

第一章 労働組合運動の現状と課題

一 わが国労働運動の現状

一九七九年の春闘を經過した現在、わが国の労働組合運動にはある種の低迷が、そして労働組合運動の前進をねがう活動家のあいだにも一定の困惑が、あらわれているようにみえる。

七五年いらいつづいた構造不況下でのいわゆる「春闘四連敗」のあとを受けて、七九年春闘では、国民経済に占める産業上の位置からして春闘相場に大きな影響を与えずにはいない金属機械産業では、金属労働が統一賃金闘争すらおこなえず、加盟単産は関連産業の好・不況に応じてまったくばらばらの賃上げ額・賃上げ率を承認するにとどまり、それが資本の論理に忠実であった——つまり、資本の論理に抵抗して労働者の利益をまもるといふ労働組合の役割を果たさなかった——ということ、日経連からおほめの言葉をいただいた。

公労協は、国労を中軸に私鉄総連と統一ストをたたかい、政府・運輸省の私鉄経営者にたいする圧力で私鉄の賃金交渉が解決をみないうちに、私鉄の交渉を組合側に有利に展開させる裁定を公労委からひきだした。しかし、民間基幹産業でつくられた相場は、とうぜん公労委の裁定額の死錘となり、賃上げの額と率は前年をわずかながら上回ったにすぎなかった。

そのうえ、公労協の統一闘争からは全電通が離脱した。そしていったん七三年七月に破綻した労働戦線の右翼的再編・統一の企てが、「政策推進労働会議」や「賃闘対策民間労働会議」、中立労連と新産別による「全国労働組合総連合」の結成などをつうじてふたたび頭をもたげはじめ、公労協内の全電通と全通は、

こうした企てに力を貸しつつあるといわれる。

他方、政治戦線では、独占資本の強搾取・高蓄積がすすむなかで自民党が一貫して国民のなかに支持基盤を失いつつあるうえに、ロッキード事件をはじめとする汚職がつきつぎに暴露されつつあり、自民党一党支配の危機はより深かまっているが、それゆえに自民党と独占資本の勢力は、ある種の非合法的手段——たとえば鬼頭弁護士の利用といった——まで使って攻撃を共産党に集中するとともに、「部分連合」をえさに民社党・公明党を保補勢力として独占資本擁護の陣営にひきこむことでその支配の延命を策し、現在までのところ一時的に成功をおさめている。六〇年代後半から七四年まで各種選挙で共産党がしめした飛躍的前進は、その後歯止めがかけられ、一時的後退を余儀なくされたし、民社党・公明党はその反共主義をつよめるとともにその政策をいちじるしく右傾化させ、自民党の補完勢力としての性格をあらわにしたし、社会党は党内左右各派の対立による混迷をふかめた。そして以上の動きは地域的統一戦線の動向にも大きく影響し、一時は人口にして合計四八〇〇万以上を占める自治体で共産党をふくむ勢力に支持される革新首長が選出されていたのが、このところ京都府・横浜市・東京都・大阪府などで、あいついで自公民もしくは自社公民の連合勢力により、これをくつがえされるにいたっている。

以上のような状況に直面して、労働組合運動の前進と独占資本の利益に立つ現在の政治の根本的転換とをねがう労働組合活動家が、ある程度とまどいを感じたとしても不思議ではない。

だが、表面にあらわれた一時的諸現象だけをみて、歴史の動向と労働組合運動の発展の基本方向を見失ってはならない。われわれは事態を冷静、かつ科学的に分析し、すすむべき方向をみきわめ、定めるべきである。

春闘の不調、労働組合運動の幹部レベルにあらわれた協調主義への傾斜と労働戦線の右翼的再編の策動

の新たな台頭、自公民連合とときにはこれに社会党を加えた勢力による革新自治体の破壊など、一見ひとを落胆させるような諸現象の背後で、それとはまったく別の動きがあることに注目しなければならぬ。

京都・横浜・大阪では共産党を中心とした勢力が、自社公民をふくむ六党の連合勢力を相手に、敗れたとはいえほとんど互角のたたかいをし、東京都では、社会党中央の躊躇にもかかわらず総評の支持のもとに社共を中心とする革新統一を実現し、自公民勢力に迫るたたかいをすすめたことや、七九年統一地方選挙で保守中間派連合と対決した共産党がかつて見ない前進をしめたことなど自体、むしろ国民の支持の向かいつつある方向——自公民連合勢力に反発し、かつてのこれらの諸党の支持者がこれらの党からはなれてゆく方向——を明示しているのである。同じことは、労働組合運動についてもいえる。春闘の不調と対照的に、全国的に発展しつつある地域共闘、未組織の組織化運動のあらたな発展、労資協調主義的・右翼的潮流のとってきた政策の構造不況下での破綻と傘下組合員の不満の増大もしくは離反等、わが国労働組合運動の基底に闘争エネルギーが蓄積され、それが表面化しはじめていることを示す、さまざまな事実があることを忘れてはならない。

