

【論文】

連帯労組関西生コン支部の歴史と日本労働運動の未来

木下武男（労働社会学者・元昭和女子大学教授）

1 労働組合の目撃者と「本当の労働組合」

●労働組合の目撃証人

日本の労働運動はたいへんな状況にあります。後でお示しますが、風前の灯火のような姿です。そんなどん詰まりにきている日本の労働運動ですが、変革の大きな希望があります。それは関西生コン支部の歴史の教訓から学ぶことです。そこによって、いや、そのことによってのみ、衰退の淵からはい上がることができる。これが今日、お話ししたいことです。前半が「本当の労働組合と関西生コンの歴史的教訓」について、後半は「労働運動の現時点に立つて、どのようにして関西生コンの教訓を生かしていくのか」についてお話しします。

始めは唐突ようですが、マルクスとエンゲルスについてです。ここでは革命家、社会主義者としてではなく、

労働組合の目撃者としてのマルクス、エンゲルスです。イギリスでは一八二六年に労働組合を禁止していた団結禁止法が撤廃されます。それから労働組合運動は嵐のような勢いで発展しました。マルクスは一八一八年に生まれ、一八四七年に書いた「哲学の貧困」で労働組合の本質についてふれています。エンゲルスは一八二〇年生まれで、一八四五年の「イギリスにおける労働者階級の状態」で労働組合を詳細に分析しています。

この二人の発言に注目したのは労働組合が生まれ出る瞬間の目撃者だからです。当時、一九世紀に入ると機械打ち壊し運動や暴動、ロバート・オーエンが提唱した協同組合運動、あるいは労働者の助け合いの友愛協会など多くの運動と組織がありました。そのなかで登場した労働組合は他の組織とは違う。二人はその異物の発見者であり、だからこそ他との差異、したがってその本質を理

解することができた。そのように考えられます。

当時、エンゲルスが目撃したのは初期の職業別労働組合でした。その雰囲気は〈図1〉のイラストからうかがうことができます。真ん中で立っているのは遍歴職人です。労働組合は失業した労働者を遍歴させて全国をまわらせたのです。エンゲルスは「身分証明を記載したカード」〈1〉にもとづいて各地を放浪してまわり、その同業の仲間から救済を受け、仕事」(一八四五年)に就くことができる」と述べています。

それがちょうどこのイラストです。その地域の職業別労働組合の本部はパブリックハウス(パブ)の二階にありました。そこで遍歴職人はカードを見せて、次の日に職業の紹介を受けてます。いくらかの小遣いとビールが渡されています。こうして遍歴職人はイギリス全国を回ります。この遍歴職人は「イギリス全体におよぶ同一の同職組合」をつくることに寄与しました。

さて、それでは「本当の労働組合」とは何かについてエンゲルスの観察にもとづいて検討していくことにしましょう。まず労働組合とは何かをまとめてしまうと、難しいですが、労働組合とは「ジョブと平等と競争規制のシステムを内包する自発的結社」とみなすことができます。



図1 フェルト製造職人の遍歴(1820年)

(出所) Henry Pelling, 1992, *A History of British Trade Unionism*, Palgrave Macmillan: Plate 2

●初期労働組合からみる「本当の労働組合」

三つ指摘したいと思います。

第一はジョブと平等です。これをエンゲルスは次のように表現しています。「『一つの職業の賃金は、すべてどこでも同じ高さにたもつこと』をはかった」。これは労働組合理解の核心部分です。「一つの職業」つまりジョブですが、これは今日では職種や職務など労働者が就いている仕事です。核心部分というのは、労働者の個人の属性、つまり個人のそれぞれの要素である年齢や勤続性差、能力などを基準にしていない。これをつかむことが重要だからです。

エンゲルスは職業を基準にして賃金を「どこでも同じ高さ」＝同一賃金にすると述べています。つまり「同一職業」＝「同一賃金」です。これが今日、国会で議論されている同一労働同一賃金の源流です。同一の労働ジョブを基準にしてそこから離れていけば、それは差別です。だからジョブを基準にして賃金を同じにすれば、差別は是正される。この差別是正の同一労働同一賃金は、同時に、労働者に「同一賃金」でしか働いてはならないとする競争規制の原理になります。こちらは「本当の労働組合」の核心であり、後で詳しく検討します。

第二は団体交渉についてです。この職業ごとの「同一賃金」でしか働いてはならないと労働者に規制するとともに、雇い主にも「同一賃金」を支払えとするのが団体

交渉です。エンゲルスは労働組合は交渉で物事を決めるという根本に目をむけています。

「親方が、組合によつて確立された賃金を支払うのを拒否すれば、親方のところに代表団を派遣するか、請願書を提出する」。当時は今日の団体交渉のように経営者とテーブルをはさんで直接に交渉するという形態ではありません。一方的に労働組合が賃金額（ユニオン・レイト）を提示するやり方です。エンゲルスはユニオン・レイトを受け入れない雇い主に交渉していることに着目しました。「これを見ても労働者が、絶対的な工場主のその小国家内における権力を認めるすべを、ちゃんと心得ていることがわかる」とつけ加えています。これまでの職人たちの運動は、議会に賃金の引き上げを嘆願する運動や暴動だったのです。だが労働組合は、雇い主を交渉相手として認め、交渉し、約束させるやり方をとった。エンゲルスはこれまでの労働者の運動とは違うことをみてとったのです。

