

次世代の業種別ユニオン

—労働組合再生の方向性

浅見和彦

専修大学経済学部教授

×

木下武男

元昭和女子大学教授

反貧困運動の再建としてのユニオン運動

木下：最初に、三点確認するところから始めたいと思います。

一つは二〇〇六年に始まった新しい労働運動です。製造業の派遣労働者による「ガテン系連帯」や労働NPO法人POSEEが立ち上がり、労働相談活動を軸にした新しいユニオン運動が始まります。

労働相談に取り組んでいた労働組合もさらに積極的に相談活動をやるようになり、やっていなかった労働組合もやり始めました。こうした運動は派遣法改正運動や反貧困運動と結びついていきました。しかし、二〇〇九年の派遣村を到達点として、反貧困運動の波は引いた。私はこれを「敗北的中断」と呼んできました。

ただ、反貧困運動に参画したPOSEEやユニオンは、労働相談活動を継続し

エステ・ユニオンや個別指導塾ユニオンなどの取り組みについて、労働運動研究者のお二人に対談していただきました。お話ししたいたくのは、木下武男さんと、イギリスのジェネラルユニオン（一般労働組合）の歴史に詳しい専修大学教授・浅見和彦さんです。

てきました。様々な分野の専門家が連携したブラック企業対策プロジェクトも発足し、新しいユニオン活動が始まっています。二〇一四年にはPOSEEが総合サポートユニオンを立ち上げ、その支部としてエステ・ユニオンや個別指導塾ユニオンなどが結成されています。私は、こうした動きは反貧困運動の敗北的中断を乗り越えた、新しいユニオン運動の流れを切り開きつつあると思います。

二つめに、いま起きているユニオン運動は、反貧困運動の「王道」であり「再建」だということです。それは、貧困な状況——不安定雇用と過酷な労働がいまの悲惨な貧困を生み出しているのですが——にある当事者が立ち上がっているからです。

これまでの反貧困運動は、イベント主義的な傾向と集会やデモでプロテストする方法に傾斜しがちでした。

日本での反貧困運動の王道は、貧困当事者がユニオン運動を展開することです。なぜならば、これは日本の貧困の特殊性でもあります。これは日本の貧困の特殊性でもありますが、貧困の中心地は働く貧困層（ワーキングプア）のところにあるからです。ヨーロッパの国々のように最低賃金制度が家族形成可能な水準で設定されていけば、フルタイムで働いて貧困ということはありません。働けない人からの生活相談であれば役所に行って解決するかもしれませんが、ワーキングプアの問題は、働く貧困層がユニオンをつくっていかないと解決しない。それは、貧困問題は労働問題だということからくるものです。

三つめは、二〇〇六年以来の新しいユニオン運動の到達点ということ。これまでのユニオンでは、まず第一段階で労働相談活動をやって、第二段階で個人紛争の解決にあたるためにユニオンに加入さ

せ、交渉させる。第三段階で解決したら、離脱してしまう人が多いけれども、そこを離脱しないで定着してもらい、企業別支部を発足させる。こういう流れで組織化していました。

ところが、今回は解決・定着に行かないうちにユニオンを作って、しかも企業別支部じゃなくて業種別ユニオンを作る。これが、新しい動きでとても重要なことなのです。砂粒みたいなものでも、最初から産業別の視点で運動・思考するという点で、この二つのユニオンは重要な足がかりとして位置づけられると思った次第です。

「ブラック企業」言説が労働者の意識を変えた

浅見：労働運動や労働政策における「二〇〇六年転機」説ってよく提唱され

るんだけど、私は疑問に思っていました。いまの木下さんの議論だと、まずは敗北したという文脈ですよ（笑）。

ワーキングプアについての認識は、木下さんと同じです。日本では、労働者が自ら立ち上がらないと、立ち行かないという条件が非常に強い。その点で私は、労働組合中心でやる必要があると思ってきました。色んな意味で広がりのあることは必要だし、運動のネットワーク自体は必要なんです。最終的には本人たち自身の、自己解放的な運動がどうしても欠かせないと思っています。

木下…ただ、貧しくて虐げられている人は立ち上がれないですよ。貧乏ければ、人は立ち上がるかのように考えられていることが多いですが、実際は立ち上がれない。きちっとしたサポートを外部でもつことが大事です。

