

労働組合文化の改革・創造への課題

原富 悟

はじめに

労働組合運動の新たな発展を考えると、今日の情勢と諸条件および社会の発展方向に対応する組織と運動、それを支えあるいは貫徹する気風あるいは風土、いわば労働組合文化とも言べき領域についても検討が求められる。

労働組合は、その構成員の要求にとどまらず、公共性の担い手としての社会的な役割を果たすことにより、その社会的な評価と影響力が高まる。また、組合員一人ひとりが生きいきと諸活動に参加し、すべての労働者、とりわけ未組織労働者から見たときにその組合が魅力ある存在であることによって影響力が広がり、社会にとって有益な、あるいは社会進歩に貢献できる力のある運動として展開されていく。

こうした視点を基本におきながら、労働者の団結を強化し広げていくことを「階級的な直感」として醸成するような組合活動のあり方に熟達することもまた今日的な課題であって、あまりなじみのある用語ではないが、労働組合文化の領域の問題として考えてみたい。

1. 労働組合は、いつでも、すべての働く人を「仲間」と考える

<すべての働く仲間>

労働組合は、労働者としての階級的な結合体である。個々の労働組合がどういう分野の労働者を組織対象としているかということにかかわらず、労働組合運動全体の発展を考える場合はいつでも「すべての労働者の団結」ということが問題になる。運動方針において、また政策や

運動展開のうえで、文字通り「すべての労働者」が団結すべき仲間だと実践的に考えられ、それが役員および組合員の感性として捉えられるように努力していく必要がある。現実には、企業内あるいは業種や産業の枠内の運動に終始し、その組合の組合員と異なる雇用形態で働く労働者がいるということに対して「同じ仲間」としての関心が希薄になっているという状況があり、そのことが、今日の資本の側の、労働力の流動化戦略による労働者支配のもとで、労働組合の組織率の低下の要因にもなっている。

「非正規」労働者は、資本により（例えば、日経連＝当時、現日本経団連の「新時代の『日本的経営』」、1995年）戦略的に生み出され、大規模なワーキング・プアを形成し、日本の労働者全体の賃金・労働条件の悪化のテコになっている。パート・派遣、個人請負など、さまざまな形態の非正規労働者の存在とその未組織状態は、現下の労働組合運動の組織的弱点であって、「非正規」あるいは不安定就労・不安定雇用の労働者の組織化は、資本との闘争における戦略的な位置を占めている。

また、企業それ自体が、いわゆる資本系列や産業分野を超えて合併や分割の対象とされ、さらに下請けや外注関係も流動化し、派遣労働のような「三角雇用」が多用され、あるいは企業ぐるみで労働者が流動化するという情勢に対応して、労働組合の組織形態も、固定した直接的な労使関係への対応だけでなく、資本の労働者支配に対応した「労資」関係としての有効な組織形態が必要になっている。そのためには、「同じ仲間」という視点での階級的な連帯・団結を、労働組合の規約上も、また、役員・組合員

「21 世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

の感性としても、運動のあらゆる場につくり出していかなければならない。

<労働組合はだれのものか>

「労働組合は誰のものか」と問えば、その組合に所属する一人ひとりの組合員のものである。しかし、憲法に保障された社会的な存在として立ち現れたその瞬間に、労働組合は所属する組合員のものであると同時に労働者全体のものとして機能しなければならない。そうしてこそ連帯を広げ社会的な力を持ちうる。労働組合は、未組織の労働者を含めて、組織対象とする分野のすべての労働者の仕事と暮らしの実態とその要求を団結の基礎として考えることによって、政策の優位性が発揮され、組織化政策が実践的に磨かれる。

少なくとも、「職場討議」は、組合内部のとりくみを超えて、他の組合に所属する人や未組合員、非正規、関連企業など、その職場で働き、あるいは結びつく可能性のあるすべての労働者と一緒に考え討議できるような、開かれた運営を考えたい。統一要求と政策づくり、たたかい方を決めるときには、その要求や政策が関係する産業や業種、階層等の全体を視野に入れ、より参加しやすい、社会的に支持されるような内容であってこそ、力をもつだろう。その際、広範な労働者の感性を結ぶ必要がある。

すべての労働者を団結すべき「仲間」と考え、仲間を増やすこと、仲間が増えることを、スポーツ大会や文化的なイベントのように、全組合員参加の「楽しい」活動として組み立てることによって、「すべての働く人は仲間」だという意識づくりに挑戦したい。団結や連帯が広がることは、本来的に「楽しい」ことである。

