

ユニオン幹部・活動家養成講座テキスト

●カリキュラム（全五講）

第1講：私、要宏輝の労働運動の軌跡

（総評全国金属～連合の40年余オルグの経験から）

第2講：実践「労働相談」と労働局活用の勘所

（連合大阪労働相談員・和歌山労働局総合労働相談員の経験から）

第3講：武器として労働法、手段としての労働組合

（要流「労働組合原論」）

第4講：労働運動の砦＝労働委員会を活用する

（大阪府労働委員会労働者委員7年の経験から）

第5講：労働運動に未来はあるか―救いはユニオンに！

（合同労組＝ユニオンの過去・現在／連合労働運動の総括）

補講：労働運動の過去・現在・未来

補講（その2）：新しい社会労働運動の台頭

<附属資料>

1. 厚労省「平成24年度個別労働紛争解決制度施行状況」
2. ケーススタディ「労働相談・精選25題」
3. 大阪府「不当労働行為企業排除制度」に関わる文書（2点）
4. 厚労省「企業規模別（民営企業）労働組合員数」（2013年）
5. 大阪労働者弁護団「労働法制改悪に対する反対声明」（2014.4.8）

●講師：要 宏輝（元連合大阪副会長・元大阪府労働委員会労働者委員）

略歴：総評系労働組合（全国金属ほか）オルグ40年、大阪府労働委員会労働者委員7年、連合大阪労働相談員10年、厚生労働省和歌山労働局総合労働相談員3年／71歳（2015年2月現在）／「パナソニック偽装請負批判論文弾圧」「出版妨害」「大阪府労働委員会委員再任妨害」「不当労働行為企業モリタへの連合大阪伊東会長謝罪事件」の四件の連合大阪訴訟原告（2009.1～2010.8）

主な著作：編著「倒産労働運動―大失業時代の闘い方、生き方」（柘植書房、1987年）／共著「大阪社会労働運動史第六巻」（有斐閣、1996年）／単著「正義の労働運動ふたたび」（アットワークス、2007年、労働ペンクラブ賞受賞）、共著「ワークフェア―排除から包摂へ？」（法律文化社、2007年）他

（2015年11月作成）

<ユニオン幹部養成講座第一講>

私、要宏輝の労働運動の軌跡

はじめに

一. 春闘 60 年の歴史を俯瞰して…

- ① 1955～1973 年度：陽気な高成長期／年平均成長率 9.1％／高成長＋戦闘力あり
- ② 1974～1990 年度：ジレンマの低成長期／年平均成長率 4.2％／1976～スタグフレーション、1980 年代の新自由主義経済の構造転換、80 年代末のバブル崩壊／労働運動「冬の時代」へ／低成長＋戦闘力ダウン
- ③ 1991 年度～現在：隘路の超低成長期／年平均成長率 0.9％（1991～2010 年度）、1997 年一人当 GDP アメリカを抜き、日本的経営がもてはやされ「ジャパン・アズ・ナンバーワン」、マイナス成長が何年か／デフレ不況＋戦闘力なし

二. 総評全国金属の時代（1967～1989 年）

- (1) 「西高東低型」春闘（1970～1976 年）
- (2) 合理化～倒産攻撃の嵐（1975～1980 年）
- (3) 刑事弾圧の嵐（1976～1977 年）
- (4) 組織脱退の嵐（1974～1976 年）

三. 金属機械の時代（1989～1999 年）

- (1) 全金連合との統一、JAM 結成に向けての仕事
- (2) 「統一」をめぐる論理
- (3) 労働戦線統一、産別合併の「功罪」

四. 連合大阪の時代（1999～2009 年）

- (1) 大阪の地域最賃を日本一にしたこと（2000 年）
- (2) 技能研修・実習生の「連合大阪ハートフルユニオン」を作ったこと（2001 年）
- (3) ホームレス自立支援法を作ったこと（2002 年）
- (4) 「連合大阪なんでも相談センター」を作ったこと（2002 年）
- (5) 大阪府労働委員会労働者委員の仕事：（2002～2008 年）
- (6) 連合大阪訴訟を提起したこと：（2009 年）

五. 和歌山労働局の時代（2009～2012 年）

六. これからのこと：世直しは後世に委ねる訳にはいかない

次のリベラルの再生を担う者、それは労働人口の 4 割を占める非正規、34%を占める年収 200 未満の貧困層、そして人口の 25%・有権者の 3 割を占める 65 歳以上の高齢者だ（寺島実郎）

実践「労働相談」と労働局活用の勘所

一. 労働局のしくみ——法違反・民事案件の処理に限って

(1) 労働局のなかには、監督署、ハローワーク、均等室などの部署のほか、最賃審議会などの行政委員会がある。法違反・民事案件の処理に関わっては三つの所管部署、①監督署（労基法違反、労働安全衛生法違反事案）、②均等室（セクハラ・育児・介護事案）、③ハローワーク（職業紹介・失業給付、雇用安定のための各種助成金事案）が優先対応し、①～③の三部署の所管事案と重畳する民事事案、その他の民事事案については、④労働相談コーナーで総合労働相談員が対応する。

(2) 個別労働紛争の相談件数：5年連続の100万件越え（別紙・厚生労働省「平成24年度個別労働紛争解決制度施行状況」）

(3) 監督官や相談員の接遇の実態（口述）

イ. 監督署：窓口相談員と監督官（どちらに相談すべきか）／ロ. ハローワークの窓口相談員と正規職員の権限の違い／ハ. 労働組合と労働局（行政の民事不介入原則）

二. 労働局のADR（裁判外紛争解決制度）＝助言・指導、あっせん制度

(4) **総合労働相談員**：総合労働相談員の行う**助言・指導**は、労基法14条3項「行官庁は使用者に対し、助言と指導を行うことができる」を根拠としている。紛争防止と解決が目的である助言・指導制度は、個別労働関係紛争解決促進法（2001.10）による総合労働相談員制度が発足、労働契約法成立（2008.3）も加わって大きく発展する。

この総合労働相談員は労働局長の代理権能者として、かなりの仕事が可能であるが、その仕事ぶりは相談員個々の資質によって「格差」は大きい。私の相談活動は「臆せず、気楽に、オレ流で」の、「要流」でやってきた。その最たるものは「とりなし助言」（相談員一人が主宰する「あっせん」）で、裁判官の行う交互面接方式と同じやり方で判断や心証に近い話しをして、それこそ迅速で解決水準も高い成果をあげた。労使双方の相談者も納得し、喜んでもらった。その他のADR、労働審判（2006.4 施行）や労働委員会の斡旋との違い、その決定的な利点は「とりなし助言」だ。助言・指導で解決できない、団交でしか解決できない事案は労働組合を紹介する（総合労働相談コーナーでは系統別の組合を案内し、相談者に自主的に選択してもらうサービスも行っている）。

また、総合労働相談員制度の発足よりも以前から展開されていた、労働局の行う「あっせん」は「役所の行う示談（金銭解決制度）」と定義づけられる。その「売り」は簡易・無料・迅速・非公開（開廷は原則一回、あっせん員は弁護士・学者）だが、この制度は、ことの善悪を判断したり、職権で相手に正義の鉄槌を食らわせるものではない。真実の追求、事実認定もしない。労働者がこの制度（あっせん）を使うということは「金銭で譲歩します」と表明することに他ならず、勝ち・負けはない。闘うつもりなら、違う方法をとった方がいい。「あっせん」はその取り扱い件数こそ多いが、解決内容の水準は低く、解決率も

40%弱と低い（2012年度、労働局「あっせん」6047件・解決率39.9%。労働審判3660件・解決率81%）。私は「あっせん」を相談者に推奨したくなく、関与したのは3年間でわずか数件にとどまる。

（附）パワハラ、セクハラ事案は証拠・証人を用意できなければ「言った、言わない」「やった、やらない」の水掛論に終始する。私は相談者にICレコーダーでの再録取を試みることを勧める（民間人の「隠し録取（どり）」は罪ではない）。被害者が既に退職していた場合は「陳述書」を書かせる。その際、「事実のみを書くこと」「嘘を書けば、名誉棄損で逆にやられる」と説諭する。そして、でき上がった陳述書を加害者に読ませる。社会的地位のある加害者ほど、裁判沙汰を恐れ、被害者の満足できる解決内容で和解となる。公にならず、秘密裏に早く決着できる「とりなし助言」の好事例だ。これは、被害者がホテルに誘われ、拒否したところ、報復パワハラを受けてうつになり、退職した事案だった。

三. 労働基準監督署：司法警察の窓口

（5）**労働基準監督官**：労働基準監督署は全国に321カ所、「**司法警察員**」といわれる労働基準監督官は3181人で展開している。国民1万6400人につき1人の割合で、国際基準の「1万人につき1人」に比して少なすぎる。彼らの仕事は、労働基準法・最低賃金法・労働安全衛生法違反の摘発・取締りだ（労基法102条「労働基準監督官は、この法律違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察員の職務を行う」、最賃法、労安法にも同旨の規定がある）。労働局には、銃器以外の手錠・腰縄などが強制捜査のために常備してある。暴力団絡みの事案では、警察とも連携して捜査に臨んでいると思われる。

監督官の任務は、法違反の申告に対して、相談・申告受理（法違反かどうか判断）、是正勧告⇒監督指導がおもな仕事だ。監督指導には申告者名を会社に明らかにせずに行う「情報監督」、申告者名を明らかにして行う「申告監督」の二種類があるが、後者の場合は結果報告が申告者に為される。是正勧告は緩やかな行政指導なので法的強制力はないが、大抵の使用者は従う。悪質な使用者は従わないが、その場合は送検される。しかし検察での証拠調べの段階で使用者は是正勧告等を受け入れるので起訴を免れる。また、送検のためには証拠調べ・証拠収集など莫大な労力が要るが、送検してもほとんど起訴に至らないので送検されるのはよほど悪質なケースに限られる。ちなみに、大阪労働局管内の平成25年（1-12月）の送検状況は、送検件数79件、うち労基法違反32件・労安法違反47件であり、うち強制捜査を行ったのは12件（労災死亡事案がほとんど）である。

昨今の経営者は、「賃金不払い＝賃金泥棒」との認識がない。泥棒は犯罪である。犯罪者を救済する法律は存在しないが、その取締りが仕事の監督署は犯罪者に手心（是正勧告）を加え、野放しにすることなく、摘発や企業名公表をやるべきだ。職務怠慢、「企業寄り」と批判されても仕方ない実態だ。

（6）監督署の相談者に対する接遇（窓口対応）の可否について

1）就業規則の周知義務（法106条）：周知義務だけではなく、その周知対象は大幅に増やされている。三六協定・1年単位の変形労働時間に関する協定・フレックスタイム協定、その他の労使協定。周知されていないことが労使トラブルの因となっている。

賃金や労働時間などの最低基準効（労働者の権利の最低基準を保障する協定）に関わる項目は「労働者への周知」は就業規則の有効要件ではない。一方、周知が有効要件とされるのは、法的拘束力（労働者に義務を課す規定）に関わる、解雇・配転・出向などの項目

だ（大阪労働者弁護団編「活用しよう『改正』労働契約法 p 34～」。

<附>就業規則を周知していなかった、創業歴の古い、零細企業の会社清算・全員解雇の事件があった。監督署で就業規則の届出存否・閲覧を求めたところ、(森の宮の中央労働基準監督署の倉庫から)出てきた、何十年も前の古い就業規則のなかに退職金規定があり、結果、退職金が支払われた。この事例から言えることは、「使用者は自らに不利な就業規則について、それが『不周知』であるとして自分から無効を主張することはできない、すなわちそれが労働条件の最低基準を定めているものであれば自分で定めた就業規則上、自ら無効とは言えない」ということだ。・・ただ、監督署での就業規則の保存義務期間は、昔は「永久保存」だったが「30年」になり、現在は「10年」になっているので注意。

2) 就業規則の閲覧：**基発 354号**「就業規則の開示対象者に該当する者に、最小限の範囲でコピー交付可」とあるが、これは義務ではなく、あくまで**行政サービス**で行っているもの。しかし、窓口指導や対応は、①「まずは会社に要求して」と求められる、②コピーを拒否し、閲覧のみにとどめられる、③コピー・サービスまでしてくれる、と署によってその窓口対応は異なる。

3) 法違反の申告手続き：申告手続きに前置して、「まずは(労働者が)会社に要求して」とする窓口指導がなされる。労働者にリスクを強い、労使間の新たな火種になることの懸念を抱き、逆に労働者に申告を思いとどまらせることになりかねない。このような監督官らの窓口での接遇に疑念を抱く労働者は多い。当初、私も「ウツの労働者にムチ打つようなことをさせるのか」と反発した。しかし、これは**法違反の成立日～事実確認**のために必要不可欠な手続きなのである。

4) また、監督署職員の不当かつ不埒な窓口相談対応に対しては、国家賠償請求ができる。相談時における監督官らの接遇に違法性が認められる場合、つまり国の公権力の行使に当たる公務員がその職務を行うにあたり、違法な行為を行ったケースである。相談によって相談者がウツ病にされたという、新宮労基署事件では損害賠償が認められた(国家賠償法1条適用、H17.9.20和歌山地裁)。関連した判決に、中の島事件(和歌山地裁)、都タクシー事件(京都地裁)、高永会姿川保育園事件(宇都宮地裁)などがある。

<注>基発：(厚生)労働省労働基準局長から各都道府県労働局長宛の通達/発基：(厚生)労働省事務次官から各都道府県労働局長宛の通達/基収：各都道府県労働局長からの法令の解釈に疑義についての問い合わせに対する(厚生)労働省労働基準局長による回答。

四. ハローワーク：職業安定行政（職業紹介・失業給付）の窓口

(7) 職安の接遇・窓口対応での、最も解決困難なトラブルは**失業給付**をめぐる事案だ。離職者から総合労働相談員にまわってくる「苦情相談」の最たるものが、失業給付の使用者寄りの処理に関わる事案だ。つまり、真の離職理由が「自己都合退職」か「会社都合退職・解雇」か、をめぐるトラブルだ。解雇された労働者が、ハローワークに失業給付手続きを行った際、離職票の離職理由欄に「自己都合退職」と記入され、本人が「異議あり」に〇(まる)印をしているケースでは、ほとんどが「自己都合退職」扱いにされてしまう、よくある事案だ。「自己都合退職」と「会社都合退職・解雇」とでは失業給付の、給付制限(3カ月の待機期間)や基本手当の給付期間に大きな格差がある。大抵は使用者の離職理由の虚偽申請で、これは雇用保険法の罰則適用対象事案だが、使用者は簡単には訂正しない。ハローワークの正規職員の職権(公金支出の絡む事案はハローワークの窓口相談員=非正規職員の権限の埒外)で「訂正」は可能だが、確たる証拠が必要だ。当局の職権行使の透

