

組織拡大運動の再構築に向けて

座談会

徳田 鞆彦 ゆき ひこ
(連合総合組織局組織対策局長)

中村 圭介 けい すけ
(東京大学社会科学研究所助教授)

小畑 精武 よし たけ
(自治労公共サービス産別建設センター事務局長)

案をまとめました。組織拡大の新たな視点と

しての「地域ユニオン」問題に対して、産別の立場からはただちに了解するわけにはいかない。つまり、このことによって産別への結集の意義が薄れるのではないか。このことは連合結成の基本方針、あるいは規約、組織方針などにある「連合への加盟は、産業別全国組織とする」との大原則に反するのではないかと、もう一つは「地域ユニオン」をつくったからといって組織が拡大していくのかどうか。あるいは組織率の低下に歯止めをかけることができるのだろうか。もっと本筋である企業別組織の産別結集を強化することが第一義的に重要なことであり、これが不十分な

当面の組織拡大方針の意義と課題

徳田 鞆彦

新たな視点で提起した組織拡大方針

わが国全体の労働組合の組織率は年々低下し、連合の組織拡大も低迷しています。こうした状況の中で、新たな視点から組織拡大方針を確立する必要があるということで、昨年の大会方針で「地域ユニオン」であるとか

「クラフトユニオン」、あるいは「ゼネラルユニオン」について検討を進めることが決定されました。ただ、地域ユニオンなどについて一歩踏み出すことは、率直に言って連合内で十分な議論があったわけではなかったように思います。

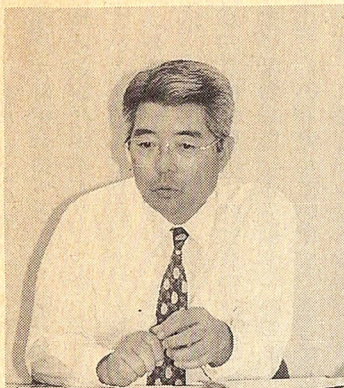
大会方針を受けての検討は、組織委員会の中の組織強化拡大小委員会でも五回議論し、原

中で「地域ユニオン」を結成していくということはいかなるものか、など率直な議論が数多くあったわけです。

不十分、不満足だった組織拡大の現状

方針は、「はじめに」で、総合的な現状認識と今後の取り組みの視点について触れています。前文では「今日まで五年半の時を重ねているが、特に組織拡大という側面からみた運動の成果は、残念ながら不十分、不満足と言わさせるを得ない」と、自ら厳しい評価をしました。そして第一に「何故、成果が上がらないのか」という点では、とりわけ「危機感の希薄なところの活力が弱い。リーダーの危機感が運動を加速する」と指摘し、指導者が組織拡大問題をどのように認識し、どのような危機感を持って対応してきたのか、改めて問いかけをしています。

この中では「組織拡大の運動の低迷が日本



徳田鞆彦氏

の労働運動の将来に対する展望を失わせかない段階まで追い込まれつつある」との厳しい危機感を表明しています。

さらに第二には、「運動の論理についての確信も欠かせない」として、組織率の低下が私たちの運動の総合力というものを弱めていることから、「高い組織率に裏付けられた労働運動の総合力は、政策・制度の改善にとどまらず、社会の発展にも寄与する」ことを強調しました。そのためには「運動の論理に確信を持ち、意欲をかきたてながら粘り強く取り組んでいかなければならない」と組織拡大への強い意欲を表明しました。

第三では、具体的に「クラフトユニオン」や「地域ユニオン」についての考え方の整理をしなければならぬことから、認識として産業構造の変化や就労形態の変化、あるいは内部労働市場や外部労働市場の変質などを踏まえて新たな二つのユニオンの処方箋について用意しなければならぬとしています。

大事な組織拡大に向けた認識の統一

そして第四には、「組織拡大の運動に拍車をかけるための体制等の強化という課題にも挑戦しなければならぬ」ということで、それぞれの構成組織、加盟組織の役割、連合本部、地方連合会の役割について認識を統一して取り組むことを提起しています。これまではややもすると、組織拡大は構成組織、加盟

組織の課題であるとして、連合本部はあまり手も口も出さないというようになっていたわけですが、これからはそれぞれの役割について認識を統一して組織拡大に取り組むことにしたわけです。この点が、私の思いではこれまでにない大事なことだと思っています。

それから第五は、従来から議論のあった産別未加盟組合の扱いの問題です。これは連合結成の以前から、地区労や地区同盟で直接抱えていた組織やさまざまな事情から連合の結成によってナショナルセンターとの関係がとぎれてしまっている組織をどうするかについて考え方の整理をしなければならないということです。

第六は、これも従来からの方針でもあり、大会で芦田会長が強調した「産別組織の大同結集・統合という課題にチャレンジしなければならぬ」として、かなり強い表現で「産業・業種・規模などの現状を直視して、大胆な再編・統合を着実に進める必要がある」としているわけです。

