

職場の変化をどうみるか

—運動の飛躍をめざして

小林 宏康

政治が変わっても職場は変わらない—
という嘆きについて

編集部からもらったタイトルは「職場の変化を運動の飛躍へ」である。「政治の激変、状態の悪化が進むなかで、職場に生まれている（はずの）前向きの変化を、労働運動の飛躍的前進につなげるうえで、いまなにが求められているのか」と読んだ。

全労連はこの問いに対する運動上の課題を、「総対話と共同」の「10万人オルグ」運動としてとらえ、多様なとりくみをすすめている。「もっと広く大胆に足をふみ出せば、対話と共同はいくらでも広がる」「打てば響く情勢だが、打ち手が足りない。その打ち手をどうつくるか」。これが、ここ数年のとりくみのなかでの実感であり、問題意識である。足をふみ出せば「職場の変化」が見えてくる。JMIUのA支部は、圧倒的に多数の「（反共という点で）戦闘的」な第二組合があるなかで、かねてからこの課題にとりくんできた。JMIUの組合員と接触があると見なされるとその労働者が攻撃される。そこでアンケートなども家庭訪問で集めていた。98年春闘をとりくむなかで「これでは、職場は変わらない」と討議になり、思い切って職場で公然とアンケートへの協力を訴えた。すると職制を含め圧倒的多数の労働者が協力してくれた。この経験を通して「職場の変化」が実感されたわけだが、従来型のとり組みに終わっていたら、この変化はつかめなかった。「情勢の変化に確信を持って足

をふみ出せば、仲間の変化が見えてくる」という認識は、繰り返しになるが、ここ数年の私たちの共有財産になっている。しかし、口ではそういっても実際になかなかその一步が踏み出せない、という実態もまだある。

国民・労働者の間に「いまの政治」に対する怒りと不満が急増し、国政選挙では93年以来4回連続で自民党の過半数割れが続いている。「政治の変化」についていえば、これを疑う声はほとんど聞かれない。ところが「職場の変化、労働戦線の変化」となると「政治の変化」ほど確固たる合意があるとはいえない。職場でも現状の民主的打開をうながす変化が始まっていることを、一般論として否定する議論は少ないが、「（よそはともかく）自分の職場はいつこうに変わっていない」という声は根強い。

事実、意識調査などを見ても、政治意識の変化と同方向の変化が職場でも始まっていることはたしかだが、その現れ方は単純ではない。労働戦線でも、労働基準法改悪にはすべての労働団体が一致して反対を表明し「共同」の端緒はつくられたが、欧米での新たな労働運動の高揚と対比すれば、おとなと子どもほどの違いがある。50年ぶりという労基法の改悪にも、JMIUは統一ストで抗議したが、日本の労働運動は全体としてみればストライキでたたかうことはできなかった。それらのところをどうみたらよいのか。

「自分の職場はいつこうに変わらない」という嘆きを、「変化があるのにその変化が見えない」

というこちら側の問題に、解消はできない。「職場や労働戦線の変化」の緩慢さや不均等な進行という現実の反映である。「変わらないように見える現実」のなかに変化のモメントが含まれている、そのことを明らかにできれば、私たちはもっと確信をもって対話と共同に足をふみだせるのではないか。

以上の問題意識から、テーマの前半部分「政治の激変、状態の悪化が進むなかで、職場に生まれている（はずの）前向きの変化」を明らかにすることを、本稿の主題とした。

職場の変化を考える2つの視点

「職場の変化」を明らかにする上で、2つのことが重要だと思われる。第1は「政治の変化」との関連で、職場の変化を見るということ。第2は「職場の変化」を分析的にとらえるということである。ひとくちに「職場の変化」といっても、そこにはおおまかにいって、3つの側面がある。1つは、企業の経営・管理方式など「日本の経営」の解体・再編とこれにともなう労働者状態の悪化という、職場の客観的な状況の変化である。長期不況と地球的規模での競争激化が背景にある。2つめに、そうした職場の客観的な変化が、労働者の意識にどう反映しているかが問題になる。職場生活に関する不満や要求、企業やその施策に対する見方、労働組合観などに（以下、仮に労働者の職場認識という）、どういう変化が見られるか。3つめに、職場における（労資双方の）政治意識（政治状況）の変化がある。「政治の変化」は見えるが、「職場はいつこうに変わらない」という声が根強くあるといったが、それは主として労働者の「現場認識」のある部分に関してである。職場の客観的な状況については、評価を別にすれば、激変があること自体を否定する議論はない。職場の政治状況についても変化は明らかだ、と思われる。

