

25 労働組合運動

木下武男

はじめに

戦後五〇年、労働組合運動は高揚もあり、停滞もあり、それなりの起伏をもって展開してきた。しかし、今日の日本の労働組合運動が困難な局面にあって、その運動の後退と企業社会の形成とが密接な関係にあることはいうまでもないことである。日本の労働組合運動が戦後五〇年をへて、二一世紀に向かうにあたって、戦後の歴史を振り返り、現地点を確認することは必要な作業であろう。本稿は、現代の労働組合運動を再生させることを念頭におき、したがって困難がつくり出された原因を探るといふ点に焦点をしばって戦後史をかえりみたものであり、過不足ない戦後史の叙述をめざしたのではない。とくに戦後の過程をつうじて組合運動の困難が一步一步深まってきた背景として、企業別労働組合の構造、経営者側による企業秩序の形成、主体の側の

対応などが検討されるべきだと思われるので、それに叙述の力点がおかれている。

1 第一期・労働運動の高揚と労務管理機構の混乱——一九四五～五〇年

(1) 戦後労働運動の高揚と衰退

第一期は、産別会議を中心に戦闘的な組合運動が展開され、そして急速に衰退していく時期である。

一九四六年八月一日に日本労働組合総同盟*（総同盟、八五万人）、八月一九日に全日本産業別労働組合会議*（産別会議、一六三万人）が結成されたが、両組織のうち、左派のナショナル・センターの産別会議が全体の組合運動をリードした。

一九四六年の一〇月には、東芝、新聞放送、炭鉱、金属機械、鉄鋼、電力などの民間の産業・企業が、産別会議の指導のもとで産業別統一闘争を展開した。「産別一〇月闘争」と呼ばれるこの闘争は、官公労

日本労働組合総同盟（総同盟） 旧総同盟の松岡駒吉らが中心になってつくられた戦後初期の右派のナショナル・センターである。運動方針では、「資本家階級を打倒し、戦線の分裂を策する左翼小児病患者の妄動を封じ」るとし、また政党との関係では「日本社会党を中心とする民主主義勢力の結集」に努めるとした。

全日本産業別労働組合会議（産別会議） 産業別単一組織である日本新聞通信労組の呼びかけによる準備会をへて結成された左派のナショナル・センターである。政党支持の自由を原則としたが、幹部には結成に貢献した共産黨員が多く、共産党の強い影響を受けた。加盟単産の脱退があいつぎ、一九五八年に解散した。

部門の労働者に引き継がれ、四七年の「二・一ゼネスト」を準備することになった。吉田内閣打倒を掲げた二・一ゼネストは結局、占領軍の中止指令によって挫折したが、そのなかで生まれた産別会議と総同盟、中立組合の共同闘争の経験を基礎に、全国労働組合連絡協議会（全労連）が一〇月に誕生した。全労連は、当時の組織労働者の八四%、四四六万人を結集し、労働戦線の統一を目的に掲げた。労働組合の組織率も飛躍的に高まり、四八年には五六%という数字を示す。まさに遼原の火のように、という言葉が適切なように、事態は推移していった。

だが、労働運動の舞台は転換することになる。まず最初は、産別会議の内部から混乱が生じた。一九四七年の二・一ゼネストとその後の運動方針をめぐる産別会議のなかで議論がおこり、共産党によるフラクション*（組合執行部内共産党員グループ）を通じて強引な指導に不満をもつ者が産別会議および加盟単産幹部のなかで増えていった。やがて組織内部にグループを形成し、四八年二月、産別会議の民主化と労働戦線の統一を目的として産別民主化同盟（民同）を結成した。

この動きに呼応して、産別会議に参加していた単

- 46. 8. 1 総同盟結成
- 8.19 産別会議結成
- 10. 1 「産別十月闘争」
- 10. 7 電産争議、電産型賃金で妥結
- 47. 1.31 2・1ゼネストの挫折
- 5.19 経営者団体連合会（日経連の前身）設立
- 48. 2.13 産別民同の結成
- 7.22 マッカーサー書簡送付
- 7.31 政令201号公布
- 49. 7. 6 下山事件（7.15三鷹事件、8.17松川事件）
- この年、行政整理、企業整備すすむ
- 50. 6.25 朝鮮戦争
- 7.11 総評結成
- 7.28 民間企業でレッド・パージ始まる
- 51. 3.10 総評2回大会、平和4原則
- 51. 3.28 総同盟解散（6.1再建大会）
- 10.23 社会党第2次分裂
- 52. 9.24 電産争議
- 10.13 炭労スト
- 53. 1.20 日経連、定期昇給制提唱
- 8. 5 スト規制法成立
- 8. 7 三井鉱山労組連合会の争議
- 8.11 日産争議
- 54. 4.22 尼崎製鋼所争議
- 4.22 全労の結成
- 7. 7 日鉱室蘭製作所争議
- 55. 1.22 八単産共闘結成
- 2.14 日本生産性本部の設立
- 57. 7.10 国労新潟闘争
- 10. 8 鉄鋼労連争議
- 12.22 日教組、勤評反対闘争
- 58. 7.18 王子製紙争議
- 9. 1 八幡製鉄に作業長制度の導入
- 59. 3.14 鉄鋼労連争議
- 60. 6. 6 安保改定反対スト
- 8.28 三池争議
- 64. 5.16 IMF・J Cの結成
- 11.11 同盟結成
- 65. 全造船機械三菱造船の分裂
- 69. 3.20 日経連、「能力主義管理の推進に関する提案」決定
- 72.12.16 労働戦線統一挫折
- 74. 1. 7 「国民春闘」宣言
- 11. 5 日経連「大幅賃上げの行方検討委員会」最終報告
- 春闘敗北
- 75. 11.26~12.3 スト権スト敗
- 81. 3.16 第2臨調初会合
- 82.12.14 全民労協結成
- 85. 4. 1 電電・専売民営化
- 86. 4.23 臨教審、第2次答申
- 87. 4. 1 国鉄分割民営化
- 89.11.21 総評解散、連合、全労連の結成

フラクション 政党などが労働組合などの団体にその影響力を強めるために、団体内の被選出機関につくる政党员の組織。主として共産党の戦術であったが、しだいに各種の政治勢力に広まった。日本共産党は、一九五二年の第六回大会で、フラクションの名を廃して党グループの名称にした。

産別民主化同盟（民同） 一九四七年に国鉄労組において国鉄反共連盟（後に国鉄民主化同盟に改称）が結成されたのをかわきりに、産別会議や中立系の労働組合のなかで共産党のフラクションの排除をめざす反共・民主化運動がおこった。四八年、産別会議本部のなかで事務局次長の細谷松太を中心とする産別民主化同盟が生まれ、四九年に全組織として「新産別」を結成した。労働運動の指導権は共産党系の幹部から民同に移り、民同の結集によって総評の結成がなされた。しかし五年には、講和問題をめぐって民同は民同左派と民同右派に分裂した。

産はあいついで脱退していった。産別会議結成時における二一単産、組合員数一六三万人の組織勢力は、レッド・ページ以前の一九五〇年六月には八単産、三二万人に減退してしまった。