巡は、公金の支出を厳正にしたいというのが建前だが、失業給付の実務は企業寄りの立場だ。相談者（労働者）の自力救済の最後の手段は、労働局長または行政監察官への「直訴」しかない。が、そこに行くまでの過程で、「手ごわい」離職者に対しては、準「**特定受給資格者**」扱い、つまり、「給付制限なし」扱い（解雇扱い）とする代わりに基本手当の給付期間は「自己退職」扱いとする妥協的な「中間措置」を職権で行って納得させるのが常套手段だ。離職者の失業給付の早期受給願望につけこんだ当局の裁量権行使だ。しかし、大多数の離職者は「泣き寝入り」させられているのが実態だ。

また、使用者が「会社都合退職・解雇」を何としても「自己都合退職」にしたい事情が会社側にある。それは、解雇事件をひき起こした会社は一定期間、求人することができないこと、解雇をめぐる争議中は求人ができないことなど、職安法上の規制やペナルティを回避したいからだ。また、雇用調整助成金はじめ各種助成金制度（12の支給対象・26の給付金メニュー、2008.10現在）を利用している会社は、その受給資格の停止、受給済みの助成金の返還を求められるからだ。これらを指摘すると、使用者は「背に腹は代えられない」ので、「とりなし助言」が首尾よくできた。

（附）私が担当した最悪の相談ケース。相談者の女性労働者は事務員として、ハローワークの紹介で零細企業に採用され、6カ月後に解雇された。試用期間の2ヶ月間は（派遣社員でもないのに）「物件費」から賃金が支出され、さらに離職票には「自己退職」とされていた、つまり、「4カ月、働いて自己退職した」ことにされていたため、失業給付の受給資格がなく、「雇用保険被保険者資格確認請求書」（遡及願）の作成から始まって、失業給付受給にたどり着くのに難儀した。解雇不安とパワハラ相談を受けていたので、私は彼女に賃金台帳と勘定元帳の「物件費」のコピーをとらせていた。それを証拠として、ハローワークに提出させたが、接遇した正規職員は被解雇者に対して、そのコピーが使用者会社のものかどうか分からないので、「このコピーに会社印をもらってこい」とまで言い放ったのである。そんなことは出来るべくもない。私は策を弄して、失業給付を100%「解雇扱い」にさせて彼女を救った。

（8）もう一つのトラブルは、雇用保険の失業給付（基本手当）の受給資格（①**特定受給資格者**か②**特定理由離職者**か）をめぐるものだ。その対象者の範囲が広く、判断基準が複雑すぎる（厚労省「**特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準**」）。「倒産」や「解雇」が離職理由の場合は問題なく、①適用だが、「雇止め」でも更新により3年以上雇用されていた者は解雇と同様に①扱いになり、3年未満の者は②扱いとなる。希望退職や退職勧奨に応じたものは①扱いとなるが、早期退職優遇制度に応募した場合は②扱いとなる。①、②のいずれに該当するかの判断はハローワークが行うことになっている。蛇足であるが、労使間でトラブって、労働者が「ならば、解雇にしてくれ」と申出て解雇になった場合は、労働者が自分の意思で退職した、③**一般離職者**（自発的失業）扱いとされる。

職業安定課の「求人開拓班」（非正規職員）が行う求人依頼や労働保険の徴収業務の委託が企業に対する負い目となって、失業給付が「企業寄り」、労働者に厳しいものとなっている。元々、職安行政は労働者の雇用安定・労働者保護が基本であったが、労働政策の産業政策への従属化、企業中心の労働力政策に重点を移してきた結果、労働者にとって、昔の「公共職業安定所」と比べ、その存在意義が後退していることは否めない。

五. 小括：総合労働相談員の体験総括

（9）来局される労働者相談者についての印象は、個人の性格もあって職場で「浮いている」人が多く、ほとんどの方が何らかの病気・障害を持っておられること、そして「生き

る術＝組合員として生きる方法」を熟知されていないことだ。

なぜ、テレビドラマで労働組合が扱われないのか（週刊金曜日 830 号 p20）。NHKならスポンサーと関係ないからできるはずなのに、内部規制があるのかも。会社員の職業生活では労働組合との接点があつて当然なのに、TVドラマに労働組合が登場しない。政府のメディア政策に問題があるのか、労働組合の社会的価値がないのか。学校での職業教育の不在、就職活動の指導にも問題があるのは明らかだ。大学の担当者が、「面接のとき、労働条件について質問するな」と指導している。

(10) 連合時代、労働相談の要諦について、「労働相談の仕事は、オルグの仕事とよく似ている。相談者と被相談者の関係には何らかのシンパシーが働かなければならない。『何で悩み、いかに苦勞されているか』をじっくりと聞き込み、シンパシーを通わせることが肝要だ。シンパシー（共感）を超えて、コミットメントが必要だ。コミットメントというのは他人の立場も考え、他人をサポートする、つまり支援するということ。労働相談は他人を支えるという観点でする仕事だ」（自著「正義の労働運動ふたたび」P5）と思い至った。

(11) 連合大阪と労働局の相談業務はともに「解決型相談」をめざすものであるが、労使紛争の解決の最終ステージは、前者は労働組合法にもとづく「団交」、後者は個別労働紛争解決促進法（平成13年10月施行）を根拠とする「助言・指導」「あっせん」である。都道府県や大きな市の自治体の労働相談員との決定的な違いは、労使紛争を解決促進する法的権限の有無だ。

連合大阪と労働局の相談業務の違いはいろいろある。労働局の相談者は労働者だけでなく経営者・事業主もいる。相談員のスタンスは国家公務員であり、「中立」でなければいけない。しかし「中立」とは「どっちつかず」の仕事をするわけではない。労働者の相談には労働者を助けるアドバイスを、使用者の相談には使用者にとって有利なアドバイスをする。二律背反のような相談を器用にこなさなければならない。また、公務員は国民の下僕とみなされているので、できの悪い相談者からは「公務員のくせに生意気だ」とか「偉（えら）そうな口を利くな」と言って怒鳴られることもある。

(12) また、労働局の仕事（行政）をなかから見てみると、労働局というよりは「労使局」と思う場面も少なくない。それは労働保険の徴収やハローワークの求人依頼を企業に頼らざるを得ないといった事情にもよる。しかし「方面（監督署）の鬼」と言われ、労働者の保護にがんばった監督官も少なくない。彼らは経営者団体から疎まれ、「他府県の監督署へ飛ばせ（配転せよ）」と迫害を受けた。毎年、労働基準監督官の採用試験の案内リーフレットのキャッチコピー「あなたの正義と優しさを、すべての働く人たちに」に偽りなく、労働局が「労使局」に変節しないことを願うばかりだ。

六. 実践「労働相談」

(13) 個別労働紛争の相談内容のトップは「いじめ・嫌がらせ」、51,670 件（別紙「平成24年度個別労働紛争解決制度施行状況」）である。日本では「パワーハラスメント」、国際的には「モッビング（mobbing）」という。

<パワハラの種類>

1. 攻撃型：人前で怒鳴る（「辞めろ」「うちの会社に向いてない」）
2. 陰湿型：無視、村八分
3. 退職強要型：降格、配転、仕事を干す、セクハラ（均等法 11 条）がらみのいじめ
4. 傷害型：被害者に心身の不調、自殺未遂
5. 組織型：**モビング**（組織的ハラスメント手法、職場での集団虐待、追出し部屋）

(14) パワハラの法的問題

違法な加害行為：個人の権利または法律上保護される利益、つまり身体・生命・健康、所有権などの財産権、名誉・氏名・肖像などの**人格的利益**を違法に侵害すること。

1. 刑法上の責任

名誉棄損（刑 230 条）、侮辱（刑 231 条）、脅迫（刑 222 条）ほか

2. 民事上の責任

債務不履行（契約関係）と不法行為（契約関係を前提としない）は損害賠償請求権の二大発生原因である。

①加害者（上司や管理職）の不法行為（民 709 条・715 条）

②使用者の債務不履行（民 415 条）：安全配慮義務、就業環境配慮義務

③共同不法行為（民 719 条）：各自が連帯して賠償責任を負う。

3. 人格権に基づく差止請求

「人格権」とは個人の人格的利益を保護するための権利。憲法 13 条「幸福追求権」から導かれる基本的人権の一つとも理解されているが、人格権は本来民法上の権利であり、私人間に適用される。人格権に基づく差止請求はその根拠規定は不法行為に基づく差止請求である。人格権の侵害という特別重大な不法行為、放置すれば社会正義に照らし許容できないレベルの悪質事案についての差止めは、**通常不法行為に基づく差止請求とは異なり、侵害者の故意または過失についての立証責任を要しない！**（人格権：フリー百科事典「ウィキペディア（Wikipedia）」）

(15) ケーススタディ「労働相談」：資料「ケーススタディ『労働相談精選 25』」

総合労働相談員が個別の労働相談を受けて、為す対応や留意点は以下のとおりである。

①労基法・均等法違反と絡んだ民事事案、そして純然たる民事事案は、「助言・指導」、ケースによっては「とりなし助言」へと進める。

②「とりなし助言」での和解の要諦は、「足して二で割るのではなく、寄せて二で割る」、労働委員会の「あっせん」と同じである（講座第四回で詳述）。

③当然であるが、裁量権の逸脱・濫用を行ってはならない、つまり、恣意的に判断するか、「考慮すべき事項を考慮せず、考慮すべきでない事項を考慮」して判断する（**他事考慮**せずに判断する）とか、は注意しなければならない。その判断が合理性をもつ判断として許容される限度を超えた不当なものであるときは、裁量権の行使をあやまった、違法なものであることを免れないとされる（最高裁判断）。

<幹部養成講座第三講>

武器としての労働法、手段としての労働組合（要流「労働組合原論」）

一. はじめに

拡がる、秋葉原事件への共感

(1) 「この人はたまたま通り魔をしましたが、もう一つ、自殺という手段もあったと思うんです。僕は皆殺し願望も自殺願望も経験があるので、気持ちはよく分かります。原因は特にこれとは言えないんですけど。学生時代からアルバイトと派遣を繰り返す人生で、何もやってもうまくいかなかった。(中略) 普段から自分を惨めだと思っていると、ちょっとしたミスとか、他人の何げない一言にすごく落ち込むんです(中島岳志著「秋葉原事件 加藤智大の軌跡」p225)。他に、赤木智弘「希望は戦争」(2007)にもリセット願望とルサンチマン(弱者の怨恨・憎悪)の主張がみられる。

Willing slave (自分の意思でなる自発的奴隷)

(2) 働くとは人の期待に応えること。人の期待に応えるとは自分の都合が無視されること。しかし、自分を犠牲にしながら、同時に自己実現していく(?)という矛盾(自己幻想)を抱えている。その最たるものが過労死。強制されていないのになぜ死ぬまで働くのか。強制されていないがゆえに死ぬまで働く。自分で進んで働き、死にゆく(今はやりの、ブラック企業は論外!)。「ハイ・パフォーマンス・カルチャー」、従業員一人ひとりが自らの業績を向上させる努力を怠らず、使用者も従業員に対して人事考課・査定をもって自発性を促す、企業風土のことだ。

労働法は武器として、労働組合は手段としてなぜ機能していないのか

(3) 私は連合時代、名刺に「憲法九条」条文に加えて、「憲法第27条②賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、(労使の契約や自治に委ねず、労働者を保護するため)法律でこれを定める」を刷り込んで配った。企業内組合の「御用性」が許せなかったからだ。労基法の第1条第2項は、「労働関係の当事者は、(労基法の)最低基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」としている。しかし、労基法の要請する「最低基準プラス α 」の闘いはみられず、各種労働条件は最低基準に張り付いてしまっている。「時間外労働減⇒失業者減⇒賃金上昇」が労働運動の正方向なのに、企業は残業を生産計画に織り込み、組合は時短を形だけ要求するだけで実現するための闘いもせず、労働者は低賃金をカバーするために残業に血道を上げている(自著「正義の労働運動ふたたび」p235)。

二. 近代市民法の修正として生まれた労働法

(4) 市民法の三原理(枠組み)

「身分から契約へ」と変わった近代市民法の基本理念は「自由と平等」(⇒労働運動の理念として「博愛=連帯」が加わる)、そして市民法の三つの基本原理(⇒修正)は、①所有権絶対の原則(⇒所有権の行使は公共の福祉に役立つべき)、②契約自由の原則(⇒労働法に

よる労働者保護)、③過失責任の原則(⇒使用者の無過失責任を問う労働災害)。資本主義社会の流れとその法の運用を概観すれば**弊害**が見いだされてきた。経済の自律に任せてきたところ、大資本による剰余価値の搾取が実現される。つまり資本主義社会と所有権の絶対性・契約の自由の法体系が結合することによって経済的支配と被支配という弊害が生まれ、その反省として市民を労働者、農民、漁民、中小企業家、失業者等の形でとらえ、実質的な自由と平等の保障を通して生存を保障する考えが登場した。修正の三原則とは「公共の福祉の法理」、「信義誠実の原則」、「権利乱用禁止の原則」として承認されている。

(5) 労使関係は契約である

労働組合の法的役割、もっとも基本的役割は、「孤立した労働者を自立した労働者に転化させること」。市民法の枠組みは、すべての市民は独立・自由・平等・対等な人間であるという「仮説」である。独立～対等な関係が生まれるのは、労使の当事者間(私人間)で合意した時、つまり合意の協定化(協約化)をもって権利・義務の生まれる根拠となるのである。悪質な経営者が、口先では「法律は守ります」と云いながら協定化を拒む理由はここにある。

(6) 労働力商品の特殊性と不等価交換

しかし、労働者は使用者と対等・平等な当事者として労働契約を締結できない。商品市場と違って労働市場は労働力商品の不等価交換の場だ(労働力商品の特殊性:①不可貯蔵性、②人格不可分性、③競争による相対的過剰性)。経営者は、労働者に労働力商品の価値を賃金の形態で買い取ることにより、その使用価値を手に入れる。労働力の使用価値は、1日当たりでいえば8時間の労働をさせる権利を意味している。

仮に、日本の労働人口が5000万人で各人が年間2000時間働いているとすれば総労働時間は1000億時間。それが日本の国民純生産(国民純所得)=400兆円を生みだしているとするれば、1時間当たり4000円を生んでいることになる。1日=8時間で3万2000円の貨幣所得を算出している。たとえば、1日平均1万6000円(時給2000円・年間400万円相当)の労働契約が成立すると、労働者は1日8時間働いて3万2000円の貨幣所得(付加価値)を産出しながら、4時間分(1万6000円)を生活のための賃金(必要労働)として受け取り、そして必要労働を超える剰余労働(1日あたり4時間分)が生み出した剰余価値(利益・利子等の源泉)を経営が取得する。

賃金が「後払い」になっているために「**労働の対価**」のように現象するが、**労働**というのは見かけの現象でその本質は**労働力の費消による剰余価値の創造**だ。

(7) 市民法の修正としての労働法

このような矛盾を解決し、労働者を市民法でいう自由な当事者へと回復させるためのシステムとして、憲法で団結権、団体交渉権、争議権を認め、労組法で不当労働行為を定めた。団結権は徒党を組む権利。団交権とは、相手に「義務なきこと=賃上げほか」を強要する権利。争議権とは、旗を立て、生産をストップさせて要求を実現しようとする権利で本質的には威力業務妨害。・・・これら行為は、最近まで営業の自由、契約の自由を侵害す

