

# 連合が意識改革求め各地でシンポ開催

## パート労働者組織化へ本腰

パートを中心とする非典型労働者（以下、パート）の組織化を促す取り組みが進んでいる。昨年から連合本部は東北、北陸、近畿、東海各地で労組役員を集め、「パート労働者等の組織化シンポジウム」を開催してきた。パートの組織化に後向きの単組も少なくないなか、どのように意識改革を進めようとしているのか。七月に高知で開かれた、シンポジウム（写真）取材した。

### 組織化のネックは 利害対立意識

厚生労働省の平成一六年労働組合基礎調査によると、昨年六月時点での労働



パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移（単位労働組合）

| 年     | パートタイム労働者の労働組合員数 |      |      | 全労働組合員数に占める割合 |       | 短時間雇用者数 |   | 推定組織率 |   |
|-------|------------------|------|------|---------------|-------|---------|---|-------|---|
|       | 対前年差             | 対前年比 |      |               |       |         |   |       |   |
|       | 千人               | 千人   | %    | %             | %     | 万人      | % |       | % |
| 平成12年 | 280              | 16   | 6.6  | 2.3           | 1.017 | 2.6     |   |       |   |
| 13年   | 280              | 20   | 7.8  | 2.5           | 1.042 | 2.7     |   |       |   |
| 14年   | 292              | 13   | 4.5  | 2.7           | 1.097 | 2.7     |   |       |   |
| 15年   | 331              | 38   | 13.1 | 3.2           | 1.098 | 3.0     |   |       |   |
| 16年   | 363              | 31   | 9.5  | 3.6           | 1.107 | 3.3     |   |       |   |

注：1) 「パートタイム労働者」とは、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い者、一日の所定労働時間が同じであっても1週間の所定労働日数が少ない者及び事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。

2) 短時間雇用者数は、労働力調査の雇用者数のうち就業時間が週40時間未満の雇用者の数値である。

3) 推定組織率はパートタイム労働者の労働組合員数を短時間雇用者数で除して得られた数値である。

出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」

働組合員数（単位労働組合）のうちパートの組合員は、三六万三〇〇人と前年に比べて九・五%増加し、推定組織率は三・三%となっている（表参照）。平成一二年からの推移をみると、正社員の労働組合員数が減少を続ける一方、パート組合員の数は、わずかながら上昇傾向にある。連合も非典型雇用の組織化に重点をおく組織化方針の中で、最大のターゲットをパートにすえている。

着実にパート組合員が増えているにもかかわらず、パート組合員の連合会費問題については、結論が伸び伸びになつていったが、今年六月の中央委員会、ようやくパート等組合員の会費を決めた。週所定労働時間が二〇時間以上のパート等組合員については五五円、週二〇時間未満は四五円に設定。〇一年の定期大会から組織拡大を最重要課題の一つとして取り組み、パート等組合員が二六万人超まで増えたためだ。「パート労働者等の組織化推進ガイドライン」。「パート労働者の均等待遇・組織化をすすめるためのチェックシート」。「均等待遇の判断基準と実践の方法」と、パートの組織化や処遇改善を進めるためのツールは着実に整いつつある。だが、取り組みが順調に進んでいるわけではない。

「連合はアクションプランの中で、全五九の構成組織にパート労働者等の組織化方針を掲げるよう求めています。が、実際に応じているのは三二組織にとどまっています。さらにこのうち、パートの組織化の実績を上げているのは九組織にすぎません」（組織拡大センター・遠藤和佳子氏）。

連合はこの四年間、「アクションプラン二」でパートを含む組織拡大目標を掲げて取り組んできたが、実績は目標を大幅に下回ってきた。六〇万人

の目標で臨んだ第一次アクション（〇一年一〇月～〇三年九月）では、パート八万二九〇四人の組織化を含めて二九万三七四九人の実績にとどまり、達成率は五割に満たなかった。現在、ラストスパートに入っている第二次アクション（〇三年一〇月～〇五年九月）でも、五四万人の拡大目標に対し、今年三月末までの取り組み実績で、パート五万二二四人を含めた全体で一六万三四〇八人となっており、達成率は二八・六%と三割にも達していない。もともと構成組織からの申告を積算した目標が、達成できない背景には何があるのか。

