

8. 雇用保険は適用対象を週労働時間20時間以上とし、「家計補助的」労働者を除外している点や、モラルハザード防止を理由に、自己都合による離職者に種々の給付制限を設けている点など改革する必要がある。
9. 雇用労働部の2010年調査の結果は、韓国経営者総協会のホームページより入手できる http://www.kefplaza.com/labor/om/parttime_view.jsp?nodeId=143&idx=9552&pageNum=2。
10. 1997年のIMF経済危機を契機とする労働市場の弾力化政策によって非正規雇用が一気に拡大し、「社会の両極化」が進んだが、従来の企業別組合では有効に対抗できなかった。1995年に結成されたナショナルセンターの民主労総は産業別労働組合の建設を規約にかかげたが、産別転換への先駆けは98年の医療保健分野における保健医療労組の誕生である(林榮一(2006)、金元重(2007)参照)。

(以上)

報告2：「ユニオン・ショップと少数派組合 —ある大企業での企業内反対派の事例について—

櫻井 善行 (名古屋市立大学大学院経済学研究科研究員)

[キーワード] ユニオン・ショップ 少数派組合 労使協調主義 日本的労使関係 自動車産業

はじめに	12
Ⅰ 日本労働組合運動での「協調的潮流」の覇権確立	14
Ⅱ 団結権とユニオン・ショップ—日本の大企業職場の事例.....	16
Ⅲ トヨタ自動車ならびにトヨタ関連企業における反対派の活動...	17
Ⅳ 労組結成の葛藤	19
Ⅴ その後の全トヨタ労組.....	22
注・参考文献	24

はじめに

本報告では、日本を代表するある民間大企業(トヨタ自動車)を事例に、その「伝統的」な労使関係を支えてきたユニオン・ショップの内実と、その中での「企業内反対派」の動向と労働組合結成に向けての「葛藤」についての考察を目的とする。分析手法は聞き取りを中心とした。

本報告をするに至った理由は日本的労使関係の一方の当事者をなす労働組合の存在基盤が危機に直面しているからである。労働組合の組織率だけで、その位置や力量を評価することはできないが、組織力が財政基盤や活動力や社会的影響力とある程度正比例しており、労働組合の力量を図るバロメーターとして組織率は無視できない。

戦後日本の労働組合組織率の推移を振り返ると、2つのピークがあり、敗戦直後には組織率が50%になる山があり、もう一方では1970年代前半には組織率30%台の山がある。だがその後は減少の一途をたどり、現在では20%を切る状態になっている。しかもその組織率の中でも相対的に高いのは「官民」ともども大組織(大企業)の正規雇用労働者が中心であり、民間大企業に至っては、ユニオン・ショップ協定によって自動的に組織されている部分がかかりを占めている。民間の中小零細企業の場合、労働組合に組織されていることが希有の存在とされる。また当事者である労働者は、労働組合への期待度はある程度あるにもかかわらず、労働組合の現実の姿をみて多くは失望している現実がある。

日本的労使関係の動揺・崩壊が叫ばれてからすでに久しい。とりわけ三種の神器たる「終身雇用制」「年功賃金」は大きく崩れつつある。何よりもその適用対象である民間大企業における正規雇用の労働者がスリム化しており、その結果企業別組合もその影響にさらされている。企業別組合の組織は日本固有の形態とはいわれ、実際にそれが企業間での労働者の待遇の格差をもたらしている。さらに性別、官民の差違、産業別や雇用形態や事業所規模や歴史性によってかなり違いがみられる。たとえば同じ産業でありながらも大企業と中小企業とでは労働組合組織率には雲泥の差がある。また大企業と比較して劣悪な労働条件で雇用されている中小零細企業の労働者ほど労働組合への組織率は限られている。日本の労働者は分断され、「格差社会」の中で様々な差違がみられる。企業別組合はこうした現実を是正する方向ではなく固定化する役割を果たしてきた。

本報告の中心的な課題となる日本の大企業における労働組合は、組織率が高いにもかかわらず実際には十分な役割を果たしていないところに大きな問題がある点である。それは多くの大企業労働組合が積極的に組織化のための努力と「労働者の地位の向上と労働条件の改善」のために奮闘した結果であるのではなく、「協調主義」的労働組合主義の1つの結果でしかない。労働組合がまともに労働者の要求実現のための活動をしてこなかったことが労働者の影響力を失わせてきた最大の要因である。

