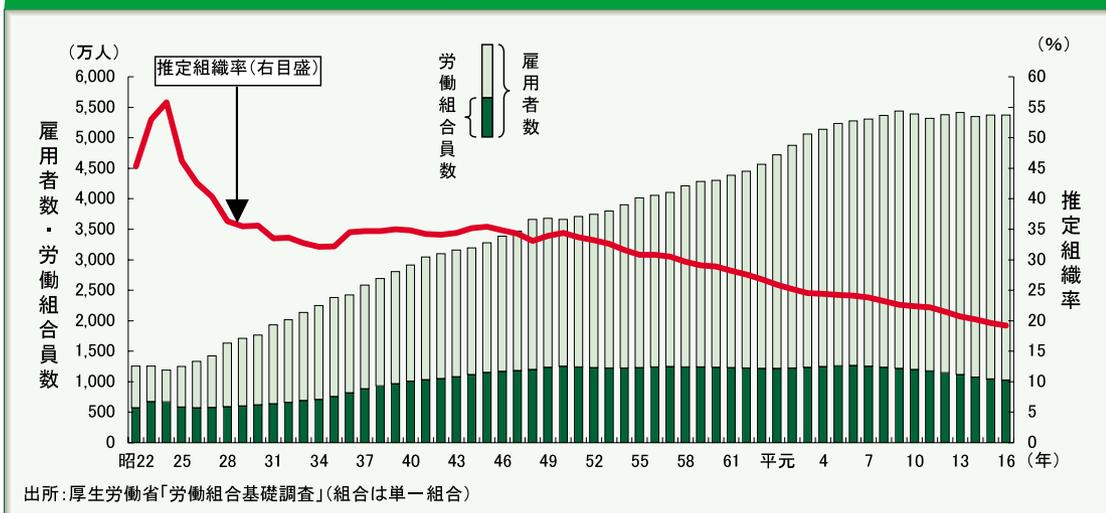


特集 労働組合は再生するか

運動活性化の道すじ



右肩下がり続ける推定組織率と組合員数



有識者アンケート

21世紀に求められる労働組合像

- 石田光男・同志社大学教授
- 嶋 桃代・全国ユニオン会長
- 久米郁男・早稲田大学教授
- 篠田 徹・早稲田大学教授
- 仁田道夫・東京大学教授

- 荻野勝彦・トヨタ自動車人事部
 - 川口美貴・関西大学教授
 - 高梨 昌・信州大学名誉教授
 - 西谷 敏・大阪市立大学教授
- (50音順)

景気回復とともに、企業再生の先行きには光が差しつつあるが、労働組合は組織率の低下に歯止めがかからず、再生への道すじを依然探っている。運動活性化には何が求められるか。米労働総同盟・産別会議(AFL-CIO)の分裂が示唆する課題を検証しつつ、わが国労働運動の将来像を展望する。

できることを着実に——企業別組合へ——



1. 企業別組合は「できることを着実に」しなくてはならない。

次の二つのことをである。①「参加的協議」、②「ライフバランス」交渉、の二つである。イメージを示そう。

①の「参加的協議」。 (ア) 会社の予算計画の策定の時期である、一月から一月にかけて、協議は例えば次のように進む。「この事業部（カンパニー）の利益計画の売上計画には前期の後半の需要がそのまま織り込まれている、計画に無理はないか。売上げを伸ばす方策について提案されたい」、「この事業部（カンパニー）は将来の利益源が弱っている、来期の利益額を抑えて、研究開発に資金をシフトさせるのが将来につながると考えるが」。企業別組合は予算計画の実務を担う担当者組織している。その人々の知識を組み立て、計画が「腹に落ちるまで」討議する。 (イ) 月次の協議では、「先月まで〇〇部での有給休暇取得の実績が低い、人が足りない。期間従業員からの登用を計画的に早められないのか」、「研究開発部門の労働時間が著しく増大している。裁量労働では二〇時間しか賃金に反映できていないから、来月から時間管理に戻したいがどう考えるか」。このようなイメージである (ウ) これらを前提に、期首の目標面

接の前段に支部集会を開き、会社方針の真意をつかんで目標面接に臨む。期末には支部の反省会でフィードバック等の勉強会を開く、等。

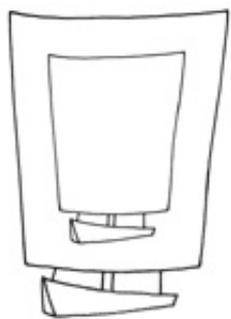
②の「ライフバランス」交渉。一月、組合からの申し入れ。「新年度から、試行的にライフバランスを回復する働き方の選択肢を導入したい。必ず5時には仕事を終える、残業はしない、有給休暇は完全に取得する。その上で、年間総労働時間を一五〇〇時間にするべく、特別のカレンダーに基づいて就労する。会社は、そういう正社員にくら支払ったら割合が合うかを率直に語って欲しい」。会社「提案の社員は正社員Bとして別体系の処遇体系で働いてもらいたい」。組合「仕事のレベルは変わらないのだ、量が減るだけなのだ。会社は、この間の成果主義的人事改革で、仕事のレベルと成果に応じた処遇を導入したばかりではないか。時間賃率に労働時間をかけるのが正しい。」

(ア) 状況認識。企業レベルで労働組合は二つの難題を突きつけられている。①成果主義的処遇改革により、労働力の集団的販売組織たる労働組合は、活動領域を著しく狭められた。賃金交渉は、(デフレもあって) なくなり、上司と部下との目標面接が、敢えていうと日本の賃金決定機構となった。となれば、これは絵に描いたようなノンユニオンの職場ではないのか。②非典型雇用をめざましい増大により、正社員との処遇格差は仕事の価値（これが評価できるとして）の格差というよりは、身分差ではないかという怨嗟の音が社会的に拡大している。身分差ではないのだということを示せない労働組合への社会的共感の細る。だからこの二つの難題は避けて通れない。

