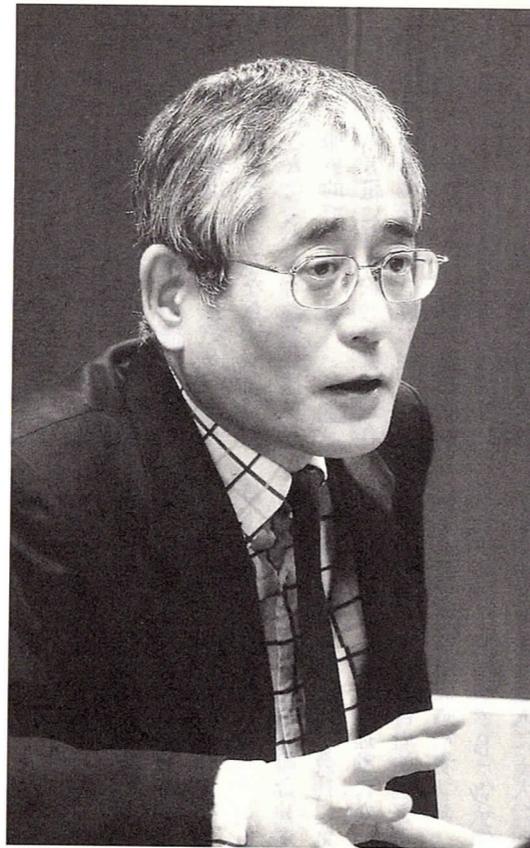


連合会長高木剛×東大教授中村圭介

労組無用論 無用なり!!

労働組合は既得権益の自己保身に走り、こんなものではない!といった批判もある。だが、本当にそうか。厳しい情勢を踏まえつつ、労働組合の存在意義を語り合う。



東京大学社会科学研究所教授
中村圭介さん

せていない、それを最近是非常に感じているし、まず申し上げたいことです。もう一つは政治にせよ経済にせよ、いろんな問題が次々と出てくるのだが、それがいかなる問題をはらみ、どんな影響を及ぼすか、そうした洞察力、感度が鈍い。例えば02年の商法改正のとき、その論議の過程でこの商法改正が通れば、株主権型の経営に日本の企業・産業が大きく舵を切るであろうことは、ある程度予見できたはずなのに、それに対して

働組合は鈍感だった。03年には労働者派遣法が改正され、派遣期間の延長や撤廃、あるいは製造業への派遣の解禁などが行われたが、このときにも、不法・脱法行為に及ぶであろう懸念があったにもかかわらず、十分に抵抗したかといえ、かなり心もとないわけです。こうした一連のことでは、イギリスの日本研究の権威であるロナルド・ドーア先生からこっぴどく叱られましたね、お前らなぜ物事をきちっと捉えられないんだ、物分りのいいのほどほどにしろと、それはきつく叱られました。世の中には不条理がたくさんあるし、その不条理と闘うことを組合員の皆さんのみならず、市民の皆さんも、大いに私どもに期待しているんです。連合は06年から、格差社会の問題をめぐって地域で市民集会を開いてきましたが、そこで非常に強く感じたのは、みんな怒っているということ、そしてさらに、お前たちは

連合会長
高木 剛さん



運動の感性を磨こう

労働組合なり労働運動の地盤沈下が言われて久しいものがあります。本日は日本の労働運動のおかれた現状認識と、その認識は、極めて厳しい実態にあるということになると思いますが、しかしどうい労働組合は役に立っているし、また立たねばならないという観点で、お二人にお話をしていただけだと思います。

まず労働運動当事者のトップリーダーを務める高木会長から、現状をどう見られているか、お話しいただけますか。高木 私は組合運動の当事者ですから、状況認識を述べれば、天に向って唾を吐くようなことになりかねないのですが、思うに、普通の市民の眼から見れば、労働組合は毎日何をやっているんだ、何も見えないね、ということであろうかと思えます。労働組合からのメッセージの発信が極めて不十分だし、説明責任を果た

なぜこの怒りをオルガナイズしてくれないのだと、お前たちが闘いの機関車役を果たしてくれば一緒に闘うぞと、そういう気持ちで組合員のみならず、組合の外におられる人たちからも数多く述べられ、極めて印象的でした。