そこで次に、ヨーロッパの発達した資本主義諸国の運動の現状と比較しつつ、わが国の労働組合運動がどのような状態にあるか、何が運動発展の障害になっているかを見定め、こんご障害をのりこえて運動を発展させるために必要な組織論的課題を明らかにしてみたい。

二 構造不況下における運動の高揚と停滞

1 組合員数の増減

資本主義世界全般にわたる構造不況のもとで、周知のように、発達した資本主義国のすべてにわたって政治的・経済的危機の深化がみられ、労働者はひとしく失業の増大、実質賃金の低下、社会保障制度や民主的権利への攻撃にさらされているが、そうした情勢のもとで、わが国の労働組合運動と西欧諸国——さしあたりここではフランス、イタリア、イギリスを例にとるが——の労働組合運動とは（その背後に蓄積された労働者の闘争エネルギーは別として、組織化された運動に関する限り）、対照的な傾向があらわれている。

労働組合運動の前進と停滞もしくは後退とを端的に示す指標の一つは、洋の東西を問わず、組合員数の増減である（もっとも、企業別組織の形態をとるわが国の労働組合と、そうした形態をとらないヨーロッパ諸国の組合の場合とは、前進・停滞の組合員数への反映の仕方と程度にちがいがあり、ヨーロッパ諸国の組合の方がいっそうストレートに反映するものと思われる。というのは、企業内従業員のすべてが組合に組織されていないヨーロッパ諸国の場合、組合に参加することによって利益がまもられない限り、労働者は組織をはなれてゆく傾向が顕著にあらわれるからである）。

では、ヨーロッパ諸国とわが国で、この不況下に組合員数はどのように変化しているであろうか。

第1表 わが国労働組合員数の推移
(単位1000人)

	労働組合員数	総評	同盟	中立労連
1969	11,249	4,249	1,963	1,345
1970	11,605	4,282	2,060	1,400
1771	11,798	4,245	2,172	1,350
1972	11,889	4,267	2,226	1,393
1973	12,098	4,341	2,279	1,374
1974	12,462	4,457	2,313	1,401
1975	12,596	4,573	2,266	1,369
1976	12,509	4,579	2,209	1,354
1977	12,437	4,557	2,210	1,330
1978	12,383	4,525	2,182	1,321

(労働省「労働組合基本調査報告」による)

第2表 イギリスTUCの組合員数の推移
(単位1000人)

1974年	10,022
1975	10,364
1976	11,036
1977	11,516
1978	11,865

(Labour Research による)

第1表にみる通り、わが国の労働組合員数は、一九七五年六月末現在の一二五九万人を頂点にして、以後毎年減少をつづけ、三年後の七八年六月末には一二三三万三〇〇〇人となっている。中央組織の傘下人員についてみると、同盟と中立労連は、七四年のそれぞれ二二万三〇〇〇人と一四〇万一〇〇〇人を頂点とし、以後減少に転じ、七八年にはそれぞれ二一八万二〇〇〇人(七四年に比べて一三万一〇〇〇人減)と一三二万一〇〇〇人(七四年比八万人減)となっている。また総評は七六年まではなお組合員が増加して、四五七万九〇〇〇人に達したが、以後減少に転じ、七八年には四五二万五〇〇〇人(七六年比五万四〇〇〇人減)であるが、七四年比ではなお六万八〇〇〇人増である。

これにたいして、英、仏、伊では、失業率がわが国よりも高く、その点では組合の組織化運動の困難が加重されていると思われるにもかかわらず、労働者の組合への結集がすすんでいる。

イギリスではこのところ失業者数が増えますふえ、一四〇〜一六〇万人に達しているが、第2表にみる通り、イギリス労働組合会議TUCの組織人員は年々増加して、一九七八年一〇月には一一八六万五〇〇〇人という史上最高の数に達した。

イタリアでは、「熱い秋」といわれ

た一九六九年の三大労組の大統一闘争の実現をみるまでは、イタリア労働総同盟CGILが二五〇万人、イタリア労組連盟CISLが二〇〇万人、イタリア勤労者同盟UILが八〇万人を数えたにすぎなかったが、三労組の統一闘争の進展とともに組合員数は急激にふえ、七六年にはCGILが三八〇万人、CISLが二四五万人、UILが一〇〇万人となり（Europa Year Book 1977による）、さらに七八年初めには、それぞれ四三二万人、二八三万人、一二〇万人に増加している（木下広史、「イタリア労働運動の到達点と課題」、全日自労『月刊学習』、七八年六月）。

