

■座談会

「大企業における

労働運動の可能性」に寄せて

木下 武男 (法政大学)
後藤 道夫 (都留文科大)
高橋 祐吉 (専修大学)

木下 昨九四年の一月におこ

なった「大企業にも労働運動の可

能性はある」のシンポジウムは、

豊富な経験報告と活発な討論がな

され、実りあるものだったと思

います。しかし、討論のしっぱなし

というのは少しもったいないと考

え、シンポジウムの内容を活字に

するにあたって座談会を企画し、

大企業の労働運動について日ごろ

から関心をもたれている後藤道夫

さんに出席していただき、コメン

テーターだった高橋祐吉さんと司

会だった私とで討論することに

たしました。それでは、高橋さん
から口火を切ってください。

●みんな労働組合の機能を
何とかしたいと考えている

高橋 シンポジウムでの話を聞

いて、非常に興味深かったことの

一番目は、少数派の存在意義で

す。それはどこにあるのだろうか

と考えたときに、やはり失われて

きている労働組合機能を担ってい

る、ないしは担いつつある、ある

いは担おうとしている。段階はい

ろいろだと思えますが、そこに基

本があるんだということであらた
めて痛感させられました。

二番目は、少数派の運動が生ま

れてくる根拠なのですが、労働者

に対する差別的な処遇に反発し、

あるいはそれを批判して、そうし

たものを是正させていこうという

取り組みが大きなきっかけになっ

ていて、しかも差別的な処遇をや

めさせることができたときに、大

衆的な広がりをもった運動になっ

ていくという感じがしました。

そうした点では賃金差別、ある

いは昇進・昇格差別の是正に取り

組んでいくことがたいへん重要に
なっているような気がいたしました。

シンポジウムのなかでも指摘し
ましたが、日本の企業は、それこ
そ過労死を生み出すような人的資
源管理というか、一生懸命働かせ
る仕組みをつくって、そしてまた
労働者の人権を極小化する経営を
やっているわけですが、しかし、
それがどうして持続しているのか
と考えてみると、それを成り立た
せている一つの重要な柱に人事考
課Ⅱ査定があるわけです。これは
現時点では、ブラックボックスに
入っていてオープンにされていま
せん。この人事考課Ⅱ査定があり
方を改善させる、変えていくとい
うことが少数派にとっての重要な
課題となってくるような気がいた
しました。

それから三番目に感じたこと
は、これもいろんな方が強調され
ていた点なんです、企業を超え
ることの重要性というようなこと

です。

企業を超えることの中身は二重であって、一つは企業を超えて産業あるいは全国レベルのネットワークをつくっていくという道筋と、もう一つは日本の企業社会の在り様から考えて、市民社会との間に開かれた相互交流をつくっていくということ、この二つがあるのだらうと思います。

後者の市民社会に開かれたという点についても、発言のなかでは二つ出されていたように思います。一つは労働委員会なり裁判所なりに訴えて問題を社会的に提起していくことであり、それからもう一つは市民運動と連帯してさまざまな課題に取り組んでいくこと、これらの二つの方向性があったかと思えます。そういったさまざまなルートで企業を超えていくということが、目指すべき方向として大きな課題になっているような気がいたしました。

シンポジウムでの報告を聞いて

いて、私たち研究者の方の研究も足りないことを痛感いたしました。研究者と実践家との相互交流を深めて、新しい可能性を切り開いていけば大変面白くなっていくのではないかと、思ったわけです。

木下 後藤さんにはシンポジウムの内容を文章化したものをお送りしましたので、お読みになった感想というところからまずお願いします。

●大企業とその労使関係はよく知られていない

後藤 読ませていただいていくつか感想をもちましたが、大きなところでは、大企業の行動と、中における労使関係の在り方が、実際には日本社会の重要なところを決定しているにもかかわらず、ほとんどそれがベールの中だということ。現実を憂える左翼的な知識人でも、このことをあまりにも知らなさすぎる、情報が届いて

