

産業別労働組合の現代的課題と展望

——連合の「組織方針—中間報告」をめぐって



細川 三代次 石田 福蔵

(連合組織局長)

(元全労協事務局次長)

吉 沢 哲 中 村 圭 介

(元センセン同盟副書記長)

(武蔵大学助教授)

司会 中島久雄

中島 きょうは、連合の組織方針作成のための、産業別組織の実態調査にかかわった四人の方々日本の産業別組織の現状と課題について議論していただきたいと思い、お集まりいただきました。

ご出席の四人が中心になって行われた民間と官公労の産別実態調査をもとに、このほど連合の「組織方針」(第一次組織強化指針案)——中間報告が発表されました。これは、戦後労働運動のなかで、このような組織方針を明確に出したのは初めてです。ナショナルセンターと産業別組織の機能の分離・分担について明確にしたという意味で、画期的なことだと思います。

ナショナルセンターと産業別組織の機能の

分離・分担というのは、欧米では常識なのですが日本の場合、長い間、ナショナルセンターが四つに分かれていたという事情もあって、そうした組織原理が、これまであいまいにされたままきたという経過があります。またヨーロッパと違って、日本の産業別組織は、企業別組織の連合体であることもあって、交渉力・組織力ともに非常に不十分であり、こ

の状況は、連合が発展していくためにも、本的な問題点であるとの考えから、実態調査を行い、さらに組織方針(中間報告)を出したと思っています。

そこで最初に、組織方針をまとめられたお一人であります細川さんに、組織方針を発表するまでの経過と、これからの課題についてお話をしていただきたいと思っています。

「報告」組織方針—中間報告」策定の経過——細川三代次

画期的な産別機能調査

まず、民間連合ができた段階で、ナショナル

ルセンター、産業別組織、ローカルセンター、企業別組織の機能と役割を整理して、運動の立体的構築をはかる必要があるという問題意

識があり、民間連合の運動方針のなかに「組織方針をつくる」という内容の項目がありました。

つまり、民間連合の基本文書として、「進路と役割」(綱領、基本目標、課題と使命)と「運動領域と活動のあり方」が採択され、そのもとに当面の運動内容を示す「運動方針」が決められたわけですが、「運動領域と活動のあり方」と「運動方針」のなかで、組織方針の策定が提起されています。また統一連合に向けての民間連合と官公労代表の首脳会談——統一準備会のなかでも、あるべきナショナルセンターの方向が話し合われ、組織方針の策定がうたわれております。

「運動領域と活動のあり方」のなかでは、組織方針は、「構成組織の相互理解と連合の強化を目指すもの」として策定するとし、運動方針では「ナショナルセンター、産業別組織、ローカルセンターなど各級組織の機能と役割を明らかにして運動の質的向上、組織基盤の整備をはかる」と位置づけています。さらに統一連合の段階では、民間連合での「中間報告」のうえに、官公労に関する内容を含めて組織方針を策定する、としています。

次に民間連合での取り組みについてお話したいと思います。

民間連合は、組織運動に関わる委員会として組織委員会を設置しました。同委員会は全構成組織の局長、部長クラスの集まりで、組織強化、拡大の問題はもちろんのこと、民間

連合の組織行動局の活動にかかわる内容について議論するところでした。何回か議論する過程で、もつと各産別に共通する課題について組織委員会として検討すべきではないかという意見が出ました。五〇〇六〇名の組織委員会の会議では掘り下げた議論が難しいというところで、組織委員会のなかに組織専門委員会をつくりました。そのメンバーは、民間連合の三役の所属する単産の組織委員です。ここで、組織方針の策定検討を行うことにしたわけです。

組織方針の策定を進めるにしても、その中心は産業別組織のあり方である、しかしその現状がどうなっているかが明らかでないという方針は出てこないということで、産業別組織の機能調査に着手することになりました。そこで元全労協事務局次長の石田福蔵さん、元センセン同盟副書記長の吉沢哲さん、そして研究者の中村圭介さんに、調査作業委員会のメンバーとして参画していただいたわけです。

調査は、民間連合構成組織全部に、産別全体像がわかるように設計した数十頁にのぼる調査シートを配布し、主に産別本部の機能について記入してもらいました。当時、六二構成組織のうち五二組織から回答を得ましたが、企業別組合とみなさざるをえないものもありましたので、最終的には、産業別組織あるいは業種別組織四八の調査をもって整理・分析を行いました。

このように、四八の組織の機能について調

査・分析したのは、これまで総評、同盟、中立労連、新産別のナショナルセンターはもちろんのこと、研究機関でもなかったことで、画期的なことだったと思います。また聞取りに応じてくれた産別も、内部的な事情などという理由で隠すことなく、ありのまま答えてくれたことは特徴的なことです。これは、連合の組織的な取り組みに対する期待がそうさせたのだと思われ、連合効果が働いたと言っていると思います。

まとまった組織方針—中間報告

その内容については、八九年一〇月に報告書として発表しましたが、同時に、調査と並行して組織専門委員会のメンバーによって、調査の結果を受けて組織方針の策定検討を進めてきましたので、「組織方針」中間報告として発表し、中央委員会承認されました。この段階では、各級組織の機能、あるべき姿というよりは、産別機能論が中心でした。この取りまとめは、今回の組織方針の中間報告の元になっています。

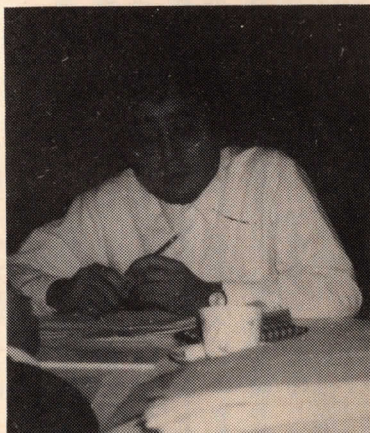
そのすぐ後で、統一連合が発足し、さきほど言ったように引き続き「組織方針」策定検討をすることになっていましたので、官公労組織の機能の現状を調査し、組織方針策定検討に繋げていくことにしました。そこで、官公労部門の調査を行うこととしました。ここでは、先に行った民間組織の機能との比較ができるようにとの考えで調査シートを設計し