そこでまず「政治の変化」についてだが、多くを述べる必要はないだろう。「職場の変化」を

浮き彫りにするというテーマとの関わりで、3つの点を押さえておきたい。

政治の変化と青年の政治動向

第1は、国民・労働者の「いまの政治」、自民党政治に対する怒りと不満の増大である。しかもそれは、政治の腐敗墮落や個々の失政に対する不満と怒りにとどまらない、自民党政治の根幹にむけられている。第2に、こうした中で、日本共産党に対する「誤解や偏見」が解消しはじめ、新たな関心と期待が広がっている。第3に、国民の政治意識が変化しているだけでなく、その変化が現実政治に具体的な影響を及ぼしているということである。9月末に開かれた日本共産党の第3回中央委員会総会は、7月の参議院議員選挙での自民党の敗北は、「いわば構造的な敗北」で、「この間の経済失政への審判」とにとどまらない、「自民党の政権担当の能力と資格に根本的な批判が突きつけられた」ものであり、都市でも農村でも自民党の「支持基盤の崩壊過程がすすんでいる」と述べている。日本の政治状況には90年代の初めから明瞭な構造的変化が生じている。これについても、保守的な立場の人をふくめて、広範な共通認識があるといっている。

さしあたり以上の確認にとどめて、話を先に進めても、議論の流れとしてはかまわないのだが、青年の政治的動向に生まれている重要な変化について、その要点を見ておくことにしたい。「運動の飛躍」に決定的な役割を果たすのは青年である

第1に、80年代のなかばごろから、「政治のあり方」に対する不満をはじめ、社会的政治的批判意識が急速に高まっている。東京都の調査で、青年の「いまの社会体制」に対する「満足」と「不満」の推移をみると（3年おきの調査）、調査が始まった1976年に「満足」と答えた人の割合は6.9%、「不満」は56.5%だったが、88年には「満足」が15.4%と倍増、「不満」は41.0%に

職場の変化をどうみるか

減った。ところが97年には「満足」は8.3%、「不満」が54.2%で、76年に次ぐ数値が示された。「政治のあり方」については、いっそう早く、より明瞭な変化が生じている。76年に「満足」と回答した人は2.9%、「不満」は69.0%だったが、以降「不満」は減り「満足」が増え続け、85年には「満足」が10.0%、「不満」は38.7%となった。以降流れが変わり、97年には「満足」は3.0%にまで落ち込み、「不満」は63.2%と急増している（東京都生活文化局「大都市青少年の生活・価値観に関する調査」）。

第2は、社会や政治のあり方に疑問や不満を強めながらも、無力感から行動にはいたらなかった青年たちが、社会的政治的行動に積極的に参加しはじめたということである。95年の阪神淡路大震災でのボランティア活動、実名を公表してHIV薬害告発に立ち上がった川田龍平さんたちに示された連帯と共感、中国・フランスの核実験反対や米兵による蛮行を契機にした沖縄のたたかいへの青年の参加には、目をみはらせるものがあつた。そして先の参議院選挙では、青年の多くが投票所に足を運び、自民党にノーの審判を下した。「若き一票「決定力」」と見出しをつけた朝日新聞の出口調査では、前回棄権して今回は投票した人のなかでは自民党は第3党にとどまったが、年代別にみると35%は20代、27%が30代の青年であつた。

大きく変わる職場の政治状況

職場における政治意識（あるいは政治状況）には、「政治の変化」がほぼストレートに反映している、といえる。たしかに、連合労組などの組合員調査などでは劇的な変化は見えにくい。前回総選挙後に行われた鉄鋼労連の「総合意識調査」で政党支持率を見ると、新進党支持が17.1%、ついで自民党支持の14.4%、民主党が6.5%、社民党2.8%で、共産党は1.2%となっている（技能系男性、96年11月調査）。総選挙後の世論調査で共産党支持が5%（『朝日』、11月24～

25日調査）であるのと比べて、有意に低い。鉄鋼大企業の職場における反共意識の根強さもあるだろうが、私はこの調査の「偏り」を示していると見たい（組合員から2割を無作為抽出したというが、その具体的な方法は企連・単組に一任）。それでも92年調査の0.6%に比べれば倍増しており、変化の方向は明白である。鉄鋼大企業からの報告を含めて、参議院選挙での自民党の大敗や共産党の躍進に対して、上中級の管理職や連合労組の役員を含め、賞賛や祝意が公然と率直に表現されたという証言にはこと欠かない。青年のあけつぽろげな対応も特徴だった。反共主義をテコにした職場支配の弱まりは、もちろん一律ではないが、かなり広範に認められる明瞭な変化と言ってよい。「機関で議題にできない」「紹介カードが集まらない」「動員がきかない」など、連合などの労働組合による特定政党支持のしめつけも揺らいでいる。

