

日本の労働組合論

ユニオンシヨップ協定の問題点

牛丸修（『からむす6号』一九九六年）

はじめに

日本型労使関係とは、企業の永続的發展を前提にした終身雇用制、年功序列賃金体系、企業内福祉政策とユニオンシヨップ制企業内労働組合などを上げることができるのではないでしようか。

バブル経済が崩壊して企業のリストラ「合理化」が強行されるようになり、それとともに日本経済の強さの秘密とされてきた日本型労使関係が、企業にとって手かせ足かせとなりはじめ、企業経営者は企業の生き残りをかけて、なりふりかまわず「合理化」を強行し、これまで築きあげてきた日本型労使関係を壊し始めている。

そうした経営側の動きに対応するように労働者の企業帰属意識にも陰りができています。

リストラ合理化と企業の海外進出が進み、国内産業の空洞化と失業者の増加は、労働組合の組織率にもかげを落し「連合」は発足時の八〇〇万人の組合員数が、今日七九〇万人台へ減少してきています。労使一体化で、ひたすら「合理化」に協力し続けるユニオンショップ企業内労働組合は、分社化で社員はふえず、出向者の増加と人事処遇制度によって非組合員が増加し、さらに雇用構造の弾力化の名による期間工や派遣労働者化に反対できないほどの事情が、組合員の減少の原因でしょう。電機連合も「一〇〇万人電機連合を目指す」との目標のもとに組織拡大に努力し増やしているが、組合員の減少に歯止めが掛かりません。

労働者の犠牲と苦しみをよそに電機連合内の大手企業は今（九六年）三月期決算では軒並み増収・増益を果たしています。こうした労使間の矛盾を反映して、今年の労働組合では役員選挙結果では、自覚的労働者の得票増が報告されてきており、一部の労働組合では役員に引き続き選出された経験も出ています。この流れは合後急趨に発展する可能性があるのか、さらにはユニオンショップ企業内組合を階層的労働組合にまで発展させうるのか、検討してみることは無駄なことではないように思います。

新時代の「日本的継営」が目指すもの

おりしも日経連からは、新時代の「日本的経営」がうちだされ、その第一部として「日本的経営システムの今後のあり方」が提起され、そのなかでは引き続き「連合」をパートナーとしていくことが述べられています。

この「日本的経営システムの今後のあり方」を読むと、「護送船団方式」と呼ばれる政府の手厚い保護政策が期待できなくなり、かつメガ・コンペション（大競争）時代といわれる国際的企業間競争の時代に突入し、企業の安定的、永続的成長が見込めなくなり、年功序列型人事制度が取れなくなっていること、さらには、関西電力の思想差別に対する最高裁判決に代表される、全国の自覚的労働者の差別反対闘争の広がりや前進により、これまでの企業内全ての労働者を対象にした同一人事システムと、そのもとの相対評価による成績査定（経営側は減点主義と呼んでいる）制度がそのまま維持できなくなってきたことにもない、新たな差別と選別の人事処遇制度を構築しようとしているということが言えると思います。それを一言で言い表わすなら、「見える差別から見えない差別への変更」ということができると思います。経営側はこれを、実績主義・成果主義人事評価と称していますか、その内実は徹底した雇用構造の弾力化をもとに、コース別の昇給・昇格制度の構築であり、加点主義と称する、見えない成績査定制度への変更ということが言えるとおもいます。

現在の成績査定制度は、平均が示されてプラス上限がありマイナス下限が示されていますから、少なくともマイナ査定されている人は自分で差別されていることが確認できます。しか

し加重点主義ではプラス上限が示されるのみですから、賃金支給基準が最低ということになり、支給基準どうり賃金があれば文句は言えないことになります。しかも他の人との比較は労働者間では確認できないことになります。さらにその評価は夏・冬の一時金の時に行なわれることになり、労働者が受け取る金額差は大きなものとなります。労働者間には差別の実態がわからなくて、しかもその効果は絶大なものになります。

