

四 未組織労働者の組織化は戦略的課題

木下武男
三瀬勝司

一九七五年以来わが国の労働組合の組織率は全体として年々低下してきている。一九八三年に二九・七%、八四年には二九・一%と低落の一途をたどっている。また労資癒着ともいふべき新しい労資協調的潮流の結集体である全民労協も、かなりの比重を占め、民間労働組合員の五五・六%を傘下におさめている。右翼的な労働戦線統一に反対する非全民労協系労働組合の運動も一つの極をつくりつつあるが、日本の労働者のなかではまだかなりの少数部分であり、全民労協が数のうえではわが国労働組合運動の中心に座っている。日本の労働組合の現実、きびしいものが感じられる。未組織労働者の組織化はこのきびしい現実を克服するうえで戦略的な位置を占めている。

組織率の低下傾向のもとで労働組合運動の再生こそが今日求められているが、それは、日本における新しい労働組合運動の創造なくしてはなしえないと思われる。新しい労働運動を構築するには、企業別労働組合の組織のあり方の問題、その組織形態を最大限に利用して民間大企業労組の支配をつづけている労資協調的なユニオン・リーダーの問

題、そして長い期間にわたって組織されずにきた未組織労働者の問題、これら三つの問題を統一のとらえる視点が必要であろう。そうでなければ、未組織労働者はこれまでどおり放置されつつけるにちがいない。未組織労働者の問題を他の問題と関連させて検討するのが本稿の課題である。

1 戦後における労働者組織化の推移

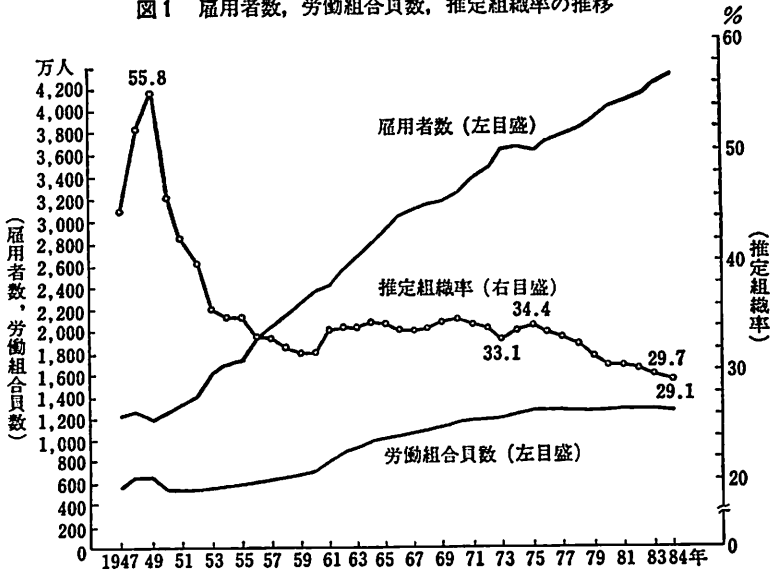
一九四五—六〇年——急速な組織化とその後の組織率の低落

日本の労働組合はいまでこそ三割をきる低い組織率に低迷しているが、かつては労働者の五割を結集していたときもあったし、また、それなりに組織化に力をいれていた時代もあった。ここでは、労働組合組織率の推移を、組合のよってたつ産業基盤の変化や企業別労働組合の変質などと関連させて大まかにふりかえってみよう。図1は戦後の労働組合組織率の変化をみたものである。組織化の推移は、六〇年と七五年を分岐点として三つに大別できる。

一九四五年から六〇年の時期は、敗戦とともに労働者の組織化が劇的にすすみ、組織率は瞬間時五五・八%と驚異的な数を記録するが、その後、急角度に低落し、五九年の三二・一%まで下がりがつつける。

戦後初期の組織化では、労働組合の活動家が事業所にいき、従業員をすべて集め、そこで労働組合の必要性を話し、ただちに全員で組合を結成するということが一般的にみられた。労働組合がゼロから出発しなければならなかった当時では、一人ひとりを組合に個人加入させるよりも、短期間に大量に組合員を増やす点ではこの方法は有効であった。企業別労働組合の方式をとったことにより、四五年から四九年の爆発的な組合員の増加がもたらされたといえる。また、その当時は企業内で職員や工員というちがいはあっても、臨時工・社外工の制度はまだ確立していなかった。し

図1 雇用者数、労働組合員数、推定組織率の推移



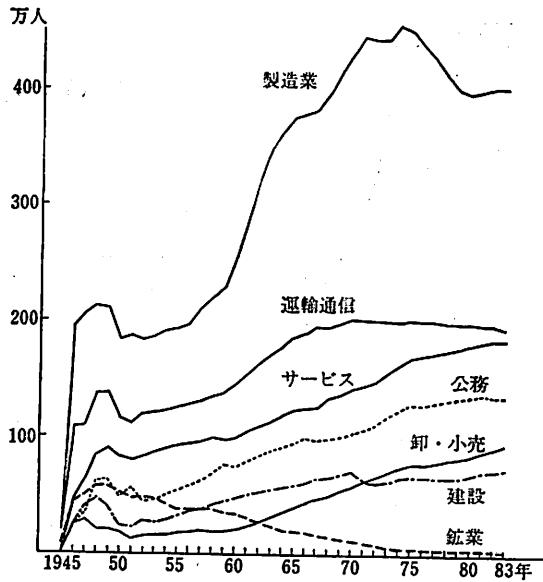
〔資料〕 労働省「労働組合基礎調査報告」。

たがって、戦後初期の企業別労働組合は、職員・工員や熟練・不熟練を問わない全階層をつつみこむ労働組合でありえた。

しかし、アメリカ占領軍の狂暴な弾圧や民同派の分裂活動、産別会議の未成熟さなどがあいまって、戦闘的な労働組合は困難におちいった。戦後労働組合運動の舞台は暗転し、ユニオン・リーダーも産別会議系から総評系へと交代を余儀なくされてしまう。それとともに、組織率も急落し、組合員数も各産業で減少する(図2)。労働組合員の減少は四九、五〇、五一年とつづくが、その後、五九年までゆるやかな上昇がみられる。だが、組合員の増加を上まわって雇用者が増大したため組織率は五九年まで低下しつづけた。五〇年代とくにその前半は雇用拡大が大企業よりも中小企業ですすんだことも組合員の増加を抑えることになった。これらの要因により組織率は六〇年まで低下しつづける。

この一九五〇年前後における戦後労働組合運動の転換期は、日本の労働組合組織に重大な影響をあたえた。企

図2 産業別労働組合



〔資料〕 労働省「労働組合基本調査」より作成。

しかし、この企業別組合の枠内であったが、未組織労働者の組織化の努力がなかったわけではない。五〇年以降、企業別組合はみずからの労働組合の活性化をはかることで精一杯だったが、労働組合運動が戦闘性を回復するにつれて企業別組合の脱皮や未組織労働者の組織化問題が語られるようになった。

一九五五年、総評は中小企業の未組織労働者を組織するために中小オルグ制度を設けることにした。組合員のカンパや総評の予算でそれをささえることになった。その組織化の受け皿が合同労組であった。合同労組とは、中小企業

業別労働組合は、産業別労働組合に発展する唯一の契機を失うとともに、全階層を包括する労働組合から正社員のための排他的な企業内組合として定着していった。また、このことは日本の労働組合が、未組織労働者を組織する内発的意識を欠いた労働組合になったことを意味する。五〇年代をつうじて臨時工制度が、六〇年ごろから社外工制度がそれぞれ導入され、企業内で本工は彼らとともに仕事をするようになったが、企業別組合はその組織化に消極的であった。まして企業外の中小零細企業の労働者に手をさしのべることはほとんどなかった。このことが、戦後一時期を除いて、日本の組織率が三十数%をこえることができなかった根本的な原因である。

の未組織労働者を、企業をこえて横断的に組織する個人加盟の労働組合であり、それは地域ごとに組織された。総評の合同労組方式による組織化のこの試みは、戦後初期の労働者組織化につぐ画期的なものであった。合同労組の全国組織である総評全国一般は、五六年に七万二〇〇〇人であったが、六三年には九万六〇〇〇人になった。全国一般以外のものをふくめると合同労組は六三年に、一五万三〇〇〇人に達した。

