労働組合運動とはなにか

——絆のある働き方をもとめて

2015 年 8 月 22 日

熊沢誠（甲南大学名誉教授）

はじめに

ご紹介頂きました熊沢でございます。2013 年に『労働組合運動となにか』という本を出しました。私はもう半世紀以上、労働研究に携わってきましたが、労働組合論はその専門の中の専門というべきテーマで、原論から歴史、現状分析からこれからの展望にいたるまで、あらためて語った著作です。これは岩波書店刊ですが、この版元から「労働組合」というタイトルの本が出版されるのは実は初めてなのです。社会科学の権威ある出版社・岩波でも、「労働組合」のタイトルの出版は避けてきたところに、日本の民主主義思想の帯びているひとつの弱点がある、私にはそう感じられます。

Ⅰ　なぜ今、あらためて労働組合運動か

ⅰ　現時点の労働状況概観

そこで、最初にお話したいのは、このような素朴なタイトルの「直球勝負」みたいな本を今なぜ刊行しようとしたのかということです。端的に言って、現代日本では、労働の状況がとても劣悪なのです。後に具体的な例もあげますが、要するに、正社員の働かせすぎのもたらす心身の疲弊と、非正規労働者のワーキングプア化が共存しており、しかもこの両者が別々の現象ではなく、相互補強の関係にあります。

労働の現状を嘆く人はよく、非正規労働者の被差別的な待遇について語ります。それはもちろん正しいのですが、私の議論の特徴は、正社員のしんどさみたいなものも重視することです。今の正社員、組織労働者の悲惨を見ないと、全体の構造はつかめません。

労働のリアルの例として、朝日新聞の記事を 4 つほど取り上げて見ましょう。こんなことがあるのだということを知って下さい。労働・労働運動に関する強靭な思想にとっては、このような実際のできごとを心に留めることがなによりも大切だと思うからです、

最初は「マクドナルド難民」です（朝日新聞 2013 年 1 月 13 日）。少し前は「ネットカフェ難民」でしたが、ネットカフェにも行くお金もないという人たちの物語。パナソニックの工場で自動販売機の組立製造ラインで働き、労働強化のために身体を壊し、給料もあまり高くないというので辞めて、それから非正規の仕事を転々として、最後には「難民」のようになった人。また、シャープの液晶関係の工場で派遣社員として働き、その後も非正規雇用での被差別的な待遇を重ねて、あげくの果てにあらゆる定着性を失った人。こうした 30～40 代の男たちが、夜になると、大阪は難波近くのマクドナルドに集まってくる。100 円のハンバーガーを食べて深更までいます。2 時になると音楽が鳴って閉店になる。その人たちはそれからどうするか。ブックオフ

へ行きます。マンガの立ち読みをしたりして時間を過ごします。そして閉店の 4 時になると街にさまよい出て、その日の日雇い仕事を探したり、不利な条件のアルバイトをしたりするわけです。

次は、オフィス機器の販売会社に勤める若い社員のエピソードです（同年 10 月 4 日）。コピー機を売る仕事で、営業マン 1 人について、毎月 4 台から 10 台の販売ノルマがあります。ノルマがきつくて、注文とりの電話をかけまくるわけですが、1 件もとれないとマネージャーが怒鳴って、「なに、ぼやぼややってんだよ、電話離すんじゃねぇぞ」と怒鳴られ、机・椅子が撤去され、受話器にテープで手を巻きつけられて、電話を掛け続けさせられます。そして「なぜ成績が上がらないんだ」と責められ続けるのですが、それが昂じますと、「お前、服脱いで踊れ」とわめく。するとその社員は本当に素っ裸になって事務机の上で踊るのです。彼は裸で踊るほうが、怒鳴られたり殴られたりするよりはまだましとさえ言う･･･。想像を超えるというべきでしょう。本当にこんなことが現代日本の職場の一角にあることなのかと思います。

その次、追い出し部屋の事例です。追い出し部屋は今の企業社会の雇用保障のいびつな形式性を表すものです。これは強制解雇ではありませんが、対象者を会社のある部屋へ集めて、「あなたにはもう仕事がない」、「社内で求職しなさい」、「社内のどこからかあなたに来てほしいと言ってくるのを待て」というわけ。具体的な仕事は与えらぬまま、そこでじっと退勤時間まで居なければなりません。パソコンなどで仕事をすることもできません。そして上司に頻繁に呼び出されます。ノエビアの例（同年 1 月 28 日）では、上司との面談はいわゆる「圧迫面接」です。

上司：「あんたに求められているものと（期待される）する成果がずれている」
労働者：「地道にやるしかないと思っています」
上司：「でも、あなたの能力は正直、低い。やり続けられるのか」
労働者：「続けたいが、他に異動先があれば希望したい」
上司：「ない。この仕事だけだ。この実績でこれから何を頑張るのか」
労働者：「逆に（私は）どうしたらいいですか」
上司：「逆に聞きたい。（やり続けると）よく言えるなというのが本音だ」
労働者：「（長い沈黙）辞めろということか？」
上司：「自分で結論を出してほしい」

という次第です。追い出し部屋について、連合の古賀会長は「そこに違法なものはなかった」と説明しましたが、違法でなければいいんですか？　こういう経過でまず半分以上は自発的に辞めていくようです。ちなみに労働基準法では、給料さえ与えておけば仕事を与えなくても非合法ではありません。これはしかし、自発的退職ではなく、実質上、強制解雇ですね。

最後は、清涼飲料の運送会社・日東フルラインに働いていた若手の正社員、中村さんの物語です（同年 2 月 15 日）。この人は非正規の仕事をずっと重ねた後、この会社の正社員になりました。「正社員になったから、これからどんなにしても頑張るからね」と父親に伝え、父親からも励まされていました。自動販売機のコーラとか清涼飲料水を補充する仕事です。ノルマが非常にきつく、家を出るのは朝 6 時頃、翌日のルート点検も終えたあとの帰宅は夜 11 時前後になります。この人は猛暑のなかの激

務の疲労と落ち込みゆえに、2008 年に自殺してしまいました。有名な事件で、今、父親は過労死遺族の会で活躍しています。7 月の残業時間は 104 時間でむろん労災は認定されましたが、いま損害賠償の裁判が行われています。非正規の若者が正社員に「登用」されて、その直後に過労自殺するという事例はとても多いのです。

