

個人別組合と企業別組合―企業社会を乗り越える労働運動の創生を

小林雅之

東京公務公共一般労働組合書記長

個人別組合あるいは個人加盟組合について今日的に再検討をすとなれば、日本の労働運動史におけるほとんどの時期に支配的であった企業別組合あるいは企業内組合についての検討を併せて行なう作業が欠かせません。そのため、表題を「個人別組合と企業別組合」とし、副題として「企業社会を乗り越える労働運動の創生を」をあてました。個人別組合が二一世紀労働運動の展開を決定づけていくことは間違いないという、私の思いもこのあたりにあり、そうした視点を中心に報告させていただきます。

一 労働運動再生の糸口

◆労働市場の変化に敏感であれ

労資協調主義をとなえている・いないにかかわらず、企業内従業員組合には、いつも企業依存型賃金闘争と、根深い企業意識の思想的基盤としての正社員主義・本工主義が色濃く存在しているのが共通の特徴として指摘できます。

そもそも企業内組合が正社員以外を組織しようとしないうちは、それなりの必然性があるからであり、そこを見据えて今後の組織戦略を組み立てない限り、まもなく二〇%を割る組織率の凋落を根本的にくい止める原動力は生まれてこないでしょう。

企業内組合の総連合体的体質、殊にその中核に座るカンパニーユニオンが支配するような労働組合組織が、情勢の変化でやがては自己変革されるだろうと期待する向きが根強くあります。たとえば、組織合流や個別的な共闘の発展、革新勢力の躍進や革新自治体の誕生（それ自体は大切なことではありますが）などによって、現在の悲観的組織状況を根本的に変えられるのではないかと善意に受けとめ期待する傾向は意外に強いのです。

しかし、こと組織問題について言えば、実に保守的なのが労働組織です。よい例が、社会党や民社党が消滅したからといって、それらを組合支配の軸においてきた労働組合が、階級協調的体質をどれほど変化させたでしょうか。

もちろん、革新的政党員が職場と労働組合のなかに階級的潮流を強める努力をはらうことは、労働運動にとっても重要な側面です。ただ、労働組合幹部は、今日の悲観的な現状を打開していく可能性を、労働市場のダイナミックな変化のうちにこそ見出す必要があると私は考えます。今日、労働者が追いやられている状況をよく理解し、組織化運動をダイナミックに、主体的・創造的に切りひらくことなしに、既存の組織の主体的な変革はありえないでしょう。

◆非正規労働者層の特質

よく知られたデータですが、九七年から二〇〇一年の四年間で正社員が一七二万人減り、パート・派遣など非正社員が二二八万人増加しています。そしてやがては、在宅労働(SOHO)が一七〇〇万人、派遣労働者が五〇〇万人に達すると予測する研究者もいます。短時間・短期間雇用型の労働者は、総じて不安定で劣悪な雇用契約関係にあります。正規従業員との賃金格差も大きく、労働諸法規の保護からは遠いところにおかれており、それゆえ流動性を帯びています。おびただしい数が流動する非正規労働者層が、中間労働市場からあらゆる企業内に浸透していく流れはいよいよ強まるでしょう。政府・自治体の職場や公的教育現場までもが、この激流の危険にさらされるでしょう。

注意しなければならぬのは、流動化している労働者の賃率は、企業内よりも地場や職種別

の相場に影響される面を強く帯びている点です。つまり、労働市場を通じて社会化されていく労働者層です。

パートタイムの賃金は地場の相場が支配的ですが、これはパート労働者自体の流動性もたらず結果です。東京・山の手にある区立保育園のパートの保母さんたちに、近くに開店したスーパー「ダイエー」が、時給一〇〇〇円で募集をかけたところ、途端に多数の流出が起こりました。地域では「最大手企業」ともいえる自治体当局の無力さが露呈したわけです。当局は安く据え置いてきた時給をあわせて一〇〇〇円に上げて、パートの保母さんをなんとか確保しました。うちの組合員もまた、忙しく往ったり戻ったりしました。(笑い)

私は厚生労働省の「労働者派遣事業適正協力員」をやっています。派遣労働者は、派遣先や派遣元が賃金を決めている形には見えても、実際は個別企業の外側、つまり派遣業界における職種別、業務別の賃金相場によって左右されています。それは個別契約的に見えながらも、市場の影響力を受けたり及ぼしたりしつつ、賃金相場に規定されていくのです。巨大化しつつある労働者供給事業の世界に、もし労働組合の組織化が進む条件が創り出せるならば、これからの賃金闘争を質的に変えることが可能になるはずです。これまでどう見ても、個別企業の儲け次第で企業内賃金の基本が規定されてきたというのが、日本型賃金闘争の歴史であったと言わ

ざるをえません。

◆個人別労組への組織化

経済の高度成長期に対応した闘争方式としての春闘路線を乗りこえる道は、企業の内ではなく外に賃金相場の形成をめざし、そこに労働組合がどれだけ支配介入できるにかかっています。いま、このことを真剣に探る時期が来ていると思います。アウトソーシングと労働力流動化の時代は、賃金闘争にとって、組織化を着実に前進させていくことを必須条件に据えるならば、まさに好機到来と言えるでしょう。

不安定雇用労働者は、組合組織率の漸減をともないながら、近い将来間違いなく多数者となるでしょう。一〇〇〇万人に及ぶであろう失業者と、一三〇〇万人のパートタイムに、新しく非正規化されていく労働者を加えれば、それだけでも正社員が過半数を割ることは確実で、それもはや、時間の問題となっています。そうしたなかで個人別組合への結集が進み、それが産業別組織への結集に結びついていけば、社会的マイノリティからの脱皮も進むでしょう。経済のグローバル化は、旧来からの労使関係をドラスチックに破壊しながら進んでいます。新しい政・労・使の力関係を築くためには、労働市場への労働運動の側からの積極的参加が必要です。日本の労働運動が歴史的に質的転換を遂げるためにも、個人別労働組合への組織化運動がどうしても必要となっているので

す。

二 戦後日本の労働運動と企業別組合

1 なぜ企業別組合からスタートしたのか

戦後のナショナルセンターや産業別組織がどういったプロセスをたどって形成されていったのか、私には専門的に研究する能力はありませんが、なぜ企業別に結成されたしまったのか、その理由を四つほど挙げてみました。

一つめは、長い非合法下にあつて、経験豊かな幹部が決定的に不足していたこと。

二つめは、企業別労使協定の前に大産別・職種別協定をめざし、貫徹しようとしなかったこと。

三つめは、統一ナショナルセンターを成し遂げた時代が、日本の歴史には一度もなかったこと。

四つめは、労働力を供給する市場が非近代的なままに、労働者の意識が企業内に閉じこめられやすかったこと。

◆非合法下での幹部養成の遅れ

一つめの問題ですが、ご存じのように戦後の占領政策は、ある時期までは、日本の労働者の組合結成を支援しました。まさに、机をドンとたたけば経営者が震え上がって要求を呑む。面白いように組合がつくられた時代でした。しか

し、長い非合法下時代にあつて、治安維持法をくぐり抜けてこられなかつた日本の労働運動は、幹部養成をする暇もなく、一気に戦後の結成ラッシュに突入しました。場当たりのなまでの含めて、組合づくりにも傑作なエピソードがさぞかしたくさん生まれたことでしょう。

世界大戦において、反ファシズムの大義のもと、戦時生産体制のなかで、連合国側の労働運動が労働力供給元として産業別組織の影響力を一層拡大・強化させていったのに比べ、侵略国日本では、野蛮な天皇制軍国主義のもとで、労働組合は圧殺され、産業報国会へと解体させられた点でも、大いなる相違がありました。労働運動は、治安維持法による刑事弾圧を受けたのです。

◆労働力売買における産別的機能の欠如

二つめには、大産別ではなく中産別につくっていったが、それも機能を果たせませんでした。中産別、つまり自動車・鉄鋼といった括りで、団体協定や業種協定を結んでいくことができなかったわけです。例外として海員組合は、幸運にも占領政策による遅れた日本の海運システムを国際化させ、再編成するときの時流にうまく乗ることができたと言われます。

フランスのCGTをみると、この点が大変わかりやすいと思います。金属労組連盟という大産別組織がありますが、日本でいう鉄鋼・自動車・造船・電機の産別組織は、CGTのなかで

は業種別の協議会として括られています。つまり日本の金属産別組織は、CGT金属連盟で言えば単なる業種別セクションにすぎないということですが、しかも、「金属連盟はすべての業種、職種に対して有効に適用される唯一の規約を持ち」、「その連盟から離れた独自の運動をする」とは「ない」と規定されています。

最も基礎的な組織が職場内にある場合、どのように賃金・労働条件が決定されていくかといえば、大産業別の統制のもとに基礎組織が置かれていくわけですから、企業内での独自性を持つ協定が先行する活動はない。産業全体や業種別で決める賃金は、決して個別にはなく、一般的政策と基本賃金に関する団体間協約がまずある。日本でいう「産業別」に上から作られていき、その水準のうえに立つて、最終的な積み上げ部分の交渉については経営者と個人的に行なうことができる、というわけです。この基本的な部分が産業別に決まってくるところが、われわれの経験にはないし、決定的に違っているところでしょう。

つまり、労働力の売買を産業別に独占する機能を、労働組合が持っているかどうかの違いです。この賃金相場の決定システムに、大産別が重要なポジションを占めるという状況を、私たちは経験していません。名称がいくら産業別組織だと言っても、単組は企業別協定をほとんど唯一の柱としている限り、企業内組織と企業内交渉にのめり込んでいかなるをえません。