(イ) 実行可能性。問題は可能かということだ。①「参加的協議」について。経営計画の報告説明を受けるとい程度であれば、広い意味での労使協議制度はすでにこれをカバーしている。これを活性化すればよい。目標面接という個別的関係を、背後で支える共同の関係の構築にとつての勘所が「参加的協議」にあるという認識をもつことができるかどうか、ここだけが組合側のハードルである。他方、経営がこれを受け入れるかである。個々人の目標

を完遂することが成果主義の成功だとすれば、その完遂に向けて組合の真摯な協力が、この「参加的協議」によって引き出せるのであれば経営が受け入れる可能性がないとは言えない。②「ライフバランス」交渉。「生活」の側を重視したバランスを選択するためのルール作りである。分かりやすく言えば「自分の時間を取り戻す交渉」である。そうしたニーズは育児や介護、あるいは自分の生き甲斐のために強まりこそすれ、減りはしない。問題は賃金水準の調整である。ということは調整の仕方によって実行可能かどうかだ。

3. 上に述べたことは、労働組合である以上、労働力の取引のルール設定に参与するという根源的機能を、市場原理の吹きすさぶ競争環境下で、どのように貫いたらよいのかという設問への私なりの粗い答案である。現場の労使の採点を待つ外ない。



トヨタ自動車人事部企画室担当部長 荻野勝彦

労組再生に使用者の視点を

一〇年程前、あるグループ労連の専従者から忘れられない話を聞いた。

「ある企業で経営者には知らせずに労組を結成し、設立大会で社内の人望の厚い人を執行委員長に選んで、いっしょに社長にあいさつに行った。社長は最初は驚いたが、最後には「自分はいままで、経営のことを本当に一人だけで悩み、苦しんできたが、これでいっしょに悩んでくれる人ができた」と言ってくれた」

この話のなかには、労働組合再生のための大切なポイントがあるように思える。つまり、使用者が労働組合をどう考えているか、という視点だ。もちろん、使用者、経営者も多様だから、一律にはいえない。しかし、たとえば二〇〇二年七月に開催された全国労働生産性会議のシンポジウムで講演した奥田碩日本経団連会長は、「労組には引き続き生産性運動の良きパートナーであってほしい」と明言しているし、日本経団連が二〇〇三年一月に発表した新ビジョン『活力と魅力溢れる日本をめざして』の中では、「今日、組合員の組合活動への参画意識が低下しており、労働組合運動が内部から自壊する危機に瀕しているといっても過言ではない。労働組合は、経営側の幅広い提案を受け、多様化する職場の意見を

集約し、それをもとに労使の話し合いによって解決し、実行に移していくという本来の役割に徹すべき」とまで述べられている。使用者は決して労働組合と敵対するばかりではなく、むしろその役割を前向きに評価し、現状への危機感と再生への期待を表明しているのだ。

ところが、二〇〇三年の「連合評価委員会」の最終報告や、中村圭介・連合総研編(2003)『衰退か再生か：労働組合再活性化への道』(勁草書房)などをみると、こうした使用者の視点は欠落しがちなように思える。労使関係が労働者と使用者の関係である以上、こうした一面的な見方から導いた処方箋で労働組合の再生が果たせるとは考えにくい。

使用者の観点をも踏まえた労働組合再生の戦略とはどのようなものか。かつては、労組の交渉力といえはなにより争議だったが、国内外での競争が激しい今日、民間労組にとってはこれが非常に抜きにくい「諸刃の剣」となっている。であれば、これに代わる交渉力を獲得しなければ労組の再生はない。すでに、生産性運動を深化させてきた民間労組の中には、使用者との協力関係、信頼関係を強固なものとして、労組が企業経営に不可欠な存在となるこ

とにより、健全な緊張関係を維持しつつ交渉力を高めることに成功している例があるが、これが基本戦略となりうるのではないか。理解に欠ける経営者もいるだろうが、労組の存在が経営者にとってもメリットとなることを納得させるのだ。そのためには、単なる労働条件改善の要求や権利の主張だけではなく、企業の利益と、これら要求や権利の実現とを両立するための方策を経営者とともに考え、主体的に実行していくという姿勢が必要だろう。目新しい話ではなく、従来から取り組まれてきた生産性運動と同じかもしれない。この戦略のもとでは、再生への処方箋はかなり異なるものとなる。第一に、組織は企業別労組が望ましい。使用者の観点からは、経営に対し無責任な部署者が介入する一般労組への加入と、経営に対し一定の責任ある態度が期待できる企業別労組の結成とはまったく意味が異なる。信頼関係の構築においても、交渉力の発揮においてもどちらが有利かは自明だ。

第二に、正社員の組織化が優先される。もちろん、非正社員の組織化も重要であり、あわせて取り組む必要がある。しかし、産業・企業にもよるが企業活動への関与は正社員のほうがかなり強いから、交渉力強化にはつながりやすいし、結局は非正社員の労働条件改善などにも近道だろう。パートタイムの組織率が高い労組ではフルタイムの組織率もまた高いし、日本全体をみれば非正社員の非組合員より正社員の非組合員のほうがはるかに多い。第三に、組合員の参画を高めることが決定的に重要となるだろう。執行部がいかに熱意をもって活動しようとしても、組合員が主体的に参加していなければ交渉力には限界がある。そのためには、ある程度活動の範囲や内容の見直しも必要ではなからうか。たとえば、労組が行う平和活動に組合員は主体的に参画しているだろうか。あるいは、ナショナルセンターの法制化活動も重要だろうが、やりすぎると「法律ができるから組合員はなにもしなくてもいい」といった参画意識の低下につながるかもしれない。

