

### 三 企業横断的組合運動の発展と業種別、職種別団結

#### の今日的意義

加藤 佑 治

79

本シリーズでたびたび触れられてきたように、日本の労働者階級はすでに全階級のなかで七割を占め、その数の点で他の諸階級にたいして圧倒的に優位な立場に立っている。しかし、その数の優位がそのまま階級としての力量にながってきているかというところかならずしもそうなっていない。低賃金、長時間労働、労働強化、雇用の不安定化等々……。そしてこのような労働者の状態の悪化を象徴しているのが最近の労働組合組織率の低下である。すでに詳細にみたように、日本の労働組合の多くは、ある企業の従業員になれば自動的にその企業の組合員になる企業別組合である（本巻、中林論文参照）。したがって組合員の多くは、労働組合員としての自覚に欠けているものが少なくない。それにもかかわらず、あるいは、だからこそというべきか、最近の労働組合調査は、労働組合組織率が三割をわりこんだと報告している。さらにこれらわが国の組織労働者は、資本家階級、自営業者などをふくむ全階級中でみるとわずかに二割に過ぎず、ナショナルセンター傘下の労働者にいたっては一割強に過ぎない。しかもその圧倒的部分

が大企業本工を中心とする企業別組合なのである。

こうした状況を打開し、今なお日本の労働組合の組織外に放置されている圧倒的多数の未組織労働者を労働組合運動の真の流れに組織化するにはどうしたらよいであろうか。本稿ではこれまでわが国でおこなわれてきた企業横断的組織化運動の取りくみを検討するとともに、今日におけるわが国労働組合運動の現状のもとにおける労働組合の組織化の一つとして労働者の業種別、職種別団結の方向を探りだそうとするものである。

## Ⅰ 企業横断的組織化運動をめぐる若干の歴史的省察

### 戦後企業別組合の大量結成と

わが国労働組合は第二次大戦後、爆発的な発生をみ、ともあれ日本社会を動かす一大勢力になった。

### 未組織労働者の組織化問題

ところでこの戦後大量に結成された労働組合は、わが国労働組合の特徴とされる企業別組合とよばれるものであった。この企業別組合はすでに戦前段階から形成されていたが、戦後のそれはその影響力からいって戦前とはくらべものにならないほど大きなものであっただけに、戦後、早くからこの組合の組織形態の問題点、この組織形態が日本でとられるにいたった原因等について多くの論議がわが国学会を中心におこなわれた。いまこれについて立ちいることをしないが、この論議をとおしてえられた結論の一つは、この論議では直接のテーマとなっていないかとはいえ、大企業労働者を主体とする企業別組合形成と並行し、ある意味でその基盤となっている日雇、臨時工、社外工等の不安定就業労働者を中心とする大量の未組織労働者の存在という事実の確認であった（これについては拙著『現代日本における不安定就業労働者』（下）、御茶の水書房、一九八〇年、第五章参照）。

このように当時の労働組合組織論が、不安定就業労働者の大量の存在に思いいたりつつもなお、結局のところ未組織労働者の組織化が直接的なテーマにはならなかった。このことはまた労働組合運動においても同様であった。すなわち、当時の労働組合運動においては、敗戦を契機とする企業別組合の大量結成以後数年間は、未組織労働者の組織化がとくに問題とされることはなかった。わが国学会においても、また労働組合運動においてもこの問題が本格的に取りあげられるのは、敗戦後一〇年近くしてのことであった。

#### 企業横断的組織化運動の

一九四九年のいわゆる労働運動の「曲り角」を一つの転回点として、アメリカ占領権力

#### 第一の波Ⅱ合同労働運動

および日本の政府・資本の攻勢は、大量の労働者を企業外に放逐したが、このことは独占資本の復活強化による中小零細企業の下請化の進展にともなう中小零細企業労働者の増加

とあいまってわが国労働組合の組織率を急激に減少させていった。すなわち、わが国の労働組合組織率は、一九四九年をピークに五二年まで一貫して減少しつづけ、五三年に若干上昇したとはいえ、五四年にはついに四〇%の大打を割りこむにいたった。こうした状況のもとで、この年（一九五四年）わが国労働運動の最大の中央組織である日本労働組合総評議会の第五回大会は、はじめて未組織労働者の組織化への取りくみをあきらかにし、翌第六回定期大会（一九五五年）は未組織労働者の本格的な組織化を決定した。それはその後巧みに表現されたように「全国単産のそそり立つ連峰の間の広く深い谷間に働く労働者——それは中小企業に働く労働者であるが——の組織化に本格的に取り組む」ものであった（沼田稲次郎『合同労働の研究』、労働法學研究所、一九六三年、三ページ）。すなわち、それはこれまでの大企業本工労働者や公務員を主体とする企業別組合の欠陥を補うべく、中小企業の未組織労働者を地域的に、原則として個人加盟で組織しようとするものであった。この合同労働組とは「中小企業労働者の地域的な超企業的横断組織」（江原又七郎『日本の合同労働』、法政大学出版局、一九六〇年、四一ページ）とされるものであるが、

総評は大会決定にもとづき、この合同労組形式による未組織労働者の組織化を主な目的とするオルグを各地に配置した。また同じくこの年に新産別、全労会議も未組織労働者の組織化のやり方として合同労組結成を促進するという方針を大会で打ちだすにいたり、ここに期せずして合同労組運動は、労働運動の全国的な中央組織の共通の課題として取りくまれることになった(同書、二七ページ)。

合同労組そのものはずでに敗戦直後からはじめられ、全国労組結成の第一期とされる一九四九年ごろまでにかかなりな数の合同労組がつくられた。しかしこの流れを意識化し大きな奔流に変えたのは、右にみた総評をはじめとするナショナルセンターの方針がだされた一九五五年を境としてである。当時この運動が急速に進展したことは、一九六〇年に四七二組合八万三二九三人であったものが、三年後の六三年には七九六組合一五万二九五八人へとほぼ倍増していることから知ることができる。一連の労働法学者による合同労組研究の開花するのもこのころのことである。そして当時この合同労組運動は、総評の最高指導者から合同労組の「既存の産業別組織との組織的競争の問題」が語られたり、また有力な労働法学者から「企業別組合を『発展的に解散』させ、中小企業労働者や臨時工、失業者を組織化し」「やがて全国単産をいわばつきあげてその体質改善を迫るような運動となってゆくかもしれない」という合同労組にたいする大きな期待が寄せられたのもある意味ではまことに自然であったであろう。

しかしながら、このような合同労組の熱気は、一九六〇年代の後半以降急速に冷えきって組織化も急速に停滞化する。合同労組運動のなかで発足した全国一般労働組合(全国一般)をみても、一九五九年四万六三八四人から四年後の六三年九万五五八七人と倍増をとげているが、四年後の六七年には一〇万一二〇〇〇人とわずかに増加しているにすぎない。こうした運動の停滞化の原因としては、ほぼ六〇年代後半を画期とする労働組合の右翼的再編の進行にともなって、未組織労働者問題がきわめて軽視される方向をたどったことによる。すなわちこの運動は当時いみじくも指

摘されたように、企業別組合にたいする一種の「あきらめ」から出発し、なおかつ未組織労働者を組織しなければならぬという「階級的理性」(沼田稻次郎)によつてはじめられた運動であつた。したがつてこの運動は企業別組合の段階ではいうまでもなく、この企業別組合の勢ぞろいした全国単産にも期待することができず、結局ナショナルセンターがこの役割をひきうけざるをえなかつたわけであるが、次第に各単産が右翼的に再編されてくるにつれて総評から派遣されたオルグが、未組織労働者の組織化に充分な役割をはたしえなくなつてきたためであつた。ここでこの運動の成果と問題点について検討しておこう。

まずこのような合同労組運動が台頭する背景についてであるが、敗戦後から堆積されていた大企業の企業別組合の枠に入れなかつた中小零細企業労働者を中心とする未組織労働者は、さらにドッジラインとこれにつく第一次「合理化」によつて増大した。さらにこれにつづく巨大な重化学工業の創出とこれにともなう農業の再編、これを供給基盤とする大量の労働力の工業への導入、中小零細企業の独占への従属的再編強化のなかで、大量の中小零細企業労働者が未組織労働者として堆積された。いわゆる合同労組運動はこれらの労働者を企業別組織にこだわらずに原則として個人加盟のかたちで企業横断的に組織化しようとする運動であつた。この運動は、従来わが国労働組合運動で大勢を占めていた企業別組合にアンチテーゼを提出したという意味で画期的な運動であつた。それは当時の第一線研究者からまさに「イギリスの General Union をめざすもの」とされ大きな期待が寄せられたように、当時のわが国労働運動に企業別組合以外の組織方向があることを教えたという意味で注目すべき運動であつた。

