

# イギリス労働組合論からみた

## 今日の「職能」ユニオン

◆専修大学助教授 浅見和彦

もくもく

- 1 「職能」は労働組合の原点
- 2 「職能」は狭い、「古い」という議論についてどう考えるか
- 3 いま日本で「職能」ユニオンが議論されているのはなぜか
- 4 労働組合組織のあり方を探索することの意義

私は専修大学で「社会運動史」や「労使関係の国際比較」などの科目の担当教員をしております。専門の研究分野では労働組合組織論に関心をもっており、現代日本の労働組合も勉強していますが、イギリスの一般労働組合、とくに運輸・一般労働者組合(TGWU)の歴史や組織を研究しております。

今日は「イギリス労働組合論からみた今日の職能ユニオン」というテーマで、話をしたいと思っております。

最初にしておくことわりしておきますと、こういう表題のものを三〇分ほどで話せる力というか、蓄積はありません。そこで話題提供ということでお話します。そのため、私の話については、すでにご存知の事実や問題が多いかも知れません。つまり、「おさらば」のような話もかなり含まれていると思っております。

お話ししたいことは四つです。一つは、歴史的にふりかえってみる

ことです。「職能」ユニオンといった場合に思い浮かぶのはクラフト・ユニオンです。その組合としての機能には、クラフト・ユニオンという組織形態に独自のものがあります。もうちょっと一般性もあるのではないかと、ということ

かということですが。

三つ目は、「職能」ユニオンの意義、役割について、いま日本で議論されていることの意味について、二、三のことによれます。

最後に、今、日本の労働運動の展望を考えるうえで、労働組合論、とくに組織論の分野を研究していくことは大いに意味があるという話をしたいと思います。

### 1 「職能」は労働組合の原点

#### ●クラフト・ユニオンの成立

「職能」ユニオンということですが、思い浮かぶのは、世界でいちばん最初に、安定した労働組合としてできあがったイギリスのクラフト・ユニオンという名前です。呼ばれている労働組合のことです。

このクラフト・ユニオンは、一九世紀の前半くらいから地域的な規模であるけれども、典型的には

一九世紀の半ば頃に確立します。

機械工の場合でいうと、一八五一年に合同機械工組合 (A S E) ができ、続いて建築関係の大工さん、指物工たちの組合である合同

大工・指物工組合 (A S C J) が一八六〇年に生まれます。こうして一九世紀の半ば以降全国規模のクラフト・ユニオンができます。

ご存知のように、これは「労働組合運動の歴史」をまとめたウエブ夫妻によると、それまでとは違った「ニューモデル」の労働組織、つまり「新型組合」であるといわれました。この新型組合は、職能にもとづいた全国規模の組織をつくりあげて、組合費を中央に集中しました。重要なことのひとつは、その組合費を使って人を雇い、ここから、今日いうところの組合専従役員が生まれたということです。

その組合は、機械工であるとか、大工さんであるとか、そういう特定の職種についている人たち(クラフトマン)と呼ばれ徒弟制度を経た熟練労働者)を組合員の資格ありとして企業の枠を超えて結果していきました。

この熟練労働者は、当時のイギリス労働者階級のなかの上層に位置していました。だいたいい上から数えて一〇%から一五%程度の範囲、いわば恵まれた階層の労働者の組織であった。それゆえ「排他的な精神」をもっておりました。

#### ●クラフト・ユニオンの機能

こうしてつくられた新型組合は、クラフト・ユニオンがやったことは、端的にいって、労使関係を規制するということですが、当初は、現代の労使関係規制の基本スタイルになっている、経営者、あるいは資本家団体との団体交渉というやり方ではなくて、労働組合のメンバーたちが定めたルールを、交渉なしに雇い主に一方的に押しつけるという方法でした。団体交渉というのとは労働組合運動史

や労使関係史のなかの特定の段階であらわれた方式であって、当初からのやり方ではなかったということです。

そこでクラフト・ユニオンは、標準賃率を規制するという考えから、賃金と労働時間をリンクさせて、仕事のやり方を規制するという方式をとりました。賃金収入の額だけでなく、賃金と労働時間を結びつけて、賃金と労働時間とを規制するという方法です。

