

できるのかということをお互いが探り合って、こんなにひどい状態に置かれている労働者の現実の事態を1歩でも2歩でも改善をしていくという立場に立つべきではないか、という思いを最近非常に強くしているところでもあります。連合さんも組織問題についていろいろなチャレンジを始めていて、これは非常にいいことだと私は思っております。お互いを激励しあって切磋琢磨して日本の未組織労働者の組織化のために労働組合が力を発揮できればいいなあ、ということをお互いに心から念願をしているしだいです。

少し雑ぱくになりましたが、ざっと組織拡大推進基金を中心にして考え方をお話させていただきました。長時間のお話をさせていただきました、ありがとうございました。(拍手)

質疑応答（坂内三夫氏および全労連事務局次長国分武氏）

司会 今のお話について、最初に事実確認とかそういうところから質問を受けたいと思います。

質問者 全労連は、これまでに3次にわたる組織拡大の3ヵ年計画を実施しています。組織拡大計画についてのデータ、例えば地域別・単産別のプラス・マイナスの拡大の実績、は数字で何かまとまっているのでしょうか。連合さんからは、そういうデータももらっていますけど。

国分 一応、過去のデータはあるのですが。

質問者 これまでの組織拡大3ヵ年計画について、何か特徴みたいなものを説明していただけないでしょうか。第1次と2次では増やし、3次で減ったわけですね。

国分 そうです。さきほどいわれたように、去年、一昨年と150万までいってずっと減っているという、それは各単産で共通しています。伸びているのはほとんどないですね。やはり特にいちばん落ち込みが激しいのは、さきほど出ている全教さん。毎年何千人が増やしているのですが、それを上回って定年退職とかで辞めている。特に教師の場合は団塊の世代が多いので定年前に辞めていますね。だいたい55～56歳でほとんど辞めていく人が多くて、そこでかなり落ち込みが出ている。民間単産ではJMIUが出ましたけれど、企業丸ごと倒産とか、そういうのが全国一般、建交労、JMIU、それが顕著にこのところ出てきてですね。やはり去年、一昨年あたりからガタッガタッと減ってきて、それが後退の原因の一つだと思います。

坂内 組織拡大推進基金のこれからの手順ですが、去年の8月に提案したときにはみんな

な蜂の子をつついたようになったのですが、そのときの準備日程は今年の1月の評議委員会に具体案を示して、今年の大会で決定をして徴収を始めて、来年の大会から使っていくというようなスケジュールを出したのです。基本的にはいい方向だというのですが、金を出すというのはなかなかそうはいかないという意見もあるものですから、今年の1月の評議委員会で、今年の定期大会を7月25日から開きますが、そこに基金の金額、使途、集約方法などを提案する。正式にまだ機関として確認していませんけれども、今年の大会に正式に提案をして1年間討議をしていただいて、来年の大会で大会決定にして、そしてその決定をしてから集めていく。だから金が集まるまでに最長あと2年はかかる、そんな感じですよ。

質問者 今回の関連でもう一ついいですか。「21世紀初頭の目標と展望」の中で示された提言を、組織拡大によってまさに全面的に展開しようというのが、組織拡大推進基金の目的ですか。

坂内 そういうことです。

国分 （組合員数が）伸びているところは唯一年金者組合です。（笑い）もう5万を突破しました。ゼロから出発して5万5000までいきましたから、ここが増えている。医療・福祉関係（福祉保育労と医労連）がやはり若干頑張っていますね。全体が減っている中では非常に特徴的です。

質問者 どこかで見た報告で、全労連の少数派組合のところは今逆転して多数派になったということが書かれていました。それは具体的にどこのことをいっているのでしょうか。

坂内 NCRですね。多数派にはならないけれど、連合の組合を追い越したのです。組合の力関係が逆転をした。

質問者 JMIUですね。

国分 はい、JMIUです。

質問者 連合のほうは電機ですか。

坂内 JAM。JMIUが60人だか70人ぐらいの組合が150~160人になって、連合が200人ぐらいいたのが3けたを割ったのかな。

質問者 それはどういう理由でひっくり返ったのでしょうか。やはり経営危機とか、そういうのがあったのですか。

坂内 会社が合理化案を出して、合理化に応じない労働者を見せしめの座敷牢みたいなある部屋にみんなまとめて入れて隔離をして、いろいろな攻撃をしてきた。それに少数派

組合だったJMIUが頑張っ、「座敷牢からの生還」などとマスコミに報道され、闘争として勝利した。それがやはり労働者の心を非常にとらえたということだと思います。

連合のほうの組合も、そういうのを見て労働組合の役割についてあまりJMIUの組合がああだこうだといわないというのがあったと思います。やはり実際の反合理化のたたかいをとおして組合が拡大してきた。JMIUの組合員で合理化の対象になっていじめの対象になった人たちも全部守り抜いた、というのがやはり社内世論をつかんだのではないかと思います。

質問者 そういう例というのはほかにもあるのですか。

国分 例えば今話題のNTTですけれど、去年の5月から70人ぐらい増えていて、今も毎日増えていて、これは画期的ですね。数はそんなに何千何百となっていないけれど、少なくとも増えている。これからの飛躍につながるかどうか、これからのたたかいになると思いますけれど。

質問者 少し細かい話になるのですが、全労連の内部では組織拡大の活動の取り組みの中間的なチェックというのはどういうふうにしてやっておられるのか。そしてまた実際問題として全労連運動における組織拡大というのは、やはり地方労連が中心になるのでしょうか。これまでは例えば年の過程でだいたいいつといつ、どういう形でその点検をし、そしてまたそこで到達点あるいは拡大運動の所定点を総括といたしまししょうか、そんな論議をしながら次になんか新たな方針を出す。それなどは専門部活動としてやるのか、あるいは全労連の機関活動というのでしょうか、そんな形でやるのか。そのあたりはどのようなシステムになっているのか。

国分 一応、今現在5月末に集計を1年間に1回しています。各単産と地方から数字を全部寄せてもらって、それをつかんでいるというのが一つです。それからあと秋と春の2回、組織拡大月間ということで一応やっているのですが、そのときも集計はとるのですが、基本的には5月に1年間でだいたいどのくらい新しい組合を結成したのかも含めてとっています。数字はそこでつかんできているということですね。

新しい組合がずっとできるでしょ、さっき坂内さんが言った411とか。大半はもう今は本当に単産と地方が一緒に入って組織をしている。例えば医労連の下部組織だとか、建交労の下部組織だとか、全国一般の下部組織をその県でつくるわけですけど、同時にそこが例えば埼玉県なら埼労連、神奈川なら神奈川労連、そこで両方からオルグに入って結成をしています。だから、結成したところがそのまま地域組織につながっているというの

は、昔はなかなか単産が入れても全労連に地域で入れないというのがあったけれど、今はほとんど結成のときから地域と単産両方につながっているという非常にいい傾向が出てきているからではないか。

坂内 労働相談から組合結成に至ったというのが 80 ぐらいあります。昔は労働組合は平時につくられたものですね。長い間学習をやって、労働組合とは何かとか労働基準法までずっと学習をして、非公然で核をつくっていった労働組合をつくりましたでしょ。そのときには単産と地方が一体のようなことはないのです。単産が秘密でつくっていく。今は組合をつくる理由が緊急を要するわけです。倒産だ、解雇だ、配転だ、賃金が出ないとか。ですから地方と単産が一体になって、組合を結成しながらたたかっていくというようなことが非常に増えているのではないのでしょうか。昔はもっとゆっくりして学習会を重ねて組合づくりをしたものですが、今は学習会を重ねている余裕がないほどの緊急でつくるのが多いのではないのでしょうか。

質問者 労働相談から組合結成に至ったのが 80 ぐらいといわれたのですが、組織の規模というのは平均的にはどれくらいなのでしょう。

国分 組織規模はそんなに多くないですね。411 で 1 万数千だから、多くても 30~40 人ぐらいになってしまいますね。中小企業がほとんどですから、やはり 3 けたを越す組織化というのはあまりないのです。どうしても 3 けたを越して、特に 4 けたなどというのはほとんど皆無に近いです。

