

戦後労働運動「敗北」の総括

木下 武男

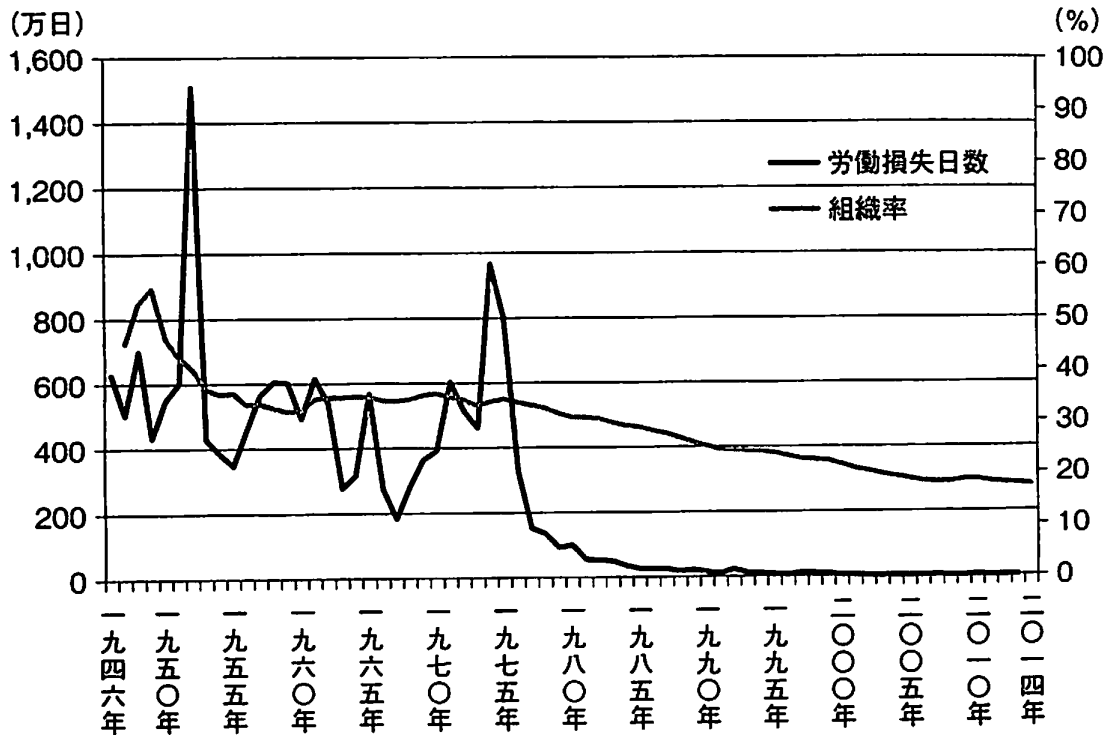
はじめに

何をもつて敗北とみなすかは後に述べるとして、まず、敗北を認めなければならぬ。図(次頁)は、「半日以上の上のストライキの労働損失日数」のグラフだ。労働運動のリーダーが労使協調なのか、左派なのかにかかわりなく、労使対抗の鋭さと労働組合の強さを客観的に表している。この曲線を二分しているところが一九七五年だ。戦後の高揚と後退の三〇年間、その後、七六年以降の「一路衰退」の四〇年間、戦後の歴史は、「一路衰退」の歴史の方が長くなってしまった。

横軸に長く張りついた曲線は、敗北が不可逆的であるかのようにはさ感ぜさせる。組織率も二〇一四年に一七・五パーセントに落ち込み、労働組合員は圧倒的な少数派になっている。

だが、敗北よりも深刻なのは、敗北を直視せず、総括する作業が長らくなされていないことである。丸山眞男は一九五六年に「戦争責任論の盲点」(『丸山眞男集 第六巻』岩波書店、一九九五年)を書いた。そのなかで、「非転向コミュニスト」についてその「勇気と節操とを疑うものはなかるう」と評価しつつ、「いかに最後までふみとどまったとしても依然として敗軍の将であり、敵の砲撃の予想外の熾烈さやその手口の

図 半日以上のストライキの労働損失日数と組織率の推移



厚生労働省「労働争議統計調査」および「労働組合基礎調査」より作成

残虐や味方の陣営の裏切りをもって指揮官の責任を逃れることはできない」と述べた。

ここでは「指揮官の責任」は問題にしない。指摘したいのは、戦後労働運動についても反動攻勢の「熾烈さ」や運動内部の「裏切り」を敗北の原因にしたがる傾向があるのではないかとということである。それが、総括をする勇気を鈍らせていると考えられる。攻撃や裏切りは運動にとっては所与の前提とみなければならぬ。その上に立って運動の進め方や組織の作り方について検討すること、これが総括というものだろう。本稿はその一つのささやかな試みである。

第一章 総括の視点

本当の労働組合とは

戦後労働運動の敗北、グラフをみれば、労働運動に思い入れをもたない者は、敗北に決まっているだろうというに違いない。しかし、どんなに衰退したとしても発展の芽をもっていけば、敗北とみなさない。前進を期することができるからだ。だが、この時点で、敗北といわなければならないのは、本当の労働組合をこの日本で創れなかったからだ。

労働組合はそもそも輸入品だった。ちょうど文明開化の時代に、欧米の文化が日本にもち込まれたのと同じだ。しかし、もち込まれた労働組合という種は、日本の土壌で育つ

ちに、やがて世界で見ることのない土着の花を咲かせてしまった。その花は、旺盛に育つようにみえた時期もあったが、やがて、大きな花もしおれてしまった。これが日本の労働組合の現状だろう。ここでは土着の労働組合と区別するために、本当の労働組合をユニオニズムと呼ぶことにする。

ユニオニズムに照らして根源的に総括することによってのみ、新生の糸口をつかむことができるのでユニオニズムとは何かについて少し説明しておかなければならない。ユニオニズムは日本でほとんど見ることができないのでイメージしづらいだろう。だが、過去にさかのぼって、その誕生を目撃した者から説明をうけるのが最もよい方法だと思われる。労働組合が生まれ出る瞬間、それは、これまで見たことがない異物の発見でもある。その瞬間こそが、他の労働団体との差異が、したがって労働組合の本質が、もつとも良く見える時だといえるだろう。目撃者に語らせるのがよい。

労働組合は、イギリスで団結禁止法の撤廃の後、一八三〇年代に大々的に登場した。その目撃者こそ社会学者であり革命家でもあったマルクスとエンゲルスである。カール・マルクスは一八一八年に、彼の盟友・フリードリヒ・エンゲルスは一八二〇年に生まれた。二人は初期の労働組合を知っている。