企業の中の労組に目を転じれば、これもまた問題山積です。この数十年來、リストラ、リストラで、未だにその流れは止まっていない。会社の言いなりのリストラじゃないかという印象も否めない。50代の人が希望退職で肩をたたかれて辞めていく。その人たちに言わせれば、俺は何十年と組合費を払ってきた、累積では何百万円にもなる、なのに組合はこまめで会社の言いなりなのか、と。これでは組合運動に対する職場の協力というか、力の結集が弱くなる。

加えて今の職場は大変忙しいということもあって、職場で最初に組合活動について話し合う職場会、これが時間の制約などもあって形骸化しています。10分

思わざるを得ないんです。

連合総研の調査などで労組に入っていない人に聞くと、6割以上の人が「組合は必要だ」と答えます。だから一般市民にとっては、組合は何か役立つものだろうなという意識がある。しかし当の組合組織にはいろいろな問題がある。普通の人が就職して組合員になって、やがて組合役員になっても、自らの企業の職場の問題とか、ましてや企業の外にある社会的問題に、あまり敏感に反応しなくなってきたのではないかと印象を持っています。

労組の「公正代表義務」

高木 日本の経済成長を支えた三種の神器として、年功賃金、終身雇用、企業別組合が指摘されてきた。年功賃金も終身雇用も今や怪しいものとなってしまったが、経営側は企業別組合だけは大切にしたいと言っている。企業別組合には長

報告、あとは読んでおいてくれ、あるいはインターネットで見てください、済ませてしまおう。労働組合運動というのは下意上達だと言われるが、これでは下意が上がつてこないし、組合リーダーも育ちようがない。結局、会社に気兼ねする組合幹部だけによる運動になってしまっている。ちよつと自虐的過ぎるかもしれないが、それが実感です。

そんなわけで組織率もどんどん落ちる。今や雇用労働者の3人に1人は非正規労働者だが、その組織化がほとんどなされていく。企業内に非正規労働者が増えて、労働組合が過半数割れを起し、36協定を結ぶ資格のない労働組合がどんどん増えている。組織化は誰のためでもなく自分たちのためだということ、それをどうしたら感じてくれるか。

それやこれやいろいろ申し上げましたが、今少しづつではあるが、このままではいかんねという気分が、ようやく組合役員の中に芽生え始めた、というところ

所、短所両方あるわけだが、短所として最大のものは、会社あつての雇用であり生活だから、会社が左前になるような要求は控えねばならないということ、モノサシが会社寄りになりすぎる危険性が常にあるということです。

会社も従業員や組合員に会社中心主義を強いるし、労働組合も、それを当然のことであるように組合員に植え付ける。そうした中で育った労働組合の幹部というのは経営者と氏素性が一緒なんです。

もちろん企業別組合の最大の長所は、労使で情報を共有するレベルが非常に高いことだと思いが、その共有感の中で良くも悪くもお互いに予定調和みたいなものを想定してしまうものだから、意見が対立しているのに簡単に妥協してしまふ。ましてや塀の外の出来事には無頓着ということになる。公正・公平という世間のモノサシと、塀の中のモノサシが違っているわけです。私はこういう組合を塀内組合の塀内労働運動と称しているんです。

ではないですか。

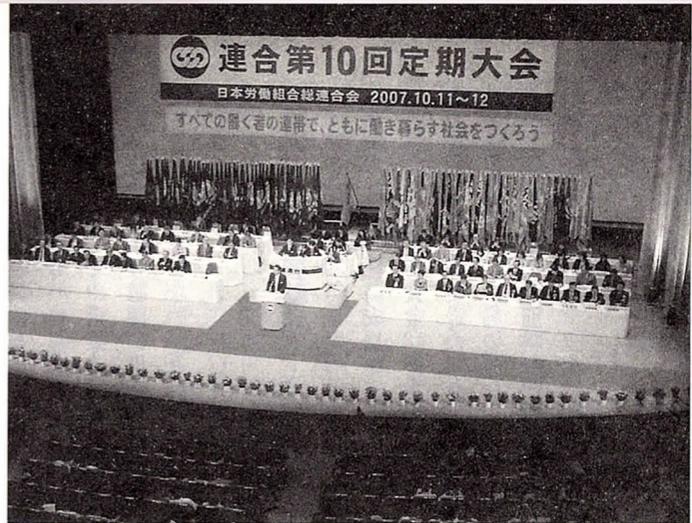
中村 高木会長の問題意識はよく分かります。そのとおりだと私も思います。ただ、ではこんな事態になった、あるいは事態にさせた、その犯人は誰かということ考えたときに、けっきょく単組レベルでは言われるほどには問題意識がない、盛り上がりがないのではないかとこの気がしてならないですね。

