

膨大な未組織労働者をどう戦列に加えるか

酒井 謙彌

はじめに

雇用・賃金破壊、健康破壊、社会保障の解体など、独占大企業による労働者の生活と権利をめぐる全面的な攻撃の強まりのもとで、労働組合運動の強化がさしせまった課題である。しかも沖縄・基地・安保問題や「住専」問題など、わが国の戦後社会を動かしてきた基本的な矛盾、対米従属と財界、大企業奉仕の政治の枠組みがゆきづまりをみせ、社会進歩をめざす国民的な運動が新たな発展段階を迎えつつあるなかで、国民諸階層のうちの圧倒的部分を占める労働者階級の、そしてその「組織化の焦点」である労働組合の果たさなければならない役割はたいへん大きい。

労働組合運動の現状は、「連合」のもとで民間大企業の労働組合の多くが会社派幹部におさえられ資本の制圧のもとにおかれて、とくに1970年代後半以降、労働組合運動の社会的力量と組織率は年々低下し、4分の3をこえる労働者が未組織状態に置かれている。全労連や国民春闘共闘に結集する労働組合をはじめ階級的潮流の前進は明らかであるが、求められている役割を果たすために一層の奮闘が必要である。民間大企業での労働組合運動の階級的前進をかちとる問題や官公労働組合の運動の強化とともに、とくに

中小零細企業や不安定雇用層を中心に、4000万人にも及ぶ膨大な未組織労働者の組織化を飛躍的に前進させることが重要な課題となっている。

1. 労働組合の組織化の状況

(1) 組織化の現状

労働組合の組合員は1250万人、総体的な組織率23.8%で雇用労働者の4分の1を割り、4000万人の膨大な労働者が未組織状態におかれている。しかも500万人をこえる民間大企業の労働組合のかなりが会社派幹部、資本の支配のもとに置かれ、労働組合組織の形骸化、変質がすすんでいることをみた場合、実質的な組織率は20%をかなり下回るものとも言える。

産業別にみると、組織率が特に低いのは卸売・小売・飲食店10.2%、サービス業14.7%、建設業19.1%、農業・林業・漁業7.8%などで、未組織労働者の量からみるとサービス業1100万人、卸売・小売・飲食店1000万人につづいて製造業930万人、建設業450万人となる。中小零細企業やパートなどの不正規雇用の多い産業の組織化が遅れており、これは一面では企業規模による組織化の状況を反映している。(表1)

民間の企業規模別の組織化の状況は、1000人以上の大企業で60%、これは公務労働者の組織率62%とほぼ同じであり、100～999人で21%、99

表 1 産業別組織化状況

産 業	労働組合員数	構 成 比	雇用者数	推定組織率	推定未組織数
	人	%	万人	%	万人
全 産 業	12,495,304	100.0	—	—	—
農 ・ 林 ・ 漁 業	34,326	0.3	44	7.8	41
鉱 業	13,993	0.1	5	28.0	4
建 設 業	1,056,781	8.5	554	19.1	448
製 造 業	3,922,238	31.4	1,324	29.6	932
電気・ガス・熱供給・水道業	235,827	1.9	54	43.7	30
運 輸 ・ 通 信 業	1,623,821	13.0	381	42.6	219
卸売・小売業・飲食店	1,172,379	9.4	1,153	10.2	1,035
金融・保険業・不動産業	1,123,864	9.0	253	44.4	141
サ ー ビ ス 業	1,928,341	15.4	1,314	14.7	1,121
公 務	1,336,321	10.7	215	62.2	81
分 類 不 能 の 産 業	47,413	0.4	—	—	—

労働省「労働組合基礎調査」(1995年)より「推定未組織数」は推定組織率により逆算。

表 2 民間企業規模別組織化状況

企業規模	労働組合数	労働組合員数	雇用者数	推定組織率	推定未組織数	一組合当り 平均組合員数
		人	万人	%	万人	人
計	58,379	9,882,493	4,759	20.8	—	163
1,000人以上	20,352	5,872,342	981	59.9	394	289
300~999人	8,242	1,513,444	1,173	21.2	925	184
100~299人	10,584	968,413				91
30~99人	10,867	363,222	2,592	1.6	2,550	33
29人以下	5,175	53,662				10
そ の 他	3,159	1,111,414	—	—	—	352

