

第一章

現段階の労働組合運動の「停滞」を飛躍に
転換させるために——経済民主主義のための地域コミュニティ運動をふまえて

黒川俊雄

はじめに

第一巻の第一章「労働の意義と現代労働者支配の歴史的位相」の最後で、「わが国における現代労働者支配にたいして労働者の反抗を発展させていくためには、何が可能であり、必要であるかは、もはや改めて指摘するまでもないであろう。職場でのたたかい、地域でのたたかいをおこし、都市コミュニティづくりを下からすすめていくために、職場の活動家が、企業の枠をこえて、争議団の活動家もふくめて、交流し、共闘を発展させていくことこそ重要な課題である」とのべた。しかし「改めて指摘するまでもない」どころか、問題は、労働組合組織論としてはまさにここから出発しなければならない。

この文章のなかでは、職場でのたたかいと地域でのたたかいとがただ並列されているにすぎないが、労働組合組織論としては、まさにこの両者の関係こそが具体的に語られなければならない。

わが国の労働組合運動において弱いのは、地域でのたたかいだとよくいわれる。しかし、職場でのたたかいも決して強いわけではなく、むしろ弱いといわなければならぬ。しかも最近では、職場で労働組合運動が空洞化してきている。それどころか、欧米諸国では職場協定として労働組合が結ぶあたりまえの協定が「ヤミ協定」だなどといわれて否定されるようになってきている。だからこそ地域でのたたかいも弱くなつてきているのだといえる。

しかし、戦後労働組合運動の歴史のうえで、炭労は単組によつてちがいはあつたが、職場闘争において強かつたにもかかわらず、地域闘争において強かつたとはいえないし、むしろ弱かつたといえるだろう。三池闘争の敗北の原因はそれだとさえいわれている。そうだとすれば、職場でのたたかいを強めれば、地

域でのたたかいがひとりでに強まるなどと、単純にはいえない。

しかしながら、戦後、地域でのたたかいが重要だといわれて地域へ活動家が出かけて行っているあいだに、職場でかれら活動家の指導権がうばわれ、労働組合指導部の「右傾化」がすすめられたこともあった。戦後、産別会議が「民主化同盟」（民同）派によつて内部からその分裂と崩壊を促進されたときもそうであったし、三池闘争の支援と称して活動家が「三池へ」「三池へ」と結集したときも、かれら活動家が出はらっているときに職場で同じようなことがくりかえされた。

では、職場でのたたかいと地域でのたたかいとの結びつきはどのようにつくられるのであろうか。そこには、もつともっと深刻な問題がひそんでいるはずである。

一 現代日本の労働者の弱点を克服するために

1 現代日本の労働者の弱点とその克服の方向

〈現代日本の労働者の二つの弱点〉

すでに第一巻の第一章のなかでのべたように、「わが国の労働者階級のなかには、生産的労働者層からいわゆるホワイトカラー層にいたるまで、まだ出身農村・ふるさとへ盆、暮で帰省するというような形で農村から完全には分離されていない層が多い」。これは、いうまでもなく、一九五〇年代後半以来の重化学工業化に偏った異常な「高度成長」政策によって、自営業者層としての農林漁業従事者が、非農林漁業、とくに製造業、なかでも重化学工業の雇用労働者に多数、短期間に移行し、日本経済の「高度成長」破綻

後も、この移動が、徐々にではあるが、つづいてきている結果である。実際、一九五〇年から一九八〇年までの三〇年間に、自営業者層としての農林漁業従事者は、三分の一以下一〇〇〇万人以上も激減した反面、雇用者としての労働者階級は、三倍近く、二四〇〇万人も激増している。

以上のような結果として、現代日本の労働者のなかに、いわば「ふるさと帰省」型人間が多いということは当然としても、このことは、つぎのような二つの弱点を現代日本の労働者に刻印している。