◆統一ナショナルセンターの不在

三つ目には、日本に統一ナショナルセンターを成し遂げた時代が、残念ながら戦前・戦後を通じて一度もなかったことに深く関わる問題です。

私は埼玉県川口市の近くに住んでいますが、昭和二二年に労政事務所でまとめられた「労働埼玉」という古い文献に、当時、あのあたりに、は鋳物工業を中心に企業が一〇五〇社あつたが、組合のあるところはわずか一九社で、約一割という記録があります。

なぜ組合加入が進まないのか。ここでの分析では、「総同盟と産別会議の抗争に引き込まれてしまふのを避けたいと考える企業内組合が多かつた」と記されています。これはやや一面的な分析にも思われますが、組合をつくっても企業内ではいこうと考える傾向は、現在でも色濃く残っています。強大な労働戦線統一の実現は、企業内主義からの脱却と深く関わりがあることなのだ、改めて思います。

◆労働力市場の前近代性

四つ目には、戦後の労働力を供給する市場が思ったほど近代化されていなかった点です。

昭和三年の「労働白書」にある労働者の入職経路調査(表一)によると、五〇〇人以上の大企業ですら「縁故」が三八パーセントを占め、公的な紹介ルートよりも多くなっている。中小

表1 規模別入職経路構成 (%)

(「労働白書」昭和31年より)

	総数	安定所	学校紹介	縁故	その他
調査産業総数 (10人以上社)	100.0	18.7	9.4	44.7	27.2
	100.0	31.9	10.5	37.9	19.7
	100.0	22.5	9.4	47.1	21.0
	100.0	17.5	10.2	42.4	29.9
	100.0	12.6	8.3	47.3	31.8
	100.0	10.1	6.6	52.4	30.9

資料：労働省「地期別等就業調査」(昭和29年7月～30年6月)。

表2 中小企業労働者(男子)の就職経路
(社会政策学会編「賃労働における封建性」48頁より)

就職経路	労働者比率
縁故	61.6
職安	21.4
学校紹介	5.3
募集人	1.4
門前・新聞広告	5.8
不明	4.5
計	100.0 (10,604人)

資料：東大社会科学研究所「調査報告書参考資料」

企業が対象にした東大社研の調査(表2)でも、「縁故」などは七〇%以上にのぼり、「学校紹介」と「職安」とをあわせても三〇%に満たない状況でした。

日本では戦後、早くから職業紹介事業は国家が独占的に行なってきたが、戦後一〇年を

経過しても、私的な就職経路や間の入職経路が主流だったので。そして労働市場が前近代的だと、雇用契約関係もまた前近代的なものにならざるをえません。そこで決定される賃金は、およそ資本主義的な市場賃金とは言いがたいような個人的・情実的な色彩を帯び、非常に不合理な賃金決定方法がまかり通っていました。こうした就職経路を引きずった労働者が、組合や労使関係にさまざまな矛盾を持ち込んだであろうことは容易に想像できます。

当時、まだ日本の労働者は「農村の尻尾を持った労働者階級」と言われていました。その頃の資料から、こんな事情も窺い知ることが出来ます。組合をつくらうとすると、社長に「おまえを会社に入れたのはこの俺だ。女房を世話したのもこの俺だ。家を与えたのもこの俺だ。しかし、突然見も知らぬ連中がやってきて机をドンドンたたく。恩を仇で返すのか」と言われ、

結局、組合は認めるが、ただし会社のなかでつくるのが条件だ、ということになる。こうして古い慣習を引きずりながら、たくさんの企業内従業員組合が生まれていったわけです。

さて、このように戦後の労働運動は、戦間的な生産管理闘争や、いままも残る電産労組の年齢別賃金体系など、たしかに一定の高揚期といえる状況をつくり出してきたのですが、組織のつくり方を見る限りでは、組織指導の未経験さも手伝って、企業別組合以外の個人別・職能別の組織化運動に成功する条件は、そもそもなかったと言わざるをえません。

2 産別組織は企業内組合の連合体になっ ていないか

◆ 欧米にみる産別組織の歴史と現状

欧米の産別組織の成り立ちには、産業革命の時代までさかのぼると、「一人親方」のクラフトユニオンの時代からマニファクチュアの時代へと、生産様式が変化・発展するのともなう、熟練工による職能組合が組織されていきます。そしてフォード方式に代表される二〇世紀の大量生産時代に突入すると、労働組織もトリードユニオンに移行し、いまやインダストリアルユニオンと言われるまでに変化を遂げています。

ここまで生産様式と産業構造が変わってくると、当然ながら、伝統的な職能ユニオンは崩さ

れていきます。しかし、CGT（フランス労働総同盟）やCGIL（イタリア労働総同盟）などは、生産様式がどんどん近代化されてきたなかでも、労働市場に占める産別組織の影響力の行使、賃金決定に参与する権限の維持のために、徹底して闘ってきた歴史を有しています。先ほど述べたように、戦時生産体制下での労働力供給に際して、産別組織の協定権を非常に強めていった成果を生かして、戦後も労働市場への影響力を拡大していくわけです。

アメリカ西海岸のトラック輸送労働組合は、非常に排他的な労働組合です。A級とB級に労働者を区別し、労働力の需要と供給の調整にあたって、供給についてはA級組合員を、解雇についてはB級組合員を、それぞれ優先させる。排他性とは、労働市場に組合側の影響力を行使することを意味しています。労働力の産業別独占、言いかえれば、労働商品の売買をめぐる産業別の独占を維持することによって、産業別労働組合はその影響力を、企業外から企業内へ浸透させていく力を具体的に行使できることになるのです。

私が品川地域にいたころ、日本でも年金者組合をつくろうという機運が広がっていました。品川年金者組合の結成には、まだ若かった私も大いに奔走しました。そのときに、イタリアでは年金者の年金額は各産別組織が闘いとり、決定していることを知り、感動を覚えたものです。政・労・使間で産業別に毎年裁定額を決定する

仕組みです。また、産別組織の三割をOBの年金者が占めていると聞いて、大へん驚きました。終生、産別組合員として過ごす理由もわかりません。さらにゼネストを国民的規模で構えられるのも、こうした仕組みと大いに関係があることが理解できます。

◆日本独占資本の復権と企業内組合への傾斜

さて、では日本の場合はどうでしょう。戦後、産別会議のもとでは、権利闘争も政治闘争も大きな昂揚をつくり出したし、電産型賃金闘争や生産管理闘争が戦闘的に展開されたことは、紛れもない歴史的事実です。今日の国際的水準からみても、五〇%という強大な組織率に到達した組織だったわけですから、当然、企業別闘争にも戦闘性を発揮しました。だから産別集団交渉を一定程度前進させることは可能だったはずですが、それにもかかわらず、賃金と雇用政策を決定づける市場メカニズムに関与できないまま、産別闘争は衰退の途を辿ることになります。良心としての日本の産別組織は、仄かな夢を果たせないままに、企業内従業員組合というトロイの木馬に、内部から取り崩されていったのです。

戦後民主化を後押ししてきた占領政策も急転換し、レッドパージ、ドッジライン、朝鮮戦争・特需へと暴走していくなかで、日本独占資本は復興期を迎え、労働組合もまた、しだいに企業内化へと傾斜させられていきます。

一九五〇年代終わりに生まれた総評の太田・岩井体制のもとでも、企業内組合主義は深刻な問題となっており、しきりに克服すべき課題として、様々な方針が掲げられました。当時、炭労は四〇万人を超えていましたが、その後の三井三池闘争の深刻な敗北を教訓に、企業別組織の実態をつくり変えようとして、炭労本部に労使交渉権を委譲させていくことを試みた時期もありました。しかし、政策転換闘争の挫折も加わって、各単組はいつそう企業内組合へ傾斜していきます。次々と離職を余儀なくされた炭労組合員は、他の炭坑の臨時工・下請け工として流れていきますが、それらを組織することさえしませんでした。産別統一交渉を掲げた全鉱や私鉄も、大手企業中心の集団交渉を比較的長く持続させたものの、ほぼ同じ結果を辿りました。そして三井三池闘争、六〇年安保の運動の波が引いていくのと入れ替わるようにして、生産性向上運動が吹き荒れました。ケネディ＝ライシャワー路線とアメリカ式労務管理（別名「科学的労務管理」）のもとで、まっ先に生産性運動に参加する先鞭役を務めたのが、大企業労組の幹部たちでした。彼らはアメリカの大量生産・大量消費の反映ぶりを学ぶために、六年間でじつに四六〇チーム・四六〇〇人が六〜八週間にわたりステイし、「昭和の遣唐使」と揶揄されるまでになりました。

そうしたなかで、オートメーション・システムの導入にあわせて、作業長制度、労務管理な

として、JICの鉄鋼などが職務給・職能給化をさぐりあてたわけだ。

◆春闘—その陰と陽の歴史

これに先立って、太田総評が始めた春闘も、すでに企業別組合の殻をかぶったままに、産別賃金闘争に挑んでいかざるをえない状況から出発しました。日本は企業内組合ばかりの総連合だから、賃金相場づくりを中心に春闘を全体で闘うしかないではないか。いまふり返ってみれば、むしろこの点に春闘の戦略性があったと言えるかもしれません。しかしそれとて、生産性運動と一体となったJICなどによって、春闘は変質させられていきます。労働者の賃金・労働条件の格差は、産別賃金の格差ではなく、個別企業の業績によって決定されていき、春闘の功罪が明らかになりました。春闘は一定の賃金相場を築いてきたことはたしかですが、しかし企業の収益水準の動向に左右される、それ以上のものでありませんでした。この点をよく見なければ、なぜ春闘連敗が続いてきたのかを、正しく総括することができません。

カンパニーユニオンが労働運動の中心に座り、組織を支配してきたために、企業間競争に労働組合が巻き込まれることは当たり前のように起きています。私が金属労働運動に身をおいていた時期に実際にあったことですが、自動車メーカーのA社が欠陥車騒ぎとなったとき、ライバ