このような組合運動内部の分裂につづいて、アメリカ占領軍や日本政府、企業による弾圧政策がこの時期の労働運動を後退に追い込んだ。冷戦体制の確立にともなう、アメリカ政府の対日占領政策は日本

の非軍事的・平和的再建から日本を「反共の防波堤」「アジアの工場」にする政策へと大きく転換し、そのために左派の戦闘的な労働運動を抑圧する必要を強く感じた。一九四九年夏に起きた下山・三鷹・松川の三大謀略事件は、反労働組合的、反共産主義的な雰囲気をつくりにくりあげた。この世論を背景に政府・企業は行政整理・企業整備の名のもとに戦闘的な活動家をふくめて大量の人員整理を可能にしたのであった。それにつづいて、五〇年の朝鮮戦争を契機にして、アメリカ占領軍による共産党幹部二四人の公職追放がなされ、さらに民間産業による組合活動家の解雇によって戦闘的な組合活動家は戦場を追われた。

レッド・ページのさなか、一九五〇年七月一、一二日の両日、日本労働組合総評議会（総評）の結成大会が開かれた。正式参加は一七組合、三七七万五〇〇人、オブザーバーは一七組合、六三万五〇〇〇人だった。総評は民同派が主導権をにぎった大企業労組の産業別連合体を中心に、総同盟の一定部分を結集してつくられた。

(2) 戦後における労働運動の新しい条件

さて、このようなわずか五年間に大きな高揚と急激な衰退という劇的な転換をみせたのは何故なのだろうか。まず高揚の背景には、経営者側が混乱し、労務管理が乱れていたという戦後の混乱期における特殊な条件があったことをみなければならぬ。政治的な高揚と労働組合運動の前進のなかで、経営者側は戦前の戦犯的な犯罪性を糾弾されながら、**呆然**自失、無為無策の状態だった。

このような経営側の条件とともに、労働者側が組合運動における権利を獲得したことが急速な前進を保障した要因でもある。敗戦と戦後改革によって、戦前における政治的枠組みは瓦解し、これにとつて

レッド・ページ 冷戦の激化のなかで一九五〇年、マッカーサー占領軍司令官は、共産党中央委員会二四人（うち国会議員七人）の公職追放を指令し、朝鮮戦争が開始されると、機関誌「アカハタ」の発行禁止を命じた。また同時に公共的報道機関からの共産党員と同調者の追放を吉田首相に指示し、新聞・放送各社から七〇〇人が解雇された。さらにレッド・ページは政府機関や民間企業に波及し、一万人以上が追放された。

かわつた新憲法は、戦前の法体系を根本的に否定し、労働組合運動に関しても生存権（二二五条）、労働権（二七条）、団結権（二八条）を承認した。戦後の労働組合運動は、民主的な憲法と労働基本権という、戦前とはまったく異なる新しい条件を獲得した。つまり、労働者の労働諸条件にかかわる問題は国家権力や経営者によって一方的な決定されるのではなく、労働者が労働組合を組織し、労働争議を背景にした団体交渉をおこなうことによつて、経営者との対等な関係で自主的な決められる、という産業民主主義が保障されたのである。それは、労働組合が法認された条件のもとで、労働組合と経営者との力関係こそがすべてを決するという時代に入ったことを意味した。

(3) 戦後における連続と断絶

ところで戦後の労働組合は、労働者を工員、職員、職制の区別なく従業員全員を加盟させ、企業ごと、事業所（工場）ごとにつくられたところに大きな特徴があった。欧米の労働組合の個人加盟組織と異なる企業別労働組合として戦後日本の労働組合は出発

したのであった。全国組合に一人ひとりの労働者を説得して個人加盟させるという方法よりも、企業ごとに労働組合を結成する方が、一挙に労働者を組織するのには有効な形態であった。たしかにそれは企業別組合の問題点をはらんでの出発でもあったが、労働運動の高揚期にはその欠陥は露呈することなく運動は前進したのであった。

しかし後退期には、従業員一括加盟という企業別組合の特質は、マイナスに作用した。企業別組合の場合は、組合員は産業別全国組織に個人ではなく、企業単位、団体で加盟する。企業単位で加盟しているので、その単組で産別会議に反対する潮流が相対的に多数になれば、企業別組合の団体ごとに脱退することになる。また単産のなかでそのような組合が相対的に多数になれば、単産は丸ごと産別会議を抜けていく。

日本の労働組合が、欧米のように各自の意志にもとづいて全国組合に個人加盟するという形態であったならば、あるいはこの時期そのような個人加盟組織に組み替えていく努力がなされていたとするならば、労働者個人は、分裂・脱退があつたとしても対

抗的な産業別全国組織を選択し、その組合員として、左派的な組合潮流に踏みとどまることもできただろう。戦後の企業別組合の団体主義は、発足時一六三万人の産別会議が五年後の一九五一年には四万人に急減するという、雪崩現象のような崩壊をもたらしたのである。

りましてね。係長クラスの職員が組合の指導者になって組合を一本化してもらいたいという願望が、ありました。事実、その通りに事が運んだ」と当時の王子製紙勤労部の田中慎一郎氏が語るような意図とが重なって工職混合組合が実現したのである（NHK取材班『日本解剖・経済大国の源泉1』日本放送出版協会、一九八七年）。

このような個人加盟組織ではなく、団体主義であるところに企業別組合の特質の第一があるとすれば、第二は、工職混合組合である。企業別組合は、従業員は一括して加盟するために職員と工具とが同じ組合に加入している。欧米ではブルーカラーとホワイトカラーとの処遇はまったく異なるので、組合も別である。欧米のこのような工職の格差はもちろん前近代的なものではないが、日本の場合には、現場労働者は、この格差を封建的な身分差別ととらえ、その撤廃を戦後労働運動の民主化要求の中心にすえた。

経営者側は戦後の労働運動の高揚に押され要求を受け入れた。また同時に、労務管理上の迷惑、すなわち「職工だけの組合では、今まで抑圧されていた反動で何をするかわからない……そんな危機感があ

さて、このような企業別労働組合のもつ工職混合組合としての特質は、二つの点で戦後労働運動に影響を与えることになる。一つは、ブルーカラーがホワイトカラーと同じような処遇を受けることになったことである。このように「日本のブルーカラーは、他の国のブルーカラーに比べ独特の性格をもっているが」それは「直接的には混合組合による運動の『成果』によるところが大きい」。そして重要なのは、日本のブルーカラーがホワイトカラーと同じような内部昇進制に包み込まれることによって「長年、日本の労働運動の主動因として作用し続けた現場労働者の憤懣は解消した、とは言えないまでも、運動への潜勢力をいちじるしく弱めた」ことである（二村一夫「戦後社会の起点における労働組合運動」『日

本近現代史4』岩波書店、一九九四年)。工職の均等待遇は、現場労働者が企業をこえて横に連帯する方向ではなく、企業内での昇給や昇進に生活の向上を見いだす従業員化への道を拓いたのである。

