

## 「業種別職種別ユニオン運動」研究会の課題と役割

木下武男

労働社会学者・元昭和女子大学教授

### 一 業種別職種別ユニオン運動とは何か

#### ●研究会結成にいたる経過

この研究会の進むべき基調について最初にお話しします。労働運動をめぐる現状や政府の政策などを検討する研究会はいくつもあります。本研究会はそのような集まりではありません。一つの方向性をもった研究会です。それではどのような研究会なのか、まず結成にいたる経過をお話することにします。

私は日本の企業別労働組合を克服していく方向として、かなり前から職種別ユニオンに注目してきました。『日本人の賃金』（平凡社新書、一九九九年）で業種別の「団体交渉機能の確立」をなしとげていた関西の生コン業界と、その実現をめざした全日本建設運輸連帯労組関西生コン支部を紹介しました。この関西での経験は、産業別の経営者団体と産業別組合とが交渉

するというヨーロッパ型の普通のあり方です。

しかし関西生コン支部の経営者に対する果敢な闘争や警察の不当逮捕など、なにか戦闘的な面だけが強調され、敬して遠ざけるとの雰囲気があり、非常に歯がゆい思いでいました。

しかし、二〇〇〇年代に入りますと、これからお話しするように時代は大きく変わりました。それでもなお労働運動のなかには切迫感に欠ける面がありました。二〇〇六年からの派遣切りとの闘いや反貧困の運動は、新しい運動の兆しとなったと感じました。そうこうしているなかで昨年、研究会を結成するきっかけとなった三つの出来事がありました。

一つは関西生コン支部五〇周年記念のシンポジウムが二〇一六年二月にあり、シンポジストとして武健一委員長と同席したことです。ここで関西生コン支部の経験を「全国化」したいと委員長が強い思いを知りました。二つは三年ほど前から「ブラック企業」に対抗する若者の電話相談などの運動があり、それをユニオンの結成という形で闘うことが明らかになったこと

です。これは武委員長のいう業種別ユニオンの「全国化」が若者のところで実質的には受けとめられ、成功していることを示すものでした。三つは労働弁護士団の『季刊労働者の権利』に、業種別ユニオンについての依頼があり、「業種別職種別ユニオンの構想」（季刊労働者の権利三一五号（二〇一六年）四二頁）という論文を書いたことです。ここで労働弁護団のあいだで、個別紛争の処理に留まることなく、なんらかの労働組合運動が必要なのではないかとの問題意識があることを知りました。これらのことが研究会の結成を思い立ったきっかけです。

結成にむけて留意したことは「呼びかけ人」を研究者と弁護士に限定したことです。それはこの研究会は、業種・職種の一点だけでまとまるものであり、ナショナル・センターや、様々な組合潮流、過去のいきさつ、これらにまつたこだわらない集団であったためです。賛同していただいた運動家のなかには、連合・全労連・全労協・純中立の人たちもいます。また総合サポートユニオンと首都圏青年ユニオンの組合員が参加しているので、二〇歳代・三〇歳代の若者が目立つ、今時珍しい労働運動の集まりになっています。

このように研究者と弁護士、運動家の三者の協力のもとで研究会を結成することができました。それでは研究会の課題と役割についてお話ししていくことにします。

## ●業種別職種別ユニオンの三つの特質

この業種別職種別ユニオンは、新しいユニオン運動だと捉えています。既存の産業別や業種別の労働組合とどう違うのかとの疑問も、結成の過程で出されました。たしかに産業の名前をかぶせた全国組織はたくさんあります。また新しいユニオンの質をすでもっている労働組合、たとえばプロ野球選手会（労組）や日本音楽家ユニオンなどもあります。これらをふまえて、ここでいう業種別職種別ユニオンとは何かについて三点ほど整理しておきたいと思えます。なおこの三つを備えたユニオンは「発展モデル」であり、他の労働組合と選別するためではありません。長いながい道のりをへて、このユニオンが日本で多数派になることをめざしますが、その過程で獲得されるべきものだと思います。

まず第一は、「業種」——業種を軸に労働者の結集をはかることです。この結集する組織は、業種単位の個人加盟組織であり、企業別組合の連合体ではないことが重要です。業種別職種別ユニオンでの労働者の結集軸は、「業種・職種」が中心ですが、他にも「地域」と「企業」があります。ですが、前者が上位の結集軸なので、企業単位は決定権をもつことなく、グループとして存在することになります。この点はいずれ深めるテーマです。

第二は、「職種」——職種を賃金や雇用など

処遇の基準にすることです。第二の特質は研究会の名前が「業種別ユニオン」ではなく、「職種別」を入れた意味です。これは今日の若者を中心にした貧困問題を掘り下げるところから理解されるので、後にお話しします。職種別賃金を将来の方向としてめざすということです。賃金だけでなく、職種別に労働市場を規制していくことも大切です。

第三は、「業界」——業界を相手にした団体交渉をめざし、労働協約を確定することです。この点はたびたび述べているところですが、労働組合の根源的な機能は労働者間競争を規制すること、企業別組合ではそれができないとの理解が大切です。要は、本当の労働組合は、労働力商品の銘柄（職種）ごとに同じ値札（職種別賃金）をつけて、個別の労働者による労働力商品のバーゲンセール（個人取引）をなくすため、まとめ売りをする集合取引をめざすということです。簡単なようですが、日本ではこれまでやられたことはありません。

業界を相手にする目的は経営者と交渉するだけではなく、他にもあります。中小業者とともに連携しあいながら、業界の健全化をめざすことも課題です。業界の構造が労働条件を決めてしまっているような仕組みを労働組合が主導して変えていくことです。さらにその業界構造は政府の産業政策ともからんでいますので、対政府の産業政策の運動を行なっていくことも必要となります。

なお、研究会を準備する当初、名前は「業種別職種別ユニオン」研究会でした。その後、「ユニオン」に「運動」をつけ加えました。それは意味があつて、上に述べた「ユニオン」だけを研究するのではなく、業種別職種別の幅広い運動も視野に入れるということです。多くの労働組合と連携しながら、「業種別職種別運動」を展開してが必要とされています。その共同する労働組合は、産業別業種別の企業別組合の集合体（全国単産）と、地域基盤の労働組合の業種別部会です。業種別職種別運動とは先に述べました①業界・職種の労働条件の向上、②業界の構造改革・健全化、③政府への産業政策闘争の三つです。

