

# 業種別職種別ユニオンの構想

労働社会学者（元昭和女子大学教授） きのした たけお 木下 武男

賃上げと安定した雇用は完全に過去のものとなり、貧困と過酷な労働が長らく日本を支配している。改善の兆しはいくらたっても見えない。いかり、いらだち、あきらめ、出口のみえない陰うつな空気が日本を支配している。

何故こんなことになってしまったのだろうか。労働運動は政府の悪政や経営者の悪辣な働きせ方のせいにしたがる。政府や経営者が悪いのは言うまでもない。だが大きな責任は労働組合にある。労働組合は貧しい虐げられた者たちが身を守り、生きるための武器としてつくられた。欧米の労働運動の歴史はそのことをおしえている。

責任があるとしたのは、日本の労働組合はその武器の役割をはたしていないからだ。それはあたりまえのことで、日本に特有の企業別組合は年功賃金にもとづいた企業内の従業員の賃上げのためにある。働いても貧しい貧困層（ワーキングプア）は企業の外にいる。中で働いている非正社員は従業員ではない。働く貧困層は日本の労働組合運動から放置されつづけてきたのである。

反貧困のユニオン運動のあり方が検討されなければならない。それは「本当の労働組合」を日本で創ることである。とりあえずはその労働組合モデルは、「業種別職種別ユニオン」の形をとるものと考えられる。その可能性は現実には広がっている。本稿はそれらを明らかにすることを課題にしている。

## 1 労働組合の根源的機能

### ● 目撃証言による「本当の労働組合」

労働組合とは何か、このことについてはさまざまな意見が出され、議論もなされてきた。だが最も耳を傾ける価値があるのは、労働組合が生まれ出る瞬間をみた者たちの考えだろう。新しいものの出現は、これまでにない異物の登場である。だから他との差異、したがってその本質を理解することができたと考えられる。

イギリスで1826年に、労働組合を禁止していた団結禁止法が撤廃され、それから労働組合運動は嵐のような勢いで発展した。その労働組合の発展の同時代人がマルクスであり、エンゲルスであった。マルクスは1818年生まれ、エンゲルスは1820年生まれであり、それぞれ40年代に労働組合について分析している。二人は社会主義の思想家で革命家でもあったが、ここでは労働組合の本質をつかんだユニオニストとしての言葉を聞くことにしよう。エンゲルスは「イギリスにおける労働者階級の状態」（1845年）で労働組合の新しさについて述べている。それは発見だった。

第一の発見は労働組合が雇い主と交渉していることだ。「親方が、組合によっ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」。「これを見ても労働者が、絶対的な工場主のその小国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」とつけ加えている。

エンゲルスは労働組合が雇い主を交渉相手として認めて交渉し、約束させるやり方をとっていることに新しさを感じたのだ。今では当たり前のようだが、当時では新鮮なことだった。なぜなら、それまでは労働者は治安判事や地方議会に向けて賃金要求の陳情活動をしたり、機械を打ち壊すとの脅迫で雇い主に要求を実現させようとした。または相互扶助の団体である友愛協会での助け合いで生活を支えていた。しかし陳情でも脅迫でも助け合いでもない。交渉で物事を決めるというやり方だ。

エンゲルスが発見した第二は、労働組合が「職業」を基準にした「同一賃金」の要求をしていることだ。つぎのように表現している。「『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にあたる。それは「一つの職業」つまりジョブ、今日では職種や職務など労働者が就いている仕事のことだが、これを賃金要求の基準にしているからだ。日本の企業別組合のように、労働者の個人の属性、つまり個人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。これが企業別組合と「本当の労働組合」との違い、分かれ目である。なお、「一つの職業」＝「同じ高さ」なのだから、これが今日、議論されている同一労働同一賃金の源流とみることができる。

発見の第三は、労働組合がストライキという方法を使っていることだ。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な結社である。当時でもこのことは自明だった。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だ。何の強制力もない労働組合が、仕事をしないという約束を仲間を守らせることで雇い主に打撃を与える。

