



関西生コン労組のストライキが 切り開いた地平



労働運動の現段階と業種別・職種別運動

木下武男

はじめに

関西の生コン関連四組合のストライキは七月二日に始まり、一三九日間におよぶ長期のストライキを打ち抜き、一月二七日に解除された。大阪駅前の「梅田北ヤード再開発工事」

を始め、トップゼネコンの三つの大現場がストツプし、大阪府下の八割の建設現場の工事が止まった。この画期的なストライキは、日本の労働運動の長期間にわたる後退過程のなかで突如としておきた。この大ストライキから多くの教訓を労働運動が引出すことは、後退から前進に切り返す上で欠かせないことである。

だが、全日建連帯労組の関西生コン支部は「色眼鏡」で見られる傾向があるようにみえる。その戦闘性には敬するが近寄らずというスタンスや、警察が、ストライキを威力業務妨害とみなし、また争議の解決金をゆすりたかりとして多くの組合幹部を不当に逮捕したことなどから、労働運動のなかでも「警戒感」があるように感じられる。しかし、関西生コン支部の運動は、日本では特異であるが、ヨーロッパでは当たり前、今回のストライキなど日常茶飯の出来事である。

そこで、この小論では、今回のストライキについて、まず第一に、ヨーロッパ型の真の労働組合運動＝ユニオニズムの視点からふり返ること、第二に、関西生コン支部の組織と運動から、何を学ぶべきなのか明らかにすること、第三に、労働運動の今後の展望のなかに位置づけること、この三つをテーマにして検討していくことにしよう。

一 「労働者間競争の規制」 戦略と関西生コン支部

「練り屋」「生コン屋」などとさげすまれ、過酷な労働を強いられ、低賃金で働かされていた生コン労働者が、今や、関西地域に限れば、建設運輸分野でトップの賃金・労働条件を實現している。一方で、日本の多くの労働者は、過労死するような長時間労働のもとで働かされている。この相反する二つの現象は、労働組合論に関わる同じ根っこから生じている。それが、ユニオニズムが長い歴史をかけて追求してきた「労働者間競争の規制」という問題である。そして、関西生コンの労働者の労働条件も、この「労働者間競争の規制」戦略を追求してきた到達点としてある。

「労働者間競争の規制」は労働組合の中核的機能であるが、日本の労働運動に十分に共有されているとは思えない。そこで少し説明しておこう。一九〇二年に書かれた『産業民主制』（法政大学出版局、一九二七年初版、六九年復刻）のなかで、シドニー&ベアトリス・ウェッブは、労働力商品の売買の場である労働市場では、「個人取引」ではなく、「共通規則」を定めて、それに合わせるような「集合取引」をすることが大切だとして、労働組合の機能を

定式化した。

「共通規則」とは、労働条件を、誰にでも共通するルール・基準を決まりごととして定め、決定されることが不可欠ということである。労働者が職に就こうとお互いに競争している状況のもとでは、雇い主と労働者が個々に労働条件を決めれば、条件は下がってしまう。「集合取引」とは団体交渉のことで、労働者も雇い主も一定のルールにもとづいて条件を決めようということである。

そして当然ながら、この団体交渉は、企業を超えた交渉でなければならぬ。個別企業での交渉ならば、激しい企業間競争のもとでは、個別企業での成果はやがて崩されてしまう。企業を超えたルールが必要なのである。過労死するような働かされ方は、企業横断的な労働条件規制が日本に存在しないことと結びついている。一方、関西生コン支部の成果は、企業横断的規制という労働組合の王道を歩んだものだとはいえる。

なお、このウエップの名著『産業民主制』は労働組合における教科書のようなものである。そのことは、イリイチ・レーニンが、「ウエップ夫妻の『産業民主制論』をロシア語に翻訳し、『イギリス労働組合運動の理論と実践』というタイトルで一九〇〇―一九〇一年に出版している」ことからわかる（浅井和彦『イギリス労使関係論におけるブルーリズムとマルク



主義」『新自由主義と労働』御茶の水書房、二〇一〇年。翻訳は、極寒の流刑の地・シベリアにおいてである。つまり、欧米におけるあらゆる変革理論は、強大なユニオニズムの存在とその理論を前提にしていることは、留意されなければならない。

