

一般組合論の論点をめぐって

—イギリスと日本—

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

本号では第四回研究会の後半部分を掲載します。後半は補足報告と質疑討論がなされました。報告そのものがイギリスの一般労働組合に関する内容であり、日本の企業別組合とは別の世界の話です。しかしこれから業種別職種別に労働者を組織していく場合に参考になることが少なからずありました。技能や熟練、企業内での労働者の位置などに着目することや、連帯軸の「業種―地域―職場」のトライアングル論など参考にすべき点です。

また企業横断的な連帯の歴史が長いイギリスでも、中央交渉と企業交渉との関係で、企業内的な傾向に陥ったことが指摘されました。この点での組合幹部の自己批判も含めて興味深い指摘でした。それはイギリスとヨーロッパ大陸諸国との法制度の違いもからんでいるようです。

現在、若者などで業種を意識したユニオンづくりが広がっていますが、イギリスの流動的労働市場とトレードグループの関係からして、一般労働組合方式が適していると受けとめることができるでしょう。

浅見さんは日本で数少ない一般労働組合の専門研究者です。アカデミズムの成果が実践現場に活かすことができた貴重な例会でした。これからも学問と実践との相互交流を期待したいと思います。

（木下武男）

●木下 第四回研究会例会の後半に入ります。まず前半の報告で浅見さんは話し足りなかった点を「補足報告」としてまとめてお願ひします。その後に、前半の報告を含めて質疑、応答をおこないます。

つくしのかの論点への補足報告

●浅見 本報告（本誌前号）をふまえて、さらにTGWUの歴史と組織から五つの論点を取り上げて、若干の議論とその意味合いを補足したいと思います。

■労働者の主体形成論

一つ目は、組織化と運動における労働者の主体についてです。どのような労働者がたちあがり、組織化と運動を進めたのか、という問題です。

この点では、ウェッブ夫妻がその『産業民主制論』で展開している「戦略的地位＝基幹的立場」(strategic position) 論に注目する必要があると思います。

当時の一般組合運動の文脈でいうと、主体形成論の性格をもって組合用語として出発した「半熟練労働者」(semi-skilled worker) 概念の形成に注目すべきなのです。

一九世紀末の当時、労働者階級はクラフトユニオンに組織されるクラフツマン (craftsman) と不熟練労働者 (labourer) との二層で構成されているという社会的な通念がありました。そ

して、熟練労働者 (skilled workers) と組織労働者 (organised worker) とはほぼ同義語だったのです。

そのため、一般組合に「不熟練労働者」と思われていた労働者たちが組織されたときに、自分たちが何らかの形で組織されるにふさわしい要素があるに違いない、組織労働者である熟練労働者に近い何らかの要素があったから自分たちが組織化されたのだ、と考えたわけです。そして、それを半熟練労働者という言葉で表現したわけです。

今日の私たちも、その言葉自体は知っていますが、一般組合のパイオニアであるイギリスのオルガナイザーが使った意味とは異なって、スキル水準そのものとしか受け取っていないのです。

H・A・ターナーというイギリスの学者は、『熟練』というの、それまで『不熟練』と言われた職業に対して労働者が次第に労働供給のコントロールをおこなうことによって、きわめて人為的に作り出されたものである。労働組合運動の観点から言うと、労働者が『熟練』か『不熟練』かというのは、その職業への入口に意識的に制限を加えるか否かであって、第一義的には職業自体の性質によるものではない」と述べ、「多くの『熟練』というものは、実際には、労働組合運動の成果なのである」と言っています。もちろん、少し極端な主張ですが、そういう面を忘れてはいけないように思います。

■戦後日本の「基幹的労働者」論との共通性

「基幹的な立場」という議論に戻ると、戦後の日本でも、何人かの学者・研究者が指摘しています。たとえば、社会政策・労働問題研究の重鎮であった大河内一男さんは、戦後初期の労働者の爆発的な組織化の背景について、「中核的なあるいは基幹的地位を占める労働者もしくは職員」(『戦後日本の労働運動』岩波新書、一九五五年) が組合の結成や活動で指導をおこなったことを強調しています。

今日でも、非正規労働者について共通する要素を指摘する研究者がいます。たとえば、國學院大学の本田一成さんは、小売業のパートタイム労働者の「量的・質的基幹化」が組合組織化や労使関係にとって重要になっていることを指摘しています(『チェーンストアのパートタイム―基幹化と新しい労使関係』白桃書房、二〇〇七年)。また、大阪経済大学の伊藤大一人さんは、自動車産業のトヨタの下請企業における請負労働者が偽装請負のなかで「正社員に勝る高い技能」を形成し、組織化をはかった経験の事例研究をおこなっています(『非正規雇用と労働運動―若年労働者の主体と抵抗』法律文化社、二〇一三年)。これらは業種別職種別ユニオンというわけではないのですが、注目する必要があるのではないのでしょうか。

