

現代日本労働組合運動と職種別・職業別団結

中 林 賢二郎

(法政大学教授)

はじめに

日本で労働組合というと、常識的には企業別組合になっていきます。これまで労働組合運動の問題となると、ほとんどその枠のなかで討議されてきたきらいがあります。

私自身はもとよりその例外ではなく、職種別の労働者集団であるとか、あるいは職種にそって組合を組織していくことが日本で今、どれぐらい意味があるのかということの本気で考えるようになったのはやっと一〇年ぐらい前のことです。つまり、全日自労が失対労働者を組織できなくなるという条件のもとで、新たに、どこに、どういうかたちで組織を伸ばしていくかということの問題にして、いろいろ相談にあずかるなかで考えさせられるようになったのです。

そこで今日は、企業別組合が日本の労働組合運動の常識になっており、また産業別組織が現代労働組合組織の理想型と考えられている状況のもと

で、それとやや違った組織原理を持つ職種別組織というものが、いま日本でどういう意義を持ちうるのかというテーマで話をしてみたい。

I 短期的利益と長期的見通し

1 “現在の状況”への危機感

日本の企業別労働組合は、たいへん特殊な組織という気がします。周知のようにそれは、終身雇用を建て前とする本工とか本雇いの人たちの組合です。職員と現場労働者との区別をなくして全部社員と言いつつ、それは社員の組合と違っていかもしれません。社員といわれる場合には、事務的な仕事をしている人もあれば、現場労働者の場合もあるわけですが、要するに会社員、本工、本雇いの事務関係の人たちもふくめた組合、これが今では日本で定着した組織になっています。

そしてこうした企業別組合が日本の労働組合運動を「現在の状況」にまで持ってきています。「現在の状況」について、私はかなり危機感を抱いているのですが、組合の指導部と、政府ならびに大企業がゆ着する傾向にあり労働戦線の右翼的再編はその総仕上げというべきでしょう。イギリスでいうと、六〇年代ごろまでそうした傾向があり、今もまたサッチャー政権のもとで保守党が目指している「コーポレート・ステート」(支配政党とそれから大企業と仲よくやっていける人たちが組合の主導権を握り、その三者が一体になって国の基本的な政策をすすめていくというような方向)へと事態はすすんでいるような気がします。

たとえば「労働戦線の再編・統一」を推進している指導者たちは、臨調の掲げる「行革路線」を支持しています。八二年の春闘では私鉄総連が、統一準備会に加わっていく方向を取っていくのと併せて『朝日新聞』でもそのように評価していますが、「御祝儀相場」的な、若干の賃上げが私鉄の組合に与えられています。そして大企業の側

は「労働戦線の再編・統一」を歓迎する態度をかくそうとさえしていません。

イギリスでは、それを「協調主義的國家」(コーポレート・ステート)と呼んでいます。日本もついにそこまできたのかとの感をいだかざるをえません。ある意味では、独占資本主義國家として成熟したともいえます。

2 企業別団結が生みだす傾向

なぜそうなっていたか、その原因はいろいろあげることができましようが、労働組合が企業別に組織されていることと密接な関係を持っているように思われます。その際に考えなくてはならないのは、企業別という組織原理が生み出す一定の傾向です。

そのことは『現代労働組合組織論』(七九年、労働旬報社刊)のなかでも書いたことですが、企業別労働組合では、企業ごとにつくられた組織が組合運動の行動を決する基本的な単位になります。もちろん、企業別労働組合は産業別の組織に加わっていますが、産業別組織が企業別労働組合の幹部の考えていることと違ったことをやっている場合には、全組合員あるいは組合員の九〇%ぐらいが脱退してしまふ。そして企業別組合は、執行委員会それから組合三役など、上部団体の意思とははずれたところで決定権をもっています。とにかく、その行動は一企業ごとに決定するのであって、たまたま同じような傾向を持っている場合に産業別の連合体のかたちを取っていく、とい

うのが本当のところだと思ひます。

また産業別組織に参加していても、労使関係の基本は、企業の枠をこえて全産業的にきめられるのではなく、特定企業とその企業別組合との間できめられる。その関係が基本となっているときには、次のようなことが起こってきます。

まず、労働者の雇用条件(労働条件)は——さしあたりの雇用労働者数であるとか労働時間、賃金の額など——短期的かつ直接的にはその企業の経営状態に左右されざるを得ない。だから組合員はそれにたいして非常に敏感になります。

経営状態を悪くするならば、組合員の一部はクビを切られる。そういうことになれば困るから、賃上げはほどほどにする。多少、賃上げはしても、労働強化に耐える。合理化も受ける。このように話はすすんでいかざるを得ない。

