

## 地域合同労組の可能性を探る

### — 富士地区を具体例に —

#### 一 はじめに

六〇年以降の高度経済成長政策のもたらした物質的豊かさの中で、人々は安眠を貪り、神経を摩痺させていた。公害や環境破壊に眉をしかめながらもなお、それによって直接に生活を脅かされることのなかった大多数の人々にとって、現状は依然として受け容れられるものであった。しかし、七三年秋以降の狂乱と化したインフレと、石油危機問題は、誰彼の別なくすべての人々に等しく生活に対する危機感をもたらし、同時にそれは、高度経済成長が孕んでいた経済的矛盾、そして現代の物質文明そのものへの鋭い、根本への問いかけを迫ったといえる。

こうした情勢を背景とした七四年春闘は、反インフレをスローガンとする「国民春闘」として、さらには老人や身障者の要求をも含めた「弱者救済」の春闘として、きわめて特徴的な方向をもって闘われたといわれる。だが、大企業、官公庁を主体とした既存の労働組合運動が、結局は賃上げ要求に終始していることへの批判は根深く、鳴り物いりの春闘に対する不信も強かった。その一端はまさに「弱者救済」のスローガンへの批判に指摘されている。自らの組織をもたぬ社会の下積み労働者、そして老人や身障

者への連帯を意図した闘争スローガンが、何故「弱者救済」の表現をとったのか。そこに、現体制に融合した既成労働組合の体質を読みとることは不可能でない。それは「弱者」と規定することによって、逆に現体制内の特権階層と化した労働組合の、自らの姿を浮き彫りにさせた。

既成労働組合が救いの手を差し伸べている。しかしその救いをかく批判し、拒否するならば、我々の立場は（既成労働組合の枠外にいる）どこに、どのような形で確立し得るのか。

自らの闘いをもたぬところに真の連帯は生まれず、そこには隷属をもたらず、とするならば、自らの状況、資本主義的序列の下積みの地位に組み込まれている自らの状況のもとに、自らの手で、資本に対し、政治に対し、そして既成の労働組合勢力に対し、自らの主張と闘いを組織すること、組織をもたなかった労働者大衆の中に闘う意志と力をつくり出していくことが要求されている。そのための努力は、他の誰でもない、この状況に置かれたもの自身が、さらには真に連帯しうる人々とが取り組まなくてはならず、我々の課題の第一は、その方法を模索し、見出すことにあるといえる。

北西地域労研

（文責・奥沢邦成 中村隆司）

△企業内組合批判▽ 産業優先の高度成長政策は、公害とインフレを不可分としていた。企業のたれ流し、公害、環境破壊に対する地域住民の数多くの高揚した闘争に我々は接したが、反面、公害源企業に働く労働者、労働組合の醜態を垣間みることとなった(注1)。本来ならば、自らをより社会的に据えることによつて基盤をもちうる労働者が、公害闘争においては無力である以上に企業と一体化し、被害者に敵対するに至ったのである。労資として対立しつつも、対社会的にはまさに利益共同体と化した既存労働組合を我々はそこに見るのである。

同様のことは反インフレ闘争においても示された。すなわち、自社製品価格を引き上げた後に「値上げ自粛宣言」を労資共同で発表するといった具合であり、甚だしくは価格引き上げの協議に積極的発言を示した組合すら現れた(注2)。資本への対抗勢力としての労働組合ならば、目先の賃上げに惑わされず、搾取の構造、機構との対決がその課題のはずである。個々の組合が自社製品の価格決定の仕組みや生産量、出荷と在庫量を把握するといった活動と取り組むのが本筋であろう。

このように、高度経済成長へとまい進した日本の企業資本に対して、その企業内労働組合は、直面した課題を企業の枠組の中でしか捉えられず、経営協議会、利益共同体への傾斜を何ら有効に留めえない。既存労働組合は社会的あるいは階級的視野を欠落し、企業論理に刈り込まれ、そのツケを資本主義的序列のより弱い部分に押しつけるという回路に立っている。それは明らかに、企業エゴが一方では公害により、他方ではインフレを昂進させること