また、一九世紀のイギリスの一般組合に結集して立ち上がった労働者たちが、自分たちに対するラベルとして「半熟練労働者」と名乗った

点も重要だと思っています。港湾の一般労組の初代書記長になったベン・ティレットという人は「ドック・レイバラー（港湾の不熟練労働者）」という言葉に違和感をもって、自分で「ドッカー」という造語をつくりだしました。この言葉は、イギリスでいまはとてもポピュラーな言葉になっています。さらに、組合の名称の中にあつた「レイバラーズ」を「ワーカーズ」に途中で置き換えています。

日本では、使用者側に貼り付ける言葉として、「ブラック企業」というのがとても強い社会的なインパクトをもたらしたのですが、労働者側が自らを名乗る言葉がないように思います。

■TGWUリーダーの団体交渉論の特徴と問題点

第二は、TGWUのリーダーの団体交渉論の特徴とその問題点についてです。

初代の書記長のアーネスト・ベヴィンの場合、TGWUを「規律のある軍隊」と見て、組織の中央集権主義と産業別交渉機構への参加を重視しました。

国家の政策も、第一次大戦中のホイットレー委員会が勧告を出して、産業別のさまざまな全国組合が一緒に参加できるように交渉機構をセットする役割を果たしました。

当時、①すでに業種別の労使交渉の機構を自主的につくっていた産業もありましたが、②労使双方が進んで交渉の機構を設置した産業、③国家の政策によって説得される形で設置した産

業に分かれます。

そして、交渉を一緒にするだけでなく、組合同士の組織合同を促進するために、労働組合法による条件を緩和しました。当初は、投票率が三分の二以上で、賛成票が過半数でなければならなかったのを、投票率は過半数でよく、また賛成票は反対票よりも二割以上多ければよいことにしました。

一方、一九六九年から七八年まで書記長を務めた左派のジャック・ジョーンズの場合、「二本立ての組織論」のうちの「業種」を否定し、「地域」を一面的に強調した組織改革と職場交渉拡大・強化論を展開しました。

まず、ジョーンズの書記長在任期間に、TGWUが参加する全国あるいは地方的な交渉機構の数がどれだけ変化したかを調べたところ、一九六八年に二三五の全国的な産業別交渉機構や法定賃金決定機構などに参加していたのが、一九七八年には一八一まで減少しています。

また、全国におよそ一五〇の「地区委員会」という市の段階の組織を導入・拡大しました。この地区委員会は、「業種別」型のもと、「全業種横断」型のものでありましたが、指導部が積極的だったのは後者のタイプです。これによって、もともとあつた地方本部の段階の業種別グループ委員会の機能を減殺する結果になりました。

その考え方の基礎には、業種別の団結という原理を否定して、「労働者は業種や職種の区別なく、労働者である」という思想があつたこと

と、おそらく全国・地方の業種別委員会の担当をしていた右派の専従役員の役割を低下させるねらいもあつたかも知れません。

そして、国家の所得政策や生産性交渉政策を背景にして、職場レベルの交渉を重視するTGWUの交渉政策との深い関連も指摘できるでしょう。

もちろん、こうした思想は、先ほど見た産業別業種別の交渉機構を軽視するTGWU指導部の方針と結びついていたと思われれます。

■「業種—地域—職場」のトライアングルが重要

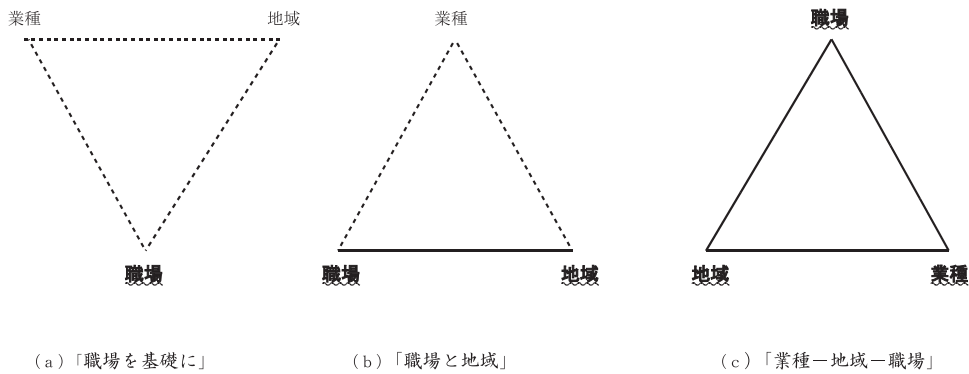
第三は、組合組織論の基本的な原則に関わる点です。

私は、二〇一一年に「日本労働組合運動はどのように再生しつつあるのか」(『季論21』一三三号)という論文を書きました。そのときに、**図1**(次頁)の「業種—地域—職場のトライアングル」という図を描きました。これは、伝統的な「職場を基礎に」という逆三角形の発想や、「職場と地域」というスローガンに対比させて、「職場」は、「業種」と「地域」がつくる底辺に支えられつつ、その頂点に立つものだという理念型を示しています。