いしだ ふくぞう氏

たのですが、調査を進めていくうちに、官公庁では、産別に対する意識や運動内容が民間の産業別組織と同じようにはとらえられていないということが明らかになってきました。これは法体系上、置かれている立場の違いからくるもので仕方がないことであり、民間部門の場合も聞き取りは重視したのですが、より聞き取りを中心にした調査でもって再構成し、集約・分析を行いました。これもこの九月にまとめて発表しました。

官公庁の調査を取りまとめをしながら、四月終わり頃から組織方針の検討を始めました。組織専門委員会の五回の会議で議論をたたかわせて内容の幅を広げる作業を行い、一定のまとめを完成させました。さらに連合のなかには、副会長六人からなる組織拡大強化推進委員会という重要指定委員会があります。そのなかに、六人の副会長に、中小を抱えている産別と二つの地方連合の書記長、組織局長



なかむら けいすけ氏

クラスの代表を加えた検討委員会を設けていますが、この委員会で検討を行いました。残念ながら、ここでの議論は一回しかできなかったもので、組織専門委員会でまとめたものを、ここでもう一度再構成をするという綺麗な作業ができませんでした。今回発表した「組織方針（第一次組織強化指針案）——中間報告」は文字通り中間報告であり、向こう一年間、推進委員会・検討委員会で本格的な議論を行って補強・充実させていくことになっていきます。

各組織の役割・機能を明示

今回発表した中間報告は、各級組織の機能について整理し項目を並べたものですが、組織専門委員会で議論されたことをちょっと紹介しておきたいと思っています。

組織専門委員会に、たたき台として出された内容は、産業別組織の機能を一〇ばかりに

述になっており、特徴としては、産業別統一闘争、社会的規制、産別組織の地方組織、そして産業別組織のなかの業種別部会などを盛り込んでいますが、議論過程ということもあり、不十分なところもあると言っていると思います。

しかし、各級組織の機能・役割について、これだけ整理することができたことは、民間連合の組織方針・中間報告よりは進んでいるのではないかと。その意味では、現時点では、よくできたと思っていますし、これも各産別組織のみなさんの前向きな姿勢があったからだと思います。

残された問題としては、まずローカルセンターの役割についてですが、連合のローカルセンターがまだできたばかりですので、もっともっと論議して整理していかねければならない部分がいくつもあります。したがって、これはこれからの課題であります。

次に、産業別組織における対等な労使関係の具体的な展開の仕方や合理化の対応についてもっと充実させなければならぬという部分が残されています。また産別組織の大同結集・統合については、「役割・課題」の部分で整理はしていますが、議論は今回は出していません。

各産別組織の指針的役割

最後に、この中間報告に対する私なりの評価を述べたいと思います。



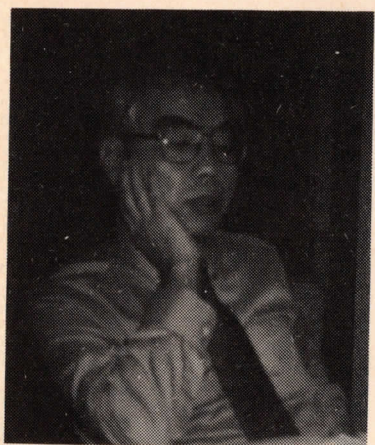
よしざわ さとし氏

さきほど司会者も言っておりましたが、労働組合組織のあり方について、機能論としてまとめたのは今回が初めてではないかと思えます。路線の運動化ということ、かつて総評で「組織綱領草案」が検討されたことがありますが、そこでは、機能論についてはあまり展開されなかった。

次に、この作業は民間連合時代から続けてやってきているわけですが、民間連合時代の中間報告でも、かなり産業別組織に好ましい影響を与えてきていますが、今回も、議論の過程をみておきますと、よい影響を持つものと考えます。

は大きな意義があったと思います。産別のあるべき姿については、今回の報告では詳しく出されなかったが、議論のなかでは、自分たちの産別ではまだできていないが、あるべき目標としてしっかり受けとめるべきだという意見もかなりありました。

産業別組織の大同結集についても、今回は議論は出しましたが、これも各産別組織に対して指針的な役割を果たしたと思います。この二年間で、四つの新しい産別ができました。構成組織同士の統合で、建設連合、多分、全化連合となるとありますが全化同盟と化労研の合同、食品連合（中立系の食品労連、同盟系の全食品同盟、総評系の全たばこが統合）、そして運輸労連（運輸労連と全日通が連合加盟組織として一つになった）です。それから業種別組織であった車両労協の加盟単組が、それぞれ産業別組織に加盟したので、車両労協という加盟単位はなくなりまし



ほそかわ みよじ氏

絞って問題提起したもので、一見して、「産業別組織はかくあるべし」というイメージが強かった。そこで、なぜ産業別組織だけをそんなに重視するのか、まず連合は何をするべきなのか、そのうえでそれと対応する部分として産業別組織のあるべき姿なり機能を出すべきではないかという意見や、連合はまだ機能不十分なのに産別にばかり機能充実を求めても無理ではないかとか、組織方針という文言がひっかかるという意見もできました。

たしかに方針という以上、具体的な展開方法、到達目標などの内容と時間を明記して出すのが一般的ですから、そういう内容のものを考えるのかということ。さらに、組織方針を書いた方がいいが、これを産別にやれという強制力があるのかとか、そういう強制をいまいの連合ができるのかという意見が出ました。

したがって、民間連合の時に出したのは、「組織方針——中間報告」でしたが、今回の専門委員会では「組織方針（第一次組織強化指針案）——中間報告」として出し、組織拡大・強化推進委員会では、それに「各級組織の役割・機能と産業別組織のあり方」策定にむけて」というサブタイトルをつけました。

これには二つの狙いがあります。一つは、ナショナルセンター、産別組織、ローカルセンターの役割・機能を明らかにすること、もう一つは、産別組織のあり方を明らかにすることです。産別組織のあり方論については先ほどお話しした議論もあり、かなり簡単な記

— 8 —

企業別組合で何とかできたからです。ところが経済環境が変わって何とかできない部分が増えてきた。そこで、何とかできない部分をどこに任じたいかという関心が、本音で出てきたのだと思います。