このように大きく六点にわたって、基本認識や現状の認識、そして今後の組織拡大に向けた基本的骨格を「はじめに」で明らかにしたわけです。

組織化のターゲットを明確にした取り組み

つぎに「組織拡大の具体的な取り組み」を提起しています。

第一の「組織拡大の対象」では、「すべての職場に労働組合を」ということを基本に、具体的に組織化のターゲットをこれまでも努力しているところですが①で「大手のノンユニオン企業対策を一層強化」したい。そして②では、「短時間労働者（パート）・派遣労働者など多様な雇用・就労形態の労働者、零細企業で就労している労働者」の組織化を一層強化したいと考えています。さらに③では、数的にはそれほど多くはありませんが社会的な面で労働組合の存在意義を強調するために「各種団体（非営利団体等）職員」の組織が大事であるとしています。加えて④では、「労働者性が強い」特殊技能を持つ労働者や個別労働契約者の組織化やアーチストとか管理者など企業単位の組織化が困難な労働者の組織化などもターゲットに挙げています。

また、こうした組織化のターゲットを明確にして取り組みながら産別、連合に結集していくことが重要だとして、組織化の対象を未組織の組織化問題と連合への結集について区分けをして記述しています。

つぎには組織化対象の「連合への加盟形態」について整理しました。そこで「単位労働組合・企業別労働組合が産業別組織に結集し、連合加盟することが加盟形態の基本である」ことを改めて指摘しています。ただ、こうした基本だけでは律しきれない場合の扱いとして「地域ユニオン」「クラフトユニオン」を位置づけています。すなわち、連合への加盟形態の問題として律しきれない扱いとなっているわけです。つまり組織拡大対象の②で挙げている「短時間労働者（パート）・派遣労働者など多様な雇用・就労形態の労働者、零細企業で就労している労働者の組織化」の受け皿として「地域ユニオン」を結成していくという考えです。

それから、「地域ユニオン」は、特別参加組織のひとつとして地方連合会を経由して、連合本部に直結していくという形態をとりました。これは、これまでの規約との関係でいいますと、規約で整理されているところ、地方組織の規約、基準で整理されているところ、さらには産別未加盟組織取扱い基準で整理されているところ、というようにさまざまになっているわけですが、「地域ユニオン」なり「地域クラフトユニオン」は特別参加組織のひとつの形態として位置づけているわけです。

これまで友好組織までの権利義務関係は明確になっていますが、取扱い基準で整理された特別組織については連合本部への会費納入はありませんでした。これからは会費を納入していただくこととなります。そして産別未加盟組織取扱い基準のところに「地域ユニオン」「クラフトユニオン」を挿入して、ここで組織的扱いを明確化し、いままでの特別参加組織と同じ権利義務関係になっていくことで連合のメンバーになってもらうように考えています。

経由して、連合に結集することになります。

現在、かなりの産別組織が複合産別論を提起しています。複合産別論の中にはクラフトユニオンのな結集することの方が、組織論的には整理できることもあるように思います。その面では、産別の中にクラフトユニオンの組織することも可能だということもあるでしょうが、それとは別に、地域の「クラフトユニオン」を提起したわけです。

この「クラフトユニオン」への組織化の視点として、健康保険問題が共通の課題になり得るのではないかと考えています。ご承知のように個別契約労働者の場合は、政府管掌の健康保険にも入れませんし、企業の健保にも入りません。市町村の国民健康保険に加入する以外ありません。「クラフトユニオン」としてある程度の集合体があれば、たとえば全建総連が建設国保組合をつくっているような方法もあり得るのではないかと思います。たいへん厚生省のガードは固いようですが、法律的にみて駄目だということはありません。このような挑戦をして何らかの方策を切り開いていくことも必要なのではないかと組織対策局の中では議論しています。

次の「組織拡大計画の策定と各級機関の役割」について、いままでの九〇年の「一千万連合」の方針では、構成組織の目標として二割拡大を打ち出したわけです。しかしそうした画一的な方法ではなく、まず、それぞれの構成組織の組織拡大計画や考え方がどうなっ

ているのか、ということをもとに土台にして実行計画を策定することとしました。

地方連合会の任務は「地域ユニオン」や「クラフトユニオン」の組織化だけでなく、構成組織と連携をした組織拡大も大きな課題になっていきます。とくに今回の方針では「構成組織・地方連合会の計画についてヒアリングを行い、連合全体としての計画をまとめる」としています。そして連合本部の役割、構成組織の役割は何か、地方連合会との連携作業はどのようにしなければならぬのかという点についてできるだけ明確にしていきたいと思っています。

組織拡大に欠かせない 産別大結集に向けた展開

さらに産別組織の大同結集の問題についても、貴方の組織はそのまま行くのか、どこかと一緒にしようとしているのか、何とかしなければいけないと考えているのか、その場合に何がベターだと考えるのかなどについて質問をさせていただきたいと思っています。ヒアリングとその取りまとめを通じて組織拡大運動の連合全体の取り組みの方向性が明確になってくるのではないかと考えています。また、「組織率の低い産業分野の対策強化などについても各々の役割を明確にし、共同行動など具体的に展開」していきたいと考えているところです。

