

前・連合(日本労働組合総連合会)会長

# 神津 里季生さん

昨年10月、連合会長を退任した神津さん。非正規雇用の増加、上がらない賃金など、山積する労働問題の解決策とは――。

大好きな野球，虐待されて捨てられた犬や猫との暮らしなど意外な一面も垣間見えました。

(2022年8月19日 東京都渋谷区の全労済協会で)

聞き手・構成：保高 睦美



### 原点は野球部マネージャー

―― 略歴に「東大野球部マネージャー」と書かれることが多いですね。

野球はとにかく好きですね。東大でもプレーをしたくて入部しましたが、1年生の時の練習でバッティングキャッチャーをしていた際に、バットが当たって左の親指を骨折しました。それがきっかけでマネージャーに。でも、大半の理由は、己の技量に見切りを付けたということですね。僕の同級生、本当に野球がうまい野球小僧ばかりで3年生の秋と4年生の春・秋の3シーズン連続で最下位にならなかったんですよ。これは、東大野球部にはすごいことで(笑)。マネージャーになって大正解でした。

―― 新日鉄入社も野球部つながりで？

都市対抗野球が当時の後楽園球場で開催されていて、出場チームが、近くの東大野球部のグラウンドで

練習していくことがよくありました。その縁で試合を見に行くと、すごくレベルが高い。応援合戦もすごい。当時新日鉄に勤めていた東大野球部OB会の幹事長に声をかけられて入社をしたのですが、自分としては、最初から野球部のマネージャーをやるつもりでした。

ところが、配属先の広畑製鉄所(兵庫県姫路市)で希望を伝えると、「お前、何を考えてるんだ」みたいな感じでやらせてくれない。それが、入社半年で、たまたまとあるスナックで隣に座った野球部の監督と意気投合して、ちょうどマネージャーの交代があるから、お前やるかとなって、所長に話してくれまして。2年間でしただけで念願のマネージャーを務めることができました。2年目には「新日鉄広畑」は都市対抗野球でベスト4まで行ったんですよ。

―― マネージャーとしての経験はその後の労働組合の活動に役立ちましたか。

当時、野球部はホワイトカラー(職員)、ブルー

カラー（工員）、関連協力企業（いわゆる下請企業）の選手が混在していました。仕事内容とか給料とか色んな違いのある人間が、野球という一つの目的を共有して、どうやって力を合わせていくかということをずいぶん勉強させてもらいました。

## セーフティーネットの拡充がカギ

—— 連合はどんな活動をしているのですか。

日本には企業別組合や、産業別組合などがありますが、連合は、それぞれの労働組合単独では解決が難しい課題と向き合う“ナショナルセンター”です。例えば、労働法制、社会保障、税制などの問題を拾い上げて国の政策に関与するというのが大きな役目です。

—— 現在、日本の労働問題で一番の課題は何でしょう。

僕は結局、労働にかかわる問題の根っこはすべて社会的セーフティーネットが整備されていないということにあると思っています。

ここでいうセーフティーネットというのは、生活保障と、個々人のニーズに合った教育訓練や就労支援、そしてそのマッチング、これらを1つのパッケージにした制度です。

産業構造が大きく変わると、なくなる仕事もあるけど新しい仕事のニーズも出てきます。だから、そこに向けて人材育成をして就労支援をすることが非常に重要なんです。

—— セーフティーネットがあれば給料も上がりますか？

勤務先の給料に不満があっても「給料を上げてくれ」なんて言ったら首になってしまうというのが、残念ながら日本の大半の雇用実態です。これではいくら政府が旗を振っても給料が上がるわけがない。

国が、制度上の裏付けをもって「あなた方を路頭に迷わせるようなことはない」というメッセージを発することによって、前向きな転職も促進されるでしょ

う。それが、働く側のバーゲニング・パワー（交渉力）にもつながります。安心感が大事なのです。

スウェーデンをはじめとした北欧の国々というのはこういう積極的雇用政策の制度を持っています。彼らにできて日本にできないはずはありません。

日本にも生活保護があるじゃないかと言われるかもしれませんが、生活保護は恥だというスティグマが強くはたらいってしまって、必要としている人の2割も利用できておらず、機能していません。就業支援にもつながっていません。

