

# 非正規・未組織労働者の組織化と産業別組合の強化

## —すべての労働者のための労働組合へ—

小林 宏康

### はじめに

この小論は、ここ10数年の新自由主義的な改革（「構造改革」）が労働者の状態と構成に引き起こした変化——端的に言えば、急増する非正規労働者の問題——に労働組合がいかに対応すべきかを組織問題を中心に論じている。

08年秋以降の「非正規労働者の組合結集」「派遣村」をめぐる事態は、否定的色合いの濃かった労働組合に対する社会的評価に変化をもたらした。マスコミの報道は、非正規労働者の過酷な実態とともに、人として抗議の声を上げる彼らの拠り所となった労働組合の姿をも可視化し、組合への評価は高まった。しかし肯定的評価は、いまなお「既成労組」とは区別された新しいタイプの組合（「ユニオン」）に限定されがちである。ワーキングプアの激増、格差と貧困の急速な拡大を許した「既成労組」、これに立ち向かう非正規労働者を中心の「ユニオン」——こうした見方がその底流にある。「既成労組」をひとくくりにして否定的にとらえる見方は、その企業別組合という組織形態を「諸悪の根源」とする。

第1節ではこうした見方に修正を求める意図もあって、非人間的な非正規労働の拡大を許した労働側の全体状況を概観し、現状打開の課題を組織と運動の視点から提起した。組合に結集してたたかう非正規労働者は、翌年初めには千の単位で数えるまでになり今も増え続けている。そこに新しいタイプの「労働運動」を見るのはいい。だがその実相を立ち入ってとらえれば、そこには「既成労組」の側の、自己改革をと

なう「非正規労働」問題への真剣な対応が見えてくる。第2節は主にこの問題にあてた。だからといって、企業別組合の陥りがちな弱点やその克服が必要なことを否定する立場ではない。第3節では、企業別組合の弱点とその克服の方向を、日本の現実をふまえた産業別組合の構築、「連合組織から単一組織への前進」と考える筆者の主張を、一つの討論素材として提起している。

なおサブタイトルには、産業別労働組合への移行の大きな契機となった1889年ロンドンの大ドック・ストライキをはじめとする「新組合運動」の旗印「すべてのための労働組合」<sup>1</sup>からとった。

1 「イギリス労働運動史Ⅱ」(G.D.H. コール著、林健太郎・河上民雄・養春元郎訳、岩波書店、1963年)193ページ

### 1. 労働組合組織の現況と組織改革の課題

#### 1) 「新・日本的経営」攻勢下の労働組合組織の概況

非正規労働者の急増は、「新時代の『日本的経営』」（以下、新・日本的経営と略）に要約・指針化された、アメリカと日本の財界が要求する新自由主義的な経営・労働政策に起因する。財界・政府の政策に最大の原因があることは明らかだが、この攻撃に労働組合がどう対応したのかを労働側の全体状況と関連づけて検証しなければ、この国の労働組合に求められている改革の方向は見えてこない。

労働戦線の右翼的再編と二つのナショナルセンター  
第1に、90年代初めは、連合、全労連という2

つの労働組合の全国全産業中央組織<sup>2</sup>（以下、全国センターと略）発足の直後に当たる。連合は、JC・同盟の「労使協調」路線が主導する反共選別結集の組織であった。連合は、「連合の進路」と規約において「自由にして民主的な労働運動」を自称する「一つの潮流」であることを明記し、両文書への賛同をその加盟要件としている<sup>3</sup>。

連合の発足は、総評や中立労連の多数派を飲み込み公称800万人の全国センターを現出させたが、「労働戦線の統一」は建前で実態は労働戦線の右翼的再編にほかならなかった。しかし財界はもとより政府もマスコミもこれを看板通りに「労戦統一」ととらえ、同じ日に発足したもう一つの全国センター・全労連排除のシフトをしき、日本の労働運動を「連合一色」に塗りつぶす状況をつくりだした。

全労連には、選別結集から排除されあるいはこれに反対する労働組合が結集した（公称180万人）。全労連が、「階級的労働運動」の潮流を引き継ぐ組合を主体とする組織であることは明らかであり、「希望に輝く未来のために（行動綱領）」に「階級的潮流」を想起させる文言を見出すことは可能だろう。しかし、この組織の性格を連合に対抗する「もう一つの潮流」としてとらえることは適切とは思えない。全労連が、加盟要件とするのは規約のみであり、その規約には自らを「階級的潮流」と規定する文言は一切ない。選別結集による戦線の分断を克服し労働戦線の統一をめざす母体と自らを位置づけている。全労連は異なる潮流が共存しうる全国センターとしてスタートを切った。

全労連は、この組織の発足を快く思わない勢力による短命の予測に反して組織を維持・強化し、社会的認知への地歩を固めつつあった。春闘でも「リストラ」とのたたかいかでも年金改悪阻止など国民的課題でも、その先頭に立って奮闘する全労連と、たたかいを放棄した連合との違いは明瞭だった。しかし発足後しばらくの間、連合はこの国の労働組合を代表するかのよう

ふるまうことができた。新・日本的経営施策が大企業を中心に急速に浸透するのはこうした状況下においてである。

全労連の排除は政府審議会等の構成等ではなお維持されている。だが、「構造改革」路線の破綻とともに、これと正面から立ち向かう全労連の存在は、次第に正当な社会的評価を受けるようになってきた。メディア等の扱いにおける変化は、地方・地域レベルから始まり、今日では全国・中央レベルにも及び始めている（まだ決して十分ではないが）。

### 新・日本的経営施策の

#### 導入に協力した民間大企業労組

第2に、このような、労働側の全体状況の下で、非正規雇用による正規雇用の置き換えや「成果主義」賃金は、大企業を中心に大きな抵抗を受けることなく短期間に浸透した。民間巨大企業の労働組合（企業連）は事実上これに手を貸した。「成果主義」についていえば、多くの場合何らかの形で経営側から賃金制度改定の提案が組合にあり、労使間の協議が行われ、労働組合の合意を経て導入されている。労働組合が抵抗する気ならいくらでも方法はあった。労働者の要求を対置して「成果主義」の導入とたたかったところでは、その組織的力量によって阻止から部分修正まで大きな幅はあるが、経営側の意図通りの導入を阻んでいる<sup>4</sup>。

正規雇用の非正規雇用への置き換えは、投機資本によるM&Aを含む企業再編をテコに多種多様な方法で行われた。労働組合がどうかかわることができたかは状況によって異なる。しかし、非正規雇用の導入・拡大は正規雇用労働者の「リストラ」すなわち希望退職の募集や退職勧奨（実態は解雇に近い）、配置転換、片道出向、転籍、雇用形態の変更など雇用・労働条件の不利益変更をとまなうから、労働組合が反対すればプレーキのかかる場面は確実にあった。94年7月以降の3年間に77%の労働組合が「雇

用・人事」の問題を労使間で協議している（6割は団交で、4割は労使協議機関で）<sup>5</sup>。さらに言えば、非正規労働者の採用や活用（間接雇用の場合）には、労働組合との事前の協議と同意とを必要とする協約があれば、経営側が一方的に導入を強行はできない<sup>6</sup>。成果主義賃金の場合と同じく、そこにどのような労働組合が存在するかで、その様相は大いに異なるということだ。JMIUが支配的な力を持っている企業では、野放図な非正規の活用を許していない。

#### 組織率とスト参加人員、

および組織労働者の階層構成が示すもの  
第3に、日本の労働組合は、組織率においても、ストライキ参加人員においても、顕著な低落傾向のただなかにあった<sup>7</sup>。総評が労働運動の主流を占めた1950年代後半から70年代半ばまで、35%前後で推移した推定組織率は、連合、全労連発足の89年には25.9%、96年には23.2%に低下する。ストライキ参加人員の減少はさらに劇的である。74年532.5万人（うち半日以上362.0万人）から89年は48.5万人（8.6万人）、96年には17.8万人（2.3万人）にまで落ち込んだ。直近の数値を見ると、ストライキ参加人員は2005年の2.7万人（0.4万人）を最低に上昇傾向に転じ07年には5.4万人（2.1万人）となったが、08年は4.9万人（0.8万人）と減少した<sup>8</sup>。推定組織率は07年、08年は18.1%で推移、09年には18.5%と微増する（組合員実数は07年、09年に微増）。