エンゲルスは、ストライキは「暴動の場合よりもっと大きな、それどころか、しばしばはるかに崇高な勇気」が必要だと驚嘆している。それは

ストライキになれば「妻子とともに貧困に」たち向かわなければならないからだ。

このように雇い主との話し合いでの「交渉」と、仲間との約束による「ストライキ」、これが労働者の悲惨な状態を改善する労働組合の方法だった。それは後に詳しく検討するように、確立した資本主義にのっとった唯一の闘い方だった。なぜならば資本主義は雇用されて働き、賃金を受けとって生活を成り立たせる賃金労働者を生み出したからだ。労働力商品を高く売るために、労働組合は雇い主と商品の値段の「交渉」をする。受け入れなければ、一時的に商品売らない、つまり「ストライキ」を行い、実現をせまる。資本主義を深く分析していたエンゲルスだからこそ、労働組合のシステムを見抜いたのだろう。

### ● 労働者同士の競争規制

エンゲルスの三つの発見は新しい労働組合の行動を指摘したにすぎない。マルクスとエンゲルスはさらに労働組合の根源的な機能を探り当てている。その機能を理解することで労働組合とは何かをつかむことができる。出発点は労働者の状態をどのようにみるかだ。

二人は貧困で過酷な労働を強いられている当時の労働者の悲惨な状態を詳しく知っていた。しかし雇い主や政府をきびしく告発してはいるが、そこにとどまっていなかった。問題は敵ではなく、労働者の内部にこそあると二人は考えた。

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」(1845)と指摘している。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って生み出され、長く維持される」(1866)。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とみている。

労働者の状態分析の軸に競争をおいている。き

わめて単純だが、根本的なことだ。なぜならそこから必然的に労働組合の機能が浮かび上がってくるからだ。競争による状態悪化、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明らかになる。

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」(1845)、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」(1847)と指摘している。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る。

### ● 「共通規則」・「集合取引」の競争規制システム

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ない。それを定式化したのがつぎにみるウェップ夫妻である。ウェップは「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ないと述べている。「個人取引」―「共通規則」、そして「集合取引」、この三つが競争規制のキーワードとなる。

「個人取引」とは労働者が労働力商品をバラバラに雇い主に売っている状態を表している。労働者は労働力商品を売らなければ生きていけないので、賃金がどんなに安くても職に就こうとする。そこから労働者相互の激しい競争がなされる。ようするに労働力商品のバーゲンセールだ。バーゲンセールが展開され、労働力商品の値段は止めどもなく下がっていく。これが競争による貧困化だ。

それではどうすればよいのか。労働力商品の「個人取引」を「集合取引」にしてしまうことだ。「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るが、「集合取引」の方が労働組合の根本を表していると思われる。

まず労働力商品をまとめた(コレクティブな)

状態にする。それには労働者を労働組合に組織し、囲い込むことが必要になる。そのつぎに労働組合が労働者を代表して経営者団体に労働力商品をまとめて取引(バーゲーニング)をする。高く売りつけるのである。こうすれば、「個人取引」によって賃金が下がることはない。これが「集合取引」だ。

ここで重要なのは労働力商品をまとめて売るのは、商品を同じものにしなければならないということだ。それぞれの経営者に売りつけるのに違った商品であってはならない。それがウェップのいう「共通規則」だ。具体的にはエンゲルスが述べた「一つの職業の賃金は、すべてどこでも同じ高さにたもつ」ことを意味する。「同一労働同一賃金」にすることで労働力商品を同じ値段で売ることができる。

この「共通規則」と「集合取引」のシステムが、競争規制という労働組合の根源的な機能を担っているのである。日本の働く者の貧困の元凶はこのシステムの欠如にこそある。反貧困のユニオン運動はこの地点から立ち上げなければならない。厳しい状況ではあるが、手がかりはつぎにみる事例のなかにみいだすことができる。

## 2 業種別職種別ユニオンによる労働運動の再生

### ● 全日本建設運輸連帯労組関西生コン支部の歴史的実践

関西地方というローカルなところで「本当の労働組合」を構築する努力が五〇年のながきにわたり営々とつづけられてきた。このことは日本の労働運動であまり知られていない。関西生コン支部の経験を「共通規則」と「集合取引」の二つを中心に紹介しておこう。