企業帰属意識の希薄化とその理由

労働者の企業観、企業帰属意識（企業忠誠心、あるいは企業主義意識）についても、かなり明瞭な変化が生じている。労働省の95年度「海外事情調査」と94～96年の電機連合「国際共同意識調査」は、常識に反して日本の労働者の企業忠誠心（企業帰属意識）がきわだって低いことを鮮明にした。労働省調査はアメリカ、フランス、南朝鮮、タイ、インドネシア、日本の6カ国を対象にしているが、「勤めている会社がどのような状況におかれても、会社とともにあるべきだ」という意見に「そう思う」と答えた人の割合は、日本は最下位で31.6%（他は62%以上）。「出世は昇進のためには、多少つらいことでも我慢したい」に対する肯定回答も日本が最下位の31.1%（他は66%以上）であつた。電機連合の調査でも、「会社のために最善をつくしたい」と答えた労働者の割合は、日本が13カ国中最下位の19.4%、次いでフランスが低く23.8%、その他はハンガリーの28.0%からフィンランドの

62.0%まで分布している。

もっとも、日本人労働者がこうした企業観とは逆の行動を余儀なくされていることは、過労死があとをたたないこと一つを見ても明らかだろう。「職場に労働組合がない(団結が機能していない)」からである。「サービス残業はいやだ」という思いを、みんなが口に出し行動にあらわす、そういう状況をどうすれば職場につくりだすことができるか(企業帰属意識の希薄化をどうすれば「団結の力」にできるのか)が問われている。

企業帰属意識の希薄化は一時的なものなのか、今後に引き続く傾向なのだろうか。青年労働者の企業観の変化を電機連合の「組合員意識調査」でみると、「会社発展のため最善をつくす」という会社献身型は20歳代前半で89年の19.2%から94年の15.1%へ4.1ポイント減、20歳代後半では21.2%から16.3%へ4.9ポイントも減る。89年はバブル経済の絶頂期で青年の市場は完璧な売り手市場であった。バブルがはじけて92年以降失業が急増し、青年の就職難が深刻化する。94年の失業率は平均で2.9%、15～24歳の青年の失業率は5.4%である。こうした時期には企業しがみつき意識が増大するというのが従来の傾向だった。これまでとは明らかに異なる事態が生じたのだ。すでに後戻りしようのない変化が進行していると見るべきだろう。その根拠に90年代にはいつの相次ぐ無慈悲なリストラがあることは多言を要しない。リストラの嵐は、風雨が最も強く吹き付けた高年層にはもちろんだが、青年層にも、会社に対する冷めた見方を大きく広げたのだ。リストラ体験の学習効果といってもいい。さらにふみ込んでいえば、日本的経営の解体・再編過程が、日本人労働者の企業帰属意識の土台を掘り崩している、ということだろう。

企業従属型労働組合への不満の増大

企業帰属意識の希薄化と連動するように、「特異な協調主義」に立つ労働組合(JMIUはこれ

を企業従属型労働組合と呼んでいる)への不満の増大が進行している。鉄鋼労連の第4回「総合意識調査」でこの点を見ると、労働条件の決定等にかかわる企業レベルの労働組合に対する満足は技能系男性の場合92年の43.0%から96年の38.0%へ低下、不満は55.1%から59.9%に増大した(事務・技術系男性でも、満足は53.0%から45.3%へ低下、不満は44.7%から52.3%に増大)。組合活動への意見の反映については、さらに厳しい評価が示されている。「反映されていない」は技能系男性では92年の64.1%から71.0%へ、事務・技術系男性では59.5%から、69.4%に急増している。組合への満足度、意見反映度のいずれも肯定的評価は事務・技術系の方が技能系より高い。しかし、否定的方向への変動幅は事務・技術系の方が大きい。90年代リストラがホワイトカラー労働者にある面ではより厳しく現れた、その反映と見ていいだろう。電機連合の調査では、企業および企業従属型労働組合への批判的回答は、技術系労働者・高学歴層の方が技能系・低学歴層よりも高い。

