

職場の労働組合運動に関するノート

— 1970 年前後における、フランス、イタリア、イギリスの経験から

赤堀正成

はじめに

熊沢誠は 1990 年代中葉につぎのように述べている。

ヨーロッパの労働運動史なんかは、68 年から 73 年くらいまではミリタンシーが興隆した時期と書くことが多いですね。世界史的には、1968 年というのは大変重要な年で、「プラハの春」があったし、中国では「文化大革命」があった。そしてフランスの五月革命もこの年です。翌年、イタリアでは「暑い秋」。わりあい地味ですが、実はイギリスの労働運動も、これまでは労働党のなかで右派というということになっていたのですが、そのころから職場レベルの活動を中心にずうっと左傾化して、その労働運動の要求を入れるためには、イギリス政府も左傾化せざるをえないという事態でした。¹

熊沢は続けて、ところが同時代の「日本の既成左翼は、結局、管理社会に異議を申し立てる世界的なニューレフト思想の吸収力がなかった」、社会党が 1964 年に採択した「日本における社会主義への道」は「ニューレフト的な要素も、当時の西欧社民の前進的な側面もまったく吸収していない。そうすると、これはソ連社会主義のイメージですか」云々と述べている²。つまり、日本で同時期に労働運動の高揚

を見なかったのは「ソ連社会主義のイメージ」が強すぎたからだ、それぞれの国々の労働組合運動の指導的なイデオロギーの違いに根拠を求めている。

ところで、イギリスのニューレフトの代表的論客であるペリー・アンダーソンは熊沢の指摘のおよそ 20 年前、1976 年の著作でつぎのように述べている。

いまや理論と実践とを分離させた長い階級の休眠に終わりをもたらす労働者の運動における新時代の到来が、ありありと眼に見えている。1968 年の〈フランスの五月蜂起〉は、この点で一つの底深い歴史的転換点を刻した。およそ 50 年間にはじめて、先進資本主義の内部で——しかも帝国主義の繁栄とブルジョア民主主義という状況下の平和時に——大衆的な革命的大攻勢が起った…中略…革命理論と大衆闘争との間の距離は、1968 年の 5 月から 6 月にかけてパリで一夜にして完全に無くなるというにはほど遠かった。だが、ゼネ・ストが 1920 年代の騒動期にトリーノで挫折して以来、この溝は最も狭いところまで近づいた。さらに、フランスにおけるこの蜂起は一つの孤立した経験にとどまるものではなかった。これにつづく歳月は、20 年代前半以来のいかなる騒乱とも違い、帝国主義世界での広まりゆく労働者階級の反乱の国際的な高潮をみてきた。1969 年には、イタリアのプロレタリアートがこの国でそれまで記録されてきたさまざまなストライキのうちで最大の高まりを見せた。また、1972 年には、

イギリスの労働者階級が史上最も成功をおさめた産業攻撃を加え、国民経済をマヒさせた。さらに、1973年には日本の労働者が今日までのところ資本に対する最大の攻撃を行なった。1974年には、世界の資本主義経済が第二次世界大戦以来はじめての重大な同時的後退期に入り込んだ。産業労働者の現実の諸闘争を通して循環する、マルクス主義理論と大衆の実践との間に再び開けられた革命的回路のチャンスは着実に大きくなってきている。³

現実の歴史過程は、アンダーソンが1970年代中葉にこのように述べた、マルクス主義の理論と実践の「革命的回路」への希望に満ちた展望を無残にも裏切って、まさにこの瞬間から今日にまで至る新自由主義の席捲を許すことになったが、アンダーソンと同様の希望を抱いた議論は当時の左翼に少なからず見られたはずだ。なお、アンダーソンは1973年の日本の労働運動をフランスの「五月革命」、イタリアの「暑い秋」、イギリスの労使関係法制定反対闘争（後述）と並べているが、熊沢のようにこれをフランス、イタリア、イギリスの運動と並べない方が正しいだろう⁴。

ところで、熊沢の関心は、ドイツ社会民主党は1959年にマルクス主義と決別したバート・ゴードスベルク綱領を採択したのに日本社会党はなぜそれが出来なかったか、という問題提起と同じ関心に基づくものだ⁵。舛添要一厚生労働大臣（当時）はそれを2009年6月8日の国会でつぎのように述べている。

ヨーロッパ、EUは長い歴史ありまして、スウェーデンなんかは社会民主党が戦前からずっと政権を取っている。そして、例えばドイツなんかは、これはミットベシュティムングという共同決定法で、労働組合を含めてそこに大きな力があり

ました。そして、ドイツの社会民主党、SPDは1956年、バート・ゴードスベルク綱領から非常に現実的な政策を出してきておりましたんで、日本のがこういうふうになっているというのは、やはりずっと野党でおられた政党がもう少し現実的な政策を取り、政権交代が頻繁に行われていたならばヨーロッパ並みになったような気もいたします。⁶

