

連合の立場から

笹森 清



- 1 連合結成10年 21世紀への新たなスタート
- 2 21世紀へ、われわれがめざす社会 労働を中心とした福祉型社会
- 3 労働組合の活性化に向けて
- 4 21世紀の新しいワークルールの構築
 - (1) 基本的な考え方（総論）
 - (2) 新しいワークルールの内容（各論）
- 5 重点課題
 - (1) 雇用とワークルール
 - (2) 安心と信頼の福祉・社会保障制度
 - (3) 組織拡大の具体的課題

皆さん、こんにちは。連合の笹森です。いま、司会者、それから主催者の所長の方からお話がありました。はじめからこういう形で全労連代表と並ぼうと思ってうかがったわけではありせん*。大原社研さんの方から、創立80周年・法政大学合併50周年記念シンポジウム＝「労働の規制緩和と労働組合」に出席して発言していただけないかというお話が最初にありました。私自身は出席者がどういう形になるのか知らないでお受けしました。組織の連中が眺めましたら、大変びっくりするでしょう。おそらく私自身は、戻るといろいろな組織からつるし上げを食うのではないかと考えております。ですが、最初にメンバーを確認せずに「出席しますよ」というお返事をしたこともあって、メンバーを見てから「じゃあ、やめます」という話でもないだろうから、きわめて学術的に労働問題を扱う場所であるならば、おうかがいをして意見を言おうということで、今日うかがったわけです。そういう意味では、冒頭お話ししたように、だいが興味津々の記者クラブの方々がおいでになっておりますが、別に全労連代表との同席が本意ではないということ、ぜひご理解い

* 笹森氏の冒頭発言は、この雑誌特集では、当日のシンポジウムで、その前にあった司会者および所長のあいさつを省略したため、やや発言の意味が分かりにくいかもしれない。

笹森氏の発言の前に、司会者および所長から、『読売新聞』1999年11月1日付夕刊に、「連合、全労連、初の同席」という見出しで、11月2日のシンポジウムの予告記事が載っている旨、それぞれニュアンスの違いはあったが、言及したことを受けての冒頭発言である（編集部注記）。

ただきたいと思います。

もう一つ、私の立場から言わせていただくと、国際的に登録されているナショナルセンターは、1国1ナショナルセンターですから、そういう意味では、全労連の坂内事務局長さんのところもナショナルセンター的な活動はおやりになっていると思いますけれども、扱い方としては並列で並ぶというのは、連合の組織としてはあまりこころよくないと思っております。そのように、ご理解をいただいております。

さて中身の話ですが、レジュメを出させていただきました。それからもう一つは、資料として「21世紀の新しいワークルールの構築に向けて」という冊子を出させてもらいました。これに沿ってお話を申し上げたいと思います。

1 連合結成10年...21世紀への新たなスタート

おかげさまで、連合も結成10年の記念の大会を10月14、15日にかけて行わせてもらいました。全労連さんも結成10年ですね。これは連合を結成するときにいろいろな経緯があって、総評や同盟などによる四団体時代のいろいろなそれまでの運動の路線の違い、政治路線の問題、これらを含めて最終的に全労連系の組合と訣別をして連合に加盟してきたという歴史の中で、今二つの団体があるのです。連合としては、この一番目に書いてある「連合結成10年 21世紀への新たなスタート」、これをあえてこの部分に入れさせてもらったのは、今の約6千万の雇用労働者の中の、連合としては公称800万、今の段階では公称800万と四捨五入してもちょっと言えない状況になっていますが、750万人をちょっと切るぐらいの組織を労働組合としてまとめているわけです。その中で運動の違いを乗り越えるための努力をしてきた10年というふうに思っています。

それが全労働者的に包含されないのは、連合としてはきわめて残念なのですが、思想的な問題は別にして、連合としては10年の中で大体3年ずつぐらいの節目があったのではないかと考えています。今からちょうど10年前の11月21日に、新宿の厚生年金会館で行われた結成大会、このときには世界各国のマスコミが集まって、これで日本の労働運動は統一成就間違いなし、明るい労働運動の未来が開けるよというようなイメージの大会をくぐったわけです。そのときには経済的に見ても、高度経済成長時代の最後の方でありましたが、まだまだ日本の経済が発展し続けるという中で、言ってみれば統一をされた日本のナショナルセンター連合が、順風な船出をしたというイメージの中でスタートを切れたと思うんです。