フランスでも、六八年五月闘争以後、三労働組合中央組織、とりわけ労働総同盟CGTと民主労働者連合CFDTが組合員を急増させた。そして七二年以降、CGTは共同政府綱領にもとづく統一戦線運動と結合して組織化の大カンパニアをすすめたが、七七年秋以降の統一戦線の亀裂、七八年三月選挙における保守派の政権確保、七八年四月現在で一四五万二〇〇〇人におよぶ失業者の存在、七七年だけで三九〇〇人におよぶといわれる職場委員職首に象徴される経営側の組合活動家にたいする攻撃などが、組織化運動の前進をはばんだ。そこでその組合員数は、六八年約二〇〇万人、七二年二三三万三〇〇〇人、七八年二三五万人と報告されている。ただし、CGTは、組合費を納める正規の組合員数を、七六年の大会で決定したように大幅に増加させることはできなかったが、七八年現在、約六〇〇万人の非加盟労働者が要求闘争でCGTと行動をともにしているといわれる。

2 ヨーロッパにおける闘争の前進

こうして、わが国で組織労働者数が全体として減少し、労働組合中央組織もとりわけ同盟と中立労連が

第3表 争議参加人員と労働損失日数

(単位1000人)

	日本		イギリス		フランス		イタリア	
	参加人員	損失日数	参加人員	損失日数	参加人員	損失日数	参加人員	損失日数
1974	5,325	9,663	1,622	14,750	1,563	3,379	7,824	19,466
1975	4,614	8,016	789	6,012	1,827	3,868	14,109	27,189
1976	3,400	3,254	666	3,284	3,814	5,010	11,897	25,377
1977	2,413	1,518	1,155	10,142				
1978			799	6,912				

備考 78年は1～10月のみ

目立って傘下組合員数をへらししているときに、ヨーロッパ諸国の労働組合はこれとは対照的にその組織をのぼしている。

それでは闘争の面ではどうであろうか。ここでも、わが国の春闘が七五年いらい不調に終始しているときに、曲折はあるにせよ、ヨーロッパ諸国の労働組合闘争は前進をとげていることは、争議参加人員と労働損失日数の増減を対比してみるならば、ほぼ明らかである(第3表参照)。

この表について若干の注釈を加えるならば、イギリスの場合、一九七四年にストライキ闘争が高揚したのち、七五年、七六年と二年間にわたってストライキ闘争が鎮静化している。これは、七四年に炭労が長期にわたる断固たる闘争によって保守党政権を打倒したのち、これとってかわった労働党内閣が、事実上のスト規制法である一九七一年労使関係法の撤廃、賃上げの法的規制の廃止、雇用保護法の制定など、労働者階級にたいする一連の譲歩政策をとるとともに、物価統制とひきかえに労働組合側に賃上げの自主規制を求める「社会契約」(social-contract)政策をとったことによる。譲歩政策によるスト権回復と一時的な実質賃金上昇、ならびに社会契約政策をめぐる組合運動内左派の意見の分裂——中間派的な部分はこの政策への協力を主張し、戦闘的左派は、社会契約を、形をかえた所得政策にほかならないとしてこれに反対した——が、ストライキ闘争を、後退させたのである。

だが、七七年以降、社会契約政策は結局、戦闘的左派の主張した通りの性格

のものにすぎないことが、次第に大衆的に明らかになった。実質賃金の低下に抵抗して組合が賃上げ闘争にたちあがると、労働党右派内閣は賃上げの法的規制にふみきった。TUC右派幹部は、労働者の憤激の高まりを、七七年九月のTUC大会では「一年後に自由な団体交渉制に復帰することをめざす」ということでどうやら抑えこむことができたが、七八年九月のTUC大会では、もはやこころしたことは不可能であった。大会は、一切の賃金統制の撤廃、自由な団体交渉制への復帰、週三五時間制の実施による失業者数の縮小などの要求を圧倒的多数で決定した。

そして大会が終わるやいなや一〇月にはブリティッシュ・フォード自動車の五万七〇〇〇人の労働者が週三五時間制、賃上げ、有給休暇延長の要求をかかかってストライキに突入し、ついで運輸一般労組加盟の運輸労働者一八万人がストに入り、そのあと教員、自治体労働者、鉄道労働者、医療労働者等々がぞくぞくストライキ闘争に入る情勢にある。したがって第3表にはまだ反映していないが、七八年のスト労働者数と労働損失日数は七七年をかなり上回るものと思われる。

フランスでは、一九七七年五月二四日におこなわれた全国八〇〇万労働者によるストライキが、失業とインフレに反対する闘争の画期となった。そしてCGTは七八年七月に、週四〇時間制の即時実施、週休二日、週三五時間制への漸次的移行、年五週間の有給休暇の要求をかかかって雇用主団体との交渉に入った。イタリアでも同様のストライキが数回にわたっておこなわれ、七七年一二月の全国ストには一九〇〇万人の労働者が参加した。

また七八年四月五日には、ヨーロッパ労連ETUCのイニシアチブにより、欧州一八カ国の労働組合組織が失業反対国際デーをたたかったが、集会、デモ行進、ストライキなどさまざまな形で参加した労働者は四〇〇〇万人以上ののぼり、各国政府とEEC当局にたいして失業をなくすための断固たる措置を要求