熊沢は、1970年前後の西ヨーロッパでは「ニューレフト」——その代表格が上に引いた、アンダーソンの「西欧社民」に頑なに批判的であつマルクス主義に頑なに依拠する議論なのだが——が現われ、それに伴って労働組合運動の高揚もあったのに、日本においてはそれがなかったことの原因を社会党内部に「ソ連社会主義のイメージ」が強かったことで解けるのではないかと考えたのだろう。しかし、労働組合運動に限らないが、社会運動の成否の根拠を主導的なイデオロギーや思想のレベルに無媒介に求める議論はやや性急なように思われる。

そこで、以下では、1970年前後に相次いで起こった、フランスの「五月革命」、イタリアの「暑い秋」、イギリスの労使関係法反対闘争がどのようなものであったのかを、駆け足になるが、少し近寄って眺め、最後に再びどうして同時代の日本では労働組合運動の高揚が見られなかったのかを考えてみたい。

1 フランスの「五月革命」——企業別労働組合の法認⁷

「五月革命」の先陣を切ったのは5月2日の学生運動だったが、5月13日、フランス労働総同盟CGT、フランス民主労働総同盟CFDTなどの主力労組が政府、警察による学生に対する弾圧に抗議する「フランス全学連（UNPF）、大学教組と連帯して弾圧反対の統一ゼネスト」が続いた。「この統

一ストライキは、5月1日のメーデーの大動員以来、各労組が個別に行ってきた労働条件闘争とも結びつき…中略…労組中央の指導によらずに、各工場・職場レベルでの自然発生的な工場占拠運動へと発展した⁸。「革命的サンディカリズム伝統にもっとも親近性をもつCFDTは、こうした青年労働者の運動に逸早く連携する方向を打ち出した。全労働者の10～15%を組織している最大の労組としてのCGTも、組合組織の枠外に噴出を開始した自生的山猫ストの展開のうちに労働者階級の不満の爆発を看取し、いわばそうした下部からの青年労働者のストライキ運動に突きあげられつつ、全面的な闘争指導⁹を担った。その成果が、1968年12月法である。

欧米の労働組合は産業別組合であるのに対し日本のそれは企業別労働組合である、という理解に接することがある。しかし、それはフランスの場合には、1968年の「五月革命」以降、具体的には、1968年12月法制定以降は妥当しない。同法は、それまで厳しく労働組合を企業外に放逐していた在り方を変え、企業内における単位組合（サンディカ）を法認したものだ。

中林賢二郎は、「五月革命」の翌年、1969年の論文でつぎのように述べている（傍点は引用者による）。

フランスの労働組合は、これまでも、当面する新しい諸条件に組合の組織形態を適応させ、企業内における組合活動の権利を獲得するために、努力しなかったわけではない。それどころか、フランス労働総同盟は、戦後この問題を重視し、その解決のために一貫して取りくんできた。企業の枠にとらわれずに、産業別に団結するフランス労働組合運動の優れた伝統を維持する一方で、とりわけ大企業では、一企業や一事業所に一つの「組合」（サンジカ）をつくる方針をうちだし、事実ルノー自動車工場その他で、すでにそれを実現していた。しかし、企業側は、1936年に労働者と

労働組合が獲得した労働組合法が、こうした企業内における組合活動の自由を保障していないことをたてにとつて、労働者が企業内に組合事務所をもうけたり組合活動をおこなうことを妨害し続けたばかりか…中略…そのために活動する組合員にたいして、配転や首切りの攻撃をくわえていたのである。/だが、68年5～6月の闘争で、こうした権利の獲得を重要な目標にかかげることによって、フランス労働者はまさにフランス労働者の団結権の歴史にとって画期的とでもいうべき、大成果をおさめることができた。/闘争の結果、企業内における労働組合活動の自由の権利が、多くの全国的協約や企業内協約で認められ、すでに実行に移されている。…中略…/そして、ここで注目しなければならないのは、フランスの労働組合が、こうした権利を勝ちとる場合に、まず職場で頑強にたたかい、実力をもってするたたかいの力でこれを経営者側にみとめさせ、既成事実をつくったうえで、これを法律で確定しようとしていることである。¹⁰

さらに、フランスの労働社会学者 Andolfatto & Labbé はドイツ、スカンジナビア諸国、イギリス、北米の労働組合組織を概観した後、つぎのように述べている。

これらの発達した国々においては、一つの変わらぬ特徴がある。それは——1968年以前のフランスにも当てはまったことだが——サンディカ〔単位組合〕が組織されるのは職場 le lieu de travail ではなく大なり小なりの地理的な基礎（産業別労働組合 syndicats industriels のローカルな地理的基礎）においてだということである。¹¹