によつて人々の生活を危機に追い込むといった企業行動と軌を一にしたものである。

この体質を、戦後日本の労働組合運動の主流をなした企業内労働者の運動が、高度経済成長路線に沿いつつ、組織労働者に一定の獲得物を保証してきたという歴史的経緯に帰結させることはできる。そして、こうした歴史的背景をもつ既存労働組合運動が、経済成長の落し子である公害とインフレに対し何ら有効な闘争を展開し得ないことは、取り立てて異とするには当たらないのかも知れない。ただ明らかにされなければならないのは、企業内組合を中軸とした現在の労働組合運動の力と、その限界についてはっきりとした現状認識である。

我々は、こうした現在の労働組合運動の批判をもつて、今日の資本主義体制下でもっとも抑圧された階層として組織をもたぬ労働者層に、自立した運動の形成を提起する。それは他方、転換を迫られる既存労働組合への鋭い問として展開されるにちがいない。

△組織なき労働者の立場▽ 戦後日本での労働者組織率は、一九六〇年以降はほぼ三五パーセントの線で横ばい状態となっている。すなわち六割を超える労働者が、個々バラバラに分断され、資本主義的序列の下層に組み込まれ、差別、無権利無抵抗の状態のもとに賃金格差と劣悪な労働条件下で働いている。その大多数は、中小零細企業の労働者、臨時工、下請け、社外工等であり、日本経済の中に固定化、構造化された存在である。同じ職場で同じ仕事に汗を流しながらも、本工と臨時あるいは社外工という差別・分断雇用策によつて多くの労働者が資本と既存労働組によつて切り捨てられている。

また企業単位にすら組織し得ない中小零細企業に働く労働者もまた、さまざまな負債を負いつつ沈黙を強いられている。しかし企業単位においてすら組織できぬ状況、分断され孤立を強いられた状況こそ、逆に、新たな位相とエネルギーをもった一つの運動を可能とするかも知れない。企業の枠に捉われず、自らの社会的足場と社会的階級の視野を獲得した運動、と同時に地域社会での個別具体制を獲得した労働組合運動を追求できるのではないか。我々はそこに地域合同労働組の可能性を託している。

それは、総評や同盟が未組織労働者対策として取り組んでいる全国一般合同労働組に代表される合同労働組合方式とは、全く異なる立場である。

我々はこの改めて、社会変革の担い手として、その一つの社会的基盤であり、組織であり、運動体であるところのものとして、地域合同労働組を提起する。我々にとって、それはまだ十分に捉えきれてはいない。が、我々はその模索を開始し、徐々に明確なものとしたい。

## 二 合同労働組——富士地区を具体例として

我々は、目指す地域合同労働組の一具体例として、富士地区一般産業合同労働組の二十年余にわたる運動の歴史をもっている。我々がそこから何を学んでいくかは、今後の課題となろう。以下、その運動を概観していくことにする。

X

X

富士地区一般産業合同労働組がその第一歩を踏みだしたのは、昭和二九年九月四日である。この時、富士地区では近江絹糸の人権

斗争が闘われており、直接・間接に合同労働組の結成にその影をおとしている。

昭和二八年十月以降の第五次吉田内閣によるデフレ政策は、戦後における合理化政策の第一次的意義を持つものであった。それは労働運動に対して、深刻な問題を投げかけるものであったし、こうしたデフレ下における頭打ち値上げ闘争は、深刻なものとなっていた。日産自動車、三敏連、昭和電工、尼崎製鋼、日鋼室蘭などの大争議が、昭和二八年春から二九年暮にかけて闘われた。こうした斗いは「地域ぐるみ」「家族ぐるみ」の大企業大労働組合による労働争議であった。これと時を同じくして、他方では、