したのである。

三 わが国における闘争発展の阻害要因は何か

1 考えられるいくつかの要因

では、同じく政治的・経済的危機のもとにあり、労働者階級がインフレと賃上げ抑制のもとで実質賃金の低下に苦しめられ、失業増大になやまされながら、一方でわが国の春闘が四年の長期にわたって不調をつづけ、他方で西欧諸国の労働組合運動が闘争を維持もしくは高揚させているという、この対照的な傾向は何によって生みだされているのであろうか。

理由としては一応さまざまのものを考えることができる。一つは、日本の独占資本が、とりわけ強力であり、そのため、労働組合運動内に大衆的基盤をもつ右翼的・労資協調主義的潮流を、この経済危機のもとでもなお強力に維持しつづけてゆくだけの力をもっているのではないかということである。

たとえば、イギリス、フランス、イタリアの経済危機が日本のそれよりもいっそう深刻であり、西ドイツや日本の独占資本は、同じく危機のもとにありながら、低賃金、円高・マルク高、戦後一新された生産施設のもつ生産性の高さの利点に立って、イギリス、フランス、イタリアなどいっそう弱い立場に立たされた国々を犠牲にして、なお海外市場に進出することができ、また、生産の低下にもかかわらず企業収益を確保しつづけている。このため、六〇年代のいわゆる「高度成長」期に、巨額の超過利潤を手にいれ、

その一部をさいて労働運動のなかに強力な右翼的潮流をつくりだすことに成功したわが国の独占資本は、いまなお、中小企業と下請企業、社外工・臨時工に犠牲をしわよせすることで、本工組合における右翼的潮流を支えてゆくだけの力をもちつづけているのではないかということも、考えられないではない。

だが、佐世保重工、沖電気、新日鉄釜石の例にみるまでもなく、巨大企業で首切り「合理化」がすすみ、こうした「減量経営」政策はこんごいっそう拡大せよとしていのである。こうして七〇年代初期までに労働組合運動内の会社派幹部がえがきだしてきた労資協調政策のバラ色の夢が泡のように消えた現在、すくなくとも、右翼的潮流のとする労資協調主義政策は、大企業内においてすら大衆的支持をえられない状況が生まれつつあると見るべきであろう。

客観的条件が以上の通りであるとすれば、ヨーロッパ諸国とわが国の労働組合運動の動向の相違は、むしろ主体的条件——運動の内部にある諸条件のちがいに——に主としてかかっているものと考えるべきではなからうか。主体的条件のちがいの点で、とりわけフランス、イタリアと比べた場合に、この両国では、CGTやCGILのような、階級的民主的潮流に指導される労働組合中央組織が存在し、しかもそれらが最大・最強の組織になっているということがある。この点はたしかにわが国との大きなちがいであり、重要なことであるにちがいないが、しかしこうしたことでも事態を説明しきれないことは、現在、右翼的潮流がいまなお指導部——総評議会——の多数を占めているイギリスのTUCの戦闘的なたたかひの発展を見れば、明らかであろう。

2 わが国労働組合運動のもつ闘争エネルギー

第4表 企業規模別労働組合員数の変動
(民間企業のみ) (単位1000人)

企業規模	1974年	1975年	1976年	1977年
合計	8,853	8,933	8,813	8,714
1000人以上	5,222	5,227	5,088	4,987
300~999人	1,316	1,366	1,381	1,366
299人以下	1,518	1,546	1,565	1,570
その他	753	795	778	790

- 1) 労働省「労働組合基本調査報告」により作成
- 2) その他は規模不明のもの
- 3) 企業規模は常備労働者数による。

では、わが国の労働組合運動内にある、さしあたっての、闘争発展の主要な阻害要因は、いったいどこに求められるべきであろうか。

その点について示唆的なのは、一つは、企業規模別労働組合員数の増減に関する統計であり、他の一つは、春闘の停滞もしくは後退にもかかわらず、この数年らしい地域共闘が全国的にいちじるしい発展をしましめているという事実である。

第4表は、七四年以降における民間企業の労働組合員数の変動を組合員の所属する企業規模別にあらわしたものである。

ここにみられるいちじるしい特徴は、次の点である。七五年を頂点として、七七年までに民間企業の労働組合員が約二一九〇〇〇人減少したが、これを企業規模別にみると、一〇〇〇人以上の大企業では約二四万人も減少している。これにたいして九九九人、三〇〇人規模の中企業では、七六年に若干ふえたが、七七年に減少したため、七五年と七七年では増減なしということになり、さらに、二九九人以下規模の小・零細企業では、この間毎月一〇〇〇件以上の倒産がつづき、労働組合の組織維持がもっとも困難な状態におかれていたにもかかわらず、二万四〇〇〇人の増を示しているということである。