一九六〇—七五年——労働組

会員の急増と組織率の停滞

それまで伸びがゆるやかだった労働組合員は六〇年以降、急速な増加をみせる。だが、この増加は未組織労働者の拡大によるものというよりは、企業の雇用拡大による組合員の「自然増」によるものが大部分であった。それでは合同労組による未組織労働者組織化はその後どうなっただろうか。

そもそも当時の総評運動における合同労組方式には根本的な欠陥があり、かつて、こう指摘されていた。「企業別組合の連合体たる全国単産の体質を直視し、当分は改善されそうもない事実として一応はあきらめて、その上で中小企業労働者を組織すべき必要性を自覚したところから、いわば階級的理性が見出すべくして見出した運動なのである」(沼田稲次郎編『合同労組の研究』、労働法学研究所、一九六三年)。つまり、こういうことである。企業別組合は組織化の必要性も意志もたない。その企業別組合とその連合体である単産は、当面、変わりそうにない。単産にも単産にも組織化の期待がもてないとするならば、ナショナルセンターが「階級的理性」にもとづいてその課題を担わざるをえない。企業別労働組合の克服の課題と未組織労働者の問題を制度的に分離し、とりあえず組織化をすすめるようということであった。

こうして、企業別組合の体質は放置したまま、各単産は、総評のもとにおかれたオルグ制度に資金面で援助をおこなうという方法がとられた。しかし、この「階級的理性」なるものもあやしくなる。総評の財政難や労資協調的潮流

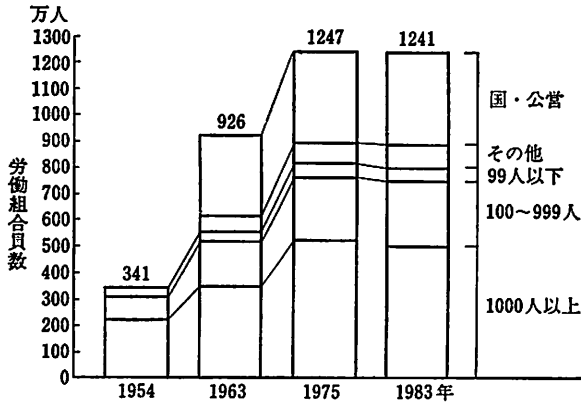
の増大とともに総評のオルグ制度は、その後、縮小し、組織化は結局、単産の課題となってしまう。単産のなかで民間大企業労組や官公部門労組では組織化の取りくみは、ほとんどなされず、実質的には民間中小企業単産の肩におわされた。

しかし、全国一般も発展をみせなかった。六〇年代をとおして、組織内で政党と労働組合の関係をめぐって激しい論争がおこなわれ、地方組織の分裂があいついだ。そして七〇年代にはいると、政党支持の自由をきめている地方組織のすべてに、特定政党支持の地方組織が対抗的につくられた。全国一般は事実上、分裂状態となった。

組織化の方法としては、合同労組方式にかわって産業別個人加盟方式が六〇年代中ごろにでてきた。合同労組方式は産業にはあまりこだわらず、どちらかというところ中小零細企業を組織化の対象にし、また企業別組合での加入も認めていた。それにはたいして、産業別個人加盟方式は産業の枠をきめ、個人加入を原則にした。金属、医療、印刷、私学などの分野で拡大が試みられたが、成功しなかった。組合結成がただちに、組合を認めない企業の側との争議になったが、中央組織をもたないため、幅広い支援態勢をとれず、争議団の様相を呈した。また、金属分野ではちょうどそのころ、鉄鋼、自動車、電気などIMF・JC系の組合が、関連中小下請企業の労働者を「関連労協」のかたちで支配下におさめるべく組合組織をおこなっていた。それとぶつかり、企業と一体になったそのやり方に結局は敗れたということが多かった。しかし、これらの経験をとおして組織論上の大きな教訓として企業別団結を一律に排してはならないということをした。労働者の存在のありようはさまざまであるし、それに合致した組織でなければ発展しないということである。

産業別個人加盟方式のあと、七〇年代で組織化の有力な形態となったのが一般組合である。今日の建設一般や運輸一般などが、その産業・業種を基盤にしつつも、企業をこえ、産業をこえ、組織化の手をひろげようとこの形態を採

図3 企業規模別、民間・国営別の労働組合員数の推移



〔資料〕 労働省「労働組合基本調査報告」より作成。
1954年は「国営」と「その他」が算出されていない。

用した。組織拡大の面で飛躍を表現するまでにいたっていないが、量的にも一定の前進を示し、今後の組織化の有力な手がかりとなっている。

ところで、これら民間中小企業労組の努力とまったくかわりないところで、この間、労働組合員が爆発的に増加した。一九五五年から始まる高度経済成長とともに、民間大企業はそれまでの本工の雇用抑制策から、若年労働力を大々的に採用する政策に転じた。企業規模が大きくなるほどユニオン・ショップとチェック・オフの制度が完備している。この制度によって労働者は企業に雇用されると同時に、自動的にその企業別組合の組合員となり、組合費も給料から天引きされる。労働組合が企業の外に横断的に組織され、各自が個人の意志で自発的に加入する欧米の産業別組織とはまったく異なる。企業別組合のこの制度のもとで、企業の大規模な雇用拡大につれて組合員もまた増えていった。企業規模一〇〇〇人以上の民間企業別組合では、六〇年から七五年にかけて組合員が二七二万人から五二二万人に増加した(図3)。労働組合がほとんどなんの苦勞もしないまま組合員が二五〇万人拡大されたのである。そして巨大な組織になった民間大企業労組では会社派幹部といわれる労資協調の新たな潮流が組合の指導権をつぎつぎに握っていくのである。

この一五年のあいだ、図1でみられるように組織率が三十四、

五％を推移していたのは、組織率算定の分子である組合員数と分母の雇用者数とが企業別組合の枠内で同じように伸びたからである。そして、組織率は変わらないにもかかわらず、労働組合員が飛躍的に増大したことは未組織労働者組織化の課題をとりあえず後方においてしまったのである。

一九七五年—現在——組

織率の低下、組合員の停滞

一九五二年から七五年までほぼ一貫してのびつづけた組合員数は、その後、増加をやめてしまった。戦後の一時期を除くと初めての減少である。しかも七六年から七九年まで減りつづけ、その後、三年間増加したが、また八三、八四年と減少した。停滞状況がこ

の九年間つづいている。一方、雇用者数のほうは七五年以外は増加傾向をゆるめていない。したがって組織率は七五年の三四・四％から八四年の二九・一％へと急速に低下する結果になった。戦後の組合組織率は、五割台から三割台に落ち、三割台が三〇年間つづいたが、ついに八三年、二割台に転落してしまった。それは未組織労働者の新たな増加を意味する。

この組合員減少の原因が、石油危機を契機にした民間大企業の新たな雇用政策、すなわち雇用削減と非正社員労働者の活用にあることはいうまでもない。だが同時に、七〇年代なかばは、一國の就業人口のなかで第三次産業の就業者が半分をこした時点を指標とする「サービス経済化の時代」の到来でもあった。アメリカは五〇年代中ごろであったが、日本のばあいは経済危機とサービス経済化とが重なっており、そこに経済社会の変化の激しさがある。サービス経済化はいままで組織率の低かった商業、サービス業の増大すなわち未組織労働者の拡大をもたらしている。

経済社会のこれらの変動は、未組織労働者の組織化問題を新たに提起している。合同労組での組織化から、高度成長をくぐって二十数年、未組織労働者問題がふたたび重要な課題として登場した。しかし、今回は、雇用の増大と縮小に応じて組合員もまた増減するといった企業別労働組合のありかたも問題にされなければならない。また、企業別

組合の組織を最大限に利用することによって民間大企業労組への影響力を保持しつつづけている労資協調的潮流をも射程に入れなければならない。くりかえすと、未組織労働者の問題は企業別組合の組織形態の問題、その組織形態のうえにあるユニオン・リーダーの問題、これらと深くかかわっており、この三つはともに論じられなければならないのである。

2 組合の組織拡大と組織形態

イギリス——職業別労働

日本では企業規模別にみた組織率の格差が非常に大きい。しかも、その格差は長年つづいてくる。一九六〇年から七五年の一五年間をみると、企業規模「五〇〇人以上」では六九%から六七%と高率で変化がない。「三〇〇~九九人」では九%で変わらず、また「二九人以下」では三%から一%になり、低い組織率のままである。規模別の格差はほとんど変化していない。規模別組織率の隔絶たる差はいかんともしがたいかのように日本の労働組合に存在しつつづけている。