ル社との労働組合、増産運動の緊急決議をやってのけたことがあります。労資協調主義だからだ、と非難するだけでは解決しません。賃金引上げを求めると、企業間競争に巻きこまれていく。それは企業別組織であるがためです。産別に職能別に地域別に、労働市場へ有効に関与する手段を、私たちが持っていないからです。「総資本対総労働」といった向坂流のスローガンが、言葉としてはよく使われたけれども、私たちは実感を持って受け止めることはなかったし、海員組合など一部を除いては、真に産別協定化闘争の実験的体験をしないまま今日に至っています。

3 企業社会を支えてきた企業内労働組合

◆生産性向上運動と春闘

田沼肇氏はその論文「労働運動と企業社会」のなかで、日本の高度経済成長は企業社会にリードされ、達成されてきたと述べ、「企業内組合と生産性向上運動と春闘の三つが、それを支えてきた」ことを看破していますが、これはきわめて重要な指摘だと思えます。

企業内従業員組合主義を育成した企業側が、その効果を最大限引き出すことに成功したのは、生産性向上運動を通じてです。まさしくこのことによって、日本は抜きんでた国際競争力を身につけ、稀にみる経済成長が成し遂げられたわけだ。

日本生産性本部(当時)は、生産性向上運動について、①雇用の拡大に結びつく、②運動は労使協力して進められる、③成果は、労使・消費者に公正に配分されるという三つの原則(じつは三つの幻想にすぎないのですが)を掲げていました。これは、まさに労使協調に貫かれた、欺瞞的なものでした。ところが、鉄鋼労連を先頭に進められた生産性向上運動は広く企業内組合に定着し、JICの影響力の増大とともに、春闘自体を大きく様変わりさせました。一発回答主義は、景気悪化を迎えると賃上げ自衛論へたちまち直結し、お決まりの社会契約論を使って闘争回避をしよう。

こうして総評春闘は、すっかり沈黙化してしまいました。つまり、春闘は高度成長とともに発展し、経済の低迷とともに衰退するという軌跡を描いていることがわかります。生産性向上に対する一種の利潤分配システムとして春闘は作用してきた、と見るのは誤りでしょうか。生産性向上運動と引き替えに唱えられた「パイの理論」＝成果配分主義は、結局のところ賃上げと社内福利厚生の実要求だけが、企業内組合にとっての存在意義となり、企業間の競争力格差によって、労働者間の賃金格差をどうしようもないところまで追いやってしまったのではないのでしょうか。

◆「国民春闘路線」の意義について

「国民春闘路線」は、単なる生産者としての

要求運動にとどまらず、年金ストやロッキード汚職糾弾、反戦平和闘争を春闘の基本課題に据えるなど、国民的な課題と結合して闘ってきた貴重な実践であったことはたしかです。しかし、こと賃金春闘としての産別統一闘争については、完全に分解されてしまったことも事実です。

日本の労働者階級は永らく、真の産別闘争の勝利を夢みてきましたが、その実現をみないままに今日に至っています。しかし大事なことは、これからどうするかです。労働力の流動化が激しくなり、「企業あつての物種」という神話が崩れ、企業内と一般労働市場との間を双方向的に流動する労働者群が増えています。こうしたなかで、新しい国民春闘が要求実現を求める先は何なのでしょう。

再び企業の内へ戻ることがあつてはなりません。そのためには、単に生産者としての要求にとどまらない、市民的・国民的な立場からの要求を政府・資本の側につきつけていく運動が求められています。また、あらためて国民春闘路線の意味について考え、組織化領域を拡大していく取組みも必要になっています。こうしたことを通じて、全労連の国民春闘路線を、日本の労働運動の再生に結びつけていきたいと思っています。

4 「新時代の『日本的経営』と企業内従業員組合

◆企業は労組との信頼関係を維持できるか

一九九五年に日経連は「新時代の『日本的経営』」という報告書を発表しましたが、これによって従来の企業神話は一変しました。財界はこれまで、「年功序列型賃金体系と終身雇用制度と企業内組合との良好な労使関係」、この「三種の神器」があれば、日本の経営は安泰であると言いつつきましたが、この報告書のなかでは財界自らが、二つの神器を廃棄処分にすると言出し、実際にこれを実行し始めたのです。

やっかいなことに、残した神器は引き続き労資協調で闘わせないための守り札ですから、「神器なき、闘いもなき」始末になってしまいました。(笑い) 保守的な日本のマスコミまでもが、労働組合が任務を果たさないから、こんなにもリストラやり放題の事態になってしまったのではないかと、ようやく闘おうとしないカンパニーユニオンを批判するようになりました。

しかし、はたして資本家は企業内組合との間に、これまで通りの信頼関係を維持できるかどうか。聞えば、かつてない変動が起きるかもしれません。終身雇用制を前提にした年功序列型賃金体系が急速に取り崩されようとしている現在、労働組合の賃金闘争のあり方、ひいては組織化のあり方を根本から変えざるをえない情勢になっています。

◆労組は労働者への求心力を維持できるか

若年労働者は、定年までの、さらにその先のライフサイクルを描くことができない状況にあります。年金や医療制度の行き着く先も、いよいよ不安です。これまで、若年労働者が相対的に低賃金で我慢してきたのも、年功序列を通じて、停年に近づくにしたがいなんとか矛盾の帳尻を合わせられる仕組みがあつたからこそでしょう。中堅労働者にしても、最も生計費がかさむ時期を年功序列制による帳尻合わせに期待しながら耐えている。ところが、これが「新時代の『日本的経営』」や歯止めのないリストラによって、いまや無惨に押しつぶされようとしています。こうなってくると、若年労働者やパート労働者は、これまで労働組合が行なってきた賃金要求の仕方では満足しなくなるでしょう。

もう一つの問題は、企業意識の防衛のみに依存したリストラ攻撃が火種となって、労働者、サラリーマンの企業帰属意識に大きな変化があらわれていることです。いまや日本の労働者は、イタリアの労働者よりも企業意識が低いという調査結果があります。日本の労働者の意識もずいぶん変わってきたものだと思いますが、それはそうでしょう。大企業の部長や課長クラスが、ほとんどリストラされるわけですから。終身雇用によって、企業とともに自分の人生が保障されるといった企業神話は、もはや「長期活用型」に属する一部エリート社員が語り継いでいくだけかもしれません。あとの労働者は、熾烈な企業社会にあつて無神論者になるか、闘う労働組

合の存在を信じるかのどちらかになっていくのではないか。(笑い)

「新時代の『日本の経営』」の後も、引き続きカンパニーユニオンを中心に労資協調路線は維持・存続されていくかもしれないが、資本の支配の支柱となるべき労働組合が、要求や意識が多様化する労働者への求心力を失うことになれば、早晚大きな矛盾を来すことになるでしょう。そうした意味からも、企業内労働組合は、重大な転機に立たされているといえます。

5 「均等待遇」と企業内従業員組合

◆ 年功型賃金に安住するな

不安定雇用労働者が急速に増え、正規従業員を数のうえでも上回る勢いのなかで、正規従業員の非正規化、非正規従業員の基幹化も同時に進行しています。

たとえば、次のような事例です。

*大手企業がパートタイマーの管理職制度を導入

*飲食産業において非正規従業員が過半数を占める企業が八割にのぼり、店長やリーダーなどへの基幹化が進行

*自治体でも非常勤の図書館長や博物館長が増え、保育園・児童館・図書館などでは専門職種についても、正規から非常勤への置き換えが進行

*大学では非常勤講師が半数を占め、非常勤

と正規との賃金格差が大学経営にとっても重要な課題

もし企業内組合が、旧来の年功型賃金体系に便乗したまま、賃金配分方式の変更を迫ることをあきらめていたのでは、若年労働者やパート労働者への手厚い配分は不可能なわけですから、賃金の底上げや均等待遇の実現は遠のくばかりです。

とりわけ均等待遇については、法制度の整備を通じて劇的な実現を図ろうなどと考えるのは、あまり現実的ではないでしょう。目に見える形での変化がないところで、資本の側からそんなうまい話を持ちかけられるはずがありません。正規従業員とパートタイマーとの団結によって勝利した丸子警報器の職場での闘いは、その意味では画期的です。企業内組合が、いつまでも正規従業員中心の年功型賃金体系にしがみつくとすれば、それ自体が、均等待遇原則の実現を遅らせる大きな障害の一つになると思います。

◆ 非正規雇用に対する資本の戦略

ここで注意しなければならないのは、資本の側は正規型、常用型労働者に対する新種の雇用政策にばかり腐心しているのではないということです。彼らもまた非正規、非典型的雇用に対する有効活用を考え始めている。そればかりか、あまりにも劣悪な賃金格差は、むしろ有効活用の障害になるという考えが、資本側や政府にも出始めています。

厚生労働省が発表した「パートタイム労働研究会報告」を読んでも、そのことがわかります。

つまり、資本側の勝手が変化してきた。むしろ資本家は、おいそれと労働分配率を上げることも考えないでしょう。そこで労働者間の分配方法に手をつけようとする。これは、同じパイの大きさのまま、労働者間の相対的な「均等待遇」への接近が緩やかに進行するようにも見えますが、高い賃金から低い賃金へ「ならず」新たな手口です。そして終身雇用と年功賃金を壊すことによって、この条件を整備しているような気がします。ワークシェアリングというより、もつと直接的な「ウェッジ・シェアリング」ともいべきものです。

パート労働者にとつては、喜ばしい変化のようにも映りますが、正規労働者は絶対に容認できない事態です。だから同じ職場では、コンセンサスは成立しないように思えます。大幅賃上げ、最低賃金の底上げとか、これは誰しも文句ありません。ことごとく資本側への出費増を求める要求ですから。しかし、「賃金を高い層から低い層へ回せ」と言ったら、袋だたきにあうかもしれません。(笑い)賃下げ反対は当然ですが、もし結果的に削られた賃金をどこに回すか。この現実的な賃金闘争まで「けしからん」と言っただけで済むことは、労働者総体の利益、つまり「総労働分配率をこれ以上引き下げない」視点から見れば、決して放置してはならないことです。「低賃金層へ金を回せ」今こそ均等待