そして、当初は交渉なしにこれを表現しました。いってみれば、価格表を組合員がもっていて、そのプライスリストどおりに顧客である雇い主に押しつけるということです。たとえば、私たちは床屋さんに行き、調整してもらったら当然三六〇〇円とか三八〇〇円とか、規定の料金を払います。客が「なんとか二〇〇〇円にしてくれ」などという交渉はやりません。それと同じように、クラフト・ユニオンは、自分たちが「可憐な、

ら」と決めたプライスリストどおりに顧客である雇い主に賃金を支払ってもらおうという関係をつくったのです。

もう一つクラフト・ユニオンは、いろんな職業を比較し、それぞれの労働に「公正」な賃金を支払うべきであるという要求を提起しました。経済学理論として賃金論を組み立てると、なにを公正と考えるかという「労働の価値」をめぐっての議論になりますが、クラフト・ユニオンは、それを自分たちの要求として自主的に決めて、それが通るように努力したわけです。他の職業との間で、「あつちはこれぐらいだったら、こっちはこれぐらいだ」という比較をやったのだと思います。

また、そのために必要な職業技能の形成を行う訓練所をつくることか、互助的共済制度を整えました。

そのように、当時の上層の労働者、自分たちが「可憐な、

「族」ですが、そういう階層に属している人たちがクラフト・ユニオンを担ったわけです。それにたいして、そうでない労働者については、英語で労働をあらわす言葉に「ワーク」と「レイバー」がありますが、そのレイバーと呼ばれる仕事をする人で、そうした人を「レイバラー」と呼んだわけです。その人たちとクラフトマンとの間には、はっきり階層格差がありました。これは雇い主の側が作りだしたというだけでなく、労働組合が作りだした格差でもあり、それを維持するのが、労働組合の仕事である、ということであったわけです。

まとめますと、クラフト・ユニオンの機能には、雇い主と労働者の関係と同時に、労働者相互の間の関係を仕切ることが含まれていました。クラフト・ユニオンの機能は、そのふたつの関係を規制するものであったということです。労使関係というとき、いきなり団

体交渉をやるといのがそもそも組合の機能ではなかったということです。イギリスでは、クラフト・ユニオンだけではなくて、半熟練・不熟練労働者を中心に組織されている運輸・一般労働者組合（TGWU）でも、その規約の目的の第一条で、「組合の主たる目的は、労働者と雇用主との関係および労働者相互の関係の規制をとりきめること、ならびに組合員の利益を守ることである」と書いています。

その後、使用者団体との地域的・全国的な交渉のシステムをつくって団体交渉を展開していく時期を迎え、経過するという過程になります。

イギリスの場合、一九世紀末から第一次大戦間の時期、資本の集中、独占の形成が遅れたとか、資本家のまとまりが弱かったとかいわれます。たしかに、そういう側面もないわけではありません。しかし、トラストとかカルテルとか

といった形態だけではなく、「使用者団体」という形態でイギリスの資本家は結集・団結したと見ることができません。これと労働組合、つまり基幹部門にまで定着したクラフト・ユニオンとの衝突が一九世紀末から戦間期に生じます。

#### ●職業としての労働組合役員

歴史をふりかえっての話の最後ですが、労働組合役員が職業として確立するのは一九世紀半ばのクラフト・ユニオンからであって、そういう人たちがイギリス社会の中で職業としての労働組合専従役員というものを確立したということです。

話がそれますが、昨九四年、私は夏のあいだイギリスにひと月滞在しておりました。そのとき、各職業の年収比較をやっている新聞記事を目にしました。いろんな職業が出ていたのですが、気遣に残ったのは大学の先生の年収と労働

組合役員の年収です。大学の先生は平均年収三万三〇〇〇ポンドでした。いまの為替レートだと一ポンド＝一六〇円ですので、すごく安いなと思う方もいるでしょうが、購買力平価というもともと高くなります。四年前にイギリスに行ったときには一ポンド二四〇円でしたので、それで計算すると、大学の先生は平均年収八〇万円ぐらいという感じですよ。

一方、労働組合役員の年収はどうかというと、地方本部レベルだとよくわからないのですが、大きな全国的労働組合の中央本部の書記長クラスになるとかなり高く五〇万五〇〇ポンドぐらい、つまり一三〇〇万円ぐらいの年収になっているのです。日本の労働組合の仕事をしている人たちも、薄給でがんばることがいいということではないのでは、という気がしました。そのことに関連しますが、イギリスの社会学者でロナルド・ドーアという人が、先進国での労働

