

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』

ロナルド・ドーア

(ロンドン大学名誉研究員)

目次

- I 本の要約
- II 欠けている論文
- III 二つの大きな問題点——1. 企業組合
- IV 二つの大きな問題点——2. 新しい二重構造：非正規雇用の問題

飾りのない、時には電報文に近い、非常に簡潔な文章を好む編者、中村圭介に敬意を表する意味で、なるべく簡潔な文章で評する。

立派な本である。企画をした連合総研自体のアンケート調査、その他、官庁、研究所、個別研究者の調査結果を駆使して、日本の労働組合の現状を明らかにする資料として、類を見ない本だと思う。

「衰退」を嘆き「再生」を望む気持ちは11人の著者たちの共通な価値的姿勢だろう。私も同感。

ところが、「衰退」には、量的な面と質的な面がある。量の面で、「組織率」という、見やすい、計りやすい現象があるだけに、より注目されがちである。後に言うように、質的な面での衰退のほうが重大だと思う。

I 本の要約

それはともかく、編者の第1章は、まず組織率低下の分析から出発する。1995年から加速された組織率低下に最も影響している要因は、組合の消滅より、リストラなどによる既存組合のメンバーの減り方だということを実証はするが、組合の「ちぢみ」は単なる産業構造の変化の産物ではな

いことを強調する。労使関係制度や組合幹部、組合員、未組織雇用者の意識の変遷にその原因を求めなければならない。組合に入っていない人たちが、組合員よりも、労働組合の社会的・経済的役割や組合員にとってのプラス面を高く評価するようだが、積極的に組合に入りたいと言う人がわずか3%、声をかけられたら入ってもいいと返事する人は10%。新しい組合を形成する過程は、成功した例だけの調査だから、挫折した試みについてのデータはないが、70年代、80年代、90年代と比較してみれば、わずかな変化しか見えないようだ。きっかけとして「経営体質への不満」を挙げる組合が90年代に増えて、組合設立の発起人が職場内で支持をうることは以前に比べて難しくなった。変わらないのは、組合誕生の産婆役を演じうる地域労、産別労のオルグ活動の足りなさ。

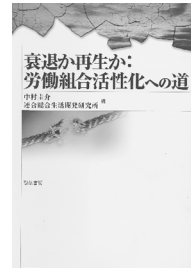
第2章(原ひろみ、佐藤博樹)は雇用者の法的権利に対する認識を分析するアンケートを主な材料として雇用者の権利意識と労働組合支持との関係を探っている。労働組合をつくる権利が憲法で守られていることを知っている人は30年間で20%へ半減した。雇用者だけを取っても、残業の割増賃金、年次休暇、育児休暇など団結権以外の個別権利が法定されていることを知っている人は、回答者の半分から三分の一しかいない。学歴などの属性が権利意識の程度を決定するのに重要だが、労働組合のあるところで働いているかどうかは関係がない。権利意識と労働組合の抽象的な評価(必要か、利点・損の点は何か)とは相関関係が高い。ところが、前章で見たようにその好意的な評価が積極的な、労働組合加盟の意思に発展するか

どうか問題がある。「加盟の意思決定」を問題として分析するのに、未組織労働者の意識ばかりでなく、彼らがどういう圧力にさらされて、どういう環境で、具体的にどういう形で組合に加盟するかしないかを選択できる機会にめぐり合うかを研究しなければならない。

第3章では野田知彦が400に近い企業のデータを使って、組合の効果を分析する。組合があってもなくても女性の給料は変わらないが、あれば、男性の賃金が1割ぐらい高くなり勝ちだ(規模ごとの結果だが、規模だけをクロスすると、組合のせいだと確信を持っていえないようである)。不振企業で、組合があればリストラが遅れるが、リストラの場合の従業員の待遇がよくなるかは今後の研究を待つ。

持ち株会社制解禁以来の企業再編が労働組合にどんなに難問題を与えているかが第4章(久本憲夫)の主題である。結論を要約すれば、再編リストラによる転籍が多くの場合労働条件悪化を意味する。再編後、多くの場合、組合の立場が弱まる。「組合が生き残るには、消極的な転籍組合員の労働条件確保だけでなく、より積極的な組織化が必要」で、その責任を負うのは産別組織もかわるが、主としてグループ労連の中核となる親企業の組合である。ただし、組織再編を最小限にとどめようとするより、企業の生き残りのために必要だとアンケートで返事する組合が増えていて、すでに20%になっている。