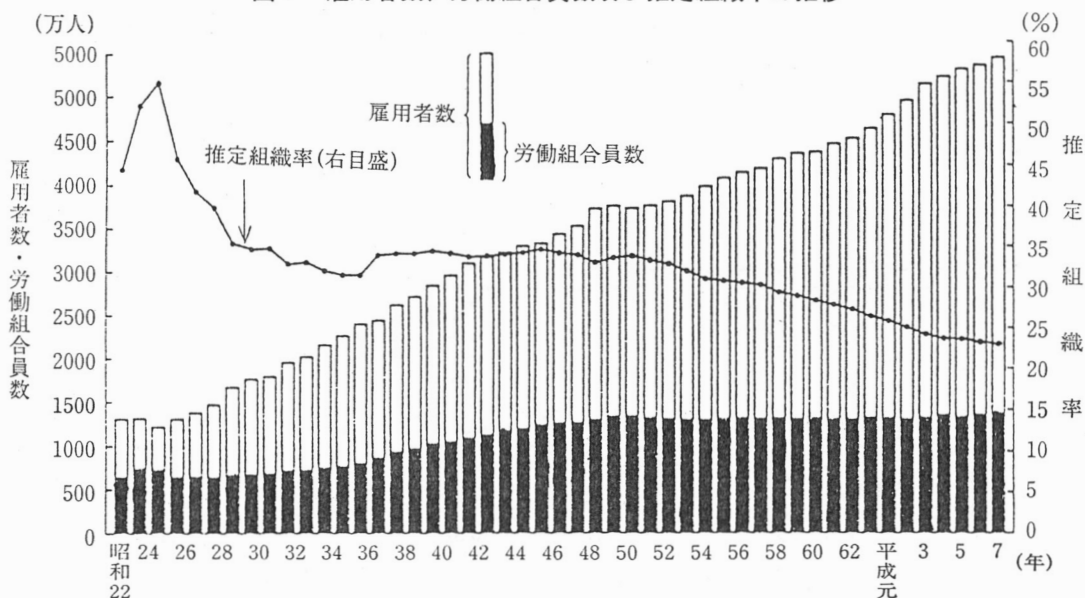
労働省「労働組合基礎調査」(1995年)より「推定未組織数」は推定組織率により逆算。

表 3 労働組合数、労働組合員数、推定組織率および新設・解散数(実質的)の推移

年 代	各期末数		対前期差		各期末数		新設(実質的)		解散(実質的)		新設・解散	
	労働 組合数	労働 組合員数	労働 組合数	労働 組合員数	雇用者 数	推 定 組織率	労働 組合数	労働 組合員数	労働 組合数	労働 組合員数	労働 組合数	労働 組合員数
		人		人	万人	%	年 平 均					
①1947~49年	34,688	6,655,483	5,683	481,652	1,193	55.8		人		人		人
②1950~54	18,127	6,075,748	-1,388	-157,451	1,712	33.5						
③1955~74	32,734	12,461,799	731	319,303	3,676	33.9	2,484	200,048	1,684	95,508	801	104,540
④1975~95	32,065	12,513,582	-72	7,228	5,309	23.8	1,235	92,681	1,347	63,387	-123	29,309

労働省：「労働組合基礎調査」から作成

図1 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移



人以下で1.6%と、中小零細企業での組織率が極端に低く、未組織労働者が圧倒的に多い。(表2)

99人以下の小零細企業だけをみても労働者は2550万人、労働者総数の48%を占め、パート・派遣・臨時労働者など膨大な非正規、不安定雇用の労働者とあわせて、ここでの労働組合の組織化がたいへん重要な課題であることを示している。

(2) 戦後の労働組合組織化の推移をふりかえって

① 戦後の4つの段階

戦後の労働組合の組織化の推移をみると、政治、経済、社会情勢の変動の影響を受けながら、大まかにみて4つの段階を経てきた。(図1)(表3)

第1は、1945年の敗戦直後から49年にかけて。敗戦により戦前からの支配体制が崩れ、労働組合の組織化がゼロから飛躍的にすすみ、組織労働者の多数を結集する全労連の結成へむかった。49年には組織率が55%をこえた。