そして組織拡大を進める基盤強化では、中

地域ユニオン、クラフトユニオンの 性格と任務

さらに大きな点は、先程も述べましたが、「地域ユニオン」の性格をどのようにしていくかという問題です。つまり固定的なものとして「地域ユニオン」を位置づけていくのかどうか。もちろん「地域ユニオン」に結集する単位労働組合は常に産別への加盟をめざしていくことにします。そして同時に、産別もそのための環境整備をはかっていくことが求められています。「地域ユニオン」のメンバーを見ると単位労働組の出入りがあり、組織としては存続していくという形態をとりたいたいと思います。また、「地域ユニオン」の中央組織をつくるのかどうかという議論もありました。これについては、「地域ユニオン」の全国交流会の開催はあり得ると思いますが、「地域ユニオン」が独立した全国組織として連合に参加するようなことは全く考えていません。

一方、「クラフトユニオン」の場合には、できるだけ早く中央組織をつくっていくことをめざしたいと思っています。地域で「クラフトユニオン」をつくるにしても、東京などではかなり条件はあると思いますが、すべての地方でできるとは思っていません。地域レベルの「クラフトユニオン」の設置をめざし、「クラフトユニオン」の全国組織ができるまでは、特別参加組織として地方連合会を

断している組織拡大担当者の中央研修会を再開したい。新たに発足した「教育文化協会」などにもお願いして、様々な段階で活用できるカリキュラムを作成したり講師団づくりなどもしてみたいと思っています。

また、組織拡大推進体制の強化では、組織拡大が構成組織、地方連合全体としてのように進んでいるのかなどについて、つねに連合の機関会議に報告していくことを考えています。

さらに、組織拡大を推進していく励みになるような「組織拡大推進交付金（仮称）」制度を確立したいと考えています。

もうひとつは大切な議論として、「地域ユニオン」を認めていくという中で、組合費の水準をどのようにしていくのかという問題があります。いわば安い組合費でそこに安住しているということは産別として認められませんか。これは、今回の方針の検討にあたっている地方連合調査の中で地方連合会とも議論してきたのですが、かつてのように選挙対策として地域組織を考えていくようなことはやめなければならぬ。労働組合らしい運動を追求するということであれば、組合費も一定のものは確保しなければなりません。そうすればサポート体制もとれますし、同時に産別への結集の可能性も広がってきます。

方針の主要な点はだいたい以上ですが、繰り返しますが産別の大結集問題は、組織拡大運動にとって欠かせない課題だと思っています

す。地方にいきますと、産別が中心だといっても二〇〇人位の工場しかない場合、拡大のために外部に打って出る力はありません。産

別が大結集すれば、組織拡大のパワーもそれだけ大きくなります。

〈討論〉

地域ユニオン、クラフトユニオンの可能性と問題点

徳田鞆彦／中村圭介／小畑精武

地域ユニオンをどのように位置づけるか

——どうもありがとうございます。最初に方針の全体的印象について質問なり意見がありましたら出していただきたいと思っています。中村先生はかつて民間連合の時代に、かなり大がかりな産別機能調査をやりまして、それを土台に九〇年の連合組織方針ができたわけですが、今回の方針をみてどのような印象ですか。

中村 率直に言って全国一般や一般同盟はどのようなものか。方針には触れられていないようですが。

徳田 この方針だと、たしかに競合する関係が出てきます。ただ現状では、全国一般がこのすべてを網羅できるものではないとの発

言もありました。一般同盟の場合も意見のやり取りはありましたが、「地域ユニオン」の結成はやむを得ないということでした。率直に言ってこの方針でやるにしても、実現は容易ではないよ、との指摘もありましたが、最終的には了解をいただいています。

小畑 これまでの組織方針で、産別を土台に「一千万連合」を推進することであつたわけですが、今回の方針はこの組織方針の上に、新たに「地域ユニオン」や「クラフトユニオン」を結成していくということですか。

私は前から考えていたのですが、連合は日本の労働者全体を代表するナショナル・センタ―でなければならぬわけですが、方針は積極的に受けとめています。ただ、問題は「ヒト・モノ・カネ」という点で、方針に対してどのような裏付けがされていくのかとい

く、産別にもっていても受け入れられないという面があるわけですから、連合全体の財産として考えていく必要があるように思います。

徳田 地方組織からは「地域ユニオン」の具体的内容や規約などについてどのように考えていくのかなどについて、明確にしてほしいという意見があります。しかし今回の方針は「当面の組織拡大方針」であり、これまでの方針を根本から変えてしまうものではないということ。まずは組織拡大の対象と組織形態の枠組みを広げることに構成組織に了解してもらう必要があったわけです。

すでにある地域組織は、例えば地方連合会が直轄で組織している新潟、大分、また秋田のように地協のレベルに組織があつて、三地協がネットワークとなって地方連合会に加盟するという例もあります。このように現状の地域組織はさまざまであり、このうちどのパターンで決めるということにはならない。大

事なことはそれぞれの「地域ユニオン」、

ここでは「地方ユニオン」という言い方にな

りますが、連合の役員が中心となって組織を担っていくということになると思います。す

なわち、「地域ユニオン」は、従来型の全国一般や一般同盟をもう一度つくるということではないということ。そして理想的には地協単位に「地域ユニオン」をつくるということが大事で、これまでの経過から合同労組型的なものもあるかもしれませんが、地協単位の「地域ユニオン」をつくっていくことが重要でしょう。秋田の例で言いますと、個人

加盟の一般分会があり、派遣元や派遣先で集まっている単位組織、市民病院のパート看護婦の組織などが地協単位でユニオンを形成している。すなわち地協レベルの「地域ユニオン」にサポーターがどのように配置ができるかどうか課題になると思います。