もちろん、企業別に労使関係が取り結ばれている場合にも、労働者の労働条件には、経済動向全体や労資全体の力関係が影響を与えています。それは、政権を取っている政党の経済政策、それから日本の経済は資本主義経済ですから、そのもとでこの経済政策と一定の関係をもちつつすすんでいくところの経済循環に影響されます。そういうなかで、労働組合であるとか労働者階級を代表する政党などが一定のたたかいは行ないますが、高度経済成長期を過ぎてしまった現在、大企業の組合は、さまざまな点で要求を控えめにするというやり方を取りますから、階級闘争についても限度があります。そういうことの結果として出てくる経済動向全体が、個々の企業の労働者の労働条件に

も影響を与えてくる。こういう関係にあります。

もし、労働者階級が政治経済の全体の動きを理解していれば、「短期的な利益」と「長期的な見通し」とを組み合わせて、自分たちの行動を決定していくわけですから、ところがそうはいかない。労働者階級が政治経済の全体と、その発展の見通しとを科学的に分析して自分の行動を決定し、自分の参加する組織を決定していくというふうには、全体としてはいかない。労働者階級のなかの一部は、自分の経験と科学的な認識とを持ち得るわけですから、そういうものにもとづいて特定の政党に参加し、前衛的な行動を行なう労働者階級の組織に参加していくと思ひますが、労働組合はそういう前衛組織ではなく、労働者の大衆組織です。そのうえ企業別組合組織は本工の全員組織ですから、そうした科学的認識はおるか、組合主義的な団結の意識すらもたないものをふくんでいます。

ごく少数の労働者だけで固まってみても、労働組合としては効果を発揮することはできない。したがってそれは、労働者が持っている当面の、さしあたり必要とする日々の生活の要求から出発する組織です。その組織が企業別にできていけば、その企業で働いている労働者は、その企業が当面しているさしあたりの状況のなかで問題を考えざるを得ない。どうしても、「企業意識」にとらわれやすい組合はこうした組合員の意識によって行動する傾向をもちます。

日常要求から出発する組織であっても、組合員のなかには「長期的な見通し」を持った活動家、あるいは階級的意識を持ったリーダーなどがおり

ます。これが組合組織のなかで、日常的要求と長期的・階級的観点を結合する役割を果たさなければならぬのですが、企業別組織は、全員組織でありまた企業意識をそだてやすくするため、こうした活動家やリーダーの活動をきわめて困難にする傾きがあります。

この点は、もし組合が企業別に組織されていない場合、例えば職種別に組織されている場合にどうなるかを考えてみれば明らかです。例えば絶縁工が職種別に組織されているイギリスの場合、Aという企業も、Bという企業も、Cという企業も、みんな不況で赤字だといっているときに、各企業で働いている絶縁工は、「おれは絶縁労働者として一定の熟練を持っているので一週間にこれだけの賃金をくれるのは当たり前である。企業が赤字だとか何とかというのには、おれに関係のないことだ。おれを雇う以上はこれだけの賃金をよこせ」というでしょう。日常要求から出発しても、職種別に組織されている労働者はこのように考えやすいのです。ところが企業別に組織されている日本の場合、日常要求を考えていくときに、その企業の経営状態が絶えず折り重なってきてしまっています。

3 短期的利益の優先する時代

特別の条件がある時代、例えば戦争直後の時期には、「日常要求」と「長期的要求」あるいは「階級的要求」とが絡み合っ出てきました。それは一口で言って「変革期」でした。戦争中には多く

の労働者や知識人が「思想傾向が悪い」だとか、「お前は戦争をやり抜く気がない」のかといったことで、ギューギュー絞られました。しかも、労働者にたいして米やタバコの特別な配給があるのを、職制であるとか会社がごまかして取り、労働者のほうは腹をすかせて働いていた。そしてけとばされたり、ひどい目にあっていた。それが敗戦でひっくり返ったわけです。

こういう非民主的な職場の関係を変えなければいけないという問題、それから国全体の軍国主義体制そのものを変えていくという問題と、食えなから賃金をもっとよこせという日常要求とが全部絡みついて出てきた場合——まさに「短期的な要求」と「長期的な要求」とが結びつく特別の条件が存在した場合——には、組合が企業別に組織されていて、変革を主張する前衛的な部分が組合員大衆の過半数を指導する、あるいは引きつけていくことができました。

ところがそうではなくて、「変革」などというのはかなり遠い将来の話である。さしあたりは資本主義的な諸関係のなかで生きていかなければならない。「変革」というのはいいことだとしても、一〇年先のために腹をすかせるわけにはいかない。出世コースからはずれてしまうわけにもいらない。女房、子供のことを考えると、そうばかり言っではいけない」という状況のもとでは、「短期的利益」で動く側が組合内で多数派になりがちです。