二つは、工職混合組合は**末端職制も組合員として加わっていることである**。この末端職制や職員も加わっていることは運動の高揚期には従業員が打って一丸となって力を発揮することにもなるが、運動の後退期とくに争議ではこの職制をつうじて組合分裂のくさびが打ち込まれることになる。企業別労働組合は、経営側の手が、職制を通じて労働組合の中に伸びることが可能な組織形態なのである。このような工職混合組合として、末端職制を構成要員にした企業別組合の問題性は、五〇年代争議の敗北と六〇年代・七〇年代前半の組合分裂に巨大な規模で表面化することになる。戦後日本の労働組合は、このような企業別労働組合という原罪を背負い込んでの出発だったが、この組織形態は連続性をもって今日もなお貫いている。

ところで経営者側は、占領政策の転換に励まされ、企業整備やレッド・パージによる活動家解雇の荒療

治をも用いて、やがて労務管理の混乱から立ち直った。経営者は、戦後の高揚のなかで、経営のあり方や雇用や人事をめぐって強まった組合側の規制をばねかえし、それらの分野は団体交渉の事項ではなく、経営側の権利であるとする経営権の回復を実現した。この企業内における労使関係の変化は決定的であった。「四〇年代末までには、ほとんどの企業経営権は完全に経営者側に取り戻された。これは『断絶』といってよいほどの大きな変化である」(前述「戦後社会の起点における労働組合運動」)。

重要なことは、この不動のものとなった経営権を大前提にして戦後の日本的労使関係が形成されたことである。個々の労働者の昇進、昇給、配転などが経営側の権利となることが年功賃金や終身雇用制、内部昇進制などの条件である。その点では、一九五〇年は労働組合運動にとっても日本の労使関係にとっても戦後の大画期ということができる。

2 第二期・総評の立ち直りと日本的労使関係

の戦後形成——一九五〇—六〇年

(1) 総評の立ち直りと戦後革新

戦後世界の労働運動は世界労働組合連盟（世界労働）にまとまっていたが、マーシャル・プランをめぐって意見が対立、アメリカやイギリスなどが脱退し、それらが中心になって一九四九年一月国際自由労働組合連盟（国際自由労働）を結成した。連合軍総司令部（GHQ）は、この国際自由労働加盟を前提にして日本の労働戦線をまとめようと総評結成の方針を決めた。このようなGHQの後押しのもとで総評はつくられたのだが、五一年の第二回大会で、国際自由労働への一括加盟を否決し、平和四原則（全面講和、中立堅持、軍事基地反対、再軍備反対）の政治方針を決定した。これが総評の「二ワトリからアヒルへ」の転換と呼ばれるものである。

総評結成の推進力になった民同派はこの転換を機に左右に分裂することになる。一九五二年の労働スト、電産ストをきっかけに、全織同盟、海員組合、日放労（日本放送労働組合）、全映演（全国映画演

劇労働組合）の四単産は総評方針を批判した。そして五四年四月に、日放労をのぞいた三単産と、総評結成に合流しなかった総同盟（再建派）とが全労（全日本労働組合会議、八四万人）を結成する。その後、全労は同盟会議（全日本労働総同盟組合会議）と名称を変えながらも労働運動内の右派的な潮流の中核を担っていくことになる。

ところで総評の第二回大会は、民同左派を代表する高野実を事務局長に選出し、「高野総評」とも呼ばれるようなその強い指導性のもとで一時代をつくった。当時、社会党はサンフランシスコ講和条約、安保条約をめぐって左右に分裂し、また共産党も「五〇年問題」で分裂と混乱に陥っていた。このような革新政党の指導力の弱まりのなかで、総評は政治課題を強力に展開し、とくに全面講和・再軍備反対をもとめる国民運動の中心的な担い手となった。平和と民主主義の運動をすすめるこの時期の総評は、知識人とともに戦後革新勢力を形成し、「六〇年安保」の高揚を準備するのであった。

また、高野指導部は、大企業の争議を、地域の労働者、農民、商人など町ぐるみの闘争として展開し、

労働スト 破壊活動防止法および労働三法改悪に反対して総評系の組合がおこなったゼネスト。吉田内閣は講和・独立後の治安維持を名目に労働運動にたいする抑圧体制を強めてきた。一九五一年に総評を中心にして労働法規改悪反対闘争委員会（労働）が立ちあがり、五月四月から六月にかけて、国会審議に対応して四波におよぶゼネストが決定された。この闘争はゼネスト禁止法の阻止、破防法の修正などの一定の成果をあげた。

電産スト 一九五二年の基準賃金と労働協約の改訂をめぐる電産労組（電気産業労働組合協議会）の争議。四月の要求書提出から一二月の中労委斡旋案の受諾まで八カ月間にわたってたたかれ、組合側は一六波におよぶ電源ストや停電ストをおこなった。経営側の姿勢はかたたく、要求をかなり下回る斡旋案の受諾をよぎなくされ、しかも争議のなかで組織分裂が広がっていた。この争議の結果は電産労働の崩壊と電産連の発足のきっかけとなった。

同時に国民的政治課題も町ぐるみの地域共闘を重視して闘った。こうした闘争形態は「ぐるみ闘争」と呼ばれた。

やがて、民同左派で構成されていた総評指導部のなかで、このような運動路線について意見の対立が生まれた。太田総評副議長は、労働者の要求、とくに賃上げ要求にもとづいて、企業別組合という現実をふまえた産業別統一闘争を、全国闘争として展開すること、また労働組合の運動を政治闘争に解消してはならないことを主張した。太田副議長のこの主張は、一九五四年に民間八単産による賃上げ共闘、いわゆる「八単産共闘」として具体化された。これが春闘の始まりであった。意見の対立は、総評指導部の交代につながり、五五年総評大会で事務局長が高野実から岩井章に代わり、太田岩井ラインが成り立した。

こうして政治闘争を重視する路線から産業別の賃金闘争を強調する路線に転換したのであるが、しかし、太田岩井ラインに代わっても、総評の政治闘争への取り組みに変化はなかった。むしろ五〇年代にわたって総評は一貫して政治闘争を中心にすえて

たたかってきたといえる。全面講和をもとめ安保条約に反対する運動、内灘や砂川の米軍基地拡張反対運動、原水爆禁止運動、警察官職務執行法（警職法）改正反対運動、そしてこれらの運動は六〇安保条約改定反対闘争につながり、政治運動の大きな高揚をむかえるのであった。

このような運動の高まりは、国民のなかの平和と民主主義の意識は、占領軍の弾圧や組合分裂、労働者政党の混迷などによって低下したのではないことを示している。五〇年代から「六〇年安保」にいたる国民運動のなかで形成された戦後民主主義が、憲法改悪と軍備増強をおさえ、平和憲法を守りつづけたのである。

(2) 日本の労使関係の形成

戦後の年功賃金は、一九四六年の一〇月闘争のなかで電産協（日本電気産業労働組合協議会）の賃金要求によって実現した電産型賃金体系によってその原型がつけられた。電産型賃金は生活保証給の側面を強くもっていたが、やがて戦後の年功賃金は、定期昇給制度と人事考課制度が組み込まれることによ

