

一 企業別組合と現代労働組合運動の組織論的課題

中林賢二郎

はじめに

この章の主題は、現代資本主義の危機と資本の攻撃にたいして日本の労働組合運動が労働者・国民の生活と権利を守り、危機打開の道を切りひらくにさいして、いかなる組織論的課題をかかえているかをあきらかにし、めざすべき組織のあり方について提言をおこなうことである。

では、なぜ、ここであらためて組織形態の問題をとりあげるのか。それはつぎの理由による。

発達した資本主義社会にあつては、資本は労働者と国民にたいする支配をおこなうために抑圧と統合の二つの方法をもちいるが、国家独占資本主義段階における労働者階級の増大と階級運動の発展という条件のもとでは、資本はこの後者の統合の手段をいちだんと発展させる必要にせまられる。

この点、日本独占資本も例外ではない。とりわけ日本では、一九五〇年から一九八〇年までのわずか三〇年のあい

だに、階級構成がはなはだしく変化し、現在もなお変化しつづけている。独占資本支配の広大な社会的基礎をなしていた農林・漁業者は、一九五〇年における人口の約四四・六％から、一九八〇年には九・八％へと激減し、都市自営業者は一四・三％から一七・五％へと微増をしめしたが、労働者がこの間に三八・二％から六六・五％へと大幅にふえ、人口の大多数を占めるにいたった。しかもこの労働者階級は戦後四〇年の組合運動を経験してきているのである。

このことから、労働者階級の組織された部隊である労働組合運動のできるかぎり大きな部分を、その支配構造のなかに統合することによって、労働者階級の陣列を分断することが、とりわけ現在の日本独占資本の強い要求となっている。

ところが、わが国の労働組合組織の大部分は、西欧的規準からみるかぎり「御用組合」ともみられる企業別組合という組織形態、しかも日本の資本が戦前・戦後をつうじて奨揚してきた組織形態をとっており、この組織形態と、現在進行中の民間大企業労働組合の資本への癒着、労働組合運動主流の右傾化、全民労働結成という、資本による統合政策の結果としての諸事実とは、ふかい因果関係をもっているとみられるのである。

組合組織形態の問題をあらためてとりあげる主たる理由はここにある。

1 労働組合組織の現状

大企業の組合員数の減少

では、まず最初に、組織運動の現況の統計的分析からはじめよう。表1は、一九七五年以後の「低成長期」における資本の攻撃とそれにたいする労働組合運動の対応（反撃、敗退

表1 民間企業の企業規模別労働組合員数の変化
(単位：1,000人)

企業規模	1975年 実数	1979年		1983年	
		実数	対1975年 増減	実数	対1975年 増減
合計	8,933	8,573	△ 360	8,876	△ 57
1,000人以上	5,227	4,841	△ 386	5,013	△ 214
300～999人	1,366	1,370	+ 4	1,430	+ 64
100～299人	1,023	1,015	△ 8	1,039	+ 16
99人以下	1,318	1,347	+ 29	1,394	+ 76
(その他)	795	812	+ 17	867	+ 72

【資料】 1) 労働省「労働組合基本調査報告」、「労働組合基礎調査報告」により作成、2) 「その他」は二企業以上にわたる単位組合の組合員数に、規模不明を加えたもの、3) 「99人以下」には「その他」が合算してある。

もしくは協調)の組合組織員数による決算書である。

わが国の労働組合員数の九〇%以上は、企業別労働組合に組織されている。企業別組合は通常その企業(もしくは事業所)の常用労働者の全員によって構成されているから、その増減はほぼそのまま組合員数に反映する。

一九七五年以降、その多くが全民労協に参加している民間大企業の労働組合が、低成長下での資本の首切り「合理化」政策にいかにか協力してきたかは、常用労働者一〇〇〇人以上規模の企業の組合員数の変化にはっきりと写しだされている。それは七五―七九年四年間に三八万六〇〇〇人も減った。その後景気の若干の回復に雇用の増大により、組合員数も増加に転じたが、八三年現在のそれは、なお七五年水準を二二万四〇〇〇人下まわっているのである。ちなみに、一〇〇〇人以上規模の企業の労働組合員数は八三年に民間企業の組合員数八八七万六〇〇〇人の五六・五%にあたり、官公部門の組合員数三三三万五〇〇〇人をこれにくわえると、わが国労働組合員のほぼ七割(六八・九%)を占め、運動の主流を形成するものとされている。

これにたいして、低成長下、毎月一五〇〇件前後の倒産をみた中小零細企業では、同じ時期に労働組合員数が減少するどころか、全体として増加した。中小零細企業では、近年、企業別によらない組合組織が発展しつつあるが、企業別に組織されている組合員数のほうがいままなお多いとみられる。しかし、ここでは、企業別組合の資本との癒着が大企業ほどにはすすんでおらず、多くの組

合が組合らしく機能をつづけたということが、困難な状況下での組合員増の一つの要因であろう。

しかしそれとやらんで注目されるのは、表1で「その他」の項に分類された、「二企業以上にわたる労働者で組織された組合」の組合員数の増加である（この数字には、規模不明のものがふくめられているが、その数は少数であり、二企業以上にわたる組織の組合員数の増減傾向を判断するためには、一応無視してよい）。それは、七五―八三年の時期に民間企業組合員数が全体として減り、とりわけ大企業では大幅に減少しているのとは対照的に、七五年の七九万五〇〇〇人から八三年の八六万七〇〇〇人へと一〇%近い増加をしめしているのである。

中小零細企業労働者の組織化の進展

数的にいつて労働組合運動の主流を形成し、同盟の支配権を、また総評では公務員・公団体労組とともに指導権をその手に掌握してきた民間大企業労組が、資本と癒着してその運動を後退させたままにその時期に、民間労働組合員数の約三分の一を占めるにすぎず、組合運動の主流を形成していなかった中小零細企業労働者が、不況下の困難な条件のもとで、その組織をのばしてきているという事実は、全民労働、同盟はもちろん、総評の主流にもささえられることになった、それ自身による、独自の組織化運動なしには考えることはできない。

そうした独自の運動とは、単産レベルでいえば、一つは、一九七〇年代に入ってから活発化した、一般労働組合とどうかたちで企業別組織の弱点をのりこえようとする建設一般、運輸一般、化学一般、全国一般などの運動であり、二つには、全建総連、自交総連など、これまた企業別組織形態によらないか、それをのりこえようとする、業種別組織の運動であった。

また地域レベルでいえば、それは地域の統一労組懇や争議団共闘や地区労を中心に、既存ナショナルセンターの指導とは別に展開される、地域共闘組織の運動にささえられたものであったし、さらに全国的レベルでいえば、資本か

表2 企業規模別労働組合組織率(1983年)
(単位:万人,%)

		雇用者数	組合員数	組織率
合	計	4,176	1,241.1	29.7
官	計	495	353.5	
民間企業	合	3,681	887.6	29.7
	1,000人以上	811	501.3	61.8
	100~999人	801	246.9	30.8
	99人以下	2,061	139.4	6.8

〔資料〕労働省「労働組合基礎調査報告」および総務府統計局「労働力調査年報」により作成。99人以下規模の組合員数には「二企業以上の労働者で構成される組合」の組合員数をふくめてある。

ら独立し、独占資本との闘争課題をふまえて活動をすすめてきた、統一労組懇の運動ぬきには考えることのできないものであったろう。

こうした中小零細企業の労働者の組織化の前進は、それがどれほど些細なもの——事実、まだ些細というほかないのだが——であろうとも、労働者階級と国民の立場に立つ組合運動の発展をのぞむ者にとっては、将来への希望をひらくものとして、重要である。

労働組合の組織化は、小零細企業よりも大企業が先行するのは、内外を問わず一般的にみられる傾向であるが、日本では、組合の大部分が企業別のかたちをとってきたため、少なくとも数字にあらわれるかぎりでは——というのは、組合員に数えられるものが、労働組合員にふさわしい意識をもち、それらしい行動をとっているかどうかを問わないかぎりで、という意味であるが、——その傾向が極端にあらわれていた。表2にみるように、民間企業に雇用される労働者約三六八万人のうち八一万人を占める常用雇用者一〇〇〇人以上の大企業の労働者は、その六一・八%以上五〇一萬三〇〇〇人が組織されているのにたいして、一〇〇、九九九人規模では八〇一万人の労働者のうちの三〇・八%二四六萬九〇〇〇人が組織されているにすぎず、さらに九九人以下規模では二企業以上にわたる労働者で組織された組合に属するものをここにふくめても、雇用労働者二〇六一万人のうち六・八%にあたる一三九萬四〇〇〇人が組織されているにすぎない。逆にいえば、民間企業雇用労働者の大多数(六七・四%)を占める労働者が今後の組織化の対象として残されているのである。

