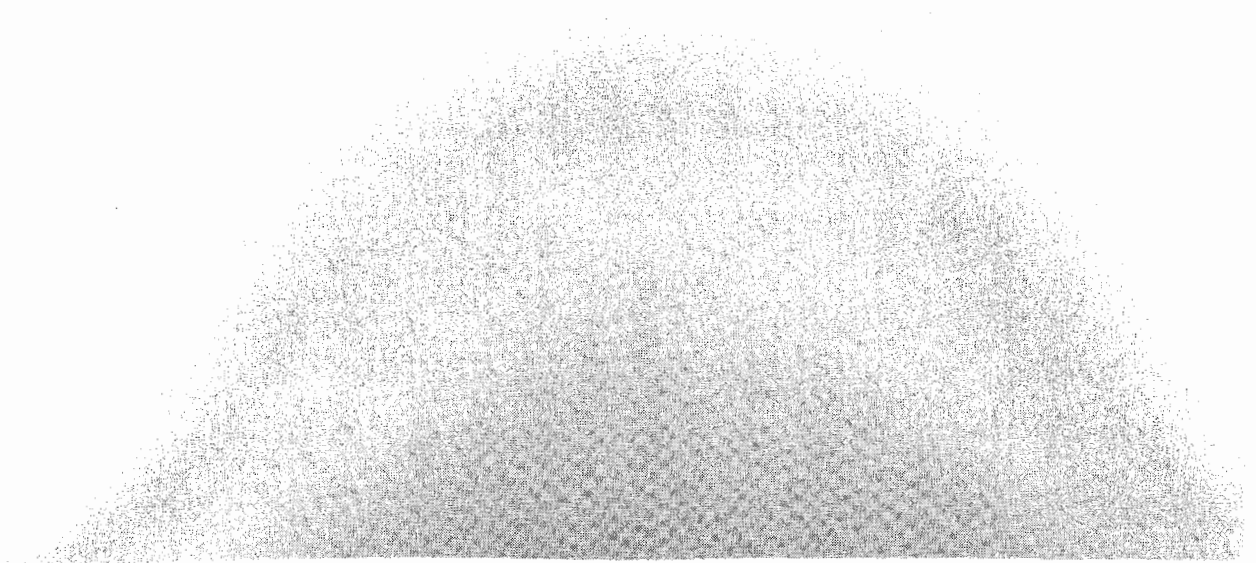


第Ⅱ部

各論

労働現場の諸相



一 日本的労使関係と大企業の労働組合

——「ユニオンショップ」制と少数派組合の事例から

櫻井 善行

はじめに——労働組合組織と運動の現状

本章では、日本の民間大企業での「協調主義的労使関係」を支えてきた「ユニオンショップ」制と「一企業一組合論」への対抗軸として「複数組合論」が有効かどうかという仮説の検証を目的とする。

その認識に至った筆者の問題意識を以下に述べることにする。現在の日本の労働組合組織と運動は、労働組合組織率、争議件数だけを見ても、衰退の一途である¹。そのうえ民間大企業の多くは、その企業に採用されると自動的に組合員になる「ユニオンショップ」制が採用されている。労働者は自らの意思で労働組合に加入したわけではない。しかも日本の大企業の労働組合の多くは、協調主義的潮流に侵され、労働者よりも資本・経営の方に目を向け、物分かりの良い存在になってしまった。労働組合が本来の使命と役割を果たさなければ、労働者からの信頼を失うのは必然である。日本の労働者が、他の先進諸国と比べてみても、劣悪かつ悲惨な状態にあり、その要因の一つとして、正規雇用労働者中心の民間大企業労組の労使協調主義をあげることができる。労働者はその労使関係だけにとどまり、こだわり続ける意味が本当にあるかということの検証である。