第三は自発的結社についてです。今日の日本にある従業員一括加盟の企業別労働組合は、自発的な意思にもとづいて個人で加盟する自発的結社とはいえません。自発的結社とはある目的のもとで、決められた約束事を守ることで成り立っている組織です。もちろん加入と脱退は個人の自由な意思にもとづくもので、何の強制力はありません。

労働組合は統一と団結が必要だろいわれますが、正確には団結とは約束事を守る結束力のことです。エンゲルスは制裁も強制力もない労働組合がストライキを執行することに驚嘆しています。ストライキは「暴動の場合よりももっと大きな、それどころか、しばしばはるかに崇高な勇氣」が「必要である」。それは、労働者は「妻子とともに貧困にたちむかい、数ヶ月の飢餓と窮乏を耐えしのび、毅然とした態度を堅持する」のは「容易なことではない」からです。

労働組合の実力は約束を守る団結の力だけです。だがそのことが、まだ労働者階級の当然の倫理になるまではいくらかの圧力もあったようです。エンゲルスはつけ加えています。「ストライキやぶりは、組合員によつて脅迫されたり、ののしられたり、なぐられたり、またはそのほかいろんなかたちでいじめられる。要するに、あらゆる方法でおどしつけられるのである」。初期の労働組合のことですが、約束事を守らせることの難しさを示しています。

●労働組合の根源的機能

これまで、初めて登場した労働組合を、目撃者のエンゲルスはどのようにとらえたのかをみてきました。ここでマルクスとエンゲルスの指摘から、労働組合とは何かを論理的に簡単にまとめておきます。出発点は労働者の

状態をどのようにみるのかです。

労働組合の文書などで、労働者の生活がひどい状態にあり、過酷な労働を強いられているのは、政府の悪辣な政策や、経営者の強欲な搾取によるものだ。というような表現がよくみかけられます。政府や経営者が悪いのは当たり前で、それを言いつつただけでは何の解決にもなりません。二人はそこにとどまてはいませんでした。問題は敵ではなく、労働者の内部にこそあるとみました。

エンゲルスは「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もっとも悪い面」であり、資本家の持っている労働者に対する「最も鋭い武器なのである」（一八四五年）と指摘しています。「労働者相互の競争」が労働者の状態を悪化させているのです。マルクスも「労働者の不団結は、労働者自身のあいだの避けられない競争によつて生み出され、長く維持される」（「労働組合―その過去、現在、未来」、一八六六年）。競争が不団結をもたらし、状態を悪くするということです。

労働者間競争が不団結をもたらし、だから労働者の状態は悪くなる。きわめて単純な話です。しかし根本的なことです。労働者の状態分析の軸に競争をおけば、これをひっくり返すことで労働組合の根源的な機能はおのずとつかむことができます。競争と競争規制の関係です。エンゲルスは「組合と、これらの組合からおこってく

るストライキ」は「競争を廃止してしまおうとする労働者の最初の試みである」(一八四五年)、マルクスは「労働組合は、この競争を止揚し、労働者間の結合でこれに代わらせようとすることを、目的とする」(一八四七年)と指摘しています。労働者の競争を規制するのが労働組合の根源的な機能ということになります。ただ二人はどのようにして競争を規制するのか、その具体的なやり方についてはふれていません。それを詳しく説明したのがつぎにみるウェット夫妻です。

2 関西生コン支部の教訓と「本当の労働組合」

ウェット夫妻は『産業民主制論』(一八九七年)で競争規制の方法を定式化しています。このことと関西生コン支部の歴史的教訓とを突き合わせて述べていくことにします。教訓は四つにまとめましたが、前半の二つは競争規制の方法と結びついています。

●教訓① 業種別職種別賃金——「共通規則」にもとづく労働力商品の販売

ウェットは「労働条件を個人取引によらず、ある共通規制(コモン・ルール)によって決定」するようにしなければならぬ。「個人取引」「共通規則」「集合取引」、

この三つが競争規制のキーワードです。

イラストが「個人取引」のイメージです。ある労働者が「私は時給一五〇〇円でなければ働かない」といい、別の労働者が「私は六〇〇円でいい」といった場合、雇用主は「じゃあ六〇〇円で雇用する」となるのは当然のことです。ここに競争が成立し、労働者の労働条件が悪くなつていきます。これが「個人取引」です。労働力商品のバーゲンセールが展開され、値段は止めどもなく下がっていきます。そうではなく労働組合が決めた値段で売りなさい、買いなさいというその基準が「共通規則」です。「共通規則」を設定することで労働者相互の競争は規制することができます。

関西生コン支部の「教訓① 業種別職種別賃金」が「共通規則」に相当します。関西生コンは一九七三年の春闘で大型運転手を集団交渉の参加企業とのあいだの労働協約で確認しました。さらに一九八二年には「業種別・職種別賃金体系」を労使で確認し、職種別賃金を明確にしました。これは「共通規則」のとおり賃金を支払いなさいということであり、日本では画期的なことでした。

