

Ⅲ わが国労働組合の組織問題

深井 龍雄

はじめに

最近また、わが国の労働運動の現状との関連で、企業別組合がいろいろの角度から問題になっています。企業別組合の問題は、古くて新しい問題です。

企業別組合というものを、どうとらえたらよいでしょうか。

企業別組合からの脱皮ということも、これまでしばしばわれました。しかし、それに成功したとはいえません。企業別組合からの脱皮ということも、企業別組合をどうとらえるかということと無関係とはいえません。いや、企業別組合の認識と直接関係があるといえましょう。

一 わが国労働組合組織の根本問題

1 労働組合機能の低下と「組合ばなれ」

ここ数年の春闘は、満足すべき結果を得ていません。実質賃金水準は、むしろ下がっています。金子美雄氏は、これについて「企業別組合の特徴が出てきたのだ」といっています。これは、賃金闘争をめぐる問題です。戦後、わが国の労働組合のもっとも主要な活動は、賃金闘争と解雇反対闘争でした。したがって、賃金闘争において、わが国の労働組合の機能がいちじるしく低下したことは、その存在理由を問われていることになります。賃金闘争にかぎらず、解雇反対闘争でも、資本の攻撃にたいして、有効なたたかいが組織されているとはいえません。もっとも特徴的な例として、沖電気の指名解雇問題を挙げることができます。七一名の指名解雇にたいして、労働組合側はなすところをしらず敗退しています。この解雇問題は、沖電気の組合自身の問題もありますが、産業別組織（電機労連）も、ナショナル・センタ―も動かなかったという点が重要な点です。日本の産業別組織は、企業別組合の連合体ですが、大きな企業別組合が動かなければ、産業別組織も動かない、いわんや当該組合の問題にたいして、当該組合の意向を無視して、何一つ行動することができないということを証明してみせたのが、沖電気の解雇問題でした。

現在、全国で五〇〇に及ぶ「争議団」が自分の所属する労働組合の支援を得られず、組合とは別に独自でたたかっていますが、その要求のほとんどは、「不当な解雇反対・職場復帰」や「賃金差別反対」など、本来労働組合がたたかうべき課題であるはずで、では、労働者が直面している職場の問題はどうでしょ

うか。労働組合の調査によると、「減量経営」のなかで、要員とか作業量とか、休日がとれない問題などを「労働組合の重視すべき課題」としてあげる組合員がふえています。こういう課題についても、労働組合が十分機能しているとはいえません。残業についても、形式的には労働組合の承認がいるはずですが、経営側の企業競争の論理の前に過大な残業さえやすやすとして認めているのが現状です。こうして、労働組合の機関要員と、その成員である組合員との間に乖離が生じています。

労働組合自身の手でおこなわれた調査によっても、組合員の意見が「組合活動に反映している」と答えている率は、せいぜい二〇%から三〇%とみに落ちていきます。また、組合活動の現状にたいしても「不満」は、半数に及んでいます。さらに考えなければならぬのは、組合員自身が組合への期待を喪失しつつあることです。先日、私は電機労連の意識調査（一九八二年）をみる機会がありました。そのなかで、こういう問がありました。「生活の維持・改善のうえで大切なことは何か」。これにたいする組合員の答えは「会社の安定、業績の向上に努力すること」が五四・六%、「一人一人がなんとかするしかない」八・二%、「何に期待していいかわからない」一一・七%で、「組合へ結集し交渉を強化する」は二三・五%でした。問題はここにあります。もっとも、従業員が、自動的に組合員となるわが国の企業別組合では、組合幹部がそれほどこの現実にたいして危機感をもっているかどうかは、疑わしいところです。組合費は天引きされて、組合に納入されるからです。もし、これが個人個人の任意加入するヨーロッパの組合であったら、多くの組合員が、組合を脱退し、組合財政は、危機に陥るにちがいません。しかし、わが国の企業別組合は、この代償として、組合員の無関心と組合組織の空洞化という特有の組織的危機を招いているのです。

2 労働組合員の基本的人権の侵害

組合員とその成員との関係で、もう一つ指摘されなければならないのは、労働組合が、その組合の名において、成員である組合員の基本的人権をも侵害するという事件が起きていることです。この顕著な例として、日産労組の問題を挙げることができます。『労働法律旬報』（一九八二年一月号）誌上で「企業内人権と組合民主主義」を特集し、また「労働組合の変容と団結権法理の再検討」という労働法学者の座談会（本多淳亮、横井芳弘、中山和久、榎井常喜）をおこなっています。ここでは問題になっているのは、司会をつとめた榎井さんの言葉を私なりに引用させてもらおうということです。

「（戦後の）労働法学は、団結に優越的な価値を承認することを通じて団結論を構築してきました。その具体的現われは、一つには団結自治の全面的承認の原則を前面に打ち出すと同時に、その内部運営にかかわっての団結強制機能を最大限法理上尊重するという特色をもっていたと思います。つまり、団結強制の法理の基礎をなすのは、個人的自由を抑制し、団結を通じてこそ真の自由が確保できるという考え方でありまして、法理論的にはかなり問題をふくんでいるユニオン・ショップについて合法性を承認するというのが通説的な見解でした。

このように戦後労働法学の団結権論はなによりも国家権力との関係、そして使用者との関係における規範的要求の解明にその理論的関心をそそいできました。そしてその結果として、労働組合内部の、とくに労働組合と組合員との組織規範上の相関関係についての分析は、必ずしも全面的にこころみられてこなかったわけです。戦後労働法学の団結優位のそして国家権力・使用者からの攻撃に抵抗する法理の構築に関心をそそいできた団結論は、先ほど申したように、労働組合が、労働者の生活と権利擁護の岩

であると同時に平和と民主主義擁護の基幹部隊であるという、いわば「正義の味方」であるという認識を前提としていたわけです。

ところがこの「正義の味方」というイメージとは違った組織が最近増えてきたところにわれわれが危機意識をいだかざるをえないし、またきょうの座談会をもったゆえんでもあるわけです。

