

「連合の組織拡大の取り組み経過とアクションプラン 21 について」

連合組織拡大センター 総合局長 高橋 均

(現代労使関係・労働組合研究会[2001年12月8日、於：法政大学ボワソナード記念現代法研究所]での高橋均氏の報告および質疑応答)

連合本部で、組織拡大センターの責任者をやっています高橋と申します。連合は10月の4～5日の大会で組合員を増やそう、仲間を増やそうということを最重点課題に据えて、向こう2年間で新たに60万人の組合員を増やす計画「アクションプラン 21」というものを確認しました。

きょうは、89年に連合が出来て、そして今日までいったい組織拡大について、どういう取り組みをしてきて、どんな問題があるのかということについて、ご報告をさせていただきたいと思います。

その前に、自己紹介といいますが、私自身は実は、今はサービス連合と言っているのですが、旧でいいますと観光労連、旅行会社の労働組合、JTB、近畿日本ツーリスト、日本旅行等々の観光労連ですとずっとやってきておりまして、私自身は中堅の読売旅行という旅行会社で、組合がなくてメシ食えなかったものですから、74年に組合つくって、80年に観光労連に出まして、90年から観光労連の委員長をやって、96年に連合に来たと。こういうことでありまして、まだ連合に来て丸5年しか経っておりません。

ご存じの方がいらっしゃるかもしれませんが、観光労連というのは旧ナショナルセンターに入っておりませんでした。総評春闘共闘には加盟をしておりましたが、総評に正式に加盟していたわけでもありませんで、そういう意味でいうとフリーライダーでして、それが連合に一本化をされて、そういうわけにもいかなかったということもあって、連合加盟を決めたという経緯があります。

後ほど申し上げますけど、産別会費としては観光労連は、月額1100円ですので産別会費としては高いほうだと思うのですが、それでもナショナルセンターに加盟すると、何千万単位で連合会費がかかるわけですから、議論がありました。イデオロギーで云々というのも若干ありましたが、実際のところ上部団体に入れられない理由は要はカネの問題なのです。カネが払えないから、上部団体に入れられないということだと思っております。それでも、観光労連の場合は比較的組合費が、産別会費が高かったものですから、なんとか入ることができました。

そこで、レジユメ（資料 1 - 1）に沿ってざっと問題提起だけさせていただきたいと思うのですが、まず日本の労働組合の組織率の実態。これはもう釈迦に説法ですけど、資料でグラフをお出ししているのです（資料 1 - 2）。これは 2000 年の 12 月に発表した労働省の数字ですが、上の棒グラフは、黒い棒グラフが組合員の数ですね。薄い方が雇用労働者数ということで、それを割算しますと組織率が出てくるということでもあります。76 年の組合員の数が 1251 万人なんです。それで、2000 年が 1154 万ですから、組合員の数としては 1200 万前後でずうっとこの 20 数年きているということでもあります。

雇用労働者数が、76 年は 3710 万なんですね。それが 2000 年に 5379 万と、雇用労働者数が非常に増えてきております。90 年から見ていただくと、90 年は雇用労働者の数が 4875 万人ですので、10 年間で雇用労働者数が 504 万人増えているということ。この間に組合員数が 73 万人減っているということでもあります。ですから雇用労働者数がずうっと増えて、組合員は減っていますけどそんな、まあびっくりするほど減っているわけでもない。雇用労働者数が増えているというので、結果的に組織率が下がってきているというふうに読めると思います。

具体的に、（資料 1 - 2 の）下のグラフで見ますと、実は雇用労働者数が前の年に比べて 58 万人増えている。で、連合の組合員は 731 万 4000 人でありまして、組合員の合計が 1154 万ということでもあります。

特徴的なのは、その下の女性の雇用者数が前の年に比べて 35 万増えて、2160 万になっている。ですから全雇用者数に女性の占める割合が 4 割になっているということ。

それからさらに、パートの方々も 1138 万人。派遣等々を入れますと、約 1300 万人が、いわゆる非典型雇用労働者になっているということです。これはどんどん増えている。25 万人増えている。そのうちの 7 割は女性であります。