この合同労組を組織的にみれば、合同労組には一定の地域を基礎にしながら第一には、産業別に組織化をはかるもの、第二には職業別に組織化をはかるもの、第三には産業にこだわりなくさまざまな種類の労働者を組織しようとする一般組合的なものがあつた。要するにこの運動は地域を軸に、中小企業労働者を企業横断的に組織化しようとする

るものであり、その第一波ともいべきものであった。

だが、このように一時的にせよ、わが国労働組合の特徴とされる企業別組合にとってかわるかにように期待された合同労組運動が、一九六〇年代なかば以降さしたる展開をみずに経過した理由はなんであるか。これには以下でべるような組織論上の問題点があるのであるが、これについてのべる前に当時の社会・経済的條件の制約性についてもべておく必要がある。すなわち第一に、当時大量に増大した労働者の多くが、農村出身者でなお労働者としての労働と生活の経験をもたず、その少なからぬ部分がなお出稼ぎ的な意識を抱いており、したがって労働組合に組織されにくい層であったこと。第二に、いわゆる「高度成長」下における経済の急上昇過程においてごく一部ながら大企業本工層に上昇転化し、企業別組合に加入しうる機会をもった階層があり、これが多くの労働者に「自分も」という幻想をあたえる結果となっていたこと。第三に、当時一般組合の重要な軸となる地域には、労働組合への結集を側面からカバーすべきさまざまな住民運動がなお発展していなかったこと。第四に、なお「高度成長」がつづき労働運動の右傾化ともあいまって、本工労働者は基本的には停年まで年功制のエスカレーターによってゆけると考えていたこと。

だが、合同労組運動の停滞をこのような客観情勢にのみ帰することはできないであろう。そこには運動論的・組織論的問題点もあった。

第一に、この運動が総評の指導のもとに特定政党支持という、労働組合運動の原則を踏みはずした運動方針のもとにおこなわれたこと。第二に、この運動が企業別組合にたいする一種の「あきらめ」から出発し、なおかつ未組織労働者を組織しなければならぬという「階級的理性」によってはじめられた運動であった以上、結局この観点からは企業別組合はもちろん全国単産に期待できず、ナショナルセンターがひきうけざるをえず、多くの単産指導部の右翼

的再編とともに、未組織労働者の組織化が総評オルグのたんなる請負仕事に墮してしまい、各単産や企業ごとの取りくみがおこなわれなかったこと。第三に、労働者の多面的要求をひきだす方策が欠けていたこと。すなわち、一般に未組織労働者といっても、さまざまな職業や職種の相違があり、多面的な要求たとえば、職業訓練要求、共済制度要求などきめの細かな要求をひきだし、これを組織論的にも生かす方向に欠けていた。第四に、一般組合の重要な軸となるべき地域住民運動（合同労組運動の後期には次第に盛りあがってきていた）などとの連携も充分でなかった。こうしてこの運動はその後大きな展開をみずに終わったのである。

#### 産業別個人加盟労働組合結成運動

合同労組運動とは別個の形態で企業別組合を克服しようという企業横断的な組織化運動の第二の波は、一九六〇年代から七〇年代のなかばにかけて台頭してくる。この運動は労働者を企業の枠にこだわらずに個人加盟で産業別に組織化しようという運動であった。それは、安保闘争後一九六〇年代前半にあらわれた労働組合の右傾化に対応して、企業別組合からの脱皮をはかることによって、労働運動の階級的民主的潮流を強めようという運動であり、この運動に重要な役割を演じたのは日本共産党の方針であった。この基本方向を確定したのは一九六二年一月の同党四中総（第八回大会）の決議であったが、ここでは「個人加盟を原則とした、企業外の全国的、地域的な労働組合として組織」することが方針として打ちだされた（この経緯については藤原壮介「私学単一労組についての覚書」、立命館大学『産業社会論集』第三〇・三一号参照）。翌年この基本方針にそって組織行動を具体化した個人署名の論文では、「現在の日本の労働組合は、厳密な意味ではほとんどの組合が真の労働組合ではなく、労働組合の名を冠した企業を単位とした従業員組合」であると断じ、日本の労働組合のもつ、思想的・組織的指導上の欠陥と弱点をあきらかにしたうえで、「われわれは既存の労働組合を階級的民主的組合にするために活動しなければならないと同時に、勤労者階級のなかの六〇パーセントにおよぶ未組織労働者

のなかに、新しい民主的で階級的労働組合を組織する活動を強化しなければならない」（金子健太「階級的民主的労働組合建設のために」、『前衛』一九六三年三月号、八三一―八四ページ）と主張した。

この運動は、未組織労働者を企業の枠にとられずに組織しようという点において、かの合同労組運動と軌を一にするものではあったが、つぎの点で合同労組運動とは異なっていた。すなわち、第一に、合同労組運動のばあいには、かならずしも産業別の枠にこだわらないで、いくつかの産業にまたがって未組織労働者を組織するばあいが少なくなくなったのたいし、このばあいには厳密に「産業別労働組合」をめざすものとされた。第二に合同労組運動のばあいには個人加入方式が一般的であるが、同時に個人加入方式と企業別組合自体がまとまったかたちで加入する方式、つまり一つの合同労組に個人と企業別組合が共存しているという、「混合組織方式」をとるものも少なくなかったが、この新たな運動のばあいには個人加盟方式に限定しようとしたこと。第三に、合同労組運動のばあいには組織対象が「中小零細企業の労働者」とされたのに反し、この運動のばあいには、中小零細企業労働者と同時に、大企業で働く臨時工、社外工を組織対象とすることを一つの目標としていた。

この運動はこうした方針のもとに、金属、化学、印刷出版などの産業において未組織労働者の組織化活動を展開し、一定の成果をみていった。そしてこれらの運動はまた後に、争議団共闘、地域統一行動等、未組織労働者の組織化のうえでも、注目すべき運動形態を生みだしていったという意味でも、一定の役割をはたしたことはあきらかである。だが、この運動にも問題点があった。それはこの運動が「産業別組合」をめざすということからこの目標に固執し、既存の企業別労働組合のはたしている役割を軽視する結果になった。この方針のもとに一九六六年結成され一九七五年解散した京都私学単一労組は、一九六九年京私協加盟にあたって、これまでの組織上の問題点について反省し、これまででの考え方として「産別単一組織」のすばらしさが強調されて、将来は企業別組合も京私協も『解体』して私



学単一労組に結集すべきであるという考え方があった」として、以下の二点を確認した（「イ」現在の私学の労働戦線に於て、単一労組が企業組合、京私協（連）に守られている側面を正しく理解すること。（「ロ」単一労組が企業組合、京私協に学ばなければならない面があるとともに、統一組織のなかで共通する要求を実現するたまたかいつうじてこそ、企業組合の克服に具体的な力となりうる（前掲、藤原論文、一二四ページ）。それはまさにその前年（一九六八年）に日本共産党自身が率直に反省したように「産業別結集」を「機械的に絶対化する画一主義」に陥っており、「必要と条件によって地域別、企業別に結集するなど、実際から出発して、適切な組織形態を活用」する態度に欠けており、また「一部には、既存の労働組合がはたしている役割をみず、その企業別組合の弱点だけを強調し、不必要に対立したり、共同してたたかう努力をしないセクト的傾向が存在している」（日本共産党第一〇回大会六中総決議「労働戦線の階級的統一をめざす、労働組合運動のあらたな前進と発展のために」、『理論政策』一九六八年第六号、四八ページ）というものであった。