組織率の低下も問題だが、ストライキの激減（「ストなし国」化）をこそ、この時期の日本の労働組合運動の状況を示す指標として重視したい。この数字には、70年代後半に始まり、80年代に加速する労働戦線の「右翼的再編」過程に、総評主流の大部分が飲み込まれてゆく過程が反映している。「ストなし国」化の理由は一口でいえば、民間大企業労組がストライキをしなくなったからであり、国鉄の分割民営化など公共企業体労組に対する組織破壊攻撃の結果である。ま

た、公務員労組が不当にもストライキ権を奪われているからである。これらの組織で組織労働者の7割を占める。

組織率に下げ止まりから反転への兆しを見ることも可能かもしれない。

第3に、いま日本の労働組合は、約5500万人の労働者のうち1000万人を組織しているが、その約7割を民間大企業と公務公共部門の労働者が占めている（労働組合員数に占める企業規模1000人以上の割合は50.8%、特労法・地公労法、国公法・地公法適用の労働組合員の割合は16.5%）。そのほとんどが正規労働者である。非正規労働者の組織率は、パート労働者の数値で、増加傾向にはあるがなお5%台である。企業規模別にみれば、規模100人未満の組織率は1.1%、300人未満の労働者は全労働者の50%を占めるが、組織労働者に占める比率は11.7%に過ぎない。

日本は、先進資本主義国のなかでも、企業規模や雇用形態による賃金等の格差が著しく大きい国である。端的に言えば、日本の労働組合はその上層のみを組織し下層部分を組織していない。

このような組織労働者の階層構成上の偏りは、企業別組合の弱点とも関連する問題として、組織改革の中心課題に据えられてきたが、この10数年事態は改善どころかむしろ悪化した。非正規労働者の組合結集は、この2つの構造問題の大きな改革につながる可能性をもった動きである。

2 このほかに、全国センターに準じて扱われる全労協がある（発足1989年、公称30万人）。「一致する要求での共同」という視点では、近年、積極的な対応をとることも多い。

3 「連合の進路（綱領、基本目標など）」は、「自由にして民主的な労働運動の伝統を継承し、この理念の上に立つ結集体であること、「特定政党の直接・間接の介入、干渉」を非難して「右翼的再編と…決めつける」団体・組織への「毅然とした対応」をとることを明記する。規約の目的と事業においても「自由にして民主的な労働運動の強化拡大」を明確に掲げている。

- 4 『成果主義に明日はない 競争をのりこえる団結を』(学習の友社)の拙稿参照(80ページ脚注4)。
- 5 厚労省「平成9年団体交渉と労働争議に関する実態調査」。「希望退職の募集・解雇基準」「配転・出向」で何らかの話し合いがもたれた組合の割合は、5年前の調査より増えた。
- 6 連合のJAMでは1～2割の企業で請負・派遣労働者の導入が労使協議の対象となっているという(『労働組合の組織拡大戦略』の長谷川義和論文、194ページ。お茶の水書房)
- 7 数値は厚労省「平成21年労働組合基礎調査」および「平成20年労働争議統計」。
- 8 この数字がどのような意味をもつかは、戦前の治安維持法下におけるストライキ参加人員の数、1930年8.1万人(うち半日以上6.5万人)、37年124万人(53万人)と対比してみれば歴然とする(『日本の労働組合100年』、大原社会問題研究所、785、787ページ)。

## 2) 日本の労働組合組織が直面する組織上の諸課題

以上は、労働戦線の右翼的再編以降の組織概況についての荒い素描だが、ここから浮かび上がってくる主に組織上の課題を確認しておきたい。

第1は、労働戦線の右翼的再編を克服する課題である。全労連も「21世紀の『目標と展望』」を「労働組合運動の壮大な共同の追求、『統一』への探求が重要である」としめくくる。労働戦線統一を展望しつつ、その母体となる全労連の強化拡大をはかり、「一致する要求での共同」をあらゆるレベル、形態で積み上げつつ全国センター間の公式の共同へと発展させることが決定的に重要である。この課題では、この数十年に明らかな前進が見られた。まだ、時と場所を同じくする「事実上の共同」、学者・知識人の媒介による共同、地域・産別に限定された共同などが実現しつつある段階だが、合法的な力強さがある。世界的には潮流の違いを越えた共同は当たり前の原則となりつつある。国民世論の動向という点でも、この課題で大きな前進をかち

とる条件は成熟しつつあるように思う。

第2は、民間巨大企業労組の「労使一体」体質の改革である。この問題は、これら巨大企業連が支配的力をもつ産業別組織や連合の運動全体に否定的影響を及ぼしている。それだけに、この課題でたとえ数歩でも前進できればその効果は広範囲に及ぶはずである。

さしあたり今日の「労使一体」組合の性格をどうとらえるのかが問題となる。この問いへの回答いかんで改革の手立てや道筋は違ってくる。筆者は、今日の「労使一体」体質は企業別組合の弱点としてではなく、企業別組合(enterprise union)の(少なくともその機能における)「会社組合(company union)」化として把握すべきものと考え。そうであれば、改革の目標は当たり前の組合機能の回復となる。

この10数年が「労使一体」体質にもたらした変化は単純ではないが、改革に有利な幾つかの条件をも生みだした。非正規労働者の急増と表裏一体の大企業正規労働者の急速な状態悪化、労働者の不満を労使一体で抑え込んできた支配・統合の仕組みの弱化、「非正規切り」等を容認する大企業労組への世論の批判、足元での非正規労働者の組合結集などはその主要なものであろう。

とはいえこれらの問題はここでの主題ではない。本稿があつかうのは以下の点である。

第3は、非正規・未組織労働者の組合結集を加速・拡大し、職場に根ざした組織へと発展させることである。この課題は、第4の、産業・地域の階級的連帯を主軸とした運動を強化・拡大し、企業別組合の弱点を克服するという課題と密接に関連する。非正規労働者の組合結集は、企業や雇用形態の違いを越えた団結の形態、産別・地域の個人加入組合を主な拠り所としているからである。

なお、新政権の誕生は公務労働者の労働基本権回復で前進する可能性を生み出した。原口総務大臣は国公労連との交渉で「公務員制度改革の中で、きっちり労働基本権の問題を前進させていきたい。

前政権ではずっと先送りされてきた問題だが、公務に働く皆さんの人権の保障、あるいは安心して公務の質を上げることはできないと考える」と述べた<sup>10</sup>。公務員のスト権回復は労働運動の状況を大きく改革する重要な契機でもあるので、ここに書き留めておきたい。

9 労働組合運動は、その歴史的発展過程において、労働組合の役割や目的に対する考え方や「社会主義」に対する見方を異にする潮流を生みだした。現在も潮流による全国センターの分立は国により異なるが存在する。しかし世界の労働運動は、二つの世界大戦の痛苦の反省のうえに、潮流の違いを超えた「一致する要求での共同」という原則を打ち立てるに至った。国際組織においては、米ソの対立で短命に終わるが、国際的な統一組織・世界労連が生まれた。2006年新しい国際組織・国際労働組合総連合（ITUC）が誕生したが、その規約には、国際自由労連（ICFTU）が結成以来掲げてきた「反共産主義条項」はない（『経済』2007年1月号、筒井晴彦氏の報告）。

10 「国公労連速報」2009年10月19日付。

## 2. 組織化運動の新たな展開と非正規労働者の組合結集

### 1) 多様な「個人加入組合組織」を特徴とする組織化運動のひろがり

#### 組織化運動の新たな展開と

非正規労働者の勇氣ある行動

いま急速に広がりがつつある非正規労働者の組合結集は突然に生じたものではない。今世紀に入るところからの、「既成労組」側の組織化努力と非正規・未組織労働者の勇氣ある行動とが結びついたものである。2000年にはディズニールランドでアルバイトの社会保険未加入問題が起こる。社会保険庁から勧告を受けた会社は本人負担分の数十万円を労働者に請求、これに驚いたアルバイト青年たちが抗議の声をあげ、本人分も会社が負担して決着する。非正規労働者の勇氣あ

る行動によりその劣悪・非人間的な処遇が大きく社会問題化する最初の事例だろう。ほぼ同じころから労働組合の全国センター、産業別組織、地方・地域センターによる組織化運動が本格化する。本格化の指標は、「資金と人材（ヒトとカネ）」の手当て、「個人加入組合組織」の結成など、組織化手段の具体化である。

