

一九八八（昭和六三）年二月二十六日発行
高知短期大学『社会科学論集』第五六号 抜刷

（覽査）

轉換期の労働組合運動論

—組合民主主義問題を中心にして—

芹
沢
寿
良

(覚書)

転換期の労働組合運動論

—組合民主主義問題を中心にして—

芹 沢 寿 良

目 次

- 一 労働戦線の新段階
- 二 労働組合運動の現状評価—ユニオンリーダーと組合員
- 三 最近の「組合民主主義見直し」論
- 四 組合民主主義の基本的意義
- 五 右翼的潮流と「組合民主主義」の実態
- 六 階級的潮流と組合民主主義
- 七 わが国労働組合運動における組合民主主義確立の課題

一 労働戦線の新段階

今日、わが国の労働組合運動は、第二次世界大戦後もっとも大きな転換期に直面している。それを象徴しているのは、いうまでもなく一九五六年以来、三一年間の長期にわたったいわゆる労働四団体―総評、同盟、中立労連、新産別の時代が一九八七年十一月の全民労連（「連合」）の発足によつて終えんし、その後、今年に入り総評、新産別の解散が確定して官公部門と民間部門による新「統一ナショナルセンター」結成の流れが加速していること、またこうした歴史的な過程を労働戦線の右翼的再編と規定し反対姿勢を堅持してきた統一労組懇や非統一労組懇左派が新しい階級的ナショナルセンター成立の方向を決定しその活動を推進していることである。

おそらくこの二つの運動の流れは、今後直線的に進むとは考えられず、幾多の曲折が予想されるが、わが国の労働組合運動は大きく左右二つのナショナルセンターに再編されることはまちがいないであろう。

一九八七年十一月二十日、全日本民間産業労働組合連合会（略称「連合」）が結成されて一年が経過した。連合は、一九八二年十二月に発足した会民労協が連合体に移行したものであるが、民間部門の労働組合員数（九五三万人）の五七％、官公部門を含む全労働組合員数（二二七万人）をとつてもその四五％にあたる五五五万の労働者を結集しており、わが国では第二次世界大戦後結成された全国的な労働組合組織としては最大であり、かつ五〇〇万人以上を結集している点では初の全国組織である。民間部門の結集体である連合は、厳密な意味でナショナルセンターとはいえないが、結成に至るいわゆる労働戦線「統一」運動の過程、その綱領や政策、また運動の進め方などからみてナショナルセンター的組織であることは否定できない。

連合の発足にあたって、わが国の労働組合運動史上異例ともいうべき政財界から熱烈な祝意と大きな期待があら

さまに表明されたが、それは連合結成に主導的役割を果たした右翼的潮流とその産物である「進路と役割」によって現段階における連合の基本的な性格が規定され、究極的には政府が財界に協調する組織であり、敵対的闘争的な性格にはならないということを政財界が評価し確信していたことをしめすものであった。

連合結成後の最初の課題は一九八八年春闘であり、日本経済の急速な回復と民間大企業の空前の企業収益の増大を背景に「連合春闘元年」といわれ、労働者と勤労諸階層のなかにも一定の期待が存在していたが、結局連合の「力と政策」なるものはまったく発揮されず、連合の中心的な勢力である民間大企業の労働組合による賃上げは定期昇給込み四・三パーセントと政府、独占資本の賃金抑制政策の枠内にあまじたのである。これは前年実績にプラス一パーセントにも達しないものでこの十年來の春闘では下から二番目に低い結果であった。労働時間の短縮も全体としてほとんど成果はあがっていない。

連合が「八八年春季綜合生活改善の取り組み」として重視した制度、政策要求も結果は同じであり、たとえば目玉にした減税もそれを政府にはつきり約束させないまゝ昭和六三年度予算を成立させ、この間、勤労諸階層とともにストライキを含む大衆行動を組織してたたかうということはおこなわれていないのである。⁽³⁾

その後「連合春闘」にきびしい批判がよせられたのは当然であろう。ところがこの春闘結果について連合内部ではまじめな自己批判―反省はおこなわれず、逆に連合春闘と評価する発言が指導的な幹部からなされ、すでに労働者、勤労諸階層と連合幹部との間の大きなズレがはつきりとわかる状況が生まれている。

一九八八年春闘以後、わが国労働組合運動の焦点は、一九八九年の総評解散とそれにもなう官公部門、民間部門を結集した新「統一ナショナルセンター」結成問題に移った。

官公労働組合分野の圧倒的多数を結集している総評と連合との間で現在、新「統一ナショナルセンター」結成にたいする前提条件をめぐって駆け引きがおこなわれているが、連合側の連合を主体とするきびしい条件が提示され、ま

た旧同盟系幹部の強硬な姿勢によつて総評系官公労が連合に事実上吸収合併される方向は大きく変らない状況となりつゝある。

総評は、一九八八年の定期大会で一九八九年の大会での解散と「統一ナショナルセンター」の結成（「全統統一」）の方向を決定したが、この総評大会前後に官公労の全国単産と連合未加盟の民間の全国単産はそれぞれ大会を開催し、総評方針を中心に今後の労働戦線の在り方と自らの態度を討議し決定した。もちろん、各全国単産の態度は一様ではなく、内部的にはげしい論戦を展開し、明確な対立状況を露呈させつゝ、こうして打ち出された方向は①総評方針を支持して新統一ナショナルセンターへ参加する②連合に反対し階級的にナショナルセンターの確立をめざす③総評連動を継承・発展させ資本とたたかう労働戦線の統一をめざすの三つということになる。①は総評の官公労協に結集したほとんどの労働組合と民間の全国一般など②は統一労働組懇に加盟している全国単産その他の労働組合組織③は国労や全印総連、新聞労連その他である。

それぞれの方向を選択した労働組合も一本にまとまつてその方向へ進むとはかぎらず、ナショナルセンターの選択という労働者の固有の基本的権利の問題だけに一九八九年に向つて対立再編は避けられないであろう。

このような状況が進行するなかで、統一労働組懇は、一九八八年八月、年次総会を開催し「八〇年代の活動の総括と現在の到達点」にたつて「われわれが考える階級的ナショナルセンターについて」を決定し、左派組合、純中立懇その他連合にいかない組合との共同行動を追求し、それを基礎にして一九八九年の総評解散前後に階級的ナショナルセンターを確立することを確認した。

統一労働組懇と同様に連合反対の立場を堅持してきた非統一労働組懇の左派努力は、全国労働組合連絡協議会（「全労協」）の結成を提唱し、統一労働組懇とも共同していく考えを明らかにした。この方向を担おうとしている中心的な全国単産は国労である。

中央レベルにおける労働戦線の再編がこのような段階に到達するなかで、それに対応するローカルセンターの在り方をめぐる対立が連合地方組織の結成と県評解散問題を軸に新たな展開をみせて複雑な経過をたどろうとしている。このローカルセンター問題の帰すうも労働者と勤労諸階層への影響大である。

今日みられる以上のような状況は、第二次世界大戦後のわが国労働組合運動の歴史においてかつてみられなかったまさに戦後史的転換ともいふべき事態の進行であり、一九九〇年代は労働組合運動の新しい二つの枠組みが形成され、そのなかで要求や政策もまた組織や運動も新しい展開をみせることになろう。とくに私は階級的なナショナルセンターとローカルセンターが確立されることは戦後直後の産別会議以来のことであり、それがたとえ連合より組織的規模で小さなものであつても大きな歴史的な意義をもつと考えている。その組織と運動の発展が連合を含め労働組合運動全体を活性化させる契機となりうるからである。

ナショナルセンター的な組織が形式的に組織労働者の大半を結集するものであつても、それが反共主義、労資協調主義の路線と運動を推進するかぎりけつして労働者と勤労諸階層の利益をまもりえないことは、アメリカの一九五五年に結成された巨大なAFL・CIOの歴史をみるまでもなく、全民労連―連合のこの数年の運動実情がはっきりと証明している。統一労組懇や非統一労組懇左派組合は連合の組織と運動にたいして「労働組合ではない」「もはや労働組合とはいえない」とするきびしい否定的評価を加えており、ストライキをまったく考えず勤労諸階層との連帯とそれを基礎とする大衆的な行動も組織しない連合にとつては深刻である。全民労協―連合の運動過程を丹念に追跡調査してきた近代政治学者も「保守政権と協調する『圧力団体』への変身」とか「全体としてネオコーポラティズム化運動」という批判的な評価を与えているのである。⁽⁸⁾