この分野で、全民労協や大企業企業別組合のそれとは質的に異種の闘争方針と組織化運動が積極的な成果をおさめたということは、こうした運動に無限の可能性が秘められていることを、事実をもって証明したものというべきであらう。

2 企業別組合運動後退の諸要因

では、大企業の企業別労働組合を中心とする運動を後退させ、資本に癒着した右翼幹部にその指導権を掌握させ、ついにこの運動を全民労協型運動として独占資本の支配構造のなかくみこませるのを促進した要因とは、どのようなものであったのか。

すでにみたように、労働組合運動の後退と前進は、大企業労働者と中小零細企業労働者のあいだで対照的にすすんだのであるから、大企業労働者の運動を後退させた要因は、大企業労働者と中小零細企業労働者のおかれた経済的・社会的条件のちがいに関連させて追求するほかはなく、このちがいを無視した説明、たとえば、伝統的な「イエ・ムラ意識」による「日本人論」的説明ですませる余地はない。そのちがいをあきらかにしたうえで、その条件をもとにして大企業でそうした意識が資本によって利用されたというのなら別であるが。

そこで、思いあたるのは、一九五五年にはじまり、約二〇年間つづいた、日本資本主義経済の世界に例をみない異常なまでの高度成長であり、この高度成長がなによりも、新鋭重化学工業を中軸とする独占資本中心のそれであったということである。

独占主導下にすすめられた重化学工業の発展は、経済全体の規模拡大を促進し、その余滴で中小企業の一部をうる

おしつ、なによりも生産の独占企業への集中・集積をおしすめた。そしてこの間、非独占大企業と中小企業は、巨大独占企業に従属させられ、その系列下にはいるか、さもなければ押しつぶされるかの選択にせまられ、没落もしくは業種転換をはからざるをえなくなるものも続出した。しかも、なによりも強調されなければならないのは、この過程が、巨大独占企業と中小零細企業とのあいだに、機械設備、技術、生産性だけでなく、企業利潤、賃金、福利施設など、すべての点で、「たんなる格差というより『断層』というべきものを存在させつつ、進化したということである（『講座今日の日本資本主義』第二巻、大月書店、一七〇ページ）。

少なくとも一九七四年まで大きな中断なしにつづいた独占企業の高収益と拡大のこうした過程では、そこに雇用される労働者のあいだに協調主義的意識が生まれやすかったであろうことは、つぎにみるような労働者の主体的条件の変化をこれに重ねあわせてみれば、ほぼ推察できる。

一九五五年に職業人口の三七・五%を占めていた自営の農林・漁業者が、七五年には一二・五%へと激減し、賃金労働者が同じ期間に四三・一%から六三・三%にふえていることから知られるとおり、この高度成長期には、中間層から排出された、労働者としての生活・労働の経験をもたない一代目労働者が、拡大に拡大をつづける巨大企業に雇用されていった。

しかもこうした労働者が、高成長のもとで、五五年から七四年までの一九年間に名目で年平均一一・八%、実質五・七%の賃上げを経験しただけでなく（本シリーズ第三巻、二三ページ）、その間における生活様式の変化にそくして企業内福利を享受していくこととなったのである。

これらの労働者は、資本主義経済にたいする信頼感をつよめ、企業依存の意識をつよめる傾向にあった。そのときに、六〇年代いらい企業側が労務課をつうじて育成して労働組合に送りこんだ「幹部」たちが、インフォーマル組織

よつて組合の指導部を掌握してゆくことになるのであるが、こうした大企業労働組合におけるその指導部と企業の癒着ならびに組合の資本への統合を実現するうえで、「企業別労働組合」は、そのための格好の「うつつわ」となったものとみられる。そのことは、つぎに検討する、企業別労働組合のもつ労働組合組織としての特異性——もしくは組織的欠陥を考慮するならば、あきらかであるう。

3 企業別組織形態の特異性

企業別組合というものが、労働組合組織として、いかに特異なものであるかということとは、まず第一に、これを、それ以外の組合組織形態と比較することによってあきらかになる。

労働組合の目的は、一般的には資本に対抗して賃金・労働条件を守り改善することにはじまって、最終的には未来社会への展望をきりひろくことにあり、労働組合はこうした目的で労働者が団結する組織であるが、その団結の仕方Ⅱ組合組織形態は、資本主義の発展段階や組合運動を構成する主体のちがいに応じて、さまざまのあり方をしめしてきた。

職業別組合

労働組合運動が本格的に成立した産業革命後の時期から、一九世紀末までの時期に、西欧諸国で発展したのは、職業別もしくは職能別の労働組合であった。一八九七年（明治三〇年）に労働組合期成会のもとで開始された日本の運動も、そうした形態をめざしていた。

組織の主体は、彼らが作業をやめるならば製品の仕上げはまったく不可能であるほどに、当時の技術発展の水準のもとで工場制生産に決定的な役割を演じていた、熟練労働者たちであった。

彼らは、徒弟として通常五年から七年の訓練をうけた者だけに、組合員資格をかぎった。それは、工場労働者のなかの十数パーセントを占めるにすぎない、比較的賃金・労働条件にめぐまれた上層労働者だけでつくられた組合であったから、一九世紀六〇—七〇年代のイギリスに典型的にみられたように、労資協調主義——資本主義的生産関係を自然的秩序としてうけいれてこれに疑問をいだくことがなく、そのもとで賃金・労働条件を改善していこうとする思想——にとらわれる傾向があった。

だが、その組織は、企業の枠をこえて、同一職業もしくは職能の労働者を地域ごとに結集するというかたちをとっており、賃金・労働条件は、その基準を組合で決定して、個々の企業の収益にかかわりなくすべての雇主にその実施をせまったのであり、基準以下の条件での就業は、組合にたいする裏切りとみなされた。こうして、職業と地域の同一性にもとづいて、企業の枠の外で団結していたから、組合と組合員は協調主義的・改良主義的傾向にはしることもあっても、組合はつねに個別資本から独立しており、今日の日本の民間大企業の企業別組合にみられるように、企業と癒着するということはありません。

一般労働組合

職業別組合組織につづいて、一九世紀末の独占資本主義への移行期に生まれ、とりわけ一九二〇年以降大きな発展をとげたのは、一般労働組合と産業別労働組合である。

資本主義が独占資本主義段階にはいると、労働者と国民にたいする独占資本の搾取と収奪が強まり、それまで未組織であった半熟練・不熟練労働者のあいだの団結への指向が促進されるが、同時に彼らが団結するのに有利な客観的条件もつくりだされる。というのは、一九世紀末、電動機や内燃機関の発達、機材の精度の向上とむすびついて、新しい生産技術、とりわけ大量生産方式が工場に導入され、また交通・運輸その他の分野でもそれに応じた発展がみられた結果、たいていの生産的労働は半熟練労働者と不熟練労働者でできるようになった。生産における熟練労働者の

地位は低下し、半熟練・不熟練労働者の地位があがった。熟練労働者とその組合の資本にたいする抵抗力は弱まったが、それとひきかえに、これまで未組織であった労働者が、資本の攻撃をしりぞけて団結をすすめるための条件を手に入れたのである。

こうして、職業別労働組合とはちがって、熟練・不熟練を問わず、いっさいの職種の労働者を結集することをめざした、一般労働組合運動が発足した。

一般労働組合は、とりわけイギリスでめざましい発展をとげたが、組織が発展するにつれて、内部に、自治権をもった産業別・職業別の部会をもつようになった。たとえばイギリスの運輸一般労働組合TGWUは、一一の産業別・職業別部会をもっている。

組合は個人加盟で、組合員は、地域もしくは職場別の支部と、一一の産業別部会のいずれかに所属する。

こうして、一般労働組合は、いっさいの労働者の団結を目標に掲げ、この目標を、産業・職業の同一性にもとづく団結と働く地域もしくは職場の同一性にもとづく団結という、二つの団結原理によって追求する。そこには、労働者を熟練と不熟練や雇用の形態ならびに雇用される企業などによって区別するものは、なにもないのである。

