

PART III

これだけは知っておきたい

労働組合をつくりかえる

I

民間大企業組合の現実は……

■「影の軍団」のフォーマル化

労働戦線統一が結実しようとしている背景には日本の労働組合運動そのものの危機があった。「連合」による労働戦線統一はその困難を克服するものではなく、危機によって生まれたものといえる。それは労資癒着の大企業のビック・ユニオンに主導されているからである。それでは「連合」勢力とはいったいなんだろうか。

毎年、東京の晴海では華やかなモーターショーがひらかれる。大手自動車メーカーが新車をきそう。その人波のなかでビラをまいている一団がある。日産の企業とその労働組合に反対している争議団と支援の人びとだ。彼らはみずからの企業のやり方に抵抗してビラをまいている。マスコミではあまり報道されていないが、この会社にとっての「異分子」は暴力的に排除される。日産追浜工場では一九七九年、企業癒着の労働組合に反対するものにたいして集団リンチが何週間もつづけられた。

青木慧氏は『日本式経営の現場』（講談社文庫）でこう描写している。

「大の大人がたんやつばを相手の顔にひっかけ、刃物で背後から衣服を切り、稀硫酸や有害な有機溶剤をかける。よってたかつてなぐりつけ肋骨まで折り、血尿が出るまで「キンケリ」をやったのける」

この加害者は、労働組合の職場の役員をしている者たちである。

まさに『民主主義は工場の門前で立ちすくむ』という状況であるが、この表題をつけた熊沢誠氏の本でも、東芝府中工場で、労働組合のやり方に反対するものに職場での「ムラ八分」がおこなわれていることをあきらかにしている。また大企業には「影の軍団」ともいべき陰湿なインフォーマル組織がある。企業に忠誠を誓う集団が非公然ではあるが一般組合員の多数をあつめて職場でつくられている。石川島播磨などでは、この組織に入らないものは賃金や昇給の差別はもちろん社内の一さいの行事、新年会から忘年会、運動会、新入社員や退職者の歓送迎会から排除され、香典や餞別をあつめることからはずされているという。

また東京計器という会社では、企業に従属する労働組合が、彼らに反対し、たたかう女性の労働者にたいして、組合は「チビ、ブス、寄生虫」という言葉をなげつけた。裁判になり女性の主張がうけいれられたが、被害者の人間的な尊厳がおかされていることはもちろんだ

としても、加害者の人間的な荒廃が目につく。まさに、企業忠誠心のいきつくところだろう。これらの事態はまさに氷山の一角で、日産の暴力的体質は特別としても、日本のあらかたの大企業では今日、このようなことが大なり小なりやられている。

■企業組織と組合組織の一体化

このような労働組合幹部こそが「会社派幹部」とよぶにふさわしいユニオン・リーダーである。それではこの会社派幹部はなにによってもたらされたのか。日本の企業別組合は企業ごとにつくられ、その組合員の構成に末端職

●わたしの発言

◎ いかない・いけない大連合

六本木 敏

全民労連の発足、八九年から九〇年には総評解散、そして「全統統一」が完了、という労働戦線の右翼再編のスケジュールが確定、進行しているなかで、これに反対し闘う労働運動の構築をめざす運動は、労働者と勤労国民の利益、日本の平和と民主主義を守るためにも、きわめて重要である。

わたしは、八七年九月の国労第五一回定期大会（東京・九段）で、「全民労連には、いかない、いけない、すべての労働組合の連絡協」の結成を提起した。

ご承知のように、日本労働組合のエリアでは、さまざまな傾向、潮流があることは現実である。つまり「全民労連にはいかない、いけない、だが統一労働組合にもいけない」という労働組合があるわけだから、このような傾向の労働組合の結集を急ぎ、共同

制をいれているところに欧米の労働組合とは異なる特質がある。末端の管理職は、職場の労働者の人望をあつめ熟練の水準も高い職場のリーダーとしての側面と、労務管理機構の末端として企業に忠実であるという側面の二面性を、かつてはもっていた。

民間大企業では、末端管理職の矛盾した存在は、一九五〇年代の争議を経て六〇年代以降企業の手によって解消された。矛盾した存在ではなく、企業のもとに一元化されてしまったのだ。労働者の要求と企業の利益という二つにはさまれ悩むことなく、企業の利益のみを考えて組合活動をする事になった。

の諸活動をすすめるなかから、新しい階級的なナショナルセンターの形成を展望しよう、ということである。

わたしたちは当面、「いけない、いけない」労働組合の結集と運動づくり、その全国的ネット・ワークをめざすことが急務である。

そして、「八八春闘懇談会」の活動を強め、「国民春闘再構築」に向けて全力を傾注すること。「反核・反戦・平和」運動の積極的な取り組み。地域運動を重視し、地区労働体の阻止のため、共闘の拡大強化を図るなど、大衆闘争の職場・地域からの組織化に全力投入することが大切である。

労働運動の未来、それはどんなに苦しくとも、労働者の利益を守って闘う、私たちの側にあることに確信を持ち、みんなで奮闘することである。

（国労前委員長）

った。それは末端管理職の人の善悪の問題ではない。民間大企業の職場において組合組織と企業の労務管理機構とが一致し、さらに組合の職場組織の役職が、職制の序列と対応するようになった。たとえば、組合の班委員長が会社の主任ならば、副委員長は主任の下、組長となり、班委員はさらにその下の「棒心」がなるといふぐあいである。

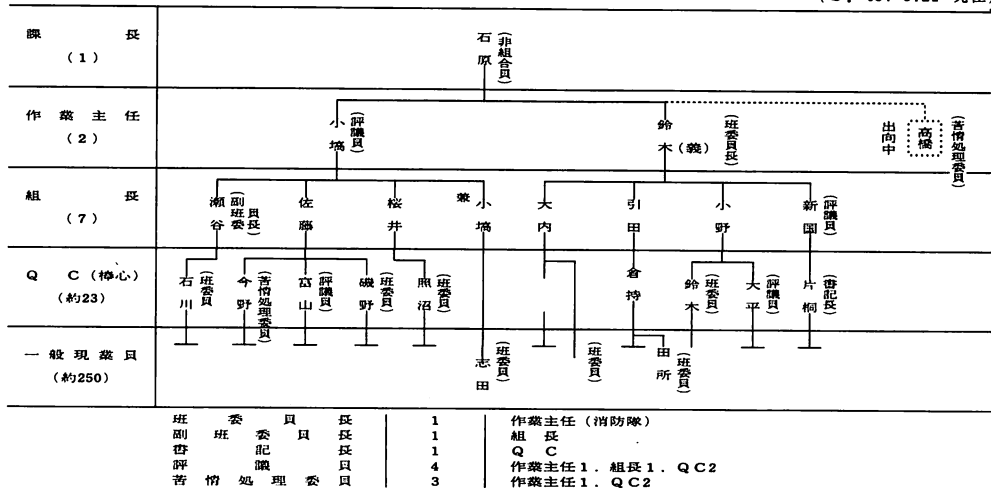
さらに重要なのは組合の役職になると、会社からにらまれるという心配はまったくないのである。労働者にとって組合役職は企業内部で昇進していくその一つのルートになり、出世の踏台になった。もちろんそれは労働者一人の意志によってなれるのではなく、企業の意向にかなうものでなければならぬ。企業の勤労課や労務課から、送り込まれた役員で民間大企業の多くの労働組合は占められるようになった。

