

木下武男

21世紀労働運動原論

格差社会に

ユ  
ニ  
オ  
ン  
い  
ど  
む

れ、それが次にはユニオンを越えてネットワークを組み、団体交渉にのぞむことが、個人加盟ユニオンの次の発展段階を切り開くことになるだろう。

産業別・職種別連帯の「トレード・グループ」が地域を単位に形成されれば、それはすでに、組合運動に対する決定権と組織における執行権をもつた産業別労働組合の基底組織（単位組合・サンジカ）を創造することに等しいのである。この「サンジカ」形成運動は、戦後労働運動の決定的な後退局面において、過去と断絶した全く新しい労働組合を創造していると言えるのではないか。

## 2 産業別労働協約を実現した「産業別・職種別運動」型ユニオン

しかし、いざれにしてもヨーロッパ水準の産業別労働協約は実現していないが、日本でも、最もヨーロッパ的水準に近い労働組合が存在する。さきの区分では産業別組合型個人加盟ユニオンに属する全日本運輸建設連帯労働組合・関西生コン支部である。日本において産業別あるいは職種別にユニオンを追求している労働組合を「産業別・職種別運動」型ユニオンと呼び、その典型例として、関西生コン支部の長期にわたる経験を紹介しよう。<sup>\*</sup>

\* 関西生コン支部について、安田『告発！逮捕劇の深層』と参考文献欄の【資料】に掲載した諸文献、および筆者の組合リーダーへのインタビューをもとに叙述した。なお、「産業別・職種別運動」型ユニオンは、実質的には、産業別組合・一般組合の運動であるが、のちに検討するように、日本の特殊な条件を基盤にしていることと、「職種」を強調しなければならないことを考慮して、このような名称を用いた。

この事例は、ヨーロッパ型の「産業別・職種別運動」型ユニオンの形成は、日本では極めて困難ではあるが、決して不可能ではないことを教えている。そしてこれは、年収七五〇～八〇〇万円の水準を関西生コン支部の労働者が、ユニオリズムの正道に立つて実現している注目に値する事例である。

#### ◆団体交渉機構（集団的労資関係）の確立

生コン業界には「川上」に大手セメント製造メーカーがあり、「川下」にはゼネコンを中心とした建設会社があり、その中間に、生コン製造の工場をもつ中小の生コン企業が位置している。劣悪な労働条件の下に生コン労働者は働かされていた。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。個人加盟組織で結成時は一八三人だったが、最盛時の一九八三年には三五〇〇人に増えた。その年、生コン支部は「集団的労使関係」という言葉を用い、その制度の確立を運動目標においていた。

「集団的」とは、生コン支部が企業内に存在し、交渉がなされている全企業と生コン支部との間で労使関係を成立させるという意味である。労使関係という言葉は「インダストリアル・リレイションズ」の訳であるが、集団的労使関係は文字どおり「産業」レベルの労資関係のことである。

関西生コン支部は、一九七三年の臨時大会で「我々の要求は、単に全自運組合だけのものではなく、未組織労働者を含めた産業別要求」であるとし、「集団交渉方式」を実現させることを決議した。別添資料で「対象企業は、関生コン支部関係全企業とし、これら企業に対して集団交渉につくよう申入れ、合理的根拠なく拒否する企業があれば集中抗議を組織する」と説明した。集中抗議では、指名スト、さらに时限スト、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。その年、参加企

業一四社との間で初の集団交渉が実現した。

以後、関西生コン支部は、共産黨の組合介入による組織分裂や、経営者の組合敵視政策、警察による弾圧、暴力団の襲撃などさまざまな困難をくぐり、曲折をへて、九〇年代半ばから再び運動の高揚をむかえている。とくに生コン業界では暴力団の関与が激しいことから、暴力団との攻防は避けがたい。一九七四年、組合員・野村昌明が暴力団に刺殺され、八二年には、組合員・植月一則が拉致され、リンチにより殺害されている。

