

戦後日本の労働組合の組織化戦略と活動

——その経過と論点——

浅見和彦

はじめに

I. 戦後日本の組合組織化運動——3つの時期と展開形態

1. 戦後初期
2. 高度成長期
3. ポスト高度成長期

II. 論点とその検討

1. 組織論上の原則
2. 未組織労働者の組織化
3. 機能論と労使関係政策

むすびにかえて

はじめに

ここでは、戦後日本における労働組合の組織化の主要な戦略と運動を取り上げる。対象とする時期は、1945年から2000年前後までである。まず前半でその経過を跡づけて、後半でそのなかから組織論上のおもな論点をひろいあげ、若干の議論をしてみる。そうすることによって、組織化の歴史的な脈絡と、その戦略の意味、組織化運動の成果と問題点について検討するための材料を提示したい。

I. 戦後日本の組合組織化運動——3つの時期と展開形態

まず、1945年以降の組合組織化の運動について、便宜的に3つの時期に

区分して見ていく。すなわち、①戦後の最初の10年間、②1950年代半ばからの20年間くらい、③1970年代半ばから今日までの30年間くらいの3つである。それぞれの時期に、どの労働者階層が、どのような背景で、どのような戦略によって組織化運動を展開したのかを見ていくことにしたい。

1. 戦後初期——自然発生性と“階級的理性”

(1) 事業所別労組の爆発的な組織化

第一期は、1950年の総評（日本労働組合総評議会）の結成を前後する2つの時期に分かれる。最初の時期は、日本の労働組合運動史上で最大の爆発的な組織化の局面になる。組織された労働者の組織の大部分に、次のような特徴がみられたことが知られている。

1つは、民間大企業や公共企業体の事業所別組織、または中央官庁・自治体の役所別組織であったことである。2つには、「工職混合」形態が主流という特色である。すなわち、ブルーカラー労働者だけで組織したケースは少なく、ブルーカラー（工員）とホワイトカラー（職員）が同一の組織に加入したことである¹。3つめは、この事業所別「従業員組合」の勢ぞろいとして産業別組織がつくられた点である。職種別労働組合の組織転換や、職種別組合の組織合同などによって組織される産業別組合ではなかったわけである。事業所別組織が「企業別組合」として本格化するの、その後になるが、このようにして組織の主要な特徴が形成された。

こうした組織形態をとったことは、戦後の日本の労働組合運動のあり方、組織化運動の特質を大きく規定したのである。労組組織率のピークは、戦前は1931年ですでに7.9%であったが、戦後は1949年に55.8%を記録する。当時、中央労働委員会の会長であった末弘厳太郎は、「戦後日本の組合運動は、僅か4年の間に世界の労働史上に未だ嘗て見ないほどの速い速度で発展を遂げた」²と指摘していた。たしかに、同じ敗戦国のドイツやイタリアでも急速な組織化がおこなわれるが、労組組織率は1950年時点でド

イツが40.8%、イタリアが43.8%³であり、日本はそれ以上に急速な組織化を経験したといえる。「終戦後の労働組合が一般に企業単位で組織されたのと異なり、戦前の組合は経営者の影響のもとに組織された会社組合を除くと、一般に企業の外において組織され、この組織された労働者が個々の企業または工場の中に支部を作っていた」⁴が、戦時体制をはさんでいるものの、わずか十数年で日本の労働者の大半が事業所別組織を「労働組合」として受けとめることになったからである。

また、これが戦後直後の時期の特殊な経験として終わらずに、1960年代半ば以降、当時の主要な労働力であった高卒者が「新卒・定期・一括」採用され、「組織化なき組織拡大」によって、いったん成立した企業別組合が広範な産業の大企業を中心に定着・拡大するという結果をもたらした。

(2) 2つのナショナルセンターの組織論

また、1946年には右派・中道派の総同盟（日本労働組合総同盟）と左派の産別会議（全日本産業別労働組合会議）の2つのナショナルセンターが結成される。組織論として注目しなければならないのは、ナショナルセンターの構成組織を「産業別、職業別及地域別の労働組合を以て組織す」（規約第3条）とし、「たんに産業別組織のみならず、地方組織を重視」⁵する総同盟に対して、産別会議は「全国的・地方的産業別労働組合またはその準備会」（規約第1条）のみとしたことである。産別会議の規約と組織論は、占領軍の労働組合部門を通じて、アメリカのナショナルセンターであるCIO（産別会議）のものが輸入されたのである⁶。今日の全労連（全国労働組合総連合）は、産別会議の組織論ではなく、総同盟の「産業と地域」という組織論と共通点が多い組織論を継承していること、また反対に、連合（日本労働組合総連合会）は産別会議の組織論、すなわち産業別全国組織のみを構成組織とする組織論を継承していることに、注意が必要である。

さらに、この時期の産別会議傘下の産業別組織による「統一労働協約」も、国際的に見たときの産業別労働協約とは言い難いもので、その実態は個別企業との協約であったことが指摘されなければならない。よく知られている全日本印刷出版労働組合と東京都印刷産業経営者連盟の「統一労働協約」も、この産業の労働者の賃金・労働諸条件を標準的に規制したのではなく、個別企業の人事や労使協議にかかわる条項のみであった⁷。おまけに「この協約の趣旨に基づいて各経営体毎に協約を結んでもよい」⁸とまで書かれていたのである。

こうした事業所別・企業別単位の組織への警戒感も、総同盟が「一般従業員が会社別従業員組合組織の希望を有することは遺憾ながら我等の当面する事実である。我等はこの迷蒙を打破しなければならないことはいうまでもない」⁹としたのに対して、産別会議は、「産業別単一組合」というスローガンは掲げたものの、実態は例えば産別会議初代議長・聴濤克巳の出身の「新聞単一」（日本新聞通信労働組合）にしても、朝日、読売、毎日などがいずれも「従業員組合」であり、「新聞単一」はその連合体にすぎないことは明らかであった。

また、産別会議は、産業別組織やナショナルセンターの「役員現役主義」をとった。これは、総同盟やその傘下の労組の専従役員に対抗する役割を果たすと同時に、自らの企業別アマチュアリズムを正当化した¹⁰。さらに、「産業別組合」のみを構成組織としたこと、言い換えれば、「産業と地域」という二本立ての組織論をとらなかつたことは、事業所別労組を「産業」と「地域」の合流点である産業別地域組織に結集させて、産業別全国労組を組織し、産業別の団体交渉機構・労働協約を確立させる戦略の脆弱さに結果したといえるのである。

「自然発生性」としたのは、事業所別組織化を志向する、当時の日本の労働者の「自然発生性」と同時に、産別会議の運動家たちの労働組合論もまた「自然発生性」の範囲内であったことを指摘すべきだからである。

(3) 2つのナショナルセンターにおける中小企業労働者組織化方針の欠如

戦後直後の事業所別組織化は、民間大企業、公共企業体と公務における正規労働者の従業員組合の確立の一方で、中小企業における膨大な未組織労働者がとり残されたのである。

この時期の産別会議・総同盟の中小企業労働者対策を検討した清水慎三は、まず産別会議に関して、「企業そのものを防衛する要素が強いこと」「言うところの民族産業の範囲を広くとっていること」¹¹を大きな特色として指摘し、また、「戦線統一は労働組合だけでなく、勤労大衆を代表する政党とともに農民、漁民、中小企業者、学生、家庭の主婦にいたるまでの人民闘争を通じて民主主義擁護同盟に結集し、この政治的統一戦線の拡大強化の上に立ってのみ労働戦線統一の成果もおさめうる」とした産別会議の1948年の方針について、「日本の労働運動のアキレス腱といわれる中小企業の労働運動の「ママ」このような方針の中に解消させ実行に移していたことは大いに批判されるべきであろう」¹²とのべた。

また、総同盟に関しても、「特徴的な基調は生産復興闘争ということであった」と指摘し、「産別会議系の方針が地域人民闘争に基調をおき、中小企業労働者の問題をもこの中に解消してしまったのと同じく、総同盟の方針は生産復興闘争に解消させてしまい、両者相異なる方針いづれからも中小企業労働運動の指針は生まれなかった」し、「中小企業労働者はドッジプランのもとでさえ未組織のまま取残されたのであった」¹³と断じた。

(4) 総評の“階級的理性”と合同労組運動

産別会議、総同盟ともに、中小企業労働組合運動の方針や中小企業労働者の組織化政策を打ち出せなかったなかで、前者の産別会議は事実上崩壊した。そして、総評の主導勢力となる旧総同盟解体派は、「全国的視野で中小企業労働者の組織問題を処理するには合同労働組合への結集という