このように、フランスでは単位組合が職場で組織されるという特徴を指摘した後で、Andolfatto &

Labbé はさらにつぎのように述べている。

事業所別サンディカ syndicat d'établissement は、事実上法律的にも、支配的な形態になった。1968年以前、事業所別サンディカは、企業委員会が緩衝地帯となるような大きな事業所を除いて、困難を強いられていた。反組合の弾圧、解雇、さらに短期間の配転は事業所別サンディカを慢性的な不安定状態に置いたが、かろうじて、ローカルの組織や産業別労働組合の援助によって存続していた。1968年12月法は事業所別サンディカにかなりの刺戟を与え、企業内交渉の発展は事業所別サンディカに新たな正当性を付与した。¹²

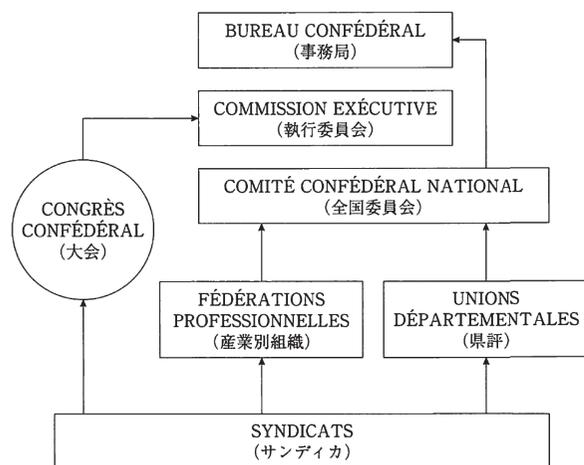
CGTの組織図(図)によれば、企業別事業所別のサンディカ(単位組合)はCGT傘下の産業別組織と県評に必ず加盟することになっているが、筆者がCGTの活動家にインタビューしたところでは、地区労レベルへの加盟も「望ましい préférable」ではなく「義務 devoir」となっている。

サンディカが集める組合費の配分は、かつては全国組織、産業別組織、地評、地区労、サンディカで等分されていたが、2016年マルセイユ大会で、全

国組織に10%、産業別組織に29%、地評・地区労などに25%、報道に3%、サンディカに33±4%とする案が出された。注目されるのは、CGTでは2006年のリール大会から組合費は一度Cogetiseといういわば金庫に集約され、その後にCGT各機関、組織に分配されることだ¹³。たとえば、CGTルノー・ナンシー労働組合の規約第8条では、「組合費は最低で最大手取りの1%に固定し、COGETISEシステムを介して組織に戻す」としている。CGTでこうしたことが可能になるのは、組合員から集めた組合費は自分たちの企業別事業所別の単位組合(サンディカ)のお金ではなくCGT全体のお金だという合意が存在するからだろう。組織形態としてはCGTも日本と同様の企業別事業所別労働組合とは言え、組合費の87%が単位組合の会計に繰り入れられる¹⁴日本の企業別事業所別労働組合との相違は、組織形態ではなく組合費のこうした分配の相違にこそよく示されていると言えるだろう。

また、日本における企業労連と同様のものとしてコオルディナシオン Coordination という組織がルノーなどの大企業にはあるが、日本とは異なり、産業別組織への加盟単位はコオルディナシオンではなく飽くまでもサンディカ(CGTルノーは事業所別サンディカ)である。CGT金属産別(FTM-CGT)は加盟組織をサンディカとしており(CGT金属産別の規約第11条)、個人加盟が認められるのは当該地域にCGT金属産別のサンディカがなく、そのために孤立している労働者に限られている(同規約第12条)。

図 CGTの組織図



出所：赤堀正成「フランス労働総同盟の組織構造—『企業別組合』論への示唆—」(社会政策学会誌『社会政策』第10巻第1号、2018年、102頁)。

2 イタリアの「暑い秋」——労働者憲章の制定：企業別交渉権の法認

1947年、イタリア労働総同盟CGILの第1回大会において26歳で副書記長に選出され、1970年から1986年まで書記長を務めた、レジス

タンスの闘志としての経歴も持つルチアーノ・ラーマは1976年の著作でつぎのように述べている。

1955年まで、つまり、フィアットでのわれわれの大敗北の年まで、われわれは企業別協約交渉権を労働組合の下部組織に対して認めませんでした。その理由はまさにそれが組織を企業内化し、労働者を分断する可能性があることを危惧したからでした。この危惧は現実存在し、また現在も存在しています。しかしわれわれのこのかたくなな反対の立場は、工場における労働の変化という現実包囲され、こうして我々は労働者に、より深い階級意識という名目のもとで、抽象的・孤立主義的な戦略を提示する結果になったのです。われわれが譲歩すると、こんどは他の労働組合も同調しました。勤労者組合同盟¹⁵は、否定的な可能性を全く考慮することなく、大衆の基盤に立って企業別・個別交渉を実施しました。しかしわれわれの路線を変更するには、北部の大工場における内部委員会¹⁶選挙での深刻な敗北の経験が必要でした。そのときにわれわれは、広範な労働者大衆の生活から、疎遠な存在でありつづけることの危険性に直面したのです。¹⁷

