

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、遠回りの方だけけれども、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」というふうに変わ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

しているわけですが。多少潰れている組合があるとしても、単位組合の頭数としては増えているのでしょうか。

高橋 労働省の調査だと、ここ2年、3年は増えていますね。単位組合はね。単位組合の数は増えています。だからそれだけ、小規模の組合がたくさん増えてきているということだと思います。ちょっときょうその資料を持ってませんので、すみません、いくつとは言えませんが。

質問者 はい、わかりました。

質問者 全く些細なことなのですが、さっき航空労連で全日空、あれは民航労連から、もともと中立でしたっけ。

高橋 民航労連、中立の組合ですが、その民航労連の中心組合だったのですね。それが民航労連を脱退されて、航空同盟と一緒にになって航空連合というのをつくったという経緯があるのですよ。

質問者 ああ、わかりました。

司会 ほかに何か、事実確認したい点はありますか。

それでは、いろんな切り口があると思うのですが、高橋さんのお話に対するコメントとか、話題に対する意見などを含めて、お願いします。

質問者 ビジネスユニオニズムから、ソーシャルユニオニズムへの脱却を図るというお話だったのですが、以前、もう20年ほど前になりますけれども、鉄鋼労連出身でIMF・JCの議長もされた宮田義二氏は、82年ごろの著書で、地域ユニオンは、まあ高野時代のあれがあるので、あくまでも企業内組合中心で労働運動をやっていくというふうに書いてある所があるんですけれども。それに対して、もう明らかにその時の方針とは違うなという印象を受けました。伝統的な大企業の組合の間では、たとえばこのソーシャルユニオニズム化に対して、どのような意見なり反応というものが見られたのでしょうか。

高橋 さっきの議論経過でも申し上げたとおり、いろいろありました。今でもあると思います。ただ、10月の4、5の定期大会で、連合は方針で決めたわけでね。だから私としては、方針に則って粛々とやるということです。ただ、その方針を神棚に置いているという所は、産別の中であるかもしれませんが、70の組合が「さあ、それで行こう！」と走ったら、こんなに組織は減ってないと思うんですね。(笑)

アメリカのAFL・CIOが95年にスウニーさんが選挙で勝って、それまで1億ドルのAFL・CIOの本部予算の組織拡大に占める比率が3%だったものを、一気に3割ま

でもっていくんだといって、まあ実際は2500万ドルですから25%なんだけれど、年間25億から35億円のカネ使ってやりだして、で、ようやく成果が挙がってきたのがここ1、2年ですよ。今年の上半期で、もうすでに37万増やしたというふうに報告を受けています。

去年は組織率が、アメリカの去年の統計でいうと、組織率がちょっと下がったのですが、景気が良くて雇用者数が増えたということで、分母が増えたということだったのですが、やっぱり組合員は増やしているんですよ。何十万単位で。

でも、聞いたら、スウイニーのかけ声で、全部産別が動いているかといったら、そうじゃないんですよ。やっぱりいくつかの所がバーッと走ってるだけですよ。

ですから、そんなにきれいにはいきなれないと思いますけど、私は方針で決まったのだから、それで粛々とやろうと、こういうふうに思っているところです。

質問者 先ほど高橋さんが体制的にも組織拡大の体制を強化するとおっしゃって、僕はもう全くそれは賛成なんですね。

というのは、労働組合って何でメシ食っているかという、交渉と組織拡大なんですよ。ところが、僕がよく知っている労働組合では、名前は挙げませんが、そのメシのタネである組織拡大と交渉の所に、役員がほとんど配置されていないですね。内部調整のほうに非常にたくさん役員が派遣されていて、そこで人やカネも使うわけですよ。労働組合のコアビジネスの所が全く空虚になっている。

その次に問題なのは、今にたぶん連合でも問題になるとは思いますけれども、今までたとえば政策だとか企画だとか、あるいは地域担当だとか、いう人たちを、内部で組織拡大に配置転換するわけですよ。で、そのときのトレーニングをどうするのかという問題がありますね。

いまひとつの方策として、外から人を持ってきたほうが良いということがあるんですよ。たとえばOBを持ってくるという手もありますし、それから別に労働組合の活動でなくても、ビジネスの世界だとかで営業力経験や力量があり、労働組合の理念に共鳴して、この分野で労働組合の組織拡大に力を発揮したいという人もいますよ。そういう人たちを持ってくるという手も考えられますよね。

その次に問題なのは、労働組合というのは非常に硬い組織だから、内部の組織配置が非常にうまくいかないこと。そのため、かなり強力な権限をもってをやらないと、結局うまくいかないと思うのですよね。

そこらへんの実態はどうなっているのか。内部の配置転換、あるいはそれに対する抵抗、

それから組織オルグに育てるためのトレーニングのシステムだとか、それから外部から組織拡大のための人材を持ってくるための手だてだとか。そういうちょっと具体的な、差し障りがない程度でよろしいのですが、お聞きしたいと思うのですが。

高橋 いや、差し障りも何も全部、何でも申し上げますけど。まず、おっしゃるとおり配置転換ということでいうと、かなりいろいろありました。組織に行かされる、つまり左遷されるというね(笑)。つまり、組織は非常に地位が低いから。おれは見捨てられたみたいなの、そういうところもそれは無くはなかったんです。

トレーニングというのは、そのきちっとしたトレーニングというのはどの程度出来たかというのはあるのですが、2週間、内部で意思統一するのにいろいろ座学でやりました。ただ、組合づくりは基本的には、そんなに難しいことじゃないんですよ。だって、僕なんかでも素人で、組合つくってきたのですから。だから私は、非常に荒っぽい言い方ですが、2つ3つ組合つくってこいと。で、まあ失敗してもいいという言い方をすると語弊がありますけど。

2つ3つつくれば大体全部分かるのですよ。基準法から労組法からね。基準法とか労組法を机でいくらやったってわかりっこないんです。だから1つか2つつくって、不当労働行為があって、労働委員会にもかかる。それも全部付き合ったら、もう大体基準法も労組法も、頭に入ると思うのです。

というぐらいに、非常に荒っぽいんだけど、それで走ろうぜということで今、30歳前後の3人なんですけど、東京と大阪とそれから連合埼玉に今回初めて派遣をして、そこでいま実際に働いているところです。

だからトレーニングは、座学も必要ですが、実地訓練が非常に重要だというふうに思っています。

それから、外部からというお話は、だいぶ中で議論したんです。たとえば女性のオルガナイザーはどうするかということで、ずいぶん検討しました。ところが採用してずっと雇用を保障できるのかとか、そういう議論がありまして。で、私は3年契約で1回雇用してみるといのはどうかと言ったら、おまえなんていうことを言うんだと。労働組合が有期雇用契約を持ち出すのかと。(笑)

ただ、私は非常にそういう面では、すごく悩んでるんです。とくに女性のオルガナイザーをどうつくっていくか。で、できれば、大学でぜひ冠講座というんでしょうか。多少連合がスポンサーになってもいいんですけど。で、そこで座学で労組法、基準法もやっても

