

21世紀の幕開けと労働者の連帯・団結・ 共同のあり方 — 労働組合運動の新たな構築を期待して

高知短期大学名誉教授 芹澤 寿良

目次

はじめに — 求められる連帯・団結・共同の新しいあり方

1. 「失われた10年」の職場における労働の変化
2. 連合、全労連の21世紀「労働組合運動構想」提起の意義と問題点

おわりに — ILO21世紀の目標・DECENT WORKの実現

はじめに — 求められる連帯・団結・共同の 新しいあり方

わが国の労働組合運動は、100年余の歴史を重ねて21世紀を迎え、新年最初の賃金引き上げを中心とする春闘を開始している。

私は、今日の労働者をめぐる状況と今後予想される情勢の展開は、労働者には、緩やかなものであっても相互に支え合える多様な連帯関係を結び、広げること、さらに労働者の恒常的な団体である労働組合に自発的、積極的に参加し、その活動を担い、強めること、そして労働組合運動には、それぞれの労働組合間に路線の相違があっても、一致できる共通の要求と課題については、相違点は留保してその実現のために協力共同の関係を確認し、それに相応しい運動を進めること、つまり「連帯・団結・共同」の諸関係を労働者が働き生活する中央、地方、地域、また職場のあらゆるレベルで構築すること、これらのことが一層強く求められているのではないかと考えている。労働者と労働組合が、こうした諸関係を自由闊達な交流と取り組みによって創り出し、ダイナミックに発展させていくことができるならば、それは多くの働く国民を励ま

し、勇気づけるとともに、労働組合運動もそれに支えられて本来の力量が有効に十分に発揮され、厳しい財界、政府の攻撃に対抗して切実な要求を実現する現実的な可能性をさらに高めていくのではないかと。そうした状況は、国民諸階層の労働組合運動への信頼感の回復を確かなものにし、それを基礎に社会的諸運動との協力、共同の関係も前進させて、日本社会の民主的な改革の運動を着実に発展させていくことになるのではないだろうか。

1. 「失われた10年」の職場における 労働の変化

わが国は、1980年代後半からグローバリゼーション下の「大競争時代」に突入し、1990年代初頭のバブル崩壊以降、長期化した消費不況、過剰生産、財政破綻という深刻な経済的危機が続くなかで、財界、政府の新自由主義・市場経済主義路線による「規制緩和」政策が広範囲に推進された。その結果、働く国民の労働と生活の分野における既得の諸権利が切り縮められ、弾力化されて、これまで以上に厳しさを強いられることとなった。しかし、今日では、これらにたいして、労働組合への不信感から諦め気味

だった多くの労働者の間に、諦めきれない強い不満、怒りが徐々に広がっていき、不利益是正の明確な要求も出され、いろいろの行動が起こされるようになっていく。また一方、相次ぐ大企業の利潤第一主義の反民主主義的体質が生み出した不祥事やリコール問題にたいする厳しい社会的批判がかかってなく高まって、市民運動の各種の「異議申し立て」の抵抗と闘争が全国的に、地方、地域において組織されていることは周知の通りである。

「失われた10年」とよく言われる間に、労働者が働く職場はどのように厳しく変わったのだろうか。その状況はさまざまであるが、各産業における倒産、工場閉鎖、中高年労働者を中心とする過剰人員のリストラ「合理化」—解雇、「希望退職」という退職強要、転籍、出向による放出、正規雇用労働者の職域への女性を中心とする低賃金のパートタイマー、派遣労働者、有期（短期）契約労働者、アルバイト（フリーター）、その他の非正規雇用労働者の導入、配置、一方的な雇い止め（契約解除）。労働時間の延長と過密・過重労働の広がり—サービス残業の「押しつけ」、変形労働時間制の拡大、新裁量労働時間制の採用。健康状態の悪化と労働災害の多発—うつ病・不眠など心身疾患の訴えの広がり、過労死の危険性と過労在職自殺の増加。総額人件費節減からの賃金・一時金の抑制と能力主義的職能資格制度・成果主義的賃金制度の導入、労働者の個別的人事査定強化、これらによる新たな女性差別の広がり、労働者間の賃金格差の拡大などである。賃金抑制に加えて消費税率の引き上げと医療・介護・年金の社会保障や社会福祉の諸制度の給付引下げ、負担引上げ両面から所得格差を拡大させ、生活上の貧富の格差を広げている。