このときまで、CGILは規約第53条で、労働協約の最下部における交渉・締結主体を「産業別組合の地区組織」として定めていた¹⁸。ラーマは、CGILが企業別・個別交渉へと踏み出したこと、「それは、要するに、労働組合のある種の垂直的・イデオロギー的思考の危機だったのですか」という問いかけに対して、さらに次のように続けている（傍点は引用者）。

それは、とくに全国的に中央集権化した考え方の危機だったと思います。その当時、労働組合の協約交渉機能は事実上、中央指導部に集中して

いました。工場内でなんらかの交渉が内部委員会の手でおこなわれる場合、それはつねに末梢的な事柄についてでした。企業別交渉の面での労働組合の失地回復は、1950年代後半から60年代およびそれ以降の主要課題となりました。…中略…もっとも重要な闘争は、1960年のクリスマスの日のミラノのドゥオーモ広場での示威行動によって最高潮に達した電気機械工の闘争でした。それは企業別交渉権の獲得を旨とする重要産業部門での〔労働者の〕総決起でした。最初われわれは国営部門においてこの交渉権を獲得し、続いて、各工場において次つぎに獲得し、ついには電気機械部門の企業の最大中心地であったミラノにまで広がったのです。このことは、階級闘争の領域で、工場レベルのより大きい権限を具体的に確立する力量と能力の点で、労働組合の偉大な復活の第一歩でした。

このように、CGILが率先して工場レベルの労働組合組織に権限を移行したことが「労働組合の偉大な復活の第一歩」となって、1969年の「暑い秋」を迎えることとなる。1969年、フィアットでは協定に基づき内部委員会に加えてライン委員会が設立されたが、「この組織をとおして労働の強度、作業テンポへ介入し、歯止めをかける可能性が質的に拡大」し、「こうした毛細血管的な職場代表を選出しようとするうごきは、ただちに他の作業部門に波及」し、以降、協定を無視して「インフォーマルな代表が誕生」してゆくことになった。これは、1950年代の日本における職場闘争に比肩されるものだろう。

そして、「こうした下からのエネルギーを吸い上げるために、新たな企業レベルの代表制として『工場評議会』が整備」¹⁹されることになるが、これはそれまでの内部委員会の「委任型・代行型性格」を克服するものだった²⁰。

「暑い秋」の大きな成果は1970年に制定された「労働者憲章」（法300号「労働者の自由と尊厳、組合の自由と労働場所における組合活動に関する保護規定および職業紹介に関する規定」）である。これはイタリアの三大労働組合（CGIL、CISL、UIL）に、企業・事業所レベルでの代表結成権を付与し、工場評議会を労働組合の企業レベルの下部組織として位置づけたものだった²¹。

先にも引用したラーマは、この「労働者憲章」について、「要するに、この憲章の具体的な成果は…中略…労働運動のなかですでに取り組みれていた、政治参加と社会的闘争の強力な展開に、一つの法的根拠が与えられたという点にあったのです。実際、この権利憲章が、労働組合活動への労働者の実質的民主的参加という面で果たした成果は、他の分野で同じ目的をもって構想された方法が果たしたものよりずっと大きいものがありました」として、「労働者憲章の場合は、労働組合がすでに大部分労働者に有利な形でかちとっていた立場や状況を、憲章が法制化し一般化するにいたったという事実」を強調している^{22,23}。

3 イギリスにおける1971年労使関係法反対闘争——保守党が目指した産業別労働組合の権限強化による職場の労働組合運動抑圧策の帰結

1950年代のイギリスでは、政府の「所得政策による基本賃率の抑制は——それが実施されなくても提案されるだけで——皮肉なことに、労働者の賃金額への関心を高めた。企業・職種ごとに様々な名目で形成される上積み額の増加によって賃金額を上昇させようと知った労働者たちはショップ・ステュワードを先頭に押し立てて——場合によってはショップ・ステュワードが労働者を煽動して——、企業・事業所・職場など下位の交渉レベルで賃上

げ要求を実現しようとした」、そして「下位交渉で使用者側の譲歩が得られない場合には組合の承認しない非公式ストライキが発生」した²⁴。つまり、戦後日本流に言えば、職場闘争がおこなわれたということだろう²⁵。

