

く必要があろう。一つは「自ら作る」という活動であり、もう一つは「経営者なり、政府に「やらせる」という活動である。賃金についていえば、支払うのは経営者であり、したがって労働組合にとっては組合員の生活に必要な金額を支払わせるということが活動の内容となる。しかしたとえば古典的な職能別労働組合の共済活動を考えてみると、失業なり疾病のさいに必要な生活保障の制度をみずから作り出すことが重要な課題であった。わが国の労働組合運動でも実際の活動のなかではこのような分野がまったくないというわけではなく、労働者自主福祉活動とよばれる分野が存在するが、どちらかといえば労働組合にとっては周辺領域であり、二義的な重要性しか与えられてこなかっただけでなく、比較的狭い領域に限定されてきた。

つまりこの二つの活動領域のなかでは、「やらせる」方が労働組合の活動様式の主流であるとわが国では考えられてきたのであり、実際にも多くの課題はそのような性格をもつことも当然であるといえるが、労働組合が前者の活動様式をもたないときには、組合員はただその組織をつ

うじて何らかの受益者であることを保障されるのが精々であるということになってしまふ。「社会改革」を行う積極的な主体としての組合員の行動はこのかぎりでは現れてこない。たとえばいま総評加盟の私鉄総連も同盟加盟の交通労連もともに対応を迫られているのは、地域におけるバスの衰退である。市場の原理にまかせてバスが撤退すれば地域の交通弱者の交通権は保障されないという地域問題も一方に発生させつつ、労働組合としてはバス労働者の雇用機会の喪失に直面することとなる。これは現代の社会問題の一つの発現であるが、この場合、「やらせる」論理では「やれない」論理に勝つことは不可能といえる。現代社会の要請に即したバスの体系をどのように「つくる」のか、ということなしには問題に対応することはできない。むしろこのケースでは、バスの労働組合だけでそのような「体系」をつくることは現実には不可能で、バス企業、自治体や政府、地域住民などとともに労働組合が「共同決定」によるつくりあげが必要となるから、そのなかにはとうぜん「やらせる」部分も含まれるが、たとえばそ

のなかでのバス労働者の労働のあり方といったかたちでみずから「つくる」分野も含まれることとなる。

「社会改革戦略」というのはこのように受益者から社会のあり方を具体的な課題をつうじて改革していく、いいかえれば新たな生活の質を保障する制度がシステムや行動の様式をつくり、あるいはつくり変えていくという行動様式を内包しているといつてよいのである。この場合に、政権（中央政府の場合も地方自治体の場合も）の所在が労働組合の提起する社会のあり方にどれだけ親近性をもつかは、改革路線の前進に重要な意味をもつから、イデオロギー論ではなく、労働組合にとって政権問題があらためて重要な論点になることもたしかであろう。

総評のいうような直接的なかたちでの「社会改革戦略」がそれ以外の労働組合によってただちに展開されているわけではないにしても、「総合生活闘争」とか制度政策とかいったかたちで積み上げられてきた分野の存在や、さきにもみた労働条件にかかわる現代的な位置づけを視点に入れば、名前をどのようなものとするかはまったくべつとして、実質的

に社会と生活の質への挑戦をもたなければ、労働組合の現代的な再活性化は困難であることは明らかである。とすればこのような文脈のなかで、ナショナルセンターの役割が何かが検討されるべきである。

このなかで何より必要なことは労働組合としての戦略的な調整機能である。経済合理性の立場だけからの「整合」性ではなく、勤労者の生活と現代的な質をもった社会をつくりあげるといふ視点からの、労働組合としての「整合」論を展開しうる根拠をつくりあげる任務がナショナルセンターにはあるといわなければならぬ。同時に労働組合以外の社会の各層との調整をはかりつつ、「共同決定」の実をあげる能力をもつこともまた不可欠である。労働戦線統一の過程をあらためてこのようなナショナルセンターを実現するプロセスとして位置づけるための議論が積極的にこなされるべきなのではないだろうか。

◆ 特集 ◆
組織再編と労働運動

産業別労働組合の組織化活動

——ゼンセン同盟の事例から——

中村 圭介

東京大学大学院

筆者に編集部から与えられたテーマは「産業別労働組合の機能と条件」である。だが、このテーマの意味するところは非常に多岐にわたり、筆者はその全てについて叙述する自信がない。そこで編集部の意図に沿うかどうかは別として、筆者なりに次のような解釈を行ない文章を書くことで責任を果たしたいと思う。

1、課題の限定

労働組合組織は職場—事業所—企業—(地域)—全国という階層的構造をなしており、それぞれのレベルで果たすべき固有の機能がある。その中で産業別組織が果たすべき機能

は何か、その機能の十分な発揮を可能にする条件は何か。これを解くことが「産業別労働組合の機能と条件」を明らかにしたことになる。

このように編集部の意図を解釈したとしても、この課題の全てを解くことはこの小稿の限りでは不可能である。そこで、小稿では課題を著しく限定し、産業別労働組合の組織化活動を取り上げることとする。その理由は以下に述べる通りである。