高失業率と就職難が続くなかで、厳しさを増す労働と生活実態から、労働者や働く国民の「生活不安」、「将来不安」は一層広がり、深まっており、経済評論家の内橋克人氏は、「人間排除の経済」が猛威をふるう私たちの社会で日常

を生きる人々を覆う気分は、近い未来いったい何がやってこようとしているのか、まさに「ぼんやりとした不安」をおいてほかにないと指摘している（『『我々を覆い尽くす不安』の正体』『現代』2000年9月号）。

2. 連合、全労連の21世紀「労働組合運動構想」提起の意義と問題点

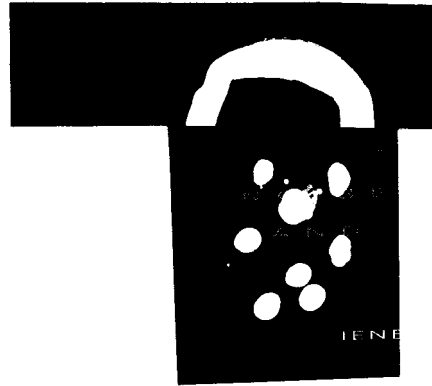
連合は、「21世紀を切り開く連合運動—21世紀連合ビジョン」（案）において、めざす社会を「働くことに最も重要な価値を置き、すべての人に働く機会と公正な労働条件を保障し、安心して自己実現に挑戦できるセーフティーネットがはめこまれた「労働を中心とする福祉型社会」であるとして、「危機的な状態」にある労働組合に求められている組織と運動の刷新のために、大胆な組織拡大に取り組み、企業別の労働組合を、その長所を生かしつつ、企業の枠にとどまりがちな欠陥を克服して、社会的な役割と責任を果す組織に発展させていくことを提起した。この文書は、2年間に及ぶ単産代表の連合役員と労働、経済分野の知識人からなる「連合21世紀への挑戦委員会」の検討のなかからまとめられた案で、今年10月の連合第7回大会で正式に決定され、21世紀最初の運動方針はこの理念に全面的に基づいて作成されるとしている。ナショナルセンターが、21世紀の労働組合運動のあり方について、総合的な研究討論のなかからこうした基本文書案を組織の内外に提起し、広く討論を呼びかけること自体積極的意義をもつもので、全労連の基本文書とともに、高く評価するものである。連合文書の労働組合の「組織と運動の刷新」に関する部分は、前進的意欲的な提起も少なくないが、「刷新」とは、「よくない状態を除き去って気風を全く新しくする」という言葉の意味に忠実に現状に大胆にメスを入れ、改革してほしいと思っている。その点から若干の問題点について批判的に感想を述べておきたい。

①未組織労働者の組織化に欠かせない 労働組合運動の高揚

長期の不況とリストラ「合理化」、高失業、就職難という未組織労働者の組織化にとっては厳しい雇用情勢が続くなかで、連合、全労連、全労協は、これまでのそれぞれの経験を踏まえて、近年ともに「未組織労働者の組織化」を重要な運動課題として全国的に運動を推進してきた。その結果が注目されていたが、しかし、昨年12月19日の労働省「2000年労働組合基礎調査報告」によると、労働組合員数は6年連続して減少して1,153.9万人、増加する雇用労働者数にたいする推定組織率は、最低記録を更新して21.5%であった。中小・零細企業の9割の労働者が未組織である基本的状況は全く変わっていない。労働組合の取り組みが不十分であったことをしめしている。

連合は、1995年の指導部交代以降、特別に人的、財的資源を投入した体制をとって組織拡大活動を展開し、一定の成果をあげたアメリカAFL・CIOの経験と教訓に学んで取り組んでおり、「連合ビジョン」案では、組織化を21世紀の労働運動の「存亡にかかわる課題」として位置付け、主として非正規労働者、中小・零細企業の労働者を対象に、個人加盟の地域ユニオン、クラフトユニオンへの組織化、インターネットで結ばれる「サイバー・ユニオン」(eユニオン)の取り組みなどが「新しい組織化戦略」として提起されている。連合としては、きわめて積極的、意欲的な戦略の設定である。