まず「共通規則」にもとづく労働力商品の販売を、職種別賃金の形で実現したことである。支部

は1973年の春闘で大型運転手の職種別賃金を、集団交渉の参加企業とのあいだの労働協約で確認した。さらに1982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打ちだした。

これは日本では画期的なことだった。日本の年功賃金については賃金論にもとづいたあれこれの議論がある。しかし労働者の生活と労働運動にとって最大の問題はウェッジのいう「共通規則」が設定できないところにある。なぜならば、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」をつくることはできない。だからマルクスとエンゲルスが指摘した労働者同士の競争を規制できるはずがない。これが労働組合にとっての年功賃金の致命的な欠陥といえる。年功賃金の日本で、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みるべきだろう。

つぎは経営者を集めた「集団交渉」という形で「集合取引」を実現させたことである。関西生コン支部は産業別交渉という日本でほとんど実現していなかった難事業に挑んだ。経営者たちは自然に集団交渉に応じるわけではない。支部が産業別闘争を強烈に展開して、個別企業を追い込んだ。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から時限スト、波状スト、統一ストと、闘争を拡大していった。ついに73年に14社を相手にした初の集団交渉が実現した。

この産業別闘争を強力にすすめる組織的保障になったのが、企業の枠をこえた「統一的指導機関」の存在だった。欧米の産業別労働組合は、労働組合の権限は企業の組合組織にはない。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る。関西生コン支部も欧米の産業別組合と同じように「企業を超えた統一司令部」をつくった。産業別交渉を実現するには、産業別統一闘争と統一指導部の形成が欠かせないことが関西生コン支部の歴史的教訓である。

関西生コン支部は関西の運輸産業では最高水準

ともいえる労働条件を勝ち取っている。それは長い努力の末に、「共通規則」と「集合取引」という労働組合の原理を獲得してきたからである。この歴史的経験は、この日本で「本当の労働組合」を創るのは困難ではあるが、不可能でないことをおしえている。

### ● 業種別職種別ユニオンという労働組合モデル

マルクスとエンゲルスが指摘した労働組合の根源的機能と、ウェッジが定式化した競争規制の方法は、「本当の労働組合」の理論的な枠組みだった。これに関西生コン支部の歴史的教訓を突き合わせる。そうすると、新しい労働組合モデルと日本労働運動の再生の方向が浮かび上がってくる。ポイントは業種別職種別ユニオンと外部構築論、ジェネラル・ユニオン論、この三つだ。

これからの日本で必要とされる労働組合モデルは「業種別職種別ユニオン」だろう。業種別職種別ユニオンと表現したのは、競争規制の方法に対応して「業種別」と「職種別」のそれぞれに意味があるからだ。「職種別」の賃金が「共通規則」に、「業種」別交渉が「集合取引」に相当する。

この業種別職種別ユニオンを、日本で支配的な企業別労働組合と別個に、その外に創る。これが外部構築論である。1950年代から60年代始めにかけての企業別組合改革論がさかんになされた。企業別労働組合の欠陥を克服し、産業別労働組合へと組織形態を転換させていくための議論だった。企業別労働組合の「脱皮」という言葉で表現されていたように、それは労働組合の内部改革論とみることができる。

内部改革の議論から半世紀以上がたったが、何も変わらなかった。企業別組合から産業別組合へ「脱皮」することはなかった。企業別組合は美しい「チョウ」を生みだす「サナギ」ではなかった。この歴史の教訓は重い。だから内部改革論は捨て去らなければならない。

内部改革論は企業別組合の改革を先行させる考えだが、外部構築論は段階論をとらない。つまり企業別組合を改革して産業別組合を確立し、そこから何かが始まるとの考えではない。今のままで手を打つ。それは未組織労働者の組織化をすすめ、企業別組合の外部に労働組合を創造することだ。その膨大な未組織労働者こそが働いても貧困な階層、ワーキングプアである。企業別組合の外部の未組織労働者を対象に、業種別職種別ユニオンという新しい労働組合を創造していくこと、これこそが反貧困のユニオン運動になるだろう。

