戦後日本の組合組織化運動とその論点

――ローカルユニオンの歴史的な文脈――

専修大学教授　浅見（あさみ） 和彦（かずひこ）

私の話は、みなさんが取り組んでいるローカルユニオンの運動に直接的に論及しようとするものではありません。視野を広げて、戦後日本における労働組合の組織化の主要な運動を取り上げます。まず前半でそれを跡づけて、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て、若干の議論をしてみます。そうすることによって、現在のローカルユニオン運動の歴史的な脈絡について検討するための材料を提供したいと思います。

1 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、便宜的に三つの時期に区分して見ていきます。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年間くらいの三つです。各々の時期に、どのような労働者の階層が、どのような課題に直面して、どのような形態の組織化運動を展開したのかを見ていきます。

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、総評結成を前後する二つの時期に分かれます。最初の時期は、日本の労働組合運動史上最大の爆発的な組織化の局面になります。

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ます。一つは、民間大企業の事業所別組織、また官庁・自治体の役所別組織であったことです。二つには、「工職混合」形態が主流という特色です。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す（東大社研『戦後労働組合の実態』）。三つめは、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す。「企業別組合」として本格化するのは、その後になりますが、組織の主要な特

徴が形成されました。

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す。というのも、労組組織率のピークは、戦前は1931年でわずかに7.9%でしたが、戦後は1949年に55.8%を記録します。戦時体制をはさんではいますが、わずか十数年で日本の労働者が事業所別組織を「労働組合」として受けとめることになったからです。また、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」採用されることで、広範な産業における企業別組合の定着・拡大という結果をもたらしました。

（2）二つのナショナルセンターの組織論

また、1946年には右派の総同盟（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）の二つのナショナルセンターが結成されます。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「たんに産業別組織のみならず、地方組織を重視」（『総同盟50年史』）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」のみとしたことです。産別会議の組織論は、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す（大原社研『証言 産別会議の誕生』）。今日の全労連は、産別会議の組織論ではなく、総同盟の「産業と地域」という組織論を継承していることに注意が必要です。

さらに、この時期の「統一労働協約」も、国際的に見たときに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した。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ものではなく、個別企業の人事や労使協議にかかわる条項のみでした。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」とまで書かれていたのです（大原社研『証言 産別会議の運動』）。

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」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した。

また、産別会議の「役員現役主義」は企業別アマチュアリズムを正当化しましたし、「産業と地域」という二本立ての組織論をとらなかったことは、事業所別労組を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（ぜいじゃく）さに結果したといえるのです。

「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したかったからです。

（3）ナショナルセンターの階級的理性と合同労組運動

戦後直後の事業所別組織化は、民間大企業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す。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三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います。

この運動は、「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」（沼田稲次郎編『合同労組の研究』）と評価されました。

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）も少なくありませんでしたが、「産業別」、「職業別」や、産業・職業の枠を超えた「一般」の組織形態がありました。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、「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す（倉持米一『戦後中小企業争議史』）。

2、高度成長期の組織化
――企業別組合化をめぐる攻防と未組織の組織化

（1）企業別組合化の進展と協調主義の拡大

この時期は、左派潮流にとっては、民間大企業の事業所別組織が企業別組合化するなかで、その「階級的民主的強化」と未組織の組織化が二つの大きな課題になっていました。「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した。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、困難が増大していました。

こうした状況のなかで、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ました。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ます。

（2）「産業別個人加盟労組」運動

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りました。まず共通点としては、「個人加盟」方式を強調したことです。同時に、相違点としては、合同労組運動では産業別、職業別、一般の三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と、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が指摘できます（加藤佑治『現代日本における不安定就業労働者』）。

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ものではなく、「上部組織」の多くは産業別地方組織でした。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人を組織したといわれ（杉浦正男『若者たちへの伝言』)、全国では1967年時点で「10万ちかい労働者」を組織したという共産党の報告（「中小企業労働者のたたかいの前進のために」）があります。

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「セクト的傾向」があるとする共産党指導部の批判（「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」）がおこなわれ、左派潮流の活動家たちに戸惑いを生み出しました。「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ます。