これから中島さんの質問の答えになるのですが、運動史という観点からみると、いま初めて産業別組織を真正面からとらえて、そこに期待しているという認識が、みんなに持たれ始めたのではないか、それが重要な意義だと思っています。

調査の三つ目の意義は、他人の組織がよく見えるようになったということです。これはかなり重要なことだと思います。これは民間内部でもそうですし、民間と官公労の間でもそうですし、官公労内部でもそうです。産別組織が相互に学びあえる状況が出てきたということ、これは大きな意義だと思います。いままでそういう発想は、あまりなかったのではないですか。

バラエティに富んだ産別組織の実態

中島 教科書的に言いますと、日本の産業別組合は企業別組合の連合体であるということです。とくに企業連が非常に力を持っています。人材的にも財政的にも上にいくほど弱くなっていくと言われています。しかし、今回の調査で、日本の産業別組合をそういう形で切ってしまうということではなくて、い

ろいろと弱点を持ちながらも、日本の産業別組合の姿を類型化して、それぞれの産業別組織の到達点や目標を目に見える形にしたと言えると思います。そこで、類型化した日本の産業別組織の特質について、中村さんにお話していただきたいと思っています。

中村 日本の産別のタイプ論に入る前に、全体的な特徴を述べておきますと、日本の産別は非常にバラエティーに富んでいるということです。よくマスコミや研究者の間でよく名前のあがる大産別は、いろいろ言われているが、あれはあれなりによく機能を果たしているというのが、私の率直な感想です。それに対して、あまり名前のあがらない単産が一杯あるのですが、休眠しているところが圧倒的に多いということです。

そのことを頭におきながら、タイプロジーとして、まず組織範囲をどこにするのかというところで、中産別と大産別と一般と三類型に分けます。そのうえで、中産別を、大手企業をほとんど組織しているところ、あるいは大手を組織しているが、もともと組織範囲が狭いところ、そしてほとんど組織力がないところとA、B、Cに分け、計五つのタイプにわけてその特徴を見てみました。

産別統一闘争とか組織拡大とか産業政策とか合理化対策という、いろいろな指標でそれぞれの産別を眺めて見ると、この五つのなかで一番産別機能を果たしているのは、中小をかなり持っている、なおかつ大企業を組織し

ている大産別だと思います。その次に機能しているのは中産別のAタイプ、つまり中産別主義でありながら結構大きなところを組織している産別です。そして次が、業種が多様になるので、この二つからやや落ちるのですが一般です。あとのB、Cは産別機能が弱いという結論を得ました。

ただ留保しなければならないのは、Aタイプのなかには、具体的には分析できませんでしたが、かなりバラエティーがあるということです。

求められる産別の指導性

中島 いま述べられたように、日本の産業別組織が類型化されたことによって、それぞれの産別の課題が明らかにされたと思います。これから産別が組織強化のために、その課題克服のために努力していくことになると思います。その場合の問題点はどこにあると考えますか。

石田 いま中島さんがおっしゃったように類型化されたことによって、産業別組織が当面している課題が、ある程度明らかになったと思います。

この調査と結びつくのかどうかわかりませんが、その後、いわゆる複合産別組織論が、鉄鋼労連や元の全金連合、私鉄総連などから出されてきました。それからイデオロギーがらみで不幸にも分かれていた組織がもう一度かかります。しかしその時、何に向かってどの程度の苦難を乗り越えなければならないかについては、なかなか同意は得られないと思います。このままでいいや、という人だって一杯いるわけですから。

吉沢 さきほど中村さんは、大産別と中産別のAタイプが比較的産別機能が強いと言われたのですが、しかし、大きな産別でありながら機能が強いところがあるわけです。それは主として、企業グループ労連が中心になっているところです。企業が多角化し複合化しグループ化していく、だから労働組合も複合化しグループ労連として組織を広げているという動きがあります。それを複合産別と言って、企業の経営戦略をなぞる方向で組織が広がり構造化していくとすれば、むしろ産別機能は弱まっているように思います。

いま労働組合員の意識調査などを見ると、「組合はあまりにも物わかりがよすぎる」とか「会社の言うことを聞きすぎる」という意見が非常に多い。ゼンセンの調査でもそれは出ています。組合員からすると、会社の言いなりにならない組織が求められているわけで、そうすると、企業別組合を統合した力を持つて産業別労使関係をつくり、その力をもっと強めることが重要ではないかと思いますが。

問われている産別組織の質と量

中島 しかし、そうした意見と、強い産業

一緒になろうという動きが出てきました。

しかし、前の動きについて言えば、ただ量的増加を目指すだけでは意味がないのであって、さきほど吉沢さんも指摘したように、あくまでも労働組合の本来の機能や産別組織の指導性を強めるということが志向されなければならぬと思うのですが、いま起こっている動きは、必ずしもそれと結びついていないような気がするのです。

とくに重要なのは、現在膨大な労働組合費が徴収されていますが、そのカネが主として企業別組合の活動に使われていることです。しかし、そうした問題については今度の組織方針は触れていません。問題を明らかにするためには、企業別組合の限界を明示しなければならぬのであって、そうしなければ、産別の機能強化の運動として具体化していかないという状況にあると思うのです。相変わらず問題をひきずったままであって、表面的にはいろいろな動きが現れています。本音の深いところで取り組むまでには至っていないような気がします。

ヨーロッパなどの歴史を見ると、労働組合組織の再編成は、産業の発展に伴う生産方式だとか就業構造の変化に対応して進んでいます。ご承知のようにクラフトユニオンは、まだ熟練が解体される前の組織です。ところがフトユニオンは危機に直面し、そうしたなかで複合的なクラフトユニオンになっていった

別組織の規制力は遠慮したい、自分たちの企業連のまとまりを大事にしたいという、いま二つの方向があるように思うのですが。

石田 いま、各産別のなかに「大きいことはいいいことだ」みたいな考え方が強くなってきているのではないかと、と思われるフシがありますが、しかし、全体の組織率を見ればわかるように、二五・二%とちょっと大きくなっていないのです。そのなかで「大きいことはいいいことだ」みたいな形で再編成が進められようとしています。しかし、未組織労働者問題は手着かずのままです。

