

## ポリティーク 10 号のご案内



渡辺治＋二宮厚美＋後藤道夫＋中西新太郎＋木下武男

A5 判並製 / 224 頁 /

定価 本体 2,200 円＋税

発行日 2005 年 9 月 20 日

ISBN 9784845109432 C3036

**特集 = 現代日本のワーキング・プア**

### 主な目次

#### 特集 論説

現代のワーキング・プア—労働市場の構造転換と最低限生活保障……後藤道夫

雇用と働き方から見たワーキング・プア……伍賀一道

中年家族持ちワーキング・プアの生活と社会保障改革……唐鎌直義

ワーキング・プアと最低生活費（貧困）基準……布川日佐史

**ワーキング・プアの増大と「新しい労働運動」の提起……木下武男**

#### インタビュー

【現代社会運動の経験】個人加盟ユニオンの現在、そして未来（名取学）

#### 連載

【地域の現場から】中越大震災地域の復興をめぐる二つの道—人間復興か構造改革か（岡田知弘）

【思想の現在】世界の貧困、貧困の世界（渡辺雅男）

#### ブックレビュー

【現代日本を読む】生活賃金運動が提起する論点を探る（居城舜子）

【社会科学の古典を学ぶ】シティズンシップ論と福祉国家の再編—日本における生存権理念の再構築にむけて（伊藤周平）

特集 論説

# ワーキングプアの増大と「新しい労働運動」の提起

木下武男

（さのしたたけお―昭和女子大学）

## 1―新自由主義社会の到来と労働運動の後退局面

### ① 新自由主義改革と二極分化社会

一九九〇年代以降、日本の労働社会は大きく変化した。これほど急速な日本の労働社会の崩壊をだれが予測することができただろうか。われわれは、九七年、これからの日本に「一九世紀型の規制なき野蛮な労働市場が到来するだろう」と論じ、さらに二〇〇〇年、本誌第三号で「年収二〇〇万円台時代の到来」を実感し議論した。しかし、事態は予想をはるかに超えて急速に、そして広範囲に進展している。

一九九〇年代以降、日本の労働社会は大きく変化した。これほど急速な日本の労働社会の崩壊をだれが予測することができただろうか。われわれは、九七年、これからの日本に「一九世紀型の規制なき野蛮な労働市場が到来するだろう」と論じ、さらに二〇〇〇年、本誌第三号で「年収二〇〇万円台時代の到来」を実感し議論した。しかし、事態は予想をはるかに超えて急速に、そして広範囲に進展している。

いてさまざまに論じられるようになってきた。共通認識が広がっていることは良いことであるが、ただ、日本社会はどこから来て、どこへ向かうのかの理解が大切だと考える。

たとえば、よく読まれている山田昌弘「希望格差社会」は、「負け組」の絶望感が日本を引き裂く」という現在を引き立たせようとしてのことか、これまでの日本社会をあまりにも美しく描きすぎている。山田は言う。「戦後から一九九〇年頃までの日本社会を振り返ると、そこにはきわめて安定した社会と個人生活が築かれていたことがわかる。この時代は、仕事、家族生活、教育システムがうまく機能し、生活は予測可能で、格差は縮小に向かい、人々は希望をもって生活できていた」と。信じてたい叙述である。

一九九一年の国民生活審議会の答申「個人生活優先社会をめざして」が、「あまりにも経済効率重視に偏った企業中心社会が、長時間労働、会社人間、単身赴任など諸外国に類をみない勤労生活をもたらしている」と指摘したように、日本は企業社会であることは国民的了解ともいえることであった。九〇年代の「失われた一〇年」とは、国民生活のレベルでは答申が述べた「企業中心社会の変革が必要」という視点からの企業社会の改革がまったくなされてこなかったことだといわなければならない。日本社会がどこからどこへ向かうのか、その「どこ」とはこの企業社会だったのである。

NHK総合テレビの「フリーター漂流」(二〇〇五年二月五日放送)は製造業現場で業務請負の一〇〇万人のフリーターが働いていることを描き出していた。ファーストシーンが描く携帯電話の製造工場に向かう早朝のマイクロボス、二〇歳代から三五歳代前半ぐらいの生気のない不安げな男女若者の姿は、今日の日本の労働社会を象徴的に示していた。

### ①―企業社会における格差構造と安定性

新自由主義改革による労働者の状態変化と階層化については本特集の後藤論文で詳しく論じられているので、労働運動の基盤の変化という視点から、階層化について簡単に検討してみたい。今日、日本社会の二極分化や階層化につ

企業社会の諸相をとらえるならば、日本社会は競争社会であったし、格差社会であったし、そして格差が再生産される階層化社会であったし、日本的な学歴競争社会であった。そして、今日の二極分化との関連で企業社会をみて重要なことは、これまでの企業社会は格差社会であったということである。つまり、今日、所得における格差の開きが注目されているが、そのまえば、「格差は縮小に向か」っていったころではなく、十分に格差社会であった。この格差社会の特質を把握することが、日本社会がどこへ向かおうとしているのか、その方向の重大性を理解することにつながるのである。

労働の世界でみるならば、日本の格差社会は企業規模による賃金によって規定されていた。年功賃金は仕事を基準にしないので、企業規模による賃金格差がきわめて大きい。賃金の年收格差は、やがて大きな生涯所得格差を生み出す。

図1は一九九六年の企業規模ごとの年齢別賃金カーブを描いたものであるが、企業別のカーブは整然と序列化されている。格差社会においては、男性であれば、多くはその規模間格差の序列に組み込まれていた。そして、その規模間格差の序列は学校・大学の序列と対応関係にあり、トップの年齢別カーブに乗ろうとするならば、いい学校の格でなければならぬ。だから「いい学校―いい大学―いい会社」というルートがつくられ、学校・大学の格を競う日本特有の学歴競争社

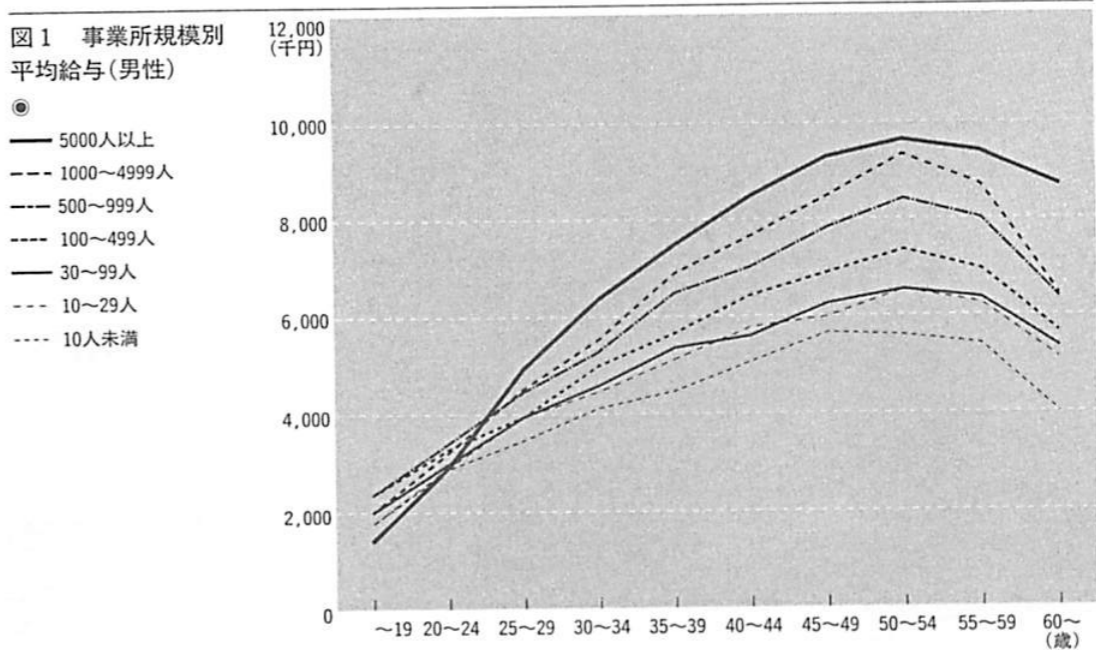


図1 事業所規模別平均給与(男性)