解雇や残業不払いなど不当な扱いに対し組合に加入してたたかう非正規労働者も増えはじめる。04年にはトヨタ自動車の二次下請け光洋シーリングテクノ（ST）で偽装労働者20数人がJMIUに加入、2度の解雇をはねのけ06年夏には正社員化への道を切り開く。間接雇用の労働者が職場に組織を定着させる最初の事例とあってよい（09年秋闘で組合員44人全員が直接雇用）。これと相前後して松下PDP、キャノンなど大企業における偽装請負労働者のたたかいが前進し、朝日新聞やNHKなどの有力メディアが「偽装請負」「ワーキングプア」などの問題を大きく報道するようになる。06年後半には、日雇い派遣、名ばかり管理職など多様な形態の非正規労働者が次々に抗議の声をあげる。

#### 組織化運動の特徴と発展可能性

いま進行しつつある組織化運動の特徴を、50年代後半の総評による組織化運動を念頭におきつつ要約しておく。総評運動の高揚期で高度経済成長の初期にあたる当時に比べれば、主体的経済的条件の違いもあって量的拡大のスピードでは見劣りがする。しかしその広がりと質には、当時の運動にみられた限界を乗り越えて発展する可能性を見出すことができる。

第1に、当時の運動は総評という全国センター中心の「上からの運動」という色彩が濃かったが、今回の組織化運動には「下からの運動」が呼応して、労働組合の産業別組織、地方・地域センターの主体的な運動となっている。全労連、連合を問わず、個人加入組織を創設するなど公務員組合の積極性が目立つ。産別、地方・地域の運動に

も、上からのオルグ頼みではなく、ヒトもカネを含めてさまざまな現場の創意工夫があり、企業別組織やその組合員も参加してきている。

第2に、当時は中小企業労働者、臨時工が主対象で個人加入の地域合同労組、企業別組合に組織する形をとったが、今回の運動は、非正規のしかも派遣や偽装請負、偽装個人事業主など間接雇用労働者の組合結集が大きな特徴となっている。組織形態では「だれでも1人でも入れる労働組合」（個人加入組合）の多種多様な広がり特徴的である。

第3に、これらの特徴は、「企業別組合」の弱点に対する自覚、克服への意欲と結びついている。この運動を通じて、全国組織の指導部から職場の組合員にいたるまでの、正規・非正規労働者間の多様な交流・連帯が広がり、そのことがまた前記の自覚や意欲を強める契機とも刺激ともなっている。

第4に、今の組織化運動には、まだ部分的で芽生えというべき段階ではあるが、全体の運動へと広がり職場に根つき成長する必然性がある。非正規労働者の労働組合への結集は、非道な「非正規切り」が行われた現場から、しかも電機、精密、自動車などの名だたる大企業のほとんどすべてで、その地域の組合の力の強弱にかかわりなく起こっている。そこにはだれも押しとどめることのできない「自然の勢い」（積極的な意味での「自然成長性」）が働いている。

---

11 2001年には連合が、総予算の2割10億円を組織拡大に当て、4人の組織担当を20人に増やしその半数を地方に配置する方針を決める。全労連は02年の大会で組織拡大基金の設置と選任オルグの配置方針を決め、04年12人のオルグを全国に配置する。

## 2) 非正規労働者の組合結集を呼び覚ました「新・日本的経営」攻撃

非正規労働者の組合結集を可能にした背景にはこの間の職場と労働環境の激変がある。急速

に拡大する第3次産業、とりわけ小売、飲食店、介護、福祉などの職場や、非正規労働者の「アジア的低賃金」をあてこんだ電機や精密機器、自動車などの新鋭工場では、現場作業の主力を担う形で多様な形態の非正規労働者が急増した。人為的に創出された「産業予備軍」の大群は（最低賃金すれすれか時給千円前後）、正規労働者に、賃金引き下げ、長時間・過密労働などをもたらす重石となった。

第1に、こうした現実、中小零細企業や非正規の労働者を組織の外に未組織の状態に放置してきた日本の労働組合の弱点を浮き彫りにし、この国の労働運動のリーダーたちに非正規・未組織労働者の問題に対する意識的なとりくみを迫ることとなった。

第2に、職場の激変は、企業別組合の構成員である正規労働者に、自分たちの要求を実現するためにも、非正規をはじめとする未組織労働者の状態改善と組織化にとりくむ必要があることを教えた。今も正規雇用組合員の中に、非正規労働者の存在を自らの雇用と労働条件の安定にとって必要な「条件」と見る意識は強く、差別的に扱う傾向さえある。格差を逆手にとり反目と競争をあおる策動はなお有効に機能している。しかし多くの組合員は真実に気づき始めている。組合の幹部・活動家が、口先だけでなく、その行動を通じて非正規の仲間との間に対話と連帯の関係をつくりつつ、率直に大胆に組合員に問題を投げかけるなら、急速に職場の空気を変えうる状況が生まれている。

第3に、非正規・未組織労働者の側にも組合結集の主体的条件が生み出された。非正規労働者とりわけ間接雇用や短期有期雇用の労働者は、①就労の流動性・分散性、②法的保護の弱さ（報復解雇の懸念）、③社会的活動に必要な「ゆとり」の欠如などから、組織化を困難視されてきた。これらの困難性が、「どこで、どのように」克服されつつあるかは組織化の実際例に即した分析・研究を必要とする。ここではさしあ

たり2点を確認しておく。①極限化する非人間的な扱いが、「人間の尊厳と生存」をかけた、やむにやまれぬ決起へと彼らを導いた。②工場の製造現場では、基幹労働力として幾年にもわたり彼らを利用し続けることにより、熟練と組織性を身につけた非正規労働者の集団が作り出された。この2つが結びついて一定の規模と安定性を持つ非正規労働者の組織化を可能とした。

### 3) 非正規・未組織労働者の、職場に根ざした組合結集を加速・拡大するために

個人加入組織の類型化からみえてくるもの

多種多様な「個人加入組織」は、しばしば「ユニオン」「ローカルユニオン」として概括されているが、そのような把握は事実と異なる。これら組織を類型化しそれぞれの特性を生かした組織戦略をもつことが必要である<sup>12</sup>。

組織形態からみれば大きくは3つになる。①産業別組織の個人加入組織。細分すれば、単一体の下部組織（支部等）と連合体加入の単位組合の2種。②地方・地域のセンターに直結する地域労組。③その他独立系の個人加入労組（その多くは現在連合の全国ユニオンに加入）。③の類型には、「〇〇ユニオン」名称で、性、年齢、職種・職位、雇用形態など労働者の特定グループを対象とする組織が多い。

別の類型化もできる。歴史的系譜から、50年代末～60年代の総評の合同労組、旧産別系の産業別個人加盟労組、80年代のコミュニティ・ユニオン、統一労組懇系の地域労組などと、90年代以降の組織化運動で作られたものと分けられる<sup>13</sup>。流れでみれば、全労連系、連合系、全労協系がある。

従来型の企業別組合への組織化も直接雇用の非正規労働者には有効でありこれを否定はしないが、流動性の高い有期雇用・間接雇用労働者の組織化では「個人加入組織」の適合性は明白である。パートの組織化では企業別組合の形態をとり、先進的な生協労連も、委託・派遣など

の組織化には「一般労組」方式をとる。派遣先の正規労働者で組織する個人加入単一産別の企業支部が派遣労働者を組織する例<sup>14</sup>も見られる。個人加入の優位性を生かしたケースで、現にある「企業別組織」の改革可能性という意味からも貴重な事例である。

またゼンセンなどではあらかじめ使用者と話をつけユニオン・ショップ協定で一括加入させるやり方がとられている。万人単位の組織化で、パート労働者の組織率上昇への寄与度は高いが、労働組合としての実質を備えているかという点で、重大な疑義をもたざるをえない<sup>15</sup>。

話を戻す。これら類型にはそれぞれに特徴があり長所短所がある。よって立つ組合観も違う。いま性急に「かくあるべきだ」という気はないというべきではない。しかし、その差異や特徴に無頓着で、ある類型を過大評価したりある類型の特徴をもって全体に押し及ぼしたりすれば、運動に混乱をもたらしかねない。特徴を的確につかめば産別と地方組織の有効な連携の仕組みをつくることもできる<sup>16</sup>。