以上一瞥したように一九六〇年代に起こった個人加盟による産業別組合運動は、一定の成果をあげながらも、現実をとびこえて一気に個人加盟による産業別組合を結成しようという、一種の主観主義的傾向をもった運動であった。だが、この運動で指摘しておかなければならないことは、この運動の提起者が、日本の労働組合に組織されている労働者の絶対多数が大企業の本工のみであり、「臨時工もしくは社外工」は未組織で「基幹産業の労働者でもなお、おおくの部分が未組織労働者のままでいることを教えている」（前掲、金子論文、八三ページ）としたうえで、わが国基幹産業の大企業内部にますます増大しつつあった不安定就業労働者の組織化を重要なねらいとしていた。このような意味においてこの運動は、前述したような欠陥を有していたとはいえず、たんに「中小零細企業労働者」のみを意識していた合同労働運動とは異なって、新たな状況に正面から対応しようとしたものであり、企業横断的組織化運動

の第二の波と呼ぶにふさわしいものであった。

## 2 わが国労働組合における業種別、職種別団結の可能性

### 企業横断的組織化運動の

#### 第三の波Ⅱ一般組合運動

以上われわれは前項において、わが国における企業横断的組織化運動を歴史的に検討し、その成果と問題点を検討してきたが、今日かつての運動よりも一段とスケールの大きい企業横断的組織化運動が開始されているかにみえる。

すなわち、かつての合同労組運動のときにその中心的組合として誕生した全国一般は、ひきつづき活動をつづけていたが、これにくわえて一九七三年には建設産業を基盤とした建設一般が、七八年八月には化学産業を基盤とした化学一般が、同年九月には運輸産業を基盤とした運輸一般がまた不安定就業労働者の下層を組織対象からはずしているという点で問題があるが、ゼンセン同盟が一九七四年から一般組合組織化運動に本腰をいれはじめた。このように、全体として中心的な産業基盤をもたなかった合同労組のばあいと異なって、一つの産業を基盤にしながらも他産業の労働者をも組織対象として視野におさめた一般組合が相ついで誕生し、これらが注目すべき発展をつづけているということがある。

ところで一般労働組合とは、イギリスの運輸一般労働組合やアメリカのトラック運転手組合がひきあいになされるように、半熟練、不熟練労働者を対象に企業、産業、職業、職種にかかわりなしに横断的に組織された組合であり、主として製造工業以外の運輸、建設、サービス業など、従来労働組合の組織化がおくれていた分野の半熟練、不熟練労働者を結集したものであった。一八八九年ロンドンのドッグストライキにその源をもつ、イギリスの運輸一般につ

いてみると、本格的に発足した一九二〇年ころは、組合員のおよそ七〇%が運輸産業とのつながりがあったのに、今日では組合員の七〇%以上が運輸以外の機械、化学、建設などの産業部門で働いており、組合員一〇〇万をこす文字どおり全産業にまたがる一般組合である。

ところで、わが国の一般組合はイギリスの運輸一般のような展望をもちうるのであろうか。後述のようにこれら一般組合は、本稿の主要テーマである、わが国労働者の業種別、職種別結集の問題と大きくかかわっているので、このわが国一般組合の展望について考えてみよう。やや結論的にのべるならば、これらの運動は今後いつそう発展しうる可能性をもつものといわざるをえない。すなわち、それは以下のべるように、わが国において一般組合運動がますます発展しうる客観的、主体的条件が成熟しつつあるからである。

#### 一般組合運動発展の必然性

第一に、経済的危機の深化を背景に不安定就業階層がますます膨大に堆積され、これらが増えてきていること。

第二には、いわゆる「日本の労使関係」の再編のなかで、本工層を中心とする企業別組合が、ますます社外工、臨時工、パート労働者らにたいする管理労働者的な組合の性格をつよめつつあり、このことがますます企業別組合からの発想の転換をせまられざるをえない状況を生みだしていること。

第三に、企業横断的労働組合結成のための重要な基軸となるべき地域的条件は、かの合同労組運動はなやかなりしころと比較してより有利になってきていること。すなわち、そのことは一定の限界があったとはいえ、一九六五年ごろからの地方自治の民主化ともあいまって、地域の民主化、環境浄化運動、社会保障・福祉要求運動、生協運動、民商運動、教育運動、文化運動等々、労働者や勤労者層の利益を守る多様な共済組織やサークルなどが各地域にあって、

各地域に散在した労働者が、これらの組織に参加して活動する機会もまたきわめて多くなってきた。こうしたなかで各労働者が情報を交換することによって、一般組合の地域的組織に結集しうる条件もより大きくなってきている。第四に、かつての合同労組運動の直接の遺産と歴史的経験がのこされていること。すなわちかつて一九五五年当時にはゼロからつくられねばならなかった合同労組の少なからぬ数のものが、それなりの闘争経験を積み重ねながら、今日なお全国各地域に孤立分散しながらも残存し、ともあれ活動をつづけていること。今日の一般組合運動は、これらかつての合同労組運動の遺産を十分に生かしうる条件下にあること。

第五に、かつての合同労組運動のときには、かならずしもえられなかった国際的経験をすでにわれわれはもっていること。すなわち、かつての合同労組運動当時にはなお反共主義と労資協調主義の立場に立っていた、イギリス運輸一般労働組合(TG W U)がその後、こうした立場を払拭して戦闘的組合に生まれかわり、今日じつに一〇〇万以上の大部隊に成長したという事実とその歴史的経験がすでにわが国にも紹介され、われわれ共通のものになっているということである(これについては、中林賢二郎『現代労働組合組織論』、労働旬報社、一九七九年、および岡本秀昭『英国建築産業の交渉機構——運輸一般労組拡大の制度的背景』、法政大学大原社研『資料室報』第二〇一号、二〇二号参照)。

#### 古典的職業別労働組合の意義と限界

以上、われわれは現代日本における企業横断的労働組合、とくに一般労働組合運動の必然性についてみてきたが、ここでさらに指摘せねばならないことは、今日のわが国労働組合のいっそうの発展のうえでの業種別、職種別団結の重要性ということである。後にもふれることであるが、わが国においては職業別組合の伝統がなかったことから、これまで労働者の業種別、職種別結集ということがほとんど問題とならずにきた。そして、こうした問題が提起されると、しばしば、「それはかつてイギリスな

どで栄えた職業別組合（クラフトユニオン）の焼きなおしではないか」という反論があらわれる。だが、本稿でいう業種別、職種別団結とは、けっしてかつての職業別組合をそのまま再現しようとするものではない。これについてのべるまえにここではかつての職業別組合の意義と限界について検討しておこう。

職業別組合がもっとも典型的に発展したのは、一九世紀のイギリスであった。すなわち、この国では産業革命をつうじて機械制大工業が確立される過程で、古い型の職人層の技能が追放されていったが、なお機械自体の分業体系が未熟であり、労働者は一つの機械でさまざまな作業を要求された。資本家は一方で機械の導入によって大量の婦人・年少労働者を使用することになり、これら熟練労働者の仕事をおびやかすようになった。こうして熟練労働者たちはみずからの仕事を守るために、結集をはからねばならなかった。職業別組合はこうした条件のもとで成立したが、イギリスで見られたこのような状況は、一定の时期的なおくれがあるとはいえ、その後ヨーロッパやアメリカにも見られるにいった。

職業別組合は、本来熟練職種の労働者を中心に組織され、不熟練労働者を排除し、熟練をもった同職のもの利益を守るためにつくられた。したがって、職業別組合は、労働者の個々の企業や産業をこえて労働者が団結することを可能とし、資本主義発展の一定の段階において積極的な役割をはたすことができた。だが職業別組合は生産技術のいっそうの発展のもとでその欠陥をあきらかにすることになる。すなわち第一に資本制的生産技術の発展は、同一職種のもとに団結していた職業別組合の基礎を掘りくずすにいった。すなわち職業別組合の基礎をなしている職業的、職種の区分は生産技術や生産設備に対応してかたちづくられており、固定したものではない。したがって生産技術の発展にしたがってある職種を機械がとってかわるようになってきたり、ある職種を別の職種の労働者がやるようになったりして、労働組合間の縄張り争いを引きおこし、労働組合としての交渉力をそがれることになった。第二に職業別組