働組合運動の後退傾向をもたらした要因の一つに、労働運動に供給されるべき人材が企業経営側に流れてしまう仕組みがあることをあげていたので思い出します。

## 2 「職能は狭い、古い」という議論についてどう考えるか

二つ目は、「職能」の話をするときによく出てくることですが、「職能は狭い、古い」という議論についてどう考えたらいいかという事です。

たしかに教科書風というと、最初に登場した労働組合はクラフト・ユニオンで、それは産業資本主義の時代のものであって、現代的には産業別組合が資本主義の独占段階に対応した労働組合で、これが主たる労働組合の組織形態である、こういう話になると思います。そのこと自体はたしかに間違っていないのですが、いろいろと条件をつけて議論しないと正確

でなく、実践的にはそう断定してしまつて済む問題ではないのではないかと思ひます。

その条件の一つは、資本主義の不均等発展の問題です。これは、国と国との間の不均等発展の問題もあるし、地域間であるとか、産業間でもあります。また、必要な労働力の質の中身で、どのような熟練・技能が求められるのかという事とも、そしてこれは変化化するし、新しい中身が絶えず生まれてきます。さらに、雇用関係が複雑に変化します。単純な「雇い・雇われる」関係だけではないということです。そうしたことがあるために、つねに産業別組合が現代的な組織形態であるとはいえないのではないか、ということなのです。

もう一つは、イギリスの労働組合の勉強をやつていて感じたことです。日本でいま、「職能」ユニオンについて、あれこれ議論するのはなぜかというときに、イギリ

スのクラフト・ユニオンの形式とその後の産業別労働組合やその交渉体制を念頭において、「ずいぶん古い話をもう一回、現代日本でやるのか」と受けとめる人がいると思うのですが、そう簡単に片づけてしまうのではなく、もう少し冷静に、われわれは今、どういう歴史的条件のもとで議論しているのか、ということを考えてみる必要があると思うのです。もちろん、古いところは古いといつていいと思いますが。

そのことを前提にして、イギリスのクラフト・ユニオンを今日的観点から読み直しておくことにします。

### ●クラフト・ギルドという源流

一番目は、クラフト・ユニオンとの関係ですが、近代の産業社会に入る前にクラフト・ギルドという職業の自治的な団体がつくられて、そこで特定の職業世界を自主的・自治的にコントロールする、

そういう営みがクラフト・ユニオンの前身にはあったという点です。日本の場合、それがなかったというか、あるいはほとんどないに等しい状況で推移したということとです。また、現代日本で問題になるような「職能」というものも、その前の段階つまり前身のクラフト・ギルドがあったというような職業が少ないということも考慮すべきだと思います。とにかく、クラフト・ユニオンにいたる際、その前身をもっているイギリスと日本とはちょっと違うだろうということとです。

### ●基幹部門をおさえたということ

二番目に注目しておきたいのは、一九世紀のイギリスの場合、産業の主要部門・基幹部門をクラフト・ユニオンがカバーしたということとです。つまり、機械・金属産業という基幹産業のなかにクラフト・ユニオンがあったということとです。

これは日本との違いだけでなく、大陸のヨーロッパ諸国やアメリカとも違ってイギリス独自の特徴です。つまり、基幹産業までクラフト・ユニオンがコントロールする世界をつくり定着させたというのはイギリスがほとんど唯一で、他のヨーロッパ諸国や、アメリカはそうはいえないということですが。そのこともあって、基幹産業部門の労働者を組織するのは産業別労働組合だという議論になるのだけれども、むしろイギリスの状況は特殊だったということを見る必要があると思います。他のヨーロッパ諸国の場合、大企業というよりも中・小零細企業の部門が数多くありました。だから基幹産業部門にクラフト・ユニオンがあるのでなく周辺の部門にあって、基幹部門にはわずかに存在したということですが。そういう条件下で産業別労働組合をつくらうとしたわけで、これはイギリスの状況とは明らかに違うという気がい

たします。

日本の場合も同じで、現在でいうとIMF・J・C、金属労協が組織しているような産業部門ですが、そうした金属・機械の基幹産業分野にクラフト・ユニオンが大々的に攻め込み、その労働者を組織化していったわけではありませんし、ごく一部の部門に熟練工の組合があったとか、あるいは運輸・交通部門で、たとえば機関車労組などクラフト・ユニオンに近いものがあつたということですが。ですから、クラフト・ユニオンといつても、その歴史も、経験も、非常に薄いということですが。あえていうと、未知の世界であると表現できるとしよう。