労組関係者からみれば、これは「余計なお世話」以外のなものでもないことは承知している。しかし、立場は違えど、労組の再生を信じる一個人としてあえて申し上げた。労組の一段の取り組みに心から期待したい。

(本稿はすべて筆者の個人的見解であり、筆者の所属する企業、関係する団体などの公式見解ではない)



非正規労働者も同じ仲間、同じ労働者



非正規労働者の組織化が望まれている。組織率が低下し、正常な組合活動にも支障が出始めたので組織化という方針は組合としては当然で、組合役員の意味統一としても間違っていない。しかし、長い間、無視されてきた非正規労働者にとって、組合との溝は大きい。溝を埋めるためには、組合が今までの運動の在り様を問うことが、まずは求められるのでは。

私は、一九八八年になのはなユニオンを千葉で結成以来、一七年間、相談活動に取り組んできた。その中で、T市の年休代替パートの相談は忘れることができない。「ボーナス日は嫌いだ！

ボーナス日、職場の中は朝からウキウキ気分が充満！日頃、パートだから賃金は低くて当たり前と抑えている自分の気持ちが抑えられなくなる。自分達にボーナスはない。寸志五〇〇〇円だけ。誘われた飲み会の会費の方が高かったり：やりきれない：」「年休代替なので月の労働日は少ない。でも、前日とか当日とかに『お願いします』と連絡があつて、拘束感毎日、自分の予定が立てられない』と話し続けた。では、正規の職員はどうだったのか。私は同じT市で保育士をしていた。T市の保育士たちは、最低限の人数で長時間保育をし、腰痛、頸肩腕などで倒

れていた。私は、よい保育をするためには保育士の労働条件確保を、年休、休憩がとれる人員確保をと「人員増」の交渉に関わり、結果として、正職員は財政的に無理ということ、パートが入ることで妥結をしていた。そうやって入職したパートの賃金・労働条件に、組合も私自身も目を向けることはなく、「パートだが入ってよかった」、

がまんしている、どうしても我慢できない時は辞めるしかないと思っている。非正規労働者がどうしたら声を上げられるのか、立ち上がる事ができるのか、一緒に考え、一緒に行動することが労働組合に問われている。

均等待遇の実現を

「十分ではないが権利を行使できる」で終わっていた。もつと言え、正職員がたいへん」ということしかなく、パートと同じ仕事をしている労働者同士という認識はなかった。

全雇用労働者の三〇%を超え、女性労働者で言えば二人に一人以上と急増している非正規労働者は、今や仕事においても主役になりつつある。業種によっては、正規労働者より非正規労働者の方が多数だったり、正規労働者がいない職場もある。非正規労働者：フルタイム働いても年収二〇〇万円に届かず、一人で生活できない。しかも、多くが有期契約で「更新」に縛られものが言えない、何年働いても契約解除、労働条件の不利益変更の不安から逃れることができない。将来を考えることができない労働者をそのままにしておくことは、使用者側にとってのメリットはあつても、労働者側にはない。

「ボーナス日は一年で一番行きたくない日」と言ったこの相談は、見えな女性差別といわれる非正規差別では、組合も私自身も差別する側にいると、突きつけたのではないだろうか。非正規労働者の相談は、「非正規労働者は同じ労働者ではないのか」、「組合は非正規労働者のことは関係ないのか」と鋭く問題を提起している。「仕事に対するプライド、仕事に向き合う気持ちには非正規労働者も同じ」ということを教えてくれる。

すでに「同一労働同一賃金」だから正規労働者の賃金を非正規労働者に合わせる、逆均等待遇を進めている企業もある。まさにそうした意味において、正規労働者でなければ仕事ができない時代は終わったのだと思う。非正規労働者の問題は全労働者の問題になっている。

非正規労働者が仕事に見合った賃金、生活できる賃金、安定した雇用を確保するためのキーワードは、均等待遇の実現と理由のない有期雇用の禁止にある。非正規労働者の多くが労働組合のない職場で働いている、労働組合があつても、十分に組織化されていない現状では、立法化に全力をあげることが当然である。同時に、労働組合としては、遅々として進まない職場での均等待遇を追及すべきである。企業内の賃金・労働条件の格差是正に取り組み、妊娠・出産を理由とする不利益変更、契約解除をさせない、非正規労働者が日々、差別と感じていること、慶弔休暇がない、名前で呼ばれない、会議・研修に参加させてもらえない：など、取り組む課題は具体的に山積みだ。

非正規労働者もパート、派遣、契約社員、業務請負、いろいろで要求も多様。今までのように、みんなと同じ要求の実現に向かうとはならないかもしれない。格好良くはいかないと思うが、若年層の非正規労働者が急速に進行している現在、職場の「今」を直視し、これからの働き方を切り開くことに全力を傾ける、挑戦し続ける労働組合は魅力があると思う。

関西大学法科大学院教授・弁護士 川口美貴

労働組合よ、企業を超えて団結せよ



資本主義社会においては、黎明期から現在にいたるまで、労働者が、労働力を売ることによってしか生活することができず、また、労働力は商品としてストックすることができず一般に供給過剰であるので、労働契約を締結する際は労働契約の展開過程で、その雇用・労働条件について労働力の買い手である企業（使用者）と対等な立場で決定することができないという、労働者の立場は基本的に変わっていない。労働者が一定の交渉力を有する場合もあるが、それは、労働市場における需給関係等により規定される相対的なものであり、一般的には雇用・労働条件を使用者と実質的に対等な立場で決定することは困難である。