### ● ジェネラル・ユニオン戦略と労働運動の再生

労働者の組織化と新しいユニオンの創造、その地道なとり組みの先に日本の労働運動の未来がみえてくる。それがジェネラル・ユニオン（一般労働組合）という姿だ。企業別組合ではない労働組合は、世界には産業別組合と一般組合がある。そのなかで日本の労働運動の再生はジェネラル・ユニオン方式が適格的ではないか。これがジェネラル・ユニオン戦略である。

なぜジェネラル・ユニオンなのかを考えていくことにしよう。労働組合の理論からすると、「共通規則」は二つの労働組合とも同じであり、職種別熟練度別の賃金にもとづいている。

「集合取引」がやや異なっている。産業別組合は産業ごとの比較的大きな枠組みのもとで団体交渉がなされている。ジェネラル・ユニオンは、産業よりも小さな業種ごとのユニオンが合同しながら、全国的な労働組合に成長したものだ。団体交渉も業種ごとの経営者団体を相手になされている。だから二つの組合は、「共通規則」と「集合取引」が確立している意味では「本当の労働組合」であり、大きな違いはない。

だが日本の労働運動の再生と関連させてジェネラル・ユニオンに注目するのは、その成立の経過と、組織内の業種別部会にヒントがあるからだ。

労働史の研究者のホブズボウムは、20世紀に入りイギリスで大きな発展をとげたジェネラル・ユニオンについて分析している。ユニオンが進出した産業分野について「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」をあげている。

イギリスでは徒弟制の頂点にたつ親方的な熟練労働者の閉鎖的な職業別組合が強固に存在していた。ホブズボウムはその職業別組合から「完全に無視されていた産業」にジェネラル・ユニオンを確立したこと、さらに同じ産業でも、技能的な「上層部」は職業別組合があったが、その「低階層」をジェネラル・ユニオンが組織したことを指摘している。

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るが、産業の「上層部」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・ユニオンが存在するという構図になるだろう。さらに企業別組合が手をつけていない「完全に無視されていた」業種にジェネラル・ユニオンが進出することになる。いずれにしても外部構築するにはジェネラル・ユニオン方式は有効だと考えられる。

つぎに日本の運動に参考になるのは、組織内にトレード・グループ（業種別職種別部会）がつけられていることだ。ジェネラル・ユニオンは日本では誰でも入れることが特徴のように思われているが、実際はこのトレード・グループごとに明確に間仕切りがされている。逆に歴史的にはジェネラル・ユニオンは、業種別の労働組合が合同しながら、それぞれ束ねられながら大きな全国組織に成長したものだ。

これを日本に即して考えると、これから創造する業種別職種別ユニオンは、合同しながら全国組織になる以前のユニオンとして位置づけられる。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する。つまり全国的なジェネラル・ユニオンのパーツ造りなのである。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る。

### 3 業種別職種別ユニオン運動の広がる基盤と可能性

#### ● 生コン関連ユニオンと「ブラック企業」対抗ユニオン

これまで検討してきたように日本の労働運動の再生は、業種別職種別ユニオンの創造と発展にある。そのユニオンはこれまで関西生コン支部の経験にとどまっていると思われてきた。だが二つの分野で業種別ユニオンは広がりを見せている。最近の実践と今後の可能性について考えていくことにしよう。

一つは生コン産業の隣接業種でユニオンが広がっている流れだ。生コンクリート関連業種が、運輸の分野にいくつかある。セメントを大型自動車で運ぶバラセメントの業界、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業界、そして、生コンを自動車につんだ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などだ。

そこで働く運転手のなかで、圧送業界で近畿コンクリート圧送労働組合が、バラセメント業界で全日建連帯・近畿セメント支部が作られた。そして関西生コン支部とこれらの組合を含む生コン関連4組合は、2010年にストライキを執行した。

7月2日に始まり、139日間におよぶ長期のストライキを打ち抜いた。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3つの大現場がストップし、大阪府下の8割の建設現場の工事が止まった。このストライキは、業種別職種別ユニオンは小さい業界の労働組合だが、結束して闘えば巨大な力を発揮することを示した。