そして「短期的利益」で動く組合員大衆を会社派幹部がとらえ、組合をいわば御用組合化してい

くという傾向が出てくる。それにたいして今まで日本でよくあったパターンは、長期的観点・階級的な観点を持った組合員、活動家が少数派として対抗するというかたちでした。

一九四九年、五〇年段階までは、危機的状況のもとで大衆のなかでも「日常的要求」と「長期的観点」とが結合していたような状況がありましたから、階級的立場に立つものが労働組合運動の主導権を持っていたけれども、占領軍の干渉を基本としながら、企業と政府とが一体となってそういう運動に攻撃を加えてきて、いったんそれを崩してしまおう。そして戦後における日本の資本主義の再建を一応軌道に乗せていくと、企業別の労働組合運動は、企業内での企業の経営状態をにらみながら短期的観点にたつて組合員の部分的利益を守っていく、しかし労働者階級全体の利益を守らず、したがって長期的にみると組合員の利益も守っていないという運動になっていってゆき、とりわけ六〇年代の後半以降は一貫してそうした傾向がつよまってきました。

II 大企業中心の労働組合運動への反省

1 低い中小零細労働者の組織率

しかも、そういう企業別の労働組合運動は、必ず大企業中心の組合運動になってしまいます。なぜそうなるか。まず統計を見ていただきたいと思

います。

日本には一二〇〇万人以上の組合員がいます。これは国際的に見ると、そんなにはずかしい数字ではありません。もっとも、イギリスでは日本の人口の半分ぐらいしかないのに、組合員が一四〇〇万人ぐらいいて、五七・五％の組織率を持っています。また、スウェーデンにいくと七〇％以上、西ドイツでも四一・九％という組織率ですから、日本はそれに比べるとかなり低い。今、公共企業体や官庁ではわりあい組織されており、その組織率が高いから全体としては三〇・八％ですが、民間企業だけを取ってみると、二五％がやっ

とです。しかもひどいのは、労働者の過半数を占める小零細企業の労働者がほとんど組織されていないことです。常用雇用労働者が一〇〇〇人以上働いている企業に、七四三万人が雇用されています。全体の雇用労働者は三四五万人ですが、そのうちの七四三万人が一〇〇〇人以上の規模の企業に働いており、その組織率は六五・五％です。それから五〇〇〇九九九人までの企業で働いている労働者の数は一七四万人ですが、この組織率は不思議なことにもう少し高く、七八・七％です。

これはどういうことかという、常用雇用一〇〇〇人以上規模の大企業では、臨時工、社外工がそこで働いている労働者の五〇％以上を占めているという例が非常に多い。そしてその臨時工、社外工の組織率は非常に低いということから、一〇〇〇人以上規模と五〇〇人以上のところと組織率をみると逆になっているのだと思われれます。

ところが一〇〇〇九九九人のところには五六五万人の労働者が働いていて、組織率は一六・七％、三〇〇九九九人という小企業になると、働いている労働者は六一六万人もいるのですが、組織されているのはわずかに四六万五〇〇〇人、七・六％に過ぎない。二九人以下になると、働いている労働者の数は実に一三四九万人もいるけれども、組織されているのはわずかに六万九〇〇〇人、〇・五％の組織率で、一〇〇〇人のうち五人しか組織されていません。

大企業労働者もつとも組織されやすい条件をもっていることは確かです。しかし、大企業の企業別組合が企業側にゆ着しつつあることを考えると、この企業規模別の極端な組織率の差は異常です。労働組合運動の前進をねがう者にとっては、これは実に妙な話です。小零細企業においては賃金・労働条件が非常に悪いわけです。いちばん苦しい労働者が組織されておらず、日本のなかで賃金・労働条件が比較的良好な大企業の労働者だけが組織されているのです。

ただ、この統計にはもう一つ、「二つ以上の企業に組織化されている組合員」が「その他」という項にまとめてあります。先ほどのべた三〇〇九九人、二九人以下をまとめて、一〇〇〇人以下の規模の企業で働いている労働者の数が約二〇〇〇万人、そこで組織されている労働者は五三万四〇〇〇人しかいないということですが、「その他」つまり「二つ以上の企業で働いている労働者を組織化している組合」に組織されている人が、実は八三万四〇〇〇人いる。ですから、これが九九人以下の

規模の労働者に多いということにして、それを入れると、九九人以下規模では七・〇％の組織率になります。しかし、それでもなおかつ五〇〇人以上のところには比べたら問題にならない。約二〇〇〇万人の労働者のうち七％しか組織されていないのです。

企業の枠をこえて組織されている労働者が八〇年の数字で八三万四〇〇〇人ですが、八一年になると八五万三〇〇〇人に増えます。統計上、このところが増える傾向にあります。職種別の団結という問題を考えていく場合、大企業労働者以外のところで企業の枠をこえた団結（そしてその少なくとも一部は企業の枠をこえた職種別団結）がすすみつつあることは重要です。八三万四〇〇〇人から八五万三〇〇〇人へと、一年間にざっと二万ぐらい増えたことになりましたが、このところが少しずつ増えてきているのです（統計に表れたものは決して大きくありませんが、注目すべき事実だと思っています）。