方針が正しい。それは地方地方の実状で大産業別合同労組となる場合もあれば各産業を含む地域合同労組を組織する場合もある。そのことは民間大単産や官公労の援助を受けうる全国組織を軸としてのみ可能となるし、日本の産業構成や経済構造に見合う考え方だ¹⁴とした。そして、産別会議が事実上崩壊した1950年に結成されたナショナルセンターの総評（日本労働組合総評議会）は、「中小企業対策から中小企業労働者対策へ」¹⁵という転換を経て、1955年に中小企業労働者の組織化の方針を立てて、組合員にカンパを募って3桁のオルガナイザーの配置をおこない、「合同労組」による地域別組織化をおこなったのである¹⁶。

この運動は、沼田稲次郎によって、「企業別組合の連合体たる全国単産の体質を直視し、当分は改善されそうもない事実として一応あきらめて、その上で中小企業労働者を組織すべき必要性を自覚したところから、いわば階級的理性が見出すべくして見出した運動」¹⁷と評価された。その合同労組は、実態としては中小企業における企業別組合の連合体（いわゆる中小労連）も少なくなかった¹⁸が、「産業別」や「職業別」、さらに産業・職業の枠を超えた「一般」の組織形態があった。そして、その指導者たちは「産業別整理」論に対抗して、「全国結集」論を唱え¹⁹、「中小企業における一般労働組合」として総評全国一般を結成したのである²⁰。

たしかに、中小零細企業分野での労働組合運動は、組織化運動の展開した1950年代後半から1960年代後半には賃金企業規模別格差の縮小が進んだが、一方では下山房雄が指摘するように、「結局新しい組織形態に対応した交渉機構を作ることができず、小企業別組合を連合した『中小労連』の形にかたまっていた」²¹のである。

2. 高度成長期——企業別組合化をめぐる攻防と未組織の組織化

(1) 事業所別組合から企業別組合へ

高木郁朗によれば、敗戦直後の時期の工職混合の全従業員組織が、1950

年代初頭以降、臨時工・社外工制度が導入されて変化したこと、すなわち「ほぼ1960年の三池争議にいたるまで」「主流は事業所に基礎単位があった」のが、「60年代を経過するあいだに」「文字どおりの企業別労働組合へという形態上の変化」が進み、「70年代初頭、全国主要民間企業労組懇話会の結成に至るまでに完成をみた」²²のである。

この時期は、共産党系の左派潮流にとっては、民間大企業の事業所別組織がこのように企業別組合化するなかで、企業別組合の「階級的民主的強化」と未組織の組織化が2つの大きな課題になっていた。「階級的民主的強化」というのは、企業別組合という組織形態については、事実上問題にせず、「管制高地」である民間大企業の企業内従業員組織において左派潮流が主導権を掌握しようとするものであった。それは、戸木田嘉久によれば、企業別組合の「積極的側面」²³を強調し、「巨大『企業別組合』の主導権を階級的・民主的潮流が握ることになれば、独占資本の管制高地は、たちまち労働者階級の巨大な城塞に転化する」²⁴という戦略論であった。

しかし、すでに民間大企業における労働争議は労働者側の敗北が相次ぎ、また執行部の労使協調主義的潮流への交代、第二組合の結成など、困難が増大していた。

(2) 「産業別個人加盟労組」運動とその諸類型

こうした状況のなかで、1961年に新しい戦略路線を確立した共産党は1962年に新たな労組政策として、「産業別個人加盟労組」による未組織の組織化政策を打ち出した²⁵。この政策は、同党が企業別組合の問題性を意識し、未組織労働者の組織化を重視することで、「階級的民主的強化」の困難を打開しようとした構想と理解することができる。

この「産業別個人加盟労組」運動は、この時期の直前の合同労組運動との共通性とともに相違点もあった。まず共通点としては、「個人加盟」方式を強調したことである。同時に、相違点としては、①合同労組運動では

産業別、職業別、一般の3つの形態があったのに対して、「産業別」結集を重視したこと、②中小企業労働者だけでなく「基幹産業における臨時工、社外工」の組織化を強調したことの2点が指摘できる²⁶。

この組織化運動は、ナショナルセンターや全国単産中央が主導したのではなく、「上部組織」の多くは、共産党系の左派潮流が影響力をもつ産業別地方組織であった。例えば、東京では15の産業別地方組織で個人加盟労組組織がつくられ、15,000人を組織した²⁷といわれ、全国では1967年時点で「10万ちかい労働者」²⁸を組織したという共産党の報告がある。

しかしながら、1968年には、この組織化運動に対して、「個人加盟および産業別結集」を「機械的に絶対化する画一主義」になる傾向や、「企業別組合の弱点だけを強調」する「セクツ的傾向」があるとする共産党指導部の批判²⁹がおこなわれた。このため、左派潮流の活動家たちに戸惑いを生み出した。例えば、全国金属東京地本板橋地域支部の永瀬博忠は、「この運動の推進力の1つである、この党が60年代前半の評価を微妙にしながら変化させていることがうかがわれ」³⁰と指摘した。「階級的民主的強化」論にもとづいた企業別組合の評価の揺り戻しが生じたと見ることができる。

こうした評価による混乱が生じたが、「産業別個人加盟労組」と一括されるものの中には、共産党の方針提起以前に、1950年代から組織化が開始され、むしろ合同労組（そのうちで「産業別」方式をとった合同労組）との連続性をもつ組織が少なくない。また、この産業別個人加盟労組運動の評価は、これまで研究者のあいだでは加藤佑治らによって、共産党指導部による批判にそった評価がなされる傾向にあったが、兵頭淳史が指摘するように、「現場レベルの運動当事者による総括的な回顧や実証研究の成果によって歴史的事実としてはもはや否定されていると言ってよい」³¹ものである。

当時の「産業別個人加盟労組」とその後の消長は、次の4つの類型に整理できるのではないかという仮説をたてることができそうである。1つめ

は、共産党指導部による批判を受けとめる形で、自ら解散したり、あるいは取り組みを弱めたりすることで衰退していったケースで、私学の一部、印刷出版³²、ハイタク、医療、化学、信金などが当てはまるのではないだろうか。2つめは、反対に個人加盟組織を存続させたケースで、金属、トラック輸送、私学の一部、保育などである。3つめは、最初の解散・衰退のケースのなかから復活するパターンである。印刷、信金、医療などで見られ、出版、映画、民放、航空運輸などでは新設されている。4つめは、以上の3つの類型が産業別地方組織ないし全国組織の下に「受け皿」として組織化されたのに対して、産業別個人加盟の全国組織として結成されたもので、映産労（1951年）、全国建設（1964年〈建設産業一般労働組合、略称・建設一般として1962年に結成し、1964年に全国建設に改称〉³³、農村労連（1965年）³⁴、全商業（1967年）がこれに当たる。このうち、全国建設と農村労連の二者は建設一般（現在の建交労）と組織統一をおこない、また全商業は全労連・全国一般と合同した。映産労を含めて、4労組とも今日の全労連に合流したことになる。

こうした4つのパターンとして把握しておく、その後の展開を説明できると思われる。

他方、この組織化運動においても、1950年代の合同労組運動と同様に、労組側の組織論＝「産業別」結集論、「個人加盟」としては強調されたものの、産業別の労使関係機構や労組の機能が確立されたわけではなく、またそうした戦略が模索、探究されなかった問題は指摘しておく必要がある。

3. ポスト高度成長期——組織論の新しい展開とその背景

この時期は、民間大企業における労使関係は統合・安定化がひとまず実現すると同時に、公務・公共部門では1980年代に行政改革や公共企業体の民営化を通じた労使関係の再編成がおこなわれた。

この時期、とくに左派潮流にとっては、民間大企業における敗北（つま

り、企業別組合の「階級的民主的強化」という方向の挫折)を労働組合運動全般の後退とさせないために、どのように対抗するのかという模索と探究がおこなわれたとあってよいと思われる。製造業を中心にした民間大企業を「管制高地」と見る労働運動の戦略観も見直しが迫られると同時に、中小企業労働者、非正規労働者や、建設労働者をはじめとする技能職・専門職の労働者のあいだで、組織論と組織化運動の新しい展開が見られたのである。

(1) 中小企業労組の運動諸形態と労使関係政策

民間大企業における労使関係が統合・安定へと向かっていく時期に、これとは対照的に、中小企業では労働争議が多発した。労働組合運動家たちのあいだで、1960年代の「争議団共闘」³⁵、1970年代における「地域総行動」などを経て、中小企業の直接の使用者にとどまらず、金融機関や大企業などを「背景資本」として責任追及をおこなう経験が蓄積され、全国金属の平沢栄一らによって「使用者概念」の拡大³⁶という把握のされ方が広がる。

