

特集 ● 労働運動の再生と産業別組織の課題

# 労働組合運動の再生・強化と 日本型産業別組合の可能性

小林宏康

## 1 労働組合運動の現状をどう見るか

### 1) 労働戦線の再編・新自由主義的改革と労働運動

〈戦後労働運動史上最大の画期、労働戦線の右寄り再編〉労働組合の現状を規定するのは、「労働戦線の右寄り再編」運動の89年末における決着—JC・同盟が主導する労使協調・労使一体潮流の主流化である。以降四半世紀にわたり、日本労働運動は要求・闘争自粛の潮流が支配的位置を占めることとなった。戦後労働運動史上初めての事態である。

再編で、2つの全国中央組織・連合、全労連と1つの全国共闘組織・全労協が生まれた。連合は「反共・労使協調主義」を意味する「自由にして民主的な労働運動」の文言を明記した「連合の進路」と規約への賛同を加盟要件とする選別結集の組織として発足した。全労連は「階級的労働運動」の立場に立つ組合が主勢力となったが、規約の承認のみを加盟要件とし、「要求実現のために、思想や信条の違いにかかわらず自主的、恒常的に団結してたたかう組織」（規約前文）であれば、「労使協調」の組合にも門戸を開く組織としてスタートした。

一時期には、選別結集に反対の総評主流左派と統一労組懇系、その他勢力の総結集をめざす動きもあったが実現せず、全労連と全労協とに

分かれた。有力産別のかなりがどちらにも加わらなかった。連合も再編過程で選別結集に抵抗したグループを含んでの出発であった。労働戦線再編の経緯と結果に関する冷静な分析・評価が必要な時期に来ているように思う。

連合800万人に対し全労連180万人、全労協50万人（いずれも発足時の公称人数。全労協には全労連加盟の京都総評20万人、JMIU1.2万人を含む）と数の力に歴然たる差があり、特に民間基幹産業では連合が圧倒的な優位を占めた。政府・行政は各種の委員会・審議会の中から全労連系労組を一切排除し、マスコミもほぼこれに追随した。こうして国レベルの力関係では使用者側が圧倒的優位に立った。

〈新自由主義的改革・新日本の経営と再編後の労働運動〉再編の1年後にはバブル経済が崩壊し、新自由主義的改革＝「構造改革」が本格化する。その経営・労働政策版が「新時代の『日本的経営』」（以下「新日本の経営」）だが、これらに再編後の労働運動はどう対応したか。

JCなど連合の大企業労組は構造改革に協力的で右派潮流の中核を形成した。ナショナル・センターとしての連合は労働法制改悪などでは反対の立場にたち行動も起こした。しかし大企業労組の多くは新日本の経営諸施策の導入を容認し、加担さえした。こうして、正規労働者のリストラ・非正規労働者の急増、賃下げ、「成

果主義（近年の経営側文献では「仕事・役割・貢献度」）賃金・人事管理などの諸施策が産業、企業の主要部分に急速に広がった。全労連、全労協、中立単産の多くは、国政、企業・職場のどのレベルでも、新自由主義の諸政策に反対・抵抗し、左派潮流を形成した。これら労組が力を持つ企業・職場では、新日本的経営の諸施策は阻止・修正を余儀なくされた。しかし、その及ぶ範囲は当該の業種、企業・職場に限られ、一国の大勢を変えるまでの力はなかった。

日本の職場・社会は、非正規労働者の急増、貧困と格差の増大、地方・地域経済社会の疲弊、産業の空洞化、労働法制、社会保障・税制の改悪などにより、短期日のうちに激変した。

たたかう労働運動は、右派潮流の主流化という重圧に加え、労働者間の競争が激化し人間関係が希薄化する職場で苦闘を余儀なくされる。

## 2) 連合春闘による春闘の形骸化と全労連・国民春闘

〈70年代前半までの春闘、その到達点〉春闘が始まって60年、春一斉に、全国的規模で、賃金改定をめくり労働側と使用者側との協議が行われるという限りでの「春闘」は日本社会に定着した。今も「春闘」は日本の労働組合がその資源を最も多くつぎ込む取り組みである。労働戦線再編でこの春闘がどうなったか。60年代から70年代前半までの、全国的統一賃金闘争としての春闘の到達点は、その物差しとなる。ごく手短かに要約する。

春闘は、①「健康で文化的な」生活のできる賃金を権利として要求するという賃金思想（生計費原則<sup>1)</sup>）に基づき、②各企業別組織が職場からねりあげた統一賃上げ要求を、③産別組織を縦軸とし地域的共闘を横軸とする全国的統一

闘争（ストライキと大衆行動）により実現しようとする取り組みであった。企業間競争に巻き込まれ企業主義に陥りやすい企業別組合の弱点を全国的統一闘争により抑制しようとする運動形態ともいえる。この時期の春闘は、①大幅賃上げによる実質賃金の引き上げ、②獲得水準＝春闘相場の中小企業未組織労働者への波及などで、また③米価の算定や中小・下請け企業の製品・下請け単価改定の根拠として機能した。

総評が「国民春闘」と名づけるのは74年春闘からだ。15大生活要求を掲げた70年以降はもとより、それ以前の春闘においても、社会保障や物価、税制などの政策制度要求、平和・民主主義の課題が、賃金闘争と結合してたたかわれた。平和・民主主義の課題に対する積極性は、戦後の労働運動が、平和的民主的日本の建設に参加することを課題として出発したこと由来する、日本労働運動の著しい特徴<sup>2)</sup>である。