二 労働組合運動の現状評価―ユニオンリーダーと組合員

第二次世界大戦後、わが国の労働組合運動が再建されて今年が四十三年、その組織と運動は幾多の曲折を経ながら、一九八〇年代末の今日、労働組合運動としての力量は低下し社会的影響力はいちじろしく減退している。

今日のこのような状況を示す指標としてあげられるのが、労働組合組織率の連続的な低下、青年労働者を中心とする組合員の労働組合離れ（空洞化）、ストライキの激減、「ストなし春闘」の連続、民主的諸団体の労働組合への期待感の希薄化といったことなどである。これらに加えて近年とみに深まっている労働組合運動のトップリーダーたちの政財界への異常な接近と交流、日常化している協調主義的関係もその重要な指標となるであろう。

戦後の労働組合運動の歴史的経験をふりかえってみても、労働組合運動が全体的に活性化しているときは、労働者の労働組合への結集が進んで組織率を引き上げ、青年労働者も組合活動に積極的に参加してその行動力を発揮し、さらに要求実現のためのストライキ闘争の高揚をもたらしている。組織的な行動力を発揮してたたかう労働組合運動の存在は、勤労諸階層の要求闘争のバックホーンとなつて指導的な影響力と権威を高めて国民的連帯の可能性を大きく発展させていくことになるのみである。

今日、わが国労働組合運動のこのような状況を多くの労働問題や労働運動の研究者、研究者集団は「危機」「衰退」として認識し、それぞれの置かれた立場から運動の再生や発展のための警告、提言をおこなっている。たとえば東京大学の戸塚秀夫教授が労働組合主義の復権と政治的に視野を広げた国民との連帯を提言し、また甲南大学の熊沢誠教授が「存在と意識において多様化した働く人びとの本当のニーズを階層ごとに具体的にさぐりあてること」だと主張し、さらにもう一人、日本女子大学の高木郁朗教授が企業非定着的、地域定住的な労働者を地域労働者組合（コミュニ

ニティユニオン）に組織化し企業別組合の限界を打ち破ることが労働組合の衰退傾向に歯止めをかけその再生を可能にするという問題を提起していることなどはその一例である。

ところが、わが国労働組合運動の主流を形成している民間大企業の労働組合や指導的なユニオンリーダーには、現状を労働組合運動の「危機」と「衰退」といった認識はほとんどみられないといつてよい。これは注目すべきことといえよう。

わが国労働組合運動の現状について、日本生産性本部の労使協議制常任委員会は「労働組合の現状診断と将来展望——労働組合運動の活性化を求めて」という組合幹部を対象とするアンケート調査の結果を分析評価した報告書を公表したが、それは「昨今、各方面から労働組合の『危機』を指摘する声が少なくない」とし、「それは主として次の四つの文脈において提起されている」としている。

第一は、組合の構成上の変化と組合活動の伝統的スタイルの間にギャップが生じている。第二は、組合員内部における世代間の意識ギャップが組合員の組合活動への結集を弱めている。第三に、労働組合が経営側にとつても不可欠の存在となるなかで、一般組合員と幹部の乖離が大きくなり、また組合組織の官僚化と組合運営のマンネリ化が提起されている。第四に、労働組合は社会的公正の追求者ではなく、企業エゴの一端を担う組織とさえみなされる——組合の社会的正統性にかかわる「危機」が指摘されている。

日本の労働組合運動のこのような「危機」論にたいして組合幹部の自己診断を求めたのであるが、報告書の総括的な分析によれば、大多数のユニオンリーダーたちは、企業レベルと職場レベルでの労働組合の影響力は「高まった」とし、「雇用の安定」の面でもっとも実績をあげたと自己評価している。そしてさらにこの間での影響力はさらに高まり、一般社会に対する眼も肯定的になるといふ楽観的な展望をしめしているのである。

日本の労働社会の今後の一般的趨勢として「生産性向上への労働組合の協力」「組合員の脱イデオロギー化」「争議

行為の減少」「労使協議による相互理解と労使関係課題の平和的解決」など生産性向上への協力と産業平和の発展とともに「新しいナショナルセンターの発展」を予想している。しかし「未組織労働者の組織化」が今後進展すると展望するユニオンリーダーは多くない。

組合の対内的統合力の点では、組合員の「組合離れ」を指摘するユニオンリーダーが多く「組合員は組合活動よりも私生活の方を優先する傾向が強くなっている」「組合活動を執行部任せにする傾向が強くなっている」「労使関係が成熟し制度化が進んだために一般の組合員の意識に対する情熱やエネルギーが失われてきている」「組合員の意識や要求の多様化に対して組合の対応が不十分になっている」という回答が圧倒的な多数を占めている。¹²⁾

こうした回答は、労働組合の職場における対内的統合力が低下し、組合員に支えられた組合運動が存在しないと、今日の状況を反映しているといえよう。これはいうまでもなく組合運動にとっては危機的状況である。

ここでもう一つ、経営側が現在の労働組合運動や労資関係をどのように認識しているかをしめす調査結果をみておこう。

これは社団法人社会経済国民会議が企業の労務担当者や労働組合や労使関係に対する意識調査をおこなった結果の分析評価と提言で「昭和六三年版国民会議白書―転機にたつ日本型労使関係」として発表されたものである。

当然の政治的配慮が加えられたとみられる結果とはいえ、労使関係の現状評価は九〇%以上安定した労使の協力関係が構築されているとみており、しかし、労働組合と組合員の関係では、約半数が組合員の組合離れが生じていると見ている。この傾向を会社にとってマイナスとみる者が多いが、その原因については、組合自体に問題があるというより社会全体にみられる組合離れの反映と考えているのが特徴的である。

労働組合の将来展望については圧倒的に明るい見通しをもっている。「派遣、パートなどさまざまな雇用労働者を組織した重層構造となる」(五一・六%)「共済、消費組合など組合活動の領域が広がる」(四一・八%)「世論形成の原

動力として社会的に多大な影響力をもつ」(二七・五%)という順となっている。

さらに、企業内労使関係において期待される労働組合の機能については「組合員の意見や要望を集約する機能」が最も多く、「職種や世代など組合員の間の意見の違いや利害を調整する機能」「労働条件を向上する機能」の順となっており、ついで、「経営行動にたいするチェック機能」「経営や人事などに関する情報を組合員に伝達する機能」が期待されている。労働条件向上という労働組合の最も基本的機能は第三位である。¹⁴⁾

この結果がしめしているように、協調的労資関係が確立されている企業の人事労務担当者は労働組合に対して労務管理の代行的機能を期待し求めていることができよう。

以上のことから明らかなように、今日のわが国の労働組合もユニオンリーダーも現状にたいする「危機」認識はなく、現状肯定の認識が支配的である。「危機」認識があれば当然その危機をどう克服し、運動の再生発展をはかるかが課題となり、とりわけユニオンリーダーの責任が重くなるのは当然であろう。

三 最近の組合民主主義見直し論

ユニオンリーダーのこうした現状肯定的な認識とは対照的に職場において働く多くの組合員は組合活動の現状にたいしてつよい不満と批判をもち、組合民主主義志向をいつそうつよめている。

わが国の主要な民間単産で連合の重要な組織の一つである電機労連は二年ごとに「組合員意識調査」をおこなっているが、手もとにある一九八四年十月に実施した第十回調査の結果をみると組合民主主義にかかわるつぎのような組合員の意識の一端が明らかにされている。

「組合活動に組合員の意見や要望がどの程度反映しているか」というアンケートには、「よく反映されている」五・

六%、「まあまあ反映されている」五三・三%、合計五八・九%の組合員が肯定的に評価し、「あまり反映されていない」三〇・三%、「まったく反映されていない」四・〇%、合計三四・三%の組合員が消極的、否定的な評価をくだしている。これに「組合（支部・分会）にはもともと期待していない」五・九%を加えると四〇・三%ということになる。そして注目されることは、この「組合活動への意見反映度」に消極的、否定的評価をくだしている多くの組合員は、組合活動に「できるだけ参加したくない」とする態度をとり、組合活動は「全員投票など組合員全員が直接決定や運営に参加できるようにすべきだ」という組合運営観をもっていることである。