こうした経験が共通の土台になりながらも、1970年代半ば以降、中小企業分野における労働組合運動は次のような4つの形態をとって展開している。

1つは、1970年代の倒産争議・自主生産から、企業再建をおこなう運動形態であり、一部はさらに労働者生産協同組合へ向かう³⁷。

2つめは、「(使用者との)一面闘争・一面共闘」, 「(倒産争議になる前の)倒産させないたたかい」の展開から、中小企業家の団結促進と、産業別の労使関係機構の形成(集団交渉, 労使協議, 共同事業)を政策とした運輸一般や全印総連の運動である³⁸。これは、中小企業分野における労使関係の安定化やその物質的な基盤づくりが、組織化やその継続にとって重要な条件であることを示した経験である。また、そのことが中小企業分野

において企業別組織化の繰り返しやその衰退にかわって、安定的に労組の産業別業種別組織化を前進させる物質的な基盤になることを示唆している。

そして、3つめは、1970年代に、革新自治体へむけて、中小企業の労使と自治体労組が共同した「大運動」の経験である³⁹。その後、革新自治体への攻撃が強まり、その数も減少する中で、この運動形態に困難を生むことになる。

4つめは、近年、「たたかう提案型」（全労連全国一般、1999年）と「合意協力型」（JMIU、2002年）⁴⁰の提起があった。中小企業基本法の改正（1999年）に象徴されるように、1990年代後半からの政策基調が「保護」から「支援」へ転換した下で、全労連傘下の中小企業労働組合による新たな運動＝組織論や労使関係政策の展開が見られる。これらは、集団的な労使関係機構を形成するものではないが、それぞれの単産の合理化問題への対応の反省から、個別の中小企業における労使関係政策として定式化されたものと理解することができる⁴¹。

(2) 一般労働組合への組織転換

この時期は、今日の全労連傘下の建交労につながる諸組織と、連合傘下のUIゼンセン同盟の前身の組織とが、共通して一般労働組合への転換をおこなうという組織戦略を打ち出した。

前者の場合、全国自動車運輸労働組合（全自運）⁴²や全日本自由労働組合（全日自労）⁴³という特定の全国単産を軸とした一般労組づくりであった。その結果誕生したのが、全日本運輸一般労働組合と建設一般全日自労であった。こうした一般労働組合の結成について、先行して一般労働組合を組織した全国一般の指導者である倉持米一は、「今日化学一般、運輸一般、建設一般など、合同労働組合方式をとる単産の多くをみるようになり、中小企業労働運動の新たな“面と点”を感じとることができる」⁴⁴として、これを歓迎したのであった。両組織は全動労とともに1999年に合流し、全

日本建設交運一般労働組合（建交労）を結成している。これらは、ナショナルセンターや左翼政党ではなく、産業別全国労組が主導したが、「産業別結集」を機械的に絶対視しないで、一般労働組合という組織形態を前面に押し出したものであった⁴⁵。

この左派潮流の一般労組の結成をめぐるには、次の4つの特徴が指摘できる。1つは、一般労働組合へ転換するに際しては、産業別全国労組を中心とした組織合同を重視し、先行する時期に誕生した合同労組や産業別個人加盟労組のうち、「上部組織」をもたなかった独立型の労組や、全国組織として結成した労組との合流をおこなったことである⁴⁶。2つには、同じく左派潮流の一般労組といっても、その組織的な性格には、相違がみられることである。すなわち、運輸一般の場合は、中小企業における多業種労組であり、建設一般の場合は、不安定就業労働者の一般労組という性格が濃厚であった。3つめには、この2つの一般労組の組織論として注目しなければならないのは、その内部に事実上の産業別組織である「業種別部会」をおく組織政策をとり、その部会の機能を展開することが強調されたことである。4つめには、とくに、運輸一般の場合、トラック輸送や生コン⁴⁷など中小企業分野における地域的な業種別の労使関係機構——具体的には集団交渉、業種別労使協議と労使共同事業——が確立した。これによって、集団的な労使関係の下での組織化の前進と安定が実現する経験をつくりあげ、先行する時期では残されていた課題に取り組み、実践的な成果をあげたことが重要である。

また、UIゼンセン同盟は、前二者と比べると企業別組合の連合体としての性格が濃厚であるが、やはり一般労働組合への転換をなし遂げたことで知られている。当事者自身は「複合産別」という呼び方を好むようであるが、専従役員、オルガナイザーの役割の大きい一般労組へ転換し、組織対象を拡大したという特徴をもっている⁴⁸。1946年結成の全織同盟から、1974年にゼンセン同盟へと改組・改称して、衰退産業である繊維産業

から成長産業である小売・流通・外食産業へ組織基盤を転換した。そして、2002年には他の全国単産と組織合同して、UIゼンセン同盟（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）となり、今日、民間最大の単産（98万人）になったのである。

（3）建設産業における飛躍的な組織拡大

1980年代になると、それまでもいくぶん注目されながらも、民間大企業を「管制高地」と見る運動観からは位置づけの難しい組織の前進が目立ってきた。

その最大の代表が、建設産業における労働組合の飛躍的な拡大である。「産業別（職種別ではなく）」「個人加盟」を原則とし、「居住地域別支部」を基礎とし、1960年代以降、とくに1980年代以降、健康保険・共済制度を軸に産業別居住地域支部に諸職種を結集して、伝統的な「町場」での活動を展開し、住宅メーカーの下での「新丁場」や、さらに元請のゼネコンの下に重層的な下請け関係が形成されている「野丁場」への進出を果たしながら、注目すべき組織成長を示した全建総連（70万人）とその傘下の東京土建・埼玉土建・千葉土建などの建設労働組合である。全労連のいくつかのローカルセンターにも加盟していて、全労連の構成組合員数のおよそ4分の1を占めている。

こうした建設労組の組織化の到達点は驚異的といつてよいもので、国勢調査（2005年）における現場従事者を示す「建設従事者」を各県別に分母にとって、全建総連の労組員数（2006年）を分子にとると、全国平均で組織率13%になり、とくに東京が37%で、埼玉33%、神奈川16%、千葉12%、また京都が22%となっているのである。

これらの労組の特質として、①労働者だけでなく、一人親方や請負雇用主層を含めた「階層的な結合体」としての性格をもっていること、②労働組合の機能として、共済活動と健康保険組合（社会保険への労組関与）を

軸とした「相互保険」の活動が重視され、その機能による組織拡大で大きな成果をあげていること、③さらに、元請ゼネコン・住宅メーカー数十社との団体交渉機能（一斉の対角線交渉）の形成と、④重層下請のもとでの職長の組織化、建設現場活動の端緒的な展開がみられることが注目されている⁴⁹。

また、この時期、建設産業の全建総連の飛躍的な拡大のほか、音楽ユニオン（1983年）やプロ野球選手会労組（1985年）など、専門的な職業の労組が結成され、産業別・職業別の交渉機能を確立したことも指摘しておかなければならない⁵⁰。まず、音楽ユニオンは、全国単一の個人加盟を組織原則にして、職業的音楽家のおよそ4割にあたる6,000人以上を結集して、NHK、民放テレビ在京5社や日本レコード協会との交渉で標準賃金率（標準演奏料金）を決める労働協約を実現している。また、2004年に球団合併に反対し2日間のストライキを執行して注目されたプロ野球選手会労組も、この類型に位置づけられる。

技能職・専門職を組織している労働組合には、3つの組織形態がある。1つは、純粋な技能職・専門職ユニオンで、全建総連、音楽ユニオン、プロ野球選手会労組や東京管理職ユニオンなどである。この組織形態が伸びていることは、『労働組合基礎調査』における「その他」として表示される産業別・職業別労組などのシェアの拡大によって確かめられる。2つめは、全国単産のなかに技能職・専門職の受け皿がある場合で、フリーランスの編集・出版労働者は出版労連の出版関連情報ユニオンや出版ネッツ、契約社員のアナウンサー、フリーランスのカメラマンは民放労連、SEは電算労のなかのコンピュータ・ユニオンなどの受け皿があり、また添乗員にはサービス連合を母体とした企業のフォーラム・ジャパンがある⁵¹。第3は、技能職・専門職の労働者がかなり加入しているものの、組織形態は主として企業別労組とその連合体の場合で、タクシー運転手の自交総連、看護師などの日本医労連、保育士の福祉保育労などがある。例えば、日本