それは、組織化のオルグや中小単産の営々とした努力があったとしても、中小零細企業を中心にして未組織労働者の権益を崩していないからである。しかしより根本的には、企業内の本雇い以外の労働者や、または自分の所属する企業ではない労働者などにたいして排他的な企業別組合の組織形態が、未組織労働者を放置しつつづけたといえる。つまり、企業別組合では、その企業の本雇いの従業員だけに組合員資格があり、本来、他の労働者にたいして解放的な組織原理を有していない。たしかに、民間大企業などの企業別組合では組合員が飛躍的に増加した。だが、それは高度経済成長の「恩恵」のたまものであって、みずからなしたのではない。したがって、企業別組合組織と、その枠

内での組合運動が未組織労働者の組織化を阻んでいる元凶といわなければならない。

ひるがえって、欧米の労働組合運動の経験は、組合の組織形態と、運動や組織化とが矛盾したとき、労働組合はどのように発展するかをおしえている。イギリスの職業別労働組合 craft union も、熟練労働者だけの排他的な労働組合だった。一九世紀のなかば徒弟制度を当時まだもつことのできた金属機械や建築の分野で、その制度の頂点にたつ熟練労働者によって組織されていた。徒弟制度を活用し、労働力の供給を制限することで労働条件の向上をはかったり、自主的な共済制度によって仲間どうし助けあったりしていた。それは近代的な労働組合の最初の組織形態だった。

しかし彼らの組合や共済制度は、熟練労働者だけのものであった。「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執行した。この闘争が組織化のきっかけになり、既存の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けられた。その組合が職業や産業の壁にとらわれず組織しようとした一般組合 general union であった。

このロンドン・ドックのストライキで不熟練労働者が立ち上がったのを見て、F・エンゲルスは「われわれは、ほんとうに労働者階級のどんな部分についても絶望するにはおよばなくなる。……ドック労働者がかもし組織されれば、すべての他の部分がこれにつづくでしょう」「マルクスが生きていてこれを目にするのができたら！」と書いている。

エンゲルスがいったように他の未組織労働者がぞくぞくとこれにつづき、労働組合に結集した。一八八九年に約七

五万人であった労働組合員は、九二年には一五〇万人に達した。そして重要なことは、未組織労働者のこのような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である。他階層にこ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のである。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である。

アメリカ——職業別組合と会

社組合にたいする産業別組合

それではアメリカはどうだったのだろうか。アメリカでは、重工業が確立し、労働市場での熟練労働者の比重が低下し始めた時期に、職業別労働組合AFLが労働組合運動のヘゲモニーをにぎった。それは、重工業の発展とともに職業別労働組合が衰退したイギリスとは異なる展開をみせた。アメリカ資本主義はとりわけ強い反組合主義の政策をとったが、AFLは熟練労働者だけの特権をまもるといふ組合政策に固執し、不熟練労働者に冷淡であった。移民労働者や黒人労働者などの不熟練・半熟練労働者の組織化にはまったく熱意をしめさなかった。産業別組合IWWもあったが、弾圧によって衰退してしまふ。IWWの指導者の一人でフォーク・シンガルのジョー・ヒルはフレーム・アップにより「わたしの死を悲しまないでください。組織してください」の言葉をのこし、銃殺刑に処せられる。二〇世紀初頭から一九一〇年代のことである。

一九二〇年代にはいり、AFL内にも産業別組織化の動きがはじめ、鉄鋼労働者にたいする組織化の試みもおきた。だが、ちょうどそのとき、全国の経営者が「オープン・ショップ運動」を開始した。それは、いっさいの労働組合を否認し、団体交渉を拒否する反組合主義の運動であった。政府と経営者側は組合活動家を徹底的に弾圧すると同時に、会社組合をつくっていった。会社組合は、それまで組合員でなかった不熟練労働者をふくめる企業内の従業員組織であるが、団体交渉権をもたない御用組合である。一九二八年には労働組合員の四五%が会社組合に組織される。

AFLが不熟練労働者の組織化を怠ってきたことの代償でもあった。二〇年代は「労働運動の衰退期」「no unionの時代」といわれる。

しかし、三〇年代なかばになると、「ニューディール政策」の親組合的政策にもささえられ産業別組織化が始まった。まず職業別組合に固執するAFLから、産業別組合の組織形態を主張する潮流が独立し、産業別組織委員会CIOをつくった。そのCIOが三六、三七年、激烈な争議のすえゼネラル・モーターズの組織化に成功し、さらにUSスチールを組織したことにより、産業別組合の方向が一気にひらけた。そしてこの組織化の動きに触発されてAFLも産業別組織原則を採用し、組織化をすすめたのである。こうして不熟練・半熟練労働者が組合員になる道がひらかれ、これ以後、アメリカの組合員は飛躍的に増加する。一九三七年から四五年にかけてCIOは三七二万人から六〇〇万人へ、AFLが二八六万人から六九三万人に組合員を拡大した（戸塚秀夫・徳永重良編『現代労働問題』、有斐閣、一九七七年）。

これまでみてきたのはイギリスとアメリカの事例だけであるが、欧米では、政府や企業側の妨害をのりこえて、未組織労働者を組織する歴史的経緯を、労働組合全体がもっている。そして組合組織の形態が労働者間の競争を規制し、全労働者を団結させるうえで枯稀になったとき、かならずその組織形態は変容をせまられた。組織形態は内部からの変革だけでなく、外部からのインパクトにより、それが触媒になって初めて革新された。そして組織形態の変更、脱皮にともない組織は飛躍的に増大した。このような点が二カ国の経緯からいえる。

今日の日本における企業別労働組合もそのようなものとしてとらえられないだろうか。そのばあい、かつてイギリスやアメリカにおいて組織労働者と未組織労働者を分かちつものは、熟練労働者と不熟練・半熟練労働者の区別であったが、今日の日本では、企業規模の大きさである。つまり極言すれば、民間大企業・官公部門に属する本雇い労働者

の組織労働者と、それ以外の未組織労働者である。そのちがいはあっても、企業別労働組合が本雇い以外の他の労働者階層に排他的なのは、かつての職業別労働組合が不熟練、半熟練労働者にたいしたのと基本的には同じである。このような労働組合はいずれ自己革新をせまられざるをえなくなるのではないだろうか。

3 未組織労働者の位置と存在形態

日本のばあい、未組織労働者と組織労働者とを分かち基準は企業規模である。一九八三年の組織率二九・七％の中身を見ると、民間大企業と官公部門の占める比率が非常に大きい。規模一〇〇〇人以上の民間企業に雇用されている組合員は、組織労働者の四〇・四％であり、また官公部門の組合員は二八・五％である。この両者の合計は約七割になっている。それでは、これらの企業の雇用者が、全体のどのくらいを占めているかというと、一〇〇〇人以上の企業は雇用者の一九・三％、官公部門は一・九％、合わせると三割である。一方、一〇〇人未満の分野では、雇用者の四九・五％、約五割を占めているが、そこでの組合員は全組合員の一一・二％、この分野の組織率は六・八％ではない。

率直にいうと、日本のばあい、労働者のなかの比率はそれほど大きくないが、労働条件は相対的に良いという労働者層で労働組合員が多く、逆に労働者のなかの比重も高く、労働条件も低いという労働者層で未組織労働者が多い。そこで、組織労働者とりわけ民間大企業労働者と、未組織労働者や中小企業労働組の人びととを対比的にとらえ、その特徴をみていこう。

民間大企業の企業別組合員

民間大企業で労働し生活する人びとはどのような特徴をもっているのだろうか。本稿の課題は、そこではなく、未組織労働者であるので、それとのかかわりで簡単にみておこ

う。民間大企業の労働者も労働強化と長時間労働のもとで働き、それほど高くもない収入で生活していることに間違いはない。しかし、それにもかかわらず民間大企業労働者の階級的結集が阻まれているのはそれなりの条件があるからであろう。

政府の審議会メンバーでもある神代和欣氏は「良好な雇用機会」という概念で説明している（『日本の労使関係』、有斐閣、一九八三年）。「良好な雇用機会」とは、賃金、雇用、住宅・年金などの付加給付、世俗的な職業上の地位や結婚の機会などの面で恵まれた雇用機会を指している。そして「良好な雇用機会」の人数を算定され、公共部門を入れて一〇〇〇万人とされる。民間部門だけだと五〇〇万人となり、雇用労働者の一三％に満たないという。この民間五〇〇万人は、企業規模一〇〇〇人以上の企業の組合員五〇一万人とほぼ同じである（八三年）。神代氏はここから、とくに民間部門ではこの稀少な地位を確保しようとしてそこに雇用された労働者は「企業の安定・成長に強い一体感を抱くようになる」とされ、「民間大企業部門における経済主義的組合運動」の必然性・合理性を主張している。

