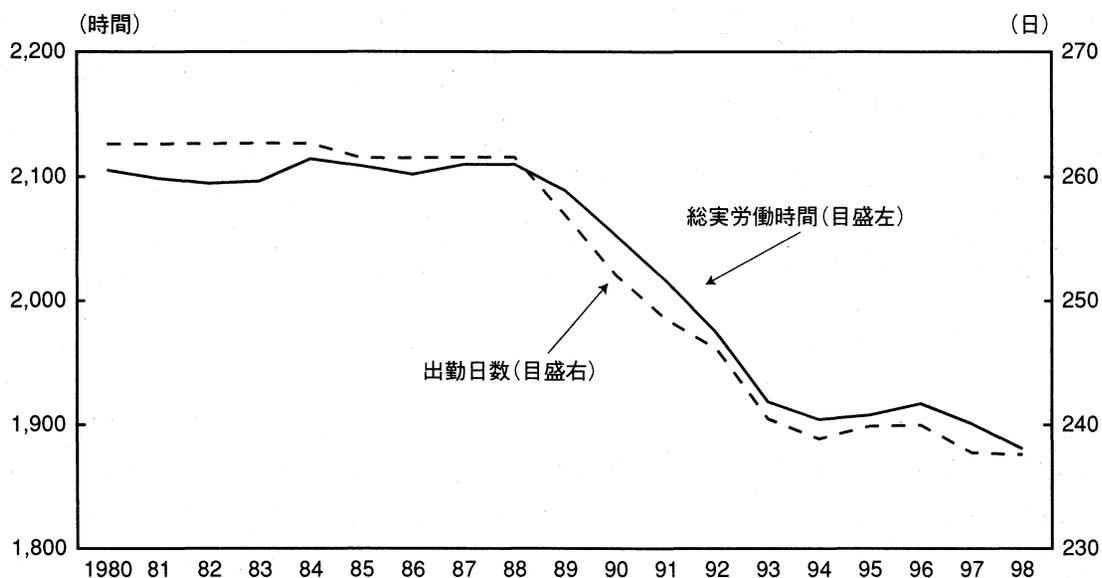
他方現在までのところ、1980年代及び90年代を通じて同一年齢層内における賃金格差

にはほとんど変化はみられていない。こうした日本型賃金システムの見直しは、突然のことではなく1960年代より徐々にすすんできたものであるが、1990年代はその変化が多少加速しているといえよう。しかし、日本型賃金制度の特徴とされる、1) 年令別の賃金プロファイルや、2) 定例化した一時金制度、あるいは3) 退職時の大きな一時金、という基本型は通常いわれるように急速に変化はしていないというのが統計にもとづく真実である。

2. 進展した時短と課題

日本の労働時間短縮は1955年から1970年代前半まではかなり顕著に進んだ。しかしその後約15年間石油危機などの経済環境悪化を背景に進展が止まったままであった。この長時間労働の是正は、連合の成立した80年代の終わりから1990年代半ばまで、画期的な進展をみた(図表2-1-3)。

図表2-1-3 年間総実労働時間と出勤日数の推移



1. 労働省「毎月勤労統計」より作成
2. 事業所規模30人以上

これは連合と労働組合勢力の主体的努力だけでなく、この背景に日本の長時間労働が主要諸国間の世界の貿易均衡をおびやかしているのではないかという1980年代での国際世論の批判、およびそれに対応する日本政府の態度変化があった。政府は1986年「国際協調のための経済構造調整研究会報告（前川レポート）」や「生活大国5か年計画」（1992～1996）などで労働時間短縮で積極的な姿勢を示し、2000年度に年間1800時間を目標とすることを明記するようになった。

連合は賃金、時短、政策制度を三位一体として要求するなど労働時間短縮に重点的に取り組み、完全週休二日制の実現などによる労働時間短縮を求めた。1993年には96年度を達成目標年に定めた『新中期時短計画』方針を決定し、97年には改めて2000年度を目標年次とした「年間総労働時間1,800時間達成」活動を始めるなど時短への取組みを続けている。

1987年には労働基準法が改正され、翌88年4月から法定労働時間は週48時間から40時間となった。なお、実際に適用される労働時間は政令によって段階的に短縮され、週40時間の全面適用となったのは1997年4月からである。

事業所規模30人以上の常用労働者1人当たりの年間総実労働時間は、1980年には2,108時間で、時短への取組が端緒について間もない1990年には2,052時間とわずかながら短縮がみられた。その後逐次政令改正が進められる中、1991年から1994年にかけてはバブル景気の崩壊のなかで、労働時間短縮は急速に進展した。その後も不況の長期化による所定外労働時間の短縮もあって、1998年には1879時間と1800時間台を達成するにいたっている。

改正労働基準法が施行された1988年から1998年の10年間について、総実労働時間は23時間減（11.0%減）となった。また、出勤日数は24日減（9.2%減）とほぼ同率の減少となっており、この間の労働時間短縮は、出勤日1日当たりの労働時間短縮よりも、完全週休二日制への移行など主に休日の増加によって実現されたと考えられる。また、この間、常用労働者に占めるパートタイム労働者比率が高まっていることも1人平均の出勤日数、労働時間を短縮させる効果があった。

（注）製造業生産労働者の年間労働時間について比較すると、1990年には日本2,214、アメリカ1,948、イギリス1,953、旧西ドイツ1,598時間、フランス1,683時間となっていたものが、1996年では日本1,993時間、アメリカ1,986時間、イギリス1,929時間、旧西ドイツ1,517時間、フランス1,679時間とアメリカ並みの水準ま

で進んでいる。

また、ちなみに1988年から1998年までの11%の労働時間短縮は、仮にマクロ労働投入量を一定とすれば、ワークシェアリングの効果によって11%の非農林業常用雇用者の雇用を創出するが、それは人数で約440万人、1998年の失業率に換算して6.5%ポイントもの低下寄与となる。

今後については、企業・産業の行き詰まり感が深まって、1999年4月からホワイトカラー層を中心に裁量労働制の適用範囲が広がることなど労働時間短縮をこれ以上すすめるうえでの障害も多くなっている。全産業での年間1,800時間労働の実現を目指すこと、裁量労働の拡大が時間延長に結果しないようにすることなど、労働組合が果たすべき役割がさらに重要となっている。

3. 不況下の雇用調整と雇用対策

1990年代の日本は、未曾有の長期不況と停滞する雇用の時代であったと特徴づけられよう。各企業は生き残りをかけた事業再構築にしのぎをけずり、雇用調整の嵐が吹き荒れた。しかしながら、こうした状況の中で、長期雇用慣行を柱とした日本型雇用関係は崩壊したのかといえ、大方の予想に反して、答えはいまのところ否である。それどころか、「できるだけ大量解雇は回避する」という労使の暗黙の了解に基づいて展開する「日本型雇用調整」は、1990年代の不況下で、むしろ深化したと指摘する研究も多い。

ここでは、組合員の雇用確保のための企業別組合の「発言」の意義、90年代の不況下での雇用調整と労働組合の対応、そして雇用をめぐる労働組合の新たな政策課題について概観する。

〔長期継続雇用慣行と企業別組合の「発言」〕

日本の労働組合にとって、組合員の雇用を守ることは、至上命題ともいえる特別の重みを持っている。日本の労働組合員の中心をなす大企業の正規従業員にとっては、自分達が身を置く内部化された労働市場から退出(exit)するコストは非常に高い。新規学卒者を中心に採用を行い、企業内訓練によって必要な労働力を確保することを原則とする内部化された大企業労働市場においては、中途採用者の賃金や昇進は生え抜きの労働

者に比べて格段に劣るのが通常であり、また一旦企業を離れたらそうした中途採用の職を見つけることも困難だからである。

日本の労働組合は、一般的にはレイオフを認めない。もし、会社側からそのような提案があれば、労働組合は「解雇絶対反対」のスローガンの下に結集する。実際、1950年代から1960年代にかけてには、大規模かつ長期にわたる解雇撤回争議が数多くみられた時期があった。これらの大争議の結果として、ほとんどの場合労働組合は勝利することができなかつたけれども、労使関係の荒廃や職場のモラル・ダウン、会社への社会評価の低下など、会社側の損失も決して小さくはなかつた。つまり、会社が労働者を退出させるコストもまた高くついたのである。

こうした歴史的経験を経て、できるかぎり解雇を避けることが、労使双方にとって合理的な選択であるという暗黙の合意が次第に形成されていった。かくして、内部労働市場を基盤に成立する日本の企業別労働組合は、結果として、労働市場の内部化をさらに促進することとなった。

一般的にいえば、財貨・サービス市場は常に変動しており、大幅な需要変動があったときに、労働市場においてなんらかの雇用調整は生じざるをえない。そのとき解雇という量的調整を避けるメカニズムが日本型の雇用システムに組み込まれている点が重要である。日本の労働組合は、この間、毎年の賃金交渉で、その時々を経済情勢に応じた柔軟な賃金決定を行ってきた。また殊に重要なのは企業の内部での労働者の移動である。ある部門で人員が過剰になれば、他の部門への配置転換によって労働者の雇用を確保する。またそれを可能とするためには労働者の変化への適応能力が高くなければならない。OJTを中心とする企業内訓練のもとでの幅広い熟練の形成は、その重要な前提条件となった。

日本の労使関係では、団体交渉とは別に、労使の代表者が、企業経営上の諸問題、特に雇用や労働条件に関わる事項について話し合うための常設的機関である労使協議制（joint consultation system）が広範に普及しており、そこでの労働組合の「発言」は、労働条件や人事管理のみならず、経営の基本方針や新技術導入・設備投資計画まで含めて、きわめて多岐にわたっている。この他にも、労使トップによるインフォーマルな会合や、経営機密情報の組合トップへの公開など、非公式な労使間の話し合いの場も数多くみられる。こうした多様な労使間の話し合いのチャンネルを通じて、日本の労働組合は、組合員の雇用安定のための対策を講じてきた。

こうした労使の様々な努力の結果として、「企業が正規従業員を新規採用した場合、特別の事情がない限り、定年年齢まで安定的に長期継続して雇用していこうとする労使慣行」、すなわち「長期継続雇用慣行」が形成されてきたといえる。

〔90年代の不況下での雇用調整と労働組合の対応〕

「できるかぎり解雇を避ける」という労使間の暗黙の合意は、1990年代の不況においても、基本的には維持されたとみることができる。図表2-1-4は、1970年代半ば以降の過去の不況期での、雇用調整実施事業所比率とその内容をみたものである。現在、日本の失業率は4%台前半にまで高まり、過去最悪の雇用情勢が続いており、雇用調整を実施する事業所も増加傾向にある。けれども、1998年7～9月期段階の雇用調整実施事業所割合は38%であり、これは第1次石油危機後の不況期(1975/4～6月)の71%を下回るのみならず、プラザ合意後の円高不況期(1986/10～12月)の40%よりも低い。

