



労働組合とはなにか

木下武男

労働組合のなりたちとその理念

日本は、めざましい経済発展をとげ、まちには商品があふれ、暮らし向きも変わった。しかし、男性と女性とが職場のなかで、そして家庭のなかで、共同し豊かに生きていくといった、そういう意味での「働きやすさ」「暮らしやすさ」が実現したとは思えない。

事態は、逆のようにみえる。日本の働く人びとの労働と生活は、大企業中心の経済社会のあり方に、おおもとは規定されていると思う。この企業社会のしくみによって、人間らしい労働と生活は、ゆがめられてきている。

また、本来、働きやすい職場、生活しやすい社会をめざすべき労働組合についても、今日ほど、その輝きを失っているときはないのではないだろうか。根本的には、企業社会にたいする歯止めを欠いた、日本の労働組合のありようそのものに、問題があるといえよう。

一人ひとりの労働者の労働と生活が、企業社会とそのなかの労働組合のあり方に結びついている以上、それらを変えることがどんなにたいへんでも、そこから目を離すわけにはいかないのではないだろうか。

労働組合とは、どのようなものなのだろうか、どのような道筋をへて、どのような理念に支えられて、築きあげられ、成長してきたのだろうか。

そのなりたちをたどり、そして、ふたたび日本の現実に戻ることになろう。

相互扶助と友愛の心

現在の日本でも、会社が終わると、男たちは、飲屋に寄る。仕事がついこと、つまらないこと、そして上司の悪口などを仲間と話しては、うさを晴らす。

女たちは、昼休みや仕事の合間に、おしゃべりをしては、気をまぎらす。

働く者は、みんな同じようにたいへんなんだと思う。酒やおしゃべりの効用だろう。

労働組合も、労働者どうしが、ほんの肩をよせあつたそんななかから始まった。

イギリスでもっとも古い労働組合は、「一ペイントの黒ビールを、いっしょに飲むための会合」からできたという。今の日本でもパブと名をつけた酒場が多いが、それはイギリスのパブリック・ハウスの略称であり、労働組合もまた、このパブリック・ハウスから生まれた。それは、居酒屋と食堂と宿屋を兼ねたところであり、カードやダーツなどのゲーム、ダンス、あるいは集会を催すスペースもあった。

労働者は仕事が終わると、ここに集まり、夕食後のひとときをすごす。労働や生活の苦しさ、話題になる。酒にたすけられて、仕事の不満や雇い主の仕打ちが声高に話される。パブの主人は、労働者に同情的で、雇い主に密告することはなかった。

やがて、酒を飲んでうさを晴らすだけでなく、困っている仲間に手をさしのべるようになった。彼らは、給料の一部をだしあつて、貯金をし、基金をつくった。その貯金箱は、読み書き計算のできるパブの主人にあずけられた。

みんなの基金から、病氣やけがをしたときはもとより、死亡のさいの費用、働き手を失った家族の生活費、老後の保障などが、支給された。労働者どうしの助け合いで、生活の不安をすこしでも少なくしようとしたのだった。

こうしてできた労働者の組織は、友愛協会とか労働者クラブとかいわれたように、のちの近代的な労働組合ではなかったが、労働組合のほう芽の形態だった。そして、労働組合というのは、このような日常的な相互扶助のはたらきと労働者どうしの友愛の精神のうえに築き上げられたのだった。

労働組合への道のり

労働者のこのような組織は、まだ、相互の助け合いの範囲にとどまっていた。雇い主にたいして、賃金や労働条件の改善を要求するなど、名実ともに労働組合になるには、まだ時間と経験が必要だった。労働者は、労働組合という組織を探し当てるまで、さまざまなことをしてみた。

産業革命のまっただなかつた。資本主義がもっとも早く始まったここイギリスの労働者は、それはそれは悲惨な状態で労働し、生活していた。

たとえば、綿工業では、成人男子は二、三割を占めるだけで、他は女性と子どもであったが、彼女らは深夜まで働かされた。子どもは四、五歳から工場で働きにでた。子どもたちの顔は、過労と栄養失調で青ざめていた。

また、炭坑では、男が、狭い炭層を横向きにねながら掘りすすみ、女子や子どもが石炭を運んだ。女子や子どもは、炭車のベルトを腰にまきつけ、よつんばいになって、坑道をすすみ、地上にあげた。坑内は高熱で、男女とも裸どうぜんでなければ、働けなかった。

労働者の住居はというと、三分の二の労働者家庭が、粗末なブラック住宅のなかで一家族一室の状態に住んでいた。盗まれるものもないので、ドアの必要さえないほどだった。

女性の多くは、出産の三、四日後には工場に働きにでた。乳児は家にいて、母親が休み時間に乳を与えに帰った。泣いてむずかる子どもに、強いアルコールやアヘン剤を飲ませて、また工場

へもどることがよくあった。

したがって、子どもの死亡は、労働者のなかで多かった。マンチエスターの例だが、五歳未満の死亡率は、上流階級で二〇%、労働者階級では七五%という数字がある。階級が違うことで、子供の死亡率に大きな格差があったのである。

産業革命期の労働者の状態は、このようであった。この時期、労働組合は、いまだ確立していなかった。また、国家による労働者保護の政策も、成立していなかった。資本の力に抵抗し、歯止めをかけるものはなにもなかった。

この時期の労働者の状態は、もし労働組合がなかったならば、労働者がどういう状況においやられるかを、今の私たちに教えているのではないだろうか。労働者の運動が、この状況を少しずつ改善してきたのである。

労働者たちの抵抗

もっとも、この時期、労働者の抵抗がなかったわけではない。労働者の抵抗の方法は、まず盗みという形をとった。自分が生産した品物をくすねたり、働きもせず自分よりいい暮らしをしている雇い主の財産を奪ったりした。泥棒として警察につきだされると、うらみに思っ、雇い

