

業種別職種別ユニオンの展望

—日本労働運動の再生構想

労働社会学者(元昭和女子大学教授) 木下 武男

日本の労働運動の現実、何らかの手を打たないと、取り返しがつかないことになりかねない。それほど深刻な事態だ。

その後退から前進への足がかりとなるのが業種別職種別ユニオンであり、ユニオンにその役割が課せられている。

その役割は後退をくい止めることにとどまらない。

業種別ユニオンは日本に支配的な企業別組合ではない。「新しい労働組合」であり、また欧米で当たり前の「本当の労働組合」である。つまりユニオンの創造は、戦後労働運動が成しえなかった「本当の労働組合」(ユニオニズム)を日本に根づかせることに他ならない。

今のところまだ少ない。しかし東京公務公共一般労働組合を含め、いろいろな業界に芽生え始めている。

以下、労働運動の現実を受けとめながら、業種別職種別ユニオンとはどのような労働組合なのか、そしてそのユニオンは時代の転

換を背景にして大きく広がる基盤と可能性をもっていることを検討することにする。

1:業種別職種別ユニオンによる労働運動の再生

(1)労働運動衰退の現実

まず労働運動の現実を直視するために、後退のポイントを4点ほど指摘しておこう。

第一は民間大企業の労働運動の衰退である。1975年までにあらかたの大企業労組は労使癒着の潮流に支配された。その象徴的な画期が1975年の国民春闘の敗北とスト権ストの敗北だった。これ以降、戦後労働運動は一路後退の道を歩むことになる。

第二は、官公部門のうちの三公社五現業の労働組合の衰退である。

1985年から民営化がつつぎになされた。この結果、三公社五

現業の組合員は、1967年の最大時の104万人から85年には52万人に半減した。

第三は、官公労部門うちの公務員組合員の減少である。これは主に、地方自治体の行政改革にもとづく事業の民間委託や、現業部門の公務員の削減、そして臨時職員の採用など行政のスリム化によってなされた。地方自治体で働く公務員・教員の組合員数のピークは1981年だったが、その後、急速に減少している。

第四は、2000年代以降、全労連と全労協の組合員の一貫した減少傾向がつづいていることである。

この減少は両組織が官公部門の組合員に依拠していることからきている。両組織とも組合員の5割弱を占めているので、地方公務員の組合員の減少に規定されて後退している面が大きい。

これらの事実をみるならば、戦後労働運動のたたかう潮流は今や衰退の道を歩んでいるといえるだろう。労働運動を担っている者、担おうとしている者にとって、労



きのした・たけお

1944年福岡県生まれ。

東京理科大学工学部を卒業後、法政大学社会学部を卒業、法政大学大学院修士課程を修了。労働組合論など担当の非常勤講師をへて、1999年、鹿児島国際大学福祉社会学部教授、2003年、昭和女子大学人間社会学部教授。著書に『日本人の賃金』（平凡社新書、1999年）、『格差社会にいどむユニオン』（花伝社、2007年）、『若者の逆襲—ワーキングプアからユニオンへ』（旬報社、2012年）などがある。現在、「業種別職種別ユニオン運動研究会」企画運営委員長。

働運動の解体はくい止めなければならぬ。手立てを考え、手を打つことが与えられたミッションだろう。

(2) 企業別組合と「外部構築」論

しかし良く考えてみれば、戦後労働運動の危機は、企業別労働組合という日本特有の労働組合が衰退したことでもたらされたものだ。官公労部門と民間大企業の二つの分野の企業別組合が戦後労働運動の中心だった。官公部門は組織を減退させている。一方、民間大企業労組は一定の勢力はたもっているが、そこは労働組合が有っても無きがごとしの「労働運動ゼロ地帯」だ。つまり戦後労働運動は企業別組合の衰退であるとの認識にもとづかならば、企業別組合ではない方策を立てることで、再生の可能性を見出すことができるように思われる。それが「外部構築」論である。