日本の労働組合は組織率に限るならば、民間大企業の多くでは「ユニオンショップ」によって正規労働者の圧倒的多数を組織している。確かに「数は力」ではあるが、「数の内実」も問われる。経営側は、戦後労働運動の高揚期の苦い体験から、企業の経営方針に同調・協力せず異議申し立てを行う「左派」労働組合運動の萌芽を、早い時期から摘み取ってきた経緯がある。経営側は労働運動が高揚していた戦後の混乱期から、幾たびかの攻防を繰り返しながら、一九七〇年代初頭までに民間大企業労組における協調派潮流による労働現場の制圧を実現したが、それに到るまで多くの「学習」と「実践」を積み重ねてきた。

また日本では、外資系や新興企業、あるいは「前近代的労使関係」が残存する運輸・建設などの産業分野や中小零細企業、さらには非正規労働者が多い労働現場では「ノンユニオン」状況がかなり見られる。これらの職場では労働組合の存在そのものが必要悪とされている。民間大企業の多くでは使用者への「忠誠」が前提にあり、適応できない者は不適格者・生産阻害者としてレッテルを貼られ、多くは職場を去らざるをえなかった。最近話題を振りまいている「ブラック企業」の存在は協調主義的労使関係の「進化」した事例である。

しかも労働組合役員が多くが、いつのまにか企業経営の担い手に「転進」し、労働者大衆から信頼を失うことも珍しくはなかった。だから日本の労働組合は「ポピュリスト」の餌食とされ、社会の底辺に位置する階層を含め大衆の反感の材料とさえなることがあった。実際に少なからぬ人々からは、労働組合が自分たちだけの既得権益だけを守ろうとする特権的集団として見られている。労働組合の活路は、正規労働者だけでなく、非正規労働者も含めた組織と運動を担い、社会の底辺に置かれている人々にも目を向けていく活動が必要である。そのとき本来的意味で、労働組合の組織と運動は大衆の信頼を勝ち取ることができるであろう。

本稿の構成は、はじめに、1 戦後日本の労働組合運動と組織の概観、2 ある大企業での実践——石川島播磨とトヨタ自動車の事例、3 「一企業一組合論」の検証、おわりに、とした。

1 戦後日本の労働組合運動と組織の概観

戦後日本の労働組合運動は、(1)終戦直後の労働運動高揚期(一九四五～一九四九)(2)レッドパージ・朝鮮戦争から六〇年安保まで(一九五〇～一九六〇)(3)高度経済成長後半から石油危機(一九六〇年代半ば～一九七〇年代前半まで)(4)スト権スト敗北から総評・同盟解散と連合・全労連結成まで(一九七五～一九八九年)(5)一九九〇年代のバブル崩壊～現在に区分するとわかりやすい。この(1)から(5)にいたる戦後日本での労働組合運動の展開は、運動の抑揚・強弱はあったが、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)労働組合運動内部での協調潮流と対抗潮流との抗争、(2)労働者側と対立関係にある資本・経営との力関係の変化(3)国際社会での東西冷戦を反映した政治的潮流における対立などが根底にあった。

また日本の民間大企業での基本的様式である協調主義的労使関係は必ずしも一つのパターンだけではなかった。これは重要な視点である。これが確立するのは企業内の労使の力関係の強弱やその時代の制度政策のあり方や政治的潮流、国際関係の影響を受けたこともあった。その点を考慮したうえで日本の民間大企業内での「協調的潮流」の労働組合の成立は次のように類型化できる。①労働組合結成当初から企業防衛と企業の繁栄を重視し、会社の意向を反映した労働組合が結成・定着した事例 ②当初は左派や戦闘的潮流が労組執行部を握っていたが、企業の意向を受けた部分が第二組合を作り、第一組合を漸次少数派に追い込む場合。③執行部内で会社の意向を受けた協調主義に同調する役員を徐々に増やし、労働組合の運動と組織を内部から変質させていく場合 ④かつては戦闘的部分を内包していたが、年月を経て労働組合そのものが変質する(③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多いが、役員個人の変質が大)³。これらはいずれも担い手が男性の正規雇用労働者が中心で、非正規労働者の組織化や処遇改善の視点が欠落していたのも大きな特徴であった。

