

2015年10月28日

【日本労働組合総連合会会長 神津 里季生 氏】



目 次

1. はじめに
2. 社会インフラとしての集団的労使関係
3. いまの社会が抱える課題
4. 連合が考える「めざすべき社会像」
5. 労働運動の課題と、これからの運動のあり方
6. 質疑応答

1. はじめに

今日は「働くことを軸とする安心社会の実現に向けて」というテーマでお話をします。この寄附講座シリーズでは、皆さんの世代がこれから生きていく上で貴重なお話が様々な切り口からされますが、私もぜひ受けたいと思うような内容です。それぞれの方のお話は、「今、世の中がどうなっているのか」、「日本の経済、社会の中で、生活保障や社会保障の問題をこれからどのようにしていくのか」という内容だと思います。そこで今日は労働組合の立場から、これら一連のお話とかかわりを持たせながらお話をしたいと思います。なお、個人的な見解も一部含まれていることを、予めお断りしておきたいと思います。

2. 社会インフラとしての集団的労使関係

① 労働組合の二つの顔

生活保障や支え合い、助け合い、社会保障の問題とのかかわりで言えば、労働組合には大きく二つの顔があります。

一つは、労働組合それ自体が支え合い、助け合いの組織だということです。18世紀、産業革命により工場です仕事をする労働者が大量に生まれました。しかし、一人一人はほんとうに弱い存在でしたので、長時間労働を余儀なくされました。こうした中で、団結して支え合い、助け合わなければ生きていけないということからできた組織が労働組合です。後で触れますが、日本でもいろいろな経緯を経ながら労働組合が誕生し、今あるわけです。

この寄附講座は全労済協会が提供していますが、その母体の全労済も支え合い、助け合いを行う生

活協同組合です。生活保障のためにふだんから皆が共済掛金（保険料）を払っておき、災害があったときにそのお金をもとにして被災した人が給付を受けるという事業を行っています。また、労働金庫という生活資金の融資を受けたりしてお金について支え合いを行う協同組織もあります。全労済や労働金庫と労働組合とは兄弟のような組織ですが、労働組合自身も組合員同士の支え合い、助け合いのために自ら活動している組織であるとともに、世の中にある助け合いの仕組みをサポートする存在でもあります。

労働組合のもう一つの顔について、今日は特に力を入れたいと思います。それは、この講座の一連の講義の中でたくさんの大事な話、皆さん自身のこれからの人生に大きくかかわる話がされますが、それをどのように実現していくかという上で、労働組合という組織は非常に重要なポジションを占めているということです。せっかくいいアイデアがあってもそれが結局絵に描いた餅で終わったり、みんなでいろいろ議論して良い政策をつくってもそれが結局実現されなければ、まさに徒労に終わるだけです。それらが何とか実現するように取り組む組織、それが労働組合のもう一つの顔です。

② 連合の組織について

労働組合のナショナル・センター、つまり日本中の労働組合が加盟している全国組織の一つが日本労働組合総連合会（連合）です。ほかにも全労連や全労協という全国組織があります。日本の労働組合の組織率は一番最近の統計で17.5%です。人に雇われて働いている雇用労働者が5600万人から5700万人いる中で、労働組合に加入している雇用労働者、つまり組合員は1000万人弱になります。その内、連合には682万人が加盟していますので、人に雇われて働いている人の約12%が連合に加盟していることになります。

連合への加盟形態には二つあります。一つは、企業別組合——産業別組合——ナショナル・センターという3層構造の加盟形態です。連合には51の産業別組織が加盟しています。産業別組織とは、例えば自動車産業で働いている人たちが構成される自動車総連、地方公務員の人たちが構成される自治労、学校の先生の労働組合の日教組、電機産業で働いている人たちの電機連合など、産業ごとにつくる労働組合のことです。この産業別組織に企業別組合が加盟しています。例えば自動車総連には、トヨタ労組、ホンダ労組、日産労連など、自動車産業各社の企業別組合が加盟しています。

ここで一つ押さえておく必要があるのが、日本の労働組合の成り立ちは企業別組合であり、労使関係も企業別が基本であるということです。労働組合はイギリスで生まれ、もともとはヨーロッパ発ですが、そのヨーロッパは職種別組合です。ここに日本との大きな成り立ちの違いがあります。どちらが良い悪いという議論がありますが、物事には一長一短があり、私は一概に良し悪しは言えないと思います。