戦後直後から1960年代ごろまで、企業別組合の欠陥が指摘され、産業別組合に向けて組織形態を発展させていかなければならぬとの議論がさかんになされた。当時の考えは、企業別労働組合の「脱皮」という言葉で表現されていた。つまり企業別組合の組織と機能の改革をつうじて、やがて産業別労働組合に変わっていくだろう

というものだ。当時の議論は労働組合の「内部改革」論とみることができる。

その議論から半世紀がたった。企業別組合から産業別組合に組織の形態が転換することはなかった。

企業別組合は美しい「チョウ」を生み出す「サナギ」ではなかった。古いもののなかに、新しいものは準備されてはいなかった。この歴史の教訓は重い。

この戦後の経験から企業別組合の外部に「新しいユニオン」を構築する外部構築の方向が検討されなければならない。その「新しいユニオン」とは、つぎにみるように「本当の労働組合」のことである。

(3) 労働組合の根源的機能と「本当の労働組合」

労働組合は要求実現の大衆組織だとよく言われる。それは間違っていないが正確ではない。革命家のマルクスとエンゲルスは、じつは労働組合の誕生と成長の目撃者だった。「本当の労働組合」を最も早くつかみ取ったと言ったよいだろう。

まず2人は労働者はなぜ過酷な状態に置かれているのかを考えた。経営者の悪らつな働かせ方が、

労働者を悲惨な状態に追い込んでいるのは当然だが、それが根源だと短絡的にとらえていない。むしろ敵ではなく、味方にこそ、労働者の内部にこそ、悲惨な状態を生み出す原因があると指摘している。それが「労働者相互間の競争」である。

そうであるならば、労働組合はこの関係をひっくり返すことに、その根源的な機能があるとの筋道になる。

エンゲルスは労働組合は「競争を廃止してしまおうとする労働者の最初の試みである」（「イギリスにおける労働者階級の状態」1845年）と述べた。マルクスも「労働組合は、この競争をなくすかすなくとも制限して、せめてたんなる奴隷よりもましな状態に労働者を引き上げるような契約条件をたたかいてとうとう労働者の自然発生的な試みから生まれた」（「労働組合の過去・現在・未来」1866年）と指摘している。

それでは労働組合は、どのようにして「労働者相互間の競争」を規制するのだろうか。その方法をわかりやすく定式化したのがウェッブ夫妻の『産業民主制論』（1897年）だった。どんなに賃金が安くても職に就こうすることから労働者相互の激しく競争が生まれる。例えば公務公共一の東京保育ユニオンは保育士の職種別最低賃

金2,000円を要求している。その要求は2,000円より安くても働きたい労働者がたくさんいるからだ。

労働力商品の安売り競争、バーゲンセールがなされている。

つまり雇い主と労働者との間で労働力商品が「個人取引」されていることが競争を生み出すことになる。

ウェブはこの「個人取引」を「集合取引」(コレクティブ・バーゲーニング)に代えることによって競争を規制することができるとした。「集合取引」とは、例えて言えば、東京保育士ユニオンが、保育士の労働力商品をまとめて(「集合」して)、事業主に売る(「取引する」)ことである。個々人がバラバラに自分の商品売るのはなく、ユニオンがまとめて売る。そのためには労働者の組織化(コレクティブな状態)を大々的に進めなければならない。

つぎに労働力商品をまとめて売るためには、同じ商品にする必要がある。これがウェブがいう「共通規則」(コモン・ルール)であり、労働者の労働条件をすべて平等にすることだ。平等の基準は、個々に属する要素ではなく、職種や職務、仕事でなければならない。

例えば保育ユニオンの職種別賃金2,000円は「共通規則」となる。

これを満たさなければ事業主は買ってはならないし、保育士は売ってはならないとのルールだ。

このように「共通規則」と「集合取引」にもとづいて労働者間競争を規制するのが労働組合の根源的機能であり、その機能を有するのが「本当の労働組合」だ。

競争規制を基準にすれば、日本の企業別労働組合は「本当の労働組合」とは言いがたい。企業別組合は企業内の独立した組合であり、労働条件の規制は企業内にとどまる。企業別組合は年功賃金を土台にしているので、企業を超えた職種別労働市場における職種別賃金を規制し、向上させることはできない。だから企業別組合の外に、新しいユニオンを外部構築することは、日本で「本当の労働組合」を創り上げる大企業への挑戦なのである。