まさに、企業組合の問題点を端的に描いているのは、「外部人材活用の拡大と労働組合の課題」と題する佐藤博樹の第5章である。生産ラインにも派遣労働者が使えるようになったことは、労働組合に厳しい挑戦を提供している。どういう仕事に請負会社の人員や派遣労働者を幾人当てるかという重要な問題も、労使の協議・共同決定事項にしている事業所はわずか3%、協議だけはするところは19%、経営者の報告を受けるだけのところは50%だそうだ。研究材料となった労働組合に対する調査では、非正社員を使う必要性について、経営側にも聞かれそうな質問も含まれていたが、非正規労働者の活用をめぐって、経営者に抗議を申し込んだか、その抗議が争議にまでエス



●勁草書房
2005年4月刊
A5判・244頁・2520円
(税込)

●なかもら・けいすけ
研究所教授。労使関係論専攻。
東京大学社会科学

カレートしたケースはどれくらいあったか、という質問はなかったようだ。考えられないことだからだろうか。

間淵領吾の「組合離れ」の分析(第6章)は、一般社会の個人主義化傾向の枠の中で捉えられている。組合員はどのくらい信頼しているか、満足しているかの調査は過去四半世紀の間、そう顕著な傾向を示していない(一番大きな変化は女性パートからの信頼感が90年代において相当あがったこと)。しかし、組合が是非必要か、組合とかかわりが深いかなどの質問となると、組合員、非組合員を問わず、組合の存在感がかなり薄くなってきた。その背景に価値体系、平均的行動志向のより広範な変化が見られる。オイル・ショック当時、家族的雰囲気職場か、給料の高い職場か、前者を選んだ日本人が74%だったのに現在は53%となった。お金のほうが大事だとする人は21%から44%になった。だから、一時ははやったユニオン・アイデンティティ運動のように、「参加しやすいイベントを企画し、組合員同士の人間関係を親密化し、組合に対する親近感を持ってもらう」ことを再生の道とするのは見当違いだと、著者のメッセージはハッキリしている。

第7章(別所俊一郎、原ひろみ)は2001年の参院選挙後の追跡調査を使って、組合員の政治意識を探ろうとしている。代表性の疑わしい少数のサンプルの細かい回帰分析の結果、組合員が民主党候補者に入れる可能性が高いことを立証している。75人の組合員の中で、民主党支持の23人の他に

も社民党支持の10人も分析に値したはずだと思う。いずれにしても、このような調査データでは、なぜ連合が目標としていた630万票が170万票になったのかの原因を理解するのに貢献しないし、組合の直接的な票動員力や組合員の投票行動志向を変える「アジ活動」を知るのに実地調査やフリー・インタビューしか方法がないだろう。

一応「国家体制」に組み込まれた、「公労使」の「労」としての連合はどのくらいの政治影響力を行使できるか、三浦まりの第8章は裁量労働、派遣事業、解雇ルールをめぐる法改正の審議経過の分析を通して、非常に要領を得た面白い答えをしている。私が教わった主な点は、労働法改正の主導権が労働省（現・厚生労働省）に近い審議会委員の学者から、規制緩和（改革）委員会という市場主義者の「巣窟」に移っていること、審議会において労働代表が常に防御役に回らなければならなくなったこと、「公労使合意」の原則は、まだ土壇場において労働代表が拒否権を行使できるくらい残っていること、時には民主党の国会での法案修正に仰ぐのも効果があること、そして派遣事業の制限の1999年と2003年の相次ぐ法改正に見られるように、労働保護の侵蝕、市場主義への移行が、せき止められない傾向であること。

もっとも、連合の政策的影響力を総合的に分析するなら、三浦論文が扱っている労働法規の審議会・国会における形成・改正ばかりでなく、1. メディア・世論における「労働者の声」としての連合の存在感、2. 労働法規ばかりでなく、もっと広く、マクロ経済政策、年金・福祉政策など、より広い範囲にわたる政策に対する影響、（過去34年の会社法改正という、企業組合にとって重大である問題について、一向関心を示さなかったようだが）3. 自民党よりも市場主義者が多いかもしれない民主党にどれだけ「労働者の声」を同情的に聞き入れる人がいるかという問題——特に全労連と共産党との緊密な関係との比較において。4. 郵政民営化のように、賛成する地方銀行・反対の郵政労働者の間に板ばさみになって、トップの政治課題について発言できない連合の、政治政策決定組織の問題および「運動基本哲学」の問題など、ほかに検討すべき次元が多いと思う。