ただ、これまでの議論では地方連合会はかつての総評時代の地方オルグ的なものを配置することを求めている方もいるようですが、

連合の組織の現状からすればそのようなことはできません。それぞれの地方連合会がどのような専従者配置を考えるかという余地はありますが、そのための会費の値上げは認められません。もちろん、そうはいっても何らかの対策が必要ですが、立ち上がりの資金については交付金制度を考えています。

それからサポーターをどのように配置できるのかということでは、産別組織の役割や任



小畑精武氏

うことでしょうか。それができなければ、方針にもあるように画餅に終わってしまいます。それからもうひとつ、こうした方針に産別が協力してお互いにメリットになるようにすることが、今回の方針の新しい実験になるのではないかと思います。

——大会方針では「ゼネラルユニオン」という方針もありましたね。

徳田 討議の過程では「地域ゼネラルユニオン」という言葉を使ったこともあるのですが、それは同意を得られませんでした。「地域ユニオン」となった経緯があります。

小畑 私もコミュニティユニオンの活動をやってきたのですが、「地域ユニオン」のとなえ方について、ゼネラルユニオンのように考えられている面があります。しかし、これまでの一般労組なり合同労組とは発想に違いがあり、ここがコミュニティユニオンの特徴となっていたわけです。「地域ユニオン」として組織化の対象となるものは、規模が小さ

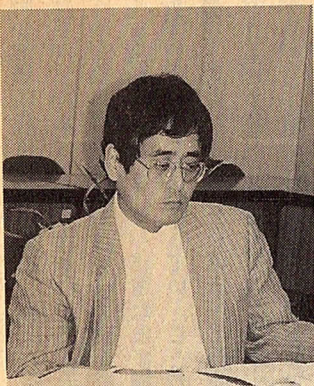
務をどのように果していくのかということが課題になるでしょう。

産別の組織拡大と新たな組織戦略としての地域

——今回の連合の新しい組織方針が出された背景には、日本の労働組合の組織率の低下傾向があり、連合の組織実勢も低迷しているということがあります。とくに組織率が年々低下していくという問題は、ある意味では先進国の労働組合に共通している課題でもあります。もちろん方針にあるような組合幹部の「危機感の希薄」ということもあるでしょうが、もっと本質的な問題でもあるように思います。

中村 昨年は労働組合員数が減少しましたが、しかし組織率は低下しても組合員数はそれほど減少しているわけではありません。少なくとも一昨までは組織率は低下しましたが、組合員は微増という経過をたどってきているわけです。

新しい方針で提起された「地域ユニオン」については、ひとつはすでに動きはじめている現状を認知するということであり、もうひとつは、新たな組織戦略として「地域」を注目していくことだと思っています。このうち徳田さんの報告は後者を強調していたわけですが、「地域ユニオン」によって組織化される組合員数と流通産業など新しい産業の組織化で対象となる組合員数を比較すると、は



中村圭介氏

るかに後の新しい産業の方が多いと思います。方針が地域組織に注目したのは斬新だとは思いますが、いわば王道は産別の組織拡大に期待する以外にはないのではないですか。もちろん「地域ユニオン」でパートなど多様な就労形態の労働者を組織化していくことの意義は重要ですが、しかしそれによって組織率が大きく上向いたり、連合の組織が大きく拡大するということに多くは期待はできないのではないのでしょうか。方針で「危機感の希薄」が言われていますが、あるいは危機感そのものがないのかもしれない。「地域ユニオン」をつくることも大切ですが、産別の組織拡大をもっと進めることが必要ではないでしょうか。

小畑さんは地域のオルグを経験されて、現在は自治労の組織局で働いているわけですが、やはり地域の実感と産別の組織方針と違がありますか。

小畑 私は地域のオルグであったわけですが、労働組合に対する危機感は強くありました。それは産業構造が変化してくると、これまで地域の中心であった中小の工場が地方に移転したりしてなくなってしまう。一般の組合もあったが、これも産業構造の転換にともなって都心部に事務所を移していく。しかし地区労の場合には、例えば江戸川の地区労が千代田区に移転するわけにはいかない。やはり自分たちの地域で何ができるのかを真剣に考えなくてはならなかったわけです。これは

ある意味では新しい発見でもあったのですが、地域を職場としているような人たちを組織化していくということでコミュニティユニオンになっていったわけです。

そして今は自治労の組織局を担当しているわけですが、組織拡大といっても正規職員の職場はいわば安泰なわけです。たしかに自治体のリストラなどという問題はありますが、自分たちの職場の組合員の賃金や労働条件を確保していくのが第一義的であり、それができれば何も無理して組織拡大をしなくてもいいではないかという意識もないわけではないでしょう。「危機感が希薄」なのは何も組合のリーダーの意識だけではない。

ただそれでは、短期的には組合員の利益を守れたにしても、長期的にみれば産業構造や雇用構造、就労意識の変化についていけないわけです。そして組織率の低下は組合全体の力量の低下につながるわけですから、そこに産別やナショナルセンターのリーダーシップが必要なのではないかと思うわけです。