（3）「産業別個人加盟労組」の諸類型

こうした評価による混乱が生じましたが、「産業別個人加盟労組」と一括されるものの中には、共産党の方針以前に、1950年代から組織化が開始され、むしろ合同労組運動（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ありません。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、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りましたが、「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」（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』所収）ものです。

当時の「産業別個人加盟労組」とその後の消長は、次の四つ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す。

一つめは、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、ハイタク、医療、化学、信金などが当てはまるのではないでしょうか。

二つめは、反対に個人加盟組織を存続させたケースで、金属、トラック運輸、私学の一部、保育、映画などです。

三つめは、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、印刷、信金、医療などで、出版、映画、民放、航空運輸では新設されるものが見られます。

以上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、四つめは、産業別個人加盟の全国組織として結成されたもので、全国建設、農村労連、全商業がこれに当たります。前二者は建設一般（現在の建交労）に合流し、全商業は全労連・全国一般に合流しました。

こうした四つのパターンとして把握しておくと、その後の展開を説明できると思います。

また、この組織化運動においては、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これに対応した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のです。

3、ポスト高度成長期の組織化
――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・公共部門での労使関係の再編成がおこなわれました。

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いってよいと思います。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、非正規、建設労働者のあいだで、組織論と組織化運動の新しい展開が見られたのです。

（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ました。労働組合運動家たちのあいだでは、中小企業家の「二重的立場」（総評『中小企業労働運動必携』1956年）はかなり早い時期から認識されていましたが、1960年代の「争議団共闘」、1970年代における「地域総行動」などを経て、「背景資本」の追及、「使用者概念」の拡大という把握のされ方が広がります。

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四つの形態をとって展開します。

一つは、1970年代の倒産争議・自主生産から、企業再建や労働者生産協同組合へ向かう運動です（戸塚秀夫ほか『転換期における労使関係の実態』）。

二つめは、「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す（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』所収、小野塚敬一ほか『中小企業と労働組合』）。

そして、三つめは、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」の経験です（猿橋真・吉井清文『新しい労働組合運動をめざして――大阪の経験から』）。その後、革新自治体への攻撃が強まり、この運動形態に困難を生むことになります。

四つめは、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）の提起があったのも、集団的な労使関係機構を形成するものではありませんが、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ます（松丸和夫・労働総研『グローバル化のなかの中小企業問題』）。

いずれも、中小企業の経営者を一面的に敵視しないで、この分野における労使関係の安定化やその経済的な基盤づくりが、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諸経験です。

（2）一般労働組合への組織転換

この時期は、今日の建交労につながる諸組織と、連合の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

戦略を打ち出しました。

前者の場合、トラック運輸（全自運）や建設（全日自労）という特定の産業を軸とした一般労組づくりでした。これは、ナショナルセンターや政党ではなく、産業別全国労組が主導しましたが、「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した（加藤佑治『現代日本における不安定就業労働者』）。

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のです（『全自運30年史』『建設一般の50年』）。その結果誕生したのが、運輸一般（中小企業における多業種労組）と建設一般（不安定就業労働者の一般労組）でした。両組織は全動労とともに1999年に合流し、建交労を結成します。

二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しながら、トラック運輸や生コン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――が確立しました。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しう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す。

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すが、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ます。当事者自身は「複合産別」という呼び方を好むようですが、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ます（佐藤博樹ほか『労働組合は本当に役に立っているのか』）。1946年結成の全繊同盟から、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ます。そして、2002年には他の全国単産と組織合同して、UIゼンセン同盟となり、今日、民間最大の単産になったのです。

（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ました。

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、「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」を基礎とした全建総連（70万人）の傘下の都道府県段階の労組です。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四分の一を占めています。

こうした建設労組の組織化の到達点は驚異的といってよいもので、国勢調査（2005年）における現場労働者を示す「建設作業者」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27%になり、とくに東京が64%で、埼玉71%、神奈川36%、千葉29%、また京都が44%となっているのです。

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・住宅メーカーとの団体交渉機能（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、⑤現場訪問活動と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ます（建設労働協約研究会『建設現場に労働協約を』）。

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りません。

（4）地域労組とコミュニティ・ユニオン

もう一つは、1980年代に二つの潮流から、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労働組合を組織化しようとする動きがでてきたことです。