第2は、1949年から50年代始めにかけての戦後第一の反動期といわれる時期。占領政策の転換、そして朝鮮戦争のもとで、レッドパージ、

全労連の解散、「民主化同盟」による労働組合分裂、総評結成、そして一方で企業「合理化」大量解雇などが強行され、労働組合数、労働組合員数ともに大幅に減った。50年代後半には労働組合数の増加が始まるが、雇用労働者数の増加に追いつかず組織率も59年には32%にまで低下した。

第3は、1950年代の半ばから70年代の前半にかけて。総評のニワトリからアヒルへの転換、春闘の開始、60年安保闘争、沖縄返還、ベトナム侵略反対などのたたかいの昂揚、革新自治体のひろがりなどを反映しながら、とくに60年以降労働組合の組織化がすすんだ。そして高度経済成長期での雇用労働者の急速な増加を反映して労働組合員数も増加した。この間に組織率も一時期35%台に回復した。

第4は、1970年代後半から現在に至る。高度経済成長の終息と経済危機の激化、社公合意による社会党の変質、中間政党の自民党との合流、戦後第二の反動攻勢ともいわれる支配層の一大反動攻勢のもとで、労働戦線の右翼的再編成、

連合の結成と保守政治への合体がすすんだ時期。民間大企業での会社派幹部による労働組合の掌握、労働組合への資本の支配の確立がその基礎となった。労働者の組合離れがすすみ、労働組合運動の社会的影響力が低下し、労働組合数の減少、労働組合員数の停滞、組織率の継続的な低下がすすみ、95年には23.8%にまで落ち込んだ。このなかで、70年代半ばからの統一労組懇の運動を引き継いで89年、連合の結成と同時期に階級的潮流を結集して全労連が結成され、労働組合運動の新たな発展の道を用意する。

そしていま第5の、新たな発展の時代を迎えつつある。経済危機の深化、輸出拡大を基本とした経済政策のゆきづまり、リストラ「合理化」、失業の激化、そして「住専」、沖縄・基地・安保問題などを軸とした対米従属、大企業本位の政治の矛盾の激化のなかで、社会進歩をめざす多様の運動が広がり、労働組合運動の前進の条件が熟してきている。

② 労働組合の組織化をめぐる問題として

第1に、戦後の推移をふりかえってあらためて実感することは、他のさまざまな社会運動とも重なり合いながら、労働組合の組織化も政治・社会情勢の大きな波のなかで、その影響をうけながら推移してきているということである。今日の情勢が社会の基本矛盾の新たな展開の時期となっているだけに、労働組合運動の大きな前進をめざす新たな構えがいま問われているのだと言えよう。

第2に、わが国の労働組合の大部分を占める企業別労働組合という組織形態の問題である。敗戦直後の一時期の労働組合運動と組織化の大きな昂揚がアメリカ占領軍の直接的な弾圧によって後退を強いられながら、その後60年安保闘争などの発展とむすんで労働組合運動の前進をかちとってきたのだが、結局その組織化が労働

者の3分の1程度以上にすすむことができないままその後4分の1以下に後退してしまった。それは公務労働者を含めて大企業では60%の労働者を組織しているが、中小零細企業や非正規・不安定雇用の労働者は組織率がきわめて低いということの結果である。そしてここでの組織化の展開を阻む大きな問題が、労働者を個別企業の従業員という枠で分断し、企業をこえた労働者の連帯と組織化、あるいは非正規雇用の労働者の組織化に目が向かない、むしろ企業間の競争に労働者を巻き込む企業別組合の組織が定着していったことにあった。この企業別組合の弱点をどう乗り越えるかは、1958年の総評の「組織綱領草案」をはじめこれまでもいろいろ論じられてきたところであるが、いまなお大きな課題である。また中小企業の未組織労働者の組織化の努力も、50年代後半からの総評の中小オルグの配置と合同労組の組織化、60年代半ば頃からの産業別個別加盟労組や個人加盟地域労組の試み、さらに70年代に入ってから一般労組(ゼネラルユニオン)、産業・業種の柱を立てながらその枠を越えて組織化をすすめる方式が、運輸一般や建設一般などで展開してきている。これらの経験进行分析、総括しさらに発展させる必要がある。