この統計的事実と、その多くが大企業労組や大企業連の主導下におかれた全国単産の勢ぞろいによる全国レベルでの春闘の不調に比べての中・小・零細労組を主体とする地域共闘の前進という、この間の運動のうえにあられた事実とを重ねあわせてみると、わが国の労働組合闘争の発展を阻

害している運動の主体側の要因は、ほぼ推察がつく。

わが国の組合組織の九五%までは、その単位組織——組合組織の最基底にあって、執行機関をもち、独自に行動する能力をもつかもしくはもつはずの組織——は企業別の形態をとっており、しかも民間労働者の組織化が大・中企業に集中していて、低賃金、劣悪な労働条件、ならびに雇用不安に苦しめられている小・零細企業労働者の大多数は、未組織のままに放置されている。そしてたとえ彼らが組織化されていても、大部分の産業別組織の指導権は大企業労組に握られているのである。

こうした状況のもとでは、独占資本は、巨大企業内に育成した右翼・労資協調主義的幹部に、全国レベルの運動の指導権をとらせることが容易にできる。いいかえるならば、組合内の会社派幹部は、組合員を企業別組織のなかに閉じこめ、組合員のあいだに生みだされる企業意識を全面的に利用することによって、実質賃金の低下、合理化による労働強化と首切りという、職場組合員の闘争エネルギーが蓄積されずにはいない状況のもとですら、なお資本の側に癒着しつつ、春闘のような全国レベルの運動を労資協調主義の枠内におさえこんでゆきやすい。事実、こうした民間巨大企業の労働組合では、組合運営の中央集権化が不当に強められ、組合下部組織の権限と自主性がいっそう制限されている。企業連の単一化とともに企業連本部に権限が集中され、工場、事業所の支部組織の団交権、協定締結権、ストライキ指令権が制限ないしくは奪されており、その結果、「密室交渉」とか「雲の上春闘」といわれるような極端な組合員無視の傾向が、つよくあらわれている。

また現在、わが国の独占資本は労働者を激烈な企業間競争にまきこんで、労働者に過酷な「合理化」、賃金抑制をおしつけているが、巨大企業労組を結集したわが国の多くの産業別組織は、人べらし「合理化」攻撃への対応を主として企業連にゆだねたり、また逆に企業連が産業別統一闘争を事実上放棄したりして

いる。そのために、運動が企業の内にとじこめられ、労働者を企業間競争にまきこんで、「合理化」をおしつけてくる独占資本の攻撃と有効に対決できない実態にある。

それは要するに、資本と癒着した労働組合運動内の右翼的潮流が、わが国の労働組合のもつ企業別組織としての弱点を全面的に利用しつつ、組合組織の非民主的運営をつよめることによって、職場労働者のあいだに蓄積されつつある闘争エネルギーを閉じこんでいるということであろう。しかし、企業の枠をこえ、また右派支配の単産の枠をこえて地域共闘に結集した小・零細企業労働者は、その闘争エネルギーの發揮をさまたげられていないのである。

四 ヨーロッパ諸国とわが国の組合の組織形態と

運営方法のちがい

1 組織の形態と原則のちがい

以上の考察は、ヨーロッパ諸国の労働組合の組織形態とわが国のそれとのちがいを明らかにし、またヨーロッパ諸国の組合運動が最近とみに重視している組合運営方法の基本とわが国の労働組合運動にあらわれている傾向のちがいとを明らかにするならば、いっそう明確に裏付けることができる。

わが国の労働組合は、周知のように、そしてさきにも指摘した通りに、基底組織としての単位組合が企業別に組織されており、産業別組織といわれるものは、いかなればこうした企業別組織（通常組合支部と呼ばれる）が産業別に勢ぞろいしたものである。

ところが、ヨーロッパ諸国の産業別組織は、企業別組合の産業別勢ぞろいではなくて、産業別・地域別の単位組合（同一地域で同一の産業もしくは職種に属する労働者が、企業の枠をこえて結集する支部。フランスではサンジカと呼ばれ、イギリスではブランチ〔支部〕の名で呼ばれる）が、全国的に連合したものである。

組合運動の原点は、労働の搾取がおこなわれている生産点＝職場にあるが、この職場における労働者が、わが国のように企業別の団結の原理（同一企業に雇用されているから団結するという原理）と、産業別の団結の原理（同一産業の労働者だから一つの全国組合に団結するという原理）の組み合わせ——しかもしばしば前者が後者に優先する——によって組織されているのと、地域別・産業別の団結の原理（どの企業に雇用されているようと、同一の産業にたずさわる、共通の利益をもつ労働者として、企業の枠をこえて地域的に、団結するという原理）によって組織されているのでは、職場労働者の意識と行動に大きなちがいがでてくるのは当然のことである。