やや誇張していえば、戦後構築された団結の法理をもつては、組合が団結の名をもって、組合員個人の基本的人権を抑圧することをも、合理化することになりかねない。そういう事態も生じており、団結の法理を再構築する必要に迫られている。こういう戦後労働法学の深刻な自己批判を内包しています。そしてその場合、企業別組合というものが、あらためて検討されなければならないというものです。

ここでは、労働組合というもののあり方について、いろいろな意見が提起されていますが、是非御覧になつていただきたい。

3 企業別組合と未組織労働者問題

次に、労働組合と未組織労働者の問題です。現在、わが国の労働組合組織率は、約三〇%というところですが、今後、第三次産業の労働者がふえてきます。それだけでなく、パートタイマーやいわゆる派遣労働者といわれる人たちがふえてきます。しかし、これを組織することが、企業別組合にできるだろうかという悲観的にならざるをえません。パートタイマーを組合員にしている労働組合は、数えるほどしかありません。また、未組織労働者は、中小企業に圧倒的に多いのですが、地域で中小企業労働者を組織しようとするとう部組織からチェックされて中止せざるをえないという例がしばしば見受けられます。上部組織というのは、産業別組織やナショナルセンターですが、こういう組織の指導権をもっているのは、大企

業の労働組合です。組織しようとする対象が、たまたま大企業の下請であり、企業と一体となった大企業の労働組合が、組織化を制約するというケースがみられます。そもそも、企業別労働組合は従業員がふえることによって組合員もふえてきました。だから、本来的に、未組織労働者を組織化しようという意欲をもっていないのではないかという疑問が生じます。

4 労働組合と国民社会との連帯

もう一つの問題として、労働組合と国民との関係についてです。

原発推進市民の会というのがあります。もちろん正式の名前はこうはいりません。エネルギーを考える市民の会といえます。この会は財界のおえら方と電力労連が中心になってすすめています。原発については、これまで反対の市民運動はあったが、原発推進の市民運動というのはなかった。そこで「下から」原発推進の運動をすすめようというので作られたものです。どういうわけか唐牛健太郎なども名を連ねています。それから原発を作っている電機関係の組合、電機労連なども入っています。

高知県の窪川町の選挙では、猛烈な選挙運動を電力労連がやりました。もちろん推進派の町長を当選させるためです。推進派の応援には、当時の自民党の桜内幹事長もやってきました。桜内幹事長と電力労連の役員がいっしょに推進派のために住民の安全よりも、企業の政策が優先する演説をしました。

こういうことになると、産業とか企業の労使一体となった圧力団体に労働組合がなってしまう。わたくしが心配するのは、労働組合の「産業政策」なるものが、企業や産業資本の意図を代弁し、労働組合の名においてオーソライズする性格のものになってしまうことです。造船などでは、労働組合の「産業政策」の名において、兵器生産、兵器輸出をオーソライズするということもあり得ることです。

そのような場合、労働組合と他の階層の市民との問題がでてくる可能性は、企業別組合の行きつくところ十分ありえるといえましょう。

5 企業別組合と日本的産業別組織

そこで、企業別組合というものをどうとらえるかという問題ですが、私は、まず、企業別組合で構成している日本の産業別組織というものにふれておきます。

産業別組合、わが国では単産といっておりますが、産業別組織と一口にいつても、これをこまかく比較してみますといろいろとちがひがあります。産別の組織形態や役員の選出、もっとも重要な意思決定がどこでおこなわれるか、財政と構成単位である企業別組合との関係はどうなっているか。

地方組織の問題もあります。たとえば、私鉄総連出身で北海道から出てこられた堀井さんという方がおりました。あの方は、私鉄総連のなかでは、けっして大企業出身ではない。しかし、私鉄総連の委員長になり、総評議長になりました。

こういうことは、他の民間の大単産、鉄鋼労連や電機労連という組織では、まず絶対に考えられません。これは、私鉄総連という組織では、地連というものが一つの単位として、重要な役割をもっていたということでしょう。出身は大企業でなくても、地連という単位から、堀井さんは、私鉄総連の委員長にでてきます。一方、電機労連では委員長は、大手二〜三社のうちから、せいぜい五社の範囲にかぎられ、中小企業の組合から執行委員長が出ることは、ありえないでしょう。鉄鋼労連についても同様のことがいえます。

執行委員会という組織の機能とか役割・権限も、単産によってちがいます。

自動車総連の執行委員会は、大手組合の代表者（委員長）で構成されています。つまり企業別組合の実力者で構成されているのです。したがって、この決定はたいへん権威あるものになります。電機労連のような組織では、いろいろの問題を執行委員会で起案しますが、重要な意思決定機関として、もう一つ政策委員会というものがあります。政策委員会は、大手組合の代表者で構成されていますが、中央執行委員会で決定しても、この政策委員会をパスしなければなりません。

単産の中央執行委員長は別にしても、実力者はむしろ企業別組合の委員長です。

全国金属とか全金同盟という旧総同盟系の組合は、もう少しちがった形態をもっています。

このように、産業別組織というものにも、いろいろと組織上のちがいがあります。しかし、規約上、「個人加盟」をうたっているにしろ、そうでないにしろ、その構成単位が企業別組合であるという点では、共通しているとみることができます。

二 西欧労働組合との比較

1 複数組合と全員加盟

西欧の労働組合と労働者代表組織（工場委員会や従業員代表組織）については、労働旬報社刊の『賃金と社会保障』（八七一・八七四・八八六号）でくわしくのべていますので参照していただきたい。わが国の企業別労働組合といわれる労働組合組織とは、どこがどうちがうのでしょうか、それを検討してみたい。

と思います。

「企業別労働組合」というとき、普通、次の三つの特色が挙げられます。

第一に、労働組合が、企業を単位に組織されていること。

第二に、組合員が、原則として、その企業の正規従業員にかぎられていること。

第三に、労働者は、会社に入ると自動的に組合員となり（組合がある場合）、組合費を給料から天引きされる。また、企業から退職すると自動的に組合員資格を喪失することです。

