

## 組織力と役員育成

たきざわ  
滝澤

たかひろ  
貴弘

●NTT労働組合・組織部長

労働組合の組織率は、1980年当初30%を超えていた状況から徐々に低下し、2005年には19.9%、そして2013年現在では18%に満たない状況になっている。

組織率の低下は、労働組合の組織力に直結するものであり、政策・制度の実現をはじめとした運動推進に影響を及ぼしかねない極めて重要な課題である。

組織率の低下は、2001年から6年間続いた小泉政権下での規制緩和による経済・雇用動向の変化や2008年のリーマン・ショックの影響による企業業績の不振を理由とした、派遣労働者の契約解除や新卒採用の凍結、正規雇用から非正規雇用への転換等々、経済環境の変化が挙げられる。

これらによって、日本の雇用構造は様変わりし、労働者の団結が分散されることとなったが、労働組合が正規社員を中心とした活動を推進していたことも、現在の雇用人口に占める38%の非正規雇用者を生んだ要因であると言っても過言ではないだろう。

労働組合が組織率を向上させるためには、これまで以上に「非正規の仲間」を増やし“数の力”をもって労働環境等の改善を図ることが求められている。こうした中、連合は定期大会で「1000万連合」の実現に向けた取り組みを決定した。現在、各産別・単組が役割を果たすため具体的な取り組みを展開しており、自組織でも、“巻き込む力”と“動かす力”をもって、『運動の重点』に位置づけた「仲間づくり」を強力に推進している。

現在の日本は、ソーシャルキャピタル（人と人とのつながり）が弱体化していると言われている。「相談したいのに相談できる相手がいない」。そんな時、相談者の役割を担うのが労働組合の役割であり、また、労働者を取り巻く雇用・労働法制や経済状況が厳しさを増す時代だからこそ、企業動向のチェック機能・労働条件諸制度等の改善要求および、政府に対する労働政策提言など、労働組合が果たす役割が重要であることは言うまでもない。

こうした現状に真正面から対応していくためには、労働組合が強い組織でなければならない。諸先輩が厳しい闘争の末に築き上げた組織、そして運動の財産を私たちの世代で弱体化させるわけにはいかない。私たちは、諸先輩から引き継いだ運動等の財産を礎に、時代に即した新たな運動を築くため、さまざまな側面から運動を見つめ直し、多様な雇用形態で働く「仲間」とともに課題に立ち向かう。

そのためにも、雇用形態や世代・ジェンダーなどそれぞれの立場によりニーズが多様化している現状を直視し、企業の環境・労働条件整備や社会環境・労働法制等への対応に向け、コミュニケーション能力から経済政策、労働法制、グローバル展開、労働者福祉、憲法・人権、平和・環境問題など、多角的な分野のスキルアップを図り、時代を見つめた新たな運動スタイルを創造するという視点に立って、役員教育・育成を実践していくことが重要であることを深く認識し、運動を推進していくことが求められている。