それからもう一つ、下段の右の上をご覧くださいと、フルタイム労働者の数が 60 万人、前の年に比べて減っているんですね。

で、どういうことが言えるかといいますと、よく「パート、派遣は雇用の安全弁」とか言っていますが、もう統計上は全く逆でありまして、フルタイム労働者が雇用の安全弁になっているということが言えるわけでありまして、女性、パートが増えているということ。

それから、これはぜひ調査をお願いしたいのですが、この間、雇用労働者数がこれだけ増えたというのはなぜか。パートや派遣といった非典型労働者が増えたことと併せまして、自営業主、家族従業員の数が、この 10 年減っているんですね。たぶん、この 10 年間で 300

万人以上、つまり自営の廃業とかですね。で、それがこの雇用労働者としてあらわれてきている。

ですから雇用者の数は非常に増えているけれども、ほとんどが女性で、非典型の労働者が増えているということ。

それからこの表には書いておりませんが、このうち 2600 万人が、つまり雇用労働者の約半分が、100 人未満の中小、地場の企業で働いている方々であって、その組織率が実は 1.4%であります。

そんなところから、組合の組織率がどんどん、どんどん落ちてきているということでありまして、この真ん中の(資料 1 - 2 の円)グラフによると、連合が 13.6%ということでありまして、100 人の会社でたとえると 13~4 人しか組合員がいないということになる。こういう状況で、労働組合が制度・政策の実現ですとか、春闘での勝利とか、選挙で勝とうといっても、そんなのもう勝てっこない。足元の組織率がどんどん、どんどん低下しているなかで、やっぱり影響力が発揮できない。そこで、組合づくりを最重点課題にして、これから取り組もうということにしているわけであります。

実は 5 年前に、連合は「第 1 次組織拡大実行計画」というのをやりました。後ほど申し上げますが、第 1 次、第 2 次、5 年間の計画で、実際に 30 万人新しく組織化をいたしました。この 5 年間に 60 万人連合の組合員が減っておりまして、もし組織拡大していなければ、90 万、つまり自治労が 1 つそっくり無くなったと同じぐらいの状況になっているという、そういう認識を持っているところであります。

5 年前、96 年に第 1 次、それから第 2 次の実行計画を実施するということの柱になったのは何かといいますと、1 つは、地方で 1 人でも 2 人でも入れる組合をつくる、地域ユニオンというのをつくったということでありまして。それから 2 つ目は、労働相談を全国 1 本のフリーダイヤルにいたしまして、0120-154-052、「行こうよ連合に」ってごる合わせなのですが、で、これでいまここにかけますと連合東京にかかる、札幌でかければ連合北海道にかかるということになっております。

3 つ目はその相談体制をきちっとするという意味で、全国にアドバイザーというのを、組織拡大をやったオルガナイザーの経験者の O B の方に手伝ってもらって、いま約 100 人、全国に配置をしました。そういうことで、相談体制、オルグ体制をつくりながら、1 人でも入れるという体制をつくったということでありまして。

その議論経過をちょっとご説明したいと思うのですが、もともとこれまでの連合の組織

拡大方針の原則なんですけど、組織拡大は、産別の役割ですと。ナショナルセンター、ローカルセンターは、そのお手伝いをするという位置づけになっておりまして、組織拡大は産別の役割であるよと、こういう整理をしてきたわけです。しかし89年に連合が出来てからほとんど増えない。一方でリストラや自然減で組合員の減少が続いているということと、それからこれは、全労連とカウントの仕方が違うのですが、労働省が毎年組合員の数をカウントいたします。6月に調査して12月に発表するということなんですけど、その労働省の調査結果が、そのまま連合の組合費に連動するのですね。12月に発表されます。それを翌年1月～12月まで、それをベースに連合の組合費を決めるということになっております。

したがって、ややもすると組合員の人数を過少に申告するという、つまり労働省の調査の時に低めに報告するというようなこともままあって、連合の組合員だけ減っているみたいな状況になっております。

そこで、連合本部も地方連合会も、お手伝いというこれまでの脇役から主役の一人になるんじゃないかと。地域で、個人でも加入できる受皿として、あるいは当面産別の結集が困難な組合のために、地域ユニオンをつくる。地方連合会が主体になった地域ユニオンをつくるということにしたわけでありませう。