第一には現代日本の労働者は、戦前のように、前近代的・半封建的な後進性からは脱皮してきているとはいえ、「自由な労働者」として自分の労働力を「自主的」「自発的」に売って時間ぎめで消費させるという貨労働の規律にまだ十分に慣れさせておらず、それゆえ労働力の売手と買手との権利対権利の二律背反をとおして、けじめをもつて労働しながら、欲求を権利としての要求に高めることができにくい、という弱点をもっている。

第二に、日本の労働者は、第一の弱点から、年次有給休暇を、欧米諸国の労働者のように取得して余暇を楽しむことが少なく、益々暮に出身農村・ふるさとに帰省することはあっても、職場では、時間外労働や休日労働をおこなって休暇もとらずに働き、職場周辺地域ではもとより、居住地域でも、地域コミュニティをつくろうという余裕も意欲も乏しく、地域住民との交流によつて、共通の欲求を権利としての要求に高め、その地域の社会保障、社会福祉、公共施設、公共サービスの整備改善を地方自治体・国にすすめさせる運動に積極的になりえないという弱点をもっている。

〈現代日本の労働者の弱点を克服する方向〉

このような二つの弱点こそが、職場でのたたかいと、地域でのたたかいとが同時に弱い原因となつているのであり、この二つの弱点を克服することなしには職場でのたたかいと地域でのたたかいを結合させて

いくことはできない。それでは、この二つの弱点を克服するにはどうすればよいのか。職場の活動家が、労働者の「ふるさと指向」を批判して帰省をやめさせることによって、この弱点が克服されるものでないことは、いうまでもない。

まずこの弱点を克服するためには、職場の活動家自身が、「自主的」「自發的」に労働力の消費である労働をおこない、しかもその労働における作業の仕方を法則として（経験則としてであれ、科学的に認識された法則としてであれ）、積極的に把握することによって、職場の仲間に信頼されるとともに、会社・上司にいちもくおかれのような存在になることが重要である。しかも、そのうえで、賃労働の規律にしたがって「自主的」「自發的」に労働力を時間ぎめで消費させ、けじめをもつて労働し、会社・上司にたいして、「自主的」「自發的」に売っている自分の労働力の価格である賃金および労働力の消費の条件である労働時間や労働諸条件の改善を、権利として要求していく活動を積み重ねていく必要がある。なぜならば、現代日本の労働者はまだ賃労働の規律に慣れさせられていないということから、どんなに弱点をもつていようとも、やはり、すでに労働力の売手であるかぎり、労働力の買手である企業が、自分のもの（資本）を自由に処分し、自分自身の利益（利潤）だけを追求し、買手の権利として、労働力の価格を最小限に、労働力の消費を最大限にすることを要求するのにたいして、自分のものである労働力を自由に処分し、自分自身の利益（自分の労働力の維持・再生産）だけを追求し、売手の権利として、労働力の価格および消費の諸条件を改善することを要求するという権利対権利の二律背反を通じて、労働力の売手としての共通の利益をまもるために、自分たちを不利にするお互いの労働力の売手としての競争を抑制する団結、連帯を主的にひろげていきうる存在だからである。そして労働力の売手としてその買手と法律上、対等・平等な人格として雇用契約を結ぶことによって、実質的な労資の対等・平等を追求しうる存在だからである。

だがこれではあまりにも抽象的である。つぎにやや具体的にのべることにしよう。

2 現代日本の労働者の弱点を克服する職場での

たたかいと地域でのたたかい

〈現段階の「合理化」と職場でのたたかい〉

一九七五年以来強行されてきた「減量経営」と称する「合理化」は、M E 機器導入を中心とする技術革新、いわゆるハイテク産業構造再編成のなかで、労働者にたいする配転・出向、応援を軸とする要員削減および「小集団」活動・「自主管理」運動・TQCによる労働時間延長と労働強度増大の同時強要を、イソフォーマル・グループの利用によって展開するようになってきている。しかもその配転、出向などは、わが国で法的規制がないに等しいのを利用して労働組合および本人との事前協議・同意約款などを規定した労働協約、就業規則があつても、また、それがなくとも従来から定着している慣行があるばあいにも、それらを無視し、たとえ判例があつたとしても、まったくおかまいなしに、労働力の買手である企業によつて一方的に強行されるようになつてきている。