これら四つの事例は、朝日新聞の報道するところで、入手しにくい情報源によるものではありません。

労働状況をもう少し一般的に把握してみましょう。まず、いま非正規労働者の比率は 38%くらいですが、その多くがまともに生活していけないワーキングプアになっています。およそ年収 200 万円未満くらいがワーキングプアと呼ばれます。まず資料（1）を見てください。これは現在の格差社会の現状を見るのに適した資料、性別、雇用形態別に、それぞれの賃金額の範囲にどれくらいの人が属しているかを示します。この資料の使いやすいところは、括弧して累積値が書いてあること。その累積値を見ますと、正社員の場合は、例えば男女込みで 200～299 万円が 31.8%ということがわかります。正社員についてとくにめざましいことは、やはり巨大な性別格差があるということ。299 万円までの累積で男性は 22.7%、それ以上は 300 万円以上ですね。女性の場合はしかし、累積で 51.8%です。女性は正社員でも、半分以上は 300 万円未満なのです。しかし、パート、アルバイトとなると、もうお話にならない水準です。ここは注目する賃金ゾーンを一段下げて、199 万円以下の層の累積を見ますと、パートタイマーの男性で 79.2%、女性で 93.0%、アルバイトの男性で 82.7%、アルバイトの女性で 93.2%です。要するに年収 200 万円未満の非正規労働者が圧倒的だということは明らかなのです。他の統計では、大雑把に言って非正規労働者は年間 160 万円くらいの収入です。非正規労働者は、賃金だけでは一人で生きていくことはできないのです。

ほかにも、恵まれない非正規労働者の事例はいくらも語ることができます。例えば、関越自動車道の事故が起こりましたが、運転手は信じられないくらい長い労働時間でした。ツアーバスの格安競争のあおりを受けて、その結果、3 次くらいの下請企業の労働者はきわめて劣悪な労働条件で働いています。下請けの最下層は、自営業みたいなもの、白トラをもじっていえば白バスですが、そこでもあまりにひどい過労のあまり、死者を出すほどの事故を起こしてしまったのです。また原発作業員のことを考えてください。最前線の原発作業員というのは、被爆線量計さえ外して働くような人たち。次第に中間搾取がひどくなる 7 次、8 次というほどの下請企業で働くのです。こうした重層的下請構造による労働条件の劣悪化も、日本の労働の深刻な問題です。

主として正社員の過大なノルマについて、もう一つ例をあげます。郵便局の局員は 1 万枚もの年賀状販売のノルマを課せられています。毎年、1 万枚の年賀状を割り当てられたら、局員はどうすると思いますか。まずはチケットショップに売りますが買い叩かれます。友人に無理に買ってもらうにも限度がありますから、あげてしまったりすることもあります。それやこれやで毎年、数万円ぐらいの出費は覚悟して郵便局員は働いているわけです。したたかな正社員はまだ過大な割り当てを拒むことができるかもしれません。しかし、非正規雇用の場合、ノルマそのものは 7 千枚とか 6 千枚とか少し低いかもしれないけれど、そのノルマを引き受けるか否かは、正規局員への

登用の査定にかわりますから、別の意味でノルマを強制されているといえましょう。
　労働時間については、いうまでもなく過度の残業はもうノーマル姿です。日本の長時間労働は、やはり日本の労働の特徴の一つと断言していいと思います。資料（２）を見て下さい。これも就業構造基本調査に基づくものですが、「年齢階級別週間就業時間が 60 時間以上の男性の正規の職員・従業員の割合」です。大雑把に言って、20 代後半から 40 代前半まで、ほぼ 20％の人びとが週 60 時間以上の労働です。週 60 時間以上の労働とは、40 時間制のもとでは週 20 時間の残業、5 日間働いているとすれば毎日 4 時間の残業ということになります。そうなれば睡眠時間も危うくなりますので、休日出勤が不可避になります。土曜・日曜は休み、有給休暇もきちんととるサラリーマンはめったにいません。有休の取得率は、世界に冠たる低さで、45％くらいでしょう。つまり休日出勤も絶え間ないのです。
　それからまた、人減らしと過大なノルマがむしろふつうの常態ですが、そのノルマのしんどさは、中間管理職にも厳しくかかってきます。中間管理職というのは、部下のノルマの集計がみずからのノルマです。そのことから近年、中間管理職が部下にとても厳しく当たるようになってきて、そのことが、頻発するハラスメントの直接の原因になっているように思います。その結果、【長時間労働－過大なノルマ－中間管理職の鬱屈－ハラスメントの頻発】という連関がうまれます。これこそが、心の危機が頻発する原因なのです。カウンセラーを置くことによって解消できる問題ではありません。構造的な原因が職場の労務にひそんでいるからです。

ⅱ　悲惨な状況の原因
　さて、このような状況の悲惨さは、ずばり言えば、みずからの労働状況に対する現場労働者の発言権・決定権の不足または不在の反映にほかなりません。
　労働者を人間扱いしないひどい経営者がいるのは事実ですが、経営者が吝嗇で厳しいのはむしろ当たり前のことであって、結局は、労働者の労働状況についての発言権・決定参加権の不足または不在が問われるはずです。問題はそこからです。
　それなのに、こういう労働状況のリアルはなかなか細かく報道されるのに、メディアの報道の中にも、世論にも、いや当の労働者の意識の中にさえも、こうした状況に対する労使関係の営みの乏しさ、すなわち労働者の発言権や決定参加権のありようを指摘する視点はありません。もう一歩進めば、労働状況と、ほかならぬ労働組合運動の関係を問う思想が徹底的に欠けているのです。労働組合の弱体化を指弾する声は、現代の日本では、日本ではもうないと言っていい。そこが枢要の点です。これほどミゼラブルな労働状況に対して、労働組合の責任を問う発言を、みなさん、聞いたことがありますか。世論は労働組合に寛容にすぎます。寛容であるということはしかし、期待がないということなのです。人は期待しないものを決して非難などはいたしません。
　私は違います。私は、こういう状況は、もっぱら法律や行政によって救われるとは考えません。何人雇うか、誰をどんな雇用形態で雇うか、どれくらい働かせるか、A 君と B 君の間の賃金格差はどうするか――そんなことは法律や政治で決まることではないのです。もしそれを法で決めるとすれば、それは耐え難い管理統制社会です。

それらは、労使関係の中で、労使間の高所や争議を通じて決まるものなのです。けれども、労働の側の発言権や決定権が不在だと、経営者の専制が貫かれます。だから、労働の状況を嘆く良心的な人は、法律や行政によって労働者を救うことを主張します。しかしそれは空しい期待に終わることも多いのです。法律や行政というものは、職場の労働状況を規制するには本来的な限界があるということを申し上げたい。私は草の根の労働組合運動が日本の労働者の生活にとって不可欠であるということに、信仰に近いような信念を持っております。だからこそ労使関係の役割を重視し、組合の責任を問い、目前の労働組合運動を徹底的に批判するものです。

日本において労働組合についての信頼や期待がなくなっていることについては、もちろん、それなりの背景があります。一般に 80 年代の新自由主義の台頭以来といわれますが、世界の労働組合によって 60 年代や 70 年代に発揮された強い力が後退していることは事実です。そうではあっても、日本における退潮ぶりはあまりに際立っております。ヨーロッパでは 90 年代の半ばには、労働組合運動の一定の復権がはじまっているのに、日本では一向にその兆しが見られません。

