

## 「全労連の組織拡大政策」

全労連事務局長 坂内 三夫

(現代労使関係・労働組合研究会 [2002年2月8日、於：法政大学大学院棟]での坂内三夫氏の報告および質疑応答)

坂内 全労連の坂内と申します。きょうはお招きをいただきましてたいへんありがとうございます。99年の11月16日だったと思いますが、大原社会問題研究所が主催して労働の規制緩和と労働組合のシンポジウムがありました。今は連合の会長になりました当時事務局長の笹森さんと私と日経連の紀陸さん、それから日本労働研究機構の当時の会長の高梨さんの4人で討論を行いました。最近、労働組合同士、とりわけナショナルセンターである連合と全労連の協議も始まったというのは多分あのシンポジウムが一つのきっかけになったのではないかという感じがいたします。

私の名前は坂内といって、上り下りの坂という字に内外の内を書いて、これで坂内(ばんない)とかなり強引に読ませます。名刺などをお渡ししても坂内と読んでくれる方は誰もございませんで、ルビをふってお配りするようしております。東京では非常に珍しい名前ですが、新潟県と福島県の県境で雪が非常に深い山村ですが、新潟県南蒲原郡下田村森町村北五百川という部落に行くと坂内だらけです。

中学校を卒業して集団就職で東京に出てまいりまして、1968年に定時制高校を卒業してから東京で病院に入りまして、その病院で労働組合にかかわるようになりました。22歳のときに病院に入って、それからずっと組合をやっています。

1981年に東京の医療労働組合の産業別組織である東京医労連の専従に呼ばれまして、1984年に今度は中央の当時は日本医療労働組合協議会といっていました協議体組織がありますがその専従に呼ばれまして、この日本医労協が労働戦線の再編などに備えるということで、87年に連合体組織に移行するのですけれども、そのときに日本医労連の書記長をおおせつかりました。それから12年ほど日本医労連の書記長をやりましたが、3年半ほど前の98年7月の全労連大会でいきなり全労連に來いと、しかも事務局長だというふうにいわれて、本当に青天の霹靂でありました。

私が日本医労連の書記長時代には、名うての反全労連派でありまして、全労連というのは立派だけれどやることは大したことはない、もっと現場の声を聞いて全労連本部はいろいろ方針を出せと、大会でも評議員会でも執行部を突き上げることで有名なほ

うでありました。それが3年半前にいきなり全労連に行って事務局長をやって、全国でなぜ全労連運動が大事か、産別は全労連にいかにかに結集すべきか、ということをお角泡を飛ばしていつも出てくるものですか、しゃべるたびに天からつばが落ちてくるような毎日でございます。

いよいよ今年の春闘が始まっているわけですが、春闘は新しい年度の労働者の賃金をどうするのか、労働条件をどうするのか、それを決める労働組合の統一闘争が原点だと思いますが、たいへん残念なことに今年の春闘を賃上げや要求実現を目指す労働組合の統一闘争という側面から見れば、たいへん困難な厳しい状況にあるといわざるをえないと思います。おそらく、これは連合の組合であろうが、全労連の組合であろうが、使用者側は賃上げは論外、定期昇給の見直し凍結を含めて賃下げや賃金体系の改悪を一斉に労働組合側に申し入れてくると見なければならぬと思っております。

その要因はいろいろありますが、例えば経済闘争の条件が今たいへん悪いということとは事実だと思います。バブルの崩壊が顕著になりました10年前、91年当時と日本経済の状況をいろいろな指標で比べてみますと、例えば企業の倒産は91年は年間1万件には満たなかったと思いますが、去年1年はもう2万件ですから倍になっているわけです。それから完全失業率も91年は2.1%でありましたが、いちばん新しい最近の状況は5.6%。日経連の人たちの予測によると6.7%ぐらいまでいくのではないかとされております。10年間に2.7倍ぐらい完全失業率が増えた。一方、91年の日本経済の成長率は年間プラス3.1%でしたが、去年1年はマイナス2%ですから、これはもう完全にダウンしているという状況でございます。

さらに国債の発行残高を見ますと、91年は171兆円、国の借金があったわけですが、これが去年は451兆円になっております。国と地方自治体をあわせた借金が今700兆円といわれるわけで、われわれ貧乏人は700兆円というのがどのくらいのお金かというのがよくわからないのですけれども、国の1年間の予算が84兆円といわれますので、だいたい10年分ぐらいの国の予算に匹敵する借金があるという状況にあります。株価もたぶん91年ごろは1万7000~8000円あったのではないのでしょうか。今は9000円台ですね。土地の値段もたいへんでして、東京では半値ぐらいになっているのではないのでしょうか。そんな状況がある。

とにかく日本の経済状況は今もたいへん深刻な状況にどんどん進行してございまして、ご

存じのように青木建設がつぶれて、それからマイカルが倒産をして殖産住宅がつぶれましたし、ダイエーもどうも危ないようだという話があります。日本で成長企業のモデルとつい最近までいわれてきたユニクロがおかしくなって、株価がトップ安を記録をする。どうも着るものはもうダメだから、今度ユニクロは野菜を売るというふうになっているようですが、野菜を売って企業が立て直るとは思えないのですが、そんな状況です。おそらく今、2月で9000円台ですが、株価は3月になりますと決算期を迎えますから、それぞれの企業が持ち合っている他社の株を決算に合わせて売りに出るといったことなどがあって、3月に株価は8000円台までひよっとしたら落ちるのではないかなどと言われていています。それが3月危機説の一つの要因になっている。