をクラフツマン (craftsman) あるいはアーティザン (artisan) と呼び、後者をレイバラー (labourer) と呼んでいました。しかし、だんだんクラフツマンじゃない人たちのあいだでも労働組合（とくにジェネラルユニオン）がつくられるようになったときに、その人たちのことをセミスキルドワーカー (semi-skilled worker: 半熟練労働者) と呼ぶようになったんです。つまり、二つの階級階層というところ方——今日の日本で言えば、「正規」と「非正規」でしょうか——になつていたのが、レイバラーの中から三つめの階層が出現して、組合組織化が可能になったことを認識する言葉が誕生したわけです。今の日本で言えば、「非正規」労働者だとばかり思っていたら、組合組織化が進み、ストライキまで行うようになって階層が出現したようなもので、大変驚かれたわけです。

特に日本では、少し前まで、若者の多くは自分が悪いと思って立ち上がれませんでした。自分が悪いということ、あ

きらめ、諦念感、無力感に支配されているんですよ。何をやってもだめ、自分が悪いと思い込んでいる。だから自己責任に屈しているということだけではなく、どうも自己責任の前にへばってしまっている。その上でおまえが悪いと自己責任論をふりかざされたら、太刀打ちできません。

その雰囲気が変わったのは、やっぱり「ブラック企業」効果が大きかったのではないのでしょうか。ブラック企業という言葉によって、悪いのは自分ではなく会社であるという敵対性が、若者たちのあいだに生まれているのではないか。そのことが非常に大きいと思います。

セミスキルドワーカーは、調べてみると、組合のなかで使っている用語として出発するんです。ジェネラルユニオン（一般組合）を組織化する中心になるのは熟練労働者ではなくて、半熟練の階層でした。彼らを指してセミスキルドと呼ばれていました。その説明も、日本では新しい大量生産の機械のもとで働いて、半年や一年ほど使って慣れてきた人のことを指しているというものでした。しかし、よくよく調べると、機械産業に限定された話を当時していたわけではなかったことがわかります。組織化が可能とされる人たちを対象にセミスキルドというラベルを貼っていたんです。だから、大量生産の機械の労働に慣れて一定の技能が形成されうるといふことは違う話であって、「何らかの形で組織化される要素を持つている人たち」のことだったんです。そう考えると、貧困ではなく、何らかの

非熟練労働者、未組織労働者が立ち上がる条件

浅見…労働者がユニオンに組織化される要素や契機について、木下さんが言われるように、貧困化がよく強調されます。すごく貧しいことが労働組合に結集する要素であると。しかし、現実には労働運動の歴史をみても、本当に貧しくて大変な人が立ち上がったのは本当に例外的な場合にしかない。では、何が労働者を立ち上がらせるのか。

全く別の考え方もあって、何らかの形で発言できる条件のある人が立ち上がるという説明もあります。たとえば、一九世紀のイギリスでは、職業別に結集できるような技能技術があつてクラフトユニオンを作る要素がある人と、その要素がない人の二つに階級階層が分かれてしまふという考え方がありました。前者

形で発言できる要素というものが何なのか、理屈の面でも重要だと思つています。そして、その人たちはどのような組織形態の労働組合に結集するのがよいのか、という問題が出てくるわけです。

木下…セミスキルドっていうのは、ユニオンを基準にして出てきたっていうことなんです。

浅見…そうですね。もともと、イギリスの一九世紀の終わりの一八八九年に二つのジェネラルユニオンができるんです。港湾労働者とガス工場の労働者です。ガス工場は当時としては珍しい二四時間操業でした。そこで、シフトが一二時間ごとの二シフトだったのを時短のために八時間ごとの三シフトにしようという要求を掲げるんです。そして組合をつくるために日曜日に工場の外で集会を開いた途端

に、二四時間操業を止められると困るといので、経営側が慌てて「分かった。三シフトにするから」と要求を認めません。二四時間操業は労働者にとってきつかったのですが、それが止められてしまったので、経営側の弱点でもあったのです。そのガス工場の組合が、最初に一八九四年の大会議案書のなかでセミスキルドワーカーという言葉を使ったというのはいたい確定しています。

木下・ロンドン・ドックのストライキに「レイバラー」と呼ばれる労働者が登場します。労働者はクラフツマンとレイバラーという二分法だったんです。セミスキルドというのは今日では「半熟練」という意味で使われ、職業別労働組合の時代の親的な熟練、これをクラフト・スキルといいますが、そこから大量生産方式の時代になって、その職務をこなせ