る行為＝犯罪として処罰されてきた。

(8) 労働基本権と刑法 35 条

刑法 35 条には「正当業務行為はこれを罰せず」と明記。医者の治療行為は個人の病を治し、労働者の労働基本権の行使は社会の病＝弊害を治す、正当業務行為である。労働者をして、真に自由な当事者に復帰させるために三つの労働基本権を与え、後は使用者との対等関係のもとでの合意＝労使協定（労働協約）を締結されることを、法の要請とした。憲法 11 条は労働基本権を「犯すことのできない永久の権利」としつつ、13 条では「公共の福祉に反する場合には制限を加える」とも宣言している。1973 年、全農林警職法事件最高裁判決は、公務員のスト権をめぐる従来の判例の流れを歴史的に逆転させた。後付けの話しであるが、1975 年のスト権ストは法的には「無謀なスト」であったということになる。

(9) 不当労働行為制度

社会権は国の作為を求め、自由権は国の不作為を求める。その社会権の最たるものが労働三権であり、不当労働行為救済制度である。国家としては、団結権・団体交渉権・争議権という三つの権利を使用者が侵害することを止めること。しかし、法律が権利を守ってくれるわけではない。国家は団結権を与えたのだから、団結するのもしないのも労働者の自由、労使協定を結ばないのは労働組合の怠慢（＝行政の民事不介入の原則）。またいくら立派な協定を結んでも当事者組合が御用化すれば実効性はなくなる。

組合を結成し、組合に加入し、合意契約や労使協定が締結されなければ権利（債権債務関係）は発生しない。労働組合の基本的機能は、従属した労働者を「対等な取引の主体」に転化せしめる役割だ。

(10) 公正競争基準としての労働基準法

とはいえ、団結できない人もいる。その人たちのために、労働条件の最低基準を決めた労働基準法がある。その目的（法律効果）は労働者保護だけではなく、企業の競争条件を平準化するため。労基法違反はなぜ犯罪か？労働者の権利を侵害したからではなく、社会秩序を侵害したからから、使用者が刑務所に入るという話だ。

70 年代初め、労基法 4 条（男女間差別賃金の禁止）にもとづく、画期的な監督署の是正勧告が相次いだ。三和銀行 3 億円、立石電機 6 億円、第一勧銀 5 億円など。しかし、企業側は 4 条を潜脱する方法として、昇格・昇進しなければ賃金があがらない人事管理制度を開発した。4 条をめぐる法的争いはモグラたたきのようなものだ。民事訴訟では相手側に「差別ではない」とする立証責任があり、興味深い労働事件だった。

また電力会社の組合は原発騒動を見るまでもなく、人の命を「屁（へ）」とも思わない連中。「関西電力では共産党支持の組合員を『アカちゃん収容所』（尼崎第 2 火力発電所）をつくって、配置転換し、女性組合員が自殺までしている」（大谷昭宏著「関西電力の誤算」）。

また、日本の労基法には解雇規制はない（労働契約法 16 条で「権利濫用として無効」とは規定）。整理解雇四要件（⇒四要素）は判例法理にとどまる。韓国勤労基準法 24 条では整理解雇四要件が定められ、「正当な理由なしに解雇できない」（要注：解雇の「正当事由

説)としている(大阪労働者弁護団「活用しよう改正労働契約法」p64)。EU統一指令では雇用についての最低基準を決めている。

三. 労働組合の基本的機能：労働者の保護者・経営の対抗者・社会の変革者

(11) 労働組合の役割と三つの「健康」(組合結成○周年大会の要挨拶バージョン)

労働組合の究極の任務は、組合員を無事に定年(今では年金接続)まで送り届けることではないでしょうか。定年まで勤め上げることは至難なことです。定年まで勤め上げるためには、健康の維持はじめ、定年まで働き続けることのできる労働条件と快適な職場環境の確保といった条件が満たされていなければなりません。定年をつつがなく迎えるためには三つの「健康」が必要です。

まず、第一は組合員自身の健康。組合は組合員が病気や過労死、労災に遭わないように取り組まなければなりません。労災と言えば、○○委員長の非業の死は慙愧に耐えません。あの豪放磊落な人となりは今でも忘れがたい存在です。

第二は勤めている会社の健康。今、不況の雇用調整の嵐が吹き荒れています。大企業では平時でも早期退職優遇制度などによって中高年労働者が不当にも放逐され続けています。株式会社の平均寿命は20年とも30年とも言われますが、労使協力して会社を維持発展させなければなりません。○○労働組合は結成○周年ということですが、会社の歴史もあわせて考えると、会社のカウンターパートナー(対抗者)としての組合の役割発揮が立派になされてきたことの証左ではないでしょうか。

第三は国や社会の健康、つまり平和が必要です。戦争になったら、労働者の生活も命も会社も何もかもパーです。そのためにも反戦・平和の取り組みや世界との連帯行動が大切です。一方、侵略されたアジアの側からすれば、いまだに「日の丸」や「君が代」は許容しておらず、「戦争犯罪および人道に反する罪に時効はない」とする国際法「時効不適用条約」もあり、故昭和天皇は中国を訪問できなかつた。アジアの人々との平和・友好関係の構築が課題です。以上の三つの「健康」維持のためには、それを担う労働組合や社会運動がなによりも「健康」でなければならないと思います。組合結成50周年を機にますますご発展されることを祈念いたします。(要 宏輝)

四. 労働法を武器として使いこなし、労働組合を有効な手段ならしめるために

(12) 村田浩司弁護士：要さん、ありがとうございます。お金にならないからやらないとか、勝てないからやらないとか、本人(労働者：要注記)にやる気がないからやらないとなると権利は目減りしていく一方。なんとか儲かって、本人もやる気が出る方法を考えて大量に提訴すれば、勝てるようになるのではないかといつも思っています(Fb：要宛コメント)。

(13) 最近の、経済社会の変化を反映した裁判事例と法的問題

経済の低迷から、リストラ/非正規雇用の増大：派遣労働者法的問題、有期契約労働の雇止め事案で、労働者性・使用者性/外資系の事件も目立ち、整理解雇では「能力不足解雇」「ロックアウト解雇」、退職誘導の降格・能力評価やいわゆる「追い出し部屋」をめぐる

る事件／正社員の雇用関係も「紛争の質」が悪化：いじめ・パワハラ事件、メンタルヘルス不全による長期欠勤者の取り扱い、長時間労働による過労自殺・脳心臓疾患。定年後の再雇用・継続雇用問題／etc

(14)「近時の裁判例を、判断の内容からみると、新しい法解釈を樹立するようなものはほとんどない」「現在は、1960年代から80年代前半、つまり高度経済成長期と安定成長期にかけて形成された『長期雇用慣行の法理』の応用の時代といってよい」「大きな経済変動で長期雇用慣行そのものも変化し、新しい事件も起きているが、それに対して裁判所は80年代くらいまでに形成された法理論・判例法理——それは労働契約法になっているが——既存の法理論・判例法理を当てはめ、応用して、現在の時代に合った解決を模索している」（月刊「ビジネスガイド」2014.4 臨時増刊号、菅野和夫「労働関係の裁判例から何を読み取るべきか」）

(15) 最近の事例研究：時代の状況を反映したトピックな裁判例

ア. 成績不良解雇：ヒューレットパッカー事件、ブルームバーグ・エル・ピー事件

イ. 退職誘導：日本アイ・ビー・エム事件

ウ. 派遣切りと派遣先への責任追及①（黙示の労働契約の正否・損害賠償請求）：松下プラズマディスプレイ事件他4事件（負け）、マツダ防府工場事件（勝ち）

エ. 派遣切りと派遣先への責任追及②（団交要求）：阪急交通社事件（←平成7最三小判「朝日放送事件」踏襲）

オ. いじめ・パワハラ（職務上の注意・叱責と不法行為）：ザ・ウインザー・ホテルズ・インターナショナル事件

カ. 外国人研修・実習生事件：八紘事件他

（附1）派遣法「改正」をめぐる二つのケツタイな論調がある。①輸出型大企業（パナソニック）：産業空洞化を防ぎ、派遣労働は日本の雇用維持に貢献している。②某労働局：派遣の「日々派遣」を廃止すると、手配師が復活する？／派遣法の「功績」はマル暴の支配を排除したこと／日雇労働者の賃金を釜日労や全港湾を介して支払うことができなくなる！

（附2）また、別の話しであるが、政府は日雇労働者の定義を「日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者」としてきたが、今般、「30日以内の労働契約の日雇派遣は原則禁止」（平成24年10月1日施行）となったが、雇用期間を「31日」と定めることによって、一日単位で派遣先を変える日々派遣、短期派遣を続けられる裏技が可能。やはり登録型の派遣労働を禁止するしかない。

（附3）第一に、GHQの戦後五大改革のひとつ、「労働組合結成・労働三法制定」によって、ようやく間接雇用が禁止された。その当時の臨時工は直接雇用で「期間の定めのない雇用」だったので、組合の組織拡大の対象とされ、高揚する労働運動によって「本工化＝組合員化」として帰結した。その後の60年代の高度経済成長期では、労働力不足をカバーするために農漁民の出稼ぎ労働が利用された。出稼ぎ労働は6ヶ月働いて離職し、後の半年は百姓や漁師をしながら雇用保険（失業保険）の現金収入で食いつなぐのが常だった。しかしその後、出稼ぎ労働＝季節工は、短期（細切れ契約）の期間工や派遣、請負工にされ、制度改悪によって雇用保険の受給資格要件が6ヶ月以上雇用されていることから12ヶ月以上雇用されていることになり、先の「出稼ぎ労働」のパターンは駆逐された。偽装派遣労働や偽装請負労働がはびこった背景にはこのような事情が存在した。第二に、なぜ、職業安定法が改悪され、労働者派遣法が作られてしまったのか、の真摯な反省が必要である。

①労働力を利用する者が使用者の責任を果たすこと（直接雇用の原則）

②使用者による均等待遇の原則（同一価値労働・同一賃金の原則）

③労使関係の民主的形成（労働条件の対等決定の原則）

④労働組合の結成・加入の自由（団結権保障の原則）

⑤賃金の中間搾取禁止の原則

以上の間接雇用禁止の五原則は、今では大きく空洞化させられている（月刊「労委労協」2009.1号要宏輝論文「大量の派遣切りに転じた製造業の『2009年問題』」）

<幹部養成講座第四講>

労働運動の砦＝労働委員会を活用する

一. なぜ、個別労使紛争が増えるのか

(1) 1975年スト権ストを境目にストライキが急激に減少し、集团的労使紛争が全体として減少し、労働委員会（**労委**と略す）の争議調整の役割は過去のものになった。

「一方で、個別労使紛争が圧倒的に増えています。労働相談も年間100万件を超えています。個別労使紛争と集团的労使紛争の違いは、その紛争案件に労働組合がコミットしているかどうかの違いです。例えば、個別労使紛争当事者の労働者が地域ユニオンに駆け込めば、これは集团的労使紛争に形を変えた審査・調整事件になってしまうわけです。(中略) 集团的労使紛争が減少し、個別労使紛争が増える第一の理由は、官・民の正社員（正職員）組合が**1995万人（2014.2労働力調査）**にのぼる非正規労働者の組織化を行わないからです。第二の理由は、労組法のいう自主性要件、民主性要件を外形上は満たしているが実態は「法外組合」つまり御用組合が増えているからです。熊沢誠先生は「末端の職制のレベルで、組合の役員と職制が兼任している」と言われましたが、つまりは労使の一线がなくなってしまっている、そんな組合が増えているのです。そんな組合は賃上げ交渉、賃下げ交渉が行き詰まってもストも打たず、組合員を泣かせる。(中略) 企業別組合の大半が会社の「言いなり」の存在になり下がっている。日本的経営を支えてきたのは、「企業別組合」「終身雇用」「年功賃金」の三種の神器ですが、今や「企業別組合」のみが生き延びている。正確には、経営にとって利用価値が大きく、延命させられているというのが実態です。」（「職場の人権」2012.7号 p 18「要宏輝コメント」）。

二. 労働委員会の救済を受けられる「法内組合」とは

(2) 「労働組合法のいう自主性要件（2条）、民主性要件（5条）を具備した法内組合でなければ、法的な保護・救済を受けられない。会社に従属した御用組合は会社と法的に争うということはありませんので、実態上の「法外組合」であつても何一つ不自由しない。そして、このような企業別組合は、労働組合の基本的機能である「労働者の保護者」「会社の批判者」「社会の改革者」の三つのうち、「労働者の保護者」としての最低の機能すら果たせなくなっている。」（前掲書「職場の人権」p 19）。

三. 労働委員会——その活用の勘所

1. 審査事件

●裁判所との違い

(3) 審理の「迅速化」[的確化]を眼目とした「改正労組法」が2005年1月1日に施行され、10年になる。①証拠提出命令、②証人出頭命令、③取消訴訟における新証拠の提出制限、④和解調書の債務名義化などがその改正点である。労委の「売り」は、「迅速な救済」「低廉な手続き」、そして何よりも「労働者保護法にかなった救済」の三点セットである。よく言われていることではあるが、裁判所は私法上の権利義務で判断し、労委は「間接事

実による推認」という手法で判断する。労委と裁判所とは本来違うものである。裁判所は「証拠に基づく事実認定」、労委は「推認による事実認定」という判断の手法が違う。命令文によく出てくる「以上の諸般の事実からすると、本件の差別は反組合的な意図をもってなされたものと推認する」という件（くだん）のものである。その違いにもかかわらず、労委の裁判所への「同化」が進んだ。

●労働者委員とどう付き合うか

(4) 労働者委員の役割：審査手続きに**参与委員**として参画する労働者委員は申立人の味方であり、中立ではない。申立人のために最大限働くことが使命である。よほど評判の悪い労働者委員でない限り、使わない手はない。しかし、労働者委員のなかには労委を活用した経験者はほとんどいない。申立書を作る、そして申立て当事者、代理人・補佐人といった経験者は皆無に近い。すべてをこなしてきた経験者は、定数 11 人の労働者委員のなかで、7 年間の在任中、私一人であった。ど素人の労働者委員の「先生」方とどう付き合うか。

(附) 東京地裁平 6 (行ウ) 第 7 号、東京都地方労働委員会労働者委員任命処分取消等請求事件、平 10.1.29 民事第 11 部判決：労働者委員は任命された以上は、「労働者を代表する者」(労組法 19 条 1 項)として、自己の所属する系統別労働組合の利益の枠を超えて、等しく申立人たる労働組合、労働者の主張や利害等を明らかにして客観的に妥当な解決を図る職責を負うのであって、特定の系統の労働組合の利益のために奉仕することが要請されているのではない。

