

ジャーナリストから見た 日本の労働組合運動の現状と課題

中野 隆宣

はじめに

- 1 相次ぐ企業不祥事
- 2 衰弱する労組の規制力
- 3 危機の内部要因としての企業別組合主義
- 4 企業別組合の欠陥
- 5 企業別組合論の流れ
- 6 改革論議とその限界
- 7 企業別から産業別へ

はじめに

中野隆宣と申します。朝日新聞の社会部で20年ほど労働運動や労働行政の分野を担当していました。2002年秋に退職して、そのあとは『労働情報』という雑誌の編集の手伝いをしており、この1月からは「日本労働ペンクラブ」という集まりの事務局長をやっています。便宜上、労働ジャーナリストと称していますが、これというものも書いていなくて、大変忸怩たる思いをしております。

今日の講演については、どうして私の名が挙がったのかわかりませんが、国鉄闘争を通じてお付き合いいただいている芹沢先生を通じてお話がありました。私はもともと、お聞きのとおり話が苦手な下手で、しかも天下の大原社研の高名な先生方を前にしての講演ということで、最初はお断りしました。ただ、芹沢先生からは前にも『日本労働年鑑』に原稿を書けと言われて、病気を理由に断ったいきさつがありました。今回もお断りすると芹沢先生の顔を2度もつぶす格好になり、関係が気まづくなりかねないというふうに、気の弱い私としては懸念しまして、お断りしきれずにお受けした次第です。声をかけられるうちが花ではないか、有名な大原社研で話を聞いていただけると

* 法政大学大原社会問題研究所は、研究所の全研究員が一堂に会する機会を設け、そこで研究員の意見を直接にうかがい、今後の運営・活動に活かしていくべく、毎年、研究員総会を開催している。中野隆宣氏の講演は、2007年2月21日（水）に開かれた2006年度研究員総会に先立って行われた。本稿は、当日の講演内容に加筆・補正していただいたものである。（編集部）

いうのは名誉なこと、ありがたいことでもあると思ひまして参上いたしました。

私がこれから話すテーマは、ご期待に沿わないかもしれませんが、企業別組合あるいは企業別組合主義に絞らせていただきます。話す内容は皆さんご承知のことばかりで気が引けます。したがって、むしろ自分の疑問について先生方はどういうお考えなのか、意見を聞かせていただければ幸い、という思いで参上したところです。お聞きのように喉の調子が悪くて大変お聞き苦しい点が多々あるはずですが、お許しいただきたいと思ひます。以上、前置きはこのくらいにして本論に入ります。

1 相次ぐ企業不祥事

(1) 偽装請負と御手洗発言

私は20年ほど労働運動を取材してみて、企業別組合が日本の労働運動を蝕む、いわば宿痾のようなものだと思っております。そのことを回りにくい言い方ですが、縷々話させていただきます。糸口として、偽装請負の話から入ります。

ご承知のように朝日新聞は去年の夏から偽装請負、違法派遣の告発キャンペーンを展開しました。キヤノンや日立、松下など名だたる大企業の製造現場で違法行為が広く行われていることが明らかになって、大きな反響を呼びました。ちなみに去年12月30日号の『週刊現代』の新聞通信簿という欄で、山崎元という経済評論家は偽装請負問題を今年の経済界最大の事件だとし、違法行為の当事者であるキヤノンの御手洗会長は経団連会長などの公職を辞任すべきだと主張しておりました。

余談ですが、朝日のキャンペーンは、外岡というきわめて有能な記者が編集局長になり、就任後に各部から記者を選んでプロジェクトチームをつくって展開したと聞いております。チームの最初のテーマに偽装請負を設定したというのはきわめて卓見だったと思ひます。日本経団連の会長企業であるキヤノンの不祥事を実名で報道するなんていうことは、私が在籍していた前の社長の時代であれば、とても考えにくかったことですが、実名報道だけにインパクトがあったと私は高く評価しています。朝日の報道にいろいろ問題があるのは確かですが、今回のキャンペーンは、メディアが本腰を入れて集中的に取り組めば、少なからぬ影響力を発揮して一定の成果を挙げられるというこ

〔中野隆宣 なかの・たかのり〕

1966年 国際基督教大学卒 朝日新聞社入社

2002年 同社退社

2007年から労働ペンクラブ事務局長

〔著書・論文〕

『総評解散』（労働教育センター 1989年11月、共著）

「時評自評 何が労働運動の抜本治療なのか」（『労働情報』2007年1月1日号）

「最近の韓国の労使関係」（『世界の労働』2005年11月号）

「連合改革 企業別組合主義にメスを」（『ひろばユニオン』2005年4月号）

「企業別組合論の現在」（『地域と労働運動』2003年11月号）

とを改めて示しました。そういう意味でも有意義だったと思います。

キヤノンの御手洗会長は経済財政諮問会議の委員でもあり、去年10月の会議で「今の請負制度には無理がある。3年たったら正社員にしると硬直的にすると、日本のコストが硬直になる。だから派遣法を改正してほしい」というふうな発言をしています。違法行為の是正を行政から指導された企業のトップ、しかも財界のトップでもある彼が臆面もなく、「悪いのはルールだからルールを変えよう」と言っているわけです。財界総理として少しは恥じらいがあってもよさそうなものですが、企業エゴ丸出しで、日本経団連が日ごろ強調しているコンプライアンスとかCSRなど、どこ吹く風の破廉恥ぶりです。

御手洗さんや「規制緩和おたく」とも呼ばれている国際基督教大学の八代教授ら、諮問会議の民間議員4人は、労働ビッグバンと称して、労働法制のさらなる規制緩和を主張しております。それは格差拡大と貧困化を加速して、この国をさらに「美しくない国」、「希望の持てない国」にもっていくことは間違いないだろうと思います。

(2) 蔓延するモラル・ハザード

そうした御手洗会長の言動を見て、私は評論家の佐高信さんの「経営者にモラルを期待するのはゴキブリにモラルを求めるようなものだ」という辛口の言葉を思い出しました。これはある集会で言ったんですが、そのあとに「だから経営者に安易な幻想は抱いてはならない」と続く、労働組合への戒めの言葉だったと記憶しています。

思うに、政府・財界が聖域なき規制緩和と競争原理の徹底を図る新自由主義改革、とりわけ小泉政権下の構造改革は、この国、この社会からいわゆる精神的なタガまで外してしまったようです。偽装請負のほか、最近でも不二家、三菱ふそう、東京電力などなど名だたる企業での不祥事が相次いでおります。営利効率を優先する経営者のモラル・ハザードは産業、業種、企業の別なく蔓延しており、しかもそのモラル・ハザードは経営者に限ったことではなく、マスコミ界や労働界も含めて各界各層に広がっていることは皆さんご承知のとおりです。つまり人心が荒廃しているわけです。安全神話の崩壊とか、社会不安の増大というものは、その必然の結果にほかならないと思います。