る技能レベルを半熟練といいます。浅見さんが今いったのは、本来のセミスキルドは労働組合運動の中からでてきた言葉ということですね。何ていうんだらう、桶突けるものを持っているということかな。

浅見…そう、そういう意味があるんですよ。生産の仕組みの中の交渉力や、社会的に何らかの発言権を行使しようと思えば行使できるという。

木下…桶突ける根拠がスキルじゃなくて、もしいわけですね。

浅見…そうなんです。文字通りの「スキル」熟練・技能」という意味ではないのです。それが重要なんだけど、当時のイギリスの人たちは、「労働組合」クラフトユニオン」のイメージがあったので、

組合に組織化されるということは何らかの形で熟練労働者に近いスキルがある人たちではないかと思っただけです。だからその言葉を組合のオルガナイザーの人たちが、「セミスキルドって解釈できるのじゃないか」と推し量ったわけですよ。「セミスキルド」というのは、「熟練労働者に準ずる」とか「熟練労働者に近い」という意味ですよ。

一八九四年に初めて一回登場したのですが、その後そんなに使われなくて、二〇世紀の初めになってから、センサス（国勢調査）の分類や、G・D・H・コーンという有名な社会主義知識人——今日私たちが常識にしている労働組合の三大組織形態であるクラフトユニオン、産業別組合、一般組合というのを定式化した人——が書いた労働運動の本の中に出てきて、また機械工場的大量生産の中で急成長した労働者組合（the Workers'

- 1889年 ガス工場の労働者が、全国ガス労働者・一般労働者組合を結成。ロンドン・ドックストライキの終了後、ドック・波止場・河岸・一般労働者組合（のちの運輸・一般労働者組合 TGWU の前身の一つ）が結成される。
- 1894年 全国ガス労働者・一般労働者組合の大会文書に「半熟練労働者」(semi-skilled) (1) という語の現代的な用法の最初のものが登場する。
- 1900年 A. L. Bowley, *Wages in the United Kingdom in the Nineteenth Century*, 1900, p.23. 「もはや、ある特定の労働者を熟練労働者か不熟練労働者か [という 2 種類の] カテゴリーでラベルを貼れるとは限らない」(2)
- 1906年 Bramwell Booth は、'mechanics, operatives and labourers' という 3 分類について言及し、'mechanics' を熟練労働者 (skilled worker) の意味で、また 'operative' を半熟練労働者 (semi-skilled worker) の意味で使っている (3)。
- 1908年 Charity Organization Society, *Report on Unskilled Labour* p.14. で「半熟練労働者」(semi-skilled) という言葉が使用されている (4)。
- 1911年 センサス(国勢調査)で労働者を熟練労働者 (skilled)、半熟練労働者 (partly skilled) と不熟練労働者 (unskilled) (5) の 3 つのグループに分ける。
- 1913年 G.D.H. コールがその著書 (G.D.H.Cole, *The World of Labour*) で、労働者を熟練労働者 (skilled)、半熟練労働者 (semi-skilled)、不熟練労働者 (unskilled) の三層で議論したうえで、半熟練労働者はクラフトユニオンへ、不熟練労働者は一般組合 (general labour union) へ加入すべきだ、と主張する。
- 1914年 N. B. Dearle, *Industrial Training*, 1914, pp.13, 32. で「半熟練労働者」(semi-skilled) の用語を使う。
- 1916年 労働者組合 The Workers' Union (1898 年結成、1919 年にイギリス最大組合になり、1929 年に運輸・一般労働者組合 TGWU と組織合同) の機関紙に半熟練労働者 (semi-skilled) を集団として把握する記述が登場する (6)。

(出所) (1)(6)Eric Hobsbawm, *Labouring Men*, 1964, pp.202, 305.
(2)(3)(4)(5) Eric Hobsbawm, *Worlds of Labour*, 1984, pp.230-235.
(作成) 浅見和彦

図表1 「半熟練労働者 (semi-skilled)」の発見史——19 世紀末から 20 世紀初頭のイギリス

著者	Webbs	Dunlop	Hyman	本田
概念	戦略的な立場 strategic position	戦略的な立場 strategic position 企業組織や労働市場 のなかでの戦略的な地位 strategic position in the technological or market structures	戦略的な立場 strategic position 従来あまり気がつかなかった 戦略的に重要な技能 largely unrecognized strategic skills	基幹化
労働者層	クラフトマン craftsman	戦略的な労働者 strategic (group of) workers	半熟練労働者 semi-skilled worker	パートタイム労働者 part-time worker
労働組合	クラフトユニオン craft union	クラフトユニオン craft union 産業別労働組合 industrial union	一般労働組合 general union	企業別組合 enterprise union
文献	<i>Industrial Democracy</i>	<i>Development in Labor Organization</i>	<i>The Workers' Union</i>	『チェーンストアのパートタイマー』
発行年	1897	1947	1971	2007