こうした雇用調整を実施する際には、事前に会社と労働組合の間で長期にわたる粘り強い協議が繰り返されるのが通例である。場合によっては、「経営権・人事権」に属する事項にまで労働組合が関与することもある。最近の実証研究の結果によれば、組合員の雇用についての労働組合の「発言」は、1980年代半ば以降より深まっていることが明かにされている。

ところで、1980年代半ば以降、顕著な伸びを示しているのは、「配置転換・出向」という従業員の配置替えによる雇用調整である。とりわけ、関連会社など他の会社に、従業員を一定期間(3年間というケースが多い)派遣する「出向」制度の活用が増加傾向にある。これは「長期継続雇用慣行」の対象となる労働市場が内部労働市場から、グループ企業も含む準内部労働市場まで拡大してきたことを意味する。雇用の維持については硬直的な姿勢を貫く日本の労働組合は、その半面、労働力の配置に関する対応はきわめて柔軟である。最近の「出向」の増加に関しても、労働者本人の同意と労働条件の不利益変更がないという前提の下では、それを積極的に受け入れてきた。

しかしながら、雇用調整に際しての労働組合の取り組みには、まだまだ不十分な点が残されている。連合が傘下の企業別組合に対して1995年6月に実施した「雇用点検アンケート調査」の結果によれば、労働協約で「希望退職・解雇」、「配置転換・出向」などを実施する場合の労使間の話し合いのルールを定めていない組合が40%近くに及んでいたのみならず、雇用調整に際して団体交渉や労使協議を行わなかったとする組合が

16.3%と無視できない比率で存在していた。連合では、これに対して雇用に関する労働協約締結促進運動を展開し、雇用調整に関する職場のルール作りを徹底させる方針を明確にしている。

図表 2 - 1 - 4 不況期の雇用調整実施事業所比率、雇用調整の方法別構成比（製造業）

(単位：%)

	1975 4-6月	1982 10-12月	1986 10-12月	1993 10-12月	1998 7-9月
雇用調整実施事業所割合	71	31	40	50	38
〈雇用調整の方法 (複数回答)〉					
残業規制	54	19	26	38	25
休日の振替、夏季休暇等の 休日・休暇の増加	—	—	4	9	3
臨時・パート労働者の 再契約停止・解雇	16	5	6	10	4
中途採用の削減・停止	50	14	12	24	10
配置転換・出向	23	9	20	29	21
一時帰休	20	1	3	7	4
希望退職者募集	5	1	3	2	3

資料：労働省「雇用動向調査」

〔これからの課題：雇用の量的安定と質的向上〕

国際化と情報技術革新に起因する経済的環境変化の圧力のもとで、いま日本の企業は新たな対応を迫られている。日本の企業経営者は、国際競争の激化の中での生き残りをかけて、コスト削減のためのリストラ、経営革新、組織革新などの一連の施策を、90年代に入ってから矢継ぎ早に実施してきた。また、人件費コスト抑制の観点から、雇用の柔軟性をよりいっそう高め、また能力評価、業績評価に基づく労働者個々人の選別と淘汰をよりいっそう強める方向で人事制度改訂も、多くの経営者が主張するところとなっている。

これに対して、連合は、人材の育成、雇用安定を促進するためには、柔軟化の名のもとに長期安定雇用を軽視することがあってはならないこと、また能力や業績の評価にあたっては、評価基準の公正さと労働者にとっての納得性が担保されなければならないことを指摘し、雇用を守り抜く労働組合の役割の重要性を訴えるとともに、「公正な労働の対価」と「安定した生計費保障」を両立させる視点からの賃金改革を提起している。また、産業別組合のレベルでも、具体的な個々の産業の実状をふまえた産業政策、雇用政策、賃金政策が相次いで提起されており、労働組合の観点から、産業活性化と雇用・生活条件の維持向上を両立させるための道が模索されている。さらに、各企業別組合のレベルでは、経営計画、投資計画、企業組織改編に対する労働組合の対案を適するための経営対策強化が今後の重要な戦略的課題として掲げられていることが注目される。

こうした労使の主張の対抗的緊張関係の構図の中で、日本の雇用システムにおける戦略的選択が形成されようとしている。産業活性化と雇用の量的安定・質的向上を両立させるために、労働組合がその組織的ならびに知的・道徳的力量を発揮することが大いに期待される。

第2章 労働組合と社会参加の拡大

1. 労働組合による政策・制度の改善の取り組みと参加の拡大

〔税制、雇用保険、年金など政策・制度の改善に向けた労働組合活動〕

日本の労働組合は、労働者の賃金、労働時間、企業内の福利厚生（福祉共済、食堂、企業内住宅融資、社宅など）などの労働条件について、団体交渉を行って改善してきている。同時に、雇用保険制度（失業給付や職業訓練給付など）、公的年金制度、医療保険制度また、税金や政府の物価政策、経済政策などについても労働組合としての改善の主張を取りまとめ、政府や各政党に対して提案し、国会や地方議会においてこれら新しい政策を実行する法律や政策の改善を求めてきている。

これら政策・制度の改善の取り組みは、労働者の生活が失業給付や医療保険、老後の年金また、年々の物価対策や税金のあり方によって大きく左右されており、これら生活に関わる諸条件についても職場の労働条件の改善とともに、労働組合として積極的に発言し、その改善に積極的に責任を持つべきだとの考えによるものである。そして、この政策・制度の改善の取り組みは、高成長と所得の大幅な改善が望めなくなりつつある近年、ますます重要さを増し、労働組合は力を入れて取り組んでいる。それは、日本の経済社会が経済成長中心から、高齢社会への対応や国際経済社会との協調など新たな社会変化に直面し、新しい政策が求められていることが背景にある。日本の経済成長は、1960年台の10%成長から、70年代半ば以降には4%程度の成長にダウンし、90年代にはさらに1%強程度にすぎない低成長となっている。この中で、賃金の改善率は低下してきており、労働者の生活改善においては賃金以外の条件改善の役割が高まっている。さらに、日本社会が高齢者の多い高齢社会に近年急速に変化してきており、この社会条件の変化のなかで医療、高齢者の所得問題など社会保障のあり方が影響を受けており、その対応策が問われている。

また女性の社会進出や働き方の変化が進みつつあり、労働時間や男女平等雇用など公正な労働基準を社会的に確立することが必要になっている。これらの労働基準、雇用条件の社会的基準づくりでは、日本の労働組合は、男女平等政策、労働基準の社会的水準の引き上げに積極的な活動を展開している。

これらの政策・制度の取り組みについては、日本の場合には、主として労働組合の中央団体であるナショナルセンターが中心になって行っている。日本を代表するナショナルセンターである日本労働組合総連合会（略称連合）は、この政策制度の取り組みを自らの重要な役割としている。毎年、政策制度の改善について各項目に関する多数の専門委員会での検討をはじめ、体系的・総合的な政策改善をまとめ、要求最終段階では大規模な全国政策制度討論集会を開催して機関決定する。これにもとづき政府、主要政党、関係する各省庁に申入れ、交渉することによりその実現を求める活動を展開している。

〔連合の政策制度の改善の考え方〕

連合は、1989年11月にそれまでの4つのナショナルセンターを統合して結成された日本の労働組合を代表する中央団体（加盟組合数800万人）である。連合はその基本文書において「労働条件の改善は産業別組織の責任、連合の調整。政策制度の取り組みは、連合の責任、産業別組織の参加で行う」として連合として、政策・制度改善についてその責任を負うことが明記されている。

連合は、政策・制度改善の取り組みにおいては、労働組合としてめざすべき将来社会の姿を示しながら、政策改善に取り組むとし、その目標として以下の8つの社会目標を1993年に決定（『日本の進路』）し、この目標の実現をめざし活動を行ってきている。

- ① 環境重視の持続可能な経済成長の維持と完全雇用の達成
- ② 経済力にふさわしいゆとりある生活の実現
- ③ 自由・人権・民主主義が守られ、社会的公正が貫かれる社会
- ④ 不公正な格差・差別がない開かれた社会
- ⑤ 豊かで安心できる高齢者の生活
- ⑥ 仕事と個人生活のバランスの回復と人間性が豊かな社会
- ⑦ 世界の平和と繁栄、自由・人権・民主主義が全ての国に確立するための役割の発揮
- ⑧ 世界に開かれた公正な日本社会の確立。

そして、この目指すべき社会目標を実現するための具体的政策としては、毎年経済・財政政策、税制改革、総合産業政策、雇用・労働政策、社会保障政策、男女平等政策、環境政策、国土・住宅政策、行政改革、政治改革、対外政策など16分野について数百の

要求課題を取りまとめ、「政策制度の要求」として中央委員会で決定し、政府、各政党などに申し入れている。

たとえば98年度の日本の経済社会は、不況長期化による失業の増加、年金・医療などの社会保障制度の改革問題が政府、国会で論じられている。連合はこれら問題を解決するため重点政策の要求としては、①所得税減税による景気回復、「100万人の雇用創出策」による失業減、③安心、信頼の公的年金、医療制度への改革、④、労働基準法改正などによる時間外労働規制、男女平等雇用など公正なワークルールの確立などの実施を強く呼びかけている。

〔政策・制度の改善における労働組合の参加の仕組み〕

日本においては、労働基準法の改定や政府の雇用政策の変更、また社会保障政策の改定については、政府が労働組合の意見を聞くとの制度的な仕組みが備わっている。すなわち、労働時間などの公正労働基準の最低条件は労働基準法で定められているが、この基準を改正する場合には、労働組合代表、使用者団体代表、学者など公益委員の三者から構成される政府の労働基準に関する審議会において政府が三者の意見を聞くことが法律で定められている。また年金、医療などの政策や公的保険制度の改定についてもそれぞれの政策に関わって労使や関係者、学者が参加した審議会を開催し政府が関係者から意見を聞くように法律は求めている。

これらの政府の審議会に対し連合は労働組合代表としての委員を推薦し、その意見を表明する立場を確保している。この参加の仕組みを活用して、労働基準法の週労働時間を40時間に改めさせてきた（1994年度から40時間制に改定）。また育児休業法（90年度）や介護休業の制定（育児・介護休業法への改訂、97年度）などの労働基準の改善や男女平等の取り組みを進めてきている。最低賃金の改定に付いても公労使の三者による審議会が政府に設けられており、毎年この三者の意見を入れて、最低賃金の改定が行われている。

また公的年金や医療制度の改革、また経済政策や税制の改正などの政府の政策決定に当たっても審議会が設けられており。労働組合のナショナルセンター・レベルから出している労働者委員の総数は332人にのぼっている（1999年時点）。しかし、これも委員総数での比重や政策方向をさだめるうえでの影響力の点からいえばさまざまである。労働行政についてはおおよそ審議会は三者構成となっているが、その他の審議会では少数

の労働組合代表が委員として参加しているにすぎない。

連合は、これらの委員を通じて労働組合としての意見を表明し、その反映に努めると共に、各政党に対して連合として改めて要請行動を行い、労働者の声を反映した社会保障や税制改正の政策を実施するように活動している。なお都道府県などの地方自治体レベルでも同様に行政機関関連の審議会・委員会に労働組合の推薦する委員が多数参加している。