もう一つの連合への加盟形態は、地域ごと、まずは都道府県単位です。縦と横という言い方をしますが、産業別が縦だとすれば、こちらは横です。例えば東京都では連合の組合員100万人余りが連合東京という地方連合会を形成するなど、都道府県ごとに地方連合会があります。さらに、その県の中に地域協議会があります。連合東京の中に多摩の協議会があったり、千代田区、中央区あたりの協

議会があつたりということです。こういう地域別の運動も連合として行っていますが、地域協議会の運動は非常に大事な活動であると思います。連合として力を入れていることが幾つかありますが、その一つはこの地方組織をさらに強くしていくことです。

③ 連合の活動について

日本の労働組合は企業別組合がまずあって、企業単位で労使交渉を行い、自分たちの労働条件や賃金制度を定めた労働協約を締結します。会社側と組合側の間の約束事である労働協約を決めるのは、日本の場合は企業単位の労使交渉です。

しかし、企業ごとの交渉では解決できない問題もあります。自動車産業を例にとれば、産業全体に関わる問題であるためにトヨタの労使だけでは解決できない問題があれば、日産も、トヨタも、ホンダの組合も集まる産業別組織の自動車総連が対応します。税制の問題もその一つです。自動車の税金の制度というのは、とりあえず決められたものがそのままずっと今日まで残っているという側面があります。こうした中で消費税が上がっていくと、自動車の税も本来見直す約束になっていたのだから変えていくべきだというような政策を、働く者の立場から自動車総連が立案して、政府に要請するという行動を起こすわけです。

さらに、自動車総連やUAゼンセン、自治労など、産業別組織だけでは解決できない問題も出てきます。例えば労働時間の問題です。長時間労働の問題は個々の産業だけの問題ではありませんので、みんなで束になって団結して、連合として政府に対して要請していこうということになるわけです。

④ 長時間労働をめぐる集団的労使関係の展開

日本の労働時間は大変長く、連合としても力を入れていくべき問題の一つであると考えています。日本人の働き方には良いところもありますが、長所と短所は紙一重です。日本人の働き方を象徴する言葉に「過労死」があります。働き過ぎで死んでしまうという、とんでもない話です。厚生労働省に認定されたケースだけでも毎年100件以上あります。ヨーロッパやアメリカでは全く考えられない概念ですので「KAROSHI」とそのまま英語などにもなっています。強制労働ではなく一定のルールのもとで働いているのに、働き過ぎて死んでしまうのです。

皆さんの多くはこれから社会に出て働きます。あるいは、もう既にアルバイトをされているかもしれません。「ブラックバイト」という言葉が世の中に流布しているように、仕事の現場で経営者、使用者から次から次へと指示されて、何かおかしいと思いつつも、ついつい指示に従って働いてしまうというところが日本人にはあります。

私たちは長時間労働の是正を主張しています。本来それはそれぞれの労使関係の中できちんとルール化する必要があるのですが、長時間労働は日本全体にまたがっている問題です。従って、国の法律を変えて規制しなければ根本的な改善は望めません。日本人のマインドの問題でもあるので、「こんな働き方はおかしい」という世の中の雰囲気づくりも確かに必要ですが、連合がやるべきことは、国の法律や制度をこのように変えるべきだと提案していくことだと考えています。

労働基準法では、労働時間は1日8時間、1週40時間までと決まっています。それならば過労死するはずがないのですが、労働基準法36条により、労使で協定を結んだら幾らでも働けることになってしまっているのです。日本は70年前に戦争でこっぴどく負けた焼け野原から立て直そうという状況の中で、新しい法律の枠組みが決められました。当時、一旦は労働時間の上限をきちんと定めようという議論もありましたが、そんなことを言っていたら焼け野原の日本を立て直すことができないので、労使で確認すれば除外規定を設けられるようにしたのです。その後高度成長を経て今日では経済的に豊かな国になっても、その法律がそのままになっているのが現状です。

このように日本の制度や仕組みには、ある時期に決められたものが、こびりついたままになっているところがたくさんあります。だから、それを変えていかなければいけません。連合では労働時間の上限を決めようと政策を出しています。あわせて、インターバル規制という仕組みも主張しています。要するに、残業を含めて夜仕事が終わりに、翌朝、何時から仕事をするかをインターバル（休息时间）を置くことで規制するのです。例えば、11時間のインターバルを置くルールを決めた場合、夜10時まで働いたら翌朝9時までには休息时间となりますから、長時間労働の抑制に一定の効果が期待できるわけです。EUではインターバル規制が既に導入されています。このようなアイデアはたくさんありますが、それを決めて実行に移せていないのが、現在の日本社会の一番大きな問題ではないかと思えます。