2 ある大企業での実践—石川島播磨とトヨタ自動車(関連企業)の事例

ここでは本章の目的である日本の民間大企業内の協調主義的労使関係の実態を検証するために、二つの代表的な大企業内での異議申し立て活動を行っていた企業内反対派の左派グループの活動事例の考察をする。

(1) 石川島播磨(IHI)の事例

まず取り扱うのは造船重機産業である。現在こそ斜陽化・衰退がいわれるが、高度経済成長を通して造船重機産業は日本資本主義の基幹産業であった。全造船(全日本造船機械労働組合)は、その造船重機産業の産業別組織であった。自動車や電機や鉄鋼などのIMF・JC(国際金属労連日本協議会)に参加する産別組織の多くは、資本・経営と協調派による時間をかけた「活動」によって労働組合執行部から左派グループ放逐に成功した。だが造船職場の多くは、一九六〇年代半ばから一九七〇年代にかけてまだ「全造船」(中立労連加盟当時)が労働基本権(とりわけスト権など)を行使し、それなりの組織力・戦闘力を有していた。それに対して造船職場の会社派グループの多くは「全造船」を脱退、「造船重機」(同盟加盟当時)に加入という戦術をとった。ただ三菱重工長崎造船所の場合は全造船が少数派になってもその旗を守って闘ったことで知られる事例だが、ほとんどの造船職場では一九七〇年頃には会社の意向を受けた協調派が指導権を確立していた。それに至るには、会社派労組幹部による企業内での左派放逐のためのありとあらゆる「策動」が行われてきたのはいうまでもない。この点については金杉秀信(二〇一〇)に詳しい。

IHIの企業内では一九七〇年当時、少数派になったとはいえ、全造船脱退、造船重機加入方針反対の左派グループを支持する労働者群がまだ存在した。だが三菱重工長崎造船所とは対応が異なった。そのとき、IHIの企

業内の左派活動家グループは、①全造船の旗を守り、造船重機には参加しない立場と、②全造船脱退は不本意であるが、機関決定に従って造船重機に参加してその中で闘うべきだとする立場とに分かれた。前者は、一万人を超える企業内でも圧倒的な少数派組合として数十名で孤軍奮闘し、全造船分会の旗の下、団体交渉を継続して、退職した後でも、団交権を確保して退職者の利益を守ってきた。一方後者は、組合員投票結果に従って造船重機に合流して自らの主張を貫くこととした。当時の後者のグループはまだ三桁の組織を維持し、困難でも闘うことが仲間内では確認されていた。

ところが後者のグループを待ち受けていたのは、企業内での配置転換、昇進、昇給、賃金などでの様々な差別であり、活動そのものを困難にさせていった。職場内での活動も、活動家の仲間同士が分断され、一般労働者との対話すらままならず、仲間はずれにされ消耗していった。彼らは時期的にはかなり後になってから「石川島播磨思想差別裁判」に原告として訴訟を起こした。この裁判闘争では二〇〇〇年に提訴、二〇〇四年にやっと勝利和解を勝ち取っているが、そのとき彼らの多くはすでに現役をリタイア、もしくは定年直前であった。その担い手の一部が、退職後に「重工業労組」を結成しているが、退職前後になってやっと新労組結成に至った経緯・理由については、多くは語られてはいない。彼らの中には協調主義的な労働組合内部での闘いのあり方や多数派をめぐすという大義名分への懐疑や葛藤があったことは確かであろう⁴。

歴史に「もし」は使うべきではないが、当時この活動家集団と全造船に残った集団とは「学校」系列は違ったが、共に全造船の旗を守る側にたっていたなら、資本・経営からの攻撃にさらされても違った展開になったであろう。少なくとも全造船の旗を守った三菱重工長崎造船所並みの異議申し立てと抵抗を行い、陣地を死守することが出来たであろう。組織を割ったのは、右派・会社派のグループであり、大義名分は少数派にあった。だがこの企業に限らず、大企業内の左派活動家の多くは、職場の主要なポジションからはずされ、昇級・昇進でも不当な扱いを受け、孤軍奮闘はするものの、労働組合組織や職場内に影響をあたえることなく定年を迎え、大企業職