2. 労働組合組織化の前進のために

(1) 労働組合の組織化を前進させる情勢の展開

① 労働者の生活と権利をめぐる攻撃の広がり

ここしばらく労働問題をめぐる相談が、労働組合だけでなく労政事務所や労働基準監督署などをふくめて、たいへん増えているという。労働相談では解雇、退職金、賃金の未払など、個々の労働者がぎりぎり追いつめられたなかでの相談で、その労働者個人の権利救済に終わってしまうことが多いといわれてきたのだが、近頃はそうした相談とともに、人員削減による解雇や

特集・現代労働組合の基本問題

配置転換、人件費削減のための賃金体系改悪、賃金切下げ、労働時間などの労働条件の切下げなど、労働者の集団的な相談で、労働組合の組織化につながるケースが増えてきている。経済危機の深まりのもとで、リストラ「合理化」の攻撃があらゆる労働者の上に、「雇用破壊」、「賃金破壊」、「健康破壊」など多様な形できびしく強行されてきている結果である。大企業では、能力給や年俸制、大幅査定による賃下げ、サービス残業がひろがり、中間管理職など中高年労働者の出向や退職強要が横行し、会社やそれに同調する連合系組合への労働者の不信がつもっている。中小零細企業で働く労働者も、大企業の下請条件の切下げや競争の激化のもとで賃金や労働条件の切下げ、人員の削減、解雇、企業閉鎖など、労働と生活の激変にみまわれている。臨時、パート、派遣などの非正規雇用労働者は、雇用破壊のしわよせをさらに厳しくうけている。失業も敗戦直後を除くと戦後最悪の事態となっている。財界はさらに、日経連の「新時代の日本的経営」に示されるように、大競争時代に対応する経営の再構築をめざして、これまでの「終身雇用制」や「年功賃金制度」を縮小解体し、長期雇用の正規雇用労働者を一部に限って、あとは期限付雇用の専門職やパート、派遣労働など不安定雇用の活用を進めようとしている。そして政府はこの方向に沿った労働法制的改悪を企図している。こうした雇用政策の展開は、一面では労働者の企業への帰属意識をうすめ、大企業を中心とした労働者の資本の支配、それと一体となった会社派幹部の企業別組合による労働者支配を掘り崩す条件にもなっている。このような労働者の労働と生活をめぐる状況は、切実な要求にまともに応える労働組合の運動を構築し強化することができさえするならば、大企業のなかでたたかいを発展させ、また中小零細

企業や非正規雇用労働者のなかで労働組合の組織化を大きく前進させる条件を広げている。

② 政治、社会情勢の展開

いま政治、経済、社会のあらゆる面で矛盾が激化し、住専やゼネコン汚職、沖縄・基地問題、消費税問題など、いわゆる「オール与党」の対米従属、大企業奉仕の政治にたいして国民多数の不信と怒りがつもり、無党派層が広がり、HIV薬害など多様な問題で、また青年や女性、農民や業者など各階層で運動が昂揚し、たたかいの新たな発展段階をむかえている。国民のなかで多数を占める労働者は、このなかでさまざまな関わりをもちながら労働し生活している。地域の福祉や教育、環境の問題、民主的な自治体を求める運動など、住民運動の広がりもある。こうした政治、社会の状況の展開が、労働組合の運動と組織化の活力を強め、その条件を広げていることも明らかである。このなかで労働組合運動をめぐることも、連合やその主要単産が「オール与党」政治体制の構築に重要な役割を果たすとともに、これまでの社会党あるいは民社党一党支持を自民党を含む「オール与党」支持に広げて組合員との矛盾を深めている。一方で全労連と地方労連、地区労連の確立がすすみ、連合傘下や未組織労働者を含む全労働者を視野に入れた運動への努力がすすんできている。

(2) 組織化の障害となっている問題

今日のこうした労働組合の運動と組織化をめぐる条件を本当に生かし前進を勝ちとるためにも、とくに未組織労働者が圧倒的に多い中小零細企業や非正規・不安定雇用労働者の組織化がなぜすすまなかったのか、その主要な障害は何だったのかをみておく必要がある。