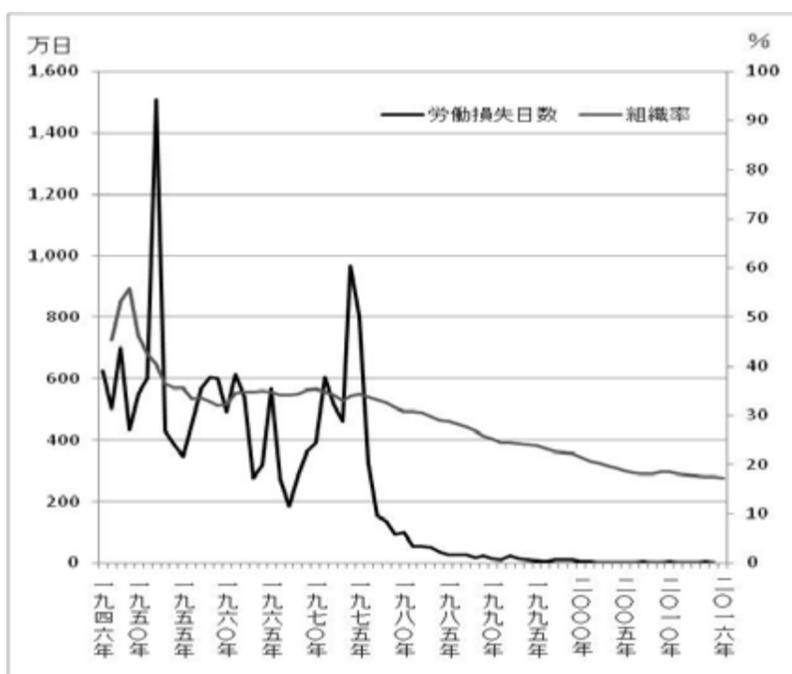
たとえば出版労連は企業別組合の連合体であります。内部に出版情報関連ユニオンという業種別ユニオンがあります。また東京東部労組には臨床心理士ユニオンがあります。他にもたくさんありますが、産業別全国組合と、地域労組の業種別部会との連携を視野に入れた運動も研究対象したいと思います。

## 一 業種別職種別ユニオンが担う課題

### ●日本労働運動の再生

業種別ユニオンは、組織形態のあれこれではなく、担うべき大きな課題があります。それは

図1 半日以上労働争議の労働損失日数と組織率の推移



(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

労働運動の衰退を切り返していくこと、貧困と過酷な労働が支配する今日の労働社会を改革していくこと、この二つです。

労働運動にたずさわっている人たちにとって、日本の労働運動は今やとんでもない状況にあることは感じられているでしょう。労働運動の統計は、自分たちがどれだけ頑張ったかといった主観ではなく、冷酷な現実を示しています。労働運動の危機は三つの段階を経ながら確実に進行しています。

第一は民間労働運動の衰退です。図1は、半日以上ストライキでの労働損失日数と組織率の推移を示しています。民間労働運動の前進か

ら後退、労働運動の舞台が暗転したのは一九七五年です。谷底に転がり落ちるようにグラフの線が下降しています。以後、横軸にくつつくように、損失日数はゼロに近づいています。今や、戦後労働運動の歴史は、高揚期は過去のものになり、衰退の時期のほうが長くなっています。

第二は、官公部門の労働運動の後退です。二つの局面を経ながら衰退しています。一九八〇年代半ばの三公社五現業の組合員の急減と、二〇〇〇年代からの地方公務員の組合員の激減です。とくに二〇〇〇年代からの減少は深刻で、地方自治体の行政改革と、臨時職員の導入によるもので、組合員数は急速に減っています。

第三は、たたかうナショナル・センターの後退です。図3は戦後のナショナル・センターの推移を示しています。二〇〇〇年以降の全労連、全労協の後退に注目しなければなりません。両者とも半分近くが官公部門の組合員です。図2の地方公務員の組合員の減少に規定されながら、全国組織も衰退をよぎなくされています。この下降曲線が続く先では、労働運動がどうなっているのか真剣に考える必要があります。

戦後労働運動の後退をここで議論することはできませんが、未組織労働者の組織化戦略の欠如など検討される必要があると思います。今後の労働運動の再生でも労働者の組織化が運動の中心にすえられなければならないのは言うまでもありません。その組織化戦略にとって、業種別ユニオンは有効だと考えられます。労働者を

企業ごとに点のように組織化するのではなく、業種・職種を軸にして労働者をいわば一網打尽に組織する方法だからです。

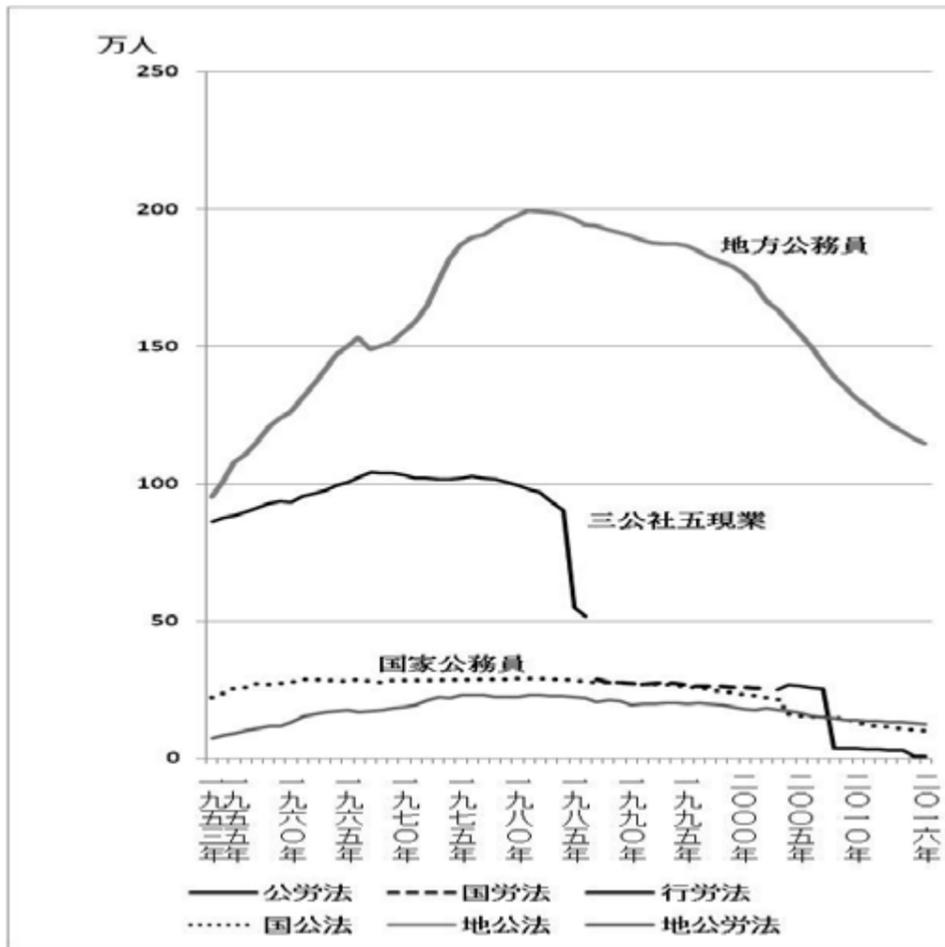
### ●新しい生活と雇用のシステム構築

年功賃金システムが破綻したなかで、新しい生活保障のシステムを労働組合が構築しなければならぬ。その担い手として業種別職種別ユニオンはあるということです。ここところは難しいテーマで、展開するようありませんので、論理の筋道だけ示しておきます。