連合が昨年まとめた「パートタイム労働者等実態調査」(有効回答率一〇・六%)によれば、八六・五%の職場に平均で四八〇人を超えるパートがいるものの、回答単組のうち約半数（五二・五%）は「組織化に取り組み予定がない」と回答。直接雇用者に占めるパートの比率が五割を上回る職場でも、二・九%の単組が取り組み予定なしとしており、パートの組織化に単組の消極的な姿勢が浮き彫りになっている。その理由について、『パート組織化事例集』の作成でさまざまな単組にヒアリングした遠藤氏は、「パート労働者等を組織化すると、併せて処遇改善が求められ、結果として自分たちの賃金や労働条件を引き下げざるを得ないのではないかという懸念が、大きな不安材料になっているようです」と指摘する。また同氏は、とくに労組役員サイドの問題として、「雇用形態は違っても同じ職場に働く仲間であり、均等待遇は労組の社会的責務という意識が

まだまだ希薄なようです」とも話す。最近、連合が若年組合員を対象に実施した調査では、パートの組織化を「必要なし」としたのは七・六％にすぎず、三割超が相談体制や処遇改善に向けた取り組みが必要と答えたという。パートと日々接している現場の方が組織化や処遇改善に共鳴しやすい一方、労組役員の理解不足がその妨げになっている可能性もあると、同氏はみている。

## 直面する

### メリット担保の難しさ

パートの組織化に踏み込んだ単組では、こうした課題をどう乗り越え、どのような活動を展開しているのか。シンポジウムでは、NTT労組四国、自治労高知県職等から、組織化事例の報告があった。

番号案内業務に正社員がほとんどおらず、四人に一人が有期・パート等社員というNTT西日本。同社労組は昨年九月から、その本格的な組織化に着手した。上部団体である情報労連の方針に應じる形だったが、NTT労組・四国総支部としても平均年齢が五一・五歳に達しており、団塊世代の大量退職で危機的な状況も予想されることから、「有期・パート等社員を組織化すれば同じ職場で働く仲間の総意として会社対応を行うことになり、結果として自分たちの雇用と労働条件を守ることにつながる」（西山薫・四国総支部組織部長）と判断した。

フルタイム勤務（二日七時間以上・一週五日）で一年以上の契約者を対象に組織化。これまでに四国総支部（組合員約四二八〇人）の有期・パート等

組合員は約一二〇人まで増えた。だが、目標数の三分の一を取り込んだにすぎない。西山氏によれば、有期・パート等社員の組織化で難しい課題として、①勝ち取った労働条件が結局のところ組合員以外にも全適用となるため、組合員だけの加入メリットが見えにくいこと②有期・パート等組合員の多くは雇用契約の延長を求めるが、事業の存続に係わる問題だけに一律の対応が難しいこと——等があげられる。

このため同労組では、「有期・パート等社員のプロパー化」を主な要求の一つに掲げたほか、「今後、一般組合員ベースの組織形態を改め、有期・パート等組合員にとっても目に見える加入メリットとなるよう共済種目等を見直すとともに、有期・パート等組合員も活動に参加している実感が持てるよう環境整備する必要がある」（同氏）とみている。

### 組織化後の課題は 正・パの人間関係

行政改革の流れの中で、臨時・非常勤等職員が増えてきた公務職場。自治労高知県職等は、非常勤職員（任用期間一年で、勤務時間は常勤の四分の三以下）のうち約二四〇人を組織化している。

県職等は「非常勤職員自ら立ち上がらなければ処遇の改善もない」とみて、一九八一年に非常勤職員協議会を結成。約二〇人からスタートし、オルグを進めつつ非常勤職員自らの要求を後押しする形で、その処遇改善に取り組んできた。