連合に入ろうと思うと、これは旧総評・同盟もそうですけど、必ずどこかの中央産別に結集しなければならない。その産別がナショナルセンターに入ることでありまして、直接ナショナルセンターに入る個人加盟というようなものというのはなかったわけでありませう。

ローカルセンターで個人加盟の組合を作るのは連合の組織方針と違うのではないのか。既存の個人加盟を持っている産別と、この地域ユニオンがバッティングするんじゃないかと、こういう反論がありました。

したがって、方針上は地域ユニオンは、産別へ移行するまでのとまり木なのだ。いずれどこかの産別に引き取ってもらおうという整理をいたしまして、だから競合しないのだと。もし競合するターゲットだったら、一緒に協力してやりましょうということでこの地域ユニオンはスタートをいたしました。これは建前です。しかし、私は、産別と地域ユニオンは組織化をめぐるバッティングするぐらいでなかったら、組合員は増えないと思っています。

けれども、実際の組織化では、競合もしないという所に、ほんとはスポットを当てなきゃならんわけでありませう。たとえば20人とか30人の中小・地場で、特定の資本とか系列

に属してないとか、あるいは商売が特定の地域の中で自己完結しているというような、そういう企業の組合は、中央産別といたって分からないのですね。地域における共同行動なんかには関心を持っていても、中央産別といたって分からない。

一方で産別の側からすると、20人とか30人を組織しても、コストが合わないのですね。だから、こういう席で「こんな相談があるんだけど、産別さん、ぜひお願いします」といったら、「ありがとうございます」と言っていたんですけど、夜懇親会になると、「もういいよ。これから100人以上にしてくれる」とか、そういう話になるんですよ。

で、組織する側もされる側も、小さな所でいうと中央産別結集といたって、もう本音ではない場合があるのです。そういう競合すらしないという所に光を当てて、連合運動の入口を用意しようというのが、この地域ユニオンであります。

もう1つ議論があったのは、この地域ユニオンは、総評の失敗になるんじゃないかという声であります。これは、旧総評系の民間の組合から強く出されました。

失敗とは何か。すでにご承知だと思うのですが、私は必ずしも失敗と思っていませんけど、総評は、最大の時で中央オルグと地県評のオルグを含めて300人ぐらいのオルグがいました。解散時に地県評の直加盟組合が、つまり地方産別に属さない地県評の直加盟組合というのが、やっぱり70万人ぐらい残ったんですね。で、結局、総評は、官も民もヒト・モノ・カネをつぎ込んでオルグをつくって、産別結集という大方針でやってみたけれども、産別結集も思うように進まなかったんじゃないかと。組合費もろくに取っていない、オルグのポケットにしまったポケット組合が残ったんじゃないのかと、こういう批判があって、地域ユニオンは下手するとこうなるぞと。だから、これはよく考えるという意見がありました。

たしかに私は、55年体制下で、4団体が競い合っているなかでは、うちへ入ってくれとか、入らなくてもいいからうちと関係持とうとかという、つまり観光労連的なのがいっぱいあったわけであります。地域へ行けば行くほど。その代わり、選挙の時に社会党に入れてくれというですね。そういうのが、まああったんだろうと思うんです。

オルグは1000とか2000人の組合員を持っていると、県会議員の1人やそこらもつくれるし、結構地元でいい恰好できますから、まあ総評・社会党ブロックとしてはそれでよかったのだらうと思います。全部が全部そうだったというふうには思っていないんですけど。

私もいくつか組合つくっていますけど、おれがつくった組合だと。で、情が移りますし、

「まあ、いつまでたってもおれんところへいろいろ相談に来るんだよな」ところ、気持ち良くなるのですね。で、組織された側は、とにかく安く付き合ってもらえるのだから、ちょっとオルグをおだてておけばいいわけで、そういうサービスも受けられると。まあ双方のもたれ合いの構造みたなものが、たしかに一部あったのだらうと思いますけど。結局、カネを出した大手の産別は何のメリットも無かったじゃないかと、極論すればそういう議論でありました。