⑤ 組合役員としての歩みと組合活動の醍醐味

私は1979年に新日鐵（今は住友金属と合併して新日鐵住金）という鉄鋼メーカーに普通のサラリーマンとして入社しました。最初は製鉄所に勤務し、その後本社に転勤。入社から4年余りたった1983年には本社建材販売部で働いていました。そこはビルの鉄骨の素材や、川や海の護岸に使うシートパイル（鋼矢板）という土木建材などを商社経由で販売する部署です。私は仕事をしながら非専従で、労働組合の職場単位の支部である建材鋼管支部の書記長を1年間して、その後、本社労組の専従になりました。当時、新日鐵の中には、八幡製鉄所の八幡労組や、室蘭製鉄所の室蘭労組など12の組合がありましたが、本社労組もその一つです。そして、興味を持ちながら組合の専従役員を続けているうちに新日鐵労連の役員になりました。この新日鐵労連はいわゆる企業別労組です。その後、鉄鋼業などの産業別の労働組合である基幹労連の役員を経て連合の役員になり、今日を迎えています。ちなみに世界中の労働組合のナショナル・センターが集まって、国際労働組合総連合を作っています。こうして仕事を休職して組合専従役員になってから、私は今まだ新日鐵住金に社員籍はありますが、労働組合の仕事だけをして30年ぐらいになります。

皆さん方がこれからどういう仕事をするか、どういう会社に行くかわかりませんが、何がしかの確率で労働組合のあるところに行き、もし労働組合の役員をやらないかと声がかかれば、その際にはぜひやってほしいと思います。

と言うのは、仕事ではどうしても自分の担当する範囲だけを追求します。まずは与えられた課題をどうこなしていくかが問われます。一方、労働組合役員になると、今、経済、社会はどう動いている

か、我が社の属している業界の抱えている課題は何かなどについて、いや応なしに勉強するようになります。それはすごく良い経験になります。

また、人との付き合いについても、仕事をしていたら仕事の上での人間関係だけにとどまりがちです。一方、労働組合は、例えば自動車総連なら、トヨタだ、日産だ、ホンダだと同じ業界内の異なる会社の人間が集まります。企業や組織の枠を超えた人間としての付き合いができるという、すごく良いところがあります。今は独禁法による公正取引の規制が昔に比べて格段に厳しいので、同じ業界の異なる会社の人間が集まると何かあやしいとなりますが、労働組合だけは違います。同じ業界の異なる会社の経営側が、どういう値段で製品を売るかということで集まると一発で談合となりますが、春闘でこんな賃上げ要求が出ているがどうするかということで、異なる会社の経営側が集まって「談合」することは全く問題ありません。

それぐらい企業や組織の枠を超えてお互いに集まるのが労働組合で、団結こそ命、みんなが集れば力になるというのが労働組合の特徴です。確かに、非専従の組合役員は、特に最初は仕事もやらなければいけないので大変です。大変だから、仕事はちょっと外れて専従になり、その間、組合から給料をもらうということになるわけです。

⑥ 集团的労使関係の意義

労使関係の基本は現場です。私の例で言えば、本社労組にいたときに本社の経営側といろいろな職場の環境問題で議論しました。当時、たばこの分煙の話も出ていました。労働組合にとって大事なことはいろいろありますが、現場の労使関係が基本であり、命です。雇用労働者は束になることで力になるので、思い切り束になるわけです。日本全体でもそうですし、ワールドワイドでも束になって多国籍企業対策の横暴にどうやって抵抗していくかという問題にも取り組みます。しかし、やっぱり原点は職場にあります。私は連合会長という立場になっていますが、一番偉いのは職場で一生懸命働いている人たちだと考えています。会社や経営側で一番偉いのは社長でいいと思います。社長がしっかりしないと経営は成り立ちませんから。しかし、労働組合はやはり現場が命です。

いろいろな先生方から、今、日本社会はどのような問題を抱えているかという話があったかと思えます。私たちから見ると、格差が拡大する中で、派遣労働や契約社員などの有期雇用である非正規雇用が拡大しているという雇用問題があります。雇用期間が限定されず基本的には定年まで働くという無期雇用・正規雇用比べて一般的に処遇が低い非正規の働き方が今、日本全体で4割近くになっています。