主を傷つけることもあった。しかし、この盗みという方法は、社会的に処罰されるだけで、労働者の状態を改善するうえでは効果がないことを、労働者は知った。

つぎに労働者がとった抵抗の方法は、集団で暴力的に反抗する暴動という方法だった。イギリスでは、一九世紀の初め、それはラディツ運動という形をとった。ネット・ラッドという名の人物が指導しているという噂が広がったので、ラディツ運動とよばれた。工場主へ送りつけられた脅迫状には、ロビン・フッドが住んでいたという「シャーウッドの森」と記されていることもあった。その脅迫状には、新しい機械を使ったり、契約どおりの賃金を支払わなかったら、その機械を壊すと書かれてあった。新式機械が導入されたことよって、それまで職人的な仕事をしてきた労働者の生活は破壊された。

機械の導入で、もつとも打撃をうけた手織物労働者を中心に、何万の労働者が、十数年にわたって、機械をうちこわし、工場に火をつけたり、製品を川になげすてたりした。

絶望的な怒りの爆発だった。機械そのものを敵視したこの暴動も、結局は、軍隊によって弾圧され、消滅した。

労働者の抵抗の第三番目の抵抗の方法は、ストライキだった。この方法は、犯罪や暴動と違って、なんらの犯罪行為も含んではいない。労働者がもっている唯一の商品である労働力を、一時

期、売るのをやめるだけである。脱落する労働者がでるとたちまち効果がなくなるが、みんなが統一をたもてば、大きな力を發揮した。労働者が仕事をやめるので、工場主は生産することができず、利潤をえることができないからだ。どこかで妥協を考えるようになる。

こうして、雇い主の誘惑と、自分だけの目先の利益をふりきり、仲間とのきずなを持続すること、それができるようになったとき、労働者は、労働組合へあと一步というところまで、たどりついたのであった。

労働者どうしの競争を規制し連帯する——労働組合の確立

それまで、労働者どうしの相互扶助と親睦を目的にしていた友愛協会や労働者クラブが、もはやその枠のなかにとどまらなくなった。雇い主にたいして、賃金や労働条件の改善を要求するようになった。この賃金や労働条件の改善を目的にかかげて、恒常的な組織として運動をすすめるようになったとき、この時はじめて、労働者の組織は、ほう芽的な労働組合の形態から、近代的な労働組合に脱皮することができたのである。

イギリスでは、一九世紀前半のことである。そして、職業別に、そして地域別に、小さな組織がよりあつまって、だんだん影響力を強めた。

その結果、労働者の団結をいっさい認めないというそれまでの「団結禁止法」を無力なものにし、一八二四年、撤廃させることができた。一八五一年に熟練労働者の職業別の組合である「合同機械工組合」ができて、労働組合はもはや不動のものとなった。

だが、ここで注意しなければならないのは、労働者の状態がより劣悪なところから、まず労働組合ができたのではない。そのような組織は不安定で、長続きしなかった。労働者のなかでは、比較的めぐまれた熟練労働者から、近代的な労働組合は誕生したのである。

それは、なぜだろうか。

一八四〇年代のイギリスの労働者の状態や、当時生まれつつあった労働組合を調査、研究し、『イギリスにおける労働者の状態』としてまとめたF・エンゲルスは、競争は「万人の万人にたいするたたかいかいのもっとも完全な表現」だとし、この「労働者相互の競争こそ、現在労働者がおかれている状態のなかで、もっとも悪い面であり、ブルジョアジーのプロレタリアートにたいする、もっとも鋭い武器なのである」と強調している。

失業者はいつでも、職に就いている労働者にとって代わろうとする。低い賃金の労働者は、高い賃金の労働者と競争し、おしのけようとする。雇い主はそれを利用し、労働条件を低くすることができるとができる。

そして、「だからこそ、労働者は組合をつくって、この競争を排除しよう」とつとめる」、労働組合は「競争を廃止してしまおうとする労働者の最初の試み」だと、エンゲルスは述べている。

したがって、労働組合は、たんに、まず要求を実現する組織というよりも、労働者全体の状態を悪くしている労働者相互の競争を規制し、その競争の規制をつうじて、賃金や労働条件の改善をはかる組織だと、理解すべきである。抜けがけの功名や、足の引っぱりあいを排して、労働者全体の地位を向上させようというのが、労働組合の精神である。

話をもどすと、労働組合は、いろいろな労働者のなかで、この競争をもっとも規制しやすいところから、まずできた。初めにできた労働組合は、職業べつに組織された組合だったが、同じ職業なら誰でも入れるわけではなく、少数の熟練労働者だけだった。

たとえば、旋盤工のなかでも、もっとも熟練した労働者であり、その労働者は、自分の配下に徒弟として、不熟練・半熟練労働者をかかえていた。その労働組織の頂点にある熟練労働者を、労働組合が独占的に組織し、そうすることによって、まず、熟練労働者どうしの競争を規制したのである。

このようにして、近代的な労働組合が成立した。そして、この労働組合は、弱肉強食の競争社会であるこの資本主義社会のなかでも、労働組合をつくり、労働者どうしの競争を抑えていけば、

なんとか生活していくことができる、いくらかの労働条件の改善もできる、このことを、すべての労働者に教えることになったのである。

排他的な労働組合から全階層の労働組合へ

一八世紀の中頃、イギリスではこの職業別労働組合が確立した。

職業別組合は、徒弟制度を活用して労働者の数を制限し、そうして労働条件の向上をはかったり、自主的な共済制度をつくり、仲間どうし助けあったりしていた。

しかし、彼らの組合や共済制度は、熟練労働者だけのものだった。「りっぱな洋服を着、胸に大きな鎖時計をつけ、山高帽をかぶっていた」当時の職業別労働組合の指導者は、増大しつつあった、「プロレタリアのくず」「浮浪人」とよばれる不熟練労働者に、けっして手をさしのべることはなかった。

