

日本の労働組合をどう見るか

大木 一訓

1. 最近の労働組合運動にみる諸特徴

① 昂揚する全労連・春闘共闘の運動

96春闘はまだ継続中であり、春闘共闘に結集する組合のなお過半は未妥結であるが、これまで（4月末）の経過を見るかぎりでも、今年の春闘にはいくつかの注目すべき特徴が見られる。

① 沖縄や住専など運動の全般的昂揚のなかで、組合員が例年以上に確信をもって、意欲的に運動に参加していること、② 中央春闘共闘の賃上げが今年も額・率とも連合のそれを上回り、賃上げでも全労連・春闘共闘の影響力が増大していること、③ 春闘アンケート、労働相談等をつうじて、連合傘下の組合・労働者と全労連・春闘共闘傘下の組合・労働者との交流や協力・共同が広がりはじめたこと、④ マスコミによる春闘共闘運動の報道が格段に増大し、徐々にではあるが、労働委員会労働側委員の連合による独占が打破されつつあること、⑤ 春闘の進行とともに組織拡大が例年になく前進していること、⑥ 大企業の職場で、春闘共闘や民主的活動家の活動との連帯が職制層までふくめ強まっていること、⑦ 中央・地方における全労連、全商連、農民連、新婦人の4者共闘や、全国各地で広範な住民層の参加する地域おこしの統一運動が進展しつつあるように、国民春闘の新たな発展が見られること、などの特徴がそれである。今春

闘におけるこれらの特徴を見るとき、幾多の困難に直面しているわが国労働組合運動も、全労連・春闘共闘を中心に、新たな昂揚の局面を切り開きつつあるように思われる。

② 衰退し右翼化する「連合」運動

しかし、他方で、わが国労働組合組織の大半を結集する「連合」の運動を見るとき、状況はまったく異なる様相を呈する。「画期的な労働戦線の統一」を成し遂げたとする「連合」の運動も、すでに結成後6年を経過したが、この間われわれは、運動の成果らしい成果をほとんど見いだすことができない。それどころか「連合」は、①「経済整合性」論による賃上げ要求自粛政策の推進、② ストなし・一発回答・超低額妥結による経営側賃金抑制政策との協調、③ 産別自決や内外価格差は正の強調による統一的賃上げ闘争の事実上の放棄、④「やむを得ない場合の円滑な労働移動の支援」等を理由としたリストラ「合理化」への協力とその積極的推進、⑤「連合」はナショナル・センターの役割を主として「政策・制度」要求実現においているが、その「政策・制度」問題（規制緩和、消費税、行財政改革、住専処理、さらには小選挙区制、海外派兵、WTO協定、沖縄、安保など）での、保守政権諸政策の事実上の黙認・支持、⑥ 労働組合活動の範囲をはるかに超える「永田町」政治へのコミット、といった政策を展開し、組合

員の期待を裏切ってきた。事態は、一般紙の社説が、「連合は組合本来の役割を果たせ」と繰り返し叱責するほどの深刻さである(例えば、「日経」1995年9月17日付社説「労働組合は自己変革して責任を果たせ」参照)。

当然のことながら、職場・地域における「連合」の大衆運動は極度に衰退してきている。職場集会は、組合員からの質問や批判を忌避して、一方的な報告に終始するか、まったく開かれなくなってきた。メーデーをふくめて、要求をかけた大衆集会やデモはほとんど皆無となった。組合員向けの機関紙・誌発行が削減されたり廃刊されたりし、大会・中央委員会等の議案も、一般組合員には入手困難となっている。役員や代議員の選挙が形骸化し、選挙管理の民主的手続や選挙結果公表の「手抜き」、代議員選挙の省略と職場委員(下級職制が多い)によるその代位、立候補および選挙活動の更なる制限強化、などが見られるようになっていく。そして、何よりも職場労働者の「組合離れ」が急速にすすんでいるという問題がある。「連合」の幹部たちも、「組合員の組合離れに歯止めがかからない」「組合活動への関心も参加行動も衰えている」ことを自認している(例えば、後述の「労働問題リサーチセンター」調査参照)。

しかし「連合」は、従来の労資一体的翼賛的な政策をさらに徹底して推進する方向に歩もうとしている。とくに95年を春闘の(正確にいうと、連合がすすめているのは「春季生活闘争」であって春闘ではないが)「改革元年」と位置づけていらいの「連合」は、電機労連、自動車労連、鉄鋼労連など民間大単産を中心とする春闘解体への模索や、日経連とIMF・JC(金属労協)の共同提言「円高是正、空洞化阻止にむけての労使10大提言」(95年9月)に見るように、労働組合運動のあり方そのものを自己否定するよう

な右翼転換をすすめてつづける。96年「連合」メーデーへの橋本首相の招待は、その象徴的な出来事であった。

今日の日本には、上記のような、明らかに異質な2つの労働組合運動がある。日本の労働組合をどう見るかというとき、主として上記のどちらの労働組合運動を念頭において論じるか、どちらの運動がわが国労働組合運動を代表するものとするかによって、その評価はまったく異なるものとならざるをえない。

2. 混迷する労働組合にかんする現状認識

日本のアカデミックの間での労働組合にかんする現状認識は、その相当部分が主として「連合」運動を念頭においたものである。否、そこでは主として「連合」を念頭におくというよりも、全労連・春闘共闘の存在を事実上無視してもつぱら「連合」を念頭におき、事の善し悪しは別にして「連合」運動がわが国労働組合運動の必然的な発展結果だ、と前提する議論がほとんどである。そこからは、さまざまな屈折した労働組合の現状認識が生み出されている。

①労使関係を否定する労使関係論の登場

この点で、もっとも端的な理論的反応を示しているのは、萩原進氏の場合であろう。氏は、最近の論文「現代日本経済と労使関係論」(大原社会問題研究所雑誌、95年11月号)で、「戦後日本社会は、経営者対労働者という社会の階級的構成を根底から解体してしまった」「かくして、労使の階級的敵対を前提にして組み立てられた労使関係理論のすべてが、理論仮説としての有効性を失うハメに陥った」と主張されている。この立論の論拠としてもちだされている議論はあまり科学的とはいえない。とくに、①大企業

日本の労働組合をどう見るか

では、従来の経営者－職員－工員の身分制的成層化の影すら薄くなり、単一身分制ともいえる平等社会になった、②大企業における生産労働者はいまやホワイトカラー化している、③経営者は、上層のホワイトカラーにすぎない、といった議論は、労働者たちの日常的経験によって確認されている事実をあまりにも無視する主張である。ホワイトカラーや職制層がリストラ「合理化」の対象になっている時代に雇う者と雇われる者との間に現に存在する対抗関係を否認するという荒唐無稽な議論である。しかし氏の主張は、ある意味では非常に的確である。つまり、それは「連合」に体现されている「労使関係」なるものの本質を見事に言い当てているからである。実際、「連合」が日本の労働組合の全てであり、その状況が長期に持続すると想定するならば、萩原氏の主張にも現実的根拠があるということになろう。

②労使関係から共生関係への転換か

萩原氏のような極論ではないが、「連合」が示す労働組合の現状をやむを得ない現実として容認し、そこに何らかの積極的意義を見出そうと「努力」されている論者に稲上毅氏がいる。氏は最近の編著『成熟社会のなかの企業別組合』（日本労働研究機構、95年7月）の冒頭部分で、「労働組合の現状は、組織率の低下のみならず、それと平行して企業別組合内部でのなにか質的な『腐食』がすすんでいるのかも知れない。もしそうだとすれば、その重苦しい現実から目をそらせるわけにはいかない」と問題提起されている。そして、1,050の「企業別組合」（その圧倒的多数は連合傘下「企業別組合」）から回答をえた、労働問題リサーチセンター調査「労働組合の現代的課題とユニオン・リーダーの養成」（1992年度）の調査結果を分析して、「連合」傘下の企業別組合の大多数が、もはや従来の意味