これが、わが国民間の労働組合の大方の特徴といっていでしょう。

しかし、ひとくちに「企業別労働組合」といっても、この三つの特徴は、わが国の労働組合の普遍的特徴というには、保留条件が必要です。

たとえば、官公労の場合を例にとると、いま挙げた第一、第二の特徴をもつが、第三の特徴についてはあてはまりません。すなわち、企業の従業員になっても自動的に労働組合員になるとはかぎりません。

したがって、日教組にしても、国労にしても、新入職員にたいして、あるいは未加入の職員にたいして、組合側から加入を働きかけ、オルグしなければなりません。

一方、個々の労働者にとっては、組合に入るか入らないか、さらに国鉄であれば、国労に入るか、動労に入るか、鉄労に入るか、それとも全動労に入るかは、個人の選択が働きます。そのかぎりにおいて、労働者個々人が、自覚的・選択的に組合に加入するわけです。

このことは、民間企業でも企業内に複数の組合がある場合にもあてはまります。たとえば、全国金属の一三〇〇ほどの支部のうち約三〇〇支部では、組合が分裂しており、複数の組合があるといわれます。この分裂は、ほとんどが会社側の分裂攻撃をきっかけとして、余儀なく複数組合となったのでしょうが、事

情は変わりません。その企業の労働者は、組合に入るか入らないか、入るとすれば、どの組合に入るかに
ついて、資本の支配・介入が日常的におこなわれている現状で、程度の差はあれ、自覚的に選択しなければ
ならないでしょう。こうして、労働者個人によって、自覚的に選択され、加入した組合員によって構成
されることになります。

会社に入社するとともに、自動的に組合員になると、少なくとも個人の選択において組合へ加入する
のとは、組合員としての自覚において異なることは当然です。

労働組合の側からみれば、一方は、組合員一人ひとりを獲得しようと働きかける努力をしなければなり
ません。一方、大方の民間の組合では、企業の従業員がふえることによって組合員は自動的にふえてい
く。そこでは、労働者一人ひとりを組合員に獲得し、ふやしていこうという努力を要しません。この両者
では、労働組合の活動スタイルにもちがいが出てきます。同じく企業単位に組織され、個々の企業の経営
者を対象に交渉するといっても、組合員の構成も組合活動のスタイルも、この両者では異なる点に注目す
る必要があります。

「企業別組合」といわれ、企業を単位として組織されているわが国労働組合のなかにも二つのタイプが
併存しており、あえていえば自動加入の組合員によって構成されている組合と自覚的加入組合員によって
構成されている組合があります。前者が民間では圧倒的に多い。後者は民間では少数ですが、官公労の大
部隊は後者に属します。したがって、後者もまた、わが国の組織労働者全体を見わたすとき、けっして少
数とはいえません。

2 西欧の労働者組織と選択の自由

こうした留保条件を考えたうえで、わが国労働組合と西欧の労働者組織とくらべてみるとどうなるでしょうか。

西欧の労働組合は、

第一に、企業をこえて横断的に、産業別に組織されています。

第二に、したがって、企業の正規従業員であるかどうかは関係がありません。西欧でもかつては、職能別組合（クラフト・ユニオン）は熟練工だけが組合加入資格をもっていました。つまり、非熟練工は、組合から排除されていました。イギリスを例にとれば、男子不熟練工や婦人あるいは少年労働者が広範に組織されるのは一八八〇年代の「新組合運動」がおこってきってからです。既存の労働組合とは別に「ドック・波止場・河岸および一般労働組合」（The Dock, Wharf, Riverside and General Workers Union）や「ガス一般労働組合」（National Union of Gasworkers and Labourers）などの一般労働組合がつくられました。これらの「新組合運動」は、職能別組合と異なり、熟練または職業にかかわりなく、あらゆる職種の労働者を組織しようとしたのです。ここでは、その背景と具体的な経過をのべる余裕がありませんが、こういうなかで、既存の職能別組合も不熟練労働者をふくめた産業別労働組合へと移行していきます。戦後できたわが国の企業別労働組合はもちろん、熟練工だけに加入資格を認めるということはありません。しかし、一方、正規従業員だけに加入資格を認め、臨時工やパートタイマーの加入を認めていないことは注意しておく必要があります。

第三に、西欧の労働組合は、個人加盟です。

わが国の企業別労働組合のように、会社に入ると自動的に組合員となるということはありません。労働組合に入るか、入らないか。入るとすればどの労働組合に入るか、労働者個人の自主的・選択的判断によります。脱退についてもそうです。

ここで、戦後、イタリアの民主的労働組合を再建するにあたって、重要な文書となった「ローマ協定」の意義と、それを作成する際のウィットリオ（CGT初代書記長、当時、世界労連書記長）の主張について述べたラーマの言葉を引用しておきます。

「つまり、それは、ディ・ヴィットリオがああ機会（ローマ協定調印時）に他の協議者たちに、次のテーゼを認めさせることに成功したことです。そのテーゼとは、イタリアの労働組合は、労働者の自由な組織として再建されねばならないし、他の人びとは、おそらく無自覚でしょうが、ファシズムによってもたらされた論理や、同業組合の型の労働組合にとらわれた人たちが望んだような、強制的あるいは半強制的な組合として再建されてはならないということです」（ラーマ著『イタリア労働運動』新日本出版社刊、九ページ）。

戦後、労働組合を強制的な組織ではなく自由で自発的なものにすることを望んだのは、われわれ共産党員でした。つまり、われわれは、異なる意見をもつ人びとにとって、別の労働組合をつくる可能性がたねに存在することを望んだのです」（前掲書、二七ページ）。

ここには、会社の従業員となると組合員になるというのとは、まったく異なった発想があります。わが国の企業別組合は、ラーマのいう「強制的」はともかくとして、「半強制的」組合でないといいきれるでしょう。少なくとも、労働者個人からみて、自主的・自覚的に結集したものとは、いえないでしょう。したがって、かりに、両者の組織率が同じであったとしても、その内実は異なってきました。その構成員

