

## ■■■ 岡山県労会議「2012 春闘」学習会 ■■■

**2012年春闘は社会の流れを変える絶好のチャンス**

2012年1月28日(土) 岡山市勤労福祉センター

全労連 組織局長 斎藤 寛生

## ■はじめに

1月24日に国会が開会した。民自公の「密室政治」は事実上破たんし、国際情勢の混乱もからんで、混沌とした状況下で事態は推移している。第4次補正予算、12年度予算、消費税増税を含む「社会保障と税の一体改革」、震災復興と原発問題、公務員制度改革と賃金引き下げ、骨抜きにされた労働者派遣法、有期雇用問題、沖縄普天間基地問題などなど、まさに「先が読めない」情勢だ。

## 1. 2012年春闘の4つの柱

## ① 大震災後の状況をふまえた課題を確認してたたかいをすすめる。

大震災から9か月半が経過し、被災地域では、復興事業や除染作業の遅れが被災者を苦しめ、仮設住宅での「孤独死」も出始めている。このような大震災後の状況を踏まえて、具体的に、1) TPP参加反対などを貫き国内産業を守る、2) 税と社会保障の一体改革に反対する、3) 原発ゼロをめざしたエネルギー政策の転換を求める、などを中心課題にすえて取り組む。

## ② 大企業と労働者、事業者などとの矛盾の激化をふまえた総対話と共同を前進させる。

資本金10億円以上の大企業は、266兆円という巨額な内部留保をため込み、すぐに使える手元流動性資産も60兆円を大きく超え、「カネ余り」状態に。こうした巨大な内部留保を積み上げ、労働者の切実な要求の前進を妨げている一部大企業に批判を集中させる共同の運動を広げる。

## ③ 大幅賃上げ、雇用安定、社会保障の充実を通じて、内需拡大こそ成長戦略であることを知らせる。

2008年度のGDPに占める輸出割合は15%で、国内消費58%の4分の1程度に過ぎない。日本は内需中心の経済社会であることを強調し、企業の国際競争力強化よりも内需拡大こそが経済再建の道であることを強く主張し、財界・大企業の攻撃をはね返すたたかいにつなげていく。

## ④ 職場と地域で「目に見え、音に聞こえる春闘」をつくりだし、組織の拡大・強化につなげる。

国民との共同を積極的につくりだし、単産・地方組織の統一行動に、全組合員が参加することをめざして、12年春闘を構える。同時に過去最高の峰をめざした組織拡大に挑戦する。

## 2. 「4つの暴走」に狂奔する野田内閣

野田民主党政権は、大企業中心、アメリカ従属の政治に回帰し、自公政権以上の悪政を推進しようとしている。具体的には以下の4大悪政であり、それらを許さないたたかいがカギになる。

## ① TPP参加問題……TPP参加は、農産物や輸出品の関税問題だけでなく、非関税障壁を口実とする民間営利企業の参入を自由化し、公的医療保険制度、公共調達基準、移民規制、共済制度などの見直しが迫られる危険を内在していて、公契約適正化にも悪影響を及ぼす。

## ② 消費税引き上げと「税と社会保障の一体改革」問題……社会保障財源の確保を口実に、消費税10%を「国際公約」。ねらいは「やらずぶったくり」の「税と社会保障の一体改革」で、社会保障の市場化と受益者負担・応益負担の保険料引き上げと給付削減を一気に広げようというもの。

③ 震災復興の遅れと原発再稼働問題……「東日本大震災復興特区法案」や復興財源確保を口実とする所得税増税案（国民負担増）が成立。しかし、震災復興も放射能被害対策でも、政府の対策が遅れ、後手に回っている。しかし野田首相は、従前からの「原発村」の圧力に押されて、原発再稼働を認め、さらには海外にまで危険な原発を輸出しようとしている。

④ 沖縄普天間基地の辺野古移転問題……沖縄が県をあげて反対する普天間基地の辺野古移転を、「日米合意」を盾に強行しようとしている。アメリカには一切異議を唱えずに尻尾を振り、札束で沖縄県民の顔を叩きながら、これまでの沖縄の苦しみと怨嗟の叫びを踏み殺す暴挙だ。……以上のように、野田内閣がすすめる危険な構造改革政治を放置すると、次に控えるは「議員定数削減」で、さらに「ねじまがった」国会をつくり、そして狙うは憲法改悪である。2012年春闘で、この「暴走」にストップをかけ、民自公協調体制を許さない世論形成が必要だ。