<いわゆる「非正規」や「縁辺」の労働者>

いわゆる「非正規」と言われる雇用形態や個人請負、一人親方、家内労働者等のいわゆるインフォーマル・セクターと言われる分野の労働

者についても、いまだ、労働組合の内部に「同じ仲間」としてのとらえ方の弱さがあるのではないか。

ILOにおいても、個人請負などの偽装された雇用や三角雇用における労働者の保護と社会参加について議論されている(1997年以来の議論、2006年の勧告など)が、既存の労働組合において、法整備を待つまでもなく、こうした分野の労働者を「仲間」として迎えていくための組織論を発展させなければならない。実践的には、その労働者の属する分野に適応した新たな組織形態で対応する場合と既存の労働組合組織に迎えていく場合の2つの道があるから、ナショナルセンターやローカルセンター、産別組織のそれぞれの場での検討を要するが、その前提として、こうした領域での「同じ働く仲間」論が展開されてよい。

戦後の労働基準法制定の際に大きな影響力を持っていた労働法学者の末広巖太郎博士は「要するに食わんがために他人に使われているもの、従って放任しておくこの法律が全般的に心配しているような搾取の弊害に陥りやすいものはすべて労働者と思えば間違いない」と指摘されていたという(労働法律旬報No.1634、脇田、2006年)。労働組合法においては「賃金、給料その他これに準ずる収入で生活する者」を労働者として規定しており、収入が「賃金」という呼称になっているかどうかにかかわらず本質的に賃金としての性格を持つ収入で生活する者は労働者であり、憲法上、団結権、団体交渉権はそのようなすべての労働者に保障されなければならない。

企業別に組織されている労働組合にあっては、企業を離れると組合員でなくなるという場合が多いが、労働組合運動の全体で考えれば、労働者である限り、どんな場合でも労働組合運動に参加する権利が保障されなければならない。失業者もまた同じである。

労働組合は、従来の労働組合組織のまわりに多様な形態で存在する、いわゆる「縁辺労働者」の

権利保護に敏感でなければならないし、労働者の権利を狭めようとする攻撃に抗して、労働法制的枠を超えて組織を発展させなければならない。「働く者はみんな仲間」という労働者の階級的感性は、法の枠組みを超えていく力を持っている。

2. 労働組合は、その組織運営を通して民主主義の訓練をする

＜全員参加の民主的な運営＞

あらためて「組合員が主人公」ということをすべての活動の中に貫きたい。方針決定、統一行動と実践、到達の集約と総括、さらに労働者の実態と要求の把握や調査活動というサイクル（いわゆるPlan-Do-Check-Action、労働組合運動としてはAPDCの回転と考えられる）にどれだけの仲間が参加し組織として共有できているだろうか。ある組合が、どれだけ高度な理念や政策を持とうとも、それが一部の幹部・役員の範囲のものにとどまっている限りでは、その理念や政策は十分な力をもたないだろう。理念や政策、統一要求と方針づくり、それにもとづいた諸行動、到達の確認と総括などの作業への組合員の参加の度合いと参加を促進する努力が、その組合の組織の力量、到達水準を規定する。

すべての組合員に対して討論に参加し組織や役員を批判する機会が保障されていること、会議や集会に欠席した仲間への情報の伝達が行き届くこと、ニュースなどが漏れなく届くことなど、すべての組合員の参加の保障を日常活動の中で貫徹したい。どこの組合でも、多くの場合、組合の諸活動に消極的あるいは非協力的な組合員がいる。会議や集会、諸行動に参加しようとせず、組合費だけ払っている「モノ言わぬ組合員」もいる。そうした組合員こそ貴重な存在である。「正しい方針」がどれだけの組合員の共感を得ているのかが把握されないまま、幹部や「参加する人」だけで走っていく組織は、早晩、組織疲労を起こす。

＜女性、若者、高齢者の参加＞

ジェンダー・フリーという社会的な問題を背景に、労働組合の運営についても女性の参加は特別な努力を要する課題といえよう。全体として男性中心に組み立てられ動いているといわれる労働組合の諸活動に女性が参加することによって、生活感のある政策や女性の感性を生かした行動形態など、運動と政策の幅が大きく広がり、未組織の女性労働者が参加しやすい組織になっていく。

若者には未来に向けた大きな可能性がある。若者を従前の労働組合運動の「後継者」として考えるのではなく、未来志向の若者らしさに依拠して「新しい時代への発展」の原動力でありその「新しい担い手」としての力を発揮してもらおう。未組織の若者にも「見える」工夫をする、そのために青年組合員の知恵と感性を活用したい。

高齢者の知恵と経験を生かしたい。世代交代や新たな活動家の力を生かすための努力とともに、少なくとも労働組合運動の分野では「終生現役」としての力を発揮する場や形態を工夫しよう。

