

現代労働問題 分析

労働社会の未来を拓くために

石井まこと
兵頭淳史
鬼丸朋子
[編著]

法律文化社

労働組合・労使関係問題の争点 ▶ 労働組合の活路を拓くために

要約 労働組合とは、主に職場や職種などの同一性を基礎として、様々な範囲で集まった労働者たちの、発言し行動する恒常的な組織である。労働組合と経営者を取り結ぶ関係が集团的労使関係であり、かつては単に労使関係といえ、この集团的労使関係のことをさしていた。日本では、企業ごとに組織される労働組合が行動や言説の枠組みを経営側とほぼ共有する、という労使関係が成立しており、労働組合の存在感は非常に希薄である。これに対して、近年、個別労働紛争の増加とともに、新しい労働組合としての「個人加盟ユニオン」の存在が注目されている。しかしこうした労働組合も、「個別的労使関係」概念の台頭などを背景として転機にさしかかっている。労働組合の再活性化のためには、あらためて職場を基礎とした組織建設の意義を見直すとともに、労働組合運動の歴史的経験を批判的に継承することが求められている。

1 スターバックスに組合はあるのかー「労働組合とは何か」を考える

◎組合が街に現れた！

労働組合 (labor union/trade union) をめぐる論争のありかを探ることが、本章の課題である。私たちは今、労働組合について何を問題とし、どのように議論すべきなのだろうか。その手がかりとして、まずは、日本の労働社会の今日の状態を象徴する出来事から取り上げてみよう。

2006年11月、ファーストフード大手・牛丼チェーン「すき家」の、東京都内にある一店舗で働くアルバイト店員6人が、突然の一方的な解雇通告を契機に労働組合に加入し、団体交渉の末に解雇撤回をかちとった¹⁾。この「すき家ユニオン結成」のニュースと相前後して、巨象・マクドナルドにも労働組合「日本マクドナルドユニオン」が誕生したことが報じられた²⁾。「労働組合」といえ

ば、これまで重厚長大産業や公務・公共部門のイメージがつきまどってきたし、それゆえ、ファーストフードのアルバイト店員たちの職場などは「労働組合」や「労働運動」とはまったく異次元にある世界と思われていた。だが実は、こうした職場もまた労働組合と無縁のものではありえない。これらの出来事は、そうした真実を白日のもとに晒すことになった。

海の向こう、超大国にして「貧困大国」アメリカ合州国でもまた、同じような動きが起こっている。長い間、アメリカで「労働組合」を代表する存在といえば自動車労組・鉄鋼労組などであった。しかし1970～80年代には、日本製品との競争激化といった状況のなか、雇用削減による組合員減少や経営側への譲歩を余儀なくされ、労働界のチャンピオンの座を失った自動車労組などに代わって、90年代から脚光を浴び始めたのは、清掃・小売・外食といった部門で、移民も含めた低賃金労働者を中心に活発な組織化を展開するサービス産業の労働組合であった。

そんななか、いまや全米はもとより日本も含め世界中にチェーン展開し、大都市圏での知名度や店舗数ではあのマクドナルドにさえ匹敵しつつあるカフェ「スターバックスコーヒー」にも、ついに「スターバックス労働組合」(Starbucks Workers Union=SWU)が出現した。ニューヨークの数店舗を拠点として2004年に公然化したこの組織は、それ以来、生活できない低賃金、一方的な解雇、多くの店員が医療保険に加入できないことなど、その華やかな企業イメージの陰に存在する様々な労働問題を告発し続けている³⁾。

◎「交渉」する労働者たちと「変革」する労働者たち

ところが、アメリカの労働組合活動家にこの組織のことを尋ねると、意外な答えが返ってくる。「あれは労働組合じゃないよ。スターバックスに組合はない。」つまりはこういうことである。アメリカの労働法制には、日本とは異なり、

団体交渉 労働組合と経営者または経営者団体が対等な立場で行う、労働条件・雇用その他それに関わる事項に関する交渉。交渉における労使の対等性を担保するのは、労働者が組織的の力を行使する可能性、すなわち争議権の裏づけであり、争議権を背景としない単なる話し合いである「労使協議」とは区別される。

労使交渉の単位となる職場や企業で働く労働者の過半数の支持を得なければ、しかも今は原則として、政府機関である全米労働関係局(NLRB)監督下の選挙(組合承認選挙)を通じてそれを獲得しなければ、団体交渉権をもつ労働組合として認められないという制度(排他的交渉代表制)が存在する。したがって、アメリカにおける労働組合の組織化というのは、通常、経営者の妨害と闘いながら過半数労働者の支持を獲得し、組合承認選挙で勝利することが必須の、そして最も重要なプロセスとなり、そこに多大なエネルギーが費やされる⁴⁾。

