

もうひとつの労働政治： 日本型労使和解体制への挑戦

篠田 徹

一、もうひとつの労働政治

新川敏光は彼の論文「戦後日本政治の基本枠組：五五年体制の特質と変容」(新川・大西裕編『世界政治叢書：日本・韓国』ミネルヴァ書房、近刊)の中で、一九五〇年代半ばから九〇年代後半の日本における労働と政治の関係を、日本型労使和解体制と呼ぶ。新川によれば、この体制の基礎には、企業を単位とする協調的な労使関係があり、それは個別企業において、正社員集団としての労働が生産性向上に協力し、経営はそれによって増えた企業収益の一部を、その見返りとして正社員集団に賃上げ、企業福祉、年功序列、終身雇用の形で還元する交換関係を意味した。

では、戦後の労働と政治の関係には、この日本型労使和解体制のほかに選択する道がなかったのだろうか。この日本型労使和解体制が最近の一〇年の間に終焉し、その一方で、それにかわる新たな体制がなおまだ明らかではない現在、この問いはこれまで以上に重要になっていると思われる。

労働と政治の関係を考える労働政治研究では、どうしたら政治に労働者の利益をよりよく反映させることができるかという、「政治における労働」に焦点をおく分野と、労働者がだれと一緒にどんな世界に生きたいと考えるのかという、「労働における政治」に焦点をおく分野が、相補いながら学ばれることになる。

そして前者の「政治における労働」の研究分野では、労働者の利益を政治に反映させる条件について、労働者組織の戦略、市場と政治の力関係、経済社会変容に対する適応といったことの政治経済的推定が主な関心を集め、これまでストライキによる実力行使、政党を介した政治参加、政府を介した政策参加など、労働組合の合理的な戦略とその戦略実現をめぐる環境や効果的な組織のありかたなどが、多く研究されてきた。

一方後者の「労働における政治」の研究分野では、労働者が誰とどんな世界に生きたいかを考えるため、労働者あるいは、めざす社会を労働者をつくりたいと思う他の集団が、自分たちを取り巻く政治や経済、望ましい社会の特徴や構造を考えると、それらに関する

るさまざまな言説のなかで、自分たちにどのような性格と位置づけと尊厳を与えるものに共感するのかという、労働者の社会文化的アイデンティティに大きな関心が向けられる。そして、それを最も集約的に研究できる対象のひとつに、労働運動、あるいはより特化して労働組合とはどうあるべきだと、労働者やその周囲が考えてきたかという、組合概念の研究があろう。

戦後日本の「政治における労働」の研究は、日本型労使和解体制のそれを中心に、これまでに多くの研究蓄積があり、体系的に学ぶことももはやむずかしくない。例えば、久米郁男『労働政治：戦後政治のなかの労働組合』（中央公論新社、二〇〇六年）はその最近例である。これに対して、「労働における政治」の研究は、組合概念それ自体に関する文献の多さにくらべて、それをいま述べた労働政治研究として、明示的に取り組まれることは、これまでほとんどなかったといっている。

そこでこの論文では、こうした取り組みに、これから多くの人々が参加するのを期待して、冒頭に掲げた日本型労使和解体制に代わる別の選択肢の問題を、前者で支配的であった企業別組合とは異なる組合概念の戦後における構想と実践、とりわけ正社員としての一体性よりも、個々の労働者の主体性に重きを置き、その組織的表現を、大衆闘争や個人加盟の企業横断的な産業別、地域別組合に求めてきたそれらの変遷を、「労働における政治」、すなわち労働政治におけるアイデンティティ・ポリティクスの観点から取り上げたい。

二、日本型労使和解体制と訣別：連合評価委員会報告

二〇〇三年九月、日本のほとんどの中堅から大企業の組合を傘下に置き、労働組合のナショナルセンターの中でも多数派の日本労働組合総連合会（連合）が、社会が連合をどう見ているかを知るため、外部の識者の率直な意見を聞こうと設置した連合評価委員会が、最終報告を提出した。それは一言でいえば、これまでの企業別組合に寄りかかった連合労働運動に未来はないという、日本型労使和解体制との訣別の勧めだった。ではそれはどういう意味での現状批判なのか。いまここにその目次と文章の一部を抜書きしてみよう。

連合評価委員会〈最終報告〉

目次

1 危機の現状

1-1 労働運動をとりまく社会状況——現在の日本で進行していること

「強者の論理」に支配された社会を目指そうとする潮流が「強くあらわれている」「働く者は世の中を変えてゆこうという意識が弱く、怒ろうともしない」

1-2 労働運動の現状：このままでは労働運動の社会的存在意義はますます希薄化

「働く者の視点に立ってそのハンドルを動かすことは、労働組合」「の役割である」「労働組合・運動の原点を見直し、理念を再構築しなければならない」

(1) 質・量の両面において危機的状況

「労働組合活動が危機的状況に陥っている背景には、社会状況の変化という外在的領域のみならず、労働組合の内在的問題も山積みしている」

(2) 外部から見て、今、労働組合はこう映っている

「労働組合が雇用の安定している労働者や大企業で働く男性正社員の利益のみを代弁し」「労使協調路線の中にどっぷりと浸かっていて、緊張感が足りない」

2 改革に向けての視点と方向性——労働運動のあり方、理念の再構築

2-1 労働運動の理念・思想の再構築を

(1) 労働の価値を見直し、労働運動の存在理由を再確認する

「働くことが、単に生活の糧を得るためだけではない」「働くことそれ自体が自分の喜びにつながり、生き甲斐をもたらす」「自分が働くことが、他人のためにも役に立ち」「人間の社会全体に貢献するという普遍的な意味を持つてくる」「働く者が働くことの意味を」「誇りをもって社会に訴えなければならない」

(2) 弱い立場にあるものが、協力、連帯してこそ不条理に立ち向かえる

「働く者が連帯し、協力する意味を問わなければならない」「働く者は、元来弱い存在」「弱い者であるという事実が、働く者を連帯させる結節点であり、その結節点が強労働組合の原点」「不条理に対して闘う姿勢を持ち、行動することが労働組合という組織の使命」「労働組合員が働く人々全体の中では「恵まれている層」であるという自覚のもと、労働組合員が自分たちのために連帯するだけでなく、社会の不条理に立ち向かい、自分たちよりも弱い立場にある人々とともに闘うことが要請されている」「強い者がより強く」生きる社会に代わる、新しい価値を、弱い者の連帯する組織である労働組合こそが創り出さねば」

2-2 転換点（エポック）に立ついま、21世紀の労働運動はどうあるべきか

(1) 今、労働運動に一番求められるのは、高い“志”、不公正や不条理なものへの対抗力、それを正すための具体的運動とたたかう姿勢

「資本主義の荒廃」「に対し、額に汗して働く者の誇りをかけた対抗軸を打ち立てる」「倫理観、労働の価値観を、人間性を中心において、働く者の視点に立って再構築する」「マネー中心の市場第一主義」ではない、「労働中心の人間第一主義」という視点を、世に発信してゆくことが労働組合の果たすべき役割」

(2) 労働者の自立と自律、そして連帯へ

3 改革の課題・目標

3-1 働く者の意識改革を——自らの本質を問い直す

(1) HOW文化から WHY文化へと一人一人の意識を転換する

「改革の第一歩は、働く者の意識改革」「常に「なぜだ」という問を発することから始まる」「いかに対応するかを考える「HOW文化」から、なぜこうなったのかを考える「WHY文化」へと転換することが必要」

(2) なぜだと自分に問いかけ、働く仲間と広く議論し、勉強しよう

「自分の頭で考え、それを仲間たちと議論しあうことから始める」「一つの職場、一つの企

業を超えて、他の企業で働く人々、地域や産業、就業形態を超えて、さまざまな働く仲間たちと話し合うことが重要」

3-2 企業別組合主義から脱却し、すべての働く仲間が結集できる新組織戦略を

- (1) 企業別組合の限界を突破し、社会運動としての自立を
- (2) すべての働く者が結集できる力強い組織拡大、活性化戦略を

「これまでのように正社員のみを主要な組織化対象とすることは不可能」「幻想となりつつある既得権益にしがみつこうとしても、組織を縮小させ」「自分の首を自分で締めるようなものだということを自覚するべき」「多様性を包摂できない組織は滅ぶ運命」「労働組合は、すべての働く者が結集できる組織でなければならないし、そうであってこそ、社会における存在意義も存在感も高まる」

- (3) 職場から、地域から、空洞化する足元からの再出発を

3-3 働く側の視点からの「新しい賃金論」

- (1) パートの均等待遇の実現——「均等待遇」を変革の突破口に
- (2) 働く側の視点に立った「公正な賃金論」
- (3) 積極的雇用・労働市場政策で労働の価値そのものを高める

3-4 公正な分配を実現する社会制度の構築への参加を

- (1) まじめに働く者の立場から、市場主義・競争主義を超える新たなる「分配の基軸」を
- (2) 社会保障制度の決定の場への労働組合の積極的関与を
- (3) 世界的な分配の公正を