日経連はこの新「日本の経営システム」を「達合」と話し合って導入しようとしているのです。

階級的労働組合の三つの指標とユニオンショップ労働組合

その労働組合が階級的労働組合であるかどうかを見分けるための指標は、一、資本からの独立、二、政党からの独立、三、一致する要求での団結、であるとされています。

この三つの指標をさらに具体的に言うと、資本からの独立は、資本にたいして支配従属関係にあるかどうか。政党からの独立は、特定政党支持や特定政党排除路線をとらない、一致する要求での団結は、抽象的ではあるがそのものズバリでしょう。私は、この三つの指標から、あらためて日本型ユニオンショップ労働組合（以下ユニオンショップ労働組合と呼ぶ）と階級的労働組合について考察をしてみました。

ユニオンショップ労働組合は、第一の指標の資本からの独立からして失格です。なぜなら、ある特定の企業に従属（属用）することを前提に成立している労働組合ですから、資本からの独立はどうてい果たしえないことになります。読者のなかには、その組合員の意識が資本に従属して（取り込まれて）いなければ良いのだ、といわれる人もあるかもしれません。しかしそれは精神主義的な主張にすぎないと思います。なぜなら、自分が働く企業が倒産すれば、それは自らの生活基盤を失うことであり死活問題です。他に企業はいくらでもあるといわれても、現在その労働者が確保している労働条件が保証されることなど、まずありえませんが、現状以上の労働条件が良い企業への就職は、今の日本では宝くじを引くようなものであつてあてになりません。したがって、労働者個人としては多かれ少なかれ企業帰属意識は残るものですし、組合員全員の意識が企業帰属意識を払拭されているかなどというのは計りようありません。したがって労働組合の資本からの独立とは、労働組合の組織形態にあるように恩恵が及ぶ。

労働組合は、労働者の生活と権利を守る組織として、組合員が雇用されている企業動向（倒産など）にかかわらずなく、組合員の生活と権利が守られる組織として存在しなければなりません。そのためには、企業の枠を越えて組織されていてこそ、真の意味での資本からの独立が達成されるのではないのでしょうか。ユニオンショップ労働組合が、広く社会的な問題に目が向かないで、企業内競争に終始する一端も、その組織形態のうちにあるように思います。

日本の独占資本家の皆さんは、一九六〇年の安保闘争の盛り上がり恐ろしくなして、その後

の経済の高度成長期を通して、労働組合の闘争意欲の減退と右派幹部の育成に力を入れ、反共社民幹部をつかって労働組合の役員選挙の改悪を進め、自覚的活動家は言うに及ばず、良心的組合員の組合役員への就任も排除できる仕組みを作ってきたのか実態ではないでしょうか。そして今日、多くのユニオンショップ労働組合は、組合員の声では動かない労働組合になっています。

また、六〇年代七〇年代には、外注化・下請化をおしすすめ、組合組織率の低下⇨未組織労働者化による労働の二重構造とよばれる、下請、中小企業労働者の遅れた労働条件による超過搾取によって、大企業・組織労働者に相対的に高い労働条件を与え、労使協調主義と企業帰属意識とを植え付けてきました。企業主義への思想的取り込みを基盤にした、長時間・超過密労働による低コスト製品のドンヤ降り輸出は、八〇年代に入ると貿易摩擦による国際的な「日本人は働きすぎ」批判となり、労働時間短縮が国際公約となって、六〇年代七〇年代型労働の二重構造は終焉を迎えました。

八〇年代へ入って、「新しい」労働の二重構造として、派遣労働者化と期間工（臨時工）化、さらには分社化と出向による組織労働者の労働条件切り下げが強行され、高収益体制が確立されてきました。

こうした職場状況を反映して、組合の組織内構成が大きく変化をしております。いわゆるホワイトカラー（事務・技術職）労働者と、ブルーカラー（現業職）労働者の、組織比率の逆