「三〇年勤め上げでも正職員とは違

い、退職金がまったく出ないのは悲しい」「正職員の一時金支給日は、職場に行きたくない」「一年毎の契約更新で身分保障がなく、いつも不安」——。非常勤職員から吹き出す処遇の不満。法の谷間で運用されてきた存在という非常勤職員の立場の難しさと闘いつつ、とにかく当局に要求をぶつけることで、退職金の支給（勤続二五年以上で二〇万円）や一時金の増額、産休や育児時間の導入など、さまざまな成果を勝ち取ってきた。谷英樹・書記長はその効果について、「自治体がなかなか公務員を増やせない中で、行政サービスの質を落とさずにやってこられたのは、非常勤職員が我々の取り組みに協力をしてくれているから」と話す。

だが、非常勤職員と正職員との間には軽視できない溝もある。「私たちは頑張っているのに正職員はサボっている」「三年毎に異動がある」正職員は仕事ができない——。非常勤職員ら

が寄ると触ると正職員の愚痴になる。同じ組合員でありながら、仲間意識の培いにくいことが谷書記長の悩み。同労組では、月に一度は両者が語り合う場をアレンジし、人間関係の円滑化に努めている。

## ◆ ◆ ◆

「まずは組合規約や労働協約の組合員範囲の見直しから始めればいい」「詳細は取り組んでから詰めればいい。組織化はタイミングを逃さず一気に取り組む必要がある」——。

事例報告を受けたディスカッションでは、パートの組織化に向けてアドバイスが寄せられた。だが一方で、単組への働きかけを続けてきた地連幹部からは、「何だかんだと理由をつけ、取り組まないところも多い。（単組レベルではなく）地域協議会（地協）でユニオン結成を考える段階にきているのではないか」「自社に労組があるのにパートから相談ダイヤルが盛況なのは、同労組が信用できないからに他ならない。パートのニーズも地協ユニオンにあるのではないか」といった指摘も相次いだ。

パートの組織化は、単組への働きかけを続けつつ、連合の地協の機能強化によるワンストップサービスセンター構想を踏まえた、新たな展開への期待が高まっている。

（調査部 渡邊木綿子）



高知県庁



# 基幹労連

## 06春闘は積極的な賃上げ要求へ

鉄鋼、造船重機、非鉄金属の労組でつくる基幹労連（二四万三〇〇〇人）が、〇六年春闘で賃金改善要求に乗り出す。同労連は九、一〇の両日、愛媛県松山市・愛媛県民文化会館で開いた中間定期大会で産業・労働政策の中間方針となる「アクティブ・ビジョン（AV）二〇一〇」を確認。併せて、〇六年から産別として二年サイクルの春季闘争（「〇六、〇七年労働条件改善の基本方針」）に取り組み方針を承認した。論議では、各加盟労組から来春闘に向けて積極的な賃上げ要求を求める声が相次いだ。

### 賃金改善要求に強い意欲

宮園哲郎委員長はあいさつで、ここ数年の賃金改善要求を見送ってきた状況について、「ひたすらコストを切り詰めて競争力をつけていくだけでは、わが国ものづくり産業は、中国をはじめとした諸外国に対する優位性を失ってしまう」と指摘。「諸外国が真似できない高付加価値製品を一步も二歩も先んじて商品開発を行うことが、わが国ものづくり産業の生きる道であり、こうした高付加価値労働は魅力ある労働条件でなければ実現できない」と述べ、月例賃金改善の必要性を訴えた。そのうえで、「産業・企業状況は収益面ではバラつきがあるものの、生産・作業量は押しなべて高水準で推移し、極めて繁忙感の高い状況にある」として、賃上げ要求をめぐる環境が整



っていることを強調。〇六年春闘については、「賃金要求改善の可否も含めて、様々な角度から議論積み上げていく」との慎重な表現を用いつつも、「我々は『魅力ある労働条件づくり』と『産業・企業の競争力強化』の好循環を創り上げるといふ観点から月例賃金を改善していこうとしている」と述べ、具体的な賃上げ要求の設定に意欲をにじませた。