最後の2章は編者が序文でその重要性を強調しているが、未組織労働者を組織化する問題を扱っている。それぞれ地方連合（中村圭介、三浦まり）および産別組合（連合総研事務局）の活動を分析している。地方連合の活動は（埼玉と福岡と、二つの事例の詳しい研究だが）一方で既存の組合の連合加盟を促し、一方は「労働相談」制度などを通じて、中小企業の労働者や請負、パートの組織化を目指している。そのひとつの手段として個人加盟の地域組合を推進する。しかし後者のほうにどれだけ力を入れているか。2004年現在では、そういう地域組合のメンバーは全国で1万2000人で、同じ個人加盟の介護クラフト・ユニオンの5万3000人に比べると輝かしい成果とはいえない。非正社員のなかで、割に安定したパートが一番組織化しやすい存在だろうが、そういう人達を非常に積極的に組織化しようとしているのはUIセンで、80万人の組合員の中で、5人に1人ぐらいがパートである。

統計操作などに飽きる読者がぜひ見逃してはいけないのは、付録として掲載されている、論文コンクールで佳作賞を取った、山口正人という組合活動家の手記である。もともと「組合活動にはまったく関心はなく、活動もしておらず、声をかけられたとき、「どうして私が？」とあって、『本当に仕事にプラスになれば』と言う単純な思いで」引き受けたと言う。専従になる経過では山口は典型的な組合役員だろう。しかし、一旦なって、サービス残業や休暇不取得の問題と取り組んだエネルギーは「典型的」以上のものだったようである。

II 欠けている論文

繰り返すが、示唆に富む立派な本だ。しかし、衰退か再生かを考えるのに討究されていない重要な面もあると思う。そのいくつかをいうと、

1. 企業組合の専従役員の研究。私が訪れた、40年前の日立では、組合長を選出するのに、一応、会社が相手にしてくれない人でないことを人事課で質したのだが、運動で育て、組合の仕事をしたくて、卒業したら会社に帰るより産別組織に移る選択肢を考えるような人が会長になった。

上記の手記の山口氏が誰に「声をかけられた」とは言わないが、人事課長から肩をたたかれて、「しばらく組合をやったらどうか」と言われて専従役員になるケースが多くなったと言う話はよく聞く。それでも、是々非々主義的に不合理な上司と戦ったりする人もいよう。しかし社内キャリア増進のためにしばらく組合を「やる」人は下積みになっている人たちの声として一生懸命にやるかどうか。その辺の実態の研究があれば知りたい。

2. 春闘・賃金をめぐる団体交渉がどう変わっているか。企業別交渉と産別交渉とのつりあいというもともとの問題もあろうが、より切実な問題がある。インフレに対するベース・アップ調整という出発点がなくなってもう十年。春闘廃止への経営側の攻勢が大分成功して、日経連解体というところまで発展している。大企業内の最近の団体交渉の実態はどうか、給料は労協協議の場で、単なる報告事項、せめて協議事項になったか。またインフレになれば、ホンモノの団体交渉が活発になる可能性があるかどうか、についての論文が欲

しかった。中村氏が序文で指摘しているように、春闘は、中小企業の従業員も大企業労組の提灯を借りて、大企業の生産性向上の一部を恵まれてきた、平等社会日本の重要なメカニズムであっただけに、大きな穴である。

3. 労働裁判の諸傾向を分析する論文。権利意識を分析するのはよいが、労働訴訟年1万件、労働基準監督署への民事労働紛争相談事件10万件¹⁾の今、権利主張の場である裁判はより重要になった。30年前に「不当解雇法理」を確立させたのは、労働組合に理解のある、ないし同情的であった裁判官であった。最近の諸判決を見ると、そういう裁判官が少なくなっている。解雇をめぐる裁判でも、法律の条文が「社会通念にかなう」など、どうにでも解釈できるのだから、裁判官の「常識」変化が実質的な権利を侵蝕する可能性がある。重要な問題だから、ひとつの論文に値したはずだと思う。もうひとつ重要な面は労働組合が権利侵害を追及して訴訟を起こすか起こさないかの意思決定過程。ひとつの出発点は、訴訟の立役者として、

大原社会問題研究所雑誌

No. 565 2005.12

定価 1000円 (本体952円, 年間購読 12,000円)

【特集】社会運動的労働運動論の歴史と現状 (2)

社会運動的労働運動と生協労働運動の交叉

手島繁一

“企業別組合を中心とした民衆組合”とは (下)

