

一般組合の歴史と組織

—イギリス運輸・一般労組（TGWU）を例解として—

専修大学教授

報告 浅見和彦

労働社会学者（元昭和女子大学教授）

司会 木下武男

第5回例会は浅見和彦さん（専修大学教授）をお呼びして、イギリスを中心に一般労働組合（ジェネラル・ユニオン）についてお話をうかがいました。日本では一般組合の理解がこれまで不十分・不正確でした。しかし一方、私は日本の労働運動の再生は、産業別組合方式ではなく、一般組合方式が適格的だと考えてきました。そこで今回は半日かけて、前半（今号）は浅見さんの報告、後半（次号）は質疑討論ということで一般労働組合の理解を深めることにしました。

実は浅見さんと私は、法政大学大学院の時に、中林賢二郎先生からともに労働組合論を学んだ「兄弟弟子」の関係です。中林先生は一般労働組合を日本に紹介した先駆者でした。当時のゼミでも一般労働組合を取り上げていたことを思い出します。その後、私は労働組合の現状分析に、浅見さんは歴史研究のほうに進みましたが、企業別組合をどのように克服するかという実践的な問題関心では共通していました。

今回の報告でも歴史研究の立場からですが、日本の現実に対する問題関心と、鋭い刺激的な指摘がみられます。報告のなから一般労働組合の歴史と実態を知ることができます。この紹介は日本での一般労働組合研究の第一人者ならではの内容です。さらに後半の議論にも関わりますが、イギリスの労働組合が企業内に傾斜する傾向がみられたことなど「学ばないほうがよいこと」も重要な指摘です。

（木下武男）

「イギリス一般組合の歴史から学ぶ」というテーマでお話するように求められていました。しかし、「学べる」と同時に、「学ばないほうがよいこと」もありますので、「タイトルを「一般組合の歴史と組織―イギリス運輸・一般労組(TGWU)を例解として」にしました。

報告全体を三つに分けます。私の世代だと、一般組合の歴史や組織論を研究するという意味はどうかということが一種の共通理解としてあると思いますが、若い方はそうではないと思いますので、最初に一般組合とはなにかについてお話しします。次に、イギリスの一般組合、とくに運輸一般労組(TGWU)の歴史的な展開の過程を述べて、最後にその組織論とその意義、また交渉政策と組織「改革」の問題点を明らかにすることにします。

一般組合はどのように とらえられてきたのか

■労働組合組織形態論とその変化

今日、私たちが常識にしている労働組合の組織形態論は、イギリスの社会主義知識人のG・D・H・コールが創り出したものです。

コールは多作の人で、一九一三年に出した本から組織形態論がありますが、だんだんと変化していきます。最初の頃は、いったん一般組合に組織された労働者が産業別の組合に移籍されていくことを想定し、「一般組合＝精算所」論

を提起していました。半熟練労働者はクラフトユニオンへ移籍して、不熟練労働者だけを一般組合に残すという構想でした。コール自身は産業別組合を推奨する立場だったのです。一般組合を組織形態の一つに数えず、その後、「不熟練労働者」の組合として分類し、やっと一九五〇年代になって初めて、クラフトユニオン、産業別組合と並んで、三大類型の一つとしたのです。

■一般組合の三つの型

一般組合と呼ばれる組合は、歴史的、国際的にみると、三つのタイプがあることが理解できます。

一つは、「階級組合」型で、労働者階級を丸ごと組織するものです。もちろん、実存したものとより、その理念を指します。二つ目は、「普通の労働者」型で、「上層の労働者」の組織、代表的にはクラフトユニオンが保守的で閉鎖的な場合に、半熟練・不熟練の「普通の労働者」を組織する組合です。かなり巨大な組合になることがあるわけです。三つ目が、「残余」型で、主要な組織(産業別組合など)の外側にいる「その他の労働者」の組織です。こちらは、規模の小さな組織ならざるをえません。

■各国における労働組合の主要な組織形態

先進資本主義諸国の労働組合の主要な組織形態には違いがあり、よく言われるような産業別組合だけになっているわけではありません。

一つ目は、イギリスやアイルランド、デンマークなどのタイプです。クラフトユニオンと一般組合との二層構造が特徴です。熟練労働者のクラフトユニオンが強固に定着する一方、技術変化はゆっくりと長くかけて生じたため、半熟練労働者は一般組合をつくる中心になりました。同一産業内では、クラフトユニオンと一般組合が併存しました。産業別組合は、クラフトユニオンが存在しなかった新しい産業(化学など)で結成されたのです。

二つ目は、ドイツ、フランス、イタリアなどのヨーロッパの大陸諸国です。熟練労働者のクラフトユニオンが存在しましたが、大量生産方式の普及にともない、クラフトユニオンが半熟練労働者、不熟練労働者にも門戸を開放して加入できるようにし、またクラフトユニオン自身が合併を通して、産業別組合へ変化していった場合です。現在、ドイツの労働総同盟(DGB)は、八つの大きな産業別組合だけが存在しています。他方、イタリア、フランスは、一つの産業に、共産主義系、社会民主主義系、キリスト教系の組合が併存しています。

三つ目は、アメリカです。市場が広大で企業組織や技術の変化が急速に進み、また、使用者側の組合敵視が強硬であったため、クラフトユニオンが大企業の基幹工程外に放り出され、その後、職場を基礎に、半熟練労働者が中心になって、熟練労働者や不熟練労働者を糾合して産業別組合がつけられます。第二次大戦後は、クラフトユニオンと産業別組合が一緒になったナ

シヨナルセンターであるアメリカ労働総同盟・産別会議（AFL・CIO）が結成されました。

四つ目は、日本型です。クラフトユニオンの伝統が弱かったため、イギリス型やヨーロッパの大産諸国型にはなりません。戦後日本では民間大企業などで企業別組合が急速に組織され、主要な組織形態になりました。産別別組織もつくられました。企業別組合の緩やかな連合体として形成されたのです。また、中小企業労働者はほとんどが未組織です。そういう意味で二層構造になっています。

■イギリスにおける

「合同機械労組」産別別組合」論とその批判

見たように、イギリスはクラフトユニオンと一般組合との二層構造の組織化が特徴なのですが、そのイギリスの機械工業において産別別組合が成立したとする研究が有力な学者によっておこなわれたため、その影響が後々まで残ったように思います。