九八年の春闘で、大阪兵庫生コン経営者会と、労働五団体との共同交渉が、労使代表約三〇〇名の参加でもたれた。経営者会に加わっている企業は一二七社。一方、労働五団体は、全日本建設運輸連帶・関西地区生コン支部と、全国交通運輸労働組合総連合・生コン産業労働組合、全自運が名称変更した運輸一般・関西地区生コン支部、全港湾、生コン産業関連労働組合である。この経営側と労働組合側とが相互に相手を尊重しながら交渉のテーブルにつく、その仕組みを「団体交渉機構」という。経営側も複数の企業が参加し、労働組合側も複数の労働組合が参加している。労働力の値札をつける場が「交渉機構」なのである。

ここで特筆しておきたいのは、値札をつけるその場に関連するあらゆる労働組合が参加していることである。全日建連帶・関西生コンは、運輸一般（当時の全自運）を脱退した組合であり、長い間、両者は深刻な対立関係にあつた。この対立と抗争の歴史を乗りこえて共通のテーブルについたことは、労働組合の本来の姿を示したという意味で、大きな意義がある。ここには連合加盟の労働組合も参加している。関西地区という地域的な限定はあるが、このようにして、生コンの業界の賃金は、決定さ

れているのである。交渉機構を通じて労資双方が合意したものが、労働協約として確認される。この労働協約における賃金部分は、ヨーロッパ型の協約賃金にほかなりない。交渉機構に参加した一二七社には、その協約賃金が基本的には適用される。

#### ◆職種別賃金

交渉機構の確立は、この産業においてはこれ以下の賃金水準はあつてはならないとして最低を規制し、さらに水準の上昇をはかるための仕組みだが、その交渉の前提としてウエップが言つた「共通規則」すなわち基準の設定が必要となる。基準があつて水準の上昇ができるからである。

その基準は、企業を超えて同じ賃金を実現するものがあるので、仕事基準でなければならない。関西生コン支部は、一九八二年に労資で確認した「三二項目協定約束事項」のなかで「業種別・職種別賃金体系」という項目で職種別賃金要求を明確にしている。支部の中では結成当初から異論もあつたが、年功賃金は否定された。支部のなかの賃金は、年齢格差ではなく、勤続年数別格差も一年で五〇円程度の差にとどめられている。だから先に紹介した関西生コン支部の労働者はどこの企業で働いていようとも年収七五〇万円から八〇〇万円なのである。

なお、一九七四年に、ユニオンの推薦する者を雇い入れるという一種のクローズド・ショップである優先雇用協定を実現したが、八三年に経営者側から破棄されていた。二〇〇〇年、業界が失職した労働者の雇用の責任をもつという共同雇用保障制度を復活させた。生コン支部の労働者は、企業によってではなく、このユニオンによつて賃金も雇用も保障されているのである。

#### ◆職種別ユニオン

産業内に等しく適用される労働条件を確立させること、すなわち産業別労働条件の規制のためには、一つの企業ではなく、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開拓しなければならないことは明らかである。そのためには、指導者の資質もさることながら、組織的な体制が必要だつた。関西生コン支部は結成時からその組織的体制を確立していた。結成の時から支部の組織的性格は、産業別個人加盟組織であることと、支部は「決定権をもつ統一的指導機関」であるというところにあつた。まず、産業別個人加盟組織についてであるが、「産業」といつても生コン業界であるので生コン労働者という「職種」が大きな意味をもつてゐる。もちろん生コン運転手に限らず生コン企業の従業員をも組織しているので、プロ野球労組のような純粹な意味での職種別組合ではない。だが、支部のなかで、同じような仕事をしている同じ職種の生コン労働者であるという職種別の連帶基軸が中心に座つていることは確かである。この職種別連帶が、企業意識が生まれることを阻み、業種別の結集を保障する組織的また意識的な保障になつてゐるものと思われる。