このような意識状況は、電機労連だけでなく、鉄鋼労連や自動車総連など主要な民間単産をはじめ官公労関係をもふくめて全国単産傘下の組合員に共通した傾向であることはその他の調査結果からも明らかであり、前者では「会社との交渉・折衝にあたって会社の意向を配慮しすぎている」ことや「組合運営に職場の意見や要望が反映されていない」ことがあげられ、後者では組合が重要な事項を決定する場合、「組合員の職場代表などの意見をきいて」¹⁶「あるいは「全員投票など組合員全員が直接決定や運営に参加できるようにすべき」ことを求めている。そしてこのような傾向は今日においても強まりこそすれ基本的に変わっていないのである。

このような「組合員意識調査」結果にみられる傾向は、わが国の労働組合運動において組合民主主義がよめられ、上からの官僚主義的な運営がよめられていることをものごとともに、組合員が組合民主主義にもとづく組織の運営と活動をつよくもとめ期待していることをはっきりとしめしているといつてよい。

わが国の労働組合運動、とりわけ民間産業の独占的大企業の労働組合が会社派ともいうべき右派グループによって支配されて以来、労働組合の闘争力の回復と強化をめざす自覚的な活動家は、くりかえし組合民主主義の重要性とその実践を主張し、徹底した大衆討議と民主的な機関運営による意思決定、組合役員選挙制度の民主的な改革などを要求してねばりつよい運動をおこなっている。このような運動が組合員の組合民主主義意識の形成と強化に一定の積極

的な影響をおよぼしているとみてよいであろう。

独占資本と右派グループは、このような職場組合員の意識状況と自覚的な活動家のねばりつよい活動にかなり深い危機感をいだいている。日経連の松崎専務理事（当時）が「わが国の労使関係は新しい転換点にさしかかっている。地に足をつけた労使関係安定への自主的努力がますます重視される時」と強調し、また鉄鋼労連の宮田会長（当時）が「安定した労使関係に潜む危機」について論じ、これからの時代を乗り切るために安定した労使関係の再確立のために、職場の労使関係の検討からはじめ、その活動をつよめるべきであると訴えていることはその危機感をしめすものである。

職場の多くの組合員が、労働組合の右派勢力による支配を現状なお容認しながらも、組合民主主義の健全な意識を保持しつづけているという状況は、自覚的な活動家が組合民主主義の確立と実践の要求をかかげてひきつづきねべりつよい活動をつづけていくならば、組合民主主義のための要求は圧倒的多数の組合員によって支持され、労働組合運動のより民主的な転換をかちとる現実的な可能性に大きくつながることになるであろう。

したがって、組合民主主義の要求と運動は独占資本と右派グループとの闘争において労働組合の戦闘力の回復と強化のために圧倒的多数の組合員を結集しうる重要かつ緊急の課題である。

政府と組合資本は、一九八五年秋の円高不況と産業構造調整政策の推進のなかで、鉄鋼、造船を中心に大量の人減らしと労働諸条件の直接的な切り下げを狙った戦後最大の「合理化」攻勢を展開し、右翼的潮流の支配する労働組合は独占資本と共通の認識をもってそれを会面的に受け入れ、労資一体となって積極的に推進したが、こうした状況に直面して年々つよまってきた職場組合員の組合民主主義志向は、より明確な「会員投票の実施による意思確認」という具体的な要求へ発展し、各地の民間大企業労働組合の内部で自覚的な活動家を先頭にすすめられている。そして組合民主主義になった組合運動への要求と期待はいつそう切実さを増し、さらに広汎な組合員をとらえているといえ

よう。

ここで注目しなければならぬ流れは、この組合民主主義志向に対抗するかのようによ右翼的な労働組合の側から「組合民主主義の見直し」論が提起され、また実際に組合民主主義を制限する新たな措置が導入されつつあることである。連合加盟の全国単産である商業労連は、一九八六年十二月「二十一世紀型労働運動へのシナリオ」を発表した。これは右翼的潮流の新しい労働組合運動論として注目すべきものであるが、その特徴の一つは、つぎのような労働組合の新しい定義を提起していることである。それを簡単に紹介しておこう。²⁰

「今日的意義における労働組合とは

(1) 同一産業、同一企業に働く人達による職業人の集団であり

(2) その構成員およびその家族を含む生活条件の向上を図ることを目指し、

(3) 社会を構成する一員としての社会集団、組織である。」

そして定義を転換させる理由として、日本では階級社会は存在せず、勤労者の大部分は中産階級意識をもち、ホワイトカラーが過半数を占めている、労働者という言葉には汚れたイメージがある、現在の働く人達は労働を苦痛と考えるより自己実現の手段として考え職業に誇りと生き甲斐を持っていることなどをあげ、労働組合の基本理念をつぎのように整理する。

① 社会人の集団として、産業民主主義を推進し、明るく生き生きとして職場づくりをめざし、働きがい、生きがい、誇りのもてる職業、さらに企業、産業づくりをめざす

② 職業人の情報センターとして、職業に必要な情報の提供、教育の実施を過して各人の自助努力を誘発する中で、その職業の社会的定着、向上を図り働き甲斐、誇りのもてる職業、企業、産業づくりをめざす。

③ ヒューマンビジネスとして、労働組合構成員及びその家族の生活条件の向上を図る

④ 市民、国民レベルの社会的オピニオンリーダーとして、豊かな社会づくりをめざし自由にして民主的な社会の核となる

⑤ 国際的共存の中に、新しい国際経済秩序づくりに協力し、国際連帯の中で応分の役割を集す

商業労連の新しい労働運動理論委員会に参加していたメンバーの一人は「労働」という言葉を「職業」に変えただけでなく、労働組合という言葉も変えようとしたことを明らかにしているが、労働組合運動のいつそう右翼的な変質と解体を狂っていることをしめしている。

この文書の第二の特徴は、「二世紀の新時代に対応する労働組合への変身のためには、労働組合の『理念の再確認』や『活動内容の再見直し』のみでは、決して十分ではない。労働組合自体の、あらゆる面での、再編強化による主体性の確立が重要である」として、そのために①単位組合の改革、②レベル別機能の強化と労働界の再編統合、③組合員の参加体制の再見直しと強化、④組合民主主義の見直し、⑤役員体制の強化と人材の育成、⑥財政の強化が必要であるとしてなかでも「組合民主主義の見直し」なるものを提起していることである。⁽²²⁾

それほどこの問題について多くをのべているわけではないが、「これから先の組合運営はきわめてむつかしいものにならざるを得ない。一方では組合員の参加を拡大する中で、一方では意思決定の面では、効率性を追求せねばならない。すなわち、参加と効率のバランスが重要である」「労働組合としては専門家、シンクタンクの活用等益々複雑化専門化しつつある活動内容のこなし方を工夫するとともに、決議機関の運営についてもその効率的運営への工夫を検討すべきである」としているのである。

この提言でも明らかのように、「見直し」とは組合民主主義の徹底強化ではなく、効率的運営の導入という名のもとに、組合民主主義の弾力化、上からの指導の強化、官僚的運営の強化にあるといつてよい。

このような「組合民主主義の見直し」を提唱しているのが関東地方労組生産性会議の提言「これからの労働組合と

その活性化―新しい企業別組合像を求めて」である。⁽²³⁾

提言は「民主主義と効率化のバランスを配慮しつつも、組合運営と機関運営の効率化への取り組みが求められている。機能的で柔軟性のある機関運営の工夫として、例えば決議機関から執行機関へ委譲できるものは最大限委譲し執行機関に裁量と機動性をもたせることや業務監査的なチェック体制を執行機関外につくることなどが考えられる」とする。これは商業労連の主張よりもさらに踏みこんでおり執行機関の権限強化を求めるものとして組合民主主義の原則に反するものであることは明白であろう。あとでみるように、このような組合民主主義論は右翼的潮流の抬頭と発展の過程で主張されたことがあるがそれをふたたび復活させ、彼らの組合支配の強化をねらったものである。

