

組織拡大

T O P I C S

トピックス

1

連合が一〇〇〇万連合の実現に向けた取り組み計画を策定

連合（古賀伸明会長）は五月一七日の中央執行委員会で、昨年一〇月の定期大会後に立ち上げたプロジェクトチームが提起した二〇二〇年までの組織拡大計画「一〇〇〇万連合実現プラン」を確認した。同月三十一日の中央委員会では、同プランを受けて当面の取り組みを決めた。

PTが一〇〇〇万連合実現プランを策定

連合は昨年の定期大会で、組織化戦略の方針転換を行った。それまでの二カ年ごとに組織拡大の短期目標を設定することをやめ、中長期目標として、連合が結成時からのターゲットとしてきた「一〇〇〇万連合」の具現化に向けた組織化手法を打ち出すことにした。具体的には、大会後、プロジェクトチーム（PT）を立ち上げて検討を重ね、ロードマップや推進体制、取り組みのポイントなどを内容とする「一〇〇〇万連合実現プラン」を策定した。

経験豊富な組織拡大担当者不足も要因

連合の組合員数は結成時の七八九万人をピークに減少を続け、現在は約六七五万人にまで落ち込んでいる。非正

規労働センターを立ち上げた二〇〇七年以降をみても、パートタイマーなどの非正規労働者一三三万人の組織化を実現した一方で、既存の組合員が一七一人減ったため、総数では三八万人の減少になっている。

同プランは、組合組織の縮減に繋がった背景に、①多くの労働現場で企業の新規化や再編、海外移転などが多発したことによる正社員組合員の激減②景気回復のなかでの労働の担い手としての非正規社員の登用の進行③定年退職再雇用者に対する組合継続加盟への取り組み不足④若年者の離職率の高まり⑤組合への無関心層の増加⑥個別紛争時の金銭解決手段の簡素化による組合加入意識の低下⑦多様な雇用形態に対する組織化への対応不足⑧一〇〇人未満の中小地場の組織化への体制不備や役員の力量不足——などがあると指摘。こうしたなかで、「団塊世代の大量退職や企業分割による組合員の脱退などの進行により、現状維持さえ難しく、局面を打開すべき経験豊富な組織拡大担当者不足も大きな要因になっている」とする。

労働界に与えられたラストチャンス

同プランが設定する一〇〇〇万人の

目標達成年度は二〇二〇年。「日本の労働界に与えられたラストチャンス」との認識で今後八年間での実現をめざし、本部・構成組織（産別）、地方連合会が相互連携を強め、一体的な取り組みを行う考えを示している。時期と推進する組織化の目安は、①二〇一二年～一四年までを基盤強化期間として七〇〇万人②一四～一六年を構造改革基幹として八〇〇万人③一六～一八年を集中実行期間として九〇〇万④一八～二〇年を新方針検討期間として一〇〇〇万人——に設定。この間に、即時に対応できる事項から、一〇〇〇万連合実現のために優先して実現すべき事項、熟考して対応すべき事項に取り組み内容を移行させていく考えだ。

産別主体の組織拡大方針を見直す

最大の特徴は、「組織拡大の主体は構成組織（産別）、連合はその環境整備」としてきた従来の役割を見直し、「本部・構成組織・地方連合の三社が一体的・集中的に組織化行動に取り組み」方針に切り替えることにしたこと。具体的には、連合本部と構成組織、地方連合会のそれぞれに「横断的組織化行動推進部署」を新設。組織化対象の情報をもとに三位一体かつ臨機応変に行動

する。組織化に必要な人員配置や予算措置も施すことで、活動の「選択と集中」を進める考え。本部内に「実働部隊」を置くことも検討対象になる。

こうした見直しに伴い、組織拡大目標の立て方も変更する。従来の産別ごとに拡大人員の目標数を積み上げる 방식을改め、連合本部、産別、地方連合会の組織拡大責任者でつくる会議体を通じて、それぞれが共通意識を持ちながら設定する。こうした形に切り替えることで、目標数への責任感を醸成したい考えだ。

ターゲット毎にロードマップを策定

組織化の具体策（ロードマップ）について、同プランは「構成組織の多くは、厳しい社会経済のなか、組織拡大どころか組織の縮減にいかん歯止めをかけるのが最大課題になっているが、厳しい状況においても、組織拡大は労働組合の原点であり、生き残り手段であることに違いない」などとしたうえで、既存組織の足下を固めることや、グループ企業・類似産業内の未組織・未加盟組合などに対し、産別や単組が自覚と責任の下、組織化に動くこと自体に変更はないと強調する。

ただし、「グループ企業や既存産別に属さない新たな産業分野や連合未加盟産別未加盟の日本を代表する企業や組合については連合本部がリードし、一定の目処が立った段階で類似産業に近