労働者の組織化運動には、それ自体の特別の方針を確立し、相当の力を集中的に投入する粘り強い実践が求められることは国内外の諸経験の教訓であり、その重要性はいうまでもない。しかし、それと同時に社会的に広く労働者や働く国民の関心を集める要求や課題で既存の労働組合組織が中心になって労働組合運動全体がそのための運動と闘争に取り組むことと結合させて組織化運動の社会的流れを創り出していくこ



とが必要であり、そのことがもっと重視されなければならないのではないかと。そして現実に誰の目にも明らかな具体的な成果をあげたとき、未組織労働者にも労働組合への信頼感と必要性が自覚されて組織拡大に繋がる有利な運動上の環境と条件が生み出されていくのではないかと。アメリカAFL・CIOの組織化の進展もビジネスユニオニズムから社会運動と連帯したソーシャルユニオニズムへの路線の転換とその運動の強化、傘下UPSのパートタイム労働者の正規雇用労働者化と雇用条件の引き上げのストライキ闘争の勝利、ヨーロッパ諸国のそれも社会民主主義政権下の労働組合運動による雇用拡大をめざすワークシェアリングと労働時間短縮などの労働者保護法の制定という労働組合運動全体の高揚とそのなかでの重要な諸成果の獲得とが深く関わっているとされているのである。わが国での不十分さは、こうした点での組織化問題での基本認識を欠き、運動全体を前進、発展させる労働組合組織の対応の立ち遅れと弱さにあったといっていよいであろう。

②労働組合の民主的な刷新—組合役員選挙制度の根本的改革と組合民主主義にもとづく組合運動の実践

民間大企業において、人権を無視したリストラ「合理化」を推進し、職場でより厳しい労働

を押しつけ、差別的処遇を強め広げる会社側とそれを労働者の立場から厳しくチェックせず、ほぼ無条件に受け入れてしまう組合側にたいして、中高年労働者層をはじめとして大多数の労働者の底流では、強い不満と批判が渦巻いており、「会社離れ」とこれまでもあった「組合離れ」の傾向が一層進んで本音ではその極に達している。

「21世紀連合ビジョン」(案)の「いかに実現するか」で提起されている「労働組合の組織と運動の刷新」のための個々の課題自体は、連合運動の今日的実態からみればそれなりの意義をもつものではあるが、しかし、私にはそこには提起されていないより根本的な問題点の改革を目指さないかぎり、「21世紀に挑戦する」労働組合運動の構築は難しいのではないかと考えている。

私も、企業別組合が「今後とも基本的形態であり続けるであろう」とする連合の判断には、現段階ではほぼ共通した認識をもつものであるが、朝日新聞記者の中野隆宣氏のいう「企業内の正規従業員のみを組合員とし、その利益を追求する組織と思想、運動を含めた意味合い」の「企業内組合主義」(「願わくば労働界あげてラディカルに企業内組合主義に深いメスを」『労働情報』2001・1・1付け)は、組織と運動の最大の欠陥として克服しなければならないし、現状においては容易ではないが、取り組まなければならないと思っている。

連合が提起する「労働組合の組織と運動の刷新」のためには、民間大企業の労働組合の役員選挙制度と日常的運営と運動を徹底して民主化することが求められるのではないか。この課題、とりわけ選挙制度の民主化については、1960年代からそれらの組合内少数派活動家グループによって労働委員会や裁判所にまで持ち込まれて社会的話題にもなってきたが、基本的には一向に改革されていない。私は、組合員の自由な意思表明が保障された選挙(会社側の介入、干渉を許さない)によって、特定のグループが組合

機関を独占するのを排し、いろいろの考えをもった役員が選出されて意思決定機関と執行機関が民主的に構成され、さらに徹底した民主的な討論と運営がおこなわれる仕組みと方法をあらゆる点で工夫し、その方向へ改革すべきではないかと考えている。

