

今日の政治社会情勢の激変と労働組合運動の課題

五十嵐 仁（法政大学大原社会問題研究所前教授）

〔下記の論攷は、基礎経済科学研究所の『経済科学通信』2014年5月号（No134）に掲載されたものです。〕

はじめに

本稿の目的は、労働組合運動の現状と課題について大まかなデッサンを描き、その発展に向けて一定の課題提示を行うことである。

まず、国内外の労働戦線をめぐる状況の変化を明らかにし、そのような変化に対応して労働

組合運動が取り組むべき課題を示し、労働運動の発展に向けて必要と思われる改革課題についての提言を行う。これは報告者の私論（試論）にすぎないものだが、今後の労働組合運動を展望するうえで何らかの参考にしていただければ幸いである。

I 労働戦線をめぐる状況の変化

(1) 国際労働組合運動をめぐる変化

この間の国際労働組合運動における大きな変化は、第1に国際労働組合総連合の結成である。2006年11月に国際自由労連（ICFTU）が消滅し、国際労働組合総連合（ITUC: The International Trade Union Confederation）が発足した。

ITUCは国際自由労連（ICFTU）と国際労連（WCL）、そのいずれにも未加盟の8組織で結成され、世界156の国・地域の315組織が加盟している（2012年11月現在）。「ITUCの諸規則は、組織内部の民主主義と加盟組織による全面的な参加を保証しており、また執行諸機関の構成と代表制はそれ自体のもつ多元的性格を尊重することを保証」（規約）している。このような形で「国際的な行動を必然化しているのはグローバル化した経済であり、資本の利益より優先されるべき労働者の利益のための民主的統治の必要性」（原則の宣言）であった。

このような新組織の結成は労働組合の影響力を強め、ガイ・ライダー（英TUC出身）初代書記長は労組出身としては初めて、12年総会でILO事務局長に選出された。また、国内への影響もあり、全労連は「新たな国際組織への加盟問題について検討を開始」（第22回定期大会運動方針）するとし、「ITUC（国際労働組合総連合）が呼びかける国際連帯の行動にも留意した国内運動を組織する」（第26回定期大会運動方針）ことを明らかにしている。

第2に、国際的な産業別労働組合組織においても重要な変化があった。国際産業別書記局（ITS）はグローバル労働組合連合（GUF）となり、2012年6月にはIMF（国際金属労連）、ICEM（国際化学エネルギー鉱山一般労連）、ITGLWF（国際繊維被服皮革労働組合同盟）のGUFが統合してインダストリアルが発足した。これは大産別化の一端であり、グローバル化の負の側面に対して製造業系の労働組合がより強力な国際産業別労働組合組織（GFA）を構築して対応することを目的としていた。

このような再編の結果、国内でも全日本金属産業労働組合協議会（IMF・JC）はJCM
ⅡJCメタル（自動車総連、電機連合、JAM、基幹労連、全電線）となり、UAゼンセン、電力総連、JFC連合、化学総連、ゴム連合、紙パ連合、全国ガス、化労研の8産別組織が加盟しているICEM・JAF（日本化学エネルギー鉱山労働組合協議会）と共にインダストリアル国内加盟組織連絡会議を設置した。将来的には協議体になるとみられている。また、2012年の全教第29回大会では教育インターナショナル（EI）への加盟申請が採択され、

現在、加盟に向けて折衝中だという。

第3に労働組合運動のグローバル化である。国際組織の再編だけでなく、活動のグローバル化も著しい。たとえば、2012年には5月にG20雇用労働大臣会合に伴う労働組合サミット、6月にはG20首脳会合に伴う労働組合サミット、10月にはアジア欧州会合(ASEM)労働雇用大臣会合・首脳会合に向けての労働組合準備会合などが開催された。

また、1月にはパシフィック・ビーチ・ホテルにおける労働争議の和解解決、5月にはフィリピントヨタ労組(TMPWA)の勝利などがあつたが、いずれも日本の労働組合が連帯して取り組んだ争議である。さらに、近年にはアメリカ、韓国などと、最近ではミャンマーとの労働組合運動間の国際交流も活発化している。

(2) 国内情勢における変化

この間の国内情勢における大きな変化は、第1に民主党政権の樹立と崩壊であつた。民主党政権の樹立に当たって、連合は支持組織として全面的にバック・アップした。与党的立場に転換した連合は、「政労会見」を「政府・連合トップ会談」に変更し、実務レベルでは官房長官と連合事務局長による定期協議や政策ごとの協議を各省ごとに随時実施した。