「組合民主主義の見直し」が提唱されているだけでなく組合民主主義の原則に反する組織と運営が新たにもちこまれている。

組合民主主義と対立する形式的で官僚的な組合運営を肯定し、労資協調主義路線をとる大企業労働組合を中核に、民間産業の全国単産が結集した連合はその綱領に「労働組合の主体性の堅持」「民主的で強固な組織の確立」「労働戦線統一の完成」をかかげ、規約第七条（運営の基本）に「つぎのように定めている」。

「連合の組織運営にあたっては、加盟組織の自主性尊重、相互信頼を基盤とし、民主的運営を行なう」

連合の「民主的運営」の実態は今後徐々に明らかにされていくであろうが、非民主的に運営されている大企業労働組合を中核とする全国単産の結集体である連合に組合民主主義を期待することは不可能であろう。非民主的運営の労働組合が多数結集しても、民主的な労働組合を形成することはそもそも不可能なことである。

現に、連合結成大会では運動方針が質疑討論なしで採決され、内部に反対論、慎重論のあつた国際自由労連加盟を少数単産の意思を無視できる単産の組織人員全体の数でおこなう「比例採決」方式で即日決定している⁽²⁴⁾のである。こうしたことは、組合民主主義を「多数決」としか理解せず、労働組合の主権者は組合員という根本的な原点から逸脱

した労働組合が多数その傘下に加盟しているからこそできたといつてよいであろう。

労働組合運動の右翼的潮流が主導権を確立してからとくに民間大企業の労働組合において手続的におこなつてきていることは役員選挙制度の改悪である。その結果、今日の大企業労組の役員選挙制度は公職選挙法以下のきわめて非民主的内容のものとなつていゝることはよく知られてゐる通りである。

右翼的潮流の組合指導に批判が拡がるなかで左派一階級的自覚をもつた組合員の組合機関への進出を阻止しようとする意図から最近また一層の改悪がおこなわれている。

たとえば、新日鉄八幡労組で、一九八八年七月の組合役員選挙を前に、「組織機構の見直しに伴う規程の改正」をおこなない、それによつてこれまで役員選挙の都度がかならずおこなわれてきた立会演説会を組合財政上の節約を理由に中止し、また開票における不正を防止するためにおこなわれてきた広い単位の「部」一括開票が不正が起りやすい小さな単位の「支部別」開票に改められたのはその一例である。

組合役員選挙制度の改悪は新日鉄八幡労組のみでなく他の大企業組合においてもつよい反対を押しきつて強行され、選挙制度のなかに残された民主的な要素はさらに縮小されるという傾向にある。

組合運動の現状を肯定的に評価し、労資協調主義の立場にたつ大企業労働組合は、職場からの組合民主主義の要求と運動にたいしてきわめて消極的・否定的であり、敵対的ときえいつてもよく、それらを無視して形式的で官僚的な組合運営を貫き、いつそう強めようとしている。円高不況と「産業構造調整」路線による大規模な「合理化」問題は、大企業労働組合の労資一体の対応によつて独占資本の主導のもとにスケジュールどおり処理され、組合員の当然至極の意向や要求もことごとくしりぞけられたのである。

独占資本と政府の労働者階級と勤労者階層にたいする大規模な全面的攻勢が展開され、それとたたかうべき労働組合運動にたいし組合民主主義を貫いたたたかいをつよく求める声と運動が職場や地域で大きく高まつている。こうし

たなかで、階級的ナショナルセンターの確立をめざす階級的民主的潮流は、みずからの組織と運動において組合民主主義を全面的にまもり、厳格に実践するとともに、わが国の労働組合運動において組合民主主義を保障し、いっその発展を支える階級的ナショナルセンターをかちとることが必要である。組合民主主義を厳格に実行することこそが、階級的民主的潮流の優位性を大衆的にも決定的にし、そのナショナルセンターの発展を保障することになる。

四 組合民主主義の基本的意義

はじめに、あらためて組合民主主義とは何か、その本質と意義を簡単に明らかにしておきたい。⁽²⁶⁾

✓資本主義社会において、労働力を売る以外に生きる手段をもたない労働者は、資本家の非人間的な搾取と抑圧に反対して個人的な抵抗や集団的な抵抗、さらには組織的なストライキなどさまざまなたたかひの経験をおして、恒常的なたたかひの組織—労働組合への団結を発見した。

労働者がこのようなたたかひの過程で、かならず実行してきたことは、なにごとともみんなよく話し合つて決めるという民主主義であり、それが労働組合という労働者の団結体を民主主義的な組織として生みだし、またその後の資本と権力によるきびしい弾圧のなかでも団結をまもり闘争を発展させる力となったのである。

労働者の民主主義によって自主的に形成された労働組合とは何か。労働組合は資本家階級の搾取と抑圧に反対して、労働者階級が生活と権利をまもり向上させ、共通の要求を実現するためにみずからの団結によってつくり上げてきた階級的な大衆組織である。階級的な大衆組織とは、大衆性と階級性の二つの性格が統一されている組織のことである。労働組合の大衆的な性格は、思想・信条・信宗・性別・年齢にかかわりなく労働者ならだれでも入れる組織だといふことであり、階級的な性格は、労働者階級に所属する労働者だけでつくる組織であるとともに、要求実現のために

団結して資本家階級とたたかう組織であるところに根ざしている。

そして、階級的大衆組織としての労働組合においては、支配する者と支配される者との対立関係はいっさいなく、組合員の権利と義務は組合員としての経歴や肩書に関係なく完全に平等・対等となっている。組合員一人ひとりが労働組合の主権者——主人公なのである。

このような基本的な性格をもった労働組合が、その組織と運動においてきびしく堅持しなければならぬ、いわゆる初歩的な原則が「資本からの独立」であることはいうまでもない。これは労働組合運動の階級的・民主的強化のための大前提をなすものである。

この労働組合の「資本からの独立」の原則と車の両輪のごとき不可分の関係にある決定的に重要な原則は、労働組合の民主性、すなわち組合民主主義の確立と実践である。⁽²⁷⁾

労働者階級は自由・平等・独立を基本理念する近代資本主義社会において、資本家階級の搾取と抑圧とたたかいながら、その民主主義をみずからの団結の思想的基盤として労働組合をかちとり、労働組合運動とともに団結内部の民主主義を発展させてきたのであり、そこに組合民主主義が団結と闘争の決定的な原則となっている根源があるといえよう。

労働組合運動の歴史的な経験のなかで確認されている組合民主主義とは、労働組合の主権者であるすべての組合員が、思想・信条・政党支持その他のちがいによっていつさい差別されることなく組合活動に参加する権利を平等に保障され、労働組合の活動と運営がその組合員の民主的な大衆討議によつて形成される多数の意見にしたがつておこなわれるという原則のことである。このような組合民主主義によつて多数の組合員が自発的・積極的に組合活動に参加し、民主的な討論をとおして納得と合意のもとに多数の意思として要求と行動を決定するとき、労働組合の団結と統一は真につよめられ、資本に対してその威力はもつとも効果的に発揮されることになる。したがつて、組合民主主義

こそ階級的大衆組織という労働組合の基本的な性格にもっともふさわしい労働組合の組織と運営・活動の根本原則であり、労働組合のもつ大衆性と階級性はこの組合民主主義の確立と実践によってのみ統一されることになるのである。組合民主主義が、大衆的な労働組合運動の根本原則の一つとして絶対的に尊重され厳守されなければならないゆえんはここにある。

歴史的な伝統とゆたかな闘争経験をもつ先進資本主義諸国の労働組合運動においても、組合民主主義の決定的な重要性はくりかえし強調されてきた。たとえばフランス労働総同盟(CGT)は「組合民主主義とは、組合員が主権をもつことである」「組合民主主義は、労働組合活動の法則であり、規範である」といった規定をあたえている。⁽²⁸⁾

イギリス運輸一般労組の指導者ジャック・ジョーンズも、組合員を主権者とする労働組合の階級的民主的強化を強調し「労働組合運動にとって民主主義はぜいたく品ではない。実際に有効な力と同じくそれは必要不可欠のものである⁽²⁹⁾」とのべているのである。