産業別労働組合

職業別組織が強固な伝統をきざいたイギリスでは、半熟練労働者と不熟練労働者がこうした組合とは別に一般労働組合をつくり、それが次第に産業別組織の性格をその内部に発展させ、また職業別組織も時代に適応して組織の内容をかえて、たとえば合同機械工組合AUEWのように、事実上の産業別労働組合へと発展していくというように、組合組織形態の発展は複雑な過程をすすんだが、これとはちがって、産業別労働組合運動が典型的な発展をみたのは、フランスやイタリアであった。

さきにもべたとおり、独占資本主義段階にはいる過程で、職業別組織は資本に対抗する力を弱めていたが、独占企

業の側は、産業別の雇用主団体に結束して、国の政治・経済を左右するようになっていた。したがって、労働者の側も、たんに個々の企業や資本とたたかうのではなく、その陣列を産業別にとのえて、政治闘争をふくむ階級的なたたかいを展開することが必要であった。産業別組織化運動が社会主義やサンジカリズムのような資本主義を否定する思想ならびに運動と密接な関係をもちつつ展開されたのは、このためであった。

それと同時に、労働組合が産業別組織の発展の必要にせまられたのは、独占資本主義段階にはいつていちだんと激烈となる資本間競争に対処するためでもあった。独占資本主義の諸条件のもとで資本の不均等発展の法則の作用がつまり、企業間で死活をかけた競争がおこなわれているのであるから、労働者は一つの企業でたたかっても成果をあげることはできなかつた。同一産業の労働者が団結して資本に対抗し、産業全体にわたって同一基準（産業別統一基準）で労働条件の改善を要求してたたかうのでなければ、成果をおさめることはできなかつたし、また労働者が産業別に団結せず、企業ごとにきりはなされているならば、企業間競争にまきこまれ、企業の利潤と成果を優先して考える、「企業あつての労働者」式の思想にとりつかれて、組合運動自体が解体させられることになるからである。

産業別組合の組織原理は、産業と地域の同一性による団結であり、同一地域の同一産業の労働者が集まって組合の基礎組織（支部）をつくり、それが地方、ついで全国レベルで結集して、雇用団体とのあいだに地方レベルと全国レベルの交渉をおこない、それぞれ企業の枠をこえた産業別協約で賃金・労働条件を決定した。

産業別労働組合運動の理念は、労働者を産業ごとに組合に結集し、それをさらに総結集すること——総同盟——にあったから、それのとる組織原理も、一般労働組合運動のばあいと同じく、労働者を分断したがいに対立させるような因子を、なにもふくんでいない。

企業別組合

これらの組合組織形態とくらべてみたときに、企業別組合のきわだった特異性として目につくのは、これが、企業の枠をこえて、企業の外につくられる組合ではなく、企業の内部に、その企業（もしくは事業所）の正規従業員だけをもって組織された組合だということである。

それは、規約でもって、企業の正規従業員だけに組合員資格をかぎっているから、その組合が産業別組織に加盟しているばあいにも、組織の優先的団結原理は、雇用される企業の同一性にあり、「その企業の正規従業員だから」と「その企業の正規従業員だけ」ということで団結しているのである。

こうした団結原理は、一見、職業、産業や地域の同一性による団結とさして異なるところはなかとみえるかもしれない。だが事実は大いにちがう。

まず第一に、職業別組合、一般労働組合、産業別労働組合は、すべて組合が企業の外に、それとは無関係にまったく独立してつくられている。組合員は、企業に雇用されていようと、失業していようと、組合員である。ところが、企業別組合では、従業員であることが組合員資格の前提になるから、従業員であることが先で組合員資格が従となり、組合の企業からの独立がさまたげられる傾向をもつ。

第二に、組合員資格は正規の従業員という、雇用労働者のうちの特異な層に限定され、下層に位置して資本のより強度の搾取と抑圧にさらされる臨時工、社外工などは、組織の外におかれる。

第三に、組合員の範囲は、正規従業員の全員とされるから——そしてそれは企業別に「団結」することの必然的結果でもあるのだが——組合のなかには、レーニンが、労働組合に団結する労働者をもつ最低限の意識と規定した「労働組合主義的意識」（賃金・労働条件を守るために資本に対抗して組合に団結する必要があるという、労働と生活の経験をとおして労働者のあいだに自然成長的に生まれる意識）すらもたない従業員が、工・職を問わず組織されるこ

となる。しかもそれだけではない。職員に典型的にあらわれることであるが、さしあたり管理者の地位についていないものの将来の理事者をめざして企業内の階梯を昇進しつつある反組合的なエリート社員も、組合員にふくめられれば組合の指導部に選出されることになる。

したがって、企業別組合では、もともと企業となれあつた、労働組合の指導者にふさわしくない傾向のものが執行部につきやすい。そして、たとえ階級的民主的勢力が組合指導権を掌握しているばあいにも、企業の側がその気になれば、これをくつがえすことができるような反組合的勢力を、つねに組織の内部にかかえているのである。

第四に、企業別組合も産業の連合体に結集し、「産業別」の活動をすすめているところから、産業別労働組合とあまりがわかないのではないかという疑問が生まれる。しかし、それは、さしあたりまったく異質のものであることを確認しておく必要がある。日本で単産といわれているものは、実は、公共企業体や国家公務員の組合のように、一経営一組合の巨大企業別組合であるか、全日通や自動車労連のように、日本通運や日産自動車傘下の大企業連（同一企業もしくは同一資本支配下の企業の企業別組合の連合体）であるか、新日鉄をはじめとする鉄鋼大手五社の企業連に主導される鉄鋼労連、あるいは日立、東芝、三菱、松下電器の企業連指導下の電機労連というように、巨大独占企業の内部につくられた巨大企業連を中心にして、同一産業の企業別労働組合が「勢ぞろい」したものに、すぎない。

前二者は、説明するまでもなく、産業別組織ではないが、第三のものが「勢ぞろい」にすぎないというのは、それが、個人加盟の産業別組合とちがって、企業別組合の連合体であつて、産業別組合の中央にふさわしい指導や財政上の権限をもつておらず、産業別の統一交渉と統一協約締結という、産業別組合の本来の機能を果たしていないからである。

第五に、春闘というかたちで交渉時期を一つにする闘争がくまれても、企業の枠をこえた、地方レベルならびに全

国レベルでの統一協約交渉はおこなわれず、賃金・労働条件については企業別組合や企業連ごとに交渉・妥結がおこなわれるから、要求も妥結も個々の企業の収益に準じておこなわれ、組合員の利益は企業の利益に従属させられる傾向をもつ。

企業別組合の会社組合化

以上みたように、労働組合が現代日本に特異な企業別組織の形態をとると、組合員の構成からいって、その組合は本来的に企業意識を内にひめたもの、そうした意識を代表するものが組合の主流を占める可能性をつねにもつものとなり、資本のゆるす範囲内でその企業の正規従業員の利益を守る「企業エゴ」をもった組織になりやすい。そして、経済の高成長、独占企業の利潤のいちじるしい増大、そのもとでの実質賃金の上昇というような、協調主義的傾向を促進する要因がこれにくわわると、組合の指導権は企業主義的勢力の掌握するところとなる。また、インフォーマル組織などをつかつて、企業が直接介入をつよめると、組合指導部は企業に癒着し、組合組織は企業の労務管理組織と一体化されることにもなる。

こうした企業別組合が大勢を占める状況のもとでは、小零細企業で働く二〇〇〇万人以上の労働者のあいだで組織化運動がすすむはずもなかった。一般的にいって、大企業労働者の方が小零細企業の労働者よりも組織化されやすいものであり、産業別労働組合や一般労働組合の運動では、大企業のある工業中心地が組織化の拠点となり、小零細企業の労働者にまで組織化の波がおよぶ。だが、企業別組合では、大企業から中企業に組織化がおよぶと、そこで組織化運動は断絶した。なぜなら、企業エゴ、企業意識にとらわれた大企業連主導の運動は、一般に小零細企業の労働者の組織化に熱意をもたないからである。それは、親企業と下請企業、正規従業員と臨時工・社外工、大企業と中小零細企業のあいだに存在する労働条件の格差こそ、大企業に利潤増を保障し、ひいては自分たちの賃金源資を増加させるものと理解（じつは誤解）しているのである。

こうして、日本の労働組合は、大部分が企業別組織形態をとっているため、かたちのうえでは一二〇〇万人以上の労働者を組織していることになっているが、個々の組合をみると、そのなかに反労働組合的なものや無関心層をふくみ、組合組織の内部が空洞化されているだけでなく、組織化は大中企業と官公部門にとどまって、膨大な小零細企業労働者はほとんど未組織のまま放置されてきたのである。