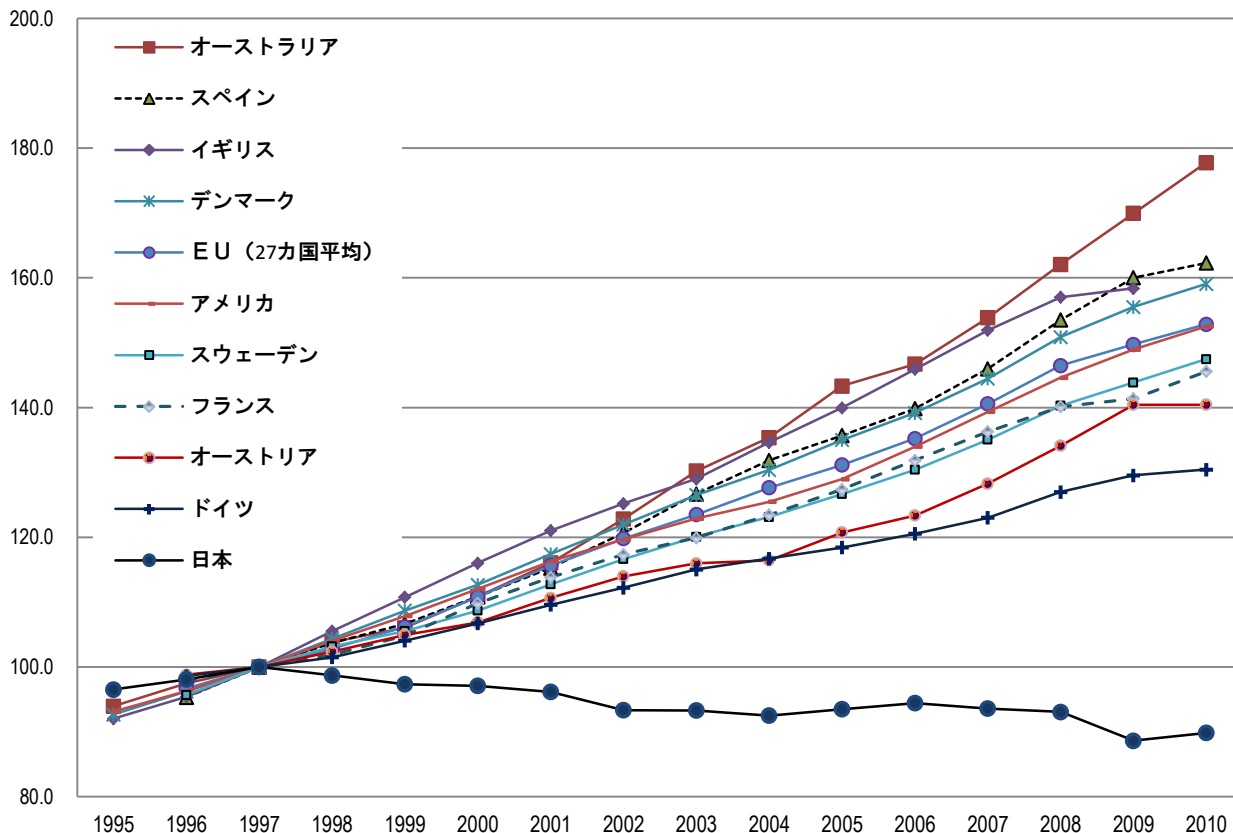
### 3. 労働者の状況とたたかいの方向

#### ① 下がり続ける賃金……歯止めがかからない賃金低下傾向

日本の労働者の賃金が、1997年をピークに下がり続けている。それは、賃金格差を放置したまま非正規労働者への置き換えや成果主義賃金を、労働者に押し付けてきたことによる。民間労働者の年収は、1998年比で53万円低下した。労働世帯の消費支出も10月までの8か月連続で減少している。こうした長期の賃金低下は、内需を著しく縮小させ、デフレ促進の要因になっている。

1997年=100とした  
賃金指数

### 日本だけ賃下げ！賃金の国際比較



出典：OECD統計より作成。民間産業計の賃金（時間外手当・一時金含む）を物価指数で調整せず名目で示したもの。日本のデータは毎月勤労統計調査による。

注：欧州16カ国は、オーストリア、ベルギー、キプロス、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシア、アイルランド、イタリア、ルクセンブルグ、マルタ、オランダ、ポルトガル、スロバキア、スロベニア、スペイン。EU加盟27カ国は、これらに、デンマーク、イギリス、スウェーデン、エストニア、ラトビア、リトアニア、ポーランド、チェコ、ハンガリー、ルーマニア、ブルガリアが加わる

## ② 「新時代の日本的経営論」を推進した小泉「構造改革」路線

1995年、日経連は「新時代の日本的経営論」を発表した。それに基づいて、雇用の流動化が進み、非正規労働者が大量に生み出された。あわせて大企業は、「国際競争力の強化」「トリクルダウン」などの言を弄しながら、職場内に正社員・パートタイム、アルバイトなどの「身分」「階層」を持ち込んだ。さらに「成果主義賃金」などが持ち込まれ、職場で団結できない労働者群が大量に生み出した。それらを強力に後押ししたのは、小選挙区制で得た「歪んだ民意」を背景に強行した「規制緩和」「小さな政府」を柱とする、小泉「構造改革」路線による新自由主義政策の押しつけだった。

