

# 全日自労における

## 団体交渉の構造



江口英一

日本女子大学教授

ここでとりあげるのは、公共職業安定所の紹介によって就労する不熟練日雇労働者の組織、いわゆる自由労働組合である。その団体交渉権に關する法構造については、とくに最近、いくつかのすぐれた研究がある。<sup>(1)</sup>したがってここでは、その経済的社会的側面についてだけふれてみたい。

ところで、ひそかに思うのだが、およそ労働者とその労働条件について交渉を行なう場合、ごく一般的にいつて、いつの場合も、またどんな形であれ、それが賃労働者としての交渉であるならば、つねに多かれ少なかれ集团的である。たとえ個別的

個人的にみえても、それは国の制度にささえられるか、間接的に労働者の集団の取引力にささえられていゝる。もしそうでない場合、必然的に弱い立場に立たせられる労働者にとって、言葉の意味の交渉は、実質的にありえない。

したがって表記の問題の第一章は、いうまでもないことだが、その組合形成と組織構造そのものの問題として展開される。われわれはここでは、自由労働組合の最大組織である全日本自由労働組合を対象にすることとする。先の国会において、世人の耳目をひいたこの組合は、二二万の組合員をよする総評加盟の巨大な組合である。その構造について要点を示すと、つぎのようである。

周知のように、この組合の母体は、終戦後、日本経済の崩壊にともない職安の窓口を中心に全国各地に展開された、文字通り飢餓からの自衛手段としての、街頭における大衆組織にある。端的にいえばそれは、失業者同盟といつてよい。それを特徴づけるのは、たとえば、その同盟員の前身の多様性、流動のはげしさ、分散性、街頭組織的性格、所得における賃金以外の部分（余録といわれ金物などの拾得分など——「東京鉱山」）の大きいこと、労務管理はほとんど行なわれず失業者救済的性格のつよいこの事業のありかた等々であり、今日のこの組合のありかたとは、質的に相違し、非常に大きなへだたりがあるようにみえる。たとえば当時の一指導者は、その頃の東京での状況をつぎのように語っている。

「特徴的なのはこうです。芝浦、亀戸、江戸橋などでそうだったので、『仕事のないもの、職安にいこう。パンが喰えるぞ。一八〇円もらつて』、はやくいえばこういったピラを貼った。『何月何日、職安の前に集まろう。二四〇円もらさるぞ』、『二四〇円取りにいこ

う』等々です。そこで母もゆかりもないものが職安の前に集まってくる。そこで東京土建の役員が演説して、『アジテーションするわけです。』

ところがそのような失業者同盟の団体がいつのまにか（といってもそれぞれ組合でかなりの期間と迂余曲折した経路をそれぞれものが）今日の自由労働組合に転化した。そしてそれだけでなく全国的統一組合として成長したのである。問題の一つの力はその経路にある。だがそれをここで歴史的具体的に展開することはできない。ここではその論点の一、二を簡単に述べるに止めねばならない。

すなわち、まず、その頃からの全日本土建産業労働組合としてのこのような組織は、戦後の経済復興と土建産業での雇用機会の発生増大とともに、それまで合同されていた職人と職安部（日雇部）が分裂した。それは昭和二七年のことである。そしてこの職安部は翌年、全日本自由労働組合と称し、独自の要求をかかげ独立して出発した。

そしてその第一歩は「職場に組合

を」つくりである。それが明瞭な声となるのは、東京の場合でいえば、ほぼ昭和三〇年前後のことである。それには少なくとも二つの条件が必要である。その第一は、現場への日雇労働者の可及的な固定化である。この条件は内外の要因によって与えられた。すなわち、外部の条件としては、安定した雇用機会を見つけることが困難であり、移動はむしろ転落をおこしやすいことであり、内的なものとしては、この頃から失対事業に能率が要求され、使用者側自体が固定化を事実上すすめたこと、およびこの組合に特徴的な組合の世話役活動の活性化である。その第二は、職場の形成である。これは前述したことと重複する面もあるが、もともと流動性をもつ建設仕事のありかたと日雇労働者の流動的性格にもかかわらず、いくつかの現場がある人の流動の範囲として事実上限定され、そしてある特定の現場に所属するものとして、その労働者を登録することなどにより、「職場」を形成することである。