からみて、西欧の労働組合員は、わが国でいえば、労働組合活動家の集団に近いかもしれません。

労働者個々人は、ある組合に加入するのにその組織の現実の運動とともに、その綱領・規約を承認して加入しますが、ちなみに、フランス労働総同盟（CGT）は規約のなかで「生産手段と交換手段の社会化による資本主義的搾取の廃止」を目的としてかかっています。

こうしてみると、わが国の企業別労働組合の組織形態は、むしろ、西欧の従業員代表組織、西ドイツの従業員会、フランスの従業員代表制度、イタリアの内部委員会などに類似しているといえるかもしれません。企業単位に組織されていること、従業員が自動的に加入できることなどは、たしかに類似しているといえます。しかし、次の点で決定的に異なっています。

第一に、これら西欧の従業員組織は、日本の企業別労働組合とちがって、団体交渉権、ストライキ権を法的に保障されていないことです。この点を軽視することはできません。このような権利は、西欧では産業別に組織された労働組合だけがもっています。

第二に、西欧の従業員組織は、企業内の組織であり、したがって、日本の企業別労働組合と同様、企業主義的になりやすい傾向をもっていることは、否定できません。しかし、これをチェックするものとして、産業別労働組合があります。この産業別労働組合は、日本の産業別組織（単産）のように、企業別組合の連合体としてあるのではなく、企業ごとの従業員組織とは別に企業別の従業員組織を横につらぬいて、一定の綱領・規約のもとに労働者個人個人を組織しています。わが国には、このような組織が欠けています。

藤田若雄氏は、晩年、その誓約集団論をもって、わが国の企業別労働組合は、「誓約集団」ではなく、したがって労働組合ではないと立論しました。たしかに、わが国の企業別労働組合は、西欧の労働組合とちがって「誓約集団」ではありません。しかし、問題は、西欧の労働組合にてらして、労働組合であるか

ないかというところにあるのでしょうか。ことの本質は、わが国の労働者組織の特徴を認識し、労働組合運動を強化していく組織形態を発見していくことにあると思います。

すなわち、第一の特徴を生かし、第二の特徴からくる弱点をいかに補強していくか、それはどのような綱領のもとにどのような対象をどのような形態で組織するか、労働組合との関係でこの組織はどのような性格のものとなるか、これが組織形態論的課題となります。

三 総評『組織綱領草案』の問題点

1 企業別組合の成立をめぐる

そこで、わたしは、総評の『組織綱領草案』（一九五八年に発表された）をとり上げながら、企業別労働組合というものが、どのように認識されてきたかをふりかえってみようと思うのです。

なぜ、総評の『組織綱領草案』をとりあげたかといえば、当時、労働運動は高揚期をむかえており、企業別組合の弱さを克服し、産業別統一闘争を強化しようという視点から企業別組合が分析されていること、当時、すでに、企業別組合論やその「克服策」もひとつおり出そろっていたということです。

この総評の『組織綱領草案』では、戦後の日本に企業別組合が成立した理由として、六つの理由を挙げています。

第一に「上から組織されたこと」。

第二に「戦前以来の組合組織者が少なく、しかも割れていた。鋭く対立し、政治的活動と勢力範囲の拡

大には熱心であつたが、中味をつくり指導するかについては、議論はしてもそれ以上には余力が乏しかった。

第三に「当時の職場の労働者は破局的な経済条件下で一日も早く工場の生産を再開し、少しでも生産して食ってゆくしかすべがなかった。組合活動と密着せざるを得ず、従つて企業毎に職制系統に対応して、その組織を作ることが一番早道であり、その役にも立った」。

第四に「生産の再開拡大にとっては戦後統制経済の仕組みに応じた産業別業種別結集は組合にとつても経営者にとつても有意義であつた」。

第五に「独占段階に達した資本主義下では労働組合は、経営単位に作られる一般的根拠があることである」。

第六に「日本の労働市場の構造は、組合が一度企業別に結成された場合、これを永続させる支えになつた」というのです。

ここには、企業別組合の成立について、一般的根拠と特殊的根拠が列举されています。戦後の日本で、企業別労働組合が成立した事情については、これまで研究者の間でも、論争がくり返されました。

しかし、労働組合の組織形態を直接、経済的事情からのみ説明するやり方には賛成できません。労働問題と経済学とは、密接な関連がありますが、両者の研究は区別されねばならないからです。

第一の点については、占領軍の政策や日本の政府の態度など、その後明らかになった事実（たとえば竹前榮治氏の占領政策についての研究など）によって研究を深める必要があります。

第三の問題は、多かれ少なかれ、西欧諸国、とりわけイタリアや西ドイツにもあてはまる問題です。問題は、こういう事情のなかで、当面はともかく、日本に将来、どういう労働組合をつくっていくか、これ

については、ローマの話から「ローマ協定」(一九四四年六月三日)をめぐるウィットリオの断固とした見識について紹介しましたが、第二の問題とも関連してきます。

一九五〇年(昭和二十五年)に書かれた『日本労働組合運動史』のなかで、末弘巖太郎博士は「戦後日本の労働者は主としてインフレの昂進による生活難と襲いくる失業の危険の前に、自己を守ろうとする動機から、急速に且つなれば本能的に団結したに過ぎない。そして彼らは一般に組合の実際に関する経験と知識をもたないから、組織形態の如何が組合の活動上に、深い関係を持つて、十分知っていない」と企業別組合の脆弱性を指摘していますが、一般の労働者はともかく、組合の指導者が、当時どれだけの断固たる見識をもっていたか疑問とするところです。

産別会議の当事者から「当時、労働組合の知識を得る文献は、アメリカのものしかなく、西欧の労働組合に関する文献は、まったく手に入らなかった」ということを聞いたことがあります。もっとも、当時、日本でも、企業別組合ではない組合組織を考えていた組合指導者もいたことはいました。一方、経営サイドにいた田中慎次郎氏が、当時を回顧して、次のようにのべているのは、たいへん興味のあることです。