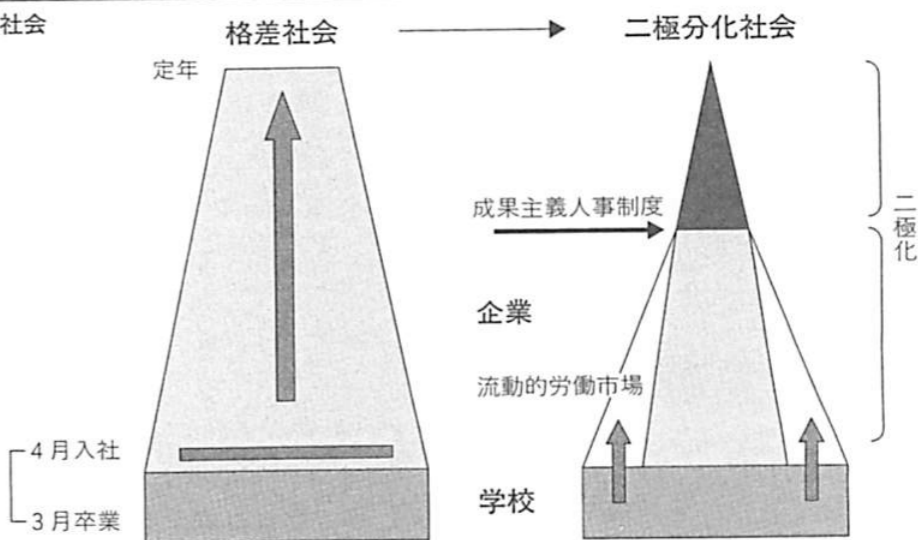


図2 二極分化社会のイメージ

会が形成されたのである。このことはすでに企業社会論で論じられてきた。

日本の働く者たちは、学校・大学の序列を通じて、企業の規模・良好さの序列に組み込まれ、整序づけられていたのである。この学校と企業の仕組みは一種の安定性を保持していた。図2の左側はこの安定性を描いたものである。学校社会と企業社会の二つの図形は接している。企業社会の下方にあるヨコ棒は、日本型雇用の特徴の一つである定期一括採用方式を表現している。定期一括採用方式が機能していた時期には、高校生・大学生は三月に卒業し、四月に新入社員になる。三月卒業・四月入社によって正社員になった若者は企業社会の台形の下辺に位置することになる。その上の大きな矢印は日本型雇用の一つである内部昇進制を示している。入社から上辺の定年まで、その間は、この内部昇進制によって昇進が保障されていた。

このように格差社会に組み込まれた男性は、正社員として入社し、企業の良好さによって濃淡はあるとしても、昇進・出世し、賃金が上昇し生活も安定し、やがて定年をむかえる。これは常識とは言えないまでも社会的に良いことであるとする社会的規範として国民のなかで受容されてきた。これが、これまでの日本の格差社会における安定性だったのである。

【②】企業社会の変容と階層の二極分化  
 かし、一九九〇年代、グローバリゼーションを背景にした政府の新自由主義構造改革、そして、企業の進めるリストラと有期雇用化という労働力の入れ替え策および成果主義人事制度の導入によって戦後日本の労働社会は急転回した。そして、日本型雇用と年功賃金が解体しつつあることは、日本社会の安定性と秩序を確保していた企業社会の構造が崩壊過程に入ったことを意味する。

それを図示したのが図2の右側である。企業社会と学校社会を、三月卒業・四月入社で結合し、その後、正社員として台形の上辺へ昇進する図形は、大きく変形しつつある。若者における膨大な失業者とそれにフリーター・無業者・転職者を加えて、流動的労働市場がつくられ、その流動的労働市場には、若者だけでなく、女性の有期雇用と中高年男性の有期雇用も参入してきている。

もちろん、現在、学校社会と企業社会との二つをつなぐ三角形の下辺部分は定期一括採用方式が崩壊しているわけではないので存在する。しかし、それはだんだんと限定されてきている。二〇歳代前半の男性の有期雇用労働者の比率は四二%である。図の長方形の上辺と三角形の下辺とは大きくズレてきている。入社して昇進・出世して定年まで勤めることができなくなったこれまでの企業社会の入口にすら立つことのできない

若者がいま膨大に広がっている。だから「いい学校—いい大学—いい会社」という社会的基盤そのものがいま崩壊しつつあるとみることができると。少なくとも圧倒的な若者にとってそれは幻想になっていることは確かである。

また、詳しくは論じないが、成果主義人事制度は、これまで男性ならば能力評価を加味しながらも年功的に昇進していくことができた職能資格制度を転換させ、成果を挙げた者だけを評価し、昇進させる制度である。したがって、正社員として企業社会の入口にたつても、その後は限定されたピラミッド型のなかで選別がなされることになる。

日本でも階層の二極分化が進むことが指摘されるようになったが、それでは、その二極分化はどのようなかたちで進むのか、また、アメリカの二極分化とどのような違いがあるのか、その点を次に検討しよう。アメリカと日本の労働社会の違いを反映して、異なった形態で進むものと思われる。

アメリカは職業の分岐によって所得階層の二極分化が進むことは、すでにライシユによって指摘されている。「ルーテイン生産サービス」および「対人サービス」の職業と、「シンボリック・アナリスト」の職業との二極化である。シンボリック・アナリストとは、「データ、言語、音声、そして映像表現」という「シンボル」を操作することによって「グローバル・ウェブ」、すなわち、「コンピューターを軸にした地球上

に張りめぐらされたクモの巣状の企業組織網のなかで、企業に競争力と利潤をもたらす核的な担い手」のことである。グローバル化と情報化における高度の専門職種とみることができると。

日本のこれまでの年功制を土台にした経営組織と年功的昇進制度のもとでは、職務や職種を基準にした処遇がなされるので、シンボリック・アナリストが輩出する可能性は狭められている。しかし、日本のグローバル企業が、国際競争力を確保するためには、高度の専門職種を手厚く処遇する方向に向かわざるをえない。シンボリック・アナリストの一定の層が形成されるものと思われる。それと同時に、企業規模間格差の頂点にある日本の多国籍企業のなかで、マネージメント能力をもつ中核的な正社員も、二極分化の一極に属するだろう。この層も、これまでの年功的昇進制度のもとで徐々に昇進するのではなく、成果主義人事制度によって抜擢された人材である。

日本の二極分化は、図の左に描いた成果主義人事制度のところで分岐線が引かれることになる。上層はシンボリック・アナリストとグローバル企業における中核的正社員、下層は中小零細企業の正社員と膨大な有期雇用労働者である。

### ③—企業依存の生活構造の破綻とワーキング・プア

て、先に日本社会、どこからどこへ、というテーマを検討し、そのなかで格差社会の安定性を指摘した。この安定性は、企業社会における「企業依存の生活構造」と表現できる。問題は、「企業依存の生活構造」を内包していた企業社会と、今日の新自由主義社会の到来とが接続していることの深刻さである。二つの問題がある。