民間大企業の職場の組合組織が企業の組織と一体化し、労働組合が内部昇進制にとりこまれてしまったとき、戦後の大企業の企業別労働組合は、労資癒着の労働組合に完全に変質してしまった。「連合」勢力はたんに組合幹部の問題ではなく、このように大企業の大機構を背後にもっているところにあなどりがたさがある。

《PART III》労働組合をつくりかえる

職名（人員）

(S. 48. 8.21 現在)



【日立工場の職制機構と組合役員の分布】 1959年から80年にかけてたかかれた日立製作所の解雇撤回闘争のなかで、東京高裁に労働者側が証拠として提出したものである。企業の職場における内部昇進の序列と組合の役職とが対応している。250人の一般現業員からは班の三役は一人もでていない。闘争は20年の運動をへて解雇撤回を実現し、勝利した。

II

「連合」は企業社会の風に乗って

■ “同意” 調達のメカニズム

組合幹部の変化をみたのは、組合幹部を「善玉悪玉」に分け、その悪玉に組合が握られたから企業癒着になってしまったというためではない。重要なことは、会社派幹部をささえている基盤である。会社派幹部が民間大企業の組合を長きにわたって支配しているのが、暴力的な抑圧やインフォーマル組織の暗躍、組合選挙の不正といったものだけならば、事態を打開していくのは困難ではあるがその方向は複雑ではない。問題は、このようなハードな面と同時に、民間大企業には消極的であれ労働者の“同意”を調達するメカニズムがとっていることである。

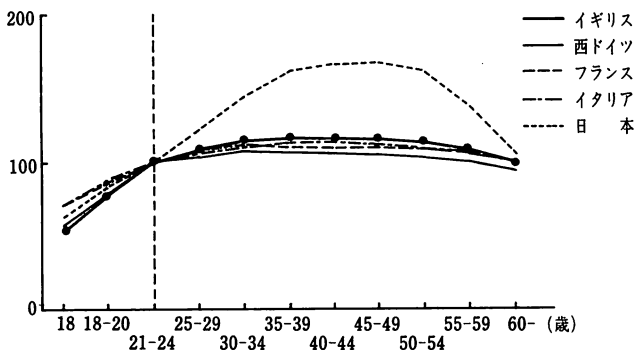
それには、さまざまな要素があるが、まず企業をこえた連帯をはばみ、企業のなかに労働者を封じ込める役割をはたしている企業別労働組合である。また、最近はずっと年に定年まですべての労働者が勤められないとしても、長期に勤続すれば定期昇給によって毎年賃金が

上がり、また内部昇進制にもとづいて少しずつ昇進していくこともできるといった日本に特有の賃金雇用慣行である。

もっともそれは、企業のなかにいた方がとくだという漫然とした気持ちを抑えるものではない。日本的賃金雇用慣行はすべての労働者が年齢や勤続によって同じように昇格・昇進するのではなく、企業・上司による厳しい人事考課によって選別され差別される。その基準は個人の業績評価、企業への忠誠心の度合、集団との協調性や積極性であり、もちろん労働組合への態度も重要なファクターになっている。つまり労働者が昇進し、昇給しそのことによって生活を向上させようと考えるならば、企業の基準にかなうようにみずから労働強化をし、企業に忠実でなければならぬハメに労働者はおちいっているのである。

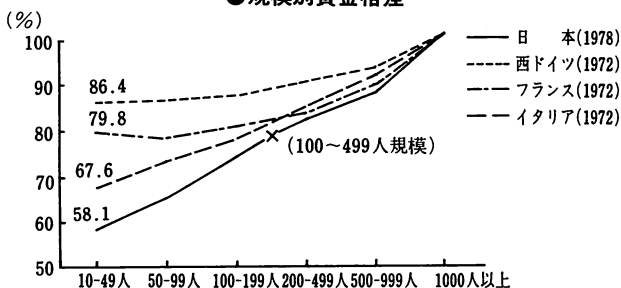
ここに民間大企業の労働者が「会社人間」・「企業戦士」にかりたてられている根拠があると同時に、それがまた企業による労働者支配の仕組みであり、会社派幹部の基盤ともなっている。つまり企業や組合のやり方に反対する労働者に向けられた刃と労働者同士を競争にかりたてている刃とは同じものである。それが今日動揺し、再編がせまられているとはいえない。なお労働者支配の本質をなんら変えてはいない日本の経営の仕組みである。

●男子生産労働者の年齢別賃金格差



(出所) 日本生産性本部『活用労働統計1984年版』より作成。イギリスは「30～34」から「55～59」までの年齢区分が他の国と異なるので、中間にポイントをとった。

●規模別賃金格差



(出所) 労働省『国際労働情報比較総覧』1980年より作成
【年齢別、企業規模別賃金格差】

「21～24歳」の賃金を100とした生産労働者の格差である。日本では年齢にもとづいて山なりの賃金カーブを描いているようだが、その要素だけでなく、賃金上昇の大きさは能力・業績・忠誠心などを基準にした恣意的な人事考課によって左右される。さらに、日本では企業横断的労働条件規制がまったく欠落しているため、規模別賃金格差のひらきはきわめて大きい。

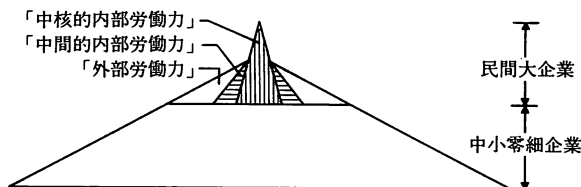
■「企業」に依存して生活する

民間大企業の日本的経営下の労働者は比率からすれば一割程度であり、さして生活がとび抜けていいわけでもない。しかし、この労働者は、日本全体の労働条件の格差構造のなかで存在しているところに意味をもっている。日本の労働者で他人よりも相対的にましな生活条件が得られる部類の労働者は、零細企業の労働者や建設職人やフリー労働者ではなく、「企業」におおく依存して生活ができる人びとである。「企業」に依存して生活が向上できる度合は、その企業規模の大きさとその内部で昇進している位置の高さに比例する。その頂点に民間大企業の労働者が立っている。彼らの生活条件はその働きぶりやヨーロッパの先進国にくらべたら、それほどいいわけではない。「仕事中毒」と諸外国からやゆされるぐらい悲惨である。だが日本のなかで比較するならば民間大企業労働者はよりましな物質的な生活条件をえることができる。そこから下層に転落したくないという落層化の危機意識が生まれ、大企業にいくることによる安定感が生まれ、企業意識が生まれる。

■格差拡大のもとの競争激化

日本の場合には個々の労働者の労働条件はそれぞれの企業に大きく左右される。企業のな

●格差的労働力類型



【格差的労働力類型】

「中核的内部労働力」は日本の経営下の終身雇用的内部昇進型労働力である。日本の経営は崩壊することはないが、この労働力の範囲が縮小してきている。「中間的内部労働力」は民間大企業の労働者ではあるが、内部昇進に限界があったり、定年までの雇用が実質的に保障されない労働者、具体的には専門職や、選択定年制による早期退職予定者、女子労働者などである。「外部労働力」はパートタイマーや派遣労働者である。

かだけの賃金・労働条件問題に終始する日本の企業別労働組合は、企業規模のいかんをこえた一定の最低の労働条件を産業レベルで引くことができない。企業横断的な労働組合であるヨーロッパの産業別労働組合または一般労働組合は、賃上げの労働協約改定闘争も全国的な経営者団体と全国組合とが交渉される。どんな企業でも同じような最低の労働条件が規定される。その最低の基準の上に企業ごとに上乘せの交渉がなされる。また最低賃金制の規制力もつよく、労働組合のかち取った成果が、未組織労働者にも波及していくルートがある。さらに社会保障をみても、年金や児童手当などの各給付の水準は高くすべての国民・労働者にゆきわたる。ナショナル・ミニマムが高いレベルで存在している。