医労連が職種別の結集をいっそう重視していけば、ドラッグストアの拡大に伴う薬剤師の組織化ということも可能になるだろう。

なお、高梨昌が指摘するように、事実上の労働者でありながら、専門職的な自営業者と見なされている開業医、弁護士、税理士、社会保険労務士、理容・美容師などの団体も、労働組合へと編成替えることも検討されてよいだろう⁵²。

(4) 地域労組とコミュニティ・ユニオン

もう1つは、1980年代に2つの潮流から、企業別組合とは異なって、地域を基盤にした新しいタイプの個人加盟制労働組合を組織化しようとする動きがでてきたことである。

1つは、1980年における民青同盟（日本民主青年同盟）の提起によるものである⁵³。当初は、未組織の青年労働者を対象に「実際から出発して、もっとも適切な組織形態を活用して対処する」とした。そして、「有力な組織形態の一つは、一人でも加入でき、どんな業種の労働者でも加入できる、個人加盟制で一般労働組合の性格をもった労働組合」であるとし、もう一つ、「全国でとりくみがすすみつつある地域労働組合は、運動を本格的な前進の軌道にのせるうえでの有力な組織形態の一つ」と位置づけたのである⁵⁴。しかし、前者も実際には加入にいくつかの困難があることから、後者の地域労組について「誰でも一人でも」「安心」「実利」の3つのスローガンを掲げて、全国で60以上を組織することとなったのである⁵⁵。これらの地域労組は、1988年には全国一律最低賃金制の確立などの要求で「全国連絡会」を結成している。しかしながら、労働戦線再編の問題のなかで、地方統一労組懇などによる支援は困難となり、大阪のいくつかの地域労組や、愛知きずな、岡山地域労組などのほかは衰退し、自然消滅したのであった。

2つめは、総評全国一般の諸潮流の提起によるコミュニティ・ユニオン

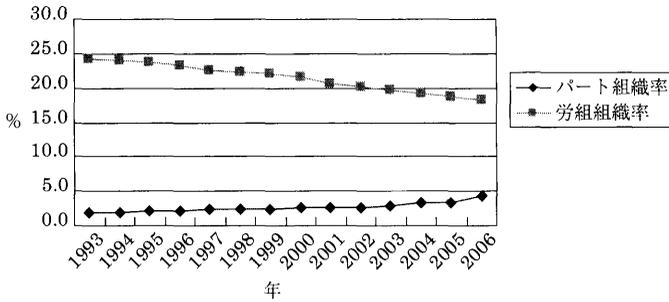
である⁵⁶。非正規労働者を重視し、主として個人加盟方式を採用し、女性の比率が高いという組織上の共通性をもって、約70組織、15,000人が組織化された。こうしたユニオンは、出自の違いはあるものの、活動の内容としては、①労働法規の重視、②紛争の個別的な交渉・協議、③労働相談活動、④共済活動、⑤労働者供給事業や協同組合事業の展開など、共通の特徴を指摘できる⁵⁷。現在は、上部組織をもたない独立型のユニオンと、一部のユニオンによる「全国組織」（全国コミュニティ・ユニオン連合会）による連合加盟というように、対応が分かれている。

こうした2つの潮流の地域別労働組合は、組織形態論としては、地域をベースにした一般労働組合と把握することができるが、研究者の間では、コミュニティ・ユニオンの性格をめぐって、熊沢誠のように「日本的な私たちの一般労働組合」とする議論⁵⁸と高木郁朗のように「新しいタイプの地域を基盤とした社会運動」としての性格を強調する議論⁵⁹とに分かれる傾向がある。

(5) 小売・流通の大企業におけるパート労働者の組織化

有期の労働契約となっている非正規労働者は雇用労働者の33.0%（パート・アルバイト22.1%で1,125万人、派遣・契約・嘱託・その他は10.8%で552万人）に上っている（総務省『労働力調査（詳細結果）』2006年平均）。1995年から2006年のあいだに非正規労働者は1,001万人から1,677万人へと急激に6割も増加している。

そのうちの大半を占めるパートタイム労働者の特徴としては、①非正規労働（「短時間正社員」がほとんどいない）、②低水準の職務給的な時間給制、③女性労働、とくに既婚女性労働＝「家計補助型労働」、④週35時間を超えたり、正社員労働者よりも労働時間が長かったりする「パートタイム」労働者の存在などが注目されてきたが、⑤パート労働者のあいだでも、基幹労働力化が進んできており、「均等待遇」の要求に示される処遇の是

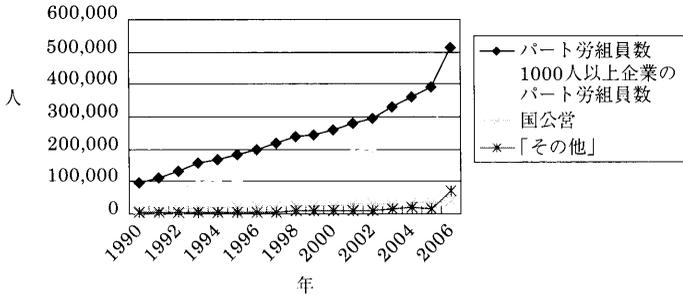


(資料)『労働組合基礎調査』各年版。

図1 労組組織率とパート組織率の推移 (1993-2006年)

正が迫られているし、そのための労働組合の役割も注目されるべきであろう。

パート労働者の組織化は2006年時点で51万人強、組織率は4.3%に達している。労組全体の組織率の低下傾向とは対照的に、毎年、組織人員の増加、組織率の上昇が続いていることに注目する必要がある(図1)。なかでも、1990年代にはいつてからの顕著な動きは、小売・流通の大企業におけるパートタイム労働者の急速で大規模な組織化である。そのパート組織化の類型としては、UIゼンセン同盟とサービス流通連合による長時間パートを対象に「上から(経営者説得型)」ユニオンショップ協定によって組織化する流れ(1990年代末からは短時間パートも組織化)と、生協労連とその傘下労組による短時間パートを中心とした「下から」の組織化に区別できる⁶⁰。とくに生協労連は1993年に、パート労組員が半数を超え、現在は3分の2を占め、国際的に見ても稀有な水準に到達している。同時に、この産業において基幹労働力化したパートタイム労働者の諸階層を、正規労働者の過半数割れの中で「企業内従業員組織の再建」という性格をもって、企業別に組織化するという共通点も見られる。UIゼンセン同盟やサービス流通連合は、ユニオンショップ制によって、正規労働者とパート労働者を同一の企業別組合に組織することを原則にしているのに対して、



(資料)『労働組合基礎調査』各年版。

図2 パート労働組合員数の推移

生協労連は必ずしもユニオンショップ制はとらず、正規とパートが別々に企業別組織を形成することもある。

現時点におけるパートタイム労働者組織化の到達点は、第1に、企業別労組の多くは「非正規」雇用の労働者に手を差しのべていないものの、企業別労組のなかで正規労働者とパートとが一緒の形態、あるいは正社員とは別のパートタイマーだけの企業別労組、さらにパートタイマーの企業の枠を越えた地域別労組などの諸形態でパートタイマーを組織する労組もあることである。2つには、産業・業種としては、小売業・サービス業が中心になっていることである。3つには、パート労組員の7割が、従業員規模1,000人以上の民間大企業に集中していることである(図2)。4つには、正規労働者が従業員の中で過半数を割っていることを意識した「企業内従業員組織の再建」という性格も濃厚である。いいかえると、地域労組や連合・全労連の傘下ローカルセンターなどに直接組織されているパートタイム労働者は現状では少数であること、などである。

とはいえ、不安定雇用のなかから基幹労働力化が生じ、組織化に結びついているという視点が重要であろう。この点では、パート労働者全体を「最下層」や「周辺」の労働者と見たり、労働者状態の劣悪化・貧困化を組織化への主要な要因としたりする見方が少なくないが、組織化の経験に

即した分析が必要であろう。

II. 論点とその検討

それでは、以下では、組織化運動史における論点を、①組織論の原則上のもの、②未組織の組織化をめぐるもの、③機能論と労使関係論をめぐるものの3つに分けてとりあげて議論し、その含意を検討してみよう。

1. 組織論上の原則

(1) 労働組合と企業内労働者組織——企業別組合の性格と評価

1つは、現代の労使関係における労働者組織には、労組と企業内労働者組織とがあるが、その区別と関連ということ——例えば、欧州における労組（全国労組—地方本部—業種別・地域別・職場別支部）と企業内労働者組織（ドイツの事業所評議会、イギリスの職場委員組織など）との区別と関連——が、日本では多くの分野で見られずきたという大きな問題である⁶¹。