このようにして、職場の形成、そ

こでの要求の集約、そこでの組合の形成は、必然的にその交渉の主たる相手を職安の窓口から、事業主体すなわち一般に事業の実施の責任を負う地方自治体にその重点をうつしていくこととなる。

それとともに、日雇労働者組合組織のデマージション（境界）が事実上明確化され、いわゆる「失対一家」といわれるものが形成されることとなる。

〔第1表〕 日雇労働者の闘争対象別件数

年	都道府県	%	公共施設 安定期	%	町 (事業主体)	%	現用その他		計	%
								%		
26	903	13	3,645	52	1,793	26	668	9	7,009	100
27	1,420		4,978		2,512		1,177		10,087	100
28	1,610	16	4,866	49	2,337	24	1,094	11	9,907	100
29	1,855	17	4,928	47	2,895	27	908	9	10,586	100
30	1,793	16	5,544	49	2,948	26	928	8	11,203	100
31	1,637	13	6,919	53	3,108	24	1,302	10	12,966	100
32	1,568	13	5,872	50	3,153	27	1,161	10	11,754	100
33	1,297	12	5,294	50	3,229	31	788	7	10,608	100
34	1,366	16	3,522	41	3,111	36	651	7	8,660	100
35	1,370	16	3,044	35	3,372	39	922	11	8,708	100

労働組合への転化の第二步は、このような職場での組合が、職場組織

として、ある自治体または職安管轄の全体の労働者の範囲について形成される労働組合の細胞組織となることである。前者は一般の企業組合の場合の単位組織にあたるものである。そして職場組織が確保していた財政権、執行権、議決権が、分会の段階に吸い上げられる。これを全日自労の場合、分会と称する。このような編成がえが行なわれるのは、一般的にいえば、おなじく昭和三〇年を前後する頃である。そして分会の確立は、その交渉相手を明確化し、主としてこれが事業主体たるそれぞれの地方自治体との交渉を受けもつこととなる。もちろんいままでのように職安との交渉ももつのだが。

このようにして、実際はもつと多様な形をとりながら、組合への転化が行なわれるように私にはみえる。だが組合への転化は、さらに全国的統一体としてのそれへの成長によって十分とならなければならない。その必然性はのちにふれるが、制度的にのべれば、分会が集まって各県段階に都道府県支部が形成され、さらにその上部に、本部がおかれることとなる。これらはそれぞれその交渉相手として都道府県および国をもつ。それは失対事業のしくみ、とくに「労働大臣がきめる」ところの賃金の基本日額としての賃金、さらに越益の手当などの決定方式に相対応するものである。

そしてこの事業の運営上使用者側としてもっとも大きな力を有し、統制の任にあたるのは同であるから、この組合の力量のありかの重点も、本部におかれることになる。そしてもう一つの力点のありかは、単位組合たる分会にある。逆に都道府県支部は、相対的に弱い。場合によっては事実上連絡機関にすぎない場合もある。それは財政や陣容からみてそうである。ここにこの組合の一つの大きな特徴があるように思う。

例えば、財政的にこれを見ると、本部費として上がる経常費は昭和三一年、一人一円の割であったが、翌三一年には三円になり、三五年には五円となり、翌三六年には一〇円、さらに翌三七年には一七円に上昇した。そして、その上納の基礎人員が増大したこととあわせて、さらに増

