

## 日本における職能的労働組合の可能性

木下 武男

### 目 次

はじめに

〔事例1〕東京土建一般労働組合

〔事例2〕音楽家ユニオン

〔事例3〕企業別労働組合連合体における個人加盟組織

〔事例4〕労働者供給事業の労働組合組織

結び

### はじめに

1955年、社会政策学会は労働組合論を共通論題にした学会を開き、「戦後日本の労働組合」としてその報告をまとめた。このなかで、大河内一男氏は「組合運動の『反省』と組合研究の『反省』」と題し、つぎのように述べた。「西洋流の横断組合を理想のもの、組合組織における在るべきものと考え、日本の企業別組織もそれに倣うべきだと考える根拠は何処にも存しない。問題はただ、横断組合の発展とともに果たされてきた組合の機能が、企業別組合においてどこまで十分に果たしうるか、また果たし得ないかを検討することである」<sup>(1)</sup>と報告した。

この指摘そのものでは、組合機能の研究をつうじて再び組織形態の批判にたちもどる余地はいくらか残されていたが、実際は、この論文を契機にして、組織形態論は棚上げされる運命になった。あたかもこの指摘が先見的であったかのように、それ以後、春闘の華々しい高揚が始まった。労働組合論の分野でも形態論から機能論への転換が明確になった。春闘の高揚と機能論への転換のなかで企業別組合の問題性は置きざりにされた感があった。

だが、1975年の春闘以来、毎年の春闘は敗北の山を築くようになった。今年の春闘では「ベア・ゼロ時代の開幕」や「春闘解体」ともいわれた。このようななかで、30年以上も前の事態がまたと

(1) 社会政策学会編『戦後日本の労働組合』有斐閣1956年10月、4ページ。

りざたされるようになってきた。日本の企業別労働組合の問題性があらためて登場してきたのである。それは、二つの問題領域をもっている。一つは、経済社会の変動に企業別労働組合は対応できないという点である。1975年から日本の労働組合組織率は低下の一途をたどっている。組合員数も停滞ないしは減少している。組織率が発表される毎年暮れ、各新聞の論調も一様に企業別組合の問題性を、だいたいいつのように指摘している。企業内従業員組合であれば、パート労働者や派遣労働者、中小零細企業労働者を組織化することはむずかしい。サービス経済化やME化の進展はこのような労働者を増大しつづけるだろう。したがって、中高年の本雇労働者の削減ともあいまって、このような事態がつづけば、組織率は低下せざるをえない。確かに、事態はこのように進行している。

あと一つは、日本経済の良好さや経済大国をなしたとげたことと、企業別労働組合とは密接な関係にあるのではないか、という問題領域である。この10年近く、毎年の日経連の大会や「労働問題研究委員会報告」は企業別労働組合の賛美を忘れたことがない。1987年の「労働問題研究委員会報告」では、「わが国の労使関係が諸外国に比し、きわだって良好なことについては定評があるが、そのようになった最も大きな理由は、わが国の労働組合が企業別に組織され」ているからだと述べ、さらに、社会環境に変貌が生じつつあり、労使双方の努力が必要だが「それは、わが国の企業別労働組合構造を崩すほどのものではない」と評価している。

昨年、NHKは『経済大国日本の源泉』という特集番組を2週間にわたって放映した。それは、すべて「日本的経営」に視座をおいて編集されていた。「日本的経営」を媒介にして、その構成要素たる「企業別労働組合」と「経済大国日本」とを、結びつける視点は、今日、重要である。すなわち、日本が世界に冠たる国際競争力をつけたのも、また民間大企業を中心に会社人間・企業戦士がつくりだされているのも、そして日本の労働組合が危機に陥っているのも、これらは同じ背景のもとにある。その意味では、かつての封建的な意味あいで企業別組合ではなく、今日、「経済大国日本の源泉」としての企業別組合問題が提示されているといえる。

だが、日本の企業別労働組合問題はそれほど単純ではないし、その克服も容易ではない。企業別組合の問題は、たんに労働組合の組織形態のあれこれではなく、日本の企業社会の全機構とこれまでの日本の民衆史総体にかかわることだと考えるべきであり、安易な企業別組合脱皮論ではものごとの解決にはならない。今日の民間大企業の企業別労働組合は、展望として、最終的にその克服が必要とされるだろうが、そうたやすく変わるわけではない。だが、中小零細企業分野に関してはいささか異なる。ここでは企業を超えた労働組合の能動的な営みが今日もとめられている。

ここでの事例は、企業別労働組合によっては、みずからの生活を向上させることのできない中小零細企業と総称される人々の「日常性」そのものである。中小零細企業の「企業」という形容すらつけるのは妥当ではない土建職人やフリーの労働者、派遣労働者などを含めて、この中小零細企業の領域は、日本において広大である。にもかかわらず企業横断的な労働組合がいまだ確立していないのは、企業意識の浸透と組合運動家の「伝統的迷信」にほかならない。マルクスはかつて、保守

化し崩れつつあった職業別労働組合の幹部について、「職業全労働者の団結に現実になるかわりに、彼ら自身を害するだけの伝統的迷信にしがみついている」と評したことがある<sup>(2)</sup>。全労働者に開かれることのない閉鎖的な労働組合であることでは、職業別組合も企業別組合も同じである。今日、中小零細企業分野ほどこの「伝統的迷信」の有害なところはない。この分野では、労働者の生活を向上させるすべと、労働者の組織化を考えるならば、企業別組合ではない方策をとる以外にない。ここで紹介するのは、日本の労働組合運動ではまだあまり注目されてはいないが、企業別組合ではない組織形態を定着させた事例、あるいは企業別組合的体質を克服しつつある事例である。

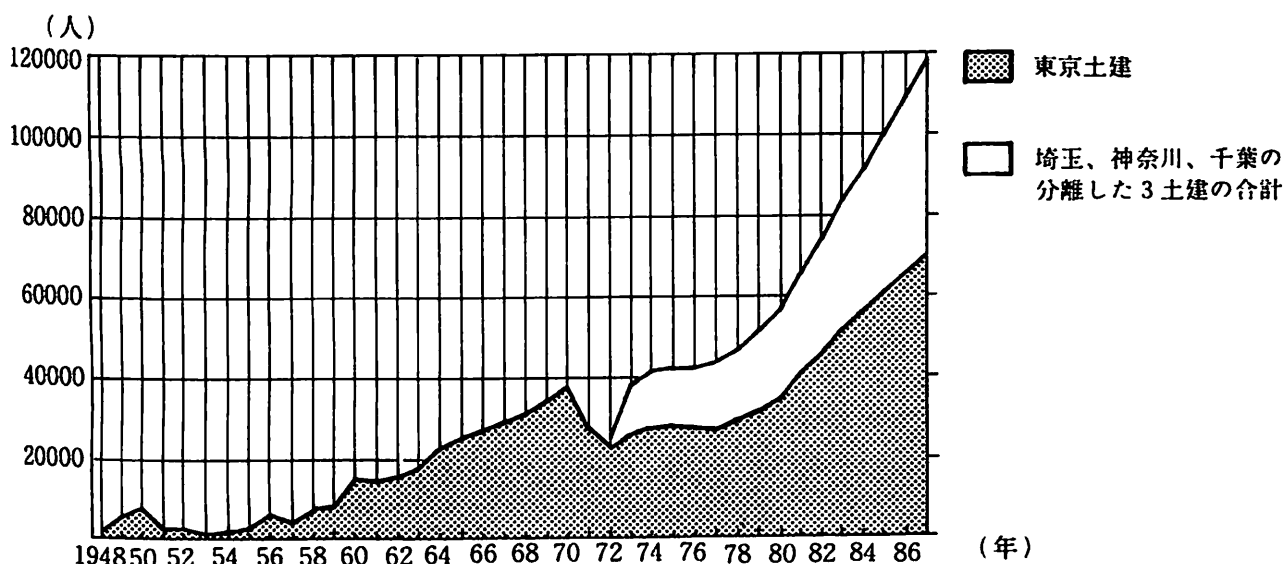
## [事例 1] 東京土建一般労働組合

### (1) 組織拡大

先にみたように、日本の労働組合の組織率は1985年から一路低下しつづけている。また労働組合員数も停滞ないしは、減少している。このような中であっても、組織勢力を大きく増大させているのは全建総連と電機労連、ゼンセン同盟ぐらいである。とくに、全建総連のなかでも組織拡大月間を設定して、毎年5000人ほど組織を大きくしている東京土建の活動は注目される。

