

# 団塊世代応援歌

- 連合の地協強化方針に関わって -

たかはし ひとし  
高橋 均

連合・副事務局長

## 2007年問題、私の年金

一般的には昭和22年～24年生まれを団塊世代と呼ぶそうだ。合わせて約700万人、まだ元気で活躍している。昭和22年から26年までの5年間に生まれた広義の意味での団塊世代人口は、日本の人口の1割近い1,100万人を数える。

昭和22年4月生まれの私は文字通り「団塊世代」第1号だ。2007年にリタイアする。世に言う2007年問題である。そうだ、退職後いくら年金がもらえるのか問い合わせてみよう。早速、社会保険庁のホームページ上で申し込んでみると、しばらくたって「年金見込額試算」結果が自宅に郵送されてきた。私の場合、60歳になった翌月（2007年5月）から支給される厚生年金の報酬比例部分が年間約128万円。64歳からは定額部分も支給されるので、2011年5月からは合わせて約200万円の年金額となるそうだ。大企業の多くではそれに企業年金が上乘せされるのだろうが、私も含めて雇用労働者の7割以上を占める中小・零細規模の企業で働く労働者はこれがすべてである。

連合生活アンケートによると、老後の生活費を

公的年金だけでカバー出来るかどうかを聞いたところ、出来ると答えたのは7.7%にとどまり、74.5%が出来ないと答えている。この結果は、現在でも高齢者の大多数が働かなければ生活費をカバーできないことを示している。

## 継続雇用の可能性は

さて、「高齢者雇用安定法」が改正され、2006年4月から65歳までの雇用確保が義務化されることとなった。連合は「希望者全員を対象とした継続雇用制度」とする対応指針を示し、個別労使協定を徹底し、協約を締結するよう求めている。労働組合のある企業はひとまず安心だが、しかしこれで団塊世代は全員滑り込みセーフ、と思うのはちと早い。労使協定が整わなかった場合、就業規則等に継続雇用制度の対象者の基準を定めることが出来る、とされているからだ。大企業で3年、中小企業は5年の猶予期間がある。その結果、労働組合のない企業では、企業に都合の良い選別基準が作られ、希望者全員を継続雇用しなくても済む抜け道に利用されかねない。つまり、高齢者雇用安定法の改正は労働組合のない企業で働く多く

の団塊世代にとって、ホーム寸前タッチアウト、になる可能性が大きいのだ。

## 団塊世代は功労者～ これからも役に立つ

今日、ネガティブに語られがちな「団塊世代」だが、1960年代半ばからの高度成長を支えたのは団塊世代だった。学校を出たばかりの大量の若者が労働市場に登場した、つまり大量の若年低コスト労働者が生産の担い手として、同時に旺盛な消費者として登場したことが高度成長の原動力だったことは疑いがない。ところが90年代に入って、中年になり相対的高コスト労働力となった団塊世代男子の処遇があらゆる産業・企業の課題となったのである。年功賃金見直し、年俸制、成果主義などもいち早い企業サイドの防御策であった。バブル崩壊後の長引く不況で、それは加速され一時金ダウンをはじめとする賃金調整でコストダウンをはかってきたが、それも限界に来た。そのため、ここ数年は直接的な雇用調整(いわゆるリストラ)が頻発、その対象は中高齢化した相対的高コスト労働力としての団塊世代男子がターゲットにされてしまったのである。

確かに、1980年と2000年で労働力人口を比較してみると、20歳～49歳の労働力人口は20年間で4,036万人から4,195万人と微増であるのに対して、50歳～59歳のそれは940万人から1,519万人と162%も伸びている。ピチピチ若年労働力だった団塊世代がすべて50歳台になったためだ。ごく単純化すれば、団塊世代が3割程度のウェッジシェアをすれば、1980年の労務コスト比率と同じになり、これ以上の失業者を出さないで済む計算にもなる。直近の高齢者継続雇用問題が終わっても10年後からは年金問題、20年後には介護問題として現れる可能性が高いがゆえに、団塊世代は死ぬま

で厄介者と思われているのである。

しかし、本当にそうだろうか。60歳になれば全て社会に扶養される存在になるわけではない。団塊世代は元気だ。人生80年、60歳からの175,000時間を自立しお互い助け合い、社会に迷惑をかけるどころか社会に役立つ生き方をしていくことを、今から考えていこうではないか。