〈「経済整合性論」と労働戦線の再編〉そもそも労働戦線再編の動きは、70年代半ば以降の、政府・財界による国民春闘の分断・抑制をめざす動きが強まるなかで、「経済整合性」論に基づく要求自粛春闘の提唱とワンセットで始まったものである。JC・同盟主導のこの流れが力を増すなかで、賃上げの額・率もストライキなどの闘争指標も歩調をそろえて急カーブで低下する。これに対し、労働戦線に反対・不参加の統一労組懇や総評三顧問らの左派勢力は「国民春闘再構築」を掲げて独自の動きを強める。80年半ばには、この流れと、全民労協（82年発足）・労働4団体からなる「賃金闘争連絡会」に始まる流れとに、春闘戦線も二分され、両派は、その影響力を競い合うようになる。国民春闘再構築勢力の大結集をめざす模索は90年春闘まで続いたが実らず、再編後の春闘は、連合

の「春季生活改善闘争」と、全労連・中立単産による「国民春闘」、全労協の「けんり春闘」とに分かれて組織されることになった。

〈連合春闘と春闘の形骸化〉連合春闘、とりわけ金属機械産業など大企業労組の春闘は、自衛要求の押しつけ、スト体制抜きの労使交渉・一発回答、職場討議・職場活動の形骸化など、どの点をとっても春闘の到達点を否定・形骸化するものだった。連合は「賃金闘争は産別自決」としてJC型の「スト抜き・一発回答」の拡大を助けた。大企業労組にベアゼロ春闘が広がるなかで、連合は2002年春闘方針でベア要求を実質上放棄する。貧困と格差の拡大に国民的批判が高まる06年春闘では賃金改善を掲げるが10年春闘以降は再びベアを放棄、今世紀に入ってから連合春闘は定昇確保を主題とするまでに形骸化した。97年以降は実質賃金の低下が続き、賃上げの波及効果は失われ、連合春闘の「賃金抑制システム化」が指摘される状況となった。ベア要求を掲げて連合が春闘戦線に復帰するのは「官製春闘」と揶揄された14年春闘においてだった。

再編後の日本労働運動は、組合組織率の傾向的低下とストライキの激減が示す通り、その組織力・闘争力を劇的に低めた。治安維持法下の数字をも下回るストライキの激減にこそ、組織率の低下をも含む問題の本質がある。その要因には、スト権ストの敗北、構造改革にともなう国鉄など公共企業体労組に対する攻撃、連合春闘における「スト抜き・一発回答」大勢化がある。対照的に「個別労働紛争」が増大する。外見上「希望退職」の形をとる「退職強要」に対し大企業労組の多くが見て見ぬふりをし、「集団的労使関係」（団結の力）で労働者の雇用・生活を守る役割を放棄した結果である<sup>3)</sup>。

〈だれが国民春闘の到達を引き継いだか〉国民春闘の継承・発展をめざしたのは、後継ナショナル・センターの連合ではなく、全労連、国民春闘共闘の中立単産、全労協など再編不参加の勢力だった。全労連・国民春闘共闘は、年金・医療など社会保障改悪、消費税増税、貧困と格差の拡大、災害復興、反原発、地域経済と中小企業の振興、TPP参加阻止など、「強者を助け弱者をくじく」政治から国民の仕事と暮らしを守る課題や、アメリカのイラク、アフガン侵略、憲法改悪阻止などの平和・民主主義の課題において、対案を提起し、国民的共同の支え手として奮闘した。あいまいな対応で最大のナショナル・センターとしての役割を放棄し、時に悪政に加担さえした連合との対照は際立っていた。また賃金闘争としての春闘でも、生計費原則に基づく積極的賃上げ要求とすべての労働者の底上げ要求の結合、ストライキと大衆行動に依拠して要求実現をめざす方針の堅持や、賃上げと雇用の安定こそ国民経済再生のカナメ、大企業内部留保の労働者、国民への還元などの政策提起において、たたかう春闘の継承者としての役割を果たすべく奮闘した。春闘の形骸化自体を阻止するまでの力はなかったが、その奮闘が、次に見るように、春闘再生への契機を生み出す大きな力となった。

## 2 労働運動再生の契機と課題

### 1) 社会的諸矛盾の激化と労働運動再生への契機

〈「貧困と格差」の増大と「たたかう労働組合」の可視化〉小泉政権の「聖域なき構造改革」により、「ワーキング・プア」=非正規労働者が急増し、日本はアメリカ並みの「格差大国」となる。今世紀の初めには、労働組合に結

集して声をあげる非正規労働者の姿がメディアにのり始める。2006年ごろにはテレビや新聞などのマスコミが特集を組み、派遣や偽装請負、期間工の苛酷な生活・労働の実態とともに、彼らが人として抗議の声をあげる拠りどころとなった労働組合の姿をも可視化する。出版も相次いだ。そのピークが08年の年越し派遣村のテレビ中継だった。

非正規労働者の組織化については、全ての全国組織が人的財政的資源を投入して取り組んだが、たたかう非正規労働者の拠点となったのは、全労連・全労協、連合内の左派組合であり、産別・地域の個人加入ユニオンだった。構造改革が引き起こした社会的諸矛盾が激化するなかで、これとたたかう労働組合に対する社会的評価は高まった。対照的に、これに協調的な労働運動はその存在を希薄化した。

構造改革が引き起こした地域経済の衰退にもかかわらず、これとたたかう地域労働運動への期待が、住民の間だけでなく、地方議会や保守系の首長からも表明されるようになる。全労連地方・地域労連は、住民の要求を組織しての自治体交渉や、医療・福祉など社会保障の充実、地域経済と中小企業の振興、憲法問題などをテーマとする自治体キャラバン、地域最賃の引き上げ・公契約適正化条例の制定、「対話と共同」の大運動など多様な活動を繰り広げ、貧困なくせ、脱原発、TPP参加反対などの一点共同の広がりにおいて下支えの役割を果たした。

〈一致する要求での共同行動の前進〉再編後の労働運動における積極面の1つに、全国組織の違いを越えた「一致する要求での共同」の前進がある。それは、年金や医療、労働法制の大改悪、自衛隊の海外派兵、教育基本法の改悪、改憲反対などをテーマに、「事実上の」という

