

労戦新時代と労働組合改革の課題

高橋祐吉著『企業社会と労働組合』を読んで

高知短期大学教授

芹 沢 寿 良

はじめに——連合と全労連の発足

一九八九年一月二一日が、わが国労働組

合運動史上きわめて重要な記念すべき日となることはいうまでもないであろう。東ヨーロッパの社会主義諸国を中心に国際情勢が激動を続けていたこの日、八〇〇万人の組織労働者を結集した史上最大のナショナルセンターとして日本労働組合総連合会（略称・連合）が結成されると同時に、その連合に對抗し、「闘うまともな労働組合運動」を目指すナショナルセンターとして一四〇万人を結集した全国労働組合総連合（略称・全労連）も結成され、これによって一九八〇年代に入るとともに本格的に推進された労働戦線「統一」運動に終止符が打たれ、労働組合運動の新時代の幕開けを内外に強く印象付けた。なお、一

二月九日には、反連合の立場から総評運動の積極的側面の継承、発展を目指す共闘組織——全国労働組合連絡協議会（略称・全労協）が五〇万人を結集して発足した。

思えば、第二次世界大戦後の新しい民主主義世界の構築を目指す国際情勢を背景にわが国の労働組合運動の解放と大衆的な発展が続くなかで、一九四六年の同じ八月、相前後して、連合の源流といつてよい日本労働総同盟（略称・総同盟）と全労連がその戦闘的伝統の継承・発展を自認している全日本産業別労働組合会議（略称・産別会議）がナショナルセンターとして結成され、戦後初期の二大潮流が確立されている。その後この両ナショナルセンターは二・一ゼネストをはじめとする労働者階級の積極的な闘いに支えられて全国労働組合連絡協議会（略称・全労連）という緩やかな労働戦線統一組織を発足させ、全国

単一ナショナルセンターへの第一歩として大きな期待を集めたが、アメリカ占領軍によって権力的に解散させられ、その後一九五〇年の総評結成以降、何回かの労働戦線の再編を経て今日に至ったことは周知の通りである。

第二次世界大戦の敗戦から四五年、総評結成から四〇年、同盟とIMF・JCの結成から二六年、そして統一労組懇運動の二〇年、労働戦線「統一」運動をめぐる対抗関係の一〇年、このような労働組合運動の歴史的な流れを振り返ってみると、今日の連合と対抗勢力の全労連、全労協の結成は避けられない、「歴史的な成行き」であったといつてよいであろう。

一 連合の結成をめぐる

新しい連合の発足にあたって、日本共産党

を除く四野党はもちろん、自民党、政府、財界も最大級の賛辞を送り、祝意と期待を表明した。財界の労働組合運動対策センターである日経連の鈴木会長は、連合とともに中央・地方において「健全な労使関係」、つまり協調的労使関係の確立のために努力することを明らかにしている。

わが国の労働組合運動の歴史において、本来的に労働組合運動に対抗する存在である支配層の政財界からこのようにほぼ一致した評価を受けしことも協調的勢力として歓迎されたことがあっただろうか。おそらく先進資本主義諸国の歴史においても、保守党政権下ではアメリカのAFL・CIO（一九五五年）の結成の時などあまり例がなかったのではないか。こうしたことは、けっしてどうでもよいことではなく、その労働組合組織の運動路線や政策に関わってくる基本的な問題である。

メッセージといえば、ILOが事務局長名で連合と全労連の双方に対して公平に送っているが、これは大まな注目に値すること、とくにこれまでILOとの関係のなかった全労連にとっては国際組織によって一國のナショナルセンターとして「認知」されたことを意味する。

味するとともに、その内容が「労働者の労働組合の自由な選択権」に力点を置いて全労連の運動の「全面的な成功」に期待を表明していることをみると、非常に大きな重みをもつものといえよう。

この点で、連合に加盟した自治労や日教組の幹部が、全労連加盟の新組織に対して加えている「日本共産党支持層の拡大を長期戦略とした共産党の労働組合対策」（日教組）といった中傷が不当なものであることは明らかである。支配層が労働戦線「統一」運動における労働四団体の幹部に強く求め期待したことが、このような反共主義の「新しい世代への継承」であったということは留意しておく必要がある（日経連弘報部『私の労働運動史——労使後継者へのメッセージ』の松崎専務理事の序文）。