[第1図] をみるとわかるように、東京土建は、以前から組合組織が大きかったわけではない。1947年の東京土建結成当初は組織人員も少なく、その後も組織化が進んだとはいえない。戦後の労働組合運動は、「燎原の火のように」とよく形容される通り急速に組織拡大が進む。戦後初期の組織化では、労働組合の活動家が事業所にいき、従業員をすべて集め、そこで労働組合の必要性を話

第1図 東京土建一般労働組合の組合員数



(2) マルクス=エンゲルス『労働組合論』大月文庫、138ページ。

し、ただちに全員で組合を結成するということが一般的にみられた。企業別労働組合の方式は短期間に大量に組合員を増やす点では有効だった。しかし、まだ当時、東京土建はそれとは対照的に組織を確立していなかった。

その後、1960年ごろから順調に組織を伸ばしているが、それも70年の日雇健康保険の擬制適用の廃止<sup>(3)</sup>によって打撃を受け、組合員の4割近くを失う。後退をくい止め、前進に向かうのが1978年であり、その間、8年間の後退と模索の時期があった。そして、これ以後、大々的な組織拡大が前進する。とりわけ、1980年代に入ると、組織人員はほぼ一直線の急上昇をとげている。80年に4万人を突破し、82年に5万人、84年に6万人、86年に7万人になり、今日、近い将来10万人に達する展望を現実のものにしている。なお、東京土建は、以前は東京近県におよんでいたが71、2年に、埼玉土建、千葉土建、神奈川土建が分離し、現在では東京都に組織範囲を限定している<sup>(4)</sup>。東京土建を含めたこの4土建の組織勢力は、1987年に10万人になり、全建総連の28.7%、3割近くを占めている。

したがって、東京土建のほんとうの意味での飛躍的前進は、70年代末からであり、最近のこととすることができる。だが、まさに日本全体の組合員数が停滞ないしは減少しているなかで、東京土建がめざましく発展している意味は大きい。そして、これまた戦後初期と同じように、日本の労働組合運動と逆な動きをしている。今度は全体の後退のなかでの飛躍である。

## (2) 組織原理

東京土建は、企業別労働組合という組織形態を結成当初からとっていない。ここに、日本の企業別労働組合運動とは、一定のずれを生じさせるゆえんがある。東京土建が日本の他の労働組合と大きく異なる特質は二つある。

一つは、「産業別個人加盟の居住地組織」という特質である。東京土建は、今日ではビルや土木の野丁場にまで組織が広がっているが、そもそもは大工・工務店の領域である町場の職人たちのなかから労働組合がつけられた。その町場は、住民の住宅需要を基盤にした地域経済の領域である。したがって、町場の職人たちも地域性をもっている。現在では遠い現場もあるが、基本的には町場の場合、一定の地域内であるし、その働き場所も一過性である。居住地を基点にしながら、一定地域内で労働力が流動していることになる。ここから、東京土建は、産業別で「居住地組織」という日本には類例をみない組織形態をとっているのである。

---

(3) 建設労働者は1953年の日雇健康保険が制定された時には法の適用からはずされ、行政措置として組合を事業主とみなす擬制適用とされていた。擬制適用廃止によって東京土建は国保組合を設立し、同時に、独自の総合共済制度を発足させた。

(4) 3土建の分離は、当初から東京土建は4都県に基盤をおいていたというよりも、東京都内からだんだんと三多摩や首都圏に広がっていき、擬制適用廃止が一つの契機になり、行政区に分かれていくという経過で生じている。

である。町場の雇用主は、大工や工務店で労働者を雇い顧客からの注文生産を進めている者であるが、野丁場の雇用主は、もちろん野丁場建築物の受注元ではなく、労働者を雇用しながら仕事を請け負って来て仕事をおこなっている者である。なお、手間請親方が野丁場で11.2%いるが、彼らは雇用者をかかえる下請業者のなかでその元請にたいする従属性が強い部分であり、みずからも現場で労働者とともに働いている。つまり、人を使いながら人に使われている層である。

このように建設業は複雑、多様な雇用形態、請負形態をもっているのが特徴になっている。そして、東京土建は、上層の雇用主を除いて、これらの階級・階層すべてをみずからの組織範囲としている。これをもって東京土建を労働組合として疑問視するむきもある。しかし、資本に雇用されている労働者だけが労働組合をつくるのだとするならば、その観念では複雑な階級・階層の中にある建設職人・労働者をとらえることはできない。現実のあるがままの存在形態そのものが重要なのである。

東京土建の一人の組合員をとっても、なにかの階層に一律に帰属できない面がある。この仕事の場合には、人に使われない自営業者であったり、他の仕事の場合には、人に使われる労働者であったりする。また、個人をとっても労働者が親方になる可能性もあり、その場には職業生涯で階級関係が移動する。また雇い主が労働者に転落することもしばしばある。このように、建設産業では階級・階層の位置が固定的ではなく、相互に移動し、流動している。この激しい流動構造のなかで就業者同士の競争が展開されているのである。建設産業の場合、労働者が労働者とだけ競争しているのではなく、一人親方や零細業者をふくめて、仕事を確保し安く仕上げるために争わなければならない。業者同士の安価受注の競争はその労働者の生活条件も悪化させる。東京土建の組合は、この流動と競争の領域そのものを組合員の構成範囲としている。労働者だけの組合であったならば、この競争を規制することはできない。東京土建のこのような組織構成は、組合の性格や運動を複雑にしているが、競争規制という点では合法則性をもっているといえる。

なお、日本における中世社会は、手工業者の労働と生活をまもる自律的な組織であるギルドをもたなかった。ヨーロッパでは、その後、ギルドにおける親方層から職人層が分離して、職人組合や同職クラブを形成した。日本では、そのような確個とした職人層の組織の伝統をもたないままできたなかで、建設大資本による圧迫を親方的な零細雇主も職人も労働者も受けるようになってきた。ここに、現在もなおこれら階級・階層が一つの組織に包括される基盤があるように思われる。

### (3) 土建国保組合

先にみたように、東京土建は1970年の日雇健保の擬制適用の廃止によって組織が激減した。そして、70年代を通じて停滞をつづけながら、80年代に大きく飛躍する。この後退から飛躍を導きだした契機はなんだったのだろうか。その最大の要因は土建国保の優位性である。擬制適用を打ち切られた東京土建は、国民健康保険法にもとづく国保組合を設立した。国保組合は、企業の補助はいっさいなく、国からの補助を受けながらも組合員の保険料を主体にして運営している健康保険制度で