そのエンゲルスは、ユニオニズム理解の核心を指摘している。労働組合は「一つの職業の賃金は、すべてどこでも同じ高さにたもつこと」をはかったというところだ（「イギリス

における労働者階級の状態」、一八四五年）。「一つの職業の賃金を「同じ高さ」にする。「同じ高さ」にするのは何故か。それはある基準を設けるためだ。基準を設定することでできれば、どんなに安くても職に就こうとする労働者に対して、その基準の賃金以下では働いてはならないと規制することができ。労働者同士の競争は基準から乖離することになされる。基準より安い賃金で働こうとする者、基準よりも長い労働時間で働こうとする者、この抜け駆けを規制することが労働組合の本質なのである。労働組合の何たるかは、この理解によってなされる。

エンゲルスの指摘は労働組合の本質なのだが、もう少し説明が必要とされる。労働組合の理解の前に、労働者の状態の悪化は労働者同士の競争によってもたらされていると二人は考えた。これが出発点である。マルクスは、「労働者の不団結は、労働者自身のあいだの避けられない競争によって生み出され、長く維持される」（「労働組合」その過去、現在、未来、一八六六年）と、競争による不団結によって労働者の状態が悪くなっていると理解した。エンゲルスも「労働者相互間の競争こそ、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、資本家の持っている労働者に対する「最も鋭い武器なのである」と指摘している（同右）。

二人とも、経営者が横暴で悪らつだから労働者の悲惨な状態が生まれていると、短絡的なレベルにとどまっていけない。むしろ、敵ではなく、味方にこそ悲惨な状態を生み出す根源

がある指摘しているのである。ここは今日でも正しく受けとめなければならない。得てして労働者の悲惨な状態が、経営者の貪欲な搾取欲や政府の徹しい攻撃によるものだととしてそれですませる傾向がある。マルクスやエンゲルスはそんな単純な思考をしていない。

さて、労働者の状態の根源が競争からきているとするならば、状態を改善する方法もまた必然的に明らかになる。マルクスとエンゲルスは一八四〇年代という早い時期に労働組合の本質を抽出している。

エンゲルスは「組合と、これらの組合からおこってくるストライキ」は「競争を廃止してしまおうとする労働者の最初の試みである」(同右)とし、マルクスも「労働組合は、この競争を止揚し、労働者間の結合でこれに代わらせようとすることを、目的とする」(哲学の貧困、一八四七年)と示している。労働者がバラバラにされ、相互に競争をさせられている状態にたいして、労働組合が団結によって労働者を結合させ、基準にもとづいて労働者間競争を規制する、これが本当の労働組合である。

「労働者間競争の規制」戦略

その後、労働組合のめざましい発展を目撃したウェット夫妻は、『産業民主制論』(一八九七年)のなかで、労働者間の競争を労働組合はどのように規制すればよいかを定式化した。ウェットは、労働者が激しく競争しているもとは、

「労働条件を個人取引によらず、ある共通規則によって決定するようにならなければならないとする。つまり、労働力商品を「個人取引」するのではなく、「共通規則」(コモン・ルール)にもとづいて販売することだ。「共通規則」とは、エンゲルスが労働組合は「一つの職業の賃金」を「同じ高さ」にするとした基準のことを意味する。賃金だけでなく、労働時間を含めてあらゆる労働条件が「共通規則」として同一にされる。

この「共通規則」を実現する方法は今日では主に二つある。一つは「集合取引」(コレクティブ・バーゲーニング)である。「コレクティブ・バーゲーニング」とは現在では「団体交渉」と訳されている。まず労働力商品をまとめた(コレクティブな)状態にする。労働市場で労働者は先を競って職に就こうとして、「個人取引」に走る。労働組合は、労働者をバラバラではなく、労働組合に「結合」させる。そして「個人取引」をやめさせて、労働力商品のまとめ売りをする。これが団体交渉なのである。

「共通規則」を実現させるあと一つの方法は、ウェットが「法律制定の方法」と呼んだものである。労働者の生活や働き方の「共通規則」を、国の法律としてを定めることを意味する。最低賃金制や労働時間制度、社会保障制度など政策制度による基準を定めることで、競争を規制することができる。「法律制定の方法」は、今日では、行政や裁判所などの活用をふくめて広く「政策制度の方法」と表現した方がよい

だろう。これは、対政府の運動だが、国民的政治課題とは完全に区別されなければならない。

このように、労働組合とは、「共通規則」という労働条件の同一の基準を、団体交渉や国の制度の方法をもちいて実現させる、この根源的な機能を有する団体だと理解すべきだろう。労働組合とは要求実現のための労働者の大衆組織だとの理解があるが、そのような曖昧なものではない。企業を超えた労働者の連帯をきずき、一步一步、企業横断的に労働者全体の労働条件を向上させていくことが労働組合の「労働者間競争の規制」戦略であり、それを進めるのが労働組合なのである。

総括の視点——企業主義批判と政治主義批判

このようにみてくるならば、先に述べた労働組合の種が日本の土壌のなかで育ち、土着の花を咲かせてしまったという意味が理解されるだろう。土壌とは日本特有の年功賃金や終身雇用制であり、土着の花とは企業別労働組合である。

これまで日本の企業別労働組合について「企業別」であることや、従業員一括加入など組織形態の問題として指摘される傾向が強かったが、それは問題の本質ではない。日本型労働組合の問題点は、「労働者間競争」規制にとって致命的な欠陥をもっているところにある。それは、日本型労働組合は、本場の労働組合を成り立たせる二つの原理、すなわち「集合取引」と「共通規則」を有していないからだ。

まず、「集合取引」を実現するためには「共通規則」を設定しなければならなかったが、賃金を例にとると、年功賃金は「共通規則」になり得ない。年功賃金は属人給であるところに本質がある。年齢、勤続、性差、家族数、個人の保有能力など個人に属する要素によって決められる。「共通規則」は、労働力商品を、労働者個人のあいだでも、企業間でも「同じ物」にすることであるが、これらの属人的要素のどの部分をとっても、それを「共通規則」にすることができない。賃金はジョブ（職業、職種、職務）を基準にすることによってのみ「共通規則」にすることができる。年功賃金の問題の本質はこれが不可能であるところにある。

それではつぎに、日本型労働組合は「集合取引」を実現できるのだろうか。日本の企業別労働組合は、「企業別」に労働組合が独立して存在し、その労働組合が個別の企業を相手に交渉し、企業内で労働条件を決めている。だから、企業を超えた「集合取引」はそもそもなし得ないのである。

戦後労働運動の総括の視点はここから導きだされる。ユニオニズムの胚胎を不可能にする日本型雇用システムを無批判に受容するのか、それとも、それを克服する努力をおこなうのか、その視点である。日本型雇用システムは、戦後、研究や運動の分野で日本的労使関係や日本的経営、日本的雇用慣行などの言葉としても表現されてきたが、年功賃金や終身雇用制、企業別組合などをその内容にしている。これらに対して無批判的な立場を企業主義とする。戦後労働運動の総括の

