

1984年度組織集会講演録

1984年5月25日～26日

蒲郡・ホテル竹島

産業別労働組合の重要性とその運動課題

芹 沢 寿 良 （高知県立短期大学教授）

自治労愛知県本部

産業別労働組合の重要性とその運動課題

芹 沢 寿 良 （高知県立短期大学教授）

はじめに — 西欧労働組合運動の現状 —

今、西ヨーロッパの諸国において、経済危機下の独占資本の労働者階級にたいする犠牲転嫁の攻撃に対抗して、労働時間週35時間制への短縮要求をかかげた西ドイツ労働者の闘いをはじめ、イギリスにおける炭坑労働者の10週間にわたる「合理化」反対闘争、フランスのミッテラン政権の鉄鋼業の再編合理化政策に反対する金属労働者のたたかいなどなど、さまざまな形で、ストライキを中心とする抵抗闘争が展開されています。この状況は、日本の、とくに全労協を中心としたこの2年間の労働組合運動とは非常に対象的です。私は、やはり色々なことが言われてきたけれども労働組合運動の歴史を重ねてきた西ヨーロッパの労働者というものが、いかに大きな底力をもっているかということをつよく感じます。歴史的にみて経済危機のもとにおいては、労働組合運動というのは、一般的に停滞後退するものだということがいわれていました。

たしかに、この何年間の状況を見てみると、アメリカにおいては、協調主義的な運動がいっそう強まっているし、西ドイツやイギリス、フランスにおいてストライキ数は大幅に減り、労働組合運動の歴史的経験の豊かな国においても、高度成長期の労働運動に比べると停滞し後退をしていることは否定できません。しかし、こうした中でも、どうしても基本的な要求を闘いとらなければならないギリギリの段階においては、ストライキを武器に資本との本格的な闘いに立ち上っている。こういう点で、日本の労働組合運動との著しい対象性を示しています。

西ドイツの労働時間短縮闘争は、DGB（西ドイツ労働総同盟）が経済危機のもとでの「社会改革のたたかい」として位置づけ、失業問題の解決という非常に重要な、また深刻な問題の解決を労働組合運動として目指しているもので、この点で国際的に大いに注目に価するたたかいといえてよいでしょう。

① わが国労働組合運動の特徴的な動向

(1) 全民労協運動の2ケ年と総評右傾化の深まり

それでは日本の労働組合運動の状況はどうか。1982年の12月に労戦統一運動のひとつの到達点として全民労協が発足し、「全民労協春闘」は、これまでの春闘とは違った状況を出現させ幅広い大きな「団結」の中で、一定の前進を示すのではないかと、こういう期待がよせられました。しかし、結果は前進どころか、83春闘は史上最低の賃上げで終わり、そして、ことしの84春闘においては、わずかそれに100円の上積み。商業新聞等では、これを「100円玉春闘」とよび、労働省などは「虫メガネ春闘」で、虫メガネでみなければ賃金が前年にくらべてどの位上っているのかわからないような春闘だと評したそうですが、労働者の生活の実態から見て同盟や総評、JCなどの幹部が「不満だが一定の成果があった」と評価するような春闘とはとうていいうことはできません。春闘にみられるこうした日本の労働組合運動の状況について、最近では官庁エコノミスト、あるいは労働組合のトップクラスと一緒に産業労働懇話会やその他政府の労働関係の審議会に参加をしている公益側委員なども、非常に厳しい見方をするようになってきています。たとえば、この官庁エコノミストたちは、「今年の春闘のような結果では、とうてい景気の回復はのぞめない」「こういう低成長下の低賃上げという状態が定着していくことになると、日本経済の活力は失われていくことになる」という見方をしており、また公益側委員は「この何年間かの経緯を見ていると労働側は経営側におきればなしである。こういう状況が続いて労使のこのバランスがくずれていくということが、日本の労使関係の長期的な展望の上にとっても好ましくない」という見方をしているようです。今日の労働組合運動の状況にたいしてこういった見方が出はじめているということは注目しておく必要があるのではないのでしょうか。とにかく全民労協運動の2年間は労働者の期待に応えるどころか、逆に、労働者あるいは国民各層の期待を大きくうらぎる運動となっていることは否定できません。なお、全民労協運動のなかでこれまで総評運動の再生に一定の期待をかけていた人々の中にも、総評の右傾化というものが想像以上に深刻で、はたして再生できるのかという疑問や不安が高まっていることも注目されます。

私なども、素直に申し上げて総評運動に対してきびしい批判と同時に再生への期待感というものをもっていました。とくに全民労協運動が発足してから2年間の経過を見ていて、同盟や全民労協などにひきずられ、総評の独自の存在意義自体が失われるような状況におちいついているといわざるをえません。

(2) 官公労の右翼的再編と階級的ナショナルセンター 確立の気運

もうひとつ、こうした中で労働戦線の統一問題がどういう状況になっているのか、現在、官公労労働戦線の右翼的な再編が全電通を前面にたてて水面下で色々な形ですすめられています。ひとつは陸・海・空の交通運輸機関の労働戦線統一問題がIMF・JC（金属労協）が結成されたときと同じようなやり方で、いま準備をされているという事です。これは、陸・海・空の交通運輸機関の国際自由労連や国際産業別組織に加盟している労働組合を中心にして、この日本協議会をつくらうというのですが、この策動は官公労労働運動のとりわけ国鉄労働組合をまきこむことに向けられています。国鉄労働組合は、労働戦線の右翼再編に運動方針上強く反対し、国鉄の民営分割化と大量の人べらし「合理化」との闘いを民主的な勢力の団結の中で闘おうとしている組織で、こうした国鉄労働組合を労働戦線再編運動の中へとりこむことによって、労戦統一にはずみをつけようとしているわけです。

一方、こうした労働戦線統一問題について5年にわたり右翼的再編に反対をし、真の労働戦線統一をめざす運動が、統一労組懇を中心にして今日まで粘り強くすすめられています。こうした運動が、新しい階級的・民主的なナショナルセンターの確立をめざそうという点で、注目を集めています。私は、日本の労働組合運動の歴史をふり返ってみて、ナショナルセンター問題が、これだけ職場で、あるいは地域で地方で産業別レベルで論議をされた歴史はこれまでなかったのではないのでしょうか。また、この問題との関連で、自らの組織を強めつつ労働組合運動を、あるいは、ナショナルセンターのあり方を考えていこうという運動が展開されていることも画期的なことではないのでしょうか。ですから、指導者による上からのナショナルセンターの再編ということではなく、下から上にかけて運動を強化するという点からナショナルセンター問題が議論をされている。これは、今後いろんな意味で大きな力をつくり出していくことになるのではないのでしょうか。

(3) 産業別労働組合の役割の重要性

今日は、産業別労働組合の重要性ということをお話するわけですが、ナショナルセンター問題を考える場合にも、それから地方・地域における労働運動を考える場合にも、そして職場における労働組合運動、職場における闘いを考える場合にもやはり産業別労働組合の存在というのは決定的な重要性をもっていると考えます。産業別労働組合の強化という問題を抜きにしてナショナルセンターの強化という問題は考えられません。総評を強化しようと思うならば当然、総評に加盟してい