3-5 新しい協力と連帯の中心に連合が立つ

- (1) ネットワーク共同体としての労働運動
- (2) 市民民主主義の前進
- (3) グローバルな連帯と世界から見た日本の労働運動の再点検

連合が評価委員会を設置した背景には、下げ止まらぬ労組の組織率の低下がある。なかんずく、最近の二〇%割れの事態は、一線を越えた感がある。また表一が示すように、この一〇年間に組合員数が大きく減ったことは、戦後一度だけを除いてなかったことだけに、組合幹部の危機感をかなりあおったことと思われる。

ただ、「労働組合がなくなる」という、これまで思ってもみなかった不安が、連合の指導者たちの頭をよぎりはじめたとき、自分たちの仲間がふえない訳が、ほかの人たちの抵抗や社会の変化といった、環境がそうさせないからではなく、自分たち自身が、仲間となるべき人びとが欲する存在となっていないのではないか、つまり自分たちの「組合概念」の問題と考え、他者の意見に耳を傾けようとしたことは興味深い。

連合評価委員会の最終報告は、こうした問題意識から出発して重ねられた議論を、まとめたものと考えられる。そしてそこには、日本型労使和解体制を支えたこれまでの労働組合運動とは異なる組合概念が、鮮烈に投影されている。以下その点をいくつか見ていこう。

表一、労働組合員数と組織率

1945	0.4	3.2	1957	6.8	33.6	1969	11.2	35.2	1981	12.4	30.8	1993	12.7	24.2
1946	4.9	41.5	1958	7.0	32.7	1970	11.6	35.4	1982	12.5	30.5	1994	12.7	24.1
1947	5.7	45.3	1959	7.2	32.1	1971	11.8	34.8	1983	12.5	29.7	1995	12.6	23.8
1948	6.7	53.0	1960	7.7	32.2	1972	11.9	34.3	1984	12.5	29.1	1996	12.5	23.2
1949	6.7	55.8	1961	8.4	34.5	1973	12.1	33.1	1985	12.4	28.9	1997	12.3	22.6
1950	5.8	46.2	1962	9.0	34.7	1974	12.5	33.9	1986	12.3	28.2	1998	12.1	22.4
1951	5.7	42.6	1963	9.4	34.7	1975	12.6	34.4	1987	12.3	27.6	1999	11.8	22.2
1952	5.7	40.3	1964	10.1	34.8	1976	12.5	33.7	1988	12.2	26.8	2000	11.5	21.5
1953	5.9	36.3	1965	10.1	34.8	1977	12.4	33.2	1989	12.2	25.9	2001	11.2	20.7
1954	6.1	35.5	1966	10.4	34.2	1978	12.4	32.6	1990	12.3	25.2	2002	10.8	20.2
1955	6.3	35.6	1967	10.6	34.1	1979	12.3	31.6	1991	12.4	24.5	2003	10.5	19.6
1956	6.5	33.5	1968	10.9	34.4	1980	12.3	30.8	1992	12.5	24.4	2004	10.3	19.2

各年左が組合員数（百万単位）、右が組織率（％）
資料出所 厚生労働省『労働組合基礎調査』

まず「危機の現状」の本文では、進む社会崩壊と、その犠牲者であるはずの労働者が、個々に利己的で利他的な対応を繰り返すことで、社会崩壊がさらに進む絶望的な状況を指摘し、この社会崩壊を労働者による連帯の再興によって食い止めることが、労働組合の使命だと説く。したがって1-2の所の「働く者の視点に立って」とは、総体としての労働者の社会連帯を指す。このいわば「世直し」、あるいは「社会運動としての労働運動」とその担い手としての労働組合という概念が、「労働組合・運動の原点」「理念」を支えるものであるならば、企業別、とりわけ大企業の労使関係が基軸にある現行労働組合のそれらは、「見直」され「再構築」されねばならなくなる。だとすれば次の「労働運動の現状」で、労働組合活動の危機的現状が、「内在的問題」にもあるとし、その問題を日本型労使和解体制のそれと同一視するのも理解できる。

そしてここから、この社会運動としての労働運動の倫理的、精神的な中味が述べられる。この最初に、労働という行為と労働者連帯の社会倫理的意義を掲げたのは興味深い。それは、近代の社会学者が資本主義の社会崩壊的側面を見いだした時、楽観、悲観の違いは別として、その対応策としてこの二つを持ちだしたことを想起させ、原点回帰の歴史的な深さを知る。

さらに、弱い者の連帯組織として弱さをもたらず社会不条理と闘うことが労組の使命だとするのは、社会運動としての労働運動の真骨頂を示すところだが、そこで労働組合員に「恵まれた層」としての自己認識をさせ、そのうえで「自分より弱い立場にある人々」との共闘を求める、いわば弱者の「共感」さらには「やさしさ」という階級的自覚とモラルを、現状の「強者の論理」への対抗軸と定め、その先取りの具現を労働組合に求める件は、一九世紀末から二〇世紀初めにかけて資本主義の社会崩壊的側面が露わだった時代、それと直接対決を挑み、労働者自身による協同的な社会統治をめざした広義のサンディカ

リズムを思わす。

そして、弱さゆえに連帯することで、労働と共感とやさしさを尊ぶ働く者が主人公の社会を、労働組合が先頭となって実現するには、どうしたらいいか、その問いに対する評価委員会の答えもまた、倫理的である。そこではまず、働く者の労働に対する誇りと責任による「働かされる」ことからの自立と自律が必要となる。この労働者の社会的使命感の自覚が連帯の礎となる。その連帯とは、労働者の自立がもたらすはずの現状に対する疑問を仲間と共有し、その仲間と疑問の輪をすべての働く者の間に広げてゆくことで成立する。

ここまで読んだとき、次にくる「企業別組合主義から脱却し、すべての働く者が結集できる新組織戦略を」の件が、組織形態を超えた意味であることが伺える。それは一言でいえば、働く者のモラルに裏づけられた連帯社会実現のための、インフラづくりといえる。

ではこうした社会運動としての労働運動をめざす労働組合概念を議論したのは、いったいどんな人たちなのか。評価委員会のメンバーは以下の通りである。

中坊公平（弁護士）（座長） 森永砒素ミルク中毒事件被害者弁護団長、千日デパート火災テナント弁護団長、豊田商事破産管財人、豊島産業廃棄物不法投棄事件住民側弁護団長、大阪弁護士会会長、日弁連会長、住宅金融債権管理機構社長、整理回収機構社長。

神野直彦（東京大学大学院経済学研究科・経済学部教授）（副座長） 大阪市立経済学部助教授、東京大学経済学部助教授、専門分野は財政学。

大沢真理（東京大学社会科学研究所教授） 東京都立大学経済学部助教授、東京大学社会科学研究所助教授、専門分野は社会政策の比較ジェンダー分析。

寺島実郎（財団法人日本総合研究所理事長） 三井物産ニューヨーク本店業務部情報・企画担当課長、ワシントン事務所長、業務部総合情報室長、三井物産戦略研究所所長。

早房長治（地球市民ジャーナリスト工房代表） 朝日新聞大阪本社経済部次長、東京本社経済部次長、論説委員、編集委員。

イーデス・ハンソン（社団法人アムネスティ・インターナショナル日本特別顧問） 六〇年来日、タレント、アムネスティ・インターナショナル日本支部長。

吉永みち子（文筆家） 競馬専門紙「競馬」記者、「日刊ゲンダイ」記者、専業主婦の後、仕事に復帰、大宅壮一ノンフィクション賞受賞。

外部の識者を招いただけであって、組合関係者はひとりもない。なかにはおそらく、これまで組合とまったく縁のなかった委員もおろう。けれども、社会とはどうあるべきかをそれぞれの立場で考え、その実現にむかってそれぞれのやり方で努力してきたという点では、これらの人びとは共通していよう。いわば社会正義を考え活動してきた人達だ。こうした労働組合をめぐるイデオロギー論争とは関係がなく、必ずしも「反体制」ではない人たちが、現状の日本型労使和解体制に対して、痛烈な批判を浴びせ、それとは最も対極的な組合概念を支持したことは、きわめて興味深い。

どうしてなのか。一つには世代の問題があろう。委員の一部は、日本型労使和解体制以前の労働運動を知っている世代である。逆に他の委員は、日本型労使和解体制が形成され成熟した時代と環境のなかで歳を重ねた世代である。ではこの二つの世代をつなげ、共通の組合概念に至らせたものは何か。いくつかの要因が考えられる中で、オルターナティブな労働運動はどこかにあると人びとに無意識に思わせてきた、既存の企業別組合とは異なる、それもいま見てきた働く者のモラルに裏づけられた連帯社会のインフラづくりに通底する組合概念の構想と実践の社会的系譜が、戦後から最近までないか。それを次の二つの節で考えていこう。

三、はじまりの高野総評

長年、企業別組合に代わる労組の組織形態の可能性を日本で模索してきた木下武男は、いまから二〇年前に三瀬勝司とともに「未組織労働者の組織化は戦略課題」（『日本の労働組合運動五 労働組合組織論』大月書店、一九八五年、一一五～六頁）という論文を書き、そのなかで次のような一文を綴っている。