視点はこの企業主義批判の視点である。

あと一つの視点を追加しなければならない。それは政治主義批判の視点である。次の言葉を紹介しよう。「労働組合は、もしその自分の任務をはたそうとすれば、政治団体と関係したり、そうした政治団体に従属したりしてはけつしてならない。こうしたことが起こると、労働組合に致命的な打撃を与えることになる」。これはマルクスの言葉である（一八六九年「ハマンとの会見」「労働組合論」国民文庫 大月書店、一九五四年）。次は、「労働組合員には、けつして一定の政治的見解をもつようにもとめてはならない。この意味では、宗教にたいする態度の問題のばあいと同様に、労働組合は無党派的でなければならない」。これはレーニンである（一九三二年「新経済政策の諸条件のもとでの労働組合の役割と任務について」「レーニン全集」三三巻、一九五九年）。

マルクスやレーニンがこのような指摘をしていることに奇異を感じるだろう。マルクスの政治主義批判については詳細な展開が必要なので、ここでは論じない。別書を準備しているが、結論だけ述べる。競争規制のために労働者を労働組合に「結合」させる、これは労働組合論のレベルだが、この労働者の「結合」を革命家マルクスの視点からすると、それだけでなく、別のものにもみえるということだ。『哲学の貧困』を検討するならば、別のものとは、労働者の階級形成だと理解することができる。つまり、労働者の階級形成に必要な労働組合に、政治的見解を持ち込むならば「結合」を作り上げ

ることはできない。階級形成の挿籃を壊してはならないという意味だと考えられる。

したがって、戦後労働運動の総括の視点は以下の二つとなる。一つは、ユニオニズムを根絶やしにする年功賃金・終身雇用制・企業別組合という企業主義に批判的な立場をとってきたかという企業主義批判の視点、あと一つは、「政治団体に従属」せず、「労働組合の無党派性」の原則を貫いてきたかという政治主義批判の視点である。これから、この視点にもとづいて戦後労働運動を検討していくことにしよう。

第二章 戦後労働運動「五回の敗北」

1 「第一期」一九四五〜五〇年——産業別労働組合の挫折

左派ナショナル・センターの自壊

第一期の敗北は、左派ナショナル・センター・産別会議（全日本産業別労働組合会議）がみずからの政治主義によって自壊したために、産業別労働組合を打ち立てる最大の可能性をつぶしてしまったことだ。戦後再出発の時期、運動は完全につまづいてしまった。

戦後労働運動の最初の全国的な運動は、一九四六年の民間労働者の運動だった。一九四六年、産別会議の指導のもと民間企業は「産別一〇月闘争」と呼ばれる賃上げ運動を展開し

た。この闘争のなかで、電気産業における日本電気産業労働組合協議会（電産）の要求によって、その後、年功賃金のひな形となる電産型賃金を実現した。

一〇月闘争の高揚は、賃上げを要求する官公労働運動に引き継がれ、年末から翌年にかけて高揚することになる。賃上げ要求をめぐる交渉は、妥結にいたらず、全官公庁共闘は、二月一日にゼネスト突入とすることを発表した。結局、この二・一ゼネストはアメリカ占領軍の命令によって中止をよぎなくされた。

しかし、問題は、このゼネスト中止によって運動が後退したことではない。左派労働運動がみずからの政治主義によって運動に混乱を引きおこし、組織の自壊をもたらしたことだ。官公庁労働者の待遇を改善する要求から始まった運動は、政府樹立の運動に高められ、「民主主義革命」の方向に向けられた。産別会議は一九四七年の年頭に当たってつぎのような檄を發した。「確信をもってわれわれは革命の年として一九四七年の幕をひきあげる」。【用意はよいか、前進だ、民主主義革命の年一九四七年】と、産別会議が民主主義革命の推進者となるよう訴えた（大河内一男・松尾洋『日本労働組合物語 戦後Ⅰ』筑摩書房、一九六九年）。

二・一ゼネストの中止を契機にして産別会議のなかに批判的な潮流が生まれてきた。日本共産党は、フラクションと呼ばれる組合執行部内の共産党員グループをつうじて、産別会議への強引な指導をおこなっていた。この共産党フラクシヨ

ンによる組合の引き回しや、政治イデオロギーへの偏向などに対して加盟単産のなかで批判が高まり、自己批判を求める動きが強まった。産別会議は、臨時大会で自己批判することを五月一八日の執行委員会で満場一致で決定した。

ところが、臨時大会の前日、七月九日、共産党は党員の代議員全員を代々木の本部に招集し自己批判を行わないことを決めた。そして臨時大会で執行委員会の自己批判は葬り去られた。産別会議の指導部と共産党との対立が深まるなかで、四八年二月、産別民主化同盟（民同）が旗揚げした。この動きに呼応して、産別会議に参加していた単産はいっさいで脱退し、産別会議は短期間のうちに少数派に転落してしまっ

た。戦後直後の左派労働運動は、すでに検討したマルクスの見解と真逆の方向を進んだことになる。労働組合は「政治団体と関係したり、そうした団体に従属してはならない」、こうしたのは「労働組合に致命的な打撃をあたえる」。この忠告的な予測が悲劇的に実現してしまったのだった。

ユニオニズム確立の最大の可能性

ところで、戦後直後の労働運動は巨大な力をもっていた。この力を、政治闘争に注ぎ込むのではなく、労働組合運動の真の発展に向けたならば戦後の組合運動は違った展開をみせただろう。敗戦直後、経営側は茫然自失、無策の状態だった。しかも、アメリカ占領軍には労働運動に親近感をもつ職

員が占領当初は存在していた。アメリカの産業別労働組合・CIOの規約なども翻訳されていた。

一〇月闘争から二・一ゼネストにいたる過程で、企業を超えた産業別最低賃金の要求など産業別統一闘争が始まっていた。この運動を組合組織の改革に結びつけ、組織形態を産別組織の方向に革新していくことが客観的には求められていた。戦前、企業を超えた労働者の連帯を職業別組合や産業別組合の形で実現する試みは挫折したが、戦後の運動の高揚期、この千載一遇の好機がおとずれていたのだった。

しかし、労働運動のリーダーたちは、このチャンスを活かす問題意識や意欲をもっていなかった。彼らの革命近しの政治主義が、その目を曇らせてしまったとみることができ。このようにして、日本特有の企業別組合が、労働運動「第一期」に根付くことになってしまった。

さらに賃金の面でも、世界に類をみない年功賃金が、電産型賃金が普及することで確立した。そもそもこの年功賃金に対しては当初から国際的に異論が発せられていた。一九四六年七月、アメリカの労働諮問団は、「基本賃金を年齢、性等の個人的特性に結びつけるよりは、むしろなされる仕事の性質にできるだけ緊密に結びつけること」を報告書で勧告した。