早くも一九五一年に大河内一男は、企業別組合が、組合員としての意識をもたないものをふくめて企業内につくられる全員組織であるという、その特異性に着目し、こうした「組合の日本型それ自体」、「会社組合的なものへの転落の危機を充分内包」しているとのべた（『労働組合における日本型について』、『経済研究』一九五一年一〇月）。それから十数年をへて、企業別組合が本格的に定着した時期に、白井泰四郎はその著書『企業別労働組合』（中央公論社一九六八年）のなかでさらにつぎのように書いた。こうした組織形態とそこからくる組合員ならびに組合役員の構成からして、「経営側は陰陽の手段を通して組合内部に介入し、組合を外部の労働運動から切り離し、経営側の望むような形に仕立て上げることが比較的容易に行なわれる。そうなると、企業別組合は名前は労働組合であっても、その実体は企業の労務管理の下請機関となってしまう。たしかにそのような組合が遺憾ながらわが企業別組合の大半をしめると言えるかも知れない」。一九六八年のことであるが、今日をみとおした言葉といえるだろう。

たしかに、企業別組織形態は、労働者が資本と企業から自立して団結すること、その団結を階級的につよめ、おしひろげてゆくことを困難にする組織形態であり、資本には癒着しやすい形態——西欧では御用組合（カンパニー・ユニオン）とみなされてきた組織形態なのであって、この組織原理と組織形態をこえて運動をすすめないかぎり、組合運動の大きな前進はのぞめないのである。

4 歴史にみる資本と企業別組合

日経連の企業別組合礼讃

以上、企業別労働組合がもつ組織形態上の特異性Ⅱ欠陥を他の組合組織形態と比較しつつあきらかにしたが、今日、日本の独占資本は、組合運動から階級性を抜き去りこれを資本支配の道具にかえるために、この欠陥を全面的に利用していることを、かくそうとしていない。

日経連の一九八二年労働問題研究委員会報告は、日本経済が石油危機を克服して良好な成績をあげることができたのは、組合が企業別組合で、その協力によって生産性上昇と支払能力を考慮したモデルートな賃上げ、省エネルギーの努力、経営合理化がおこなわれたためだと述べ、このことに関連して企業別組合の特徴についてつぎのように述べている。

①「欧米の産業別組合と異なり……労働組合幹部は自社の好不況を肌で感じ、経営者側と共通の認識をもつことができ、そのことが運命共同体意識、労使の信頼関係の基盤を形成している」、②「階級意識が希薄であること。……わが国企業の重役中、六人弱に一人はかつて労働組合の執行委員を経験している」

こうして、現在、労働組合の企業別分断のために、企業別組合のもつ組織形態上の欠陥を利用して、陰に陽に資本の介入がおこなわれているが、歴史的にみても、資本が労働組合運動の存在そのものを否定することができなくなると、洋の東西を問わずそれが企てるのは、企業の枠をこえた横断的な労働組合から労働者を切りはなし、労働者の組織を企業内化することであった。このことは、いまのべた企業別組織のもつ組織原理とそれがはたす機能からみて、当然のことであった。

たとえばそれは、一九二〇年代に急成長をとげつつあったアメリカ独占資本が、アメリカン・プランの名のもとにおこなった、従業員代表制による労働組合しめだしオープン・ショップ運動にみられる。この運動は、企業内福利施設の飛躍的な拡充政策と、激しい資本の組合弾圧政策——ブラック・リスト、労働スパイ、スト破り、黄犬契約など——をつうじて、しだいに労働者を企業内に封じこめ、企業帰属意識をたかめることで、やがて広範な会社組合カンプニー・ユニオンの培養に成功した。そして、こうした会社組合がくつがえされ、大企業に労働組合がついに侵入し、労働市場を横断的なものに変えていったのは、一九三五年以後におけるCIO（はじめはAFL内の産業別組織委員会、のち三八年に独立して産業別組織会議となる）の戦闘的な組織化運動があつてはじめてえられた成果であつた（高橋洗『日本的労資関係の研究』、未来社、五六ページ）。

戦前の工場委員会と労働組合しめだし

日本の歴史的経験も同じことをしめしている。日本では、①第一次世界大戦後、労働者階級の成長度からみても、またILOの成立という国際的事情からみても、労働組合運動にたいして弾圧政策だけにたよっているわけにはいなくなり、労働組合法の成立さえ検討しなければならなくなると、政府と独占資本がまっ先に考えたのは、①工場委員会による組合運動のしめだし、もしくは骨抜きと、②労働組合法による、組合組織の企業別化であつた。

工場委員会というのは従業員代表と企業代表との協議機関であり、労資紛争もこれで処理しようとするものであつた。一九二一年に関西地方で、企業の枠をこえた組合への加入の自由と組合団体交渉権の確認を要求して各所に争議がおこり、とりわけ神戸の三菱川崎両造船所で大規模なストライキ闘争がたたかわれたが、企業側はこの承認を拒否し、その代わりとして工場委員会の設置で対応していった。

こうした工場委員会方式を当時政府内で推進したのは床次竹二郎内相で、彼は鉄道院総裁も兼務していたところか

ら、国鉄でそれを実施に移し、一九一九年に「国鉄現業委員会」を設立したし、同じ年に政財界の有力者をうごかし、財団法人協調会を創立した。協調会は、この工場委員会設置を推進する組織として構想されていた。

他方、労働組合法を制定しようとする動きも、工場委員会設置の動きと同じ時期の、一九一九年にはじまる。法案としては、一九二〇年の農商務省案、内務省案らしい、一九二六年政府案にいたるまで八つの法案が作成されたが、すべて議会上程されないままにおわるか、上程されても、資本を代表する議員たちの反対により、審議未了で葬り去られた。

だが、ここで注目されるのは、発表された政府案にたいする資本家諸団体の意見である。日本工業倶楽部、東京鉄工機械同業組合、電気協会、名古屋商業会議所など、その多くが、「組合の単位は一事業所とす」べきであるとか、「組合員は同一事業所において共同の利益を有する労働者」にかぎるべきだとのべており、また横断的な組合のオルグの「潜入」を警戒して、組合員を一年以上の在勤者に限定するよう要求していたのである（協調会『最近の社会運動』、八三三ページ以下）。

自主的工場委員会か会社組合か

こうした政府と資本の側の企図にたいしては、左右を問わず、当時の労働組合運動のすべての潮流が、その本質を見抜き、抵抗した。右の友愛会の指導者鈴木文治は、「労働者の組合を、同職、または同業というような関係で、地方や工場のかんにかかわらず広く大きくつくることの代わりに、一工場、一鉱山、一仕事場というようなせまい範囲で、専門の職の相違などに頓着なく、すべて一しょに団結」するなら、それは、名は自治的な組合でも、じつは「すこぶる専制的な、封建的な仕組」であると、友愛会機関誌『労働』に書いた。また、階級的立場に立つ一九二五年創立の組合、日本労働組合評議会は、すでに企業側の組織する工場委員会がかなり普及したという条件のもとで、二七年の第三回大会において、「資本家的工場委員会の

暴露」をすすめつつ、これに対抗して「自主的工場委員会」を組織化する方針をきめた。

この「自主的工場委員会」は、各企業ごとに組織される「大衆組織」であったが、「全国的集中組織である労働組合」にとつて代わるものではなかった。それは、一方で、経済要求をかかげて「政府および資本家に対して闘争するために地方的又は産業的に、組織未組織或は所属組合の如何に拘らず……各工場代表者によって永続的な共同戦線として組織される」工場代表者会議の基礎となるべきものであり、他方では、全国的集中的組織つまり企業の枠をこえた組織としての労働組合の「基礎」とされるときに、複数存在した組合の統一―総連合をすすめる足がかりとされるべきものであった（谷口善太郎『日本労働組合評議会史』、新日本出版社、二三六―ページ）。

政府と資本の側がこの段階で構想し、実施に移した工場委員会は、すでに研究者のあいだで指摘されているように、企業の枠をこえて組織された労働組合に代わる、「今日の企業別組合の原型」であったが、これに評議会が対置したものは、名称こそ同じ工場委員会であるものの、性格はまったく別のものであって、それは、今日のイギリス労働組合運動にみられる、労働組合の補助組織としての職場委員会（ショップ・スチワード委員会）の性格をもつものであった。考えられるかぎりできわめて正確な後者の方針にもとづく運動は、しかし翌二八年の評議会にたいする弾圧―解散命令で、一応終止符をうたれたのち、さらに全協の運動にひきつがれたが、これまた、いっそうきびしさをもった弾圧のもとで、三四年までに運動は解体されてゆく。