ただ現在でも労働組合運動をめぐる様々な意見の違いがある。しかし、ある労働組合への評価が、資本・経営と徹底的に闘うのかどうかの濃淡だけで、「裏切り」「協調主義」と

いうレッテル張りをするだけでは、日本大企業内にある労働組合の一線を超えた「活動」への評価を正確に行うことはできない。また過去から現在までいわれている、「学校政治」による引き回しの功罪は現在も見られる。だがもっとも本質的なことは、労働組合が多くの労働者から信頼されなくなってきたのである。労働組合がその果たすべき役割を放棄して本来の姿から逸脱していることが最大の原因である。

本報告では、まず戦後日本の労働組合の置かれている位置の概観を鳥瞰し、そのうえで日本の戦後経済の発展を支えてきた自動車産業の中でも代表的な企業であるトヨタの労使関係のもとで、対抗する勢力(企業内反対派)の1つのあり方としての少数派組合結成過程についての考察をしたい。さらに日本の労使関係や人事制度がアメリカや日本の新興企業にみられるような「ノンユニオン」ではなく、「企業別組合」を活用しながら労働者の支配と企業統合を図っている事例の検証と、対抗勢力の中に見られる葛藤についての考察もしてみたい。もとよりこうした考察は、現在進行形のことであり、運動の妨げにならないためにも表現上様々な制約があるとともに、この作業がまだ緒に着いたばかりであることを承知されたい。

I 日本労働組合運動での「協調的潮流」の覇権確立

日本の戦後の労働運動の時代区分は、I 終戦直後の高揚期 II 1950 年以降 1960 年まで III 高度成長後半から石油危機まで IV スト権スト敗北(1975 年)から総評・同盟解散と連合・全労連結成まで V 1990 年代のバブル崩壊から現在まで 区分するのが妥当であると報告者は考える。この I から V にいたる戦後 60 数年の過程における日本の労働運動展開は、運動の抑揚の違いはあったものの、資本と経営への対抗力と規制力からすれば、基本的には ①「協調潮流」と「対抗潮流」との葛藤 ②労働者側と対立関係にある資本・経営との力関係 ③国際社会での冷戦を反映した政治的潮流における対立 が根底には図式としてあったと報告者は理解している。

I の時期に主導権を握っていたのは産別会議であった。この時期の日本での労働組合はもっとも戦闘的に闘われてきた。産別会議への対抗という形で総同盟も存在したが、いずれも現在では考えられない戦闘性を保持してきた。II の時期には反共民主化同盟として出発した総評が「ニワトリからあひる」へと生まれ変わり主導権を握り、労働運動も国民運動を率いて安保闘争までリードしていく時期である。III の時期には民間大企業内で総評の影響力が決定的に後退するとともに、新たなナショナルセンターとして「同盟」が結成された時期である。戦後労働運動の分水嶺をなすのは、「三井三池炭坑争議」であったが、この闘争での敗

北後民間企業内での総評の位置は急速に低下していくことになる。これ以降総評内での労働組合は官公労部隊と民間では少数派の中小企業での労働組合をささえて進行していった。しかも民間大企業の鉄鋼や造船や電機や自動車などの基幹産業をベースに結成された IMF・JC (当時の国際金属労連日本協議会) はナショナルセンターを越えた協調主義的労働運動の構築がこの時期からなされていた。IVの時期は、長い年月を経て日本の労使関係において協調主義的潮流が確立する時期である。この時期は官公労では曲がりなりにも戦闘性が存続していたが、民間企業とりわけ大企業での労働組合では協調主義的潮流がほぼ確立していた時期である。しかも民間大企業はユニオン・ショップによる組織化が行われていたが、中小零細企業のほとんどはノンユニオン状況であった。IVの時期にはスト権奪還ストは官公労を中心に 1975 年におこなわれたが、民間労組の支援をほとんど受けることなく、しかも何ら成果を獲得することもなく労働側の一方向的な敗北に終わった。これ以降労働組合の組織と運動は長期低落が続いていくことになる。Vは「失われた10年」といわれる時代以降のことであり、これ以降はその総仕上げであり、対抗的労使関係すら崩れていく時期であった。本報告で扱うトヨタ自動車労働組合は、その先駆的な役割を果たしてきた。

協調主義的労働組合は必ずしも1つのパターンで分類できるわけではない。この傾向が確立するのは企業内の労使の力関係や外側の政治状況やたまた国際関係の影響を受けることもある。過去の事例からすれば様々なパターンを見いだすことができる。