での労働組合とは言えなくなっている現実を「発見」されるのである¹⁾。

注目されるのは、調査結果に示された、とりわけ次の2つの事実である。

①日本の企業別組合の委員長は平均50歳前後でその役職を退き、その後大方の者が直ちにあるいは2～3年して管理職あるいは役員になっていくのが、いまではごく普通のケースになっている。その比率はおそらく7～8割といったかなり高い数値になるだろう。現行の労働組合法によれば、組合メンバーシップから「使用者の利益代表者」は排除されている。しかし、委員長は組合メンバーシップから排除している当の「使用者の利益代表者」（役員・管理職）になる形で職場復帰していく——これが紛れもない日本の企業別組合の実態である。

②企業別組合役員の「経営参加」（経営への参画というべき—筆者）が非常に深まっており、今日では、労使トップによるインフォーマルな会合の定例化(64.0%)、経営機密情報の組合トップへの公開(57.7%)、経営戦略にたいする組合役員の実効力ある発言(56.5%)、組合による管理職の意向の実質的代弁(42.2%)などが広がっている。「企業別組合によるこうした経営参加の累進的な実態に照らして、もはや企業別労使関係を基本的に対立的なものとみる見方は成り立たなくなったといってよい」（前掲書P.11）と稲上氏は指摘されている。

この2つの事実から浮かび上がるのは、企業別労使のある種の「地続き構造」であり「共生関係」である、と氏は総括するのであるが、問題は、そこからどういう結論を引き出すかである。この現状を稲上氏が望ましいと考えておられるとは必ずしも思わないのであるが、実際にはここから、氏の「開き直り」ともいうべき現状肯定論が始まるのである。

第1は、「対立的労使関係の『理想』を追い求めることは空しい」「ア・プリオリに経営に敵対的で戦闘的な労働組合という『理想像』を思い描き、『理想』から乖離した現実を叱るというステレオタイプの理想主義には賛同できない」(前掲書P.2)という批判である。しかし、こうした批判の仕方そのものが、全労連・春闘共闘の実態についても「連合」批判論の実態についても氏が十分な知見を得ておられないことを示しており、説得力のない、まさにア・プリオリでステレオタイプな批判にとどまっている。

第2は、「ウチ(経営中枢)への切り込みはさらに深まっていくつも『自主規制』や『譲歩』を含みもつある種の『共生的』な労使関係を産み落とし、ソトに広がっていく波紋は企業グループや地域社会を包み込み、さらに政策制度要求の高まりをもたらし、企業別組合による国際交流への視界さえ切り拓かれた」(前掲書P.P.25~26)とする「連合」運動の成果の評価である。いささか意味の判然としない文章だが、要するに、①「共生的」な労使関係が、今日では企業レベルから企業グループ、地域社会、国政、更には国際関係のレベルにまで広がってきているが、②それは多くの問題をはらみつつも、全体としては労働組合の発展に役立つ成果を生み出していると言われたいのだろう。これはかなり無理をした現状肯定への「努力」である。

いったい「共生的」関係といわれるものの内実は何であろうか。稲上氏は、先の2つの事実に加えて、「日本の企業別組合の役員は対立候補なしで選ばれ、しかもクルクルと入れ替わる。経験は蓄積されず継承もされない」という事実も調査結果から確認しておられるのであるが、そうだとすれば、「連合」傘下の大半の組合には、すでに運動組織としての独自基盤が失われていることになる。真の意味の「共生的」関係

など成立しようがないのである。「共生」の内実は企業による組合の統合にはかならない。「共生的な企業別労使関係の成熟」などという曖昧な用語法で今日の労働組合を特徴づけることは、自己欺瞞に陥ることにならないだろうか。

③問題なのは「連合」ではなく労働者意識？

稲上氏にくらべると、栗田健氏の場合はもっと率直である。「連合」発足時に、多数組合の「連合」への再編がとにかく組織決定を通じて承認されてきたという事実を直視しなければならない、多数の労働組合員がこの潮流に対して否定的行動をとらなかったのは事実である、として、「連合」による「労働戦線統一」を容認された栗田氏であるが、今日では「連合」の実態に当惑して次のように言われる。「(連合の発足による労組運動の再編は)にわかに画期的ともいえない不透明感を残している。これほどの大規模な再編成が行われたにもかかわらず、労働組合が労働者生活にとっての存在感を減退させ、『労働組合は役立っているか』という疑問がかえって広がっている」「(国鉄問題の不当労働行為を労働委員会が繰り返し認定しているにもかかわらず)連合がこれに積極的な取り組みをしていないという現状は…この再編成による労働組合運動の発展がどのような組合機能を担うのかという点で、われわれを困惑させる要素をもっている」と(栗田健「日本労使関係研究の系譜と課題」、栗田健編著『現代日本の労使関係』労働科学出版部、92年8月、所収)。つまり栗田氏は、「連合」結成＝「労働戦線統一」が日本の労働者たちの自主的な選択として行われたのであったなら、はたして今日のような「連合」の実態が生み出されうるだろうか、という根本的な疑問を提起されているのである。

残念ながら栗田氏は、自ら提起したこの疑問に答えられていない。むしろ答えることを回避

日本の労働組合をどう見るか

して、こうした実態を生み出す労働者の価値観が問題だという一種の労働者文化論を展開しておられる。氏の近著『日本の労働社会』（東京大学出版会、1994年）に従えば、日本の労働者にとって第1に問題なのは企業内における自己の位置（地位）であり、賃金や労働時間など経営者との契約内容は二の次の問題である。そういう価値観のもとでは、労働者たちは企業内の昇進をめぐる激烈な競争を展開する集団であり、職場とは管理者と労働者とが協力して他の職場に対して公平な処遇を獲得する場である。したがって、そこでは、労働者たちのつくる労働組合が企業の「批判的パートナー」となることはあっても、階級として資本に対抗する組織にはならない、というのである。

この議論は、特定の時期の一部の労働者層や労働組合について、例えばいくらまだ牧歌的な時代の大企業本採用労働者や労使協調的企業内組合について、ある程度妥当するかも知れない。しかし、栗田氏の著書が刊行された1994年の時点で、日本の労働者・労働組合は階級的にはなりえないと主張できるものであろうか。最近の大企業本採用労働者が直面している状況に照らしてみても、事態はむしろ逆に進んでいると言わねばならない。

いわんや、戦前から今日までの、広範な労働者諸階層の参加する日本労働運動史を、こうした労働者の価値観を基準に説明しようとするのは、壮大なる観念論の体系構築におわらざるをえない。それに栗田氏の議論では、今日の「連合」がなぜ労働者たち自身の不利益となる言動を取りつづけるのか、説明しえないであろう。大企業の支配体制も労働運動諸潮流間の対抗関係も保守政治や労働組合官僚による民主主義抑圧の問題も、氏の理論的フレームワークのなかには入ってこないからである。

④反共主義攻撃への怯懦（きょうだ）

栗田氏が「連合」運動の現状に批判的であり、労働者の意識変化がその現状の改善・改革につながることを期待しておられることは明らかである。だが、その期待を实らせるためには、自覚的な労働者・労働組合のたたかいを発展させることが必要であり、全労連・春闘共闘の運動強化が不可欠である。日本のアカデミックの中には、この客観的事実を直視しようとしぬ論者が少なくない。そこには、マスコミによる情報規制の問題だけでなく、日本の知識人の間に根強く浸透している反共主義と反共攻撃に対する怯懦の問題がある。全労連・春闘共闘の大衆的性格とその運動の発展に目をつぶり耳をおおっているのは、労働委員会ばかりではない。関西電力事件最高裁判決いらい、大企業職場における反共主義の克服が大きく進展しはじめている今日、労働問題研究者による積極的な反共主義克服の運動が求められていると言わねばならない。