ではなぜ、相対的にみて最も恵まれた大企業の本工労働者がいちばん組織されているのかというと、組織しやすいという労働者側にとっての客観的条件に加えて、大企業のほうが彼らに組合をつくらせておく余裕を持っているという点があります。

大企業は、中小・零細企業に比べてはるかに巨額の利潤（独占利潤）を手に入れます。だから組合が組織されたとしても、それが本工だけを組織した企業別の組合であるかぎり、それを手なずけていくことについて、企業側が自信を持っています。

したがって、労働者の側は資本の側の抵抗がわりあいなしに、組織化をすすめていくことができませんでした。

また大企業では、臨時工だとか社外労働者を持っていたり、少し大きな企業になれば、二〇〇ぐらいの下請け企業にパーツをつくらせるというようなことをやっています。そしてそういうやり方を取ることで、景気変動に際して非常に柔軟な雇用対策を取ることができます。

臨時工、社外工を減らしたり、下請けに出す部分を減らしたりというやり方で、景気変動に対応していくことができます。したがってこの数年間、産業によっては大企業でも本工にまで手をつけなければならぬような状況が出てきていますが、全体としてはそれほど大きくそこに手をつけなくてもやっていけた。そういうことから、企業の側は本工組合に必ずしも大きな脅威を感じないというところもあります。

ところが他方、中小・零細企業は、景気変動に応じて柔軟な対策を取るといふようなこともできなければ、特別な利潤を手に入れてそれで組合の要求に対応していくこともできない。そこで組合が結成されれば、企業側は必死になってそれをたたくつぶしにかかるわけです。

日本には労働組合法その他の労働三法がありますが、そういうものをすべて踏みじっても低賃金を押しつけ、ひどい雇用条件を押しつける。それを維持していくためには組合つぶしも平気でやる。もちろん、大企業でも企業の政策、そして企業側が認めている労働組合の政策に反対するもの

が出てきた場合には、暴力までふるうという日産自動車のような例がありますが、中小・零細企業では組合ができると、これはいけないというので擬装解散して別会社をつくるというようなことを平気でやるし、ある場合には暴力団が組合つぶしをするということもやります。

だから、労働組合運動としてはまことに残念なことだけれども、いちばん苦しい労働者が組織されないで、雇用がわりあい安定し、労働条件もいどころの労働者もっぱら組合に組織される。そして、むしろ下請け労働者や臨時工、社外工等を犠牲にしつつ、独占企業、大企業が利潤を上げていく体制を維持していくことに協力するような労働組合運動がつけられていく、というふうになってきています。

2 高度成長期の労働者の形成と企業別組合

経済の高度成長期には雇用労働者が足りなくて、中小・零細企業でも大企業でも、労働市場の圧力からいや応なしに、初任給を引き上げてきました。覚えていらっしゃるでしょうが、一九六〇年、安保闘争の年に総評が掲げていた最低賃金の要求は、一八歳で八〇〇〇円です。その話を学生にすると、みんな目を丸くする。「そのころ最低賃金要求はいくらだったと思うか、インフレはこれぐらいすすんでいるがどうだ」というと、「三万円ですか」などと言います。

たしかに、中高年齢層では、そのころに比べて賃金は三倍か四倍、せいぜいよくて五倍ぐらいに

しかなくなっていませんが、初任給に関する限り、一〇倍以上になって、そこだけが急が上がっています。いかに労働力が部分的に売り手市場であったかがわかります。そのなかで総評を中心とした春闘も成功しているかに見えました。

しかし、その時期、一九六〇年には、賃金労働者は日本の人口の五〇・六％にしか過ぎなかった。約五〇％は、農村ならびに都市の中間層でした。それを日本の政府は、農業構造改善政策、労働力の流動化政策など、さまざまな手を使い、巧みに引き出していった。そして表向きは失業者が二％以上に増えることはない。絶えず完全雇用に近いかたちのなかで、「中間層」(主として農民)を賃金労働者に変えていきながら、全体としては労働市場を資本の側に有利に保ってきました。

ことにその間に大量に農村から流出した労働者は、戦争直後に多くの労働者が持った戦闘的な闘争の経験もなければ、親父さんは農民であって、高等学校を出るまでは農民的な意識しか持ち合わせていない。そういう人たちが賃金労働者として大量に入ってくる。ことに大企業は争ってそういう人たちをとっていく。そうすることによって、企業別組合のなかにもまったく育ってこないわけではない階級的意識や組合主義的な団結の意識といたったものを職場と組合内で薄めていくということがやられたために、企業別労働組合はいっそう資本にゆ着するものになっていったというのが、今日のわが国の労働組合運動の状況だと思えます。