この日本での民間大企業労組での「協調的潮流」は以下のように類型化するのが無理がないのではなかろうか。①左派あるいは戦闘的潮流が労組執行部を握っている場合には、第2組合を作って第1組合を極少数派に追い込む場合。(この事例が典型的にみられたのは1965年以降の造船産業の労使関係であった。)②執行部内で会社の意向を受けた協調主義的な役員が多数を占めて徐々に組合運動を変質させていく(かつての総評全国金属内の大企業労組の組合執行部の変質はこの事例)③かつては戦闘的部分を内包していたが、長い年月をかけて労働組合そのものを変質させていく。(②と似ているが協調派の覇権確立までのスタンスが長い。連合内大企業労組に見られるが、役員個人の変質によるところも大きい。電機連合内での少なからぬ単産で見られた。)

これらの形態は必ずしも1つのパターンだけで区分されるわけではない。複合的な要因によって動かされるケースも多い。また年代によってその特徴も一様ではない。1950年代に見られた傾向と、1960年代に見られた傾向も、また1980年代以降にみられた当時の社会的背景からしておのずと異なった展開が見られた。

ただし、本稿で扱う「トヨタシステム」における協調主義的労使関係は、従来の協調主義的労使関係とは量的にも質的にもかなり異なり、一線を越えたものとして場面場面で役割を果たしてきた。労働組合が民主的に運営され様々な傾向の人々や集団を内包し、その中で方針や運動論を討議を深めながら意見の違いを超えて運営していく前提があればまだ別の評価もできるが、そうではなかった。そうしたことから、この企業でユニオン・ショップを打ち破って新たな労働組合が登場して来た事情も理解することができよう。

II 団結権とユニオン・ショップ—日本の大企業職場の事例

「ユニオン・ショップ」とは、労働組合の構成員であることがその企業の雇用条件であるという労使協定に基づき、監督的立場以外の従業員が必ず「ユニオン・ショップ協定」を締結している労働組合に加入するシステムである。労働組合費のほとんどは、給与から自動天引き(チェックオフ)がおこなわれることになる。「ユニオン・ショップ協定」の当事者である労働組合を脱退すると、自動的にその企業を解雇されることになる。だがその企業に複数の労働組合がある場合、労働組合に加入していれば解雇されることはないの今までの判例である。

このユニオン・ショップを労働者の基本的権利の1つとして擁護する側は、このような個人・従業員の「自由意志」(団体加入の自由)が制限されることを、労働組合に対する、経営側からの組合員脱退工作や活動に対する支配を未然に防ぎ、労働組合としての団結権(日本国憲法28条)を守るために必要であると主張する。

とはいっても日本のユニオン・ショップには、実際に多くの問題点が指摘されている。とりわけ経営側と「ユニオン・ショップ協定」を結んでいる多くの労働組合が、企業の利害を最優先させた労働組合が圧倒的だからである。その多くは形だけは「労働組合」であっても、実質的には経営者側の利害に立つ「第二人事部」的機能を果たしており、労働者本来の要求実現のための努力をしているとはいえない。極端な場合、労働組合が会社との間で、会社側に有利な「労使協定」を労働者の声を無視して一方的に結ぶことで、労働者の合意を得たものとなり、労働者の声が全く届かないことがある。

またユニオン・ショップが労働者が自分の賃金の中から、自分の首を絞めるような経営側の人事施策のための費用を「組合費」の名目で徴収されることもある。そうした役割を果たすことができれば、労働組合と名乗る組織が人事労務的機能施策を代行し、経営は人事労務対策費をかけずに労働組合に代行させることができ、安上がりな人事制度になる。

実際にユニオン・ショップを結んだ労働組合の多くが、上述の「労働組合」となっている。労働組合役員が管理職となると、会社の人事・総務担当者に昇進したり、企業の末端職制が組合の「分会長」で、課長クラスが組合の「支部長」であるような、会社の「職階制」と一致する場合すらある。本報告で扱う、トヨタ自動車の労使関係も外観はそのとおりであるが、運用面では巧妙な形態がとられている。1)

ところでユニオン・ショップの根拠とされるのは団結権の擁護であるが、団結権の実態と法的根拠からすれば、けっして完全とはいえない。ユニオン・ショップが無くなれば、労働者1人1人が自覚的に自らの意思によって組合に加入しなければならなくなり、現在の状況からすれば、組合員の激減が予想される。これは企業別組合にとって、存続基盤が脅かすことになる。