る労働組合の単産の強化というものをぬきにはできません。統一労組懇を強化しようとするならば、これはナショナルセンターではありませんが、しかし全国的にセンター的な機能を果そうとしている運動体でありますから、この統一労組懇に加盟をしている単産・労働組合組織の強化をぬきにしては考えることはできないと思います。とくにナショナルセンターというのは、単産を加盟の単位とする全国的な組織です。そういう点からも、きわめて単純なことです。やはり産業別組織の強化という問題は、非常に重要なことです。また、今日、職場における闘い、あるいは地方や地域における闘いを考える場合にも、産業別組織の統一的な指導という点は、この要求実現の闘いを発展をさせていく上で、軽視するわけにはいきません。やはり、ここでの指導いかんが職場の闘いを、あるいは地方・地域の闘いを左右することになると思います。ですから、強力な産業別組織がつくられるということはナショナルセンターを強めていくうえでも、あるいはセンターをつくりあげていくという点、地方・地域の闘いを発展させる、職場の労働組合組織を強化をするという点でも非常に重要な、中心的な、指導的なその地位を占め、また、その役割を果たすのが産業別組織であると思います。

② 労働組合運動の歴史における産業別労働組合の登場

(1) 労働者階級の形成と労働者の基本的な三つの要求

そこで、産業別労働組合の問題について話をすすめたいと思います。

産業別労働組合というのは、今日の国家独占資本主義の支配体制が確立されているもとでは、労働組合運動のもっとも基本的な組織形態です。これは、我が国だけではなくて、先進資本主義国の労働組合運動を見ますと、やはり産業別労働組合を中心にして、そこにいくつかの労働組合の組織形態が形成をされています。では、産業別労働組合組織というのは、労働組合運動の歴史の中で、どういう過程で登場してきたのか。

封建制社会が崩壊し、資本主義社会の誕生とともに労働者が出現し、そして労働者階級を形成し、労働組合運動を発展させていくことになります。資本主義社会に生みおとされた労働者は、三つの基本的な要求というものをもっています。この労働者の三つの基本的な要求の一つは、「生きる」ということです。労働者が資本主義社会において生きていくためには、働かなければならない。つまり労働力を資本に売って賃金を得て、その賃金で衣・食・住の要求を満たすことによって生きていくことができる。したがって労働者にとって生きるということは、働くということと不可分に結びついています。しかし、労働者が働くという場合においても、奴隷のような条件で働くことはだれも求めません。人間らしい条件で働いて、そして人間らしく生きていくというのが労働者の基本的な要求です。しかし、それは、1人1人の労働者の努力ではとうてい実現することはできない。労働者の団結と闘争によって人間らしい条件で働くことができるし、また人間らしく生きていくことができます。ですから、労働者にとって団結をするということは、生きること、働くことと不可分に結びついた三つめの基本的・本能的な要求ということができます。

このような「生きる」ということ、「働く」ということ、「団結する」ということは、労働者の本能的な要求として、これを基礎に労働組合運動が発生し発展して今日に至っています。これからも、労働組合運動はこうした三つの要求を土台にして展開をされていくことはいうまでもありません。賃金引上げの要求は生きるための要求に根ざし、労働時間短縮要求は人間らしい条件で働くという要求に根ざしています。また、官公労働者のスト権回復の要求は、団結をするという労働者の要求に根ざしているように、労働者階級の要求の全てはこの三つの要求を基礎にして、具体的にそれぞれの時代の条件のもとで組み立てられているのです。

(2) 労働組合の組織形態の発展

—— 産業別労働組合の誕生 ——

さて、労働者が最初に団結をした労働組合組織の形態は、職業別労働組合であります。

資本主義の最初の段階では、仕事の経験や勘やコツといったいわゆる一定の熟練をもった労働者に依存をして資本主義的な生産はおこなわれていました。その後、さらに資本主義が発展して徐々に新しい機械や技術が導入されて生産方法も変化し、半熟練・不熟練の労働者が工場に動員されていくことになりますが、こうした過程がすすむなかで熟練労働者が自らの経済的な利益を守るために、職業別の労働組合、熟練工だけの労働組合を形成しました。これが最初の労働組合の誕生なのです。職業別労働組合のひとつの大きな特徴というのは、熟練工だけの職業上の利益を追求する組織で、半熟練・不熟練の労働者の要求などは全く考慮せず組合への加入も認めないという点で、きわめてセクト的であったことです。熟練労働者は他の労働者にくらべて比較的高い賃金を得ていましたので、高い組合費を設定して低賃金の労働者をその面からも組合に加入できないようにする。そして積立による共済制度をつよめて労働者相互の扶助をおこない、生活の維持安定をはかるということを労働組合の重要な活動として確立しました。したがってストライキによる賃金・労働条件の改善ということには消極的で、どちらかというと労使協調的な考え方が支配的であったといっ

てよいでしょう。

ところがその後、資本主義の発展、つまり機械制大工業が発展をすると、不熟練労働者・半熟練労働者が大量に工場に動員されて大量生産体制が確立してきます。そのなかで熟練が解体され機械が熟練労働にとってかわり、熟練労働者の地位は決定的に低下することになり、さらにこういう状況が広汎にすすんで、熟練労働者の失業、解雇という労働問題が生み出されるようになり、熟練労働者だけの団結では、もはや自らの利益も守ることができないということになりました。労働組合運動は資本主義の新しい発展に対応して半熟練・不熟練労働者をも広汎に結集をして、団結の力を強め、労働者全体の利益を守るという方向を追求せざるをえなくなり、そこに新しい組織形態をつくりだしていくことになります。産業別労働組合の結成へ向かうことになるわけです。職業別労働組合からこの産業別労働組合へ向かう過渡期的な段階に一般労働組合（ゼネラルユニオン）というものが生み出されます。このゼネラルユニオンは、あらゆる産業のあらゆる職種のすべての労働者を熟練・半熟練・不熟練の区別なく、大衆的に結集する組織というところに大きな特徴があり、この成立によって労働組合運動は飛躍的に発展をとげていきます。なによりも広汎な労働者が、労働組合運動に参加をしていくことによって団結が強化され、ストライキにしても政治闘争にしても大

衆的な形で運動が展開をされることになりました。この一般労働組合は、その後産業別労働組合が結成されたのちも産業別組織とともに一定の発展をとげ、イギリスをみても運輸一般という最大の労働組合にみられるように、この一般労働組合は大規模な力量をもった労働組合組織として、今日でも存在しつづけています。我が国でも一般労働組合という組織形態は運輸一般、建設一般など、今日、未組織労働者を結集した組織として追求されています。

一般労働組合運動、産業別労働組合をめざす運動がすすんでいく中で、資本主義は産業資本主義の段階から独占資本主義の段階に移行し発展していきます。つまり、鉄鋼産業なら鉄鋼産業、石炭産業なら石炭産業というように、産業毎に独占資本が成立をしてその産業全体を支配するようになってきます。そうすると、そこに産業毎に一定の共通した労働条件というものが形成され、企業間競争を通じてますますその統一性をつよめてくることになります。このような経済的な産業的な条件のもとでは、一般労働組合という組織形態では、独占資本に有効に対抗してたたかいを発展させ要求をたたかいとすることはできません。やはり石炭産業や鉄鋼産業というように産業別に労働組合を整備し、その大きく統一された組織でその産業を支配する独占資本に対抗する統一的な闘争を展開することが必要となります。たたかいの経験をとおしてそういう必要性から産業別の労働組合組織というものが誕生することになったわけです。

