

## 労働運動の来し方—その光と影、そして当面する課題

連合顧問  
高木 剛

### I. 労働運動の来し方—その光と影

#### 1. 労働三権に裏打ちされた労働組合の権能の発揮

- (1) 団体交渉は労働者の生活と権利の改善のための第一の手段—要求と交渉なきところに果実なし、要求を集約する回路の劣化、物わがりの良い労働組合と要求の自制。
- (2) 団体交渉における労働組合の拮抗力を担保する争議権—歌を忘れたカナリアと言われる原因は？
- (3) 「団体交渉でなくても労使協議でよい」という暴言—独では団交と労使協議の相互補完。
- (4) 産業別統一闘争及び集団交渉はカルテル行為ではない。—アメリカにおけるシャーマン反トラスト法による団体交渉の違法化に対するアメリカ労組の闘い—「労働は商品ではない」。
- (5) 労働三権等の意義の再確認と研修の強化、特に労働協約の重要性。
- (6) 争議権と労働委員会付議の義務付け。

#### 2. 整理解雇の四要件の社会的実質化

- (1) 整理解雇の四要件とは  
経営上の理由による解雇が有効かどうかをめぐる訴訟になると、①人員削減の必要性、②配置転換など解雇を避ける努力をしたか、③対象者を適切に選んだか、④労働組合との話し合いなど手続きをきちんと踏んだか、の4つの要件(観点)から判断される。
- (2) この整理解雇の四要件に照らして不当解雇と判断される案件については積極的に訴訟提起し、訴訟を通じて四要件の社会的実質化(判例として社会的に定着)をはかる。
- (3) 整理解雇に関する日本の四要件はアメリカ等に比べ厳しすぎるという経営側の主張あり。
- (4) UAゼンセンでは旧ゼンセン同盟から引き継いできた合理化対策指針による整理解雇についての考え方(四要件を踏まえた考え方)を組織内に徹底し、経営側から整理解雇の提案があれば個別案件毎に対策委員会を設け対処している。

(参考)UIゼンセン同盟合理化対策指針(2005年9月19日UIゼンセン同盟統合大会決定)より抜粋(見出し項目のみ)

## 第一章 合理化の基本原則

1. 事前協議制の確立、職場討議の強化
2. 情報公開
3. 労働条件の低下防止、労働強化反対
4. 完全雇用と修学権の確保

## 第二章 合理化類型別の対応指針

1. 合理化対応の前提条件
2. 配置転換対策(配置転換、転勤、出向)
3. 移籍(転籍)
4. 一時休業
5. 労働条件の引き下げ
6. 希望退職
7. 企業・事業所閉鎖等の対策
8. 倒産対策
9. 早期退職優遇制(転進援助、選択定年制など)
10. 流通・サービス店舗等におけるスクラップアンドビルド

## 第三章 会社組織の変更

1. 会社組織変更を協議するための前提条件
2. 会社の全体が移動し統合する場合(合併、営業の全面譲渡など)
3. 会社の一部が移動する場合(営業譲渡、吸収分割、分社、新設分割など)
4. 支配権の移動をともなう株式の異動(株式譲渡、新株引受など)
5. 資本(支配権を持たない)提携、業務提携
6. 労働組合組織の統合、分割

## 第四章 合理化対策と労働組合の体制

1. 合理化発生の場合の手続きとその体制
2. 報告義務
3. 機関手続き

(5)2001年最高裁からの要請を受け、全国の地裁等で労働関係訴訟を担当している裁判官を対象とする研修で、労働組合の整理解雇への対応の仕方等に関する講演を行ったことがある(高木)。