わが国では、欧米諸国のように、採用時に職務や勤務地などを特定するといふことがないので、どんな職種、勤務地に労働力を配置するかは、まったく経営上の権限に属するという前提に立つて、ときには具体的な理由も必要性も通知せずに、勝手に職種を変更したり、生活設計をくるわせたりするような配転、出向、応援などが、人間の労働と生活をまったく無視したかたちで、個人的に反対する余地すらあたえず、やむをえないものとしておこなわれるようになつてきている。

しかもその配転、出向、応援などが労働組合の同意によつて正当化されているどころか、労働組合の積

極的協力によっておしすすめられてきているだけでなく、職場で労働者の「自主性」をよそおつた「小集団」活動・「自主管理」運動・TQCなどでの「協議」と「合意」というかたちで、おしつけられてきている。

これにたいして、職場の労働者が、その配転・出向によつて、単身赴任など生活設計をくるわされ、生活をいちじるしく破壊されて、重大な不利益をあたえられるとともに、労働諸条件、生活諸条件をひきさげられるという問題、さらに、配転、出向などの結果として、職場に残つた者が、要員削減で、休日、休暇がとれなくなつたり、残業がふえたり、安全衛生基準をまもられなくなつたりするような問題を、労働力の売手としての権利、労働力の売手と買手との平等、人間の労働と生活の尊嚴、基本的人権を自覚していく立場からとりあげ、配転、出向などにかんする本人との事前協議・同意を条件とする協定化や、労働時間短縮（時間外労働賃金の割増率引き上げ、週休二日、年次有給休暇の完全取得、週四〇時間労働制の確立など）を要求し、さらに定時間、休日、休暇、安全衛生基準を無視する経営計画の規制などを要求するたたかいでたちあがつていくように、活動家はねばり強い努力を重ねていく必要がある。

しかも、配転、出向などが労働組合の同意どころか協力によつてすすめられ、労働組合活動が職場で空洞化していることにたいしては、労働組合は本来、幹部・役員や事務所にあるのではなくて、職場の労働者一人ひとりの団結した組織であるということ、労働組合活動の空洞化を職場の労働者一人ひとりが埋めていく必要があるということなどを職場の労働者が認識して、たたかいでたちあがつていくようにすることこそ、活動家の任務である。

また、配転、出向などが、労働者の「自主性」をよそおつた「小集団」活動・「自主管理」運動・TQCなどでの「協議」と「合意」というかたちでおしつけられてきていることにたいしては、その「自主

性」が会社の方針や全社的「スローガン」などを労働者の「体質」にまで「定着」させるためのよそおいにすぎないことを活動家は、明らかにしていく必要がある。そして、配転、出向、応援などを軸とする要員削減、労働時間延長と労働強度増大の同時強要が極限まですすめられればすすめられるほど、たてまえとしての「自主性」でなく、本当の意味での自主性にもとづく不平、不満、欲求が職場の労働者のあいだから出てくるかぎり、活動家は、それらの不平、不満、欲求をよく聞き、性急に自分の意見をおしつけたり、自分の考えで職場の労働者の意見を批判してしまわないような「対話運動」をくりひろげ、欲求を権利としての要求に具体化し、職場の労働者が自主性にもとづく連帯性を発展させることによつて「小集団」活動・「自主管理」運動・TQCによる「合意にもとづく自主性」をのりこえていくようにする必要がある。

