

岐路に立つ労働組合の政治活動

早稲田大学
社会科学総合学院 教授

篠田 徹



選挙の時だけ？

「選挙の時だけ来る組合」。組織内候補もっている労働組合の役員なら、だれでも一度は職場の組合員から聞いたことがあるフレーズではなからうか。政治活動は労組にとって日ごろの活動の延長である。政治活動だけ強い組合はありえない。実際筆者も、「なぜ労組に政治活動が必要なのですか」と選挙に関わる組合の役員に尋ねて、「組織の強度確認です」といった類の答えを何度も耳にしたことがある。「選挙をやると組織が締まりますから」。そういう反応もあった。その点から考えれば、最近見られるように、全国レベルで組織内候補を持ち、必勝を掲げて組織に号令し、その結果組合員数にはるかに及ばない票しか獲得できなければ、事は政治や選挙の問題だけでなく、組合組織それ自体に問題があると、組合関係者が危機感を募らせるのは当然であろう。

けれども労働組合が政治活動をするのは、組織点検のためではない。それは結果的にそうであって、少なくとも組合の政治活動にはそれ自体意味がある。そしてそれを実現するやり方は、時と場所に応じてさまざまである。本稿では、こうした問題意識から、現代日本の労働組合と政治活動のありようについて論じてみたい。

労使関係安定だけが組合の仕事か

そもそもなぜ「選挙の時だけ来る組合」になったのか。これは「なぜ選挙の時以外、組合の存在が職場の組合員に見えないのか」というように言いかえてもいいかもしれない。あるいは「見えなくなったのか」といったほうが、考えやすいかもしれない。

結論から先にいえば、それはこの間、労使関係の安定を会社はもちろん、労組も最優先させてきた結果であろう。その背景に

は企業間競争の激化とそのもとで雇用を守ることを最優先させねばならない事情もあったろう。ただその結果、組合員とじかに話をし、そこから組合が何をすべきかを考えるよりは、会社と話をし、組合員に何をすべきかを伝えることのほうが多くなってしまったかもしれない。

つまり「組合が来なくなった」というのは、一人ひとりの組合員の話聞いてくれる「組合が来なくなった」という意味である。そしてやってくる組合とは、組合員に何かしてほしい時にやってくるそれであり、政治活動や選挙はその典型というわけであろう。

ただこうした労使関係の安定を最優先する組合は、その役割を会社にどんどんもっていかれてしまう。なぜなら会社はだんだんと組合を通して会社の意思を伝えることがまどろっこしくなるからだ。こうして会社は組合を通さず職制など自分たちの指示系統でそれをしようとする。

確かにこれは以前からあった。けれどもそれは組合側のコミュニケーション・チャンネルとの競争であり、それだけに互いに力も入ったし、従業員の声にも耳を傾けた。けれども今は競い合いではなく、むしろ補い合って同じ結論を別の言いかたで表現している場合が多い。そして結局その一つしかない結論を前に、たとえその結論は間違っていないと思ったとしても、それでも自分の意見を言いたいと思う組合員は、その機会がまったくとないとは言わないまでも、あまりなさそうなことになりがちになってしまうことも少なくない。

よく聞く調査で、従業員に仕事で問題があったら誰に相談するかと尋ねられ、組合より会社の人間を上げる人の数が増えてくるのは当然である。会社の方が正しいからではない。返ってくる答えが同じようであれば、早くけりがつく方を選ぶだろう。もっとも会社もうかうかしてられないのは、職場の誰にも相談しない人もどんどん増えていることである。なぜなら我慢するか、辞めるか、病むかのいずれにせよ、自分で解決するしかないと思わねばならない会社の状況は、やはり健全とはいえないからだ。

したがって「選挙の時だけ来る組合」の課題は、まず一人ひとりの組合員の声に耳を傾け、それを一緒に考え、それを聞くべき人や組織に伝え、似たような問題を抱える人びと同士をつないで、自分はひとりではないことに気づいてもらう、そしてたとえそれが会社と違う考えだったとしても、そういう意見が職場にあることを労使双方のみんなに伝える。そしてこの意見の違いを認め、その上で労使双方で、あるいは一緒にどうするかを話し合う。そういう組合になることである。「組合は会社で起きている自分が知らない、けれども会社を良くするには知っておかねばならないことを伝えてくれるから有難い」。それはこれまで「名経営者」と呼ばれた人びとが、繰り返し言ってきたことである。