である。町場の雇用主は、大工や工務店で労働者を雇い顧客からの注文生産を進めている者であるが、野丁場の雇用主は、もちろん野丁場建築物の受注元ではなく、労働者を雇用しながら仕事を請け負って来て仕事をおこなっている者である。なお、手間請親方が野丁場で11.2%いるが、彼らは雇用者をかかえる下請業者のなかでその元請にたいする従属性が強い部分であり、みずからも現場で労働者とともに働いている。つまり、人を使いながら人に使われている層である。

このように建設業は複雑、多様な雇用形態、請負形態をもっているのが特徴になっている。そして、東京土建は、上層の雇用主を除いて、これらの階級・階層すべてをみずからの組織範囲としている。これをもって東京土建を労働組合として疑問視するむきもある。しかし、資本に雇用されている労働者だけが労働組合をつくるのだとするならば、その観念では複雑な階級・階層の中にいる建設職人・労働者をとらえることはできない。現実のあるがままの存在形態そのものが重要なのである。

東京土建の一人の組合員をとっても、なにかの階層に一律に帰属できない面がある。この仕事の場合には、人に使われない自営業者であったり、他の仕事の場合には、人に使われる労働者であったりする。また、個人をとっても労働者が親方になる可能性もあり、その場には職業生涯で階級関係が移動する。また雇い主が労働者に転落することもしばしばある。このように、建設産業では階級・階層の位置が固定的ではなく、相互に移動し、流動している。この激しい流動構造のなかで就業者同士の競争が展開されているのである。建設産業の場合、労働者が労働者とだけ競争しているのではなく、一人親方や零細業者をふくめて、仕事を確保し安く仕上げるために争わなければならなくなっている。業者同士の安価受注の競争はその労働者の生活条件も悪化させる。東京土建の組合は、この流動と競争の領域そのものを組合員の構成範囲としている。労働者だけの組合であったならば、この競争を規制することはできない。東京土建のこのような組織構成は、組合の性格や運動を複雑にしているが、競争規制という点では合法則性をもっているといえる。

なお、日本における中世社会は、手工業者の労働と生活をまもる自律的な組織であるギルドをもたなかった。ヨーロッパでは、その後、ギルドにおける親方層から職人層が分離して、職人組合や同職クラブを形成した。日本では、そのような確個とした職人層の組織の伝統をもたないままできたなかで、建設大資本による圧迫を親方的な零細雇主も職人も労働者も受けるようになってきた。ここに、現在もなおこれら階級・階層が一つの組織に包括される基盤があるように思われる。

### (3) 土建国保組合

先にみたように、東京土建は1970年の日雇健保の擬制適用の廃止によって組織が激減した。そして、70年代を通じて停滞をつづけながら、80年代に大きく飛躍する。この後退から飛躍を導きだした契機はなんだったのだろうか。その最大の要因は土建国保の優位性である。擬制適用を打ち切られた東京土建は、国民健康保険法にもとづく国保組合を設立した。国保組合は、企業の補助はいっさいなく、国からの補助を受けながらも組合員の保険料を主体にして運営している健康保険制度で

ある。今日では、一世帯平均月額1万1339円の低い保険料で、10割給付をつづけている。

この優れた健保組合を運営することができているのは、設立とともに展開した補助金獲得の運動である。土建国保の総収入のうちで、国庫負担の占める割合は1971年で25%であったが、86年には40%に達している。また東京都の補助金も、1971年に、自治体としては全国ではじめて実現し、今日、総収入の13%を占めている。これらは行政改革によって補助の割合が低下している状況のもとの比率であり、それでも国と都の補助が5割以上を占めていることは、重要な点である。

そして、この健保が、組合に入ってくる未組織労働者の魅力になっている。つまり、労働組合が社会保障闘争を展開することによって健康保険の優位性を確保し、またそのことが、労働組合の組織拡大の基盤にもなっているのである。これは東京土建の組合員の6割が土建国保に期待して入ってきていることから明らかである。だが、土建国保がなくなったら東京土建をやめるとするものの割合は15%でしかない。それ以外にも組合の共済制度もあり、また職人同士の親睦や仲間意識も築かれているからである。その意味で、社会保障は、重要な組合の機能であり、組合員にとって組合加入の「入口」でもあるが、しかし、それは、総合的な組合機能に支えられることによって、それがなければやめるという「出口」にはなっていない。

東京土建に入ってくる建設産業の従業者は、特定の企業に依存しそのことによって生活を維持し改善することができる労働者ではない。まったく違う種類の労働者である。彼らは、特定企業に向けて、生活向上を要求する道ではなく、国家にたいして生活向上を要求せざるをえない。東京土建の労働組合運動にとって、政策・制度闘争が中心的な柱になっているのも当然なことである。このような企業に依存することのできない種類の労働者が、労働組合運動の舞台に登場することによって、日本の社会政策、社会保障の運動は本格化するだろう。

#### (4) 組織化の到達点

組織拡大によって、1984年現在の、東京における建設産業就業者のなかでの東京土建の組織率はつぎのようになっている。町場では39%、新丁場では13%、野丁場では7%である。町場の建設職人全体の4割、野丁場での7%という有意味な数字を示している。そして、組織拡大が進むことによって、東京土建は、これまで大工・工務店が中心の町場の組合から、じょじょに脱皮しつつある。組合員の構成をみると、1984年の組合員の49%が町場で、22%が野丁場、21%が新丁場、その他が9%という状況である。この構成を、1982年から84年の新組合員でみると、町場が38%、野丁場が31%、新丁場が21%、その他が10%という結果になっている<sup>(5)</sup>。町場の比率が低く、野丁場の比率が高くなっている。つまり、東京土建は、ますます野丁場に進出し、大手ゼネコンにも進出し、今まで組織化が困難だとされてきた野丁場土木にも進出していっている。

町場から野丁場への東京土建の進出も、野丁場に労働組合を建設するという確固たる方針があっ

---

(5) 東京土建一般労働組合「東京における建設業の就業構成と東京土建一般労働組合の組織状況」の数字である。

て組織化したというよりも、むしろ居住地から営々として建設職人を拡大していったら野丁場で働いているものも組織に組み込んでしまったという方が正確である。だが、このことは、建設産業に働く者すべてを一つに統一する条件をつくりだした。そのことは、その基盤の上に立って建設大手大資本を労働組合の交渉相手にすることを意味する。実際、1983年から全建総連として大手建設・住宅資本との交渉が始まった。まだ、各企業ごとの企業交渉ではあるが、東京土建の組合にとって、新しい段階を向かえつつあることは確かである。おそらく、東京土建はますます産業別組合的機能を強化し、また組織的にも産業別組合的結合体をその組合組織のなかに抱え込むことになっていくだろう。

野丁場を含めた建設産業全体に責任を負わなければならなかったことが、産業別にみた組織拡大の帰結だとすると、地域という視点からみると、これまた地域に責任をもつ労働組合にならざるをえなくなってきている。東京土建は居住地組織であるために、労働組合組織とともに住民組織の性格をもっている。組織拡大がすすみ、団地に分会ができているところもある。したがって、労働組合の地域共闘組織の中心であるばかりでなく、地域運動のかなめにもなってきている。だが、このことは、地域における建設産業のあり方が変貌しつつある今日、重要な意味をもっている。