(6)整理解雇をめぐる労働組合、研究者、弁護士等の活動が、整理解雇の四要件の社会的実質化の流れを作ってきた。

(7)シヨップ制の雇用契約に対する効果が実質的に弱い日本版ユニオン・シヨツ

プ制—日本海員組合と船主団体との雇用契約を律するルールはクローズド・シヨップ制

### 3. 労働運動強化の方策としての産別強化の努力.

- (1) 日本の労働組合の大宗は企業別組合であり、欧米等の産業別・職種別組合とは組織形態のみならず、運動方法、労使関係等にしても趣を異にする面がある。また、単位組合—産別—ナショナルセンターの三層構造の日本の労働組合費の方が、欧米型の二層構造の組織より総じて高い。
- (2) 日本でも企業別組合が産業別・業種別に集まり、いわゆる日本版産業別組織を構成しているが、産業別組織に参加している単組に対する産業別組織の指導性、運動への糾合力という点で、単組側（特に大手単組）の優位が指摘される産別があり、産別の指導力の補強が求められている。その一つが労働条件改定にあたり、産業別統一闘争を組織し、同一要求同時交渉（時には集団交渉）、同時決着で闘争を進めるといった産別統一闘争がある。その際、スト権の行使指令、妥結承認権を産別委員長に委譲する例もある。
- (3) 産別組織の役割は加盟中小企業労組の活動のサポート、教育、広報、産業政策、国際産業別組織の活動への参加など多岐にわたる。
- (4) 産別組織の結集力の向上のためには未組織同一産業・職種の組織化が欠かせない。
- (5) 産別にはナショナルセンター（連合）への加盟単位として、中央・地方のナショナルセンター、ローカルセンターの運動を支える役割もある。
- (6) 近年、産別強化に逆行する加盟単組自立論的な動きも散見されるとの指摘もある。
- (7) 日本的産別組織の長所・短所等を踏まえ、産別強化の意義・方策について検討する必要がある。
- (8) 旭化成の労使関係—ゼンセン同盟及び同化繊維部会との関係（別紙参照）

### 4. ヨーロッパ並の労働条件の追求とその後の長期にわたる賃金停滞

- (1) 池田内閣の所得倍増論、オイルショック時の32.7%賃上げとその後の賃金経済整合性論、バブル景気とこの崩壊、経済のグローバル化、新自由主義的経営、デフレと低成長等の紆余曲折を得ながら1980年代にヨーロッパ並みの賃金レベルにキャッチ・アップ。
- (2) この間、生産性三原則に基づく生産性向上運動とその成果配分を求める組合側に対し、経営側は生産性基準原理を主張、生産性向上分の配分不足とデフレ下の賃金停滞が1989年から続く。
- (3) サービス産業の生産性の捉え方に関する論争。
- (4) 欧米からの日本の働きすぎ批判（前川レポートによる週休2日制の促進）にも拘らず、進まない正社員の時短、賃金の男女間、企業規模間、地域間等の格差縮小の遅れ、国際的にみて低い時間外割増率。

- (5) 非正規雇用の増加と平均賃金長期停滞。
- (6) OECD加盟国の中でも低位に止まる日本の最低賃金—毎年1～2円しか上がらぬ日本の最低賃金の上昇幅のUP。
- (7) 経済のグローバル化による工場の海外移転と雇用の減少。

## 5. 非正規雇用労働者の増加

- (1) 1995年の日経連(当時)の「新しい時代の日本的経営」—企業の雇用のバスケットを、①長期勤続型の正規雇用、②専門職雇用、③景気変動のもとで調整可能な非正規雇用、の三類型で構成することを唱導した新自由主義的経営の雇用政策を提起、この提起をもとに経営者は派遣労働の拡大、とりわけ製造業における派遣労働の解禁を強く求め、2004年解禁、その後今日に至るまで非正規雇用は増加を続け、今では4割に達しようとしている。この製造業への派遣の拡大を止められなかった労働運動。
- (2) リーマンショックの影響下、2008年年初には年越派遣村問題が起り、派遣労働者の悲惨な実態が浮き彫りになった。
- (3) 連合は2008年、書記局内に「非正規労働センター」を開設。
- (4) 非正規雇用労働者の組織化についてはパートタイマーの組織化は幾分か進んだが、派遣労働者の組織化はほとんど手がついていない。派遣労働は内部労働市場的というより、外部労働市場的な雇用形態—外部労働市場に対するグリップの弱い日本の企業別労働組合。
- (5) 派遣労働者は雇用者と使用者が別々であり、雇用条件と使用者の指揮命令権の間でトラブルを起こすこともあり、その解決の手段も限られ、労働者が泣き寝入りに陥るケースも散見される。
- (6) 非正規労働者をめぐる諸課題、特に派遣労働者に係る課題—①雇用者と使用者の違いを克服するルールや手続きの形成、②派遣労働者に関する統一協約の締結、③派遣労働者の研修システムの確立等—へのチャレンジの弱さ。
- (7) 安倍政権時代の雇用者数の増加の3分の2は非正規雇用の増加—雇用者数の増加が付加価値の増加につながらず。
- (8) 非正規雇用の増加は新入社員の初任給の停滞と相まって未婚率の上昇・晩婚化、ひいては少子化を招来
- (9) いわゆる「あいまいな雇用」に係る課題へのタックル。