一九四七年三月には、世界労連から日本視察団が来日し、六月の世界労連総理事会に「報告」を提出した。そのなかで労働組合の賃金政策として「賃金は、年齢、身分をとわず、

かれら全員に平等な基準のものでなくてはならぬ」との見解を示し、さらに「代表団は全員かような賃金のきめかたを非難した。かような方法は雇用主の意志のままに悪用され、差別待遇されやす」いからであると危惧の念を發した。

二つの視察団は、日本の賃金がジョブではなく、属人的要素によって決定されていることを見抜いた。そして、ジョブから離れた賃金は、「雇用主の意志のままに悪用され、差別待遇されやすい」と警告したが、この警告に当時の組合幹部は耳を貸さなかった。視察団の危惧は現実のものになり、その後の労働運動に決定的な影響をあたえた。

このような企業別組合の定着と年功賃金の受容は、ユニオニズムが日本に根付くことを困難にさせた。それは、すでに検討したとおり、ユニオニズムの原理にとって不可欠な「共通規則」が年功賃金によって、「集合取引」が企業別組合によって実現できなくなったからだ。さらにそれ以上に、日本的雇用システムの受容はユニオニズムの確立のみならず、戦後労働運動そのものを衰退させる導引となった。それは戦後労働運動「第二期」にその兆候は現れた。

2 「第二期」一九五〇～六〇年——民間大企業争議の敗北

総評の結成と日本の労使関係の形成

アメリカ占領軍の肝いりで一九五〇年に結成された総評（日本労働組合総評議会）は、一九五一年の第二回大会で、路

線を転換させた。この大会で、平和四原則（全面講和、中立堅持、軍事基地反対、再軍備反対）の政治方針を決定し、これが総評の「ニワトリからアヒルへ」の転換と呼ばれる変化だった。一九五五年、総評大会で太田薫議長と岩井章事務局長との太田＝岩井ラインが成立した。ここで示された運動方向は、一つは、企業内の賃金引き上げを各産業別全国組織がそろえて行う「春闘方式」と、あと一つは国民的政治課題の運動だった。これらが総評運動の両輪として確立した。

ところで労働運動「第二期」の特徴は、経営側の人事制度と、年功的職場秩序という二つを土台にして、民間大企業で争議が激しく闘われたことだった。

年功賃金は生活保障給の側面を強くもっていたが、それは毎年賃金が上がるといって定期昇給制度によって実現する。定期昇給制度のもとで、年齢や勤続を経ること、従業員の賃金が毎年上がっていく。しかし、この賃金上昇は、従業員に自動的に、そして等しくもたらされるのではない。経営者は、従業員の働きぶりを一人ひとり評価し、差別的に昇給させることができる。この個人への評価が人事考課制度であり、世界労連が危惧した「雇用主の意志のままに悪用」される仕組みだった。日本ではこの「第二期」、定期昇給制度と人事考課制度とを結合することで、労働者を企業に統合する装置がつけられたとみることができる。

ただこの時期に、人事考課制度がつけられたからといって、経営者の意のままに労働者の賃金が決められていたの

はない。この段階では企業の側も、年齢・勤続を重視しないわけにはいかない事情があった。それは職場に年功的熟練にもとづく年功的職場秩序が形成されていたからである。

まだ技術革新が本格化する前、年功的熟練を基礎として生産がなされていた。生産工程では、経験やカンやコツが必要とされる熟練が不可欠だった。このような熟練労働者が、生産過程で重要な位置を占めていた。

この年功的熟練労働者は末端職制でもあった。末端職制は、会社が労働者を統括する、労務管理機構の最終段階に位置づけられた。さらに年功的熟練をもったこの末端職制は、同時に職場で信頼されるユニオン・リーダーでもあった。年功的熟練労働者は、職制機構の最下層とユニオン・リーダーとの両方の役割を演じていた。

このような年功的熟練労働者を軸にして年功的職場秩序が、企業の末端に形成されていた。この集団は、企業に対して、相対的な意味ではあるが、一定の自律性をもっていた。一九五〇年代の労働運動は、この危うい基盤のうえで展開されることになった。

民間大企業争議の敗北

一九五〇年代、民間大企業で大きな争議が頻発した。日本民間大企業の争議が起こるのは、戦前では主として一九二〇年代、戦後は労働運動「第一期」と「第二期」の一五年間だけである。

一九四九年に電機産業で東芝争議があり、五〇年には日立制作所で争議がおきた。いずれも組合側が敗北する。電力産業は五二年の電産争議によって、産業別組織・電産が崩壊する。自動車産業では五三年の日産争議が大きな転機になり、産業別組織・全日本自動車労働組合（全自）が解体する。鉄鋼産業では、五七年の鉄鋼労連の統一賃金闘争で、組合側が敗北し、これを契機に、左派が後退する。

これらの一連の大企業争議の最後に位置づいたのが三井三池の争議だった。総資本と総労働との対決といわれたこの争議でも組合側が敗北する。一九六〇年の三池争議は、六〇年安保闘争とともに労働運動高揚のシンボリックな闘争とみなされがちであるが、民間大企業争議の最後の締めくくりの敗北であった。その後、半世紀にわたって、日本で民間大企業の争議は起きていない。

これらの争議の多くは、末端職制の暗黙の了解や支持によって始まり、争議が長期化するにつれて職制層の離反が生じ、争議は終息する。あるいは組合分裂による労働者同士の激しい争いをへて、第一組合側が敗北し、争議も終わる。このようなパターンをとった。

その背景にあるのは日本の労使関係である。経営側の差別的な査定によって、労働者の昇進・昇給が左右される。それは従業員の人生設計に大きくかわる。自分の生活を良くしたいのならば労働組合に与するわけにはいかない。このような自分の生活を守りたいとする従業員の意識だった。企業経

営の安定が、結局は自分の利益につながるとする企業意識も経営側につく動機となった。このように日本の労使関係の復活に規定されながらその後の労働運動も困難なたたかいをよぎなくされた。

3 「第三期」一九六〇～七五年

— 労使癒着の労働組合の席捲

労働運動の跛行的展開

労働運動「第三期」は、構造的には「跛行的展開」としてとらえることができる。「跛行的」とは、運動の流れが一つではなく、均衡がとれない二つの流れですんだことを表現している。労働運動の表舞台で高揚を彩る流れと、その深層でやがて舞台を暗転させる、その動因となる流れとが、別々に進行していた。この二つの流れが交差する時点が一九七五年ということになる。

この時期の高揚をもたらした運動は三つあった。第一は、春闘の本格的展開である。春闘は、一九六〇年以降、すべて全国的組合組織が参加する賃金運動となった。春闘では、賃金要求額と交渉時期、ストライキ時期、妥結の時期などが事前に決められていた。このように行動予定を事前にそろえるので、「スケジュール闘争」とよばれた。企業別組合はこのスケジュールに合わせ、企業内の賃金の引き上げに力を注いだ。