しかし、このSWUは、NLRBの権威を認めず、組合承認の法的な手続きを事実上無視し、かつ拠点であるニューヨークにおいても少数派に留まっている。だからSWUは、実は団体交渉権をもたず、経営者と交渉することが(少なくとも公然とは)できない。当然ながら労働協約を結ぶこともない。それでもSWUは店舗前にピケを張り、客にボイコットを呼びかけ、デモンストレーションを展開し、マスメディアや世論にアピールし司法機関に訴えるなど、あらゆる手段を使ってスターバックス資本の不当性を訴え、要求をつきつける。彼ら自身はこうした手段を団体交渉に代わる武器「直接行動」と呼び、少数でも自覚した労働者が世界中で手をつなぎ直接行動によって企業と世界を変革するという「連帯労働組合運動」(Solidarity Unionism)を誇り高く掲げている。

だが繰り返せば、彼らは団体交渉も協約締結もできない、というより、さしあたりそれをめざしてさえない。職場における労働者の多数派を組織して経営者と対峙し、労働条件の維持・向上をめざしてこそ労働組合であると考えてアメリカの「普通の」労働組合観からすれば、労働組合「本来の」目的に照らして、この組織ができることは皆無に等しいということにもなる。彼らがどれだけ「組合」を名乗り、スターバックス資本に対していかに果敢に闘いを挑もうとも、社会運動組織としてみるべきものはあれ「労働組合とは別の何物か」とみなされてしまうのは、このためなのである[Fellner 2008: 148-154]。

労働協約 団体交渉を経て、労働組合と経営者または経営者団体が締結した、労働条件などに関する文書による協定。集団的な労働契約ともいえる。日本や韓国・北米では、企業や職場単位で締結されることが多く、ヨーロッパ諸国では通例、全国や地域を範囲として産業・職種レベルでの協約が結ばれる。

彼らが、それでもなお法的な承認プロセスを通じて団体交渉システムに乗ることを拒絶し、遠大な目標をもつ「連帯労働組合運動」と「直接行動」にこだわり続けるのは、この組織が世界産業労働組合（IWW）の傘下にあることと無関係ではない。20世紀初頭、それまで職人的な熟練工（大半は白人男性）から構成される閉鎖的な職種別労働組合ばかりであったアメリカで、初めて不熟練労働者をも包含し、人種や性の区別なく組織する大衆的な労働組合の建設を進めたこのIWWは、労働組合の直接行動による資本主義の打倒をめざす急進的な社会主義、「革命的サンディカリズム」に立脚する政治的な組織でもあった。

アメリカにおける産業別労働組合運動の先駆となり、最盛期の1910年代には数十万人もの労働者を組織したIWWは、その後資本家・政府の弾圧と内部対立によって急速に衰退して表舞台から消え去り、戦後は2000名程度の小さな組織として、人々にほとんど知られることもなく存続してきた。それがこのスターバックスを舞台とした運動によって再び一定の注目を集めるようになったのであるが、革命的サンディカリズムという理念は今なお基本的に堅持されている。今日のアメリカ社会のなかでSWUが労働組合としての扱いを受けがたいのは、そこにも起因している。現代アメリカにおけるマジョリティの意識にあっては、労働組合とは基本的に団体交渉権を行使して労働条件について経営者と取引する主体であらねばならず、革命や資本主義の打倒などをめざす集団であってはならないのである。

しかし、IWWの最盛期には、現在のような排他的交渉代表制も存在しないもどで、数多くの労働者にとって、この組織が、直接行動主義や資本主義打倒という目標をも含めて共有しつつ自らが集まり形成したunion（団結）＝労働組合であることに疑いの余地はなかった。さらにヨーロッパに目を転じてみれば、フランスやイタリアのように、革命的サンディカリズムを基調とし社会変革の主体というアイデンティティを有する労働組合が相当の期間にわたって労働運動の主流を占めた国さえ存在するのである。

◎変化のなかの労働組合

今日、「労働組合とは何か」という問いに対しては、「労働者が労働条件を維

持・改善するために組織した恒常的な団体」という回答が、疑問の余地のないものとして与えられがちである。これは労働組合研究の古典〔ウェップ1920〕や、日本の現行労働法の条文にも根拠をもつものであろうし、今日の日本社会で「常識」化している考え方にも、おそらくは適合しているのだろう。

しかし、変動を重ねる社会構造や経済状況・政治情勢のなかにあつて、職場や職種を同じくする労働者が集まって発言し行動する組織が、こうした機能を果たすことに（のみ）忠実であることを保証するものは何もない。労働条件の維持改善といったことに何の取り組みもしない親睦団体・管理組織に転化する可能性もあれば、ストライキなどの実力行使を職場や職種・産業といったレベルを超えて拡大し、その先に社会変革を展望するという目標をもった組織にも変貌しうる。そのような幅の中に位置する団体のいずれかを「労働組合である」と規定し、いずれかを「労働組合ではない」とする客観的な根拠は存在しない。労働組合をその機能・目的の面から定義しようとしても、歴史的背景・法制度・世論動向や社会的心性・組合内外における力関係および国際環境などによって織りなされる社会的文脈に依存したものにしかかなりえないのである。