質問者 新しい組合というのは企業レベルですか。それとも地域ユニオンとか、そういう個人加盟の形をとるのでしょうか。それはいろいろな例があると思うのですけれど。

国分 基本的には統計でとって 411 というのは企業別の労働組合。そのほかに、例えば拡大しているのは土建さんの下部組織が入っています。例えば埼労連には 8 万ぐらい、それから神奈川でも 5 万ぐらい。そういうのを集めると、土建だけでだいたい 30 万近くいるのではないかと思います。そこは常に拡大しています。だから関東近県の秋の拡大月間だけでも 1 万から 2 万ぐらい拡大していくわけです。それは 411 には入りませんから、そういうのは別途増えているという形になります。それから、ダンプだとかそういう方達ですね。全教さんとか自治労連さんとか全医労も年間 2000 とか 3000 増やしています。新入職員とかを中心にやはり増やしてはいるのです。特に自治労連の関連の組織はずっとやっています。

質問者 その結成の業種について、やはり第 2 次産業が中心ということですか。第 3 次

産業よりは第2次産業が中心でしょうか。

国分 全労連の単産構成が特に製造業がそんなに多くないのです。金属製造だとJMIくらいでしょ。だからやはりサービス関係が多いのではないのでしょうか。自治労連が公務関連を多く組織している他、建交労が特に多いし、それから全国一般もだいたい商業サービス関係ですからね。一般の製造といっても、同じ製造でもお菓子をつくっているところとかそういうところも結構いろいろあって、そんなところもできているから、必ずしも製造業、特に金属製造というのはそう多くはないと考えています。

質問者 労働相談活動から80の労働組合をつくったというお話がございましたけれども、現在のオルグというのは全労連としてどのくらい配置しているのでしょうか。これは全労連が直接任命をして各都道府県に配置をしているのでしょうか、それとも都道府県が独自に、地方労連がオルグを任命して、そして各地域に配置をするという方式をとっているのか。全体としてオルグというのはどうなのでしょう、オルグはどのくらいの数に上るのか。それと労働相談員というの是一緒なのか。また別に労働相談員という一定の専門性を考慮した中から委嘱をしているのか、任命をしているのか。

国分 一つは地域組織というのをずっとこのところに立てている。労働相談をやるでしょ。労働相談に相談に行きますね、いろいろ解決するでしょ。金銭解決であろうが、職場復帰であろうが。いちばん多いのは解雇の問題ですから。半分ぐらいは解雇、退職強要、あるいは賃金の一方的切り下げとかそういうことですけれど、解決をしてもう相談はそれで終わってしまうわけですね。せっかく相談にきたのに、また未組織に戻ってしまう例が非常に多いのでもったない。相談に来た人たちを中心に地域ローカルユニオンというのを今34か35つくっています。そこに労働相談に来たら、解決してもしなくても入れると。最近の例はまず組合に入ってもらって一緒に行って解決する。まず個人加盟をしてもらって、それで組合として団体交渉を申し入れる。そういうことで増やして行って今3400人になってきています。ですから1組合1(あたり)00(人)ですけど、ここが一つの将来の目玉かなと。

昔からつくってきましたね、全金も運輸一般とか...全国一般も。つくってはつぶされて...。城北統一懇とか、愛知の「きずな」とか残っていますけれど、新しい形で新たな地域ローカルユニオンが出発し始めているという実感が強いです。今、坂内さんも言われたけれど、昔は単産中心主義だったから、単産の地域支部でも地域に支えられるというのは少なかったのです。ところが今は地域がつくっているからものすごく地域にも密着していて、

昔の地域組織とだいぶ趣が違ってきていて、ここにきちっとした専従の配置ということが拡大の一つの方向かなという感じでは今思っています。

それからオルグでいいますと、何をオルグかというのは、組織拡大専門をやる人を僕たちは組織オルグとだいたいいっているのですけれど、オルグの形態はいっぱいある。例えば紹介オルグ、こういう人が労働組合をつくりたいというふうな紹介をしてくるだけの活動でもいいわけで、紹介に来たらそこにつくり方の指導ができる人を連れていけばそこで組織がつながるわけでしょ。それからつくっていく過程で学習しますよね。例えば労基法の学習だとか、そういう学習だけを受け持つオルグとか、いくつか進んでいるところは任務分担をしているのです。昔は一人で全部をやっていたけれど、最近はようやく体系立ったオルグになりつつあるというふうに思っています。

いろいろな地方労連や自治労連とか全教さんの役員たちの協力などもあって、そういう形のオルグになってきている。来るときに少し調べたのですけれど、役職員と書記さんを含めると全労連にだいたい5000人近くいるのではないかと思います。そのところが全部組織拡大のためのオルグになってもらえればすごくいいけれど、そこが戦力化しきっていないのです。労働組合の書記さんといっても、それが直接オルグにつながるというのはそれほどないですね。それでも地方組織の書記さんなどは電話相談とかは受けられるようになってきて、自分が行かなくても受けておけば誰か次のオルグを派遣をすればできるから、そういう形の戦力化が少しずつ始まっているかなと思います。

質問者 基金構想でもし裏付けをもち、その人たちにもきちんと手当てが出せるわけですね。

坂内 組織拡大専門オルグというのはゼロです。地方も組織拡大を専門にやれというのは今はないのです。今いわれた5000人というのは、組合の専従をしながら組織活動もするという人たちです。賃金の要求闘争もすればいろいろなことをやっている労働組合の専従活動家は5000人ぐらいいます。しかし、「おれは組織拡大をもっぱら追求するんだ」というのは皆無です。基金でやろうとするのは組織拡大を専門に追求する、ほかのことはやらないと。とにかく組織建設だけをやる専門オルグを配置しなければ、やはりほかのことが優先されて組織拡大が後回しになるのです。基金でやろうとしているのは組織拡大を専門的に追求するオルグを配置することです。

質問者 連合などでは特にOBをオルグにしますね。そんなにあまりお金を出せないからというので、一応ある程度は出しますけれども、そんなに額は出さないで半分ボランティア

ィアでやってもらいますけれども、全労連としてはそういうようなことというのは考えているのですか。

坂内 全労連も今、常設の労働相談所が24地方あって、そこに74人の労働相談だけをやっている人がいます。だけど、これは全部とはいわないけれども、圧倒的多数は現役をリタイアした年金者組合に加入している方が月に交通費程度とか5万とか、いいところで10万程度の手当で専任相談員としてやっていただいている。昔の活動家はなかなか車を持っていない人も多くて、今は車がないとダメなので本当にたいへんですけれども、年金者組合の人たちがほとんどですね。

ただ、われわれがこれから基金でやろうとしているのは、年金者というか、OBの方々にも協力をいただかなければならないけれども、全国的な視野で組織拡大を専門に養成してオルグにしていくというのは、もっと若い人たちも含めて専門オルグをつくらないといけないと思っています。

質問者 だいたい基金が構想どおり通った場合には何人ぐらいのオルグを配置するということになるのですか。

国分 非常に難しいのは、今議論が出ているのは、さっき14億円と出ているけれど、オルグを置くということは人を配置するということでしょう。すると継続的に人件費を面倒を見ないといけないでしょう。単発で14億集めても、それが本当にずっと5年、10年やっているのかといたらそうはならないわけだから、そこが非常に難しいのです。だから何名置くかというのは、そういうことも含めてやらないと難しいから....。

坂内 財政的な計算はできるのです。今、452地域労連がある。そこに年金者組合というボランティアで労働相談と組合結成にお手伝いいただく人に、一つの地域労連に全労連として毎月10万円活動費として援助しますので、OBの方々はボランティアを含めてそれでやってくれと。仮にしたとすると、450人配置して1ヵ月に4500万かかるわけです。それを年間に直すと5億ぐらいになるわけですね。14億円集めれば3年間はそれを出せる。3年たったらもう一度とるかというのはなんだけれど、そういう計算はできるのですが、ただそれだけではなしに、さっきいったもっと全労連で養成して、全国を飛び回るようなオルグはまたそれとは別に考えなければならないことがありますから、もっと精査をしないといけないと思います。