それがバブルがはじけたことによって、右肩上がり経済から右肩下がりに変わってきた。そこに不況下のきしみが生じた。その中で順風な船出をした連合労働運動が、きわめてきつい立場の中に置かれはじめたというのが10年の中の大体真ん中辺です。それを越えてきたときに、右肩下がりが極端に下がり、インフレ経済がデフレ経済に変わってきたと。その中で従来の戦後50年やってきた労働運動の体質、それから運動のやり方、これが通用するのかもしれないのかという状況になったわけです。言ってみれば10年を迎えた現状は、これは連合だけではない労働者あるいは労働組合全体にかかっている問題として、きわめて逆風の中に労働者が置かれているという状況で、この10年、きわめて大きな変化が労働組合にのしかかっている。

そういう中で、冒頭申し上げた今までの運動路線の違いで、本当に極端に右から左へ開いていた

運動が、どうやったら一つの方向を向いた本当の力を結集したナショナルセンターになれるのかと。ちょうど今の執行部が会長・事務局長それぞれが3代目になりますが、初代からずっと努力を重ねてきました。残念ながら亡くなられた初代の山田事務局長は、違いを乗り越えて、最初は顔合わせ、その次に心合わせ、そして労働者全体の力を合わせようと提起しました。この思いについて、私自身が今年の運動方針に提起をした中では、まだそこに至っていないとの評価をさせていただいた。その上で、力合わせになるような労働運動に展開をしていかないと、2000年という20世紀の最後の1年と、21世紀最初の1年を執行するにあたりミレニアムという歴史的な1000年に一度の役割ということでもあり、新たなスタートを切らないと、取り返しのつかないことになるであろうということ連合労働運動の心構えとして持つことが必要だということ、それぞれの関係組織、組合員に訴えたというのが一番目です。

2 21世紀へ、われわれがめざす社会 労働を中心とした福祉型社会

なぜそんなことを言ったかということ、今日日本国民全体の中で81.5%の8割を超す人が給与生計所帯なんです。1億2,500万人の中の8割を超している。連合は今その国民的な課題、労働者全体の政策実現をどうするかということで、きわめて真剣な討論を重ねた末に16本の政策項目を出しています。これを政府行政そして経済団体等につけ政策実現を迫っていますが、残念ながらこの8割を超す給与生計所帯の政策が、この10年間実現してきたのかどうかということになると、すべてがだめだというふうには言いませんが、点数的にはかなり辛い評価を受けるのではないかと思っています。連合は、結成10年に際し、「力と政策」から「力と行動」へとスローガンを変えましたが、その中で政策実現がどうであったのか、各16本の政策項目ごとに具体的な×をつけさせてもらったという経過があります。

これは年次的にいうと、その年に要求したのが必ずその年に実現できるかどうかというのはありますが、大体スパン的には3年ぐらいで実現をしていくというのがかなり多いんです。従って全体的には、なっていないという評価よりは、なっているという評価の方が強いと思います。しかし、その中でもう一段運動を強めていかないと政策実現にならないということで、ではわれわれが求めるあるべき社会、これは何なのかということ、この二番目の中に書いてある「目指す社会」ということに凝縮させたわけです。これについては8割を超す、いうなれば勤労所帯ということになるわけですから、「労働を中心とした福祉型社会」、これが連合の目指すあるべき社会の姿というふう位置づけさせてもらったということです。

これは全体的な今日のテーマにも関わりますが、私が就任をした1期2年目の連合の運動は、労働の現場が危ないという危機意識を持ち合わせようということを組織に訴え、それによって一連の労働法改正問題に対して全国的な運動を展開したという経過があります。この労働の現場が危ないというのは、規制緩和、グローバルスタンダード、アメリカモデル、これがいいのか悪いのかということでありますが、昨日、来日されたドイツのシュレイダー首相と連合との会談が行われました。外国の要人が来られると、必ず連合と会談をいたします。それから外国の大使が交替されると必ず連合に表敬訪問され、大体半年に一回ぐらい定期的な意見交換をやるという経過になっております。国際的な活動は連合が重点的にやっている内容なんです、そのシュレイダーさんがきわめて真剣