(出所) (1) Sidney & Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, 1897, p.810.
(2) John Dunlop, *Development in Labor Organization*, in R. A. Lester and J. Shister (eds), *Insights into Labor Issues*, 1947, p.179-183.
(3) Richard Hyman, *The Workers' Union*, 1971, pp.185, 191.
(4) 本田一成『チェーンストアのパートタイマー』2007年。
(作成) 浅見和彦

図表2 「戦略的な立場 (strategic position) にある労働者」論のリスト

Union) という名称の別の一般組合(結成してわずか二〇年で五〇万人を組織して、一九一九年にイギリス最大の組合になる)の機関紙に「セミスキルド」という言葉が現れてきて、再び使われるようになり、定着します(図表1)。

今日では、日本のわれわれも「半熟練」という言葉は知っているわけですが、一般組合のバイオニアになったイギリスのオルガナイザーが使った意味とは異なつて、スキルの水準そのものとして受け取っているわけです。

日本でも、戦後初期の労働者の爆発的な組織化の背景について、大河内一男さんが「中核的あるいは基幹的地位を占めている労働者もしくは職員」(戦後日本の労働運動)が組合の結成や活動の指導を行ったことを強調しています。

今日の日本でも、非正規労働者について、同様な見方ができるのではないで

社会問題化がサービス産業における交渉力の源泉

浅見…さっきのガス工場なんかも、そこでなぜ一般組合が成功したかという点、昔のガスはイギリスの場合、いまの日本の水道なんかと同じで公営事業なんです。民間もあつたんですけど、ほとんどが自治体の事業なんです。争議を起こせば「自治体がやっているとそこそこのこと」となったり、議会の中で「どうも揉めているらしいな」となったり、社会的な影響を及ぼしやすい状況があつたと指摘されています。

木下…社会問題化のしやすさに関連して、労働者の強さについては、サービスの受け手があるということ、サービスの質が問題になってきます。この二点で明らかに労働者側が有利な条件をもつていま

しょうか。たとえば、小売業のパートタイマーの量的・質的な「基幹化」が組織化や労使関係で重要になっていることが指摘されたり(本田一成「チェーンストアのパートタイマー——基幹化と新しい労使関係」)、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中で、「正社員に勝る高い技能」を形成し、組織化に結びついている(伊藤大「非正規雇用と労働運動」)という事例への注目も必要になってきていると思います。

木下…重要なことですね。つまり、経営側にとつても、アキレス腱まではいかなくても、うつとうしい奴、すぐ切つてしまえといえない者たちというか。それがユニオン作るうえでの一つのポイントになるということなんでしょうね。

これは、ウェップ夫妻が『産業民主制論』のなかで「戦略的な地位 (strategic position)」と呼び、その後も他の研究者によって同様のラベルが用いられたり、日本でも「基幹化」などと呼ばれる立場にある労働者の発見と、それに相応しい組織形態の探究の問題として、とらえることができると思います(図表2)。

立ち上がる条件として、貧困だけがベストなわけではなく、抑圧や過酷な労働と結びついている。ガテン系連帯の労働者たちは「自分たちは虫けらじゃない」って言っていました。それは正社員に対して自分たちは虫けらだという被差別感、被抑圧的な意識であつて、労働者が立ち上がるときに普遍的に見られるものだと思います。どこかキレる瞬間がある。抑圧に対して「悪いのは自分ではなくお前だ」と指さすことができるようになれば、立ち上がる条件は整っていくと思うんです。そのときに、浅見さんが言つたような、聞える強さがあることが重要です。

す。それをまさしくエステ・ユニオンと個別指導塾ユニオンが実証しようなものでしょう。これは普遍的なことだと思います。サービス労働は身近な問題だけに、社会問題化しやすい。そうすると交渉力に響く。だから組合員がわずかしからなくても、社会問題化して交渉力をつけることができる。交渉力は組合員の頭数だけじゃなくて、あるいは手練手管だけじゃなくて、社会問題化できるか否かにあるわけです。