「第一次合理化」（経済自立三ヶ年計画——M・S・A体制、二七年〜二九年）のしわ寄せに堪えかねて、いわば自然発生的に、中小企業において数多くの争議の発生をみ、急速に拡大化して行った。近江絹糸争議は、証券業争議・地方銀行争議と共に、人権闘争とか盲点ストとか呼ばれた一連のこうした争議の中に特徴づけられているのである。

富士地区という地域に視界をせばめてみると、この昭和二八、二九年の時期に、日本の代表的な争議の名を連ねる二つの大きな闘いを経験している。一つには、日産自動車のそれであり、今一つには、合同労働組の結成に直接・間接に影響を及ぼした近江絹糸のそれである。こうした大きな歴史的な闘いの流れは、富士地区一般産業合同労働組に典型的な性格づけを行なったと見てよいだろう。組合の型からみれば、大企業大労働組合がその支配的潮流として闘っている闘いとは別に、そうした斗いでは補完しえない部分があり、それは、またそれに見合った組合の型をとるといふこ

となる。別の見方をすれば、日本経済に特徴的な二重構造という経済構造からの規定を受けていると言えよう。

さて、こうした労働運動上の結節点ともなる闘いが、いかえれば日本経済の大きな転換点となる時期に、産み出した様々な問題の中で、二八年はデフレ政策の下に中小企業労働問題が大きな歴史的意義を表わした年といえよう。

このような歴史的背景をもちつつ、中小企業労働者の組織化が追求され始めた。総評は、人権じゅうりんに対する闘い、最低賃金制確立の重視、崩壊の危機にある中小企業の防衛という目標のもとに、産業別整理を原則とし、個人加入をもって、組織化に乗り出した。他方同盟系は、合同労組方式をとらず、産業別組織を原則とし、いずれの産業別にも属さないものを中小企業一般労働組合に組織し、加入単位も原則的に企業単位をとった。

こうした闘いは、その後第二次合理化に伴なう王子製紙、国鉄志免、三池炭鉱争議に代表される闘いの中で、もう一方の極としての中小企業——それも百人未満の企業——の暴力を伴った闘いとして展開され、本格的な組織活動へと継承されてゆくのである。

このよりのな、中小企業労働者の闘いの中で、富士地区一般合同労組をみるならば、その歴史は、昭和二九年からの足かけ二十年に渡る合同労組の歴史を反映しているといえよう。

その発足にあたって目ざされた点を述べるならば、次の如きである。（『クロハタ』二六号より）

1 中小企業労働者の生存権防衛の結集体として富士地区一本の強力な合同労組を結成する。

2 個人加盟主義を採用し、失業の場合も組合員資格を失なわぬ。

3 労組法上の組合員資格要件を備え労働委員会の救済を受けられるような組織とする。

4 富士地区労会議に加盟する。

5 当面教育宣伝活動を中心として組織確立に重点をおく。

6 労働条件の改善を第一段階とし労働基準法の完全実施を目標とする。

（合同労組結成の組織目的）

1 企業の枠を超えた横断組織として、労働市場を独占する。

2 現在の産別組織のような企業別団体加入の形を排し、個人加入を原則とする。

3 失業者でも加入できる。

（合同労組の方針）

こうした各項目について仔細に眺めてゆけば、まず第一に中小零細企業における労働者の労働条件の改善、生活の安定と地位の向上といった労働者の生活と権利を守り、前近代的で封建的な関係を解体し、貧困と差別の中から脱出せしめようという基本的な認識がある。日本の経済成長と繁栄を現実的に担ってきた貧しい無名の労働者の世界を改革し、こうした労働者の地位を高めようという動きである。それと共に企業の倒産による損失を少しでも小さくして、労働者の生活を守ろうという切実な問題もある。昭和四六年八月十日の合同労組の機関紙によってこの間の事情をも少し詳しくみてゆこう。

