

# 格差社会に立ち向かう 労働組合運動再生の条件

—労働者団結の基盤を問い直す—



専修大学教授 ひょうどう あつし 兵頭淳史

## はじめに

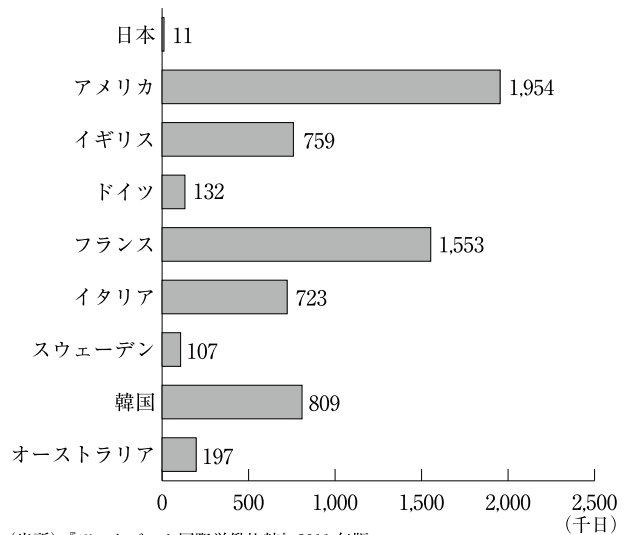
社会的経済的格差の極大化と働く貧困層の広がりの中、労働組合が本来期待されていたはずの役割を果たすことの意義と必要性が再び活発に論じられるようになって久しい。本稿は、そうした状況を念頭におきつつ、労働組合運動の発展、あるいは再生に向けての基盤をめぐる問題提起を試みるものであり、具体的には、職場を基礎とした組織と運動を構築することの必要性をいま一度強調するものである。もう少し詳しく言い換えるなら、職場における労働者の多数派を結集して、法的な最低基準を上回る要求を獲得しうる実質的な交渉力を、職場あるいは企業単位で発揮する組織を形成することを、労働組合運動の再生へ向けた基本的な課題として提起するものである。

もはや陳腐な命題と言ってもよいこうした月並みな労働組合論を、ここで改めて開陳しようとするのは、そのように言わば「当たり前」に見える議論であるにもかかわらず（あるいはそれゆえ

に）こうした議論がアカデミズムの場においても運動現場でも市井においても最近とみに人気が無いと思われるためである。このことの背景としては、1つには、「職場を基礎とした組織」が企業別労働組合という組織形態と等号で結ばれてイメージされたうえで、企業別労働組合の大多数が労働組合として機能していない、あるいは逆機能を果たしていると見られていること、2番目には、職場を基盤として組織化し運動を構築してゆくことがあまりに困難な状況になっているという認識、第3に、これとは対照的に、地域を単位とする個人加盟ユニオンの運動に希望が見出されていること、さらに4つ目を挙げるなら、長期安定雇用のゆらぎと雇用の流動化によって、労働市場に企業横断的に規制を加える運動や政策が必要であるという見方が共有されつつあること、といった要因を列挙できるであろう。

これらはいずれも根拠のないものではなく、筆者もまた、多くの認識について基本的には共感するものでもある。だが本稿は、「それにもかかわらず」職場を基礎とした組織と運動の必要性を強調し、それなくして労働組合運動の発展あるいは再生はありえないと論じるのである。それはなぜ

図表 1 労働損失日数の国際比較 (2008年)



か。

以下本稿では、企業別労働組合を見る視点、労働市場規制への戦略、および個人加盟ユニオン運動の課題といった諸点をめぐる考察を通じて、この問題に対する暫定的な回答を提示し、労働組合運動の現状と展望をめぐる議論のたたき台として供することとしたい。

# 1

## 企業別労働組合と産業別労働組合

日本の労働組合の多くが「企業別労働組合」であることが日本において労働組合運動の発展ないしは再生にとっての桎梏となっている、という命題は、もはや「常識」に属する事柄と見てよいであろう。企業レベルの組織が意志決定や財政運営の面で産業レベルの組織にたいする高度な自律性をもつ労働組合は、必然的に企業間競争の論理に巻き込まれやすく、労使協調的ないしは労使一体的な体質に陥る傾向があるとされ、そうした点が欧米的な産業別労組に比較した場合の日本の労働組合の決定的な問題点・弱点だというわけである。したがって、日本の労働組合を、資本の論理から自立し労働条件の維持・改善という機能を正しく発揮するものに変革するという戦略目標を立てる限りにおいては、企業別労働組合が主流を占めるという現状を打破して、横断的な職種別・産業別労働組合を組織してゆくことが重要な課題であるということになる。