浅見…そうですね。交渉力、要するに社会的な影響力と言われるものの中身として、消費者、サービスの受け手は重要

です。しかし、それは労働者側の強みであると同時に、労働者の労働力の質についてつっこまれる弱みにもなるという両面があると思います。

木下…消費者から「おまえの仕事はどうなんだ？」って突つ込まれるということですね。アパレル会社がお客様サービスの手紙を見せて、「お前に対してこんな批判があつたぞ」と労働者を脅かす。それが人事考課の一つに入ってしまうということもありえます。お客様の声が、過酷な労働を強いるために使われてしまう。

浅見…だから組合の取り組みとしても、提供されるサービスについて、サービス向上に責任を負わなければいけない局面があるのではないかと思います。

末端の店舗の紛争が業界全体の普遍性をもつ運動になる

木下…これまでの労働組合が地域の個々の中小企業や零細企業の労働者を組織すること、「たかの友梨ビューティクリ

ニック」や「明光義塾」を組織することは次元が違ふと考えることが重要だと思えます。後者では、サービス産業で全国的に店舗展開している大企業の、末端の店舗との一つの労使紛争なのですが、これが普遍性をもっているということです。

たとえば、明光義塾のあるフランチャイズの、ある教室の紛争かもしれないけれど、たとえばコマ給の問題などはその教室だけの問題ではなく、明光義塾全体の問題でもあります。また、それは明光義塾だけでなく、同じようなビジネス・モデルでやっている塾業界全体に普遍的にある問題です。だから、ほんの小さいところでの紛争だとしても、明光義塾という大きな塾のすべての教室、さらには塾業界全体を貫く課題になりうるわけです。「たかの友梨」だけで、エステ業界全体に普遍化しうるものを持っている。そのような運動の進め方をしているわけ

ループ（一般組合内部における業種別・職種別の部会）がごくわずかですが、生まれていると捉え返すことができるのではないかとみています。浅見さんはトレードグループのことを強調していますよ。

浅見：戦後日本の組織化のやり方は、大企業の製造業が中心だったわけですが、結局男性の正社員に集中して、組合が企業別にできていました。それ以外の労働者が非常に広大な未組織となつているときに、そこを組織化するためには、何らかの形で一般組合的な発想で組織化しないとだめなのかなというところは、昔組合の専従をやっていたときに感じた点です。それは、一般組合が主流の国、イギリスやアイルランド、デンマークもそうなんですけど、一般組合の内部は業種や職種をこちゃませにしているのではなく

でしょう。中小企業の単なる組織化とは全く違つていて、産業別・業種別に運動を展開することができる普遍性をもっているということ、とても重要なことだと思います。

浅見：確かに個別指導塾の問題でも、ユニオンがすぐに業界大手に申し入れをするという発想が最初からあるというのは、すごく大切なことだと思うし、よくそういう視点を最初から持っているなと思います。一つ一つの中小企業を組織するといふときに、業界団体や、元請や親会社を攻めるとか、すぐにそのようには発想しません。しかしそのようにやってらっしゃるので、その辺がすごいなと思った点ですね。

木下：ガテン系連帯や連帯ユニオン（全日本建設運輸連帯労働組合）がそうした

て、トレードグループという業種別・職種別の部会が組織されていて、運動、交渉、組織化が行われるわけです（浅見和彦「運輸・一般労働者組合の源流と成立（上）（下）」『大原社会問題研究所雑誌』一九八七年一〇月、十一月、同「運輸・一般労組（TGWU）の組合改革・再論」『専修経済学論集』二〇〇四年七月）。そういう場合と、教科書で「先進諸国では産業別労働組合が主流である」と書かれているような場合とは、やっぱり違うということなんです。

日本はどちらに近いか考えたときに、日本にも「産業別組合」があります。産業別組合の連合体ですし、それすら大企業の分野でできているだけであつて、産業別が主流とされる国の「産業別組合」になつていないわけじゃないんです。圧倒的に中小企業や新興産業などが組織化されていません。

取り組みをしていました。連帯ユニオンはつねに背景資本や親会社の社会問題化をしてきました。私はこれまでの連帯労働関西地区生コン支部の運動経験や、職種別ユニオンの取り組みから、業種別職種別ユニオンという運動枠組み考えているところです。今回、生まれた新しい業種別ユニオンは、これまでの経験を引き継ぎながらも、小売・飲食・サービスという大企業で全国展開している部門に切り込んでいくという意味で注目しているところです。