町場は、これまで親方が仕事を受けて徒弟制度のなかにあった自分の配下の職人たちや、あるいはほかの職種の職人たちと一緒に生産していく仕組みであった。それは、高度成長のなかで崩れつつあったが、町場システムの崩壊を決定的にしたのは、1970年代を通じてすすんだ大手建設大資本の町場市場への進出であった。それが、新丁場という町場における資本の分野の形成であった。かつて町場市場の90%は大工・工務店が受注していたが、その状況は一変し、東京では現在30%を割っている。そして、重要なのはかつての町場の労働力のあり方が変化したことである。建設産業における町場の生産システムは、基本的には、元請・下請関係のない労働力の水平的な結合であった。だが、新丁場は、町場に元請・下請の垂直的な労働力の結合すなわち野丁場的な生産の仕組みを導入してしまった。大手住宅資本の下請として町場の職人が働かなければならなくなっている。大手資本はかつての町場職人の仕事を奪ったのみならず、自立した職人の誇りをも奪い、みずからの生産システムの末端に従属的な労働力として組み込んだのであった。

このように、町場が構造的に大資本によって改変されつつある今日、町場の再建は、かつての町場の仕組みに回帰するのではなく、労働組合自身の手によって町場のシステムや秩序を再編成することであろう。町場における大資本の侵食を放置しておくのか、あるいは町場の労働組合的再建に向かうのか、東京土建は岐路に立たされているのである。東京土建は、この点で町場を、地域経済の領域であり、地域産業であると位置づけ職域防衛闘争を発展させている。そして、この大資本の町場進出を阻む運動を、たんに建設職人の仕事確保という次元ではなく、地域の再生をめざす地域運動と結合して展開してきている。東京土建の現段階は、産業別にみても、野丁場における労働組合運動という新たな運動領域をもち、また地域的にみても、町場の労働組合的再建という新たな課題



をもつにいたった。組織拡大の結果は、それらの可能性の追求を、みずからの課題とすることができたのである。

なお、東京土建は政党支持、政治活動の自由を原則としてきた。だが、それは特定候補の支持もおこなわないという点で徹底している。特定政党の候補はもちろん、「革新統一候補」も労働組合として支持を表明してこなかった。もし、組合員の政党支持の調査をしたならば、まず、第一党が自民党で、つぎが公明党で、そのつぎが社会党か共産党かな、と組合幹部が語ったように、この組合では「革新」が自明の前提になってはいない。これは、中小零細企業分野で大々的に組織拡大をした場合、必ず自民党支持者や創価学会員を包み込むことになり、当然なことでもある。このようなことから、現実的に対応せざるをえないこともあるが、それ以上に重要な意味を含んでいる。それは、政党と候補者が取り結ぶ政策協定にたいして、政党と同じように、労働組合もその政策を総体として支持しうるのかという問題である。つまり、労働組合は、部分的な課題で政党と共同歩調をとれるとしても、政権構想をもふくむような全面的で包括的な政策を支持し、それを一般組合員にまで徹底させるには無理があるのではないか、ということである。また「革新」や「統一」の基準を組合執行部のところで決定していいのだろうか。こういったことが、東京土建における政党の労働組合との関係をめぐって、その背景にあるように思われる<sup>(6)</sup>。

## [事例2] 音楽家ユニオン

### (1) 組織構成

音楽家ユニオンは、「単一の職能別個人加盟組合」を組織原理として、全国66支部、6000人の組合員からなっている。プロの演奏家を中心にした労働組合である。全国的な音楽家の組合運動は1970年ごろから始まったが、1983年10月に日本音楽家労働組合と日本演奏家協会とが合流し、日本音楽家ユニオンを結成したことにより、運動は本格化した。

音楽家ユニオンの組織は、3種類の支部によって構成されている。まず職場支部である。読売交響楽団、日本フィルハーモニー交響楽団、群馬交響楽団などのように東京や地方のオーケストラや合唱団の分野では、職場支部を構成している。職場支部といっても、独立した企業別組合の単組ではなく、あくまでも個人加盟の単産の支部である。この分野の組合員は、全組合員の約2割程度だという。つぎは、レコーディングや放送、テレビなどに出演するスタジオ関連分野のフリーの労

---

(6) 東京土建組合員の実態調査としては前掲「東京における建設業の就業構成と東京土建一般労働組合の組織状況」1985年8月、がある。また椎名恒「建設産業における就業構造の変化と全建総連の組織的性格」「社会政策学会年報」第30集、1986年5月、下山房雄「建設産業の賃金と労働組合」東京土建「建設」35号、1984年12月、拙稿「建設産業の変貌と経済民主主義の課題」東京土建「建設」37号、1985年7月も、東京土建の現段階について論じている。なお、東京土建の「大会議案・資料」、「役員学習用テキスト」を参考にした。

働者が、東京を中心に楽器別支部をつくっている。トランペット支部、トロンボーン支部、ギター支部、打楽器支部、ホルン支部など楽器別にたくさんの支部がある。またラテン支部、ウエスタン支部もある。あと一つは、地域支部である。職場支部とフリーの楽器別支部のいずれにも属さない組合員を地域ごとに結集している。すなわち、クラブやダンスホール、ホテルのディナー・ショーなどのバックミュージック、これらはハウス関連分野といわれているが、その演奏家とそれにたずさわる労働者で、地域支部をつくっている。また町で教室を開いている音楽教師も地域支部には入っている。

## (2) 賃金交渉

音楽家ユニオンの賃金交渉は、職能別の労働組合として非常に特徴的な運動がみられる。まず、オーケストラ・合唱分野についてだが、ここでは、各支部ごとに賃上げ交渉をしているように、実体としては企業別組合の企業内交渉と大きな違いはない。将来的には統一交渉をめざしているが、現段階では最低到達目標をだして統一闘争を重視している。全国的にオーケストラ支部が拡大されていることともあいまって、地方交響楽団連盟のように、経営者側にも歩調をそろえて音楽家ユニオンと対応していこうという気運がうまれている。

だが、楽団の演奏家の賃金はなんといっても絶対的に低賃金であることが問題な上に、さらにスポンサーつきのオーケストラとそうでないものとの格差もまた大きい。交響楽団の団員の賃金が高いグループは、京都市交響楽団、NKK交響楽団、読売日本交響楽団、東京都交響楽団である。だが、高いといっても年収で、京響621万円、N響で576万円、読響521万円、都響504万円であり、京響を除くとせいぜい年収500万円で生活している。年収の低い方では、宮城フィルハーモニー交響楽団の154万円、新星交響楽団の174万円、神奈川フィルの101万円、広島交響楽団の188万円である。また、平均月収をみても、20楽団のうち8楽団が月収10万円台ないしはそれ以下の収入である。タキシードを着て華やかに演奏している音楽家が、10万円そこそこの月収で生活している者が少なくないという実態はあまり世間に知られてはいない。

ハウス関連では、まだ賃金交渉はおこなわれていない。業者団体との集团的統一協定によって最低演奏条件の実現をめざしてはいるが、東京キャバレー協会との話し合いはもたれたものの、出演料の改善までにいたっていない。このような統一協定を可能にするために、当面、この分野での組織拡大に力をそそいでいる。

音楽家ユニオンの賃金運動で注目すべき交渉は、スタジオ関連分野でおこなわれている。スタジオ関連、すなわちNHK、民放、レコード、劇伴、CMの分野では、民放とNHK、レコード会社の3部門で交渉し最低演奏料金を決めている。[第1表]は、1986年度のそれぞれの最低演奏料金である。民放テレビの最低演奏料金は、まず放送局とユニオンとが交渉し、放送局支払を決める。つづいて、演奏家をテレビや放送局に供給している音楽事務所（プロダクション）の業者団体とユニオンとが交渉し、そこで税込み演奏者受取を決める。2段階で交渉することになる。