年功賃金は年齢とともに毎年、賃金上がる制度です。その制度のもとで上げ幅をもっと大きくせよ、というのが春闘でした。しかしその春闘には大きな欠陥がありました。欧米のジョブ型賃金ではなく、日本特有の年功賃金、欧米の産業別労働組合ではなく、日本の企業別労働組合、このもとで組まれたのが春闘でした。そもそも脆弱なこの春闘は、二つの前提条件でかろうじて成り立っていました。

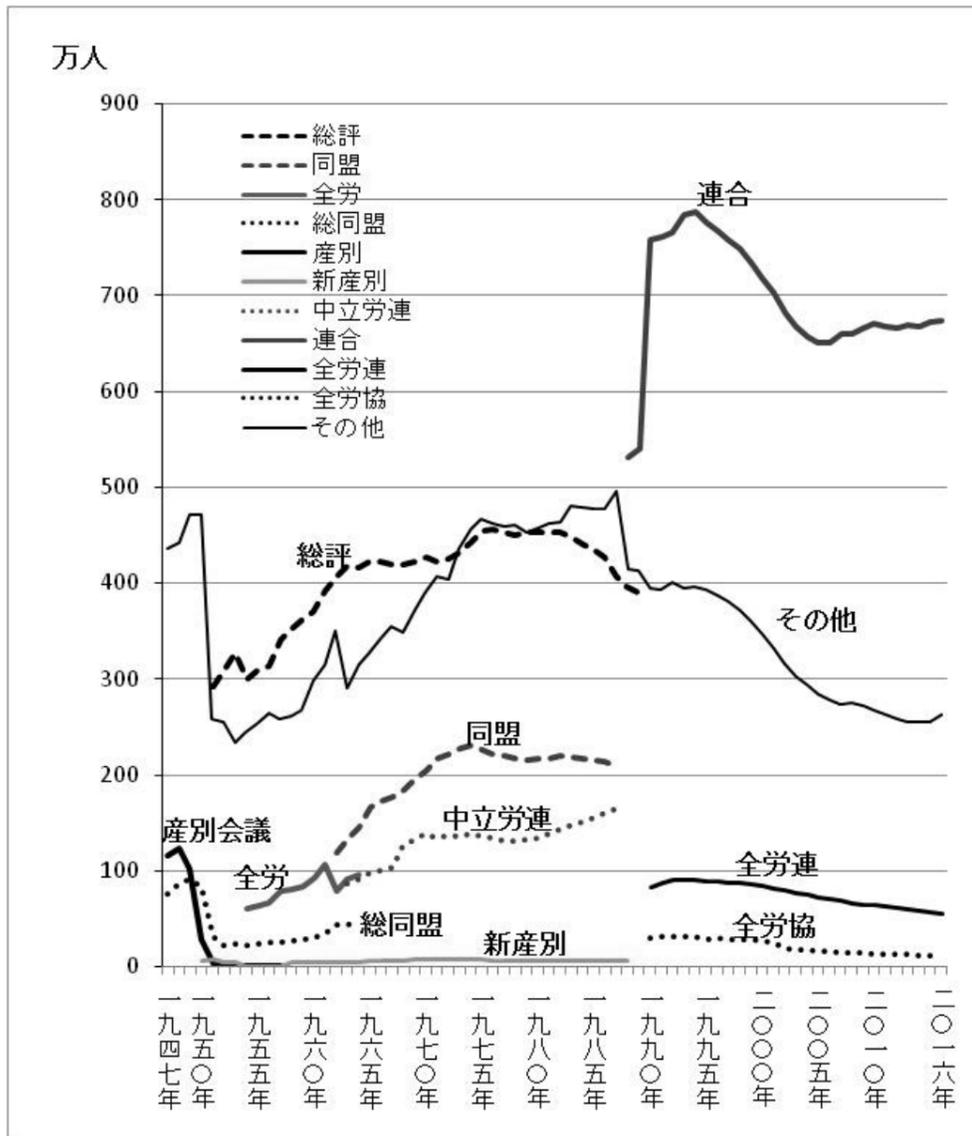
一つは企業別組合の一定の力量です。個別の企業だけで賃上げすると、その企業は他の企業との競争条件が悪くなるので、組合は経営者からたたかれます。「せめて何%かのベースアップだけを企業を超えて要求しよう」これが春闘でしたが、そのためには企業別組合が企業を超えて連携する一定の力が必要でした。これが図1でみたように一九七五年以降、衰退してしまいました。