こうした事態に1970年6月に成立したヒース保守党政権は1971年労使関係法で対応しようとした。同法は、「非登録組合の差別的待遇、労働協約への法的拘束力の付与、手続協定違反のストライキ、ロックアウトなどの『不公正労働行為』への規制、国の経済や国民の生命、健康を危うくする争議行為を60日間以内凍結する手続き、その場合のストライキ投票の強制手続きなど、全面的な法改革をおこなった」²⁶ものである。

しかし、イギリス労働組合会議TUCは制定された1971年労使関係法を「ボイコットする方針をため」、「1973年5月には、TUC傘下の組合員、1,000万人中、950万人を含む組合が同法による登録を拒否して」おり、「TUCはその方針に違反して登録した組合を除名した」²⁷。

イギリスの政治学者アンドリュー・ギャンプルは「労使関係法の問題の中心は、非公認ストと幾つかの主要産業でのショップ・ステュワード〔職場委員〕の力の増大に対して、組合の全国指導部により大きな権限を与えることによって対処しようとしたことである。しかしながら、組合側が、組合の特権のいくらかの喪失と組合員に対するより大きな権限とを取引することを拒否したので、この計画は失敗し」²⁸たと評価している（傍点は引用者）。

おわりに

駆け足で、フランス、イタリア、イギリスの1970年前後の労働組合運動を垣間見てきた。フランスでは企業別事業所別労働組合が法認され、イタリアでは工場評議会が労働組合の下部組織として法認さ

れ、イギリスでは保守党政府が労働組合全国組織の権限強化によって山猫ストを法律によって抑制しようとした試みが山猫ストによる実力行使で頓挫した。いずれの場合も、工場、事業所、職場レベルでの実力行使が盛んに取り組まれた点で共通しており、その意味で、産業別を含めた労働組合の全国組織の「中央集権化した考え方の危機」(前出、ルチアーノ・ラーマ)の現われであったかもしれない。さらに運動形態に着目するならば、それらはいずれも戦後日本の労働組合運動が1950年代に取り組んだ職場闘争を想起させる。

そこで、1970年前後の日本ではなぜこうした労働組合運動の高揚を見なかったのだろうか、という冒頭の問いに立ち戻ると、当時の日本の職場闘争はどのようなになっていたのだろうか。分会を舞台として国労、動労による反マル生闘争が取り組まれていたが²⁹、これは当時の日本の労働組合運動においては例外的なものと思わせるだろう。1960年の三池闘争以降間もなく、職場闘争は総評指導部によって放棄されたからである³⁰。職場闘争至上主義とも評された「総評組織綱領草案」(1958年)は三池闘争の後に反故とされ、かわって1964年「組織方針」が採択された。

その「組織方針」は「職場闘争が発展し生産をストップするような段階にいたるならば、これは部分ストライキと同じ結果となるのであるから、すみやかに上部機関にすいあげて、よりひろい場の闘争で問題の解決にあたるのが運動の基本である」³¹と述べている。これをイギリスのヒース保守党政権が知れば、まさに我が意を得たりの思いを強くしただろうが、ヒース政権に抗して1971年労使関係法反対闘争を展開していたTUCは驚きを隠せなかっただろう。TUCに限らない、「五月革命」のCGTも「暑い秋」のCGILも同様の困惑を示すことになったはずだ。

企業横断的な産業別統一闘争を重視していた「組

織方針」は「三権(交渉権、指令権、妥結権)を職場にうつす」という職場闘争のあり方、職場が職場交渉権を持つことに、飽くまで否定的、でなければ、不思議に憶病だったように見える。それだけではない。実際にも、職場闘争に否定的だった太田薫総評議長の出身単産である当時の合化労連は職場の運動や個別労組の運動を抑圧することがあった³²。

清水慎三は総評長期政策委員会事務局長であった1962年に、「労働運動における使命感の欠落」と題する文章で「総評新組織方針は主流派内部にも批判があるほどの多くの問題点をもっている」としながら、つぎのように記している。

安保と三池は活動家層の檜舞台であったことには間違いない。ところで安保の退潮、三池の收拾以後、時日の経過と共に活動家層への風あたりははげしくなった。安保については「活動家という連中は職場で職制に締めあげられ、グウの音も出ないから街頭でエネルギーをおちまけてハネ上る」と言われ、三池闘争では「活動家は自分の職場ではホドホドに妥協し、外に出たときだけ基本線を推しとおす」と非難された。そして結局のところ、「安保の場合街頭行動の割には政治成果が上がらなかったのは生産点における反独占闘争が弱いからだ」といわれ、「三池の悲劇は炭労の他山他企業がそれぞれのヤマで各個撃破されたから」そして最後には「三池の職場闘争には問題がある」というところまで追いこまれた。そして組合指導部の組織論では「活動家とは未熟無能なハネ上り」の位置に成下がり、組合の外では「活動家を支えとする」安保と三池は構造改革論登場の引出物として先ず血祭りにあげられた感さえある。³³