〈現段階の地域でのたたかいを発展させる組織的保障〉

しかし、以上のような「合理化」とのたたかいを通じて、職場の労働者がその弱点を克服し、権利を自覚して、休日・休暇を取得し、残業をしなくなつたとしても、ただちにその「自由時間」に地域でのたたかいをおこしていくとはいえない。地域でのたたかいをおこしていくためには、やはり、労働組合の組織のあり方・組織形態が問わねばならない。ただ組織のあり方・組織形態といつても、それは一朝一夕に変えられうるものでも、つくりだされるものでもなく、目的意識的な活動を通じてしか変えられることはできないし、つくりだされることもできない。幸か不幸か、組織的弱点をもつたわが国の労働組合のかなりの部分が「労働戦線統一」という労働戦線の右翼的再編成によつて全民労協に上だけで結集し、下のほう、すなわち職場や地域での活動は空洞化してきている。

そういう意味では、職場や地域で、目的意識的に活動し、活動を通じてわが国の労働組合の組織的弱点

を克服し、組織のあり方・組織形態を変えていく可能性がある。そしてこの組織のあり方・組織形態については、かつて、中林賢二郎氏が『現代労働組合組織論』（労働旬報社）のなかで指摘されたことにも注目しておきたいと思う。

中林氏は、フランスやイタリアの労働組合の基本組織である地域のサンジカに注目し、「フランスやイタリアでは、組合は同一産業の労働者が企業の枠をこえて地域的に結集したもの……がサンジカなのである」（二〇三ページ）、「長年にわたってこのように企業の枠をこえて團結するという組織形態をとつてきたがために、組合員のなかにそうした團結の仕方と意識が定着し、一つの習慣・伝統の力にさえなっていることも見逃してはならないであろう」（二〇五ページ）と指摘され、わが国について、「では、職場でのたたかいを基礎に産業別レベルと地域レベルの統一闘争を真に発展させるためにいま必要とされている具体的な方針、具体的な課題は何か。それは、『企業別組織の産業別勢ぞろい』の実態をとるわが国の産業別組織のなかで、まずもって企業の枠をこえた（大企業・中小企業をとわず）地域交流・地域共闘・地域的統一闘争を活発かつ多面的に行うこと、下部労働者の要求を相互に支持し高めあうこと、そのうえに立て同一産業組織間の地域ブロック組織を強化し、一部の組合でやられてきたように地域ブロックごとに統一要求・統一交渉・統一妥結の方針をつらぬくところまでたたかいを前進させることである。……この環をぬきにして、職場を基礎に産業別統一闘争と他産業組合とのあいだに行われる地域共闘とを発展させようとしても、その両者の統一的発展はのぞめるものではないし、未組織の組織化も大幅にすすむはずはないからう」（二〇六一七ページ）と主張している。

この主張はまことにするどい。ただ、現段階においては、全民労協へ結集してきた産業別組織およびその傘下の企業別組織がこのような方針をとることを期待するわけにはいかない。統一労組懇に加盟する産

業別組織およびその傘下の企業別組織がこのような方針をとり、実践していくとしても、それだけではなく、このような方針をとりえないし、とろうともしない産業別組織およびその傘下の企業別組織のもとに、ある活動家および活動家集団が、争議団などとともに、統一労組懇加盟の民間・公務員労組、および純中立の産業別組織およびその傘下の企業別組織の指導部と連携して、職場の労働者が企業の枠をこえて地域で交流し、共闘していくようになればより強い努力を重ねていく必要がある。

しかも、現段階では、「下部労働者の要求を相互に支持し高めあうこと」だけにとどまらず、地域住民とともに交流し、その要求を支持し高めていくことによって、経済民主主義のための地域コミュニティづくりをめざす運動を開拓していく必要がある。

二 現代日本の経済民主主義のための地域

コミュニケーション運動と労働組合運動

1 上からの地域コミュニケーションづくり

〈独占資本・政府の地域コミュニケーション戦略〉

では、なにゆえ労働組合がたんなる地域共闘ではなく、経済民主主義のための地域コミュニケーションづくりをめざす運動を開拓していく必要があるのであろうか。その理由は、すでに第一巻の第一章の最後で指摘したように、独占資本（経済同友会）が、一九七二年に『七〇年代の社会緊張の問題点とその対策試案』にしめしたように、地域コミュニケーション戦略を打ち出し、着々と具体化してきているからである。