もちろん自分の意思で非正規という形態で働いているのであればまだ良いのですが、不本意非正規、例えば自分は派遣で働きたいとは思っていないが、とりあえず働き口がないから派遣で働かざるを得ないという、不本意の非正規で働かざるを得ないケースが大変多いのです。統計のとり方によって、2割、4割、あるいは6割と様々ですが、かなりの規模で不本意な非正規で働かされており、その結果、低い処遇の状態が続くことになります。

そして問題の根本は何かと言うと、ほとんどの場合そこに労使関係がないことです。一番の原点で

ある職場でどういう話し合いが行われるかということが本来は重要ですし、この話し合いがないと物事が進みません。そのときに、組合がなく労使関係がないから文句を言う相手が見つけれないことが一番問題なのです。物事を解決していくには、こういう労使関係が重要です。集团的労使関係というのはまさにそういう意味なのです。労使関係というのは厳密に言うと二種類あって、一つは人に雇われて働いている以上は、一人の労働者と雇い主という個別的労使関係があります。もう一つは、物事を解決していくために束になった雇用労働者と雇い主という集团的労使関係です。私たちがふだん使う労使関係というのは、ほとんどの場合が集团的労使関係です。

⑦ 重層的な労使関係

そして、原点である職場支部・分会レベルの現場協議だけでは解決しない問題は、私のケースで言えば、本社の事業所の労使関係で解決する。本社の事業所の労使関係だけでは解決しない問題、例えば、賃金制度をどうするのかということは企業全体の話だから、企業別の労使関係で解決する。そしてグループ企業の課題や経営状況について説明を受けようということになります。また、産業全体の問題については、それに対応する労使関係で対応します。もっともこのレベルの労使協議においては、労働協約を持つということにはなりません。協約は、一番基礎のところの企業レベルの対応になります。連合は経営者団体といろいろやりとりをしますし、政府や政党と法律のレベルの問題などについて対応します。

連合というと、民主党と一緒にではないかというイメージを持たれますが、それは政治を通じてでないと自分たちの考えている政策が実現しないからです。しかし、もちろん政党と労働組合は全く別です。私たちの労働組合、労働運動の先輩方の歴史は、戦後すぐは共産党や社会党左派の影響を強く受けていましたが、その後、政治とは一線を画そうともがいた時期がありました。

ところで、政治の姿、国会の状況はこの10年間で大きく振り子が振れました。振り子が振れて政治は果たして良くなったのか、日本の政治は良い方向に行っているのかと考えてみると、問題は山積していると思います。そして、支え合い、助け合って問題を乗り越えていくためには、こうすべきだという政策を実現することが必要ですが、政治が良くなないと、いくら良いアイデアがあってもうまくいきません。

3. いまの社会が抱える課題

① 低い処遇の非正規雇用の拡大

「いまの社会が抱える課題」は、非正規労働者の比率が全体の4割あること、特に、女性の場合は6割近くが非正規であることです。ただし、呼び方があまり良くなって、非正規とは「正規にあらず」だから、あなたの働き方は正しい働き方じゃありませんと言われているのと一緒です。だから、こういう形態で働いている人たちにとっては嫌な感じを抱くと思います。だけどこれは厚生労働省公認のワーディングなので、しょうがなく使っています。

もう一つ悪いことに、派遣やパートや有期雇用などすべてがこの非正規雇用者というカテゴリーに

入っていて、しかもそれらがまたダブっていることです。ほんとうは一つ一つの形態をしっかりと見きわめて、その働き方が今抱えている問題点を抽出して解決策をつくらなければいけないのですが、そのようになっています。しかも、女性の比率が高いですから、今、男女共同参画社会とか、「女性が輝く社会」とか政権は言いますが、こういう女性の働く状況だと、なかなかそうなりがたいところがあります。

企業規模、雇用形態、年齢階級で見ると、厚生労働省の賃金構造基本統計調査（賃金センサス）という、もっとも基礎的な賃金の統計によれば、企業規模の違い、男女の違い、雇用形態の違いにより、50歳代では1.5倍前後の格差が存在することがわかります。正社員男女の賃金差や正社員以外の男女の賃金差にもこの傾向が浮かび上がります。

つまり、働く者の希望が実現しない社会にしているのではないかということです。もともとこんな比率で非正規という形態で働く人がいたわけではありません。パートの働き方やアルバイトは昔からありました。しかし、主たる生計者、要するにその収入で生活し家族も養っていくという立場の人であっても非正規である、30歳代から40歳代になっても賃金が上がらない、という働き方が増えたのはこの20年ほどの間です。労働組合がないと賃金交渉はできないので賃金は上がらないし、雇用がぶつ切りだから今度は一体どこの会社でどういう仕事をするのかわからない、というような働き方が増えているのです。

