

# 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)。



## 要 宏輝の「コラム」 「関生型労働」考察と「労働運動要論」⑧

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、総評がなくなって、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、労農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?」にまとめることなどがあるか。

### 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。

日本では、単組は会社に対して弱く、上部組織である産別に対して強い。御用組合であるほど会社に弱く、組合員の多い大単組であるほど単産に強い発言力を持つ。

また、単産は大単産であるほどに上部団体であるナショナルセンターやローカルセンターに影響力を行使できる。またもな単位労働組合(単組)は上部組織の作為(指導)を求め、御用組合は不作為(指導拒否)を求めるのが企業別労働組合の習性だ。労働運動とは企業内でおこなうべきものと心得、社長に憎まれ、上司ににらまれるような職場の労働運動はしない。産別運動とは上部組織の会議に出席することしか認識していかない。

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として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、連合結成時のスローガンだった。「ただ酒」に堕したままである。私は、会社と単組と上部組織(産別)と上部団体(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」(2003年)を睥睨したままで「攻

### 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

「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を大事とする「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)II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に決定する「個別化」、労使交渉や労働条件

(注1)「疑獄、汚職事件もただ酒をこ馳走になる習慣から起きる」(1995 4 京大瀧川学長の式辞)、「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、はじめを失うな」(1997 京大井村学長の式辞)は、けだし金言だ。

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・抛出/②三六協定のための、組合印を会社の総務課に預け放し/③組合留学制度…人事・労務の若手を執行部に「留学」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)等。次号へ続く

# 現代企業別労働組合批判と「関生型労働運動」(2)

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」についての連載です。8月は、企業別労働組合をどう改造・整形するかについて学んでいきましょう。(機関紙部)。



## 三. 企業別労働組合をどう改造・整形するか

(4)「企業別労働組合をどう改造するか」は、左・右を越えて、1945年労働法が企業別組合を法認して以来の70年余の課題である。現在、改革の道は二つ提起されている。一つは組織原理(法改正などを含む)からのアプローチ、もう一つは行動原理(同一価値労働同一賃金)ほかからのアプローチである。

私がこの改革課題を「仮説」扱いとしているのは、企業別組合の根本評価(論争)が、とりわけ「左」の運動世界でも決着していないからである。

企業別組合の評価・役割をめぐる、有名な戸木田嘉久・中林賢一郎論争がある。「巨大企業別組合の主導権を階級的・民主的潮流が握ることになれば、独占資本の管制高地は、たちまち労働者階級の巨大な城塞に転化する」とする戸木田と、企業別組合否定論者で「企業別労働組合の組織的弱点的克服」という幻想すら持たなかった中林との共産党系学者内の論争。

筆者がよく知る下山房雄氏は中林論に与(くみ)した。戸木田「戦略論?」の背景には、共産党の「70年代の遅くない時期に民主連合政府の樹立!」という大方針

があり、そのために共産党は、「中小企業」を民族資本として擁護し、さらには「教師」「聖職者論」「公務員」「全体奉仕者論」「(暴力)ガードマン」にも職業選択の自由の自由がある(注2)など、国民ウケする労働政策を次々と打ち出した。

そして鼎立する連合・全労連・全労協の三つとも組織を減らしている現状においてすら、肝心の企業別組合の「評価」論争はまだまだ決着していない。

(5)なぜ、「現代」の企業別組合は「諸悪の根源」なのか。

1960年代後半から70年代にかけて、「特別防衛保障」という暴力ガードマンが、まずは大学紛争の鎮圧、次いで労働争議介入に投入された。屈強な体育系出身の右翼思想の若者が組織されていた。本山製作所、報知新聞、那珂湊市役所、宮崎放送などの争議に介入し不敗を誇っていた。大阪では、1971年の港合同の細川鉄工などに介入し、手甲(てっこう)をはめ乱闘服に身を包み、こん棒と楯(たて)で武装したガードマンは、暴