限界を持ち、前進と後退を繰り返しつつではあるが、前向きのベクトルをもって今日まで続いてきた。「事実上の」という形容は、別個の行動の「同時」開催・エールの交換、弁護団や学者・知識人などが主催・呼びかける行動での同席、地方・地域、産別・単組間での部分的共同にとどまることを含意しての表現である。

重視すべきは、その限界を乗り越えて労働団体間の組織的共同への前進につながる動きが見られることである。安倍政権の下での2つの暴走——「企業が世界一活動しやすい国づくり」と「海外で戦争する国づくり」の加速がその契機となった。第1は、右翼再編不参加組合間の共同が再編時の分断を克服する方向で進みつつあることである。全労連、全労協の全国組織とMIC（日本マスコミ文化情報労組会議）などによる「雇用共同アクション」の結成は、その端的な表れといえる。第2は、労戦再編で袂を分かった、その両極に位置する連合内左派と全労連との「共同」での新たな前進である。今年の5月3日憲法集会には、連合有力産別が多く参加する平和フォーラムが名を連ね、参加者は昨年までの10倍以上3万人を超えた。

これらの背景には、2011年の東北・東日本大震災、東電・福島原発の苛酷事故以降、日本社会の深部から生じた変化、とりわけ再稼働反対・原発ゼロの一点共同の広がりなど、市民の自発的結集と持続性を特徴とする、新たな質を持った社会運動の高揚がある。

〈安倍政権の2つの暴走と労働運動の再生〉  
いま私たちは戦後最大の歴史的岐路にいる。危機にあるのは平和だけではない。労働者の権利も根底から壊されようとしている。この重大な時期に、労働組合・労働運動の姿が見えない——そんな嘆きを聞くことも多い。労働運動の

再生は、こうした労戦再編後の否定的な諸状況の克服、国民、労働者の期待をになつてたたかう労働運動の再生・強化を意味する。再生を担う力と道筋とはどこにあるのか。

第1に、反共・労使協調の選別結集に反対・不参加を貫いた全労連・国民春闘共闘、全労協、MICなどの労働組合がある。これら勢力は、たたかう組合つぶしの攻撃に耐え、2つの危険な動きに反撃する障地を堅持し、社会的影響力を高めつつ、上部団体の違いを越えて一致する要求での共同を実現するため、誠実にそのイニシアティブを発揮してきた。この部隊が、数における劣性とたたかう力の弱まりとをいかに克服できるか、そこに再生への確かな道筋がある。

第2に、再編のある時期までこれに抵抗した総評主流左派の労働組合がある。再編に参加する過程で、勢力の分断・縮小を余儀なくされ、言動を連合路線の枠内に抑制されるなどの制約下にあったが、いま連合内左派としての存在感を発揮しつつある。労戦再編では袂を分かつた全労連・国民春闘共闘、全労協と連合内左派労組とが、それぞれに組織の拡大強化をはかりつつ共同を新たな段階へ押し上げることができるかどうか問われている。共同は幾何級数的効果を生み閉塞状況を打開する力を持つ。組織の拡大・強化と違って、はるかに容易な、その意思があればすぐにでも大きく前進できる課題である。ここにもう1つの再生への確かな道筋がある。

連合も労働組合である限り、労働者の要求、国民の不満や怒りを無視はできない。労使一体の大企業労組と、中小企業・地場の大企業、公務・公共部門の労組、地方連合などとの矛盾は深まらざるを得ない。連合の内部からも再生につながる新たな動きがおこるだろう。「たたかう

頼りになる労働組合の姿が見える」—そうなれば、組合に参加し声をあげる未組織労働者の仲間も飛躍的に増えるに違いない。

2) 春闘再生の課題と国民春闘再構築の展望  
(春闘再生への動きと安倍「官製春闘」) 貧困と格差の増大に対する国民的批判の高まりと、その解消・是正を求める労働組合のたたかいとがあいまって、構造改革の流れに「潮目の変化」を生み、07年参議院選挙、09年総選挙で自民党を大敗させ、「生活第一」を掲げた民主党を政権の座につかせた。

97年をピークに労働者、国民の労働と生活にかかわる指標のすべてで悪化が続いた。この間、史上最長の好景気もあったが、大企業はその利益を内部留保として溜め込み賃上げには回さず、そのため内需は停滞し、国内総生産も横ばいを続ける事態がつづいた。「賃上げと雇用の安定こそ、経済再生のカギ」とする主張が、政府・経営側のエコノミストからも上がる。

11年春闘を前に、国民春闘共闘ではいくつかの組織から、労働者の最も切実な要求である賃上げ闘争を春闘の柱に据え直して、全国的統一賃金闘争の再構築をめざす「春闘再生」論が提起され、活発な議論をよぶ。国民春闘共闘の調査を見ると、2002年から14年までの12年間で、調査組合数自体が約1割減少した。調査組合数比で02年と14年とを比べると、要求提出組織は79%から65%へ、回答引出組織は57%から44%へ、スト権確立組織は59%から34%へ、スト実施組織は25%から7%へ減った<sup>4)</sup>。過半数がゼロ回答で春闘を終わっている。われわれの主張が経営側エコノミストをも動かし始めたときに、足元がこんな状況でいいのか。それは、たたかう労働組合にも及び始

めた春闘の形骸化に対する「闘争宣言」でもあった。

14、15年春闘で、安倍首相はアベノミクスの破綻を糊塗するため財界・大企業に賃上げを要請した。連合も5年ぶりにベアを要求したが、満額でも物価上昇に追いつかない低額であり、有力産別からはこれを上回る要求が相次いだ。十数年ぶりの物価高騰のもとで生計費原則に基づく賃上げ闘争を自らの力で組織し、産別と地域が力を合わせ、全国的なたたかいを強化しようという、春闘再生の取り組みが広がり始めた。