産業別労働組合とは、特定の業者に働く全ての労働者・熟練工・半熟練工・不熟練工、あるいは男子労働者、婦人労働者の区別なく総産業に働く全ての労働者を結集して、その産業別の団結を背景にして、産業を支配する独占資本と交渉をし、統一的な労働条件を形成していこうという、そこに産業別労働組合が成立をすることになります。

一般労働組合もそうですが、産業別労働組合の熟練・半熟練を問わず広汎な労働者を結集することになると、どうしても政府に対して最低賃金制であるとか、社会保障制度であるとか、私たちの今日の労働運動で言うならば「政策・制度要求」を重視していくことになるわけです。たとえば、共済制度、これは職業別労働組合が高い賃金を得ている労働者の中から一定の基金を拠出させてつくり、それで運営していたものですが、しかし、低賃金労働者が広汎に組織の中に入ってくると、そうした共済制度を発展させることに様々な困難が生まれてきます。勿論、産業別労働組合でも職業別労働組合が作りあげた成果を受けつぎ発展させていきますが、共済制度だけでは組合員の経済的な生活上の利益を守ることができません。そこで、国家法によって、最低賃金を規制する、あるいは、社会保障制度を完備させる、そうすることによって、労働者の賃金の切下げにハドメをかけ失業時の生活を保障させていくことになります。こうした国家法による制度を確立させていくことになると、運動は当然、政党との関係というものを重視し労働者の代表を国会に送り込む、あるいは労働者階級の利益を守ってたたかう政党を恒常的に組織し発展させることが必要となる。そ

して政党と協力し、資本に対する闘争、政府に対する闘争を発展させる方向が追求されていきます。

イギリスという国は、ご承知のとおり、資本主義がもっとも典型的な形で発展した国です。そうしたなかで、職業別労働組合、一般労働組合、産業別労働組合という形態が歴史的に形成されたわけですが、今日、イギリスではこの三つの組織形態が併存しています。その場合に、職業別労働組合は、最初生み出されたときと同じような熟練工だけの職業別労働組合になっているかという点、決してそうでなく、その後発展した一般労働組合や産業別労働組合の組織の形態をどんどん取り入れています。ですから、熟練工だけで組織された初期の職業別労働組合のような形態は存在していません。合同機械工労組のようにあらゆる産業のさまざまな職種の労働者を結集した組織形態として存在しています。今日イギリスで最大の労働組合である運輸一般は、約200万前後の組合員を結集していますが、これは産業別労働組合ではなく、そのなかには、さまざまな産業に働く労働者が組織されています。

しかし、各国の労働組合運動の組織形態をみると、産業別の労働組合が基本的な組織形態として存在しています。西ドイツの場合は、労働組合はひとつの産業別労働組合に整理され、週35時間制の時間短縮をたたかっている金属労働組合（IGM）には鉄鋼、造船、自動車、金機、航空機など金属機械関係に働く労働者が組織されています。わが国ではそれぞれ別個の産業別組織となっていることはいうまでもありません。

③ 産業別労働組合の組織的特徴と問題点

(1) 産業別労働組合の基本的な目的と機能

それでは、産業別労働組合の組織的特徴と問題点ですが、産業別労働組合は職業別組合や一般労働組合と違うのは、同一の産業及び職種に働く労働者を、熟練または職業・職種の別なくひとつの労働組合に組織している点で、もっとも大衆的な組織ということが出来ます。同じ産業の中には、さまざまな企業が存在して企業間競争がおこなわれ、その企業間競争を通じて同一産業内の労働条件の共通性が形成をされていきます。この労働条件の共通性を基盤にして広汎な労働者を結集し、その力を背景に団体交渉力を行行使し、労働条件の切り下げを通して高利潤の形成をすすめようという資本の企業間競争を規制して、同一産業に働く労働者の基本的な労働条件を一定の水準で維持していこうとするとところに産業別労働組合の基本的な目的・機能があります。したがって独占資本が強力な存在としてその産業を支配し、あるいはその国の政治経済を支配する段階では、こうした産業別の団結を通すことなしには、独占資本に対抗してみずからの労働条件を維持することもできない、あるいは、その産業のあり方に影響を及ぼし、あるいは規制を加えていくということもできない、こうした産業別労働組合の全面的な結集体がナショナルセンターですが、この産業別労働組合を強化して、ナショナルセンターを一層発展させる中から、その国の政治経済の動向に対して大きな影響を与える存在にもなります。このような点から産業別労働組合は、今日の段階において労働組合のもっとも重要かつ基本的な組織形態として成立することになるのです。

(2) 産業別労働組合の問題点

では、こうした産業別労働組合は、一体どういう問題をもっているのか。

産業別労働組合だからといって完璧な労働組合だとは言えません。産業別労働組合も一定の長い歴史を重ねてくると、さまざまな問題をかかえ込むことになります。我が国をとってみても、あるいは欧米諸国の産業別労働組合の構成を見ても、非常に大きな問題をかかえ込んで新たな対応を迫られているというのが今日の状況ではないかと思えます。

一つは、国際的な労働組合運動の組織原則として、「1産業1単産」という考え方が成立しています。鉄鋼産業であれば鉄鋼産業にひとつの労働組合、あるいは電機産業では電機関係に働く労働者を結集したひとつの産業別組織。こういう考え方です。問題はひとつの産業の範囲をどのように

決めるのかということです。

日本では鉄鋼、電機、自動車というように金属機械産業がいくつかの分野にわかれて組織しています。これにたいして西ドイツの場合には、これらを全部ひとつの金属機械産業にまとめてIGM（金属労働組合）がつくられていることはさきにお話ししました。このような産業別労働組合のもとでは、ある企業の労働者を組織した場合それが鉄鋼産業に入るのか、電機産業に入るのか、自動車産業に入るのかというような「組織範囲」をめぐる問題が発生し、それが労働組合間での「縄張りあらい」を生み出してくることになります。たとえば、最近我が国だけでなく、国際的にも産業再編成が急速に進み、またこうした中で、「労働の質」も色んな形で変化し、従来のような産業の範囲についての常識的な考え方ではなかなかとらえきれないような分野が広がっています。今、民間産業でも大変大きな問題になってきている派遣労働者の問題はその一つです。ひとつの企業に雇用されるが、働く場所は全く別の企業の職場という労働者の問題で、たとえば、コンピューター関係の企業では雇用されて日常的に働く場は電機産業であったり、自動車産業であったり、それをてんでんとして歩く。この場合、この労働者をどの産業別労働組合が組織するのか。大変大きな問題として出てくるわけです。その他、非常に多種多様な契約形態が生み出されてくると、パート労働者の組織化という問題をめぐってその組織範囲をどうとらえるかという問題が出てくることになります。こういう問題が出てくると、今後の方向として大産業別の組織形態が問題になってきます。我が国の場合、中産業別組織になっているわけですが、労働者の異動という点を考慮に入れて大産業別の組織範囲というものを設定して労働者を組織化していくことが求められてくるのではないかと考えられます。