これら社会保障や税制の改正問題では、国民各階層の利害が錯綜しており、また政党ではむろん与党の政策が決定力を有している。現在、日本の政治は経営者や中小企業主の声をより多く代表している自由民主党が政権の座にあり、連合の政策要求を政治の場で実現するにも多くの困難を伴っている。そこで連合は、議会に対する署名活動、国会誓願行動、街頭演説会や街頭ピラ撒きなど多大な労力を要する大衆行動にも取り組んでいる。さらに国会などの政策決定においては政党との政策上の妥協も必要となることも多い。政府は94年度、98年度にかなりの規模の所得税減税を実施したが、これら減税の内容は連合が求めた内容とは異なる、高額所得層の優遇などの項目も多く含まれている。

〔雇用と社会保障のナショナル・ミニマムの確立〕

日本の労働組合は、働く意欲のある労働者が働く機会が保障され、また病気や怪我を治癒され、老後の生活が保障される安心の生活保障制度が公的に確立されるべきだという視点にたって、制度の整備に努めてきた。すなわち、失業した場合には、失業給付で生活費用が賄え、病気や怪我の際には公的保険で治療が受けられ、仕事から引退した老後についても生活ができる年金制度を全ての市民に国が保障することが必要と主張し、その政策と制度の確立に努めてきた。

現在、日本においては、①全ての労働者を対象とした雇用保険・労災保険制度、②全住民を対象とした公的医療保険制度、③全国民を対象とした公的年金制度が確立している。さらに高齢者の介護のための公的介護保険制度が2000年4月から実施が準備されている。また、教育では、15歳までの義務教育制度によって全ての国民が基礎教育を受ける権利が確立している。

しかし、これらの最低限度の安心の生活保障制度についても改善の課題は多い。雇用保険制度では、最大300日の失業給付が保障されているが、近年の不況長期化のなかでは、1年を越える失業者が増えており、失業給付なき失業者が多くみられるようになって

ている。これの改善策が求められている。

年金制度では、公的年金の保険料を払わず年金制度から離脱している自営業者、また従業員規模5人以下の零細企業労働者は公的報酬比例年金に加入できていないなど公的年金制度においても社会階層間の格差が残されている。また高齢社会に移行してきている中で10年後、20年後の年金財政基盤が弱まると推測されており、そこで経営側、政府側は給付の切り下げ策を打ち出している。

これに対して、連合は、労働者の生活の安定と社会的公正さの確立の視点に立って、雇用や年金制度などの公的制度の維持改善を主張し、制度の改革に取り組んでいる。特に、年金、医療、介護の社会保障制度の改革では、さまざまの歪みを是正し、働く者の生活の安心と安定を保障する信頼できる制度に改革する改革案を提示して活動している。

〔市民重視の行財政改革、地域づくりの推進〕

日本の行政は、政策立案について政党や議会よりも事実上の裁量権限をもっているといわれる。法律案と政党や政治家の主導によるのではなく、行政の実務担当者ある官僚機構による提案が圧倒的多数である。しかし、この行政機関での、労働者代表や市民代表の参加による審議会などの参加システムは脆弱な分野が多い。そこで、連合は行政情報の公開、法案作成での関係者の意見聴取、また政策の事前評価、事後評価を行うように行政に強く求め、行政の独走をチェックする役割をはたしている。また立法府に対しては、行政への監視・評価を強めると共に議員立法の役割を強めるように提言している。また政府の財政政策については、いたずらに財政均衡主義により財政支出を切り詰めるのではなく、社会保障、教育、住宅など市民の生活基盤に関わるものは中期計画に依って安定した財政基盤をあたえようとして強く求めている。

日本の労働組合は、中央における労働・雇用政策、社会保障政策とともに、行政のあり方、国会のあり方、さらに地方自治体の政策のあり方についても問題点を検討し、改善を求めて行動している。そして、中央政府の公共投資や農業政策などの権限や財源については、地方政府に委譲できるものは積極的に移す、分権化政策をおしすすめるよう連合は提言している。これは、市民の生活に関わる問題は、地域のなかで市民参加のなかで行財政が決まり、実行される必要があると考えていることによる。

連合は日本の地方行政の主要区域である47の都道府県にそれぞれ連合地方事務所を持ち、これら地域の労働組合代表を結集して運動に取り組んでいる。これら地域の労働組

合の活動においても、地域の雇用政策、福祉政策、街づくり政策等に対して、連合中央のとりくみに準じて、地方政府に対する要請を行っている。

2. 男女共同参画をめざす日本の労働組合の活動

〔男女同権と女性が働き続けられる条件獲得の運動〕

日本の雇用労働者のうち40%は女性労働者である。15歳以上の女性のうち就業している人は、約50%であり、そのうち雇用労働者として80%が働いている。労働組合員のうち女性の労働組合員は28%である。労働者全体の組織率が23%なのに、女性労働者の組織率は16%にしかない。男性に比較して労働組合への加入率が低いのは女性労働者は中小零細企業に働く人やパート労働者が多いことが影響している。

男女が法律上差別されずに労働できるようになったのは、50年程前の1945年の第2次大戦で日本が敗戦し、新憲法において「男女の同権」、婦人参政権の付与が定められてからとってよかろう。それ以前は法律の上でも決定的に大きな性差別があった。新憲法にもとづき労働基準法には労働における性差別の禁止が明記され、新民法において男女平等の相続などが定められたことが始まりである。

戦後の民主革命により憲法などの法律改正が進められ、男女同権、労働や家庭での女性差別の禁止が法律上は定められたが、社会や家庭では、男性が働き家計収入を稼ぎ、女性は家庭で育児、家事を行うとの通念が1970年代ごろまで広く受け入れられていた。すなわち、女性が社会で働く場合には、教員や看護婦などの例外的な専門職種を除いて、通常は結婚するまでの労働、子どもが生まれるまでの労働であり、従って男性とは異なり補助的労働に従事するとの考えが数十年間続いてきた。

このような実質的な社会的差別に対して、男女同権を実質化するように求める運動が続けられてきた。子どもを生み、育児をすながら働き続けるには、結婚退職や育児退職の社会的風潮に抗しつつ、さらに育児所の創設・拡充の運動を粘り強く行われ続けてきた。

この女性が働き続けられる条件づくりのための活動は、女性の結婚退職制や早期退職制度を廃止させる運動、保育所設置運動などの形で1960年代、70年代と続けられ、70年代後半以降には育児休業（職）制度を求める運動や雇用条件や労働条件における男女の

差別を実態的になくするための男女雇用平等の運動へと引き継がれてきた。

これらの職場や地域における女性労働者の男女平等や育児条件改善の運動は、それぞれの職場、企業における女性の雇用・労働条件改善を進めると共に、社会的には各種の法律の制定に結実し、実質的な男女平等、機会均等条件を社会的に定着させつつあると言って良い。1986年には「男女雇用機会均等法」が施行され、教育訓練、退職、解雇における男女差別の禁止（97年には募集・採用、配置・昇進も禁止に改正）が定められた。また、育児休業法が1990年に定められ、1歳未満の子どもをもつ男女労働者のどちらかが1年間の無給の休業をとれる、短時間勤務制を選択できるなどが定められた。

また、1987年から93年にかけて、労働時間に関わる労働基準法改正が行われ、週40時間労働制（97年）や有給休暇日数の拡大などが定められたが、これらの改善では男女が共に育児等の家族責任をになうべきこと、さらに女性の母胎保護として産前産後休暇の延長が実現している。

〔男女賃金格差の是正運動と男女平等参画への取り組み〕

これら女性の雇用・労働条件の改善の取り組みにもかかわらず、改善が遅々としている問題に男女の賃金格差問題がある。日本における男女賃金格差は、職種などを考慮しない平均賃金の比較では、女性は男性の約6割水準にとどまり、その格差の是正も進んでいない。これは、賃金の高い職種において女性労働者が少ない、女性労働者の勤続年数が短いなどが影響しているが、同時に女性が役職者や上級職への昇進が遅いなど性による昇進格差も影響している。労働組合は、教育訓練の均等取扱いは当然のこと、公平な昇進や育児休業後の教育訓練などの対策を強めていくことを求めている。

また、高齢社会を迎え、家庭における高齢者介護が求められ、育児と同様に多くは女性が中心となって介護が行われている。これらの家庭における男女平等の実現も大切である。日本においては、女性は男性と同等に政治やボランティアなどの社会的活動に参加できる法的制度になっているが、実際には、家事・育児に配慮し女性はパート労働を選択したり、労働をあきらめたり、政治や社会的活動にあっても時間制約されるという問題がつかまとう。これら社会活動に男女が平等に参加条件できる条件の改善が中長期の課題である。

1980年第後半から1990年代にかけて、政府も「男女平等参画社会計画」制定などの男女平等の政策推進に取り組み始めたところである。

3. 自主福祉活動の推進

〔労働組合による自主的な福祉活動の推進〕

日本の労働組合は、地域における労働者福祉活動として、労働者共済協同組合、労働金庫、住宅生活協同組合などの活動に参加している。労働金庫は、47都道府県に設置されていたが現在は統合され22金庫となっている、地域の労働組合を会員とし、その労働組合員から預金を集め、組合員の住宅取得、教育費、自家用車購入のローンに取り組んでいる。労働者共済協同組合は、47都道府県に存在し、地域の労働組合員を対象にして生命共済、団体生命共済、火災共済などの業務を行っており、地域の労働組合がその事業に協力している。住宅生活協同組合は、労働組合員を中心にした住宅建設のための協同組合であり、幾つかの地域で活動している。中央には労働組合が参加した勤労者住宅協会が法律で設置され、東京圏での住宅づくりの事業を行っている。

これらの活動は、ナショナルセンター傘下の地域組織が、それぞれの地域の労働組合に呼びかけ、企業別組合の福祉事業とは別に、地域における中小・中堅企業の労働組合の組合員のためにこれら共済や労働金庫の活動に参加しているものである。

4. 経営者団体との対話の推進

〔経営者団体との対話 共同宣言・共同行動の追求〕

日本の労働組合の産業別組織は、賃金など労働条件の交渉では産業別の経営者団体との話し合いを持っている（企業別組合の多くは日常的に経営協議会で労使対話を行っている）。併せて産業別労働組合組織と産業別経営者団体の間で産業政策などについての政策協議を行うところも多い。労働組合と経営者の産業別協議は、主として電機産業、化学産業、造船業などの業種別経営組織と産業政策などで話し合いがもたれている。しかし、その他の業種では、労働条件に係わる話し合いはもたれているが、これら産業政策での労使協議の例はそれほど多くない。それは、経営側の経営者組織があまりよく整備されていず、労使協議に消極的であること、個々の経営者は企業内の労使協議には積極的でも、産業別労働組合組織との協議を好まないことなどが影響している。