レコードの最低演奏料金については、レコード会社の業者団体であるレコード協会との交渉だけである。この交渉では、音楽事務所への支払料金と演奏家の受取料金との両方が決められる。したがって音楽事務所の業者との交渉はおこなわず、レコード会社とユニオンとの交渉で業者の取り分も決められることになる。そして、これらの民放・NHK、レコード会社との間で決められた協定賃金が、音楽家ユニオンにまだ加入していない演奏家への支払いにも適用されている。また、業者団体に入っていない業者も、この決まった水準にならっている。ユニオンの賃金交渉の結果が社会的相場としても適用され、また未組織の演奏家にも賃金相場として波及しているのである。こうして、他の職業にくらべて高いわけではないが、それでも[第3図]にみるように、労働組合の結成とともに最低演奏料は急上昇してきている。

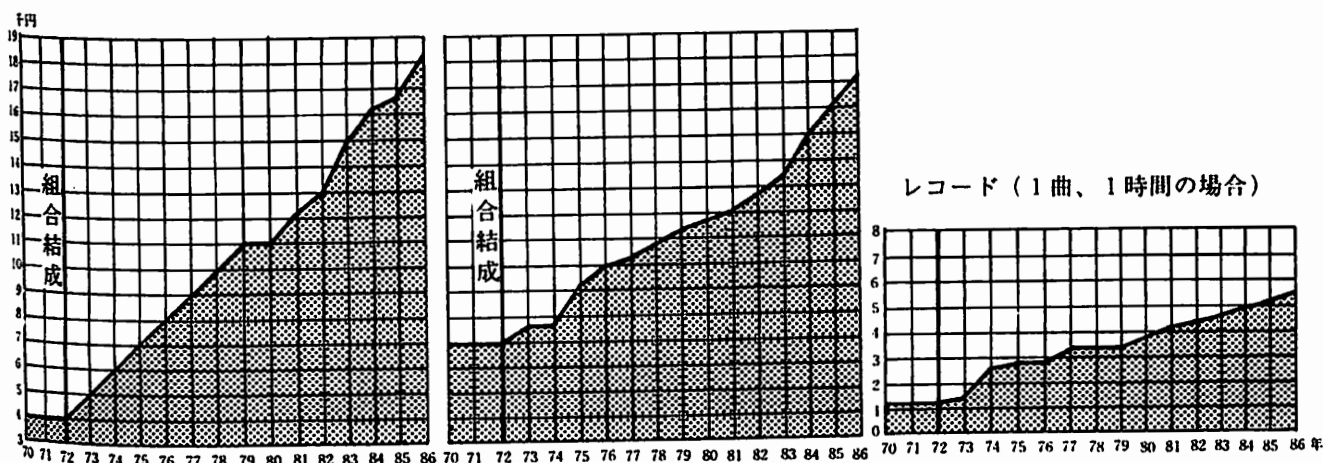
第1表 日本音楽家ユニオンの1987年度最低演奏料金

■民放テレビ			実施日 4月25日		■劇伴		実施日 4月21日	
時間	放送局支払	演奏者受取	税 込	税引後	*レコードに準ずる。ただし、拘束は最短でも2時間から。			
2	12,900円		11,111円	10,000円	■NHK 実施日 6月1日			
3	18,060円		15,555円	14,000円	*1番組拘束2時間以内			
4	23,220円		20,000円	18,000円	テレビ 14,000円 ラジオ 13,000円			
5	28,380円		24,444円	22,000円	*リハーサル料 拘束1時間毎に35%増し			
6	33,540円		28,888円	26,000円	テレビ 4,900円 ラジオ 4,555円			
7	38,700円		32,777円	29,500円	*再放送料			
8	43,860円		37,222円	33,500円	1年以内 30% 1年以後 40%			
9	49,020円		41,666円	37,500円	(いずれも基準料金を基本として)			
10	54,180円		45,555円	41,000円	*テーマ等のリピート放送料			
					1年以内 30% 3年以上 300%			
					*作曲料 基準 1,000円/1P			
					以上金額は、NHK支払いの紹介業者手数料及び税込みの金額。			
■レコード			実施日 4月21日(収録分)					
			税 込	税引後				
*1曲1時間につき								
バイオリン・ビオラ・チェロ			5,666円	5,100円				
その他			6,777円	6,100円				
*1曲1動きの場合の割増し			1,222円	1,100円				
*チェロの選搬料 1曲の場合				1,500円				
↑すべて演奏者が直接受け取る金額								
↑幹事社6社に限り、ユニオン経由でランク申請ができる。								

(出所) 日本音楽家ユニオン「第5回 定期大会議案集」1987年。

第3図 最低演奏料の推移

NHK (TV番組、拘束3時間の場合) 民放 (TV番組、拘束3時間の場合)



(出所) 日本音楽家ユニオン「すべての音楽家はユニオンへ」。

スタジオ関連では、放送局とレコード会社があって、そのつぎに、プロダクション・業者が入り、その下に演奏家がいるという構造である。音楽家の組合運動が始まる前は、演奏家を送り込むプロダクションの業者マージンが不明朗であり、またピンハネの割合も高かった。3割や4割の中間ピンハネは当たり前という状況があり、それが音楽家の低賃金の一要因になっていた。労働組合が産業別賃金交渉を展開することによって、このような事態も改善され、業者のマージンは組合の交渉によって明らかになることになった。さらに、毎年、賃金交渉がおこなわれるようになり、演奏家の労働条件もかなり改善してきた。

### (3) 労働者供給事業

音楽家ユニオンは、職業安定法45条にもとずいて労働組合による労働者供給事業をおこなっている。音楽家の労働者供給事業は、音楽家ユニオンに合流する2つの組合もおこなってきたことであり、10数年の歴史がある。供給事業というのは、労働組合が、仕事を必要としている組合員に雇用先を紹介し、その組合員を企業に供給する活動のことである。職能的な労働組合にとって供給事業や職業紹介の活動は、組合員にむけての職業技術訓練や産業・職業情報の提供とともに、組合活動の不可欠な領域になってきている。その意味では、企業別組合の企業内での雇用保障とは、まったく異なった次元での雇用問題が労働組合の活動として提起されてきているといえる。

まだ、音楽家の組合運動が展開される以前、業者の中間ピンハネが大きかった頃、音楽家はすべてプロダクションによって、放送局やレコード会社に供給されていた。今日の労働者派遣法ができる前は、労働者を他の企業で働かせるのは、労働組合の場合は供給事業によってすべておこなうことができるが、企業の場合は民営職業紹介か、あるいは請負の形態によらなければならなかった。そのなかで音楽家は、職業安定法の規定によって民営職業紹介によるとされていた。

音楽家はすべてプロダクションの職業紹介によって放送局やレコード会社で演奏していた。しかし、この民営職業紹介の許可を受けない闇プロダクションが横行し、そこが中間のピンハネを非常に大きなものにする元凶になっていた。放送局の方もこの闇プロダクションから音楽家の供給を受けていた。このような状況を一掃するために労働組合は、供給事業の許可をとったのであった。

もっとも、そのことは、労働組合が供給活動を本格的にすすめ、プロダクションの事業にとって代わることを意図したのではなかった。音楽家の労働市場の正常化を図るのがねらいだった。事実、労働組合が供給事業の許可をえたことによって、業者もいっせいに民営職業紹介の許可をとり、音楽事務所の正常化がはかれるようになった。