このウエツプの指摘は労働組合が確立した時代のものであるが、まだ、確立していない時代、フリードリッヒ・エンゲルスは、一八四五年に書いた『イギリスにおける労働者階級の状態』のなかで「競争」という項目をたてている。そのなかで、「労働者相互間の競争こそ、現在労働者がおかれている状態のなかで最も悪い面であり、ブルジョワジーのもっているプロレタリアートにたいする最も鋭い武器なのである。

だからこそ労働者は、組合をつくってこの競争を

排除しようとする」と述べている。

戦後日本でも企業横断的な「労働者間競争の規制」を労働組合の戦略的課題としてきた歴史があった。日産争議（一九五二年）の際に、全国自動車（全自）が打ち出した職種別熟練度別賃金体系は年功賃金を廃棄し、ヨーロッパ型賃金を目指す取り組みであった。

また、企業別組合を前提にしても、同業他社や他産業における企業別組合が実現した高い賃金水準に、他の企業別組合も追いつくという「到達闘争」や、春闘における賃金水準の企業横断的規制の試み、統一交渉や集団交渉などが取り組まれた時期もあったのである。

しかし、「労働者間競争の規制」戦略は、大幅賃上げの時代では実質的には棚に上げられ、今日の賃金切り下げの時代ではむしろ個別企業ごとの分散化傾向が強まっているように見える。今回の関西生コン支部のストライキは、戦後労働運動のなかで模索されつつ挫折したこの「労働者間競争の規制」戦略に再び立ち返ることの大切さを労働運動に知らせた意味は極めて大きいのである。

二 業種別・職種別ユニオンとしての

関西生コン支部の組織と運動

関西生コン支部は、「労働者間競争の規制」戦略を理念や建前としてではなく、組織論と運動論の次元で具体化した。それができたのは、関西生コン支部が、ヨーロッパ型ユニオンを参考にし、組織も運動も、それを見事に「模倣」してつくられたからである。この点こそが、日本のすべての労働組合が検討すべきことである。

そこで、まず、関西生コン支部の出自をたどることによって、ヨーロッパ型ユニオンとの関係を明らかにしておく。

一九六五年、全自運（全国自動車運輸労働組合）に加盟していた関西の生コン業界の組合を中心にして、全自運関西地区生コン支部が結成された。やがて、一九七〇年代になると一般労働組合という組織形態に対する関心が日本で起きてきた。一九七八年に、全自運は「運輸一般」に発展し、その年、「化学一般」が結成された。七三年には「建設一般」も結成されていた。

労働組合組織論を強調した中林賢二郎は、かつて、「現在の資本主義が独占段階」にあり、「そうした資本主義の発展段階でのたまたかう労働組合の基本的形態は、産業別の労働組合だといわれている」、そのなかで、「一般労組というかたちで、あらたな組織発展を考える組合がいくつも出てきた」と評価した（中林賢二郎『現代労働組合組織論』労働旬報社、一九七九年）。

そして、それらの「キッカケのひとつとして思いあたるのは、イギリスの運輸一般労組の発展とそのわが国への紹介であろう」と述べている。それは、中林の尽力でもあったが、当時のイギリス最大の組合であった運輸一般労働組合を参考にし、日本に移植しようとした試みであった。中林は、日本におけるその可能性について、不熟練労働者一般ではなく、「新しい技能労働者や新しい「専門業種」、「技能と熟練」など職種・職業に着目していた。

つまり、関西生コン支部を重要な構成要素とした当時の運輸一般は、イギリス運輸一般労働組合の組織形態を日本に根付かせる試みの一環としてつくられたのである。そして関西生コン支部は、運輸一般のなかでも一般労働組合の組織と運動のあり方を、最も忠実に実践し、大きく拡大していった。そして、だからといえるかもしれないが、共産党の組織介入をうけ、運輸一般から離脱し、独自の運動を展開することを余儀なくされたのである。ヨーロッパ型ユニオンを目指したこの関西生コン支部の出自は、労働組合論からすれば、今回の画期的な

ストライキを実現させた重要な背景として理解されるべきだろう。

そこで当時、運輸一般・関西生コン支部が参考にした一般労働組合（ジエネラル・ユニオン）について簡単に説明しておこう。

一般労働組合（ジエネラル・ユニオン）

欧米では現在、一般組合と産業別組合の二つが一般的であり、経営者団体を相手とする団体交渉方式や、個人加盟の組織形態という点では違いはない。違いは、組織範囲と団体交渉の相手にある。産業別組合は、金属や商業といった大くくりの一つの「産業」を区切りとし、その経営者団体と団体交渉をする。一般組合は、そのなかに複数の「業種別グループ」（トレード・グループ）が存在し、その「業種別グループ」が、その分野に対応する産業・業種の経営者と団体交渉をする。