時組合費を合計すると、本部費総予算は昭和三一年には年間一六四五、九〇〇円であったのが、昭和三六年

には一八二八七、五〇〇円へと、一倍以上にふくれ上がった。もちろんこれは三一年の場合が少なすぎるともいえる。それは、この組合が、実質的にまだ失業者同盟の色彩を、組合費と財政からみる限り色濃く残していたことを示すものともいえるが、統一化がそれだけ進展したともいえる。それにつれて、執行部関係の人員も、本部常任中執が三〇年頃の五名から三六年には一三名となり、本部の各専門部所属書記も、昭和三三年はじめて一人が計上されたのに対し、三七年には一四名にふくれ上がっている。

このようにして、自由労働組合の取引力は、二つの極すなわち分会と本部の両極にある。中間段階の都道府県レベルには、少なくともこれまではそれほどないように私にはみえる。ここにこの組合の本質と役割がその一端をのぞかせている。

(1) 「自由労働組合の団体交渉権」林 迪廣・宮崎鎮雄、季刊労働法第四八号

2

ところで、周知のように、日本における現在の失業は、社会経済の構造的変動に根ざしており、そしてその存在形態として、就業者という形をとっている。いわゆる「半失業」という言葉であらわされるものである。この就業機会は、その多くが賃金をえて雇用されるころの、賃労働者としての就業である。そしてこいういったすう勢は、今後ますます強くなるであろう。このような変化を画する時期は、戦後については、昭和三〇年前後であろう。失業が就業の形をとってあらわれる必然性については、ここでくわしく分析するわけにはいかない。さしあたり、しかしその基本的な要因をのべておけば、一つは、賃金、その他雇用条件および生活の社会的保障のための国民的最低限による底上げが、極言すればまだほとんど欠除していること、二つはこのような低い労働条件の存在を基礎として、そこでの低位な労働力を利用する低能率で零細な企業が、経済の高度成長下で広範に存在

しうること、による。ここでの雇用は、不安定・不規則であり、低賃金であって、本質的には失業状態にある賃労働者層といふべきである。

このようにみえてくると、不熟練日雇労働者が形成する自由労働組合の労働組合として存立すべき基礎と性格が次第に明らかとなってくる。いま、ILO八七号条約をめぐる、公務員の団結権、団体交渉権の問題が提起されている。日本の経済と社会の構造的転形期である現在においては、このような「組合承認」に関する要求が、その転形への第一歩として下層労働者社会からも強い力で吹き上げてこざるをえないだろう。

ところで、全日自労の第一五回定期大会（昭和三五・九月）では、組合員およびその組織の性格とこの組合の運動の基本的方向とについて、論争が行なわれている。要約していえば、まず九州福岡県支部の代議員から、本部の議案に対する反論として、つぎのような意見がだされている。すなわち「議案によれば、『われわれは日本の失業が広範な低賃金労働、半失業という形で現われてお

り、低賃金政策との開いが、半失業闘争の重要な部分を占めているとの評価にもとづいて、賃金闘争に取り組み、それを前進させてきました」と述べております。しかし、私たちが、戦後における大量失業の簡単な経過でみたところ、アメリカ帝国主義と日本独占資本の手によって、大量の失業者が創り出され、それを基盤にして、政策的に低賃金体制がつけられてきているということと。そしてこのような戦後の失業の大量の現出の時期を四つに分け、(一)戦争直後、(二)ドッジ・ラインの実施期、(三)一九五四年―五年の合理化過程、(四)現在としている。そしてその闘争の目標を「この国の政治経済政策を基本的に転換させる」こととあり、「失業反対、失業保障を中心とした社会保険の確立」においている。

これに対して、本部（中西委員長）の答えは、失業が「半失業」としてあらわれ、多様な存在形態をもつこと、そしてこれらの多様な層は、それぞれ多様な要求をもつことを明らかにし、「福岡のいっている失業保