日本とイギリスの労働組合運動の組織論を探究するなかで、辿り着いたモデル図です。

「地域」は、実は三重の同心円を描くことになります。つまり、①業種にとっての「地域」、②業種横断的な運動にとっての「地域」、③労働組合運動以外の社会運動なども含んだ全階層

図1 業種-地域-職場のトライアングル



(作成) 浅見和彦

にとつての「地域」です。そのときに①の「業種×地域」が中軸になるような努力が必要なわけです。先の「職場と地域」論は、②の段階の組織だけを指すことになり、①の意味の「地域」が抜け落ちる危険性があるわけです。そこが一つの問題点なのです。

メラニー・シムズというイギリスの学者は、左派労働組合の職場主義に注意を喚起している論文を書いています。具体的にはイギリスの主要な労働組合の組織化をめぐる戦略を分析したなかで、イギリスでも、過剰な職場重視の問題があり、その背景として、イギリスの労働組合の職場交渉が長い歴史を持っていること、もう一つは、一九八〇年代には産業別の交渉が崩壊したことで、職場主義がいつそう強化されたことを指摘しています。

■組織拡大と一般組合

第四は、組織の拡大と一般組合という組織形態との相互関係についてです。

先ほどのターナーというイギリスの研究者は、コールがつくった組織形態論を批判的に検討しています。そして、クロウズド・ユニオンをオープン・ユニオンという対をつくった議論をしています。

というのは、どの組織形態の場合も、クロウズドになる傾向とオープンになる傾向とを含んでいるからだというのです。

つまり、たとえ一般組合であつてさえも、組織拡大には消極的になる場合があるというので

す。たしかに一般組合はオープン・ユニオンのはずなのですが、一般組合の内部でセクシヨナルな部会を結成して、組合全体の組織戦略にブレーキをかける役割を果たすことを「内部貴族」というコンセプトで説明しています。たとえばTGWUにおける「内部貴族」の形成と保守化を指摘するわけです。TGWUの場合、ドック労働者、ロンドンバス労働者、自動車産業労働者が内部貴族化する傾向も示したことを示唆しています。

また、未組織の組織化と並んで重要な組織拡大の政策である組合合同も、ロジャール・アンディという学者によると、二つの種類に分けることができます。「守りの合同」の場合と「攻めの合同」の場合がありうるということです。前者は組合員の減少の中で財政的な困難などを理由に合同するもので、後者は積極的な組織化運動の展開をめざすものです。

■ユニオン・リーダーと組織運営

第五は、ユニオン・リーダーと組合の組織運営の相互関係についてです。

労働組合員を三層論として捉えることは、イギリスに限らず、日本でもとくに実践家のあいだではあることだと思います。三層というのは、専従役員などのリーダー、活動家、一般の組合員という三者の関係です。これについて、先ほどから出てきているターナーという学者は、組織運営の三つの類型を概念化して示しています。

一つは、「排他的民主主義」と呼ばれるもので、一般の組合員による全員参加型の組合運営で、クラフトユニオンなどに見られるタイプです。二つ目は、「貴族政」という類型です。これは、中堅の活動家集団が主導する型の組合運営です。

三つ目は、「ポピュラー・ボスダム」と呼ばれるもので、カリスマ的指導者らの専従役員と受動的な一般の組合員の関係を指すものです。これはTGWUのベヴィンが書記長の時期をモデルにして形成された概念です。以上で、補足的な報告とします。

□ □ □

●木下 浅見さんの前半の報告に対する質問をとりながら、日本の現状に引きつけて、イギリスにおける一般組合の歴史をどう受け止めるか、議論していきたいと思えます。

業種・地域・職場のトライアングル

●質問者 日本の労働運動の歴史を振り返ると、職場・地域から始まって、なかなか業種にはたどり着かなかったと思います。一部、地域ではなくて、業種・職種で組織拡大をしているという動きがあり、うまくいったのがビルメンテナンスの業界ですね。それ以外では、職場・地域に戻ってしまいました。この点をどう受け止めるか、お聞きしたいです。

●浅見 先ほどの図1を使って説明します。こ

れは、業種・地域・職場のトライアングルで、私は(c)の「地域」と「業種」を基礎にして、「職場」があるという関係が、労働組合の運動や組織論において、常に考えなければいけないのではないかと思っています。

(a)と(b)は、どちらも「職場」を基礎にしたものですが、では、「職場を基礎に」どこに行くんですか?ということを言わないといけない。でも、「職場を基礎に」という人はその先をあまり言いません。(b)の「職場と地域」が下に位置付けられているのは、全労連が一九九七年の大会でスローガンとして出しているものです。企業の中の「職場」と「地域」はローカルセンタリーが軸である、と言っていて、「業種」とは言っていない。それはおかしいのではないかと、私は以前から指摘しているところで、『月刊全労連』二〇〇七年一〇月号にも載っています。イギリスの場合は、TGWUの組織論上は、少なくとも(c)の位置付けになっていたと思えます。そこから(b)に寄っていったというのが、一九六〇年代の終わりから七〇年代にかけてのことで、運輸一般の中央指導部がそうなっています。