日本の年功賃金は「本当の労働組合」の視点からすると「共通規則」を設定できないことに致命的な欠陥があります。年功賃金は企業内の賃金であり、企業を超えることができません。これまで年功賃金で生活が良くなったとかのレベルではなく、マルクスとエンゲルスが指摘

した労働者間の競争を規制することができない。このことが問題なのです。年功賃金の構成要素である年齢や勤続、性差、個人の能力などを基準にして企業横断的な「共通規則」をつくって競争を規制するなどできるわけがありません。年功賃金が支配的なこの日本で、職種別賃金を設定したところに関西生コン支部の最大の歴史的教訓があると思われるべきでしょう。

●教訓② 集団交渉——産業別交渉で「共通規則」を実現

「集合取引」（コレクティブ・バーゲーニング）は、今日では団体交渉と訳されていますが、「集合取引」の方が労働組合の根本を表していると思います。労働力商品をまとめた（コレクティブな）状態にする。これはイラストの下の方の長方形です。労働組合が労働者を組織して、労働力商品を「個人取引」でバラバラに売ることができなくします。そして経営者団体にたいしてまとめた状態にして取引（バーゲーニング）する。これが「集合取引」です。

この産業別交渉という難事業に挑んだのが関西生コン支部でした。一九七三年、一四社を相手にした初の集団交渉が実現しました。重要なのは経営者は自然に集団交渉に応じたわけではなく、支部が強烈な産業別闘争を展開して、個別企業を追い込んだから実現したということ

労働力商品の「個人取引」

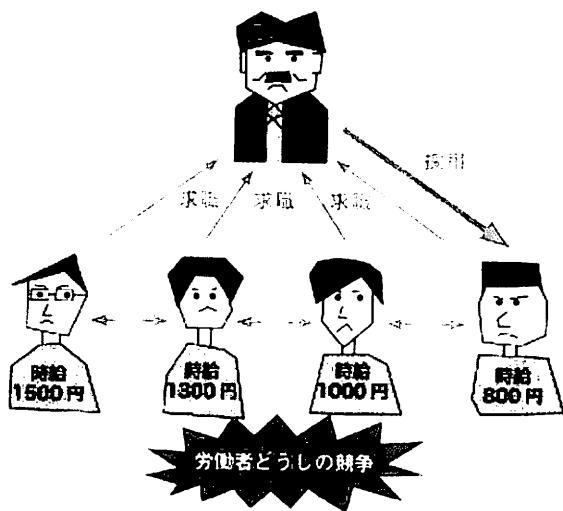


図2 労働力商品の「個人取引」のイメージ図

（出所）後藤道夫・木下武男共著『なぜ富と貧困は広がるのか』旬報社、2008年、90頁

です。集団交渉への参加を明確にしない企業に対しては指名ストや、時限スト、波状スト、統一ストと闘争を拡大していきました。

年功賃金は「共通規則」を実現できない。企業別労働組合は「集合取引」を実現できない。この理解が「本当の労働組合」を知る上で大切です。戦後労働運動のなかで企業別組合を前提にして集団交渉や統一交渉などで企業の枠を超える努力はなされました。しかし、関西生コン支部のようにジョブ型賃金と産業別交渉の二つの柱を打ち立てたところはありません。支部が実現した「集団交渉方式」は、日本でも意識的に追求すれば産業別交渉は不可能ではないという大きな歴史的教訓です。

●教訓③ 企業の枠をこえた「統一的指導機関」——産業別組合の末端組織

関西生コン支部の組織的な特徴として、見逃してはならないのは、指導機関のつくられ方です。関西生コン支部は欧米の産業別労働組合・一般労働組合と同じ構造になっています。労働組合の権限をもっている最基底の組織は企業にはありません。これが組織論で重要なところ

です。企業の組合組織には権限はなく、その上の産業別の地域組織に執行権や財政権、人事権などの権限が置かれています。イギリスでは「ブランチ」、フランスでは「サ

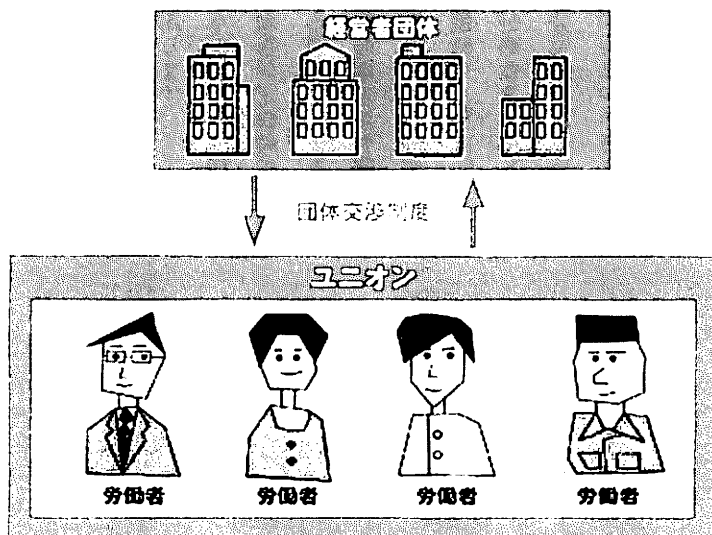


図3 労働力商品の「集合取引」のイメージ図
(出所) 図2に同じ

ンディカ」、アメリカでは「ローカルユニオン」と呼ばれています。労働者は企業の組織ではなく、その産業別地域組織に個人加盟します。

これが重要なところですよ。日本にも個人加盟の労働組合はありますが、問題は組合権限がどこにあるかです。企業支部や分会に権限を与えるならば、個人加盟組織であっても実質的には企業別組合になってしまいます。企業分散的な組織になるのはさげられません。