も、労働者の要求が集約・反映されなければ、雇用・労働条件を保障する立法自体制定されないであろう。したがって、労働者が全国・各産業・各企業等様々なレベルで労働組合を結成し、労働組合が使用者や使用者団体と交渉し、立法機関や行政機関に要求をしていかなければ、雇用・労働条件を維持・向上させることはできず、労働組合の存在と活動の重要性を改めて確認する必要がある。

その上で、労働組合には、特に、企業間競争にまきこまれることなく、労働者間と企業間のそれぞれの公正競争の基盤を設定し、労働者全体の労働権を保障する機能を果たすことを期待したい。

このような労働者の立場を考慮して、労働基準法をはじめとする労働立法は、賃金や労働時間・休憩・休日・休暇等の最低基準を保障し、解雇を規制している。しかし、法律による規制は、全国全ての企業に適用されるものであるから、あまり高い水準を設定することから、できないという制約もあり（それを考慮しても日本における法律が十分であるとはいえないが）、多種多様な産業における労働実態や各企業の個別具体的な事情を考慮した細かい基準を設定することも困難である。また、そもそ

日本の労働組合の多くは企業別組合であり、企業の存続を前提とし、企業と共に企業全体の利潤の維持・拡大を図り、その一部を従業員に還元させることにより雇用・労働条件を維持・向上させようとする傾向にある。それ自体は必ずしも悪いとはいえないが、それぞれの企業は競争関係にあるから、企業間競争に労働組合がもたらまきこまれてしまうと、「企業の維持・存続と発展」のために、労働強化も受け入れ、時間外・休日労働や変形労働時間制、裁量労働制も認め、場合によって

は「サービス残業」も黙認し、「正社員」を減らしてパートタイム労働者や派遣労働者におきかえることも容認し、「非正社員」は低賃金でも仕方がない、という風に、際限のない労働コスト削減に協力してしまう結果となりかねない。そのような労働組合に、労働者は組合費を払って加入するであろうか。労働者にとって事業や産業が存続・発展することは重要であるが、当該企業が存続・発展することは必ずしも必要ではなく、企業が倒産し経営者が変わっても事業や産業が存続し雇用が確保されれば労働者は困らない。また、当該事業や産業が衰退しても失業補償や再教育・再就職のための制度が整備され、別の事業や産業で雇用を得ることができれば、それほど問題はない。

に分散・孤立するのではなく、団結して、全国あるいは地方、職種・産業毎に横断的な雇用・労働条件の最低基準（パートタイム労働者・派遣労働者など雇用形態の違いによる差別的取扱いの禁止を含む）を確立することが不可欠である。横断的な雇用・労働条件の最低基準は、企業間の公正競争の基盤であり、企業が労働コストの削減によって競争力を強化することを防ぎ、一定の雇用・労働条件を遵守することを大前提とした企業経営を行わせるものである。そしてこのような公正競争の基盤の設定は、個別企業にとっても、競争関係にある他の企業が労働コストの削減により競争に勝とうとする「抜け駆け」を許さないものであるから、十分メリットがあり、企業と社会の健全な発展にもつながるものであろう。

日本における企業を超えた産業・全国レベルの労働組合の団結はまだ未熟である。しかし、労働組合の企業を超えた団結がなければ、雇用・労働条件の改善も、正社員・非正社員の労働条件格差の解消も、雇用自体の確保も、そして労働組合の組織の拡大も実現しないのではなからうか。

また、現実には、企業倒産でなくとも、合併・営業譲渡・会社分割等の企業再編により、企業組織の消滅・変更が頻繁に行われている。労働組合は、個々の企業からは距離をおき、場合によっては個別企業が消滅し経営者が変わっても事業や産業が存続すればいい、あるいは、別の事業や産業で雇用を確保できればいいという位の覚悟で、労働者の労働条件を守っていくべきではないだろうか。

そのためには、労働組合は、企業毎

二大政党化と労働組合



二大政党化の進む日本政治の中で労働組合はいかなる役割を果たすのだろうか。本稿執筆時点（九月一日）では、衆議院総選挙の最中であるが、今回の選挙戦を手がかりに考えてみたい。

今回の小泉首相による郵政解散は、サプライズ解散であった。しかし、郵政民営化を争点として、それへの賛否によって政権選択を迫るといふ小泉首相の政治戦略は、九〇年代の選挙制度改革や行政改革による制度変化に適応した極めて合理的なものであると考えられる。既に多くの論者が指摘しているように、衆議院における小選挙区制の導入は小政党の生き残りを難しくし二大政党への流れを生み出しただけでなく、選挙区に一名の自民党公認候補しか存在し得ないゆえに自民党内で派閥の力を大幅に奪った。また、省庁再編行政改革は、官房機能の強化・内閣府の設置等によって首相が強い指導力を発揮する制度的基盤を提供した。小泉首相は、このような制度条件の変化を巧みに利用して、自民党内の政党規律を劇的に強化し、自らの指導力を大きく高めたのである。

首相が自らの政権の政策を正面に掲げて、それへの信任を各選挙区で国民に掲げる政策に賛同していることが前提

となる。賛同しないものは、与党の候補者として公認しない。このような政治のあり方は、多くの政治評論家や政治学者が理想と考えてきた英国式のウエストミンスター議会政治モデルそのものである。選挙を通して国民に政策に基づいて政権選択を迫るこの政治スタイル自体については、多くの政治学者、評論家は「責任ある政治」への一歩として肯定的に受け止めている。

