

労働運動総合研究所
ディスカッション・ペーパー No.6
Japan Research Institute of Labor Movement
Discussion Paper No.6

労働総研 労働組合研究部会
ディスカッション・ペーパー

産業別組合組織（単産）研究 I

2013年10月

労働運動総合研究所
〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1-501
<http://www.yuiyuidori.net/soken/>

はじめに — 2年間の簡単な経過とディスカッション・ペーパーの構成

労働組合研究部会は2010年9月に発足した。12年からは2期目に入る。これを機会にこの2年間の活動を主に第2期労働組合研究部会への討論素材としてまとめることにした。

まず研究部会新設の申請をもとにこの部会の問題意識を手短かに書く。部会発足時の研究テーマは「労働組合運動の現状と再生・強化の展望—組織問題を中心に」とした。「再生」というと相当に厳しい現状認識が前提になる。「強化」はどのような現状認識にも対応する。そこは論点の一つと考えた。「展望」の語には「課題を実現する道筋をある程度の確かさを持って見通す」という意味を込めた。「組織問題を中心に」としたのは、要求論・政策論については多くの部会があるが、それを担う主体をどう構築するかを研究対象とする部会はなかったからだ。2008～9年度には労働運動総合研究所の研究所プロジェクト「21世紀労働組合の研究」が発足した。『労働総研クォーターリー』76・77号はその報告を特集している。当部会のメンバーの幾人かはその執筆者である。私も拙い論文を書いたが不満の多いものだった。プロジェクトでの研究を継続する場が欲しかった。

以下はこの2年間の経過を簡単に整理してみたものである。

新しい部会なので、メンバーの現状認識＝問題意識の「不一致点を含む共有」から始めることにした。そこが曖昧だと噛み合った議論にならないからである。最初の3回の研究会をこの問題にあてた。不十分ではあってもある程度この目的は達成できたと思う。

労働運動再生の展望をえるには「日本の労働組合とは」のおおもとに踏み込んで考える必要があると思われた。念頭にあったのは企業別組合の陥りがちな弱点の克服、いいかえれば日本における産業別労働組合の可能性という問題だった。このテーマは欧米の産業別組合との対比で論じられてきたが、欧米の産業別組合に対する「常識」にはいくつかの疑問があり、海外の労使関係、労働組合をテーマに研究会をもった。産業別組合と企業、事業所における組合運動との関係を中心にドイツとイタリア、近年なにかと話題になるアメリカ、企業別組合から産業別組合への転換を追求する韓国をとりあげた。これらの研究会は、海外の労働組合に対する一面的・図式的理解をただすのに役立った。

日本における産業別組合組織の「あるべき姿」はこの国の産業別組合組織の歴史的経験と現実のなかにこそ見出すことができるのではないか。そうした視点から、全労連の単産が当該産業で主流の位置をしめる医労連と国公労連、個人加盟の単一組織をめざしてきた建交労とJMIU、大産業別を軸に産業別労働協約闘争を展開してきた港湾労働運動の5つをとりあげた。また全労連の加盟単産、それらと協力関係にある単産の協力を得て「単産機能の現状と課題」調査に着手した。日本の産業別組合組織についての先行研究からの論点整理を中心に研究会をもったのも、こうした問題意識からである。

第1期（10年—11年度）を締めくくるディスカッション・ペーパーではこうした流れにそってこの2年間の研究成果を記録に残すことにした。論文は研究会での報告をもとにしているがこのペーパーのために個人の責任で書き下ろされたものである。構成と執筆者は下記の通りだが、第1部の論文は『労働総研クォーターリー』2013年冬季号の特集「海外の労働組合からなにを学ぶか—企業別組合の弱点克服をめざして—」（以下「クォーターリー特集 2013冬」と略す）に掲載したので目次だけにとどめた。このほかのも50年代から70年代の総評労働運動をテーマに2回ほど研究会をもったが、単産機能調査の分析・評価とともに第2期へ研究を継続する予定でありこのペーパーからは省いた。「産業別組合組織（単産）研究I」としたのもその意味からである。（文責・小林宏康）

産業別組合組織（単産）研究 I
労働組合研究部会 ディスカッション・ペーパー

目次

第1部 海外の労働組合からなにを学ぶか—企業別組合の弱点克服をめざして	
第1章 ドイツにおける産別労働組合と事業所の関係	
一 産別機能の図式的理解を超えて	大重光太郎
第2章 イタリアCGILの組織構造と活動	斉藤隆夫
第3章 米労働組合運動にかんする基本的整理	岡田則男
第4章 現代アメリカ労働運動の断面	
一組合の力量、組織形態および政治思想に関する覚書—	兵頭淳史
第2部 日本の産業別組合組織—事例研究	
第1章 トラック労働運動の到達点 —全自運・運輸一般の闘いを通じて	國分 武 (3)
第2章 国公労連の組織と運動について	熊谷金道 (11)
第3章 日本医労連について	岡野孝信 (17)
第4章 港湾の産業別労働運動の概要	鈴木信平 (26)
第5章 全国金属—JMUIの産業別統一闘争の到達点	
一「日本型産業別組合の可能性」について—	小林宏康 (40)

第1章 トラック労働運動の到達点

——全自運・運輸一般の闘いを通じて

國分武(元運輸一般・書記長)

はじめに

表題のレポートは、全自運、運輸一般がめざした西欧的労働組合を念頭において、企業横断的な運動と組織への実践的挑戦を、私なりに、5つの観点から整理したものである。部会報告後に50ページにまとめているが、今回は、その要約である。小単産の体験ではあるが、労働組合運動再構築の課題は、何よりも企業横断的な労働運動と組織形態の追求にあると考えるからである。

1. 組織の概略(全自運・運輸一般の生い立ちと成長)

1) 全貨労連(全国貨物自動車運送労働組合連合会)

- ・ 1946年結成 戦後各地のトラック企業・事業所で労働組合が結成され、その県組織、企業別組織の連合体、48年30都府県で38,692人(組織労働者の約8割を結集)
- ・ 産別にも総同盟にも加盟せず、全労連に加盟
- ・ 全自運は、この全貨労連を全自運の前身として位置づけている。

2) 全自運(全国自動車運輸労働組合)

- ・ 1950年結成 全貨労連と総同盟系の全運労(全国自動車運輸同盟)が合同
- ・ 1952年 総評の戦闘化を評価して加盟 総同盟系が脱退
- ・ 1961年 連合会から脱皮し、個人加盟を原則とする単一化の規約を決定
- ・ 1965年 大分裂攻撃 大手路線が脱退 実数38,000人が10,000人を割る
- ・ 1965～1970年代 全自運再建に向けて、「体制と財政」の確立、「職場に労働組合を確立する」たたかいを提起。機関紙の個人購読制、地本・支部段階での系統的な基礎理論の教育を重視、組合員教科書の作成。分裂に伴う組織破壊攻撃の争議を数多く闘う中で、組織を拡大強化
- ・ 1974年 総評の右傾化に反対し、統一労組懇を結成
- ・ 1976年 世界労連運輸インターに加盟

3) 運輸一般(全日本運輸一般労働組合)

- ・ 1977年結成 全自運と地方合同労組(函館合同、帯広合同、松山一般、下関合同)その後、小樽一般、静岡中小労連、富山合同、和歌山合同、熊本合同などが合流
- ・ 1981年 『基本構想』に反対し、階級的民主的ナショナルセンター確立の展望を開く特別決議」を採択
- ・ 1982年 権力弾圧
- ・ 1989年 労働戦線の右翼的再編に反対、全労連結成に参加
- ・ 1993年 2万人を突破(20,740人・労働省調査)

- ・ 1999年 建交労へ 21,500人、約200支部

2. 統一要求の実現にむけた闘い

1) トラック独自の統一要求を掲げて

統一要求は企業主義脱皮の基本である。中央や地方の定期大会や春闘直前の臨時大会では、何を統一要求にするかの議論が必ずあったし、大会資料には、各構成組織の統一要求実現状況の一覧があった。「労働組合は要求で団結する。」の原則は、企業内の労働者の団結だけでなく、「統一要求」により、産業別にも企業を越えた団結をつくりだす基礎となっていたのである。

トラック独自の統一要求として、賃金では「歩合給・刺激給の廃止」「産業別最低賃金」「大型運転手最低保障賃金」などを、早い時期から掲げている。個別企業によって異なる賃金体系に最賃協定などの「しぼり」を打ち込み、賃金・労働条件に対する最低規制とその平準化、水準アップを追求したのである。現在、歩合給は多くの構成組織で20%以下に、産別最賃・175,500円、大型運転者最低保障賃金30万円前後を協定している。また、産別最賃の法制度確立をめざして、競合労組との共闘を20年以上取り組んでいる。

2) トラック産業政策と要求実現

トラック運輸産業は、産業構造の変遷、政府・財界の運輸政策に大きく左右されるうえ、業界の99%が中小零細企業である。トラック保有が20台、30台が圧倒的多数で、「一人親方」も激増という実態から、大企業荷主を頂点とする重層的下請け構造と、恒常的な過当競争におかれている。

そのため、全自運・運輸一般は、「要求実現の手段として政策研究を行い、大衆の運動によって社会化をはかる」という観点で政策闘争を重視し、政府や業界団体を相手とする制度要求を掲げ、省庁交渉、国会闘争を含む大衆運動の展開によって、労働条件・労働環境の向上を勝ち取ってきた。

最初の闘いは、1959年「神風トラック追放、統一運行基準確立」である。

この運動は、トラック運送の長距離化、トンボ帰り運行など新たな労働条件が発生するもとの提起された。マスコミにも取り上げられ、国会での引間委員長が参考人として意見陳述、国会議員の長距離便乗調査、運輸大臣の事業所視察などが行われた。統一基準は闘いで実現するが、神風トラックはなくなり、その後も、荷主の運賃切り下げ、ジャストインタイムの強要などによる無理な運行による重大事故が続発した。「交通事故撲滅大運動」など、長い闘いを経て、現在では大型車両にスピード制御が装着されるまでとなり、「神風トラック」はほとんど姿を消している。

同様の闘いは、69年「過積酷書」の発表に始まる撲滅運動がある。荷主による過積載の強要は、運賃の低下だけでなく、運転手や一般市民も重大事故に巻き込む原因となっていたが、持続的・大衆的な闘いで、今日では事業法・道交法での厳しい規制となり、過積載はほぼなくなっている。

これらの闘いは、「公正取引確立」の要求闘争に引き継がれ、一定の到達点を築いている。

90年の事業規制緩和で運賃は「認可運賃」から事実上の自由運賃とされ、荷主による運賃買いたたきはいっそう激しくなった。運輸一般は、運輸省、中小企業庁や公正取引委員会に、繰り返し、具体的な事実を突き付けて改善を迫り、建交労となった2003年「下請中小企業振興法」と「下請代金支払

遅延防止法」二法をトラック業種も対象にさせ、さらに、2009年には、独占禁止法が改正され、トラックにおける荷主の不公正取引の優越的地位の濫用が、特殊指定されるという到達点をつくった。

3. 集団交渉を軸に企業横断的交渉スタイルの確立へ

1) 戦後(47年)、早くも統一労働協約を締結

全自運・運輸一般の企業横断的交渉スタイルは、5つの段階を経て確立されている。

第1段階は、戦後初期の闘いである。統一要求にもとづき、経営者団体を相手とする闘いは、46年、大阪と愛知が事業組合との間で経営協議会を開始、それが他の地方にも波及して、翌47年には、東貨労・大貨労が事業組合との間で統一労働協約を締結している。

こうした動きにGHQは機敏に反応し、東京では事業組合を解散して、東京トラック協会を設立し、経営者団体の強化と労働組合対策に乗り出している。

2) 総評・全交運の仲間とスクラムを組んで

第2段階は、総評全交運の統一闘争と結合した、中央集団交渉である。

52年総評参加を決めた全自運は、ナショナルセンターの統一闘争と結合して、闘いが全国的かつ戦闘的になっていく。注目すべきは、58年～64年にかけての定期路線トラックの仲間の闘いである。定期路線は大型車で長距離運行という当時の運転者の花形であったが、東京・大阪トンボ帰りなど労働実態は苛酷であった。

58年全自運は「定期路線における標準労働条件(案)」を提起し、61年には、日本トラック協会に対して「統一最低賃金・統一労働条件の中央協定化」の中央交渉を申し入れ、合わせて、「定期路線55組織の争議予告」を中央本部が統一して行った。統一予告は初めてであり、65年まで続く。(路線の争議予告は、法律で10日前と定められている)

62年春闘では、中労委を舞台とした路線17支部の中央集団交渉が実現、経営側が中労委調停を受諾し、「東海道定期路線統一運行基準」が締結された。さらに、63年、定期路線統一交渉団(17社)は、統一ストと中労委調停などを混ぜ合わせて闘い、定期路線交渉は賃上げのほかに産別最賃のほとんどの協定と8-7制への時短を勝ち取るのである。

この時期に、実力闘争と合わせて、「神風トラック追放」の政策闘争も大衆的に推進し、マスコミを味方に行っている点も特徴的である。

64年春闘は、資本の攻撃ですでに分裂策動が開始されていたが、定期路線23支部は、春闘の4・17統一ストライキ(24時間)を整然と打ち抜いている。

この時期、路線以外の仲間にも、61年に東海地区生コン支部(3社)、滋賀定期路線(3社)の集団交渉、63年には、牛乳共闘中央統一交渉団が中労委を舞台とする統一ストと集団交渉を行っている。地方では、61年に東貨労統一交渉が始まり、64年には、東京地本として19社と集団交渉を実現。産別最賃15歳13000円を15社と協定、さらに、大阪地本集団交渉は、産別最低賃金と時短で30社と統一協定を締結している。

3) 分裂攻撃をはね返し、70年代に集団交渉を再構築

第3段階は、分裂攻撃で寸断された集団交渉の再構築である。

65年の組織分裂で大手路線を中心とする大半が脱退、65年春闘以降、中央集団交渉は途絶える。しかし、全自運は総評の統一行動には忠実に参加し、全交運の2H、4H、24Hなどの統一ストライキも忠実に打ち抜いていく。中央としての交渉・協定は困難になるが、戦闘性を損なうことなく、地方・業種別に力をつけていくのである。

65年は困難な中で、大阪地本集団交渉が14社と協定、67年には静岡生コン支部集団交渉が行われている。東京地本は70年から集団交渉の再構築に取り掛かり、74年には、20社との間で統一協定を締結。その内容は、最低保障、年次有給休暇など統一労働条件のほか、重大な労働条件の変更、会社解散・事業所閉鎖などの広範な事前協議、組合活動(機関会議、学習集会、政府自治体との交渉、未組織の組織化)に関わる賃金保障、「全国一律最低賃金制の確立」や「運賃問題についての共同研究」の労使共同確認などである。

4) 運輸一般結成後は、「中小企業方針」の下、集団交渉が大きく前進

第4段階は、蓄積してきた集団交渉が高い到達水準をつくる時代である。

70年初頭に再構築された集団交渉は、77年の運輸一般結成前後から本格的になる「中小企業方針」に基づき、中央・地方・業種の労使協議会の設立と両輪の形で、一気に拡大していく。東京・静岡・愛知・大阪・兵庫・京滋・福岡など全国各地地方本部の集団交渉と有力地域支部単位の集団交渉、生コン・清掃・海上コンテナ・危険物・重機・馬匹などの地方単位の業種別集団交渉である。70年代、80年代と蓄積した地方・地域・業種の集団交渉は、94年には、23単位、216社に達した。私の記憶では、最高時の到達点では、交渉機能を持つ運輸一般組織の約4割、組織人員でも約6割が統一協定の範囲に入ったと記憶する。

5) 生コン、清掃は、経営者団体との集団交渉へ

さらにこれらの集団交渉のうち、関西生コン支部は73年に集団交渉を開始、82年には交通労連、全港湾など同盟・中立組合も含めた4労組の統一集団交渉に発展させ、交渉相手も個別企業ではなく経営者団体とする到達点をつくりあげる。84年の武一派問題で関西生コン支部は分裂するが、98年にはその武「連帯労組」含め、5労組の統一交渉を回復する。業界との力関係では82年にすでに、関係労組が統一ストライキに入れば大阪・兵庫の8割の生コン出荷を止めるまでに到達していた。2000年には、関東清掃支部が業者団体との集団交渉を実現するに至っている。

特定の業種・地域という問題はあるが、この時期に関西生コン支部の達した水準は、全自運・運輸一般がめざした西欧的労働運動の域に到達したといっても過言ではないと思う。

なお、関西生コン支部のたたかいは、他の中央支部や兵庫地本などのたたかひも含めて、芹沢壽良氏を中心とする「運輸一般組織機能調査研究会」がまとめた、「集团的労使関係を基礎とする産別機能の形成——活力ある労働組合運動を創造するうんゆ一般——賃金と社会保障臨時増刊号1983年」が詳細に分析している。

4. 中小企業における労使関係の在り方を追求

1) 「一面共闘、一面闘争」から「4つの方針」へ

全自運は組織分裂で大手が出て行った後、中小企業における労使関係を真剣に模索し始め、「一面共闘、一面闘争」の方針を打ち出す。「トラック運輸の資本も、独占資本・大資本・中小・零細と区別があり、特に中小零細の場合には、二面性（独占に収奪され、労働者を搾取する）を持っているのであるから、実力行使だけでなく、柔軟に戦わなければならない」という内容である。

73年秋のオイルショックと高度経済成長の破綻は、トラック業界に深刻な影響を与え、倒産が続出、各地で「経営危機」から企業と労働者の雇用を守る「倒産させない闘い」が展開された。経済危機の下でのこうした運動の実践にたち、76年9月の定期大会で中小企業方針として「4つの方針」を打ち出す。

- ・ 統一戦線を志向し、権利確保の態度をもつ経営者にたいしては、大衆的合意を基礎に、打撃的手段をとらない
- ・ 経営者の正当な要求についてはこれを支持し、積極的に行動をおこす。
- ・ 使用者概念を拡大し、真に解決能力あるものとのたたかいをおし進める
- ・ 使用者側に協業化・共同化を自発的に推進させ、また、共同でこれを進める。

これまで「合理化」に対する戦術的位置づけだった「一面共闘、一面闘争」の方針を、4つの内容を含む「中小企業方針」として、運動の基調に据え、基本的課題としての中小企業への対応に位置づけ、正面から、中小企業における労使関係の構築に取り組む姿勢に転換した。

2) 集团的労使関係の構築へ

この方針転換は、集団交渉の再構築とともに、全国・地方・業種単位の集团的労使関係の構築に発展する。集団交渉と労使協議会の活動が両輪となって進んでいくのである。中央・地方の労使協議会は、共同セミナー・シンポ・研修の開催（業界情勢、OA化、事故撲滅など）に発展し、労使の共同行動（売上税反対、石油よこせ、規制緩和反対の集会、国会要請など）、協同事業（集配センター、引越しセンター）へと進んだ。また、福祉面では、労使共同の共済制度や運動会・運輸一般まつりなどが継続的に取り組まれた。恒例となった春闘の全国各地のトラックパレード（デモ）も、生産手段であるトラックを労働組合に無料で貸し出すという点で、労使共同の一形態である。

3) 統一戦線、経済民主主義の立場で民主的「経営参加」へ

集团的労使関係の基礎となる個別企業の職場では、民主的「経営参加」の方針が実践された。恒常化する経営困難・経営危機には、「経理の公開」と労働組合の立場にたった経営分析が必須の課題であった。複式簿記のカラクリや決算諸表の見方を初歩から学ぶのは、現場の幹部には相当な苦労があったと思うが、各地本は「簿記学校」などを開催し、懸命にこの方針を実践した。中央の方針を紹介しておく。

「労使の協力共同を真にすすめるうえで、経営権を『聖域』とみなすのではなく、経理の公開、労働組合の民主的『参加』の方途を労使ともども追求する。この民主的「参加」は、今日、同盟などの右翼的潮流が提起している経営参加とはまったく異質のものである。右翼的潮流の経営参加は、団体交渉の制限と機能の制約を前提としているが、私たちが問題にしている民主的『参加』は、さきにも述べた経済民主主義の実践の立場を基本にしながら、真に中小企業の危機を打開するために、経理の公開を初めとする労働者と労働組合の『知る権利』の徹底的な確立、団体交渉の諸制限の撤廃と上部団体、職場組織の交渉権の確立、争議行為の自由などを内容としているのである。」

「中小企業方針」は90年代に入って見直されている。その経過は割愛するが、運輸一般が統一戦線と経済民主主義の立場から、中小企業における労使関係の在り方を追求し、実践した経験は多くの貴重な教訓を残している。

5. 横断的組織の構築

1) 企業別組合からの脱皮、個人加盟の単一組織へ

全自運は、61年に組織の単一化を実現している。すなわち、全自運への加盟は、中央本部への個人加盟とし、中央本部の下に、地方本部、単組は支部とする体制を確立したので。