日本の労働者は個々の企業のなかでしか生活を保

障し、向上させるべきでない。「いい企業」では「いい労働条件」「いい生活」が得られる。いい企業の民間大企業のなかでも、よりよい生活ができるように労働者同士激しく競争させられる。民間大企業では、そしてそれ以外の分野でも企業本位に労働者の競争が組織されている。このような日本社会こそが企業社会とよぶべきものだろう。民間大企業の「連合」勢力はこのような企業社会のなかから姿をあらわしているために、それをあなどることができないのである。だが、労働組合のあり方こそが問題なのであり、日本で労働組合を再生する運動のなかでかならずや克服できるのもたしかなことであろう。

III

「総決算Ⅱ日本の労働組合」

■企業益と国益の最優先でよいのか

「連合」勢力を克服することは日本の労働組合そのものの再生と固く結びつかなければならぬとしても、現在の段階でも「連合」には大きな矛盾があり、それを拡大することによって「連合」の影響力を抑えることができる。

「連合」をリードしている民間大企

業の会社派幹部はこれまでの労資協調的な組合幹部とは異なった種類のものである。高木郁朗氏は『大企業労働組合を主導する新しい『右』潮流』と「古い『右』潮流との異質性」は「企業主義的体質」つまり、「企業利益、その延長線上での国民経済上の利益を主張する」という点である」（清水慎三編『戦後労働組合運動史論』、日本評論社）と述べている。会社派幹部は、企業と国益を最優先にする組合幹部である。

資本主義体制を支持しその枠のなかで組合運動をすすめるリーダーは欧米

わたしの発言

◎一致する要求で共同のたたかい

菅頭 康男

労働戦線の統一の原則は、①資本のいいなりの御用組合ではだめで、資本から独立しなければなりません。②労働組合は、要求で團結している組織ですから、特定政党を支持したり従属したのではだめです。一致する要求にもとづく協力共同の関係をもち、政党から独立しなければなりません。同時に、労働組合として労働者の立場からの学習・教育を重視することが必要です。③一致する要求にもとづく共同闘争を発展させ、多くの労働者を結集し、要求実現の「力」にしていくことが重要です。

ところが反共野党の右転落と合わせて、労働戦線の右翼再編・分裂の方向がすすみ「連合」が結成されました。

日本の大企業は、膨大な利益をあげているにもかかわらず、賃金抑制・長時間労働などのはげしい「合

にもみられるが、企業横断的に組織され個々の企業から独立し、賃上げや労働時間短縮のためには長期のストライキをもじさないという点では、どんな労働組合も共通している。日本の会社派幹部は、企業別組合の枠内で個々の経営者とともに癒着しているところに特質があり、欧米とは異質の存在である。

だから、労資癒着的な企業別組合は、公害の発生源で廃液をたれながしていても企業の負担となればその公害問題はとりくもうとしないし、企業の発展になると思えば危険な原子力発電も推進するし、また造船不況のなかでは

理化」の攻撃をかけてきています。

いま、職場で汗して働いている多くの労働者は「人間らしく働き、人間らしく生活できる」労働条件の改善を望み、それを実現する新しい労働運動の構築を願っています。

いまこそ、労働者の切実な要求と、国民的諸要求とを結合させ、一致する要求にもとづく共同のたたかいを大きく発展させて、要求実現をめざしてたたかうことが重要です。

東京統一労組懇はこれまで東京春闘懇・行動実行委員会との共同行動の実績をもっていますが、春闘では、一致する要求にもとづく共同のたたかいをいっそう拡大し、発展させていく決意です。

（東京統一労組懇議長代行）

兵器産業の奨励さえおこなっている。雇用削減が企業にとって必要だということになれば、それによってみずからの単産の組合員が減少しても、企業の人べらしに積極的に協力する。

このような自分の企業の利益さえ守られればいいというエゴイスティックな会社派幹部の体質が一般の労働者や国民に受け入れられるはずがない。国民レベルの企業をこえた反大企業運動の発展によって、彼らの本質は早晩ひろく知られることになるだろう。そして、そのことは「連合」勢力の内部矛盾を拡大するに違いない。

■総評系幹部はどうする

「連合」とその後の全的統一に向かうであろう勢力の構成は複雑であり、またそのなかにはさまざまな潮流がある。労働組合の構成では独占的大企業の組合が「連合」の中心になっているが、独占的大企業の組合だけで「連合」がなりたっているのではなく、中小企業をかかえている単産も「連合」勢力に入っている。あるいは「連合」加盟か否かの境目にある。またなんといっても、総評官公労の動向がこれから注目されるが、かなりの部分が「連合」に合流して全的統一に向かったとしても官公労の組合と民間大企業の組合との足並みがそろうのはむずかしい。さらに組合幹部の体質としても企業癒着性の強烈な同盟・ＪＣ系と、か

つて組合運動をそれなりにたたかったことのある総評系の幹部とが、全国レベルから下部のレベルまで矛盾なく統一した組織活動を展開できるとは考えにくい。

このような矛盾が自然に拡大することはないとしても、労資癒着の組合がイニシアをにぎるナショナル・センターと決別して、企業から自立した階級的ナショナル・センターが形成され、運動が目に見えるように発展するならばかならずや矛盾は大きくなっていくにちがいない。

■企業社会と決別できるか

だが、この場合、問題は階級的なナショナル・センターのなかの労働組合のあり方である。日本の労働組合運動はこの一、二年のうちに激動期をむかえる。分裂、脱退、合同、結成まさに戦国乱世の時代である。この時期こそ日本の労働組合のあり方を考える好機だと思われる。日本の労働組合は、これまでのみずからの労働組合運動をふりかえりながら、内省的な態度で「日本でいかなる労働組合をつくらなければならないか」を深く考えることができる、おそらく戦後はじめてともいえる時期にさしかかっている。

そのような労働組合は、全民労連のような「労資癒着の労働組合」でないことははっきり

している。それではこれまでの総評運動のようなものなのか。総評主流左派の立場に近い研究者である清水慎三氏はこれまでの総評運動を評して、企業別労働組合を「所与の条件」つまり疑うことのない前提とした運動だったと述べているが、まさにこのことこそが「政党からの独立」とともに中心的な問題なのである。つまり、日本の場合、「資本からの独立」は労働組合の内なる企業別組合的組織体質や企業内の運動、企業意識を自己革新する努力に裏打ちされなければならない。全民労連でもなく、総評運動でもなく、まさに企業社会のなかにあって企業社会と決別する労働組合を構築することではないだろうか。

Ⅳ

《いかない、いけない大集合》はできるか

■どうする《いかない、いけない》

一九九〇年までに「連合」系のナショナル・センターができるのは、確実であるが、しかし日本の労働組合がそれに一本化することはないこともまた確実である。それに対抗するナショナル・センターができるだろう。ただそれが一つにまとまるかあるいは二つになるかは

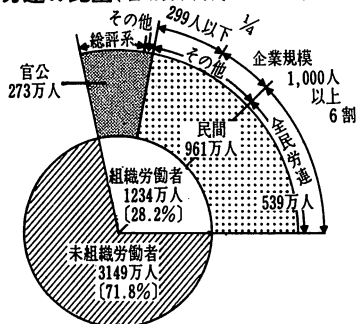
運動の分野の問題で予測しがたい。ここでいえることは、「連合」系にいかない組合が、時期や形態はともかく大きくまとまることになりたいへんに重要だということである。実際に統一労働組と総評主流左派との提携や合流が具体化する段階にはいつている。