すでに一九六〇年代後半から、企業城下町を中心に、大企業が企業内ローンによる持家化政策をテコに、「豊田ゆたか会」「住友化学修養団」などの地域奉仕活動、地元福祉施設への寄付などによつてボスを掘りおこし、町内会・部落会の役員に立候補させ、自民党・民社党による「企業ぐるみ選挙」とあいまつて、企業コミュニティによる地域コミュニティ支配をすすめてきた。しかも国土庁を中心に三全総の柱となる「定住圈構想」の具体化がすすめられ、自治庁がその受け皿として一〇年間に三二三の広域市町村を設定し、「新広域市町村計画」を発足させた。そしてモデル・コミュニティ地区のコミュニティ・センター設置を軸に企業運営の一部に「住民参加」・ボランティアなど「自助努力」の組織化をすすめながら生活環境整備をおこなうという、革新自治体のコミュニティ計画を先取りしたかたちの地域コミュニティづくりをすすめることになった。とくに農村地帯でこの地域コミュニティづくりは、農家を組織化し、兼業農家の通勤圏までふくめた地域複合システムをつくるというかたちをとることになつてゐる。

そして、このような上からの地域コミュニティづくりは、国庫支出金、地方交付税、地方債をセットにして事実上、補助金化し、自治省天下り人事によつて、補助金による施設整備中心にすすめられることになつてゐる。しかも大都市では、一九七八年の日本都市センターの『新しい都市経営の方向』にみられるような「都市経営体」論によつて、大企業の「全員参画経営」「自主管理」「減量経営」の論理を地域社会にも拡大するという方針で、自治体は大企業のように血のにじむような「減量」をおこなつていなかつて、という「キャンペーン」をマスコミを通じておこないながら、人員削減、賃金・退職金抑制などによつて自治体労働者を犠牲にし、さらに、住民福祉のための財政支出を切り捨てて、都市再開発による大企業の投資先の保障をしていくというかたちで、都市コミュニティづくりをすすめることになつてゐる。このような地域コミュニティこそが「自由企業体制発展の前提」とみなされているのである。

しかもこのような地域社会への対策としての地域コミュニティづくりをすすめるために、大企業が、インフォーマル・グループの活動を全面的にバック・アップして利用してきていることは、とくに注意されねばならない。インフォーマル・グループは、企業内の労働組合との関係、職場の人間関係、職制との関係、「小集団」活動との関係、寮生との関係などだけでなく、地域社会との関係にもその活動範囲をひろげてきている。そして企業の発展がその企業で働く労働者の幸福と一緒にであるばかりでなく、地域住民の幸福とも一体であるという思想を植えつけてきているのである。

2 下からの地域コミュニティづくり運動

〈下からの地域コミュニティづくり運動の方向と展望〉

このようにみてくると、労働組合が下から地域コミュニティづくりをめざす運動を展開することは、現在、必要であるばかりでなく緊急の課題となってきた。しかし現在、労働戦線の右翼的再編・全民労協の成立によつて、労資一体化が職場においてすすんでいるだけでなく、地域においてもすんできており、労働組合指導部が自民党・民社党などとともに、すでにのべたような独占資本・政府による上からの地域コミュニティづくりに協力するようになってきている。

そこで活動家および活動家集団が、争議団などとともに、統一労組懇加盟の民間・公務員労組および純中立の産業別組織およびその傘下の企業別組織の指導部と連携して、職場の労働者の欲求を権利としての要求に具体化し、職場の労働者が企業の枠をこえて地域で交流し、共闘していくだけでなく、地域住民の欲求をも権利としての要求に具体化し、さらにこれらを実現するための制度・政策要求をも具体化していくことによつて、職場の労働者と地域住民との交流、共闘を発展させ、これらの諸要求を実施させる経済

