

連合の「1000万連合実現」が意味するもの、そのポイント

すずき
鈴木

ひとし
人司

●連合・本部・組織拡大・組織対策局長

2011年10月の連合第12回定期大会で、「1000万連合の実現」が提起された。この目的は、組織率低下に歯止めをかけることによって、労働運動の復権をはかり、その結果として、政策・制度の実現力のさらなる向上をはかることにある。

この確認をふまえ、「1000万連合」実現に向けたその一歩として、第62回中央委員会（2012. 5. 31）で、2020年での実現を指向した「1000万連合実現プラン」を提起して具体案策定のための道筋をつけ、追って第63回中央委員会（2012. 10. 3）では、具体的にこれを進めるための方針「『1000万連合』実現に向けた今後の対応」を確認し、その取り組みが本格始動となった。本稿では、実現に向けた行動のポイントについて述べる。

これまでの組織拡大方針とはどこが違うのか

今回の「1000万連合実現」への取り組みが、これまでの組織拡大方針とどう違うのかについて述べてみたい。

連合は2001年から、定期大会毎に2年間の「組織拡大アクションプラン」を定め、各構成組織・地方連合会が中心となりこれに取り組んできた。

この一方で、結果として組合の解散や組合員数の減少に歯止めがかからず、その組合員数は約10年間で約40万人減少した。

組織拡大は、労働組合の基本的機能であり、各組織でもさまざまな場面で精一杯の取り組みが行われている。しかし、現場には現場の苦労もあり、現状の社会情勢からしても容易ではないが、労働運動がある限り必ず向き合わねばならない課題である。

この「1000万連合実現」は、検討の出発点を、拡大の努力があったにもかかわらず、なぜ減少したのか？何が課題であったのか？に据えた。これをふまえて課題を浮き出し、向こう8年間の道筋を示した。

中央・地方／連合・構成組織の一体的取り組みを

まず、議論過程で次のことが明らかになった。「組織維持に組織の労力の多くが割かれ、拡大するまでには手が伸びていない」という組織が多かった。また、構成組織間でも、「組織拡大」に向けたエネルギーに歴然とした差があった。そのため、今回の方針では、一体的取り組みによる「横断的組織化」という概念を打ち出した。

とくに、これまでの「組織拡大」に関して、連合本部は「組織拡大を主体的に担うのは構成組織。連合はその環境整備」としてきた中で、広報面であるとか、進捗点検のためのデータの集約等、いわば環境整備やバックサポート的役割を中心に担ってきた。

しかし今後は、組織拡大の現実の場面において、連合本部も主体的に取り組むことになる。連合本部・構成組織・地方連合会が具体的に連携していくカタチを作るのである。このため、まず第一弾として、2013年の1月から2月にかけて、すべての構成組織から具体的拡大対象を示してもらう。追って同年の春から秋にかけては、これを地方連合会とも共有化して、各主体の役割をはじめとした横断的な取り組みをつくり出す。

これを通じ、連合本部、構成組織、地方連合会の一体的取り組みを進め、横断的に組織拡大に向けて取り組んでいく。この協働の中で、各主体が担える役割についても生み出されることになる。そこで、コーディネーションを連合本部が行えるものについては、それぞれの機能を有効に利用することができるようにする。構成組織・地方連合会、ひいては構成組織の地方組織に至っても、遠慮することなく連合が持っている機能や武器を充分活用してもらうことで、各組織の組織拡大につながる、というものである。

具体的実行時期を明示

さらに、今回の取り組みでは（少なくとも連合本部でコーディネートできる課題に関しては）「いつまでに何を」の時期を明確にした。

まず、大もとの組織拡大の目標設定を、これまでの2年単位の積み上げ方式から、2020年までの8年間に変更している。この8年間に4段階に分

け、解決すべき課題を設定し、その方向性を示した。現在は、組織拡大に必要なメカニズム構築のための「基盤強化期間」が進行している。これと同時に、第2期の「構造改革期間」に向けた土台づくりを進め、その後「集中実行期間」、「新方針検討期間」と続く。

