

現代企業別労働組合批判と「関生型労働運動」(1)

7月号から9月号までは、三つ目のテーマ「現代企業別労働組合批判と関生型労働運動」について連載します。従前のテーマと比べ、組合員の皆さんに分かりやすい内容になっています（機関紙部）。



はじめに

「昔、春闘は経済ドラマの主役だった。1976年から公労協の統一ストがなくなり、春闘○連敗が語られなくなり、春闘の産業間の足並みが乱れ、企業間の賃上げの開きが普通になり、1995年からは私鉄の中央統一交渉もなくなった。1989年、総評がなくなると、連合（労戦統一）が生まれる。2001年、労働省が厚生省に吸収されて厚労省に、労政局長もなくなり、労働記者もいなくなった。経営側も統一行動の必要がなくなり、2002年、日経連が経団連に吸収されなくなった。春闘の「原風景」は消え去り、そして、2014年から「官製春闘」がはじまった。春闘をめぐる労働世界の変遷を「時事エッセイ風？」にまとめるどころなところか。

一・現代の企業別労働組合…労働運動の構造問題

(1)「日本には労働組合（ト・リード・ユニオン）がない。あるのは企業別組合（企業単位組合・カンパニー・ユニオン）だと言われてきた。国際基準は、個人加盟の職業別・産業別労働組合で、現在、それに該当するのは関生の他には海員組合があるだけだ。」

(2)連合は構成組織（産別）に対して「産別自決」であり、産別は単組に対して「単組対応」つまり好き勝手にやってよいといった、傘下の産別や単組に何の指導力・規制力もない融通無碍な「仲良しクラブ」に堕したままである。私は、会社・単組・産別・組合（産別）の「上部団体（連合）」といった、「運動上の下剋上」の組織構造、この、文字通りの「構造問題」の最たるものを改革せよ、「連合評価委員会報告」（2003年）や「連合行動指針」（2005年）第9回大会決定…

005年第9回大会決定…企業や使用者による不正や不正を見逃すことなく、その社会的責任を全うさせる運動を推進する、ほかを実践せよ、と訴え続けてきた。

しかし、連合や産別は方針では「企業別組合主義の克服」をうたいながらも、実際に企業別労働組合の組織運営にコミットしようにもできない相互関係になっている。

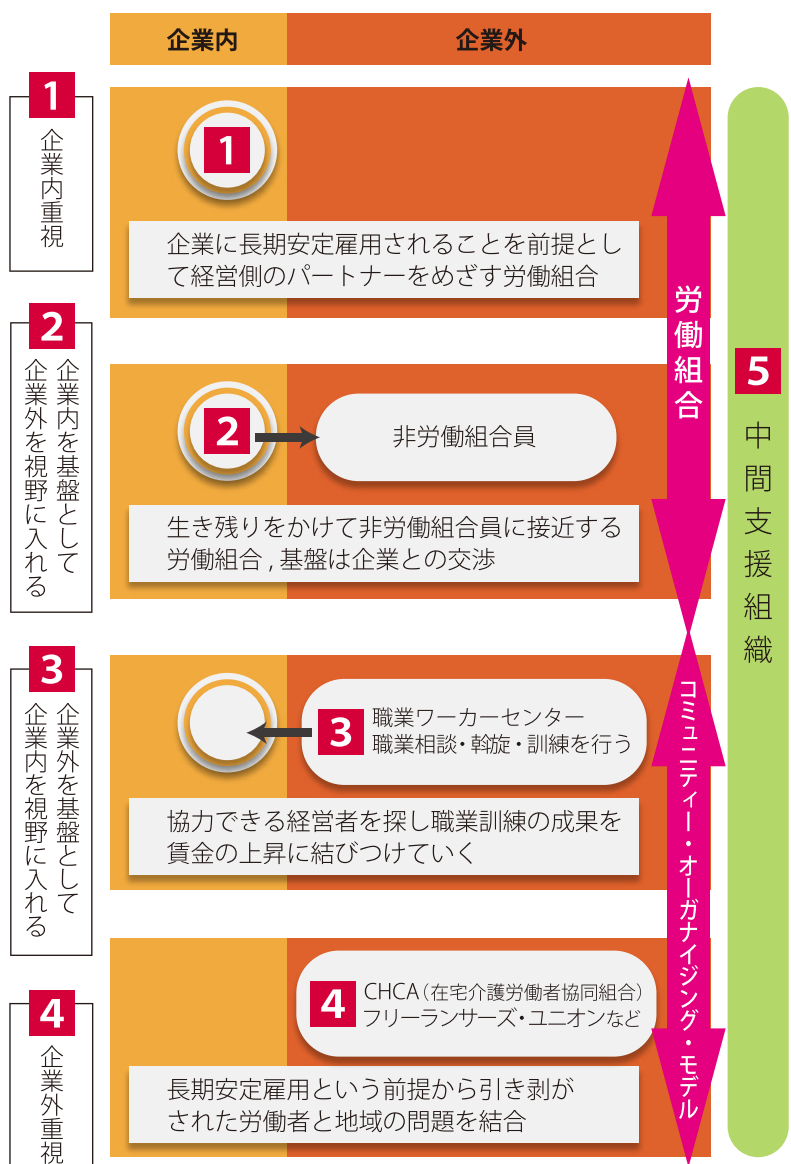
「顔合わせ、心合わせ、力合わせ」が、連合結成時の「ただゴルフ」(注1)で顔合わせはできて、心合わせ、力合わせができていない。この30年近くで失ったものは大きい。分裂と統一の歴史を検証し、反省することなしに過ごした。責任の所在、自己批判もなく、それを曖昧にしたままで「攻