第一に組織率の低下が着実に進行していることである。この原因の一つとして産業構造の転換に伴う就業構造の変化が挙げられるが、労働組合の従来の組織基盤である製造業でも膨大な数の未組織労働者がいるこ

とも事実である。組織率の低下や膨大な未組織労働者の存在は労働組合の発言力および交渉力の低下を招くにちがいない。日本生産性本部調査でも大企業組合の約八割が組織率の低下を問題視している。

また、東京都労働経済局の調査によつて、製造業における労働組合の有無別の労働条件をみると(表1)①女子の時間外労働時間を除く全ての労働条件については、いずれの規模においても労働組合が有る企業の方が良い、②実労働時間数でみれば女子の場合も、労働組合の有る企業の方が短いことがわかる。

しかし、説明変数が少ないため、この調査結果から直ちに、労働組合

の効果については何らかの結論を導くことは難しい。とはいえ、この調査から、少なくとも製造業の中小企業に関する限り、労働組合は労働条件の引き上げに一定の効果を持つらしいといえそうである。

もしこの推論にして正しいならば、組織率の低下や膨大な未組織労働者の存在は労働組合の効果の及ぶ範囲を狭めあるいは制限し、ひいては労働条件の引き上げに悪影響を及ぼしかねない。高度経済成長が終焉した今日においては特にそうである。

ところが、日本の労働組合の基本単位である産業別労働組合は、資本系列下にある未組織企業の組織化を除けば、積極的に組織化活動に取り

表2 ゼンセン同盟における要因別組合員数の変化

年	組合員数の増減 A	新規加盟組合の組合員数 B	解散・脱退組合の組合員数 C	既加盟組合の組合員数の増減 A-(B-C)	
				増	減
昭和25	13,369	6,912	791	7,248	
26	62,122	3,480	2,048	60,690	
27	3,569	7,697	2,625	-28,641	
28	-13,900	9,195	21,465	-1,630	
29	-43,069	?	?	-	
30	2,038	23,508	945	-20,525	
31	2,107	15,560	29,870	16,417	
32	57,466	31,816	242	25,892	
33	-24,044	9,409	531	-32,922	
34	4,951	11,645	?	-	
35	60,474	12,176	?	-	
36	32,728	18,555	870	15,043	
37	21,247	27,946	?	-	
38	14,791	19,067	2,315	-1,961	
39	29,400	18,891	3,076	13,585	
40	18,097	17,416	1,704	2,385	
41	-9,003	10,025	3,457	-15,571	
42	-10,626	16,663	2,753	-24,536	
43	9,780	20,666	3,901	-6,985	
44	16,751	21,651	2,814	-2,086	
45	16,369	28,772	838	-11,565	
46	12,535	23,478	3,009	-7,934	
47	-19,425	11,313	2,864	-27,874	
48	1,497	17,464	2,567	-13,400	
49	16,815	28,121	1,456	-9,850	
50	-56,569	19,636	24,294	-51,911	
51	-32,740	11,854	3,367	-41,227	
52	-17,976	28,587	1,935	-44,628	
53	-7,714	13,209	5,864	-15,059	
54	4,409	14,351	2,848	-7,094	
55	11,996	14,482	722	-1,764	
56	7,759	13,610	2,212	-3,639	

注)・Aは労働組合基本調査より計算。単一労働組合ベース。毎年6月現在の数値。
 ・B、Cは昭和50年までは全職同盟史2巻～6巻およびゼンセン同盟史7巻。昭和51年から56年までは聴取調査結果より。
 調査月は、25、26、30、31、32、35年は5月。
 27、33、34、36年は6月。
 29年は4月、38年は9月の大会で報告された数値。
 39～48年は2月、49年～56年は8月。
 ・?は同盟史では確認しえなかったもの。
 資料出所：拙稿「ゼンセン同盟」(東京都立労働研究所『中小企業分野における産業別労働組合—組織と活動—』1983年、所収)

二に全ての都道府県に支部という地域組織が置かれ、しかもそれぞれの支部に専従者が置かれていて、後者についていえば次のことを指摘しよう。
 未組織労働者の組織化は、なによりもまず彼らとの接触を幾度となく繰り返すことが基本となる。その

4、機能分担

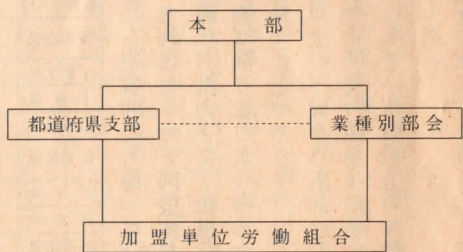
ところで、ゼンセン同盟本部の任務は経済闘争や政策活動などに関する基本的な運動方針を決定し、各加