a、賃金・一時金の要求について

企業別、業種別、規模別、賃金格差の縮小、同一労働同一賃金、最低賃金制の確立を目標として、差別賃金撤廃、世間並み賃金の支給を要求の基本とする。

b、退職共済制度の拡充強化

景気の後退、国際通貨問題等対外情勢や公害問題等で企業の倒産増加が予想されている。

私達は過去幾多の倒産事例に直面し、退職金は勿論時には遅払い賃金の確保さえ困難な状態で四散した仲間達を身近に持ち、或いは見聞している。賃金、特に退職金については、倒産に直面してからの確保は殆んど不可能と考えるべきである。岳南製紙の場合は、会社を七八百万円で売却し、一億二千万円近い負債の消却に当たった中から、予告手当・特別退職金として五百万円程度を獲得し、合同労組方式の積立金(約八百万円)を確保したが、この積立を行っていなかった場合は、合計千数百万円を組合に獲得することは債権者の同意を得ることが出来なかつたろうと判断される。「倒産対策は好況期から」は組合が体験を通じて決定した基本方針で、支給率等は若干悪くても、①「毎月確実に計算支給されること、第三者は勿論会社も手をつけられない。②社外(労金)積立方式として組合が管理することを基本条件として基金の成立に努力し、既に実施中の二分会については支給率アップ、支給格差の是正等に努めている。第二に、個人加入方式及び一地域一労組を旨さず横断組合方式をうたっている点が注目されよう。こうした思想は、失業者でも加入でき、居住地単位での分会も加入できる等といった表現にもつながる。労働組合は本来的に企業単位のものではなく、労働者

のものである。したがって、企業単位によって構成されるものではなく、労働者の単位によって構成されるものでなければならぬのである。日本の特殊性を付与された労働組合の支配的形態たるところの企業別組合は、労働者が企業の枠に取り込まれ、御用組合化しやすく、こうした形態は労働組合の本来的思想からかけはなれている、というイデオロギーを持っているわけである。その点、合同労組は、個人加盟方式という中小零細企業労働者の独特な組織方法と、そうでなければなかなかやりにくいという客観情勢とを持っていた。が、この点については、一方で中小企業労連方式への移行というなお微妙な問題を残していると思われる。思うに個人加盟方式が実際的に意味をもっているのは、各企業の労働者数があまりにも少ない為に、単位労組として独立するには、経験上も、人的関係上もむづかしいということ。そして、それ故に企業による組織の切り崩しや介入、懐柔を受けやすいという事態を引き起こし易いということである。こうした個人加盟方式の典型としては、昭和三四年三月に組織された「鶴見合同労組」(横浜市鶴見区)がある。この合同労組は二〇事業所の五〇人が参加しているのであるが、しかも一事業所の従業員の全部ではなく、一部の希望者が個人的に加入しているのである。

このような方式は、きわめて実践的な意味を持つとはいえず、それを基盤にした強固な横断組合→一地域一組合へと発展するとは必ずしも言えない面がある。そのことは、組合員の意識が企業の側から離れて、組合の側へと、具体的には、組合員として就職するといったクローズドショップ方式を何らかの形で確立することを意味するのである。が、合同労組の一年一年は、まさに組合

員の増減の繰り返しであり、一年一年が組織の消長を直接的に反映するといった、極めて不安定な様相を呈するのである。

富士地区一般産業合同労組は結成時において、数分会（事業所）十数名という全くの個人加入の特徴をそのままに表わしたものであった。これが、昭和三五年には、十二業種二八分会、七百名にまで達するのである。昭和四七年現在、三分会一九六名となっている。一分会平均六五名、二業種である。こうした型態は、合同労組がその組織実体的には、いわゆる中小企業労連に近いものとなっていると言えよう。