国分 それから特徴的なのは今、土建さんが非常に伸びているでしょう。事務局長が埼玉土建に行って聞いてきましたが、地域ごとに専従が何百人といるわけですね。ああいうと

ころというのは一人一人拡大するといったら、その人たちが実務をやりながら中心になっているわけでしょ。ダンプの専従などは建交労 60 何人いるけれど、やはり専従者が拡大しているのです。僕らのような企業別の組織化とそういう横断的な組織で業種別なりでワアッと一人一人入れていくのと今、両方になっているのだけれど、さきほどの講演の中でいわれているように将来、非正規労働者がどんどん増えてきているとき、年金者組合などを見ているとそういうクラフトユニオン、例えば介護ユニオンとかそういうのに一人一人どんどん入れていくという方式が意外と発展するのかなあと。企業別というのは攻撃が激しくて、つくってまた結局何年かするとつくったときの半分になってしまうとか、中小企業の場合は特にそうでしょ。大企業と違って流動性が激しくて、つくってからそれからもっと大きく伸びるかという伸びないという弱みがあるのです。だからここずっと見ていて、つくってそこを業種別に横断的につなげていくというのとセットしていかないと、つくってもつくってもなかなか厳しいなという感じはしていますね。

質問者 今、国分さんがおっしゃられました土建の組織拡大が他の組織に比べて非常に着実に前進しているというその一つの条件として、例えば土建の国保の 10 割給付問題というのはたいへん大きな武器というのでしょうか、現実的な利益を組合員にもたらしている。これはもう極めて特別な事情というのが働いているのではないかと思うのですが、その点はどうなのですか。そうではないのですか、やはりそれ以外に……。

国分 やはり当然そうでしょうね。実利で結びついているし、だからさっきいった非正規労働者をやっていく上では目玉は共済だと思います。共済制度を全労連としてどういうふうに充実させて、そこにつないでいくか。特にさっき出た地域ローカルユニオンの岩手などは、最初から組合員をかたっぱしから共済に入れているのです。それでそこから伸びていく。共済は意外と今後の拡大基金の一つの構想の中の……文章に出していませんけれども問題意識は持っています。

坂内 今、21 地方に地方労働共済というのがある。でも共済はご承知のように規模が大きくなるとメリットも出てこないという、やはり大きくして共済の加入者をたくさんにすれば有利な共済がつくれるという相乗条件なものですから、小さいとなかなかまだメリットがあまりないのですけれども、慶弔共済などを中心にして 21 地方ありますね。

質問者 それは都道府県ですか。

坂内 ええ。

国分 単産共済もあって、全教さんとかいろいろ、でかい単産は単産共済を持っている

のですが、そんなのをひっくるめて全部やれば、150 万いるわけだからかなり相当なものができると思うのですけれどね。

坂内 今、全労連全体でも組合員が共済にかけている掛け金は、当然といえば当然かもしれませんが、組合費よりもはるかに多いわけです。国公労連、自治労連、全教、医労連、大きな4単産でも、その労働組合予算規模よりも共済組合の財政規模のほうがはるかに大きい。だから、やはりメリットとどう結びつくのかというのが非常に大事なことだと思います。

質問者 私も系統的に全労連の動きを追いかけているわけではないので少し間違いがあるかもしれないのですが、10万人オルグ運動というのをやられていたと思うのですけれども、正確に比較できるわけではないのですが、それが今回の方針で相当具体的になってきたというイメージを私は持ったわけですが、それは方針のある種の転換というか、あるいは具体化というか、どういうふうにとらえてよしいのかということなのですが。

国分 10万人オルグは打ち出したのですけれど、今はさきほど坂内事務局長が提起している専門オルグとか専任オルグというのとはだいぶ趣が違ってしまっていて、やはり10人に1人の職場活動家というような意味合いが強かったですね。10人に1人の職場活動家をきちっとつくることによって、職場を活性化して組織を固めていく。同時に組織拡大に打って出るということは提起したけれど、そのときに未組織の組織化に限って10万人のオルグをつくるということではうちの中ではだいぶ論議になりました。登録するのもしないのかとかいろいろあったけれど、そういうふうにならなかったということですね。

坂内 系統的にいうと、89年の労働戦線再編があって連合が結成されて、連合は連合の加盟の条件として三つの踏み絵をつくった。一つは労働組合の路線的にいえばいわゆる労使協調に立つかどうか、政治的にいえば非自民、反共産という政治的立場を認めるかどうか、三つ目には国際組織として国際自由労連にその労働組合が加盟することが条件だと。この三つを踏み絵にして、これを認めなければ連合加盟はさせないという立場をおとりになったわけですね。

それに対して全労連は三つ、政党からの独立、資本からの独立、要求に基づく統一行動ということをしたのです。その後の7～8年というのはもう激しいのしりあいだったですね。連合さんはわれわれをどういったかということ、「あれは政党からの独立などといったけれども、実は特定の政党に牛耳られた思想団体であって、あれは労働組合にあらず」というようなニュアンスでいろいろ批判して、マスコミなども全労連に必ず(共産系)

とずっと書かれていた。

われわれは連合のことを「あれは資本と体制の補完勢力であって、これは労働組合にあらず」というようなことをいって非難してきた。全労連が96年の震災後の神戸で全国討論集会というのを初めてやったのですが、そのときに「それではダメだ」ということで、すべての労働者・労働組合を視野に入れて「総対話と共同」という路線を打ち出すのです。それが1996年です。総対話と共同というのは、連合加盟であろうが中立であろうが、どんな労働組合とも要求の一致に基づく対話と共同を進めようという路線ですが、それに合わせて打ち出したのが10万人オルグ。その総対話と共同を進める活動家を10万人つくろうという意味の運動の推進者というような位置づけでオルグという言葉を使いましたけれども、それは必ずしも組織拡大を追求しようということよりも、総対話と共同の推進者というような意味合いが非常に強かったわけです。これは今度われわれが出した組織拡大基金で位置づけている、いわゆる組織オルグとは少し性格が違うものですね。

10万人がどこまでいったかというのは統計をとりようがないのです。成功したのか、失敗したのかがよくわからないということがあります。ただ総対話と共同の運動そのものは非常に大きく前進したと思いますが、それが10万人だったのか、5万人だったのか、何人参加したのだといわれると、これはなかなか統計で出てこないということがあります。

質問者 総対話と共同の中でアンケートというのをそのオルグがやったわけですね。連合組合を含めた要求アンケートですか。そういうのを通じて、連合系とかその他の中立組合との対話を広めたと考えていらっしゃるのでしょうか。

坂内 アンケートは春闘の時期に「暮らしの要求アンケート」というのを自分の所属する組合だけではなくに連合の皆さんにもということで、特に分裂をしている組合などでは構成人員の数倍上回るようなアンケートを集めました。これが非常に大きな力になったことは間違いないのですが、一方で全労連最高時150万組合員がいて、アンケートがいちばん多く集まったときは70万ぐらいですから、僕はよくいうのですが、全労連というのは確かに口は達者で勇ましいことをいうところもあって、やることもやったつもりではいるのですが、そういうアンケートを全組合員から集めようとしてもなかなか全組合員で達成したことはない。なかなかいうこととやることには率直に言って格差があると思います。連合さんはやはり決めたことはなかなかやるのです。1000万署名といえ、だいたい3ヵ月ぐらいあれば構成人員の署名を集める組織力はお持ちだと思います。

われわれは今、「働くルール署名」を去年の2月から今年の1月まで集計しましたけれ

ども、1年間でこれがまだ130万ぐらいですから、まだ組合員全部を集めきったかどうかというところで、スピードでいえばその意義をわかってやっていただくのはなかなかたいへんです。連合はそんなにたくさん署名をやったり、集会をやったりデモをやったりしませんから、組合員にとってみれば砂漠の中のトカゲみたいなもので、行動提起があると飛びつくように連合の組合員さんたちはやるところがあります。全労連はもうのべつ幕なしに署名、集会、デモですから、洪水におぼれかかっているアリンコみたいなもので「またか」というのがあって、なんか一つのことを集中してやろうということにならない。春闘期間におろす署名が去年で83あったといいますからね。だから、そのところは確かに散漫になっているところもある。これはナショナルセンターが重点を絞っていかなければならない。ただ、いろいろなものをとらえて総対話と共同が進んだというのは事実だと思います。