って、労働者個々の賃金を経営者が決定できるという点で労務管理のうえでの強力な手段になった。

一九五四年の段階で「定期昇給制度」というものを一つの制度として確立することによって、労使関係の紛争というものはかなり削減され労使関係の安定の大きな紐帯になる」（座談会・当面する課題―定期昇給制）『経営者』五四年四月）と強調されているが、定期昇給制度が労使関係の安定につながるのには、定期昇給が「自動的にし機械的方法による昇給」ではなく、「人事考課制度の確立がなされなければならぬ」、すなわち「定期昇給即人事考課制度と規定することができる」という意味においてである（関東経営者協会賃金委員会「定期昇給制度に対する一考察」『経営者』五四年九月）。

ただこの時期にみておかなければならないことは、人事考課制度がつけられたからといって、労働者の賃金が経営者の意のままに決められていたのではないということである。この時期の労働者の熟練は、勤続や経験年数をへるごとに徐々に形成されるという特質をもっていったために、企業の側も年齢・勤続を重視しないわけにはいかないという事情があった

のである。

またそれとらんで重要なのは、職長・組長の役付工は、自分の統制下にある労働者の賃金査定を権限を直接的にはもっていなかったことである。課長・係長の職制に、考課について具申し、またはその諮問に応じるといふ権限にとどまっていた。人事考課制度が絶大な威力を発揮するようになるのは六〇年代以降のことである。

ところで企業別労働組合の組織機構は、企業内において会社の機構と組合組織とがオーバーラップしながら存在しているところに特徴があった。つまり「組合の支部・班という末端組織は工場・職場・係・組・伍といった労働組織そのものである。このことは資本の側の編成単位と労働組合の基本組織とが癒着していることを意味」していたのである（大河内一男・氏原正治郎・藤田若雄編『労働組合の構造と機能』東大出版会、五九年）。

この会社機構と組合組織との組織的融合関係のなかで、その中軸をになったのが末端職制だった。末端職制は労務管理機構の最終段階に位置するとともに、職場のユニオン・リーダーでもあった。このよ

うに末端職制は、両方の役割を演じていたのであるが、同時にこの時期の特質として、末端職制は年功的熟練をもった基幹的労働者でもあったことが重要な点である。

まだ技術革新が本格化する前であり、年功的熟練といわれる経験やカンやコツが必要とされる熟練が生産工程にとって不可欠だった。たとえば、鉄鋼業では溶鉱炉の火を見て大体何度であるとか、窒素の含有量がおおよそどのくらいだとか、わかるような熟練労働者が生産過程で重要な位置をしめ、その熟練は企業における経験をへて養成されていた。

そして、この年功的な熟練労働者を中心にして労働集団が編成されていた。その集団は企業にたいしても、相対的な意味ではあるが一定の自律性を有していたのである。この自律的作業集団のなかで年功的に昇給し、昇進するという仕組み、すなわち年功的職場秩序が形成されていた。経営機構と組合組織との融合関係は、この年功的職場秩序の上に、末端職制を中心にしてつくられていた。五〇年代の労働運動は、この危うい基盤のうえに展開されることになったのである。

(3) 民間大企業の争議の敗北

一九五〇年代は民間大企業の争議が頻発した。これらの争議の多くは、末端職制の暗黙の了解、支持によって始まり、争議が長期化するにつれて職制層の離反によって争議が終息するか、あるいは組合分裂による労働者同士の争いによって第一組合側が敗北し、争議も終わるといふパターンをとった。その背景にあるのは、昇進・昇給によって個人の生活をよくしたいという意識と企業経営の安定が個人の利益につながるとする企業意識だった。このような日本の労使関係の形成に規定されながら争議は困難なたたかいを余儀なくされた。

電機産業では一九四九年に東芝争議があり、五〇年には日立製作所の争議があり、組合側がいずれも敗北する。自動車産業では五三年の日産争議*が大きな転機になり、産別組織・全国自動車解体する。鉄鋼産業では五七年の統一賃金闘争の敗北によって左派が後退し、鉄の一発回答が今日までつづくことになる。電力産業は五二年の電産争議によって、産別組織・電産が崩壊する。

これら五〇年代争議のなかから、今日の連合をつ

日産争議 一九五三年春の自動車(全自)の賃金闘争は日産、トヨタ、いすゞの大手三社の共闘でたたかわれたが、いずれも経営側に拒否された。三社共闘は統一して一時間ストや部分ストをおこなった。七月一七日より組み立て部門の無期限ストに突入した。しかし、トヨタ、いすゞではスト反対派が生まれ、低い要求水準で妥結し、日産分金だけが取り残されることになった。日産分金は六月の要求提出から一〇〇日間をわたって争議をたたかったが、警察の介入と第二組合の結成によって争議は組合側の全面敗北をもって終息した。日産争議の敗北によって、右派が指導部をにぎったトヨタ、いすゞ両分会が中心になって全自動車自ら解散させ、当時、総評で最強の単産といわれた全自は崩壊するにいたった。

くつた立て役者が登場してくる。鉄鋼労連では八幡製鉄労組の宮田義二が、六〇年に書記長に就任し、豎山利文が、五七年に電機労連の書記長に、また塩路一郎は日産労組書記長をへて、六二年、自動車総連会長に就任する。

前述のような一九五〇年代の民間大経営の争議の頂点が三池争議*であった。六〇年の三池争議は五〇年代争議の最後に位置するのである。三池争議に介入した財界のメンバーだった桜田武日経連代表理事は、争議の敗北をみとどけて「戦後民間の労働運動は終った」といった。たしかにその後、民間大企業の大きな争議は姿を消した。

3 第三期・民間、官公の跛行的発展と日本的

労使関係の確立—一九六〇—七五年

(1) ユニオン・リーダーの交替と

専制的職場秩序の形成

五〇年代における民間大企業争議の敗北によって、民間大企業労組のあり方がその時期すべて決まったというわけではない。それは経営者側が管制高地を占めたことを意味する。その高見に立って、この時

期の一五年間にわたって、すべての産業でほぼ完全に大企業労組は資本の手に制圧されていく。

職場のユニオン・リーダー これらの大企業労組の変化は、組合上層の幹部の交替というだけではなく、それらを支える下部の職場のユニオン・リーダーの変化と結びついている。つまり、五〇年代における末端職制の矛盾した「二面性」は、争議の敗北をへて、六〇年代には企業の手によって解消されてしまうのである。組合の役職につくことが、会社から疎んじられることではなく、むしろ組合の役職は、企業内部で昇進していく一つのルートになり、出世の踏み台になってしまった。こうして企業の勤労課や労務課から、送り込まれた役員で民間大企業の多くの労働組合は占められていくのである。

民間大企業の組合組織が企業の労務管理機構と一体化し、労働組合の役職が内部昇進制にとりこまれてしまった時、戦後の企業別労働組合は、労資癒着の労働組合に完全に変質してしまつたとみるべきだろう。このような組合役員こそが「会社派幹部」と呼ぶにふさわしい民間大企業のユニオン・リーダーである。