力団以上に公然と暴力を振るったので闘いは肉弾戦となった。当時はガードマンには何ら規制がなく、野放しだった。これが警備業法制定(1972年)となり、現在、民間警備会社(民警)はセコム、アルソックの大手を中心に50万人を擁する。自衛隊23万人、警察官24万人の合計を上回る業容だ。この暴力ガードマン事件は、2017年暮れから始まっている「関生つぶし」に介入してきた右翼レイシスト集団の事件に重なる。

それは労働者が企業から自立して団結すること、その団結を階級的に強め、横に連帯することを困難にする組織形態であり、使用者と癒着しやすいからだ。

しかし、昔は「強い」産業別労働組合の存在自体に意義があった。企業別組合はその行動原理(統一要求・統一闘争・統一妥結)を企業の外の産別に求め、運動を高揚・発展させてきた。つまり、産別方針を建前に、団交で、力のない単組役員でも駆け引きができた。「この低額回答では、本部オ

ルグが団交に入る」と一言

いえば、回答の上積みそして妥結が簡単にはできなかった。集団交渉と統一ストが産業界統一闘争のダイナミズムの仕組みだった(それも総評30年史1980年まで)。今は、その建前も闘いも消えてなくなり、一発回答(会社の指し値回答)が罷(ま)りり通る時代になってしまった。

①職域・地域・産業レベルの組合への個人加盟方式、二重加盟方式を法律で認めること(幅のある代表制)の公認。現状でも個人加盟、二重加盟は実態としては存在しているし、「違法」ではない。憲法や労組法で「思想・信条の自由」は認められ、どここの企業別組合も組合規約で「人種・宗教・性別・門地または身分によって組合員たる資格を奪われぬ」とうたっているが、実態は異なる。例えば、関電労組のケース。原発反対の声を上げられないし、政党支持の自由もない。共産党員らは「赤ちゃん」と蔑称され、尼崎火力発電所内の「赤ちゃん収容所」に強制配転、収容された。自殺者も出し、最高裁まで争われたが、億単位の解決金で和解する事

件となった(大谷昭宏「関西電力の誤算」、旬報社、2002年)。

②労組法の改正(2条但書・使用者の利益代表者の厳密な排除/7条3号・使用者からの便宜供与の厳正禁止/〇条・共同決定権のある労働者代表制の新設(西谷敏説、注3)。

大きくは①②の二つ、細かく言えば五つほどの組織原理の改変が極めて重要である。

企業別組合の自力改革はもう無理である。組合員のパワハラ被害や賃金差別の苦情についてすら「個人と会社の問題」と逃げをうち、「労働者保護」の最低の役割をも放棄している。

そんな企業別組合を改造・整形し、非組合員の救済・組織化にもつなげる。企業別組合は団結権にもとづく自主的団結体ではなくなくなってしまっている。

(7)二つ目は複数組合主義への踏み出した。現代の企業別組合は「正社員クラブ」に蝨居(ちつきよ)し、右はともかくとしても左(良心的組合ふくむ)も、なぜ非正規を排除し、せめて非正規従業員だけの組合(支部・分会)すら作ろうとしないのか(注4)。

「二企業一労組」という古いドグマ、ユニオンショップ協定が災いしてきた。「正社員クラブ」が分裂し、非正規が少数組合でも作れば、「二企業一労組」・ユニオンショップはいとも簡単に崩れてしまう。意識は存在に規定されるというが、まずはあるべき姿・形に組合を変えるべきチャンスではないか。

正社員の地位と労働条件は非正規労働者の存在なしには成立しない。2000万人にのぼる非正規(注5)の領域を組織化の「不毛地帯」とみるか、運動対象の沃野とみるか。

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」⑨



(注4) 複合産別のゼンセンは流通業界の非正規を70万人ほど組織化し、連合内トップの160万人。しかし、労使一体の上からの組織化方法は不当労働行為と認定され、チェックオフした第二組合の組合費相当額をパート労働者に返還せよとの救済命令がなされた。2017年12月11日大阪府労委「サンプラザ事件」。なお、第一組合は自治労・全国一般大阪のサンプラザ労働組合。