つぎの支部の位置づけでは、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点で画期的であった。先に紹介したフランスの「サンディイカ」と同じ性格である。単産強化論のところでもみてきたように、企業の職場における意見や気分をくみ取る組合民主主義の問題と、産業別統一闘争を強力に展開する産別指導部の権限の問題とは別の次元で考えなければならない。関西生コン支部が結成時からこのような強固な産業別指導機関を設置したことは、産業別運動をすすめる上で重要な組織的条件であつた。「産業別・職種別運動」型ユニオンにとって、産別指導機関の確立は欠かせない検討課題であろう。

### 3 日本的特殊性のもとでのユニオニズムの確立

ところで、以上のように検討してきた関西生コン支部の経験は、労働組合における「団体交渉の方針」を忠実に実践してきた結果であった。しかし、一九八〇年から八二年にかけて経営者や警察は異常な反応を示した。

八一年、日経連会長・三菱鉱業セメント会長の大槻文平は、「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」と発言している。また、八一年に「逮捕された組合員は、取調べ中に担当の刑事から、『背景資本に対する取り組み』『実損回復のみならず、経営者にペナルティを科すこと』『企業の権力を越えて連帯ストを打つこと』が非法であり、許されないと言われている」（安田『告発！逮捕劇の深層』三一頁）。これらの発言は、関西生コン支部の運動が、経営側の痛点をついていることの証でもある。

関西生コン支部の運動は、ヨーロッパの産業別労働協約体制を追求してきたものでしかなく、国レベルで協約体制を実現しているヨーロッパ諸国で資本主義の根幹を揺るがすような事態が起きているわけではないので、「資本主義の根幹」という大槻の発言はまったく不可解な認識である。しかし、「資本主義の根幹」を「日本資本主義の根幹」という意味で使つたのならば、いくらか腑に落ちるところがある。つまり、この前段で検討した産業別労働協約体制という戦略は、実はこれまで特殊日本的な土壤のなかで追求されてきたのである。その点が極めて重要であると思われる。以下の四つの点につ

いて検討していくことにしよう。

#### ◆重層的下請構造と「背景資本」追及の関係

生コン業界は、業者は独占的セメント製造メーカーからセメントを購入し、自社の生コン工場で生コンクリートを製造し、ミキサー車で建設現場に輸送するという仕組みでなりたっている。生コン業者には、セメントメーカー直系の下請企業も、独立系の企業もあるが、セメント会社にとつて生コンは主要な販路である。また、生コン業者にとつてはセメント会社からセメントが供給されなければ経営は成り立たない。ここにセメントメーカーと生コン業者との構造的な下請関係が成立する。セメント会社は、セメントの販路拡大のために生コン工場をつくらせる。工場が乱立する状態になり、供給過剰と低価格競争によって、生コンの値崩れが生じる。それは労働者の賃金抑制や企業倒産を引き起こすことになる。

このような構造のなかで生コン業界に対して支配関係にあるセメントメーカーに労働組合運動の矛先を向けるのは当然のことである。先ほどの三菱鉱業セメント会長の大槻文平の発言は、三菱鉱業セメント系列の生コン企業で争議が起り、生コン支部が、三菱製品の不買運動や三菱銀行や三菱グループ各社への抗議運動を展開した後でのものであつた。

このような下請構造は生コン業界に限つたことはもちろんない。古くから、下請工場といつて親会社から部品や素材の提供をうけ、それを加工して一定の加工賃の支払いを受けるという請負関係がある。また、建設産業では、施工からの受注機能に特化した大手ゼネコンが、独占的に受注を確保し、施工は下請の専門工事業者にまかせ、ゼネコンは建設現場の行程管理を行つておるだけである。建設

産業では、下請けの下に孫請があり、まさしく重層的下請構造がつくられている。運輸産業でも、荷主の発注を受ける大手運輸業者とそのもとで実際の運輸業務に従事する中小運輸業者という構造が成り立っている。