質問者 労働相談の相談内容が解雇が半数とおっしゃっていましたが、正規と非正規の分類というのは。

国分 きょうはその数字は持ってきていませんが……。

質問者 そのあとに地域ローカルユニオンに個人加盟される方もいるということで、そこでの非正規と正規の比率ということにもある程度影響してくると思うのですが。

あともう1点ですけれども、未組織になっている労働者を組織する場合に、正規や非正規のどこらへんを組織化のターゲットとしているのか。未組織の組織化といわれて、そのあとに非正規の組織化も進めているとおっしゃっているのですけれども、未組織の組織化の中の正社員と非正社員の組織化の違いなどをご検討されているのかどうか、お聞きしたいと思います。

国分 非正規労働者の組織化を特別に一般の未組織の組織化から分けているのは、組織していく上で非正規労働者の組織化は難しいのです。特にパートの組織化というのは難しく、結局、パートだから組織化するとすぐ切られてしまうとか、雇い止めになってしまうという、なかなか組織化が困難な面があります。特に派遣労働者の場合などはどこに団体交渉の相手をもっていったらいいのかというのがあって、なかなか今までも困難さがあるので、だから非正規労働者の組織率はたぶんパートは2.4~2.5%です。うちの中の非正規労働者を組織しているのは、だいたい大半は生協労連。生協労連のパートというのは、もう正社員とほとんど変わらないような雇用形態で、そのほかには若干全国一般とか建交労が組織していますけれど、例えばジャスコとかいろいろなところで働いているパートの

人を組織化するというのは、まだ実績としてつられてきていないというのが率直なところ
です。

だから今やっているのは、正規労働者がつくっている労働組合の規約を変えて、その
企業の中の非正規労働者もその本工組合に入れるような形をとってそういうふうな形で増
やしてきている。それでも、そこは規約改正をしてパートやそういう人たちを入れよう
という努力はここ2～3年は急速に強まって、そこでやはり拡大が進んできているとい
うのが実態ではないでしょうか。それ以上に企業の外にいて、未組織のパートとか派遣とい
う組織化の思いはあるのだけれど、なかなか具体的には難しさが残るかなというふう
に思います。

坂内 新しい統計資料で、いわゆる呼称パートといわれる労働者数は今1129万人です。
組合員は全部あわせて28万人、組織率は2.5%。だから圧倒的に未組織ですね。そこを重
視しようというので、全労連は2000年11月17日に単産や地方の枠を超えてパート・臨時
労組連絡会というのを立ち上げて、これはパートや臨時、非正規労働者の全労連の中の一
つの部会みたいなものですが、その運動が今非常に注目されています。中央競馬会の馬券
売り場で働いている人たちが全労連全国一般（中央競馬会従事員労組）に入っているの
ですが、あの人たちは土曜・日曜が開催日ですから土曜・日曜だけ雇われるわけですね。競
馬会というのはいちばん大事なのが馬で、人間は馬よりは大事ではないわけですよ。だか
ら、ものすごくたいへんな労働条件ですね。頭にきて「ストライキをやるか」というけ
れども、競馬会で馬券を売らなくなったら暴動が起きますからなかなか闘争形態も難しい。
競馬ファンを味方につけなければならぬということがあってなかなかたいへんです。本
当にパートの組織化は難しいと思います。

中央にパート・臨時労組連絡会が2000年11月17日、それが地方にも同じようにパー
ト・臨時労組連絡会の都道府県版をつくらうということで今、準備会を立ち上げていま
すが、正式に発足しているのは10地方です。

それともう一つは、失業者ネットというものをどうするか、ということが非常に大きな
課題です。350万失業者を労働組合はどうするか。失業者ユニオンとか失業者ネットとい
う形で、これも全都道府県につくらうと呼びかけているのですが、正式に結成されてい
るのはまだ東京と静岡の二つです。もっとも、就労すればそこから離れるわけですから組織
形態としてもなかなか難しいのですが、これを強めるのがやはり大事ではないかと。

国分 今、話題の雪印、倒産しそうでしょ。働いている人がいるわけですね。埼玉でも

1500人ぐらいのパートの人が働いている。それらが相談に来ているとか、もう苫小牧で20人のパートの人がこの間決起して組合をつくったとかというのが飛び込んできているのですけれど、これからパートの人たちがそういう形で労働相談に回ってくるが増えるのではないかと、ということは今度の雪印食品でもう痛切に思いますね。

質問者 雪印食品には雪印食品一般労組というのがありますよね。あれは全労連ですか。

坂内 一般労組はまったくの中立ですね。ただ、埼玉などは県労連に加盟しています。また、(雪印には他に)連合さんに入っている組合もあります。

質問者 (連合系の)食品連合に入っているのとは別に少数派組合があるのですね。

坂内 はい、そうです。ついこの間、僕らと友好関係にある全国農民連という組織があるのですが、そこと交流をしてどうするかということをやっていたようですね。食品連合のほうの組合は連合に支援してほしい、雪印の会社の再建がなんとかならないか、という申し入れがあったとお聞きしました。

質問者 純中立という話が出てきたのでおたずねしますが、今回の基金の中でナショナルセンターに未加盟の組合をどうオルグするかという視点というのは、3本柱の中に入っているのでしょうか。

質問者 未加盟はある意味ですでに存在するから引き入れやすいというところがないのでしょうか。

坂内 もともと拡大推進基金の視点が、全労連をどれだけ大きくするかということも大事だけれども、日本の労働組合の全体の力をつけるために、とにかく労働組合の組織化をしようということの思いが非常に強かったものですから、もう一つ、今おっしゃられた中立の労働組合とどう運動で共同して将来組織的な連合につなげていくのかというのは、また別の取り組みが必要だと思います。いろいろな経過があってこうなっているわけで、非連合であっても必ずしもわれわれと一緒にならないところがたくさんありました。12年間で中立から単産として全労連に入っていたというのは映演総連(映画・演劇の労働組合)の産業別組織が一昨年暮れに入ってこられたのが唯一でありまして、例えば常に友好関係にある全農協労連とか出版労連とか全損保などは春闘共闘で共闘態勢をとって一緒にやっていますがまだですね。

ただ最近、出版労連というのは純中立の組合ですが、もう一つ同じ産業の中に全印総連という印刷の産別組合があって、出版が1万人ぐらい、全印総連が7000人ぐらいでしょうか。これが3ヵ年計画で組織統合をしようということで今、双方とも機関決定では組織統

一をすることを決定して、その場合の形態が単一組合なのか連合体なのかとか、片方は全労連に入っていて片方は入っていないわけですから、全労連加入をどうするかという問題が一つあります。

非常に大きい友好組合で全労連にお入りいただいている、東京には東京土建という13万ぐらいの非常に大きな労働組合がありますが、ここは東京地評というまた非連合のもう一つのローカルセンターの議長組合で、全労連につながる東京労連と、それから東京地評というローカル組合が連合の他にありまして、この東京労連と東京地評が統一するという話が両組織間で進んでいて、これもまた統一をする場合にナショナルセンターの選択をどうするのかというのがもう1回いろいろ議論になってくると思います。

おっしゃられた中立の組合と運動をどうやって合同させていくかという話の中で、裸で全労連に入ってくださいというのではなしに、こういう運動をするためにこういう労働戦線の統一をしようではないか、というような中で考えていかなければならないと思っています。

質問者 僕の印象だと、全労連の地方が出す各組織の拡大方針だと、ローカルセンターがやる仕事としての意味合いがかなり強い方針が伝統的であったという印象を持っていたのです。さきほどのお話だと、組織拡大基金で何をやるのかということに関して、一つには単産の組織の拡大という方針が出ていますが、全労連の組織構成の二つの柱（単産、地方組織）が共に協力していくように聞こえたのですけれども。ただ、それでも実際に人が動くということになると、やはりローカルセンターが重要というふうにも聞こえます。その基本的な考え方というのはどういうものなのだろうかというお話を伺いたい。

確かに実情は、なかなか単産のリーダーに向かってナショナルセンター組織拡大の問題で号令をかけにくいということがたぶん今まではあって、それでローカルセンターのほうだったら少しはいうことを聞いてくれるという面があって、文章上はともかくとして、実際の運動はローカルセンターにやってもらうような形の方針が出る、そっちに少し重点がかかるような形の方針が実際に出てきていたという印象を持ったのです。