それに4月1日からペイオフが解禁されて、当面は定期預金ですが、1000万円を超える預金は銀行が破たんした場合に担保されないというような状況です。地域金融機関の破たんがもう続出しておりまして、つい最近も船橋信用金庫、これは全労連に加盟している全信労の労働組合があるところで250人ぐらいの組合員がいるところですが、これが破たんをさせられた。去年1年間で数えてみますと、23都道府県で52の信用金庫・信用組合がつぶれた。そこから金を借りている中小企業・商工業者などは、破たんをした信用金庫・信用組合の債権が全部RCC回収機構に移るわけですから、今度は取り立てがたいへんな事態になるということで、おそらく3月に企業倒産は今よりも加速をするであろうし、日本経済が早急に立ち直るといようなことはなかなか難しい側面がある。そんな中で春闘がたたかわれている。

それから、きょうは春闘のお話ではないのですが、経済状況や経営側・使用者側の出方だけではなしに、残念ながら労働組合の対応にもまったく勢いがいいわけですね。電機連合、電力総連、鉄鋼労連、情報労連、名うての大企業の労働組合は今年は賃上げ要求をまったく出しませんし、連合さんも初めてですが、今年の春闘では賃上げ要求目標の具体的な数値を示さない。賃金カーブの維持プラスということなのですが、賃金カーブの維持というのは、定期昇給制度のある企業では定期昇給は今までどおりやってくださいよというのが要求で、定期昇給をわざわざ要求しなければならないというような状況があるわけです。賃上げ要求を出さないばかりか、三菱などいくつかの組合では賃下げに応ずるとい動きもあります。その代表的なのはNTTで、50歳を過ぎたら賃金を15%から30%切り下げた上で本人がいったん退職をして別会社に移行するといようなことで、もう労使の合意がNTT労組とはできあがっている。ワークシェアリングが今年の春闘の争点になる

でしょうけれども、残念ながら政労使会談で復元協定があるならば、労働組合としても5%から7%程度の賃下げによるワークシェアリングに応じようではないか、というようなことが労働組合側から出されているという問題もありまして、たいへん厳しい状況にあると思っております。

また、一方で自治労の例の不正経理問題・脱税問題もたいへん大きな問題でありまして、これは全労連にも組合員・労働者からしばしば抗議の電話がかかってくる。「労働組合おまえもか」という抗議に、うちの事務局は「あれは自治労で、全労連に入っているのは自治労連という組合だから、うちは関係ないんです」というお答えをするのですが、それでも、「いや、だから全労連に抗議をするんだ。各都道府県の自治労が集まって自治労連がつくられて、その自治労連が全労連に入っているんだらう」と一般の労働者はそう思っている人もたくさんいるわけですね。自治労と自治労連の違いなどというのは、知っているのは組合の幹部ぐらいなもので、一般の国民や労働者はなかなかわからない。国会でも取り上げられ、またこの問題を契機にして、自民党は労働組合費のチェックオフを禁止する法律を国会にかけようかという動きなどもありまして、これも今年の春闘をたたかう点で影を落としている。

外国のことを聞けば、フランスで週35時間労働制が実現したとか、イギリスでサッチャーによっていったん廃止されていた最低賃金制度が復活するとか、シュレイダー政権のもとでドイツが解雇規制に関する厳しい法律をつくるとか、あるいはつい最近ではイタリアのCGILとCISLとUILの三大労組と政府との労働協約更新の交渉で、今年イタリアの公務員労働者は100ユーロの賃上げ、100ユーロというと日本円で月1万2000円ぐらいの賃上げが実現したという話がいろいろ報道されてくる。労働組合運動に身を置くものとして、日本の労働運動の現状をじくじたる思いで過ごしているという率直な気持ちです。春闘だけの問題ではなしに、職場の権利問題をとってみても、あるいは制度や政策闘争をとってみても、さらには政治に対する労働組合の影響力という点でも、日本の労働組合の社会的影響力の後退というのは率直に認めざるをえない。

労働組合の社会的影響力が後退するということは、国民諸階級の中の最大階級である労働者が状態悪化に陥るわけですから、国民全体の生活や権利にとっても深刻な影響を与えざるをえない。いったい何が原因で長い間日本の労働組合はこういう停滞を続けているのか、ということ冷静に分析をしてみる必要があると思っております。もともと日本の労働組合はヨーロッパなどと違って企業単位につくられているわけですから、労働者の要求よ

りも企業の業績を優先するという弱点もあるでしょう。あるいはさっきイタリアの例を紹介しましたが、お隣の韓国でも韓国労組と民主労組の二つのナショナルセンターが共同して労働者の権利問題をたたかう。しかし残念ながら、日本では労働組合の路線を巡って、あるいは政党支持を巡って、あるいは要求や政策を巡って労働組合の大きな共同闘争、こんなに深刻な状態に置かれているのにいまだに共同闘争が組まれないという日本の労働運動の現状もあると思います。