たしかに神代氏がいわれるように民間大企業の労働者が相対的に上位の労働条件にあることは疑いないが、大企業の労働者支配がそれだけで成り立っているわけではない。大企業の労働者支配の堅牢さ・統合機能としてはつぎの点が考えられる。

まず第一は、職場に自由を許さない強圧的政策である。民間大企業の職場では、労資一体の労働組合のあり方に抵抗する労働者にたいして、昇進・昇給差別、職場村八分、組合選挙への介入、そして少数派活動家の解雇がおこなわれている。これらは企業の労務対策であれ、労働組合の手によるものであれ、強固な職制機構をもつ企業権力にささ

えられてなされている。民間大企業では企業権力が無際限に行使されている。

第二は、労働者支配を受容せしめるような正社員労働者への経済的譲歩の政策である。この譲歩は、他の労働者層にくらべれば相対的に高い労働条件をつくっているが、彼らの「労働のさせられ方」からすれば、けつて大きいものではない。譲歩が小さいにもかかわらず、支配できるのは企業内に競争構造が形成されているからである。

経済的譲歩は、平等にいざわたるのではなく、激しい労働者間競争をつうじて実現する。この競争構造の根幹は、仕事の能率や業績、企業への貢献度、忠誠心などにより恣意的に査定する昇進＝昇給制度である。欧米と異なり、昇進・昇給にたいする労働組合の規制を実現してこなかった企業別組合運動の帰結ではあるが、それはまったく企業の側にゆだねられている。このような企業内の競争構造のもとでは労働者は、労働者間競争を停止し、資本に譲歩をせまるのではなく、あたえられる譲歩の枠内でより多くの利益を獲得すべく競争しなければならぬ仕組みになっている。

譲歩がそれほど大きくなくても、企業の支配が実現している仕組みはほかにもある。それは資本にとって、まさに広大な中小零細・未組織労働者が存在するからである。民間大企業労働者と中小零細企業労働者との格差構造は歴然としている。賃金のみならず福利厚生・住宅・教育・老後といったライフ・サイクル格差をうみだしている。いくらかの資本の譲歩が、非「民間大企業」の人びととの対比で大きく見え、また優越意識をつくりだす。同時に、企業に抵抗すれば下層へ転落してしまうため、この層化の恐怖が、企業への忠誠心をさらに強くすることになる。

第三は、疑似的「共同体」意識にもとづく、企業主義的なイデオロギー操作である。日本では高度成長の期間に、「民族大移動」ともいえるべき農村から都市への労働力移動が短期間におこなわれた。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、労働者は、企業横断的労働組合とともに、労働者クラブなどの都市コミュニテ

イ 共同体を企業の外につくった。農村の地域共同体や家族から切りはなされて都市にきた日本の労働者にとって、このような企業横断的組織はなかった。

民間大企業の職場は、他者をけおとす激しい競争の場であり、また、同じ仕事をともに遂行していく連帯の場でもある。あるときには、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、疑似的な「共同体」意識が生まれやすい基盤がある。

その基盤のうえにたつて、労働者に企業意識を醸成するための企業内教育や小集団活動などの政策が展開される。少数派活動家へも「企業破壊分子」といった攻撃がおこなわれる。ともかく民間大企業のおおかたの労働者は、今日のところ企業への強い帰属意識に埋没させられている状態にある。企業横断的労働者意識をもちえない、この企業内意識を脱却することなしに、民間大企業労働者の階級的結集は実現しない。

中小零細企業の未組織

労働者と中小企業労組

民間大企業には、強大な企業権力を背景にした企業主義的競争社会があり、そこには企業帰属意識を強くもった本雇い労働者と企業別労働組合が存在していた。また、そこには、五〇歳台前半まで賃金が上昇していく年功的賃金と、企業内での技能・熟練の形成、定年までの長期間勤続、労働力の移動が少ない企業閉鎖的労働市場、これらがかたちづくられている。これらの諸制度は、減量経営をつうじて変形されてきてはいるが、それでも大企業労働者の相対的に上位の労働条件を今日なおささえてきている。したがって、大企業労働者の「労働のさせられ方」が苛酷であり、非人間的であっても、中小零細企業労働者との労働条件格差は存在しつづけている。

それでは、中小零細企業で労働する人びとは、民間大企業とくらべてどのような特徴をもっているのだろうか。まず彼らの労働条件は低位にある。下請中小零細企業では、大企業による低い単価、厳格な納期と品質によって労働者

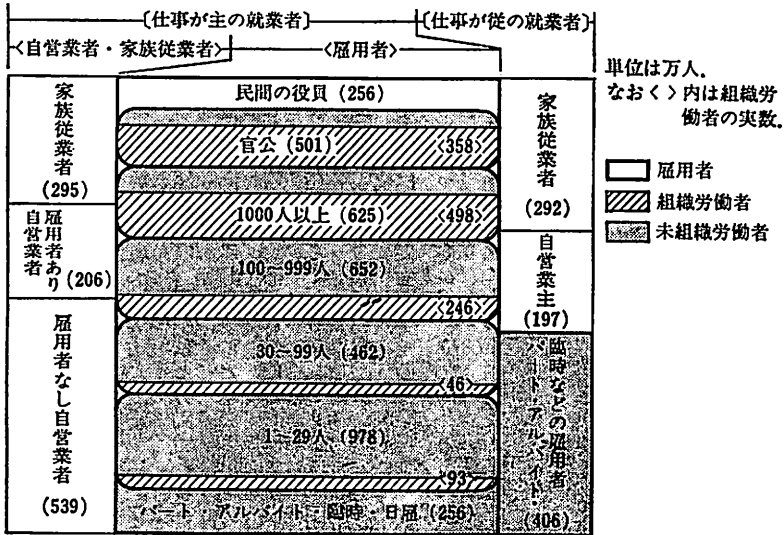
の賃金や労働時間が規制されている。また下請関係になくても、業者間の競争は激しく、開業と廃業をくりかえしている。この経営基盤の弱さは、労働者の雇用を不安定にし、労働条件を低めている。総じていうならば、これらの労働者は、年功賃金・終身雇用・企業別組合といったいわゆる「日本の経営」の枠外に住む人びとということができる。だが、中小零細企業労働者は、民間大企業と異なり、強固な職制機構をもつ企業権力のもとでは生活していない。中小零細企業の労使関係には、資本家と労働者との「対立的側面」もたしかに存在し、オーナー経営者であるため資本家としての立場をあらわにしめすことも多い。他方、大企業とはちがひ、管理労働だけでなく、労働者とともに同じ労働に従事することもある。労使ともに大企業に圧迫され、また社会的地位も低い。したがって、労使の「協力的側面」もまた存在するのである（本シリーズ第四巻、相田論文参照）。

中小零細企業労働者は、企業帰属意識が希薄であるという特徴をもっている。そもそも労働条件が大企業に比べて低いため、中小企業は、労働者を一つの企業につなぎとめておく物質的条件をあまりもたない。労働者も少しでも良い条件の企業へと移っていくし、いやなことがあればやめてしまう。したがって、労働力の流動性が高い。この流動性の高さは、労働者の組織化にとって阻害要因になるが、企業帰属意識が低いことは組織化のマイナスにはならない。

組織化をはばむ客観的条件

未組織労働者のあり方そのものが、いまままで組織化をはばんできた客観的な条件でもある。江口英一氏は、かつて「労働組合の『組織化』問題を『オルグ』や『教育』の問題に囲い込み、その垣根をこえようとしなければなら、少々どうかないわざるをえない」という問題意識にもとづいて「未組織労働者の存立条件」を分析された（『日本の経営と労働』、有斐閣、一九六一年）。そこでの「労働者の分散性は、その労働者組織化に、その道をふさぐ大石となる」、「未組織労働者層の社会は、その中に異質な微妙な差をもつ複雑な集団の構成体である」との指摘を参考にしつつ、今日の組織化とのかかわりで未組織労働者の存在形態をみ