一八八九年、ロンドンの港湾労働者が、大ストライキを決行した。これが組織化のきっかけになり、それまで閉鎖的な組合から放置されていた不熟練労働者を中心に、労働組合がつくられた。この組合が、熟練・不熟練をとわず、職業や産業の壁にとらわれず、労働者を組織しようとした一般労働組合であった。

そして重要なことは、未組織労働者の組織化に触発されて、既存の労働組合の体質もまた、変化したことだった。他の階層にそれまで頑迷に門戸を閉ざしていた職業別労働組合も、その後、多くは、合同をくりかえしながら、産業別労働組合に脱皮していった。

今日のイギリスでは、一般組合と産業別組合が大部分であるが、いずれも、労働者の全階層をつつみこむ組織になっている。こうして労働者相互の競争を規制するという労働組合の原理が、それまでの一部の熟練労働者から、すべての労働者へと広がったのである。

アメリカでも同じように、一九三六年、激しい争議のすえ、ジェネラル・モーターズの組織化に成功し、職業別組合のAFLから、別個に、産業別組合CIOが確立した。アメリカでも、不熟練・半熟練の労働者が組合員になる道が、これによってできた。

このように、今日の欧米の労働組合は、産業別組合であれ、一般組合であれ、すべての労働者に門戸を開いているのが特色である。

そこからみると、日本の労働組合の特別な形態が目立つ。日本に特有の企業別に組織された労働組合は、ある企業の労働者、しかも本雇い労働者にしか、労働組合員になる資格がない。ここに、日本の労働組合には、労働者の相互の競争の規制という原理が、はたらくにくい原因がある。このことと、日本の労働者が特別に激しい競争社会におかれていることと、大きな関係があると

思われる。

企業社会と日本の労働組合

底ぬけの競争社会

戦前、織維女工にたいする労務管理の代表的なものとして、「賞旗制度」があった。「優勝旗」をつくって、その獲得をめぐって競争をあおり、生産性の向上をはかる方法であり、女工の監督者である見番けんぱんに「旗」や特別のボーナスが与えられる。

飯尾要氏は、『日本型競争社会の構図』（日本評論社、一九八五年）のなかで、

「現代のビジネスマンもこの『賞旗』をめざすことを強制された『織維女工』『見番』にも似ている」

と評している。

企業競争は、それぞれの企業内部で、労働者をますます競いあわせている。そして、企業内部の競争は、自分の「仕事の能率をあげる」ことと、「会社のなかでの階層秩序があがっていく、昇進をもとめる競争と結合して、『刺戟』される」ことになる。

昇進の秩序のなかで、人に打ち勝って、はい上がるための競争がおこなわれている。その競争のしくみのなかでは、「同期のうち、ひとり昇進から取り残されても、『市中引きまわしをされるのと同然の恥辱』に耐えて、毎日会社に出なければならぬ」(梅沢正「日本型ホワイトカラー病の可能性」『エコノミスト』一九八四年二月三日号)という精神構造に、労働者はおかれる。

このように、日本では、企業と企業の競争が、労働者どうしの競争につながり、また企業内部でも労働者が互いに競い合っている。

さらに日本では、民間大企業と中小零細企業との労働条件の格差がとても大きいから、民間大企業の労働者は、そのことで優越意識をもち、また、下に転落しないように会社に忠勤をはげむ。彼らより低い生活をしいられている者は、子供をいい会社に入れようと、教育に精をだす。

日本は、底ぬけの競争社会のように思う。この競争社会のなかで「会社人間」ができてきている。

競争社会のなかの会社人間

「ラビット・ハッチ(うさぎ小屋)に住む、ワーカ・ホウリック(仕事中毒)」

という海外からの批判の言葉とともに、「会社人間」という用語は、いまや、日常語となっている。

今年の憲法記念日に、朝日新聞は、『会社人間』における憲法論」という社説をかかげ、そのなかで、

「戦後の日本を営々として築いてきた人たちに呼びかけたい。会社人間としての生き方を見直し、人間としての幅を広げることに目を向けよう。それが、憲法の掲げる『健康で文化的な生活』への道」

だと、当然ではあるが、たいへんむずかしい問題を、提言している。

たしかに、今日のサラリーマンの生活は「健康で文化的な生活」とは、ほど遠い。

たとえば、単身赴任者は、出稼ぎ農民のピーク時三〇万人の半分に近い、一三万人にもなっている。家庭崩壊の危機をはらむこの単身赴任問題は、いまや社会問題化しつつある。しかし、九割以上のサラリーマンが「転勤や異動は当然」と答え、六〇七割の人が「会社の命令ならどこへでも赴任する」「会社の仕事は私生活より優先すべきだ」と回答している(日本生産性本部『単身赴任をどうとらえるか』一九八四年)。

さきの社説は、「企業の枠内に閉じこもった従順な人間から、個性をもった生き生きとした存在

に変わる「ことだ」とも述べているが、「どこへでも赴任する」と答える会社人間にそのことを要求するのは、不可能な気さえする。

また、サラリーマンである父親の帰宅時間をみても、半数ちかくが、夜の八時以後に帰宅しているし、家族と夕食をとるにもとるのも、週に二〜三回という父親が多い。それは、長い労働時間と遠距離通勤、半ば強制された会社のつきあいなどの結果である。