組合民主主義の徹底的な実践によつて「資本からの独立」の原則―自主性が確保されることは明白であろう。

労働組合のこうした組合民主主義にもとづく日常的な活動と資本とのたたかひのなかで、労働者は労働組合にたいする高い自覚とつよい責任感をもつた労働者としてきたえられ、さらに成長して新しい社会の政治の主権者となるにふさわしいプロレタリア民主主義の資質も身につけていくであろう。

ここではつきりさせておく必要があることは、労働者階級が歴史的に形成してきた組合民主主義とブルジョアジーがつくりあげてきた議会制民主主義とは根本的に異なつたものであるということである。

わが国の右派労働組合の幹部たちのなかには、さきの宮田義三氏の考え方にみられるように、議会におけると同様「多数決主義」が組合民主主義の基本だとする理解が根深く、実際にもそのような運営がひろくおこなわれている。

労働組合も組織の拡大と巨大化にともない、間接的な民主主義的方法をとつて組織の運営をおこなひ、いろいろな代

議制による決議機関を設けていることは周知の通りである。しかし、ここに議會制民主主義の運営方法をそのままちこみ、組合民主主義を組合役員や代議員の選出と組合機関の「多数決主義」に限定するならば、労働者は労働組合の意思決定から実質的に疎外され、組合幹部の手に意思決定権限が掌握され、官僚主義的運営と指導がつよまることは必至である。そして労働組合と主権者である組合員の距離はますますへだたり、両者の関係は冷ややかなものとなつて多くの「組合無関心層」を生みだすことにならう。

労働組合が労働者自信の自主的な組織であるこということを組合活動全体のなかに具体的にたづぬき、組合員が主権者としてあらゆる意思決定の中心となり、さらに労働組合の運営と行動に積極的に参加し、団結目的の達成のために組合員相互に協力共同していくこと——ここに組合民主主義のもつとも重要な特徴、いわばその精髓がある。それは労働組合の主権者である「組合員の、組合員による、組合員のための」民主的な労働組合活動といえよう。

五 右翼的潮流と組合民主主義の実態

わが国の労働組合運動が、第二次世界大戦を直接的な契機として大衆的な規模で再建され、戦後民主主義の中心の担い手として新しい歩みをはじめてから四三年が経過し、この間、組合民主主義をめぐる状況は大きく変化している。敗戦直後、当時の労働組合が国民生活の極度の荒廃のなかで短期間に結成され、多くの不十分さや弱点をもつていたとはいえ、労働組合運動の原則をふまえて自主的民主的に結成され運営されていたことは、いくつかの重要な調査によつて詳細に立証されており、そのことが労働組合運動の戦闘性と勤労諸階層の先頭にたつ積極性を支えていたといえよう。

アメリカ占領軍はまもなく占領政策を転換し、とくに一九五〇年前後にレッドパージを強行し、戦後、労働組合の

結成とともに民主的に選出され、運動の指導的役割を果たしてきた戦闘的・階級的な幹部活動家を企業と労働組合から一方的に追放したが、それによって労働組合運動が大きな歴史的転換―後退をよぎなくされたことは周知のとおりである。

しかし、その後の政治的、経済的、社会的な諸条件の変化を背景に、まもなく労働組合運動は闘争力を回復し、一九六〇年の安保、三池の両闘争にいたる再高揚をかちとっていった。その重要な要因として、反共民同派の主導のもとでも、敗戦直後に確立された労働組合と運営の民主性が、弱点を残しながらもそれなりに保障され、機能していたことをあげることができよう。

わが国の労働組合運動における組合民主主義の否定的な現状は、それ以降の段階から生みだされ顕著となるのである。

一九六〇年の安保、三池の闘争に深刻な衝撃をうけた日米支配層が新しい右翼的潮流の育成を全面的かつ系統的に開始し、民間産業の独占的大企業においては作業長制度による個別的な労務管理を徹底させ、反民主主義的な職場の専制支配を確立するとともに、労働組合の協調主義的体質を執拗におしすすめていった。

このような過程で新しい右翼的潮流も勢力を拡大し、独占資本と協力して共産党員や社会党員および無党派の左派勢力を各級機関から確実に排除し、一九六〇年代半ばまでにほぼ完全に一掃している。そして労働組合の独占的支配に成功すると、役員選挙制度の改悪につぐ改悪を強行し、きわめて非民主的な制度をつくりあげていった。それは、レッドパージ後の反共民同派の組合主導のなかから一定の階級的民主的な左派勢力が各級機関に進出し、労働組合運動の再高揚を生みだし支えることになったと同じような状況が再現されることを防止するためであった。このような状況がひろがるなかで、民間産業の独占的大企業の労働組合においては、その自主性が失われ、また組合民主主義は形骸化して官僚主義的支配がいちだんと強められていったのである。⁽³⁰⁾

右派労働組合もそのほとんどが建て前のうえでは「組合民主主義の尊重」をうたい、それが「民主的労働運動の指導理念」であることを強調している。

たとえば、鉄鋼労連が「……労働組合主義を基底におく民主的労働組合は、組織の運営にあつても民主主義の原則にしたがつて、忠実に努力していきます。したがつて単なる多数決によつて議事を成立させるだけでなく、納得にもとづく自覚を、できるだけ広く得られるよう努力していくことを組合運営における考え方としていきます³¹⁾」とのべているのはその一例である。

ところが、その一方で鉄鋼労連のトップリーダーである宮田会長はつぎのように宣言している。

「民主主義の基本は多数決であるがゆえに一票でも勝てばいいというのが私の考え方である。たとえば百人のうち五十一人が賛成で四十九人が反対であつても、五十一をとれば勝ちだ、それが正義である。だから過半数の五十一をとることにすべてをかける、そのような運動を私はこれまでの半生において続けてきた。また今後も続けるつもりである³²⁾」

一九六七年に、当時全日本海員組合の副組合長であつた和田春生氏が「日常運営の面で、民主的な形式や末梢的な民主的手続きにこだわる必要はないであらう³³⁾」などと公然と組合民主主義を否定し官僚主義的指導を擁護する言動をおこなっていることも指摘しておかねばならない。

右派労働組合が方針上は「組合民主主義の尊重」をうたいながら実際にはそれをふみにじり、また組合員や自覚的な活動家の組合民主主義の回復と実践をもとめる要求をなぜ受け入れようとしないのか。その理由は明白である。

それは、組合民主主義を確立し、忠実に実践するならば組合員の組合活動への自発的、積極的な参加がすみ、民主的な大衆討議によつて、組合員の共通した利益を優先的にまもる要求と行動が決定され、資本の利益擁護を優先させる右派グループの組合方針との対立は深まり、右派支配が破綻して、労資協調体制そのものが大きく動揺し、つい

には崩壊にむかうことになるからである。このような状況がさけられないために組合民主主義の確立と実績の要求がいかに筋の通った正当なものであつてもがんきように拒否し、ますます非民主的な運営をつよめていくことになる。そして組合員との距離と矛盾をいつそう深めることになるのである。

組合民主主義のじょうりんをそのまま放置するならば、労働組合運動の危機はさらに進行し、生活と権利、平和と民主主義をまもる労働者階級と国民のたたかひの困難はさらに増し、戦争とファシズムのきわめて危険な状態におかれることになるであらう。

今日、右翼的潮流が独占的に支配している労働組合において組合民主主義はどのように形骸化され、また蹂躪されているか、その共通した特徴をあげれば、

第一に、非民主的な役員選挙制度が採用されていることである。役員選挙制度から民主性を排除することは、右翼的潮流がもつとも力を入れた点であり、その実態の一部を大木一訓・愛知県労働問題研究会編「大企業労働組合の役員選挙」(大月書店)が詳細に調査・分析しているが、小選挙区制、立候補のための推薦制、完全連記制、選挙活動の徹底した制限など、自覚的な活動家を組合機関からしめだすシステムがつくりあげられている。組合民主主義の実践に責任を負うべき組合機関が、このようにして右派グループの独占的支配のもとにおかれていることは最大の問題点であり、組合民主主義が形骸化され、蹂躪される制度上の根本的原因が非民主的な役員選挙制度にあることは、疑いの余地がない。