2: 業種別職種別ユニオンによる労働運動の再生

(1) 業種別職種別ユニオン

日本での「本当の労働組合」の具体的な姿は、業種別職種別ユニオンという形をとるものと思われる。業種別職種別ユニオンには、「業種別」と「職種別」と、それぞれの意味がある。

まず「業種別」だが、この言葉は、「産業別」と鉄鋼産業や建設産

業などと大きな枠組みをイメージしがちなので、とりあえずは小さな産業という意味でもちいている。「業種別」の意味の根本は、業界の経営者団体に対して団体交渉をおこなうところにある。それぞれの業界の経営者団体に対応して業種別ユニオンが無数にできることが展望される。この企業横断的な業種別交渉こそが、「共通規則」を経営側に押しつける「集合取引」の機構である。

つぎの「職種別」は、「共通規則」を設定する基準を意味している。「共通規則」は労働者間競争を規制するためにあるので、企業を超える基準でなければならない。職種別賃金ならば、企業を超えて横断的な賃金規制を実現することができる。

このような業種別職種別ユニオンはたんなる理想ではなく、芽がでて、育ち始めている。いくつかの事例をみることができる。

一つは、2010年の7月2日に始まり、139日間におよぶ長期のストライキを打ち抜いた関西の生コン関連の労働組合だ。

大阪府下の8割の建設現場の工事が止まった。関西のストライキは生コン労働者、バラセメント労働者、圧送労働者の連携で闘われた。

それらのいずれも、鉄鋼産業や自動車産業などに比べると、はるかに小さな業界だ。しかし、

狭い業界の労働市場でその中核的な職種を組織するならば、ユニオンは大きな威力を発揮する。ストライキはこのことを示した。

第二は、「ブラック企業」問題を契機にしてつくられた若者を中心にした業種別職種別ユニオンだ。「ブラック企業」に対処するために弁護士や研究者、NPO、労働組合などが集まり、2013年、「ブラック企業対策プロジェクト」を立ち上げた。それを相談や政策提言の活動にとどまらず、団体交渉の方法をもちいて「ブラック企業」と対決していくために14年、「総合サポートユニオン」を結成した。このサポートユニオンのもとにその支部として2014年にエステ・ユニオンがつけられた。エステ・ユニオンから始まり、ブラックバイト・ユニオンや個別指導塾ユニオンに広がった。2016年には介護・保育ユニオンが結成され、結成後4カ月で200件の相談が寄せられた。

これらのユニオンがつけられたのは電話相談活動を幅広く行う盛に展開してきたことによる。

電話での個別紛争を課題別、そして業種別に整理すれば、紛争解決は労働組合によるのだから、おのずと業種別ユニオンの方向はみえてくる。この若者のユニオンは相談活動から業種別ユニオンへの展開が重要なルートになっ

ていることを示した。

第三は、実は東京公務公共一般労働組合の事例だ。組合員3300人で30支部(行政区単位・約20支部)、200分会を擁している。この分会のなかに保育や学童、図書館、給食、福祉などの職種別の分会がある。

この分会が行政区当局と交渉をしているので、この相手が「業種」ということになり、保育士や放課後児童支援員、図書館司書、栄養士などが「職種」である。

これらは最近の個別の事例だが、後にみるように、日本的雇用慣行が崩壊しつつあるなかで業種別職種別ユニオンが広がる普遍性をもっていることを明らかにしている。

(2) 一般労働組合による労働運動の再生

この業種別職種別ユニオンの創造は、日本の労働運動の再生と密接なつながりをもっている。そのヒントは東京公務公共一般労働組合の名称のなかの「一般労働組合」の言葉にある。それは労働運動の再生は、日本では産業別組合ではなく、ジェネラル・ユニオン(一般労働組合)が適合的だと考えられるからだ。