にわれわれに問いかけたのは、ドイツでは雇用における同盟というのを結ばれておると。これはEU全体にもその影響が出ているが、日本の中では聞くところによると、政労使による雇用対策会議を設置して、具体的な雇用創出、さらには雇用全体に関わる諸政策について三者での協議が行われていると聞いているが、その内容についてはどうかと。最初はそういう質問になったわけです。残念ながら会議の場は設定されているけれど、連合としてはまだまだ不十分と言わざるをえないというようなやり取りの中で、シュレイダー首相の方から、でき得れば小淵総理と会ったときに、ドイツと日本における雇用を中心とした政労使ミッションの定期協議の場というのを提唱したいとの話がありました。連合としてはそれに全面的に賛成であると申し上げたわけですが、ただちに労働省を通じて、夜、シュレイダー首相と小淵首相の晩餐会が行われる場までに間に合うように意見反映をしました。昨晩は総理の方からは前向きに対応したいという返事があったようであります。雇用問題というのは、連合はそれだけ重要視をしているという、そういう一つの問題でもあるわけです。

その中で、労働の現場が危ないというふうに象徴的に扱ってきたのが規制緩和の問題から派生する社会的規制と経済的規制であり、これについてのわれわれの立場を明確にしておきたいということがあったわけです。経済的規制緩和は連合としては100%実行するべきだと。しかしながら、本来守らなければいけない弱い立場にある人たちの規制、これまですべて緩和をして競争原理にさらすということでもいいのかどうかということになれば、社会的規制については、これは逆に規制強化をしなければならないという部分があるのではないかという思いの中で、経済的規制と社会的規制というのを分けて対応してきたという経過があります。そういう中で「労働を中心とした福祉型社会」、これを目指しながらいろいろな施策の実現に向かっていきたいと思っております。

3 労働組合の活性化に向けて

それから三つ目のところは、これは運動の心構えに通じるのですが、今年の連合大会では運動方針を提起し、各構成組織からのトータルで23名の方との間で質疑応答をやったわけです。一貫して私の方から申し上げたのは、労働運動が右肩上がりの時代から右肩下がりになり、インフレ経済下からデフレ経済下になり、そして雇用の状況が戦後経験したことのないような劣悪な数字を更新し続けていると。若干止まったように見えますが、一本調子の落ち方が変わってきたかなという程度で、中身的には悪い状況は変わっていないわけですから、そういうものに労働運動としてどう対応するのか。ここのところが今きわめて希薄ではないかということ、あえて私の方から提起させてもらった経過があるわけです。これは高度経済成長時代にいろいろな問題が出て、分配率の問題でいうと100%満足ではないけれど、賃金にしても労働条件にしてもそれなりに高めてきたという事実はあるわけです。いつの間にか名目的には世界で一番だといわれるような水準のところまで来た。その中で、企業別の交渉を行って行く中で、労働組合があまりにもものわかりがよくなりすぎたのではないかということ、私の方からは何回も提起してきた経過があります。これは運動の質の問題です。

だからこういう状況になったときに、従来のように交渉事で妥結をしたのだからそれでいいというような問題が、かりに雇用を守るということが労働運動の生命線であるというふうに位置づけるとすれば、体を張った労働運動というものを展開しない限りは、これまた取り返しのつかないこと

になってしまうと。こういう警鐘を鳴らしながら、そういったものを含めて組織化の問題だとか労働組合の新しい運動のありようだとか、こういうものを見つけていく。いってみれば、そういうことをしなければ活性化につながらないということをつつ目には心構えとして申し上げたと。これがすべて労働の現場が今危機的な状況に瀕しているという部分についての連合の執行を預かる立場からの提起というふうに言わせていただいたわけです。