場から去って行った。IHIの事例に日本の民間大企業職場の左派活動家の一つの軌跡を見いだすことができる。

(2) トヨタ自動車・関連企業の事例

高度経済成長の終焉とともに斜陽化していく造船産業に対し、自動車産業はその後の日本経済の持続的な発展の牽引役としてめざましい発展を遂げていった。その日本の自動車産業の労使関係は、現在では協調主義的労使関係の中でも際立っているといわれる。日産もトヨタも一九五〇年代には企業の存続基盤を揺るがす大争議を経験し、温度差のズレはあるものの、早い時期に協調主義的潮流のヘゲモニーが確立された⁵。そこには日産の労働貴族といわれた塩路一郎をリーダーとする「労組主導型労使関係」と、トヨタ生産システムと結びついた「経営主導型労使関係」の違いはあるものの、労働者の資本・経営への異議申し立てと抵抗に対しては徹底して芽を摘み取るのと同じであった。ここでは業界を代表する自動車製造メーカーのトヨタ自動車と関連企業内での左派反対派の事例について紹介・検証する。

トヨタ自動車と関連企業の労使関係の特徴づける綱領的立場は、「トヨタ労使宣言」(一九六二)である。これは労働組合側から争議権の返上と企業の生産活動を阻害しないと自ら武装解除を宣言し、一方的に労働基本権の枠組みを否定したものである。それは「争議権」の放棄のみならず「団体交渉権」にも制限を加えたものである。実際にトヨタの労使関係では、「団体交渉」は存在せず、「経営協議会」という場での労使双方の主張の擦り合わせで「処遇」を決定してきた。というよりも資本・経営の方針をその場で追認してきた。ここに「経営主導型労使関係」の神髄がある。その結果、トヨタの労使関係では「ユニオンショップ」の名を借りた「団結権」だけが存在・機能する。したがって労働者個人の苦情処理への対応は欠落し、当然にも末端の組合員の不満は充満していたが、さりとてその不満が公然化、大規模化することはこれまでほとんどなかった。

そのトヨタ自動車・関連企業での企業内反対派の活動は、身近な職場の労働者の要求を積み上げ、労組執行部

に実現を迫るスタイルが基本であった。一九七〇年代には労働組合三役選挙に立候補して最大二〇%強の得票を獲得したこともあったが、労組役員選挙規約改悪により企業内反対派が立候補することが困難になり、二〇〇〇年以降企業内反対派は労働組合役員選挙に立候補を断念せざるをえなくなった。

企業内反対派の中では、それでも企業内労組内での闘いにこだわる多数意見と、新たな組合を少数派でも作るべきだという意見が出た。後者は二〇〇四年秋頃から、「ユニオンショップ」組合からの脱退と新組合の結成の可能性を関係者と研究を進めた。その後二〇〇六年一月二二日、トヨタ自動車と関連企業労働者六名は弁護士とともに会社人事部に全トヨタ労働組合（ATU）結成加入通知書と企業内組合には脱退通知書を提出した。こうして一ヶ月後には団体交渉も各企業ごとに行われ新組合はスタートした。これ以降、ATUの活動は、地道だが確実な活動を積み重ね、好奇心から来るメディアの宣伝効果、企業内労組の過剰反応もあって組織の実態以上に広く伝わり、確実な活動で現在に至っている。

この新たな労働組合結成によって、労働者がATUに加入して、「ユニオンショップ」協定が結ばれている企業内労組を脱退しても、解雇はされないことが明らかになったが、新組合結成にハードルが高いのは事実である。二重加盟という選択肢もあるが、ATU結成後に企業内労組はわざわざ臨時大会まで開催して、企業内労組とATUの二重加盟が判明したら即除名という規約改正までおこなった。しかしそれまでは全く視野になかった期間従業員やパート労働者も企業内労組に組織化されるようになったが、これはATU効果である。だが組織拡大にはそれなりの勇気と決断が必要であり、新組合加入へのハードルは依然として高い。