織維、流通およびそれらの関連産業における単位労働組合によって構成される産業別連合体である。ゼンセン同盟加盟組合は全て業種ごとに整理され、それぞれ綿紡部会、化繊部会、羊毛・麻・資材部会、衣料・卸・商業部会、流通部会、地織部会などの業種別部会を構成している。他方、ゼンセン同盟加盟組合または加盟組合の事業所組織は、それぞれ所在する都道府県を基本単位として都道府県支部を組織している。北海道から沖縄に至る全ての都道府県に支部が組織され、昭和五六年現在

その数は四一である。これらの都道府県支部には一人あるいはそれ以上の専従者が置かれ、合計で一〇〇人を越える支部専従者がいる。以上簡単に明らかにしたゼンセン同盟の組織の中で、組織化活動にタッチするのは各都道府県支部の専従者であり、本部書記局に設置された組織局のオルグ(昭和五六年現在で七名)を初めとする約一〇名の組織局専従役員である。
 本部組織局は第一に、組織化の中期ビジョンや毎年の組織化重点目標などの組織化方針の企画立案を行な

う。第二に、組織化に不慣れた支部や専従者の少ない支部に対する指導、協力や組織化対象企業が二支部以上にまたがるときは支部間の調整などを行なう。第三の任務は、事業所が全国的に存在するチェーンストアなどに対する組織化活動の実践である。他方、都道府県支部は本部方針の下に、組織化の主力部隊として組織化活動に取り組んでいる。
 以上のことからゼンセン同盟の組織化体制について次の点が強調されねばならない。第一は、本部組織局専従者の人数が多いことである。第

図1 ゼンセン同盟の組織構造



注) ゼンセン同盟「ゼンセン同盟の歴史と活動」およびゼンセン同盟S氏の聴取調査結果により作成
 なお、——は指揮命令系統を示し、-----は連絡協力関係を示す。
 資料出所：表2に同じ

表1 製造業における企業規模別、労組の有無別、労働諸条件

事項 企業規模 労組の有無	賃上げ平均額(円)	一時金支給月数(月)	年間休日総数(日)	所定内労働時間(時間)			時間外労働時間(時間)				最高年次有給休暇(日)	集計事業所数(1)	
				1日	1週	1年	6月分男子	6月分女子	年間男子	年間女子			
計	有	13,122	4.97	98.99	7.44	40.64	1964.51	24.21	8.47	219.75	69.34	20.53	362
	無	11,386	3.27	84.57	7.74	44.77	2179.29	35.57	7.42	271.04	58.08	19.07	272
10	有	13,601	4.26	96.98	7.33	40.39	1976.70	20.43	6.02	179.19	48.29	20.54	56
	無	11,139	3.06	82.14	7.77	45.26	2188.02	39.46	5.27	290.17	57.71	18.40	140
30	有	12,955	4.40	100.95	7.42	40.46	1933.85	21.66	8.12	259.98	75.22	20.63	64
	無	11,612	3.45	86.38	7.65	44.64	2084.20	20.17	6.28	188.32	47.79	19.25	45
50	有	13,122	5.06	97.84	7.44	41.41	1980.28	31.60	10.48	245.72	77.97	20.72	102
	無	11,055	3.93	89.82	7.78	43.68	2106.48	52.76	5.27	288.00	59.42	20.50	28
100	有	13,098	5.53	99.88	7.50	40.13	1964.18	22.22	7.78	204.87	66.87	20.30	128
	無	11,620	4.16	89.89	7.66	42.88	2093.71	22.15	4.99	210.18	57.18	19.47	19

(1)集計事業所数は、当該調査の集計の対象となった事業所の数であって、各項目について集計の対象となった事業所数とは必ずしも一致しない。
 資料出所：東京都労働経済局「都内の中小企業(製造業)における労働条件及び労使の意識(未組織労働者に関する実態調査結果)」(昭和58年3月)
 なお、本調査報告には産業別、労組の有無別集計も行なわれているが、サンプル数の少ない産業が多く含まれているため、除外した。

2、組織人員の推移

日本の産業別労働組合は形式上はともかく、実質的には企業別労働組合を加盟単位とするのが普通だから、その組合員数の変化は次の二要因によって生ずる。第一に、既加盟組合の組合員数の増減である。企業別労働組合の多くはユニオンショップ協定を結んでいるので、この原因によ

組もうという意欲をあまりもっていないのが実情である。したがって、未組織労働者の組織化は、産業別労働組合、地区労、地区同盟などの地域組織の重要な課題とならざるを得ない。これが産業別労働組合による組織化活動を本稿で取り上げる第二の理由である。
 このように、未組織労働者の組織化は、組織率が低下している今日にあっては、産業別労働組合が果たすべき最も重要な機能の一つである。そこで、本稿では筆者も参加しておこなった東京都立労働研究所の調査から、組織化活動の非常に活発な産業別労働組合であるゼンセン同盟の組織化活動の実態とそれを支える条件を明らかにする。