清水の言うとおりであれば³⁴、三池と安保を支えた活動家集団、とりわけ職場活動家集団が「血祭り」

にされたことが70年前後のフランス、イタリア、イギリスの労働運動との落差を日本にもたらしたように見える。

労働組合の組織形態自体が運動に及ぼす影響は、日本とフランスを比較した場合に相対的なもので、企業別事業所別労働組合だから弱いとは言い切れないだろう。少なくとも、1970年代後半以降の企業別労働組合を批判的に捉える場合と1960年三池と安保までの企業別労働組合を批判的に捉える場合とでは区別されるべきだろう。1970年代以降の企業別労働組合批判が批判している対象は企業連だと思われる。熊沢誠は企業連についてつぎのように述べている。

65年以降にはどの企業でも労働条件決定レベルの上位機関への集権化が生じ、単独独自の交渉権の弱まりが目立つようになった。その傾向を総括する措置として、1972年以降における鉄鋼労連への企業連の一括加盟、いいかえれば、60年ごろまでは明瞭であった単産と事業所単組を直結する方針の放棄がある。ふたたび、稲上毅によれば、単組の役割は、生産に関する事項についても、設備の改廃、要員、配置、シフト編成などをめぐる企業連と本社の交渉・協議の結果を事業所レベルで運用し適用する処理に限定されてきた。その処理方法が交渉より協議に傾いたこともみのがせない。³⁵

ここで熊沢が稲上毅に依拠して述べている日本の職場の風景は、先にイタリアを扱った節で引用した、ルチアーノ・ラーマが「暑い秋」に向かう過程の職場の風景を評して語った、「その当時、労働組合の協約交渉機能は事実上、中央指導部に集中していました。工場内でなんらかの交渉が内部委員会の手でおこなわれる場合、それはつねに末梢的な事柄についてでした」というのとあまりにも似ている

ように思われる。但し、違いは、こうした風景を経てイタリアでは職場の労働組合運動が高揚して「暑い秋」を実現させたのだが、日本では逆に、労働組合運動が自らの手を縛るように職場闘争を放棄した結果としてこうした風景が生み出された、ということである。

日本と形式的には同様の企業別事業所別労働組合を単位組合とするCGTの活動家に、「あなた方も日本と同様に企業別事業所別労働組合ですが、日本の労働組合とはどこが異なると考えているか」と問うたところ、強調されたのは、CGTではサンディカの主体性を発揮すべく「分権化décentralisation」を推し進め、それを運動の基本に据えている、これはCFDT（フランス民主労働総同盟）とも異なる点だ、ということだった。

それでどうして、CGTは総評の三池闘争のような総括、「労働運動における使命感の欠落」を免れているのか。職場の労働組合運動が失われなかったからだろう。今日の日本の労働組合運動の課題として職場交渉権を核とする職場の労働組合運動の必要性がしばしば指摘されている³⁶。企業別労働組合を清算的に評価して何らかの企業横断的労働組合を提起する声高の議論³⁷はそのような企業横断的労働組合という組織形態によってどのような職場の運動が構築され得るのかという展望については不思議に寡黙であることが多い。清水は、別のところで、つぎのように述べている（傍点は引用者）。

「幹部闘争から大衆闘争へ」の展開のなかで、「職場闘争を基調とした組合作り」は組合運動史の一段階を劃するほど活動家たちの指針となり展望をあたえた時代があった…中略…だが、組合論としての決着のつかないうちに国鉄新潟はつまずき、三池も挫折した。そしてその後は、職場闘争の否定的見解が右からはもちろん、運動主体の側からも構造改革論からも、そして左翼の

一部からも持ち出され、このところ「職場闘争基調論」はまさに踏んだり蹴つたりの状況におかれた。だが、職場活動、職場闘争に熱心な組合（中小企業ではとくに職場闘争という形態をとらないが）から優秀な組合が続出した事実、「職場闘争には企業内の限界がある」と言われながら（それは事実である）、職場活動家が真先に企業をこえた階級意識を身につけるに至った事実をなんびとも否定できないだろう。それゆえ右翼の人は致し方ないとしても（支配階級側は国鉄新潟も三池も憎悪の念をもってつぶしにかかったのだから、一緒になって否定するか、それとも射程外に逃げ出す〔太田薫の言：引用者補〕ほかはなかろうが）、左翼の人たちはせめて「人作り」、「組合作り」とくに「職場の末端からの組織作り」の視点から今一度の再評価はどうしても必要である。それは総評の新組織方針（1962年度大会提出）のように職場活動から職場闘争を追い出して世話役活動に限定し、つまるところは地方議員候補者の事前運動化してしまうようなことであってはならない。それは組合強化の総合的見地（賃金・合理化、さらに組合員の政治的成長までを含めた）の中でしっかりと位置づけられなければならない。³⁸