商業新聞の多くも連合に対する祝意と期待を社説などで述べていたが、なかには「これまでの民間主要単産を中心とした旧連合（全労連）は、日本株式会社社の構成要素として組み込まれ、労働者を管理する側に回り、労働団体としての社会的チェック機能を果たせなかったのではないか」（『毎日新聞』十一月二一日付社説）とか、「……背後に力と節度あ

る毅然とした対応がなければ、『まともな面倒をみられる巨大集団』となる恐れもないとはいえない」（『朝日新聞』十一月二二日付解説）といった労資協調路線への疑問を表明していたものもあった。これまでの組織や運動の実態を、冷静に客観的にみればこうした疑問を抱かざるを得ないのは当然であろう。

労働問題研究者や労働問題専門紙誌の評価は、いうまでもなくいろいろと別れているが体制側や労働四団体、四野党の周辺で仕事をしてきた立場からは、基本的に連合の結成を肯定的に評価し、その上で若干の要望を提起するという対応で共通している。

共通した要望としてあげられている「未組織労働者の組織化」をとってみても、労働組合運動の基本的課題であるが、これを連合に本当に強く求めるならば、少なくとも連合を構成する大単産や全労協、全労連のこれまでの政策や運動の基本と実際の批判的な点検が必要であり、それを突き詰めていけば、連合路線の転換なしには真の意味での「未組織労働者の組織化」は困難ということになる。この基本的課題は、口でいったり、方針に書くことは簡単であるが、組織化の中心に

なる労働組合がしっかりと「労働組合運動の原点」を踏まえて献身的な活動家を養成し、粘り強く活動を進めていくこと、また、労働組合運動全体が労働者と国民の現実的利益を守る運動の展開を誰の目にもわかるようにしめすことなしには困難な課題である。連合の発足を肯定的に評価するにしても、連続性をもっている運動の実態にもう少しきびしい認識を示す必要がある。

二 企業社会に取り込まれた労働組合運動

以上のような労働戦線の再編による「労働組合運動の新時代」を迎える過程で、総評、同盟を軸とする労働組合運動の歴史的総括と戦後日本の労使関係と労働組合についての理論的な整理、総括の著作が相次いで公開され、それらのなかでこれからの日本の労働組合運動の進路が提起されている。

ここでとりあげる専修大学助教授・高橋祐吉氏の『企業社会と労働組合』は、そうした著作に先駆けて出版されたもので、今日の連合の中心的な勢力である民間の、とくに大企業労働組合の根本的な問題を資本の企業社

会における労働者支配のメカニズムとの関連において解明し、労働組合の改革、再生の課題と方向を提起したものである。この意味でこれからの日本の労働組合運動の本来的な在り方を考える上で、その内容に幾つかの異論をもとうとも真剣に検討するべき必読書の一つといえよう。本書は、高橋氏の一九七六年以降の労働組合運動に関わる論稿をまとめたもので、序章と終章を含めて七つの章と三つの補論から構成されている。

著者は、一九七〇年代に入ってからとくに民間大企業労組を中心とする労働組合運動が後退を続け、停滞が常態化していくなかで、「国家と労働組合との間に存在し労働者と日常的に対峙している企業」に強い問題意識をもち、その「企業社会」の形成と確立の過程をめぐる問題を重視し、それらを具体的に検討することによって「現代日本の労働問題の特質」を解明する場合、「企業社会との関連が問題にされなければならない」とする基本的視点を確立する。

企業社会について、著者は「狭義には、企業権力による物的・イデオロギー的支配を基軸にしつつも、内部化され企業リスクを負わされた労働者とそうした労働組合が、その支

配を『受容』することによって形成される疑似『共同体』的な諸関係」とし、さらに「広義には、こうした企業内部における支配システム」の編成原理「競争構造を主軸にして改編された企業本位の市民社会の諸関係もそれに含めることが可能」という一応の定義をあたえて、そして、その実態と問題点をさまざまな角度から取り上げ、企業社会への労働者統合のメカニズムの解明を試みている。

