

# 変容する社会と労働運動

古賀 伸明

この巻頭言の執筆を引き受けたことを、非常に後悔している。なぜなら、私は数年前まで労働運動の当事者であったからだ。何を記述しても「反省文」か「評論家的」と思われるのが関の山だろう。迂闊ではあったが、受けたからには、多くの課題の中から、紙面の関係もあり断片的にはなるが、いくつかの課題について述べてみたい。

労働運動も難しい時代が続いている。その転換期は日本経済が右肩上がりの成長からバブル経済の崩壊へ、世界的には冷戦構造の終焉の後、グローバル化が一気に進んだ時期と相似する。経済性や効率を考えれば、日本だけでモノやサービスを作る必要も売する必要もなくなった。人が資産であり固定費であったものが、人件費そのものが変動費化された。経営者は日本の労働組合だけを視野に入れる必要がなくなった。企業別組合を主体として発展してきた日本の労働運動にとって、大きな転換点となったのだ。

その課題を乗り越えるには、国際運動の強化と国内の集团的労使関係での連帯の輪を拡大することだ。労働組合の組織率は17%を切った。すべての職場に集团的労使関係を構築する必要があるが、そのためには組織拡大に全力を挙げる必要があるが、労働者代表制の導入も視野に入れるべきだと思う。また、集团的労使関係による成果を、より多くの働く仲間にも波及させる労働協約の拡張適用の取り組みも急がれる。

企業別組合の組合執行部と会社幹部との関係は、労使関係の一断面に過ぎない。労使関係の本質は、すべての職場における従業員と管理職の関係である。それぞれの場面において、お互いに情勢や課題を共有化して、意見交換が日常的に行われていることこそが、労使関係の基本である。それを仮に個別的労使関係と呼ぶなら、集团的と個別的をどう運動させるのかが問われる。「組合員

の組合離れ（これもおかしな表現だが）」などと嘆く時間はない。やらなければならないことは、山積している。

一方では、非正規雇用労働者やフリーランスのセーフティネットの構築も極めて重要な課題である。「我が組織」、「我が企業」の存続という企業別組合の姿勢が合成の誤謬を生み出し、結局、社会的・経済的格差が広がり、非正規雇用労働者を増加させていった。そのことには、自戒も込めて言えば、労働組合にも責任があるのだと思う。

日本は成熟社会に入っており、経済は低成長、国民の意識や価値観が多様化する社会である。組合員も同様であり、働き方も多様化し、働く人が抱える問題も多岐にわたる。組合に所属しない働く者も増えていく中で、すべての働く者とともに運動をつくりあげていくことが重要だ。

メンバーシップのことだけを考えていても、メンバーシップの利益さえ享受できない環境の中で、労働運動の社会的位置づけをより鮮明にする必要がある。連合という相対的に豊かな働く者から集まった資産は、80数%の未組織の働く者のために使うぐらいの思い切りが必要だ。また、NPOやNGO、協同組合などと連携して、社会の課題解決に取り組むことが求められる。

社会全体の底上げが、ボトムに向かう自分たちも救う。閉ざされた体系の中での運動・活動だけではなく、国民・市民・多くのコミュニティーの中で労働組合がどう生きるのかが問われている。国際労働機関（ILO）はフィラデルフィア宣言で、「一部の貧困は全体の繁栄にとって危険である」と謳う。

これらの運動を推進するためには、企業別組合・産業別組織・連合の役割・機能・責任を、改めてより突っ込んで議論をする時期にきている。

（こが・のおあき 元連合会長、国際経済労働研究所会長）