「この一九五〇年前後における戦後労働組合運動の転換期は、日本の労働組合組織に重大な影響をあたえた。企業別労働組合は、産業別労働組合に発展する唯一の契機を失うとともに、全階層を包括する労働組合から正社員のみを排他的な企業内組合として定着してしまった。また、このことは日本の労働組合が、未組織労働者を組織する内発的意識を欠いた労働組合になったことを意味する。五〇年代をつうじて臨時工制度が、六〇年ごろから社外工制度がそれぞれ導入され、企業内で本工は彼らとともに仕事をするようになったが、企業別組合はその組織化に消極的であった。まして企業外の中小零細企業の労働者に手をさしのべることはほとんどなかった。このことが、戦後一時期を除いて、日本の組織率が三十数%をこえることができなかった根本的な原因である。しかし、この企業別組合はみずからの労働組合の活性化をはかることで精一杯だったが、労働組合運動が戦闘性を回復するにつれて企業別組合の脱皮や未組織労働者の組織化問題が語られるようになった。」

木下の説明は、表一でも確認できる。組織率は五〇年から五四年まで急降下し、五〇年から五二年までは組合員数も減っている。これは前述したように、戦後では近年までなかったことである。近年と似ているのは、それだけではない。パートや派遣労働者を現代の臨時工や社外工になぞらえば、職場の状況は例えば大工場が大型小売店舗に変わっただけで、正社員と非正社員が見えない線で仕切られながら、職場を同じくしている。また企業別組合も職場の非正社員や中小零細企業の未組織労働者に「手をさしのべること」がない。

最後の「労働組合が戦闘性を回復するにつれ」以下の件も、近年と趨勢が平行する。詳説は省くが、例えば、篠田徹「市民社会の社会運動としての労働運動——労働運動の古くて新しいパースペクティブ——」、山口二郎、宮本太郎、坪郷實編著『ポスト福祉国家とソーシャル・ガバナンス』（ミネルヴァ書房、二〇〇五年）が示すように、連合のこの一〇年ほどの運動は、この現代の「臨時工」や「社外工」と「中小零細企業の労働者」に手をさしのべることを課題とし、パートの賃上げや地域春闘に取り組んできた。連合評価委員会の設置と最終報告の内容も、連合がいうこの社会的労働運動と平仄が合う。

この相似の状況が、一方では五〇年代に日本型労使和解体制の形成を促し、他方では今日その終焉を早めたというのはおもしろい。この日本型労使和解体制の形成と衰退の問題は、前述したように、政治における労働をめぐる研究が相当の蓄積を残している。ここでは日本型労使和解体制への挑戦の挫折と再興という視点で、評価委員会報告の組合概念のルーツを探そう。

それは、木下がいう「労働組合運動が戦闘性を回復」した高野時代にはじまろう。高野時代とは、一九五〇年に連合の前身である総評が結成され、翌五一年の第二回大会で高野実が事務局長に就任してから、五五年の第六回大会でその地位をゆずり、太田・岩井時代に移るまでの期間のことであり、厳密には総評運動史上の高野時代をさす。けれども中林賢二郎が高野時代についての論稿を編纂した際に述べたように（労働運動史研究会編『高野時代の労働運動（労働運動史研究六一号）』東京：労働旬報社、一九七八年、一頁）、占領時代からサンフランシスコ体制への移行が行なわれたこの時期、社会党も共産党もともに諸般の事情でその組織と運動の力を弱めたため、高野指導下の総評の運動が労働者階級の運動全体をひっぱり、本来政党のはたすべき役割をも肩代わりしたので、それは総評史の枠を越え戦後労働運動史上のひとつの時代だった。

高野時代、とりわけ高野総評とは何だったかについて、これまで幾多の組合史や研究書が触れてきたが、それらは、運動路線が日本型労使和解体制にそぐわず敗退に終わったとだけ述べて終わる。けれども当時、高野総評の行き過ぎに警鐘をならし、その最も手強い批判者と目されていた一学者が、以下の文章にある如く、高野総評の組合概念の本質を鋭くつかまえていた。

「総評は、明かに、結成以来、一年毎に、「左旋回」をとげながら、その活動の舞台を拡大してゆくとともに、内部分裂の傾向を濃くして行ったが、これは、明治、大正を通じての、日本の労働運動にとっての宿命のようなものである。戦後の労働運動のほうはいたる流れは、もはや組合エゴイズムに居すわる余地を残さなくなってしまい、その運動は一方では、再軍備反対、基地反対・MSA反対の運動となり、他方では平和や全面講和への要望となり、労働組合員の闘争というよりも再軍備の黻寄せのかかる民衆全体の闘争という形で展開され、さらに、他方では、中小企業労組の結成や、零細農民、小商人漁民と組合との結びつ

き、そしてまた、闘争の仕方としても、ゼネスト的方式から「地域ぐるみ」、「町ぐるみ」の闘争や「家族ぐるみ」の闘争による組合闘争力の補強への試み、そうした新しい戦術を用いながら、或いは地域共闘の形で横断的に、或いは家族組合の形で背後から、個々の企業別組合の支柱をつくってゆこうとする。こうした多彩な闘争は、しばしば、労働組合本来の粘着力のある折衝と交渉やそれへの訓練などを軽視する傾向を生み出しやすいが、それにしても、こうした組合の必然の動きは、サンフランシスコ条約後における日本の「基地経済」の実体と広範深刻な国民の窮迫が必要をもたらしたものであって、個々の指導者の考え方や個人的指導理念の差異などに由来する問題ではない。「大事なことは、日本の労働組合、とりわけ総評のような連合体は、アメリカ流の「労働組合」labor unionでもなく、ざりとてイギリス風の「労働組合」trade unionでもなく、「企業別組合」を中心とする一種の民衆組合的なモノだという点を認識することである。」(大河内一男「総評論」『世界』一九五五年九月号所収、七三頁)。

左派の急進化と右派の分裂という、冒頭の日本労働組合運動の宿命論は、組合概念の変遷を考える本章にきわめて重要な示唆だが、紙幅がないのでここでは言及に止める。いずれにせよ大河内の高野総評観とそこに見る組合概念は評価委員会のそれに通底しないか。危機に立ち向かう民衆全体の先頭に立つという労組の姿勢、それを実質ならしめる弾力柔軟で多彩包括な組織態勢の整備、そしてその姿勢と態勢が現存の企業別組合を社会に開くという見立ては、民衆組合という名称は別として評価委員会報告の雛形の感さえする。

ではこうした民衆全体の支柱となる労組の姿勢と態勢は、高野総評ではどう具現されんとしたのだろうか。

この高野総評のありようを、大河内とはちがって、高野実が人格的に体現し代表した独特のリーダーシップの特徴から論じたのが田口富久治である。久野収・隅谷三喜男編による『近代日本思想史講座第五巻』(筑摩書房、一九六〇年)の一章として書かれた「総評におけるリーダーシップ」で、田口は高野を、「求道者的・使徒的使命感にささえられた「天職型リーダー」」としたうえで、それに「見合う」「高度に理想化され倫理化され」た高野の大衆観を、高野の著作の一部を引きながら次のように描いている。

「たとえば「労働大衆を階級的力に仕上げていく事業は、イデオロギーの注入にあるのではない。無論、イデオロギーの注入は重要であるが、そのイデオロギーを確実ならしめ、大衆化させるものは、実に労働大衆自身の経験である。彼らの大衆的な経験こそ、目にみえない、職場大衆の、見かつ聞き、そして、苦勞し、たたかう姿のなかにこそ、大衆は高い階級的自覚を感得する。教えられるのではなくて、知るのである。」「大衆的な経験をへて、広範な大衆自身が、階級を知り、階級闘争を覚え、階級の敵を発見していく。」もちろん、現にある大衆が企業内の支配原理等に束縛されていることを否定できない。高野は、従業員組織における大衆に企業意識の根強さをくり返しくり返し強調している。しかし大衆がみずからの経験を通じて階級的自覚に達する可能性を信じ、それを尊重すること、そして大衆をこの

ような可能的存在として捉えるということは、その「大衆」観のいちじるしい特色であり、後に見るような太田のそれとはきわ立った対照をなす。ついでに、ここでいう階級的自覚とは、高野のいう“労働者のモラル”にほかならず、それは友敵の峻別と労働者相互の連帯感情の二つの契機を持つ。つまり「労働者らしい労働者になるために、誰が敵であるか、ほんとの敵をみわけること、この敵にむかつては寸毫のようしゃもしない！それが、労働者の基本的態度だ。それが労働者のモラルだ。同様に、こういうモラルをもっていればこそ、こんどは、哀れな兄弟たち、温かい手を求めている兄弟たちのところに、かぎりない愛情をそそぎこみ、どんな犠牲をもちとわず、いかないではいられないという労働者の意志——個人の利益と幸福しかねがわないうブルジョア共にはどうしても理解することのできないもの——が、泉のように、労働者の胸をひたしてしまふ」ということである。」