しかし、まずそもそも「企業別」「産業別」という概念を手がかりに労働組合のあり方を考えるにしても、次のような点には注意しておかなければならない。たとえば「欧米の労働組合は産業別労働組合である」と表現されるとき、しばしば「欧米の労働組合は、産業レベルで中央集権化さ

れた組織が経営者団体と交渉をおこない、産業別労働協約を締結する」というイメージが含意される。一部の西ヨーロッパ諸国についてみれば、そうしたイメージはおおむね妥当するが、近年労働運動の領域においても日本で注目されることの多い北米については、産業別労働組合の行動パターンや組織のあり方は、こうした図式とは大きく異なる。

すなわち北米においては、自動車産業を典型とする伝統的な大労組の存在する製造業では、団体交渉は基本的に産業別労組の本部と各企業の間での対角線交渉の形でおこなわれ、したがって当然、労働協約は企業あるいは事業所ごとに締結され、産業別協約や横断賃率といったものは存在しない。さらに、公務・マスコミなどのように、団体交渉の労働側主体も「ローカル」と呼ばれる企業・事業所ないし自治体単位の組織となる職種・産業も少なくない。この場合、当然ながら組織の意志決定の面でもローカルの自律性が強くなり、日本の企業別労組のイメージに近いものとなる<sup>1)</sup>。

かといって、北米における労働組合の行動原理や組織体質が、日本の企業内労組のように労使一体的になるわけではない。そのことは、例えば日本より組合組織率の低いアメリカ合衆国における労働損失日数が、先進国中でも群を抜いて大きく、労働組合が組織されている企業においてはス

トライキ闘争が活発に展開されていることからもうかがえる（図表1）。

また、西ヨーロッパの労働組合には職場・企業単位の組織は存在しない、といった言説もときおり見受けられるが、これもまた大きな誤解であり、西ヨーロッパの産業別労組にも職場や企業レベルでの交渉をおこなうユニットは存在するし、さらに言えば西ヨーロッパにおいても、産業別労組の強い規制力は、職場（事業所）レベルにおける組合組織の強さが土台になっているのである<sup>2)</sup>。

こうした事実に加えて、戦後から1970年代前半までの日本にはいかに多くの戦闘的な企業別労組が存在したかという歴史的事実と併せて考えてみても<sup>3)</sup>、「産業別」「企業別」といった組織形態のちがいが組織体質や行動原理を決定する、と性急に結論づけることには慎重であるべきであろう。

確かに、日本における労働組合の現状や展望を論じようするとき、組織形態をめぐる問題の重要性を否定することはできない。資本蓄積や企業間競争の論理からの自立や対抗、また労働市場のより効果的な規制という観点から、より望ましい組織原理としての産業別組合の建設と、それを主体とする産業別の労使関係形成や産業別労働協約の締結をめざすべきである、という考え方が、労働運動再生への指針として適切なものであることに疑問の余地は小さい。

しかし同時に、労働組合の強化や運動の再構築という課題へ向けて行動するにあたっては、私たちは自らをとりまく現実から出発するほかはないのもまた確かなことである。つまり、労働組合運動の再建とは、労働者の間に「仲間と団結して使用者と対峙し交渉すれば、法的な最低基準を超えて自分たちの要求を実現することもできる」という信憑を再生させることに他ならない。そして、そのような信憑を共有しうるような労働者集団の存在する基盤は、基本的には、労働者が日ごろか

ら顔を合わせてコミュニケーションをとりつつ働く場であり、同時に、現実の交渉相手である使用者やその代理人たる管理職と向き合う場＝職場において他にないのである。

## 2

## 労働市場規制と労働組合の組織原理

だが近年、労働市場の流動化が進展するなかで、既に企業横断的な「職種別労働市場」が形成されているという見方が唱えられ<sup>4)</sup>、労働市場のそうした変化の下で、賃金その他の労働条件の水準を、労働力の需給バランスや経営側のイニシアティブから相対的に自律させ、労働者にとって適切なレベルで安定させてゆくという意味での「労働市場規制」が、<sup>しょうび</sup>焦眉の政策課題ないし運動目標として重要視されつつある。そして、こうした意味での労働市場規制の必要性が、労働組合にとって優先順位の高い政策・運動目標として注目されるようになるのに伴い、企業横断的な職種別労働市場を規制するためにも労働組合は企業横断的な職種別個人加盟労組となるべきだ、といった議論も現れている。