日本が目指すのは
産別方式かジェネラル方式か

木下：ここで浅見さんに、ジェネラルユニオンについてお聞きしたいと思えます。今起きている業種別ユニオンの動きは、ジェネラル・ユニオンのトレードグ

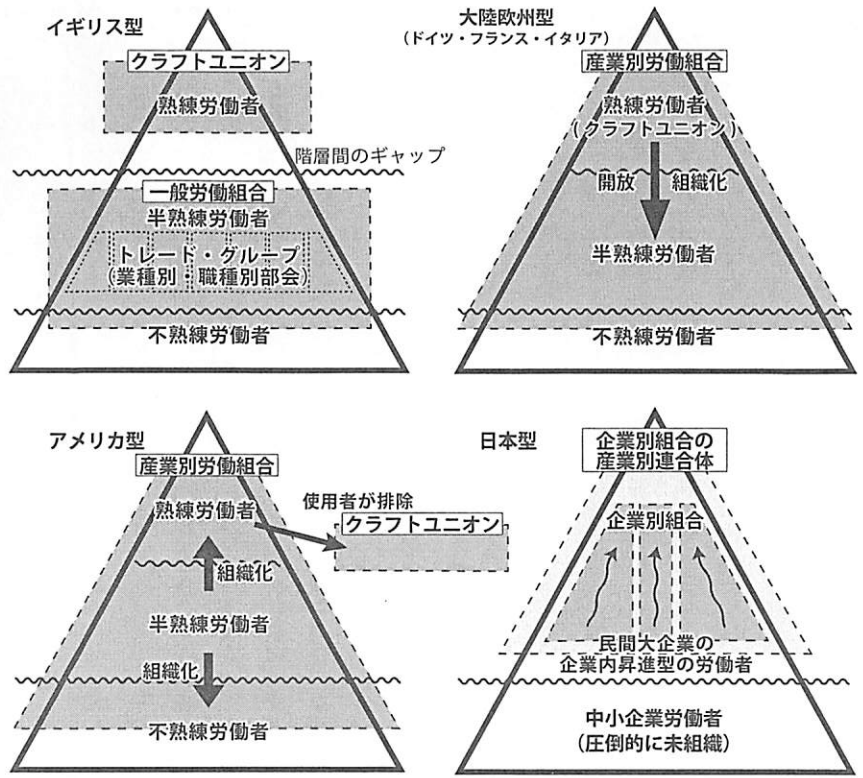
一般組合が主流の国では、最初から大きい組合ができていて、上から組織するというやり方もあります。日本でも一九五〇年代後半からナショナルセンターの総評が、合同労組を組織し、全国一般労働組合などをつくりました。労働法学の沼田稲次郎さんが「企業別組合の連合体たる全国単産の体質を直視し、当分は改善されそうもない事実として一応あきらめて、その上で中小企業労働者を組織すべき必要性を自覚したところの、いわゆる階級的理性が見出すべくして見出した運動」（『合同労組の研究』）と評価したものです。ただ、それもいったん止まってしまった。そのあと、未組織労働者の組織化をやるうとする大規模な運動自体はないわけですよ。だから結局細かい取り組みとして進まざるを得なかったのだと思ふんです。

巨大な一般組合という形で労働者が結

集するということ、どこかがどうい
形で呼びかけるのはわかりませんし、
まだ先になると思います。だから、さし
あたっては、業種別とか、職種別の組合
がこういう形でできてくることを促進す
るのが大事なのかなと思います。

木下…そうそう。促進するってことです
よね。当時の発想から言うと、ジェネラ
ルユニオンが出てきたのは、クラフトユ
ニオンが支配したところの外の残った領
域なのですね。そこからずっと伸びて
いったわけです。日本は企業別組合が
がっちり民間の大企業を握っていて、同
じ産業でも下は組織していない。そうい
う意味では、日本にはジェネラルユニオ
ン方式が合っていると考えています。

韓国の労働組合運動の活動家は、韓国
での労働組合改革は「ドイツ方式」だと
言っていました。韓国の企業別組合は産



(作成) 浅見和彦

図表3 各国の労働組合組織の比較

別方式に転換していますが、日本では
やっぱり無理だと思います。というのは、
企業別組合の確立が早いし、年功賃金・
終身雇用制という労働者統合の強い基盤
の上にてできているので、強力です。内部
から切り崩すことは難しいと考えていま
す。それだから、民間大企業の外に、下
から業種別職種別ユニオンを作り上げて
いって、それをジェネラルユニオン化し
ていくという方向が将来展望だと思っ
ています。