遇を」の要求は、「悪魔のサイクル」を抑制する闘いでもあります。ここではこんなことを言っていますが、私は経営側ではありませんので、そこは誤解なきよう。(笑い)

◆公務員組合・教員組合での変化

最近では、公務員組合のなかに「削られた分をよそに持つていく。臨職に回せ」と言うところが出てきたり、複数の大学教員組合のなかに「われわれの分を削つても非常勤講師に回すべきだ」と主張する幹部がいたり、少しづつですが状況が変化してきています。これからは正規と非正規の労働者間にも、こうした動きは広がるでしょう。

資本の側は、労働力の流動化を進めつつ、良質の労働力を相対的に安い賃金で確保する日本型「均衡待遇」政策への転換を図ろうとしています。そしてこれは、いざ現実に論議になってくるでしょう。

オランダのワッセナー合意、EUのパート指令にたどりつくまでに資本の側が考えたのは、「労働力活用にとつて、不均等な待遇がその障害にもなっていく」ということでした。それを共通認識にさせたのは、労働組合の永い闘いがあつたからです。日本では非正規と正規との格差が年々広がっていく一方で、事態は絶望的にも見えますが、労働者の闘いがこの状況を変えていくのだと、今こそ確信を持つことです。急速に進む非正規労働者の基幹化に乗り遅れるこ

となく、組織化を徹底的に追求していけば、必ず風穴が開けられると思います。

三 個人加盟組合の歴史と現在

1 中小企業対策オルグ

◆破竹の組織拡大

一九五九年に総評は、太田議長・岩井事務局長体制のもとで、中小企業対策(中対)オルグを設置することになりました。当時、一人四五円の拠出金を出し、中対オルグ三〇〇人が各地・県評に配置されることになりました。これは東京地評にも配置されたのですが、全国オルグの体制を敷いてから、全国一般をはじめ多くの組合で組織が拡大されていきました。この時代、個人加盟組合が次々につくられ、全国金属は一一万八〇〇〇人から二二万一〇〇〇人へ、全国一般は三三〇〇〇人から一〇万六〇〇〇人へと拡大しました。

私は全金東京の南部にいましたが、南部地協だけでも二万人いました。私もその支部長時代に、活動家の大量解雇・破産争議を東京争議団のメンバーとして長期に闘うことになりました。今でこそ金属機械の中小労働組合は移転や倒産によってすっかり減ってしまいましたが、あの頃は、ひとつの時代を画する勢いでした。一九六二年は、私たちの東京争議団共闘会議が結

成された年です。一九六七年には全都単一労組連絡会が結成され、一一の産業別個人加盟労組に一万五〇〇〇人が結集しました。これは後に解散の道をたどりますが、現在もそれぞれの単産に引き継がれ、発展しています。

*全金東京の各地支部

*全印総連・東京出版印刷製本産業労働組合

*全国建設および建設資材労組

*全自交・東京自動車交通労組

*東京化学産業労組

*日本映画テレビ産業労組

*私教連・東京私学単一労組

*東京医労連・東京医療単一労組

*東京都保育所労組

*東京商業労組

*全信労東京金融労組

作家の山岸一章は、ルポルタージュ「たか個人加盟組合」のなかで、当時の模様を克明に書き残しています。

一九六七年二月一七日の大雪の日、記録的な寒さのなかで全都単一労組一万人決起集会が、大田体育館で持たれました。実際は二〇〇〇人だったのですが、大雪のなかでは大変な数です。それぞれの労組が、舞台の上で要求をアピールします。「始業ベルだけではなくて終業ベルも鳴らせ!」「恋愛の自由を認めろ!」「寮の食事を犬並みにしろ!」。おや? これは「犬並みにするな」の言い間違いだろうと皆が思っていたら、なんと「せめて犬並みに引き上げろ」だとわか

って、会場はものすごい怒りとどよめきが起きた、とあります。

三十数年前に、中小企業労働者はどんな思いで個人加盟組合に結集してきたかが、生きいきと伝わってくるルポです。

◆中小企業労働者の戦闘性

ちなみに、「一人でも入れる労働組合」というスローガンは、当時流行った「一人でも乗れるはとバス」というキャッチフレーズからとったそうです。これを考えた人は、連絡会づくりに奮闘された元産別会議副議長の杉浦さんでした。

しかし、興隆の時代を築き上げるかにみえた個人別組合も、多くは中小企業労働者が中心であったため、その後の産業構造の変化や構造不況のなかで、七〇年代後半以降、衰退の方向をたどりました。産別組織も全体が企業内組合による支配が進み、組織的にこれをくい止めることができなかつたといえます。

中小企業の労働者は、大企業労働幹部に対する反発も含めて、戦闘的で少数精鋭主義的な傾向を自ら強調した時代でもありました。事実、戦闘的ではありましたが、一面的なアナルコサンディカリズムの傾向を帯びたところもあつたりして、「われわれがここから革命を起こすんだ」とばかりに、本当に元氣よくやったものでした。全金は二三万人・一三〇〇支部がありました。したが、町工場・零細の分会なども含めて一

〇〇支部が戦闘的な左派と言われました。個人加盟組合もまだ多く残されていましたが、そうした戦闘性が拾い上げられなくなると、産別全体の右傾化と総評解体化が進んでいきました。

2 個人加盟方式の継承と個人加盟労働者の現在

個人加盟組合の組織化運動は、現在に至るまで生き続けています。今後の組織化運動にとつても、これまでの歴史的経験と到達点には大いに学ぶべきものがあり、むしろ現在、改めてその重要性に目が向けられる必要があると思えます。

◆各労組の活動内容

本日、この場に参加されている銀産労も、当時は全国銀行労組連絡会と呼ばれていましたが、多くの経験が今に引き継がれています。

出版労連は東京出版合同労組のなかに個人加盟分会「ユニティ」をつくって、契約労働者の雇用確保などで活躍しています。出版労連にそのまま加盟できるので、会社側と出版労連との直接交渉が威力を発揮しています。同じく「出版ネット」は、労働者供給事業を中心に、フリーランサーのライター、カメラマン、アートデザイナーなどの組織化を進めています。ここでは組合員の職能の履歴人名鑑をパンフレットにしています。「ネット」が毎年主催する有料の「職能訓練講習会」には、業界の大手が多数の受講者を送り込んでくるし、組合にとつても人

材を大いに売り込むビジネスチャンスとなっています。産別組織としてはじつに先駆的で、私たちも大いに学ばなければならぬ運動方式です。出版労連はこうした成果のうえに立って、新たに「個人加盟組合・情報メディアユニオン」へと発展させました。

個人別組合の音楽家ユニオンは、職能ユニオンとして長く先駆的な役割を果たしてきました。オーケストラプレイヤーを除けば、スタジオミュージシャンなど、ほとんどが契約労働者です。音楽産業における労働者供給の影響力を拡げながら、最低基準賃金と職種・職能による賃率の設定に向けて常に戦闘的な活動を展開しています。著作権保護も、その運動の重要な成果の一つです。

建設関係でも、個人加盟方式は発展的に引き継がれています。土建組合はすでに首都圏で三〇万人に及ぶ組織へと発展し、職種横断的な最低基準賃金の確立を実践的に切り拓いてきました。ILO九四号条約の公契約労働条項条約の批准とともに、自治体のリビングウェッジ（生活賃金）を各自自治体ごとに条例制定化させる運動に、中心的な役割を果たしています。リビングウェッジとは、自治体と契約する事業所や補助金を得る事業所は、生活保護基準を上回る賃金を支払わせるといふもので、アメリカでは、すでに八〇の主要都市自治体で制定されています。その時間給は全米最低賃金の五・一五ドルに対して、五割増から二倍にも及ぶ水準です。

これによって、安易な民間委託にブレイキがかかったところもあるほどです。日本の土建組合は、すでに神奈川県など三つの自治体で意見採択までこぎつけています。また、いくつかの地域では、同一職種において労働者の過半数を組織したそうです。そうなれば、地域における企業者間の統一的標準賃金決定が可能になり、きわめて大きな意義があります。職能労働者のエネルギーから生まれるこうした運動は、企業内従業員組合にはないものです。

全労連全国一般や建交労にも、あの三十数年前の伝統は引き継がれています。かつての地域合同労組はほとんどが一人専従で、困難な活動を強いられてきました。組織財政的に抱えきれなくなつて、衰退していったケースもじつに多かつたのです。しかし、現在ではこうした教訓に立って、組織間の交流、産別への結集、さらには地域支部を広域的に合同させながら、その分だけ多数の専従者を抱え、労働相談・オルグ・交渉の機動性を格段に強化しています。

◆組織拡大の要としての資金とオルグ

イタリアのCGILでは、各産別の末端にある小さな基礎組織の単位では専従者が抱えられない。そこで、地域に職種・職能を超えた括りをつくつて、そのセンターに産別の専従オルグを派遣するようにしています。これは日本の地区労組織の専従オルグとは異なる任務であり、あくまで産別闘争を貫徹する体制を敷いている

わけです。

流動化する労働市場がガリバー化すればするほど、これに対抗できるだけの力量を持った労働運動を構築する必要があります。そこで登場するのが、個人別組合だといえます。全労連が組織化推進基金の設立を提起していますが、総論はともかく、各論はひと筋縄ではいかないようです。でも、ここは不転の決意でやってほしいと思つていきます。