この際に、財政も中央本部に一括納入し、地本に交付する方式を提起している。財政の件は反対多数で決められなかったが、当時の全自運が、この時代から、企業別組合を脱皮し、西欧型の個人加盟・企業横断的組織形態を真剣に追求した姿勢は記憶されてよい。

この個人加盟方式について、「支部・分会を名乗ってはいいても、実態的には企業別組織の連合体」として、評価しない向きも一部にはあるが、表面的な評価であると思う。企業を越えた横断的組織の「単一化」は、個人加盟方式と一体のものとして追求されてきたからだ。運輸一般20年史が、「組織論的には全自運当時から地域支部方式、つまり小零細企業の単位から地域内の複数企業の集積を単位に単位労働組合をつくることにしました。運輸一般になってからは、総評・県評がつくった中小労連や合同労組のような中小零細企業別組合の連合組織ではなく、単一の地域支部にふさわしく、賃金・労働条件決定機構をつくることを方針化しました。」と述べている通り、統一要求・統一協定、集団交渉・集团的労使関係の構築は、個人加盟・横断的組織の組織論を裏打ちとして進められている。

2) 企業・地域・業種の3つの支部形態を追求

支部の形態も、全国的組織で子会社を持つ企業などについては企業支部に、地域的に業種単位で団結し組織機能を持つグループを業種支部に、その他は地域支部にした。企業支部では関連子会社を分会に組織したり、規約改正で地域の仲間を組織し地域支部に変身したりするなどの努力を重ねた。支部の規模は専従がおける300～500人をめざした。企業支部では神田支部650人、近鉄物流支部700人など、業種・地域支部では、1企業では5人～30人程度の分会でも、神戸支部700人、大阪中央支部450人、関西生コン支部3000人、関東清掃支部700人など、全国に数百名規模の企業・地域・業種支部が次々と生まれた。支部の単一組織としての機能を形成するたたかひの中で、業種や企業を越えた運動を組織し指導する能力を持つ多数の幹部活動家をつくりだし、運動と組織は飛躍的に発展した。

77年運輸一般結成時10,216人は、93年に2万人を超え、96年22,773人（労働省調査）となっている。この背景には、1988年の資料で、765企業に存在する支部・分会の割合が、企業支部が16%、業種支部24%、地域支部60%と、全組織の84%が企業横断的組織となっている組織形態にあると私は確信している。

6. 階級的・民主的強化とナショナルセンターの選択

1) 65年の組織破壊攻撃を乗り越えて

62～64年と続いた路線大手の中央集団交渉と統一ストを財界が見逃すはずはなかった。64年の「同盟」結成、ケネディ・ライシャワー路線に象徴される労働組合への財界の攻撃は、全自運も対象とされた。大和（現・ヤマト）をはじめ主要な組合幹部が渡米し、「教育」されて、帰国後、分裂の先頭に立った。全自運から大手の大半が脱落する。全自運は「産業別統一闘争の前進のみに気を奪われ、米日独占資本の右翼的勢力の育成や現場の『合理化』の実体、そこに生まれていた企業内組合幹部の苦悩を見過ごし、また現場に労働組合がない状態にたいする適切な対応がなされず、分裂派の背景や条件などの洞察をおこなうことなく理論的に論破することに急であった・・・」と。自己批判し、「①現場を基礎にする。②個人加盟の原則を徹底し、階級的自覚を深める教育・学習を重視する。③産業別統一闘争を発展させる。④統一戦線をめざしてたたかう」——の基本方針を確立する。そして、横断的組織と運動の構築とともに、機関紙の個人購読制、独自の教科書発行など教育・学習強化、組合費の中央本部直納、組織拡大・争議指導の徹底など、様々な努力を通じて、組織の再構築を追求した。

2) 「倒産させない闘い」と「背景資本の責任追及」

多発する争議では、大資本による組合敵視、組合破壊攻撃に対して、「真に解決能力のある」背景資本を正面にすえた大衆的抗議行動を断固として展開した。大阪植月さん殺害事件では、東洋製罐を正面にすえて、牛乳闘争では、森永資本と真っ向から立ち向かって勝利解決を手にした。経営危機による倒産攻撃については「倒産させない闘い」を全国的に展開し、函館運送、秋田運送、中央通運、近鉄物流、関西急送など、現在につながる中央・地方の拠点を残した。一方、新結成による中小零細企業の争議発生を未然に防ぐべく、「争議にさせない」指導も徹底した。

3) 不断の組織拡大と意識的な教育学習

労働組合の階級的強化は、不断の組織拡大による新組合の加入と意識的な教育・学習にある。組織拡大については1億円カンパ（一人1万円）で拡大資金をつくり、系統的な組織拡大統一行動に取り組み、オルグの育成に特別に力を入れた。「組織オルグの手引き」の発行とオルグ養成講座、争議にさせない指導の徹底などにより、一時は「作ってはつぶされ」「賽の川原の石積み」とまで言われた新組織の結成・定着のむずかしさを、成功率20%台から80%台に逆転させた。教育面では全自運・運輸一般教科書の発行、パワーアップ試験の大量受講運動、夏季青年労働学校、トラック研究集会などを通じて、搾取の仕組みから業界の民主的改革まで、労働組合運動の理論・思想面を重視した。

大衆的な運動では、一人 100 筆、1000 筆の多数の署名英雄を生んだ「人間回復署名」などの取り組みや、トラック大運動への実践的参加、様々な政治闘争、原水禁運動への大量参加、政党支持の自由と後援会活動の活発化など、様々な努力を重ねたのである。

4) 権力弾圧に抗して

82 年 6 月から始まる関西生コン支部への権力弾圧や、東京生コン支部の恐喝容疑の関連で中央本部・東京地本への家宅捜査と、東京生コン支部三役の 200 日以上にわたる長期拘留などの、一連の弾圧は、一部組合と幹部の腐敗や基本路線からの逸脱問題に端を発しているが、まぎれもない運輸一般への弾圧であった。77 年の運輸一般結成以降、企業横断的運動と組織は大きく前進し、77-82 年の 5 年間で、組織は倍増していた。同時に、運輸一般は、すでに統一労組懇の中心であり、労働戦線の右翼的再編に真っ向から抵抗し、81 年 9 月の定期大会では、「『基本構想』に反対し、階級的民主的ナショナルセンター確立の展望を開く特別決議」を採択していた。労働組合運動を企業内に押し込み、総評を解体し、労働戦線の反共・右翼的再編をもくろむ資本の側には容認できない存在だったのである。

しかし、運輸一般は弾圧に屈することなく、以降、90 年後半にかけて、新たな到達点を築きあげていく。

5) 階級的ナショナルセンターの選択

戦後日本の労働組合は、時代情勢を背景として階級的潮流と右翼的潮流のナショナルセンターに分かれ、激しくせめぎ合ってきた。単産が選択するナショナルセンターによって、その労働組合の性格・体質をおよそ知ることができる。全自運・運輸一般は 3 度にわたるナショナルセンターの選択をするが、一貫して階級的潮流に組みし、その発展に力を尽くしてきた。

第 1 の選択は、47 年 4 月の全労連加盟である。戦後早々 1946 年に結成された全貨労連（全自運の前身）は、1947 年全労連に結集した。1947 年 3 月に結成された全労連は、446 万人組織労働者の 84% を結集していた。

第 2 の選択は、全自運時代の 52 年の総評加盟である。全労連は 1949 年米占領軍に解散され、同時にレットパージや下山・三鷹・松山事件など謀略と大弾圧がおこなわれる。一方、米占領軍の指導の下に総評が結成されるが、総評は高揚する労働者・国民のたたかいの中で、「ニワトリがアヒルになった」といわれるように戦闘性を増す。全自運は、「全体として総評の戦闘化を評価し、講和・安保条約反対、破防法、労働法規改悪の闘いに参加する方向をとった」（全自運 30 年史）

第 3 の選択は、運輸一般時代の 89 年全労連結成である。第 1、第 2 の選択と大きく違うのは、「選択」というよりは、自ら主体的に新しいナショナルセンター結成に大きく関わったということであろう。運輸一般は、全労連結成の中心的役割を果たした。

第2章 国公労連の組織と運動について

熊谷 金道

はじめに

国家公務員の労働組合は基本的には非現業の国家公務員の労働組合であったが、近年では非正規の国家公務員労働者、さらには行政改革によって試験研究機関や国立大学、現業分野の一部などが独立行政法人（組織形態により、雇用形態も公務員型と非公務員型の二つに分かれている）となったことから、独立行政法人の職員をも組織対象としている。

各省庁の労働組合が所属する上部団体、産業別全国組織は全労連加盟の国公労連と連合加盟の国公連合に二分されているが、そのいずれにも職属していない会計検査院の労働組合や国土交通省の管理職ユニオンのような中立組織もある。

昨年までは全労連加盟の国公労連が組織している省庁数でも組織人員でも最大の産別組織であったが、連合傘下の特殊法人の労働組合（全労連にも「特殊法人労連」が加盟しているが）が国公連合に加盟したことから、組織人員で最大の国公産別組織の座は国公連合が占めることになってしまった。しかし、各省庁に働く非現業国家公務員の労働者については国公労連が依然として最多であることに変わりはないが、労働組合員資格をもつ国公労働者数（国会や裁判所を含む）で比較するなら組織労働者の数は二つの産別組織を併せても約53%であり、10万人を超える膨大な労働者が未組織状態におかれている。さらに同規模の非正規労働者が存在しているがそのほとんどは組織されていない。

公務員制度改革で極めて不十分ながらも「労働協約権」の回復が云われている今日、戦闘力の強化と組織拡大が国公労働運動の喫緊の課題となっている。

以下は、国公労働運動の歴史的経過の概要と国公労連、国公産別運動の特徴についての報告です。

1. 官庁民主化と結びつきの労組結成、国公共闘から国公労連へ

第二次世界大戦終戦後に日本を占領したGHQ（連合軍最高司令部）は、45年10月に日本の民主化に向けて治安維持法や特高警察の廃止、労働組合の育成など「五大改革指令」を日本政府に指示し、**45年12月には労働組合法が公布**（施行は46年3月1日）されたことから、労働組合の組織化が敗戦直後から嵐のような勢いで進んだ。この時に施行された労働組合法は、**警察・監獄職員の団結権を禁止した外は公務員労働者にも民間と区別することなく労働基本権を保障するものであった。**

労働省の統計によれば、45年末には509組合38万人（組織率3.2%）、46年6月末には1200組合368万人、46年末には1万7266組合493万人（組織率41.5%）が組織され、この嵐のような勢いは当時の労働者の約4割を占めていた公務員労働者に大きな影響を与えた。国家公務員の場合でも中・下級官吏、雇員・傭人らは封建的な職場環境の打破、官庁民主化、待遇改善などの要求を旗印に職場から労働組合を結成していった。これらの労組結成の中心を担ったのは、その多くが「新しい日本」「民主国家」建設への意欲にあふれた各省本省勤務などの旧帝国大学卒のキャリア官僚であった。

47年末まで、大蔵、会計検査院、農林、労働、厚生、財務（国税）、気象、商工（通産）、医療、運輸、文部、総理府恩給、外務、司法、土木（建設）、税関、法務などで組合が結成されている。た

だし、占領軍は46年5月に病院・療養所に対して「医師、看護師のごとき職業にあるものが労働組合を結成することは自らの品位を落とすもので適当でない」「もし組合の行動を継続するならばそのものは連合軍当局の政策に反し、かつ干渉する行動とみなし除去する」との覚書を送り、日赤中央病院労組の解散などの弾圧も行われた。しかし、全医協（医労連の前身）のたたかいにより、46年11月に労組結成の合法的権利を獲得している。

全官公労協（全国官公職員労働組合連絡協議会）の結成

46年1月に農林省職員会の呼びかけで官庁代表者会議が数回にわたって開かれ、官庁の徹底した民主化と下級職員の待遇問題などをめぐって議論、これをうけて2月4日に幣原首相に要求書を提出。このような動きが発展して3月17日には、内務・外務・第一復員省（陸軍省）を除く全官公庁の労組代表者が参集し、全官公労協準備会を結成、同日に全官公労協を正式に発足させている。これは国公労働運動の戦後初めての産別組織である。**全官公労協の結成宣言は「我等官公吏は専制主義的官吏制度を根本的に改革し以って国民の公僕としての本来の使命を達成すべく全官公署に自主的なる労働組合を結成、之を各省別単一組合に結集し下より盛り上がる力を以って広く全労働者農民と呼応し民主的日本建設に邁進せん」とその決意と意気込みを高らかに謳っている。**

国公労連のルーツとなる全官労（全国官公庁職員労働組合協議会）が結成

46年3月、吉田内閣の臨時手当支給の発表に全官公労協は「臨時給与の他に応急生活費として本人及び扶養家族一人あたり100円支給」を要求し、共同闘争委員会を設けてさまざまな行動を展開したが、政府は省庁ごとに要求の8割程度を満たした案を提示、共同闘争委員会は7月1日に遡及して支払うことでこれを受諾し、闘争終了宣言を発して「100円闘争」を終結した。しかし、この妥結をめぐって全通と国鉄などの意見が対立、全通土橋委員長の失言も絡んで後任が決まらないまま委員長更迭が確認され、その後、全通は8月に脱退を通告、これにより全官公労協は機能停止に陥った。こうした事態から、非現業公務員労働者の団結、共闘の必要性が高まり、**現在の国公労連のルーツである全官労が46年9月26日に結成**された。全官労の綱領では「働くものの生活を守る」「官庁を徹底的に民主化する」「戦線統一につとめ、日本の再建と世界平和のためにたたかう」ことなどが謳われた。

全官公庁共闘（全官公庁共同闘争委員会）

機能停止に陥っていた全官公労協が共闘についての協議を再開し、改めて全官労、全通、国鉄、全公連（府県庁組織の全国結集体）、全教組の5組織で46年11月26日に全官公庁共闘を結成した。

「2・1ゼネスト」直前の47年1月には、全財、大蔵三現（専売、造幣、印刷）、医従協（医労連の前身）、全国大学高専教組、進駐軍要員労組、日本都市労組同盟、日本都市交、都労連の8組合が全官公庁共闘に加盟し、260万人の一大共闘組織となった。

この共闘組織は「2・1スト」中止後に解散したが、運動の成果は全労連の結成による労働戦線の統一となり、官公労働運動の分野でも、47年8月の全官労、全財、全通、国鉄、日教組、大蔵三現、都労連、都市同盟の8組合による全官公（全官公庁労働組合連絡協議会）の結成へとつながっている。

対日占領政策の転換による労組への弾圧の嵐

- ※ 公務員の労働基本権剥奪「政令201号」（48.7.31）と国公法改悪（48.11.30）
- ※ ドッジ・プランによる大量首切り「行政整理」のための「定員法」成立（49.5.31）
- ※ 国鉄第一次首切り3万7千人通告（49.7.4）、下山事件（49.7.5）
- ※ 国鉄第二次首切り6万2千人通告（49.7.13）、三鷹事件（49.7.15）
- ※ 東芝労組4,600人首切り反対スト決行日、松川事件（49.8.17）、国鉄・東芝労組幹部逮捕
- ※ 国鉄の行政整理後、7月末から8月中旬に各省の大量首切りが集中
- ※ 労組内における**反共民主化同盟（民同）の拡大、レッドページ**（50.11～50.12）
全官公庁刷新同志会結成（49.9.25）＝都職労、国労、全通など8組合。全通は8月、自治労連が10月に民同派が分派を旗揚げするなど**全官公内部で分裂が表面化**、国公でも全建労・全法務で脱退・新組織結成、全財が解散して新組織結成など。

官公労（日本官公庁労働組合協議会）

行政整理、組合弾圧による活動家などの職場からの追放などにより、官公労働運動にも再編がおこる。全官公から脱退した全官公労国会連絡会と炭労、電産、全鋳などは国会闘争共同委員会（国会共闘）を49年10月に結成、さらに日教組、国労、全通、全電通、全印刷、全農林、大蔵職組、自治労協（現・自治労）、都労連など民同派による官公労が49年12月に19組合・155万人で結成された。

国公労連の前身、国公共闘（日本国家公務員労働組合共闘会議）の結成

官公労組織は51年1月に全官労（46.9結成）が非解雇役員の辞任など人事院登録の要件を整え、連合体を協議体に改組、名称も日官労と改め、同年7月には全農林脱退組織（新全農林）や大蔵、司法、外務など18組合で結成された官労協（官庁労働組合協議会）と合同した官労（35組織、8万5千人）へと組織を発展させた。

この**官労は51年10月に官公労との共闘方針をうちだし**、労働法規改悪反対・労働基本権回復、賃金闘争や破防法反対闘争などで共闘を追求した。さらに52年6月には「平和四原則を守る総評に即時加盟」「官公労との共闘を強化し、すべての官公労の戦線統一」の方針を打ち出し、官公労との粘り強い協議を重ね、「官労の組合は官公労への加盟手続きを一斉にすすめる」「官公労は官労全組合の加盟を確認する」「官労は解散する」ことを確認し、**53年5月には非現業国家公務員の圧倒的多数を組織して念願の官公労組織の統一を達成した。**

同時に官労各組合は総評に加盟し、総評の変革に奮闘することになった。そして、53年7月には官公労国公部会を発足させ、**56年2月には官公労に結集したままで国公共闘（日本国家公務員労働組合共闘会議）を結成した。**官公労は57年の定期大会で解散の方向を決定し、同年の総評大会の方針に沿って58年8月の定期大会で解散を決議した。以降は、総評内で民間部会、公労協、国公・地公共闘（公務員共闘）として活動することになった。

IL087号条約批准と国内法改悪

60年から65年にかけて国民的課題とも結合した政暴法反対のたたかいは、数年間で6度も法案を廃案に追い込んだが、政府はこれが成立（65.5）する以前から国公労働者の運動とたたかいに権利侵害、組織破壊・分裂の攻撃をくわえてきた。62年には内閣官房が「官公庁労組の問題点と当面の対策」をまとめ、各省庁に労務管理担当官を置き、組合活動の制約や思想調査などの労務対策を本格的に強

めた。IL087号条約の批准と引換に国家公務員法が改悪され、政府は65年5月に総理府に人事局を設置、政治的デモ等への参加禁止通達、庁舎管理規則の制定による組合活動の締め付け、採用時の「職務宣誓」の改悪、勤務時間内の労働組合活動の制限、勤務評定制度の施行などが次々と強行された。

こうした攻撃を背景に、62年から64年の間に全建労、全国税、全税関、総理府統計職組に全面的な第二組合結成の攻撃が開始された。これらは60年安保闘争後の「ケネディ・ライシャワー路線」によるわが国労働運動と民主・平和運動への分裂攻撃、労使協調路線による労働戦線の再編としてすすめられた同盟・全官公結成の一翼を担うものであった。

60年代前半「分裂の嵐」が国公産別にも不団結問題を

国公共闘は56年の結成以降、各単組の要求と行動の統一を追求し、産別統一指導部としての実績を積み重ねたが、当局の攻撃に反撃するためにいっそう強固な組織の確立が必要になってきた。そこで、59年5月に「国公労組連合体結成の構想」を発表、61年5月には「62年8月をメドに国公連合会」を結成すると「連合体構想案草案」がまとめられた。しかし、この時期は労働運動のみならず民主・平和運動への「分裂の嵐」が吹き荒れていた時期であった。

62年9月に開催された国公共闘拡大評議員会（大会に相当する機関会議）で、全農林代表が総括と運動方針について「全農林の方針と根本的に対立するもので認めようがない」と公然と国公共闘幹事会に対決姿勢を明らかにした。当時の国公共闘の議長、事務局長は全農林から選出されており、議案も全農林代表も参加した拡大幹事会で事前に決定されていたものであった。これ以降、議案や役員選出をめぐる団結回復と統一への努力が幹事会や加盟単組などによって追求されたが、63年11月になって全農林、全開発、大蔵職組、全法務の四単組連名による機関会議出席留保の意思表示があり、全農林、全開発は単組の予算案に国公共闘の分担金計上を取りやめるなどの不団結問題が公然化した。

全農林、全開発、大蔵職組などは65年11月に国公連（国家公務員労働組合連絡会議）を結成、76年10月には国公労協（国家公務員労働組合協議会）に組織改編、総評系の国公労働運動に二つの産別組織が併存することになった。しかし、東京国公をはじめ都道府県国公ではその後も共闘は続き、全法務は67年に国公共闘に復帰し、他方で当時、国公共闘にとどまった全財務は67年に離脱した。