しかし、日本の労働運動が長い間停滞を続けている最大の原因をどこに見いだすべきかといいますと、私はやはり組織の長期下落というのが最大の問題点ではないかと考えています。昨年12月の厚生労働省の速報値で日本の労働組合員は1100万人ちょっと、組織率はついに20.7%。春闘のことを考えても、公務員も民間企業も大企業も中小企業も仮に日本中の労働組合が春闘に立ち上がったとしても、実際に春闘に参加するのは10人のうち2人にしかすぎないというのが現状なわけです。しかも1100万人のうち約250万人は自分で賃金などを決められない官公労働者、これが25%ぐらいを占めているわけです。そして大企業の労働組合が今年は春闘で賃上げ闘争はもうやらないといっているわけですから、いったい誰が春闘をやるのか。まさに春闘解体の危機だといわざるをえないと思います。

そういう中で日本の労働組合、労働運動をいかにして活性化していくのか、再生するのか。その場合、労働組合の路線問題・政治問題・要求問題、あるいは国際組織の問題、いろいろ検証しなければなりません。根本問題として未組織労働者をいかにして労働組合に結集するのか。その根本問題を避けて日本の労働運動の再生を語ることはできないのではないかと。これは外国のナショナルセンターの例を見ても、例えばアメリカのAFL・CIOの経験を見ても、あるいはイギリスのTUCの経験を見ても、さらにはフランスやイタリアやアジアなどの労働組合の経験に照らしても明らかです。彼らのところではこの「失われた10年」というものを乗り越えて、労働組合の社会的影響力の復活に一定程度成功していると思いますが、その背景にはやはりナショナルセンターとしてどうやって労働組合の組織建設に挑戦をしていくかというアプローチがあったと思います。その点でも日本の労働組合はまだ非常に遅れている。企業内労働組合であるがゆえに、企業の中だけにしか目がいかないという弱点があるように思っております。

そこで、きょうは全労連が昨年の8月の評議委員会で問題提起をして確認をした組織拡大推進基金というものの考え方を中心にして、全労連としてどんな戦略で今後、組織拡大にチャレンジしようとしているのか、大筋の考え方を紹介させていただきたいと思います。

組織拡大推進基金のお話をする前に、もうご存じかもしれませんが、全労連という組合の組織の特徴を少しだけ紹介しておきたいと思います。今、全労連に加盟している単産は23単産で、そして47都道府県に地方組織を持っております。そのほかに約450の地域組織があり、組織人員が全体で139万人のナショナルセンター。全雇用労働者に占める割合が3%程度、組織労働者に占める割合が9%程度でしょうか。そういう労働団体であります。全労連の組織構成上の特徴は何かといいますと、連合さんは基本的には中央単産を加盟単位としてつくられているナショナルセンターです。その中央単産の地方組織をもって地方連合が置かれていますから、地方連合は加盟組織ではなくて地方組織という扱いになっておりますけれども、全労連の場合には中央単産と地方組織がまったく対等平等の加盟組織であり構成組織である。代議員権も含めて、そういう形で構成されています。

ご承知のように、この二つのナショナルセンターの連合と全労連は、1989年11月21日と同じ日に結成されたわけでありましてけれども、連合さんは結成時の組織人員を公称800万と発表いたしました。われわれ全労連は134万人といたしましたから6分の1から7分の1ぐらいということで出発しました。連合は今720万ぐらいでしょうか、公称800万人といわれたときも、その数は中央単産の総計の数を発表する。これに対して全労連134万人というふうにいいましたが、中央単産の組合員の数が約100万人、そして地方を通じて全労連に会費を払っている組合員が約30万人、それをあわせて134万人という、少し連合さんとは違う形であります。連合はもともと89年の労働戦線の再編成は、これは再編成ではなしに統一であると。総評、同盟、中立労連、新産別、当時のナショナルセンターがみんな解散をして連合というナショナルセンターに統一をしたのだと。政府も財界も「連合唯一ナショナルセンター論」という立場に立ちました。

1989年といいますと、ちょうど6月に天安門事件がありまして、11月9日にベルリンの壁が崩壊した年でありました。ベルリンの壁に続いて、ポーランドに始まってチェコスロバキア、ルーマニア、ハンガリー、そしてついにソ連。当時の世界の流れというのは、いわゆる当時社会主義国などと呼ばれていた国々が次々に崩壊していく中で連合、全労連が結成された。だから日本の政府あるいは財界などは、われわれ全労連の結成に対して何と言ったか。「もうこの地球上から社会主義などというものは死滅をしたのだ、階級対立はなくなったのだ。資本主義が完全に勝利をした。そういう時代に、全労連の諸君がたたく労働組合とか階級的ナショナルセンターなどというスローガンで新しい労働団体を結成するなどというのは、これは時代遅れもはなはだしい。おそらく3年ともたないのではな

いか」などとささやかれたものであります。

そして実際に、二つのナショナルセンターの発足から約 10 年間、連合が唯一ナショナルセンターだというふうに政府にも位置づけられて、私どもに対していろいろな選別といえますか排除が行われてきました。その一つの根拠になったのは、旧労働省が毎年行っている労働組合基礎調査のやり方です。ナショナルセンターというのはもともと中央単産で構成するものであって、地方組織はナショナルセンターの組織人員にカウントしないということをやったわけです。そして、100 万人を超えない労働団体はその国のナショナルセンターとして位置づけられないという立場をとりました。全労連は中央単産だけでも約 100 万人いたのですが、年金組合は労働組合とは認めがたい。そういうのを全部排除して中央単産だけ数えると、全労連の組織人員は 84 万 7000 人だ。だから、これはナショナルセンターと位置づけるわけにはいかないのだ。ナショナルセンターではないのだから、中央労働委員会の労働者側委員も、80 いくつある労働組合代表が参加する政府のいろいろな審議会の委員についても、あるいは I L O の日本労働者代表などについても、これを全労連から代表を出すというのはできないのだ、ということが 10 年間ずっと続けられてきました。