らって、で、後期は労働委員会なり組合づくり、実際に経験してもらおうと。で、そういう人たちで興味のある人を、連合なり産別が採用するみたいなね。そんな仕組みが考えられないかなというふうに思ってますが、また夢みたいなことを言いやがってという議論もありますし。

ただ、アメリカのAFL・CIOのスウィニーが始めたユニオンサマーというのも、結構、鳴り物入りで始めたようなんですが、あれ初年度だけなんです、1000人単位でやったのは。今は数十人で、それほどうまくいってないというふうに聞いておりました。おっしゃるとおり、少し外部から人を得たいなということと、若い人をオルガナイザーで育てたいという意思は持っているということは、申し上げたいと思います。

質問者 わかりました。ありがとうございました。

質問者 組織拡大の戦略として、関連企業の組織化、あるいは非正規の組織化、そういうことを非常に重視されておられるようであります。組織化というのは、企業の本体がどんどんスリム化してそれが周辺部に広がっているという状況に対応するかたちで、企業別組合をたとえばグループ労連とかとして拡大させるというような方向をねらっているのか。

それとも、そういうのではなくて、むしろ企業別組合というのを乗り越えて、もう少し関連や下請けを横につないでいくという発想に立っているのか。そのへんはどちらなのでしょう。

高橋 それは前者です。当面は、やっぱりグループのところをつくっていくしかないだろうと。というのは横に、たとえば職能別につくっていくみたいなことは、一応理屈はありますけど、それは非常に難しいと思っております。

いま介護の労働者について、ゼンセン同盟が「介護クラフトユニオン」というのを去年の2月に立ち上げましたけど、介護ということでヘルパーの方々が地域で連携し合うようなことは、業種によっては出てくると思いますが。とくに製造業で言えば、基本的にはいわゆるグループ内の組織化というふうに思っています。

それから、ゼンセン同盟というのは非常にいろんなアイデアを持っている産別でして、外食産業とかそれから流通で言いますと、パートの方々を地域でどう組織化するかということを考えておられるんですね。

外食産業で言うと、スカイラークもあればデニーズもあれば、要するに一緒の地域にあるわけで、その人たちを横断的に組織化することはできるわけですよ。別に、働いている方はロイヤルホストでなくたっていいわけですから。その近くで働ければいいと。スー

パーなんかもそうですよね。

そういうことはありますが、ご質問の趣旨からいうと、企業別でやるという、グループ労連という意味です。

質問者 2、3 ちょっとご質問いたしますが、連合が大変積極的にこのアクションプログラムを提起して、その実践がいまスタートをしているわけですが、全労連だとかあるいは全労協だとか、こういう組合も大変組織拡大問題を、非常に重要な運動課題としてそれぞれ取り組みを強めているという状況にあります。そのひとつの特徴は、先ほどお話しがありました、いわゆる非正規労働者ですね。この人々をターゲットにして、この運動が強められようとしているという感じを受けるわけです。

その中で、それぞれの組織間の衝突といいましようか、そういう問題はこれまでも現実起きていなかったのか。これから起きる可能性があるのではと想像をするのですが、そんな問題については、連合はどのような考え方で対応していこうとされているのか。

それからもう1つは、こういった拡大のための取り組みを、中間的にどういう場でチェックをして、そしてまた一定の方針の補正をやりながら進めていくのか。システムを内部的にどのように設定をしているのかをお尋ねをしたいと思うのですが。

高橋 まず、バッティングですが、それは別に連合、全労連、全労協関係なく、連合の中でもいっぱいあるんです。たとえば、JR連合とJR総連。それから、こんど交通産別が一緒になる、私鉄総連、交通労連、運輸労連、全自交労連とありますけれども、私鉄総連と交通労連は対立しているところがいっぱいありますよね。

それから、金属機械と全金と一緒にあって、JAMになりましたよね。で、どうなったかということ、外でやっていたケンカを中でやっていると言う方がいます。

だから、それは僕は、どこでもあると思うのです。それはお互い、やっぱり中で話して整理していくしかないと思うんですよ。

ただ、この間、管理職ユニオンが、コミュニティユニオン全国ネットで連合加盟するという方針を断固支持することを、大会で決めたということがニュースになっていました。そしたら早速、「あれを連合に入れるのか」と、言う人がいるのです。あいつは昔こうだったとかあだったとかの世界は結構あるのですよ。

連合以外は全部全労連系と言う人がいるんです(笑)。連合も全労連も全労協もそうですが、組織拡大を一生懸命という、方針は一生懸命と書いていますけど、それほどやってないんですよ、ね。(笑)

独立組合で結構いろいろ努力されている所はありますよね。ほとんどそれはコミュニティユニオンで、地域でいろいろやっておられますけど。そういった所はほんとに一生懸命やっておられますけどね。だから、僕はもうこれからは、バッティングしても何しても、お互いに競合し合いながら仲間を増やしていくということに、走ればいいと思っているんです。

この間もある連合の集会で、コミュニティユニオンが地域で連合ともバッティングしているのがあるんだけど、加盟を認めるのかということから、いやどうするんだって、連合の規約に従って連合加盟申請してこられたら、規約に則って処理すればいいわけですから。「規約に従って入りたいというのに、どうして駄目って言うんですか」というふうに申し上げました。

それから（拡大の）チェックですが、...実は、30万人増やしたというのは、半年に1回ずつ、全部加盟組合から、どこの組合を増やしましたかということ、住所と業種と人数を報告してもらっているんです。

たとえば自治労が2000年の9月に千葉の何とかというユニオンをつくりました、それは17名ですというのが一覧で出てくるのですよ。一応ここまで集計する体制をつくったのです。

ただ報告せえたって、だれも報告しませんから。増えたという分を報告していただいたら、半年分の会費をお返ししますというふうに、300円お返ししているのですよ。だから、報告料300円。で、ようやくこれが出るようになったのです。

しかも、これを県段階で全部出すようにしたのです。たとえば、北海道のゼンセン同盟はこの半年間で何人増やしたか。県単位、産別単位になんぼ増やしたかというのを、一覧を作るようにしたのです。

だから、こんどの私どもの北海道・東北担当といたら、この2年間に北海道・東北で何人増えたかというのはすぐ過去のデータと比較できます。一応半年ごとにチェックをしようと、こういうふうに思っています。

質問者 1つは最近、具体的に組合が出来てくるといふか、つくるきっかけとして、どいう争いといふか要求があるのか。(争いとか要求は)いくつかタイプがあるのだろうかということ。

それからもう1つは、まことに初歩的で恐縮ですけど、組合をつくるというのは、どうやってつくるのだろうかということ。その2つですけど。

高橋 10月に失業相談ダイヤルというのをやったんですが、1週間やって、1000件ぐらい鳴りっぱなしだったんですけど。組合づくりにつながるかどうかは別にして、大体相談で圧倒的に多いのは、やっぱり解雇をめぐる問題ですよね。それを撤回させるときに、組合として交渉していくという、そういうやり方で組合をつくっていくというのがありますが。しかし、そういう問題が起きてからは、結局金銭解決になっちゃうんですよ。