このように産業別労働組合運動の中でも、今日のように産業再編成がすすむと、従来の常識的な産業分類だけで組織態様をきめるということでは、有効な労働組合組織をつくりあげることができなくなっています。こういう点で、組織範囲というものをあらためて検討していく必要が生じているのではないのでしょうか。しかし、産業別労働組合を組織する場合、だいたいの原則として、団結しやすい、あるいは統一した行動をとりやすい、こういう範囲を対象にしていこうということは、いかなる場合においても重要なことではないか、これがひとつの問題です。

もうひとつ、産業別組織内における対立する職業的利害をもつグループの存在という問題があります。同一産業内に働く、あるいは同一職種に働くすべての労働者を結集しているところに産業別組織の最大の特徴があるわけですが、したがって当然生産現場に働く労働者、事務労働者、技術労働者というように、それぞれ労働内容や労働の質が異なるところから異なった要求をもった労働者の集団が、同一の組織内に包含されることになります。すると、ホワイトカラーとブルーカラーは、各々異なった要求、利害というものを持って産業別組織に参加しており、要求と利害が相互に対立する場合はどうしてもそれらを相互に調整していく必要が生まれます。産業別労働組合がそれぞれ

の利害や要求を無視して画一的な要求を設定していくことになるとう内部的な不団結を生み出すことになることはいうまでもありません。こうした点は、ヨーロッパ各国の労働組合運動の中でも強調されていることで、イタリア労働組合運動の内部でも、運動が困難に直面した時に、指導部としてこうした問題にたいする配慮がなされなかったところから不団結が生み出されたというような自己批判がなされ、内部的な団結強化の方策がとられたことがあります。このような様々な利害をもつグループが存在しているという点を考慮してどう調整して、どう各々の階層の要求を産業別の団結の中で実現していくのか、ということが大きな問題になってくるわけです。

それからもう一つ、産業別労働組合が巨大な組織であるところから生まれてくる官僚主義的傾向と指導の問題があります。

労働組合は、イギリスの一地方にきわめて少数の労働者の組織から出発して、今日では産業別組織という何百万の労働者を結集する巨大な組織になってきています。が、組織が巨大化するに伴って官僚主義的な傾向が不可避的なものとして生み出されてきます。労働組合として官僚主義におち入ってはならないように努力していても、しらすしらすのうちに組合民主主義がよめられ失われて、組合幹部が官僚主義的な上からの指導によって、悪い言葉でいえば労働組合を上からひきまわすという傾向が出てくることになるわけです。ここから組合員と組合幹部とのかく離・離はん、こういう傾向が生まれてきます。特に、産業別組織による中央交渉が組合幹部と産業別の経営者団体幹部との間で行なわれるようになってくると、交渉状況を一般組合員が下からほとんどチェックすることができない。交渉状況に対して一定の影響力を与えることができなくなります。このような状況をどう克服するか、組合民主主義をどう産業別組織の運動の中につらぬいていくかということが大きな問題となる。

また、組合員と組合幹部とのかい離がすすんでいくという中で、労働組合の強化を目指すひとびとが自主的に産業別組織の中で要求実現、団結強化の運動を展開をしていくという傾向が強まってきます。これは、イギリスなどのショップスチュワード運動、つまり職場委員運動で、職場委員が自主的に労働者の要求を取り上げ、職場の職制と交渉し要求を解決していく。その要求が解決しない時は、そのショップスチュワードが組合員にストライキを呼びかけ、組合員がそのストに参加する。これをイギリスではヤマ猫ストライキと言っています。この山猫ストはドイツなどにおいても60年代後半から70年代にかけてひん発しましたが、組合の官僚主義的傾向がつかよると、中央幹部の意図とか指導に反して自主的な形でストライキを展開していくという傾向がでてくることになるわけです。イギリスでは公式のストライキは非常に少なく何十年ぶりというストライキが70年代に入っておこなわれましたが、そうしたなかでもヤマ猫ストライキはしょつ中やられていたのです。イギリスのストライキの90%はヤマ猫ストライキだといわれたくらいで、これは政府統計

には出てきません。イギリスではこうした山猫ストライキがのちに組合によって承認されて、公式のストライキになるというケースもまたあります。こうした下での自主的なストライキを上から統制していくという問題が、しばしば産業別労働組合運動の中で生じてきます。こういう問題を、組合民主主義をどうつらぬき団結強化の方向で解決するかきわめて重要な問題です。

この組合民主主義の問題に関連し、下部組織の団体交渉の問題があります。

産業別組織は共通する問題、共通する労働条件の基準が中心になり、事務部門の要求とか、あるいは生産現場の要求とか様々な具体的・個別的な問題がどうしても交渉内容からおちていく、そうになると、企業や工場レベルにおいてそれらの具体的・個別的问题を解決するための方法を確立しなければならなくなります。そこから産業別組織が中央で扱う問題と、工場・企業毎に扱う問題と整理していくという課題が出てきます。今日では、ヨーロッパ各国の産業別組織の運動でも工場レベルにおける労働組合の組合活動権の確立という問題が大変大きな問題となり、工場内における労働組合組織の活動権限を確立して企業・職場レベルの様々な具体的・個性的問題を取りあげて交渉するようになっていきます。イタリアでは未組織労働者を結集した工場委員会、工場評議会をつくってそこで共通する問題を取りあげ統一的に解決しているようです。こういうところでは産業別組織の運動と企業・職場レベルでの運動をどう組織的・技術的に結びつけるかが大きな問題となってきます。産業別労働組合もこのように今日の段階においては非常に多くの問題をかかえており、それらをどう合理的に解決をしていくのが重要な課題となっていると考えます。

その他、我が国でも外国の場合と同じように、国際化時代といわれるなかで、有力な独占企業が東南アジアをはじめ海外に進出し、多国籍企業として現地の低賃金労働力を雇用し高利潤を追求していますが、このような労働者の組織化問題も産業別労働組合運動の中で無視することのできない問題といつてよいでしょう。

(3) 諸外国の産業別労働組合

① 西ヨーロッパ諸国の産業別労働組合

諸外国の産業別労働組合は、イギリスでも西ドイツでもフランスでもイタリアでも団結の基礎は地域だという事です。地域を基礎に団結をし、産業別に結集をする。我が国は、企業を基礎に企業別労働組合に結集し、その企業別組合が産業別連合体を結成していくという形となっており、ここに最大の相違があります。

労働組合の組織率の問題では、イギリスが大変高く57%で、西ドイツ41%、日本では30

％をついにきって29.7％です。アメリカは非常に低くて23.6％、イタリアやフランスでは組織率を公表していませんが、20％台だと見られています。しかし、未組織労働者への影響力というのは非常に強力で、イタリアでもフランスでも未組織労働者を含めた大規模な統一闘争を展開できる力量をもっており、こういう点は見逃すわけにはいきません。

さきにもふれましたが、ヨーロッパの産業別労働組合の最近の新しい動向として、職場における労働組合の権限をどう確立するのかという問題があります。

1969年、イタリアで「労働者憲章法」という法律が制定されました。これによって工場内における組合活動の権利が基本的に保障されることになったのです。これは、68年の「暑い秋」といわれる大規模な全国的な統一闘争のなかでかちとったもので、まさに闘いの中で権利は勝ちとられるんだという事を実証したわけです。フランスでも、1968年5月に1200万の労働者を結集した大規模な反ドゴールゼネストがおこなわれ、その中から企業内組合活動の権利に関する法律が制定され、工場内における組合活動の権利が保障されています。