もちろん、最初からどの組合組織も(c)でなければいけないということではありません。組織の力量や発展段階というのが必ずあります。ですから「職場」から発する(a)も否定はしません。また、(b)も一概に否定しません。ただ、組合の力の発展の途上ときに(a)も(b)もありうるけれども、常に頭に置かなければならないのは、(c)

なのではないかということです。

イギリスのTGWUの組織論がどういう発想から出てきたのかというと、二種類のタイプがあるわけですね。一つは、地方本部です。これは、日本で言うところ、関東地方とか、東北地方とかのレベルです。イギリスの組合であると、だいたい八〜一二くらいに分けますので、日本の都道府県よりも大きなレベルに地方本部があります。

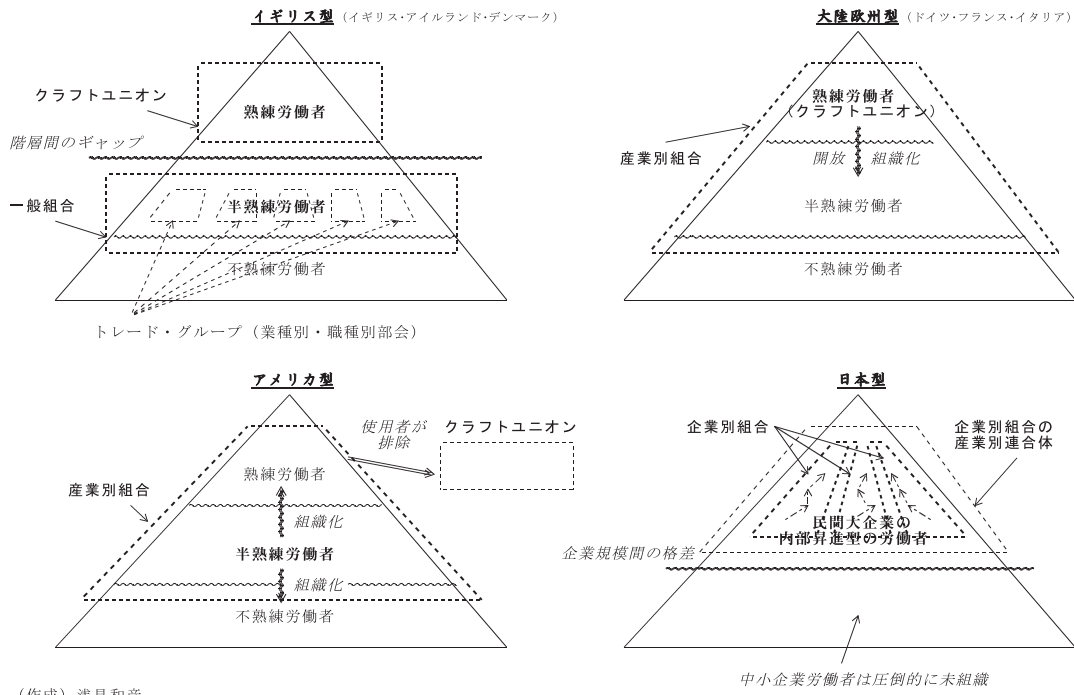
もう一つは、業種です。一般組合では多数の業種別グループが形成されます。それが全国のレベルと地方本部のレベルにできます。

もう一つ下のレベルには、地区委員会があります。これは、市くらいのレベルですね。このとき、合同機械労組では当たり前ですが、業種・職種で一本なので、必ず業種・職種の地区組織となります。けれども、それを一般組合であるTGWUに持ち込んだときに、業種・職種ごとの地区委員会のつもりで作るのか、業種を全部横断した地区委員会として作るのか、という問題が生じます。

●木下 この図1にある地域・業種・職場の関係は、日本では転倒した組織論が広がっている、とても重要なことだと思えます。

第1回例会(本誌一八九九号(二〇一七年)四〇頁以下参照)でエステユニオンの報告がありました。エステユニオンの場合は業種があつて、仙台という地域があつて、職場はなかなかない。それでも若者の業種別ユニオンを作った意味は大きいと思っています。非正規の

図2 各国の労働組合組織状況の比較



(作成) 浅見和彦

中小企業労働者は圧倒的に未組織

半熟練労働者の発見

●質問者 図2に国別に見た労働組合の主要な組織状況の四類型がありますね。これを見ると、大陸欧州型とは違って、イギリスは熟練工の組合と一般組合があったけれども、だんだんと一般組合に単一化してきたと理解しました。そうすると、イギリスの製造業の労働市場において、同じ企業内の低位の仕事から、だんだんと職種を昇級していくという関係、つまり