組合の闘争力の弱さというか、あえていえば無力さみたいなものを、一つだけ例示するならば、それは資料（3）「争議損失日数の国際比較」です。争議損失日数というのは、「労働争議の参加人員×継続日数」。それが 2001 年から 2008 年まで平均して何千日あるか。日本では 14.5 千日となります。それだけのストライキしかないということです。アメリカでは 1,770 千日、イギリスでは 754 千日、労使関係が非常に安定しているとされているドイツでも 177 千日。これを日本との比較倍数で見ますと、日本を 1 として、アメリカは 123 倍、イギリスでは 52 倍、ドイツでも 12 倍なのです。ドイツとイギリスは日本よりはるかに労働者数の少ない国だということにも注意してください。1 年間に 1.4 万日くらいのストライキということは、各 1000 人の労働組合員が 2 企業で 7 日間のストライキをすれば、それが日本の労働者のその年のストライキ全部ということです。ストライキが皆無ということとほぼ同じです。日本の労働者はそれほど群を抜いてハッピーなのでしょうか？

ⅲ　このような思潮の背景

日本ではなぜこうなるかについて、ひとつの思想の問題とし説明してみます。

端的にいって、この日本では産業民主主義という考え方がとても脆弱だと思います。それは戦後民主主義の中でも、しかるべき位置を占めて来なかった考え方です。

では、この産業民主主義というのは、どういう考え方なのか。誤解を怖れずにいえば、労働現場で働く人の労働条件は、国民的多数決で決めてはならないということです。まずは労働現場に働いている人が痛切に感じるニーズというものを、労務提供の拒否も含む発言や要求にこめて突き出す、そのように行動することを認めるというのが、その国に産業民主主義が生きているということです。労働三権が完全に認められているということと、それは同義です。そうした考え方は、日本ではなかなか通りにくい。だから労働組合側も、運動はとかく「国民的」でなければならないという考え方を抱きがちで、その惰力として、国民多数の反発を受けても、組織労働者がその切実な要求を突き出して闘うことについては、強いためらいがあります。また例えば、

広義の公務員に労働三権がないということは先進国では異常なことなのに、日本にはこのことを批判的に論じる論調はあまりありません。

Ⅱ　なぜ日本の労働組合運動は衰退したのか――かんたんな回顧

この講演の主催者の要請は、労働組合運動がこうなってきた経過や理由も説明されたいということでした。実は、これが一番大変で、歴史を語りはじめると、日本に限ってもどれだけ時間がかかるかわからないからです。そのためふつう労働組合での講演は、この点をカットして、状況論から既存の企業別組合の運動はどこが批判されるべきなのかというところに跳んで、最後にそこから脱却する可能性はどこにという文脈で、これからの日本労働運動に期待される「５形態の組合組織に応じた労働運動」について語るのが普通なのです。けれども、要請は要請ですから、今日は最後の部分は簡単にほぼ項目だけ示すということで討論に委ね、いくらか歴史に触れて見ます。今からの説明が、どれほど不十分かということは、私自身よくわかっていますので、ぜひ著書の三章を読んで頂きたいと思います。

これは、実は日本の体質なり日本の思想の特性なりに深く関わる、根の深い問題だと思いますが、なぜ日本の産業民主主義思想は脆弱であり、労働組合運動は衰弱したのかを、かんたんな回顧として説明したいと考えます。

ｉ　近代化以降のしがらみ

まず、近代化以降の日本的なしがらみというものを無視できません。ここには天皇制の性格が関係しています。天皇制は、建前としては「四民平等」であって、それは欧米社会のような明瞭な階級の存在ということを前提にするものではありませんでした。しかし、日本の近代社会が現実には、職業的にも地位的にもきわめて階層的な構造を備えていることは疑いを容れません。そこで、それぞれのステイタスに人びとがうまく配分されなければなりませんが、その配分は生得的なものではない、教育の機会を開き、立身出世主義を開放することによって熾烈になる人びとの競争の結果として階層所属も決まる――それが明治以来の国家の建前でした。そういう建前と階級社会・階層社会の実態との間には大きな懸隔があることは、知性の眼にはすぐにわかります。けれども庶民に信じさせる建前としては、生まれつきの「蛙の子は蛙」という形で水平的に階層所属が決まってくるのではなく、頑張れば「水呑み百姓」の子どもでも東大に進み高級官僚になることもできる、企業では管理職にもなれる、ということだったのです。

ここで大切なのは、この建前の裏面です。体制は、立身出世主義を開放するかわりに、上位階層に脱出しようとしない、あるいは脱出することに失敗した労働者（あるいは農民）が、労働者の立場のままで、発言権と生活向上を獲得しようとする営みを断固として否認したのです。それが産業民主主義の否定です。つまり階層上昇の競争承認・立身出世主義の開放と、産業民主主義の否認とが対になっているわけです。そういうことから、戦前においては、普通選挙法も初期的な社会保障制度もできたけれども、労働組合法が認められるとはついにありませんでした。労働組合法の公認は、

つまり訴追の怖れのない労働組合活動の自由は戦後はじめて獲得されたものでした。

ⅱ　戦後労働組合運動の思想は？

さて、公認されて燎原の火のように広がった労働運動の思想は、これまで支配層が労働者を体制に統治するために用いてきた建前と、実態としての階層上昇の機能不全の懸隔をついて、「平等が建前というなら、それを本当に実現してみよ」と迫ることでした。

日本での庶民の思想というものは、それ以前の時代に支配層が掲げていた建前を実態とさせるという発想であって、まったく異端の宗教を掲げて闘うというのではありませんでした。その点では、戦後労働組合運動の思想は「平等の建前を実態に！」であり、戦前は蔑まれてそこから脱出すべき存在であった「職工」も、国民としての平等が保障されなければならない、そして企業内では、下層従業員も、従業員として平等に処遇されなければならない――そういう思想の内容だったと思います。そこからどういう要求が芽生えてくるか。工員（ブルーカラー）と職員（ホワイトカラー）の差別撤廃。そして実際には昇給が枝分かれしていた戦前型年功賃金を自動昇給の年齢給一本にすること。戦後労働組合運動の賃金論は端的に言って年齢給だったのです。今でも、どちらかといえば左派はそう考える場合が多いです。さらには解雇絶対反対。戦前は遠慮会釈ない解雇が頻繁でしたが、終身雇用を掲げる以上それはするなということです。