転現象が起きています。ホワイトカラー労働者が組合員の六割を占めるようになってくるのです。

ちなみに大企業労働者は、日本の全労働者の中での比率はその一割程度を占めるにしかすぎません。そのうちの六割、全労働者数の六％の労働者を取り込んでおけば、ユニオンショップ労働組合の執行権は引き続き押えることができる構造になっています。

私は、財界の『二十一世紀戦略』の狙い、方向性が見えてきたと思います。

私は、一度握った労働組合の支配権を、資本家の皆さんが、簡単に手放すとは考えられません。こんなことを言うと「今日の産業空洞化とリストラ合理化が吹き荒れているもどで、労働者の階級的自覚を悲観的・否定的に考えてはいけない」と批判される向きもあると思います。しかし、私にはそのことを念頭に置いて、ユニオンショップ労働組合の階級的戦闘性の回復に関しては悲観的に考えざるをえないのです。「それでは一体何処に展望を持てば良いのか」といわれるかもしれませんね。

私は、自覚的活動家の奮闘によって、広大な未組織労働者の組織化が進み、その結果新たに組織された階級的労働組合が多数派になり、労働運動の主導権を確保したとき、連合に代表されるユニオンショップ労働組合もそのあり様を変えるときか来るかもしれないと考えるようになります。

この点で私は多に反省しなければならないと考えています。これまでの活動スタイルには、

ユニオンショップ労働組合内の批判や活動に終始していたように思うのです。労働組合の階級的・民主的強化の第一の課題は未組織労働者の組織化にあるという、世界の労働運動の歴史が教える課題が脇に置かれ、ややもすると忘れられていたと反省するのです。未組織労働者の組織化こそ、全ての労働者・組合員の中心的課題であり、とりわけでも自覚的活動家にとっての使命であり義務的課題であるということです。自覚しないまま私達自身も企業内綴込められていたのではないのでしょうか。

全員加入労働組合はいつごろ、どこで始まったのか

労働運動・労働組合の始まりは、一八世紀頃のヨーロッパで、職種別や職能別に個人の自由加盟として始まっているのか通説であります。

企業別のユニオンショップ労働組合については、戦後の日本の特殊な条件のもとで急速に広がったとされています。しかし労働組合への義務加盟（全員加盟）制というレベルで見ると、ロシア革命後のソ連に見ることができません。それは次の事情からのようです。

ロシアで一〇月革命が成功し、レーニンがひきいる社会民主党（共産党）が政権についたとき、ツァーリやブルジョアジーは生産のサボタージュや物資の隠匿を行ない、食料を始め物資の欠乏状態を発生させます。そして「革命政府のもとでは国民の日常生活が成り立たない」と

脅しをかけ、民衆と革命政府とを離反させ、革命政権を転覆させようとしてくわだてます。これにたいしてレーニンは、労働組合に働きかけて、生産活動の組織化と隠匿物資の摘発と、生活物資の公平な分配の仕事に協力させます。それによって旧支配勢力の革命政権転覆の野望を挫折させました。

革命政府の庇護のもとに入った労働組合は、革命政府のパートナーとして飛躍的に組織化を進めることになりましたが、その過程で労働組合への義務加入（全員加入）制がとられたようです。

労働組合への義務加入が、革命政府の指示によるものか、労働組合幹部達の自主的決定によるものかははっきりしませんが、とにかく労働組合への義務加入制が取られたことにより弊害を発生させます。それは労働組合幹部の革命政府に対する過度の協力と、組合員に対する官僚的態度となり、労働組合が組合員の声を正しく反映させなくなり、革命政府の誤った政策や官僚主義を正す役割が果たせなくなり、組合員と組合幹部、国民と革命政府の対立といった事態が発生するようになりました。

レーニンの労働組合論「新経済政策の諸条件のもとでの労働組合の役割と任務」でレーニンは、労働組合の義務加入（形式主義）が労働組合幹部の官僚化を招いたと分析し、労働組合の行動には一致団結した（軍隊的）行動が必要であるが、それは命令や強制（軍队的）ではなく、説得と納得、自覚と自主性に基ずいたものでなければならぬとし、そして労働者・組合員に