そのへんの考え方とか実情はどうなのかなというのが一つと、それから単産とローカルセンター、特に都道府県段階の地方労連などですけれど、結局地方組織といっても単産の地方組織がだいたい加盟の単位になっていることが多いですね。単産に加盟していない組合がローカルセンター直加盟するのが全労連の特徴としてありますが。そのため、ローカルセンターに動いてもらうためには、単産地方組織の位置というのが大きいのですね。

そういうことから見ると、どうして単産と地方組織で、単産の人に方針が通りにくいということが今の段階でもあるのかということですね。すなわち、統制組織論の二つの柱と組織方針についての考え方の実情ということが一つ。

それからもう一つは、先きほどいったローカルユニオンのことですが、これは要するにローカルユニオンというふうにいって地方組織であるかのように聞こえるのですが、たぶん実情は単産地方組織が今のところ一般組合化があまりしていないようなところが多い。例えば建交労の組織とか全国一般の組織とかがないようなところで、ローカルユニオンができていないのか。

だからいいことは、ローカルユニオンがもしかしたら非常に過渡的な組織でというふうにならないのかなということです。さきほどの国分さんのお話だと、一つの柱になりうる可能性があるというお話でした。十数年前ぐらいに地域労組を組織化したときと条件が少し違ってきているのではないかというふうにいわれたけれども、団体交渉の機能というのをやり始めると結局同じ問題にならないのか。

坂内 率直な話、全労連というナショナルセンターを単産がどう位置づけるかというのは単産によってずいぶん温度差があると思います。「全労連命」という単産もあるわけです。連合に大きな産業別労働組合があって少数でも一生懸命頑張っているという人たちは、冠に全労連をかぶせないと全国的影響力を広げる、あるいは職場の中でも影響力を広げるという点でなかなか困難を抱えているような組合は、本当に全労連の方針を忠実にそのまま寝ずにやってくれる単産というのたくさんあります。

ところが私の出身の医労連というのは、お金は払いましょう、運動もおつきあいをしましょう。しかし、自分の運動は自分でやるからということもあります。全労連というのはどっちかといえば色分けされて見られる。医労連でいえば厚生省との交渉でも実のある交渉ができるのに、全労連と一緒に交渉だとレベルが落ちるとか、実際にかつてはそういうことがあったりして、単産によって全労連の位置づけというものが多少違うというのがこれまでの歴史の中であったように私は思います。

それから、組織拡大推進基金で第1に産業別労働組合の拡大強化を位置づけたのは、例えばタクシーというのは全自交総連と自交総連があって自交総連がうちですが、ほぼきつ抗した組織力にあります。タクシーの会社は全国にあるのですが、自交総連の労働組合が全国にあるわけではありません。そうすると、自交総連につながるタクシーの労働組合を全都道府県にどうつくるかというのは、自交総連自体の産別機能を果たす上でも非常に大

きい。だから自交総連と地方労連と全労連が一緒になって、例えば 県にタクシーの労働組合をつくる3ヵ年計画みたいなものを立てて、オルグも入れてそれを専門的にやっていかなければならないという思いが非常に強かった。

JMIUもそうです。JMIUというのは非常に戦闘的な労働組合で全労連の模範組合だけれども、残念ながら東京、埼玉、神奈川、大阪とかそういう都市を中心にした労働組合で、金属の工場とかなんとかは全国にあるけれども、なかなかJMIUだけで全国にJMIUの組合をつくるというふうにはまだ手が回らない。それはやはり全労連と地方が一緒になって、JMIUということ意識しながらJMIUの組合をどこの都道府県に芽があるところを見つけて計画を立てて取り組んでいく。やはり全労連の各単産が、すべての都道府県にまず足場をつくっていくことが非常に大事だという思いで、産業別組織の拡大強化というのを位置づけた。

単産には単産と地域というのが競合するかのような誤解が当初はあったように思います。最近ようやく整理されているのは、単産の職場が存在するところが地域なのだから、地域を重視するということは単産重視と決して競合するものではない。しかも今のこのご時世のもとで、産業別に縦につながるだけで要求がスイスイ通っていくようなご時世はもうないのだと。21世紀の労働運動の主戦場はおそらく地域になるのではないかと。地域でいろいろな労働組合がどうやって団結を固めるかというのが労働組合の非常に大事な視点になるのだから、地域と単産が競合しておれたちには関係ないということではなしに、地域を強化するということは単産の強化につながるのだという議論を徹底してするということが大事です。ようやく最近その地域と単産というものの誤解が少しずつなくなってきつつあるかなあとと思います。ローカルユニオンについては国分さんから。

国分 いわゆる一般労組ですよね。ローカルユニオンの場合は誰でも来いだから産別の区別がない。だから、来たときに最初から産別に振れる部分、例えばトラックなら建交労とか金属ならJMIU、そういうところは最初から単産につなげていくことは貫こうというふうになってはいます。ただ今のところは、来るのは労働相談から連ねているから、ほとんどまとまって来るというより個人個人が圧倒的です。そこの人が職場復帰して、そこから拡大をして企業内労働組合を立ち上げたときに産別にもっていくということは当然あるのですが、そういう例もいくつか出てきています。

おっしゃるように、例えば小樽一般の場合はほとんど建交労とか、和歌山もほとんど建交労とか。地域によっては(ローカルユニオンが)一般労組、例えば全国一般とか建交労

とかいくつか一般と名がついているところと若干競合する問題はずっと前からあります。以前から比べるとかなりアレルギーはなくなってきた。ここはおれの陣地だという産別のセクト（主義）はだいぶなくなりつつあると思っています。そんなことをいわないでもっといっぱい未組織がいるのだから自分のところで拡大すればいいのではないかと、だいぶこちらでもいろいろな会議でいったので、「ここはおれの陣地だ」というのはだいぶなくなりつつあるのかなというふうには思っています。やはり過渡的というのとは少し違うのではないかと、と実際的に見ていて僕は思っています。

もう一つ大きな違いは、ローカルユニオンを機能させる上で執行部体制、役員体制と団体交渉機能ですね。既存の単産の幹部がローカルユニオンに二重加盟しているのです。自治労連の下部組織に入っていて、それで同時に地域ローカルユニオンの書記長とか委員長をやるという形になっていって、そういう人たちはもう団体交渉のやり方から組織運営から全部わかっているから、それがリードしていく。リードしつつ組織した組合の中の人の良さそうな人を育成していく、そしてバトンタッチしていくという過程が今一つある。これは非常に新しいのです。既存の労働組合の人たちがローカルユニオンの役員までやってくれるという情勢はかつてはなかったのです。そういう点で非常に力強い新しいシステムだと。

それからもう一つは、地域ローカルユニオンといってもまず県でつくられる。岩手の場合などは典型ですけれど、県で立ち上げて県で一つにして支部にする、一ノ関とか盛岡とか強いところは分会にして、という形になりつつあります。大阪の場合は此花区とか。その区の名前をくっつけた、まさに地域ユニオンがいくつかできてきている。こういうふうには発展はしてきているから、さっきいわれた地域労連は470くらいありますが、そこが全部そういうものがつくれるような力量になってくると、これがずっと広がるかなと。ただ全労連としては地域ユニオンをつくるという方針は話しているけれど、さっきいったようにいろいろ一般労組とのアレルギーが一時ひどかったことがあるので、あまり公然とはやっていない。それを本格的にやらなければいけないということで、今年は少し全国集会もやって経験も集めてやろうという方針を持っています。これからということですよ。

質問者　そういうことだと、やはり地域重視というのが全労連さんのこれからの課題であるということだとすれば、まだ例えば連合系あるいは全労協などの地域のオルグ活動における競合というのは、それほど深刻な問題として起こっていないということによろしいでしょうか。

坂内 そうですね。連合と全労連は今、中央がいちばん仲がいいですかね。むしろ地方ではなかなかたいへんです。率直に言えば役員がどこから出ているかにもよります。むしろ、旧総評の官公労が両方とも議長だったり事務局長だったりすると、方針は最も近寄っているのですけれども、これはもうまだまだ時間がかかる。自治労は連合最大の組合ですから、各地方連合にいけば会長とか主要な役員になっているところがかかなりある。かたや自治労連は全労連の最大の組合ですから、地方にいけばやはりそこが中心になっているところが非常に多いでしょう。これはもう理屈を超えた世界ですね。