ATUの活動はこの間、組合員の公然化しているところでは団体交渉による労働条件改善と、デンソーK氏の過労うつ裁判、ジェイテクトT氏のうつ裁判、アイシン機工Y氏の労災認定事案、光工業Y氏の解雇事案など個別事案を中心に闘ってきた。労働相談も非正規労働者を中心に、それなりにある。当初ATUに組織されたのは、大企業内での協調主義的あるいは経営主導型労使関係に対して揺るぎない姿勢で対決して活動をしてきた人が中

心であったが、最近では労災認定などで不当な扱いを受けてきた人の異議申し立ての受け皿となり、ユニオンショップの外側に位置する非正規労働者の加入もみられるようになったが、まだその数は少数である。

しかしATUは小さい組織ながらも、年間四回以上の主要工場前・駅頭での恒常的なビラ配布（毎回一万枚）を行い、HP・ブログでの宣伝と労働相談によって、組織実体以上にトヨタ関連職場や地域に影響を与えている。絶対的に成功した事例とはいえないが、企業内労組に留まっていたのは解決できなかったことに少数派組合は手をさしのべることが出来た。ATUの活動によって救われた労働者が少なからずいたのは重要である。ATUのこの十年の活動の継続は企業内反対派の活動組織形態として注目すべき事例である。

3 「一企業一組合論」の検証

「一企業一組合論」は、労働組合論の「真理」で、これに反するのは反労働者的と考えてきた人もいた。だがこの理論は「団結権の擁護」だけにとらわれ、現実を見据えたものとはいえない。それは学会や法曹界などで積みあげられ定着したのではなく、政治潮流内での暗黙の合意でしかない。実際に労働組合のナショナルセンターでは、この問題での公式的な文書・方針は見当たらない。よく聞くのが、「関知はしないもの、出来たものは仕方ない」という形で後に産別組織に合流して認知されるものであった。しかも、「ユニオンショップ」の大企業労組から割って出て新たな労働組合を組織化することは、「左」の中でも冒険主義・分裂主義という考えが根強くあった。そこには企業別組合の「階級的強化」という幻想があったからだが、意外にもそうした方針は労組役員もましてやほとんどの一般組合員は知らないのが現実であった。

日本の民間大企業労組の方針は「大企業の存立基盤」を前提とした運動論である。たとえば自動車総連がグロバリゼーション前提の方針を掲げたり、電機連合が労働者派遣法の抜本的改正を方針としては提起出来ないのは

ある意味自然である。そうした方針であるが故に、これら大企業労組では、雇用問題も含めて個々の労働者の労働災害や過労死・過労自死などをはじめとした深刻かつ当たり前の苦情処理についてはほとんど対応できない。こうした労働者の「いのちと生活」に関わる大問題を企業内の大企業労組が組織として対応した事例は皆無に近く、労働組合としては致命的な弱点である。⁸⁾

現在の日本の大企業内労組はよくて労使協調、酷い場合には労働組合とは名ばかりの「御用組合」である。しかし労働組合執行部が協調派から民主派に主導権が移行すれば、労働組合は再生されるのだろうか。実はこれまでも触れてきたように日本の労働組合は企業別組織であり、その組織論に影響を受けてきた。経営者も労働者も企業主義に汚染されている。企業あつての労働者の生活ということになる。その点では実は左右両派の対立点は基本的にはなかった。「民主経営」の経営者が、かつては労働者側と政治的理念も思想も同じ意識であったにもかかわらず、現在では「資本家」顔負けの経営者のリーダーとして能力を発揮する事例は多々ある。これらには大学、医療生協、生活協同組合、社会福祉法人の理事会などがあり、具体的事例には事欠かない。それに現在の労使関係の下で、大企業労働組合の指導権を左派が握るのは、絵に描いた餅でしかない。