たとえばそういう相談を受けて、労働組合が交渉に行くと、これは労組法上はそれはそれで全くかまわないわけですけど、「どこの組合員ですか？」と言われたときに、受け皿ないと困るので、地域ユニオンをつくったわけですよ。だから、地域ユニオンの組合員だということで、われわれは当然、交渉権を持つということなのです。それが無いと、「おまえなんだ、弁護士法違反じゃないか」とかね。

いずれにしてもそういう、実際僕らが地域ユニオンでやるのは、個人の苦情処理で、結果的に解決をしていくけど、企業別組合としてなかなか、永続して長続きしないというのが、ひとつ大きな悩みです。

一般的には、残業代が支払われないとか、それから給料を今月からカットされたとか、というようなことでおかしいじゃないかと。どうしたらいいかという相談で、じゃ職場の何人か一緒にいらっしゃいよというふうにして、その企業別組合をつくるというケースが多いですね。そういう所は非常に小さな所です。

会社に内緒でやるという、われわれは非公然型の組合づくりというふうに言っているんですが。それからもう1つは、公然型の組合づくりと言いまして、会社に、社長に、とにかく組合づくりについて反対しないでくれということを説得して、「わかった」ということになったら、じゃ従業員を一回集めてくれと。そこで、組合をつくりませんかというふう呼びかけをする。従業員は、社長が反対しないとすると、わりとススッと出来るんですよ。ゼンセン同盟は公然型の組合作りで増やしてきています。

それから、どうしたら組合つくれるんですかという質問。組合は2人いれば、「組合つかった」と言えばそれでいいわけで、そういう意味では日本の労組法は、世界で一番組合をつくりやすい法律ですよ。ですから、1つの企業に2つあっても3つあっても、全部組合です。アメリカやイギリスのように、50% + 1票ないと、交渉権持てないということと全然違いますので、そういう意味では日本の労働組合は、労組法は世界で一番組合をつくりやすい。とにかく2人以上で組合つかったと言えば、それで終わりですから。

質問者 社長の了承って、どうやって取るのですか。

高橋 たとえばゼンセン同盟がある業種の労使協議会というのをつくったりしているんですけど、その業種の中で組合が無い会社があるとする。そうすると、すでに組合がある所の業種別会議の社長あたりから、ちょっと口利いてもらって、ゼンセン同盟が会いに行つて、「同業他社もやっていますよ。どうですか」というような話をしながら、いっぺんにはなかなか進みませんが、しょっちゅう、オルグが営業に通うわけです。社長のところに。

で、ゼンセン同盟のオルグは、その社長が知りたいような情報も提供しながらだんだん信用を得ていく。で、やっぱり同業で一緒にやったほうがいいですよというふうなことで、一回従業員を集めてくれと。そこで話させてくれと。あとはおれたちがやると。そういうふうに、説得しながら組合をつくるというケースが最近、多くなっています。

質問者 60万人(組合員を)増やすという話ですけども、増やし方というのは、おそらく3つあると思うのです。1つは未組織労働者を組織化して増やす。それから2つ目は、連合あるいは他団体に属していない無所属を(連合傘下にして)増やす。それでもう1つは全労連、全労協加盟傘下の組合をぶんどる。

おそらくこの3つの手段が考えられると思うのですが、60万人増やすという想定のうち、それぞれどれぐらいを考えていらっしゃるのか。60万人という数字というのは、おそらく積み重ねて出てきた数字でもあると思うのですね。で、そこを、もしよければ聞かせていただきたいと思います。

高橋 「アクションプラン21」の組織拡大目標の60万って書いてますよね(資料1-5)。これちょっとご覧いただいて、構成組織の拡大目標数がありますよね。53万3000云々と書いてますでしょ。実はこれの別紙があるのですよ。自治労は何県のどこどこをねらうというような、そこまではオープンにしていませんけど、その具体的な裏付けのあるのを積み重ねると、この数字になるのですよ。当てずっぽうの数字ではないのです。

その中には、もちろん圧倒的に未組織ですけども、たとえば東証一部・二部、大証一部・二部の上場企業で、従業員が1000名以上の企業というのは300ぐらいあるんですよ。まだ、組合が無い所が。

しかし、当然その中に、未加盟というのがあります。未加盟というのは、いわゆる純中立です。たとえば精密機器でいうと、リコーとか理想科学。1万単位であります。金属でいうとYKKは1万以上います。建設だって、東急建設、前田建設、積水ハウスなんていうのは1万人以上いるけれども、これも入ってない。食品は、パンの山崎とか。全労連、

全労協というのは、言たって来ないでしょう？（笑）

質問者 いや、たとえば組織として落とすのではなくて、個々人で。つまり、連合としては増えるけれども、要するに未組織労働者自体の組織化には必ずしもつながらないようなかたちで。

高橋 はい、そうですね。だから、1154万人が、どれだけ増えるかということと言うと、60万ということじゃありませんからね。しかし、精査していませんがその比率でいうと、圧倒的に未組織です。6割以上、未組織というふうに見ていいと思います。

それで、どうにもこうにも、産別も手がかからないというのが、連合本部が責任持ってやるというのが拡大目標（資料1-5）。「連合本部の拡大取り組み目標。2年以内に6つの所についてやります」と。

医療の関係でいうと済生会病院とか日赤とか、そういった所が新しく産別を立ち上げようという動きがありますし、マスコミ関係はいま揺れておられます。運輸関係は、いっぱいあります。

それから4番目が、1つだけ連合に入っていないビール会社があります。ここはもう、ドライに攻めたいと思っています。（笑）

それから金融は、第二地方銀行と信用金庫・信用組合の組合は連合に入っているんですけど、地方銀行、都市銀行、信託は入ってないんです。

建設関係は、実は全建総連なんですよ。で、全建総連は、全国で70万いらっしゃるんだけれど、県段階で非常に実権をお持ちですし、県段階で全労連に入っている所もあるなどさまざまですけどね。連合とお付き合いいただく所を順番に入ってもらおうと思っているところです。これは、連合が責任を持ってやろうと。これが出来なければ、責任問題と、こういうふうに思っています。

あとは、元気に活躍されている、地域のコミュニティユニオンの方々なんですね。この方々とどうネットワークしていくかが、いま一番大事だと思っていまして、なんとかコミュニティユニオン全国ネットの方々に、連合に入っていただこうと思っています。

全労協の最近の実態はなかなか難しいですよ。都労連の中でこんど東水労も連合東京に入りましたしね。国労も、私は旅行業出身ですから、ずうっと一貫してお付き合いしているけれども、「これどうするのよ、おたくは」という感じになってて、全労協というのはどうなっていくのかなと。