ただし、問題は、そこで争われる郵政民営化という争点で、他の重要な争点とどの程度リンクしているかである。小泉首相は、郵政民営化こそが改革の本丸であるという。郵政民営化に賛成すると言うことは、その他の小泉流「改革」政策にも賛成することであると主張する。民主党や野党は、これに対して重要な争点は他にあり、郵政民営化は他の問題とリンクしていない、重要性の劣る単独争点であると主張しているのである。単独争点であれば、小泉首相が、郵政民営化を争点化して勝利した場合、他の政策についてはフリーハンドを得ることになってしまふ。他の政策とリンクした象徴的な争点であれば、選挙で約束した政策のパッケージを実現することになる。この違いは

実は重要である。しかし、本稿ではこのような小泉戦

略に対する民主党と労働組合の対応を手がかりに、労働組合のあり方を考えておきたい。郵政問題で勝負しようとする小泉自民党に対する民主党と連合のスタンスは、郵政民営化法案反対で一致していたものの、当初から微妙な違いが見受けられた。民主党が、年金など郵政以外の争点で政権選択を国民に迫ろうとして、郵政問題にあまり触れなかつたのに対して、連合は郵政民営化法案反対を正面に掲げていたのである。民主党としては、二〇〇四年の参議院選挙での勝利をもたらした年金問題で勝負をしたいと考えるのは当然であった。他方、郵政民営化に反対のJPU・全郵政を傘下を持つ連合の対応も当然のものであったと言えよう。

しかし、郵政問題が選挙争点としての重要性を高めるにつれて民主党と連合の対応の違いは拡大していった。民主党は、「マニフェストレベルでは「郵貯・簡保の縮小」と「郵貯預け入れ限度額引き下げ」を掲げるのみであったが、その後岡田党首や党幹部から「郵貯・簡保は将来民営化ないし廃止」、「八万人リストラ」等の追加発言がなされたのである。

民主党のこのような対応は、「マニフェスト」選挙を曖昧にするとの批判も招いているが、政治学的には極めて

当然のものである。すなわち、小選挙区制において二大政党が争う選挙では、争点に対する態度分布の中心にいる有権者の票を獲得することが勝利の鉄則である。民主党は、郵政改革を主要争点からはずすのが困難であること、国民世論レベルで民営化を含む郵政改革が中位投票者の意見であることを認識した結果、スタンスを変えはじめたのである。民主党の支持団体であるJPUや全郵政が民営化にいかにも強く反対しているにもかかわらず、この選挙システムの下で政権を取ろうとすれば、民主党としてはその声を聞くわけにはいなくなる。労働組合であろうが特殊利益団体であろうが、中位投票者の意見からはずれた部分利益は、ウエストミンスター型の二大政党制の下では益々反映され難くなるのである。中選挙区制下で各選挙区有権者の二割程度の票を取れば当選できた時代には力を持ち得た部分利益団体は大きく弱体化したのである。

このように考えてみると、ここで問われているのが、ナショナルセンターとしての連合の選択であることが明らかとなる。JPUや全郵政が、自らのメンバーの個別利益を守るために民営化にとりあえず反対するのは避けられないかもしれない。しかし、連合がそれを受けてその方針を自動的に受け入れることは、連合が個別部分利益の代弁者にとどまることを意味する。むしろ、より広い勤労者全体の利益と郵政労働者の利益に折り合いをつける利益の集約の役割が連合に期待されていると思われる。そして、その役割を果たしてこそ、二大政党の一方を支える重要な支持基盤となりうるであろう。

信州大学名誉教授 高梨 昌

二世紀に求められる労働組合像



二一世紀に入っても、日本の労働組合運動の退潮には歯止めがからず、

推定組織率は二〇%を割り、組合員数も一〇〇〇万人の大半を割りかねない状況である。こうした退潮傾向は一九七〇年代のオイル・ショックと為替相場の円高が起きて以降、四半世紀以上も持続してきたことで、バブル景気が弾け、長期不況に陥った九〇年代には、春闘相場の低落と相場の波及効果は著しく弱体化し、賃上げの分散が目立ってきた。二一世紀に入って春闘体制の地盤沈下はさらに著しく、ベ・ア・ゼ口回答、定昇の停止または定昇制の廃止など経営側の攻勢に対して、スト等の抵抗運動も展開できずに「春闘終焉」どころか、労働組合の存在すら疑われかねない状況に追い詰められてきている。

こうした組合運動の退潮は、日本だけでなく、組合運動の歴史と伝統のある先進工業国でも共通に起きていることなので、日本だけの経済的社会的状況を踏まえただけでは、本誌から与えられた課題へ回答したことはならない。

このような組合運動退潮の世界的潮流をつくった根底には、組合運動に市民権を認め、この発展を支えてきた社会関係を形成してきた政治・経済体制

の動揺と解体があることを指摘したい。いうまでもなく、労働組合運動は、

資本主義が生み出した社会運動で、一九世紀の自由放任主義に立つ市場経済重視の初期産業資本主義の時代には、クラフト・ユニオンなど「職人型熟練労働者」の職種別職業別の連帯組織が支配的で、クロード・シヨップ制による労働供給統制策で賃金・労働条件の維持改善運動が進められた。

ところが、一九世紀末よりの重化学工業化と大量生産方式に立つ機械工業の制覇は、「トレードからジョブへ」と職人型熟練労働のダイリユーション（希釈化）を進め、新たなタイプの年功熟練に立つ「半熟練労働者」を大量に生み出した。またこれは大規模企業の誕生を伴ったから、事務・管理労働に従事するホワイトカラーを大量化させたのである。

これを組織したのが産業別組合運動であったが、ユニオン・シヨップ制という組織強制によって職場・事業所レベルで組合員を掌握し、経営者もしくは産業別経営者団体との直接団体交渉によって賃金・労働諸条件の維持改善運動を進める組合として成長してきた。