ほかの民間の単産などですと、この情勢の変化の中で労働組合同士の話し合いとか共同というのはダメなものダメだけれど、いいものはいいと割り切ることができるのですが、旧総評の官公労はなかなかたいへんな事態が率直にいつてあるような気がします。これを乗り越えられるかどうかというのは今、実はいちばん大きな問題ですね。

質問者 そういうのはやはり大きな単産のレベルでの対立関係だと思うのです。そうではなくて、むしろ地域ではどうなのか。地域でも系列下争いによる対立というのがやはり深刻なのかということと、それからもう一つ、地域重視ということをいったのですが、例えば全労協系の方の協力というのはどうなのかということですが。

坂内 地方に全労協の組織がまとまってというのは京都で、京都では全労連の組合と全労協の組合が一緒に、京都総評は全労連にも入り全労協にも入っているという形です。これはまったく問題ない。去年の暮れに全労協から、「解雇規制の1点に絞って、全労連と共同してこの春の運動を進めたい」という申し入れをいただきました。これも初めてのことで、全労協と全労連の関係は何か難しい問題というのは今はほとんどないと思います。

おっしゃるように、民間の労働組合が中心になっている地域や地方では、かつてのことはもう別にして要求などが一緒になればある限定された範囲で一緒にやろうよと。例えば和歌山などは、こちらの和歌山の旗開き新年会に連合がおいでになるとか、京都などでも京都総評の何周年かに連合もおいでになるとか、そういうのが始まっています。ただ、地方・地域でまだ官公労というか、それが組合員の圧倒的多数を占めているところではなかなか難しい。これは僕らのほうから垣根をつくるのではなく、そういうところであってもやはり共同のあれを見つけていかなければいけないと思っています。

質問者 未組織労働者の立場からしますと、どの労働組合に入るかという選択肢がいくつかあるわけですが、例えば連合系に入る、全労連系に入るという特色とありますが、未組織労働者の特色というのは何かそんな経験からございますでしょうか。どうい

労働者のタイプは連合系に入るのが多いとか、全労連系に入るとか。

坂内 はっきりしているのは、大企業の労働組合はやはり連合に入る。中小企業などの組合は全労連を選ぶという傾向はあると思います。連合さんが数多く新しい労働組合を立ち上げるといのはあまりない。例えばゼンセン同盟が非常に組織拡大を一生懸命やっていて、ゼンセン同盟の組合をつくっていくということはあるけれども、それは地方連合に直接どうするかこうするかということではない。産業別労働組合の組織拡大で非常に大きな成果を上げていると思いますが、連合の新しい組織の立ち上げといのはゼンセン同盟などが中心でしょうね。

もともと大企業は組合が地方の工場でも電機でも自動車でも電力でもみんなありますから、その労働組合が地域の小企業の労働者の組合結成に手を差し伸べるといのはごくまれにはあっても、系列会社などを別にして、まったく関係のない地域の労働組合の結成に地方連合の大きな組合が出てくるといのはあまりない。本当にゼンセンとか全国一般とか、そういう中小の人たちが頑張っておられることだと思います。

国分 実践的に見ると、いろいろわからないからやはり連合に相談に行ったりするので。でも全然取り合ってもらえなくて結局、回り回ってまた全労連のところに来るといのが結構あります。

質問者 そういう場合も結構ありますか。

国分 それから、どうしたらいいか警察に相談に行く人もいます。(笑い)警察からいきなり「それは千葉労連に行け」とか、警察がこっちに振ってくれるというところもある。今、事務局長がいったように、中小の組織化の場合にはこちらのほうがやはりきちっと親切にというのが知られているから、行政に相談にいつでもだいたいこっちに振ってくるのが多いのではないかと思いますね。

質問者 なるほど。労働基準監督署とか、ああいうのもあるのですか。

国分 もちろん、それは聞きにいったら、するとこっちに来るといのか。

坂内 連合さんの場合には、地方もそうだと思いますが、加盟条件がかなり厳しい。われわれはわりかしルーズですけど。例えば労働省発表の組合組織人員の9割を会費として納入しないと加盟は認めないのです。うちは8割、その8割もなかなか守られないといのがいいかどうかは別にして、やはり連合に加盟するには一定の条件を整えなければならない。だから倒産したから連合に入れてくれとか、解雇されたから入れとくれというふうにはならないのですね。

質問者 全労連が最終的に採択しました「21世紀初頭の目標と展望」の中に労働組合運動の自己改革ということが最後に強調されているのですが、そこでは根深い企業主義、本工主義、組合民主主義の軽視など大胆な改革を提起しています。全労連の労働組合運動の自己改革という場合に、この課題と目標とは別に全労連運動、それから構成している単産あるいは地方労連の地域組織、こういうところの組織運営を大胆に改革していくという特別の取り組みというのは何か考えておられるのでしょうか。「目標と展望」では、ただ1行パラッと触れられているだけです。大きな流れについてはたいへん積極的な提起を出され、重要な問題の大胆な改革ということが指摘されているけれども、あまり組織運営の具体的な論議というものを聞いたことがないのですが、それについての内部論議の状況はどのような特徴的があるのでしょうか。

国分 実践的にはさっきのように地域ローカルユニオンの役員を引き受けるとかそういう発想は今までなかったですね。でも、それが吹っ切れてきているわけですね。やはり地域に出ていく。自分の組合から離れたところで活動するというところに、少しずつ目が向いてきているということがある。それから例えば数が少ない単産ですけれど、建交労の企業支部といわれている企業元の支部でも、例えば京都とかいくつかのところではその地域のまったく関係ないところも組織して、みずから地域支部的に変身していくとか、以前の和歌山県の田辺方式もそうですけれど……。そういうふうに関実に自己改革を図ってきている。それからさっきも出ているように、パートの人たちを今まではまったく組織しなかったけれど規約改正をして入れるようになった。これはかなり僕は進んできていると思います。例えば、そういう機関会議だとか組織担当者会議で繰り返し繰り返しそういう事例を紹介し、教訓化して普及しているから、やはりうちもやってみようかという形で少しずつ改革が始まっているのかなと思います。

それから、やはりこれから青年が増えてくるわけですね。結構団塊の世代が多いことは多いけれども、青年労働者が僕らの組合の役員などのスタイルを見ていて、本当についてきてくれるだろうかという疑問はあります。例えば若い人は土曜日・日曜日を自分の時間だと思っているから、そんなときに労働組合の活動はどうしても土日に集中しますよね。そういうことで本当に若い幹部が育つのだろうかという正直な思いがあります。うちの事務局などでも、やはり日曜日に交渉すると次の日にピシッと代休をとるのです。昔の僕らでは考えられないですね。(笑い)使命感となんとかで一生懸命やってきた僕らの団塊ではとても……。労働組合は専従事務局ですからね。そういうところからかわっているのです

ね。それがいけないなんていったら全然アウトになるわけでしょ。だから、そこのガラガラ変わっているところをダメだというのではなくて、そういうところに合わせて労働組合の運営とかをやっていかなければいけないということを本当に迫られていて、それを僕は21世紀初頭の本当に重要な課題だと思っています。

幹部教育もようやく暮れすぎにやり出したのですが、先日あるところの単産の幹部教育を聞いたら40歳以下と絞って70人ぐらい集めたらしいです。そういう人たちはほとんど国鉄とJRの違いも知らない人たちです。平成になってから幹部になったという人がたくさんいて、やはりそういう人たちは何を聞いても新鮮に入るとか、だから幹部教育のあり方も従来とは若干、産別もだいぶ工夫してやってきているのかなと思います。そのために、やはり自己改革は単産でも地方組織でも相当実践的に始まっているのではないのでしょうか。僕はむしろ言葉より実践のほうが先にいっているという感じを受けますけれど。