暇が必要でないといっているのではない。必要だと思う。しかしそれは中心におかねばダメだということには疑問を持つ。そういう形では失反闘争をせまいものにする」とのべ、

「最賃、社会保障の確立、安定した職場」という三つの基本要求をあげ、「日常不断」の闘争を強調している。

この二つの相対する議論について、各県の代表者がさらにそれぞれ賛否ともに意見をを出しているのであるが、例えば広島からは一戦後四回にわたり大量失業が創出されたという福岡案は、歴史的根拠を明らかにした点では敬意を表するが、仲間に戦後何回目かときいては何回目ですというように整理できない。：

：広島は中都市で戦後四回で区切ったように、どつとでていない。……その原因は検討しているが、構造的停滞的失業で、家事、露店商、農業や商店を失敗して人ってきている」といっているし、徳島の代表は「福岡案は失業の根源をついていく立場が貫徹されている。しかし階級分化が、どのようにして行なわれたかに

ついては、全然ふれられていない」とのべている。

これらの二つにわかれた主張は、決して観念的につくり上げられた議論ではなく、それぞれの組合が現在おかれている位置、ならびに包含する組合員の性格をよく反映している。ここではくわしい数字をあげることを避けるが、それはわれわれの調査にもはっきりと示されている。

すなわち、九州福岡ではその組合員は、炭鉱を中心とし、かつて組織労働者であったものの合理化による失業の結果、失対事業または緊就事業に流入してきたものが多く、逆に、中小都市、農村ではむしろ賃労働者であったものはその一部にすぎない。農業や非農業における自営業主、家族従業者がプロレタリアートとして階級的に分解し没落してきたものか、土方人夫など未組織の最下層賃労働者として雇用先を転々としてきたものが、ある意味でこの事業に「就職」してきたものが多い。そして大都市は少なくとも、二、三年前の状況では、以上両者の性質をかねそなえているといつてよい。

ところで注目されるのは、組合運動を進めるうえで、このような基本的性格規定に関する論議が行なわれていることである。それは一つには

このような日本の低所得階層が賃労働者となつて一度はそこを通過せねばならぬ論議なのであり、ここでは、自分たちが賃労働者として、労働組合を形成できるかどうかといった、きわめて深刻な問題がその背後にかくされているのだともいえる。そしていま一つの含意は、このような根本的反省の成果のうえに、きわめて根強い運動が展開され、さらに具体的には、それが組合綱領（失反綱領——昭和三五年）として結実していく。

ともあれ、以上の二つの見解は、現代の下層社会に関する重要な見方であつて、その一つを欠くことはできない。その両側面をもっている。この二つが組織のためのいわばタテ糸と横糸となつている。しかし、昭和三七年頃までのこの組合の組織と運動の経過からあえていうならば、その成長の前期には、「半失業」のための賃金闘争を中心としたあらゆる

生活要求のための運動とそのための組織（とくに職場組織）が前面に出ていたし、その後期には福岡支部のいう安定した雇用の保障、失業保障のための政策または法律制定のための運動が中心軸として強調されてきたように思う。後者はとくに、昭和三三、四年または三五年頃より、例の「飢餓のための国民大行進」なるものが、総評のあとおしのもとに行なわれ、横の連繫が深められるのとなつて、いっそう強まっている。

とにかく、現代の失業形態を「半失業」と規定しても、その本質は失業にかわりない。「半失業」とは、もちろん半分失業しているという量的概念ではない。そして賃金、雇用その他生活条件の全般にわたり、それぞれの地方、または性、年齢層の差異からくるさまざまな相異なる要求を集約し、結局生活自衛のためのあつまりとして形成されたさまざまな形態の自由労働組合は、高度化した整備されゆく資本主義社会のなかで、結局、自分たちは労働者以外のなにものでもないのであり、賃労働者階級に属するものとして、しかも