合は生産の発展にしたがって、資本にたいしてますます労働者の一部を代表するものに過ぎなくなっていく。すなわち職業別組合への加入資格は正規の徒弟制度によって「入植の権利」(a right to the trade)「S・B・ウェップ『労働組合運動の歴史』飯田鼎・高橋汎訳、上巻、日本労働協会、一九七三年、三六六ページ)をもっている熟練労働者に厳密にかぎられていた。だが、生産技術の発展は不熟練、半熟練労働者の比重を増加させ、同時にこれら労働者が生産工程において次第に重要な位置を占めてくるにしたがって職業別組合の交渉力を低下させるにいたった。このような状況のもとで、労働組合組織の大勢は職業、職種のいかにかわりなく、産業ごとに労働者を結集させる産業別組合やそれまで未組織のもとにおかれていた製造工業以外の主として不熟練労働者を結集する一般組合にその主役の座をゆずることになるのである。

以上、かつて労働組合運動史上にあらわれた職業別組合についてその積極面と限界性について一瞥したが、ここで確認しなければならないことは、今日われわれが職業別、職種別結集を問題とするばあい、この歴史上存在した職業別組合と同じようなものを考えるところは大きな誤りであろう。すなわち、今日の生産の進展のもとで後述するように、一方で一定の知識と技術を必要とする労働者が多数生まれつつあり、いまやその結集を必要としているのであるが、同時に同一職場においてもまた、ますます労働の簡單化の進展のもとで不熟練労働者を多数生みだしつつあることもあきらかであって、したがって今日、こうした労働者をまったく排除して、一定の技術をもった労働者だけが排他的に結集することが現実的でないことはあきらかであろう。

しかし、それでは今日のわが国において、労働者の業種別ないし職種別結集がまったく不可能であり、また無意味なものであろうか。否!! それはつぎのような意味で可能であり、また必要なのである。以下この点について検討しよう。

## 業種別、職種別団結の客観的条件の成熟

すでに指摘したようにいわゆる高度成長の展開は、未曾有の技術革新をともなつて多くの熟練労働を陳腐化し、大量の半熟練、不熟練労働を生みだし、同時にこれを不安定就業労働者として堆積させた。これが上述のように企業別組合の枠におさまりきれない大量の労働者を生みだし、企業・業種および職種、さらには産業をこえた一般組合発展の重要な条件をつくりだしているのである。だが、生産の発展と分業の細分化の結果、社会的分業をますます多彩なものとする。たとえば、しばしば一般組合の組織化の対象となる建設業でもかつては設計から建築までの過程が木工、とび、左官、指物師等わずかな職種によっておこなわれてきたものが、今日では、たとえば、設計よりも前の段階のみをとってみても、建設コンサルタント、建築・土木積算技術、地質調査、測量といった職種があらわれ、さらにはまた最近の工業設備生産技術の発展に関連して、建設業と機械工業をかねそなえたブランド・エンジニアリングの出現にみるように、その職種は多岐にわたっており、それらの労働者が必要とする知識技能は、同じ産業の労働者であっても非常に異なり、またその労働条件や要求内容も非常に異なるものとなっている。こうした状況のもとで労働者を組織化するばあいには当然のことながら、さまざまな産業の労働者や業種、職種の労働者を一堂に集めただけで足れりとするものではなく、それぞれの業種さらにはそのなかの各職種の労働者の独自の要求を正確に把握すると同時に、これらの労働者のおかれた労働条件、生活環境、意識状況、さらにはその気質にいたるまでを正しく把握する必要がある。同時にこれらの労働者を同一業種ないし、職種に結集させ団結させることはあきらかである。こうしたことは後にややくわしくのべるように、一般労働組合の内外の経験もしめすところである。以下、わが国の各産業の労働過程において、労働内容の質的变化との関連でこの問題を考えることにしたい。が、これにさきだつて「業種別、職種別団結」というばあいの業種と職種の関係について一言しておけば、これらの用語はかならずしも厳密な用語ではないが、業種と

というのは労働者の仕事を区分するうえで職種よりも幅の広い概念であるといえよう。たとえば機械工という労働者の一つの業種のなかには旋盤工、鍛冶工、鋳型工、板金工、仕上工などの職種がある。また最近ではたとえばコンピュータの利用技術にかかわるソフトウェアという業種のなかに、システム・エンジニア、プログラマー、オペレーター、キーパンチャーなどの職種があらわれている。

ところで、このように生産の発展と労働の社会化は、ますます多様な業種ないし職種を生みだすが、同時に、これらの業種ないし職種は、一方でたえず生産の技術的発展のもとで陳腐化される危険にさらされるながらも、その少なからぬ部分がそれ以前とは異なった一定の新たな熟練を必要とするようになる。たしかに新たな生産技術到来のもとで、労働はますますその熟練を取得するうえで、比較的時間を要せず、この意味でかつて長期間をかけて取得した手工的熟練と比べて、単純労働といえるであろう。だが「だれにもやれる単純な労働になったのは、まさに、この労働が、科学的に分解できる労働であり、そのかぎりで知的な労働になったからである。この単純な労働は、字を読み、字を書き、計算し、考え、理解する能力を必要とする」(山口正之『現代社会経済学——労働の社会化の歴史と理論』、青木書店、一九八四年、二六四ページ)のであり、一定の知的技術が必要とする労働となっている。たとえば、鉄鋼業における「直接的生産過程の労働は、①コンピュータ制御システムのもとでの計器監視労働、②経験的熟練が『優先』する『高熱重筋肉労働、および③付帯工程における高密度の技能労働とからなっている』。このうちしばしば技術革新の結果としての労働の簡単化の実例にあげられる「監視労働」を例にみると、「この計器監視労働はたんなる『単純』労働ではなく、一般作業員や社外工などの技能労働とエンジニアの技術労働を前提としたものであり、いわば『制御システムの制御労働(準備・保安をふくむ)』となっている」(林正樹、青山茂樹「巨大企業の直接的生産過程における労働力編成と搾取構造」、『講座今日の日本資本主義』第七巻、大月書店、一一一ページ)。このことはたし



かに技能取得の必要経験年数を低下させてはいるが、同時に「IE技法などの知識を習得しなければならない」（同前）ようになってきている。またこれは電機産業においても同様である。電機労連の調査によれば「最近四―五年間のME導入をとらなう職場の変化のなかで、作業に必要とされる資格要件にも変化がみられる。それは、一方で、電算機操作やプログラミングの知識、機械や電気・電子の知識が新たに必要となったこと、また従来よりも『ちみつ性や正確性』『新しいものの習得能力』等が要請されてきている点である」（同調査「マイクロエレクトロニクス導入による労働の質的变化と職場秩序の再編」、一九八三年三月）というように、労働内容に質的变化が生じている。そしてこれらソフトウェア労働者の圧倒的多数が派遣されるコンピュータメーカーにおけるソフトウェア労働者の職種をみると、より高度な専門的・知的機能にかかわるシステム・エンジニア・プログラマーといった技術者が全体の九〇％を占めている（同「電算機関係労働者の雇用及び労働条件に関する調査」一九八一年一二月）。

このように新鋭製造工業部門における技術革新がたんなる「単純」労働ではない、一定の知識と技術を必要とする労働者をつくりだしている。この点は製造業以外の産業、たとえば商業部門や建設業や運輸業その他においてもみることができると。すなわち、チェーンストアの例でみると販売労働や事務労働など「さして知識や経験、技能を要しない」労働が大量に生みだされる反面「その対極には相対的により多くの知識や経験、専門的能力を要し、あるいは一定の権限（決定権や指揮権）をあたえられる職種、職務（たとえば商品企画部員、コントローラーなどの専門職的スタッフ、管理・監督者）も生みだされる。（浪江巖「商業部門の発展とホワイトカラー労働」、笹川・石田『現代企業』のホワイトカラー労働）上巻、大月書店、二四九ページ）。また建設業ではかつては穴掘りのような作業はツルハンとかスコップでやられていたものが、技術革新によって、運転に一定の免許証のいるブルドーザーにとって変わられるようになった。また港湾の荷役作業のばあいでも、一人ひとりが素手で積みおろしをおこなっていたものが、一定