連合大企業労組の役員選挙結果について

以上に見てきた、かなりの程度に顕著な「職場の変化」、すなわち、反共主義をテコにした職場支配・特定政党支持によるしめつけが揺らいでいること、企業帰属意識が希薄化し、「特異な協調主義」への批判が増大していること、こうした変化は労働運動の飛躍的發展につながるはずのものである。そして、その兆しが各所に現れていることも明らかだが、現時点での連合大手労組の役員選挙に見る限り、(というのは「基本的に非民主的な役員選挙制度の下で」「会社派が右派と一体となり、あらゆる手段と方法を総動員して労働組合の全面的支配をめざして不法、不当な介入、干渉を行ってきた」なかでのということだが)、鉄鋼労連の組合役員選挙についての、次のような評価がほぼ妥当なように思われる。「左派が選挙の都度得票を減らし、右派が得

職場の変化をどうみるか

票を増大させ、鉄鋼労働組合運動における労働組合主義グループの全面的支配は安定的に維持されて今日に至っている」「今回の結果も残念ながら、こうした歴史的傾向に歯止めをかける状況を生み出すことはできませんでした」（以上カッコ内は「鉄鋼労連加盟大手組合の役員選挙結果」。「金属労働研究」誌、34号、35号）。もちろん後退や停滞の側面ばかりではない。電機連合では、「労組役選、電機懇各候補得票大幅に増やす。執行委員選、三洋電・大東30%越える、富士電・神戸29%」（電機労働者懇談会機関紙「ELIC」No.127のトップ見出し）と、前進が報告されている。鉄鋼労連でも、新日鐵本社労組先端技研支部の支部長選挙では、左派が2年前の18.7%から24.5%へ得票を大幅にのぼした。金属機械の2000人規模の職場では、副支部長選挙で左派の候補が得票率を5.34%のぼし36.6%を獲得した。しかし、個々の単位組織での前進後退はこれまでもあったことで、大企業連や単産の指導権の移動につながるような労働運動の変化が、始まっているとはいえない。このことをどう考えたらいいのか。「98年度役員選挙では、電機懇候補の多くが得票率を上げましたが、その一方で横這いが続いている職場があります。そこで共通していることは、投票所が設置されないなど投票の自由が守られていない、ということです」（電機労働者懇談会第11回総会議案）という報告もあるように、役員選挙の非民主制（投票の秘密が守られていないこと）、異常な会社のしめつけは（参議院選挙結果への危機感から鉄鋼など大企業職場では今回とりわけ激しかった。ある報告では活動家にマン・ツー・マンで監視がついた）、おそらく決定的な問題だろう。加えて、長期にわたる「特異な協調主義」の支配下で、日本の労働者の間で労働組合の役割に対する「まっとうな認識」が壊されてきたという問題があるのではないか。そこを克服できれば、非民主的な役員選挙を突破する大衆的なエネルギーも湧き起こってくるはずだ。

青年の間での労組不信をどうみるか

この点について、新人労働者の労働組合の必要性についての「働くことの意識」調査を手がかりに考えてみたい。この調査は1969年から実施されているのだが、70年代前半では「あったほうがいい」が8割を超えていた（71年、73年がピークで84%）。それが70年後半から75年77%、76年75%、77年71%と急減し、以降7割ぎりぎり推移し、87年には6割台になり、88年が最低で63%まで落ち込む。その後「あったほうがいい」は増えはじめ96年には70%にまで回復する。ところが97年には68%、98年は65%と再び低下する。90年代に入って回復傾向にあるとはいえ、力強さがなく持続しない。「労組不信時代」を抜け出しているとはとてもいえない。（社会経済生産性本部・日本経済青年協議会が「新社会人研修村」に参加した新入社員を対象に実施。98年調査では、企業規模1000人以上が58%を占める）。70年代後半以降、労働戦線の右翼的再編が進むなかで、総評を巻き込んで「特異な労資協調主義」の潮流が支配的位置を占めるようになる。ストライキは激減し組織率も低下して、まともな労働組合の姿が青年に見えなくなった。見えるのは「労働組合とはいえないような労働組合」だけ。青年が労働組合に懐疑的になるのも当然である。「あった方がいい」は減っても、「ない方がいい」は増えない、一貫して2~3%にすぎない。日本の労働運動の否定的な現実が、労働組合の必要性に対して「どちらともいえない」「わからない」と答えさせる理由になっているのだ（かつてのソ連型「社会主義」の現実が、社会主義そのものへの懐疑や否定的認識を引き起こしたように。だとすれば「わからない」層の増大は健全な傾向だともいえる）。無慈悲なリストラ攻撃と雇用不安や労働条件の悪化が、労働者の企業ばなれ（企業帰属意識の低下）を促進している、にもかかわらず労働組合に団結してたたかうのだというところに、す