AFL-CIO（アメリカ労働総同盟産業別組合会議）は、低迷する組織率を挽回するため、予算の三〇％を投入し、拡大に成功しています。TUC（イギリス労働組合会議）も、組織減少に歯止めをかけるために、資金とオルグを思いきつて投入しています。自治労連がこの二年間に一万五〇〇〇人の新たな組合結成と、新入組合員の獲得に成功したのは、二六県組織に専従オルグを配置し、組織化に億単位の金を投じてきた結果です。

3 新たな組織化の時代を迎えて

◆労働相談をきっかけにした組織化

各産別やローカルセンターでは、あの一九五〇～六〇年代以降すっかり沈静化した組織化の波が、いま再び押し寄せようかと思われています。労働相談の内容を見ても、組合づくりの条件が急速に整いつつあることがわかります。これまでは、宣伝ビラを配布したり労働相談会を開

いたりしても、一週間に一本の電話もないことがしばしばでした。まるで海の砂をさらうような、コンクリートの上に種を蒔くような消耗感に襲われたものです。ところが、今は明らかに違います。

東京地評の労働相談センターには、毎月三〇件の相談が寄せられ、そのうち労働組合をつくりたい、労働組合に入りたいという相談が一五％にのぼっています。これを各産別に割り振つて、センターが一緒になつて一から労使交渉を始め、そこから職場の組織化を図っていく。これは伝統的な方式ですが、きわめて有効な組織の仕方です。

大阪の地域労組協議会には、全地域の協議会が集まっていますが、一六ある地域労組に五〇〇人の組合員がいる。二〇〇〇年三月に立ち上げ、二年間で寄せられた相談件数は三五一件、そのうち七五％が組合をつくつたり、個人で加盟してきています。最近では「コミュニティユニオン」と呼ばれる地域合同労組も各地で増えています。広島県労連は、官公労出身のOBを中心に手弁当のオルグ集団を配置し、二年間で一四の労組を結成しました。マスコミ、化学、ホテル、外国人、外食産業、民間保育園と、じつに幅広い分野で結成されました。まさに、打てば響くという状況にあります。

これらは産業別組織に結びついていくこともあれば、未だ地域的な合同労組にとどまっているところもあるようです。新宿区労連は労働相

議を主軸に、一年間で七〇名を組織しました。

ここでは、各産別に引き継いでいけるような連携体制を敷いているそうです。練馬区労連についても、一ヶ月で一五件の労働相談を受けて組織化に結びつけたという報告があります。

◆組織化の難しさはどこからくるのか

ここに至る過程では、地域組織はもちろん、産別組織がバリアフリーになることが前提になっています。組織化を実践していけば、既存の労働組合の問題点まではつきりしてくるわけですが、組織化の困難さを未組織労働者のせいにしていくうちは、何もできません。

最近、労働裁判の事件数が増加の一途をたどっていますが、なかでも多いのは、未払い賃金の請求と解雇の無効を求める事件だそうです。しかも、労働組合とは関係なく、個人で訴訟を起す人が激増しているのが特徴です。労働組合に入りたいたいと思っている未組織労働者が六〇%にもものぼるといふ調査結果もあり（連合総研調査）、基本的な問題がわれわれの側にあることは明らかです。

4 地域合同労組が抱える問題

◆理想の高さが裏目に

ここで地域合同労組の抱える問題点について、少しふれておきたいと思います。
地域的な個人加盟組合は、様々な経営に点在

する労働者の寄り合い組織という側面がありますが、地域的な組織にいつまでもとどまっていると、組織的、財政的にもそうですが、とりわけ要求実現闘争の面で限界に突き当たる。これまでもそれが原因で、多くの地域労組が消滅していった事実が想起されます。

かりに地域合同労組に一〇〇人が結集してくれたとしても、三〇もの企業の経営者と交渉をもたなければならぬとしたら、いったい誰が面倒をみるのでしょうか。地域合同労組の活動には裁判闘争や労働委員会闘争、労働争議などがつきもので、資金と人手がやたらにかかります。そのうちヘトヘトになって、労使問題にも手が回らなくなり、オルグの手抜きに対して組合員が不信を募らせていく。結局オルグは、組合員をまるごと抱え込んでくれる企業内分会のほうが有り難くなって、これに期待を寄せるようになる。とどのつまり、個人加盟組合の本来的な役割と矛盾する方向にいつてしまうわけです。この単純な運動原理とでも言うのでしょうか、理想が高すぎるだけ、行き詰まりの危険性も高いのは、今も昔も変わらないようです。

◆基本方向は産別別・職能別結集

同じ失敗の繰り返しでは進歩がありません。現在、地域ユニオン、ローカルユニオンを作る動きが再び活発化しているなかで、これまでの教訓をふまえて、慎重に運動を組み立てていかなければならないでしょう。単産組織が勢揃い

していない過疎状態の地域では、このローカルユニオンは大きな効果を発揮すると思います。それでもいずれば単産に引き継がせる、あるいは単産結成を促進するためのサポーターとして、自らを位置づけて活動することです。そして当然、既存の単産との競合問題については、きちんと整理しながら進める必要があります。合同労組、地域労組方式は、まず最初に産別あるいは職能別に結集させていく方向を基本に据えてこそ、発展の可能性が出てくると思います。産別組織や職能組織のオルガナイザーは、業界や地域に分け入って組織する力量を備えています。個人別組合はその力量に依拠しつつ、労使問題において高い機動力を発揮していくことが求められます。

地域の青年労働者を組織する個人別組合も同様です。雇用・労働条件について、要求実現の実利性を組合が発揮できないと、どうしても運動は停滞します。未組織労働者を結集するための受け皿に終始したのでは、積み木崩しの繰り返しになってしまふ。これは一九五〇〜六〇年代の運動が残した教訓です。

5 一企業・複数団結体の意義

◆非正規労働者の増大と企業内組合の命運

昨年の厚生労働省の調査で、ついに非正規労働者は全体の三分の一を超えました。このままでは、企業内組合は衰退の一途をたどらざるを

えないでしよう。もはや傍観を決め込んでいるわけにいかなくなりました。

企業内組合は、賃金・福利厚生のもとを企業に依存してきたし、国家もまた、年金・医療・雇用保障などの社会制度については、もっぱら正規従業員を対象にしか考えてきませんでした。たしかに終身雇用と年功序列賃金体系のもとでは、非正規、不安定雇用労働者をこうした制度に組み入れるのは困難がともなうのは事実です。企業内組合にも、組織化にあつたのこうした矛盾は常につきまといていました。

しかし要求が異なっても、組合に入れて要求闘争を援助することはできません。あるいは労働組合を別につくって、複数労組の団結体とすることは可能でしょう。ところが多くの企業内組合は、正社員以外の労働者を長きにわたりひたすら排除してきました。なぜ非正規従業員だけの組合をつくったり、認めたりしてこなかったのでしょうか。労資協調路線をとる組合が、労働者間の差別を容認するのならまだ話はわかりませんが、良心的な組合までがこれに目をつぶっているというのは、どう考えてもおかしなことです。

「一企業一労組」。この古くからのドグマが、もう一方に存在しているためです（この点は、右派にも左派にもほとんど共通認識としてあると思います）。しかし、これまで述べてきたような労働情勢の変化のなかで、正規従業員だけの組合も、ひいてはそこに依存してきた産別組織

も、非正規従業員の組織化に取り组まずして、はたして将来の存続は保証されるのでしょうか。

◆企業組織の変貌のもとでの一企業・一労組主義の限界

一企業・複数労組による団結体への要請は歴史の必然であり、これからの日本の労働組合運動のなかで大きな流れをつくっていくにちがいないと、私は確信しています。終身雇用制と年功型賃金体系が崩れ、労働市場の流動化が進めば進むほど、その可能性は大きくなるでしょう。そこで企業のなかのあらゆる職種・階層の労働者を、それぞれの産別・個人加盟組合に横断的に結集させることによって、企業内労働組合の縦断的な単一支配を崩していく。こうして、企業内労働運動は大きく変容するだろうと思います。

大企業における基幹産業部門の分散化が進み、業界がボーダーレス化するにしたがつて、ビッグユニオンについても、かつての産別的な区分が崩れ出しました。ゼンセンがそうです。独占企業をみても、多種多様な産業にまたがるコングロマリット化が進むと、そこにある労働組合もまた、広い産業にまたがる組織になっていきます。それは産別別というよりも、日本独自の資本系列別の労働組合だと言えます。まさに、「人と仕事と金」の流れに沿って組織化が進んでいく。むしろこれは、資本の思惑に沿った一企業・一労組の肥大化した姿です。日本

の多国籍企業がイギリスに進出したとき、日本の企業とサッチャー政権は、現地の経営に単独労組しか認めない動きを見せました。当然のことながら、日本の企業も労組もTUCから猛反発を食らいました。

◆ヨーロッパの違い

ヨーロッパでは、しばしば職場に複数組合が存在しますが、これは異なる職能別組織やナショナルセンターが共存しているためです。だから政府や経営者に対して有効なストライキを打とうとすれば、同調を呼びかけるしかありません。異なる階層、異なる職能の労働者の要求をお互いが支持し合っていないとできないことです。そうした統一の働きかけは、上からおりてくるだけではなく、職場単位の要求として上にもあげられていきます。イタリアでは組合に入っていないなくても、個人が「俺はいまからストライキをやる」と通告すれば参加できるそうで、そうしたところにも働きかける。統一的なストライキがしばしば持たれるのも、職場の取組みを抜きには考えられないのです。

日本の場合、連合と全労連が統一闘争を組もうとしても、現場に近くなるほど水と油の関係になっていく傾向があります。企業主義の影響も現場にいくほど濃厚ですから、なおさらでしょう。しかし、もし職場に複数の鍛えられた労働組合があれば、要求実現のために共闘を組むことが可能になります。組合員もこれを迫られ