一方、「連合」系の労働戦線統一の動きは、九〇年ごろまでに総評官公労を、妥協することなく、いかに「連合」にひきずりこむのかというところにきている。「連合」結成が総評民間の同盟化であったと同じように全的統一は総評官公労の同盟全官公化である。つまり、総評二三〇万人公務員共闘と二一万人公労協、合計二五一万人が、一一万人の同盟全官公に吸収合併されてしまうことを意味するのである。

これにたいして統一労働組懇はもちろん総評主流左派の「連合」に向かわない動きがつよまってきている。一九八六年から八七年に国労でおきたことは、かつて国労の主流を担ってきた勢力のところに亀裂が生じ、それが分裂にまでいたり、そして左派系が統一労働組懇系の勢力と共同するという事態だった。このようなことが、大なり小なり総評官公労分野でおきる可能性が濃厚になってきている。一二七万自治労も全的統一の方針を決めているし、六七万日教組もゆれている。

その場合、中央単産でナショナル・センターをめぐる分裂が始まったならば、それが都

●全労連の比重(雇用労働者(4383万人)に占める)



(出所)『朝日新聞』(1987年11月19日付)の図を企業規模に加工した。
【「連合」の比重】

「連合」は民間労働者の6割近く、組織労働者の4割強、労働者全体では1割強でしかない。

●官公労の組織勢力対比 (単位千人、労働省調べ)

総 評		同 盟	
公 労 協 (21万人)	▷全 迎 168	全 郵 政 66	全 官 公 (11万人)
	▷全 林 野 36	▷日 林 労 6	
公務員共闘(230万人) (注)	▷全 刷 6.1	国 税 会 議 28	全 官 公 (11万人)
	▷全 造 幣 1.4	税 関 労 連 5.1	
	国 公 労 連 ▲ 138	建 職 組 4.1	
	*全 農 林 36	基 金 労 組 5.4	
	*全 開 発 10	その他7組合 5	
	*全 財 務 3.7	自 治 労 連 6.7	
	*大蔵職組 1.5	▷印 = 国際自由労連系の国際産別組織に加盟	
	*国税中国など	▲印 = 世界労連系にオブ加盟	
	国会職連 3.7	*印の7組合は国公労協として連合体化をめざす	
	沖縄国公労 1.5	(注)このほか公務員共闘には民間の政労協、全駐労を含む	
地 方 関 係	会 検 労 1.1		
	自 治 労 1254		
	▷日 教 組 663		
	▷都 市 交 47		
	▷全 水 道 36		
	日 高 教(一ツ橋) 31		
	日 高 教(麹町) 17		
	都 労 連(200)		

【官公労の組織勢力対比】
総評官公労二五二万人が同盟全官公二一万人に吸収合併されようとしている。

(出所)『社会新報』(1987年11月20日付)

道府県段階、市町村段階、そして職場レベルにまで波及しかねないことになる。労働者はナショナル・センターやみずからの労働組合を選ぶ権利がある以上そのことは十分予想できる。官公労の労働者が一人でも多く「連合」勢力にではなく、左派結集に向かうには、官公労がすべて地域に組織がある点をいかして、地域での共闘組織をつよめていくことが必要だろう。労資癒着の「連合」がリードするたかわない労働組合の野合なのか、小さくともたたかう労働組合の統一か、分岐は明確になってきている。統一労組懇の労働者や総評左派の労働者や、無所属の労働者とともに地域で共同と連帯をつよめていくことは、「連合」が上からナショナル・センターをつくっているのとはまったく逆に、下からナショナル・センターを構築していくことを意味する。

■首都・東京はどちらが多数派になるか

さらに、それは強大なローカル・センターをいまから準備することでもある。首都東京の例をみると、東京春闘懇が毎年春闘のときに集会を開いているが、最大の集会をもつのはあの大きな全民労連ではなく、東京春闘懇の方なのである。その東京春闘懇の中心には一三万の都職労と七万の東京土建がすわっているが、この二つの組合とも統一労組懇には未加盟で

ある。全民労連にもいけない、統一労組懇にも入れない「第三の潮流」がうまれている。東京春闘懇のようなものがほぼそのままのかたちでローカル・センターにむすびつくような状況をつくる必要があるだろう。

そして、もしそのことに成功するならばどうなるか。そうすれば、首都に確固たる基盤をもつ幅のひろいナショナル・センターができる可能性がうまれる。左派のナショナル・センターは全国的には小さいかもしれないが、春闘再構築や政策・制度闘争でつねに首都を圧する動員力をもった組織になることができる。「連合」の方はどうなるかというと、首都に根のないナショナル・センターになるのであり、そのような全国組織はまさに「画竜点睛を欠く」であって、恥ずかしい存在になってしまうだろう。そのような意味からいっても東京をはじめ全国各地でローカル・センター形成にむけた下からの取り組みが急がれている。

■《大集合》はできるか

地域共闘をつよめていくことが官公部門労組の《大集合》をうながすことになるが、民間でも全民労連にいかない、いけない組合はまだ少なくない。統一労組懇には入れないが、かといって「連合」にも入っていない組合は、新聞労連、全印総連、全国一般、全港湾、全造

船機械、国労、全建総連、観光労連、出版労連、映演総連、音楽ユニオン、電算労、プロ野球労組などである。これらのなかには「連合」に行きたい勢力をなにかかえていたり、あるいはプロ野球労組のように左派のナショナル・センターにかならずしも《大集合》できないだろう組合もある。だが、これらの多くの組合と統一労組懇の民間組合、そして民間大企業分野の連絡会や争議団などの産業別少数派労働運動とが合流すれば、ビッグビジネス・ユニオンの「連合」に対抗する出発点としては十分の布陣となるだろう。なによりも、これらの労働組合は激しい争議をたたかってきたり、中小零細企業分野に組合を確立するために苦勞している、労働組合らしい労働組合である。「連合」にいかない、いけない組合の《大集合》がいま必要とされている。

Ⅴ

新しいユニオン像を求めて——PART 1

「連合」にいかない、いけない労働組合が《大集合》して、労資癒着の「連合」でもなく、企業別組合を「所与の条件」とした総評運動でもない新しい労働組合運動を創造するとき、

日本の労働組合は生まれかわり、企業社会を克服する大きな力になるだろう。だが、その道筋はそれほど容易ではない。

組合再生のうえでまず考えなければならないことは、日本の労働組合はすべて同じような環境のもとで存在しているのではないということである。民間大企業と中小零細企業、官公部門という三つの異なった分野に労働組合はあり、それらの複合体でなりたっている。したがって、それぞれの分野で、新たな組合運動を模索することが必要になっている。いくつかの点について考えていこう。

■大企業少数派労働者は……

民間大企業の問題である。ここでは困難な状況のなかで企業を超えた自立した労働者集団を、「連合」の対抗勢力として形成することがまず第一歩として必要なことだろう。中林賢二郎氏はこう述べていた。「今日の大企業の企業別組合には、なお労働組合的要素が若干のこざれているものの、資本との癒着をつよめ、労働組合ではない従業員会、もしくは会社組合へと、転化しつつある」と現実をみて、「それからの離脱とあらたな組織への参加を考えることも必要になるであろう」とのべている（『日本の労働組合運動 5』大月書店、一九八五