したがって、私は地域ユニオンの組合費は、1.5%を基準ということを提起しています。なかなかそういうふうになっておりませんが。大体産別の平均の組合費が450～500円くらいですから。で、いま連合の本部が月に85円、地方連合会は、一番高い所で150円。

そういうものがきちんと出せるためには、やっぱり1.5%くらい。20万円の給料の人で月に3000円。7万円のパートの方でも、1050円は組合費で頂こうという提起をいたしました。

さっき観光労連の例でも申し上げましたけれども、産別に入らない最大の理由はカネです。組合費が安いまままでいけば、結局、いつまで経っても中央産別に属することができない。始めに安く、だんだん上げていこうということをする人がいますけど、あれは組合をつくった経験のない人が言うことであって、最初安くして、上げられっこないわけでありまして。

それからもう1つ。安い賃金、パートの人たちに高い組合費はかわいそうだという意見。それは、私は、組織する側のおごりだと思います。やっぱり一人前の人間として、それはきちっと自信持ってオルグする側が、必要だということを提起しなければならないと思っています。

組合の無いところに組合をつくる場合は、きちんと1.5%と言ってもやれるんですが、未加盟を、つまり企業内組合で産別に参加してない、もうすでに組合があつてですね。これは、ほんとしんどいです。カネかかる。

未組織対策にカネかかるかといえば、オルグの人件費は別ですけど、カネかからないのですよ。いや、飲ましたり食わせたり大変だろうというけど、そんなことない。大体、露見したらクビになるかも分からないのに、酒飲んで組合なんかつくれないわけでありまして、カネはかからない。

しかし未加盟対策はちがう。未加盟対策は、飲ませ食わせするんだけど、「そろそろうちに……」と言ったら、委員長交代でまた一からという(笑)。そういうのがあって、なかなか

かうまくいかない。

いろんな議論はありましたけれども、なんとか地域で受け皿をつくろうよというところまでは合意をして、5年間走りました。

で、走ったのですが、実はオルグの配置ということが、最後まで出来ませんでした。いま言ったように、組合の無いところに組合をつくろうと思うとカネがかかると言いますが、人の配置、人件費ではかかりますけど、あとはそんなにかかるわけではないわけです。ほんとに必要なのはオルグの配置であります。

オルグというと、もう拒絶反応を起こすところも若干あって、アドバイザーという名前にしたのですね。地方アドバイザーと。で、人件費、いっぺんにカネを負担できないものですから、OBの方に手伝ってもらおうということで、年金併用でごめんなさいねということで、手伝ってもらおう。

もう1つ、組合をつくった経験のある人間が非常に少なくなっているんです。89年に連合が出来て、いま連合の本部に100人、地方連合会、47都道府県、さらに約500箇所の地域協議会(地協)というのがありますが、そこで書記さん、パートで書記をやっていた方を含めて800人強いるんですね。連合全部合わせると1000人弱、スタッフがおるんですが、組合をつくった経験のある人間は、もうほんとに数えるほどなんです。

まあ組織をおろそかにしてきたというわけではありませんが、人が育たなかった、育ててこなかったということもあって、OBの経験のある方に手伝ってもらおう。そして、現役にいろいろ教えてもらうということにしたわけでありまして。

そういうことで、いろいろ議論して5年間走ってきたのですが、結果はどうだったかという、この大きい表(資料1-3)をご覧いただきたいと思います。

連合の加盟組合が、この5年間に何人組合員を増やしたかという表であります。

自治労は、組合数414、1万9919人、組合員を新しくつくったと。4番目にゼンセン同盟があります。で、ゼンセン同盟は、この5年間で10万人増やしました。という表です。

トータル28万、これに地域ユニオン分をプラスして約30万人組織化した。その右端を見ると、この5年間で組合員が61万減っているということが分かります。

ゼンセンは5年間で10万人増やしましたが、95年の12月に57万7000人いた組合員が、2000年に58万人。ほとんど変わってないんです。つまり、これはどういうことかと言いますと、10万新しく増やしたけど、トータルではほとんど増えてない。既存の組合で10万人減っているということなんです。減らした分だけ、新しく増やしているということが、