その結果はこうであった。左派、右派、中間派を問わず自主的労働組合運動のすべてが大企業からしめだされ、組合は中小企業労働者を組織するだけになっていった。軍工廠や一部の大経営に「労働組合」を名をる組織が残存していたが、その実体は、ILO労働代表の選出母体を主な役割とする、とうてい自主的労働組合とはいえないものであった。「多くの大経営では、労働組合にかわるものとして共済組合や工場委員会、あるいは両者を兼ねた『会社組合』

が組織されていた」。

「会社組合」の主な機能は、労資の意思疎通であり、それは「労働者の不満のはけ口、安全弁であり、自主的労働組合運動が企業内に侵入するのを阻止する防波堤」であり、また「大企業労働者を企業へまらがかえにする役割もなっていた」（労働運動史研究会編『日本の労働運動の歴史と課題』、労働旬報社、一九六九年、六二―六四ページ）。

そしてそれは、その後にはじまる戦時下での産業報国運動へとつながってゆくのである。

5 企業別労働組合の成立と企業別組合論

日本人論
こうした、労働組合としては欠陥組織である企業別組合が、なぜ日本で現在みられるように、大企業と

中企業で一般化し定着したか。この点については、さまざまな説がある。

その一つは、日本人に「伝統的」な「イエ・ムラ意識」にもとづく企業共同体意識による説明であるが、これが、大企業労働者のあいだに企業意識を定着させ、これを企業内に封じこめ、企業の枠をこえた団結を發展させまいとする、独占資本のつくりだした「理論」であって、なんの科学的根拠もたないものであることは、事実を少しでもふりかえてみるならば、たちまちあきらかになる。

イエ・ムラ意識は現在よりもはるかに強く残存していたが、資本主義はまだ独占資本主義段階をむかえておらず、したがって、労働者を資本のもとに従属させるための労務管理体制が充分に發展していなかった時期——わが国で近代的労働組合運動は一八九七年（明治三〇年）にはじまるが、その時点から一九一九―二〇年ごろ（大正中期）にい

たる時期——には、労働組合は企業別のかたちをとらないで、企業の枠をこえて組織される横断組合のかたちをとっていた。時代とともに変わることにされない「日本人的意識」をもってしては、この事實は説明できるものではないが、こうした日本の共同体意識なるものが、核家族化現象にみられるようにイエ・ムラ意識の崩壊が一般化しつつある現在ことさらに主張されるとすれば、それは、どのように陳腐化したものであっても階級支配のささえに少しでもなればすべて利用しようとする、独占資本の意図をあらわにしたものというほかない。

年功的雇用関係との関連

企業別組合のより社会科学的な根拠をもつ説明は、大企業がつくりだした生涯雇用をたてまえとする雇用関係による説明である。すなわち、日本の大・中規模企業では、原則として新規学卒者のみを本採用し、最も容易な仕事から訓練して順次職位の高い仕事をあたえ、その間勤務年限に応じて定期昇給を重ねるいわゆる年功賃金を支給し、停年とともに自動的に解雇するという雇用関係Ⅱ労資関係が定着している。また勤続年限に応じて退職手当や企業年金があたえられ、共済制度や社宅制度、持家のための貸付制度など企業内福利施設が広範に準備されている。こうした関係のもとでは、労働者の企業間移動は例外的となり、労働市場は企業別に封鎖される。したがって、労働力商品のより有利な販売をめざしてつくられる組合は、その団結の範囲を、労働市場の範囲、つまり企業内にとどめることになる、というのである。

こうした、ひと口で年功的雇用関係と呼ばれる、大中企業にみられる雇用関係が、企業別組合とかかわりをもっていることは、誰も否定することはできないだろう。

しかし、この両者とその相互の関連を、労資の闘争がうみだしたさしあたりの（一時的な）結果としてとらえることをしないで、一方の日本の雇用関係を日本資本主義にとって自然生的なもの、他方の企業別組合をそうした雇用関係の必然的結果と理解するならば、それは、第一にあげた日本人論とはちがった実証的よそおいをこらし、ちがった

筋道をとおりながら、結局は、日本に企業別組合を必然的とする、同じような結論に到達することになる。

たとえば、小池和男の「内部労働市場論」や平恒次の「日本型企業別労働組合讚美論」がそれで、このうち小池は、資本主義の高度化は必然的に一企業の労働市場を企業内に封鎖し、内部労働市場化するから、労働組合は企業別組合化するものと主張し、平は日本の企業別組合を、他の先進資本主義国の組合に模範となる、高度資本主義社会に最適の組織形態だと讚美している。

日本の「企業別組合」の「発見者」であり、企業別組合研究に大きな足跡をのこした大河内一男は、階級闘争的視点

企業別労働組合成立の条件を、はじめはもっぱら労働力の型や労働市場のあり方にもとめ、企業別組合を日本に宿命的なものにとらえていたが、広い歴史的視野をもっていたため、大友福夫、高橋洗、二村一夫らの批判をあびるとその論旨を手なおしした。第一次大戦後の時期に企業から企業への横断的な労働移動が急速に停止し、大企業で、「新規学卒を出発点とし、生産雇用と年功賃金と退職金にとりかこまれた『縦の』労使関係が形成される」理由として、彼は、「『合理化』・新しい生産技術の導入とそれに伴う職種の分解」をあげるとともに、それとならぶもう一つの理由をあげるようになった。それは、「治安警察法その他の取締法の圧力によって、労働組合の正常な成長が抑圧されてしまい、労組が労働市場を自らの組織で把握し得」なかったということであった（大河内一男『労働組合』、有斐閣、二五〇ページ）。また大河内の系統をくむ栗田健は、「わが国ではこれらの（雇用）制度は、労働組合が企業の外での労働者の社会的結合として成立することを抑圧する中で成立してきた」（栗田健『労働組合』、日本労働協会）と、これまた天皇制的・反動的な国家権力のもとですすめられてきた資本と労働のあいだの闘争の結果、正常な、企業の枠をこえた組合運動が敗れ、企業外にしめだされることによってそれが成立したものであることを、正しく指摘している。

まさしく、(横断的)組合運動の敗退の結果が、日本的雇用関係を生みだしたのであり、組合運動を排除して資本の意向にそってつくられた雇用関係が、組合運動の導入を困難にするとともに、全従業員による企業別組織への道をひらいた。逆にいって、欧米の労働市場が日本とちがって横断的であるとすれば、それは自然的・自動的にそうなったのではなく、組合運動が資本の労働市場分断政策に対抗しつつ形成してきたものである(高橋沈『日本の労働関係の研究』、未来社、五七ページ)。

右にのべた事情を戦後の運動にそくしていえば、つぎのようにならう。

戦後企業別組合の成立

大木一訓は本シリーズ第一巻の論文で、戦後における企業別に組織された組合の「三つの発展段階」を区別し、敗戦直後の労働組合運動がゼロから出発してたちまち五〇〇万人以上の組織化に成功した時期の事業所別の組合を、その後の時期の企業別組合と質的に異なるものとしている。

たしかにこの時期企業別につくられていった組合は、評議会の方針でしめされた自主的工場委員会と、企業ごとの團結から出発して横断的な組織と運動の形成をめざす労働組合運動が、渾然一体となったもので、のちのその語の本来的意味における企業別組合とは質的に異なっていた。生活危機のもとで生産再開、インフレに追いつく賃金確保をめざした労働者は、一方で、事業所ごとに、職制をふくめて、生産管理闘争に代表される工場委員会的活動を展開しつつ、他方で、工場代表者会議を基礎に産業別組織の確立へとむかい、四六年には二一単産一六三万人で産別会議を結成した。それまで組合運動が存在しなかったという状況のもとで、賃金・労働条件は企業ごとに決定されていたから、企業ごとにまちまちであり、組合は企業ごとの賃金交渉から出発しなければならなかったが、それは、産別交渉をつうじて横断的賃率を確立することをめざしていた。産業別組織が成立すると、統一労働協約基準案がその中央でつくられ、支部、分会を形成した各事業所別の組合は、これに準拠した協約を、ストライキを背景にしてかちとって