図2 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

図3 加盟団体別労働組合員数の推移



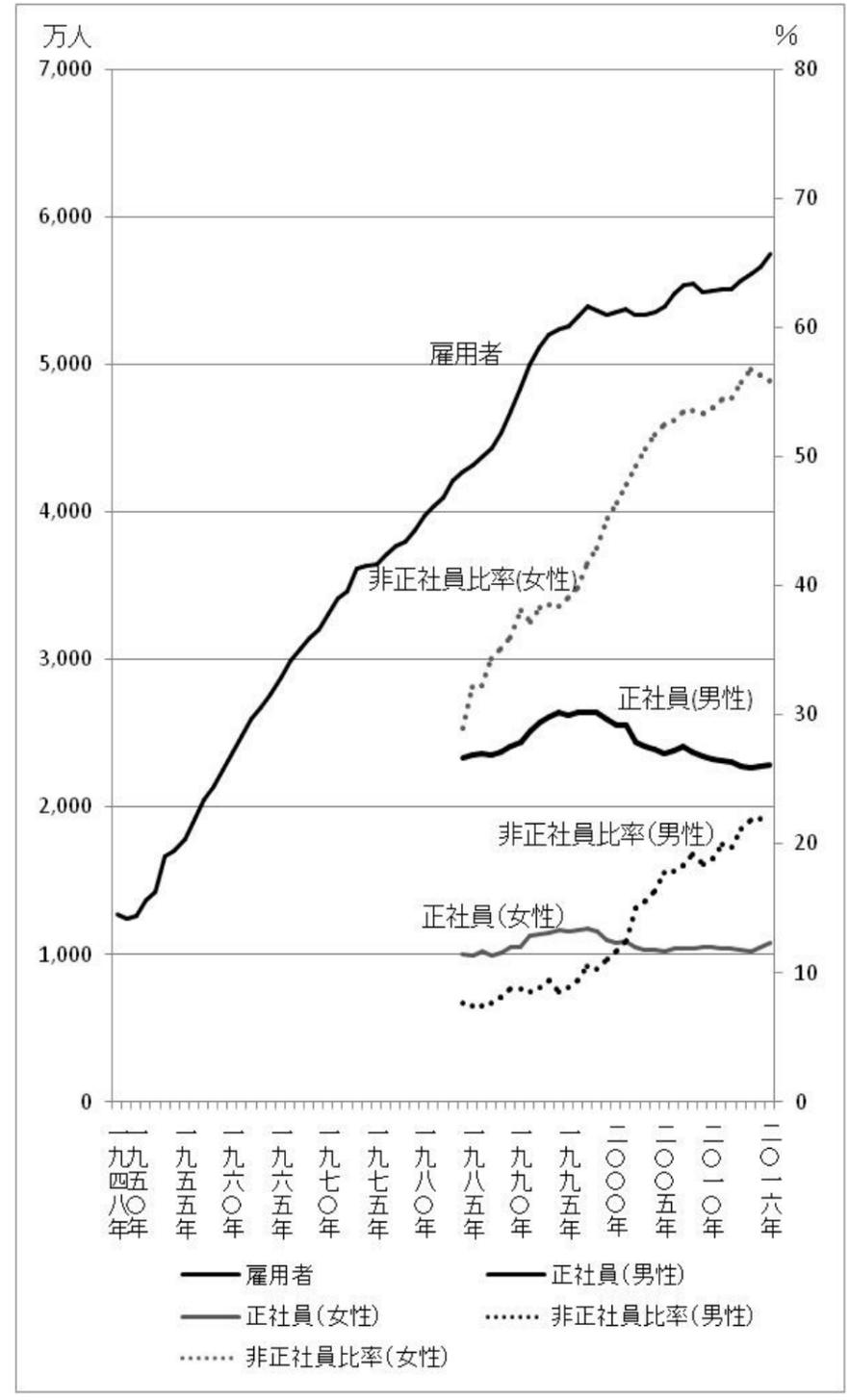
(出所) 厚生労働省「労働組合基礎調査」より作成

しかし、七五年以降も春闘は続けられ、ベアが実現しました。それはあと一つの条件である労働力不足があったからです。図4でみるように雇用者の伸びは戦後、うなぎ登りでした。労働力が不足していることは新規学卒採用で、同業他社に見劣りしないように初任給を上げなければならぬことを意味します。初任給の賃金を上げれば、社員の賃金も上げなければならぬ。こうして労働市場が労働力不足の基調のなかでは、春闘はまだ成り立っていたのです。これが一九九八年に転換します。この年に雇

用者の伸びは停滞し、男性正社員の数は減少に転じます。新規学卒者を採用するために初任給を上げる必要はなくなりました。図5でもわかるように初任給の伸びは一九九〇年代後半から押さえられるようになりました。こうして春闘は機能不全に陥ってしまいました。しかし、春闘が機能しなくなったことにとどまらず、図5のように賃金は下落し、所得は減少しています。それは年功賃金が生活困窮メカニズムに転化したからです。異論もあろうかと思いますが、論理をみておきましょう。まず年

功賃金は三つの特質をもっています。①決定基準はジョブではなく属人的要素にもとづいていることです。ジョブとは、労働者が職種や職務などに現に就いている仕事のことです。属人的要素と違って、企業を超えて基準を設定することができます。②上がり方は年齢や勤続の要素が重視されるので、年齢別の上昇カーブを描きます。③賃金水準は単身者賃金(初任給)から世帯主賃金へ上昇します。単身者賃金にとどまることはできないので、年功賃金は毎年の賃金上昇が宿命づけられている賃金とみることができ

図4 雇用状況の推移



(出所) 厚生労働省「労働力調査」より作成

ます。これらの特性から今日の働く者の貧困化を解

くことができます。①の属人基準からして同一労働同一賃金の実現は不可能です。「同一労働」とは「同一ジョブ」のことであり、「同一賃金」は「同一ジョブ型賃金」のことです。これは世界標準ですが、年功賃金の国ではこの原則は実現しません。したがって、非正社員の賃金は、正社員との大きな格差が生じ、貧困化がもたらされているのです。

また今日のベアゼロ・定昇ストップの状況は、若者は単身者賃金のままに固定されることを意味します。②の賃金の上がり方で、賃金上昇が宿命づけられているにもかかわらず、正社員でも若者の賃金上昇は押さえられているのです。つぎは最低賃金制の問題です。これは②の賃金水準にかかわることです。国の最低賃金制の最賃額は、民間の低賃金の相場を大きく抜け出すことはできません。この民間の低賃金相場が、年功賃金における初任給の水準です。この規定される関係を打ち破らなければなりません。それが職種別賃金です。年功賃金の初任給の水準ではなく、一人前の賃金水準の職種別賃金を実現し、これに規定されて最低賃金制の最賃額を上げていく。これが遠い将来を見すえた賃金運動であり、それが業種別職種別ユニオンが担う

べき役割です。

### ●代替システムのユニオンによる構築

年功賃金ではない生活保障システムを構築することがユニオンの課題です。それは可能だということを図6は示しています。ここから世界の主要先進国のなかで、雇用者報酬が二〇〇〇年を基準にしてどのくらい上がったのかがわかります。