国公産別の共同の追求と国公労連の結成

国公共闘は国公産別の共同を追求し、70年6月には国公連との単年度方式の全国公賃金共闘（全国公労働組合賃金共闘委員会）を実現、72年2月にはそれを恒常的な共闘として全国公賃金共闘（全国公労働組合賃金共闘連絡協議会）へ、さらに79年2月には課題を賃金以外にも広げた全国公（全国公労働組合共同闘争連絡会議）へと発展させていった。（これは、労働戦線の再編のなかで機能不全に）

また、国公共闘は62年に連合体組織への移行方針をうちだしてから13年後、75年10月に現在の国公労連（日本国家公務員労働組合連合会）の結成大会をおこなった。連合体移行にともない、それ以前の「満場一致制」から「多数決制」の導入など機関運営を変更したほか、専従役員体制の強化、総評への国公労連としての一括加盟など、国公産別の統一指導部としての連合体機能の強化をはかった。ただし、都道府県の国公組織については単組中央としては国公労連には参加していない全農林や全財務、会計検査院職組、国会職連等が参加していたことから地方における「自主的国公産別組織」として連合体移行の検討対象とはしてこなかった。

連合体としての国公労連の結成は単組の結集、求心力を強め、臨調行革など国公労働者に対する様々

な攻撃とのたたかいで産別統一闘争を前進させる土台となり、80年代の労働戦線の右翼再編時にも、これを真正面から批判しつつ、全労連結成に直接的に関わり、一つの組織も脱落させることなく今日に至っている。

2. 国公労連の組織と産別組織としての役割

(1) 組織現勢と加盟組織

国公労連（日本国家公務員労働組合連合会）は、1府7省（内閣府、総務省、法務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）の中央省庁やその出先機関と人事院や裁判所、さらには関係する独立行政法人や国立大学法人などに働く正規・非正規の国公労働者で組織する19組合約12万人の産業別労働組合で、組織している省庁数、組織人員でも最大の国公産別組織である。

(2) 組織形態

個人加盟の単一組織として組織されている省庁別労働組合（単組）の連合体。ただし、組合結成の歴史的経緯から幾つかの省（総務省、財務省、厚生労働省）では同一省庁に複数の国公労連加盟の単組がある。これまで、全運輸、全港湾、全気象、全建労と分かれていた国土交通省内の国公労連加盟組織は昨年、幾つかの中立組織とともに国土交通省労働組合として組織統一されている。また、省庁や正規・非正規を問わず一人でも加入できる国公一般が東京・愛知で組織されている。

協約締結権は認められていず対象事項も限定されているとはいえ国家公務員法上の職員団体として政府との交渉権を得るため、人事院へは特別職職員としての全司法を除く単組で行政職部会として職員団体の登録をおこなっているが、実際の運動や組織運営は国公労連として一体的に行われている。

(3) 地方組織

都道府県国公（県国公）は、形式的には歴史的経緯から自立した国公産別の組織であるが、かつて残留していた全財務や全農林などの組織がすでに離脱していることから今日的な実態では国公労連の地方組織といえる。ただし、東京国公については国公労連未加盟の全農林や会計検査院職組なども加盟しており、国公労連や全労連・地方労連都の対応はその他の地方組織とは同一にはできない。

国公労連としては人事院等の行政機関の地方組織に対応したブロック単位での地方での運動を重視し、ブロック国公を産別の地方センターと位置づけ、国公労連の財政負担による専従役員（国公労連の非専従中央執行委員を兼任）を配置している。

(4) 産別機能と各単組の役割

国公労連の産別組織としての最大の機能発揮は、労働条件法定主義のもとで、省庁の違いを超えて法律や規則、政府予算によって共通に規定・規制されている国公労働者の賃金や労働条件の改善に関わる対政府や人事院との団体交渉にあり、その要求前進をめざす産業別統一闘争の組織にある。

また、共通の労働条件下にある地方公務員、教職員、特殊法人労働者等との大産別共闘組織や全労連、民主勢力との共闘・共同への対応も産別組織としての国公労連の基本的な任務となっている。

国公労連を構成する単組の基本的役割は、各省庁に働く正規・非正規労働者の組織化、省庁ごとに予算等で決められている「等級別定数」の枠内での昇任・昇格等に係る制度の運用、勤務評定制度に

もとづく特別昇給制度の運用、人事管理や要員配置・要員増等々に対する各省庁当局との交渉、あるいは個別問題や制度運用に係る人事院との交渉などにある。また、その基本的な改善に向けての産別統一闘争や全労連規模での全国的な運動への労働者の組織・結集も重要な役割となっている。

各省の業務に関連する「行政研究活動」や官民共同の課題別共闘、行政の専門的知識を生かしたさまざまな運動への積極的な参加も各単組によって追求されている。

3. 国公労連が一貫して運動の基調としてきたもの

(1) 結成以来追求している運動の基調 「二つの責任と一つの任務」

- ① 結成以来追求している運動の基調「二つの責任と一つの任務」国公労働者とその家族の生活や労働条件の維持向上、憲法と平和・民主主義を守るべき労働組合としての責任
- ② 公務・公共サービスを担う労働者として、その専門的知識などを活かして、国民本位の民主的な行財政と司法の確立を国民とともにとりくむ責任
- ③ これらを担保し、「くらしや雇用、いのち」が大切にされる社会をめざし、広範な諸勢力ともに政治革新、統一戦線を追求する任務

2) 運動のスローガンのには

- ① 憲法をくらしと行政に。民主・公正・効率的な行政の確立
- ② 労働基本権回復、民主的な公務員制度の確立
- ④ 労働者・国民のなかへ、国民とともに。官民一体の春闘

4. 国公労連の組織的課題

※ 国公労働運動は今日、「公務員制度改革」によりきわめて不十分なながらも労働協約締結権回復が具体的な日程に上りつつある歴史的に重要な転機にある。

(1) 最大の課題は組織拡大、正規職員で10万人弱の未組織労働者の存在

- ① すべての省庁で過半数越え組織・多数派へ
- ② 非正規労働者（非常勤職員等）の本格的な組織化
- ③ 本省庁の組織拡大・強化

(2) 同一省庁内の複数組合の統一、都道府県国公の位置づけの見直し

(3) 産別機能の強化と単一組織化の検討（力の集中=組織・財政の効率化=地方への援助強化）

(4) 公務員バッシングや分断攻撃を跳ね返す官民一体、地域の共同行動への積極参加

第3章 日本医労連について

岡野 孝信 (2012. 8)

日本医療労働組合連合会（略称・日本医労連）は、国公立、日赤などの公的、全国の民間労組を含み、大学病院や中小病院、精神病院、診療所などを組織した日本における唯一の医療産業別労働組合である。全国の大学病院や自治体病院の労組の多くは、大学の教職員や地方自治体で働く労働者の産別労組に組織されているが、日本医労連に二重加盟している労組も一定ある。

日本医労連は、1957年8月に日本医療労働組合連絡協議会（略称・日本医協）として結成され、1987年に「連合体化」して日本医協から日本医労連になり、今日に及んでいる。また、階級的ナショナルセンターをめざした1988年の全労連結成に参加、初代議長（松本道廣）を派遣した。近年は、福祉（主に介護施設）関係の組織化が進むに及んで、医療・福祉関係労組の連合体となりつつある。以下は、2011年秋に研究会で報告した内容の要旨である。

1. 日本医労連の概要

- (1) 組織対象産業 医療・福祉（医療関係約9割、介護福祉関係約1割）
- (2) 組織職種 看護職をはじめ、医療機関及び福祉施設の職員（約40職種）
（約、看護職6割、技術職1割、事務職1割、現業0.5割、他1.5割）
- (3) 組織形態 7全国組合と47都道府県 **（別紙参照）**
- (4) 本部所在 〒100-0013 東京都台東区入谷1-9-5、（財）日本医療労働会館内
- (5) 組合員数 170,703人（2012年5月現在）
- (6) 組織率 約10数パーセント（他を含めると約20パーセント）
- (7) 年間予算規模 ①日本医労連約5.5億円、
②日本医労連共済（年間掛け金収入18億円）
- (8) 日本医労連会費の対組合員数納入率 約42.27パーセント（72,150/170,703）
（日本医労連加盟組合自体の納入率、また二重加盟労組の納入率の問題あり）
- (9) 組合費 会費組合員一人500円/月 非正規200円/月、闘争資金 600年/年
- (10) 組織形態 7全国組合と47都道府県 **（別紙参照）**
- (11) 内部運営 ①大会・中央委員会・執行委員会・書記局会議・局会議
②地方協議会（全国8ブロック）＋全国組合協議会
③補助機関 青年協議会、女性協議会、
④部会（大学、精神、自治体、一般、民医連・医療生協）
⑤対策委員会（看護、給食、介護、社保、組織・財政、平和・国際、他）
⑥専門部 5局（総務財政、調査政策、組織共闘、教育宣伝、共済事業）
⑦個人加盟組合「ユニオン」（約150人）共済と若干の情報提供が中心
- (12) 機関紙誌 機関誌「医療労働」月1回、機関紙「医療労働者」月2回タブロイド
- (13) 専従者（2012年5月現在）
①書記局役員11人（内2名は共済専任） ②書記17人（内11人は共済専任）

③外部への専任派遣一役員 3 人（全労連 2、社保協 1） ④嘱託職員 1 人

(13) 連携団体 公益財団日本医療総合研究所(元、日本医療労働会館・国民医療研究所)

(14) 主な共闘組織 ①医療団体連絡会、②自治労連・全大教・福祉保育労、等

(15) 主な友好団体 ①日本看護協会（近年）、②日本原水協、等

(16) ①春闘回答状況集計表、②春闘統一行動集計表、③組織現勢（2011.05）別紙（略）

2. 医療分野の経営及び労使関係の特徴

1. 医療労働者の労働条件が、「診療報酬」を中心としたわが国の医療保障制度に大きな影響を受けていること。同じように、福祉（主に介護）分野も「介護報酬」を中心とした介護保険制度に大きく影響されている。
2. 日本の病院数は 8,655、診療所は 99,750（平成 23 年 2 月末現在）であり、この内、日本医労連に組織されている病院数は約 1,000、診療所は 500 程度である。日本の中小病院と診療所の大部分が未組織であり、約 80 パーセントの医療労働者が未組織である。
3. 医療機関にあっては、医療という「公的」なサービスを提供するために、公定価格（診療報酬）によって収入が一定保障されているものの利益の少ない産業である。原則「非営利」であり、株式の発行・配当等の営利的な経営は法的に禁止されている。
4. 労働集約な産業であり、人件費率は全平均で約 50 パーセント。
5. 特殊な職員としての医師の存在。医師なしでは医療経営が成り立たない。また、医師は医療業務の中において、他職種に比して強い位置を持つ。
6. 職員の中で看護職員の比率が約 6 割を占め、看護部門の動向が経営にも、労使関係にも大きな影響を持つ。
7. 医療関係は約 30 職種があり、各専門職毎の職場は、チーム医療のメンバーでもあるが、専門職としての意識も強く、各職場の把握は経営側、組合側共に重要な課題となる。
8. 各医療機関では、政府の医療政策（医療費抑制・低医療費政策）の影響を受けた経営政策がとられ、医療労働運動は、まさにこの医療「合理化」とのたたかひの歴史となっている。特に、看護職員の「人手不足」は戦前・戦後一貫して続いている。また、医療費の削減をめざした 1980 年代からの医療提供体制の縮小（統合や廃止）がすすめられ、約 1,500 病院が減少した。
9. 2,000 年代に入って、2 度の診療報酬の引き下げが行われ、医療経営にも大なる影響を与えた、主に賃金と人員体制の抑制によって医療労働者の労働条件は多くで後退か伸び悩みとなっている。
10. 人員不足による医療労働者の健康状態はますます悪くなりつつある。それは、特に看護職員や介護職員において顕著である。（別紙参照一略）

医療機関の労使関係には、単に「労使」関係ということで割り切れない「患者」の存在と、「国民医

療」という視点が欠かせない。その視点からの医療労働組合の医療研究運動（「医療研」）が45年の歴史を持っている。

11. 日本医労連は、労働者の生活・権利と患者・国民の医療を守ることを統一してたたかうことを基本路線としてきた。

3. 医療産別組織としての日本医労連結成に至る経過

1) 戦後の相次ぐ組合結成から全医協の結成へ

戦前の1930(昭和5)年に、当時の左翼労働組合であった日本労働組合全国協議会(略称・全協)加盟の日本医務労働組合が結成され、医療産別労組の拡大をめざしたが、厳しい弾圧のもと数年で消滅する。しかし、医療労働者は他の合法組織であった労組(戦前の総評や総同盟)などと関係をもちながら労働条件改善のたたかいを進める。順天堂医院や聖路加病院などでは1937(昭和12)年6月ごろにも争議が起こっている。

戦後の労働運動の高揚のなかで、医療労働者も次々と組合を結成し、患者運動と連携して国民医療の荒廃と医療労働者の過酷な労働条件の改善を求めて果敢にたたかう。全国組織としては最初、1946(昭和21)年3月に全日赤(全日赤従業員組合連合会)と全医従(全国医療団従業員組合)が中野療養所(東京)などを中心に結成される。

この全医従と全日赤、東京の結核予防会の労組などで1946年4月、全医協(全日本医療従業者組合協議会、13,500人)が結成され、ナショナルセンター産別会議(全日本産業別労働組合)に加盟する。戦前の労働運動の活動家であり、医療の社会化、民主化への強い意志を持った当時の進歩的な医師・須田朱八郎が中心となってリードし、医療産別組織が結成されたのである。全医協は結成大会で、「各地方に全医協の地方組織を確立すること」、「全医協が中心になって医療団体、患者、労組、大衆の共同戦線による医療民主化協議会をつくり、活動を積極的に起こす」ことなどを決めている。

しかし1948年11月、全医協の中心であった全医従が国立病院と国立療養所労組の統一組織である全医労(全日本国立医療労働組合、27,000人)の結成によって全医協から離れ(全医労結成後、全医労を含めた医療産別労組を結成する意図であった)、全日赤も離れ、さらに残る東京の中核労組であった結核予防会従組の幹部43名もレッド・パージで職場を追放されることによって全医協は、組合員も18,000名から結核予防会従組を中心にした1,080名まで後退する。一方、全医労へのレッド・パージは1949年7月、179名の指名解雇通告で始まり、依願退職・希望退職など約800名に及ぶ。90支部が脱退や解散に追い込まれ、組織は結成時の233支部・27,208名から154支部・15,889名にまで減少、多くの支部は医師を中心とした指導層を失い、役員不足で組合活動が一時停止状態になる。

2) レッド・パージを乗り越え、医療を守る共闘会議「医従協」を結成

しかし、医療労働者は、弾圧の嵐に耐え、医師以外の職種の者が中心になり組合運動を再建し、分断されていた組合の結びつきを作っていく。全国的にその契機となったのが「入院点数(診療報酬)引き上げ、改善」の運動であった。1954(昭和29)年7月、細々と維持されていた産別会議の吉田秀夫

氏(社会保障担当)の働きかけで、全日赤、前年に再建された都医協(東京地方医療労働組合協議会)、全医労の3労組が中心となり「社会保険医療改善・医療従業員協議会」(医従協)を結成、開業医の団体とも「労医提携」し、診療報酬引き上げや医療保険改善の運動を進める。その運動の中で、「医療を守ろう」という「共通要求」で、国公立、私立を超えた医療労働組合の結集が地方でも進み、後年の県医労協結成の母体となる県医療従業員協議会が岩手、京都、広島、福岡など12府県で誕生する。

3) 日本医労協の結成と、医労連への発展

医従協の運動を通して連帯を強めた全医労、全日赤、都医協などの医療労働組合は新たな医療産別労組の結成を模索する。そして、1957(昭和32)年8月31日、医療産業別労働組合である日本医労協(日本医療労働組合連絡協議会)を6組織で結成する。

1961(昭和36)年には6万人の組織となり、組織名称を「連絡協議会」から「協議会」に変更、産別統一闘争を軸とした運動を前進させ70年代後半には結成時の3倍近い約16万人の組織となる。そして、1987(昭和62)年には、協議体から、よりつながりの強い連合体(日本医労連)組織に移行する。

4. 特徴的な産別闘争

1) 賃金闘争と「病院スト」

医療労働者の賃金闘争が本格化するの歴史は「病院スト」からである。1960年安保闘争の高揚を背景にした「病院スト」が同年11月1日から全国的に展開される。日本医労協が同年8月の第5回定期大会で、賃上げなどの産別統一闘争方針を決定、教育・宣伝活動を強めながら準備したもので、日本の医療労働運動史上初の全国的な医療産別統一闘争となった。「病院スト」は、低賃金、過酷な労働条件、非人間的な抑圧に対する怒りと抗議の人権闘争的な性格をもち、マスコミをはじめ大きな社会的支援を得てたたかわれた。そして、日本医労協の指導で全国に広がり、二県を除く全ての都道府県に日本医労協の地方組織(県医労協や、同準備会)が確立、日本医労協は産別組織として大きく前進する。

2) 夜勤制限(ニッパチ)闘争

政府の医療費抑制政策のもと、看護婦不足は月15日~17日の夜勤回数の看護婦を生み出し、人手不足による労働強化は流産や異常出産を多発させる。このようななか、看護婦の夜勤制限と増員を求めて、まず、全医労が1963~1965年にかけて夜勤制限闘争(ニッパチ闘争)に入り、65年5月、「夜勤日数は月8日を目標とする」などの人事院判定を勝ちとる。

これに続いて、自治労・新潟県職員労働組合が1968(昭和43年)3月1日午前0時3分の深夜勤務から、「夜勤は月8日になったらやらない」という「組合ダイヤ」と呼ばれる自主的な勤務表を作成して県下の県立32病棟でたたかきに入る。医労協をはじめとする労働組合や、マスコミなどの社会的支援も得て63時間たたかい、実力行使に入る直前に知事が乗り出し、ついに県当局は人事院判定を3ヵ年計画で完全実施することを認め、組合は、「夜勤は2人で月8日」への労使協定を勝ちとる。

このたたかいは「ニッパチ闘争」と呼ばれ、日本医労協の指導等で“療原の火のように”全国に広がっていく。

3) 全国キャラバンと健保改悪反対闘争による共闘の前進

政府は1983年、臨調行政「改革」の掛け声に沿って、保険料の引き上げや給付の縮小など健康保険の改悪を次々と打ち出し、健保改悪反対運動が、国民の医療を守るたたかいの焦点となる。これに対して、日本医労協は1983年10月から約2カ月、「健保改悪反対」を中心課題とした宣伝カーで全国をつなぐキャラバン行動を展開する。各県では健保改悪反対連絡会議を結成して共同闘争が行われ、自治体、病院などへの申し入れは6,000団体に達する。この運動は翌年の84春闘にも引き継がれ、各県医労協はテレビ、新聞などのマスコミを活用、さらにはアドバルーンやセスナ機を使った宣伝活動や、創意工夫した街頭署名を展開する。地方議会の「反対決議」は37県議会、1,232市町村議会（全体の約3分1）に達し、国会請願署名も750万集約される。

この運動は80年代後半から90年代にかけて保団連、医療生協、全日本民医連など医療関係14団体による「国民医療を守る共同行動推進本部」を結成させ、全県に推進組織がつくられる。そして、1996年からは中央社保協（中央社会保障推進協議会）の運動に引き継がれていく。さらに、2002年の健保本人自己負担2割から3割への引き上げや、高齢者の窓口1割負担などの改悪反対のたたかいでは、医団連（医療団体連絡会議）780万、医師会500万をはじめ、全労連、連合、歯科医師会など合わせて約2,600万筆もの署名を集約する。

4) ナースウェーブと看護職員確保法制定のたたかい

1985（昭和60）年の医療法改正での病床規制を先取りして、病院の駆け込み増床が全国的に広がるなかで深刻な看護婦不足となる。看護職員の健康悪化も懸念されるなかで、日本医労協は1988年10月、全組合員16万人を対象にした「医療労働者の合理化健康実態調査」（100設問）を実施、組合員の約半数になる83,233人から「調査表」を回収・分析し、看護職員の人手不足による過酷な労働実態と健康悪化をマスコミ等で報道、大きく報道され社会問題となる。これを契機に、1989年秋の日本医労連の白衣の中央総行動で、看護婦等1,300人が銀座をデモ、マスコミが大きく報道し、白衣で街頭に出てデモや宣伝行動を行う「ナースウェーブ」が全国に広がる。「看護婦ふやせ」の署名は500万を超え、1992年の看護師確保法制定の大きな圧力になる。この運動で、看護師に関する診療報酬改善は一定実現するものの、「月8日以内」の夜勤規制は「指針」という努力義務に止まった。

その後もナースウェーブは、お礼奉公の撤廃、准・正看護師の一本化、長時間労働・夜勤労働の制限などを目指す運動などと並行して展開され、2006年10月の東京・日比谷公園での中央集会には5,300人の医療労働者が参加、大規模な白衣の銀座デモも行なわれた。