つまりナショナルセンター、産別、単組で問題意識が共有されていない。例えば長時間労働とか、非典型雇用の増大とか、格差社会の進展は問題だよね、と言え、ほぼ100%の組合役員がそうだと思うと言いますよね。だけど単組に帰ると、ちよつと厳しい言い方を許していただければ、所詮他人ごとなんです。いろいろ問題があることは分かるけど、それを言ったら企業が持たないよ、ということなんです。でも本当を守るべき正義とか公平、公正とかあるのに、そちらを重視する感覚が何かいまひとつ欠けている、と

いま社会的に問題になっている非正規労働者の増大も、背景はそこらにある。第一義的な責任は、もちろん経営者にある。しかし会社から非正規のコストメリットを説かれると、まあそうかなと思ひ、職場に入ってきて見てもぬふりをする。ですから労働組合も従犯くらいの責任はある。

非正規労働者も一緒に働いている仲間です。その仲間がひどい労働条件なり環境で働かされているのに、そこに手をつけない。労働組合にそんな態度が許されるのかと、ここ1、2年強く訴えてきました。そうした中で、一部ではあるが雇用形態を有期雇用（非正規）から期間の定めのない雇用（正社員）に変える努力が始まってきたと思います。

中村 その非正規労働者のコストメリットですが、たしかに短期的にはあるのかもしれないが、中長期的にみると果たしてどうなのか。例えば非正規労働者と正社員の意思の疎通が不十分で製品の品



があるわけです。その辺の計算というか、考察を労働組合にぜひやってもらいたい。

高木 アメリカの労働組合には『公正代表義務』というものがあって、これは判例で確立したのですが、要するに労働組合が自分のメンバー（組合員）の利益のみを視野において交渉すれば、それは労働組合版の不当労働行為と認定されるわけです。つまり組合員でない人、あるいは他の組合の人たちの利益をも視野に入れない交渉は公正代表義務違反というわけです。

企業内の非正規労働者に対して、労働組合はまさに公正代表義務があるわけですが、非正規労働者は不況のときの雇用の調整弁だとか、非正規労働者とは運動感覚が異なるとか、そんな言いようは許されないのではないのでしょうか。

連合は大手企業と公務員の既得権益擁護のクラブと化しているという批判がありますが、このアメリカの公正代表義務というモノサシを用いれば、たしかにそ

ういう側面も否定できないわけですし、やはり扉の外にも目を向けなければならぬということですね。

——長年組合幹部の発言をお聞きしていると、連合というナショナルセンターは、たしかに正論を言います。社会正義、社会的公正など、勤労者・国民すべてを視野に入れた物言いですね。しかしそれが産別労働になると、自分たちの産業界ゴイズムが多少加わりトーンダウンする。さらに単組レベルになると、これはもうかなり企業の論理になりまして、中村先生のおっしゃるように、分かっちゃいるけどそんなことできない、という感じになりますね。

その意味では、連合の指導性が産別、単組に波及する、つまり上意下達の運動展開が期待されるのですが、果たして日本の労働運動というものは上意下達的なものを目指すべきなのか、それともやはり企業別組合から盛り上がる下意上達の運動を目指すべきなのか、そのあたりをどうお考えでしょうか。

質に問題が出るとか、労働災害も増えたとか、あるいは将来的に物づくりの技術の伝承がでなくなるとか、いろいろなデメリットもあると思う。

メリット、デメリットをトータル的に見たとき、果たして非正規労働者の多用は企業にとって得策なのかどうか、疑問

中村 上意下達といっても、日本の労働組合の組織形態からして、それは無理でしょう。できることは上部団体による説得しかないと思いますよ。今日の職場は大変忙しい、その中で他の人へのシンパシーというものが段々薄れてきていま

す。自分のことと会社のことです。一杯です。自分のことと会社のこととだけなく、もう少し幅の広い人生を送りたいよね、と、そういうことを地道に説得していくしかないのではないですか。

高木 運動の根本は、もちろん下意上達だと思えますが、しかしすべてを下意上達に委ねていたら、情勢認識・問題認識等々すべてが上がつてくるものではありませぬから、やはり情勢分析なり対応についてはそのメッセージをナショナルセンターが上意下達的に発していかねば