図4 日本の就業者のなかでの、未組織労働者・組織労働者の位置



- 〔資料〕 1) 総理府「就業構造基本調査」(1982年)の「正規の職員・従業員」から組織状況をみた。
 2) 「正規の職員・従業員」の企業規模別構成がないので、「雇用者」の規模別比率を適用し、算出した。
 3) 「官公」の「パート・アルバイト」などが計上されていないので、「官公」雇用者はすべて「正規の職員・従業員」になっている。

ていこう。

まず第一に、労働者の分散的存在である。図4は、日本の就業者のなかでの組織労働者と未組織労働者の位置をみた構成図である。それぞれの面積がその実数に比例している。また図5は産業別、企業規模別の組織状況である。二つの図をみればすぐにわかるように企業規模が小さくなるにつれて、組織率は極端に低くなる。とくに製造業、卸・小売業、サービス業における「二十九人以下」の企業規模では、膨大な雇用労働者の数に比して、組織労働者はほんのわずかしが存在しない。「二十九人以下」と「三〇〇九九九人」では大量の未組織労働者が堆積している。

労働者の分散性というばあい、労働者の居住地の分散性と、企業の零細性からくる分散状態との二重の意味がある。高度成長をつうじて労働力の都市への集中が急速にすすみ、

図5 産業別、規模別労働組合組織状況および自営業者・家族従業者の比率(民間)

	1000人以上	500～999人	100～499人	30～99人	29人以下	雇業者無 自営業者	雇業者有 自営業者	家族 従業者
製造業	313	78	230	226	326	137	28	65
卸・小売業	126	41	135	142	444	170	70	179
サービス業	59	31	129	136	293	126	43	57
建設業	43	10	36	76	255	52	36	30
運輸・通信業	125	17	52	47	55	13	2	3

 組織労働者
  未組織労働者

(単位) 就業者数, 万人。

〔資料〕 労働省「労働組合基本調査」(1983年), 総理府「労働力調査年報」(1983年)。

〔注〕 1) 各規模ごとの左右の比率が組織率。

2) 各産業ごとの縦幅が実数。

3) 労働組合の規模別の「その他」(合同労組など)は29人以下にふくめた。

居住地の分散度は低くなった。そして、労働力の都市への集中は、一方では、民間大企業の労働力の集積を生み出した。たしかに、その集積は労働者が最も早く団結できる客観的条件であり、実際に組織された。しかし、企業別組合の形態であるためそのかたちは企業分断的団結であり、階級的団結ではない。そこでは現在、労働者は労資協調的潮流にからめとられている。他方、労働力は、零細な企業ごとに分散して集積した。そこでは労働者は未組織のままであった。

ともかく、この労働者の分

散性は組織化をはばむ「大石」になっている。この状況は変えられない以上「ここでの組織化は、労働者の集中している職場又は場所におけるそれと比べて、幾倍かの努力と費用と日時を要する」(江口英一)という点は銘記されなければならぬ。

第二に、未組織労働者の存在形態として、他階層との隣接・融合の形態が指摘できる。それはこういうことである。零細企業では、経営者と労働者との距離が近く、資本・賃労働の関係がみえにくいということでもあるが、それだけではない。図4で描いたが、未組織の多い零細企業の労働者は、自営業者とくに雇用者のいない自営業者と接している。雇用者なし自営業者五三九万人のうち農民層ではない非農林の者が、三三六万人いる。これらは労働者と密接な関係にある。

かつてウェップは、一八世紀初頭に出現し、近代的労働組合・職業別労働組合の前身となった熟練職人の組織「同職クラブ trade club」についてこうのべている(『労働組合運動の歴史』、日本労働協会、一九七三年)。近代的労働組合に発展する以前の時期では「産業社会はまだ雇主と賃金労働者とに、横の関係に分けられたのではなく、職業ごとに縦の関係に分けられていた」のであり、「職業の分裂こそ、熟練職工の小さな集団である職業組合を、近代の労働組合運動にかえたものである」。

今日、「職業ごとの縦の関係」は、資本主義の発展にともない収奪機構のなかに組みこまれてはいるが、それでもなお広範に存在しつづけている。建設業における雇用労働者―一人親方―雇用主の関係がそうである。また、タクシー、トラック、ダンブなどの運輸部門では、労働者の仕事と同じ仕事を、独立した自営業者もおこなっている。また中小零細企業では、労働者が企業から独立して自営業者になることも多い。このような「縦の関係」のなかでは、労働者は独立する志向、つまり労働者が労働者であることをやめたいという志向が強く、「横」に団結する意欲がうすい。

また、他の階層との融合の形態というのは、たとえばパートタイム労働者は一面では労働者であるが、他面では労働者以外の階層をふくむ婦人の階層にも属しているということや、零細企業の労働者が青年層であったりということである。そのばあい、未組織労働者ではとくに労働者独自の要求がそれほど強くなくても、労働者以外の他階層特有の要求と一体となって労働者の要求が形成されることが多い。

第三は、未組織労働者の世界は「異質的な微妙な差をもつ」社会であるということがいえる。労働条件が低いから、労働者相互の利害は一致しやすいのではなく、逆である。民間大企業の労働者は、ある企業内の本雇い労働者という点で労働者は一色であり、企業分断的団結ではあるがとりあえず組織されている。しかし、未組織労働者は、本雇い労働者だけでなく、パートタイマー、派遣労働者、社外工、臨時工など雇用形態の異なる多くの種類の労働者がいる。職能別・職種別にみても実にさまざまな労働者がいる。

また労働者の要求の点でも、たとえば本雇いになりたいパートタイム労働者もいれば、パートのままがいい労働者もいる。また、独立することによって生活の向上をはかろうとする労働者もいれば、賃上げによって生活を安定させようとする労働者もいる。

われわれは、これまでみてきた未組織労働者の存在形態が変わるのをまつわけにはいかないし、そもそも組織しにくい条件が変わるものでもない。そうであるならば、この阻害要因をこえる運動と組織の論理をつくりあげる以外にはない。

4 労働者を組織しうる労働組合の質

競争規制の欠如

すでにみたように日本では、①民間大企業と中小零細企業労働者との労働者間の競争、②企業競争の影響を直接にうける企業間の労働者相互の競争、③企業内での昇進・昇給を中心にした労働者の競争、これらの底なしともいえる競争構造が形成されている。

ところで、マルクスは「労働組合——その過去、現在、未来」のなかで、資本にたいして労働者のもつ「唯一の社会的な力は彼らが多数なこと」だとのべ、その「多数の力」が「労働者の仲間同士の競争」によって「分散状態」になるといっている。そして、この「競争を阻止するかせて抑制」するための、「労働者の自然発生的な企て」から労働組合が生まれたとし、つづいて、「だから、労働組合の直接の目標は、日常の必要に」「一言でいえば賃金と労働時間の問題に、かぎられている」とのべている。そして、この運動は「正當なばかりか必要である」が、労働組合の未来としては「労働者階級の完全な解放」のために行動することを学ばなければならないという脈絡になっている。さて、ここで注意を要するのは、マルクスが競争の抑制と賃金・労働時間の向上とを同じことのようにいっている点である。マルクスがこの文章を書いた一八六六年当時の労働組合は職業別労働組合である。職業別組合は職人的熟練労働者を独占的に組織することにより労働者間競争を規制した。そして、組合規約で決めた賃金率 \llcorner ユニオン・レート以下では働かないことよつて、賃金の向上を雇い主におしつけることができた。

その後の産業別労働組合になつても競争規制の原理は、産業別交渉という方法をとつて受けつがれた。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。各企業では、その協定

賃金にうわのせ分ドリフトを交渉する。企業横断的な労働条件の最低規制がなされているのである。そして、この協定賃金が、未組織労働者にもおよぶルートがある。協定賃金を未組織分野にも法的強制をもって適用する方法であれ、労資代表の審議会で賃金率を設定する方法であれ、最低賃金制が協定賃金と密接な関係にある。未組織労働者に労働組合の獲得物を波及させることにより、未組織労働者と組織労働者との競争を規制しているのである。

したがって、労働組合は、要求実現の組織であるとかだけというのは正確でない。全労働者間の競争を抑制しながら、そして抑制することによって要求を実現していく組織である。

さて、日本のばあい、労働者間競争の規制と賃金上昇とがむすびついていないところに、未組織労働者のみならず組織労働者をふくめ大きな問題がある。賃上げを実現しても、競争を規制することにならないという状況が高度成長のあいだ、そして今日までつづいている。