### 魅力ある労働条件を

さらに、「賃金カーブのメンテナンスなどの観点も含め、どこに財源を投入すれば魅力ある賃金になるかは各社ごとに違う。一産別として財源投入の要求額を揃えるのは当然だが、配分の方針は画一的に揃える必要はない。自らの産業・企業の労働条件を魅力あるものにするために、もっとも効果的な財源投入のあり方を追求すべきであり、そのことが産業・企業基盤の強化に寄与する」と強調。従来型のベースアップ要求とは違った形で、要求の中心を検討したい考えだ。

### 2年サイクルの春闘に統一

基幹労連は一昨年九月の結成時から

運動の二年サイクルを基本としてきたが、春闘に限っては旧三産別ごとの部門運営を前提にしておき、鉄鋼部門が二年単位の協定、船重（造船重機）部門と非鉄金属部門が毎年の協定に取り組んでいた。今大会で最終報告された中長期的な産業・雇用・労働のあるべき姿をまとめた「アクティブ・ビジョン二〇一〇」のなかで、春闘についても二年サイクルに揃える方向を提示。「その時の環境条件を十分に分析したうえで、適用するか否か」を判断するとした。

〇六、〇七年の環境条件については「比較的落ち着いた動きを示している」と予測し、基幹労連全体で「二年サイクルの春季闘争に取り組み」方針を承認した。来春闘は「基本年度」と位置づけて賃金や一時金、退職金などの主要労働条件について交渉を集中的に行い、〇七年春闘では「個別年度」との位置づけで一時金や格差改善などの個別的な労働条件改善交渉を行う。

この結果、〇六年春闘では「賃金」「一時金」「退職金」「割増率（時間外割増率、交替手当）」の四項目について要求の可否も含めて検討を重ね、二月の検討集会を経て、来年二月の中央委員会では、賃上げ要求については、企業の業績・財務体質や連合・金属労協（IMF・JC）などの動向を見極めたうえで最終決定する。

### 賃上げを求める意見が続出

論議では、ここ数年低落傾向にある月例賃金の引き上げを求める声が続出した。大手五社の三五歳ポイントの月例賃金が賃金センサスで製造業平均より一万円程度下回ると分析する鉄鋼部門の新日鐵や神戸製鋼、日新製鋼が優秀な人材確保の観点から魅力ある賃金の実現を主張。JFEスチールも「基幹労連として賃金改善要求に取り組み姿勢を明確にしてほしい」と訴えた。船重部門も、「万が一要求しないととなると、職場組合にとっては何のためにも二年サイクルにしたのかとなる」（石橋）、「企業業績が著しく上向いているなか、一時金の業績反映が本当に正しいのか。職場では『是非とも賃金改善を』との声が高まっているし、基幹労連の（スケール）メリットを示す絶好の機会になる」（川崎重工）など前向きな意見が出た。

さらに、同労連が昨夏、組合員約一万二四一人を対象に実施（回答率八二・四％）した「生活・意識実態調査結果報告」でも、過半数が仕事ぶりや成果と比べた賃金水準を「不満」と回答。労働組合に期待する活動を尋ねる質問（三つ選択）でも五七・八％が「賃金・一時金の引き上げ」を選択している。今後、こうした職場の声を反映させる形で、賃上げ要求の具体的な検討が行われそうだ。

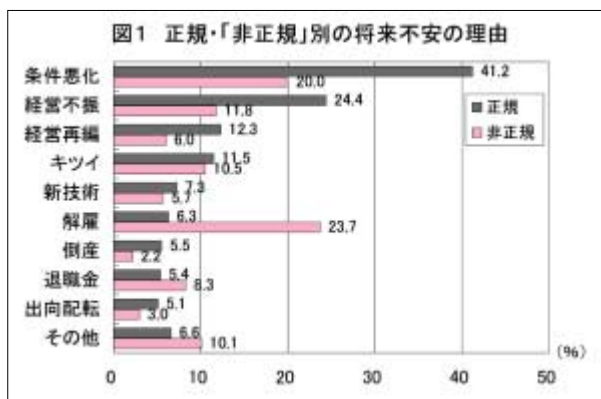
なお、一時金は年間五カ月（額で一六〇万円程度）で、このうち生活給的要素を年間四カ月程度とする。退職金水準は二二〇〇万円への到達を目標指標に据える。取り組み体制では、中央戦術委員会の機能強化をはかっていく。