したがって、今日の音楽家ユニオンの供給事業の現状は、組合員はプロダクションの仕事があって、時々、ユニオンの供給事業の仕事もあるという段階である。だが、ユニオンの供給事業は、業者との対立関係にはいれば、いつでも、音楽家の供給を全部ユニオンでやるという圧力になっている。このような音楽家ユニオンの労働者供給事業と先にみた最低演奏料金協定によって、不明朗なピンハネは一掃されることになった。音楽事業者もユニオンと協力してやっ払いこうという姿勢に

ある。その意味で、音楽家ユニオンは、労働者供給事業を、業者も含めた音楽業界の正常化、民主化をすすめる「ワサビのような役割」とみている。そして、このような運動をすすめることによって音楽家の生活条件を困難にしている原因は中間の業者にあるのではなく、放送局やレコード会社の政策にあるということが理解されるようになってきたという。

なお、放送やレコードに関する分野以外でも、供給事業という形態でなくても、紹介・斡旋のようなやり方で、組合員の仕事の紹介が仲間のなかでおこなわれている。東京ソリスト支部は、新宿歌舞伎町でピアノやギターなどで弾き語りをしたり、また客の歌の伴奏もするソロの音楽家を中心にした支部である。この支部は組合員のオーディションや出演料の交渉にも立ち合ったり、盛り場のもぐりの業者と対抗しながら組合員どうしで職場を探し、就労を実現させているという。また、このようなソロの演奏家だけでなく、クラブやキャバレーのバンドのあっせんもユニオンを通じて行われる例もあるという。

#### (4) 組織拡大と供給事業

音楽家ユニオンの労働者供給事業の将来展望にもかかわることでもあるが、ユニオンは組織拡大を意識的にすすめている。それは、組合員は多ければ、多いほどいいといったレベルではなく、つぎのような位置づけをもっている。「全分野で加入促進運動を繰り広げてアウトサイダーの一扫をめざし」「クローズドショップを実現するため、ひきつづき組織拡大を重視」(第4回定期大会)するという点である。これは、欧米でおこなわれているブッキング・エージェントを、日本の音楽産業でも実現し、クローズドショップをめざすことを意味している。

欧米のブッキング・エージェントとは放送・映画の代理店のことで、そこでは、代理店の業者が有料職業紹介をおこなって放送局やレコード会社に演奏家を供給している。その代理店に労働組合が組合員を供給するという仕組みになっている。ユニオンのめざす「クローズ」の状態とは、「エージェントはユニオン・メンバーにしか発注せず、ユニオン・メンバーはユニオンと協定していない業者の仕事はしない、という状態」であり、欧米の労働組合の運動目標もそこにあるという。これが完成した「クローズドショップ」の状態では、「ユニオンの労働者派遣事業は、演奏家をエージェント(音楽事業者)を通じて放送局やレコード会社に派遣するという仕事になる」<sup>(7)</sup>。

これが、可能になるには業者の側でも、労働者の側でもアウトサイダーを減少させなければならない。だから、労働組合にとっては、未組織労働者の組織化が不可欠な課題になっている。音楽産業は、確かに業種としても狭い分野であるし、音楽家の数も限定されている。このような「クローズ」な状態は、音楽家ユニオンにとっては実現可能な方向であり、ほかの労働組合には難しい課題でもあろう。だが、未組織労働者の組織化は、たんに数の問題ではなく、産業・業種の労働力のか

---

(7) 音楽家ユニオンの労働者供給事業については佐藤一晴「音楽家ユニオンの供給事業」『労働法律旬報』No.1114, 1985年2月下旬号を参照。

なりの部分を労働組合が掌握し、そのことによって労働者同士の競争を規制し、産業全体の労働者の労働条件を向上させる、そのためにこそ不可欠な課題であるという点では、どの産業分野でも共通している。企業別組合の形態ではない、したがって企業に労働条件の向上を要求できない企業横断的な労働組合にとって、その産業における労働条件の向上と、未組織労働者の組織化とは不可分の関係になっている。

なお、音楽家ユニオンはマスコミ文化情報労組会議に加盟しているが、この芸能、文化、情報、マスコミの分野で、音楽家ユニオンが定着させた「職能ユニオン」の形態が注目され、広がる方向にある。また、文化分野ではないが、1985年に労働組合として認定されたプロ野球労組は、音楽家ユニオンの結成が一つの契機になり、また規約などもユニオンを参考にしている<sup>(8)</sup>。

### 〔事例3〕 企業別労働組合連合体における個人加盟組織

企業別労働組合の克服は、規約を改正して個人加盟組織にしてしまえば、それで成しとげられるものではない。だが、ここでみておかなければならないのは、日本の単産すなわち企業別労働組合の連合体のあり方である。日本の労働者は組合に加入したくても加入することができない。一部の組合を除いて日本の多くの単産は、企業別組合の連合体だからまず企業に労働組合を「つくる」ことから始めなければならない。企業に労働組合をつくってそれから単産に団体加盟することになる。個人加盟の欧米では、労働組合は「入る」ものであるが、日本では、労働組合は「つくる」ものである。だが、このような組織構造が、現実に対応できるわけがない。企業別組合の伝統的な組織体質を徐々に変化させ、現実の変化に適応していこうとする努力を出版労連の事例でみてみよう。

出版労連は、194組合、1万760人の、出版産業における唯一の産業別組織である。講談社、小学館の出版大企業から小零細の出版社まで、さまざまな企業規模の労働組合をかかえている。出版労連の規約にはその構成について「出版産業および関連事業に従事する労働者をもって構成される労働組合で、この規約に賛同するものをもって組織する連合体である」と規定されている。まさしく労働組合の連合体である。

この出版労連にはさまざまな業種別の共闘組織がある。教科書共闘や教材共闘、家庭書共闘、総合書共闘など企業の出版内容によって共闘組織をつくっている。この共闘組織の活動によって労働条件の高位平準化をはかるのがねらいである。教科書共闘では、統一要求をつくり、経営者を集めた統一交渉も実現している。他の共闘組織も統一交渉までいかなくても賃金・労働条件の統一要求をまとめ、提出している。

共闘組織の一つに小零細共闘という中小零細企業の出版社の共闘組織があった。この小零細共闘

---

(8) 日本音楽家ユニオン【音楽ユニオン】1985年11月号、第24号。

に結集する組合を中心にして、1976年1月、5単組32人で「東京出版合同労組」が結成された。出版産業は中小零細企業が多くを占めている。この小零細出版社では、組合がつくられても、何年か後には解散か自然消滅し、定着することがなかなか困難であった。また、数人の組合員が単組を維持している場合も多かった。したがって、合同労組結成の目的は、小人数の組合同士が合同して、一つの労働組合を維持していこうという点にあった。だが、それだけではなく、中小零細企業分野の未組織労働者を組織化していくための組織的保障にするという積極的な点もあった。

その後、1981年には、合同労組(127人)と他の7単組76人とが組織統一して、26分会203人になり、現在、31分会300人の組織に発展している。合同労組結成の意図はこの点で実っているといえる。とくに、全体の出版労連が、企業の雇用削減や倒産などによって1977年の1万4500をピークに減りつづけ、現在は1万を割るところまできているなかで、合同労組だけが組織を維持し拡大していることは注目される。