質問者 連合などの場合は、ほとんど大企業単産を中心にして構成されて動いているので、最大の問題点というのはやはり組合役員選挙ですね。それから組合民主主義の問題。これがほとんどとにかく特定の勢力が独占できるようなシステムをつくって、ここを改革しないでどうやって組合民主主義を保障することができるのか、またそういう討論の中から抗議を形成できるのか。(連合は)そういう点をほとんど問題として意識していないのです。その点が連合の方針の根本的な弱点というか欠陥になっていると思います。全労連の「目標と展望」は、組合民主主義の軽視を問題として挙げていますが、これはいったい全労連運動の中ではどういうことが考えられるのでしょうか。

坂内 自己改革の典型的な例として、賃金の妥結を巡っても、もう一度考える必要がある。要求討議をするときは全組合員の要求を一生懸命聞いて、賃金要求をいくりにするかとかいうことを一人一人の違いも含めてみんなの討論で統一要求にまとめるのですが、これで妥結をしようというときに執行部が全組合員の投票にかけるかといえば、まずほとんどの組合は執行部の権限で妥結をするというようなことが全労連の組合でも行われていると思います。時間がかかっても本当に一人一人の組合員の自主的な活動参加を求めていくのであれば、やはり要求を決めるときにやったように、妥結をするときにも反対意見が出ても、これで妥結をするということを決めていくということをきちんとしていかなければいけないのではないかと。職場が忙しいということがあったり、労働者が組合に魅力をなくしていることもあるかもしれないけれども、やや形がい化しているという代表的な例で私は要求闘争の妥結を巡る問題などがあるような気がしますね。

もう一つは、組合民主主義のかかわりで女性の社会参画がいわれて、企業の中でも政府の側でも行政の側でもそれなりに努力をされています。この点についていえば労働組合は最も保守的で遅れていますね。これは全労連もなかなかたいへんです。まず単産や加盟組織の中に女性の比率が高まってこない、全労連の役員の比率が高まるということはなかなか難しい。しかし、自然発生的に女性の参加比率が高まっていくということにならないので、3ヵ年計画とか計画を立てて何としても女性役員の比率を高めていかなければならないと思っています。

質問者 今の話だと、女性役員を増やすというのは、目標を設定して増やすという努力が必要であるということですね。しかし、この問題には働き方とか家庭での男女の役割分担といういろいろな社会的なことが絡んできますね。だから、これは長期的に組合活動のあり方に含めて、男女の役割を考えないとなかなか構造的に難しいのではないかというふうに思いますけれど。

坂内 先生方にもこれから研究して方向を教えてくださいたいと思います。例えばパート労働者の課税最低限の問題が、国会でも問題になっています。今は103万円ですね。年間103万円を超えると所得税がかかる。パートの時間単位の額を上げると103万円を超えて税金をとられて、かえって自分の手取りは少なくなるという矛盾がある。だから課税最低限をもっと高いところの設定をしろという。これはずっと女性を中心にしたパート労働者の要求ですけれども、一方でそれが女性の自立を妨げるのではないかという議論があって、出版などではもういわゆるシングルライフというか、女性労働者が男性の補足的な労働に甘んじていては、いつまでたっても女性の地位向上は達成できないという意見もある。

しかし、われわれの組合の要求は、課税最低限をもっと引き上げて税金がかからない範囲で女性が働くというようなことがまだあるわけですね。こういう問題をどう考えていくのか。新しい社会情勢のもと、あるいは女性の社会参画のもとで、税金の問題なども含めて本当に議論をしていかなければいけないときにきているのではないかと思います。

質問者 いわゆる第3号被保険者問題ですが、あれはいずれ来年、再来年の実施を目指して、年金制度の改革がおそらく提案されていることと思います。それに対して、全労連でも内部的にいろいろと論議・検討しているわけですか。その中にやはりそういう二つの考え方が……。

坂内 まだ旧来の考え方が主流ですけれども、一方では課税最低限今103万が仮に80万になっても、安くても税金は払いつつ、ちゃんと女性として自立できる賃金をよこせと

いう方向にいくべきではないかと、女性が多い職場ではそういう意見なども出始めております。むしろ課税最低限などというものが自立を妨げているのではないかという意見も少数ですけれどもあります。

質問者 組織拡大推進基金の話ですが、もしかしたらさっきお話いただいたかもしれないのですが、さきほど14億円というお金の話は伺ったのですけれども、実際の使い道として組織拡大専門オルグの配置であるとか、オルグ養成のための研修とか、専任相談員の配置ということがこの議案に書いてあるのですけれども、実際に専門のオルグとか、あるいは専任の相談員となる方というのはどういう人なのかというのは、だいたい具体的にイメージしていらっしゃるのではないかと思います。具体的には、例えばローカルユニオンの専従の職員であるとか、あるいは単産の幹部の人が専門のオルグとして実際に相談にあたるというふうにお考えなのか、それともまったく別な人、まったく別な人というのはそういう仕事に適しているのかどうか分からないのですが。もし従来のローカルユニオンの幹部あるいは単産の幹部の人がやるということになると、そのお金の使い道というのは結局、その集めたお金をもう一度ローカルユニオンとか単産に返すということになるのかどうかというのをお聞きしたいのですが。

坂内 まだ具体的な計画は組織討議にかけておりません。私が個人的にいろいろ考えていることをいいます。まずオルグにも2種類ありまして、全労連が養成、教育・研修をやって全国に派遣するオルグを、できれば全都道府県に1人ずつ全労連オルグというものを派遣したい。この人件費を例えば500万とする。それは派遣先の地方と全労連で半々ぐらいで3年間負担する。3年間で成果をあげなければやめてもらうということも含めて3年間ぐらい派遣をしたい。その金額がどうしても必要になるだろう。

もう一つのオルグの形態は、やはり常設相談所に毎日詰めて相談活動などに専任する専任相談員。これは年金者組合などOBを中心にしてボランティアで基本的にやってもらうけれども、足代とか食事代とかいろいろなことがあるのですが、月額にして10万円ぐらい。地域労連が450ぐらいですから450×10万だと4500万で年間5億ぐらいですね。これぐらいは必要ではないか。この二つだけでも10億ぐらいの金は必要になるのではないかと思います。ただ、入ってくるほうもまだ固まったわけではないので皮算用をしてもどうにもならないものですから、使い道だけを項目をあげて今、討議していただいているのですけれども、もっとシビアにいろいろなことを計算して、今年の大会には討議にかけなければならぬというふうに……。

国分 関連してこの問題でいいますと、一定の労働組合の知識があって、一定の経験がないとオルグになれないかという、最近はずしもそうではないような気もしているのです。例えばダンプのオルグなどを募集しているでしょ。一定の教育をしてやれば、まったく未経験の人がちゃんと拡大をします。この間までうちの評議委員会に出ていましたよ、その京都の組織の…。本当になんでもない普通のパートの人がちゃんと労働相談も受けるしやる。いわなくても相談の場にわざわざまた夜に出てきて、一緒に話を聞くということになってきているというから、やはり僕らの従来の考え方を少し変えたほうがいいのではないかと思います。

質問者 そうすると従来の労働組合の活動家とか幹部だけではなくて、全然関係ない人でもできるわけですね。

国分 熱意があれば誰でもできるのではないかと思います。

質問者 例えば14億とれなくても今、組織費が7000万ぐらいとおっしゃっていましたよね。パイロット的な実験みたいなものはやられているのですか。今、2種類のオルグを考えているという話になったわけですが。

坂内 単産では自治体の組合、自治労連が地方ブロックに自治労連本部がお金を持って1人ずつオルグを置いて、3ヵ年だけ置くということをやりました。去年で終了しました。自治労連もそれで労働組合がたくさんできました。それは非常に大きな力を発揮すると思います。それから二つ目の形のオルグというのは、さっきも少し申し上げたと思いますが、今24地方で74人ぐらいだと思いますが、常設労働相談所に専任相談員という形で配置されています。ただ、これには全労連は一円の支援もしていなくて、それぞれの地域なり地方で自分たちが相談しあって、それこそ先駆的にお金を出しあってやっている。だから450地域に組織があるのですけれども、実際に開店休業のところもあつたりして実際の活動は400ぐらいかしれませんね。

