

戦後日本の労働者と労働組合運動

— その現段階と課題

浅見和彦

ここでの目的は、戦後日本の労働運動はどのように組織と運動を展開したのか、現段階はどのようなになっているのか、また再生のためにはどのような課題があるのかについて議論をおこなうことにある。そのために、戦後史の時期区分などによって説明するのではなく、できる限り、①労働者・労働組合の全体像や構図をみること、②そのため、労働者階級の諸階層・諸部門と労働組合の組織、その機能に注目すること、③若干の先進諸国に限定されるが国際比較の視点をもつようにすることによって課題に接近したい。

一 日本の労働者と労働組合運動—変化する構図

まず、戦後の運動の歴史を踏まえながら、現段階の全体像をどのようにとらえられるであろうか。二〇一四年の労働

なった学者がいなかったわけではない。それは、戦後の労働問題研究の代表的な人物の一人である氏原正治郎である。

その労働組合観、日本の運動の見通しとその変化についての仁田道夫の解釈が注目される。かれは、氏原の労働組合観は、「現実存在する日本の労働組合が、機能的にみて西欧的労働組合の理念型のそれと比較可能なものを作り出しているかどうかを重視したことに特徴がある」と指摘している。氏原が、一九五〇年代から六〇年代前半にかけて期待をかけた労働組合運動の動きは、「①大企業における職場レベルからの労務管理への対抗運動（いわゆる職場闘争）、企業別組合を基礎としつつ賃金・その他の労働条件の平準化をめざす産業別統一闘争（春闘）、②官公労働者の労働基本権回復闘争、③全国一般などによる中小企業セクターでの組織化運動、④建設業などにおける職種別労働組合の組織化（野丁場では萌芽にとどまったが、町場では組織化が進んだ）などであった。これらを通じて、大企業や官公庁の企業別組合中心というわが国の労働組合の組織構造の基本までは大きな変化が起きないとしても、機能的には相当大きな、構造変化とも呼ぶべき変化が起き、西欧的な労働組合の理念型により接近するとの見通しがあったように思える」というのである。そして、一九七〇年代以降の研究にも、このような接近

労働組合の推定組織率は一七・五%で、四〇年前の一九七五年の三四・四%からほぼ毎年低下を続けて半減し、戦後のピークにあたる一九四九年の五五・八%と比べるとその三分の一へ激減した。それでも組織人員は一九九四年までは増加し一二七〇万人のピークを迎えた。しかし、以降減少傾向に入り、ここ二〇年間で三〇〇万人近く減って、二〇一四年で九八五万人となった。とはいえ、今日の日本における労働組合の布陣には、労働者階層・類型や部門ごとに不均等な発展が見られる。

氏原正治郎の見通しとその変化

日本の労働組合運動における布陣、布置状況とその相互関連を俯瞰する理論的枠組みは、残念ながら現在でもほとんど存在しない、といわなければならないが、戦後日本の労働組合運動の構図、運動布陣を構想しながら研究をおこ

方法は一貫しているが、日本の「労働組合に関わるビジョンは微妙に変化しているようにみえる」とし、それは、「大企業の企業別組合を基礎とする日本の労使関係の枠組みに、少なくとも当分のあいだは大きな変化がおきないであろうという見通しに基づいていたように思える」という。とくに、「自らのビジョンを修正せざるを得ないと判断させた重要な契機は、後二者、すなわち中小企業組織化運動と職種別労働組合の挫折、あるいは少なくとも停滞ではなかったろうか」（仁田道夫「解題」、氏原正治郎「日本の労使関係と労働政策」とのべている。

みられるように、仁田によれば、氏原は戦後日本の労働組合運動を、四つの類型ないしセクター論として把握していたのである。また、その見通しを修正せざるを得なかった「重要な契機」は、中小企業と職種別労働組合運動の挫折ないし停滞であったという。この氏原の見方を継承しながら、以下で、経過と現段階を確認してみたい。

民間大企業の労働者—機能不全の企業別組合

第一は、民間大企業分野における連合系の企業別組合の衰退である。

その一つは、労働組合の組織人員と組織率の低下である。新卒定期採用の労働市場、人事査定を中核とした人事労務管理、属性・能力型の賃金制度によって規定され、企

業の「フル・メンバー」（アンドルー・ゴードン）〔日本労使関係史〕としての処遇を受け、「階級脱出志向」の労働者が多数派を占めるであろう「工職混合」の企業別組合は、従業員規模五〇〇人以上の企業での組合員数のピークは一九九三年であり、一〇〇〇―四九九九人規模では翌年の一九九四年であった。すでに二〇年前である。また、従業員一〇〇〇人以上の大企業における組織率は、二〇〇五年に初めて五〇％を割って、非正規労働者を中心とした未組織労働者の膨大な層が大企業部門にも出現したことになる（中村圭介・連合総合生活開発研究所編「衰退か再生か―労働組合活性化への道」）。

二つめに、組織率だけではなく、団体交渉機能という実質においても、大企業労働組合の衰退が確認される。象徴的な指標としては、リーマンショック後の二〇〇九年から二〇一二年の「三年間に団体交渉をおこなわなかった」単位組合が従業員規模五〇〇人以上の大企業では五〇・五％と過半数にのぼった（厚生労働省調査）。中小企業では七割から八割強の単位組合で団体交渉を行っていることと比べて、その姿勢・態度は特異なものがある。