「一企業一組合論」についての先行研究は、下山房雄（二〇〇三）や浅見和彦（二〇〇七）などが貴重な指摘をしている。だが「一企業一組合論」の呪縛¹⁰⁾から解放されない論議もまだある。六〇年安保から一九七〇年代初頭の民間大企業では、会社派が左派を放逐し主導権を確立していく時期だったが、それでも「争議団」、「職自連」などの団体は不当な支配に抗して闘っていた。これらは、一企業一組合を前提とした企業内での民主化と、反対派への政治的な自由の確立を求めることが主だったが、「企業別組合」の負の側面への追及は基本的にはなかった。一九九〇年代まではまだ少なからぬ大企業内の反対派の活動家集団は毎回行われる組合役員選挙に立候補し、支持を訴えていったが、大企業労組で民主的執行部が確立したり、活動家が役員として当選するのは稀であった。¹¹⁾

現代日本の大企業職場では協調派の制圧によって職場に左派活動家が包括した影響力をもつのは困難になった。多くの大企業労組の役員選挙では完全連記制で投票の秘密すら守られなかった。本部役員の三役はおろか、執行委員に当選することも困難になり、末端の職場委員に選出されても、次期改選時には職場を異動させられ、隔離された職場に配置されることも珍しくはなかった。

だが資本と一体化した民間大企業労働組合から飛び出て、組合を作っただけでそれ自体を冒険主義・分裂主義だというレッテル貼りがあるがそれは妥当ではない。少数派組合を結成したことが現行の日本の労働法規からも逸脱しているとはいえず、組織を割ることが「労働者のいのちと暮らしを守る」ことに弊害をもたらしているともいえない。そもそも企業内労組に踏みとどまることによって労働者の利益を守れたかという検証こそ必要である。現在の労働現場で労働者がおかれている状況は様々である。何よりも労働者の働かせ方が多様なものになり、雇用形態も多様化している。マルクスが描いた一九世紀の資本主義とピケティが描く二一世紀の資本主義を同列に捉えることには無理がある。その中で労働者が判断し行動すべき選択肢は多様ではなからうか。労働者と労働組合が果たすべき実践は紋切り型ではなく、高度な判断による選択と行動こそ求められる。

おわりに

現代日本の民間大企業内での左翼反対派の組織と運動は基本的に「消滅」したという認識が必要である。これはかつて民間大企業で不屈な闘いをしてきた人には失礼だが、正確な事実認識は必要である。実際に現在の民間大企業職場での活動家集団は点の存在でしかない。大企業の横暴への規制は、日本IBMのロックアウト解雇のような攻撃があっても職場内では個別の闘いの延長上での反撃しかできない。ソニー美濃加茂では工場閉鎖に反対するために労働組合が結成されても、そこに結集したのは外国人の派遣労働者のみで、直接雇用の日本人の正規労働者は全く結集しなかった。ここに民間大企業の労使関係の本質と弱点を見いだすことができる。¹²⁾

民間大企業の中で、労使協調や「経営主導型」ではない新たな労働組合を作っていくのは生易しいことではないが、「反動的な労働組合」に留まって企業別組合の階級的・民主的強化をめざす事は、それ自身崇高ではあるが、より困難である。また非正規労働者も含めた現在の労働組合組織論への検討・見直し抜きでは前に進めない。それは戦後労働組合運動の歴史が示している。これまでの日本の労使関係における労働者の主力は男子の民間大企業の正規雇用労働者であった。しかしグローバルゼーションと大競争のもとで労働者は弱肉強食の攻撃にさらされている。労働者の多数は、保護されずに荒野をさまよっている。この認識を抜きにした労働組合の組織と運動は早晩淘汰されて行くであろう。だからこそ労働組合は労使関係の現状を見据えた組織論と運動を構築していかなければならない。