細川 ただ大きくなければ駄目だということとは、やはり言えるのです。この調査では、一つのメルクマールとして一〇万人をしていますが、実際の運動から言えば一〇万人でもまだ小さいくらいで、三〇万、五〇万人の組織でないといふ力を発揮できないと思います。これでも明らかにしているように、三〇万、五〇万人の組織は二万、三万人の組織より組織拡大機能初め産別機能を持っています。

たしかに産別機能強化という視点なしに、「大きいことはいいいことだ」みたいな風潮がないこともないですが、やはり組織拡大などにおいては、企業連とかグループ労連の枠を超えた指導力を持った地方組織を持っているかどうかにかかっているのです。そう考えた場合、財政力からいっても大きくなければいけないことも事実です。

石田 それはわかっています。さきほど吉

沢さんが言ったように、企業別のグループ労連を抱え込んで、強い企業連の機能をそのままにして産別の量の拡大をはかる、ただ「大きいことはいいいことだ」的な問題意識を批判しているわけです。

戦後いまだ組織率が一番高かったのは、一九四九年の五五・三%です。しかし、当時の労働者数は現在の半分程度しかなかった。組織されていた労働者が労働組合組織から離れていったのかというと、世代交代はあるけれども、そうではないのです。当時の倍以上になった部分の新しい労働者層を組織できていないということなのです。そこに問題があるのです。そこで私がさきほど述べた企業別組合の限界の明示ということが出てくるのです。

ではなぜ組織されないのか。企業別組合といふのは、もともと正規従業員だけの組織でしかなく、もともと未組織労働者を組織する機能を持っていない。たとえば、隣の企業に労働組合がないという時、企業別組合がわざわざ隣の企業まで出かけていって組織するかどうか、という機械はありません。関心がないのです。自分の企業の従業員の雇用を含めた、労働条件の改良・改善をやるにとどまるのです。そのことは官公労もまったく同じです。

それが企業別組合というものです。そういう企業別組合の限界を明示しなければ、問題点がはっきりしないままの組織方針になって

しまうということです。

産別組織の組織戦略が重要

中島 そうすると、組織方針で、どこか、あるいは誰が組織化の部隊になるのかということをはっきりさせるということですか。

石田 そうです。

細川 それは産別の組織戦略だと思いますね。

民間の組織機能調査を見ると、これだけパートタイム労働者が増えているのに、その労働者を産別に結集させる運動をやっているのは、四八組織のうち一三でした。これは当時の民間連合加盟組織六二組織のうち一三だったということができると思います。結局いま石田さんがおっしゃったように、パートタイムなどが入れない組織になっているのです。ようやく連合の組織化方針で、産別の規約を直してパートでも入れるようにしてくれ、企業別組合にも、パートが入れば組織化して欲しいと言っているし、すべきたといって取り組んでいる。

それを産別として、組織戦略を明確にして本部、地方組織、そして企業別組合でその気になって取り組めばできると思うのです。その証明がゼンセン同盟です。

ゼンセン同盟は昨年の大会で、パートタイムの組織化について、具体的な基準をつかって展開することを提案しました。その結

果、今年の七月までに、未組織の組織化を一

一二組合、人数で二万二一七名増やしている。このうちパートタイマーは九四一六名です。またこの一二組合のうち臨時・パート等だけの組合が五七組合、六五九三名です。残り五五組合の約一万五〇〇〇人も三〇〇〇人のパートを含めて組織化しているのです。これは、上は会長から下は企業組合の幹部、あるいは県支部の支部長などが、常に組織拡大を念頭において活動しているからだと思います。たしかに繊維産業や流通産業にはパート労働者が多いと言えそうですが、それは産別組織の組織戦略にあると思いますね。

調査で、民間連合の構成組織のうち一三組合しかパート労働者が入れるようになっていないということ、それぞれの構造や事情があるから一概に言えませんが、基本的には、産別組織の機能と組織戦略を、全組織のものにしているかどうかの違いではないでしょうか。

これは合理化対策でもそうです。産別によつては、合理化対策指針を持っているところと持っていないところがありますが、事前の対策も事後の対策も企業別組合に任せているところでは、問題が起った時は企業別組合が自分たちの判断で対処することになると思います。これでは産業別組織に対する求心性は弱くなっていきます。

もう一つ産業別規制についても同じです。これも言うは易く行うは難いのですが、また

ゼンセンを例に挙げますと、ゼンセンでも産別として企業と統一的な協約を結ぶことはできませんが、業種別部会でカバーして統一テーブルでの交渉や協議をやったりしている。何もゼンセンばかりがやっているというつもりはないですが、そういう機能について方針化し体質化することが必要なのではないのでしょうか。

それから産業別機能というと産業政策に重点がおかれて語られます。それはそれとして必要ですが、何かスマートな産業政策をつくる、それでよしとする傾向がないでもない。産業政策といえども、対等な労使関係のもとで、労使がある時は協力しながら、ある時はぶつかり合いながら一つの産業政策をつくり全産業的に影響を与えていく、つまり運動とし、あるいは「闘い」として進められなければ、労働運動としての産業政策の取り組みということにはならない。

やはり産業レベルでも企業レベルでも、緊張関係にたった対等な関係を、言葉だけではなく、体質化することではないかと思えます。それをつくりあげるのは、実は産業別統一闘争だと思うのですが（産業別統一闘争という、統一ストライキと短絡してもらっては困るが）、それを長い間追求しながら、高度成長期を経過してその辺があいまになっていったような気がします。

そうしたことを、もう一度見直し、再構築する作業をやらないと、産別の強化というこ

とが出てこないのかなあ、という気がしています。

未組織労働者の組織化と組合機能

中島 パートタイマーの組織化といいますが、労働組合の規約とか協約のなかで、正規従業員以外の労働者が組合員になれるような形になっていない以上、企業別組合に組織拡大をしるということも無理だと思ふのです。私にはここが重要なところだと思うのですが、この点について、改善しようという動きがあるのか、また連合として、産別組織として、組合員は企業の正規従業員に限るという条項をはずすような方針を出しているのですか。