質問者 組織間のまとまりとしては難しいですよ。なんか、求心力が無くなったよう

な感じですね。

質問者 2点ほど。1つはかなり基本にかかわってくるのですが、連合としては、経済情勢と組織拡大との関連を、どういうふうに認識しておられるのか。各国における経験にしても、わが国においてもそういう共通した傾向があると思っているのですが、やっぱり不況下の労働組合運動の組織拡大というのは、大変厳しいですね。ヨーロッパ諸国の組織拡大などは、やっぱりかなり経済が好調のなかで、この何年間かの拡大も進んできている。

いまとくに日本の場合、この10年を超す長期不況が続いて、しかもそのなかでさらに厳しいリストラ合理化が加えられているという、こういう状況のなかで、労働組合としては大変な危機感を持って、組織拡大の取り組みというものを共通して設定をしているわけですから。

経済が好調のなかというのは、要求闘争を取り組みそれを前進させるなかで、現実に組合の威力、成果を示すことによって、労働組合の存在感というものを一人ひとりの労働者に持たせる。そしてそこから組織活動というものが結び付けられることによって組織が増えるという、こういう姿を見せてきたのではないかと。そんなふうに見ております。

そして、いま取り組んでいるけどなかなか成果が挙がらない。労働組合の取り組みにもかわらず、組合員は労働組合の一定の必要性を自覚しながらも、なかなか一歩踏み出せない。経済情勢というものは軽視できないのじゃないかなという、そういう感じを持つんですが。

そういったような点などについては、組織拡大方針などを設定する論議の中では、どういうふうに連合内部では行われたのだろうかお尋ねしたいわけです。

それからもう1つは、組織拡大問題のなかでの、生涯組合員ですね。頂いた資料では、地域なり地方なりでこれを組織化して、進めていくという、そこまで示されています。この退職組合員を、もっと退職者の連合を大きく全国的にくくって、連合の1つの構成組織にまで引き上げていくといいでしょうか、発展させていくというか、そういう構想はお持ちなのでしょうか。

地方レベルに止めておくだけなのか。退職者の場合、これから年金の問題、老後のいろんな生活要求というのは、最近の医療改革の問題などを見ましても、政府に対するいろんな要求闘争などを非常に強めていくという、そういう動きが出てくるだろうと思うんですね。

そうなりますと、全国的な規模に広げて、連合の一構成組織として全国的な運動の一翼を担うといったような位置を与えていくということも、ひとつ考えられるんじゃないかなという気がするんですが。そのあたり、どんな構想なのだろうかというのを、先ほど頂いた資料を見ていて感じたんですが。

高橋 経済情勢と組織拡大の相関関係については、あんまり議論しなかったんです。むしろ主体的な条件をどうするかというところにかなり精力を注ぎまして、主体的な条件の整備が何にも無いなかで、いくらいったってお題目に過ぎないので、ヒト・モノ・カネをまず、とにかく体制をつくらうよというところにかなり主眼を置いたということがあって、あまり客観的な経済情勢とのかかわりというのは、論議しませんでした。

ただ、私は未組織の方々が、賃上げがないからとか、組合のメリットがどうのこうのというふうには、おっしゃってないと思っているのですよ。組合に入ったらどういうメリットが、というのは、現に組合のある人が言っているのですよ。

未組織の方は、圧倒的に組合はあったほうが良いと思っているんです。あったほうが良いと思って、きっかけは何かといたら、やっぱり不満がなかったら組合なんか出来ないんですよ。職場に満足してたら、組合つくってたってつukらないわけで。私は今の非常に厳しい経済状況のなかで、不安の質が変わっているというふうに思ってます。ひとつは、格差の広がりだと思うんです。アメリカで、私はAFL・CIOが組合員を増やしているというのは、やっぱり格差が広がってきているからなんですね。増やしている所はほとんど、いわゆるチープレーバーの所ですよ。

派遣やパートといった非典型の所の人たちというのは、非常に不満持っている。いま審議会にかかわっている学者の先生方は、「そういう働き方のニーズがあるのだ」とおっしゃるのだけれど、労働省の調査で派遣の方々に、なぜ派遣で働いているのかを聞いた調査結果がこの間出ましたよね。18.8%が、正規社員の口がなかったと言っているのですよ。

それから、人材派遣協会が、この間調査したんです。「なぜ派遣をやりましたか」といったら、37~8%が、「正規社員で働く場がなかったから」と答えたんです。

それで民間の調査結果を、『連合白書』に書いてあるのですが、それで言うと7割ぐらいが、正社員の働き場がないからだという答えなんですね。

そういう意味で、格差が広がっている、そういう不満が出てきている状況のなかでは、労働組合をつくっていく客観的な条件も出てきているのではないかと。

つまり、賃上げだけを目標にしてというのじゃないところの要求があるんじゃないかと

思います。もう1つは、雇用不安に対するもので、いろんな評価はあると思うんですけど、たとえばこんどのNTTの問題。私は個人的には、ああいうふうにしてでも中で抱えてもらわないと困ると思っています。

さっき、人口統計を紹介したのがここなんで、どの産業もこの世代をどう処理するかなんですよ。旅行業でいえば、JTBでもツアーリストでも、私みたいなおじさんおばさんが、支店にいっぱいいるわけですよ。若い人たちは、「あのおじさんとあのおばさんがいなくなったらうちの店は黒字なのに」と、みんな思っているんです。それで、それを追い出したらどうなるかといったら、今、中高年の雇用の市場というのはむちゃくちゃです。東京でも、50過ぎて再就職先、20万。年収240~360万です。

連合がこの1月に「ワークネット」という職業紹介会社、派遣会社をつくりました。私も10月いっぱいまでそこで、専従で専務をやっていたんですけど、中高年の再就職はもうひどいもんです。

だから、この世代をあんまり外へ出さないでください。企業の外に。ウェッジをシェアしてもいいから、中で抱えてくださいというのは、私の非常な思いです。そういう意味での中高年の雇用不安というのは非常に広がっている分だけ、組織化というのは、客観的な条件もあるのじゃないかというふうに感じています。

それから生涯組合員ですが、会費を取るということを第一義に考えているんです。今、退職者の会というのはあるんです。70万人ぐらいいらっしゃるのですが、それぞれの企業のOB会が多くて、個人がお金出しているというのはあんまり無いんですよ。連合も退職者連合というのはあるのですが、現役がカネ出しているのです。

それで、「月に100円でも200円でもいいから、先輩(から)取ってくださいよ」と言うと、「そうだ」と言う人もいっぱいいらっしゃるのだけど、「闘争積立金はおれらが積み立ててきたんじゃないか。現役が負担するのは当たり前じゃないか」という人もいらっしゃいましてね。

それでは私は駄目だと。だから、月に200円でも300円でもカネ取るようにしようと。一定のお金を取る体制が出来れば、おっしゃるように、現役の組合員と権利・義務も一緒にやればいわけです。

質問者 先ほどのパートの話ともちょっと関連するのですが、「ビジネスユニオニズムからソーシャルユニオニズムへ」で、ソーシャルユニオニズムというのはかなり広く、いろんなことを含めておっしゃっていると思うのですが、で、そこにたとえば、パートとか契