関西生コン支部の組織で重要な教訓だと思ったのは、結成当初から支部を「統一的指導機関」と位置づけていたことです。産業別労働組合型の産業別地域組織をつくっていたことになります。この「企業を超えた統一司令部」をつくったことが、集団交渉をやり抜く組織的保障となったわけです。強力な産業別統一闘争は、企業を超えた指導体制がなければリードできません。

●教訓④ 労働組合主導型の事業協同組合

この教訓は欧米の労働組合運動とは別のものです。欧米は重層の下請け構造や系列下請け構造などは基本的に存在しません。これは公正な商取引や産業別労働協約が成立しているからです。だから日本の運動の特殊性です。

日本資本主義は独特のものです。私は建設産業の労働協約の調査にフランスとイギリスにいったことがあります。

すが、下請け構造に興味があり、聞いてみました。やはり日本的な下請け構造はないと言って良いと思いました。なぜかという、産業別労働組合があるからです。労働協約は建設産業の職種別の労働者の全体に適用されます。大企業は協約賃金に上乗せ分がありますが、中小零細企業で日本ほどの大きな開きはない。だから労働コストの収奪という形での下請け構造はできにくいのです。

このような日本の構造のもとで労働者の賃金・労働条件を確保するには、どうすれば良いのか。いま、武委員長が述べられた通り、中小業者を事業協同組合という形で結束させ、労働者を収奪する方向ではなく、元請け業者や背景資本、大企業に矛先を向けていくことです。生コン業界では大手セメントメーカーとゼネコンです。

ここで興味深いことを紹介しましょう。一九八一年、当時の日経連の大槻文平会長（三菱鉱業セメント会長）は「関西生コンの運動は、資本主義の根幹にかかわるような運動をしている」、「生コン支部の運動は箱根の山を越えさせない」といいました。これはおかしいと思いました。関西生コン支部がやっている運動は、フランスやドイツやイギリスなどヨーロッパでは当たり前のことなのです。その資本主義の根幹がゆらいでいるわけがない。ところがよくよく考えてみると、これを「日本資本主義」の根幹に関わるものだのとらえるならばまさしくそうです。

日本的な収奪構造の中で事業協同組合を作り、大資本に向かつていく。こんなことをやられたらたまらん、というのが大槻文平の真意だったのではないかと思います。労働組合主導型の事業協同組合を作って大資本に立ち向かう。これが教訓の四です。

3 「関生方式」による日本労働運動の再生

業種別職種別ユニオン

●戦後労働運動の現地点

まず確認しておきたいのは戦後労働運動の舞台は一九七五年に暗転します。ここから困難な道を歩まざるをなくなったのです。詳しくは話せませんが、それは七五年以前に民間大企業のあらかたの労働組合は労使協調の潮流に制圧されたからです。

それを示しているのが、〈図4〉です。これは半日以上のスライキの日数と参加人員との合計、単位は万日です。これは労働運動の本当の実力を示すデータです。一九七五年、スト権ストの敗北、春闘の敗北を契機にして、劇的に下がっていることがわかります。

そして今や戦後労働運動のたたかう潮流は、崖っぷちに立たされているといっても過言ではありません。〈図5〉は加盟団体別労働組合員数の推移を示しています。

戦後、ナショナル・センターは、それぞれの時期ごとに発展、衰退、解散、統合をくり返してきました。注目しなければならぬのは、図の左下の産別会議と、図の中央上の総評、そして、右下の全労連と全労協です。これらの全国組織は、問題はあっても、労使協調の度合いが低く、政府に要求を提示し、たたかう姿勢をとってきました。また、現在も、そのような自立的潮流をつくっています。

しかし、産別会議と総評は解散し、今日の全労連と全労協は、二〇〇〇年代以降、組合員の一貫した減少傾向がつづいています。連合はピーク時の約七八万人（一九九四年）から約六七万人（二〇一四年）に減少していますが、それ以上に、全労連は約八六万人（一九九五年）から約五八万人（二〇一四年）に、全労協は約三〇万人（一九九一年）から約一〇万人（二〇一四年）に減少しています。

この全労連と全労協の組合員数の減少は官公部門の組合員の減少によってもたらされているものです。〈図6〉は適用法規別の組合員数の推移です。戦後労働運動は一九八〇年代半ばの三公社五現業の組合員の激減によって大きな打撃を受けました。そして今、地方公務員の組合員の急激な減少に直面しています。