三つめに、今日では産業構造の大きな変動によって、先に指摘した労働者類型が中心となった製造業の就業者は一九九二年の一三八二万をピークに、二〇一一年には一〇〇〇万を切っている。したがって、小売・流通業、サー

連合の新戦略」とし、新しい大企業分野における左派勢力の攻勢を予想したのであったが現実とはなっていない。

労働基本権制限の下での「小さな政府」の労働者

第二は、公務・公共部門での組織的な後退である。

日本の国家・地方公務員の雇用者総数に占める比率は、他の諸国と比較して著しく低く、OECD諸国平均（二五・一％）の四割ほどの水準である。しかも、二〇一二年現在、国家公務員の非常勤職員は一四・二万人（総務省調査）、地方公務員の非常勤職員も六〇万二〇〇〇人（同前）にのぼっている。そして「労働組合基礎調査」で「国営」に分類される組合員数は、一九八一年が最高で三六一万人に上っていたが、二〇一四年では一四五万人であり、実はその四割の水準に落ちている。これは、一九八〇年代以降の行政改革による定員削減と民営化、外部委託、非常勤職員増加などを原因としている。

公務員は、日本国憲法第二八条によって初めて労働基本権を保障された。一九四五年の旧労働組合法も（警察官、消防職員、刑務所職員を除き）統一した労働者概念を確立し、すべての労働者の労働基本権を保障した。しかし、一九四七年の二・一ストの中止命令を出した占領軍と日本政府は一九四八年のマッカーサー書簡と政令二〇一号による国家公務員法改正、地方公務員法制定により、公務労働

ビス業に注目する必要がある。これら第三次産業では、「企業社会」の基盤となった製造業とは異なり、その労働力構成において男性正規労働者が少数派であり、非正規の女性労働者が圧倒的多数を占めているからである。

そのことは、一九八〇年代末に労働組合運動が再編成されてから四半世紀のあいだに生じた単産（単産産業別組合）別の変化をみるとはつきりする。

金属四業種といわれた鉄鋼・造船・自動車・電機のうち、組織減に悩まされてきた鉄鋼労連と造船重機労連などが二〇〇三年に組織合同をして基幹労連が結成されたが、組合員数は大幅に減少し、一九九〇年代後半からのリストラで組織勢力を後退させている。組織規模を維持しているのは自動車総連だけということになり、金属労協も二〇〇万人を割っている。他方、スーパー、百貨店などの小売業や外食を中心的な基盤とするU Aゼンセン同盟が一四六万人を擁して、官民を通じて日本最大の単産となっている。

こうした変化を連合会長であった当時の鷲尾悦也（鉄鋼労連出身）は、「企業別の正社員組合を中心とした」企業内労使関係の比重が低下することはまちがいない」とし、「ゼネラルユニオン」「非正規労働者の一般組合」とクラフトユニオン「技能職・専門職の組合」と企業別組合という三つを想定するとき、同じ企業のなかで三つの労働力が存在するということは十分あり得る」（二世紀への挑戦―

者の労働基本権制限をおこなったのである。これは、今日では想像が難しいことではあるが、当時、労働組合運動においては、民間産業の単産に比して公務員および公共企業体の単産、すなわち全連・国労などの比重が圧倒的であり、大河内一男が「組合全体の位置づけにおいて転倒的な事態ではないか」（戦後日本の労働運動）と詠嘆したほどの力量への占領軍の反応であった。

他方、人事院勧告に基づく「民間準拠」の給与制度は、「公務員の労働基本権に対する制約の代償として、その給与を保護する役割を果たす一方で、同時に財政的な制約に直面する政府の手を縛り、公務員数を抑制するための行政改革に乗り出すことを早くから促した」（前田健太郎「市民を雇わない国家―日本が公務員の少ない国へと至った道」という。同時に、労働組合側で、こうした背景で「民間化」された非非常勤職員とされたりした労働者の組織化に十分な対応がなされてこなかった問題点も浮かび上がる。

国家公務員の組合は、連合傘下の国公連合と全労連傘下の国公労連が勢力を二分している。また地方公務員の組合は、連合の自治労が自治体関連や公共サービスの組合と継起的に組織合同を行ってきたおり、この間、公営の競走競技の組織である全競走や連合・全国一般、さらに公営交通の都市交と統合した。それにもかかわらず、ピーク時と比べて組織を二割後退させている。他方、全労連の自治労連

は自治体の非正規や民間委託などの労働者の組織化を重視し、オルガナイザーも配置しているが組合員数の減少を抑えられていない。また、一九八九年のナショナルセンターの再編成による公務員組合、公立の教職員組合の組織分裂もまた新規採用者の組合加入を阻む一つの要因となり、とくに教職員の組織率は現在、四割に落ち込んでいる。

公共企業体についても、一九八〇年代後半の民営化により、労使関係の激変がみられた。典型的には国労の勢力弱体化であり、民営化直前（一九八三年）の二二万人から現在は一万人へと激減し、旧国鉄の一〇四七人が解雇されて戦後最大最長の争議となった。

こうした経緯を踏まえれば、人事院、人事委員会などの勧告体制の改善ではなく、労働基本権の回復が必要であり、その緊要性が強調されなければならない。公務員の労働基本権を回復し、人事院勧告制度を改めて団体交渉制度へと移行することは、「労働者としての公務員の権利を守る」ということと同時に、「人員削減に偏重した不必要な行政改革を防ぐ」（同前）という意義をもつのであり、大きなインパクトを与えるだろう。