一つは、企業社会における「企業依存の生活構造」が確立してしまったため、国家による生活保障の仕組みが弱く、また国民の意識も低いということである。これまで生活保障面の福祉国家の代替機能を企業社会が果たしていたとみななければならぬ。福祉国家的な機能がなくても、大企業では年功賃金と企業内福祉によって従業員の生活は十分に保障されていた。中小企業では大企業ほどではないにしろ、正規従業員は年々上昇する年功賃金によってなんとか生活は支えられてきた。しかし、二極分化社会における一極は、この企業による生活の支えすら期待することのできない膨大な人々なのである。日本の企業社会と市場原理主義にもとづく新自由主義社会が接続していることの深刻さが理解されなければならぬ。

あと一つは、日本企業の労働システムが福祉国家の代替機能を果たしてきたということである。ヨーロッパの場合は、

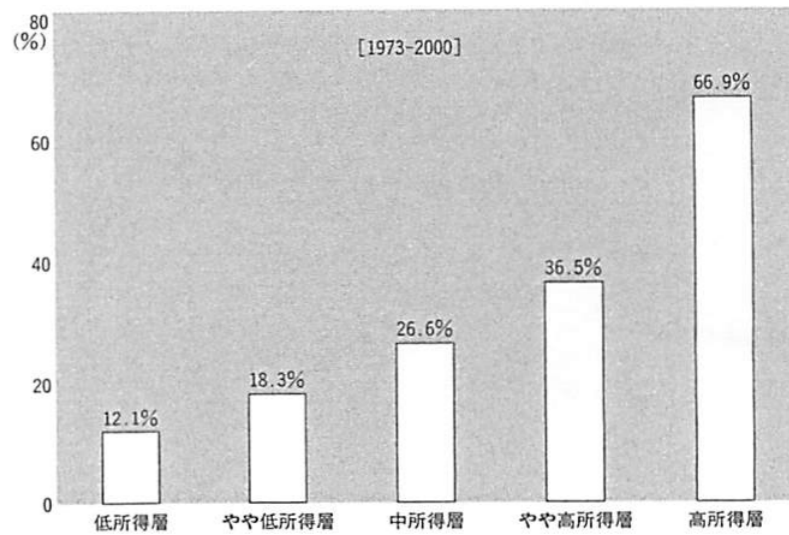
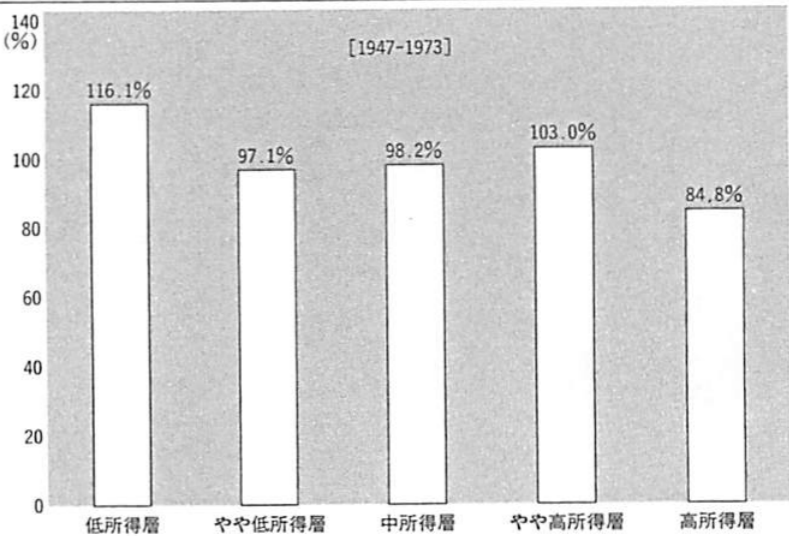
企業外の技能養成システムであるが、日本は戦後一貫して企業内技能養成制度によって従業員の技能養成を行ってきた。現在、日本では企業で技能を養成するという余裕もなくなり、また、膨大なフリーターにはスキルを身につけさせる仕組みもない。職業紹介制度も日本では新規学卒採用の方式が一般的だったために充実していない。最低賃金制も労働時間規制もヨーロッパに比べてきわめて低レベルである。そもそも日本この低い規制水準の状況でさらに規制緩和が進んでいる。このことによって今日の日本で「一九世紀型の規制なき野蛮な労働市場」が形成されているのである。

さて、二極分化社会は、このように企業による生活の支えも、国家による生活保障も期待することができない階層を生み出したのであるが、それでは「二極分化」社会のイメージはどのようなものだろうか。図3は、これはアメリカの国民を所得階層ごとに五つにわけたもので、いちばん左が最も低所得者の1-5の階層、右が最も高所得の階層の1-5である。一九四七年から七三年まではいちばん所得が低い層のところがいちばん伸びていることが注目される。ところが、七三年から二〇〇〇年では、全く逆に、金持ちはいっそう金持ちにということとなっている。これが二極分化社会である。そして、この所得五階層は上位1-5と下位4-5で開きがあるということが重要である。つまり日本においては、これまでの企



図3 アメリカにおける世帯所得の伸び率

● Authors' analysis of U.S. Bureau of the Census data より  
〔出所〕 Lawrence Mishel, Jared Bernstein and Sylvia Allegretto. 2005. *The State of Working America 2004/2005*, ILR Press, p71.



業の規模や良好さによって序列化された格差社会から、この「1-5対4-5」の二極分化社会に向かうことが予想される。そして、この4-5階層がワーキング・プアを形成する可能性が大きいのである。

さらに注目すべきことは、二極分化や貧困化がこれから到来するのではなく、日本はすでに急速にそのような事態が進行していることである。このことを労働運動サイドは十分に認識する必要がある。橋本俊詔は「日本の経済格差」で日本の所得格差の国際比較を行なったが、二〇〇四年のOECD（経済協力開発機構）の調査にもとづいて新たに分析を行なった<sup>⑤</sup>。それによると「先進諸国の所得分配不平等度」は、ポルトガル、イタリア、アメリカ、ニュージーランド、イギリスに次いで六位、「各国の中間所得の五〇％以下にある人」を「貧困者」と定義し、国民のなかのその比率を貧困率とすると、「OECD諸国の貧困率」では、メキシコ、アメリカ、トルコ、アイルランドに次いで五位である。この一〇年間で日本の貧困率は二倍になっているという。先進国なかで上位の所得不平等国、貧困国にランクされている。日本ではすでに十分に貧困化が進み、所得の不平等化が深まっており、これを土台にして労働運動の組み替えをはかることが急務である。

## ② 戦後労働運動の最終的後退局面

自由主義社会が到来しつつある現時点において労働組合の再構築が焦点の課題になっていることはもはや言うまでもない。市場・効率・競争という新自由主義の価値観にたいして、働く者の生活と労働の場面で、平等・連帯・正義の価値をトータルに掲げるのは労働組合において他にないからである。しかし、この差し迫った状況のもとで、戦後労働運動が決定的ともいえる後退局面にあることをまず直視しなければならない。「決定的な後退局面」を理解するためには戦後労働運動の流れをごく簡単に説明しておこう。

### ③ 戦後労働運動の一貫した下降線

長い歴史のなかで日本の労働運動もそれぞれ輝く瞬間をもちている。しかし、この半世紀以上をくくってみるならば、その歴史は、戦後の一瞬の高揚とそれ以降の長い下降線とらえることができる。一九四五年から六〇年までは戦後直後の運動の高揚と五〇年代の民間争議で特徴づけられるが、結局は、民間大企業の争議における労働側の敗北に終わる。六〇年の三池争議は五〇年代民間争議の敗北の歴史の最後に位置づけられる。一九六〇年代から七五年の時期は、春闘や官公労などの労働運動の発展、ベトナム反戦・七〇年安保など政治運動の高揚が運動の表層を彩ったが、深層では、

