



連合結成から10年が経過した1999年、日本経済はバブル崩壊から長期デフレ、失業者が300万人を超え、自殺者が3万人を超えるという状況でした。企業がリストラを発表すれば株価が上がるといっても健全とは言えない経済・社会の姿でした。年金や医療・介護など社会保障への不安は依然として多く、市場万能主義が横行し、国民は「漠然とした不安」に駆られていました。

## 外部の有識者による「評価」を

こうした状況で労働運動を切り開いていくために連合も模索を続けていました。「21世紀への挑戦委員会」を設置し、労働運動の新たな戦略を構築しようとして取り組みました。私もこの作業委員会のメンバーとして、議論に参画しました。連合がめざす社会として、「労働を中心とする福祉型社会」を提示したのは、この委員会でした。これは、今、連合が掲げている「働くことを軸とする安心社会」の原型となるものでした。

しかしながら、失業者が増え続け、企業倒産やリストラが次々と発生する中で、わが国最大のナショナルセンターである「連合」への叱声も外部から出てきました。叱声は期待の裏返しでもあります。こうした中で、連合がどのように見られているのか、外部の有識者による「評価」を受けてみようというところになり、2002年3月に「連合評価委員会」が設置されました。この委員会は、座長を引き受けられた中坊公平氏の名前を取って「中坊委員会」と呼ばれました。中坊公平氏は、弁護士で日弁連の会長をされ、1999年に設置された司法制度改革審議会に委員として参加し、労働審判制度や裁判員制度の導入に尽力された方です。副座長には神野直彦 東京大学大学院経済学研究科教授、また委員として、大沢真理 東京大学社会科学研究所教授、寺島実郎 日本総合研究所理事長、早房長治 地球市民ジャーナリスト工房代表、イーデス・ハンソン アムネスティ・インターナショナル日本特別顧問、作家 吉永みち子さんに引き受けていただきました。

## 国民の共感を呼ぶ運動になっているのか

③ 職場から、地域から、空洞化する足元からの再出発を

④ 働く側の視点からの「新しい賃金論」

① パートの均等待遇の実現―「均等待遇」を変革の突破口に

② 働く側の視点に立った「公正な賃金論」

③ 積極的雇用・労働市場政策で労働の価値そのものを高める

④ 公正な分配を実現する社会制度の構築への参加を

① まじめに働く者の立場から、市場主義・競争主義を超えた新たな「分配の基軸」を

② 税・社会保障制度の決定の場への労働組合の積極的関与を

③ 世界的な分配の公正化を

⑤ 新しい協働と連帯の中心に連合が立つ

① ネットワーク共同体としての労働運動

② 市民民主主義の前進

③ グローバルな連帯と世界から見た日本の労働運動の再点検

この「中坊報告」を受けて、連合はパート等を含む組織化に力を入れるとともに、正規労働センターを立ち上げたり、「STOP TIE 格差社会―キャンペーン」を実施したり、大学に寄付講座を開設し、すべての働く人のための運動に力を入れるなど、地域に顔の見える運動を進めてきました。

2008年、米国の住宅バブル崩壊に端を発したサブプライムローン問題が引き金となって世界は同時金融危機に陥りました。

「中坊委員会」は2002年から6回にわたって会議を開催し、2003年9月12日に「最終報告」をまとめました。報告書には「外部から見ると、今、労働組合はこう映っている」という記載があり、次のように書かれています。

「評価委員が外部から労働組合を眺めると、連合の行っている運動も活動も、国民の眼には、はっきり見えていないのではないかと、という思いを強くする。もちろん見える運動もある。しかし、見えてくる運動では、労働組合が雇用の安定している労働者や大企業で働く男性正社員の利益のみを代弁しているようにも見えるし、労使協調路線のなかにどっぷりと浸かっている、緊張感が足りないとも感じられる。」

しかも、マネーゲーム化した資本主義の荒廃や、不平等・格差の拡大という不条理に対する怒りがあまり感じられず、その運動に

後にリーマンショックと呼ばれるものです。

「中坊報告」で指摘した市場主義を至上理念として暴走したことが危機を引き起こしたのです。連合は、ただちに「歴史の転換点にあたって、希望の国日本へ舵を切れ」という声明を発しました。むきだしの競争社会ではなく、「連帯と相互の支え合い」という協働原理が活かされる社会へのパラダイムシフトを内外に発信しました。

「中坊報告」から15年が経過しました。

今、連合の組合員は700万人に回復しました。そのうちパート等組合員は115万人、連合組合員の16・4%を占めています。全国で実施している「なんでも労働相談」は、毎月1000件以上の相談を受け付けています。その中には、労働組合の結成に至った事例も少なくありません。就活を始めた若者向けに「働くみんなにスターターBOOK」も無料で高校、大学に配布しています。連合寄付講座も連合本部・地方連合会主催を合わせると20の大学で開講しています。男女平等参画推進は、2020年までに連合の女性役員、機関会議の参画率を30%とする「第4次計画」が進行中です。公正な賃金論については、「日本の賃金―歴史と展望」という報告書が2012年に「連合総研」から出されました。「働くことを軸とする安心社会」キャンペーンも発展的に継承し、全国で継続しています。

さて、外部から見た労働組合は、どう変わったのでしょうか。

迫力が欠ける。組合自体にエゴが根付き、守りの行動になっているとも見える。変化する社会に対応できる小回りのきく組織形態にはなっておらず、女性や若者などのために役割を果たしているとは思えない状態にある。全体として、外部から評価するとすれば、労働組合運動が国民の共感を呼ぶ運動になっているのか、という疑問を強く抱かざるを得ない。これは厳しい指摘でした。連合は、決して大企業の男性正社員の利益のみを代弁しているつもりはなく、社会の不条理にも怒りをもって行動していると思っていました。そうは見えていないようでした。

## すべての働く者が結集できる戦略を

「中坊報告」は、改革の課題・目標として次のような提言をしました。

1 働く者の意識改革を―自らの本質を問い直す

① HOW文化からWHY文化へと一人一人の意識を転換する

② なぜだと自分に問いかけ、働く仲間と広く議論し、勉強しよう

2 企業別組合主義から脱却し、すべての働く者が結集できる新組織戦略を

① 企業別組合の限界を突破し、社会運動としての自立を

② すべての働く者が結集できる力強い組織拡大、活性化戦略を