《第2表》 日雇労働者組合の組織状況

年次	日雇労働者組合	国民労働系	全労系	その他	合計	登録者総数	組合員数	組合員割合	組合員割合
昭和24年末	—	—	—	—	47,278	—	—	—	—
昭和25年末	—	—	—	—	178,237	—	—	—	—
昭和26年8月31日	—	—	—	—	833	—	—	—	—
昭和26年10月1日	81,046	27,748	23,169	141,963	366,336	—	39.0	—	
昭和27年10月1日	77,356	31,551	52,297	161,234	328,791	—	49.0	—	
昭和28年10月1日	84,171	28,735	40,440	153,346	342,438	251,173	44.8	66.1	
昭和29年10月1日	112,762	24,480	30,505	167,687	372,075	272,726	45.1	61.5	
昭和30年10月1日	140,681	28,193	35,929	204,803	441,817	326,664	46.2	62.5	
昭和31年10月1日	165,544	23,755	30,156	219,455	473,285	333,591	46.5	65.9	
昭和32年10月1日	183,523	27,564	22,119	233,206	457,035	324,378	51.0	71.9	
昭和33年10月1日	194,783	23,350	22,400	240,533	480,116	350,489	51.0	68.4	
昭和34年10月1日	205,586	26,521	21,057	254,164	480,289	357,706	52.9	71.1	
昭和35年10月1日	214,185	32,482	19,762	266,429	475,247	351,742	56.1	75.7	

(労働者共済事業十年のより、ただし35年は対労働者より補充)

失業し貧困におちいっているもの、ものあつまりであるという共通の基礎を与えられるとき、職安を中心

としたいわゆる「失対一家」の組合であることにとどまることはできない。必然的に大都市、中都市、小都市、農山村、その他特殊な失業多発地帯（炭鉱地帯、駐留軍地帯、漁村等）での、

大小さまざまの小「失対一家」は、より大きな「一家」へと横に連繫し、さらに失対の枠をこえて、同種の下層・不安定なま

ずしい労働者一般の組織化へと進まざるをえない。たとえば上の表は、その状況の一端を示すものである。この表によると、職安経由で就労する日雇労働者の組織の発

展状況が示されるが、このうち、その代表的組合たる全日自労の増大がきわめていちじるしく、またそれをもたらししたのは、表中その他に表

うならば、これまでの失対法では、第十條によって、「賃金の額」を労働大臣が定めることになっている。それについてはのちにのべるが、さしあたり必要なことは、それが賃金の額（基本となる日額）であって、その支払い方、雨天の場合、さらに臨時に支給される金品、または月間就労日数（自所得を規定する）、労働時間などについては、きめられていないことである。これらは分会または都道府県支部のレベルでの交渉に残されている。そして県または市によつては、独自の賃上げとして、基本日額への若干の上積みがなされている場合がある。例えば三重県のごときである。この組合の機関誌「じかたび」によれば（昭和三三年三月）「三重県は新たに四七円の独自措置をとり、昨年の三〇円とあわせて七七円という額を自治体からとる成果を上げていたが、今回四七円の措置をとりやめることを通達してきた」とある。またいわゆる越益の手当は大きな事項である。このような側面からいうと、それは組合員を失対労働者の範囲に純化していく傾向がある。ただ

さて、そこで課題である団体交渉の方式とその事項とくに賃金交渉などの内容・性質、さらにその交渉力の現実的基礎についてのべてみよう。まず分会のレベルでの問題である。ここでは失業者であるとはいえず、いちおう失対事業への生活に困窮した就労者として現われている組合員のあらゆる日常要求が、「職場」その他でとりあげられ、それが地方自治体、および職業安定所の窓口へ提出される。そこで賃金について

し、失対事業は、昭和二九年頃よりそのなかに特別失対事業を生み、また公共事業から分かれた臨時就労事業が新設され、より高度な生産的事業が実施されている。これらの事業は、民間の請負業者に委任されることとが可能となっている。そこで、地方によっては(例えば大津、團部など)これらの業者と分会の間の交渉がもたれ、それが労働協約として文書化された事例がある。しかし、この動向をそれほど大きく評価することはできない。