さらに、看護師確保法の改正などを求める署名運動が続けられ、2007年の第166国会では、全会一致で採択された。しかし、いまだ政府はその作業に着手しておらず、国会決議の実行が求められている。最新の日本医労連の「看護職員の労働実態調査」（2009年、27,545人）では、夜勤や人手不足による過重労働などで看護師の健康がますます悪化していることが明らかになっている。

5) その他の産別闘争や産別の運動

- ①毎春闘、秋闘での産別統一闘争
- ②国立病院療養所統廃合・移譲反対闘争
- ③病院給食業務委託反対闘争
- ④医療研究運動
- ⑤青年集会
- ⑥平和運動、他

5. 日本医労協議第30回大会での運動の総括（教訓と課題）

日本医労協は結成後4分の1世紀をたたかい抜き、1981（昭和56）年の第30回定期大会で、到達した運動と組織の教訓を以下の5点（要旨）にまとめている。

1) 教訓

①第1は、医療労働者自身の要求と患者・国民の医療要求を車の両輪と位置づけ、統一してたたかう路線を確立したこと。医療労働者こそが医療の担い手であり、守り手であることの自負と責任をもち、方針上も明確にして取り組んできたこと。

②第2は、経営主体や規模の違いをこえて、医療労働者として、共通の生活・労働要求を基礎に中央・地方で医療産業別結集をすすめ、その強化に努力してきたこと。そして、ゆるやかな組織の「協議体」であっても、中央・地方で、指導体制の強化を図ってきたこと。

③第3は、要求の実現を目指して、職場を基礎にしたたたかいと、制度・政策闘争として中央・地方で政府や自治体への要請行動を強めてきたこと。また、医療研究集会運動（医療研）や、さらには、母性保護のための権利の拡大や、夜勤制限、保育所設置など、専門職や70%を占める女性組合員の切実な要求に応えた運動に力を入れてきたこと。

④第4は、働く者の立場に立ち、労働戦線の右翼的再編成がすすむなかでも、日本の階級的労働組合運動の伝統を受け継いでたたかってきたこと。

⑤第5は、組織の拡大強化が独自の課題として位置づけられたこと。毎年の組織拡大月間の設定、パンフレット作成、新採用者の歓迎交流会など、また、幹部・組合員教育のために「医療労働組合読本」、「組合員教科書」の発行など、目的意識的にとりくんできたこと。

2) 克服すべき課題

そして、大会は、克服しなければならない運動課題として次の5点を示した。それは、現在に続く課題にもなっている。（要旨）

①**織率の向上**—1978（昭和53）年の医療従事者総数は152万3,559人であり、日本医労協の飛躍的な組織の拡大にもかかわらず、日本の医療労働者の組織率は17%（日本医労協は10.8%）にすぎない。また、全産業の労組の組織率（28%）と比較しても著しく低く、運動を前進させるうえで組織率の向

上が重要になっている。

②**少数組合の勢力回復**—経営者からの分裂策動や組織攻撃で少数組織になったまま勢力を回復できず、職場の主導権を掌握できない組合が一定数ある。長期のマンネリ化を克服し、職場全体の労働者を対象に視野を広げ、活動上の改善と刷新が求められる。

③**産別統一闘争と、指導体制の強化**—医療産別闘争の前進にもかかわらず指導体制・組織機能が伴わず、一斉要求提出・スト権確立・統一行動等が不十分で、統一闘争に全力量を発揮しきれていない状況を克服し、医療産別労組にふさわしい組織形態と指導体制を強化することが求められている。

④**政策活動の強化**—政策活動のとりくみが弱く、医療の守り手として、患者・地域住民の医療要求にこたえ、また経営主体や規模、事業内容などに見合う労組としての政策・方針の具体化が求められている。

⑤**財政の確立**—組合費納入人員は組合員の約半数で組織運営の弱点になっており、納入率の組合格差を是正し、運動の前進と必要な専従者を確保する財政の確立が緊急の重要課題となっている。

6. 「組織の確立、強化・拡大」(要旨)

(2012年7月25～27日、日本医労連第62回「定期大会」議案より)

1) 組織の拡大、「第8次3ヵ年計画」の確定と実施

(1) 「組織拡大・強化第8次3ヵ年計画」の確定と推進

全加盟組織(7全国組合・47都道府県医労連)が「1つ以上の新たな組合結成」「1つ以上の未加盟組合の加盟」をこの1年間に達成することを目指す。2012年の秋と2013年の春に「組織拡大・共済推進月間」を設定、9月に「組織拡大・強化、共済推進対策会議」を開催し、加盟組織、地方協議会レベルでも同様の会議を検討する。

(2) 年間の取り組みの重点

①運動・要求課題と結合しての組合員拡大、②パート・非正規労働者の労働条件改善の取り組みと結合した組合加入促進、③介護・福祉分野、とりわけヘルパーの組織化の前進、④働きがいのある職場改善の取り組みと結合した若手・新人の組合加入促進、⑤空白職種・職場の克服、⑥大規模病院における「少数組合」の多数派への前進、過半数組合の達成、4分の3以上の圧倒的多数派組合実現、⑦人口・医療機関集中地域での個別対策⑧全国組合での組織拡大の強化、⑨月次の組合員の増減(加入・退職など)把握を基本にした恒常的な拡大の追求、⑩秋・春の「組織拡大・強化・共済推進」の集中的な期間設定と全加盟組織の実践です。組織化の重点対象である「パート・臨時労働者」、「介護・福祉労働者」対策を強化します。「退職者対策」「医師対策」の具体化をはかり組織化を進める。保健・医療・福祉を網羅した産別組織確立、医療労働戦線の統一に向けた対策を強化する。

(3) 個人加盟労組での組織拡大。

2) 医療産別組織の体制確立・機能強化

(1) 各加盟組織での機能強化、対策の推進

すべての職場で職場に影響力を持つ組織にするために、全組合員参加型の原則的な組合運営、活動の確立、基礎的な闘争力の向上と組織強化。非正規労働者からの役員の登用など組織強化に全力をあげる。①定期大会開催時期の集、②執行委員会の定期開催、③機関紙・ニュース等の定期発行、④持続的・系統的な学習・教育活動の推進と役員の養成、⑤専従体制の確立・強化、⑥共済加入推進を軸とする福利厚生活動の積極的推進、⑥組合財政の確立と効率的執行を目標に進める。全国組合の県医労連未加盟単組・支部の早期加盟を本部・全国組合・県医労連が一体となって相談し推進する。

(2) 役員の育成・保全などの組織強化

(3) 全組合員の共済加入に向け医労連共済運動を推進する

(4) 運動を保障する財政の確立

7. 医療産別労組としての新たな課題 (私見)

現在、新たに、次のような課題を抱えているように思う。

①**介護労働者の要求前進と組織化**—拡大する介護労働者の要求前進と本格的な組織化。「医療・福祉労組」(仮称)への組織運営も含めたいっそうの推進。

②**個人加盟労組の充実**—圧倒的未組織の小さな事業体で働く医療・福祉の仲間が、仕事と生活の場である地域で、一人でも入れる地域の個人加盟労組の充実。

③**職能対策の強化**—医療、福祉で働く多くの専門職の要求に沿った労働条件の改善とともに、情報の提供、交流、講演・研修会など、さまざまな活動のいっそうの充実。

④**単位組織のパワーアップへの産別的な支援のさらなる強化** —全組織のレベルアップ。

⑤**幹部養成と組合員教育の強化**—幹部養成と組合員教育の強化。

⑥**効率的な組織運営、情報化社会に対応した組織運営の改善**

⑦**「専門局」の質的強化と、それを担う「プロセン」の育成**

⑧**組織活動と連携した「共済活動」のさらなる強化**

⑨**よく準備された強力な産別統一闘争の構築**

第4章 港湾の産別労働運動の概要

鈴木 信平

(全国検数労働組合連合・元中央執行委員長)

はじめに

港湾労働者は、全労連・連合という上部団体加盟の違いを超えて産業別組織の「全国港湾労働組合連合」（略称「全国港湾」：2008年10月に協議体から連合体に発展）を組織し、港湾運送事業者団体の全国組織である「社団法人日本港運協会」（略称「日港協」）と“労組法にもとづく団体交渉権”を確立している。

さらに全国港湾は、連合加盟の港運同盟との間で“産別統一要求”を組織し、共同して日港協との“中央港湾団交”に臨み、産別統一労働協約を締結するまでに港湾労働者の共同を発展させている。

全国港湾は、40年にわたる産別統一闘争を背景とした中央港湾団交の積み重ねのなかで、①港湾労働者の雇用と就労を産業規模で保障するシステム、②労働条件の横断的な水準設定で労働条件を競走要件にしない公正な競争関係による港湾運送秩序の維持、③強力な産別労働組合の存在を背景にした産別労使関係による産業としての行政・ユーザーにたいする発言力の強化と港湾運送事業の社会的地位の向上、に役割を果たしてきた。

本稿では、港湾の産別労使協定の特徴とその背景、産別団交権確立にいたった港湾労働者の闘いの歴史的経緯等について概略的に紹介する。

なお、＜4. 今後の課題＞の項は、組織的にも、内部的にも議論したのではなく、あくまでも筆者個人の問題意識を紹介したものであり、その責任はすべて筆者に属する。

1. 産別労使関係について

(1) 産別労使協定の骨子

港湾における産別労使協定は、港湾労働者の職域と就労に関するもの、港湾の作業時間と個々の労働者の働き方に関するもの、安全作業に関するもの、産別最賃や港湾労働者年金制度、転職資金制度などの生活保障に関するもの と多岐にわたり、労使で協定集を作成して運用している。その骨子を紹介する。

① 港湾労働者の職域の設定と就労の確保

(業域・職域の設定)

- 港湾運送事業法は、1951年に制定された。当時の船舶は沖に停泊し、船舶の積降ろし荷役作業は、沖で舢舨へ積降する作業であり、船舶から陸までは舢舨で輸送されていた。こうした時代背景のなかで制定された港湾運送事業法における「港湾運送事業の業域」は、港則法にもとづき“海面上”に設定されていた。1960年代後半からは、埠頭の整備にともない船舶への積降ろし作業は接岸荷役作業に移行し、今日では、コンテナターミナル埠頭にみられるように、例外を除いて接岸荷役作業が主体となっている。
- 現在、港湾における貿易貨物は、税関の指定した保税地域で保管や荷役作業が行わ

れている。しかし、陸側(保税地域)における港湾運送事業の業域は法的に明確に設定されていないことから、沖荷役時代の事業法の業域を「準用」する形式で運用されている。ふ頭が整備されるのにもなって、船会社が埠頭を専用に借り受けコンテナターミナルの運営を行ったり、荷主が保税地域に物流倉庫を建設して進出したりするなど、港湾運送事業の業域について「あいまい化」を放置できない事態が生じてきた。

- そこで、港湾労使は、「港湾を通過するすべての貨物の荷役作業及びこれに前後した関連作業は、港湾運送事業者の業域並びに港湾労働者の職域とする」ことを確認し、事業法の不備を労使協定によってカバーし、業域・職域エリアを確保している。

(雇用と就労の確保)

- 事前協議制度・・・「輸送体制並びに荷役手段等の形態変化にともない、港湾労働者の雇用と就労に影響を及ぼす事項については、あらかじめ協議する」ことを確認し、中央・地区に労使事前協議委員会を設置して、毎月定例的な協議を行っている。事前協議の対象事項は次のとおり。

イ、革新船の就航並びにコンテナバースに関する件

ロ、荷主・メーカー等が、港頭地区において港湾作業部門へ進出する件（当面の対象範囲：鋼材流通センター、自動車専用ふ頭、サイロ、コールセンター、その他荷主流通センター）

ハ、港湾運送事業者以外の企業等が新規港湾運送事業免許申請により港湾に進出する件

ニ、ターミナルにおける大型荷役機会及びロボットの導入に関する件

ホ、港湾における情報システム導入に関する件

- 作業基準の設定・・・革新船や機械化荷役については、それぞれの職種の就労の場や就労人員を設定し、雇用の確保をはかっている。
- 違法就労の排除・・・港湾労働は、「常用雇用を原則とする」ことを確認し、違法な外部労働力の使用に歯止めをかけている。

② 港湾の作業時間と労働時間

港湾の作業時間と個々人の労働条件を横断的に設定している。

- ・ 作業時間 日中；08：30－16：30 半夜；16：30－21：30
深夜；21：30－08：30
- ・ 労働時間 拘束8時間・実働7時間・月間時間外労働50時間
- ・ 休日 日曜・祝日・年末年始・週休2日制
- ・ 休暇 年次有給休暇（18-21日）・夏季休暇等

③ 港湾労働者の保障制度

港湾労働者の生活を保障することを目的に、「港湾労働者生活保障基金制度」を確立している。

- 港湾労働者年金制度・・・港湾運送事業に18以上勤務し満55歳以上で退職した

者に、満60歳より15年間、年25万円を支給。（労働者無拋出）

- 最低保障賃金制度・・・金額は産別団交で決定するが、実施は各企業責任で行う。
- 職業訓練制度・・・港毎に公的機関（港湾労働災害防止協会、社団法人港湾教育訓練協会等）を通じて行う訓練及び教育については、標準訓練費を定めて、その50%相当額を港湾労働安定協会より助成する。
 - ・ 再就職斡旋期間中で再雇用のための訓練を必要とする者にたいしては、標準訓練費の100%相当額を助成する。
- 転職資金制度（凍結中）・・・合理化による企業倒産または事業縮小で港湾労働者が解雇された場合、港毎の労使で構成する雇用対策委員会で1年間を限度として再就職の斡旋を行い、3ヵ月を限度として生活助成金として月間15万円を支給する。
 - ・ 企業倒産により解雇された登録労働者が雇用対策委員会で再就職の斡旋を受け、期限にいたるも再就職が不可能でやむを得ず港湾労働の職域以外の職業に転出する場合は、次の転職資金を支給する。
勤続5年未満（20万円）、勤続5年以上（50万円）、勤続10年以上（120万円）、勤続15年以上（180万円）、勤続20年以上（250万円）

④ 各種基金制度

船会社・荷主・港湾運送事業者の拋出金制度として、次の基金制度があり、労使共管で運営している。

- ・ 港湾労働安定基金（3.5円/トン）・・・港湾労働者年金、職業訓練
- ・ 港湾労働対策基金（コンテナ：1円/トン）
- ・ 港湾福利分担金（5円/トン）・・・休憩所、食堂、住宅等
- ・ 港湾労働法賦課金（1.5円/トン）・・・港湾労働力の確保、常用労働者の就労安定

(2) 産別労使の運営機関

産別労使協定にもとづく産別労使の協議・運営機関として、つぎのものがある。

① 労使協議体制

中央・地区港湾団交、中央・地区事前協議委員会、中央・地区安全衛生委員会、地区雇用対策委員会(年金・再就職の斡旋)

② 労使共管運営

- ・ 港湾労働安定協会・・・港湾労働者年金、技能訓練、転職資金
- ・ 中央・地区福利厚生協会・・・休憩所、食堂、住宅等

(3) 産別労使関係・集団交渉の果たしてきた役割

全国港湾は、港湾ゼネストやコンテナゲートの無期限封鎖、荷主や行政にたいする大衆行動、国会要請行動など、数々の戦闘的な行動を闘いぬき、さらには世界の港湾労働者や船員との国際的な連帯行動をも背景に強固な産別労使関係を構築し、次のような役割を果たしてきた。

① 港湾運送業界の秩序維持

港湾運送事業者はおたがいに競争関係にあるが、労働条件を産別横断的な水準に設定する

ことにより、労働条件を競走要件にしない公正な競争関係の環境をつくっている。しかし、現実には、港湾運送事業者の扱う貨物のほとんどを大企業製品や多国際海運資本が占めることから、個別事業者は荷主・船会社からのダンピング強要に抗しきれないのが実情である。

② 港湾運送事業の社会的な地位の向上

8割以上が中小零細企業で占める港湾運送事業にあつて、強力な産別労働組合の存在を背景にした産別労使関係・産別集団交渉は、産業としての発言力を強めるバックボーンになっている。

③ 社会的な力をつけた

1972年以來40年間の中央港湾団交の積み重ねのなかで培ってきた港湾労使関係は、行政・ユーザー(船会社、荷主)にとつても無視できない存在になっている。

2. 港湾労働の特性と産別統一労働条件設定の背景

港湾労働者が産業別に結集した闘いを組織し、港運業界団体も応じざるを得ない背景としては、次のような港湾労働の特性が考えられる。

- ① 港湾は、保税地域という限られたエリアのなかで、さまざまな業種が同一職場で混在し、連携・協働して作業に従事しており、現場における企業を超えた労働者の連帯意識が日常的に醸成されていた。
- ② 港湾運送事業は、荷主⇔船会社間の「受渡業務」(荷役・梱包・移送を含む)を主たる業務とする受託産業(受け身)であり、作業量や必要人員の確保は船舶の入出港に左右され、自ら作業計画を立てられない宿命を持っている。しかも、さまざまな業種が混在・協働している現場作業では、個別事業者の労働者管理にも限界があり、産業規模で作業時間を設定することが必要であった。
- ③ 港湾労働は、各港湾運送事業者の寄り場から、船舶の接岸している場所へ出かけて作業をする「出前労働」であり、港湾全域が職場になっている。そのため、港湾労働者の休憩所や食堂などの福利厚生施設については、港湾労働者が共同で利用できる施設が必要であった。
- ④ 港湾運送事業は労働集約型産業であり、港湾運送料金は運輸政策審議会に諮問して決定する「認可制」であった(現在は「届出制」)。それには、原価算定基礎としての横断的・標準的な賃金・労働条件の設定が求められた。

3. 産別統一闘争の大まかな歩み

前項に記したような客観的条件があつても、産別結集や産別団交権が自動的に確立することはない。そこには、企業主義を克服し産別結集を目的意識的に追求する自覚的労働者たちの存在と、悪質な労務供給事業者の妨害や抑圧に屈することなく闘いを組織してきたリーダーたちの不屈の奮闘があつたことも記しておきたい。

この項では、港湾労働者が、産別団交権を確立するまでの闘いの一端を概略的に紹介する。

(1) 港湾は、輸出貨物を船舶に積み込む作業を例にとっても、①輸出通関の許可を受けた貨物を保税上屋(倉庫)から船舶まで横持ちする海貨労働者や艇労働者、②横持ちされた貨物を船側に運び(あるいは艇のなかで)荷揚げ器具のモッコなどに積み込む沿岸荷役労働者、③船舶上で船長と調整をしながら積み付けや荷役作業を指示する元請労働者、④船倉内で貨物を積み付ける作業に従事する船内荷役労働者、⑤船倉内に積み込まれた貨物が輸送途上で荷崩れしないように固縛する関連労働者、⑥貨物の個数や積み付け状況をチェックする検数労働者、⑦貨物の損傷や固縛状態をチェックする鑑定労働者など、さまざまな職種が同一作業場で混在し協同して作業を行っている。まさに、港湾はさまざまな職種の労働者が限られた港湾エリアで連携して作業をする『ひとつの工場』といえる。

(2) 上記のような混在作業のもとで港湾労働者は、『港に門限』を設け、港湾の作業時間を統一的に設定することなしには、個別企業における労働者の就労条件も主体的に設定できないことを自覚していった。

① 1950年代から60年代の港湾は、貨物を個品(段ボール箱、木箱、麻袋など)で輸送する在来船が就航し、作業は肩荷役(重筋労働)で大量の日雇い労働力(者)を投入する人海戦術であった。作業場所も沖荷役であったことから、労働者は迎いのボートがくるまで帰らず、その船舶の荷役が終わるまで10日近くも、交替で仮眠しながら昼夜追い通しの連続作業を強いられていた。正月も、元旦の朝帰宅し2日の朝出社する状態であった。当然、日曜・祝日の休みもなかった。

こうした過酷な労働実態のもとで、“人並みに扱え”という要求が組織されていった。横浜港では横浜港湾労組協議会(港湾労協)が中心になって、1957年と58年に12月31日~1月2日まで、労働者の送迎ボートが発着する大棧橋に昼夜交替でピケを張り、「せめて正月ぐらい休ませろ」の共同した闘いを起こし、年末年始休暇(12/31-1/3)を勝ちとるなど、各港で協同した闘いが組織されていった。

② この時期の1959年には、全太平洋アジア港湾労働者会議が、7カ国の参加により日本で開催された。日本からは全港湾・日港労連・全倉運・日本検数労組・海事検定職組・新日本検定職組・全日通労組の中央組織が参加した。日本側7労組は、国際連帯の恒常的な組織として「連絡委員会」を立ち上げると同時に、国際会議への参加窓口として「全日本港湾関係労働組合協議会(全港労協)」を結成した。さらに全港労協は、自治労・全農林・全税関も参加した官民一体の「港湾中央共闘会議」を結成し、主要港における官民共闘組織の結成へと発展していった。(その後に結成された全運輸も参加)