つまり選挙の時以外でも顔が見え、職場で組合員に頼るだけでなく、組合員に頼られる存在に日頃からなることである。

企業の中だけでは 実現できない組合員の利益

では「選挙の時以外でも来る組合」が「選挙の時に来る」時は、組合員はその話をどう聞かろう。「組合が言うんだからしかたがない」「組合のいうことだからその通りだろう」「組合がいうことだからがんばろう」。このいずれも組合員に何かを頼む組合からすればオッケーかもしれない。けれどもそれは組合の「政治活動」としてはどうだろう。なぜならそれは組合員が、組合が政治活動をすること、しなければならぬこと、そしてそれは組合自身のためではなく、組合員自身のためであることを必ずしも理解していないかもしれないからだ。

かつて日本が自他共に認める「企業社会」だった頃は、あたかも自分の生活も将来も、そして家族のそれも、さらに地域の運命も企業の繁栄次第だと思われていた時代がある。なかでも労組はそうだった。そしてこの思いがそれなりにリアリティをもっていた時代があったことは確かである。実際日本の政治経済の仕組みはそういう風にできていたことも確かである。

けれどもそういう時代であっても、いやそういう時代だったからこそ、労使は政治に関わらざるをえなかった。企業が自分でカバーできないことが起きた時、すぐに他が代わってバックアップしてくれるシステムにはなっていない以上、その都度政治に対応を求めざるをえないからである。

そしてこうしたことは高度成長が本格化し、産業構造転換の波がやってくる

一九六〇年代を皮切りに、それが大波となる七〇年代後半には、労働組合も産業政策に関わり始め、そうした政治の対応を働く者とその家族や地域全体に対しても求めねばならなくなると、より包括的な「政策制度要求」に移っていき、それを中心になって行う全国組織である連合をつくった。

当初これらの活動は、政策参加と呼ばれた。もともと制度的に労使自治ができず政治が関与する仕組みになっており、それゆえ政治参加、とりわけ組織内候補を含めこの労働政治を行う手段としての支持政党の選挙活動が労働条件の維持向上に不可欠だった、官公労の政治活動と区別するためである。というのも当時の官僚優位の政治経済体制では、官僚の意思決定過程に直接入力するほうが、実効性があると思われたからだ。一時期産別組織や連合が省庁や内閣の審議会への参加を重視したのはそのためである。

けれども小選挙区制の導入と政権交代の可能性が高まり、官邸主導、政治主導といった従来の官僚優位の政治決定過程の変容が明らかになるにつれ、労組がその要求実現のために選挙活動に関与する必要性が、実際にやるかどうか、どれくらいするかに関わらず、すべての労組に自覚され始めてきた。なぜなら企業に、それがかつてそのステークホルダーにしてきたことはもはや期待できない一方、政府や自治体の諸政策は、直接間接に組合員の労働生活条件にますます影響を与えるようになってきたからである。実際民営化や規制緩和はもちろんのこと、税制、社会保障、教

育など、この間の労働と生活の変化が、これらの政策に深く関係してきたことを理解するのはそれほど難しくなからう。

いずれにせよ、労働組合が組合員の利益、それもこれまで労使関係の中心だった労働生活条件の維持向上を図ろうとするならば、それは企業内労使関係の中で事足りることはないことは明らかである。それゆえ、それが唯一の打開策ではないにしても、労働組合は政治活動、とりわけ選挙活動に、やりかたは今後大きな工夫が必要なことは避けられないにしても、少なくとも無関心であることは、組合員の利益実現の部分放棄だという意味で、ありえない。

その点で今後、選挙活動を含めて労組の政治活動は、地方分権が進み、地域のありようが組合員の経済生活のみならず子育てや介護、ワークライフバランスに至るまで個人や社会生活に大きく関係してくる時代にあって、自治体レベルに重点がかからざるをえない。