三池争議 エネルギール源の重油への転換によって一九五九年、石炭大手一八社は炭価引き下げのため一万人の合理化に踏み切つた。三井炭鉱は希望退職を募つたが、全六山のうち予定人員に満たない三池労組にたいして、五月九日—二月、組合幹部・活動家三〇〇人をふくむ、一二七八人の指名解雇を通告した。六〇年一月、三池労組は、会社側のロックアウトに対抗して無期限ストに突入した。三月には争議反対派が第二組合を結成し、就労を強行しようとしたため第一組合と第二組合との激突の場面をふくんで争議は展開した。第二組合員がビケを突破して入坑し、生産を再開したため、三池労組側はホッパー(貯炭槽)を占拠し、石炭の搬出を阻んだ。一時期、ホッパー周辺に二万人のピケ隊と一万人の警察隊とが対峙した。結局、争議は中労委の斡旋により、会社側は指名解雇は撤回し、当該者は自発的に退職するという条件で解決し、最強の職場闘争を展開しているといわれた三池労組の敗北に終わった。

年功的職場秩序の解体 ところで、経営組織と組合

組織との融合という関係は五〇年代にもあった。しかし六〇年代以降のこの関係は、より深刻な事態をもたらした。なぜなら、年功的熟練にもとづく自律的作業集団を基盤にした労働組合の職場組織は、危ういものではあれ、企業にたいして一定の自立性を保持していたのだが、その年功的職場秩序がオートメーションを中心にする技術革新によって解体させられ、また五〇年代争議の敗北によって職場闘争を展開していた組合の職場組織も破壊されたからである。

こうした年功的熟練の解体と組合の職場組織の破壊のうえに企業の側は作業長制度^{*}を柱にする労務管理機構を確立したのである。査定における第一考課権などの労務管理の権限を現場の作業長におろし、同時に、人事考課制度がより貫きやすいように賃金形態の面でも年齢・勤続の要素が後退し、職務遂行能力である職能が重視されるようになる。このようにして労働者は競争に駆り立てられるとともに、左派活動家はその同じ仕組みによって昇給や昇進における大きな差別を受けるようになり、一般労働者と

左派の活動家との壁が高くされていく。

専制的集团的職場秩序 そしてこのような労務管理を前提にして、新たな職場集団の再組織化がおこなわれる。年功的熟練という技術的基礎がなくなった段階で、それにかわるものとしてQC活動やZD運動などをおこなう小集団活動の職場組織をつくり、また企業忠誠心の強い者たちでインフォーマル組織を職場につくった。このような労務管理の諸組織と一体になった形で組合の職場組織が存在するようになったのである。もちろん、新しい職場秩序は、たかう労働者への暴力的な圧迫、高額な賃金差別、組合選挙への不正な介入など、きわめて専制的で抑圧的な支配であることもみなければならぬ。このような職場における集团的で専制的な秩序が、年功的職場秩序が解体した後形成され、その秩序を基盤に新しいユニオン・リーダーが強固に支えられるという関係が生み出されたのである。

(2) 労働運動の高揚局面

しかしながら、民間大企業における労働者の支配・統合が確立したこの時期をそれ一色でぬりつづ

作業長制度 一九五〇年代民間大企業の職場秩序の中心にいた熟練労働者II役付工にかわって、技術革新のもとで変化した労働過程を統括する職制機構の中核となる者。鉄鋼産業では五八年の八幡製鉄戸畑製作所への導入を契機に、その後一〇年ほどで大手各社に普及した。作業長は、生産管理の権限とともに、配下の労働者の勤務や成績査定の権限、賞罰をはじめとする労務管理の全権を付与された。作業長制度は、これまで職長とまりだったブルーカラーの昇進を、工場長にまで延ばし、企業忠誠心と労務管理を競わせることになり、大企業の職場支配構造の要となった。

すことはできない。日本の労使関係の確立を背景にした個別企業の労働者の支配・統合は、単産レベルの労働組合運動のあり方に直結するのではなく、一定のタイムラグをもって影響をおよぼしていくのである。労働組合運動をふくむ日本の社会労働運動は、複雑な構成によって成り立っているのであり、運動全体はむしろこの時期、すくなくとも表面的には高揚を迎える。その高揚局面を形づくったのはなんだっただろうか。

公務員労働者の運動 労働組合運動でみるならば、春闘と官公労の運動だった。組合運動では春闘が前面にきて華々しい高揚をみせる。また官公部門の労働組合は五〇年代と比べると大きな立ち直りをみせた。とくに、一九六〇年につくられた公務員共闘

による賃金闘争の発展は、公務員労働者を労働組合運動に幅広く参加させることになった。六四年の池田・太田会談で民間と公労協との賃金格差を是正するために、民間相場を尊重し、公労協の賃金へ反映させることが約束された。この「民間準拠」の確認が転機になり、民間労組の春闘相場が、官公部門さらには中小企業に波及していくパターンが形成され

た。

また、国鉄労働組合は、六九年から七一年まで、国鉄当局による生産性向上運動Ⅱマル生運動にたいして、組織をあげて反撃に立ち上がり、大きな成果をおさめた。これらの官公部門労組の組合運動は七年のスト権ストで頂点にたつする。官公部門労組は、国民春闘を含め、この時期の運動の中心的な担い手だった。また政治運動もベトナム戦争反対、沖縄返還、七〇年安保、そして七二年沖繩協定と激しくたたかわれ、日本の労働組合運動が日本の進路のかかわる課題に政治的ストライキをふくめて真剣にとりくんだ時期でもあった。さらに、官公労を中心とした労働運動の高揚は、住民運動とともに革新自治体を各地で誕生させる推進力になった。

国民春闘 春闘は一九七〇年代にはいると企業内の賃上げだけでなく、インフレ阻止や社会福祉、社会保障の改善などの国の制度を改革する要求がとりあげられるようになり、七三年には年金ストもおこなわれた。公務員の春闘も七〇年代には民間の春闘に合流して七三年には半日ストも実施した。そして七四年の春闘は名称も「国民春闘」となり、国労、

動労、私鉄をふくめ戦後最大の交通ゼネストが決行された。組合運動もこれまでの自分たちの賃上げ一本やりから国民の生活上のために政策・制度闘争をとりくむようになってきた。新しい運動が台頭しつつあるかにみえた時期だった。

このような反大企業の運動の頂点をなしたのが、一九七三年の「狂乱物価」に抗議し反対する運動であった。経済の混乱と石油ショック後の「便乗値上げ」や「買い占め」などにみられる大企業の横暴は、国民的な規模での大企業批判の声を強くした。財界の総本山・経団連にデモの波はむかった。七四年には国会で、物価問題の集中審議もおこなわれ、大手企業の社長などがつぎつぎに参考人としてよびだされた。

一九七二年、七三年、七四年と、春闘が国民春闘へ発展し、さらに消費者運動、住民運動などがそれに合流して、反大企業運動のうねりは頂点に高まった。国民春闘や住民運動の反大企業の運動が結合し、そのうねりの高まりのなかで、日本における大企業本位の政治も転換するかにみえた。