過去にユニオン・ショップ協定を結んだ企業内組合が、経営者との間で「唯一交渉団体協定」などという名の労使協定を結んで、ユニオン・ショップ組合以外の労働組合が存在しても、ユニオン・ショップ組合以外と経営側が「労使交渉」をしてはならないと縛りをかけてきたこともあった。だがこれは、少数派組合への団体交渉権（日本国憲法 28 条）を否定することであり、各種判例でも不法行為であるという結論が出されている。

そもそも使用者である経営側が、「唯一交渉団体協定」をユニオン・ショップ組合と結ぶのは、経営側と異なる考えを持った労働組合を排除するという目的があるからである。これは、実際は労働組合の運営に「支配介入」（労働組合法第7条）しているのである。現代日本のユニオン・ショップ協定は、経営者や御用組合関係者の利害のために存在しているのが圧倒的である。これこそが、日本の民間大企業における労働組合のユニオン・ショップ協定の実態である。こうして、日本の大企業はユニオン・ショップ協定を軸にして、協調主義的労働組合を媒介として人事労務管理の代行的機能を果たしている。企業がやれないことを労働組合との合意でやられてきたのである。日本の主要な基幹産業の1つである自動車産業の労使関係も例外ではなかった。その自動車産業の中でも、トヨタ自動車では協調主義的潮流の中でも独特な労使関係が確立することになる。

Ⅲ トヨタ自動車ならびにトヨタ関連企業における反対派の活動

トヨタ自動車における協調主義的労使関係が確立するのは他の自動車製造メーカーと比較すると早い時期に確立しているとされる。それは基本的には、この企業の存続基盤すら脅かした 1950 年争議の解決の過程で確立したというのが事実であろう。トヨタ自動車労働組合

では、確かに「全自」解散後も「争議」を経験しているし、また労働組合による政党支持では「社会党左派」の候補者がある時期まで推薦していたのも事実である。しかしながら、労使関係の基本とトヨタ生産方式の基礎は実は早い時期に確立しているのこともみておかなければならない。2)

一方この企業の中での反対派の活動は、職場の改善を中心に、派手ではないものの地道に積み重ねられてきた。その中心的な活動は役員選挙での立候補であった。もっとも基礎的な役員は、職場委員であった。70年代までには、末端の職場委員では反対派が選出されていた時期もあったが、企業内反対派の人物が一度選出されると他の組合員と隔離させるような部署への配転がなされていた。またこの企業内労組の役員選挙は当初は組合員の誰もが自由に立候補ができ、対立候補がある時期には20%を超える得票を獲得してきた経緯がある。しかしながら現在は、反対派の対立候補は2000年7月の選挙以来ない。というのはこの間2年に1回おこなわれる三役をはじめ役員選挙に精力的に取り組んできた全トヨタ労組の委員長の場合、2002年の役員選挙の立候補を断念した。それは立候補に必要な推薦署名数の50人を集めることが出来なかったからである。

以後、トヨタ自動車労働組合の役員選挙において反対派が立候補することはなくなり、信任投票のみとなった。したがって反対派の活動は、役員選挙を通じておこなうことはなくなり、職場単位での要求の突き上げや、工場門前での反対派グループの宣伝活動や時としては職場有志としての労働組合への申し入れであった。毎年ある時期におこなわれている「トヨタ総行動」のような活動もあったが、職場の内部を揺るがすものではなかった3)。

他のトヨタ関連グループ企業の中でも似たようなものであった。ただ、トヨタ関連グループ企業の中でも協調主義的潮流の中でも濃淡の差があり、「豊田自働織機製作所」や「豊田工機」(現ジェイテクト)のように1980年代になっても民間大企業では珍しく「総評全国金属」に籍をおく労組も若干あったが、労組執行部の実態は協調主義的潮流が支配的であった。しかしながらこれらの企業内労組もまた連合結成前には、すでに総評全国金属を脱退して全トヨタ労連ならびに自動車総連に結集している。

労働組合活動は、本来は日常的なかつ継続的な活動を通じて組合員の諸要求を掘り起こしその実現のために、労働組合に団結し、実現することにより労働者の地位の向上や権利を獲得していくものである。トヨタ自動車労働組合や関連労組がこれまでこうした活動をやっていたことかどうかは定かではないし、この企業における労使関係は「団体交渉」ではなく、「労使協議会」での労使の「すりあわせ」であることも深い関わりがある。労働組合の側か