イギリスでは、合同機械労組は「産別別組合」とは見なされない場合がほとんどですが、合同機械労組を「産別別組合」と見なそうとしたコールや、ジェームズ・ジェフェリーズという研究者の著作（一九四五年）があり、その後、それへの批判がありました。

機械工業では、第一次大戦の前後に一般組合の労働者組合（WU）が半熟練労働者を先行的に組織したということがリチャード・ハイマンという研究者の手によって明らかにされました。

この組合は一九一九年にイギリス最大の組合に成長します。

合同機械労組（AEU）が規約上、半熟練労働者へ開放したのはやっと一九二六年のことですが、ほとんどの支部がこれに抵抗しました。実際に半熟練労働者に働きかけ始めるのは一九三〇年代後半以降になってのことでしたし、半熟練の大半を占める女性の加入を認めたのは一九四一年のことでした。

また、ティム・クレイドンという研究者も、「産別別組合」になったと言われる根拠になったAEUの半熟練部会の組合員数が増えたのは、一九二〇年代の長い戦後不況のもとで組合費が安い半熟練部会へ多くの熟練労働者が移っただけであることを指摘しました。

■日本における「合同機械労組」産別別組合」論

日本の研究者も、栗田健さんの『イギリス労働組合史論』（増補版、未来社、一九七八年）の場合、論理的な考察を重視し、合同機械工組合「産別別組合」最終段階説を唱えました。

熊沢誠さんの場合は、栗田さんに比べると、いつそう史実の究明を重視したと思います。ただ、「非熟練工を長らく組合の外に置いたことは、一般組合を含む多くの組合の職場内での併存を許し、職場全員組織の欠如という、イギリス労使関係における特質形成の一助ともなった」と指摘しつつも、結論的には、「特殊な産別別組合」論を提起したのです（『産業史における労働組合機能』ミネルヴァ書房、一九七〇

年）。

■『労働事典』などに見る一般組合像

日本において一般組合像がかなり奇妙なものになってきたことは、いくつかの『労働事典』などの記述を見ても明らかです。大河内一男・吾妻光俊編『労働事典』（青林書院新社、一九六五年）や塩田庄兵衛編『労働用語辞典』（東洋経済新報社、一九七二年）では、一般組合は、①産業資本主義段階から独占資本主義段階への「過渡期」に出現すること、②一般組合が組織したのは、「製造工業以外」の交通、運輸、配達、建設などであること、③「イギリス」のみならず、建設などであること、④「イギリス」のみならず、建設などであること、⑤「イギリス」のみならず、建設などであること、⑥「イギリス」のみならず、建設などであること、⑦「イギリス」のみならず、建設などであること、⑧「イギリス」のみならず、建設などであること、⑨「イギリス」のみならず、建設などであること、⑩「イギリス」のみならず、建設などであること、⑪「イギリス」のみならず、建設などであること、⑫「イギリス」のみならず、建設などであること、⑬「イギリス」のみならず、建設などであること、⑭「イギリス」のみならず、建設などであること、⑮「イギリス」のみならず、建設などであること、⑯「イギリス」のみならず、建設などであること、⑰「イギリス」のみならず、建設などであること、⑱「イギリス」のみならず、建設などであること、⑲「イギリス」のみならず、建設などであること、⑳「イギリス」のみならず、建設などであること、㉑「イギリス」のみならず、建設などであること、㉒「イギリス」のみならず、建設などであること、㉓「イギリス」のみならず、建設などであること、㉔「イギリス」のみならず、建設などであること、㉕「イギリス」のみならず、建設などであること、㉖「イギリス」のみならず、建設などであること、㉗「イギリス」のみならず、建設などであること、㉘「イギリス」のみならず、建設などであること、㉙「イギリス」のみならず、建設などであること、㉚「イギリス」のみならず、建設などであること、㉛「イギリス」のみならず、建設などであること、㉜「イギリス」のみならず、建設などであること、㉝「イギリス」のみならず、建設などであること、㉞「イギリス」のみならず、建設などであること、㉟「イギリス」のみならず、建設などであること、㊱「イギリス」のみならず、建設などであること、㊲「イギリス」のみならず、建設などであること、㊳「イギリス」のみならず、建設などであること、㊴「イギリス」のみならず、建設などであること、㊵「イギリス」のみならず、建設などであること、㊶「イギリス」のみならず、建設などであること、㊷「イギリス」のみならず、建設などであること、㊸「イギリス」のみならず、建設などであること、㊹「イギリス」のみならず、建設などであること、㊺「イギリス」のみならず、建設などであること、㊻「イギリス」のみならず、建設などであること、㊼「イギリス」のみならず、建設などであること、㊽「イギリス」のみならず、建設などであること、㊾「イギリス」のみならず、建設などであること、㊿「イギリス」のみならず、建設などであること、

しかし、実際はどうであったかといえば、①「過渡期」にとどまらず、さまざまな時期にあらわれ、現在も主要な組織形態の一つであること、②「製造工業以外」どころか、自動車産業など工業部門も重要な組織的基盤であること、③「イギリス」だけではなく、多くの国々に見られることを指摘できます。

■ナショナルセンターの構成組織は「産別別組合」

「一般組合が特殊で、産別別組合が正統」という考え方は日本のナショナルセンターの構成組織論にも表れています。

戦後直後の産別会議は、「全国的・地方的産別労働組合」だけを加盟単位とし、現在の連合も、「連合の進路」に賛同し「た産別別全国組織」のみを構成組織としています。

これに対して、総同盟は、「産業別、職業別及地域別の労働組合」としていました。また現在の全労連も「産業別全国組合および都道府県労働組合」というように二本立てですが、全国組織は産業別組織であることを前提にしています。

連合も全労連も、規約に一般組合は出てこないわけです。ただ唯一、同盟だけが「一般組合」を単位組織に数える規約でした。同盟の組織構成は、「産業別全国組織」を単位としましたが、「職業別全国組織および一般組合の全国組織は、産別組織とみならず」としたのです。

■プロフィンテルンの「産業別組合」論

日本の左派系の運動家のあいだで影響を与えたと思われるのは、戦前の一九二一年に結成された赤色労働組合インターナショナル・プロフィンテルンの議論です。

「純然たる職業別組織から産業別組織へ移行しなければならぬ」「関連する諸職業別労働組合の一つの労働組合への合同は革命的方法によっておこなわれなければならない」「プロフィンテルン行動綱領」第四六項」とし、「ある一つの企業のすべての労働者と職員は一つの労働組合の組合員とならなければならない」としました。