3. 「企業別組合」の現段階

ところで、今日のわが国労働組合を的確に評価しようとする場合、組合運動にかんする的確な現状認識とともに、いま一つ、重要な要件がある。それは、従来のいわゆる「企業別組合」論を再検討して、日本の労働組合の実態をよりリアルにとらえることである。あるいは、今日における「企業別組合」の内実を、その多様性とともに具体的に把握することである。さきに私たちは、労働者の価値観を基準とする超歴史的な労使関係論を問題にしたが³、従来の「企業別組合」論も、多かれ少なかれ超歴史的なシェーマ論におちいる傾向がつよく、労働組合運動の動向を現実には左右する歴史的要因に十分な席を空けてきたとはいえないように思う。そのこ

とを痛感するのは、今日の労働組合を把握する際にも、それを「企業別組合」論の延長線上でとらえようとする議論が少なくないからである。

①「企業別組合」論の問題点

「企業別組合」という用語は、戦後日本の労働組合に支配的な特質を示すものとして用いられてきた。その特質とは、①個人加盟の産業別・職業別組織を基本単位とする労働組合とは異なり、個別企業または事業所ごとにつくられる組合が基本単位となる労働組合であること、②職員も工員も同じ組合に加入していること、③本採用の従業員が一括加入する形態をとっていて、臨時的労働者は組合から排除されていること、④全国にいくつかの工場・事業所をもつ企業では、単位労働組合が企業ごとに全国的な協議体や連合体を形成し、その活動がしばしば産業別組織よりも大きな影響力をもつこと、等である。日本の労働組合運動には、①その活動が企業内にとどまり、全体として企業主義におちいりやすいこと、②労働者の組合員としての自覚が弱いこと、③組合員間の利害の対立が起きやすく、組織分裂をまねきやすいこと、④組合の役員体制と労務管理機構とが表裏の関係になりやすいこと、⑤不安定雇用労働者や失業者の問題をかえりみない、本採用労働者の独善的セクト的な運動となりがちなこと、等の弱点がみられるが、これらの弱点も、主として「企業別組合」の上記特質との関連で説明されてきた²⁾。

戦後日本における労働組合や労働運動の特質を把握するうえで、このような「企業別組合」論が一定の有効性をもつことは疑いない。しかし、戦後50年の今日の時点に立ってみると、その特質把握には明らかに限界があり、いくつかの補足を必要とする重要な問題点が存在する。

第1に、この議論では、歴史的にも実態的にも、同じ「企業別組合」の間にいくつかの質的

に異なる労働組合が存在してきたし、存在しているという事実を説明できない。第2に、「企業別労働組合」論では一企業一組合を事実上の前提としているが、実際にはわが国でも、同一企業内に複数の労働組合が（事業所別に、あるいは第一、第二組合といった形で）存在する事例が少なくない。また、中小企業や日雇労働市場の分野では、民間大企業に典型的な「企業別組合」とは異質の労働組合が形成されてきた。これらの事実を「企業別組合」論は過小評価してきた。第3に、出稼ぎ型などわが国労働市場の特質が「企業別組合」成立の根拠とされたが、「高成長」期いろいろの経済構造の激変にもかかわらず「企業別組合」が存続している事実を、従来の「企業別組合」論では説明できない。第四に、巨大企業の多国籍化＝グローバル化にともない、海外でもシングル・ユニオン協定などによる「企業別組合」が形成され、一定の広がりを見せており、この面からも「企業別組合」をわが国特有のものと見る概念把握に疑問が生じてきたことである。

そして最後に、「企業別組合」論による組合把握は、主としてその組織形態の特徴に偏重して行われてきた。だが、労働組合の特質把握は、組織上の特徴ばかりでなく運動上の特徴をも視野のうちに入れて、総体的に行うべきなのであろう。否、組織とは運動の恒常的形態にほかならないという視点からすれば、運動上の特徴こそが第一に考慮に入れられるべきであろう。この観点の欠落した「企業別組合」論は、労働運動の運動路線には無関心な客観主義や、労働組合運動の後退は不可避であるとする宿命論に、容易に陥るのである。わが国労働組合の特質も、具体的な労資の対抗関係、生きた階級闘争全体の状況によって歴史的に刻印され規定されてきたのであるが、「企業別組合」論ではそうした歴

日本の労働組合をどう見るか

史のダイナミズムが欠落してしまうのである。さらに、歴史における主体的要因の重要性を軽視して、もっぱら客観的な経済的条件や組織的特徴から運動の特質把握を行うことは、矛盾に満ちた複線的な運動展開の現実から遊離してしまうことにもなる。

②区別されるべき「企業別組合」の3段階

大づかみに見ても、「企業別組合」は戦後50年の歴史的経過のなかで、およそ3つの質的に異なる発展段階を経てきている。

第1は、敗戦直後の、産別会議を中心とする戦闘的な労働運動が発展していた時期の、事業所別労働組合である。そこでは、工員・職員をふくむ文字通りすべての従業員が、事業所単位に一つの労働組合に組織されていた。この段階の単位労働組合は、企業の枠をこえた産業・地域の生活防衛闘争を展開し、そのなかからローカルセンターや産業別組合への階級的結集をすすめていった。大衆運動の発展は、全国的にも、反共主義・協調主義の総同盟をもまきこんで、一つの統一された全国組織＝全労連の結成を生み出していった。産別組織やナショナルセンターの上部組織は、加盟組合の対等平等な連合体であって、事業所別の単位労働組合は、みずからの運動課題についてはすべて自主的に方針を決定し、それぞれ独自に労働三権（団結権、団体交渉権、争議権）を行使していたのである。

だが、この時期の労働組合は運動経験も浅く、労働者・労働組合の間には戦前・戦中からの封建思想や反共主義も根強く残っていた。支配階級は敗戦直後から、軍国主義に協力した戦前からの組合幹部を支援して、総同盟を中心とする反共主義・協調主義の組合づくりに力を入れていた。そうしたなかで、急激な社会的危機の発展、労働組合の特定政党支持の活動、占領政策の労働運動抑圧政策への転換、レッドパージの

強行、等の要因が、組合員大衆の分裂と労働運動後退をひきおこす契機となっていくのである。

第2に、本採用労働者を中心とする、高成長期の企業内組合である。労働運動に対するアメリカ占領軍の弾圧・介入（全労連の解散、産別会議の解体、レッドパージ、総評の結成、など）を契機として事業所別組合が衰退し、代わっていわゆる本工組合が企業の高成長とともに形成され、急速に広がっていった。その形成過程はまず、政治権力による企業の経営権の擁護、一連の労働法規規定や行政指導による労務供給業禁止の緩和と臨時工・社外工制度導入の認可、労働組合改定による労働組合におけるレッドパージの容認など、労働政策の反動的転換によって、戦後期事業所別組合の枠組みが大きく変えられるなかで開始された。また、差別的な雇用形態の広がり、企業内身分制度の再構築、職階制度の導入、労使協議制の設置・普及、持ち家政策の推進、社員教育の強化など、財界・保守政権の指導による一連の労務対策の強化のもとで、「企業別組合」の存立基盤は大きく変容していった。さらに、「高成長」下の不安定雇用の増大、下請け・関連企業の系列化、中小零細企業を中心とする膨大な未組織労働者の堆積、等がすすむなかで、企業内組合が全産業的な労働者の差別的階層構造を前提として成立するようになる。そして、大企業組合の労資協調主義が労働運動主流の基調となるなかで、大多数の企業別労働組合は、本工・社員（本採用労働者）を組織するにすぎなくなり、事実上、不安定雇用労働者を組合組織から排除することとなっていく。また、その運動も、企業の枠をこえた産業別地域別結集の強化というよりも、本採用労働者による個別企業および企業グループごとの運動として展開される傾向を強め、企業内の運動も、日常的な要求事項の多くが労使協議会に