## 新

五〇年代における民間大企業争議の敗北の流れを引き継ぎ、この時期、あらかたの民間大企業労組のユニオン・リーダーが労使協調的な潮流にかわっていく。労働運動のベクトルが上下逆に向く跛行的展開と表現することができると。七五年から九〇年は、国鉄の分割民営化で象徴されるように官公労部門の労働組合が後退し、そして、これまでの民間労組の結集が、ついに総評を解散に追い込み、民間主導の労働戦線統一を実現する。

【②―一九九〇年代の労働運動の衰退期】

**戦**

後労働運動はこのように一貫した下降線をたどっていった。この点を次に検討しよう。九〇年代からのグローバル化と新自由主義改革によって労働市場の構造変化が急速に進んだ。それは、リストラと高失業、有期雇用化という戦後労働社会の一大転換点であった。しかし、重要なことは、日本の労働運動の宿痾ともいべき企業別組合の克服をはたすことなく、この新しい段階に突入してしまったことである。九〇年代、民間企業による大リストラが労働者の多くの困難と悲惨さを伴いながらも、全国レベルでみるならば、労働者のさしたる抵抗もなく、粛々と進んだかのようにみえた。それは、労働者向けられたリストラに反対し、そのために団体交渉権を行使する労働組合が民間大企業にほとんど存在

しなかったからである。九〇年代以降つくられてきた個人加盟ユニオンが、六〇年代から民間大企業における労働運動の後退局面において産業別に形成されていたならば、大リストラにたいする労働者の抵抗も違ったかたちをとっていたであろう。それはヨーロッパでは当たり前の「複数組合主義」が日本では主張されず、「一企業一組合」という企業別労働組合主義が常識化されていたからである。

さらに、すでにみてきたような九〇年代以降の有期雇用化という労働市場の激変に、企業別労働組合はまったく対応できなかつたことも重要である。企業別労働組合の多くは、企業内の従業員、しかも正規雇用者にしか組合員資格を与えていない。これでは、組合員である正規雇用労働者がリストラされ、組合員資格を与えていない有期雇用労働者が激増するという事態に対応できなかつたのは当然である。末端の単組が企業別組合であったとしても、上部の産業別組織や地域組織に個人で加入できる「受け皿」組織をつくり、その個人加盟組織を軸に未組織労働者の組織化をはかればいくらか改善されたかもしれない。いくらかの事例はみられるが、それは九〇年代の有力な流れにはならなかつた。

また、地域を基盤にして労働組合の再生をはからなければならぬ時に、九〇年代以降、地域からの労働組合の退場という場面が生じたこともみておかなければならない。総評時

代には、総評非加盟の全国単産の組合であれ、まったくの地域の無所属組織であれ、総評の県評や地区労に所属することができた。だから、どこの地域にでも、役場や学校、駅、郵便局、電報局があつたのでそこに労働組合があり、それらを中心にして、無所属組合も参加する地区労という地域共闘組織が存在していた。八九年の総評解散、連合・全労連の結成はこの状況を変えた。連合、全労連の両者ともに、自らの地方組織・地域組織を確立するために総評時代の県評と地区労を解体する共通の方針をとった。連合・全労連・全労協に加盟していない単産の組合員が全体の二二%、上部団体に属していない組合員が九%、合計三割くらいの組合員が地域的な連帯の場をもっていないのである。

【③―戦後労働運動の最終的な後退局面】

**と**

ところで、戦後労働運動の後退が「最終的」とも表現できるのは、ごく近い将来に次の事態をむかえるからである。二〇〇六年、官民競争入札制度が法制化される。地方自治法二四四条の改定(二〇〇三年)による指定管理者制度は株式会社を含む民間会社も管理者にすることを可能にし、公設民営保育園、公設民営図書館が出現している。この方向をさらに徹底させるものとして官民競争入札制度が登場した。これまで国や自治体が行なってきた公共サービスを民間企業で行なうことができなにかどうかを洗い出し、可能な分野はす

べて官と民との間で競争入札を実施し、民でできるものは民へ移行するという仕組みである。当然、受注価格が安い方に落札される。刑務所が警備保障会社に、小中学校が予備校に、役所の窓口業務が事務請負会社に、病院が株式会社、それぞれ運営されることも可能になるのである。これは、七五年からの公務員攻撃とともに進行してきた下請・民営化の究極の段階といえる。そして、それは戦後労働運動の中心的一翼を担っていた官公労部門の労働運動への壊滅的な打撃となることは明らかである。

さらに「労働運動の二〇〇七年問題」ともいえる事態が迫っている。一九四七年以降の数年間に生まれた膨大な人々は「団塊の世代」と呼ばれている。六〇年から七五年の「労働運動の跛行的展開」期における「表層」の運動で、おそらく、中心的な担い手であっただろう。その後は、昇進・出世のあり方で方向は違っていただろうが、労働組合で役割を果たした活動家も多かったはずである。この「団塊の世代」が二〇〇七年以降、いっせいに定年を迎え、労働者・労働組合員の現役からリタイヤすることになる。労働運動の主体的な力量の大幅な低下はまぬがれないだろう。

このようにみてくると戦後労働運動は、今やたがならぬ状況にあることは間違いない。「マンモス」が氷河期という環境変化に耐えられず絶滅したと似ている。労働運動の樹

## 2 「新しい労働運動」の提起

### 1 労働市場の構造変化と労働組合の創造

木は朽ち果て、砂漠化するかもしれない。しかし、資本主義のもと労働力が商品化し、資本・賃労働関係が成立している以上、ユニオニズムは永遠に不滅である。やがて砂漠のなかから芽をだし、葉を茂らせるだろう。だが、それにしても、今ある有意味なわずかな力を集め、発展の芽を育て、新しい労働運動の流れを創りだし、そして若い世代につなげていくことができるならば、それに越したことはない。

この戦後労働運動の決定的ともいえる後退局面に立ち至っては、これまでの企業別労働組合の延長で運動の発展を考えるのではなく、過去と断絶した「新しい労働運動」を検討する以外にはないと思われる。そのためには、戦後労働運動がこれまでついに獲得することができなかった労働組合観を確立することが不可欠である。労働組合観、すなわち本来の労働組合とは何か、ここではそれをユニオニズムと表現するが、そのユニオニズムについてこれまで正しい理解が日本でなされてこなかった。その点を意識しながら、「新しい労働運動」について考えていきたい。

労働組合をつくったということだろう。しかし、それは正しくない。工場労働者の出現ではなく、自由な労働市場の形成が労働組合誕生の要因なのであり、それが一九世紀なのである。

一九世紀型の労働市場がどのように形成されたのかを簡単にみていくことにしよう。工場労働者が登場する以前、イギリスの労働運動は、雇われて働く「雇職人」によって担われていた。その雇職人の労働条件を向上させる運動の根拠になっていたのは、一五六三年の職人規制法だった。この法律における賃金条項は、賃金の最高を抑えるという雇職人にとっては不利なこれまでの「最高賃金制」を受け継いでいたが、賃金は国家によって決定されるという「賃金公定制」を継承していた。そして、重要なことは、賃金決定は固定されたものではなく、年ごとに更新される「裁定賃金制」に移行されたことであった。賃金は毎年、市参事会と治安判事の会議で裁定されることになった。雇職人たちは、結社をつくり、変動可能な裁定賃金制をよりどころにしなが、議事に請願行動をおこなった。一九世紀の初頭からいまで「労働者の目的は、独立の労働運動を起こすために団結する」というよりもむしろ国家を動かして彼らの為になるような干渉を行わせるということの方が多かった<sup>10)</sup>。労働者の賃金を向上させる標的は国家だったのである。