これを「『一つの企業に一つの労働組合を』と要約してもよい」(ロゾフスキー「プロフィンテルン行動綱領」解説)と述べ、「一つの企業の全就業者を包括した工場評議会が最も自然

的で最良の労働組合単位である。こうした工場評議会から有機的に産業別労働組合が発展してくる。このように産業別労働組合への移行は工場評議会がなければできない」と主張したのです。

しかし、プロフィンテルン創立時では、イギリスの一般組合が最終的に構造化する一九二〇年代を見通せていないこととなります。

このプロフィンテルンないしロゾフスキーの定式は、「工職混合の企業別組織あるいは工場評議会を『最も自然的で最良』とし、それを基礎とした産業別組合論であって、相互の関係がどのようなものか不明確なまま、「有機的に」という言葉で説明されています。また、産業別の労使関係機構の確立との関係も不明確なまま、社会革命や統一戦線論が展開されており、批判的な検討の対象になるべきものです。

■戦後日本における一般組合への注目

こういふなかでも、戦後日本の運動家のあいだでは、一般組合への関心は次のような三つの段階を経てしだいに拡大していったといっています。

まず、一九五〇年代における総評による合同労組の組織化の時期です。合同労組の諸類型には「職業別」、「産業別」があり、必ずしも「一般」ではありませんが、ナショナルセンターが「階級的理性」を発揮して組織化をおこなったことは大変重要でした。また、合同労組が結集して全国一般の結成(一九六〇年)に至ったこ

とは注目され、労働法学者の沼田稲次郎さんが編者になった『合同労組の研究』(労働法學研究所、一九六三年)という書物を生み出しました。

ただ、一方で、下山房雄さんから「結局新しい組織形態に対応した交渉機構を作ることができず、小企業別組合を連合した『中小労連』の形にかたまっていた」との指摘を受ける面を持っていました(『現代世界と労働運動』御茶の水書房、一九九七年)。

二番目の時期は一九七〇年代で、特定産業を軸とした一般組合の結成がみられました。運輸一般(一九七七年)、建設一般全日自労(一九八〇年)、化学一般(一九八〇年)です。この時に、一般組合論で影響を与えたのが、中林賢二郎さんの『現代労働組合組織論』(労働旬報社、一九七九年)でした。また、トラック輸送、タクシー、生コン、清掃などの中小企業で業種別の集団交渉が展開され、下山さんが指摘した問題を実践的に突破する経験を生み出したのでした。

そして、第三期は二一世紀に入ってからです。二〇〇二年にUIゼンセンが結成され、自治労を抜いて日本最大の全国組合になりました。そして二〇一二年にはUAゼンセンになっています。この組合は企業別組織を基礎とした一般組合といつてよい組織構造をもっています。つまり、日本でも一般組合が大きなウエイトをもつ国になっているわけです。この組合については、本田一成さんの『チェーンストアの労使関係』(中

央経済社、二〇一七年」という研究があり、私も書評を書きました(『大原社会問題研究所雑誌』二〇一八年一月号)。

TGWUの成立と変遷

前置きが少し長くなりましたが、本題のイギリスの一般組合の話に入ります。

■「新組合」はいつから出てきたのか、定着したのか

イギリスで先行的に組織され定着したクラブ・ユニオンの次に別のタイプの労働組合が組織されるまでは一定の時間を要します。一八二四年に団結禁止法が撤廃されましたが、積極的な法認に至るのは一八七〇年代までかかります。

一八七一年に労働組合法(法認)ができて、一八七五年の共謀・財産保護法でストライキの刑事免責が確定します。民事免責は一九〇六年にならないと認められません。現在でも、ストライキ権は権利として認められていないのです。

熟練労働者の組織は、当初、地域別・職種別のトレードクラブと言われる団体でしたが、一八五一年に合同機械工組合が、そして、一八六〇年に合同大工・指物工組合が全国組織として結成されました。

そして、半熟練・不熟練層の大規模な組織化運動が起こり、定着化するには三〇年ほどにわたる二つの時期が必要でした。最初は一八八〇年代で、一八八九年のガス労働者の組織化と

ロンドン・ドックスストライキと港湾一般労組の結成などの質的变化です。次に、一九一〇年代における第二波です。

■第一波——一八八九〜九〇年

第一波は、港湾(ロンドン、リヴァプールなど)、ガス(ロンドンなど)などの「不熟練」層が好況局面や使用者団体の未結成などを背景に大規模に組織しました(数百名程度の小規模な組織は以前から存在していました)。組織形態は、「産業別」の場合もあり、必ずしも「一般」が主流ともいえませんでした。ロンドンの港湾の場合は、未組織労働者による大規模ストライキとキリスト教関係者の仲裁による労働争議の終結後に一般組合の結成がみられたのです。しかし、一八九〇年に海運業の使用者団体の結成・反撃、一八九二年頃からの景気後退などの要因で、ガス一般労組などを除き、新組合のほとんどが崩壊します。港湾一般労組は当初組織化した業種で崩壊すると、景気変動の影響を受けにくい業種や、その工場・事業所などに拠点を移して、「一般」化しました。

■第二波——一九一〇年代

一九一〇〜一四年の「労働不安」の時期と第一次大戦期、戦後直後の時期の第二波では、一八八九〜九〇年に組織されたものの、結局、崩壊した組織が復活し、また機械工業など第一波では組織されなかった産業の半熟練・不熟練層が組織化されます。第一波の時よりも、より貧

困な労働者層も組織し、組合員数が激増しました。

背景として、「実質所得に関するかぎりおそらく一九一〇年あたりには改善が止まった。そして一九一四年までに実質賃金の停滞あるいは低下さえも目につくようになってしまった。このことは、たぶん、第一次大戦直前の数年間にきわめてはげしく広範な労働争議が起った主要理由であった。」(エリック・ホブズボウム『産業と帝国』(未來社、一九八四年)一九三頁)と指摘されています。さらに、革命的サンジカリズムなどの労働運動思想の普及もありました。

■業種別の全国的交渉機構の形成

一九世紀後半のイギリスでは、建設や機械工業では地域の使用者団体との交渉・協約や工場別・企業別交渉がおこなわれました。また、仲裁の役割も重要でした。ウェップ夫妻が『産業民主制論』で、仲裁と団体交渉は区別されていない時期があったと指摘しているくらいです。