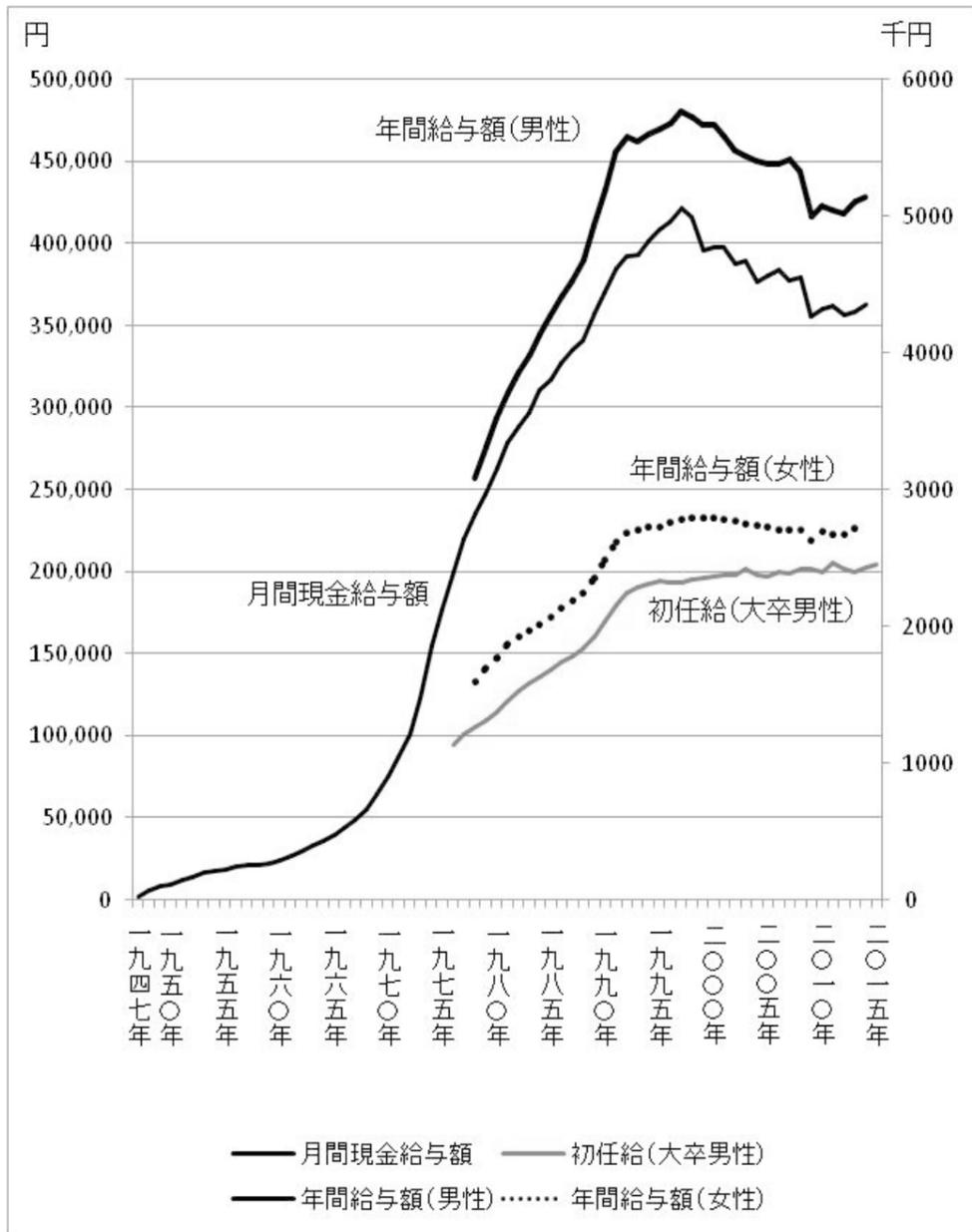
一目で明らかですが、日本だけが下がっています。日本以外はすべて上がっています。ドイツは三割に近い程度ですが、あとは四割、五割、七割と大きく伸びているのがみとれます。日本以外はみんな豊かになっている。日本だけが貧乏になっている。

この違いはどこにあるのでしょうか。日本は年功賃金ですが、日本以外はすべてジョブ型賃金です。日本は企業別労働組合ですが、日本以外はすべて産業別労働組合です。違いはここにあります。

日本だけ賃金が下落している事実は、戦後に大幅賃上げを実現してきた年功賃金と、企業別労働組合はもはや役立っていないことを示していると考えられます。グラフからわかるように、先進諸国の賃金上昇の群れから一人離れて、マインス一〇%の水準にとどまる日本をみれば、生活困窮メカニズムとの表現もオーバーとはいえないでしょう。

この年功賃金に代替する賃金システムのイメ

図5 給与と初任給の推移



(注) 月間現金給与額は企業規模 30 人以上の常用労働者  
年間給与額は 1 年以上勤続者

(出所) 厚労省「毎月勤労統計調査」、「賃金構造基本統計調査」、国税庁「民間給与状態統計調査」より作成

ージが図7です。業種別職種別ユニオンのよる職種別賃金が実現して賃金下落をくい止め、上昇させる。その民間の賃金相場に引き上げられる形で最低賃金も上がっていく。そのような将来展望です。職種別賃金が長方形になっているのは、職歴などでスキルが伸びることで賃金も上がることを示しています。

このように戦後の働く者の生活と雇用は、年功賃金・終身雇用制という日本の雇用慣行によって守られてきました。日本の雇用慣行は経営

者が是とし、了解して成り立つものです。それを二〇〇〇年以降、経営者は破棄してしまったのです。経営者に頼ることなく、ユニオンの実力によって生活保障システムを構築しなければならなくなったのです。