この産業別組合運動が確固たる市民権を得た契機は、一九二九年に起きた世界大恐慌対策として構築された「混

合経済体制」による「福祉国家」であった。

「福祉国家」は、完全雇用を実現するために総需要管理政策として、公共投資による投資需要と社会保障制度による消費需要の喚起政策をとり、政府が市場を管理し、統制するところに特徴がある。この消費需要の維持・拡大を支える経済主体として期待されたのが産業別組合運動であった。

これらの経済・社会政策は、「ケインズ政策」ともいわれるように自由放任主義に立つ市場経済万能の古典派経済学からの訣別を意味していた。

第二次大戦後、先進工業国は「福祉国家」の建設を国是とし、この構築のために産業別組合は必要不可欠な経済主体として市民権を得た。わが国も同様であったから、戦後急速に組織された企業別組合は、当初から産業別に結集し、産業別組合運動が展開されてきたのである。春闘はこの一大成果である。

ところで、ケインズ政策は、大恐慌の発生を抑制し、完全雇用の実現による「福祉国家」の建設に多大な貢献をし、産業民主主義の発達を促進してきたが、需要超過経済であるためにプリマチュア・インフレーションという副作用を伴った。この対策である「所得

政策」では、政府の物価上昇抑制のガイドラインを実現する経済主体として産業別組合の市場統制力が期待されたのである。

ところが、「ハーベイ・ロード」の理性が働かず、好不況を問わず公共投資が進められ、また大衆民主主義のもとで手厚い社会保障給付がなされつづけたため、政府の財政破綻が顕在化しはじめてきた。

ここで登場したのが「福祉国家」の解体を目指すサッチャーリズムやレーガノミックスで、シカゴ学派に代表される新古典派経済学がこれを支え、労働組合は自由な市場競争を歪める存在として排除される目標とされた。日本も同様であった。

しかし、市場競争万能経済は、人口・土地、技術革新など経済成長のフロンティアが広がる市場拡大期には雇用の増加や賃金上昇を期待できるが、今日のように人口減少と土地のフロンティアも期待できない市場が飽和状態の「成熟社会」では、市場競争万能経済では完全雇用の実現も福祉の充実も期待できない。

だからこそ、「福祉国家」再構築のために政府や労働組合の経済過程への積極的な支配介入が必要な段階なのである。ここで労組のナショナルセンターに期待されるのは、経済体制変革を迫る政策・制度闘争の強力な推進である。この前項条件が、未組織労働者の組織化である。

この機は熟している。

一に地域、二に地域、三、四がなくて、五に地域



を傍観せねばならぬのか。

* * *

二〇年近く前、新婚旅行で訪れたオーストリアのウィーン近郊の小さな駅前広場での体験は、「ロマンティック」な思い出として、いまもぼくの心に残る。乗っていたツアー・バスがロータリーをぐるりと回ったとき、思わず振りかえったのは、夕闇せまる駅前商店街の一角に、オーストリア労働総同盟の事務所が、辺りの風景にすっかり溶けこんでいたセピア色の場面だった。

この特集でいう労働組合が、「無組合企業における従業員組織」と「有組合企業における事実上労使交渉をかねた経営協議会」の双方の機能を兼ね兼ねた、現代企業別組合であるならば、ぼくはこういう組合の存在意義は安泰だと思ふ。たとえば、本誌七月号で稲上毅氏が指摘しているように、日本のコーポレート・ガバナンスでは、考慮すべき利害関係者のなかに、従業員がしっかりとふくまれており、司法もそのことを社会通念として追認しつづけている。だから現代企業別組合が、この先、環境変化に対する迅速な企業対応をよほど邪魔しないかぎり、この国で近く、大がかりな「組合つぶし」がおこなわれるとは思わない。それどころか、現代企業別組合は企業の一体感を高める重要な経営資源であり、少なくとも、組合のある中堅以上の企業の経営にたずさわる者は、それをよくわかっている。問題は、そういう日本の現代企業別組合には、仲間を増やすことができないことにある。実際、企業別組合には、それは無理な相談だ。おまけに職場には非正規従業員があふれ、会社をコミュニティにするには厳しすぎる企業環境が増す昨今、現代企業別

組合に拠りかかった組合員集団は、労働世界のマイノリティになっている。仕事が会社と同義になり、働く人びととその家族にとつてそこが生活の中心になって、どれくらいになるか。でもそれも、ようやく黄昏どきを迎える。いま、地域が職場になってはいないか。パート労働は地場性が高い。派遣にとつて、どこにある会社かも大事だろう。正社員のキャリアにも、地域選択がある。これらと共鳴する趨勢に、コミュニティとしての地域再生の動きがないか。福祉はその典型だろう。多様なニーズとリソースを組みあわせ、地域社会を共生のコミュニティにする。NPOを媒介に、サービスと参加を有機的にむすぶ多元的なガバナンス構造を、地域福祉にとりいれる。それは、「良い社会」をつくるプロセス自体が「良く生きる」場面になるという、市民社会の物語に他ならない。いま福祉を旋回軸に、産業、環境、教育など隣接領域を巻きこみつつ、市民社会の語り部たちが地域を舞台に登場する。思えば日本の組合は、会社に市民社会の物語を持ちこもうとした。その結果が現代企業別組合である。会社から地域へ労働の意味空間が移るとき、どうして組合がこの民主主義の物語のつくりかえ

いま組合の地域連合体には、働く人びととその家族が毎日を良く生きるためのネットワークとして、再活性化が求められる。けれども、現実には、どこも中央の下請機関であり、選挙事務所であり、役所との窓口であり、それ以上ではない。いま必要なのは、その地の風土に根ざしながら、その地の人びとと一緒に市民社会の物語を紡ごうとするユニオン・アイデンティティである。組合には実によくさんのリソースがある。組合は働く人びととその家族の権利擁護者として、雇用者をはじめ、国や自治体、裁判所にアクセスできる。組合はまた自前の金融保険機関や施設をはじめ、仕事に関する情報提供やコンサルタントなど、さまざまな面で地域社会にサービスできる。