これは主に、地方自治体の行政改革にもとづく事業の民間委託や、公務員の削減、そして臨時職員の採用など

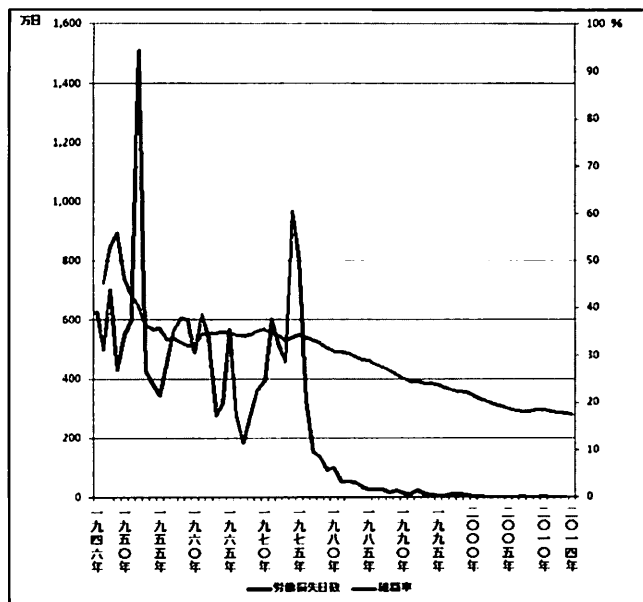


図4 半日以上のストライキの労働損失日数と労働組合組織率の推移
(出所) 厚生労働省「労働争議統計調査」・「労働組合基礎調査」より作成

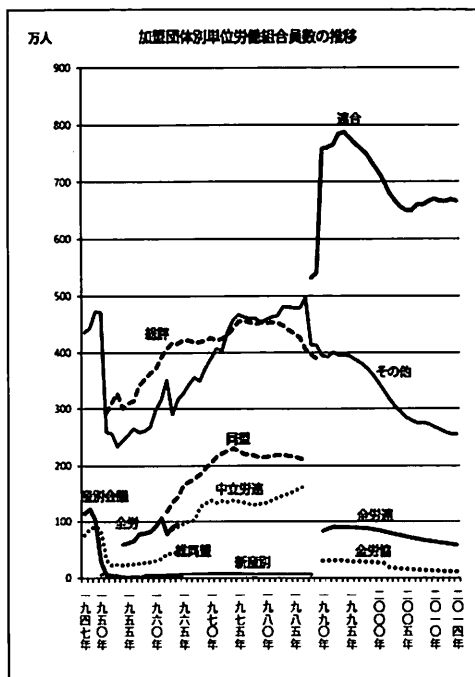


図5 加盟団体別労働組合員数の推移
(出所) 厚生労働省「労働組合基礎調査」より作成

行政のスリム化によってなされたものです。地方自治体で働く公務員・教員の組合員数のピークは一九八一年でした。この八一年の約二〇〇万人から二〇〇〇年に約一七六万人に減少した。さらに、図からは、二〇〇〇年以降、減少のカーブが急角度であることが確認できます。地方行政改革は急激に進み、その結果、組合員は二〇一四年には約一一九万人にまで低下した。ピーク時の半減に近づいています。

この地方公務員の組合員の急減が全労連と全労協に大きなインパクトを与えているのです。これは主として、両組織が官公部門の組合員に依拠していたことによるものです。その割合は、連合が一六・〇%であるのに対して、全労連は四七・九%、全労協は四八・一%となっています。

戦後労働運動のたたかう潮流は今や衰退の道を行っているとはいえるでしょう。それは極論といえない。全労連と全労協の組合員数の下降曲線は、じょじょに横軸の「ゼロ」に向かっていきます。一〇年後にどのようなようになっているのか。予断は許されない状況にあることは確かなことです。

このグラフを直視するならば、今までやってきた組合運動をもっとがんばればなんとかなるだろうと考えるのは、おおよそ現実的ではない。過去と断絶した「本当の労働組合」を新たに創造する以外にはありません。

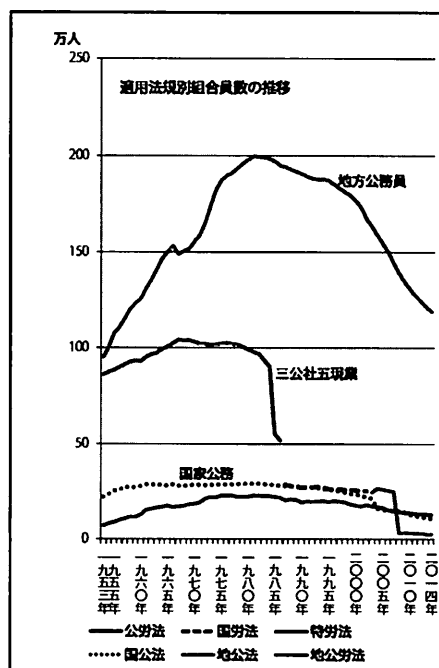


図6 適用法規別組合員数の推移
(出所) 厚生労働省「労働組合基礎調査」より作成

●「本当の花」を咲かせる

私は一九八六年から一五年間近く、非常勤講師として大学で「労働組合論」を教えてきました。だから戦後労働運動を担ってきた人たちの努力はわかっているつもりです。だが戦後の労働組合とは何だったのだろうかという思いを強くします。これまで示したグラフを見ると、もしかしたら労働組合は、咲いても実を結ばず散ってしまふ「あだ花」だったのではないだろうか。そんな気がします。

