

労働運動の積極的な関与でピンチをチャンスに

篠田 徹

(早稲田大学社会科学総合学院教授)

はじめに一本稿の要点

「労働運動はコロナショックにどのように立ち向かうべきか」。編集部からぼくが頂戴した命題だ。紙幅も限られているので、まずぼくの主張を簡潔に列挙する。

第一に、コロナショックをその影響において一九二九年の世界大恐慌と同列に置き、大恐慌への対応が各国のその後の進路の分れ目となり、第二次世界大戦の遠因となったことを覚える。

第二に、コロナショックは政治経済不安と社会文化危機というピンチだが、その対応は労働運動が積極的に関与しうる民主的な社会再建のチャンスであると考え、同様の経験をした大恐慌後のアメリカとスウェーデンに学ぶ。

第三に、ローカルイニシアチブを生かす、大規模な「仕事おこし」事業の展開でベーシックワークを実現する。

第四に、企業の内外を繋ぐ「学ぶ」社会を再構築し、人材のマッチングを促進し、日本型アクティベートを実現する。

第五に、コロナショックでその実現が一層急務な「持続可能な包摂的社会」の基盤である互いを尊重し、助け合い、支え合う「開かれたパートナーシップ」を職場、家庭、地域に広げる。

第六に、コロナショックは世界を傷め、「持続可能な包摂的社会」の地球台の実現というSDGs推進は一層まったなしとなったとの認識から、その中核的領域である社会対話に基づく国際労働ガバナンスの構築に尽力する。

第七に、上記一から六を実現するために、あらゆる組合資源を総活用する。

以下では以上のそれぞれの項目を説明する。

1. 歴史に学ぶ

人間は未曾有の危機に遭遇した場合どうするか。過去の経験から同類と思うものを想起し、その時の対応を参照する。人には選好がある。直面する危機をどう乗り越えたいか。過去の評価と未来への希望が映る。

働く者の現代史で、コロナショックに匹敵する危機は一九二九年の大恐慌だ。最近のアメリカのメディアで、現在及び将来の雇用危機を表現する時、「大恐慌以来」は常套句だ。政治経済を司る当事者は、現状は「大恐慌水準未満」と強調する。両者共大恐慌を参照点にしている。

大恐慌は欧米の資本主義と民主主義を危機に陥れた。生活の崩壊と既存世界の無力は、人々に領土拡張も厭わぬ現状打破の強者を望ませ、それに過度に依存し、ドイツ、イタリア、ソ連を先頭に欧州で独裁による全体主義が加速した。欧州は大戦に突入し焦土と化した。そして大恐慌以後の欧州の径路は日本のそれでもあった。

これを杞憂とするか座右に置くか。それを決めるのは、客観的な比較分析以上に、記憶の好悪と主体的な省察と未来への創造意欲だ。

2. ピンチをチャンスに

大恐慌は現代アメリカ人の原点だ。危機から繁栄へ。どん底の生活から豊かなそれへ。孤高の新興国から世界に冠たる超大国へ。ど

のアメリカにも大恐慌以来の成功話がある。大恐慌は無論、第二次大戦も体験者は減った。だが大恐慌から第二次大戦迄この国を率いたルーズベルト大統領への図抜けた人気は衰えず、教科書や新解釈の大衆本が大恐慌とその後を語り続ける。

大恐慌のピンチをアメリカのチャンスにしたのがニューディール政策だ。アメリカ人に仕事と自信を与えたこの政策は、アメリカの労働運動を再生させ、それはルーズベルト政権を終始支え、社会運営の中核を担った。

大恐慌後、人気の処方箋は当時経済を急再建した独裁的な左右の全体主義だった。これに抗しアメリカは民主的な社会再建の道を選んだ。肩を押したのはスウェーデンだ。

強力な労働運動と協同組合運動が支える当時のスウェーデン政権は、社会の対話と平和に基づき、公共事業を拡大し完全雇用をめざした。その様子をアメリカのジャーナリストが描き、その本は政権にも影響を与えた。それを邦語にしたのが当時同様の方向をめざした賀川豊彦だ。