そして、建設や機械工業以外でも、第一次大戦前後から戦時労働体制、戦間期にかけて業種別の全国的な交渉機構が形成され始めます。

TGWUに合流していく労働組合が参加していた分野でいうと、大戦前に港湾、戦後直後に市街鉄道・バス・トラックなどにおける全国交渉機構・協約の成立が見られます。一般組合は、内部の業種別グループ単位で加盟する機械工業などの産業別組合連合体を通じるか、単独での業種別交渉機構への参加が見られます。TGWU

Uは業種別交渉機構への積極的な参加を進めていきます。

■国家による業種別交渉と組合合同の促進

さらに、国家の介入・支援による業種別交渉の促進がおこなわれます。業種別に組合同士の間交渉の促進がホイットレー委員会（一九一六～一八年）の報告でおこなわれ、業種別の合同労働協議会や工場委員会の設立を奨励します。また、組合合同の法的条件の緩和が労働組合（合同）法（一九一七年）によって実施されま

■大合流の模索と組織論の論争

——一九一〇年代

こうしたことを背景にして、二つの組合連合体のなかで、大合流へ向けた模索がおこなわれます。二つの連合体というのは、一つは運輸の大産業別連合体である全国運輸労働者連合（港湾やバスなど道路輸送）で、もう一つが一般組合の連合体の全国一般労働者連合（ガス、自治体と港湾など）です。

とくに、前者の連合体は、組織体としての限界から「合同」への議論を加速させます。そのとき、「合同」の範囲と内部組織論をめぐる論争が起こり、以下のような三つの主張が存在しました。

一つ目は、地方本部に強力な専従体制を設置するだけで、内部組織論を欠いた「幅広」結論で、公営ガスと自治体の現業を組織していた

全国一般労組（NUGW）などの主張です。二つ目は、港湾に限定した「業種別結集」論で、合理化や登録制が進んでいたリヴァプールの港湾労組などが提起しました。三つ目は、内部組織論として「業種」≡業種別グループと「地域」の二本立ての組織論による大結集の提唱で、ロンドンの港湾一般労組のもので、TGWUは結局、この最後の主張にもとづいて結成されることとなります。

■どのような労働者を組織したのか

TGWUの成立過程は一九二〇年から一九二二年にかけてで、まず二つの港湾労組のインシアティブで、合同の呼びかけがおこなわれました。組織合同の範囲、つまり産業は「運輸」でした。一九二二年一月に一四組合が合同することでTGWUが成立しました。組合員数は約三〇万人でした（図1）。

それでは、一九二二年の運輸一般労組（TGWU）を結成することになる労働者はどのような労働者たちであったのか、についてみてみましょう。

一つは、港湾労働者で、ロンドンとリヴァプールを拠点とした二つの「全国的」な港湾労組です。二つ目は、河川、運河などのロンドンのドック・ストライキ以前から存在した労組です。三つ目は、道路旅客輸送の労働者で、一九一〇年代の前半に急速に馬車から自動車化したロンドンバスの二つの労組が合併した組織でした。四つ目は、道路貨物輸送、つまりトラック労働

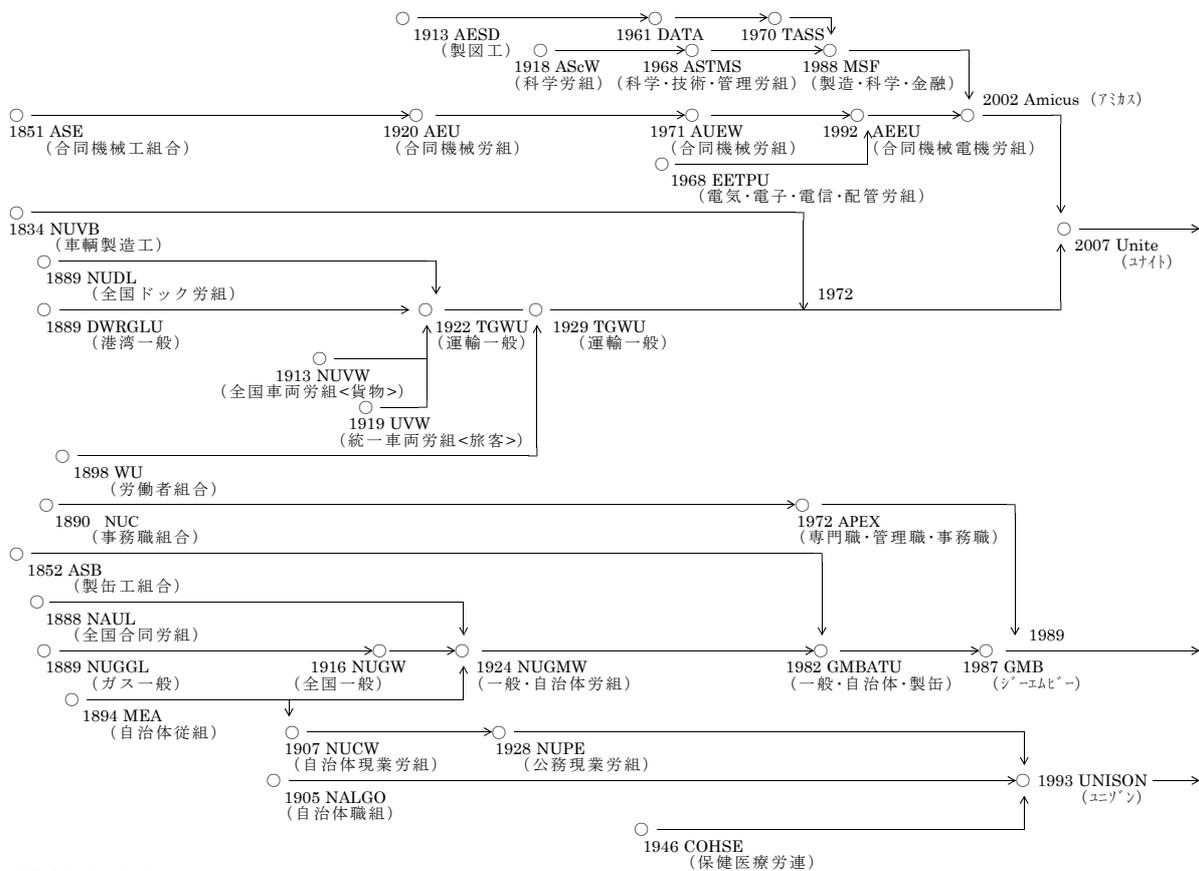
者ですが、バスとは異なって、馬車が依然主力で、未組織の小零細会社の労働者が多く、他の競合組合も多い業種でした。五つ目は、港湾・海運のホワイトカラー労働者で、ロンドンの港湾一般労組の活動に刺激を受けてTGWUの結成に参加します。最後に、「その他」の労働者で、ロンドン港の周辺の製粉業などの労働者が、ロンドンの港湾一般労組と合併したため、一般グループ部会にその部会を設置して結集します。