そして「労働組合とは、労働力という商品の安売りを団結によって防止する団体です。たったそれだけのことです。社会の体制を変革するための団体では決してありません⁵⁾」といった、ときとして研究者の言説にさえ現れる固定観念にかかわらず、現実の労働組合はしばしば「社会変革」を掲げる思潮や運動と結びついたときにこそむしろ、組織拡大や底辺労働者の労働条件の大幅改善といった形で組織と運動を活性化させてきたことを、労働運動の歴史は物語っている。

19世紀末のイギリスで、社会主義運動と不可分の形で展開した「新組合運動」（New Unionism）によって、閉鎖的・特権的な職種別労働組合から大衆的な一般労働組合・産業別労働組合への飛躍がもたらされたこと〔安川1982、浜林2009:171〕、20世紀前半のアメリカでは、先にみたIWWはもちろん、その衰退後十数年を経て本格的な産業別労働組合としてアメリカ産別会議（CIO）が形成される過程では、当時の急進的な社会主義の潮流が決定的な役割を果たしたこと〔Fletcher and Gapasin 2008:18-25〕、さらに直近の事例として

は、1990年代後半、長年にわたるビジネス・ユニオニズム（経済主義的労働組合運動）主導のもと低落傾向にあったアメリカ労働組合が、社会運動ユニオニズム（社会正義を正面から掲げ、移民・女性などマイノリティの権利、環境問題、反戦、さらには反グローバリズムといった課題にまで取り組む労働組合運動）のもとで再活性化の様相を呈したことを [鈴木 2005, 高須 2005, 国際労働研究センター編 2005]⁶⁾、私たちはその例証として即座に挙げるができる。

2 労使関係の意味・労働組合の価値

◎「労使関係」とは何か

さて、もっぱら労働条件の維持・向上を目的として掲げる組織であればもちろん、いかに急進的な政治思想に彩られた集団であろうとも、職場や職種の共通性を基礎として結びついた労働者の集団（＝労働組合）が、職場であれ地域的全国的な労働市場といった範囲であれ、そこに働く者の大部分ないし相当部分を結集したなら、これを雇主（経営者）が無視することは不可能となる。労働組合の側もまた、それ自体を恒常的な組織として存続させようとする限り、それが本来立脚するイデオロギーの如何にかかわらず、日々生起する労働者の現実的な不満や要求の処理という課題に直面するし、そのためにも経営者との間でコミュニケーションの回路を成立させることは不可避となる。こうして「協調」「対話」基調であれ「対抗」「圧力」を基本とするものであれ、何らかの形で構築される、労働組合と経営者（団体）との継続的な関係が集団的労使関係、あるいは単に労使関係（industrial relations）と呼ばれてきたものである。

労使関係のあり方には、それゆえ、労働組合の基本的性格や経営者の行動指針およびそれらを規定する社会的・文化的・歴史的背景の違いによって生じる様々なバリエーションが存在する。だが1つ一般的にいえることは、労働組合の立脚する思想・行動原理あるいはその言説が、企業あるいは経営者のそれに近づけば近づくほど、労使関係という社会的関係がもつ独自の意味は希薄になるということである。というのも、論理的には、他企業・他産業・他国との市場競争を勝ちぬき資本蓄積を増大させていくことを至上命題とする資本主義的

企業の経営者が、その目標を労働者と完全に共有しうるのであれば、経営者と労働者との間に存在すべきものは自由な契約関係と指揮命令関係だけであって、「労使関係」といった夾雑物の存在する余地はないからである。

◎「平和な日々」の底にあるもの

言い換えれば、「企業の発展」を謳う経営者のビジョンや言説との間に、少なくとも「ズレ」が存在することを示しえない限り、労働組合がその存在価値を労働者や社会に承認されることはむずかしく、集団的労使関係は空洞化せざるをえない。現在の日本において、組織率の低下という数値的な指標以上に、労働組合や労使関係の存在感が希薄になっているのは、多くの労働組合が標榜する理念や言説がますます経営側のそれとの相似性を強めていることと表裏の現象といえる [兵頭 2004:196, 鈴木 2009]。

このような日本の労使関係は、1970年代以降、企業単位の組織が全国組織に対する高い自律性と職場組織に対する強い統制権をもつ（すなわち「企業別労働組合」である）ことを特徴とするのみならず、「企業の発展」最優先という発想と行動の枠組みを経営側と共有する労働組合、すなわち「企業主義的労働組合」ないしは「企業内労働組合」と呼ばれる組織が、大企業を中心とする民間部門の労働社会における支配的な地位を確立するのと軌を一にして形成されたものであった。労使関係と労働組合のかかるありようは、必然的に、ストライキなど労働争議の激減をもたらし、労働争議の件数・参加人員ともに世界最低水準という状況をも現出させることになる。