コロナ禍の中、近年苦闘するスウェーデン労働運動はこの時代と同じ方針を取る。アメリカ労働運動もブラックライブズマター運動もこの時代の地域実践に学ぶ。なぜか。

そこに今日も忘れぬ働く者とそれが生きる世界の救済を使命とした運動の原像があり、コロナに苦しむ人々と共に民主的な社会再建を果たすことが、かつてそうであった様に、己が運動の再生に繋がるという信念があるからだ。

日本にとって大恐慌は、敗戦に至る道の始まりという悪い記憶だ。だが北欧も賀川も一端のグローバル・ニューディールの潮流は、回り回ってこの国で戦後民主主義になる。

この国の労働運動と協同組合運動が、己が繁茂の上に元気な社会が生まれその根が民主の花を咲かせたことを誇るべき原像とし、今なお働く者とそれが生きる世界の救済を使命とし、コロナに苦しむ人々と共に民主的な社会再建を果たすことが自己の運動の再生に繋がると信ずるなら、大恐慌とそれへの対応に学ぶのは不思議ではない。

3. ベーシックワーク

今日本の労働運動が上記二国の大恐慌経

験から学ぶのは二つ。一つはそれらに向き合う姿勢。これは1、2で述べた。二つ目は政策と政治。すなわち労働政策と労働政治だ。前者をこの3、4で、後者を5、6で述べる。

コロナは多くの失業を招き、その家族や地域を不安の渦に落した。大規模な雇用対策が必要なのは言を俟たぬ。勿論即効的な対応が必要だが、これは本質的には一過性の問題ではないし、又経済的なそれで終わらない。

特別給付金支給以降ベーシックインカムによる生活保障の議論がある。これは労働なき人生を巡るAI革命やポスト福祉国家の状況が注目された十年程前から続く。

これに対し他の識者同様ぼくもベーシックワークを主張する。これは全ての人に仕事を与える考えだ。人は夫々使命を持ちその遂行の相互承認に人生の意義を見る。

失業者に雇用機会を提供したニューディールの公共事業政策はWorks Progress Administration (WPA) と呼称した。雇用促進事業局と通常和訳されるが、各人の持つ力を発揮させ社会の働きを増すのが任務の仕事増進局だ。

ワークは本来創作で、愛で感謝する相手を前提とする。WPAは、道路や空港を始め未来先取のインフラ整備とこの労働中心社会を称える文化事業で、従事者に集合的自尊心を与え多世代に亘る国民の感謝を得る。

ぼくが日本の労働運動に期待するものは、政労使でこうした大規模な「仕事おこし」事業を展開し、ベーシックワークを実現することだ。その際WPA同様、地域の内発的発展を促すローカルイニシアチブを生かす工夫がほしい。

確かに実際の産業と人口の地域的不均衡に鑑みれば、ベーシックワークとベーシックインカムの混合が現実的だ。だが仕事の社会的文化的意義を熟知する労働運動だからこそ前者の強調を望む。

4. 学ぶ社会の再構築

大恐慌を迎えた時、スウェーデン労働者の教育機会は乏しかった。今日この国を含め北欧は学びの社会で高いイノベーション力と生産性を誇る。この道は、強い国際競争力で雇用を守り、国民のキャリア保障に注力した当地の労働運動が開いた。自前の巨大な教育文

化機関運営と発達した職業訓練制度への深い関与はその一例だ。

戦後日本も企業を中心に学ぶ社会を形成した。企業は学習成果を蓄積し競争力を高め、従業員は学びの社内階梯を上り老後迄生活保障を得た。だがその学びの機会は次第に縮減し、企業はイノベーションに苦しみ、社会は潜在能力を発揮出来ない人々の失望と怨嗟で痛む。