革命政府の方針を理解させるには、特別の才能と努力が必要であることを力説し、労働組合が労働者を支配してはいけない、労働組合を自由加盟制に戻すよう強調しました。

この労働組合への自由加盟制と組合幹部の官僚主義克服の問題が、レーニン死後のソ連で厳格に実施されてきたかどうかは知りませんが、崩壊前の旧ソ連で労働組合が政府と対立していたとの話は聞きませんでしたから、レーニンの主張は生かされることなく崩壊に至ったものと考えられます。

ロシア革命直後のソ連と高度に発達した資本主義国の日本、しかも二〇世紀の始め頃と終りを迎える今日とでは機会的に当てはめて考えるわけにはいきませんが、しかしながら労働組合への義務加入制と、組合幹部の官僚主義と、組合運営の形式主義は今日の日本のユニオンショップ労働組合にそっくりそのままではまる事態だと思います。

それで思い出すのが、私がまだ労働組合の職場委員をしていた頃（六八、九年頃）、電機労連（現電機連合）はアメリカの労働組合との交流とともに、東ヨーロッパ（ポーランドやハンガリー）の国々の視察と労働組合との交流を行いました。

その視察に参加した労働組合幹部がオルグに回ってきたときに視察報告を行ない、そのときに語った感想で記憶に残っていることがあります。その感想で「日本は木の文化だが、東ヨーロッパは石の文化だ、固くて冷たいという感じだ」といったことと「労働組合が企業にたいして影のように寄り添っている、その労使関係は参考にしなければならない」と語ったことでし

た。この時期に電機労連は急速に反共主義を強め、労使協調主義を強めていきました。

私は、レーニンの「新経済政策の諸条件のもとでの労働組合の役割と任務」の論文と、自らの体験と考え合わせて振り返って見るとき、労働組合が自由加盟制をとり、加入脱退の自由を保証することは、労働組合の階級性と民主性を保持するうえで決定的に重要なことなのだと思付かされました。それとともに、階級的労働組合の三つの指標の、第三の指標「一致する要求での団結」は、「個人加盟制で（加）入脱退の自由がある」という言葉に置き換えられるべきではなからうかと考えるようになりました。

資本の組織破壊攻撃との闘いは階級社会の宿命

ユニオンショップにしるクローズドショップにしる、資本の労働組合破壊の手を押え、組合組織率を高めるために考え出されたものとしての側面をどう考えるのか、資本に労働組合破壊の自由を与えるのかと反論される向きもあると思います。

私は、資本というものは、労働組合がどんな組織形態をとっていようが、その労働組合が気に入らなければ彼らは、あらゆる手を使って組織破壊を行なうであろうし、組織そのものは破壊しないまでも、その組織を無力化し、資本にとって無害なものに変質させる策動はやめないとします。その見本がユニオンショップ労働組合の今日の姿なのだと思います。資本の組織破

壤とのたたかいは、体制内運動としての労働組合が階級闘争として持つ宿命であって、永続的に続けられなければならない課題だと思います。

それではどうしたら資本の組織破壊の手を押えられるのか。まづ、最初にはつきりさせておかなければならないことは、「旨い手」はないということ。従来労働運動で闘われてきている、組合員であることを理由にした不利益扱いや、非組合員に対する優遇取り扱いを絶対させないことを、厳格に守らせることしかないように思います。そのうえで目新しいことではありませんが、第一は、非組合員を対象にした、共済活動等を始めとした便宜供与をおこなわせたい。第二には、資格進級や昇降格については、その選考結果について、労働組合に公表し釈明させる。もちろん労働組合は組合員一般に、企業から公表された結果を公表することはしないことを、厳格に守ることが求められるでしょう。

それでも、第二組合をつくって共済をやらせ、資格進級や昇降格結果を第二組合との間でのみ公表し、第一組合を相手にしないようなことがおきることが考えられます。その時は組合間差別の不当労働行為になります。これはこれとして闘えるし、現に闘っている無数の組合があります。資本の組合間差別の手を押え、純然とした労働組合による組合員に対する奉仕と民主性の競争になれば、おのずとそのきすうは決まってくるでしょう。