ちなみにここでいう「太田」とは、岩井章とともに高野に対抗し、五〇年代後半から総評を率い日本型労使和解体制を左から支えたあの太田薫である。それにしても、ここでもまたこの大衆の階級的自覚のトーンと、評価委員会報告の「改革に向けての視点と方向性」や「働く者の意識改革」の件は、働く者や大衆が持つ対抗的社会連帯の潜在能力と、それを引き出す際の自発的な経験共有を重視する点で、共通していないか。

だとすれば、ここで評価委員会報告が抽象的に述べた「弱い立場にあるものが、協力、連帯してこそ不条理に立ち向かえる」ということを、高野の著作で具体的に見るのも意義があるかもしれない。例えば、その名もズバリ『労働者のモラル』と題して、一九五六年に理論社から出された彼の著作にはこんな件がある。

「全日自労（主に失業対策事業で働く労働者の組合：篠田）の兄妹たちにあつたとき、そこのおばちゃんの一人が、声をかけてくれた。「日鋼室蘭（高野総評が全力を挙げて支援した長期争議のひとつ：篠田）だといひさえすれば、いくどだってカンパはあつまりますよ。不思議なくらいです。」今日もアブレだというのに、ニコヨンのおばちゃんたちが、きんちゃくをあけて、五円十円玉を投げこんでくれる。子供のおやつを削り、かえりの電車賃を節約して、まるで、彼女らのたのもし講にでもかけるように、だしてくれる」「みたこともない遠い遠い室蘭の労働者と主婦と子供たちのことを、これほど思ってくれる。信じてくれる。自分の身近なことと、うけとってくれている」「誰かに教えられたのでも、あおりをくったわけでもない。みんなが、日鋼室蘭のストライキのハチマキ姿をみると、激励されるおもいがする。御用組合からのおいたちをきいていると、みんな、しくしく泣けてくる」「それはいったいなぜだろう。日鋼のはなしは、他人ごとではないからだ。ひどいめにあつていことは、自分の身にあてはめておなじことだからだ。このうえ黙っていたら、尻の毛まで抜かれてしまうことがわかるからだ。いままでは、誰も口にしなかつた職場の恨みがいちどに、胸にあふれ、怒りがとめどなく流れだすからだ」「知らないおじさん ありがとう だまって 流場で泣いている お母さん。だまって げんこで眼をぬぐった お父さん。わたし達に みられないように だまって泣いていた 石炭のときも 大根のときも——今日はわたしの ほしがったクレヨン お父さんの ほしがっていた上着 その 知らない おじ

さんの上着を 力一ぱいにぎって 父さんは だまって泣いている 知らない おじさん
知らない おじさん ありがとう わたしは 知らないおじさんのくれた クレヨンで ク
レヨンで 慰問品の走ってくるのを書こう (小学二年 たけだ・やすこ)」

日鋼室蘭が世間の話題にのぼったころ、評価委員会の座長は弁護士をめざす法学部生であつたと思われる。委員会の議論でその思い出が去来することはなかったであろうか。ところで、この弱者の連帯に関してその成否の鍵を握る媒介項として、評価委員会が「労働者の自立（自律）」を強調したことは注目に値する。というのも高野総評の時期に、これは労働者のみならず国民的課題として、意識されていたからだ。例えば久野収は、高野総評が船出した頃こう書いている。

「日本の民主主義はついに一つの段落にたどりついた」「いちばん重大なのは、この五年間を通じて、民主主義の形式を第一とする勢力が、民主主義の内容を第一とする勢力を圧倒したという事実である」「国民の大部分は確かに敗戦によって、一方では解放感と安堵感とをとりもどした。しかし同時に、他方では幻滅感と疲労感にとらえられた」「新しい民主主義を実質的に勝利せしめるためには、それゆえに国民に抱かれた幻滅感を新しい希望に転ぜしめ、疲労感を着実に回復せしめるあらゆる手段が、新しい勢力の側から講ぜられねばならなかった」「しかし不幸にもみずからの解放に酔い、みずからの目的に陶醉しきった代表者たちは、国民のために目的を実現する手段を着実にととのえる仕事よりも、みずからの目的やイデオロギーを国民の前で絶叫する仕事に自己満足を感じた」「こうして敗戦から生じた国民の幻滅感と疲労感、将来の結果を何一つ見とおす余裕のないままで、手近な欲望の、手段を選ばない実現に転化していった」「戦争の最後の瞬間にいたるまで、民主主義の勢力は国内で自分を組織し、支配組織を打ち破る動きを自発的に示すことができなかった」「この事実はやはり動かしがたい事実として、日本の民主主義を方向づけたのである。それはまず何よりも、戦勝国の占領勢力が、一方では解放者として現れると同時に、他方では支配者として現れるという事実、明瞭に認められる」「たんなる支配者の交代は、それがたとえどれほどすぐれたものであっても、決して民主主義ということはできない。民主主義の最初にして最後の自信は、国民自身がみずからの支配者にほかならぬという自覚以外からは生じえないからである。民主主義の諸勢力が力をあわせて、この自覚の成長に働かないかぎり、ワクは依然として外側から課せられたワクにとどまり、国民の無力感は依然としてもとのままにとどまる」「新しい民主主義の代表者たちは、国民の自信が一朝にして爆発するかのような錯覚に捉えられていた。外側から国民に課せられたワクを一步一步国民がみずからの力で作りあげるワクに転化させ、ワクを自分で左右する力を国民の中に育てあげてゆくという困難な仕事は、回避されてしまった」(原題「民主勢力の後退からの脱却」『日本評論』一九五一年六月号、『戦後民主主義』東京：毎日新聞社、一九七九年所収、七、一一、一三～六、二四～七頁)。

紙幅の関係から語尾を端折ったので、たどたどしい文章になったが、当時のおおよその様子は察せられよう。まずここに、講和と独立という重大な時代背景があることは、理解

せられよう。またそこには、敗戦後、国民を民主主義の真の担い手へと導くと期待された社会党や共産党が、党派の争いにかまけてそれを怠り、自滅したこともある。とはいえ自立の問題は、戦前にさかのぼる日本の国民大衆の歴史的課題であった。したがって、丸山真男が五〇年九月の雑誌『世界』に寄稿した「或る自由主義者への手紙」の中で綴った、

「大衆の自発的能動性の解放が執拗に阻まれて、その結果として生じたレベルの低さとか自暴自棄性とかがまた逆に解放尚早の根拠づけにされるといふ恐るべき悪循環は今日依然として断ち切られていない。この悪循環に止めを刺すのは、いかなる形にせよ外からの、あるいは上からの恩恵的解放ではなく、言葉の真実の意味での内部からのトータルな革命以外には恐らくないだろう」（丸山真男『現代政治の思想と行動』未来社、一九五六年所収、一三九頁）

という件も、歴史的考察とともに当時の実践的課題として、彼が問題提起したものに他ならない。高野総評はこれら知識人の問題提起に応えた。だからこそ、これら知識人も、講和問題に始まり国民文化会議に至るまで、高野総評が呼びかけた勤労大衆のトータルな自立をめざした国民運動組織に深く関わったのである。

こうして高野総評は、知識人の応援を受けながら、国民大衆の中軸となるべき労働者の自立とそれを通じた連帯社会の構築を、職場における直接民主主義の形成と、社会における労働者のありようをトータルに反映した組織づくりによって実現しようとした。そして前者は労働者のコミュニティづくりをめざした職場闘争の進化と、役員が組合員を上意下達で引き回さぬ、幹部と大衆の信頼関係に基づく組合民主主義の徹底が追求された。後者は都道府県と市町村郡の二層で地域を単位とした組合組織の発展拡充と、居住地や家族、青年や婦人といった多様な範疇による組合横断組織の充実、そして農業や商工業、あるいは平和や民主主義といった課題別連携組織の逐次創設によってめざされた。そして両者は、職場民主主義の外延化が地域民主主義の発展を促し、地域民主主義の内包化が職場民主主義を強めるというように繋げて考えられた。

そうした実践から、北陸鉄道労組を中心とした内灘の基地反対闘争を率いて注目された内山光雄は、五四年にその体験をまとめた著書『幹部闘争から大衆闘争へ』（労働法律旬報社）で広め、それは日本型労使和解体制下の組合の「官僚主義化」を憂えた総評系の労働教育センターから八三年に復刻された。また当時、高野のブレーンであった清水慎三は、この運動思想を太田・岩井指導下でも発展させようと、「総評組織綱領草案」（復刻版は東京：労働教育センターから七九年発行）の策定に奔走し、さらにそれを六一年に『日本の社会民主主義』と題した岩波新書に昇華させた。産業民主主義の発展を通じて労働運動が福祉国家戦略を追求したイギリスや中北欧での社会民主主義から、直接民主主義と地域民主主義の重視という点で大きくはみだした、この清水の日本型社会民主主義理解は、その後六

〇年代後半から七〇年代初頭の新左翼による労働運動路線の形成に少なからず影響を与え、その後また後述するように、新しい社会運動と労働運動の連携をめざす人びとと清水との接点をもたらした。

興味深いことに、高野総評の労働者の連帯にもとづく勤労大衆のトータルな自立をめざした国民運動路線は、当時のイタリアを範とした。そのイタリア労働運動が追及した労働プラン（Piano del Lavoro）について、つぎのような評価があることは、注目される。