これらの結果、「最初に就いた仕事が非正規雇用」という人の割合が13.4%から39.8%へ、20年前と比べて3倍に増えています。就職口もなく、とりあえず仕方なく非正規で就職したら、それがずるずるといってしまう。人生って巡り合わせですから、労働組合があるところに入るかどうかわからないし、そこで上司がどういう人かわからない。巡り合わせで、就職氷河期にとりあえず非正規で働くことになり、そのままずるずるとい人が多いのです。これは大きな社会問題です。

② 不十分なセーフティネット

今、年収200万円以下の人がじわじわと増えて、1100万人を超えています。また、ひとり親世帯も1990年代半ばに100万世帯を超え、いま、150万世帯に迫ろうとしています。

日本は昭和30年代、40年代の高度成長期に、結果として極めて平等な社会を実現しました。高度成長期は給料がどんどん上がるインフレ社会でした。そのため、中高齢の日本人は、高度成長期はすごく良かったという考えが頭の中にこびりついています。昭和30年代、40年代は事実上の完全雇用が当たり前で、失業や貧困は問題ではありませんでした。だから、失業者や貧困に陥った人たちにどうやって国の制度として手を差し伸べようかと考える社会になっていなかったし、今もその傾向が強いのです。しかし、それを当たり前にして物事を考えていることが足を引っ張っているケースがあると思います。

当時はまれに見る平等社会でしたが、今の日本はもう、OECD諸国の中でも下から数えたほうが早いという格差社会になってしまいました。一番ひどい状況に置かれているのが、ひとり親、いわゆるシングルマザー、シングルファーザーです。ひとり親の貧困率は、OECD諸国の中でも最下位で

す。そういう格差社会になってしまいました。今、これだけの格差社会になり、貧困が問題になっているのに、セーフティネットが不十分なままなのです。

4. 連合が考える「めざすべき社会像」

① 「働くことを軸とする安心社会」

このような現状の中で、連合が考える「めざすべき社会像」は、「働くことを軸とする安心社会」です。その実現に向けて政府や政党とかかわるための連合の政策集は、電話帳と言われるくらい分厚い本です。イラストであらわした政策パッケージをホームページで公開していますので、ぜひ見ていただきたいと思いますが、ポイントは、働くことに価値を置きながら五つの橋をかけようという点です。

一つ目は、「教育と働くことをつなぐ」橋です。教育を受ける権利を保障する。働くルールを学校教育の時点から学んでもらうことです。47都道府県の私たちの地方連合会がそれぞれの教育委員会に対して、小学校、中学校の授業の中に働くことに関する基本的なルールの勉強を入れてくださいと要請しました。これは、今年初めて行ったことです。

二つ目は、「家族と働くことをつなぐ」橋です。いわゆるワーク・ライフ・バランスですが、生活や家庭と仕事の両立ができていないので、これを改善することです。

三つ目は、「働くかたちを変える」ことです。例えば、派遣の働き方は、私たちは本来立派な働き方だと思います。派遣労働は、働いてほしいという一時的なニーズに応えられる能力があることで、本当は給料が高くないといけません。その上で、そのニーズに応じる多様な働き方や、あるいは本人のニーズに応じた多様な働き方を実現するということが、働くことと働くことの間にかかる橋です。

四つ目は、「失業から就労へつなぐ」橋です。いざ失業したときに雇用保険の給付はありますが、それは、例えば300日たったらもうそこまで終わりです。それでも働く場が見つからなかったら、路頭に迷ってしまうわけです。それで、生活保護を受ける人の数がじわじわと増えてきた経過があります。この橋ではできるだけ一方に行くだけにして、失業からセーフティネットで救って就労につないでいこうとするものです。

五つ目は「生涯現役社会をつくる」ということです。元気なお年寄りも、元気でないお年寄りもどんどん増えるので、お年寄りにとって生涯現役として社会の中で活躍し暮らしていけるような支援の仕組みをつくる、こういった政策を持っているということです。

5. 労働運動の課題と、これからの運動のあり方

① 働く者の代表としての存在意義

労働組合の組織率は今、少し下げどまりしていますが、傾向としてはどんどん減ってきています。そうした中で、連合は正社員クラブではないかという言われ方を口の悪いマスコミにされます。しかし、これに対しては反論があります。