## 新

変化した対応した労働組合を創造することであるが、それは労働組合の原点に立脚することであることを強調したい。一九九〇年代、労働市場の構造変化が進んでいるなかで、すでに紹介したように、われわれは、二一世紀経営戦略として注目された日経連「新時代の『日本の経営』(一九九五年)を分析し、その方向が「一九世紀の野蛮な『自由放任』型労働市場」であると結論づけた<sup>11)</sup>。「二一世紀」の方向が「一九世紀」なのである。しかし、この「一九世紀」という表現のなかにはわれわれは労働市場と労働組合の関係を意識していた。この二つの時代を結びつけ、共通性について論じることは労働組合の何たるかを理解するための格好の教材となる。一九世紀イギリスの労働組合出現の歴史であるが、労働組合論の共通理解のために簡単にまとめておこう。

労働組合がいつ誕生したのかは定かではない。しかし、労働組合がなぜ出現したのか、その背景と意図は明確である。一般に理解されているのは、産業革命によって生まれた大量の工場労働者が搾取と困窮のなかでやむをえず立ち上がり、

このような古い原理によって労働条件を維持する道筋が規制なき「自由放任」(レッセ・フェール)、すなわち市場原理によって断たれてしまったのである。一八世紀から始まった雇職人規制法に違反する資本家的親方たちの抵抗は、最終的には、一八一四年の徒弟規制法の廃止によって勝利をおさめた。労働者は国家の強制と保護から解放され、弱肉強食と万人の万人にたいする闘争の場である市民社会に投げ込まれてしまった。

賃金・労働条件は労働者と雇い主との直接的対決によって決まる。労働者は、国家による労働条件規制や職業の保護がなくなり、労働条件の規制はみずからの手によってなす以外にないことをさとしたとき、労働組合を本格的につくりあげることになり進んでいったのである。これが労働組合が出現する契機である。

それでは、労働条件の維持・改善を、国家の保護と介入という方法ではなく、自らの手によってなすとはどのような方法なのだろうか。労働者の要求を雇い主に実現させることであることは確かであるが、それ以前にやらねばならないことがある。それは、仲間の結束による労働者間競争の規制である。労働者が自らの意志によって自らを律し、仲間どうして連帯を築く努力をこころは「自律的規制の方法」と呼んでおこう。



エンゲルスは名著「イギリスにおける労働者階級の状態」のなかで、一九世紀前半の激しい労働争議や、労働者の連帯を築くための厳しい内部の統制を描いている。さまざまな争議の過程で、工場主の息子が殺害された例や、ストライキに加わらなかった者の顔に硫酸をあげかけた例、スト破りをした労働者の母親が撃ち殺された例、工場主やスト破りの射殺、また工場の放火などに労働組合が賞金をかけていた例などを紹介している。

労働組合が法認されていない時代における労使紛争の激しさを表わしているが、重要なことは、その激しさは、経営者と同時に、結束を乱す者にも向けられていたことである。それではなぜ、労働組合の「自律的結束の方法」が必要なのだろうか。自由な労働市場を労働組合が統制するためにはまず自律的結束が前提とならなければならないからである。

労働市場では賃金は労働力の需要と供給の関係で決まる。その労働市場には、賃金は安ければ安いほど良しとする経営者と、どんなに賃金が安くても職に就こうとする労働者がいる。この労働市場を規制するには、まずもって、労働者の裏切りや、抜け駆け、足の引っぱり合いを厳しく規制しなければならぬ。労働組合が法認されている二二世紀の日本では、この労働市場における労働者間競争の規制こそが、労働者の労働組合への組織化と同義なのである。日本における「一九

世紀型」労働市場の形成とは、労働者にとっては、一九世紀イギリスにおいて労働組合が出現した経過を組織化という方法でなぞることに等しい。

## 2 労働者類型の変化と組合機能・組織形態の対応

### ① 新しい運動と組織の「外部構築」

労働市場の構造変化に労働運動が対応するためには、企業別労働組合の克服が急務であることはだれもが同意するだろう。しかし、企業別労働組合の体制は半世紀たった今日、その大枠はなんら変わっていない。一九五〇年代から企業別労働組合については多くの議論がなされ、克服の方途についても論じられてきた。しかし、なぜ、今日まで企業別組合が変革されなかったのかについて詳しくは論じない。ただ、一点だけ指摘すれば、企業別組合の克服は、既存の企業別組合の組織と機能を変革しなければならないという「内部改革」論に偏っていたといえる。

企業別労働組合の改革は「脱皮」という言葉で表現されていたように多くは単線的なイメージでなされてきたように思われる。そのために産業別統一闘争や職場活動、産別強化について論じられ、また、横断賃率論も職務給論も産別組織の賃金政策として提起された。五〇年代から六〇年代初頭にお

日本の生活保護受給世帯の半数近くは高齢世帯であり、

稼働世帯は他の先進諸国に比べ

割一

に満たず、保護の捕捉率も、

極端

に低い。

p.207&D



ける議論は今日でも検討されるべきものであるが、現在の二極分化社会に対応した労働運動を展望するうえでは、次元を異にした方が適切だと思われる。すなわち、新しい運動の「外部構築」論というレベルで労働運動の方向を考へるべきだろう。日本の労働運動は、サナギから美しい蝶に脱皮するようにはいかない。古いものなかに新しい姿が準備されていない。既存の企業別組合の「内部改革」と新しい運動の「外部構築」という二元論で考へる必要があるだろう。

既存の組織と運動の外部に、新しい組織と運動を構築するということは、労働組合がどのような労働者を基盤にして存在しているのかに関わっている。特定の労働組合は特定の労働者類型を基盤にして成り立っている。その関係を検討することにしてしよう。

### ②労働者類型の変化と労働組合

や

や歴史を語ることになるが、先ほど述べたイギリスの労働組合は、やがてクラフト・ユニオン(職業別労働組合)

という形態をとって、労働組合を不動のものとして確立した。クラフト・ユニオンの組合員の労働者類型は、親方的熟練労働者という特殊な労働者層であった。高度の熟練を基礎にして一定の賃金率(ユニオン・レート)を設定し、雇い主と仲間にその水準を守らせた。また高い水準の共済制度を確立し、労働者貴族とよばれるような生活水準を築き上げたのだった。

これはアメリカ労働運動にも共通することである。クラフト・ユニオンは、アメリカに早く移民してきたイギリスやドイツ、スカンジナビア諸国などの「旧移民」の熟練労働者によって組織されていた。クラフト・ユニオンは、東ヨーロッパのポーランド人、ハンガリー人、南ヨーロッパのイタリア人などの「新移民」の不熟練労働者に関心を示さず、むしろスト破りに利用される新移民の労働者と対立していた。職業別組合の閉鎖性は人種差によってより加重されるという関係にあった。

この職業別労働組合を克服する長い歴史がアメリカにはあった。一八六九年に労働騎士団、一九〇五年にIWW(世界産業労働者組合)がつくられ、労働者の組織化を進めたが、やがて衰退した。職業別労働組合を統合していた全国組織AFLに対抗して、一九三五年、産業別労働組合主義者が別組織をつくり、三八年、正式に産業別労働組合の全国組織CIOを結成した。この産業別労働組合運動で象徴的だったのが、一九三六年、四四日間におよぶGMのシットダウン・ストライキだった。

### ③労働者類型論、組合機能論、組織形態論

新しい運動と組織を既存の運動の外部に構築するために、労働組合はどのような類型の労働者を基盤にしているのかという類型論と、その類型の労働者の賃金・労働条

しかし、クラフト・ユニオンに入ることができるのは徒弟制の頂点に立つ親方的な熟練労働者だけだった。クラフト・ユニオンの組合機能である高い水準の共済制度や賃金規制などは熟練労働者にのみ通用する運動であった。それに対応する組織形態は、熟練労働者だけに加入を認め、他の労働者の加入を認めない排他的で閉鎖的なものだった。クラフト・ユニオンの幹部は、「プロレタリアのくず」「浮浪人」とよばれた増大しつつある不熟練労働者にけつて手をさしのべることはなかった。まさしくワーキングプアは労働組合から放置されたままだった。