しかしこのような議論は論理的な飛躍と現実からの遊離を伴ったものである。外部労働市場における労働側の供給独占という状況が所与の条件となることはありえない今日の産業社会において、ここで述べたような意味における労働市場規制という目標の達成は、当該産業における企業の大多数を、賃金・労働条件をめぐるある種の「カルテル」に参加させるという道を経ずして実現することは決してない<sup>5)</sup>。だが言うまでもなく企業にとっては、賃金水準は常にフレキシブルであることが望ましく、それゆえ、賃金水準の下方硬直化を招くような買い手カルテルを、経営者が自主的

に組織することなど、通常は望むべくもない。したがって、労働市場を規制するということは、基本的には、多くの企業を、それらが望んでもいないことを「しぶしぶ」受容せざるをえない状況に追い込むということに他ならない。

そうしたところに企業経営者を追い込みうるものは、労働組合が実力行使（ストライキ）を背景とした強力な賃金要求を頻発させ、経営側が単独ではそれに有効に抗しえない、という状況以外にはほとんど想定することはできない。そしてこの場合、経営者側の立場に立つ限り、対峙する労働組合の組織原理が産業別なり職種別なりに「個人加盟」の横断的なものであるか、職場ないしは企業単位の組織が基本となっているか否かはさて重要なことではないのである。

無論、労働者の側に視点を移したときには、組合の獲得目標を、各職場ないしは企業単位での要求から労働市場規制にまで引き上げてゆくためには、個別の職場・企業ごとの交渉・闘争を産業レベルで横断的に連携させてゆく戦略が不可欠であり、産業別組織の指導部の役割が重要であることは間違いない。しかしそうした戦略展開の前提として、好むと好まざるとにかかわらず今現に賃金・労働条件を決定する単位となっている個別の職場・経営のレベルで、強力な交渉や闘争を展開することは、経営者を統一的な賃金決定機構形成の場に「引きずり出す」上では決して避けることのできないプロセスなのである。

### 3

## 企業横断的な労働組合運動の前提

このように、労働組合がその取り組みを通じて労働市場規制を実現しようとするなら、産業ないしは職種レベルでの横断的な戦略的連携あるいは

統一方針をもちながらも、まず基本的な前提として職場を単位とする交渉・闘争を強力に展開することが必要条件となってくるのに対して、労働組合の組織原理が産業別・職種別に「個人加盟」であるか否かというのは、原理的には二義的な条件である。

もちろん、組合の組織原理が、企業・職場単位で自律性をもった労組の「連合体」であるよりは、産業・職種単位の組織に「個人加盟」する横断的の単一組織である方が、労働市場規制を最終的に実現する上では重要なステップとなる企業横断的な統一交渉の実現へ向けての労働組合側の戦略が、どちらかと言えばよりスムーズに決定され、より有効に展開される、といった程度のことは言えるかもしれない。

しかし戦後日本労働運動の歴史的経験が物語るように、いかに横断的な個人加盟の単一組織であることを掲げ謳おうとも、「企業横断的な組織」の内実は、現実の各職場ないしは企業における労使の力関係や、その力関係によっても規定される労働者の意識によって、いかようにも左右される<sup>6)</sup>。そして企業別交渉・企業別労使関係を求める経営側が、企業レベルにおける労使関係において決定的な優位に立つことによって、「企業横断的な組織原理」がしばしば実質的に無意味化されてきたという歴史をふまえるならば、職場ないし企業をアリーナ（場）として、使用者に対して強力に交渉や闘争を展開することは、労働市場規制という目的を達成するためにも、少なくともその第一歩として、組織原理や組織形態そのものを「横断的」なものへと再編することよりもはるかに重要なステップであることは繰り返し強調しておかねばならない。