### ●産業別交渉機構の成立過程

三番目は、イギリスの場合、産業別の交渉機構は一九世紀の終わりぐらゐから第二次世界大戦までのあいだ、かなり長期間ですが、四〇―五〇年かけてほとんどの産

業で確立します。その間に、第一次大戦と第二次大戦があつて、その戦時体制というものは労働者階級を動員しながらつくられます。前者は帝国主義世界戦争で、後者はイギリスにとってみれば反ファシズムという大義をもつた民主主義の戦争で、性格は異なりますが、労働者を戦時動員する際に、

主要な基幹産業が戦時労働体制のなかに組み込まれるということもあつて、きつちりとした交渉機構をつくる契機になるのです。

ですから、クラフト・ユニオンから産業別労働組合へという図式化された筋道ではなく、戦争が一つの契機になって産業別交渉システムが出来上がったということですが。これがイギリス的な特徴ではないかと思ひます。

日本の場合、熟練工が直接的に職業規制をやつた伝統というのはそんなになく、また、主要な産業部門のなかにクラフト・ユニオンが定着していったということも

ありません。それには、結社の自由が長いあいだ封殺されていたという事情が影響したという面もあるのだとは思ひますが、それが解禁された第二次大戦後でも、海員組合のように戦前からの伝統と戦後直後の条件をうまく活用したり、炭労や私鉄だと、国家の政策や国有鉄道に対抗するという民営交通資本の性格と結びついたりして、産業別交渉の基盤ができた。

七〇年代になって国際的な支援や条件があつて産業別交渉体制が成立しました。その後は、いろいろな努力の仕方をしていけるけれども、全体としては企業別労働組合が支配的ななかで、産業別組織が四苦八苦する、という状況になつてい

るのだと思ひます。言い換えると、かなり現代的な条件のもとで、戦時ではなくていわば平時に、そして、昔流の一般的な労働条件規制を後追いをするだけでなくて、産業を民主的に規

制する、産業を民主化するという課題と一緒に「職能」ユニオンという組織が出てきている。

こういう二つの点に特徴があるのであって、古いものを現代に移し、そのまま引き継いでやるんだという話ではないのだと思います。かつての熟練工ともいえない、親方的建設労働者が団結し、建設産業での「産業別協約」の取り組みを進めているのはその典型でしょうし、中小零細のトラック輸送分野で、運転手がまとまり、「集団的労使関係」戦略を追求しているのも同様です。

### ●職能別組合と「労働貴族」論

四番目は、クラフト・ユニオンの問題を議論すると、「労働貴族」という話が出ます。これも、ご存知のようにイギリスを舞台にした労働運動の世界について解説するとき、判で押したように祖上にのぼる話です。こういう話が出てく

るものだから職能は狭い、古いという話になりがちなので、簡単にこの問題の要点にふれておきます。

マルクス・レーニン主義の「労働貴族」論というのと、イギリスの上層の労働者が結集したクラフト・ユニオンにはかなりの差、乖離があつて、マルクス・レーニン主義の「労働貴族」論が立脚しているのは、イギリスのものではないといつていいと思います。

「労働貴族」という言葉は、イギリス社会のなかで、だいたい一九世紀の前半、一八三〇年代から四〇年代に出た言葉でした。もととは、労働運動の用語ではありません。

マルクス主義が確立したのは一八四〇年代の後半です。それ以降になると、マルクス主義が見通したとおりに運動が進まない。それで、なぜか、という問題を立てたときに、「かれらクラフトマンがねじ曲げているからだ」という、非難のための用語として、チャー

チスト運動の左翼を經由して導入されたというのが史実です。

その当時は、クラフトマン以外の一般の労働者、半熟練、不熟練労働者は組織されていません。組織されるのは一八八九年の一般組合ができあがつてからです、マルクスは当然、生きていませ

ん。マルクスの盟友エンゲルスもその後、数年は見ているけれども、大衆化した労働組合運動を見ているわけではありません。そうした時期に、労働者が決起しないのはなぜなんだ、クラフトマンが威を張っているからだ、ということ、非難の用語として使われるようになってしまったのです。

そして、第一次世界大戦になると、レーニンによって、みなさんご存知のような「労働貴族」論になつてしまいます。しかし、実際には、たとえばイギリス共産党というのは、こういう「労働貴族」といわれた合同機械工組合のなか