「本当の労働組合」とは労働者

間競争を規制する機能を有している労働組合のことだ。古くは職業別労働組合があった。徒弟制のもとでの親方の熟練労働者だけを組合員の対象とする閉鎖的な組合であったが、資本主義のなかで労働組合を不動のものとして確立した意味で大きな役割を果たした。その後、工業化による職人的な熟練の解体とともに崩壊し、産業別労働組合と一般労働組合が今日では「本当の労働組合」といえる。

この産業別労働組合は金属や商業、建設など大きく区分された産業を基盤にしている。一方のジェネラル・ユニオンは日本ではあまり正確に知られていない。ここで説明しておこう。

ジェネラル・ユニオンは誰でも入れる個人加盟組織の組合という理解が一般的だ。地域合同労組と同じようにもみられている。

しかし、ジェネラル・ユニオンの理解の根本は「トレード・グループ」(業種別職種別部会)の存在についてである。ジェネラル・ユニオンは雑多な労働者の集まりではなく、そのなかは産業・業種の枠があり、組合員はその枠ごとに整然と区切られている。その「トレード・グループ」に対応して産業・業種の経営者団体があり、そこと団体交渉をおこなっている。ジェネラル・ユニオンは「業種別職種

別部会」が横並びしながら、一つに結びついてる結合体とみることができる。複合産業別組合でもある。

この理解にたてば、業種別職種別ユニオンは、未来のジェネラル・ユニオンの「トレード・グループ」とみることができる。

つまり、未来の全国的なジェネラル・ユニオンの構成部分になる存在であり、そのパーツなのである。

業種別職種別ユニオンが数多く生まれ、それらが結合することで、やがて一般労働組合の全国組織が生まれる。このような展望になる。

この方向にむけて、今ある産業別業種別の労働組合や合同労組、コミュニティ・ユニオンなども改革を目指すことが期待される。今のままではジェネラル・ユニオンの構成要素にはなりえない。職種別の改革が必要とされる。

既存の労働組合にある業種別部会や業種別共闘を、職種の視点で設計しなおすことだ。

合同労組やコミュニティユニオンのなかにある業種別部会を、地域的な結集や企業別組合の集合にとどめることなく、だんだんと職種別の結集軸に発展させていくことが求められる。

このことをなし得たら、業種別ユニオンと既存の労働組合の「業種別グループ」とが連携し、集団交渉も可能になるだろう。

それをへて、業種・職種を結集軸にした労働組合の合同運動を展開する段階に入ることができる。

この合同運動と新しいユニオンの創造によって、全国的なジェネラル・ユニオンを日本で創造する展望が開かれるに違いない。

3:業種別職種別ユニオンの現実性と将来性

業種別ユニオンの創造とその一大合流の道筋をへて、ジェネラル・ユニオンの形で日本の労働運動を再生する。大きな課題だ。

いったい現実的な可能性はあるのだろうか。それを示しているのが時代の転換だ。時代の転換は、業種別職種別ユニオンがよって立つ大きな基盤、すなわち新しい膨大な労働者類型を生みだした。

さらにまた、その労働者類型の置かれている境遇は、経営者と敵対し、ユニオン結集する意識をもたらすことになる。業種別ユニオンが発展する可能性はこの基盤と主体形成の2つからみだすことができる。



(1)時代の転換と変革主体

労働社会は1990年代に徐々に変化し、2000年代に入ると大転換した。それは日本的雇用慣行がほぼ崩壊したからだ。戦後の労働者の労働と生活を支えてきたのが終身雇用制や年功賃金などを柱とする日本的雇用慣行だった。

男性従業員は正社員として採用され、毎年の賃金上昇が約束され、定年までの雇用を期待できた。

しかしバブル経済の崩壊の後、雇用状況は徐々に悪化し、ついに1998年、賃金は下落し始め、正社員も減少に転じた。

以後、労働市場は構造的に変化し、貧困と過酷な労働、雇用不安という悲惨な状況が働く者を支配している。だがこの悲惨な状況のなかから業種別職種別ユニオンの担い手が姿を現しつつある。