るし、統一闘争の必要性を実感するよい機会にもなる。この点でも、一企業・一労組で自己完結的に収まっている組合が多いことと、労働戦線統一がなかなか進まないことは、深い関わりがあると思います。

大リストラが吹き荒れた日産自動車に、わずか二八人のJMIU組合員がいることで、無大な大企業の横暴に立ち向かう重要な足場がつけられた。これが連合日産労組の労働者や地域社会にどれほど大きな影響を与えたかは、記憶に新しいところです。

日本IBMの管理職は、リストラ攻撃に対抗して「管理職組合」をつくりました。これもJMIUの組織です。一企業・複数団結体が必要なのは、競合組織の間だけではありません。労働市場が一気に流動化していくなかで、正規も非正規も下請けも派遣も、職種・職能・雇用形態の違いを越えて要求闘争に結集できるような条件をつくるのが、今後の組織化運動に求められています。

一企業・一労組主義こそは、企業社会の支配構造の象徴だということを忘れてはなりません。戦後も労働身分差別は、長く存在していました。日立の工場では一九六〇年代まで、現場労働者と正社員は別のトイレを使っていたそうです。企業内従業員組合主義からの呪縛を解くためには、正規労働者以外の様々な雇用形態にある労働者が、それぞれに相応しい組合に属して、それぞれの賃金闘争や雇用闘争を闘うことです。

そうすることで、現在の本工主義と労資協調体制を大きく変えていくことができるのではないのでしょうか。

6 個人別組合が優位性を発揮するために必要なこと

◆あくまで産業別・職能別の結集体であること

個人別組合・個人加盟組合は、その組合が定めた条件（職能、職種など）に該当する労働者であれば誰でも入れます。どこの企業に雇われているのかについては、第一義的な条件になりません。言い換えれば、組合員資格の有無は、特定企業との雇用契約関係に左右されることではないのです。会社を辞めれば自動的に組合員資格を失う企業別組合とは、ここが根本的に違います。

しかし個人加盟組合といえども、つぶさに分析すれば、最小単位の職場分会などは、企業内従業員組合とあまり変わらない組織形態にあり、その支部についても、分会の単なる連合体組織にすぎない場合がしばしばあります。私の出身組合である全国金属にも、そういった個人加盟の地域支部が存在しました。

「個人加盟」という概念を、正確に理解する必要があります。例えば個人加盟組合の労働者であることと、企業主義に負けない階級性を有していることはイコールではない。資本家のカウンターパートたりうる労働組合組織とは、

基本的に産業別や職能別に結集し、明確な機構をもったものでなければなりません。交渉権や協定権を、企業内の組合組織にすべて委ねてしまっているようでは企業内組合と同じで、何らの優位性を発揮することもできません。

◆指導・方針に単一性を持たせること

では、個人加盟組織の優位性とは何なのでしょう。例えば個人加盟組合を名のりながら、団体交渉の際には職場の分会だけ、あるいはせいぜい広げても支部までといった形で済ませようとする、地区労や産別のオルグが入ろうとすると、経営者から「よそ者は困る」と言われたことを理由に入れようとし、そんな組合があります。しかしこれでは、団交当事者の範囲を狭めてしまうことになる。組織全体の士気も削がれ、やがては企業内主義に傾斜していくこととなります。

また、どんな協定スタイルをとるかによっても大きく違ってきます。基本的な労働協約をはじめとする様々な協定を結んでも、経営側が一方的な不利益変更を仕掛けてきた場合、ちょっとした形勢のゆるみでたちまちつけ込まれてしまふことがあります。そのとき問題になるのは、協定の相手方が誰だったかということです。もし分会長が日和見主義に走ったり、急に課長に抜擢されて辞任したりしても、協定当事者が企業外の組合であれば、上部機関からのチェック

が可能です。ところが、そうしなかったために敗北してしまった苦い経験を、これまでも私たちはたくさん見てきました。つまり、個人別組合であるだけでは不十分だということです。組織の上部から下部にまで一貫したひとつの方針が貫かれているかどうかのポイントです。

このことは闘争指導体制のあり方にも関係してきます。指導部が企業内ではなく、企業の外にあるかどうか、そして指導に単一性が保てるかどうかです。このことによって、産業別組織の強弱がはっきりわかる。

◆闘いの皆は企業の外に築くこと

とはいえ、「企業あつての物種」賃上げは企業の業績に左右される」といった声にもあらわれているように、労働者の揺らぎや保守性は職場の闘争方針に大きな影響を及ぼします。だから、上部機関から指導が入るのを嫌がるようになった職場はそろそろ危ない、と皆さんも思うでしょう。

「職場の中に皆を」とよく言いますが、じつは、皆は職場の外にしなければなりません。雇用契約は特定の企業のなかで結んでいるが、自分の皆は企業の外に置く。個人加盟組合にとって日常的な職場オルグと教育学習が重要になってくるのは、組合員がこうしたことをしっかりと身につけていくためだと言えます。労働組合の機能のすべてが、職場のなかにあつてはならない。それは一部であるべきだということです。

このように、個人加盟という組織形態、単一性の追求、産業別・職能別闘争への結集、これらが三位一体となってこそ優位性が発揮できると思います。

四 組織化の実践から

どの労働組合の運動方針にも、「未組織の組織化」はうたい文句のように掲げられます。かつて世界労連書記長のルイ・サイアンは、「何にでも当てはまり、何にでも使えるうたい文句を、いい加減にやめる最善の方法は、事実について語ることである」と言いました。

実践の困難な課題は、ともすれば理論に流れがちです。組織化実践もまた困難な事業ですが、いま新しい組織化運動があちこちで芽生えているのを発見できます。ここでは、そうした事例のいくつかを報告したいと思います。

1 公務公共一般労組の実践報告

◆組織の概要について

一年前に一〇〇名ほどで立ち上げた東京公務公共一般労組は、現在では二六〇〇名を擁する組織にまで伸びました。そしてこの間、延べ五〇〇〇名が個人加盟しました。不安定で出入りの激しい職域のためです。

構成の内訳を言うと、常勤が三割、非常勤が四割、臨時・アルバイトが三割の比率で、女性

が全体の八五%を占めています。したがって平均年齢はあくまで推定ですが、四三歳。(笑)二〇歳代も三〇%はいます。職域は東京都・特別区・三多摩の各自治体および関連するすべての事業所、さらには委託や民営化された事業にまで及んでいます。職種については、保育士、看護婦、専門講師、司書、介護福祉士などの資格専門職から、すべてのパート・アルバイトまでカバーしています。

雇用関係は、不安定雇用労働者が圧倒的です。臨時は法律で六ヶ月と定められているので、一〇年、二〇年と長期に働いても、いざ首を切るときは「契約は六ヶ月」ということで「雇止め」を宣告してくる。非常勤についても、一年以内の雇用限度期間をもって繰り返し更新される実態にありながら、首を切るときは「契約は一年」と言われる。これまでの裁判例でも、ことごとく負けています。裁判所は「官の無謬性」をむりやりおし立てながら、民間職場の判例を無視し、整理解雇法理や解雇権濫用法理が存在する余地を、まったく認めようとしません。

しかしそうしたなかでも、公務公共一般は毎年二〇〇名から三〇〇名の解雇撤回・雇用確保を実現し、この六年間でじつに一三〇〇名もの雇用を守ってきました。解雇撤回率は、毎年九五%から九八%にまで達しています。

◆組織の運営について

個人加盟組織としてとくに重視しているのは、

職能・職種別の全都横断的な組織をひとつに括った運営方法です。保育、学校、学童保育、嘱託徴収員、図書館などの各協議会は、雇用契約や賃金・労働条件の確保・改善に連携をはかりながら取り組んでいます。職種横断的な賃率の設定は、重要な戦略的課題となっています。とりわけ雇用問題では、攻撃を受けたところへ集中的な支援と防衛の闘争体制を築いて、これをはねかえしています。

闘争戦術としては、職能・職域の基礎単位における単独のストライキ行使権を重視しています。これまでも一職種分会独自のストライキをしばしば実行して、解雇撤回をかちとってきた。失職したり職場を変えることがあっても、当然、組合員の資格は継続されます。収入のない期間は、最低額の規定組合費を納めればよく、組合員としての権利のいっさいが保障されます。

また、正規の公務員労働者の活動家としての二重加盟を認める規約も持っています。約六〇名の有能な活動家が、公務公共一般の役員となつて、当局との交渉に大きな役割を果たしています。この点では、公務員組合と非公務員組合とは「請負と依存」の関係ではなく、「支援と自立」の関係にあることを原則としています。組織のあり方については、単一組織として厳格な運営が貫かれています。中央執行部はすべての支部分会を指導することを規約に明記し、団体交渉、労働協約にいたるまで、本部・支部・

分会の一体性が保たれています。とりわけ団体交渉では、経営側にいっさいの制限を設けさせず、職場段階で組織運営が困難になった場合は、本部から職場役員が派遣され、組織の弱体化を未然に防ぐようにしています。

組合財政については、組合費収入が六〇%を占め、残りの四〇%は支援と共闘を通じて得た独特のバックアップ収入で賄われています。日常的な体制としては、オルグ四名を含めた六名の専従者を配置しています。

◆ ネットクロス現象

公務公共一般のパート労働者たちは、一人ひとりが組織化に取り組むうえでの不断の訓練と学習を積み重ねています。それは「組合員を拡大するのは組合員自身である」という、ある意味では自明のことから出発しています。組合員を拡大することが、自分自身にとって最高の荣誉になることが必要なのです。私たちは「ネットワークス現象」と呼んでいます。私たちが「ネットワークス現象」と呼んでいますが、友だちと友だちをチェーンでつないでいく、そういう楽しい労働運動にならなければいけない。こうして一人ひとりが組織者になつて運動を盛り上げ、一〇年間で組織を大きく拡大させてきたわけです。

