

働組合運動が今後さらに大きく前進していくことを願って、そのために細やかなことではあるが必要ではないかと考えているいくつかのことを述べてみたいと思う。こうした運動の路線とあり方はいまだ地方、地域、職場にみられるに過ぎず、全国的な中央組織や単産レベルではこれまでとほとんど変わらない状況にとどまっているように思われる。欧米や韓国などの失業反対・雇用確保、賃金引き上げ、時間短縮、権利保障などの要求をかがけてたたかう労働組合運動と対比しても、ここが日本の労働組合運動の最大の問題点であることは否定できないであろう。

1 既成観念にとらわれない、総対話と壮大な共同の追求のために

(1) 春闘の堅持と発展を

今日、1955年にわが国の労働者階級が戦後の賃金闘争の諸経験のなかから創出した45回目の99年春闘が全国的に展開されている。空前の長期不況下で、その打開をめざして賃上げ、リストラ「合理化」・失業反対、雇用確保・創出、医療年金制度改悪反対、消費税引下げ、地域経済再生など多くの生活を守る経済的諸要求をかがげ、また日本国民を直接アメリカの軍事行動への協力体制に組み込む新ガイドライン関連法案の成立を阻み、さらに一斉地方選挙を通して日本の政治、経済、社会の民主的な転換への道をさらに大きく切り開く闘いとしても位置付けられ、国民諸階層との多様な連帯、共闘のなかで取り組まれていることは周知の通りである。まさに厳しい情勢下での「これまでの単なる延長戦ではない歴史的な春闘」(全労連坂内事務局長)であることはたしかである。

春闘に対しては、労働者階級が持てる本来の力量を十分に発揮しえない状況(「管理春闘」)が長期にわたって続くなかで、財界、政府サイドや労働組合運動内部から「春闘の終焉」とか「春闘の解散」、「復数年春闘」など春闘の解体につながる攻撃や問題提起が繰り返されてきたが、しかし、今日の厳しい情勢下でも基本的に維持され、わが

国労働者階級の賃金引き上げを中心とする生活防衛の最重要の闘争方式として定着している。

このことは春闘が広範な労働者と勤労諸階層に支持された貴重な基礎的共有財産となっていることを示しており、今後もさまざまな形で、一層厳しく加えられるであろう解体の攻撃、策動に対しても、この運動経験の歴史的な蓄積の重要性を再確認し、あくまでも春闘を堅持し、文字通り勤労諸階層の国民春闘へ発展させていくことを願うものである。これは、日本の労働組合運動の前進、発展のためにも一層重視されなければならない基礎的闘争課題であり、この闘いの発展が他の諸闘争の組織化を成功させ、前進を支えていく土台となるものである。因に連合のシンクタンクである連合総研も最近、周辺の「春闘終焉説」や「春闘解散説」に反対する主張を発表している(『連合総研レポート』1999年2号)。

(2) 労働基準法改悪反対闘争の問題点についての感想

1998年の労基法改悪反対闘争前半の状況は、三つの全国的労働組合組織をはじめ無所属の「中立」の組合を含めてほとんどの組合がはっきりと「労基法の改悪は許さない」との意思を挙げて表明し、それを阻止する闘いに事実上足並みを揃え、さまざまな大衆行動をもりあげて、5月中旬には全ての労働団体が国会を取り巻く反対行動を展開したのであった。全労連の坂内事務局長は、1998年11月の第2回全国討論集会の基調報告で、連合が署名、集会、国会座込みなどを展開し、「最後に修正改悪に応じたとはいえ、連合の組合員や職場の労組幹部が、大衆行動にとりくみ、全労連を含む労働組合との事実上の共同を経験した事実は、今後の日本の労働組合運動の発展にとって決して小さくない」と述べており、これは重要な評価点である。私は、連合の従来になかった積極的な姿勢と全労働者の共同対案になりうるものとして連合の修正案を評価し、呼び掛けに応じて「連合応援団」にも参加し、内部の議論からそれなりに多くのことを学んだ。