委ねられるなかで、職場労働者の組合活動への参加も形骸化する傾向を示すようになった。

とはいえ、この時期の企業内組合の運動のなかには、産別会議いらいの闘いの伝統がなお生きていたし、「本工組合」といえども、全体として組合員の要求実現のために努力する組合であった。そして60年代末から70年代前半に見られたように、国民春闘を軸とする大衆運動が進展し、組合員大衆の間での階級的潮流の影響が強まっていくと、「本工組合」も「低賃金構造打破」をめざして不安定雇用労働者や失業者・貧困者の諸問題に取り組む必要を認めるようになり、企業別組合からの脱皮が運動課題として掲げられるようにさえる。こうした企業内組合の革新的変化の可能性を徹底的に摘み取ってしまう「企業別組合」として登場するのが、次に見る会社組合である。

第3に、今日におけるもっとも支配的な「企業別組合」は、早くも60年代初めに登場し、石油ショック不況いらい民間大企業を中心に一般的となった会社組合である。そこでは、労働組合役員が企業の労務管理機構のスタッフと重なり合い、組合が企業の「合理化」政策や賃金抑制策に協力し、組合員の配転・出向や解雇を容認・推進するようになるなど、事実上、労働組合が、一種の労務管理組織として機能する傾向を強めてきた。会社組合としての「企業別組合」は、実質的に一部の本採用労働者の利益を代表するにすぎなくなってしまい、全体としては従業員の利益よりもむしろ会社の利益を尊重する、「労資一体」路線と評される組合に変質してきた。大衆的支持基盤の弱まりのもとで、組合員（さらには従業員）に対する組織的統制を強めているのも会社組合の特徴である。

高成長期企業別組合の会社組合への変容の背景には、次のような事情がある。すなわち、①

70年代後半だけでも、雇用労働者の4分の1以上が何らかの労働異動を経験しなければならなかったほどの、「減量経営」による大規模な「合理化」が実施され、多数の労働運動活動家が配転・出向・解雇等の対象となったこと、②大企業の生産過程のなかに、幾種類もの多数の不安定雇用労働者（派遣労働者、逆出向者、下請け労働者、パートタイマー、嘱託など）が組み込まれるようになると同時に、定年以前の本採用労働者のなかに、出向者、応援労働者、窓際族（中高年格下げ労働者）などの「企業内産業予備軍」が生み出され、新たな差別的労働力編成が作り出されるようになったこと、③従来の企業別組合の幹部・活動家が、協調主義的幹部の場合もふくめ、ともかく労働運動のなかで育ってきた幹部・活動家であったのに対し、会社組合の中心的な幹部・活動家は、企業が労務課や勤労課をつうじて選抜・育成し、労働組合に送り込んできた役員たちによって占められるようになったこと、④会社組合は、会社派幹部によって支配されているだけでなく、企業の組織する各種のインフォーマル組織（なかでも職制別組織）の活動によっても監視され支配されるようになってきたこと、⑤選挙制度の改悪、組合員の権利制限、特定政党・候補支持の強要をはじめ、組合民主主義の諸ルールの蹂躪がみられるようになってきたこと、等の事情である。こうして会社組合は、労資一体の立場に立つ反労働者的な「企業別組合」として登場している。

今日、「連合」（1989年結成）を構成している「企業別組合」のうち、少なくとも大企業組合のほとんどはこの会社組合である。そこでは、少数の巨大単産幹部が圧倒的な発言権をもち、上部組織は下部組織の人事・財政を左右する強大な権限をもっている。会社派幹部たちはその統制力に物を言わせて、単組、企業連、単産レ

日本の労働組合をどう見るか

ベルでの御用組合化をすすめたばかりでなく、既存のナショナルセンターを解体し新たな全国組織を設立して、全産業にわたる制度的な御用組合化をすすめてきたのである。ナショナル・センターとしての「連合」は、企業内組合に対する独占のより直接的な統合がすすむなかで誕生したのであり、その内実は、労働組合という形態をとった翼賛団体である。

③「企業別労働組合」のいま一つの潮流

ところで、以上にみた事業所別労働組合、企業内労働組合、会社組合という「企業別組合」の歴史的展開は、わが国労働組合の主流についてのものである。見落としてならないのは、わが国の労働組合運動には、この主流の歴史的展開に必ずしも組み込まれてこなかった運動潮流が存在することである。産別会議・全労連iraいの戦闘的な運動の伝統を受け継ぎ、高成長期企業内組合の企業主義・協調主義に対抗して形成されてきた、自主的階級的な労働組合運動の存在である。そのなかには、階級的な産業別労働組合、民間大企業における「第一組合」や「少数派」組合、企業の枠をこえた産業・地域の一般組合、地域を組織単位とする不安定雇用労働者の組合の活動、さらに広い意味では、「企業別組合」内部における自覚的批判的労働者の活動や解雇・在職労働者による争議団の活動、等の運動がふくまれる。

そこでは多くの労働組合が「企業別組合」の弱点の克服を意識的に追求し、あるいは無意識のうちに推進している。企業の枠をこえる個人加盟方式や全国単一組織方式の採用、本採用労働者以外の労働者への組合員資格の拡張、臨時的労働者や失業者の組織化、個人業者（事実上の労働者）・年金労働者・労災患者の組織化、あるいは同一企業・事業所における複数労働組合の活動、企業をこえた労働者・労働組合の産業・

地域統一闘争の推進、未組織労働者との多様な連帯と協力・共同の追求、基礎組織としての地域組織・地域センターの重視などを通じて、「企業別組合」の概念をこえる運動と組織を発展させてきた。

これらの運動や組織のなかにも、事業所別組合から企業内組合、会社組合にいたる「企業別組合」の諸特徴が色濃く残存していることは事実であり、自主的階級的な労働組合といえども、なお全体として「企業別組合」の枠組みから抜け出ているとはいえないかもしれない。しかし、そこで追求されてきているのは、「企業別組合」とは異質な労働組合であり労働運動である。そして、この「脱皮しつつある企業別組合」の運動が、60年代iraいの全国的な労働者・労働組合の自主的交流を積み重ねるなかから、今日では全労連・春闘共闘の運動として明確な姿を見せるにいたっていることは周知のとおりである。全労連の規約が、産業別全国組織と地方組織（ローカルセンター）を対等な基本的加盟組織としていることや、大会議決にイギリスTUCに見られるような代議員採決と単産採決の二重採決方式を採用し、単産間平等と大単産・大企業組合によるナショナル・センター支配排除を志向していること、等を見ても、その運動が企業内組合や会社組合とは異なる労働組合の構築をすすめていることは明らかであろう。

以上に概観したように、一口に「企業別組合」といっても、その内実は戦後50年の間に大きく変化してきており、今日の時点で見るなら、そこにはとうてい「企業別組合」として一括することのできない異質の御用組合＝翼賛団体と自主的大衆的な労働組合とが包含されている。今日の日本の労働組合は、会社組合と自主的階級的組合、それに両者の対抗関係のもとで帰趨を