これらは、ある意味では階層上昇機会というものが本当に開放されたということでもあります。日本の庶民にとっての戦後民主主義とは、なによりもそのことを意味したのではないでしょうか。皮肉な言い方に聞こえるかもしれませんが、天皇制の下の「四民平等」の建前が、「一億総中流」の追求に転化したのです。この「一億総中流」というのが、暗黙のうちに民主主義的な良い社会のありかただという考えかた。それは戦前の「天皇の赤子は平等」という建前の戦後の庶民的な読み替えということもできます。

大切なことは、その達成によって見失われたものはなにかということです。それはあえていえば、労働者であることの誇りの喪失と規定して良いかと思います。それはまた、組織労働者であることが国民のなかである独自性をもつということの無自覚であり、そこから労働組合の要求も常に国民とそれと等しいものであると想定する惰力が生まれました。伝統の産業民主主義という要素の希薄化が、戦後民主主義のなかにこうして知らず知らずのうちにしのびこみました。ここから派生する運動論はまた、労働者が、直視すべき階層別の切実なニーズに即して、それぞれ独自の労働組合をつくるという営みの軽視です。組合といえばすべて、従業員が平等に扱われるはずの企業内での組合組織が自然に受容されることになりました。これはプラス面ではありますが、少なくとも戦後労働運動の初期は、従業員は平等だという思想に貫かれており、まもなく登場する臨時工も、割合スムースに正社員化とされます。かつての臨時工は経過的な存在だったということができると思います。

ともあれ、戦後初期の激しい労働運動の成果があり、高度経済成長期の人不足のなかの賃金闘争もあって、労働者の労働条件が実際に、企業別決定であるという弱点に

も関わらず高位平準化しています。「一億総中流」は、たしかに実感されるものとして一定達成されたともいえましょう。けれども、その裏面ではやはり、労働組合のかたちは企業別に収斂してきました。企業別組合・企業別交渉による労働条件の企業別決定は、ついに手をつけられることなく貫徹したのです。

高度経済成長時代の賃金の高位平準化というのは、例えば、大阪の中小機械金属の労組が頻繁なストライキで大幅賃上げを勝ち取る、その水準は大手機械工業に影響する、それは次に同じ財閥系の化学工業にも影響する、化学工業での相場は同財閥系の商社にさえ影響を及ぼす、さらにはその相場は、公共企業体への斡旋や公務員の人事院勧告にも影響する･･･という乱反射的な波及関係の賜物です。とはいえ、その達成のゆえにかえって、産業別に企業の枠を越えた賃金を設定するというような営みは、すぐやらなければならない営みとは考えられてきませんでした。同一労働同一賃金論を基礎とする「横断賃率論」はお蔵入りだったと言わなければなりません。

ⅲ　70 年代後半以降の低成長期

山の稜線を辿るような不親切な説明が続きますが、70 年代後半以降の低成長期になりますと、様相は一変します。ある程度実現しておりました「従業員としての平等」は、同じ職種・同じ産業の労働者の労働条件の標準化に展開することなく、限定された正社員の雇用維持と順調な昇給の要求に収斂してしまうことになりました。ちなみに労働組合の労働条件に関する最大の役割は、労働条件の標準化です。格差が大きくなるということは労働組合運動が弱いということとほぼ同義、と考えてください。

注目すべきことは、賃上げなどがそのような性格を帯びるようになったことと、職場での変化との深い関係です。それぞれの企業内では、正社員の雇用維持と昇給が一応保障されることの代価として、企業が、なお労働者に強い階層上昇志向と矛盾しないようなかたちで、日本的能力主義を浸透させたということです。

ここが労使関係史上の枢要のポイントです。この日本的能力主義というのは、本来ピラミッド型の職務分布の構造に応じて賃金ランクを決め、そこへ従業員を嵌めていくというのではなく、大枠としての年功制の中で「潜在能力」を蓄えたものは、昇進しないまでも昇格させるというものです。日本企業の中では長らく、労働者の処遇には、昇進よりも昇格の方が大きな意味をもっていました。日本的能力主義のもとでは、職務よりは「格」、いわば兵隊の位、それによって主として賃金が決まるのです。この体系を職能給といいます。職務給というより職能給。この職能給こそが日本的能力主義を代表するシステムです。その導入の意味は、戦後初期のように勤続や年齢によって賃金を上げていくということはもうやりません、しかし昇進、すなわち仕事が変わらなければ昇給しないという残酷なこともいたしません、しかし昇給の程度は能力査定によって違うことになります、しかし、少なくても勤続を重ねて頑張れば、潜在能力を高めたと評価され、昇格し、昇給はします･･･ということ。この制度の 60 年代の末から 70 年代にかけての定着・浸透の意味はきわめて大きいです。

戦後日本の労使関係の「安定」の最大の要因は、この日本的能力主義の定着というところにひそむと思います。もう一度言いますと、雇用維持と昇給を保障する代わりに、能力主義を承認せよということです。この種の能力主義の導入とはなにを意味す

るのか。仕事の範囲、ノルマ、残業指令、それぞれの従業員が職場のどこに配置されるかなど、すなわち総じて働き方については、経営者の専制支配が確立したということです。雇用保障と昇給は実行するから、働き方は会社にまかせてもらいたいというわけ。ここが、日本的能力主義のもとにおける労使のオプティマム、最適点となって、それがいわゆる「労使協調」の基礎になっているのです。この取り引きに抗う勢力は残酷に排除されました。しかし陰謀・弾圧史観では事態を正確に把握できません。日本の労使関係の安定は、戦後労働運動の（自動昇給に固執しないという）後退した要求と、合理化を図る経営者の（一定の譲歩をふくむ）工夫との最適点として、日本的能力主義が定着したというところにあると言えましょう。

ⅳ　80 年代から 90 年代半ば以降

次の段階、80 年代から 90 年代になりますと、企業別組合による日本的能力主義の完全な承認の上に、従業員の能力主義的選別がはばかりなく行われるようになりました。労働者の個々の労働条件は、昇進・昇格・昇給にせよ、配置・配転にせよ、ノルマにせよ、組合の集団的規制はほぼなくなり、潜在能力、そして後には成果の厳しい査定よって、「個人処遇」（この概念については後に説明します）として個別に決められるようになりました。その個人処遇について労働組合が意義を申し立てることは、もう基本的にありません。

経済グローバリズムの時代が到来し、新自由主義政策の普及が進みますと、この種の企業労務がいっそう規制なく驀進します。この結果、労働条件決定に労働者的な規範のない、労働条件がなにによって決まるかという誰にもわかる基準を見出せない、そんな労働者が続出しています。大々的に動員された非正規労働者がその典型ですが、正社員でもその意味での規範の喪失はまぬかれませんでした。その結果、「日本的中産階級」であった正社員の内部で、上に薄く下に厚い階層分化がおこったのです。順調に昇給できる人は少数になり、いつまでも停滞しているノンエリート従業員が多くなった。端的に言って、平成不況以来、企業内の中間層がきわめて薄くなっています。働き方に関する企業専制の代価も支払われなくなった、そう言うこともできます。