この職業別労働組合は自然に克服されたのではない。その閉鎖性が打破されるには新しい労働組合運動の潮流の出現が必要だった。クラフト・ユニオンとはまったく別のニュー・ユニオンズム(新労働組合主義)という新しい組合潮流が台頭し、不熟練労働者の組織化をねばり強く行なった。ニュー・ユニオンズムの象徴的な争議が、一八八九年のロンドン・ドックの大ストライキだった。世界最大の貿易港だったロンドン港に巨大なピケットラインを築き、一カ月にわたるストライキで労働者は勝利した。これを契機にして、新しい労働組合、ジェネラル・ユニオン(一般労働組合)が誕生し、一般労働組合・産業別労働組合という労働者の全階層を組織する今日の時代を拓いたのである。

件の向上をどのような運動によって実現するのかという機能論、そしてそのような労働者を組織するための組織論、これを三位一体の関係として把握することが重要である。

これまでみてきたことから明らかなように、労働組合の機能や形態を一般的に論じることは避けなければならない。熟練労働者という労働者類型に対応した組合機能と組織形態があったのである。熟練労働者は、狭い熟練労働市場を排他的に統制することが可能であった。組合機能としては、徒弟制を活用した労働力の供給制限や高い水準での共済制度を軸にすることができた。しかし、このような組合機能は、他の膨大な不熟練労働者には通用しない。だから、労働者類型の異なる労働者を排除する組織形態をとっていたのである。

やがて、自動車や電機、化学といった新しい産業が生まれ、生産過程も大量生産方式が普及するにつれて徒弟制の上に養成された熟練は解体し、クラフト・ユニオンの基盤が崩れた。労働者類型は、特定の産業や職種の労働市場における全階層(オール・グレイド)の労働者に変ったのである。

クラフト・ユニオンは、熟練労働者の組合員の自律的な結束によって雇い主に高い水準の労働条件を押しつけていたが、産業別労働組合・一般労働組合は、ストライキを背景にした経営者との団体交渉によって労働条件を決定するという交渉機能を運動の軸においた。また、自主的な共済制度ではなく、

国家に社会保障を、また組合の行なっていた徒弟制や職業紹介ではなく、国家に職業訓練や職業紹介の制度を要求したのである。労働条件は団体交渉によって決する。団体交渉での力関係は、ストライキを打てる力量にかかっている。そのためには産業・職種すべての労働者を組織しなければならぬ。だから、労働者の組織化そのものが労働組合の自己目的となり、組織形態は排他的な組織から労働者の全階層に開放された組織に転換したのである。

### ③ 個人加盟ユニオンを軸にした「新しい労働運動」

#### ① 労働組合の基盤をシフトする

さて、日本の現実に戻ろう。労働組合は特定の労働者類型を基盤にして形成される。その類型に適合的な組合機能によって賃金・労働条件の向上がはかられ、その労働者の特性に応じた組織形態がとられる。それならば、日本の労働組合はどのような労働者類型を基盤にしていたのだろうか。日本の労働組合員の構成をみると、「国営」労働者が約二割、民間企業「一〇〇人以上規模」労働者が約二五％、「一〇〇人〜九九九人」規模労働者が約二割である。日本の組合員の主流は、年功賃金と終身雇用制のもとにある労働者であることは確かである。つまり、日本の労働組合の基盤とな

る労働者類型は、年齢とともに徐々に昇給していく年功賃金という賃金制度と、労使の暗黙の合意によって定年まで勤めることができる終身雇用という雇用システムを前提にした労働者だった。

賃金・労働条件の向上という労働組合の目的を、この労働者類型を前提にして実現させるとするならば、どのような組合機能が考えられるのだろうか。年功賃金と終身雇用のシステムは企業ごとに異なっており、社会的な基準をもたない。この労働者類型にあつては労働条件は企業ごとに決定されるので、労働組合の団体交渉機能は個別企業内でしか発揮されない。したがって、このような労働者類型を基盤にした労働組合は、組合員を特定企業の従業員に限定した閉鎖的で排他的な組織形態をとつたのである。

それはある程度やむをえない面があつた。年功賃金・終身雇用という日本独特のシステムは労働条件が企業内で決められるという特質をもっている。企業内の従業員に労働条件の向上に終始する限り、労働組合の組織は企業の枠を出ないのはいたしかたない。だから、年功賃金・終身雇用制を所与の条件とするならば、企業別労働組合を疑問視しないのは当然のなりゆきだったといえる。しかも、年功賃金・終身雇用制の恩恵を最も良く受けている民間大企業と官公労の労働組合がこれまでの労働運動の主役であつた。

ここではこの企業別労働組合の改革の方途については論じることとはせず、労働者類型論を考えることにする。すでに検討してきたように日本の労働組合の基盤であつたこのような年功的な正規雇用労働者は二極に分化するだろう。そして低所得の正規雇用労働者と、膨大な有期雇用労働者とが合流し、働く貧しい人々——ワーキング・プア——という一極を形成する。現段階の労働運動にとって必要なことは、労働組合の基盤である労働者の類型を、このワーキング・プアにシフトするという「切り替え」を完全になすことである。

ワーキング・プアとは、所得水準からみた低所得階層の労働者ということになるが、正社員の範囲でみれば小零細企業の正規雇用労働者、雇用形態からすると有期雇用労働者ということになるだろう。また、年齢別男女別にみるならば、若者と女性という二つの階層が十分に意識されなければならぬ。

#### ② 新しい労働運動を支える先進的ユニオニスト

ワーキング・プアという労働者類型は、終身雇用制はもとより長期的な勤続も保障されない不安定な雇用条件のもとにあり、賃金も、小零細企業労働者のように低位の年功賃金か、有期雇用労働者の規制のない低い職種別賃金が支払われている労働者である。このような流動的な労働市場のもとで企業間の移動も多い労働者を対象とする労働組合は、

特定企業の従業員を対象にした企業別労働組合でありえるはずはない。

そこで問題を提起したい。ワーキング・プアの労働者がみずから個人加盟ユニオンをつくり、ないしは既存の個人加盟ユニオンに加入し、やがてそのユニオンが大きくなっていく。このように個人加盟ユニオンの組織的發展が新しい労働運動の形成を意味するのだろうか。そうではなく、労働運動の新しい潮流が日本に登場することも重要な要素として焦眉の課題なのである。新しい組合潮流のイメージはつぎのようなものである。先ほどのイギリスの運動を支えたのは、ロンドンの港湾地帯のワーキング・プアに向けてねばり強く街頭宣伝活動や集会をつづけたニュー・ユニオンズムの活動家(ニュー・ユニオニスト)だった。アメリカでは、既存の組合から排除されていた黒人や、英語のわからないイタリア人などの新移民、不熟練労働者、季節移動の農業労働者など、社会の最下層の労働者にたいする組織化を推し進めた産業別労働組合主義者だった。これら「先進的ユニオニスト」の集団が新しい労働運動の歴史を拓いたのである。

日本の企業別労働組合体制のもとではそのような先進的ユニオニストは輩出しにくい。なぜならば、企業別組合は従業員の一括加盟方式であつたり、企業内の運動に終始することもあり、組合員は企業意識にとらわれがちである。しかし、