Ⅲ 労働組合組織化における職種別団結の発展

1 これまでの団結強化論

こういう状況を克服していくために、さまざまな提案がありました。第一に、「総評の組織綱領草案」に出てくるのですが、「職場を基礎にした組合づくり」という提言です。そして企業に入ってきた労働者はすぐに組合員になってしまうという企業別組合の状況のなかで、企業に入ってきた、したがって自動的に組合員になってしまう労働者たちに、新たに組合員としての意識を持たせる。そのために「職場を基礎にして組合づくり」をする。この方針は今日に至るまで、例えば総評の運動方針のなかには一貫して書かれています。つまり、職場で具体的な要求のもとに団結する。それをさらに一方では地域的な共闘へと持っていく、他方では産業別の統一闘争と結びつけていくというたまたかいです。企業別労働組合だって労働組合ではないわけではないですから、そのなかに自覚的な労働者も当然そだってきます。その自覚的労働者が中軸になりながら、企業別組合の持っている弱点を何とか克服し、資本の側と階級的に対抗できるような産業別組織を確立して、こういう考えから出てきた、提言であつたわけです。長期的観点、階級的観点に立った活動家が、日常要求のもとにみんなを団結させ、一定の行動を

積み上げていくなかで、階級的認識もそだっていくであろう。そうすることによって、企業別組織のなかで長期的な観点を持った労働者がいつかは多数派になる。そういう期待を持った提言です。もちろん、これはやらなければいけないことですが、それだけでいいのだろうかという問題があります。というのは、さきに述べたように、企業別組織のなかではそういう階級的観点に立った労働者が多数派になることの困難さがある。なかなかそうはいかないわけです。

そこで総評のなかでも、企業の枠をこえた地域的な統一闘争をとくに重視するという考え方がその次にでてきました。つまり、職場を基礎に地域的な共闘と産業別の統一闘争といっても、抽象的で、当たっていないわけではないけれども、優等生の答案みたいでカギになるものがよくわからないわけです。

本場の産業別組織とはどういうものかというところ、企業の枠をこえて同一産業の労働者が団結していくわけで、そのなかには「地域的な概念」が入っていないといけない。例えば、企業の枠をこえて全国的に同じ産業の労働者が団結するというとき、「全国的に」というのは「地域的な概念」です。ところが日常要求を軸に、つまり労働者の経験を通じて運動をすすめていく労働組合組織にあつては、地域概念はもっと狭いものです。

つまり同一地域の同じ産業に働く労働者もつと連絡を取り合う必要がある。例えば金属産業の労働組合であるなら、その金属産業の労働組合が、地本の下にさらに地域ブロックみたいなもの

をつくり、そこで企業の枠をこえてたえず交流し、共闘をすすめていく。それから地区労よりも一つ下の段階で、あらゆる産業の労働者が団結していく。

そしてもし、一つの地域内で企業の枠を越えて同一産業の労働者が交流し、団結の意識をつくり出していくことができるならば、そのときにはじめて、その産業別組織は産業別組織としての実態を備える。だから、労働組合運動における地域的な共闘、地域的団結の重要性を非常に強調するという考え方が、七〇年代に入つて出てきたのです。

「千代田総行動」「東京総行動」などはそういうことだと思ひます。これは総評系の一部の人たちなどには定着して、総評の幹部全体が重視しているわけではありませんが、地域共闘重視ということが組織・争議関係者などに定着しているものから、この方針をはずすわけにはいかなないという状況があります。これがもう一つすすんだ考え方でした。時系列としては大体こういう順序で出てきました。

2 産業別地域レベルと職種別団結

そして次に、そういうことをやっていくなかで、職種集団ごとの団結が非常に重要な役割を果たしていることに気がつき始めました。

イ 航空産業の例

例えば航空会社の労働者の賃金・労働条件はそんなに悪くないと思ひますが、民航労連という組

織に結集して、予想外に力を発揮しています。日航の職員の大多数は同盟加盟の第二組合に入っていますが、それ以外の航空関係労働者はほとんどが民航労連とともにたたかっています。それは同盟にも関係がなければ、総評にも入っていないが、ストライキを行使できる戦闘力をもっています。

パイロット、とくにジェット機を動かすパイロットの給料はそんなに悪いものではない。それからスチュワーデスの賃金も初期に比べたら非常に悪くなっていますが、他産業と比べれば決して悪くない。ところがパイロットの組合（乗員組合）であるとか、スチュワーデスを中心とする客室乗務員組合であるとか、職種別に組織された組織を内部に抱え、職種ごとの利益をきちっと守りながらやっている組織が、案外、分裂にたいしても耐えている。日本航空の地上職ではやられました。が、これも今、差別反対闘争でかなり大きな前進をしています。