「構成組織と連携し、対応していく」と指摘して、連合のネームバリューやスケールメリットを活用した方が効果的な案件については、本部が主導して組織化の道を切り開く姿を展望している。

そして、①大手未組織企業②新産業分野③連合未加盟産別④産別未加盟大手組合⑤中小未組織企業⑥労働相談による組織化——のターゲット毎に連合と構成組織の連携手順を明記している。

連合と構成組織の役割を明記

まず、①の大手未組織企業の組織化の場合、グループ企業内の未組織・未加盟対応は、これまで通り産別・単組が主体となつて組織化に対応する。産別は主体的に設定する重点産業や重点企業対策としての組織化責任を明確にして、組織化に向けた具体的な行動計画を策定。構成単組に対しては、社内パート・有期労働者の組織率一〇〇%の達成に向けた目標および具体的な行動計画の策定の指導を強化する。合わせて、グループ内の派遣・請負労働者などの間接労働者についても、二〇二〇年までに組織化が図れるように取り組むこととする。

一方、②のマスクミや金融などの新産業分野と、③の連合未加盟産別の組織化では、連合本部が情報収集活動や関係構築などの初期対応を強化。④の連合未加盟大手組合に対しては、関係の深い構成組織と連携しつつ、建設や医療福祉などの連合本部が対応中のターゲットを中心に対応強化を図る。そのうえで、構成組織・地方連合会は、

業界団体との関係強化や、業界ナンバーワン企業、全国・地域に展開する大手企業の情報を収集・分析し、情報や課題の共有化に努める。

ローカルユニオン設置やクラフトユニオンの仕組みも

⑤の中小未組織企業と、⑥の労働相談による組織化については、地方連合会で結成した組合は二年以内に関連する構成組織に移行するよう新たなルール化に取り組み。そのうえで、どの構成組織にも加盟できない中小地場の労働組合の枠を超えて結集できる受け皿組織として「連合地域労組(仮称ローカルユニオン)」を設置したり、企業や産業で括りきれない労働者を業種や企業、地域などで括る「クラフトユニオン」的な仕組みの構築についても検討する。各地に連合本部直轄の「組織拡大専任オルガナイザー」を配置して、都道府県をまたがる組織化にも運動して対応できる仕組みづくりにも着手。具体的には、現行のアドバイザー制度の機能を強化したイメージで検討の俎上に乗せる。

連合共済新設や「友の会構想」も検討

このほか、連合運動の拡充に向けた中長期的な取り組みとして、①産別機能強化に向けた再編・統合への課題の共有化②産別共済の統合や「連合共済(仮称)」の新設③組織拡大支援に向けた新たな財政措置④連合本部会費と地方連合会会費の一括納入⑤組合員の

所在地登録の推進——などの検討の議論をスタートさせていく必要があるとした。

「友の会構想」の具体化も提起。「ナショナルセンターに求められているものは、社会的労働運動にある」との立場に立ち、家事労働やNPOなどの地域ボランティア活動に従事する人や、退職者、年金生活者なども「広義の観点から連合に結集する仲間」として門戸を広げることを検討対象とし、今後、「連合のメンバーシップのあり方や規約について、幅広い論議を展開していくことが必要」としている。

集団的労使関係は必要なインフラ

五月三二日の中央委員会で古賀会長は、「組織の力は数に下支えされた運動量の総体。多種多様な仲間の結果が社会の公器たる労働組合の社会的役割の拡大につながる。集団的労使関係が社



中央委員会では「1000万連合実現プラン」の初期対応の内容を決めた

会的に必要なインフラであり、その拡大は組織された私たち労働組合の責任だ」などと述べたうえで、「今回のプロジェクトチームの提起のポイントは、地方連合会も含めた連合と構成組織の役割の見直しにある。組織化は産別の役割、連合はその環境整備としてきたことを見直し、本部・構成組織・地方連合会の三者が相互連携を強め、共同責任を持ち一体的に取り組み」と指摘。「これを実現させるには、相互信頼が何より不可欠。そして、三者が組織拡大に向けた機能をこれまで以上に強化していく必要がある」と強調した。

さらに、「組織拡大は知恵と情熱と行動の結果であり、組織や運動の魅力が問われる。この取り組みを強化することは即ち、労働運動や組合活動をブラッシュアップすることでもある。課題山積だが、二〇二〇年に必ず一〇〇万連合を実現するとの強い決意と計画の具現化に向けて全力をあげよう」と呼びかけた。

中央委員会では初期対応の内容を確認

中央委員会では、同プランの報告を受け、その第I期の取り組みとして、①当面の対応として、二〇一三年一月までの具体策を検討する「一〇〇〇万連合実現プラン推進PT」の設置②連合本部役員による組織拡大総対話行動の実施③一〇〇〇万連合実現中央集会の開催④中央・地方での横断的組織化推進部署の設置——などの初期対応の内容を確認した。

(調査・解析部)