

2001年度経済学会秋季講演会

労働組合は現下の雇用問題にどう取り組むのか

日本労働組合総連合会 会長 笹森 清

1. はじめに

本日は、これまでの労働運動の歴史を踏まえたうえで、21世紀型の労働運動はどうあるべきかについてみなさんとともに考えていきたいと思います。

ところで、みなさんの中には労働組合に対してマイナーなイメージを抱いている方が多いのではないのでしょうか。そういったイメージが抱かれているとすれば、これまでの我々の努力が足りなかったと言わざるを得ません。そのイメージを何とか払拭していきたいと考えていますが、学生のみなさんには、ぜひ労働組合に関心を持っていただきたいと思っています。

歴史を振り返ってみますと、労働運動、農民運動、学生運動の3つの運動が、国や社会を変えようとしたときに大きな革新が実現されてきました。しかし、現在の日本は大きな転換期にあると考えられていますが、国を動かすような学生運動があるわけではありません。労働運動もその役割を果たしているとはいえませんが、みなさんに申しあげたいことは、これからの100年に向けて、今、改革の道筋を真剣に考えないと取り返しのつかないことになるということです。

みなさんが危機意識を持って、新しい日本を作るためにどうしたらいいかを考えていただきたい。本日の話が、そのきっかけになればと願っています。

2. 戦後復興は「ヒト」を拠り所に

最初に、日本の労働組合や労働運動の歴史についてお話したいと思います。昭和20年(1945年)、日本は敗戦という形で第2次世界大戦を終えました。そして、マッカーサー元帥をはじめとする連合軍がやってきて、どうしたら日本が良くなるかを思案することになりました。連合軍は日本の再建に取り組むことになったのです。本来なら、戦勝国が敗戦国から戦利品を持ち帰ってそれで終わりですが、持ち帰るものが何もないほど日本は廃墟と化していたのです。このままでは戦勝国の持ち出しで日本を再建することにもなりません。そこで連合軍は、日本が自力で再建するための筋道をつけようとしていたのです。

第2次世界大戦後、もうひとつの敗戦国であるドイツの復興策も連合軍が考えましたが、日独の復興策において、決定的な違いがひとつありました。それは、ドイツの復興は「国民生活の安定」から始まりましたが、日本は「産業復興」から入ったということなのです。詳しくは後で触れますが、現在進められている小泉構造改革も半世紀以上も前のこの思想・手法と同じことです。雇用環境が劣悪になる中で、不良債権処理、あるいはリストラをさらに推し進めよ

うというわけです。

戦後の復興策に話を戻しますが、当時の連合軍は「何を日本の力の根源としたらいいのか」と苦慮していました。結局、日本にはエネルギー資源などがまったくありませんから、「ヒト」をその拠り所としたのです。つまり、世界一ともいわれる「国民の勤勉性」を復興の力としたのです。そして、我々の先輩達は文字通り「血と汗と涙を流して」日本を復興させていったのです。

3. 戦後の労働運動の変遷

連合軍が「ヒト」を日本の中心的な財産と考えたこともあって、戦後すぐに、労働組合法や労働基準法、労働関係調整法という労働に関する一連の法律が制定されました。その結果、日本は世界一労働組合を作りやすい法律を持つ国になりました。こうした法律の整備と連合軍の政策とがあいまって、昭和24年には、労働組合の組織率は55.8%に達し、2人に1人は組合に加入するようになったのです。

昭和30年代末頃まで、わが国の国民生活は極めて貧しい状況にありました。今からは考えられませんが、当時は食べるものも住む所もなかったのです。そういった状況の中で、当時の労働運動はあるスローガンを掲げて経営側と大闘争を挑んでいったのです。最もシンボリックだったのは東芝で起った労働運動で、そのスローガンは「明日働けるだけの食べ物をよこせ」というものだったのです。当時は、企業再建を急ぐあまり人々は劣悪な労働環境の中で働かされていました。そういった労働者の立場や労働運動が何を目指していたのかを端的に表したものが、「明日働けるだけの食べ物をよこせ」というスローガンだったのです。