ここに出てきております。

ずうっと見ていただきますと、4万人未満の産別ではほとんど組合員が増えていません。中に、29番の損保労連、39番の航空連合というのが突出しておりますが、これは、損保労連で言いますと、安田火災が脱退したのがまた入ってきたとか、航空連合は全日空の組合が加盟したという、そういう例でありまして、新規に何かつくったというのでいうと、小さな産別ではありません。大きな産別でも、なかなか思うように増えていないというのが実態であります。

これではいかん、なんとか増やそうではないかということで提起をしたのが、「組合づくり・アクションプラン21」(資料1-4)という連合の方針であります。「アクションプラン21」をちょっとご覧をいただきたいと思うのですが、何を言いたいかと申し上げますと、「2カ年間の計画目標を設定をする」というふうにいたしました。最終的にトータルで60万人というふうにしたんですけど、各構成組織から全部、目標数字を出してもらいました(資料1-5)。それも、どこの会社、これから狙うターゲットの企業ですね。企業名とその組合の組織化の人数を足し算して積み上げようということにいたしました。

重点分野は、地場・中小、100人未満の事業所に、2600万人いるわけです、その組織率が1.4%ですから、そこをターゲットにしようよということにしました。

これは、従来の業種割当にこだわることなく、組織化に積極的な産別を連合として支援しよう、と思っています。ここの産業は、俺のところのテリトリーだという産別があるのです。で、困っておいて中はぺんぺん草が生えているというのがありまして、それはもうダメだ。やるどころがあったらどこでもいいということにいたしました。じゃ、ゼンセンの一人勝ちじゃないのかと言う人がおりますが、それでも結構だと思っています。

それから2つ目は、関連企業の組織化です。たとえば電機とか自動車は非常にすそ野の広い産業ですが、関連系列に組合があるけれども、連合に加盟していないという部分が結構あります。電機で言うと、10万単位でそういう人たちがいるわけです。そういう人たちを組織化しようというのが、2つ目。

3つ目が、就労形態の多様化に伴う、つまりパート・派遣等々の、いわゆる非典型雇用労働者に焦点を当てよう。1300万人近くになった非典型雇用労働者に対し、均等待遇を旗印に、一緒にやろうというふう呼びかけをしたいと考えているところであります。

そのために、どういうことをするかと言いますと、(資料1-4の)ローマ数字の4番目に「組織強化」ということを書きました。今まで、組織拡大を担当する人間が連合本部に

は4人しかおりませんでした。組織拡大センターをつくりまして、約20名そこに投入する。だから、政策とか労働という担当をしていた人間を、組織拡大担当に引っこ抜くといいますが、そういう恰好にさせてもらいました。連合本部の年間予算が、大体年間45億です。そのうちの2割強、約10億を組織拡大に充てるということにいたしました。AFL・CIOが、年間予算1億ドルのうち、組織拡大に2500万ドル使っておりますが、そこまではいきませんが、組織拡大にヒト・モノ・カネを投入するということにいたしましたのと、それから産別にもちゃんと必ずオルグを置いてくれと。しかも、組合費の1割を組織拡大に当ててほしいという要請をしています。

連合もいま20名と言いましたが、半分を地方連合会の担当するオルガナイザー、ブロック単位に配置をするということにしましたのと、それから産別を担当する人間を配置をするということにいたしまして、とにかくお手伝いから、連合も主役の一人になって一緒にやろうと、そういう体制でいま臨んでスタートしましたということでもあります。

実は連合は「21世紀宣言」というものを出しました。で、ビジネスユニオニズムからソーシャルユニオニズムへというか、つまり組合員の利益をどうするかというところから、少し社会的な運動として大きく広げていこうではないのか、そういう提起をしたのがこの「21世紀宣言」でありまして、「ニュー連合」というのを、笹森会長がいま提起しております。

そのニュー連合という意味はどういうことなのかということ、私なりにまとめたのがこのメモ(資料1-6)であります。今までわれわれ労働組合が扱ってきた労働という分野は、実は労働の分野というのは非常に広いんだけど、その中の雇用労働、わけでも大企業中心の雇用労働者のための運動でしかなかったのではないのか。