2 衰弱する労組の規制力

(1) 偽装請負を黙認

ところで、労働者派遣が製造業にも解禁になったのは2004年からですが、偽装請負そのものは製造業を中心に90年代後半から広まったと言われております。大手の場合は労働組合がそれぞれあるはずで、組合はどう対応していたのでしょうか。常識的には、労働組合が職場実態を日常的に把握していれば、派遣や請負が適法かどうか、これは容易にわかるはずですが、もし知らなかったとしたら職場点検の怠慢を恥じるべきですし、さらに違法と知りながら放置、黙認していたとすれば、これはもう組合のチェック機能の放棄であり、社会的責任も免れないだろうと思います。

朝日のキャンペーンを読んで、私はまずそのことを疑問に思いました。その点について連合の高木会長が去年8月の朝日新聞紙上で、こう述べています。「コスト削減でこういう雇用形態の人た

ちが製造現場にも入ってくるのを知りながら、労働組合は目をつぶっていた。言葉が過ぎるかもしれないけれども、消極的な幫助だ」「経営者から余計なことを言うなどと言われ、しょうがないとする弱さを労働組合が持っていた」。

つまり、労働組合は違法と知りながら黙認していたと、最大のナショナルセンターの会長が認めたわけです。非常に率直で貴重な証言だと思いますが、それを部分的に裏付ける調査結果も出ております。

連合が去年秋に実施して、約1900組合から回答を得た第10次雇用実態調査の中間報告によりますと、職場に請負労働者がいる企業は約29%で、そのうちだれが請負労働者に指揮命令しているかという質問についての回答は、「請負会社の社員が主に行う」というのが約40%、それから「受け入れ企業の社員が主に行う」というのが約30%でした。請負労働者を受け入れ企業が指揮命令するのが派遣法違反の偽装派遣ですから、つまりこの結果で言うと、請負労働者のユーザー企業の3割で偽装請負が行われており、論理的には労働組合も偽装と認識しているということになるわけです。

(2) 不作為の罪

偽装請負に限らず、不祥事を起こした大企業には、ほとんどの場合、労働組合があります。ということは、それぞれの労働組合が不祥事の発生を未然に防ぎ得なかったわけで、経営の行動を監視しチェックする労働組合の機能が結果として作用しなかった、能力が欠けていたことを示します。消費者、利用者の生命、健康にかかわるような重大な事件、事故などについて経営者の責任が厳しく問われるのは当然ですが、職場で生産や販売、サービスなどに携わっている労働者、労働組合の責任と職業倫理も不問にされていいはずはありません。被害を受けた利用者、消費者にとっては、当該企業の労働者、労働組合も企業行動の共犯者であり、直接、間接の加害者であるからです。

ところが、労働組合の社会的責任を問う声は意外なほど少ないのです。個々の不祥事を巡るマスコミ報道をご覧になってもわかると思いますが、当該労組の対応や責任に触れた記事なり、論説、社説というものはきわめてまれです。新聞の投書欄に、たまに労働組合の責任を批判する読者の声が散見される程度です。

ということは何を意味するのか。国民の視野とか関心のなかで、それだけ労働組合の存在が希薄化していることの証左なのか。マスメディアが労働組合を経営と一体の存在と見て、チェック能力など、そもそも期待していないことの反映なのか。いろいろ考えられますが、もしそうだとすれば、労働組合運動の危機は、運動の当事者たちが考えている以上にはるかに深刻だと思ったほうがいいわけです。私は、連合の前会長の笹森さんに「マスコミで批判されていないからよかったと思ったら大間違いだ。それこそが危機の証拠ではないか」というふうなことを申し上げた記憶があります。

ちなみに、メディアあるいはジャーナリストが労働組合をどう見ているか。もちろん一概にはいえませんが、たとえば友人で労働問題を数多く取材している安田浩一さんという私の尊敬するフリージャーナリストは、あるところでこう話しています。「たとえば企業不祥事について、僕らフリーの記者は、当該企業の労働組合の話を書く気にはなれない。とりわけ大企業の労働組合は、会社と同じことしか言わないからだ。過労死に関する労働組合の責任について聞こうとしたら、会社の

広報に聞いてくれと言われて哑然としたことがある。こんなバカなことしか言えない労働組合は労働組合と言えるのか」。

たしかに、存在意義が疑われるような、名ばかりの労働組合も決して少なくないと思います。ともあれ、相次ぐ企業不祥事は、経営の意思や行動を監視、規制すべき労働組合のチェック機能が総じて衰弱していることを物語っています。企業の病を経営に伝える神経としての労働組合が総じて深く病んでいることも窺い知ることができます。

神経が多少ともまともに機能していたならば、企業犯罪や事件・事故の多くを未然に防止して、犠牲者もより少数にとどめることができたかもしれないのです。そういう意味で、労働組合が機能を果たさない、あるいは果たせない、いわば不作為の罪というものは、労働組合の幹部たちが考えているよりはるかに重いと言わざるを得ません。つまり、もっと厳しく批判されてしかるべきだと私は思います。

3 危機の内部要因としての企業別組合主義

(1) 連合評価委員会報告

さて、衰弱しているのは経営に対するチェック能力に限られません。組織を拡大する力、諸活動を担保する財政の力、労働条件向上のための企業との交渉力、政策要求を実現するための政治への影響力、選挙における集票力、あるいは反戦・平和運動への求心力などなど、いずれをとってもご承知のとおり、長期の低迷、低落状態が続いております。それなりに危機感を深めた連合は、中坊弁護士など外部の有識者7人による連合評価委員会を設け、その委員会の報告が2003年9月に出ました。

報告は、このままでは労働運動が足元から崩壊しかねないと警告して、危機の背景には社会状況の変化などの外部的要因だけでなく、労働組合のなかにも多くの内部要因があると指摘しました。また、改革の主な課題として「企業別組合主義からの脱却」を挙げ、企業別組合中心から産別組織、ナショナルセンター、地方組織の強化に向けて、人員の配置や財政の配分を見直せ、ということなどを提言しました。

(2) 企業別組合主義とは

労働運動の危機の主たる内部要因が企業別組合主義にあるという認識を示しながら、評価委員会報告はなぜか、企業別組合主義という言葉について明確な定義を示しておりません。したがって私は、広義には「企業別組合という存在（組織形態）に規定された意識や思想や行動」であり、狭義には「企業別組合を積極的に肯定し、その利益を排他的、利己的に追求する思想や行動」というふうに理解しております。

あらためて言うまでもありませんが、この企業別組合主義からの脱却という課題は、戦後労働運動がスタートして以来、長らく論じられてきた古くて新しい懸案でもあります。労働運動史をひもとけば、皆さんには釈迦に説法ですが、敗戦後の混沌と激動のなかで労働組合は、組織形態の是非を論ずる以前に工場ごと、事業所ごとに自然発生的につくられました。つまり、戦後労働運動は好