の免許証を要するクレীনでおこなわれるようになる。これらの労働者はもちろんのことながら、その技能の修得に長年月を要する熟練労働者ではない。それは、一定の免許を有するとはいえ、比較的短期間にみずからの作業経験によって修得しうる半熟練工に属するであろう。そして技術の発展は、これら半熟練工の身につけたある程度の技術を短期間のうちに陳腐化させ、役に立たないものにさせていることもまた事実である。だが、たとえば、大型自動車やブルドーザーの運転には一定の免許が必要であるということ。たしかにこれらのことも一定の教育的基礎と財政的基盤と時間的余裕があればさして困難なことではないかもしれない。だが労働者にとって在職中に、あるいは一度ある職を離れて、これらの免許を取得することにはかなりな時間と労力を必要とするであろう。したがってこれらの労働者にとって、ひとたび獲得した熟練はたいせつにしたいし、その熟練労働力に見あった賃金その他の労働条件を獲得したいと望むのは自然であろう。そしてまたその熟練が新たな技術革新によって掘りくずされようとするときは、これに対応した職業訓練要求をもつにいたるであろう。労働組合はこうした労働者各層の要求を正しく組織し闘争する必要がある。ここに今日同一産業の労働者であっても、これを企業横断的に各業種ごとにさらに各職種ごとに、その要求と労働条件に即してさまざまなかたちで組織化をはかる必要性が生ずるのである。以上、今日、各産業で業種別、職種別結集の条件が生じつつあることをみたが、現実においてわが国労働組合運動でこうした組織化が本格的にはじまりつつある。以下この点について検討することにしたが、それにさきだつて日本でなぜこれまでこの問題が軽視されてきたのか、その理由を検討しておこう。

業種別、職種別団結が軽視されてきた理由

最近、従来の企業別組合の枠を打ちやぶつて企業横断的労働組合をつくる  
うという動きが盛り上がり、こうしたなかで労働者の業種別、職種別結集

の方向が切りひらかれようとしている。だが少なくともこうした動きは比較的最近の状況であつて、全体としてわが

国においてはこの問題はきわめて軽視されてきていた。もちろんこうしたなかでたとえば、航空会社の労働者でつくっている民航労連などは以前から、各職種ごとに、たとえばパイロットの組合とかあるいはスチュワーデスを中心とする客室乗務員組合「東京機内用品労組」など職種別に組織された組合をその構成組合にもって、航空労働界で多数を組織して活発な活動を展開している組合もある。このことはたしかに航空労働という条件を巧みに生かして、従来の企業別組合的発想を克服した例として注目すべきものであるが、しかし概してわが国においてはこうした例は、特殊なものとしてみられがちで、一般には業種別、職種別結集という問題は、非常に軽視されてきたのが現実である。では、このような業種別、職種別結集が軽視されてきた理由はなんであらうか。

第一には、歴史的条件である。すなわち、日本資本主義は、イギリスのばあいにもみるような長期にわたる工場制手工業時代を経過し、したがって永年にわたって熟練労働者による職業別組合を形成してきたばあいと異なって、工場制手工業の未成熟のまま資本主義が展開したために職業別組合が基本的には生まれなかった。戦後においても戦時下に、いったん壊滅した労働組合が企業別組合のかたちで大量に発生し、それが占領軍および政府の弾圧政策を契機として、次第に日本の労働組合の一般的な形態として定着していったこと。

第二には、わが国今日の労働組合運動においては、当面企業横断的な業種別、職種別団結というのは、また企業横断的な一般組合の展開を一つの前提とする側面を強くもつが、すでにこのべたような理由によってわが国の一般組合運動もまた最近まで充分な展開をとげていなかったこと。

第三に、すでに中林賢二郎氏によって指摘されているように、わが国労働運動には最近までヨーロッパの産業別労働組合がかかげたスローガン、「工場一組合、一産業一産業別組織、一国一中央組織」にたいする機械的な誤った理解があつたこと。すなわち、このスローガンがかかげられた一九世紀末から二〇世紀におけるヨーロッパでは、一

工場にさまざまな職業別組合が存在し、競合しており、こうしたなかで産業別組合をつくらうとしてだされたのが「一工場一組合」のスローガンであって、その意味するところは、一工場の労働者を一つの産業別組合の地域組織に結集するということであって、一工場のなかに一つの企業別組合をつくるという意味ではなかった。だが、これがわが国においては、一つの工場に一つの企業別組合があるので「一工場一組合」のスローガンはすでに達成されていると理解され、さらには企業別組合の産業別勢ぞろいをもって、一産業一産業別組織のスローガンも達成されていると理解された。このことは、現実存在する企業別組合を固定的なものとして把握させ、企業の枠をこえた業種別、職種別結集の方向を追求するうえでの一つの障害となっていた（この点については中林賢二郎、前掲書、一九九―二〇八ページ参照）。

以上のような理由によって、わが国労働組合運動において、業種別、職種別結集を追求する方向が非常に軽視されてきたし、今日なお軽視されているのである。

だが、こうした事態は急速に克服されるべき状態に立ちいたっている。すなわち、すでにみたように生産の発展と労働の社会化によって、わが国産業においてますます多様な業種、職種が生みだされ、同時にそれらが一定の新たな熟練をもった労働者を必要とするにいたっている。こうした状況のもとにあって、これら労働者はそれぞれの業種ないし職種に応じた要求をもつようになるが、労働組合はこうした労働者各層の要求を正しく組織し闘争することがますます必要となってくる。このようにして、わが国労働組合にとって、これまで支配的であった企業別組合による労働者の企業別分断を克服し、真の産業別組合運動あるいは一般組合運動を發展させるうえで、労働者の業種別、職種別結集の原理を活用してゆく条件がますます成熟しつつあることはあきらみかである。

### 3 わが国労働組合運動における業種別、職種別団結の進展

#### 一般組合運動と業種別、職種別団結

わが国労働組合運動における業種別、職種別団結の試みはその進展の度合にちがいがあるとはいえ、さまざまなかたちですすめられている。それは一般組合運動の一環としておこなわれていたり、あるいは産業を異にする労働者や非熟練労働者の組織化をまはかりながらも部門によって「クローズドショップ制」を打ちだし、全体として職業別組合としての性格の非常につよいものなどさまざまである。まず一般組合運動と業種別、職種別団結の事例から検討しよう。

すでにみたように一般組合は歴史的には、イギリスにおいて職業別組合に対立するものとして、主として製造業以外の建設業や運輸業などの半熟練および不熟練労働者を対象に発展してきたものであった。すでにみたように生産の発展と分業化の進展は、労働の単純化と同時にさまざまな業種や職種をつくりだすが、これは不熟練労働部門においても例外ではない。イギリスの運輸一般労働組合の経験は、こうした業種や職種の变化に意識的に対応して組織化をはかってきたことをしめしている。すなわち組合は、発足時の一九二二年にはわずか六つの業種別グループで出発したが、その後の産業の発展にもなつて、一九八三年にはつぎのように一四の業種、職種および部門にわけている(表参照)。この業種別、職種別グループの増大は、自然発生的にすんだのではなく、「産業別の構造のみ」ならず「人々の(したがってまた組合員の) 移り変わりや輸送・交通の変化」に「硬直的」にではなく「柔軟」に対応しながら、「業種別、職種別グループを再構成した結果なのである」(TGWU『わが組合の活動——運輸一般労働組の活動内容と活動方法』(邦訳・建設資材一般労働組合協議会『建設一般』、一九七四年七月、二三一—四一ページ)。

表 イギリス・運輸一般労働組合 (TGWU) の職業別・職種別・部門別グループの変化

最初の業種別グループ(1922年)	最近の業種・部門別グループ(1983年)
港湾、水路輸送、公務事務および監督職、乗客輸送、商業輸送(路面)、一般労働者	公務事務および監督職、電力および機械工業、車輛製造および自動車工業、建築および土木、公共事業および民間航空、食品飲料およびタバコ産業、化学、石油、鉱業およびゴム、商業サービス、道路運送および乗客輸送、建設熟練部門、港湾および水路労働者その他、一般労働者(織物と人造繊維をふくむ)

〔資料〕 1) 1922年はTGWU「わが組合の活動—運輸一般労組の活動内容と活動方法」(邦訳:建設資材一般労働組合協議会「建設一般」1974年7月89ページ)、2) 1983年はA. Marsh "Trade Union Handbook" 1984 Gower Co., p. 142.