いたし、印刷出版は一步をすすめて、東京都印刷産業経営社連盟とのあいだに協約を締結した。当時中労委会長であった末弘徹太郎は、労資協調をめざし経営協議会を重視する総同盟とちがって、産別会議は経協と団交の区別を明確にし、後者を重視しつつ、「産業別組合と産業別経営者団体との間に協約を締結する形式によることを原則とし、協約の中には賃金、労働時間、有給休暇その他労働条件に関し成るべく詳細な条項を設けて具体的な権利を獲得することにとつとめ」たとのべている（『日本労働組合運動史』、日本労働組合史刊行会、二一八ページ）。

こうして、産業別協約締結が重視されていたとすれば、他方要求して獲得した賃金も、今日のベース・アップとはちがった性格のものであった。四六年の一〇月攻勢のなかで実現をみた「電産型賃金」は、動続によるものでなく、年齢による、したがって企業側の労務管理上の都合によらない、賃金体系をとったものであり、その論理的にゆきつく先は、企業の枠をこえた横断賃金であった。そして、四七年二月のいわゆる二・一ゼネストは占領軍に禁止され（不発におわったものの、組合運動の主導権は資本から完全に独立した勢力にあり、二・一ゼネスト禁止直後に、あらゆる潮流の労働組合運動が全国労働組合連絡協議会（全労連）に結集し、ゆるいかたちではあったが、労働戦線の統一が実現した）。

この年、憲法が発効したし、労働組合法はすでに制定されていた。だが、ここで、超憲法的存在としての占領軍がのりだし、その直接の介入と当時再建過程にあった独占資本への援助をつうじて、天皇制権力下でかつてみられたように、こうした組合運動をおさえ、それを企業の外にしめだしたのである。そのことは、四六年の労働関係調整法制定、四七年の二・一ゼネスト禁止、四八年の全通ストの禁止と政令二〇一号による公務員のスト禁止、四九年におけるドッジ・プラン実施下での大量首切りによる戦闘的組合活動家の追いだし、五〇年のレッド・パージと占領軍指令による全労連解散という一連の違憲的弾圧と、他方における占領軍、政府、独占資本一体となつての「民主化同盟」育成

やその総括としての五〇年における総評結成を想いおこすなら、だれの目にもあきらかである。

そして、企業の枠をこえた階級的団結を求める運動が後退させられるのと並行して、「労働市場は、大企業における本工ないし常用労働者の封鎖の市場とその下層における臨時工、社外工、下請・中小企業労働者、日雇労働者というかたちの階層別市場に分断され、事実上独占の統制下にくみこまれてゆく軌道がひかれたといつてよいし、企業規模別の賃金格差が形成されはじめた」。年功制は手なおしされ、能率給、職務評価、人事考課などが導入されていった。

組合は、本採用労働者に組合員資格をかぎり、組合の組織単位は一部の例外をのぞいて企業別・企業連となり、日常的要求事項の多くは労使協議会にゆだねられ、職場労働者の組合決定への参画は形骸化されてゆく。こうして企業組合主義という思想と行動様式が生まれ、戦後型企業別組合が確立し定着するのである。

労働者階級のなかの特

殊な層と企業別組合

内部労働市場論による企業別組合讚美論者や企業別組合宿命論者がみようとしないか、口をつぐんでいる重要なことが、もう一つある。それは、企業別労働組合の成立と存続の条件とされる労働市場の企業内封鎖は、企業規模別賃金格差が存在する条件のもとで、独占大企業の本採用労働者という、労働者階級のなかの、めぐまれた上層もしくは特殊な層でだけ実現するということである。より具体的にいえば、超過利潤を取得する独占大企業が、企業内労資関係を「安定」化するために、超過利潤の一部をさいて、本雇労働者に、中小零細企業にくらべて相対的に良好な賃金水準、社内福利施設をあたえ、また臨時工、社外工やその他の膨大な数にのぼる不安定雇用の犠牲において、雇用の「安定」を保障するときのみ、それは実現するのである。

労働市場の企業内封鎖をめざす、本工の企業内養成、年功制、福利施設などが、大正中期から大企業で全面的に開

始され、それまでの、企業から企業へと移動する熟練工がしめだされるとともに、他方で、企業内で養成された熟練工が企業内に定着する傾向をしめたということ、そしてそれにもかかわらず、中小の製造工業企業では渡り職人的熟練工が企業間移動をつづけていたという歴史的事実——今日までひきつがれている傾向——はなによりもそのことを示唆している。

事実、中小零細企業よりも格段に労働条件が良好であるばあいには、労働者はその企業に生涯（もしくは長期にわたって）とどまろうとするのであるが、そうした条件をもとにして大企業労働者が企業別組合に組織されるのであり、そしてかれらが、労働者階級の大多数を占める中小零細企業労働者と階級的に団結する道を選ぶのでなしに、これらの労働者と国民を犠牲にしながら独占利潤の拡大に協力し、その分けまえにあずかることによって自分たちの賃金・労働条件の拡大をはかろうとしたばあいに、そこに生まれる意識こそ、企業主義的意識であり企業共同体的意識なのである。

組合内でこうした意識が支配的になると、もとより企業側のきびしい労務管理と右翼的組合幹部育成のもとでのことではあるが、企業と組合の双方が、当該企業における労資関係をつぎのようなものだというようになる。すなわち、『相互信頼』のもとに『労使双方が企業の発展を通じて働く者の生活を向上』せしめる関係、いいかえるならば、『経営協議会』活動によって労働生産性を向上して『源泉の増大』をはかり、それを前提として『団体交渉』によって『正当な分配』を行う関係である、と（山本潔『自動車産業の労資関係』、東京大学出版会、一六九ページ以下）。

組合と企業の労務管理機構は癒着し、労務担当出身のキャリア幹部と職制もしくは職制候補が組合役員を占め、企業と組合にたいして批判的なものは、企業共同体的の、したがって組合の、敵とみなされるようになる。そして、こうした体制を守ってゆくためには、役員選挙の面でも組合運営の分野でも組合民主主義がおかされることになるのである。

る。

下請支配の構造

こうして、大企業の企業別組合はもはやそれ自体として労働組合とはいいがたいありようをしめすことになるのであるが、そのことは、企業連や産業別組織のあり方にも、当然反映する。企業間競争にまぎこまれた独占企業の企業別組合は、こうした組織を、中小資本と下請企業、とりわけそこで働く労働者にたいする独占資本の支配と収奪の強化のために役だてようとするのである。

国際産業問題研究センター（産研センター）は、IMF・JCS系組合幹部有志で設立されたものであるが、主要民間単産の組織についての調査のなかでも、そのことをかくしていない。それによると、自動車メーカーA社の下請事業所は、一次一六八、二次四〇〇〇、三次三一六〇〇におよぶが、「労組の形態もこうした親、下請一体の企業グループの裏返しとして、企業グループ一本の特殊な企業別組合または労組連合会となる。企業グループの親企業の労組は、企業間競争にまぎこまれ、単産を通してキャッチされる下請け労使の下請単価値上げ要求を抑えるという批判もみられる」。また鉄鋼労連では、「大手企業連の寡頭指導体制が維持され、……下請労組は地方本部への加盟と鉄鋼労連への準加盟どまりであり、低賃金で下請単価の引上げが抑えられる」というのである（産研センター『調査研究シリーズ』3、一五—一六ページ）。

自動車産業の労資関係について実態調査をおこなった山本潔は、調査対象にした巨大企業の組合を評して、「特定企業の従業員を組織し、従業員としての利害を穏便な手段で追求する『従業員会』と、労資協調思想のもとに反対派を統制しつつ資本に対しては一定の実力行使を背景として団体交渉を行う『黄色組合』との、中間形態」とのべた（前掲書、三二五ページ）。戦後期に企業ごとの団結から出発した運動をかたちのうえでひきついでいるために、今日の大企業の企業別組合（と企業連）には、なお労働組合的要素が若干のこざれているものの、それは六〇年代に徐々

に、七〇年代以降急速に、資本との癒着をつよめ、労働組合ではない従業員会、もしくは会社組合へと、転落しつつあるというべきであろう。

6 企業別組合克服の組織論的課題

総評組織綱領草案と春闘

一九四九―五〇年を転期に、アメリカ占領軍と日本独占資本の支持をうけつつ民間を名のる社会民主主義勢力が組合の指導権を掌握したが、この勢力は企業内の職制層を中心とする企業主義的分子を代表しており、戦後企業別組合の確立の基礎がすえられた。