それは確かに、ある意味とても「平和」な状態であるともいえるかもしれない。実際、このような「日本的労使関係」が盤石を誇っていた1980年代には、日本が世界で最も豊かで便利で快適で安全な「経済大国」であることが誇らしげに語られていた。だがその底流では、世界でも突出した長時間労働と過密労働

労働争議 組織的な就労拒否（ストライキ）など、労働者が集団であること自体を手段とした実力行使を伴う労使間の紛争。通常、労働側の主体は労働組合であるが、恒常的な組織ではない労働者集団（争議団）が主体となる場合もある。また近年は、労働委員会や裁判など紛争処理機関を通じた、実力行使を伴わない争いも労働争議と呼ばれることがある。

働、その帰結としての労働者の健康被害と過労死の増大といった事象に象徴される社会病理が、日本の労働社会を確実に蝕んでもいたのである。

3 分岐する労使関係・岐路に立つ労働組合

◎個別労働紛争と「新しい労働組合」

しかし、1990年代の特に後半以降、雇用労働をめぐる情勢の大きな変化のなかで、日本の労使関係には新たな動向が生まれつつある。90年代初頭の「バブル崩壊」後、長期経済停滞への対応として新自由主義的改革がいつそう進展したことや企業のコスト削減圧力が強まったことを背景に、いわゆる「リストラ」や雇用の非正規化・不安定化が着々と進められるなかで、解雇・退職勧奨や一方的な労働条件引き下げなどを個々の労働者が突然通告されるといったケースが激増してきた。本来こうした事態に直面する労働者の多くは、労働組合に組織されていないか、既存の企業内労働組合がそうした問題に関与する姿勢をみせないという状況のもとで、いかに不本意かつ理不尽な通告であっても受け入れを余儀なくされることが多いのだが、この頃から、「泣き寝入り」することなく処分撤回などを求めて経営者と争う事例も増加してきたのである。

かつて労働者と経営者との争いというのは、ストライキなど集団としての労働者による「労働争議」でしかありえなかった。その前提にあったのは、労働者は個人では経営者と対等な立場にはなりえない、集団となって初めて対等に交渉し争うことが可能になるという、集団的労使関係の基本理念である。だがこの頃から、そうした従来の枠組みでは考えられなかった「労働者個人」と経営者との争い、すなわち「個別労働紛争」が登場してきたのである。

このことの背景としてまず指摘するのは、そうした紛争の契機となる解雇通告や労働条件変更などが、労働基準法などの法令にしばしば明白に違反していることである。多数の労働者による圧力やストライキといった実力行使の裏づけをもたない労働者個人でも、経営者側の行為が違法なものである限りにおいて、時間・費用、その他のコストさえ何らかの形で調達できるなら、司法制度などを利用して使用者と争い有利な解決を引き出すことが可能だからである。

そして背景として挙げられるもう1つは、そのような紛争において労働者を支える「新しい労働組合」の登場である⁷⁾。雇用・労働条件をめぐるトラブルに直面した労働者が、職場・企業・職種・業種を問わず相談し加入できる「地域ユニオン」がそれであり⁸⁾、さらに、特定の業種・職種で働く労働者に対象を限定してはいるが、同じように企業・職場組織の有無に関わりなく、個人の労働相談受け付けや個別紛争の解決に乗り出す労働組合も出現している。いずれにせよ、職場・企業レベルの組織の介在なしに地域や職種・業種レベルの組織に労働者個人が加入できる労働組合の存在や活動は、固有名詞としては「〇〇労働組合」よりも「〇〇ユニオン」と名乗る組織が多いことから一般的な名称として定着してきた「個人加盟ユニオン」という言葉とともに、いまや完全に市民権を得て社会に定着したとみることもできるかもしれない。

不当な解雇や労働条件の一方的切り下げを受けたと感じ、それに納得できない労働者は、個人加盟ユニオンに相談をもちかけるだけでなく、それに加盟し「組合員」となることによって、当該の企業または職場のなかには誰も仲間をもたない孤立無援の状況であろうとも、企業外に存在する組合指導部や、様々な企業や職場に散在する他の組合員の支援を受け、「団体交渉」を申し入れることができる。そして、労働組合による団体交渉の申し入れに対して、労働組合法上、使用者はこれを拒否することはできず、誠実に応じる義務がある。かくして、純然たる個人としての立場であれば経営者と対等な立場で話し合うことなど思いもよらない労働者にとって、個人加盟ユニオンは大きな武器となる。本章冒頭で紹介した「すき家」のケースも、個人加盟ユニオンとして最も著名な組織の1つである「首都圏青年ユニオン」への相談・加入を経て団体交渉権を行使した典型的な事例であるが、そのほかにもこうした個人加盟ユニオンが登場する紛争の事例は近年枚挙にいとまがない。