■当初は、産業別組合であって、一般組合の性格は弱かった

成立当初のTGWUの基本的な性格は、「港湾・道路輸送労働者の産業別組合」といってよいものでした。つまり、一般組合としての性格は弱く、基本的には「運輸」の産業別組合であったわけです。このことは、歴史学者のホブズボウムや労使関係論のハイマンという著名な学者たちが強調している点です。合流した組合のうち、一般組合としての性格を持っていたのは、港湾の合理化の遅れもあって、港湾以外の「流動的」な労働者も組織して、組合員を特定業種に限定しない傾向が見られたロンドンの港湾一般労組くらいでした。

また、「運輸」のうち、海員と鉄道はそれぞれすでに別個の産業別組合を組織していて、合同に加わりませんでした。現在は、この二つが合同した組合、鉄道・海運・運輸労組（RMT）になっています。

図1 イギリスの主要労働組合の系譜図



(作成) 浅見和彦

結成当初の本部は、最大勢力のロンドンバス労働者の組合の本部におかれました。TGWUは港湾が中心とイメージされますので、意外に思われるかも知れません。

成立初期における内外の困難もありました。一つは、結成の中心になった港湾労働者のあいだでのセクショナルな行動と組織の分裂です。また、結成四年後の一九二六年のゼネストの敗北でのダメージも少なくありませんでした。さらに、一九二〇年代の不況と世界恐慌の影響です。業種別の交渉機構は、一九二一年現在、全部で七四あり、その他に労働省が設置した労使協議機構が六三ありましたが、いったん成立した多くの交渉機構も不安定な状態が続きます。

■その後の組織合同による「二度目」の成立

一般組合への性格変化——「二度目」の成立

それでは、どの段階で産業別組合から一般組合へ移行したのか、です。

一九二四年に、TGWUに続いて、ガス産業や自治体現業の労働者を中心に一般・自治体労組(NUGMW)が結成されます(現在は、イギリス第三位の組合のGMBになっています)。この二大一般組合が結成されると、残る巨大一般組合は労働者組合(WU、一八九八年結成)だけになっていました。

この組合は、一九一九年に、機械工業を基盤として五〇万人に達し、イギリス最大組合になっていました。第一次大戦後の反動不況による失業の急増で、組合員が一〇万人まで激減し、

また、失業した組合員への給付の支出が増大し、財政困難に陥ることになります。

そのため、WUは組織合同を模索します。合同の相手は二つの一般組合のうちのどちらかということになりますが、NUGMWは活力を欠いた組合運営が目立ちましたし、一方、TGWUは評判の良さと優位に立ちました。そのうえ、前述の業種別グループという組織論のおかげで、一九二〇年代末におけるTGWUとWUの合同が生じるのです。この結果、一般組合がTGWUとNUGMWの二大組織に整理されるわけです。合同後のTGWUにとっては、運輸などに加えて機械工業などの成長産業が新しい組織基盤に加わるようになりました。

この合同の意義についてハイマンという研究者は次のように指摘しています。

「一九二九年以前の運輸一般労組は、基本的には港湾労働者と道路輸送労働者との産業別組合であった」が、WUとの合同によって「情勢が有利になったときに、組織拡大のために既存の足がかりをもった一連の産業のなかにその地位を確立した。この事実が運輸一般労組のその後の発展にもった意味は、そのさまざまな業種別グループがたどった対照的な消長によって判断できるであろう」。

■一九三〇年代から戦時体制へ

——機械工業における拡大

一九三〇年代、とくにその半ば頃から、TGWUは機械工業での半熟練労働者の組織化に精

力的に取り組みます。第一次大戦前後にいったん組織化したWUの組織的な基盤が復活することになるわけです。そして、一九三七年にはTGWUがイギリス最大組合になります。そして、一九九三年に公務・公共部門のUNISONの結成によって首位が交代するまで、最大組合として力を持ち続けます。

■第二次大戦後

——経済危機下での業種別交渉と反共産党政策

イギリスは第二次大戦後、福祉国家の建設を進めます。しかし、ドイツ、日本などの敗戦国も世界市場に復帰し、また福祉国家の財政負担と冷戦下の軍事費負担が重く、経済危機を迎えるわけです。

労使関係としては、業種別団体交渉の一方での職場交渉の拡大、国家による所得政策（賃金抑制政策）がおこなわれます。世界市場でイギリスの製品価格を低く抑えるためです。

これに対して、共産党の活動家による賃金抑制反対の政策と職場活動の活発化が起こります。そのため、組合機関の役職から共産党員を排除する規約改正がTGWUはじめ若干の全国組合でおこなわれました。

■一九六〇～七〇年代

——職場交渉の拡大と左派の進出

イギリスの支配層と使用者側は、経済危機への三つの対応策をとります。一つは所得政策で、二つ目が生産性交渉、三つ目が労働組合への法

的規制です。しかし、所得政策の失敗で、生産性交渉による職場組織の拡大、その職場組織や各級の組合機関における左派の進出によって、TGWUでは一九六八年の規約改正で反共産党規定の撤廃がおこなわれます。

■新自由主義のもとでの組織と運動の大きな後退

しかし、一九七九年のサッチャー保守党政権の成立によって、最強硬策の労働組合への法的な規制が選択されます。同時に、企業倒産と失業率の上昇が生じます。また、活動家の解雇の一方、経営側の人的資源管理(HRM)の導入と労働者の個別管理の普及も進みます。その結果、組織率が五五%に達していたイギリスの労働組合の組合員数が半減し、二〇〇万人超の組合員を抱えていたTGWUも同様の後退が続きました(図2)。