労働時間についていえば、西ドイツやフランスの労働者に比べて、年間五〇〇時間多く働いている。彼らの労働時間で換算すると、年間三カ月以上も、日本の労働者は長く働いている。

ところで、このような状況が生まれたのは、労働者が資本の「ムチ」によって強制的にかりたてられ、そして会社人間と化したからではない。日本の競争社会のなかに、彼らを会社人間にしたてあげるしくみがあるようだ。

つぎのような指摘がある。

「いま幅をきかせている企業中心の『会社人間』的な生き方」「『会社が人生のすべて』という考え方は、そんなに古くからでない」「大企業を中心に高度成長期を通じて『会社人間』の型が定着したといえる」(朝日新聞一九八五年五月二四日『会社人間』は生き残るか)。

企業中心の人間を生みだしたこの企業社会が、日本人の伝統的な「イエ・ムラ意識」にもとづ

いてつくられたのではなく、日本の企業のあり方や経済発展と結びついていることを示唆している点で、この指摘は的をいっている。

斎藤茂男氏も『妻たちの思秋期』のなかで、「日本の高度成長を押し上げてきた企業群」と、そこで働く「夫たち」について、そこには、

「『男たち』を壮大な夢の渦中に巻きこむ巨大なマシンが回転しているのか、だれをも企業忠誠心熱き会社人間に性転換させてしまう不思議な仕掛けがあるらしい」

と指摘している。

日本の経営を支えているものは

この「企業社会の過酷なメカニズム」を支えているのが、日本の経営者が世界に誇る「日本的経営」にはかならない。日本の経営の三種の神器として、

- ① 定年までの長期間勤続を保障する終身雇用制
- ② 五〇歳台前半ごろまで賃金が上昇する年功的賃金制

③その企業の本雇い労働者だけが入る資格のある企業別労働組合

この三つがあげられる。

「年功的」というのは、年齢と勤続をへることによって、みんなが、自動的に、昇進・昇給することを意味しない。「年と功」による。「功」とは、仕事の能率や業績、企業への貢献度、忠誠心などであり、しかも、それは上司のし意的な査定でおこなわれる。

だから、賃金上昇は、この企業の査定にかなうようにと、激しい労働者どうしの競争をつうじて、実現することになる。

日本の企業別労働組合の賃上げ交渉も、その企業の支払う賃金総額を労働者数で割った、その平均額のアップを交渉するところで終り、その後の賃金の個人配分は、やはり企業の権限になっているところが大半である。

欧米では、企業をこえて

一方、欧米の労働組合の多くでは、全国的な産業別組合と経営者団体との交渉で、職種別、熟練度別に、最低賃金が、企業横断的に決められる。

極端にいえば、例えば悪いが、酒なら酒、タバコならタバコで、それぞれマイルドセブンやハ

イライト、一級酒や二級酒の違いはあるように、銘柄による差を含みながら、だいたい、その製品、その銘柄の値段は、全国的に共通している、ということと同じだ。また各企業では、全国的な職種別、熟練度別の最低賃金に、どのくらいいうわのせするかが交渉される。

このようにして、欧米では、企業をこえて、労働条件の最低規制がなされ、企業内でも、個人の賃金は明らかになっている。したがって、労働者間の競争を規制するという労働組合の原理が生きており、日本の企業社会の競争と大きな違いがある。

いままで、日本の企業社会の会社人間は、激しい労働者相互の競争のなかで生まれてきたのであり、それはまた、日本の労働組合のあり方とも結びついているということを見てきた。そして重要なことは、この企業社会の弊害が、いま家庭にまでおよんでいることである。

会社人間の企業と、夫婦役割分担の家庭——メダルの裏表

戦後の高度成長が、公害問題や物価問題などのほかに、家庭問題をもひきおこしている、という理解が広がったのはそれほど以前のことではない。その理解をだれにもわかるように一般的にしたのは、さきの『妻たちの思秋期』(一九八二年)だと思う。

「女が家庭のなかにとどまって、*“主婦”*として、営々として仕えるしくみがあってこそ、男は安心して外でモータリツに働き、上昇志向を達成していくことができるわけで、世界を恐れさせる日本の生産性の高さや経済力は、妻たちの名状しがたいむなしさ、寂しさを代償に実現している」

という指摘の意味は大きい。

「夫が企業という戦場へ出撃していく基地のようになった家庭」に、なんの矛盾も生じないとは考えにくい。父親にとつての安息の場以外の意味をもたなくなったそのような家庭は、実質的には父親不在の「母子家庭」「母子密着家庭」になっている。そこからさまざまな家庭問題が発生するのは、必定だろう。

また、家事、育児、子どもの教育など、すべての家庭責任を負って女性がはたらきにでるとき、多くはパートタイマーの形をとらざるをえない。女性がフルタイマーとして自立して働くからといって、男が家事・育児のために家庭に戻ってくるわけではないからだ。

パートタイマーの労働そのものをみても、それはパート化された部分労働であり、そこに、仕事の意味や働きがいを見いだすのは、むずかしい。

「男は外で働き、女は家庭を守る」といった両性の役割分担を肯定する意識は、日本の場合、とりわけ高い比率をしめている。日本で特別に根強いこの意識を、封建的ななごりとみることはできないし、また資本主義一般に還元することもできない。

企業戦士の出撃基地となった家庭そのものが、このような役割の分担を固定化しつづけていると考えるべきではないだろうか。

そうであるならば、会社人間の企業と夫婦役割分担の家庭とは、一対のもの、企業社会のメダルの裏表とすることができる。そして、このような企業社会のあり方は、男と女両性が、企業と家庭と、地域で、共に生きることをはばむ障壁となっている。