けで、いつてみれば、「没落しかなかった労働貴族」の党なのです。

イギリス以外でも、第一次世界大戦中、西ヨーロッパ諸国の共産党の中核になるのは急進化した機械・金属労働者が多かった。レーニンがいったことはかなり逆の事態が生じているわけです。

レーニンは、エンゲルスを引き合いにして、労働運動を発展させるには、やはり下層の労働者に期待をかけなければいけない、といっています。けれども、私が勉強したかぎりでは、第一次大戦中、戦争を支持する傾向は「労働貴族」層というよりも、むしろ半熟練・不熟練労働者たちのなかに強く、彼らを組織した一般労働組合の指導部も急速に右旋回しまし

た。戦争をきっかけに自分たちの地位が変わってくる、戦時体制下で上昇していくということを意識し、調子にのって好戦的な運動までやります。それが第二インター

基礎であったということです。

★第二インターナショナル 一八八九  
年パリで創設された各国の社会主義  
政党を主とした連合組織。非職能を  
主張したが、一九一四年第一次大戦  
勃発とともに消滅。

### ●職業的な利益と労働運動の目標

五番目の問題です。職業的な利益と労働運動の目標というところで

労働組合が組織化されたら、どう  
いう組織形態をとったとしても  
つまり、産業別であろうが、企業  
別であろうが、一般組合のかたち  
をとろうが、職能別組合であろう  
が、職業が分業によって成立して  
いる以上、「狭い」のはあたりま  
えであって、狭さはどういつても  
消えるものではない。なのに、職  
業的な狭さがあるから運動目標の  
認識が弱くなる、というような認  
識はおかしいと思います。とく  
に、そうした議論は職能別組織に  
関してその矛先を向ける傾向があ  
ります。日本の場合、企業別組合

こそ、そういう批判にさらされる  
べきなのに、しかしその特異性へ  
の認識が弱い。産業別組合だっ  
て同じです。同じ産業の中のことし  
かわからないのですから。だか  
ら、職業別組織に対する非難めい  
た議論はちょっと不公平ではない  
かと思えます。こういう議論は、  
結局のところ、社会主義政党の独  
自の役割を低めることになると思  
います。

### 3 いま日本で「職能」 ユニオンが議論され ているのはなぜか

三つ目の問題は、日本で「職能」  
ユニオンが議論され出したことを  
どう考えるか、ということですが、  
一口に職能といっても、職業、  
職種、業種、技能、免許、資格な  
どの言葉でとらえられています。  
職能という言葉にさまざまな意味  
をこめて実務家、運動家、研究者  
の方は議論しているのではないか

という気がします。実務家や運動  
家も必ずしも全部わかっている話  
ではないでしょうし、私たち研究  
者もよくわかっていません。今、  
職能という言葉で何を括ろうとし  
ているのかということについて、  
三つくらいのことを考えてみました。

#### ●労働者の類型論

一つは、たとえば木下武男さん  
は、日本の労働者の類型論を展開  
して、①民間大企業型の年功労働  
者、②官公労型の年功労働者、③  
年功性のうすい労働者、④非年功  
型の家計補助的労働者、⑤おなじ  
く非年功タイプの職能的労働者と  
いう五つのタイプを析出しまし  
た。この類型を尺度にすると、職  
能あるいは職能的労働者という意  
味は明確です。⑤がそれです。

#### ●組織化の可能性とその器づくり

二つめは、どういう人たちが、  
どういふかたちで、労働組合に組

織されるだろうかということ、  
その模索をしている過程での、  
「職能」的結集を、という使い方  
です。これは、どういう人たちが  
組織されるのだろうかという問題  
と、組織できる器とはどういうも  
のなのかという問題、二つは別な  
ことなのですが、それを一緒にし  
てスローガン化しているのではな  
いかという気がします。

イギリスの関係で一つだけ言っ  
ておきます。イギリスの場合、ク  
ラフトマンがクラフト・ユニオン  
を組織したのはよくわかるのです  
が、一般組合ができあがってくる  
過程で、最初は「こういう人たち  
が組織されはじめたのはどうして  
なのか」ということが実はよくわ  
からなかった。当の労働組合役員  
の間でもよくわからなかったのだ  
です。「うまくいったんだけども、  
どうしてこういう人たちは組織さ  
れたんだろう」ということで、わ  
かるまでかなり時間がかかってい  
るのです。