就業形態の多様化と 企業別組合の限界

産業構造や就労形態が変化し、企業別労働組合を単位とした産業別組合では組織化しにくい労働者層が拡大しています。例えばパート労働者は職場は変わっても地域定着型の労働者で、「地域ユニオン」として組織化した方がやりやすいという面がありますね。

ていいのではないですか。

小畑 自治労のスケールメリットを活かしていくということです。八〇年代は「二〇〇万自治労建設」ということでやってきましたが、九二年から地域公共サービス産別建設センターとして、民間委託などに視野を広げて組織化の対象にしています。さらにオルガナイザーについても各県本部に配置していく方針で、現在二〇県に配置されています。公共サービスの民間事業体の組織規模は小さいわけですが、組織化は自治労運動の推進にとっても大きな役割を果たしているように思います。とくにホームヘルパーは現在一〇万人になりますが、自治体が直接雇用しているのは二割に過ぎません。つまり八割は社会福祉評議会をはじめ民間に依存しているわけですから、この人たちを抜きにしては地域福祉は語れません。そのためにも組合をつくらせて賃金や労働条件はもちろんですが、街づくりであるとか地域福祉などに積極的に参加していくようなことを考えていくことが重要だと思っています。

つまり、組織拡大は組合のあり方とか機能を変えていくということにもつながっていく問題でしょう。伝統的な工場型の労働者の組織化だけでは拡大に限界があります。これまで企業単位ではきちんと位置づけられてこなかった労働者に対して組合は何ができるのか問われています。そうした、これまで正社員のルートではなかなか届かなかった労働者に直接的に組合への参加を呼びかけていくこ

とも大切なように思います。

労働運動総体の魅力回復と 組合に結集するメリット

お話しにあったように組織拡大が成功していくためには、スケールメリットを活かした再分配が人の面でも資金でも必要でしょう。とくに大きな産別が「地域ユニオン」の結成のために、そうしたことで合意ができるかどうか組織拡大のポイントになるのではないですか。

徳田 方針は「交付金」制度の確立を提起していますが、率直に言ってそこまで議論は進んでいません。たしかに大きな組織が小さな組織を支えていくという再分配は必要だと思いが、組合費の扱いの問題が気になっています。組合費を低くして組織化していくというのは本来の趣旨とは違ってしまうのではないかと。どのような労働者であっても一定の組合費は出すということが前提でなければならぬし、組織をすればするほど組合財政が赤字になってしまうということであってほしくないでしょう。それを大きな組合だからできるのではとの考えもありますが、永続はしないでしょう。

しかし組織化の入口の段階はハードルを低くした方がいいでしょう。もちろん組合費の一定額は確保しなければならぬわけですが。

小畑 私が地区労をやっていた時には、中

徳田 労働省の調査で、雇用形態による組織化の取り組み状況を調べたものがあります。が、それによると流通関係でパートの組織化が比較的進んでいます。が、それでも取り組んでいる組織は少ない。同じ企業や職場でも最近ではさまざまな就労形態の労働者が働いているわけですが、正社員以外は組織化の対象になっていない場合が多いわけです。これは企業別労働組合の限界ともいえるわけですが、意識するかしないかは別として、正社員の雇用の安全弁としてしか考えていないという問題があるように思います。そうしたことがあって組織化がなかなか進んでいかないという面があるのでしょうか。「地域ユニオン」はそうした状況を乗り越えていくということがあると同時に、非正社員の拡大は労働条件を下に引く張る役割を果たしているわけですから、そうした人たちの組織化は結局は労働条件の向上にもなるわけです。

ゼンセン同盟は複合産別として組織の拡大に成功している例で、他の産別も複合産別を指向する組織が増えていますが。

中村 ゼンセン同盟のようなタイプの組合の最大のメリットは、大きい組合から小さい組合への資金の還流があるということです。今度の組織方針は、連合全体としてこのような資金の再分配を考えていくのかどうか非常に重要なことだと思う。

自治労が進めている民間の地域公共サービス労働者の組織化はそれに近いといっ

小でも組合結成時にいつ産別に加盟してもいいように、組合費は賃金の二％で決めています。最初からそうしていれば理解されるのですが、一〇〇〇円程度の組合費で始めた場合に産別加盟を理由に組合費を上げるのが非常に難しいということがあると思う。

徳田 問題は魅力のある産別をどのようにつくっていくかということでもあるわけです。

賃金が毎年、かなり上昇していった時代は産別に結集する効果は明確であったわけですが、これからは産別に結集する意義を目的意識的に追求して、自らの産別の魅力をつくっていかねばならない。

小畑 もっといえば、産別の魅力もあるが、労働運動総体の魅力をどうつくっていくかだと思ふ。それは組織拡大とも関連してくる問題です。

徳田 方針をめぐる議論で、例えば「地域ユニオン」は雇用問題で裁判闘争になった場合に支えていけるのかという意見があります。私は「地域ユニオン」では限界があると思っており、だから産別に加盟しなさいということになるのだと考えています。

中村 組合に結集するメリットのひとつは共済機能というものがあると思いますが、もうひとつは遵法闘争ということがあるのではないのでしょうか。例えば中小零細企業では労働基準法違反などが多い。地域で組合に入ったらその企業は基準法違反などはできないということが広まれば、それだけで組合のメ