「あの当時に、労働組合の組織化は、産業別、職種別ではなく、企業別に行わなければならないというポリシーはどこにもなかったのではないかと思う。

それを企業別にしたのは、従業員の側に会社を守ろうという不安感のようなものが強くあり、それが職員・工員を一つにまとめたのではないかと思う。

経営側には、その当時、戦争に対する反省気分と、厳しい経済的混乱のために半ば自信を喪失していたという事情があつて、新しい労使関係づくりにイニシアティブをとる余裕がほとんどなかった。

また、今から考えてみると、あの当時、労働組合サイドで総同盟などが何故もっと頑張つて、産業別

組織とか、全国組織をきちんとつくらなかったのか不思議なような気もする。恐らくそれだけの組合基盤がなく、指導者もいなかったのではないかと思う」(『日本の雇用慣行を築いた人々』、日本労働協会『日本労働協会雑誌』一九八三年五、六月号)。

このことは、とりもなおさず、戦後の一時期には、客観的には、どのような労働組合でもつくり得たことを示唆しているのではないだろうか。しかし、ここでは、この問題については、このくらいにしておきます。

2 「企業別組合の組織的性格」をめぐって

総評の『組織綱領草案』をとりあげたのは、実は、その後につづいている「企業別組合の組織的性格」という章に注目したいからです。

そこでは、企業別組合の組織的性格として次の二つが挙げられています。

① 企業別組合とは、通常企業従業員丸がかえ組織といわれ、その意味で従業員型組合とも言われてきた。組合員は、その企業に入職したとき自動的に組合員になったのであり、意識して組合加入をしたのではない。逆に企業資本への忠誠心に充ちあふれ、組合の存在に無関心なものも無条件に組合員となっている。

② 次に、企業別組合の特徴としてあげられることは、組合の組織系統がおおむね企業の職制機構に対応して作られていることである。

そして、「以上の特徴、即ち意識と組織の面からとらえて見て、企業別組合には、末端の職場活動の訓練がない場合ほど次のような一般的傾向を帯びる」として、三つ指摘しています。

“その一つは、組合員の中には、組合意識をもつもの、企業意識の強いもの、第三者的意識のもの、と大きく見て三つの層があり、通常、大組合ほど第三者的意識の人の比率が高い。

この第三者的意識の人は、組合が切実な要求をとりあげないかぎり、労資対立の中で、平素は観客席に立っている。

企業意識の強い人という場合、入職するに至った経路、縁故の關係からそうなっている人、意識的に労働条件をよくする組合よりも、職制のお気に入りになることだと割り切っている人等、動機はいろいろあるが、これらの人は、組合の手で洗脳されない限り、平素から第二組合的要素をもっていると言える。

企業別組合ということは、極端に言えば第二組合の潜在的可能性を常に持った組合である”。

“次に、組合機構が、職制機構と癒着し、末端に行くほど組合の影が薄い場合、支部分会、中間決議機関に職制又は職制に近い人が選ばれる可能性が強い。

経営者もまた労働政策上ここを押えておこうと意識的に出てくる場合が多い。職制と組合の力が均衡するのは、こういう組合では、下部に不平不満がうっ積し、自然発生的に爆発する要素をかかえているときか、闘争時に大衆行動に入った場合くらいで、平素はせいぜい秘密投票でしかも投票の中味が職制にバレル心配がないときに限られるといつてよい。

“第三に、職場活動の訓練がなく、職場組織も充実せず、意識構成と組織内容が以上のような傾向をもっているときは、はげしい労資の対立がおこり、長期闘争になった場合、末端の職場が、丸がかえの形で脱落したり、第二組合へ走る可能性があることを意味する。全体の秘密投票による多数決は職制に軽く嘲笑されて敗北に終ることもある”。

総評『組織綱領草案』は、全文、清水慎三氏の起草になるといわれ、実に奇妙な文体ですが、その作成には「経験集約型」をとり、実地調査の上に立っているというだけに、たいへん現実感があります。

ところで、引用が長くなりましたが、わたしが注目するのは、次のような指摘です。

“このような組織の性格から見て、企業別労働組合は、そのままを実質的な労働組合として受取るのではなく、むしろ労資が組合員を、実質的に争奪し合う競争の場であると考えて差支えない”(傍点筆者)。これは、たいへん注目すべき指摘だと思います。が、たいへん微妙な問題というか、意味をもっていると思わないでしょうか。

「労資が組合員を実質的に争奪し合う競争の場」というとき、「資」の主体ははっきりしています。この規定は「企業別労働組合」についてのものです。「企業別労働組合は」というのが主語です。したがって「労」の主体が「労働組合」(企業別)だとするなら、同義反復というよりしかたがありません。「労資の」というとき「労」の主体は、なんでしょう。か。たんに思想でしょうか。かりに思想としても、「資」ははっきりした主体、担い手をもっています。では「労」の思想は一体、誰が担うのでしょうか。「労」の主体はまったく不明確です。

この表現は、筆者の責任というより、総評という組織の限界を表明しているといえましょう。なぜならこれは、総評の組織綱領であり、総評は、企業別組合の連合体によって構成されているからです。

「労」の主体を明確にするということは、前述の指摘から、企業別労働組合(従業員)の全員組織——もともと課長以上は除かれているのが普通)のなかの特定の層を想定しなければならないからです。「労資の競争」で、その特定の層は、競争に力を得るためには、集団として組織されていなければなりません。それは、全員を対象とする企業別組合の上に立っている総評にはできないことだからです。

3 活動家集団の性格と根拠

では、戦後の現実の労働組合運動のなかで、「労資が組合員を実質的に争奪し合う競争」で、実際に「労」の主体はなかったのでしょうか。

わたしは、あつたと思います。

そして、その「労」は、労働組合のなかにあつて、一般組合員とは区別される組織された活動家集団として、労働組合運動についての理念と原則、運動上の路線をもって活動し、労働組合員への影響力を競争しました。

そして、その性格と消長は、戦後日本の労働組合運動を性格づけたのです。

戦後労働組合運動、産別会議の運動を指導し、推進したのは、共産党系の活動家であつたことは、否定し得ない事実です。また、一方には、総同盟を中心とする潮流もありました。その後、「民主化同盟」も、運動の理念と原則、労働組合運動の一定の路線のもとに結集した同志的・組織的集団であつたことも疑えない事実です。