このようにして民主化された労働組合による活動は、なによりも組合員の意思と要求を尊重して進められ、また組合員に自覚的に支えられた労働組合の機能は強められて、衰退著しい労使交渉システム一団体交渉、労使協議制、苦情処理機関などは活性化されることになるのではないか。こうした相互の諸関係が民主的に機能し、労働組合全体の力量は高められるなかで、労働組合は、労働者のなかに「民主主義の根をしっかりと培う場」となり、労働者とともに、資本の労働者を孤立分散させ、相互の競争関係に投げ込み、差別と抑圧の個別的支配を強めようとする資本に抵抗して闘う最も重要な拠点としての役割を果たすものとなるであろう。連合案には、組合役員選挙制度の改革をはじめ運営、運動における労働組合内の「民主主義の徹底」という今日あらゆる分野に求められている課題が取り上げられていないのは残念である。ここに運動課題や取り組みについての意欲的な提起にも関わらず現状を基本的に変えられない大きな限界があるように思われる。

以上の組合役員選挙制度の改革や組織と運動の民主主義的運営の問題については、連合だけではなく全労連運動や全労協運動においても見られる一層改善さるべき問題点であることも指摘しておきたい。

③権利問題を重視した組合幹部と一般組合員の労働者教育の強化

労働法制の基本の変更と労働基準の弾力化が進められ、またリストラ「合理化」が労働者の人格を無視して強行されて、労働者の異議申し立てによる権利をめぐる個別的紛争が多発している今日、すべての労働組合が改めて法律家や

研究者の協力を得て、人間の尊厳を基礎とする労働者の基本的人権と民主主義の根本理念に立った権利問題の実践的な教育活動を組合幹部から一般組合員まで系統的に進めて、権利侵害を許さない労働者の強靱な権利意識を育てていくことが特別に求められているのではないか。これは労働問題の専門家サイドからも強く求められている。

全労協は、わが国における権利闘争の諸経験を基礎に、1995年秋の第7回大会で、すでに「労働者の権利宣言」を基本文書として採択しているが、連合にも全労連にもこの種のものは現在もなく、あらゆる労働組合運動でも活用できる運動上の重要な文書の一つである。

私は、この労働者教育では、権利意識が高く、労働組合の強化を願った労働者が連帯、団結して不屈に長期の裁判闘争を闘い、労働者の人間としての尊厳と権利を守り、拡大した電力、電機、金融の労働者、女性労働者の差別是正のすぐれた闘いの歴史的経験と教訓は、しっかりと教育され、継承させていくことはきわめて重要なことだと思っている。

最近、私が驚くことの一つに、各級レベルの労働組合幹部の教育学習の不足からくる理論、政策面の能力の低さ、運動感覚や感性の鈍さがある。理論、政策学習とともに労働組合運動を再構築していく観点から現状を広く深く把握し、分析する能力を絶えず鍛えて、原則を踏まえ柔軟に対応する運動感覚、感性を身につけていくことが組合幹部には特別に求められているのではないか。このことも指摘しておきたい。

④労働組合間の共同関係および社会的運動との連帯の形成

全労連が昨年7月の大会で決定した基本文書のエピソード「労働組合運動の壮大な共同と『統一』に向けて」は、経済・社会・政治の分野における「21世紀初頭の目標と展望の推進のためにも、労働組合運動の壮大な共同の追求、『統一』への探求が重要である」として、当面

「そのための中央・地方・産業レベルにおける協議と合意形成を呼びかけ、相互理解と自主性の尊重に立った共同行動を発展させる」としている。今日の情勢は、あらゆる労働者と労働組合運動に「一致する要求課題」での共同関係の形成に、全力を挙げることを求めている、その点で全労連の一貫したこの提起は、今日、その緊急性が一層高まっているだけに、ナショナルセンターとしてきわめて適切かつ積極的なものである。

今日、ナショナルセンターの連合と全労連、それに準ずる全労協の関係は、1997～8年の労基法改悪反対闘争を契機に、課題別に一定の中央、地方、地域で「事実上の共同歩調」、「同時多発的行動」が実現し、その後の発展に期待を抱かせたが、ガイドライン問題で交通関係労働組合の一步前進した共闘が見られたものの大きな発展はなく、基本的には1989年以來の分散状況が続いているといつてよいであろう。わが国の労働組合運動と日本社会の民主的な改革の運動を新たに発展させる流れを創り出すためには、どうしてもこの「事実上の共同歩調」から「一致する要求課題」での協議と合意にもとづく明確な共同関係の形成へ前進させること、それには、いうまでもなく連合が路線を異にする他組織との共同を行なわないとする従来の姿勢を大きく転換させることが必要であろう。