◎「個別的労使関係」の台頭と労働組合の隘路^{あいろ}

だが、いまやこうして社会的に認知され、ますます注目度を上げつつある個人加盟ユニオンの活動も、潜在的には2つの問題に直面している。まず、個別労働紛争の増加が「労使関係＝集団的労使関係」という従来の枠組みを揺るが

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の根拠となる「個別的労使関係」概念の浮上である。2001年に発足した個別労働紛争解決制度や、2006年に始まった労働審判制度は、この「個別的労使関係」という考え方の台頭と軌を一にして形成されてきた制度であった。無論これらの制度自体、会社とのトラブルに直面する労働者、特に未組織の労働者にとって頼みの綱となりうるし、すでに事実としてそうなっていることも否定できない。個人加盟ユニオンの側にも、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み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。

個人加盟ユニオンの個別紛争への関与は、たとえ当該の職場においてただ1人の労働者しか組織していない労働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り、応じなければ経営者の不当労働行為と認定されるという現行労働法制によって可能となってきた。この日本独特の労働法制のあり方が、今、この「労使関係」概念の「二元化」によって改変を迫られ、労働組合は「集团的労使関係」における主体であるとして、それ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が、行政や学界のなかで視野に入れられつつあるのである。現実にも、2006年には、アメリカの排他的交渉代表制⁹⁾を範として少数派労働組合の団体交渉権を制限する動きが政府内で具体化していたし、労働法学界においてもそうした制度を容認する見解は着実に浸

労働審判制度 日本における個別労働紛争処理を主な目的とした公的制度として最も重要な制度。

裁判官が就任する労働審判官1名と、労働問題専門家が就任する労働審判員2名によって、原則3回以内という短い期間で審理・調停を行い、審判結果は強制力をもつ。

不当労働行為 経営者による、労働者の団結権・団体交渉権・争議権を侵害する行為の総称。労働組合の結成・加入・組合活動等を理由とした、労働者に対する不利益取り扱い、組合の分裂工作などを行う支配介入、正当な理由のない団体交渉拒否・不誠実団体交渉などが相当する。

透しつつある〔菅野 2008:25, 荒木 2009:501, 濱口 2009:190〕。そう考えたとき、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、労働法制のゆくえを左右するマクロな政治力学と世論の風向きにかなりの程度依存しているといわねばならないのである。

いま1つは、個人加盟ユニオンを対象とするこれまでの研究でも指摘されてきたように、個別紛争の当事者たる労働者は、問題解決のために労働相談などを経てユニオンに加入しても、その多くが、紛争解決後は組織に定着することなく短期間で脱退してしまうという問題である〔福井 2003〕。これは、個人加盟ユニオンが、誰に対しても門戸を閉ざすことなく等しくアクセスを受け入れるという「公共財」的性格を帯びているがゆえに生じる「フリーライダー」(ただ乗り)問題という視点で捉えられることもあるし〔同前〕、それ自体決定的外れな議論だというわけではない。しかし、実はこの問題は、そうした「公共財とフリーライダー」という観点からは語りつくせない論点をも提起している。

たとえば、ある労働者が賃下げや不当解雇といった個別紛争の当事者となり、個人加盟ユニオンへの加入を通じて、賃金水準や雇用の原状回復という形での解決を勝ちとったとしよう。そうした労働者のなかには、仲間への感謝や「義理」、ユニオンの有効性への認識、あるいはその理念への共感といった様々な動機から、紛争解決後も組合員であり続けようとする者も少なからず存在しよう。しかし、それまで労働組合活動の経験もなく、しかも経営者や上司から敵視されることも多いであろう当該組合員は、往々にして職場のなかで引き続き孤立した状況におかれることになる。たとえ本人には「フリーライダー」的行動を選択する積極的な意志はなくとも、そうした状況のなかで、「職場にたったひとりの組合員」であり続け、活動を継続することがいかに超人的な努力を要するかは想像するにあまりある。

無論、強靱な精神力をもって、あるいは「会社のなかではひとりでも、会社の外には仲間がいる」という思いをより所に、さらに、実際に職場外に存在するネットワーク自体に「居場所」としての意義を見だし、職場に孤立しつつも中長期にわたって組合員として留まろうとする者も存在するであろう。しか