また、政府機関に丸田満参事官補佐、山下晃参事官補佐、林俊孝行政策調査員、角本健吾政策調査員、多田健太郎参事官補佐、山根正幸政策調査員などのスタッフを送り、政策形成にも

直接関与した。

しかし、このような与党化がどれほど連合の政策や要求の実現に役だったかといえば、高い評価は与えられない。それだけでなく、税と社会保障の一体改革による消費税増税やTPP参加方針を基本的に支持し、民主党のマニフェストからの後退を批判しなかった。その結果、特定政党支持義務づけの誤りが実証され、説得力を失うことになった。

民主党政権崩壊後においても、憲法改正について「時期尚早」とした部分を削除し、民主党との連携を維持しつつも「自民、公明両党などと政策協議を通じ政策実現に向けた取り組みを強化する必要がある」（政治方針）など、その方針には多くの問題が存在している。

第2に東日本大震災と原発事故の発生である。東日本大震災と原発事故に際して、労働組合とナショナルセンターは大きな役割を果たした。連合は災害対策救援本部、全労連は東北関東大震災労働者対策本部、全労協も震災対策本部を立ち上げて救援活動を展開したことは高く評価される。

ただし、原発についての対応は割れた。連合は「中長期的に原子力エネルギーに対する依存度を低減し、最終的には依存しない社会を目指していく必要がある」（第12回定期大会での古賀会長の挨拶）としつつも「脱原発」は主張しなかった。これに対して、全労連は「原子力発電所への対応についての全労連の政策提言」（案）を発表（2011年5月）して「原発をなくす全国連絡会」を結成し（12月）、全労協も「全労協脱原発プロジェクト」を新設して（2011

年6月)、「原発ゼロ」や「脱原発」を目指している。

第3に安倍首相の復活と労働の規制緩和に向けての新たな攻勢である。復活した安倍晋三首相は、アベノミクスの3本の矢の一つである「成長戦略」の一環として労働の再規制緩和を打ち出した。経済財政諮問会議、産業競争力会議、規制改革会議、雇用ワーキング・グループなどアド・ホックな戦略的政策形成機関によって具体的な施策が検討されていること、規制緩和が派遣事業の拡大、職業紹介事業の民間開放、労働時間の弾力化という3つの流れを引き継いでいることは、小泉構造改革と共通している。

しかし、それは規制緩和後の再緩和であり、すでに結果としての諸問題を数多く発生させてきた。このような事実を背景に、労働組合や世論、厚労省などの抵抗もある。今回の規制緩和の再版には攻勢とためらいという両面があり、直線的に規制緩和が進むという状況にはなっていない。

II 労働組合運動が取り組むべき5つの課題

労働組合が取り組むべき第1の課題は雇用の安定である。安倍政権は労働政策の主眼を雇用の維持ではなく流動化に置き、そのために「常用代替防止」原則を撤廃して派遣を常用化し、限定正社員などの期間不明の事実上の有期雇用を拡大することが目指されている。

産業構造の転換や雇用のミスマッチ解消のための転職は当然だが、あくまでも無期・直接雇用が原則でなければならぬ。雇用形態の多様化が雇用の切断を生み出してはならず、雇用が切断されても生活を維持し再就職できるような失業補償と職業訓練が不可欠である。

すでに、これまでの規制緩和の結果、雇用の劣化、非正規の増大と貧困化の拡大、消費不況の深刻化がもたらされ、技能継承の困難と技術力の低下によって労働力の質が劣化し、国際競争力の弱まりという問題を生んでいる。家庭の形成・維持の困難と少子化によって労働力再生産の阻害と社会の縮小が生じ、このままでは日本社会の維持自体が困難になる。

第2の課題は賃金の引き上げである。これは「成長戦略」のカギとされ、「政労使会議」で政府側が使用者側に賃上げを要請した。連合は5年ぶりに1%以上というベースアップ（ベア）を要求し、全労連は月額1万6000円以上、時給額で120円以上の賃上げという春闘要求を掲げている。

しかし、定期昇給・一時金・ベアは非正規労働者には無関係で、低い給与（日給制や時給制もある）、雇用保険・労災保険・厚生年金・健康保険に未加入で昇給・ボーナス・退職金制度のない名ばかり正社員（周辺の正社員）も同様である。