すでに見てきたように、現代社会は多様な価値観を前提とし、一元的な組織の収斂はなじめない。労働組合も無数に拡散することを望むべきではないが、場合によっては「複数主義」も認知される必要がある。筆者は「一企業一組合」を全否定している訳ではない。だが労働組合が最低限の役割を果たすためには、組織内の構成員の意見が少数派も含めて公正に反映され、思想信条による差別を認めず、労働者の雇用形態や属性の違いを配慮した組織と運動の追求がなければならない。またこれまで存在が無視されてきたパートやアルバイト、期間従業員など非正規労働者の組織化もまた視野に入れなければならない。その意味では、現段階での運動と組織は非正規労働者を中心としたユニオンの活動が、既存の労働組合に刺激を与えていくこともある意味有効である。

しかし現代日本の企業別組合の多くは、これらを容認できない。あまりにも既得権益にとらわれてきたからである。最近少なからぬ大産別の労働組合の中で社会的責任や社会参加を組合員に促すような動きもあるが、これまでの役割についての自戒の意味もあるのだろうが、本質が大きく変わったとはいえない。ならば「複数組合」によってお互いに切磋琢磨して労働者の利益を追求するのも一つの方法である。ところが日本の場合、それも容認されなかった。というのは団結権擁護の建前から既存労組内の多数派が複数組合を認めなかったのと、企業内

反対派には新たな組織作りへの参加への抵抗感が強かったからである。勇気・確信の欠如、政治的方針の影響である。この論議が公にならない間は、日本の労働組合運動の再生（ルネサンス）はまだ先のことである。

注

(1) 総務省労働条件基本調査（二〇一〇年）によれば、労働組合組織率は戦後の一九四七年のピークは別として、一九七四年にピークを形成し、以後衰退の一途をたどっている。争議件数も一九四七年をピークに最後に以後激減している。一九七四年以降の組織率と争議件数の推移は労働組合の影響力の低下と運動の質的転換を表したものと興味深い。

(2) 一九九〇年代以降は「失われた十年・二十年」の日本的システムの転換の時代であり、労使関係も集団的ではなく個別的な紛争が目につくようになった。コミュニティユニオンなど個人加盟ユニオンがこの時期以降話題になるのは、そうした事情があった。

(3) 一九八九年の労働戦線再編の過程で左派指導者の一部から「連合は労働組合ではない」という声も聞こえてきたが、こうした主張は協調主義潮流の中でも資本の代弁者から時として動揺のある良心的組合まで、温度差や思惑のズレを無視した紋切り型批判であった。

(4) 一九六〇年代半ば以降、全造船傘下の単組で次々全造船を脱退していくが、IHIでは全造船丸ごと変質の方針から、職場内で会社派が握ったところから全造船を脱退し、造船重機労連に結集するという方針に転換する。そのような中で、IHIの労組でも、金杉グループは一九七〇年、全造船脱退に成功する。その点の事情は金杉（二〇〇九年）に詳しい。

(5) 「企業別」組合が「企業内」組合への転換を示す事例は、第一次石油危機後の排気ガス規制をめぐり企業間対立だけでなく、自動車総連の企業内労組間の対立も表れた。一九七四年には排気ガス規制に消極的なトヨタ・日産連合と排気ガス規制に積極的なマツダ・ホンダ連合という対立図式は企業内労組が企業の利益を代弁していたことの表れであった。