（調査部 新井栄三）

## 調査

未組織労働者の六割が組合必要  
埼玉県労働経済調査会の調査

埼玉県労働組合連合会（略称「埼玉労連」）などで行った「埼玉県労働経済調査会」は先ごろ、「埼玉県における勤労者の仕事と暮らしの実態調査結果」をまとめた。それによると、回答者の七割が仕事の将来に不安を抱いている。また、未組織労働者の過半数が労働の必要性を感じているものの、労働への期待は雇用形態や年齢などで異なることも分かった。調査は埼玉労連が二〇〇四年一〜七月に二回に分けて実施。約三三一人からの回答をまとめた。回答の約



四割を未組織労働者が占めている。

## 非正規労働者は解雇に不安感

仕事の将来に対し不安を感じているかについて、四七・二％が「やや不安」と回答。「非常に不安」(二二・七％)とあわせると全体の七割が将来に不安を抱えていることが分かる。その理由(複数回答)を雇用形態別でみると、正規雇用は「労働条件悪化(四一・二％)や「経営不振(二四・四％)」「経営再編(二二・三％)が多く、パートやアルバイトなどの非正規雇用では「解雇されそう(二三・七％)が最多だった。非正規労働者の将来不安は、組合加入者では「労働条件の悪化(二八・五％)が「解雇されそう(二五・一％)を上回るが、未加入者では「解雇されそう(三〇・四％)が突出して多くなる。労働組の存在が雇用安定面で一定の役割を果たしていることがうかがえる(図一)。

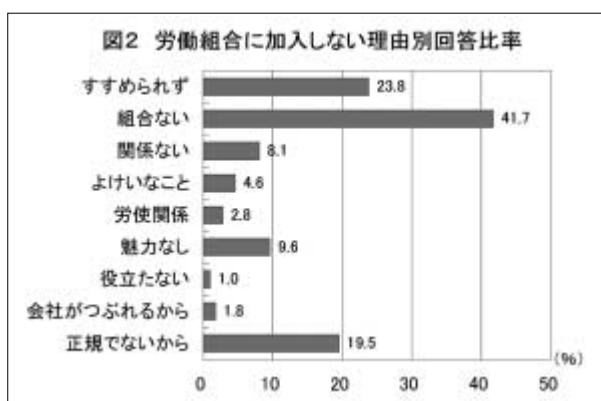
## 仕事を掛け持ちする低賃金労働者

一カ月の賃金(手取り)に関しては、全体の約七割が月に「三〇万円未満」と回答。家計全体でも、毎月の総収入が「三〇万円未満」と答えた人が全体の三分の一を占めている。ポー

ナスが「ない」人も三割に達した。生活状況については、「楽に暮らせる」と答えた人はわずか七％。逆に半数近くが「やりくりしてギリギリ」以下の生活としており、特に「貯金の取り崩し」「借金」「このままでは生活していけない」という厳しい暮らしを強いられている世帯も一割強にのぼった。

## 組合未加入の理由の四割が「身近にないから」

労働組合への加入者比率は五八・



九％(男性六五・五％、女性五二・〇％)。加入率は、年齢が若くなるほど下がる。また、企業規模は大きくなるほど高まる傾向にある。組合未加入者に「加入しない理由」を聞いたところ、「職場に組合がない」が四一・七％でトップ。以下、「勧められなかったことがない」(二三・八％)、「正規でないから」(一九・五％)の順だった(図2)。職場に組合がなかったり正規従業員でない場合でも、組合加入ができることをもつと周知する必要があるようだ。

## 必要な若年層への働きかけ

労働の必要性を感じるか否かについては、組合加入者は「いつも感じる」(五二・七％)と「時々」(三六・〇％)をあわせて九割弱、未加入者でも「いつも感じる」(二六・九％)と「時々」(四〇・〇％)で六割近くが労働の必要性を感じている。逆に「感じたことがない」は、加入者が八・六％、未加入者は三九・〇％だった。