「労働組合は社会主義を学ぶ学校」の今日的意味

労働組合は労働者の生活と権利を守る組織です。それは組合員になれば自動的に守られるものではなく、「生活と権利のために闘おう」としたときに、その労働者を支援し守ってくれるのが労働組合なのだと考えます。その意味において、労働組合は労働者の自覚を育て、自主性と主体性を確立する運動であると考えます。

レーニンは「労働組合は社会主義を学ぶ学校だ」と定義づけました。それは労働組合に託した生産の組織（工場の自主管理）や、隠匿物資の摘発や、物資の公平な分配の仕事の一つ一つが、社会主義の思想を実践的に学ぶ機会になる、という意味合いからのものであったと理解しています。

私は、労働運動・労働組合は労働者の階級的自覚を育て、自主性と主体性を確立するのに役立つという意味合いからも、やはり「社会主義を学ぶ学校」であると考えます。

最後に、私は労働運動の一活動家にしすぎません。したがって学問的に確かめたわけではありませんが、労働組合の組織率の高低は、その社会（国）の民主化の進展度に深い関わりがあるように思えます。もちろん崩壊した旧ソ連や東欧の国々のようなこともあるわけですから、一概に言えないことかもしれません。何よりも労働組合が正しく（自由加盟制で）建設され、またも（民主的に）運営されているという前提条件が無ければなりません。私は、旧ソ連・東欧を除いた資本主義国における労働組合組織率と社会保障制度確立度の比較検討がされても

よいのではないかと考えます。さらに一言しますと、これまで述べてきたことは、ユニオンショップ労働組合に組織されている活動家の皆さんに、直ちに別の組合に移るべきだ、という主張をしているのではないということを示し添えたいと思います。

労働違動・労働組合の活動目標は、組合員の雇用されている企業の大小によって、基本的な労働条件に大きな格差があつてはならないという観点から、最低賃金制度を始めとした労働関係法の改善、さらには所得格差を是正するための社会保障制度の確立などに、もつと力が入られるべきではないのか、その点に関しては、ユニオンショップ労働組合の取組は全く非力であるし、自覚的活動家の私達自身（少なくとも私の）の活動スタイルは、その点でどうだったのか、もつと横（地域や産別）の連帯が必要だったのではないか、企業内における主導権争いにややもすると随していかなかったかという、自己検討を含めたものであることを汲み取っていただけたら幸いに思います。読者の皆さんのご批判を待ちます。

《付》 二つの労働組合論について

ペンの会ニュース 第18号

沖山 静彦

『からむす』第6号に掲載されている牛丸修氏、斉藤秀吉氏、両氏の各労働組合論に対し「何か思うところはないか？」と言われました。しかし、正直なところ、私はお二人ほど労働組合運動について勉強しているわけではなく、とても総合的批評を記述できるほどの文才もないのですが、ユニオンショップ制についての牛丸氏の一文に関して思いつくまま少しだけふれてみます。

私は今から十数年前、我が電機懇の前身にも当たるかながわ電機あり方懇の発足総会で、下山房雄先生が「労働組合を選択する自由とは」を基軸に、「労働組合運動のこれから」について熱弁をふるわれたのを思い起こします。そして先生等との膝をつき合わせた白熱した議論の中で胸を躍らせ、当時の電機労連に代わりうる電機の労働組合運動を職場から構築するため、電機あり方懇運動に力を入れ始めたのでした。しかし、その時下山先生はユニオンショップ制等、組合の組織のあり方についての議論を展開することはしませんでした。これは何を意味す