手がかりになるのが「セミスキルド (semi-skilled)」という言葉、日本語で「半熟練」とか「半熟練労働者」とか訳される言葉です。

ホブズボウムというイギリスの労働運動史研究者によると、このセミスキルドという言葉はいつ出てきたのかというと、最初に記録されているのは一八八九年に結成されたガス労働者・一般労働者組合が五年後の一八九四年の大会議案書のなかで使っているそうです。

しかし、それでバツと広がったのではなくて、「熟練」「半熟練」「不熟練」という分類の仕方は二〇世紀まででは一般的なものにならなかった。半熟練労働者を一つのグループとして認めた最初の例は、第一次世界大戦中の一九一六年に、「ワーカーズ・ユニオン (労働者組合)」という名称の一般組合の機関紙に登場しています。銃器をつくる工場の労働者、マスプロダクション方式の労働者たちが一九〇四年に組織された経験をふりか

えって、なんで組織されたのかという点についてオルガナイザーが議論をやっているときに出てきたのがセミスキルドという言葉です。

セミスキルド・ワーカーは半熟練労働者と訳されていますが、実は、字義通りセミですからクラフトマン、つまりスキルド・ワーカーに「準ずる」「それに近い」という意味です。彼らに準ずるといふことは、いままで組織をもつていた人と同じではないけれども、「それに近いなにか」があつて組織されたのだからという意味があるわけです。それが発見されて、それにふさわしい形態は一般労働組合であるというかたちになったのです。セミスキルドという言葉は、労働運動家がセミというラベルを貼って、その後に市民権をえた言葉なんだと解釈できるのではないかと考えています。ですから、最初から組織される人がわか

「ハイ、この器があります、ここに入れば順調にいきますよ」という話ではけつしてないのではないかと気がします。

考えてみれば、先ほど申しあげたように、クラフト・ユニオンができたのは一八五一年で、それから四〇年ぐらいたつてから一般労働組合などの新組合ができるのです。そしてセミスキルドという言葉が落ちつくのは一九一〇年代ですから、クラフト・ユニオンができあがつてから六〇年、半世紀以上もたつわけです。

私たちはよく、わりあいに簡単に、こういう段階があつて組織される、その次はこういう組織というようなことをいうのですけれども、運動史的な想像力を働かせる、ものすごく時間がかかつて、労働者の復讐の世代をまたぐような経験がいくつもあつて、それで初めて落ちつく。ですからかなり気の長い話をしなければいけない

ろ、労働組合といえは、事実上、企業別組合しか知らないという時代が半世紀も続いているわけですから。

### ● いろいろな働き方が出ている

三つめは、雇用労働者、とくに正規雇用の労働者ということではなくて、非正規の労働者、請負型の仕事をしている人たち、また、雇用契約関係が変動するなかで多様な形態の雇用、あるいは働き方が生まれてくる、そういう人たちにうまくあつた労働組織はなにかということについて探求していくことが大切ではないかということだと思います。それは、東京土建の経験などをうかがえばよくわかることだと思います。その経験は、実は国際的にみても進んでいるところがある、と私は考えています。イギリスでは建設業での組織化はたいへん困難になつていて、組合員数も組織率も七〇年代末から目立っ



政策と、それ以前からある下請化の動きにやられているのです。他方、日本の建設労働組合は、戦後ジグザグはありながらも組織と運動を發展させてきています。ですから、外国の経験に学ぶだけでなく、日本の職能ユニオンも優れた経験をもっている、ということです。

以上の三つの事柄は、既存の労働組合とは別の「もうひとつ」の労働運動の可能性や、日経連が「新時代の「日本の経営」で打ちだしているような雇用形態の流動化に対抗する運動と組織の戦略を考へることと結びついております。

#### 4

### 労働組合組織のあり方を探求することの意義

最後の話になります。たしかに日本の労働組合の主流はいま企業別労働組合の形態ですが、そこに

いろんな学者や運動家が議論を集中するのは、人材のムダ使いではないかというような気がします。もっと可能性のある議論、もう少し人材もお金も投資する分野があるのではないか、という感じがします。

#### ●イギリスの運動史のなから

組合の組織形態の問題を探究したり、議論する作業について、イギリスの労働運動史、理論史のなかでふりかえてみると、たとえば産業別組合論では、建設業で産業別労働組合主義といった場合、熟練工は産業別組合のなかで熟練工の自治的なセクション（部会）をもつことを当然のこととして主張していました。そういう柔軟性をもった組織論でした。