この点で、西谷敏は「今こそタブーをなくして虚心坦懐に過去を振り返り」、「公務員も民間労働者と同じ労働者であるという観点をもっと重視して、官民一体となった運動の発展を模索しなければならない」と強調している。これ

ピークよりもさらに一〇年前に生じていたことになる。

中小企業分野での労働組合運動は、戦後直後の時期には産別会議、総同盟ともその「政治的統一戦線」や「生産復興闘争」という路線に起因して中小企業労働者を組織化する方針を確立できなかった。それが、総評時代の一九五〇年代後半から総評方針や清水慎三らが執筆した「中小企業労働運動必携」などにもとづいた合同労組による企業の枠を超えた組織化運動が展開した。この頃から一九六〇年代後半には賃金の企業規模間格差の縮小が幾分進んだのだが、下山房雄が指摘したように「結局新しい組織形態に対応した「企業横断的な」交渉機構を作ることができず小企業別組合を連合した「中小労連」の形にかたまっていた」（「現代世界と労働運動」）のである。

他方、この時期には、労働組合ではない形態での中小企業分野の未組織労働者の組織化も進展した。都市とその周辺に「従業員規模の特質としては全体の六割が九人以上」の「零細商業・サービス業の業主と従業員と、零細工場・建設業の工具・単純労働者など」（鈴木広「都市的世界」）を組織したのが創価学会であり、諸外国の労働運動に相当する「本来の労働者階級を組織した団体」（玉野和志「東京のローカル・コミュニティ」、「創価学会の研究」）であった。また、その創価学会を基盤とする公明党には「右翼社会民主主義とまったく同質の発想」（高橋彦博「中道政治勢力の

は共産党や左派潮流が唱えた「全体の奉仕者論」によって「公務労働者の特殊性が過度に強調され、民間労働者との同質性やそれを基礎とした民間労働者との連帯が軽視される傾向がなかったかどうか、そしてそうした公務員観が、労働基本権回復運動を風化させる役割を果たすことがなかったかどうか、十分検討してみる必要があるのではないか」（「民間労働関係の動態と公務労働」西谷敏ほか編「公務の民間化と公務労働」という鋭い問題意識によるものである。

中小企業の労使関係と労働者の組織・運動諸形態

第三に、日本の企業数の九九％を占める中小企業分野では、大企業や公務・公共部門に比べて、戦後の初期からの組織率は低かったのであるが、これがいつそう進んだ。

この分野での大きな問題は、労働組合の存在意義が大きいと想像されながら、その組織率が極端なまでの低位にあることである。二〇一四年時点で、従業員一〇〇人以上の企業では四五・三％だが、一〇〇―九九九人規模で一・四％、さらに九九九人以下では実に一・〇％という著しい格差が生じている。戦後を振り返ると、中小企業の労働組合員数のピークは一九八〇年代の初頭であった。従業員規模一〇〇―九九九人での組合員数のピークは一九八二年で、九九九人以下ではその前年の一九八一年であった。すでに三〇年以上経過しており、先にみた大企業の組合員数の

思想的特質―公明党の場合―増島宏編「現代日本の思想構造」を見いだすことができるのであった。

一九六〇年代前半からは、中小企業の直接の使用者にとどまらず、金融機関や大企業などを「使用者概念の拡大」によって責任追及をおこなう経験が金属（全国金属）や運輸（全自運＝運輸一般）などの産業の中小企業労働組合の運動によって蓄積されてきた（平沢栄一「使用者概念拡大闘争の形成と展開」『争議屋』）。

一九七〇年代後半以降は、その「使用者概念の拡大」を土台としながら、大別して、①倒産反対闘争と自主生産・企業再建、②地域総行動と争議支援、③中小企業の経営環境・基盤の改善をめざす労使共同の中央・地方行政への政策要求運動、④業種別の集团的労使関係の確立と業種別労働協約の締結という四つの形態をとってあらわれ展開した。これらは産業・業種や地域の特異性をもつてつくられた経験であるから、形態は一般性をもつことはなかったが、いずれも中小企業経営者を一面的には敵視しない立場をとっていたことに共通点を見出せる（石澤賢二「多数派形成をめざす中小企業労働組合」黒川俊雄編「労働組合の民主的変革」）。とくに、業種別の企業横断的交渉機構を構築したことは、一九六〇年代までには経験することのできなかった新しい到達点をつくる意義をもったのである。先にみたように、こうした運動の諸形態を進展させてい

た一九八〇年代初頭が組合員数のピークで、その直後から減少が止まらなくなったのである。中小企業分野における労働者の抵抗としての離職や、社会的上昇としての独立開業志向などを視野におさめつつ、労働組合運動もその戦後の発展の経緯を踏まえた展開が求められている。

その点で、中小企業労使関係に対する戦後の左派潮流の方針は振幅が大きく、反省が求められる。戦後直後の時期の産別会議は、中小企業経営者との「政治的統一戦線」を優先し、中小企業における労働者の組織化と運動、労使関係政策の確立を怠ったことは先にみた。その後の組織化と運動諸形態は、こうした傾向を実践的に克服するための諸経験を蓄積したものであった。