前者の形をとるわが国の場合、とりわけ大企業では、作業長・工長など職制層が資本と癒着し、その支援のもとに、職場組織を掌握し、組合支部はもろんのこと、産業別組織全体が巨大企業連の会社派幹部の支配下におかれることになりやすく、また企業の枠をこえた階級的な団結行動を経験しない職場労働者は、企業意識に大きく左右されることになりやすい。その結果、不況下で、賃金・労働条件が悪化し、人員整理の脅威が迫っていて、組合の階級的な団結と行動がもっとも必要とされているときに、組合執行部はたたかおうとしないで、組合員の利益を無視して資本の攻撃に屈伏するばかりか、ときには資本の側の政策を積極的に支持することさえある。

これに反して、組合支部を企業の枠をこえて組織することを組織の基本原理とし、こうして企業の枠を

こえた団結を組合活動の習慣、組合員としての当然の伝統的モラルにしてきたフランス、イタリア、イギリスなどの組合の場合、一職場、一企業の労働者の問題も、すべて職場委員を通じて、まず同一地域の同一産業労働者の共通の問題として企業の枠をこえた支部組織で問題にされ、必要となればさらに同一地域の他産業労働者の支援をうけることになる。そこに企業意識がはいりこむ余地は少ない。

しかも、このような地域別・産業別の団結の原理は、組織形態に若干の相違があるにせよ、フランス、イタリアの総同盟でも、イギリス最大の組合として近年わが国労働組合活動家の関心をひいている運輸一般労働組合TGWUでも、ひとしく、下から上まで、つまり最基底組織としての単位組合レベルから組合中央まで、つらぬかれているのである。

TGWUは、現在組合員一九五万人（七七年）を結集する巨大一般労組で、今日ではそのなかに一二の職種別部門をもち、それだけで一つの労働組合中央組織の態をなした組織になっているが、その「組合活動の手引、第一部」The Union in Action, Iの冒頭でこのように述べている。

「組合の構造は根本的に二面的な性格を帯びている。すなわち、意志決定機関は、一部は地域を基盤にして、また一部は産業を基盤にして選出される」

フランスのCGTの場合を例にとると、そのことはいっそう明瞭になる。CGTでは同一地域の同一産業労働者が結集してつくるサンジカは、一方で産業別の全国組織に加盟するとともに、他方で同一地域の他産業のサンジカとともに地区労をつくり、地区労が集まってさらに県連合をつくる。そして全国産業別組織と県連とが一緒になってナショナル・センターとしての総同盟を構成している。したがってまた、各サンジカは、総同盟の大会には、二つの経路——つまり地区労―県連合の経路と全国産業別組織の二つの経路をとって平等の権利をもった同数の代表をおくることができる。わが国の総評の場合のように、

加盟単産だけが正式代議員を大会におくり、地域組織からは特別代議員が加えられるにすぎないのとは、大ちがいなのである。

2 新しい情勢への組織形態の適応と組合民主主義の強化

だが、そうはいっても、近年、フランス、イタリア、イギリスなどで、たとえばCGTが大企業に企業別のサンジカをつくり、イタリアでCGIL、CISL、UILの組合員と、無所属労働者とをともに結集した、工場別、事業所別の工場評議会ができ、イギリスの大企業で、工場別もしくは企業別に生産性協定が結ばれるなど、わが国と同じような、企業別組織への移行の傾向があるではないか、そうだとするとわが国労働組合の重大な弱点の一つとして、企業別の組織形態を問題にする必要はないのではないかという疑問もおこりうる。

しかし、こうした疑問は、これらの国の労働組合の歴史的経緯をふり返ってみるならば氷解するであろう。

企業の枠をこえて地域別と産業別（もしくは職業別）の団結をすすめてきたこれらの国の組合運動は、各企業ごとの経営事情をこえて賃金・労働条件に関する全国的な協約をかちとり、さらに全国一律の最低賃金制をかちとることができた。しかし五〇〜六〇年代における資本主義の発展は、こうした、いわば企業の外でたたかわれる全国的協約闘争にだけ頼っていたのでは、そうした協約闘争さえ十分にはたたかえない事情をつくりだした。

まず第一に、かつては工場周辺地域に住んでいた労働者が、企業の巨大化と産業構造の変化にともない、

遠隔地域から工場に出勤するようになったため、地域支部だけでは組合員を把握し、未組織を組織化することが困難になった。

第二に、資本の集中、企業の巨大化と、それにもなう技術革新による、企業ごと、職場ごとの生産方法と労働条件の多様化が、賃金・労働条件を一般的な全国協約だけで決定することを非現実的にし、全国協約で獲得した条件をもとに、企業ごと、職場ごとの特殊条件を考慮した付加給を、職場単位の交渉と闘争でたまたかいたるようになければ、職場労働者が組合への関心を失ってゆく条件がでてきた。

以上のことから組合運動は、どうしても、職場を基礎に、二つの意味でその組織形態に修正を加えることが必要になった。

一つは、地域別・産業別につくられていたそれまでの地域支部が軽視しがちであった、職場における組合組織の重視であり、そのための組合組織形態の若干の変更である。

CGTでは、地域支部の形をとるサンジカ（三役をもつ組合の正規の基底組織）に所属する組合員が、各企業内で一つもしくは複数の班（セクション）三役をもたない。したがって独自の決議権をもっていない）をつくっていたが、この班で選出された職場委員を中心にしての職場運動の必要性が強調され、大企業ではこれを促進するために企業別のサンジカがつくられるようになった。