第二に、職場における「大衆討議」は、組合員の十分な時間をかけた民主的なものとして組織されず、きわめて形式的・手続的な上からの「報告」に終わっているのが実態である。とくに、職場の組合員が「組合運営に職場の意見や要望が反映されていない」とするきびしい批判をもつのは、このようにして自分の要望・意見との十分なかわりがないまま、執行部など上からの決定にだけ参加を求められるからである。決定に責任を負えないとするのは当然

である。

第三に、組合の決議機関においても討議らしい討議はおこなわれず、形成的な「多数決主義」によって意思決定がおこなわれ、少数意見はまったく無視されていることである。

組合機関自体が非民主的な役員選挙制度によって選出・構成されれば、その民主的な性格が実質的に失われることはいうまでもない。こうした実態におちいるのは、いったん選出された組合機関は、いかなる問題についてもすべて単独で責任をもつて決定をくだすべきとする、組合民主主義にたいするきわめて形式的な理解を当然のこととしているからである。今日、こうしたなかでも、かつてないきびしい人べらし「合理化」に直面した職場の不満と批判に満ちた空気を反映して、公然たる反対意見が表明されたり、「補強意見」や「要望」もこれまでより活発に出されるようになってきているが、そのような場合、少数意見を尊重する立場からあらためて職場の討議におろし、時間をかけて慎重に決定していくという配慮や努力は、なんらなされていない。

また、いったん決定した態度・方針にたいして疑義や変更の要求が提起されても「一事不再議」の原則をタテにはじめの決定に固執することになるのである。

第四に、組合民主主義の見地から自覚的な活動家が職場や企業の内外で推進する自発的な組合活動にたいしては、資本と一体となって抑圧し、統制―除名処分を強行して労働協約のユニオンショップ協定により企業外に追放（解雇）することまでおこなっているのである。

この点でみのがすことのできないことは右派インフォーマルグループの存在と活動である。これは資本に支持され、右派組合と資本の方針を職場に徹底させ、自覚的な活動家と全面的に対決する組織であり、そこから自覚的な活動家の活動をつねに監視し「職場の安定的労使関係」を維持することにとめていゝる。この点で職場における組合民主主義の抑圧者、破壊者といつてよい。

こうしたなかでも、多くの独占的大企業において、職場の内外で自覚的な労働者による要求実現と団結強化をめざす自主的な活動がねばりつよくつづけられており、それが職場組合員の組合民主主義志向をつよく支えているといつてよいであろう。自覚的な労働者の自主的団結による職場の内外における組合執行部批判を含めた諸活動も「正当な組合活動」であることは、最近、日産厚木自動車部品判決（一九八七年九月二九日）³⁴で横浜地裁が明確に指摘しているところである。安易な統制処分が許されないことはいうまでもない。またこの判決は組合員の組合批判について「…特に労働組合が民主的団体である以上組合の健全な運営にとって組合員の活発な発言ないし批判の自由は不可欠な要素であり、かかる意味での言論の自由の保障がなければ組合の存続発展はあり得ないといえる」と判示しているのである。

第五に、以上のような特徴と結びついて、右翼的な労働組合においては、組合民主主義の実践が「不可能に近い状態」といわれるほどの官僚主義的な組織づくりが、これまでにおこなわれていることである。右翼的潮流の労働組合運動は企業連の単一化、資本別労連の結成、単組の団体交渉権・ストライキ権の制限と中央集権化、青年部・婦人部の廃止や青年婦人対策への再編、職場組織の活動権限縮小と再編―決定伝達機関化など官僚主義的な組合組織と運営をつくりあげてきたが、連合はこうした状況を基礎に、さきに指摘したように労働省調査による組合員数を投票票数とする「比例採決」方式をとりいられている。これが組合員数の多い大単産の専横をまねくことは必至である。財政面でも中央集権的な運営がとり入れられており、大企業労働組合による傘下組合にたいする統制・支配はさらに強化されていくであろう。

第六に、組合機関によって特定政党の支持を決定し、組合員にその支持を義務づけていることである。

そして、「政党支持の自由」を主張し、それに従わない組合員には除名、権利停止をはじめきびしい統制処分をおこなっている。こうしたことが組合民主主義を二重、三重にふみにじって労働組合の団結と統一をよわめる反階級的な

行為であることはいうまでもない。

これは右翼的潮流の労働組合運動だけではなく、いわゆる左派主導の労働組合運動にも根深く存在しており、わが国労働組合運動の根本的な問題点である。⁽³⁵⁾ 右翼的潮流は、反共野党の再編を追求するなかでさらに強化しようとしているが、日教組大会をめぐる左派の動揺と妥協、国労の「連合」路線の交通労協への加盟問題、さらに社会党支持単産の連合加盟推進も、その根源にはこうした弱点があり、その結果によるものといつてよいであろう。

以上、いくつかの共通した特徴をあげてみたが、ここで、このような組合民主主義の形骸化と蹂躪が資本による職場の自由と民主主義の抑圧と結びつき、また右派インフォーマルグループの存在と活動に支えられているということを描きおきたい。このことは、組合民主主義の確立と実践にとつて、職場に自由と民主主義を回復させるたたかいと右派インフォーマルグループにたいするたたかいは不可欠であることをしめしている。

六 階級的潮流と組合民主主義

わが国における労働組合運動の階級的民主的潮流―統一労組懇参加の労働組合を中心とする左派勢力、独占的大企業労働組合内部の自覚的な労働者集団は、一貫して組合民主主義の問題を重視し、労働者の切実な要求とともに組合役員選挙制度の民主化をはじめ組合民主主義の全面的な回復をめざしてねばりつよい努力をつづけている。

組合民主主義の回復に決定的な意義をもつ職場に自由と民主主義を確立する問題では、とくに一九七〇年代に全国的に統一して「職場に自由と民主主義を」運動、大企業黒書運動を組織・展開し、独占的大企業職場の憲法・労働基準法違反の人権侵害の不当な差別、劣悪な労働条件を社会的に告発して一定程度是正させる重要な成果をおさめてきた。今日、これまでの成果を基礎に階級的ナショナルセンター確立の運動と連帯して新たなたたかいを展開しよう

している。

統一労組懇とそれに参加する労働組合は、労働組合の原点にたつことをたえず強調し、組合員教育においても組合民主主義の意義と重要性を教育しており、たとえば統一労組懇の「組合教科書」が、「労働組合とは」(第三課)をつぎのように結んでいる点は注目されよう。

「労働者は組合民主主義の確立のために力をあわせて努力するなかで、おたがいにたすけあい、学びあい、教えられ、きたえられて新しい社会の主人公にふさわしい、生きいきとした、ゆたかな人間性と自主的で規律ある民主主義的な資質を身につけて、無限に成長するのです。労働組合こそ、まさに『民主主義の学校』です」⁽²⁸⁾

それでは、階級的民主的潮流は、労働組合運動においてどのように組合民主主義を實踐しているか。それは、右翼的潮流のさきに見たように実態とはまったく対照的であり、階級的民主的潮流の自主性・民主性は明瞭といつてよいであろう。

(第)に、この労働組合においても団結の基礎である職場を重視し、職場組織を確立してあらゆる組合活動を推進していることである。

統一労組懇運動の中心単産の一つである運輸一般は、中小労組を主体とした産業別の結集体で、そのなかの地域支部には多くの組合が分会として加盟しているが、規模の小さな分会では全員参加の団体交渉が、相対的に規模の大きな分会では執行委員全員の参加する団体交渉がおこなわれている。後者の場合でも、団交中は組合員全員が職場集會をひらいて待機し、団交の途中経過がたえずその集會に報告され、それを受けて交渉団を激励し、そして団交終了後は団交総括集會を開くといったとりくみがなされている。また地方本部単位、業種別単位、地域単位ごとの集団交渉においても大衆交渉の形態で運営されているが、組合民主主義の實踐としてこのような団体交渉のすすめ方は積極的な意義をもつものである。⁽²⁹⁾

第二に、職場において組合員の民主的な大衆討議が保障され、それを基礎にして組合機関の運営も民主的におこなわれていることである。組合民主主義の実践におうて、主権者である組合員の討論を民主的に十分に保障することはきわめて重要であり、それが徹底しておこなわれればおこなわれるほど、組合員の強い自覚と責任感にささえられた意思決定がなされ闘争力は強化されることになる。