労働者間の競争も、成功の見込みのあった階層上昇のために頑張るという性格を失い、サバイバル競争になりました。あいつが上がれば自分が落ちる、逆もまた真、というサバイバル競争。簡単な例をあげれば、高度経済成長時代には、企業が大きくなり、支店が増え、支店長が増える、そこでそのポストに就ける人が多くなる･･･そんなことが稀になって競争がサバイバルになったのです。

正社員でも、定年まで地味な仕事を続ける浮かばれない労働者が多くなっています。それにもかかわらず、能力・成果主義の下で労働条件の「個人処遇化」が進んでいます。この「個人処遇化」とは、私の労働研究ではとても大切な概念なので、少し説明しますと、およそ労働条件というものは、どの国でも、どの時代でも、労働法や労働協約によって一律に決まる部分と、上司の自分に対するパフォーマンスの査定によって決まる部分との両方からなっています。一律決定の部分と「個人処遇」の部分があるわけですね。現代日本の労働者・サラリーマンは、仕事の種類や量、残業の量、昇給の程度が、主に上司の査定の結果として決まります。その決まり方は、自己申告

制とか面接という、一見ソフトな形をとることも多く、そこが一方的な命令を避けようとする日本的経営の渋いところです。しかし、具体的な労働条件が上司と自分との関係の中で、つまり個人別に決まることには変わりありません。能力主義のもと、その部分が肥大しているのです。

ですから、正社員≒組合員内部でも、労働条件の「標準化」は崩壊しています。企業間だけではなく、雇用形態間だけでもなく、個人間でも標準化は崩壊しているのです。その最も暗鬱な帰結として、もう一度申しますと、正社員の心身の疲弊と非正社員下部のワーキングプア化の両者が相互補強的に関係し、格差社会が明瞭に顕在化していると言えます。もっとも、日本の社会が格差社会かどうかということが問題にされ始めたのは、男性の非正規化が進んでからのことです。以前から、女性は非正規雇用が多く、女性の貧困というのは周知のことだったけれど、女性自身は貧困でもパラサイトするから･･･ということで、格差社会なんてやかましく論じられませんでした。格差社会論にもジェンダーバイアスがあるわけですね。男性非正社員が多くなってきて、正社員賃金も十分でなくなってきて、専業主婦を養えるような頼りになる男が少なくなってきたということが、国民意識上、格差社会を顕在化させたのです。

Ⅲ　既存の企業別労働組合の運動はどこが批判されるべきか

ｉ　労働条件決定に関する労働者的な規範意識の忘却

では、目前の労働組合運動はどこが批判されるべきか。今度は断面図として説明することにいたします。断面図は史的展開の帰結ですから、いくらかくりかえしになりますけれども。

総括的に言いますと、今の組合運動には、労働条件決定に関する労働者的な規範意識をあまりにも忘却しています。ここでいう規範意識とは、グローバルには同一労働同一賃金とか同一価値労働同一賃金です。戦後初期の日本でしたら、同じ年齢ならば同じ賃金に、でした。今ではこの生活給基準論には問題もありますが、現在ではそれもありません。例えば、賃金はまず企業の支払い能力によって決まり、ついで個人の「能力」とやる気の査定によって、とめどなく格差が生まれています。しかしそのことを批判し、それを是正する考え方がユニオニストになくなっています。ちなみに日本の平均賃金の絶対水準が低くなるのは 1998 年以降ですが、水準低下だけではなく、企業規模別、雇用形態別、性別ならびに個人別、あらゆる形態の賃金格差が維持され、または拡大しており、このところどれも縮小の兆しがありません。もう少し立ち入って見ましょう。

①賃上げの企業間平準化の営みが放棄されています。たまに単産が賃金調査をして、水準を揃えようとするわずかな努力はみられます。例えば電機連合は、職種別に各企業の賃金を調べ、標準化しようと試みているといわれます。しかしまだ本格化な運動にはなっていません。賃上げも、組合は景気が良いときには要求しますが、普通は「業績連動」の賞与交渉だけという次第です。業績連動とは、はじめから企業間に違いがあることを認めている発想でしょう。2015 年のように賃上げ要求の環境が良

好なときでも、連合傘下の労働組合に、ストライキのスの字も口走るリーダーは一人もいませんでしたが、それ以上に問題なのは、大企業と中小企業の間で賃金を平準化する試み、つまり格差社会に挑戦する政策が、まったく開発されなかったことです。

②今では38%ほどになる非正規労働者への被差別的な待遇を、労働組合は傍観しています。この頃、正社員化は一定進んでいます。非正規労働者を、例えば「準社員」に登用し、労働組合員にすることも、UIゼンセンの労働組合などはよく取り組んでいます。そのこと自身は良いことで、組織化は実は今、正社員よりパートタイマーの方でわずかに進んでいるのです。けれども、私の知る限りでは、準社員にせよ加入組合員にせよ、かつての非正規労働者について、有期雇用化とペイ・エクイティ賃金の適用は基本的に着手されておりません。それをあえて身銭を切って行ったのは、広島電鉄の労働組合ぐらいのものです。

ペイ・エクイティについて、少し説明しておきましょう。これは今の労働組合運動にとってもっとも大切な賃金論です。同一労働同一賃金論の発展したものとしての同一価値労働同一賃金論、アメリカなどはそれをペイ・エクイティと呼びます。同一労働同一賃金の発祥は第一次大戦のイギリスです。兵役に就いた男性の仕事に女性を動員しながら、女性だからというので経営側が賃金を引き下げた。そのことに労働組合が反発し、同じ仕事である限り男であれ女であれ同じ賃金にせよと要求しました。これが組合伝統の賃金論を代表する同一労働同一賃金です。ところが時代が進んできますと、同一労働同一賃金を押し付けられた経営の側は、性別職務分離を活用することにしました。Aという仕事には男性、Bという仕事には女性というわけです。男女は同一労働ではありませんので、伝統的な性別賃金格差が生き延びることになりました。この新たな状況に対応する組合の賃金論がペイ・エクイティなのです。

実践的には、第二次大戦後のアメリカ、カナダ、イギリスなどの公務員の闘いにはじまります。ペイ・エクイティの考え方はこうです――まず担当者が男性か女性かを顧慮しないでA、Bの仕事内容を、必要な技能・知識、労苦（しんどさ）、課せられる責任といった面から職務評価して点数をつける。その点数に応じて、担当が男であれ女であれ、支払うことにする。例えばAが100点、Bが80点となれば、賃金格差は100対80とすべきであって、既存の男女格差を反映して今の格差が100対50であれば、それを職務点を基準に是正するわけです。A対Bの職務点が同じであればむろん、従来の男職と女職の賃金格差は全廃です。