このときから三五年を経過する今日までのあいだに、独占大企業の企業別組合は、従業員会と五十歩百歩の組織、もしくは労働組合を名のるまったくの会社組合へと成長・転化をとげるのであるが、それではその間、企業別組合形態のもつ弱点をみすえてこれを克服しようとする努力がなかったのかといえ、そうではない。自覚的活動家や民間左派の良心的幹部の個々の活動はさておき、ナショナルセンター・レベルでも、総評運動の初期には、そうした活動家の意向と戦後期労働運動の余波の反映として、賃金闘争にかんしては、マーケット・バスケット方式にもとづいて算出された理論生計費をもとにする大幅賃上げと、一七歳八〇〇〇円という最低賃金をめざす、賃金綱領が作成された。しかし、綱領には資本家側から反対論がでただけではなく、総同盟と総評右派組合から、「国民経済全体あるいは産業の支払能力」にもとづいて賃金要求を提出すべきだとの反対論がでたし、綱領案にそってたたかわれた五年後半における電産の大賃金闘争は、最後の段階で関西地本、中部地本、関東地本が中央とはなれて企業別に妥結し、組織崩壊のもとをつくった。そして総同盟と総評内右派単産はその闘争を偏向と非難したのである。

組織形態の問題では、総評は五八年に企業別組合の問題点を分析し、その弱点を克服して産業別組合へ移行することをめざした組織綱領草案を作成している。その作成にいたる動機は、一つは「いま会社なり当局が本気で組合ブツブツにかかってくるとしたら、それにたえきつて生き残りうる組合がいくつあるか」という、当時、階級的潮流とならんで資本の攻撃の対称になりつつあった民間左派なりの危機感であり、二つには、当時高揚の途をたどりつつあった三井三池労組の職場闘争に、組織の弱点克服のすじの途をみつけたしたとの民間左派の判断であつたらう。

それは、企業別組織の弱点として、①「首切りにしても賃下げにしても、資本主義的企業競争が労働条件にもたらすものに対しては抵抗力がきわめて弱い」、②職制と癒着しやす、③組合員のなかに企業意識の強いものや第三者的意識のものをふくみ、第二組合の潜在的可能性をつねにはらんでいる、などをあげ、弱点克服の方途として、①職場闘争の充実、②臨時工・社外工の本工化をめざす闘争、③産業別統一闘争の強化、④産業別組織の単一化などの方針をうちだしていた。

しかし、草案は、民間による単産指導権の掌握と総評結成が、組合の企業への癒着と企業別組合確立の画期をなしたことについては、なんの反省もしめていなかったし、総評指導部は、総評内自覚的勢力に対抗するために企業と癒着した右派的勢力との提携をやめる気はなかったから、たとえ草案が大会で採択されても、どこまで実効をもったかは疑わしい。

しかし、この草案は総評大会で報告されたまま、採択されないのでおわった。そして三井三池の闘争が敗北すると、六〇年以降、総評指導部は方針を転換し、職場闘争は否定され、六〇年代に民間大単産が右傾化してゆくなかで、草案は忘れられていったのである。

一方、この間、一九五五年くらい始まって毎年くりかえされてきた春闘は、単産のイニシアチブのもと、外見は産

業別の賃金闘争のかたちをとり、社会的に春闘相場をつくったが、その内実は、企業別組合が時期をそろえておこなう、各企業ごとの賃金交渉であり、ベース・アップ方式にもつくものであったから、賃金の企業間格差はとりわけ中高年齢層のばあいには拡大するばかりであり、六〇年代に新規卒の初任給にかぎって企業規模をこえてかなりの程度平準化したとしても、それは、高成長下でこうした若年労働力が売手市場であったことにもとづくものにすぎなかった。そして、七五年以後の低成長下では、企業間格差はさらに拡大のテンポを早めている。

こうして、総評、同盟、全民労協のレベルでは、企業別労働組合の弱点を組合組織の面で克服する努力は放棄されてきたばかりでなく、その運動は、それとは逆に、企業別組合成立の基礎条件とされる労働市場の「企業内封鎖」を促進し、独占企業の企業別組合の資本との癒着をつよめてきたし、右翼的幹部は、核競争危機の深化するもとで日本をアメリカの戦略体制にいっそうかたく組みこむことをめざすネオ・コーポラティズム体制へと、労働組合運動をひきいれようとしている。

新しい客観的・主体的条件の成熟

では、こうした独占資本と、それに癒着した労働組合運動の右翼的指導勢力の企業別組合運動を真に労働者階級と国民の利益にそって発展させるための、八〇年代後半における組織論的課題はなにか。図に対抗して、労働組合運動の企業別・資本別分断、資本への癒着を克服して、

今日では、総評組織綱領草案が起草された時期にくらべて、企業別労働組合は、インフォーマル組織をつうじて資本との癒着はるかにつよめ、その組織も、企業連を単一化し、あるいは下請関連企業労組を企業連に組みこむなど、資本とそれにつながる右派幹部の支配の目的にそうように整備されている。また、企業別組織形態とそこからくる特有の行動形式が、少なくとも大規模企業の大多数の労働者のあいだでは習慣となり常識になっている。したがって企業別組合の御用組合的性格を弱め、その組織的欠陥を克服し、産業別、職業別、一般など、企業の枠をこえ、資本

から独立した組合運動へとこれを改変してゆくことは、たしかに容易なことではない。

だが、この事実を看過することはできないにしても、他方で、総評組織綱領草案の時期とはちがって企業別組合克服の新しい条件が成熟しつつあることも、確かなことである。

五八年当時の諸条件が、現在と根本的にちがうのは、五八年が異常な経済成長の開始期にあり、経済の高成長がつづくなかでそれなりに実現した実質賃金の上昇と生活形態の変化は、六〇年代まで企業別組合のもつ組織欠陥をそれほど感じさせなかったし、組合の資本との癒着もそれほど露骨なものとはなっていなかった点にある。ところが今日では、七〇年代後半いろいろの経験、とりわけ大企業連や全民労働ならびにその指導者の言動をつうじて、企業別労働組合がなにを意味するかが、大衆的にあきらかにされてきている。労働者を企業ごとに分断する企業別労働組合は、全体として資本にたいする労働者のたたかう力を弱めるだけではない。それは、独占資本とこれに育成され企業に癒着した労働組合右派幹部とが、大企業労働者を企業意識でしぼり、階級的団結に背をむけ資本と同盟させることによつて、労働組合運動を資本の支配構造に統合するのに適的な組織形態だったのである。しかも、労働者階級全体の団結を裏切る行動で、独占からひきだすことのできるものは、経済の低成長と企業間競争激化のもとではますますわずかなものになりつつある。

企業別組合運動克服の条件のその二は、今日における、労働市場のあらたな変化である。組織綱領草案の起草らいふ今日まで三〇年近くにおよぶ資本蓄積は、就業構造、労働力の質、雇用関係などに大きな変化をもたらし、それは、たとえば生産性研究所の加藤譲治が、企業別組合の将来について重要な危惧を表明（『賃金事情』一九八三年二月五日）しなければならなかったほどのものであった。

第一に、独占大企業の生産拡大と利潤増にもかかわらず、これらの企業の組合——鉄鋼、自動車、電機、化学など、

全民労働の中核組合——が、この一〇年間に全体として組合員数を減少させていることである。これは、大企業の雇用労働者、とりわけ本採用労働者の減少によるもので、後者の増減は景気変動の影響に左右されるが、今後の経済成長の度合、M E化、ロボット化など革新的技術の開発、激化する企業間競争のもとでの省力的「合理化」の必然性を考慮したばあい、主要な傾向はその「減少」である。こうして大企業の企業別組合を中心とする運動は、数的にいって、限界にゆきあたりつつある。

第二は、企業別組合がこれまで組織していた大企業のなかに、その労働市場を企業内に封鎖されない労働者が増大する傾向が、これまた必然的に進行していることである。

熟練形成は、科学・技術の発展にともない、これまでの徒弟的訓練から学校教育と職場での訓練（O J T）の組み合わせへと発展し、本工のO J Tによる企業内養成が年功秩序による企業意識育成に役だてられてきたのであるが、技術革新の進行は、一方で、こうしたO J Tによらない高学歴労働者、技術労働者、資格・免許労働者を、また他方で、女子のパートタイム労働者を、大企業の職場に大量にひきいられている。これらのいずれも、企業定着型の労働力ではなく、また、年功制秩序のなかに組みこまれにくいのである。