このように下請構造のもとでは親会社、また、建設産業の構造では受注独占のゼネコン、生コン業界では供給独占のセメントメーカーなどのような「背景資本」に対する追及は欠かせない。それは、直接的な雇用関係にある中小企業に対し経営の安定をもたらすことになり、経営の安定は労働者の労働条件の確保の条件になるからである。

#### ◆企業間競争と事業協同組合の関係

下請構造のもとでは元請企業から仕事を受けようと中小企業の企業間競争が展開されている。親会社はこの企業間競争によつて低コストを実現することができる。また、企業間競争は下請構造がなくとも、新規参入が容易な業界に通常よくみられる。サービスの供給と受容が即時的な業界、例えばタクシー業界や対人サービス業、あるいは飲食業・小売業では下請関係はないが、労働集約型であつたり、設備資金が低廉であつたりすることによつて新規参入が容易になり、過当競争の状態がある。

どんなに企業間競争が激しく展開されても、労働協約体制を確立することによつて労働条件は競争の「らち外」に置かれ、労働条件は安定する。これはこれまで繰り返し強調されてきた。しかし、下請構造のもとでの背景資本の支配や、容易な新規参入による過当競争状態が生まれているなかでは、たんに団体交渉機構への参加を要請するだけでは不十分なのである。企業間競争に労働組合も目を向

けなければならない。なぜならば、企業間競争は製品やサービスのコストの低下を引きおこし、コストの低下は労働者の労働条件を圧迫することになるからである。「企業間競争の緩和」と「団体交渉機構への参加」という二つを同時に追求する必要がある。

それでは、企業間競争の緩和という課題はどうにして可能になるのだろうか。製造・販売する生コンの価格を安定させることである。一九七五年 関西生コン支部は、「業界の自立を目指すための協同組合化に努力し、共同受注、共同販売の道を探るべきである」との見解を示した。共同受注とは高値のセメントを売りつけるセメントメーカーに対して共同して購入することである。共同販売とは生コンの価格を買いたたくゼネコンに対して適切な価格で販売することである。これが可能ならば、コストは安定する。

企業間競争の緩和と価格の安定を保障する体制が事業協同組合であった。事業協同組合については多くの経験と研究があるが、関西の生コン業界の事業協同組合で、他と特筆して重要な特徴は労働組合主導型という点にある。それは労働組合が、企業間競争を緩和することの重要性とそのための事業協同組合の必要性について問題意識を鮮明にしていたからである。

もちろん業者の方も過当競争による共倒れを避けるには事業協同組合の必要性は知っている。しかし、協同組合に入らずに抜け駆けすれば企業の利潤が膨らむことも知っている。事業協同組合はこのあやうい基盤のうえに成り立つてるのである。いくつかの協同組合の未加入社（アウト社）が、協同組合が設定した価格よりも安い価格で値下げ攻勢をかけられ、協同組合の加入者（イン社）の結束は乱れ、ダンピング競争が行われ、企業は共倒れとなる。

関西生コン支部の運動が再び高揚をむかえたのは、バブル崩壊後の業界の無秩序と企業の相次ぐ倒産を背景にして業界のなかで協同組合の形成の機運が高まつたことと関係している。九四年、大阪の四つの事業協同組合が合併して、業界再建のために大阪広域生コンクリート協同組合を結成した。結成以前に各生コン協同組合の理事が、生コン支部に対し「広域の協同組合を設立したいと考えている。生コンの価格の値戻しは、この方法しかない。ついで、アウトを広域協に加入させるよう、労組が動いてくれないだろうか」と協力を要請したという（前掲『告発！逮捕劇の深層』二〇九頁）。