だが、同時に、企業社会は、この人間らしい要求をはばむことによって、その矛盾をいっそう深めることになるだろう。

働くひとびとの連帯と友愛を

日本の労働者は、欧米先進国にくらべて、はるかに長い時間働き、休日も少ない、余暇も満足ではない。配転、出向でどこへでも、とばされる。そして、こうした会社中心の「企業の論理」

が家庭にもおよび、家庭内の矛盾が大きくなってきている。それは、「万人の万人にたいする闘争」「弱肉強食」といった企業社会のしくみに、おおもとの原因があり、また、それを労働者相互の横の連帯で防げないところに、労働者の側の問題がある。

いま、企業社会のなかで、労働者の連帯を広げ、労働組合のゆたかな発展をめざすのは、たいへんな仕事である。しかし、経営者の「善意」や、政府の「善政」にたよってはいられない以上、それがどんなにむずかしい課題であっても、少しずつやりとげていかなければ、この企業社会をのりこえていくことは、できないのではなからうか。

労働組合が地盤沈下しているのは

だが、それにしても、労働者の連帯の基盤となるはずの労働組合が地盤沈下している状況は、目をおおうべきものがある。

労働組合の組織率は、一九七五年から年々、低下してきている。八三年には、この三〇年間つづいた三割台から、ついに二割台に転落して、八四年には二九・一％になってしまった。もし、一〇年間近くで組織率を約六％低くしたこの状況がつづけば、あと一五年もすれば、日本の労働組合の組織率は、一割台になってしまうかもしれない。

なぜだろうか。この原因がはっきりしなければ、労働者の連帯どころではなくなる。

組織率の低下は、七五年頃からの、経済社会の大きな変動にもとづいている。その変化として、「減量経営」と「サービス経済化」「ME化ないしは高度情報化」の三つがあげられる。そして、これら三つが、この一〇年間という短い期間に、つぎつぎに、しかも重なり合って生じてきているところに、日本の経済社会の変化の激しさがある。この変化は、いまま進行中で、やむところがない。

これらの変動はいずれも、一方では、製造業大企業部門が縮小し、また、さまざまの分野で、正規の雇用労働者が減るといふ事態をまねき、他方では、中小零細企業のサービス業が拡大し、また製造業をふくめ、あらゆる分野でパートタイマーや派遣労働者といった、非正社員の労働者が増加するという結果をうんでいる。

ところで、一九六〇年から七五年にかけて、組織率は、三四、五%のところを推移した。それは、組織率を計算するさいの、その分子である労働組合員数と、分母である雇用労働者数とが、同じように伸びたからだ。

とくに民間大企業部門で、雇用が拡大したが、その企業別組合では、労働者が雇われると同時に労働組合員になるというユニオン・ショップ制と、組合費も給料から天引きされるチェツ

ク・オフ制とが、ととのっている。だから、企業の労働者が増えれば、組合員もまた自動的に増えるということになる。

企業規模別にみて、従業員一〇〇〇人以上の民間の企業別組合では、この一五年間に、二五〇万人の組合員が増えた。

しかし、七五年頃から、経済社会の変動のため、正規雇用の労働者は減少した。すると、労働組合員もまた、減少または停滞という状況におちいった。

組織率の分子がそのようなにたいして、分母である雇用労働者の数は、それまでと同じように増えつつづけている。商業やサービス業などの第三次産業で、雇用が伸びているからだ。分母と分子がこのようであれば、組織率は下がりがりつつづけることになる。

したがって、企業内部の雇用量が増えれば、組合員も増え、雇用量が減れば、組合員も減るといった企業別労働組合のあり方が、経済社会の変動に対応できず、そこから、現在の組織率の低下がおきているわけである。

この労働組合の地盤沈下をくい止め、労働組合の発展を考えるには、これまでの労働組合のたんなる延長ではなく、新たな労働組合をどのように創造していくかが、模索されなければならぬ。

労働者どうしの競争が規制しにくく、また、自分の企業以外の労働者をつつみこめない企業別労働組合のあり方を、どのように改善するのか、さらに労働者の大多数を占める、組合に組織されていない労働者にとって、連帯の場とは、どのようなものなのだろうか、これらは大きな課題である。

だが、これらの課題に取り組むことをつうじて、かならずや、日本の労働組合も、新たな姿で復興するに違いない。その試みは、小さなものだが、少しずつできてきているのも、また現実である。

労働組合の新たな創造をめざし

労働者のあり方はさまざまだ。だが、そのなかで三つの労働者群に分けられる。分ける尺度を、

- ①労働者の企業をこえた移動がどの程度か
- ②技能や熟練の度合いがどのくらいで、またその企業だけでなく社会的に通用するものなのか
- ③そして、賃金がどのように決まるのか

などとする、日本では労働市場はつぎのようになる。この労働市場ごとに、労働者の競争のしかたも違うし、また、労働組合のありかたも、それぞれ、違うわけである。

まず一つは、民間の大企業と官公部門の本雇い労働者が中心の、企業閉鎖的な労働市場で、年齢とともに賃金が上昇し、労働者の移動も少ない。企業別の労働組合という組織の形をとっている。

二つ目は、パートタイマーや派遣労働者、中小零細企業の単純・不熟練労働者など、低賃金で未組織の労働者が多い、地域的な労働市場がある。

三つ目は、運転手や建設職人、演奏家、看護婦など、専門的な技能を身につけ、賃金も一番目と二番目の労働市場の間ぐらいである、職能的な労働市場である。

地域的な労働市場では

まず、地域的な労働市場では、どのような労働組合が考えられるのだろうか。

女性の職業生涯をみても、働きつづける労働者が増えてきているが、それでも、結婚・出産で退職し、家庭に入り、またパートとして再就職するという女性が大きな比重を占めている。女性はこの地域的な労働市場に属していることが多い。