3、組織化体制

図1は、ゼンセン同盟の組織構造を表わしたものである。以下この図を前提にゼンセン同盟の組織構造を簡単に明らかにしよう。
 ゼンセン同盟は繊維、衣料、化学

る組合員数の変化は、いわば組合と無関係に生ずる。第二に、未加盟組合の新規加盟—いわゆる組織化、あるいは既加盟組合の解散・脱退である。
 表2は昭和二五年から昭和五六年にかけてのゼンセン同盟組合員数の変化を、上述した二要因別に表わしたものである。これによると①斜陽産業である繊維産業を基盤としていた既加盟組合の組合員数は昭和四一年以降減少し続けている、②だが、新規加盟の組合員数は平均すれば毎年二万人弱いることがわかる。このように、ゼンセン同盟は組織化活動の非常に活発な産業別労働組合である。
 それでは次に、ゼンセン同盟における活発な組織化活動を可能にしている組織上の特徴を三節から五節にかけて、明らかにしよう。

盟組合を指導して統一的に運動を進

めていくことである。また業種別部
会の任務は本部の基本的運動方針を
前提に、業種特有の課題について闘
争、活動を進めていくことにあり、
いわば業種別部会が労働条件闘争の
闘争単位として位置づけられている。

これに対し、都道府県支部はゼン
セン同盟本部の地方の出先機関とし
て位置づけられ、ゼンセン同盟方針
および業種別部会方針の協議・決定
に参加するよりもむしろ、それらの
方針を地方へ浸透させ、またそれに
沿って地方で実際に活動を進めてい
くことを主要任務としている。

つまり、本部、業種別部会と都道
府県支部の間の機能分担が行なわれ
ているのである。

このことは、具体的な活動の中
でも指摘しうる。たとえば統一賃金闘
争における都道府県支部書記局の主
要任務は、闘争方針の地方への浸透、
具体的交渉段階における支部所属組
合間の情報交換の媒介、地方中小組
合に対する具体的な闘争指導である。
他方、都道府県支部は統一賃金闘争
の協議や決定などにはあまり関与し
ない。また、地方中小組合以外の組
合に対する具体的な闘争指導は、業

種別部会の任務である。

以上にみてきたように、都道府県
支部が地方の実働部隊として位置づ
けられていけば、支部専従者も政
策・方針の企画立案、協議決定など
に多くの時間と労力をさくことなく、
それらの政策・方針を地方で具体的
に進めていくことに専念できる。し
かも、労働条件闘争を進める闘争単
位は主として業種別部会におかれて
いる。したがって都道府県支部は他
の活動たとえば未組織労働者の組織
化活動にも十分な時間と労力を投入
しうるであろう。

5、専従者

都道府県支部専従者の多くは、ゼ
ンセン同盟本部雇用で企業籍をもた
ない、いわゆるプロの組合活動家だ
る。都道府県支部は独立した財政
単位ではなく、彼らの給与等や活動
費はゼンセン同盟本部から支給され
ている。

以上のことからわかるように、
プロの組合活動家の多い支部専従者
の人事権はゼンセン同盟本部にある。
しかもそのことは単なる制度上の
問題にとどまらない。表3、表4か

表3 東京都支部専従者の経歴

氏名	経歴	経歴
W支部長	現ゼンセン同盟書記局長A氏の後輩で、A氏にオルグされてこの道にはいる。その前は学校の教師をしていた。新潟県支部に10年近く、東京のゼンセン本部組織局に中央オルグとして3-4年。その後京都府支部長を経験し、再び組織局に2年。去年東京都支部長になったばかり。	
T.J常任	新潟県出身、大卒で41歳。ゼンセン加盟S労組で教習局長、書記長、副委員長を歴任。当時からゼンセン支部、東京同盟で活躍していた。4年前にゼンセンがスカウトし会社と話し合っって円満退社し、ゼンセンへ来た。	
Y常任	40歳ぐらい。ゼンセン加盟M労組出身。ゼンセン静岡県支部に10年、茨城県支部に2年、東京都支部に2年。昭和56年5月29日付で徳島県支部長に任命され、都議選終了後8月に赴任した。	
K.A常任	35歳大卒。ゼンセン加盟N労組で支部長、本部執行委員を歴任。2年前にゼンセン支部へ出向。昭和56年10月20日付で、N労組に復帰し、副委員長に就任した。	
T.H常任	新潟県出身26歳。ゼンセン加盟N労組新潟工場で支部役員、その後本部常任となる。去年ゼンセン支部へ出向。	
K.K常任	40歳ぐらい。ゼンセン加盟労組で、教習、婦人関係の役員を歴任。その後ゼンセン本部婦人局を経て、8年前に都支部へ来た。	

注) 資料出所表2に同じ。W都支部長聴取調査結果より作成

表4 地織部会専従役員の経歴

氏名	経歴	経歴
N部会長	ゼンセン同盟本部書記局に常任書記として採用される。常任中央執行委員を経て、地織部会書記長に就任、その後部会長に就任。	
I書記長	ゼンセン加盟組合の組合長→広島県支部→地織部会	
I常執	ゼンセン加盟組合→福井県支部→地織部会	
K.A常執	ゼンセン加盟組合→地織部会	
K.U常執	ゼンセン同盟本部書記局常任書記→東京都支部→埼玉県支部長→本部事務局→地織部会	
F常執	ゼンセン加盟組合→大阪府支部→広島県支部→地織部会	
H常執	ゼンセン加盟組合→富山県支部→愛知県支部→地織部会	
M.A常執	ゼンセン加盟組合→地織部会	
M.O常執	ゼンセン加盟組合→和歌山県支部→愛知県支部→地織部会	
W常執	ゼンセン加盟組合→滋賀県支部→地織部会	