なりません。現場に近づくほど企業の論理みたいなものに親和性が高まりますし、その感覚はよく分かるわけです。

ただ、やはり労働組合としておさえておかねばならないものがあります。例えばCSRとかコンプライアンスとか、企業の社会的責任を労働組合として監視する、あるいは働いている人々の人間としての尊厳、労働の尊厳を劣化させるようなことを見逃さずにはいけないわけですが、企業の論理がそれにも優先するとなれば、これはもう企業別組合の弱点そのものとなりますから、やはり原点に戻って、労働組合とは何ぞや、という整理を企業別組合にして欲しいなと思います。

中村 コンプライアンスといえば、労働法遵守というコンプライアンスを、企業別組合と企業は忘れてしまっているみたいですね。端的に言えば、36協定違反の長時間労働とか不払い残業とか、これはどうしたっておかしいと思いますよ。

高木 これも、やはり36協定の原点が

忘れられてしまっているんですね。世界にも珍しい36協定という仕組みを日本の労働基準法がなぜ持っているのか。労基法制定当時は、当然労働組合が36協定という仕組みを使って時間外労働を抑制するはずだ、という想定で定められたわけです。要するに、昔は時間外労働は例外的に認めるものだったのです。

それがいまは完全に逆転している。極端に言えば36協定があるから長時間残業をしなければならぬ、といったことになっているわけです。この辺の感覚とか認識を、労働組合はもう一度きちんと整理する必要があります。

しかもいまでは非正規労働者の増大で企業内で労働組合の組織率が5割を切り、組合の名前で36協定を結べない状況になっているところが少なくない。こうなると企業別組合の空洞化が、労働法体系の空洞化にまで及んでくるわけです。商法関連の法律の中にも組合との協議を義務付けるものがあるが、過半数割れの組織

では協議をする要件を満たさないから、せっかく法律が与えてくれていた権限・能力を行使できない、そういう職場が増えているんです。

職場からの経営参加とは

中村 90年代初頭のバブル崩壊後、いわゆるアメリカンスタンダードの市場万能主義、規制緩和路線が日本の国策となつて進められてきたわけですが、その中で労働分野でいえば一番大きいのは派遣労働の問題ですね。当初は秩序ある派遣とか業界の育成が目指されていたのですが、90年代後半以後は自由化というか無秩序というか、派遣労働の規制緩和と派遣労働者の増大が顕著で、このことが日本の労使関係や労働組合に非常に大きなインパクトを与えたと思いますね。

高木 85年に労働者派遣法が制定されたとき、その対象業務は専門的13業務に限定されていたのが、いまや原則自由で

が、トップへのパイプは詰まっているとか、あるいはトップはトップで数字だけ、経営指標しか見ていないとか、そういう状況があるのではないかな。

高木 トップは毎日、自分とこの株価ばかり見ている。人事や労務の担当重役は、職場の問題について、そんなのを社長に上げたら、逆に、お前なにやっつと



す。建設現場や港湾荷役ではいまも派遣は禁止されていますが、実際は派遣労働者がゴロゴロしている。それを経営側や一部の学者は、悪貨がここまで広がったら、今さら止められん、非現実的だという話を平気でするんですね。それどころかもっと緩和しようと言っているのが、いまの経団連です。

我々は派遣、とりわけ日雇い派遣なんていうのは実にひどい働かせ方ではないかと、派遣のあり様について少し時代の針を元に戻せと言っているのですが、経営側のスタンスはいま申し上げたものから、我々は派遣労働の現場でいかにひどいことが行われているか、それをどんどん洗い出して世間に明らかにしていかなければならない。そんな思いもこめて、連合は07年10月に『非正規労働センター』を立ち上げました。

中村 企業別組合の大きな利点のひとつとして、単組がその気になれば職場からの経営参加が極めてやりやすい立場に

んじや、と怒られるから知らんぷりするといった面もあるでしょう。

だからそうした点を労使協議会で訴えればいいということになるのですが、残念ながら労使協議会の機能がレベルダウンしているのが今日の実態です。日本の労使関係の最大の武器のひとつが労使協議制だと言うのであれば、それをおざなりにしないで実効性のある労使協議制にするべく、見直さなければなりません。

明白にある 組合効果

中村 さて今日の対談の目的のひとつである「労働組合は役に立っている」というテーマですが、今までお話ししてきたのは、取り巻く環境変化とそれに対する労働組合の対応を見るときさか、いや、かなり物足りないよね、という話でした。しかし、では労働組合のあるところとないところを比較すれば、これはもう組合のあるところのほうが労働条件

