

労働組合

連合の新運動方針と産別大会の動向

主要産別は九月末までに定期大会を終え、ナショナルセンターの連合（六五〇万人）も一〇月一、二日に定期大会を開き向こう二年間の運動方針を決めた。今年の大会から浮かび上がった労働運動の中心課題をまとめる。

1. 連合は非正規雇用や格差是正への取り組みを重点化

連合は「二〇〇八〜二〇〇九年度運動方針」の力点として、①非正規労働者や中小零細企業で働く労働者への支援・連携の強化、組織化の推進②企業や経営者団体の社会的責任と、政治・行政の本来の機能の追求③「地域に根ざした顔の見える運動」のさらなる前進による、地域で信頼され頼りがいのある運動の構築——の三つを設定。特に、「中小・非正規労働者とも連帯する運動の再構築が急務だ」として、非正規労働者などへの支援・連帯のための専門部局「非正規労働センター」設置を決めたことが注目される。

高木会長は大会のあいさつで、「非正規雇用労働者の現状の改善に対する感度が鈍いと批判されている連合運動のかなえの軽重が問われている」と危機感を表明。「一七〇〇万人を超える人たちが、パートタイマーや派遣、請負等の雇用形態で働き、その多くが総じて低所得という状況は、格差社会への

懸念を強める最大要因であり、放置できないレベルに達している。非正規雇用労働者問題を連合運動の柱の一つにすえ、『非正規労働センター』を設けて活動の一步を踏み出していく」と訴えた。

非正規労働者支援の専門部局を創設

今回の運動方針では、中小・非正規労働者への支援と地域活動を強化する方向を打ち出した点が大きな特徴だ。こうした運動展開については、すでに二年前の大会から重点化する方針を決めていた。しかし、方針では「非正規雇用問題の取り組みが労働組合全体のものとはなっておらず、非正規労働者や中小労働者全体で見れば、組織化についてもごく一部にとどまっている」などと取り組みの不十分さを総括したうえで、「組合を最も必要としている労働者にとって、組合が頼りになる存在になっているかが問われている」と指摘。「正規も非正規も『働く者として同じ立場にある』との考えのもと、連帯の意義や目的、具体的対応等について、構成組織・単組での共有化を進め、組合員の共感が得られる運動に発展させる」とし、取り組みを本格化させる必要があると強調する。

具体的な対応策としては、非正規労働者や中小労働者を支援するための専

門部局となる「非正規労働センター」を創設する。インターネットを活用した情報提供や社会的キャンペーン、労働相談、労働条件改善、交渉支援などの機能が発揮できる体制をイメージしている。今後、同センターでパート共闘の事務局運営や非正規労働者の問題把握、労働条件底上げの取り組みなどの役割を担うことになる。

地域活動の充実も課題に

地域活動については、「地域に根ざした顔の見える労働運動」を推進するために二年前の大会で確認した「地方連合会・地域協議会改革」を押し進める個人で加盟できる「地域ユニオン」をすべての地方連合会（都道府県）に設置。さらに条件を整えば、地域協議会（市町村レベル）にも地域ユニオンの「支部」もしくは「地協地域ユニオン」の結成を促すことで地域における連合の存在感を高め、地域労働者の拠り所となるよう機能強化する。

加えて、〇六年のスタート以来、一〇六カ所を認定した「モデル地域協議会」の活動を強化。現在、当該地域の組織拡大や未組織労働者と中小・職場労組の支援、関係諸団体との連携、生活全般の相談活動である「ワン・ストップ・サービス」などの取り組みを拡充する。

2. 産別は「統一と多様性」が課題に

主要産別が決めた方針をみると、ナショナルセンター・共闘組織の運動方針を踏まえ、①春季交渉のあり方②格差是正への取り組み③労働時間短縮を軸としたワーク・ライフ・バランス④組織の強化・拡大——などを議題に取り上げる組織が目立った。

〇七春闘の総括と来季の課題

〇七春闘の成果と課題について、金属関係産別で構成する金属労協（IMF・JC、二〇〇万人）は方針の中で「近年、要求方式の違いや賃金制度の多様化、取り組み年度の違い、職場における課題の多様化に伴い、交渉局面における相互比較の困難さが生じている」と指摘。その結果、産業間・企業間での回答内容に「幅が出るようになった」と振り返る。そのうえで来季は、「情報開示によつて相互理解を深め、幅をもちつつ確かな共闘」を推進していくことを基本に、社会的影響力を与え得る共闘を構築していく」との方針で臨む。〇七春闘でこの課題が鮮明になったのが、電機連合（六二万人）。三月四日、大手一六組合に示された賃金改善の回答は五〇〇〜一〇〇〇円の幅がでた。今季闘争で採用した戦術は従来とのストではなく時間外拒否だったが、これを回避する歯止め（基準）を「水準改善額五〇〇円としたうえで、一〇〇〇円以上の水準改善額をめざして上積みを図る」として最終交渉を追い込

んだ末の回答だった。この結果について定期大会では、「統一性と多様性を両立させる戦術」(泉田和洋書記長)という表現で、「画期的な成果」と総括した。企業間格差の拡大を背景に春闘における産別統一闘争といってもこれまでのように、統一要求・回答が貫徹しにくい現実を踏まえ、金属労協系は「ゆるやかな幅を持たせた共闘」の方向にカーブを切っていくことになりそうだ。