日本の労働組合は輸入品でした。戦前、高野房太郎がアメリカの職業別組合・AFLからオルガナイザーの資格を与えられ帰国しました。そして一八九七年に労働組合期成会をつくりました。期成会は労働組合の結成を促進する団体で、つくられた労働組合は「本当の花」でした。だが戦前、日本で「本当の花」を咲かせることはできなかったのです。

戦後、日本で咲いたのは「本当の花」ではありませんでした。その花も旺盛に花を咲かせた時期もありましたが、やがて散ってしまつた。それが今、直面している現実ではないでしょうか。それではなぜ、「あだ花」が咲いてしまつたのか。それは年功賃金・終身雇用制という日本独特の「土壌」のせいです。この日本の労働社会の「土壌」が「あだ花」を咲かせたのです。

しかし二〇〇〇年代以降、この「土壌」は変化しました。

今や「本当の花」を咲かせることができる「土壌」になりつつあります。だから日本の労働運動の現実はずいぶんいいところにあります。再生は簡単です。こんどは「本当の花」を咲かせよう、ということですから。

それが「関生方式」による日本労働運動の再生です。簡単といいましたが、大変な事業です。それは日本であつてやつたことがないような労働者の組織化運動を意味するからです。つぎのような筋道になるでしょう。

①労働組合は大企業正社員と公務員のところにある。そこも企業別組合であり、企業内に閉じ込められている。②圧倒的な労働者は未組織労働者である。③だから労働運動の再生は労働組合を創り、そこに未組織労働者を組織することと同じである。④どうせ創るなら、企業別労働組合ではなく「本当の労働組合」・業種別職種別ユニオンを創ろう。⑤業種別職種別ユニオンを未来のジェネラル・ユニオンに位置づけることで、日本の労働運動を再生することができる。これについて以下説明していくことにします。

●企業別組合の外に創る外部構築論

外部構築とは、「本当の労働組合」を企業別労働組合の外につくるということです。企業別組合の改革を労働運動再生の前提条件にしない。企業別組合の改革を先行させないということです。歴史的に見ると、そういう方

向にイギリスもアメリカも進みました。

まず組織形態について説明します。日本の企業別組合のようなものは歴史的にも今日でも世界に存在しません。企業ごとに労働組合ができたことはありませんが、その組合員が年功賃金・終身雇用制の労働者で構成されている労働組合はありませんでしたし、今もありません。

組織形態は、職業別労働組合（クラフト・ユニオン）と産業別労働組合、一般労働組合（ジェネラル・ユニオン）、この三つです。そのなかで歴史的に職業別組合が先行しました。エンゲルスが見たのも初期の職業別組合です。今日で「本当の労働組合」とは産業別組合と一般組合ということになります。

労働組合の組織形態を、外部構築のやり方で変えていった歴史について簡単にみていきましょう。職業別組合の時代は職業ごとの徒弟制度で熟練が養成されていました。その徒弟制度を労働組合が握っていたのです。職業別組合は徒弟制の頂点に立つ親方的な労働者でつくられていました。熟練度の高い労働者でつくられた狭い労働市場だったので、労働者同士の競争を規制しやすかったのです。だから労働組合はもっとも貧しく虐げられた人びとのところで先にできたのではなく、熟練度の高い職人的な労働者でまずつくられました。職業別組合は資本主義のもとで不動の労働組合を確立しました。

だが、工業化や技術革新がすすみ徒弟制のもとでの熟



図7 ロンドン・ドックで職を求める港湾労働者（1886年）

（出所）Terry McCarthy, 1988, *The Great Dock Strike of 1889*, Weidenfeld & Nicolson: 41

練が通用しなくなりました。だけど彼らは自助の運動と閉鎖的な組織を変えようとはしませんでした。自助の運動とは、徒弟制を活用して労働力の供給を制限したり、高い賃金で高度の共済制度をつくって助け合ったりすることでした。閉鎖的な組織とは組合員資格を親方的な熟練労働者に限っていたことです。

職業別組合に注目したエンゲルスもこの保守性について口を極めてののしっています。「古い労働組合は、当初からそれに粘着している同職組合的性格を、のうのと保持してきた」、「ばか者どもは社会を自分に合わせて改革しようとはするが、社会の発展に合わせて自分を改革しようとは思わない」。「因襲的な迷信にへばりつき」、「特権的労働者のふるまい」をしている（「ベール宛て手紙」一八八五年）。

企業別組合と職業別組合とは時代も違いますが、類似性があります。年功賃金や終身雇用制が崩壊しつつあるのに「自己を改革しようとは思わない」で、企業内「的性格を、のうのと保持して」いる。企業内の従業員しか入れない閉鎖的な組織に固執している。つまり企業別組合は運動の面からも組織の面からも「古い労働組合」なのです。

イギリスでは経過は省きますが、一八八九年のロンドン・ドックの大ストライキをへて、職業別組合とは別に、一般労働組合（ジェネラル・ユニオン）を確立します。



図8 ローレンス争議の労働者とマサチューセッツ州兵（1912年）

（出所）Julie Baker, 2007, *The Bread and Roses Strike of 1912*, Morgan Reynolds Pub:12