—— 非正規労働者の多くが女性です。今年の日本のジェンダーギャップ指数は116位。労働の場でもジェンダー平等は課題となっています。

現在、いわゆる非正規労働者は、労働者全体の4割、女性だけでみると6割になっています。いわゆるシングルマザーが大半をしめるひとり親家庭では、貧困率は50%近くで、生きていくために掛け持ちで仕事をしています。だからこそ、生活保障の基盤を確実にしたうえで、子どもを育てながら能力を生かしてできる仕事への就労支援や教育を可能とするセーフティーネットが必要なのです。

でも現実の施策は、管理職や取締役の女性比率をあげるというお題目や待機児童を減らすなどの部分的な対症療法ばかりです。もちろんそれぞれ重要なテーマですが、根本的な問題はそうした対症療法では解決できないと思います。

—— 確かに、リーマンショックの時に年越し派遣村などができて非正規労働者の問題がクローズアップされましたが、コロナ禍でも、やはりセーフティーネットが脆弱なままで同じようなことが繰り返されました。

結局、日本の制度は、継ぎはぎだらけの対症療法で、「それでも何とかあったね」という見せかけで20数年やってきました。本当は家自体を建て直さないと崩れそうなのに雨漏り補修の繰り返しでしのいでいる状態です。



——子どもたちの世代がその家に住んでいられるか不安ですが、セーフティーネットを構築し、家を建て直すにはお金もかかります。

その制度設計をするのが政治の責任です。

国家財政の借金は増える一方で、今は年長者がこれから生まれてくる子どもたちのクレジットカードでバンバン買い物をしている状態です。それで本当にいいのかと、心ある60歳代、70歳代の多くは思っています。

若年層では貯金ができない人が増えているし、賃金が上がらなければ民間の金融資産も今後減少していくでしょう。

民間の金融資産が2000兆円もある今ならまだ間に合います。企業も財界も、セーフティーネットの構築にお金を投じるべきだし、労働組合もマンパワーを割く用意はあるはずです。

消費税を含む税制改革も必須です。

## 司法との連携

——労働者が交渉力を持つためには、憲法28条で保障される労働三権が強い味方になるはずですが、労働組合の推定組織率は17%にすぎず、80%を超える労働者が労働組合に加入していません。

GHQの方針で戦後、組織率50数%という時代もありましたが、そういった経緯が背景になっているなかで、やはり、どこか「与えられたもの」という感覚があるのかもしれない。

憲法で労働三権が保障されている国は珍しく、労働組合結成に高いハードルがある国も少なくない中、日本では労働者が2人いれば労働組合ができますが、宝の持ち腐れという状態です。

連合は、日本の労働者全体に対して力を尽くすため、電話、メール、LINEも活用して労働組合員以外からの労働相談も日常的に受け付けています\*1。

——労働者の権利擁護に関し、労働組合と弁護士をはじめとする司法との関係は？

やはり、連携が大事ですね。

労働組合は現場で起きていることは知っているわけですが、それを法律的に解釈するとどうなるのかをプロの法律家に見極めてもらうことが必要です。労働相談でもアドバイスをお願いしたり、実際に事件を引き受けてもらっています。本当にありがたい存在です。

## 安心感が大事

——虐待されて捨てられた犬や猫の里親をなさっているとは伺いました。

過去には、犬5匹、猫2匹の大所帯だったこともあります。今は、チワワのキーラ、ビワの木の下に捨てられていた黒ネコのピワサク、そして喜びが末広がりになるようにとカミさんが名付けた喜八＝写真＝の総勢3匹で、みんな訳アリの子たちです。