ぐには行かない。労働組合なんて信用できないという気分が根強くあるからだ。団結が信じられなければ、不満はあってもその現実をどうすれば打開できるかが見えてこない。そうなるとう不満が「不満」として、すなわち「現状打開の要求」として表現されない。このところに、「職場の現実(生活)」に対する労働者の不満や要求が、アンケートなどに見るかぎり、状態悪化の進行にふさわしいテンポで急増しているとはいえない、そのため「職場の変化がみえにくい」という現実を解くカギの1つがあるのではないか。だとすれば、たとえ今は個々の部分的な前進例に過ぎないものであっても、労働組合の役割に対する「まっとうな認識」の回復につながる変化であれば、より全面的で連関性のある前進への一歩になるに違いない。

職場に対する満足度の高さに潜むもの

労働者の職場認識にかかわる調査を見るたびに、「職場生活」に対する満足度の高さに奇異な感じを持つ。「職場生活」のあれこれの側面にについてでなく、これをひとくくりにして、「満足」、「どちらかといえば満足」、「不満」、「どちらかといえば不満」の4選択肢でできくと、「どちらかといえば」を含めた「満足」が過半数を占める。ここ数年の変化を見ても劇的な変化(不満の増大)はない。4選択肢の鉄鋼労連の第4回「総合意識調査」では、「満足」と「まあまあだ」を合わせた「満足」は、92年には54.1%(男性技能系)、58.8%(男性事務・技術系)、96年調査ではそれぞれ53.1%、56.0%と微減、「やや不満」と「大いに不満」を合わせた「不満」は、45.0%(男性技能系)、40.5%(男性事務・技術系)から46.0%、43.6%へ微増している。「どちらともいえない」を加えた5選択肢でできくと、満足も4~5割に減るが、不満は3割前後に落ちる。東京都生活文化局(前出)の調査で「いまの職場」への満足(不満)度を見ると、満足は76年の43.5%から82年には50.1%へ増加、97

年には45.5%に減少、不満は76年の23.0%から88年には31.8%に増加、91年にいったんは28.8%に減少、97年には31.0%へ再び増加する。いずれにしても、近年、満足が減少し不満が増大していることは明らかだが、微減・微増にとどまっている。「社会体制」や「いまの政治」に明らかな不満の爆発はみられない。

それにしても4~5割という満足度をどう考えたらよいのか。問いの形式もあると思われる。いずれも満足か不満かの相対評価をきいている。不満はあるが特によそよりひどいわけじゃあないという認識が、(前述した労働組合に対する不信感もあって)あきらめにつながり「まあまあだ」を選択させるのだろう。不安や不満がないわけではないことは、はっきりしている。鉄鋼労連の調査には、「今もっとも不安や不満に思っていることは」(4つ以内選択)という絶対評価をたずねた問いがあるが、「とくにない」という人はわずか7.1%にすぎない(前回は9.7%でここでも不安・不満の増大傾向は明らかだ)。不安や不満の内容を、前回と今回とで比較すると、いずれも1位は「仕事量に対して要員が少ない」で前回3位の「今の職場がどうなるか不安」が今回は2位にあがり、「合理化・コスト低減の要求が厳しい」が前回の6位から今回3位に、前回2位の「作業環境がよくない」は今回4位、前回9位の「年次有給休暇が思うようにとれない」が4位に上がってきた。次に検討する職場の客観的变化、リストラ「人べらし」の激化、状態悪化の進行が反映しているといえることができる。ほとんどすべての労働者が職場生活に不満を持ち、その不満は切実さを増しているといえるべきだろう。「切実さの強まり」をこの調査結果から直接主張することはできないが、前回との比較で見た変化とその変化が職場の客観的状态の悪化を反映しているということになかに、切実さの強まりをみることはそう無理なことではないはずだ、と思う。

職場の変化をどうみるか

日本的経営の解体・再編と状態悪化

職場の客観的な状況の激変について否定する議論はない。すでに多くの指摘がある。ここでは、「その変化を運動の飛躍につなげるために」という本稿の主題との関わりにしぼって、『「日本的経営」の変遷と労資関係』（牧野富夫監修労働運動総合研究所編、新日本出版社。以下「日本的経営の変遷」と略す）を下敷きにしながら、いくつかの特徴点を押さえておくことにする。