〈なぜ・いま、全国的統一賃金闘争＝春闘の再生なのか〉なぜ・いま、全国的統一賃金闘争としての春闘再生なのか。〈春闘の形骸化→労働組合の求心力＝職場における団結の弱化→春闘のさらなる形骸化〉という悪循環を、〈成果を実感できる春闘の前進→労働組合の求心力＝職場における団結の強化→春闘のさらなる前進〉という良循環に変え、職場から労働運動を再生する、その最有力の手立てであるからである。春闘の形骸化は、社会的には「労働組合の姿が見えない」事態を招いた。派遣村から半年ほど労働組合へ加入を訴えるチラシの受け取りは各段に良かった。賃上げと雇用という生活に直結する問題で「たたかう労働組合」の姿が見えるようになれば、組織拡大の条件は広がる。

情勢は「国民春闘」の強化を求めている。それなのに、なぜ「賃上げ春闘」の再生なのか。全労連などのたたかう労働組合が直面しているのは、方針に何を書くかではなく（その方針はすでにある）、そう方針が読まれ、支持され、「全組合員参加の行動」が可能になるような、労働組合としての魅力、求心力を高めるという課題であるからだ。いま全労連が戦争法制阻止のストを提起できないのは、職場にその力がな

いとみるからだろう<sup>9)</sup>。春闘の形骸化、悪循環の克服は職場にその力を育てるはずである。

〈統一闘争を強めるため特に重視する3つ〉単産機能調査（2013）—以下単産調査—で「統一闘争を強めるうえで特に重視している課題」に対する回答は、最多が「全組合員の行動参加」、ほぼ並んで「すべての組織が要求を出す」、次いで「統一行動日への集中」となった。

春闘で要求を出せない組合は、先の調査6月3日の最終集計で、1283組合、調査組合3697組合の3分の1強に及ぶ。参加率が平均以下の産別が7つ、半数以下の産別が2つある<sup>10)</sup>。単組任せや文書・メールの指示では解決できない、職場を訪ね役員（必要なら組合員とも）の悩みを聞き、いっしょに解決策を考える…だがそれらは、すでにやられているはずである。提出率の低い産別ほど困難を抱えている。全労連が組織拡大で進めている地方労連と関係単産の連携による総がかり作戦の発想が生かせないか、そう考えた。要求提出率が最も低いのは介護関係の組合だが、介護労働者の組織化は全労連がこの作戦の重点としている分野だ。介護労働者の処遇改善には政府・行政も動き始めた。「この地域から〇〇円以下の介護労働者をなくせ」の要求を地域春闘の中心課題に据え、組織化とも結んだ「総がかり」にできないか。

「全組合員参加」は春闘再生の核心といえるテーマだ。全労連20年史でメーデーの参加者数をみると、90年代の8万人前後から04年以降は4万人台と半減する<sup>11)</sup>。単組任せでは進まない。春闘再生による良循環の形成を基本に、産別や地方・地域組織からの訪問・対話、職場活動、宣伝・教育など日常活動での具体的な援助の積み重ねによるしかない。職場における組合組織と活動の再構築が重要だが、職場の「居

場所」づくりから始まるのかもしれない。

「統一行動日への集中」は、産別の単組に対する求心力の低下を示す。産別が団交に参加して「賃上げ額」が上がった、要求、団交、抗議のストや大衆行動…どの段階でもいい、「産別が来てくれてよかった」場面を多くつくる。上から目線でいわれると反発が先に立つが、仲間との「義理人情」は大事にする。「うちだけ出ないわけにはいかない」ヨコの連帯を産別内にどうつくるか。大事なのは地域組織である。地域を大事にしない産別は強くなれない。

〈ストライキでたたかえる組織をどう増やすか〉ストは要求実現の最も有効な手段である。春闘の歴史を見ると賃上げ額・率とストライキの率とはこわいほどリンクしている。戦前の総同盟、戦後のトヨタ労組…ストライキの放棄は労使一体化の宣言だった。春闘再生の端的な表現は「スト抜き・一発回答」の克服である。

ストライキの効果は、通常①企業に対する経済的打撃と②団結の力の誇示の2点で説明される。団結の力の誇示は、労働者にとっては「団結の力の自覚・再確認」である。春闘でのストは、時限ストから長くて数日という規模が多く、①よりは②に重点が置かれていた。

ストには、①団体交渉が決裂して「最後の手段」として行われるスト（伝家の宝刀スト）と②団体交渉をバックアップするスト（私は「団交促進」ストと言う）の2種類がある。春闘のストは②が多い。使用者側が「労使関係を壊す気か」「会社をつぶす気か」と脅してきたら、これは「団交促進スト」、職場集会と同じ趣旨ですと切り返せばよい。

納得のいかない回答にはノーと答える。不満を大衆行動や団交促進スト（短時間でも効果は高い）で回答の上積をめざす。再回答にも納得

がいかなければ、より大規模な大衆行動とストで再々回答を求める。「スト抜き・一発回答」を克服しよう、それが春闘再生である。

〈全国組織、地方・地域組織の課題〉全国的統一賃金闘争としての春闘再生という課題に限定し、若干の問題提起を試みる。

1つは、全国組織、地方・地域組織の役割が、もっと重視されてよいということである。60年代半ば以降の春闘では、中小企業や地場の大企業労組を多く持つ産別が役割を高め、国民的課題が重視されることにより、全国組織、地方・地域組織の役割もまた大きくなった。これらの特徴は、春闘再生・国民春闘強化を課題とするいま、さらに色濃くなっている。

2つ目に、全労連未加盟の産別組織が、方針作成から要求・闘争、総括までの各段階で、知恵と力をより発揮できるような国民春闘共闘のあり方を、国民春闘共闘未加盟の単産や全労協「けんり春闘」との共同も視野に入れつつ、工夫できないものか、ということである。