また、イギリスでは一般労働組合が大きな位置を占めています。運輸・一般労働者組合が一般組合として大きいのですが、その組織

論では、「トレード（産業・職種）」

と「地域・地方」が二本柱になっています。日本の場合、労働戦線の再編のさいに、ナショナル・センターの組織のあり方をめぐっての議論のときよく出た話なので、みなさんも記憶にあるのではないかと思います。しかしその二本柱は、理論として「こうだ」という形が出てきたというものではありません。一九世紀の終わりごろから第一次世界大戦の前ぐらいまでにいろいろ運動をやってきた経験をあれこれ議論するなかから、一般組合運動のなかで、「トレード（産業・職種）」と「地域・地方」の労働組合組織論としてある程度定番になってきたということなのです。

こういうことから、職能ユニオンもかならずしも「職能別」組合になるとはかぎらないということなのです。

#### ●定番型の解説から脱皮しよう

もう一ついっておきたいのは、

大学の教員も、商売ですからついついやるのですけれども、労働組合の組織形態について解説する際、まず、クラフト・ユニオンないし職業別労働組合があって、それから産業別労働組合ができ、つぎに一般労働組合があって、日本は企業別組合で……とやります。こういう解説は、ある種の教科書にする、ないし制度化するときに便利ですが、教えるほうも、教えられるほうも、そうだと思いついていたり、それを固定した議論として受け入れてしまうと、いろんなものが見えなくなってしまう。労働組合の組織形態の問題は経験のなから分析的、創造的に議論することが大切ではないかという気がします。

名前を一度ぐらい聞いたことがあるのではないかと思います。G・D・H・コールという人がおります。イギリス合同機械工組合の調査部で働きギルド社会主義の指導者であった人です。彼はいろ

んなことを考えながら労働組合の組織形態の類型を議論しました。

そのときの要素としては、クラフトだとか、トレードとか、エンプロイーとか、セックスとか。

セックスというのは、セックス・ユニオンズム(性別組合)というものです。当時のクラフト・ユニオンや産業別労働組合という

のは、基本的には男性中心主義の組合で、事実、クラフト・ユニオンは女性労働者を入れなかった。

その排除された人たちが一般組合だけでなく、女性の労働組合をつくるわけです。ですから、それはいままでの組織の分類形態からいくとどこにもあてはまらない。これは性別組合として議論してもおかしくない。既成の組織形態を固定してとらえないという考え方を示していたわけです。そういう態度が、いま必要ではないかと思

います。

最近のイギリスでも、そうした三つ、四つの形態だけでなく、

雇用労働者の半数を占めるホワイトカラーの組合への組織化を議論

するときに、職業別労働組合、

「オキユベーションナル・ユニオン」という言い方をして議論をするこ

とがあります。教科書的な話ばかりしているのでは楽しくないと思います。

— いたいことはそういうことです。とくに経済学的な議論をし

て、「資本蓄積の対極に労働者の数の力の結集」というようなこと

を一般的に議論して、その理論で

経験を説明する、解釈するとい

ことよりも、経験をもとにして、

それを分析して理論化する努力が

いま大事になっていっているのではない

かと思えます。

(あさみ・かずひこ)

二宮厚美 著  
神戸大学発達科学部教授

注目の書  
発売中!!  
ROJUN

# 生きがいの構造と人間発達

共感とコミュニケーションを  
仕事のなかに、生活のなかに。

「生きがいの三つの源泉。——生きがい、居がい、コミュニケーションを新しい視点から掘りさげる。誰もが生き生きとした生活と人生を——。

◆全巻書下ろし◆

定価 ◆ 1800円(税込)  
四六判・288ページ

●主な内容●

- 第一部 生きがいの構造と人間の発達
  - 第一章 人間の生きがいとは何か——三つの源泉
  - 第二章 人間の自己実現と生きがい
  - 第三章 共感・応答関係と生きがい
  - 第四章 共受関係の回復とコミュニケーションの役割
- 第二部 労働のなかの人間発達
  - 第五章 人間にとって労働とは何か
  - 第六章 集団的労働における精神労働の役割
  - 第七章 人間にとっての技術と技能の意味
  - 第八章 コミュニケーションのなかの共育と共受