浅見…ヨーロッパやアメリカでは労働組
合の主要な組織形態が産業別になってい
ると言われていますが、それぞれの国ご
とに主要な組織形態には違いがあり、三
つくらいのタイプ分けができます。
一つめは、歴史的にみるとクラフトユ
ニオンが比較的早い時期にできて固まっ
てしまった国では、それを半熟練労働者

に開放するという考えはできなかったの
です。そこで半熟練労働者は別個の組合、
つまり一般組合を作るという考え方で組
織化していったのが、イギリス、アイル
ランド、デンマークなどの国です。

二つめは、それに対して、大陸系のヨー
ロッパの国、たとえばドイツやフランス、
イタリアの場合は、イギリスよりはクラ
フトユニオンができるのが遅かったし、
大量生産方式はクラフトユニオンができ
てから短い期間で導入されているのです。
そうすると熟練労働者たちは「自分たち
だけでまともしている必要はないだろう。
半熟練労働者たちが入るように開放し
て、産業別組合にしてもよいのではない
か」となる。もう一つは、当時の大陸ヨー
ロッパ各国の社会主義政党から、「労働
者は連帯しろ、統一が大事だ、お前たち
熟練労働者だけでまともな」という指
導があったんです。そういう経済的条件

政治的条件がありました。

三つめに、アメリカはクラフトユニオ
ンがあったのだけでも、経営側にかな
り暴力的に潰されたあと、大量生産体制
の下で出現した半熟練と言われる階層が
クラフトユニオンが空白になっていた熟
練の階層も、もともと未組織の不熟練の
階層も含めて全階層を組織化するという
かたちで産業別組合ができます(図表3)。

木下…アメリカの労働運動は弱くて、ノー
ユニオン状態にあった。それで産業別組
合会議(CIO)を作った。弱かったか
ら産業別組合ができたんです。

浅見…そういうところもある。だから新
しい階層の人が中心になって全部の階層
の労働組合を作るといふアメリカの歴史
的経緯もあるということですね。

戦後日本の場合はクラフトユニオンで

はなくて、やっぱり企業別組合が強固で、それが中小企業の労働者に開放されることがないということ、また居住地域別の支部を基礎に、医療保険への組合関与と共済を軸に発展してきた全建総連（六〇万人）の例などを除くと、個人加盟で一つの産業だけを対象としたという意味の産業別組合はほとんど大きくならなかったことが戦後七〇年で証明されているわけです。だから、別のやり方で作るしかないということですね。

木下…それがジェネラルユニオンだと主張しているのですが、教科書的な考えが染みついているから、単純に産業別労働組合がいいものだと思われがちです。それはリアリティがない。日本には一九五〇年代から企業別組合の脱皮論というのがあって、企業別労働組合から産業別労働組合に変わっていくと考えられ

ていました。それは戦後、半世紀以上たってもできませんでした。

歴史のアナロジー（類似）で、時代は違いますが、イギリスでクラフトユニオンと別にジェネラルユニオンがつくられたように、日本でも企業別労働組合と別にジェネラルユニオンをつくっていくことを考えなければならぬと思います。

浅見…ただクラフトユニオンというのは、企業別を重視したわけではなく企業横断的な規制をやるうとしたわけで、その点では日本の企業別組合とは正反対ですね。クラフトユニオンがやったことと企業別組合がやったことは歴史的には全然意味が違います。たしかに排他的で保守的であるという点では変わらない、パラルな関係だと思えますけれども。

木下…そもそもクラフトユニオンの時代

くるわけです。その残りを組織するということ、「残余」、つまり「その他」という意味合いで一般組合が作られる場合があります。この三つなのです。

ドイツは現在八つしか産業別組合がないので、少し無理があるのですよね。すべての「産業」ごとに組合ができていくわけではなくて、一つの「大産業」の産業別組合の中に、本来なら三つ四つ、五つ六つくらいに分かれる「産業」をまとめて組織しているようなものです。そのためドイツでは、実はいろいろ問題が起きています。職種別・職業別の組合が産業別組合の外にできて、ストライキを闘っているケースが出てきています。鉄道運転手の組合や、医者組合などですね。