第1は、大企業の経営・管理方式、労働者に対する支配と搾取の方式が大きく変えられようとしているということである。まさしく「小変化」ではなく「大変化」であり、歴史的な「新局面」といえる（「日本的経営の変遷」は「最終段階」＝総仕上げの局面としている）。どのように変えられようとしているのか。その方向は95年の5月の日経連総会で採択された「新時代の日本的経営」に集約されている。50年ぶりという労働法制の大改悪は、日経連・財界の方針を法制度の面からカバーし、これを促進するものだが、そちらの側から見るとわかりやすい。賃金では生計費原則、労働時間では8時間労働制、雇用では直接・安定雇用原則という、戦後の労資関係のある程度まで律していた法制度上の原則、常識が根本から変えられようとしているのだ。日経連方針のポイントは周知の「グループ別に見た処遇の主な内容」という一覧表に示されるが、大幅に圧縮される①長期蓄積能力活用型においても、もはや旧来型の終身雇用ではない。研究・技術職も②高度専門能力活用型として有期限雇用とされ、③柔軟型雇用は派遣労働の全面拡大、契約労働の本格導入によって大幅に拡大する。賃金面から見れば、②③はもとより年功賃金ではない。②には典型的な成績主義賃金といえる裁量労働制＝年俸制が対応し、③の市場決定型賃金にも能力主義的差別が拡大する。①においても年功的昇級は若年層にとどまり、加齢にともない成績主義査定によりラッパ

型化する。こうして総額人件費の圧縮が進む。年功賃金解体と終身雇用解体とがからみあって加速する。問題は、これらの変化を通じて、牧野氏らが「日本的経営」の不可欠の存続条件である、「癒着した労資関係」「特異な労資協調主義」が、どうなるかである。不安定雇用の拡大、個別管理の徹底によって、その一方の当事者である企業別組合の存続の基盤や理由が縮小すること、「アメとムチ」が「ムチだけ」になることを考えれば、総仕上げの局面はその終焉を準備することになる。

第2は、労働者状態の全面的悪化の進行である。労働者の生活、労働、雇用に関わる指標は、「戦後初めて」「統計始まって以来」というワースト記録を更新しつづけてる。最初に、雇用不安・失業の増大など雇用状態の悪化を指摘すべきだろう。次に、長時間過密労働、深夜・交代制勤務など、労働状態の悪化が極限にまで押し進められている。「去るも地獄、残るも地獄」－多数の労働者が職場を追われる一方で、幸運にも職場に残ることができた労働者には「過労死（徒労死）」が待ち受けている。そして最後に、賃金の能力主義化・成績主義化、雇用の流動化をテコとした、収入の停滞・引き下げと不安定化が進行している。収入の低下はもとより、不安定化の深刻さを（多少とも長期的な生活設計を不可能にした）重視すべきだと思う（これに社会保障の全面切り捨て、社会保険料や消費税増税など政治による大収奪が加重される）。こうした状態悪化は、日本的経営の解体・再編過程に対応するものであり、従来、相対的には優遇されてきた管理職や研究・技術職の地位が揺さぶられていることに注意したい。青年層は従来の半人前的低賃金の抜本的改善はないまま、激烈な競争と長時間過密労働に投げ込まれている。

緩慢な変化にみえる現実のなかに 飛躍の契機がある

こうした「職場の変化」を「運動の飛躍」に

つなげるうえで「なにが求められているのか」の検討に先立って、論じておきたいことがある。それは、「政治の変化」や「客観的な職場状況の変化（とくに状態悪化の進行）」に比べて、職場生活に関する不満や要求、労働運動の現状打開意欲の強まりが緩慢であることを、どうみるかである。「政府の反動政策に対して、民主的な大衆運動の側からの反撃はあっても、労働組合運動からの全国的な反撃が弱いという、諸外国の運動と比較してもいちじるしい弱点をかかえていた」日本の労働運動が「新たな発展の歴史的転機をむかえている」という指摘がある。（引用は日本共産党第21回大会での中央委員会報告。不破報告は「…弱点をかかえていた」となっているが、私はこれを現在完了形で読みたい。弱点はいまも克服されてはいない）。そこをどうみるか。

第1に、職場の政治状況の変化と企業帰属意識の希薄化などの、すでに確認できる「職場の変化」のなかに、日本の労働運動の弱点を民主的に打開する、歴史的な転機につながる重大な契機があるということを、確認しておきたい。「…企業主義意識が希薄化し、反共思想差別がゆらいでいることは、否定しようもない現実である。これらが特定政党支持の義務づけとあいまって（これもほとんど破綻している）『協調主義的な、“特異な労資関係”』を再生産させる大きな条件であったが、これらのどれもが薄れてきている（少なくとも以前とは違ってきている）という現状は、『日本的経営』の土台を深部で掘り崩していることを意味するであろう」「…“特異な労資関係”が階級的に労資関係に代位される時期が21世紀のいつになるかは、労働者の今後のたたかいにかかっているが、すでにみてきたように客観的情勢は（今後曲折はあっても記述のとおり）階級的潮流に有利な方向にすでに舵をきっているのである」（前出「日本的経営の変遷」）