(注5) 居酒屋から消えた貧困層・日本社会は貧困層を居酒屋から追い出し、社会を分断しかねないところまで格差を拡大させました。社会学は日本の社会構造を、会社経営者らの資本家階級、自営業者らの旧中間階級、管理職や専門職の新中間階級、現場で働く労働者階級と四つに分類してきました。ところが21世紀に入っ

て非正規雇用が増え、正規雇用との間に相当な格差が生じた。その結果、アンダークラスが新たに生まれました。首都圏調査では、この層の49%が酒を飲まない、ひときわ酒代を節約しているという結果が出ました(6・9朝日新聞「耕論」せんべろ 軽く「考」橋本健二大教授)。

(注3) 共同決定権のある労働者代表制。1989年、西谷敏教授は、過半数代表制の形骸化は法目的に反する事態をもたらしているとして、「共同決定権のある労働者代表制」「常設の労働者代表委員会」の設置を提案した。

四半世紀以上が経過したが、この間、過半数代表の機能が一層肥大化する一方で、制度改革が全くなされていなくために事態が一層悪化。

①労働組合の組織率の低下とともに、過半数組合

が存在しない事業場が増えている。

②非正規の急増(40%超)にもかかわらず、非正規の声を反映する仕組みが形成されていない。正社員組合の意見を聴取すればよいというのは奇妙な事態である。

③労基法2条1項の宣言する労使対等決定原則に背馳し、(筆者注記・働き方改革で明らかになよう)労働者保護よりも使用者保護の役割を果たしているとし、新たな労働者代表制の確立が急務であると提起している。

「二企業一労組」という古いドグマ、ユニオンショップ協定が災いしてきた。「正社員クラブ」が分裂し、非正規が少数組合でも作れば、「二企業一労組」・ユニオンショップはいとも簡単に崩れてしまう。意識は存在に規定されるというが、まずはあるべき姿・形に組合を変えるべきチャンスではないか。

正社員の地位と労働条件は非正規労働者の存在なしには成立しない。2000万人にのぼる非正規(注5)の領域を組織化の「不毛地帯」とみるか、運動対象の沃野とみるか。

# 現代企業別労働組合批判と「関生型労働運動」(3)

7月号から9月号まで、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」を連載してきました。最終である9月号では、「関生型労働運動と業種別・職種別ユニオン運動」について学んでいきましょう(機関紙部)。



## 四 関生型労働運動と業種別・職種別ユニオン運動

(8) 日本の産業別労働組合の実態は、企業別組合の超ゆるやかな集まりだ。単産(単組)という力関係の根拠は単組の自治権(執行権・財政権・人事権)と、とりわけ財政(組合費)の大部分を単組が握っていることにある。

連合会費は、①本部会費は一人当たり月95円を単産本部から徴収、②地方連合会費は単産の地方本部から徴収、月75〜150円と府県ごとに差がある(が、現在、「全国平均の月110円程度にそろえたうえで連合本部が一括して徴収し地方に配分する」との案が検討されているが、傘下の産別からは「値上げを伴う変更は受け入れられない」との反発がある…8・22朝日)。

単産会費は、一人当たり数百円〜1千円超、単組組合費は一人当たり4〜6千円といったところか。

関生支部は、個人加盟方式を原則として単産(単組)国際基準の産業別労働組合の構造になっている。だから、産業別統一闘争を十全に展開でき、国際基準の同一価値労働同一賃金も実現できている。

関生の業種別・職種別賃

金は、企業間格差のない統一賃金を維持し、(筆者注:すでに10年前に)平均年間所得は750万円から780万円ほどのレベルに到達している(「世界」2008年1月号、武建一「貧困II格差を乗り越える労働運動」)。

(9) そこで視野に入れてほしいのが、日本以前に超格差社会が深刻化しているアメリカで1990年代から台頭している「社会運動ユニオンズ」を担う、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)だ。