確かに、一部の欧州諸国においては、そのようなプロセスを経ること無く、職種別・産業別の賃金決定機構が存立していた。しかしそれはむしろ



ろ、そうした国や地域における特殊な歴史的條件によって生まれた状況である。すなわち、それら西ヨーロッパ諸国においては入職規制機能をもつクラフト・ギルドの伝統という、前近代に根をもつ歴史的條件が存在し、そうした背景ゆえにこそ、労働組合は職場ではなく職種を単位として組織化され、そのような職種別組合が労働供給を独占的にコントロールするという制度を当然のものとする信憑が、近代的労使関係の初発の段階から社会的に共有されたのである<sup>7)</sup>。

わが国がそうした歴史的遺産をもたないことをいくら嘆こうとも、過去の制度を現在や未来から遡<sup>さかのぼ</sup>って創造することはできない以上、労働市場規制の実現<sup>たど</sup>へ向けてわれわれが辿らねばならない道は、欧米先進諸国も含め、まだどの国も社会も辿ったことのない未踏路であることを深く認識する他はない。最終的にめざすべき労働組合組織のあり方が、個人個人が産業レベルの組織に直接加盟する産業別単一労組であるとしても、こうした日本社会の歴史的前提をふまえる限り、労働組合運動の再生・強化へ向けてのプロセスにおいて、職場（中小企業においては、しばしばそれは企業と同義になる）に基礎をおく組織化・組織強化<sup>うかい</sup>を迂回する道はないのである。

## 4 労働運動の主体形成と職場

さらにもう一点、別の角度から、職場を基礎とする組織と運動を重視することの必要性を論じておこう。それは、労働運動の主体形成という目標との関係でもきわめて重大な運動課題である、労働時間短縮へ向けた取り組みへの視点である。

世界的に見ても突出して長い日本の労働時間を短縮してゆくことが、労働者の生活と健康を守る

取り組みとして、また、ワークシェアによって雇用を守り生み出す営みとしても不可欠な意義をもつことは論を待たない。そしてそれに加えて、労働運動の担い手を作り出す、労働組合活動に投入できる時間と体力と精神的余力を労働者のなかに作り出すという観点からも、労働時間の短縮は決定的な重要性をもっていることに、大方の異論は無いであろう。

そのように重要な意義をもつ時短を実現する上で、何が鍵<sup>かぎ</sup>となるのであろうか。例えば、それを時間外労働規制の強化やインターバル規制の設定など、労働基準法制の改革に見出す議論も有力である。しかし、実際に日本人の労働時間を長くすることに寄与している重大な要因として、多くの「不払い残業」が存在していることは周知の事実であるし、しかも時間外労働に従事する理由として、多くの労働者が、必ずしも経営者や上司からの明示的な命令・強制ではなく、「突発的な仕事がある」「人手が足りない」「残業を織り込んだ業務運営となっている」といったことを挙げている<sup>8)</sup>。これらの事実は、法規制の強化という制度的働きかけのみによっては、時短という課題が達成されることは困難であることを示唆している。

つまり、長時間労働をもたらしているのは、時間外労働そのものの強制というよりも、法定労働時間内で処理しきれない作業量、さらにそれをもたらす要員の少なさ、といった要素なのであり、これらは制度的な規制の強化によって改善することはそもそも困難であることは自明であろう。仕事・作業の量や現場における要員数を、経営合理性の論理に制約を加える形でもコントロールする力が存在しうるとすれば、それは職場における労働者が、仕事そのもののあり方をめぐって発言する力であり、それは職場における労働者の集団的な力という形でしかありえないのである。

## 5 個人加盟ユニオンの課題

ところで、主に一定の地域を組織範囲として、企業・職種・雇用形態のちがいを問わず加入でき、個別労働紛争の解決に力を発揮する個人加盟ユニオンは、今や日本の労働社会を論じる上で避けて通ることのできない極めて重要な存在となっている。だがそれが日本の労働組合運動を全体として大きく変えてゆく存在になりえるかどうかには、なお不透明な要素が存在している。個人加盟ユニオンの課題をめぐって検討すべき論点は多岐にわたるが<sup>9)</sup>、紙幅の関係もあるため、本稿ではさしあたり一点、喫緊の重要性をもつと思われる論点についてのみ指摘しておこう。