細川 組織方針では出していませんが、昨年決めた「組織化方針」では、産業別組織を通じて加盟単組の規約を変えるよう提起しています。

石田 日本の場合、産別組織はほとんどの場合、使用者側と労働協約を結べるような体制にはなっておらず、協約はほとんど企業別組合が結んでいます。今回の調査は、産別を対象としたものですから、企業別組合の協約の内容までは調査していませんが、おそらく大部分は、「従業員は組合員でなければならぬ」とか「組合員は従業員に限る」というようなユニオン・ショップ制になっていると思います。

そのうえで、細川さんの議論ですが、細川

さんは組織方針をまとめられた当事者ですの
で、問題点がいっぱい頭の中に渦巻いてい
ながら、まだその整理ができていないように
私には受け取れるのです。ゼンセン同盟の例
を引かれて、「やればできる」とおっしゃっ
た。しかし、その場合、産別組織であるゼン
セン同盟が企業別組合をどう見ているのか、
産別組織としてのゼンセン同盟の役割をどう
考えているのかが大事であって、その認識の
仕方を抜きにして「他の産別でもやればでき
る」と言っても問題は具体化しないと思うの
です。

細川 中村さんが言われたように、日本の
産業別組織はバラエティに富み過ぎているわ
けです。なかには産業別組織の機能が必ずし
も十分でなくても、大企業の企業連がそれを
代替しているところもある。それは言ってみ
れば産業別組織の機能が明確でないことを逆
に示していることになる。その意味では、こ
れまで産別機能は何かについて本格的な議論
をしてこなかったということだと思います。

石田 そのとおりです。いまパートタイ
マーをどれだけ組織しているかが例に出され
ましたが、今日では、パート労働者は企業の
なかでは戦力化していて常用化が進んでいる。
これに対して企業別組合の労働協約は旧態依
然としていて、組織化する次元以前のものに
なっている。いま産別が指導しなければなら
ないのは、そういう労働力は新しい産業社会
のなかの不可欠の労働力であることを企業に

迫り、常用労働者と同様の組合員として認め
させ、そういう労働力に適した協約を結ぶこ
とです。

組織化というのは、たんに人を集めること
ではないのです。人を集めて会費をとること
が組織化だったら宗教団体だって、スポーツ
団体だってやっています。労働組合にとって
ほんとうの組織化というのは、集めた労働者
について、その労働条件を、雇っている側と
交渉して決めること、団体契約を結ぶこと、
そういう機能を持つことなのです。そこまで
やらなければ組織化とは言えません。

吉沢 一般化すればそういうことになるか
もしれません。しかし企業別組合と言っても
連合に加盟している以上は当然産業別組織に
加盟しているわけです。産業別組織でも非常
にバラエティに富んでいて、機能の強いところ
とほとんど協議体と同じようなところもあ
ります。それと同時に企業別組合の意識がど
うなっているかが問題です。

そこで少し古いですが、全労協時代の一
九八六年に雇用職業総合研究所（職研）が調
査した「ユニオンリーダーの意識調査」を見
ますと、その時点でもすでに、企業別組合の
リーダーは「企業別組合が中心だが、今後は
産別の機能強化が進む」と答えた人が六四％
いた。「今後も企業別組合が中心であり続け
る」と答えた人は二五％弱です。つまり企業
別組合のリーダーでも、これからは産業別機
能を強めていかなければならないし、いくだ

り、それが産業別組合の持っている機能とど
のようにかわっているのか、そしてそれを
どう整理し機能分担していくかというところ
まで、議論を進めていくことが必要だと思っ
ます。

企業別組合は企業別組合として、日本の独
自の効率的な機能を持っているはずですので、
そのところをもっとはっきりさせるべきだ
と思います。

企業別組合の限界と組織方針

中村 私もそう思います。企業別組合の限
界と弱点といっても、まったく違う二つ種類
があって、一つは外部あるいは上部団体から
見た限界、つまり「お前はほんとうはこうし
なければいけないのに現実はそのようになって
はいないか」という限界と、そうではなくて
企業別組合のなかにいる人自身が思う限界は
まったく質が違ふと思うのです。

石田さんが「未組織を組織していないでは
ないか、それは限界だ」ということは、外部
あるいは上部団体から言えば限界かもしれない
が、企業別組合の幹部から見れば、未組織
労働者一般が増えることは限界でもなんでも
ないわけです。けれどもストパーなどで、同
一企業内に未組織のパートタイマーが増えて
いくと、当該企業別組合にとっては、これは
限界なのです。

いくら外部の者が、限界だと言ってみても、

彼らが「そうだ」と言うとは限らないと思っ
ます。それよりも、何が足りないのかという
ことを明確にして、その足りないことを上部
団体が補いますよ、と言った方が、納得する
と思うのです。そのことと、未組織が多くて
それを何とかしなければならぬ、それは産
別の役割だ、というのは議論の次元が違うと
思うのです。

問題なのは、企業別組合の幹部が、自らの
限界だと感じていてもいい事態が実はいくつも起
こっているのに、反応が鈍いということだと
思います。さっと考えてもいくつ浮かんで
くるのですが、その代表的なのは時短の問題
です。時短が進まないのは企業間競争がある
からでしょう。これは一斉にやらなければなら
ないのに、制度ということでもみんな疑心暗
鬼になってできない。これは統一してやれた
らいいなあ、とみんな思っていると思います
よ。

二つ目は、あんまり意識されていないよう
ですが国際化の問題です。企業が国際化した
時に雇用をどうするか、あるいは進出先での
労使紛争にどう対応するかということはおよ
そらく企業別組合だけでは対応は無理でしょう。
それを自覚することが必要で、多分企業別組
合だけでは大変であることは間違いない。

三つ目は、さきほど企業間競争のことを言
いましたが、労働市場においても競争があり、
だから賃上げも時短もあんまり進みませんよ
ということをもっとシビアに認識すること

ろうと見ていたわけです。現在は、連合を通
じてさらに産別の重要性が浸透してきている
ので、もう少し産別強化の意識が多くなって
いるかもしれない。

したがって、組織化にしても、産別が企業
別組合に対して課題を与え、いままでのよう
に正規従業員だけではなくパートタイマーや
正規従業員のなかでもこれまで組合員の対象
ではなかった権限を持たない管理職層の組合
員化を指導していけば、グループ労連であれ
企業別組合であれ、そういう組合でも、中央
・地域でいろいろな組織拡大の活動に参加し
ていくと思います。