中核的正社員以外の労働者にとっては時間給の引き上げや世間相場の上昇が重要であり、その基準となる公務員賃金の引き上げ、生活賃金と公契約運動、企業内最賃などの運動が取り組まなければならない。中小企業に対する特別の支援を行いつつ最低賃金を引き上げ、賃上げ

↓可処分所得増↓消費拡大↓景気回復という好循環を実現する必要がある。

第3の課題は労働時間の短縮である。規制緩和による裁量労働制の拡大、ホワイトカラーエグゼンプション（WE）の導入や「ブラック企業」の横行、長時間・過重労働による若年労働者の使い捨てを阻止しなければならない。

過労死・過労自殺が問題になってから約30年にもなる。長時間・過重労働の是正こそが必要なのであり、働く人の健康を破壊せず、家庭生活を阻害しない適正な労働時間に短縮すべきである。長時間労働に対する法的規制の強化、不払い（サービス）残業の一掃、残業時間の上限（月80時間）を定め11時間のインターバル休息を新設するための労働基準法の改正などに取組み、月80時間以上の残業についての労使協定を全て無効とし、労働基準監督官の増員と権限の強化を図らなければならない。

「限定正社員」でなくてもワーク・ライフ・バランスは必要であり、職場の荒廃とメンタルヘルス不全の拡大は企業の存立に関わるようになってきている。過労死防止基本法の制定によって基本的な制度・政策・対策などについての理念・原則を定めることが緊急の課題であろう。

第4の課題は社会保障の充実である。住居・出産・育児・教育・医療・介護・年金などの必要経費を誰がどう保障するのか。これまでは年功序列型賃金が福祉政策を代替し、ライフサイクルに対応した生活賃金の上昇があった。

しかし、業績・成果主義では賃金が上下し、職能給ではフラットになる。セーフティーネッ

トの担い手が企業から行政へと変化すれば公的福祉政策は不可欠となり、年齢に対応しない賃金と社会保障の貧困の結合はワーキング・プアと未婚者の増大を生み出す。

結婚できない、家庭を持ってない、子どもを育てられない、2人目は無理というような過酷な現状が少子化をもたらした。消費不況の背景には、将来への不安、支出の抑制、貯金への依存という実態がある。このような状況を改善するためには、新たな福祉国家を展望する社会保障基本法・社会保障憲章の制定が不可欠である。

第5の課題は労働組合の組織化である。組織化を促進するためには、労働組合の存在意義、必要性、役割を社会的にアピールすること、ナショナルセンターや産別組合が組織化に責任を負い、特別の資金や体制を取り、周辺組織の協力を得ることが必要である。

Ⅲ 労働組合運動発展のための提言

労働組合運動の発展に必要なことは、第1に、異なった潮流間の共同の推進である。2013年10月に、「雇用共同アクション」が結成され、全労連、全労協、M I Cが事務局団体となった。このような経験を発展させなければならない。非正規労働問題への取り組みにおいて全労連や全労協が共同歩調を取る条件は十分に存在している。

また、2012年7月には郵政産業界労働者ユニオン（2600人）が結成された。これは全

労連傘下の郵政産業労働組合と全労協傘下の郵政労働者ユニオンとが組織統一したもので、全労連と全労協の両方に加盟している。安倍首相の進めようとしている教育改革への対応では、日教組と全教、公務員制度改革への対応でも、自治労と自治労連が共同を進める条件があるように思われる。

第2に労使癒着と企業主義からの脱却が必要である。企業別組合のあり方としては労使の癒着、労使の協調、労使の対立という形があり得るが、職制と労組役員の重なり、企業内でのキャリアパスへの組み込み、労働組合に相談すると不利益を被る（第2労務部としての実態）ような労使の癒着は、労働組合としての自己否定につながる。

このような問題を避けるためには、組織のあり方を改め、単組に対する産別とNCの指導性の強化や個人加盟のユニオンの並立などについて工夫する必要がある。また、ユニオン・リーダーのあり方も、ラインと共にスタッフを登用し、企業内での昇進階梯の一部としないことや企業からの便益供与のあり方などについても再検討する必要がある。

第3に社会的なアピール方法の改善である。労働組合は組織された社会運動団体としては最大で、ストライキという強力な武器を持っている。しかし、この武器がほとんど使用されず、錆び付いているのが現状であろう。このような「ストレス社会」（ストのない社会）から脱却し、必要な場合はストライキに訴えること、紙と室内ではなく音と街頭でのアピール（デモの復権）など、集団的な実力行動の復権が必要である。