◆ 異分野の集積体

公務公共一般労組は、いくつもの領域を抱えながら成長してきました。ちょうど公務公共一般という基盤のうえに、いくつもの異なった分

野の集積体が載っているという大変ハイブリックな個人加盟組合だと言つてよいと思います。

自治体関係労働者の他にも、外務省ODA関係に働く常用型派遣労働者、職安の相談員、競輪・競馬の日雇い従事員、それに国公立大学の「首都圏大学非常勤講師組合」や大学の事務系職員、公立小中高の非常勤講師、職業訓練校・予備校・各種専門学校講師などもおり、職能で括った「教育ユニオン」も一支部を形成しています。また、最近急成長して注目されている「首都圏青年ユニオン」も一支部をつくっています。ここは二年足らずで、一五の職場に百数十名を組織し、とりわけ大手の外食産業や予備校、病院などで組織を拡げています。

2 公務員労働運動の現状

◆ 組織化の背景にあるもの

急速な組織化の背景には、非正規公務員の増大があります。約三〇〇万人の地方公務員労働者のうち、非正規労働者は一〇〇万人近くにぼつています。正規・非正規の比率が完全に逆転した職場もあれば、パートや非常勤だけの児童館もあり、正規労働者の急激な減少が目立ちます。そうした職場の変化が、地方公務員の労働運動にも大きな影響を与えています。

現在、地方公務員の組合は自治労が九〇万人、自治労連が二十数万人の組合員を組織していますが、全体として公務員組合は毎年数万人も組

合員が減っています。これは退職者の不補充と、組合への非加入者の増大によるものです。入れ替わりに不安定雇用労働者がどんどん入り込んでくるし、仕事は委託労働者に移ってしまう。こうしたなかで公務員組合は、組織を維持していくことが非常に困難になってきています。

自治労連は不安定雇用労働者の闘いを積極的に支援していますが、これによって公務員組合の闘い方まで変化してきました。闘争のパートナーとして、臨職・非常勤労働者が職場を守ることに成功する事例が全国で見られるようになったのです。

◆自治体におけるリストラの実態

九〇年代は「第二次地方行革の時代」といわれましたが、アウトソーシングによって自治体における急速な市場化が進みました。儲けになる仕事は民営化され、儲けのない仕事（教育、福祉、医療など）はどんどん縮小され、切り捨てられていくという、徹底したリストラ攻撃が仕掛けられたのです。

仕事の非正規労働者への置き換え、民間下請けへの置き換えによって人件費を浮かせるという従来の合理化は相変わらず行なわれていますが、今や公務員にどういふ仕事をさせるかではなく、公務・公共の仕事はどこにやらせるかという大きな関心事になっています。自治体のリストラは、公立の保育園や病院、図書館などを補助金拠出方式で「委託」することだけ

では事足りず、いっさいを切り離す「民営化」にまで足を踏み入れています。保育園も老人ホームも売りに出される事態が、現実に行進しているのです。

そうしたなかで、リストラ反対闘争の先頭に立つ臨時職・非常勤職の労働者が次々とあらわれたのです。期限付きのパート労働者にとつて、リストラは首切りに直結していることから、必然的にこうした状況が起きていると思われ、首を切られたらあとがありませんから、あくまでそこに踏みとどまって闘うしかない。そんなとき闘う労働組合に結集できれば、彼ら・彼女らは職場に残れるかもしれない。

3 パート職員の解雇撤回

◆わずかに四時間の決着

ある保健所の生化学検査などをやっていた二人ほどのパート職員が、その部門の民間委託計画によってひと月後に解雇されることがわかり、そのうちの半数ほどが公務公共一般労組に個人加盟してきました。

民間委託計画は三年がかりで進められました。が、正規職員組合との協議、議会での承認を経て、いよいよ実施というところまでこぎつけた時、パート職員による解雇撤回闘争が起こり、わずか四時間で解雇は撤回され、委託計画は延

期となりました。職員組合は委託に反対してき、パートの闘争を全面支援してくれました。が、次年度予算も人事異動も狂わせてしまう結果となり、正規職員のなかには「いままら計画中止は困る」と言い出す者もいて、混乱が起きたほどもでした。

なぜかくも短時間で解雇が撤回できたかという、パート職員が組合に相談に来てから、雇用管理面で数々の違法性が明らかにされたためです。労働基準法が全然守られていないし、雇用保険にも社会保険にも加入させていない。「首を切るなら、落とし前を全部つけてからにしろ。失業手当ももらえないままに放り出すとは何事だ」とやったわけです。むろん、交渉だけでなく、闘争を展開した結果の勝利です。

公務職場には、民間では当然と思われるような常識がまったく欠けており、ずさんな雇用管理を行なっているところが多いのですが、権力的な面だけは突出していて、それに圧殺され、泣き寝入りするケースが多いのです。そういうところに民間の発想を持った労働組合がドンと入り込んでいって、断固として闘いを挑む。公務員法はもちろん、民間のあらゆる保護法規まで駆使し、縦横に戦術を展開するわけです。これまで毎年十数件の解雇撤回闘争を、勝利に導いてきました。

◆「公務公共一般方式」の拡大

自治労連は正規公務員以外の組織化に本格的

に着手し、すでに非正規公務員の組合を一七〇
労組・約二万人組織しました。結成一〇年にし
て、自治労が達成した数とほぼ並ぶところまで
きています。おそらく、土建組合と並んで、い
ま日本で一番元氣よく組織化運動に取り組んで
いるのが自治労連ではないかと思えます。

全国本部が専任オルガナイザーを各地に約二
〇名配置してからは、毎年三〇から五〇の組合
がつくられるようになりました。雇用関係が不
安定でありながら専門職の多い自治体関連労働
者は、圧倒的に未組織です。これらの労働者を
個人加盟組合に組織していく東京公務公共一般
労組の方式は、いま「自治体一般労組」の名前
で、二二県にも広がっています。

当初、公務公共一般労組のように個人加盟で
ゼネラルな組織形態は、公務員組合ではタブー
視されてきました。正規職員主義が労使関係に
も貫徹され、組織も、交渉窓口も一本化しなけ
ればならないという考えが支配的だったのです。
しかし、いまでは全国の自治労連に「公務公共
一般方式」が拡大しました。注目される点は、
正規職員の組合が連合・自治労との競合関係に
あって、地方組織の立ち上げが困難なときに、
この「自治体一般労組」と合流して、次々に県
本部を結成していることです。

公務パートはこれまで中高年の女性が多数で
したが、最近の雇用情勢を反映して、若い男女
も多数流れこんできます。国の「緊急雇用対策」
や、「ワークシェアリング政策」によって、さ

らに劣悪化する臨時的任用が数十万人規模で拡
大されようとしています。

4 ホームヘルパーの組織化

—東京福祉介護労組の立ち上げ

介護保険導入以後、老人介護の直接処遇職に
当たる介護士やホームヘルパーは、一気に不安
定雇用に突き落とされました。正規労働者が一
方的に非常勤や契約社員に変えられるなか、東
京労連の調査でも、パート・非常勤型のヘルパ
ーは全体の九〇・七%を占め、非正規労働者が
圧倒的に多くなっています。こうしたなかで業
界には違法な労働実態が蔓延し、行政までがこ
れを後押ししている始末です。

いま、ホームヘルパーの資格保有者は九六万
五〇〇〇人いますが、それでも慢性的な人手不
足にあります。しかもこれらの労働者が、まとも
な労働契約関係におかれていないのが現状で
す。私たちがヘルパーの個人加盟労組「東京介
護福祉労組」を結成したのは、こうしたことが
背景にあります。立ち上げて日は浅いのですが、
全都に点在するヘルパーを着実に組織化してい
ます。

ヘルパーの賃金はまさに社会的な相場に左右
される部分が大きく、対政府、業界との闘いを
職種横断的に展開することなくして、要求は前
進しません。国や自治体に公的な責任を果たさ
せる闘いはすべての分野で必要ですが、この間
も行政・自治体は雇用の流動化を急ピッチで進

めており、私たちにも非常に現実主義的な対応
が求められています。組織化運動も「仕事と金
と人」の流れに沿って進める必要があります。

5 フリーターの組織化

—首都圏青年ユニオンの実践

◆彼らは本当にフリーターで満足しているのか

「首都圏青年ユニオン」には、フリーターが
多く加入しています。労働組合内の青年組織と
は違い、一人加盟でもできるだけ公然化させて、
団体交渉で切り込んでいきます。労働委員会闘
争もストライキも、組合として当然の権利と位
置づけ、規約もそのように作られています。た
とえ一人であっても、企業と対等に切り結んで
いけるかどうかのポイントです。これがなければ、
いくら青年労働者の要求を持ち寄っても、
職場で実利的な運動が組めない。一般的な制
度・政策要求で終わってしまい、求心力を失う
ことになります。

いまの青年労働者には、自分の仕事や職場の
人間関係などで悩んでいる人が多い。「いくら
やってもウチだけは変わらないよ」とあきらめ
ている青年に、一人でも闘える、勝てるという
自信を持たせ、あらゆる地域、産業に実践的な
労働組合組織として広げていこうというのが、
青年ユニオンの結成趣旨でした。そしてそれは
今、現実に進行中です。二年足らずで二〇を超
える職場組織が生まれ、団体交渉も様々な分野

で活発に持たれています。

現在、フリーターは約三五〇万人いるといわれています。平均賃金は、都心のコンビニの時給で八〇〇円。これは年間二〇〇〇時間働いても、税込みで一六〇万円にしかありません。これでは結婚もできない。非自発的独身者になりいわゆる「バラサイト・シングル」などと呼ばれるようになる。特にマスコミは、青年のライフスタイルが変わったせいだと言いますが、本当にそうでしょうか。