これを年齢別にみると、四〇代と五〇代で必要と感じている人は約八割(「いつも感じる」と「時々」の合計)を占める。ところが、二〇代では七割程度、二〇歳未満になると三割弱まで下がってしまう。実際、年齢別の組合加入割合も四〇、五〇代で六割を超えている半面、二〇代では四割を切っている。組織化には、若年層対策が課題のようだ。

(調査部 新井栄三)

# AFL・CIO分裂

## —わが国の労働運動への示唆—

アメリカ唯一のナショナルセンター、AFL・CIO（アメリカ労働総同盟・産業別組合会議、約一三〇〇万人）が、結成五〇周年目に分裂した。七月二五日から四日間、イリノイ州シカゴで第二五回大会を開いたが、大会前後にサ

ービス従業員国際労働組合（SEIU）、全米トラック運転手労組（チームスターズ）、国際食品・商業労働組合（UFCW）が相次いで、脱退を表明。AFL・CIOは組織人員の三分の一に当たる約四〇〇万人の組合員と

年間一億二六〇〇万ドルといわれる組合費のうちの二八〇〇万ドルを失うことになった。

今回の分裂は、昨年の大統領選挙における敗北に端を発したAFL・CIOの改革路線をめぐる問題だった。運



大会であいさつするジョン・スウィニーAFL・CIO会長

動の方向性をめぐって一部の主要労組と執行部との対立が鮮明になり、今年六月に、SEIU等が中心となり、勝利のための変革連合（CWC）が結成され、ここが分裂劇の主役となる。路線対立以外の分裂の背景としては、長期にわたり低落を続ける組織率があるAFL・CIOが結成された五〇年前には労働者の三人に一人が組合員であったが、〇四年現在の組織率は一二・五％、民間部門に限ると七・九％に落ち込んでいる。グローバル化の進展による産業構造の激変を反映して、かつて労働運動の基盤を支えていた鉄鋼や自動車、電機等の製造業は競争力が低下。業績の低迷から人員削減等に踏み切ったことが影響し、組合員数が大きく減少している。一方サービス業は一九八〇年以降就労者数が〇四年までの間に六五％増加するなど急成長を遂げている。CWC加盟の労組は、サービス業を中心として、これまで組織化が進んでいなかった移民など最下層と言われる労働条件の労働者層を組織対象とするところが多い。

九五年にAFL・CIOでは改革派執行部としてスウィニー体制が誕生し一〇年が経過したが、組織率の低下に歯止めをかけることはできなかった。CWCは、民主党への献金によって労組に有利な政策を引き出そうとする現執行部の手法は限界に達していると批判。政治献金を減らして、組織化予算をAFL・CIOから傘下労組に戻すべきだと主張する。分裂回避のための調整は大会直前まで行われたが、物別れに終わり、アメリカ労働運動の勢力は、二つに分断されることになった。





## Interview

### 大会に来賓出席した 連合副事務局長 高橋 均 氏

## 「今後の教訓にする価値はある」

今回のAFL-CIOの分裂は、日本の労働運動にどのような示唆を与えるのか。日本のナショナルセンターを代表して連合から来賓としてAFL-CIO大会に参加した高橋均副事務局長にAFL-CIO分裂についての評価や、今後の焦点について話を聞いた。

—AFL-CIO分裂の背景についてどう見ているか。

分裂に至った引き金としてよく言われるのは、大統領選挙における二〇〇〇年、二〇〇四年の敗北である。二〇〇四年の大統領選挙では、AFL-CIOは組織を挙げて民主党ケリー候補を応援したが、敗北した。組織率が低下し、労働運動が政治的な影響力を失ったことがその要因との指摘がある。

このことから勝利のための変革連合(CWC)は、政治献金でなく、組織化に資源を集中すべきと主張し、今回の脱退劇に踏み切った。今回の出来事は、一見、組織化のために根源的な変革を求めて、改革派が保守派を見限りAFL-CIOを脱退したように見えるが、必ずしもそれだけとは言い切れない。