高揚をもたらした運動の第二は、官公部門の運動である。

二・一ゼネスト以来、あまり注目をあびなかった官公労の労働運動が表舞台に登場した。国労と全通、全電通など三公社五現業の労働組合でつくる公労協は、春闘の中核組合としての役割を担った。さらに一九六〇年につくられた公務員共闘による賃金闘争は、公務員労働者を労働組合運動に幅広く参加させることになった。

この時期の労働運動の高揚をもたらした三つ目の流れが、国民的政治課題の運動である。労働組合は、国民的政治課題に積極的に取り組んだ。一九六〇年の日米安全保障条約の改定に反対する闘争では、六月四日に大規模なストライキが行われた。また、総評は六六年の一〇月二一日、にベトナム反戦ストを行った。日本労働運動史上、初の反戦ストだった。この政治運動への労働組合の参加は、沖縄返還、七〇年安保、そして七二年沖縄協定とつづき、激しくたたかわれた。春闘と官公部門の労働運動、そして国民的政治闘争、この三つに彩られた労働運動「第三期」の高揚、誰もがその後「暗転」を予想することはできなかっただろう。

企業主義的統合と労使癒着の労働組合

第三期は、戦後労働運動のなかで決定的ともいえる時期である。第二期の激しい労働争議の波がひき、静寂のなかで大規模な地殻変動が進行した。それが、大企業労働者の企業主義的統合と、それを基盤にした民間労働組合の労使協調への

転成だった。

企業主義的統合とは、企業による労働者の強固な統合システムのことを意味する。経営側は、労働者への「強制」と、その支配にたいする労働者の「同意」を結合させている。この統合システムはなかなか破綻しない。労働者に服従を強いるだけなら、労働者の不満はいつか爆発する。しかし、爆発しない。それは、年功賃金と終身雇用制によって労働者に物質的な生活の基盤を提供しつつ、その上で労働者の企業意識や忠誠心という精神的な「同意」を調達しているからである。企業主義的統合については詳細な説明が必要とされるので、とりあえずは「東電の暴走と企業主義的統合」(POS SE)一二号、二〇一一年五月)を参照されたい。

この企業主義的統合は次のような深層における危機の醸成を生みだした。民間大企業争議の「五〇年代敗北」は、労働運動「第三期」のユニオン・リーダーの交替に接続する。この民間大企業労組の大きな変動は、争議による労使間の緊張という過程をへないで進んだ。

まず、組合役員の選挙をつうじて、ユニオン・リーダーが交替する。組合役員が替わった労働組合が、これまで所属していた産業別全国組織から脱退する。この脱退問題を契機に、企業別組合は脱退派と脱退反対派とに分裂する。争議による組合分裂ではない、「平時」の組合分裂が数多く生じた。この企業別組合の産業別全国組織からの脱退や組合分裂が、今度は産業別全国組織そのものの分裂を引き起こした。

造船産業では、全造船機械の大手組合で分裂・脱退がおこった。同じように合化労連でも総合化学のすべての大手組合の組合体質の変化がなされた。さらに紙バルブ産業や、総評内の民間単産のなかで最左派の位置をつねに占めていた全国金属も脱退・分裂が相次ぐ。

このような民間大企業労組における組合分裂や協調的組合への変質によって引き起こされた産業別全国組織の組織的変動は七〇年代前半ではほぼ決着がつく。この大企業労組の転成によって、その後の労働運動は構造的に規定されていくことになった。

七五年の労働運動の「暗転」

一九七五年前後は、日本の労働組合運動の大きな転換点だった。七三年の「狂乱物価」や石油ショックで反大企業の運動が頂点にたっしていった。その波の高まりのなかで、七五年春闘は準備された。これに対して政府と日経連は「賃上げ自粛」を主張した。この「賃上げ自粛」体制に民間大企業労組が主流をしめる産業別全国組織がつきつぎに賛同することになった。その結果、七五年春闘は、日経連のガイドライン一五パーセントをも下回る一三パーセントに抑え込まれ、敗北した。

七五年春闘の敗北について重要なのはスト権ストの敗北だった。公労協は、ストライキ権の回復を要求して、七五年一月二六日から二月三日まで八日間にわたる史上空前の

スト権ストに突入した。これに対して、政府・自民党は強硬な姿勢をつらぬき、スト権ストはなんらの成果をえることなく終息しなければならなかった。一九六〇年代から発展してきた官公労の運動の頂点に位置していたのがスト権ストだった。スト権ストの敗北は、この攻勢的に進んでいた官公労の運動が守勢にたたされる転換点になった。

それでは一九七五年の決定的な転換局面で、労働組合運動の舞台を暗転させた力は何だったのだろうか。七五年での政府や経営側の運動への抑制や、その後の攻勢によって労働組合運動は後退していったのではない。そうではなく、むしろ一九七五年以前に何かがあったと考えなければならない。

つまり、一九六〇年代からの経済発展の「平時」につくりあげた企業主義的統合の仕組みを、経済的危機の「戦時」に作動させたら、瞬時に威力を発揮した。七五年以降の時代ではなく、七五年までのところで主体の側の危機が深層で醸成されていたのである。そうみなければ、あまりにも激しい落差、すなわち一九七四年まで登りつめた国民春闘と、七五年の敗北という断絶を説明することはできない。そして、七六年以降の労働運動の「長い沈黙」も、七五年までの企業主義的統合の結果であることで理解されるだろう。

当時の大槻文平・日経連会長は一九七九年の年頭挨拶でこう述べている。オイル・ショック後の経済混乱をいち早く克服できたのは労使の協力である。「その背景にあるものは日本労使慣行であり、なかでも労使一体感や運命共同体的な

考えにある企業別組合の存在をあげることができるとは、私には、この企業別組合を健全に育成していくことが最も大切だと考へる」と企業別労働組合を礼賛した。これは七三年のオイル・ショックとその後を経済危機をのりきり、日本の労働組合運動の「七五年転換」をなしえた手の内を明かした発言とみなければならぬ。日本の労働運動は、経営側がほめそやすこの企業別組合をあまりに長く無批判に受容しつづけた。

4 「第四期」一九七五〜八九年

— 総評解散と対抗的ナショナル・センター —

官公部門の労働運動の後退

労働運動「第四期」は、官公部門の労働運動の後退と労働戦線の再編という波乱の時期だったが、これらをつうじ、左派労働運動はさらに衰退をよぎなくされた。

経営側は、一九五〇年代の争議をおさえこみ、六〇年代から七五年にかけて民間大企業の労働組合の体質変化を完了した。残る官公部門の労働組合への対策を経営側は強めた。それは、一方では公務員攻撃を強めるとともに、他方では、官公部門を民営化し、民間大企業の労使関係につくりかえることだった。このことよって労働運動の力を完全に抑え込もうとした。これが一九七五年以後の政府・財界の戦略目標となった。

