

労働組合の存在と必要性とは――？

～元労組幹部S氏の炫き



最近と言うか、私が現会社に入社した頃から労働組合への加入について、また、存続・必要性について疑問の声を上げる組合員が少なくない。労働組合に一番期待する「賃上げがほとんどない」、「活動が目に見えない」、「組合費が負担」、「時代遅れ」などが大きな理由である。1960年代半ばから70年代半ばまで、毎年「春闘」時期になると国鉄(当時)を中心に私鉄も含め電車を止める完全ストライキを決行することにより労組の存在感が大きくアピールされ、ある意味社会も労組を支援し80年代まで労働組合運動は良い意味で活発化していた。しかし当時、労働組合運動の大黒柱だった電電公社や国鉄が1980年代に民営化、そして1987年民間企業労組の連合体全労連(連合)が発足し1989年に総評が解散したことに伴い、労働組合運動の弱体化が始まったと思う。連合結成時の主目的は、「ひたすら賃上げを求め続けることではなく、労働条件の改善と組合員及びその家族の福利厚生を充実させること」また、「ストライキは賛成でない」と宣言したことを記憶する。時代背景、経済状況もあるが、このように俗にいう「闘う総評」が解散、連合に移行してから相対的に低賃金の中小零細企業の労働者の大半は、連合の関心の圏外に置かれるようになったと思う。労組弱体化に比例して組織率も低下、厚生労働省が昨年12月に公表した「労働組合基礎調査」では、労働組合数2万3046組合(前年比▲1.5%)、労働組合員数999万2000人(同▲0.8%)ともに前年比で減少、組織率も16.5%と過去最低を更新としている。労働組合組織率低下の主な理由は「非正規従業員の増加」だが、全体的に正規従業員が非正規従業員を組合員にしようとしにくい傾向があるのも組織率低下の要因だ。

このような中、職場から「労働組合不要論」を唱える者が少なくない。一番の理由は前述したように「賃上げ問題」だ。ほんの一握りの大手企業組織を除き日本で平均賃金が20年以上上がっていない。大きな利益が出ない中小、零細組織では組合員の雇用を守るだけに終始し、標準額が決まっている月例給の賃上げや臨時給の額は、慣例化した儀礼的交渉をするだけである。タクシー業界においては賃金

制度にも問題あるが「ゼロ回答」に近い回答が多く結果が出ていない。経済状況も影響するが、失礼な言い方をすれば労組役員の労使間交渉力の低下により賃金改善ができないことも否定できない。賃金は上がらないが、「高い？組合費を徴収される」という不満の声も少なくない。組合費は概ね月例給の2%程度、5000円くらいと認識している。適切なかどうかはそれぞれの考え方だが、職場では「高すぎる。それだけ意味があるのか」「見合った見返りが無い」など、労組組織存続に疑問を呈する組合員が多い。

私は労働組合の存在を否定するものではなく、逆に必要不可欠と考える。しかし問題なのは、ごく一部の組織ではあるが、使用者によって支配・運営されている俗にいう「御用組合」の存在、また、役員の中に職場組合員(労働者)よりも高い賃金と安定した社会的地位を得て、会議と称して徴収した組合費で毎日のように飲み歩き、使用者から便宜を図ってもらい、生活意識面でもブルジョア化した労組役員、いわゆる「労働貴族」なるものも少なからず存在しているのも事実である。それぞれの組織で運動方針や運営方針が異なるのは当然だが、このような組織、役員を徹底的に排除し、役員は常に職場目線で発言力・発信力・行動力・交渉力を持って労組運営をしてほしい。

社会構造の変化に伴い労働組合の占める役割も変化し、現在の労働組合は、経営者の行きすぎに歯止めをかけたがり、労働環境の急激な変化が起きたときに活躍する保険的な意味合いが強くなってきたと言われるが、雇用環境の向上などを目標とし、雇用の安定、定期昇給・臨時給・退職金の維持・改善、福利厚生・職場環境の改善、休暇制度の充実・改善など、本来的機能をしっかり果たすことが求められる。重複するが、労組役員・幹部は組合員を第一に職場目線で物言わぬ多数派「サイレントマジョリティー」の職場組合員をけん引し、聞こえの良い発言や言葉や文章だけではなく、旧態依然とした組織を見直し、時代の流れに即した運動を展開してもらいたい。また、職場組合員も楽屋裏での厳しい意見を表舞台でしっかり発言してもらいたい。