① 中小企業労働者の分散、流動性と企業別労働組合の弱点

わが国の労働組合の組織化の状況は独特の構

造をもち、その組織率は国・地方自治体関係や民間大企業は60%に達しているのにたいして、企業規模が小さくなるほど低く、小零細企業では圧倒的に未組織労働者が多い。組織化をめぐるこのような大きな格差が生じる原因の一つは、当然のことであるが小零細企業になるほど労働者が分散しており、また企業への定着の度合が低く流動性が高いことである。そしてわが国の労働組合で主流を占めている企業別組合という企業ごとに分断された運動と組織形態では、こうした労働者の組織化を大きくすすめることはなかなか困難だということである。

中小零細企業の多くは、大企業の系列下請に直接くみこまれているところはもとより、全体として大企業の支配のもとできびしい経営を強いられている。賃金、労働条件も企業規模による大きな格差がつくられている。ここでの賃金、労働条件の改善をすすめるためには、個々の企業のなかでの努力とともに、下請、委託単価などをはじめ経営をめぐる条件の改善が基本的な問題となる。中小企業分野で労働組合が力をもち労働者への影響を広げ組織化をすすめるためには、企業別労働組合の枠をこえて、その産業、業種、地域に労働者の団結をつくり、力を発揮できるような運動と組織をつくる必要がある。とくに小零細企業では、きびしい経営条件のもとで経営者・親方も労働者とともに汗水たらして働いており労働と資本の関係がみえにくく、企業の中だけの視野での組合づくりは経営者・親方との対立をいたずらに激化させ、労働者の合意もえにくい。また建築職人や1人1車のダンプ、トラック、生コン、タクシーなど、直接的には企業に籍をもたない道具持ち、車持ちの労働者も増えている。臨時、パート、派遣などの非正規雇用の労働者についても同様で、同じ職場で働いているこれらの非正規雇用

労働者の加入を認めていない労働組合が依然として多い。また企業別組合は、はげしい企業間競争のもとで企業ごとに分断され、企業の外にいる労働者の組織化に力を発揮しにくい状況におかれている。この企業別労働組合の弱点をどうのりこえていくか、企業の枠を越えて横断的な運動を構築し労働者を結集していく方向、対策を明らかにし具体化することが必要である。

② 労働基本権の否定と労働組合の社会的地位の未確立

労働組合の組織化をめぐるたえずぶつかるのは、資本の側の労働組合否認の攻撃である。組合結成の中心になった活動家の解雇、徹底した差別、団体交渉の事実上の拒否、組合脱退工作など、組合つぶしの攻撃が強行される。大企業の場合はしばしば会社と連合系単産との連携で第二組合をつくり資本の支配下におくやり方がみられるが、中小企業では経営者が結成された企業内組合を認めようとせず、労働組合そのものの存非をかけた妥協の余地のないたたかい、争議になることが多い。長期間のたたかいで労働委員会や裁判所で不当労働行為を認定させ勝利するが、労働者の多くが組合から離脱し運動と組織が大きな後退を強いられることになる。労働者にとって労働組合の結成、参加には職業生活をかけた「決死の覚悟」が求められ、労働組合の組織化を大規模にすすめるうえでの障害となっている。これは中小企業、とくに小零細企業分野で労働組合がなおまったくの少数派であるなかで、企業にとって労働組合をつくられることは異常な事態であり、企業競争に不当なハンディを負わされると受け止められる状況があるからである。

労働組合法が制定されたのが1945年敗戦の年、つづいて憲法で団結権、団体行動権が労働者の基本的権利として確認されてからすでに50年が

特集・現代労働組合の基本問題

たった。市民社会での基本的ルールの一つとして確認された労働者が団結し労働組合をつくる権利について、今なお否認してはばからない風潮がはびこっている。いうまでもなく労働者の団結権は、世界的な規模での労働者階級の長年にわたるたたかいによって確立され維持されてきたものである。わが国でも敗戦後の数年間、資本の支配力が大きく崩れるなかで、労働組合の運動と組織化が飛躍的にすすみ労働者の半数以上が結集した。アメリカ占領軍の弾圧とそれに支えられた独占資本の復活強化のなかで労働組合は後退を強いられたが、とくに1970年代の後半以降、大企業のなかで会社派幹部による労働組合の乗っ取りと資本の労働者支配が強化され、「職場に憲法はない」と戦闘的活動家にたいする差別、排除が、そして労働者の基本的権利の侵害が公然とおこなわれた。労働戦線の右翼的再編成、連合の結成のなかで労働組合の社会的影響力はいっそう後退し、それは国鉄民営化のなかでの1047名の解雇、国家による労働基本権の侵害、不当労働行為が強行されるまでになった。また中央や多くの地方で労働委員会の連合による独占が続き、その機能を阻害している。そして一方で全労連を中心とした労働基本権を擁護し、国民的な課題での運動を広げ、労働組合の社会的役割を高めるとりくみもすすんできている。憲法で確認されている労働者の団結権、団体行動権を基本的に保障し、労働組合の組織化が公然と進む状況をつくることは、わが国の社会の民主的改革をすすめる上での重要な課題の一つである。そして中小企業分野での労働組合の政策、組織のあり方もふくめて、この障害を乗り越えていく対策の強化が重要である。