「労働プランは、イタリア労働総同盟（CGIL）に対して、国の政治経済に関する包括的な戦略のために、狭い部分利益をのりこえることができるかを、問うていた。この広い視野で考える能力というものは、これ以降、イタリアの労働組合の特徴となっていくとともに、ヨーロッパの他の組合とイタリアのそれを分かちものとなっていく。四九年の労働プランが示したものは、失業者と南部の貧困大衆が望むものへの、きわめて強い関心であった。それまでもそうであったように、ディ・ビットリオ（労働総同盟の指導者で労働プランを推進した：篠田）は、ひとつの闘争のなかで、北部と南部を、仕事のある者となない者を、そして組合員とそうでない人びとを、つなぎたかったのである」（Paul Ginsburg, *A History of Contemporary Italy: Society and Politics 1943-1988*, Penguin Books, 1990, pp. 87, 189）

ちなみに、表二にみるように、当時四割前後で同水準にあった英独伊と日本の組織率のうち、すでに社会民主主義にもとづく全国的な労使和解体制を形成、あるいはその過程にあった英独が上昇ないし安定するのに対し、いまだその全国的な労使和解体制への見通しが薄かった日伊が減少させている点は注目される。

表二、戦後初期の伊、西独、英の組合員数と組織率

イタリア		西ドイツ		イギリス		1951		1952		1953		1954		1955	
1945				7.9	38.6	5.8	48.3	6.5	38.4	9.5	45.0				
1946				8.8	43.0	5.7	45.9	6.8	38.8	9.6	45.1				
1947				9.1	44.5	5.4	42.5	7.0	38.8	9.5	44.6				
1948				9.4	45.2	5.5	42.5	7.2	38.8	9.6	44.2				
1949				9.3	44.8	5.5	42.9	7.1	37.5	9.7	44.5				
1950	5.8	49.0	5.8	34.7	9.3	44.1									

※左端が年号、※※各国左が組織人員（百万単位）、右が組織率（%）

ところで、この労働者を中心とする国民の民主的自立をめざした高野総評の運動は、現実には頓挫した。そしてこの頓挫と踵を接するように、日本型労使和解体制が形成されていくのも事実である。そこにはさらなる因果関係の検証が必要だとしても、五〇年代後半の圧力団体を研究した石田雄が、六一年に著した『現代組織論』（東京：岩波書店）の中で、自発的結社であるはずの農協や中小企業団体と並んで、労働組合に「経営秩序における単位としての職場をそのまま労働組合として丸抱えしている」という企業別組合の特質を、

戦後日本の組織文化における既存集団丸抱えの典型として描いている点は覚えていていい。それは高野総評下でめざされた、職場と地域での直接民主主義の追求を媒介に、労働者の連帯にもとづく「自立した国民」づくりという方向性との違いを一層際立たせる。

いずれにせよ、この節では、前節でみた評価委員会報告の、働くの者の自立とモラルに裏づけられた連帯社会のインフラというべき組合概念のルーツのひとつを、高野総評の組合概念のなかに確認できたと思う。

ではこうした組合概念、あるいは類似のそれはその後誰がどう展開していったのか。次節では自立と連帯をキーワードとした組合構想と実践のその後をたどる。

四、連なる構想と実践

この節では、六〇年代から九〇年代にかけて、前節まででみた、連合評価委員会報告と高野総評をつなぐ組合概念におおよそ拠りながら、日本型労使和解体制に挑む、あるいはその外側で組合をつくろうと、意識的に取り組まれた構想と実践について、四つの事例を簡単に論じたい。もとより、ここで取り上げるべき構想や実践が、他にもあったであろう。これをきっかけに、それらへの検証がこれから進むことを望みたい。

①合同労組運動

高野総評最後となる一九五四年の総評第四回大会は、未組織労働者の組織化へ、主要組合やナショナルセンターとしてはじめて方針を謳い、それは翌年、高野を襲った太田・岩井執行部下の第六回大会にも引き継がれ、本格的に取り組まれることが決定された。

この方針は、前節でみた、すでに当時から意識されていた労働者や組合の企業主義を克服し、あるべき労働者の態度と行動やそれを体現する組合理性の発露として、いわば理念的に引きだされた面がある。けれどもそこには、その理念的な方針を、現実に即したものと合理的と受けとめられるだけの状況もあった。

前に指摘したように、この方針が出る前の五〇年代前半は、労組は大幅な組織率の後退と組合員の減少を経験する。そこには前節でみた、労働運動内部の問題として意識された要因と、既存の企業別組合の枠外に労働者を大量に放逐する外部からの要因があった。

それが当時、日本経済を「ひとり立ち」させるために、日米政府と財界が進めた、中堅大手企業での急速かつ大規模な経営合理化と企業系列化であり、その結果としての大量の失業者と、その一部を吸収して拡大した無組合の下請中小零細企業セクターの形成である。これが大企業セクターにおいて労使で取り組み始められた生産性向上運動と相まって、日本型労使和解体制が形成されることは、序章ですでに述べられた。

この未組織の組織化の取り組みは、中小企業の未組織労働者を地域的に、原則として個人加盟で組織する合同労組方式によって行なわれることになった。この合同労組はそれまで

もあったが、トップダウンで大規模かつ意欲的に結成の努力がなされることはなかった。

その後およそ一〇年間、三池争議と六〇年安保闘争をはさんで、積極的に続いた努力の成果はあきらかだった。加藤祐二の論文「企業横断的組合運動の発展と業種別、職種別団結の今日的意義」（前掲『日本の労働組合運動五』八二頁）によると、合同労組は一九六〇年、四七二組合八三、二九三人、六三年、七九六組合一五二、九五八人とこの間大きく前進を示している。

この前進に労働運動の周囲は、企業主義克服への有望な方途と、大きな期待を寄せた。特に労働法学者は、江原又七郎『日本の合同労組』（法政大学出版局、一九六〇年）、沼田稲次郎『合同労組の研究』（労働法研究所、一九六三年）をはじめ合同労組研究の花を開かせ、やがては企業別組合を発展させ、中小企業従業員中心の合同労組に臨時工や社外工、失業者も加入させ、企業別組合が横並びする産業別連合体（単産）を、真の産業別組合に止揚できるものと夢を膨らませた。

けれどもこうした合同労組への期待のありようは、既存の企業別組合の否定と、形成過程の日本型労使和解体制に対する明らかな挑戦であり、冒頭示した二つの労働政治双方の意味において、大きな抵抗を受けた。

加藤によると、とりわけ日本型労使和解体制が安定期を迎えつつあった六〇年代後半以降、合同労組発展の中折れは顕著だった。すでに労使協調的な大企業労組の力が優勢な各単産から協力を得られず、また本来強力な助っ人となるべき地域の組合組織も、いまだ地域への浸透が儘ならず、さらに共済や職業訓練といった、大企業とは違う中小零細企業労働者のニーズにもまだ疎かった総評派遣の専任活動家（オルグ）は、日々強まる困難のなかで、ただから回りするだけになった。

とはいえこの合同労組の試みは形を変えて生き残る。

②産業別個人加盟組合構想

六〇年代前半、金属、化学、印刷出版産業では、中小企業を中心に未組織労働者の組織化を、産業別に個人加盟の組合をつくって進めようという試みが起こり、この動きはとくに金属産業で一定の成功をみた。

この一つに全金品川地域支部の事例ある。長谷川義和「産業別個人加盟労組運動の経験」（『大原社会問題研究所雑誌』三四八号、一九八七年）によると、この産業別個人加盟支部はもともと一九五七年に、産別・全日本金属目黒地域分会として結成されたが、五八年に産別金属と総評・全国金属が合同し前掲名称となった。

産別金属とは、四〇年代後半に共産党が主導した産別会議に所属した産業別組織だが、産別会議は、労組に対する共産党の影響を嫌った左右の組合主義者や、企業別組合の若手指導者による民主化運動と、占領軍が主導したレッド・パージにより壊滅的な打撃を蒙り、その後結成された総評に労働運動の首座を奪われる。

結局、企業別組合を通してしか労働者を組織することができなかった、この産別会議の衰退を総括するなかから、個人加盟による中小零細企業労働者を組織化し、当時産業再編やそれに伴う組合再編で風雲急を告げていた金属労働戦線で、草の根からの労働者の統一を展望して取り組まれた一つが、全金品川支部である。

戦前から日本の工業化の心臓部として、大小の工場がひしめき、戦後は高い技能をもった中小零細企業の集積により、一時は「日本のシリコンバレー」と呼ばれた東京城南地区の一角にあるこの地域では、この頃、安保闘争の高まりに伴って労働運動も活気を呈し、中小零細企業の劣悪な労働条件を改善しようと、争議や交渉がさまざまな組合によって相次ぎ取り組まれた。

