

# 「企業内組合の限界」についての個人的一考察

やまねき はるひさ  
山根木 晴久

連合・企画局長

「企業内組合の限界」・・・2003年9月、連合評価委員会はその最終報告で、労働運動の停滞の要因のひとつに「企業内組合の限界」を指摘し、産業別労働組合やナショナルセンター連合がより一層大きな役割を発揮できるよう、改革を促した。

連合はこの指摘を受け止め、ナショナルセンターの機能強化、労働運動の社会性向上に向けて取り組みを進めてきているところであるが、「限界」を指摘された企業内組合では、どんな議論になっているのだろうか・・・。

「企業内組合の限界」の背景には、概ね3つの側面があるものと指摘できる。

経済・社会構造の変化に伴い、組合員の生活向上に向け個別労使では解決できない諸課題が相対的に増加していること（例えば、社宅や福祉諸制度の廃止、企業年金制度の縮小など「社助」の縮小に伴う、「公助」や「共助」の重要性の高まり）。

グローバル化の進展にともなう競争激化により、企業の生き残りが最優先され、企業内組合も運命共同体としてその動きをフォローせざるを得なかったこと（この問題が「企業内組合」の切なさを指摘していると思う。企業の存続をはかることは必ずしも組合員の雇用・労働条件の維持につながらず、逆に雇用減、労働条件低下という事態を招いた。）

上記に伴い、企業内組合（あるいは組合員）の発想が内向き、自己中心的になったこと。いわゆる「堀内主義」に陥ったこと。

そして、企業内組合がこうしている間に、労働分野を中心に社会の歪みは進行し、企業内組合限界論すなわち、働く者の利益のためには社会運動としての労働運動が重要だという論調が強調されてきているのだと考える。しかし、この議論は的を射ているのだろうか、との疑問が払拭できない。なぜなら、この議論は、企業内組合は「企業内の組合員」のことしか考えない組織であるとの前提に立っているような気がするからだ。本当にそうだろうか？産別にしても、連合にしても活動費は、企業内組合が集めた組

合費から成り立っている。企業内組合が自らの「役割」を認識した上で、必要性を感じ産別や連合を結成しているのではないか。こうした観点から言えば、そもそも企業内組合は社会性の高い「労働運動」をその活動の視野に入れて取り組んでいるのだ。

だからこそ、私は「企業内組合の限界論」に対して、企業内組合自身が真剣に向き合い、打開策を考えてもらいたい。組合員やその家族の生活の向上に向けて、自らの組合活動をどう捉えるのか、その上で産別や連合に何をさせるのか、労働運動全体のデザインは企業内組合が主体となって考える。そうしたマインドを持ってもらいたい。

バブル経済崩壊以降、企業の生き残りをかけた競争は激化し、要員削減、正規から非正規への置き換えの促進、終身雇用・年功序列から成果主義への移行など、組合員を取り巻く環境も激変した。企業の外に目を転ずれば、少子高齢化に伴う社会保障制度への将来不安、犯罪や自殺の増加、人と人との絆の断絶・・・。蟹工船のブームは、非正規雇用労働者の働き方のルールの乱れや、低処遇に対する怒りの発露という側面もあると思う。結果的に正規と非正規に分断されたカタチになっているが、もともとは労働を使い捨てる商品のように捉える経営サイドの発想の結果であって、労働の尊厳を取り戻すためには正規も非正規もなく働くもの全てが、労働の社会的価値を高めていく責任を有しているのではないか。

企業内組合が、働く者を取り巻く諸課題に対し、何ができるのか・・・。

揺るぎなき労使間の信頼、健全な労使関係を維持しつつ、企業の中だけではなく、「窓」の外の世界も見てみよう。役割分担論で言えば、確かに企業内組合には「限界」がある。しかし、労働運動を中核的に組織する存在としての企業内組合には「限界」はないはずである。その前提に立って敢えて言いたい。今こそ、企業内組合主義で行こう！