日本の学ぶ社会の歴史は長い。鍛錬と革新を含む勤勉という西欧資本主義の原動力であった職業的求道主義は、日本でも江戸期以前に遡れる。自らの知を他者に役立て己が技で社会を富ます製作者本能も徳川の世の道徳だ。労働運動が働く者に自己の陶冶を強調したのは明治だ。

今この国は再び学びの社会をバージョンアップする時に来た。労働運動は経営者と協力しイノベーションと競争力の源泉である人財管理を進め、産業大で雇用保障とキャリア保障のための人材マッチングの制度組織を整え、皆が活躍しそれを承認する日本型アクティベートを実現すべきだ。

5. 開かれたパートナーシップを職場、家庭、地域、社会へ

大恐慌とその前後はアメリカもスウェーデンも対立の解決を暴力に委ねた。ニューディールはそれを対話と信頼に変える努力の象徴であり、サルチオバーデン協約は平和的な合意形成の精神をスウェーデン社会に植えた。

コロナショックでこの間の持続可能な包摂的社会形成の趨勢を止めてはならぬ。日本の労使は対話のスキルを各方面と共有すべきだ。まず足元の職場から。対話の管に詰まりはないか。ハラメントに頬被りしていないか。組合の有無問わず産業大社会大で約束を徹底できるか。

働き方や支え方が変わる家庭、地域、社会にも対話のスキルが必要だ。相互依存の理と相互尊重の義と相互補完の楽。利害関係への視野狭窄から、経営はこの精神と継承を失いブラックが繁茂する。旧態依然な労組の対話も種々の偏向が目立つ。労使共に己が対話技法を家庭、地域、社会へ活用検証し、有意な形に修正すべきだ。

古代の哲人は健全な友人関係は健全な社

会の土台だと喝破した。政治経済の混乱の渦中にある社会では、誰かと何かを共有しそれについて話し合い決定を実行する機会が減る。「開かれたパートナーシップ」を社会全体に広げることはそれが生存条件である労働運動の本能的行動だ。

6. グローバル・レーバガバナンス

「開かれたパートナーシップ」の推進が日本の労働運動の本能的行動であるのは地球においても同様だ。実際ニューディールの申し子であるアメリカ産業別会議（CIO）が、冷戦前の第二次大戦末期世界労連を結成しグローバル・ニューディールを目指した。戦争で傷んだ世界を救うのを使命としたこの労組は、世界政府作りに尽力した。

この世界政府は今国連として、この精神によるSDGs推進を牽引する。このSDGs実現の中核的領域にグローバルな労働ガバナンスの構築がある。またその中心的舞台が、一世紀に亘り社会対話による労働平和の実現をめざし、日本も政労使で関与する国際労働機関（ILO）だ。

コロナはSDGsの諸目標の意義を高めた。コロナはまたそれらの実現の難度も高めた。今日世界の物とサービスの提供はグローバル・サプライチェーンが支える。コロナはこの繋ぎを震撼させ、そこで働く者と家族と地域の仕事と生活は危殆に瀕し、一国一地域のみを再建を許さぬ。

グローバル・サプライチェーンの再建は急務だ。だがSDGsを無視したそれは許されずまた意味もない。一方各国の企業産業はコロナから学び持続可能と自給自足を強め、サプライチェーンの修正も進もう。地域間対抗が進む国際情勢がこれをチェーンのブロック化に向かわせよう。

物心共にブロックの軸になれぬ日本は、ブロック化に翻弄されぬためにも、同じ立場の国々と連携し、グローバル・レーバガバナンスの実効性を強めるために、ILOを中心とした国際労働政治に深く関与せねばならない。

7. 組合資源の総活用①

上記1から6を実現するのは容易ではない。だが不可能ではない。もしあらゆる組合

資源を総活用できれば。ここでいう組合資源は二つ。一つは労働組合と協同組合だ。もう一つは労組のそれだ。まず前者から述べる。

労働組合と協同組合は繋がって各自の生活を強め豊かにする点でその根は同じだ。また歴史的にも共に育った。この国の企業社会は労組なくして回らない。日本は世界でも有数の協同組合同国だ。協組なしに農林漁業、中小企業、地域金融、流通はなくつまり日本もないことになる。しかも両組合とも自己の巨大な国際組織で重きをなす。