(3) 今何が求められているか

膨大な未組織労働者を労働組合に結集するた

めに、いま何をなすべきか。これは極めて実践的な問題であり、全労連を始め各単産、地方労連が力をあげて努力をしているわけで、その経験を掘り下げ方向を整理し全体のものにしていくことが求められている。一般的な方向とともに産業、業種、地域、雇用の形態など労働者のおかれている実情と、組織の現状を踏まえた具体的な方針の確立と推進が重要になっている。ここでは主として民間の中小零細企業、非正規雇用労働者など、とくに建設、運輸、自治体周辺などでの経験を土台にみてみたい。

① 未組織労働者の要求に応える労働組合の力量と機能の強化

労働者が労働組合に結集するのは、自らの切実な要求の実現をのぞみ、労働組合によって解決が可能だと考えるからである。この未組織労働者の要求に応え企業の枠をこえて働く労働組合の力をどうつくり機能をどう充実させるかが、組織化を前進させる上で重要な第一の問題である。

まず1つは、賃金、労働時間など労働条件の規制、改善について。労働組合としてこの基本的な労働条件の改善に不断に努力することは当然であるが、産業、業種、地域で未組織労働者を含めて規制し改善する方向を政策的に明らかにし追求することが重要である。わが国では企業別組合が主流を占めているため、賃金や労働時間などの基本的な労働条件について、ヨーロッパなどにみられる労働組合と経営者団体の産業別協定等によって企業をこえた横断的な規制をする仕組みがつくられていない。労働組合の運動の成果は、直接にはその個別企業の範囲にとどまり、春闘や産業、業種の統一闘争の努力はあるのだが、とくに未組織労働者へのつながりが絶たれ、中小零細企業やパートなど不安定雇用労働者の賃金、労働条件の格差をつくりだ

している。しかも春闘解体の動きや下請・委託単価の切下げなど大企業の収奪が強まるもとで、この格差は拡大する動きをみせており、これを規制するたかひの強化が課題となっている。春闘による賃金水準の全般的な引上げの追求とあわせて、最低賃金制闘争の強化、単産の統一交渉・集団交渉の強化、業種別・職種別最低賃金協定など横断的な労働協約の拡大、公共工事での職種毎の積算労務費単価（三省協定）通りの支払いを要求し発注官庁等の介入で実現をめざす建設一般の運動、大工、左官など職種別の賃金を労働組合で決めて社会的にアピールしながら実現を追求する全建総連の協定賃金運動など、産業、業種の条件に応じた運動がすすめられているが、こうした労働条件を横断的に規制する産業、業種の統一闘争を強化することが求められている。

第2に、産業、業種での労働条件向上の条件をつくるために、大企業の横暴に対抗して中小零細企業の経営条件の改善をめざす政策・制度要求の運動である。トラック、ハイタクなどの規制緩和に対する運動、過積載をおさえる道路交通法の改正、メンテナンスなどの過当競争によるダンピングを防止する入札最低価格保障制度の要求など、産業、業種の民主的改革をめざす運動が追求されているが、これらの運動の発展は経営者を含めて業界のなかでの労働組合の権威と影響力を高めている。

第3に、社会保障や共済活動を充実させること。労働組合の始まりは病気や死亡などへの共済活動からだったとよく言われるように、これは労働組合の本来的な活動であり、とくに中小零細企業や不安定雇用労働者にとってこの充実が重要である。大企業では企業内の福利厚生制度がそれなりに整っているが、小零細企業や不安定雇用労働者はまったくこの枠外におかれて