いないということを感じます。大企業の中で実際に何が行なわれているのかをもっともっとオープンにしなければ長期的にはたいへんまずいことになるのではないかと思います。

労働運動に内在したところでは、大企業の労働運動ということは一括できるのではなく、課題別、階層別、組織的条件別に非常にたくさん運動形態やネットワークはあり得るし、またそうしないとやっていけないのだということがよく分かりました。この間のリストラに対しても中高年労働者に対して、「希望の会」は激しく抵抗する拠点になっているようですが、多くの製造業で、左派のグループがあるところでも文句を聞いてもらいにきたり、グチをこぼしにきたりしても抵抗の拠点にならないという状況にあったと聞いています。企業グループの様態や、あるいは国内型の企業か多国籍企業かなどを含めて精密に分析

していかないとは対応できないのではないかと感じました。

木下 それでは、シンポジウムの内容をふまえながら、大企業の労働運動について自由に討論していきたいと思います。

●「階層ごとの運動を」ということについて

高橋 たしかに後藤さんも言われたように「大企業における労働運動」と一括して議論するのは有効ではないですね。職場でがんばって大企業の労働運動を転換させ、階級関係を変えていくことが重要だという議論をみかけますが、どうも、大企業の労使関係を変えるのは最終局面であって、その局面に到達するにはどうすれば良いか、その討論があまりにも弱いと思えます。今回のシンポジウムで出されたような階層別や課題別の取り組みは、部分的ではあるが重要な手がかりにしていけるという感じがしました。

また階層別や課題別のたたかいというのは、今までの「職場で頑張る」ということだけの運動と違って、小さくても社会的にアピールして、外に訴えかけているところが興味深かったですね。たしかに企業内の労使関係は密室化されているけれども、運動の身を社会的に明らかにしてやっている、そういう事例がありましたね。

木下 階層ということについては、現在の労働運動の状況を大企業から突破するという大企業中核論のようなニュアンスは正しくない。そういう状況にはない。だけど、個々の大企業そのものを丸ごと変えていくことは困難だとしても、大企業に働く人たちを階層ごとにばらしていくならば、その階層ごとの可能性は拓けていくのではないだろうか。シンポジウムをつうじてそのことは実感しました。

高橋 年功賃金や終身雇用慣行に深く抱負された労働者は実際に

はそれほど多数ではない。リストラの対象になっている中高年労働者や差別されている女性労働者、下請労働者、独自の要求をもっている技術者・研究者などを全部一括して大企業労働者と議論することはできなくなっている。問題は個別的に具体化されなければならぬのでしょね。

後藤 「希望の会」や「商社に働く女性の会」はそれぞれ典型的でしたね。

木下 組織のレベルもいろいろありますね。それぞれバリエーションがあってシンポジウムでの報告の順番も、要求実現組織からだんだんと産業レベルでかつ労働組合の色彩の強いところ、そして最後は少数派の労働組合となるようにお願ひしました。

高橋 それはおもしろいですね。だから、そこで運動する人たちが自分たちの頭で考えて、どのような組織がやりやすいのかを選択し、組織づくりをすればいいと

いうことですね。

木下 組織づくりにしても階層を視点に入れると違ってくると思います。これまでの運動は、本工層中心を前提にした運動にやはり傾斜していたといえますが、正社員の中に階層区分があると同時に非正社員の膨大な層もまた大企業に組み込まれているわけで、そのような非正社員に着目しない運動は、労働運動としてはいかなものか、という気がします。

高橋 「周辺」に対する評価が低すぎるのかもしれないね。

木下 階層は日本の労使関係の有無・強弱によって区分されると考えているのですが、それと同じ物差しで、大企業の中の労働者を見てみると、大企業の中もまた、「周辺」部分と「中核」部分とに分かれてくることになりました。