「高野派」「太田派」といわれる集団もそうであり、企業をこえて組織されました。もちろん、これらの集団の性格は、左翼的とみられるものばかりではありません。

いやむしろ、六〇年代以降、右翼的・会社派的集団の方がむしろ熱心に推進したといつていいでしょう。「JC型労働運動の主導は、六〇年代後半に確立したわけではなく、それに先行した社会的努力の、積みかさねの結晶であつた。

すなわち、一九五一年結成の民労研（民主主義労働運動研究会）、五三年民労連（全国民主主義労働

運動連絡協議会)、五五年以降の全造船の二八会、私鉄三〇日会、鉄鋼連絡会、そしてこれらの総結集としての「全国民連」など産業別に同志的組織をつくり活動することをつうじて、少数派から多数派になった。

日本労働協会『週刊労働ニュース』主幹芦村庸介氏の表現によれば『いずれも労組の正規の機関や組織ではなく、同志的結合体』として、もっぱら労組の民主化、つまり反共路線にもとづく、左翼勢力の駆逐に全力をあげ、高度成長下における産業構造の変化、産業再編成、あるいは技術革新の進展を背景に組織の分裂↓第二組合の結成↓多数派獲得のコースをとることによって、労組内における主導権の確保を築き上げた』のである」(下山房雄・兵藤剣「日本的労使関係と労働運動」講座『今日の日本資本主義』4「大月書店刊」日本資本主義の支配構造、第六章)。

これらの集団は、藤田若雄氏の言葉を借りれば、一種の「誓約集団」ということができましよう。

「企業に入職したときに自動的に組合員になったのであり、意識して組合加入をしたのではない」組合員によって構成される企業別組合にあっては、右に述べた「同志的・組織的」集団としての活動家集団が輩出することは、むしろ必然的根拠があるといえます。

問題は、これらの集団が、どれだけ、日本の企業別組合というものを正確に認識していたか。これと裏腹に、企業別組合という労働組合組織をもつわが国において、労働組合組織との関係で、これらの集団の組織の性格と役割をどう位置づけていたかということです。

四 当面する労働組合組織の变革課題

現在、わが国労働組合が当面する組織問題は、いくつかありますが、わたしは、次の四つの問題について述べたいと思います。

第一は、未組織労働者の組織化の問題です。第二は、ナショナル・センターの問題。第三に、企業別労働組合、とりわけ、民間大企業の労働組合をどのように变革していくかという問題。第四に、労働組合活動家集団の組織についてです。

1 未組織の組織化とゼネラル・ユニオンの必要性

まず、未組織労働者の問題ですが、労働省が毎年六月に「労働組合基本調査」を実施し、例年、年末に労働組合の組織実態を発表しています。八三年調査によると、日本の労働組合員数は、一二五二万人ということです。同調査で出されている日本の雇用労働者数は、四二〇九万人となっていますから、二九五七万人が未組織労働者ということになります。

わが国労働者の三分の二は、未組織労働者です。労働組合の組織率は、二九・七%で、ついに三〇%を切りました。戦後、組織率のピークは一九四九年の五五・八%で、その後、雇用労働者の増加にたいして組織化がおくれ、年々組織率が低下し、それでも、一九五三年以降三〇年間、三〇%台を維持してきましたが、八三年には、三〇%台を切ってしまいました。このままいけば、組織率は、さらに低下する可能性があります。

というのは、第一に、大企業の組織率はかなりのところまでできていますが、大企業では、ME（マイクロエレクトロニクス）の導入などによって、人べらし合理化がいつそうすすめられる一方、労働集約的部分は下請化し、また第三次産業など中小企業の多い分野での雇用労働者がふえていること。第二に、パートタイマーがふえており、今後さらにふえること。第三に、これから、労働者がふえる部門として、情報処理技術者が挙げられますが、この分野では、いわゆる派遣労働者が多く、労働組合の組織率は、現状でもわずかに5%（NHK調査）といわれています。したがって、今後、労資間の力関係にとっても、ナショナル・センターの力量をはかるうえでも、未組織労働者をどれだけ組織できるかは、主戦場となりましよう。とくに、組織率の低い中小企業や、これまで労働組合から疎外されてきたパートタイマー、派遣労働者などの組織問題が、労働組合にとって、さけてとおれない緊急な課題となってきました。

問題は、二つあります。一つは、これら労働者を組織する受け皿となる労働組合の組織形態の問題であり、もう一つは、後述するナショナル・センターの性格の問題です。膨大な中小・零細企業に未組織労働者が多いのは、一つには、企業毎に企業別労働組合を一つひとつ作ってきたことと無関係ではありません。積極的に、未組織労働者の組織化をすすめるためには、このような方式だけでよいかが検討されてしかるべきではないでしょうか。また、正規従業員しか加入できない労働組合というのは、すでに国民の常識とは相いれません。「一人でも入れる労働組合」がなければなりません。しかし、既存の企業別労働組合は、このこととは無縁です。労働組合に加入する意思のある労働者が、一人でも加入することのできる労働組合は、一般労働組合（ゼネラル・ユニオン）です。「新しい時代の新しい労働組合」として、「二人でも入れる労働組合」すなわち、ゼネラル・ユニオンが、未組織労働者の組織化の尖兵として登場する可能性は十分にあります。そして、組織から疎外されてきた未組織労働者が沛然と組織化されると

き、一八八〇年代の新組合主義運動の登場したイギリスや、CIOが登場した一九三〇年代のアメリカのように労働組合運動は新しい息吸きに見舞われ、わが国の企業別組合も変容を余儀なくされるにちがいありません。

2 情報処理技術者組織化への機能づくり

また、情報処理技術者、しかも大企業に属する情報処理技術者ではなく、いわゆる派遣労働者については、どうするか。情報処理技術者については、やや特殊な条件があります。

第一に、情報処理技術者の需要は、いわゆる情報化のなかで、今後ますます大きい需要があります。つまり、売り手市場だということです。情報処理技術者にかぎらず、電子関係技術者の場合もそうですが、最近ある大手の電機会社で聞いた話では、そこにいる、虎の子の開発技術者（百数十名いるのですが）のうち約一割が人材バンクに登録しているということです。まして、いわゆる派遣会社につとめて、転々と他社の職場で働く派遣労働者は、企業帰属意識もうすく、常によりよい条件の情報をもとめていても不思議ではありません。