③ 国際会議は、1961年と63年にも開催され、1963年には日本の港湾労働者の賃上げ要求と港湾労働法制定闘争を支持して“3・27国際連帯行動”が組織された。国内では24時間の全国統一ストライキが、他国では日本船のボイコットや支援集会が組織され、66年の港湾労働法施行のバックボーンになった。

こうした国際会議や連帯行動が、港湾における共闘の前進に大きな支えとなり、全港労協も国際会議の窓口というだけでなく、反合理化など港の制度政策要求などを掲げて闘うようになった。

④ 1968年には、「日曜・祝日完休獲得全国港湾労組連絡会議」(略称：日祝完休連絡会議)

を結成した。日祝完休連絡会議は、日本港運協会・日本倉庫協会・日本船主協会に要求を提出し、港湾労働者の全国的な共同闘争として、同年11月～12月にかけて9次にわたる統一ストライキを闘い、「第1・3日曜日完休」を実現した。こうした闘いをとおして、港湾労働者の全国的な結束が強まっていった。

(3) 1960年代後半には、コンテナ船が就航し荷役作業も肩荷役から機械化荷役に大きく変化し、港湾労働者の雇用が縮小するという状況をむかえた。

① とりわけ、一大契機になったのは、1971年の「ラッシュ船入港阻止闘争」であった。約350トンの貨物を積み込んだバージ(舢舨)を70数隻も積み、船内作業員と舢舨労働者の就労をゼロにする“ラッシュ船”の就航にたいし、横浜港を中心に入港阻止闘争が生まれ、第1船の入港を断念させた。横浜港では第2船の入港にむけ、横浜市を責任者に“地方運輸局、横浜港運協会、舢舨業会、港湾労組”の「官労使協議会」が設置され、港湾労働者の雇用や保障基金問題が協議された。

この闘いのなかで、横浜船内協会は、コンテナ専用船・ラッシュ船の荷役について「共同引き受け・共同集金」の構想を打ち出し、港運元請業者の団体である横浜エーゼント会に具体化の検討を申し入れた。一方、舢舨業界の横浜回漕協会は、コンテナ化・ラッシュ船化により2,542隻の舢舨が3年で1,333隻不要(52.4%減)になり、千数百人の失業者が出るとして、「舢舨事業協同組合」の設立の検討にはいった。

こうした港湾運送事業者の協業化・共同化の機運の高まりとあいまって、ラッシュ船闘争は舢舨労働者と船内作業員の就労の保障を勝ちとった。

② 港湾労働者は、ラッシュ船闘争をつうじて「共同雇用」の概念に確信を深めた。どうじに、この闘いの経験から、就労保障と労働条件の確保を統一して闘うことの重要性を学び、その闘いを組織するために、港湾労働者の共闘組織を「日祝完休連絡会議」の問題別共闘から「全国港湾労働組合連絡会議」(略称：反合連絡会議)に組織を発展させ、72春闘で港湾労働者の「生活と雇用の保障」要求(『4.7要求』)をまとめた。この要求の『理念』の最大の特徴点は、港湾労働者の使用者概念を直接の雇用主だけでなく、港湾を利用する船会社・荷主や関係行政(国・地方自治体)にまで拡大したことである。(『共同雇用』の概念)

③ その背景には、コンテナ化・ラッシュ船化にたいする闘いの教訓のほかに、次のような国内外の条件もあった。

上記(1)で紹介したように港湾における作業は一職種で完結せず、さまざまな職種による『混在・協働した作業』によって担われているという港湾運送の特性とあわせて、日ごとの波動性が極めて高い港湾荷役作業の特性に対応するための労働力の供給システムとして、港湾労働法にもとづく職業安定所による登録日雇港湾労働者の供給システムと、港湾運送事業者団体の自主的な「ギャング(作業口数)調整会議」による作業系列や個別企業の枠を超えて労働力を横断的に活用する調整機能が社会システムとして存在していたことである。(別項；資料参照)

さらには、国際的な港湾労働者の雇用形態から学んだことも、大きな力となった。ヨーロッパ諸国の雇用形態は、港湾運送事業者団体による「登録労働者のプール雇用」であり、米国・オーストラリア・ニュージーランド・韓国・台湾などは「労働組合による労務供給」で

あった。一方、途上国の港湾労働者は、その多くが公務員もしくは準公務員的な雇用形態となっていた。日本のように、個別事業主に雇用されている例はあまり見られなかった。

そして何よりも大きな背景は、ILOで“国はすべての関係者をして、港湾労働者の雇用恒常化と最低所得の保証をはからなければならない”ことを規定した「港湾における新しい荷役方法の社会的影響に関する決議（ILO137号条約：1972年総会決議）」の審議がされることの情報を得ていたことであった。

- (4) 「反合連絡会議」は港湾労働対策について、港湾利用者(船会社・荷主)・行政(国・地方自治体〈港湾管理者〉)・港湾運送事業者・港湾労組の四者による協議体制の確立を求め、内閣・運輸省・労働省・通産省・日本船主協会・日本倉庫協会・日本港運協会・貿易協会に要求書を提出し、72春闘で長期にわたるコンテナヤードの封鎖を闘った。東京港では大井・品川のコンテナ荷役阻止が4月27日から6月5日まで40日間にわたって闘われるなど、この闘争は港湾の荷役作業に重大な支障をきたし、日本の経済活動にも影響をおよぼしたことから国会でも問題となり、1972年6月8日に運輸省の立会いのもとで、社団法人日本港運協会との間に『労組法にもとづく中央港湾団交権』の協定が締結され、港湾における産業別の中央労使関係が成立した。同時に、労働組合の組織も、「反合連絡会議」から「全国港湾労働組合協議会」（略称：全国港湾）に発展させ、全国的な港湾労働者の産業別組織を結成し、今日まで日本港運協会との間で労使交渉を行い、さまざまな労使協定を締結している。
- (5) 1972年4月7日に「反合連絡会議」が提出した『4.7要求』は、全国港湾の合理化反対闘争の基本となった。その主要な要求は、次の通りである。
- ① 輸送合理化については事前協議制によって、一方的には導入させない。
 - ② 輸送合理化で影響を受ける港湾労働者の雇用保障については、港湾運送事業者だけでなく、関係者すべて（船会社・荷主、国、自治体、港湾運送事業者）が共同で責任を負うこと。
 - ③ そのために、関係者が一定額を拠出して「港湾労働者生活保障基金制度」を確立し、港湾労働者の雇用と生活を保障すること。
 - ④ どうしても港湾を離れざるを得ない労働者には転職資金を、高齢者には港湾労働者年金制度を設けて年金を支払うこと。
- (6) 全国港湾が結成された翌年の73春闘で、はじめて日本港運協会との正式な団体交渉がもたれた。この時期は、コンテナ輸送の急速な進展にともなって船内労働者の雇用不安は強まり、艇労働者では艇買い上げによる人減らしがおこなわれていた。また、検数・検定労働者には不採算地区の事業所閉鎖や強制配転が、登録日雇港湾労働者には就労の減少が強まっていた。
- 当時の港湾労働者は、その多くが日雇労働者で、常用労働者も日給制であった。港湾は、日々の波動性が大きいことから、仕事のないときにはアブレる(不就労)という不安定な状況にあった。こうした実態を反映して、全国港湾の結成時の要求も、『月例賃金の保障』が切実な要求となっていた。同時に、コンテナ化と荷役の機械化による雇用の縮小にたいして『登録制、共同雇用』の要求を掲げ、その財源として『基金制度』を要求し、全国的な統一スト

ライキが取り組まれた。こうした闘いのなかで、1974年の春闘で「港湾労働者生活保障制度に関する協定(『4.20協定』)」が締結され、産業規模の保障制度をつくる扉が開かれた。

- (7) 『4.20協定』の主な点は、次の3点に要約することができる。
- ① 港湾労働者の生活を保障することを目的とし、「港湾労働者生活保障基金制度」を確立する。財源については引き続き協議する。
 - ② この基金で、次の制度を行う。
 - (イ) 最低保障賃金制度
 - (ロ) 港湾労働者年金制度
 - (ハ) 職業訓練制度
 - (ニ) 転職基金制度
 - ③ 合理化については、事前協議制度を確立する。
- (8) 『4.20協定』にもとづく制度の運営が港湾労使による二者運営となったことから、四者協議<港湾利用者(船会社・荷主)、行政、港湾運送事業者、港湾労組>による『共同雇用』の要求こそ実現しなかったものの、港湾利用者も基金を拠出し、それを行政が港湾運送料金(認可制)の付加料金として担保するという方式で、港湾利用者と行政にも間接的に責任を持たせることで『4.7要求』の精神は基本的に達成されたといえる。
- (9) 港湾労使は1976年9月14日に、港湾労働者年金制度の基本的性格(労働者無拠出など)や適用対象者・受給資格・支給条件などの運用細目について合意し、当面、港湾運送事業者の責任により実施することを確認して、港湾年金制度が創設された。さらに、1980年1月1日に、労使共管による運営主体として港湾労働安定協会(略称「安定協会」)が設置され、港湾労働者は無拠出で、港湾運送事業者と港湾利用者の拠出による港湾労働者年金制度が実施され、今日に至っている。そのご、港湾利用者は機会あるごとに「拠出金の廃止」を主張してきたが、全国港湾はその都度、ストを含む抗議行動を闘い、その攻撃を許していない。
- (10) これまでは、全国港湾の結成に至る経緯と結成前後の闘いの概要を記述してきた。この項では、その後の主な闘いを箇条書き的に紹介することとする。
- ① 1979年、港湾労働者の雇用と生活保障に関する「5.30協定」が締結された。
 - (イ) 港湾労働者の職域設定、(ロ) 港湾労働者の雇用と就労に影響をおよぼす事項についての事前協議制度、(ハ) 4.20協定にもとづく保障基金制度の確立⇒港湾労働者の登録・保障に関する基準の設定について小委員会協議を開始。
⇒1980年4月1日「実施細目確認書」を締結し、雇用と生活保障に関する制度が実施された。
 - ② 1983年、「革新船に関する作業基準」の締結。
80年代は、さまざまな革新船の就航、荷役のロボット化、港湾情報センター化構想、荷主・メーカーの港湾地帯への物流センター建設などにたいして、産別協定を武器に港湾労働者の雇用と職域を守る闘いが展開された。また、反ダンピング・料金完全収受運動も展

開された。

③ 1980年代後半

80年代半ばからは、コンテナ化の進展とあいまって、多国籍資本の活動を支える輸送手段として、陸送・船舶・飛行機・鉄道などの異なる輸送手段を駆使して地球規模のドア・ツウ・ドアを“一貫料金”で輸送する「国際複合一貫輸送」体制が台頭してきた。その国際複合一貫輸送を担う利用運送事業者・取扱事業者を法的に認知するために、「物流2法」の制定が組上に上がってきた。物流2法は、“個別料金の積み上げ方式”になっているトラック・船舶・飛行機・鉄道・港湾などの実運送料金を“一貫料金の設定”でひと括りにし、ただでさえ荷主からのダンピング強要にあえいでいる実運送事業者の運賃・料金を根底から破壊する性格を持っていた。これに反対して、トラック・港湾・全運輸などの立場の違いを超えて官民共同の行動が展開された。この運動の交流を通じてナショナルセンター加盟を超えた交通運輸労働者の共闘組織結成の機運が高まり、「交運共闘」や「交運労協」の結成につながった。全国港湾のなかでは、交運共闘加盟の検数労連、交運労協加盟の全港湾・全日通、どちらにも加盟しない組織と3つに分かれたが、全国港湾の運動には支障をきたしていない。

- ④ 1991年、全国港湾のコンテナゲート無期限封鎖闘争を背景に、若年港湾労働力の確保方策として「5.9協定」が締結され、港湾労働者に週休二日制が本格的に導入された。
- ⑤ 1994年、国際運輸労連（ITF）主催の環太平洋港湾労働者会議が日本で開催され、全国港湾のITFとの連携が強まり、その後、ITFに加盟し、国際連帯行動が本格化した。
- ⑥ 1996年、第1回東アジア港湾労働者会議を、日本・韓国・台湾の3カ国で開催し、以後、毎年、各国持ち回りで開催され、それぞれのかかえる闘いに“メール一本”で相互支援が取り込まれるようになり、成果もあげている。
- ⑦ 1996-97年、「日本の港湾労使の事前協議制度が外国資本に不利益を与えている」として、EUがWTOに提訴し、アメリカの連邦海事委員会は日本船に制裁措置（米国入港に際し、1隻あたり10万ドルの課徴金を課す：実行された）を講じて日本政府に圧力をかけ、日本政府が“見直しを”米国に約束するなど、産別協定にたいする不当な介入が行われたが、45港で24時間ストを闘い、EUや日本政府から「民間の労使協定に介入しない」「労働者に認められた正当な権利を侵害しない」との回答を引き出した。（詳細は：全労連20年史のTOPICS「世界と日本の労働者に支えられ産別統一ストライキを果敢に」を参照）
- ⑧ 1999年、港湾の規制緩和最終答申にたいし、全港・全職種で48時間スト。⇒「過度な料金ダンピングには緊急監査を実施」を織り込ませ、「港湾労働者に過重な負担を負わせないよう配慮すること」などの付帯決議を付して、2000年11月改正港湾運送事業法が施行（主要9港対象）
- ⑨ 2002年、陸・海・空・港湾労組20団体主催で、「有事法制反対」の大規模集会。（明治公園4万人、代々木公園6万人）
- ⑩ 2005年、北九州・ひびきコンテナターミナルにシンガポール資本の多国籍港湾運営会社が参入⇒既存の港湾運送事業者を起用することで合意。
- ⑪ 2005年、名古屋港・飛島コンテナターミナルにトヨタ系物流資本が参入し、荷役の自動

化・無人化の実験を開始⇒名古屋港管理組合並びに日本港運協会と「既存の港湾労働者の雇用に影響を及ぼさない」「本導入には再度協議する」旨の確認書を締結。

⑫ 2006年、改正港湾運送事業法施行（規制緩和：全港・全職種適用）⇒各地で地方運輸局・港湾管理者・港湾運送事業者・港湾労組で構成する「安定化協議会」を設置。

⑬ 2008年10月、全国港湾が「協議体」から、単一のスト権集約と発令権を持った『連合体』に組織発展。

⑭ 2009年11月、全国港湾・港運同盟・海員組合の3者で、多国籍資本の攻撃と国家的政策に対応できる組織を目指し、それまでの問題別共闘を発展させて、「海員港湾労働組合協議会」（略称「海港労協」）を結成。

4. 今後の課題

港湾の産別労働運動は、労働者の“せめて昼休みぐらひは休憩時間をとらせろ（ノーチャブ反対闘争）”“正月は家族や親族と一緒に過ごしたい（年末年始闘争）”という現場の切実な要求を共同して闘った地域運動の組織化から出発した。そして、国際連帯活動を通じて制度政策課題を全国規模で取り組むことを自覚していった。さらに、制度政策要求の実現にむけた闘いを通じて、全国的な産別運動とそれを担う組織体の結成へと発展してきた。

こうした闘いのなかで、日本では屈指の産別団交権を確立し、ストライキを背景に港湾労働者の保障制度の枠組みをつくり、労務供給という暗いイメージで見られがちな港湾運送事業にあって、その秩序を維持し、業界としての社会的な発言力にも貢献してきた。

しかし、そこには、次のような限界と今後の課題が残されている。

(1) 個別労使の雇用契約関係の当事者責任を基本とした制度

① 産別保障制度は、港湾労働者が目標として掲げた“港湾関係者による集团的保障システム”としての四者協議<港湾利用者（船会社・荷主）、行政（国・地方自治体）、港湾運送事業者、港湾労組>の実現には至らず、2者協議（港湾運送事業者・港湾労組）となった。実現した諸制度は、産業規模の制度としての枠組みをつくり、未組織労働者にも適用させるなど、港湾労働者の雇用の安定や労働条件の向上に大きな役割を果たしてきた。

一方、労組要求の性格が港湾運送事業者との雇用関係を否定する側面も内包していたことから、その実態は個別事業者の“当事者責任”を基本とした仕組みにならざるを得なかった。

② 確かに、輸送体制や荷役手段等の形態変化にともなう港湾運送事業の集約化や倒産による“失業対策”については、港湾他職種に再就職するための「職業訓練」や、やむを得ず港湾以外の職種に転出する場合の「転職資金」の制度が、個別事業者の責任を超えた集团的保障制度として実現している。また、安全問題についても、産業規模の対策を講じている。

③ しかし、最も重要な“雇用の安定と就労保障”を目的とした対策では、個別企業の雇用関係を越えた集团的保障制度は実現しなかった。例えば「事前協議制度」に関しても、作業体制の変更をとまなう合理化については港湾運送事業者の既存の“権益を確保”することによって、また、ターミナルや物流センターなどへの船会社・荷主の進出にたいしては港湾運送事業者を“起用”することによって、そこに雇用されている労働者の雇用に“間接的に確保”するとい

うシステムになっており、港湾労働者の雇用と就労を企業横断的・集团的に保障する制度には至らなかった。

(2) 港湾労働者年金制度も、現役の労働組合の闘争力で維持されている。

① 港湾労働者年金制度についても、産業規模で「集团的に保障する制度」の実現をめざしたが、中央港湾労使間の合意した内容は、個別労使間の労働契約を基本に、直接の雇用主責任を第一義とした“雇用主と労働者”の支払関係を前提にせざるを得なかった。

港湾労働者年金は、適用対象者を港湾労働安定協会(略称「安定協会」)に登録し、安定協会から支給される仕組みになっている。その年金制度は、積立金方式の保険金制度ではなく、雇用主が当該企業の年金受給権者にたいする拠出金を支給時期ごとに安定協会に納付しなければ、受給権者にたいする安定協会からの年金の支給も、安定協会からの助成金(港湾労働安定基金)も支給されないことになっている。

② しかし、労使の合意した運用規程には、事業主の「年金制度からの故意の脱退は認めない」ことが規定されており、労使共管の安定協会に理事を派遣している現役の労働組合によって、OBと未組織企業にたいする協定履行の点検と監視がされている。

年金の支給額を決定し、その財源の確保をはかり、港湾労働者OBに年金額を長期安定的に支給する保証は、現役の労働者が担っているのである。港湾労働者年金制度は、現役の港湾労働組合の闘争力と中央港湾団交における力関係、中央港湾労使と港湾利用者の力関係によっては、厳しい対応が迫られる内容をはらんでいるのである。

全国港湾は、これまでも、利用者(船会社・荷主)からの拠出金廃止攻撃を許さず、拠出金の新たな財源を確保するために、ストライキで闘い、年金制度を維持している。

(3) 港湾運送事業者が主体になった港湾運営と事業の共同化・協業化が課題

① 多国籍資本の世界展開は、コンテナ化と情報通信技術を駆使して地球規模のドア・ツウ・ドア輸送を可能にした国際複合一貫輸送体制によって支えられている。

世界の船会社は、コンテナ貨物の大量輸送による利益の最大化をめざし、船舶の大型化をすすめている。船舶の大型化は、寄港地を集約化・選別化することとなり、世界の港湾は拠点港のハブポートとフィーダー輸送船の寄港するローカルポートに選別されている。アジア経済の発展のなかで、アジアと欧米を結ぶ基幹航路においては、日本の主要港湾もローカルポートと化しつつある。

コンテナ化は、船舶輸送のノウハウを簡便化させるとともに、船舶積降ろしなどのターミナル関連作業についても機械化による労働の単純化をおすすめした。また、ターミナル運営のシステム化をも実現し、資本力があれば、ターミナル運営に参入できることを容易にした。

② こうしたコンテナ輸送と荷役作業の機械化、ターミナル運営のシステム化は、途上国の船会社が低運賃でコンテナ輸送に参入することを可能にした。こんにちでは、途上国の船会社が国際コンテナ輸送の主力を占めるまで台頭している。

一方、拠点港となったコンテナターミナルの運営には、香港・シンガポール・アラブ首長国連邦など、途上国資本の多国籍港湾運営会社が進出し、上位を占めるまでに台頭している。これらの多国籍港湾運営会社は、上位6社で世界コンテナ物流の6割をコントロールしていると

いわれるまでに世界の拠点港に進出している。ある専門誌では、香港のハッチソン社は世界の30港でコンテナターミナル運営を展開し、世界コンテナ物流の20%をコントロールしていると記述している。

