

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端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・当該組織と弁護士・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糍谷ブロック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、全金の大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）、支部の抱える問題を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がない。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—JM IU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JM IU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。