大阪の労委では、参与の労働者委員を指名できない（あっせん事件では指名できる）。理由は、大阪全労協が、労働者委員の仕事ぶり（審問・調整・総会の出席状況）の情報開示を毎年求めるようになってから、それに対応するために、労働者委員の担当事件の割り振りをローテーション化している。調査開始の直前に、事件の担当労働者委員の通知を受ける。「知らない」労働者委員でも受けざるを得ない。忌避する選択もあるが、情報・相談関係が途絶するが、一転、和解になる時には公益委員が労働者委員の代わりにやってくれる。

(5) 労委の**心証形成**がどのように進んでいるのかを、どう知るか：申立人組合が請求する救済内容のうち、一番目は自信があるが、二番目はやや自信がないというケースはままある。しかし、申立人側としては、二番目も立証活動をやらなければならない。このような場合、審問進行の途中で、問題の二番目の請求内容について、公益委員や使用者委員がどのような心証を形成しつつあるのか、また、事件担当の労働者委員はどんな意見を持っているのか、それらを知りたいのは人情だ。

実はこれこそ、労働者委員の「個人技」の領域だ。審問の前後に、必ず「打ち合わせ」が入る。特に、山場の審問の後の「打ち合わせ」は第一のキー・ステージだ。そこで、公益委員や事務局（主担）の心証の「当たり」を探る。公益委員は素人みたいな人もいるので、命令文の原案を執筆する主担がキーマンだ。第二のキー・ステージは、結審後に求められる「求釈明」事項の内容だ。特に、弁護士などの代理人のついていない事件は、審問を数多く行ってはいても、立証不足のケースがみられる。

第三のキー・ステージは、命令文原案の執筆前に行われる、事件の担当公益委員が行う、参与の労働者委員からの意見聴取である。労委規則上の手続きにはなく、大阪の労委の独自の手続きではないかと思われるが、これが最も重要なステージと認識して対処してきた。

公益委員との「時間制限なしの一本勝負」みたいなものだ。

第四のキー・ステージは、成案化された命令文を審議する公益委員会議の合議に出席して、担当の労働者委員が意見を述べる場だ（規則 42 条 2 項）。第四のそれは法律行為だが、それ以外のステージでの労働者委員の言動は法律行為ではない。意見表明は口頭でもよいが、できるだけ意見書として提出する方がよい。そして、労働者委員の「仕事」の証として、その意見書を申立組合に渡す。・・・申立組合は、自らの事件の勝ち・負けにつながる、最も重要な、労委の心証形成に労働者委員を介してコミットできるということだ。

●どのような事件を和解にもちこむべきか

(6) 労委が和解を勧めるのはどのような事案か、負けるから勧めるのか、といった質問をよく受けることがある。弁護士の先生は、高裁が和解を勧めるときは、一審の地裁判決がひっくり返る時と、おおむね認識している。実践で体得した「勘」のようなものだ。審査手続きの第一から第四ステージまでほぼコミットできた労働者委員は、労委の心証形成を「心証的」につかんでいる（しかし、事件の「勝ち」「負け」は公言できない）。

和解勧誘は、訴訟がいかなる程度にあるかを問わず行うことができる（民訴法 89 条）。「いつでも、当事者に和解を勧めることができる」（労組法 27 条 14 の 1）。審査の途中で、不当労働行為が成立しているかどうかを判断して、その判断に基づいて和解を勧告する「判定的和解」も「譲歩の和解」も可能である。

私は、申立人がひとつの事件の帰趨にすべてをかけているようなケースで、「負ける」との心証を得た場合、労働者委員の責任で和解に持ち込むか、和解ができない場合は取り下げさせる方向で指導してきた。このようなことが可能なのは、申立人と労働者委員との間に信頼関係がなければならぬ。信頼関係は最初から存するものではなく、長い審問過程を通じて作られて行くものだ。

ここ何年か、労委での敗訴率（棄却・却下の割合）が上がってきているのは、信頼関係にもとづく、和解や「取り下げ」指導が少なくなってきた所為（せい）ではないか。勝利命令を取るべき事件、和解に持ち込むべき事件、取り下げるべき事件といった形で峻別し、労働者委員は申立組合と対すべきだ。近年、命令事案で救済率（全部・一部救済の件数÷命令プラス却下の総件数の割合）が三分の一程度に終わっている暦年があるのはいいだけない（平成 26 年 5 月号府労委情報紙「なにわ」、平成 22 年：34%、23 年：57%、24 年：37%、25 年：70%）。

●初審命令をどう履行させるか（大阪府「不当労働行為企業排除制度」）

(7) 「使用者は遅滞なく命令を履行しなければならない」（労委規則 45 条 1 項）。労委の初審命令は履行義務がある。このことを知らない使用者と、知っていて不服申立や取消訴訟を提起する使用者がいる。同じ不履行者でも、後者は「確信犯」だ。

「再審査申し立ては初審命令の効力を停止しない」（労組法 27 条 5 項）。しかし、実際には再審査申立は効力停止の効力があるものと曲解されて運用されている。日本の法体系がドイツ法に由来しているため、アメリカ法（ワグナー法）から生まれた日本の労組法の、「初

審命令の履行義務」を理解していない弁護士すらいる。不当労働行為の「やり得」を防ぎ、初審命令の実効性を確保するために、大阪府には不当労働行為企業に対する「ペナルティ制度」がある（資料3：1977年4月7日付「大阪府公聴第6号」の発布でもって、不当労働行為企業の「指名停止」「入札排除」、その他が制度化された）。大阪府の「ペナルティ制度」の存在があまり知られていないのか、利用する労働組合が少ないのは寂しい、というよりはもったいない。

不当労働行為救済制度の眼目は、原状回復主義にあるが、初審命令が履行されず、最高裁までの五審制で争うことを認めている現状は、不当労働行為の「やり得」認めていることと同じである。

<注>当時、黒田知事は総評全国金属、全港湾などの四件の要請行動に対して、それぞれ、「労働関係法令違反の企業を指名競争入札から排除する（1977年1977年4月7日付「大阪府公聴第6号」）」との回答を為した。所管する労働部では長年にわたり、「この回答は他事考慮にあたるので採用できない」とする発注部局との間で協議しながら、労政課が会社にこのことを知らしめることについて了解をとりつけた。「他事考慮」というのは入札と微妙に絡み、逆に行政訴訟を起こされることがあるとの判断に立ったからである。もう一つ、契約局の「入札停止基準」という、「企業の不祥事に対してペナルティを与える基準」が存在していたが、その基準のなかに労働関係法令を加えた。これは各種法令順守のなかの一つとして採用されたもので、労働法違反は一カ月の停止という処分になる。どの段階で処分を出すかについては、これまでのやり取りのなかで「中労委命令」の段階ということになっている。東京都や神奈川県が最高裁の確定時としているが、大阪府は行政委員会の命令と行政訴訟を分けてとらえて「中労委命令」とした。

2. 調整事件

(8) 労働争議は労使間の私的な争い。当事者間で解決が困難な場合、公正な第三者機関である労委が相互の主張を調整し、紛争の解決を援助＝調整する。調整には「あっせん」「調停」「仲裁」の三種類あるが、労働委員会で最も多く利用されているのが、法的な拘束力はないものの、事案に応じて多様な調整活動ができる「あっせん」だ。

あっせん手続きには強制力はなく、応じるか否かは被申請者（ほとんどは使用者）の任意だが、事前に事務局がメリット等を十分に説明しているので、あっせん辞退の申出をせずに応じた場合はあっせん成立の可能性は大きい。

●あっせん活動

(9) あっせん開始までに事務局が聞き取りを行って、紛争の争点整理がなされる。公・労・使側各1名のあっせん員の三者構成であっせん活動を開始、歩み寄りを行うよう説得・指導・示唆・意向打診を繰り返し行いながら、双方の主張をとりなし、譲歩を求め、対立を解きほぐす。団交の余地が残っているとみられる時は、再度、団交開催を求め、自主解決を促す。そして、あっせんの最終局面において、解決に向けた「あっせん案」を提示する。

また、当事者間の主張の開きが大きく、「斡旋員は、自分の手では事件が解決される見込みがないときは、その事件から手を引く」（労調法14条）。「打ち切る」ではなく、「手を引いても（労使関係の推移を）観ていますよ」という含意だ。その場合、「要望」という形で紛争解決の向けた方向性を示し、「必要なら、また、どうぞ」と、秋霜烈日のなかにも春風駘蕩の趣を残して、労・使を送り出す。

注意してほしいのは、労委では、和解成立によって、事件の和解手続きに関わる調書がすべて廃棄され、開示を求めても存在しない。滅多にないが、何年か経過後、あっせんの

和解条項の履行をめぐる紛議が蒸し返される事件があった。事件を担当した産別のオルグが死去していたので、当時の記録が見つからず、申立組合が苦勞した。あっせん経過の記録はキチンと残しておくことだ。

<注>裁判官一人が交互面接方式によって（紛争当事者双方が同席する方式ではなく）それぞれに違う心証を示すようなやり方は好ましくない。原告・被告の一方または双方が和解に応じないことを明らかにしているのに、裁判所が和解期日を繰り返し、訴訟を遅延させる。裁判を受ける権利の侵害のようなケースもある。

●和解の利点

(10) 和解の利点は、紛争議の黒白をつけずに当事者間で譲歩しあう「自主解決」の道を開くこと、解決が早いこと、形式ぶらずに臨機応変・融通無碍に和解案を模索できること、裁判所にも係属しているいくつかの争いも含めて一挙に解決できること・・・そして双方の感情の融和は命令ではできない、最大の利点だ。あっせんは、「どんな紛争議も解決の道あり」の実践のステージだ。

次いで、法7条の不当労働行為各号事件の和解について検討する。

①1号の解雇事件：解雇事件の顛末は、原職復帰と合意退職に分かれる。辞めた者のうちでも過半数はバックペイ以外に解決金をもらっている例が多い。長期化すれば、被解雇者の数によってはバックペイが相当な金額になる。行政訴訟になれば、労働側は他で働いて得た収入をバックペイから控除される。和解によって早く解決することが労使双方にとって利益となる。

②2号の団交拒否事件：単純な団交拒否の単独案件だ。命令は速く出せるが実効性がないので困る。会社が明らかに団交に応じていない事実が存しても、「正当な理由なくして、団体交渉を拒否してはならない」とか、「誠実団交に応じなければならない」というような、法律の条文と同じような命令は出すわけにもいかない。命令を出しても当事者が納得して団交する気がないと、目的を達することができない。この2号事件では「なぜ、団交ができないのか」、その障壁や原因を労使からの事情聴取のなかから見つけ出し、自主的に団交ができるようにもっていく、和解しかない。一方で、私は、命令の実効性がある、つまり団交開催を余儀なくさせる2号事件については、「特急」なみの迅速命令を意識的に求めてきた。それは被申立人会社の事業が官公需に関係するケースだ（後述）。

③3号の支配介入事件：これも2号事件と同じように、事実認定も容易で、「支配介入をしてはならない」といった趣旨の命令を出すことも簡単だが、これを機会に労使関係を正常化するように約束させ、当事者が本当にその気持でやってくれるにするには、和解の方が命令よりも実効を上げることができる。しかし、組合分裂にまで発展した場合は労使関係の正常化は困難だ。今のウクライナ情勢や北方領土と同じで、「戦争で失った領土は話し合いでは取り戻せない」（レーニン）。

●あっせんの要諦

(11) あっせんの要諦について述べる。

①キー案件は何か、キー案件を絞ること：あっせん活動の第一幕は、公・労・使のあっせん員三名と事務局、両当事者の合同の場で、申請側から経過説明をしてもらい、相手側

から補正・補充の意見を聴き、争点を明確にする。案件が多数あるときはキーとなる案件を絞り込む。この点ではあっせん申請を受けて争点整理する事務局の責任が大きい。労働者委員も指名を受けた段階で即座に申請組合から事情聴取することが肝要だ。

②**最後まで解決案を暗示しないこと**：あっせん活動の第二幕は、労・使のあっせん員が分担して労・使各側から交互に意見を聴く（要注記：労委規則 42 条 2 では、法改正前は「聞く」という語彙、つまり「聞きおく」ということであったが、「聴く」に変わったのは「耳プラス、目と心でもってきく」ということ）。「相手はこう言っているが、この点はどうか」といった形で相手方の立場にたつての質問を繰り返すうちに、暫時、解決点が見えてくる。事実関係が明らかになれば道は開けるとも言われるが、その際に法理や経営理論や他組合の動向などが必要な材料となる。この過程で自己（あっせん員）の想定する解決案を絶対に暗示してはならない。下手をすると、当事者がその案の「上積み」あるいは「値切り」を企図して、逆襲に転じたり、論争になったりすることがままある。・・・やがて、譲り合う幅も小さくなり、最後にその差が縮まらなくなる。

③**「足して二で割るのではなく、寄せて二で割れ」**：あっせん活動の最終幕は、あっせん案の提示である。あっせんの機が熟した段階で、労・使から「任せる」との言質を取り付け、直ちにその段階における両者の意見を「足して二で割る」斡旋案を示す（事案によっては労使間で締結する「確認書案」を併せて提示する）。「寄せる」ためには使用者委員の「見識」に頼ることも大きい。

四. 小括

(12) 労委の紛争処理と裁判所の紛争処理のアプローチは全く違い、対立するのは当たり前であった。労委の「遅れてきた正義」「遅すぎる正義」はそれなりに機能を果たしてきた。労委では、直接証拠がなくても、間接事実（状況証拠）に基づく「推認」という手法で事実認定することが多い。命令文（裁判の判決にあたる）によく登場する、「以上の諸般の事情からすると、本件差別は反組合的な意図をもってなされたものと推認する」という件（くだん）の文言である。不当労働行為事件で「推認」という手法が広く多用され、許されてきたのは、労委が労働組合法第 7 条に基づく労働者の救済機関だからである。使用者の不当労働行為（労組法第 7 条違反）の立証責任は申立組合側にある。その立証に必要な証拠は被申立人（使用者）の側にある。とりわけ、その 1 号「不利益扱い」の認定には使用者の不当労働行為意思（心・考え）の立証が不可欠である。それは「**悪魔の証明**」といわれ、どだい困難な話だ。そこに、労委の「推認」手法の正当性が認容されてきた。最近では労委が直接証拠主義に走り（すぎ）、裁判所が間接証拠主義に走る（労委と裁判所の関係逆転現象その 1）。

公益委員のなかには「中立・公正」を著しく欠き、強権的な審査指揮を行い、不埒かつ不都合な公益委員もいる。問題命令を乱発する公益委員は、労働者委員が「×印」を記して不信任できる（労働組合法第 19 条 3 項「公益委員は使用者委員及び労働者委員の同意を