ただ、1952年以来のあれだけの運動の高揚を

見せていたにもかかわらず、何故その段階で中央レベルにおいて連合、全労連、全労協いずれの全国的労働組合組織からも広く労働者と国民にはっきりとわかる文書申し入れその他の形で「共同行動」の呼び掛けはなされなかったのかという大きな疑問が残っている。水面下で非公式に行われたのかどうか、その点は周辺の者にはわからないが、いづれからか労基法改悪反対、阻止の一点に課題を限定したものによせよ、そのような呼び掛けがなされていたならば、連帯感を強めつつたかっていた広範な労働者や諸階層のなかに積極的な反響を呼び、それを支持する流れが形成されて、新たな情勢を切り開くことにつながったのではないか。

それがなされなかった理由としては、これまでの歴史的経過のなかでそれぞれの組織のなかに根深く体質化したさまざまなセクショナリズムなどが複雑に絡み合っていることが考えられるが、それらを克服して「共同行動」を実現させることは、資本の全面的な大攻勢のなかで労働者の生活と権利がかつてない危機的な状況に直面している今日では、わが国労働組合運動の一刻の猶予も許されない緊急の課題ではないのか。私はこの点について、半世紀も前の1951年にフランス労働総同盟書記長ブノア・フランヨンの次のような含蓄のある言葉は今日でも示唆に富んでいるものと思っている。

「……ある状況の中では、自分たち自身の組織だけがどんなことでもやれる能力があるなどと考えるはいけな。このことは自分の組織のほかには有力な組合組織（複数）がある場合はとくにそうである」（『国際的経験による労働運動実践叢書・統一行動』1955年）

労働者の生活と権利を守る上で一点でも共通するものが確認できるならば、それぞれの組織が「既成観念」ととらわれることなく、障害を克服して、地方、地域、職場だけでなく中央レベルでもナショナルセンター間、全国単産間で共同行動の実現の可能なところからチャンスを捉え、適宜適切な方法で、粘り強く繰り返し追求する努力が必要であろう。異なる傾向の労働組合間の共同行

動の実現が簡単、容易でないことは国内外の労働組合運動における歴史的教訓でもあることは承知しているし、今回の労基法改悪反対闘争でもそれぞれの組織内部に重要段階でさまざまな意見が対立し、あるいは政府、財界筋からの闘争の発展を阻止することを狙った働きかけがあったことも考えられるが、全国的労働組合組織間で要求の一致点が多い現に關われている労働者派遣法改悪反対闘争や緊急雇用対策の実現をめざす失業反対、雇用確保の闘いにおいて、この教訓が活かされ、さらにねばり強く努力されることを強く期待したいと思う。

労基法改悪反対の論陣を張られた労働法学者の西谷 敏大阪市立大学教授は、労働組合運動などの反対闘争を評価しながらも「…結局法案の廃案もしくは抜本的修正を実現できなかったことは、労働運動の力不足を印象づけるものであった」とされ、「規制緩和の大合唱を追い風にして労基法改正を迫ってくる経営者側の攻勢には、並大抵の運動では抵抗しきれないことだけは確かであろう。ストライキという憲法上保障された労働者の基本権は、こういう時のためにこそ存在すると思うのだが。」（『労基法改正後の課題と労働組合』『法律時報』1999年1月号）と指摘されている。これも今回の労基法改悪反対の重要な弱点、問題点をついた指摘である。全労連運動内部においても、ストライキをもって抗議し、その撤回を求めていく取り組みの重要性を主張して、積極的に自ら実行したところは、JMIUなど少数の民間単産ぐらいではなかったのではないか。派遣労働ネットワークなど実行委員会の代表による抗議のハnst座り込みが一定期間行われていたが、西谷教授のこのきわめて基本的で重要な提起は真摯に受けとめ、経済的要求のみならず政策、制度要求におけるストライキ権を行使することの意義を再確認して、重要段階においてその力量を発揮できる体制の強化につとめることが求められているといえよう。