ここに事業協同組合と労働組合の関係の重要性を見ることができる。生コン支部はアウト社への宣伝、説得活動を行い、結成時は半数ぐらいであった事業協同組合の組織率が九六年には七〇%に上昇した。労働組合にとって事業協同組合は、先の「企業間競争の緩和」と「団体交渉機構への参加」の二つにとつて大きな意味を持つている。生コン企業が協同組合に加入することは、業界の秩序をつくり、セメントメーカーへの対抗と企業間競争の緩和につながる。また、協同組合の加入企業は、同時に団体交渉機構への参加が見込まれる。したがつて、労働組合が事業協同組合に未加入の企業に対して、労働組合の産業別統一闘争の一環として抗議の矛先を向けることは当然なことといえる。

#### ◆供給過剰・低コストと生産調整・価格設定の関係

さて、企業間の過当競争が展開されれば、供給過剰となり、低価格の販売競争が展開されることになる。この「過当競争—供給過剰—低価格」のサイクルをどこで断つことができるのだろうか。生コン業界は、一九七五年に中小企業の近代化をめざす構造改善事業の対象業者に指定された。その事業を推進する母体が商工組合であり、商工組合はカルテル事業を行うことができることになつてている。

事業が認可された場合には、原則として独占禁止法の適用が除外されることとなる。

構造改善事業によつて過剰生産を調整するためにいくつかの生コン工場が閉鎖されたが、生コン支部はその措置を認め、優先雇用協定で失職した労働者の雇用は確保した。さらに生コン支部は、新規事業の開発や、新たな設備投資など企業の投資計画にも発言し、企業の経営・運営へ関与する権利を主張し、行動した。

セメントメーカーは少しでも多く販売することが自らの利潤につながるので、直當の生コン業者に新工場をつくらせ、大量に出荷させようとする。それは專業の生コン会社の経営不振と価格低下につながるので、生コン支部として反対運動を展開している。このように関西生コン支部は、産業別運動の一環として生産調整と適正な価格の維持に関与している。産業の適切な秩序と安定した価格設定を可能にするような条件をつくりあげることが、日本の場合、産業別労働条件規制にとって不可欠なのである。

#### ◆企業の反組合姿勢と団体交渉の確立

不当労働行為に対して労働組合が企業にペナルティーの罰金を要求することは労働組合の存続に関わることとして重要である。労働者に低賃金やサービス残業など過酷な労働を課すことと、労働組合を否定したり、不法に運動を抑圧することとは別の次元として考えるべきだろう。前者は粘り強い組合運動で解決をはかる社会領域であるが、後者は憲法二八条の團結権・交渉権・争議権を踏みにじる行為であり、そのような企業は法治国家では存在することが許されない。二度と過ちを繰り返さない保障としてペナルティーを科すことがあり得るのである一九三七年にアメリカのルーズベルト大統領

は「労働者に生活賃金より少ない賃金を支払うことで成り立っているような企業は、この国で存続するいかなる権利も持つていらない」と議会で演説を行つた。生活できる賃金を支払わない企業に対してもある。ましてや労働組合を否定する企業は大企業であろうと中小零細企業であろうと「存続するいかなる権利も持つていらない」のである。

企業が行つた不当労働行為にペナルティーを科す問題は、人と人との関係でみるとわかりやすい。他人に不當に襲いかかられ傷害を負わされたとしよう。示談となり、危害を加えた者は傷を治すための治療費を払つた。それだけで済むわけはない。慰謝料を支払うのは当然である。不当労働行為の場合には、人を慰め、償いをする慰謝料ではなく、二度と同じことをさせないために、もし行つたらまた罰金をとられるという認識を残すために労働組合は企業にペナルティーを科すことになるのである。賃上げや労働条件の改善については交渉が決裂したら、組合はストを打てばよいのであり、そこにはペナルティーの要求はありえない。しかし、労働組合の団結権に関わる不当労働行為に関して労働組合は毅然とした態度で、適切な措置を企業に要求するのは当然なことだろう。

## 五 社会的労働組合運動

さて、現在における労働運動の再生とは、第Ⅰ部で検討した非正社員と周辺的正社員の膨大な階層を労働組合に組織し、さらに、この過程で労働者の職種別再編・結集をはかり、職種に関連する経営