しかし本当は、労働の概念というのはもっともっと広くて、協同労働なりあるいはNPO労働というようなものがあり、さらにはボランティアなり家事労働、あるいは地域の労働といった無償労働まで含めて、労働という概念は広いんだけど、労働組合が扱ってきたのはその中の雇用労働、雇われ人のところの労働しか扱ってこなかった。その中でも、なお大企業の部分しか手がついてこなかったのではないのか。これからは大企業中心から中小・地場のところに大きくターゲットを広げていこうと。先ほど申し上げた、中小・地場の組織化ターゲットというのを提起しておりますのと、それから正社員ではなくて非典型雇用労働者にターゲットを当てていこう。パートの組織率は2.6%ですから、そこを組織率を上げるために組織していこうということ。

それから、「タテ社会からヨコ社会へ」というふうに書いていますが、NPOとかボランティア団体との提携をもっともっと強めていこうと。組合の幹部は「NPOとかボランティアは大事だ」とかって言うのですが実際はそう簡単ではない。これは日本だけではなくて、この間AFL・CIOに行って話聞いたら、やっぱり向こうでもそのようですけど。日本の企業別労働組合はやっぱり、社長をトップとするヒエラルキーとよく似ているところがありますよね。委員長の前になるとみんなバツとこう、社長の前でこうなると同じような、そういう体質が残っているところがあるんですね。

観光労連なんかは後発ですから、もうちょっと委員長を立ててもらえるかと思ったら、「委員長！」って、で「なんだ！」と言ったら、「委員長、ごめん、おれの靴そこにあるから取ってくれ」とか、そういう世界なんですけど(笑)。やっぱり社長を中心とするヒエラルキーの所で育った側というのは、何でも組織的に組織的にという体質なんですね。

一方で、NPOなり、ボランティア組織なんか見てますと、あれはもうプロジェクト型、フラットなんですね。フラットで、どこで決まったか分からないけど、まあなんとなく決まっていく。で、もうそれで用がなくなったら、もうそのボランティア団体は解散ということなんだけども。両者がテーブルを囲むと、ボランティア団体が「これどうしますか？」といったら、組合の役員は「では、組織に持ち帰って」と言うんですね。これでは信用してもらえないですよ。「おまえ、どう思っているんだ」って聞かれてるのに、「いや、組織に持ち帰って」と。しかし、組合の側から言うと、ボランティア団体というのは、どこで何決まっているのか分からない。ヘソがないということで、お互いになかなか理解し合えないというところがあるのですが。

けれどもNPO、ボランティア団体との提携を、すでに組合員個々人は地域でいろんな活動をやっているんですよ。いろんな活動をやっているんだけど、労働組合がそれを援助してくれるなんて思ってないから、労働組合と切り離れた世界で活動しているんだけど、やはり私は労働組合がもっともっとそこに入り込んでいく必要があるのではないのかということを感じております。そのことを連合としては「21世紀への挑戦」の中で提起をしています。

それから現役世代だけではなくて、退職者もということ。これは、「生涯組合員構想」というのをそこに出しました(資料1-7)。人口統計(資料1-8)を見ていただくと分かるように、昭和22年生まれから26年生まれまでの5年間、団塊世代を足しますと、1109万人いるんですね。ここだけ突出をしております。これが5年、6年経つとリタイアして

いくんです。その時に、この世代をだれがどう組織していくのか。で、これもほとんどが、圧倒的に雇用労働者ですから、その人たちをどう組織化し、社会運動の一翼を担ってもらうのかということが、非常に大きな課題だと私は考えております。アメリカの全米退職者協会を想定しているわけではありませんが、イタリアではすでに退職者の組合員が現役組合員と同じ権利を持っていますし、この団塊世代がリタイアするまでに、なんとか生涯労働組合とかかわれるようなものをつくっていくべきではないのかというふうに考えておりました、その構想を、こんどの大会で提起をさせてもらいました。後ほどお読みをいただきたいと思います。

それから、(資料1-6の)「職場中心から地域社会重視」「男社会から男女共生社会」というのは、それは方向としてはこういうふうになっているので、それに合わせた労働運動をつくっていく必要があるのではないのかということを考えておりました、総称して「ビジネスユニオニズムからソーシャルなユニオニズムを追求していこう」ということを提起しているわけであります。