また、働き口のほうでも、小売業や飲食業で、就業者がたいへんな勢いで増えている。

一九七五年から八一年の六年間で、この二つの業種で二〇二万人の増加となっている。これは、

八一年の鉄鋼業と電機産業の就業者の、合計二〇七万人に匹敵する。

つまり、小売業と飲食業の仕事についている人の人数でいえば、この六年間に、新たに、鉄鋼業と電機産業をつくったことになる。そして、両業種とも、企業規模がひじょうに小さい。このような中小零細企業の労働者は、大企業にくらべて、労働条件が低く、数もはるかに多いが、労働組合には組織されていない。

このように、地域的な労働市場は、ますますふくらんでいっているが、まだ大部分が、未組織労働者である。それでも、労働者の連帯を求める動きが、最近おきている。その連帯の形は、ほとんどが一般労働組合、または地域労組（ローカル・ユニオン）である。

組合の名前が、「江戸川ユニオン」「地域労組・きずな」などの名前からも、そのことはわかる。一般労働組合は、先に述べたように、イギリスの一八八九年の不熟練労働者の運動が作りだした組合で、産業や職業をこえて、熟練・不熟練をとわず、企業にこだわらず、個人で加入する労働組合である。イギリスでは、この形態をとる運輸一般労働組合がイギリス第一の組合であるし、アメリカでもトラック運手を中心にし、その後、広がっていったティームスターズが、最大の組合である。

この一般組合を、ある地域に限定してつくろうというのが、日本の地域労組の方式で、地域の

中小零細企業の労働者、パートタイム労働者を、組織の対象にしている。現在は、行政区単位が多いが、労働者が集中しているブロックで、たとえば地下街やターミナルや零細工場の密集地などで、労働組合の動きがでてきている。

地域労組の活動は、相互扶助と共済が軸になっている。ひじょうにたいせつな活動といえる。

日本の労働組合で、共済活動がいちじるしく低調なのは、企業によって、福利厚生制度がいろいろととらえているからだ。しかし、この制度は、企業規模で大きなひらきがあり、したがって、中小零細企業の労働者は、その恩恵を受けることができない。

地域労組では、組合費のなかの共済費用で、さまざまな給付が受けられるようになっていく。

労働組合の発展がそうであったように、この相互扶助や共済活動を基盤にしつつ、その地域の賃金と労働条件の改善に、今後、本格的に取り組むことがたいせつだ。

また一方、地域の労働者の場合、賃金や労働条件といった労働者としての要求だけでなく、女性や青年などの各階層独自の要求もからみあい、多面的な要求をつくっている。

たとえば、パートの女性労働者は、子育てや生活の面の心配もあるだろうし、青年は文化やスポーツの欲求がとくに強いだろう。地域労組が、こういった要求をまるごと包みこめる労働組合になるならば、大きな発展の可能性が開けている。

職能的な労働市場では

つぎに、職能的な労働市場の労働者と労働組合をみてみよう。

今日の経済や産業の変化は、労働者の技能の変化を、うながしている。これまでは、学校教育と企業内での技能訓練とが組みあわせられた「企業内養成」で、技能を身につけた労働者が多かった。しかし、技術革新がすすみ、また産業の構成も変わり、そうでない労働者、たとえば高学歴の労働者、技術労働者、資格や免許をもつ労働者などが、増えた。

そして企業の側は、「経営合理化」として、これらの労働者を企業のなかにかかえこまないようにした。

ここから、企業に定着しない技能労働者が、社会的な階層としてつくられてきている。また、これまでも、職能的な労働市場をつくっていた建築職人や、ドライバーなども増えている。

したがって、企業をこえて、横断的な職能的労働市場は、今日、広がってきている。この労働市場に対応して、企業別組合でない労働組合も大きくなり、また新しい試みも生まれてきている。たとえば、出版産業や映画、放送などのマスコミ分野では、正規雇用の労働者を、できるだけ採用せず、フリーやプロダクションの労働者を使って仕事をこなすというやり方が、もはや支配

的となっている。

出版産業では、編集、企画、記者、校正、レイアウト、カメラマン、スタイリストなどの職種が、出版社の外部に形成されている。とくに女性は、採用の機会が最近ほとんどないため、フリーないしは、プロダクションの労働者にならざるをえない。

映像関係でも、演出、撮影、照明、録音、編集などの職種の労働者が、企業の外部に分厚い層をつくっている。

またコンピュータ関連の職種であるシステム・エンジニアやプログラマーなども、企業間の移動の激しい専門的な労働者だ。

職能別に組織する

これらの職種の労働者は、ひとつの企業内のなかに固定していない。しかし、単純・不熟練労働者ではない。この産業内の職能集団としての特性に着目して、出版、映画・演劇、放送、コンピュータ関連などの分野の労働組合は、彼らに連帯の手をさしのべ、これを組織しようとしている。

この分野の労働組合は、企業別に組織された組合である。だが、これらの企業別組合の連合体

である単産のなかに、それとは異なった、職能的な労働組合をつくり、かかえこもうという方法をとっている。

この職能的労働組合には個人で加盟する。また労働組合が企業にたいして、その組合員である労働者の派遣をおこなうようにする、つまり、職業安定法で認められている、労働者供給事業をおこなう。ひとつの産業のなかでの労働力の需要と供給のしくみに、労働組合が介入し、ピンハネがあったり、低い労働条件で雇用されたりすることがないようにするのである。