4 21世紀の新しいワークルールの構築

そして具体的な考え方としては、お手元に配布させていただきました「21世紀の新しいワークルールの構築に向けて」の冊子の中に、基本的な考え方、そしてワークルールの内容、これは各論の部分になりますが、そしてその実現に向けてというスタンスの三つに分けた考え方を提起させていただいております。これについては、今回の大会ではまだ完結編になっておりません。方向性を明示するということになっています。2年前の大会で、1ページ目のところ、表紙の裏に書いてありますように、大きな転換期の中における労働・雇用といったシステムをどうつくっていくのかという方向性を示したいということで、提起をし、2年かけた論議をしたのですが、これは残念ながら産業別のそれぞれの今置かれている環境の中で、完全に意見が一致するというような討論結果にはなっていません。例にとれば、派遣労働で、連合としては登録型の禁止をし、すべて常用雇用型にするべきだというような派遣法の改正を求めていたわけですが、産業別の組織によってはそうではなくていいのだと。こういう組織も民間の中にはあるわけです。

従って連合は今までの運動スタンスが違った労働組合が集まった組織でありますので、意見の一致するものからやっていくという、きわめて制約された今までの10年間の歴史があります。これをどう踏み越えるかというのがここからの課題にもなるのです。従ってこの各論の中ではそれぞれの立場から見ると、きわめてはがゆいと思われるところと、別の見方からすればこんなに突っ込んでいいのかという見方をされている部分があって、両方からの見方があるのです。その中でぎりぎり方向性について今回の大会で承認をしてもらい、これについてこれから具体的な各論づけをどうするかという段階に入ったわけです。まずこういう見方をさせていただければと思います。

(1) 基本的な考え方(総論)

まず1ページの「構築の基本的なスタンス」には、 から までの考え方が書いてあります。今年の春、雇用を中心にしたEU諸国の政労使マスコミの円卓会議というのがベルリンで行われました。これはシュレイダー首相の主催による円卓会議だったのですが、そこにアメリカと日本が招待されました。労働組合として招待されたのは連合だけで、そのほかに参加をしたのはドイツのDGBということで、労働組合は二つだけだったのですが、ここの中でアングロサクソン・アメリカモデル型の、いわゆるグローバルスタンダードについての論議がされました。ドイツからは日本に対するきわめて手厳しい批判が出ました。今までルック・イーストと言われてきた日本で、なぜ経営側はアメリカモデルを全面的に受け入れて、今のような雇用危機をみずからつくり出そうとしているのか、信じられんと。ただその背景にあるのは大蔵省を中心とした、あるいは政府がおかしたという三度にわたる経済政策の失敗で、このツケがすべて国民にきてしまっているのではないかと。これを早くなおさないとだめだし、日本はもう少し自信を持って、日本独自の今までいろいろな国

から日本を見習えと言われてきたものについて、十分な自信を持った対応をしていくべきではないかという指摘も逆にされたという経過もあるわけです。これに対して、私の方からいろいろな考え方を申し上げたのですが、それは省略します。

そういうことに基づいて、すべて規制緩和がいいのだというのではなく、先ほど申し上げたように社会的規制については守らなければならないものを十分にベースとして持ちながら、21世紀のワークルールの理念とシステムのあり方を、連合としては積極的に提起していきたいという考え方を持っています。

(2) 新しいワークルールの内容(各論)

それに伴いまして、DGBとの間で労働の未来に対する共同宣言を2年前に出させてもらいました。これについては経済成長と雇用・社会福祉を両立させる社会の再構築に挑戦しようと、これを二国間のテーマとして労働組合の運動の中心に据えたいという考え方の中で、連合としては21世紀の労働協約の実現本部を設置し、関係組織と相談して各論にわたる考え方を出させてもらったというところであります。

2ページ目のところですが、「ワークルールの定義と構成」、これは連合が提起をする部分については、法制度とその運用、そして労働協約・就業規則、さらには労働慣行、この三つのレベルに整理をしていって、そのための新しいワークルールの築くと、このことを運動として推進したいというのがワークルールの定義と構成であります。そして2.の新しいワークルールの内容については、各論全部の説明はいたしません、記載いたしましたように、細かい部分について今の段階で方向性を提起させていただいているという内容であります。