### 三 業種別職種別ユニオンの基盤と役割

#### ●ユニオンの基盤

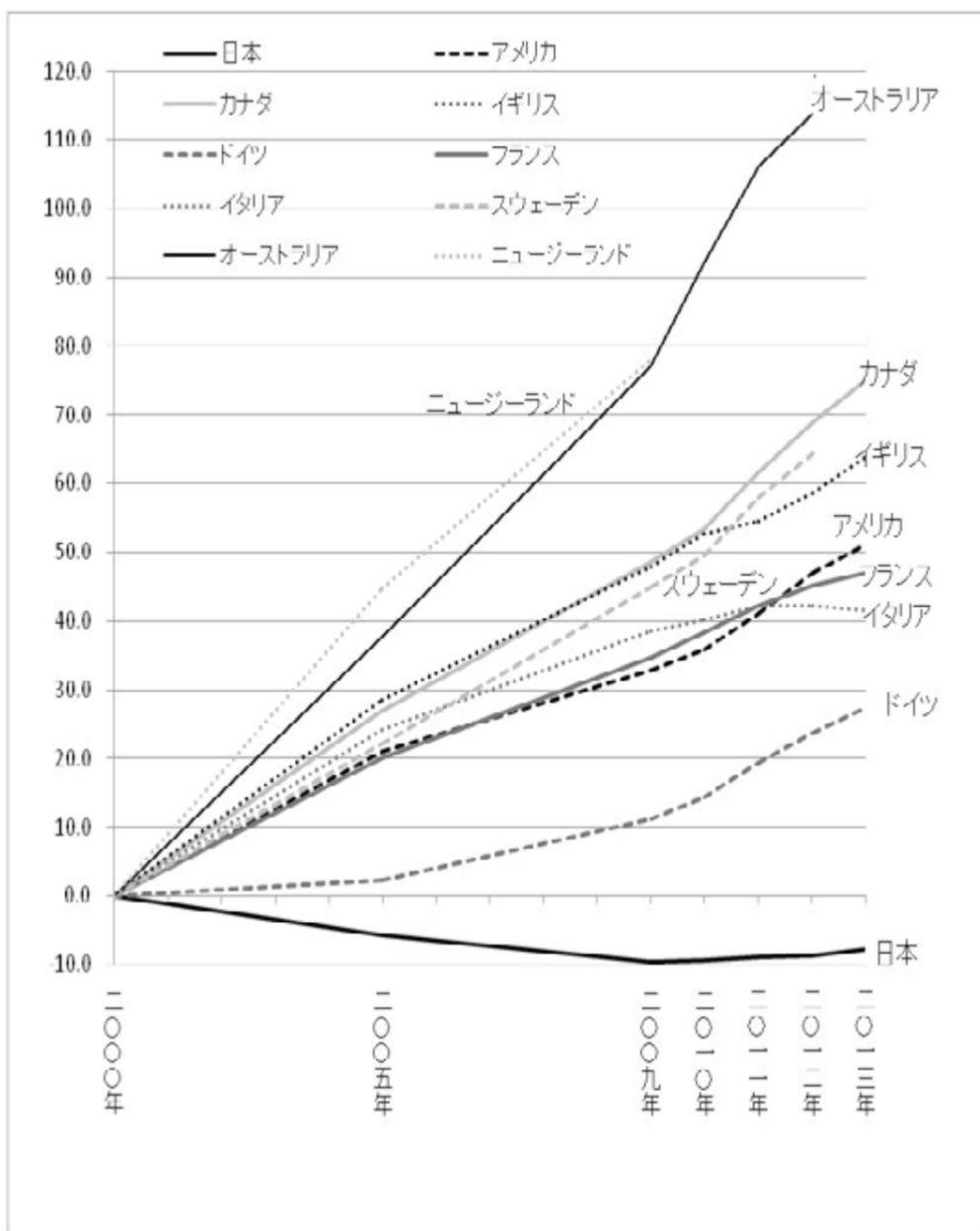
——非年功的労働者の登場と貧困化

業種別職種別ユニオンは、職種を基準にして、産業別・業種別の団体交渉によって、企業を超えた労働条件をきずくという本来の労働組合です。このユニオンが労働運動の多数派になった時に、日本での企業別組合からの組織形態の転換がなされたと言えるでしょう。

したがって企業別組合を変えていくことを先行させるのではなく、その外側にユニオンをつくっていく戦略になります。企業別組合は、企業の従業員の労働条件の向上をめざして、企業内で交渉します。この企業内の交渉のチャンネルがあるかぎり、企業別組合の機能は残っているし、活用すべきです。しかし企業内だけで労働条件の向上をめざすことが難しい労働者の類型が膨大に登場してきています。そこでは企業別組合は適格的ではありません。

その新しい労働者類型の登場と、業種別ユニオンとの関係に注目する必要があります。歴史をふり返ることはしませんが、形態転換はやみくもになされるのではなく、それを必要とする労働者類型が登場することによってなされます。その労働者の類型とは、どのようなものなので

図6 雇用者報酬の推移の国際比較



(出所) 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2015』のデータより作成

しょうか。労働者類型は日本だけで考えても見えてきません。世界標準のジョブ基準の視点によって見えてきます。それが図8です。

図8は、縦軸と横軸をクロスさせてできる四つの領域をもつマトリックスです。領域は、時計回りとは逆に第一象限、第二象限、第三象限、第四象限と呼ばれます。まず縦軸は、賃金を始めとした働く者の処遇を決める基準であり、上がジョブ型処遇で、下が属人型処遇です。横軸は、その処遇基準にもとづいて、生活保障が大

きいのか、小さいのかを示しています。生活保障が大きいといってもジョブ型と属人型とはそのあり方が違います。ジョブ型は国家による生活の支え、つまり福祉国家的な生活保障を、属人型は企業による雇用と生活の保障のことを意味しています。日本の労働社会は、属人型処遇なのでこの図では、下の二つの領域にあることとなります。

さて二〇〇〇年代から労働社会の大変化は、この図の下のところの移動として生じているの

です。つまり第四象限から第三象限への移行です。それでは移動の原動力はなんなのでしょか。それが図9で示されています。属人的処遇の要素が①②から、③④に移っていったのです。第四象限は日本の雇用慣行に包まれた領域でした。「年齢／勤続／性差」という年功制と、その枠内での「日本の能力主義」によって従業員は処遇されていました。それが二〇〇〇年代以降、大企業では年齢・勤続で自動的に昇進し、昇給する人事制度はなくなりつつあります。「職務能力・成果」を厳格に数字で示し、点数化された数値が悪ければリストラの対象にされます。非年功型正社員の上層・下層はこなれた表現ではありませんが、上層の大企業労働者でさえも今や年功的な恩恵はなくなっています。豊かさや安定はこの国のどこにもないのです。

また下層と表現される「ブラック企業」の正社員のように、自動的に昇進・昇給しない労働者が存在するようになりました。それと同一労働同一賃金の原則が適用されない日本型の非正社員です。

つまり、まとめますと、今日の労働者類型は、①第四象限に残余的に存在している年功型正社員、②大企業労働者で成果主義と常時リストラのもとにおかれている非年功型正社員（上層）、③「ブラック企業」など自動昇進・昇給のない非年功型正社員（下層）、④日本型の非正社員、この四類型だと考えられます。そして業種別職種別ユニオンの基盤は、第四象限から第三象限