伝統的な労働組合が労働者を組織するモデルはもはや壊れ、企業と労働組合双方の外におかれた労働者の拠り所をつくっている。筆者には「関生型労働運動」と重なるように見える。【資料:新しい労働組織の五類型】を見て明らかのように、「関生型労働運動」は、すでに③企業外を基礎として企業内を視野に入れる」を基本スタンスとしながら、整理解雇された場合の「優先雇用協定」(アメリカの「セニORITY」先任権)「プラス」(クローズドショップ)のようなもの)や協同組合間での「共同雇用」(「斬り込み型」の組織拡大運動(注6)、政策のともなった協同組合実践、労働学校、そして多様な政治社会運動を展開して

おり、広く、「①企業内重視」④企業外重視」のネットワークの触媒となる「⑤中間支援組織(主に労働組合が役割を担う)」の原基を作りあげている。

ちなみに、③グループのワーカーセンターは労働組合ではないが、実質的に団体交渉の機能も果たしているし、最も発展している④グループの、中核組織であるワーカーセンターは350万人(2003)↓2010年)を数え、「企業外重視」を徹底させたCHCA(在宅介護労働者協同組合)は介護施設やレストランを、食品商業労働組合はスーパーマーケットを営営するに至っている。

(10) 一つの企業に長い間、安定的に雇用され、男性が稼ぎ頭となってきた社会は日本も同じように崩壊している。企業と組合の関係の外に置かれた労働者の数も拡大の一途だ。

「労働に生活を包摂する」から「生活に労働を包摂する」組織が誕生するのは当然の結果だ。長期安定雇用のもとで賃金と社会保障が守られる労働者もいるが、その数は絞り込まれてきている。そこにとどまる限り、労働者の権利や組合の役割を議論しても不毛だ。

平たく言えば、分断された人々の「絆」をどうやってつなぎ合わせるのか。企業と組合双方の外に置かれた労働者の拠り所を地域コミュニティに作る。それは、誰か有力なリーダーが為(な)すわけではない。当事者を見出し、自発的な参加を促すオルガナイザーの存在が大きい。

人々の絆をつなぎ、関係当事者の間に立って利害を調整するコーディネーターをどう計画的に作るか。その供給源は労働組合員、学生、社会福祉関係者、宗教関係者など様々だ(遠藤公嗣・筒井美紀・山崎憲「仕事と暮らしを取り戻す―社会正義のアメリカ」(第4章「支え合う社会を復活させる」ソーシャルネットワーク化する組織」、岩波書店)。アメリカはじめ、ドイツやスウェーデンなどの社会運動の動向も注目値する。

日本の労働運動は、わずか戦後二世代で活動家が払底してしまっ(労働界の「2007年問題」)が、「まだこのレベル」とみなすこともできる。為すべきことに不足や過ちはなかったか。連合結成が本当によかったのか、連合が社会的役割を果たし得なければ、「統一」は分裂の始まりになり、リセットされるしかない。

「斬り込み型」の組織拡大運動…通常の組織拡大は未組織労働者の労働相談や駆け込みが契機だが、関生支部の組織拡大はプロジェクトチームを作り、ターゲット(職場)にむけてアプローチを計画的に行い、公然化の成果を上げている。

しかし、その組織化手法はセンセン方式とは真逆のものだ。

この状況下、関生支部の存在と「関生型労働運動」のインパクトは大きい。業種別・職種別ユニオンの展開は、「組織原理の改変」「複数組合主義への踏み出し」によっても大きくひらける可能性がある。

また、関生は組織化に熱心かつ有力な労働組合の一つだ。協同組合運動で培った相互扶助の精神で「関生型労働運動」の全国化を目

「斬り込み型」の組織拡大運動…通常の組織拡大は未組織労働者の労働相談や駆け込みが契機だが、関生支部の組織拡大はプロジェクトチームを作り、ターゲット(職場)にむけてアプローチを計画的に行い、公然化の成果を上げている。

しかし、その組織化手法はセンセン方式とは真逆のものだ。

## 要 宏輝のコラム 「関生型労働」考察と「労働運動要論」⑩

資料図・新しい労働組織の五類型



(「仕事と暮らしを取り戻す―社会正義のアメリカ」P122)