日航第一組合というのは一時期二百何十人かに減ってしまったのですが、何年か前から、第二組合のなかで第一組合に同情する人たちがかなり多数出てきて、そのなかで「第一組合に思い切って移る人は第一組合に來なさい」という呼びかけ・オルグで、また三六〇人を超える組合員を持つようになりました。また、いったんは八人を残して第二組合に走ってしまったパイロットの組合は、八人と第二組合とが対等合同し、元の、第一組合の名前を名乗るようになりました。

それから客乗組合は、三分の二ぐらいが第一組合で、三分の一ぐらいが同盟の第二組合です。スチ

ュワーデスは毎年八〇〇人ぐらい新たに採用し、八〇〇人ぐらいが辞めていくそうですが、新しく採用された八〇〇人は全員、第二組合に入れられているのに、第一組合と第二組合との比率はほとんど変わらない。ということは、毎年七七八〇〇人が第二組合から第一組合へ移ってきているからです。

国際線に乗っていても、国内線に乗っていても、乗務から離れるとたちまちリボンをつけて組織活動を始めるという女性たちがかなりおり、パイロットと一緒にがんばっています。

こういうがんばりはどこから出てくるのか。一つには、日航が民航労連に守られているということがあります（日航の第一組合は民航労連加盟、乗員組合と客乗組合は民航労連と共同しています）。全日空、東亜国内航空、それから外国の航空会社で働いている人たちが民航労連を組織しているのですが、羽田であるとか成田であるとか、空港という特定地域に労働者が集中している場合、同一職種同士の労働条件の違いはたちまち伝わりやす。

カウンターを並べて働いている例えば受付をやっている労働者、あるいはは空港にいるスチュワーデスの労働条件は、隣同士ですから、エールフランスでこうなった、全日空ではこういう労働条件になっているという話がストリートに伝わっていく。これらが企業の枠をこえた団結を広げる一つの条件です。そしてここでは職種別・地域別の団結が非常に重要な役割を演じていると思います。

また、そういう企業の枠をこえた職種別・地域別団結をすすめるための条件は、次にみるように実は資本の側がいや応なしにつくり出すのです。

口 銀行の例

銀行では、今、労働組合運動がそんなに栄えているとは思いませんが、地銀・相銀などでは差別反対闘争などが案外強固にたたかわれています。その条件はどこにあるのか。

銀行資本がどんどん伸びていくなかで、例えば東京をご覧になればわかるように、国電の各駅ごとに銀行の支店が集中していく。駅のすぐそばというのは丸井ということになっていますが（笑）、実は丸井以上に銀行が集中しています。

そうすると、資本間競争にさらされ、あの銀行に負けるなどというので、銀行員同士はものすごい競争をさせられています。他面では、こんなにひどい競争をさせられたのではたまらない、何とかならないかという要求が出てきた場合に、すぐそばで働いていることによって連絡が非常にしやすくなっている。そういうことが、少数派の差別反対闘争を支える、あるいは少数派組合がいつまでもがんばっていられる条件をつくり出していると思います。それは資本の側がいや応なしにつくり出してしまふ、「同一職種労働者の同一地域への集中」ということです。

同時に組合の側とすれば、同一職種同士の、企業の枠をこえた連携を意識的にすすめていくことの重要性を、民航労連などのたたかいは非常によく示しています。意識的にすすめてなくても、空港に

集中しているのて自然にできてしまう。資本の側もそれを意識せざるを得ない。例えば東亜国内航空はいま経営状態が悪いので、パイロットはこれだけ安くしてくれ、とは言いにくい条件がある。ということが、企業の枠を越えた同一職種の団結をすすめる条件です。

3 職種別労働組合の発展

日本の労働組合は、七五〇七九年度の四年間に組合員数を約三〇万人も減らし、八〇年、八一年に若干増えましたが、いまだに七五年水準を回復していません。大企業で組合員が大幅に減ったからですが、こうした状況のなかで、職種別の連携組織を持つている組合であるとか、もともと職種別に組織されている組合は、一貫して組合員を伸ばしています。

イ 東京土建の例

例えば東京土建は全建総連に入っていますが、全建総連は去年一年間で一万五〇〇〇人も組合員を増やしています。全建総連が組織しているのはほとんどが町場の労働者です（土建業では野丁場と町場ということをよく言いますが、野丁場とはビル、町場というのは、一般の人たちの住宅建設のことです）。

今、住宅建設はものすごい落ち込みです。景気がもっとも悪い。ところが、いちばんつらい状況にある大工さんたちを中心にした建設労働者が、組織をどんどん拡大しています。労働組合運動

として、こんなに健康なことはないでしょう。

まさに苦しくなるから団結する。先ほど申した企業別労働組合のビヘイビアは、企業が経済的に苦しくなると、組合が企業の人べらし合理化政策を受け入れ、雇用労働者が減るから、したがって組合員も減っていく。それから苦しいところ、つまり中小・零細企業では組織率がものすごく低いというかたちを取ったのですが、大工さんとか左官という建設関係のいくつかの職種の労働組合、それは「産業別」といってもいいんですが、私は「職種別」といったほうがいいと思うのです。これで団結しているところは、組合員をどんどん伸ばしています。