民主主義のための地域コミュニティづくりをめざす運動を展開していくことが当面の重要な課題となつてゐる。

〈地域コミュニティづくりになう労働組合の摸索〉

このような意味で、独占資本・政府の「都市改造計画」、その東京版である「マイタウン構想」にたいして、中小零細建設業者の社会的役割と生きる展望を求めて、住民との連帯を強め、自治体を軸に地域の労働組合、民主団体・住民代表による地元のまちづくりのプロジェクトを組織し、地道な地域改善運動を積みあげていくことをめざしている東京土建一般労働組合が、深刻な住宅不足のなかで仲間の職域と仕事確保の運動をすすめるため、住民に住宅相談や包丁とぎ、まな板けずりなどをやる分会単位の「住宅デー」にとりくみ、江戸川方式の全都的拡大をめざすことによつて一定の前進を示していることは、注目される。この運動は、地域を基盤に自治体と住民と組合が一体となつた住民要求にもとづく地域住宅改善運動であり、この運動の発展と結合して住民本位のまちづくり運動を発展させるものであり、まさに経済民主主義のための地域コミュニティづくりの展望をきりひらくものである。

また、長年にわたり失業対策事業打切り反対闘争と失業者闘争を展開してきた全日自労建設一般が、そのたたかいの経験のなかから、失業者のための新たな「公的就労事業」確立をめざす事業団運動を生みだし、発展させて、全国約一五〇の事業団をつくりだし、約五〇〇人の失業者、中高年齢者が自主的・自立的に事業体をつくつて、いることも、注目される。事業団運動は、失業者、中高年齢者が自主的・自立的に事業体をつくり、自治体や民間の仕事を広く結合させながら、自らの雇用の場を創出して、労働組合と協力しあつて、新たな「公的就労事業」を確立しようとするものであるが、これも、経済民主主義のための地域コミュニティづくりをめざす運動への端緒であるといえよう。

さらに、「状態を土台にした運動」という方針を提起した全農協労連も、農村において経済民主主義のための地域コミュニティづくりをめざす運動のいとぐちをつくりつつある。たとえば、分会では、労働者の状態調査にとりくんできたなかで、労働者のなかに農協経営者の経営姿勢が反映されていること、幹部の運動と組合員の気持ち・要求にズレがあつたことが明らかにされ、しかも組合員から「今まで自分は要求をねむりこまされていたようだ」というような感想が出されて、幹部と組合員との連帯が生まれてきたうえに、調査で、職場のこと、仕事のこと、人事のことなどについての要求や、地域の農業をめぐる不安などがたくさん出され、そこから、経営者の姿勢を変えさせて、職場と地域に協同と民主主義をうちたてるための運動、地域の農業再建の運動を農民の状態をふまえてさまざまなかたちでおこすという課題をひき出し、そのために、経営者にたいして、組合として事業調査をさせること、農協として地域調査をすることを要求し、これらを実施して、財界・政府の農業縮小再編策の具体化である「農業振興方策」と「農協経営刷新強化方策」という「二方策」をはねかえす「合理化」とのたたかいにたちあがるとともに、地域農業再生の運動に農民とともにとりくみはじめている。

以上のように、わが国の労働組合運動では、まだ経済民主主義のための地域コミュニティづくりの運動はまだその緒についたにすぎない。しかし「停滞」するわが国労働組合運動を「飛躍」に転換させるには、この地域コミュニティ運動をふまえた地域共闘を展開していく以外にその方法はない。しかもそのばあい、経済的諸要求や制度・政策要求などを具体化し、実現させていくと、いう「ハード」な運動とともに、文化的諸要求を充足させるリクリエーションなど労働者・地域住民がみずから企画をつくりだしておこなつていくといふ「ソフト」な運動を地域で展開していくことが大切である。