ら諸要求の実現よりも、会社提案の人事施策への合意の場でしかなかった。

実際にこの間のこの企業における労使関係は、従来の協調主義的労使関係とは明らかに一線を越えたものとなった。労働組合が果たすべき役割を果たさない中で、企業内反対派の中には、たとえ少数派でも労働組合を組織して運動を展開していくべきであるという考えが生まれてきた。

IV 労組結成の葛藤

しかしながら労組決定にいたる過程には紆余曲折があった。大企業内における反対派の活動は必ずしも定式化されたものではない。職場の状況を丹念に調査しながら、その職場における要求を取り上げ労組執行部に迫っていくもっとも原則的な活動から、ある特定の課題を中心におこなうグループや争議団、また特定の政治潮流での活動しかおこなえない部分まで、その活動には様々な傾向があり運動の性格も濃淡の差があった。

大企業内反対派グループの中では、先に触れた労働組合役員選挙規程改悪の時点で法的手段を講じるべきであるという考えもあったが、当初はまだ組織的力量のある反対派グループにとっては、役員選挙への立候補は可能であった。だがそうした声もいつのまにか消されていった。その後立候補が困難になった時点で、たとえ極少数派であっても新たな労働組合を結成して闘うべきでないかと考える者が出るようになった。トヨタ自動車ならびにトヨタ関連企業の反対派グループは、例年この企業に社会的責任を求める総行動やシンポジウムをおこない、各種実行委員会を通して労働者と各労働組合役員が交流する場があった。またある時期トヨタ系の各企業でサービス残業が横行し、その根絶のためにということで定期的に労働組合の地域組織(ローカルセンター)と共同で労働基準監督署への申し入れ行動をするようになった。その中で一部の労働者は、労働組合の存在感と、労働組合結成の必要性を強く自覚するようになったのは容易に想像できよう。

しかし、当初のこうした呼びかけに対しては、従来から仲間は必ずしも肯定的な対応ではなかった。彼らが所属する政治潮流の方針の中には、「どんな反動的な労働組合の中でも(レーニン)という崇高な方針があったのも事実であるが、彼らの多くが長い企業社会の人生の中で、差別され疲弊しきってきたこともあり、一方では企業人生の中では相対的には生活が保障されており、遠くない将来に定年を迎え、ここでどたばたすることも必要ないという考えがあったのも事実である。さらに企業内反対派の中には、こうした活動をするのは、「とんでもない犯罪行為」であると深く信じて疑わない考えの人もおり、労組結成をめぐっ

ては様々な葛藤が存在してきた事実がある。

2004年秋、反対派の有志はユニオン・ショップ下における労働組合結成の可能性について学習をするための活動を始めたという。幸いにも先行事例が少なからぬ存在したこと、法律や活動に精通し理解・支援を拒まない少なからぬ有識者とも関係を構築できたこともあり、その後定期的に研究活動を続けることが可能となった。この準備期間には、それに賛同する労働者たちが定期的に労働組合法をはじめとした労働関連法規の中身や先行組合の実践事例について学習を深めてきた。

この学習組織は、当初は上部組織にあたる産別組織やローカルセンターへの参加についての可能性も追求してきた。しかし、従来彼らと共同の運動を担ってきた少なからぬ組織が、新しい労働組合を結成することには強い拒絶反応が見られた。したがって、準備段階から結成後まで、この労組は上部団体への加入は意識的な追求をせず比較的的理解のある地域組織への加入のみの道を選択した。それは何も自らが産別組織の一員になることを拒否したのではなく、受け入れ側に受容する姿勢がなかったことである。このことは、新たにできる労働組合が従来の政治潮流の枠組みから解放され、自らの目で見て自らの頭で考えて、構成員全体で論議を深めながら自立した運動を勧めていくことが可能となった。これはのちにも触れるが画期的なこととなった。

2006年1月22日、トヨタ自動車、デンソー、アイシン精機、ジェイテクト（旧豊田工機）の従業員によって、全トヨタ労働組合（略称ATU 全ト・ユニオン）結成大会が開かれた。このとき同時に上部団体には全労連系の県労連に所属する地域組織に加入した。また新しい労働組合は、正規だけでなく非正規社員（期間、嘱託、管理職、派遣等）を含む、トヨタ関連企業（下請や取引先企業）で働く労働者にも門戸を広げた。