じっさい、すでに、音楽家の労働組合は、この労働者供給事業を發展させることによって、不明朗なピンハネをなくし、業界の改善を実現してきている。

また、伝統的に熟練職人の分野であった建設産業でも、職能的な労働組合は大きな勢力になっている。

東京の土木建築関係の労働組合は、建設職人を居住地から組合に組織していった、東京の建設産業全体の従業者の二割が、個人住宅の分野の職人では四割が、この組合の組合員という状況をつくりだしている。この組合では、毎年五万六〇〇〇人の組合員を増やしている。

運輸部門でも、トラック、ダンプ、生コン、タクシーなどの職種の労働者のところで、労働組合は、大きくなっている。

これらの労働組合の経験は、日本でも、企業をこえた横断的な労働者の連帯が、たしかに困難ではあるが、けっして不可能ではないことを教えている。

企業のなかに民主主義を

労働市場の三つ目は、企業のなかの閉鎖的な労働市場であるが、ここでは、この企業別組合を改善していく方向が考えられなければならない。

とりあえずは、企業のなかで、能率や忠誠心などで一方的に査定されることをやめさせ、昇給や昇進を明朗にし、労働者どうしが激しく競い合わないですむようにする。

そして、ひとつの産業のなかで、年齢や職種を加味した最低賃金をきめて、そのことによって、賃金を、企業横断的に規制していく、また、企業をこえた労働条件の歯止めをする。

さらに、産業レベルで、臨時社員、パートタイマー、派遣労働者など、雇用形態の違う労働者を、労働組合のなかにくみ入れる。

こうして、企業別組合が、産業別労働組合のたんなる企業支部になっていくことが、最終的な目標だろう。

だが、この目標をめざして努力することじたい、たいへんなことだが、民間大企業では、さら

に違った問題をかかえている。それは、熊沢誠氏が著書の題名につけた『民主主義は工場の門前でたちすくむ』という状況である。

あまり、マスコミでは報道されていないが、民間大企業では、労働組合そのものが、使用者側と癒着している現状のもとで、個々の労働者が、企業の労働管理政策に異をとнаえ、抵抗し、しかもその労働組合に逆らうことは、ひじょうにむずかしい。

企業のなかで、労働者が労働者に集団でリンチをくわえることもあるし、逆らう女性の労働者に労働者が「チビ、ブス、寄生虫」といった言葉をなげつけることもある。被害者の人間的な尊厳がおかされていることはもちろんだが、加害者のほうの人間的な荒廃が、目につく。まさに、企業忠誠心のいきつくところだろう。

民間大企業では、企業のなかに民主主義を適用させること、このあたりまえのことが、労働組合らしい労働組合になる第一歩である。

生活と文化の面で労働者の組織を創る

労働者の組織はなにか、と問われれば、労働組合と答え、さらにやや考えて、労働者の政党と答えるのが、日本のあらかたの人びとだと思ふ。

この二つしか見えないのが、日本の現状であるし、やむをえないことでもある。だが、労働者の組織は、これだけではない。

おもなものは、四つある。その二つは労働組合と労働者政党であるが、そのほかに、協同組合と相互扶助・共済組織の二つがある。

ヨーロッパでは、まず相互扶助のための組織がつけられ、ついで協同組合と労働組合ができ、その後、労働者政党ができるという順序であった。そして、労働組合と相互扶助組織や協同組合とが、密接な関係にあり、労働組合を支えているということが、たいせつな点だと思う。労働組合が形成される時期もそうだったし、また今日でも、そのような関係にある。

『コミュニティ』(ブライアン・ジャクソン、晶文社、一九八四年)は、相互扶助のみならず、生活や文化のあらゆる領域にわたって、労働者の都市コミュニティがイギリスにはあることを、いきいきと描いている。そして、相互扶助組織や労働組合、生活協同組合、コミュニティの集団など、「そのような集団が濃密な結びつきをもっている」という。

また、松田博『人民の家』(合同出版、一九八三年)は、相互扶助組織から一三〇年の歴史をもつ、イタリアの地域組織である「人民の家」を、紹介している。

その建物の平均的イメージは、一階がバブ、サロン、カード室、ビリヤード室、二階が政党内

務所(社会、共産両党)、労働組合(地域労組)の事務所、三階が集会やダンスパーティーなどの多目的ホール、地下がサークル室や体育ホール、ということだという。そして、これが、イタリア全土で、一カ所以上あり、地域における生活と文化、レクリエーション、学習活動のセンターになっている。

農村から都市への労働力の移動が、長い期間かけて、ゆるやかに進行したヨーロッパでは、企業の外に、このような都市のコミュニティをつくることができたのだと思う。

日本では、高度成長のあいだに、農村から都市へ、「民族大移動」ともいうべき大規模な労働力の移動が、短期間におこなわれた。農村の地域共同体や家族から切り離されて、都市に移ってきた日本の労働者にとって、企業をこえた、労働者の連帯と友愛の組織はなかった。

大企業の職場は、他の労働者をけおとす激しい競争の場であり、一方では、同じ仕事をともにやりとげていく連帯の場でもある。また、あるときは、なんらかの仕事を成しおえ、生きがいを見いだす「自己実現」の場でもある。そこには、その企業だけの仲間意識がもしだされ、疑似的な「共同体」意識が生まれやすい基盤がある。

企業のほうも、「うちの会社」意識や、企業への帰属意識を強めるような労務管理の政策をとっている。この意識が、会社人間をつくり、また企業別組合をささえる意識ともなっている。

だが、大企業の労働者の意識が、企業内意識で一色だとみるのも、正しくないだろう。

宮崎義一氏は、かなり以前から、高度成長と会社人間との関係を指摘しているが、『現代企業論入門』(有斐閣、一九八五年)のなかで、「一枚岩の大企業体制というよりも」、企業の圧力が「個人を、企業組織内人間と市民的人間に、分断しつつあるといったほうが、正確であろう」と述べている。