私は、昨年の労基法改悪反対闘争の前半戦は、1952年の「労闘スト」以来の歴史的な取り組みとなっただけに、以上の問題点の他に現代における

議会制民主主義と大衆行動のあり方、国会闘争における政党と労働組合との共闘関係のあり方、法案成立後の闘いの進め方など今後の労働組合運動の政治闘争の正しい発展のために活かされるべき多くの教訓が示されていると思っている。

そこで、連合、全労連、全労協など闘いにおいて指導的役割を果たした全国的労働組合組織がイニシャチブを発揮し、傘下労働組合や共闘・応援組織の協力を得てそれぞれの中央、地方、地域、職場などあらゆるレベルにおける闘い、取り組みの経過と状況、および国会闘争など関係資料を闘争記録集としてまとめること、そしてそれらをもとに今後の政策、制度闘争の進め方や現代における「共同行動」を発展させる戦略、戦術などが国労働組合運動の基本路線確立の特別の研究と討議を共同で、あるいはそれぞれの組織で行い深めていくことを要望したいと思う。

(3) 労働組合運動の組織的現状の正確な把握、研究と他団体の闘争成果の評価、宣伝を

私はこれまでもしばしば述べていることであるが、労働組合の幹部、活動家が意外に日本の労働組合の組織と運動の現状について正確な認識を欠いていることに驚くことが多い。全労働者、労働組合を視野に収めて総対話と壮大な共同を追求するとすれば、中央、地方、地域における組織と運動の状況を正確に把握しておくことはきわめて大切なことではないか、と思っている。たとえば、地方、地域の状況をみると、労働者の個人加盟を原則とする小規模なコミュニティユニオン、地域合同労組、その周辺の女性ユニオン、パートユニオン、派遣ユニオン、管理職ユニオン、その他まだ組合やユニオンに至らない各種のネットワーク運動があり、少しずつ組織化の成果を挙げている。また最近では、研究者によるこうした企業外の地域を単位につくられている新しいタイプの労働組合や連帯関係、さらには労働組合のない企業の労使関係についての調査や実証的な研究も発表されているのである。そうした成果は未組織労働者の組織化や共同の追求の活動に積極的に活かされる必要があるのではないかと私は全労連サイド

にこのような組織の存在や活動を軽視したり無視する傾向がこれまでであったのではないかとみているが、また全労協系の運動の内部にも一種のセクショナリズムのようなものがあって他の組織や運動と積極的に交流していくことに消極的な姿勢から抜け出していないように思われる。全労連と全労協は基本的に資本の支配と抑圧とたたかって労働者の生活と権利を守る点で多くの共通点をもつ組織として、もっと積極的に課題ごとに交流と連帯と「共同行動」を深めてもらいたいと思っている。

また、1980年代初頭以降、各種のボランティア活動や労働者協同組合運動、高齢者事業団運動、シルバー人材センターなど「新しい労働」に従事する人々が増え、その社会的運動のなかで昨年、特定非営利活動法が成立した。NPOが今後社会的に重要な位置を占めて雇用・就業の面においても女性を中心に発展することが予想されている。このNPOを職場で担う人々の「新しい労働」の諸問題も位置付けることが必要となろう。雑誌『経済』(1999年1月号)が企画した「“非営利・協同”の探究」の問題をめぐる研究、討論の座談会に労働組合運動サイドから全労連副議長が出席して、その分野の研究者と議論を交わしたことは大変有益であった。私もそこから、多くのことを教えられたが、労働組合運動サイドは、雇用・就業の場としてのNPOの問題についてその実情と問題点、労働者協同組合運動が進めている労働者協同組合法の制定問題、今後の可能性などの調査、研究を深めて対処していくことが求められているのではないかと。