ロ 医労協の例

また医労協が一貫して組合員を伸ばしています。医労協は、医師、看護婦さん、レントゲン技師、事務員といった職種で成り立っています。そして看護婦さんと医師とは、企業の枠をこえた一定の社会的な賃金・労働条件の水準を持っています。また、それをちゃんと意識して組合運動をすすめていかなければ、医労協の組織はもたないのです。

医労協の場合、その地域の企業の枠をこえた看護婦さん同士の交流とか、レントゲン技師さんの交流、お医者さんの交流といったものを持っていて、民主的な医療機関であろうと、そうでなからうと、こういう技術的水準を持ったお医者さんの給与はこのぐらいというように、社会的水準で企業内の賃金を決めています。そうしないと内部対

立が起る。社会的水準をきちんとさせていくと、内部対立もなくなり、職種ごとの利益をそれぞれ守りながら、全体として団結することができるようになる。これはたいへん興味ある例だと思えます。

ハ 運輸一般と建設一般の例

運輸一般では関西生コンがいまものすごい勢いで増えており、清掃運輸労働者などのところも急増しています。

建設一般では、関東でダンプの労働者の組織がものすごく伸びています。そして高度成長期にビルがたくさんできてきて、ビルのメンテナンスとかビルの清掃といった特殊な労働者が大量に出てきましたが、その組織化がすすんでいます。また野丁場のつまりコンクリートで造られるビルディング、大建設業等々の労働者の組織化を目指しているし、測量技師をも組織化していく。やはり職種別に組織化しているのです。このように、一般労働組合のなかで職種別に組織していく方法が実際にすすみ始めているし、一定の成果を収めています。

それから出版労連ではやや違うのですが、教科書共闘、洋書共闘のように、扱う本の種類によって小共闘組織をつくっています。その業種ごとの共闘組織をつくることによって、出版労連全体としての運動を強化していくというやり方を取っています。

職種、業種にもとづく共闘組織、あるいは組合の下部組織をつくっているところが、七五年以

降、労働組合運動がひどく落ち込んでいたなかで、一定の力を維持している、あるいは組織を伸ばしてきているという事実は注目にあたいます。

IV 職種別団結軽視の歴史的原因

それでは、現在、このような成果が上がりはじめているのに、なぜ、わが国で職種別団結、業種別団結の問題が、これまで労働組合運動をすすめていく本流のところであまり問題にされなかったのが問題として残ります。

一つは、戦後の労働組合運動は、「変革の時期」に突然、拡大していったわけです。ゼロから始まり、一年間で三百八十何万人が組織され、それから組合員がどんどん増えていった。何もないところに労働者を団結させるのですから、企業ごとに集まるのがいちばん早かったのです。

そして企業ごとに集まった労働者が産業別組織をつくっていくという方向へすすんだ。そのリーダーシップを握った左派勢力は、一九二〇年代から三〇年代へかけて、独占資本主義段階におけるもっとも戦闘的な、しかも社会変革に結びつく労働組合組織は産業別組織であるという意識を非常に強く持っていましたから、まず企業別に労働者を組織し、それを産業別の連合体へ持っていく、産業別組織に一本化していくという方向を取りました。

そして四七年までには、いくつかの組合では産業別の統一労働協約というものをつくりました。

ですから変革のすすむなかで、つまり民主化のすすむなかで、企業別組織から始まって産業別組織への移行過程が、ある程度すすんでいったと言えます。

ところが四七年、占領軍が干渉する。この統一労働協約には、資本の側と労働組合の双方の意見が一致しない場合には、改めて協約を結ばなくても、以前に結んだ協約が有効性を持つという、組合側にとってはきわめて有利な条項が最後に必ずくっついていたのですが、占領軍は、そういうものは無効だといって全部つぶしてしまったわけです。

その後、四九年、五〇年の攻撃のもとで、これまでの労働組合運動はひっくり返される。「変革の時期」が過ぎて運動は挫折し、企業別組合の組織の定着という方向へすすんでいく。これが一つです。

だから、業種別、職種別の労働者の団結ということはほとんど考えなかったし、当時のひどいインフレ、生活条件のはなはだしい悪化のもとでは、最低生活を守っていくのに必要な生活給の要求ということが、組合の要求にならざるを得なかったという状況がありましたから、職種ごとに団結し、賃金にも差をつけるなどということは、組合運動の意識のうえにのぼってきること、ほとんどあり得なかった。それにプラスして、産業別組織が社会変革につながるもっとも戦闘的な労働組合運動の形態だという種の固定観念があり、その二つが結合していたということです。