その結果、100万人を超えるメンタルヘルス患者が巷にあふれ、14年連続で毎年3万人を超える自殺者がうみだされている。さらに低賃金は、社会保障制度も破壊する主な原因となっている。

## ③ 非正規率は35.4%に拡大……非正規への置き換えは続いている

今の日本は、「カロウシするほど仕事があり、自殺するほど仕事がない」といわれる状況。2011年第1四半期の平均で、正規労働者3135万人に対し、非正規労働者は1717万人となっており、非正規率は35.4%に上昇している。雇用の量は増えているが、非正規労働者への置き換えの動きは止まっていない。10月の完全失業率は4.5%（失業者数288万人）で高値安定。来春新卒者の就職内定状況は、引き続き厳しい状況で、氷河期は続いている。

## ④ 2011年春闘は「自粛圧力」を乗り越え前年並みの到達を勝ち取った

2011年春闘は、3月11日の東日本大震災とその後の「自粛圧力」を乗り越え、登録組合ベースで単純平均5,458円（1.83%）と前年並みの到達点となった。これは、1）厳しい経営下でも、要求に執着してたたかうエネルギーが引き出せれば、要求と組織を前進できる、2）産業政策・制度闘争に力を注ぎ、経営環境を改善させることで労働条件の改善を進めている、3）非正規・未組織労働者の低賃金化の影響から、最賃引上げ、公契約適正化に取り組む組織が増えている、4）大企業の「内部留保」蓄積を争点化する状況が、以前より強まっている、などが要因だ。

## ⑤ 最低賃金闘争の前進

09年には、全労連が掲げ続けた「時給1,000円以上」と「全国一律制度の確立」の要求が、国政選挙での各政党のマニフェストに盛り込まれ、最低賃金を政治の重要課題に押し上げた。

2010年6月の「雇用戦略対話」では、「できるだけ早期に全国最低800円を実現し、景気に配慮しつつ、2020年までに全国平均1,000円をめざす」という政労使合意を成立させた。

制度改善では、全労連・国民春闘共闘の要求が軸になっていて、最賃額は過去5年間で30円～119円底上げした。フルタイムの平均所定内実労働時間で換算すれば、月4,650円～18,445円の賃上げに相当する。しかし東京の837円でも月150時間働いて12.6万円にしかない。

地域格差は192円に広がった。近県との差は、東京と千葉で79円、埼玉で69円。愛知と岐阜で43円。兵庫と大阪で47円。福岡と佐賀で49円も開いており、格差の拡大と労働力の流出を招いている。政労使合意の早期履行を求めつつ、全国一律制度への接近を図る必要がある。

## 4. 主な課題と取り組み

### ① 大震災による雇用悪化を許さず、雇用の安定と仕事の確保をめざす

「ディーセントワーク署名」を武器に労働者派遣法改正案の「骨抜き」を許さず、労働者保護の抜本改正運動を強める。有期雇用規制の強化、正規と非正規の均等待遇をめざすパート労働法の改正を求め、労働相談を強化し雇用安定をを求める経営者要求行動などに取り組む。

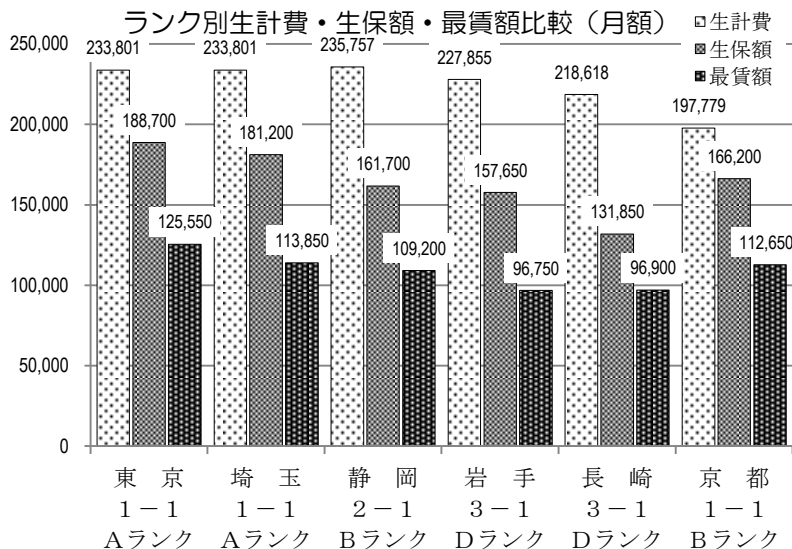
② 生計費原則の賃金・所得確保をめざす

職場・産別・地域が共同して賃金引き上げの統一闘争をすすめる。全単組での要求書提出をめざし、職場・地域での討議を深める。要求にこだわり、交渉・回答引き出しに取り組む。要求に「メリハリ」をつけ、当事者を交渉の先頭に立てるなどの取り組みに挑戦し、春闘行動への行動参加者を広げる。