し、そうした組合員も職場で孤立した状況が続く限り、自らの賃金や労働条件を引き上げる、同僚とともに働く環境を改善してゆく、といったことについては、限りなく困難な状況におかれ続けることになる。法的な基準さえクリアされているなら、争議権行使の裏づけをもたない労働者がそれ以上の要求を突きつけても、経営者が譲歩する可能性は限りなく小さいからである。労働者が、自らの団結の力で、国家によって設定された法的な最低基準以上に労働条件を引き上げてゆくことを、¹⁰⁾多数の労働者を結集した職場組織という基盤なしに展望することはむずかしい。

◎職場から職種へ？

だがこの論点をめぐっては、次のような主張も存在する。労働市場の流動化によって、「職場を基礎に」という組合組織論はもはや「通用しない」のであり、企業・職場単位に支部や分会といった組織を作らないのが先進的な労働組合の方針である。これからは職場ではなく仕事の種類、職種を単位として労働者を結集すべきであり、個人加盟の地域ユニオンは職種別組織へと発展させ、職種別に労働市場を規制して職種単位で労働条件の引き上げを図るべきだ。このような主張である [木下 2007: 149-181]。

確かに、個人加盟ユニオンの主たる組織化対象とされ、それを必要ともしている非正規・不安定就業労働者の多くは頻繁に職場を移動する傾向にある。しかし、こうした労働者の多くは、同時に職種間移動も激しいという事実を見逃すことはできない。若年非正規労働者（いわゆるフリーター）を対象としたいくつかの調査は、彼らがいかに一定の職場のみならず同一の職種にも留まりがたいかを示している [長須 2001, 川久保 2005]。「流動性」を根拠として、職場を基礎とした組合組織化を困難とみるのであれば、職種を基礎にすることも同様に、あるいはそれ以上に困難なものと考えなければならないはずである。

また、かかる主張は、職場への労働者の定着を阻む「労働市場の流動化」を、資本や政府の労働政策や経済環境の変化によってもたらされたという論理でのみ捉え、労働者の側の主体的要因を等閑視したのもでもある。主体的要因といっても無論「若者に根性がなくなったので1つの仕事が続かなくなった」

といった類の話ではない。ここで言わんとするのは、まさに労働組合の問題である。

労働組合の経済分析として今や古典となっているフリーマンとメドフの研究は、労働条件に不満をもつ未組織労働者にとって、離職と労働組合組織化との間にトレード・オフ関係が存在することを明らかにしている [フリーマン・メドフ 1988: 207-224]。つまり、低い労働条件に不満をもつ労働者の多くは、そのような職場で異議を申し立てる手段となる労働組合が組織化されていないがゆえに、離職によって少しでも状況の改善を図るしかないと考え職場を移動してゆくのである。「流動化によって職場を基礎にした組織化が困難に」とは逆の「職場を基礎にした労働組合が存在しないことによって流動化が進行する」という因果関係の存在を看過することはできない。

企業間競争による労働者の分断を克服するためにも、企業単位での組合活動という枠を超え、企業横断的に組織された組合によって労働市場を規制してゆくことが、特に日本では自覚的意識的に追求されるべき目標であることに疑問の余地はない。それは、戦後日本に労働組合が復活して以来、唱導者は入れ替わりながらも一貫して模索されてきた課題でもある。

だがそれは、職場を基礎とした労働組合を建設すること、職場における自律的な組合運動を活性化させることと何ら矛盾するものではない。というよりも、近代初期に存在した熟練工による入職規制という制度的伝統に裏打ちされた職種別労働条件決定システムという、西欧特有の歴史的条件をもたない日本の産業社会にあって [二村 1987]、企業横断的に労働市場を規制するほどの力を労働組合が発揮しうるとすれば、数多くの職場において労働組合が実質的交渉力と規制力を獲得し、それを基盤として多数の経営者を統一交渉の場に引き出すという道筋は不可避なのである。

現代日本において、産業別組織の活動によって全域的に労働市場を規制し、企業横断的な職種賃率を現実のものとしている数少ない労働組合の1つである全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（関生労組）の経験は、こうした点を考えるうえで示唆的である。現在この関生労組は、関西地方一円における生コンクリート産業の労働市場を規制しうるまでに産業レベルでの交渉力

を保持していることがよく知られているが、こうした到達点が獲得されるまでには、その歴史的前提として、職場を基礎とする組織化活動（職場分会の建設）への長期にわたる地道な取り組みと、それを基盤とする徹底した職場闘争が存在した¹¹⁾のである。

この点については、かつて日本の企業別労働組合の限界に対する鋭い問題意識からヨーロッパの労働組合組織を分析した中林賢二郎の研究もまた重要である。中林は、1970年代にヨーロッパの労働組合が、企業の枠を超えた地域別産業別の団結という組織原理を堅持しつつも、寡占化や技術革新の進展にともなう生産システムの変容、そして組合民主化要求の高まりのなかで、職場・企業レベルの組織強化と職場闘争重視の動きを強めていることに着目した。そのうえで、もともと企業横断的な産業別組織がほとんどないという点で所与の条件が異なる日本への示唆として、企業の枠を超えた団結の方向を引き続き追求することと同時に、その基礎として、企業レベルで集権化された組合に対して「職場、工場、事務所単位の労働組合下部組織が、団体交渉権、協約締結権など、権限と自主性を回復し、強化してゆく」ことを通じた「職場における団結強化」を強調したのである〔中林 1979：9-30〕。