め」の運動をやろうとしても本心の心合わせ、力合わせができるべくもない。

結果、連合によって、労働運動の「御用化」「ノン・ポリ化」が進んだことは、労働者にとって不都合な真実だ。

(注1)「疑獄、汚職事件もたまたま酒を走らせる」(1954・京大龍川学長の式辞)、「ただ酒には大きい落とし穴が、ただゴルフも大変危険であることを肝に銘じ、けじめを失うな」(1997・京大井村学長の式辞)は、けだし金言だ。

資料図・新しい労働組織の五類型



(後掲書「仕事と暮らしを取り戻す—社会正義のアメリカ」P122)

二・「法外組合」としての企業別労働組合…自主的団結体といえるか

(3)総評40年の歴史の内、30年間は産別が力をもっていたが、今は廃(すた)れてしまった。企業の力が勝った結果だ。一企業の利益よりも労働者全体のことが大事とする「階級闘争」派が刈りとられてしまった。労務管理(査定・内部昇進制など)によって、活動家という「異分子」が駆逐されてしまった。企業内の組合員意識の世界では、企業IIイ意識つまり自分の企業がもうかれれば月給も上がるという考えの方が勝り、企業を超えて連帯して闘って賃金を引き上げる(労働は商品でない)「カルテル規制の適用除外」という論理と運動が敗北した。そして、会社が処遇・労働条件を個別労働者ごとに決定する「個別化」、労使交渉や労働条件

の決定が企業レベルに移る「分権化」が進む、組合役員は会社の人事処遇のレベルに乘せられる。かくして、企業別組合はカンパニー・ユニオンと化し、競争と格差の編成原理を担う。企業別組合の実態が、法的救済が受けられない「法外組合」であっても何一つ不自由しない、というより、このような組合は裁判や労働委員会に会社を訴えることは絶対にあり得ない。現行労働法の政策的要請は、集团的労使関係の世界ではマッチングしなくなっている。

組合役員選挙への会社関係者は人事・労務の通常業務でXYZ論(有名な、三池でXYZ論)を逆手に、Y(労組の組織論)を逆手に、Y(会社派)を使い、Z(中間派)を取り込んでX(組合派)の切り崩しは、まだ「正攻法」だが、法外組合(御用組合)のおぞましい事例を列挙する。

①幹部の買収の常態化、総評VS同盟時代に見られたことであるが、中小の同盟系では組合費あるいは上部団体費(総評系の侵入を防ぐ保険料)を会社が負担・拋出(②三六協定のための、組合印を会社の総務課に預け渡し)③組合留學制度…人事・労務の若手を執行部に「留學」させ、将来は会社側の対策要員に④組合役員の人事処遇化…考課や人事で優遇(鉄鋼大手Sの資格制度は「会社が期待する活用方法に基づいて資格区分に分類する」とうたい、単組トップは課長職扱い、連合・産別のトップ役員経験者は子会社役員に天下りが慣行化)など。次号へ続く

要 宏輝の「コラム」

「関生型労働」考察と「労働運動要論」⑧