それがいろいろな政治情勢の変化、あるいは運動の変化などもあって、99 年の労働組合基礎調査の速報値の際から、地方組織を通じてナショナルセンターに参加をしている組合員もナショナルセンターの組織人員というカウントすることになりました。そういう措置をとりまして、99 年 12 月の速報値から、全労連の組織人員がその前年の 84 万 7000 人から 106 万 1000 人というふうに発表されて、いろいろな問題はありますが、ナショナルセンターの一つとして位置づけようというふうに姿勢が変化してまいりました。そして翌年の 2000 年 5 月の第 87 回 I L O 総会から、日本労働者代表のオブザーバーではありますが一員として全労連から代表が参加をするというような状況がつけられていった。事実上、いわゆる全労連シフトというようなものが変更される方向に向かったというふうにわれわれは考えています。

21 世紀を前にして、全労連に加盟している労働組合、組合員だけではなく、政府の側からもわれわれ全労連をわが国を代表する労働団体の一つ、ナショナルセンターの一つとして位置づけられてくるという状況のもとで、21 世紀にどんな運動と組織の構築が求められているのか。そういう問題意識の上に立って、昨年 8 月に組織拡大推進基金というものを創設を提案いたしました。非常に激動している内外の情勢に対応して日本の労働運動

をどうやって活性化していくのか、そしてその重要な一翼を担っているわれわれ全労連の組織をいかにして拡大強化するのか、そのことを目的に提案をさせていただきました。もちろん組織拡大の取り組みというのは、組織拡大推進基金を提案する前から全労連の産業別労働組合や地方組織、労働組合のあらゆる活動の前提条件として重視をして取り組んではきましたけれども、大きな飛躍をこの12年間勝ち取ることは率直に言ってできませんでした。

先月の労働組合基礎調査速報値で、連合が720万ぐらい、全労連が101万ぐらいと発表されました。連合が公称800万で結成をして720万ということは、12年間で80万ぐらいの連合の組合員が減少したということになるかと思います。全労連は（結成時に公称）134万といいましたが、去年の独自調査では年金者組合とかオブザーバー加盟などを入れると139万ですから横ばい状態であります。全労連もいちばん最高時は99年の独自調査で150万を数えたことがありましたけれども、その後2000年、2001年の2年間で組織人員を約10万人減らしまして、今139万という状況であります。

とりわけ私どもが深刻だと思っていますのは、さきほど全労連は単産と地方組織で構成をしているというふうにいいましたが、産業別労働組合、中央単産の組織人員の減少が著しい。このまま放置をすれば全労連のナショナルセンター機能に重大な事態を招きかねない。しかも中央単産の組合員の構成をいろいろ分析してみますと、たいへんショッキングなことが出てくるのです。組合員の高齢化現象というのが進んでおりまして、ほとんどの組合の活動家というか、組合の役員をやっておられる方はいわゆる団塊の世代ですね。私も昭和22年生まれなのですが、もうそのへんに幹部のほとんどが固まっています、これがあと4～5年すると定年で職場を去る、あと5～6年でいなくなるのです。率直に言ってかつて左右の路線闘争をして新しい単産を立ち上げてきた組合のほとんどが、この団塊の世代の献身的な努力によって組織が支えられているという状況があります。そういう意味で、組合員の高齢化現象というのも本当に全労連にとって大きな問題だと思っています。

もう一つ問題なのは、単産というのはその産業に影響を与える労働組合として、やはり全国的に組織機能を持っていなければ全国単産としての機能を十分に発揮できないわけですが、今、全労連の単産の中で全都道府県におしなべて組織を持って産業別労働組合としてしっかりした役割を果たせるという体制になっているのは、国公労連、日本医労連などを除けばそう多くない。全労連のいちばん大きな組織である自治労連にしても、全都道府



県に自治労連の組織があるわけではない。やはり全国単産として産別機能を果たして、横断的なその産業の労働条件を確立をすとか、産業全体に影響力を与えるという点では非常に大きな課題が残っているということがありました。

したがって、この組織拡大推進基金を創設して全労連としてどんな組織拡大にチャレンジをするのかという第1の目的に、産業別労働組合の拡大強化ということを位置づけました。これまでは全労連が単産の組織拡大にあれこれいうということはほとんどなかったです。産業別労働組合の組織問題はすべてその単産にお任せにしてきましたけれども、もう単産だけでは対応できなくなっているというのが率直な現状であります。国際的に進行する産業再編、企業形態の変更、業務内容の変更、そして非常にめまぐるしい工場の閉鎖・移転など、そういう情勢のもとで産業別労働組合を大きくしよう、強くしようということをいろいろ考えても、それは一つの単産の対策と努力ではもう限界にきている状況だと思っております。