この生コン関連業界の流れは建設産業にまで達

する可能性をもっている。圧送の作業をみると、流し込んだ生コンを平らにする労働者がいる。それは土工の労働者で、建設産業の労働者だ。建設産業の労働組合が「関生方式」で各専門工事業を対象にしてに業種別職種別ユニオンを構築するならば、大きな広がり生まれることになるだろう。

あと一つの流れは若者を中心にした新しい業種別ユニオンの動きだ。2010年代に入り、「ブラック企業」が大きな社会問題となり、過酷な労働と貧困のもとで若者は使い捨てのように働かされていることが明らかになった。

「ブラック企業」に対処するために、弁護士や研究者、NPO、労働組合などが集まり、2013年、「ブラック企業対策プロジェクト」を立ち上げた。さらに相談や啓発、政策提言の活動にとどまらず、団体交渉の方法をもちいて「ブラック企業」と対決していくために14年、「総合サポートユニオン」を結成した。

このサポートユニオンのもとに、その支部としてエステ・ユニオンが作られ、2014年に「たかの友梨」の争議がおこった。争議は仙台店の一人の女性の電話相談から始まった。相談は労働時間が長い、休憩時間が取れない、産休・育休の取得が阻まれるということだった。仙台店で仲間をつくり団体交渉するなかで、高い水準の解決となった。典型は子どもが小学校入学までは時短勤務が選べ、小学校在学中は残業なしの勤務が選べるといった「パパ・ママ安心労働協約」だった。

この争議は業種別ユニオンの新しい可能性を開いたところに重要な意味をもっている。争議は電話相談から個人紛争へ、そして紛争の解決、終結という方向をとらなかった。個人の紛争を「たかの友梨」の全従業員の問題としてとらえ、そして労働組合との労働協約として終結させた。さらにこの争議がメディアで取り上げられることで、他のエステ企業の労働者からも電話相談があいつぎ、団体交渉がなされている。電話相談・個人紛争から業種別ユニオンへと飛躍するルートを示した経

験だった。

エステ・ユニオンから始まり、若者の業種別ユニオンはブラックバイト・ユニオンや個別指導塾ユニオンに広がった。学生アルバイトの講師が中心になって結成した個別指導塾ユニオンは、明光義塾や代々木個別指導学院など大手を含む約10社と団体交渉をおこなっている。さらに2016年6月には介護・保育ユニオンがサポートユニオンの支部として結成された。

### ● 業種別職種別ユニオンの基盤

若者の業種別ユニオンはまだほんの萌芽でしかないが、労働運動に大きな可能性を示している。三つほど指摘することができる。

第一に、業種別職種別ユニオンが発展する新しい基盤を示したことである。「ブラック企業」に対抗するユニオンは、新しく成長している広大な産業分野を相手にしている。それは以下のような特徴をもっている。

「ブラック企業」の個人紛争は、製造業の大企業正社員や銀行・商社などの金融業の正社員のところでは起きていない。多くは、小売・飲食・サービス産業分野の大企業で問題は生じている。この分野は資本主義の発展に対応し、成長している産業・業種であり、労働者の数も増大している。二つの分野がある。

一つは小売業・飲食業のなかの大企業の分野だ。小売や飲食はこれまで多くは自営業で営まれていたが、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り上げてきた。家電や衣料などの各種量販店、スーパー、コンビニエンスストアなどがある。

あと一つはサービス産業の分野だ。とくに教育や介護、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たが、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。社会的サービス分野に限らず、エステ業界などの対人サービス業やIT産

業などの対事業所サービス業も「ブラック企業」的な体質がある。このようなサービス産業の分野の多くは労働組合が確立されていない。

二つの分野ともその特徴は、大資本が全国レベルで大規模な展開をしていることと、その担い手は長期勤続が期待されない低処遇の正社員と使い捨てる非正社員というところにある。業種別職種別ユニオンがこの拡大する産業分野に進出していく可能性は大きい。

労働運動に可能性を示す第二は、小売・飲食・サービス産業は企業を超えた業界共通の労働環境が生まれていることである。「たかの友梨」の争議は仙台の店から起きた。だがそれは仙台店に固有の問題ではなく、企業全体に共通の性格をもつものだった。「たかの友梨」にかぎらず、全国展開している企業は低賃金で使い捨てる働かせ方を基本にしているので、すべてにわたって画一的で抑圧的な労務管理がなされている。個別の紛争が全国に波及する基盤がある。