第二に、情報処理技術者は、特定の知識・技術をもっていることです。この点、一般のパートタイマー労働者と異なる点といえましょう。しかし、コンピュータ自身の進歩はきわめて速く、派遣労働者は、異なるユーザーのあらゆるコンピュータの知識が必要です。労働者自身が学習しようとしても、月に一〇〇時間をこすような長時間残業のもとでは、その余裕さえありません。一方、情報処理部門の多くの派遣会社は、ほとんど教育らしい教育をほどこすことなく、労働者をユーザー先に派遣しているのが実情ですし、中小・零細の派遣会社はその余力をもっていないのが実情でしょう。このことが、ユーザーにとって、

下請単価を切り下げる理屈となり、情報処理産業界の自立をも妨げる要因ともなっています。情報処理産業では、情報処理技術者の「三五歳定年」説さえいわれています。こういふなかで、情報処理技術者のあいだでは、職業的生涯への不安は強く、「教育休暇」の要求や情報処理技術者の社会的資格を認知させること、さらにはこれと社会的賃率へ結びつけたいという欲求があります。

第三には、情報処理産業では、中小・零細企業が多く、企業自体も新しく、福利厚生施設が一般的にたいへん貧弱か、皆無のところが多いことです。

第四に、派遣労働者の場合、職場が次々と変わること、また、一つの職場に派遣されるチームの編成もそのときどきによって変わることです。

したがって、この分野で労働者を広範に組織するためには、次の三つの機能をもつ労働組合が考えられなければならないでしょう。一つは、人材バンク的機能です。この点にかんしては、すでに電算労が、八四年一二月、労働省の許可を受け、コンピュータ技術者の供給事業を開始しています。電算労によれば、一ヵ月数十万円も派遣会社/binハネされ、残業の連続など体力的理由から「三五歳定年」といわれるのがコンピュータ技術者ですが、これを改善し、技術者の地位向上と組合の強化をめざしてはじまったのがこの事業です。この事業は職業安定法が唯一認めている労働組合による供給事業です。この事業によって、コンピュータ技術者は/binハネのない賃金を受けとれます。そのためには、技術者がユニオンに組合費（加入費一〇〇〇円、組合費は収入の二・五％）を払い、登録します。その際、得意な分野（機器制御、科学計算）、得意なコンピュータ言語（ベーシック、フォートランなど）とこれまでたずさわったプロジェクトを記載したスキル表を提出することになっています。このほか、全国の情報技術者の労働条件にかんする情報を常に提供することも必要です。二つ目の機能は、教育機能です。ここではコンピュータ

の最新の知識や、あらゆるコンピュータの互換技術を教育し、その課程を経たものには、公的資格を得るよう行政当局にも要求すること、その資金は、国家及び業界から出させ、労働組合が運営する。労働組合は、このことによって、公的な技術的資格を社会的賃率と結びつけていくことです。三つ目の機能は、福利厚生・共済機能です。

未組織労働者の問題として、そろそろ考えておいてよいのは、このほか、管理・監督職の組合です。課長以上は、普通、非組合員とされていましたが、ME（マイクロエレクトロニクス）、OA（オフィスオートメーション）の進展によって、減量経営の対象とされ、大きな影響を受ける可能性があります。欧米では、管理・監督職や技術者が組合をつくっています。わが国でも、「団塊の世代」が大量に管理・監督職に入ってくる年代となってきましたが、その処遇の問題は、企業にとっても、もともと頭の痛い問題です。

3 ナショナル・センターの性格

ところで、以上のような組織化をすすめるにあたって、産業別労働組合（単産）や、それ以上にナショナル・センターの性格が、重要な意味をもつてこざるを得ません。

一九八四年の総評大会で、北海道地評の代表が「組織の自由化」ということを訴えていました。この意味は、こういうことです。総評傘下の大単産の大企業別組合の企業の下請企業に総評傘下のある別の単産が労働組合をつくらうとしたところ、その大企業別組合は「待った」をかけるという例がこれまでにありました。大企業別組合にとって、その企業の下請企業に、同じ総評傘下であろうと他の単産が手をつけることはけしからんというわけです。ここには、大企業別組合のセクト主義、企業主義がよくあらわれています。しかし、そのうちに、総評以外の組合が、組織化の手をつけてしまったというのです。おそら

く、その地評代表は、そんなことをしていたら、組織化はできない。むしろ総評以外の組合に組織化されてしまう。少なくとも民間大手企業で構成する単産がその下請企業の組織化をしないなら、総評傘下のたとえば、全国一般のような組合が組織化をするのを認めるべきではないかというのが「組織の自由化」提案だと思ふのです。一方、大企業別組合が、積極的に系列・下請企業に組合を組織する場合もあります。しかし、大企業は、系列・下請企業の低賃金、低コストで成り立っており、その大企業別労働組合は、系列・下請の低賃金・低コストを維持する方向で、系列・下請企業の組合を「指導」しているという例が、たくさんあります。この場合、系列・下請の組合が、劣悪な労働条件を改善しようとして、大企業との格差を圧縮しようとするといつても抑えにくるのは親組合である」というのです。しかも、このような大企業別組合で構成する単産がナショナル・センターにもっとも発言権をもっているようでは、未組織労働者は、組織化されないし、組織化に魅力を持たないでしょう。

今後、中小企業や零細企業の多い未組織労働者を組織していくには、大企業の組合をつくるより、はるかに、「組織単価」ともいうべきものが高くなりやすい。この費用を誰が負担していくかという問題です。しかも、組織化に実際に着手していくのは、大企業の大きな単産ではないでしょう。たとえば、一般労働組合ですが、こういうところほど財政的に苦しい組合です。有力な財政も比較的豊かな組合が、ナショナル・センターを通じて、組織化に必要な資金を組織化の尖兵となる組合に投入していかねばなりません。そのためには構成組合員の承認を要します。ナショナル・センター自身が、全労働者階級の視点に立ち、常に、未組織労働者の組織化の必要を全組合員に教育していかねばなりません。