連合は、確かにまだ正社員の比率が高いことは事実ですが、そのような人たちから会費をもらって、

そのほとんどを組合のない人たちのために使っています。例えば、今年の国会では安全保障法制が大目立っていましたが、その少し前に、労働者派遣法が改悪されました。私たちは改悪をさせないために集会を開いたり、国会前で座り込みをしたりしました。今、自民党、公明党の与党が圧倒的多数ですから、それに対して世論を喚起しようと思ったら残念ながらそういう行動に出ざるを得ません。もちろん、派遣労働者も連合の中にはいますが、比率的にはごくわずかです。今、派遣労働者はおよそ120万人ぐらいだと思いますが、連合の中に入っている派遣労働者は2～3万か、そこまでは行かないかもしれません。しかし、連合は全ての働く者のために取り組まなければいけないと思って、労働者派遣法の改悪に反対して活動を展開しました。反論の1つめはこういうことです。

反論その2は、ちょっと遅ればせながらですが、パートが中心ですが、非正規の方々の組合員の比率がじわじわと増えているということです。もっと増やさないといけないのは言うまでもありませんが、さらに努力を続けたいと考えています。

② すべての働く人を集団的労使関係に包摂する

日本の労働組合は非常に難しい環境におかれています。

これは個人的な見解になりますが、日本の労働組合の成り立ちから見て、また、国民や組合員から見て、連合や労働組合は中途半端なところがあると言わざるを得ません。日本の組合組織率は、考え方の違う労働組合を含めても17.5%にしかありません。8割以上は組合がない状況です。一方、フィンランドやスウェーデンなどの北欧では労働組合組織率が70%です。加えて、労働協約カバー率が90%にも達します。彼らは、労働組合が決めたことが労働組合のない職場にも適用されるという社会の仕組みを持っているのです。また、フランスの労働組合の組織率は7%ぐらいしかありません。日本より低いのですが、労働協約のカバー率は北欧と同じように90%ぐらいあります。何故かという、成り立ちが職種別、産業別なので、組合が労使協約で決めた労働条件が、その産業全体に適用されたり、あるいはその地域全体に適用されます。つまり、労働協約の拡張適用という仕組みがヨーロッパの場合はあります。

一方、組織率が低い国も確かにあります。例えばアメリカです。アメリカも組織率は低下傾向です。ただし、これは私が持っている印象かもしれませんが、アメリカはもともと貧富の差が激しく、人種問題もあります。それを克服していく過程で国が成り立っており、今、人種によって差別的な扱いをしてはいけないとか、男女や年齢で差別的扱いをしてはいけないなど、大変厳格な社会です。それにアメリカは訴訟社会です。訴えられたら大変なことになるという社会です。日本とは随分違います。だから、労働組合もその主張することが大きな影響力を持つわけです。また別の切り口で見ると、ほんとうに貧しい人や仕事がない人を支え合おうという自主的な運営組織が各地に結構あります。それに比べると、日本の場合は、いかにも中途半端だなどというところがあります。

私たちが今は682万人組織ですが、もっと仲間を増やして2020年には1,000万人にしようという目標を持っています。そのために、アメリカのやり方を少し勉強してやっつけようとか、あるいは、もともと連合は組織で入ってくださいという形でしたが、何年か前から都道府県ごとに地域ユ

ニオンをつくっていて、個人加盟、一人でも入れるようにしています。そして、テレビや新聞に広告を出して、連合の存在やその意義をみんなにもっとわかっただらおうとしています。

③ 三者構成と民主主義

私は昨日、シンガポールの連合に当たるSNTUCという組織の4年に1回の大会に参加するため、シンガポールに行っていました。シンガポールは一応、民主主義の国です。「一応」と言ったのは、シンガポールの国会は国会議員が88人いて与党が81人です。日本も一強他弱だというけれど、そんなものではありません。独立してちょうど今年が50年になります。リー・クアンユーという、独立、建国の父が今年亡くなられ、その息子のリー・シェンロンという人が今、3代目の首相です。その人が主賓でやって来て、大会前夜祭のパーティーで1,300人の参加者を前に40分もしゃべるのです。

ところで、労使関係において三者構成という言葉があります。雇用、労働にかかわる問題は、政府、労働組合、使用者の三者で決めるというのが、ILOを中心とした世界標準です。政労使のお互い見解が違うからみんなで話し合い、きちんと妥協点、一致点を見出しましょうということで、各国で三者構成により議論がされています。日本も三者構成で議論されてきましたが、最近は政権がそれを重視しないので少し困っています。