注) 地織部会書記長聴取調査結果より作成。
地織部会にはこれらの10名の専従役員のほか2名の女性職員がいる。資料出所: 表2に同じ
この10名の専従役員はいずれもゼンセン同盟に雇用されている。

以上の専従者が置かれ、組織化活動
を全国的に推し進めようようになっ
ている。

②さらに機能分担が明確で都道府
県支部が地方の実働部隊として位置
づけられ、組織化活動に積極的に取
り組める体制になっている。
③加えて支部専従者の人事権を制
度的にも実質的にも本部が把握し、
本部方針の下に組織化活動に取り組
むよう指示しうる体制ができあがっ
ている。

こうした組織上の特徴にささえら
れて、都道府県支部専従者は積極的
に組織化活動に取り組むのである。
以下では組織化の実態と組織化の特
徴について明らかにしよう。

6、組織化の実態

ゼンセン同盟の組織化には四タイ
プがあると考えられるが、その中心
は、次の二タイプである。

①訪問説得組織化型 ゼンセン同
盟のオルグが未組織企業を訪問し、
当該企業の従業員を説得し労働組合
を結成させ、ゼンセン同盟に加盟さ
せる。

この訪問説得組織化型は未組織企

業への訪問の仕方の違いによって次
の二つのサブタイプに分けること
ができる。

①-1個別企業訪問型 オルグが
個別に未組織企業を訪問し、組織
化する。

①-2集団組織化型 オルグが協
同組合などの使用者団体を通じて
未組織企業に接触し、その団体に
加盟しているいくつかの未組織企
業をまとめて組織化する。

次に②自主結成援助型がある。これ
は、未組織企業の従業員の一部に組
合結成の気運が盛り上がり、ゼンセ
ン同盟のオルグがそれを援助し組合
結成に至り、ゼンセン同盟に加盟す
るというタイプである。

この自主結成援助型の場合でも、
従業員に組合結成の気運が盛り上が
る以前に、ゼンセン同盟のオルグが
幾度となく従業員と接触しているこ
とが多い。

以上の訪問説得組織化型と自主結
成援助型がゼンセン同盟の組織化活
動の主流である。いいかえれば、ゼ
ンセン同盟は未組織労働者の組織化
の機会を受動的に受けとめるのでは
なく、積極的にその機会を創り出し
るのである。この事実は充分に強

調されねばならない。

日本では、ゼンセン同盟のように
積極的に未組織労働者の組織化に取
り組んでいる労働組合はあまりない
ように思える。少なからぬ組織化成
果をあげている組合といえどもその
多くはいわゆる「駆け込み」、先の
類型でいえば自主結成援助型であり、
つまり組合結成の機会を受動的に受
けとめているのが実情であるように
思う。

このようにゼンセン同盟が積極的
に組織化活動に取り組める原因が、
前述した組織上の特徴にあることは
いうまでもない。

7、組織化の特徴

以上のようにゼンセン同盟は未組
織労働者を組織化する機会を自ら創
り出しているのであるが、組織化に
みられる特徴はどのようなものであ
ろうか。

第一は組織化の基本単位が企業で
あることである。これはゼンセン同
盟の加盟単位が企業別労働組合を基
本とすることを考えれば当然である
が、このことから導き出される一つ
の論点を指摘しておこう。

それは、企業を単位として組織化
する場合、従業員の一部分(あるオル
グによると一割)を把握することが
できれば、残りの九割をも組織化し
うる確率が高いということである。
したがって、企業を単位として組織
化することは、組織化活動という面
では極めて効率が低い。もちろんど
のような従業員を把握するかによっ
て、その確率もかわってくる。

第二に、以上のこととの関連で、
従業員の多くから信頼を受けている
人物を見つけ、彼らと人間関係をつ
くりあげることが重視し、それに多
大の労力をかけることである。彼ら
をつかむことが、彼らに信頼を寄せ
ている他の多くの従業員をも引き寄
せることにつながるのである。

以上の二つの特徴はゼンセン同盟
固有のものとはいえないようである。
だが次に指摘する特徴はゼンセン同
盟固有のものと考えられる。

つまり第三に、組織化にあたって
経営者を説得し、その合意をうるこ
とを非常に重視することである。こ
れには次のような認識があるからで
ある。「経営者の反対が強かったら
組合結成はむずかしい。昔、静岡県
支部で三〇ぐらい組合をつくったが、

組合をつくと経営者はすぐ飼犬に手をかまれたと怒り、弾圧してやる。そうすると組合委員長はすぐにストライキをうったり、あるいは逃げ出したりして、結局うまくいかなることが多かった。だからとくに中小企業では経営者を説得しなければいかんということがわかりました。」