◎労働組合をめぐる「夢」と「過去」

個人加盟ユニオンは、誰に対しても門戸を閉ざすことなく労働相談に応じるという活動を通じて、また雇用社会のなかで最も困難な状況におかれた人々とともにあろうとする姿勢への広範な社会的共感を得ることによって、これまで労働組合と接触もなくそれを意識することもなかった多くの人々に、労働組合の存在価値を認識させるという功績を上げてきた。だが、そうしてユニオンに飛びこんだ人々を孤立させることなく、良好な労働条件や安定した雇用がどのような労働者にも等しく享受されるべきであるという理念に近づくためにも、点から面への戦略展開、すなわち職場を基礎とする組織化は、今こそ積極的に追求されるべき課題である。

もちろん、限られた人的資源のなか、労働相談に応じるだけでも限界に近いという状況で懸命に活動を維持する組織も多い個人加盟ユニオンだけの力でそ

うした戦略を展開することは、現実には不可能に近い¹²⁾。組織化活動に専念する活動家（オルグ）を数多く育成し、各職場に展開していくこと、そしてそれを可能にするための財政基盤を確立することは必須の条件であり、そのためには、産業別組合・産業別連合体やナショナルセンターを中心とする既存の組織が有する資源を動員することが最も重要な手段となることは疑いない。実はそのことは、前述したように、個人加盟ユニオンの活動基盤の喪失を意味する排他的交渉代表制ないしは団交権制限の現実化を阻止するためにも、世論と政治へのアピールと併せて、きわめて重要な意味をもつ。

ではいかにすれば、企業内労組が傘下の圧倒的部分を占める既存の組合組織を、そのような資源動員に応じる方向へと変化させることができるのだろうか。与えられた紙幅と筆者の能力の限界ゆえに、今その問いに即答することはむずかしい。ただ1つ指摘しうるとすれば、第1節でみたように、労働運動史が明らかにするのは、しばしば、労働組合が単なる組合員の経済的利害を超え、かつての「社会主義」のようなビジョンあるいは「夢」、ないしは「社会正義」といった理念を伴う変革への希望を掲げた瞬間にこそ、多くの人々を巻き込むエネルギーに満ちた運動が立ち上がってきたという事実である。そして実は、日本もかつてそのような運動が「平和と民主主義」というシンボルのもとで展開した歴史的経験をもっている〔赤堀 2004、篠田 2005〕。

いうまでもなく、過去の運動は様々な点で限界をもち、そうした問題性のなかのあるものが、労働組合が今直面する困難や隘路につながっていることも間違いない。だがそうした限界ゆえに「過去と断絶」することを称揚するのは〔木下 2007：166〕、私たちが空間的な広がりとともに時間的な広がりの中で自らが生きる社会の客観的な位置を理解するために格闘し、そこから未来への手がかりを摸索するという、社会認識にとって基本的かつ不可欠な知的営為の放棄を意味するものといわねばならない¹³⁾。歴史のなかの運動の歩みを批判的に

ナショナルセンター 労働組合の産業別組織などが集まって、産業や職種の立場を超え、その国の労働者全体の利害を代表・調整するために結成された全国中央組織。日本には現在、日本労働組合総連合会（連合）、全国労働組合総連合（全労連）、全国労働組合連絡協議会（全労協）という3つのナショナルセンターが事実上存在する。

学びつつその成果の継承を図ってゆくこと。陳腐な命題にみえても、労働組合の再生と集团的労使関係再構築のための鍵は、意外とこうした愚直な営みを重ねることのなかに潜んでいるのではないだろうか。