中央経営者団体の日本経営者団体連盟（日経連）は、労使関係事項を担当する経営者

団体である。連合はこの日経連との間に、この5年ほどの間、毎年定期的に話し合いを持っている。そこでは、政府に対する経済政策や雇用創出策の実施に付いて共同申し入れを行ったり、雇用創出の共同研究・共同提案を行なってきた。この共同行動が定着しつつある背景には、連合が積極的に日経連との共同活動を申し入れていること、また日経連側もこの間の低成長のなかで積極的な経済政策を政府に強く要請する必要があったことなどがある。とくに、雇用問題では日頃から「日本の経営は、雇用安定が基本」と主張してきており、連合の「雇用安定の共同研究」または「雇用創出の共同提案」を容認する素地があったことが背景にある。

このようなことから、連合と日経連は、96年に「雇用創出の共同研究」を共同発表し、97年に「第2次雇用創出・共同報告」を行ない、97年にはこの共同報告をもとに日経連と連合で政府に「雇用創出対策の強化の申し入れ」さらに98年秋には「100万人の雇用創出の具体案」を政府に共同で申し入れている。98年秋には政府はこの労使の申し入れを受け止め、「百万人の雇用創出予算1兆円」を緊急対策に取り込み、98年度補正予算、また99年度予算案に計上している。

これら中央における労使の共同行動を受けて、地域においても経営者団体と連合の地域組織との間で、地域の雇用創出計画の共同検討などの作業や提言を行うところが数カ所できてきている。

第3章 労働者連帯をめざして—労働組合の自己改革

1. 連合の結成と新たなナショナルセンターの運動の特徴

第二次大戦後すぐに復活した日本の労働組合運動は積極的な社会運動を展開し、日本の社会と政治に大きな影響力をあたえる存在になっていた。しかし、ナショナルセンターは社会党、民社党という政党系列の存在を軸に総評、同盟、中立労連、新産別の4団体に分れた状態が長く続いた。それらの労働団体が統一する努力は早くから行われていたが、路線や思想上の対立から何度も挫折。ようやく1987年11月に全日本民間産業労働組合連合会（連合）が結成され、2年後の1989年11月に官公労働部門も加わって官民の統一による日本労働組合総連合会（連合）が発足した。組織人員は1998年時点で、連合が758万人と圧倒的多数が連合に結集されている。（そのほかに、日本共産党の影響が強いといわれる全労連は84万人、独立左派とされる全労協は27万人である）。

連合結成の意義はつぎの3点に集約することができる。まず第1は連合が市場経済を前提としつつ自由な団体交渉と社会的連帯や社会的弱者への政策的配慮を重視する立場を代表しているということである。第2に連合は、組合員という範囲にとどまらず、勤労者の代弁者としての役割を認識し、社会集団の1つの立場から政策・制度要求などで発言しようとしていることである。第3に連合は、政策・制度要求の実現を、重要な活動の柱とし、それを参加型の運動で進めようとしている点である。政策決定に参加し、協議するなかから要求の具体的成果を獲得するというものである。そのため、連合は経団連、日経連などの経営者団体との対話を重視、また政策実務を担う各官庁との定期的な協議、さらに政党との定期協議、そして定期的な首相との政労会談等によって、連合の意思を伝え、その実現をはかっている。

2. 労働組合の改革努力—成熟化時代の労働組合の再構築運動

労働省は、毎年6月30日現在の労働組合組織率調査を行っている。1998年6月時点の組織率は22.4%で、1975年以降連続して低下傾向が続いている。第2次大戦の終結とそ

の後の占領政策のなかで、自由な労働運動の復活と成長が助長され、日本の労働組合は空前のスピードで結成されていった。敗戦後1年足らずの間に労働組合組織率は40%を超え、1949年には55.8%に達した。結成された労働組合は戦後の激しいインフレと生活危機を背景に、1950年以降は総評を中心に大幅賃上げと経営に民主化、解雇反対などを要求する運動を展開した。その当時の労働組合は、民主主義の砦として組合員にとっても新鮮なイメージに映った。

しかし、1970年代になると経済が成熟化し、労働組合が組織として企業内においても、また社会的にも承認され、労働組合の存在を前提とした労使関係制度が確立された時代に入ると、戦後の運動目標だけでは労働組合員をひきつけることができなくなった。あらためて労働組合とは何かが問い直されることになった。

〔ユニオン・アイデンティティ（U I）運動〕

こうしたなかで日本の民間産業を中心とした労働組合のなかで、80年代から「ユニオンアイデンティティ（U I）」と呼ばれる運動が始まった。U Iとは企業のコーポレート・アイデンティティ（C I）の労働組合版という意味で使われた。

ここでは労働組合組織の活性化や戦略的組織文化の形成をはかるために、シンボリックに労働組合のマークやロゴタイプなどのデザインを変えることをはじめとする組合運動の革新をはかろうとする運動である。

組織はそれ自体保守的な体質をもち、労働組合もその例外とはいえない。労働組合運動の早期の段階では、貧しさの克服という大きな課題があり、また運動の左右の思想対立もあったので組合リーダーにも強い指導力が求められた。しかし日本の労働組合はすでにこうした初期の課題の実現の後で、世代も代わり、組合員にとっては空気のように必要ではあるがその存在が意識されないというような傾向が強まっていた。こうした背景のなかで組織活性化が求められるようになり、そのひとつの方策としてU I運動が組合の実践活動のなかで打ち出されてきたのである。U Iは、まず労働組合がもってきた組合歌や組合旗、報告議案書のスタイル、大会のもち方などのビジュアルな面からの見直しからスタートした。さらにそうした見直し作業のなかで、経済社会環境の変化、組合員意識の変化など外的要因とこれまでの組合の問題点などを考え組合行動のあり方を見直し、組合員への労働組合の存在証明は何かを考える機会を与えた。さらに、こうした見直しの中から組織のビジョンや運動の方向を考える機会を与えた。日本の労働組合

は、これまでも運動のあり方の見直しを行ってきた。しかし70年代までは組織や運動の問題を政治のあり方をはじめ理念的に考える傾向が強く、脱政治化する青年層などには魅力の乏しいものとなってきた。そこでUI運動はビジュアルな面や、イメージ革新という視点から導入したところに意味があった。まず、組合の旗の色が変わった。組合旗といえば「赤」が一般的であったが、80年代から組合旗は青、黄、緑、オレンジなどカラフルなものになった。さらにイベントの手法、提案力、コミュニケーションの方法、地域活動など、組合運動の革新を図る努力が行われた。

〔労働組合による「総合的生涯福祉政策」〕

並行して労働組合が労働組合員の個人生活により密着したもとなるような新たな組合の活動領域の拡大も進んだ。多くの企業別組合で「総合的生涯福祉政策」の策定が行われた。これは、結婚、出産、子供の教育、住宅の取得、健康管理、老後生活設計などライフステージの上で起こる生活問題について、あるべき水準や目標を組合員に提示し、労働組合として政府に要求し実現する政策、企業との団体交渉で獲得する労働条件、労働者個人の自助努力で行うものなどに区分けして、その実現をはかるものである。

産業別労働組合でも、総合生活ビジョンの1つとして、産業別の個人年金や医療共済制度が80年代後半から主要な組合で発足が相次いだ。これは、公的医療保険や公的年金では生活保障として万全ではないので、労働組合としてのスケールメリットを生かし、個人の自助努力を支援する制度として、産業別労働組合が生命保険会社などと連携して個人年金などの開発し、組合員に加入を募るものである。

さらに、組合員の生活相談やストレスなどメンタルヘルス相談など組合員の個別相談に対処する動きも出てきている。また、若年組合員の社会貢献活動やボランティア活動の機会を労働組合が提供するところも出てきている。これらの動きは、労働組合の活動領域の拡大であり、労働組合の魅力を高め、参加意識を高めようとする努力の現れと見ることができる。

3. 組織率向上への挑戦

〔団結権の重要性と積極的な職場行動の必要性〕

日本国憲法28条は「労働組合を作る権利」を国民の権利として認めている。しかし、このことを権利として知っている国民の割合が低下している。

日本の公共放送機関であるNHK付属の放送文化研究所は、1973年から5年ごとに「日本人の意識調査」を実施している。この調査は5年ごとに同一質問、同一調査方式など同じ条件で実施しているため、この20年の日本人の意識変化を見ることができ、貴重な調査である。

この調査項目のなかで、「憲法によって義務ではなく、国民の権利として決められているものを選ぶ」というものがある。団結権は73年の時点でも「権利」として理解している人の割合は39%しかいなかったが、調査のたびに減少し、93年には国民の4人に1人にあたる、わずか26%の人しか国民の権利と考えていない。

同じ調査で、職場の結社・闘争性をみたものがある。具体的な質問項目と選択肢は、「新しくできた会社に雇われて労働条件に強い不満が起きた場合」にどう行動するかというもので、

1. できたばかりの会社で、労働条件はしだいによくなっていくと思うから、しばらく事態を見守る<静観>
2. 上役に頼んで、みんなの労働条件がよくなるように、取り計らってもらおう<依頼>
3. みんなで労働組合を作り、労働条件がよくなるように活動する<活動>

この調査結果をみると、1973年には<静観>がやや多く、<依頼>がやや少ないがほぼ3分されていた。その後、<静観>が増加し、<活動>が減少する。93年の調査では、消極的な<静観>が88年調査よりやや減少したものの、最も多いことには変わりはないが、続いて<依頼>が多く、積極的な<活動>は最も少なくなった。

このように、労働組合を作る権利意識や、積極的な職場行動意識が低下しつづけていることは、労働組合組織率の低下と無関係ではあるまい。

〔「1000万人連合」をめざして〕

組織率低下に歯止めをかけることは、労働組合にとって重要な課題である。連合は結

成1年後の1990年11月21日に開催した第4回中央委員会で「1000万人連合をめざす」組織化方針を確認した。しかし、組織拡大という側面から見ると、具体的成果は上がっていないのが実態である。

連合は96年6月に「当面の組織拡大方針」を決定し、組織化拡大の対象として、

- ・ 中小企業、大手関連企業、大手を中心としたノンユニオン企業などを対象とすること、
- ・ パートタイム、派遣労働者など多様な雇用・就労形態の労働者の組織化を積極的に進めること、
- ・ 労働者性が強いデザイナー、ガイド等の特殊技能者、個別労働契約者、アーティスト、プロスポーツ選手など企業単位の組織化が困難な層の組織化に取り組むこと、

などの方針を決定した。

さらに、その具体化をはかるため、96年11月には「1000万人連合早期実現」を目標とし、「3年間で新規組織化と、連合未加盟組織の結集で拡大人員110万人をめざす」という実行計画を策定し、運動を進めている。しかし、98年6月時点の連合組合員数は労働省の調査で、747万6千人で、97年に比べ9万7千人の減少であった。

労働組合組織率が減少している直接的原因は、深刻な不況の持続により企業の雇用規模の縮小で、既存の企業別組合の人員が減少していること、また事業所の休廃止による組合の解散が、組合の新設を上回っていること、就業形態の多様化により増加している派遣、パートなどの組織化が遅れていることである。

連合にとって組織率の低下に危機感をもって本格的に組織率向上をめざした運動をはかることは焦眉の課題となりつつある。

〔産業別労働組合組織の統合の動き〕

連合は各産業別組合によって構成されている。しかし、産業別組合といっても、実際に各産業の大半の企業にまたがって組織されているところから、特定の個別企業関連の労働組合の集合体や特定地域の業種組織までさまざまである。連合への加盟単位は72の多きにのぼり、組合員数は100万人に近いところから数千人の小規模のところもある。