木下…最近のことですね。産別労働協約体制を揺るがすという指摘もありますが、

は企業という単位がないし、あったとしても組合とは敵対的な関係なのですよね。

ジェネラルユニオンの三つのタイプ

浅見…先ほど木下さんが言われた一般組合には、歴史的にみると三つのタイプがあります。

まず、ジェネラルユニオンには、一九世紀の初めごろで言うと階級組合といって、労働者を全部組織するという含意がありました。「ジェネラル」には「すべて」「丸ごと」という意味があって、全部の産業の全部の階級という意味なのです。だから一つの組合で労働者全員組織するぞと。これは心意気だけの話なのですけれども。

木下…「ワン・ビッグ・ユニオン」ですね。

それは違うと思います。

浅見…私もそれは違うと思いますが、たつた八つの産業別組合で縦割りにして、全部の産業をかかえようというところにやっぱり無理があったということですね。産業別の本当の意味は、熟練労働者の階層と、半熟練・不熟練の階層を超えて交渉することです。一本に要求をまとめようという話ではありません。産業別労組というのは、階層別の要求を、たとえば賃金でも職種別・熟練度別に違うものを何本も出して、それで交渉をやっているのです。

木下…産業別労働組合は、企業別組合が集まって「産業別」になるということではなくて、職種ごとに賃金も違うのだし、職種を束ねて交渉をしているわけです。日本の「産別」はそうなのではないわけ

が体系的にできたときに、それでもカバーしきれない新興産業などが絶対出て

浅見…そうですね。それがジェネラルユニオンと言われました。当時、ゼネラルストライキというのと同じような意味で、全員が一斉に休みましょうという意味でした。グラントナショナルホリデーの運動ともいいます。そういう運動があった時代は一つのクラスユニオン、階級組合という意味合いがありました。アメリカのIWW（世界産業労働者組合）は理念としてはこのタイプですが、実態としては移民労働者の一般組合だと思えます。

二番目に、イギリスのように上層の労働者（クラフツマン）が組織されている場合に、中層・下層は一般組合で組織化しましょうというタイプです。特殊な階層ではなく、普通の労働者階層を組織するというタイプです。

三番目に、ドイツのように産業別組合が体系的にできたときに、それでもカ

ですよ。

浅見…企業別組合を集めた産業別組織を「日本型産業別組合」とよぶ人もいますね。総合サポーターユニオンはジェネラルユニオンの位置づけで始めたのでしょうか。

木下…それは遠い将来のことでしょうね。いまはまだ砂粒のようなものです。牢固とした民間大企業の企業別組合は崩れないけど、広大なところに業種別組合で鉄をいれていく、ほんの小さな試みです。

戦前の日本でいうところの労働組合期成会のような意義もあると思います。組合結成のサポーター組織です。高野房太郎がAFL（アメリカ労働総同盟）のオルガナイザーの資格を得て、日本に帰国して、片山潜と労働運動をやっていくなかで、一八九七年に労働組合期成会をつ

くったわけですか。それは組合そのものではなくて、言うならば職種別ユニオンを作りましょうという応援団体、サポーター団体であり、いろいろな職種別組合をつくっていく母体となった。いまこそ労働組合期成会の復活を言えば大げさですかね。

もし、今回つくられた業種別のユニオンが存続しなくなったとしても、敗北だとは私はあまり思っていません。企業を超えた労働者の連帯を経験した人びとが広がっていくことが本当のユニオンをつくっていく土台です。新しい世代の、新しいユニオンの登場ということで今後に期待したいと思います。



あさみ かずひこ

1952年生まれ。専修大学経済学部教授。専門は労使関係史、労働組合論。共著に「成長国家から成熟社会へ——福祉国家論を超えて」（花伝社、2014年）、『新自由主義と労働』（御茶の水書房、2010年）、『労働組合の組織拡大戦略』（御茶の水書房、2006年）、共編著に『社会運動・組織・思想』（日本経済評論社、2010年）など。



きのした たけお

1944年福岡県生まれ。専門は現代社会論、労働社会学、女性労働。著書に『若者の逆襲——ワークブアからユニオンへ』（旬報社、2012年）、『格差社会にいどむユニオン——21世紀労働運動原論』（花伝社、2007年）、『日本人の賃金』（平凡社新書、1999年）、共著に「なぜ富と貧困は広がるのか——格差社会を変えるチカラをつけよう」（旬報社、2008年）など。