第3に、数の力を誇示・実感することで元気づけられる、春闘再生への跳躍台として後の語り草となるような、取り組みを企画できないか、と考える。全国規模の中央大決起集会や大規模春闘アンケートの実施、春闘再生をテーマとした大討論集会などなど…。

最後に、現状では、地方・地域組織が、企業ごとの賃上げ闘争において、地域経済の振興と賃金の大幅底上げと結ぶ世論作りを背景に、個別の労使関係によりふみこんで役割を果たす必要と条件がありはしないか。

〈年功賃金と終身雇用制をどうとらえるか〉男女間、正規・非正規間の賃金格差をなくすには、賃金率の決定を、勤続年数、年齢、職務遂行能力など「属人的評価」から「職務（仕事）

評価」に切り替えるべきだとの見解に一言しておきたい。そう主張する論者の多くが、労働者・労働組合の側に立つ研究者を含めて、その論拠をILO条約に求め、国民春闘共闘などの労働組合が現に掲げその実現をめざしている要求や政策をほぼ完全に無視していることをどう理解したらよいか、納得がいかないからである。

第1に、従来の日本的労使関係の特徴とされる年功賃金、終身雇用制のとらえ方に問題がある。私は以前から、労働者・労働組合の闘争の成果という側面を見落とすべきではないと考えていた。これらは「大企業の男性正社員に適用される慣行」と説明されることが多いが、その視点から適用範囲に「たたかう労働組合がある中小企業」を加え、「単なる慣行ではなく、整理解雇の4要件や不利益変更の法理に支えられる権利的側面をもつ」ことを指摘してきた。

第2に、年功賃金に関しては、労働者・労働組合が、そのたたかきを通じて、査定要素を縮小・排除し、企業内勤続を職務経験に読み替えて中途入社者を是正させるなどしてきたこと、これを女性や非正規労働者にも適用させて差別の是正・撤廃をはかってきたことを強調してきた。こうした側面を認めつつ、「もはや年功制は賃率決定基準ではなくなった」として、年功規範に依拠した要求・闘争は現実性を失ったとする主張もある。これには、経営側からの「年齢・勤続基準排除」の執拗な主張は、それがなお規範性を持つからだと主張してきた<sup>9)</sup>。

単産調査は、国民春闘共闘の主要産別の多くが年齢別最低保障賃金を春闘要求にかかげていることを示す。JMIUからは年齢・勤続規範を生かし、成果主義賃金の改善を実現した事例が報告されている。たたかきの獲得物は、たたか

いに生かし、活用できるのである。

### 3 産業別組合組織の役割と課題

#### 1) 日本の労働組合をどうとらえるか

〈産業別単一組合をめざす運動の挫折〉戦後の労働組合は事業所別組合として組織され、産業別組織はその連合体という形態をとった。産別会議の下で、連合体から単一組合をめざす動きが大きく前進するが、占領軍の弾圧ほかの理由でほぼ断ち切られる。だが根絶やしになったわけではない。全金は53年、全自運は61年に、規約を改正、個人加盟単一組合に移行するが、この流れを継承した選択であった<sup>9)</sup>。総評主流においても、連合体から単一組合への移行は当然の目標であった。だが、総評組織綱領草案(1958)は、単一化は、組合機能の企業別組織から産別組織への漸次移管により達成される中長期の課題とし、事実上棚上げにした。単一化が、企業別組合の補助組織化と把握され、大手企業連の抵抗を招いたためである(小林2010)。

またこの時期には、大争議の敗北などを契機に大企業労組の指導部に「会社派」幹部が進出し、これら大企業労組がイニシアティブを握る産業別組織の右傾化が進み、60年代半ば以降には、その否定的影響が、他の産別組織や地方・地域組織、全国レベルの運動に及びはじめられる。こうした状況を反映して、企業別組合の「会社組合」化により生じた日本労働運動の問題性を、その組織形態に主因をおいてとらえる誤認が生じた。そこには、たたかう潮流がイニシアティブを保持し続けた労働組合の到達や可能性に対する無関心・見落としがあった。

その後この問題をめぐっては、企業別組合の補助組織化・産別転換論の諸変種、これを批判して企業別組合の長所に着目し、企業別組合の



階級的民主的強化をもつばら主張する論、両者を乗り越えようとする試み<sup>10)</sup>などが、並立する混迷状況が続いたように思う。

〈西欧の労働組合に関する一面的図式的理解〉「混迷」の背景には、西欧の労働組合・労働運動に関する一面的で図式的な認識があり、そこから生じる日本の労働組合・労働運動に対する一面的で図式的な把握があった。総じて、西欧との対比で日本の特異性を論じる見解においては、労働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・労働組合との対立・抗争という、両者に共通する労使関係・労働運動の実体が見落とされる一面性が見られた。

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。その認識は正しいが、以下の点が見落とされがちだった。西欧の労使関係における横断的規制力は、組合の組織形態や法制度によって自動的に担保されているのではなく、それを弱めようとする使用者側の攻撃等との不断のたたかい、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（大重 2013）。西欧の労働組合も企業・職場に何らかの労働側交渉組織（労働組合の企業支部、従業員代表制度など）を持っている。この組織は、そこに働くすべての労働者の意識を反映せざるを得ず、使用者側の働きかけや組合的自覚すら欠く新人の採用などにより、（日本とは程度は違っても）企業主義は絶えず再生産される。西欧でも企業主義の克服は日常不断のたたかいを必要とする課題なのである。

〈日本の労働運動を担うのは裸の企業別組合ではない〉日本の労働運動においても、その担

い手は「裸の企業別組合」ではない。企業別組合の多くは、その弱点を克服するために産業別組織や地方・地域組織に加入し、全国中央組織とつながっている。企業別組合にも企業横断的団結への意思は内在する。日本の労働運動を担っているのは、企業・職場を基礎とし、産業を縦軸、地方・地域を横軸とし、全国中央組織を頂点に持つ、各級組合組織からなる複合体である。これや各級組合組織（労働側アクター）中、労組法上労働3権を行使できるのは、企業別組合と産業別組合組織の多くである。