その後も、産業復興ばかりが優先される中で、抵抗型・抗議型の労働運動はますます増えていきました。例えば、中学を出たばかりの少女達が、手紙一枚、着物や下着一枚までもが検閲されるという、極めて劣悪な労働環境の中で働かされていたことが発覚して、全国の労働組合を巻き込んでの人権闘争を行うことになった近江絹糸事件があります。これもまた非常にシンボリックな闘争で、経営側が雇った暴力団のピケ破りと対抗しながら、人権を勝ち取っていくということが行われたのです。

さらに、60年安保と時を同じくして、炭鉱労働者の労働運動で総資本と総労働の戦いといわれた三井三池闘争が起きました。激しい闘争が繰り広げられ、ここでも経営側は暴力団を雇ったり、組合を弱体化させるために分裂工作を行ったりもしました。余談ですが、わが国最後の炭鉱である太平洋鉱山が今度閉山します。日本の復興と成長を支えた炭鉱は次々と閉山に追い込まれてきました。多くの炭鉱の町は、学校や病院、発電所など全て炭鉱が資本を出して経営していたので、炭鉱が潰れてしまうと町も潰れてしまいます。そこで、その条件闘争に随分と携ってきましたが、それも太平洋鉱山で終わりです。戦後のわが国における労働争議の一番象徴的な部分が、40年かかって幕を引こうとしているのを目の当たりにすると、非常に感慨深いものがあります。

戦後の労働運動のハイライトとなった三井三池闘争ですが、この闘争は労働運動史のターニングポイントになりました。これを機に、大規模抵抗型の労働運動は下火になっていきます。貧しさからの脱却を目指した抵抗型の労働運動はひとつの使命を終えようとしていたのです。昭和34年（1959年）4月に、現在の天皇陛下がご結婚され、民間から初めて美智子様が天皇家に

迎えられました。時代の変化が実感される象徴的な出来事でした。昭和39年（1964年）には東京オリンピックが開催されました。この頃から、日本はまさしく右肩上がりの高度経済を謳歌し、豊かな時代を迎えつつあったのです。

高度経済成長によって労働運動のあり方も様変わりしました。働き手の要求に対して経営側からは100%の回答を得られたわけではありませんが、急激な経済成長によって分配するパイそのものが著しく拡大しました。そのため、企業別労働組合が経営側に要求をすると、経営側もそれに答えるようになったのです。それによって、欧米にない企業別労働組合が活性化し、労働運動はそれまでの抵抗型から要求型の運動へと変わっていったのです。「欧米並みの生活を」という新しいスローガンの下で、企業別労働組合は極めて有効に機能するようになりました。名目とはいえ、わが国が世界最高の賃金水準にあるにもその産物です。

高度経済成長期以降の約30年間、企業別労働組合をベースとした要求型の労働運動の時代が続いてきました。

しかしバブル経済が崩壊する頃になると、労働組合のあり方を再考する必要が生じるようになりました。日本の労働者は世界最高水準の賃金を獲得しましたが、土地が高くて小さな持ち家も建てられなくなっていました。さらに、労働時間も長すぎて精神的に豊かな生活を実現することができません。組合の活動面についていうと、賃金水準が上がり過ぎてしまい、すでに交渉で上乗せできる余地はほとんどなくなっていました。

その結果、運動の新しいスローガンとして「ゆとり、豊かさ、社会的公正」を掲げましたが、それは従来の企業別組合による交渉という手法で実現できるものではありません。すでにある程度の労働条件が満たされている状況では、交渉によって個々の企業に要求を突きつけても従来のような成果は望めなくなっています。そうしたなかで、経営に対してではなく、政府や行政の政策決定に働きかけることの方が、労働者やその生活に与える影響が大きくなりました。具体的には、税制、社会保障（年金、医療、介護の3制度）、そして、雇用（保険）の3つの問題に取り組んでいくことが労働運動の新しい課題となったのです。