つとに56年も前に書かれたものだが、職場における労働組合運動を再構築するために今日に省みられてよいはずだ。

最後に2つ。1つはCGT本部を訪れた際のこと。

本部建物のエントランスにある大きな吹き抜けのところで若い活動家に「これを見てくれ」と言われた。吹き抜けを見上げると、各階に多くのドアが並んでいて上の階まで続いているのが見えた。彼は「すごいだろう。ここにCGTのすべての産業別組織が集まっているんだ」と自慢げに語ったことである。企業別事業所別労働組合の勢揃いであるCGTの一体感に、先述した、各サンディカ（単位組合）の産業別組織、地方組織、地区労への加盟と組合の財政配分ばかりでなく、この本部の建物も貢献していると感じられた。もちろん、因果としては、こうした本部の建物がCGTの一体感を醸成しているというよりも、一体感が先にあったからこのような建物が出来あがったのだろう。

いま1つ。インターネットなどでも見られるCGTの街頭行動の写真をみて気付かされることは、組合旗いっぱい赤地白抜きでla cgtと記されていて、産別、企業、事業所、地評、地区労の名はそれに比するとずっと小さく記されていることである。もちろん、だからといって一体感を醸成するためには組合旗のデザインを変えればよい、というのではない。ただ、こうしたことも——それぞれの労働組合運動が内包している労働者文化の現われ方と見なせるならば——組合員の意識の反映であり、同時に組合員の意識を規定しているものとしてあるのではないか、と思うことがある。

（あかほり まさしげ・労働総研常任理事、労働組合研究部会）

1 清水慎三『戦後革新の半日陰』（日本経済評論社、1995年）282頁。

2 同上。

3 ペリー・アンダーソン（中野実訳）『西欧マルクス主義』新評論、1979年、169 - 70頁。Perry Anderson, *Considerations on Western Marxism*, Verso1976, pp. 95-6.

4 下山房雄「戦後日本資本主義の展開と労働者の階級主体形成」（経済理論学会『現代資本主義と労働者階級——経済理論学会年報第16集——』青木書店、1979年、所載）は、職場、生産過程と政治・社会過程とを対比しながら戦後労働組合運動が職場、生産過程において1960年代中葉以降に下降線に入ったことを実証的に論じている。

5 前掲、清水慎三『戦後革新の半日陰』291頁以下の熊沢誠氏、高木郁朗氏の発言。こうした理解がパート・ゴードスベルク綱領をも意識していた日本の民社党を無視している点を重視する批判として、渡辺治『「豊かな社会」日本の構造』（労働旬報社、1990年）、第3章「日本の社会民主主義」を参照。