連帯と友愛のためのさまざまな可能性

この「市民的人間」の側面を伸ばし、会社人間の側面を抑えるのが、企業の内外での労働者の横断的な連帯であるし、また、この生活と文化の労働者組織・都市コミュニティであると思う。企業こそが生きがいだと考える会社人間に、そうではない人間的な連帯の絆きずながあるのだということを示すことは、重要なことだろう。

また、都市コミュニティの問題は、企業社会とのかかわりだけではない。都市化がすすみ、核家族化がすすみ、地域に住む人びとはバラバラの状態にある。孤立した母親たちの「密室の保育」という状況も、みられる。

だから、生活と文化、さらには保育、医療、教育、福祉などの面で、地域の人びとが協同して

いく、地域の共同体を再建していくことが必要になってくる。

また、それを、保守側がやるのか革新側がやるのかをめぐって、「草の根」の政治の舞台もできていく。

生活協同組合は生活を向上させるために、労働者たちが自主的に始めたものだ。いまや、日本の生協は、八五〇万人の組合員、世帯の比率で、一二・六%を占めるまでになっている。四割、五割の世帯比率をもつ、都市の生協もでてきている。

また、文化の面では、子育てともむすびついて、親と子どもが演劇や音楽を観賞したり、野外活動などの多面的な運動をしている「親子劇場運動」が、全国三四六組織、三六万人の会員を擁している。これは、地域の文化組織の典型といえる。

さらに、例は少ないが、労働者協同組合(ワーカーズ・コレクティブ)も生まれてきている。

なにも、経営者に雇われなければ労働できないわけではない。労働者があつまって、自主運営、自主管理をして仕事をする事だって、できるところから、日本でも始めればいい。ヨーロッパでは、現在、ひじょうに発展してきている。

このような、地域の活動に、医療や教育、保育、福祉など、地域に密接にかかわっている労働組合が合流すれば、地域の「生活と文化のコミュニティ」の姿もたしかなものになるだろう。

労働組合とは、労働者相互の競争を規制することによって、労働者全体の要求を実現する「労働者の連帯」と、相互扶助・共済の「労働者の友愛」をその理念として生まれ、発展してきた。

日本の労働組合の復興は、この二つの理念をわがものにすることによって可能になるだろう。日本の労働者は、まだ小さな流れではあるが、その方向を切り拓きつつある。さらに、この連帯と友愛の営みをつうじて、「暮らしやすい社会」や「平和な社会」をめざす運動を十分に担って、いける労働組合に成長していくことができるだろう。そういった道の先に、日本の労働組合の未来がある。

講座 現代・女の一生 6——仕事・職場

第3回配本(全8巻)

1985年8月19日 第1刷発行

定価 2400円

発行者 緑川 亨

発行所：株式会社岩波書店 〒101 東京都千代田区一ツ橋 2-5-5 電話 03-265-4111

印刷：法令印刷 製本：三水舎

振替 東京 6-26240

落丁本・乱丁本はお取替いたします

© 岩波書店 1985 Printed in Japan
ISBN 4-00-010246-x

1 現代と女性

伊東光晴／暎峻淑子／金森トシエ／堀場清子／瀬戸内寂聴／坂東昌子／井上輝子／松井やより／立松隆子／下村満子／水田珠枝／加藤周一／オノ・ヨーコ

2 卒業・就職

天野正子／佐江家一／佐藤洋子／木元進一郎／神戸美佐子／五藤良子／小南悠紀子／佐久間由子／阿沢敏子／深尾凱子／青木雨彦／原正敏／広田寿子／黒井千次

3 恋愛・結婚

暎峻淑子／村松友視／津島佑子／中沢けい／湯沢雅彦／四方洋／藤田弓子／河合準雄／根岸悦子／ヤンソン由実子／金城清子／鎮目恭夫

4 夫婦・家庭

斎藤茂男／山根常男／岩橋邦枝／森繁久彌／山田太一／ベギー葉山／木崎さと子／大江健三郎／鹿野政直／有地亨／石川弘毅／金住典子／布施晶子／水田珠枝

5 家事・子育て

宮崎勇／丸岡秀子／伊藤セツ／湯浅夏子／光瀬龍／三澤千代治／水野正夫／中西準子／ロバートソン黎子／竹中恵美子／久場嬉子／俣朋子／柏木恵子／原ひろ子／広田寿子／大田堯／堀尾輝久／永井道雄／伊藤雅子

6 仕事・職場

高橋展子／干刈あかた／岸本重陳／落合恵子／寿岳尊子／坂本福子／志賀寛子／永山利和／小島美津子／木下武男／塩田庄兵衛／橋本紀子／庄司洋子

7 福祉・地域・人生

石垣綾子／一番ヶ瀬康子／重兼芳子／井上光晴／高田なほ子／樋口恵子／島田とみ子／村中李衣／三浦文夫／渡辺洋三／松田道雄／長洲一二

8 アンソロジー 女の軌跡

ジエンダー 女と男の世界

イリイチ著 〔岩波現代選書〕
玉野井芳郎訳 定価一九〇〇円

シヤドウ・ワーク

イリイチ著 〔岩波現代選書〕
玉野井、栗原訳 定価一七〇〇円

—生活のあり方を問う—

ミル「女性の解放」を読む

水田珠枝著 〔岩波セミナーブックス〕
定価一九〇〇円

「権利のための闘争」を読む

村上淳一著 〔岩波セミナーブックス〕
定価一八〇〇円

人間 讃 歌

古在由重著 定価三〇〇円

いま日本人であること

宮田光雄著 定価一五〇〇円

生き方の定義

再び状況へ 大江健三郎著 定価一四〇〇円