だからいろいろな産別があるけれども、産
別がそういう意識を持って、目的意識的に具
体的に指導していけば、できることだと思っ
ます。ゼンセンの経験から考えると、産別組
織が組織拡大のための体制をつくり（専従オ
ルグと地方組織の体制、資金の活用、具体的
な組織目標・計画について、本部・部会・単
組の協力関係、そして産別のリーダーシップ
による教育とチェック体制など、それを年
間計画として推進していけば、組織化はもっ
と進むはずだと思います。なにか大きな社会
構造をかえなければできないとかというよう
な問題ではないように思うのですが。

もう一つ、この組織方針では、企業別組合
の機能と産業別組合の機能との関連について
わずかしら触れていませんが、日本では、現
実に企業別組合はどのような機能を持ってお

だと思っています。たとえば小売業などはとくに
そうですが、ここで閉めたらほかに客をとら
れる。そういう時には、彼らを組織しないと
われわれが危ないという気持ちになってくる。

もう一つ指摘しておきたいのは、企業別組
合の幹部は、自分たちのことを自分たちで評
価できないということなんです。だから、いま挙
げた企業別組合の限界をほんとうに認識して
いるかどうか、それが重要だと思います。日
本企業が世界一になったということ、企業
別組合がいいということに終わっているところ
があるのではないかと。そうでなければ、
もっとおカネと人と権限を上に出した方がい
いという意識になっておかしくない状況だと思
いますよ。

石田 そう。そのことを認識させることが
重要だと言っているのです。組織方針では、
「企業別組合の閉鎖的になりがちな弱点を克
服しつつ」という一行にも足りない文章で片
づけているが、これでは問題がはっきりしな
い。

ただ誤解があるといけませんから言ってお
きますが、私は企業別組合が悪だと言ってい
るのではありませんよ。日本の場合、そうい
う企業別組合が労働組合組織の基本単位です
から、その現実から出発しなければならぬ
ことは言うまでもありません。

日本のような労使関係においては最大の労
働条件は雇用です。このため企業別組合は労
働協約で定年制をうたい、一応、終身雇用を

保障させ、そのなかで待遇改善運動をやっているわけです。また産別があるべき労働条件などや規制の方針を出しますが、それを具体化していくのも企業別組合です。実は、このような機能は、外国では職場に労働組合組織が十分できていないので苦勞をしてきたのはご承知のとおりですが、日本の企業別組合の場合、その大切な機能を持っているわけ、それを評価しないわけにはいきません。

しかし、極論を言いますと、日本の企業別組合は財政問題とも関連してあまりにも強力な、独自権限を持ち過ぎます。そのため、産別の指導には道義的には従いますが、従う義務はないという一面を持っています。産別組織は、そういう加盟単組の連絡共闘機関に過ぎなくなってしまうています。

スト基金も産別というよりも企業別組合が蓄積している。産別のスト指令権もきわめて形式的なものであり、実際にやるかどうかは企業別組合の判断が優先する。また産別の指導理念が企業別組合と合わない場合は、とくに、従来は不幸なイデオロギーがからんでいましたから、企業別組合はその産別から脱退する。そういう強い独自権限を持っています。それだけに、産別組織の運営は慎重でなければならぬわけ、一つはイデオロギーのからんだ運動では絶対にうまくいかないということ、もう一つは、日本の企業別組合は企業間競争のなかにくみこまれていきますから、企業の採算点と密着した運動に限定されるとい

うことを認識しておかなければならないという事です。もし企業が危機的事態に直面した場合には、とくにその企業に長くいた中高年労働者層の企業帰属意識が前面に出て、しばしば組合指導と対立して第二組合を発生させたりもします。

こういうことをしっかりと踏まえた運動論・組織論でない駄目だし、ただたんに、いまの企業別組合には、いいところがありますとか、悪いところがありますと言うだけでは駄目で、限界を明確にしながら、その上で慎重な組織論を展開していかないと発展性がない。そのことを申し上げたかったのです。

産別のリーダーシップと指導者の意識改革

中島 つまり、こういうことでしょうか。日本の産別組合は、企業別組合の連合体であることの弱さを持っている。それは今回の調査でも明らかになっているように、産別組織はそれぞれバラエティに富んでいるが、総じて交渉力も組織力も財政力も弱いという特徴を持っていることにも現れている。一方新しい就業構造とか経営の多角化・国際化という現象に対して、産別労働組合がそれらしい機能と役割の発揮を求められているが、それに十分対応しきれていないという、そもそも従来の日本の労働組合運動が持っていた弱点と新しい現象に対応しきれていないという二つ弱点がある。

産別でも議論されるわけです。そこで、この辺は大いに参考にしたい方がいとか、もう少し突っ込んだ方がいいとか、意見がありましたら、お聞きしたいと思っています。

石田 まず第一に、議論の過程で、何か産別組織や企業論ばかりが前面に出ていと言われたとおっしゃいましたが、むしろ、いま大事なことはそこなんだということです。同時に、財政構造が欠落した複合産別論、「大きいことはいいことだ」ということでは問題だということです。

中村 私は、さきほど言ったことの繰り返しになるかもしれませんが、なぜいま産別なのか、ということ、企業別組合の幹部と産別の幹部に訴えることではないか。また産別の強化を推進する人たちが、なぜいま産別なのかということ、より深く認識して欲しいと思います。

吉沢 いまの労働組合運動なかで、産別をどう位置づけるのか、企業別組合はどうかのかをはっきりしないと説得性がない。いちおう産別組織の役割をあげてはいるが、全体のなかでの位置づけが、もう一つははっきりしていない。やはり産別のリーダーシップが問われているわけで、具体的には産別や企業別組合の役員の意識を変えていかなければいけないわけでしょう。