運輸一般の運動においても、職場の大衆討議は討議時間の短さなど改善されるべき問題点はあるが、多くの組合員が参加し、何でも自由に発言できる場として機能しており、多くの組合員からは組合の方針に自分の意見は反映されているという評価を受けている。医療労働組合運動も、伝統的に組合民主主義を重視し実践するなかで組織を拡大し力量を備えてきた労働組合運動の一つである。

組合機関における討議について、一九八六年六月、一年間におよぶ長期ストを勝利しえずに終結したイギリス炭鉱労働組合の年次大会の討議状況を取材した鈴木ふみ氏が、つぎのように組合民主主義にかかわる感想を書いておられるが、大切なことであろう。

「……意見の相違点を重視し、その「相違点」を互いに理解しあうために、議論をつきつめる。それによって、互いの共通点も相違点も理解を深めることができ、そのうえで、共通の目標に向かって共同で行動しようとする場合に「行動を大きく統一」することが実際に保障される——大会で、私はそんなことを感じた」⁽³⁸⁾

第三に、階級的民主的潮流の労働組合運動においては、組合役員選挙制度の民主化は基本的には実現されており、組合機関は、少数意見を反映できる公正・民主的な選挙によって選出・構成されているといつてよい。

役員選挙制度の具体的な内容の定め方はさまざまであり、もちろんすべてが完璧というわけではないが、少なくとも平等な選挙権・被選挙権の保障、適正規模の選挙区の設定、完全な秘密投票の保障、選挙活動の自由の拡大、制限連記制もしくは単記制の採用、開票立会人の制度化、リコール権の保障とその手続にこ明記、などがふくまれている。

このような制度は、よる徹底的に民主化されるべきであろう。

この点で、大阪府職労が、組合民主主義をいかに強めるかという観点から時間をかけて徹底的な職場討議をおこなひ、完全連記制を改め、今日まで階級的民主的労働組合として組合員の支持のもとに活動を続けてきていることは、きわめて教訓的である。

第四に、階級的民主的潮流の労働組合運動においては、組合員の政党支持の自由は全面的に保障されており、政党支持問題をめぐるトラブルもなければ、自主的な組合活動にたいして統制処分が加えられたというようなケースも皆無である。

この点は、右翼的潮流を中心とする労働組合運動の主流との決定的な相違であり、どこの労働組合もきびしくまもっている。統一労組懇の「組合員教科書」は、労働組合の特定政党支持の誤りについて、階級的大衆組織としての労働組合の基本的性格をふみにじるものであり、労働戦線統一の事業に決定的な障害をつくりだすものであること、労働者の経済的・政治的な闘争の正しい階級的前進を妨げていること、民主勢力の共同闘争の妨害者となることにもつながること——の三点を指摘し、労働組合と政党は「あくまでも共通の要求にもとづいて要求実現のために、正しい協力共同の関係を確立しなければならない」としているのである。

労働組合の特定政党支持の組合員への義務づけと統制処分について、裁判所の判例は全国的に無効とする見解をとっているが、大阪市立大学の本多淳亮教授は、最近の著書でつぎのように明快に論じており、参考となろう。

「労働組合が労働者大衆を基盤とする政党と緊密な協力関係に立つべきことは当然だけれども、それはあくまでも労働者の任意的・自発的な意見に発すべきものであつて、組織による強制は当を得ないばかりか、かえつてそれは協力関係を崩す危険をはらむ。『企業ぐるみ』や『組合ぐるみ』という集団主義的発想を一切捨てて、個人の自由と尊厳を守り真の民主政治を確立することを根本理念とするならば、法的にも運動論的にも政党支持自由の原則に徹すべ

きであると考える」⁽³⁹⁾

以上、右翼的潮流の労働組合運動における組合民主主義の形骸化と蹂躪の現状にたいして、今日、階級的ナショナルセンターの確立をめざしている階級的民主的潮流が組合民主主義を重視し、組合運動の基本的な面で実践しているその一端を明らかにしたが、このような階級的民主的な労働組合を加盟単位とするナショナルセンターは、名実とも階級的民主的な性格を備え、統一労組懇が提起した「階級的ナショナルセンター確立の展望と骨格」(案)の「労働組合の諸闘争を全国的、全産業別的に統一し、調整する」という本来の機能を発揮し、そして「日本の労働組合運動の戦闘的、積極的伝統を継承・発察」させていくであろう。

労働組合の「資本からの独立」——自主性と組合民主主義——民主性こそが労働組合運動の真髄であり、この初步的にしかつ最高の原則を堅持した階級的ナショナルセンターの確立は、わが国労働組合運動全体の階級的・民主的強化にとってこれまで以上の積極的な意義をもち、さらに大きな指導的影響力を発揮することは確実である。

七 わが国労働組合運動における組合民主主義確立の提起

組合民主主義の確立と実践による労働運動の階級的民主的再生をちとるたたかひの今日的意義にはかつてなく大きなものがある。したがって自覚的な活動家は組合員とともに組合民主主義の確立も実践の要求をいつかんして堅持し、その実践のために精力的にねばりつよく努力していく必要がある。さきに組合民主主義じゅうりんの実態にみられる共通した特徴を指摘したが、その点の是正が中心的な課題となることはいうまでもない。それを若干整理して提起すれば――、

第一に、職場における組合員の民主的な大衆討議を保障し、それを基礎に組合機関の運営を徹底的に民主化するこ

とである。

組合民主主義において主権者である組合員の討論の民主性は決定的であり、討論が民主的に徹底しておこなわれればおこなわれるほど、そこに力強い意思決定がなされ、それは組合員の高い自覚と責任感に支えられたものとなる。これが闘争力の源泉となることはいうまでもない。

組合機関の運営では職場組合員の意見や要望、少数意見などではできる限り尊重し、賛否伯仲の問題については形式的な「多数決主義」で決着ささるのではなく、再討議を組織化し、また闘争の終結は全員投票など組合員の意向がでるだけ直接反映できる方法で確認することが必要であろう。

組合民主主義の実践に職場における民主的な権利と自由の保障が必要不可欠であることはさきに指摘したが、職場討議の場所と時間を保障させ、資本の介入と干渉を許さないことは重要である。

第二に、組合規約や役員選挙制度を民主的に改正し、労働組合への下請工、パートタイマーその他特殊な雇用形態の労働者の加入を促進し、よりひろい団結をつくりだすとともに、組合の執行、決議機関が組合員の自由な意思表示によって民主的に選出・構成されるようにすることである。

右派グループが非民主的な役員選挙制度によって労働組合の各級機関の独占的に支配しているところに今日の組合民主主義じゅうりんの最大の問題点があるが、団結と闘争の中軸となる重要な責任と権限をもつ各級機関が公正民主的な選挙によって選出・構成されるならば、組合民主主義は保障され、団結が強化されることはあきらかであろう。

このための民主的な役員選挙制度としては少なくとも平等な選挙権、被選挙権の保障、完全な秘密投票の保障、選挙活動の自由、制度連記制もしくは単記制の採用、開票立会人の制度化、リコール権の保障とその手線にの明記などがふくまれるべきである。組合民主主義のもっとも基礎的な制度である役員選挙制度の民主的な改革は組合民主主義の回復、職場の民主的権利と自由の確立、労働組合の階級的民主的強化をかちとるための突破口となりうるであろう。

第三に、団結の基礎である職場に組合民主主義を確立し、その積極的な実践のために職場に労働組合の基礎組織である職場組織をつくり、その団体交渉を確立していくことである。職場が労働者と労働組合活動にとつてもつ特別の重要な意義についてはあらためてのべるまでもないが、労働者の共通の利害と要求が存在する職場において組合民主主義が全面的に発揮され、そこに力強い団結と統一が確立されれば、労働組合の戦闘的力量の形成は確実にすむことになる。

そのほか、組合員や自覚的な活動家の職場を中心とした労働組合強化の自主的な活動を保障し、安易な統制処分をきびしく規制すること、企業連、産業別組織の単一的な運営がつよめられているなかで傘下各単組の自主的な行動権を保障させること、さらにこれまでもくりかえし強調されてきたように、組合機関による特定政党支持義務づけ体制を克服し「政党からの独立」を実現させ、組合員の政党支持、政治活動の自由を保障させることなども同時に達成させねばならない組合民主主義の重要な課題である。