4. 政策提言能力のある労働運動へ

税制、社会保障、雇用の3つの問題は、企業別労働組合では解決できません。

税金について考えてみると、サラリーマンは、給料を受け取る前に税務署によって所得を捕捉されて課税されます。つまり、所得は100%捕捉、課税され、源泉徴収という形で給与から天引きされます。従って、サラリーマンは100%納税することになるわけです。これは極めて珍しい習慣です。ですから労働組合は、働く者の団体であると同時に、Tax Payerの立場から税制や社会保障、雇用保険のそれぞれについて、その決め方や使われ方に関する意見を述べていくべきなのです。そのためには政府や行政の審議会に加わって直接意見を述べる必要があります。そして、その意見が聞き入れられないときには、圧力団体としてパワーを示さなければなりません。それが労働運動の生命線となるのです。

労働運動を推進する立場からすると、いかにしてそうしたパワーを持つ団体を作るかが課題となります。実は、終戦直後は55.8%もの組織率を誇っていた労働組合ですが、その後は分裂と分散を繰り返してパワーを弱め続けてきました。例えば、共産党系の労働組合とそれ以外の組合で熾烈な組織間闘争を繰り返してきました。その闘争の中では、本来の職場環境や賃金の問

題はおざなりにされ、冷戦という新しい対立構造の影響もあって、職場にどちらの思想を持ち込んだ方がいいのかが焦点となっていました。要するに、資本主義か社会主義かというイデオロギー論争に陥って、挙げ句の果てに組織は分裂してしまったのです。その結果、4つの団体に分かれ、労働組合の組織率は25%にまで低下しました。さらに、昨年末は21.5%、本年は20.7%にまで落ち込んでいます。

労働組合が政策を実現しようにも、4人に1人しか加入していない組合がさらに4つに分かれて、そのそれぞれが政府や行政に「労働者の代表だから、政策的な要望を飲んで欲しい」と言ってもパワーがありません。そこで、今から12年前の1989年11月に連合が誕生しました。これで日本の労働者の未来はバラ色だとマスコミからも随分と注目されましたが、連合を作り上げたこと自体に満足してしまって、そのパワーをうまく活かさない時期が10年ぐらい続きました。運動を転換することに我々の力がなかなか向かわずに、90年代は経済だけでなく、連合にとっても失われた10年となってしまったのです。

そんな折、今から4年前に私は連合の事務局長になりました。このとき、日本の労働運動の現状を冷静にみて「このままでは働く人たちにとって意味のないものになってしまう」と感じました。しかし、考えてもみてください。現在のような経済情勢にあって、労働組合は不要でしょうか。むしろ、雇用情勢や企業のリストラの現状などを踏まえると、今こそ労働組合が力を発揮すべき時ではないでしょうか。この時代にあって、存在理由があるならば役立つ組織に生まれ変わらなければなりません。

そのため、マスコミや有識者、大学の先生などに加わっていただいて、「連合・21世紀への挑戦委員会」を設置しました。この委員会で現状の問題点を洗いざらい浮き彫りにしました。そこであがった問題をクリアしながら、連合は政策に対して影響力のある団体として活動していきたいと考えています。

5. 日本社会に来るべき4つの変化

「連合・21世紀への挑戦委員会」では、25年ぐらい先をターゲットにして、これからの日本社会のあるべき姿を議論しました。その結果、4つの社会変化が明らかになりました。

1つ目は、経済のグローバル化です。グローバル化自体は避けられないことですが、それいかに対峙していくかが問題です。連合の基本的スタンスは「市場経済は選択したが、市場社会は選択していない」であって、これは政府の認識とは異なります。我々のスタンスを解かり易くいえば、グローバルスタンダード＝アメリカンスタンダードではないということです。アメリカンスタンダードとは弱肉強食の世界です。市場経済は万能であり、勝ち組みが大いに儲けて敗者は淘汰されるのが当たり前だと考える社会です。極端にいえば、小泉構造改革はそういう社会を作ろうとしているのです。

竹中経財担当大臣は、昨年10月末のアジア太平洋地域経済サミット（香港）で次のように言っています。

「小泉構造改革は、第1ステージの後半まで進みました。第1ステージの前半は骨太の方針を提示したことです。後半は、その骨太方針に基づいて、改革工程プログラムを示しました。そして、いよいよ第2ステージに入ります。第2ステージでは、国民生活にとって明るいことと暗いことを一度にやらなくてははいけません。明るいこととは、IT革命の推進とIT化を中心とする新