一つは、地方統一労組懇や民青同盟の提起によるもので、「誰でも一人でも」「安心」「実利」の三つのスローガンを掲げて、全国で60以上の地域労組を組織しました（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』所収）。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」を結成しています。しかしながら、労働戦線再編の問題のなかで、地方統一労組懇や共産党のオルガナイザー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、自然消滅したのでした。

もう一つは、総評全国一般の諸潮流の提起によるコミュニティ・ユニオンです。非正規労働者を重視し、労働相談、共済活動、個別紛争解決、法律遵守、事業展開などを中心としています。約70組織、15,000人が組織化されました（浜村彰・長峰登記夫『組合機能の多様化と可能性』）。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」（全国ユニオン）による連合加盟というように、対応が分かれています。

（5）小売・流通の大企業におけるパート労働者の組織化

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％に達しています。なかでも、1990年代にはいっ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す。

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ます（浅見和彦「パートタイム労働者組織化の現状と課題」鈴木玲・早川征一郎編『労働組合の組織拡大戦略』所収）。とくに生協労連は1993年以降、パート労組員が半数を超え、現在は三分の二を占め、国際的に見ても稀有（けう）な水準に到達しています。

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ます。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、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ります。

2 おもな論点

それでは、組織化運動史の論点を、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三つに分けてとりあげてみます。

1、組織論の原則上の論点

(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

一つは、現代の労働者組織には労組と企業内労働者組織の二つがありますが、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にきたという大きな問題です（中西洋『《賃金》《職業＝労働組合》《国家》の理論』）。

そして、左派潮流のなかでは、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ました（戸木田嘉久「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』所収）。

しかし、こうしたシナリオの破綻（はたん）が明らかになった1970年代半ば以降の「複数主義」による組織化——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）、建交労京王新労組（2001年）、全トヨタ労組（2006年）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）、重工産業労組（2006年）の結成——は、左派活動家たちが企業別組合の「階級的民主的強化」論というイデオロギー的権威から脱却していく一連の出来事でした。

(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二は、「産業（業種・職種）」と「地域（地方）」と「事業所・職場（現場）」の三つの相互関係の問題です。イギリスのG.D.H.コールが、「労働運動の観点からすると、職場組織の最も枢要な問題は、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」（『職場組織論』）とのべたのは1923年のことでしたが、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です。

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した（ジョン·クランプ『日経連』、間宏『日本の使用者団体と労使関係』)。『日経連―もうひとつの戦後史』を著したイギリスのジョン・クランプさんは、「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」と主張しています。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」と指摘しています。

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ります。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、当初は全国単産の懇談会組織でしたし、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ませんでしたが、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ました。そして、全労連を結成する二年前の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す（浅見和彦「統一労組懇の15年」大原社研『《連合時代》の労働運動』所収)。

（3）「産業」と「地域」の交差点

大切なことは、この「産業」と「地域」というのはバラバラではなく、その二つの交差点として「産業別地域」という結び目があることです。そのことを明らかにしたのは、中林賢二郎『現代労働組合組織論』で、労組における「地域」の三つの意味を、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ました。

この点では、共産党の「危機打開をめぐる二つの道の対決と79年春闘」という論文（「赤旗」1978年12月27日、28日）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ます。

2、未組織労働者の組織化をめぐる論点

（1）ナショナルセンターの組織戦略

全労連による12人のオルガナイザーの配置やローカルユニオン組織化のイニシアティブは、1950

年代の総評と同様の「階級的理性」の発揮だと思います。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、また今回の全労連の場合も、やはり加盟単産への一種の「あきらめ」があることだと思います。

しかし同時に、相違点もあります。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うダイナミックな動きがあったことです。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す。ここ何年間か、指導部からは、「職場と地域」という定式が強調されましたが、これは二本立ての組織論という原則（規約上の組織構成論）からも離れ、「産業（業種・職種）」の視点とそれに立脚した組織化と運動の戦略が弱まっている印象を与えています。

（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ります。

つまり、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＝全国一般の結成でした。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した。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ました。そして、コミュニティ・ユニオンは、上部組織なしの独立型と、一部の「全国ユニオン」化に対応が分かれ、他方、地域労組は、「全国連絡会」での緩やかな結集もありましたが、多くの地域労組が衰退したため、県段階の地方単産（愛知きずな）、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」論になっています。