わが国においても一般労働組合は、企業別組合の低迷状態をしりぬに増加してきている。このことはすでにのべたように、一方で企業別組合の物質的基礎である年功賃金制の変形、生産の発展にとまらぬ労働の単純化などの進行を客観的な背景とし、かつこうした事態を正しくとらえて産業、企業および業種、職種横断的な一般組合に組織化しようとする主体的努力が一定程度実ってきていることのあらわれである。だが同時にこれら一般組合の多くが、産業、業種、職種の区別なくまとめて同一組織に参加させるといふやり方から、産業別、業種別、職種別組織化というきめの細かな方策をとり、組織化をいっそうおしすすめていることも関連がある。この点でわが国一般労働組合の指導者による以下の発言は示唆的である。

「……なんでもかんでも組織し、あらゆる業種を八百屋みたいに、デパートみたいにやるというのは、労多くして効果が少ないように思います。法則性からいうと重点は業種別ですね。最初はいろいろの業種、いろいろの職種をやるのは、やむをえなかったと思うんです。しかしその中で、ダンブとか、設計、測量とか、ビルメンとか、競走とか、ゼネコンとか、いろいろの重点業種がうかびあがってきていますね。……いま業種別統一闘争を強化するために全力をあげなければなりません。それには地域からはじめていく必要があります。この業種別統一闘争が組織拡大の基本的な力だと思っんです」(中西五洲『日本の労働組合運動をどう建てなおすか』、合同出版社、一九八一年、七七—七八ページ)。もちろん、一定の業種ないし職種の労働者が少なく、業種ないし職種

別組織形成が困難な地域とか、パートの多くに見られる不熟練労働者のばあいにはかならずしも業種、職種にこだわらず、全体的に「デパート」式に組織することも必要であろう。だが大都市のように一定の熟練度をもった業種ないし職種の労働者が数多く存在するところでは、業種別、職種別組織化が必要となろう。現に建設一般全日自労では業種別統一闘争の重要性を確認し、この面で大きな成果をあげてきている。その他最近、少なからぬ労働組合が業種別、職種別団結の意義を重視し、これへの取りくみをつよめている。以下まず一般組合の例として建設一般、運輸一般のばあいをみよう。

〔建設一般のばあい〕 建設一般全日自労では「建設産業を柱に、業種を中心に」という方向で組織拡大をはかっている。この組合のばあいは当初のあらゆる産業、業種、職種の労働者を一まとめにして組織するというやり方から、「業種別組織化」の方針を打ちだし、この数年注目すべき成果をあげてきている。すなわち、組合はつぎのような業種、職種に業種部会を設置し、各業種部会ごとに方針をもち、組織化をすすめている。(1)公共建設現場部会、(2)建設セネコン・設備・専門工事業部会、(3)建築設計部会、(4)建設関連三業種部会(建設コンサルト、地質調査、測量)、(5)メンテナンス部会、(6)ダンブ部会、(7)競走部会、(8)港湾・倉庫・運輸部会、(9)事業団部会がそれである。

このうちダンブ部会のばあいを例にとってみよう。建設一般におけるダンブ労働者の組織化は一九七二年からであるが、この一三年間に二〇〇〇人のダンブ労働者の組織化に成功している。組合は当初、ダンブを所有しているダンブカー運転手を労働組合員として扱うべきかどうか検討したが、結局基本的には労働者と変わらないという結論をだし、その組織化に取りくんだ。問題はなんの要求で結集するかということであったが、企業からは「自営業者」として扱われているという実態から、労災保険の特別加入の適用を労働基準監督署に求め、労働省からストップがかかったが何度も交渉の結果ついに加入を認めさせた。この労災適用要求を直接責任のある企業にたいしておこなわなかつ

たのは、これらダンプ労働者が企業から労働者としての扱いをうけず、大変弱い立場におかれていたため、こうした条件を充分に考慮したためであった。組織化がすすむなかで組合は、ダンプカー運転というこの職種の労働内容、労働条件、代車契約（ダンプをもちこむ「所有権にかかわりなく」ことを条件に雇用され、賃金と経費が一体となって支払われる）制度について、さらには建設資本の支配のしくみ、ダンプ公害などについて研究し、一九七五年つぎのような闘争方針をきめた。①ダンプ労働者の生活と仕事の安定をはかること。その前提として、「労働者」としての法的地位を確立して、権利を保障し、労働条件を改善すること。②建設産業の民主化をはかること。重層下請機構、非労働者の規制、公共事業の民主化。③ダンプ公害の解決を総合的にすすめること。交通政策、道路政策の改善、労働条件の改善、④労働者の団結を強化すること。この基本的方向を政策化し、「ダンプ労働者の労働条件の改善と生活の安定のために」を発表して運動を開始した。こうして各地で運動がすすんだが、この闘争のなかであきらまかになつたことは、ダンプ運転というこの職種の特殊性を充分につかみ、そこから出てくる要求を正しくとらえて運動化したときに組織が拡大し、逆に、ダンプ運転者という職種の特殊性を充分に考慮せず、一般労働者と同じく画一的な指導をおこなったときに失敗した。失敗の経験としては、たとえばこれまでダンプ労働者は、「労働者」扱いされていなかったため、一般の労働者のようにすぐ法律上の諸制度が適用されないという事情を充分に考慮にいれて対応しなかったり、また運動の面でも要求闘争を開始する前にみずから「労働者」と自覚し、団結権のあることを正しく認めさせる努力を欠いて、画一的に一般労働者と同じような水準の闘争をただちにおこなったりしたばあいには失敗した。

組合はこうした経験を積みあげつつ、このダンプ運転という職種の特殊な就労形態をつぶさに検討するなかで、優先就労の確保や地場単価引上げといった、実情に即した運動を展開すると同時に、労働基準法上の労働者として法的



地位を明確にするよう政府に要求し、総理府もダンプ運転手を「車持ち労働者」と位置づけるにいたり、またこの間、茨城県思川砂利人権闘争で七九年七月、茨城地労委で「労組法上の労働者」として救済命令をかちとり、また石川の北浜土木碎石の解雇事件で八二年五月、石川県金沢地裁で「労働者」としての決定をかちとった（以上ダンプ労働者の組織化については栗山嘉明「ダンプ労働者十年のたたかい」、建設一般全日自労『学習』一九八三年一月号その他を参照した）。

このように建設一般は、これまで「自営業」とされてきたダンプカー一人一車運転手という職種の人びとが、今日の国家独占資本主義的な搾取と収奪のもとでますます貧困化させられているという事実を正確にとらえて、この職種の実態に見合った指導をおこない、一定の成果をあげつつある。

《運輸一般のばあい》わが国階級的民主的労働運動の重要な担い手である運輸一般（全日本運輸一般労働組合）は、近年産業構造の変化にともなう労働の形態、環境、条件の多様化に対応して、業種別組織化運動を展開している。この組合は、運輸産業を軸にしながらも、サービス業や製造業労働者等運輸産業以外の労働者をも結集するという一般労働組合の組織形態をとりいれ、かつ労働者の要求の実情に応じた地域別結集とともに業種別、職種別結集の方向を追求しているわが国においてはユニークな組合である。こうした組織形態をとった理由をこの組合のつくった『新版労働組合員教科書』ははっきりとつぎのようにかいている。

「規約は、一般的な、資本主義の発展に即応した職種別労働組合から産業別労働組合への移行といった角度でなく、イギリスやアメリカにおける労働組合組織の組織形態の推移などに学び、さらに今日の時代の要請が、産業別を軸としながら、より広範な多業種の労働者の結集を必要とする問題意識から、運輸一般のありかたを規定したものである。これらは、日本の労働組合運動の新たな実験である。固定的な労働組合観に固執せず、新たな事態に即し、なにより

も「数の力」をつくりあげ、しかも、これが「質」と相乗される必要を前提にしているのである。」(二三四ページ)。

この組合で注目すべき点は、組合は個人加盟を原則とするが、労働組合の一括加盟をも認め(ただしその組合は個人加盟の支部に移行する努力を義務づけられているが)、個人加盟にかならずしも固執せず、企業別組合の存在をも認めながら柔軟な組織方針をとっていることである。組合は支部を組織単位とするが、その支部は企業・事業所、地域、業種の三種類にわけられる。現在支部総数は二三四のうち企業支部一七一、地域支部五一、業種別支部一二となっている。