港湾労働者の悲惨な状態が（図7）でわかります。日雇いの労働者で、雇われなければ失業します。

彼らは、朝になると港湾会社の門のところに群衆となつて集まる。門が開くとドックの方向に殺到する。そこには、監督労働者が、木製の高いボックスになかに立っていて、雇い入れる労働者を選択する。選んだ労働者にチケットを渡す。チケットをもらった者はゲートを通過し、仕事にありつく。そうでない者は家に引き返す。

このような流動的な労働市場は二〇〇〇年以降の日本でも同じようなものです。非正規雇用労働者や使い捨ての正社員、失業者、職に就きたい女性労働者など労働市場は、職を求める労働者同士の競争のルツボと化してしまいました。貧困化はとめどなく広がっています。

イギリスではこの労働市場を地道な努力で組織してきました。この組織化の努力が労働組合の組織形態を転換させたのです。外部構築とはこのことを意味します。イギリスでなしとげたこの事業について老エンゲルスは、マルクスの娘・イリエナ・マルクスに宛てた手紙でこう書いています。

「イースト・エンドの目ざめこそ、この世紀末最大の、最も実りゆたかなできごとの一つ」であった。「私は命あつてそれに出あつたことを誇らしく、またうれしく思う。マルクスが生きて、これを目にするのができたなら」。また「ドック・ストライキでのあなたの活動が

うらやましい」。「私は、この活動にくわわることのできる人たちを再度うらやむ」（イリエナ・マルクス宛て手紙、「一八八九年」と述べています。老エンゲルスは労働運動ボランティアとして自分もストライキ活動に参加したかったことがわかります）。

アメリカでは産業別労働組合の形態で職業別組合・AFLを打破していきます。当時、労働組合の内部改革と外部構築の二つの路線がありました。職業別組合を「外からの粉碎」（smashing from without）、つまり職業別組合の外に産業別組合をつくる路線と、「内部からの切り崩し」（boring from within）、職業別組合の内部から執行部をにぎって組合を変える路線です。

アメリカでは職業別組合が根強く存在するなかで、その外部に労働騎士団やIWW（世界産業労働者同盟）がつくられました。結局は一九三六年にCIOがジェネラル・モーターズの争議に勝利し、産業別労働組合を確立することになります。

（図8）の写真はIWWが組織した一九一二年の争議です。未組織労働者の組織化は争議をとまいません。困難な闘いです。アメリカやイギリスの労働運動は先鋭な運動をやってきました。この写真の左側は州兵です。労働者たちは腕組みをしながら州兵の銃剣に立ち向かっています。このローレンスの繊維工場でのストライキは「パンとバラのストライキ」として、また「腕組みしたまま

のストライキ」としてアメリカ労働運動では有名です。時代が違いますから軍隊と対峙する場面はないでしょうが、闘う労働組合を構築するにはこれほどの闘争エネルギーが必要とされる。そのことに変わりはありません。

●業種別職種別ユニオン

「関生方式」による労働運動の再生と表現しましたが、ここで「産業」や「業種」、「職種」を整理しておきたいと思っています。日本では「産業別」という言葉が一般的なものでそれでいいのですが、ただ欧米では産業別の、たとえば運輸や金属、商業、医療などの括りで処遇がなされてはいません。職種を軸に熟練度ごとに賃金が決定されます。日本で企業別組合が産業別に集まって産業別全国組織ができています。これが産業別労働組合だというのはまったくの間違いです。産業の内部で職種別熟練度別に処遇がなされていなければなりません。「産業」ではなく「職種」だということです。

その点では産業別労働組合と一般労働組合とは本質的な違いはありません。まったく違う組織形態と考えるよりも、「産業」と「業種」の枠組みをどのように設定するかで違ってくるのとらえた方がいいでしょう。大きく「産業」の枠で区切ったのが産業別組合であり、「業種」を束ねたのが一般組合です。

さて、業種別職種別ユニオンと表現した意図は「業種

別」と「職種別」の二つに意味があるからです。関西生コン支部の歴史的教訓と「本当の労働組合」を検討し、そこで「共通規則」と「集合取引」がわかったと思います。この「職種別」の賃金が「共通規則」であり、「業種」別交渉が、「集合取引」に相当します。

関西生コン支部のように職種別に賃金を設定し、業種別の団体交渉を実現していく。膨大な未組織労働者を組織化するなかでこのようなユニオンを創り上げていく。これが「関生方式」による労働運動の再生です。

●ジェネラル・ユニオン戦略と日本労働運動の未来

ジェネラル・ユニオン（一般組合）戦略とはどのようなことなのでしょう。それは日本労働運動の再生はジェネラル・ユニオン方式が適合的ではないかという考え方です。先ほど、産業別組合も一般組合も職種を軸に熟練度別に賃金が決まるということ、一般組合は業種を束ねたものと述べました。それでは大きなジェネラル・ユニオンに束ねられない以前には、職種を軸にした業種ごとの労働組合が存在することになります。これは業種別職種別ユニオンです。

ジェネラル・ユニオンも、誰でもバラバラに入っているのではなく、トレード・グループ（業種別職種別部会）に区分けされています。そこが業種別の団体交渉の担い手になっています。これから膨大な未組織労働者を業種