したがって、今日の組織改革には基本的には二重の方向が求められる。1つは、職場・業種・地域の3つの相互関係を規制しうる労組の確立であり、もう1つは企業内労働者組織の現代化を実現する方向である。

企業別労組に「企業別脱皮」を説くことは有益ではない。労組をつくり、確立し、強化するには、①産業別・業種別地方組織の強化、②個人加盟の労組組織（一般労組の産業別・業種別の部会・支部、産業別労組の合同支部や、地域労組など）の拡大、新設、③産業別・業種別組織の合同と資源の結集、④企業内従業員組織の専従労使協議要員ではなく、労組専従の確保、⑤技能職・専門職などでは、職種別の部会組織や、現場における活動と組織化などが重要になる。

もう1つは、企業内における労働者組織を、企業内従業員代表組織では

なく、すべての階層を結集した労働者組織として確立することである。職場・企業が多様な階層・雇用形態の労働者で構成されるようになってきており、大企業でも企業別労組の組織率が半数を割って、かつての企業別組合が正規従業員の間では果たしていた企業内従業員組織としての機能も不全に陥っている。したがって、企業内従業員組織（正規労働者組織）にとどまらない、企業における全労働者組織の現代的な確立——複数併存労組の共同、非正規労働者の組織化、未組織労働者の結集など——に努める必要が生まれているのである。

左派潮流のなかでは、さきにもたように、企業別組合の「積極的側面」を強調し、「巨大『企業別組合』の主導権を階級的・民主的潮流が握ることになれば、独占資本の管制高地は、たちまち労働者階級の巨大な城塞に転化する」という戦略論がみられた。しかし、こうした運動シナリオの破綻が明らかになった1970年代半ば以降は、「複数主義」による組織化が進展した。例えば、①公共企業体レベルにおける全動労（1974年）、通信労組（1981年）、郵産労（1982年）や、②民間企業レベルにおける雪印食品一般労組（1992年）⁶²、建交労京王新労組（2001年）⁶³、全トヨタ労組（2006年）⁶⁴や、地域生協の「少数派労組」の結成（2006年）、③また、産業レベルにおける銀行産業労組（1991年）⁶⁵、重工産業労組（2006年）⁶⁶の結成などである。これらは、左派活動家たちが「一企業・一組合」論にもとづく企業別組合の「階級的民主的強化」論というイデオロギー的権威⁶⁷から脱却していく一連のプロセスであった。

（2）「産業」と「地域」の二本立て組織構成

組織論の原則上の論点の第2は、「産業（業種・職種）」と「地域（地方）」と「事業所・職場（現場）」の3つの相互関係の問題である。イギリスのG. D. H. コールが、「労働運動の観点からすると、職場組織の最も重要な問題は、全国・地域・支部組織をもった労働組合運動と、特定の工場

や職場を基礎とした労働者集団との関係である』⁶⁸とのべたのは1923年ことであったが、この「産業（業種・職種）」と「地域（地方）」の二本立ての組織論は、産業別労組だけでなく、一般労組や、ローカルセンター、ナショナルセンター、さらに国際労組センターに至るまでの労組の諸組織を貫く組織構成の原則になっている。

これはまた、労働者側の組織論であるだけでなく、地方別組織と業種別組織で構成された使用者団体のセンターの組織論としても共通であった⁶⁹。

『日経連—もうひとつの戦後史』を著したイギリスのジョン・クランプは、「地方別組織と業種別組織から構成される日経連の組織構造は、二重の安全弁としての役割を果たした」とし、「地方経営者協会の組織化は、地域内の交流の場を提供し、孤立感を解消するとともに、地方における会合や活動を通じて、使用者の意識を高めようとする日経連の努力を後押しした。業種別団体への加入は、とくに加盟企業で労働争議が起きたときに威力を発揮した」⁷⁰と主張している。

また、こうした「二重的組織化」は「それぞれが代表する階級的利害の違いにもかかわらず」、スペインなど西ヨーロッパの労働組合の組織と似ており、これとは対照的に、「日本の労働側が『二重的組織化』における相乗効果を生かせず、日経連と比べて不利な立場に立たされたのも、企業別組合への依存がもたらした一つの帰結であった」と指摘している。

そして、全労連が産別会議の組織論を継承しないで、日本でいえばむしろ総同盟＝同盟の組織論を継承した歴史的な経緯も確認しておく必要がある。全労連の主要な組織的前身である統一労組懇（統一戦線促進労働組合懇談会）は、1974年の結成当初は全国単産のみの懇談会組織であったし、全国総会も単産だけで構成し、地方組織はせいぜいオブザーバーにすぎなかったが、運動の経験を通じて1982年に運営要綱を改定し、全国単産と地方組織とを、総会と全国代表者会議における対等な構成組織とした。そして、全労連を結成する2年前の1987年に提案した「階級的ナショナルセン

ターの展望と骨格」で、ナショナルセンターの組織論として“二本立て”構成論を最終的に確立したのである⁷¹。

(3) 「産業」と「地域」の合流点

重要なことは、この「産業」と「地域」というのはバラバラではなく、その2つの交差点として「産業別地域」という結び目があることである。そのことを明らかにしたのは、中林賢二郎であり、労組における「地域」の3つの意味を、①産業における「地域」（産業別組織の地方本部・業種別部会、地域支部など）、②全産業における「地域」（ローカルセンター）、③住民諸階層にとっての「地域」（全階層的な共闘や自治体）として、①を基軸とすることの意義を強調した⁷²。この点では、共産党の「危機打開をめぐる2つの道の対決と79年春闘」⁷³と題した論文も、「産業別地域」を、地域諸闘争の「軸」、全国的な産業別統一行動、全産業的な統一行動の「基礎」とし、その意味で「地域共闘と全国共闘の結節点」となると位置づけて、これを重視する提起をおこなったことが記録されている。

2. 未組織労働者の組織化

(1) ナショナルセンターの組織戦略

全労連が2004年から3年間にわたる12人のオルガナイザーの配置や、2002年から始まったローカル・ユニオン組織化のイニシアティブは、1950年代の総評と同様、沼田稲次郎のいう「階級的理性」の発揮だと思われる。両者の共通点は、総評の場合、民間・公務の大単産への「あきらめ」とそこからの財政支援の期待であったことであり、また近年の全労連によるローカル・ユニオンの組織化運動の場合も、やはり加盟単産への一種の「あきらめ」があることだと思われる。

しかし同時に、相違点もある。総評のときには、未組織の組織化は、中小企業分野の新しい全国的な一般労働組合＝全国一般の結成へとむかい、

さらに十数万人を組織化するダイナミックな動きがあったことである。それにたいして、全労連の場合は、加盟単産への「あきらめ」が進んで、「地域」（ローカルセンターとローカル・ユニオン）への期待と傾斜が見られ、他方、加盟単産にダイナミックな運動が見られないことである。1996年以降、全労連指導部からは、「職場と地域」という定式が強調されたのである⁷⁴。全労連は、1996年12月の「全国討論集会」の基調報告において、「21世紀にむけての全労連運動の飛躍」のキーワードとして、「職場と地域」を強調し、翌1997年の大会で運動方針として確立した。これは、労働現場ごとに組織される「職場組織」と行政区単位などで組織される「地域組織」（「地域労連」などの呼称をもつローカルセンター）のことを指している。これは、二本立ての組織論という自らが定めた原則（規約上の組織構成論）からも離れ、「産業（業種・職種）」と「地域」の合流点とそこでの組合機能の展開という理解が欠落しており、「産業（業種・職種）」の視点とそれに立脚した組織＝運動戦略が弱まっている印象を与えている。

(2) 「産業別整理」「全国結集」「地方結集」

戦後の組織化運動史では、労働者をどのような組織形態に結集させるのかをめぐって、「産業別整理」と「全国結集」の議論が繰り返され、また1980年代以降は、新たに「地方結集」論も生まれたことがわかる。

つまり、戦後直後の産別会議と総同盟とのナショナルセンター組織論の相違として表れた「産業」と「地域」は先に見たので別としても、最初の合同労組運動では、「産業別整理」論に対抗的な「全国結集」論による一般労組＝総評全国一般の結成であった。

次の産業別個人加盟労組運動では、上部組織の多くは産業別全国労組の地方組織であった。また、一般労組運動は、特定の産業別全国労組と独立型の合同労組や個人加盟全国労組との組織合同を意味した。そして、コミュニティ・ユニオンは、上部組織なしの独立型が存続する一方で、一部は

「全国ユニオン」化し、ナショナルセンターの連合に加盟するというように、対応が分かれた。

他方、1980年代の地域労組は、「全国連絡会」での緩やかな結集もあったが、多くの地域労組が衰退したため、現在では県段階の地方単産（愛知県みずな）、地域労組の全府的な連絡協議体（地域労組おおさか）、全県的な地域労組（岡山地域労組）として全労連傘下のローカルセンターに加盟するという「地方結集」論になっている。

