

こうづ りきお  
神津 里季生

基幹労連・事務局長

## 思いを共有していくために

労働運動というものは、そこに関わる人たちが、どれだけ人の痛みを理解するか、どれだけ同じ働く者としての共通の感覚を持ちうるかで、その力が決まってくるものだと思う。

そして、その土台のもとで成果を実現していくためには、「自らに言い訳を許さない取り組み」、「建前に陥らず実をとる取り組み」、「連帯と波及効果を軸にした取り組み」が不可欠であると思うのである。

私は「JC共闘が、長い歴史のなかで姿かたちは変わってきても「芯」を持ち続けてきているのは、これらの感覚と思いを共有してきているからだ」と考える。

今、「JCのみならず、連合を場にした広がり」のなかで、さまざまな共闘が織り重なってさらに力を高めていくことが指向されている。最も大事なことは、このような感覚と思いをもって粘り強い取り組みを進めていくことであると思う。

10月の末に最大手のA新聞に、「鉄鋼・造船ベア見送り～連合方針とねじれ」という見出しのもと、「来春闘で賃金改善を要求しない方針を固めた」という報道をされた。基幹労連の2年サイクルの取り組みから目をそむけ

た、全くもって啞然とする内容であり、他のマスコミの方々数氏からも、同情を含めた問い合わせを受けるほどの内容であった。（同じA新聞他部署の若手記者まで！）

本当に記者の理解が足りずにこういう報道になったのか、それともこういう載せ方をすれば基幹労連が屋上屋で別途の賃金要求をするとも考えたのか、あるいはただ単に毛色が変わった記事と見出しで耳目を集めることが主眼であったのか、真意は今もってわからない。

いずれにしても迷惑千万な内容であったわけであるが、しかしながらいつまでも嘆いているだけでは発展はない。我々自身ももっと内外に理解を広げる努力を重ねなければならない。裏返せば、我々自身は当たり前と思っていることが、世間一般には必ずしも理解されていないということかもしれない。またそれ以前に組織のなかにおいても、職場の組合員一人ひとりから十分に理解をされているかという自戒も忘れてはならない。

一方で本質的な問題として考えておかねばならないのは、前例踏襲型の報道内容の横行を許してしまう前例踏襲型の思考回路が、そ



ここにありはすまいかということである。

大手がなんとかすればそれだけで全体もなんとかかなるというような時代はとうに終わっている。もちろん頭の古い経営者は実はまだ大勢いるし、結果の出なかった大手を引き合いに出して成果配分を押しさえつけるようなことがまかり通ってしまっている。大手は大手で歯を喰いしばって成果を出さねばならない。

しかしこの間労働界が実現してきた「賃金改善」という手法は、大手のみの専売特許では断じてありえない。いやむしろ、時々課題に機敏に対応できる中小手こそ、労使の工夫で、処遇の改善と企業の発展というウィンウィンの関係を実現できるものであるはずだ。

我々基幹労連は組織のなかで、耳にタコができるほど言い続けてきている。国際競争のもとでの産業・企業の発展と、魅力ある労働条件は、好循環の関係にあるということ。この09においてのメインの課題はこの概念をさらに繰り返し説きながら、どう組織の隅々にまで展開していくか、そして対面の経営者に対して浸透を図っていくか、そのもとで格差改善をどこまで進めていけるかであると考えている。経済環境が大幅に悪化しているなかにあっても、この地道な取り組みの流れを

とどめてはならないと考えている。

私は日本全体の労働運動が今後さらなる進化を遂げていくためにも、前例踏襲型の思考回路からの脱却は不可欠であるとする。「好循環」をまともに議論できる労使関係をいかに広げていくか、そしてその重要性をどれだけ世の中にアピールできるかということだ。

しかし現実にはハードルは極めて高い。わが国の従業員1000人以上の大企業の組織率が50%弱である一方で、同100人以下のそれは約1%である。わが国は、働く者一人ひとりを大事にし、産業・企業が発展するという、「好循環」を自明とするような態勢にはなっていない。いやむしろ非正規労働の拡大をはじめとして、その力を弱めてきたといっている。そんななかでとてもじゃないが、個人消費の増大とか内需拡大などは夢のまた夢だ。

だから我々労働組合がもっとしっかりしなければならぬことはもちろんだが、議論の輪をもっと広げていかないと、状況は改善されない。大マスコミも含めて、もっとそういう問題をお互いに俎上に上げるようにしていきたいものである。少しずつではあっても世の中を良くしていくために。