## 6. 労働組合組織率の復元

- (1) 組織率20%への回帰(2005年の高木の連合会長就任時の発言より)—2009年退任の年の組織率17.1%。2005年より0.4%上昇。
- (2) 中小企業の組織率1%の改善なくして組織率の上昇なし。
- (3) 非正規労働者の組織化(前述)の遅れ。
- (4) 大手企業の関連企業等の組織化の促進—関連企業の組織化を嫌がる大

手企業の経営者。

- (5) 30歳過ぎで非組合員化する大卒社員、景気後退期の新入社員減は組合員減に直結。
- (6) 組織化に労働組合専従者がまじめに取り組めば「1000万人連合」の達成は難しい話ではない。
- (7) 日本の労働組合法は世界で最も組織化がやりやすいルールを形成。

## 7. 個別労使紛争の増加と労働審判制のスタート及び雇用契約法の制定

- (1) 新自由主義的経営の拡散と非正規雇用の増加等のもと個別労使紛争が急増。
- (2) 時あたかも司法制度改革審議会(1999-2001)での司法制度改革の論議の最中、その中で国民的な基盤に支えられた司法制度の1つとして労働審判制が企図され、個別労使紛争の解決に貢献。
- (3) 労働審判制は、労働参審制を求めた労働側と労働調停でよしとする使用者側の間で菅野和夫東大名誉教授(司法制度改革推進本部労働検討会座長)を始め、労働法、民法等の研究者、労働事件に関与する裁判官、弁護士等の知恵の集積で生み出された労使紛争解決のための審判(訴訟ではない)制度。
- (4) 労働審判制のポイントは迅速な解決、簡便な手続き、紛争当事者双方の参加の確保、労使審判員の参与、であり、原則三回の会期で紛争当事者の参加を得つつ結論を得る審判制度。手続きには非訟事件訴訟法を援用。
- (5) 労働審判制の設計に当っては、男女雇用機会均等法の調停制度が紛争当事者、特に使用者側が不参加のため調停不成立が続出したことに留意し、紛争当事者双方の審判への参加を確保するためのしくみを制度の中に織り込んだ。
- (6) 労働審判制は2010年施行され、毎年3000件を上回る事件数を処理、順調に推理しているが、労働審判制の手続きに関与する代理人に弁護士以外の者が就くことも想定していることへの回路はまだつながっていない。
- (7) 労働審判制を将来的に訴訟手続きである労働参審裁判制に発展的に切り替えていくことも展望されてよい。
- (8) 労働審判制を生み出した司法制度改革論議の過程で行われたヒヤリングの中で、雇用問題に関する判例(雇用に関する法規定は民法の中の4ヶ条のみ。従って雇用に係わる規範ルールは判例に依拠する面が多い)の中で、社会的に定着したものについて、その実定法化をはかっていくべし、との議論が行われた経緯があり、その経過を踏まえてその後その議論は雇用契約法として結実した。菅野東大名誉教授の多大な貢献。
- (9) 不当労働行為事案の実質五審制(地労委・中労委・裁判の三審)の改善についてはまだ実現していない。

## 8. 新自由主義的経営及び規制緩和との闘い

- (1) 経済のグローバル化の進展とともに新自由主義的経営論に基づく経営施策や政府による規制緩和により、労働、雇用、労働組合等に負の影響を与えかねない問題が数々発生。
- (2) 株主利益至上主義経営により、「生産性三原則」は形骸化し、労働者への配分は縮小され労働者の賃金は二十数年にわたって停滞、OECD諸国の中でも韓国を下廻り12番目になっている。  
※「生産性三原則」とは①生産性を向上させ、雇用の維持・安定をはかる、②生産性向上運動の進め方等に関する労使協議、③生産性向上の成果の適正分配。
- (3) 非正規雇用も増加を続け、教育訓練等ソフト面での人への投資が減少。
- (4) 連結決算制度・委員会等設置会社等コーポレートガバナンスの見直し、株主配当の増加と自社株買いの促進など株主優遇政策の強化。
- (5) 裁量労働制の拡大、非正規雇用の増加、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入—ホワイトカラー・エグゼンプションについては導入を阻止。
- (6) ILO脱退論、日経連の解散と経団連への統合
- (7) 労働省から厚生労働省へ—特に21世紀に入ってから厚労省の労働政策の評価？