それは、個別労働紛争の増加が、「労使関係＝集团的労使関係」という従来の枠組をゆるがしていることから来る問題、すなわち、労働者が個人として使用者との対等な立場で紛争解決のプロセスに乗る制度を論じる基礎を提供する「個別的労使関係」概念の浮上である。2001年に発足した、個別紛争の斡旋権限をもつ紛争調整委員会や、2006年に始まった労働審判制度は、この「個別的労使関係」概念の台頭と軌を一にして形成されてきた制度であり、これらの制度が、会社とのトラブルに直面する労働者、とくに未組織の労働者にとって頼みの綱となりうるものではある。ユニオンの側にもまた、個別紛争支援のプロセスのなかでこれらの制度を積極的に利用する動きもある。

しかし問題は、このように、集团的労使関係とは別個に個別的労使関係という概念が確立し制度化されてくることによって、2つの労使関係を律する制度を峻別する論理、すなわち、個人の労働紛争は集团的労使関係の枠組ではなく個別的労使

関係制度によって解決されるべきだという論理が出現し強化されることにある。

労働相談をきっかけとした労働者個人の加入を通じて個別労働紛争に関与するという、個人加盟ユニオンの主要な運動形態は、たとえ当該の職場においてただ一人の労働者しか組織していない少数派組合であっても団体交渉権を行使でき、経営者は誠実に交渉に応じる義務があるという、世界に類例をみない日本独特の現行労働法制によって可能となってきたものである。だがこうした労働法制のあり方が、「労使関係」概念の二元化によって改変を迫られている。すなわち、そもそも労働組合とは「集团的労使関係」における主体であるという論理から、労組を個別労働紛争への関与から事実上排除するという政策の台頭である。

実際、2006年には、アメリカの排他的交渉代表制を範とした、少数派労働組合の団体交渉権を制限する制度である交渉単位制を導入する動きが政府部内で具体化していたし、これ自体はその後の政治情勢の変化によって頓挫したものの、労働法学界にはそうした制度を容認する見解は既にかなりの程度浸透していると見なければならぬ<sup>10)</sup>。また、個別労働紛争処理を目的とする新たな公的制度創設にあたって、わざわざ「労働組合等の第三者は紛争当事者たり得ない」といった表現が盛り込まれたことに、交渉単位制導入のようなドラスティックな手法をとることなく、個別労働紛争解決プロセスから事実上労働組合を排除する政策が徐々に整備されつつある動向を読み取ることもできよう<sup>11)</sup>。

個人加盟ユニオンが今後も個別労働紛争にコミットしうる条件が維持されるか否かは、こうした労働法制のゆくえを左右するマクロな政治情勢と世論の風向きに依存していると見なければならず、そういう点で、ユニオン運動は実は意外と不安定な制度的基盤の上に展開しているという事実

は直視しておかねばならない。

## 6

### 格差社会と労働組合の戦略 —むすびにかえて

今日、社会的・経済的格差の拡大は、日本や米国のみならず世界大での深刻な社会問題として注目されるものとなりつつあり、「1%対99%」というスローガンのもと、広範な労働者や市民による格差社会への異議申し立て運動が世界各国に広がっている。ところが日本には、この「格差問題」が、新自由主義的な歪曲<sup>わいきよく</sup>を受けて「正社員対非正規労働者」の格差問題へとすり替えられる傾向が存在する。“非正規労働者の劣悪な条件は、規制や労組によって正社員が保護されていることによるものであり、非正規労働者の条件改善のために、解雇規制をはじめとする正社員の労働規制はむしろ緩和すべきである”、といった見解は、主流派経済学やマスコミ論壇においてはすっかりポピュラーなものであり、さらに、“年功賃金制のもとにある男性正社員の相対的な高賃金は、非正規労働者から搾取している結果であり、既得権をもつ中高年の男性正社員の賃金は引き下げる必要がある”といった論調に至っては、貧困やワーキングプア問題の権威として知られる研究者にさえ存在することが、その端的な現れである<sup>12)</sup>。

しかし、1990年代後半以降、正規・非正規を含めた日本の労働者の賃金水準が全体として低下し続けてきたのにたいして、法人企業（全規模）の内部留保は1995年から2010年までの間に110%もの増加をみている<sup>13)</sup>。正規労働者と非正規労働者の賃金の間にゼロ・サム的關係を措定し、「正社員による非正社員の搾取」というような図式を描くことが現実から乖離<sup>かいり</sup>したものであることは、こうした数値からも明らかであろう。