それにもかかわらず、一九七〇年代後半に、左派潮流の運輸一般において、「統一戦線を志向し、権利確保の態度をもつ経営者にたいしては、大衆的合意を基礎にして、打撃的手段はとらない」とするストライキ自衛政策がとられた。これは九〇年代初めには撤回され、「経営者を政治的信条によって色分けすることにつながる」と、中小企業方針は労働者の要求実現という立場から立てられたものであり、中小企業の経営危機を打開するためにだけ立てられたものではないこと（労働総研・中小企業問題研究部会編「中小企業の労働組合運動」）が指摘されたのである。

とする丁場や住宅企業の丁場で働く組合員が過半数を占めるに至っている（丁場は建設生産組織を意味する）。また、雇用労働者や請負労働者という労働者階層の組合員が六割に達するという大きな変化が見られ、これが加速してきている。そして、これらの組合の組織率も極めて高く、東京都四二・三％、埼玉県三三・八％をはじめ、産業別・職種別の労働協約が締結されれば、労働組合法の地域的な拡張適用制度を活用できる可能性が高いといえる。冒頭でみた氏原正治郎の見通しを大きく変更するものとなりつつあるのだ。また、「労働組合基礎調査」では「その他」と表示される建設などの企業の枠を超えた労働組合組織は、九九人以下の企業規模のところが多いので、これを考慮すると九九人以下の企業規模の組織率は先にみた一・〇％ではなく、実際には五・一％程度になるだろう。

また、音楽ユニオンは、全国単一の個人加盟を組織原則にして、職業的音楽家の五四〇〇人を結集し、主要テレビ局や日本レコード協会との交渉で標準賃金率（「標準主演料」）を定める労働協約を実現している。さらに、二〇〇四年に球団合併に反対し二日間のストライキを決定したプロ野球選手会労働組合（一九八四年結成）もこの類型に位置づけられるし、二〇一一年、日本プロサッカー選手会が労働組合への転換をおこない、Jリーグとの間で労使交渉の場である労使協議会を開催していることも注目さ

労働者像の再定義をせまる技能職・専門職

以上にみた三つの部門・分野における労働組合の組織と運動の衰退・停滞傾向だけをみるのは明らかに一面的である。第四は、技能職・専門職の労働者のあいだでの労働組合の組織の伸張傾向と注目すべき運動内容である。

そのうちの最大のもは、戦後、産業別居住地域支部に諸職種を結集して、勤労者の戸建て住宅を建築する、伝統的な「町場」での活動を拠点に展開し、その町場に進出した住宅企業の下での「新丁場」や、さらに元請のゼネコンの下に重層的な下請の構造が形成されている「野丁場」での組織化を果たし、とりわけ一九八〇年代以降、建設国民健康保険・組合共済制度を軸に顕著な組織成長を示している個人加盟ユニオンの日本最大の組織という性格を持つている。

とくに、その傘下の東京土建、埼玉土建、千葉土建、神奈川土建などの神奈川県建設労連や建設ユニオンをはじめとした首都圏の建設労働組合は、今日では産業別の団体交渉・労働協約の確立や労働者供給事業の展開を展望しようとする地点へと到達しつつある。これらの組合の組織的特質は、雇用労働者だけでなく、一人親方、個人請負労働者、さらには一定の請負雇用主という諸階層によっても構成されていることにあるが、近年は大手のゼネコンを元請れる。

他方、看護師は日本医労連に結集して間歇的な戦闘性を発揮するが、日本の看護師は「国家資格をもつ医療専門職種でありながら、企業特殊熟練、すなわち、各々の病院における、あるいは診療科における明示されないルールに依存する部分が未だに多い」（早川佐知子「アメリカの看護師と派遣労働」）ためか、企業別組合の連合体としての性格がよい。

また、技能職・専門職の労働者に多い委託契約労働者のなかで、合唱団の歌手（音楽ユニオン）、カスターマーエンジニア（建交労）について、二〇一一年に最高裁判所が「労働組合法上の労働者」と認定した判決の意義は大きい。また、二〇一四年と翌年、コンビニ店主を「労働組合法上の労働者」と判断した岡山県労働委員会と東京都労働委員会の命令も注目すべきものである。プロスポーツ選手などは個人別の報酬の格差も大きな職業であり、労働組合が個人別交渉のサポートをおこなう態勢や、エージェントと労働組合の連携（英国プロサッカー選手労働組合PFAの例）という課題も指摘することができよう。また、事実上の労働者でありながら、専門職的な自営業者と見なされている開業医、弁護士、税理士、社会保険労務士、理容・美容師などの団体も、労働組合へと編成替えすることも検討されてよいだろう（高梨昌「変わる春闘」）。

このように見てくれば、労働法学の川口美貴が指摘するように「労働者概念の再構成」が必要な局面へと到達していることを確認できるのである（労働者概念の再構成）。それはまた労働組合の再定義へと結びつくことになるのではないだろうか。

急増する非正規労働者―その「基幹化」と組織化

第五は、労働者の約四割を占めるに至った二〇〇〇万人の非正規労働者であり、冒頭でみた氏原正治郎の枠組みでは目にする事のなかった新しい労働者階層の運動である。

とくに、パートタイム労働者は、二〇一四年で組織人員九七万人、組織率六・七％で、少なくとも一九九〇年の調査開始以来、毎年確実に数万人規模で組織人員を増加させ、労働組合全体の組織率の低落という傾向とは対照的な動きにあり、組織化と運動が端的な発展を見せている。全国単産でパート労働者の組織化を積極的に進めているのは、最大単産で連合傘下のU Aゼンセン同盟と、全労連傘下の生協労連である。両組合とも、組織人員構成において正規労働者よりもパートタイム労働者のほうが多く、注目される。とはいえ、両組合によるパートタイム労働者の組織化は大企業を中心にしており（浅見和彦「パートタイム労働者組織化の現状と課題」鈴木玲ほか編「労働組合の組織拡大戦略」）。