第三に、第二の傾向と関連をもちつつ進行する、大企業、中企業での、さまざまな形態をとった、本採用以外の労働者の雇用の増大である。

鉄鋼、造船などでは、臨時工、社外工の数が本採用労働者の数を上まわる企業が多数みられるし、放送、映画、出版産業では、プロダクションシステムが大規模にとりいれられ、生産的労働の大きな部分、もしくはほとんどすべてが、もはや企業別組合に組織することのできない労働者によって、担われるようになってきている。

他方、右の傾向は、大企業本採用労働者の管理・監督労働者化をいっそうおしすすめ、大企業企業別労働組合の構

成員の労働者階級内での特殊な層としての性格を浮きぼりにし、臨時工、社外工、プロダクション労働者、派遣労働者等々が、本工組合とは別に、これに抵抗しつつ独自の団結へとすすむ条件をつよめる。

第四は、労働市場の企業内封鎖による企業意識の育成と労働者の団結の企業別分断に役だてられてきた年功制ならびに「生涯雇用制」が、破綻しはじめていることである。独占資本は不断に手なおしをくわえつつこれをあくまで維持しようとはかっているが、本来、資本の高成長のもとで雇用が年々増大してゆくといい条件のもとでなければならぬ制度は機能しないことは、低成長への移行とともに七五年前後に大企業でのきなみにおこなわれた大量首切りや、いまだにつづく中高年齢層の整理、出向、また、年功制との組みあわせでおこなわれてはいるが本来それとは原理的に矛盾する能力主義管理の導入などをみれば、あきらかである。

そして年功制秩序の破綻は、当然、企業内で、出世の階梯をまちがいになく上昇しつつあると意識する比較的少数者と、それからはずされ、ひよっとすると「生涯雇用」の默契すら反古にされるのではないかとの危険を感じはじめているものとのあいだに、亀裂の可能性をつくりだす。

第五に、企業別組合組織にかならずしも適合性をもたないか、そのような形態では組織することのできない中小零細企業労働者が、全体としてその数を増大する賃金労働者階級全体のなかでその占める比率をますます高めるとともに、大企業内で、第二、第三で指摘したような、企業別組合にはなじまず、企業の枠をこえた職業別・職能別組織に適合性をもつ労働者の数が急激にふえつつあることである。

そして、七〇年代にはいるころから、階級的民主的労働組合と自覚的活動家は、このことに着目して、すでに一節でのべたように、産業別組合、一般労働組合、職種別組合、職能別組合など、企業の枠をこえた労働組合の組織原理を適用しつつ、資本からも政党からも自立した組合組織を發展させているのである。

組織論的課題

現在の諸条件と組織化の状況が以上にのべてきたごとくであるとすれば、今日、階級的民主的労働組合と自覚ある労働者が追求しなければならない組織論的課題とは、どのようなものであるか。もとより組織論的課題が要求的課題ときりはなされ、それ自体として追求されるならば、それはたんなる組織いじりにおわり、成功することはおぼつかないであろう。これらの課題は、自民党政府と独占資本の八〇年代戦略を正面にみすえ、組合運動をその戦略によって企業別に分断し資本の要求に従属させる右翼的指導に対抗しながら、諸闘争を展開するなかで、すなわち、「経済整合性」による賃金抑制と「合理化」に反対する闘争、労働強化に反対し時間短縮を要求する闘争、臨調「行革」路線に反対し福祉と教育を守る闘争、独占資本の利潤追求を規制し国民の生活を守る闘争、軍事化に反対し平和・民主・中立の日本をめざす闘争をすすめるなかで、これとむすびつけて追求されなければならないものであるとはいうまでもないことである。

それは一口でいって、資本から独立した本来の労働組合が追求しなければならない、企業の枠をこえた団結の拡大・強化であり、その団結を組織的に定着させることであり、そうした団結の力で、企業に癒着した運動を包囲し圧倒することである。そうすることでまた自民党政府と独占資本にたいする広範な統一戦線をきずくための条件もつくりだすことができるのである。

具体的にいえば、その第一は、これまで企業別組合が、一部を資本の支配構造のなかに組み入れてきた以外はまったく放置してきた、二〇〇〇万人以上におよぶ小零細企業労働者を、一般労働組合、職業別労働組合、産業別組合などに大量に組織化してゆくことである。

第二には、大企業に雇用される臨時雇労働者、社外工、パートタイマー、高技能をもつ移動型労働者等を、それぞれの条件に応じて、企業の枠をこえた一般労働組合、もしくは職業別組織に組織することである。

これらの組織化には、階級的民主的労働組合によってつくられる地域共闘組織や労働組合合同地域センターなどが役だつことはない。

なお、独占資本主義段階を代表する労働組合は産業別組合であるということを経験的に理解し、今日では職業別組織や職能別組織は時代おくれであり、職業エゴにとられやすいとして、これらを軽視したり無視しようとする傾向があるとするれば、それは誤りであろう。資本主義経済の不均等発展の法則は、労働力の質、雇用関係の発展にもあてはまるのであって、今日でも職業別・職能別組織に適合性をもつ労働者は多数存在しており、企業の枠をこえた団結をつくりだすために、こうした組織形態は産業別組織とならんで全面的に活用されなければならない。

第三は、企業別組合の連合体としての既成単産ですめる活動の問題である。

一口に単産たんさんといっても、労働組合本来の任務を追求している統一労働組合傘下、もしくはこれと連携している組合から、純中立、そして全民労働傘下で資本に癒着して御用組合化しつつあるものまで、さまざまであるが、これらの組合内で一般的に追求されなければならない課題は、「産業別勢ぞろい」を真の「産業別組織」に移行させるための諸課題であろう。それは①空洞化した企業別組合の職場組織の再確立、②産業別組織内での企業の枠をこえた地域的交流にはじまって、産別内に自主的地域組織を確立するにいたるまでの、下からの組織づくり、③単産内での企業の枠をこえた、業種別、職種別団結——業種別・職種別部会のかたちをとる——の組織化、④地域ならびに全国のレベルでの産業別統一交渉と産業別協約締結の追求、⑤企業・産業の枠をこえた諸課題、とりわけ地域最低賃金の引上げと全国一律最低賃金制の要求、週四〇時間、完全週休二日制の時間短縮要求にもとづく、産業別闘争の展開である。

以上の要求をかかげて活動をすすめるさいに、資本と完全に癒着した企業別組合や企業連では活動にたいしての、また単産レベルでは民主的組合にたいしての、処分問題が、そうして、さらに組織分裂の問題が、表面化するという

ことは大いにありうることである。

そのさい、活動家が心得ておかなければならない組織論上の問題点は、つぎの二つである。

その一は、一般的に産業別組合運動がかかげ、第二次大戦後には世界労連がかかげた、「一工場一組合、一産業一産業別組合、一国一ナショナル・センター」というスローガンであるが、このスローガンは、資本とたたかうためには、一事業所内に多数の組合が組合員をもつ職業別労働組合の組織形態をあらためて、産業別に統一し結集することを選びかけたものであって、一事業所内で御用組合とたもとをわかっ自由を否定したものと誤解してはならない。むしろ、西欧的常識からいえば、御用組合をはなれて、これとはべつに階級的団結をすすめることこそが、労働者に求められているのである。

その二は、第一次大戦後に西欧諸国でも日本でもみられた、階級協調派と階級的立場をとるものとのあいだの思想と運動方針の相違にもとづく組織分裂の反省に出发し、組合戦線の統一を追求する立場から、資本と組合の双方からどのように不当な攻撃をうけようとも組合内にとどまるべきではないのかといった危惧である。

この問題については、企業の枠をこえて社会的に形成される労資協調主義的潮流指導下の横断組合と、会社に癒着した幹部が支配する企業内組合とは、まったく別のものであることを確認する必要がある。前者は、協調主義的行動をとるにもかかわらず、労働組合運動であることにちがいがなく、これとの組織分裂は原則としておこなうべきではない。だが後者は御用組合であり、その時期、条件を戦術的に考慮する必要があるが、組合運動をすすめるためにはそれからの離脱とあらたな組織への参加を考えることも必要になるであろう。

第四に、一々三の課題を追求するにさいして、組織された力として、また組織された部隊の中心として、企業のそこから活動家と個々の組合に方向をあたえ、援助の手をさしのべるなど、重要な役割をはたさなければならぬのは、

資本からも政党からも独立した、ありうべきナショナルセンターとローカルセンターであり、その傘下の産業別、職業別の全国組織であって、さしあたりは統一労組懇とその地域組織ならびに傘下諸組合がその役目を担ってゆかなければならないであろう。