また、私は、労働組合組織が自分たちの組織以外の労働者、労働組合の活動状況や未組織労働者の組織化など労働者全体に関わる闘いの成果についても積極的にとりあげ、機関紙誌などで報道、紹介していくことは重要なことではないかと思っている。これまではこのようなことはほとんど行われてこなかったように思われるが、こうした取り組みは労働者間の共通要求に基づく連帯と統一の関係を醸成し、発展させていくことに役立つであろう。

その点で、連合加盟でわが国唯一の個人加盟の産業別労働組合である全日本海員組合が、機関誌『海員』1998年5月号で組合員の疑問に答えて、「個人加盟労組を訪ねる—1人でも加盟できる 個人加盟の労働組合」の特集を10ページにわたって組み、ゼンセン同盟、全日本港湾労働組合、労働組合・日本プロ野球会、全国一般東京一般労働組合、東京管理職ユニオン、全日本運輸一般労働組合をとりあげ、組織責任者に対するインタビュー記事を掲載して、まとめとして海員組合への加入をよびかけているものである。そしてこの特集は、「いま日本中に吹き荒れている規制緩和によるリストラ、大合理化という暴風雨に立ち向かっていくためには、労働組合が個々に闘っていくだけでなく、連携して闘うことが重要であると強く感じた」と結んでいる。私はこの全日海が「新ガイドラインとその立法化に反対する国民連絡会議」へ連帯のメッセージを寄せ、「考え方や立場のちがいを超えて、みなさまがたの活動に期待する」としていることとともに労働組合らしい開放的な姿勢をとっていることに非常に大きな感銘を受けている。

2 全労連の体系的、総合的な労働者教育方針の確立と実践を

(1) 私は、労働者教育協会の3大事業である勤通大の学生募集、「学習の友」の普及、地方における労働学校の開催などの基本的な活動は、大きく統一労組懇運動やそれを基礎とする全労連運動の支援協力のなかで維持されてきたと受けとめている。また労働者教育協会も労働組合運動の階級的民主的な発展をめざす活動に一定の寄与を果たしてきたと考えている。

私がこうしたなかで、長年疑問に思ってきたことは、毎年期待してきた全労連自身の体系的、総合的な教育方針が打ち出されなかったことである。やっと結成10年を迎えて本年1月の全労連第22回評議員会に提案された「200万全労連の実現で21世紀へ飛躍を一組織拡大・強化“第3次3ヵ年計画”案」において、「教育学習・幹部育成活

動の強化」を全労連結成以降の最も遅れている活動であるとの自己認識を示し、各種教育集会の開催、外部組織との連携など、ナショナルセンターとしての教育活動や幹部育成のあり方などについてプロジェクトで検討することが明らかされている。これをめぐってどのような議論があったのかわからないが、私はこれを歓迎し、プロジェクトが速やかにスタートして、これまでのわが国労働組合運動における労働者教育の経験と成果の上に英知を結集して、新世紀に入る激動の時代を闘う労働者教育の体系的、総合的な方針を1日も早く確立し実行に移されることを期待したいと思っている。

わが国では戦後最大の長期不況の進行下で、資本主義の噴出する諸矛盾を露骨な独占資本擁護の徹底した規制緩和以外に生き残りの道はないとするあらゆる面でのイデオロギーが国民各層に大々的に注入され、労働者階級に対しては労働者の団結と統一を解体し、既得の労働ルールを否定して労働者の「自己責任」・能力主義、成果主義による個別的な労働条件決定を合理化し、正当化するイデオロギー攻勢が全面的に強化されている。そうした影響が屈折した形で広がるなかで労働者の組合離れが依然として進行しており、このような情勢は、労働組合運動における基礎からの目的意識的な労働者教育の強化がまさに決定的な重要課題となっていることを示している。