類型の①②は「既成労組」の現に果たしている役割と可能性を明示する。企業別組合をこの事業に参加させることは、組織化運動の発展という点でも企業別組合の弱点を克服するうえでも決定的に重要である。気になるのは、類型③を念頭におき、これら新しい「ユニオン」に対立・対置して「既成労組」を一律にとらえ否定的にみる見方がなお存在することである。こうした見方は、非正規の劣悪な条件が正規の「優遇」に起因するとし、「非正規の問題を本気で考えるなら、賃下げも覚悟せよ」などと迫る見方と結びついている。また、「優遇」された正規雇用で組織する「企業別組合」を全否定し、企業別組合が果たしうる役割を見ようとししない。それでは、非正規労働者の組合結集を幾倍もの規模で推し進める可能性に道を閉ざすことになりはしないか。その理由は以下で述べる。

職場の多数派をめざす組織化と、

そこに生ずる課題など

今日の非正規・未組織労働者の組合結集は、全体としてはまだ「個別労働問題の解決」という色合いが強いが、問題解決後も組合に残る労働者も増えている。非正規・未組織労働者の一定数を職場で組織し、集団的な労使関係を通して雇用の安定と労働条件の抜本的改善をめざすという事例も生まれ始めている。「事件解決型から労働組合づくり型へ」はだれも否定しえない基本方向だろう。

そのことを前提に、従来の「個人加盟組織」による組織化運動が、その前進過程で遭遇した組織論上の問題にふれておきたい。職場における「組合づくり」が進み、使用者に対し要求を提出して公然と行動する段階になると企業に組合組織が必要になる。その組織が独り立ちできる力を持つと、そこに企業別組合化の圧力が働き企業主義や閉鎖性といった弱点が生じやすいという問題である<sup>17</sup>。この問題は、産業別単一組合における企業別組織の弱点克服という問題に帰着するから、後の課題とする。

いま1つの問題は、地方・地域のセンターが組織する地域的個人加入一般労組の将来方向(地方ごとの一般組合として大きく育てるというのか、全国産業別組織への結集という方向をとるのかなど)にかかわる問題である。いまは性急に結論をだすべき段階ではないが、地域労組がそれぞれ職場に組織をもち大きく成長させる展望に立つならば、避けて通ることのできない問題である。歴史的国際的経験も踏まえた集団的な研究や討議が望まれる。

身近なところに

「だれでも1人でもは入れる労働組合」を

ともあれ今もつとも必要なことは、これらさまざまな形態の個人加入組織を全国の隅々に、労働者の身近なところに、幾倍もの規模でつくることである。そのためには幾倍もの「ヒトと

カネ」が必要になる。労働問題の専門家や関心を寄せる市民による「応援団」も組織されている。可能なあらゆる方法が工夫され実行されなければならない。労働組合と出会いその力、素晴らしさを知った非正規労働者の成長は目覚ましく、みずからこの運動の担い手となる人が育ち始めている。心強いことだが、新しい働き手を急いで幾倍もの規模で増やすためにも、「ヒトもカネ」も必要だ。運動のノウハウを含めて、それらの資源の主な供給源は、組織された労働者の部隊・「既成労組」以外に存在しない。その自覚と決意が、正規労働者で組織する企業別組織に問われているのである。労働総研・全労連の共同調査<sup>18</sup>(単組・支部対象)によれば、組合員を増やすため「地域の未組織労働者への働きかけ」をしている組織は9.8%、「この一年特に力を入れてきた取り組み」で「非正規の組織化」をあげた組織は12.3%である(22項目中あてはまるものすべてを選択)。同じ問いで「今後、特に力を入れて取り組むべき」と考える課題では「非正規の組織化」をあげる組織は3.7%となる(5つ選択)。この数値の評価は別にして、この課題に積極的にとりくむ組織を飛躍的に増やす必要があることに疑問の余地はない。

なにが必要かといえば、1人でも多くの組合幹部や活動家、組合員が未組織労働者の組織化という仕事に参加する道筋・道幅を広げることである。産業別にも地域にも現に多様多彩な工夫がある。現役の組合幹部、組合員が個人加盟組織に二重加盟して資金の一端を担うとともに可能な活動に参加する。労働相談や組合づくりにボランティア専従のOB組合員とともに若い企業別組織の役員がとりくむ。未組織労働者向けの宣伝活動に全組合員が順番に参加している組織もある。ほとんどの組合員が非正規労働者の親戚、友人、知人をもつなかで「紹介活動」が成果を上げるようになってきた。

こうした活動に役員や活動家、組合員が参加している組織は、どこも元気が良い。疑い八分

で労働相談に足を運び、労働者の連帯を実感し、組合に入って団結の力に驚く非正規の仲間とともに、団結のドラマを共有して、「労働組合」の原点を再認識することができるからである。非正規・未組織労働者の要求闘争や組織化に、主に正規労働者を構成員とする単組、支部が1つでも多く、また役員・活動家や一般の組合員の1人でも多くが参加するようになれば組織の活力も増す。活力ある組織が増えればこの課題へのとりくみも強化される。その良循環をつくりだすイニシアティブは企業別組織のなかから自然に出てくるものではない。階級的立場に立った組合幹部・活動家や、産業や地方の組合組織の強い働きかけが要る。さらには、産業と地域にひろがる階級的連帯を軸に据えた組織と運動を強化し、企業別組織が陥りがちな企業主義や閉鎖性を克服する組織改革が必要なのである。

- 12 非正規・未組織労働者の組合結集を、職場に根ざした組織化運動として発展させるには、多種多様な「個人加入組織」の事例を的確に収集・分析し、歴史研究の助けも借りながら、教訓や法則を引き出す集団的な作業が不可欠だが、そのためにはまず的確な類型化が必要となる。
- 13 これら歴史的経験のうちで、筆者の知る限り、研究の一定の蓄積があるのは50年代末の総評運動と80年代のコミュニティ・ユニオンくらいである。「階級的」潮流の運動には実証研究に空白がある。
- 14 日本トムソン姫路工場では派遣労働者15人中13人が、派遣切り通告を機に同社のJMIU支部に加入、正社員化を要求してたたかっている（『学習の友』2009年6月号、米丸浩一氏の報告）。
- 15 ゼンセン同盟のイオンに働くパート労働者やトヨタ労組による期間工の組織化はこのケース。金井郁氏はスーパーマーケット業界の8つの労組の事例研究から、地域生協のH労組を例外として8組合中7組合は「組合員の意思決定機関への関与が正規組合員と比べてパート組合員は低い」と結論づけ、その場合、組合が「パート労働者の利益代表とはなりえて

いないのではないか」と疑問を呈している（『大原社会問題研究所雑誌』2006年3月）。トヨタ労組は組合員である期間工の雇止め解雇に反対せず、解雇を認め職業紹介などで「途切れることなく働き続けられるよう」支援をするという。それを使用者に要求するのならまだ分かる。しかも期間工切りがほぼ終わった段階での対応である（朝日新聞09年2月26日）。使用者の責任回避に組合が手を貸したという批判さえ成り立つ対応というべきだろう。

- 16 シャープ福山工場で派遣切りにあった31人は地域労組とJMIUに二重加入してたたかった。
- 17 浜村彰氏は、総評の合同労組運動における組織上の矛盾として、本多淳亮氏を引きつつ「企業内の組合員数が一定程度に増加すると（略）企業別組合として独立していく傾向がある」ことを指摘する（『組合機能の多様化と可能性』浜村彰、長峰登記夫編著、法政大学出版会、2003年3月）。戦前からのある組合活動家も、60年代の産業別個人加入組合による組織化運動の経験から、個人加入組合も、公然化した工場分会になると企業組合化する弱点があると指摘している。それは筆者自身の実感でもある。
- 18 調査実施時期は2005年6～9月。「労働組合の活動実態と課題と展望」調査・最終報告書（2006年7月）参照。「非正規労働者の組織化を必要と感じている」組織は78.1%と多いが、「具体的計画をもっている」組織は23.7%である。

### 3. 産業別組合を軸とする労働組合への転換—企業別組合の問題

#### 1) 企業別組合を構成単位とする産業別組合組織の特徴

企業別組合とは、その問題性をどうとらえるかまず、議論の対象となる日本の「企業別組合」の定義だが、ここでは、「労働者が直接加入し団結権を行使する労働組合の基本単位が企業（事業所）にあり、企業籍をもつ正規労働者を主に組織する」という2点を基本要素と考えたい。前段は、表現は別にしてその含意は多くの定義