迫られている組合から構成されているのである。そして今問題なのは、戦後資本主義の構造的矛盾がかつてなく深まり、その蓄積様式の大々的な転換が進むなかで、会社組合がさらなる大きな変容をみせつつあるという事実である。

4. 「新日本的経営」の登場と会社組合の変容

①会社組合の機能

会社組合の最近の変容をはっきりさせるために、まずそれが企業の労務管理・人事管理に協力しつつ展開している諸機能を、愛知労働問題研究所におけるわれわれの聞き取り調査事例から挙げてみると、次のようである。

(1) 「労使共同宣言」などにより労使協調主義(労使の相互信頼、企業・産業の繁栄あつての労働者の生活安定、企業の成長にむけての労使の協力)を称揚している。

(2) 搾取と抑圧に反対してたたかう組合運動を古臭いとして排し、仕事の中に生きがいを見いだす運動として労働組合運動を位置づけなおし、組合員の意識改革を推進している

(3) 労働者・労働組合の基本的な諸権利にかかわる労働協約に、労働側に不利だと思われる内容・形式をもちこんでいる。

具体的には、①労働組合活動、苦情処理、争議行為については細かい規定をもうけるが、②労働条件については具体的な規定をもうけず、企業側の制定する就業規則や会社の決定にゆだねている。(たとえば、ライン労働のサイクルタイムやラインのスピードについても、会社と組合との間にはルールが設けられておらず、会社による自由な決定・変更にまかされている。) また、③団体交渉の当事者は会社と当該企業別組合に限るとして、産業別労働組合との団体交渉を否定し、④「会社と組合は労働条件等に関す

るすべての労使交渉を労使協議会において行う」とし、労使協議会場で「自主的かつ平和的に解決する最大限の努力をする」義務を負うことで、労働組合の団体交渉権を空洞化させている。そのうえ⑤「平和維持」条項をもうけ、争議防止のシステムを細かく規定して、事実上争議はできない状況をつくりだしている。さらに、⑥休憩時間中をふくめて、会社施設内における組合活動・政治活動を労働協約によって制限・禁止しており、組合活動の自由も制約されることとなっている。⑦協約では、組合員の組合からの脱退を防ぐため、会社の解雇権をてこに従業員の組合への結果を強制するユニオンシヨップ制が採用されている。この点では、今日の会社組合は、労働者の自主的組織というよりも一種の強制加入団体としての性格をもつようになってきているといえる。

(4) 従業員の企業への忠誠をもとめるような「社員就業規則」を、容認し遵守する立場に立っている。

「社員就業規則」では、従業員のモラル向上を義務づけるとともに、「会社の不利益となる事項を他にもらさないこと」「会社又は会社に所属する個人の名誉・信用を傷付けないこと」「会社の許可なく会社内で、政治活動又は宗教活動をしていないこと」などの規定がもうけられているが、労働協約の細則では、「組合および組合員は、組合活動といえども、就業規則を遵守するものとする」と規定している。

(5) 組合役員選挙において、会社派候補の圧倒的当選を確保し、批判的反対派候補の落選・排除をはかること。会社組合の活動の中で、この点は非常に大きな比重を占めている。その目的を達するために、①たとえば50人以上の組合員連署による推薦がなければ立候補できない等、立候補についてのさまざまな制限をもうける、

日本の労働組合をどう見るか

②立候補者の選挙活動を制限する、③職制組織が会社派立候補者の推薦・応援活動を展開するのを黙認する、④投票方法を連記制等にして、会社派候補が組合役員を独占できるようにする、⑤投票の秘密や投票結果の公開を十分保障しない、などの政策をとっている、会社派役員候補は、組合と企業の労務政策担当課との話し合いで決められ、選挙結果も、組合役員のほとんどが班長、組長などの職制によって占められることとなっている。

(6) 賃金・労働時間など労働条件の改善課題への取り組みや、企業の「合理化」政策・リストラ政策への対応では、ほとんど何の条件もつげずに企業の政策に協力している。

そこで特徴的なことは、企業側の回答や提案主旨説明を詳細に組合員に伝達することに力をいれていること、賃金抑制や人員削減など組合員の利益を損なう会社提案であっても、それが企業の繁栄に必要なだとされる政策については組合も「理解」をしめしていること、労使の主張の異なる諸問題についても労使協議会での話し合いをつうじて合意に到達し、組合は会社側の「一発回答」を受け入れていること、組合が合意した「合理化」政策等については、コスト低減活動、職場の要員削減、日常的な配置転換・応援・出向、人員整理、などについて積極的に協力していること、企業の業績が悪化した場合には賃金要求を「自粛」していること、を挙げることができる。

(7) 一般組合員や組合役員に対して、共産主義・社会主義批判の教育・宣伝を繰り返し行っている。その目的はイデオロギー教育というよりも、企業内から批判的な労働者・労働組合の活動を排除することにおかれている。それを全面的に排除することが困難な場合には、そうした運動の影響から職場労働者＝組合員を隔離す

ることが重視されている。

②会社組合における矛盾と困難の増大

当然のことながら、会社組合がこのような「労資一体」の活動を展開するにしたがって、組合は組合員や従業員のつよい批判を招いている。企業の人事管理の網の目のなかで公然と口にすることはなお限られるとはいえ、企業に対する以上に組合に対して批判をもつ労働者が増大している。最近では、職制層や組合下部役員の間においてさえ組合批判の声が聞こえるようになっており、組合は職場労働者多数の支持を得られなくなってきた。

組合運動の衰退と空洞化も目立ちはじめている。職場委員が組合方針を十分説明できず、職場労働者質問に答えられないことから、職場集会が開かれなくなったり、組合員集会を開催しても一方的な執行部説明のみで質疑討論の時間は設けない、といった事例が増加している。

また、上部機関会議への傍聴制限、組合機関紙の廃止、組合文書の配布制限など、一般組合員の耳目から組合活動の実態を隠蔽する動きも広がっている。他方で、上部機関の指示によらない組合員の自主的な組合活動に対しては、従来以上に厳しい統制を加えるようになった。

会社組合は、組合活動の衰退・空洞化を補完する形で、特定政党支持の政治活動を強化し、政策・制度課題での活動を売り物にしてきたが、最近では保守諸政党の離合集散や連合諸政権のめまぐるしい浮沈にまきこまれ、組合員間・組合間の矛盾がきわめて先鋭化するようになり、活動の成果も容易に得られなくなった。汚職議員や経歴詐称議員を支援した会社組合が、組合員や地域社会から鋭い批判をあびる、という事例も多発している。

会社組合にとっても深刻なのは、労働者の組合離れであろう。事業所間および企業間の労働

異動（出向、配転、移籍など）が日常化し、しかもその異動が企業系列や企業グループを越える規模で広がるなかで、会社組合はすでに本採用労働者さえ十分組織できなくなってきた。それに加えて青年層など新規入職者の著しい組合離れである。それは、組合の動員力、財政、役員確保などの点で困難を生み出しており、組織合同によってそれらの困難を解決しようとする単組・単産の動きも出ている状況である。

こうしたなかで、会社組合批判勢力への職場労働者の支持が増大しているのが、最近の特徴である。批判的活動家へのさまざまな日常的協力の広がり、かれらの配布するピラ・新聞への共感と賛同の広がり、組合役員選挙での批判的活動家候補への著しい支持拡大にそれを見ることができ。会社組合はこの面からも何らかの対応策を講ずる必要にせまられてきた。