●中高年労働者をめぐって

後藤 大企業の中高年労働者にも、系列企業やグループ内に行け

る者と、行くところのない人とは違う。民間大企業の中高年者では普通からみて賃金が高すぎるという部分もあります。そこは、賃金がやや下がったとしても、本気になって企業と喧嘩をする気はないでしょう。しかし、大企業の中高年者でも追い出されたらほんとに生活できないという人もいます。そのへんの区分けが必要でしょうね。

木下 甲賀さんの銀産労がつくったピラをみたら、ある都市銀行の事例ですけど、五八歳男性の年収が四七五万円、二七歳男性の年収が四五五万円、勤続三二年の女性の年収が四四八万円、この三者がだいたい四百数十万円でだいたい同じぐらいである。考えさせられますね。五五歳になると賃金が半分になり、年功賃金カーブがガクッと下がってしまうのです。

高橋 企業としては雇用不安をおおってにおいて、一応は雇用が保障されているのだから全体としては怒らないだろうとタカをくくっ

ているのでしょね。

●ブルーカラーを考える

後藤 大企業でも製造業のブルーカラーはそれほど賃金をもらっていないでしょう。

木下 住友金属の北川清子さんから聞いた話ですが、九四年一月に会社から提案された「新従業員諸制度」では、本社採用の「総合グループ」と各事業所採用の「基幹グループ」に区分けされ、これまで同じ事務技術職だった男性ホワイトカラーと女性ホワイトカラーとが、この二つにグループ分けされ、そして今度は、現場労働者の男性が女性ホワイトカラーと同じ「基幹グループ」に入れられたという事です。この処遇の変更に対して、鉄鋼労働の男性からすれば、「なんで女と同じなんだ」という不満があるそうです。

六〇年代にはブルーカラーも青天井の昇進が可能だという言い方がありましたけれども、明らかに

大企業におけるブルーカラーの比重が低下していると考えられます。ブルーカラーが中心に座らない生産システムになってきているでしょう。

後藤 ブルーカラーといっても、どういう仕事をやっているのかが、問題ですね。日立の例ですけど、ブルーカラーでもかなり緩やかな監視労働が多く、ぴたっと張り付いていなければならない監視労働は下請がやっているという事業所もあります。大企業の本工層がどんどん監視労働になっています。どうも伝統的なブルーカラー像が解体しているのかもしれないね。

アメリカの議論にも、多国籍の時代になった場合の中核的なワーカー、シンボリック・アナリストと呼んだ人がいますが、この部分だけは豊かになれるという分析があります。たしかに多国籍企業が自由に動ける世界を想定した場合にはそうなる気がします。技術的

家族関係の現代的変容と

「社会のなかの民主主義」を考える

■渡辺洋三著

日本社会と家族

戦後民法（家族法）の成立から現在にいたる家族と社会の半世紀をふり返り、いま問われている家族法改革の内容と課題について考察。

四六判上製・二五〇〇円（本体二四二七円）

渡辺洋三民主主義選集①—③

《既刊・好評発売中》

戦後日本の民主主義

二五〇〇円（本体二四二七円）

日米安保体制と日本国憲法

二五〇〇円（本体二四二七円）

人権と市民的自由

二五〇〇円（本体二四二七円）

労働旬報社

東京都文京区目白台2-14-13 電話 03 (3943) 9911 FAX 03 (3943) 8398

に変化したから、旧来のブルーカラー層が変貌しているというレベルだけではなく、もう一段違った次元、つまり、多国籍企業との関連でブルーカラーの位置が変動しているのではないかと思えます。

シンポリック・アナリストというのは高度な知的操作を必要とする労働者で、その処遇は上がるけれども、そうでない者はぐんと下がってしまう。

同時に、多国籍化にくい産業もあります。たとえば、日本の造船業は、いまのところ多国籍化にくいようですが、そうしたところでは国内の本工層をぎりぎり押し上げていくことになるのかもしれない。