このような傾向は、分会の企業内独立組合への分離独立として今までの活動の中で示されてきた。例えば次のような例がある。

昭和四三年九月、丸王工業の代表者小泉角太郎は当時の分会長望月邦好と小泉寅男、渡辺正八を富士根館に招き、十一月以降丸王が丸正の営業権を継承することになった。丸正の従業員は丸王に移ってもらう事になるが、新採の従業員をも含めて、会社だけの単独労組の形でやって欲しいと語った。希望の形式が合同労組脱退であることを言い、望月らはこれに迎合して合同労組脱退の手続きを進めることを承諾、次いで同月二三日、「営業権譲渡並びに従業員承継に関する覚書」を丸正社長渡辺嘉明、丸王社長小泉角太郎と前記望月ら三名が合同労組と会社との従前からの協約締結主体として獲得した権利を破棄して、分会名を使用して、協約するという裏切り行為を行ない、分会大会の形でその承認を求め、当初過半数の反対があったにも拘らず、遂に全員の調印を強制することに成功し、本部へ脱退の旨通告してきた。

その後、地労委へ、支配介入、協約不履行で斡旋を申請し、やがて労基法違反で告発し、驚いた会社側の和解申し込みを受けて告発を取り下げたが、この分会は結局企業内労組として独立したのである。

### 三 基本的視点

企業内労働組合が、その組織的性格によって企業個別資本と一体化し、自らの手でその枠組みを打ち破ることができないでいることは明らかであり、そこから次の問題が提出される。一つは日本の経済構造に特徴的である膨大な中小企業労働者を、未組織の状態で放置せざるを得ないこと。第二点は、その縮図ともいえる同一企業内に働く臨時労働者の存在であり、この点においても現在の労働組合はこの差別雇用策に抵抗し得ない。何故なら、既成労働組合は差別雇用制度に即した本工組合であるからである。こうした一般的状況が、我々の課題を包んでいる。

△既成の合同労組▽ 第一項に関連して、これまでに取り組まれてきた総評の全国一般合同労組や同盟系合同労組の、いわば未組織労働者の組織化の活動をみると、次の諸点が疑問とされる。それらの活動が、いずれも合同労組を過渡的なものとして評価していかないこと。その実体が、大企業労働組合中心の既成運動に落ちこぼれた中小規模の企業労働者を対象とするもので、既成の運動を補完する手段としか考えられていないこと。従って、そこに貫ぬかれた思想、あるいは運動に示された体質は、上からの組織化、上からの恩恵的感覚であり、お仕着せのオルグ活動を生み出している。

△運動の自立▽ しかし、富士での体験はこうした方式に対する明確な批判の上に立っていた。自覚した労働者主体と、目的とによって闘われたその労働組合運動の示すものは、合同労組が決して過渡的なものではなく、思想的にも、また運動・組織としても完結し得る一つの自立した存在であることを証明している。それは、明確な立場と課題をもち、自らの思考と直接的行動によって、その課題を達成しようとする主張に立ったものである。

合同労組は、既存の労働組合とは異なる場所と方法によって、自らの闘いを構築しなくてはならない。異なる場所とは、企業組織ではない、労働と生活に結びついた地域であり、異なる方法とは仕事や職場を異にした労働者の、個々人の連合である。ここでは富士の例にも示されているように、企業内組合にすら組織しえないという状況が、逆に、形骸化した諸組織との絶縁、別途の新たな展望をさし示していると考ええる。

△運動の目的・主体▽ こうした運動の担い手は、いうまでもなく中小企業労働者、臨時工（社外工、日雇い、パート）、そして地域労働者（店員、内職）であり、また既成労働組合に所属する自覚した労働者個々人であって、両者が地域的に結集することによって運動が形成される。その第一の目的は、相互扶助に基づいて権利を主張し、要求を表現させる労働者の自主的組織にある。資本に対し、政治に対し、時には既成労働運動に対決する力を擁する存在として、また内には連帯と相互扶助を実現する社会的経済的基盤を確立することが要求される。