むと好まざるとにかかわらず、そして私に言わせれば大変不幸にも、企業別組合を基礎単位として出発したわけです。企業別組合はその後も確固たる組織として定着し、労働運動のあり方を深く規定しながら現在に至っているわけです。労働運動を巡る問題の多くはつまるところ、企業別組合に起因していると言っても過言ではないと私は思っております。

4 企業別組合の欠陥

(1) 運命共同体意識

企業別組合論の古典と言われる白井泰四郎さんの『企業別組合』という本は、世界的にまれな日本の企業別組合を「特定の企業ないし事業所ごとに正規従業員のみを組合員として成立する労働組合」と定義しています。その主な利点としては、▼ユニオンショップ協定が摩擦の少ない形で普及して、短期間に労働組合を増大させた▼チェックオフ制度が経営側の抵抗なしに実現して、組合費の徴収を確実にした、などを挙げています。逆に主な欠陥は、経営と癒着して会社の御用組合になる危険性を体質的に持っていることで、企業別組合の大半は労務管理の下請け機関のような組合かもしれない、と述べています。欠陥は、ほかに▼役員にプロが育ちにくく、視野や見識が狭くなりがち▼未組織労働者の組織化の意欲と能力に欠ける、などだとしています。

欠陥とか弱点をさらに言えば、これはだれでもわかるように、労働組合が企業別に組織されている、分断されているということは、労働条件が個別企業ごとに決定されることを意味します。結果として労働条件は、企業の規模や業績、労働組合の交渉力などによってばらばらとなり、大きな格差が出ます。これは同一価値労働同一賃金だとか、職種別・産業別の横断的な労働条件の実現を目指す労働運動にとって、致命的とも言える構造的な欠陥だと言えます。

また、メンバーが組合員である前に社員であり、その雇用や労働条件が基本的に企業の存続や業績に規定されるため、企業別組合には「会社あつての物だね」だとか「労使は運命共同体」という意識がきわめて強い。激しい企業間競争のもとで、その意識はともすれば同業他社あるいは他産業の労働者、労働組合への敵対意識にも転化して、連帯と団結を妨げる要因ともなっております。

企業業績が悪化すれば、会社を守るために要求を自粛したり、労働条件の引き下げや非組合員のパート、派遣など弱い部分の切り捨てに協力していく。さらに、会社を守るためには、会社方針に批判的な労働者を村八分にしたり、会社の反社会的な行動を会社と一体となって隠蔽することも辞さない傾向があります。つまり、労使一体のモラル・ハザードです。

(2) 経営側にはメリット

経営側が、いわゆる日本的経営の三種の神器と言われるもののうち、長期継続雇用や年功的処遇を意識的、積極的に破壊する一方で、企業別組合の存在を今後とも重要だと強調し続けているのは、そうした企業別組合の協調的対応なり、第二労務部的な機能が大きなメリットだからにほかなりません。

たとえば3年前に出てベストセラーになった『内側から見た富士通 成果主義の崩壊』という本がありますが、そのなかで人事部にいた著者は富士通労働組合を評して、「従業員の完全な敵だっ

た。組合専従者の業務は、富士通労働組合という名の人事系子会社に出向して、従業員の不満を鎮める緩衝材としてうまく立ち回りながら、労使交渉に雇用サイド、つまり会社の意向を忠実に反映させることだ」というふうに書いていました。

日本の大企業の国際競争力が強い要因として、しばしば「企業別組合を土台とする安定した労使関係」が挙げられます。たしかに労働条件の決定や変更における企業別組合の柔軟な物分りのいい対応などが、競争力の強化に寄与していることは確かだろうと思います。しかし、同時にその労働条件は、しばしば欧米先進国の労使からアンフェアと批判されていることも事実なわけです。それは、労働組合としての規制機能を十分に果たしていないという意味で、企業別組合の欠陥や弱点の反映でもあると私は思います。

5 企業別組合論の流れ

(1) 総評時代まで

再び労働運動史を開けてみますと、かつて企業別組合の欠陥なり弱点は、労働運動の幹部、活動家あるいは研究者、学者の間でも自明の前提になっていて、克服すべき課題であるという認識が大方だったと言われます。1950年に結成された総評では当初、企業別組合の克服、打破が叫ばれて、欧米並みの産業別組合への脱皮も活発に議論されたといいます。しかし、すでにもう深く根を張った企業別組合の組織形態には手を付けられず、総評は「ぐるみ闘争」なり職場闘争や春闘方式などを通じて、企業別組合の弱さを補強する方向をたどっていきました。

強力な産業別組合だった電産（日本電気産業労働組合）が1952年に九つの企業別組合に分解、解体され、全自（全日本自動車産業労働組合）も54年に解散して、戦後労働運動の「産業別主義」の時代は終わりを告げ、「企業別主義」の時代に推移したとされております。

春闘が始まってからは企業別組合の組織形態はあまり問題にされなくなって、企業別組合幹部の企業意識が批判されるようになりました。春闘総括のたびに企業意識の強さが不十分な成果の理由に挙げられた。春闘方式の生みの親とされる太田薫・元総評議長が自ら「春闘の終焉」を宣言した75年というのは、戦後労働運動の大きなターニングポイントでしたが、企業別組合論から見ても大きな曲がり角であったように思います。つまり、第1次石油ショック後の減量経営による雇用調整などが広がるに連れて、企業別組合主義が勢いを増し、企業意識批判というものも薄れていった。そして、広がり深まる企業別組合主義に蚕食される形で、つまり虫食い状態にされて、総評は解散を余儀なくされたというふうに私は理解しております。

(2) 連合結成以降

1989年の労働界再編成で生まれた連合には、これは一橋大学の渡辺治先生の言葉ですが、「賃金闘争などにおける企業別組合の貧しい成果を政治の力でカバーしようという転倒した目論みのもとに結成された」という側面があります。そして、綱領などを盛り込んだ「連合の進路」は、企業別組合について「欠点、弱点を克服するため、再編、統一を含む産別の強化、拡大が必要だ」としていました。それに沿って確かに産別の再編は進み、加盟産別の数は結成当初より半分近くになった

のではないかと思います。しかし、企業別組合の欠点なり弱点にメスを入れるような議論はほとんど聞かれず、それに触れることはあたかもタブーであるかのような雰囲気はかなり続いたと私は見ております。

2001年の連合大会で採択された「21世紀連合ビジョン」は、企業別組合と企業別労使関係について次のように述べていました。「企業別レベルでは欧米に見られない労使協議制などの労働者参加制度が発達して、経済が長期の低成長に見舞われた90年代の困難な時期においても、失業を相対的に抑制してきた背景の一つには、この日本型労使関係の長所がある」と、高い評価を下しているわけですが。しかし、これは狭い意味での企業別組合主義の視点からの評価でしかなくて、客観的に見ればかなり問題があるということは言うまでもないと思います。