伝統的にヨーロッパでは工場周辺に労働者住宅地帯が形成され、労働者は工場を出て地域で、つまり自分の居住地で労働組合の集会を持ち団結を強化していったわけです。しかし、50年代の終わりから60年代にかけ資本の「合理化」がすすみ、労働者がきびしい労働強化のなかで労働時間から開放されたあと地域で労働組合の集会を開くということが非常に困難になった。つまり、労働者の住宅条件や環境も大きく変わり、だんだん工場周辺から遠くはなれたところに住宅をかまざるを得なくなり、そこからかような関係で時間外に工場周辺で集会を開くことができなくなり、このままでは工場内における労働者の団結を強めることができなくなったのです。そこから工場内における組合活動の権利の確立こそが組合の団結強化にとって決定的な意義をもつようになり、企業内における組合活動の権利確立という要求をかかげて闘うことになったわけです。

しかし、まだ工場内における組合活動の権利は十分保障されていません。フランスでは81年にミッテラン大統領を当選させ、社共の連合政権が4年目を迎えています。きびしい経済危機の進行のもとで、鉄鋼合理化という大変重大な問題をかかえて労働組合と政府の間に大変ぎくしゃくした対立関係が生み出されています。このミッテラン政権が誕生したなかで、フランス労働運動は大変大きな成果を勝ち取っています。それは工場内における組合活動の権利をより一層保障させたことです。オール法という法律が1982年から83年にかけて成立し、企業内における労働者に自由を保障した法律、従業員代表制度、団体交渉、争議協定、安全衛生労働条件委員会などの諸法律が成立しました。やはり、革新政権のもとで労働者が大巾な権利の拡充を勝ちとったひとつの典型的な例といってよいでしょう。

労働者の自由については、懲戒の規制の問題で、ヨーロッパ各国のひとつの特徴は、資本の労働

者に対する懲戒処分への攻撃が非常に強いということです。イタリア労働組合運動では労働者憲章が成立していても、ささいな理由で解雇される、日本で言われる不当労働行為以上の攻撃というものが、組合活動家にたいして加えられています。こういう労働基本権の侵害を法的に規制をしていくということは、ヨーロッパの労働運動の中でも非常に重視されていた課題なのです。この懲戒問題について、フランスでは懲戒についてはあらかじめ予告をし、労働者に自己弁明の機会と権利を保障するということが明確になりました。裁判所にこの懲戒問題を訴えた場合に、裁判所に使用者の懲戒処分の内容を修正する、変更させる権限を認めるなど、労働者の工場内における組合活動をすすめていく場合の権利の拡充として大変重要な意味をもっています。また、工場内における表現の権利という点では、労働者は自由に自分の意見を工場内において表明することができる、労働者は企業や職場で自由に集会をもってその意見を集約する権利が保障されたのです。企業内における組合活動についても、50人以上の企業でなければ労働組合の支部をつくることができなかったのですが、新たに50人以下でも工場の中に組合の支部をつくる権利が保障されました。組合費の徴収も就業時間内に自由におこなえるようになり、チェックオフ制度がなく、組合費徴収が組合活動の大変重要な任務になっているだけにこの権利の保障は大きな意味をもっています。また、機関紙、出版物の配布、組合事務所などの権利も保障させています。これは、産業別労働組合運動を発展させていく上でも重要な法的体制を工場内に整備させたという点で積極的な意義をもったものだといえます。

もうひとつ、団体交渉問題です。フランスでは団体交渉が工場外で、つまり産業別労働組合が地域的に経営者と団体交渉をやる、あるいは全国的なレベルで団体交渉をやるといった団体交渉システムを、この法律の制定によって企業レベルでも団体交渉が保障されたのです。団体交渉に応ずる義務を経営者側は負うことになり必ず毎年1回、賃金・労働時間について交渉をおこなわなければならないということになりました。また5年に1回職務給格付についての労使交渉が義務付けられています。さらに、労働組合と会社側が交渉をしている期間は、会社側は一方的に労働条件の変更などを実施することはできません。こうした工場レベルにおける労働組合活動の権利が保障されていることは、産業別労働運動の発展にとって大きな土台をつくったと言えると思います。

② アメリカの産業別労働組合

アメリカの産業別労働組合は、伝統的に非常に経済主義的な運動の典型として、経済闘争の面においては強力な長期のストライキをたたかった経験を多くもっています。鉄鋼産業の1959年の113日間の闘争などは大変著明です。アメリカなどの労働協約は、産業別労働組合と企業との間に結ばれており、日本と違って、労働協約の中に賃金をはじめ非常に細かな労働条件までが協定さ

れています。したがって、労働条件引上げの交渉は労働協約改訂交渉という形態となっていて、労働協約の期限が満了する前に交渉に入り、有効期限がされる段階までにまとまらなければ、期限切れと同時にストライキに入っていくという形態が一般化しています。

アメリカの場合、非常に産業別組織の権限が強固で、ローカルの労働組合が各々つくられていますが、大きいところで20%以上を中央に資金を集中し、小さなところでは組合費のほとんど全部を集中するなど、4割近くを全国労働組合が掌握すると言われるほど権限の強い組織で、フランスとかイタリア、西ドイツなどのように産業別労働組合が地域的な経営者団体、全国的な経営者団体と労働協約を結ぶのではなく、この産業別組織が力を背景に個別企業と労働協約を結ぶという形式をとっています。労働協約の締結をめざしたストライキの場合、すべての加盟組織が一斉に闘争に入るのではなく、パターンセッター、つまり有力な労働組合をストライキに入れて、そこで有利な労働条件を獲得し労働協約を結ぶ、それを他の企業に波及させるという形で闘争をくみだてるのです。アメリカの産業別労働組合はこのような指導的役割りを果して、労働条件の全国的な平準化を実現しているところに特徴があります。

(4) わが国における産業別労働組合

—— 基本的な組織形態としての企業別労働組合 ——

それでは日本の産業別労働組合の特徴について見てみたいと思います。

まず日本の労働組合の基本的な労働組合組織の形態である企業別労働組合とはどういう労働組合なのかという点をおさえておく必要があります。労働省の労働組合の組織形態についての調査結果からみると約94%が企業別労働組合です。企業毎に、事業所毎に労働組合が組織されています。これに対して、産業別労働組合は3.3%で、職業別労働組合は1.3%です。その他の形態が1.7%で、この調査結果から明らかなように、我が国の労働組合は圧倒的に企業別労働組合なのです。

企業別労働組合は、国際的にもきわめて例外的な組織形態です。アメリカにもカンパニーユニオンという企業毎に組織され、ローカルユニオンあるいは全国的な組合にも加入をしていない労働組合があり、このカンパニーユニオン、つまり会社組合は労働組合ではないという評価で一致しています。労働組合は、工場外に地域的に全国的につくられるのが労働組合であって、企業毎に従業員が組織をつくっていてもそれは労働組合とは言えない、つまり御用組合という評価です。