この方法は、性別賃金格差だけではなく、正規と非正規の賃金格差是正にも使えます。例えばファミレスの店長とパートタイムのウェイトレスとは、客席では同じ仕事をしているけれども、店長は他に沢山の責任の重い担務をもっています。その部分も評価すると、店長の職務点は100、パートのウェイトレスの職務点は75となるかもしれません。その場合、おそらく現実には100対50以下といった現行の賃金格差を100対75にさせる論理なのです。ちなみにペイ・エクイティというのは、よく誤解されますけれども、労働者の基準での賃金格差論でもあります。ここを押さえておかないと、ペイ・エクイティというのはなんでも賃金を同じにしようとする考え方だと誤解されて、かえって門前払いを食らいます。非正規労働者の賃金を是正しようとするとき、このペイ・エクイティがいかに大切かは言うまでもないでしょう。自治労の

一部を除いて、この賃金論がほとんど労働界に普及していないことも、労働運動の欠陥の一つなのです。

③もうひとつの欠落点。現在の労働組合は、組合員の「個人の受難」への連帯的規制から撤退しております。この点の指摘が、私の組合運動批判の特徴です。

すでに言いましたように、能力・成果主義的な選別は、労働条件決定を「個人処遇化」させます。その結果、極端な長時間労働、過重ノルマ、上司のハラスメント、退職強要、その結果としての「心の危機」とか過労死・過労自殺とかは、職場全員のことではなく、一人ひとりが遭遇する「個人の受難」として現れます。さらに、その「個人の受難」は、能力や「やる気」の評価の結果なのだから、「個人の責任」とさえみなされます。「個人の受難」は「個人の責任」なのです。本当の労働組合運動を担っている人からみれば、これはとんでもない理屈なのですが、現在のなかま同士の競争が激しい企業社会の空気では通用するようです。

例えば、正社員の長時間労働では、ひどい場合は月に 140 時間もの残業などが過労死裁判などで問題になります。職場の全員がそれほどの残業を強いられているのであれば、それは集団的な反発を引きおこします。しかし多くの場合、職場の 1 人とか 2 人とかが、期待されて、あるいはノルマの未達成を叱正されて残業 140 時間を余儀なくされているのです。たいてい 36 協定の例外条項の適用です。36 協定は月 30 時間とか 45 時間くらいで決まっていることが多いけれど、例外条項では 140 時間も可能だからです。例外条項が、業務の必要によっては日に 24 時間働くとか月に 100 時間の残業も可能とすること自体は、非合法ではありませんからね。その例外規定の適用は、特定サラリーマン個人に対して行使されるものです。もちろんノルマも全員一律ではなく、「君には特に期待しているから」みたいなことで、自発半分、強制半分で引き受けさせられる。

「強制された自発性」というのは、私がサラリーマンの行動を見る場合のキーワードですが、その「強制された自発性」によって決まる過重ノルマも個人別なのです。どのように督励されるかも個人別に異なります。ハラスメントが、個人の性格がだめだとか、親の躾がなっていないとか、そんなだらしない服装だからだとか、個人攻撃になることもしばしばです。すべては「私がわるい」という自己責任感を受難の人びとにたたきこむ方向に働きます。ハラスメントは、現在ものすごく当たり前のことになっていますが、それは「個人の問題」だとされて、労働組合が連帯的な規制をしなくなっているのです。例えば新聞記者が労働組合の本部に行って、「お宅の会社でこんな過労自殺がありましたが･･･」と聞きに行きますと、組合幹部が言うことは決まっています――「その問題は組合にあがってきていない」、あるいは「それは誰々君と上司の間の問題であって、組合の労使関係とは関係ない」、です。

資料（4）をご覧ください。これは今の組織労働者の労働組合に対する絶望をよく現しています。労働政策研究・研修機構（JILPT）による、「労働者の労働組合観」についての稀に見るすぐれた調査といえましょう。「A.不満を感じたとき利用する仕組みや相談先」については、「自社の労働組合・従業員代表」は非常に低い比率です。（これも実はヤバイのですが）会社に陳情することが多いということがわかります。次は、「B.労働組合になんらかの期待をしているか」について、「あまり期待してい

ない」、「まったく期待していない」が多いです。しかし、もっとも衝撃的なのはその次で、私もこれにはあらためて教えられました。「C.（労働組合に期待できない）理由」についてで、1位は「会社と同じ対応しかできない」です。2位は「労働組合の経営側に対する発言力が小さい」、まったくそうだろうと思います。3位の「労働組合活動の情報が周知されていない」というのは少し性格が違う答えですが、これは組合の怠慢を現します。問題はその次、4位「労働組合に苦情・不満を伝えることで、不利益な取り扱いを受けるおそれがある」、組合に具申するとかえって圧迫を受けるという深刻な様相です。今の企業別組合の職場委員は、総じて非管理者の下級職制が兼ねていることが多いからです。組合の職場委員に職場の苦情を言いますと、翌日、課長に呼ばれて叱られるということも本当にあります。そして次の5位「労働組合が従業員個別の問題を取り扱うことに関心がない」。これがさきほど言いましたこと、「個人処遇」の承認の結果、労働組合は「個人の受難」に寄り添わなくなっているということなのです。

そんなことから、いま若手の正社員の労働現場の毎日は大変です。資料（５）は、これも労働政策研究・研修機構（JILPT）の「正社員の状況調査」で、15歳から35歳までの社員について、今の仕事についての思いを調べたものです。高位は「ｃ.残業理由」については、「業務量が多い」、「納期にゆとりがない」、「目標値・ノルマが高い」ですね。「仕事への責任感」と「無駄な仕事がある」というのは少し性格が違いますけれども、上の三項目に「人員不足」、「突発的な仕事の要請」を加えますと、これら全部、仕事が過重ということにほかなりません。正社員にとって、完全に組合規制外にあるノルマというのは、最も直接的にのしかかる重圧なのです。ところで「ノルマ」は、どこからきた言葉かご存知ですか。ロシア語です。シベリアに抑留された収容所の労働者に課せられる仕事がノルマでした。それだけでも過酷な響きがありますから、新聞は普通ノルマという言葉は、それがからんだ事件でも起こらない限り使いません。会社も目標とか数値とか、ソフトな表現を用います。けれども、それらがすべてノルマであることは明らかなのです。

話を戻して同じく資料（5）の「a.現在の事業所の正社員の状況」についても、「長時間労働をする人が多い」、「休みを取れない人が多い」、「精神的に不調になり辞める人が多い」、「ノルマ・目標管理が厳しい」、「未払いの残業がある」、「産休・育休・介護休暇が取れない」･･･に注目してください。また「ｂ.有給休暇の取得日数」についても、「3日以下」は実に31.4%なのです。若者は就職活動に一生懸命ですが、就職してからどんな職場世界が待っているのかということも、もう少し考えてほしいと思います。組合規制のない「個人の受難」は、社会的には資料（５）のような数値に集計されるのです。