因みに、連合と協力関係にある教育文化協会は、1998年に組合リーダー（役職員）の育成にかかわる教育に重点をおいた全国単産と単組の「教育活動の実態とニーズ」調査を行い、そこから労働者の連帯と労働組合の役割を教育を通じて伝えていくことと組合を支えている役員の力量を高めることは、組合強化にとってもっとも重要な課題であり、教育の重点もそこにおかれなければならないとまとめている。

全労連の教育方針の検討、立案にあたっては、その前提として広範な組合員の意識調査の実施（全労連系の組合員意識調査結果は意外に少ない）、各組合における組合員教育の実態、組合員の教育ニーズ、企業内教育の実情などの調査把握

が当然不可欠の前提的な作業として求められるのではない。なお一言、労働組合運動の影響力拡大のために、インターネットの積極的活用の研究も重要な今日的課題の一つである。

労働者教育協会の各種の教育活動も全労連の教育方針の検討、確立という新たな状況の発展のなかで、自らの組織と役割の位置づけとともに、それとの関連で改めて基礎理論とその教育方法論の検討と確立に取り組むことが必要となろう。それは労働者と職場の状態を新たな視点からとらえ直すことを基礎にして労働組合運動の現代的課題の解明と労働組合の基礎的強化、全労働者を視野に入れたあらゆる傾向の労働組合間の「対話と共同」の発展に寄与するより豊かなものへ拡充されていくことが求められるのではないかと考えている。

(2) 労働者教育における内容について

「労働者の権利と労働法」の教育は、従来の内容と方法を再検討して、労働者の「人間としての尊厳」と「自己決定権」の観点から階級的連帯の権利意識の形成と強化をめざし、組合民主主義の理念を貫く労働組合論と結合して体系的に行っていくことが必要であろう。また、1998年の第86回ILO総会が「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」を採択し、改めて結社の自由及び団体交渉権の効果的承認、雇用及び職業についての差別禁止などの条約の重要性を強調しているが、労働者がいかなる差別もなしにみずから選択する団体に加入できる権利を有することを定めたILO87号条約、98号条約をはじめ国際的な労働者の権利条約の教育は、資本のグローバリゼーションと規制緩和の攻撃と闘う国際連帯活動の強化のためにも改めてもっと重視されなければならない課題である。

全労連運動では、民間単産の比重が低くしかも小規模単産が多いところからこれまで権利闘争において労働協約の問題が軽視されてきたのではないかと見てきたが、今回の労基法の改悪を職場で実施させない闘いとして労働協約闘争の重要性が強調されていることは重要である。これを契機に

労働協約の意義と役割の教育を重視するとともに、かつての総評が60年代の高揚期に労働協約全般に関する基本的見解と積極的な闘争指針を打ち出したように、全労連もナショナルセンターとしてそうしたものを検討、確立して産業別の労働協約闘争を指導、発展させるとともに、また職場に権利を確立させていくことは、今日の諸情勢から欠かせない闘争課題となっているといえよう。

労働組合運動における女性問題の教育については、いくつかの意見をもつものであるが、わが国の女性運動は国際的な流れの一翼を担い、他の分野には見られない広範な統一が形成されていることはよく知られている通りである。いろいろの女性問題についての考え方が存在するなかで、あらゆるレベル、分野における女性差別に反対し、男女平等の実現をめざすという基本点を重視し、一致点を見だし、幅広い交流と連帯を追求していく観点からの基礎的教育を体系的に実施していくことが必要であろう。とりわけ男女平等運動の国際的な流れとその到達点、成果を示す女子差別撤廃条約などの基本的な国際文書の教育は欠かすことのできないテーマであると考えている。