ただ、その大会で会長を退任した鷺尾悦也さんは、最後の会長挨拶で、「これまで言いたくても言えなかったことを最後に言わせてもらう」と前置きして、「企業別組合の弊害が目立ちつつある。企業別組合と企業別労使関係をばらばらにしろと言うわけではないけれども、企業別組合の考え方から意識的に脱却してほしい」と述べました。東大卒で新日鐵出身の典型的な企業別組合幹部だった鷺尾さんにして、深刻化する労働運動の危機の根底にある企業別組合主義の弊害を黙過できなくなり、いわば遺言の形で警鐘を鳴らしたと言えるのではないかと思います。2003年の連合評価委員会報告は、そうした鷺尾さんらの問題意識の延長線上にありました。

6 改革論議とその限界

(1) 精神論を出ない連合の改革論議

評価委員会報告は、連合の内外にかなり大きな反響を呼びました。私は、大げさに言えば、日本労働運動が基礎単位である企業別組合の構造改革に挑戦する歴史的にも稀な好機であると思ひ、論議の深まりに期待しました。

しかし、結論から言いますと、その期待は結局はないものねだりでしかありませんでした。たとえば、評価委員会の中間報告を受けて2003年7月に開かれた連合のトップセミナーでは、副会長たちからこんな意見が相次いだのでした。「企業別組合は組織の大原則であり、われわれの生まれ故郷だ。企業別組合は要らないという議論には反対である。単組の否定ではなく、単組の足腰を強化することが必要だ」「企業別組合主義からの脱却というのは、企業別組合を解体すると言っているのではない。弱点を克服し、長所を伸ばすということだ」「組合役員はもちろん組合員全体の意識改革が必要だ」などなどです。

企業別組合の弱点を克服して足腰を強めることの必要性は、すでに長年にわたって連合内でも指摘され続けてきたことであって、何をいまさらの感がありました。その後の議論展開を見ても、では何が弱点、欠陥で、それらをどのように克服して足腰をどのように鍛えていくのかという、具体的な分析と対応方針を欠く議論が続いたのです。

たとえば、組合員の範囲を正社員に限定していることが欠陥だとするならば、ユニオンショップ協定なり組合規約をどう変えるのか。組合費の9割が単組に集中している配分のあり方が問題なら、配分割合をどう変えていけばいいのか。そういう具体性を欠いた議論は、単なる精神論にすぎない

と思うのです。しかし、そういう精神論が一時的に高まりました。

(2) 企業別組合主義の厚い壁

当時の笹森清会長は全構成産別を巡回して、「組合費5000円のうち4500円を単組が使い切っている時代ではない。100円でいいからナショナルセンターなり、産別、地域組織に回してほしい」というふうに訴え続けました。しかし、これは実際にあった発言ですが、「上部団体に100円納めるくらいなら、組合費を値下げしたい」という声が出るなど、単組はもちろん産別の反応も、おおむね否定的でした。

それから、評価委員の一人だった早房長治さん、朝日の私の先輩ですが、彼が評価委員会の議論を踏まえてまとめた「恐竜の道をたどる労働組合」という本があります。それによると、評価委員側と連合側との間にこういうやり取りがあったようです。委員たちは、「企業別組合の問題解決能力の限界は歴然としているだけではなくて、労働組合の抜本的改革を阻む要素になりかねない。したがって、企業別組合の外科手術的改革を避けるべきではない」という言い方をしており、早房さん個人は別に、外科手術の内容として職能別組合への転換を提起しています。これに対して連合側は、「改革の必要性は理解するが、産業別や職能別組合を基礎単位とした場合には、労使協議制など現代の企業別組合の労使関係やチェックオフによる組合費の徴収についていろいろ問題があって、現実的でない」と答えているわけです。

こうしたやり取りを見ていると、組合員と組合費を自動的に、つまり労せずして確保できるユニオン・ショップとチェックオフという二つの制度に長らく安住してきた、「企業別組合を生まれ故郷とする」幹部たちは、その制度を否定するような議論というものを本能的に忌避しているように感じられます。つまり、企業別組合主義からの脱却を巡る議論そのものが、まさに企業別組合主義によって大きく制約されていることがわかります。

危機の内部要因が企業別組合の構造的欠陥なり体質的弱点にあることは明らかだと思うのですが、それを規定している組織のあり方に踏み込まない改革論議は極めて皮相的で薄っぺらで、あえて言えば不毛な議論と言っても過言ではないと思います。結局は、「あれもだめ、これもだめ、現状がいちばんいいんだ」と言っているにすぎないように思われてなりません。

そんな状態について、UIゼンセン同盟の元副会長で中央労福協の事務局長をしている菅井義夫さんは、こんなたとえ話をしていました。明治維新における「版籍奉還」は、ヒト・モノ・カネを産別組織やナショナルセンターに移す権限委譲であり、「廃藩置県」は会社ごとの企業別組合から地域単位や仕事別による横型組織への転換である。明治政府は4年間で、この大革命を断行し成功させたけれども、わが国労働組合はいつまで、その「幕藩体制」を引きずっていくのだろうか。菅井さんは、そういう言い方をしています。

先ほども紹介した『企業別組合』の著者の白井さんは、もう40年も前に「企業別組合を基底とする労働組合運動は、もろもろの欠陥にもかかわらず、その改変が指導者や組合員大衆の圧倒的な要求になるほどの行き詰まりも、致命的な挫折も経験していない」と書いていました。

その改変が指導者や組合員の圧倒的な要求になっていないのは、現在も確かでしょう。評価委員会報告をきっかけにせつかく盛り上がった連合内の議論は、間もなく尻すぼみに終わって、企業別

組合主義を巡る議論はいまやほとんど聞かれなくなりました。評価委員会は、「報告を神棚に上げてくれ。それから改革の工程表をつくってくれ」と連合に注文しましたが、工程表は作成されず、報告は神棚の上に上げられて今やほこりをかぶっているような状態だと私は見えています。しかし、企業別組合を基礎単位とする日本労働運動が大きく行き詰って機能不全など深刻な危機が進行しているのも、紛れもない事実です。このままいけば、危機がいつそう深まって致命的な事態を迎えかねないという危惧を私は深めています。

7 企業別から産業別へ

(1) 危機打開の方途

最後になりますが、企業別組合を考えるうえで、私にはいくつかの忘れられない言葉があります。その一つを紹介しますと、賃金問題の権威だった金子美雄さんは、1988年に書いた一文でこう述べています。「労働運動が今のような絶望的な状態になったのは、組織が企業別組合だからで、カンパニーユニオンの必然の姿に落ち着いたにすぎない。現状打開のいま一つの方法は、ユニオン・ショップもチェックオフも返上して、企業別組合を解体し、裸一貫で産業別組合の組織化に踏み切ることである。こんなことを組合幹部は夢にも考えないだろうが、現状が一番いいと考えているのなら、万事休すである」。