あると思います。今お話しした派遣や請負など非正規労働者を含めた問題にせよ、経営計画にせよ、生産計画にせよ、営業計画にせよ、すべて実際に遂行するのは職場ですから、その遂行の際に何か問題が起きていないか、しつかり見つけ出して、それを経営側に伝え、是正を迫る。そういう経営参加的な活動が望まれるのではないですか。

高木 そういう職場での経営参加的なものは、経営協議会とか労使協議会といった名称で、大手では幅広くやっついていろいろな議論をしています。

中村 ただそれがちゃんとトップに伝わっていないのではないか。例えば無理な計画を立てたばかりに、数字合わせばかりを気にして肝心の仕事はロクにできていないとか、あるいは生産はどんどん伸びているけど、労働時間もどんどん伸びていて過労死や労災の危険が高じているといった、そういう状況が人事や労務の段階では話し合われるかもしれない

は良いわけで、それはハッキリしているんです。

労働経済学者は組合の賃金効果というのは分析するわけですが、80年代まではこの賃金効果があまり見られなかったんです。なぜかといえば、僕の考えでは春闘の結果が社会的波及力を持っていて、未組織労働者にも波及していたから組合効果が見えなかったわけですね、それはそれで良いことだと思っています。それが21世紀に入ると組合の賃金効果が見え始めたんです。春闘の波及力が弱まった結果とも言えますが、ともかく組合の効果が見え始めたわけですね。

以前、私は組合のあるところとないところとで、労働条件その他に有意の差があるかないか検証したことがあります。おしなべて長時間労働といえども、やはり組合のあるところのほうが短いし、有給休暇の取得日数も多いし、退職金の条件もいいし、雇用保障という点でも組合のあるほうがきちんとしている。それな

りの効果はたしかにある。ただもうちょっと頑張ってほしいという気持ちも否めません。

先日、あるビジネス雑誌の若い人が組合の特集をしたいと言って、僕の研究室に見えましてね。いきなり「組合なんて不要だと思いません」と言うんです。組合費だけ取られて、早くつぶれた方がいいと私は思います、と言うのです。

私、ウーンと思いましたが、あなた団結権が保障されていることを知っていますか、年次有給休暇が法律で保障されているのを知っていますか、残業割増率が法律で決まっているのを知っていますか、と、どんどん出していったんです。知らないわけですよ。

こういうことを知らなくとも、組合のあるところで働いているのであれば、あまり問題はないんですね。組合が守ってくれているからね。しかし組合のないところであれば誰も守ってくれません。無知につけこむ経営者はたくさんいます。

そういうことに対して発言権を持つのが職場の民主主義だ。

では、それを実現するためにどういう方法があるかという、まず一人で発言する。しかし誰も聞いてくれない。社長のところに行って賃金上げてくれと言ったら、バカ呼ばわりされた。そこで今度是有志で発言する。有志仲間が部長のところに行って労働時間を短くしてくれと発言した。部長は聞き入れてくれた。

その成果は当然、有志以外の人にも及ぶわけで、そうしたことが続くと、発言するのはしんどいし、有志に加わらなくとも誰かがやってくれば恩恵に与れるのだからとなって、だんだん有志が減ってしまう。そこで最後にやはり全員で発言しないとダメだとなる。それが労働組合だということです。ですから職場の民主主義にとって労働組合はとても重要なんですよと、私は常に学生や若い組合の役員には言っているんです。

高木 一つは労働者の生活と権利の改

初めから組合のある職場で働いていると、その有難味がわからないわけです。そういう意味では組合は空気がたいな存在なんです。そこで、先の若い記者のような話がたくさん出てくるわけです。

高木 バブル不況時のリストには凄まじいものがありました。やられっぱなしのようにも見えますが、しかしそうは言っても労働組合はそれなりの抑止力をもって対応したと思いますし、95年以後くらいでしょうか、労働条件や雇用の問題について、労働組合のあるところないところ、より有意の差がハッキリしたという認識を私どもも持っています。

いま若い記者の話が印象的でしたが、連合の中でも議論がありまして、若い人、特に社会に出る前の学生や生徒に対して、労働組合のことを教える場が必要ではないかという問題認識です。笹森前会長のと看ですが、大阪府では労働局が学校の生徒に労働問題を解説したブックレットを配布している、最近では北海道もそれ

善、もう一つは日本社会の健全かつ民主的な発展、この二つが労働組合の存在意義だと思えます。日本は働く者の80%が雇用労働者という有数の雇用社会です。この雇用社会日本の雇用・労働をめぐる問題の解決や、紛争の予防をするためのインフラの一つが労働組合であり、そのためのシステムの一つが労使関係だと認識しています。