この企業別労働組合を基礎にしてその連合体として産業別労働組合が形成されているところに、これまたヨーロッパとの大きな違いがあります。

では、この企業別労働組合は一体どういう組織なのか。

組合員の範囲は正規職員に限られています。臨時工とかパートとか下請工、嘱託だとか特殊な雇用形態の労働者は組合に加入することができないようになっています。そして、企業毎に雇用され、試用期間の3ヶ月あるいは6ヶ月が終わったら自動的に組合員になるようになっています。組合に加入する意志がある無しにかかわらず一方的に組合員にさせられてしまうのが企業別組合の2番目の特徴です。それから、組合役員が従業員の中から選出されることになっており、どこへ行っても、その企業の従業員以外から組合の役員になっているという例はまずありません。さらに独自の組合規約にもとづく独自の組合の機構をもち、独自の財政で運営されている組織だということです。普通は産業別労働組合に加入をして、その組合員としてそれぞれの地域で、企業の中で活動をしていくということになりますが、企業別労働組合というのは、このような組織で組合の規模が大きければ大きいほど圧倒的財政力をもち、それを背景に産業別組織への発言力をもつことになるのです。会社が合併すると組合も合併し、会社が分離すると組合も分離するというのもひとつの特徴です。新日本製鉄という我が国でも最大の企業がありますが、これは富士製鉄と八幡製鉄が1970年に合併をして発足をした企業です。その前は、各々に労働組合があって、事業所毎に組合があり、事業所毎の労働組合が企業連合という労働組合を作っていました。それが、会社の合併と同時に組合も組織統合し新日鉄労連という企業連を新たにつくって、会社と団体交渉をする制度を確立しています。

従業員が企業を退職した場合には組合員資格を失う、こんなところにも企業別組合の特徴があります。

企業別組合の問題点は、その企業に働くすべての労働者を結集していませんから、それだけ団体交渉力が非常に弱いということです。企業の中だけの団結で企業と交渉するわけですから、交渉力の弱さと同時に企業とのゆ着が深まることになります。ですから、産業別の統一闘争、産業別の連帯行動というものに対して消極的になります。そのため、産業別労働組合は企業別労働組合の動向に左右される場合がしばしばおこります。鉄鋼労連で言えば、新日鉄労連の動向によって、電機労連では日立の動向によって左右され、日立がクシャミをすれば電機労連がカゼをひくといわれるような関係が生まれることになるのです。

従業員が自動的に組合員になってしまうので実質的には非組合員とかわらないというのも問題点です。組合員としての自覚はきわめてよわく、自発的・積極的に組合活動に参加をすることがない。ですから、企業から企業主義・労使協調主義あるいは反共主義の思想攻撃が加えられると、たちまちその影響が浸透して組合員の団結や闘争を弱める結果を招く、こういう弱点があります。また、組合組織と企業の職制機構がだいたい対応している。例えば、組合の支部というのが企業のそれぞ

れの課に該当する、企業の係に対応するのが分会であるように、企業の労務管理上の組織に対応して労働組合の組織ができて、企業と組合組織のゆ着が末端まで及んでいるわけです。ですから職場組織がおさえられたら労働組合全体の行動がとれないということになり、職場組織にたいして企業側の支配はおよびやすくなります。今、民間大企業の労働組合は、ほとんど会社側にのっとられています。会社のそのやり方は、全部下から普及に支配をつみあげて、労働組合の役員選挙に対する介入干渉を通して支配を確立するという方法がとられています。こういうところから組合幹部による官僚主義が生み出され、また、この官僚主義が特定政党支持義務づけ体制と結びつくことによって組合員の政治意識に否定的な影響をおよぼし、政治活動にたいする消極性を生みだすことになります。

このような問題をかかえる企業別組合が我が国では94%を占め、この企業別労働組合の上に産業別労働組合が組織されているのです。電機労連、造船重機労連、自動車労連というように、連合会の名称どおり我が国の産業別労働組合は、企業別組合の連合体として形成されているところに最大の特徴があります。つまり、1人1人の労働者が鉄鋼労連に入る、電機労連に入る、造船重機労連に入るというのではなく、まず企業別労働組合に加入させられ、その労働組合が連合して産業別労働組合をつくるという関係になるのです。しかも、その産業別労働組合は、鉄鋼、電機、造船、自動車など金属機械産業をとって見ると、それぞれ産業別の連合会をつくっているように、西ドイツのような大産業別の組織ではなく、中産別・中規模の産業別組織となっています。このように、日本の産業別労働組合は、企業別の労働組合の連合体であるため、企業別労働組合、とりわけ組織の大きな大企業組合の路線なり政策なりに左右されることになります。

④ 我国の産業別労働組合の実態と二つの潮流

それでは、我が国の産業別労働組合は全部企業別組合の連合体かと言えば海員組合のような組織もあります。海員組合は雇用されている企業にかかわらず海員労働者の一人一人が組合への加入手続きをとって組合員となり、業種別に部会をもちそれぞれ対応する経営者団体と交渉をおこない労働条件の基準を協定するというように、ヨーロッパ型にかなり近い型で産業別労働組合運動を展開しています。海員組合は、同盟の中の民間単産であって複雑な歴史をたどっています。いまから10年ほど前、同盟の中でも特定政党支持路線を克服し、政党支持の自由をかかげ、労使協調路線に決裂して闘う組合になっていきました。しかしその後、資本や同盟などの右派勢力のまきかえしにあって今日では「政党支持の自由」の原則はゆらぎ、また労資協調主義の傾向がつまっています。組合民主主義にたった組織運営という点でも問題が出ているようですが、それでもこうした方向が長年の組合民主化のたたかいや、92日間というわが国における産業別統一ストの経験の中から勝ちとられたものであるだけに他の産業別組織にくらべると、かなり組合民主主義にもとづく組織と運動となっているようです。長期の産業別統一ストも産業別労働組合であるからこそ、企業主義的な分裂攻撃をゆるさず、強力な闘争力を発揮することができたといつてよいでしょう。

産業別労働組合には、こうした単一組織としての海員組合のようなもの、大多数の民間全国単産に見られるような連合体、医労協のような協議会組織、この協議会は、連合体に比べるとゆるやかな共同行動組織としてかなり存在しています。もうひとつは、産業別労働組合との共闘組織という点で、大産業別共闘組織が色々な型でつくられています。IMF・JC（金属労協）などは一つの例です。公務員共闘・公労協・マスコミ共闘など、文字どおり課題にもとづく限定された共同行動組織として存在しています。産業再編がすすんで産業別組織の組織対象が広がってくる中で、やはり大産業別組織が追求されなければならないと思います。

日本の産業別組織の中に二つの潮流があります。一つは、民間大単産の動向、もう一つは民間中小単産の動向です。鉄鋼労働運動の実態として、鉄鋼独占資本との間に協調的な労使関係が20年の歴史の中で強固に確立されて、その中で産業別統一闘争では「一発回答」体制が出きあがり、労働組合の民主主義的な運営と運動が形骸化されています。そこで、鉄鋼の産業別統一闘争の実態を見ておく必要があると思います。そこでは、ヨーロッパ各国の産業別組織の運動にはない団体交渉の特徴として、非公式折衝というものが賃金決定において非常に重要な役割りを果しています。決定的な役割りといつてもよいと思います。