さらに、世界海運界は、し烈な価格競争のもとで、生き残りをかけ国籍を超えた合従連衡を繰り返して、先進諸国の船会社を筆頭に世界航路からの撤退を余儀なくされている。

- ③ 上記のような動きは、日本の港湾にも影響をおよぼしている。日本の港湾作業は、船会社＝港運元請＝作業会社と、船会社に従属した縦系列の作業形態になっている。また、コンテナターミナルも船会社が専用に借り受け、借り受けた船会社とコンソーシアム(企業連合)を組み、共同運航している複数の船会社の船舶が接岸して荷役作業が行われている。そこでは、コンソーシアム船社の縦系列の港湾運送事業者が起用され、ターミナル内での共同作業に従事している。

コンテナターミナル作業における港湾運送事業者は、めまぐるしく編成替えする世界海運のコンソーシアムの変更のたびに、共同作業に起用されたり、排除されたり、コンソーシアム船社の取扱比率によって人員の調整が行われたりと不安定な状況におかれている。

- ④ こうした港湾運送事業の不安定な事業基盤を解消するには、港湾運送事業者が協同してターミナル運営を主宰するなど、船会社の動向に左右されないような事業構築を見出していくことが求められる。すでに名古屋港の鍋田ターミナルでは、港湾運送事業者の協同体が主体的に運営に乗り出し、独自のゲートシステムなども開発して船舶を誘致するなど、モデルケースとして成功している。

(4) 雇用の安定と交代制の導入を

- ① コンテナターミナルでは、複数の船会社系列の元請け・作業会社の労働者や検数労働者が共同で作業に従事している。しかし、同じ仕事に従事しても賃金や一時金は個別の雇用主との労働契約によって支払われている。しかも、就労は、船会社間のコンソーシアムの改編や寄港地変更によって左右されるのである。

ターミナル内での同一労働・同一賃金を実現し、船会社の動向に影響を受けない雇用と就労の安定化をはかるには、ターミナルにおける必要人員の設定を産別協定としておさえ、人員変更は事前協議の対象にするなど、産別労使協議で律する仕組みが求められる。そのうえで、ターミナルにおける共同作業従事者は、当面、ターミナルへの出向で同一労働条件を実現し、将来的にはターミナルへの直接雇用を検討すべきである。

- ② 港湾作業は24時間稼働体制にあるが、港湾運送事業者は系列船会社の船舶の入出港に合わせて作業をこなすために、1社単位では労働者に交代制就労を導入できず、港湾労働者は昼夜追い通しの24時間就労を余儀なくされている。

港湾労働に交代制を導入するには、港湾運送事業者の共同化・協業化による事業規模の拡大が求められる。また、コンテナターミナルにおける交代制の導入には、ターミナルの集約化をはかり、交代制を導入できる規模に取扱貨物量の集中化をすすめる必要がある。

ターミナルの集約化は、過剰なターミナルの建設と、ガントリークレーンなどの大型機器の過剰な設備投資を見直すことにもなる。

- ③ 横浜港のマースクターミナルや名古屋港の鍋田ターミナルなど、いくつかのターミナルでは、

交代制を導入できる規模の取扱量となっている。

交代制の導入には、交代要員の確保とあわせて、現行の一直就労体制を前提とした港湾運送料金(昼・深夜割増し・深夜割増しの料金体系)から、フラット料金体系(交代制導入の必要人員、交代手当などを織り込んだ料金)に見直すことが必要になる。

しかし、一部ターミナルへのフラット料金の導入は、その他のターミナルや船会社から“一直就労体制の割増料金”にたいする“フラット料金化”の圧力が懸念されることもあり、港湾労使とも導入に躊躇している。

- ④ 港湾労働者に交代制を導入し、長時間労働の軽減と雇用の拡大をはかるためには、港湾運送事業の共同化・協業化による規模の拡大と、港湾運送事業者主体のターミナル運営を構築する必要がある。

これらの道筋をつけるには、産別労使で「今後の港湾運送のあるべき姿(課題)」についてきたんのない議論をすすめて、政策的・戦略的方向性について一致をはかり、国の産業政策としても位置付けさせる取り組みが求められる。

以上

<参考資料：港湾労働力を横断的に活用する社会システム>

1. 港湾運送事業者による自主的な労働力調整機能

- ① 港湾運送事業者は、船舶の入港に合わせて作業量に応じた労働力を供給している。しかし、今日の定期コンテナ船の定曜日配船運航と異なり、在来船時代は、船舶の入港にも変動があり、入港後の日々の荷役作業計画も前日の午後でないと確定しないという不安定な状況にあった(前日の午後に翌日の作業を依頼する方式は今日でも続いている)。しかも、港湾運送の作業体制は、船社=港運元請=作業会社という船社別の縦系列となっており、当該船社の船舶の入港隻数と作業口数(作業チーム数)に応じて、昨日 100 人、今日 50 人、明日は 10 人というように日々変動し、作業口数と労働者数も前日の午後に依頼されるという即応体制が常態化している。当然、港運元請事業者は、複数の船会社と契約することによって安定的な業務量の確保をはかっているものの、日々の変動性が大きいことから、作業会社は常用港湾労働者の雇用を最小限の人員に抑え、変動性には外部労働力を活用することになる。
- ② こうした変動性に対応するために、港湾運送事業者団体の自主的な労働力の調整機構として、港ごとに『ギャング調整会議』が設置され、毎日、午後 3 時過ぎに港湾運送事業者が集まり、船会社=港運元請から各作業会社に依頼のあった口数を持ち寄って、企業の枠を超えて労働力を相互に融通し合う調整を行っていた。それでも常用労働者で対応できない場合には、職業安定所を通じて登録日雇港湾労働者の紹介を受けることになる。ただし、港湾運送事業法では、労働者だけを相互に融通し合うことは禁止されているので、日単位に船社=元請間の契約変更を調整することになる。たとえば、A 船社の船舶 A 号の荷役作業を遂行するにあたって、A 船社=A 元請=A 作業会社の作業体制に、A 船社=B 元請=B 作業会社、A 船社=C 元請=C 作業会社と、A 船社にたいして A・B・C の元請 3 社が船倉単位に随意的業務請負契約を締結する方式で口数調整をはかってきた。『ギャング調整会議』は今日でも継続されているが、港湾労働法の改正で登録

日雇港湾労働者制度が廃止され、それに変わって港湾労働法のなかに常用港湾労働者の他企業への派遣制度を新設して、波動性対応の労働力供給システムは維持されている。

2. 登録日雇港湾労働者の職業紹介システム

登録日雇港湾労働者の職業紹介システムを制定した『港湾労働法』の主な中身は次の通りで、1965年7月1日に全面施行された。しかし、2000年10月に改正港湾労働法が施行され、登録日雇い港湾労働者制度は廃止され、常用港湾労働者（職安が発行する「港湾労働者証」の所持者）の他企業への派遣制度が新設された。

- イ、港ごとに必要な登録日雇港湾労働者の定数を定め、日雇港湾労働者を、各港の職業安定所(港職安)に登録させる。
- ロ、登録された日雇港湾労働者は、定められた休日を除いて、毎日港職安に出頭する。
- ハ、港湾運送事業者は、常用以外の労働者を就労させるときには、必ず港職安に求人申し込みをする。
- ニ、港職安は、事業者の求人に応じて、登録日雇労働者を優先的に紹介する。
- ホ、登録日雇労働者が港職安に出頭しても、仕事がなくアブレた場合には、職安の窓口でその日に雇用調整手当(不就労手当)が支払われる。
- ヘ、手当の財源は、港湾運送事業者の納付金と国の三分の一の負担でまかなう。
- ト、港湾運送事業者の納付金の元金は、港湾運送料金の特別付加料金として、取扱トン数に応じて船会社、荷主から徴収する。
- チ、登録日雇労働者の定数や雇用調整手当の額などについては、港湾調整審議会にはかり、労働大臣が決める。

以 上

第5章 全国金属—JMIUの産業別統一闘争

—「日本型産業別組合の可能性」について—

小林 宏康

はじめに

本章の目的は2つある。主な目的は、総評全国金属（以下「全金」ということもある）と、その積極面＝「闘う伝統」の継承を自負するJMIU¹（全日本金属情報機器労組）における産業別統一闘争とその到達点を示すことである²。いま1つは、その荒い素描をふまえて、日本の労働運動の現状規定と再生の展望、さらには、いま私が「日本型産業別組合」の可能性について考えていることの一部を述べることにある。関連して、労働組合のビヘイビアは、なによりもその組合思想・基本路線や方針に規定されるが、同時にそのありようは組合組織の形態や構造とも深く関わりがあるというのが、この問題を扱う際の筆者の立場あることを書き添えておきたい。

第1節 総評時代の労働運動と産業別組合組織

本題に入る予備作業として、①総評労働運動の特徴を、清水慎三が総評の解散を目前に書いた論文³「総評遺産とは—その歴史性と一般性」によりつつ要約し、②氏原正治郎の日本の産業別組合組織に関する覚書⁴から、その類型化を紹介し多少のコメントを付す。それらに後の記述に有用な内容が含まれているからだが、①には、半世紀前の話を若い世代に受け入れてもらうための導入という意味もある。

1 総評労働運動のエートスと遺産、その継承 —清水慎三の見解

清水は、総評が日本労働運動の主役として運動資産を形成蓄積した時期を52年労闘ストから75年のスト権ストまでだったとし、「総評を総評たらしめた総評エートス」（幹部・活動家の信条・信念・行動に体现）として2つの側面をあげる。その一つは「企業別組合を単位組合として受けとめつ

¹ 英訳名 All Japan Metal and Information Machinery Workers' Union からとった略称。

² 以下の金属機械労働運動に関する記述は、主に『全国金属三十年史』（全国金属労働組合編、1977年10月）、『全金の歴史をかえりみて』（同上、1978年5月）と『JMIU・金属連絡会の歩み 金属労働者のたたかう伝統に学ぶ』（JMIU編、2004年5月）、『金属共闘30年史』（発行 中央金属労協、1986年3月）による。

³ 『月刊総評』最終号（1989年8月、380号）。「総評労働運動の総括の視点」所収。この論文にはここに要約したほかにも総評労働運動にかかわる多くの論点が提示されている。総評運動の戦闘性につきまとう「限界」や「職場からの労働運動」を職場闘争の単線短絡化した弱点への言及はその一例だが、さらにいえば清水が触れなかったこと、50年代に世界労連（ディ・ビットリオ、レイ・サイヤン）の「統一の思想（統一そこに勝利がある）」が総評の「ニワトリからアヒル」への転化過程に大きな影響を及ぼしながら、ついに根付かなかったという問題についても、あらためて強く意識させられたことを付記しておく。

⁴ 氏原正治郎著『日本の労使関係と労働政策』（東大出版会、1989年）の「第六章 日本における産業別組合論に関する覚書」（初出『講座 現代の賃金』第二巻、1977年、社会思想社）。

つ、中央指導部・加盟単産・地方組織の活動を通じて、組合と組合員の階級的戦闘化をはかっていくこと」「企業別組合からの脱皮」「企業別組合の弱点克服」を、その変わらぬ努力目標としたことであり、いま一つは「労働組合は民主勢力の中核」であり、戦後革新の共通指標である「平和と民主主義」運動の主力であるばかりか、時として組織者、調整者であること当然とする信条にあった。

清水は、「戦後日本の特殊性」にとどまらず運動論的に一般性を持つ総評遺産として次の三つをあげる。①は地評・地区労である。「総評組織綱領草案」は、総評と一体で、日本資本主義の二重構造における底辺部門の労働者を組織する努力とその利害を代表する機能とを、ここに求めた。②は春闘方式である。暦年賃上げの取組み、賃上げ額の平準化、産業別組合の強化など、労働者と労働組合の産業別結集に多大の足跡を残し貢献した。③は企業別組合に対する総評の基本姿勢（階級的戦闘化）の具体化としての「職場からの労働運動」である。「組合員の日常の職場生活に深く分け入って、そこに主体的に足をつけること」は「企業別組合を労働組合化する第一歩である」。

清水は後継ナショナルセンター連合と総評遺産との継承関係にも触れている。①は「正規従業員を中核とする企業別組合」をプラスに使うかどうかの問題であり、②とともにナショナルセンターとしては避けては通れない課題と指摘するにとどめているが、③の「職場からの労働運動」については継承不可能と断じており、連合による総評遺産の継承には総じて否定的である。

この時期、総評のほかにも同盟が、後に中立労連があったが、総評が発揮した社会的影響力は組織労働者に占める割合をはるかに超えて大きかった。それは総評が、政府や財界、大企業の政策に対して、労働者・勤労国民の利益を守り、平和・民主勢力の主力部隊として闘ったからであった。

なおここで、本稿で「闘う労働組合（労働運動）」「闘う潮流」というときの「闘う」という用語には、従来使われてきた「階級協調的」に対する「階級的」というより広い意味を込めていることを注記しておきたい。産別会議と総評とは政治潮流との関係では大きな差異があるが、いずれも「闘う潮流」ではあった。また、世界の労働組合は、新自由主義的グローバリゼーションがもたらす貧困と格差の増大に対し、協調的潮流を含めストライキや大衆行動で「闘って」いる。これに対し連合の、基幹産業の大企業労組（企業連、グループ労連）は要求さえ自粛しスト権どころか団交権の行使さえ稀である。その振る舞いは「協調的潮流」の範疇を超えており「労使一体⁵」の名で呼ぶ人も多いが、本稿でもこれにならう。

2 日本の産業別組合組織について一氏原の類型化とその問題点

氏原正治郎は先の論文で日本の産業別組合組織⁶を次の5つに類型化する。

類型Ⅰは「企業が非常に巨大であるために、一企業別組合が産業別組合的色彩を持っている労働組合」（公労協関係）である。類型Ⅱは「大企業連を中心にし、そのイニシアティブで組織されている産業別組合」（鉄鋼や電機、自動車、造船、電力、私鉄など）、類型Ⅲは「一つの産業の主導的な大手企業を全部組織しておらず、大手企業、中小企業の企業別組合から構成され、組織の中に多数の業種を包含している産業別組合」（化学、金属、一般など）で、この2つが一般的である。類型Ⅳの「同

⁵ 鉄鋼、造船、自動車、電機などの大企業労組に典型的な「労使一体」的状况を、理論的にどう把握するかは労働運動の現状認識にかかわる重要な論点の1つだと思う。筆者は、「機能上の会社組合化」と規定すべきだと考えている。

⁶ 日本の産業別組合には団体加入の連合体と個人加入の単一体とがあるが、両者を総称して「産業別組合組織」と書く。文脈により「産別組織」「単産」と略す。

一の地域に住んでいる同業の労働者を個人加盟で組織している産業別連合体」（全建総連）と、類型Ⅴの「類型ⅡとⅢの性格を併せ持っている産業別組合」（ゼンセン同盟）とは、類型Ⅱ、Ⅲに比べ少数で例外的である。

氏原は、論文の末尾で、日本の産別組合組織の特徴をこう要約する。「(1)企業別単組または企業連を基礎にしているために個別利害が先行しやすい、(2)したがって産業別組合は、企業別単組、企業連の利害調整機関以上に出にくい、(3)財政的に見て企業別単組、企業連の独立性が強く、産業別組合の統制力が弱い、(4)以上から統一交渉や対角線交渉は例外的」（以下略）である。こうした特徴づけは、今日に至るまで、日本の労働組合に関心を持つ人々の間でほぼ「常識」とされてきたように思う。

企業別組合組織（産業別連合体の企業別組合と産業別単一体の企業支部の総称、以下「企業別組織」と「単組」ともいう）の産業別組合組織に対する優位性を含意するこの要約は、類型Ⅱの産別組織には当てはまるが、類型Ⅲの「闘う産別組織」においては必ずしもそのままは当てはまらない、異なる特徴、側面を見出し得ると思う。この点については次節以降で述べることになるが、この論集の第1章の運輸一般、第4章の全国港湾—いずれも類型Ⅲに属する闘う労働組合である—の到達点もそのことを示していると考ええる。

後で述べるように、全金の産別組織強化方針の特徴は「大産業別結集」への強い執着である。全金が仏伊の階級的金属機械労組を1つの「あるべき姿」としたことも理由ではあろうが、それだけではない。より大きな理由は、全金のルーツである総同盟金属、産別金属に共通する苦い経験にあった。産別会議の金属機械単産では、戦前派リーダーらの大産業別結集の方針に反して、鉄鋼、電機、造船などで大企業労組を中心とする業種別（中産別）結集（類型Ⅱ）が先行した。大産別の形成は、残された部隊が一般機器を中心に全日本機器（類型Ⅲ）を結成し金属戦線の統一を呼びかけてから2年後の全日本金属結成においてである。そして、この組織からの離脱もまた鉄鋼、電機などの大企業労組から始まったのであった⁷。総同盟金属は地方金属などの緩やかな大産業別組織として発足し、総評結成を機に中産別整理を進め鉄鋼、造船が離れることになるが（のちに電機も）、この場合も、大企業連を中心に事実上進行していた業種別結集を追認する側面が強かったという⁸。

類型Ⅱの産別組合組織のイニシアティブは氏原が明示するように大企業連にあるが（中産別がそれを可能にした）、類型Ⅲのイニシアティブは、産別組織の指導部で多数を占める潮流に、専従者を中心とする役員・活動家集団にある。類型Ⅱに比べ類型Ⅲでは産業別組合としてのイニシアティブはより強力かつ安定的であり、そこにより強い連帯性と機能をもつ産業別組織＝日本型産業別組合＝の可能性を見いだせるのではないか。「日本型」とは「企業別組合組織⁹を基礎とする」の意味である。

第2節 総評全国金属における産業別単一組織機能の追求とその到達点

1. 総評時代の金属機械労働運動—金属共闘の結成、産別大金属との統一

50年代の金属産別組織で類型Ⅲに属する「闘う労働組合」は総評全金と（鉄鋼、電機、自動車の大企業連が脱退した後の）産別大金属の2つであった。両者は、一般機器、金属製品、精密機器を中

⁷ 『全金の歴史をかえりみて』総評全国金属労働組合編、1978年。p22。

⁸ 『全国金属三十年史』全国金属史編纂委員会、労働旬報社、1977年、p461。

⁹ 産業別組合組織の企業別組織には連合体の企業別組合と単一体の企業支部（分会）とがあるが、それらを総称して「企業別組合組織」と書く。文脈により「企業組織」「単組」と略す。

心としながら、鉄鋼、電機、自動車、造船重機などの関連・下請け企業（一部大企業を含む）に組織をもつ金属機械産業の多業種産別（大産別）組織であり、戦前派の左派リーダー（前者では高野実ら全評系合法左派¹⁰、後者では金子健太¹¹ら全協系非合法左派）を指導部にもつという点でも似通っていた。50年総同盟全国金属の分裂で生まれた同盟全金同盟も組織構成はほぼ同様だが指導的潮流の違いからその後の歩みを全く異にする。これは、組合思想、基本路線と方針が労働組合のビヘイビアを規定する主因とする論拠の1つである。

総評全金は52年以降、①総評賃金綱領＝生計費原則に基づく攻めの「産業別統一賃金闘争」の追求（まず要求時期をそろえることから始める）、②地方金属、業種別組織、企業別組織の連合体から、中央―地本―支部（事業所と地域）を基本組織¹²とする個人加盟の産業別単一組織への組織改革、③すべての金属機械労働者の統一をめざす金属諸単産の共闘と共闘組織の強化の3つを、三位一体の課題として追求し続けた。この過程で総評全金と産別金属とは急速に路線上の距離を縮め、58年には組織統一を果たす。総評と産別会議の単産が統一して生まれた単産は全金以外にはなく、全金は総評運動の全盛期において、社会党左派系ともいわゆる共産党系とも一色違う「左派組合¹³」として、戦後の労働運動史に独自の小さくはない足跡を残すのである。

この時期、総評全金とともに金属共闘会議（53年発足）を構成した金属機械の主要単産には、総評加盟の鉄鋼労連、中立の電機労連、全造船がある¹⁴。氏原の類型ではⅡに属するが、中心の大企業労組の指導権は「闘う潮流」にあった。金属共闘は、地方に地方金属共闘を持ち、大産別共闘として春闘の形成・発展過程ではストライキを含む統一闘争を組織し、60年安保闘争とともに闘った。61年には議長・事務局長制を採用するなど組織体制を強化し、少なくとも60年代の前半までは、程度の差はあれ清水のいう「総評エートス」を共有し、「総評遺産」の形成・蓄積に貢献した。

だが、金属機械産業の大再編を契機に、60年代半ばごろから状況は大きく変わる。鉄鋼労連、電機労連では、60年代に入って大企業労組の執行部に会社派が進出するようになり、その主導下に単産も右傾化、漸次IMF・JC（64年結成）に軸足を移し、71年までには金属共闘との関係を断つ（全造船では三菱造船支部が分裂し少数組合化する）。その後も全金は全造船、全電線とともに、地方の金属共闘に軸足を移しつつその存続・強化につとめたが、83年には事実上その幕を閉じた。