（3）一般労働組合の重視と組織合同

もう1つ、組織化運動のなかでの大きな流れとしてあるのは、産業別労組よりも一般労働組合という組織形態の重視、それへの転換とそのための組織合同、そこでの産業別・業種別機能の展開という戦略であった。

まず、当初、「合同労組」と呼ばれた組織形態は、「個人加盟」という原則の強調と、「中小企業における一般労働組合」という2つの意味を込めたものであったことである。総評全国一般を確立する過程で、一般労組の意義が理解され、全国組織の名称の中からは「合同」という言葉が消えて、「一般」に置きかわっていくことによっても確認できる⁷⁵。また、「産業別」結集を機械的に絶対視しないで、一般労組を結成する際の組織合同政策は、未組織の組織化とならぶ組織化戦略の2つの柱であることも指摘できる。そして、UIゼンセン同盟の経験は、一般労組の組織戦略には成長産業の組織化という目標が含まれるべきだということを示唆している。さらに、一般労組への組織転換を図った労組は、左右いずれの運動潮流においても職業的労組役員（いわゆるプロパー）の比重が相対的に高いことも指摘できる。

3. 機能論と労使関係政策

(1) 労働組合の機能論——相互保険、団体交渉、法律制定

これまで組織論を中心に見てきたが、組織化運動を成功させるためには、労組の機能論が重要である。今日われわれが常識にしている組織形態論——すなわちクラフトユニオン、産業別労働組合、一般労働組合の3大分類——は、1910年代から1920年代にかけて、イギリスのG. D. H. コールが整理したものである⁷⁶。そのコールは「とるべき組織形態は、最終的に労組の力量と政策を決定するに違いないが、実のところ、組織形態を決定するのは機能なのである」⁷⁷とのべている。労使関係は、資本主義的生産関係から生じる労使の対立・協調を主に制度を通じて調整するプロセスであるが、具体的には、労働契約の内容を規制しているルールの体系こそ、労使関係の主要な実態ということになる。アラン・フランダースのように、労使関係を労働のルール（job regulation）の体系⁷⁸としてとらえることができる。

労働組合はその体系のすべてのルールづくりに関与することができるわけではないが、ウェッブ夫妻の『産業民主制論』が定式化した、主として3つの規制方法⁷⁹を用いることでルールづくりに参画しうる。すなわち、1つは、相互保険（共済・争議支援）の方法であり、言い換えれば労働者単独型のルールによる助け合いであるが、その経済的側面から言えば、「不完全な団体交渉」⁸⁰である。2つめには、団体交渉であり、労使合意型による共同のルールづくりである。そして第3には、法律制定を働きかけることである。

しかしながら、戦後日本の労働組合を国際比較の観点から観察した場合、末弘巖太郎が戦後直後の時期に指摘したように、「戦前と同様戦後の組合も、欧米の組合に見るような共済事業を組織的に行っているものは殆どない」⁸¹のが特徴であった。また近年、高梨昌は、全建総連やその傘下の労

組などについて注目しつつ、「労働組合への組織化の有力な手段の一つは、労働組合が労働・社会保険の運営主体となること」⁸²であると強調している。労組の3つの規制方法＝機能を総合的に把握すると同時に、各々が不均等に発展することも理解しておくことが重要である。とくに全建総連傘下の建設産業労組の経験にてらして、組合機能を総合的に展開していく長期戦略の必要性という課題が導き出されるであろう。

(2) 労使関係機構確立の政策

労組の機能の不均等な展開を理解した上で、同時に、団体交渉機構を中核にした労使関係機構（団体交渉、労使協議、共同事業）の確立にむけた執行部の戦略的な構想力が求められる。これは、「産業別」「個人加盟」「単一組織」という労組サイドの組織形態論や、交渉戦術論、職場労組員の教育学習だけでは解決しない問題である。

また、労使関係機構の確立にとって、中小企業における労使関係論を深めることが不可欠である。この点は、日本の労働者の3人のうち2人は中小企業労働者であり、労使関係における「特殊な」分野ではないことから明らかである。

西ヨーロッパ諸国をはじめとする労使関係機構確立の国際的な経験とともに、戦後日本の産業別・業種別の労使関係機構確立の諸経験を総括することが重要だと思われる。とくに、先に見た中小企業労組の運動諸形態のうちでも、使用者の団結力（使用者団体）の重視・促進と労使関係機構の確立によって、組織化の前提や基盤を形成する経験——海上輸送（海員）はもちろんであるが、1970年代以降の港湾（全国港湾）、音楽（音楽ユニオン）、トラック輸送（建交労）、生コン（建交労など5労組）、ハイタク（自交総連）、建設（全建総連、建交労）、音楽（音楽ユニオン）などの諸経験、さらに最近の介護ヘルパー（UIゼンセン同盟・介護クラフトユニオン）の組織化と労使関係の確立の経験——を重視すべきであり、実践的

表1 日本における業種別団体交渉・労働協約

正式の業種別団体交渉・労働協約の例

産業(業種)	労組の名称	労働者の類型	労組の組織段階	使用者の類型	団体交渉のレベル	業種の包括性	交渉・協約の領域	適用労働者の規模
運輸(海上輸送)	海員組合	技能職・専門職	中央本部	中央組織	中央交渉	業種全体	賃金+その他	30,000人
運輸(港湾運送)	全国港湾	技能職・専門職	産別共闘中央	中央組織	中央交渉	業種全体	その他	28,000人
運輸(清掃運搬)	建交労	技能職・専門職	業種別支部	有志集団	地方交渉	中小企業	賃金+その他	350人
運輸(トラック輸送)	建交労	技能職・専門職	地方本部、地域支部	有志集団	地方交渉	中小企業	賃金+その他	10,000人
運輸(タクシー)	自交総連	技能職・専門職	地方本部	有志集団	地方交渉	中小企業	賃金	
運輸(バス)	私鉄総連	技能職・専門職	地方本部	有志集団	地方交渉	中小企業	賃金	
運輸(私鉄(1997年以前))	私鉄総連	技能職・専門職	単組の集団	使用者団体+有志集団	中央交渉	主要大手企業	賃金	—
建設(生コン)	建交労ほか4労組	技能職・専門職	業種別支部	有志集団	地方交渉	中小企業	賃金+その他	1,200人
音楽(レコード)	音楽ユニオン	技能職・専門職	中央本部	中央組織	中央交渉	業種全体	賃金	6,700人
音楽(テレビ局)	音楽ユニオン	技能職・専門職	中央本部	有志集団	中央交渉	主要大手企業	賃金	6,700人
プロ野球	プロ野球選手会労組	技能職・専門職	中央本部	中央組織	中央交渉	業種全体	その他+賃金	800人
小売業(大学生協)	生協労連	中小企業	単組の集団	地方組織	地方交渉	中小企業	賃金	
福祉(介護ヘルパー)	UIゼンセン同盟	パートタイム	中央本部	有志集団	中央交渉	主要大手企業	雇用	46,000人
製造業(化学繊維)	UIゼンセン同盟	民間大企業	単組の集団	有志集団	中央交渉	主要大手企業	賃金	

クローズドショップによる「不完全な」業種別団体交渉の例

業種名	労組の名称	労働者の類型	労組の組織段階	使用者の類型	「交渉」のレベル	業種の包括性	交渉領域	適用労働者の規模
建設(ダンプ)	建交労	技能職・専門職	業種別支部	個別企業	対角線交渉	中小企業	使用促進のクローズドショップ	9,000人

「不完全な」業種別団体交渉の例

業種名	労組の名称	労働者の類型	労組の組織段階	使用者の類型	「交渉」のレベル	業種の包括性	交渉領域	適用労働者の規模
建設(ゼネコン)	全建総連関東地協	技能職・専門職	地方本部(協議体)	個別企業	対角線交渉	主要大手企業	賃金+その他	(360,000人)
建設(住宅企業)	全建総連関東地協	技能職・専門職	地方本部(協議体)	個別企業	対角線交渉	主要大手企業	賃金+その他	(360,000人)

(資料) 筆者が収集した情報にもとづいて作成。

な探究が必要であろう⁸³。(表1)

また、それらの諸経験は、特定の産業のみを対象とする産業別労組でも、さまざまな産業を対象とする一般労組の業種別部会でも、産業別・業種別の機能は形成できることを示している。そして、その産業別・業種別の機能がなければ、未組織の組織化による「産業別整理」の実態は「企業別整理」という結果になるであろう。