るのか。今考えると、下山先生が「現代世界と労働運動」(1997年1月、御茶の水書房発行)に表しているように、『(以前から主流であった) 似非労働組合主義とも言うべき「会社派」組合・企業別組合の流れに対抗する反主流・非主流の少数派企業別組合、また労組が組合機能を果たさない状況で、レーニンが言った意味での内発性Ⅱ自然発生性によって生み出される様々な組織・グループに注目すべきであろう。争議団、組合を強める会(強くする会)、提訴団、(職場を明るくする会)……等々』にあつたと思われまふ。つまり、「どういふ組合組織が良いのか」等はあまり課題としなかつたのです。ユニオンショップ制は、日本の特殊な事情の下で、支配層が手段として「労働協約を使って決めたもの」ということは組合員が納得しさえすればこの労働協約を変えて、良い組合組織にすればすむ、という単純なことではないか、と思うのです。

なお、斉藤さんの一文は我が電機懇の運動の重要性を下山先生の認識と同様にして展開されているように思えるのです。

http://homepage3.nifty.com/denkipen/pennews_d.htm

(注―編集人)『からむす』は、電機労働者ペンの会の発行物。最近号は2011年11月発行。

『ユニオンショップ協定の問題点』への意見にふれて

―ペンの会ニュース 第20号

http://homepage3.nifty.com/denkipen/pennews_d.htm

牛丸 修

ユニオンショップ労働組合であっても従属関係にあるといえないのではないか

私の論文「ユニオンショップの問題点」について、「ユニオンショップ制だからといって従属しているとは言えないのではないか」というご意見をいただきました。

意見をいただいていたため読み返してみても、文章の流れのなかに誤解を与えたかもしれない記述があることに気が付かされました。

指摘箇所は、階級的労働組合の三つの指標とユニオンショップ労働組合(「からむす」

◇ Ctrl キーを押さえながら上のアドレスをクリックすると、サイトに行きます。

162ページ下段1行から4行)で、「ある特定の企業に従属(雇用)することを前提に成立している組合ですから、資本からの独立はとうてい果たしえないことになります。」と、記述しているところですが、同じ章の前段、章の初めから4行目、5行目(「からむす」162ページ上段)に「この三つの指標をさらに具体的にいうと、資本からの独立は、資本にたいして支配従属関係にあるかどうか。」と記述しているため、「従属とは支配従属を指す。」と考えられたのかもしれない、と思いました。

文章の先に「支配従属関係にあるかどうか」という言葉があつて、その後ろの行で「ある特定の企業に従属(雇用)することを前提に成立している労働組合」とくれば、ここでいう「従属」とは支配従属を指す、と理解されてもやむをえないと思いました。

国語辞典を引いても「従属」とは、他のものにつき従うこと、支配を受ける状態にあること、となつていますから、「従属」とは「支配されている」と考えられて意見を言われたとしても「見当違い」とは、あながちいえないと思ひました。そのため、あらためて私の意見を述べさせていただきます。

従属には二つの状態があるとかんがえました。一つはつき従つてはいても100%支配されてはいない「半従属」の状態と、文字どおり100%の支配従属関係で「ノー」とは言えない状態があると考えました。論文では前者を「従属」、後者を「支配従属」と使い分けました。

私が「ある特定の企業に従属することを前提に成立している労働組合」と規定したのも、二

つケースがあることをも念頭において述べたわのです。

ユニオンショップ制労働組合であつても、労働者・組合員の要求を正しく汲み上げて、会社と渡り合った時代もありましたし、大いに社会の進歩と革新のために、その先頭にたつて活動した時期もあつたわけですから、この時代のユニオンショップ制労働組合は、自主性と主体性を發揮し、資本の支配を受け入れることになつた労働組合でしたから「支配従属」状態になつたことは確かだと思ひます。

資本の干渉を受け入れず、自主性と主体性を發揮した組合運営がされていたとしても、それでもユニオンショップ労働組合は、企業(資本)に従属した労働組合であると考えます。その理由はただ一つです。

ユニオンショップ制労働組合は、A社という会社に終身雇用された労働者によつてのみ構成されることを前提に成立している労働組合です。A社がなくなつた(倒産などで)時には、A社労働組合も消滅することになります。