約派遣社員とか非正規雇用の人たちがかなり入っていると思うのですが。

ワークシェアリングでよく、デンマークなどが出されますけれども、あそこでワークシェアリングでパートで働く人がいっぱい出てきたと。それで日本でも出来ないはずはないじゃないかって、こういう議論をしているのですけれども、これはかなり難しいんじゃないかなと。デンマークでは、フルタイムのいわゆる正社員の給料を、全部時間で切っていて、正社員が8時間働いて、それでパートが4時間だったら、給料から何からすべて半分でいくんだって、こういう発想ですよ。

日本のいわゆる正社員と正社員ではない人の違いというのは、これとは全く違う、まさに身分ですよ。この違いがあるため、日本の場合は、さっきおっしゃった最賃制の問題でも、弱者救済ではなくて、これがある限りは正社員のほうも上がっていかない、あるいは下がっていったらという議論が通じていかないんじゃないか。ただ、そこをどうするかというのは非常に難しいと思うのですが、そのへんの見通しを、どうお考えになっているかですね。

私は、オーストラリアの大学教職員の労使関係をいまやっているんですが、実はパートとかフルタイムということで切っていくと、いろんなやり方があるから、パートと日本という正社員との区別がないんですよ。ずうっとつながっているんですよ。

で、よく日本でいう正社員とパートという言われ方しますけれども、これは実は完全に間違いで、パートの反対はフルタイムで、これは一日中働くか部分的に働くかという違いですよ。正社員の場合は、身分なんですよ。正社員とパートというのは身分の違いだということで、これは区別にはならないですよ。パートとフルは時間の違いだし、正社員とパートという場合、これは身分の違いになってきますから。ここの違いが非常に難しいんじゃないか。

オーストラリアの大学の場合は、実はパートの場合も、身分保障は正社員と同じです。で、何が違うかというと、時間分だけ、保険でも年金でも、海外留学とかそういうあれがありますよね。これも全部時間比で割り当てていくんですよ。休暇もですね。だから、そこがやっぱり決定的に違うんで、彼らと同じようにパートを吸い上げていくというのは、非常に難しいんじゃないかなという気がするんですが、そこをちょっと、お考えをお聞かせいただければと思うのですが。

高橋 おっしゃるとおりでして、で、今はそれがごちゃごちゃに使われいてるんですよ。いま日経連と、ワークシェアリングについて意見交換していますけど、うちの笹森に言わ

せますと、同床異夢どころか異床異夢だと。いま議論されているのは、そういう前提としてのワークシェアリングでも何でもなくて、要は経営側にしたら総人件費をどう抑制するかということではないのですよ。

だから私は、ワークシェアの議論はスタートするにしても、当面、そうは言ってもやらなきゃいけないのは、いま申し上げたような団塊世代を、外に出さないでくれと。そのための賃金をシェアするというんならシェアしても、緊急避難的にはあり得るだろう。しかし、それはワークシェアではありませんというのを見解にしたいなと思っているのです。

で、ちょっと逸れますが、雇用保険の会計を食いつぶしているのは、大企業じゃないかという議論があるわけです。不況になると雇調金使う、職業訓練のカネ使うね。それで何千万上乘せして外へ出すし、雇用保険給付を受けると。中小なんか、ほとんどそんなのやってないわけですよ。

それで困るのは、希望退職の上乗せです。例えば、地域で4000万上乘せしたら、そりゃ殺到しますって、50過ぎて。でしょう？ で、そのローカルの労働市場がどうなっているかということは、全然関係ないわけですから。50歳の方が4000万上乘せといたら、60までの10年間で毎年400万でしょ。400万こちらにあったら、月に20万だっていいわけですよ。

しかし、圧倒的にはこの400万がない人、中小を辞めた人たちが、同じ労働市場で競争させられるわけですね。で、もう間違いなくいま50以上の賃金デフレは、3分の1ぐらいになっています。

そういうことを、私は実態的に見てほしい。だから、もう外へ出さないでくれと。とにかく団塊の世代については中で抱えていくというのが、僕は労働組合としては非常に重要じゃないかなというふうに、個人的に思っています。

それで、いま議論としてはワークシェアの議論は入り口に差しかかったばかりで、時間の概念をきちんとつけていくということと、均等待遇というのを打ち出していく。この2年の中で、均等待遇についての法整備を図ろうという、方針は書いているんです。だけど現実的には、たとえば103万円の問題だとか、3号被保険者の問題だとか、そういうものもろもろありますから、そう簡単に均等待遇たって、時間当たりでというふうにはなかなかならんわけですよ。

そうすると、具体的にどういう運動目標をつくるかということになると、たとえばパートで言えば、今の地域の最賃ではなくて、だれでもどこでも時間1000円とか。そういう具

体的な運動のスローガンを作って、それで結集していくようにしないと、私は均等待遇という旗印も、現実的にはそれだけじゃ運動にならんあというふうに思ってます、できれば来年の5月ないし6月に、パートの組織化の集会をやろうと思ってるんですが、そこでは、運動の具体的な旗印を作りたいなと思ってます。

質問者 そうですね。私も、ローカルユニオンをちょっと回ってみたことがあるのですが、彼らだけの力というのはやっぱり今の段階では知れてますよね。現場ではそれなりの効果を挙げていても、制度政策になると、ほとんど影響力はないわけですね。そのへんで具体的な要求なり目標を、やっぱりナショナルセンターが出していかないと、彼らも先がたぶん見えてこないだろうと。

私は実は法政の教職員組合の執行委員をやらされているのですが、一応要求の中には、「同じ扱いを」というようなことを入れるのだけど、これは何を意味するかになると、みんな黙っちゃうんですよ。結局は、それが具体化してきて、じゃあんたたちの給料を抑えていいんだねという話になると、いやそれは違うでしょうというのはやっぱり気持ちの中にあるわけですね。そこを明確にしていかないと、パートとか臨職、法政では臨職と呼んでいるのですが、そこには全然声が届いていかないのじゃないかなという気はしているんですよ。

それと同じように、地域ユニオンのところも、そこを明確にもうちょっと目標を、原型があっても、今はこれをやるのだということやっていかないと、なかなか届かないのでは。

高橋 具体的な運動目標を、どうするか。

質問者 そうですね。

高橋 法政大学の進んだ所で、なおそうですからね(笑)、連合大阪で調査したんですが、パートタイマーを組織化しない理由というのは、2割の組合が「雇用の安全弁として組織化しない」と言っているんです(笑)、それから、「組織化の必要性を感じない」というのは4割言ってるんです。それはそれで、必要を感じてないんですよ。で、組織化したら、困っちゃうんですよ。僕はそれ、矛盾を外に置いておくか中に入れるかだけの話であって、矛盾は矛盾としてあるわけだから、やりましょうと言ってるんですが、なかなかそこまでは行ってないと思います。