日本の賃金決定は、企業別組合と各企業との企業交渉によってその本雇い労働者全体の平均賃上げ幅「ベースアップ」を決めるというのが基本的あり方になっている。この企業決定では企業横断的規制がないため企業ごとの労働者間競争を抑制することはできない。また賃上げ後の個人別配分は企業の側にゆだねられているので、企業内の労働者同士の競争を制限できない。まして、最賃制が不充分なこともあいまって、企業決定の賃金が未組織労働者に波及することはない。これらは、さきへのべた競争構造における、三つのレベルの労働者間競争のいずれをも抑制できていないことをしめしている。

未組織労働者を放置してきた組織上の問題が、排他的な企業別組合の形態だとすると、運動上の問題は、労働組合の成果や運動が未組織労働者へつながっていく回路が切断されていることである。未組織労働者の組織化は、このような企業別組合の運動構造を克服することなしには大規模に展開することはできない。

だが、企業別組合という特殊な組合をもつ日本でも、小さな発展の芽がでてきている。これを大きくしていくことが、未組織労働者の組織化を速めることになるであろう。以下、経験をまとめ、紹介することにしよう。

賃金・労働条件の地域別、

職種別、年齢別最低規制

日本の労働市場は大別すると三つに分かれる。一つは、勤続を重ねるにつれて賃金が上昇していく大企業などの企業閉鎖的な労働市場であり、二つは、パートや小零細企業の不熟練、単純労働者の地域的な労働市場である。三つは、両者のあいだにあり、年齢による賃金上昇は前者より低い賃金額そのものは後者より高い、職能的熟練の労働市場である。それぞれの労働市場で、企業をこえたならかの最低規制が考えられなければならないが、実際に運動が目みえて前進しているのは三番目の労働市場分野である。

全建総連は一九六一年以来、賃金・工事単価の引上げを要求して運動を展開してきた。これは協定賃金運動とよばれ、建設職人・労働者の一日の賃金を労働組合が定め、それを社会的にアピールし、住宅を建てる消費者とこの協定賃金を基礎にして契約する運動である。この協定賃金にもとづいて工事単価を決めるため、親方と職人との対立も改善され、また未組織の分野にもその成果がおよんだ。そして最近では、東京土建や埼玉土建の飛躍的な組織拡大を背景にして、大手総合建設会社（ゼネコン）との賃金交渉が実現した。対消費者ではなく、大手資本との本格的な賃金運動の糸口がつかめたことになる。それは、建設産業における職種横断的賃金運動の新たな段階をきりひろくことになるだろう。

また、運輸一般の集団交渉も日本における賃金交渉としては画期的なものである。日本の企業別組合の賃金交渉のほとんどが企業内交渉であるのにたいして、この集団交渉では、複数の企業と運輸一般とが交渉し、企業をこえた労働協約をとりむすぶのである。その後、企業では協約の最低賃金の上積み分を交渉する。七〇年代末からこのような

要求方式と交渉形態をとるようになった。この方式は、さきへのべたヨーロッパと同じである。ただ、運輸一般は、全国的ではなく、ある一定の地域、業種に今のところかぎられている。協約による最低賃金は、横断的な業種別、職種別の賃金を定めている。トラック運輸、清掃輸送、生コン、ローリー（危険物輸送）などの分野で、それぞれの職種ごとに最低賃金が設定されている。しかし、たんに業種別、職種別に一律なのではなく、これに地域の差、年齢別のちがいを重ね、そうすることによって現実的に市場賃金を規制していこうとしているのである。こうした方向こそが、いずれは未組織労働者にも影響をおよぼすことになろう。企業をこえた労働条件規制の方法は、日本音楽家ユニオンとその前身のユニオン日演協もこの一〇年間の努力のなかで確立してきた。日本音楽家ユニオンは、東京の民放五社全部、NHK、各レコード会社、これらと春闘時に交渉し、最低演奏料を協定している。最低演奏料は、演奏家への支払い額と業者・プロダクションのマージン額との双方が決められている。だから、業者もユニオンに期待している。実際にこの賃金協定は、放送局・レコード会社の料金支払いに、未組織の演奏家もふくめて適用されている。また、映演共闘は、フリーの演出・撮影・照明・録音・編集・装飾の人たちが集まるところへ出かけ、「これ以下では契約しないように」といったピラを配っている。そのピラには、職能別に月極契約料・日当の料金が明示してあり、安売りしないように呼びかけているわけである。映演共闘はこの数年こうしたPRをしながら組織化の努力をしているという（下山房雄「建設産業の賃金と労働組合」、東京土建『建設』三五号、一九八四年一二月を参照）。

全建総連の協定賃金運動につづいて、七〇年代後半からこのような職種別、職能別に賃金を横断的に規制しているという動きが芽生えてきている。パートや小零細企業労働者の地域労働市場でも、地域最賃との関連でなんらかの方法と運動が必要とされている。なお、企業閉鎖的な労働市場についても、下山房雄氏のいう「基幹的職種群の年齢別ポイント賃金でかなりの程度の横断化が可能」「展望としては、年齢別の傾斜を持った職種等級別の横断賃率」と

いった方向が検討されなければならない(『現代日本労働問題分析』、労働旬報社、一九八三年、九一ページ参照)。

共済・相互扶助機能の充実

そもそも、労働組合の最初の形態である職業別組合の以前から、労働者の相互扶助の組織があった。「友愛組合 friendly society」と呼ばれていた。同じ職業の者でつくられ

たものが「同職クラブ」であった。病気、死亡、のこされた寡婦への手当、老齢時の保障、道具の紛失にたいする補償などが扶助の対象になり、掛け金は、しばしば酒場(パブ)の主人にあづけられた。この相互扶助の機構により、困窮時の労働力の安売りを防ぎ、さらに連帯と友愛の意識を育て、労働者の競争を抑制しようとしたのである。相互扶助による労働者同士のむすびつきと連帯の精神のうえに、労働組合は誕生したのである。

こうした共済機能は、国家による社会保険、社会保障政策により低下はしたが、それでもイギリスなどでは、日本の組合にくらべるならば、共済活動ははるかに重視されており、未組織労働者を組合に加盟させる重要なテコになっている。

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る福利厚生制度が一応ととのっているからである。たとえば、事業主独自の施策にもとづく負担分である「法定外福利費」には、住宅・医療保険・食事の費用、文化・体育・娯楽の施設費用、私的保険制度への拠出金、慶弔見舞金の費用、財形貯蓄奨励金などがある。だがしかし、この「法定外福利費」は企業規模間格差がはなはだしい。したがって、小零細企業に働く労働者はこのような企業の恩恵をうけることができない。

大企業の企業別労働組合ではない労働組合が、相互扶助・共済機能を初め、さまざまな実利・実益を求める活動をおこなうのは必要なばかりか、それは労働組合本来の姿である。東京土建では、土建国保のほか種々の共済制度、融資制度の利用、税金相談、法律・交通事故の相談、資格取得の援助などさまざまな組合の制度や取りくみがある。こ

れらは未組織労働者の組織化の大きな武器になっている。また、組合専従者はその運営のために多大の力をそそいでいる。最近では、自交総連や運輸一般、地域労組などで共済制度が実施されたり、計画されたりするようになった。

職業紹介、労働者供給事

業など雇用をめぐる機能

未組織労働者は、企業間の移動も激しく、一つの企業のもとでの長期動続・終身雇用慣行の枠外にいる。企業別労働組合では解雇というかたちをとらないかぎり、雇用問題は組合機能のおよばない分野である。本雇い労働者以外の労働者が雇用されても組合はそれほど関心をいだかない。未組織労働者、小零細企業の労働者の分野では、雇用問題は企業別組合にはない重要な領域である。

職安法改悪つまり労働者供給事業をめぐる問題が労働政策の焦点の一つになっている。職安法改悪は、労働者の貸し借りで利潤をえようとする企業を合法化し、そして、中間搾取を認め、労働者の権利をふみにじるものであることはいうまでもない。しかし、職安法改悪を推進する研究者である高梨昌氏が「日本の企業別組合運動の欠陥がこういう派遣事業形態を大変ふやしている。なぜ本工・正社員のみしか組織しないのか」という指摘はこの一面を突いている（シンポジウム「派遣労働者の実態と法制化を考える」、『労働法律旬報』一九八五年二月二五日号）。

だが、労働者派遣事業法に反対する労働組合でつくられた「労働者供給事業関連労働組合協議会」は、この発言を實質的にのりこえる運動を展開しようとしている。そのパンフレットでこういつている。「金融における労金、保険における労済、流通における生協のように、『労働者の雇用は労働者供給事業で』と、私たち自らの手で民主的な雇用の機会を作りあげること」が、行政による取締り強化とともに、違法なはびこりつつある労働者派遣事業に対処する方向だとしている。