だが、ここでみておかなければならないのは、合同労組も、小さいながらも実質的には企業別組合の連合体であった点である。基本的には、企業籍をもった労働者に組合員の資格があり、個人加盟組織ではなかった。それを1986年の規約改正によって例外規定として個人加盟を認めることになった。合同労組の規約は、こうなっている。「組合は原則として、東京都内の出版関連産業の事業所ごとに組織された職場組織および労働者で構成し、出版労連に加盟する」、「職場組織は、原則として事業所単位で組織」し、「組合の加盟および脱退は原則として職場組織ごとに行う」となっている。この「および労働者」を挿入することによって例外を認めることになったが、この「職場組織」が実態的にはそれまでの単組つまり企業別組合であった。それでは、例外規定を設けるには、どのような背景があったのだろうか。

それには、出版産業の構造変化という大きな問題があった。出版産業は、政府統計によるマスコミ関連の第三次産業ではなく、製造業に分類されている。物をつくるからである。この出版産業の生産システムはつぎのようにして成り立っている。すなわち、出版社(版元)→印刷→製本→取次→小売店という分業システムである。出版社は企画、編集から原稿を印刷に入れるまでの仕事であり、印刷会社は印刷だけをおこない、つぎに製本会社が製本をおこなう。取次は、東版や日版などの出版物の流通会社・卸売会社である。なお最近では、雑誌や文庫本は印刷から製本まで一貫生産されるようになった。

出版産業の構造変化とは、この出版産業のなかで、出版社の下請としてフリーやプロダクションが出現し、生産システムの重要な担い手になったことである。[第2表]は、講談社労組がおこなった「社内総労働力実態調査」である。これをみると、今や出版物は社内の本雇い労働者だけでつくられるのではなく、フリーや社外のプロダクションに大きく依存してつくられているのがわかる。「未組織」となっているうちの「契約編集員」は、主に書籍編集の部門で企画単位で請け負ったり、企画の一部をページ単位で請け負ったりするフリーの労働者である。「記者」は週刊誌・月刊誌の

第2表 講談社における社内総労働力の推移

年度	86年	84年	83年	79年	73年
部署総数	126	128	123	125	122
従業員数	1,067人	1,089人	1,052人	1,079人	1,027人
臨時雇用者	98人	117人	117人	120人	111人
契約編集者	200人	237人	176人	153人	74人
(うち定期出社)	(89人)	(73人)	(83人)	(104人)	(53人)
ライター	記者 146人 カメラマン 119人 ライター 571人	記者 112人 カメラマン 29人 ライター 290人	記者 115人 カメラマン 95人 ライター 211人	記者のみ 127人	記者のみ 152人
海外注者	87人	74人	52人	61人	45人
関連会社からの出向者	120人	169人	123人	出版サービス 100人	出版サービス 100人
プロダクション使用	41部署	33部署	31部署	9部署	14部署
派遣労働者	51人	35人			

(出所) 講談社労組「社内総労働力実態調査」1986年。



取材記者やアンカー（取材記者などが書いたものを最終的にまとめる者）で、「記者」の名刺を持つ人をさし、「フリーライター」は記者以外で取材や記事の作成にあたる人をさし、特定の担当ページやコラムあるいは不特定のテーマの仕事をしている。「個人外注者」というのは、校正、原稿整理、計算事務などの仕事をする者である。これらの人々はフリーと呼ばれる労働者である。フリー労働者以外のプロダクションは下請会社のことで、企画全体や書籍一冊まるごと請け負ったり、書籍や雑誌の一部を定期的に請け負ったりしている。

こうして、大手出版社の版元労働者は、今や、プロデューサー化してしまっている状況である。このフリー・プロダクションの増大が、版元労働者の労働条件を悪化させるのは明かであるが、同時に、フリー・プロダクションを利用した出版社同士の過当競争は、出版物の粗悪乱造を生み、それが出版文化の貧困をつくりだしている。したがって、フリー・プロダクションの労働者を未組織のまま放置しておくことは、出版労働者の労働条件のみならず出版産業のあり方にもかかわる問題になってきている。

ここに、合同労組が規約を改正して、フリー・プロダクションの労働者が個人加盟できるような受け皿をつくる必要がでてきたのであった。こうして1987年1月に合同労組の個人加盟分会としてユニオン・出版ネットワーク（略称出版ネッツ）が誕生した。まだ、できたばかりで活動が定着しているわけではないが、結成大会での方針では、つぎのような方向が確認された。「出版業界情報の提供」や「ネットワークを生かした就職の相談・斡旋をおこなう」。出版労連がおこなっている「『出版技術講座』などを利用し、技能養成システムをつくる」。「近い将来、労働者供給事業の資格を取得し、民主的『労働者派遣』などもおこなう」。「『出版労働者生産協同組合』の設立を展望する」。共済制度を重視して、出版に働く不安定就業者のコミュニティーセンターをめざすという。このような方針が現実化するには時間がかかるとしても、出版ネッツが、これまでの企業別労働組合にはない運動を展開しようとしていることは十分に理解することができる。

#### 〔事例4〕 労働者供給事業の労働組合組織

労働者派遣法を推進した高梨晶氏は、まだ派遣法が成立する以前、違法な派遣事業がはびこっている時、「日本の企業別労働組合運動の欠陥がこうした派遣事業形態を大変増やしている。なぜ本工・正社員のみしか組織しないのか」<sup>(9)</sup>と述べた。行政当局の責任を棚にあげるとするならば、高梨氏の指摘は、ことの一面をついている。だが、派遣法反対運動のなかで、派遣労働者を組織する気運が高まり、今、新たに労働者供給事業が注目され、高梨氏の発言を実質的にのりこえる運動を展開してきている。

---

(9) 「派遣労働者の実態と法制化を考える」『労働法律旬報』1985年2月下旬号

労働者供給事業を行っている労働組合は、全国で38組合、組合員14万人である。そのうち常時供給している労働者数は12万人になっている（1986年3月現在）。労働組合のおこなう供給事業は、派遣する労働者を組合員としてプールしておいて、需要のある企業に労働者を組合が供給する仕組みである。その場合、供給される労働者の労働条件は、企業と労働者が決めるのではなく、労働組合と企業との労働協約によって決定される。企業と労働組合が協約を結んだ上で、組合員を供給するのである。したがって、そこには利潤すなわち中間搾取は存在しないことになる。

労働者供給事業をおこなっている労働組合は、二つの類型に分かれる。一つは、供給事業が労働組合活動の柱になっており、したがって、組合員もほとんど全て供給される労働者という労働組合である。当然、個人加盟の労働組合組織になっている。日本自動車運転手労働組合（自運労、対象組合員1600人）や新産別運転者労働組合（新運転、5700人）、田園調布派出看護婦家政婦労働組合（田看労、240人）などであり、比較的、供給事業を開始したのも古い。

#### (1) 田園調布看護婦家政婦労働組合

田看労は、1954年に許可を受け、「前近代性の残る派出婦の世界に、民主主義の新風を」吹きこもうと田園調布を中心に看護婦や家政婦の供給事業を行っている労働組合である。女性だけの職能的地域労組という点からも注目される。1952年の職業安定法によってこれまでの看護・家政・派出婦会は廃止になり、有料職業紹介所か、労働組合による供給事業か、の選択に立たされた時、彼女らは組合員44名で労働組合を結成し、供給事業をはじめた。その後、35年をへて今日、家政婦200人、病院などへの付添い看護婦40人、計240人の組合になっている。求人先には、日額、8050円（1987年）の組合協定賃金や細かい労働条件を明示している。「紹介、受付手数料は一切無料です」のただし書きもある。ピンハネはしていないという意味である。有料職業紹介所の家政婦・看護婦に比べて、生き生きと仕事をしているという。