3 全労連運動の課題を遂行できる運動体制の確立を

(1) 労働組合幹部、活動家経験者の協力を

今日の厳しい国内外の情勢のなかで、労働者階級の実現の大衆的な闘争組織であり、国民的な諸階層とその社会的運動の中核的位置を占める労働組合運動には、これまで以上の実に多くの担うべき課題、任務が提起されている。それは全労連や地方労連また他の労働組合組織の1998年度運動方針やその取り組み、実践の中間的な経過報告を見ても、各種の活動や集会の状況からも確認できることである。全労連運動を周辺でみても「よくやっている」というのが私の率直な実感であるが、また現在の組織運営体制や人員配置、財政事情ではたして遣り切れるのか、方針倒れにならないかという疑問、心配をもつことがしばしばある。

が当然不可欠の前提的な作業として求められるのではないか。なお一言、労働組合運動の影響力拡大のために、インターネットの積極的活用の研究も重要な今日的課題の一つである。

労働者教育協会の各種の教育活動も全労連の教育方針の検討、確立という新たな状況の発展のなかで、自らの組織と役割の位置づけとともに、それとの関連で改めて基礎理論とその教育方法論の検討と確立に取り組むことが必要となろう。それは労働者と職場の状態を新たな視点からとらえ直すことを基礎にして労働組合運動の現代的課題の解明と労働組合の基礎的強化、全労働者を視野に入れたあらゆる傾向の労働組合間の「対話と共同」の発展に寄与するより豊かなものへ拡充されていくことが求められるのではないかと考えている。

(2) 労働者教育における内容について

「労働者の権利と労働法」の教育は、従来の内容と方法を再検討して、労働者の「人間としての尊厳」と「自己決定権」の観点から階級的連帯の権利意識の形成と強化をめざし、組合民主主義の理念を貫く労働組合論と結合して体系的に行っていくことが必要であろう。また、1998年の第86回ILO総会が「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」を採択し、改めて結社の自由及び団体交渉権の効果的承認、雇用及び職業についての差別禁止などの条約の重要性を強調しているが、労働者がいかなる差別もなしにみずから選択する団体に加入できる権利を有することを定めたILO87号条約、98号条約をはじめ国際的な労働者の権利条約の教育は、資本のグローバリゼーションと規制緩和の攻撃と闘う国際連帯活動の強化のためにも改めてもっと重視されなければならない課題である。

全労連運動では、民間単産の比重が低くしかも小規模単産が多いところからこれまで権利闘争において労働協約の問題が軽視されてきたのではないかと見てきたが、今回の労基法の改悪を職場で実施させない闘いとして労働協約闘争の重要性が強調されていることは重要である。これを契機に

労働協約の意義と役割の教育を重視するとともに、かつての総評が60年代の高揚期に労働協約全般に関する基本的見解と積極的な闘争指針を打ち出したように、全労連もナショナルセンターとしてそうしたものを検討、確立して産業別の労働協約闘争を指導、発展させるとともに、また職場に権利を確立させていくことは、今日の諸情勢から欠かせない闘争課題となっているといえよう。

労働組合運動における女性問題の教育については、いくつかの意見をもつものであるが、わが国の女性運動は国際的な流れの一翼を担い、他の分野には見られない広範な統一が形成されていることはよく知られている通りである。いろいろの女性問題についての考え方が存在するなかで、あらゆるレベル、分野における女性差別に反対し、男女平等の実現をめざすという基本点を重視し、一致点を見だし、幅広い交流と連帯を追求していく観点からの基礎的教育を体系的に実施していくことが必要であろう。とりわけ男女平等運動の国際的な流れとその到達点、成果を示す女子差別撤廃条約などの基本的な国際文書の教育は欠かすことのできないテーマであると考えている。

3 全労連運動の課題を遂行できる運動体制の確立を

(1) 労働組合幹部、活動家経験者の協力を

今日の厳しい国内外の情勢のなかで、労働者階級の要求実現の大衆的な闘争組織であり、国民的な諸階層とその社会的運動の中核的位置を占める労働組合運動には、これまで以上の実に多くの担うべき課題、任務が提起されている。それは全労連や地方労連また他の労働組合組織の1998年度運動方針やその取り組み、実践の中間的な経過報告を見ても、各種の活動や集会の状況からも確認できることである。全労連運動を周辺でみても「よくやっている」というのが私の率直な実感であるが、また現在の組織運営体制や人員配置、財政事情ではたして遣り切れるのか、方針倒れにならないかという疑問、心配をもつことがしばしばある。