日本で一般労働組合の組織形態を参考にする場合、その「業種別グループ」に着目する必要がある。一つの産業の枠にとどまらず、大きな産業や小さな業種を含めて「業種別グループ」は多産業的に編成されている。一般労働組合は、その産業・業種の労働組合を吸

取し、合併して、強大な結合体に成長したのである。後に検討する、日本における労働組合の合同・合併の示唆となるだろう。

今日のイギリスの運輸一般労働組合は、「港湾、鉄道、フェリー・水路」、「建設」、「航空旅客」、「航空輸送」、「自動車」、「金属」、「地方自治体」、「サービス・一般産業」など二三の「業種別グループ」のもと、二〇〇万人の組合員を擁している。

さて、このように関西生コン支部の出自は、イギリスの一般労働組合を参考にしながら構想され、発展してきたものであったが、それでは、具体的にはその組織と運動の特徴はどのようなものなのだろうか。筆者は「格差社会にいとむユニオン」(花伝社、二〇〇七年)でやや詳しく分析したが、ここでは以下、三点にしぼって検討していくことにしよう。

個人加盟の支部が決定権をもつ

第一は、組織についてである。関西生コン支部の組織の特質は、純粹な個人加盟ユニオンであることと、組合の決定権の所在にある。これが関西生コン支部の産業別運動における戦闘性の源泉になっていることに注目する必要がある。

合同労組の多くは、小さいながらも企業別組合の連合体である。また個人加盟を原則としている労働組合でも、組合員は企業を単位にした企業支部(分会)に所属し、組合の権限も支部・分会がもっている。これでは個人加盟組織であつても実質的には企業別組合の連合体になつてしまふ。

関西生コン支部のこれらとの決定的な違いは、結成時から、支部は「決定権をもつ統一的指導機関」であると規定していたところにある。逆に言うと、決定機関は支部にあり、その下の企業単位の分会に決定権限をもたせないということである。欧米の労働組合もまた末端の組織ではなく、これらの上部の組織に執行権・財政権・人事権が集中している。生コン業界全体の経営者を相手にして、強力な産業別統一闘争を展開していくことができ、その組織的保障が、企業単位の分散性を排する支部の統一的指導性なのである。

職種別賃金

第二は、関西生コン支部の運動についてである。ヨーロッパ型ユニオンの運動と同じように、関西生コン支部は、企業横断的な労働条件を設定し、その基準に業界の各企業がそ

えることを強制する。そのために集団交渉を行い、ストライキを展開してきた。問題は企業横断的な労働条件の基準である。年功賃金は、各企業ごとに賃金の決定要素も賃金水準も異なる企業内賃金であるために、企業横断的な基準になりえない。

関西生コン支部は、一九八二年に労使で確認した「三二項目協定約束事項」の「業種別・職種別賃金体系」のなかで、職種別賃金要求を明確にした。そして今日では、「会社」との賃金格差のない統一賃金を維持し、「年齢間の賃金差は、一年あたり年間五〇〇円ほど」で、「今の年間平均所得は、七五〇万円から七八〇万円ほど」という到達点を築いている

（武建一「貧困Ⅱ格差を乗り越える労働運動」『世界』二〇〇八年一月）。

このように職種別賃金という基準を設定し、これに各企業が合わせるようにさせるために集団交渉方式を追求してきたのである。集団交渉を拒否する企業があれば集中抗議を組織するとし、指名スト、時限スト、さらに統一ストと発展させ、交渉のテーブルにつくように要請した。そして、一九七三年、参加企業一四社との間で初の集団交渉が実現した。ヨーロッパにおける産業別労働協約体制という労使関係が、日本の小さな業種で実現した画期的な出来事であった。

労組と事業協同組合との共同

第三は、事業協同組合と労働組合との関係についてである。日本の土壌の上にユニオンズを移植するためにはこの問題が十分に理解されなければならない。重層的な請構造や背景資本による個別企業の支配などによって、大企業の中小企業に対する収奪構造が存在する。また安易な新規参入によって過当競争が引き起こされ、そのなかで中小企業の経営基盤は極めて脆弱である。このような経営環境のもとで中小企業労働者の大幅な労働条件の向上をはかるためにはどのような方法があるのか、という問題である。