ところでこれらの失対労働者は、一方本質的に、困窮せる、失業者でもある。消費者として貧しい市民である。この面から、生活保護者層と関係をもち、同じ要求を、地方自治体に対してかかざる必然性がある。また失対労働者のなかの何割か(子供が三人以上の場合)は明らかにが現実には被保護者なのである。教科書、学用品の無料支給、環境衛生のための薬品の配布、低家賃住宅の建設等々、あらゆる日常の生活要求が出されることとなる。

さて、小論のはじめにも述べたよ

うに、全日自労では、これら分会の交渉を別とすると、地方都道府県のブロック(支部)をこえた本部の地位が重い。それは旧失対法のしからしめるところでもある。とくにそれは先述のように賃金額の決定方式にもあらわれている。その地方の一般職種別賃金(P・Wという)の一、二割方低位にその地方失対労働者の賃金を、労働大臣がきめるという方式、これである。同職種労働者とは結局のところ、土工または重作業人夫および雑役人夫ということになるとすれば、彼らの多くが、実際上は失業者である。そして不規則・不安定な就業のもとにあるということ、まさに「半失業」者である。その賃金決定は、ごく一般的にいえば、未組織であり、したがって団体的交渉をへないままとりきめられ、ほとんど相放な肉体労働としての強度にたえうるかというこのみによってきまっている賃金であり、また現実的にはそれを下回ることさえ多い賃金である。したがって家族の形成が不可能で、いわば「一人賃金」といわれるものに属する。

これに対し、失対労働者の適格条件として主たる家計担当者であることが課せられている。すなわち世帯の「主たる」ものである彼の世帯にはその他に世帯員が存在し、複数家族の世帯でなければならぬ。そこで失対の賃金は、孤独の老齢者を除いては、それだけではとうてい消費生活が行なえない賃金所得であるという性格をうけとる。

このようにして、賃金の基本日額に対しては、世帯がそれで「食える」という条件が色濃く期待されることとなり、この要求は、その意図のいかんにかかわらず、最低生活の保障という考え方を打ちこまれることとなる。基本日額の三〇円アップの要求から、五〇円、さらに八〇円、そして最後に打ち出された賃上げ要求のコースは、このような考え方から発するものである。

【第3表】賃金基本日額の推移(東京都)

24年6月~26年3月	245円
26. 4~26.10	245
26.10~27. 9	270
27. 9~28. 9	300
28. 9~29. 1	330
29. 1~32. 3	335
32. 4~32. 9	355
32.10~33. 6	360
33. 7~35. 3	362
35. 4~36. 3	382
36. 4~36. 6	426
36. 7~37. 3	426
37. 4~	476

この要求の発展は、さらに全国一律最賃制の要求へとつながっている。この基礎のうえに各地域(分会または支部)で、交渉による賃金が獲得されることが企図せられている。

こうして、組合本部から提出される諸要求は、もちろんその基礎をなす末端の分会および職場の要求の反映でもあるが、これらの要求をバックアップし、組織を強化するための方策としても、国の生活および労働の最低限政策に向けられる。具体的には右の要求を別とすれば、社会保障要求である。そのうち、日雇健保、および日雇失保は新法制の制定要求として結実した。ともに、現存のこれら諸法制の改善と、十分なそして正當な適用が要求せられる。

これらの本部および分会レベルでの諸要求が統合せられて、統一要求がかかげられる。例えば、全日自労としての最初の統一要求(昭和二八年)は、(1)賃金値上げ(最低三〇〇円、二日就労、応給給撤廃) (2)完全就労、(3)日雇健保の獲得、(4)日雇失保の改正(待期間撤廃、給付金二〇〇円)、(5)首切反対(老人、婦人、活動家の首