自治体単位の公務公共一般も、地域と業種という点では、保育士や図書館司書など、たくさん存在しています。けれども、雇止め反対闘争をずっとやっている、だんだんその職場に定着するようになってきました。ここから、非正規であっても地域・業種・職場というトライアングルは可能になってくるし、それぞれの力量によって違ってくるのだらうと思います。業種を連帯の基軸にしなから、地域、職場、職種という多面的な団結を作っていくイメージが重要ではないでしょうか。

ジョブ・ラダーが成り立っているのでしょうか。かつては半熟練労働者が熟練を高めていくにつれて、熟練工になり、組合を移るといったかたちだったのか、お聞きしたいです。

●浅見 重要な質問ですね。結論から言うと、一九世紀から組織化された機械工業や建設産業などの場合、不熟練・半熟練・熟練というように、下から階層を渡っていくことはありません。熟練労働者は、半熟練・不熟練の労働者とは区別されていて、その区別の目印が徒弟制度というものです。これは職業訓練ですが、必ず七年ほどの徒弟期間を経た者だけが、クラフトユニオンのメンバーになるということです。それを規約等々で、組合員資格としてはっきりさせていきました。したがって、半熟練から熟練へと上がりようがありません。階層として別というのは、そういうことなのです。

ただ、二〇世紀に入ってから初めて産業として誕生し、徒弟制度が作られなかったような場合は下から順に上がっていく仕組みが作られた場合が少なくないと思います。たとえば、化学産業です。また、一九世紀からある産業でも、労働集約型ではなく、資本集約型の産業の場合では、徒弟制度はなく、ジョブ・ラダーがありました。たとえば、鉄道や鉄鋼などです。

こうした化学や鉄道、鉄鋼では、イギリスでは珍しく、労働組合が熟練・半熟練・不熟練の階層を統合し、産業別に組織されたのも、そのことと関係があると思っています

また、補足報告の冒頭でも述べましたが、歴

史的には、「半熟練」という言葉自体は、ガス一般という組合の大会の文書で初めて出たと書かれています。イギリスで初めてなのです。

一八八九年に、ロンドンとリバプールの港湾労働者の組合が組織化されます。そして同じ年に、ロンドンのガス工場の労働者が一般組合を作ります。同じタイミングで二つ組合ができているのです。そのうちの一つのガス一般が、一八九四年の大会議案書のなかに、なぜガス労働者が組織化されたかについて、「彼らはセミスキルだから」と書いてあります。スキルがあるから、と読むことができますし、さらには組織化される人には熟練労働者に近い要素もある、というもう一つの意味が合併してできている言葉なのです。

つまり、スキルというのは、イコール組織化ということなのです。スキルドワーカーというのは、組織労働者とイコールで流通していた言葉なのです。だから、本当にスキルが低い・高いという言葉を真に受けていたわけではありません。ガス一般の人たちが考えたのは、「俺たちが組織化されたっていうことは、俺たちがセミスキルだからじゃないか」というように解釈したということです。

このことを日本に引きつけて考えると、先ほど言及した國學院大學の本田一成さんの研究が参考になります。『チェーンストアのパートタイムイマー』という本などで、彼はパートタイム労働者の基幹労働力化というコンセプトを作っています。これは、量的・質的な意味での基幹労働

力化です。量的なものだけでなく、実は重要なポジションをパートタイム労働者も担っている、だから組織化できるのだということを、早い時期から言っています。私は、本田さんは共鳴できる理論を作っていると思っています。

クラフトユニオンと一般組合の合同

●質問者 組合のコングロメリット化についてお聞きします。歴史的に、不熟練と半熟練、熟練労働者とが一緒の組合になってきている背景には何があるのでしょうか。技術革新との関係もあるのか、伺えればと思います。

●浅見 熟練労働者とそれ以外でギャップがあったけれども、なぜクラフトユニオンの系譜を引く組合と一般組合とが合同したかということですね。

一つは、長期的には労働者の階層間の賃金格差が縮小してきたことがあると思います。一八七〇年頃からそうした傾向ははつきりしてきたと言われます。そして一九二〇年代、つまり産業別の団体交渉の仕組みが多数の産業で形成されてきた頃には、かなり接近をさせていたことが指摘されます。

二つ目は、先ほどの、徒弟制度という職業訓練の仕組み——一四歳で徒弟になって二一歳で一人前になるという伝統的なもの——は、実は法律としては一八一四年に廃止されていたのです。ウェット夫妻の『産業民主制論』によると、

一八九〇年代には徒弟制度による入職規制ができていたのは六〇万人くらいで、労働者全体の三ないし四%といわれていました。

ただ、そうした職業文化というか、慣行はかなり継続的だったわけですね。ゴスペルという学者は、一九九〇年代でさえも、いくつかの産業で「リバイバル」が見られるという指摘をしていたほどです。とはいえ、二つの階層を区別してきた制度的なものがほぼ衰退してきているということは、指摘できるでしょう。