たなる雇用創出です。暗い部分とは、不良債権処理に伴って、一時的に失業者が増大することです。この明暗を一緒に行わなければならない。それが構造改革です」

さらに竹中経財担当大臣は、小泉構造改革とは、要するにサプライサイドを強化することだと断言したのです。サプライサイドとは供給側、つまり産業の復興であり、半世紀以上も前の戦後における復興策と同じ考え方です。サプライサイドの反対は、デマンドサイド（需要側）、言い換えれば国民生活ですが、小泉構造改革ではこちら側を配慮する政策は微塵もありません。規制改革といえは聞こえはいいですが、現実には、雇用労働者をどんどん劣悪な労働環境に押しやっています。民事再生法で会社は出直しましょうというのは結構ですが、実際に割を食うのは雇用です。しかもリストラをした企業には、国が助成金を出すというばかげた法律を作っています。産業活力再生法案とは、リストラ入れ知恵法なのです。そこにはデマンドサイド（需要、労働者側）の視点はありません。そのため連合としては、こうした小泉構造改革には対決していくしかありません。繰り返しになりますが、連合の基本スタンスは「市場経済は選択したが、市場社会は選択していない」です。

2つ目は、世界一早い少子高齢化です。2007年から少子高齢化に入り、2025年には底を迎えます。ある試算によれば、それ以降日本の人口は、現在の1億2500万人から8000万人くらいにまで減るといわれています。

3つ目は、IT化の進展です。一口にIT化といっても、光の部分と影の部分があります。アメリカでは、IT産業によって雇用が創出されたといわれていますが、日本での雇用創出効果はそこまでは望めないのではないかと考えられ始めています。いずれにしても、IT化は進展していきます。

4つ目は、地球環境問題です。ここでは循環型社会を目指して、ライフスタイルを全て切り替えることが求められています。

6. 社会の変化と雇用問題

グローバル化、少子高齢化、IT化の進展、地球環境問題の4つの変化が実現のものとなった社会が訪れたときに、雇用の現場にどのような変化が起きるかを想定しておく必要があります。

少子高齢化社会を中心に考えると、高齢者の能力の有効活用が課題となるでしょう。女性の活用についてもこれまで以上に取り組む必要があります。さらに、現在は「大学は出たけれど」となかなか就職が決まりませんが、新卒労働力をいかに活用していくのかも問題です。国内を眺めてみても、この3者の活用問題をミックスして雇用問題を考えていかなければならないのです。

加えて、外国人労働者の問題もあります。日産のカルロス・ゴーン社長のようヘッドハンティングの対象になり、高給を得るような人たちの雇用があります。それから、いわゆる3Kといわれる職場で働く外国人労働者がいます。現在の建設現場などは、親方以外はほとんど外国人労働者です。一部には不法就労の問題もみられますが、彼らは非常に安く雇えます。基礎的な労働の部分では、今後、外国人労働者を増やしていきたいという意向が経営側にあります。

その中でも一番賃金が安いのは中国です。中国人の賃金は、日本人の30分の1といわれています。日本企業が進出しているアジア諸国も、自国から日系企業を中国に移されてしまうのではと、中国人の低賃金を脅威に感じています。竹中経財担当大臣は「中国との競争に勝つため

には、生産力を上げて30倍にするか、賃金を30分の1に下げるかしかない」と言っています。もちろん、中国といかに競争していくのか、またいかに世界の工場との関係を整理していくかは問題です。ただしそれだけでなく、日本国内でも安い労働力を求めて外国人労働者を増やしていくことになったらどうなるのか。今後、日本は少子高齢化社会への移行によって労働力不足が予想されます。そこでは高齢者や女性を活用していくことが課題となりますが、その部分を外国人で置き換えることになると、日本の家計経済は賄えなくなります。従って、このことは個々の企業における競争力の問題を越え、日本の経済にとって重大なテーマとなります。移民の問題なども含めて、早急に制度やルールに着手しなければならないのです。