そのシンガポールでは、今、労働組合SNTUCの書記長は、内閣府の大臣を兼ねています。三者構成セミナーなるものもあったのですが、シンガポールの三者構成は、一人で二者を兼ねる場合があるのです。つまり、労働組合の役員をやりながら、政府の大臣もやる。経営者だけれども組合の役員ですということもあります。混ざっているのです。

何でこんな話をするかという、民主主義の国なのですが、基本的にこの50年間ずっと事実上、一党独裁です。シンガポールでは建国から50年の間に、首相は3人しかいません。さらに言うと、中国にも一応労働組合的なものはあります。ただ、「工会」と言い、工業の工に会議の会です。これは実際には中国共産党の出先みたいなものです。中国も、国家主席は今、習近平さんですが、その前の胡錦濤さんは、1期5年の任期を2回やって10年間でした。習近平さんも多分そうなるでしょう。間違いなく言えることは、政権が安定し、政治が安定しています。じゃあ、どっちがいいのでしょうか。

④ お任せ民主主義と若者の政治への参加

日本は民主主義の国ですが、いつとき、首相が毎年変わってしまい、安倍さんが再登場して、今度ちょっと違う方向で頑張っています。

例えば世論調査をすると、安全保障法制を国会でああいうふう決められたことに対して、おかしいと思っている人が80%。それから、原発再稼働の問題でも反対が多く、TPPは賛成と反対が同じぐらいです。個別に見ると政府がおかしいという調査結果なのに、政権の支持率は40数%です。どうかすると、またちょっともとに戻って上がってきています。多くの日本人は、「やっぱりちょっとやり過ぎだ」、「マスコミに対して縛ろうとしている」などと危ないと思いつつも、今の政権にもう

ちょっとやってもらってもいいということなのです。だから、日本人の民主主義は本物かなと思ってしまいます。もっと日本人は政治に対して目を向けないといけないし、個々の日本人はほんとうは優秀なはずなので、もっといい方向に物事を決められるのではないかと思うのです。

来年2016年から18歳で選挙権が得られます。どこに投票するかは別にして、皆さんには来年夏の参議院選挙では投票にぜひ行ってほしいです。投票に行くということは、自分の目で立候補者をよく見るということです。しかし現実にはメディアが言っているのでそうかなと思ったり、さんざん振り子が振れてしまったのでこれではだめで、もう誰でもいいから一人の人にしっかりやってもらおうという感じになっているのかもしれない。

そうだとしたら、中国やシンガポールのほうがどんどん物事を決めていくから良いのかもしれませんが。しかし底辺には、いろいろな課題が鬱積していると思います。50年、100年たつて中国やシンガポールのやり方がほんとうに良かったのかというのは、歴史が証明すると思いますが、ここでも日本人の政治意識を見るにつけ、政権支持率の数字など中途半端だという感想を持ちます。やはり、政治について自分の考えをしっかりと持っているかどうかがとても大切だと思います。労働組合もそうです。幹部が何かやっているみたいだから任せていけば良いと思ってしまいがちです。

「お任せ民主主義」という言葉があります。すべて任せておけば良いという考え方です。中国やシンガポールが今、足元を見ると、物事をどんどん決めてリーダーシップを発揮しています。その中で、ある程度の政策はどんどんビルトインしているわけです。日本の場合はそれもできていませんが、一方、お任せ民主主義で中国やシンガポールみたいになってしまえと思っているかと言うと、必ずしもそうでもない。

日本の今の民主主義は、戦争に負けてアメリカが持ち込んだものです。今の労働組合の成り立ちも、戦後の民主化の中でアメリカが労働組合をつくるべきだとしてできたものです。与えられたものという感覚が残りました。1,000万人の組織にしていきたいという目標を持って私たちは取り組んでいますが、組合員自らが組合を自分のものと思っていないとなると、おのずから積極的になれない気分がこのまま続いてしまいます。だから、そのことに対する危機感を今、私は強く持っています。私も年齢でするので、もう何年かしたら一線から引きますが、皆さん方の世代にこの国の姿をこのままで引き継ぐようなことは、基本的にはいけないという思いを強く持っており、いろいろな話をしました。

6. 質疑応答

【質問】 企業別労働組合はダミー人事部と言われたり、会社側につく場合もあると思いますが、企業別労働組合は労働者の労働環境の改善にどの程度期待できるのでしょうか。

【神津】 企業別労働組合には、良い面も悪い面もあります。ご指摘のようなことがあるとすればそれは悪い面ですし、御用組合的なところも中にはあると私は思います。例えば産業別組織や連合に入らない労働組合もたくさんあります。全部がそうだとは言いませんが、その理由の一つに自分たちさえ良ければいいというようなところもあるのです。だからそのような組合にはぜひ連合に入って、労働者全体のことを考えていってほしいと思います。何故かという、メンバーシップだけのことを考