これらの影響を受けて、私は企業別組合をヨーロッパ型の産別組織に切り替えていくべきだと思ってきました。もちろん唯一絶対ということはありませんが、理論的にも諸外国の歴史的経験からも、変革のためのベターな選択であると考えてきました。ただ、労働界はもちろん、学者・研究者の間でも、産別転換を主張する人はごく稀でした。シンポジウムなどで、労働組合運動の非力さや成果の貧しさの理由として、「企業別組合だから」というのがよく挙げられるわけですが、それが一種のエクスキューズのようになって、議論そのものがそこで行き止まりになる。そこから先に議論が進展しないという状態に、私は長い間、苛立たしさや虚しい思いをずっと抱いてきました。

しかし、韓国労働運動の近年の動きを知るにおよんで、私の産別転換への思いは確信に変わりました。たとえば、立教大学のイ・ミンジンという助教授が、2004年5月号の『ひろばユニオン』に「脱・企業別交渉 日韓労組の歩む道」という一文を寄せています。そこで彼女は、「危機的状況に対する日本の労働組合の対応は、企業別組合や企業別交渉を前提にした、言い換えれば企業別組合体制の根本的再構築については触れずじまいの対応だ」と指摘し、「方向性として産別組織や産別交渉をも視野に入れた再構築をしないと、危機を打開するのは難しいことを認識する必要がある」と書いています。これを読んで私は、「わが意を得たり」という思いを強くしました。

(2) 韓国の歴史的実験

以来、韓国労働運動への関心を深めているわけですが、去年8月号の大原社研雑誌には、「韓国における産別労組建設運動」というイム・ヨンイルさんの講演記録が載っておりました。その報告にもあるように、日本と同じく世界でも稀な企業別組合を基礎単位とする韓国では、企業別組合か

ら産別組合への転換が、ナショナルセンターの主導で90年代末から本格的に進められております。98年の保健医療労組をはじめとして、証券、金融、言論、金属などの諸産業で産別労働組合が結成され、まだごく一部でしかありませんが、経営側との産別交渉も行われています。企業別組合を目的意識的に産別に切り替えていくという、おそらく世界にも例のない歴史的実験と言えるだろうと思います。

韓国労総、民主労総という二つのナショナルセンターがありますが、特に民主労総は綱領に「産別労組の建設」を掲げるなど非常に積極的です。産別建設のために民主労総が活動家向けにつくった「産別労組の理解」という手引書があります。それを見ますと、企業別組合については「労働組合運動の組織力と闘争力、財政力を分散させ、労働者意識の発展を阻害し、非正規労働者の組織化と闘争を通じた労働条件の同質性の確保を妨げる」と指摘し、組織化や同一労働同一賃金などを実現するために、産別労組と産別交渉を基本とする「産別労組体制の構築を急ぐ」としております。

97年からの経済危機で、韓国の政府と経営側はバブル崩壊後の日本と同様に、規制緩和など新自由主義改革を積極的に進め、結果として深刻な雇用不安、非正規労働者の増大、格差の拡大と貧富の二極化、あるいは組織率の低下などなど日本が経験していることを、ほぼ同じ形態で経験しております。企業別組合を基本とする労働運動は、それらの流れに有効な歯止めをかけられなかった。その弱さを痛切に思い知らされて、民主労総は本格的な産別転換に踏み切ったと言われております。

ある資料によりますと、2003年末現在の民主労総の組織内訳は企業別組合が752（36万人）、産別組合が26（25万人）で、産別の組合員は民主労総の41%を占めていると言われております。韓国労総を含めた組合員全体では、古いデータですが、02年現在で3割程度とされています。

動向が注目されていた現代自動車など、日本で言えば金属労協グループに当たりますが、金属大手の各労働組合は去年の夏に産業別組織への移行を決めて、それによって産別転換の流れは今や押しとどめがたい確かな流れとなっているようです。こうして、日本の労働運動が戦後60余年を経ても果たせないでいる企業別組合主義からの脱却を、韓国労働運動は1987年の民主化闘争から20年足らずのうちに産別労組への転換という形で挑戦し、実現しているのです。日本労働運動が試みる意思もないままに、「困難だ、不可能だ」として退けている産別転換について、「やればできる」ことを実証して見せたのです。

その歴史的経験から日本労働運動は多くのことを学ぶことができますし、むしろ積極的に学ぶべきだと思います。私は、連合と全労連の組織担当者に韓国へ調査団を送って詳細なレポートを出してほしいと要請、提言しましたが、1年以上たってもその気はなさそうです。調査、研究する意思さえないのでしょいか。

民主労総は、07年といえますから、今年中に全組織を産別化すると言っているようですが、それが可能かどうかは別にして、いずれ韓国が産別体制に移行すれば、企業別組合体制の国というのは日本だけになります。企業はもちろん、国際労働運動を含めてグローバル化が進行するなかで、日本労働運動だけが特殊、特異な企業別組合体制にとどまっていて、世界に通用するのかどうか。主張や行動が世界の非常識となり、孤児とならないかどうか、大変疑問があるところです。

ともあれ、このまま日本労働運動が企業別組合体制に固執して対症療法を繰り返す限り、危機は

深まるばかりだろうと思います。自己変革の意思も能力もないまま、座して死を待つように衰弱していくのかどうか。悲しいかな、そんな暗い予想を抱かざるを得ないが、そんな姿は見たくないというのが、労働運動の現状に対する私の見方であり、感想であります。時間がきましたので、以上で拙い話を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。（拍手）

【質疑応答】

司会（五十嵐） どうもありがとうございました。時間どおりぴったりに収めていただきましてありがとうございます。

今日のお話、大変論旨、明確でありまして、日本の企業不祥事は経営者のモラル・ハザードだけではなくて、労働組合側の不作為の罪と申しますか、一種の共犯関係というかたちになっている。原因は企業別組合、あるいは企業別組合主義にあるんだということで、このいわば幕藩体制ともいふべきあり方をどう脱却していくかということが、日本の労働組合運動の課題ではないか。このままでは、日本くらいしか企業別組合の国はなくなってしまっていて孤立化するであろう。韓国の経験というのが非常にそういう点では参考になるというお話でした。

この最後のところに関連して林栄一先生のお名前が出ましたけれども、イム先生は3月からこの大原社会問題研究所の客員研究員ということで、9カ月、11月までだったと思いますけれども、こちらにお見えになる予定です。この問題についてもしお話を伺う機会があれば、また別個に研究会などを開きたいと思っておりますが、今日、韓国のこういう経験について大変お詳しいと思われる、金元重先生も見えておられますので、あとで韓国の産別化への組織替えだけではなくて、大産別化という動きもあるわけですね。最近では労働法が変わりまして、新しい労働法のもとでの労使関係の転換というようなこともありますので、そういう状況について、もし補足的にご説明いただければご発言いただきたいと思っております。

ということで、これから40分ほど時間がありますので、どうぞご自由に今のご報告に対して、ご意見やご質問を出していただきたいと思っております。最初に所属とお名前を言ったうえでご発言いただければと思います。どうぞ自由に手を挙げていただきたいと思っております。時間も限られておりますので、どういう問題でも結構ですので、ご発言いただければと思います。いかがでしょうか。