- (6) トヨタでは労組役員選挙規定の改悪で自薦候補は五十人の推薦人が必要となり、少数派は困難な条件の中で推薦人を集めてきたが二〇〇〇年には必要数が集まらず断念している。その点の事情は読売新聞特別取材班(二〇〇三年)に詳しい。
- (7) 確かに日本では産業別組織や企業グループ労連は基幹産業を中心に数多く存在する。だが日本の産業別組織は、特別な例外を除けば企業別組合の連合体・調整機関であり、産業別組合本部に、強力な指導力があるわけではない。企業別組合の中でも組織力・資金力がある労組の発言力が産業別組織内では強く、そのもとで運営されてきた。
- (8) たとえばトヨタ自動車内野過労死事件では、裁判で過労死が認定され確定しても企業内組合であるトヨタ労組(自動車総連傘下)は事件の存在を公にすることはおろか、企業の責任追求すらしなかった。詳細は櫻井善行「二〇〇九年」参照。
- (9) 浅見和彦(二〇〇七年)の以下の経緯の記述は興味深い。「左派潮流のなかでは、さきにみたように、企業別組合の「積極的側面」を強調する戦略論がみられた。しかし、こうした運動シナリオの破綻が明らかになった一九七〇年代半ば以降は、「複数主義」による組織化が進展した。例えば、①公共企業体レベルにおける全動労(一九七四)、通信労組(一九八一年)、郵産労組(一九八二年)や、②民間企業レベルにおける雪印食品一般労組(一九九二年)、建交労京王新労組(二〇〇一年)、全トヨタ労組(二〇〇六年)や、地域生協の「少数派労組」の結成(二〇〇六)、③また、産業レベルにおける銀行産業労組(一九九一年)、重工産業労組(二〇〇六年)の結成などである。これらは左派活動家たちが「一企業一組合」論にもとづく企業別組合の「階級的民主的強化」論というイデオロギー的権威から脱却していく一連のプロセスであった」(八頁)。

(10) 戸木嘉久(一九七六年)は「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」(三九頁)と主張していた。今振り返れば一九七〇年代当時は弱くなったとはいえ、まだ民間大企業内で左派勢力が活動陣地を確保していた時代の反映でもあった。

(11) 民間大企業内労組内で左派系の役員が少数派とはいえ存在したのは一九七〇年代までのことで、一九八〇年代になるとほとんど見られないようになった。労働組合組織率の低下、争議件数の激減、連敗続きの春闘こそ労働組合運動の衰退を示すものであった。なお、一九七〇年代半ばには自動車大手マツダ(当時東洋工業)の労働組合の三役選挙で副会長に左派候補が当選した

が、今回の選挙以降は徹底した締め出しが行われている。

(12) リーマンショック後の派遣切り・非正規の雇い止めなどによって、職場を追われた労働者は数十万にもなる。そうした攻撃の中でも訴訟も含めて労働組合に結集して立ち上がり闘う部分も見られたが、極少数である。そうした「下層」に位置する労働者の組織化や支援を行うのが主に「ユニオン」であった。大単産が積極的にそうした階層の労働者をバックアップしようとする姿勢は所属するナショナルセンターの違いにかかわらず弱いといえる。労働組合の方針として非正規労働者の処遇改善や組織化、共同を掲げている組織はそれなりに存在するが、実際の場面では十分に機能しているとはいえない。これは労働組合運動が空洞化してきた表れである。

(参考文献)

- 明るい職場と平和をめざすI・II連絡会、『総集編・たたかってこそ明日はある』本の泉社、二〇〇九年。
- 浅見和彦「戦後日本の組合組織化運動とその論点——ローカルユニオンの歴史的な文脈」『月刊全労連No.129』、全国労働組合総連合、二〇〇七年。
- 大木一訓『大企業労働組合の役員選挙』大月書店一九八六年。
- 金杉秀信『金杉秀信オーラルヒストリー——戦後労働史研究』慶応大学産業研究所選書、二〇一〇年。
- 木下武男『格差社会にいどむユニオン——21世紀労働運動原論』、花伝社、二〇〇七年。
- 戸塚章介『ロストユニオンに挑む——フランス労働運動から学ぶこと』共同企画、二〇〇四年。
- 櫻井善行「トヨタ自動車労働組合と全トヨタ労働組合」、猿田正機・杉山直編『トヨタの労使関係』税務経理協会、二〇〇九年。
- 下山房雄『現代世界と労働運動』御茶の水書房、一九九七年。
- 戸木嘉久「日本における『企業別組合』の評価と展望」『巨大企業における労働組合』大月書店、一九七六年。
- 読売新聞特別取材班、『豊田市トヨタ町一番地』新潮社、二〇〇三年。