単に労働組合を結成するだけではなく、結成された組合がその後も存続するためにも経営者の合意が必要であることが認識されているのである。

第四に、経営者の合意を得る際に労働組合が企業経営に持つメリット、たとえば従業員のモラルが上がり、定着率も良くなるか、生産性向上にも協力するようになるかとのメリットを強調することである。これもゼンセン同盟固有の特徴と考えてもよいかもしれない。

た組合が結局のところ企業とゆ着し、いわゆる「御用組合」となってしまうのではないかとこのことである。この議論は労働組合結成の経緯と労働組合の機能を短絡的に結びつけているように思える。だが、労働組合の機能を評価する際には、いかにして組合がつけられたかという組合結成の経緯よりも、むしろ、労働組合ができたことよって労働諸条件がいかに向上したのか、あるいは組合結成の経緯の違いよって労働条件の向上の程度がいかに違ってくるのかを考えることの方がはるかに重要であるといつてよい。

そして、組織化活動という点からいえば、いかに多くの未組織労働者を組織化するかということが重要となる。

ゼンセン同盟においては、まず組合を結成しそれをゼンセン同盟に加盟させることが最優先されている。それに比べれば結成された組合がどんな性格であるかはさしあたりあまり重視されない。というのは組合員および組合の性格は、教宣活動や実際の労働条件闘争を戦っていく過程で変えていくことができるという判断があるからである。

以上でゼンセン同盟の組織化活動の実態を明らかにしてきた。それを簡単に要約すると次のようになる。

①ゼンセン同盟の組織化活動の主流は訪問説得組織化型と自主結成援助型である。自主結成援助型にしてゼンセン同盟のオルグが事前に従業員に幾度となく接触を繰り返している。このようにゼンセン同盟は未組織労働者の組織化の機会を積極的に自ら創り出している。これは日本他の多くの組合にはみられないことであり、十分に強調されてよい。

②ゼンセン同盟の組織化の特徴の中でゼンセン同盟固有のものと考えられるのは次の点である。まず組織化にあたって経営者を説得することを非常に重視していること、次にその際に労働組合が企業経営に対してもつメリットを強調することである。労働組合が結成後も存続していくためにも経営者の説得が必要だと認識されているのである。

③以上の特徴から結成された組合が、いわゆる「御用組合」となってしまう危険も容易に想定しうる。だがこれは労働組合結成の経緯と労働組合機能を短絡的に結びつけた議論

であり、むしろ労働組合機能は労働諸条件の維持向上との関係で考えることが重要である。

そして、組織化活動という点からいえば、いかに多くの未組織労働者を組織化するかということが重要となる。ゼンセン同盟においては、組合結成とそのゼンセン同盟への加盟が最優先され、それに比べれば結成された組合の性格はあまり重視されない。それはその後の組合活動を通じて変えていけるとの判断があるからである。

働者であり続けるという意味で労働組合結成の必然性を持っているわけでもない。そして、とくに零細企業労働者にはこの可能性と必然性が見出しにくいことは既に指摘されている。この点については、氏原正治郎「労務者」(有沢広己、東畑精一、中山伊知郎編『経済主体性講座』第4巻、一九六〇年、中央公論社、所収)、小池和男「中小企業の熟練」(一九八一年、同文館)第三章および雇用職業総合研究所「一九八一年職業移動と経歴調査報告書(中間報告)」(一九八三年)第2章を参照のこと。

(3)日本生産性本部「構造変化が労使関係に与える影響」(一九八三年)三五頁。

(4)労働組合が労働条件向上に持つ効果に関しては、Richard B. Freeman and James L. Medoff「The Impact of Collective Bargaining: Illusion or Reality?」In J. Steiner, R. B. McKersie and D. Q. Mills (eds.), U.S. Industrial Relations 1950-1980: A Critical Assessment Madison, Wis.: Industrial Relations Research Association, を参照のこと。この論文ではアメリカにおける労働組合の効果についての実証研究、理論および実証方法上の問題に

ついでのレビューが行なわれている。ちなみに彼らの結論は、精緻な方法を使わないクロスセクション分析によつて推計された結果、つまり労働組合は賃金についても、そして賃金以外の労働条件についても、その向上に効果を持っているという結果は支持されうるといふものである。

(5)この調査結果は東京都立労働研究所「中小企業分野における産業別労働組合—組織と活動—」(一九八三年)にまとめられている。調査は主として、当時研究員であった孫昌熾(現漢陽大学教授)、井上雅雄(現佐賀大学助教授)、仁田道夫(武蔵大学助教授)の各氏と筆者の緊密な協力の下に行われた。

(6)詳しくは拙稿「ゼンセン同盟」(東京都立労働研究所前掲報告書、所収)を参照されたい。

(7)最近、ゼンセン同盟はパートタイマーの組織化に着手し、現在では約二万人のパートを組織化しているという。既加盟組合でパートタイマーの組織化を行ない、その結果、当該組合の組合員数が増えた場合、それは組合と無関係に生じたものとはいえない。というのは、それはまず組合員範囲に関する労働協約の改訂を伴い、他方でパートタイマーの説得を必要とするからである。なお、ゼン