ある人が、労働組合は恐竜と同じで、いずれ絶滅すると書きましたが、絶対恐竜にはならんし、またなつてたまるかと思っています。もし組合が地盤沈下して影響力を持てなくなつたら、例えば日本がファシズムに向うようなことになったとき、誰がその流れに抗っていけるのか、その思いには強いものがあります。そのために社会の皆さんから共感を得られない、目線の低い労働運動ができるようでないといかんと、いろいろな場で言わせて頂いています。

中村 3、4年前、ロナルド・ドーア

を真似たとか、そういう話もあって、じゃあ、連合は大学に労働問題の寄附講座を設けようとなりまして、現在、日本女子大、同志社大、一橋大、埼玉大と4つの大学で実施しています。

寄附講座で組合の活動や労働現場の状況などを話すと、えー、そういうことですかと驚きの声を上げてくれるし、いろいろ質問もしてくれます。裏を返せば、それほど我々の情報発信が足りなかったし、今でも不足しているのです。

中村 民主主義とは何か。僕は、民主主義というのは、自分に関係することについて自分が発言権を持つことだと思っています。議会制民主主義というのは自分に代わって発言する人を選ぶことに他ならないのです。

そこで職場の民主主義というものを考えたときに、自分に関係あることというのは仕事そのものであるし、労働条件であるし、自分のキャリアでもあるし、企業の経営そのものであるかもしれない。

先生が東大のシンポジウムで話されたことですが、ここ数年、社会的・政治的不平等が広がりがつある、しかし問題は、広がりつつある実態そのものではなく、平等でないことを良しとする、その傾向が強まっていること、それが問題だと指摘されたんです。以前は目の前にある不平等を何とかして減らそうと皆が取り組んできた。ところが今、一部の人々は、競争の当然の結果としての不平等はいいのだと主張するわけで、ドーア先生はそれを大変懸念されているわけです。

労働組合はほとんどん発言して欲しい。黙っていると賛成と受け取られてしまうのです。違う考えをもつ組織というか人というか、ここにいるぞということをはっきり発信しないと、少なくとも自分たちにとっての不条理や不正がどんどん拡大してしまうのです。仲間を巻き込みながら、自分たちが考える不条理や不正を大いにアピールする、その必要性を最近痛感しているところです。(一)

ひろばユニオン



特集 ● 労働組合は役に立つ

- 対談 ● 労組無用論 無用なり!! ——高木剛 / 中村圭介
- 労働条件 労組があるとこんなに違う
- 労組を作ってよかった ——ソクハイ / 東和警備保障
- 転職先に労組があって幸せ ——ヒルトン東京ベイ / JT
- グラフ ● 露骨!! 企業収益の歪んだ分配
- 焦点 ● 08春闘の目玉にしよう 割増率改善の要求

2008

ひろばユニオン

1月号

一九六二年四月三日第三種郵便物認可
二〇〇八年一月一日発行 通巻第五五十一号 (毎月一回一日発行)

禁無断転載

定価四〇〇円

本体三八一元

2008春季生活闘争の方針と課題

連合白書

Rengo White Paper

必読の白書

◎A4判 96頁 ◎定価686円+税 (送料実費着払)

—格差社会の脱却— 誰もが幸せになれる人間らしい生活の実現

- I 情勢認識と基本的考え方
- II 労働者生活を取りまく現状と課題
- III 2008春季生活闘争方針
- IV 資料編

2008年初発売・予約受付中

- 企画 / 編集 日本労働組合総連合会
 - 出版 (株)コンポーズ・ユニ FAX.03-3798-3303 TEL.03-3456-1541
- FAXにてお申し込みを受け付けています。
連合のホームページ (<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>) からもお申し込みを受け付けています。

連合白書販売に関する当社の取扱方針

株式会社コンポーズ・ユニ

- お客様の御発注によりお預かりした個人情報、商品の発送と今後の商品のご案内にのみ使用します。
- お預かりした個人情報は、第三者には提供することはありませんが、商品の発送および今後の商品のご案内に当たって、発送を行う業者に一時的に預けることがあります。
- お預かりした個人情報について問合せや内容の開示、訂正、削除にはいつでも応じます。
- 商品の発送に必要な個人情報をご提供いただけない場合には、ご希望に添えないことがあります。
問合せ先 電話: 03-3456-1541 担当: 総務部

雑誌 17623-1

発行人 / 横山 但 編集人 / 背黒文宏