図7 将来の賃金システムのイメージ図

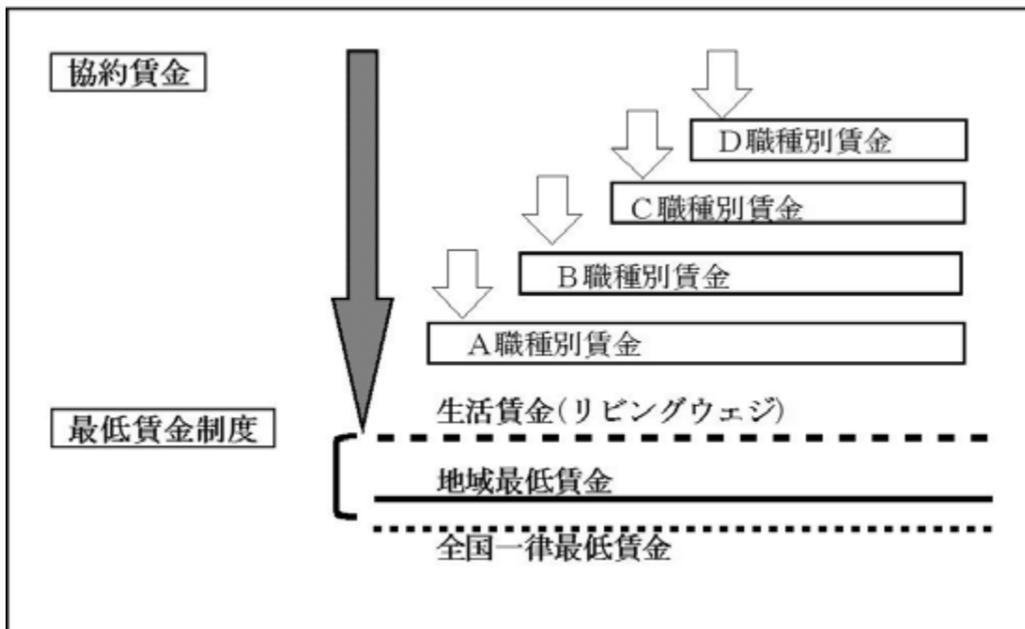


図8 労働社会の区分のイメージ図

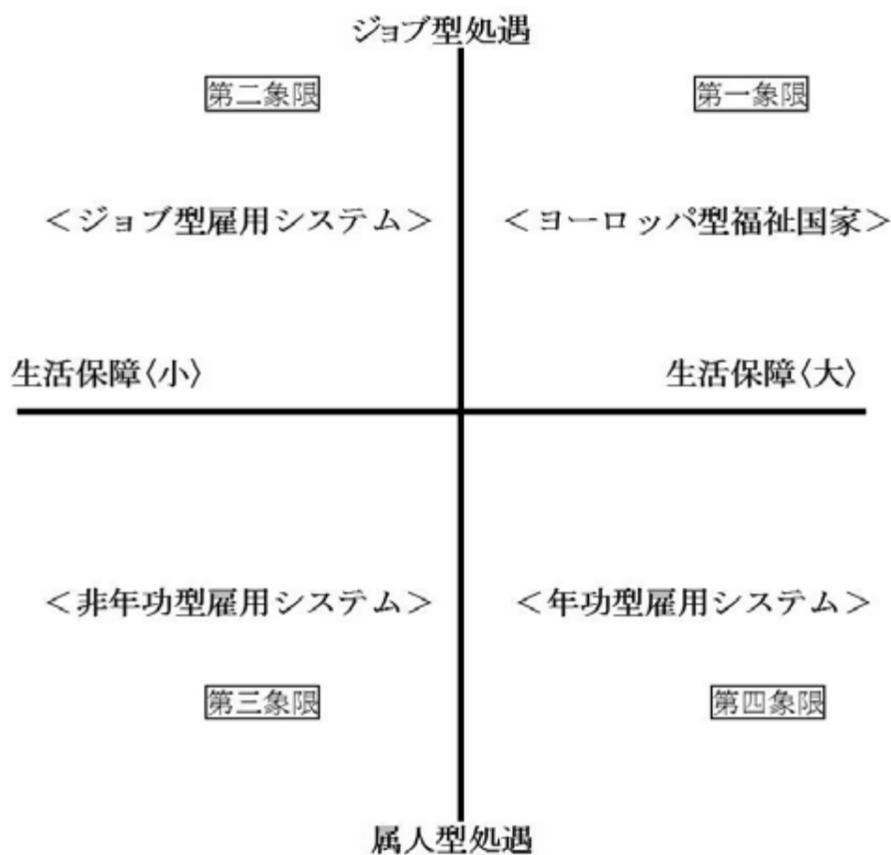
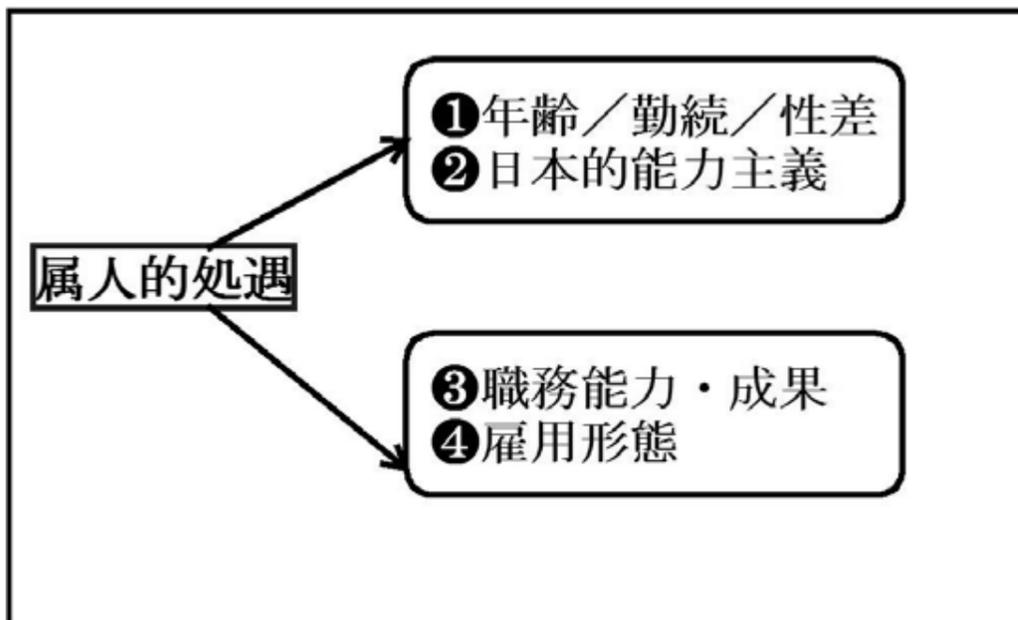


図9 属人的処遇の2種類のイメージ図



への移行のもとで登場した③と④、それとこれまでの第三象限だった建設運輸、社会的サービスなどの専門職労働者、これらの労働者類型です。

業種別職種別ユニオンの基盤は、労働社会が第四象限から第三象限に移行するなかで登場した膨大な非年功型労働者です。企業別労働組合は第四象限でのみ存在することができました。年功賃金・終身雇用制のない第三象限には適していません。労働組合の形態転換、すなわち業

種別職種別ユニオンの確立は、第三象限における労働者類型によって担われることになるでしょう。

●ユニオンの役割——今日の労働社会からの脱出

ここから業種別職種別ユニオンの使命が明らかになります。貧困と過酷な労働、雇用不安は、第三象限に居続けることで生じています。業種別ユニオンに結集し、ジョブ型労働改革を進めることで第三象限から抜け出すことができるの

です。ユニオンの実力によって第三象限を脱出し (Exodus)、第二象限へ向かう。この時代の大きな転換をなすのがユニオンの使命です。固有名詞のエクソダス (Exodus) とは、旧約聖書の「出エジプト」記のことで、エジプトの圧政のもとにおかれていたイスラエル人が抑圧を逃れて約束の地に脱出することの意味です。

今の日本の労働社会も同じようなものです。第三象限にいるかぎり、働く者は、過酷で悲惨な運命から逃れることはできません。ユニオ

ンに導かれながら脱出することが救済の道です。とは言え、第二象限も第四象限よりはましです。でも、約束された安定の場所ではないでしょう。また移動し、第一象限の福祉国家型労働社会に向かうことが求められることになります。