③「新日本的経営」と会社組合

会社組合がさらなる変容を迫られているいま一つの要因は、財界・大企業が最近、日本的労資関係の抜本的改革に乗り出していることである。日経連の提言「新しい時代の日本的経営」（1995年5月）に示されるその内容は、採用人事（とくに新規学卒定期一括採用）や「終身雇用」についても、人事制度や資金体系にみる年功制についても、従来の政策基準の価値転換を迫るものとなっている。実際、日経連や業者団体が各地で経営コンサルタント等を招いて提言内容の普及に努めているなかでは、日本の「労使関係」を国際化時代に通用するよう転換させねばならないと、アメリカ的モデルを示しながら、経営者たちに頭の切り替えを迫っている。それを、従来からの「日本的労使関係」改悪の「集大成」とか延長線上にあるものと捉えるのでは不十分なのである。

たとえば、雇用制度についていえば、「提言」

の主たる狙いは、ストック型（長期蓄積能力活用型）とフロー型（高度専門能力活用型および雇用柔軟型）への労働力・労働市場の「二分化」にあるだけではない。ストック型・フロー型をふくめた全体の「人材の流動化」を徹底させ、必要な数の必要な種類の労働者を必要な期間だけ雇用する「雇用ポートフォリオ」制度へと、従来の日本的雇用制度全体を移行させようというのである。現在問題となっている労働契約法制の抜本的改悪がこれと連動していることは言うまでもない。

また、年功制度の改革についていえば、そこで中心的な問題となっているのは、学歴・年齢・勤続年数に代わって、能力＝業績や職能資格をさらに徹底して重視する、という問題ではない。従業員に対する処遇を、集团的画一的なものから個別的複線的なものに変えること、いいかえれば、集团的労働契約を徹底して弱め排除していくところにこそ、日経連「提言」の最大の眼目がある。定期昇給およびベースアップの廃止も、業績反映型賞与や年俸制も、職能資格制度にもとづく新人事制度の導入も、団体交渉による資金・労働条件の決定を空文化させ、労働者による団結力の行使を雲散霧消させていく手立てなのである。

それでは「企業別組合」についてはどうか。「提言」は「企業別組合」の尊重をうたっており、労働問題研究者の間でも「企業別組合」は「新日本的経営」のもとにおいても引き続き重視され存続するであろうと見られている。しかし、「日本的労使関係」の基盤と枠組みがドラスティックに変化し、雇用の「流動化」や集团的雇用契約の空洞化がすすむなかで、労働組合にのみ変化が見られないと考えるのは不自然であろう。「企業別組合」が存続するとしても、問題は、どのような意味での存続なのかである。

日本の労働組合をどう見るか

「提言」のなかでは示唆されているだけであるが、「新日本的経営」は明らかに労働組合の変容を想定している。1つは、会社組合の企業グループ組合への再編である。リストラ「合理化」の円滑な推進と、企業の枠をこえた恒常的な労働力「流動化」に対応しうる、広い意味での「企業連」組合づくりである。2つは、労資協議制、職場懇談会、苦情処理機関など、労働組合以外の多様な「労使関係」の活用を推進し、労働組合・団体交渉（春闘もその一つだが）による労働条件決定の比重を引き下げていくことである。最近、ノン・ユニオンの「労使関係」研究が海外でも国内でも盛んになりつつある（たとえば、佐藤博樹「未組織企業における労使関係」、マクローリン&ゴーレイ『組合のない企業』など）こととも、それは無関係ではない。さらに3つには、これは「提言」では触れられていないが、「譲歩団交機関」および経営戦略推進機関としての「労働組合」の重視である。つまり、財界・大企業が期待しているのは、労働者がかちとってきた権利や成果を合法的かつ円滑に剥奪していく仕組みとしての「労働組合」＝「譲歩団交機関」であり、経営戦略を率先して推進・実現していく大衆的翼賛団体としての「労働組合」である。今日の財界・大企業の日からみると、その点では、会社組合でさえも十分その役割を果たしているとはいえないのである。

財界・大企業が以上のような日本の労資関係の「改革」に乗り出した背景には、事務部門を巻き込んで急進展する技術革新、経済の国際化・情報化と多国籍企業化、内外市場における「大競争」がある。それは、支配層の思い付きでも一時的な対応策でもなく、「経営環境」変化への中・長期的な戦略対応として提起され、すでにきわめて具体的実務的に推進されているものである。

④トヨタ新「労使宣言」が意味すること

会社組合にとって、直面する内部矛盾の増大と「新日本的経営」による新たな役割要求とに同時に対応し、変身を遂げていくことは、容易ではないと思われよう。しかし、実際にはそうした「変身」を、会社組合はすでに着々と（これまでのところ、かなり円滑に）すすめているようにみえる。

そのもっとも典型的な事例の一つは、最近「新労使宣言」（1996年1月）を発表したトヨタ労組の場合である。トヨタ労使は、1962年の「労使宣言」いらい、労使の共存共栄と相互信頼を繰り返し確認し強調してきているが、34年ぶりに調印された今回の「新労使宣言」（「21世紀に向けた労使の決意」）には、次のような従来にない特徴がみとめられる。

(1) トヨタをグローバル企業として発展させることを、組合が自らの目的にかかげたこと。場合によっては、国民経済や地域社会を犠牲にすることもありうることを、組合としても認める、というのが、暗黙裡の含意である。

(2) そのためにも、「より高い付加価値の創造に向けて」労使が「それぞれの役割を全うする」として、組合が「国際競争力の向上に向けて自ら精進・努力し、会社諸施策に積極的に協力する」と約束したこと。これは、企業の増益のため組合が率先して会社諸施策の推進役をはたす約束をしたもので、従来の企業繁栄や生産性向上への一般的協力とは質的に違うと見なければならぬ。場合によっては、組合が自ら組合員を犠牲にすることもありうる、という含意があるといつてよいのである。

(3) 組合がこれらの活動をすすめていくうえでの拠り所として、労使関係の基盤としての「相互責任」という理念をもちだし、「相互の責務の履行と権利の尊重」を掲げたことである。「責務

の履行」とは組合自らが会社施策推進の先頭に立って所期の成果をあげるということであり、「権利の尊重」とは組合がグローバル企業トヨタの経営権を認めることだ、と読むことができる。賃金・労働条件改善等の要求や交渉は、これらの「責任」をまず果たしてから行われるべきだ、というのがその含意であろう。

(4) トヨタ労使が「企業活動・組合活動のあらゆる分野において、日本の進路を切り拓く気概をもち、リーダーシップを発揮していく」決意が表明されていることである。経団連会長職を担う会社側とタイアップして、「連合」=会社組合全体のイニシアティブをトヨタ労組が握り、ここに提起された新たな会社組合のあり方を全体に広めていくつもりである、と言うのである。

(5) しかし、問題は国内ばかりではない。新「労使宣言」の調印式が、ドイツ、イギリス、オーストラリア、台湾、タイ、インドネシアから招かれた労使代表の前で行われたことを見ても、トヨタ労使には新「労使関係」を国際的にも普及していく意図があると見てよい。

(6) 注目されるのは、新「労使宣言」締結にいたるプロセスである。トヨタ労組は、創立50周年を機に「将来に向けた組合活動のあり方」を検討することにし、まず組合費や組合活動に対する組合員の不満をプロジェクト委員会や機関紙で積極的に取り上げ、その不満に答える形で「組合が変わり始めます!」「新たな労使関係を築いていこう!」というキャンペーンを展開し、会社側に雇用を守ることを最優先させたものという意義づけをも加えて、新「労使宣言」の締結にいたっている。従業員の間では、(1)~(3)で指摘した問題点もほとんど知られていない状況である。