最後に組合民主主義はその制度的保障が確立されたとしても、それだけで自然に機能し労働組合の闘争力が形成されていくわけではなく、組合民主主義にダイナミックな生命力をあたえ、それが持続的な闘争力の源泉となるためには労働組合の主権者である組合員自身の自発的、積極的な組合活動への参加が基礎になければならないという点をあらためて強調しておきたい。現在の労働組合運動が組合員の意見を十分に反映されていないとすれば、「無関心」をきめこんだり、組合活動への参加に消極的否定的な態度をとるのではなく、組合民主主義の確立と実践をねがう多くの仲間とともにその運動を積極的に推進すべきであろう。労働組合の闘争力の強化をねがうかぎりどんなにきびしい困難な条件のなかでもこの努力はねばりつよくつづけられなければならないのである。そこからわが国労働組合運動の階級的民主的再生のみちはきりひらかれるであろう。

- (1) 連合結成にいたる経過については法政大学大原社会問題研究所「日本労働年鑑一九八八年版」(第五八集)、一九八八年、労働旬報社、三〇ページ以下参照。連合の規約、「進路と役割」運動方針、「昭和六三―六四年度政策制度要求と提言」などについては「最新労戦統一問題基本資料集」第一集、(一九八七年)、第二集(一九八八年)学習の友社参照。
- (2) 「連合」に望む「日経連タイムズ」一九八七年一月二六日付。
- (3) 連合春闘については早川征一郎「八八年春闘と「連合」」大原社会問題研究所雑誌一九八八年九月号、「どこへ行つたのか総合生活改善闘争―連合春闘元年の闘いを考える」『労働経済旬報』一九八八年四月下旬号参照。
- (4) 「月刊総評」(特集第七九回総評定期大会)一九八八年九月号。
- (5) 「週刊労働ニュース」一九八八年十月十日付。
- (6) 「統一労組懇」一九八八年九月一日付。
- (7) 全労協の方針については前掲「最新労戦統一基本資料集」(第二集)参照。
- (8) 辻中豊「労働界の再編と八六年体制の意味―労組・自民・政府三者関係、一九七五―八七年」『レヴァイアサン』第一号、木鐸社。
- (9) 戸塚秀夫「何が組合の影響力を弱めてきたのか―戦後の労働運動」日高六郎編「戦後日本を考える」一九八七年、筑摩書房、二二―ページ以下参照。
- (10) 熊沢誠「労働運動の基盤を崩す産業変動―組合ばなれにどう歯止めをかける」『エコノミスト』一九八八年二月二日号。
- (11) 高木郁朗「雇用形態別ユニオンの可能性と労使関係」『労働リーダー』一九八八年七月号。
- (12) 日本生産性本部労使協議会常任委員会報告八七「労働組合の現状診断と将来展望―労働組合運動の活性化を求めて」三ページ―一五ページ。このアンケート調査は一九八六年九月二日から一〇月二〇日まで組合員数一〇〇〇人以上の民間企業組合一〇八組合を対象にし、回答のあった二六四組合(二三・八%)集計分析結果である。
- (13) 鉄鋼労連と労働調査協議会の共同調査「オピニオン・リーダー調査」(一九八六年実施)によれば、六三・九%の役員が「満足」し、そして六九・四%が「会社発展のために最善をつくしたい」としている。また労働省の「労働組合活動等実態調査」(一九八五年実施)によっても労働組合自身が過去五年間の組合活動の成果をどうみているかについて、規模五〇〇人以上の組合、つまり大企業労働組合では五八・一%が「満足している」としている。

- (14) 社団法人社会経済国民会議「昭和六三年度国民全議白書」転期にたつ日本型労使関係」三五ページ以下参照。
- (15) 電機労連「第一〇回」組合員意識調査「結果」調査時報」二〇〇号、二二二ページ以下。
- (16) 渡辺武平「労働者の意識状況とこれからの組合運動」労働リーダー」一九八四年一〇月号。
- (17) 一九八二年の日経連定期総会における「労働情勢報告」。
- (18) 宮田義二「安定した労使関係に潜む危機」サンケイ」新聞一九八二年七月二六日付（「正論」欄）。
- (19) 鉄鋼独占資本の大「合理化」攻勢と労働組合の対応については拙稿「鉄鋼業における労資関係の新局面」戦後最大の「合理化」問題と労働組合運動」(下)高知短期大学「社会科学論集」第五四号、第五五号参照。
- (20) 商業労連労働運動理論委員会「二一世紀型労働運動へのシナリオ」六〇ページ以下、商業労連の基本的な考え方について鈴木健勝「全生涯型労働組合活動をめざす」高木郁朗編「労働組合ニューリーダーが語る21世紀を展望した労働組合」一九八八年、労働経済社、二ページ。
- (21) 稲上毅、川喜多喬編「ユニオン・アイデンティティ」一九八八年、日本労働協会、一一九ページ。
- (22) 前掲商業労連「二一世紀型労働運動へのシナリオ」一五三ページ。
- (23) 関東地方労組生産性会議「提言：これからの労働組合とその活性化」新しい企業別組合像を求めて」『労務研究』一九八六年一月号所収。
- (24) 国際自由労連加盟の大会における採決結果は賛成五一七七一七三七票、反対〇、保留二二万四一九三票である。
- (25) 新日鉄八幡労組第六五回中央闘争委員会（一九八八年六月二四日）決定「組織機構の見直しに伴う規程の改正等について」。
- (26) 近年、労働法学者によって法理論的観点から組合民主主義についての検討がおこなわれている。さしあたり田端博邦「組合民主主義の諸問題」(下)をはじめとする『労働法律旬報』一九八二年八月下旬号、九月月上旬号に掲載の組合規約研究会の各調査報告。佐藤昭夫「団結自治と組合民主主義との関係」『日本労働法学会誌』と島田陽一、遠藤昇三、伊藤幹郎各氏の論文。遠藤隆久「組合民主主義」の視座」『熊本商大論集』第三二巻第一・二合併号など参照。
- (27) 平野浩一「労働組合の自主性、民主性」『労働運動』一九七八年八月号。
- (28) CGT組合員教科書？「労働組合の組織と活動」邦訳、一九七八年、労働旬報社、六三三ページ。
- (29) ジャック・ジョーンズ「民主主義は成長する組織の活力」『賃金と社会保障』一九八二年四月下旬号。
- (30) 拙稿「戦後民主主義と労働組合」組合にみる戦後民主主義の現段階」大木一訓・愛知労働問題研究会編『大企業労働

組合の役員選挙」一九八六年、大月書店所収。

(31) 鉄鋼労連学習テキストNo.1「働く者と労働組合」一〇三ページ。

(32) 宮田義二「わたしの実践哲学―指導力」一九八三年、PHP研究所、一〇五ページ。

(33) 和田春生「労働運動の新時代」一九六七年、社会思想社、一四六ページ。

(34) この判決の研究については「労働法律旬報」一九八七年十一月上旬の特集号、日産争議経過について「歩み来し道―

日産厚木除名・解雇争議総括集（一九七九年九月―一九八八年五月）」参照。

(35) 平野浩一「労働組合の『特定政党支持』論のあやまり」北田寛二編著「社会主義協会向坂派と労働組合」一九七五年、学習の友社所収、同「政党と労働組合の関係」「前衛」一九七八年一月号所収参照、労働組合の要求闘争の発展にとって特定政党支持がいかにも有害であるかをはっきりしめした最近の実例は国鉄の分割民営化問題ににいたる国労の反対闘争の経過である。このくわしい経過は六木木敏「人として生きる―国鉄労働組合中央執行委員長三三九日の闘い」一九八八年、教育史出版会を参照。

(36) 統一労組懇編「組合員教科書」一九八二年、学習の友社、九一ページ。

(37) 運輸一般の組織と運動については運輸一般組織機能調査研究会編「集団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運輸一般」「賃金と社会保障」臨時増刊号、一九八三年、労働旬報社参照。

(38) 鈴木ふみ「イギリス炭労・組合民主主義貫き前進へ」「労働運動」一九八六年九月号。

(39) 本多淳亮「労働組合法講話」一九八八年、青林書院、五五―六六ページ。