組合員を 社会の主人公にした組合

このように労働組合が政治活動をすることは、組合員の利益実現に不可欠である。けれども政治、とりわけ民主主義国のそれは、本来誰かにおまかせしたり、お願いしっぱなしで自分の人生を良くする手段ではない。結果として政治家や官僚にその手助けを願い、そのために大きな権限を一時的に行使することを委任するとしても、どう生きたいかを決めるのはわたしたち自身である。

もっともわたしたちは一人で生きているのでもなければ、何でも自分ですべきでもなければ、できるわけでもない。だから社会がある。いや、ことは逆かもしれない。わたしたちは社会の一員であることを互いに認め、その中で自分がいきいきと生活していることが感じられる時、幸せだと思える時が少なからずあるのではないか。

したがって社会の中でなんらかの意味がある働きをすること、あるいは社会をみんなにとってより良いところにするには、人生にとってなくてはならない営みであろう。そして少なくとも人びとはそのチャンスを求めている。それは職業かもしれない、またボランティアかもしれない。どちらにしても自分が作っているもの、していることをより良いものにしたい。相手をそれで喜ばせたい。また自分が好きなことを誰かと一緒にしたい。その瞬間を楽しみたい。人生は楽しいものであることをみんなと分かち合い、それができる社会をつくり、守りたい。あるいは自分が信ずることを、そして自分が愛する者にとっても良かれと思うことに声を上げ、それを他の人にも訴える。また理不尽なことを経験したり、それを目の当たりにした時に、おかしいという思いをみなと共有し、やめさせようとする。

実は労働組合は、これらのさまざまな活動に関わることを通じて、組合員やその回りの人たちが、ああ自分も社会の主人公だとそれぞれに思え感じられる機会や場所をつくるのに大いに力を入れてきた。特に第二次大戦後から一九七〇年代まで、「戦

後民主主義」といわれた時代、それぞれやりかたは違っても労働組合はそういう活動のいつも中心にしようとした。一九八〇年代以降は今度はそれが職場や企業の中でできないかとがんばってきた。

こうして労働組合は、日頃の職場の組合活動から、選挙を含む政治活動、そして文化活動を多種多様にくりひろげ、働く者が主人公の社会であることを表現し、実感できる機会をたくさん作ってきた。ストにせよ、デモにせよ、あるいはより良い仕事の仕方を提案するのも、働きがいのある職場にするため経営者と交渉するのも、またみんなで歌をうたったり、読んだり書いたりすることも、自分が生きていることを分かち合う場であった。

ここで大事なことは、職場活動やイベントやサークル活動を行うこと自体ではない。それらに参加することを通じて各自が自分が社会の主人公であることを感じられる心をつくることである。幸せはいくら他人が人の生活をうらやんでも、本人がそう感じなければ存在しない。つまり労働組合は、人びとが幸せを感じられる心をつくることに手を貸したのである。特にみんなと力を合わせて何かをすることは楽しいことであり、それは良い社会をつくるのに大切なことであるという心の習慣をつけることに力を入れた。そのために、みんなで力を合わすやりかたを伝え、良い社会とは何かを一緒に考え、みんなでそれはどうしたらできるか、いろいろなアイデアを提供した。

そういう中で選挙や政治活動は、もとも

と働く者が自分たちが社会の主人公であるという心をつくり、それらの活動を通じてそれを実感する心の習慣を育てる大事な機会だった。そして九〇年代以降のおよそ二十年の間に日本の労働組合の政治活動が最も失ったものは、こうした働く者が社会の主人公だと思える心をつくるきっかけではないだろうか。

教育を通してふたたび 組合員を社会の主人公に

唐突な話かもしれないが、聞くところによればJP労組は、かつてあったいわゆる「グルーピング活動」を復活するという。一グループ十人くらいを目途にするらしい。単純計算で二万五千人ほどのグループ・リーダーができることになる。これは大変な数字だ。これが組合活動の活性化に資することを、大いに期待したいところである。ちなみにこれは最初は政治活動、特に選挙のそれを念頭に導入するそうだが、もちろんその後は日常活動全般に広がっていくつもりだともいわれている。選挙結果は組織状況の反映と考えればこれも当然のことと思う。