したがって、今後は産業別労働組合の育成・強化もその産業別労働組合だけに任せるのではなく、全労連と単産と地方と地域の組織が一体となって、どの産業のどこの地域に、どこの職場にいつまでに産業別労働組合の旗を立てるのか、戦略を一緒になって確立をして取り組みを推進していく必要がある。それがやはり21世紀型の産業別労働組合の拡大強化の方向ではないか、ということで単産にも問題提起をしました。組織拡大推進基金をつくって何よりも重視をするのは、産業別労働組合の拡大強化を地方・地域組織と全労連と単産が一緒になって戦略を立てて実行していこうではないかと。そのためのお金が必要なのだという問題提起をしました。

組織拡大推進基金の目的の二つ目の柱にあげたのは、膨大な未組織労働者の組織化に地域から本格的に取り組む体制がなんとかしてつくれないだろうか、という問題提起でありました。ご存じのように日本の企業は圧倒的に中小企業が多い。従業員100人以下の規模の企業で働いている労働者の数は、2617万人いるわけですが、この100人未満の従業員規模の企業の中で労働組合に入っている労働者というのは34万6000人です。したがって組織率は1.3%、100人の労働者がいれば組合に入っているのは1.3人しかいないという状況が中小企業における実態です。実はそういう中小企業の労働者こそ最も苦しんでいるわけで、労働組合の援助が必要なのです。ところが日本の労働組合が自分の企業の塀を越えて地域の未組織労働者のために何か役割を發揮したなどということは、かつて総評オルグというのがありましたけれども、あれ以来久しく聞いていないと思います。やはり労働組合

は自分の企業の中の労働条件をどうするかということにとどまっていた、地域の未組織労働者のために何か役割を発揮しようということにはなかなかないという問題があります。

しかし一方で今、地域に行きますと、この未組織労働者の変化というのは非常に著しい。急激な変化が現れている。それはどんな背景があるのか。これまでは少なくとも日本には、いわゆる三種の神器といわれるような終身雇用制度があった、年功序列賃金があった、いったん会社に入れば定年まではよほど悪いことをしない限り首になることはなかった、給料が下がるようなことはなかった。会社のやり方にはいろいろ注文はあるけれども、会社のいうことを聞いて働いていれば首はつながった、給料は年功序列によって上がってきた、腹が立つけれどまだがまんの内だった。それがグローバル化が進行する中で、もうほぼ大企業の中でもいわゆる終身雇用制度、年功序列賃金制度などというものは崩壊した。音を立てて崩壊の過程にある。今はどんなにまじめに働いていても、誰がいつ倒産にあうかもしれない、企業閉鎖にあうかもしれない、解雇されるかもしれない、賃下げされるかもしれない、配転されるかもしれない、という状況にあるかと思えます。

最近、争議をやっていて非常に感ずるのは、かつて会社で弾圧される、差別をされるといのは、だいたい全労連の組合員だった。最近ではむしろ全労連の組合のほうがいじめると逆らうものですから面倒くさいと。むしろ労働組合に入っていない労働者や何もしない会社派の労働組合に入っているほうをリストラしたほうが簡単にできる、というようなことが起きている。以前は労働組合を選択する場合、この労働組合に入っていれば自分はいじめられない、給料が下がらないということがあったのですが、今はもうそれはまったく関係ないですね。どちらの労働組合に入っていようが、労働組合と名のつくものとは集団的に交渉して賃金や労働条件を決めるといのはもうやらないのだ、といているわけです。そういう背景のなかで、もうがまんできないという意識変化が非常に生まれてきているように思います。

これまでは労働組合というと、高い組合費をとられるとか、そのわりには役に立たないとか、組織に縛られるとか、集会などに動員されるとか、いろいろな理由をつけて労働組合に見向きもしなかったような労働者が、労働者の状態悪化が進む中で労働組合に期待と関心を寄せて立ち上がってきている。全労連がこの1年間365日間につくった新しい労働組合が411あるのですけれども、365日間で411つくったわけですから土曜・日曜を含めて毎日どこかで一つ以上新しい労働組合を全労連だけでつくられているという新しい波が

起きています。労働相談も非常に多いですね。全国でしっかりした統計をとってはいないのですが、労政事務所とかハローワークとか市役所の窓口とか弁護士事務所とか労働組合とか交番とか、いろいろなところを含めて労働者が労働相談をする件数が年間100万件ぐらいあるといわれています。実際に私ども全労連だけでも1年間に1万件ぐらいの労働相談がかかってきていまして、地方に設置をしている労働相談所は本当に電話が鳴りっぱなしです。この1万件というのは件数にして1万件で、同じ労働者が2回も3回も4回も相談をするわけですから、本当に労働相談というのはいへんな事態になっています。

考えてみますと、昔の日本の職場というのは集団的な人間関係の中で労働者はどうやって優れた製品をつくるのか、ほかの会社や外国に負けないいいものをつくるのか。集団的な人間関係の中で先輩が後輩に仕事を教えながら腕を磨いてきたと思います。これは製造業だけではなくに病院などでもそうですけれども、ところが最近は職場の中でチームを組んで仕事をしていても先輩が後輩に仕事を教えませんね。本当に教えないです。深刻な問題なのです。2人並んで仕事をしていて、途中で隣で仕事をしている若い者（後輩）が間違っただのに先輩は気づくのですね。そんなことをすると、その製品はおしゃかになって返品されるということに気づくのですが、昔だったら「おい、それは違うよ。ここはこうやるんだ」というふうに教えたものです。でも、今は教えないのですね。教えないどころか、ほくそえんでいるというような状況があるわけですね。なぜかというと、自分より歳が若くて、自分より給料がいくらかでも安い労働者が自分がやっている仕事と同じような仕事ができるようになれば、リストラの対象になるのは給料が高いおれなんだと。だから自分にしかできないような仕事は絶対後輩には隠して教えないというような風潮がある。今の日本で技術がなかなか受け継がれていかないというのは、そこに大きな問題があると思います。