これはドイツの産業別組合が早期から整理統合され、今日ではひとけたに統合されているのと大変に違っている。労働組織運営の効率性を考えると、あまりに多く分散している組織を統合すべきだとの意見もある。そこで1995年には化学・一般連合（CGS連

合)、また1998年には化学リーグ21のように複数の産業別組合が合併する動きが出始めている1999年夏には金属機械分野で規模の大きい2つの労働組合の合同も予定されている。不況の長期化と組合員数の減少を背景にこうした組織合同の動きが進む可能性もある。

〔産別での組織化運動の展開〕

労働組合の組織率が全体的に低下しているなかで注目されているのが、ゼンセン同盟の組織増加である。ゼンセン同盟は、繊維産業に働く組合員で構成される産業別組合として1946年7月に結成された。繊維産業は好不況の波が激しく、組合員の離職も多いが、こうしたなかでゼンセン同盟は、中小企業の組織化を積極的に進めるとともに、カバーする作業分野を、繊維を中心とする製造業ばかりでなく、流通サービス業にも拡大し、組合員を拡大してきた。

労働省の調査によれば、1990年以降、ゼンセン同盟はバブル経済崩壊後の不況下で94年から96年まで組織人員を減少させたものの、97年以降はまた組織人員を増やしている。連合傘下の産業別組織が組合員数を減少させており、連合全体でも95年以降、組織減少に歯止めがかからないなかで、ゼンセン同盟が、不況下の雇用削減問題などを抱えながらも組織を拡大していることは注目される。

ゼンセン同盟がこのように組織を拡大している理由は、第1に未組織企業の経営者に労働組合の必要性を積極的に働きかけ、組織率の低い流通サービス産業を中心に、組合結成を進めていることである。なかには労働組合を敵視する経営者もいるが、その場合には職場の内外でオルグ活動を展開し、組合の加入者を1人ずつ増やすかたちで組織の拡大を図っている。

第2にパートタイマーの組合員化を進めていることである。労働省の調査によればパート労働者で組合員となっているのは24万人で、全労働組合員に占める比率は2%にすぎない。パートの組合員化はほとんどなされていないと言っても過言ではない。このなかでゼンセン同盟は、98年9月時点で9.5万人のパート組合員を擁している。

第3に労働組合の組織率が低い中小企業についても、地域での集団組織化や、中小の労働組合連合会運営などにより、組織拡大とその世話活動を進めている。

こうした活動はゼンセン同盟に限ったものではないが、ゼンセン同盟が組織拡大という意味では組織的、体系的な取り組みが進んでいる。

4. 連合の政治活動——労働組合と政権

労働組合にとって、自らが掲げる政策要求を実現していくうえで、政治活動は重要な課題である。とりわけ政党と労働組合との関係をどのように構築していくかは、日本の労働組合を統一するに当たっても大きな問題であった。労働4団体の時代、総評は日本社会党を支援し、同盟は民社党を支援する関係にあった。民社党は、1960年に安全保障政策をめぐる対立から、社会党から分裂して結成された政党であり、社会党もともと左派と右派の対立を内部に抱えた政党であった。したがって自衛隊を憲法違反の存在とみるのか、日の丸を国旗として認めるかなど基本政策について政党間の大きな認識の違いがあり、その溝は大きなものがあった。それが労働組合にも影響しており、政党支持をめぐる問題は統一のボトルネックとなりかねない問題となっていたのである。

連合が結成される際には連合として政党支持を一本化することなく、「政党支持については、当面各産業別組織の判断に委ねる」こととされた。これは連合傘下の構成組織ごとに長年の運動で培われた政党との協力・支持関係がありこれを一気に解消することは困難と判断したためである。

連合はこうした事実を踏まえながらも、3年近くにわたる討議期間を経て93年11月に「連合の政治方針」を決めた。この方針のなかで、連合は、労働組合と政党との関係について、協力関係の基本を、1) 労働組合と政党は、性格と機能を異にし、相互不介入のもと、相互は完全に独立したものである。2) 労働組合は、目的と政策・要求の一致する政党および政治家と協力して、政治課題の実現をめざす。3) 労働組合は、上記の原則のもとに労働組合にとって望ましい政党および政治家を支援、選挙協力をすすめ、政治的な影響力を強める、というようにまとめた。

政党との協力関係を築くにあたっては、「経済・産業優先から生活者（勤労国民）重視の政治を実現し、発展させるために、連合の進路運動方針、政治方針など連合と『目的と政策・要求の一致』する政党および政治家との協力関係を基準として、政策重視の協力、協調関係とすること」とした。

日本は保守合同で成立した自由民主党が1955年から一党で政権を維持しており、この状態が1993年まで38年間続いた。しかし93年7月の衆議院選挙で政治改革をめぐる考え方の違いから自民党が分裂し、その結果、自民党が単独過半数を失い、非自民勢力による細川内閣が成立した。これは自民党一党支配を打破した政権として国民の大きな期待

を集めたが、非自民8党派の寄り合いであったため、内部での意見の対立などもあり、細川内閣は8カ月の短命に終わった。その後、同じ非自民の枠組みで成立した羽田内閣は短命に終わり、意外にも村山社会党委員長を首班とする自民党と社会党の連立内閣が成立した。連合は非自民の政治勢力結集をめざしており、この政権を支持することはできないとの考えがあったが、長年支持してきた社会党が総理大臣を出したことを支持する声もあり、結果として連合は「政策を通じての是々非々」という立場をとることとなった。

96年1月に村山首相が辞任し、自民、社会（社会党は96年1月16日に、社会民主党に改名）、さきがけ3党の連立による橋本自民党首班内閣が成立した。連合はこの内閣についても「政策を中心に是々非々に対応する」こととしたが、自民党の復権につながることへの懸念も表明した。96年10月に衆議院が解散し、総選挙が行われ、自民党を中心とし、社民党・さきがけの閣外協力による第二次橋本内閣が成立した。その直前に社会民主党が分裂し、野党色の強い民主党が結党された。連合は、民主党の理念、政策は連合のそれと一致するところが多いとして従来の新進党、社民党、さきがけに加えて民主党とも協力、協調関係をもつこととした。97年12月には新進党が内部の意見の対立から解党という事態に立ち至り、旧民社党議員を中心に、旧民主党と合体し、新「民主党」が結成された。これにより、分裂していた連合の政党支持の関係は、民主党に一元化することになった。

連合は、民主党支持を主体として、98年7月の参議院選挙に臨んだ。金融危機などの不況長期化のもとで、結果は民主党を中心とする野党勢力の圧勝であり、これにより橋本内閣は退陣した。この選挙の勝利で連合もようやく政党支持問題での統一性を大勢として回復する展望をもつことができるようになった。しかし、民主党自身の内部にはまだ基本政策問題で内部対立の要素を抱えているし、社会改革や労働政策での不明確な点も残っている。橋本内閣の後を継いだ小渕内閣は新進党分裂でできた保守系の自由党と連立政権を組んだが、これについても連合としての政党支持の一元化には部分的に問題が残っている。

真の意味で勤労者の立場に立った政権を求めるという連合の運動にとって、まだ多くの道のりが残されている。

第 III 部

広がる労働組合の ニュー・フロンティア

1. グローバル化時代の国際活動

〔「連合」の国際政策〕

「連合」は成立以来、国際自由労連（ICFTU）の有力な構成メンバーであり（加盟組合員数は現在AFL・CIO、DGBに続いて三番目）、アジアにおいてはICFTU最大の組織である。

連合は日本の対外政策の基本として、日本国憲法の遵守と国連中心主義を基本理念として掲げている。軍縮にもとづく新たな安全保障メカニズムの構築、人権尊重と民主化による社会の公正さの確保、公正な競争ルールの確率、経済格差の縮小、地球環境の保全が強調されている。国際機関の役割の強化、ODAと民間協力の推進、PKOを含む国際貢献、領土問題の平和的解決、アジア地域の平和の推進に取り組むことを政府に求めている。

また、アジアの貧困の一層、社会保障の導入、人権・労働基本権の確立などの社会的発展なしには、経済的発展、平和と安定は達成しえないと考えている。そこで、1994年に連合が呼びかけ国際自由労連・アジア太平洋地域組織（ICFTU—APRO）が策定した「アジア社会憲章」の実現が重要である。

これは、経済発展と興隆の進むアジアにおける社会進歩と協力の重要性、それぞれの国での労働基本権確立をめざすものである。第一部の「グローバル化する市場経済における職場の公正」ではILO条約の基本部分の批准促進、アジアにおける政府・使用者・労働の三者構成主義の発展、貿易においても労働基本権に関わる社会標準が尊重されるようWTOとILOの協力促進をもとめたことなどが主張されている。また第二部の「社会的対話における条件」では開発における優先目標として完全雇用をおくこと、公正分配の原則、各分野における社会対話の促進が強調されている。さらにこうした考え方は、1995年の国連社会開発サミットを経て強化され、APEC（アジア太平洋首脳会議）での開催国政府への申入れ、ASEM会合での申入れなどの運動の積み重ねがなされた。

〔アジアの社会的発展をめざして〕

経済開発における社会的側面を戦略的に重視すべきだと考え方は、1997年からのアジア経済危機と社会危機において、ようやく国際機関としても尊重すべき課題として位

置づけられるようになった。

和泉書記長をはじめとする I C F T U—A P R O 代表団は1998年5月にワシントンをおとづれ、カムドシュ IMF 専務理事、ウエルフェンソン世界銀行総裁と会談した。ここで、1) 現実に進行しつつある大量解雇をはじめとする社会危機に対して、危機克服にあたっての労働組合の参加の重要性、2) 社会的緊張の高まりのなかで、ソーシャル・セイフティー・ネット (SSN) 拡充のための支援パッケージを要請した。

その後のいくつかの会合において、ウエルフェンソン世界銀行総裁をはじめソーシャル・セイフティー・ネット (SSN) 拡充の重要性をつねに指摘するようになり、各国首脳も「社会的側面」の重要性についてのべる機会が多くなった。1998年10月のワシントンでひらかれたアジア新興市場国蔵相・中央銀行総裁会議で発表された300億ドルの金融支援パッケージでは金融機関の不良債権処理策だけでなく雇用対策についてもふれられている。

〔長期安定雇用と人的能力開発の重要性〕

日本の労使関係システムと企業システムには、長期安定雇用の重要性と系統的な人的能力開発政策の重要性が組み込まれている。これは1950～1960年代の労働組合の激しい解雇反対運動をめぐる苦い経験を教訓として、その後の労使関係構築の糧にしてきた側面がある。1990年代の世界的な高失業対策として、日本の雇用システムにも共通する長期安定雇用と人的能力開発、またそれにもとづく内部労働市場の柔軟性をとりいれようという政策傾向がEU諸国で目立った。