第2は、変化の緩慢さには現実的な根拠があ

るが、その根拠のうちに、緩慢な変化を飛躍に転化させずにはおかない要素がひそんでいる、ということである。この点について2つのことが指摘できるだろう。

1つは、職場における客観的な状況変化は、労働者の団結にさしあたり二面的に作用しているが、変化をうながす傾向こそ持続的で本質的だ、ということである。状態悪化は労働者の不満や要求を切実なものとし、これとたたかうエネルギーを蓄積する方向に作用する。特に最近の、賃金・労働条件の引下げや突然の解雇といった乱暴な攻撃は、爆発的な怒りを呼び起こすにはいない。他方、いま導入されようとしている個別管理を軸にした成績主義的管理方式は、これを合理化するイデオロギー攻撃とあいまって、労働者間の競争を最大限に強め、団結をくじく方向に働いている。しかし、日本資本主義はアメとムチという支配手段のうち、アメをしゃぶらせる余裕をすでに失っている。競争や欺瞞による団結の弱まりは、結局のところ状態悪化を極限にまでおしすすめ、反撃へのエネルギーを蓄積し爆発を不可避なものとするに違いない。その兆しは各所に現れている。97年春闘で日産自動車が職能給の成績主義化を強行しようとしたときには、むしろ技術部門の青年層が強く反発し、JMIUのたたかいにかつてない共感が示された。これまでの職場の実体験から労働者は「成績主義賃金」の本質を学ばされていたのと思う。加えて今日では、「成績主義賃金」の導入が総額賃金の抑制をこそねらいとし前提としていることが、あけすけに示されている。

いま1つは、前述したような日本の労働運動の弱点とかわる問題である。山田洋次監督の「学校Ⅲ」は、大企業のリストラや中小企業の倒産による、解雇・失業問題をあつかっているが、そこに労働組合は登場しない。ここには今日の日本における労働者と労働組合をめぐる問題状況が鋭く示されている。大企業では労働組合がリストラに協力している。中小企業の多くは未

職場の変化をどうみるか

組織だ。労働者が苦しんでいるときに労働組合の姿が見えないのは映画のなかだけではなく、日本社会の現実なのだ。だがこうした日本的な立ち遅れを打開する動きも、すでにはじまっているのではないか。管理職が労働組合をつくったり労働組合に加入してくるケースも増えている。夫を過労死で亡くし、労災認定を求めてたかかった小島沙和子なら、自閉症のトミーとの暮らしを、障害者への世間の理解をひろげるなかに見出してきた沙和子なら、地域労連に相談の電話をかける、そのような選択にこそリアリティがある。そんな感想（映画への感動とは別のところで）もった。その程度には、「まともな労働組合」も力をつけてきた。労働組合が身近な存在となり、労働組合の本来の役割が理解されれば、その度合いに応じて職場の不満や要求を団結によって解決しようという意欲が強まる。日本の労働運動が本来の姿をとりもどすそのテンポは、加速度的に早まるに違いない。労基法改悪反対でのナショナルセンターの違いを超えた「共同」は、まだ端緒的なものだけに、日本の労働運動が「要求で団結する」という本来の方向へ進み始めたという意味で、見かけ以上に大きな意味を持っている。

管理職・技術職層の要求と運動のあり方について

与えられた枚数もつきようとしているが、テーマの後半、運動の飛躍になにが必要かについて、（それらが最重要ということではないが）2つの問題を提起しておきたい。

第1は、労働者状態、要求と政策、運動と組織の検討に際して、労働者一般に共通する問題を押さえたうえで、労働者の各層、各グループについて分析的につかむことが、ますます重要になっている、ということである。「管理職層」「技術職層」労働者の問題について、簡単にふれる（青年労働者の問題をとりあげるつもりだったが、次号に特集が予定されているようなので

省略する）。従来どちらかといえば「協調主義」の基盤とみなされてきたこれら労働者層のあいだで、企業帰属意識の低下、企業従属型労働運動への不満の増大が目立っている（紆余曲折はあってもこの変化は一時的なものではない）。

管理職労働者は、退職勧奨や出向・転籍で雇用を脅かされ、役職定年や不況を理由にした賃金カットの矢面に立たされている。個々の管理職労働者が、会社の不当な仕打ちに反発して立ち上がる例も増えている。こうした運動はさらに強化されなければならないが、管理職労働者が層として職場の多数派として、自らを結集しようとする動きも生まれている。運動と組織に関しては、このような動きをどのように援助し促進するかが重要だと思われる。さしあたっては「攻撃から自分の身を守る」要求が出発点になるだろうが、そこにとどまるわけにはゆかない。日本の経営のゆがみをただし、労務管理機能を重く背負わされている管理職のあり方を問い直す要求や政策をもつことが、不可欠となるだろう。