ⅱ　総結果

すべての結果は、くりかえしますが、正社員の心身の疲弊と非正社員のワーキングプア化との相互補強関係にほかなりません。この相互関係は、どこから説明してもいいのです。例えば非正規雇用に陥ればまともに生活できないということが、正社員の働きすぎの鞭になります。正社員に留まれるならどんなことでも我慢しよう、心の病

になっても、それを会社に知られまいとして頑張って、また病状を悪くする、そういう新入社員やＯＬの体験はいくらもあります。また、正社員の仕事があまりにしんどいと、その正社員の仕事を傍らで見ている学生アルバイトが、非正社員のほうがまし、ということで、はじめからフリーターを「志望」することさえあります。

一方、非正社員の待遇の悪さゆえに、たまたま家計支持者となった非正規労働者が、ダブルジョブ、ムーンライトジョブ、つまりいくつかの非正規仕事を重ねることを余儀なくされ、あわせると結果的には長時間労働になることもしばしばです。シングルマザーが代表的です。中高年齢になってから離婚したシングルマザーの働き口は、大抵は非正規雇用です。その非正規の仕事を 2 つとか 3 つとか重ねて、あわせて年間 2400 時間くらい働き、ようやく 250 万円くらいを受取る女性も少なくありません。雇用労働で働いているシングルマザーの労働時間はとても長くなっています。

ブラック企業も跋扈して、正社員の若者は本当に痛めつけられている感じです。心を壊され、過労自殺だけはするまいと、早々に辞めます。やがて少し元気になれば、頭（こうべ）をあげてまた求職活動をするでしょう。しかし可能性としては、再就職では正規雇用よりは非正規雇用の方が多いのです。その非正規雇用では、被差別的な待遇を受け、契約期間が打ち切られて辞めます。次に求職するときは、さらに高い蓋然性をもって非正規雇用です･･･。そんな非正規社員の劣悪な待遇が続いて、それに嫌気をさし、求職活動をストップするとニートと位置づけられます。そう考えてみますと、ニートとフリーターと正社員というのは、始めから真面目さの格差がある 3 種類の青年男女がいるのではなく、地続きの存在なのです。フリーターは正社員の明日の姿、ニートというのはフリーターの明日の姿かもしれないのです。そんなふうに、正社員の心身の疲弊と非正規労働者の貧困は、密接に連関したものとして存在しているのです。

Ⅳ　試論：そこから脱却する可能性はどこに？

このような労働の状況を克服する労働組合運動の展望については、先に申しましたとおり、項目ごとにごく簡単に述べるだけのいとましかありません。

いずれの国の労働史においても、労働者は階層・グループごとの存在の多様性に応じた多様な労働組合組織をつくってきました。日本についてもこの原点をふりかえる必要があります。今なによりも大切なことは、終身雇用の特権に恵まれた正社員がすでに部分的な存在になっていることを直視して、企業別別組合の唯一性を疑うところから出発することです。では、どんな労働組合運動が可能なのか。境界は不動ではありませんが、展望できる 5 つの組合形態とその営みを、素描して見ましょう。

①「キャリア展開型正社員の企業別組合」。例えば中・大企業の大卒男子正社員、いわゆる「精鋭エリート社員」などは、やはり既存の企業別組合を選ぶでしょう。率直にいって、思想や政策が従来型のこうした労組に期待できるところはあまりありません。それでも、そういう労働組合でも、企業が唱える社会的責任論（ＣＳＲ）に組合的なアプローチをすることはできるでしょう。日本企業はＣＳＲとして、実は労働

者の待遇にはほとんど関係ないことばかりを重視します。それに対して世界的な標準では、ＣＳＲ項目に同一価値労働同一賃金やディーセントワークがふくまれています。労使強調の既存組合でも、そこに食い込む余地がある。一種の経営参加で、企業に、社会的責任を労働条件の面でも果たさせるのです。また、働き続けるに不可欠なワーク＆ライフバランスも、社内ステイタス関わらず追求できるテーマです。インターバル制度の要求などが、穏健な組合にとっても新しい課題とされなければなりません。

②これから最も重視したいのは、「ノンエリート正社員と常用型非正社員の協同による、産業別組合支部に内部変革された職場組合」です。説明すると長くなりますけれど、その存立可能性の背景として、企業の中ではノンエリート正社員が蓄積されつつあることがあげられます。一生地味な仕事を続ける、賃金もあまり上がらないという人たち。その職場で働き続けようとしている、これから協同すべき常用型（非正規）パートなどは、もともと企業内ノンエリートでした。

この人びとが、さしあたり企業別組織であっても、それを産業別組合の支部に内部変革する営みの可能性を考えたいのです。今の労働組合運動を批判する人はよく、企業外・職場外の組合だけに期待しがちです。コミュニティユニオンとかクラフトユニオンですね。しかし、ノンエリート労働者が企業の特定職場に定着して、そこを住みやすい場所に変えるという労働組合運動こそは、２０世紀来の労働運動の主流であったと思われます。私が本の中で、アメリカ自動車工業の労働組合の営みに多くの頁を割いているのはその思いからです。

このかたちの組合の営みとして着手しなければならない課題は、次の通りです。

a.人不足の時期にも先送りされた労働条件の企業間標準化協約への再挑戦
b.常用型非正規労働者の組合組織化と、無期雇用化と、均等待遇賃金の適用
c.個人の受難への連帯的規制―査定の規制を軸にした能力主義的選別の相対化と緩和
d.雇用調整への現実的対応――ワークシェアリングと、査定なきセニョリティにもとづく一時休業制の組み合わせ。その際、常用型非正規労働者をみずからと一体のものとして連携すること。ここが最も異論の出るところでしょうね。

③「下請の小企業グループと技能的にはどの企業でも働ける労働者が相対する業種での、企業横断的な産業別単一組合」。これを思い切って作り上げる。そういうとなんか飛躍しているみたいですが、こうした組合組織の方が自然で、実はすでにいくつか存在しているのです。例えば、全港湾や、全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部、いわゆる関西生コン。ここは上流・下流の大企業が支配する下請構造があって、雇い主は群生する小企業ですが、そこに働いている労働者には技能的通用性があります。そんな分野で、労働者が企業横断的な労働組合を形成して、どの企業に対しても、あるいは企業グループをまとめて事業者団体と、団体交渉するというかたちです。この制度で、全港湾や関西生コンは驚くべき労働条件標準化を達成しています。