## 地域に拠り所を持たない パートや中小・地場企業労働者

日本の労働組合員数は、1994年の1,269万人をピークに減少し続けており、2004年には1,031万人と過去最低を記録した。組織率も24.1%から19.2%と4.9ポイントも低下した。この10年間にピーク時の2割近くに相当する238万人もの組合員を失ったことになる。今後、パートや中小・地場企業労働者の組織化が格段に進展しなければ、団塊世代がリタイアするとこの傾向はもっと進む。

10年間にパート労働者は270万人増加して、1,107万人と雇用者数の20.6%を占めるようになった。しかし、その組織率は未だわずか3.3%にとどまっている。一方、フルタイム労働者数は178万人減少した。つまり、この10年間でフルタイム労働者から低賃金のパート労働者への置き換えが急速に進んだことを示している。5年ごとの総務省雇用形態調査によると2002年の正規職員比率は63.1%と低下しており、このまま推移すると数年のうちに地域で働き生活するパートや派遣・契約社員などの「非典型」労働者が過半数を超える事態も想定される。「典型」という言葉が多数であることを示す概念であるならば、皮肉なことに間もなく正社員が「非典型」労働者と呼ばれるようになると覚悟しなければならない。

また、100人未満のいわゆる中小・地場企業で

働く労働者は2,550万人、雇用労働者の約半数を占める。この組織率はもともときわめて低く、04年で1.2%・組合員数はわずか31万人しかいない。1,000人以上の民間大企業の組合員数は、大規模なりストラなどでこの10年間に134万も減少したが、それでも組織率は50.6%と過半数は組織化されているのと対照的だ。

つまり、地域（地元）で働き生活するパートや中小・地場労働者は、困ったときに頼れるところ、拠点を持っていないのである。

## これからの退職者は 職域より「地域」志向

退職者も同様だ。連合総研の「労働者自主福祉活動」に関するアンケート調査によると、団塊世代の退職時期を目前にして退職前の準備教育の充実、退職後も継続して労金や全労済からの融資や保障が受けられるような制度の開発・充実をはじめとする退職後の生活問題に関心が寄せられている。退職者・高齢者の組織化における方向性も示唆に富んでいる。「職域の労組とつながる」よりも「地域に個人加盟でわかりやすい組織を結集すべき」という声が多い。とくに第三次産業では組合員のみで退職する比率が低く、組合員 管理職（非組合員）退職後に元の組合、とつながることが現実的でない事情があるのだろう。地域に拠るべき場所の持てない大量の団塊世代は、退職後根無し草で過ごすことを覚悟しなければならない。

先述した圧倒的未組織のパートや中小・地場労働者、そして退職期を迎える団塊世代に共通するキーワードは「地域（地元）」である。とすれば、これまで職域（企業）中心の運動でややもすると不十分であった地域労働運動を真正面に据え直さなければならない。

## 連合評価委員会報告～ 社会的労働運動へ

外部の識者の目から見た労働運動の再生・改革のための提言書「連合評価委員会報告」が出されたのが2003年9月であった。そこでは、企業別組合中心から産別・ナショナルセンター、そして地域組織強化に向けた人的・財政的配分見直し、企業別組合と地域での組合への同時加盟・複数帰属を可能とする柔軟な組織作りなどが提言されている。また、多様性を包摂できない組織は滅ぶ運命にあるとして、パートなどの非典型労働者の組織化や若者・女性、退職者や失業者も参画できる組合運営、さらにはNPOとの連携などを求めている。

評価委員会の報告を待つまでもなく連合は、2001年1月には「21世紀宣言」でビジネスユニオニズムからソーシャルユニオニズムへと大きく転換していく決意を表明している。そして、2003年10月の第8回定期大会で「組合が変わる、社会を変えるー安心・公正な社会を求めて」をスローガンに地域労働運動の強化など社会的労働運動を展開することを確認してきた。

## 全国300の地域協議会（地協） に自前の事務所と専従者を配置

となると、連合組合員にとどまらずパートや中小・地場企業で働く圧倒的多数の未組織労働者、そして地域での生活の比重が増す退職期を迎えた団塊世代を支援していくために連合はどのような役割を發揮すればいいのであろうか。