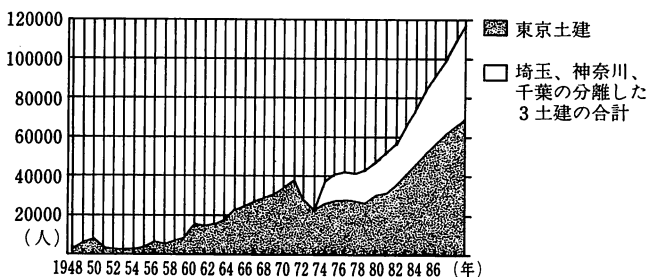


年)。

「離脱」の時期や形態はいろいろあるだろう。その労働者集団が労働組合になるのか、労働者の自覚的な部分で一定の期間とどまるかは、その産業の状況による。だが、問題は企業の枠をこえた労働者集団を産業別に結びつけることの重要性を理解することである。いつの時期にも、どの国でも、経営者は労働者の階級的な団結をはばむためには企業ごとに労働者を分断し、封じ込めるのであって、労働者はそれを打破するために企業横断的な産業別に結集した運動をすすめてきたのである。それが長期にわたる困難な事業であっても、さけて通ることはできないことをアメリカやドイツで会社組合を克服した歴史はおしえている。

産業別の労働者集団は、企業に埋没させられている大企業労働者に組合運動の立場から、企業を超えた産業別の視点で政策提起し、働きかける主体になるだろう。その産業政策や企業政策は、企業内では少数派でも国民の多数の支持をえられるにちがいない。実際の運動も、個々の大企業のなかで労働者の要求をとらえ運動にする段階から、争議を契機にして企業を超えて産業別に少数派労働運動が連携する段階に入ってきている。また、少数派「第一組合」も企業の枠内の企業別組合のままでとどまるわけにはいかない。さらに企業城下町を中心に地域で大企業の雇用削減に反対する共闘会議もできているが、これも地域の視点から反大企

●組織拡大に成功しつつある東京土建一般労働組合の組合員数



(出所) 東京土建大会資料より作成

【東京土建一般労働組合の組合員数】

日本の労働組合運動の後退とまったく対照的に70年代後半から飛躍的な拡大をおこなっている。東京土建は、労働者だけではなく一人親方や零細な雇主を含む産業別の居住地組織である。東京で、町場の建設職人全体の4割、野丁場の7%を組織している。

業の運動を展開するうえで有効なたたかひになっている。階級的なナショナル・センターの形成がこのような運動を飛躍的に前進させる契機になることはまちがいない。ナショナル・センターが大企業の少数派運動にたいして直接的に結びつくわけではないが、中間に「産業」と「地域」レベルにおける運動と組織をはさみながら、強靱にたたかいつづけている少数派労働者の大きな後ろだてになるだろう。

■企業をこえた転能重視の組織づくり

中小零細企業の分野でも新しい運動の萌芽がみられる。日本の労働組合の組織率は一九七五年から年々低下の一途をたどっている。これは、個々の特定の企業の正社員にしか組合員の資格を与え

ていない企業別組合の構造が、非正社員や中小企業労働者の増加に対応できないからである。この企業別労働組合の組織原理をそのままにしているのは、組織化はすまないし、労働組合は日本の労働者にとってほんの一握りの者の組織でしかなくなってしまふ。労働組合が地盤沈下すれば労働者の生活向上も社会変革も前進しない。

組織率の低下と組合員数の減少にもかかわらず、組合員をふやしている組合もある。その端的な例が、東京土建や神奈川・埼玉・千葉土建などの建設産業の労働組合である。東京土建は一九八〇年代になって毎年ほぼ五〇〇〇〇人の組合員を拡大している。二年ごとに一人を増やしていることになる。現在七万五〇〇〇人である。この組合は企業別労働組合の組織形態をとらず建設産業の労働者、職人を居住地ごとに組織している。

また音楽家の労働組合である音楽ユニオンも、人数はそれほど多くなくても組織を拡大し、音楽業界で確固たる基盤を固めている。これらの労働組合は、企業にかかわらない職能的な労働組合という特質がある。プロ野球労組もそうである。中小零細企業やフリー労働者の分野では企業をこえた組織の確立のために職能的な視点が重視されてきている。

それともかわるが、企業別組合の連合体のなかに職能的な個人加盟の組織をつくり未組織労働者の組織化の受け皿にする組織方針がだされ実行にうつされている。電算労や観光労

連、出版労連、映画総連などである。日本の労働組合も企業別に組織する方法と個人加盟として組織する方法との二つの柱を組織方針にしつつある。

VI

地域づくりの担い手として——PART 2

日本における労働組合の再生は、三つのレベルで考えられなければならないだろう。一つはナショナル・センターのレベル、二つは産業レベル、そして三つめが地域のレベルである。「地域と労働組合」の問題は地域共闘や争議支援だけでなく、企業別組合の欠陥克服の一方途としてとらえることが今日重要になっている。

■地域の原理と同じ職能の結合

わが国の産業別組織は、ほとんどが、企業別組合という企業の枠を保持したままで産業ごとに連合しただけであり、企業横断的な全国的個人加盟組織である産業別労働組合とは無縁のものである。したがって、企業内の職場闘争を展開したからといって、それが企業意識の

克服にただちにつながるわけではない。

企業内の原理にたいして産業の原理と地域の原理を対置しなければならない。

その地域の原理とは、まずは「地協」とか「地域ブロック」とか呼ばれている産業別組織のなかの企業をこえた組合員の結集、交流を重視することからはじまる。そして、そこから、特定の労働組合の枠をひろげ、同じ産業あるいは同じ職能の労働者との地域での連帯に発展させなければならないだろう。

金属の労働者、出版の労働者、あるいはタクシードライバー、トラッカー、教師、看護婦など同じ産業・職能の労働者が、労働組合の違いを問わず、未

●わたしの発言

◎首都労働運動の伝統守る共同を

三栖 義隆

一九八七年一月二〇日、「連合」の発足に反対する首都労働者五〇〇〇人が日比谷野音に結集した。軍拡・臨調路線と労働戦線の右翼再編に反対する首都労組連絡会（国労・都職労など三八万人）が呼びかけ、主旨に賛同する多くの組合の共同で開催されたものである。

集会には、統一労組懇や労研センター代表、争議組合も連帯にかけつけた。

首都にはすでに東京統一労組懇とともに階級的労働運動の潮流が、東京春闘再構築の旗をかがげ多様な共同行動と八七年の三・八にみられるように大集会も成功させている。

また中央段階で「連合」との合体を志向する「官公労協」が結成されたが、公務員共闘の場でこの結成に反対した都労連を初め、都教組、高教組、大学

組織労働者をふくめて連帯できる場が地域でつくられるならば、それは企業別組合の欠陥を克服する大きな手になりになるだろう。

■地域労組（ローカル・ユニオン）づくり

「地域と労働組合」でみておかなければならないのは地域労組である。地域的な労働市場は製造業や小売業、飲食店、サービス業など中小零細企業分野でますます膨らんでいる。まだ大部分が未組織労働者である。それでも、労働者の連帯を求める動きが最近おきている。それらの組合の名前が、「地域

職組の教育三組合、都職労、国公東京など「右翼再編反対」で一致する東京の官公労組合は、この官公労協の首都版は絶対に許すことはない。

財界の某氏が「連合」は発足したが、東京ではうまくいかないと思う」と語ったが、首都の労働者・労働組合は、歴史的な安保闘争を初め、全国の労働者階級のたたかいの先陣を担ってきた歴史をもっており、現在版産業報国会への道、連合路線に組みすることはない。