が一致する。後段については非正規労働者を構成員とする企業別組合もあるので、「正規労働者」を定義に入れるべきではないとする説もある<sup>19</sup>。もっともな意見だが、日本の企業別組合の多くが規約等で組合員資格を正規労働者に限定している。厚労省調査では、該当する労働者がいるのに非正規労働者を排除する「単位組合」は、直接雇用のパートで77%、間接雇用の派遣・下請では97%となる<sup>20</sup>。非正規労働者と「既成労組」の関係が大きな理論上実践上の問題となっている現状を意識して定義の要素に含めた。

2要素以外に、ユニオン・ショップ協定による一括強制加入を含める定義もある。労働総研・全労連の共同調査（前出）では、ユ・シ協定なしが9割を占める。定義に含めるまでの普遍性はない。チェックオフ協定（組合費の天引き）や工職混合組合を加える定義もあるが、個人加入の産業別単一組合の企業支部にも見られる要素である。いずれも組織論上の大事な論点だが定義からは外した。

企業別という組織形態と強く関連する問題として、個別企業の使用者との団体交渉―労働協約の基本となる交渉形態上の特徴がある。企業別組合問題を論じるときの重要な要素である。

次に、企業別組合の組織形態にかかわる問題（弱点）について検討する。

第1の、企業ごとの独立組合という要素から、①団結の力（数の力）が分散・限定される、②企業間競争を規制できない（企業別交渉形態と関連）という問題が生じる。この2つは企業別組合に不可避の弱点であり、産業別や地方・地域へ団結を広げる以外に克服できない。直近の実態を、厚労省の調査<sup>21</sup>で見ると、産業別組織<sup>22</sup>に「加盟していない」単組・支部は25%強、地域別組織に「加盟していない」は30%前後、「両組織とも加盟していない」が2割弱で、08年の調査と98年の調査を比べると「加盟していない」がやや増えている。産業別組織への加入率は企業・組合規模で大きく違い、5000人以

上の94%に対し99人以下は58%である。全労連・労働総研の共同調査（前出）では、産業別組織への加盟率は77%、地域組織への加入率は85%である。

以下、傾向としてとらえるべき問題として、②から、③企業間競争に巻き込まれて企業主義に陥りやすいという問題が生じる。また企業を組織基盤とするため、④仕事における使用・従属関係が集团的労使関係に反映し「対等」の交渉が成り立ちにくい、⑤使用者との交渉を有利に進めることが主要な関心事で、非正規労働者の問題や社会的政治的課題に目が向きにくい、などの弱点が生まれる。

最後に、これら弱点（「企業主義・閉鎖性」と押さえておく）を克服するには何が必要かを整理しておきたい。相互に関連する2つの方法がある。その1つは、組合規約や労使間の協定、慣行によって規定されている組織形態の改革である。主なものは組合員資格の非正規労働者への拡大と組合の産業別組織、地方組織への結集とその強化である。その2は、組合の幹部・活動家や組合員の階級的自覚の水準を高めることによる組織体質の改革である。教育や宣伝、組合の日常活動や運営、闘争経験などを通じて労働者は学ぶ。これらのとりくみを改善・強化することが主な内容である。いずれを欠いても「仏作って魂入れず」ということになる。「精神論」「組織いじり」と軽視すべきではない。

日本の産業別組合の多くが

連合組織にとどまるのはなぜか

企業別組合の産業別結集とその強化は、通常、懇談会や共闘会議、協議会や連合組織、さらには個人加入の単一組織（産業別単一組合）へという道筋をとる。総評の組織綱領草案は、日本の産業別組織が「長期にわたって連合体組織にとどまっている」のは不名誉なことで、「当然個人加盟の単一組織に移行すべきである」としつつ、「全員加盟の姿を維持しながら実益を伴った

形で移行するための配慮と準備」を要するから「相当長期的な人的物的プログラムをもってじっくりかかってゆく必要がある」と結論づけた。以来50年余、ほとんどの産業分野で産業別の連合組織がつくられているが、なお多くはそこにとどまっている<sup>23</sup>。なぜだろうか。産業別連合組合も組織の設計や運営、運動方針などにより「個人加入」を認め、組織や要求・運動における「統一性（単一性）」を強めることはできるし、日本の産業単一組合の多くが、「団体加入」を認め連合体産別の実態を強くもっている、大差はないという認識もあるだろう。だがそれが主な理由とは思えない。

西欧型産別組合をモデル（規範）とする以外の単一組合移行論を構想することができなかったからではないか、これが現時点での筆者の結論である。そのため、産業別連合組合から産業別単一組合への移行・前進は、「西欧型産業別組合」への転換と認識された。以下その論理をたどることにする。

—西欧では、企業の外につくられる産業別組合が労働組合の基本単位であり、企業、職業・職種、熟練・非熟練の違いを越えて労働者を組織する。賃金・労働時間などの基本的労働条件は、産業別の経営者団体と組合との交渉で決まり、産業別労働協約が結ばれる。企業間競争はその枠内に抑制される。企業内に独立した団結権をもつ組合組織はない。そのため企業主義的弱点に陥らずにすむ。

日本の産業別組織の多くは企業別組合の連合体である。企業別組合の独立性は産業別組織の方針等により制約を受けるが、最終的には企業別組合の方針等が優先する（産業別単一組合もあるが、海員組合などを除けば、企業の組合組織が「独立性（自治権）」をもっており実態上大差がない）。企業別組合の企業主義・閉鎖性が産業別組織の方針や行動を制約する。企業別組合から企業主義・閉鎖性を根絶することができないとすれば<sup>24</sup>、その克服は、西欧型産業別組合へ

の移行（転換）により、企業別組合の権限や機能を産業別組織に移管すること、言い換えれば企業別組合を「補助組織化」（組織綱領の表現）することによって達成される<sup>25</sup>——と。

つきつめれば、「企業別組合の解体・産業別組合への再編」である（「解体・再編論」と仮称する）。「解体・再編」の過程には、使用者（資本）側の介入による組合分裂や組合員の大量脱退などのリスクが生じる。産業別経営者団体との交渉—労働協約の締結は、組合側の単一組織化だけでは実現しない。使用者側の対応や法制度上の問題を含む。組織綱領草案の慎重な記述も、多くの連合組織が躊躇するのも理解できる。筆者も、「解体・再編論」には幾つかの疑問がある。主な2つをあげておく。1つは、「補助組織化」された支部・事業所組織をどのような役割と権限をもったものとするのか、その姿が見えないことである。もう一つは、産業別交渉に対する使用者側の否定的対応をどう乗り越えるのか、その戦略構想が具体的に提示されていないことにある（「転換・再編」論の一部にある企業別の組織形態を「停滞や後退」の「根本原因」とする見方への批判は既述）。

「産業別単一組合」の専任歴が長い筆者は、連合組織の実態はあっても単一組織には明らかな優位性があり、「連合組織」からの移行は追求すべき課題であると考えてきた。しかし、単一組織化のモデルを西欧型産別組合とする見方は筆者のものでもあった（「解体・再編論」の西欧型産別組合に対する認識に違和感があったが）。そのため性急な「解体・再編論」に通じかねない単一組織化の推進を提起することはためられた。示唆を与えてくれたのは、竹内真一氏の「企業別組合が有力あるいは支配的な国では、産業別組合の定義は別様であってよい<sup>26</sup>」という指摘である。単一組織への前進を「別様に定義された産業別組合」の探求ととらえれば事態は変わってくる。

以下では、上記の視点から、連合体産別から

単一産別に移行すべきだとする論拠、単一産別における企業支部のあり方、地方・地域センターの役割等について検討する。

- 19 『企業別組合—もうひとつの日本の労使関係』（河西宏祐著、日本評論社、1999年11月）。
- 20 「平成20年労働組合実態調査概要」
- 21 「平成20年労働組合実態調査概要」「平成10年労働組合実態調査結果速報」。
- 22 この表現には、日本に多い企業別組合等の連合組織としての「産業別組合」と、本来の産業別組合（通常この語は「同じ産業にはたらく労働者を企業、職業・職種、熟練・非熟練の違いを越えて組織する労働組合」と解される）とが含まれている。日本にも個人加入の単一組織を原則とする「産業別組合」はある。区別せず使うときは産業別組織と書く。区別が必要なときは、前者を「産業別連合組合」または「連合体産別」、後者を「産業別単一組合」または「単一産別」と表記することにする。
- 23 全労連の組織拡大・中期計画案（2006年22回大会採択）にも連合の「21世紀連合ビジョン」（2001年第7回大会特別報告）にも、単産機能の強化はあるが、「個人加入の単一産業別組織」の提起はない。
- 24 それは主に2つの理由による。①労働組合は、階級的自覚の弱い労働者をもたえずその隊列に加え続けなければならない。②労働者間の競争と反目をあおる人事政策などにより企業主義は絶えず再生産される。企業主義的閉鎖性とたたかいは団結を維持強化する日々のたたかいそのものなのである。
- 25 韓国の企業別組合から産業別組合の転換では、企業支部を認めるか否かが論争の焦点となり、民主労総・金属労組はこれを否定する選択を行った。金属労組は2001年、中小労組の賛同で金属連盟からの転換を実現し3万人で発足した。06年には、再度の投票で産別転換を決めた現代自動車など大手自動車労組が産別転換に成功し13万人余の組織に成長する。これら大手労組は地域支部に移行することを前提に企業支部（金属労組の金組織）に転換した。09年10月が移行の期限だったがまだ実現していない。李明