しかしながら、そうしたことも一直線には進みませんでした。両方の階層の側からセクショナルな反発もあって、逆行的な現象も生じたことは、なかなか合流へ向けてスムーズに行かなかった原因の一つでした。

それから、三つ目は、組合合同については、合同できるという関係があったのかどうかということですね。とくに、ユニオン・リーダーの政治的な性格が似ているのか、それとも距離があるかということです。実は、運輸一般は、一九五〇年代後半頃から書記長はだいたいが左翼です。中道左派になったりすることもありますが、政治的なリーダーシップは左翼がとっています。他方、合同機械労組のほうは、一九六〇年代の後半から七〇年代の後半まで左派の委員長になったときがありました。それが以降になると、右派に移行します。だから、合同しようにも、できなかつた。ところが、二〇〇〇年代の初めになると、その右派だった執行部がひっくり返ります。元共産党の人が書

記長になりました。そのタイミングで二つの組合が合同したということです。

四つ目は、組合同士の内部組織論が合わないと合併できないということです。この二つの組合以外にGMBという一般組合が合同の協議に当初参加していましたが、運輸一般の二本立ての組織論とは違う「地域」中軸の組織論のため離脱してしまうわけです。TGWUとGMBの前身の組織とは、何回か組織合同の話があったのですが、結局、内部組織論の相違が原因の一つで破談になっています。TGWUとAmicusの場合にはなんとか折り合いが付いたわけです。

イギリスボランタリズムの光と影

●木下 新自由主義の台頭で、中央交渉を企業別交渉にしていこうというのは、イギリスに限らず、ヨーロッパでもそうですよね。それに対してドイツでは、攻撃されているけれども頑張っています。イギリスの場合は頑張らない。頑張ろうとしなかった、ということですか？

●浅見 新自由主義という言葉が出たのですが、実は判断が難しいのは、一九七〇年代末のサッチャー政権になってから初めてそういうことが起きたわけではないということです。それ以前の労働党政権下で起きている。しかも、労働組合役員が、積極的に産業別交渉とその機構を倒しているのです。本人たちが言っているの間違いありません（本誌前号を参照）。

これは、イギリスの経済危機が、新自由主義と言われる段階以前に生じていることと関連しています。戦後の間もない時期に、産業別交渉では苦しいという状況になります。もともと職場交渉は機械工業では第一次世界大戦前後からおこなわれてきましたが、企業内で労働者を巻き込んで、いかにして生産性を向上させるかという話は、一九六〇年代からやっています。客観的に、企業内の交渉が大事だというように組合が追い詰められていきました。

それから、一九六〇年代半ばに、政府のレベルで労使関係改革のための委員会が設置されます。一九六五年から始まって六八年には、賃金抑制政策としての所得政策がダメになってしまい、労働組合に対する法的規制はやってはいけない、労使自治でやっていくには企業別交渉に進路がある、といった趣旨のドノヴァン委員会報告書を出すわけです。産業レベルの交渉と企業レベルの交渉との統合という意味です。こうした政府の見解と、労使当事者の主流派が共鳴しあって、生産性交渉をおこなったのです。企業別の交渉なしにイギリス経済が立ち直ることはないという認識を、支配層と一緒に労働組合指導部が持っていたのです。

産業別交渉というのは、法律にもとづいてできているわけではなかったのです。基本的に、自主的なもの、ボランタリーなものでした。その自主的にやるものを、労働組合の役員自身が自主的に潰してしまったということです。ドノヴァン委員会の路線は短命でした。その直後に、

サッチャー政権による激的な労働組合への攻撃があったのです。

●木下 それは、イギリスのボランタリズムがベースにあったからということですか？

●浅見 もちろんベースにあったからです。イギリスはボランタリズムだと言われてきました。つまり、労働組合だけでなく使用者団体も含めて、労使関係について国家によって与えられた法的な枠組みがほとんどなかったと言われてきました。労働組合は基本的に民事と刑事の免責があるだけで、ストライキ権はありません。団結権、団体交渉権も法的に強制力を有していないのです。先進国の中では例外的です。

●木下 その点からすると、大陸型のほうが強いということですか？

●浅見 ヨーロッパの大陸型は、多くの国が労使関係を法的な枠組みにもとづいて運営しています。それから労働協約に一定の法的効力を持たせて、さらに協約の拡張適用制度をもっている国が少なくありません。ですから、北欧諸国を除くと、組合の組織率そのものはあまり高くはない国が多いのですが、協約の適用率はかなり高いのです。

イギリスは労働協約自体に直接の法的効力を持たせていません。個別の雇用契約に協約の中味を編入させるかどうかを判断するわけです。

現在のイギリスの労使関係の規制は、労働組合の組織率が二〇数%で、団体交渉によってカバーされている労働者も三割程度です。ですから、ボランタリズムなどと言われてい

た時期から比べると、逆に変な話になってきます。そうなったイギリスこそ、法律で規制していかなければという話になってしまう。団体交渉があれば、労使自治で決めることになりませんが、そこが抜けてしまっている。昔はボランタリズムと言っていました。今はそのかけらもないくらいです。全部法律で、未組織労働者の条件を決めているという話になってくる。ボランタリズムの光と陰というか、光であった時代もあるけれども、今は深刻な陰の事態になっています。