リットはある。さらには行政への参加で、市町村の行政に対して「地域ユニオン」として要求していくということがあります。これまでの企業別組合とは違う機能の発揮をアピールしていったら「地域ユニオン」は人気が出るのではないのでしょうか。

徳田 いま言われた不当労働行為問題は「地域ユニオン」にとっても一番大きな仕事になると思います。

中村 そうなれば、新しい受け皿として「地域ユニオン」が社会的にも認知されていくと思います。企業別組合とは異なる機能をもつ労働組合が存在することは、連合全体の活性化にもなるはずで。

小畑 私たちがコミュニティユニオンをつくったときに議論があったのは、日本の労働組合の基本は要求で団結して、交渉し賃上げや労働条件の向上を勝ち取っていくということでしょう。それは原則ではありませんが、そこまでいかない存在だってあるはずで。極端に言えば、労働組合に所属しているだけでも、働く者の安心感はある。いわば将来に対する不安に対して、一旦何かあったときには相談できるということであっていいわけですね。これが労働組合が存在する最初の土台であっていいのではないかと思うわけです。

たしかに日本の場合、企業内福祉などによって労働者の安心感というようなものが、企業によって与えられてきた面があります。しかしもう一度、とくに「地域ユニオン」の

場合には、労働組合の原点として組織に所属することによって得られる安心感のようなものを見直していく必要があるのではないかと

徳田 地協に専従が配置される場合には、それがかなりの核となって運動ができるわけです。問題はそうした専従がいない地域で、どのように担い手をつくっていくかです。一つは退職している運動の先輩に協力を得ることだと思っています。連合福岡の「未組織・中小支援センター（はたらくQプラザ）」はひとつの参考例だと思います。こうした運動と「地域ユニオン」ができれば地域の運動は相

当に広がっていく可能性があると思います。

地域ユニオン結成の独自性と 産別結集の問題点

中村 「地域ユニオン」が機能としてもつべき共済だとか違法闘争、あるいは最賃などは産業別組合に入らなくてもできるわけですが、最初の報告では「地域ユニオン」はそれにとどまらないで、産別への加入をめざすということでした。それでは企業別組合とは異なる新しい機能をもつ「地域ユニオン」を無理やりに産別に整理してしまうことにならないのかどうか。

徳田 最初にいましたように企業別組合が産別を構成し、産別として連合に参加するという基本については変えないということですね。つまりそれだけでは足りない労働者を結集する「地域ユニオン」をつくるということであるわけです。

中村 しかし将来は産別にとある。

徳田 ですから、常に産別に結集していく

ことを目指していただき、産別もそのための努力をしていく。

小畑 地方の中小の場合は、産別として位置づけられない場合が多々あるわけですね。そういうところの労働者が地域を基礎に

「地域ユニオン」に結集していくわけです。もちろん「地域ユニオン」を卒業して産別へ結集していく労働者もいるが、「地域ユニオン」自体は存続して、中村先生がいわれた機能を果していくということでしょう。つまりメンバーは変わっても「地域ユニオン」の機能は継続していく。産別に入れば地域の最低基準ではなく、プラスアルファが得られるということであれば、産別に参加するメリットはないし、産別組織はそうした魅力がなければならぬでしょう。

「地域ユニオン」は、ある人がいていますが「保育園」であっていい。組織は小さくても機能を大切にしなければならない。その意味では、自分たちが卒業しても地域に保育園があるように「地域ユニオン」を存続させていかなければならないことだと思っています。

——「地域ユニオン」を保育園として位置づけるのか、新しい機能をもった労働組合として重視していくのかという違いがある。

徳田 中村さんが言われたのは「地域ゼネラルユニオン」であり、「地域ユニオン」はそれとは違うということです。

中村 私はコミュニティユニオンに代表さ

れる「地域ユニオン」と考えていましたが、それとは違うということですね。いわば労働組合の駆け込み寺としての「地域ユニオン」ということでしょうか。

徳田 それもやるということですね。中村 「地域ユニオン」は企業別組合とは形も機能も違って、産別に結集するのは事実上不可能というイメージで考えていました。だから「地域ユニオン」をつくる必要があると。

徳田 産別に結集するといっても「地域ユニオン」が丸ごと入るわけではありません。「地域ユニオン」に参加している単位グループが環境条件をお互いにつくって、産別に結集していくということです。つまり「地域ユニオン」を構成しているのは職場単位の労働組合もありますし、一般組織のような個人単位で「地域ユニオン」に参加している労働者もいるわけです。

中村 そうしますと、例えば金属機械やゼンキン連合、ゼンセン同盟、電機連合などのように地方の組織がしっかりしていて、専従が配置されている地方の単組は、地方連合会を頼りにするだろうか。組織拡大は自分たちでやるのではないか。地方連合会は情報を伝えてくれるだけではないということにならないかどうか。一方、逆に地方に専従者のいない産別の場合は、地方の組織を積極的に後押しするだけの姿勢があるのかというと、どうも違うように思う。

徳田 産別が組織して「地域ユニオン」に入れるわけではないですよ。

小畑 地方に専従者がいる産別であっても、それほど細かい対策ができるわけではありません。たしかに自治労のように全国の市町村に職場があったり、民間でもその地域に工場があったりする場合には組織対策はできますが、それ以外はなかなかできないというのが日本の産別の実情ですね。