同時に、反原発官邸前行動、秘密保護法案反対運動の教訓に学び、インターネットなどのIT（情報・通信）手段を活用すること、NPOとの連携や組合員のNPOへの参画、反貧困運動・貧困者ネットワーク・年越し派遣村の教訓などにも学び、ステレオタイプ化された古くさいイメージを払拭することに努めなければならない。

第4に、地域での組織化と運動の重視である。この点では、地域を基盤にした個人加盟組合の運動など、社会運動ユニオニズムが注目される。

全労連の組織方針はローカルセンターを重視し、産別と同等の代表権を与えていたが、連合の組織方針は当初、地域独自加盟組合の産別への整理を打ち出していた。しかし、その後、ローカルユニオンの存続を許容するようになり、1996年10月以降、地連が主体となって「地域ユニオン」を発足させ、地協展開を提起している。今後、地域で活動する労福協や労金・全労済、生協、NPOなどとの連携強化などが課題となる。

第5に、クラフトユニオン（職種別・職能別労働組合）の可能性を追求することである。この点では、全建総連、MIRCや介護産業での唯一の横断的労働組合である介護クラフトユニオンなどの活動が参考になろう。

今後、単産の傘下組合、単産内の部会、単産内クラフト部門などの自立やコミュニティ・ユニオンからの分化などという形でのクラフトユニオンの設立が考えられる。その場合、職種や職能に基づいた階層的要求を重視した組織化という視点が重要である。

第6に、青年労働者の組織化と労働者教育、後継者の育成という課題がある。これも、基本的には、それぞれの労働組合内での青年労働者の組織化と教育という課題である。

また、学校教育での職業的基礎教育と労働法教育の重視という課題もある。青年労働者における「働く能力」と「抵抗できる能力」の育成、ユニオン・サマーや組合オルグなどの企業の外での活動家の育成と供給、全員加盟組合における「組合員の組合離れ」を防ぐための方策としての組合員への教育、ユニオン・リーダーの育成のための幹部教育なども重視されなければならない。

第7に、女性の組織化と比率の向上を図るべきである。これも、女性ユニオン東京、女性ユニオン名古屋、女のユニオン・かながわ、など個人加盟組織が存在するが、基本的には各労働組合内での女性組合員の増加や活動への参加比率の向上である。そのためには、女性の働き方や処遇の改善、女性が組合活動に参加しやすいようなスタイルの刷新、役員比率増大のための特別措置の採用などが必要であろう。

第8に、高齢者の組織化と戦力化に取り組み、高齢者独自の組合の組織化やOBの組織化・戦力化を図ることである。今後、組合活動を中心的に担ってきた団塊の世代の大量退職が続く。組合OBの戦力化を図ることは緊急の課題である。退職者の組織化を進め、各組合におけるOB組織（退職者会）の結成と充実とともに、退職後一定期間、組合員としての資格を維持できる退職者組合員制度や組合役員の顧問制度、現役組織に対する退職者からの各種サポートの提

供なども検討される必要がある。

むすび

労働組合は働く人々の経済的利益の実現と擁護をめざす大衆団体であつて革命組織ではない。したがつて、資本主義に敵対するものではなく、その正常な機能を維持するために必要なものである。しかし、日本の労働組合の多くは、会社に癒着したり、過度に協調しすぎるため、このような機能を果たせなくなっている。

その結果、日本の資本主義は機能不全に陥つてしまった。ワーキング・プアが増大し、結婚して子どもを生み家庭を維持するに十分な賃金を得られず、子育てが不可能になるような働き方を強いられ、労働力の再生産が阻害されて人口は減り続け、消費不況が深刻化して社会と経済は壊れつつある。

このような現状を打開するためには、労働組合が会社との癒着や過度の労使協調を改め、自立することが必要である。そうすることで資本の過度な支配力を牽制する力を持ち、労使双方の立場と利害の違いを認めつつ主張をぶつけ合つて均衡点を見出す能力を身につけなければならない。

そのためには、労働戦線をめぐる国内外の新たな変化を活用しつつ、労働組合運動が取り組

むべき5つの課題を掲げ、異なった潮流間の共同の推進、労使癒着と企業主義からの脱却、社会的なアピール方法の改善、地域での組織化と運動の重視、クラフトユニオン（職種別・職能別労働組合）の可能性の追求、青年労働者の組織化と労働者教育の充実、後継者の育成、女性の組織化と組合員や役員内での女性比率の向上、高齢者の組織化と戦力化などをめざすことが必要である。