大事なのは、そうしたいろいろな活動のひとつひとつを、地域の他の人びとが行なう活動とむすびつけ、それがいかに地域に「良い社会」をつくるプロセスになるのか、それぞれの活動に、「良い社会」をつくるプロセスにかかわる機会を、どう組みこんでいくのか、つまり地域の組合の仕事に、市民社会の社会運動としての意味を与えていくことだ。こうして組合の地域連合体は、地域の意味空間コーディネーターになる。そのとき冒頭の場面がロマンになる。駅前には地域の顔であり、その町や村の暮らしが表れる。だからこそ仕事民主主義者のぼくには、駅前といえば、ファスト・フードでもコンビニでも英会話学校でもなく、組合という明日の地域が待ち遠しいのだ。

世界最強の労組とは、こうまで地域の風景に馴染んでいるのか、と勝手に思い込みながら、とっさにぼくは、日本の町や村にも、こんな風に誰でも気軽に入れそうな、働く人や家族の場所があったらなあと思つた。それから間もなく、市に政策提言をするという、北九州地評の委員会に入れてもらい、北九州総合労働生活センターといった働く人びとやその家族の労働や生活に関わる「万問屋」設立を提案した。結局センターの提案は実現せず、他でそうしたものができたという話も、いまもって聞かない。このあと、仕事柄ずいぶん地方の組合事務所にも出向いたが、地域の人びとの毎日の暮らしの風景に溶けこんだ姿には、お目にかかったことがない。でもぼくは、組合には地域に生きるたまたまがあることを信じて疑わない。

現代企業別組合には、仲間を増やすことができないことにある。実際、企業別組合には、それは無理な相談だ。おまけに職場には非正規従業員があふれ、会社をコミュニティにするには厳しすぎる企業環境が増す昨今、現代企業別

現代企業別組合には、仲間を増やすことができないことにある。実際、企業別組合には、それは無理な相談だ。おまけに職場には非正規従業員があふれ、会社をコミュニティにするには厳しすぎる企業環境が増す昨今、現代企業別

現代企業別組合には、仲間を増やすことができないことにある。実際、企業別組合には、それは無理な相談だ。おまけに職場には非正規従業員があふれ、会社をコミュニティにするには厳しすぎる企業環境が増す昨今、現代企業別

大阪市立大学法学部教授 西谷 敏

個人を基礎にした再出発を

労働組合の機能低下が叫ばれて久しいが、状況は一層悪化しつつある。労働組合の低落傾向は国際的に共通の現象であるが、日本の場合にはとくにひどい。一九％という組織率そのものは、国際比較でみて見劣りのするものではないが、その存在感の稀薄さは先進国のなかで群を抜いているように思われる。大部分が企業別に組織され、六割以上がユニオン・ショップによる加入強制のうえに成り立っているという事情が、労働組合の「形骸化」、「空洞化」という日本特有の事情をもたらしているといえる。そこに、企業別組合が主たる組織対象にしてきた正社員の急激な減少という事情が加わってきた。

こうした状況では、思い切った発想を転換しないと、労働組合の再活性化は期待できない。発想の転換といっても、突飛なことを考えているわけではない。むしろ、労働組合の原点に立ち返ってこれまでの組合のあり方を見直す、というきわめてオーソドックスな発想が必要ということだ。

労働組合とは、もともと個々の労働者が自分たちの要求を実現するために、仲間と一緒に自主的に結成した団体である。出発点はあくまで個人なのである。労働組合が制度として確立すると、組織の維持という集団の論理が働いて

この原点が見失われがちになる。日本の企業別組合の場合には、その特殊な成立過程からしてとくにこの原点の自覚が弱く、そのことが今日、労働組合を魅力の乏しいものにする大きい原因になっているといえないだろうか。

今日、労働者の要求は、労働者の多様化や労働条件の個別化を反映して、かなり多様になっている。賃上げ要求一つとっても、「格差社会」といわれる状況下で、その切実さには労働者によって温度差がある。パートタイムなどの非正規労働者にとっては、時給を一〇円でも引き上げることが切実な要求であるが、正社員は賃上げよりも時間短縮を望んでいるかもしれない。働きがいのある仕事を求める労働者、職場のセクハラ、パワハラ、人間関係に悩んでいる労働者も多いであろう。職場における統一的労働条件の確立は依然として重要な課題であるが、同時に、多様な要求を吸い上げるような組合運動でなければ、労働者を惹きつけることはできない。

労働者の多様な要求を実現するためには、組合員一人一人の立場にたった活動が要求される。組合運営に組合員の声を反映させる努力も強めなければならないし、団体交渉も、個々の労働者の要求の実現という方向にシフトし

ていかざるをえないであろう。

個々の労働者を基礎にした組合運動という発想を推し進めていくと、どうしてもユニオン・ショップ制度の問題にぶつかる。私は以前から、ユニオン・ショップ制度を見直すべきことを提案している（最近では、西谷「規制が支える自己決定」△二〇〇四年、法律文化社「三二九頁以下」）が、この制度はあまりにも広く定着しているので、私の提案はなかなか受け入れられない。たしかに、組合役員の立場からすれば、自らユニオン・ショップ制をはずして組合員が減少していくような事態を招くことなど論外ということになる。それはそれでよく理解できる。しかし、私には、ユニオン・ショップ制度が組合役員から緊張感を奪って現状維持の意識を蔓延させる原因になっているだけでなく、今後、労働組合が多様な形で発展していく際の重い足かせになっていると思われる。