全労連として掲げる統一賃金要求は、「誰でも時間額100円以上、月額1万円以上の賃金引き上げ」要求と「時間額1,000円、日額7,500円、月額16万円」の到達要求の2本立てとし、賃金「底上げ」をめざす。

最低生計費調査の到達点も踏まえた「生活できる単身者の賃金」などの提示目標についての議論を深め、具体化する。さらに、貧困化(57%)が深刻な「母子家庭」の最低生計費なども見て要求を組み立てていく必要がある。

「賃上げこそ内需拡大、震災復興の力」の世論を高めるため、総対話と共同に取り組む。3月13日の重税反対統一行動型のゾーンを『99%』のための安心社会をめざす総行動」とし、全国で50万人を超える規模での実力行使、宣伝、集会、要請行動などの総行動に取り組む。



■ アマルティア・センの「生活の質」

- ① 基本的な健康・生命を維持するための「生活の質」
  - ……「適切な栄養を得ているか」「雨露を凌ぐことができるか」「避けられる病気にかかっていないか」「健康状態にあるか」「早死にしないているか」など。
- ② 社会の一員として尊厳を保てる文化的「生活の質」
  - ……「読み書きができるか」「移動することができるか」「人前に出て恥をかかないでいられるか」「幸せであること」「自尊心を保つことができるか」「社会生活に参加しているか」など。

③ 労働時間短縮など働き方の改善をめざす

厚労省が10年度に監督指導した不払い残業は1,386企業・事業所(前年比165企業増)。是正金額も123億円(同7億円増)だった。

長時間過密労働の是正を求め、要員確保による労働時間短縮を強める。賃下げなしのワークシェアリングを要求し、サービス残業の廃絶を迫る。メンタルヘルス、パワハラ問題など労働安全衛生の取り組みを強め、「職場チェックリスト」などを作成し活用する。公務員の賃金切り下げを許さず、労働基本権回復の運動をすすめる。生活できる高齢者雇用を追求する。リストラ「合理化」を許さず、社会保険庁の分限免職問題、JAL解雇事件など、すべての争議の勝利解決をめざす。

有名企業の異常に長い時間外労働協定

企業名	時間外労働協定	丸 紅	年 1,100 時間 *
住友不動産	年 2,000 時間	アサツー	年 1,080 時間
大日本印刷	年 1,920 時間 *	京都中央信金	年 1,068 時間 *
任天堂	年 1,600 時間 *	中部電力	年 1,056 時間 *
ソニー	年 1,500 時間	任天堂	年 1,050 時間
ニコン	年 1,500 時間 *	日本電気	年 1,000 時間
三菱電機	年 1,200 時間	NTTドコモ	年 1,000 時間
東シ	年 1,200 時間	NTT東日本	年 1,000 時間
清水建設	年 1,200 時間 *	東 芝	年 1,000 時間
大成建設	年 1,200 時間 *	大塚商会	年 990 時間

\*=特別条項外 ※web情報より抜粋

④ 「税と社会保障の一体改革」に反対し、社会保障の拡充をめざす

社会保障闘争、増税反対闘争を、賃金・所得確保のたたかいと両輪にすえて取り組む。庶民増税、消費税率引き上げに反対し、法人税減税など大企業優遇税制の是正を求めていく。年金給付引き下げなど社会保障の改革の具体化に反対し、介護処遇改善交付金の継続を求める。国民負担増、所得減反対の取り組みを粘り強くすすめる、被用者保険の保険料引き上げに反対する。

⑤ 改憲策動を許さず、核兵器廃絶、安保破棄をめざす

改憲を許さない宣伝などを強める。議員定数削減反対の取り組みを広げ、選挙制度の見直しの検討も始める。沖縄県民の意思を尊重し、辺野古沖への米軍基地建設を許さない行動に取り組む。

5. 公契約適正化の運動を広げ、公務関連の底上げをはかる

① 日本の動きは国際的潮流に逆行するもの

1944年5月、ILOは「フィラデルフィア宣言」を国際社会へ発表した。それは、ILOの「目的」に関する宣言であり、第1条で、「労働は商品ではない」という大原則を宣言している。

しかし日本では、「小さな政府」と規制緩和を柱とする構造改革路線で、公契約にも「弱肉強食」の市場原理が持ち込まれ、賃金や労働条件が価格競争の対象にされた。労働条件の悪化や安全対策の不徹底、賃金低下による生活と経営の危機を招き、市民の生命が脅かされる事件も多発している。