未組織労働者の組織化をめぐることは、戦後直後の日本の労働者の爆発的な組織化の背景について、大河内一男が東大社研の「戦後労働組合の実態」で明らかにされた「中核的あるいは基幹的地位を占めている労働者もしくは職員」が組合の結成や活動の指導を行ったことを強調したことが想起されなければならない（「戦後日本の労働運動」）。今日でも、非正規労働者全体を周辺労働者とだけとらえ、労働者状態の貧困化を組織化への主要な要因とする見方が少なくないが、本田一成「チェインストアのパートタイム―基幹化と新しい労使関係」や伊藤大「非正規雇用と労働運動」が示唆しているように、非正規労働者の数や労働力の質の面から「基幹化」が生じ、「正社員に勝る高い技能」が形成され、組織化に結びついているという視点も重要になっている。

これは、先進諸国の労働者組織化の歴史のなかにみられ、ウェット夫妻が「産業民主制論」のなかで strategic positionと呼んだところの立場にある労働者の発見と、それに相応しい組織形態の探究の問題として、とらえることができるのである。

略）、またユニオンショップ制に負うところが大きく、手放して評価するわけにはいかない。

一方、単位産業別組合の支部組織も非正規労働者の組織化を進めていて、例えば、私鉄総連中国の広島電鉄支部は、組織分裂による少数派から主導権を確立した組合として知られていたが（嶺学「第一組合」）が、その後、組織統一をなすとげ、二〇〇九年にはすべての契約社員の正規化を果たしたことで注目される（河西宏祐「全契約社員の正社員化―私鉄広電支部・混迷から再生へ」）。

コミュニティ・ユニオンやローカルユニオンなどと呼ばれる地域別の一般組合も、主として非正規労働者を組織対象とし（実態は中小企業正規労働者が組合員の過半数ということも少なくない）、個人加盟方式で、女性の比率も相対的には高いという組織上の共通性をもっていて、うちパート労働者は六万人ほどと推定できる（このうち約四万人はU Aゼンセン同盟の介護クラフトユニオン）。ただ、二〇〇七年頃から、こうしたユニオンによる組織化はやや停滞している。これらの個人加盟ユニオンは、出自の違いはあるものの、活動の内容としては労働法規の重視、労働相談活動、紛争の個別的な交渉・協議などの共通の特徴を指摘でき、共済活動などの展開をはかるユニオンも見られる。

他方、派遣や業務請負の「間接雇用」労働者が多い電機産業では、電機連合傘下の単位組合ではほとんど組織化がナショナルセンターの相互関係と国際労働組合組織ともに一九八九年に成立したナショナルセンターで「自由にして民主的な」潮流である連合と「階級的民主的な」潮流である全労連（全国労働組合総連合）は、意外に早く一九九〇年代半ばから非公式の接触がはじまり、中央といくつかの地域や産業では緩やかで部分的ながら双方の労働組合の共同が進みつつある。二〇〇二年の全労連大会では、「連合を含むあらゆる傾向の労働組合との共同を目的意識的に追求する」という新方針が打ち出され、連合に対して「日本の最大のナショナルセンターとして労働者の要求前進、国民の利益擁護、悪政からの転換、労働組合の社会的地位を高めるための役割を發揮することを期待する」と呼びかけ、実際、両組織の「同時多発的」な共同行動もみられたのである。

こうした関係がさらに進展する可能性を示す状況も生まれた。一九八〇年代末の労働組合運動の再編の際には、連合の結成をめざす側から「踏み絵」として出されていた国際労働組合組織加盟問題でも変化が出ていることである。国際自由労連（ICFTU）を中心に二〇〇六年に結成された国際労働組合総連合（ITUC）では反共産主義の条項も撤廃され、今日のグローバル経済の下での労働者の権利と利益の擁護を運動基調として明確にしている。全労連も従来の「非加盟・相互交流」という立場から踏み込む可

能性が出てきているのである。

二 労働組合運動の改革をめぐる主な論点と課題

以上に見てきた労働組合運動の現段階のなかから、いくつかの論点を取りあげて議論し、改革のための課題とその含意を検討することにした。

組織改革の方向―現代労働者組織の「二重性」にそって
第一は、現代の労働者組織には、労働組合と企業内労働者組織という二重性があるという問題である。

例えば、欧州諸国における労働組合（全国本部―地方本部―業種別・地域別・職場別支部）と企業内労働者組織（ドイツの事業所評議会、イギリスの職場委員組織、イタリアの工場評議会、フランスの企業委員会など）である。その区別と関連が、日本ではほとんどの分野で見られずきたという大きな問題である。戦後日本の労働組合は「団体交渉権と労働協約権を付与された企業内従業員組織」であるとし、一九六〇年代半ば以降、日本の労働組合は「ひたすら企業内従業員組織」へと萎縮する道をたどることになった（「中西洋」〔賃金〕〔職業〕労働組合）〔国家〕の理論」との断定も生まれているほどである。これには幾分の誇張が含まれるにしても、労働組合と企業内従業員組織との区別は、