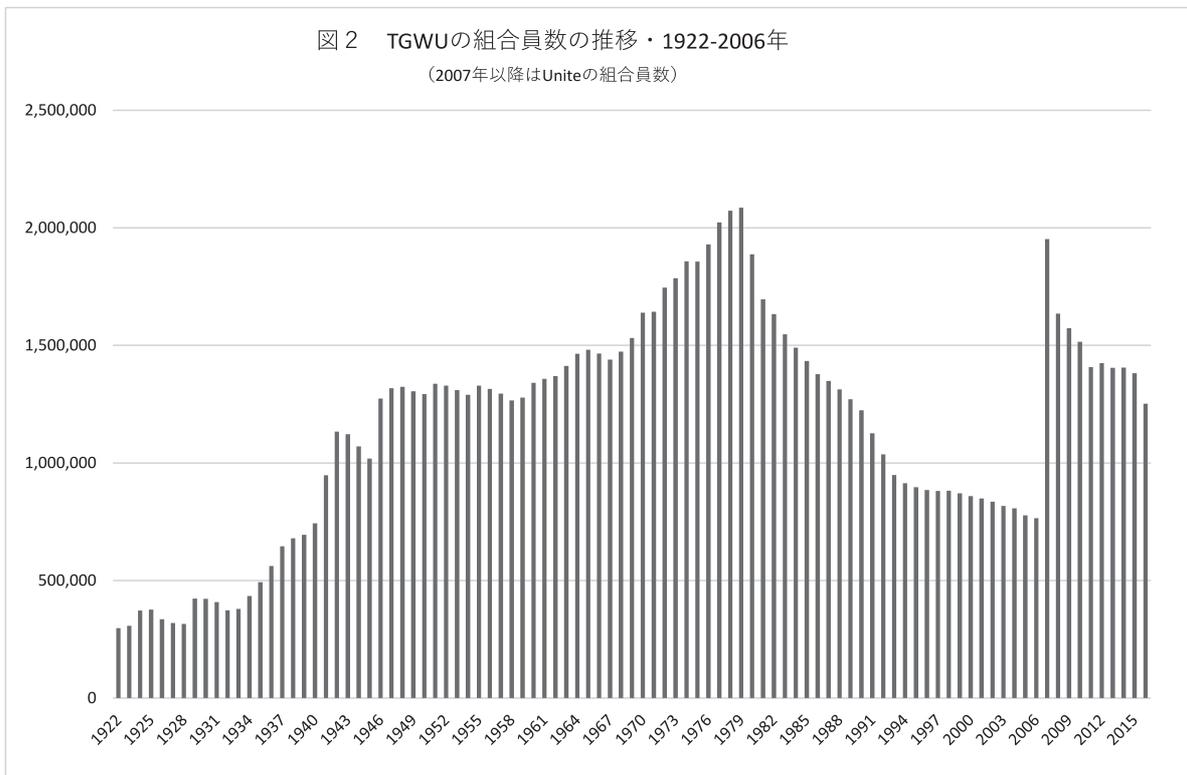
■業種別交渉機構の崩壊

そして、業種別交渉機構は、建設産業などを除き、ほぼ全面的に崩壊します。深刻な問題はこのときに、組合の役員が手をこまねいていたこと、崩壊に手を貸すような態度をとったりしたことです。労働組合側による職場交渉の極端な重視と産業別交渉の軽視・放棄があったわけです。その結果、企業別・事業所別交渉が支配的な傾向になり、七〇年代末には八五%であった労働協約適用率の激減が起こります。

この点について、最近、元GMB書記長のジョン・エドモンズが以下のように証言している

図2 TGWUの組合員数の推移・1922-2006年

(2007年以降はUniteの組合員数)



TGWU, *Your Union at Work*, 1979などの資料を合成して作成。

のは見逃せません。

「ドノヴァン委員会の報告「一九六八年」は、イギリスの労使関係と経済の将来にとって最善のことは、公式の制度「『全国的な業種別交渉』から工場・事業所別交渉へと焦点を移すことであるという結論を出した」とはいえ、『近代的な』経営者が全国合同労使協議会「『業種別交渉機構』により限定された役割を持たせるようにすべきかどうか検討し始めるまで、全国交渉から離れていく傾向はきわめて弱かった」にもかかわらず、「一九七〇年代を通じて、多くの合同労使協議会は会合を中止し、廃止され、疎まれ、たいていの場合、見捨てられた。ほとんどの労働組合はこうした傾向を強く支持していた」。

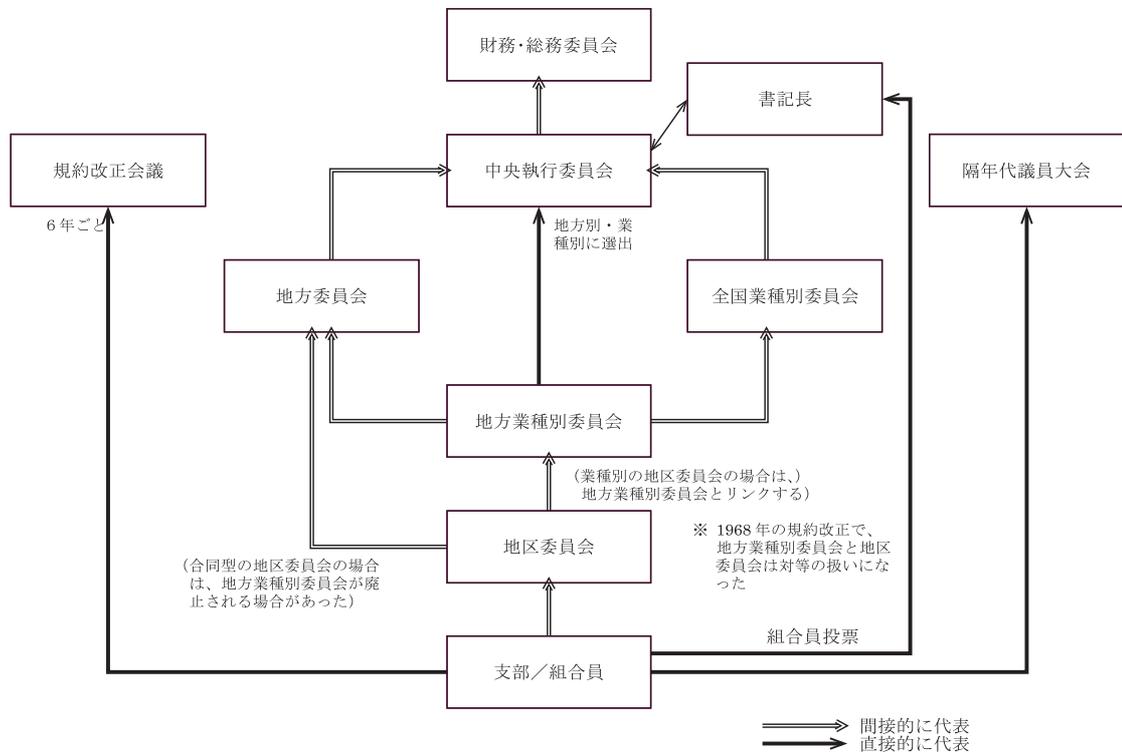
「その後二〇年間、労働組合運動は守勢に回った。われわれには自らの立場を強化する何らかの制度がなんとしても必要であった。長期にわたり立派に機能してきた全国合同労使協議会は非常に役に立ったはずであろう。しかし、その大部分はなくなってしまう」。「振り返ってみると、われわれは全国交渉についてあまりにも近視眼的であったと思う」「われわれは、全国的な団体交渉という枠組みの価値について、それを失うまで気がつかなかったのである」。

