発刊にあたって
――組合役員の経験を“人生のこやし”に――

日本食品関連産業労働組合総連合会（略称：フード連合）は、食品製造業を中心とした産業別労働組合（略称：産別）であり、加盟組合は約300、加盟人員は約10万5,000人です。そのうちパート組合員は約8,300人です。また、300人未満の組合が全体の８割を占めています。しかし、食品製造業で働いている労働者は約132万人と言われており、フード連合は１割も組織化していません。

労働組合の影響力を産業全体に波及させていくためには、食品産業で働く労働者の多数を組織化することが必要であり、食品労働者の組織化は私たちの喫緊のテーマです。

1,000人を超えるフード連合加盟組織はわずか23組合であり、大半の中小組合は、専従者もいないなかで仕事をしながら組合活動をやっています。

そんななかで、単組の組合役員は年齢・経験も若く、交代も早いのが実態です。役員の交代が早ければ、どうしても活動や運動の継承・充実が難しくなります。役員が代わっても組合の活動が継続できる体制を作っていくことは、単組運動を強化していく上でも不可欠です。そのためには、目的意識を持った計画的な人材育成が必要です。また、働く者の権利や労働組合については、実社会に出ていく前の学校教育のなかで、すべての

子どもたちに教えなければなりませんが、残念ながら、現状の日本の学校教育ではそれができていません。

そんな問題意識のなかで、この本を発刊することにしました。

今から20年以上も前のことですが、単組の役員時代に、グループ企業の組織化に取り組んだ経験があります。仕事が終わって、夜の８時頃から結成準備会の皆さんと話し合いを重ねて、組合の結成にこぎつけました。

結成大会が終わって、お披露目の懇親会の時、委員長に選出された方が、私にこんなことを言いました。「組合を作ろうと思って、三役候補のメンバーで“組合の作り方”を教えてくれる本を毎週休日に探しましたが、どこの本屋さんにもありませんでした」。確かに労働組合の作り方を教えてくれる本は、いまでも本屋さんに置いていないのかも知れません。社会に向けた労働組合の発信力は弱いと思います。

しかし一方、日本の労働組合の組織率は18% を割り込むまでになっており、個別労働紛争の解決をめざす労働審判の利用状況は増加の一途をたどっています。また近年、若者を酷使して、“使い捨て”にしている「ブラック企業」の存在が社会問題にもなっています。

今の日本の社会のなかで、働くことに関わる問題は山積しているにもかかわらず、言いたいことも言えずに“泣き寝入り”している労働者が多いのです。労働組合が、本当に必要な職場で組織化されていないということです。

企業別労働組合の大きな役割は、職場でおかしいことをおかしいと言える“風通し”の良い職場を作っていくことです。そ

のことが、“職場の声”を代表する労働組合の経営に対するチェック機能の強化にもつながっていくと思います。労働組合は、決して会社をつぶすような組織ではありません。職場に民主主義を根付かせ、おかしいことをおかしいと言える“風通し”の良い職場を作ることを通じて、経営の健全化と働く人たちのやる気を引き出していく組織です。

フード連合に加盟している組合のなかでも、倒産・廃業や不当労働行為が起きています。こうした問題は、当該単組だけでは対応できません。フード連合が単組と連携し、支援していかなくてはなりません。大手組合も、グループ企業のなかで、労働問題や労使問題が生じていないのか、アンテナを高くして早めに情報を察知し、問題が生じた場合はフード連合と連携して対策にとりくむ必要があります。私たちフード連合は、皆さんからの相談をいつでも受け止めて、一緒になって問題解決に取り組んでいきます。

春闘の取り組みにとどまらず、産業基盤を強化して雇用や労働条件を守り、向上させていく産業政策の取り組みや、加盟組合への支援、労働相談への対応など、個別の単組・労使ではできない課題に取り組むことが、産別の存在意義を高めていくことにつながると思います。そのためにも“産別プロ”を目的意識を持って育成し、フード連合の主要ポストに配置していく必要があります。

社会の不条理をただしていくためにも、労働組合は必要です。貧困や児童労働、格差社会の進行、男女差別等、社会にはいろいろな不条理が存在しています。私たち組織された労働者は社会の不条理から目をそらさず、組合員のためだけではな

く、世のため、人のために存在している組織として、社会的な役割を発揮していく必要があります。

私たちフード連合は、連合運動を通じて社会的な役割を発揮し、“食の専門店”の産別として、食に関わる課題に立ち向かっていきたいと思います。

民主党政権から自公政権に代わったことで、雇用・労働規制を緩和する動きが顕著になってきています。かつての小泉内閣の規制緩和路線はどんな社会を生みだしたでしょうか。非正規労働者の増大と格差の拡大、貧困の深刻化です。こうした貧困と格差拡大社会を許してはなりません。私たち組織された労働者が、安易な雇用・労働規制の緩和にストップをかけていく必要があります。そうした取り組みが、社会の基盤となる中間層を拡大させることになり、労働組合の存在と役割を社会に広く認知させ、組織の拡大にもつながっていくと考えます。

労働組合の役員になって、知識を得ることは重要です。しかし、組合の役員は、会社の求める優秀さとは違った側面が求められます。組合員は、会社のモノサシではかられると優秀な人たちばかりではありません。役員の皆さんには、強者の論理ではなく、弱い立場に立たされている人たちへの、暖かいまなざしを持っていただきたいと思います。

また、労働組合は会社ではやらない、できないことをやることによって存在感が見えてきます。企業の外にも目を向けて、社会を見つめる目線を大切に、職場や社会の不条理に立ち向かっていくという、“想いと志”を持っていただきたいと思います。

労働組合の役員になることによって、会社の仕事では経験で

きない、出会いと体験ができます。役員になると、自分の時間を組合活動のために使うことが多くなるでしょう。でも人生は一回きりです。過去には戻れませんが、これからの人生は自分の意思で切り拓いていくことができます。組合の役員をやることで視野も広くなり、多くの出会いと体験を積むことで、人間としての成長ができます。その体験は、お金では買えない、これからの“人生のこやし”になると思います。

一生役員をやってくれとは言いません。役員を引き受けた以上、自分の人生にとって悔いが残らないよう、役員の経験を“人生のこやし”にできるよう頑張ってください。職場の組合員はあなたの“後ろ姿”を見ています。

最後になりますが、企画段階から執筆まで、明治大学の葛田一雄先生に大変なご協力をいただいたことに対して、改めて感謝を申し上げます。

この本が、“想いと志”を持った組合役員の育成とさらなる頑張りにつながることを祈念し、発刊の言葉といたします。

日本食品関連産業労働組合総連合会
会　　長　江森　孝至