私のほうから1点だけ、最後のところにかかわるわけですが、企業別組合の産別化という問題は総評時代からときには浮上し、ときには沈みと言いますか、つまり見え隠れしたわけです。企業別組合を産別化にするべきではないかという議論はあったと思うんです。ただ、なかなかそれが実際上うまくいかない、進まないということで、立ち消えになったということがあったわけです。連合評価委員会もそういう問題は提起しましたがけれども、結局神棚に上がるようなかたちで、ほとんど実践されない。

最後のところで、やればできるとおっしゃいましたけれども、やらなかったからできなかったのか、あるいはそういう議論なり、構想はあったけれども、別の条件といいますか、そういう制約なり、限界なりというものが存在したのかどうか。つまり主体の側が産別化を目指して頑張るといってやれば、それなりにできたということが言えるのかどうかということなんです。

別の見方からすれば、今韓国でそういうふうに進んでいるということですが、日本で同じ

ようにやれるのか、やれるとすればどういう条件が必要なのか。このへん、企業別組合を脱却して産別化を進めるうえでの、今まで日本でそれが実現できなかった要因をどう考えておられるのか。もしそれを今後やるとすれば、どういう点での政策なり、取り組みが必要だと考えておられるのか、この点いかがでしょうか。

中野 お尋ねの点は、まさに問題の核心であり、私も知りたいところ、もっと勉強しなければならないと思っています。総評時代の経験から言うと、先ほども言った電力の企業分割なり日産争議を通じて電産、全自が解体されていく、つまり戦後の労働運動の主力を担った強力な産別が、経営側との激しい闘いの末に解体されていった過程は、問題を解明する一つのカギだと思います。経営側は、戦後労働運動の強さの要因は産別組合にある、ここは徹底的に叩いておかなければいけないというふうを考えて、電力の分割を強行的にやった。そして企業別組合を育成するという方向をとった。そういう経緯があって、古い活動家たち、運動のリーダーたちには、その敗北の経験というのが非常に大きなトラウマみたいなものとして残っていたのではないかと思うんです。

ただ、そういう経験をした人はもうほとんど亡くなって、企業別組合を生まれ故郷とする人たちがほぼ全てを占めているわけですから、労働組合と言えば企業別組合しかない。こういう組織形態もあるんだという選択肢としての産別組合が、比較対象なり議論の素材としても出てこない。そういう状況があまりにも長く続きすぎた。企業別組合にいろいろ問題はあっても、じゃあどうすればいいのかが分からないという状況が続いているんだと、僕は勝手に理解しているんです。

その意味でも、韓国ではどういう労働組合がどういう端緒、どういうきっかけで産別建設に踏み切ったかが具体的に解明されれば、大いに参考になるだろうと思います。ナショナルセンターの指導があつての産別化だとしても、労組によって意欲の濃淡なり、条件の違いというのは当然あるはずですから。韓国では、日本で言う産別、つまり企業別組合の連合体を産別連盟と呼ぶようです。その連盟が本来の産別に転換する過程で、どういう議論があり、どういう問題があつて、それをどうというふう乗り越えて建設を実現したかというのは、非常に興味あるテーマですし、ぜひ調べたいんですが、残念ながらまだそのへんを調べていません。私の知る限り、日本語の資料はあまりないんです。だから、連合と全労連には調査に行つてほしいのです。

さっき紹介した立教大学の助教の論文などによりますと、金属産別の場合は2004年時点ではまだ中小労組の集まりでした。中小労組が産別をつくり、現代自動車など大手の労働組合は入っていない。大手は、連盟には入っているが、単組として独立しているわけです。中小だけの金属産別の場合、組織構造は産別本部の下に地域支部と企業支部を設け、いちばん下が職場単位の事業所支部となっている。組合費は企業支部にも配分し、ヨーロッパ流の産別とはちょっと違った形態をとっている。ほかの産別もそうなのかどうかというのはよくわからない。とにかく、産別転換には具体的にこういう例があつて、その経緯なり問題点はこうであるというのが参考資料として手軽に使えるようになれば、産別化はもっと議論しやすくなり広がる可能性があるだろうと思うんです。日本では、映演労連が産別化の方針を出していますが、どの程度まで進んでいるかはよくわかりません。

司会 わかりました。金元重さん、今の韓国の問題で、ちょっと今答えていただいた内容についてちょっと補足する、あるいは説明するような材料をお持ちでしょうか。ちょっとご発言いただけ

ればと思います。

金 中野先生の今日のご講演については、タイトルから非常に関心を持って期待をしまっていました。こういう言い方は失礼かもしれませんが、期待以上におもしろいお話というか、私がまさに聞きたい、知りたいと思っていたポイントをかなり細かいところまで教えていただいてありがとうございます。

日本における企業別組合主義というのが、なぜかくも根強く残っているのか、いろいろな角度からその理由と問題点を指摘され、企業別組合主義の克服が求められているにもかかわらずなぜそれがうまく行かないのか？その辺の背景についてもいくつかご指摘がありました。そしてその裏側という対極として、いま韓国で進んでいる企業別組合体制から産別組合体制への転換に注目されて、日本の組合がもっとこの韓国の変化に注目すべきだし研究してみるべきだと提言されたのですけれども、実は私も今韓国の産別転換について調べながら原稿をまとめようとしているところなので、ちょっとびっくりしました。

いくつか補足的に申し上げますと、今韓国でいちばん産別組合建設が進んでいるのは金属労組です。金属産業連盟というのが98年にできたんですけれども、その発足当初から産別労組をつくるということを基本方針としていました。そして金属産業連盟に参加してきた大手から中小まで含めてすべての企業別組合は2001年2月に組織形態転換をして産別としての金属労組に行くという方針だったんですが、実際に総会での産別転換投票で3分の2以上の賛成で転換できたのは、おっしゃったように中小企業の組合だけで、組合数としては多かったんですけれども、組合員数としては3万ちょっとです。金属産業連盟全体で16, 17万人いるなかで3万人ちょっとの規模でのスタートでした。

その後も2003年に現代自動車など、大手組合がやはり産別転換投票をやったんですけれども、3分の2にわずかに及ばない62%ほどで失敗してしまいました。そして去年、産別化に拍車をかけようとする民主労総の一斉転換投票方針にしたがって金属の未転換企業別組合、4つの完成車メーカーを中心に20組合ほどですが、6月末に転換投票を行い、現代自動車労組をはじめ14の組合が転換に成功しました。現代をはじめ完成車4社労組の転換成功は金属産業における産別化の流れを決定付けたといっていると思います。

去年の11月から12月にかけて、新たに転換を決議した組合も参加して金属労組の産別労組完成代議員大会があって、規約改正を行い統合金属労組がスタートすることになり、去年の12月の末に金属産業連盟は解散しました。まだ産別転換に成功していない組合がわずかばかりありますけれども、遠からず金属労組に合流することになると思います。3月になって新しい統合金属労組の委員長選挙をやっているんですけれども、1位、2位の決戦投票が数日後にあるという話です。