ではこの少人数で何をするか。理想的にはそれぞれのグループで考え、自分たちがもっともしたいことをすべきだろう。したがってここで部外者が口をはさむことはないかもしれない。けれどもこれまで述べてきたことを思い出していただければ、ここで筆者が望みたいことはおおよそ想像できるかもしれない。

それはひと言でいえば学習活動である。

- (一) 組合員が何でも言いたいことを組合にいい、それを聞いた組合がそれをみんなで共有し、そこで大事だとされたことを会社に言うための学習活動である。
- (二) また一人ひとり、また家族や地域の労働生活条件の維持向上にとって政治がいかに大きく影響するか、またそのことがそれぞれの人生にとっていかに大事なのかを理解する学習活動である。
- (三) そして働く者が社会の主人公であり、それはどうしてなのか、どうしたらそれはより確かなものにでき、またそれを実感できるのかを考える学習活動である。

実はこうした学習活動は、どこの労働組合にとっても決して馴染みのないものではない。むしろお得意ないし十八番であるかあったところも多いだろう。誰あろうJP労組は最も学習に力を入れた運動の伝統を引く。

まず(一)であるが、これは組合、特にその活動理解の学習をする場合の中心内容である。ただこれを「わが組合は」と特定して学ぶと同時に、これに人事評価や福利厚生、また職場の人間関係やメンタルヘルスの問題、労働法規や社会保障の学習や、人事や財務を含めた会社というものの仕組みや取引関係を含む企業関係のルールなどを、その企業が活動する産業や業種の特徴を踏まえてより全般的に学ぶべきである。その意味でこれはよく言われる働く者が知っておくべき権利や法規を中心とし



たワークルールよりも広い、いわばビジネス&ワークルールである。こういう知識は働く者を守ると同時に、将来起業したりまたNPOなどに関わる場合にも役に立つし、いまの仕事をする上でも有益となろう。

(二)は狭い意味で労働政治学習である。労働政治とは簡単にいえば働く者の利益に関わる政治のことである。もっとも先に述べたように、いまやその範囲は国や自治体が行う政策の多くにまたがり、むしろ最初からそれらが何をしているかを丸ごと学んだ方が早い。またNPOや経済団体や協同組合など他の団体が何をしているのかも重要なテーマである。

これらを自分の生活を成り立たしめ、地域を動かし、社会を回す仕事と考え、自分がやっている仕事を含め多くの種類の仕事とその延長上で政府や団体がやっている仕事を一緒に理解する。その上で議会は何を決めているのか、行政と一緒に何ができるのか、そして政治家の仕事は何で、わたしたちはどんな政治家を望むのか、さらにどうしたらそうした人材を見つけ、選

び、育てられるのかを考える。これはかつて小中学校でやった社会科や地理の勉強に似ているかもしれない。

ただこれらの学習は、想像力と創造力を働かせてやれば、職業や活動の字面の理解を越えて、思ってもみなかったそれぞれの働きを知り、それらの意義を再確認する中で、政治というものを、希望する自分の人生と家族の生活と住みたい地域や良い社会をつくる上で、欠かせない機能として見直し、それをうまく働かすことができなければ、結局自分たちが損をするということを学ぶことが大事であろう。

(三)はいってみれば市民参加学習である。もっといえば勤労市民が社会の主人公となるためのリテラシー学習、読み書きそろばん並みに身近なものとして身につけさせる心のスキル学習である。それは広い意味での労働政治学習である。

そこでは市民社会とは何か、民主主義とは何かに始まり、働くこと、生きることについての思想的、哲学的な学びも必要となる。他方で日本や世界で起こっていること、戦争や環境破壊、貧困や差別など現代社会のさまざまな問題の理解とその解決の方向性も学んだらいい。