春闘でかならず、首都労働運動の歴史と伝統を守る壮大な共同行動を成功させ、連合路線に痛打を与えるとともに、新しい階級的労働運動構築の流れをつくりだすことを確信している。

（東京都職労書記長）

労組・きずな」や「江戸川ユニオン」などの名前からもわかるように、ほとんどが地域労組（ローカル・ユニオン）、または一般労働組合のかたちをとっている。

地域労組の活動は、相互扶助・共済が軸になっている。日本の労働組合で、共済活動がいちじるしく低調なのは、企業による福利厚生制度が大企業でととのっているからであり、地域労組の共済活動は非常に大切な活動といえる。同時に、労働組合の発展がそうであったように、この相互扶助・共済活動を基盤にしつつ、その地域の賃金・労働条件の改善に今後、本格的に取り組むことが大切になっている。このような地域労組にたいする地域共闘組織の全面的なバックアップ態勢が必要とされている。

■地域社会の民主主義的変革の担い手として

ところで、今日、地域の再生そのものが労働組合の課題になっている。日本は農村社会から産業社会への転換が急速であったため、ヨーロッパと異なり、都市における地域社会の形成が未熟である。しかも、地域の担い手であるべき壮年男子のあらかたの人びとは、今日、企業戦士・会社人間と化し、企業にエネルギーをすいとられ、地域では「定時制住民」ではない。今日の日本の地域社会は、政府・財界による地域破壊を切り返し、地域を再生する

にいたっていない。

地域再生Ⅱ地域づくりのためには、第一に、地域における経済民主主義の運動を發展させることが必要である。地域における経済の活性化をはかり、大資本を排して、民主的な経済主体が直接的に提携し合う経済的なネットワークづくりは、この資本主義の経済システムのなかでも限られてはいるが、可能だし、必要にもなっている。労働組合や労働者生産協同組合、生活協同組合などの連携が現在すすんでいる。

第二には、社会的、公共的サービスの「共同体」的發展がもとめられている。かつての共同体が解体され、そのもっていた相互扶助機能は政府や自治体のおこなう社会保障や社会福祉、社会的サービスにかわった。地域の生活はもはや個人を単位にしては成り立たなくなっており、社会的、公共的サービスが必要不可欠になっている。ここに地域における共同と連帯が成り立ちうる大きな根拠がある。水準や制度の充実をめざすとともに、保育から老後までの福祉の問題、さらに教育、医療などの面で、地域の人びとが協同していく、地域の共同体的な發展が必要になってくる。

第三には、生活や文化の面での地域コミュニティ組織の形成が必要とされている。地域社会が未成熟で住民は個々バラバラな状態にあるが、その一方、企業社会では「企業共同体」

といわれるぐらい人間関係が濃密である。労働者や住民の連帯をめざした生活や文化の労働者組織、地域コミュニティ、文化協同組合の組織化が重要になっている。

このような地域再生Ⅱ地域づくりを労働組合みずからの課題にするとき、労働組合は地域に根ざし、地域を民主主義的に変革する担い手になりうるだろう。

VII

こんなナショナル・センターがあつたら……

■小なりといえども何ができるのか

ナショナル・センターは産業別ごとの加盟全国組合の調整機関であるが、日本の労働組合構造からみるとナショナル・センターの機能はとくに重要になっている。日本の企業別労働組合は個々の企業の単位組合ごとに規約や執行権、財政権をもち、きわめて独立性がつよい。独立性がつよいために企業のなかに目が向く労働組合にもなっている。したがってナショナル・センターは、企業別組合の欠陥をおぎなうために意識的に全国的な組合運動をすすめる必要があるし、そのような機能をもとめられている。

だが、これまでの総評や同盟はそのための運動をどれだけやってきただろうか。企業別組合の欠陥を克服する努力がなかったわけではない。一九五〇年代後半、総評は未組織労働者の組織化を「合同労組方式」で意識的にすすめたこともあるし、争議の支援に大きな力をさいたこともあった。しかし六〇年代以降、総評オルグや個々の努力はあったとしても、このような取り組みはナショナル・センターレベルでは大きく後退した。春闘の指導や、組合員への社会党支持のおしつけの選挙活動とその枠内での政治運動に一面化していった。

「連合」勢力に対抗する新しいナショナル・センターはナリはたしかに小さいかもしれないが、これまでの総評や同盟とはまったく異なった役割を果たすにちがいない。争議団共闘というのがある。中小企業でおきた争議や大企業の労働者がおこした争議を幅広く支援するための共闘組織であるが、本来ならばつくる必要はない。ナショナル・センターが争議支援に本腰をいれていないから別個に争議団共闘をもうけているのであり、そもそもナショナル・センターそのものの役割なのである。

また「職場に自由と民主主義を確立する連絡会」がある。これも民間大企業の職場で企業のやり方に抵抗している労働者をいまの大企業労組は守らず、逆に企業と一体になって抑圧しており、またナショナル・センターもその労働者になんの支援も与えていないために、こ

のような団体をつくらなければなくなっている。これも階級的なナショナル・センターができたならば、組織をあげて援助していくことができるだろう。

「未組織センター」というのも、各組織が協力して未組織労働者の組織化をすすめる組織である。総評も組織化をまったくやらなかったわけではないが、ナショナル・センター規模にはならなかった。未組織労働者の組織化もナショナル・センターができたならば、飛躍的にすすむだろう。たとえば、さきの東京土建は秋に拡大月間をもうけて全都的に拡大運動をとりくんでいるが、ナショナル・センターができたならば、加盟単産が未組織労働者の組織化の「受け皿」組織をそれぞれつくり、協力しあって全国的規模で一斉に組織化運動を展開することもできるだろう。

一つひとつの争議にしろ、組織化にしろ、政策・制度闘争にしろ、これまで階級的ナショナル・センターがなかったためにどれだけ運動が系統的で持続的な発展をとげられなかったか。この状況がナショナル・センターができることによって大きく打ち破られるにちがいない。

■自立した生活レベルの向上

とくに、ナショナル・センターの運動にとって社会保障や社会福祉、最低賃金制、住宅政策、文化政策など生活と労働のあらゆる分野で、社会的制度を向上させることが重要である。企業別労働組合は、個々の企業ごとにその経営者に労働者の要求を実現するように迫る。欧米ではまずもって全国的経営者団体であるし、政府である。ここから労働・生活条件は企業のいかんにかかわらず平等にゆきわたることになる。

たとえば、ヨーロッパの児童手当をみると、フランスでは第二子に月一万二〇〇〇円、第三子に二万九〇〇〇円、西ドイツでは第一子に月五〇〇〇円、第二子に一万二〇〇〇円というぐあいに国家が国民に平等に給付を与える。日本では企業に要求する賃金のなかに家族手当があり、企業ごとにまちまちである。年金の水準もヨーロッパは日本よりもはるかに高い水準であるが、日本の場合には個々の企業の退職金が年金の低水準をややおぎなっている。だがその退職金の年金化、つまり企業年金によって厚生年金にうわのせでできる程度もまた大企業ほど大きい。月三〇万円を終身保障される大企業労働者もいれば、厚生年金だけで老後をすごさなければならぬ労働者もいる。また、ヨーロッパの労働組合は住宅の要求はせず、政府に大量の公共的低家賃住宅の建設を要求する。企業別組合は企業のなかで要求を実現し