木下 たしかにそれが「希望の会」の強さと可能性なのかもしれないですね。全造船機械三菱重工長崎造船支部の少数派組合も一定の存在基盤をもっていますね。大企業といっても産業ごとの分析をしなければなりませんね。

●女性労働者とその運動について

高橋 女性の場合には、少数の人たちで運動を始めてもけっこう社会的な波紋、広がりをもちますね。注目を集めるのはどうしてでしょうね。

木下 まず、ともかく「正義」ということでしょう。内心はともかく、女性を差別してよいだとか、賃金が半分でもかまわないとか、今や公然とは言えない正義の旗があることはたしかです。さらに国際的な動向や世論の支持でしょうね。

後藤 七〇年代初期から八〇年代に入ってまで、長期的には女性問題を含めて社会は進歩するのではと感じていた。しかし均等法になっても何にも変わらない、女性にはたかかう以外にない、と思ってきたのではないのでしょうか。

高橋 先ほどのブルーカラーとの関連で言うと、ブルーカラーのウエイトが低くなってくるのに対

して、女性の方は上がってきたということもありますね。

木下 その点ではME化の影響が大きいと思います。端末のキイをたたくということは、その社の情報をすべて知ることと等しいわけで、財務の仕事でも膨大な情報処理と分析をやっていますし、営業の後方での支援的な仕事にしても、女性は情報を豊富に把握しています。それが彼女らの仕事の上での自信につながっている気がします。

高橋 あと一つ感じたことは、労働組合がダメならばそこに頼らない、理不尽だと思ったら社会的に提起する、こういう姿勢は学ぶべきだと思います。

木下 そもそも彼女らは「労働組合Ⅱ男」という思いできたのであって、頼れなければいっそう自分たちだけでやりましょう、ということになったのだと思います。

後藤 今までの労働組合の婦人部はどういうことになるんでしょうか。働きつづけている産業の婦人部、たとえば教員などのところ

の活動の蓄積はすごいですね。教員では、民間企業に比べてはるかに平等であって、産前産後の保護や授乳の時間の確保などは手厚い。ただ、現在要請されている水準から見ると、少々、活動が限定されている。

木下 たしかに昇格差別反対の運動もありますが、全体として母性保護の運動に偏ってきたのではないか。それは日本の労働運動が官公労に偏重してきたことの反映だと思えます。女性差別の厳しい民間のところではそうはいかない。「賃金・雇用システムの転換」と女性差別」という座談会(『女性労働問題研究』二八号、九五年六月)に参加して聞いたのですが、民放で働く若い女性のあいだでは、婦人部についても「母性保護ばかり言っていて、乳くさくて嫌だ」という声があるそうです。自分分は男と対等にやれますという自

負のあらわれなのでしょうけれど
も。

国際的にも母性保護だけでなく、差別と真っ向からたたかいたい
「結果の平等」と「性別役割分業
の廃止」を求める運動に水準が上
がってきていますから、男女の格
差が極端に大きいこの日本で、差
別是正を正面に掲げる女性運動が
登場するのは当然だと思います。

後藤 しかし、情けないと思う
のは、現代フェミニズムの思想潮
流がこういう問題についてみるべ
き成果をほとんど生み出さなかつ
たということです。結局、今、差
別撤廃で頑張っているのは、長い
目で見れば、労働組合の婦人部で
活動してきた人です。この系列の
人たちが差別に取り組みだしたと
いうことであって、七〇年代以
降、元気に登場してきたフェミニ
ズムの人たちではないですね。

木下 たしかにそうです。た
だ、九五年六月に開かれた「変え
よう均等法！」という集会には、

上野千鶴子さんの記念講演と現場
の報告がなされ、四三〇人が参加
し、会場は満員でした。ひいき目
ですが、フェミニズムと女性労働
運動とが合流するだろうという予
感をもりました。