実は、今回の関西生コン支部のストライキは、直接的には、生コン企業に対する賃上げを要求してなされたものではない。生コン企業がゼネコン各社に販売する価格をめぐってである。関西生コン支部は、生コンの一リユーベ（立方メートル）当たりの価格の引き上げを要求した。なぜ、このような要求でなされたのだろうか。

生コンは、セメントと砂、砂利、水を攪拌して製品ができる。その原料であるセメン

トは、大手セメントメーカーが高値を押しつけてくる。また、製品の多くの販売先であるゼネコンは、生コンを買ったたく。大企業に挟撃される形の生コン業界が生き残るには、中小企業が結束する以外にはない。その方法が中小企業協同組合である。関西の生コン企業は、協同組合をつくって「共同受注」と「共同販売」を追求してきた。ゼネコンからの生コンの受注は協同組合が共同して受ける。そして、協同組合が販売価格を設定して、ゼネコンに「共同販売」をする。これは独占禁止法に違反しない。

生コン業界の中小企業協同組合は全国に存在する。しかし、労働組合と共同し、大企業と対抗する協同組合が関西でつくり出されたのは、関西生コン支部の激しい産業別統一闘争によってである。生コン支部は経営者に、生コンの安値販売を阻止するには、協同組合という方式によって「企業間競争の規制」を実現する以外にはないことを闘争と説得によって理解させてきた。この経営基盤の安定によって賃上げの原資を確保することができると。その結果が、今日の関西地方における生コン労働者の労働条件と社会的地位の向上をもたらしたのである。今回も、ストライキの後に支部は五〇〇〇〇円の賃上げを実現した。

三 「二〇一〇年代労働運動」への問題提起

さて、戦後労働組合の歴史のなかで、今回の関西生コン支部のストライキを位置づけることは興味深いテーマである。筆者は戦後労働運動を、「歴史のなかで日本の労働運動をみれば、それぞれ輝く瞬間をもっていた。しかし、戦後をくくってみるならば、その歴史は、戦後の一瞬の高揚とそれ以降の長い下降線ととらえることができる」(『格差社会にいとむユニオン』)と考えている。

なぜ、「長い下降線」なのかは、戦後労働運動の多数派を形成していたのが、民間大企業労組と公務員労組であったことと深く関わっている。この二つの領域は、いわゆる年功賃金と終身雇用制など日本型雇用システムのもとで、雇用と生活が中小零細企業労働者に比べるならば、はるかに安定していた。「安定」ではあるが、同時に人事考課制度による激しい労働者間競争と活動家差別がなされていた。つまり、この民間大企業においては安定・競争・差別による労働者の企業主義的統合が強固に貫徹していたのである。また公務員労組もこの日本型雇用システムに安住してきたことは否めない。つまり、日本型雇用システムが、戦



後労働運動を後退に追い込んだ規定力だったのである。

しかし、二〇〇〇年代、労働運動の舞台は急激に転換した。二〇〇〇年代に入り、日本の労働市場は構造的に変化し、新たな貧困化が広く深く進んだ。貧困や格差という、これまでの日本社会では実際には存在したが、死語に近かった言葉が、今や日常会話になっている。戦前には「労働貧民」と訳されたワーキングプアという言葉も常識化されている。現局面の労働運動には、貧困・格差・失業・生活不安という新しい労働問題が突きつけられているのである。これからの労働運動が演じらるべき新しい舞台がせり上がってきているとみななければならぬ。

しかし、その舞台で演じるには抜本的な発想の

転換が必要とされる。発想の転換さえなされるならば、労働運動の基盤は根本的に転換したのであるから、日本の労働運動は揚々たる展望が開け、後退から前進に転じることができらるだろう。今回の関西生コン支部のストライキは、この転換のためのヒントを提供したところに戦後労働運動の歴史に残る貢献があるとみるべきだろう。そのヒントについて三点ほど指摘しておこう。

転換へのヒント

第一は、膨大なワーキングプアと未組織労働者を、職種別という視点から把握することである。日本型雇用システムのもとで働いている正社員は、雇用と賃金が比較的安定しているが、企業は従業員に対する強い拘束力をもち、さらに、幅広い仕事を課している。従業員に長期の雇用を保障するためには、いろいろな仕事をこなせるようにさせ、そして昇進させるのである。つまり日本における安定した正社員の仕事は、職務・職種限定的ではないのである。