この中で一つだけ解決しましたのは、3ページのイのところを書いてある「雇用確保における労使共同宣言」であります。これについては日経連と連合が両者共通の立場に立って共同宣言を発したということです。今の雇用問題を見ると、大手企業の中で大幅なリストラ計画が発表されるのですが、これは労働組合の対応の問題もちろんありますが、ぎりぎり経営努力をした末にはじめて雇用を手をつけるのかどうか、少しイージーになりすぎているのではないかというのが共同宣言を発するもとであります。時間外等の削減といったことに十分に経営努力をし、労使協力をしあった中で雇用問題をどうするかという段階を踏んでいかなければいけないにも拘わらず、今の段階では雇用問題をまったく無視している。これがアメリカンモデルに追従しすぎることになるのかもしれませんが、連合としては日経連さんと1年かけた論議をした末に、労使の雇用安定宣言というものにやっと結びつけたというのが、ここの内容であります。

それから法制度の問題ですが、これは労働協約の締結の仕方等を含めて、今きわめて難しい問題に直面しております。これは商法の改正、それから今論議をされております持株制度の導入、さらには業務移転に伴う産業再生法案の中から出てきた一連の対応の問題、これがそれぞれの労働協約の交渉あるいは事前協議という労使協議の場にどう影響してくるか。ここで一番になりますのは、労働組合の今までの三階建て構造を変えざるを得ないという運動、それに伴う労使協議の問題が、インサイダー取引の関係で事前協議ができるのかできないのかということに追い込まれているということでもあります。今までの事前協議は、たとえば今回の日産の例をとりますと、トップ交渉、そして団体交渉、下部協議、さらには組合員に対する周知徹底、意見反映、そして交渉という

手続きを労働組合はとるわけですがけれども、インサイダー取引に引っかかると、その関係がまったくやれないという状況になってきます。従って商法改正の中で、このインサイダー取引の問題に引っかかるか引っかからないかというのは、今までの労使関係の中の労使協議制について、具体的にここまではこうなんだということを示していかないと、協議すらできないという状況に追い込まれるという部分が一つです。

それからもう一つは、産業再生法案、これは経営者側の意向をくんだ、いってみればサプライサイド側に立った産業再生法案で、そこには労働側（デマンドサイド）からの考え方というのはまったく反映されていないという状況の中で、言い換えれば「リストラ推進イケイケ法案」になりかねない。現実には、リストラ計画を出した大手の企業が、産業再生法案の内容の施行について要請をするという状況になってきており、裏側に存在すべき労働者法案についてまったく欠落をしているという状況になっています。ですから、労働者保護法の制定を、連合としては全体的な法制度の改革の中で大きな問題として位置づけたいと思っております。一連の法改正の個々の問題については説明申し上げませんが、ぜひ中身の方についてはご参照いただきたいと思っております。

(3) 実現に向けて

それを実現させるために、9ページ以降では法制度改革の取り組みの強化の問題と具体的な労使協議の推進、そして全国キャンペーン、さらにはILO条約の批准が一番遅れているという日本の実状に照らしてILO条約の批准の問題について労働側としては攻勢をかけたいという考え方を明らかにしているというふうにご理解いただきたいと思います。

5 重点課題

(1) 雇用とワークルール

それから雇用と重点課題の問題については、三つ出させてもらいました。連合の運動方針ではこのほか四つ目に政治との関係という政治対応の問題について出したのですが、政治の問題は今日は省きます。雇用とワークルール、これについては今申し上げたこの新しいワークルールの構築に向けての考え方を中心にしながらこれから各論に入るわけですが、基本的には議員立法を連合としては重点に置きたいというふう考えています。当初、昨年7月の参議院選挙が終わった段階では、自民党の完敗によって野党側が参議院で過半数を十分に占めていました。従って政府案が衆議院の段階では通過するかもしれないけれど、参議院では必ず修正ができるということを踏まえて院内闘争を重視し、そして議員立法を重視するという方向転換を昨年の夏以降したわけですが。しかし残念ながら、今の与野党の図式はご承知のように自自から自自公に変わり、与党が衆議院で7割、参議院で6割近い圧倒的な数ということになりましたから、政府案が否決をされたり修正をされるという可能性はきわめて薄い。その中で自自公の3党で事前に与党内協議をすれば、すべてその中で終わってしまうという状況になってきています。しかし労働を中心とするいろいろな法案の問題については、労働委員会対応ということになっていくわけですが、今までの連合がそれぞれ関係を持ってきた政党との関係について、これはまったく没交渉ということではなくて、政策協議は継続をするという確認になっていますので、これは共産党を除いて政権党である自民党とも連合は政策協議を行っていますが、それぞれの政党の労働問題に対する関心を持っている議員との連携を強めな