結成された全トヨタ労働組合は、翌1月23日、各企業に組合結成通告と加入通告をし、その後既存労働組合に脱退届けを提出した。これは用意周到に各企業に一名の弁護士を付けるという体制で通告をした。アイシン精機では組合結成の通告に対して、事情も理解できず、面会を拒否したり、結成通告書の受取を拒否するなどの対応があったという。デンソーでは、労働組合の役員が出てくることなく、脱退通告に行った労働者と弁護士を長時間放置するという対応があった。しかしいずれも通告が無事終了し、当日の夕方から記者会見がおこなわれた。

このとき公然化したのは、6名のみであった。しかしながらその組合員たちは、長年少数派でも揺らぐことなく運動をやってきた人たちであった。その間も、自らは賃金などの不当

な差別を受けながらも、過労死した労働者の家族からの相談を受けたり、うつ病になった労働者の支援をしたり、雇用更新拒絶を告げられた労働者の相談活動などもしてきた。しかし、本来はたとえ「労使協調」であったとしても、これら多くの課題は企業内労組が取り組むべき課題であった。しかし既成の労働組合がこうした課題に取り組まないため、労働者の闘いの支援も十分できないことに苛立ちを感じてきたのが実際であった。そして、自らも定年退職を数年後に迎え、このままでは近い将来職場に闘う人々がいなくなると考え、労働組合を作って、この酷い職場の状態を変えることができないかと考えるに至ったのも第三者としても十分に理解はできる。

とりわけ新しい労働組合をつくるのに最も大きな妨げとなっていたのが、先に触れたユニオン・ショップ協定であった。最高裁の判例では、別組合をつくりそこに加入したことを理由に脱退や除名を受けても解雇されないことは認められているが、長年大企業で不当な差別を受けながらも闘ってきた活動家といわれる人たちにも、その知識はほとんどなかった。労働組合を結成しても解雇されないことや、労働組合を結成すれば、会社に団交が要求でき、対等な交渉の場ができることは、学習を通じてはじめて知った人がほとんどであった。このように1年以上にも及ぶ準備活動を経てようやく全トヨタ労働組合の結成に至ったのである。

結成して2ヶ月後の3月22日にはまずトヨタ自動車との間で第一回の団体交渉が開かれ、無事終了した。当初団体交渉開催前には録音機の持ち込み写真撮影や上部団体役員出席等の条件でやりとりがあったが、それも認めさせるなどの前進があった。その後連続してデンソー、アイシン、ジェイテクトの組合員が存在する他の企業とも順次団体交渉が展開されていた。

職場での反応は、組合員のいるところでは良好であり、好奇心と歓迎の声も聞こえる。会社からは社宅へのビラ配布について警告などの動きもあり、3社の企業内労組からは、わざわざ全組合員に対して新労組結成を知らせるチラシを配布し、企業内労組の上部団体からは組合の名称について抗議文が届くなどの動きも出ている。その後も既成の企業内労組脱退と公然と全トヨタ労組加入の動きがある。小さくとも、確実に前進の芽が出ている。

トヨタ自動車労働組合では、6月28日に臨時大会を開き、規約改訂について他労組との「二重加盟」が判明した場合は即除名という提案までしてきている。明らかに全トヨタ労組結成を意識したものであり、これはいかに現トヨタ労組が労働者大衆から信頼されていないかを自己暴露の表れであり、その影におびえている証でもある。この大会では、彼らははじめてパート労働者の組織化(ユニオン・ショップを前提)を方針として掲げたが、職場に1万人に

もならんとする期間工の組織化方針は提案できなかったのは、トヨタ労組の性格を示してあまりある。こうした提案はますますユニオン・ショップの「団結権擁護論」が欺瞞であることが明らかにされることになり、トヨタ自動車労働組合の運動が社会的にも使用を落とすきっかけとなるであろう。またILOなどの国際機関からも非難こそされ、同情や擁護されることはおそらくなく、国際的にも醜態をさらすことになるであろう。実際にフィリピンで起きている争議についてのトヨタ自動車労働組合や自動車総連の態度は、彼らが加盟している国際組織であるIMF（国際金属労連）をはじめとした労働団体からは失笑の対象となっているのである。