質問者 36協定を結んでいる組合は多いと思うんですけども、要するにパートも労働者ですよ。で、2分の1取るためには、パートも組織化する必要が、おそらく法制度

上あるんだけれども、おそらくそれは外に置かれていると思うんですよね。構成員になっていないんで。そこのところをどう考えているのか。

つまり、非常に奇妙なことになっているわけですね。職場のほとんどが、8割がパートで、組合員が2割しかいなくて、しかしそれは36協定を結んでいるんだと思うんですね、基本的には。それで正社員の半分取ってればいいという解釈だけでも、法律上には雇用区分はないわけですから、そこのところはどういうふうに……。

高橋 それは、全然結ぶ資格ないのですよ。それで、パートの比率が高い所は積極的にやっています。たとえば伊勢丹の組合が、パートで働いている方々をユニオンショップで組織化しましたよね。で、ユニオンショップ化も、10年がかりですよ。

それは、実際は正社員が、新入社員がパートさんに仕事を教えてもらっているというふうなこともあるんだけれど。おっしゃったように、36協定の締結権がないのです。このままでは、ということも、やっぱり大きな原因になっています。

そういう意味では、サービス産業では比較的、たとえばゼンセンの、流通とかフードサービスの所は組織化が進んでいます。

質問者 若干関連すると思うんですけど、組合に組織してなくても、従業員会とか社員会というのがある会社は多いですね。そこが組合化の手がかりになるというケースはないものですか。

高橋 それはあります。だから先ほどのゼンセンの公然化のときには、社員会とか従業員会に引き合わせてもらって、それを労働組合に切り替えていくことはやっています。

質問者 先ほど高橋さんのほうから、労働組合の育成をしていく契機の問題として、解雇問題をはじめとするいろんな、今の状況のもとで置かれている労働者の要求の問題があるというお話がございました。そういうのは当然ではないかと思えます。

今年、個別紛争処理法が制定されて、労働者の要求を、労働組合等が自主的に解決していくということが基本になりますけれど、地方労働局に持ち出して、そこであっせんをしたりいろんな対応がとられるようになってきたということ。これは、多発している個別紛争問題を、労働者の利益に添って解決をしていくという点では、一定の有効性を持った制度ではないかなというふうに思うのです。

もう1つは、労働委員会が、それに対抗するという意味ではないのでしょうかけれども、労働委員会のサービス活動として、いわゆる未組織労働者の個別的な要求を解決する、そういうシステムを、今年の4月ぐらいからいろいろな各都道府県で立ち上げて、その活動

もそれなりに始まっているというふうに聞いています。

連合が組織拡大問題を進めていく場合、そうした制度をどういうふうに活用していくのか、その活用の方針といいましょうか、考え方など提起をされているのでしょうか。

高橋 個別処理の問題、労働委員会の役割とか、どんどんそういうチャンネルが広がっていくというのはあっていいけど、矛盾はいっぱいある。たとえばこんどの個別紛争の処理の問題でも、あれはあっせん？ だけれども、それだけではもう経営者は言うこときかないわけですよ。労基署の監督官が中小企業の社長に「労基法違反だ！」と言ったら、「うちの会社は労基法には加盟してない」とかって言ったっていう、(笑)そういう答えがあったっていうくらい、もう全然実効力ないのですね。

だけど、そうはいつてもやっぱり、いろんなチャンネルがたくさん出来ればいいと思ってるし、労働組合もチャンネルの1つとして有効に機能していきたい。われわれも相談体制をきっちりして組合組織化につなげていくというふうにしたいと思っているのです。

それから、こんどの司法制度改革のときに、労働裁判所の提起を、ゼンセン同盟の高木会長が委員になって提起させてもらったのですが、とにかく迅速に処理できるようにしてもらいたいと思っています。たとえば労働委員会の委員も、連合の役員がなっているケースが圧倒的なんですけど、労働側委員の都合で審問日程をずらすなって僕は言っているんです。実際、労働委員会の現場へ行かれると分かると思いますが、審問が月にいっぺんぐらいのペースなんですね。そうすると、大体平均すると2年かかるのです。不当解雇、不当労働行為で申し立てて、命令出るまで2年かかったら、もう大体消えちゃいますよ、途中で。だからそういう意味では、ほんとに迅速に処理するようなことを考えないと、救済できないなというふうに思っているんです。

審問日程ひとつでも、公益委員、それから申立人、被申立人、それぞれの代理人、5者の日程を合わすとすると、大変なんです。それで、どんどん日程が遅れちゃうというようなケースも、現実にはあるんですけどね。

質問者 高橋さんの守備範囲外かもしれないのですが、個別紛争処理というのはそういうカテゴリーがもともと存在するのではなくて、ある時期までそういう案件というのは組合が扱っていたもので、だんだん組合がそういうことから手を引いたという印象があります。

だから、逆に言えば、個別紛争処理を国が取り扱わなくてもいいわけですよ。組合が個々の問題に絡むということは、組合の仕事を増やしますが、組織化とはちょっと違いま

すけれども、ある意味で組合活性化のひとつの手なのではと感じます。

高橋 通年で相談ダイヤルをずっとやっていますし、個別の相談を、「なんでも相談ダイヤル」と銘打ったものですから、労働相談以外の相談も結構あるんですけど、できるだけ対応するようにしてまして、労働問題については、地域ユニオンのメンバーになってもらって、それで個別に交渉するという、団体交渉ということでやるようにしています。

質問者 というか、たとえば企業別組合の話。地域ユニオンというのは分かるのですけれども。

高橋 おっしゃるとおりで、それは個別企業でいうと、苦情処理委員会をそれなりにつくってはいるんですよ。ところが、リストラでも何でも肩たたきは、労使一体になってやっている結果ではないかということをおっしゃってるんでしょ？

質問者 まあ、ひと言でいえばそういうことですけど。

高橋 そういうことも、われわれは言っているのですよ。たとえば相談ダイヤルで、圧倒的には未組織の方からの相談ですけど、やっぱりわが連組合員からかかってくるのがあるんです。何件か。組合が頼りにならないというね。これをどうするか、困っちゃうんですけど。一応その当該の産別には、話をしますけどね。

質問者 フリーターの問題が非常に多くなって、大学でも、高校なんかは5割超えているというふうに伺ったりします。組合としてフリーターに対しての、なんか方針なり施策なりということを考えているのかどうかをお伺いしたいのですが。

高橋 問題だという気はあるんですけどね。父ちゃん会社人間、母ちゃんパートで、せがれフリーター、娘派遣というのが今実態ですよ。だから、たとえば父ちゃんが700万で、母ちゃんが100万円という働き方を、父ちゃん500万、母ちゃん300万というふうにしていけば、そういうのが少しずつ変わっていくんだらうと思うんですけどね。すみません、ちょっと具体的な妙案がないんで。問題意識は持っています。

質問者 これまでずっと、わりと（労働市場の）周辺、ペリフェラルの部分をいかに組織化するかということで議論が集中されているような印象があります。では、ユニオンショップで守られている大企業の正規従業員層についてはもう、組織拡大という意味では、何もやることがないのかということ、そのへんはどうなのでしょう。むしろそれは、組織としては抱え込んでいるから、むしろ組合の意識のレベルで、組合員の意識を高める、あるいは組合のチャンネルに合った運動をやるとか、そういう必要があるというふうな認識であるのかどうかということをお聞きしたいと思います。