② 公契約適正化運動の到達

1) 野田市で全国初の公契約条例が誕生

2009年9月、千葉県野田市で全国初の公契約条例が誕生。野田市公契約条例は、市発注の公共工事や委託業務に従事する労働者の賃金水準を守るため、最低賃金を市が独自に設定するとされ、翌年2月に施行された。根本市長が、全国の約805区市に「公契約条例の検討と国に法の制定を求める」ことを文書で呼び掛けた。翌2010年の9月議会で同条例が改正され、一人親方を対象とすること、下請への発注単価の適正化、雇用継続努力などが盛り込まれ、条例がパワーアップした。

2) 川崎市が政令市で初めての「公契約条例」を制定

神奈川県川崎市は、10年12月議会で「川崎市契約条例の一部を改正する条例」を全会一致で可決し、政令市初の公契約条例が実現した。同条例では、工事請負契約で設計労務単価を、業務委託契約では生活保護基準を勘案しつつ、労・使代表と学識経験者からなる「作業報酬審議会（5名以内）」の調査審議を経て決めるとした。川崎市の場合、工事請負の最賃は、設計労務単価の90%（特殊作業員で1,970円/時、普通作業員で1,632円/時）。業務委託の最賃は893円/時。

川崎市公契約条例（設計労務単価の9割）と大手企業交渉での賃金調査回答額との比較

職 種	下限額 (A)	大手ゼネコンT社			年間賃金引上額*	大手ゼネコンO社			年間賃金引上額*
		最低額	平均(B)	(A)-(B)		最低額	平均(C)	(A)-(C)	
型枠工	15,840	12,000	13,000	2,840	681,600	8,000	12,700	3,140	753,600
鉄筋工	15,390	10,000	12,000	3,390	813,600	8,000	11,900	3,490	837,600
とび工	15,840	9,500	13,700	2,140	513,600	8,000	15,200	640	153,600
大 工	16,200	10,000	10,400	5,800	1,392,000	8,000	11,200	5,000	1,200,000
電 工	16,290	10,000	14,000	2,290	549,600	8,000	13,700	2,590	621,600
塗装工	15,840	12,000	14,000	1,840	441,600	10,000	14,900	940	225,600
内装工	15,660	10,000	12,000	3,660	878,400	8,000	14,700	960	230,400
配管工	16,110	9,500	10,800	5,310	1,274,400	8,000	13,700	2,410	578,400
平 均	15,896	10,375	12,488	3,409	818,100	8,250	13,500	2,396	575,100

\*1日8時間、月20日就労として算出 ※全建総連関東地協大手企業交渉資料より作成

### 3) 東京都多摩市でも公契約条例を全会一致で可決

12月12日、東京都多摩市議会（阿部裕行市長）の第4回定例会で、都内初の公契約条例が採択された。本会議でも全会一致だった。

千葉県野田市、神奈川県川崎市に続いて、東京都内でも初めて、公契約条例が誕生した。

多摩市は事業者アンケートを行って「多摩市公契約条例制定に向けた基本的な考え方について」を作成し、9月20日には公契約条例制定に向けた基本的な考え方を掲示し、パブリック・コメントを募集。同市は、学識経験者・事業者団体、労働組合代表の計5名で構成する「多摩市公契約制度に関する審査委員会」を設置し、5回の公開審議を開催してきた。

◆工事請負契約の場合は設計労務単価の90%（23年度東京の労務単価では特殊作業員15,210円、普通作業員12,240円等）、◆業務委託の場合は895円とされている。

### 4) 相模原市が賛成多数でも公契約条例を可決

昨年12月22日、神奈川県政令指定都市で、川崎市に続いて相模原市で公契約条例が賛成多数で可決された。

同市の条例の目的に「公契約に係る企保方針を定めるとともに、市及び公契約の相手方となる者の責務を明らかにすることにより、安全かつ良質な事務及び事業の確保を図り、もって市民が安心して心豊かに暮らせる市民生活の実現に寄与することを目的とする」と謳っている。

### ③ 震災復興でも公契約条例は不可欠

公契約条約（ILO94号条約）は、1949年のILO総会で採択された。

第2次世界大戦後の経済を立て直し、荒廃した国家の再建に対する賃金注入で、労働時間や労働者の安全衛生も扱う公正労働の必要性から採択された。今日の震災復興などでも大きな力を発揮できる内容を含んでいる。

東日本大震災の復旧・復興をめぐって、2つの動きが激突している。ひとつは、財界・大企業優先で、住民を無視した「再開発」型の復興計画。他方は、住民の意思を尊重し、地域経済の復活と地域循環型経済の構築を重点に置いた復興である。