これは、日本の労働組合についての多様な変形可能性を前提にした抽象モデルについての、粗いデッサンである。ある時期のある労働組合がどのような役割・機能を果たすかは、これら各アクターの相互関係がどのようであり、どのような組合思想がこれらアクターの行動を導くかで異なるだろう。アクター間の関係で重要なのは、労働3権を持つ企業別組合と産別組織との関係だが、全国組織、地方・地域組織のありようは、両者の関係に大きな影響を及ぼす。

西欧の労使関係では、賃金・労働条件の基本は、産業別で決まり労働側アクターは主に産別組合である。日本の労使関係では、賃金・労働条件は、産業別協約による横断的規制を受けることなく企業ごとに決まる。そこでの労働側アクターはさし当り企業別組合である。

## 2) 「日本型産業別組合」の可能性—その方向と課題

〈企業別組織を基本単位とする産業別組織〉以上を踏まえて、私が考える日本の産業別組合組織の基本を示せばこうなる。

①企業別組織の補助組織化はできないし、すべきでもない。補助組織化は、企業横断的規制

が前進し、企業における賃金決定要素が補助的となることで可能になるのであり、その逆ではない。企業横断的規制が進むかどうかは全国的統一賃金闘争がどれだけ強化されるかによる。

②従って産業別組織は、独立性をもつ企業別組織を基礎とするほかはない。そのような「日本型産業別組織」にあっても、企業別組織の自発的結集に依拠することにより、産別機能（例えば統一ストの組織）を発揮することは十分に可能である。春闘における産別の機能は、産別統一闘争の強化により要求実現の水準を高めることだが、その認識が企業別組織を産別へ自発的に結集させる。統制の手段で無理に結集させても強い統一闘争はつukれない。

③その産業別組織は連合体ではなく個人加盟の単一組合が望ましい。②の認識は、連合組織であっても、単位組織の合意に依拠して、より高い機能を持ちうることを含意する。単一化により発揮しようとする機能の多くは、連合会であっても工夫により可能なものが多いのである。にもかかわらず単一化を主張する理由は、以下でふれる。

④「日本型産業別組合」を構想するうえで、企業の垣根だけでなく、産業、職種の違いを越えて、全ての労働者を結集する、地方・地域組織、全国組織の役割を重視する必要がある。

〈産業別組織の強化と企業別組織の弱点克服〉産業別組織と企業別組織との関係を図式化すれば〈階級的産業別組織の強化+企業別組織の弱点克服努力〉となる。企業別組合から産業別組合への転換（脱皮）〈企業別組織⇒産業別組織〉論は、転換（脱皮）後の「産業別組織」と「企業別組織」との姿、関係が不明である。

産別組織の基本機能は、使用者側が優位にある企業内労使関係に関与し、労働側の位置を高

め、問題解決を労働側に有利に導くことにある。関与には、企業別組織に対する助言・指導、支援から交渉・協定の当事者化などのレベルがあるが、最も強いのは当事者関与である。

関与には企業別組織の合意が必要であり、合意の水準は産別組織の実績と組織能力および企業別組織に内在する産別結集の要素—労働者・組合員の意識の水準、活動家の存在—で決まる。企業主義を克服するには、職場活動・職場闘争、宣伝・学習の強化、産業別や地域の運動、社会的・政治的課題への積極参加などのすべてが、必要である。企業別組織における活動家の不在・減少が問題となる現状では、その強化は産別、地方・地域からの援助を不可欠とする。

連合会に対する単一組合の優位性は「集権制」にではなく、「個人加盟原則」にある。この原則が、企業支部の組合員に「同じ産業に働く仲間としての企業や雇用形態の違いを越えた団結意識」を培い、企業別支部間の連帯感を育てる上で有効だからである。

産業別組織の「出番」は増えており、企業別組織のより近くに産別の地方・地域組織を持つ必要がある。だが、産別においても力量（端的にはヒトとカネ）の弱まりがあり、その機会を生かせずにいる。基本的には組織の拡大が必要だが、そのためにもヒトとカネがいる。ではどうするか。①組合費の額や企業組織と産別間の配分、使い方について大胆に問題提起する、②重層的団結<sup>11)</sup>の視点を生かす、③あらゆる協力を募る—それ以外に方法はない。

全労連は第22回定期大会決定の「全労連組織拡大強化・中期計画案」で、大産別も視野に入れた単産統合を提起している。その検証も必要だろう。

### 3) 労働運動の主な領域における産業別組織の役割と機能

〈賃金・労働条件の維持・改善をめざす統一闘争の組織〉企業ごとの労使関係に関与し、賃金・労働条件の決定を労働側の有利に導き、企業横断的規制をはかることは、産業別組織のもっとも基本的機能である。産業別組織の役割は、要求、交渉・闘争、妥結の全過程で、統一の基準・方針を持ち、必要な援助・指導、さらには当事者としての関与により、企業別組織の足並みをそろえ、使用者に、その基準・方針に沿った回答をさせること—それを可能にするのは統一行動の強固さである—にある。使用者団体と統一交渉が目標だが、この形態には相手の出方によるという問題がある。この対角線交渉は相手が拒否できないという利点がある。

2つの今日的課題がある。1つは、非正規労働者の正規化、均等待遇に、正規労働者中心の労働組合、春闘がどれだけ本気で取り組めるかである。2つ目は、労働時間の上限規制を基本とする、労働時間の抜本的短縮をめざす、全国的統一闘争の組織化である。後者は、日本の労働運動が一日のスト、行動さえ提起できなかった課題である。