若い、あるいは中堅の技術職労働者は、例えば裁量労働制・年俸賃金の導入で、異常な競争と長時間過密労働を押しつけられている。さらに今後は「3年未満有期限雇用」による雇用不安が深刻化するだろう。これらの層が「まともな労働運動」へ結集してきているかということ、個々にはさまざまな萌芽的な動きはあるが、全体として見ればそうはいえない。しかし、技術職労働者が「さしあたっての要求」にもとづいて、労働組合に結集してくる可能性はますます増大している。同時にここでもそのレベルにとどまっているわけにはゆかない。日本の労働運動はブルーカラーとホワイトカラーとを「同じ労働者」としてとらえることを大切にしてきた。これはこれで積極的な意味を持つが、技術職労働者の独自の問題を追求する点は弱かった。例えば「知的所有権」の問題など、これら労働者層に特有の要求とその政策的検討が実践的な課

題となっている。

一致する要求での職場の合意形成と 団結の形態

第2に、要求と政策、組織と運動にかかわって、未組織の職場はもとより労働組合があってもその「特異な協調主義」のために、「労働組合の姿が見えない」という現状を、どう打開するかという視点から2つの問題にふれておきたい。

「特異な協調主義」の「会社従属型労働組合」での活動にしばらく、広範な労働者に共通する切実な問題で、一致する要求にもとづく職場の合意（職場世論）をつくることの重要性が強調されている。日産自動車では新たな職能給の導入で労働者の3分の1が平均1万円の減収になるという状況が生じた。JMIU 日産支部は、パンフレットの大量宣伝などで組合員のいない事業所にも訴えをひろげた。直接の賃下げは「調整手当」の導入で回避されたが、一時金の算定基礎にはならない。日産労組が妥協した後も、せめて「調整給を一時金の算定基礎に」の声は、日産労働者の文字どおり圧倒的多数の要求となった。職場の怒りと要求に依拠して、JMIUは夏の一時金へとたたかいを継続した。配分で成績主義的要素を低めて、調整手当を算定基礎にいれたのに近い実質を勝ちとって集約した。私も団交に参加したが、数の上では0.1%という少数派だが、職場の世論が動けば会社も無視できないという確かな手応えを実感することができた。こうした経験をさらに発展させ、(例えば共通する切実な要求での賛同署名が組織されて)、日産労組の組合員が自分たちの一致した要求と怒りが会社を動かしたと実感できる状況をつくりだすことができるなら、事態は大きく飛躍するだろうと思われる。問題は「団結の力」を実感できるような形で、一致する要求にもとづく「共同」をつくることだ。

いま1つは「リストラ・人べらし」とのたたかいについてである。たたかいの経験から生まれた「やめないための〇カ条」が、活用されている。これによって退職勧奨をはねのけた労働者もいるに違いない。だから全面否定をするつもりはないが、労働者個々人がこれを身につけて会社の圧力に対抗することには、限界がある。「集積された資本の社会的力」に労働者が対抗できるのは、その唯一の社会的力である数の力を「団結によって結合し、知識によって導かれる場合だけ」なのだから。ましてや「団結体」である労働組合が、リストラを容認している場合、労働者個々人ががんばりぬくのは極めて困難だろう。事実「やめない〇カ条」によって、人べらしリストラそれ自体をストップさせた例はない。「いやなことはいや」といえるためには、会社のやり方の不当性についての合意形成が欠かせない。企業分析・職場政策（これについてはさまざまな意見がありうる）づくりが課題となるが、その基礎はだれもが一致できる要求での合意形成である。JMIUはこうした視点から、①雇用を守ること、②仕事の経験や知識が活かせること、③家族との生活が保障されること、④労働条件を守ることの4つを、会社のリストラ政策の当否を議論する前提として職場の合意とすることを、重視している。こうした政策提起をとおして、労働組合を「リストラ・人べらし反対」の立場にたたせる努力と合わせて、それが困難な場合にも、「たたかわない」労働組合を脱退して「たたかう組合」をつくるべきだと、短絡的に主張をするつもりはないが、「やめない」という意思をなんらかの「団結」に組織することが不可欠だと思われる。この間のたたかいの経験を交流し、教訓を引き出す活発な討論を期待したい。

(会員・JMIU副委員長)