＜要求のエネルギーに依拠して＞

「ユニオンショップは自覚を育てない」とか、「あの人は組織嫌い」「あいつは出世指向だ」などという予見を排し、いつでも労働者としてわき上がってくる要求のエネルギーに依拠して仲間を結び、未加入者との接点を広げ、組合活動に消極的な仲間をこそ大事にする気風を育てたい。こうした視点は、少数意見への対応や個別的に現れる労働問題や生活問題の解決に熟達し、面倒見の良い活発な世話役活動が展開され、組合員が支え合う組合組織をつくっていくことにつながる。

「動員型」の運動への批判があるが、団体交渉や社会的なアピールなどにおいて動員は必要な行動形態であって、労働組合の力の表現である。「スケジュール闘争」への批判もある。これも、

「21世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

みんなで決めた方針をスケジュール化して運動を重ねていくのだから、非難される理由はない。問題は「なぜ動員」かが議論されず、あるいはスケジュールを形式的に消化するにとどまることへの批判であって、動員された一人ひとりの仲間たちがどんな思いで行動に参加したか、しているかに丁寧に向き合うことで動員を生きた力にしていけること、一つひとつの行動の中で、仲間が何を感じ取り、得られた成果を確かめ合い、不十分な結果があるときはその原因をみんなで議論することが求められるのである。

労働組合は、民主主義の学校である。一人ひとりの仲間が、組合に所属し活動に参加することで、個人としての主体性が発揮され、社会的な存在として自覚できるような組合になりたい。そのような組合は、経済団体や行政、地域社会をはじめ、外から見ても信頼に足る団体であろうし、その組合の役員や組合員は、魅力的に輝いているだろう。

3. 労働組合は、企業への従属でなく社会正義に立脚する

＜妥協といいなり＞

労働組合は企業の言いなりにはならない。対等の立場で交渉する当事者としての妥協は必要であるが、それは「いいなり」や従属とは異なる。

企業別に労働組合が成り立っているとしても、企業の労務管理の代替え機関ではないことを明確に宣言する必要がある。企業単位に組織が存在することは悪いことではない。問題は労働組合が企業の内部に閉鎖的に存在することで、企業を外から、社会の目で見ることができなくなると、労組の機能が崩壊する。

いつでも社会の動向、産業や地域に目を向け、社会を代表して企業をチェックするという視点を持ちたい。その職場の賃金・労働条件は社会的に見てどんな水準にあるのか、その企業の労働条件の水準が地域社会に悪い影響を与えてい

ないか、その企業は、社会的に問題のある行動をとっていないか等々、企業に対し、労働者としての立場と社会的な視点で対等にモノを言う組合は、社会的にも大きな信頼を得るだろう。労働組合は企業への従属でなく、労働者の要求と社会正義に立脚する。そうしてこそ、要求の獲得とともに勇気ある妥協も可能になる。

＜正しい方針と社会正義＞

正しい政策、正しい方針とは何か。多くの仲間が、理屈だけでなく感性で納得するということ、社会的に見て支持・応援されるということ、つまり社会正義に立脚し、仲間の結集力を高め、内外に共感を組織しうるものなのでなければならない。

社会正義は、いつでもどこかに基準として明示されているわけではない。とってつけたような借り物の「社会正義」に力はない。それは、自らの要求と合わせて繰り返し語り合うこと、地方・地域における労働組合の共同組織や地域における市民的な共同の運動に参加すること、そして産別組織やナショナルセンターに組織的に参加することで鍛えられる。ナショナルセンターへの帰属意識は、いつでも、要求と社会正義を語り合い、現場で確かめ合う力になる。それはナショナルセンターを階級的に強化することでもある。

4. 労働組合は、あらゆる人間的なもの、労働者的なものに関心を払う

＜地域社会の中でたよりになる存在＞

労働組合の活動が職場だけに存在するとすればそれは極めて不十分である。労働者は、働いて賃金を得ることを土台にしながら、地域社会の中で暮らし、政治にコミットし、社会運動に参加する。こうした労働者の生き方に関心を持ち、それを支えていく覚悟をもつ労働組合は、社会的に有益な存在として、多くの労働者のみ

ならず社会全体の信頼を勝ち取ることができる。職場の問題だけにとどまらず、労働者の全生活に目を向け、支え合う労働組合にしたい。職場の労使関係の枠を超え、企業主義を克服していくことは社会的存在としての労働組合を意識することである。

組合員一人ひとりの要求、社会的な関心事を組合活動に反映させるとすれば、文化、政治、環境など、運動領域は大きく広がる。もちろん、小さな組織で何でもやろうとすることには無理がある。企業内にとどまらず、地域組織や産別組織、ナショナルセンターの運動に参加することによって幅が広がる。身近な地域の共同の運動に参加し、そこで労働組合の組織性を発揮していけば、組合も、個々の組合員も、地域社会の中で頼りにされる存在となるだろう。