こうして60年代半ば以降には、私鉄総連などを除き、類型Ⅱ単産の多くは総評労働運動の主役の座を退き、その位置を公労協や交運共闘（主に類型ⅠとⅢ）、類型Ⅲの民間単産に譲ることになった。

日本の企業別組合―産業別組合組織に関する研究の多くは類型Ⅱ単産のこうした軌跡を主対象と

¹⁰ この時期の高野らはその容共姿勢において総同盟右派とはもとより民同左派とも異なっていた。

¹¹ 金子らは、同盟との対比で産別会議の特徴とされる「現役主義」や「産別中心主義」に批判的で、企業籍を持たない幹部の重要性や地方産別を産別の構成組織と位置づけるよう主張した。

¹² 地本は都府県単位、その下に第一線の活動組織として地協（地区協）が置くことができる。支部は産業別単一組織である全金の基礎単位で、事業所・企業、地域に置かれる。地域支部などでは企業・事業所に分会を設けることがある。JMIUも基本は同じだが、支部の単位に職能を加えた。

¹³ これを仮に「統一戦線的イニシアティブ」と概念化し、その未成熟に日本の労働運動が内包する大きな弱点があると考えているが、本稿の主題を越えるので注記するにとどめる。

¹⁴ ほかに車両労連、全電線がある。全国自動車は発足直後に解散、産別大金属も56年に加盟した。自動車産業については、プリンス自工支部、富士重工労連（一部事業所が全金）とともに自動車関係労組会議を呼びかけ、62年春闘を契機に系統的に開催。トヨタ、東洋工業、三菱自動車、ホンダ系の労組や三井精機、愛知機械、日本気化器、部品メーカーの労組が参加をみるが、いすゞ労働組合の呼びかけで、65年には自動車労協が結成され、トヨタも東洋工業も三菱もこれに参加し、この試みは挫折する。

しており、そこから企業別組合優位の観念も生まれたのではないかというのが筆者の考えである。

2 総評全国金属における産業別統一闘争と産別機能の発揮

総評全金が産業別組合組織としての連帯性を培い機能を発揮した運動領域は主に次の5つになる。①秋闘、春闘を2つの柱とする賃金・労働条件改善、労働者・労働組合の権利拡充をめざす闘争、②倒産・工場閉鎖、解雇などの「合理化」問題や使用者による右傾化工作—組織問題への対応、③組織の拡大・強化にかかわる広義の組織活動、④労働者の雇用や労働条件、生活とかかわる政策・制度闘争、⑤平和や民主主義運動に対する取り組み—がそれである。以下、①から③の企業別労使関係を基本とする場面で、全金がいかにしてその産別機能を発揮したかを簡略に述べる。④、⑤については、もともと企業を越えた組合組織が主役を果たす性質の領域であり、そこでの産別統一行動は産別組織の連帯を醸成・強化することで、①—③領域での産別統一闘争や、産別機能の発揮に大きな意味を持つことの指摘にとどめる。

1) 春闘など産業別統一闘争の組織化における産別機能の発揮

春闘の形成・発展とともに、「統一要求・統一交渉・統一闘争・統一妥結」と定式化される日本型産業別統一賃金闘争の形態が確立する。全金のような類型Ⅲの単産では、大手から中小までの、また多業種にわたる、多数の企業別組合組織の大部分（少なくとも過半数）が、節目の日程に結集しなければ産業別統一闘争は成立しない。現に全金の場合、統一要求日への支部結集率が5割を越すのは60年春闘であり、一時金並みの結集は61年春闘においてであった。それを可能にしたのは、企業支部とその職場組合員に対する産業別組織、主にその地方・地域組織の役員・活動家（企業支部の役員・活動家を含む）による粘り強い組織活動であり¹⁵、地方・地域組織（地県評や地区労）を軸とする産業を越えた共同闘争（地域春闘）の前進であった。産別組織に求められたのは、利害調整機能にとどまるものではなく、職場を基礎とした自発的産別結集をはかるための組織＝オルグ機能であった。

それは、同業種のせいぜい1ケタ台の大企業連の結集があれば形がつく、類型Ⅱ単産における「産業別統一闘争」（実質的には「大企業別組合共闘」）の形成過程とは、質的に異なる特徴や要素を内包する過程といえるだろう。前述、氏原は日本の産業別組織の特徴として、①大企業連主導、②個別利害が先行しやすい、③産別は利害調整機関以上に出にくい、④単組の独立性が強く、産別の統制力が弱い、⑤交渉も統一交渉や対角線交渉は例外的—などをあげた。

もちろんこれらは全金にも当てはまる特徴である。だが全金の場合、①産業別専従者を核とする活動家集団の主導性、②目前の個別利害の乗り越えを可能とする産別組織としての実績の蓄積、連帯の強化、③多数の企業支部幹部・活動家から職場組合員レベルにも及ぶ産別組織（オルグ）機能の発揮、④実績・教育・職場活動による企業支部の自発性に基づく産別結集、⑤使用者に対する多段階にわたる産別要請、産別交渉（対角線交渉、集団交渉）の重視・追求（以上は氏原の特徴づけに対応）、さらに⑥金属共闘を舞台とした大産業別統一闘争の重視（筆者も「全金内統一闘争では真の産業別統一

¹⁵ 全金における春闘の形成過程を、統一要求提出支部数を指標にみると、55年には50支部（総支部数499の10%）、57年に320支部（732支部の44%）、60年571支部（968支部の59%）、61年の881支部（1172支部の75%）で、ほぼ60年年末一時金要求提出支部817並の結集度となった。全ての支部が春闘を闘うようになるのは2年後の63年春闘においてである。

闘争とはいえない」と教えこまれた)、⑦地評・地区労への結集と連携強化による地域労働運動、地域春闘の強化—などの方針を持ち、その実現に力を注ぐことにより、これら、企業組織の優位性と括りうる特徴を相当程度にまで抑制・克服しえたように思う。

全金春闘の特徴は、大幅一律の賃上げ闘争における上げ幅の平準化とともに、全国一律最賃性の確立闘争と結合して企業内や産業別の最低賃金要求を重視するなど、賃金の横断的制を迫及したことにある。この課題では、個別使用者への要求とともに産業別の経営者団体、地方経営者団体に対し要求を出し、団交応諾を迫って多様な運動を組織し、石川などの地方では一定の成果をあげた。

こうして全金は、公労協や交運共闘、他の中小労組を多く組織する単産とともに60年代後半から70年代前半へかけての国民春闘をけん引するが、これに対し日経連は関西など地方経協と連携し、名指しで露骨な抑え込みにかかる¹⁶。75年日経連は賃上げ15%以下へ抑制のガイドラインを設定するが、これに対し全金、総評、総評26単産が日経連、関西経協を不当労働行為で都労委に提訴、日経連、関西経協から遺憾の意と今後そのような事態を生じない配慮を表明する和解協定を結ばせたのであるが、その後の春闘にこれを生かす勢いはなかった。

2) 「合理化」問題における「背後資本の追求」と産別連帯

倒産・事業所の閉鎖、解雇など「合理化」問題（多くは組織の破壊・右傾化工作が付随する）での産別組織の対応は応援団的役割をでないとの見方¹⁷は、類型Ⅱ単産にはある程度はいえるのかもしれないが、類型Ⅲ単産には適合しない。「合理化」問題こそ「全金の出番」であった。氏原もこれを「保険的機能」（中小労組では「いざ争議のような困難に直面したときに」払った組合費以上の援助が受けられる）と説明するが、中小労組の力量不足による「産別機能」への期待だけがその理由ではない。

系列・下請構造の下のおかれた中小企業の「合理化」問題は、その背後にいる親会社や取引先大企業、金融機関の経営方針に起因することが多く、これら背後資本に責任を問い解決を迫る以外に労働者の雇用と生活を守るすべのないことが多い。こうした事情が、中小企業の「合理化」問題における産別組織の役割と機能の発揮を不可欠とし、産別・地域・当該組織と弁護団・研究者一体の闘いが、「背後資本との闘い」「使用者概念の拡大」として知られる判例・法理を生み出したのである。使用者の概念を形式上の使用者（企業）から実質上の使用者に拡大しその使用者責任を問うこの法理（論理）は、派遣先大企業や持ち株会社など労働者の命運を支配しながら、その責任を免れる多様な仕組みがつくられている今日、ますます重要な意義を持っている。「使用者概念」の今日的な拡大をめざす大運動の再構築は、労働運動再生・強化の要となる課題の1つと思う。

なお「背後資本との闘い」「使用者概念の拡大」を可能にした論理は、賃金闘争で、親会社・大企

¹⁶ 71年5月日経連桜田代表は71年春闘の総括で全金を名指しで、①全金に攻撃をかけられた企業の納期遅れを容認する、②無配会社の高額回答などに対し金融筋の協力を望む、③系列会社の派遣重役に対する上級社員の配慮を求める趣旨の報告を行った。72年春闘では大阪で全金関係企業の社長懇談会が開かれ「回答指定日に拘束されるな。やむなく回答するときは昨年より大幅に縮減する」趣旨を申し合わせた。75年春闘では、関西一円の経営者を集めた中小企業問題研究会で、組合類型別に（B1は全金）春闘でどう対処するかの分科会が開かれ模擬団交までやられた。関西経協永田会長は大企業にガイドラインの周知徹底をはかり、系列・関連企業にまで圧力を加えるよう指示した。

¹⁷ 岡崎三郎他『日本の産業別組合 その生成と運動の展開』所収の座談会 p350～352。

業と中小・下請け企業との不公正取引をただし中小企業の支払い能力の壁を突破する論理でもあり、「大企業の溜め込み利益を、労働者、下請け・中小企業に回せ」の標語はその表現である。春闘の高揚期には、春闘相場に基づく中小企業の賃上げ分を下請単価や製品価格に反映させることができた。本論集第1章の運輸一般トラック労働者、生コン労働者の闘いはその内容において荷主大企業やゼネコン、セメント大会社に対する闘いであり、第4章の港湾労働者のたたかいは同様に荷主・船会社に対する闘いであり、実質的には賃金闘争における「使用者概念の拡大」の闘いと見ることができる。

組織の破壊・右傾化工作への対応については、以上述べたことがほぼそのまま当てはまるが、組織問題の対応には「個人加盟原則」とかかわる別の側面がある。組合を嫌う使用者が望むのは組合まるごとの「御用化」であり、たたかう産別組織からの脱退（あるいはその変質を容認する単産の対応）である。連合会であれば企業別組合の決定により脱退は可能だが、個人加盟の単一組合では例え少数でも産別に留まる組合員がいれば組織は残る。分裂が労働側に好ましくないのはもちろんだが、使用者側にとっても厄介な火種を抱え込む分裂は「高くつく」。また日産・プリンス闘争で支部財産を継承したのは少数派となった全金支部であった。事業所内の組合事務所は失ったが、これも27年後の93年JMIU（後述、全労連における総評全金の後継組織）日産支部の勝利的和解により回復する。これはほんの1例だが、ここに組織問題における個人加入単一組合の団体加入連合会に対する優位性の、少なくともその可能性を主張しうる根拠の一つがあると思う。

賃金闘争でも、企業支部と組合員の産別組織における連帯は産業別の統一闘争の強化に不可欠だが、「合理化」・組織問題ではこの連帯が一層重要となる。連帯ストはその究極の表現だが、全金では70年代半ばまで連帯ストは完全な死語ではなかった。事例には、東京の日本ロール支部の組合破壊との闘いにおける東京東部1万人のスト（63年）、渡辺製鋼支部の破産闘争における糞谷ブロック2千人のスト（75年）、兵庫の大和製衡支部の解雇撤回闘争（連帯ストを構え解決、72年）がある。

3) 組織の強化・拡大—組織活動における産別機能

産業別組合組織の組織機能は組織の強化と拡大の2つに大別できる。以下この順に考察する。

53～54年の組織改革で単一組織の形を整えた全金は、傘下の企業別組合を単一組合の企業支部として再組織する課題に挑戦する。それは、春闘に過半の支部が結集するには7年を要したように、統制機能に依拠して一気に実現できる課題ではなく、支部が企業主義的弱点を克服し自発的結集するのを促す、支部と支部組合員に対する粘り強い働きかけ（オルグ機能）を要する課題であった。全金は59年大会で第1次組織拡充3カ年計画を作成し産別機能の強化をはかる。主な柱は、①産別中央・地本の指導体制の強化、②産別財政の拡充、③機関紙・宣伝・教育活動、調査・政策活動、青年・婦人活動の強化、④職場における組合の組織と活動の強化、全員参加の組合運動などだが、これらはある時点で達成・完了する性質のものではなく、前進にともなって生じる新たな困難を乗り越える不断の取り組みを必要とする課題であった。

鉄鋼、電機などの大企業労組に作用した右傾化圧力は全金の大企業支部にもおよぶ。65年の日産自動車による吸収合併でプリンス自工支部は組織の大半を失う。全金は、中小支部の「合理化」・組織攻撃に対する闘いでは一定の成果を上げたが、戦略産業の大支部対策に弱点があったとし、①新しい組合員の増大に対する教育啓蒙、権利意識の不徹底、②支部組織の原則である個人加盟の不徹底、臨時工・社外工加入の軽視、③支部機関の形式化（職場にとりでを築く問題）などの反省の上に、産

別組織として「1人ひとりの組合員を組織する」立場から詳細な組織対策方針を打ち出す（66年組織強化全国代表者会議）。支部活動の改善では、①全ての組合員が組合活動に参加する保障を前提とした組合民主主義の徹底、②職場に闘う組織を確立し、職場の要求に基づく職場の団交権、自発的な職場新聞、組合活動を展開し要求を闘いとる職場組織の確立など12項目を提起している。この方針を踏まえて、映画「ドレイ工場」の完成、中央機関の週刊化、自前の「教科書」の作成と2万人学習運動、組合員そう学習運動、組織強化のための規約改正運動などが具体化され、子会社の法人格を否認する川岸仙台判決、日本ロールの解雇撤回など「合理化」闘争での前進、前述の日経連・関西経協の不当労働委に対する都労委提訴など、産別機能を発揮しての貴重な取り組みがなされた。

組織の拡大—未組織労働者の組織化、なかでも中小企業に多い未組織企業や非正規雇用労働者の組織化は、当時も今も主に産別組織や地方・地域組織の役員・活動家によって担われてきた。それは全金も同じだが、全金においては、57年の目黒地域支部に始まり、60年代には東京の南部、北部、神奈川、福岡（八幡製鉄の構内下請けを組織）に広がる個人加盟原則を生かした地域支部による組織化運動が特徴的であった。この運動は主に旧産別会議系の活動家が担い手であり、62年、日本共産党の労働組合方針として提起されたこともあり、社会1党支持的色合いの濃い地方へは広がらず、愛知、大坂、京都など1部の地方では共産党の方針を背景に個人加盟の地方単一金属労組がつくられた¹⁸。60年代半ば以降の大企業労組に対する右傾化圧力は、中小企業の組織化運動にも重圧として作用し、一時は数千人を数えた地域支部組合員は大きくその数を減じる。

60年代末から70年代前半へかけての全金は、大企業労組が主導する金属単産のすべてが右傾化する中で孤軍奮闘し、多くの貴重な到達点を生み出したが、その一方で、全金の企業支部は軒並み経営側・インフォーマル組織（秘密労務組織）による激しい組織破壊・右傾化工作にさらされていた。加えて、この時期には、「左」からの共産党攻撃が専従者・活動家集団の一定部分広がり、新左翼系、社会党系と共産党系との対立が激化し、総評全金と産別大金属との統一による「統一戦線的イニシアティブ」は大きく傷つけられていた。大企業支部の多くでは、会社派執行部が多数を握り丸抱えや分裂が相次ぐ状況となる。66年の組織強化策を、組織をあげて実践する状況にはなかったのである。

こうして、70年代初めの第1次労働戦線の再編運動ではこれを挫折させる中心的役割を果たした全金だったが、70年半ばからの、春闘における経済整合性論による要求・闘争の自粛、民間大企業労組を中心とする第2次労働戦線再編の動きに、総評主流とともに呑み込まれてゆくことになる。

第3節 全労連JMIUの産業別統一闘争の特徴と到達点

1 金属労働者の闘う伝統を引き継ぐ—JMIUの組織と運動

JMIUは、70年代後半以降のIMF・JC—同盟路線による「労働戦線再編」への参加に反対し、全金の闘う伝統を守り・発展させることをめざす、「右翼労線不参加金属労組連絡会」の全金支部と方向を同じくする単産未加盟の金属諸労組とで結成された。規模は小さいが金属機械産業のすべての業種を組織対象とする個人加入の大産業別組合である。82年の全金委員長選挙では「右寄り再

¹⁸ 68年日本共産党は、党の一部に生じた「セクト的傾向」を反省する方針を採択、これによって個人加盟地域組織を解散する単産もあったが、全金などいくつかの単産や、単産に属さない地方の個人加盟地域労組の多くは存続し、なんらかの形で今日に至っている。

編」不参加を掲げる候補が推進派候補の167票に対し97票をえるが、この勢力がすべてJMIUに結集したわけではない。全金に残り金属機械労組の結成に参加した組合が最も多く、一部は単産未加盟の道を選び一部は全労協に加わった。JMIUは最大時で1万2千人の小単産だが、全労連加盟の唯一の金属機械単産として、また全金の積極的伝統を継承・発展する唯一の単産との自負をもって、産業別統一闘争を追求してきた。

JMIUの使用者に対する年間活動は、賃金要求を中心とする春闘と賃金以外の労働条件と組合活動の権利に関する要求を中心とする秋闘とを2本柱とし、これに一時金を中心とする夏、年末の闘争を加えた4闘争で成り立っている。7月の定期大会で年度方針を決定、秋闘を起点に年末一時金を闘い、最大の集中点として春闘に取組み、夏期闘争でその年間サイクルを閉じ、定期大会を経て次年度につながる。国や自治体を相手とする政策・制度闘争や平和・民主主義の運動、「合理化」との闘い、組織建設の取組みは、4闘争と結合しあるいは独自に節を設け、通年の課題として追求される。

先に全金の項であげた5つの運動領域は、JMIUとしても「産業別統一行動」として取り組んでいる領域であり、JMIU組合員として連帯を培う場ともなっている。本節では春闘・秋闘を主な対象とするが、その前に、他の領域における取り組みの一端を紹介しておきたい。

非正規雇用労働者の組織化では「個人加入」原則を生かした取り組みが特徴的である。地域支部は全金時代からのものに加え、今世紀に入ってほぼ全地方に拡大した。間接雇用の労働者を組織し、職場に支部を確立・定着させた2つの事例を紹介する。1つは、大手自動車メーカーの孫請けS社で04年に25人の偽装請負労働者を組織し、T地域支部S社分会を発足させたケースである。JMIUは自治体を介してのS社との「産別交渉」や、8年間にわたるストライキを含む分会の闘いなどを通じて組織を増やし、12年に45人の組合員のほぼ全員を正社員化させた¹⁹。もう1つは数百人の日系ブラジル人を組織し、彼らだけの職場分会を確立した静岡西部地域支部の取り組みである²⁰。日系ブラジル人の組織化は、リーマン・ショックを契機に他県にも広がり一時期には千人に近づいた。

地域支部だけでなく企業支部による取り組みでも前進があった。パートなど直接雇用者の組織化は全金時代からだが、派遣や偽装請負など間接雇用労働者を組織し、処遇の改善や正社員化を実現し、雇い止めにあった非正規労働者の大多数を組織し直備化するなどの事例が生まれている。

首切り、倒産など「合理化」との闘いには全金以来の蓄積がある。個別事例は省くが、JMIUは兄弟組織の「金属機械反合闘争委員会」（82年結成）と共同で、連合の大企業労組組合員の差別や解雇との闘いを含め、12年10月時点で163件の争議を勝利解決に導いた。結成以来30年、当該企業や背景資本の本社など十数社へ向け、争議の早期解決を迫る終日の社前行動を、毎年8回前後、休むことなく継続している。

平和運動への取り組みでも、JMIUは96年以降、5～8月の「国民平和大行進」に組合員が休暇をとるなどして参加、のべ4～500人が東京から広島まで全コースリレー旗をつないで歩く。

2. JMIUの産業別統一闘争 一秋闘から春闘へ

¹⁹ これについては次を参照されたい。伊藤大一『非正規雇用と労働運動 若年労働者の主体と抵抗』（法律文化社、2013年3月）。森口英昭（JMIU徳島地本委員長）「非正規労働者使い捨て政策に『NO!』」（金属労働研究所編『金属労働研究』第122号、2013年4月）