今度の調査で、いろいろな産別組織の機能が明らかにになったのですから、少なくとも、よりよいところに向かってそれぞれが努力す

労働組合が、それらしい力を発揮するためには、この両面をしっかりと認識し、産別組織のあり方を明示していく必要があるというように整理していいのでしょうか。

石田 日本の産別組織は、企業別組合の肯定的な面と否定的な面の両面を持った組織の連合体であることが一つ、もう一つは、いま中島さんがおっしゃったような日本の変化、労働組合からは労働市場の変化ととらえられないと思いますが、その変化に対応する方針だとか機能は産別組織が果たさなければならぬということですね。

そうすると、産別組織の指導者の意識が非常に重要になってくる。そのような企業別組合の連合体のうえに乗って、たんに調整などという言葉であらわされるような運営をしていくのか、それとも問題意識を感じながら物事に対応し前進しようという強い意識を持って運営していくかの違いが、これからはっきり現れてくると思います。

スケールメリットの問題もたしかにあって、今度の調査にもそれが出ています。だから量的拡大も重視しなければならない。そのような両面を念頭におかなければならないということではないでしょうか。

中島 産別のバラエティさは今後もなくなっていくのでしょうか。

細川 運動は不均衡に発展するものですから、そう簡単にはなくならないですよ。さきほど中村さんがおっしゃったように、日本の

ことだと思っています。賃金闘争でもそうですが、とくに時短闘争では産別の力が大きいわけで、実際に時短に取り組んでいる企業別組合の幹部はそれを実感していると思います。そういう具体的な活動を通じて産別の重要性を認識していくんですね。

中村さんが国際化の話をしたが、私たちも日米繊維交渉に始まって途上国からの輸入問題で経験してきました。これは産別の力なしに企業別組合ではどうしようもありません。合理化問題もそうです。合理化は個別企業ごとに出てきますが、それを解決するにはどうしても産別の力が必要です。そのような実際の体験を通じて産別機能の重要性を理解してもらうことが大事だと思います。

議論を重ねて、組織方針の充実を

細川 おっしゃることはそのとおりだと思います。ただこの方針—中間報告がそのままいいとは思いませんが、運営は慎重に、という話がありましたように、これから内部で議論を重ね充実させていかなければならないと思っています。

中村 言い忘れましたので付け加えたいことは、産別組織の機能のなかで調査部の重要性が抜けているということです。調査部は数字を集めることも大事ですが、それ以外に、最近ユニオン・アイデンティティ(UI)と言われる新しい組合運動が盛んになってきて

産別は非常にバラエティに富んでいるんだなあ、とわかっただけでも、他の単産についてよくわかった、それと同時に自分のところもよくわかったわけです。その意味では、調査自体が、よりよいものをつくっていかなければならぬという指導性を持っていたし、組織方針も、そういう形で受けとめていただきたいと思っています。

石田 もう少しシャープにして欲しかったという感じがしますね。

実は、この調査を依頼された時、組織方針の策定にも協力して欲しいと言われたのですが、調査には協力しますが、組織方針は現役の方が議論してつくるべきだと遠慮したのです。しかし少し物足りない感じがします。

細川 しかし実際に運動をやっている立場から言わせていただければ、あるバラエティのどこを標準にするかもあり、どのような中身にするか難しい。民間連合ができてから四年、統一連合ができてから二年です。産別組織のあるべき姿、あるいは本来持つべき機能についても、民間連合の二年、そして統一連合の二年の間でも必ずしも意見の焦点が合ったわけではなかった。だから、ある程度時間をかけて何回か議論を重ねることによって焦点があっていくのではないのでしょうか。その意味では、今回は中間報告としたことが、かえってよかったのかもしれない。

中島 少なくとも、これからこの組織方針—中間報告が連合のなかではもちろんのこと、

いますが、これに真剣に取り組んでいる単組の情報を集め、他の単組に流しコンサルティングする活動が重要になると思うのですが、それが抜けています。

もう一つ、ナショナルセンター、産別、ローカルセンターから、各省庁や自治体の審議会などに組合を代表して出ていますが、せっかく参加の機会が与えられているのに、それが活かされていないような気がするのです。連合として、あるいは産別、ローカルセンターとして統一した対応をしているのかどうかが疑問です。ほんとうに勤労者を代表している気持で出席してもらいたいですね。

石田 審議会が一番よく機能したのは最低賃金制ですね。あれは交渉機能を持っていたし、各組織に持って帰って議論したからです。最低賃金制の問題が出ましたが、労働組合に求められる最も重要な機能の一つは、簡単に言えば賃金と労働にかかわる規制です。規制の対象には賃金はもちろんのこと、労働時間もあるし定員も昇進・昇格も入ります。それらの規制機能は部分的には企業別組合も果たしています。しかしより広く、その産業の規制機能を果たすのは産業別組織しかない。そして産業別組織でもできない日本全体の広い社会的規制はナショナルセンターがやることです。もう一つ産業別組織の重要な役割としては、労働者の生活保障のもう一つの側面である共済活動があります。これは労働者の連帯活動であり、すぐれて産業別組織の果た

すべき機能と言えます。

こういう産業別組合に課された役割のイメージを明確にして、そちらに向かって進むような形にしていけることが、組織方針としては必要ではないかと思っています。

中島 どうもお忙しいところありがとうございます。いまの石田さんの発言を座談会のまとめにしたいと思っています。いずれにしても組織方針が出されました。これは画期的なことだと思えます。これから、これが産別なり企業別組合のなかで大いに議論されて、中間報告にとどまらないで、いい最終報告が出されるよう期待したいと思っています。



伸びる育つ子どもの脳

左脳・右脳の共働メカニズム

八田 武志 著

(大阪教育大学助教授)

定価 1,236円 (送料250円)

マスコミや一部の研究紹介者たちが、独断的な「左脳・右脳論」をもてはやし、そのために誤った常識が広まっています。この非科学的虚像・方法によって、子どもたちが分類され、訓練されることは、むしろ恐ろしいことだといえるでしょう。左脳・右脳の働きについて、正しい理解が大切です。

労働経済社 〒162 東京都新宿区市谷田町1-2 振替東京5-17127 電話03(3267)5422

「連合」組織方針

(第一次組織強化指針案)