中長期の課題についても、必要な場合、ゆくゆくは規約（連合加盟規約や本部・地方の会費問題）の見直しや組織の「ヒト・モノ・カネ」の配分についても、取り組みの進行過程でいずれ提起されることとなろう。そのための「推進プロジェクト」も節目毎に開催し、必要な見直しを行うこととなっている。

また、子会社・関連企業、同一企業内の未組織のいわゆる非正規労働者の組織化についても、まずは、自組織の足下に未加盟のところが多分にあるとの問題意識で、2013年9月までに各組織でその把握が進められている。

情報拠点としての機能を強化

これまで、連合本部では「ユニオンサーチ」（企業名入力で、企業情報、組合の有無がわかる情報検索システム）を設けていたが、今日的課題として、その更新・情報量が追いつかなくなってきた。また、労働相談ダイヤルの案件入力に関しても、主に案件の種類等を中心としており、重要な周辺情報が積み上がりにくい側面もあった。今後は、これら情報のプラットフォームを体系化して、県域をまたぐ案件、同一企業の別案件、過去相談実績その他重要情報の照会ができるようにする。これへのニーズについては、連合の各地方連合会で日夜労働相談や組織拡大に向けて活動する人々から強い要請があるところであり、整備に向けて内部検討を進めている。

人材育成とそのネットワーク化を

いつの方針でも、「人材育成」は声高にいわれてきていたが、今回の方針では、どう育成し、かつその人たちをどうつなぐかについても方針化し、実行していくこととしている。

いま、現場実態に即した「横断的組織化」や「相談から結成へ」の実践、そのためのオルガナイザーやアドバイザーが足りていない。

本方針では、組織拡大・強化のプロフェッショナルがどの組織にもいて、その人たちの間で絶え間ない意思・情報のやりとりを行うことができるようにすることを、考え方のひとつの柱としている。これは、「人材を育成・配置してください」と単に発するだけ、というものではない。

このため、現在も行われる「オルガナイザー研修会」「全国アドバイザー交流・研修会」のカリキュラムを充実化させている。また、主体となる組織の主担当となるべき人材育成にも切り込んだ。若手・中堅の担い手の中から多くの現場を経験したオルガナイザーを、連合全体の中で少しずつ増やしていく。人材育成には時間がかかる。これを、組織を超えて行おうとするものである。このほか、あらたな方策についても、2013年中に具体化させることとしている。

そして、連合本部・構成組織・地方連合会が連携した組織化事例を作り、具体的なノウハウを蓄積し、実践の場で活動できるオルガナイザー育成にもつなげていく。

「ヒト・モノ・カネ」を、組合づくりや組織拡大にシフトしていくことが求められている。目標に向かって、連合本部、構成組織・単組、地方連合会など各主体の取り組みで、足元の弱体化に歯

止めをかけることにつながり、相互の連携を促すことにも寄与するものと考えている。

当面の重点一むすびにかえて

2020年を目標達成年次とした本方針は、一定時期を定めて、短期的課題から中・長期的課題へとその取り組みを示したが、当面は、重点対象を①子会社、②関連会社、③取引先企業、④その他企業、とした。

やはり、最も強く求められるのは各組織で足元を固めることであり、各単組・企業グループ労連を中心に、企業内やグループ内の組織率を高める取り組みである。同じ職場で働いている非正規労働者の人々を仲間だと思うかどうか。また、関連企業、子会社の社員を同一グループの仲間と考え得るかどうか、である。

いま多くの職場が、パートタイマー、有期契約、協力会社の派遣などさまざまな雇用形態の労働者による混成で成り立っているが、労働組合が正社員主体であると、気がつけば正社員は少数派という事態も、いまや現実のものとなっている。

また、親企業の企業活動の大部分を担っている関連企業や子会社の社員にも、雇用を守り、労働条件をよくしたいという欲求は当然ある。労働組合の使命は、雇用を守ると同時に、グループ企業群全体のガバナンスの強化であり、これが結果として、産業の政策決定への大きな力につながっていく。

企業の健全な成長・発展のためには、企業で働く全従業員が高いモチベーションを保ち、会社のため、顧客のためにがんばる環境が必要である。連合の組織拡大がそれを指向していることはいうまでもない。