セン同盟がパートタイマーの組織化にいかに取り組む、いかなる成果をあげているかについては、芦田甚之助「パートタイマー組織化の現状」(日本労働協会雑誌第二八四号、一九八二年一月)を参照のこと。

(8)未組織労働者の組織化も、まず企業別労働組合が結成され、それが産業別労働組合に加盟するという形式をとる。

(9)その他、ゼンセン同盟加盟の大企業労働組合も関連・系列企業の組織化やパートタイマーの組織化を行なっている。

(10)また、頻りに移動することを通じて、ゼンセン同盟雇用の専従者がいわゆるOJTによつて、組合活動に必要な幅広い経験、知識、技能を獲得することも可能となる。

(11)こうした組織体制がいつ頃から整備されていったかについては、拙稿「ゼンセン同盟の組織化活動と組織体制の整備」(東京都立労働研究所「労働研究所報No.3」、一九八二年)を参照されたい。

(12)その他の二タイプとは、関連企業組織化型と既成組合加盟型である。前者はゼンセン同盟加盟組合が組織されている企業の関連企業に雇用される従業員に親企業の組合が働きかけ、労働組合を結成させゼンセン

同盟に加盟させるものである。後者は、それまでこの産業別労働組合にも属していなかった、またはゼンセン同盟以外の産業別労働組合に属していた組合がゼンセン同盟に加盟するということである。

(13)東京都立労働研究所労使関係部門では昭和五九年度のテーマとして「第三次産業における労働組合結成」を掲げ、調査研究を進めている。その一環として第三次産業を組織対象としている十一単産に組織化活動についてのヒヤリングを行なっている。そこで明らかにされた重要な点は、これらの単産における組織化の多くがいわゆる「駆け込み」であるということである。つまり、組織化の契機を受動的に受けとめている単産が多いということである。もっとも、受動的に受けとめているからといって、組合結成がオルグにとつて非常に困難な仕事であることにはかわりがない。

(14)ゼンセン同盟副書記長(調査当時)聴き取りによる。前掲拙稿「ゼンセン同盟」一五〇頁を参照されたい。

労働レーダー



五八万電機労連の新執行体制として登場した薬科・梅原ラインは大単産としては数少ない昭和一ケタ後半組のコンビである。もっとも両者の出会いは昭和三十七年、梅原が東芝労組専従中執として賃金を担当していらいのつきあい、当時

『労働レーダー』常備店

紀伊国屋書店

新宿本店・住友ビル内店・渋谷東急プラザ店・大阪梅田三番街地下店・札幌テレビ塔内店

八重洲ブックセンター

薬科は富士通労組の賃金部長。その後十六年電機労連が第三次賃金調査団を欧米に派遣したとき一ヶ月にわたり薬科団長、梅原事務局長として寝食を共にした仲。今回の名コンビも偶然ではなく必然のなりゆきだった。

梅原を評して、固い、とか、実直すぎるとの声があるが、それは梅原を知らぬ者のいい草。技術畑出身であり、東芝で十六年間も賃金を担当しただけに手固いことはまちがいないが、時に応じ機に臨んで適当にジョークを飛ばし、大胆不敵の発言を試みるなど、風ほうに似合わぬ幅広い行動半径の持ち主である。

昭和九年静岡市の小作農の四男として生れたが八男二女のきょうだいの中で育ち、欠乏に耐え抜く闘志を身につける。父は農民運動の指導者であり、戦後は農協組合長、静岡市議を三期つとめた。亡父の戒名が「貫山道徹居士」とあるように、中途半端な妥協を排することに徹底したといわれる。梅原はこの父を尊敬し、でき得れば父を越えたいと願う。

三十五年の春闘要求で東芝の要求案に敢然として修正案を提出、賛成一票で否決されたが、これが機縁で東芝本部の賃金諮問委員に選ばれた。静岡工業高校電気科を卒業して東芝富士工場に入社し

たのが昭和二十七年。医療用X線装置の技術課、のち技術部設計課に転じた。向学心やみ難く、二十九年夜学可能な静岡法経短大に入り三十一年卒業、同時に静岡大学教育学部三年編入試験に合格したが「小学校の先生には不向きだ」と上司にいわれ、考慮するうち期限切れ。梅原がこの道を行っておれば現在は日教組の大幹部になっていたかもしれない。運命は紙一枚の差である。

高校時代、すでに生徒会のリーダーとして活躍していたが、これも父親の血すじか。労働運動に身を投ずるに至った契機は当時六、四〇〇円の初任給で二〇〇三〇〇円のベアしか実現しない現状に反ばつたことからだ。三十二年東芝富士労組職場代表議員、青婦副部長、翌年支部執行委員、青婦部長として活躍、この頃、討論集会で名古屋支部の活動家現夫人と知り合い、恋が結実して結婚。当時の富士労組は民主化運動の先駆であり、いち早く東芝連合を脱退して独自路線を歩んだ組合。三十七年東芝労組専従中執、五十三年副委員長となったが翌年政推会議結成で堅山大先輩に懇望されて事務局次長、五十七年全労協結成後も引続き次長として企画調整に山田事務局長の片腕として力量を発揮した。