(3) 深層における危機の醸成

しかしながら、労働組合運動のレベルでみると、表層における高揚の奥深いところに危機が進行していたのである。春闘と官公労の運動の高揚とまったく同じ時期に、民間大企業労組における大きな変動は、争議による労使間の緊張という過程をへず組合役員選挙によるユニオン・リーダーの交替という形で、いっそう大規模に進んだ。個別企業におけるユニオン・リーダーの交替が、左派系単産からのその単組の脱退問題を生じさせ、その是非をめぐる組合が分裂し、あるいは組合全体が脱退していく。このような争議による組合分裂から争議をへない「平時」の組合分裂・脱退問題が五〇年代におとらず数多く生じたのであった。

一九五〇年前後から六〇年ごろまでの個別企業における組合分裂と産業別組織の改変は、鉄鋼、自動車、電機、電力という基幹的産業分野でなされた。六〇年代からの組合分裂と特徴は、企業の合併・吸収にともなって企業連がつくられ、それによって単産を脱退していくというケースが多かった。

造船産業では、一九六五年の三菱造船、六九年の

日本鋼管、七〇年の石川島播磨、七一年の住友重機
というように、全造船機械の大手組合で分裂・脱退
の攻撃がかけられる。同じように合化労連では、六
〇年の宇部窒素労組から六五年の東洋高圧、六七年
の信越化学、積水化学、六八年には鐘淵化学、住友
化学などと、総合化学のすべての大手組合の組合体
質の変化がなされた。紙パルプ産業でも、五八年に
おける王子製紙争議で第二組合がつけられた後、六
六年の紀州製紙、六七年の日本パルプ、北日本製紙、
六九年の本州製紙、三菱製紙、七〇年の北越製紙、
国策パルプなどと分裂や脱退があいつぎた。

全国金属は、総評内の民間単産のなかで最左派の
位置をつねに占めていたが、しかし全国金属もまた
大きな組織の変動にみまわれ、とくに六〇年代半ば
から七〇年代前半にかけて拠点支部と呼ばれた大企
業労組の多くで分裂・脱退が生じた。一九六五年の
プリンス自工、六九年には河合楽器、七〇年に日本
信号で、それぞれ第二組合がつくられ、これらの大
手支部の脱退・分裂が七〇年代前半には、日特金属
(七一年)、北辰電機(七二年)、住友重機(七二
年)、光洋精工(七四年)で典型的におこなわれた。

この五〇年代からの大企業労組の協調的組合への
変化の中間的な集約点として、六四年のIMF・J
C^{*}の結成があった。JCは、金属部門の単産がナシ
ヨナルセンターの枠をこえて結集したものであり、
労働戦線統一の流れをおこす契機になった。

民間大企業労組における組合分裂、単産からの脱
退、あるいは協調的組合への変質がすすむが、これ
らは七〇年代前半でほぼ決着がつく。政治運動や官
公労の運動、そして春闘という表層の運動ではなく、
実は、民間大企業職場の深層における労働者の支配
と統合、そして大企業労組の転成こそが、日本の労
働運動を構造的に規定しく動きだったのである。

4 第四期・企業社会の形成と総評解体

一九七五〜八九年

(1) 七五年の転換局面

一九七五年前後の時期は日本の労働組合運動の大
きな転換点をなした。七三年の「狂乱物価」や石油
ショックで反大企業の運動が頂点にたっしていたこ
ろ、財界は深刻な危機意識をつのらせていた。当時
の日経連桜田代表常任理事は、七三年七月「今や自

IV 現代企業社会をこえるもの

IMF・JC (国際金属労連
日本協議会) 電機労連、
造船労連、全国自動車、全機
金の四単産を中心に結成され、
六六年には鉄鋼労連が加盟し
た。既存のナショナル・セン
ターの枠を超えた金属機械労
組の大産別の協議会であり、
当初はIMF (国際自由労連
系の国際産業別組織)と連携
を深める窓口として発足した
が、組織人員も増加し、労働
戦線再編に重要な役割を果た
していくことになった。

由日本は、その存亡をかけた試練に立つ」と危機感を表明、七四年一月の年頭あいさつでは「われわれこそ国の安定帯になるのだ」と決意をあらわにする。財界の反転攻勢、巻き返しはじまったのである。

春闘敗北 七四春闘がこれから高揚にむかおうとする三月、日経連は最高首脳をあつめて「大幅賃上げの行方研究委員会」を設置し、財界、政府の賃上げ自粛キャンペーンがくりかえされた。だが、決定的な問題は労働組合の内部からそれに呼応する動きがでてきたことである。組合の協力なしには賃金自粛体制は確立することはなかった。鉄鋼労連からはじまり、同盟、IMF・JCと会社派幹部が主流をしめる単産、全国組織がつぎつぎに賃上げ自粛路線を打ち出した。七五春闘をたたかうまえにすでに財界と政府それに協動的労働組合、この三者による賃上げ自粛体制ができていたのである。

七五春闘にあたって春闘共闘は賃上げ率三〇％の要求をだし、日経連は一五％をガイドラインとした。四月九日、JC加盟の鉄鋼労連、造船重機労連の二単産に一五％の回答があったが、これは崩すことのない「一発回答」であり、ただちに妥結となった。

この低額回答をやぶるために五月七日から九日まで、春闘共闘は私鉄、国労、動労などの交通ゼネストを決行した。だがこのような大規模なストによつても財界のガイドラインを破ることはできなかった。七年の賃上げ率は日経連のガイドライン一五％をも下回る一三％に抑え込まれた。このようして「賃上げ自粛体制」への協動的組合の協力を不可欠の前提にして政府・財界は七五春闘を抑え込みこむことができた。これが今もなおつづいている春闘連敗の第一年目であった。

スト権スト 春闘敗北について重要なのはスト権ストの敗北である。国労や全通、全電通などで行っていた公労協は、ストライキ権の回復を要求して、一九七五年一月二六日から二月三日まで八日間わたる史上空前のスト権ストに突入した。国労や動労のストライキで国電は一九二時間、八日間にわたつて完全にストップした。しかし、私鉄やトラックは動き、生鮮食料品は市場に入り、企業の経済活動もあまりとどこおることはなく、国民にとつて交通混乱の影響の方が大きかった。民間の労働組合の支援も弱く、民間の連帯ストも組織されなかった。

政府・自民党は長期のストライキにたいして強硬な姿勢をつらぬき、スト権ストはなんらの成果をえることなく終息しなければならなかった。

スト権ストは、六〇年代から発展してきた官公労の運動の頂点に位置していた。その攻勢的に進んでいた官公労の運動が守勢にたたされる転換点になったのがこのスト権ストだったのである。「親方日の丸」論などの官公労攻撃も始まった。民間大企業の労働者に企業意識が強まり、中小零細企業の労働者は不況にあえいでいた中であって、その攻撃は国民の一定の支持をうける基盤があった。公務員攻撃はこの一九七五年前後を起点にして、それ以後ますます強く、そしてすべての官公部門労組へと拡大していったのである。