一九八五年から三公社五現業にたいする民営化がつぎつぎ

になされた。三公社の電信電話が八五年に民営化され、専売は解散し（一九八五年、たばこ産業へ移行）、ついで国鉄が一九八七年に分割民営化された。遅れて五現業の最大手だった郵政も二〇〇七年に民営化された。この結果、三公社五現業の組合員は、一九六七年の最大時の一〇四万人から、八五年には五二万人に半減した。

協調的労働組合の全国制覇

労働戦線再編の問題は、ナショナル・センターのレベルで捉えるのではなく、労使協調的な労働組合の全国制覇としてみるべきである。労働運動「第二期」に民間大企業の中核的な労働組合が争議をへて、協調的な組合へと変化した。「第三期」はあらかじめの民間大企業労組が協調的な組合へ転成し、そのことをつうじて、協調的な産業別全国組合が多数派を占めるに至った。

そして「第四期」、一九八九年の連合（日本労働組合総連合会）の結成は、協調的なナショナル・センターが労働運動の支配的な地位にたつ象徴的な出来事だった。「第二期」の「企業」単位のホップと「第三期」の「産業」単位のステップをへて「第四期」、「全国」単位のジャンプを成し上げた。このようにして、個別の労使協調の労働組合が相互に連携することよって日本の労働運動の指導権を握っていったのである。

しかし、このことをもって労働運動の敗北とみることはで

きない。左派労働運動はこのような事態は所与の前提として受けとめなければならぬ。運動を進める条件なのである。つまり、連合に向かわない潮流が、連合に対してどのような対抗軸をつくることができたのか。それが労働運動「第四期」の焦点だった。

当時、総評には、統一労組懇系の潮流が「総評反主流派」として形成されていた。一方、総評主流派には、連合結成を積極的に進める「推進派」と、反対ないし消極的姿勢を示す「主流左派」とに分かれていた。太田薫・市川誠・岩井章の総評三顧問は、総評主流左派の潮流を代表していた。

このような構図のなかで多様な選択肢が存在した。岩井章は「総評から抜けるやつは抜けても仕方がないという、腹をくくる」ならば「頑張る道はあった」とみていた。「やせおとろえた形になるかもしれないませんが、将来を展望してみた場合に、少しやせてもその道をとるべきだったと思う」と述べている（「総評解体に反対し、左派・良心派の結集をめざして」『国際労働運動』三月号、一九八八年）。

しかし、結局は「総評労働運動の階級的再生」を主張する総評主流左派と、「階級的ナショナル・センターの結成」をめざす統一労組懇系との間の対立は深かった。一九八九年一月、総評が解散し、日本労働組合総連合会（連合）が結成された。連合は、七四加盟単産、七九八万人だった。連合の結成と同じくして、八九年一月、統一労組懇を基盤にして全労連（全国労働組合総連合、加盟単産は二五、組合員一四〇

万人）が結成され、一二月に全労協（全国労働組合連絡協議会、五五組織・約五〇万人）が発足した。全労協はナショナル・センターではなく、連絡協議会とされた。

連合に対抗するナショナル・センターを結成する動きは、結局は、総評の分裂や再建という方向ではなく、総評解散、全労連結成という形で決着をみた。民間大企業に牽引された連合が、日本労働運動の主流の座についた。一方、対抗的なナショナル・センターは、連合に批判的な勢力を大きく統一することができず、最も少ない勢力で成立した。戦後労働運動の歴史のステージにおける一つの敗北といえるだろう。

5 「第五期」一九八九年～現在——展望の欠如

第五期は、総評が解散し、連合・全労連が結成されてから、今日に至る時期である。この時期、戦後労働運動は決定的ともいえる局面に入った。まず官公分野の労働運動を直視しなければならぬ。そこには、闘う労働運動の瓦解現象ともいえる深刻な事態が生まれている。労働運動全体にとつて、このことのもつ意味は大きい。

日本の労働組合員は、民間大企業と官公分野に偏り、中小零細企業の労働者の多くは未組織労働者だった。戦後労働運動は民間大企業と官公分野との二つの翼で、成りたつていたといえる。戦後労働運動「第五期」、この二つの翼がもぎ取られかねない事態に直面している。

一方の翼の民間大企業はすでに「労働運動ゼロ地帯」になっている。他方の官公分野の労働組合は、二つの段階をへて大きく後退している。官公分野は、三公社五現業と公務員の二つで構成されていた。最初の段階は、「第四期」で検討した三公社五現業の解体だった。次の段階が、現在進行している地方公務員組合員の急激な減少である。

これは主に、地方自治体の行政改革にもとづく事業の民間委託や、公務員の削減、そして臨時職員の採用など行政のスリム化によってなされた。地方自治体で働く公務員・教員の組合員数のピークは一九八一年だった。この八一年の約二〇〇万人から二〇〇〇年に約一七六・三万人に減少した。二〇〇〇年代に入ると地方行政改革は急激に進み、その結果、組合員は急角度に減少し、二〇一四年には約一八・八万人にまで低下した。ピーク時の半減に近づいている。

このような官公分野の労働運動の後退は、労働運動の全体に大きなインパクトを与えた。三公社五現業と公務員の労働組合は、その事業体からわかるように、全国津々浦々、町から村からすべてに存在していた。役場（自治労）、学校（日教組）、駅（国労）、電話局（全通）、電報局（全電通）などが主だったところだろう。民間大企業労組に比べればはるかに健全な労働組合だった。

総評時代にはそれら労働組合が中心になって地区労をつくり、地域に労働組合の存在感を示していた。それは社会党の選挙マシンの役割の担うマイナスの側面があったとして

も、地域における争議支援や未組織労働者の組織化などで労働組合の機能を発揮していた。官公分野の労働運動の後退は、その担い手の退場を意味した。地域でも「労働運動ゼロ地帯」が広がっているといえるだろう。

さらに深刻なのは、この官公分野の労働運動の後退は、全国的な労働組合組織にも打撃を与えていることだ。労働戦線再編によってできた連合、全労連、全労協の鼎立状態は今も続いている。しかし、この三つともがピーク時からみると組合員を減少させている。連合はピーク時の約七八二万人（一九九四年）から約六七一万人（二四年）に、全労連は約八六六万人（九五年）から約五八万人（二四年）に、全労協は約三〇万人（九一年）から約一〇万人（二四年）それぞれ減少している。とくに全労連と全労協は二〇〇〇年代以降、組合員の一貫した減少傾向がつついている。これは主として、両組織が官公部門の組合員に依拠していたことによる。その割合は、連合が一六・〇パーセントであるのに対して、全労連は四七・九パーセント、全労協は四八・一パーセントとなっている（二〇一四年）。公務員組合員の減少の影響をまともに受けている。

このようにみえてくると、戦後労働運動の闘う潮流は今や衰退への道を歩み始めていると捉えなければならぬ。それは極論といえない。地方公務員の組合員数の減少に大きな影響を受けている全労連と全労協は一〇年後にどのようになっているのか。予断は許されない状況にある。