1994年のデトロイトでの初の雇用サミットをはじめ、その後の雇用サミットやOECDの労働力政策会議では、短期雇用と大きな所得格差を生む外部労働市場型の雇用機会創出に批判的な見解がだされ、長期安定雇用と人的能力開発を参照する見方が強調されている。1997年秋の神戸雇用サミットでは、高齢者雇用の拡大が福祉社会の持続可能性と共に議論され、連合代表の見解表明がなされた。

〔社会的に受け入れられる競争モデルsocially acceptable model of competitiveness〕

世界経済のグローバル化のなかで競争力強化のために労働条件を切下げあるいは労働基本権を侵害する動きが目立っている。OECD-TUACは1998年のOECD閣僚協議会に対する声明で、社会進歩と両立する競争力モデルとして「社会的に受け入れられ

るモデル」という考え方を明示した。この考え方はEU諸機関の政策文書にも広がった。これは連合代表を含むT U A C経済政策委員会の考え方を定式化したものである。

日本の労働組合運動の内部でも、グローバル競争、殊にアジア諸国との競争で、労働条件の低下をうけいれざるをえないとの見方もでていたが、「社会的に受け入れられる競争モデル」であるべきだとの考え方が定着してきている。

〔1998年度の連合の国際方針〕

連合の1998年度の政策と提言には以下の具体的な国際政策がだされている。

① 国連諸機関の強化、活性化、効率化を促進する。

日本政府に対して、引続き国連諸機関およびその活動への人的かつ資金面での貢献を行い、国際社会における国連諸機関と日本の地位向上に努めることを求めている。また、国連諸機関の会議に際しては、議題に応じて、労働組合の代表を日本代表団に加えるよう要請している。

② IMFおよび世銀による融資にあたっては、融資先国の人権・労働基本権が尊重され、生活・雇用の確保に十分な留意が行われるように求める。

「連合」は、IMFの重要な出資国の一員として、IMFの融資条件（構造調整プログラム）作成にあたって、IMFが被融資国の労働組合の意見を聞き十分配慮することを求めている。これに関連し、世銀が労働組合などとの対話を真摯に開始したことを歓迎し、さらにIMFでも同様の対応が図られるように、日本政府を通じて働きかけている。

③ 世界的に認められている中核的な労働基準（ILO条約の7項目）の早期批准と適用に向けて世界的な合意形成の努力を求める。

グローバルな公正労働基準であるILO条約の中核的柱をなす7項目のうち、日本自身もまだ第105号（強制労働廃止）、第111号（雇用・職業上の均等待遇）、第138号（就業最低年齢）が批准されていない。これら条項の早期批准とともに、アジア諸国における批准と適用促進を呼びかけている。

④ 多国間投資協定（MAI）での労働・環境条項を強化する。

OECDで検討中のMAIは、企業の生産活動と雇用に直結していることから、公正な国際秩序の確立および内国待遇の観点からも、労働基本権および環境基準を尊重することが重要と考えている。従って、環境と労働基本権については協定本文

に含めること、さらに労働・環境面での違反があった場合に、TUACおよびBIACに情報の提供、協定加盟国会議との協議の機会を作ることを主張している。

⑤ 沖縄米軍基地の整理と縮小へ向けての一層の努力を求める。

沖縄基地の縮小を目指し、その実現のための努力を政府に要請している。基地の返還にあたっては、基地汚染を除去し、沖縄開発と雇用拡大に活用できるように検討していく。

⑥ 日本のODAの質的向上と実施体制の効率化を図り、ODA基本法を制定する。

ODAの対象として、貧困の緩和や教育、衛生、環境保護といった生活の基本的ニーズに重点を置く必要がある、そのためには労働組合、NGO、関連国際諸機関との協力促進が重要と考えている。とくに、「連合」としては傘下組織の一つでNGO活動の重要な一翼を担っている国際労働財団への支援強化を政府に訴えている。

⑦ アジア地域の環境保護・労働安全対策の強化に努めること、この分野において労働組合レベルでの経験交流と技術交流をODAに組み込む。

日本の労働組合は、環境保護、労働安全等の改善に重要な役割を果たしてきた。アジアに多くの工場が建設され、また地球環境保護が世界の重要な課題となった今日、京都会議で日本が約束した発展途上国への技術協力の一環として、この分野でのODAによる経験交流と技術協力を日本および現地の労働組合やNGOを参加させることを求めている。

⑧ 日系多国籍企業の公正な労使関係の確立に努める。

日系多国籍企業における労使関係はおおむね良好であるが、紛争が生じた際の対応に一部に問題もあった。こうした非難すべきケースにおいては、日本本国親企業や日本政府への働きかけを通じて是正を訴えてきた。また、今後そうした事態の再発防止のため企業行動規範の普及に努めている。

⑨ 日独年金通算協定を早期に批准し、さらなる欧米諸国との協定の早期締結をはかる。

経済活動のグローバル化に伴い、外国で働く日本人は増加しており、また日本国内で働く外国人も増えている。各国の年金制度間の通算ができるようにすることは、年金掛金の二重払いを無くし、本人の退職後の生活保障にも不可欠である。日独間の年金通算制度の実現を皮切りに、類似した処置が可能な国との協定締結を早急に進め、また米国のように制度が非常に異なっている場合にも、多くの日本人が勤務していることから、検討作業を推進している。

〔日系多国籍企業と労使関係〕

日本企業の海外進出は、第2次世界大戦後の経済復興の過程で50年代半ばから再開され、64年にIMF 8条国移行やOECD加盟が行なわれた頃には、繊維や食品、電機産業などが、アジア地域を中心に相当数の企業が海外展開を開始した。ちょうど同じ時期に、国際金属連盟の下部組織としてIMF-JCが結成されている。

70年代になると、そうしたアジア進出日系企業において、労使紛争が頻発するようになり、日本の労働組合にも現地の従業員や労働組合から、協力要請や苦情が増えてきた。そうしたことへの対応のため、IMF-JCが核となり、海外直接投資をしている民間産業別組織に働きかけ、73年に当時の分裂していたナショナルセンターの垣根を越えて多国籍企業対策労組会議(TCM)を発足させた。以降、そのTCMが中心となって、問題企業の日本本社と折衝したり、経営者団体や政府機関に働きかけたりして、日系多国籍企業の行動を現地労働者と連携しながら監視し、必要に応じて改善させる役割を担ってきた。

このTCMは、「連合」の結成に伴なって事務局を連合国際局に移管し、現在も積極的に活動している。97年にTCMが連合構成組織に対し実施したアンケート調査によれば、回答のあった1992組合のうち、海外子会社を有する企業は496社に上っており、その子会社の法人数は4258社、従業員数は944千人に達している。この調査とは別に独自に行なった電機連合の調査結果では、海外子会社を有する企業は92社、子会社数は1393社、現地従業員数は478千人であり、TCM調査と合算すると、約150万人の海外雇用を生んでいる。それだけに、海外関連企業を含めた公正な労働条件の改善や産業・企業対策の推進において、日本本国の労働組合の果たすべき役割の重要性を認識し、様々な取り組みを行なっている。たとえば、各種の産業別国際組織への貢献に加え、IMFのもとに24設けられている企業別世界協議会のうち、6グループ(トヨタ、日産、本田技研、三菱自、マツダ、松下)は日系企業であり、世界各国の事業所相互間の情報交換や経営に対する要望や対策を協議している。また、AFL-CIOの要請を受けて米国で不当な労働問題を起こしているホテルのボイコットを行なったり、アジアの通貨危機に伴う混乱期にはアジア諸国の経済再建と勤労者の安全確保を訴えるなどの活動も行なった。

〔連合の開発協力活動〕

連合は1989年、途上国を中心とする国際交流と開発協力を進める専門機関として国際

労働財団（JILAF）を設立した。

この事業の主なものは、三つの分野にまたがる。

第一には開発途上国の労働組合の活動家を日本に招いて研修の機会を提供する人物招聘事業である。これは毎年、アジア、ラテンアメリカ、アフリカなどの途上国から約20チーム（50か国）、100人の参加者がある。1989年から1977年までの7年間の合計は985名になる。これを地域別にみればアジア52%、アフリカ23%、ラテンアメリカ17%、その他8%である。

第二には途上国の労働組合が現地で行う労働組合員や地域住民のための活動を支援する「現地プロジェクト」である。これは1994年から開始されたが、そのテーマは労使関係、組織化、労働安全衛生、家族計画、児童労働対策としての教育プロジェクトなどである。1994年から1997年の4年間の現地プロジェクトの総計は、セミナー実施425回、参加者1万3169人であった。1998年の対象国と対象組織はバングラデシュ（ICFTU-BC）、中国（ACFTU）、インドネシア（繊維など3つの産業別組織）、マレーシア（MTUC）、モンゴル（CMTU）、ネパール（NTUC）、パキスタン（APFOL、APFTU、PUFTU）、フィリピン（TUCP）、タイ（LCT）、イスラエル／パレスチナ（HISTADRUT／PGFTU）、南部アフリカ4か国である。この活動の展開にあたっては、ICFTUの地域組織、ことにICFTU・APROとの情報交換を大切にしている。

第三には途上国労組の活動を助ける器材（視聴覚教育器材、印刷機等）を提供する器材供与である。この活動は、9年間に約40か国、50組織に対して100件を越える供与となった。

JILAFの財源は、年間合計約5億円（4.2million US\$）で、連合からの支出にもとづくものと自主財源の政府からの事業委託・寄付金の双方にもとづいている。

そのほかの連合の国際開発協力活動として、飢餓、難民、天災などへの財政支援をカンパと連合国際連帯基金から支出している。

さらに加盟産別有志による連合国際開発協力センター（FAN）によって、タイの障害者施設への援助、障害者スポーツ祭典の開催、組合員対象の国際協力に関する講座を開いている。

〔各産業別組織・企業別組合等による国際協力〕

また企業活動の国際化に対応するという視点とは別に、産業別組織や企業別組合による国際貢献活動として、発展途上国への社会福祉施設や機材整備の援助、人づくり支援などを行なうケースも増えている。代表的な事例としては、自治労がベトナムやラオス等で行なっている「アジア子どもの家プロジェクト」、自動車総連がタイとの間で開催している「自動車労組セミナー」、電機連合がインドネシア等で行なっている植林計画、ゼンセン同盟がバングラデシュやスリランカで展開している「マングローブ植林計画」、情報労連が中国で展開している「砂漠緑化計画」、電力総連のフィリピンでの植林計画などが挙げられる。その他、大規模の自然災害への支援として、中国の震災や大水害、フィリピンの火山噴火、インドネシアの大地震等に際しての支援金やカンパ物資の提供を行なった。

さらに「連合」は、国際協力と開発協力の専門機関として国際労働財団（JILAF）を有しており、民主的かつ自主的な労働運動の発展を支援することによって、開発途上国の経済社会の健全な発展に寄与することを目指している。その活動の一環として、各国の労働組合の日本招聘・交流や、途上国でのセミナー開催、労働組合活動を助ける器材供与等を行なっている。組合員個人レベルでも、「連合」がボランティアを募り、タイの障害者施設訪問や障害者スポーツ大会開催を支援などの活動を展開している。