企業社会の確立 日本の労働組合運動における高揚から停滞への決定的な転換局面は一九七五年である。それは五〇年の転換に次ぐ大きなものだと見える。それでは七五年に労働組合運動の舞台を暗転させた原因は何だったのだろうか。七五年以後に政府や経営者側の攻撃が強まったから運動は後退したのだろうか。そうではなく、むしろ七五年以前に何かあつ

たと見なければならぬだろう。

すなわち、一九六〇年代からの経済発展の「平時」につくりあげた労働者の抑圧・統合の仕組みを経済的危機の「戦時」に作動させたら瞬時に威力を発揮したとみるべきなのではないだろうか。そうでなければ、あまりにも激しい落差、すなわち七四年まで登りつめた国民春闘と、七五年の敗北という断絶した状況を説明することができない。経済的危機のもとで財界がいくら危機意識をもったからといってもすぐに組合運動の抑圧体制ができあがるものではない。問題の核心は民間大企業の労使関係にあった。七五年以降の時代ではなく、七五年までのところで主体の側の危機が深層で醸成されていたのである。

日経連の大槻文平は一九七九年の年頭挨拶でこうのべている。オイル・ショック後の経済混乱をいち早く克服できたのは、労使が協力して、減量経営や生産性向上、あるいは賃金抑制にとりくんだ結果であり、「その背景にあるものは日本の労使慣行であり、なかでも労使一体感や運命共同体的な考えにある企業別組合の存在をあげることができる。私は、

この企業別組合を健全に育成していくことが最も大切だと考える」。これは七三年のオイルショックとその後の経済危機をのりきり、日本の労働組合運動の「七五年転換」をなした手の内を明かした発言とみることができらるだろう。

(2) 官公労働部門対策

一九七五年ごろから、政府・財界の公務員攻撃がなされた。その攻撃は地方公務員だけでなく、臨調行革、教育臨調、国鉄の分割・民営化とつづくなかで全官公労働者にひろがっていった。五〇年代の争議をおさえこみ、六〇年代から七五年にかけて民間大企業の労働組合を企業の手で制圧してきた財界と政府は、残る官公部門の労働組合への攻撃を強めてきたのである。それは民間大企業の労使関係を官公分野にもひろげ、たたかう力をおさえてしまうためであり、これが七五年以後の政府・財界の戦略目標となった。マスコミの批判キャンペーンもそれとながっていった。地方公務員にたいする「人件費攻撃*」や国労への「ポカ休」や「時間内入浴」など批判がくりかえされた。

一九八一年に第二次臨時行政調査会が組織され、八四年臨時教育審議会の設置、八五年地方行革大綱の決定とつづき、ついに八七年国鉄分割・民営化となった。これらはそれぞれ社会保障・社会福祉の削減や教育問題、国鉄赤字問題など独自の対策であったが、同時に官公部門の労働組合対策がそのなかに込められていた。

マル生反対闘争やスト権ストを果敢に闘った国労も、分割・民営化反対の運動のなかで分裂・脱退が生じ、多数派から少数派に転落してしまった。一七万人近くいた組合員は一九八六年の一年間で一〇万人が減り六万人になった。

(3) 労働戦線再編と総評の解散

民間大企業労組の結集した力は、労働組合運動を転換させたのみならず、その後、労働戦線再編をすすめ、総評を解体するまでにいたった。労働戦線再編の源流は、五〇年代争議の敗北によるユニオン・リーダーの交替にもとめることができるが、直接的な起点は一九六四年のIMF・JCの結成だろう。協調的な組合運動が、一企業の範囲から出て、産業

人件費攻撃 一九七四年、自治省は指数をつかって各自治体ごとの給与表を公表し、自治体労働者の賃金が国家公務員に比べて高いとした。七五年に入ると人件費の高い自治体には起債は認めないという方針を打ち出した。このような国家公務員の賃金や相場賃金よりも自治体労働者の賃金は高いとする人件費攻撃は、革新自治体の破壊をねらうとともに、地方議会や首長による自治体労働者への監視を強めることによって、労働組合運動を抑制する意図があった。

別の、そして一国のナショナルな運動へと展開していくようになった始まりだからである。

一九六四年のIMF・JICの結成は、さらに六〇年代末から七〇年代初頭にかけて「第一次労働戦線統一運動」につながり、再編問題として表面化した。その火つけ役は全連の宝樹文彦委員長だった。彼は、労働戦線を統一して共産党をのぞいて社会党と民社党で政権をとろうと主張した。だがこの時期は日本の労働組合運動が国民春闘へと高揚するうねりなのかにあった。七二年の総選挙で共産党が躍進し社会党が伸び、それにはたいして民社党が後退する結果も反映して戦線統一運動はいったん挫折することになる。まだこの時期は、衰えてはいても総評は年金ストやスト権ストをうただけの力あり、総評と同盟はことごとく対立していた。

ところが、「第二次労働戦線統一運動」は、一九七五年における日本の労働組合運動の転換局面をあいだにはさみ、七八年ごろから活発になり、有無を言わさぬ強引さですすんだ。労働戦線統一は、総評や同盟の全国組織の話し合いですめるのではなく、民間大企業労組が主導し、民間先行の戦線統一をま

ず実現する。そして、その運動をつうじて、官公労を巻き込んで全的統一をなすという筋道ですすんだ。実際、民間の六単産の委員長があつまって八一年、

「民間先行による労働戦線統一の基本構想」をまとめ、八二年に全日本民間労働組合協議会（全民労協）が発足した。八七年に、全民労協が全日本民間労働組合連合会（民間連合）に変わり、連合体に移行した。そして八九年十一月、総評が解散し、民間連合に旧総評系および旧同盟系の官公労が合流する形で日本労働組合総連合会（連合）が結成された。

一方、左派の方は、連合に向かわない勢力として、一九七四年につくられた統一戦線促進労働組合懇談会（統一労組懇）と、太田薫・市川誠・岩井章の総評三顧問を中心にして「右翼的再編」に反対する総評主流左派、および準中立などの勢力が存在していた。しかし連携の動きはあったものの、結局は「総評労働運動の階級的再生」を主張する総評主流左派と、「階級的ナショナル・センターの結成」をめざす統一労組懇との間には、総評の評価や、総評を足がかりにして労働運動の再生をはかるのか、などをめぐって大きな隔たりがあった。連合の結成と同じ

くして、八九年一月、統一労組懇を基盤にして全国労働組合総連合（全労連）が結成され、一二月に全国労働組合連絡協議会（全労協）が発足した。全労協はナショナル・センターではなく、連絡協議会とされた。

結成された連合は、政策・制度闘争を重視し、政治を動かすことによって、協調的労働組合の存在を示そうとしている。しかし、連合の主軸は大企業労働組であり、その特質はすでにみたように企業内の労働者の癒着的な関係にあった。大企業内で自立的な労働関係が成立していない以上、国政レベルでも保守勢力に親和的なスタンスをとることは当然のなりゆきである。