博保守政権の成立下、資本側は巻き返し攻撃を強めており、さまざまな困難に遭遇しながら真摯にその困難に挑戦して乗り越えるべく奮闘しているのが現況である（以上は09年5月JMIU韓国金属労組訪問団に一員として加わった筆者の見聞による）。以下の「転換・再編論」に対する疑義はあくまでも日本での産別転換についてのもので、韓国における産別転換への評価ではない。

- 26 『労働組合運動の可能性—史的考察をふまえて—』p23（竹内真一著、学習の友社、2009年）。

## 2) 個人加入の産業別単一組織への前進と企業別組織

連合体産別から単一産別への移行とは

どういう意味をもつのか

単一産別を連合体産別から区別する基本指標は、単一産別の組織原則である「個人加入」と「単一性」（同じことの力点と視点を変えた表現であるが）の2点である。組合員の視点でいえば、単一産別の場合、彼は直接に「同じ産業で働く労働者」としての団結＝産業別組織に加わる（個人加入）。彼は産別方針の討議、決定に参加し、産別の方針に基づいて行動する（単一性）。春闘でも、「リストラ」や経営危機に対しても、産別の力に依拠して要求し、たたかい、成果を上げる。派遣も偽装請負も、正社員も、競合する企業の労働者も同じ産別の仲間として支え合う……。これは単一産別の「あるべき姿（理念型）」のほんの一端である。現実の単一産別の多くは（JMIUもそうだが）、「団体加入」を認めている。企業別組合として加入した組織は、名称が支部に変わっても企業別組合的体質がすぐ変わるわけではない。未組織の状態からまず産別組合の一員となり、職場に仲間を増やして産別の事業所支部として公然化した組合でさえ、産別との結びつきが弱まれば企業別組合的弱みに陥りがちである<sup>27</sup>。総評全国金属以来の、半世紀を超す単一産別の蓄積があり、相対的に多くの活動家を擁したJMIUにもこれらの弱点はあ

る。しかし結成からの20年は、07年の大会が「真の産業別労働組合への前進」と自負したように理念型への数歩ではあったと思う。どのようにしてそれは可能になったのか。なぜ連合体産別から単一産別への移行を主張するのかという視点から、JMIUの単一産別としての活動と到達点を簡単に紹介する<sup>28</sup>。

単一産別だから、JMIUの規約も、名称と性格、組合員の権利義務、中央本部―地本―支部の組織構成、加入と脱退、統制等で、個人加入の全国単一組織であることを明示する。日本の産別のなかではストも打つし動員力もある方だと思うが、統制的手段を使ったことはない。基本としたのは、個人加入の全国単一組織であることを、言葉だけでなく組合員が参加する実際の行動で常に貫くことである。学習も重視した。自前の教科書による学習は初版が約4千冊、産別の視点を強めた改訂版は初刷り7千冊（組合員9千人）になる。

春闘は産別方針（春闘パンフ）の全組合員による読み合わせで始まる。以前は産別の交渉団が回答の確約や促進のため支部組合員を激励し会社との「要請」交渉に入った。近年では産別の代表（交渉団）が支部の交渉員とともに団体交渉をリードする（「産別団交」といっている）。統一要求も、当初の「統一要求基準」（支部の権限で具体化する）に加え、近年では底上げを中心とする産別統一要求を支部が決めるベア要求等といっしょに出し回答を求める。以前から「リストラ」「組織破壊」などの労使間が緊迫する「戦時」には産別に頼らざるをえないので強く関与できたが、春闘の賃上げ交渉など「平時」には企業支部が産別交渉を望まない場合もあった。そこが、この間の経営側の姿勢や業種・企業の状況、職場や労働環境の変化と、JMIUの実績（産別交渉の方がより高い水準で要求を実現できる）によって、組合員の認識が変わってきたということである。統一交渉とセットで統一ストを、産別としての一体感、団結の強化を重視し

て配置する。要求と協定は中央、地本、支部の三者連名で行う。

01年には「3つのなぜ<sup>29</sup>」と問いかけ、個人加入の単一組織という原則を再確認する討議を組織した。この提起は、OB組合員が進んで専従オルグとなり、新たな地域支部が生まれる大きな契機となった。未組織・非正規労働者の組織化も「全員参加」の運動として定着し始めた。地方の1地域支部の勇氣ある挑戦に始まった日系ブラジル人の組織化は実勢千人を超える――など。

もちろん、このような運動はJMIUだけでなく、単一産別はもとより連合体産別においても多様多彩に展開されているであろう<sup>30</sup>。だが、ことJMIUに限定していえば、「単一産別であったればこそ」の運動だったといえる。単一産別が常に階級的とは限らない。連合体産別も階級的運動を展開しうる。重要なのは幹部・活動家の階級的イニシアティブであり、組合員の産別的自覚の水準である。だが、それらをよりよく発揮できる組織形態が個人加入の単一組織であることは明らかと思われる。

#### 企業で労働者の利益と団結のため

活動する組織は不可欠

単一産別をめざすうえで問題とされてきたのは企業（事業所）の組織の形態や権限をどのようなものとするかである。労働組合の主人公である労働者に最も近い位置、資本による搾取と抑圧、分断攻撃の現場である企業・事業所で、労働者の利益と団結を守り高めるために活動したたかう組織は不可欠である。この点は産業別組合を基本とする西欧の労働運動でも同じである。企業、職場で労働者の利益のために活動する組織は様々に存在する。それらは、産業別組合の企業支部であったり、従業員代表組織だったり、両者の併存であったり、別の形態だったりする。フランスやイタリアでは、60年代末の大闘争を通じて企業内の産別組合支部とその活動、交渉・協約締結権を認めさせた（仏伊とも

に従業員代表組織がある)<sup>31</sup>。ドイツでは、従業員代表組織が労働者の利益を代表し労働組合の領域と抵触しない事項で使用者と協議・交渉する。組合とは別の組織だが、組合は、その委員の多くを組合員が占め、多様な関与の手段をもち強い影響力を及ぼしている<sup>32</sup>。イギリスのショップ・スチュアードは企業での組合活動を担うが、組合の指示なく賃上げ交渉を行ったりストライキを組織したりする<sup>33</sup>。以上、舌足らずな記述をあえてしたのは、企業における労働組合、労働者の組織が不可欠であり、そのあり方は、国により時代により多種多様であること確認したかったからである。企業別組合から出発する日本の単一産別の企業組織の形態や権限は、単一産別をめざす運動のなかからつくり上げてゆくしかない。

単一産別における企業における組合組織のあり方

要は、単一産別への前進を図るなかで、その運動と組織を企業・職場で支え、産別に活力を吹き込む組織へと企業別組合（支部）を鍛えつくり直してゆくことである。そのあり方は多様であるべきだが次のことはいえるかと思う。

——単一産別の企業レベルの組織という性格上、その自治権は産別により一定の制約を受けるのは当然だが、意思決定権や交渉権の産別移管（企業支部の補助組織化）には慎重であるべきだろう。産別がスト権や妥結権を握っても組合員の多数が反対するストや妥結を強要することは通常できない。使用者（資本）による組織破壊や個人の基本的人権にかかわる問題での産別の関与は、単一性と個人加入の「原則」が明確であれば可能である。企業別組合から出発し、企業別組合が支配的な状況の下では、単一産別への前進過程で「二重組織」的な色合いが残るのは避けられないように思う。もともと企業の外にできた産別組合の権限を企業内に拡張する西欧とて違いが出るのは当然であろう。