他方、そこでは地域住民としての共通項が、他の諸個人、諸集団との共同行動といった活動の幅を生み出すであろう。こうした

開かれた組織体、運動体としての性格を、我々は組織原理としての自由連合に求めている。

（都市の状況は、労働者の生活と人格をさまざまに分断する要因を内包している。それらに対し、労働者の労働と生活を包み得る幅を我々はこの合同労組の運動に求めている。）

△個人加盟▽ 我々はこれまでくり返し企業の枠組みに陥った企業内労働組合を批判してきた。その現実に対置させる我々の主張は、運動が組織を決定する、という原理に立脚することに他ならない。その起点はどこにでもある。自覚した労働者個々人の活動の、最小の連合として地域合同労組の成立があり、企業もしくは個別資本の枠組みはそこでは何の意味ももち得ない。その組織はむしろ、企業や資本の枠にとられずに、職種や資本の別を超えたあらゆる労働者を軸とする点において、本質的であり、より根源的である。

自らの自由（解放）を他の人々の自由（解放）に見出し、他のすべての人々の自由の中に自らの自由を見出す——という理念、その組織的表現の一つとしての合同労組の運動は、従って、職業や企業の別はもちろん、失業の有無、および既成労働組合に加入しているか否かにかかわらず、個人の自主的参加を原則とする。すべての労働者の連帯を可能とすることが組織形態の基本であるという認識に立ち、その実現として、合同労組は個人加盟の原則に立つのである。

△地域別組織▽ そしてまた、これら合同労組が地区的に組織されることの積極的意味は、地域の社会、労働と生活の場に固執することによって労働者の全的復権を意図することにある。さら

にそれは半面、運動の中央集権化と権力化を排除する有効な手段でもある。

(注1) 水俣で典型的に見られますように、被害者に対して苛酷なのは多くの場合、会社よりも労働組合であります。これは日本のほかの地方でもしばしば出てまいります。たとえば、最近の例では東邦亜鉛の安中および対馬、これは会社より組合の方が熱心に公害のみ消しを行なっています。それから私の知るうえでは大分における昭和電工ですか、これもたしか組合の方が公害が無いと声明することにおいて熱心です。

大企業の労働者というのは、一種の「特権階層」であると私などは感じます。「階級」と言いますとちょっときびしすぎて、当り障りがありますので、「特権階層」という言葉を使っております。多くの場合、地域住民からはかなり遠い、高いところにあります。それから使う言葉もちがいます。労働組合に「結集する」とか、「会議をもつ」とかいろいろふうな具合に、使う言葉も住民とは全然ちがいます。

(宇井純『公害原論I』より)

(注2) 以下に記すのは、ある大手電機メーカーでの、労使協議会での討論内容のメモを抄出したものである。(製品名、所属部門名などは削除しました——編集部)

#### 労使協議会

Q 生産機種の整理について(現在多品種すぎる)

1、モニターカメラとの関係で製作したいが、低価格すぎないか。

2、測定器Ⅱ社内的には性能、品質に問題はありますが、①値上げしてほしい、②機種をしぼってほしい。

A モニター値段は討議しているので、別途組合へ記したい。測定器はトップを加えて話し合いたい。

Q 技術力を十分に評価してほしい。

A やぶさかではない。技術力は研鑽する必要があり、充分ではない。時には設計はいいと思うが、品質管理、製造が弱いと思う。総合の面で協力を求めたい。

Q 当社に製造を移管される機種は、試作段階より参画させてほしい。

A それは勿論、そのようにしたい。

Q 資材原価の値上がり分を製品価格に反映させてほしい。

A 部品値上がりセットにかける考えは否定できないが、競走もあり、難しい。この時代では部品の種類を減じていくことを考えている。標準化することによって、値上げを抑えている。

Q 製品の過剰品質を要求してはいかないか。

A 過剰品質があればするべきではない。調査して善処する。

(昭和四八年十二月の記録)

X

X

X

本稿は、一・三を奥沢が、二を中村が分担執筆した。まだ試論の域を出ないが、研究会を足場に深めていきたい。なお研究会の連絡先は、次の通り。北西地域労研 東京都保谷市一―十一  
一 二六 小嶋方 前野気付