中間報告

——「各級組織の役割・機能と

産業別組織のあり方」策定にむけて

はじめに——策定の理由と経過

1. 「連合」は、官民統一の結成大会で採択した「運動領域と活動のあり方」および「運動方針その五」で、組織方針を策定することを決定した。

その理由と内容は、次のようなものである。

「構成組織相互の理解と信頼をより高めるとともに、『連合』を強化するための組織方針を作成する」(運動領域と活動のあり方)

「全国中央組織(ナショナルセンター)や産業別組織、企業別組織など各級組織の機能と役割を明らかにした『組織方針』を策定し、労働運動の質的向上と組織基盤の整備をはかる。具体的には、産業別組織のあり方を中心とした『組

織方針作成に向けた中間報告』に官公労働組合に関する内容を含め決定する」(運動方針その五)

2. 各級組織の機能と役割を明らかにし、活動の分担、立体的運動の構築をめざそうとする「組織方針」の策定作業は、「民間連合」

のときから進められ、「統一連合」に引き継がれたものであり、「民間連合」での作業をふまえて検討したものである。「民間連合」の中間的なまとめである「組織方針作成に向けた中間報告」と

その付属資料の「産業別組織の現状報告書」(民間組織編)は、一九八九年十月に機関手続きをへて発表されている。

3. こうした経過をふまえて、今次の「組織方針」策定作業を進めたのであるが、前回に引き続き調

査を行った「産業別組織の機能の現状調査(官公労働組織編)」も、今回併せて報告することとなった。これらをふまえて今回の「組織方針」策定の作業を進めたものである。

4. 「組織方針」(第一次組織強化指針案)とした理由は、①とくに「産業別組織のあり方」を論ずる

場合、配慮すべき点は、それぞれ産業別組織の生成発展の経緯、産業の特性、立地条件等の相違もあり、一般原則論ですべてを律することはできない。「産業別組織の機能の現状調査」の結果に示される通り、歴史的・運動的な積み重ねのなかから今日の組織形態・機能が形成されてきた点を見ないわけにはいかない。この観点から、「組織方針」としつつも、それぞ

れの組織の諸条件をふまえた対応が必要であり、「組織強化指針」とした。②「第一次案」の意味は、向こう一年間「組織拡大・強化委員会」を中心に組織討議を継続し、取扱を確定する。

「I」各級組織の役割

1. ナショナルセンター

(「連合」の役割)

1. ナショナルセンターは、全産業、全雇用労働者の結果をすすめ、産業別組織によって、構成する。また産業・地域をこえた連帯を強化し、綱領、規約、運動方針のもとで運動の統一をはかる。

(1) (全労働者の組織)

雇用労働者の立場に立ち、官民・産業・地域の違い、雇用形態の違いをこえ、個別の産業優先の考え方や、企業別組合の閉鎖的な運動の弱点を克服し、広く結果し、団結をはかる。

(2) (組織構成)

ナショナルセンターは、産業別組合によって構成し、産業別組合の強化をつうじて、ナショナルセンターの強化をはかる。

また、全国的な運動の強化、前

労働経済指標

日本経済は失速するか

〔投稿〕 自然と地域を破壊する長野冬季五輪へ江沢正雄……(71)

〔資料と解説〕 景気の後退局面と九二年生活闘争……(27)

連合 九二春季生活闘争基本方針案……(29)

全労連 九二年国民春闘方針第一次案……(35)

連合総研 内需主導型経済の第二段階へ……(41)

特集 労働組合の組織改革を考える〈3〉

産業別労働組合の現代的課題と展望……(4)

――連合の「組織方針——中間報告」をめぐって

細川三代次 石田福蔵

吉沢 哲 中村圭介

「連合」組織方針(第一次組織強化指針案) 中間報告……(19)

1 どうして勉強するのか

学ぶことの意味と無意味

横山 浩司 著

〈内容〉「どうして勉強するのか」という問いの中身／「どうして勉強するのか」と問われて何と答えるか／勉強と学力について／基礎学力とは何か／テストは本当に必要か／学歴社会と知能神話の枷／ひとつのしめくり・どうして教えるのか／あそびの解放

2 進路不安症候群の時代

学校化社会からの自由

武田 利邦 著

〈内容〉登校拒否は兵役拒否／体罰といじめ／進路不安症候群／学校化社会からの自由／トロイメライ／闇の向こうの夜明けに向かって

3 逃げだした教師の学校論

良心的教師・その権力性

中島 浩籌 著

〈内容〉教師としてやってきた事——授業／教師としてやってきた事——生徒との関係／生徒を「立ち直らせる」とは？／問題ある「生育歴」からの生徒理解／学校はなぜ「主体化」をめざすのか／良心的教師が担わされていくもの／「教え育てる」視点から離れる

4 子ども差別の社会

大人と子どもの関係考

小沢 牧子 著

〈内容〉子どもという身分／名札と制服による監禁／子どもの値ぶみ／子どもへの暴力／登校という苦痛／「反抗期」に反抗する／親と子どもの関係考／さんすう教科書からの出発／あたらしい知のすがた／子どもが学ぶということ／子どもとわかつ絵本のたのしみ／子どもを襲う企業社会／性をかたるむずかしさ／「父親・母親」の枠を超えて〈旧仮題〉母親からみた教育論

労働経済社

東京都新宿区市谷田町1-2 電話 03(267)5422 振替 東京 5-17127

最寄りの書店、または小社にお申込み下さい。

業種別生産指数と在庫指数……(4) 消費者物価指数(全国90年7月、東京90年8月)……(5)
主要都市別消費者物価指数(90年7月)……(6) 産業別賃金・労働時間・労働日数(毎月勤労統計)……(8)
名目賃金指数・実質賃金指数・労働生産性指数・常用雇用指数・労働異動・雇用保険・倒産・百貨店販売高・労働力状態・失業・労働市場・家計収支・消費者物価特殊分類・卸売物価指数・輸出入・国際収支・日銀券発行高……(12)
都市別家計調査(勤労者世帯・91年7月)……(14)

今号は、連合の「組織方針——中間報告」がまとめられたのを機会に、官民の産別調査にたずさわった人達を中心として、主として産業別組織の現状と改革の課題を話し合ってみました。次号は、地方シリーズの第2弾として新潟県の労働運動を特集します。(編集部)

シリーズ 学校・子ども文化

46判変型
各定価1009円
(送料210円)