が、議員立法をできるだけ多く連合としては出させていく、その中での実現をはかっていくというのをワークルールの確立の問題についての基本的な考え方しております。

(2) 安心と信頼の福祉・社会保障制度

それから二番目は、雇用問題あるいは労働規制の問題と直接リンクする話ではありませんが、働く人たちが現役社会の中で十分に働いて、リタイアをしたあとの老後の生活をどう安定的に送れるかということを考えた場合には、社会保障問題を度外視するわけにはいきません。連合としては、全体的な運動方針の中の各論の考え方として、「7つのKの直近的な課題の克服をしよう」というふうに提起しております。この7つのKというのは、Kの頭文字ではじまる言葉なのですが、景気の回復のK、雇用改善のK、そして次の3つが社会保障に関係する部分で、国民年金、健康保険、介護保険、そして社会問題に関係する教育、環境、この7つのKをどういうふうに課題的に解決をするか。これが短期的な運動方針の目標になっていますが、今申し上げた社会保障に関係する3つのK、これについては今日お集まりの方々の中にはお医者さんはおられないと思いますが、連合は医師会との全面的な対立を考えております。医療制度、医療保険制度の改革は、政府案を出せない状況で、ここ1、2年停まっているわけです。なぜ自民党与党が医療制度、医療保険制度の改革の提起ができないか。これは医師会の許せない横暴なんです。これを放置しておきますと、医療制度、医療保険制度は壊滅的になります。同じように介護保険制度は医師会の問題というふうには申し上げませんが、本来の目的理念からまったく逸脱する方向で、今国会の与党3党協議が行われていて、そのことが提起をされようとしている。これも国民にとっていかなものか。加えて年金問題、これについては今日おいでになっている高梨先生とは若干意見が違ってくるのかもしれないと思いますが、連合としては負担、それから給付、これのバランスをどうとるか。いってみれば今申し上げた医療、介護、それから年金も、すべて入り口の動機が不純というふうに思っております。財源問題から入っていくということになっているわけです。従ってそういった一連の社会保障の問題については、税制と社会保障のあり方についてあるべきグランドデザインを描いて、その中で負担についてはここまでの負担をがまんしろというのならば、ここまでの給付についてはそれぞれ全体的にはこうなるよということを明記させたいというのが、この二番目の考え方です。

(3) 組織拡大の具体的課題

3番目は雇用問題、景気問題が一番の解決策なんですが、一番やらなければいけないのは労働組合としてのパワーをどう持ち合わせるか。そのことが労働組合の、特にナショナルセンターの最大の使命である政策を実現するということになっていった場合には、パワーを持ち合わせるか持ち合わせないか。これは一律に組織率が低いからということには私はつながらないと思うのですが、約6,000万の人たちの中の連合に組織されているのは13%程度で、全体でも22.4%という数字ですから、これは従来のようなフルタイム正規型社員だけの利益追求や条件擁護に限定をしたナショナルセンターの労働運動から、派遣、パート等いろいろな雇用形態の人たちに対する組織拡大の具体的な実践、これをどうしていくのか。そのことが一緒に運動としてリンクされてくると、はじめて労働の現場が危ないという問題についての対応ができるのではないかと考えております。

ちょうど30分になりました。全体的な問題としてまず提起をさせていただいて、各論の方は若干薄かったかもしれませんが、私からの提起にかえさせていただきます。