政府の「復興構想会議」は、大企業の利益確保が中心で、住民の意思を尊重し、地域経済の復活と地域循環型経済構築の復興の観点はない。

必要なことは、公契約条例を制定し、低賃金に歯止めをかけ、自立できる賃金を被災者や地元へ保障していくことだ。地元の業者や中小企業が公契約を受注すれば、仕事と所得が生まれ、税金として再びその自治体に戻ってくる。被災地の低賃金は、被災者の自立を阻害するだけである。

### ④ 地域に生き、働き続けられる社会の構築を

ゼネコン主導の箱モノ行政や大企業優先発注によって、自治体の中にある経済的影響力が地域のために発揮されず、地域内の労働者に賃金が回らなくなった。

箱モノ行政でビッグゼネコンへの発注を繰り返した自治体が、地元建設業者の保護・育成を怠ったため、河川の氾濫や大雪の際に、緊急の土砂撤去、道路補修や除雪などに出勤する地元企業が廃業してしまった地域が数多く出ている。

地元建設企業のほとんどが行政と防災協定を結んでいて、災害時には、いつでも出勤できるように、自社の従業員を待機させ、建設重機を準備している。

しかし、地場の建設業者が衰退すれば、重機の維持管理もできなくなり、土砂崩れや堤防決壊、大雪があっても出勤できなくなる。

6. 組織の強化・拡大に全力をあげる（春は年間拡大の多くの成果が集中する）

① 全労連の組織拡大の到達

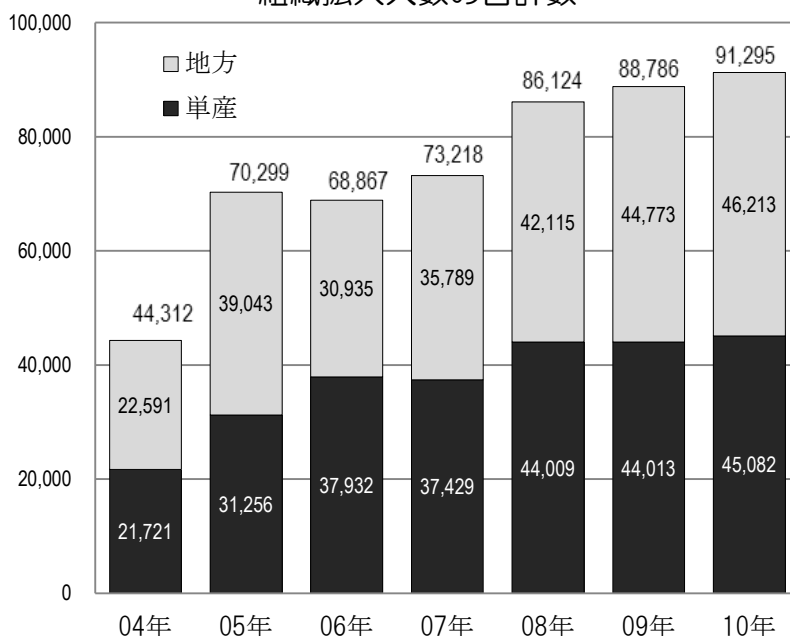
2011年6月末現在で、前年比で組織実増した単産は4単産。地方は、21 地方組織（増減なしは2地方）であった。

5,000 人未満の 14 地方組織では 12 地方が実増している。1 年間では、263 組合（産別：168 組合、地方：95 組合）が新規に結成され、6,451 人（単産：4,202 人、地方：2,249 人）が加入した。

2010 年度の既存組織内での組織拡大数は、単純合計で 84,844 人（産別 40,880 人：地方 43,964 人）に達している。

これは 2004 年の拡大到達だった 39,822 人の 2 倍超であり、組織内拡大の確実な定着が示されている。一方で、既存組織の外に労組を結成すること、未加盟組合を迎える取り組みが弱まっている。春の組織拡大は年間成果の 7 割～8 割に達する。その意識を強く持って臨む必要がある。