篠田 徹

韓国の社会運動的労働運動の過去と現在 (下)

權 憲 埈 (鈴木玲訳)

■研究回顧

資本論から鉦夫の歴史・レジャー・国立公園の自然保護史の研究へ (上)

村串仁三郎

■書評と紹介

矢野久著『ナチス・ドイツの外国人』

原田一美

外村大著『在日朝鮮人社会の歴史的研究』

小林知子

(財)日本ILO協会編集・発行『欧米の社会労働事情』

佐伯哲朗

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究

所 報 2005年8月

発行/法政大学大原社会問題研究所
発売/法 政 大 学 出 版 局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel. 0427-83-2307

〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 Tel. 03-5228-6271

連合の組合、全労連、全労協の組合、独立組合が相対的にどれほど活躍しているかの分析である。

Ⅲ 二つの大きな問題点——1. 企業組合

まず、依然として、日本の労働組織の中核である企業組合の問題。冒頭に触れた、質と量の二局面の質の方になるが、協調組合と会社組合とのけじめはどこにするか。この15年間経営者マインド・経営目標・経営方針が大いに変わったことに対応して改めて考え直さなければならない問題ではないかと思う。

付録の山口氏の手記を読んではっきりと分かるのは、和気藹々の協調的な職場で、上司に対する権利の主張がいかに難しいかである。「上司が直接サービス残業を指示するのではなく、それとなく残業をつけづらいようにもって行く」。

山口氏は労使協議会で一回だけ「とぼけた返事をした」管理職にカーッとになって開き直り、職場の雰囲気壊さずにサービス残業をなくすのに成功したらしい。しかし、サービス残業という現象は、労働者の法的権利がきちんとして守られているかどうかという白黒の問題ではない。上司に睨まれて不利な評価を受ける恐れが大きな原因であるに違いないが、それだけの話ではないと思う。生産現場の場合は仕事の段取りによっては難しいだろうが、ホワイトカラーの仕事の場合、私なら、勤務時間の間に、時々コーヒーを飲みに行ったり、来客とだべったり、インターネットを私用に使用したりすることが許されたら、少しぐらいサービス残業をしてもいいと思う。また、「勤務時間100%稼働時間であるべし」という厳しい雰囲気より、そのほうが、働きがいがあって、おそらく仕事の効率が上がると思う。

問題は少しぐらいの残業と、不当に多い残業の間のどこに「ここまでなら公平だ」という線を引くかである。

その「公平」がキー・ワードである。協調的経営陣をもつ企業の企業組合にとって、労使が合意できる公平な基準が、外から指定された法的権利の主張より大事である、こう言えるのではないだろうか。

すると、「協調的経営陣」は何を指すかが問題になる。こう規定すればいいと思う。すなわち、「会社は誰のものか」について、つまり会社が付加する価値の分配について——資本提供者の分け前と、労働提供者である（経営者も含む）従業員の分け前との間のバランスについて、そして従業員の分け前の会社ヒエラルキーに沿った分配について——何が公平であるかという、公平さの問題が基本になる。それについて労使の間に、そう大きなギャップがないこと、そして、経営者自身の報酬が、従業員の報酬とほぼ歩調を合わせて上下するという暗黙の規約が存在することが、協調的経営の条件だろう。

15年前だったらその条件が満たされた企業が多かったように思う。労働法規は大企業で公平さの合意形成における重要な参考基準だったが、法規の保護を是非必要としたのは主として組合のない中小企業であった。

ところが最近はかなり変わってきた。以前の「協調的経営者」が持っていた二つの主だった関心事は、一般従業員も分かち合えた、1. 5~10年先の市場シェアに現れる、企業の長期発展および2. 従業員の待遇改善であった。今の優先順位の一、二は利益の増大と株価の維持を図ることとなってきつつある。そして経営者自身の報酬が、従業員の給料と歩調を合わせて上下するというより、利益にリンクされる傾向がよくなった。同時に業績・業績・業績の至上命令を受けている上司が、ますます「勤務時間100%稼働時間であるべし」というようなディシプリンを強いようとするのが当たり前とされてくる。

組合員から見た「公平」と経営者が強いようとするルールがかけ離れてくるならば、労働法規で明記された「権利」およびその権利を防衛する「団結」が新しい意味を帯びて来る。

というより、昔の意味がよみがえってくると言ったほうがいいかもしれない。

先日、NHKのお家騒動について、コメントを出した笹森連合会長の次の言葉は印象的だった²⁾。「労働組合は経営権と人事権の問題に関与してはいけない。この基本原則は守る」。しかし、経営責任に説明責任が入るべし云々と続ける。