運輸一般では中央委員会の承認のもとに業種別部会を設けているが、それは定期路線部会、地場トラック部会、通運・倉庫部会、商業部会、自動車教習所部会、金属・製造部会、セメント部会、危険物部会、清掃部会の一〇の部会からなっている。この部会には部会長(議長)、副部会長(副議長)、事務局長さらに運輸一般中央本部から担当中央執行委員二名が配置され活発な活動を展開している。

和歌山地方で活発な活動をつづけている運輸一般田辺運送支部の事例でみれば、この支部は支部としては田辺運送株式会社という一企業の従業員で組織されているが、事業所単位の分会の側からみると、それらは大阪地本、和歌山地本、兵庫地本という地域別に組織されている。このように企業別に団結するという原理と同時に、地域別に団結するという原理がくわえられているが、さらに同時に業種別に団結するという原理がくわわっている。すなわち業種別組織である近距離連絡協議会がこれである。それは関西の四つの近距離路線企業と、これらの企業が共同出資してつづいている協同集配会社の合計五つの企業に対応する五つの企業支部によって構成されている組織である。この組織は近距離路線という労働形態、労働条件の近さを利用して、各企業支部がいっしょになって企業側と交渉をおこなう関西における近距離集団交渉運動の中心的な担い手となっている。

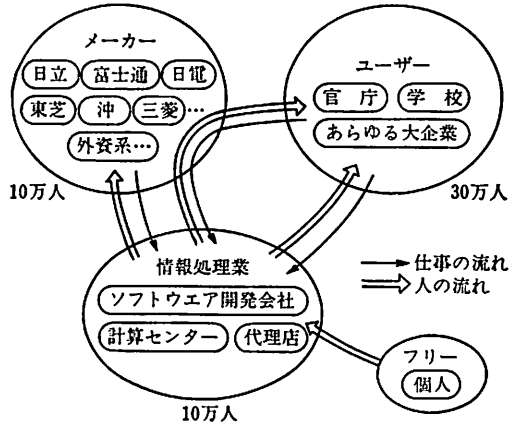
このような路線別業種による結集は、ほかに引越・掃り荷・共同集配センター、があるが、路線以外でみればセメント、清掃、危険物、重機、地場トラックなどの各部会が関西、関東を中心として業種の同一性からくる、同一ないし近似した要求で団結できるという利点を生かして活動を展開している。

業種を同じくするという条件を生かして、労働者同士の結集の方向を切りひらいている例として運輸一般関東清掃労働組合の闘争経験も注目ししよう。すなわち、この組合は東京都のゴミ・し尿の運搬をおこなう諸企業の従業員からなるもので、労働内容はゴミ・し尿運搬車の運転である（ただしゴミ・し尿の扱いは東京都の職員。都職労に加え入）。これらの労働者の組織化にはこの関東清掃のほかに、運輸労連、金港湾、同盟が関係している。関東清掃は企業者側と清掃労使協議会をつくり、企業横断的な集团的労使交渉を展開してきているが注目すべきは、一九八三年春闘から同業種の他労組との共闘を重視し、八四春闘では他労組との総決起集会、車輛貼りビラの統一の実施をおこなってきたが、ついに四月一三日、運輸労連清掃労組とともに五ケタの賃上げ回答をめざして二四時間の統一ストライキを実施した。これは当日「ゴミ、し尿に大量影響、都内収集組合が終日スト」（『毎日新聞』）と評されたように、ストライキによる直接の影響の点でも注目されたが、このストライキがそれ以上に注目されたのは、「二労組の共同は異例」なものであったからである。その後両労組のあいだで八五年春闘でも共同闘争をおこなう話し合いがすすんでいる。その運動方針も体質も大きく異なった組合が共闘しえたのはまさに組合が企業の枠にこだわらず、業種別に結集する道を追求した成果とみることができよう。

#### 業種別、職種別結集をめざす組合の運動

以上の一般組合のばあいよりもっと職能というものを明瞭に自覚し、職業別組合としての性格の強い組合として音楽ユニオン、自運労、映演共闘などがあり、また職業別組合的性格を多分にもつ全建総連や業種別、職種別結集の方向を追求し、コンピュータ労働者を

図 情報処理・ソフトウェア労働者の分布と流れ



【資料】 電算労内部資料による。労働者数は電算労推定による。なお労働省調査は労働者数合計を238,000人(1984年現在)としている。

東経協主催のソフトウェア業界労務連絡会議(八三・一〇・三〇)での発言)と嘆くような事態が生まれている。

こうしたなかでわが国情報産業労働者の組織化に精力的に取り組んでいる電算機関連労働組合協議会(電算労)は、企業単位に労働者を組織化しようとしては自分達労働者は「永久にバラバラ」であるとして、企業の枠にとらわれない個人加盟の組織化に取り組み、これと従来の派遣元の企業に基礎をおく企業別組合との協議会をつくっているが、この個人加盟組織は電算労の中核部隊としますます重要な役割をはたしつつある。

今日、たえまない技術革新と長時間労働、労働強化のもとでこれらソフトウェア労働者の「早期老朽化」が急速に

組織している電算労などがある。このうち電算労と音楽家ユニオンのばあいをみよう。

《電算労のばあい》すでにみたように、今日情報サービス業などに一定の知識と技術をもった新しいタイプの労働者が大量にあらわれている。これらの労働者は、一定の知識、技術に自信をもっている反面、その多くが作業場所を自社内に一定しない(雇用契約をむすんでいる派遣元企業には机一つなく極端なばあい社屋さえないこともある)派遣労働という形態をとっている。このためこれらの職場には企業帰属意識の稀薄な労働者が大量にあらわれ、資本の側さえも「労使の信頼関係の点で派遣による勤務場所の分散が阻害要因になっている」(業界をリードするJBA総務部次長の日経連・関

進行している（これについては長井偉訓「『技術革新』・階層的派遣の下での労働」、黒川俊雄編『現代労働の支配と変革』、労働旬報社、一九八四年、および林丘「大量使い捨て集団化は許さない」、『労働運動』一九八五年三月号、参照）。だが、これにたいして資本の側による職業訓練などの対策はほとんどおこなわれていない。しかもこうした状況のもとで、労働供給業を合法化する「労働者派遣事業法」が出現するならば、これまで職安法第四四条で守られていた労働者が派遣労働者としてくわわり、労働者使い捨てはいっそうひどいものになる。これにたいし電算労は八三年末に職安法第四五条にもとづき労働供給事業の認可を取得、コンピュータ労働者の供給業を始めた。電算労によれば、ばあいによってはユーザーと派遣プログラマーのあいだに三つもの派遣会社が介在し「ピンハネ」をするために、かりにユーザーが月六〇万円に依頼したものが、プログラマーの手に入るときにはわずか月一五万円に、残業代ボーナスをいれても三〇万円になってしまう。こうしたことを避けるため技術者は組合に加入し「得意分野」（コントロール・プログラム、ランゲージプロセッサ、ユーティリティプログラム……）、「得意言語」（アッセンブラー、コボル、フォートラン……）、「可能職位」（調査分析、基本設計、詳細設計……）などのおのおのから、順位をつけ、またこれまでのプロジェクトたとえば、給与計算、情報集取システム、入試模試制定、テレメーター監視システムなどの経験をかきいれた「スキル」（技術・経験・職能）を登録することになる。組合は最初は実験段階として慎重を期し、「二〇名の派遣で事業の基礎固め」という方針で、八四年一月第一号の労働者を派遣して以来着実に事業をすすめているが、「ユニオンのピンハネのない派遣」が期待を集め、これへの参加希望者が続出している。また組合は技術教育の機会と機関の設定を政府や関連部署に申し入れており、また通産省の情報処理技術者試験のため、「一種合格講座」を試みるなど、組合員の技術の向上、維持の問題にも意を払おうとしている。