組織拡大人数の合計数

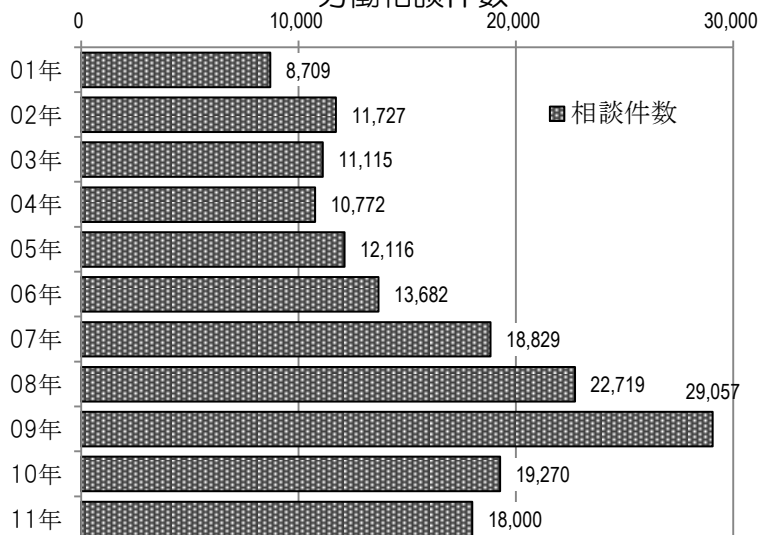


② 労働相談の状況と組織化の課題

2010 年度に全国の労働相談センターに寄せられた相談は 19,270 件で、前年比で約 1 万件減少した。11 年度は、集約中だが、約 18,000 件程度の到達となる見通しである。昨年より 1,000 件程度減る見込みである。

09 年は、「年越し派遣村」で、マスコミなどが大々的に報道したこともあり、労働組合に対する社会的信頼が高まり、相談が急増した。全労連フリーダイヤルの宣伝、47 都道府県の労働相談センターと産別組合、ローカルユニオンがあることなど、もう一度、労働組合の姿が地域と未組織労働者に見えるための取り組みに努力する必要がある。また、労働相談からの組合加入は、相談数の 6.8%～12.4%で推移している。加入率が大きく伸びていない以上、相談件数が減少すれば、労働相談からの組織化も進まなくなる、地域における組織拡大運動は、「クモの巣型」といわれる「待ち」の姿勢だけではなく、「ミツバチ型」の「動きまわる」ことで目的・意識的に組織拡大をすすめ、未組織労働者を労働組合に迎える運動を柱にした「戦略」と「目標」を持つことが求められる。労働相談以外の方法で全体の 8 割を超える未組織労働者に接近する術を具体的に考えていく必要がある。

労働相談件数



### ③ 「すべての労働者を対象とする」ことの意味

労働組合の組織化戦略の基本は、職場や地域で働く労働者の過半数を組織することにある。そのために、すべての活動を組織拡大と結合し、多様な結集軸で組織化することが求められる。

企業内組合の場合、過半数を組織すると協約や協定が締結できる。組織率は労使の力関係を変える力を持つ。ローカルユニオンなどの個人加盟組織の場合、地域における力関係を変える上での組織率の区切りとして考えられる目安は、とりあえず過半数だろう。ローカルユニオンの場合、現状からみると地域の労働者の過半数を組織するなどは「夢物語」だが、その「遠い夢」に向かって戦略を立てて努力し始めることが必要だ。それこそが、「すべての労働者を視野に置いた運動」なのだろう。その方向性を持たずに、「これでいい」「この規模だから、もう十分」「これ以上増やすと、対応できなくなる」など、組織の前進を抑制するような「マンネリ論」は、克服しておく必要がある。

そう考えると、未組織労働者が「労働組合や組合員をどう見ているか」という根本問題に行き着く。身近な存在になっていなければ、労働組合は「胡散臭い」「空恐ろしい」「得体の知れない」団体でしかない。市民の要求に根差した活動を、市民とともに進めながら、労働者の要求を実現する視点を持ち続けることが求められる。気軽に、身近に、訪問できる「見える存在」になろう。

### ④ 労働者階級として未成熟な労働者の増加

高校生活3年間で日本国憲法について学習する時間は2時間程度といわれる。青年たちは、そうしたカリキュラムの中で、労働権や労働三権について、まともな学習もなく社会に放り出される。

職場に労働組合がない以上、労働者の権利や労働法制などに無知でいるのは、やむを得ないことと踏まえ、「階級的な訓練を全く受けていない労働者」という前提で組織化を考える。

だからこそ、本人の意思を尊重しながら、請負主義にならず、学習を積み重ねて、一緒に成長していく必要がある。だからこそ、ローカルユニオンを運営していくうえで、地域労連などに労働組合活動の経験がある幹部集団の確立が欠かせない。理論的に、運動的に、実践的に支える部隊がいなければ、ローカルユニオンは発展できない。非正規労働者や解雇された労働者を組織するのであれば、上部団体の役割は組織を動かせる役員を戦略的に配置し、組織的にも財政的にも重要になる。

### ⑤ 単独加盟労組の減少でオルグ活動の役割がますます重要に

地方・地域組織のみに加入する単独加盟労組は、2006年6月の354,160人から、2011年6月には327,517人へ26,643人減少している。新規結成の単独加盟分を考慮すると、減少数は5万人規模にのぼる可能性がある。主体的条件から戦線を縮小してきてしまったといえる。