鉄鋼労連もいうまでもなく、さきのべたようなわが国特有の産業別労働組合ですが、この鉄鋼

労連は、独自の団体交渉権を行使したことがありません。産業別労働組合は、独自の団体交渉権を本来もっています。労組法上もそれが保障されています。しかし、鉄鋼労連の場合は、産業別統一闘争の賃金問題の団体交渉は企業連毎にすすめられ、各企業の合理化問題の団体交渉も基本的な問題は、この企業連が中央レベルでおこない、より個別的・具体的な問題は、工場毎の組合が各企業と交渉をするというシステムになっています。賃金をはじめとする基本的な重要な労働条件については全部企業連が交渉の主体になっているのです。春闘での賃金問題の要求などについては産業別レベルで調整されて、企業連で決定した個別の要求をふくめて企業毎に出され、個別企業毎に団体交渉がすすめられます。しかし、この企業別毎の団体交渉はそれほど重要な交渉として展開されていません。鉄鋼労連は、新日鉄労連、日本鋼管労連、住友金属労連、神戸製鋼労連、川崎製鉄労連の5つの企業連が大手を形成していますが、この企業連の委員長と鉄鋼労連の三役をもって「交渉団」のようなものをつくり、この「交渉団」が各社毎の団体交渉とは別に、大手5

うようになっています。そしてそこで「合意」された内容が回答として新日鉄労連の交渉、日本鋼管の交渉など各企業毎の交渉のなかで正式回答として出されてくるのです。鉄鋼の回答について新聞社がさかんに取材合戦をやるのは、この非公式折衝の場の情報であって政治部を動員し、あるいは経済部・社会部を動員して総合的な特別取材体制をとってその状況をつかみ、それを新聞で「鉄鋼回答は〇〇〇〇円か」という情報を流します。それがいわゆる新聞回答です。鉄鋼資本が正式回答をこれまで絶対に修正をしないのはこの非公式折衝で組合側が同意を与えているからで、そこから「一発回答」となるわけです。こうした状況については、もちろん組合員はまったく知らされません。組合員は「新聞回答」を知るだけです。このようなやり方のなかで公式の団体交渉は色々調べてみると春闘の中で10回ぐらいしかおこなわれていません。要求書の提出で1回、説明1回、妥結調印1回などを合めて10回ですから、団体交渉というのがほとんど意味をもたない、といっても過言ではありません。労使のトップクラスによる非公式折衝が決定的な意味をもっているわけです。最近では、こういうやり方が鉄鋼労連だけでなく、電機労連、自動車総連など、いわゆる金属関係8社懇というものがもたれて同じようなやり方で折衝・協議が進められています。この8社懇には、鉄鋼から日本鋼管と新日鉄が、電機からは東芝と日立というように、造船、自動車からもそれぞれ出て、この労務部長クラスによる協議がおこなわれて回答の調整がなされ、この8社懇と金属労協（IMF・JC）の幹部による非公式折衝がおこなわれて同時回答・同時解決方式というのが追求されているのです。こうした組合民主主義とはまったく無縁な、まさに「雲の上の春闘」が日本の産業別交渉・産業別統一闘争の内実・実態であります。

これに対して、中小関係の産業別労働組合の中に民主主義的に新しい運動を追求している組織と

して運輸一般があります。この運輸一般の組織と機能の調査をおこなってわかったことは、運輸一般というのはまさに一人一人の組合員の現実的利益をまもる運動が、実にねばり強く推進され労働組合の基盤が構築されているということです。運輸一般は、その意味では非常に労働組合主義的な組合だといってもよいと思います。ですから、運輸一般の幹部に対する組合員の信頼は非常に厚いものがあります。

また、感心したのは、産業別の労働組合の機能というものを下からつくりあげていく、こういう運動を展開していることです。ひとつの産業別組織としてのプランをつくって、画一的におし進めるということではなく、下から着実に労働組合の活動を強め拡大して、産業別組織というものの機能をつくりあげていく運動をいままでずっと展開をしてくれています。運輸一般は組織人員が2万人にとどくかとどかないかの組織です。そのため、加盟単位の組織は非常に規模が小さく、なかなか自力では労働条件を引き上げていくことがむずかしい、そこで地方本部単位、業種別単位、地域単位で労働組合が団結をして経営者側と集団交渉をすすめ、その中で合意した内容を労働協約で明確にし企業毎に実施をさせている。賃金については、各企業の業績上の他の条件にちがいがあるので、賃金については各支部・分会が企業毎に個別交渉をやっている。しかし、その中でも企業条件等が整っているところでは業種別の共闘をやり、賃金についても業種別の集団交渉で具体的に決めていくというやり方がとられているが、こうして地方地域における賃金・労働条件の社会的な基準をつくりあげる努力をしています。これは、民間大単産の中にはない、たいへん積極的な産業別労働組合運動だといってよいと思います。いま、こういう集団的労使関係の確立をめざす運動が印刷関係でも、またハイヤー・タクシー関係でもすすめられようとしています、今後こうした運動は積極的に展開されていくことになると思います。

また、組合民主主義が徹底しているということも重要な特徴です。産業別の集団交渉によって得た成果を大々的に地域の未組織労働者のなかに宣伝し、それを武器に組織拡大運動を展開する。運輸一般に入れば賃金労働条件が改善をされるということで、こうした成果に注目して新しく未組織労働者が組合に加入し組織が拡大しています。これがまた組織力・交渉力を強めていくことになることはいまでもありません。このように階級的・民主的な産業別労働組合運動は、組合民主主義をつらぬきながら、現実的な成果をおさめつつ産業別の組織と機能をつよめていくというところに注目すべき特徴があります。

もうひとつ、調査で感心したことは運輸一般が教育制度を確立し、組合活動家の養成を系統的におこなっているということです。運輸一般は組合員教科書をもっており、その組合員教科書も一般的な労働組合運動の基礎理論だけでなく、組合の幹部活動家として労働協約問題・就業規則問題・安全衛生問題、組合員が日常的に直面している問題などについてひとつひとつ実務的な面において

も応えられる能力が必要であり、これなしでは組合幹部活動家としての役割りを果たすことはできないということから、こうした実務問題を重視した「組合実務教科書」も作成して、新しい幹部活動家の養成をおこなっています。こうしたなかで今日大量の活動家が層をなしてつくられてきているという点も他単産にはみられない大変積極的な運動として評価することができます。

⑤ 産業別労働組合の運動課題、反共主義と 企業主義の克服

鉄鋼労連などの民間大単産にみられるような組合民主主義を無視した幹部中心の雲の上の非公式折衝、密室交渉、こういう形で賃金・労働条件が決定されていく実態。それに対して組合民主主義をつらぬいていくなかで、下から集団交渉体制をつくりあげながら産業別組織の機能を発展させて、労働者の現実的な利益をまもる運動の展開。我が国にはこのように二つの対象的な産業別労働運動の潮流が存在しており、やはり運輸一般がすすめているような方向こそが産業別労働組合運動の中で追求されなければならない基本的な方向だと考えます。

さいごに、産業別労働組合運動の課題についてごく簡単にふれておきます。

日本の労働組合運動、これは産業別労働組合運動に限らず、運動の停滞と後退の現状を打開していくためには、どうしても多くの労働組合運動をとらえている反共主義の立場を克服していかなければならないと思います。