\* 1 : <https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/>

喜八は、連合栃木が、保護犬の活動をしているNPOの支援をした時に僕も寄付をしまして、その縁で家に来ました。

小さい時に相当ひどい目にあわされたようで人間を全く信用していない。ケージの中にじっとしたままで、排泄物も垂れ流し。散歩にもいかない。下手したらずっとこの状態かもしれないと案じていました。

でも、カミさんが本当にすごく愛情を注いで、今、うちにきて5か月なんですけど、こうやって散歩にも行けるようになったんです。やっぱり犬って散歩がうれしいわけですよ。だんだん普通の犬っぽくなってきています。

—— 先ほど、セーフティーネットのお話の中で、安心感がカギだとおっしゃいましたが、まさに、人間も犬も生きていくには「安心感」が重要なんですね。

そうです。だから、最近の自己責任論には大きな弊害があると思います。うまくいかないのは自分のせいだと思い込んで、当たり前のことを安心して要求できなくなってしまっている。

—— 子どもが貧困で満足な教育を受けられない、そうすると就職もうまくいかないというように、どんどん連鎖して増幅していく。単に自己責任、努力が足りないと言って切り捨てられる問題ではないですね。

自己責任論は大間違いだし、日本の国を劣化させている元凶です。

東京・江戸川区が行ったひきこもり調査\*2では、人口70万人中8千人弱がひきこもり状態で、一番多い年代が40歳代。その次が50歳代だったそうです。ひきこもりになったきっかけは、「就職活動がうまくいかなかった」が11%、「職場に馴染めなかった」が14%でした。

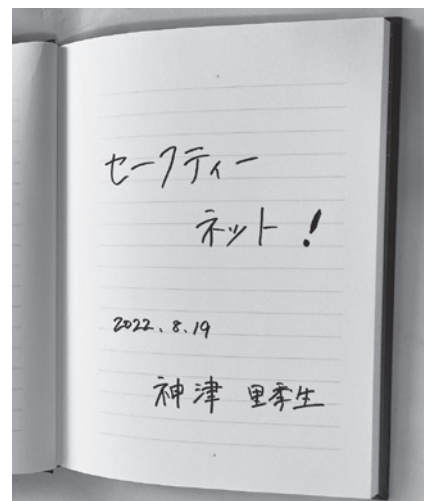
本来は働き盛りの人が、自己責任論によって、「ひきこもりになったのは自分のせいだ」と思い込んで

いる。そうすると、もうそこから一歩も動けなくなってしまうんですよ。

—— 外から働きかけても、「結構です、放っておいてください」となってしまう。それではせっかくセーフティーネットを作っても活用されないかもしれません。

今、子ども食堂が各地に広がっていますね。福祉関係者に聞くと、問題を抱えた人だけにむかって、来てくださいと呼びかけても、自己責任論がバリアになって、ますます遠のいてしまうそうです。子ども食堂のように「誰でもいいですよ。こういう場があるのでちょっと来てみませんか」という呼びかけが重要です。

セーフティーネットもそういうあり方が大事ですね。



揮毫をお願いすると、「やはりこれしかありません」

#### プロフィール こうづ・りきお

1956年 東京都生まれ。東京大学教養学部卒業後、新日本製鐵(現・日本製鉄)入社。2015年～2021年 連合会長。2017年～ 全国勤労者福祉・共済振興協会(全労済協会)理事長。2013年～2015年 東京弁護士会市民会議委員。

散歩途中、草野球を見てもつい足を止めてしまうほどの野球好き。会長退任後、友人たちの誘いで登山を始め、今夏、八ヶ岳・硫黄岳(2,760m)に登頂した。

「里の季節に生まれた」と両親が命名した。「3月生まれなので、里に春が来た、ということかもしれません」

\* 2：令和3年度「江戸川区ひきこもり実態調査」の結果報告について

[https://www.city.edogawa.tokyo.jp/e042/kenko/fukushikaigo/hikikomori/r3\\_jittaichosa.html](https://www.city.edogawa.tokyo.jp/e042/kenko/fukushikaigo/hikikomori/r3_jittaichosa.html)