ところで、戦後労働運動「第四期」に配置された全国組織の三つはそれぞれ組合員数を減少させているが、それでは労働組合思想という面ではどうだろうか。連合に対抗的な全国組織が大きくまとまることなく分立して結成されたことは「第四期」の敗北であった。しかし、数ではなく、ユニオニズムの視点からもみなければならぬ。

三つの全国組織とも結成以降、ユニオニズムの視点にもとづいた運動を展開しているとは考えられない。連合に対して政治的に右寄りの路線であるとの指摘もなされているが、政治路線ではなく、労働組合運動のあり方が問題なのだ。連合は、ユニオニズムの視点からすれば、「労働者間競争の規制」戦略をもつことができない企業別労働組合の集合体である。これが連合の本質とみなければならぬ。それでは一方の対抗的な全国組織はどうだろうか。一部には労働者の組織化の努力はなされているが、基本的に企業別労働組合の連合体であることの内省な立場はみられない。

労働戦線再編時、連合は、労使協調的な企業別組合の連合体たるナショナル・センターとして結成された。これに対して、対抗的なナショナル・センターを、ユニオニズムの視点から労働組合を改革するそのセンターとして対置することができたならば、最初は「やせおとろえた形」であったとしてもやがて多数派になる道が拓かれただろう。それは戦後労働運動「第五期」にもいえることだ。戦後労働運動「第五期」、いまだユニオニズムの視点から新生の方向が提示されていない。

い。これが今もつづく敗北とみなさなければならぬゆえんである。

労働運動を担っている者、担おうとしている者にとって、労働運動の衰亡はくい止めなければならない。手立てを考え、行動を起こすことは与えられたミッションではないだろうか。その険しい道筋について第三章で考えることにしよう。

第三章 衰退の淵から新生を遠望する

労働者の競争激化とユニオニズムの不在

新生を遠望するにあたって、労働運動そのものから目を離し、今日の労働社会の現状を直視しなければならない。一九九二年のバブル経済の崩壊とグローバル経済化の進展によって、日本経済は下降し、以後、そこから抜け出すことはできないでいる。

バブル経済の崩壊の後、企業は新規採用を抑制し、非正社員を増やすなどして雇用悪化を乗り切ろうとした。だが、一九九〇年代末から二〇〇〇年代にかけて日本の労働社会は劇的に変化した。高度経済成長からはば一貫してつづいた正規雇用労働者の増加は一九九〇年代末、増加はストップし、二〇〇〇年代、今度は一貫した減少傾向に入った。一方、非正規雇用労働者は激増した。

こうして日本の労働市場の構造的な変化がもたらされた。

労働市場には、正社員になりたい非正社員や、リストラにあつて一刻も早く職に就きたい失業者、失業保険が切れそうな失業者、正社員になれなかった新規学卒者、出産して再就職をしたい女性労働者、これらの人々によって満ちあふれている。戦前に「労働貧民」と訳されていたワーキングプアが登場し、深刻な貧困が日本をおおっている。さらに、正社員になりたい者はいくらでもいる、辞めてもらってけっこうという労働市場圧力をかけて、労働者を過酷な労働に追いこむ「ブラック企業」も広がっている。

このような貧困と格差、雇用不安、過酷な労働は労働市場の構造的変化によつてもたらされた。労働者が流動的な労働市場に投げ込まれたからだ。労働市場は、どんなに安くても職に就きたいとする労働者同士の競争のルツボと化している。マルクスとエンゲルスは労働者の状態悪化は労働者間競争の激化によつてもたらされると指摘した。構造的には、この一九世紀半ばのイギリスの状態が、二一世紀初頭の日本で再現されているとみることができるといえる。

それでは、彼らが目撃したような、労働者間競争を規制する労働組合は、この日本のどこにあるのだろうか。企業別労働組合は、企業内の労働条件を改善するために、企業内で労働者の交渉をおこなっている。他の会社の労働者のことなど知ったことではない、というよりも企業を超えて労働条件を規制するチャンネルをもっていないのである。つまり、日本には「労働者間競争の規制」型ユニオンは存在しない。この

ユニオニズムの不在こそ労働者の悲惨な状態を改善できない根源であることを労働運動は理解すべきだろう。

労働者の組織化による新生

ともあれユニオニズム不在の地点から歩を進める以外にはない。以下のような筋道で考えていきたい。戦後労働運動は二つの翼で運動してきたと述べたが、そのことはもつとも大きな範囲の労働者を置き去りにしてきたことを意味する。すなわち中小零細企業の労働者であり、非正規雇用の労働者だ。これらの分野の特徴は、日本の労働者の圧倒的な多数派でありながら、多くは未組織労働者であることと、そして、すでにのべた企業主義的統合のシステムが弱いということとにある。

総評は一九五〇年代後半、中小零細企業で働く未組織労働者の組織化を進める取り組みをおこなった。地域ごとに個人加盟で組織する合同労組方式をとり、各地にオルガナイザーを配置し、資金も投入した。だが、一九六〇年代、合同労組運動と呼ばれた組織化は、当初の意気込みは薄らぎ、後退していった。春闘での大幅賃上げが毎年実現し、ベトナム反戦や安保闘争の政治運動も高揚していた。戦後労働運動「第三期」における表層の運動の華々しさに問題意識は弱まり、重大な課題は棚上げにされた感がある。筆者は一九八五年に「未組織労働者の組織化は戦略的課題」（日本の労働組合運動5）大月書店」と題して、そのことを強調したが、三〇年間、

個々の努力はあったとしても大々的な組織化はなされなかった。

日本の労働運動の新生は困難ではあるが、きわめてシンプルである。この大多数の未組織労働者を地道に組織化することにつぎる。しかし、たんなるこれまでの労働者の組織化でも、合同労働運動の再現でもない。労働運動の新生とは、過去と断絶した労働組合を新たに創造することだ。未組織労働者という労働組合不在の広大な荒れ野に、ユニオニズムの花を咲かせる大きな野望とチャレンジなのである。

業種別職種別ユニオン

ユニオニズムはこれまでにない本当の労働組合だが、ここでは「業種別職種別ユニオン」と呼んでおこう。業種別職種別ユニオンの事例はまだほんのわずかであるが、威力は実証済みである。

二〇〇〇年七月二日、関西の生コン関連四組合のストライキが決行された。その日から一三九日間におよぶ長期のストライキを打ち抜き、一月一七日に解除された。大阪駅前の「梅田北ヤード再開発工事」を始め、トップゼネコンの三つの大現場がストップし、大阪府下の八割の建設現場の工事が止まった。日本の労働運動の長期間にわたる後退過程のなかで、突如としておきた画期的なストライキだった。職種別結集という小さな力が産業をとめることができたのだ。また、二〇〇四年、国民の支持を受けながらストを決行したプロ野