合幹部の企業意識を槍玉にあげ、その克服を頻繁に主張してきた」（「戦後労働組合運動史論」）ことと情性が続いていることを示しているだけである。

「産業」と「地域」の二本立ての組織論は、産業別組合だけでなく、一般組合や、ローカルセンター、ナショナルセンター、さらに国際労働組合センターに至るまでの労働組合の諸組織を貫く組織構成の原則になっている。

他方で、これは使用者団体のナショナルセンターの組織論としても共通であった。イギリスのジョン・クランプは、「地方別組織と業種別組織から構成される日経連」日本経営者団体連盟」の組織構造」とは対照的に、「日本の労働側が「二重的組織化」における相乗効果を生かせず、日経連と比べて不利な立場に立たされたのも、企業別組合への依存がもたらした一つの帰結であった」（「日経連―もう一つの戦後史」）と指摘している。

労働組合組織を確立・強化するには、ナショナルセンターが指導性を発揮し、一方で、「産業」の線に沿って、①産業別地方組織と全国組織の強化、②個人加盟の労働組合組織（一般組合の産業別の部会・支部、産業別組合の地域合同支部や、地域ユニオンなど）の拡大・新設、③技能職・専門職などでは職種別の部会の組織化と活動、④産業別組織の合同と資源の結集がおこなわれなければならない、また他方で、「地域」の労働組合組織（ローカルセンター）を確立し

国際比較の視点から無視しえない指摘である。例えばドイツと比較して、田端博邦は、「もし日本の企業別組合がドイツの事業所委員会と同じようなものだとすれば、日本には従業員代表組織はあるが、労働組合は存在しないということになってしまいます（たしかに、ドイツ型の労働組合は日本にはありません）。日本の労働組合（通常の企業別組合といわれるタイプの）は、ドイツの労働組合と事業所委員会との両方の機能を合わせたものとある程度似ている、ドイツのような産業別組合は存在しない、というあたりが正確な理解でしょう」（「グローバルセッションと労働世界の変容」と特徴づけている。

したがって、日本の労働組合の運動・組織改革には基本的に二重の方向が求められる。一方で「職場」・「産業」・「地域」の三つの相互関係を規制しうる労働組合を確立することであり、他方では企業内労働者組織の現代化を実現する方向が重要なのである。

「産業」・「地域」・「職場」―三つの相互関係

前者についていえば、企業別組合に「企業別脱皮」を説いたり、労働者に「企業意識の克服」を説いたりすることが有益なのではない。これは、清水慎三が指摘したように、「企業別組合という組織形態は問題にしくなくなり、それにかわって、企業内労働者、とくに企業別組合幹部、企業連

なければならぬ。

イギリスのG・D・H・コールが、「労働運動の観点からすると、職場組織の最も重要な問題は、全国・地域・支部組織をもった労働組合運動と、特定の工場や職場を基礎とした労働者集団との関係である」（G. D. H. Cole, Workshop Organization）とのべたが、「職場」はたんに「職場を基礎に」というだけでなく、また「職場と地域」（全労連の運動のキーワード）でもなく、「職場」は「産業」と「地域」とのあいだでトライアングルを形成するものでなければならぬのである。

未組織労働者の組織化における産業別組織と地域別組織の役割

また、労働組合員の人数の減少だけでなく、実は労働組合の単位組織の数の減少という問題がある。労働組合の単位組織数のピークは一九八四年の七万四〇〇〇〇ほどで、現在はおよそ五万四〇〇〇であり、ここ三〇年間に二万の単位組織が消滅していることになる。とくに、中小企業の労働組合の組織数はそのピークが一九八〇年代であり、大企業ではその従業員規模によるが、一九九〇年代半ばであった。

組織率低下の要因を分析した都留康は「組織化に対する使用者の抵抗が組織率低下をもたらしている可能性は小さ

い」とする一方、「労働組合の組織化努力は、組合のある「企業内の」未組織層についても、組合のない企業の労働者についても、著しく不十分である」と指摘し、「その一部は、確かに雇用形態の多様化などのなせるわざ」であるが「その大部分は、新規組織化の停滞のために生じている」（労働関係のノンユニオン化）と喝破している。このことから、企業内の組織だけでなく、産業別組織や地方・地域組織による未組織の事業所・企業などの新規組織化の活動の重要性が強調されなければならない。

労働組合運動全体からみると、産業別の組織と並んで、地方・地域別の組織（ローカルセンター）の役割は重要である。総評時代の地区労はピーク時に一二〇〇を超えていた。連合は全国で二六七の地域協議会（地協）を組織し、すべての地協に専従者（役員一人、職員一人）を配置し、固有の事務所を保有させる政策をとっている。地域組織すべてに専従者を置くというのは、日本労働組合運動史上初めてのことであり、中村圭介は「静かな革命」と呼んでいる（「地域を繋ぐ」）。この地協には、交渉、中小企業労働組合支援、共済、生活相談、政策提言、働く人の街づくり、中小企業支援、退職者の拠り所、職業紹介、NPOなどのネットワークという一〇の機能が期待されている。また、全労連傘下の地域労連も現在およそ四六〇組織あり、その活性化が課題になっている。