得て、都道府県知事が任命する。）」(2014.5「現代の理論」デジタル版・要宏輝論文「最低賃金制度と闘いの変遷史」p9)。

(13)「簡易・迅速・低廉な手続きで解決」という労委の「お株」は、労働審判がスタートした(2006.4)以前から、裁判所に奪われ、労委との「逆転現象」(その2)が続いている。長期の審査事件は、事件記録を手押し車に積み込んで審問廷に運ぶ。中労委に事件を移送するのに事件記録を「貨車」で運ばなければならないと言われるほど「長期化」しているということだ。・・・その上、行政訴訟にでもなれば弁護士等の訴訟費用もかさばり、とても簡易・迅速・低廉とはいかない。裁判所の行政訴訟で逆転負けにでもなれば、仮払い賃金の債権・債務が逆転し、労働者の年金受給権の消滅、勝ったところで(少ない)解決金しか当該の労働者には回らない、争議を抱えてきた上部組織が損失を被る。さらに予期せぬリスクも生まれる。

遡るが、この「逆転現象」の第一の理由は民事労働裁判事件が急増したことにある。長く、民事労働裁判事件はほぼ1000件で推移してきたものが、1992年にはほぼ3000件に。労委の事件数が四分の一になってきたのに対し、裁判所で取り扱う事件数が三倍になっている。もっと重要なことは、民事労働事件の処理日数が着実に短くなり、労委の処理日数よりさらに短くなっていることである。2005年で、平均審理日数が300日程度であり、労委の四分の一から三分の一である。件数の減少の上に審理の遅延、遅滞の恒常化、長期滞留事件の増加という事態が続き、労委のコストパフォーマンスの低下、存在意義が問われることになり、2004年の労組法の改正、施行(2005.1)へと進んだ。

(14) 労委制度の凋落・危機といった事態は、実は労委の責任ではない。労働運動の衰退にともなう、集団的労使の力関係の変化、つまり労働運動の弱体化の結果である。これは世界的な潮流であるが、日本とアメリカで顕著である。労働三権を認め、法的救済として労委制度を設けた日・米で、組合組織率、政治的社会的影響力、その存在意義が最も凋落したのは皮肉な現象というほかない。

また、「逆転現象」の第二の原因の、審査の遅延・遅滞は「労働運動の一環」として審査事件が係属していることにある。労使の紛争が企業内で決着しないかぎり、その主戦場が労委の場に移り、申立は形を替えてリピーター化し、当該紛争は延々と続く。

(15) 1980年代までは、労使協議会が企業内のインフォーマルな紛争処理システムとしてよく機能してきた。これは年功序列・終身雇用という安定的な長期雇用にもとづいて長期的な労使関係・人間関係が形成されてきたからである。これを前提に、将来も正常かつ安定的な労使関係の形成に資することを眼目に、労委の審査手続きは弾力的かつ柔軟に、適切な解決を図る機関としての役割を果たしてきた。「逆転現象」の第三の原因は、年功序列・終身雇用という安定的な長期雇用制度が崩れ、労働市場が流動化し、雇用が非正規化したからである。

<附1>大阪府労働委員会機関紙「なにわ」に掲載された、私、要のメッセージ

●究極の仕事は和解

労働委員会の究極の仕事は「和解」。そこでお願いですが、労働側「敗訴＝棄却」の場合でも、命令文のなかに労働者側の主張事実だけはキッチリと叙述していただきたい。ご存知のように、上級審では下級審の判定に関わる同じ証人、証拠は採用してくれません。労働側の挽回の機会を奪い、逆転勝訴の芽を摘み取り、和解の道を閉ざす「主張事実のカット」は命綱を無慈悲に断ち切るようなものです。労働側当事者は中労委と東京高裁での闘いを続けなければなりません。使用者の訴訟費用は税金で落とせるが、労働者の訴訟費用は命、人生そのものです。(平成20年5月「なにわ」第47号)

●労働事件も民事

労働委員会の事件も民事です。刑事事件は有罪か無罪、黒白をはっきりつける世界。労働事件は「盗人にも三分の理」ではないが、黒白をつけにくい、「判定勝ち」の世界。私は労働局の相談・助言・斡旋の仕事が続いていますので労働委員会の皆さんのご苦勞がよくわかります。刑事事件のような全部棄却ではなく、一部救済にこだわって紛争の解決・和解の途を残してください。(平成23年5月「なにわ」第50号)

<附2>使用者概念の拡大

「労働委員会でよく問題になる使用者概念は、法文上の定義はないが、その範囲は社会的に広い。使用者概念の「拡大」の歴史は古くて新しい。総評全国金属労働組合(1967～)⇒全国金属機械労働組合(1989～)⇒JAM(1999～)⇒連合大阪(2004～現在)と続いた40年間の運動キャリアのなかで、私の関わった事件から列挙する。

①社長個人の使用者性の認定：同族企業の事件ではすでに定着している古い命令判断だ。公私混同の事実の存否が要件である。

②親会社の使用者性を認定：画期的な判決をみたのは川岸工業事件(昭45年仙台地裁)。これ以降、法人格乱用や法人格形骸化を理由とした労働側勝利の命令や判決が定着する。

③破産管財人の使用者性を認定：管財人の使用者性認定は倒産がらみの事件では大きなテーマだった。これを大きく実現したのは田中機械事件(昭59年大阪地労委)だった。今日ではよく知られている、「直接の労働契約の存否にかかわらず、影響力・規制力を行使するものが労使関係の一方の当事者として法的責任を負う」とする使用者概念が通説となる画期的な命令だった。

④裁判官の使用者性を争う：会社更生法で倒産した会社の開始決定に際して、担当裁判官と事業管財人が一体となって当該企業労組に上部団体(全国金属)から脱退を迫り、脱退させてしまった額田製作所事件(昭58年大阪地労委)といった特異な事案まで登場した。

使用者概念の拡大に関しては、労働委員会命令の果たした役割は大きい。その扉を叩き、「救済」の窓を開いてきたのは、裁判所に先行した労働委員会の「闘い」であった。(2006.10、中央労働委員会編「労働委員会六〇年の歩み」所収の要宏輝の記念随想p191～)

<附3>大阪府「不当労働行為企業排除制度」の活用事例

初審命令後、直ちに「不当労働行為企業排除制度」にともなう措置を求めて、府知事と市長宛に要請行動を行う。要請の趣旨は概ね次のようなものだ。

「今般、私どもが大阪府労働委員会に申立てていた不当労働行為事件の救済命令が出されました。つきましては、命令交付の相手方企業に対して、初審命令の履行に向けて大阪府の強力な指導を求めます。もし府の指導に従わなかった場合は、この不当労働行為企業を大阪府の行う指名入札から排除することをはじめ、その他の府の行い得るすべての制裁措置を講ずることを求めて要請する次第です。記・①事件名②命令交付日③不当労働行為企業名・代表者名」。

この要請を受けて、府の労政が不当労働行為企業側と折衝する。要領を得た府の担当者の説得に大抵の企業は応じて和解となる。

また、地方自治体の委託業者が使用者の場合は、命令交付以前の適当な時期に要請行動を行う。大抵の自治体から要請組合に概ね次のような回答がかえってくる。

「本市では、各種法令違反による不法行為等を行った入札資格登録業者に対しては、本市入札参加資格停止要綱の規定に基づき、入札資格停止措置を行っています。労働委員会によって不当労働行為と認定、救済命令が出され、…その事実を確認した時点で、入札資格停止措置…契約解除も視野に入れて法令遵守の指導を行っていきたい」(2005年3月、泉佐野市長「関西合同労組宛回答」/同年4月、泉南市長「関西合同労組宛回答」)

「初審命令不履行は違法」であることを自治体関係者に説得的に話し込んでいけば、今日日(きょうび)はコンプライアンスの時代、和解なども難しいことではない。

労働運動に未来はあるか——救いはユニオンに！

一. 合同労組（ユニオン）の研究の沿革

(1) 林信雄教授（注）が、最も早く合同労組に着目した先生で、1950年の日本労働協会雑誌で「合同労組は近時の中小企業問題と労働運動の展開を背景として中小企業労働組合の特殊類型」とし、合同労組の定義を「中小企業における企業横断の組織」で個人加盟を建前とし、その組織形態としては業種別ないし産業別合同労組、職種別ないしは職能別合同労組、地域合同労組の三類型に分類した。後に、この三つ目の型（タイプ）は「産業や業種に関係なく、ただ地域的に横断的に中小企業の労働者を包括して結成」するものと再定義された（1960年、津曲蔵之丞教授）。

（注）彼は横浜市大の労働法の先生で、1960年前後から神奈川労働委員会会長をやり、当時の日産労使と一緒に「近代労研」をつくり、右派の労使協調主義に利用されたが、労使対等の近代的労使関係を訴え、最後は、日産労組トップの塩路一郎を「労働組合覇権主義」と批判する論文を書き、たもとを分かちつ。この老学者の娘婿の清水某は日産が牛耳る自動車労連の事務局長で、一族にも被害が及ぶことを覚悟しての決断だったが、1986年、石原社長による日産労組クーデターによって、婿殿は生き延びたばかりか、組合トップに上り詰めた。私は、「日産はなぜトヨタに負けたのか」の話をする時に、このネタをよく使った。

(2) 石川吉右衛門教授は、著名な労働法の先生で、中労委会長も長らく務めた。彼によって合同労組の実態とそれに対応した法理の究明が為された。彼は、合同労組の誕生は一つの社会現象だとし、「労働市場や使用者が求める雇用・就労形態に合わせて合同労組というものが出てくる。社会現象を反映して合同労組が誕生してくる。だから、それを定義し、枠をはめるということは不適切である」とし、労組法の適用に先鞭をつけた。つまり、労委で実態に合わせて法を運用した。当時、労組法が想定していた労働組合とは、単位組合（企業別組合）か、その連合団体である労働組合（産業別労働組合）でしかなかった。合同労組のイメージ自体が「超経営」的、つまりは企業を超えた横断的な労働組合、これが企業別組合と決定的に異なる特質だ。

合同労組は、労組法制定当時は存在しなかったが、1960年当時の合同労組の活躍と労委で惹起していた事件について法の適用を推進し、関係者に道筋をつけることとなった。合同労組のオルグにとって、「暗夜に灯火」だった。このように、合同労組の歴史は古いが、今日の「管理職ユニオン」のような形態の出現は誰も考えていなかった。

(3) 60年代以降の合同労組の発展は、総評全国一般の歴史に見ることができるが、企業別労働組合の枠組みに制約されて、欧米のゼネラルユニオンのようなダイナミックな展開を遂げていない。当事者の努力は多とするも、良くも悪くも「創業者」の趣向が強く反映し、小じんまりまとまるか、分裂するか、・・・かつて東京や大阪には社会党系二つ、共産党系二つ、その他含めて五～六もの合同労組が乱立していた。ナショナルセンターの分裂や統一といった地殻変動の影響もあった。

二. 合同労組の三つのタイプ

(4) 今でも労組法上の用語は単位労働組合か、連合団体である労働組合しかない。然し、

合同労組のタイプ、その組織形態や内実は様々だ。

①**タイプA**：弱小の企業別組合の合同体、いわゆる「**中小労連型合同労組**」。支部・分会を名称してはいるが、実権は支部・分会にあり、実質的には企業別組合的な資質に集約されている。

②**タイプB**：合同労組には個人加入しているのが通常であるが、その構成員が個人にとどまらず企業別組合もあるタイプ、つまり、「タイプA」のなかに個人加盟を認める受け皿を備えた、いわゆる「**混合型合同労組**」。組織人員が増えることを是として、便宜的に一括加入を認めてしまうと、後々、組織運営上の問題も派生する。合同労組の活動に参加するなかで、当該支部が個人加盟方式に発展的に解消することが望ましい。

③**タイプC**：合同労組には様々な企業で働く労働者、失業中の労働者、解雇され駆け込んできた労働者等が個人加盟し、単位組合的、単一組織形態の単純かつ明確な、いわゆる「**純粋型合同労組**」。

以上の、合同労組の分類とは別に、熊沢誠氏は、自著「労働運動とはなにか」（岩波書店刊）のなかで、コミュニティユニオンについて「新・旧」に分けている。「新」とは、2006年頃に生まれたいわゆる若者ユニオンなど。「旧」とは、1983～84年頃に台頭した老舗ユニオン（全国ユニオンネットワークに属す）とのこと。私は、これらのユニオンのほとんどは「タイプC」に属するとみている。

三. 合同労組の組織的な特徴

(5) 合同労組の組織的な特徴について。

①**組合員資格問題**：合同労組の発足当時に議論になったのは、組合員の資格問題。今でこそ、当たり前になっている労組法3条の「労働者」の定義に関わる問題だ。合同労組は企業の外に存在する労働組合であり、組合員資格を得るための前提として特定企業の従業員資格を必要としない。労組法2条1項に該当しない労働者、失業者、被解雇者など誰でも加入できるオープンな労働組合だ。

資格喪失も、組合員が自らに意思で脱退するか、除名されるか、労組法2条1項の「監督的な地位」に移って組合規約に定める組合員資格に当てはまらなくなった場合である。つまり労働者である限り、持ち運び自由な組合員資格だ。

②**組合役員の資格**：組合役員の資格は企業の従業員籍が前提になっていない。役員は組合員のなかから選挙によって大会で選出される。職業的オルガナイザーはその組合の承認のもとに任命し、採用される。

③**執行権・交渉権・争議権の集中**：個人加盟方式一本の合同労組は、この三権は執行委員会に集中・集約される。つまり、個々の労働者が直接、合同労組に加入することによって組合員の権利・義務関係が生まれる。個々の企業に成立する職場の組合組織は合同労組の支部や分会であって、合同労組の執行機関の統制のもとに置かれるという関係になる。

④**組合費**：組合費は個々の組合員が一定額もしくは一定率を合同労組に納入し、支部・

分会の組合費が合同労組から交付される。組合財政が一元化されている。逆に、連合世界では、企業別組合の従業員組合員から徴収される組合費 100 円は、単組 90 円・産別 6 円・連合 4 円とった割合で上納される。ヒト・カネを単組が統括し、単組>単産>連合の力関係となっている。

四. 合同労組（ユニオン）の機能、可能性

(6) 太陽のもとで働き生活する、地球人的な労働者を組織できる。地域のごとに労働者を結集できる。プロの専従オルグが指導し、教育し、面倒をみることができる。

また、組織上の利点は、①企業内少数、一人であっても合同労組の力で対抗できる。②個人加盟であるから、覆面組合員として多数への準備活動、問題発生への応急対策がオルグの指導によって可能となる。③使用者の不当労働行為によって少数化しても、複数組合併存下にあっても、組合員の団結権・交渉権・争議権が保障される。使用者の支配介入によって脱退者が出て、組合員が一人になっても組合財産、組合事務所等の有利占有ができる。④零細企業の労働者でも、少数の組合員でも合同労組としての団体交渉参加や統一闘争参加、他の労働者との情報交流等で、閉じこもっていた未組織職場から連帯する職業生活への脱皮が、合同労組という組織形態のなかで実現できる。⑤中小零細企業の貧弱な企業内福祉に対して労働者自主福祉運動として労金・労済への加入、共済活動が合同労組の規模において可能になる。