ロケットがこの間ようやく上がったようですが、上がったけれどもなんか役に立たない上がり方だったという話ですが、優秀な技術者がどんどんリストラされていくわけですから、そういうことが起きると思います。少し前には原子力発電所で臨界事故が起きるとか、新幹線も最近はトンネルでよくコンクリートが落ちてきますし、地下鉄は脱線しますし、三菱の車に乗れば人身事故が起きますし、雪印を食べればたいへんなことになりまして、病気になって病院に入院したら病気のほうの臓器を残して健全な臓器をとる。いや本当に笑い事ではなしにそういうことがあるわけです。日本の医療事故というのはいへんな問題でして、病院などでもなぜ事故が起きたかというのは全然究明しないのです。誰がやっ

たのか、看護婦か、医者か。刑事事件にもって行って、その人間を処罰しておしまいというようになっていきます。今の日本というのはそういう社会になっている。そういう中で労働者の意識変化が始まっている。だから、本当に組合が未組織労働者に手を差し伸べる手だてをとれば、私は飛躍的な組織拡大を成功させる条件というのが非常に高まっていると考えています。

さきほどもいいましたが、全労連 450 の地域労連があるのですが、もしこの 450 の地域労連に常設の労働相談所というものを配置して、常に職場や地域の動向にアンテナを張り巡らして「いつでも困った人は相談に来てください」と、専任の相談員、オルグを派遣することができるならば、組織拡大運動というのはかつて経験したことのない飛躍をつくり出すことができるのではないかと。そのための大胆な財政的な対策を全労連と単産と地方・地域が一体となって確立することが今、大事ではないかと、というのが二つ目の目的なのです。

三つ目の柱は臨時やパートやフリーターや派遣などで働く労働者、さらには 350 万人を数えるという失業者、この人たちの組織化を誰がどのような対策を立てて具体的に推進をするのか、という視点です。不安定雇用労働者、今はパートだけで 1200 万ぐらいでしょうか。派遣その他の形態を含めると、正確ではないかもしれませんが 1300 万人ぐらいになっているのではないかと。全雇用労働者の 27% ぐらいが不安定雇用、非正規だといわれていますが、政府や財界の雇用政策の柱が不安定雇用の拡大にあるわけですから、これからものすごい勢いで増えていくことになると思います。

厚生労働省の調査によりますと、従業員 500 人以上で働いている正規労働者の昨年の所定内平均、ボーナス、一時金を月収に換算したとして平均 33 万 3793 円だと発表されました。これに対して 1200 万のパート労働者の 1 人あたりの平均月収はいくらかというと 10 万 2944 円です。とりわけ従業員規模が 5 人から 30 人未満の企業で働いているパートの所定内賃金の 1 人平均が 8 万 8158 円。パートさんはほとんど退職金も一時金もないという実態にあるわけですね。これが（派遣やその他の形態を含めて）1300 万人ぐらいいるわけです。そして日本には最低賃金制度といえば一部の産別最賃と地域最賃しかないわけですが、地域最低賃金もそういう不安定雇用の非常に低い賃金を口実にして、非常に低く抑えられているわけです。地域最低賃金がいかに低いかというと、その典型的な例であげられるのは労働者の最低賃金の額と生活保護支給の金額が逆転をしているということですね。これは本当に社会的に大きな問題だと思います。

現行最賃は、沖縄とか青森、岩手などDランクの最賃額が604円。それからいちばん高い東京だとか大阪の一部などの最賃の額が708円。2000年度の東京都が支給をしている生活保護支給額、これは住宅補助なども含めてですが、18歳の単身者が最高14万1184円もらえる。ところが東京都の最低賃金は日額に直すと5559円ですから、仮に土日を除いて1ヵ月22日間この最低賃金で働くと、12万2298円という計算になるわけです。つまり最低賃金、働いて得る労働の報酬のほうが生活保護の支給額よりも約2万円低いという実態があるわけです。こんな状況が今ある。不安定雇用労働者や失業者やパートや派遣や350万の失業者、1300万の不安定雇用労働者、全労働者の3割ぐらいが、つまり働かないで生活保護を受けたほうがもっともらえるよというような給料で働かされている。さっきもいったように、失業率も今日の日本経済の現状やこれからも進むであろう企業のリストラ競争、政府がいろいろやってくる労働の規制緩和などの中でおそらく6%突破もそう遅くはないのではないか。そういう非正規労働者や失業者の人たちにどうやって労働組合運動に参加をしてもらおうか。やはりいちばん苦しめられている、状態悪化の進んでいる人たちが労働組合運動に参加しないことには、労働組合運動の本当のエネルギーというものは出てこないと思うのですが、どうやって不安定雇用や失業者を労働組合に結集するのか。