ようとするから政策・制度闘争が弱くなる。また逆に社会的制度の水準が低いから企業に依存せざるをえない。大企業ほどその依存の程度は大きいから格差はひらくばかりである。この悪循環を断ち切り、政策・制度闘争を飛躍的に発展させることこそがナショナル・センターの課題でなければならない。そうすることによって多くの労働者にも、企業に依存することなく、自立して生活向上をはかることのできる道がみえてくるだろう。

VIII

企業社会と決別する普通の人びと

■競争秩序からの決別

日本の企業社会の仕組みは、会社人間・企業戦士をうみだし、世界に冠たる国際競争力をつけ「経済大国」をつくりあげた仕組みであるが同時に、それは、労働者同士の競争にかりたて弱肉強食の競争社会をつくり、労働者を身心の「傷ついた戦士」にし、家庭を「父親不在の家庭」にしたみなもとでもある。企業社会から自立した労働組合とは、一部の積極的な組合員だけのものではなく、このような企業社会と決別する「普通の人びと」に支えられて

《PART III》 労働組合をつくりかえる



いなければならぬ。

日本の働く人びとにとって、企業のなかでその仕組みから一步身を離れた立場をまずもって確立することが必要だと思われる。その地点から出発して、再び企業における労働のあり方を問い、競争主義的な職場秩序に挑戦していくことになるだろう。企業意識に埋没したままで企業の仕組みを変えることはできないからである。

企業社会から身を離すことは、まず企業社会のかなめである競争秩序に執着しないことである。たとえば、それは、大手スーパーなどでは全国ネットワークのどこへでも配転され昇進も有

●わたしの発言

◎オルタナティブなユニオンを

めざして

石沢 賢二

「連合」の発足、やがて総評が解体。そして組合組織率が二七・六％。わが国の労働者・労働組合にとってオルタナティブなナショナルセンター確立、労働組合の自己革新をめざした運動構築がもたらされている。

その対処は、実態にそくしてリアリティに富んだ構想でなければならない。決して、空想的、投機的なものであってはならない。

賃金闘争でいえば、格差が拡大し、雇用形態が多様化しているなかでも、ベースアップ方式が中心で、企業横断的な規制をはかる機能がきわめて弱い。労働時間をふくめて、法制度による規制強化を求めていくとしても、産業・地域別の拘束力をもつ規制方法を探求していくべきである。

「連合」がいう「総合生活改善」というネーミン

利なコースと、昇進は遅れるが一定の地域から離れずにすむコースとを選択させる制度ができているが、躊躇することなく後者を選ぶことなどがそうだろう。

今日、日本の経営を能力主義的に再編成する動きが急速である。つまり上層に昇進できる者が限定され、「終身雇用」として定年までいられる者が狭められてきている。「イス取りゲーム」のイスが少なくなっても、あくまでも企業にとって中核的な労働者として最後まで残ろうとする競争も激しくなるが、同時に昇進競争にやぶれた者や厭戦的な気分の者、昇進競争からはじかれて

グがもつひびきは説得的である。大量の人員削減、出向、配転、単身赴任などの労務管理を容認した。総合生活改善は、内実とネーミングがもつ語感とのあいだに、たいへんな距離をつくっている。

産業・雇用空洞化、地域経済の衰退、大企業の横暴への民主的規制のたたかいこそ、労働者・国民の生活・労働をトータルにとらえた新しい質をつくる運動である。これらの運動のテーマは多様であり、主体形成は内発的におこなわれるものと思われる。

運輸一般のささやかな実験、企業城下町・自治体での雇用・地域おこし運動、生協などの運動・事業体とのネットワークもやっていきたい。地域、業種のなかに多くのヘゲモニー装置がつくられ、さらにつくられようとしている。これらの装置へ主体的にかかわることで、運動高揚の契機と、わが国労働組合運動に欠けていた「横の連帯」をつくっていかれると思う。

(運輸一般委員長)

いる者も多くなる。このような昇進競争の戦場から離れている労働者は、中高年労働者や女性労働者、専門職、研究・技術職の労働者などであろう。

たしかに企業のなかでの猛烈な上昇志向に疑問を感じたり、仕事だけが人生ではない、会社は会社、家庭は家庭と割り切り、豊かに生きようとする人びとも増えている。赤川次郎の『壁際族に花束を』は、そんな男性を応援しているようだ。エリート社員ではないもう出世しない壁際族の課長とヤングOLとの会話がいった。「課長さんって、すてき」「そうかね」「出世には縁がないようだよ」「出世する人なんて、いくらもいますよ。でも、課長さんみたいな人って、他にいない」。

べつにオフィス・ラブの会話ではない。他人をけ落とし、ひたすら出世の道をいくのではない者に、若いOLは人間としての魅力を感じたのだ。

■「新人類」はどうする

また「新人類」と呼ばれる若者のなかにも企業意識から離脱する芽はみられる。

椎名誠は『日本経済新聞』（一九八七年七月二日）でこういつている。「電車の中で辺りをへいげいしているおじさんに気づきませんか。会社の地位がどこでも通用すると思っ

んでしょう。私は新人類なんて常識のないガキだと思いますが、非常識でも『オレは会社とは違う』という価値観を出してきたのはいいことかも知れません』と。「新人類」は新しい労働組合の論理と倫理に包まれたとき大きな力を発揮するだろう。

■「脱企業人」のネットワークづくり

企業社会から身を離すことは、また企業だけでの狭い社会に埋没しない多様な人間関係をもつことでもある。それは地域や家庭での豊かなむすびつきや、そして企業をこえた同じ産業人や職業人としてつながりをもつ「脱企業人」をめざすことでもある。とくに《PART I》のⅧ「働きすぎをやめて“ゆとり”と文化をわが手に」でみたように、「企業社会の洪水はわが家庭におよびぬ」であって、家庭はいま病んでいる。家庭と子どもたちは、「父親不在の家庭」と、「いい大学、いい会社」のコースこそが生活の安定につながるといういまの学歴競争によって傷つけられている。

アグネス・チャンは「子どもの将来を考えても、日本には、いい学校↓いい大学↓いい会社というコースしかないんですね。可能性が少ない国は貧しいと思います」（『朝日新聞』一九八七年六月二八日）といているが、このようなコースしか子どもたちに与えていない大

人社会の仕組みを変えると同時に、子どもたちにとって、いま現在、受験競争に駆り立てられるのではなく、豊かな世界を少しでも与えられるような地域や家庭がなければならぬ。そのためにはまず企業戦士を廃業することが不可欠である。

このように労働者の労働や生活のあり方を問い、「脱企業人」のネットワークを産業や職業や地域でつくりあげることまた、「連合」勢力に対抗し企業から自立した労働組合をつくっていくうえでの課題にもなっている。

IX

豊かでゆとりある生活向上は……

■豊かさ・ゆとりの国際比較

「ラビット・ハッチ（ウサギ小屋）に住むワーカ・ホリック（仕事中毒）」という日本の労働者の働きぶりにたいする海外の批判が高まってから大分たっているが、日本の労働者の働かされ方はいっこうに変わっていない。このヨーロッパ諸国の批判は十分に根拠がある。