イタリアでは、CGIL、CISL、UILの統一行動がすすむなかで、これらの組合員と未組織労働者をふくめて、企業ごとに工場評議会が組織された。

そしてこれらの両国では、こうした職場組織の企業内活動の権利を保障するための法律が、六八年と七〇年にそれぞれ闘争を通じて獲得された。

またイギリスでは、六〇年代に、職場労働者が労働組合中央の右派幹部の意志に反して、職場委員の指

導のもとに職場ごとに闘争に立ちあがり、年間スト参加労働者の九五%までが、こうした、組合中央の指示にもとづかない、いわゆる「非公認」スト参加者によって占められるという状況がくりだされた。

二つには、職場のたたかいを重視する方針の当然の帰結としての、組合民主主義の強化である。

中央集権的な組織と指導をきらうサンシカリズムの影響をうまく受けて発足したフランススやイタリアの労働組合運動では、全国的政治・経済情勢を分析し、当面の運動の階級的課題を明らかにし、必要な場所へは援助を集中するという、産業別全国組織や全国中央組織の指導性をつらぬきながらも、各サンシカの自主的な闘争を重視する傾向がもともと強かったが、こうした指導方法がさらに徹底され、職場組織（セクション）の自主的活動を基礎に組合運営がすすめられるようになった。

イギリスでは、職場労働者の自主的闘争を抑えようとし、またそのために、共産党員とその同調者を組合役員にすることを禁止する組合規約や組合内規をつくっていた組合中央の反共右派幹部が、より民主的な指導にとり代えられ、思想・信条や所属政党のちがいで組合員を差別する規約や内規は、電気労組を例外として一掃された。そして、「職場労働者こそ組合の主人公」とみなし、職場における労働者の職場闘争を重視する考え方が、組合運営に浸透しはじめた。たとえばイギリス最大の組合である運輸一般労組の指導者ジャック・ショーンズ（六九〜七八年の書記長）が「七〇年代の労働組合運動」と題する論文のなかでのべた次の言葉は、何よりもそのことをあらわしている。

「専門家を軽視するものではないが、私は、ほとんどすべての労働者個々人のうちにある専門家にこそたよるべきだと信じている。だから、労働者自身が交渉に参加する場所に、そして自分たちが協約作成の決定権をもっているために、その遵守をのぞみ、またそのゆえにそれを理解するような場所にまで、われわれの協約をおろすようにしたのである」

「われわれは、小さな常任の決定機関に基礎を置いた労働組合改革を追い求めるべきではない。こうした改革は正しくないし、また受け入れられないだろう。

私は労働組合役員を、主として調整係、促進係、そして問題が解決できないときや広範な意義をもったときに呼んでくるべき人とみなしたい。……

七〇年代の労働組合運動がすすむべき道は、こうした道であって、われわれの「仲間」の一部が力説しているような、権威主義的な指令発出機関ではない……」（『建設一般』第一号、七四年七月、一二一—一三ページ参照）。

だが、このような、フランス、イタリア、イギリスを通じて一般的にみられる職場闘争重視とそれにもとづく職場ないしは企業別の組織の強化の傾向は、これまでこれらの組合運動がとっていた、企業の枠をこえた地域別・産業別の団結の組織原理を否定するものでなく、新しい状況に適応させつつその原理をつらぬこうとするものであることに、注目すべきである。

フランスの場合、巨大企業につくられた企業別のサンジカは、一方で職場委員に指導される職場闘争の重視と、他方で、巨大企業をのぞきその他の企業の組合員があいかわらず地域別サンジカに組織されていて、これと企業別サンジカとが地区連合で強固に連帯するようCGTの組織全体が構成されていることとによって、わが国の大企業の企業別組織のように資本と癒着する傾向が防止されている。

イタリアの工場評議会の場合には、その発足が職場労働者の自然発生性によるところが大きかったために、そのまま放置すれば、あるいはわが国の企業別組織にも似た弱点をうむことになったかも知れない。だがイタリア共産党とCGILその他の組合の指導のもとで、ただちに工場評議会の地域連合がつくられ、組織の企業別分断が防止されている。

またイギリスの場合には、組合支部（プランチ）の組織をこえて、主な職場委員を組合地区委員会に所属させ、職場委員の交渉事項とそのもとにおこなわれる闘争が組合地区委員会全体の問題として討議され、処理されるようになっていたのである。なお、イギリスの組合では支部には専従役員はおらず、同一地域にあるいくつかの組合支部をあつめてつくられる地区委員会レベルにいたって、はじめて専従書記がおかれている。一〇〇〇万人をこえるTUCとその傘下組合のもつ専従役員は、合計してもせいぜい三〇〇〇人で、職場における組合運動は、もっぱら、非専従で組合からは何の報酬も受けない職場委員を中心にするめられている。