◆実態は「士農工商犬猫フリーター」

いまの企業は、新入社員を使い捨てにしています。終身雇用制も崩れつつあるなかで、会社には、将来は一人前に育て上げようといった考えは、もはやありません。わが子の過労死を恐れる親からの相談が、青年ユニオンにはしばしば寄せられますし、そんな会社に絶望して転職を重ねるうち、無職状態に追い込まれる。いま、二四歳以下の失業率は一〇%を超えています。同じようなことが、大学院卒の高学歴者の間にも広がっています。

非自発的フリーター人生を歩かされている若年労働者がじつに多いのです。彼らだって、十数年ものちには企業の中堅労働者になるべき人たちです。このままでは日本の労働者はどうなってしまうのか、暗澹たる気持ちにさせられます。食事代もペットフードより安い日が続くことさえあり、自分たちは「士農工商犬猫フリー

ター」だと、彼らは嘆きます。

外食産業だけでも四万八〇〇〇店舗あり、そこで四九万人の青年労働者が働いている。その七五%はフリーターです。巨大産業は、彼らのようなフリーターによって支えられているわけです。文字通り流動化しているこの労働者たちをどう組織していくか、青年ユニオンの活動家たちは今、大きなロマンをもって取り組んでいます。

6 大学非常勤講師の組織化

―首都圏大学非常勤講師組合の実践

◆専任講師との驚くべき賃金格差

「首都圏大学非常勤講師組合」は、歌声酒場で公務公共一般労組と遭遇した四人の講師によってスタートしました。公共一般の分会として、すでに一〇%を超える大学に組合員がいて、年間八〇大学で団交が行なわれています。

いま大学には、パートタイマーの非常勤講師が一二万三三〇〇名おり、これは全大学教員の四七・八%を占めます。私大の学部や学科によっては、ほとんどの授業がパート講師によって行なわれているところも珍しくありません。採用時に研究者としての高い実績が要求される一方で、処遇面では非正規という「身分的差別」が押しつけられます。雇用面での制度的保障はないに等しく、まるで使い捨てライターのように扱われているのが実態です。「いずみたく・

ミュージカル養成学校」の非常勤講師との共同で行なわれた集会でも、「使い捨てライターのよう」に」というミュージカルが演じられていました。

非常勤講師の年収は、専任教員の五分の二から一〇分の一といわれています。大学側にとっては、一人当たりの経費が二〇分の一で済むという試算もあります。たまたま良好な雇用機会にめぐり会えた専任講師と、めぐり会えなかった非常勤講師との、この絶望的なまでの格差の開きは、良識の府であるべきはずの大学に、差別と理不尽がまかり通っていることをはからずも示していると言えます。真理を追求すべき教育者・研究者の世界に、そうした社会的な不条理が公然として温存されていはいはありますがありません。そこでもう泣き寝入りはやめようと立ち上がったのが、先ほど述べた四人の非常勤講師たちだったわけです。

◆全国規模のネットワーク化

この組合はきわめて戦闘的で、紛れもない職能労働組合です。様々な仕事を紹介し合ったり、時には正規への就職支援活動も行なっており、数名が専任になっています。政府・財界が進めようとする「大学改革」で、彼らパートタイマー・レクチャラーの劣悪な処遇は、大学内外に矛盾を拡大していくでしょう。

最近、非常勤講師の処遇問題は国会でも取り上げられ、抜本的な改善に向けて運動が急速に

活発化しています。文部科学省や厚生労働省との交渉も、全国の非常勤講師組合のネットワークを通じて行なっています。

いま首都圏講師組合の活動は全国に波及しており、公務公共一般労組のパート労働者とともに結成した「東京パートネットワーク」と共同で、国会議員で組織された「パート議員連盟」に積極的に働きかけを行なっています。ここではとくに、ダブルワーク（兼職）労働者の社会保険・雇用保険、年休などの制度適用を実現させる運動を展開中です。雇用の流動化が進めば進むほど、こうしたダブルジョブを抱える労働者も増えていくでしょう。これも人と仕事と金の流れに沿って組織化が進められている一例です。

7 失業者の就職支援・仕事おこし

—失業者ネットの実践

失業者問題は深刻ですが、これまで失業者を労働組合に組織していくという発想はほとんどありませんでした。しかし、今や一〇〇万人に及ぼすとする失業者を、労働組合が放置しておくわけにはいかなくなりました。組織化に向け、真剣に取り組むべき時代がやってきました。一昨年、フランスの失業者が「俺たちにもクリスマス手当をよこせ」とデモを繰り返し、これを獲得しました。そのとき私はこれだと思い、「失業者も立派な労働者だ」組合をつくって闘おうよ」メーデーで隊列を組んでアピールしようよ」と言い続けてきました。そして運動を始めたとともに、「おかげで自殺を思いとどまることができました」といった手紙や電話が相次ぎました。解雇されたのは自分の能力がないからだ、就職できないのは自分がダメ人間だからだと、自分を追い込んでいく失業者があちこちに溢れかえっているのです。だから「失業者ネット」は、スローガンを「自分を責めず、追い込まず」にしたのです。

彼らのエネルギーは大変なものでした。燎原の火のように、全国に組織化運動が拡がりつつあります。東京では、春闘共闘の全面的なバックアップのもと、NPO組織「働きたいみんなのネット」を通じて、「無料職業紹介事業者」の資格もとれ、すでに延べ二〇人ほどのメンバーが新しい仕事に就いています。さらに仕事おこしと対自治体交渉によって、雇用創出の成果も次々に上げ始めています。失業者の労働運動はもう実験的な段階を過ぎて、本格的に展開され始めています。

8 移住労働者の人権保護と組織化

—移住労働者ユニオンの実践

最近、外国からの移住労働者ユニオン「LUM」が、東京地評や公務公共一般労組などの支援を受けて結成されました。外国人労働者の権利保護は重要な問題でありながら、日本の労働運動にとってはもともと未開拓な分野となっています。

二〇〇〇年末時点で、日本における外国人登録者は、働いていない人も含めて一六八万人にのぼります。このうち労働ビザの登録者数は六七万人、そのほかに研修生が三万六〇〇〇人。いわゆるオーバーステイと言われる不法滞在の外国人労働者は推定で二六万人いるといわれていますが、ある研究者は、これから爆発的に増えるだろうと推測しています。

国立人口問題研究所の調査は、二一世紀の半ばに日本の人口は一億人を割るとみえています。そのとき生産年齢人口は三〇〇〇万人減少し、そこに移住労働者が流入してくるといいます。日本の労働組合は、これにどう対処するのかが問われています。

不法就労だからという理由だけで、まったく手を染めずにいるというわけにもいけません。他国で働く自由を規制し、オーバーステイだけを問題にするというのは、いまや国際常識から外れる行為です。この問題は九〇年の国連総会でも取り上げられ、すべての移住労働者とその家族の権利保護に関する条約が成立しました。まずは受け入れ国が、労働者の人権保障をきちんと行なう。これまでも、ひどいピンハネや賃金の未払い、労働災害に遭ったことを理由に逆に解雇してしまうなど、日本企業の恥さらしがいたるところで起きています。

いま「移住労働者ユニオン」は七カ国の移住労働者を組織していますが、もうすぐ五〇名近くになります。労使交渉を積極的に行ない、第



三者機関も活用しています。各国大使館もこれを援助してくれています。自国の労働者の人権にかかわることですから、不法就労とはいえきちんと対応するわけです。これからは労働運動も、もっと国際主義の立場から積極的に外国人労働者の人権擁護と組織化運動に取り組み必要があります。そうした意味からも、「移住労働者ユニオン」の今後の活動が期待されます。

ユニオン—二世紀ユニオニズムの役割

◆—これからの多数者にふさわしい労働組合を

不安定雇用労働者と個人別組合との結合が、これからの労働運動にとつていかに重要になっているかという点を中心に報告してきました。ただ同時に、不安定雇用労働者の労働運動を単にマイノリティの救済運動としてのみとらえていては、二一世紀の労働運動に展望は開けてこないことも、ここで私が強調したかった点です。これまでも私は、組織化運動というものは、労働者階級が追いやられていく事態にしっかりと寄り添い、しかも「人と仕事と金」の流れを見据えながら進められるべきものだと考えてきました。二一世紀に労働者の多数を占める者が非正社員・中間労働市場の労働者であるならば、労働運動がこれに的確に対処する道は、多数者にふさわしい労働組合組織を手にすること以外にありません。このことは、いま正規労働者が掲げている要求とスローガンを実現させていく

うえでも最良の道だと思っています。

◆—企業主義からの脱皮をめざして

春闘のところでもふれましたが、私たちが二一世紀に民主的な福祉国家の実現をめざすならば、労働運動が果たす役割をどこまでリアルに描けるかが重要になってきます。そしてそれは、企業社会へのカウンターパートの主戦力であるべき労働組合が、企業内主義からいかに脱皮できるかにかかっています。まさに意識が存在に引きずられてきたと言える労働組合の姿を、二〇世紀にいやというほど見てきたのですから、路線や理念よりも、まずは組織の姿かたちを正しく整形することに力を注ぐべきです。いまはそのことが可能な時代でもあり、大いなるチャンスが到来したと、私は思っています。企業内組合から個人加盟組合への大がかりな移動と再生が、かつてないテンポで進行しているのです。グローバルゼーションと労働力の流動化は、その追い風とも言えます。労働運動への逆風もこれまで以上に強まっていますが、「風雨強かるべし」です。

二一世紀のユニオニズムを、組織化運動の第一線から、労働争議の現場から、もっとと熱く語っていくときだと思えます。このことを最後に述べまして、私の報告を終わらせていただきます。

本記事は、本年二月一六日に開催された第五二回東京労働争議研究会の記録です。その後、法制度等について新たな動きがみられましたが、報告者には、あくまで報告時点での情勢に沿って、内容の整理ならびに加筆をいただいています。