賀川豊彦が活躍した時代、日本の両組合は仲良しだった。この半世紀政治が疎遠にしたが近年縫りが少し戻る。組織人員だけでも途方もない数だが、影響下のそれは全国土、国民に及ぶ。春闘とご飯と街並みはその数例だ。

大恐慌以降、アメリカでもスウェーデンでも労組と協組は真価を発揮した。前者では労組は都市で、協組は農村と流通で活躍した。後者では今日迄社会運営の中核だ。両国で両組合は政治経済、社会文化の拮抗力だった。拮抗力は社会に均衡を与え選択肢を設け希望をもたらす。

過去三十年日本の両組は拮抗力を落とし他も補完できなかつた。その結果何が起きたかは、最早多言を要しない。新しい生活様式と働き方を求めるコロナはこの両組にラストチャンスを与える。魅力的なビジョンの提示が問われる。

両組の資源は組合員数だけではない。この国の全ての住人のあらゆる生活場面に関与できる潜在力を持つ。

問題はその力の分散だ。たとえ家族全員が各自別の組合員証を所持しても相互に無関係な日常はその象徴だ。

まずはUCグループ (Union&Coop) として自分達のビジョンを、国民、特に若者の社会への期待を掻き立て新たな人生選択を励ます魅力的な営みとしてトータルに描くことだ。あとは地域毎にローカルなバリエーションを計画実行する。労組と協組の資源を総活用すればできないことではない。

これまで課題の多さ、所轄省庁の分立、政治背景の相違等を理由にこの再会の動きに限界があった。だがコロナのショックはそれに関係者の意志と意欲の問題にした。

8. 組合資源の総活用②

この労働組合と協同組合の再結合と組合資源の総活用と同時に、前者はそれを自陣でも大胆にせねばならない。

日本の組織率は五割を超えたことはなく、長く三割台が続いた。労働運動はこれをストや国民運動を通じた存在感と春闘や選挙による影響力で補ったが、それも八〇年代迄だ。そして働く八割以上の人が組織されず、残り二割未満の組合員も含め、労働運動を社会に見ないのが今だ。

組織率も労働運動の影響力も存在感も目標は同じだ。働くことの価値を高めるルールを社会に徹底させることだ。同じ目標で出発したアメリカとスウェーデンの現在の落差は先進国で最高最低の組織率と協約適用率で明らかだ。

組織化は労組の専売特許ではない。アメリカでは経営者も社会運動家も組織化に熱心だ。多数の組合員が右派政党を支持するスウェーデンも右派政党が職場進出を図るドイツも労組の危機感が強まる。日本も意識の上では反、非「上級国民」運動が醸成され政治化しつつある。

コロナは労働者の組織化のチャンスだ。働き方を含め新しい生活様式は従来等閑視されたものを視野に入れる。働くことの価値を高めるルールを社会で徹底することもそれに入る。企業別組合も近年それに気づき始めた。

日本の組合資源は膨大だ。低組織率でも組合員は一千万だ。組合数は学校の数に準じ全国津々浦々にある。役員数は恐らく六桁に上り、一千万の組合員と形式でも民主的に組織運営し労使で仕事や生活で定期対話する。経営者、政府、自治体、政党等に伝声管を張り巡らす。労働法を含めた関連の制度や組織、活動の実態を仔細に検討すれば、その資産の底知れぬ価値に腰を抜かす。

この組合資源の相当部分が休眠状態なのが残念だ。協力が必要だ。だが政治的理由で組合間で斯くも長く相互批判と疎遠な関係が続き、従業員代表承認の法令遵守事項が増える中、競合に厭いた労使に無組合職場選択を余儀なくさせても、ブラック批判が組織化機運を高め、労組アピールのチャンスでも、労働界にONE TEAMの兆しもない、新しい発想で何とかしなければならない。