切反対」といったように示されている。これは全日自労の発展史上、一つのエポックを画した統一的五大要求と称されたものである。

さて、そこで以上の諸事項の交渉をささえる交渉力の基礎はなにか、があらためて問われねばならない。

明らかにこの組合は、通常生産労働者の有する労働力のいわば売止めのための罷業による打撃力をほとんどもってはいない。それは、一つはその事業の性質によるものであり、いま一つは彼らが未組織の不熟練日雇労働者としての過剰な労働力の膨大な量の真中にあるからである。実際この組合は、日雇の労働組合としてきわめて重要な存在であるが、しかし全体の日雇労働者または不安定・不規則な労働者の膨大な量に比べれば、極端に少ない、ほとんど一握りの存在にしかすぎないであろう。もちろん、このような意味における交渉力がまったくないわけではない。例えば、コンクリートのミキサ―がまわって、いま打ち込まれようとするとき、作業の停止が行なわれることは大きな経済的打撃を与える

であろう。しかし次の日は、別の日雇の労働力を充足することにより、その成果はすぐに消されてしまいうちがいない。

このようなとき、取引力の大きな支えになるのは、国の法制として制定される賃金・生活条件に関する最低条件のための立法であるにちがいない。だから組合はそのために全力を集中する。しかしそれは原因であると同時に、結果でもあるにちがいない。もちろん前述のような労働力の売買を通じての取引力の効果を、直接的でなく、間接的に求める方法がないこともない。それはすなわち生産労働者との共闘である。だから全日自労は早くより総評加盟を求め、また地区労働組織のなかへ大きな力をそそぐようとしている。総評への加盟はすでに昭和三十一年暮より実現されている。そして全日自労のなかへ春秋越益の定期的な闘争の方式がもちこまれたのも、それほど新しいことではない。

ところで、先述の要求事項であるが、それを要約するなら、職場における要求事項も国との交渉における

それも、いわば労働者としてのものとも基本的な、いいかえるなら近代的労資関係のもとで保障されたものとも端的な要求事項のようにみえる。組合の用語をかりれば、それは労働者の権利としての諸要求ということになる。すなわち、労資対等の条件をみたすべき諸要因に対する要求にすぎないか、あるいはそれを主要なものとしていることに気づく。またそれを目標としての要求であり交渉である。そのための力のバックとなるものは、いうならば与論であり、社会的圧力であろう。

4

だからといって、それがブリミティブであるとか、重要でないというのではない。なぜなら、日本の現実からいっても、そのような組合の言葉でのいわゆる「無権利」状態にある下層の労働者層、または事実上の労働者が、いかに多いかは、私たちのよく知っているところである。そしてそれが、大企業を中心として展開される日本の労働組合の全体の運動にとって、いま最高に重要である

ことも多言を要すまい。とくに組織労働者の労働条件、賃金の上昇が、いくらかあたま打ちの状態に低迷しようとしつつあるとき、なおさら、その感を深くするのである。「ヨーロッパなみ」の社会政策・社会保障がないところに、したがって「ヨーロッパなみ」の賃金構造を欠くところに、それが一つのスコーガンでしかないとしても、どうして「ヨーロッパなみの賃金」がありえようか。

ところで東大の氏原正治郎氏によれば、いわゆる「自由労働組合」――全日自労は、「現在の日本の最下層の不熟練労働者の組合であって、日本の賃金の最低限と、社会保障の最低限の向上のために努力している」のだが、その組織は失業対策事業登録日雇労働者に主として限られており、その周辺には、「職業安定所を経由しない膨大な未組織の不熟練な日雇労働者がいるので、自由労働組合の影響力は、微々たるものである」(『日本の労働組合』有斐閣編「日本労働」(係の研究)大出政一、昭和三十三年刊、所収)と述べられている。