——産別組合が組合員1人ひとりを掌握する

（心をつかむ）、組合員の1人ひとりが産別組合の一員であることの自覚と誇りもつ、あるいは企業別組織を基本に考え行動する「文化」を産別の立場で考え行動する「文化」に変える。これが基本であり（個人加入原則の徹底）、それに役立つあらゆる手だてが（組合員章の発行はその1つ）追求されるべきだろう。最重要の手立ては、産別を主軸とする運動（たとえば産別交渉）が企業支部だけの運動（交渉）より力になるという実績をあげることである。

——間接雇用の非正規労働者を組織できる企業支部への改革は最重要の課題である<sup>34</sup>。JMIUの現状では地域支部が主にこの機能を担っているが、企業支部がその機能を持てば非正規・未組織労働者の「受け皿」は一気に増える（前出日本トムソン支部はその先進例）。この改革は、正規労働者である組合員の意識改革を必要とする。組合と組合員が「派遣も請負も同じ相手に使われ搾取されている仲間だ」という立場に立てなければ、派遣先使用者に雇用者責任をとらせる運動は進まない。

職場に労働組合のとりでを築く

企業別組合の弱点を克服し、職場に労働組合のとりでを築く課題として、以前から指摘されてきた、職場活動・職場闘争、宣伝・学習の強化、産業界や地域の運動への積極参加、活動家集団の育成などのすべてが必要である。問題は、要員不足、長時間・過密労働、成果主義など競争をおおる人事政策、非正規労働者の増加などにより、これらの活動が困難になっていることである。どのような視点が求められているかに絞って手短かに書く。

第1に、労働時間の抜本的短縮（1日の労働時間の上限規制など）、時間内組合活動の権利の拡大を全国的統一行動として組織する視点が重要である。これら権利が不当に奪われているという自覚・怒りが、困難を乗り越える意欲の源泉となる。これらの要求での前進が組合活動の

強化を可能にする。(韓国民主労総の調査<sup>25</sup>では、72%の単位組合が団体協約で組合員の教育時間を確保しており、その平均時間は月で1.87時間、年間で11.33時間になる。)

第2は、団結づくりの原点に立ち戻るという視点である。制度化された団結維持・強化の手段が機能不全に陥ったなら(職場討議に時間がとれない、人が集まらないなど)、未組織の職場に組合をつくる時と同じように、核となる労働者を見つけ、要求に基づいて1人1人を組織するしかない。そこでは、決定や統制などの手段は最初から使えない。

第3に、「重層的団結」とでも表現される視点が重要である。組合員の団結意思の水準は一律ではない。平等の権利・義務は原則だが、画一的な措置はその低い水準に合わせるしかない。組織化のための特別組合費の徴収を例にとる。現状では高い水準は望めない。口数制にして階級的自覚の高い人からは幾口も出してもらわねば必要な資金はつくれぬ。かつては職場にいろいろなサークルやグループがあった。うたごえ、学習サークル、平和委員会、社内の文化・スポーツの会。今ほとんど姿を消した。仕事の後の「お茶」や「いっばい」の機会も減った。労働における直接的な集団性は薄れた。新たな条件下で、人と人との多様な結びつきをどうつくるかを意識して追求する必要がある。

#### 企業別組合の弱点克服とローカルセンターの役割

全労連はその発足にあたって産業別組合とローカルセンター(地方センター)を同格の構成組織とした。「構造改革」が地方・地域の経済社会を直撃するも、全労連の地方センターは労働運動だけではなく、広範な市民・住民の暮らしと営業を守る運動で大きな役割を果たした。大衆運動のない連合との対比はきわだっており、全労連排除のシフトは地方から崩れていった。

しかし、全労連の地方・地域センターが、全労連における位置づけや現に果たしている役割

にふさわしい組織的力量(財政や専従体制など)を備えているかといえばそうはいえない。非正規・中小企業の未組織労働者の状態改善や組織化の運動で、地方・地域センターの活躍は目覚ましい。賃金闘争でも、底上げが重要な柱となるなかで、「公契約条例」のとりくみなど新たな質の地域春闘が形成されつつある。地方「分権化」は労働・雇用問題で自治体が果たしうる役割を高めた。これらの状況は、自治体や地方・地域の経営者(団体)に対する要求闘争の主体として、地方・地域のセンター組織を強化することが、あらゆる段階の組合組織が意識的に追求すべき課題となっていることを示す。

企業別組織やその組合員と地方・地域のセンターとの組織的關係は、産業別組織ほど(少なくとも現状では、また多くの場合)緊密ではない。しかし地方・地域のセンターが産業、職種の違いを超えた連帯・支援の場として、企業主義・閉鎖性の克服に果たしてきた役割は大きい。さらに今日では、個人加入の地域一般労組をもち個別企業の労使関係でも主体的役割を果たすようになってきた。これら2つの側面を、またそこに生まれつつある新たな可能性を、どのように評価し、新たな役割と機能を果たすことのできる労働組合の地方・地域組織を構想するかは、引き続き探求の課題と思われる。

27 この傾向の根深さは体験しないとわかりにくいかもしれない。産別の役員として他の支部の問題に的確な判断をする幹部が、自分の支部のことになると容易に企業別組合的弱点に陥ってしまうのだ。

28 連合体産別と単一産別の組織形態上の差異と類似性、実際の運営、要求闘争における特徴・成果などの実証研究を踏まえた論理展開を要するテーマだがいまはその余裕も準備もない。今後の課題としたい。

29 ①退職すると、②管理職になると、③倒産すると、「なぜ、組合を抜けるのか」。それは、企業別組合の習慣、考え方が染みついているからだ。JMIUの規約、個人加入の原則に立てば、本人が自分の意思で脱退す

るのでないかぎり、組合員でなくなることはない。

- 30 単一産別では、建交労の前身の1つ運輸一般は、業種の特性を巧みにとらえ、一定の地域・業種という限界はあるが、統一ストを背景に統一労働協約で高水準の労働条件を実現した経験をもつ（東京清掃労組や関西生コンなど）。連合体産別では医労連の看護婦闘争はその一典型といえよう。
- 31 フランスでは68年グルネル協定—68年12月法で企業内組合の交渉権を獲得、77年には組合支部が存在する企業は全企業の56%を占めた。企業内協定の普及は98年のオープリ法（労働時間短縮法）を契機に急増し、適用労働者は全体の15～25%になる（「フランスにおける労使関係と労働組合の変化」松村文人、大原社会問題研究所雑誌No54、2004年8月）。イタリアでは、68～72年の「熱い秋」期の闘争を通じて、工場評議会は「企業内の正規の組合機関として、（略）企業レベルの協約締結権をも認められた」（『戦後イタリア労働組合史論』（齊藤隆夫著、御茶の水書房、1999年6月）241ページ）
- 32 『企業共同決定法の成立史』（平澤克彦著、千倉書房、2006年10月）、『経営組織法改正、閣議決定』（『海外労働時報』2001年5月）ほかによる。
- 33 『イギリス労働運動史』（浜林正夫著、学習の友社、2009年7月）ほかによる。
- 34 運輸一般—建交労は以前から企業支部の地域（合同）支部への改革をめざし実績もあげている。
- 35 明治大学労働教育メディア研究センターのホームページからとった。「労働教育&労働メディア@韓国」のキム・ヨンジュン労働教育センター事務処長報告の参考資料「韓国労働組合の教育状況」から。148組合の平均組合員数668名。2005年8月調査。

### 3) 労働組合の労働者代表性と団体交渉権の拡大 すべての労働者を代表できる地位は

たたたかいとるべき課題

労働組合が、組合員の利益だけでなくすべての労働者の利害を代表して行動しなければならないという考え方は、たてまえとしてはだれも否定しない。しかし、たてまえと実際の行動が

一致しているかどうかは別の問題であり自己点検が必要になる。組織綱領草案が「総評は日本の労働者階級を構造的に代表し、これを統一して闘う組織拠点であり、且つあらねばならない」（同あとがき）とし、全労連が「すべての労働者を視野に」を強調したのは、その自戒があつてのことだろう。さらにいえば、私たちの運動の成果が「すべての労働者の利益」にどこまで及んでいるかという問題がある。

フランスやドイツ、イタリアでは産業別の労働組合と経営者団体との労働協約が未組織労働者にも拡張適用され、組合が獲得した成果は組合員だけでなく「すべての労働者」に及ぶ。北欧の労働組合は高い組織率と全国全産業レベルの交渉・協約によって全労働者の代表という位置を獲得している。欧州主要国の労働協約適用率は（イギリスを除き）7～9割と高い。これに対し、日本の労働協約適用率は組織率とほぼ同じである。日本の労働協約の拡張適用制度はハードルが高く実際上機能していない。春闘もかつてのような中小・非正規の未組織労働者に対する「相場」波及効果を失った。