この面からも、ナショナル・センターの性格が大きな役割をもってきます。つまり、全労働者階級の視点と立場に立つナショナル・センターを必要としています。

4 労働組合組織の民主主義的変革

労働組合の当面する組織問題の第三の問題は、企業別労働組合、とりわけ、民間大企業の労働組合をどのように変革していくかということです。わが国の企業別労働組合の特徴については、すでに述べました。この特徴のうえに立って、組織形態の側面から三つのことを述べたいと思います。

第一は、労働組合組織の民主化についてです。現在、わが国の労働組合組織の意思決定・行動への個々の組合員の参加の度合は、だんだん低くなっております。組織が生き生きとするためには、民主化によって活力をとりもどす必要があります。組織の民主化は、二つの方法で実行されねばなりません。(イ)機能的民主化と(ロ)運営の民主化です。なぜ機能的民主化が必要であるかといえば、労働者・組合員の要求が、「多様化」しているからです。しかし「多様化」といっただけでは、何ものも意味しません。労働者の要求は、政策制度にかかわるもの、賃金や労働時間やその他にかかわるもの、さらに職場の要求などにわたりますが、それらの要求を検討すると、政策・制度など国家あるいは自治体を対象とするもの、産業別レベルを要求対象とするもの、企業にたいし要求するもの、工場レベルのもの、職場レベルのものと要求の対象が異なりそれに応じて、交渉主体も、ナショナル・センター、単産、企業連、支部、職場と異なっています。問題は、これら節々の交渉主体が課題に応じた機能を果たしていないことです。また、それぞれが交渉の主体となるに必要な責任と権限をもっていません。

したがって、要求の性格に応じて、節々の交渉主体に責任と権限を与えることです。たとえば、最低賃金制については三権をナショナル・センターに委譲する。産業別最低賃金については、単産に与える。残業、配転など工場レベルの問題は、責任と権限を支部に与える。課題の性格によっては、上部に集中し、

また課題の性格によって、下部に責任と権限を分権化することです。これが集中・分権論です。つまり、全体でエネルギーを出し、それだけでなく、それぞれの節々の組織単位で組合員のエネルギーを出せるようにするわけです。賃金闘争一本のときは、企業連に集中したことが、あなたがち根拠のないことではありませんでしたが、そのなかで企業単位の機関に権限が集中しすぎて、現代の多様な課題には適応できなくなっています。課題の性格によって、労働組合各レベルの機能を責任と権限をふくめて再検討すべきです。これとともに、要求の組み方自体もそれぞれの節々の組織が、活力を出せるように再検討しなくてはなりません。たとえば賃金闘争についても、単産はミニムを基準とし、傘下の組合はその上に条件に依拠してドリフトをとっていく。現在の春闘方式は、この逆です。産別の独自性、企業連の独自性、支部、職場の独自性も圧殺されています。これでは労働組合員のエネルギーを引き出すことはできません。

ただし、同時に大切なのは、運営の民主化がともなうことです。労働組合の意識調査をみても組合運営に自分の意思が反映しているという組合員は半数はおろか三分の一度程度です。とくに、若い組合員の民主主義感覚は、以前と違ってきています。直接民主主義の運営方法を大胆にとり入れるべきです。労働組合の運営の民主化については、これまでも、多くの人が問題点を指摘しています。役員選挙の民主化も重要な問題です。少なくとも公職選挙法なみの役員選挙方法がとられてしかるべきでしょう。

第二に、労働組合選択の自由の権利の承認です。民間大企業の労働組合のなかには、右翼的幹部に支配された労働組合が、会社の不当な解雇にたいして、解雇された労働者を守ろうともせず、自らたたかう労働者にたいして会社と一体となって妨害し、それだけでなく、労働組合の名において、労働者の基本的人権を抑圧している事実さえあります。一人ひとりの労働者は、自己の属する労働組合を選択する権利があります。この権利と、いかなる事情のもとでこの権利を行使するかは、二つのことがらですが、この権利

は、宣伝され、ひろく承認されねばなりません。団結と統一ということも、個人の権利をはっきり認めたうえで、あらためて深く考えなおさなければならぬときにきています。団結と統一の論理は、個人の自由を保証し、そしてこの個人の自由を通じて、まさに個々人の意志にもとづく集団的自由を保証するという文脈のなかで、くみたてられねばなりません。

第三の問題は、労働組合活動家集団の組織についてです。いまの民間大企業のなかで、現在の組合の方針や活動に疑問をもち、労働組合を民主的に改革しなければならないという気持をもつ労働者は、多くなっています。一人ひとりでは行動のしようがありません。また、現在の官僚主義的運営のもとでは、職場の活動家は、産業内における労働者の状態、相手の攻撃、労働組合の動向について、極めて乏しい情報しかもっていません。他の企業や工場でたたかう仲間の経験や教訓についても同様です。そこではまず情報的媒体が強く求められています。さらに、これを運動として展開するには、組織的媒体が不可欠です。

労働組合の自律性——資本からの独立と労働組合民主主義の回復のためにたたかうとする労働者が結集しうる組織的媒体が必要です。この組織的媒体は、労働組合運動レベルでの、労働組合運動の理念と綱領のもとに結集する自覚的活動家集団であり、企業を貫いて産業別に組織されるべきです。この組織的役割は、階級的・民主的労働組合と連動して、現在の企業別労働組合のなかで、労働者の要求を組織し、各種の情報を伝え、労働組合をもっとも民主主義的組織体に変革していくとともに、企業別労働組合の企業主義的弱点をチェックし、統一戦線の一翼を担うよう改革していく役割を担うものとなるでしょう。

従業員として、会社に入社すると自動的に労働組合員となる、わが国民間企業の労働組合のもとでは、このような活動家集団の存在は、労働組合を階級的・民主的に強化するうえで必要であるだけでなく、必然的といえましょう。