音楽家ユニオンは、その前身の組織をふくめて一〇年ほど前から供給事業をおこなってきたが、ピンハネ自由のこ

の業界も、供給事業の発展によって不明瞭なピンハネは一掃され、業界の正常化・民主化がはかられた。そして、ユニオンの当面の目標として「エイジエントはユニオン・メンバーにしか発注せず、ユニオン・メンバーはユニオンと協定していない業者の仕事はしない、という状態」をつくりだす段階にまできている。つまり、労働組合が、組合員である演奏家を、業者をつうじて放送局やレコード会社に派遣するというシステムが目指されているのである。

コンピュータ関連の労働組合である電算労も労働者供給事業を開始した。また観光労連も、増大しつつある派遣乗員に対処するには、みずから添乗員の供給事業をおこない、組織化とピンハネの排除をはからなければならないとしている（これらの経験について前掲・シンポジウムを参照のこと）。

なお、労働者供給事業だけでなく、地域労組やパートの組合などでは、すこしでもよい労働条件のところで働けるように、組合として雇用情報を収集しあう仕組みも考えられる。また労働者供給事業などでは、組合による職業技術教育も不可欠であろう。

政策・制度要求の運動

未組織労働者や小零細企業の労働者は、企業による生活保障の機能が脆弱であるため、この分野の労働者にとっては、社会保障や最低賃金制の取りくみは制度要求のなかで中心的な位置を占めるが、ここでは、そのことを前提にして、産業・業種に即した問題をとりあつかう。未組織労働者の多い分野は、その業種そのものが、発注・受注の関係では受注の側にある業種や、あるいは過当競争状態の業種や、また政府の許認可行政に左右される業種が多い。総じていうと、社会的な地位が低い。したがって、労働者の労働条件は、その企業だけでなく、業種全体のあり方に規定されている。労働条件の向上が、業種構造の民主的改革と深くむすびついており、そこにこの分野における政策・制度要求の重要性がある。

自交総連は、ハイタク規制緩和反対や運賃改定時の申請・査定原価の公開をはじめ、バス・タクシーレーンの設置、

タクシー乗り場の大幅増設、などを要求するとともに、ハイタク専用車両や、バスとタクシーの中間的公共輸送機関（ジャンボタクシー）などの開発を提唱している。業界には、専用の休憩施設、駐車場、食堂などの設置などを要求している。そして、このような政策要求は組合員を増やさなければ実現しないと、組織をあげて未組織労働者の組織化にとりこんでいる。

建設一般はビルメンテナンス業の入札制度の改善や、ダンプ労働者の仕事確保のために自治体交渉をおこなっている。とくに関東ダンプや関西ダンプでは、地元の仕事では地元ダンプの優先使用、輸送費単価の引き上げ、などを交渉し、仕事確保で成果をあげている。

ほかの組合もなんらかの政策・制度要求をかがげているが、業界の構造的改革を前面にだす必要がある。音楽家ユニオンの長年の努力はそれが困難ではあるが不可能ではないことをおしえている。

地域活動・国民との連帯

政策・制度要求をかがげ業界の変革をめざすためにも、また地域における経済民主主義をめざすためにも、国民や地域住民との連帯は重要な活動である。建設、運輸、医療などの分野でこの活動がすすんでいる。

とくに、東京土建の地域活動は活発である。分会（地域）での「住宅デー」では、庖丁ときやまな板削りとともに住宅相談を旺盛におこなっている。その活動は仕事確保とむすびつき、さらに組織拡大につながっている。

また東京土建は組織化がすすんだ結果、地域のなかで二五世帯に一世帯、三五世帯に一世帯が組合員といった支部（区、市）が生まれてきている。この世帯比率は建設産業だけでなく、その地域住民全体のなかでの比率である。このような地域では、町内会の役員やPTAの役員、お祭りの世話役などの多くが組合員という状況になっている。地域住民の「ひだ」にはいりこむような活動がこれから可能になるだろう。

5 組織化しうる労働組合の組織

このように未組織労働者をまきこむことができるような労働組合の運動を展開し、そして、未組織労働者の存在形態に適合的な組織化を実際にすすめていくには、労働組合組織のそれなりのあり方が必要とされる。

未組織労働者の存在する労働市場や、労働者間競争を規制しやすい方法に応じて、労働組合組織の形態は多様でなければならない。今日の日本における労働者の結集体にはつぎのような形態があり、さまざまな労働者組織化の方法が考えられる。

① 地域での結集体。これは、地域労組やパート労組など産業・業種をとわず、労働者が働いている地域で組織をしている形態である。企業規模一〇人規模の零細企業では、一般の労資関係とは異なる労働組合の対応が必要であり、そこには新しいタイプの組合運動が求められる。地域労組はこの領域で有効だろう。

② 地域（居住地）での産業別の結集体。東京土建は労働者・職人の居住地から組織していつて、今や六万人、東京の建設産業の現場従業者の二〇％に近づき、町場従業者の四〇％をこした。また、旧東京土建（埼玉、千葉、神奈川の独立以前）の規模でも組織化が前進し、首都圏一〇万人の組織になった。

③ 業種別、職能別の結集体。ダンブや生コン労働者、コンピュータ関連技術者、音楽家などの職能的熟練を身につけている労働者のところでは、企業をこえた業種別・職能別の横断的団結がめざされている（本巻、加藤論文参照）。

④ 産业内の企業別、地域的結集体。これは、産業別の組織のなかで、零細企業の企業別組合を合同労組や合同支部という組織単位で結合する組織体である。出版労連の合同労組もこのような組織であり、未組織労働者の組織化の受

け皿になっている。運輸一般など他の単産にもあるが、合同労組内での企業をこえた運動と、合同労組にたいする他の企業別組合のバック・アップが必要とされる。

⑤ 産業別、企業別の結集体。企業別組合の形態をとるが、企業別組合のなかでも企業意識が強くない組合もある。タクシー労働者を組織している自交総連では、労働者の仕事企業が企業をこえて同一であり、労働条件もあまり格差がないため、企業意識は低いが、企業規模そのものは数百人の会社が多い。単組も、東京では一〇〇人、二〇〇人の企業別組合となっている。自交総連は一九七八年の二万九〇〇〇人から八四年の三万七〇〇〇人に組織を拡大している。

⑥ 民間大企業内少数派労働者の結集体。自覚的な活動家集団の産業別横断の組織の必然性については、本シリーズの多くの論者が指摘しているところである。

⑦ 労働者協同組合。生産協同組合というかたちをとりながら労働者を結集し、そのなかに労働組合を確立し、拡大していく形態である。建設一般は五〇〇〇人の協同組合（中高年事業団など）をつくりあげている。今後、大きな発展の可能性をもっており、未組織労働者の組織化にとっても有効な方式である。

柔軟な組織構成

未組織労働者が他の階層と融合しないしは隣接していることはすでにみたが、労働組合の組織もまたそれに対応した構成でなければならぬ。現に、ダンブやトラックなどを所有している自営業者に近い「車持ち労働者」や、一人親方や雇用主、個人タクシーなどが労働組合に組織されている。

東京土建の調査によると、土建組合員の構成は労働者三八％、雇用主二七％、一人親方一八％などとなっている。したがって、東京土建の組合は「建設業の社会階層的結集体」とみることができ、組合もまた柔軟な組織運営をおこなっている。

自交総連の東京地本は、一九八三年から個人タクシーを組合に組織することにした。現在五〇人程度であるが、大

きな意味をもっている。今日、全国的なタクシー台数は、法人タクシー約三万台にたいして、個人タクシー約二万台とかかなりの数である。組合員をふくめてタクシー労働者は、独立して個人タクシーを開業したいという自営業主化の志向が強い。この「職業ごとの縦の関係」をそのまま労働組合で組織しようとするのが、個人タクシー組織化のねらいである。

業種別結集と地域別結集

業種別の組織化は、さきにもた職能的熟練をもつ労働者だけでなく、さまざまな組合で業種別の活動がおこなわれている。全国一般神奈川地本には、保育所（私立）、清掃（産業廃棄物）、法律・会計事務所などの業種別部会があり、東京地本には、各種学校専門学校の部会があり、大阪ではゴルフ場部会がつくられようとしている。建設一般では、学童保育指導員部会が最近できた。