#### ●ユニオンの可能性——反貧困運動の再出発

このような大きな使命をはたすには、新しいユニオン運動はまだ芽のようなもの、どうなるものかもわからないような小さな運動です。非年功型労働者の登場は客観的な基盤です。しかし、その上に立つ主体はどこにあるのでしょうか。その小さな可能性を探ることにしましょう。

二〇〇六年から新しい労働運動が生まれてきたと感じました。派遣労働者の悲惨な状況に対して救済の手を差しのばした労働組合がたくさん出てきました。また派遣切りと年越し派遣村の活動は日本での反貧困運動の登場として画期的なものでした。しかしリーマンショック後、反貧困の運動も後退し、民主党政権の自壊によって再び時代閉塞状況に戻ったようでした。私は『若者の逆襲——ワーキングプアからユニオンへ』（旬報社、二〇一二年）で、NPO・ガテン系連帯の共同代表として、また研究者として二〇〇六年からの「新しい労働運動」についてまとめましたが、後退の状況を「敗北的中断」と表現しました。

しかし表面的にはそう見えても、電話相談や生活相談の活動は続けられていました。しかも

関西では業種別ユニオンの運動は広がっていたのです。その点は、今日の西山直洋さん、坂倉昇平さんの報告から理解されることでしょう。先の貧困運動は対政府運動とイベント主義に偏っていたと思います。しかしその後の運動は、貧困の克服はユニオン運動でしかないとの歴史の王道に立ち返ったものだと考えられます。この新しい組織化運動と反貧困の運動が業種別ユニオンの今後の可能性を示しています。

#### 四 研究会の役割と性格

##### ●活動家集団による形態転換

このような新しいユニオン運動が、日本の労働組合の多数派になり、その長い過程をつうじて日本における労働組合の組織形態の転換がなされることとなります。イギリスでもアメリカでも古い閉鎖的な労働組合から、新しい全階層の労働組合への組織形態の発展があり、それを経過して現代の強大な労働組合がつくられていきました。それではその転換をなす担い手はなんなのでしょう。ここから本研究会の役割や性格を考えることができます。

組織形態の転換は既存の労働組合の方針書によって、上からなされたものではありません。自覚した個人の集団によって転換したのです。その自覚とは貧困と闘うとの決意でした。イギリスでは一九世紀末の組織形態の転換

がなされますが、それは反貧困の闘いを通じてでした。当時、古い組合と新しい組合との論争がありました。その対立のなかで、古い組合と新しい組合はどこが違うのか。「ニュー・ユニオンイズム」(new unionism)の運動家はこう言いました。「『新』と『旧』との真の違いは、この国から貧困を一掃することがユニオニストの仕事だということを、われわれは認識しているが、『旧』は認識していない」ところにある」。この言葉こそ今日の日本で業種別ユニオンを立ち上げる精神でなければならぬと思います。新しいユニオンは、古い労働組合が新しい課題に込えられないからつくる。この関係が大切です。

このような自覚をもった個々人が、集団をなして運動を進めていったのです。たとえば先の論争の時期に、イギリスでは新しいユニオンが、一八八九年のロンドンのイースト・エンドにあるドックの大ストライキを契機にしてつくられました。このロンドン・ドックのストライキも活動家集団によって担われました。マルクスの盟友であるエンゲルスは、社会主義者であるとともに本当の労働組合の意味を理解したユニオニストでした。彼はストライキ闘争に参加したかったのですが、年老いていたのでかきまかせんでした。活動家集団の一員だったマルクスの娘のイリエナ・マルクスに向けて手紙を書いています。

「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、これを目にすることができたなら！」。「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」。このユニオニスト・老エンゲルスのねたみこそが、自覚をもった個人を表現しているのです。

さてここで述べたかったのは、活動家集団によつて新しいユニオン運動は切り開かれたことです。それと本研究会とはどのような関係にあるのでしょうか。その前に、日本にも職種別ユニオンをつくり、広める活動家集団があつたことを紹介しておきましょう。

### ●労働組合期成会と

#### 「業種別職種別ユニオン運動」研究会

一八九七（明治三〇）年、労働組合期成会がつくられました。アメリカ帰りの労働者によつて職工義勇会がつくられました。義勇会、正義と勇気ですね。「職工諸君に寄す」とのビラを全国に配り、団結の必要を訴えました。これが母体になつて労働組合期成会が設立されたのです。高野房太郎や片山潜、安部磯雄らが役員になり、機関紙「労働者の世界」を発行し、遊説や啓蒙活動を通じて労働組合の結成を支援しました。なかでも中心になつた高野房太郎は、アメリカに留学中、職業別組合の全国組織・A F

Lの会長のサミエル・ゴンバースとの親交があり、A F Lのオルグの資格を得て、日本に帰国した人物です。

この期成会の支援のもとで三つの労働組合が結成されました。砲兵工廠や日本鉄道大宮工場など各地で機械工の職業別組合である鉄工組合がつくられ、約五四〇〇人を組織しました。また日本鉄道会社の機関方や火夫、一〇〇〇人で日鉄矯正会が、さらに二〇〇〇人を擁する活版工組合もできました。しかし一九〇〇（明治三三）年の治安警察法を契機にして衰退していきま

ました。衰退の原因については、研究上は諸説ありますが、ともかく、その後は労働運動後退の「暗い谷間の時代」をむかえます。一九二〇年代になると産業別組合を結成する可能性も生まれましたが、これも衰退、そして戦中は労働者の組織は産業報国会に吸収されました。そして戦後、企業別労働組合が支配的な形態となり、労働者は企業ごとに分断される歴史が続きま

した。労働組合期成会から一二〇年の歴史をくぐり、「業種別職種別ユニオン運動」研究会がつくられました。当時の職業別組合と今日の職種別ユニオンとは当然、異なります。しかし企業を超えて労働者を業種・職種を軸に結集することに変わりはありません。

そして労働組合期成会は、直接的に活動家集団だつたと思われま

す。本研究会はそこもやや違っています。ユニオン結成をめざす活動家集団を理論研究面で支援することが研究会の性格だと考えられます。直接に組織化を担う運動家の集団ではありません。

研究会の役割の一つは、業種別職種別に運動を行なっている貴重な経験を紹介し、教訓化して、他にも広げることができるようにする事例研究です。二つは産業・業界の構造を分析し、その構造と労働条件との関係を明らかにする業界研究です。三つは政府の産業政策の問題点を分析し、ユニオンはどのような政策を提起すべきを示す産業政策研究です。

一方、全国各地にユニオンのいわば「種」を捲き、育てていくのが活動家集団の役割です。まだ労働組合期成会のような労働組合の結成を担う活動家集団は明確には姿を現してはいません。しかし研究会は多くの運動家とともに研究会活動を進めていく考えです。労働運動のあり方を考える多くの人たちの参加を期待します。

（きのした たけお）