思えば、こうした組合運動が適合的な業界は実に広汎なのです。例えば、「原発作

業者単一組合」なんて考えられませんか。福島に「原発作業員単一組合」をなんとか作りあげ、それが東電に対しても、元請・一次下請、また下請け企業に対しても、交渉するわけです。夢でしかないでしょうか。

④「技能労働者や専門職の、企業・雇用形態を横断する職業別組合」。これも正規雇用か非正規雇用かを問わない組織です。クラフトユニオンは、単産内で形成される場合もあれば、コミュニティユニオンの中から特定の専門職グループが自立する場合もありましょう。それから従来の組合とは関係ない職業集団が組合的な機能を備えるようになる場合もありましょう。例えば、エステユニオンってご存知ですか。ひどい経営者の「たかの友梨エステティックサロン」からの訴えにはじまっています。その切実な訴えを受け止めた感性豊かな若者たちが、エステユニオンをつくりました。エステユニオンは、たかの友梨だけでなく、どのエステティックサロンに働く人も加入できて、相談に応じ、どこに対してもディーセントな処遇を要求・交渉しています。

このクラフトユニオンは、これまでおよそ組合とは無縁であった広範なサービス産業・サービス職業の分野に広がる兆しを見せています。例えば旅行の添乗員、ピアノの講師、SE などです。また、「専門職」かどうかわからないけれど、キャバクラユニオンもできました。キャバクラというのは実は、高卒ノンエリート女性労働者が劣悪な待遇に耐えている大職種の一つなのですが、そういう分野にも組合が生まれたことはすばらしい。組合は、どこにあってもいい、誰がつくってもいいのです。

⑤最後に、もうすでに周知のこととなっている、「主として流動型非正規労働者のための、地域を基盤とするコミュニティユニオン」です。1983 年にはじまる、日本労働界に決定的意義をもった運動と言えましょう。2006 年には激増する非正規の若者のなかから、あらためてさまざまの若者ユニオンも生まれました。この二つが競い合ってブラック企業に挑戦しています。

コミュニティユニオンは、まずは個別労働紛争を担いますが、ここに訴えてきた人の受難を救済するという点では、実は法廷や行政機関よりはるかに有効な成果を上げています。その理由は簡単です。コミュニティユニオンはあくまで労働組合ですから、企業には団体交渉の応諾義務があるからです。なんと言っても労働組合ですね。斡旋とか調停とかで終わる機関とは違います。

ただ、コミュニティユニオンはなお、当該職場全員の労働条件を改善させる力はあまりもっていません。それに組合員の職場自体が流動的ですから、組合への継続加入が難しく、財政的に大変です。ずいぶん世話になった労働者が、解雇手当をもらったりして争議が終わると、菓子折りひとつでもう来なくなる。ある程度やむをえないことです。だから、もっとも寄る辺ない労働者に寄り添う、この有意義な組織を生き延びさせるには、やはり連合や全労連や大単産の「身銭を切り身体を張った」援助が大切です。例えば連合や全労連傘下の組合員は、その目的だけのために月に 100 円のカンパすることにしてはどうですか。そのお金で、今は食うや食わずのオルグを何人か雇えると思います。

Ⅴ　組合民主主義の枢要性――『労働組合運動とはなにか』への重要な補足

　最後に、組合民主主義ということの不可欠性にふれておきましょう。ここは、労働組合の問題を全面的にカバーするに著書『労働組合運動とはなにか』にもあまり書いてないことで、ぜひ補足したいと思います。
　もっとも、もう時間が残されていませんので、ここは、このテーマに関する私の一連の発想を箇条書き風に明示するに留めます。

ⅰ　普通の労働者の自立と人権擁護は、企業や国家との関係の間に媒介的に存在する中間組織、すなわち労働組合なしには困難です。一介の労働者個人が、国家とか企業から自立して、各自で人権を守れということはできません。司法的な訴えは個人の権利ですが、その権利行使も１人ではなかなか困難でしょう。労働組合とは、社会学的に意義づけると、最大の身近な中間組織として、労働者庶民に不可欠なものなのです。

ⅱ　とはいえ、労働組合が企業の要請に従属して、その組合内部の小ボスが組合員の自発的な発言や行動を抑圧するときには、個人の自立と人権は、彼／彼女がまったく未組織であるとき以上に危機的になります。組合という中間組織によっても抑圧されかねないからです。比較して言えば、家族（イエ）が国家（クニ）から個人を守ることはあるけれど、逆に旧型大家族が国家の意思を体現して伝達し、個人を拘束し痛めつける場合もある。中間組織にはそうした二重性がありますから、中間組織内部の民主化が不可欠なのです。

ⅲ　日本の労働界によくある現実は、企業内オピニオンリーダー、すなわち管理者と精鋭社員と組合幹部とが文化的に三位一体の存在になっている姿です。文化的に、というのは、ものの考え方において、という意味。その内容は、企業の発展の最重要視と、従業員の能力主義的選別の承認、その二つです。残念ながらいま多くのユニオンリーダは文化的に企業に従属しています。この三位一体のオピニオンリーダーは、競争的な選別は忌避したい、労働者として自由に生きていきたいと考えるノンエリート従業員、女性、若者などの自由な発想や発言をとかく抑圧します。ノンエリート労働者はなかなかみずからの意志を表明しませんが、女性や若者は「組合って、企業と同じでうっとうしいなあ」と思っていませんか。そのままではどうにもなりません。現状を顧みて、三位一体の牽引からみずからを解き放ち、これからは若者や女性が、ノンエリートおじさんたちを引き込むような新しい組合運動の内実をつくっていってほしいものですが･･･。

ⅳ　このような現実に鍬入れするような組合民主主義の再確立と、日本における産業民主主義という思想の復権。それが車の両輪にならなければ、日本の労働者の明日は明るくなりません。とりあえず組合の中に、言論と表現の自由を！　この達成が難しければ、まず労働者は企業の中で団結しなければ･･･なんて説教に耳を傾けることはないのです。自由に発言できるような界隈を形成するために、女性組合でも若者組合

でもつくる、すなわち階層別・グループ別に分裂することを選択すべきだと思います。最後の部分は、戦略論というよりは、ものの考え方の展開としてということです。

もう一度言いますと、一介の労働者個人は、金の力や権力に対して、個人で人権を守ることはできません。そもそも労働者が労働組合を必要としてきたのは、自由な発言のできる組合に結集することが私個人を守ることにもなると、その職場体験によって教えられたからです。

【熊沢誠参考文献】

＊『能力主義と企業社会』1997 年、岩波新書
＊『女性労働と企業社会』2000 年、岩波新書
＊『格差社会ニッポンで働くということ』2007 年、岩波書店
＊『労働組合運動とはなにか―絆のある働き方をもとめて』2013 年、岩波書店
＊『私の労働研究』2015 年、堀之内出版