その担い手が非年功型労働者である。それは差別的な低賃金と、いつ雇用が切られるかわからない雇用不安のもとで働いている非正社員だ。

さらに長時間で過酷な労働を課せられ、使い捨てられる正社員も非年功型労働者といえるだろう。

ところで労働組合の組織形態を考える場合に重要なのは、その形態をもたらしている労働者類型に注目することだ。つまり労働

者類型の上に組合の組織形態がのっている関係になっている。

例えば日本的雇用慣行のもとにある年功型労働者は一つの労働者類型であり、それには企業別組合は適しているとも言えるだろう。

日本的雇用慣行はそれぞれの企業のなかでしか通用しないシステムだ。

だから企業別組合は企業内の従業員だけを組織範囲とし、その機能は企業内の労働条件に限定されている。

この日本的雇用慣行は戦後労働運動の成長を押しとどめてきた泥沼のようなものだった。

しかし消滅しつつあり、代わって現れたのは殺伐とした固いアリーナだ。労働運動の新しい舞台がせり上がってきたとみることができる。

日本的雇用慣行の古い舞台では、年功賃金と終身雇用制に守られた年功的労働者が主役だった。新しい舞台で舞う主役は貧困と過酷な労働のもとに置かれている非年功型労働者だ。

もちろんその労働者は生きることで精一杯で、そう簡単にユニオンに結集しないだろう。だが彼らの状況を改善するのは企業でも政府でもない。その状況は個人の努力で突破できるほど甘いものではない。

そのことに気づいたとき、ユニオンのもとに連帯し、社会を変える力になるだろう。

(2) 地域労働市場の職種別整備

東京公務公共一般労働組合もまた非年功型労働者を基盤にしている。

ここで公共一般の基盤となっている非年功型労働者に注目し、その特徴を検討していくことにしよう。

非年功型労働者は一色ではなく、さまざまなタイプのバリエーションがある。公共一般はそのなかの一つの類型を基盤にしていると考えられる。それが「地域定着型」職種別労働者である。

東 洋志「公務公共一般から何を学ぶか」(『セオリスト』5号)が指摘しているように公共一般は「雇い止め阻止」を運動課題の中心にすえ「自治体職場への『定着』を勝ち取ってきた」。

この定着は、パートタイマーは居住地を中心にした地域労働市場のなかで就労しているのが一般的なので、職場への定着は地域定着をも意味する。

だから公共一般も地域労組の性格をもっている。他にもパートタイマー労働者を組織している地域労組はたくさんある。これらの労組は地域別結集の視点で労働者を組織していることになる。

だがここで重要なのは労働者の職種別結集の視点である。

ワーキングプアについて「ワーキングプアを貧者の大群としてみることなく、職種別結集の可能な未組織労働者として見る目が労働組合運動に求められている」と指摘した(木下「ワーキングプアの貧困からの『離陸』—職種別ユニオン運動という選択肢」『世界』2008年1月号)。

これからの組合運動で最も求められるのは、未組織労働者や非正規労働者を大ぐくりに見るのではなく、職種別に峻別する視点だ。

公共一般の組合組織の最大の特徴は地域別結集と職種別結集を結合させたところにある。

さらに公共一般のなかには幾つかの地域では「職場懇談会などで自らの仕事を語り合うネットワーク」がつくられているという(東)。これが発展するならば「職場」の結集軸がつくられることになる。

そうすると公共一般は労働者の3つの結集軸を立てることができるだろう。「職種」が結集の基軸である。

基軸が「職場」ではなく「職種」なので企業別組合に傾斜することはない。そのうえで「地域」と「職場」の結集軸ももつことになる。

公共一般はそれらに適合した組合組織をつくりあげている。そ

れが行政区支部のもとにある職種別分会である。

行政区という地域別結集と、そのなかの分会という職種別結集の結合である。結集軸が多様であることは、運営は複雑にはなるが、労働組合の基盤を強固にすることは確かだろう。