まったく驚愕すべき証言です。

TGWUの組織論と変化

それでは次に、TGWUの組織論と変化、

図3 TGWUの組織構造



(資料) TGWU, *Your Union at Work 1 - How and Where It Works*, 1979, p.12. を一部修正。

とくにいままた業種別交渉の激減との関連で、左派指導部の組織「改革」の大きな問題点について明らかにしたいと思います。

■基本構造

まず、基本構造は一九二二年の結成以来、二重の構成、つまり「地域」と「業種・職種」の二本立てになっていきます(図3)。当初は一地域と六つの業種別グループでした。

業種別グループ制は、初代書記長のアーネスト・ベヴィンの出身組合である港湾・一般労組のプリストルでの経験をモデルにしていると言ってよいと思います。ヴィクター・アレンという研究者はベヴィンがイギリスの組合代表としてアメリカを訪問したときにナショナルセンターであるアメリカ労働総同盟(AFL)がトレッド・デパートメント制を採用していたのを輸入したのだという趣旨のことを書いていますが、そのことがいくぶん確信を補強したとしても、プリストルでの経験がモデルであることに変わりはないように思います。

もう一方の巨大一般組合であるGMBは、前身のガス一般労組以来、「地域」重視が基本構造で、その後、業種別部会の導入もありましたが、その限界が指摘されています。同じ一般組合といっても組織論に相違があることは注意すべきことです。

いま一般組合といいましたが、先ほども述べたように、最初のTGWUは運輸の大産業別組合でしたから、二重の構成も一般組合としての

組織論ではなく、産業別組合の組織論として出
発したということを見ておくことは重要だと思
います。つまり、その後の一九二九年の労働者
組合(WU)との合同によって一般組合の組織
論にもなるわけです。

なお、TGWUの財政の構造としては、中央
本部・地方本部を重視していて、財政における
業種別グループの自治権は欠如していました。
ジャック・ジョーンズ書記長時代にいくぶん是
正はしたものの、基本的な性格は変更されてい
ないと考えてよいと思います。

■職場支部の重視へシフト

——一九六〇年代以降

TGWUの伝統的な支部の組織形態は、業種
別地域支部でした。組合員数が五〇名以上で支
部が組織できますが、その規模に達しない場合
は合同支部が組織されていました。ただ、ロン
ドバスでは職場支部(車庫別支部)になって
いました。さらには居住地域別支部も若干存在
していました。他の組合の支部組織形態はどう
であったかですが、合同機械労組は居住地域別
支部、炭労や印刷労組は職場支部でした。

一九六〇年代以降は、職場交渉の発展と事業
所の大規模化に伴って、TGWUは職場支部を
重視して、組織形態の主流にしていきます。

ただ、職場は大規模になればなるほど、「マ
ルチ・ユニオニズム」と呼ばれる熟練度別・階
層別の組合組織が複数存在し、組織する状況が
みられますので、一組合の職場支部がただちに

事業所内での交渉当事者になるとは限りません。
むしろ、職場委員組織は、職場の各組合から代
表が出てきて組織します。工場・事業所段階で
あれば、「合同職場委員会」を組織し、企業の
段階では、その「合同職場委員会」を基礎とし
た「連合職場委員会」を形成します。
現在のUnitéの支部の基本形態は、規約
上、職場支部となっています。

■地区委員会体制の導入・拡大

TGWUの基本構造は二本立てなのですが、
一九六八年の規約改正によって、地区委員会と
いう機関を「必要などころでの導入を行う」と
しました。地方本部は日本でいえば、関東地方
とか関西地方というような範囲を管轄する機関
ですが、地区委員会は市などの段階での機関に
なります。

その導入の目的の一つは、一九七〇年代にお
ける職場交渉の拡大とそれらを一定の地理的範
囲で調整することにあつたわけです。

ただ、この地区委員会には、二つのタイプが
ありました。一つは、特定の業種の組織という
意味で「業種別」の地区委員会です。もう一つ
が、特定の地域の複数あるいはすべての業種の
ものという意味での「合同」型の地区委員会で、
言ってみれば「地区労」型の地区委員会です。
左派のジャック・ジョーンズ書記長のもとで進
められたのは、後者の「合同」型の地区委員会
の拡大・普及でした。その結果、地方段階の業
種別グループ委員会の機能停止、弱体化、廃止

も起こったのです。

■「労働者は労働者」

——業種別職種別の団結の否定

重要なことは、「合同」型の地区委員会を導
入したことで、組織論上、二重の構成をとつ
てきたにもかかわらず、「業種」の原理が弱め
られたり、無視されたりしたことでした。これは、
結果としてそうだったり、無意識のうちになつ
たりしたわけではないという点が重大なことだ
です。