別職種別ユニオンに組織することは、未来の全国的なジェネラル・ユニオンのトレード・グループをつくることを意味します。全国的なジェネラル・ユニオンのパース造りなのです。

あと一つ、労働運動の再生の視点からジェネラル・ユニオンを考えてみます。労働史の研究者のホブズボウムはジェネラル・ユニオンが二〇世紀に入り、大きな発展をとげた分野としてこう述べています。そこで「完全に無視されていた（運輸のような）産業、職能別組合が上層部で確立されていた産業（船舶、鉄および銅、機械）の低階層」（E・J・ホブズボーム『イギリス労働史研究』ミネルヴァ書房、一九六八年）をあげています。産業の「上層部」を職能別組合が、その「低階層」を一般組合が組織したということです。これは技能レベルの高低の区分です。

これを日本に引きつけて考えると、企業規模の大小の区分になりますが、産業の上層の民間大企業は企業別組合が、そして未来、産業の中小零細企業労働者と非正規雇用労働者はジェネラル・ユニオンが、という構想が生まれます。これがジェネラル・ユニオン方式による日本労働運動の再生の方向と考えられます。これから未組織労働者を一人ひとり組織していく地道なとり組みは、やがて将来、大きな全国的ジェネラル・ユニオンを生みだしていくことになるでしょう。壮大な運動です。

●受け継がれる「関生」の歴史的教訓

関西生コン支部の運動は、少し前までは、その闘争力の方に目がいつてユニオン運動から真剣に学ぶことはあまりなされてこなかったように私は思っていました。敬して近寄らずというところですか。今は徐々に注目されるようになってきたと感じます。三つほど紹介します。

第一は生コン支部の援助もあつたのでしうか、圧送業界やバラセメント業界へと拡がっていく流れです。セメントを大型自動車で運ぶバラセメントの運転手、セメントと砂利と水で生コンを作り、それを輸送する生コン運転手、そして、生コンをパイプから圧力をかけて建設現場の型枠に流し込む圧送業界の運転手、関西ではこの一連の流れに労働組合が確立しつつあります。

圧送の作業をみますと、流し込んだ生コンを平らにする労働者がいます。土工の労働者、建設産業の労働者なのです。この一連の運輸産業の流れはもう建設産業に接していることとなります。建設産業の労働組合が「関生方式」で組合運動をおこなえば大きな広がりが生まれることになるでしょう。建設産業における業界ごとの専門工事業に、業種別職種別ユニオンを構築することです。

第二は自治体の非常勤職員の組織化のなかに業種別職種別に結集をはかる動きがみられることです。非常勤職員を保育園や図書館などの組合ごとに組織しています。東京のことですが、いま70万人ともいわれる自治体非

常勤職員の組織化の教訓となるでしょう。先ほど地方公務員の組合員の急激な減少は、非常勤職員の急増と裏腹の関係です。官製ワーキングプアと呼ばれている非常勤職員のところに業種別職種別ユニオンを創ることは重要な戦略となるでしょう。

第三は若者のあいだで「ブラック企業」対抗ユニオンがつくられていることです。「ブラック企業」についての電話相談活動のなからユニオンをつくって対抗していくとする運動が広がりつつあります。とくに小売・飲食・サービス業の分野で「ブラック企業」がびこっています。

この分野は資本主義の発展に対応し、労働者を大きく拡大しつつある産業・業種です。これまで多くは自営業で営まれていた小売や飲食で、民間大企業が資本展開をおこなって没落させ、全国規模の経営体をつくってきました。また、教育や介護、保育など社会的サービスは多くは公共的な事業体でなされてきました。これを規制緩和を背景に民間資本が参入して、社会的サービスを商品化し、大きな企業に成長したのです。

この広大な領域は個別の紛争が業種別の運動へと飛躍する可能性をもっています。それは低賃金で使い捨てる働き方をするので、そのために画一的で抑圧的な労務

管理がなされているからです。「たかの友梨」の争議は仙台の店から起きたのですが、紛争の解決の成果は全国の店に及びました。

さらに個別企業の問題が業界内に普及するルートがあります。低処遇で過酷な労働を強いて利潤を得るというビジネス・モデルは、業界内で共通しています。たとえば、個人指導塾の「コマ給制度」やアパレル業界の自社製品の買い取り、コンビニ業界の自爆などです。

「たかの友梨」の争議からエステ・ユニオンが生まれ、それがブラックバイト・ユニオン、個人指導塾ユニオンなどに業種別職種別ユニオンが広がっています。この若者の闘いはテレビなどでも紹介されています。

その運動の中心メンバーの一人は一〇年近く前、学生の時、「フツの仕事をしたい」の映画になったあの争議で、雨のなかの社前集會に参加しました。彼はこんどは個人指導塾の湘南ゼミナールの争議で、学生一五人の仲間を連れて社前集會をおこなっています。

関西生コン支部の歴史の教訓は確実に受け継がれています。この流れをもっともっと大きくしていくことです。「あだ花」を咲かせた土壌はなくなりつつあります。「本当の労働組合」の花を咲かせる「種まく人びと」が、日本の労働運動の未来を切り開いていくことでしょう。