CWC、AFL-CIO執行部とも内部に改革派・保守派が混在しており、単純に色分けできない。

—CWCは具体的にどのような改革を主張しているのか。

スウィニー会長は一〇年前に組織拡大を旗印にのろしを上げたが、組織率はその後も低下を続け、十分な成果を挙げられなかった。CWCは、多国籍企業(フェデックス、ウォルマートなど)に対する組織化戦略を打ち出せていないのがその原因とし、スウィニー

会長のリーダーシップではこの現状を脱却できないと主張する。

—組織化の対象としてはどこがターゲットに上がっているのか。

現地では、ウォルマートへの風当たりが最も強いように感じた。国際自由労連(ICEFTU)会長、英国労働組合会議(TUC)書記長、カナダ労働会議(CLC)代表などの海外来賓が口を揃え、議題「グローバルエコノミー」との関係で、ウォルマートの組織化を訴えていた。AFL-CIO執行部は、大会の場でウォルマートの組織化に関わっているSEIUとUFCWの引きとめを意図していたのであろうが、実際は両組合がボイコットしてしまった。このほか、トヨタをはじめとして、組織化が進んでいない日系企業への風当たりも強いという感を持った。

—組織化の現場では何が起きているのか。

組織化に努力を傾注しても、会社側



大会の会場(ネイビー・ピア)から見たシカゴのビル街

の組合忌避策により組合つぶしが横行し、組織化は思うように進んでいない。一番望ましいのは、組合承認選挙をせざるも、労働者の過半数を組織し、会社に対して承認させること。それが無理でも次の一手は、組合の承認選挙を行う時に、企業と中立協定を結び、承認選挙を邪魔させないことである。SEIU、縫製・繊維労組・ホテル・レストラン従業員組合(UNITED, HERE)の草の根の活動を見ると、マイノリティをターゲットとし、スペイン語をはじめ組織化対象者の言語が話せるオルグの育成を手がけ、オルグの八割は女性が占めるなど、一生懸命活動しているとの印象を持っている。

—組織化に成功しているSEIUはどのような特徴を持つのか。

SEIUの組織化はビル清掃や介護労働など比較的低労働条件の業種を地域的かつ産業横断的に、きわめて戦略的に進めている。そして着実に成果を上げている。しかし一方でこんな批判も聞かれる。イリノイ州の保育労働者の組織化では、SEIUが組合の承認選挙で代表権を得ることに成功した。その際、使用者である州政府が組合承認選挙を妨害しない代わりに、州の共和党知事候補をSEIUが支持したこと、そして交渉の結果、他の公務員には保障されている健康保険や年金の権利を保育労働者は得られないという条件を受け入れた、という。これに対して、公務員を組織するアメリカ州郡自治体従業員組合連合(AFS-CME: American Federation of State, County and Municipal Employees)は、この労働条件変更が他の公務員に波及する

として懸念を示し「SEIUは組織化のために、なりふり構わずか」と批判している。また、SEIUやチームスターズは中央集権的官僚組織で、民主主義を尊重していないとの指摘もある。すなわち、地方組織が中央の意向に沿わない動きをすると、執行権を停止し、本部が直接信託管理してしまうことへの不満だ。SEIUの今後の課題は、草の根の民主性と、機動的なトップダウンの組織化戦略とのバランスであろう。

——今回の分裂についてどのように評価をするか。

米国内にも様々な見方があるようだ。①この状況下での分裂は、労組への裏切り行為である、断じて許せない、②労働運動は危機を迎えており、座して死を待つよりスターンSEIU会長の新しい動きに賭けた方がよい、③労働組合の草の根の活動が行われる地方組織（州同盟、地方労働組合評議会）からすると、中央の脱退劇はよく分からない、④子供じみた指導者同士の争いであって、これは改革論争ではない——などの声がある。またチームスターズは、過去にAFL・CIOから除名された時、縄張りにとられずに組織化を進め、組織を拡大したという経緯があるとも伝えられている。今回も、AFL・CIOを脱退したことで、縄張りにとられずに組織化できる分、得だという見方もある。連合としては、地方の共闘の行方が不明な現在では、分裂について評価するのは時期尚早であると思う。