今日地域社会で求められているのは、地域住民としての組合員や市民の生活上のさまざまな悩みを解決していくこと、さらには住みやすい地域社

会を創造していくために勤労者の立場に立った政策提言を不断に行う「主体」と「拠点」ではないのか。そこで、連合はその拠点作りに名乗りをあげることにしたのである。具体的には、現在全国481ヶ所にある地域協議会を再編して、少なくとも300ヶ所の地協には自前の事務所と専従者を配置する。当面、モデル的に100ヶ所をこの秋までに選定して、先行実施する予定にしている。そのため連合本部と地方連合会の予算を大きく地協にシフトしていこうという方針だ。つまり、「職域における組合員のサービスは産別の責任、地域における生活者としての組合員や退職者、市民の生活全般のサービス機能は地方連合会と地域協議会の責任」と、お互いの役割分担を明確にしつつ連合は新たな地域労働運動を創造していくことにしたのである。

## ワンストップサービスへの展望

地域の拠点となる地協はどんな機能を発揮すればいいのだろうか。私は労働組合法でいうところの機能だけでなく、「よろず市民相談所」的な機能も持たせるべきだと考えている。一つの場所があって、こちらから入れば労働相談や中小・地域の労働組合に対する支援を行う労働組合の本来機能、他の入り口から入れば労働金庫や全労済、生協などの共済の相談窓口、あるいは交通事故示談・相続・離婚などの法律相談、多重債務問題、税務相談、介護や育児・女性の相談などにも的確に応じられる。さらに、市政全般にわたる相談、定年前のライフサポート相談、自宅のリフォームやパソコン教室に至るまで、勤労者・市民の多岐にわたる生活上の相談に対応する。別の入り口から入れば退職者がいつでも集まれる場があり、労使再就職支援機構を活用した離職者や失業者の就職

支援、NPO・ボランティア団体とのネットワーク等など・・・地協がそういう市民・勤労者の「たまり場」になることをめざしている。あそこへ行けば問題解決の糸口が見つかる、そういうワンストップサービスの場を想定しているのだ。

## 地協専従者はコーディネーター ～退職者の活躍の場

これまでの労働運動は、組合員に対するサービスを労働組合自らの力だけで解決しようと努力してきたきらいがある。しかし、こうした「自前主義」とでもいうべき方法だけでは広範で多様化する組合員や市民のニーズに応えるには人的・財政的に限界がある。さまざまな分野で知恵やノウハウを持つ地域内の個人や団体の力を結びつけ、問題解決を図る「場」として、地協はそのネットワークの中心としての役割を発揮していこうと思う。限られた人数の専従者は仕事を抱え込んで何でも自前でやろうとするのではなく、むしろ専従者はコーディネーター役になり、その道の専門家に協力してもらって活動スタイルに転換していく必要がある。

特に退職者の拠り所として地協の果たす役割は今後格段に大きくなる。団塊世代には長年培ったノウハウと知恵が詰まっている。地協がこのパワーを使わない手はないし、団塊世代も地協という拠点を利用しない手はない。地協という場を拠点として、地域での雇用の場を確保する。たとえば、ある人は介護福祉士やホームヘルパー（訪問介護員）の仕事に就く。ある人は仲間と一緒に環境や福祉など社会に有用な事業をNPOで起業する・・・昔とった杵柄で、年金を補完する多少の収入も得られる。やれることはいくらかもある。

## 少子・高齢化社会を生き生き 生きる～団塊世代応援歌

少子・高齢化社会で日本は大変だ、と喧伝されているけど本当だろうか？団塊世代は子供の頃「日本は国土が狭くて人口が多くて大変だ」と教えられた、まるでおまえたちに責任があるかのよう。それなのに今度は人口が少なくなって大変だという。どう理解すればいいのか、頭が混乱してしまう。どうやら団塊世代の面倒を見るためには税や社会保障の担い手、つまり子供を増やさなければならないということらしい。これじゃ戦前

(昭和16年1月)閣議決定された「独身税」や「結婚資金貸付金制度」をインセンティブにした「産めよ増やせよ」と同じ発想ではないか。団塊世代の一人として、そんな恥ずかしいことを若い世代に主張したくはない。高齢者が皆寝たきりになるわけではないのだ。自分たちの身の始末は出来るだけ自分たちでつける、生き生き生きて生涯を全うする、そんな気概で退職後の20年も社会的に意味ある生き方をしていきたいと思う。連合の地協はその拠点としての「場」であり、情報発信の「基地」にしていきたいと思っている。

読者諸氏のご批判をいただきたい。