<人生まること支える組合>

労働組合が、その活動領域を広げ、一人ひとりの労働者の人間としての成長と充実した生き方を応援する存在であり、社会を生き抜いて行くための力になること、そのための有効な組織形態を生み出し続けていくことを期待する。労働組合が、生協などの協同組織との連携、助け合いと相談、各分野の専門家との連携、職業訓練など実生活を支援する活動にとりくむ一方、社会を見据え、民主主義社会の一員としてよりよい社会づくりにむけて学び合い、議論を深め、行動に踏み出していく場として機能したい。

新自由主義的構造改革の中で、多くの労働者が、既存の労働組合や地方・地域の労働組合センターに駆け込んできた。いわゆる「派遣切り」や職場での個別紛争を契機に、労働相談から労働組合に参加してきた仲間の多くが「発見」したのは、「仲間の存在と団体交渉」であり、助け合い支え合うことで「これで生きていける」という思いだった。彼らにとって、紛争の解決だけでなく生活の全領域で助け合い、生きていくことを支え合うことが、労働組合の場で可能に

なった。こうして、労働組合が、紛争解決の道具から、労働者の生活を「丸ごと」支える組織へ、さらに「人生丸ごと」抱える組織になっていく。

労働者の人生を丸ごと抱えようとすれば、全人格的な発達を支え合うということになる。資本の側はいつでも労働者を支配し分断しようとするから、運動と組織的な団結は一筋縄ではない。それでも共感を組織し、支え合って生きていこうとすればそこに「詩が生まれ、絵が出来る」。労働組合のリーダーは、その意味で文化的で芸術家であり、実践を通して豊かな感性を身につけていく。

5. 労働組合運動にとっての「前進」

<夢とロマンと歴史意識>

労働組合は、資本主義とともに誕生し、歴史の中で成長し発展してきた。世界のどこでも、資本が動けばそこに労働者のたたかいが起こり労働組合が生まれた。非合法の時代、流血のたたかいの時代から、いま日本でも、憲法に団結権、団体交渉権、団体行動権が書き込まれる時代になっている。その歴史的経過は、一つひとつの職場、労働者が生き働く地域での無数のたたかいの蓄積と歴史的経過が、全国レベルの統一闘争と国際的な団結をも形成してきた。

個々の労働組合の役員と組合員が汗を流し苦勞している活動は、今もなお、こうした労働組合運動の発展の構成部分である。個々の職場での賃金・労働条件改善のたたかいがあり、地域での連帯と共同があり、産別闘争があり、ナショナルセンターの活動がある。

ある集中的なたたかいの成果や到達をどう総括するかは、いつでも労働組合の重要な仕事である。要求がそれなりに前進すれば労働組合への信頼は高まる。一定の妥協や譲歩せざるを得ないときもあるが、結集力や組織力が高まればそれも前進である。それは、その取り組みに参

「21 世紀労働組合の研究プロジェクト」報告書

加した個々の労働者の感性によって「たたかってよかったね」「組合があつてよかったね」という言葉で表現される。「要求を出せた」「団体交渉ができた」ということだけで進歩と感じる仲間もいる。それは、労働者として主体的に行動したという人間としての自己実現の喜びである。そうした感性は、理論学習に支えられ、歴史をつくる作業に加わったという自覚と結びつくとき「この次は！」という新たな一歩へのエネルギーになる。こうした感性は、実践とともに、運動を科学として学習する中で育てられる歴史意識に支えられ、夢とロマンを形成する。学び合う風土もまた、労働組合として前進していくために必須である。

<前進する宿命>

労働組合が、労使関係の当事者として、個々の交渉の場での単なる圧力団体として機能するにとどまる限り、要求が実現できなければ存在意義を失う。個々の労使の枠内での行動にとどまる限りは経営側に従属せざるを得ないから「対

等な立場での交渉」を求めるなら、個別の労使関係を超えて「労資」の視点で行動することが必要になる。弾圧され、組織を破壊されることもあるが、労働組合はそうした攻撃を乗り越えて発展してきた。

近年、労働組合の組織率が低下しその社会的な影響力を弱めてきたという現実があるが、そのこと自体が、新自由主義的な構造改革の犯罪的な役割とともに、労働組合の存在の意味を問い直す契機となつてもいる。

マルクスは「共産党宣言」の中で「労働者はときどき勝利するが、それはただ一時的にすぎない。彼らの闘争の真の効果は、その直接の成果にあるのではなく、労働者の団結がますます拡大していくところにある」と言っている。

労働組合は前進し発展するという幸運な「宿命」を背負っている。その前進し発展する宿命が、労働組合の気風や風土、労働組合文化を不断に形成していく源泉になっている。

(はらとみ さとる・埼労連議長)