#### (2) 電算機関連労働組合協議会

あと一つの類型は、企業別労働組合の連合体が組織の主流を占めているが、そのなかに供給事業の「受け皿」をつくり、そこが供給事業をおこなっている労働組合である。供給事業を始めたのも新しく、まだ対象組合員数も少ない。電算機関連労働組合協議会（電算労）は、企業別組合の連合体が主体の3400人の組合であるが、そのなかに、個人加盟の組合「コンピュータ・ユニオン」を10年ほど前につくった。

20人で出発した「コンピュータ・ユニオン」は、現在、常用派遣型のSE・プログラマー（ソフトウェア開発職）が過半数を占める10支部、550人の組織になっている。この「コンピュータ・ユニオン」が1983年12月に供給事業の許可を得て、今日、20人だが、企業に供給している。なお、情報処理産業には約20万人の労働者が働いているが、組織の4割から5割が派遣労働者としてメーカーやユーザーの事業所に派遣されているという。この分野は、派遣法の許可業務になっている。電算労の「コンピュータ・ユニオン」では情報処理技術者の一種合格講座をひらいている。組合員の

種認定取得率は27%であり、通常の7%をはるかに上回っている。

### (3) 全日本運輸一般労働組合

全日本運輸一般労働組合（運輸一般、1万6000人）の関西の生コン支部は、これまで、供給事業の活動を実際にやっていた。運輸一般の生コン支部は、組合との集団交渉に応じた企業集団にたいして優先雇用協定といって、企業の倒産や閉鎖による雇用保障のため、組合員を優先的に雇用させるという協定を締結していた。この協定締結の企業のうちの25社に、生コン運転手を中心に供給していたのである。組合の紹介として、日々雇用者を供給していた。たまたま、門前にいたということで門前雇用協定といっていたが、その法的な裏付けをとるために、供給事業を申請し、1986年6月に許可を受けた。また、11月には、東京地本にも許可がおりた。

この生コン支部の多くの分会は企業ごとの分会であるが、そのなかに朝日分会という日々雇用者の分会がある。この分会が生コンのドライバーの供給をする「受け皿」になるわけである。現在、30人の派遣労働者がプールされている。なお、生コンと地場トラックとの賃金格差は大きく、地場は生コンの半分である。したがって、生コン支部のなかに、生コン専用の朝日分会とは別に地場トラックやパートタイマーの分会をそれぞれつくろうという構想がある。

運輸一般では、組織化への対策としても供給事業に注目している。未組織労働者を組織化する時、しばしば組合がつぶされたり、会社に解雇されたりすることがおこる。未組織労働者にとってもその不安がねにある。その時、労働組合は、労働者供給事業という方法で、その場合の保障を準備するというねらいもあるという。

### (4) 観光・航空貨物産業労働組合連合会

観光・航空貨物産業労働組合連合会（観光労連、3万人）も、1985年6月に許可を受け、供給事業を開始している。観光労連は旅行会社を中心に組織している企業別組合の連合体である。これまで、添乗員は旅行会社の社員であったが、今日では添乗員派遣会社から派遣されてくる添乗員も少なくない。現在、派遣会社が約20社、登録されている添乗員は1000人にのぼるという。

観光労連は、これまで添乗は旅行業の中心的な業務であって、添乗員は社員で対応すべきであるという原則を堅持してきたが、歯止めがかけられない以上、供給事業を用意して、未組織労働者の組織化にのりだすべきだということになった。「受け皿」として、加盟企業別組合とは別に、「フォーラムジャパン」という供給事業の組織を設立した。現在、約50人の添乗員の組合員を大手の旅行会社に供給している。教育訓練については、観光労連は力を入れている。添乗員は最新の観光地情報を組合員みんなの共有にするため情報交換の場をつくっている。また、比較的経験の浅い添乗員には、「フォーラムジャパン」の教育担当者を中心にマンツーマンの実務訓練をおこなっている。さらに、まったく新たに添乗員になりたい人のために労働組合として4ヶ月の職業訓練学校を発足させることになった。観光労連の添乗員についても、「フォーラムジャパン」は1000のうちのまだ50人であるが、それでも、この出現によって、既存の派遣会社が自社にかかえている添乗員のつなぎ

止め策のために、派遣労働者の待遇がよくなったという。

このようにみえてくると、労働者供給事業は派遣労働者の労働条件を向上させ、組織化するにとどまらない問題をふくんでいる。すなわち、供給事業によって労働者を労働組合が供給する場合、その労働条件基準は、特定企業の労働条件の基準ではなく、企業横断的な労働条件の基準によって規定されている。供給する際の料金・賃金は社会的なものだからである。したがって、職能的な労働者の社会的な企業を超えた労働条件基準の向上が、労働組合運動の課題になってくるのである<sup>(10)</sup>。

## 結 び

1990年を目標とする全的統一すなわち総評解体は既定の方向になりつつある。いずれ、全民労連とそれ以外の部分とで、大小の違いはあるとしてもナショナル・センターの二極分化の方向をたどるだろう。その場合、ナショナル・センターのあり方をめぐる議論として、企業との癒着性が非常に強いピック・ユニオンの主導する全民労連か、あるいは清水慎三氏が評したような企業別労働組合運動を「所与の条件」<sup>(11)</sup>としたかつての総評運動か、そうでないとするならば、どのようなナショナル・センターか、これらが論じられるだろう。だが問題は、ナショナル・センターのあり方以前に「いかなる労働組合か」が問われなければならないのである。その意味で、労働戦線統一問題は、日本の労働組合にとってこれまでの労働組合運動のあり方を、内省的にとらえることができる機会をもたらしたということができる。

かつて氏原正治郎氏はこのように語ったことがある。「大企業組織労働者よりも未組織労働者のほうがはるかにたくさんいるわけです」「この組織化に成功すれば大企業のほうが小数派になり、ちょうど19世紀末にイギリスでニュー・ユニオニズムが起きてきたような状況になる。このことを期待しています」<sup>(12)</sup>と述べた。イギリスのこの新労働組合主義には二つの事柄が含まれていた。一つは職業別労働組合から排除された不熟練労働者のなかに労働組合を確立することであり、あと一つは排他的な職業別組合を改革することであった。この組合思想は、国も時代も違うが、かなりの程度、わが国の労働組合状況にあてはまる。つまり、企業別組合から排除されている中小零細企業を中心にした未組織労働者を企業横断的に組織することと、その組織化運動と連結しながら企業別組合の自己革新をはかること、この二つが日本における「ニュー・ユニオニズム」の課題となっている。

---

(10) 紹介した供給事業の事例は『労働法律旬報』同上号、労働者供給事業関連労組協議会「ろうきょうの勧め」1986年、および直接の聞き取りによる。

(11) 清水慎三「総評30年のバランスシート」『戦後労働組合運動史論』日本評論社、1982年12月。

(12) 「『労働組合論』をめぐる鼎談」『大河内一男集第4巻』労働旬報社、1980年12月。

ここで、紹介してきた職能的な労働組合は、職業別労働組合とは異なる。それは、徒弟制度的な機構によって労働力の供給制限をおこなうことがない点、また熟練労働者だけの閉鎖的な労働組合ではない点にきわだった違いをみることができる。だが、職能的な労働組合は固まった組織形態もない。「職能」という言い方も職業や職種、技能、専門職などといった広い意味あいをふくんだ言葉として用いられている。だが、一つだけ確かなことは、企業を超えた同じ職能の労働者同士の連帯という精神を含んでいることである。その意味で、日本における新労働組合主義の潮流は、とりあえずは職能的労働組合として形成されつつあるといえることができる。

(法政大学 講師)