なぜ韓国では産別労組への転換が成功したのかということなんですけれども、中野先生がおっしゃったように、95年の民主労総の結成のときにすでに綱領のなかに産別建設が目標として示されていたわけですが、それは1987年の労働者大闘争以降、それまでの労働運動とは質を異にする新しい民主労組運動の流れの中かなり早くから産別建設志向というのはあったんです。でも当初まだ理念的、当為的だった産別建設という課題が現実の課題となるのは97-98年の経済危機が勃発してからで、深刻な雇用問題に直面して企業別組合体制のままではとてもじゃないけれども、この危機を

乗り越えることはできないという危機意識がバネになったといわれています。それと当時労働法の改正があって、組織形態の転換がいったん解散しなくても総会の特別決議でできるようになった変更もあったんです。いちばん最初に産別転換に成功したのは病院労連が保健医療労組に転換したときで、98年の経済危機の真っ最中でした。

韓国の産別建設運動の動きを見ていてポイントとして感じるのは、先ほど中野先生が「自己変革の意思と能力」というような言葉を使われ、やればできるはずのものをという言い方をされたんですけども、韓国の場合、組合の幹部や活動家たちが、なんとしても産別をつくらうという非常に熱い思いをずっと抱き続けていたということです。ナショナルセンターである民主労総のリーダーたち、金属産業連盟のような連盟のリーダーたち、そして単位組合の執行部や活動家たちの中に、もう青臭いくらいに産別建設、産別建設ということ言い続けてきた人たちがたくさんいたということです。そして労働組合だけではなくその周辺の労働問題研究者とか大学教授とか労働問題の研究所にいる人たちが、そうとうにそれをプッシュする働きをしていて、企業別組合にとどまっていたはダメなんだ、産別じゃなきゃだめなんだということを、主張したり組合教育に参与したりするようになりました。

そうした人々も含めて多くの労働組合の人々が、ちょっと言葉は語弊があるんですけども、一種、「主意主義」的に、自分たちの意志と力で産別組合をつくるんだという熱意をもって産別建設運動を推し進めてきたことがいちばん大きな力だったのではないかという気がします。特に今回の現代自動車労組の産別転換成功については、この運動に非常な熱意と使命感を持って取り組んだ委員長はじめ組合幹部、活動家たちのリーダーシップの役割が決定的に大きかったという印象を持っています。

司会 はい、わかりました。だんだん時間がなくなってきましたけれども……。はい、高橋彦博先生、どうぞ。

高橋 只今の韓国の労働組合組織の動向についてのお話に関連して伺いたいことがあります。本日の中野さんのご報告で提起されていた企業別組合に特有な組合費のチェックオフの問題ですが、それが韓国における企業別から産業別への動きの中でどのように扱われているのか、その点についてお教えいただきたいのです。日本の場合にはチェックオフ制度が「労働組合官僚」を育成する基盤になっていて、そこに克服課題があると思われます。韓国労働運動の現状において、そういう課題は存在していないのでしょうか。

金 明確には私も判断しかねるんですけども、韓国の場合そうした問題が弊害として出ているという状況は今のところないと思います。

韓国でも単組がいちばん財政的に豊かだと思います。特に大企業労組はそうで、現代自動車労組などはものすごい組合財政を持っているわけです。そこが一種の大企業労組エゴというか、そういう自前の財力でかなりの闘いができるのに、なぜわれわれが産別に行かなければいけないんだというような産別転換に消極的になる意識に影響しているようです。逆に中小労組の場合は、昨年労働法改正論議でも複数労組解禁問題と一緒に大きな問題になった専従者の賃金支給禁止が実施された場合、いまの企業別組合体制は持ちこたえられないという危機意識から産別化への要求は切実になるわけです。

それから産別化が中央の官僚化、官僚的統制の弊害を生じさせないかという懸念ですが、韓国の大企業労組の場合は、役員選挙にふつう三つ四つの意見グループが立候補して競争します。「現場組織」と呼ばれる政治的なグループが組合権力をめぐってお互いに牽制しあう関係が構造的になっていますから官僚化の弊害はあまりなくて、別な意味で、非公式な「現場組織」の行動様式が弊害を生み出しているという問題はありますが…。

司会 ほかの問題でも結構です。せっかくの機会ですので、ご質問なり、ご意見なりあれば、いかがでしょうか。はい、それでは芹沢寿良先生、どうぞ。

芹沢 客員研究員の芹沢です。連合評価委員会のお話がありましたので、まずこれについての私の感想なのですが、振り返ってみると、この中間報告書が公表された時は、かなり社会的には注目され、いろいろの意見や感想が出されて労働組合運動関係者の間で議論になりました。私は、それが連合内部ではどのように受け止められているのか、正式の報告書を受けた連合大会を終日傍聴したのですが、そこでは執行部の今後の方針に活かすという常識的な姿勢の表明で、それをめぐっての活発な討論はなかったと記憶しています。報告書は今日の労働組合運動の重要な問題点を的確に指摘した意義あるものでしたが、労働組合の組織と運営について、これまでもしばしば運動経験のなかから労働組合のあり方の基本問題として、とくに連合を構成する大企業組合における「組合民主主義」の徹底した実践ということの大切さや必要性がいわれながら、報告書ではそれをめぐる問題がほとんど触れられなかったことは、評価委員会報告書の弱点ではなかったかと思っています。

評価委員会としては、「組合民主主義」の問題についても、連合の協力を得て企業レベルの組合活動や運営の実情、会社側との協議や交渉などの労使関係、地域や全国的なレベルの運動、その他の取り組みについても聴き取りや調査をおこなって、それらを含めて労働組合運動の現状認識や問題点を提起していただければ、現在の企業別組合運動を克服していく議論や産業別組織へ発展させていく議論もより具体的、現実的に深めていくことに役立つのではないかと。

もう一つ、中野さんがどう見ているかということですが、ご承知のようにわが国労働組合の全国的中央組織としては連合の他に全労連、全労協があり、それぞれ長所と弱点を持ちながらも、存在感を示して活動しています。私自身、これらの労働組合の相互協力、共同行動、統一行動が実現し、それが持続されていけば、日本の労働組合運動の力量はそれなりに強化、発揮されて、共通する課題や要求を解決し、労働者、国民の労働組合運動への信頼感は確実に回復すると長年思い続けてきました。今日、財界、政府の改憲、労働法制の再編、社会保障・社会福祉の切り下げなど労働者、国民への新自由主義攻勢が一段と強められているなかで、労働界のトップリーダーたちも「反転攻勢」の必要性、緊急性を年頭の挨拶などで述べています。これだけの危機的状況の展開のなかでは当然のことですが、その反転攻勢がそれぞれの全国諸組織単独だけで到底前進、発展させうるものではありません。それには多様な共同行動を追求して「大同団結」をさせることが不可欠であることは労働組合運動の国際的教訓だと思います。ところが、わが国では現実にはこのような具体的な動きは未だ見られません。この点についてどのように見ておられるのでしょうか。