「攻めには業種がよく、守りには地域がいい」といわれる。未組織労働者の組織化には業種別が有効であり、争議などでは地域での支援が効果的だという意味である。業種別でかつ地域別の組織形態が今後めざされなければならないが、いずれにせよ組織化は業種別のおもいきった方向でなければ、大きな前進はのぞめない。

業種別結集は適格的ではあるが、組合をつくっても他の組合の業種組織にもっていかれる心配や、業種別に独立してその組合から分離してしまう危惧がつきまとう。さらに、業種別結集は常に全国横断性を志向し、それが他の組合との競合関係を生みだす。一般組合をめざし、業種別組織化をすすめるかぎり、これらの問題はおきてくる。したがって、日本でも「合同」の問題がいずれ検討されなければならないだろう。

ともかく、非全民労協民間単産は、多くの職種や業種をかかえている。トラック・バス・タクシー・生コン・ダンブ・清掃などの運転手、建設職人、ビルメン労働者、コンピュータ技術者、音楽演奏家、看護婦、薬剤師、保育労働者、学童保育指導員、ゴルフ・キャディーなど多種多様である。これらの職種別・業種別労働者の賃金・労働条

件の最低基準をかかげ、春闘再構築の運動などと結合し、業種別組織化を統一的に推進すれば、組織化の展望はひらけるように思われる。

「政党からの独立」と「組合民主主義」

「特定政党支持の義務づけ」が中小単産の不幸な分裂をうみ、組織拡大を阻む要因ともなっている。特定政党支持にもとづく選挙活動をめぐって加盟上部

団体と対立脱退し、「政党支持自由」の労働組合（自交総連）に加入しなおした単組の例もあるぐらい、「政党支持の自由」は労働組合組織の根幹にかかわる問題である。

また「政党からの独立」も重要である。組織拡大がすすめばすすむほど、いろいろな政党を支持する組合員がでてくるのは当然なことである。東京土建のある支部の幹部は、「もし支部の支持政党を調査すれば、第一党が自民党で、第二党が公明党で、第三党が社会党か共産党か」とのべていた。また「中小企業の労働組合運動をどんどん拡大していくと、かならず公明党・創価学会の影響の人がたくさんおられます。私たちの組織の中でも今、組合員の四割五割の影響力がその中にあるというところも、たくさんあります」（統一労組懇八三年総会での東京自交総連の発言）という状況もある。

したがって、労働組合は共通する要求にもとづいて団結するものだという組合教育が不可欠である。また「政党からの独立」は、支持政党のちがいや政治的見解の相違があっても議論をし、ともに行動していくという「組合民主主義」に裏打ちされていなければならない。そして、ともに要求を実現していく組合員同士の相互扶助と連帯・友愛の精神が築きあげられなければならない。

6 労働者組織化の戦略的意味

今日、民間大企業の企業別組合を資本の側が掌握することによって、日本の労働組合運動のすべてを制圧しえたかのような状況が生みだされている。この状況を打破していくには、どのような道が考えられるのだろうか。

小川登氏は、アメリカの労働組合組織の発展の型を参考にして、日本の「企業別組合が産業別組合の単なる企業支部に相容するための不可欠の条件は」「産業別組合主義者の企業外組織（外部組織）が形成される」ことだと、かつて主張した（『労働経済論の基本問題』、ミネルヴァ書房、一九七三年）。そして産業別組合への転換は企業別組合の「内部からの切りくず」（*boring from within*）だけではなしえず、「外部から粉碎する（*smashing from within*）」運動が必要だとし、その運動の成功は「激変する客観情勢を不可欠」とするとしている。

小川氏の指摘はこの問題にかぎり大筋で首肯しうる。ただし、一九七三年のオイル・ショック以降の「激変する客観情勢」にもかかわらず、企業別組合は変化せず、むしろ強化された感がある。それはなぜか。まさに民間大企業において、高度成長期をつうじて、企業権力のもと企業主義的競争社会がかたちづくられ、本雇い労働者の強い企業帰属意識が醸成されていたからである。この企業帰属意識の克服は、民間大企業と非「民間大企業」とを視野にいれないかぎり不可能である。全民労協の主導する今日の労働組合運動の状況を変革するには、つぎのような図式が考えられる。

〔民間中小企業労組＋官公部門労組〕↓未組織労働者〕＋〔大企業内少数派労働者〕
vs 〔全民労協系大企業労組〕。

つまり、こういうことである。まず、民間中小企業労組と官公部門労組とが協力しあい未組織労働者の組織化を積極的にすすめることである。争議についてであるが、「公務員の組合が金をだし、中小の組合が人をだすようになったら、勝筋に乗った争議」だといわれる（中小・一般あり方懇『中小・一般労働運動研究』一九八四年一月）。金と人の分担はともかくとして、両者の協力関係は未組織労働者の組織化にとって不可欠である。現に、民間委託とも関連して、自治体労働者の組合と建設一般とが連携して未組織労働者の組織化にあたっている事例は多くみられる。

そして、民間中小企業労組の企業をこえた運動と未組織労働者の組織化は、非「民間大企業」の領域において企業横断的労働者の組織と階級的連帯・友愛の意識をつくりあげることになる。労働組合の形態の発展は、イギリスやアメリカの事例でみたように外部からのインパクトが不可欠であるが、日本の企業別労働組合のばあい、この領域での横断的な組織と意識が触媒となり、企業別組合を変化させる役割を担うにちがいない。

かつて、八〇年の日産厚木の争議のとき、争議団五〇〇人の宣伝活動に会社側は七〇〇人も労働者を動員して、争議団と支援の人びとをけちらしたという。その後、宣伝活動は前進したが、非「民間大企業」における労働者の横断的組織と意識が、民間大企業の外に厚く形成されるならば、このような大企業の本雇い労働者そのものの意識へも作用しないではないだろう。なによりも、民間大企業のなかで強靱にたたかいつづけている少数派労働者の活動を支援し、ささえることになろう。このように、未組織労働者の企業横断的組織化は、民間大企業の企業別組合とそれを支配している労資協調的なユニオン・リーダーにたいして、一大包囲網をしくことになる。

その意味で未組織労働者の組織化は、たんに「底辺労働者」を組織するといった次元ではなく、日本における企業別労働組合の変革と労資協調的潮流の克服と深くかかわっているのである。したがって、今日、組織化の経験交流と共同行動の機関になっている未組織共同センターの拡充が望まれる。センターには、労働組合のほか、青年組織、婦

人組織、労働者教育組織、法律事務所などが所屬しているが、諸階層諸団体のいっそうの協力が必要とされている。日本のばあい、未組織労働者の組織化はナショナルセンターの中心的活動の一つでなければならぬ。階級的な意味でのナショナルセンターが確立していない段階では、未組織共同センターは、その機能を分有するものとして存在している。そして未組織共同センターは日本の企業別組合がみずからの体質を変革しつつ、企業外の他階層労働者を組織していくことができる貴重なルートの役割を客観的には担っている。

「階級的」であることは、企業内で果敢にたたかい、政治課題をかかげることだけではない。マルクスは「労働者階級の完全な解放」の目標に向かってすすむうえで「もっとも劣悪な賃金をもらっている労働者層の利益に注意ぶかく心をくばらなければならない」とのべた。マルクスの娘、エリノア・マルクスをはじめ、多くの社会主義者が一八八九年のロンドン・ドックのストライキとその後未組織労働者の組織化に身を投じて働いた。「教育もなく、職業的な訓練をうけたこともないこの半失業の不熟練労働者に、闘争に必要な頭脳と実務能力をあたえたのはこうした人たちであった」（安川悦子『イギリス労働運動と社会主義』、御茶の水書房、一九八二年）。アメリカのCIOの組織化にも社会主義者は積極的な役割をはたした。科学的な見地に立つ社会主義者と未組織労働者との結合は今日でも必要なことである。

未組織労働者の組織化は賽の河原の石積みといわれるように、平坦な道ではない。多大な労力と時間と資金をつぎこまなければならぬ。この重荷をひとり民間中小企業労組の肩に負わせるわけにはいかない。なぜなら、日本での特別に激しい労働者間競争を規制する道のさきにか「労働者階級の完全な解放」はありえないからである。未組織労働者の組織化は民間大企業の外に企業横断的労働者の世界を創りあげることである。企業主義的競争社会に打ちこまれたこの連帯の結集体とその増殖は、かならずやこの企業社会を破砕する力になるであろう。