(7) 「トラブルメーカーになれ」：世の労働組合が人畜無害の「空気」のような存在になり果てている。「使用者にとってのトラブルメーカーになれ」との、ザンダ・ボースンの金言がある（AFL・CIO「トラブルメーカーズ・ハンドブック」）。「トラブルメーカー」といえば、マイナーに聞こえるが、使用者の不当な扱いに対して「異議申立てをチャンとやれ」ということ。いま、労使紛争といえるようなトラブルは、合同労組やコミュニティユニオンの世界にしか存在しない。大阪府労委の不当労働行為救済申立事件数に占める合同労組の割合は 2011 年・82%（73 件）、12 年 88%（64 件）、13 年 78%（72 件）と圧倒的だ。

動員費を払っても集まらない企業別組合のメーデー、昔のようにデモでもしようものなら、動員力はもっと落ちる。選挙で所属産別の組織内議員が落選するという現象は、組合員のほとんどが投票に行かないか、フダ（票）を投じていないこと。つまりは組合を信頼していない証拠だ。総じて、今の企業別組合は労使関係においてトラブルメーカーになり得ない限りにおいて「安泰」ではあるが、その影響力や権利は目減りする一方で、一般正社員は、「組合費を払っている未組織労働者」同然だ。「会社組合」と非正規労働者の領域はユニオンの「広大な沃野」（熊沢誠氏）で、ユニオンは昔も今も「企業外の受け皿」だ。

(8) もう一つの大きな「沃野」は、逆説的ながら、規制緩和（雇用システムの多様化）や労働法制「改正」ラッシュの生み出す領域だ。たとえば、「小さく生んで大きく育てる」といわれた労働契約法は従来の判例法理を法文化しただけのものであったが、「改正」によって労使紛争の火種をまき散らすことになった。争いをなくするための法規範が逆に紛争

を増やしてどうする。ユニオンの駆込み相談が増える。以下、争点化するケースを探ってみる。

●無期雇用転換について（労契法 18 条）

①いわゆる「最長 5 年」の設定は有期雇用期間の「短期化」を誘発する。また、本条は 2013 年 4 月 1 日以降の契約から適用されるが、3 月まで更新を繰り返してきた労働者に対して 4 月以降の更新時に最長勤務年数契約や更新回数上限設定契約を締結すれば、それで雇止めできると「誤解釈」される可能性がある。しかし、19 条（雇止めに合理的理由が無ければ更新とみなす）でもって 5 年目の更新を争えば、18 条との「合わせ技」で無期雇用へ転換する可能性も十分ありうる。

②無期契約へ転換してもその他の労働条件（基本賃金、諸手当、労働時間、職務・職種限定など）は「そのまま」の、正規と有期労働者との間に「中間労働者」が出現し、退職金をどうするかなどの雇用管理上や処遇の難点が生ずる。すでに大学では研究員などの無期雇用化を防ぐために最長 5 年で雇止めする契約紛争が発生している。

③定年後再雇用者（継続雇用者）を 1 年契約で更新 65 歳を超えてしまった場合、「死ぬまで雇用」という事態が生まれる。

④派遣労働者で政令業務（事実上雇用期間無期限：専門 28 業務）に従事している者（3～6 カ月の有期契約の更新）が、5 年を超えた場合に申し込みがあると派遣元では定年まで雇用義務が発生し、派遣先が無くても雇用し続けなければならない。

⑤無期雇用への転換を防止するためには最長勤務年数契約や更新回数上限設定契約が増えることになるが、その契約が真の労使合意に基づくものかどうか、争いの因（もと）になる。争いを避けるために、毎回の契約書に残更新回数、残勤務可能年数の記載、最終契約期間中の年休完全消化の促進や年休買上げ制度の創設、満期慰労金の給付契約などの措置を講じて、明白な期間満了、円満満期雇止めにすることを教示したマニュアルも出ている。

●不合理な労働条件の廃止（労契法 20 条）

①すべての労働条件が対象であるにもかかわらず、何が不合理かの判断基準がフuzzyなために、裁判で判断を求めるなど、いたずらに労使紛争を招く。

②厚労省通達で不合理の例としている「通勤手当」についても、労働者の「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、配置の変更の範囲その他の事情を考慮して」合理性を判断するとされているが、「不合理と認められるものであってはならない」というのは「合理的でなければならない」とまでは必要はないと解釈されている。つまり、労・使にとって、不合理か否かの判断は極めて困難であり、明確性に欠ける。

また、その他の労働条件として、作業手当、特殊勤務手当、食事手当、社員旅行、作業服貸与、慶弔休暇、家族手当、賞与、退職金、企業内労災上積補償などがあるが、これらについても争いを誘発するおそれ大きい。

③「不合理と認められるものでない」云々について、裁判で「不合理」と認められても、有期労働契約の規定が無効になり、無期労働者と同等の取り扱いになるのか、損害を請求

できるのか、単なる訓示規定であり行為規範であるというのか、諸説があり、裁判の結果を見なければわからない。

(附)東京メトロの地下鉄駅売店で働く非正規労働者の女性たちでつくる全国一般東京東部労組メトロコマース支部が、正社員との賃金差別を撤廃するよう求めた裁判の第1回口頭弁論が6月19日に開かれます。昨年施行された改正労働契約法第20条を使った非正規労働者による全国初の裁判です。裁判は、今年5月1日のメーデーに、同支部組合員4人が原告となり、同じ売店で同じ仕事をしている正社員との賃金差額など約4250万円を請求しました。その内訳は月例賃金の差額(6万~9万円)、非正規労働者には支給されていない住宅手当9200円、正社員との年間の賞与(ボーナス)差額約124万円、非正規労働者には支給されていない退職金約300万円などです。駅売店における正社員と非正規労働者とは、業務や責任の度合い、転勤などの範囲もまったく同じです。有期雇用契約であることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止した労働契約法第20条に違反していることは明らかです。このような非正規労働者への理不尽な差別は多くの企業で広がっています。同支部が提訴後、郵政産業労働者ユニオン組合員の非正規労働者3人が、やはり労働契約法第20条を使って賃金差別撤廃の裁判を提訴しました。私たちはすべての非正規労働者の怒りや悔しさを胸にかならず裁判闘争に勝利する決意です。(Fb:全国一般東京東部労組)

(9) **小さなものほど壊れにくい** : 大きなものより、小さなものほど壊れにくい。ユニオンの運動は、「こし餡(あん)」というよりは「つぶ餡」タイプだ。「こし餡」はお湯をかければ溶けて流れてしまうが、「つぶ餡」はお湯をかけても離れはするが、消えて無くならない。また、寄せ集めることができる(中野麻美弁護士)。その粒、つまり一人ひとりのオルグ、役員・活動家の個性や可能性を相互に大切にしている。しかし、ユニオンには大きな可能性があるが、困難性も大きい。それは「組織拡大」と「財政難」だ。ユニオンは紛争議を通じて、労働者の救済と使用者の教育という政府や地方政府の下請けのような公益事業をやり、公共財の役割を果たしている。組合員を「市民」に置き換えて、NPOのように何らかの公的助成を講ずるべきではないかという説も出ている。

補 講：労働運動の過去・現在・未来

(10) 日本の組織労働者の内訳（1990年初期）。その全体の組合員の45%が1000人以上の民間大企業組合の職場で、その領域は「労働運動の陥没地帯」、1950年後半以降、大争議はなく、もっとも遅れた分野だ。組合分布が民間大企業に偏っていることが、日本の労働運動を後退させ、企業社会を構築させた。23%が旧官公労で、法的には「労働運動の封じ込め地帯」であったが、1960年代から75年のスト権ストまで労働運動の戦闘的な翼を形成してきた。競争的でない人事考課制度とノン・キャリア組が戦闘性の基盤であった。そして、残り32%が民間中小の組合員。中小企業の職場は今も「労働運動の不毛地帯」、100人未満では組織率1%前後で定着してしまっている。（注：2014年厚労省調査、組織率は17.5%、ピークは1949年の55.8%）

集团的労使紛争は1975年以降、つるべ落としに激減し、春闘相場の「高位平準化」機能や賃上げの波及力を失った、暦年の「敗北春闘」は若年層、中途採用者、中小未組織労働者の賃金改善を遅滞させ、縮小させてきた企業規模別格差を拡大させることとなった。

(11) 連合評価委員会最終報告（2003.9、座長中坊公平弁護士）は、「労働組合員が自分たち（要注記：企業内正社員）のために連帯するだけでなく、社会の不条理に立ち向かい、自分よりも弱い立場にある人々と共に闘うこと」を要請し、「窓の外は寒い、家の中は暖かいから外にさえ出なければよい、という錯覚にとらわれたまま、家の土台の寸前まで土砂が崩れ、断崖が迫っていることには、目をつぶってしまっている」と警告を鳴らした。

最大のナショナルセンター（NC）の連合、大きな団体（ずうたい）はできたが、「もう一つの社会」、それをめざす「もう一つの政府」といった大きな物語がなく、1970年代はじめの「国民春闘」のような大きな闘いも組織できえていない。連合は「労働を中心とした福祉社会」を公言してはいるものの、それは「弱者救済すらできぬ（しない）」のエクスキューズ（言い訳）にしか聞こえない。高度成長末期から始まった女子パート、アルバイト、派遣労働者等の流動的低賃金労働者の活用は、80年代後半からの労働規制緩和も加わって急拡大し、雇用形態・就労形態を多様化し、今や、「非正規」雇用は就労人口の4割（約2000万人）を占め、「超格差社会」を現出せしめている。

（附）最大のナショナルセンター（NC）の連合は、官民あらゆる産別（産業）をカバーしているため、内部の政策要求の利害調整が難しい。利害対立は当然だが妥協点を見出せない政策要求は策定できない。政策が一致しなければ力の合目的な発揮はできない。政権と対立軸のない連合の、漠とした状況が労働運動の方向感覚と活力を失わせている。連合、全労連、全労協とNCは鼎立しているが、三つとも組織拡大は果たせず、逆に減少している。

(12) 毎年の春闘総括で、企業主義の克服を「総括」してきたが、企業別組合の弱点である、会社との癒着に陥りやすい組織構造に目をつぶってやり過ごし、企業別組合の変質・変節（「企業別組合三段階論」）に対応できず、「会社から独立した存在であること」の意味を問う視点をも風化させてきた。「諸悪の根源は企業別労働組合にある」と、私は言い続けてきたが、企業主義の壁は厚く、とりわけ大企業の労使関係は磐石で、連合労働運動の構造問題そのものだ。私が「連合大阪訴訟」を提起したのもこの構造問題を撃ちたかったからだ。

（注）企業別労働組合三段階論：その時代を主導した民間大手組合の特質を解析・区分したもの。その第

一段階は<1940年代後半～50年代初期>の「戦後初期型」組合で、この原形を保っていたのは三井三池に代表される炭労や民営化以前の国労等であった。第二段階は<1950年～60年代前半>の、生産性に協力し、成果配分にあずかる「協調主義型」組合。第三段階は<1960年代半ば～1989年労戦統一前後>の「経営の末端職制と組合が融合した」組合。さらに私は、第四段階として<1990年代～今日まで>の、「グローバル競争下で組合機能が溶融（メルトダウン）した」組合を加え、「四段階論」とする。

しかし、大企業の労使関係も安泰ではない。資本の活動から自由であり得ない以上、彼らに未来はないことは明らかだ。真の敵は資本家・経営者ではなく、人格のない「資本」であることがはっきりしている。資本は国家や民族を必要としない、ましてや会社形態は仮の姿、その会社の「ポチ」組合も容赦なく切り捨てる。それが資本の無政府性、グローバル展開というものだ。

トヨタやキャノンといった一人勝ちの企業や「多国籍企業」は国家の保護を必要としないばかりか、足枷（あしかせ）と思っている。TPP交渉を見ればわかるように農業などの低生産性部門の保護の巻き添えになることを恐れている。パナソニックのリストラやトヨタの賃金抑制の使用者の論理は、「外国で稼いだ利益を国内労働者の賃金に還元できない！」だ。工場（資本）の海外移転で、1997年以降、賃金は下がり続けている。この日本でも、「一億総中産階級」はやせ細り、「1対99」の二極化に確実に進んでいる。

正社員によって構成されていた労働運動が機能不全に陥っている現在、正社員にしてみれば、いつ非正規並の賃金や身分になるか分からないとなると、非正規と連携するしかない。正社員は自分の地位と賃金を守るためにひたすら非正規を搾取するのではなく、自分の賃金は下がっても非正規と協力する関係をつくるべきだ。長期的に見れば、両者にとって悪いことではない。広島電鉄はこの関係調整を「正社員化」という荒業で実現した。

(13) 1980年代末から90年代初頭にかけて、「社会主義」体制の崩壊によって、反帝国主義の戦線ははかりしれない打撃をこうむった。あれから20数年、世界の労働運動・革命運動は、いまだに後退戦の泥沼から抜け出すことができていない。私たちが日々目撃している世界の現実、資本主義がとっくに歴史的役割を終え、寄生的性格をいよいよあらわにし、人民の膏血を搾ることによって生きながらえる存在に成り果てた姿だ。植民地のような、収奪すべき「周辺」が無くなった今、資本主義は新たな「周辺」をつくりだしている。アメリカのサブプライム層、EUのギリシャ・キプロスなど南欧諸国、日本の非正規労働者。これらは無理に作られた「周辺」だ。新自由主義のグローバリゼーションの流れは資本主義の崩壊を速める。資本主義国家の矛盾は市場システムでは解決できないところまで到達してしまった。働く者と人間を大切にす政府システムに転換するしか道はない。

資本主義という経済体制のもとで少数支配者の欲望を満たすために世界は地獄と化しつつある。「1対99」現象、つまり不平等問題が先鋭化しているのはアメリカだ。金融資産の40%が1%の富裕層に集中し、一方でフードスタンプ（低所得者向け食料品購入補助制度）の受給者が4600万人、国民の7人に1人と云う驚くべき数字だ（2012.8米国農務省）。オキュパイ・ウォールストリート（ウォール街占拠運動）に始まり、富裕層の独立自治体づくりにまで発展している。富めるブルジョワジーと貧しきプロレタリアの二極化・対立はここまできている。

(附) アメリカでは、富裕層の「独立」、社会の分断が深まっている。「自分たちが払った税金が、貧しい

怠け者のために使われるのは嫌だ。私達が払った税金は私達のために使うべきだと、富裕層が『富裕層の、富裕層による、富裕層のための政治』を求め、貧困層が住む地区を切り捨てて『独立』する自治体がアメリカで増えています。富裕層は塙に囲まれ武装した警備会社を守るゲーテッドシティ（要塞街）に住んでも、税負担はしなければなりません。それならば富裕層が住む地区を独立させればいい、そうすれば思うがままに街を作ることが出来る、減税が可能になる、なんといっても税金を食い潰す貧困層を切り捨てることのできる、という思いから、富裕層だけの街作りが進んでいる。富裕層と貧困層の分断が街作りにまで及んでいるアメリカの現状です。」(2014. 4. 22NHK [クローズアップ現代])