⑤「企業別組合」から「企業グループ別組合」へ
さて、会社組合変身の過程は、上記のような

組合理念の転換にとどまらず、組合の活動や組織の実態においてもさまざまな形で進行している。

前出の「連合」傘下「企業別組合」にかんする労働問題リサーチセンター調査は、すでに見た組合役員の経営内容への深い参画と企業役員・管理職への昇進が一般化してきている事実に加えて、次の諸点を明らかにしている。

第1に、これらの会社組合の役員はほとんどが対立候補なしに無投票で選ばれており、対立候補があるのは、本部委員長8.8%、本部書記長7.8%、本部執行委員12.3%、支部委員長8.3%、支部委員10.4%にすぎない。しかも、そうした状態が第一次石油危機以前から続いている組合が約4割、10年位前から(約2割)と合わせると約6割の組合が10年以上にわたってそうした状態におかれている。

第2に、「企業別組合」書記長の交際範囲(普段付き合っている人:複数回答)をみると、他の組合役員を別とすれば、自社の経営トップ(59%)と地方・地元議会議員(31.8%)が突出しており、下部組合員や市民運動家と付き合っている役員はほとんどいないことが明らかになったことである。つまり、今日の会社組合の役員はその日常生活からしても、経営者や保守系議員と同じ上流階層に帰属し、庶民の労働と生活からは隔離された生活をしているのである。

第3に、これら役員の最近の活動のなかでは、出向・配転など「企業グループの準内部労働市場の成長」に呼応する形で、企業グループ別の労使関係が急速に形成されてきていることである。すでに1992年時点で、組合レベルの「企業グループあり」が全体の4分の3にのぼり、そのうち企業グループ労連・労協のあるところが6割に達している。そこでは、企業グループでの賃上げ要求に関する話し合いや調整(73.7

日本の労働組合をどう見るか

%)、合同研究・講演会等の開催(76.5%)、定期的労使協議(44.7%)、グループ独自の福祉プラン(29.7%)、統一的労働協約の締結(約1割)等が強められてきている。この点について稲上氏は、「率直に言って、ナショナル・センターや産業別組合・地方組織の強化といった『伝統的』なアプローチよりも、この企業グループ労連・労協の充実のほうに企業別組合のリーダーたちはより熱い思いを寄せているようにさえ思われる」(前掲書P.P.22~23)とコメントしているが、たとえば新日鉄労連1996年度運動方針(95年7月大会採択)も「合理化・複合経営の推進や雇用形態の多様化などに伴って、新日鉄グループ内における新日鉄労連の役割発揮や系列組合との連携強化はますます重要となっている」と述べ、この点を裏付けている。階級的な連帯よりも、資本支配への労働者の統合を重視する経営の視点からすれば、「企業別組合」から「企業グループ別組合」への移行は今日緊要の課題であろう。

⑥会社への「協力」から「従属」へ

都立労働研究所の報告「転換期における労働組合の役割」(1991年10月調査)は、組合員がもはや労働組合には「労使関係における問題解決を期待しなくなった」こと、組合員の間での組合のイメージとしては会社への「協力」というよりも会社への「従属」というイメージの方が強いことを示したが、こうした一般組合員の意識は、会社組合の最近の政策によってさらに鮮明に裏付けられつつある。

1つは、財界の「春闘解体」政策への会社組合の対応である。定期昇給・ベースアップ廃止の会社側提案をうけ、協議に応じている三井鉱山労組の事例や、春季闘争の隔年化を推進している鉄鋼労連の動きなど、多くの会社組合・「連合」傘下有力単産が今日では春闘解体・廃止に

同調する政策をとりつつある。

2つは、これまで団体交渉事項であったものを協議事項に、更には団交・協議事項を報告・情報提供・懇談会話題事項に移していく傾向が顕著に強まっていることである。特に、採用・配置、人事異動、賃金配分、企業内教育、「合理化」関連事前協議、生産計画、海外進出をふくむ投資計画について、組合がこれまで行ってきた(形式的なものになっていたとはいえ)関与・規制が縮小・廃止されてきていることである。

3つは、「連合」傘下单産が次々と企業のリストラ「合理化」やグローバル戦略に積極的に参画する産業政策を展開するようになったことである。たとえば、電機連合「創造と革新への挑戦—電機産業の発展と新しい労使関係—」(1995年7月、第43回定期大会)は、電機産業をめぐる情勢についてきわめて楽観的な見直しを述べながら、経営者団体かと思まちがうばかりの提言を打ち出している。すなわち、焦点の空洞化問題については、「成長が期待できるマルチメディア産業、情報サービス産業等での新たな雇用ニーズの発生によって、新たな電機産業全体としての雇用への影響は軽微な内容にとどまるものと予想される」「空洞化によって人材が余剰になれば、新たな分野への起業に貢献できるという前向きな側面もある」「知恵と活力があればいっそうの発展が期待できる」としながら、次のような政策提起をしている。すなわち、

a) 雇用については、①雇用の確保という概念を、企業内だけでなく、グループ内、産業内という枠組みまで拡大して考えていく、②移動の自由を高めていくための企業内システムの見直しをすすめる、③労働組合自ら再就職斡旋や「職業開発センター」などの事業をすすめていく、④多様な雇用形態のあり方について積極的な論議を労使間でしていく。

b) 職場政策については、①労働組合としても「仕事に対するやりがい」を喚起していくこと」に大いに関与していく、②中間管理職への対応にあたっても、中堅層のモラル・アップと企業活力をはかっていく、③多様な雇用形態が進行していくなかで増えていく中途採用や期限付き契約社員など外部から導入した人材と、内部で育成してきた人材との間における処遇、評価のバランスをはかる新たな「ものさし」を検討していく。

c) 政策・制度問題では、規制緩和に政労資で積極的に取り組む、というものである。

そして、これからの組合は、①裁量労働や年俸制の導入などにより働き方も資金体系も異なる様々な考えかたをもった組合員が増えてくることを前提として運営しなければならない、②企業内という狭い枠組みの中だけの労使関係は、いい意味での緊張感を欠くとして、企業グループ組合への移行の必要を提起している。

見られるように電機労連の産業政策は、大企業経営戦略の実現を第一義的に重視するものであるが、同様の性格は、自動車や鉄鋼など他産業の単産産業政策にも共通しているといえる。

最後に見ておかなければならないのは、最近の会社組合の組織化方針である。企業の枠をこえた多様な雇用形態を想定する会社組合は、当然、パートや派遣労働者をふくむ不安定雇用労働者の組織化にも積極的に取り組むであろう、と思われるかも知れない。しかし、事実はむしろ逆である。労使協議制常任委員会の調査報告「2000年の労使関係にかんする意見調査」(日本生産性本部、1991年)は、「企業別組合」が社内が増える「非社員」の組織化には総体的に冷淡であり、在籍社員の組織化維持には熱心である実態を明らかにした。非社員ではあるが基幹的な労働者となっているパートタイマーやスタッ

フ管理職・専門職については、必要なぎり「一部組織化している」ものの、アルバイト、季節労働者、外国人労働者等については全体に「全く組織化しない」政策をとっている。この実態は今日も変わっていない。

この点に関連して注目すべき最近の議論に、組織率の高さは労働組合にとって必ずしも重要ではない、という主張がある。会社組合関係者のこうした発言をこれまでの脈絡のなかで開くとき、そこには、組合離れの自己弁護とともに、組合を、企業グループ戦略実現の「親衛隊」組織として、長期雇用継続者を中心に企業を超えて組織していこうとする意図が感じられる。労働戦線の右翼的再編をつうじて「連合」が形成されていく過程では、企業内外にまたがる反共的インフォーマル組織が重要な推進力となったが、いま問題となっているのは、多数の不安定雇用労働者を指揮・統合する企業グループ社員組織(つまり経営組織)としての組合ではないだろうか。