ただ、イギリスのボランタリズムということに関しては、「国家の不介入」という見方には批判的な見解もあります。やはり、国家が労使関係の枠組みを作ってきたのだという主張があります。

日本における今日の業種別運動

●木下 この研究会も発足から一年経ちますので、この間の運動を振り返っていかうと思えます。今日の問題提起を受けて、これから現実的な業種別運動とどう結び付けていくのかということですが。

考えるべきは、まず労働者の類型についてです。この労働者の類型の上に、労働組合の組織のあり方が乗っかるという関係になっていきます。ですから、労働者の類型の変化にもとづいて、労働組合の形も変わるわけです。日本の場合には、年功的な日本型雇用慣行に守られた労働者の類型があり、その上に企業別組合があります。これは決して必然ではないとしても、かなりの規定関係にあります。この関係が、いま大きく揺らいでいます。非年功型の新しい労働者類型が登場してきている、この類型の上に、新しい労働組合が作られるべきであるだろうと思っています。

そして、そのとき日本では、産業別労働組合ではなくて、一般労働組合のほうが有効ではないかと考えています。それは、イギリスの場合には、強固なクラフトユニオンの伝統と根強さがあり、それを前提に一般組合が出てきたわけですが、日本の場合は、強固な企業別労働組合が残っている。基盤が揺らいでいるにもかかわらずです。ですので、全体として産業別労働組合に変えていくというよりも、その残っているものをそのままにしながら、外にジェネラルユニオン方式で労働組合を立てたほうが有効ではないかと考えているわけです。

最後に、この一〇年間で、新しい労働運動の基盤が生まれてきていることを指摘しておきたいと思えます。「あなたは間違っていない」という東部労組の大きなポスターがありまして、このポスターを見たときには、少しびびりました。それほど自己責任に打ちひしがれた者たちが労働相談に訪れている。その段階から、この間のジャパンビバレッジの闘争を見ますと、「どこへ行っても同じだ」という言葉が、複数人から出ているのです。そういう人たちが台頭しているというところに、新しい運動の

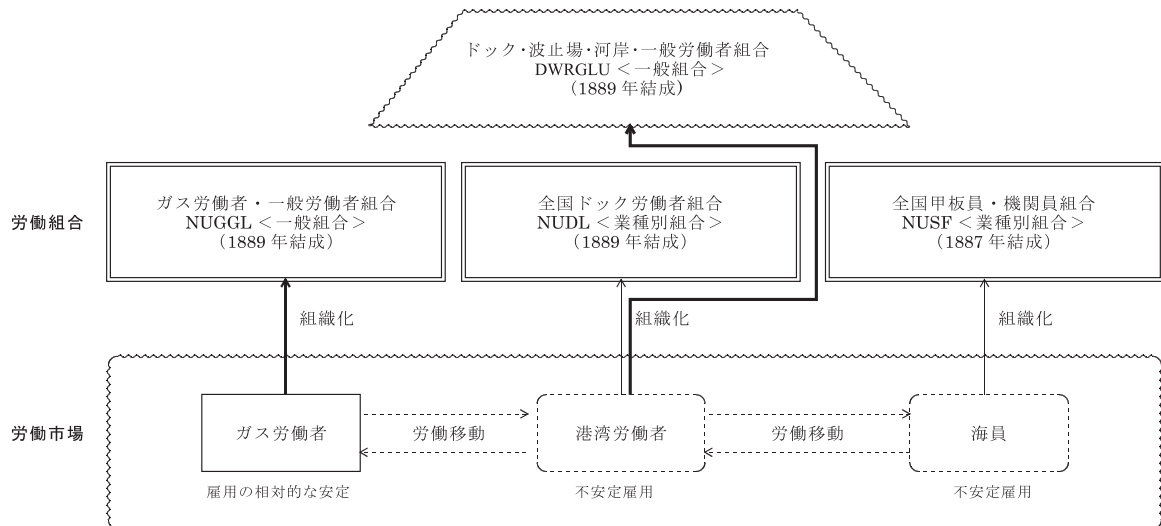
基盤が生まれてきているのではないかと思っています。その点では、前のエステユニオンとも違うような印象を持っています。

●質問者 滋賀県からきました。僕は製造業で働いていて、自分の職場で団体交渉をして、ここに一労働者として参加しています。同僚を見ていて、どこに行っても同じというのは、地方であっても強く感じているように思います。結局、自分たちが我慢したらそれで済むんだからとか、有休が取れないのも自分の仕事が遅いからとか。そういう話がよく聞くので、基本的に自分が間違っているのかなと、多くの人が思っているのではないかと思います。