後藤 欧米の場合には、フェミ
ニズムが社会的な圧力になってい
て、女性の労働の場への進出を支
えているのに、日本の場合にはわ
ずかしありませんね。結局、日
本における市民運動が弱すぎるこ
となのでしょうが、いずれにして
も合流していければ良いことです
ね。大学の講義で学生が一番聴い
てくれるのは、日本の企業社会が
何故、女性を差別する構造にある
のかということ。若い人たちは
フェミニズム的な感覚と、働き
つつ差別とたたかっている人
たちとが共鳴し合ったらすごいで
すね。

木下 女性の差別是正の運動に
ついてですが、今年、九五年四月
に自称「女性一斉蜂起の会」とい

うぶっような組織ができたそうで
す（越堂静子「ジェンダー・ニュ
ートラルな職務評価を求めて」
『女性労働問題研究』二八号）。裁
判や提訴をする女性のネットワー
クだと思えますが、「従来型では
なく、誰でも楽しくやれる裁判
へ」が合言葉になっているそうで
す。そして、裁判資金の基金をつ
くりサポートするネットワークも
つくられつつあるそうです。そう
なると、目にみえる形で女性労働
運動が姿をあらわすことになり、
それが最前線をきり、それに励ま
されて中高年層やパートタイマー
などの運動も発展していくこと
になると思います。

●企業の市民権と
と反大企業の市民運動

高橋 市民としての労働者とい
うテーマについて、少し考えてい
るので、日本の場合には企業に
入ると市民的な権利をあきらめざ
るをえない。それを女性の差別の

問題と同じように、おかしいと言
えるような状況をつくり出すに
は、労働運動というよりも市民運
動的な要素をもっと重視しなけれ
ばならないと思います。権利を議
論すると、市民的なものに近づく
ような気がしますが。

後藤 ただ、市民的なものとい
うのは移動できなければなりません
よね。つまり、亡命の権利のな
い市民権というのは実は中途半端
なのです。企業のなかにおいて市民
的な権利を主張するのは並大抵で
はない。結局、市民的な行動を保
障する社会的なパワーというのが
は、また企業を超えた労働組合運
動という話になってきますね。

高橋 企業を超えてなおかつそ
の企業にこだわる、ということが
できれば良いのですがね。

後藤 市民としての労働者とい
う場合、企業の中だけでは育たな
い気がします。労働力を市民的に
取引するわけで、取引の場数を踏
んで、状況をよく知っている人た

ちが出てこなければならぬでしょう。五時までの契約で、それ以後は二次的な契約だということを知っていて行動できる市民は、企業の中だけではなく、企業を動き回っていなければつくられないと思います。

これから流動的な労働者が出てくれば場数を踏むわけで、そうすると、ここまでは仕事の義務でこの先は自分の権利でということの区分がだんだんつくようになってくると思います。

木下 ただ企業のなかの強い市民を支えるような市民運動はできると思います。その点では全通産の方が言っていたことは実に大切な指摘ですね。個別企業だけで不買運動を提起するのは難しいとしても、多くの企業リストをつくり、それを消費者に問うということとはできると思います。

高橋 どうも「資本」という視点でばかり議論していて、「企業」という視点で議論しないから、企

業をマルバツつけて評価するとう発想にならないのではないでしょう。企業のすべてが悪いという発想では企業を変革していくことにはならないですね。

後藤 市民運動と労働運動とが結びつくことが必要だと思いません。いまでも日本で多国籍企業のマルバツ表をつくっているのは市民運動ですから、全通産が市民運動に呼びかけてやっていくと良いですね。アメリカだとマルチナシヨナル・モニターという環境団体があつて、多国籍企業の星取り表を毎年つくっています。