さらに個別紛争から全国へ、全国から業界へと波及するルートがある。それは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るからだ。

例えば、個別指導塾ユニオンは、明光義塾の「コマ給制度」で相談をうけた。コマ給とは、授業時間一コマの給与だけが支払われ、前後の準備や生徒との対応の時間はほとんど無休で働くというものだ。これは、明光義塾だけでなく、業界の悪しき慣習となっている。だから、ユニオンは他の企業への団体交渉を申し入れ、業界全体の問題に発展させている。

企業を超えて業界共通の劣悪な労働環境が形成されていることは、個別紛争が業界全体に波及する基盤がつくられていることを意味する。

第三は、ユニオンがまだ大きくなくても社会的交渉力を獲得できることを示したことである。「たかの友梨」の争議は、少ない組合員で大きな勝利をおさめることができた。それは企業の「ブラッ

ク企業」的な性格をメディアに訴え、社会問題化したからだ。企業の収益は大幅にダウンした。これはストライキに匹敵する力だ。ワタミの過労死事件でも企業は打撃を受けた。これらの企業に対する圧力は社会的交渉力と呼べるだろう。

このような過酷な労働や理不尽な仕打ちに対抗するユニオンは消費者や世論の理解を得やすい。例えば、アパレル業界では、自社製品で全身をコーディネートして接客をしなければならないという。シーズンごとに三、四着は持っていなければならないが、それは従業員による自社製品の買い取りとされている。またコンビニの従業員は、一つ数千円もするうな重や、おせち、クリスマスケーキを買わされる。このコンビニ業界の自爆営業はおかしいことはすぐわかる。これらの理不尽さは逆に業種別ユニオンに社会的交渉力をもたせることになる。

このように過酷な労働と貧困が支配している小売・飲食・サービス産業は、若者を中心に膨大な労働者が働くところとなっている。この雇用者が急増している新しい産業とともに、トラックやタクシー、バスなど運転手が働く運輸産業や、建設産業も同じように低賃金と不安定の雇用の労働環境だ。しかも業界共通の過酷な労務管理を徹底している。だから労働条件は、個別企業の経営の業績によるよりも、それぞれの業界の構造と職種に根ざしているところが大きい。ここに業種別職種別ユニオンが広がる可能性をみいだすことができる。

ところで冒頭で述べたように、業種別職種別ユニオンは反貧困のユニオン運動として構想された。その点では、関西生コン関連のユニオンは職種別賃金要求に大きく踏み出しているものの、他のユニオンはそこにはいたっていない。だが業種別ユニオンの創造と発展の先に職種別賃金要求が広がるものと考えられる。

将来の賃金構造は、最低賃金制度の最賃額が時給一五〇〇円だとすると、その最賃額の上部に、職種別賃金がそれぞれランクづけられる関係にな

るだろう。たとえば保育士の時給二〇〇〇円などである。その職種別賃金のそれぞれの額は、業種別職種別ユニオンの結束力と交渉力にかかっている。この長い展望のもとに反貧困のユニオン運動が構想されなければならない。

【参考文献】

- 浅見和彦、1986、「運輸・一般労働者組合の源流と成立」『大原社会問題研究所雑誌』347、348、1987年10月号、11月号
- ウェブ、シドニー、ウェブ、ベアトリ 1927、初版『産業民主制論』（66年復刻）法政大学出版社
- エンゲルス、フリードリッヒ、1845、「イギリスにおける労働者階級の状況」『マルクス・エンゲルス全集』第2巻
- 木下武男、2007、「格差社会にいだむユニオン」花伝社
- ホブズボウム、E・J、1968、「イギリス労働史研究」ミネルヴァ書房
- マルクス、カール、1847、「哲学の貧困」『全集』第4巻 1866、「中央評議会代議員への指示（労働組合—その過去、現在、未来）」『全集』第16巻（新しい業種別ユニオンについては、雑誌『POSSE』25号、26号、27号に紹介されている）