全労連の組合もそこに目を向けていることは目を向けているのです。これからはパートや臨時や不安定雇用の組織化が非常に大事だ、とみんな組合の方針に書いてあります。書いてありますけれども、職場の状況が非常にたいへんになっていて、自分の職場の中の運動するだけでもたいへんだから、地域に出ていったり、不安定雇用労働者のために自分たちの組合費を使ったりエネルギーを使ったりなどということは実際にはなかなかやられていないというのが現状だと思います。やはりそういう分野の人たちを労働組合に結集させていくためにも、ナショナルセンターと単産地方組織が一体となって対策を立てて運動を具体化する必要があるのではないか。組織拡大推進基金をつくって、そういうものにチャレンジをしようということを提起いたしました。

もしこういうことができれば、さっきもいいましたが、本当にかつて経験したことのないような組織建設の前進ができるのではないかと。そういうことに成功して、全労連がわが国雇用労働者の10%、500万を数えるようなナショナルセンターに成長したとき、どんな展望が切り開かれるのか。

もし全労連が500万になるような飛躍をすることができれば、生活と雇用を守る労働者の要求闘争の可能性・条件というのは非常に高まるだろうと思います。第2にいろいろな

民主勢力、商工業者や農民やそういう人たちとの国民的な戦線がもっともっと強まっていくだろう。三つ目にいえるのはILO代表、政府審議会委員、中央労働委員会委員などの参加を通じて日本の政府の政策と正面から切り結ぶという社会的地位を確立することができるだろう。第4に政治的にもそれなりの影響を与えることができるだろうし、第5に何よりもやはり全労連が大きくなるということが連合と全労連の共同、ひいては21世紀のなるべく早い時期にもう一度労働組合の大同団結という方向に展望を切り開くことができるのではないか。そんな思いで昨年の8月に組織拡大推進基金というものを提起させていただきました。

ここまでは全労連の組合員は誰も異論がない。ここまでは賛成なのです。「本当にそうだ。その方向でみんなで努力をしなければならない」と、ここまでは全然異論がなかった。では組織拡大推進基金というのはいったいどのくらいの額なのだという話になりました。「それは現在の全労連の現行会費に匹敵する金額を集めるんだ」と。組合員1人1年間に1000円、140万組合員で14億円。これを産業別労働組合の拡大強化のために、そして地域の膨大な未組織労働者の組織化のために常設労働相談所とか専任相談員の配置とか全国力の配置をやりたい、三つ目に不安定雇用労働者、失業者の組織化にあてたい。全労連本部では一銭もその金は使いません、全部組織拡大のために投入します。そういう規模が必要ではないかと。これをいったとたんに単産や地方組織の幹部のみなさんは口が堅くなりました。現在の全労連の一般会計規模というのは約7億5000万ですが今、組織対策に使っているお金はその中で7150万ぐらいであります。一般会計規模が7億5000万で、この組織拡大のために14億出してくれと。「それはできないよ、それは難しい」という話がやはりありました。

本格的な組織拡大に乗り出すためには、組織拡大を専門的に追求する全国オルグの配置が必要ですし、その全国オルグを養成するための研修や教育制度の確立が必要になりますし、それぞれの地域に常設の労働相談所を設置してそこに専任の相談員を配置をするための財政援助も必要ですし、組織拡大のための全国会議や全国セミナーを開催することも必要だと思います。チラシやポスターや看板やビデオや新聞の意見広告やラジオスポット・テレビ宣伝などを含めたそういう大量のマスメディアの活用も必要になると思います。そういうために、年間1000円といえば1ヵ月に直して100円弱であります、そのお金が日本労働運動の活性化・再生化のために一人一人語り合って本当に出せないだろうかという問いかけをしました。

しかし「意義と任務、能書きだけではお金は出てこない、出せないよ」という声が強い。今でさえ単産や地方組織の財政状況は非常に厳しいわけです。だから、とても今すぐ「わかった、はい出しましょう」ということにはならないという意見が出されております。それは無理もないことで、これまで日本の労働組合は全労連に限らずほぼ大方の労働組合がそうだと思いますが、古いしきたりというものがあって、何か上部団体なりナショナルセンターから財政的な提案がされると、そのお金を自分の組合の通常会計からどうやって捻出するかということをもまず単産の幹部は考える。全労連が10円値上げといえ、それを組合員に討議をかけるのではなしに、自分の単産の中で持っている財政の中から提案にこたえられるかどうか。そういう視点で考えて、どうしても結論を出してしまう。

私がいっているのはそうではなしに、一人一人の組合員に日本の労働運動の現状や労働者の状態や将来展望、組織拡大推進基金の目的、これを創設することによってどんな展望が生まれるのかということをお話して、基金を創設していく討議を組合員レベルで大衆的に進めようではないかということなんです。しかし、これもまた日本の労働組合のしきたりからいけば、そういう論議のしかたというのは経験がないわけですね。単産には単産の古いしきたりがありまして、ナショナルセンターの提案を単産のふるいにかけないで、そのまま直接、賛成・反対などを含めて全組合員の討議にかけるという風習は日本の労働組合は持っていないわけです。ナショナルセンターの提案は、それをまず単産が受け止めてうちは反対か賛成かを決めて、賛成ならば賛成としてその単産の提案として組合員にかけていくという方向をとるわけです。全労連がこれをいったからといって、そのままの文章を組合員の大会討議にかけるといふ風習は日本の労働組合は持っていないわけです。だから、なかなか時間のかかることだというふうに思っています。しかし最初にいいましたように、21世紀、日本の労働組合を活性化していくには、やはりこの組織拡大推進基金をみんなの知恵を出しあってなんとしても成功させなければいけない、その基本認識での合意はこの間の討議によって図られてきているのではないかと考えています。