V その後の全トヨタ労組

この労組の結成に関わったのは、当事者とその理解者のみであった。それ以外ではナショナルセンターや政治措組織の指導は全くなかった。このことが幸いなのか全トヨタ労組は、これらの団体における政治的な思惑からフリーハンドで活動することができた。関係者との聞き取りではそのような発言が一様に反応として返ってきた。この労働組合結成に参加した労働者の中心は、今まで特定の政治分野でしか関わってこなかったがゆえに、その外側での活動には関心はあっても接点はまったくなかった。だが、新労組の結成で最初に反応が返ってきたのは、今まで自らと関わりが全くなかった人々であった。もっとも好意的に反応を寄せてきた人を見知らぬ人々であったことは、当事者からすれば驚くことであった。しかも、今までもっとも関係があったところが、労組結成には驚くほど冷淡な対応を示すことにより、逆に視野を広げることが可能になった。これは従来の既成の運動が困いこみを中心であったことの表れでもある。4)

先にも触れたが全トヨタ労組結成後に、この4つの企業内労組のうち3つは、自らの全組合員に向けて新労組へのレッテルと違いを強調したチラシを配布しているが、逆にこのことが従業員全体に宣伝する効果をもたらし、新たに結集してきた組合員もいる。

だが現実には、全トヨタ労組の組織はトヨタ自動車ならびにトヨタ関連労組の中では圧倒的な少数派である。この組合が本当に労働者に影響力を持つようになるのは、組織が現在の水準を大きく突破した時であろう。だからこそ会社は企業内労組を十二分に活用して全トヨタ労組の組織と運動が広がらないようにしているのである。

この企業に限らず、従来型の企業内労働組合が十分な成果も上げないにもかかわらず組織を維持してきたことは何も驚くべきことではない。活動内容は形骸化し空洞化し、時には労

働者の利益と相反するようなことをやってきたにもかかわらず、現状維持という形で組織対象のほとんどの労働者を企業内組合に組織できているのは、ユニオン・ショップ協定とチェックオフのおかげといわざるをえない。もしこの組合がオープンショップでありチェックオフもなされず、労組法で認められている「便宜供与」さえも会社側から提供されなかったら、現在の組織水準を維持することが不可能なのはもちろんのこと、存在基盤すら喪失するのは明らかであろう。

そもそも日本の大企業の労働現場では、自動車産業に限らず、過酷な環境の下におかれてきたことは多くの論者が指摘するところである。秒を争う高密度加重負担の労働によるストレスによる深刻な被害についての様々な事例を耳にする。しかしながらこうした声が既存の企業内組合にストレートにはいり、企業内組合も真摯に対応してきたとは思えなかった。だからこそ、本来の果たすべき役割が果たされていない労働組合の存在意義が問われているのである。

労働者が酷い状況におかれていることに、労働組合が、なすすべもなく放置したままでよいのだろうかという疑問がわくのは当然である。未来を担う若者には安定した職場・職業の確保と、安心して生活できる環境が不可欠であり、適齢期になって結婚して子供を育てることが出来る社会環境を創ることは、社会の使命であるとともに、当事者である労働組合の使命でもある。労働組合の雇用確保のための活動は、少子・高齢化対策にもなるのである。その意味で、労働運動は未来社会への展望もまた視点として求められている。

しかしながら、従来のトヨタ自動車での企業内労働組合は、このような課題に取り組むことは、形式的にはあったかもしれないが、実際にはほとんどなかった。この間の企業内労組のおこなってきたことは、従来の労使協調主義の水準を大きく逸脱したものであった。団結権をバックに団体交渉を軸に使用者と対抗して労働条件の改善を目指していくのではなく、労使協議会なるものでの両者の摺り合わせにより、経営側が提起してきたものを受容するための調整機関でしかなかった。

企業が提起する労働条件の改編や新人事制度の導入を、積極的に受け入れ、それを労働組合の名の下でおこなう第二人事部的な役割も無視できない。トヨタ自動車で近年導入された賃金などの新たな人事制度のほとんどすべてが「労働組合との合意」によって成り立っている。労働者の首を絞めるような施策を労働組合が積極的に関わっているのである。これは働くものからすれば、ノンユニオン状況よりもたちが悪いといえよう。

最近の企業内労組内での反対派の対抗戦略は外部からは何も見えない。具体的な活動も全

く見えてこない。特に役員選挙立候補を断念して以来、企業内反対派が何を訴え何をやろうとしているかは全く見えてこない。もちろん既存の企業内労組への申し入れ行動はおこなっているようだが、それも政治潮流からのプロパガンダにすぎないという思いが多くの労働者にはある。