「連合」は1992年に策定した「組織方針」で「一産業一組織」の方向を打ち出し、現在78の産別組織を1998年頃までに半数程度に整理する具体策が論議されている。それは、大単産による中小単産の吸収合併であり、巨大企業グループ組合による全国組織および産別組織支配を意味する。まさに、そこでの目標は、現代的日本的な、民間版「産業報国会」の確立である。

①今日における「連合」傘下組合との「共闘」の意義

以上に見た会社組合の一種の経営組織への変身の過程は、決して円滑にすすんではない。その過程では、労働組合の公然たる自己否定についていけない役員や組合員や中小企業労組が多数生み出されており、要求・政策や組合運営をめぐる内部矛盾も強まっている。その端的な

日本の労働組合をどう見るか

表れが、今春闘における全労連・春闘共闘と「連合」傘下組合との協力・共同や共闘の増大である。それは、全労連が批判的な「連合」評価を改めたから生じているのでもなければ、「連合」が労働組合としての存在価値を高めたから生じているのでもない。むしろ「連合」傘下の職場で、事実上の未組織状態（自主的階級的結集の欠如）と「連合」運動に対する批判と抵抗が高まっているからこそ生じているのである。あるいはまた、職場における反共労務支配が、長年にわたる職場活動家と地域共闘組織のたたかいによって最近次々と打ち破られてきている中で、それは発展し始めているのである。今や「連合」職場においても、全労連・春闘共闘運動との連帯のもとに、労働者大衆の「自主的結集の場」＝労働組合を再構築していく必要性和可能性が、かつてなく高まっているといえる。

5. 自主的階級的労働組合の現状と課題

労働組合運動をめぐる状況は、全労連・春闘共闘運動のイニシアティブ強化を切実にもとめている。そこで問題は、自主的階級的労働組合の現状について、その直面する困難と先進的な可能性について分析し、今後に向けて課題を明らかにすることであるが、この点については、独自の実態調査にもとづく具体的多面的な分析を必要とする。ここでは、いくつかの論点を提示するにとどめたい。

(1) 正規従業員以外への組合員範囲の拡大や産別としての組織整備に見るように、「企業別組合」からの脱皮がすすんでいることは事実であるが、それがどの程度すすんでいるのか、その点での今後の改革目標がどのように設定されているのかは、必ずしもはっきりしていない、明確な組織方針の欠如している組合が多いという問題もある。今日的時代状況のもとでの産別組

織や一般労組の位置づけをも含めて新しい労働組合像の構築が求められている。

(2) だが、すでに全労連・春闘共闘の運動は、「企業別組合」運動の通念や伝統的な職業別・産業別労働組合運動の概念ではとらえきれない諸特徴をもつにいたっている。

①さまざまな形態の不安定雇用労働者を多数組織していることである。単産によっては、不安定雇用労働者を中心とする要求と活動が労働組合運動の主流となっている。この傾向は、情報革命やリストラ「合理化」の進展にともないいっそう強まるであろう。

②さらに、労働組合運動の隊列のなかには、失業者とともに、年金生活者、障害者、労災被災者など、賃金労働者以外の労働者住民も多数参加してきている。これを一時的経過の状況だと見ることは困難である。むしろ、予想される社会的矛盾の深まりとともに、これら労働者住民の組合運動への参加は拡大すると思われる。

③労働組合の組織化の過程では、当該労働者の自主性を尊重する柔軟な組織方針がとられており、学習会、懇親会、懇談会など、さまざまな形態の「未成熟組合」が産別・地域の組織労働者と連帯して活動をすすめる事例も多く見られる。

④地域センターの運動には、労働組合以外の個人・組織によるさまざまな運動（争議団、地域総行動、職場活動家集団、学習組織、健康センター、平和団体、文化集団など）が合流し、一つの総合的な運動を発展させてきている。実態から見た地域センターの運動は、組織された賃金労働者の運動だけでなく、組織・未組織をふくむ労働者住民（労働住民および居住住民）の運動という性格をもつようになってきている。

(3) 労働組合としての社会的機能から見るとき、自主的階級的労働組合の社会的力がなお非

常に不十分な水準にあることは明らかである。賃金・労働条件の改善と社会的水準の形成力という点でも、組織化の拠り所となる政策・制度の成果獲得という点でも、あるいは民主主義や平和問題での社会的アピール力という点でも、それは期待される水準からはほど遠い。ウェブが示した3つの基準(共済、団体交渉、政策・制度)に照らしてもそうである。

しかし、同時にそこには、従来の組合による企業別・産業別団体交渉を中心とする社会的力の行使にとどまらない、多様な社会的力の行使形態が形成されてきていることに、注目する必要がある。具体的には、①労働者個人または労働者グループと企業との「交渉」、②民間労使「交渉」への官公労組合の参加など「官民統一闘争」の発展、③地域総行動などによる地域労働運動・住民運動と企業・経営者団体との「交渉」、④公的機関(基準監督署、職安、労働委員会、裁判所、不服審査委員会、ILO、国際人権委員会など)を活用した多様な運動、⑤地域住民や背景資本職場への宣伝活動による「社会的包囲」の運動、等である。したがって自主的階級的労働組合の交渉力を評価する場合にも、フォーマルな団体交渉制度の実態を把握するだけでは十分ではないのである。

いずれにせよ、今日における労働組合の社会的機能を全体として強化していく戦略展望が求められているのである。

(4)「国民春闘」はわが国労働組合運動に特有のものであるが、それは旧総評時代の、労働組合が社会的弱者を代位した運動から、地域に根差した民主的諸団体の対等平等な統一闘争へと転換してきている。先進的な地域共闘運動のなかでは、地域住民の要求を第一に取り上げてたかう労働組合運動が発展し定着してきている。そこには、60年代や70年代の統一戦線運動とは

質的に異なる協力・共同の運動が発展しつつあるように思われる。

(5) 中長期的に見て、今日の自主的階級的運動が独自の発展基盤を確立しえるかどうか、その存立基盤を確保しうるにしても、それがどの程度強固なものとなりうるかは、なお未知数である。そのことは、この運動潮流にとっても、「情報化革命」やグローバリゼーションに対抗する政策や運動の構築は今後の課題であること、急速にすすむ幹部・活動家の世代交替に対応する後継者養成になお成功していないこと、青年層をはじめとする組合員にたいする体系的教育や経験継承活動がきわめて弱いこと、職業技術教育への取り組みが欠落していること、そして何よりも、その担っている社会的責務の大きさに比べて、組織実勢があまりにも弱小である、等の問題点をかかえているからである。

しかし、われわれは、こうした困難や弱点をかかえた状況におかれながらも、今日の自主的階級的労働組合が人々を励ます前進をとげつつあるという事実こそ注目すべきであろう。

(注)

- 1) 民間大企業労組の実態については、われわれが1985年に実施した「大企業労働組合役員選挙実態調査」(大木一訓・愛知労働問題研究所『大企業労働組合の役員選挙』、大月書店、1986年、参照)によっても、すでに基本的な諸特徴が明らかにされていた。しかし、この労働問題リサーチセンター調査は、「ユニオン・リーダー養成」問題を軸に、90年代における「連合」系組合の実態に迫った本格的調査として、注目すべきものである。
- 2) 企業別組合論は、各種のバリエーションをふくめ枚挙に暇がないが、たとえば白井泰山四郎『企業別組合』中公新書、1968年、参照)。また、大友福夫『日本労働組合論』(未来社、1981年)は、労働運動の観点から企業別組合論を鋭く批判した諸論稿をふくんでおり、今日読み返してみても教えられることが多い。

(常任理事・日本福祉大学教授)