連合は、「21世紀連合ビジョン」案でめざす社会像——「労働を中心とする福祉型社会」をはじめ、それに関わる多く重要かつ積極的な目標を掲げているが、それらの実現には、労働組合間の広範な共同関係とNGO、NPO、その他の社会的運動団体との連帯、協力のなかで形成されるより大きな力量が不可欠であることは明白である。

連合文書には、実現方法にこうしたことが全く触れられていないが、連合運動を理解し、支持している知識人、研究者から、例えば、東大大学院高橋徹教授の政治運動への提言ではあるが、連合への提言ともなっている「現実を見ず

えて、理念の相違を前提に具体的課題毎の多数派形成をめざす課題連合」といった考え方が示されている（「『相違の政治』から『差異の政治』への転換」『連合』2001年1月号）。また、フリージャーナリストで神奈川大ゲブハルトフィールシャー教授も政権交代を可能とするためには補完し合うことを考え、共産党とその組合（全労連のことと思われるが）を相手として認め、政策協定を結ぶべきで、この門を通らなければだめだという意見を連合に提起している（「社会全体の利益を、運動の目標に」『労働組合よ しっかりしろ』所収）。さらに、早大篠田徹助教授は、連合が学んでいるAFL・CIOにリーダーがめざすいくつかの運動方向に「マイノリティーの労働者を力づける民主的で包容力のある運動の展開」、「一致できるテーマで異なるグループと政治的な共闘の構築」があることを肯定的に紹介しているのである（「よみがえれ労働運動」『2025年日本の構想』所収）。

私は、今日の労働組合運動と日本社会の危機的現実を直視して、連合が責任ある民主主義の擁護者として政治的柔軟性と寛容さを示し新しい幅広い共同関係形成の路線に立つことを期待するとともに、この点で、労働組合運動、社会的諸運動に関わっている各分野の知識人、ジャーナリストの方々がこれまでの運動潮流への支持、協力の立場を超えて、両ナショナルセンターの基本文書、またはそれぞれ個々人の構想、考え方をもち寄って会合し、議論して合意に達した内容を関係団体へ提示し、共同関係の形成へ一歩踏み出すための助言、説得をしていただくことも、新たな状況を生み出すことにつながると期待している。



おわりに — ILO 21世紀の目標・DECENT WORKの実現

ILOのソマビア事務局長が1999年の総会で、DECENT WORK（ディーセント・ワーク）をILOの21世紀の主要目標として提起した。これは「働く価値のある仕事」のことで、意味内容は、「権利が保護され、十分な収入を生み、適切な社会的保護が供与される生産の仕事」とされているが、ソマビア氏は「これは、今日、世界中の政治および実業界の指導者たちに突き付けられている世界的要求」としているのである。

今日、引き続き強められている各国におけるグローバリゼーション下の新自由主義路線の苛酷な「労働攻勢」にたいして、ヨーロッパやアメリカなど先進諸国や韓国の労働組合運動の抵抗と闘いが強められ、国際自由労連、世界労連など国際的労働組合組織も国際的な連帯の強化と統一行動の組織化を追求しており、そのためにこうしたなかで、ディーセント・ワークの実現をめざすILOの存在と活動はますますその重要性を高めている。日本の労働者と労働組合運動も、はじめに提起した連帯、団結、共同の諸関係を多様な形で構築し、その力量を発揮して、国際連帯の一翼を積極的に担っていく必要があることはいうまでもない。

わが国において、以上述べてきたような労働者と労働組合運動の新しい連帯、団結、共同の諸関係が構築され、そのもとでの社会的諸運動との協力共同による広範な闘いが展開されるならば、すべての労働者にディーセント・ワークを保障し、また国民諸階層の人間的尊厳を守る強力なセーフティーネットの張り替えを実現させていくことが可能となるのではないか。このディーセント・ワークとセーフティーネットは労働者の広範な連帯を基礎に再構築された労働組合運動と協力共同関係の社会的諸運動が発展していくなかで持続的に維持されていくことになるであろう。