第二には、日本の労働組合運動が二〇世紀に入る頃によく出発したために、大量生産方式が

開始される以前の一九世紀八〇年代までの生産技術とそれをもとにした労働者構成のうえにヨーロッパ諸国で発展した、企業の枠をこえた横断組織としての職能別組合（クラフト・ユニオン）の伝統がきざぎざあげられていなかったことです。

V 職業別団結の今日的意義

以上、述べたような理由で、わが国では戦後、職種別団結の意義が労働組合運動の階級的発展を願うものによってほとんど重視されることなく、そのため、例えば国労から動労や全施労が分裂してゆくという事態も生みました。また企業別組織が労働者を企業別に分断している状態をうちやぶり、企業別の壁を突破して、企業の枠をこえた団結をつくりだすための方策として、職業別団結の意義を十分に考えてみることにし、今日まできているように思われます（もっとも、一部の組合では、最近、事実のうえで職業別団結が重視され、運用されはじめていることは、先に述べたとおりです）。

しかし、今日、もう一度、職業別団結の意義をとっくり考えなおしてみる必要があるのではないのでしょうか。

もとより、こう言ったからといって、産業別組織の重要性、それが現代における労働組合の組織形態の基本型であることを否定しているわけではありません。

しかし産業別団結の重要性だけに目をうばわ

れ、それを強調するだけでは、組合員は運動について確信がもてず、失望さえしてゆくのではないでしょう。なぜなら、企業別組織を基底とする現在の日本の産業別連合体は、大企業にゆき、独占資本の支配構造にくみこまれつつあります。したがって、労働者は産業別団結の眞の意義を日常経験をおして大衆的にくみとってゆくことができるような状態におかれていないからです。

このような現状をふりかえるのと同時に、第二に、「独占資本主義下の労働組合運動のもっともすすんだ組織形態は産業別組織」という合言葉についても、より歴史的・具体的観点から反省してみることが必要です。

一九二〇～三〇年代には、たとえばプロフイェルンによって産業別組織化が叫ばれ、いわば戦闘的組合運動のスローガンになりました。しかしそれは、その時期まで職業別組織の形態をとり、熟練工だけを組織していた職業別組織と不熟練労働者を結集した一般労働組合とを独占資本に対抗するために統合してゆくためのスローガンでした。しかも、職業別組織も一般労働組合ともに企業の枠をこえて横断組織であり、これらを統合して新たに作りだされる産業別組織も、企業の枠をこえた組織として考えられていたのです。ところが、こうした伝統をもたない日本では、そうしたスローガンを適用しただけでは、「企業別組織の産業別勢ぞろい」になり、労働組合運動は今日みられるような状態へとすすんできたのです。

また、歴史的・具体的な反省が必要という意味は、次のようなことでもあります。

独占資本主義段階における労働組合組織の理想型が産業別組織であることは確かですが、産業の発展は不均等にすすむものであり、したがって独占資本主義段階にあっても、あいかかわらず、職業別に団結する条件をそなえた労働者が多数存在しており、また再生産されています。そのうえ、組合運動の枠の中にこれまで入ってこなかったような特殊な技術をもった人々——たとえば演奏家、演劇陣、その他の芸術集団——のますます多くが団結の必要を感じはじめています。こうした労働者のあいだで職業別組織が有効性をもっていることは明らかでしょう。

第三に、現在の合理化進展過程で明らかにみとれるのは、本工の相対的・絶対的縮小、さまざまの職種の作業の下請化、それによる企業外における職種集団の形成です。それが極端にすすんでいるのは、放送、出版、土木建築などで、本雇の社員はますます管理労働者の性格をつよめ、そのもとで多数の、未組織の職種集団が働くようになっています（そしてこうした傾向は、製造工業においても、少なくとも傾向としてみとれます。本工の多くがなお生産労働にたずさわっているといえ）。

こうした傾向がすすむかたわら、労働者の七〇％にもおよぶ人びとが下請・臨時工、パート、小・零細企業労働者として、未組織のまま放置されています。

こうした未組織を組織化するさいに、地域別・職業別団結が少なくとも一定の有効性をもつことは、すでに最近の建設一般や運輸一般の経験が明

らかにしているように思われます。

そして最後に、既存の企業別組織を基底とする今日の日本の「産業別連合体」を、眞の産業別組織にかえてゆくためにも、職業別団結の意義について、それぞれの産業の具体的条件に応じて考える必要がありましょう。なぜなら、眞の産業別組織へとそれを改造し強化してゆくためには、企業別組織の枠をこえた労働者の団結を日常的につくりだしてゆくことが必要なのですが、同一職種の労働者の交流・団結が、その枠を突破する一つの手だてになることは、民航空連や医労協の経験がこれを明らかにしているからです。

（本稿は、七月三日の第3回「職能研究会」での講演を整理して、中林先生に手を入れていただいたものです。感謝いたします。尚、第一・二回のまとめと、次回以降の「賃金問題」等々は、順次掲載していく次第です——編集部）