五 わが国労働組合運動における組合民主主義と

地域共闘の強化の課題

以上、わが国の労働組合運動の現状分析と、フランス、イタリア、イギリスの労働組合運動との組織の形態・原則ならびに運営方法の比較を通じて、結論されることは何か。

労働組合運動を階級的・民主的に強化し、資本から独立した組合戦線の統一を強化することと、政治革新をめざす統一戦線運動にこれを結合するということは、当面春闘をたたかうためにも、またより長期的な展望に立って労働者階級がその階級的使命を果たすためにも、さし迫った重要な課題である。

この課題をやりとげるために、労働組合内の自覚ある労働者がおこなう思想闘争——企業意識を克服し、資本の側と組合運動内の右翼的潮流がふりまく労資協調主義の影響を弱め、組合員の階級的団結をかためるための思想闘争——は、もとより不可欠であり、重要である。

だが、思想闘争だけで組合運動を強化・発展させることはできない。なぜなら、労働組合は思想・信条にもとづいて団結する政治組織でもなければ思想集団でもないからである。労働者に共通の日常的・直接的な要求をもとに団結をすすめる大衆的階級組織としての労働組合においては、それとやらんで、何よりも運動を一步前進させるための適切な闘争課題と、可能なかぎり広範な労働者を結集し、行動にひきいれるための、また資本の側にこの団結を妨害させないための組織方針とを、提示してたたかうことが必要である。

フランス、イタリア、イギリスの労働組合運動は、伝統的に、企業の枠をこえて地域別・産業別（もしくは職業別）に結集してきたが、こうした団結の原理を堅持しつつ、新しい情勢の発展に応じて組織形態に一定の修正を加え、また組合民主主義を強化することによって、政治的・経済的危機のもとでの運動を進展させつつある。これにたいして、企業別組合を基礎とし、その産業別連合として発展してきたわが国労働組合運動は、いま企業別組織形態からくる弱点をさらけだしている。そうだとすると、自覚ある活動家が提起すべき組織方針とは、わが国労働組合運動のなかに企業の枠をこえた団結の原理としての地域的団結の原理をもちこむこと、こうした原理にもとづく地域的団結強化の組織的課題を提起し、そのために一貫してたたかうことでなければならぬし、企業別組織形態からくる弱点を全面的に利用しての、会社派幹部の組合民主主義の否定にたいして、職場を基礎にした組合運営——組合民主主義の確立のための具体的方針を提起し、そのために系統的にたたかうことでなければならぬだろう。そしてそれは具体的にいえば、つぎのようなことであろう。

まず組合の民主主義的運営という点では、春闘の要求討議や闘争戦術の大衆討議を、職場、工場、工場全員集会でおこなうこと、下級職制、中高年、青年、婦人、技術者など労働者の各層ごとの大衆的集会、職場

間の大衆的な交流を活発に組織すること、また、職場、工場、事務所単位の労働組合下部組織が、団体交渉権、協約協定締結権など、権限と自主性を回復し、強化してゆく方向での意識的な努力をはらうことである。また、企業の枠をこえた団結の方向を追求するという前者の課題については、職場における団結強化を基礎にして、企業の枠をこえて、地域における同一産業別組織内における統一闘争と共同行動をつくりだし、強め、できることなら恒常化して、産業別組織内におけるせいぜい地区労レベルかそれ以下の小地域におけるブロック組織を確立することである。

このようにしてはじめて、まず第一に企業別組合は、その組織形態からできがちの弱点を克服することができ得るであろうし、大企業労組の右派幹部に指導された産業別組織は、独占資本との癒着をたちきり、独占資本に対抗する真の産業別組織へと発展することができ得るだろう。第二には、これを軸として、その地域のさまざまな産業の組合組織とのいわゆる地域共闘を真に強固に発展させることができるし、また、その地域共闘を軸に地域的統一戦線を強固に発展させることができるのである。

この数年らしい、企業別組合の勢ぞろいとしての産業別全国組織が時期を同じくしてたかう春闘の停滞とは対照的に、あるいはそれだからこそ、労働者の闘争エネルギーは地域共闘の形で全国的に発揮されるようになってきた。しかし、独占資本主義段階における主要な組合組織形態は産業別組織であり、産業別組織の階級的・民主的強化とその闘争の発展なしには、統一戦線と結合しその発展をささえる労働組合連動の構築は不可能である。労働組合の地域共闘の強化は、地域住民をそのまわりに結集することによって、地域的統一戦線発展の軸となるであろうが、全国的産業別組織の階級的・民主的強化とその闘争の発展なしに、全国レベルでの統一戦線をつくりあげることとはできない。この双方をともに発展させる環こそ、産業別組織内における企業の枠をこえた地域的交流、地域的統一闘争なのである。