全労連第2回全国討論集会の基調報告は、地方労連の確立、体制強化、運動活性化に向けて全国単産と地方組織の一体となった取り組みを強調しているが、ささやかな運動への協力のなかでの管見を述べれば、地方労連のみならず、ナショナルセンター全労連の強化、前進のためにも全国単産の果たす役割は重大であり、そのもてる力量の有効かつ最大限の発揮が求められているのではないだろうか。財政事情の厳しいなか、人的配置の面でも少人数で大きな課題に取り組み、そのために十分な能力を発揮できていない状況も見られるが、その改善のためには、労働組合運動の幹部、役員、活動家を経験して一線を引退している元気な方々のオルグ的な役割とか、重要性が増している常設の電話相談の相談員などいろいろと可能な形態での協力を求めることも考えられるのではないか。せめてそのあたりを具体的に検討し、率直に提起して協力を求め、人的な面での不足を少しでもカバーしていく必要があろう。

(2) 組合書記の位置付けと政策的、実践的能力の向上を

過日、長年労働組合書記を経験し、現在全労連運動の周辺で仕事をしている者が懇談した機会に、今日の労働組合書記の活動のことが話題になり、労働組合運動の内部で書記の位置付けと役割を広い見地から論議して、書記の政策的、実践的能力をもっと高め、活動領域も広げて力量をさらに発揮してもらうことが求められているのではないか、そんな点で意見がほぼ一致したのであった。

総評は1958年に発表した『組織綱領』草案のなかに「組合書記の性格と進路」の項を設けて論議を呼び掛けたことがあったが、そこでは「組合運動について役員と書記を切り離して論究することは到底許されない」、「役員と書記は事務局長又は書記長を中核として一体運営となり適材適所に配置されるようにしなければならない」として、組

合役員の各級組合機関に責任を負う優位性と経験を積んだ書記の実務能力、オルグ能力、活動力、企画調査能力の優位性、その両者を相互に補って事務局（書記局）の一体運営をはかることが望ましいとされていた。その後1963年頃に、総評、同盟、新産別のトップリーダーがそれぞれ労働問題関係の雑誌（『労働経済旬報』）で労働組合書記論を語ったことがある。

それから40年の歴史が経過し、もちろん労働組合運動をめぐる内外の環境や条件はかなり変化しているが、こうした「組合書記の性格と進路」の内容は、今日においても基本的にはその積極性は失われていないように思われる。したがって、全労連運動の内部においても書記論を議論してみる意義があるのではないか。議論を通して役員と書記の相互協力と一体の関係を確立し、運動のなかでそれぞれが自己を鍛え、新しい運動感覚を身につけ、思考能力、政策能力、実践能力を高めてほしいものである。そうしたなかではじめて役員も書記も高い品性と「対話と共同」の推進にふさわしい作風を身につけた労働組合運動を担うプロフェッショナルに成長することができないのではないか。その際、書記局活動の運営、推進のために相互に合意された日常的規律を自主的に厳格に守って活動することが必要であり、いささなりともおろそかにされてはならないことであろう。

おわりに

全労連は、今年11月結成10周年を迎える。私は全労連が組織と活動の10年を労働組合運動の現状から率直に総括し、その上にたって、労働者階級と勤労諸階層の利益を守る立場を改めて鮮明にし、労働組合運動の壮大な協力共同を発展させるなかで、日本の政治、経済、社会の全般的改革をめざす21世紀の労働と労資（使）関係のあり方、労働組合運動の基本戦略が提起されることを期待したいと思う。