²⁰ これには次の研究がある。兵頭淳史「産業別労働組合地域支部による外国人労働者の組織化—静岡県西部地域における金属産業労組の取り組みを中心とする考察—」（『専修大学社会科学研究所月報』No. 597、2013年3月）

JMIUの産業別統一闘争は、総評全金時代の春闘高揚期に形成された「統一要求、統一交渉、統一スト、統一妥結」の到達点を基本に、統一闘争日程に基づいて組織されている。

1) 秋闘から春闘へ JMIUの統一闘争日程（12年秋闘、13年春闘の場合）

7月 全国、地本、支部が一斉に定期大会を開き²¹、秋闘方針を決める。労働条件実態調査、企業、職場、労使関係の点検・分析、問題点の摘出、要求・政策化が支部大会の主な課題である。

7月下旬～8月上旬に第1次、9月上旬に第2次の秋闘討論集会（地本・地協）。

9月19日 統一要求日 特に「統一要求」（後述）は産別団交で

10月3日 回答指定日 10日、17日に統一交渉日

10月6日 地本拡大執行委員会で今後の闘い方を意思統一

（年末闘争：10月26日年末一時金統一要求日、11月6日回答指定日）

11月中旬 中央委員会で春闘方針案決定

11月末 全国春闘討論・組織建設集会

12月第1次、1月第2次春闘討論集会（地本・地協）

1月下旬 春闘臨時全国大会 / 青年全国交流集会

1～2月 産別統一交渉団による事前申し入れ

2月21日 統一要求日（産別団交）

下旬、産別統一交渉団による回答確約行動

3月初め 春闘金属労組懇²²の決起集会（東日本、東海、西日本の3カ所で）

6日 統一回答指定日

7日 第1次統一ストライキ 地域リレーストライキ（後述）など

8日 統一闘争推進全国会議

14日 第2次統一ストライキ（国民春闘統一行動）

22日 第3次統一ストライキ

この間、随時産別団交あるいは産別統一交渉団による回答確約行動

25～29日 早期決着をめざす産別団交と職場激励行動ゾーン

4月上旬 地本で全支部代表者会議を持ち、未解決支部対策など春闘後半戦方針を意思統一

2) 新自由主義改革に立ち向かう、JMIUの対経営者統一要求

JMIUは対経営者に対する賃金・労働条件の改善と権利の拡充要求の全てについて産業別組織としての方針を持っている。賃金要求は春闘方針で、その他の要求は秋闘方針で示される。

秋闘要求は多項目にわたるので省き、13年春闘要求の要点を示す。①一律3万円以上+格差是正

²¹ 当初は8月だったが秋闘準備に時間をとるため1カ月開催時期を早めた。

²² JMIUとオルガン針労組、荏原製作所労組、松尾橋梁東京労組、東洋製作組労組、ダイハツディーゼル労組、日新興業労組、東熱労組（名称はいずれも当時）は93年「まじめな労働運動を考える金属労組懇談会」を発足させた。97年以降、この組織が中心となり、数千人規模の「金属労働者の集い」を開いている。

(直接雇用の非正規労働者も同じ、短時間勤務者は時間比例)、②派遣労働者の賃上げと均等待遇、③企業内最低賃金協定の締結と最低賃金の引上げ(非正規労働者を含む)、④学卒初任給(高卒、大卒)、⑤年齢別最低保障賃金(25歳、35歳、45歳、55歳)、⑥女性の差別是正、均等待遇の実現、⑦青年の採用、派遣・パートなど非正規労働者の正社員化、⑧「年金支給年齢引き上げと高年齢者雇用安定法に基づく要求」。⑧は12年秋闘からの継続要求である。

以前はこれらすべてが、支部がその実態に即して具体化する「統一要求基準」だったが、90年代末ごろ最低限規制要求などは全支部が同じ内容を要求する「統一要求」に位置付けるようになった。13年の例では①と②が統一要求基準、②～⑧は統一要求である。特徴は、①非正規労働者を含む全ての労働者が対象であること、②最低限規制＝底上げ要求と大幅賃下げ(ベア)要求との結合、③年齢(生計費)基準の重視、④考課査定の排除などで、基本は全金時代から今日まで一貫しているが、近年では職場の激変に対応し、若年雇用や非正規雇用問題にかかわる要求を重視している。

同じころから2つの要求が比重を高める。1つは「合意協力型」と呼ばれる労使関係に関する要求²³で、経営者に、労働者のくらしと雇用を守る責任を経営計画に位置づけ、労働者・労働組合とともに困難を打開し企業の将来展望をつくる姿勢に立つことを求める。①企業情報の徹底した開示、②事前協議・同意協定の締結とそれに基づく労使協議、③組合の職場政策への誠実な対応の3つを柱とする。

もう1つは、生活、労働のあり方に影響を及ぼす法制度の改変に対応し、改悪内容の導入阻止と改善面の拡充・実施を求める要求である。12年秋闘では「年金支給開始年齢引き上げと高年齢者雇用安定法改正に基づく要求書」を提出、秋闘未解決の支部は春闘へ継続して闘う。先制的に要求することで、春闘時に経営側から逆提案が出されて賃上げ要求と天秤にかけられるのを防ぐ意味もある。

長期に及ぶ賃金＝人件費総原資の縮減傾向は、これを固定的にとらえ、その結果、正規雇用と非正規雇用との利害を、また雇用の確保と賃金の引き上げとを、二項対立的に「あれか、これか」と見て賃上げ要求を自粛する傾向を生ぜしめた。JMIUの春闘、秋闘要求には、こうした傾向を意識的に克服しようとする立場を明確にしている。JMIUの春闘アンケートでは「企業の将来不安(雇用不安)」と「賃金に対する不満」が際立って大きい。「合意協力型」労使関係の要求はこの2つの切実な要求を素直に受け止めて結合した定式化したものである。

3. 統一闘争を強化・拡大する上での困難と克服の取り組み

1) 労働戦線の再編と構造改革をもたらした困難と春闘の再生

総評全金が千近い支部の足並みを統一要求日にそろえるには7年に及ぶ地道な組織活動を要した。春闘を通じて春の賃金改定が定着するなど状況は変わったが、労働戦線の再編—新自由主義構造改革(以下「構想改革」という)の強行という労働、経済情勢の変化は新たな困難をもたらした。

労働戦線の再編は、労働運動の主流の位置が「闘う労働運動」の潮流から労使協調・労使一体の潮流に移るという点で、戦後労働運動史における一大画期となった。再編から間もなく橋本—小泉政権

²³ 秋闘要求の統一要求だが、「くらしと雇用をまもり、企業の将来展望をつくる『合意協力型』労使関係をめざす要求」はその性質から、春闘でも最重要課題とされ、通年的に追求される。

下で構造改革が本格化する²⁴。その経営労働政策版が「新時代の『日本的経営』」（以下「新日本的経営」という）であるが、連合を主導する民間巨大企業労組の多くは人件費の変動費化＝抑制・削減を目的とするこの諸施策の導入に、容認あるいは加担した。その結果、正規雇用の「リストラ」解雇、非正規雇用による置き換え、賃下げ、「成果主義」賃金（今日では「仕事・役割・貢献度」賃金）など新日本的経営の諸施策が産業、企業の主要部分に急速に広がり、職場も社会も激変した。

全労連をはじめ「闘う労働組合」は新日本的経営に抵抗し闘う潮流が力を持つ職場ではその導入を阻止・修正するが、大勢を変えるまでの力はなかった。

労働戦線の再編で国レベルの力関係では使用者側が圧倒的優位に立った。その端的な現れの1つが春闘の停滞・無力化である。巨額の利益をため込む大企業で賃上げ要求さえ出さない組合が増えるなかで、経営困難の続く中小企業では頑張っても思うようには成果が上がらない、そうした状況が続く中で春闘への結集は弱まりストで闘う組合は激減した。春闘の停滞が団結を弱め、団結の弱体化が春闘の無力化を招く悪循環が、闘う労働組合にも及ぶ状況となった。

こうした事態を、全国的統一賃金闘争としての春闘の再生・再構築によって打開しようとする動きが、ここ数年、明らかな広がりを持ちつつある。職場の組合員・労働者が「闘ってよかった」と実感できる成果をあげ、それが職場の団結を強め、一層大きな成果につながる良循環を作り出す—ここに春闘再生論の眼目があると考えられる。構造改革がもたらした貧困と格差の増大に対する社会的批判が強まる中で、連合がその存在を希薄化するのと対照的に、闘う労働組合への期待が高まった。また安定した雇用と賃上げこそが日本経済再生のカギだとする認識が広がりつつある。いずれも春闘再生、闘う労働運動再生への追い風であるが、追い風をとらえるには帆をあげねばならない。

春闘の現状を「統一要求、統一交渉、統一スト、統一妥結」の定式に照らしてみると、その全てで結集の弱まりがみられるが、それでも統一要求日の要求提出はかなりの足並みがそろそろ。足並みが大きく乱れるのは回答指定日からで、有額回答を引き出せない単組が大きく増え、にもかかわらずストライキや大衆行動で抗議できる単組はさらに少なく、その結果、多くの単組・組合員がストなし・ゼロあるいは一発低額回答で妥結せざるをえなくなっている。現状打開のカギは回答指定日に有額回答を何としてでも引き出すことだが、そのためには、不誠実な使用者側の対応にストや大衆行動で抗議できる態勢を整えねばならない。それには、要求の切実さと正当性、団結して闘えば要求実現へ前進できることへの確信をより多くの単組、組合員のものとする取り組みから始めるしかない。

2) 困難を乗り越える力 産別の連帯を基礎とする産別団交

経営困難な中小企業が多いJMUIUで、300前後の支部（分会）が困難を乗り越えて、不十分ながら統一闘争を組織できているのは、産別組合組織と企業支部との一体の取組みがあるからである。

まず徹底した準備活動がある。JMUIUの特徴である秋闘における使用者に対する要求闘争は春闘にも大きな意味を持つが、春闘準備に限定しても、産別レベルで計4回（全国1回、地本・地協2回、臨時全国大会）の討議の場がある。これと連携して支部・職場レベルでの春闘討議が組織される。討議は春闘パンフ（方針案と解説・資料を収録）の読み合わせから始まる。支部の取組みでは、生活と

²⁴ これは単なる偶然ではない。朝日吉太郎氏はグローバル化を、多国籍企業化、ME化やITCを中心とするイノベーションの展開、経済の金融化という視点で分析するだけでは不十分であり、「資本・賃労働の力関係の変化から捉えることが決定的に重要」と指摘する。同感である。（『経済』2013年月号、新日本出版社、座談会「グローバル経済と労働・金融危機」p16）

労働の実態を出し合うなかで産別方針への理解を深めることを基本に、職場討議の充実とともに組合の役員・活動家が職場に入り組合員・労働者と対話すること、要求の切実さ、正当性を共有するための、春闘アンケート、一言メッセージ（経営者宛）、家計調査の3点セットの取り組みが追求されている。要求書は中央、地本、支部の連名で提出される。妥結協定も3者連名で結ばれる。

次に、これが最も重要な点だが、個々の経営者との交渉で産別組織の代表が当事者となる産別交渉がある。これには、産別団交（形態は対角線交渉）と「統一交渉団による回答確約、回答促進交渉」（要請交渉的ニュアンスがあり労使ともに乗りやすい）とがある。以前はこの「要請交渉」が主な形態であり、産別団交は、企業内交渉では妥結に至れないところを対象に、大衆的な抗議・激励行動とセットで行われるのが一般的であった。変化が表れるのは90年代末ごろからである。

春闘全体の形骸化が進み経営側のかたくなな対応が増えるなかで、要請交渉に加えて産別団交が重視されるようになり、近年では「全ての団交を産別団交で」が「原則」とされている。さまざまな実践が広がり成果も上がり始める。東京のある地協（東西南北4つの地区協議会がある）では、「要請交渉止まり」だった地協の中心支部が産別団交に踏み切り、5ケタを獲得する。いまでは産別団交日（ゾーン）を設けてほとんどの支部で産別団交を実現している。要求提出の団交を産別団交で行い回答引き出しが増えた地協もある。春闘の全体状況を超えてより高い水準で「JM IU相場」を形成する力はまだないが、個々の労使関係には特有の矛盾や問題点があり、そこを突くことで組合員が「闘ってよかった」と実感できる成果を上げることはできる。成果主義的賃金管理が行われている支部での賃金表の書換えや頭打ちの是正（年功的昇給の復活）、非正規労働者の正社員化や処遇の改善、若年労働者の1万円を越える賃上げなど、毎年、新しい成果があがり始めている。

3つ目にストライキの位置づけがある。JM IUの回答指定日翌日のストは、「団交が行き詰った時に抜く伝家の宝刀スト」ではなく、大衆行動の一形態としての「団交促進スト」である。地域ごとに支部が時間差を設けて時限ストに入り、産別を中心に地方・地域労連も加わった大型激励団がバスなどを使って巡回・激励するリレーストはその典型で、93年春闘に埼玉と東京・西部で始まり、その後神奈川、東京の全地協、長野、大阪、京滋などへ広がった。総評全盛期とは全く異なる時代状況、主体的力量のもとで職場・地域の創意・工夫が生み出した闘争形態である。春闘におけるストライキがほとんど姿を消すなかで、JM IUが、以前に比べれば結集の度合いは落ちているものの、春闘をストで闘うことができているのは、こうしたストライキの位置づけよるところが大きいと思われる。

3) JM IUの現場主義—職場に入り共に闘いその経験を普及する

JM IUは産別闘争本部への3権（交渉権、スト権、妥結研）委譲といった統制的手段を取ることにはしない。産別組織の役員、活動家が職場に入り支部の役員・組合員と共に闘い成果を上げ、企業支部の自発的な産別結集を図ることに努めてきた。秋闘、春闘の重要局面では指令や会議でこと済まらず、支部に足を運び（リレー執行委員会²⁵）、支部の抱える問題とともに解決するなかで、統一闘争への結集を促すことを基本としてきた。「労働組合は会議室ではなく職場にある」という現場主義は全金以来の伝統であり、中央本部の役員も常により多くの職場に入ることを心掛けている。

JM IUでも、役員・活動家の世代交代期で、活動経験の浅い役員が支部レベルでは増える傾向が

²⁵ 地本、地協の役員が、時間差を設けて開かれる支部の執行委員会にはいり、産別の方針を説明するとともに、支部の悩みや直面する問題の解決策と一緒に議論する形態。リレーストの応用でもある。

ある。産別団交の普及は一面では「自前では妥結に至れない」支部が増えたからだが、支部力量の弱体化は産別団交力の源泉の弱体化でもあり、一刻も放置できない問題である。職場を基礎として支部の力量を強化する仕事での産別機能の発揮は、JMIUが近年最も重視している課題で、職場の団結と組織力の強化をめざす全国、地方・地域レベルでの交流・討論の場や個別対策会議の設置、教科書の改訂・労働学校や機関紙学校の開催などが行われてきた。最近では、こうした取り組みに加え、支部の執行委員会に産別の役員が入り、ときにはニュースの発行など支部の日常活動を共に進めるなかで若い役員の成長を促す取り組みも生まれている。

JMIUは、「合理化」提案との闘いや、組織建設（組合づくり）、支部活動などなど主要な活動領域のほとんどに、現場（企業支部）の経験を集約・蓄積し、教訓や方針にまとめたマニュアルや手引きをもっている。また教訓や方針を簡潔に要約した標語を多くつくりだしてきた。前にあげた「合意協力型労使関係」もその一つだが、「二方面の闘い」「存在感のある労働組合の5つの指標」「すべての仲間の賃上げ」「誠意ある回答の5つの視点」などなど、あげ始めればきりが無い。これらは13年版「春闘パンフ」の欄外注記から抜いたものだが、そのなかには20年という年月に耐えて今に生きるものも多く、産別方針の徹底とJMIU組合員としての一体感の醸成に役立っている。

まとめにかえて

以上は、個人加入の産業別単一組合を組織原則とする総評全金—全労連JMIUが、どのように産業別組合としての連帯性と統一闘争機能を高め、発揮しようとしてきたかの粗い素描であるが、そこからある程度の根拠を持って主張できると思われるいくつかを要約列記してまとめにかえる。

第1は、総評時代のたたかう労働運動が蓄積してきた財産は、総評全金のそれをJMIUが継承しているように、大きく時代環境が異なる今日においてもなお継承・発展が可能な普遍性をもつことである。総評遺産の積極面を継承したのは連合の主流ではなく、全労連や国民春闘共闘などの闘う労働運動の潮流であった。連合が、それらを継承しなかったのは運動路線ゆえであって70年代半ば以降の時代環境の激変が理由ではない。「闘う労働運動」は時代遅れどころか、新自由主義的グローバル経済の下でより強く求められていることは、海外の労働運動を見ても明らかである。

第2に、日本においても、産業別組合組織には、その連帯性と機能を強化・拡大し企業別組合の弱点を抑制するうえで、なお多くの可能性が内在するということである。産別組織は、企業別組織の合意を条件に²⁶、企業別交渉の当事者となることにより、その労使関係に直接の影響力を発揮することができる。産別組織は、企業・職場の諸闘争から得られる教訓やノウハウを集積し、それらを体現した役員・活動家持つことにより、また産別に連帯する仲間の力を背景にして、企業別交渉を労働側により有利に運ぶ力を持ちうるのであって、その認識が先の「合意」を可能にするのである。JMIUは、60年代70年代の運動で鍛えられ定年後も運動に携わり続ける活動家の存在によって、曲がりなりにもそのような単産の1つでありえたのである。

第3に、これを敷衍すれば、日本の産業別組合組織は、企業別組合を基礎とするがゆえに欧米の産業別組合のような産別機能は発揮できないという「常識」は、少なくとも闘う運動の潮流が指導権を

²⁶ この点は本質的には西欧でも同じである。ドイツの産別組合が企業ごとの交渉に影響力を発揮できるのは、その企業に組合員がおり従業員代表に選ばれるなどによってである（前出クォーター特集2013冬、大重論文参照）。なおいちいち断らないが、以下の西欧の労働組合についての記述はその多くをこの特集の諸論文に負っている。

もつ類型Ⅲ型の産別組織では、修正を要するということである。これまでの議論では、西欧と日本との組合組織の形態や構造の違いが過度に強調され、利害を異にする使用者（資本）と労働者・労働組合とのせめぎ合いという労使関係・労働運動の実体が軽視されてきたのではないか。

西欧では産業別組合と経営者団体との産業別協約が規範性を持ち、労働条件を企業間競争の要素とする余地を抑制・排除している。重要なことは、その横断的規制力は、組合の組織形態や法制度によっておのずと保障されているわけではなく、これを弱めようとする使用者側との日々の闘い、企業・事業所における産業別組合の力を強化・拡大する不断の努力によって維持されているということである。西欧でも（日本とは程度は違って）企業の労働側交渉組織は、そこに働くすべての労働者の意識を反映せざるを得ず、使用者の働きかけや、組合的自覚を欠く新人の採用などにより企業主義は絶えず再生産される。企業主義の克服は日常不断の課題の闘いを必要とする問題なのである。

日本の産業別組合組織が、企業別組合組織を基礎とする制約を免れず、労働条件の企業横断的規制力を欠くなどの克服すべき弱点を持っているのは事実だが、企業別組織の独立性を弱めれば、産別組織が強化され、企業横断的規制が実現するわけではない。企業別組合にも企業を超えた団結への意志は内在する。日本の産業別組合組織は（連合会であっても）労働基本権を完全に行使できる独立した労働組合である。それらに依拠して、産別組織の連帯性（＝企業別組織の自発的な産別結集の集積された力）と機能を強化し、多様な産別交渉の形態を通じて、企業横断的規制力を強めるしか道はないのだと思う。日本でも経営者団体、企業集団との産別交渉は業種、職種、組合の主体的力量などの条件により可能である。だが全金—JMIUのような多業種・多職種の組織で、また当該業種における組織率が著しく低いところで、それはさしあたり困難である。だが、法制上も使用者側に応諾義務がある対角線交渉はJMIUのような組織でも可能かつ有効である。西欧でも、横断的規制を弱めようとする使用者側と闘いにおいて対角線交渉（企業別協約）は増えつつあり有力な手段とされている。横断的な産業別協定を使用者側に迫る過程で、対角線交渉が持つ意義と可能性については、もっと重要な位置づけがなされるべきだと思う。

さしあたり連合会か単一組織かにこだわらず、企業別組合組織の弱点克服と、産別組合組織の強化に資するすべてのことに、必要な組織改革（非正規雇用者にも門戸を開く企業別組合の規約改正、個人加入の産業別地域組織の創設・拡大、そこへのヒトとカネの投入）を含め、力を注ぐべきだと思う。だがそのうえで団体加入の連合体から個人加入の産業別組合への前進を目指すべきだと考える。

以上、ここではいくつかの論点提示にとどめざるを得ないが、この主題については他日を期したい。