中野 最初のお尋ねの点ですが、私は評価委員会の役割はあれでいいのではないかと考えているんです。つまり、労働運動を専門とする学者、研究者ではなくて、しかし普通の人々以上に関心と興味と期待を持っているそれぞれの道の専門家が、労働組合や労働運動をどう見ているか、どうあ

るべきかという議論をして報告書をまとめ上げた。もちろん労働運動についての素人なりの制約はありますが、芹沢先生がおっしゃっているような組織の構造その他を分析して云々というふうなことは、そもそも論から言えば、労働組合がやるべきなんです。

自分たちの足元の運動がどうなっているのかを徹底的に洗い出してみる作業は、本来は自分たちがやるべきことでしょう。それをやりきれないから、外部の一種の権威を借りて、いわば組合員教育というか、幹部教育というか、そういう意味も持たせた報告を出してもらった。その限りでは、7人の評価委員は非常にいい仕事をしたと私は思っています。内容はそんなに目新しいことではなく、従来も言われてきたことをかなり集約的に述べたという印象は強いですが、労働運動の危機的状況を危機ですよと明確に言ったという、そのことだけでも僕は意義があると思っています。

繰り返しますが、そのあとの議論や問題の設定は、やはりナショナルセンターがしなければいけないんです。連合の幹部たちは、それをできなかったとか、しなかったんだろうと思います。企業別組合主義からの脱却で言えば、企業別組合にはいいところがある。産別化論議なんてはるか昔のこと。産別転換は大変難しいし、やろうと思ったら経営側と大変なケンカになる。そんなのはできないよな、というふうに考えたのかもしれませんが。そこまで考えたかどうかは疑問で、なんとなくずるずると終わってしまった感がある。

だから、その年2003年の大会くらいまででしょう、報告が議論になったのは。だから、問題は報告の弱さではなくて、それを受け止める側の主体の弱さだとお答えしておきます。

それからナショナルセンター間の共同、共闘ですが、それはまったくおっしゃるとおりです。たとえば古い組合幹部の人たちは、総評、同盟など労働4団体時代のほうが今よりもうちょっと緊張感があったというふうな言い方をします。僕も、連合、全労連という二つのナショナルセンターの並列時代に入って、労働運動総体の量も質も落ちていると思います。

だからこそ本当は共闘しなければいけないのだけれども、一言で言えば原因は連合の狭量さですかね。大きなほうが度量を示すべきだが、連合は中労委の労働者委員ポストを全労連に絶対譲ろうとしない。連合、全労連が結成されて、もう何年になるんですか。17年になるんですか。地労委、中労委、各種審議会の全ての労働者委員を連合が独占状態というのも、断固として譲りませんよね。やっと譲ったのが労働審判員。労働審判員は、高木剛さんの決断で、各団体の勢力比に応じてという構成になりましたけれども、今のところそれくらいですよ。

連合は、「全労連は連合なんて労働組合じゃない、と言ったじゃないか。その落とし前をどうしてくれるんだ」みたいな言い方を今だにしているわけです。それは確かにまずかったのかもしれないけれども、労働運動にとって何がいちばん優先課題なのかということを考えれば、今の労働法制の問題にしろ、労働側が一致して運動を広げ強めることに尽きるわけです。そんなことは誰が考えてもわかることだけれども、それができない。背後には、連合と民主党、全労連と共産党という政党とのつながりがあり、共闘は国会でも選挙でもできないでいるわけです。

連合と全労連は、事務局長同士が定期的に会って意見交換している非公式の会談がありますが、公式にはできない状態が続いている。しかも、そういうことをやる、つまり共闘することに連合の左派系組合がいちばん抵抗する。結局、労働界再編で分裂したところですよ。自治労、日教組な

どが強硬に反対するという状況で、だからいつ共闘が実現するのか、ちょっと私もわかりませんね。

高橋 今日、いろいろとお話をうかがっていて、あらためて確認できた問題点がありました。日本の戦後の労働組合運動が取り組んできた克服課題に答えが出ていないということは、おそらくは設定された克服課題そのものに問題があったからではないかということです。与えられた問題がどうしても解けないときは、与えられた問題に問題があるのではないかと考え直す必要があるのではないのでしょうか。その点について今日のお話の中で具体的に示唆されていたように思えます。問題は、企業別か産業別かという組織形態にあったのではなく、労働運動を機関の指令に基づく団体行動とするのか、個々の労働者の自発性に依拠する集団行動とするか、そのような組織原理にあったのではなかったのでしょうか。そう見ると、戦後50年の日本労働運動はそれなりの到達点に達していると言えるように思います。

司会 もう時間になってしまいましたので、今日はここでお開きということになりますが、労働運動のあり方、組織のあり方の問題、ユニオンリーダーの決意、あるいはその方向性ということと同時にこの問題についての研究者としてのかわり方や研究所としてのあり方、あるいはそういう問題の立て方自体についてどう考えるのかというような問題を含めていろいろ提起されたと思います。研究所の今後の活動にも生かしていきたいと思います。今日はお忙しいなか遠くまで来ていただきました中野隆宣さんに心からお礼を申し上げたいと思います。どうもありがとうございました。（拍手）

●敗戦直後の政治・社会運動の黎明期をリアルに描き出す、共同研究の成果

「戦後革新勢力」の源流

占領前期政治・社会運動史論 1945-1948

法政大学大原社会問題研究所／五十嵐 仁編 A5判上製・3900円（税別）

敗戦直後の食糧闘争から社会党の結成・共産党の公然化や、それとの関連で発展していく労働・農民運動。さらに、青年・学生、女性運動の展開…戦後革新運動の黎明期を史実に基づいて解きおこす。

- 序章 占領前期政治・社会運動の歴史的意義（増島 宏）
- 1章 戦後社会運動の出発—敗戦直後の食糧闘争（梅田欽治）
- 2章 戦後日本共産党の公然化・合法化（犬丸義一）
- 3章 日本社会党の結成—「戦後革新」の一つの出発（大野節子）
- 4章 戦後労働運動の出発—「10月闘争」から「2.1ゼネスト」へ（山田敬男）
- 5章 戦後農民運動の出発と分裂—日本共産党の農民組合否定方針の破綻（横関 至）
- 6章 戦後女性運動の源流—新日本婦人同盟を中心に（伊藤康子）
- 7章 学生運動の再出発とその展開—全学連結成前史（手島繁一）
- 8章 戦後沖縄革新運動の源流（南雲和夫）
- 終章 戦後革新運動への展望（五十嵐 仁）

大月書店 〒113-0033 東京都文京区本郷2-11-9／電話 03-3813-4651（代表）
<http://www.otsumishoten.co.jp/>