(3) 労使関係政策における反省点

また、政治戦略論の視角からする中小企業労使関係政策には大きな振幅が生じたことへの反省は重要なことである。

まず1つは、すでに見たように、中小企業における労使関係をめぐって、1940年代後半から1950年代における労働組合ナショナルセンター、産別会議と総同盟は、その政治戦略上、中小企業経営者との「同盟」や「政治的統一戦線」を優先し、中小企業における労働者の組織化と運動、労使関係政策の確立を怠った。したがって、1960年代から1970年代にかけての中小企業労組における運動諸形態は、こうした政治戦略論に偏した傾向を実践的に克服するための労使関係上の運動諸経験を蓄積したものであったという評価ができよう。

それにもかかわらず、1970年代後半には、この分野では、統一労組懇傘下の中心労組である運輸一般において、「統一戦線を志向し、権利確保の態度をもつ経営者にたいしては、大衆の合意を基礎にして、打撃的手段はとらない」⁸⁴として、一定の条件は付しながらも、「統一戦線志向」の使用者への「打撃主義的戦術」＝ストライキの自粛という政策を打ち出し、実際の運動の中にそうした傾向を生んだのである。これは、ある意味では、政治戦略上、中小企業家との「同盟」や「政治的統一戦線」を優先し、中小企業労働者の独自の組織化と運動に否定的であった1940年代後半から1950年代前半への事実上の回帰であり、中小企業労働組合運動の歴史的な

到達点を否定する傾向を有していたといえる。しかしながら、1980年代半ばから、同労組内部からそれへの深刻な批判があり、1990年代初めにはこれが撤回された。同労組の1991年大会では、「統一戦線を志向しているかどうかを基準にすることは、経営者を政治的信条によって色分けすることにつながることで、中小企業方針は労働者の要求実現という立場から立てられたものであり、中小企業の経営危機を打開するためにだけ立てられたものではないこと」⁸⁵が指摘された。この経緯は、運動家、研究者の間で広く認識が共有されてよい事柄であろう。

また第2に、このことが、中小企業労使関係政策の問題にとどまらず、公務員の労働基本権問題と教員組合の運動論にも共通する問題である⁸⁶ことである。

このことは、西谷敏の指摘⁸⁷によっても明らかである。すなわち、公務労働者像をめぐって、公務員を民間労働者と同一の「労働者」と捉え、他方では、一部の奉仕者ではなく「全体の奉仕者」であるという両面をどのように把握するかが、1970年代半ばから、公務労組運動内部の主導権争いとも結びついて、旧社会党系と共産党系の運動潮流のあいだで論争のテーマとなった。また、同時期に、教員組合運動のなかでも、「教師＝聖職」論をめぐっての議論が激しくなった。

この二面性を必ずしも統一的に把握されてこなかったこと、あるいは運動の実践の中では統一しえなかったことは、公務労働組合運動のあり方にも一定の影響を与えてきたと考えられる。労働基本権の回復の主張では労働者性が強調され、国民生活・住民生活との関係では「全体の奉仕者」論が強調される傾向があったし、現在もある。労働基本権問題の新たな展開がみられるなかで、公務・公共部門の労働者の運動論の再検討と非常勤職員の組織化の課題への取り組み、民間化された職務を担う労働者との連帯が求められているのである。

むすびにかえて

戦後の主要な労働組合組織化戦略とその活動の経過について跡づけ、その意義や限界、問題点を指摘し、また、そのなかから、いくつかの論点を取り上げて検討してきた。特定の時期の、特定の労働者階層の組織化戦略や活動にしぼらずに、戦後60年以上にわたる時期について、できる限り幅広く対象としてスケッチし、議論したことになる。

もちろん、筆者の力量不足から十分なものとはなりえなかったのだが、こうすることではじめて明らかにすることができた経過や側面、さらに運動相互の連関も若干提示できたのではないかと考えている。今日では、戦後直後の時期の運動をピークとして、その後は労働組合の一路後退期であるとする議論もあり、それに説得力があるのは事実であろう。しかしながら、こうした議論は民間大企業における企業内従業員組織についてあてはまるものが少なくはないものの、ここでの検討からいくぶん示唆したように、日本の労働者諸階層に視野を広げた場合、直面した課題について紆余曲折を伴いながら新しい対応が作りだされ、さらにその後に継承され、発展させられるという経過や、国際比較の点からも興味深い諸経験のあることも確認できるのである。

一路後退説の欠陥に留意しながら、個々の組織化戦略や活動について、詳細な経緯を実証したり、運動潮流の特質との関連を解明したりすることは今後の課題としたい。

<付記>本稿は、平成17年度専修大学研究助成（個別研究）「日本の労働組合の組織化戦略と組織拡大—産業別組織とローカルセンターを中心に」の研究成果である。

注

- 1 東京大学社会科学研究所『戦後労働組合の実態』日本評論社、1950年。
- 2 末弘巖太郎『日本労働組合運動史』日本労働組合運動史刊行会、1950年、173頁。
- 3 ジェレミー・ワディントン、レイナー・ホフマン編『ヨーロッパの労働組合』生活経済研究所、2004年、34頁（B. Ebbinghaus and J. Visser, *Trade Unions in Western Europe since 1945*, Macmillan, 2000. からとられた数字）。
- 4 末弘、前掲書、87頁（旧字体を新字体にあらためた）。
- 5 全日本労働総同盟・50年史刊行委員会『総同盟50年史』第3巻、1968年。
- 6 法政大学大原社会問題研究所「証言 産別会議の誕生」御茶の水書房、1996年、234頁。
- 7 法政大学大原社会問題研究所「証言 産別会議の運動」御茶の水書房、2000年、35-39頁。
- 8 同前書、35頁。
- 9 労働省『資料労働運動史 昭和20-21年』労務行政研究所、1951年、447頁。
- 10 法政大学大原社会問題研究所、前掲『証言 産別会議の誕生』118、222頁。
- 11 高木郁朗編『清水慎三著作集 戦後革新を超えて』日本経済評論社、1999年、136頁。この文章は、総評の『中小企業労働運動必携』の第1部として執筆されたものである。
- 12 同前書、137頁。
- 13 同前書、138-139頁。
- 14 同前書、141頁。
- 15 倉持米一『戦後中小企業争議史』労働教育センター、1981年、174-185頁。
- 16 沼田稲次郎編『合同労組の研究—その実態と法理』労働法學研究所、1963年、7-12頁を参照。
- 17 同前書、14頁。
- 18 同前書、93頁。
- 19 倉持、前掲書、26-36頁。
- 20 同前書、186-209頁。
- 21 下山房雄『現代世界と労働運動—日本とフランス』御茶の水書房、1997年、45頁。
- 22 高木郁朗「日本の企業別組合と労働政策」『講座今日の日本資本主義7 日本資本主義と労働者階級』大月書店、1982年、217-218頁。
- 23 戸本田嘉久「日本における『企業別組合』の評価と展望」『巨大企業における労働組合』大月書店、1976年、13頁以下。
- 24 同前書、39頁。
- 25 日本共産党中央委員会出版局『労働組合運動と日本共産党2』1968年、161-169頁。