《音楽ユニオンのばあい》 この組合は去る一九八二年一〇月に日音労（日本音楽家労働組合）と日演協（日本演

奏家協会) が合同して生まれたものであるが、この前身である両組合の発足当初から、音楽という共通の職業をもとに企業の本にこだわらず「すべての音楽家はユニオンへ」という方針のもとに原則として個人加盟で結集している。この組合の特徴は企業の本にとらわれず、音楽家という職業によって結集しその利益を守ってゆくという点で、もつとも職業別組合らしい組合である。この組合の前身である日演協は、日本フィル闘争の支援の過程で生まれ成長してきたのであるが、組合ができた一九七二年ごろには演奏家はみなばらばらで出演料なども相手側のいいなりであったが、今日では組合は、NHK、民放、レコード各社と春闘の折に最低出演料を交渉し、世間相場を上まわる出演料を獲得している。その相場は組合に加入していない演奏家の出演料にも適用されるようになっていた。これまでのところこうした状況は東京地域にかぎられていたが、昨年七月にはフリー関係音楽家の結集母体としての関西地域支部ができ、東京地域の出演料協定を関西にも波及させうる状況も生まれつつある。現在音楽ユニオンには、職業別支部協議会すなわち、オーケストラ合唱団支部協議会、フリー関係支部協議会、クラブ、キャバレーなどで働く労働者を結集したハウス関係支部協議会がつくられ、各職域ごとの独自の課題をもち活動を展開している。このようにこの組合は音楽という特殊の技能を基礎に、職種別の団結をおこなうという意味で明確に職業別組合の形態をとっている。しかし同時に組合は演奏家を中心にしながらも、音楽の分野に働く各職能の労働者をひろく参加させるという方策をとっており、こういう意味では音楽という職能を基礎にしながらも、きわめて現実的かつ柔軟な方針をとっているユニークな組合というべきであらう。

なお、ほかにタクシードライバーの組合で、組合による労務供給事業をおこない発展しつつある組合として自運労(日本自動車運転士労働組合)や、また映画関係の労働者を結集した映演共闘などの組合がある。こうした組合の経歴は、既成の企業別組合においても業種別、職種別結集が求められている今日、注目すべきものであらう。

既成の企業別組合における

業種別、職種別団結について

以上われわれは、今日のわが国労働組合における業種別、職種別団結の必要性をみてきたが、これら業種別、職種別団結をめざす組合は、全体として既成の企業別組合の枠をでて、企業横断的組織化をめざしている組合のばあいであった。だが既成の企業

別組合とくに大企業における企業別組合に所属する活動家は、この問題にどのように取りくんだらよいのであろうか。すでにみたように、わが国労働組合運動においては、業種別、職種別結集を追求する方向が非常に軽視されてきた。だが、この点への十分な配慮がないかぎり、今後企業別組合の枠を打ちやぶってゆくことは困難であるばかりか、さまざまな労働者の団結を強化することもむずかしいであろう。この点でかつて一九五一年五月、国鉄労働組合から機関車労働組合が分裂発生したが、これは組合が機関士という専門職種の要求を十分に汲みあげうる組織対策をとっていなかったことに一因があると考えられ、教訓的である。ましてすでに考察したように、わが国の各産業にわたって生産技術や設備の変化にしたがって、さまざまな業種や職種が生まれつつある今日、わが国の労働組合は、組合員の団結のいっそうの強化のために、各労働者の業種や職種にもとづく要求を十分に配慮した、きめの細かな闘争をすすめなければならぬことは、いうまでもないであろう。そして、さらにこのような業種別、職種別結集の原理を企業横断的に発展させることによって「企業別組合の産業別勢ぞろい」ではなく、労働者の企業別分断状況を克服して真の産業別組合に発展させることが可能となるであろう。

すでに徹底的にあきらかにされているように、今日独占的大企業における企業別組合においては、会社側と組合幹部の一体となった専制的な労働者支配がおこなわれており、組合民主主義がまったく失われている（本シリーズ第一巻の諸論文、とくに大場、芹沢論文参照）。こうしたなかで自覚的な活動家とその集団のとるべき道は、労働組合運動を徹底的に重視し、活動家集団の性格をいっそうひらかれた大衆的なものにしていき、職場の仲間との接触を深め

つつ組合と職場の民主化のためにたたかってくることが第一に必要であろう。同時に企業の枠をこえた他の活動家集団をはじめとする労働者との交流を深めてゆくことが必要であろう。現在大企業のなかで孤軍奮闘している活動家集団は眼・耳をふさがれ他の企業のこととはもちろん、自分たちの企業内で生じていることについてもまったく情報不足のもとにおかれている。こうした状況を打ちやぶるためにも、さしづめ各企業内の経験や教訓をリアルに伝えあう産業別の「情報的媒体」を必要とするであろうが、同時に活動家は企業の外にて他の諸企業の活動家集団との接触を強めることが不可欠であろう。このばあいすでにのべたように、建設業や運輸業など非製造業のみならず、鉄鋼や電機といった製造業においてもその生産過程の内部において労働の簡單化が進展する反面、一定の知識と技術を要求する新たな職種がつけられつつある。こうした事態の進行こそ資本の側が雇用者責任を回避して労働者を使いすける派遣労働者制度導入の経済的基礎をなすものであるが、しかし同時にこうした状況の展開は、本工労働者においても一定の職種の労働者が企業横断的に情報・経験を交流し、共通してもっている悩みや要求をだしあって結果としてゆく可能性をつくりだしつつある。そのためにはさまざまな方策が考えられるが、たとえばさしづめ各企業の活動家集団が、産業ごとに企業横断的に結集することが必要であろう。そしてさらに企業横断的な業種ないし職種ごとに集まって、職場の労働内容や、労働条件の知識と経験の交流をおこない、こうした経験を積み重ねながら活動家以外の労働者の参加を呼びかけ、次第に企業横断的な業種別・職種別結集の恒常的な組織をつくりあげてゆくこともその一つであろう。活動家以外の本工もすでにみたように、年功賃金制の修正、選択停年制の導入、肩たたき、窓際族の増大などのため、本工層のなかのエリート層たるホワイトカラー層にまで、従来の企業忠誠心にひたりきつてはいられない状況を生みだしている。だが、だからこそ資本は労働組合を御用化させ、労働者に企業へのいっそうの忠誠を誓わせるのであるが、こうしたなかでたとえば、八二年実施の電機労連調査でも実に組合員の過半数の六一％が組合



の現状に「不満」の意をあらわしている。こうしたなかで一般組合員のなかにも、右のような活動家集団の運動にくわわってきうる条件も熟してきている。

また、大企業の活動家は、しばしば見落としがちなみずからの企業ないし他の企業の不安定就業労働者にも充分に配慮する必要がある。このばあい、これらの労働者と比較的容易に接触できる地域の条件は、さまざまな地域活動の発展の結果、以前とくらればよりよいものになってきている。もちろん現状においては、こうした活動家と不安定就業労働者との接触は、企業側はもちろん、活動家の所属する組合の幹部すらもいみきらうところであって、まさにこうした未組織労働者の組織化のためにも、「全労働者階級の視点と立場に立つナショナルセンターを必要」（深井龍雄「わが国労働組合の組織問題」、黒川俊雄編『労働組合の民主的変革』、労働旬報社、一九八五年、九七ページ）とするのであるが、だが他方で大企業の活動家は、こうした高度な視野をもちながら、これらの未組織労働者その産業ないし業種、職種に適合した一般組合やまた、職業別組織化をめざす組合を紹介したり、さらには加入させたりすることに努力する必要がある。

また活動家集団が、自分たちの所属する組合や単産に一定の影響をもっていたり、あるいは組合がすでに民主的になっているばあいには、組合の主導において企業横断的な業種別、職種別結集のための方策をとるよう要求してゆくことも必要であろう。こうした意味でかならずしも大企業労働者の経験ではないが、民放労連、映演共闘、音楽ユニオンが世話人団体となって業種別、職種別結集を考えるさまざまな組合の活動家が集まって、経験の交流をおこなっている職能研究会の活動などは、なおかなり試行錯誤的のものであるとはいえ、大企業労働者の業種別、職種別結集を考えるうえでも参考にならう。またこの研究会の呼びかけ団体の一つ民放労連のアナウンス研修会は、「会社の研修とちがい系列局の範囲をこえた交流ができる」（参加者の声）とてますます盛んになっている。またこの点で

は、電機労連が一〇万人にのぼる技術者組合員を対象として五年前からはじめている、技術研究労働者交流集会なども、職種別分散会にわかれて労働内容や労働条件などを討議し、集会は年を追って盛んになってきており、注目されよう。