こういったことから、先ほどの4つの変化について、どう対応をしていくのかを真剣に考える必要があります。

7. 労働を中心とした福祉型社会へ

我々は、今後目指すべき社会として「労働を中心とした福祉型社会」という方向性を打ち出しています。

日本の人口1億2500万人のうち給与生計世帯は82.7%です。それから、より厳しい状況にある自営業者がいます。自営業が成り立たなくなるとすると、彼らもいずれかの企業に職を求めて、給与で生計をたてていかなければならなくなります。そう考えると、9割近くの世帯が給与生計世帯となる時代がきても不思議ではありません。労働を中心とした社会をいかに作り上げるかは切実な問題なのです。

現在、高校生や大学生が親の失業により学校に通えないという問題が起きています。そういった友人が引き続き学校に来ることができるよう、学生が町で募金活動を行うことも、現実に行っているのです。これだけ豊かな時代の中でも、こうしたことが起き始めている。家計の9割近くが給与生計世帯になるとすれば、雇用問題はもう労働・経済問題ではなく社会問題です。

それを踏まえて「労働を中心とした福祉型社会」を考えると、国の借金の666兆円という数字も、現在の政府の主張やマスコミの論調とは違ってみえてきます。

1996年1月11日に村山政権に代わって橋本政権が誕生しました。国の借金とは、国債と地方債の残高と、長期借入金を合計した額のことですが、この時点では510兆円の借金がありました。いってみれば、日本は戦後約50年間で510兆円の借金をしてきたわけです。しかし、確かに510兆円の借金をしてきましたが、戦後の何もない時代から日本は有数の経済大国になって、名目賃金も世界一になりました。自民政権にもかかわらず、欧米型の社会民主主義路線をとって、社会保障政策を遅ればせながら充実させてきたのです。ところが、1996年に橋本政権はどうかということ、現在の小泉政権と同じように「構造改革」に踏み切ったのです。510兆円の借金は、国民ひとり当たりで換算すると500万円の借金になります。これを何とかしなくてはならないと、財政構造改革に着手したのです。減税の凍結、医療費の一部負担増、消費税の引き上げと、一連の財政引締策で国民の負担が9兆円増えました。その結果、経済がマイナス成長に陥りました。いったんマイナス成長に落ち込んだ経済を立て直すために、その後の6年間で約156兆円もの借金を積み増すことになり、現在の666兆円という数字になったのです。

そして失業率5.4%、失業者数352万人という数字に表されているように、国民生活は著しく悪

化しました。

日本の失業率は3%台にのるまでに約30年かかりましたが、3%から4%にいくまでに3年半、さらに3年半で4%から5%へと急激に悪化しました。それによってどういった問題が生じたのか。自殺者が急増したのです。10年前の日本の自殺者数は年間1万7千人でした。それが現在では、年間3万3千人が自殺しています。これは、16分に1人が自殺している計算になります。特に増えたのは中高年者の自殺です。職を失って自分の生命保険で家計を守ろうとしたり、自殺によってローンを断ち切ろうとしたり、中小企業経営者が経営苦で自殺したり、雇用状況がもう少しよければと感じることばかりです。そんな社会情勢にもかかわらず、社会保障政策は国民に冷たくなるばかりです。年金を下げ、老人からも医療費を取り、介護システムもできていないのに保険料だけ払いなさいというように、国民負担だけ好きなように上げて、給付はどんどん下げています。日本はここ数年でこれだけの借金を増やしているのに、国民生活は戦後の50年間とはまったく違う方向に向かっているのです。雇用だけは守られる、老後は安心して過ごせる、というささやかな願望を打ち砕こうとしている今の政府と政策に対して、サイレント・マジョリティーであってはいけないのです。現在の労働運動では、雇用を守るのが最大のテーマになっています。雇用を守るためには打てる手は全て打ちたいと連合は考えています。

また、我々の反省でもあるのですが、リストラされる人たちがいる中で、残った者の間だけで「分け前」を取り合っていていいのかということがあります。こういうことを追求していくことが労働組合の社会的責任であろうと受け止めて、実行していきたいと考えています。