一方、非正規雇用労働者や周辺の正社員はどうなのだろうか。企業が労働者を使い捨て

るといふことは、労働市場に同じような仕事ができる労働者が存在していることを意味する。スベアのように交換されるということとは、その仕事が限定的な「部分」でもあることである。つまり、その「部分」とは「職種」に近い。職種別連帯という考えは、ここに着目することから生まれる。

ワーキングプアの状態に置かれているのは、低い報酬単価制度のもとに置かれている介護士であり、また、民営化のもとで働いている保育士でもある。製造業派遣の労働者、事務職派遣の労働者、派遣添乗員、公務職場のさまざまな職種の臨時職員、下請清掃労働者、競争入札にさらされているビルメン技術者、過当競争のもとでのトラック・バス・タクシー労働者などなどである。ワーキングプアを貧者の大軍とみることなく、職種別結集の可能な未組織労働者として見る目が、労働組合運動に求められている。

第二は労働者の団結のなかに職種別連帯の軸を確立することが大切だということである。未組織労働者を職種の視点で組織化しても、また関西生コン支部のような業種別の集団交渉には道のりは速い。しかし、労働者が「居場所と役割」を共有できる場合は、企業だけではなく、職種別の連帯があると考えることが必要だろう。労働者が働いている場での労苦、

あるいは喜びといった感情は、A社、B社といった企業の中だけのことなのだろうか。膨大なワーキングプアや未組織労働者に対しては、これまで日本の労働運動では常識化されていた企業別団結だけではない、もう一つ別の連帯軸があると理解することが重要になってきている。

製造業派遣の組立工と民間の保育士とは同じ低賃金であっても、働き方はまったく異なる。労働環境の辛さや、働かせ方の不満、スキルを向上させたいという意欲、その質はそれぞれの職種ごとに異なる。

労働運動側は、この点に着目し、産業別全国組織・地域組織や、合同労組、コミュニティ・ユニオンに、今ある業種別部会や業種別共闘を、職種の視点で設計し直すことが考えられるだろう。多様な連帯の形が必要である。

第三は、日本の労働運動の再生をジェネラル・ユニオンの創出として考える、ということである。イギリスの運輸一般労働組合の末端組織は、複数の企業の組合員からなる「支部」であり、それは「地域」と「業種グループ」の二つに所属している。つまり、「職場」と「地域」と「業種」という三つの連帯基軸をもっている。日本の労働組合のなかで現状の業種



別部会が再編成されるならば、それは、イギリスの一般労働組合の「業種グループ」に相当することになるだろう。

これからの労働運動

ところで、欧米の労働運動の歴史は、つねに「ワン・ビッグ・ユニオン」を求めたたかいてあった。その「ワン・ビッグ・ユニオン」の道からするならば、日本の合同労組もコミュニティー・ユニオンも、まさしく片々とした存在ではない。欧米では「ワン・ビッグ・ユニオン」は二つの筋、すなわち未組織労働者の大々的な組織化と、あと一つ、労

働組合の合併・合同によってなされてきた。その合併・合同を横に貫く軸こそが「業種グループ」であった。

労働組合の合併・合同は、組合のリソース（資源）の集中を意味し、その力の増強によって組織化や争議支援の取り組みが向上する。今後、日本の労働運動が検討すべき課題だろう。先に述べた日本における業種別部会の確立・再編という課題は、実は、一般労働組合の末端組織における「業種グループ」を創出することを意味する。つまり「職種Ⅱ地域」のブロックという一つの「積み木」がつくられる。今度は、その同じ「積み木」同士を寄せ集める。これが、労働組合の統合・合同なのである。

結びに

日本型雇用システムは瓦解してはいない。低処遇の周縁的正社員では、システムは「縮小」し、非正規労働者のところでは「解体」している。しかし、日本の労働組合の多数派のところではこのシステムは「温存」されている。しかし、以前からそうであったの



だが、良好な「温存」領域は、労働組合では多数派であっても、労働者全体では少数派だった。増大しつつある膨大なワーキングプアと未組織労働者こそが多数派なのである。この荒涼たる広大な領域に、今回の大ストライキが示した業種別職種別連帯の視点で、組織化の鍬を入れることが、今後の労働運動における最大の課題になるだろう。その課題の地道な追求の先に、日本における「ワン・ピッグ・ユニオン」の道は拓かれるだろう。その可能性を示した関西生コン支部のストライキの意義は極めて大きい。