それを読んで思ったのだが、労使関係における「1955年体制」の確立は不徹底だった。戦争直後多く見られた「資本家や資本家の走狗である経営者は労働者の永遠の敵だから、団結の力で取れるだけ取ろう」という姿勢から「社内の諸決定の公平さの番人」という姿勢への（生産性本部の設立に象徴された）移行が50年代を通じて行われたのだが、それが貫徹されたなら、経営権・人事権不介入原則は考え直されたはずだ（もっとも、実践では無視される場合があった。オークマなど、組合の団結の力で不適任の社長の任命をキャンセルさせた例も少なくない）。

経営権・人事権侵害を遠慮すべしという原則は、干渉すれば責任も負わなければならないので、労働組合の独立性を守り、交渉力を強める手段として、敵対的労使関係における「取れるだけ取る」姿勢の一環である。

もちろんそれ以外にも敵対的姿勢から協調体制への移行が不徹底であった要素もあった。使用者の代表である管理職の組合加盟を禁止するなど、「労・使の別」を原則とする労働組合法がそのままだったし、「春闘」でベース・アップを「勝ち取る」などの組合のレトリックも最近まで保存された。

その歴史的背景を考慮しつつ、最近の経営姿勢の変化、簡単に言えば、従業員主権から株主主権への移行において、企業組合の再生の道は何かと言うと、時勢に逆行できるか、従業員主権の企業を保持する可能性があるかどうかという重要問題についての判断による。

可能性があると思えば、その方向への努力としてすべきことは相当あると思う。個々組合のマイクロ次元で、「公平さ論」の中心場である春闘の団体交渉制度が侵蝕されないように、そしてそこで経営者の報酬も問題にされるように努力すること、経営者が株価一点張りにならないように、株価が下がっても、敵対的買収に対抗できるよう、持合など安定株主工作への経営者の努力を促すこと、今大はやりの「透明性」は株主への情報ばかりでなく、従業員への情報提供の問題でもあるという原則をうるさく強調して、株主オンブズマンなどの役員報酬公開運動にも加担することなどは考え

られる。マクロ次元での、ナショナル・センターの運動として、望みは薄いだろうが、従業員主権的協調体制を保持するために、労使協議制の法制化あるいは従業員代表の監査役の法制化を積極的に推進することが考えられる。

こうして、一般従業員の味方としてのイメージ、公平な労働条件・賃金分配の主張者として——またアメリカ型弱肉強食の資本主義に対する日本の従来の美徳の防衛者として——の組合のイメージをハッキリさせ、存在感を強めれば、質の問題ばかりでなく、組合員数という量の問題を解くひとつのかぎとなれよう。

しかし、逆に、歴史は一方通行だ、株主主権への移行が不可逆的な長期的趨勢だという判断なら、事情が変わってくる。55年体制への移行が不徹底であったということの幸いに、来るべき敵対的労使関係の将来に向かって、従業員の利益追求のための団結、ストライキなどの交渉の武器を再評価するしかないだろう。個人化された世の中では難しいだろうが、非常に個人主義的なイタリアでも、ストライキがまだ常識的な、そして重要な、交渉手段とされているのだから、不可能ではないはずだ。もう、「君君たらずとも、臣臣たらざるべからず」の世の中ではない。

IV 二つの大きな問題点——2. 新しい二重構造：非正規雇用の問題

この本の出版記念のシンポジウムで、編者の中村圭介氏の基調講演のキー・ワードはシンパシイだった。働くひとびとに対する、組合の幹部のシンパシイが薄れているのではないか、請負や派遣労働者に対する、正規常用者のシンパシイが足りないのではないかと³⁾。非正規労働者の中で、最も安定した雇用条件のパートの場合でも、パートを使っている事業所の組合で、パートを加盟させているのは、1996年の調査でも、2001年の調査でも、全体の14%しかいない⁴⁾ことを考えれば正にそうである。

労働組合が縮んでいく傾向を逆行させて、非組合員の組織化を進めるのには、二つの意味がある。ひとつは組織拡大が組合の資金調達力、選挙にお

ける票動員力、政治生態における存在感を高めて、企業組合であろうが、産別連合であろうが、ナショナル・センターであろうが、既存組合の指導者にとって第一の目標になりがちだ。もうひとつは、日の目の当たらない場所で、不安定な条件で働いている気の毒な人たちに手を伸ばして、より愛他的な動機で——中村氏のシンパシイを発揮して——助けるための組織化である。