コーフィールドという元TGWU教育調査部
長が次のように証言し、ジャック・ジョーンズ
らを批判しています。

「TGWU中央本部の思想的原理の一つは、
労働者は機械工、港湾労働者、事務職、タイピ
スト、清掃労働者、運転手である前に、労働者
は労働者であるというものである。ジャック・
ジョーンズが指導部に就いた一九六九年以降、
その組織構造と活動を再編する政策を確固とし
て追求したので、この点はいつそう全面的に現
れた。組合は地方本部の業種別委員会を産業の
区別をあいまいにする地区委員会へと改変する
政策を押し進めた。専従役員は、特定の産業や
業種・職種に配置されるのではなく、あらゆる
もの全般の担当者になったのである。……ミッ
ドランド地方本部は、地方業種別委員会に反対
してきた伝統があり、そのことはジャック・
ジョーンズが同地方本部書記長であった時期に、
かれによってかなり熱心に表明された。かれら

は、地方本部内の労使関係の政策を決定する単位を業種別よりも地域別にもとづいて組織しようとした。したがって、ミッドランド地方本部は地方業種別委員会よりも地区委員会を優先する傾向があった。

これは、業種別交渉機構を投げ捨てる組合指導部の傾向との関連でみる必要がある組織「改革」で、組織論上の深刻な事態であったわけである。

■組織拡大——二つの方法

最後に、組織拡大に関連する政策について見て、Uniteの結成とそれがイギリスの組合の組織構造に与えた結果をおさえておきます。

組織拡大の方法には、大別して、未組織労働者の組織化と他組合との組織合同政策とがあります。前者の場合、既存の組織対象領域における組織化と組織対象の拡大による組織化との二つに分けて考えることができるでしょう。

TGWUの組合員数が拡大した一九六〇年代、七〇年代も、両方の政策が展開されていますが、どちらかといえば、次第に後者の組織合同政策に重心が移動した印象を持ちます。

組織合同にのっての「受け皿」としての業種別グループ制の意義については、先述したとおりですが、同時に、クラフトユニオンとも合同を進め、業種別グループ内に「クラフトセクション」を設置し、半熟練・不熟練層だけでなく、熟練労働者へのアプローチを強化したわけですから、組織合同をめざし、他の産業別組合に対

抗する新しい業種別グループを創出するという措置もとられています。

組織合同の際の論点としては、組合民主主義をめぐるテーマで、専従役員が選挙制か任命制かというもの、また中央執行委員が非専従組合員のみか否かという相違が議論になるケースは少なくありません。また、合同する各組合の専従役員の処遇のあり方も議論のテーマになります。

■Uniteの結成

二〇〇〇年代に入り、当初、TGWU、Amicus（合同機械電機労組AEUとホワイトカラー労組の製造・科学・金融労組MSFの組織合同によってできた組合）、GMBの三組合による組織合同が模索されます。しかし、GMBは途中で合同協議から離脱します。理由は、TGWUとの組織論の相違でした。GMBは地方本部の書記長が大きな権限を持っていましたが、TGWUの二本立ての組織論は異なっていたからです。先述した一九一〇年代における同ような組織論の論争を想起します。

そして、二〇〇七年にUniteが結成されます。TGWUとAmicusとの合同によって、イギリス最大組合（現在一二〇万人）になりました。公務・公共部門のUNISONよりもいくぶん大きな組織になったわけですから。

■組合組織構造の歴史的な変化

この二つの組合の歴史的な組織合同が実現し

た背景には、①階層間の賃金格差が歴史的に縮小してきたこと、②その階層を分けてきた徒弟制度も衰退したこと、③両組合ともユニオン・リーダーが左派で、合同を主導できたことが指摘できます。TGWU側は、一九五〇年代後半以降、書記長は中間左派か左派でしたが、Amicus側（AEU、AUW、AEUの時代も含めて）は、一九六八年から七八年にかけてヒュー・スカンロンという委員長が左派であった以降、長期にわたって右派でした。

Uniteの結成によって、イギリスの労働組合組織構造の歴史的な変化が生じたといつてよいと思います。「デュアル・ユニオニズム」（ホブズボウム）、すなわちブルーカラー労働者のあいだで熟練と半熟練・不熟練との二層に分かれる傾向や、ブルーカラーとホワイトカラーが分離する組織構造から、「コングロマリット・ユニオニズム」（同前）、すなわち熟練および半熟練・不熟練のブルーカラーを縦断するだけでなく、ホワイトカラーも糾合し、産業横断的な巨大な一般労組へという変化が起きたといえるでしょう。

少し駆け足でしたが、以上で報告といたします。「学べること」と「学ばないほうがよいこと」の双方を含んだ内容であることが理解していただけたのではないかと思います。

なお、私が運輸一般労組について書いた論文はかなり古くなっていますが、「運輸・一般労

働者組合の歴史と源流―合同過程と組織論を中心―(上)・(下)」「(『大原社会問題研究所雑誌』一九八七年一〇月、十一月)と、「運輸・一般労組(TGWU)の組合改革・再論―その思想と組織論の含意」(『専修経済学論集』二〇〇四年七月)などがありますので、関心のある方には参照を請いたいと思います。

あさみ かずひこ
きのした たけお

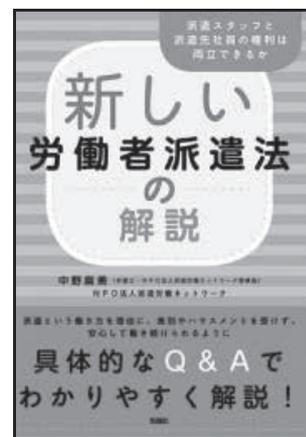
※ 次回は、八月下旬号掲載。

新しい 労働者派遣法の の 解説

派遣スタッフと
派遣先社員の権利は
両立できるか

中野麻美 (弁護士・NPO法人派遣労働ネットワーク理事長) 著
NPO法人派遣労働ネットワーク

- 第1章 派遣スタッフと派遣先社員の権利は両立できるか
- 第2章 派遣で働き始める、派遣を受け入れる
- 第3章 派遣スタッフと派遣先社員の労働条件
- 第4章 妊娠・出産などの権利
- 第5章 派遣スタッフの仕事と生活の両立
- 第6章 派遣スタッフの待遇
- 第7章 ハラスメント
- 第8章 派遣スタッフの雇用
- 第9章 派遣先社員の雇用の権利
- 第10章 派遣スタッフと派遣先社員の労働組合の権利



定価2,000円(税別) A5判292頁

<http://www.junposha.com>

〒162-0041 東京都新宿区早稲田鶴巻町544 中川ビル4F
Tel : 03-5579-8973 FAX : 03-5579-8975

旬報社