労働組合の社会的責任という意味では、これから果たしていくべきことが2つあります。ひとつは、経営に対するチェッカーとしての役割です。例えば、雪印の不祥事、三菱自動車のクレーム隠し、JCO事故など、信じられないような行為が見過ごされていました。我々の問題として捉えれば、労働組合が経営のチェッカーとしての役割を果たせていなかったのです。もうひとつは、組合員がいろいろな問題を抱えているにもかかわらず、十分な受け皿を用意できずにきたということです。言い換えれば、労働組合はモニタリングの役割も果たせていなかったのです。

労働組合は、経営側に対するチェッカーとしての役割と労働者に対するモニタリングの役割を担わなければならないのに、それを果たしてこなかった。経営側に対して社会的責任を求めるならば、自らの社会的責任も果たさなければなりません。これについては矢面に立ってでも、取り組んでいく決意です。

8. 労働組合の役割

私は10月5日に連合会長就任しました。「雇用を守る」ということに本気で取り組んでいくため、全国キャンペーンと銘打って、就任から半年の間で全国47都道府県を回ると宣言しました。ナショナルセンターの連合は「現場」から遠いんです。現場の組合役員、本社の組合本部、産業別組合、ナショナルセンターの連合と徐々に「現場」から遠ざかってしまいます。「現場」の実態を一番よく知っているのは「現場」の組合員です。労働条件を変えるには、連合自らが「現場」のことを把握しなければなりません。そのためにまず全国を回り始めたのです。

全国キャンペーンと並行して、失業者の状況についても把握しようと「雇用失業相談なんでもダイヤル」を特設しました。加えて、ハローワークに求職相談にきた方に対して、連合の旗

を掲げて直接面談調査も行いました。「雇用失業相談なんでもダイヤル」で1000人、面談調査で4500人、合計5500人から実態について何うことができました。この中で、自分が企業に勤めていたときに「労働組合があった」と回答した人は1割しかいませんでした。反対に「労働組合がなかった」と回答した人は9割でした。この数字は大変興味深いものです。労働組合の組織率は21.5%ですから、本当ならば失業者についても「労働組合がなかった」と答える人が8割になっていいはずですが、しかし、失業者の9割の人が非組合員だったのです。

また、労働組合ある場合と労働組合がない場合とでは、失業状態についても違いが明らかになっています。組合がない場合には、本人の納得のいかない理由で解雇された方でも、会社がハローワークや労働基準監督署に自己都合（自発）で辞めたと登録してしまうこともあるのです。自発退職と登録されてしまうと、失業保険にも影響が出ますから深刻です。小泉総理や竹中経財担当大臣は結果だけを見て「非自発、会社の都合で解雇された人数はそれほど増えていない」と言っているのですから、まったく実情をわかっていないわけです。企業もどこか1社がリストラを発表すると、「わが社も何千人のリストラします」と横並びで大手を振って発表するのですからあきれてしまいます。こういう時代だからこそ、労働組合の果たすべき役割は大きいとつくづく感じます。

では企業がリストラ解雇を言い出したときに、労働組合がどういった役割を果たしているのかを、NTTのケースでお話したいと思えます。

NTTが民営化された当時は、全国1社体制を維持することが基本方針でした。ところが、ドコモなど高収益事業が分社化され、NTT本体も東西に分割されました。国策で分割民営化されましたが、雇用関係は極めて不安定になり、14万5千人いる社員のうち、NTT東西で10万人を関連会社に移動させたり、自然減によって減らす計画が表明されたのです。

関連企業に雇用移動することになった方の賃金は、それまでの6割程度に削減されるとマスコミで報じられました。「仕事があるだけいいじゃないか」という声もありましたが、急に賃金が4割もカットされるとなると、当事者にとっては深刻な問題です。そこで労働組合が交渉して、3～5年は現在の処遇との格差分を賃金補填するという約束を勝ち取ったのです。さらに、退職する方についても、退職金プラス α という条件を取りつけたのです。