おり、要求は切実である。全建総連の土建国保が大規模な組織拡大に力を発揮していることはよく知られている。たとえば建設一般のダンプ部会をみても、労災保険特別加入、国保、自動車共済、建設業退職金共済、傷病慶弔などの組織共済、燃料カード（共同購入）、労金融資、税金相談など多彩にわたっており、これらは組織化の武器にもなっている。技術要求に応える講習、訓練なども重要である。

ここにあげたのはごく一部分で、労働組合に結集した労働者の多様な要求に応える努力のなかで企業の枠をこえた横断的な運動と機能を強化し、産業、業種にあわせた統一的運動を発展させてきており、これは未組織の労働者をも巻き込む内容となっている。重要なことはこうした運動が追求されるなかで、組合に参加している労働者自身、要求の実現をめざすこれらの運動を前進させるためには労働組合の力の強化、未組織労働者の組織化が必要だという認識が、幹部だけでなく大衆的に広がり、組織化の運動が大衆的なとりくみになってくることである。

② 未組織労働者の結集を進めるための組織体制

中小零細企業や非正規雇用の労働者の組織化をすすめるには、労働者が労働組合に参加しやすい組織の体制を考え、つくりあげていく必要がある。

いまわが国では一般的に労働組合といえは企業別組合が圧倒的に多数であり、その集合体として単産があり、地域の労連がある。この企業別組合の多くは企業に在籍する正規雇用労働者に対象を限定し、要求実現の運動も企業内が基本となっているため、他企業の労働者や臨時・パート・派遣など非正規雇用の労働者を直接組織することはないし、また企業の外の未組織労働者の組織化を追求する直接的な必然性を組織自体としてはもっていない。こうした弱点をの

特集・現代労働組合の基本問題

りこえる努力がいろいろ積み重ねられてきたのだが、その経験をふまえて組織方針を具体化する必要がある。

第1に、企業別組織を基礎とする組織化でも、統一労働条件の確立を追求する集団交渉、統一協約締結などの運動を重視し、産業・業種の線に沿った計画的な組織化を追求することが重要である。組織化をすすめる場合、その企業と労働者の状態を的確につかんで対策を立てられるようにするために、できるだけその産業・業種に関わる単産に結びつけること、また地域的に支える体制をつくることが重要になる。

第2に、業種ごとに労働者を企業の籍にとられないで企業の外に横断的に結集する、一人でも入れる個人加盟の労働組合の確立を進めることである。ビルメンテナンス、建築設計、測量の下請など小規模企業の労働者やダンプ、トラックなど一人一車の車持ち労働者、建設工事現場を渡り歩くトンネル坑夫などの建設労働者、一人親方など正規雇用でない労働者を含めて、また大企業の少数組合の労働者なども、地域的に、そして全国的に結集することができる。業種と労働の状況、労働者の要求をあきらかにし、実利の追求とともに、労働、生活条件の改善をめざす業種の統一闘争を具体化することが重要である。このなかで組織もいっそう活性化し、未組織労働者への影響を広げ、組織化も前進する。また特定企業に一定数の組合員が結集された場合も、地域支部のもとに企業・職場組織を確立するようにし、企業別組合としての分離は避けるべきである。

第3に、地域の小零細企業や地場産業、非正規雇用労働者などを、産業、業種、企業に関わりなく組織化し結集する個人加盟の地域労組の確立である。全国一般、運輸一般や建設一般の地域支部、地域労組などがあるが、地区労連の

確立とあわせて組織化をすすめる全国的な組織体制の確立が求められている。専従オルグの配置、運動を支える拠点組織、単産との結びつき、地域の公務関係をはじめ労働組合はもとより弁護士、民主団体などの力を結集した支援体制をどうつくるかが重要である。