また、労働の規制緩和をいっそう進めて正社員の雇用をより不安定化させたり、中高年正社員にたいしてさらなる賃下げを迫ることは、生活防衛を図る労働者の消費性向や消費水準をいっそう押し下げることにより、さらなる内需の縮小からなお一段の景気後退へというかたちで、これまで日本経済が陥ってきた悪循環をさらに深刻化する役割をはたすことは明白である。さらに言えば、こうした政策は多数の住宅ローン破産を生み出すことによって金融システムにも打撃を与える可能性さえある。そして、一見「格差是正」を志向するかに見えるこうした政策が生み出す国民経済の縮小や混乱の影響に直撃されるのがほかならぬ非正規労働者であることは、2008年のリーマン・ショックから「派遣切り」へという、つい先刻の歴史的経験が雄弁に物語っている。

とはいえ、そうした「正規対非正規」という非現実的な対立図式を、あたかもリアルな社会矛盾の焦点であるかのように見せている重要な原因のひとつが、これまで日本で主流を占めてきた、とくに労使一体的な企業別労働組合の組織体質や行動様式にあるという事実も無視することはできない。こうした労働組合が、主として正社員からなる既存の組合員の利益実現のために充分活動してきたかどうかはともかくとして、少なくとも非正規労働者の処遇には関心を払わず、その組織化にも踏みださないことによって、非正規労働者のおかれた現状や正社員との格差を追認あるいは擁護していると見られてきたことも確かだからである。

したがって、資本から自立し労働者の階級的利害を守る労働組合の再構築へ向けては、職場を基礎とした組織化と交渉・闘争の実質化をめざすことを出発点にしつつ、同時に、次のような戦略を追求することも不可欠である。それは、まず職場において非正規・正規をともに組織化する、ある

いは少なくともその前提として、両者の共闘関係や相互理解の関係を構築してゆくこと、さらには未組織職場の労働者や失業者の組織化、企業を超えた労働条件の平準化へ向けて、さしあたり現時点においては「企業別組織の連合体」であったとしても、その現に存在する産別組織での統一行動を強化してゆくこと、などである。これらの課題に取り組むこと自体、けっして簡単なことではない。しかし、労働者間の分断を克服し、労働組合を運動主体として再び大きく発展させることをめざすうえでは忘れてはならない視点なのである。

- 1) 兵頭淳史「現代アメリカ労働運動の断面」『労働総研クォーター』89号、2013年。
- 2) 大重光太郎「ドイツにおける産別労働組合と事業所の関係」『労働総研クォーター』89号、2013年。
- 3) 兵頭淳史「日本における新自由主義の起点に関する考察」法政大学大原社会問題研究所・鈴木玲編『新自由主義と労働』御茶の水書房、2010年参照。
- 4) こうした見方自体、実は根拠に乏しいものであるが、本稿ではその問題は取り上げない。この点については兵頭淳史「労働市場規制と労働組合」『経済科学通信』129号、2012年、29頁および兵頭淳史「労働組合・労使関係問題の争点」石井まこと他編『現代労働問題分析』法律文化社、2010年、202頁を参照のこと。

- 5) 兵頭、前掲「労働市場規制と労働組合」参照。
- 6) 同上。
- 7) 二村一夫「戦後社会の起点における労働組合運動」同他『戦後改革と現代社会の形成』岩波書店、1994年。
- 8) 『国民春闘白書』2013年版、61頁。
- 9) この点については、兵頭、前掲「労働組合・労使関係問題の争点」および兵頭淳史「労働組合の変貌」『社会政策』4巻3号（近刊）を参照のこと。
- 10) 兵頭、前掲「労働組合・労使関係問題の争点」200-201頁。
- 11) 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」職発第1228第4号／雇発第1228第2号、2009年12月28日。
- 12) 兵頭淳史「変わる「日本的経営」と雇用・賃金・労使関係」田中隆之編『日本経済 その構造変化をとらえる』専修大学出版局、2012年、172頁参照。
- 13) [http://www.yuiyuidori.net/soken/ape/2012/data/120120\\_01.pdf](http://www.yuiyuidori.net/soken/ape/2012/data/120120_01.pdf)

ひょうどう あつし 1968年生まれ。九州大学大学院博士課程退学。専修大学経済学部教授。専門：労働問題・社会政策。主な著書：『現代労働問題分析』（法律文化社、2010年、共編著）、『新自由主義と労働』（御茶の水書房、2010年、共著）、『新自由主義批判の再構築』（法律文化社、2010年、共著）、『日本経済 その構造変化をとらえる』（専修大学出版局、2012年、共著）。