例えば、民間の労働組合運動をとってみても自覚的な活動家たちはつねに、労働組合の強化と資本との闘いを求めて一生懸命活動しています。こういう人々を会社と一体となって抑圧し排除する、統制処分をする、あるいは闘う労働組合運動を目指す単産にたいしては、ナショナルセンターや地方ローカルセンターなどはこれを排除する。また、政党と労働組合との関係については、日本共産党ということになりますが、特定政党を排除し他の特定政党との間に支持協力関係を結んでいく。こうして労働組合運動の組織力・闘争力を強化発展させるのではなく全部分散させている。やはり、このような点で反共主義というのは反民主主義だと言わねばなりません。そしてまた、反共主義は労働組合主義にも反するといってよいでしょう。労働組合主義というのは、よく労資協調主義、反共主義、資本主義体制擁護の別名だとされていますが、労働組合運動の歴史の中で形成されてきた労働組合主義は最初に言いましたように、今日、西ドイツやイギリスの労働組合運動を見ても、ヨーロッパではとことん資本の攻撃が強められ、労働者の労働と生活の利益がそこなわれる危機のもとでは、一步も引かぬという決意をもってあらゆる力を結集し、断固として反撃にたちあがっています。そうしたところにこそ労働組合主義のひとつの本質があるのです。

イギリスの合同機械労組の委員長が最近日本にきて、日産自動車がイギリスに進出するにあたって、組合がストライキをやらないという約束をしたかのような報道がなされているが、とんでもない……。労働組合がストライキを放棄するなんてことは絶対に考えられない。それは労働組合が

自らの存在意義を否定することになる、とのべ、逆に日本の労働組合運動に対して、西ドイツをはじめとするいまのヨーロッパ各国の労働組合の闘争に対して、支持と連帯を表明すべきだと要求しています。当然のことです。西ドイツで35時間闘争を闘っている金属労働組合は、国際自由労連に加盟し運動の基本路線は日本のJ Cと同じですが、全労協も金属労協もこの西ドイツの35時間闘争に対してはいまのところ何の連帯も表明していません。西ドイツの独占資本は、こうした点をとらえて「日本を見ろ、日本なんかは労働時間短縮闘争なんかやっていないじゃないか、ここで闘争をやったら西ドイツの経済力に打撃をあたえ、日本に全部市場をとられることになるのだ」と反撃し、日本の労使関係、日本の労働組合運動の現状を分裂の武器に使っています。やはり、こうした労働者の基本的利益をまもっていくためには、全ての力を結集していくことがどうしても必要です。ヨーロッパの労働組合運動でも、反共主義の立場をとっている労働組合はかなりあります。ところが、イタリア、フランスをとってみても、1968年の闘争、1969年の闘争の場合でも、いざ労働者の共通する重要な要求を闘いとらなければならないというときには、さまざまな傾向の労働組合が「路線上の相違」をこえて結集し、巨大な統一行動が成立するのです。我が国の場合はどうか。「共産党とは一線を画す」とか「路線がちがう」とかといって拒否反応をおこして、階級的な労働組合が問題の重要性からどんなに積極的な提言をおこなっても耳をかたむけようとしません。そこに大きなちがひがあります。

日本の労働組合運動は長い歴史の中でこれまで色々な闘い方でやってきましたが、技術的な面でたたかい方を変えてみてももはや闘争は成功しないと思います。これまで階級的・民主的な勢力がくりかえし提起してきた共通する要求にもとづくあらゆる傾向の労働組合による統一行動の組織化とか、民主勢力を結集した統一戦線規模のたたかいの展開といった闘いの経験を通して提起されたたたかい方をすなおに受けとめ実践してみる必要があると思います。もっと「寛容の精神」をもって、少数派から出される意見にも耳をかたむけ、その積極的な提起を運動の中に生かしていくことです。反共主義の立場にたつ労働組合は労資協調主義の運動におちいつているように、そうした姿勢が結局、日本の労働組合運動の力を分散させ、資本の支配体制というものを結果として強めているのだと思います。

— 職場のレベルから組合民主主義を確立する

ために —

さいごに、東京都立大学の下平先生という方が書いた論文の中に、日本の労働組合運動を見ながら、労働者と労働組合の距離というものが一体どうして生まれてきたのかという点を指摘した箇所があります。その要点をご紹介します。

「やはり組合運動に魅力を失なわせて無関心層を育てたのは組合運動それ自身ではないだろうか。この組合無関心層という問題は、労働者と組合との間に横たわる冷やかな距離が出てきているという問題なんだ」と。そして「多くの労働者は自分が積極的にかかわるかどうかが慎重に議論をしながら、どこかに労働組合という存在に根源的に信頼をしてきた。」新入組合員などの意識調査をみても労働組合が必要だとする者は圧倒的に多いのです。労働組合がなかったらどうなるかという点では、この30数年間の歴史の中で、労働組合の外にいた者でも十分わかるほど大きな社会的影響力を労働組合はもっていますから、労働者が労働組合という存在に根源的には期待をしてきたというとならば非常に重要だと思います。下平氏は不況における妥協的な取り引きがなされてきたことについて、「その妥協はだれのゆるしをえておこなわれているのか、ここで、組織の性格が問われる。幹部たちは誰の了解も求めなかった。つまり幹部が結局、官僚主義、幹部主義的な考え方をもって全部とりひきをしてきた。現場の労働者はここに組合との距離を見た。不況下の組合が、自主的に要求を抑制して譲歩するというのは妥協の延長線上の出来事であって、上部の妥協を現場からチェックできないから、結局組合員は冷やかな目で、そういう結果をみるんだ」と。そしてさらに、「不況下の組合の自主的な要求の抑制と譲歩は、成長期に現場労働者の了解なしに繰り返されてきた小規模な妥協の自然な延長線上にある。組合運動の上層部は、不況期の守りの交渉の基盤となるはずの現場労働者の団結を自ら崩してしまった。労働者は、例えば農民が米価の改定にそそぐような熱いまなざしをもはや、賃上げ相場の決定過程にそそぐとしない。なぜなら、妥協を予想しているからだけでなく、上部で行なわれる妥協を現場からチェックできないことを知り抜いているからだ。労働者と組合の距離が様々な利益団体における構想としての距離以上に冷やかに拡大している。」こう書かれています。私は鉄鋼関係の色々な現場の労働者と春闘終結段階で話したことがあります。しかし、組合員はまったく同じような事を言っています。「闘争を終結せざるを得ないことはわかる。しかし、なんらそれについて現場での議論をせずに、一方的に上からおしつけてくる。これがゆるせないんだ」という怒りの声を何回となく聞きました。労働組合の民主主義を徹底的につらぬいていくところにこそ労働組合運動のエネルギーが統一され、そして、労働組合運動の一定の土台が

構築されていく基礎があるのだと思います。いわゆる産業別労働組合運動を発展させていく上にも、組合民主主義を職場のレベルから強固につくりあげることが不可欠です。組合民主主義の確立と実践が労働組合と組合員との距離をうめ、労働組合に対する組合員の根源的な信頼をしっかりとつちかうことになります。このことがこれからの労働組合運動の職場レベル・企業レベルで、あるいは産業別レベルで、ナショナルセンターのレベルでも追求されていかねばならない、もっとも大切な運動ではないかと思います。

我が国の労働組合運動は今日重大な段階にさしかかっているように思います。そんな時に、闘う労働組合運動を構築していくということ、これは、やはりひとつひとつの労働組合組織の展望的な視野に立った組織強化の努力が大変重要ではないか、皆さんの組織強化運動はこうした中で非常に重要な意義をもっているものだと考えます。