高橋 生協運動もそのような広がりをもってやっていければ良いですがね。

●日経連の「日本の経営」改編
提案と大企業労働運動

木下 ところで、日経連の報告は、現にこれですすめてきた年功賃金・終身雇用制の再編をいっそう促進するものであり、本工層

を含めてドラスチックな変化が予想されます。「希望の会」に聞き取りにいった興味深かったのは、

大企業の中で要求を実現する幅の広い組織をつくるのは、いつでもできるわけではない。企業の攻撃は同じではなく、人員削減や配転や労災、過労死などあらわれ方には波があり、その波をきちんととらえることができるかどうか、それにかかっている、つまり踏み切り方が重要だということでした。その視点から日経連の報告をみると、それを踏み切る上で大切な波が各企業でつきつきにくることでしょう。

後藤 「希望の会」の人たちは旗を掲げたときに解雇されるかもしれない、守ってくれるところはあるのだろうか、と考えたのでしようが、そこいらはどうですか。

木下 聞いたところによりますと、弁護士七人と労働問題専門家二人で顧問団を設置して「やるならやれ」という気構えで結成した

そうです。その決意は大きいと思います。

●企業を超えることについて

木下 そろそろ時間ですが、最後に、大企業の運動を考えてきた先達たちの言葉を紹介したいと思います。大企業の労働組合を内部から変革するのは「百年河清を待つがごとし」といった小川善作さんの言葉、活動家集団は小さいながらも常に産業レベルの視点に立って「梅檀は双葉より芳し」の志で活動しなければならぬと言っていた亡くなった石垣辰夫さんの言葉を思い出します。石垣さんは、産業別の指向をもって事業所から企業、企業から産業、そしてインターナショナルへと視野を広げなければならぬと強調されていました。

後藤 事業所、企業、産業という関連について小川さんが、事業所規模の運動を超えて企業レベルになることがじつは大変なこと

で、それができるためには産業レベルの視野がなければならぬという逆説をおっしゃっていただきました。日立などの巨大企業をみると、電機産業や大金属というものの見方が先にあってそれで活動しないと、企業別すら難しいということがありますね。

木下 たしかに、企業が媒介環にならないのかもしれない。企業を超えることは、高橋さんが言ったように市民的な権利を媒介しながら市民運動に支えられつつ超えていくことや、事業所から産業レベルの視野に立って企業を超えていくこと、あるいは「商社に働く女性の会」のように女性という階層から企業を超えていく道筋、また石垣さんが電機労連で取り組んでいたような企業を超えた技術者の結集、さらにパートや派遣、外国人労働者などの非正社員を企業を超えて結集するやり方など、いろいろなルートが考えられると思います。

高橋 先ほどから話されているように、階層や課題に固執することによって企業を超えられることが重要だと思います。あまりトータルな運動を展望しすぎて個別の運動を過小評価するのはまずいでしょう。

木下 終わりますが、二一世紀につながる糸口を見出すために、今後とも研究者の立場から検討し、運動家とも討論していきたいと思っています。

〔了〕
(本座談会は、一九九五年八月一日に行なったものです。)



◆会社改善に最適!! ROJUNのビジネスブック

就業規則で会社が変わる

◎社員にわかりやすい規定のつくろ方

◆小さい会社にぴったりの条文モデル

規定作成の手引き

社会保険労務士(株第一経理)
石田 仁 著

読みやすい・理解しやすい・必要なことはきちんと入っている。就業規則・給与規程・退職金規程・パートタイマーの労働条件の決め方一冊で完全ガイド。

第一部 小さい会社と就業規則

- 1章 なぜ就業規則が必要か
- 2章 生きて使える就業規則を

第二部 社員にわかりやすい規程をつくる

- 1章 就業規則(本則)の考え方・つくり方
- 2章 給与・手当・賞与規程の考え方・つくり方
- 3章 退職金・福利厚生規程の考え方・つくり方
- 4章 パートタイマーの労働条件の決め方

定価一五〇〇円(税込)
四六判・二四〇ページ