そのなかで全金品川地域市部は、解雇や賃金不払いなど、労働法が遵守されず、労働者の権利が日々脅かされている中小零細企業の未組織労働者に対する、産業別個人加盟労組の有効性を示し、結成当初三二名だった組織人員は、六三年には一、〇〇〇名を越えた。そして彼らの成功は、確かに中小零細企業の未組織労働者に希望を与え、周辺産業や地域でも同様の組織化の取り組みを促し、地域の他の革新系の政治社会運動との一定の共闘も進み、さらに地域の組合で構成する地協でも執行委員を出すなど、大きな影響を与えた。

この急速な組織拡大は、しかしまたその成功ゆえの限界をも同時に見せはじまる。何よりもまず、この頃全国的に高揚した金属機械産業の中小企業の労働運動に強い警戒心をもった日経連は、六〇年代半ばから、地域の中小企業に対する労務管理の挺入れを強め、争議をめぐる暴力事件が増えるなか、警察の介入も増す。

これに六〇年代前半に始まる産業構造転換と中小近代化政策の進展に伴う下請の再編で、企業倒産や企業移転が頻発し、地域の金属機械業種の従業員数が減る。

他方、組合の努力で労働条件が改善すると、今度は労働者の企業意識が頭をもたげ、企業を超えた活動が鈍る。また劣悪な労働条件が多少とも改善されると、当時の言葉で「マイホーム主義」と呼ばれた労働者意識の「私化」が強まる。さらに集団就職でやってきた青年労働者も、組合活動だけでは飽き足らなくなる。

けれどもここに一つの重要な指摘がある。前掲の戦後の企業横断的組合運動の取り組みを論じた加藤祐二が、この産業別個人加盟労組の高揚と衰退に、共産党の方針が深く関与していたというそれだ。共産党の産業別個人加盟労組の方針が確定したのは六二年の第八回大会。そこで中小零細企業の従業員だけでなく、大企業の臨時工、社外工をも組織した産業別個人加盟労組は、企業主義に陥った企業別組合に対する「階級的」「民主的」なアンチテーゼと位置づけられた。

これが、現実の取り組みの停滞が明白になった六八年の第一〇回大会六中総決議で修正される。産業別個人加盟労組へのこのこだわりは、労働運動全体の前進に障害を起し、既存の企業別組合からも学びながら、その時どきの状況に柔軟に対処すべき、が理由だった。

こうして共産党系の組合活動は、一旦思想的にも組織的にもよりはっきりと袂を分かとうとした社会党系主導の総評に戻っていく。それは独自の労働組合モデルを確立する動きを沈静化させることを意味した。

③藤田若雄の労働組合誓約集団論と反戦青年委員会

この総評における社共共闘の復活に落胆した労働法学者に藤田若雄がいた。無教会派のキリスト者であった藤田は、総評・社会党ブロックをはじめとする「戦後革新」は個人個人の決断による誓約にもとづく集団であるべきなのに、現実には既存集団秩序を丸抱えした状況をなお克服できず、それゆえ安保闘争以降の革新の停滞は当然だと当時主張し、大きな反響を得ていた。

この藤田の誓約集団論は、東大社研のメンバーとして戦後の企業別組合脱皮論の嚆矢ともなった組合調査（その成果は一九五〇年に東京大学社会科学研究所編『戦後労働組合の実態』として公刊）に関わったことに負っており、労働組合論ではとくに異彩を放った。

藤田は言う。イギリスの思想的、組織的な組合起源は国教会の迫害から逃れたピューリタンの信教結社であり、それが同職クラブの組織原則になったのであり、それは政治革命において市民的な誓約集団が誕生し、それが産業革命を通じて労働者の誓約集団の出現を促し、労働組合の原点になったことを意味する。

またドイツのそれも、社会主義革命が問題になった一八七五年に、二つの党派がゴータで会し、綱領にもとづく誓約集団を結成し、それがギルド的伝統の労働組合の外に自由労働組合を誓約集団として産み落とし、それがその後のドイツ労働運動を牽引したと。

確かに藤田は危機における労働者組織は違うと言う。敗戦などの危機状況では、労働者は食うために工場や企業といったその源泉となる職場単位で団結し、賃上げやその他の経済要求を掲げ、容れられなければ職場を占拠して生活原資となる生産を自ら管理する。

この点でロシア革命の工場ソビエトも敗戦直後に産業報国会を裏返した日本の企業別組合も変わらない。

したがって食わねばならぬときに、労働者の自立も民主主義もへったくれもない。既存の職場秩序でも使えるものはすべて生かす。思想信条の前に生活である。

では五〇年代前半に企業別組合脱皮が叫ばれたが、そこでなぜ企業横断的な個人の決断にもとづく誓約集団としての労働組合が現れなかったのか。確かに敗戦直後に比べれば生活の危機は多少とも脱した。けれども年功序列の秩序は依然残り、さらに再編強化されつつある。これが揺るがぬ間は、職場闘争で団体交渉力をつけ、企業別組合として経営に対抗するしかない。

ところが藤田は六〇年代に入って、この年功序列の崩壊の兆しを予感する。少なからぬ学者が言うように、農村を供給源とする膨大な過剰労働力を背景に、低賃金構造を支えたのが企業内の年功序列だとすれば、戦後のベビーブームが最後に労働市場内に参入するの

が六〇年代前半で、それ以降学卒労働力は減少し、低賃金構造は変化し、年功秩序も緩む。そして高度成長が始まり、労働者も飢えの心配はなくなった。けれどもテレビの前に座りながら、何か心が満たされてない。この貧困が物質的ではなく精神的となったいまこそ、日本の労働組合運動のなかに、西欧的な意味での企業横断的な誓約集団構造を作り出すチャンスなのだ。

だから藤田は、先に見た共産党系の産業別個人加盟労組運動が一旦頓挫したことを残念がった。そして六〇年代後半に創価学会をバックにした公明党が、労組結成に乗り出す姿勢をみせると、その思いを募らせた。藤田はこれに共産党系労組があれば、社会党・総評、民社・同盟、公明系と、西欧の政党別組合体制と似た状況が現れ、その選択において、個人の決断による誓約集団としての組合結成の余地が生れると見ていた。

そこで藤田が新たな期待をかけたのが、六〇年代後半以降、新左翼に後押しされた反戦青年委員会である。

反戦青年委員会は、共産党の民主青年同盟に比べ伸び悩む社会主義青年同盟を補強する社会党の青年組織として、一九六五年の日韓条約反対闘争で登場し、当初は総評系単産青年部が実質的な勢力をなした。

ところが七〇年安保闘争を前に、ベトナム反戦と学生運動の高まりに引きずられながら、六八、九年頃に反戦青年委員会が集会やその後の街頭行進で急進化する。その背景には、異なる方針にもとづきながら反戦委に影響力を強める新左翼各派の動きがあった。

反戦青年委員会は、非常に柔軟な運動組織だった。竹内静子は七〇年安保直前の運動状況をルポした文章のなかで、その様子をこう述べている（『戦後民主主義への告発』垂紀書房、一九六九年、一四三頁）。

「反戦青年委員会を構成する青年労働者の数を問われても、「不明」というよりほかはない。不明というより、その数が補足できないような自立性、一面では流動性が、組織、運動の原則だからである。「デモに一度くれば『反戦』ということになる」と、全国反戦はいう。その全国反戦も、組織上は反戦青年委員会の全国指導部であり、その下に都道府県反戦、市町村反戦、職場・職域反戦があり、それぞれ団体、個人加盟で構成する形になっている。しかし現在では、全国反戦は統一指導部ではなく、各県、地区、個人の任意、自発性によっている。さらにいえば、「反戦青年委員会」という存在自体、綱領、組織原則をもっていないし、名称も仮称である。しいていえば、「自立・創意・統一」のもとに、行動している青年労働者が、反戦青年委員会だということになる。」

藤田は各地区反戦青年委員会に拠点を作り始めた新左翼諸党派に注目した。反戦委は自発的な行動集団で、本質的に従業員の丸抱え集団ではない。そこに拠点をもつ新左翼党派は、独自の綱領において結集している限り誓約集団である。もし反戦委を通じた各党派と

の関係が生涯にわたれば、それはイギリスのピューリタン小集団のように、思想をまげぬという意味で社会的信用を得よう。他方そうした党派系反戦委のメンバーが関わりのある既存組合の内部で多くの仲間と活動すれば、それは例えば賃金闘争などで企業別組合やその連合体の単産とは異なる、例えば地域や産業の最低賃金の引き上げといった社会的運動を所属する組合を通じて行えるだろう。つまり藤田は、従業員丸抱え集団の既存組合と誓約集団の新左翼諸党派を繋ぐ環としての反戦委に、日本の労働組合運動のなかに誓約集团的要素を組み込む可能性を見たのである。

もちろんこの藤田の構想は、あまりに観念的であり、新左翼運動の惨澹たるその後を知る現在からみればあまりに牧歌的でさえある。けれども当時そうした構想が一定の共鳴を得られる運動状況があったことも確かだった。実際、竹内の文章が示唆するように、反戦委には、同様に自発性と自立性にもとづく統一行動の可能性を模索して多くの学生を一度は魅了した全共闘や、より広範な世代が集ったベ平連と同じ地平にある労働者運動という一定の社会認識が当時あった。