残念ながら、組織化努力が一石二鳥的に、どちらの目的にも貢献するかと言えば、そうではない。「衰退か再生か」の最後の二章が示しているように、数を増やす方法としては、下積みになっている人へ手を伸ばす努力は、割が悪い。労働相談などの形で、地方連合の伸ばした手をつかむのは、多くの場合、職場に大問題がおきたときに人が駆け込んできて、問題解決を見るや否や、一時できた組織が蒸発してしまうケースが少なくないようだ（詳しい事例調査も欲しかった。付録にも企業組合の専従の他に、地方オルグの手記も）。

こうして、そういう活動は、組織率への貢献にはさほどならない。それでも、社会正義への貢献には確かになる。しかし、それを動機づけるのにやはりシンパシイが必要だ。

そのシンパシイがどこから沸いてくるかといえば、純粋な人道的感動もあろう。しかし、労働運動の歴史を見れば、階級的連帯意識、労働者が持っている共通な利害関係に基づいた「団結」への衝動がより重要であろう。現在の日本で郵政という公共事業の民営化についても、郵便局の従業員、および国民の貯金を預けてもらってうまい汁を吸えそうな地方銀行の従業員のそれぞれの利害関係ははっきり見えても、労働者一般、労働階級の利害関係は連合の政策担当者にはみえないのが現状である。

この本では「階級」「階級意識」「階級意識の形成・形成条件」などという言葉にはぶつからなかったと思う。政府の経済財政諮問会議の報告にまで、「格差社会の到来」が問題とされて、新しい社会階層——経済階層ばかりでなく、文化階層、意識階層——の形成が広く論じられている現在、シンパシイの可能性を考えるなら、避けて通れない、組合の形成する社会環境の側面であろう。

もうひとつの問題。シンパシイに壁があるのではないだろうか。日本の雇用制度がますます正規・非正規の二重構造になっていると同時に、労使関係も、ひいては労使関係研究も二重構造になっている。一方、大多数をなしている連合傘下の体制順応派、他方、少数派の反体制的な組合がある。組合員数からいえば、連合の総組合員数の65%に対して全労連と全労協はただの11%にしても、連合総研と共編の本書で一回もその少数派に触れていないということは、そのシンパシイの壁の厚さを端的に示している。

話によると、連合と全労連の書記長の会談が定期的に行われているが、お互いに秘密にしていることはちょっと理解に苦しむ。以上、「体制順応」と「反体制」という非常にラフな分類の仕方を使ったが、連合対全労連・全労協は組合員数6対1；政府審議会委員数：37対0；中央・地労委員数：263対9；労働審判委員数434対57という諸比率はその分類の仕方を裏付ける数字になるかと思う。ライバルの間の組織拡大競争ばかりではない。90年代の目覚ましい、連立内閣の構築・解体が激しかった時期にも、共産党が連立に加わる案は一度も浮かび上がらなかった現象とも関係するだろう。日本独特の意味での「思想」も関係してくる。アンケートで組合加盟のマイナスの面を聞いていたとき、「上司に睨まれては昇給・昇格に響く」という項目のほかに、「思想的に偏りがあると見られる」という項目もあった。日本に「赤狩り」の温床がまだある。

思想の違う人とまじわるのを忌むという傾向にどれだけ起因しているか知らないが、とにかく連合と全労連がメーデーの共催もできないことはその間の溝がどれだけ大きいかを象徴している。3万6千人が集まったと報道されている今年の連合のメーデーよりも、全労連の4万3千人のメーデーに非正規労働者の不安を訴えるプラカードが多かったそうだ⁵⁾。また、不当労働行為を追及して、弁護士を動員して、訴訟まで持っていくということになれば、全労連のほうが一生涯懸命だそう。労働運動の分裂が、最も組合の保護を要している人たちに対してシンパシイ発揮の効力を大きく制約している。

書評論文

- 1) <http://homepage1.nifty.com/rouben/rippou/shihoukaikaku200410.htm>
- 2) 『Rengo』 35号, 2005年3月, p.25.
- 3) 『連合通信』 No.7663, 2005年5月14日.
- 4) 本書 p.67.
- 5) <http://www.labornetjp.org>

Ronald Dore ロンドン大学名誉研究員。最近の主な著作に『働くということ——グローバル化と労働の新しい意味』（中公新書, 2005年）等。