こうした中で、ある部分が新たな労働組合として全トヨタ労組が登場した事実は否定はできない。だがこの新たな労働組合の進むべき道は決して平坦ではない。前に進むためには、様々な困難が横たわっている。実際にこれまで各企業との団体交渉がおこなわれているが、ある企業でサービス残業の実態を認めて謝罪した以外は、職場内での最低限の組合活動ですらまだ認められていない。また形骸化したとはいえユニオン・ショップの呪縛、さらに旧来の仲間の無理解等々である。しかしながらそうした困難を超えていくところにこそ未来を切り開く可能性を見いだすことができよう。

結成からすでに七年が経過した。その後、トヨタをはじめとした自動車関連労働者はリーマンショック・トヨタショックと派遣切りに直面した。全トヨタ労組は飛躍的に成長する可能性があったかもしれない。だが、個別相談では少なからぬ非正規労働者が相談に訪れ、組織にも加入していたが、正規労働者は若干のケースしか見られなかった。この点については、検証が必要となろう。結成当初ユニオン・ショップ協定の企業内労組を脱退して全トヨタ労働組合結成に参加した労働者もすでに定年を迎えている。にもかかわらず全トヨタ労働組合はしたたかに生き延びている。その数は多くはないが、若い人も迎えている。ただしそれらの人々の多くは、パワハラや労災などで悩み相談してきた人である。この組織が将来どうなるかは定かではない。ただし、現在のトヨタ自動車労働組合と全トヨタ労連が並みの協調主義ではなく「経営主導型労使関係」として労働者の声を反映させない現実がある以上、これからも存続し役割を果たすであろう。企業と企業内組合の監視役と労働者の護民官としての位置は、小さくとも揺るぎないものになろう。

注

- 1) トヨタ自動車ならびに関連企業と労使関係が日本でいかに大きな影響力を有するかは、以下数字をあげておくだけで十分であろう。

トヨタ社企業内組合員 5万8千名 デンソー社企業内組合員 3万5千人 アイシン社企業内組合員 2万人 ジェイテクト社はこの1月に合併した工作機械メーカーであるが、複雑な理由から5つの労働組合が並立する。従業員は9800名。

- 2) しかしながら、実際に日本の労働組合運動において協調主義的潮流が確立するのはかなり早い時期であったと見なすことができる。1968年に世界で圧巻したスチューデントパワーは、日本の場合では現象面では世界のものと同じように見られるが、たとえばフランスと日本では様相が大きく異なった。フランスの場合はそれが民間労働者を含んだ大規模なゼネストへと拡大したが、日本においては70年安保の前という時期でありながらも労働者の運動とは結びつきは見られなかった。高度経済成長の進展の中で民間大企業労働者は企業のパイを分配してもらい生き方を選んだというよりも、すでに大企業内部での労使関係は協調主義的潮流が確立していたのである。だから労働者は階級としては立ち上がらなかったのである。日本の民間大企業労働者が決起する要因が1960年代後半にはすでになかった。1970年の安保闘争が60年安保とは異なり不発と終わったのは、そうした事情があったのである。
- 3) 組合内反対派有志の企業内労組執行部への申し入れは、職場有志という形でこの4月にも非正規雇用労働者の待遇改善等の申し入れが行われているが、これは体系的な活動というよりも、新労組結成とは違う立場であることを内外に明らかにするための宣伝効果をねらったものといえよう。
- 4) 第3者からすると理解できないが、企業内労働組合の反対派の中には、ユニオン・ショップの下で、新組合結成のために割って出ることは、許せない犯罪行為であるという揺るぎない認識を持っている活動家が少なからず存在した。これはこの間の当事者へのヒアリングで分かったことである。

参考文献

- ・早房長治『恐竜の道を辿る労働組合』, 緑風出版,2004
- ・石田光男他編『日本のリーン生産』, 中央経済社,1998
- ・ジョン クランプ、洪 哉信、John アイシン rump、渡辺 雅男 『日経連—もうひとつの戦後史』, 桜井書店,2006
- ・河西 宏祐『企業別組合の実態—「全員加入型」と「少数派型」の相剋』,日本評論社 ,1981
- ・熊沢 誠「民主主義は工場の門前で立ちすくむ」, 田畑書店 ,1983
- ・中村 圭介『衰退か再生か:労働組合活性化への道』, 勁草書房, 2005
- ・大木一訓編 『大企業の労働組合役員選挙』, 大月書店,1986
- ・読売新聞特別取材班 『豊田市トヨタ町1番地』, 新潮社, 2003

(以 上)