こんどの組織体制では、5年間の反省に立って、新しくオルグもつくった。60万人組織するということで、いま走っておりますけれども、労働組合は一生懸命頑張ったと。頑張ったけれども、成果は十分ではなかったということで、わりと済んできたんですね。春闘でもそうですね。「要求に比べると不満は残るものの、一定の成果を挙げた」って、わけわからない(笑)。やっぱり、私はきちっと成果が挙げられなければ責任を取るという、そういう覚悟で、どういう結果を出すのかということで評価をしていきたいと、こんなふうに考えているところであります。

最後に、どうして組織の拡大が思うように進まないのかということ、私なりにちょっとここ(資料1-1)に書かせてもらいました。

1つは、労働組合の自己革新。これは多くはきょうは申し上げませんが、連合が21世紀の挑戦委員会で提起をしております。組合員のチャンネルに合った運動課題や運動スタイルにしていこうということでもあります。私は、74年に組合をつくったときのきっかけは、食えなかったからです。4万3000円の給料で、2Kで風呂なしの1万6500円の家賃で、子どもが1人いて食えなかった。親から米を送ってもらうかなんかしなかったら食えなかった。だから組合つくった。だから「団結がんばろう！」でみんなやれたわけです。

で、春闘40何年走ってきて、そこそこ食えるようになったわけです。食えるようになったけれども、労働組合の運動スタイルは、結局40何年間一緒なのです。「われわれの生活

は極めて厳しい」と、1月になるとオルグして回るわけでしょ。職場集会やって、「われわれの生活は極めて厳しい。そうだろう、そうだろう、そうだろう？」って、聞いている組合員は厳しくないと思っているのに、厳しいと言うまで帰してくれないものだから（笑）うんと言うわけでありませう。

で、春闘ヤマ場で「JCどうなった？ 鉄もだらしねえなあ、このごろは」とかって言いながら、「私鉄？ 集団交渉なくなったのか」「電力はもうだらしねえなあ」とかって言いながら、ちょこちょこつと決着をして、で、春闘総括でさっき言ったように、「要求に比べると不満は残るものの一定の成果を挙げた」と。これで半年以上かかっているわけですよ。

だけど、もうそれはちょっと違うんじゃないですかと。若い人たちは、たとえば3年後の35歳の年収は550万にしましょうとか、あるいは5年後のわが社の労働時間は1750時間にしましょうとかという、そういう中期的な目標を労働組合がきちっと作って、それを単年度ごとに交渉で実現していくような、そういう運動スタイルを求めているのです。たとえばですね。

あるいは賃金制度でも、複線化とか複々線化というか、もう多様な選択肢を集团的に労使で決めていく。そしてそれを、選択するのは個々人だと。それをきちんと、本人が自由に選択をしているかどうかをチェックするのが労働組合の役割だというふうに、やっぱり今までの運動スタイルと大きく変えていくということが必要なのではないかと。

あともう一つ。私は団塊世代の反乱がいま起きていると思っているんです。つまり、組合を信用しなくなった。今まで一番長く、一番高い組合費を払ってくれたお客様が、組合に対して信用しなくなった。これはなぜか？ 組合の役員は、会社ときっちりケンカしてくれるんじゃないのかいと。リストラ？ それはやむを得ない場合はありますって、それは。あるけど、社長が辞めて2番目に委員長が辞めて、3番目に副社長で4番目に副委員長が辞めるんだったら、もうちょっとまともな交渉をできるんじゃないのと。社長も委員長も残って、切られるのはヒラの組合員ばかりじゃないかと。だれが信用するんだというようなところが、このごろ団塊世代が組合に対して信頼をしなくなっている、こんなところではないのかというふうに思っております。

労働組合の自己革新というのは、泥臭いようだけでも、もう一回そこはきちっと考える必要があるのではないかというのが一点。

2つ目に、組織拡大の地位の低さが、5年間走ってみて改めて分かりました。実は企業

別組合の多くは、何十年もユニオンショップの歴史があって、入社後全員が組合員になる、そんな環境にあります。そういうなかでは、組合員を増やすという発想そのものが、単組の役員にとって必要とされないのですね。だからここに書きました、もともと組織拡大は単組役員の仕事ではない、ということです。これ、無理ないのです。