企業別組合の組合員という次元ではなく、労働運動を担った個人、アクティビスト(活動家)として捉え返すならば、また、企業別組合のなかにもいくらかのリソース(人材)は存在するだろう。問題は、企業別組合の職場活動家にとどまることなく、企業内意識から離脱した先進的ユニオニストとして、新しい組合潮流の担い手としてその自覚を形成できるかどうかであろう。

二〇〇三年一二月に出された連合外部評価委員会の最終報告は、六月の中間報告から比べるとやや後退しているが、時代認識と労働組合にたいする危機意識について評価できる内容であった。「経済のグローバル化により、日本の産業構造は大きく変えられようとしている」にもかかわらず、「企業別組合の組織だけでは、このような構造的な大転換に対して根本的に対抗することはできないため、連合は、企業別組合の限界を認識したうえで、それに補完する機能を強化する必要がある」(傍点筆者)。中間報告では、「組織だけでは」ではなく「組織では」になっており、後段の傍点は最終報告でつけ加わったものである。企業別組合をあくまで温存し、それに替わる補完機能を強化するというスタンスに変わった。しかし、外部構築論からするとそれは大きなことではない。

注目すべきことは労働組合を改革する具体的な一歩を明確にしていることである。四点示している。「企業別組合主義

から脱却し、すべての働く者が結集できる新組織戦略を」と題して、①「人の配置や財政の配分を見直し」すること。②「同時加盟・複数帰属を可能にする柔軟な仕組み作りの実現」例として「ある企業別組合に加盟しながら地域のパートユニオンにも加盟するということ」。③「地域や職種などのニーズの差を認め、それぞれに応じた活動を支援する仕組みを創ること」。「知識・技能等の習得や交流を支援したり、単調な仕事を担うものを対象にスキルアップの機会を設けたり、就職の斡旋をおこなったりすること」。④「組織化戦略における各組織の役割分担の明確化」。これは「パート組合、職能別組合、地域ユニオン、サーバーユニオンの取り組み」を進めていくことと、これら「企業別組合以外の形態の組合が、自立して活動できるように、育成・支援すること」、このために各組織の役割分担を明らかにすることを要請している。いくらか重なっているところもあるが、まとめると、①組合リソース(人材や財政)の配分の見直し、②同時加盟・複数加盟の推進、③多面的な組合機能の支援、④個人加盟ユニオンの育成・支援、とまとめることができるだろう。さて、先ほどの先進的ユニオニストの個人々々がこの①から④までのどの部分を担えるのか、問題はこのように提起されているのである。

### ①個人加盟ユニオンの現段階

これまで、個人加盟ユニオンの状況について言及することなく、議論を進めてきたが、ここで、支援する対象としていくらかの検討が必要となる。個人加盟組織は、

まず一九五〇年代後半ごろからの合同労組(合同労働組合)として注目されるようになった。独立した企業別組合に組織できないような小零細企業の労働者を、個人加盟を原則にして同一地域ごとに組織したのが合同労組であった。

合同労組をつくる運動は、結局、産業別に整理することなく、全国一般というかたちで確立し、そのなかに地域の合同労組が組み込まれた。地域合同労組は、個人加盟組織であっても企業ごとに支部がつけられ、その企業支部は独立性を強くもったので、結局のところ、多くは、中小企業労組の結合体、小さいながらも企業別組合の連合体という実質をもってしまった。さらに、この合同労組は、産業別・業種別の縛りがないこともあり、地域という領地的な傾向と、幹部・オルグの運動上の個性を反映して閉鎖的で分散的な傾向を強くもっていたように思われる。また、中小企業労組の戦闘性が政治主義の方向で発揮される傾向もあった。こうして合同労組は、大きくまとまって組織力を強めていくというよりも、むしろ四分五裂の状態にとどまっていた。

そのなかで、九〇年代以降、新しい個人加盟ユニオンが結

成され、それが既存の個人加盟組織の活性化も促し、全体として一つの新しい組合潮流として形成されつつある確かな傾向が生まれた。

まず、総評を地域で支えた地区労が、総評解散と連合・全労連結成によって存続が危うくなった時に、一つの生き残り策としてコミュニティ・ユニオンの結成が各地でなされた。コミュニティ・ユニオンは、地域を基盤にした個人加盟組織であり、だれでも入れるユニオンとして個人の相談活動や組織化に力を入れた。

さらに、一九九四年の東京管理職ユニオンや九五年の女性ユニオン東京の結成は、新しいユニオン像を社会的に広く知らせる契機になった。それまでも個人加盟組織はあったが、「管理職なのに労働組合」というパラドックスがリストラ解雇の時代のなかで興味をひき、また、女性だけのユニオンという新鮮さも注目をあびた。二〇〇〇年首都圏青年ユニオンも結成され、現在、全国化しつつある。

コミュニティ・ユニオンや管理職ユニオンなどの個人加盟組織の新しい潮流は、リストラ解雇や非正規雇用の増加など九〇年代の労働市場の構造変化のもとで結成され、そして、その変化に優れた対応力を発揮したといえる。労働市場の変化に対応するには、組織形態としては、一人でもすぐに加入できる個人加盟組織を基本にしなければならぬし、組合機



能としては、個人の相談活動や交渉などによる紛争処理をその中心にすえなければならなかった。

これらの組合のあり方は、以前からあった個人加盟ユニオンや合同労組にも取り入れられ、電話相談組織化・団体交渉による紛争処理の活動が広がっていった。このような組合機能は、マスコミでも注目され、企業内の従業員利益のために活動してきた企業別組合とはまったく別のユニオン像を社会的に広く示すことになった。リストラによる解雇者やパートタイマー、派遣労働者など会社の企業別組合を頼りにすることのできない多くの労働者の拠り所になったのであった。個人加盟ユニオンの現在とは、これまでの合同労組の段階から、個人紛争処理段階への飛躍とみることができるといえる。だからこそ個人加盟ユニオンの支援という設定も可能になるのである。

【①個人加盟ユニオンの発展方向】

それは、今後、今日の個人紛争処理段階からどのような発展方向が考えられるのだろうか。労働組合の組織形態は、欧米の産業別労働組合と一般労働組合(ジェネラルユニオン)、日本の企業別労働組合、今は限られた領域にしかない歴史的な職業別労働組合、この四つである。日本の個人加盟ユニオンはこの四つの類型のなかで、どこに位置づけられるのだろうか。管理職、女性、青年という階層ごと、コ

業別組合」を目指し、「NOVA、ジオス、ECC、ベルリッツなどの語学産業」に地歩を占め、しかも、「更新拒否は認めない」、「労働法を守れ」などの「全国統一要求」をつくり、各社にたいしていっせいに提出している段階にまで発展してきている。東京の下町ユニオンにも介護ユニオンという介護に携わる組合員のグループがあり、また、最近ではビルメンテナンズ業における技術者のグループも結成された。ビルメンの組合員は、ビルメン技術の国家試験の会場でビラまきをし、いくらかの反応もあったという。また、首都圏青年ユニオンには、美容師・エステシャン分会や配せん人分会、派遣・請負分会などがあり、今後、居酒屋ユニオンやコンビニ・ユニオンをつくりたいと話されていることである。

ところで職種別連帯と産業別連帯との関連であるが、ヨーロッパの場合には、後に検討するように、たとえば、その地域にあるいくつもの金属工場の労働者が、地域の単位組合に組織されている。金属工場の労働者は当然、年功賃金ではなく、職種別熟練度別の賃金であるので、産業別結集のなかに職種別結集が組み込まれていることになる。日本の今日の流動的労働市場の規制という視点からすると職種別結集を重視し、その集約されたものを産業別結集として捉えることが大切だと思われる。たとえば、職種別に労働条件の違いがあまりないコンビニ店を組織するならば、それは産業別結集であ