全労連は今年7月の大会に金額をいくらにするのか、どうやって集めるのか、何に使うのかなどという具体的な提案をさせていただくことになっています。いろいろ困難はありますけれども、日本の労働組合運動がこのままでいいとは誰も思っていない、なんとしても21世紀の労働運動を活性化させたいと全労連の多くの組合員がそう願っている、それを信じています。そして、やはり困難であっても、一人一人の組合員にどうすればそういう展望が出てくるのかということについて真剣に討議をしてもらう以外に道はないのではな

いかと思います。またそういう討議をすること自体が職場の中でなかなか組合活動がたいへんだとか、労働組合は魅力がないという今の停滞現象を大胆な討議を通して活性化につなげていく、そういう相乗作用があるのではないかと考えております。

だいぶ長々とお話をさせていただきましたけれども、1989年の日本の労働運動再編以来のこの12年間をどう考えるべきか。これはいろいろな論点、考え方があるかと思いますが、私は個人的にはこう思っています。89年の再編以来、われわれは必死に頑張ってきました。奮闘・努力をしてきたつもりです。しかし、主体的な努力はともかくとして、客観的に見た場合にどうか。それは要求が前進をしない、組織率が年々低下をする、社会的・政治的影響力が後退する困難な状況が続いてきたと率直に認めざるをえない。巷では労働組合の姿が見えないとか、こんなに労働者がいじめられて苦しんでいるのに労働組合は何をしているのかという声はたくさん聞かれるわけです。組合員の中にも、高い組合費をとられるだけで合理化があっても倒産があってもなかなかたたかわないではないか、という声が連合、全労連問わずあるのではないかと考えています。

そういう中で、21世紀の日本の労働運動をどうやって活性化していくのか。いくつかのことが大事だと思うのですが、さっきいったように組織拡大にナショナルセンターが諸外国の経験なども教訓にして大胆にチャレンジをするということが一つの方向だと思います。もう一つ、労働組合間の共同をどうやって前進させるかということが大事だと思っています。私は実はこう思います。労働者は今非常に状態が悪化しています。状態が悪化すれば、意識変化が生まれます。労働組合に対する期待、いやがおうでも労働組合に関心を持てきます。労働組合に関心が集まると、これはナショナルセンターも含めて労働組合間の要求の接近が始まるのです。最近でいえば連合と全労連の間で、例えば解雇を規制する法律をつくれとか、サービス残業をなくせとか、あるいは医療改悪反対とか、パートの時間給を引き上げるとか、こういう要求ではほぼ全労連、連合の要求は近づきつつある。要求の接近が始まるとその次に起きていくのは、やはり共同の機運が高まるということなのですね。

それこそ99年11月のシンポジウム以降、連合と全労連の「同時多発的共同」、これは笹森さんがつけたネーミングですけれども、起きるようになりました。国会の前で同じ課題で、同じ日に、同じ場所に座り込んで一緒にエール交換をするということが起きるようになりました。アメリカのテロ事件があって、同時多発的というのはどうも最近良くないと。だから、これからは「部分的時限的共同」にしようということですがもともと笹森さ



んのネーミングです。去年の10月に笹森さんが会長になりました。記者会見で笹森さんは、非常に重要なことをおっしゃったと思います。こういったのです。「連合は日本の最大のナショナルセンターとして、これからは連合のメンバーだけではなくに日本のすべての雇用労働者を対象にした運動をやりたい。特に雇用問題でいえば、これは労働組合の当面する最大課題なので、全労連を含むすべての労働組合に雇用問題での部分的時限共闘を呼びかけたい」。ほぼそういうお話をなさいました。

これは二つの面で非常に注目すべきだと私は思っています。一つはまくらことばに使った言葉ですね。「連合は日本の最大のナショナルセンターとして」とおっしゃった。その何が注目されるかというと、この12年間、連合は連合が日本の唯一のナショナルセンターなのだという立場をおとりになってこられた。これを新しく「最大のナショナルセンター」という言葉をお使いになった。それから「共同」という話は、これまでも全労連はずっと連合に呼びかけてきましたけれども、今度初めて連合のほうから、全労連を含むすべての労働組合に雇用問題で共同しようという呼びかけを出した。これは12年間の運動の中では極めて大きいことだと思います。

テレビに最近よく笹森さんがお出になります。雇用対策には三つの視点が大事だといっています。まず第1にこれ以上の失業者を出さないことだ。第2は新しい雇用をどうやって創出していくのか、これが大事だ。第3は現に失業している人たちの生活保障や職業訓練などを実現させることが必要だ。これはまったくわれわれと一緒にです。

中身に踏み込めば違いもあります。例えば、これ以上の失業者を出さない。これはまったくそのとおりですが、NTTの11万人合理化、あるいは電機や自動車の大量のリストラについてどうするかという問題に触れないで、これ以上の失業者を出さないというわけにはいかない。そういうことはありますけれども、基本政策としては非常に近づいてきている。

21世紀の労働組合運動を展望するとき、労働組合同士がお互いの考え方、路線や政策をとらえて、相手を批判することによっておのれがいかにか正しいかということを確認するよきな労働運動ではもうダメなのではないか。いろいろ違うところがあっても、労働組合として日本の財界や政府に立ち向かう意味で一致点は何か。何ならば一致して運動が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

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、ということを中心に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考え方を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。