その労働組合の執行部が、企業(資本)との関係で支配従属関係にあらうとなかろうと、組織基盤とするA社が消滅すれば、A社労働組合も消滅するという関係において「従属」関係にあると考えました。

最小抵抗線を進む運動は、ブルジョアイデオロギーの支配に向かつて進む。(レーニン)

ユニオンショップ制労働組合が「支配従属」状態におちいつていくのは、必然的成り行きだと思います。

組合員である労働者は、雇用主との関係で言えば「支配従属関係」にあるわけですから、生活が守られれば守られるほど思想的従属（企業帰属意識）状態におちいらざるをえません。企業帰属意識は資本のイデオロギー攻撃を無条件に受け入れる素地になります。「会社への従属（企業帰属）意識は、労働組合の路線にも反映します。」

「労働組合は、自らの生活を守るためには、自らの雇用主と政府と闘わなければならない」と自覚した人によって組織される。これもレーニンが労働組合は思想の一致ではなく、要求での団結が大切であることを力説して述べたものでありますが、ユニオンショップ制労働組合には「自らの生活を守るためには、自らの雇用主と政府と闘わなければならない」などということをも夢にも考えないで組合員にさせられている人が、相当数含まれています。

個人（自由）加盟の労働組合であれば、程度の差はあっても、自らが労働者であることを自覚し、組合員になるための決意と決断をして労働組合に加盟してくるわけですから、ユニオンショップ制労働組合の組合員と個人加盟の労働組合の組合員との間には、階級的自覚において格段の差があると言えると思います。

ユニオンショップ制労働組合のなかで活動する私達は、このことに十分配慮して活動しなければ、大きな誤算を生むことになるのではないのでしょうか。

「最少抵抗線を進む運動は、ほかならぬブルジョアイデオロギーの支配に向かって進む。」

この言葉は、経済要求を実現するための組織である労働組合は、要求が実現されればその役割を終えて消えてなくなってしまう、という組織性格をもっていることを述べたものであります。

「連合」に代表される、日本のユニオンショップ制労働組合の現状を見ると、レーニンの指摘が、昔のことでも、他国のことでも、別のカテゴリーのことでもない、きわめて現実的な、労働組合上の今日的な問題であるように思えます。

労働組合がユニオンショップ協定締結後、急速に右傾化を強め組合機関内の自覚的労働者を機関から一切排除し、ついには「労使一体化」を宣言し、日経連の発表した『日本型経営システム』に無条件に同調し、自らもまた『素案』を発表し、賃上げ闘争の放棄と、苦情処理機関化を宣言するに至っている現状を見ると、レーニンの述べた言葉が痛く身にしみます。

私には、ユニオンショップ制労働組合が自主性と主体性を発揮しえたのは「遠い過去のこと」（ユニオンショップ制を締結したばかりの頃のこと）に思えるのです。

（1997年9月22日）

▽電機労働者ペンの会会則

会の名称を、日本民主主義文学会「電機労働者ペンの会」支部といいます。(略称「電機ペンの会」)

この会は、電機産業で働き、ペンで書くこと、読むことの好きな人なら誰でも参加できます。

会は民主主義的な文学の鑑賞、創作、研究、普及活動に取り組みます。「電機労働者懇談会」と協力、協同して電機の職場に民主主義的な運動が発展するよう寄与します。

会は「会誌」と「会報」を発行し、会員や協力者の作品の発表と交流の場とします。

会は年一回総会を開き、会長(支部長)、事務局長、編集長、幹事など会の運営に必要な役員を選出します。

会費は、年間一、〇〇〇円とします。

会の事務所を〒一〇五―〇〇七三

東京都港区三田三―二―二〇(電機懇談会内)におきます。

(電話〇三―三四五五―六〇〇六)

◇現代労働組合研究会のHPへ(TOP)

<http://e-kyodo.sakura.ne.jp/roudou/11210roudou-index.htm>

◇ Ctrl キーを押さえながら上のアドレスをクリックすると、サイトに行きます。