コミュニティユニオンという地域別という違いはあるが、すべてジェネラルユニオンの組織形態だと考えられる。ただ、労働組合の枠組みが産業ごとに区切られていないことと、だれでも加入できるという意味でのみジェネラルユニオンとの共通性がみられるのであり、イギリスとアメリカのジェネラルユニオンとはやはり大きな違いがある。ここで日本の個人加盟ユニオンを職種別連帯と地域別連帯という二つ連帯基軸から考えていきたい。

まず、職種別連帯であるが、イギリスとアメリカのジェネラルユニオンは、職種も産業の区別もない雑多な労働者の集まりなのかというところではなく、すべて「複合産業別労働組合」とみることができるといえる。イギリスでは「トレード・グループ」という業種別組織があり、そこが団体交渉の機構に参加している。トレードを単位にした団体交渉によって職種別賃金が設定される。この団体交渉こそが労働市場をユニオンによって規制する機構になっているのである。

日本の個人加盟ユニオンは今個人紛争処理の段階にあるが、組織の力量を高め、やがて労働市場規制の段階にステップアップすることが今後の発展方向だろう。このような「労働市場規制型ユニオン」に成長するためには労働者を常に業種別・職種別に捉え、その運動をつくりだすことが必要だろう。すてに関西のジェネラルユニオンは、「語学産業の産

るが、職種別に違いがあるビルメン会社を組織するならば職種別結集が組み込まれた産業別結集とみる必要がある。

いずれにせよ、このようなかたちで、個人加盟ユニオンのなかに、さまざまな「トレード・グループ」をつくり、それがユニオンを越えてネットワークを組み、団体交渉にのぞむことが、個人加盟ユニオンの次の発展段階を切り開くことになるだろう。ここに来て、「一九世紀型」労働市場の規制の方向性がかすかに見えてくるのである。

さて、次に地域別連帯を検討しよう。今日の個人加盟ユニオンはコミュニティユニオンは当然としても、管理職ユニオンも「東京」「関西」「名古屋」という地域ごとに存在している。青年ユニオンも「首都圏」や「静岡」、「山梨」などがあり、首都圏のなかには千代田や国分寺、新宿、台東などに分会がある。新しい個人加盟ユニオンは現段階では地域限定型とみることができるといえる。

組合組織論を研究した中林賢一郎は、「一企業一組合」という理想型が、さも企業別組合で実現しているかのようにとらえる傾向を批判して、フランスやイタリアの「単位組合」(サンジカ)を紹介している。

単位組合について注目すべき点の一つは、産業別労働組合には地域という連帯原理が組み込まれているということである。単位組合(サンジカ)とは「執行機関、三役をもつ、組合の

最基底をなす組織」である。この執行権・財政権・人事権をもつ地域の「単位組合」に労働者が個人加盟している。重要なことは、その単位組合は、企業単位ではなく、「同一産業の労働者を企業の枠をこえて地域的に結集したもの」ということである。一企業で一つの単位組合(サンジカ)をつくるのではない。

「二つのサンジカに属する同一地域の同一産業の労働者は、工場もしくは職場ごとに班(モクシヨク)をつくっているが、ここには執行部がない。組合としての行動はサンジカの執行部の指導下で行われる」。「数万人の労働者が働く巨大工場では、一工場でサンジカをつくる例が最近ではでてきているが、それはむしろ例外的なものなのである。

つまり、企業ごとに執行部をもつ基本組織は大企業で例外的にしか存在せず、基本的には、一つの基本組合に複数企業労働者が加入している。このことが、労働者の企業意識を克服するためにきわめて重要な組織形態上の保障になっている。個人加盟組織であっても、企業単位に執行部をおけば、合同労働組がそうであったように、実質的には企業別組合になるのである。

単位組合について注目すべきあと一つの点は、組合運動の決定権はこの「地域のサンジカ」がもっているということである。フランスやイタリアの産業別全国組織は「全国連合」

(National Federation)であり、労働者はこの全国組織に個人加盟するのではなく入るのはサンジカである。サンジカが「県で連合したものが産業別の県連合、全国に結集したものが、全国連合」になる。全国連合がピラミッド型の頂点に立って指令を出すということはまれで、基本的な組織である地域のサンジカが「自分たちの判断にもとづいて要求を組み、闘争を準備」し、県連合や全国連合は「情報をあたえ、他のサンジカとの行動の調整をはかる」のである。

さて、このようにみると、個人加盟ユニオン運動の重要性が浮かび上がってくるだろう。今日、日本で広がっている地域限定型の個人加盟ユニオン運動は「サンジカ」形成運動として捉え返すことができる。産業別・職種別連帯の「トリード・グループ」が地域を単位に形成されれば、それはすでに、組合運動にたいする決定権と組織における執行権をもった産業別労働組合の基底組織(単位組合・サンジカ)を創造することに等しいのである。

この「サンジカ」形成運動は、戦後労働運動の決定的な後退局面において、過去と断絶した全く新しい労働組合を創造することでもある。労働運動の担い手たちが、日本の労働運動の存続をかけて、この「新しい労働運動」の創造のために「命がけの飛躍」にのぞむことを願いたい。

- 1―山田昌弘「希望格差社会」筑摩書房、二〇〇四年、二二頁。
- 2―拙稿「日本型雇用・年功賃金の解体過程」(後藤道夫編「日本の時代史28―岐路に立つ日本」吉川弘文館、二〇〇四年)を参照されたい。
- 3―ロバート・B・ライシユ「ザ・ワーク・オブ・ネーションズ―二世世紀資本主義のイメージ」ダイヤモンド社、一九九一年。この職業上の二極分化は拙著「日本人の賃金」で紹介した。
- 4―企業依存の生活構造については、拙稿「企業社会と労働組合」(労働運動と企業社会)大月書店、一九九三年)で検討した。
- 5―橋木俊詔「弱者の貧困化が格差を助長している」(論座)二〇〇五年五号。
- 6―これらについては著者編集執筆「労働問題実践シリーズ6 組合運動の展開」(大月書店、一九九〇年)で検討した。団体交渉を持つ労働組合として一九九一年に結成された銀行産業労働組合は例外的であった。また、雪印食品では、「労働組合を脱退して別組合を作ることは、分裂であり統一を破壊する行為であるとして、争議の支援者など周囲の賛成が得られなかった」なかに、九二年、一一名で結成し、雪印食品の体質を批判し続けてきた(吉村宗夫「雪印の犯

- 罪と労働組合のこと」賃金と社会保障)二〇〇二年六月下旬号)。
- 7―この点は、著者の編集執筆「労働問題実践シリーズ5 労働組合を創る」(大月書店、一九九〇年)で詳しく論じた。
- 8―官民競争入札制度については、武居秀樹「公共サービスの民間開放の現段階」(女性労働研究)四八号(二〇〇五年七月)。
- 9―拙稿「日本的労使関係の現段階と年功賃金」(講座現代日本3 日本社会の再編と矛盾)大月書店、一九九七年。
- 10―コール、G・D・H「イギリス労働運動史I」岩波書店、一九五二年、六七頁。
- 11―エンゲルス、F「イギリスにおける労働者階級の状態」(一八四五年)「マルクス・エンゲルス全集二巻」大月書店、四五四―四五五頁。
- 12―企業別労働組合論の推移と論点については、拙稿「戦後労働運動の思想」(唯物論研究年報)第一〇号(近刊)を参照されたい。
- 13―山原克二「非常勤講師らによる『多国籍労組』への先駆け」(労働情報)六六八号、二〇〇五年四月一日。
- 14―中林賢二郎「現代労働組合組織論」労働旬報社、一九七九年、二〇―二〇五頁。