民間の大半の組合はユニオンショップですから、会社に入った時にすでに組合はあるわけで、自動的に組合員になる。そこで単組の役員としては組合員を増やす、そういう仕事ももともと与えられていないということだと、私は考えています。

でも、必ず組織拡大というのは、方針上は載せるのです。単組も産別も。載せるけど、だれも本気になってないのです。去年の方針通り書くと、去年の議案書持っているやつがいるから、まあ3年ぐらい前のやつだったらいいだろうと。3年前のテニヲ八をちょっと変えておくとかという(笑)。そんなのが、まだあるわけでありませう。

それから、だれのための組織拡大かという原点が見失われがちです。組合の無い職場に組合をつくる手助けをして、同じ業種の産別に結集していく。これは組織労働者の役割なんだけれど、それは単に低賃金・低労働条件・無権利で働いている未組織労働者がかわいそうだから、手助けしているのではないわけでありまして、未組織労働者が低賃金・低労働条件・無権利で働いている限り、組織労働者の労働条件が、やっぱり維持向上できない。だからやるのであって、人のためにやっているんじゃないんだと。結果的にそれは自分のためなのだと、そういう原点がやっぱり見失われがちなんですね。

だから、最近、「最賃闘争」といってもわからないんですよ。単組に行くとうからないのです、最賃闘争というのは。せいぜい、「アルバイトかわいそう」というぐらいなんですよ。だから、最賃運動というのは、もう全然ピンとこないのですよ。

私はよく例を出すのですが、初任給の据え置きを経営が発表すると、「来年入ってくる新入社員はかわいそうだな」と、みんな言うんですよ。でも、初任賃金を据え置くということは、賃金タリフを書き換えないということですから、おまえの賃金は上がらないということなんですよ。逆を見れば分かるんで、初任給だけを上げて、2年目以降の賃金を上げなければ、去年入った人は辞めて入り直したほうが得になるわけですから。つまり、下を上げなきゃ上は上がらないのだという、だからわれわれが最賃をやる、組合をつくって一緒に戦線に入ってもらって、一緒に労働条件、あるいは権利の向上に向けて動こうよというのが、組織拡大のもともとの、つまりだれのための組織拡大かということなのであって、そういう原点がやっぱり見失われがちになっているというのが、非常に大きな原因だ

ろうと思います。

最後に「産別の大同結集こそ組織拡大への近道」というふうに書かせてもらいましたが、いま産別の統合が進んでいます。私はもうぜひやってほしいと思っているんですが、先ほど言いました4万人未満の所ではほとんど増えていないというのは、4万人未満の産別が何もやってないからではないんです。やる体制がないからなんです。オルグもいない。地方組織も整備されてない。そしたら、組合なんかつくれっこないんです。

だから50万、60万という組織になって、全県に専従者が配置できる。そして加盟組合の面倒をみる。その人たちが組織化に動く。そういう意味で、実は産別の大同結集というのが、遠回りのようだけれども、組織化の一番の近道なんじゃないかということを考えています。

幸い、5年前に私が来たときには、産別の大同結集という提起をしますと、連合の会議ではみなさん賛成されるんです。しかし、飲むと違うんです。「高橋さん、おれ委員長辞めてからにしてよ」なんて言われる。(笑)

しかし、5年経って大きく変わりました。今は、「おれが委員長の時にやらなきゃ駄目だ」というふうになってきていますから。そういう意味では、大きく変わってきたなというふうに感じています。2年後に私がここにいるかどうかは分かりませんが、少なくとも「あのヤロー、何もしなかった」ということで辞めさせられないように、組織拡大に邁進したいというふうに思っております。私の報告、とりあえず以上で終わらせていただきます。ありがとうございました。

質疑応答

司会 ありがとうございました。

それでは、質問のほうに移りますが、最初に事実確認から入っていきたいと思います。

質問者 まず簡単な事実確認であります。組織率については漸減している、それから組合員数についても少しずつ減ってきている傾向にあるということが確認できます。ただ、組合の数、単位組合の数についてはどうですか。このデータを見ますと、2040ぐらい拡大