## 9. 幾つかの労働運動の継続課題

- (1) 最賃の一層の引き上げ。産別最賃の効用の再認識が必要。
- (2) 労働組合法第18条(地域における一般的拘束力)による労働条件の拡張適用。4分の3要件の是正(独では2分の1が一般的)。
- (3) いっこうになくならない死亡事故(労働災害の撲滅)。
- (4) 女性の役員登用の推進等。
- (5) 「106万円の壁」、「130円の壁」の克服。
- (6) リスキリングの概念の整理と具体化。
- (7) 政策制度要求実現活動の活性化—特に可処分所得の増大の方策。自由にして民主的な社会をめざす政治活動強化(野党再編成等)。
- (8) 災害等に対するボランティア活動の強化。
- (9) 国際労働運動(ITUC、GUF、OECD-TUAC、ILO等)への日本の労働運動の貢献のレベルアップ—発展途上国の労働運動の支援、国際労働財団(JILAF)の地道な活動。在外の大使館への労組活動家派遣。
- (10) ロシアのウクライナ侵略とロシアのITUCの加盟組織(FNPR)のITUCとの係わり

## II. 労働運動の当面する課題

### 1. 長期低迷を続ける賃金のヨーロッパ並への回帰

- (1) 賃金回復の中期的なロードマップの策定と具体的なアプローチの方途の全組織的な確認。
- (2) 組織的な確信に裏付けられた毎年の要求の策定と力強い団体交渉。
- (3) 日本の経済の活性化と生産性の向上—「弱い日本」からの脱却、DX等への対応。
- (4) 最低賃金の大幅な引き上げと地域格差の縮小、産別最賃の意義の再確認とアプローチの強化。

### 2. 所得再配分を意識した社会保障・税制の構築、公正な税制の追求、財政規律の回復

- (1) 税・社会保障の一体的改革と公正な所得再配分の実現。
- (2) 所得税・相続税の見直し。
- (3) NISA改定(2023年分)は証券業界のため?
- (4) 安易な国債発行と財政規律の緩みの是正—財政規律チェックシステムの策定。
- (5) 消費税は麻薬?

### 3. 組織率の回復

- (1) どうしたら非正規雇用と中小企業労働者の組織化が進むのか? 真剣かつ性根をすえて組織化に取り組みなければ日本の労働運動に将来はない。
- (2) 中小企業も含めた労使協議制(韓国型も含めて)の導入も手段として活用。
- (3) 非組合員特に大卒社員・専門職等の組合員範囲の見直しは出来ないか。  
—企業内組織率は低下するばかり

### 4. 男女平等の推進—広範なクォータ制の実施等

- (1) LGBTQのジェンダーフリーの実現。
- (2) 女性の各分野への進出促進—クォータの設定とその実現。

### 5. 時代・環境の変化を踏まえた政策立案とその実現—変化に感度

よく対応した政策・制度の研究の促進—連合・産別の政策構想力のレベルアップと連合総研のシンクタンク機能の向上。

### 6. 地球環境問題へのアクティブな対応

### 7. 少子化時代の対応

8. 国際労働運動への貢献—ロシアのウクライナ侵略や米中の対立激化の国際関係の中で、全世界の労働者の生活安定と平和の維持のため、国際労働運動の果たすべき役割と責任は益々大きく重くなっている。

- (1) 発展途上国・権威主義国の労働運動の支援強化。
- (2) 日本はジェノサイド条約未批准。
- (3) 国際枠組み協定の拡大—人権デューデリジェンスを踏まえたサプライチェーンにおける人権擁護の強化。

9. 非力な野党を支援する連合の政治活動

- (1) 自由と公正・平等、民主主義を大切にする政治の実践。
- (2) 支持政党である立憲民主党・国民民主党との連携のレベル向上。
- (3) 組合員特に若者の政治への関心を高める教宣活動の強化と、選挙時の活動への積極的参加の促進。
- (4) 各級選挙の候補者の能動的な擁立。

10. 労働運動の課題は職場にある—運動は創るもの!!(先輩の教え)、リーダーシップの大切さ

11. 日本の企業別組合は外部労働市場に対する運動の波及効果が乏しい。どうしたら外部労働市場及び社会全体をにらんだ運動が展開できるか、その方途の検討。欧米の運動等に学ぶ点はないか。

Ⅲ. 連合を結成したのは何のためだったのか。そして、今に至る。

- 1. 四分五裂の労働組合組織の統一をはかり、運動への糾合力を高める。
- 2. 分裂していたそれぞれの組織の運動論・イデオロギー等の小異を捨て、大同につく。但し労働戦線統一への活動を誹謗中傷し、反対する者とは対決する。
- 3. 国際労働運動については、国際自由労連(ICFTU)に一括加盟する。
- 4. 政治活動等一挙に一本化が難しい活動については、互いにその立場の相違を容認しつつ、順次一本化が可能となるよう努める。
- 5. 連合結成30有余年、連合結成の意義は全うされているか？

以上