

## 労働組合も「一皮むけた経験」を

「壁」という言葉は比喩的に使われることが多いが、その用法は三つぐらいに分けられそうだ。第一に、心理的、象徴的に隔てる「壁」である。「男女の壁」や「世代の壁」、「組織の壁」、正規と非正規の間の「雇用の壁」などがある。第二に、個人の行動や産業の発展などを制度的、慣行的に阻む「壁」である。企業の新規参入を制限する「参入障壁」や、貿易を制限する「関税障壁」「非関税障壁（NTB）」、女性就労をめぐる「年収の壁」（103万円、130万円）や学童保育をめぐる「小1の壁」などがある。第三に、個人や組織が成長・発展するうえで乗り越えなければならない「壁」である。スポーツの世界等には「記録の壁」があるし、人生や職業生活において乗り越えなければならないものを「成長の壁」と喩えることは多い。

第一の「壁」については、ほとんどの人が取り壊すことに賛成であろう。しかし、この種の「壁」は長い年月をかけて分厚く高く築かれた強固なものが多く、そう簡単に壊せそうにはない。できることから、少しずつ「壁」を低くしていく作業が必要である。

第二の「壁」については、その必要性を見極めることが大事であるが、これは非常に難しい。立場や時代によって、「壁」の必要性やその厚さ、高さは異なる。見極めを誤れば、かえって不幸な結果を招きかねない。思い浮かぶのは、タクシーの規制緩和が価格競争の激化や労働条件の悪化を招いているとされる例である。また、雇用や医療、農業などの分野での様々な規制は「岩盤規制」と呼ばれ、政府の成長戦略ではそれを取り壊す様々な道具が並べられているが、果たしてその見極めは正しいかどうか、見極めの「見極め」が必要とされよう。

第三の「壁」は必要なものであり、いかにして乗り越えるかが問われる。自分の職業生活を振り返れば思

い当たる人も多いだろう。例えば、大きなプロジェクトをやり遂げたときや、自分には到底できないと思っていた仕事がかまくまできたときなど、いわゆる成功体験である。成功体験だけでなく失敗体験も含め、仕事の取り組み姿勢やマネジメントの仕方などに大きな影響を与えた鍵となる出来事を「一皮むけた経験」（quantum leap experience：直訳すると、量子学的な飛躍経験）と名付け、その経験を聞き出して体系化しようとする研究もある。

個人に限らず、組織にとっても「一皮むけた経験」が必要である（と思う）。最近、ある地方連合会で結成時に役員を務めていたOBの方々からヒアリングをする機会を得た。みなさんのお話から強く印象づけられたのは、当時の組合運動は、結成間もない地方連合の存在を地域にどのようにアピールするか、注目される組合運動、裾野を広げた組合運動をどのように展開するかといった点を意識して苦心されていたことである。現在はどうであろうか。労働組合への風当たりが強い今こそ、労働運動にとっての「一皮むけた経験」が必要ではないか。それは何が考えられるだろうか。繰り返し言われていることだが、やはり非正規問題への取り組みであろう。各産業が様々な課題に直面するなか、非正規問題は産業横断的に共通する課題である。また、この取り組みは、労働運動にとっての「壁」（上記、第三の壁）を乗り越えるのに資するだけでなく、正規と非正規の間の「雇用の壁」を壊す（第一の壁）ことにもつながる。先行組合の「一皮むけた経験」は集まりつつある。連合総研の研究成果（『非正規労働者の組織化』調査報告書（2009年1月）、『有期・短時間雇用のワークルールに関する調査研究報告書』（2014年7月））を参考にいただければ幸いである。

（前連合総研研究員 内藤直人）