球労組も業種別職種別ユニオンとみることができ。プロ野球球という「業種」におけるプロ野球選手という「職種別」労働者の労働組合だ。

さて、関西の建設産業のストライキの中心となった全日建連帯労組関西生コン支部は、実は、日本の企業別組合とは無縁な、ヨーロッパ型の産業別労働組合に近い組合とみることができ。この大ストライキから労働運動が引きだすべき教訓は大きい。第一章でみてきた労働者同士の競争を規制する原理をそなえているからだ。日本のこれからの労働運動に不可欠な「労働者間競争の規制」戦略はこの原理の受容によって確立することができるだろう。

この原理とは、十分に検討してきた「共通規則」と「集合取引」である。関西生コン支部は、個々の会社との企業内交渉ではなく、生コン業界を相手にする集団交渉を追究し、一九七三年、参加企業一四社との間で実現した。ヨーロッパにおける産業別労働協約体制という労使関係が、日本の小さな業種で実現した画期的な出来事だった。

そして、一九八二年に、労使で確認した「三二項目協定約束事項」の「業種別・職種別賃金体系」のなかで、職種別賃金要求を明確にした。今日まで会社ごとの賃金格差のない統一賃金を維持してきている。

このようにみえてくると、業種別職種別ユニオンは、ジョブ型労働組合でもあることの理解が重要になってくる。「共通規則」は競争を規制する基準であった。それは企業を超えて

設定されなければならないので、職種別というジョブの基準以外にはありえない。関西生コン支部は、生コン労働者の職種別賃金として「共通規則」の設定を可能にした。さらに「集合取引」も生コン業界を相手にした集団交渉として達成した。だから、日本型労働組合が年功賃金で「共通規則」を、企業別組合で「集合取引」をそれぞれ実現できなかったが、関西生コン支部はこれを超えることができたのである。

日本の労働運動は、だから、たんなる再生ではなく、新しい労働組合を創造する新生でなければならない。この道は二つある。一つは、未組織労働者を、組織化をつうじて職種別の視点から結集することである。とくにワーキングプアを貧者の大軍とみることなく、職種別結集の可能な未組織労働者として見る目が労働組合運動に求められている。そして、その組織化をつうじて業種別職種別の結集体を作りあげることである。

あと一つは、いまある産業別全国組織・地域組織や、合同労組、コミニニティ・ユニオンの業種別部会や業種別共闘を、職種の視点で設計し直すことだ。合同労組やコミニニティユニオンのなかにある業種別部会を、地域的な結集や企業別組合の集合ではなく、徐々に職種別の結集軸に発展させていく努力が求められる。

そして、未組織労働者の職種別結集と、既存の合同労組やコミニニティユニオンの業種別部会の再編成とが合流する。つまり、業種・職種を結集軸にした合同運動を大々的に展開

することである。この合同運動は、実はイギリスやアメリカの一般労働組合（ジェネラル・ユニオン）を日本に創り出すことを意味する。

一般労働組合はヨーロッパの大産別方式の産業別労働組合とは違うが、おなじ「労働者間競争の規制」の原理を有している。一般労働組合の内部には多くの業種別組織（トレード・グループ）が存在し、ここが各業種の経営者団体と団体交渉をおこなっている。

つまり日本の労働組合の新生は、業種別職種別ユニオン運動をジェネラル・ユニオンの構築を見通しながら展開することだ。「業種別」の「業種」とはジェネラル・ユニオンの「トレード・グループ」に相当する。そして「集合取引」としての「業種別」の団体交渉を目指すことを意味している。

「職種別」は「共通規則」を可能にする職種別賃金を表現している。このように業種別職種別ユニオン運動をあらゆる業種で展開し、それらをユニオンの合同運動をつうじてジェネラル・ユニオンを創造する。このことによって初めてこの国にユニオニズムが胚胎することになるのである。

日本の働く者の困難を切り開くには、この業種別職種別ユニオンの展開とともに、本稿ではふれられなかったヨーロッパ型福祉国家を日本で目指すことだ。福祉国家は、なにか国家の転換という国家論のレベルではなく、ユニオニズムの「法律制定の方法」つまり労働組合の政策制度闘争の発展の延長線に姿を現す。労働組合が社会政策・社会保障の要求

にもとづいて政府に対して大々的に運動を推進していくことだ。今日、貧困と格差、雇用不安、過酷な労働におおわれている日本の労働社会は、ユニオニズムの構築と福祉国家の確立によって再生していくことができるだろう。

いずれにしてもたやすい道ではない。ナショナル・センターの支援や労働運動ボランティアの参加など膨大なリソース(資源)の集中が不可欠だろう。

かつて、労働組合を移植し、根づかせるために労働組合期成会が一八九七(明治三〇)年につくられた。アメリカでAFL(アメリカ労働総同盟)のオルグの資格を得て帰国した高野房太郎や、アメリカに渡って労働組合を知った片山潜らが幹事となった。期成会は職種別ユニオンの結成を支援する団体だった。今日、労働組合期成会のような団体の必要かどうかは議論があるだろう。だが、戦後労働運動が本当の労働組合をついに根づかせることができなかつたという今日の時点にたてば、その頃と同じような時期にあり、同じような努力が必要とされていることだけは確かなことである。

付記：原稿の依頼を昨年末に受けたとき川上徹さんにこそ読んで頂きたいと思いつきながらお引き受けした。残念でならない。なお、企業主義的統合の「POSSE」の論文や関西生コンのストライキの文献などは以下の筆者の文献HPで読むことができる。

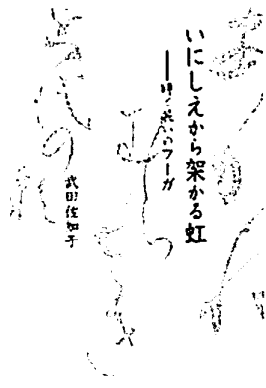
<http://ekyodosakurane.jp/kinoshita/>

いにしえから架かる虹

——時と装いのフーガ

武田佐知子 著

「古代」から連なる「今」を虹でつなぐ



服装史・女性史を専門とする著者が歴史の糸をしなやかに織り重ねそれぞれの時代をモチーフに紡ぎ奏でる「時」のフーガ

服装史、女性史が専門で、大阪大学副学長も務めた著者のエッセー集。研究生生活の思い出や恩師との交流、日本各地や海外への調査旅行、さらには自らの家族の来歴をつづった。世界各地の民族や市民の服装から、暮らしぶりや歴史的な背景を探る視点は鋭い。1986年から今年まで、18年間にわたって新聞などに寄せた文章を収録した。女性研究者の地位向上という観点からも興味深い1冊だ。

日経新聞書評(2014年5月11日)

●四六判 並製/248頁
●定価(本体1800円+税)

発行◆いりす Tel 03-5244-5433 Fax 03-5244-5434
発売◆同時代社 〒101-0065 東京都千代田区西神田1-3-6 山本ビル5F
★直接のご注文は、電話・FAXにて、いりす までどうぞ。送料当方負担でお送りいたします。