それに対して、先程お話しした9割の非組合員の失業者は深刻です。上積みどころか退職金そのものをもらえません。半年、もしくはそれ以上賃金が未払いでも、それをもらえないまま失業させられたケースもあります。

組合があるか、組合ないかでは、失業後の生活も変わってくるのです。

9. これからの連合

「これ以上失業者を増やしてはならない」が連合の主張です。そこで、例えばワークシェアリングなども含めて、労働組合の組合員でない労働者までフォローできる社会的なルール作りを政労使で行っていけるように働きかけていきます。具体的には、まずサービス残業をなくし、さらに時間外労働を削減していきます。それから現行8時間の所定内労働時間を7時間にすることも1つの考え方です。そして、こういった状況下では、労働時間の削減分については労働対価を柔軟に考えることも必要かと感じています。

現在、これらについて政府、経営、労働の間で協議が始まっています。雇用問題が深刻化す

の中で11月末に、連合から私と事務局長、政府から小泉総理と坂口厚生労働大臣が集まって四者会談を行いました。この中でオールマイティーな手法ではないものの、日本型ワークシェアリングを考えてはどうかという話になりました。そして、「12月に会議を立ち上げて、3月いっぱいまで結論を出してください」と総理が坂口厚生労働大臣と我々に指示されたのです。

現在、こちらから政府に求めていることは失業保険についての問題です。実は、失業保険給付期間は、日本は世界で最も短い。これは、財源を雇用主だけでなく、働き手も半分負担しなくてはならないために金額を増やせず、給付期間が短いのです。これを何とかしなければなりません。

連合と小泉内閣は敵対する部分も多いのですが、雇用の場を創り出すためならば政府対労働の対決とか、与党と野党の壁とか、そういったものを今は取っ払ってもよいと考えています。ただし、協議を行った後で、政府も経営も雇用の場を創り出すことについて何もしてくれないとなれば、ナショナルセンターである連合はゼネラルアクションを全ての労働者と失業者に呼びかけて闘います。

労働運動といっても、今の連合は組合員だけをみているわけではありません。特に、パートや派遣、フリーターの方々の雇用条件をどう引き上げていくかを我々も考えています。時がくれば、55年間積み上げてきた運動のノウハウを結集し、資金も出して先頭に立って行動していきます。

全国でこういった呼びかけを行っている、面白い反応が起こりました。今まで「連合なんて」といっていた「職場の人権研究会」や女性弁護士が主催する「全国派遣ネットワーク」の方々から、連携したいという声が聞こえ始めたのです。「連合は御用組合の集まりだ」と12年前に分かれていったような団体からも、こういった声は聞こえてきています。ハローワークの前で連合の旗を出した時も「連合、おまえらは何をやってるんだ」と文句を言われるかと思っておりましたが、調査に応じてくださった4500人の方は、「話を本当に聞いて欲しいんだ」といった思いを率直にぶつけてくれたのです。

ハローワークで実際に、自分の年齢と希望職種を入れて「年齢60歳・事務系、対人接客業、月収40万円」で仕事を検索してみたら、結果は0件でした。「月収30万円」でも0件です。月収をオープンにして検索したら、大阪梅田のハローワークでは18～23万円で16件、東京飯田橋では8件という結果でした。

求人の際には、年齢は制限できません。性別もそうです。ですから、求人広告には「何歳以上（以下）」「男に限り」「女のみ」といった表記はありません。しかし、本来の希望条件よりも相当低い条件の求人先に行ってみても、年齢を聞かれて「55歳です」と答えると、それだけでご苦勞さまと追い返されてしまうのです。

政府や行政、経営者に言いたい事はたくさんあります。けれども、「現場」に最も近い労働組合が、職場の働く人の不安や失業者の気持ちを受け止めて、政府や経営側につけていかなければならないのです。一番痛みを押し付けられている人達の声の代弁者として連合は行動していきます。

もし、連合がゼネラルストライキを指揮すると新聞に載りましたら、みなさんの就職問題にも関わることでありますから、ぜひ駆けつけて下さい。

それから、雇用問題について、これからの日本の社会についても、是非考えてみてください。