性格を併せもつ企業別組合の役員などの賃金を使用者負担とさせるために、労働組合法第七条の改正が構想されるべきであろう（高梨晶「変わる春闘」）。戦後直後は、賃金が支払われている労働者の中から権利として専従者になった者が多かったため、専従者給与と使用者が負担するケースが多かったが、一九四九年の労働組合法改正で禁止されるようになった経緯を想起しなければならない。ドイツでは事業所委員会法で企業規模に応じて従業員代表の専従者の人数が規定されているし、イギリスでは職場委員のうちでその代表は専従者となるなど、使用者による賃金保障がなされている。企業別組合が「一種の従業員組合である」にもかかわらず、「組合専従者が横断組合の場合の組合役員と同一視され」「企業別組合の日本的な特殊性格を強く主張して抵抗することをなしえなかった」（大河内一男「戦後日本の労働運動」）こと由来する。国際比較をすると日本の組合費（収入の約一・六％）が他の諸国の一・五倍から三倍と明らかに高いのは、本来使用者が雇用すべき従業員（＝企業内専従役員）を労働組合が組合費によって雇用するという奇妙な慣行の特殊性を反映している。したがって、日本でもこのような改革によって、産業別組織やローカルセンター、ナショナルセンターの財政的な基盤が他の諸国並みに確立することになるだろう。

双方の組織を強化する上で財政の問題があるが、フランスCGT（労働総同盟）は基礎組織で徴収する組合費の三分の一を自身の活動に使い、残りはナショナルセンターの大会で産業別組織と地域別組織への配分を決めている。参照しうる政策ではないだろうか。

企業内労働者組織の今日的な確立

もう一つの組織改革の方向は、企業内における労働者組織を、企業内正規従業員組織ではなく、すべての階層を集めた労働者組織として確立することである。

職場・企業が多様な階層・雇用形態の労働者で構成されるようになってきており、大企業でも組合組織率が半分を割っているのはすでにみたところである。かつては少なくとも正規労働者のあいだでは果たしていた企業内従業員代表組織としての機能も不全に陥っている。そのため、企業内従業員組織にとどまらない、企業における全労働者組織の現代的な確立に努める必要が生まれているのである。この企業内労働者組織の問題をめぐっては、労働組合による全労働者の自主的結集という方向と、労働者代表制の法制化という二つの方向が提起され、どのようにすべきかの議論がなされている（水町勇一郎「連合総研編『労働法改革―参加による公正・効率社会の実現』」）。

また、このことに関連して、企業内従業員組織としての

労働組合の機能論―「三つの方法」

これまで組織論を中心に見てきたが、労働組合運動と労働関係の改革を成功させるためには、労働組合の機能論が重要である。

今日われわれが常識にしている組織形態論、すなわちクラフトユニオン、産業別組合、一般組合の三大分類は、労働組合の大きな組織変動が生じた一九一〇年代から一九二〇年代にかけて、そして最終的には一九五〇年代に、G・D・H・コールが整理したものである。コールは「とるべき組織形態は、最終的に労働組合の力量と政策を決定するに違いないが、実のところ、組織形態を決定するのは機能なのである」（D. G. H. Cole, *The World of Labour*）と述べている。また、ウェット夫妻が「労働組合運動の科学的分析」として著した（そして、レーニンもロシア語へと翻訳した）「産業民主制論」によれば、労働組合は、主として三つの規制方法を用いる。すなわち、一つは、相互保険（失業給付・共済）の方法である。二つめには、団体交渉の方法である（「団体交渉」はのちウェット夫人となるピアトリス・ポッターが一九九一年につくった用語である）。そして三つめは、法律制定（法的規制）を働きかけることである。そして、国際比較の観点を結びつけていえば、少なくとも次の三つの点が改革課題として指摘できるだろう。

相互保険Ⅱ自治的規制の機能

第一に、労働組合の自治的な機能である相互保険の現代的な展開の探究である。末弘巖太郎が指摘したように、「戦前と同様戦後の組合も、欧米の組合にみるような共済事業を組織的に行っているものは殆どない」（『日本労働組合運動史』）のが特徴であったが、今日でも、例えば、企業内福祉が弱い介護労働者とその小零細事業者との連携などは有効だろう。

また、ウェットプ夫妻が相互保険機能について、「経済的な側面からみれば相手のいない団体交渉と区別しがたい」し、「他の方法（『団体交渉と法的規制』の補助手段となつている）（『産業民主制論』）と指摘していることや、高梨晶が、「労働組合への組織化の有力な手段の一つは、労働組合が労働・社会保険の運営主体となること」（『変わる春闘』）であると強調していたのは重要である。全建総連やその傘下の労働組合の組織拡大について注目すれば、スウェーデンなど北欧諸国における組織率の高さは失業保険制度への労働組合関与である「ゲント・システム」との関連が深いという国際的な経緯とも一致するのである。

団体交渉・労働協約による規制と改革

第二は、団体交渉と労働協約による規制である。先進資本主義諸国の労働組合組織率と労働協約適用率の国際比較

と（そのため賃金の企業規模間格差が顕著）、③企業別協約も正規従業員のみが対象であることが少なくないため、非正規労働者の増大のなかで非力になっていくこと、④公務員の労働基本権が制限され、協約の締結権を奪われていること、⑤建設産業のように有力な産業別組織はあるが、現在のところ産業別の労働協約が締結されていないこと、⑥産業別協約などの企業横断的な協約がもともと極端に少ないため、地域的な一般的拘束力（労働組合法第一八条、すなわち労働協約の拡張適用制度が活用されていないことなど、日本の労働組合の主要な問題点を映し出すものとなっている）。