徳田 「地域ユニオン」に参加してくるのは、ほとんどが三〇人以下の組織でしょう。それ以外の大きい組織は、その時点では誰かみてもどこの産別にも行きようがないという場合だと思っています。現状では小さい単位の組織を産別が面倒をみる体制にはなっていないわけです。

しかし、それで組織化ができないというのはなく、今度は何とか組織化の対象としてターゲットを絞って産別に参加する道をつくらうとしているわけです。「地域ユニオン」を構成しているのは単位労働組合に近い組織と地域性の強い個人を基本とした労働者の結集というふたつの存在があると思います。産別に結集をといっているのは、単位労働組合に近い組織の場合であり、地域性が極めて強い個人の場合は「地域ユニオン」にとどまって活動していくことになるでしょう。

積極的な組織対策が必要な クラフトユニオン

小畑 自治労の場合は社会福祉ユニオンと
いうことで、ここである「クラフトユニオン」
ということになるのですが、産別が
やることとすればそうした職能的な労働者が個人
でも入れるような組織にすることだと思っ
てます。「地域ユニオン」に話が集中してい
ますが、今回の方針で「クラフトユニオン」
を提起した意味は大きいと思う。

日経連のいうように、労働者構成が三分解
していくとすれば、伝統的な終身雇用型の労働
者は企業別組合で対応し、企業単位の組織
化が困難な個別労働契約者などの場合の組織
の受け皿がないわけです。方針では将来は中
央「クラフトユニオン」の設置をめざすとし
ていますが、連合も中央オルグの配置や資金
を集めるなどして組織対策を積極的に進める
必要があります。それとパート労働者など地
域定着型の労働者を「地域ユニオン」として
結集していけば、組織も拡大し、連合は日本
の労働者を構造的に代表する組織になるの
ではないでしょうか。

徳田 「クラフトユニオン」に結集しよう
としている技術をもった個別労働契約者など
は企業との雇用関係がないだけに企業別組合
を中心できた日本の労働組合運動に対して、
組織論的にも従来とは違った意味や新鮮さを
与えてくるのではないかと期待しているわけ

です。
中村 プロ野球選手やサッカー選手をみて
も特権階級的な面がある。もちろん全部では
ないが。

小畑 資格制度が普及しているが、従来は
特権であったものがそうではなくなって、派
遣的な労働者であったり、企業が外注するな
どが増えているのではないかと。資格はあるが
不安定な部分でもあるわけで、安定は企業に
依存するのではなく職であるとか資格を社会
的に認知することによって得ていくものでな
ければならないでしょう。

必要な組織体制の強化と 目に見える労働運動

最後に全体をおして組織拡大に向け
ての意見なり注文なのを出していただきたい
と思います。

中村 最初に徳田さんから、地方ではかつ
ての総評時代のような全国オルグを期待して
いるという発言がありました。それも無理
ではないでしょうか。それは、今度の方針で
やるとしても思惑の違いもあってかなりの混
乱が予想されるように思うわけです。実際に
地域で組織するとしても、そうした力を持つ
産別組織は限られています。そうした中で
「地域ユニオン」のために、どれだけ「ヒト
・モノ・カネ」を集中できるのかどうか。そ
れが最大の課題ではないでしょうか。

小畑 「地域ユニオン」の自立を産別や連

合が手助けしていく手段はいろいろあると思
います。しかし基本的には財政も「地域ユニ
オン」として自立しなければならぬ。その
場合にNPO的なものといいたしましたが、組合
費にプラスして自分たちで工面する方法もあ
るのではないかと。東京でいうと、かつての地
区労の単位には専従者はいません。連合の活
動は幅広くあるわけで、きちんと専従者を配
置しないと組織拡大も方針だけではなかなか
進んでいかぬ。

もうひとつは、「危機感の希薄」というこ
とが何度も指摘されましたが、これまでの運
動の積み重ねで一定の条件はすでに勝ち取っ
てきたということもあると思う。しかしもう
少し目を広げてみると、まだまだ問題の多い
職場はたくさんあります。例えば日航のアル
バイト・スチュワーデスの問題にしても過労
死の問題でも、必ずしも十分にかかわってこ
なかつたという問題があります。やはり労働
組合の機能としてきちんと位置づけていくこ
とが必要であり、そこから目に見える組合運
動をつくっていくことが大事なことでない
かと思っています。

徳田 この「当面の組織拡大方針」は「地
域ユニオン」が注目されていますが、それが
第一義的なものではないということ。た
しかに、これまでの組織方針からすると新し
い方策ですがそれは連合が組織拡大のための
ひとつの方策として取り組みの枠を広げた
ということであって、この方針がすべてではな

いということが重要なことです。

もうひとつは、「地域ユニオン」がどのよ
うに運営されるのかについては、まったく書
いてありません。まずは組織拡大のための新
しい方策と組織拡大の基本について考え方の
統一をしようということであつたわけ
です。

ですから「当面の組織拡大方針」の「その
2」「その3」の提起が必要ではないかとい
う意見もありましたが、そのとおりだと思
います。その意味では方針はまだ入口の段階で
なんとか産別と地方で組織拡大方針の一致点
ができたということです。中村さんがいわ
れましたように、大きな組織が小さな組織を
抱えて一歩前に踏み出すことができるかどう
か、そのためにはこれから行われる産別組織
や地方連合会の組織拡大計画についての「ヒ
アリング」が大きな意味を持っていると思
います。