2. 地球環境問題への取組み

連合成立以前についても、旧ナショナルセンターのみならず、各産業別組合や地域の労働組合では、水質汚染、大気汚染、緑化運動などの環境問題についての運動は1960年代から展開されてきた。新たに発足した連合として、公害対策から地球環境問題へと視野を広げた政策と運動を持つようになったのは、1992年のリオでの地球環境サミットへの代表団の派遣の前後からである。

〔連合の環境政策の概要〕

連合の環境政策の柱は、地球温暖化防止、廃棄物処理・リサイクル推進、化学物質対策、環境を配慮する企業行動、自然環境の公益的機能の重視、などである。方法的視点

としては「資源循環型社会の構築」ということであり、この視点に立って産業・企業のあり方、地域とくらしのスタイルを問い直すという方向を次第に明確にしてきている。

94年には、連合は「労働組合の環境問題への取り組み指針」を策定し、労働組合の各ベース（連合中央・産業別組合・地方連合会・単位組合の各レベル）における環境問題への取り組み方針について提示した。

また、政府での「アジェンダ21」の採択に呼応して、環境基本法、さらに環境基本計画の策定を支援した。このとき、連合が中心となって、WWF-Japan（世界自然保護基金日本委員会）、アースディ日本のNGOとの協力で「環境フォーラムジャパン」というNGO連合体を設け、環境問題への機運高揚を担った。国内でのシンポジウムを開催、各地での学習会を実施している。

さらに、「環境フォーラムジャパン」は、1997年12月に京都で開催された国連気候変動枠組条約第3回締約国会議（FCCC-COP3）に先だって、全国の都道府県で自転車によるエコリレーを実施、開催前日の京都をゴールに列島各地を自転車リレーでつないだ。このとき、各地で地方連合会が中心となって、当該地元環境NGOとの協力関係のもとで進めてきた。

連合としての環境関連の会議へ参加としては、98年11月には、ブエノスアイレスで開催の気候変動枠組条約第4回締約国会議（COP4）にICFTUブースの運営参画や、ICFTUワークショップへの参加を行い、「連合エコライフ21」についての発表を行った。

連合としては、毎年行われる環境庁、通産省等へ環境政策についての提言の申し入れや環境関連の審議会で、環境政策の実現・見解表明に勤めている。連合は地球環境問題を社会運動としてすすめるため、1998年以降取組みを強化している。

〔連合環境委員会の設置と運動〕

1998年に連合内にハイレベルの組合役員と実務者によって構成される「環境委員会」が設置された。この委員会のもとで、98年10月から「連合エコライフ21」運動を展開している。これは、「身近な所から、できるところから」の脱大量消費・大量廃棄の「ライフスタイルの見直し」を進めることをキーコンセプトに、そのステップ1として、まず組合事務所・職場からの取り組みを進めている。実施から3ヶ月経過して調査した結果として、連合傘下の半数以上の事務所で「環境にやさしい組合事務所」取り組んでい

るとの報告をえている。さらに99年4月からの「連合エコライフ21・ステップ2」では一般組合員とその家族を対象にした単組、地域での大衆運動とすることとし、1999年10月には、ステップ3として全国的規模の運動の展開を予定している。ここでは労働組合外のNPOと協力した推進をめざしている。

さらに、「環境委員会」では、94年に策定の「労働組合の環境問題の取り組み指針」の見直し作業を行い、99年2月に「連合環境指針～改訂版～」をまとめ公表している。ここでは、環境問題への対応について実践を重視した内容とすることを主眼として、単位組合の取り組み事例を紹介するほか、職場から、単位組合、構成組織から連合中央の取り組むべき課題とその流れを体系的に分析して示す予定である。ますます地域レベルでの取組が重視されるので、地方連合会の役割を重視し、方向付けた内容とすることとしている。

この「指針」は、職場から各組織の本部・支部などで幅広く、勉強会や日々の活動において活用されることとなっており、ひいては、労使間における環境をテーマにした意見交換を活発化へと道を開くこととなろう。

連合の各産業別組合の多くは独自の環境政策や環境運動方針を定め、その産業にの取り組みが進められてきている。これらは、産業政策的アプローチからの施策提言や要請行動、組織内シンポジウムのほか、労働組合の日常活動の中に環境問題役割を位置づけているところもある。とりわけ、化学産業系の組合においては、労働安全衛生対策をベースにした環境対策をすすめ、その事業所では、労使の間で定例的にトピックとしたり、あるいは、場内巡視を実施したり、これらに組合が積極参画する例も見られる。

また、地方連合会では、地域独自の取り組みが進められているケースも見られる。地方議会、地方行政（都道府県審議会）への働きかけのための、地域に存在する環境問題に対応した独自の調査政策立案活動のほか、ダイオキシンや廃棄物対策、地域環境保全や緑化運動など、独自に運動を展開しているところもいくつかある。

3. 市民社会の中の労働組合

〔地域の労働組合活動と市民〕

連合はタテ軸としての産業別組合や企業別組合のほかにヨコ軸として都道府県レベル

に地方連合（全国47都道府県）、市町村レベルに地域協議会（約470）をもっている。それぞれの自治体レベルに対応するこれらの連合の地方組織は、中央の連合が国の政府や行政機構に対して、勤労者の立場からの制度政策要求をとりまとめ毎年申し入れている。

これらの政策要求や地域のあり方についての政策提言をまとめるにあたっては、組織内部の討議だけでなく、地域の住民・市民組織との協議やアンケート調査にもとづくことが普通である。この際、連合加盟の最大の産業別組織が自治体公務員によって構成されている自治労であることも、地域レベルの連合運動の政策要求運動に現実性をもたらしている。このような運動の進んだところでは、かなり体系的な地域政策を確立しているところもある。またそのうちのいくつかは地域の労働組合事務所がさまざまな市民組織やNPO組織の情報交換、連絡事務所の役割をはたしている。公害をはじめとする環境団体、自然保護団体、消費種運動、女性運動、人権擁護団体などが情報交換の相手先である。

またそのような活発な地域組織では、地方自治体の議員の選挙をはじめ強い政治力をもつこともめずらしくない。

【『ボランティア運動元年』となった1995年1月17日】

「連合」の市民ボランティア活動に大きなエポックを画す出来事は、1995年1月17日に起きた。その日未明の5時46分に発生した「阪神・淡路大震災」は、約6500人の死者と4万人以上の負傷者、焼失や倒壊による家屋の被害が約40万戸という空前の大惨事となった。「連合」組合員についても、家族を含めて約2000人が亡くなり、5700人以上が負傷、6万戸以上の家屋が損壊するという打撃を受けた。このときの各種報道を通じ、あまりの悲劇を目の当たりにして、じっとしていられず神戸へ救援・救助に向った人々は130万人に上り、義援金総額は約1770億円に達した。後に『ボランティア市民運動元年』と名付けられるような全国的な支援活動が生まれた。

「連合」組合員による支援活動も、連合総研の調査推計結果によれば、直接救援活動に参加した人が約18万人、カンパや寄付を行なった人は約515万人、その他何らかの救済・支援活動に参加協力した人を含めると646万人にも及ぶ。（後述の「市民・連合ボランティア・ネットワーク」を通じて実施されたものの集計結果によると、65千人のボランティアが救援活動に参加し、約7億円の義援金が寄せられている）。

それまでも、各労働組合において「ボランティア休暇」導入の要求や、青年海外協力隊などのボランティア活動への参加などの取組みは散発的に行われていたものの、これを契機として日本人のボランティア意識を呼び醒まし、「新たな価値」の存在を、日本全国の人々の心に焼き付けた。「連合」は、その後の被災者ニーズの把握、ボランティア希望者の受付登録、ニーズとボランティアの需給調整等を行なうために、他の市民団体や社会福祉協議会とも提携して、95年4月18日「市民・連合ボランティア・ネットワーク」を発足させ、神戸の復興と被災者の生活復旧支援に取り組んできた。

〔NPO法の成立に向けた取組み〕

日本では、すでにさまざまなNPO組織が発達してきているが、それにもかかわらず民間企業のような営利団体や公共機関とは別に、中間的組織ともいえる非営利団体（NPO）については、社会的位置、法的扱いが不明確なままの状態に置かれていた。そこで1990年代に入りNPO法の成立を目指す運動がひろがった。阪神・淡路大震災を契機としたボランティア活動の活性化は、その必要性を一層強く再認識させた。また、それまで横の連携があまり強くなかった各市民団体相互間でも、救援活動や「市民・連合ボランティア・ネットワーク」の結成が、法案成立に向けた取組みを大同団結させることにもつながり、「連合」はそうした運動の結集軸を担うことになった。

「市民・連合ボランティア・ネットワーク」では、95年12月「NPO東京フォーラム」、96年3月「NPO制定を目指す緊急集会」、同年6月「NPO緊急フォーラム」などを立て続けに開催し、NPO法の早期実現を訴える決議文採択や、市民一人ひとりの署名による請願葉書を各政党の法案担当者に送付する等の請願行動を展開した。97年1月には「連合総研／市民・連合ボランティア・ネットワーク」によるシンポジウムが開催され、NPOと労働組合の関わり方、市民団体と連合の活動協力などが議論された。

その後、97年4月には各分野の民間団体、NGO関係諸団体が共同提案を行い、各政党の主導権争いによる審議の堂々巡りを牽制し、翌年2月には各分野民間2821団体が「NPO法案に関する緊急提案」を各党に申し入れた。その結果、98年3月4日には参議院本会議で「特定非営利活動促進法（NPO法）」が可決され、同月19日には衆議院本会議でも全会一致で成立した。このNPO法は、課税優遇措置の導入が見送られたという点で、必ずしも十分とは言えないにせよ、「連合」と各市民団体の連携によって達成された成果の一つであり、その取組過程を通じて「連合」の活動領域の拡大、多元的

チャンネルの獲得という新次元が開かれた。

〔市民団体、NGO・NPOとの連帯強化〕

「市民・連合ボランティア・ネットワーク」は発足後2年間で発展的に解消され、その後は「連合」本部事務局の一部門として、「市民ボランティア局」が設置されることとなった。この市民ボランティア局の活動内容は、当初はNPO法制定を目指した各種市民団体、NGO・NPOとの連帯行動の事務局的存在であった。

その共同行動を通して相互理解が深まり、「連合」として、その活動趣旨に賛同しうる団体に対しては資金的支援や一部は人的支援をすることとした。市民団体や、NGO・NPOからも、「連合」に対し、組合員の利益しか眼中に無い閉鎖的な団体として特殊視する偏見が小さくなり、より豊かな市民社会建設のためのパートナー意識が醸成されつつある。

そこで、「連合」では98年に、各種市民団体、NGO・NPOとの間に団体間政策協定を締結し、全ての勤労者や退職者、主婦・市民等が幅広い社会貢献活動（ボランティア活動等）を日本全国各地域で展開できるよう、各団体間でその条件整備に連携協力して寄与することを取り決めた。

98年には阪神・淡路大震災の3周年を追悼も兼ね、この趣旨に賛同する市民団体等が結集して、第1回ボランティア交流集会在開催され、99年1月には第2回交流集会在開催された。