また、お隣の、有名なサムスンやヒュンダイ（現代）はすでに韓国の企業ではない。FTAによって「コメ」以外の産業が全滅、アメリカ資本の植民地と化した。非正規や貧困そして犯罪の増加率、すべてが日本をしのいでいる。

グローバリゼーションの、アメリカ資本の罠に捉われた日本もTPPでやがてはそうなる。日本の相対的貧困率はOECD30カ国中、四番目に高い。無業世帯の貧困は世界共通だが、日本では働いても貧困に陥っている人が多いのが特別だ。1年以内の短期契約が九割を占め、その状態が長期化している「不本意非正規労働者」はこの10年間で二倍に増加している。新自由主義+国家主義者=安倍は、「戦争できる国」をめざしているが、戦争は昔も今も、国家債務の帳消しと最大のスペンディング政策だ。

ウクライナ紛争をよそに、米・ロのエネルギー資本の連携が進展している。旧「社会主義圏」をも組み込み、国家を使用人とし、主人となった資本の<帝国>が展開するグローバリゼーションはここまで来ている。抵抗するには、「反グローバリゼーション」といったスローガン対置だけでは無力だ。我らの「新しいグローバリゼーション」をつくりだすことだ。「世界経済フォーラム」の開催に合わせて、「世界社会フォーラム」が展開されてきたが、これもその一つ。世界的規模とスピード感で運動展開していかないと失業や賃金の下降を止めることはできない。賃金は世界中で低位に平準化（賃金の下方均衡化）し、また、「労働組合に関わる制度、つまり、労働法、公式組合に対する経営者の承認、団交、政府による紛争解決などは、先進国ではどこでも危険なほどに弱体化している」（エレン・D・フリードマン：国際共同労働研究センター、広州市・中山大学）。21世紀の資本と労働の力関係は圧倒的に資本が優位に立っている。

「万国の労働者よ、団結せよ！」といったインターナショナルな連係ではなく、国家を超えて「グローバルに団結せよ！」「資本の<帝国>との闘いを！」が時代の要請である。

（附）世界社会フォーラムは、2001年1月にブラジルのポルトアレグレで第一回が開催されました。毎年スイスのダボスで開催される「世界経済フォーラム」への対抗フォーラムとして、毎回数万人が集まる反グローバリゼーション運動のフォーラムです。新自由主義的なグローバリゼーションが席卷するなかで「もうひとつの世界は可能だ」というスローガンのもと、政治、経済、社会のあり方を企業の金儲けに従属させずに、人々の生存の権利を第一にする社会システムへの転換を求めて、社会運動の多様性を尊重する運動として展開してきました。毎回日本からも様々な課題をもった様々な個人、団体が参加してきました。日本語で『もうひとつの世界は可能だ—世界社会フォーラムとグローバル化への民衆のオルタナティブ』『世界社会フォーラム 帝国への挑戦』『「もうひとつの世界」への最前線—グローバリゼーションに対して立ちあがる市民たち』などの本に紹介があります。

補 講 (その 2) : 新しい社会労働運動の台頭

I. はじめに

・「資本主義を超える」「オルタナティブ (もう一つの世界)」といった言葉は広く行き渡ったが、その道筋はまだ不明な状態だ。資本主義の非正統性は明らかになっているこの時代において、反資本主義勢力があまり成功を収めていないことは、パラドックスであるというより「悲劇」だ。

・今日の政治的「道」は、大きくは「新自由主義」、「第三の道」、「緑の政治」と鼎立しているが、国家⇒半国家⇒非国家、つまり民主主義が無くなり自由だけが残るという共産主義の理念の実現の道筋は迂遠に見える。「労働者は、なぜ **Willing Slaves** (自発的奴隷) になるのか」(要テキスト第三講「武器としての労働法、手段としての労働組合」p9)、そして「資本主義を超える」ための主体形成、「政治権力奪取」以外の回路をどう用意するのか。
・世界規模、あらゆる社会分野で、資本の「帝国」による「周辺」作りが進行しているが、一方、これに対抗した「社会革命」といえるヘゲモニー闘争が世界規模で広がっている。「新しい社会労働運動」の台頭、胎動を紹介したい (V)。

II. マルクス再考

共産党宣言 (1848 年)・レーニン「何をなすべきか」(1902 年) : 革命か、改良か

このころから、資本主義は絶えず社会的危機に直面していたが、なんとか延命していた。だが、「社会はもはやブルジョアジーのもとでは生きていくことはできない」という記述は、まさに現在の状況そのもの (経済システム・人間性・地球環境の三つの危機)。なぜ、このような状況が続いているのか。問題は、この三つの危機を打破する主体が形成されていないこと。しかし、現在においては、「共産党宣言」やレーニンの「何をなすべきか」から特殊に導き出された「権力奪取」論は通用しない。

「共産党宣言」は、共産主義の目標とそれを実現していく手段として、(所有一般の廃止ではなく)ブルジョア的所有の廃止を求め、プロレタリアートが支配する国家における生産手段の国有化を当面の方策とした。筋書き通りにソ連の社会主義建設はすすめられた。資本主義の発達が遅れた第三世界、とりわけラテン・アメリカにおいてもソ連型の革命をめざして、ヘゲモニー闘争が激しく闘われてきた。1959 年のキューバ革命から、反革命の嵐 (1973 年アジェンデ政権に対するクーデター、アルゼンチンのペロン政権)・・・そして次々と反米政権の誕生へ (2015・10/9~14 山形市で開かれた国際ドキュメンタリー映画祭に出品されたパトリシオ・グスマン監督の「チリの闘い—武器なき民の闘争」/第一部「ブルジョワの反乱」/第二部「クーデター」/第三部「民衆の力」/全 5 時間の大作で映画史上最高のドキュメンタリー映画と称されている。当時、日本でも「チリの悲劇」として論争になった)。

しかし、グラムシは、ソ連型の革命は「資本論」に反する革命との見解だった。その論拠は、ヨーロッパには発達した市民社会＝ブルジョア社会があり、ブルジョアジーは市民社会の様々な団体 (企業組織、同業組合、教育機関等) を利用して市民社会でヘゲモニー闘争を行っていて、永続革命に対抗していた。彼には革命はもっとも発達した資本主義国

で始まるという認識もあった。

資本論（1867・1885・1894）：資本主義を超える

いま、注目すべきは資本論。「あらゆる利益を横奪し独占する大資本家の数のたえざる減少につれて、貧困・抑圧・隷属・退廃・搾取の程度が増大するが、しかしまた、たえず膨張するところの、そして資本制的生産過程そのものの機構によって訓練され統合され組織されるところの、労働者階級の反逆も増大する。独占資本は、それとともに一またそのもとで一開花した生産様式の桎梏となる。生産手段の集中と労働の社会化は、それらの**資本制的外皮**と調和しえなくなる時点に到達する。この外皮は粉碎される。資本制的私有財産の葬鐘が鳴る。収奪者たちが収奪される。」（長谷部文雄訳、新書版四 p1306）

「共産党宣言」の、生産力と生産関係・所有関係との矛盾が、（史的唯物論とは別の観点で）生産力と資本制的外皮と矛盾すると述べられている。この規定を反面解釈すれば、なぜ、革命が成功しなかったのかということの原理的根拠が判明する。つまり、資本主義が実現した生産手段の集中と労働の社会化を上回る**資本制的外皮の社会化**が、この間、進んだからだ。たとえば、株式会社の普及、第二次世界大戦後の福祉国家の成立、フォーディズムのもとでの労働者の消費者化、今日では投機・信用資本主義のもとでの消費者から労働者を投資家にしていく方向性が進んでいる。このような資本制的外皮の社会化は、新自由主義のイデオロギーによって推進されてきた。

Ⅲ. 挫折と停滞

70年代後半から、マルクスはもう古い、とか「マルクス葬送」といった論調が新左翼の世界からも登場し、その根拠は労働者階級が解体しているといった認識だった。背景には以下のように、「階級の解体」のような社会現象が存在した。

新自由主義（定義は幅広く、個人主義的自由主義、規制緩和、競争市場、小さな政府等を重視）は、経済政策と大きな政府を重視するケインズ主義の後に生まれてきたが、政治の世界で支配力をましたのは80年代のレーガン、サッチャー、中曽根政権以降である。80年代、航空管制官スト（1981 米国）、炭労スト（1985 英国）、国鉄民営化（1987 日本）等の大きな労働争議が敗北した。労働組合は、労働市場における自由競争を妨げるがゆえに、解体されなければならなかった。そしてソ連・東欧の崩壊後の90年代から新自由主義が資本主義の主流になった。貧富の格差が拡大し、金融危機が続発するという現実のなかで、またマルクスが復活してきている。しかし、社会主義・共産主義の理論と運動は停滞したままだ。伝統的な組織労働者というプロレタリアートは復活せず、プレカリアートという非正規労働者が運動の中心になってきている。反グローバリゼーションの旗印となった「99%の闘い」は反資本主義を明確に掲げている。

50年ほど前に提起された、清水慎三氏の「三層運動論（平和のフロント―中衛―前衛）」からすれば、2015年の今、「歴史的」事業を遂行する基盤としての何千万という「平和のフロント」が、この間の「反原発」「戦争法案反対」のデモ、そして沖縄全島あげての「辺野古基地建設反対」運動といった形で形成されつつある（しかし、今は逆に60年安保の時の中衛を

担った労働組合の動員もさることながら、とりわけ分厚い職場活動家層がやせ細り、指導部の意識の劣化が著しい)。

IV. 主体形成への展望

新自由主義は社会＝市場とみなすが、市場には商品市場のほかに労働市場と資本市場があり、商品市場は自由・平等の等価交換だが、労働市場は不等価交換（労働の商品化、労働力の売買⇒労働力の費消⇒剰余価値の生産）であり、金融市場はリスクの交換の場（貨幣の商品化＝金融資産の不等価交換）である。新自由主義者の主張する「自己責任」は金融市場にだけ通用する原理であるが、実際には、国家は二つの信用創造（通帳マネーと中央銀行の貨幣増刷）によるバブルの発生を自由放任し、そして破綻した、民間である金融機関を公的資金でもって救済してきた。

「資本主義を超える」という試みは種々存在している。まずは、労働者の経済的解放が掲げられるべきで、その経済的解放の闘いの連携が求められる。資本に雇用されない「もう一つの働き方」の協同組合運動、とりわけ労働者協同組合（ワーカーズ・コレクティブ）は「いま」、「ここ」で経済的隷属から脱出した働き方としてメインストリームとなりつつある。生産者と消費者とが結びつく生活協同組合の展開もある。これらを拡大していくことで資本による剰余価値の生産領域を狭めていく。

それでは労働組合運動はどう位置付けられるのか。労働組合は労働者の団結を形成する場としてあり、社会運動のネットワークとしての役割を果たす。

政治運動はこの「大目的」の手段としての役割を果たす。今日、政治運動が政府の政策反対運動に切り縮められ、その結果、保守が革命を唱え、革新が保守派になっている（たとえば、安倍政権＝新自由主義＋復活国家主義をみよ）。

V. 新しい社会労働運動

今日、左派の運動方針は国家権力を奪ってからでないと社会改革はできないという、ソ連型の方針または類似の方針から脱却できていない。かつての労働組合運動や政党の組織力に代わって、新しい社会運動といわれる運動が影響力を増してきている。この、新しい社会運動は「権力奪取」の前から「いま・ここ」で社会変革を実現していくという意味をもって展開されている。商品生産や流通を媒介としない利殖の仕組みが一般化し、社会に対して大きな影響力をもってきている。フローの社会化、剰余価値の蚕食とも言える。

1. 「協同組合」プログラム

モンドラゴン協同組合：協同組合は参加と民主主義を重視する。それは資本よりも人間を大切に考え、一人一票の民主主義を重視し、さらに組合員の参加により民主主義を実体あるものに近づけようとするからである。MCC（モンドラゴン協同組合企業連合体。協同組合間ではアソシエーションという契約でつながっている）はこの参加・民主主義と同列に「連帯」を重視している。連帯によって投資や失業などの種々のリスクを低下させ、MCC全体の効率を高めている。また連帯によって協同組合が重視する公正な給与の格差の範囲（報酬における連帯、「連帯賃金」とも呼ばれ、最低と最高の格差は最大三倍。ちなみにアメリカでは500倍）を維持

し、雇用を拡大・維持し、途上国の協同組合を支援するなど協同組合価値の実現を図っている。そのMCCの参加・民主主義・連帯システムは次の三形態で制度化されている。

①**組合員による所有への参加**：MCCの労働者組合員の出資金は年収と同じくらい高額であるため、資本金の90%以上は労働者の所有となっている。

②**意思決定への参加**：「社会協議会」という労働組合の役割を果たす組織への参加として制度化されている。

③**利益配分への参加**：MCCの原則では利潤の30～70%の範囲内で分配が可能。分配金は労働者組合員の預金口座（資本口座と呼ばれる）に預けられ退職までは引き出せず年金資金の原資の一部となる。この資金が労働金庫を経て投資に回るように工夫されている。

協同組合の普及：「日本的経営」システムを高度化すれば、MCCのシステムに近くなるという説もある。日本の経営参加、労働者の持ち株参加は2～3%、労使協議会を介した参加はドイツの共同決定と比べてもはるかに及ばない（日本でもドイツをモデルに日本型共同決定法をめざす「経営民主ネットワーク」があり、2015年5月、「労働者の経営参加の法制化考える議員連盟」が発足し、議員立法化をめざす。さらにドイツでは共同決定権の従業員500人以下への適用拡大を目指している）。

MCCもイタリア協同組合も新たな分野に参入する手段として子会社（株式会社）を活用するのは共通である。しかし、資本は「手段的性格」に格下げされていることに変わりはない。

- ・米州の協同組合法：資本口座（チャピタル・アカウント）の仕組みが取り入れられた。
- ・カナダ協同組合グループ（GECV）：報酬格差3倍ほか、モンドラゴンを模倣。

2. 「時間政策」プログラム

ドイツの「生涯労働時間口座」：労働生産性が上昇した分については、これまでと同じ時間働き続ければ生産過剰や失業を招くので、そのぶん労働時間を減らし、代わりに家族やコミュニティ、自然等に関わる時間にあてる。「労働生産性から環境効率性へ」という論点に沿って、「生涯労働時間口座」（1人ひとりが生涯労働時間口座という口座を作り、社会全体が個人の生涯の労働時間に対して負債を負っていると考え、口座の時間を人生のどの時期にどのような使うかは個人の自由とする仕組み）が多く企業の広がりつつある。（田中洋子「労働時間を再編成するードイツにおける雇用労働相対化の試み」、「思想」2006.3号）

オランダの「ライフコース・セイビング・スキーム」：2006年から展開されている「時間政策」の制度化されたもの。個人（被雇用者）は毎年の給与の最大12%を貯蓄（非課税）し、それを後の時間、休暇での生活費に充てることができる。貯蓄額の上限は年収の2.1年分。