小堀、長谷川、堅山、高瀬、河野、そして山田と「上司に恵まれた」のが誇りという。「他人に変化を求める前に自ら変れ」とはMRA(道徳再武装)運動の影響。梅原なら電機労連丸のベクトル合わせに成功するだろう。趣味は囲碁三段、カメラは十台保有。(菅村庸介)

△編集後記▽

◆東大当時に「やせたソクラテスだれ」「タダメシを食うな」との名言を残し、社会政策、労働問題研究で多くの業績を残した大河内一男先生が死去した。七九歳。先生の学問は「大河内理論」とも呼ばれ、学界はもとより戦後の労働界にも大きな影響を与えてきた。退官後も、社会保障制度審議会会長、社会経済国民会議議長、現代総合研究集団理事など幅広い活動を続け、昭和五六年に勲一等瑞宝章を受章した。御めい福を心から祈ります。(N)

労働レーダー 九月号

第八巻 第九号(通巻八八号) 昭和五九年九月一日発行

定価 六〇〇円

(年間購読料七、二〇〇円)

編集兼

発行人 薩川 隆司

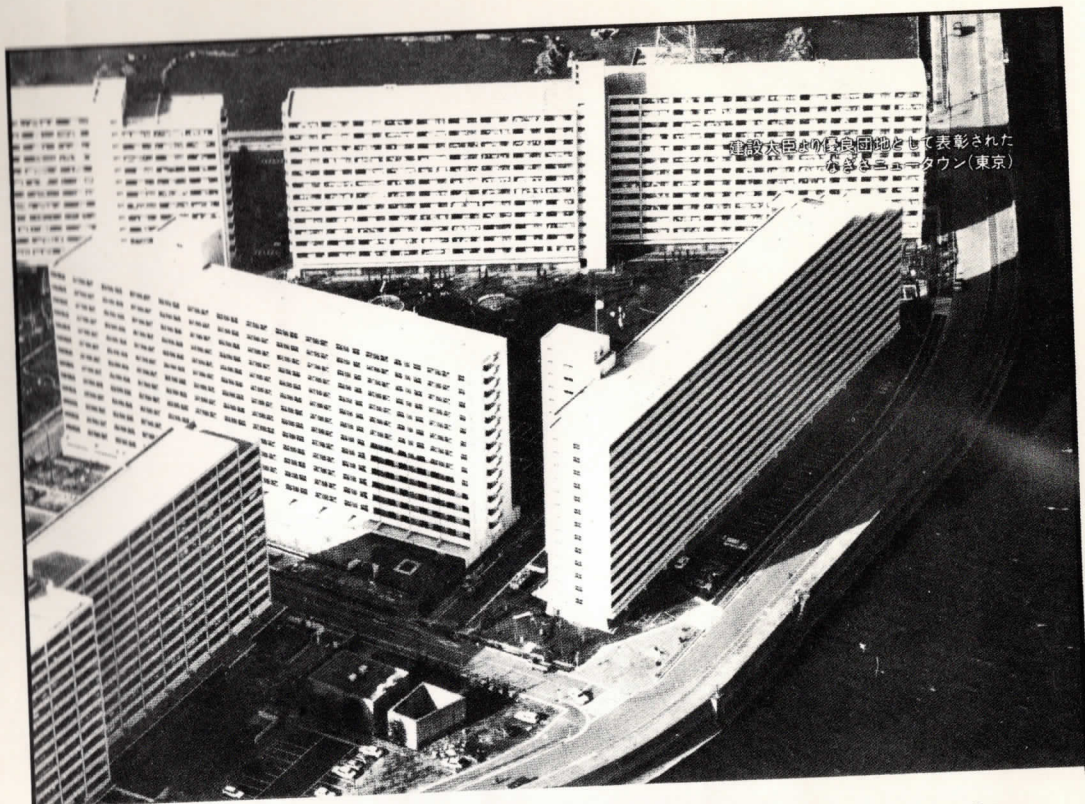
印刷所

ミユキ総合印刷株

発行所

労働問題研究会

東京都中央区八丁堀四一―二―二 共同ビル新築橋
電話(〇三)五五一―四一―二八(代表)
取引銀行 三菱銀行神田橋支店
口座番号 普通四二五〇―一―一
振替番号 東京四一四一―三九五
郵便番号 一〇四



心のかよう住まいづくり

日本勤労者住宅協会は、心のかよう住まいづくりの輪を全国に拡げている特殊法人です。わたしたちは、労働金庫などに蓄積された皆さまのお金を活かし、風土と地域社会に合わせた住まいづくりをすすめます。



日本勤労者住宅協会

全国にある49の住宅生協がパートナー