そしてこうした運動実践への共感と、藤田のような運動構想への共鳴を支えたものに、藤田が先に指摘した青年を中心とする労働者の精神的貧困への広範な問題意識があった。それは職場では組織がマンモス化する中で、合理化と能力主義化が叫ばれ、生産性向上運動に拍車が掛かる一方、労働者は一層私生活に埋没し、マイホームのなかの生き甲斐を探そうとし、これに対して労働組合や革新運動では、保身と官僚主義がはびこり、社会の至る所で民主主義は衰えていく。

ここでは、それがどこまで事実であったかということより、そうした問題意識が社会的に共有されていたことの方が重要である。「疎外」という言葉が労働問題を論じる際の常套句となっていたことが、それを物語る。だからこそ、当時反戦委や全共闘、ベ平連のような「得体の知れない運動」が、現状に対して何もできぬ既成組織に対する反撥の発露として評価された。

この六〇年代末の「社会叛乱」の予感結局外れた。同じ頃、労働界では日本型労使和解体制の主軸を担った金属労協が、労働運動の主導権を握っていく。当時労働者の状況を丹念に追いながら、ビジネス版『朝日ジャーナル』として関係者に多く読まれた『月刊労働問題』のこの時期の号の頁をめくると、職場や街頭の煩悶と労働界の再編過程が、違和感を湛えながら併記されているのが印象に残る。ついでに付記すれば、連合評価委員会報告が言う WHY文化が HOW文化に圧倒されるのは、おそらくこの頃が始まりであつたろう。

④業種・職種別組合運動とコミュニティ・ユニオン

さて、いま見た二つの合同労組運動と個人の決断にもとづく自発的な結社としての組合運動の試みは、その後どうなったか。ここでは八五年のプラザ合意以降、バブルの波間で

揺れ動きながら、日本社会のなかで生産から生活へと関心移動が起こる一方、労働戦線統一によって、労使協調的組合が対抗的なそれとの差異を経営側に対する自らの政治資本に転化できた状況がなくなり、日本型労使和解体制が終局へ向う八〇年代後半から九〇年代前半にかけて、企業別組合に変わる組織や運動が、どう構想され実践されていたかを見る。

七〇年代、とりわけ石油ショックを皮切りに低成長時代に突入し、減量経営でその威力を発揮した日本型労使和解体制は、八〇年代に入ると並居る競争相手をなぎ倒す「ジャパン・アズ・ナンバーワン」の秘訣ともてはやされ、まさに成熟から円熟期を謳歌する。

他方で合同労組運動と個人の決断にもとづく自発的結社として労組をめざす人びとは、この間、自らが組織化すべき「労働者」を探して、日本型労使和解体制の外側にあって、それまでさほど接点をもたなかったさまざまな職場や地域、運動や組織を巡りながら、働き方の多様化と生き方の多様化ということを、現実だけでなく意識の上でもつかみとろうとしていた。

このうち合同労組運動については、共産党系のそれにおいて、前史として七〇年代の半ば前後から一般組合運動に引き継がれ、それが八〇年代に入って業種別、職種別の企業横断的な組織化運動に発展。これが八〇年代後半以降、労働戦線統一で自己の組合概念の再確認を求められたのも手伝って、日本型労使和解体制と対峙しつつ、それとは異なる労働世界をイメージし、その多様性に立脚した組合メニューの展開となった。

一般組合運動とは、一つの産業を基盤にしながらも他産業の労働者も組織対象とするもので、七〇年代からは、総評系の全国一般に加えて、共産党系が建設や運輸などを基盤に一般組合運動に取り組み始めた。

この運動は、もともと範を求めた欧米の一般組合が、製造業以外の従来組織化が遅れた半・不熟練労働者、すなわち組織化すべき労働者であることをなかなか認めてもらえなかった人びとを対象にしてきたこと、そしてこの時期低成長下で、合同一般組合関係者がよく言うところの「不安定就業階層」が増大し、従来の企業別組合の枠組みの限界が一層意識されたこと、さらに主要産業において日本型労使和解体制の制覇が確立したことを背景に、結果として共産党系の労働組合運動を、従来の既存組合との競合からそれらが不得手だが自らは覚えがある分野へ向わすことになった。

その結果が八〇年代に入ってから業種別・職種別組合運動の意識化である。この場合の業種別・職種別運動とは、過去に見られた熟練労働者の特権保持ではない。

そうではなくて、高度化し複雑化する産業社会のなかで、その中の単なる一仕事の請負と自他共に思っていた者に、多様なアプローチで一個の労働者としての自覚を促し、それを周囲に認めさせる運動に他ならない。

この場合「労働者」というのは、ただの働き者という消極的な意味ではない。労働者で

あるがゆえに、仕事に誇りを持ち、家族や地域に責任を持ち、健康で幸せな生活を送り続けるために、仲間とともに腕を磨き、仕事を分け合い、困った時には助け合い、支え合い、法律で定められた、あるいは必要な権利をともに主張する、トータルな人格としての社会的な仕事人である。

こうして建設職人を、国民健康保険法にもとづく独自の健保組合の維持発展の運動をきっかけに、仕事の確保や協定賃金、技能向上といった諸活動に巻き込み、やがてその組合員であることが、その多様な就労形態にかかわらず、職人として家族や地域、業界や行政、そして社会全体に信用保証するようになった東京土建は、八〇年代半ばには東京の建設現場で働く四人に一人、上部団体の全建総連東京は三人に一人、江戸川や狛江では全世帯割で三世帯に一人を組合員にした。

他にもダンプ労働者、演奏家、出版労働者、季節労働者、生協パート労働者、学童保育労働者、メンテナンス労働者、年金労働者、労災職業病労働者などなど、一般には企業別組合員と同じ労働者とはみなされない業種・職種「労働者」が、それぞれ組合員の数は少ないが、この間一つ一つ「発見」されてきた。

八九年、連合が結成され、それ以前に統一労組懇を全労連というナショナルセンターに移行させる中で、共産党系の組合主義者は、上記を含めそれまでの組織化活動をメニュー化した組合読本を発刊する。その一冊『労働組合を創る』（労働問題実践シリーズ編集委員会編、大月書店、一九九〇年）で木下武男は言う。

「未組織労働者の組織化が困難な要因として」「①未組織労働者が他の階級や階層と隣接したり、融合したり②あるいは政策的にそうさせられていることがあげられます。たとえば零細企業では経営者と労働者の距離が近いし、また自営業者、とくに雇用労働者のいない自営業者と労働者が隣接しています」「そのばあい、未組織労働者では、とくに労働者としての独自の要求がそれほど強くなくても、労働者以外の他の階層特有の要求もともなって労働者としての要求が形成されていることが多い」「また「自営業者」的形態をともなっているばあいには、ただちに賃金要求として自覚されたり、運動を展開できないこともあります」「未組織労働者の組織化という活動は、①（こうした隣接・融合状態のなかで、周囲の人々や本人自身がかならずしも労働者とは自覚していなかった人の）「労働者性の発見」と、②それにふさわしい組織形態の探求という、創造的な作業を含むものであり、この階級に固有の、ロマンのある仕事なのだというべきでしょう。」（一四〇～二頁）

こうした共産党系の自立と連帯を求める個としての労働者探しは、次に見る八〇年代以降のコミュニティ・ユニオンの発展動向と並べて考えたとき、それが思想的にはどうあれ、実践的にはひとつの広大な組合フロンティアににじりよっている状況が見てとれる。

コミュニティ・ユニオンとは何か。その名も『コミュニティ・ユニオン宣言』（コミュニティ・ユニオン研究会編、第一書林、一九八八年）で高木郁郎は、それが一種の便宜的な造語で

あることを白状しながら、それが持つ後天的な共通性について、「地域の人びとが加入する」「地域勤労者の暮らしと連帯を高める活動をおこなっている」「それぞれのコミュニティ・ユニオンは独立している」の三つを挙げている。

「地域の人びと」とは誰か。それは仕事を含め生活の多くが、ある地域と深い関わりのある人たちである。

したがって、その人たちの暮らしに密着する活動は、労働条件向上に始まり、さまざまな相談活動、自治体への働きかけ、自分たちで助け合うための共済活動と多岐にわたる。またこの地域性と主体性は、地域ごとの独自あるいは共通課題を解決するため、単産加盟かどうかに関係なく、独立とネットワークを指向する。

このコミュニティ・ネットワークの必要性が、七〇年代後半のパートを始めとするいわゆる「非正規労働者」の増大とそれに対する企業別組合の機能不全であることはいまでもない。ただもうひとつ、そこには「地域」という単なる地理的な概念を超え、生活において独自の意味をもった公共の空間、すなわち「コミュニティ」に依拠して生きようとする人びとが、この間増えたこと、あるいはそういう人びとの存在に、労働組合に関わる人びとが気づいたことが挙げられる。

そこには運動する側の思想的、実践的な経緯もある。そもそもコミュニティ・ユニオンは総評系の地区労が従来の運動が広がらない限界を突破せんと八〇年前後にさまざまな模索を始めたのがきっかけだった。当時スト権ストの失敗で孤立化し、労働戦線統一でも遅れたことに危機感を抱いた総評は、「開かれた総評」を合言葉に、上層部は民間大企業労組に接近し、社会党に社公民路線を取らせるなど、ドアを真ん中から右へ開いたのに対し、下層とりわけ地区労では住民・環境運動や市民運動などに扉を真ん中から左へ開けた。