ヨーロッパの先進資本主義国は、国際競争力や技術革新の水準、失業率などの面で「経済

〈PART III〉 労働組合をつくりかえる

●時間外労働の国際比較

アンケート回答者の1ヵ月当たりの時間外労働

	総 計		男 子		女 子	
	「なし」の 人の比率 (%)	平 均 時 間	な し (%)	平 均 時 間	な し (%)	平 均 時 間
西 ド イ ツ	60.5	6.2	51.0	7.9	86.0	1.9
フ ラ ン ス	69.7	5.1	60.4	7.5	83.7	1.5
イ タ リ ア	76.9	3.1	71.6	4.2	86.5	1.2
スウェーデン	44.4	5.5	34.9	6.6	62.2	3.2
イ ギ リ ス	68.5	6.1	52.0	9.4	84.3	2.9
ハンガリー	72.9	4.6	71.8	5.7	73.7	3.9
ユーゴスラビア	59.6	8.4	55.4	9.7	67.2	6.3
ポーランド	72.1	6.4	66.8	8.3	79.6	3.7
香 港	46.7	11.9	43.1	19.5	51.6	6.6
日 本	3.3	35.8	2.1	39.1	12.1	12.6
10 カ 国 平 均	57.5	9.4	50.9	11.8	68.7	4.4
西 欧 5 カ 国	64.0	5.2	54.0	7.1	80.5	2.1
東 欧 3 カ 国	68.2	6.5	64.7	7.9	73.5	4.6

(出所) 電機労連『調査時報』1986年6月(212号)

【1ヵ月の時間外労働の国際比較】

残業時間にかんしては資本主義国と社会主義国との違いはなく、ヨーロッパと日本の大きな格差が目立つ。日本は資本主義国のなかでも特異な存在になっている。

「先進国病」などとやゆされているが、労働者の暮らしぶりは、日本よりもはるかに豊かでゆとりのある生活である。フランスのバカンスは有名だ。年休を夏に一斉に消化するために、事業所の約半分は閉鎖して、休みにする。その休業期間は四週間以上が六六％を占めている。西ドイツの年次有給休暇は立法で三週間、労働協約では四〜六週間になっている。夏のバカンスもゆったりしているのである。日本のように前後が渋滞ではさまれた僅かな夏休みの小旅行とは違う。しかも、バカンス先の施設が混雑しないように西ドイツで

●わたしの発言

◎あらゆる職場に自由と民主主義を

三瀬 勝司

八七年、神奈川の争議団は、司法反動が叫ばれているなかで、大企業を相手に三つの勝利判決を出させました。一つは三菱録電事件で、東京高裁において、会社のおこなった配転解雇は不当労働行為であると判断されました。二つは日産厚木事件で、横浜地裁において、組合のおこなった除名・会社のおこなった解雇は無効と判断されました。三つは池貝鉄工事件で、横浜地裁において、会社の大量指名解雇は無効と判断されました。

円高による産業空洞化のなかで、あらゆる産業に人べらし「合理化」攻撃が加えられています。この三つの判決は労働者の有利な武器となるものです。現在私たち職自連は、統一労組懇や三争議団と支援共闘会議と相談し、各争議の全面解決を目指して、共同行動に全力を挙げています。

は年休の分散化がはかられ、学校の夏休みもそれに合わせて六月から九月の間で州ごとにずらして決められている。

年次有給休暇の法制をみても、先進工業国のなかではアメリカの一―二週間、カナダの二週間を除くと、三週間、四週間が主流で、フランス、スウェーデン、スペインなど五週間の国も多くなってきた。日本の労働基準法の六日は世界一〇〇カ国のなかでフィリピンの五日について、世界第二位の低さである。世界の趨勢から取り残され、そのなかで経済大国日本が存在しているわけである。週休二日制をとっても、欧米には「完全週休二日制」という言

さらに神奈川では、日本鋼管の鶴見製作所において、潮流間の昇給昇格反対闘争が神奈川地労委で勝利し、大衆的な「合理化」反対闘争が、職場の「希望の会」で取り組まれております。また京浜製鉄所においても、一五年にわたる人権裁判から一一五名の第二次原告団が結成され、「産業の空洞化に反対する川崎市民会議」も結成され、争議も大詰めを迎えています。そして国鉄の分割・民営化反対闘争において、県下のたたかう労働組合の結集と、生きいきとした地域共闘が取り組まれ、横浜人活五名の「勝ちとる会」も結成されました。

以上のように①主戦場の職場で大衆的にたたかい、②第三者機関で会社の不当性を明らかにし、③会社を社会的に包囲し、④たたかう主体を強化拡大をし、⑤あらゆる職場に自由と民主主義を確立する、またもな労働運動構築の方向で奮闘しています。

（職場に自由と民主主義を確立する神奈川県連絡会事務局長）

業はないように週休二日制とは毎週二日休みをとる制度であり、完全週休二日制が当たり前なのである。一方、日本では完全週休二日制の普及率は約一割である。しかし大企業では約五割であるが、小零細企業では数パーセントの普及状況であり、あまりにもヨーロッパとかけ離れている。

日本の労働者にとって、少なくとも先進国なみのILO水準の労働条件を実現することは切実な当面する課題であろう。それは賃金、労働時間、「労働の人間化」、社会保障、最低賃金制、住宅制度、文化政策など労働者の生活と労働のあらゆる分野において日本的低水準を脱却することである。ヨーロッパの労働者の生活と日本の労働者の生活との違いは、日本の財界がいうようにヨーロッパの労働者は余暇選考がつよく、日本の労働者が勤勉だからというわけではない。経営者や政府に対決して前進する労働組合運動の違いが、生活・労働条件の水準の差を生んでいるのである。日本の労働組合運動の階級的前進こそが労働者のゆとりある豊かな生活を実現する道である。

■労働者生活を向上させる国づくり

それと、あと一つみておかなければならないのは、ヨーロッパの先進国の多くでは、社会

民主主義の政府であれ社共の連立政府であれ、保守政党ではない労働者政党がかなりの期間政権の座につき、その政党が社会保障などの社会改革の政策をすすめたことである。だが、その場合、これらの政党の背後には強大な労働組合が存在していたのである。典型的な例はスウェーデンで、「福祉国家」といわれるこの国では四四年間にわたる社民党政権がつづいたが、この国の労働組合組織率はブルーカラーで九割、ホワイトカラーで七五%にもおよんでいる。

日本では「政府・独占資本」とか「企業国家」とかいう言葉がつかわれるように政府は大資本と一体のものであるが、国家のその本質は変わらないとしても、イギリスや西ドイツでは「労働組合国家」(Trade Union State)という言葉がつかわれ、国家が労働組合に支配されているのではないかというぐらい労働組合の力がつよい(山口定『現代ヨーロッパ史の視点』、大阪書籍)。つまり「福祉国家」は「労働組合国家」なのである。この労働組合こそが、一九二〇年代から三〇年代にかけて確立した産業別労働組合や一般労働組合であり、戦後さらに一国的な規模で大きく発展し、国の政策を労働者生活に有利なように改革してきたのである。日本の企業ごとに分断された企業別労働組合とは、まったく異なったものである。

■国際連帯をどうする

国際的な視野に立って労働者生活の水準をみる必要があるが、それと同時に、日本の労働組合にとって、いまこそインターナショナルの立場が求められている。日本の大企業は多国籍化を急テンポですすめ、アメリカやヨーロッパ、そしてアジアへと海外進出をはかっている。海外に進出した日本企業が進出先で問題とされているのは日本の労使関係の輸出である。進出先の企業で、労働組合を企業内に封じ込め、産業別労働組合にたいする露骨な敵視政策とアンチ・ユニオニズムを追求している。アジア諸国でも日系企業は低賃金と反労働者的な労務政策をおこなっている。これらの海外進出を「連合」勢力は支持しているが、それと対決するナショナル・センターは、先進資本主義国の労働者やアジア諸国の労働者との国際連帯を発展させなければならない。