欧州大陸の労働組合は、政府・資本家団体との間に「政・労・使」交渉の枠組みをもち、すべての労働者を代表して国の立法や行政に大きな影響を与えているが、日本では、各種の審議会や委員会に席を与えられているに過ぎず、その役割は限定されている。しかもその席は、ほぼ連合によって独占されてきた。さらに「構造改革」では事実上「労」抜きで労働法制的改悪さえ強行された。

日本の労働組合が欧州大陸の労働組合と比べてその成果を「すべての労働者に押し及ぼす」手立てにおいて大きな制約下にあることは否定できない。日本の労働組合にとって「すべての労働者の利害を代表する位置」は法制度上の制約等を運動で突破することによって、また法制度の改革によって獲得される目標なのである。

すべての労働者のための

#### 要求闘争と団体交渉権の拡大

労働組合は、その目的を達成するうえで2つの手段をもっている。1つは、使用者（使用者団体）との団体交渉—労働協約の獲得であり（協約闘争）、もう1つは、政府や自治体に対する行動、交渉を通じての法制度の獲得である（立法闘争）。ここでは、労働組合固有の権利である団体交渉権の拡大という視点から、日本の労働組合の労働者代表性を拡大する課題について述べることにする。

第1に、非正規労働者の組織化と結合して、その処遇改善を個々の使用者に迫るとりくみを強化する必要がある。たとえ1人でも組合に組織できれば使用者には団交応諾義務が生じる。団体交渉をつうじて獲得した成果は、労働協約の適用範囲自体は組合員に限定されるとしても、通常就業規則の改定によって当該企業（事業所）内の非正規労働者全体に及ぶ。もちろん実際の改善効果は、獲得した条件・権利の内容や水準、適用範囲、権利行使の可能性などあらゆる面で、どれだけ多くの非正規労働者を組織できたかによる。また、その成果はある程度まで企業の枠を越えて波及する<sup>36</sup>。

波及効果の範囲は、同種の運動をどれだけ多くの企業、事業所で組織できるかにかかると。つまり、非正規労働者の待遇改善は、その組織化と処遇の改善を結びつけて、産別・地域の統一闘争として、さらには全国的な統一闘争として組織される必要があるということである。実際の運動でも新しい挑戦が始まっている。春闘で、組合員の賃金引き上げ要求に加え、企業内最賃、時給要求などの底上げ要求が重視され、その成果が、春闘共闘—全労連レベルで点検・記録されるようになったのは、その一例である。こうしたとりくみを幾倍、幾十倍もの規模に広げる必要がある。

第2に、団体交渉—労働協約権の実質的な拡大を、使用者・使用者団体に対する運動におい

ても意識的に追求することが重要である。間接雇用労働者の処遇の決定に実質上の権限をもつのは多くの場合派遣先の大企業だが、どこも「団交応諾義務はない」として交渉をかたくなに拒んでいる。ここをどう突破するかは焦眉の課題である。法的には、直接の雇用関係はなくても労働条件等の決定に実質的な支配力を持っていれば団交応諾義務が生じる。日本の労働運動は、この法理を活用した「使用者概念の拡大」を通じて銀行、親会社など背景資本を交渉の場に引き出すなど多くの経験を蓄積してきた。今も様々なたたかいが、派遣先企業（請負先）、持ち株会社や銀行、取引先大企業などの背景資本、経営者団体や政府・自治体に向けて組織されている。これらを、団体交渉権の拡大という視点から位置づけ、立法闘争とも結びつけながら全国的な闘争として強化・合流させる目的意識性が求められている。

第3に、経営者団体に対する交渉は、労働協約の拡張制度が実質的に機能していない現実を運動で突破するという意味でも重要である。要請でも懇談でもよい話し合いの場をもつことが一歩となる。大衆行動や世論を背景になんらかの合意がつけられれば、その影響は、その団体がカバーする範囲で労働者全体に及ぶ。産業、業種、地域の個々の主要な企業に対する要請や交渉も同様な意味をもつ。最近の春闘では、地方・地域センター、産別組織が全労連の統一要請書を活用して、組合のない企業にも申し入れ懇談する活動が行われるようになったが、これはその好例である。

こうした形での、協約闘争と法制度の改定を求める立法闘争を結合して強める必要がある。

36 JMIU丸子警報器支部の女性「臨時者」が長野地裁上田支部でかちとった賃金是正の判決を機に、周辺の企業を中心にして同様の立場にある臨時労働者の処遇改善がみられた（『臨時・パートだって労働者 新しい扉を開いた丸子警報器の仲間』学習の友社）。

## おわりに—政治的諸課題へのとりくみ

現代の労働組合は、労働団体や潮流の違いを越えて、政治的課題や社会問題へのとりくみをその目的や活動領域に加えるようになってきた。政治的要求は、労働条件や労働者の権利に関するもの、広く国民の暮らしや権利にかかわるもの、平和や民主主義の課題、さらには政治や経済の根幹にかかわる改革などに分けられるが、これらすべてが組合運動の対象とされるようになってきた。また、企業の社会的責任とも関連して、労働組合の社会的役割も問われるようになった。まずこのことを確認しておきたい。政治的立場の違いを越えて「要求で団結する」という労働組合の性格上、政治課題へのとりくみは、労働者の要求に根ざす自発性を特に重視し、個人の政治信条に対する配慮を必要とする（先に述べた「重層的団結」は労働組合の政治闘争においては特に重視されてよい視点と考える）。だがそれを理由に労働組合の政治要求を労働政策や生活課題に狭く限定すべきではない。

本稿の主題にしぼる。組織率が低く、協約闘争を通じて非正規労働者の処遇改善を図る手立てが制約されているなかで、国や自治体に対するたたかいを通じて必要な政策制度を実現するとりくみは決定的に重要である。日本の法制度には、「人たるに値する」雇用や労働条件、生活の最低限度を保障するうえで重大な欠陥がある。これを抜本的に改革するルールの確立が必要である。第1は国際基準ではすでに明確な非正規労働者の保護と非正規雇用の規制を確立することである。目前の課題である労働者派遣法の抜本改正をはじめ、有期雇用の規制、均等待遇原則の確立が急がれる。加えて派遣先（請負先）企業の団交応諾義務、協約拡張制度の条件緩和なども課題とされるべきではないか。第2に労働条件と生活の最低限度保障では次の課題がある。時給千円以上の全国一律最低賃金制の確立、

1日の労働時間の上限規制を含む労働時間の短縮、失業保障と職業訓練制度の拡充、医療・介護・年金など社会保障制度の改善、税制における応能負担の徹底、教育、住宅における過重な自己負担の軽減など。改正、改善措置はいずれも抜本的である必要がある。

主題からは外れるが情勢との関連で次の2点を強調しておきたい。第1は、日本の労働組合が平和と民主主義の課題において発揮してきた積極的役割を日本国憲法第9条とのかかわりで再確認し<sup>37</sup>、継承・発展させるために意識的な努力を払う必要があるということである。第2は、長期にわたった「自民党政治」に国民の審判が下り、民主党を中心とする新政権が誕生するという過渡的な政治情勢のもとで、労働組合がどのような役割を果たすのかが問われているということである。「一致する要求での共同」をはじめ全労連がこれまで果たしてきた積極的な役割を、新しい情勢のもとでいかに発揮するかは、この変化を労働者、国民の要求に沿った改革へとつなげる重要な一要素となるだろう。

37 日本国憲法公布直後にてた極東委員会の「日本労働組合に対する原則」（1946年12月）は、労働組合の組織を奨励する3つの目的として、①「労働条件を防護し改善するため」と②「右目的をもって産業労働協約を交渉するため」に加えて、③「平和的民主的日本の建設に団体として参加するため」をあげる。憲法9条と同様に、それは「2度と政府の行為によって戦争の惨禍を引き起こさせないとする戦後労働運動の決意でもあり、戦後労働組合の「もう1つの原点」といえるものだと思う。例えば、「教え子を再び戦場に送らない」という決意を抜きに、戦後の教職員組合運動を考えることはできない（『季刊 労働者教育』労働者教育協会会報、2007年7月号収拙稿参照）

（こばやし ひろやす・常任理事）