また、それに関連して、そういうユニオンショップで守られているような大企業の正社員層の中でも、たとえば管理職とかになりますと組合から抜けますけれども、そのへんの管理職の組織化なんかについては、どういうふうなスタンスでおられるのかということ、ちょっとお伺いしたいと思います。

高橋 大企業のところは、それこそ何も運動をやってないじゃないかという見方をされてますが、それは先ほど申し上げたように、そこで働いている組合員のニーズに合った運動の課題と運動のチャンネルをどうつくるかというのが、やっぱり最大の問題だろうと思っています。

それから、名前だけ管理職というのがいっぱいいますから、そこはユニオンショップ協定を変えて、組合員の範囲を変えろという指導はしているんですよ。

会社の抵抗が強いんです。パートもそうなんです。要するに、会社と会社組合は、組合員は社員をもって構成するみたいな、ユニオンショップ協定になっていますから、アルバイトだとかパートだとか、管理職は除外すると。で、管理職は課長以上除外とかというふうになってるでしょ。それを変えてでも組織化するようにというのが、こんどの方針なんです。もし会社がうんと言わなければ、別組合でもいいじゃないかと。パートだけの組合でも、あるいは管理職だけの組合があってもいいじゃないか。場合によっては、ほかの上部団体が手出してもいいじゃないかという提起をしているんです。ということで、取り組みを広めようというふうに思っています。

質問者 連合のそういった管理職、あるいはその他非正規雇用者の組織化問題についての提起に対しては、組合員サイドの反応はどうなんでしょうか。

やっぱりその方針に沿って会社に対する要求を行っているけれども、会社の側がそれに応じないという、そういうのが現状なんでしょうか。

高橋 まだ提起して、「そうだそうだ、一生懸命やりましょう！」というふうになっていないからこの数字なんです（資料1-5）。「どういう組織化をしますか」という目標の所に、真ん中に「企業内パート、契約労働者の拡大は何人ですか」とこうやったら、2万3000人ぐらいしか目標がないわけです。だから方針出しているけど、まだ本気になってないというのが現実です。

ただ、それは業種によってだいぶ違います。製造業でたとえば鉄だとか、そういった所ですとパートの比率ってものすごい低いんですよ。で、圧倒的に社外工の所なのですね。

質問者 組合員の範囲の拡大という場合に、これは原則論なのですけども、いま協定

というお話が出ましたけれども、協定前に、まず自主的な組合規約の改定ということが先行することになる。そしてそれを前提としてこんどは、いわゆる労働協約等の批准協定の見直しという、そういう手順ですということが必要になるんじゃないかというふうに思うんですがね。

高橋 組合規約を変えるのはこっちだけで変えられますからね。それは変えたとしてもなお、労使協定がなかなか難しいと。で、じゃユニオンショップを破棄して、自主的にやるかいというふうにもなってませんしね。

質問者 ユニオンショップ論なんかについては、いわゆる労働法学の分野では、それはやはり憲法違反だとか法違反だとか、いろいろそういう見解はありますけれども、やはり組合員の一定の組織化にとって役割を果たしているものという、そういう認識がやっぱり、現実の組合指導者の中には強いという、そういう面もあるのでしょうかね。

高橋 僕らは、理念的にはそういうふうに言ってますけど、当該の単組はどう思っているかという、それは便利だという、自動的に組合員が集まってきますというね。

だから、そこをねらって自民党が、2000年の3月でしたか、チェックオフ禁止の基準法24条をどう変えるかということをやりましたんですけど。まあ、そういう問題意識をきちり持ってないと。加盟組合の中では、ユニオンショップ協定、チェックオフが駄目になったときの、カネの集め方まで研究した産別がありますけどね。

質問者 連合の中の組織機構のことなのですけども、今回方針で、未組織の組織化ということが大会で決定されましたね。そういう決定がされると、いま手元にあるのは99年の職務分掌というものなのですが、どうかたちで連合の部局内に伝達が、あるいは具体的な指令みたいなものが行くのかお聞きしたいのですけれど。

大会で一斉に未組織の組織化というのが決定されて、で、たとえば産別あるいは地方レベルでその方針が決定されて、その地方レベルあるいは産業レベルで具体化していくということでしょうか。

高橋 ええ。

質問者 連合の中では、たとえば何か、具体的に産業レベルでこうしなさいあしなさいという、なんていうのでしょうか.....。

高橋 という役割のセクションをつくったわけです。連合本部が。

質問者 他の部局とは、こういう連携というのはあるのでしょうか。たとえば、未組織だとパートが多いわけですが、たとえばここに書いてある、総合男女平等局.....。

高橋 はい。もうそれは連携しています、それは。

質問者 具体的にはどうかたちで連携しているのでしょうか。

高橋 それは、パートの組織化について、あるいは来年もパートの方々の賃上げをどうするかということで、パートの集会を2月にやろうというふうに思っているのですが、それはもう共同で一緒にやるとかですね。内部は。

連携というのは、それは、何か組織があつてというか、同じ中ですからね。そんな違和感なくやっています。ただ、おっしゃっている意味は、よくはわかりませんが。

たとえば、組織拡大センターの人間が、地方連合会や構成組織にどういうふうに働きかけて、何を言って歩いているのだというところは、仕事としてははっきり分かるんですけどね。中の調整は、別に男女平等局だけじゃなくてもいろんなセクションとお互いに、日常的な情報交換をしながらやっていますので……。

質問者 たとえば正式に未組織の組織化という方針が決まった場合というのは、もうそれを具体化していく作業に入るわけですね。

高橋 ええ、そうです。たとえば、外国人労働者をどう組織化するかという問題になると、いま外国人労働問題は、総合労働局という所で扱っているわけです。外国人労働者の実態はどうなっているんだというデータを、ちょっとよこせと。そういう、基礎的なものはそこからもらいながら、具体的に外国人労働者にはわが方がアプローチすると。こういう役割分担ですがね。ですから、日常的な連携をしているんですけど。

それから産別地方連合会に対して、どうなっているんだといって、しつこくしつこく言って歩くぞという係なんですよ。私もずっと営業マンでしたので、営業マンというのは、朝会社行って、とにかく旅行売ってこいというわけですよ。5時半まで帰ってくるなよと。で、売ってこいと言われたって、つてもなければ何も無いから、しょうがないから喫茶店行ったり、映画見たり、マージャン屋行ったりして時間つぶすけど、そのうち自分のカネが続かなくなるから、友達の所へ行ったりしながらだんだん客増やすみたいなところがあるんですよ、営業マンで（笑）。実際はですよ。

組織担当者というのは、加盟組合の面倒もみる、これもやりますあれもやります、組織拡大もやりますといったら、絶対増えないんです。だから、組織拡大だけやれということではやってるんですね。