〈企業の倒産・「合理化」から労働者の雇用と生活を守るたたかい〉雇用の安定は、日本の労働者にとって「賃上げ以上」に切実な要求だが、(とりわけ中小企業争議における)この領域は、多くの経験・ノウハウを蓄積する産別が、援助・指導に留まらず当事者として関与してきた分野である。また産別の連帯性がものをいう領域である。全金では、先進部分においてではあるが、70年代まで連帯ストが組織された。

中小企業の倒産・「合理化」問題は、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たたかいが組織され、大きな成果を上げた(背後資本との闘い、使用者概念の拡大)。最近の学説・司法判断は「使用者」の概念を狭める傾向だが、派遣先企業や純粹持ち株会社など労働者の命運を支配しながら、責任を免れる仕組みに切り込み、「使用者概念」の今日的拡大めざす運動の再構築が重要である。

この分野は、「合理化」につきものの組織破壊攻撃もそうだが、単一組合の「個人加盟」原則が最もよく発揮される分野である。

〈産業・業種、仕事のあり方に対する取り組み〉単産調査によれば、ほぼすべての産別が「産業・業種のあり方」に取り組み、多数の産別が「直近の成果」を報告している。研究・交流の集会を組織している産別も少なくない。利潤第一主義や経済軍事化による「仕事」の歪曲に抵抗し「まともな仕事」のあり方を守るたたかいは、職場のたたかいを基礎とし、国民的共同を広げながら、政治の民主的改革と結合して組織されている。この点と、労働者の雇用安定と労働条件の改善をその目標・条件としている点で、労使協調の「産業政策」要求と異なる。

多くの産別が、中小企業労働者の雇用と生活を守る立場から、親企業や取引先大企業、金融機関の横暴を規制し、地域経済と中小企業の振興を求める取り組みを進めている。

〈組織の強化・拡大をめざす取り組み〉未組織労働者の組織化に絞る。非正規労働者の組織化が最重要課題とされている。そのこと自体に異論はない。正規労働者中心の日本の労働組合の多くが放置してきた課題だからだが、そのためにも、正規労働者の組織化は決定的に重要な意味を持っている。未組織労働者の組織化は多

くのとカネを要する仕事だが、その供給源は基本的には現に組織されている正規労働者中心の企業別組合以外にないからである。

地方・地域労連の個人加盟地域労組が大きな広がりを見せ、産別のほとんどが個人加入の地域組織をもっている。いくつかの産別は自体が個人加盟組合である。そのいずれをも軽視せず、そこに蓄積されてきた経験・教訓を踏まえて「個人加盟ユニオン」の今と明日を考えたい。

同時に、企業別組織が未組織労働者の組織化、とりわけ短時間雇用や有期雇用の非正規労働者の組織化で果たしてきた実績を見落とさず、その正規労働者中心の企業別組合の改革を重視する必要がある。すべての産別が、非正規労働者の処遇改善、組織化を方針に掲げる。だが非正規含む底上げ要求での単組レベルの取り組みは弱い。非正規に門戸を開く規約改正、組織化への取り組みはさらに遅れている。

個人加盟の単一組合も、この領域では優位性を発揮できるはずだが、必ずしもそうはなっていない。団体加入の企業別組合が正社員に限定する規約のまま放置されている。規約は開放的でも実態がともなわない支部も多い。JMIUは大議論を通じて、ほぼ全地方に「地域支部」が生まれ、個人加盟の利点を生かし、企業を定年退職した活動家が未組織の組織化に奮闘している。だが、JMIUでもその弱点は根強い。

連合会、単一組合を問わず、全ての産別組織に「すべての労働者のための組合」にふさわしい組織になっているか、規約の点検、未組織組織化のカンパ<sup>12)</sup>を含む大議論を提起したい。

### むすびにかえて 連合体から単一組織へ

連合体から単一体への移行とは、労働者が直接加入し団結権を行使する労働組合が、企業別

組合から産業別組合に変わることである。産業別組合に加入した組合員は、事業所、地域、職能に支部をつくる（JMIUの場合）。「小指の痛みは全身の痛み」—全金の書記局に入り、このスローガンに出会った。単一組合とはそういうものか、すとんと胸に落ちた。

規約改正で連合体から単一体へ移行したとしても、ただちに単一体としての内実が備わるわけではない。正規労働者のみを組織する既存の組織、組合員が「小指の痛みは全身の痛み」「すべての労働者の団結」を実感できる感動体験の積み重ねが必要だろう。

産業別組織として現に果たしている役割・機能において単一組合が連合体に勝っているとは限らない。だが本気でその役割・機能を強めようと思うなら、連合体よりも単一組合の持つ可能性がはるかに大きいことは疑いない。努力の余地が大きいということである。

努力の方向は、集権制の強化ではなく、個人加入原則の徹底、1人1人の組合員の間には産業別組織の一員としての自覚と確信を醸成することにおかれるべきだろう。

（こばやし ひろやす・労働総研理事、労働総研労働組合研究部会責任者）

### 引用文献

- 熊谷金道「ストライキの思い出とスト権について考える」「何でもあり」の手記」No6、全国労働組合総連合OB会、2014年11月
- 大重光太郎「ドイツにおける産別労働組合と事業所の関係」「労働総研クォーター」No89 2013年冬季号
- 週刊朝日編『統続 値段の風俗史』1982年11月
- 労働総研 労働組合研究部会「「単産機能の現状と課題」調査報告」2014年4月

小林宏康「非正規未組織労働者の組織化と産業別組合の強化」『労働総研クォーター』No76・77 2010年1月

月刊『JAM』No.165、2014年、同No.67、2005総評組織綱領草案 1958年労働教育センター編『総評組織綱領と現代労働運動』労働教育センター、1979年