——今後の焦点はどこにあるのか。組織化にしても政治活動にしても、

実際に活動が行われるのは地方であるため、各産別の地方組織の共闘の行方が注目される。地方の活動は、これまでのUNITEDとHEREの合併を見ても、あまり影響を受けていない。この点、日本の地方組織とは性格を異にしている。スウィニー会長は大会最終日、まだ脱退はSEIUとチームスターズの二組合のみという状況で、脱退組合に所属する組合員によるAFL・CIO地方組織への活動参加を禁止するなどの措置を決定。八月份以降の組合費の受け取りを拒否し、その影響を本部に報告するよう指示した。また、予想される財政状況の悪化を理由に四セントの引き上げを発表した。CWCに参加を表明しているものの、AFL・CIO脱退の手続きを未だ踏んでいないUNITED・HERE、国際建設労働組合（LIUNA）、全米農業労働者組合が今後脱退するのか、また組合費ベースでどれだけ収入が減るのか、

今後の影響を見極める必要がある。——国際労働運動に及ぼす影響はどうか。

財政的にはICFTUの会費問題への影響は unavoidable。しかし、アメリカの労働組合の国際対応という観点では、各産別がGUF（国際産別組織）（注）に加盟しており、あまり負の影響はないのではないかと。SEIUは国際運動に積極的で、ここ半年、脱退を想定して地ならしをしてきたと見られる節もある。脱退組合は、多国籍企業の組織化を視野に置き、様々な国際活動を進め、いずれCWCとしてICFTUに加盟しようとしているのではないかと私は踏んでいる。

——アメリカのナショナルセンターの分裂という大事件は、日本の労働運動へどのような示唆を与えているのか。日本の労働運動に直接影響があるとは思えない。ただし一九三〇年代に未熟練労働者の組織化に成功し、CIO

がAFLから脱退したときと今日の状況を重ね合わせるという前向きな見方をする人もいる。CWC側が低労働条件で働いているマイノリティの底上げ、組織化に成功しているという面で、類似性がなくもない。パートや派遣、請負といった非正規の新しい勢力を既存の組合がカバーしようのか、という観点ならば、今後の教訓として位置付ける価値はあると思う。

（注）GUFはICFTU（国際自由労連）と連携する国際的な産業別組織。国際金属労連（IMF）など現在一〇の国際産業別組織が加盟している。

（聞き手：国際研究部調査員

吉原夕紀子）

## AFL-CIOとは

アメリカ労働総同盟産業別労働組合会議（American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations）の略称。

1955年に職業別組織であるAFL（アメリカ労働総同盟）と産業別組織であるCIO（産別会議）が合併してできた連合組織で、唯一のナショナルセンター。任意団体のため法的に労組としてのステータスはなく、交渉機関ではない。ほとんどの職能・産業別組合と、両者の混合形態をとる組合も参加している。

本部は首都ワシントンD.C.にあり、産業別・職能別部会と専門部局を設けている。各州に州本部をおき、その下に合計500以上の地方事務所を設置している。

その機能は、①加盟労組間の運動方針の調整②労働運動を代表して連邦政府にその意見を主張すること③組織化をめぐる加盟労組間の紛争の調整——であり、教育、加盟組合の組織活動に対する援助が主である。国際的にも民主主義を普及することを目的とし活動している。また、政治にも大きく関与しており、先の大統領選では民主党のケリー候補を支持していた。

AFL-CIOのルーツは1881年、6つの有力な職能別全国労組がアメリカ・カナダ労組連盟（FOTLU）を結成したことに遡る。1886年に熟練工が中心の職能別労組を主な構成員とし、AFLに改名。その後、AFL内に未熟練労働者を含む産業別組織委員会を設立。未組織産業の労組結成を促し、AFLへの加盟を呼びかけた。しかし、既存の職能別労組との紛争が絶えず、1938年5月同委員会に参加した労組は除名。同年11月AFLから除名された労組を中心に33の産業別労組はCIOを結成した。朝鮮戦争後、対立関係を克服しようという機運が高まり、1955年AFL-CIOが結成された。

分裂後のAFL-CIO加盟産別労組は、53組織、組合員数は約900万人。（AFL-CIOのHPより。）