具体的には、企業権力が労働組合を自己の支配下に収めていく過程、その諸方法、とくに企業権力と一体になって職場から労働組合の完全支配をめざす右派インフォーマルグループの活動、こうしたなかで労資協調主義、反共主義組織に変質した労働組合運動の実態、かつて積極的役割を果たした春闘の後退と変質、右派労働組合運動のもとにおける労働組合員の意識構造の特徴などが明らかにされている。

国家権力と大企業を支配する独占資本、およびこのような民間労働組合運動に包囲されるようになること、総評主流の官公労働組合運動も、一九八〇年代に入る頃から、それまでそれなりに維持してきた政府、資本にたいする労働組合としての自主性を弱め、労資協調

主義と反共主義を強化して方針上の文言はともかく、実際の運動においては右派の民間労働組合運動を容認する体質へと変質した。官公労も結集した新しい連合の発足が比較的容易に進んだ大きな条件の一つであったといえよう。

三 企業社会からの自立

——改革と再生の基本的な諸課題

著者は、本書の後半「企業社会に挑戦する労働組合」と「労働者Ⅱ人間の顔をした労働組合へ」において、企業社会に取り込まれた労働組合の改革、再生の課題と方向について論じ、「企業社会をこえる労働者像と労働組合像の積極的提起」、「労働の人間化の実現」、「労働の社会的意味を問うこと」、「生活者としての労働者という視点の確立」、「地域における人間らしい生活をめぐる共感と連帯の形成」をあげるとともに、労働組合の自己改革として、「組合民主主義の確立」、「職場や企業や産業のリアルな現実から出発した運動」、「企業別組合の閉鎖性の克服」、「組合員以外の他者とのかわり」と「さまざまな組織や運動との多様な相互交流」、「労働組合による

情報の収集と提供の機能の充実」と「組合内での言論・表現の自由の徹底した擁護」などを提起し、企業社会から自立した「労働者が信頼を寄せ、自分たちの人間としての尊厳がその中で保持されていると感じられるような労働組合をつくりだしていくこと」の必要性を強調している。

そして、著者は、最後に、これらの労働組合の改革と再生は、今日の労働組合運動の「主流」とってはきわめて困難な課題であるとし、「わが国の労働組合運動の未来を憂慮し、ビッグビジネス・ユニオンを主体とした労働組合運動の「主流」に懐疑の眼をむけ批判と抵抗を開始した人々こそが、自らの力でわが国の労働組合の改革と再生に着手しなければならぬのである」と述べて結びとしている。

以上のような労働組合の改革と再生の諸課題については、異論もあろうし、さらに検討し深める必要のあるものもあるが、基本的には賛成できるものである。私は、とくに、組合民主主義の確立と企業内における市民的、政治的自由の保障は決定的に重要であると考えており、まずこの活動を多面的に発展させることが必要であらう。

民間大企業においては、すでにかなり以前から階級的立場に立つ活動家を中心にこうした労働者たちの活動は、粘り強く継続されてきており、職場の自由と民主主義にとって、また、組合員の利益にとっても貴重な成果をあげつつある。全労連の結成は、ナショナルセンターレベルの状況を大きく変えることによって、民間大企業の労働組合を改革、再生させる運動を新たな段階へ発展させることになる。苦い経験を重ねながらも職場組合員の「主流」からの離反は、今日でも緩やかではあるが、それでも着実に進行しており、それは、鉄鋼労連の一九八八年度の大企業組合の役員選挙や「第二回総合意識調査」の結果からも確認できる。

連合のトップリーダーたちは、かつて総評が「鶏から家鴨へ」と変質したようなことは絶対にないと強調するが、労働組合運動の弁証法的な発展は歴史的に検証された法則である。全労連や階級的な活動家もこのような法則性を確信して、労働者の緊急かつ切実な共通要求を基礎にあらゆる傾向の労働組合との統一行動の組織化と展開という基本的な運動戦略を追求していく必要がある。