●池田 ブラック企業対策をしている、総合サポートユニオンの池田です。この一年ほど、私たちが組織の仕方というのを、少しずつ変えてきた面もあります。業種別職種別を中心に据えてはいますが、どうしても保育士は保育士の問題を、エステの人はエステの問題をと狭くまとまってしまいます。そこで作ったのが、ブラック企業ユニオンです。どこへ行っても同じという、普遍的な経験を持っている人が集まっています。義憤に駆られた人たちが集まっています。

ある人は、派遣で働き、期間工になり、リーマンショックで首を切られて、その後、飲食店などを転々として、ついにジャパンビバレッジの正社員になりました。それでも、結局、全然変わらないよねというのが、この一〇年で彼が感じていることなのです。組合では、もちろん、一つひとつの企業では業種別・職種別の協

図3 労働者の定着・流動と一般組合・業種別組合
—港湾労働者・海員・ガス労働者の組織化



※ 港湾・ガス・海員の労働市場は、隔絶したものではなく、相互に流動的があった。また、同じ港湾でも、合理化が進んでいたリヴァプールでは業種別組合として確立し、遅れていたロンドンでは港湾労働者だけでなく、一般組合化する傾向があった。一方、ガス一般労組は、公営のガス事業や自治体現業労働者などの定着的な労働者をを基盤にしていたため、組織的にも持続性が確保されていた。

作成：浅見和彦

約を作っていきますが、こうした普遍的な経験を持った人たちが集まり、大きく闘っていくということとを当面はやっていきたいと思っています。

もう一言加えて置くと、今回のジャパンビバレッジの順法闘争やストライキでは、これで潮目が変わったなという感覚を持っていきます。今までは、声をあげたり、闘ったりすることへの批判がかなり大きかった。けれども、ジャパンビバレッジの場合は、労働者に味方する声が大きく、ツイッターでは八〇〇万人に見られていたようです。

●浅見 池田さんの発言と関連して、「どこに行っても同じ」論というの、ある程度、流動的に動く人たちと、特定の産業に比較的に定着する人たちとを、組織論的には分けて考える必要があると思っています。

で労働移動があったのです。だから、港湾労働者も海員になったり、海員が陸にあげれば港湾労働者になったりしました。

そのときに、こうした労働市場の上に、産業別・業種別の組合をつくる運動家をする運動家と、一般組合をつくる運動家がいるわけです。

一番上に波線の台形をした労働組合が描いてあります。これは、ロンドンの港湾一般労組のことです。この人たちは、ガス一般労組やリバプールの港湾労組、海員組合のようにはっきりと二重線で描けるほど、業種の境目のはっきりとした業種別の組合を作りませんでした。もはやっとして、一般組合なのです。それから、業種別にできる場所はトレードグループを作っていました。そして、このもやもやとした組合のほうが大きくなったわけです。

ここで相手にしているのは、流動性の高い人と各業種で定着している人との二種類なのです。ですから、流動的な人たちが抱える組織行動を持たせようとしたというように理解をしていただかなければいけません。

そういった観点からすると、エステユニオンは総合サポートユニオンのトレードグループなので、定着的な人を組織するということは間違いではなかったと思います。

●木下 浅見さん、ありがとうございます。土曜日の半日をつかってイギリスの一般労働組合を中心に報告していただき、議論も活発になりました。日本の企業別組合ではない「本当

の労働組合」についても実践的にさまざまな論点があることがわかりました。企業別組合ではなくても企業内の傾向に陥る可能性があるとや、組織化や組合合同の問題など参考にすべき点だと思えます。労働者の連帯軸の「トライアングル」論は日本でも議論すべきことでしょう。しかし全体としては、日本ではこの段階にはまだ至ってはおりません。日本でも業種別職種別ユニオンを無数につくり、このような「難問」に突き当たりたいものです。長時間の議論、ありがとうございます。これで閉会といたします。

あさみ かずひこ
きのした たけお

まんがでゼロからわかる ブラック企業とのたたかい方

著者 佐々木 亮 (弁護士・日本労働弁護団常任幹事・ブラック企業被害対策弁護団代表)

大久保修一 (弁護士・ブラック企業被害対策弁護団副事務局長)

まんが 重松 延寿 (週刊ヤングジャンプ新人賞受賞)

TV『ガイアの夜明け』で最高視聴率を獲得した
「アリさんマークの引越社事件」をモチーフに
オリジナルストーリーまんが&実用解説

目次

人食い蜘蛛たちの王国—差別的な採用面接
はたらきバチの嘘—違法な労働条件
蜘蛛の巣地獄—給料減額とプライバシー介入
ひとりぼっちじゃない—労働組合と立ち上がる
シュレッダー係を命ず—理不尽な配転
「死刑」宣告—解雇とパワハラ
僕は絶対に許さない—裁判、はじまる



定価1500円(税別) 四六判並製 188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