そこに参画した団体は、長寿社会文化協会、さわやか福祉財団、日本音楽家ユニオン、芸術文化振興連絡会議、子ども劇場全国センター、アジア連帯委員会、日本ユニセフ協会、アムネスティ・インターナショナル日本支部、日本赤十字社、障害者インターナショナル日本会議、全国障害者福祉援護会、勤労者ボランティアセンターなど、活動領域や団体規模がきわめて多岐にわたっている。「連合」は、そうした諸団体とも連帯を強化しつつ、人間性が尊重される心身ともに真に豊かな社会の実現を目指している。

結 び

日本の労働組合の未来挑戦

1. 変化と連続

〔ゆるやかな変化とその背景〕

1990年代の日本経済の成長率の著しい低下や経済のグローバル化という大きな環境変化にもかかわらず、日本の労使関係は基本的にはそれ以前の20年間のあり方から大きな変化をしたとはいえない。企業別組合、年功的なカーブをえがく賃金プロフィール、年一回の春における一斉の賃金交渉方式である春闘方式、長期雇用慣行と内部労働市場を中心とする雇用調整のあり方などの基本的な特徴は、今日もうけつがれている。低成長下での労使紛争の高まりもいまのところ観察されない。日本の労働組合運動は近年までそのあり方をあまり変えなかったといってよい。これらの背後のひとつには戦後労働組合運動の長い分裂が克服され、連合800万に統一されたことも貢献している。労働組合はこれまでになく社会の中で安定した社会勢力としての位置を占めるようになってきている。

制度的な変化が少なかった背景として二点をあげることができる。第一には長期にわたり積み上げられてきた労使のパートナーシップと信頼関係が90年代も維持されているということである。その基底には従業員の疑似共同体的な性格をもつ日本の企業システムという点がある。レイオフや解雇はマイナス業績の続く限界的企業にのみおこる限定的なものであるとの通念がそこにある。すなわち経済停滞にもかかわらず、アメリカでみられるように日常的にレイオフが生ずることは基本的にはありえない。第二には、日本の雇用システム、賃金システムはしばしば誤解されがちだが、労働市場の調整機能からみてみかけと違って決して硬直的ではないということである。好不況や対外経済の変化に対して企業内部労働市場や関連企業をふくむ準内部労働市場で職種転換や再訓練・再配置、新規採用抑制などを中心に柔軟な調整機能をもっている。そのため外部労働市場を経由することなく労働移動が可能な比重が大きい。職務に直接しない年功型のプロフィールをもつ賃金支払いシステムもこの内部移動を容易にする役割を果たしている。内部移動が容易なので、そのことが解雇が難しいこと、企業による雇用維持についての厳格さ (rigidity) を可能にしている面がある。

日本の春闘方式は、毎年半年近くわたる賃金決定水準の合理性をめぐる社会全体での討議を慣習づけているが、これによる社会的合意形成と情報決定の共有は、かつてのインフレ期には賃上げの温和化 (wage moderation) により石油危機からの経済再建を助けた。

今日の深刻な不況とデフレ経済傾向のなかでは、この春闘方式は、雇用悪化と賃金低下によるデフレスパイラルを加速する動きに歯止めをかける役割を果たしている。その点からみれば、春闘は、経済変動やインフレ、デフレに対しても適応力のある賃金水準決定を続け、機能的に評価すればはビルト・イン・スタビライザーの役割を果たしているとみることができよう。

2. 市場万能主義に抗して

一方、日本経済の困難さが続く中で、日本の経済構造改革をめぐる新市場主義的な政策傾向や経営のあり方も目立ってきている。日本の経済停滞の原因を、雇用維持型で賃金支払い制度について平等志向の強いこれまでの企業タイプのあり方に無理にむすびつけ、解雇を容易にし、外部労働市場の役割をより重視することを通ずる労働市場の柔軟性を高める政策志向も強まっている。1997～99年にかけては、派遣労働者制度の範囲拡大、職業紹介の民間会社事業の拡大がはかられ、また労働基準法の改正のうち有期雇用契約範囲の拡大、裁量労働制の拡大容認もこのような動きに関わっている。これらに対して連合は反対運動を展開し、条件を付す、範囲の制約を行うなどの修正を実現している。

また、財政制約の強まりの中で、1997年以降従来の社会保障給付の水準を切下げる構想が年金、医療などで相次いでうちだされ争点となっている。

他方、産業、企業組織に関しても、従来制約されていた持株会社方式が一般的に容認され、企業の分社化や柔軟なグループ化が容易となった。これは、企業経営の一層のグローバル化の進展とともに個別企業別レベルでの団体交渉の有効性が下がっていく懸念がある。

さらに、労働供給側についても、変化を助長する要因がある。女性や高齢者の就業が拡大し、その層でフル・タイマーよりも部分就業を志向する傾向が強いだけに、雇用・就業形態の多様化が進む背景となっている。これはフル・タイマー中心型の比較的格差の少なかった賃金構造についても変化を促進する。

幸いに労働組合を公然と敵視するような見方は日本ではまだ目立たない。しかし失業率が増大しても、賃金格差の拡大が一部にみられはじめても、「市場に委ねることが最

善である」とする市場万能主義の考え方は影響力をましているようにみられる。企業経営について、長期的な視点での投資や雇用を重視するのではなく、短期的な収益追求、素早い転換や撤退のために短期決裁型の経営志向（short-termism）も一部にみられる。

〔長期安定雇用と短期雇用の公正保障〕

これに対して連合は長期雇用と安定した賃金の擁護を原則として対置している。また組合員個人の仕事における選択権を広げることや、昇進・昇格の枠組みへの労働組合の関与、系統的な人的能力開発と適正な人員配置を重視している。パートタイマーなどの新しい流動的労働力層の拡大について、社会保険への加入権の保障、配置と処遇の適正化が指針として打ち出されている。これらは「ワーク・ルールの形成」というスローガンで、労働組合の職場での代表性を維持、高めていく方針とされている。

1997年9月に公表された連合とDGBの「労働の未来」に関する共同研究においてもこの点が言及されている（注1）。「労働・雇用システムの正規労働者の長期安定雇用をその中核に据えなければならない。これが現代の技術革新と人間の技能をむすびつける労働システム、つまり高いパフォーマンスの労働を可能にする未来志向の効果的な訓練、求められる技能の供給を助けることができる。高いパフォーマンスの労働は短期で不安定な雇用のもとでは決して実現されない。また短期雇用に関しては公正な賃金労働条件が保障されなければならない」としている。

「市場原理至上主義との闘い」は1997～99年の連合運動方針の基本として明記され、新自由主義的な政策傾向への戦略的な批判と転換を求める運動方向がうちだされている。これは連合が給与生活者の長期的利害を代表して「持続可能な福祉社会」を建設していくという社会戦略をもちつつあることと連動している。

3. よりよき社会経済モデルをめざして

〔「個人尊重・社会連帯」型のビジョンと「福祉経済社会モデル」〕

連合総研はこれからの社会について構想を示している。21世紀の社会は、「個人中心・市場万能主義」型という方向と「個人尊重・社会連帯」型という方向の二つの道の選択になるとする二つのビジョン的な社会モデルを明らかにした（注2）。ついで、後者

をさらに社会の再生産を担保しうる持続可能な経済社会システムとして「福祉経済社会モデル」という基本構想を示した（注3）。これは社会システムと市場システムとの相互依存関係に着目し、持続可能な経済と福祉の最適バランスをめざすものである。市場の力の発展を社会基盤としての人的能力開発と福祉、参加型民主主義、マクロ政策誘導という枠組みの上で生かすというマクロの経済社会モデルである。

〔よりよき競争力と企業のモデルをめざして〕

他方、またグローバル化し激しくなる国際競争の中で、企業の競争力モデルについて検討し、「社会進歩と両立する競争力モデル」を提唱している。それは世界の中で、一部の企業と経営者は、ひたすら低賃金で使い捨て可能な短期的な雇用形態での労働力の活用を志向し、企業をある箇所から次の箇所へとより低賃金の地域をもとめて順次移転させていこうとする「低賃金・低生産性」を志向している（「low-road approach」）に對置したものである。この志向は株主主権を強調し、高い株主資本収益率（ROE）が経営の唯一の指標であるとして、労働者の雇用安定や社会的側面には無頓着である。公共政策の後退、公的負担の回避、あるいは労組の否認に動くこともしばしばである。これを「株主利益偏重型競争力（competitiveness at share-holder value）」とよぶこともできる。これに対して、連合総研は長期雇用を基本として人的能力開発による高い適応力（adaptability）と労使協議を含む産業民主主義の圧力を企業の組織・技術革新に生かし、産業としての柔軟な展開力をもつ「利害当事者参加型のモデル（competitiveness at stake-holder value）」を提唱している（注4）。これは日本型雇用システムが戦後労働運動初期の激しい労使対立から持続可能な「社会的妥協」として成立してきた歴史的経路（historical path dependence）をふまえたものである。これを「High Road approach」の日本版ということでもある。ここでは勤労者にとっても勤労生涯にわたる「高技能・高信頼・高品質・高生産性」の連鎖を実現していく視点が重視されている。

1997年12月の連合総研創立10周年記念国際シンポジウムではこれをひとつの重要な柱とする議論が展開された（注5）。

日本においても、コーポレート・ガバナンスのあり方が議論されている。財界の一部には株主資本主義をさらに明瞭にするための制度改革を進める議論がある。連合はいまみた視点をふまえ、株主利益偏重型の企業モデルを推進することを批判している。

21世紀の世界は経済、情報、技術等のグローバル化がされらに進む。これをふまえて、連合は2001年秋の定期大会で21世紀の連合の運動戦略ビジョンをうちだすとしている。その際には、ここで紹介した勤労者にとってより望ましい現実性ある政治経済モデル、社会モデルが焦点のひとつとしてとりあげられることになるだろう。

注1. RENGO/DGB ,Future of Work Future of Social Welfare State Future of Trade Union, september 25 1997 Tokyo

注2. RIALS, 幸せの未来形 ,RENGO Research Institute Report no.6, 1996

注3. RIALS, Towards a Welfare Society-market and social solidarity in the 21st century Japan ,RENGO Research Institute Report no.7, 1998

注4. S. Inoue and F. Suzuki, The High-road Approach in the Japanese Context The Stakeholders' Agenda for the Comming Century, RENGO Research Institute Report no.7, 1998

注5. S. Inoue, Meanings and Main Points of the International Symposium by RIALS, RENGO Research Institute Report no.8, 1998

連合総研ブックレットNo.1

グローバル時代における日本の労働組合の課題と挑戦

1999年9月30日発行

発行人 ● 栗林 世

編集 ● 財団法人 連合総合生活開発研究所
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋1-3-2
曙杉館ビル3F

TEL 03-5210-0851 FAX 03-5210-0852

制作 ● 株式会社 コンポーズ・ユニ

〒108-8326 東京都港区三田1-10-3

TEL 03-3456-1541 FAX 03-3798-3303