公共一般が築き上げた経験は、全国の自治体非常勤職員が、職種別ユニオンという形態で結集が可能であることを示した事例として貴重である。

さらに自治体に限らず、民間を含めて地域労働市場で働く非年功型労働者を、「職種」を基軸にしつつ、「地域」、「職場」の視点で組織化していく道筋を示した。

このように業種別職種別ユニオンは、非年功型労働者に焦点を当て、その基盤に立って職種別結集をはかれば大きく発展することができるだろう。

さらに公共一般が示したように、個々の業界ごとに非年功型労働者の具体的な存在形態に着目し、それに適合した組織を検討することが必要とされる。

(3) 発展の可能性をもたらす「敵対性」の自覚

業種別職種別ユニオンは非年

功型労働者を基盤にしているが故に、大きな発展が約束されている。だがそれは客観的な条件だ。

非年功型労働者が実際に闘う主体として立ち現れる条件はどこにあるのだろうか。それはこの労働者の境遇そのもののなかにある。だが単純ではない。

多くの若者は非年功型労働者だが、若者はどんなに貧しくて、どんな虐げられてもなかなか立ち上がらない。

それは若者は自己責任論に屈するよりも前に、すでに無力感やあきらめといった自分で自分の力を削ぐような意識状況にあるからだ。

また非正規雇用の労働者は、自分是非正規だから、処遇が正社員と違うのはしょうが無いと諦めている場合も多い。

この他者から抑圧されているにもかかわらず、それを無自覚に受け入れている関係がある。『ポスト・マルクス主義の政治』(エルネスト・ラクラウ/シャンタン・ムフ、木村書店、2000年)は、それを「服従関係」と呼んでいる。奴隷と奴隷主との関係や、経営者と労働者の関係、男性と女性との関係、これらにあらわれている。

これにたいして「服従関係」に「敵対性」を感じたとき、その関係は「抑圧関係」に転化する。このルートを通じて闘う主体が生まれるこ

とになる。

これまでの日本的雇用慣行のもとにあった年功型労働者は経営者に「敵対性」を感じることは難しかった。

なぜならその慣行は、経営者が毎年の賃上げと定年までの雇用保障を規範として認めていたからだ。この恩恵のもとでは労働者の経営者に対する敵対性は生まれにくい。

しかし非年功型労働者は違う。低処遇と過酷な労働、使い捨てなどの理不尽な仕打ちは、労働者に怒りをもたらす。

つまりその境遇そのもののなかに、「敵対性」の自覚をもたらす契機が無数にあると言ってよいだろう。

たとえばアパレル業界では、自社製品で全身をコーディネートして接客をしなければならないという。シーズンごとに3、4着は持っていなければならないが、それは従業員による自社製品の買い取りとされている。これは不当であると感じるだろう。

また、コンビニの従業員は、一つ数千円もする重やおせち、クリスマスケーキを買わされる。これがおかしいことはすぐわかる。経営者にたいする敵対性の自覚を大きくする。

さらに重要なのは、非年功型労働者が職種別労働者として組織

された段階では、その敵対性の自覚は、いっそう深くなるように思われる点である。「公共一般から何を学ぶか」(東)はそのことを示唆している。「いつ雇い止めされるかわからない不安感に耐え」、「日常的に行われている差別的処遇への怒り」をもちながら、それでも「職場を任される労働者としての強い職業意識」と「自らの仕事への誇り」をもっている。専門性に裏付けられた職業意識の高さは、差別的処遇と臨時職員制度への敵対性の自覚を高め、怒りを持続

させるものと考えられる。

このようにみえてくると、非年功型労働者の境遇そのものが、闘う主体として、業種別職種別ユニオンへ結集する条件をもっていることが理解される。

だが自然には向かわない。そこに向かう契機は、ラクラウ／ムフが言うように「言説的『外部』の存在」である。それは言説つまり敵対性を気づかせるように説得できる組合オルガナイザーだ。また労働相談活動で「あなたは間違っていない」と話せる労働ボランティ

アだろう。

業種別職種別ユニオンの創造から労働運動の再生、この道のりはまだ取っかかりをつかんだ程度だ。だが膨大な非年功型労働者を基盤にし、敵対性を自覚しやすいその境遇に着目し、それに働きかけられる「外部」の体制を確立する。この点に、後退しつつある日本の労働運動が残りのリソースを集中するならば、後退から前進への足がかりを得ることになるだろう。◇