中立系労組の役員は、少ない情報の中で組合員を守るために地域で孤軍奮闘している。ローカルセンターとして、地域共闘の力強さや活力、全労連共済の優位性などを伝えて、春闘共闘やメーデー実行委員会、各種課題別の共闘などへの参加を積極的に呼びかけることが求められる。

しかし、この間のローカルユニオンの前進、新規組合の加入などを考慮すると、地方春闘共闘へ参加呼びかけや情報提供、地方メーデー実行委員会への参加呼びかけなどを通じて、地域にある中立系労組と日常的な結びつきを深め、未加入の組合を地方・地域組織へ迎え入れる活動が弱くなっている。単産に加入した中立労組を、地方・地域組織に迎える取り組みも重要である。

また、公務員制度改革に関わる新たな課題として、組合未結成の自治体でも、労働条件をめぐる労働協約の締結が必要になってくることで、いまある「互助会」などを労働組合化する可能性も出てくるし、消防職員の組織化なども重要な課題となる。

総務省や厚労省も「公務員制度改革が施行されると、駆け込みで労働組合の認証の申請が大量にくる可能性はある」と想定している。情勢は、まさに組織オルグの出番である。



## ⑥ 組織拡大のキーワード

- ◇ 「構えは大きく・ハードルは低く・提起は具体的に」……わかりやすい運動にする。間口を狭めると、広がりがつくりきれなくなる。動かす範囲が狭くなる。役員請負型の原因になる。
- ◇ 「何かできること一つ」運動の取り組み……誰でもできる組織拡大へ。品そろえを豊富に。
- ◇ 「職場に働く労働者は、すべて拡大対象者。就労形態で差別しない」。
- ◇ 最大の教訓は「声をかけること」……自分の組織に自信がなければ声はかけられない。
- ◇ 「自分のために拡大する」という意識を持つ。組織の拡大は、要求実現の最大の保障。
- ◇ 「役員請負」型は、尻すぼみの危険信号。「3人の革職人は、諸葛孔明に勝る」。
- ◇ 組織拡大で動ける人間をどこまで増やせるか、独自追求が欠かせない。雰囲気づくりを忘れず。
- ◇ 成功事例よりも失敗事例のほうが、より多くの課題を示してくれる。失敗を恐れない。

## ⑦ 「3K」「4K」「3LDK」から脱皮し、めざすは「3T」の組合へ

3K……「クライ、カタイ、クドイ」を打ち破る。若者の労働組合に対する印象。

この「3K」に「ろくでもない」「ダサイ」を加えると「3LDK」になる。

最近は、「コワイ」が加わって、「4LDK」という人もいる。

3T……「楽しい」「ためになる」「助け合い」……「楽しくなければ組合ではない」

「どうせやるなら楽しくやろう」「仲間がいたから頑張れた」……。

……共済などを活用して、結婚・出産・入学・卒業・病気・ケガ・被災・事故・死亡など、人生の節目に対応する。文化行事補助、入場料補助など、家族そろって使えるメリットを広げる。労働組合を介して、さまざまな民主的な専門家につないで、「まさか！」に対応する。

……要求に基づき、生きていくうえで、なくてはならない労働組合に育て上げていく。安易にやめない組織づくり（どこまで仲間のくらしに根差しているかがカギとなる）をすすめる。

## ⑧ 労働組合は要求に基づいて活動する組織

ある大学の先生が、「労働組合が労働法を守れと要求するのは筋違いではないか」と言っていた。労働法を守らせるのは、労働局や労働基準監督署の任務であって、労働組合は、最低基準を上回る「労働協約」をめざして運動することで、労働者の経済的地位を向上させることが目的だ。

「労働組合」というと、「3K」に代表されるような古臭いイメージが根強く残っている。「かっこ悪い」「ダサイ」「おじさん臭い」など、敬遠するような風潮がある。既存の組織に吸収されることを嫌う世代もいる。でも、「ロードクミアイ」って、決まった形をしているわけではない。

もう一つ大切な点は、自分が労働組合に加入していて、そのことに自信を持っているかどうかである。自分の生き方や所属する組織に自信がなくて、どうして他人に推薦できようか。

かつて労働組合は、「自分たちの要求だけ言って、自分勝手なことをしている」と揶揄された時期もあった。しかし、「年越し派遣村」以降、労働組合の社会的評価は大きく変化した。

これから先、どんな組織にするかといえば、その答えは、一人ひとりの組合員が、本気になって取り組む事で、無限に変わる可能性を持っている。「正しいことを言っていれば組織が増える」という時期は過ぎた。組織の主張は続けながら、組合員や労働者の要求に立脚した運動をめざそう。

労働組合は、要求に基づいて活動する組織である。要求が変化すれば、それに応じて組織も変化できるし、そうしていくことが求められる。マンネリを打破し、「～ねばならない」ではなく「～したい」と思える組織をつくっていかう！

以上