（3）一般労働組合の重視と組織合同

もう一つ、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した。

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」という二つ意味を込めたものであったことです。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ます。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二つの柱であることも指摘できます。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ます。さらに、一般労組への組織転換を図った労組は、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ます。

3、機能論と労使関係論の論点

(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ましたが、組織化運動を真に成功させるためには、労組の機能論が大事です。

今日私たちが常識にしている組織形態論は、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、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」(『労働者の世界』)とのべています。

労使関係を「労働のルールの体系」(A.フランダース『労使関係論』)としてとらえれば、労組によるルールづくりの三つの方法である①相互保険(共済活動、労働·社会保険制度への労組関与、争議支援など)、②団体交渉、③法律制定をあらためて機能論として把握することが大切です(ウエッブ夫妻『産業民主制論』)。そして、この三つの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す。とくに建設産業労組の経験にてらして、機能展開の長期戦略の必要性という課題が導き出されるでしょう。

(2) 労使関係機構の確立へむけた探究

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ます。これは、「産業別」「個人加盟」「単一組織」という組織形態論や、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す。

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す。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も明らかです。

私自身は、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います。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——海員はもちろんですが、1970年代以降の港湾(全国港湾)、音楽(音楽ユニオン)、プロスポーツ(プロ野球選手会労組)、トラック(建交労)、ダンプ(建交労)、生コン(建交労)、ハイタク(自交総連)、建設(全建総連)などの諸経験、さらに最近の介護(UIゼンセン同盟·日本介護クラフトユニオン)の経験——を重視すべきであり、実践的な探究が必要だと考えています(「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』2000年9月号)。

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ます。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」という結果になるだけです。

（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す。1970年代後半には、この分野で「統一戦線志向」の使用者への「打撃主義的戦術（ストライキ）」の自粛という傾向が生じました（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』所収）が、1980年代末において、それへの深刻な批判があり、90年代初めに、これが撤回されたという経緯は、広く認識が共有されなければならないと思います（労働総研・中小企業研究部会『中小企業の労働組合運動』）。

また、このことが、中小企業分野の問題にとどまらず、全労連の主力組織である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ことは、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』2003年1月号）の指摘によっても明らかです。

むすび

戦後の60年以上にわたる労働組合の主要な組織化運動を跡づけ、さらにその主要な論点を探るという課題の大きさと、私の力不足とで、雑駁（ざっぱく）な話になりました。労働組合の場合、正規の機関では方針として実践的に議論して決定していかなければなりませんが、今回は全国交流集会ですから、研究的にディスカッションすることに意義があると思います。そのための検討材料となれば幸いです。

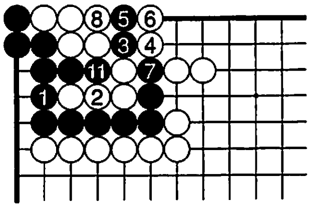
あさみ　かずひこ　1952年生まれ。専修大学経済学部教授。専門は労使関係論。主な著書は、『〈連合時代〉の労働運動』（共著、総合労働研究所1991年）、『建設現場に労働協約を』（共著、大月書店1998年）、『社会運動研究入門』（共著、文化書房博文社2004年）、『労働組合の組織拡大戦略』（共著、御茶の水書房2006年）、『「格差社会」から「成熟社会」へ』（共著、大月書店2007年）。

〈この講演は、6月1～2日に開催された全労連主催の第4回ローカルユニオン全国交流集会における記念講演をもとに、浅見教授により書き下ろしていただいたものです。〉

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

正解図　黒先　生き。



解説　黒1、白2を交換し、黒3のツケが決め手です。白4に黒5と二子にして捨てるのがうまく黒11迄、白四子が追い落としです。尚、黒1で2は次の3以下の手段が有効にならず、黒死で失敗です。

詰将棋の解答と解説

解答　☗2三銀直不成☖同歩☗2四金☖同玉☗4二角☖3四玉☗3三角成まで七手詰。

解説　初手☗3三銀成では☖2四玉とされた時1五からの逃げ道が止まりません。

まず☗2三銀直不成とし☖同歩に☗2四金が正解です。

以下、☖同歩は☗1二角までですし☖同玉も☗4二角で1五には逃げられず☖3四玉に☗3三角成までとなります。