5 現段階

このような経過を経て、連合と全労連の対抗的ナショナル・センターが生まれることになった。結成時における連合の七九八万人、全労連の一―二万人という公称組織人員はその後大きく変わっていない。戦後初期の産別会議、五〇年代から六〇年代の総評、これらのナショナル・センターが社会的にも

大きな影響力をもっていた時代からするとならば、左派労働運動の後退はあまりにも歴然としている。

しかしながら、すでにみたように、労働運動の明確な後退は日本の労使関係につつまれた民間大企業のところでは生じたものであり、その限りでは後退は局地的であったはずである。だが労働運動全体の後退を生みだしたのは、民間大企業と官公労部門に労働組合が遍在し、戦後の長きにわたって中小零細企業分野に組合が確立してこなかったことによる。

ところで、官公労部門は守勢に立たされているとはいえ、まだ左派労働運動が一定の地歩を保っている。全労連は、その構成が官公分野に偏っているとはいえ、ナショナルセンターの機能を強化しているし、全労協も、連合でも全労連でもない、または連合加盟ではあるが左派的スタンスを保っている労働組合の結集体の役割を果たしている。しかも民間単産をみると、これまで総評にも同盟にも加盟していなかった「準中立」と、総評解散以後に連合にも全労連にも加盟しなかった「新準中立」の勢力は、合わせると二二単産、約七六万人で、全労連民間の三倍に相当し、「非『連合』」のスタンスをたもって

る」(拙稿「対抗的ナショナル・センターの形成」
法政大学大原社会問題研究所編『《連合時代》の労働運動』総合労働研究所、一九九二年)。

これらの労働組合の共同を実現することができるならば、連合と対抗的な真の意味での労働組合運動を、民間分野をふくめて展開する新しい陣地を築くことになるだろう。しかも、連合もまた大企業労組に牽引されているとはいえず、内部に官公部門や中小企業部門の労働組合をかかえており、一色ではない。

労働組合の新しい共同のためには、組合員の政党支持の自由は当然としても、政治課題にたいする見解の相違や、国政と自治体の選挙についての立場の違いを持ち込まないこと、また一般組合員が背負いきれないような政治闘争を組合課題としないことなどが不可欠だろう。

この共同の力を、未組織労働者の組織化と、また組織化にもなつて起きる争議の支援に傾注することがまず必要である。個人加盟組織である欧米の労働組合は組織化を宿命的な課題としているが、日本の労働組合は一九五〇年代後半の合同労組運動をのぞくと、大々的な組織化運動を展開したことがない。

人材や財力を投入して組織化運動を展開するならば、事態がいくらか拓けてくるに違いない。また共同の広がりのおかげで、新しい産業別統一闘争の展開や、組織的には単産機能の強化や労働組合の合同、あるいは民間大企業における左派労働運動の構築など、新しい可能性を追求することができるだろう。

戦後労働運動の負の遺産を清算する努力に裏付けながら、労資癒着の大企業労組でもない、企業別労働組合を所与の前提にした総評型運動でもない、オルタナティブ・ユニオニズムを構築することができれば、連合内部の中小企業労組や官公部門の組合にも影響をおよぼし、再び労働戦線再編を引き起こすことができるかもしれない。それは戦後労働運動の「第五期」を創造することを意味するだろう。

〔関連する章〕

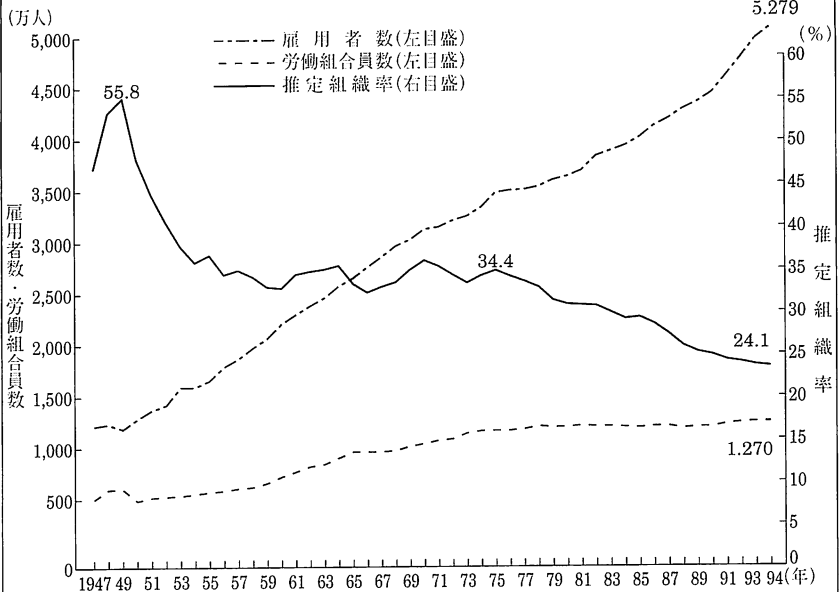
- ▼11 日本的経営・企業社会
- ▼16 非「市民社会」から「日本型大衆社会」へ

〔参考文献〕

- ・大河内一男・松尾洋「日本労働組合物語」(戦後I、II)筑摩書房、一九六九年、七三年。
- ・塩田庄兵衛・中林賢二郎・田沼隆「戦後労働組合運動の歴史」新日本新書、一九七〇年。
- ・「事典日本労働組合運動史」大月書店、一九八七年。
- ・清水慎三編「戦後労働組合運動史論」日本評論社、一九八二年。

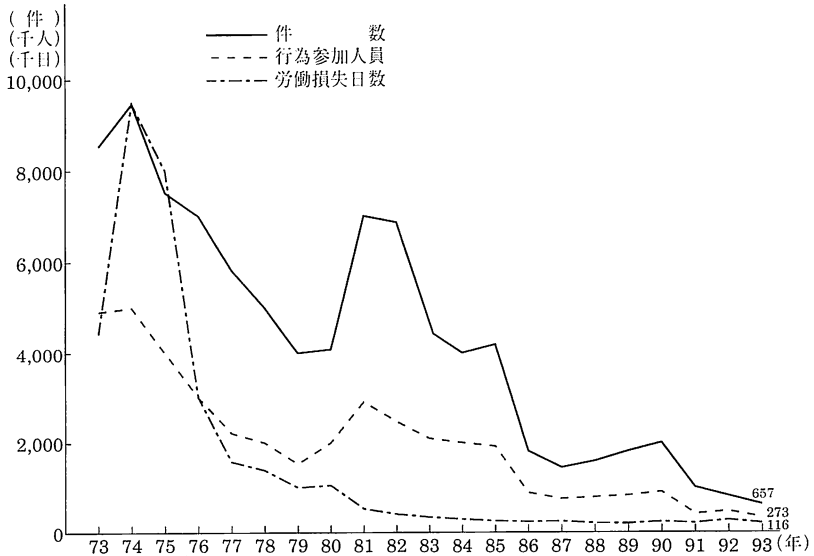
データでみる現代日本社会⑤—労働組合

①労働組合の推定組織率の推移



(出所) 労働省「労働組合基礎調査」。

②争議件数、争議行為参加人員、労働損失日数の推移



(出所) 労働省「労働争議統計調査」。