——本日はお忙しいところを長時間どうも
ありがとうございました。

●動物カメラマン岩合徳光・50年の集大成●



命—日本の野生

動物写真の半世紀とわたし

第1章●1950～1960年

動物写真への目覚め—敗戦日本の山河をよそ目に

第2章●1961～1970年

野生動物を追って—高度経済成長下の列島

第3章●1971～1990年

消えゆく日本の野生—バブル経済下の動物写真

撮影ノート

定価4800円

判型264mm×250mm180頁

カラー写真88点

モノクロ写真78点

動物の発生の瞬間をとらえた傑作や危機に瀕した野生動物の数々を収録。
もはや絶滅した野生のトキやコウノトリをはじめ、日本の珍しい動物を目
前にしながら、日本の動物写真の歴史も知ることができます。

〒162 東京都新宿区市谷町1-2 労働経済社 TEL03-3267-5422 FAX03-3267-5423

労働経済旬報

1996年
5月上旬号
No. 1559

RODO KEIZAI JUNPO

特集 組織拡大運動の再構築に向けて

徳田鞆彦、中村圭介、小畑精武

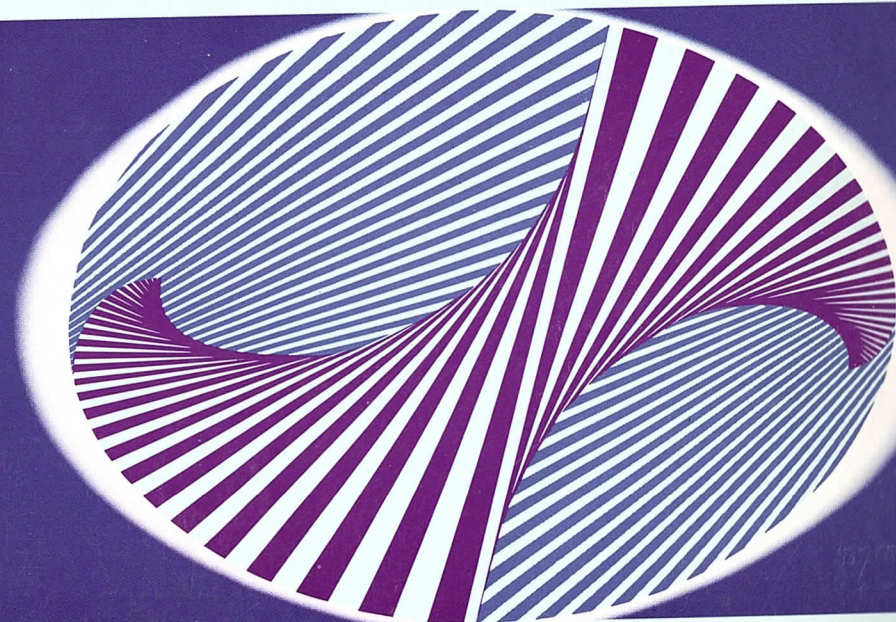
連合 当面の組織拡大方針

建設業手問請け従事者及び芸能関係者に関する
労働基準法の「労働者」の判断基準について

労働省 一九九五年労働組合活動実態調査(概要)

日本労働研究機構 中小サービス業の経営と雇用に関する実態調査

経済企画庁 一九九六年企業行動に関するアンケート調査



労働経済

第一書林

東京都中央区銀座西8-10 TEL 03(3572)1796 FAX (3571)3033

東京白書



●東京に住むということ

東京自治研究センター編

2000円

【図説TOKYO 76項目の定点観測】市民の側からの画期的な『東京白書』ついに誕生！最新刊

『東京白書』は、東京の、都市経済と環境と生活と自治とに関して新しい観点を提供する。それは東京は、働く(という機能で測られるまちでなく、住むに値するかという価値で測られるまちになる必要があるという視点に立脚する。閉塞した政治状況の中、まちの見方をやり直し、政治を選び直し、政策をつくり直し、まちを再建するための市民参加の選択肢を模索する！

横浜発 地域福祉のメッセージ

グループたすけあい編



1800円

結びつき社会



●協同組合その歴史と理論
小塚尚男(生活クラブ生協理事長)

2000円

めざすべき社会の理想は、協同組合的地域社会、すなわち結びつき社会だ。地域と生活の変革を掲げた独自の生活者運動をリードしてきた著者の渾身の論考！

●定価は税込み価格です。最寄りの書店か、直接小社へお申込ください。送料は何冊でも310円です。

55人 私のボランティア

好評発売中

●(財)勤労者リフレッシュ事業振興財団 勤労者ボランティアセンター編 1500円

こんな楽しさ、あんな喜びが！ サラリーマンが体験したいいきいき活動事例を満載！

昭和二十三年二月二十五日 第三種郵便物認可
一九九六年五月五日発行(毎月二回五日・二十日発行)

第五十巻
第一五五九号

労働経済旬報

編集・発行人 庄司光郎

発行所 株式会社労働経済社 東京都新宿区市谷田町一丁目二番地
電話 〇三(三三六)七五四 二FAX 〇三(三三六)七五四