この地区労系の新展開に少なからぬ影響を与えたと思われるのが清水慎三のゼネラル・ユニオン構想で、それは八〇年に左派の組合活動家や住民・市民運動家、研究者、新左翼党派代表者が共同で開いた新しい労働運動のありかたを議論する集会で提起されたという。

「僕はたしかにゼネラル・ユニオンという一つの言葉にして提唱したけれど、それは決して一つの型を意味してはいないのです」「いわゆる運動世界にはひどい画一主義、画一型の思考が根強くある」「これではダメですよ」「ゼネラル・ユニオンだって同じで、決して一つのきまりきった型なんかありはしません。産業や地域やその他もろもろの条件に応じてつくらなければ現実化しません。ゼネラル・ユニオンというものに、もし強いて原理みたいなものを立てるとすれば、次のようなことだけです。“職業別だろうが産業別あるいは地域別だろうが、企業の枠を越えて自立した労働者個人の集合体であり、それは労働組合の機能を持つ方向に積上げ方式で努力すると同時に（ということは組合機能のすべてをはじめから経営

者なり当局が認めてくれて成り立っているような組合でなく)、従来の組合業務の枠をも超えた社会運動体的な機能を持つ可能性をはじめからそなえたもの”と書いていいでしょう。だから型はさまざま、名称だって別に組合と名乗らないものから入って行って組合機能をもつようになってもいいのです。荒畑寒村老がよく話していたように、「労働組合とは人間としての自立宣言をした労働者の集団だ」というあたりに原点があるわけです。」

後に清水は、この集会に参加した住民運動家で哲学者の花崎皋平との共著『社会的左翼の可能性』（新地平社、一九八五年、一一八～九頁）でこう説明した。彼らはここで、資本主義のシステムが社会全体を被うようになった今日、それに抗するあらゆる勢力が連合して、固有の歴史と文化をもつそれぞれの地域に、対抗社会のコミュニティをつくるべきだと論じている。

「対抗社会」かどうかは別として、コミュニティ・ユニオンが多様な生き方を許容する、既存の労働組合を超えた存在をめざしていることは、『コミュニティ・ユニオン宣言』の五年後の総括として一九九三年に同じ出版社から出された『コミュニティ・にんげん・ネットワーク』の帯に、「生き方・働き方・自分流：コミュニティ・ユニオンから市民自治組織（トータル・コミュニティ・ユニオン）へ」と書かれ、中で列挙されている活動は、いわゆるNPOを含む地域の市民活動全般にまで広がっていることからわかる。

したがって、女性のパートを代表にこれまで「虐げられたる者」として受動的な存在だった非正規労働者は、ここでは逆に「自立した市民としての労働者」に最も近いところにいる者として積極解釈されている。

かくして「業種・職種」「地域」といわば背中合わせの入口から入りながら、合同労組運動と個人の決断にもとづく自発的な結社としての組合をめざす二つの流れは、八〇年代から九〇年代にかけて広がった組合フロンティアで労働者の類似の理念型を見つけた。

もしここで、二節の連合評価委員会報告を読み直したら、果たして一〇年のギャップを感じるであろうか。

五、挫折の歴史が雌伏のそれになるとき

「連合会長選 鴨氏駆け込み 非正規社員の不満噴出」

自民大勝の総選挙結果の興奮が冷めやらぬ、二〇〇五年九月二二日、朝日新聞朝刊にこんな記事が載った。

「笹森清会長（六四）の退任に伴う連合の会長選が一〇月六日の定期大会で行われることになった。民間最大の産業別労組、UIゼンセン同盟会長の高木剛氏（六一）の信任投票になる運びだったが、二一日の立候補締め切り直前に、派遣やパート社員も加入できる全国コミ

ユニティ・ユニオン連合会（全国ユニオン）会長の鴨桃代氏（五六）が駆け込み出馬した。労働者の約三割に膨れた非正規社員の声が十分に反映されない組合活動への不満が噴き出した形だ。過去八回の会長選で、飛び入りの出馬は初めて。女性の候補者も初めて。全国ユニオンは「誰でも、一人でも入れる労組」を掲げて各地で活動する地域ユニオンが集まって〇二年に誕生。多くの労組が会社単位で正社員向けにつくられ、「勝ち組のための労組」との批判も出る中で、パートや派遣社員ら約三三〇〇人が加入する。パート労働者の多い流通・サービス業を抱えるUIゼンセンは、正社員の企業別組合にパートを加入させる形で組織化してきた。これに対し全国ユニオンは、地域を核に組織化を進めており、路線の違いから対立した過去もある。鴨氏は「苦しい思いをしている非正規社員の心に届くような活動をした」と立候補の理由を語る。」

この連合会長選挙の結果は、七〇万人を越える協調的企業内組合の雄を代表する高木氏の三百数十票に対し、たった三千あまりの企業外労組を率いる鴨氏が、百票以上の票を得る、後者の予想外の善戦に終わった。

この結果が連合の脱企業別組合化を促すか、いまの段階ではわからない。けれども企業一家的な体質を持つ官公労を含め、連合の名だたる企業別組合の代議員の三分一近くが、経歴から言えば日本型労使和解体制を代表する候補ではなく、そのアンチテーゼを主張する候補に一票を投じた意味の大きさは計り知れない。

これを、二節で触れた前職の笹森会長が事務局長時代から推進した連合評価委員会報告を含む社会的労働運動路線の帰結として、当然視する向きもあろう。

また冒頭で指摘したように、九〇年代半ばを境に日本型労使和解体制が終焉を迎えたとすれば、企業別組合中心の連合にもその地殻変動が及ぶのはむべなるかなと、巨視的な構造から解釈することもできよう。

それでもひとつの疑問が残る。ではなぜ、企業別組合に対して、「誰でも一人でも入れる」非正規労働者中心の地域ユニオンなのか。日本型労使和解体制が終焉したとき、どうしてこういう代案がすぐに登場したのか。あたかも用意されていたのかのようではないか。

この疑問こそが、この論文に冒頭の「労働における政治」というアプローチで、日本型労使和解体制に挑戦する組合概念の変遷を追わせたのである。そして今回の連合会長選は、戦後の組合概念をめぐる労働政治のひとつの帰趨にほかならないというのがその答えである。

もとより、ここで触れられた戦後の労働組合概念の構想と実践の事例は、ごく限られたものであり、またその背景も、実際にはここでの解釈を超えて、労働あるいは労働者とその周囲、そしてそれらが織りなす労働世界についてのさまざまな考え方が、もっと複雑に絡まりあっているであろうことは、想像に難くない。

さらにこれらの組合概念の構想と実践はいずれも、本章で見たように、日本型労使和解体制が戦後社会の政治経済体制の背骨をなした時代には、一貫してその周縁に位置し、その系譜も、組織的な継続性というよりも、人的な繋がりによく頼る部分も少なくない。

それでも、こうしたより個別で散発的な積み重ねを手繰りよせ、ひとつの眺望が目の前に広がったとき、日本型労使和解体制を支えた企業別組合とは別の組合概念と、その背景にある労働者、あるいはその周囲にあった者の社会文化的アイデンティティが、たとえ周縁的であったにせよ、これらの組合構想とその実践の繰り返しの中で維持されてきたことがわかってくる。

そしてそれが、日本型労使和解体制に対抗する潜在的な戦略的視点を持続的に提供することで、企業別組合をめぐる対抗という戦後日本の労働政治の基調が、とりわけ労働における政治において、いつもはっきりとは聞こえぬが、決して途切れず奏でられる通奏低音を構成してきた重要な旋律であり続けたことがわかる。

その意味で、連合評価委員会報告と連合会長選挙は、いわばその低音が存在を示すべく、けたたましい即興演奏を周期的に起こすモーメントであり、挫折の歴史が一転して雌伏のそれに転化する瞬間でもある。

この労働における政治、とりわけ組合概念のそれは、これまでの政治学の用語で言えば、アイデアの政治のバリエーションとして考えられかもしれない。ただここでは、組合概念の政治といったものは、従来政策構想の選択の要因として考えられてきた、そのときの経済環境や機会を含めた政治構造だけでなく、さらにその背後にある規範的な要因も含めて考えるべきことを示したかった。そしてその規範には、個々の社会が継承してきた本質に、特定の歴史状況に合わせた表現がその都度与えられてゆくことを述べたかった。

そもそも労働とは、実体的な概念であるとともに規範的なそれでもある。それゆえ労働は、市場や産業構造、技術革新では説明がつかない、それこそ規範の主体的な転写による概念の飛躍が起こる。「人はパンのみに生きるにあらず（神の御言葉で生きる）」とはそういう瞬間である。いずれにせよ労働概念は可塑的であり、そこに政治が宿る。

(本稿執筆にあたって、専修大学経済学部助教授・兵頭淳史氏から多くの御示唆と御教示を頂いた。記して感謝したい。)