私もそう思う。そしてとくに大都市での状況を観察するとたしかにそ

うだ。しかし地方中小都市その他では、必ずしもそうでない場合もある。いわゆる「逆流現象」は、その一つのあらわれである。すなわち、失対事業の賃金のほうが、とくに労働日数、時間や夏季年末の手当を考慮にいれると、その地方の中小零細企業その他の従業員の賃金より高いことから生ずる、失対事業への集中現象をさしているのである。ここでは、失対事業労働者の賃金その他が、事実上、「賃金の最低限」と「社会保障の最低限」を形成している。例えば三六年四月二十九日の「じかたび」によれば、つぎのとおりである。

「最低生活の保障からはるかに遠い、ゴマカシの五二円新賃金——しかしそれでも低賃金労働者と貧困層に大きな反響をよんでいる。業者間協定のニセ最低賃金制をひろげて、低賃金にしぱりつけてきているため、各地で失対よりも低い民間企業がめだっている。そのため「失対」を志願するものが急速にふえている。……新潟の地方新聞によると、上越地方は冬になると臨時解雇が多いため安定した失対求職(?)がふえているという。……県はこの失

業者の増大にあわてしかたなく前職事業に同じ基礎給にして、あふれた失業者を執務させている」云々。

同じことを、同年七月二十九日号で福岡の状況として報じ、ここでは「福岡県支部代表より提出された失対希望者名簿は五千名にのぼっている」といつている。また同じことが高知でもおきていて、三重でも生じているといっている。すなわち、

「三重の失対賃金は一日四七二円。年間三カ月をこえる手当をふくめると一日六〇〇円にもなる。このえいきょうは大きい。去年の春、五〇〇円ぐらいたった一般日雇の賃金は二カ月後には一〇〇円ぐらいはね上ったという。また製材やパンコ焼きなどの小企業では男で三五〇円から四〇〇円ぐらいの低賃金だが、その人たちに大きなシゲキとなっている。低賃金をくいのにしていた地方ボスたちは、県へもうれつな圧力をかけた。失対に入りたいう人はほとんどんふえた。支部は積極的にこの人たちを失業者同盟に組織し、昨年の夏は一千名をこし、この闘いによって八月には三六〇名のワクを新しくとった」云々(昭和三七、二月五号)。

これらのところでは、一般の賃金

その他の労働条件があまりにも低いがゆえに、結果としてその機能を果たすにいたった失対制度という最低限制度を土台として、一つは失対事業労働者としての適格証を獲得するという方策によって、未組織の組織化が進められている。このことによって、間接的に、未組織のままに放置され、「無権利」の状態のもとで、「低賃金」のきずなしにばらばらに階層に衝撃を与え、組織化への機運を高めようとしている。これは組合のいうように、「貧困層のほりおこし」である。

しかしがいして一般民間企業の賃金のほうが相対的には高く、また労働市場での需要が大きく開けている大都市地区では、この方策による組織化と労働者の地位の向上、およびその労働条件の引上げは、一般的には通用しない。ここでは日雇労働者の労働組合の組織化は、その就労先の職場自体で行なわれなければならない。それに対しては、前述のごとく、まだ影響力が微弱だといわざるをえない。

しかし、組合の影響力としては、

このほうがもちろん本道であるべきだろう。それには力量の問題もあるが、むしろ組合の構造およびそれから発する交渉力のありかたが、いわば質的に脱皮しなければならぬであろう。そのためには、不熟練日雇または下層労働者の市場の範圍を交渉力が増大するような構造をもつ必要があるだろう。そして地域組織を骨ぐみとするところの、いわゆる合同労組の方式などに近づく必要があるにちがいない。こうして、これまでもっていた自由労働組合の「失対一家」の性格が払拭されねばならぬだろう。しかし考えてみれば「失対一家」といっても、これまでこれほどその利益をうけていない「企業組合」はほかにないのであって、だから「失対一家」なるものをどれだけ評価してよいだろうか。そのワクはむしろすでないといつてよいのである。そして、周知のように、改正された新法のもとでは、以上のごとき自由労働組合の構造における質的転換が必然的に要求されてくるにちがいない。