さらに他の国々ではどんな社会をどうやって作り、人びとは何を大切に生きていくのかも学びたい。またそれを歴史にさかのぼってやれたらいい。かつてそれは社会主義などのイデオロギーを中心に、理念として学んでいた。今度はむしろ他の社会の現実にも目を向け、同じ資本主義でもいろいろあり、また自由や平等の考え方もさ

まざまであることを学ぶことは、社会の主人公としてこれから日本をどういう国にしていくかを考える上でとても大切だと思う。

かつての経験を振り返り、他国に学ぶ

いまのところを讀まれて、キャリアの長い組合役員の方々は、なんだ昔の学習活動じゃないかとかつての経験を懐かしまれるかもしれない。必ずしも同じではないが、筆者もかつての日本の労働組合が行ってきた教育学習活動は、本稿の趣旨に照らしても大いに振り返るべきグッド・プラクティスだと思う。それこそいまは聞かれなくなった「教宣(教育宣伝)部局」が華やかなりし頃の時代のことである。

もっとも最近「教宣」という名前ではないにしろ、こういう活動を復活させ強化する動きが、いろいろな組合から聞こえてくる。JP労組のグルーピング活動もそうだが、昔の物には今に活用できるものも多いし、そもそもその重要性は時代を超えて普遍的な場合も少なくない。要はそれぞれの活動の意図を理解し、それを現在の環境に照らしてリニューアルさせることだ。

この点でイギリス労組が最近力を入れ、成果を挙げている教育職場代表制(Union Learning Representative)は、学習を中心にした活動内容のみならず、その職場代表制というイギリス労働運動の最良の資産をリニューアルさせていることでも大いに興味がひかれる。

もともとイギリスの組合は、産業、業種、

職種ごとに労使できっちりルールをつくり、それを関係者に守らせること、そして組合の承認なしに会社に職場のことに口をはさませない、いわば職場自治を得意としてきた。だが一九八〇年代のサッチャー政権以降労使の力関係は逆転し、組合の組織率とともに企業を越えたルールが適用される範囲も急激に縮まった。企業間競争が激しくなれば、企業ごとにいろいろと特色を出さねばならないし、また企業が一丸となってしのぎを削らねばならない。

ところがイギリスの経営者には、労使が協力するチーム・ワークになれていなかった。そしてイギリスの経営者は職場の意見を吸いあげられる組合の存在価値を再発見した。その結果職場代表制度は生き残った。

他方で経営者は従業員がもつ技能とその蓄積と発展が会社の将来を左右することも理解している。それは従業員とても同じである。組合員や職場の従業員のスキルアップを助けること、それを会社と一緒にやること、そのために教育職場代表がさまざまな情報提供をし、アドバイスをし、それによって組合が従業員や会社にとっても有用な存在であることに、再び気づいてもらう。こうしてイギリスの組合は、もう一度組合員のところへ帰ってくる手がかりを手にした。また政府や地域と話し合いきっかけを得た。この十年ほどのことである。

教育職場代表制という、当初は政府も大規模な投資をしたこの制度は、今日大きく成長し、多くの職場や地域に根を張り、イ

ギリスの労働組合は、これによって沈滞した活動や運動を再び活性化させ、組織を立て直せることをますます確信しているようである。もっとも、この教育職場代表とともに大きく発展した組合学校の授業内容を見ると、そこで提供されているものは、先ほど提案した学習内容によく似ている。やはり組合が得意なことやすべきことは、どこでも同じなのかもしれない。

本当はこのイギリスの経験をもっと紹介したい。必ず日本の組合の役にたつから。でも残念ながら紙幅が尽きた。その機会がすぐまたやってくることを期待して、とりあえず本稿をしめたい。



篠田 徹
(しのだ とおる)
早稲田大学第一文学部中国文学科卒業、早稲田大学政治学研究所博士課程、北九州大学法学部専任講師を経て、1997年から現職。主な著書に『世紀末の労働運動』岩波書店、『2025年 日本の構想』(共著)岩波書店、『ポスト福祉国家とソーシャル・ガヴァナンス』(共著)ミネルヴァ書房などがある。