- 1) 『読売新聞』2006年11月10日付、および河添（2006）。
- 2) 『日本経済新聞』2006年5月30日付。
- 3) スターバックス労働組合については、Finn（2004）、Fellner（2008）、Ramirez（2005）、<http://www.starbucksunion.org/>、http://labornow.blogspot.com/2009_07_01_archive.htmlを参照。
- 4) ただし、この状況には、数年のうちに若干の、しかし重要な変化が生じる可能性がある。2009年にオバマ民主党政権が誕生し、さらに連邦議会の上下両院において民主党が安定多数を獲得したことによって、アメリカ労働総同盟・産別会議（AFL-CIO）をはじめとする多くの労働運動組織が長年にわたって立法化を要求してきた労働法案であるEmployee Free Choice Actが成立することへの期待が飛躍的に高まったためである。この法案は、組合承認選挙を行わず、組合支持を表明するカードを職場の過半数労働者から集める手続き（カードチェック）のみで組合承認を行う道を大幅に拡大するものであり、成立すれば組合承認手続は格段に容易になり、組織化が顕著に進展することが期待されている。だが、オバマ大統領の同法案をめぐる姿勢は動揺的であり、また仮に法制化が実現しても、排他的交渉代表制を柱とする労使関係制度の根幹に変化がもたらされるわけではない。この点については兵頭 [2009] をも参照のこと。
- 5) 木下武男の新聞コメント（『毎日新聞』2009年5月1日付 [夕刊]）。
- 6) 付言すれば、1990年代アメリカにおける社会運動ユニオニズムの動向を最も象徴したのが、それまでアメリカでも最も保守的で腐敗した労働組合とみられてきた全米トラック運転手労働組合（IBT／チームスターズ）が変質し、1997年には全米最大の小荷物輸送会社UPSでパート労働者の正規化を要求する大ストライキを打ちぬくまでに戦闘化したことである。この変化をもたらしたのは、チームスターズ民主化同盟（TDU）による内部批判・改革運動であり、このTDUを組織・主導したのは「国際社会主義者同盟」（IS：後に再編を経て「連帯」（Solidarity）に改称）という社会主義組織であった [Fitch 1993, Tillman 1999]。そしてここで挙げた一連の歴史的事実は、木下（2007）のように「ユニオニスト」と「政治的活動家」を峻別する把握が（116頁、135頁）、いかに労働運動史の実相から乖離しているかを端的に実証している。
- 7) 企業別労働組合と異なる組織原理を掲げ「個人加盟」を謳う労働組合は、一般合同労組や産業別個人加盟労組といった形で50～60年代から存在しており、ここで言う地域ユニオンその他の個人加盟ユニオンを「新しい労働組合」と呼ぶのは、厳密に言えば正確な表現ではない。しかし、古くから存在する一般合同労組などが、実質的には企業別労組の連合体になったとしばしば指摘され、個人の労働相談活動を重視する近年の個人加盟ユニオンとは質的に異なるといわれることや、マスコミ報道などを通じて、企業別労働組合とは異なる組織原理をもつ組合の存在や活動が一般社会で広く知られるようにな

- ったのは、90年代以降に地域ユニオンの活動が目されるようになってからであることなどから、便宜上このように表現する。この点については兵頭（2006）を参照のこと。
- 8) 全国組織の違いなどによって「コミュニティユニオン」「ローカルユニオン」「地域ユニオン」「地域労組」など様々な固有の名称をもつが、ここでいう「地域ユニオン」とは、それらを総称したものである。
 - 9) 『朝日新聞』2006年12月6日付。
 - 10) 国家が設定した労働条件の最低基準を経営者に遵守させるというのは、法令を執行するという行為にほかならず、本来、政府機関の基本的な役割である。その役割を政府が果たしえず、個人加盟ユニオンのような労働組合が担わねばならないところに、現代日本の倒錯した状況が現れている。
 - 11) この点については、関生支部闘争史編纂委員会編（1981）、関西地区生コン支部労働組合編（1984）、総評・全日連連帯労組関西生コン支部編（1989）、安田（2005）を参照。
 - 12) ただし、札幌地域労組のように、個別紛争の解決よりも職場単位の組織化に資源を集中し、組織拡大の成果をあげている地域ユニオンも存在する [呉 2009]。
 - 13) 溪内（1995）、20頁および250-251頁、ならびに増田（1994）を参照のこと。

※ 本稿は、平成20年度専修大学長期在外研究員（第二種特別研究員）制度による研究成果の一部である。

【おすすめの本】

鈴木玲・早川征一郎編（2006）『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房

日本の労働組合は、産業や社会への影響力を強め、沈滞を破るための、最も基本的な活動といえる組織化に、これまでどのように取り組み、今後いかなる方向でそれを強化すべきなのか。この問題に、歴史・実態分析・理論という各側面から検討を加えた共同研究。

石川源嗣（2007）『ひとのために生きよう！ 団結への道』同時代社

長年にわたって東京東部労働組合の専従として活動してきた著者による、自らの運動体験をも踏まえて、「新しい時代の新しい労働運動の構築」をめざす実践的労働組合論。集团的労使関係の衰退と個別労働紛争の激増といった現状をリアルに捉えつつ、職場を基礎とする組織化と職場闘争の意義を論じている。

ジェームス・グリーン（篠田徹訳）（2003）『歴史があなたのハートを熱くする』教育文化協会

衰退した労働組合を活性化させるために、過去との「断絶」ではなく、経験から教訓を得ること、運動史における積極的な伝統を復活させることの重要性を、アメリカ労働運動の歴史と新動向、さらに労働者教育の実践などに光を当てつつ縦横に論じた作品。