質問者 制度的によくわからないのですけれども、個別労働紛争処理ができて、全労連としての活動に支障なりということが出てきているのですか。

国分 全労連運動に支障というのは特には出ていないですけど、さきほどいったように100万件近いのがあるわけですから、いろいろな機関で当面処理するというのが僕らの考え方で、労働委員会の中に個別紛争処理を設けるのは非常に大賛成です。地方はもう今は申し立て件数が非常に少なくて労働者委員が遊んでいるというか、そういうこともあるからそれもいいのではないかと思います。

坂内 2万件ぐらいありますね。

国分 相談のほうは結構増えていますね。

質問者 加盟単産が23単産ありますけれど、2けた規模の単産というのもありますよね。連合だといろいろ入れて大産別の部門をつくったり、組織に統合する話はどうでしょうかというようなことも方針上は書き入れているのですが、全労連の場合にそういう方面の話というのはほとんど方針上もなかなか出ているという感じでもないですし、そのへんはどういうふうに、とりあえずナショナルセンターの仕事ではなくて、やはり単産の自主的な判断であるという問題だからやらないというふうになっているのか、やりたいけれど手をつけられないという話なのか。それから、それに関連してなのですが、組織方針では連合のほうがか全労連よりも発揮しているなと思っているのは、例えば全体をどうするかという組織の戦略は一応打ち出していて、それがうまくいくかどうかは別ですけど提起するわけですよ。クラフトユニオンの方式をとったり、コミュニティ・ユニオンをとったり、一般労働組合が主体的な統合を図ったりと文章では少なくとも書いています。全労連はそういうのはあまりないなと思っていて、方法論的な話もほとんどしないというか、さきほどの地域的な一般労働組合については方針がいろいろな経験で出てきたことなのかなと思うし、そのこのところはどうかのでしょうか。

中の組織的な整理というのか問題と、それからそれに多少関係あるのですが未組織の組織化であるとか、あるいは単産のあり方を変えていくということについて、組織形態の話とか組織構成をどうするかとか、組織化の方法をどうするかとか、こういう話がありますね。そのへんが非常に全労連にはないな、連合にはあるなということを前々からすごく感じていて、そのへんはどうかのでしょうか。

坂内 まったくの個人的意見ですから、討論で私がしゃべったという範囲にしてほしいと思うのですが、全労連を結成して12年ちょっとですけど、単産合同が行われたのは旧運輸一般、建設一般、全動労がまとまって建交労という労働組合をつくった。これ1件だけです。しかし、私はやはり攻めるときには力を合わせないといけないから、積極的な単産合同をしていくべきだというふうに思っていて、単産の幹部とも意見交換をしています。例えば建交労という交通運輸の労働組合ができたけど、タクシーの自交総連も一緒になって、10万を超える交通運輸の労働組合として合同すべきではないか。やれとか、やるなとかいう話ではありませんがやはりそういう方向でお互いが協議をしていくべきではないかと思っています。

それから、例えば私の出身の医療と福祉の問題。医療労働者というのは看護婦にしても、薬剤師にしても、検査技師にしても、国家ライセンスを持っている労働者が7割以上を超えるわけですね。福祉労働者というのは無資格者の人たちが非常に多いということで、福祉労働者と一緒になると自分の賃金が引き下げられるのではないかというような心配をする労働者もいるでしょう。しかし、最近の厚生省の政策は医療と福祉の垣根はなくなってきた。病院にも無資格者をどんどん導入してきている。だから医労連と福祉保育労は合同の方向に向かうべきだと私は個人的には思っています。それから銀行でいえば、全労連に入っている金融関係の労働組合では地銀連という労働組合と全信労という信用金庫・信用組合の労働組合があります。そのほかに非連合で春闘共闘をずっと一緒にやっている銀行労連があって、銀産労があります。今日の経済状況や金融を巡る情勢の中で、やはり1日も早く金融単産を合同してたたかう体制をつくるべきだと。

それから印刷はさっきもいったように出版と全印総連。これはもともと戦後始まったころは一緒だった。業界的に言えばあれが分かれている理由はほとんどないですね。しかも出版も印刷も大企業化が進んで、例えば印刷でいえば凸版とか大日本がもうほとんど独占をして、まちばの印刷工場はどんどん消されていっている。出版もそうですね。全印総連と出版の話は具体的に進んでいる。

国分 今、事務局長がいったように、あまりに規模が小さすぎる。特に民間単産の場合は数千とか数万。今は10万を超えるのは4単産しかないでしょ。せめて10万以上の単産、連合は100万近い単産になっているのに、こっちがあまりにも見劣りもするし、そういう意味では今いったような産別合同も含めて大きな単産をつくるべきだというのが一つ。それから、産業の垣根もずっとなくなっているわけだから大産別の方向というのは当然受け入れられるだろうと思っています。

先ほど出版の話が出たけれど、出版が今ずっと韓国の言論労連と交流をしているでしょ。今井委員長はよく「日本の労働組合に学ぶものは何もない」と言って帰ってくるわけです。企業別組合はもう日本だけだ、韓国もやめた。「いつまで企業内組合を続けるのか」というふうにいわれているとあって、出版は現実に「もう個人加入に切り替える」と今井委員長ははっきり言っている。だから、実は組織形態も含めてもうそういうふうなところに踏み込む時期なのかなと。それはなかなか僕らもそんな大それたことは方針上出せないからあれだけれど、戦後続いてきた企業別労働組合をどうするのか、というのを先生方にぜひ聞いてもらいたいし、そんなことをやったら解体してしまうのではないかと、解体主義だという

批判がすごく強いのです。

けれども今の状況をずっと見ていると、こんなにリストラをされていても何一つ逆らわないというのは結局、連合の中の企業別組合だからでしょ。そここのところをどうするのかという本格的な議論をやはりやっていかない限りは、戦後の組織形態でたたかきれていないのを現実でわかっているのにどうするのだという議論が少し足りない気がして。そういうことは飲んだ席で一生懸命議論するけど、方針というのは少し大胆すぎてなかなかできないですね。

坂内 企業別労働組合のいいところがあるとすれば、企業内主義と結びついたユニオンショップが大企業にあった。ところが、電機でも自動車でも実際にユニオンショップの機能を果たしていないわけですね。パート・臨時・不安定雇用労働者などがだいたい工場の中の3割から4割、多いところでは5割ぐらいいる。かつてのユニオンショップ協定は正社員を対象にしたユニオンショップ協定ですから、働いている労働者の3割、4割の不安定雇用労働者は実は未組織なわけです。だから本当に見直す時期にきていると思います。ユニオンショップ協定で工場生産ラインを止めるなんて今、労働組合の指令はきかないのではないですか。

国分 それから企業別の中からいうと、単組にみんな金がたまっているのです。なんの役にも立たない金がたまっているのです。それが違うだけでも全然力が違ってくると思う。本当にもったいない話です。坂内さんが言ったあれは何億でした？

坂内 7000億円ぐらい、日本の労働者は組合に払っていると思うけれども、うちにくるのは7億5000万円ですから0.1%。連合だって1%にいくかどうかでしょう。そんなことをいうと金を欲しがるといいたくはないけれど、ナショナルセンターは集まった組合費のどれぐらいの金を使って旗を振るのか。産業別労働組合にはどれぐらい集まるのか、地方にはどれぐらい集まるのか、企業別の職場単位がどれぐらいあるのか、というのを理想論でもいいからみんなで議論をしていく必要がある。理屈はいろいろだけれどお金が集まらなると労働組合はなかなか改革もできない。時間はかかりますけれど、率直に議論をして打ち出していくときにきているのではないのでしょうか。

質問者 けれど連合は企業別組合主義というものに長所があるということをしかりと今度の方針の中で明確にして、その上での改革ということを行っているわけですね。だから連合自身が企業別主義に見切りをつけて、新しい取り組み運動を、そういう基本的なあれはないのですね。僕はそう見ているし、例えば.....。

国分 単産によるのではないですか。ゼンセンなどでは全然違うからね。ゼンセンなどでいっていることと、その方針とはたぶんかなり違うでしょうね。

質問者 いや、違いますね。

坂内 ゼンセンは賃金の受結は高木委員長が全部押しますからね。彼が協約印を押さないとダメでしょ。企業では協定権までみんな中央本部。これもまたどうかと思いますけれど、職場の自主権はどうなのだということになるけれど。

司会 では、きょうはどうもありがとうございました。(拍手)