小林賢二郎「第六章 わが国労働組合運動の組織論的課題」『現代労働組合組織論』労働旬報社、1979年6月

小林賢二郎「一 企業別組合と現代労働組合運動の組織論的課題」『現代日本の労働組合運動5 労働組合組織論』大月書店、1985年6月

1) 生計費原則とは、労働者とその家族が人間らしい生活をするのできる金額=生計費を賃金決定の基準とすることによって、賃金を企業間競争の要素から排除しようとする賃金思想である。生活の必要に基づく賃金要求を、支払い能力を理由に値切らせない賃金思想といってもよい。西欧の労働組合が経営者団体との企業横断的な労働協約によって実現していることを、生計費原則に基づく全国的統一賃金闘争によって接近しようとしたのが春闘であった。生計費原則は労働力の再生産抜きには成り立たない資本主義経済の現実を反映しており、使用者もこれを無視できない。またそのような意味で、年功賃金は生計費原則の賃金体系上の表れでもある。

2) 日本国憲法公布直後にでた極東委員会の「日本労働組合に対する16原則」(1946年12月)は、労働組合の組織を奨励する3つの目的として、①「労働条件を防護し改善するため」と②「右目的をもって産業労使協約を交渉するため」に加えて、③「平和的民主的日本の

建設に団体として参加するため」をあげる。それは占領軍からの指示ではあるが、憲法9条と同様に、日本の労働者がみずからの意思で選び取り、平和の危機、民主主義の危機において、平和・民主主義の担い手としてストライキをも組織しえた戦後労働運動の「原点」なのである。

3) 02年春闘が画期となり、戦後最長の好景気局面で実質賃金のみが低下するという異常な事態が生じた。01年のIT不況時に、電機の大手では労使の合意によって、春闘を前にして万人単位のリストラが繰返し行われ、春闘妥結直後に定昇凍結(賃下げ)がなされるといふ茶番劇さえ演じられた。この年の中小企業の平均賃金改定額はマイナス224円であった(全国商工会議所中央会調べ)。

4) 国民春闘共闘・春闘進捗状況調査による。2002年春闘では、調査組合(春闘共闘参加の単位組合数に近い)4131組織中、要求提出は3248組織78.6%、回答を引出は2336組織71.9%(調査組合の56.5%)だった。スト権は2430組織74.8%(調査組合の58.8%)が確立し、うち1039組織56.5%(要求組合の43.0%、調査組合の25.1%)が実施した。これが2014年春闘では、調査組合3697、要求提出2414組織65.3%、回答引出1643組織68.1%(上と同じく44.4%。以下同じ)で、スト権確立は1268組織44.5%(34.3%)、実施は260組織20.5%(10.8%/7.0%)となる。熊谷(2014)に教えられた。

5) 公務員労組への配慮もあるのかもしれないが、国家公務員の組合も、賃金闘争と結合して政治課題でのストを打った多くの経験を持っている。熊谷(2014)は、自身が組織した全商工(現在の国労連・全経済)でのストライ

キとその教訓を書いているが、74年春闘では2時間と半日の反復ストさえ実施している。

- 6) 前出、国民春闘共闘・春闘進捗状況調査2014年。
- 7) 20年史(2009)年表から。春闘の中央決起集会を拾おうとしたが、85年～89年の8万人台、結成直後の4、5万人以降、98年12万人、99年8万人を除けば1万人前後で推移する。2002年以降は中央総決起集会の話がほとんど見られない。方針上の位置づけにもよるので、この数字で「動員力」を計ることはできないが、筆者の所属するJMIUでもその力はおそらく半減している。
- 8) JAM(2014)の賃金・労働条件調査集計(2)で「基本賃金の基本的性格」(複数回答、2013年、カッコ内は2003年)をみると、年功重視が50.2(65.1)%、職務遂行能力43.2(34.4)%、職務・役割32.5(21.1)%、業績・成果17.6(32.4)%で、漸減傾向にはあるが、なお年功重視と職務遂行能力が最多である。基本賃金の年功的要素の割合(2013年)は平均54%、5割以上が回答組織の66.5%を占める。
- 9) 労働組合研究部会のディスカッション・ペーパー(2013)の諸論文を参照。そこには、全自運一運輸一般や港湾労働運動における産業別労働協約獲得の経験や、医労連、国公労連、全国金属一JMIUにおける、産業別組織が果たした役割と教訓が記されている。
- 10) 全金に注目した研究者の1人、中林(1979)は、全金の産業別統一闘争において地域共闘(産別内の、また産業を越えた)が重視されていることを評価し、企業別団結と産業別団結との2つの団結原理で成り立ち、しかも前者が優先する日本の労働組合に、地域的団結原

理を持ち込む必要を強調した。またその視点から一般労働組合を重視した。中林(1985)では、企業内労働市場に封鎖されない労働者の増大などを理由に、職種別(職能別)労働組合への組織化を提起している。企業を越えた地域的団結の重視、業種・職業を団結軸として重視することに異論はないが、中林が、企業別組合を基礎とする日本の産業別組合の可能性について、企業別組合の組織的弱点の克服についてどう考えていたのか、私にはなお理解の届かないところがあり、注記にとどめた。

- 11) 私の造語だが、2つの意味がある。1つは組合員の階級的自覚の水準には強弱がある。そこをふまえた組織の運営が必要だという意味である。もう1つは、組合の団結は、職場における多様な「団結」、趣味の集まりから学習会、9条の会、「お茶」や「いっぱい」の機会などに支えられている、という意味である。50年代～70年代にはそれがあった。いまはない、あっても見えない。意識的に作り掘り起こす必要がある。小林(2010)参照。
- 12) 総評が1955年に決めたカンパは1人10円、56年には3円(義務カンパ)に下げたが59年には45円を決める。57年の日雇労働者の賃金は全国平均で433円、58年444円(値段の風俗史1982)、2014～15年の地域別最賃加重平均(780×8=)6240円で時価換算すると当時の3円はいまの43円、45円はいまの632円となる。1口100円でカンパを募る、役員は幾口も出す、そんな提起をして議論するくらいのことはすべきではないか。