したがって、日本の労働組合の改革課題として、例えば組織率の三〇％台への回復と、産業別組織の機能と労使関係機構の確立による産業別労働協約の労使自治的適用と拡張適用制度の活用・改革で、適用率五〇％以上を実現し、先にみた賃金などの企業規模間格差の抜本的な是正をはじめとした労働・社会改革をめざすべきであろう。

そのためには、西ヨーロッパ諸国をはじめとする労使関係機構確立の国際的な経験とともに、戦後日本の産業別の労使関係機構確立の諸経験を総括することが重要だと思われる。

とくに、先にみた技能職・専門職労働者と、中小企業労働組合の運動諸形態のうちで、使用者の団結・使用者団体

をおこなった場合、組織率は八〇％に近い北欧諸国、二〇—三〇％台のイタリア、イギリス、ドイツから一〇％に満たないフランスまで、各国による相違の幅は大きいものの、労働協約適用率はヨーロッパのほとんどの国が七〇％から九五％の高さをもっていて、労働市場の社会的性格を確保していることに注目すべきである。

この労働組合組織率と労働協約の適用率の国際比較を行えば、三つの主要な類型を見いだすことができる。第一は、労働組合組織率が労働組合による失業保険制度への関与である「ゲント・システム」を活用することによって高く、また労働協約適用率も高い北欧型であり、第二は、労働組合組織率は中位だが、使用者側の使用者団体組織率の高さや拡張適用制度の活用によって労働協約適用率が高い大陸ヨーロッパ型であり、第三は、労働組合組織率も労働協約適用率も低いイギリス、アメリカと日本、韓国の型である。これらのタイプの相違の「決定的な要因は、労働組合の組織のあり方と交渉のあり方によるというほかない」（田端博邦「幸せになる資本主義」）のである。

とくに日本の労働協約適用率が、労働組合の組織率よりも低くなっているのは国際的にみても例外的な現象といえる。このように低い要因としては、①個別企業と企業別組合による企業別協約がほとんどあること、②産業別組合と使用者団体による企業の枠を超えた協約が欠如していること、すなわち、①戦後直後からの海員、私鉄、石炭、ビール

の全国レベル、②金属や繊維の地方レベル（松村文人編「企業の枠を超えた賃金交渉—日本の産業レベル労働関係」）はもちろん、③一九七〇年代以降の港湾、音楽の全国レベルや、④トラック輸送、ハイヤー・タクシー、生コンクリートなど中小企業の地方レベル、さらに、⑤UAセンセン同盟・介護クラフトユニオンによる非正規労働者の初めての業種別労使関係として注目される介護ヘルパーなどである。

元運輸一般委員長の石澤賢二が指摘したように、「これまでの労働組合の団結の場として職場、地域が強調されてきた。今後は職種が追加されるべきで、組織・運動単位としての職能組織の確立と機能づくりが検討されてよい」（『日本における職種別賃金と雇用流動化政策』小越洋之助・労働総研「今日の賃金」）のである。

法的規制の機能

さらに第三に、労働組合の法的規制の機能をめぐる課題である。

この点では、政府・財界の労働規制改革への批判にとどまらず、積極的な運動課題の設定が求められるだろう。と

りわけ、現在、自治体の公共工事や業務委託の公契約のなかに賃金などの労働条件の条項を含ませる公契約条例（「公契約適正化条例」）を制定する運動が、建設労働組合と自治体労働組合、さらにローカルセンターの共同として進められていることに注目すべきである。そして、その成果が、千葉県野田市にはじまり、神奈川、東京、兵庫、福岡の一六自治体で実現し、その住民人口は五〇〇万人超にまで達している。

公契約条例は、公共工事や業務委託の労働者にとっての「生活賃金」条例としての意義が注目されているが、同時に、例えば民間の建設産業で地域別・産業別・職種別などの労働協約が確立されれば、それを公契約条例の労働条件条項に持ち込み、ILO第九四号条約で期待されている役割を果たす枠組みととらえられる。また、公契約条例の労働条件条項の水準を審議する報酬審議会における公労使のうちの労使の枠組みを活用して、地域・産業での団体交渉・労働協約へと前進させるための契機と可能性が生まれるのである。公契約条例の運動と労働協約による規制は、車の両輪として把握されるべきであろう。

おわりに

最後に、日本の労働運動の再生のためには、ユニオン・

リーダーの戦略的な構想力が求められることを指摘しなければならぬ。この点では、〈有機的連帯〉という戦略が重要であろう。〈有機的連帯〉とは、フランスの社会学者エミール・デュルケームが「社会分業論」で同質の者のあいだの連帯である〈機械的連帯〉と対照して明らかにした概念であり、異質の者のあいだの連帯をいう。労働組合運動における〈有機的連帯〉は、「一つはその運動上の諸潮流の相違を超えてという意味であり、もう一つは労働者の階層・類型の相違を超えてという意味である」（浅見和彦「成熟社会における労働組合」碓井敏正・大西広編「格差社会から成熟社会へ」）。本稿で振り返った戦後日本の労働者の全体像にてらして、この戦略の意義を確認できるように思われるのである。