- 26 加藤佑治「企業横断的組合運動の発展と業種別、職種別団結の今日的意義」『日本の労働組合運動5 労働組合組織論』大月書店、1985年。同『現代日本における不安定就業労働者』増補改訂版、御茶の水書房、1991年、所収。
- 27 杉浦正男『若者たちへの伝言』杉浦正男さんの本を出版する会、1996年、199頁。
- 28 日本共産党「中小企業労働者のたたかひの前進のために」『赤旗』（日本共産党中央機関紙）1967年1月11日。日本共産党中央委員会出版部編『労働組合運動と日本共産党1』日本共産党出版部、1968年、214頁。
- 29 「労働戦線の階級的統一をめざす、労働組合運動のあらたな前進と発展のために—わが党の当面する諸任務」『赤旗』1968年3月6日、日本共産党中央委員会出版部編『労働組合運動と日本共産党2』1968年、135頁。
- 30 永瀬博忠「個人加盟産業別地域労組運動の意義」『賃金と社会保障』第852号、1982年10月下旬号。同『中小企業労働運動に生きて—個人加盟労組と協同と』シーアンドシー出版、1996年に所収。
- 31 兵頭淳史「日本の労働組合運動における組織化活動の史的展開」鈴木玲・早川征一郎編『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房、2006年、23頁。
- 32 東京出版印刷製本産業労働組合については、前掲『合同労組の研究』248-257頁および杉浦、前掲書、163-204頁を参照。
- 33 「組合名称の変更の背景には、野丁場労働者の組織化の困難、親方層をも組織化の対象とした全建総連との関係、世界労連で長く活動した金子健太の『産業別結集論』などがあり、労働組合の名称から「一般」を除いた方が良いとの判断があった。全日自労建設農林一般労働組合『建設一般の50年』旬報社、1999年、423頁。
- 34 同前書、435-470頁。
- 35 市毛良昌・佐藤一晴「東京争議団共闘の15年」『労働運動史研究』第58号、労働旬報社、1976年を参照。
- 36 平沢栄一「倒産反対と使用者概念の拡大」『月刊労働問題』第203号、1974年12月；同「総需要抑制下の反合闘争—使用者概念の拡大へ」『月刊総評』第223号、1976年5月。
- 37 戸塚秀夫・井上雅雄「中小企業の労働争議—全金H精機・全国一般S機械の倒産反対争議」労使関係調査会編『転換期における労使関係の実態』東京大学出版会、1981年。永瀬博忠は、「反独占中小企業擁護論」を主張した後、労働者協同組合運動へ傾斜していく。同「加入に際しての決意と問題意識」『協同の発見』第18号、1993年9月号。前掲『中小企業労働運動に生きて』に所収。
- 38 石澤賢二「多数派形成をめざす中小企業労働組合」黒川俊雄編『労働組合の民主的変革』労働旬報社、1985年；渡辺睦・小野塚敬一・永山利和・西村なおき・三瀬勝司『中小企業と労働組合』労働旬報社、1977年；小野塚敬一・村松金治『中小企業の灯は消えず』東研、1977年；相田俊雄「経済の民主化と中小企業労組

- の新たな課題』『日本の労働組合運動4』大月書店、1984年。
- 39 猿橋真・吉井清文編『新しい労働組合運動をめざして—大阪の経験から』学習の友社、1978年。
- 40 全日本金属情報機器労働組合（JMIU）編『JMIU・金属連絡会の歩み—金属労働者のたたかう伝統に学ぶ』学習の友社、2004年、148頁
- 41 松丸和夫監修・労働運動総合研究所編『グローバル化のなかの中小企業問題』新日本出版社、2005年、131-135頁。
- 42 全自運30年史編集委員会『全自運30年史』全国自動車運輸労働組合、1977年を参照。
- 43 全日自労建設農林一般労働組合『建設一般の50年』旬報社、1999年を参照。
- 44 倉持米一『中小企業労働運動35年—倉持米一自選集』労働教育センター、1980年、14頁。
- 45 中林賢二郎『現代労働組合組織論』労働旬報社、1979年および加藤、前掲書を参照。
- 46 前掲『全自運30年史』567-570頁および前掲『建設一般の50年』200-201頁を参照。
- 47 矢部恒夫「地域・業種別労働条件決定と飛躍的組織拡大をすすめる運輸一般関西地区生コン支部」『賃金と社会保障』第867号、1983年6月上旬号。
- 48 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所、1988年、第8章「いかに組織化をすすめるのか—ゼンセン同盟では」（中村圭介執筆）。
- 49 建設労働協約研究会『建設現場に労働協約を一建設労働運動の到達点と新しい課題』大月書店、1998年。
- 50 木下武男「日本における職能的労働組合の可能性」『大原社会問題研究所雑誌』1989年10月号。
- 51 内藤直人「労働者供給・派遣事業を通じた組織化の課題とその対応」早川・鈴木編『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房、2006年。
- 52 高梨昌『変わる春闘—歴史的総括と展望』日本労働研究機構、2002年、123-124頁。
- 53 日本民主青年同盟中央委員会『青年との結びつきをひろげ強大な民青同盟の建設を一経営、未組織、学生の全国会議報告集』日本民主青年同盟中央委員会、1981年。
- 54 同前書、103-104頁。
- 55 手島繁一「『地域を職場とする労働者』のための組織化の経験」労働問題実践シリーズ編集委員会『労働組合を創る』大月書店、1990年。
- 56 コミュニティ・ユニオン研究会編『コミュニティ・ユニオン宣言—やさしい心のネットワーク』第一書林、1988年；コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク

- 編『ユニオン・にんげん・ネットワーク』第一書林, 1993年。
- 57 長峰登記夫「コミュニティ・ユニオン運動の20年——現状と課題」浜村彰・長峰登記夫編著『組合機能の多様化と可能性』法政大学出版局, 2003年, 所収。
- 58 熊沢誠「コミュニティ・ユニオンの明日」『社会主義と労働運動』1996年5月号。
- 59 高木郁朗「コミュニティ・ユニオンの今後」『労働調査』1996年5月号。
- 60 浅見和彦「パートタイム労働者組織化の現状と課題—小売・流通業を中心に」鈴木玲・早川征一郎編『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房, 2006年, および本田一成『チェーンストアのパートタイマー—基幹化と新しい労使関係』白桃書房, 2007年を参照。
- 61 中西洋『《賃金》《職業=労働組合》《国家》の理論』ミネルヴァ書房, 1998年, 63-82頁。
- 62 吉村宗夫「雪印の犯罪と労働組合のこと」『賃金と社会保障』2002年6月下旬号。
- 63 佐々木仁「労働者の要求を掲げるには」労働運動シンポ実行委員会『新たな挑戦へ——10・29労働運動シンポジウム記録集』共同企画ヴォーロ, 2006年。
- 64 渡邊正裕・林克明『トヨタの闇—利益2兆円の犠牲になる人々』ビジネス社, 2007年, 118-143頁。
- 65 銀産労の「前史」については, 労働問題実践シリーズ編集委員会『組合運動の新展開』大月書店, 1990年, 150-157頁を参照。
- 66 渡辺綱「立ち上がる兵器産業労働者—三菱・川重・石播など重工産業労働組合を結成」『建設労働のひろば』第59号, 2006年7月。
- 67 木下武男「戦後労働運動の思想—企業別組合論をめぐる」唯物論研究協会編『戦後日本』と切り結ぶ思想』青木書店, 2005年, 141-145頁を参照。
- 68 G. D. H. Cole, *Workshop Organisation*, 1923, Clarendon Press, p.130.
- 69 間宏『日本の使用者団体と労使関係』日本労働協会, 1981年; ジョン・クランプ『日経連—もうひとつの戦後史』青木書店, 2006年。
- 70 同前書, 73頁。
- 71 浅見和彦「統一労組懇の15年—その組織と運動の展開過程」法政大学大原社会問題研究所編『《連合時代》の労働運動』総合労働研究所, 1992年を参照。
- 72 小林賢二郎『現代労働組合組織論』労働旬報社, 1979年。
- 73 「赤旗」(日本共産党中央機関紙) 1978年12月27日, 28日。
- 74 全国労働組合総連合, 1997年度運動方針, 第1号議案, 22頁を参照。
- 75 倉持, 前掲『戦後中小企業争議史』, 第3章「全国一般労働組合の結成と発展」を参照。
- 76 G. D. H. Cole, *The Organised Labour: An Introduction to Trade Unionism*, George Allen and Unwin & the Labour Publishing Company, pp.28-33.
- 77 G. D. H. Cole, *The World of Labour: A Discussion of the Present and Future of Trade Unionism*, G. Bell & Sons, 1913, p.256.

- 78 Allan Flanders, *Industrial Relations: What is Wrong with the System?*, Faber and Faber, 1965, pp.11-20.
- 79 Sidney and Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, Longmans, Green and Co., 1897, Part II.
- 80 *Ibid.*, p.797.
- 81 末弘, 前掲書, 206頁。
- 82 高梨, 前掲書, 120頁。
- 83 浅見和彦「日本における産業別業種別協約の特質」および「産業別労働協約の経験を交流するシンポジウム」『建設政策』（建設政策研究所）2000年9月号。
- 84 引間博愛「中小企業の労資関係」引間博愛・春山明『日本労働組合運動の危機と再生への道——これからの統一労組懇運動』学習の友社, 1982年, 195頁。
- 85 労働運動総合研究所・中小企業問題研究会編『中小企業の労働組合運動——21世紀への挑戦』学習の友社, 1996年, 177頁。
- 86 引間博愛は, 中小企業において統一戦線を志向する経営者に打撃主義的戦術をとらないことを提唱する際に, 「自治体労働者や, 教職員労働者が, 国民の利益擁護や国民との連帯の立場から闘争手段に十分な配慮を払っていることについても学ぶ必要がある」とのべていた。引間・春山, 前掲書, 202頁。
- 87 西谷敏「公務員像から見た公務労働運動の課題」『月刊全労連』（全国労働組合総連合）2003年1月号。