第4に、こうした産業・業種と地域の組織、運動を、資本の攻撃に負けない力をもつものにするためにも、それぞれをばらばらにではなく、一つの全国単産の運動として結集することが検討されるべきである。複数の産業・業種別と地域組織で構成される全国規模の単一労働組合、一般労働組合（ゼネラルユニオン）の運動を追求することである。これまで運輸一般と建設一般などがそれぞれ独自に、イギリスの運輸一般などゼネラルユニオンの研究をしその経験に学んで、一般労働組合の方向を追求してきている。今日、産業構造が大きく変動し、産業・業種・企業の盛衰が激しくすすみ、また企業が多様な業種に業務を広げるなど、産業間の区分けが流動的になっている。労働者の職種も技術革新で激しく変動し、雇用形態も多様化している。これらは労働組合の組織にも大きく影響し、炭鉱、金属鉱山や海運・港湾などの組織の減少、失業対策事業廃止の全日自労への影響など、きびしい事態を生じている。こうした産業構造などの変動に対応しながら労働組合の力を維持し運動と組織を発展させるためには、単一の産業・業種別労働組合から複合的な産業・業種に基盤をもちまた地域に基盤をもつ労働組合への発展が必要だったのである。そしてこの一般労働組合の組織と運動が、今日の未組織労働者の大規模な組織化をすすめる上でも重要な役割を果たすものと思われる。

③ 組織化にむけての力の集中

労働組合の組織化は、労働者の要求獲得をめ

ざす努力の不断の積み重ねとそのなかで蓄積される組織の力量が基礎であることはいうまでもないが、それとともに組織化に向けての独自の力を集中したとりくみが必要である。とくに中小零細企業や不安定雇用労働者の組織化が、労働組合運動改革の重要課題の1つであることをあらためて明確にし、ナショナルセンター、ローカルセンターの視野に立って、単産の合意と協力をつくり、労働相談、拡大宣伝、統一行動、争議対策など多様な経験をいっそう発展させる必要がある。

全労連の提唱する「総対話・大規模アンケート」や宣伝行動、労働相談などのなかで未組織労働者との接触を大きく広げ、労働者の状態、要求を具体的につかみ、組織化の方針をたて、単産の組織化方針と結びながら力を結集してとりくむこと。それをすすめる人と財政の集中、宣伝組織者・オルグの配置。かつて総評が中小企業組織化のカンパを徴収しオルグを県評に配置して合同労組・全国一般の組織化を進めたことがあった。社会党一党支持で選挙運動にはまりこむなど問題があったが、組織化を前進させる力になったのも事実である。

④ 単産間の共同と組織合同

いま新たな情勢の展開のもとで全労連加盟の各単産、とくに民間単産は、それぞれの産業、業種の中小零細企業や不安定雇用の膨大な未組織労働者の組織化を、これまでのテンポをこえて大規模に進めるという重要な課題を負っており、この達成のためには力の集中が必要とされる。そのために、類似の関連する産業、業種の単産間で未組織労働者の組織化についてどう共同できるか、検討し具体化することが必要なのではないか。

さらに求められている力の集中強化を飛躍的に進めるために、その意志のある単産間で組織

の合同を、単独組合の結集もあわせて、具体化したらどうか。建設一般は1980年に全日自労と全国建設などと、さらに91年に農村労連と、これまで2回にわたり組織合同をし運動領域を広げ組織を発展させてきた。そしていま運輸一般・全動労と建設一般との間で組織合同の協議が進められている。情勢に対応して運動を強化し、全労連の民間の分野を中心に役割を果たせるようにということからである。

むすびにかえて

連合は、「労働運動の地盤沈下を食い止めるためには組織率の低下に歯止めをかけることが必要」だとして、1000万人体制の実現を目標に組織拡大を当面の最優先課題とするとしている。産別組織の統合・再編、クラフトユニオン、地域ユニオンの確立強化などが柱とされている。連合の結成とその運動が「労働運動の地盤沈下」を生み、それがまた「組織率の低下」をもたらしているわけで、この克服こそが労働運動の発展のために求められている。しかし連合がクラフトユニオンや地域ユニオンの推進を打ち出したのは、中小企業や非正規雇用労働者の組織化を本格的に進めたいということであり、資本系列の支配を梃子に下請企業などの組織化を広げようということである。安易にみることはできない。全労連は「総対話」と共同を大きくひろげながら「第2次組織拡大3カ年計画」を追求しているが、中小企業の分野こそ全労連の力を発揮しなければならないところであり、一層の奮闘が求められている。組織化を飛躍させる力の結集と体制など、単産や地方労連の運動を分析し問題を提起する組織方針の練り上げがさらに求められているように思われる。

(建設一般委員長)