そうすると、もう御用聞きに行くしかないわけですよ。で、データは持っているわけです。電機連合へ行って、「ところで、この会社のやつはどうなりました？」と。言われた側

も、「ああまた来たか、このヤロー」と思いながらも、やっぱり動かざるを得ないという。そういう仕組みを、今回つくったということでもあります。

だから、それぞれの産別地方連合会の懐まで手を突っ込まさせていただきますよというのが、この方針なんです。

質問者 じゃたとえば、いろんな県に行って、その県のいろんな未組織の人数なり、ということを……。

高橋 ええ。「去年こうなってますし、たしかおたくは××という会社をターゲットにしていますけども、どうアプローチされました？」というふうに、聞いて歩くんですね。

質問者 ああ。ちょっと具体的なイメージが浮かびました。

高橋 ものすごい数を地方連合会は持っているのですが、あまり行ってないんですよ。それで選挙の時だけ行くもんだから、連合は選挙しかやってないのかというふうに言われちゃうんですよ。

質問者 先ほど出された質問でお答えされたのかと思いますけど、もしそれ以上にお聞かせいただければと思うのですが。

組織労働者の中の結集力の弱さとか、組合離れというのが言われていますよね。で、そのところを、ここで組合の自己革新ということで書かれているのですけれども、具体的にこういうことでわりと成果を挙げているというふうな事例があるのか。もしそういったのがあれば、教えていただきたいと思うのですけれども。

とくに青年部とか女性部というところになると、もう要求そのものがないというところもあるんですよ。そうすると、やっぱり組合の意味というものが何なのかという疑問を、組合員自身持っているようなことがよくあるんですけれども、そのへん、どういうふうな工夫をされているのか。連合本体でもいいんですけれども、加盟単産とかそういった所で何かあれば、教えていただきたいと思うんですけれども。

高橋 いや、ほんとにあればお聞きしたいんですけどね(笑)。青年委員会は、かつて党中党みたいなのところがあって、結構執行部はうまくマッチポンプで使っていたんですよ。「やれーっ」とやって、で、暴れさすだけ暴れさしておいて、まあまあと出てって手を打つみたいなのところが、あったんじゃないでしょうか。私は直接経験していませんけど。

質問者 文化活動とか……。

高橋 ええ。ところが、一定のところでは手に負えなくなって、こんどはどうしたかというところ、執行部が切りだしたわけです。で、いま「青年委員会ってあんなのは」という幹部

も結構いるんですよ。

ところが、そういう洗礼を受けてない、新しい産業の労働組合にしてみると、もともと構成委員そのものがオール青年部なものだから、青年委員会を、わざわざ立ち上げる必然性がないわけです。

そうすると、青年委員会をなくしてきた所と、もともとオール青年部の所は、結果だけ合っちゃうんですよ。別に青年委員会なんかつくることないじゃないか、みたいなね。それが今、悩みなのです。

しかしほんとは、若い人なり女性を入れた、自由な発言の場と行動の場をつくらなきゃいけないというふうに、私は考えていまして、来年の2月にそういう交流集会を持つことにしているんです。ちょっと、若い人の活性化についてなんか、いい知恵があったら。

ただ、若い人たちで管理されているほうが楽だという人が増えている感じはするんですよ。責任を取ってあげるから自由にやらせてもらって、あんまりやらない人が多いですね。

質問者 私は大原社研でインターネットの仕事をしていて、組合のウェブサイトなどをよく見えています。インターネットを使っての組織化という、サイバーユニオンですか、そういうのが一時期言われていましたけれども、そういうようなことに対する連合の関心と、あとそれをバックアップできる人材とかお金とか、そういうのはどうされているのでしょうか。

高橋 このアクションプランの中でも、「検討する」ということになっているのです。実際には全国一般が立ち上げておられるんですね。電機連合もいま研究されているんですが、コストとの関係でいうと、やっぱり大変みたいです。

かなり多くの相談がメールで入る。それに対して答えていくというのはもう、大変な作業だとおっしゃってましたのでね。連合としても研究するというふうにはしていますが、具体的にまだ着手していません。

質問者 個人加盟、地域ユニオンみたいに入ってきた人の、そのフォローアップというんですか。入ってきてたとえば問題解決し終わったあと、その後組織化された労働者として居続けてもらうみたいなのところで、特別な何かはやってらっしゃるのでしょうか。それとも、もう解決したら、終わったらもう出ていっていいよみたいな話になっているのでしょうか。

高橋 きょう、連合東京のユニオン東京の総会がありまして、この1年間で350人ぐら

い新たに相談受けて組織化したけれども、やっぱり 300 人ぐらい、解決して出てってますから、難しいですね。で、解決した後もずっと居続けていただけるための、フォローするネタがなかなか無いんですよ。共済でといったって、そんな、言うほどのメリットはありませんし。

それと、悩みなんですけど、お金を集める手段が、非常に難しいんですね。銀行の自動引き落としでやると、1回 100 なんぼかかりますでしょ。で、なかなかそれは……。郵便局の引き落としが、いま組合費は 25 円かな。ですけど、自動引き落としまでやれるような体制には、なかなかないですね。それで、結局、解決したら「ありがとうございました」で終わるんです。

それでいっとき、連合のメンバーズカードを作ろうという(話しがありました)。これは退職者の方々が、退職してからも引き続き組合費を払ってもらおうとすると、どう払ってもらうんだということ、連合のメンバーズカードを作ろうと、カード会社と一緒にやろう、年会費がいまほとんど無料のカード会社が多いです。で、やろうと思ったんですが、意見が出るんですよ。サラ金に組合員を追い込むのかとか。カードのキャッシングの利率が、いま 17.いくつですかね。そんなのに使っていいのかとか、ということで、ちょっと中断しているんですけど。そういう、組合費をどう徴収するかというのは、非常に大きな課題になっています。

質問者 組織化の取り組みで、民間の大単産の所と、官公労で何か顕著な違いというのはあるのですか。官公労のライバルユニオンは、郵政があり JR がありますから、これはまあ違うのでしょうかけれども。それ以外に何か、取り組みの違いみたいなのはありますか。

高橋 官公労の中で、ですか。

質問者 官公労と民間という対比で何か、出てきますか。

高橋 たとえば自治労が増やしていますけど、これでいうと自治労は体制つくったわけですね。自治労の産別建設局というのをつくって、外部からオルグを持ってきて。公共の民間の所に今、やりだしていますね。

質問者 ええ、やっていますね。

高橋 そういうやり方をやっている所は、ひとつはありますが。

たとえば、こんど国公の関係が一本に、国公連合というのを 10 月 26 日につくったんですけど、ここでいうともう、まさしくそれこそ全労連とバッティングしているところですよ。

からね。

あと、独立行政法人になって、学校ですね。大学。ここをどうするかという、いま日教組が新しくそういうセンターをつくって、人を張りつけてやりだしたということで、官公労のところがようやく組織拡大をしなきゃいかんというふうになりだしているところじゃないでしょうか。

質問者 ああ、そうですか。やっとなですか。

高橋 ええ。

質問者 まあ自治労はわかりますけどね。

司会 ほかに何か、ありますか。

それでは高橋さん、長い間、どうもありがとうございました。(拍手)