一方、金属労協は賃金闘争の軸を賃金の上昇幅による相場形成から「絶対水準を重視した共闘」に移すための新たな共闘軸として、「大きく職種別賃金水準の形成」を打ち出しており、二〇一〇年での実現を目指している。この取り組みを推進するため、来春は産業・業種別、企業規模別に設定した大きく職種の賃金について、各組合の実態を把握したうえで、各組合がそれぞれの位置づけを判断できるように「比較指標」を発表する。これを参考にして要求策定や交渉時に活用する。

「統一闘争強化」に転換の産別も

逆に、春闘における緩やかな共闘から統一闘争を意識した方向に路線転換した産別もある。サービス・流通連合(JSD、二〇万人)とJEC連合(二二万人)は夏の大会で来春闘から新たな方針で臨むことを決めた。

JSDは小売・流通業界が他産業に比べて長時間労働のうえ、賃金水準も低位にとどまっている現状を踏まえ、〇三年から移行した通年春闘路線を転換。来春から賃金の統一な目標を設定するスタイルに切り替えるとしている。また、JEC連合は新化学、石油

労連、全国セメント、化学リーグ21が既存組織を解散し〇二年に結成されたが、業種別部会別の活動を軸に据えていたため、統一的な春闘方針を示してこなかった。しかし、夏の大会で決めた運動方針で「これまで各業種別部会が主体的に進めてきた春闘について来年度はJEC連合としての方針を提起する」という姿勢に転換した。

中小は底上げによる格差是正で

連合では中小労働者支援の中心部隊となる「中小共闘」のでこ入れも図る。賃金ポイントの水準目安を設定することで、格差是正に向けた運動を強化。同共闘の中核である金属機械関係のJAM(三八万人)の大会では、「高いところから低いところに原資を再配分する『格差是正闘争』という概念を捨てて、『底上げ闘争』という考え方に立つ春闘改革を図る(小出幸男会長)ことを確認し、①最低賃金以下の派遣・請負・パート等の一掃と地域別最賃の底上げ②派遣・請負・パート等を含む企業内最賃の底上げ③大手労組を中心とした資本系列にある関連会社の賃金の底上げ——などの取り組みを強める。

時短軸にワーク・ライフ・バランス

連合は六月に「年間総実労働時間一八〇〇時間の実現に向けた時短方針」(新中期時短方針)を確認した。過剰な仕事量や恒常的な長時間労働が「精神的ストレスを増大させ、メンタルヘルス面の不調を抱える労働者の増加や過労死・過労自殺、重大事故等も社会問題化している」と指摘。こうした現状への対策が不十分だったとし、

「労働時間の改善は喫緊の課題」と位置づけている。

目標の具体化に向けては、まずフルタイム労働者の最低到達目標を設定。柱として、①年間所定労働時間二〇〇〇時間を上回る組合をなくす②年休の初年度付与日数を一五日以上③年休の一人あたりの平均取得日数一〇日未満の組合をなくすとともに取得日数五日未満の組合員をなくす④時間外割増率などが法定と同水準にとどまる組合をなくす⑤全組合員の時間外労働を月四五時間以下に抑えることを基本に少なくとも一カ月一〇〇時間または二カ月一六〇時間を超える過重労働を根絶する——ことを掲げる。連合は毎年、構成組織の計画の作成・進捗状況をまとめ、二〇一〇年度末に到達点を確認し、方針を見直す。

連合大会では高木会長が、日本の労働基準法の割増率が世界で最低水準にあるとして、「来年の春の交渉では、時間外・休日労働割増率の引き上げをめざし、一斉に交渉できないか」とあいさつ。「何としても連合組織内の合意をはかり、割増率の改善を実現したい」と述べ、割増率の統一要求を掲げることと長時間労働の是正を進めることに強い意欲を示した。

こうした方針を踏まえ、各産別も来春の交渉に労働時間関係の要求を盛り込むところが大幅に増えそうだ。各大会でも時短方針を改定する産別が相次いだ。

七〇〇万連合の実現と組織拡大も

連合は組合員の減少に歯止めをかけるため、〇九年九月までに組合員を純

増させ、早期に七〇〇万人への回復を目指す。そのための各構成組織の目標として現行組織人員の一割増を求め、その第一のターゲットは雇用労働者の三分の一を占めるまで拡大しているにもかかわらず、組織率が四〇%程度に留まっているパート・有期契約、派遣などの非正規雇用だ。

組織化ドライブの加速に加え、組織の求心力を高めるため、統合を模索する動きも進んでいる。官公労では、自治労(九四万七〇〇〇人)、全水道(二万八〇〇〇人)、都市交(三万一〇〇〇人)の三単産が九月一日に新たな連合体組織となる「地域公共サービス労働組合連合会」(地域公共連合)を旗揚げ。組合員数は一〇〇万六〇〇〇人で、連合最大となるが、今回は連合への加盟単位を一本化するためで、二〇一〇年の完全統一を展望した「過渡的組織」と位置づける。

民間最大産別のUIゼンセン同盟は九月の定期大会で、組織人員が昨年より約五・四万人増え、一〇〇万二二〇〇人になったと報告。「ゼンセン同盟CSG連合、繊維生活労連の」統合大会(〇二年)からのスローガンだった「一〇〇万UIゼンセン」が達成された」と宣言した。

この他の大会でも、電機連合、JAM、フード連合などから組織人員の減少に歯止めがかかり、増加に転じたとの報告があった。組織率の減少に歯止めをかけられるのか、このまま凋落するのか、労働運動は正念場に差し掛かっている。

(調査・解析部 荻野登、新井栄三)