えてはだめだと思うからです。長い目で考えたら、全ての働く者のことや国の制度について考えていかないと、ゆくゆくは自分にはね返ってくることもあるのです。それに労働組合はもともとが支え合い、助け合いの組織だからです。

例えば、組合員が職場にこういう問題があると言ったとしても、会社と一緒にあってそれに目をつぶったり、どうかすると押さえ込んだりして、結局その人が居づらくなって辞めてしまうという例はあると思います。その解決策の一つとして、連合として労働相談を設けています。下手をすると、連合に入っている組合なのにそういうことが職場で起こることもあります。年間で1万5,000人ぐらいの相談件数がありますが、これはまだ氷山の一角だと思います。このような対応ができるという意味でも、ナショナル・センターは基本的に非常に大事だと思います。

【質問】 労働者の権利擁護のためには、正規、非正規も含めた職能別労働組合という選択肢もあると思いますが、日本で職能別労働組合ができる可能性はどの程度ありますか。

【神津】 日本の場合は企業別組合という成り立ちで今日に至っているのですが、これを一挙に変えることは、なかなか難しいと思います。ただし、労働協約のカバー率が現在非常に低いということは大きな問題だと思います。日本の場合、労働組合の組織率よりも協約のカバー率がさらに低いです。というのも、労働協約を持っていない組合があるのです。連合が発足して最初に始めたのが、労働協約をきちんと持とうという取り組みでした。

また、職能別組合も全くないわけではありません。例えば、海員組合がそうです。船乗りさんの組合です。これは伝統的にずっと職能別でやっています。

【質問】 ブラックバイトの問題が起きるのは、労働環境についての認識が契約当初から労使の間で異なることが原因の一つと思いますが、どのようにお考えでしょうか。

【神津】 ブラックバイトが起きているところって、多分、組合がないケースが多いのではないのでしょうか。ご指摘のような認識の相違というケースもあるかもしれません。ただし目立つのは、経営者が労働環境を前向きに考えていなかったり、働く人のことを人として扱っていない。モノやコストとしてしか考えていない経営者の場合、そういう状況が容易に生まれると思います。それと、お互い考えていることにギャップがあるというケースの両方あるのだと思います。いずれにしても、労働組合があっても、お互いの立場に立って物事を考えようというのが集团的労使関係の一番の基本のところですから、そういう発想があるかないかが大事なポイントだと思います。

【駒村】 その人にしかないような能力を持つ人だったら、企業側もその人を離してはいけないと思って、労働条件の交渉が対面で成立するかもしれません。しかし、人のかわりはいくらでもいるという状態になると、労働組合のようなブレーキがないところでは、ついつい経営者のやりたい放題になっていくわけです。労働組合に入っているかどうかは別にして、労働組合があるということだけで、この人に労働組合に一連の話を持って行かれたらまずいことになる、と経営者が思えば、おのずとブ

レーキになると思います。それはアルバイトであろうが正社員であろうが同じかと思いますが、だから、集団的な交渉というのは、そういう意味では非常に大きな意味があります。逆に言うと、そういうのが弱くなっていると、経営者のやりたい放題になってしまう、ブラックバイトのような状況を生み出してしまふということかと思いますが。

【質問】 組織率が低下する中で、パート等の組合員比率が上がり組合員数も増えているとのことですが、その要因は何ですか。また、連合が行っている対策を教えてください。

【神津】 要因は2つあると思います。1つは、パートも含めた非正規の働き方が増えていること。もう1つは、連合をはじめ、組合自体がそういう方々の声をもっと聞かないといけないと考えて、そういう方々のための運動も行っていますが、直接その人たちに仲間の輪に加わってもらって、一緒に議論してもらうための努力を地道にやってきていることが、こういう結果につながっていると思います。

例えば、労働相談をきっかけにして組合に入ってもらったり、組合をつくることもあります。あるいは、個人加盟で地域ユニオンに入ってもらう。いろいろ切り口をつくってきています。組合員は企業別組合では組合費を月額5,000円くらい払っています。そのうち産別組合に500円くらいが行きます。最後に連合に100円くらいが行きます。そのときに、パートの人は労働時間が短いし、給料も低いから、じゃあ半分くらいにしましょうという設定の仕方です。2005年くらいからこのような取り組みを始めました。

<文責：全労済協会調査研究部>