- 6 <http://www.daimon-mikishi.jp/kokkai/k-kiji/090608.htm>。
- 7 本節は赤堀「フランス労働総同盟の組織構造」(『社会政策』第10巻第1号、2018年)に拠る。
- 8 新田俊三「フランス資本主義と労資関係」(戸塚秀夫・徳永重良編『現代労働問題』有斐閣、1977年所収)、387頁以下。
- 9 中木康夫『フランス政治史(下)』未来社、1976年、201頁以下。
- 10 中林賢二郎「1968年5月・6月ゼネストとフランス労働運動」(フランス労働総同盟『ドゴール体制下の労働運動と5月ゼネスト』労働旬報社、1969年、所収) 39-40頁。
- 11 Dominique Andolfatto & Dominique Labbé, *Sociologie des syndicats*, La Découverte, 2007, p. 47.
- 12 Ibid., p. 49.
- 13 René Mouriaux et al., *Histoire de la CGT*, Les Éditions de l'Atelier, 2015, p.163.
- 14 早房長治『恐竜の道を辿る労働組合』(緑風出版、2004年)、107頁。著者は連合評価委員。
- 15 「イタリア勤労者組合同盟 CISL は、カトリック系の労働組合として、20世紀後半政権与党に止まり続けたキリスト教民主党政権と密接な関係にあった。CGILには及ばないものの、組合員数ではおよそ2/3の勢力を誇る」(伊藤武「現代イタリア労働運動の組織的課題と三大労組の取り組み」<http://www.iewri.or.jp/cms/archives/2014/08/12-5.html>)。なお、この注は引用文中にはなく引用者が付したものの。
- 16 内部委員会とは「正確には、工場内部委員会、または経営内部委員会。その起源は20世紀初頭にさかのぼるが、ファシズム期には解体された。ムッソリーニ政権の崩壊(1943年)後に復活し、労働協約の適用をはじめ労働条件全般にわたる協議・交渉機関としての機能をもつ。内部委員は、組合員、非組合員を問わず、全労働者によって選出される。今日の工場評議会の前身といえる」。ルチアーノ・ラーマ(松田博訳)『イタリアの労働運動』(新日本新書、1979年。原著刊行は1976年)、54頁。
- 17 ルチアーノ・ラーマ(松田博訳)『イタリアの労働運動』(新日本新書、1979年。原著刊行は1976年)、44頁以下。以下、ラーマの発言の引用はすべて同書による。
- 18 河野穰「イタリア資本主義と労使関係」(戸塚秀夫・徳永重良編『現代労働問題』有斐閣、1977年所収)、471頁。
- 19 伊藤武「イタリアの労働運動と政治」(<http://www.seikatsuken.or.jp/monthly/hikaku/pdf/200712.pdf>)。
- 20 前掲、河野穰「イタリア資本主義と労使関係」、466-7頁。
- 21 前掲、伊藤武「イタリアの労働運動と政治」。
- 22 前掲、ルチアーノ・ラーマ(松田博訳)『イタリアの労働運動』(新日本新書、1979年)、63頁以下。
- 23 前掲、河野穰「イタリア資本主義と労使関係」、467頁以下を参照。
- 24 小野塚知二「労使関係政策」(毛利健三編著『現代イギリス社会政策史』ミネルヴァ書房、1999年、所収)、341頁以下。
- 25 ヒュー・ベイノン(下田平裕身訳)『ショップ・スチュワードの世界』(鹿砦社、1980年。原著刊行は1973年)を参照。
- 26 戸塚秀夫「イギリス資本主義と労資関係」(戸塚秀夫・徳永重良編『現代労働問題』有斐閣、1977年所収)、115頁。
- 27 同上、戸塚秀夫「イギリス資本主義と労資関係」、119頁。
- 28 アンドリュー・ギャンプル(小笠原欣幸訳)『自由経済と強い国家』(みすず書房、1990年)、108頁。Andrew Gamble, *The Free Economy and the Strong State*, Macmillan, 1988, p. 84.
- 29 兵藤剣編『国鉄労働組合運動への提言』第一書林、1984年。
- 30 清水慎三「総評30年のバランスシート」(清水編著『戦後労働組合運動史論』日本評論社、1982年、所収)。
- 31 「組織方針第二次草案」(1963年)。「総評組織綱領と現代労働運動」(労働教育センター、1979年)、276-7頁。また、兵藤剣「春闘の思想と職場闘争論」(兵藤『現代の労働運動』東京大学出版会、1981年、所収)を参照。
- 32 太田薫が追求した産業別統一闘争が職場の運動に困難をもたらしたことについて、石井まこと「水俣病問題と向き合う労働組合の成立と労使関係上の意義」(『大原社会問題研究所雑誌』No.676/2015.2所載)は合化労連傘下の新日本塗料労働組合の具体的事例にふれている。佐藤一晴・市毛良昌『東京争議団共闘の十五年』(労働旬報社、1967年)は全員解雇を撤回させようと運動を展開していたエスエス製菓労組が合化労連の指導に従わないことを理由に合化労連から除名された事例に触れている。
- 33 清水慎三「労働運動における使命感の欠落」(『清水慎三著作集』日本経済評論社、1999年、所収)。初出は『世界』1962年11月号。同年12月、清水は総評長期政策委員会事務局局長辞任に追い込まれる。また、赤堀『戦後民主主義と労働運動』(御茶の水書房、2014年)を参照。
- 34 はば同様の主旨のことを1996年に市毛良昌氏(当時、東京地評顧問)からうかがったことがある。
- 35 熊沢誠「職場社会の戦後史」(『新編日本の労働者像』ちくま学芸文庫、1993年。初出、1984年)、218頁。
- 36 最近のものとして、藤田実『戦後日本の労使関係』(大月書店、2017年)、山田敬男『戦後日本 労働組合運動の歩み』(学習の友社、2019年)。藤田『戦後日本の労使関係』への異論を含む書評として赤堀「書評『戦後日本の労使関係』」(『経済科学通信』No.147所載)。
- 37 こうした議論を批判的に検討したものに、河西宏祐『企業別組合の実態』(日本評論社、1981年)3頁以下、同『少数派労働組合運動論』(海燕社、1978年)8頁以下、兵頭淳史「日本の労働組合運動における組織化活動の史的展開」(鈴木玲・早川征一郎編著『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房、2006年)。河西、兵頭はそれぞれにこうした議論を「宿命的欠陥論」、「企業別労働組合主因説」と特徴づけた上で、それらを事実に基づかない非歴史的な議論だとして退けている。
- 38 清水慎三「三池三井争議」(藤田若雄・塩田庄兵衛編『戦後日本の労働争議』御茶の水書房、1963年所収)、570-1頁。