たとえば、組合員がユニオン・ショップ協定のある企業別組合を脱退して、地域労組など別個の加入した場合にどうなるか。最高裁判例では、この場合使用者はユニオン・ショップにもとづいてその労働者を解雇できないことになってきているが、企業別組合が使用者に解雇を強く要求し、使用者が違法・無

効を承知でその労働者を解雇してしまふという例が多い。こうした組合の行動をみると、労働組合というものが、強制によってではなく労働者の自発的参加によってしか発展しえないという原点が理解されていないことを痛感するのである。

私は、全員加盟制が悪いといっているのではない。組合の説得によって、組織対象（企業、職種など）の全労働者が組合に加入してくれるのが組合運動の理想であるといえる。問題なのは、強制を当然と考える精神である。あくまで個性をもった個々の労働者の利益擁護とその自発性の尊重が出发点であるというエトスが浸透しないと、魅力ある労働組合の発展は展望できないのではなからうか。非正規労働者の組織化にあたっては、同様の発想が不可欠である。非正規労働者の組織化はあくまでその人たちの利益のために、その人たちの自由意志にもとづいてなされるべきである。ユニオン・ショップをどう見るかは、憲法上の問題（加入しない自由の保障）であるが、同時に、組合運動の精神にかかわる根本問題である、というのが私の意見である。



原点はなにか

現代が大きな転換期にあるという議論が広く行われている。労働組合は、現代民主社会の基盤をなす制度の一つと言っただけが、その存立そのものが問われる時代となっていると言えよう。そうした状況のもとで、労働組合運動の未来を考えるときには、原点に立ち返ることから始める必要がある。

現代労働組合運動の原点を考える際に、まず第一に参照されるべき文書として、一九四四年に発せられたフィラデルフィア宣言がある。第二次大戦末期に、完全雇用や社会保障を戦後社会改革の基本理念として鮮明に記述し、戦後のILOにとって活動の基本指針となった文書である。一九八〇年代以降、ここに提示された基本理念に対する懐疑の念が深まり、新保守主義思想のもとで経済社会政策が広い支持を集める状況が世界的に広がった。現代が転換期であるというとき、こうした政策思想の転換は、最も奥深く、规定的な転換であると言える。なぜこのよくな転換が広く、また深く進行するようになったのか。その原因として、福祉国家システムが抱える問題点や、社会構成の変化など、さまざまな要因が指摘されてきたが、必ずしも決定的・体系的な回答が示されているとは言えない。

そうした状況のなかで、冷戦の終焉により、真の意味で世界戦争の時代が終わったことこそが基底的要因ではないかということが言われ始めている。福祉国家の誕生が世界戦争と深く結びついていたことは確かである。ベヴェリッジの伝記を読むと、社会保障制度の体系的整備を提言し、戦後福祉国家の原点ともなったベヴェアリッジ・レポートを説明したパンフレットが大量に印刷され、前線の兵士に配布されたと言われている。大多数が労働者階級である兵士たちの士気昂揚が目的であった。彼らが死を賭して守るに値する国家に転換するという宣言がベヴェアリッジ・レポートであったのである。これを、大東亜共栄圏や産業報国会にくらべると、その知的・政治的達成の広がりや深さは段違いであり、政治宣伝戦においても、日本の敗北は必然であったと思えてくる。

だが、世界戦争の時代は終わった。「狡兎死して、走狗煮らる」。総力戦の担い手としての労働者階級の同意を確保し、その士気を高める必要は薄くなった、というのが上記の言説の骨子である。確かにそうかもしれない。だが、一点、この議論に説得されないうところがある。それは、今も昔も、産業社会を支えるものが無数の働く人々

であり、彼らの働きを適切に組織化することが近代社会を運営していく上で最重要点であるという事実である。確かに、産業社会の変容により、少数のスーパースター、スーパーエリートの特別の働きが決定的に重要になり、労働者大衆の泥臭い営為の価値は下落したという議論はある。だが、それは本当だろうか。それは、単に、所得格差が広がる社会の現実を後追いで説明しているに過ぎないのではないか。スーパースターやスーパーエリートが必要でないと言っているのではない。われわれは真のスターやエリートを養成する方策を真剣に考えるべきである。しかし、産業社会の基盤を形作るものが多数の働く人々であることを忘れるなら、社会の大勢を見失う。

日本社会の現実をみてみよう。私には、スーパースターやスーパーエリートの際だけ活躍の軌跡ではなく、無名の働く人々の苦闘のあとこそが鮮明に見える。「第二の敗戦」とも呼ばれる状況の中で、不当なリストラに抗議して社長室で割腹諫死した中間管理職、危機管理に失敗し、会社をつぶしかけた社長に抗議して退職に追い込むきっかけを作ったお客様相談室の女子社員、臨界事故を起こした原子の火を止める危険な作業を率先して引き受けた中堅

社員、経営者がいなくなってしまう倒産企業の再建を担った労働組合リーダー。彼らは「地上の星」としてメディアに顕彰されることはない。しかし、彼らこそ、第一の敗戦の際と同様、無能・無責任・無節操なエリートたちの失敗を、身をもって補った現代の下士官・兵・特攻隊員たちなのではなかったか。彼らほど劇的な場面に遭遇せず、あるいは実際に遭遇していてもメディアの注目を浴びなかったが、同様に困難な決断に迫られ行動した普通の人々が多数存在したに違いない。これらの人々が無用の犠牲を払わされることなく普通に生活していけるようにすることが社会の第一の目標であるはずである。現代の労働組合運動は、その担い手として立つことができるのだろうか。