ドイツの「生涯労働時間口座」とともに、人生のなかのワークシェアリングともいえるべき発想で、「脱生産的福祉社会」ともいえるべき社会像だ。これら、ヨーロッパを中心に「時間政策」と呼ばれる形で意識的に展開されているが、日本の現実とは正反対の方向に向かっている。「もう一つの社会＝定常型社会＝持続可能な福祉社会」のビジョンを理念と具体的

政策という形（マニフェスト）で政党は提示すべきだ。

3. 社会運動ユニオニズムとコミュニティ・オルガナイズング・モデル

1990年代からの、アメリカにおける新しい労働組織と労働者運動（ワーカーセンター、労働者協同組合、職業相談・斡旋・訓練をおこなうNPO、そして労働組合が織りなすネットワーク）の展開をみる。社会的背景としては、ニューディール型労働組合の雇用社会システム（①労働条件が国際競争の影響を受けないこと、②男性が稼ぎ頭であること、③長期間にわたって安定的に大企業に雇用されること、④企業が賃金上昇や雇用保障、健康保険や年金などの社会保障を負担すること、等）の崩壊がある。

アメリカン・ラディカルが提起したオルタナティブはコミュニティ・オルガナイズング・モデルだ。オルガナイズング（組織化）とは、地域コミュニティにおいてある目的のもとに人々と組織をつなぎ合わせることも含まれるが、人々の参加を促し、リーダーを見出し、必要であればリーダーを育成することにある。リーダー＝オルガナイザーは地域コミュニティが自ら問題を発見して関係者の利害を自発的に調整できるよう、手助けをする。

モデルの原形は、ソウル・アリンスキーという人物が立ち上げた「産業地域振興事業団」（IAF、Industrial Areas Foundation）だ。めざしたのは「単に工場経営者と抗争するだけではなく、政治、経済、社会問題、そのほか、労働者の生活に関わるあらゆる問題を取り扱う」ことだった。そこには労働者とその家族、地域住民、企業経営者、学校、職業訓練機関、行政関係者等を含んでいた。これから発展して、ワーカーセンター、労働者協同組合、職業相談・斡旋・訓練をおこなうNPO等が生まれていく。それは、別掲図「新しい労働組織の五類型」で明らかのように、以下のように整理できる。

①**企業内重視**：長期安定雇用されることを前提に経営側のパートナーをめざす労働組合

②**企業内を基盤として企業外を視野に入れる**：生き残りをかけて非組合員に接近する労働組合。基盤は企業との団体交渉の対象範囲。（注；①②ともにニューディール型労使関係システムに踏みとどまろうとするグループ）

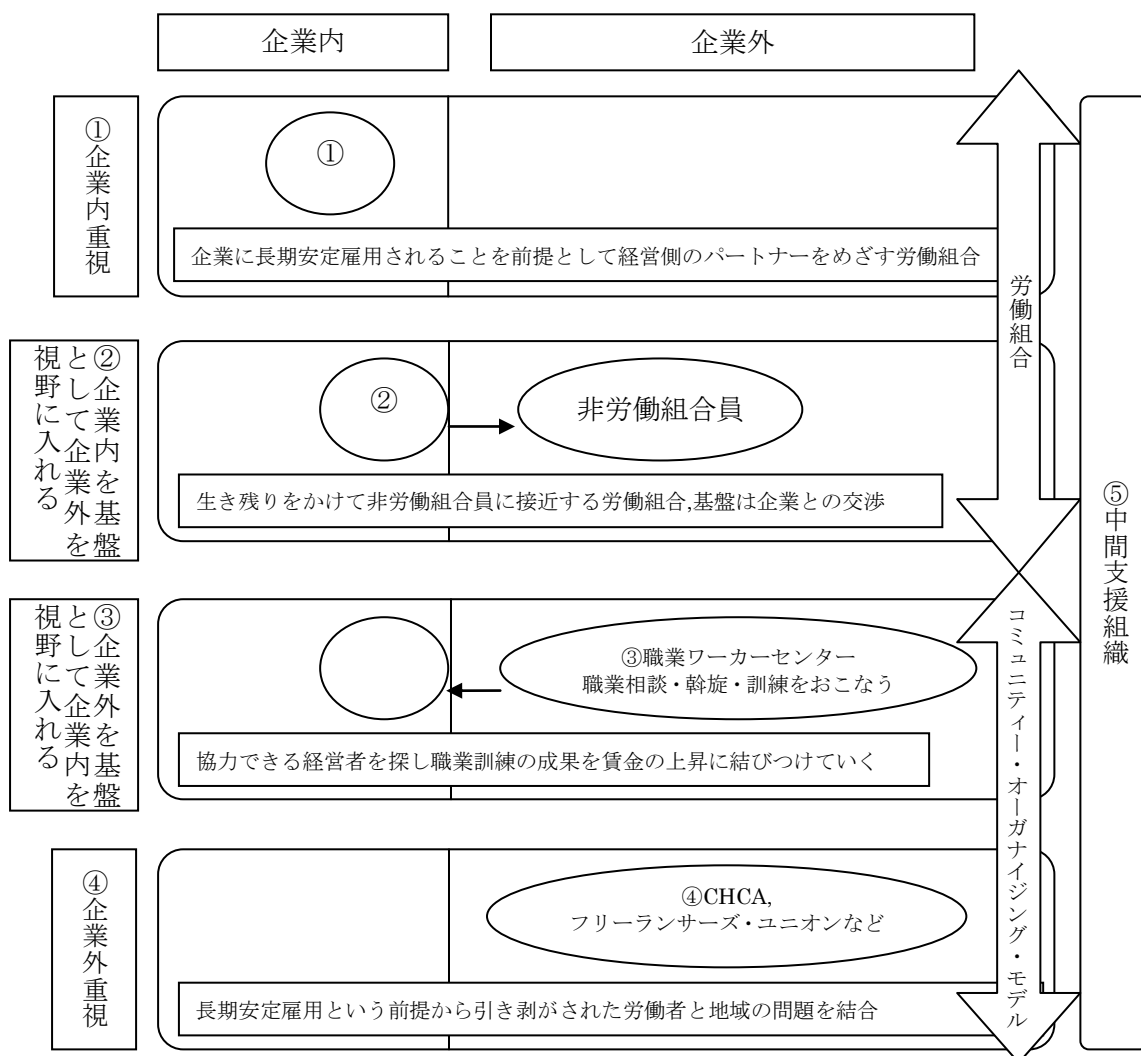
③**企業外を基盤として企業内を視野に入れる**：協力できる経営者を探し、職業訓練の成果を賃金の上昇に結びつけていく。労働組合ではない職業ワーカーセンターは、団交権を法的には認められていないが実質的に団体交渉と同じ機能を有している。ワーカーセンターの対象は労働組合の対象からこぼれた労働者だが、行っていることは労働者の権利に関する教育、未払い賃金など不当な取り扱いに対する救済、訴訟の法的扶助、協力的な経営者と賃上げや職業訓練などの話し合いなど。各都市に支部をつくり、全国組織を形成し、産業別労働組合と似たような組織に発展している。

④**企業外重視**：このグループはもはや労働組合と使用者による団体交渉にとらわれていない。そして、最も発展しつつある。住環境、食生活、格差、貧困、教育、移民、人権、差別など様々な問題解決への取り組み。労働はその一つとして扱われる。様々な「拠り所」組織を作っている。教会や学校を核とした地域ワーカーセンター、企業や労働組合の外の置かれた人の拠り所を提供するワーキングアメリカやフリーランサーズ・ユニオン。なか

でもワーキングアメリカはアメリカ労働総同盟産業別労働組合（AFL - CIO）が 2003 年に設立した労働組織で会員数は 2010 年で 350 万人を数える、最大規模、その活動はコミュニティ・オルガナイズング・モデルに最も近く、オルガナイザーが重要な役割を担う。

「④企業外重視」の労働組織は自ら企業を経営するというに行きついている。それを代表するのが、在宅介護労働者協同組合、職業ワーカーセンター、ロック・ニューヨーク（ROC-NY）がニューヨークとデトロイトに開いたレストランだ。国際食品商業労働組合もデトロイトにスーパーマーケットを立ち上げた。これらは労働者が所有する企業である。

図「新しい労働組織の五類型」にある「中間支援組織」は、五つの労働組織のネットワーク形成の触媒、「応援団」の役割を果たす。産業地域振興事業団、キリスト教団体、「ジョブ・ウィズ・ジャスティス」、大学、大学付属のレイバーセンター、そして労働組合などだ。



「仕事と暮らしを取り戻す—社会正義のアメリカ」（共著：遠藤公嗣・筒井美紀・山崎憲、岩波書店）
P122

4. ESOP=株式を使った社会革命

ESOP (Employee Stock Ownership Plan) は、1950年代、ルイス・ケルソ (法律家・投資銀行家) によって創始され、米国で 70年代半ばに制度化されて以降急速に広がった。要約すると、ESOP は「企業が従業員の報酬制度として導入する企業の拠出 (損金扱い) による従業員への税制優遇自社株配分制度である」。

ESOP (エソップ) の定義: 直訳すれば「従業員株式所有計画」であるが、ESOP とは、企業のビジネスを成長させ、企業に価値ある目的を遂行させるための資金を融通する体制を整えつつ、従業員を自社株の所有者に仕立て上げようと企画されたものである。その際、従業員の給与や貯蓄を取り崩すようなことはしない。ESOP は法的に委託された制度であり個人にリスクや負債を負わせることなく、従業員が自社株を購入する際の資金貸し付けを行い、企業が課税前収益を拠出して、従業員のために自社株を購入するようにつくられたものである。つまり、既に富裕な人たちが株式を購入するために付与されている信用に匹敵するような信用を従業員に与えて、平等化を実現する計画である (ケルソ研究所)。

ケルソによれば、マルクスは資本の巨大な生産力・技術革新力を認識していた。巨大な資本が多数者を収奪し、人々や資本家たちから所有を奪い、そのことによって社会は危機に陥っている。だからこそ、少数の資本家に集中している資本の所有権を奪い、労働者のものにしてしまえば社会革命は成功すると考えた。

マルクスの考え方は「資本家的なもの」であったとケルソは言う。しかし実際に生まれたのは、いまわしい国家所有であり、人民の抑圧体制であった。必要なことは私有制を維持し、そこに労働者も参加することで、民主的な市民社会を建設することである。そのためにも従業員が自社株をもち、企業経営に参加するという ESOP の制度が意味をもつ。参加制度には三つのタイプがある。①意思決定への参加、②所有への参加、③利益への参加である (協同組合はこの三つの参加を同時目的・同時実現としているところが違う)。

70年代に ESOP が制度化されると、この制度を利用した企業の従業員買収が起り始めた。借入金で株式を購入できる仕組みを利用して、経営危機の陥った企業を労働者が 100% 買収したり、賃金カットと引き換えに株式を取得するようになった。不況や規制緩和産業等では従業員の株式所有比率が高まった。よく知られているケースでは、ユナイテッド航空 (1994年、従業員八万人) では 15% の賃金カットと引き換えに従業員が 55% に株を取得した。自動車ではクライスラー (1979年) が倒産の危機を回避するために、賃金カットと引き換えに全株式の 25% を ESOP により取得した。

80年代、規制緩和が倒産の危機を引き起こし、労働組合が譲歩交渉を強いられるケースが増加した。これに対して組合の、「賃金を出せないならせめて株式をよこせ」がさらに広がった。所有参加と決定参加が組み合わされた場合は、生産性が上昇するといった例証が増えていった。失敗例と成功例の経験の積み重ねは ESOP 導入への多くの教訓となって引き継がれている。

ESOP は「従業員持株制度」と訳されてはいるが、日本で展開されている「従業員持株制度」とは本質が全く違う (※)。

※その違いは、①日本の持株制度は途中で引き出せる、ESOP は退職までは引き出せない。②日本の持株制度は優遇税制がないが、ESOP は拠出金と利子が損金扱いになる等、企業や従業員にとっても有利な優遇税制となっている。③日本の持株制度は給与からの天引きで株式を購入するが、ESOP では金融機関から融資を受けて株式購入ができる。融資の保証は企業が行う。

日本版 ESOP は、大企業では消滅した三洋電機が最初に採用（2000 年）、他の大企業には採用されていないが、中小企業での採用は増えている。しかし、最も大きな違いは、従業員所有制度の支援制度があるかないかだ。孤立無援で闘うのと、連帯や制度に支援されながら闘うのでは結果はおのずから見えている。従業員所有制度や労働者協同組合に関わる支援制度の制定は、労働組合や協同組合、政党が連帯して実現させなければならない。

VI. 小括

マルクスの流れを「強権派社会主義」として批判した社会主義の流れが 19 世紀以来広く一貫して存在した。具体的には、協同組合型組織の拡大を説いたオーエンの流れ、19 世紀フランスでアソシアション（association）としての労働運動をすすめたアソシアニズム、それにつながり「労働者会社」を中軸とする分権と相互主義に立つコミュニオン（自治体）の連合システムを構想したプルードン、第一インターナショナルでマルクスと対立したバクーニン、またアソシアニズムを引き継いで労働組合を社会的管理主体として主張したサンディカリズムなど、これらの流れはいずれも集権的な流れを否定した、いわゆる「自由な社会主義」などと呼ばれる流れである。

これからの重要な特徴は、この「自由派」の流れが「過渡期としての独裁」（マルクス）を否定し、現実のなかで自由な生産者連合を拡大し、これで未来社会への移行過程を形成する〈現実—未来の貫通性〉に立つことである。バクーニンは、これを「自由は自由のみによって生み出されることができる」と表現した。「自由」「反集権」の自由派社会主義の流れが 19・20 世紀前半に有力化し得なかったのは、産業革命から重化学工業革命のその時代に大衆の情報能力や自律性、そして「参加力」がまだ低い時代だったからである。今、情報技術革命を経て、従来の機械化時代と違って「集中化」「一様化」を超えてそれらを根本から否定する〈参加の時代〉に入ったということである。「V. 新しい社会労働運動」のなかで紹介した、「協同社会システム」などの社会運動がメインストリームとして世界的規模で開花、成就を遂げる可能性をもっている。

（「補講その 2」未完 2015.10. 要宏輝）

<テキストの参考文献>

- ・「資本主義の終焉と歴史の危機」水野和夫、集英社新書
- ・「金融権力」本山美彦、岩波新書
- ・「始まった人類史的新段階：協同社会システムへの胎動—支配と権力の終焉：『情報システム史観』からの視角提起」飯尾要、和歌山大学経済学会「経済理論」2010.3 号
- ・「連帯と共生—新たな文明への挑戦」津田直則、ミネルヴァ書房
- ・「仕事と暮らしを取り戻す—社会正義のアメリカ」共著：遠藤公嗣・山崎憲他、岩波書店
- ・『資本論』の核心」榎原均、情況新書
- ・「思想史の中のマルクス」鈴木直、NHK出版
- ・「戦後左翼はなぜ解体したのか」共著：寺岡衛・江藤正修、同時代社
- ・「資料集・戦後左翼はなぜ解体したのか」江藤正修、同時代社
- ・「正義の労働運動ふたたび」要宏輝、アットワークス