

《論 文》

労働者の組織的連帯における意識の 前近代と現代の歴史的比較分析 —共生システムとしての労働者組織の可能性—

武 谷 嘉 之

はじめに

本稿は日本史を共生というキーワードで再構築するという試みの一つである。共生をキーワードとして歴史を据え直すということについては別稿で論じたが、本稿との関連でいえば中間団体への注目¹⁾ということがある。利害の調整機関としての中間団体の役割を大きく見ようということである。具体的には本稿では近世と現代の労働者組織を対象として、労働者が組織または集団をつくるとき、何を優先し、何を期待したのかを主体的な意識のレベルで比較する。いわば経営者と労働者の中間団体としての働くものの組織が主体的にはどのような意識のもとに活動していたのか、しているかを知ろうというものである。

1. 前近代の労働者の連帯意識

近世における労働者組織といってもいわゆる賃労働者の連帯を見つけることは難しい。そこでまず簡単に近世の働くものの結合にどのようなものがあつたかを確認しておこう。近世は複合的かつ重層的な社会集団のあり

1) 拙稿「共生社会経済史試論－共生をキーワードとした日本史の再構築の試み－」『産業と経済第25巻第1号』、2012年。

方が見られたが、²⁾ 職縁を軸にした集団としてはまず仲間や組があげられる。これには公的に認められたものと、私的な結合があったが、私的な結合は講といわれる形態もあった。このうち商人仲間は経営者の連帯と考えてよい。³⁾ 職人の仲間は決して多くはないが、そのほとんどがいわゆる親方仲間である。つまり経営的側面をもった職人の仲間ということになる。雇用労働者としての側面が強かったのはいわゆる平職人や、武家奉公人であるが、彼らの連帯はほとんど知られていない。そこで形態としては親方仲間であるが、実質的には経営規模が零細で平職人の利害を取り込んでいたと考えられる手伝職⁴⁾ 仲間の事例から、彼らが連帯に何を求めていたかを見てみたい。

手伝は彼らの仲間を「家作手伝職仲間」と名づけた。しかし同時代の史料で手伝を手伝職と表記してあるものはほとんどない。多くの場合「手伝」「手伝人足」であり、人足、または日用と書かれてあるものの中に手伝が含まれている場合も多いと思われる。賃銀も作料と書かれることはなく、多くは「手間」と表記される。そのような手伝が「家作手伝職仲間」を結成する際に「職」の文字を入れたことは彼らの意識を象徴していると思われる。つまり日雇人足ではなく、職人として扱われたいという意識である。大坂の下級職人である手伝が連帯を求めた理由は大きく二つある。ひとつは営業上の信用の確保という問題であり、もう一つは相互扶助である。前稿でも指摘したようにヨーロッパのギルドのような入職規制や、それと密接に関連しているが、営業上の独占を必ずしも求めたものではない。手伝が奉行所の公的な認証を求めたのは相互扶助の実効性を高めるため

2) 社会集団の複合的重層的なあり方については塚田孝『身分的周縁の比較史』（清文堂、2010年）などを参照のこと。

3) 宮本又次『株仲間の研究』（『宮本又次著作集』第1巻、講談社、1977年）。

4) 手伝職というのは大坂に見られた下級建築職人である。詳細は拙稿「近世大坂における家作「手伝」の仲間形成」（『社会経済史学第65巻第1号』、1999年）を参照のこと。

あり、四天王寺という名門寺院と結びついたのは営業上の信用を高めるためであった。⁵⁾

2. 明治期の労働者に見られる連帯意識

次に明治期の労働組合が生まれる前の労働者の連帯意識という点を二村一夫の研究に依拠しながらまとめてみる。⁶⁾二村はこれまでの労使関係、労働運動についての理解が、「いちじるしく経済主義的であったこと」を指摘し、「労働運動を理解する上で決定的に重要な労働者の主体的要因の分析」という観点が欠如してきたと述べている。⁷⁾そのような理解からは、実証的分析によって明らかになってきた、「賃上げ運動の担い手が、労働者の中ではもっとも高給をとっていた坑夫であったこと」、運動のきっかけが「広い意味での外部の働きかけ」であったこと、さらには近世以来の友子同盟の意義を正しく解釈することはできないだろう。⁸⁾

次に二村は労働者意識として「〈差別に対する怒り〉」の重要性を指摘する。これは直ちに階級意識に結びつけられるべきものではなく、「日本の労働者の〈心性〉の特質」として理解するべきものである。⁹⁾理不尽な格差に対する不満、公正を求める意識の強さを指摘していると思われる。なお後述の聞き取りとの関連で、二村が「〈能力〉による差別よりを不当と感ずるより、労働組合員の間においても、能力を無視した処遇をこそ不当

5) 詳細は拙稿「近世における職人集団の組織原理とその特質」(『経済学雑誌第102巻第2号』大阪市立大学経済学会、2001年)を参照のこと。

6) 二村一夫『足尾暴動の史的分析』東京大学出版会、1988年。なお本書は出版後も二村の研究の進展、労働史研究の進展を反映して常に改訂されており、最新版はWEB上に『二村一夫著作集 (<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/nk/>)』として公開されている。本稿での引用ページは原則的に初版本によるが、改訂されている場合はWEB上の表現を優先した。

7) 同上書、p.343。

8) 同上書、pp.344-345。

9) 同上書、p.347。

とする傾向が強いのではないか？」¹⁰⁾と述べていることを確認しておきたい。労働者としてまっとうな評価、まっとうな経営を求める意識をうかがうことができる。

3. 現代の労働者の連帯意識

3.1. 聞き取り調査の概要¹¹⁾

これまでの検討を前提として現代の労働者の連帯意識について考えてみたい。現代の労働者の連帯といえは、当然に労働組合があげられるであろう。しかし既に確立した労働組合に加入する意識と、新たに労働組合を結成する場合の意識では大きな違いがあるだろう。そして新たに結成する場合にはより主体的に連帯の目的や意味を考えざるを得ないだろう。そこで最近結成した組合を中心に連合大阪ユニオン傘下の下記の6組合について2012年8月から9月にかけて、聞き取り調査を行った。聞き取り対象者は分会長または分会長に準ずるメンバーである。また聞き取り対象者6人のうち5人は創立メンバーであり、1人は創立メンバーではないが20年以上分会長を続けている。新しく結成された5組合はすべて2005年以降の結成である。それぞれおよそ2時間から3時間の聞き取りを行った。また聞き取り時に不明であった内容や、確認が必要な内容については適宜後日メール等により確認を行った。聞き取り対象の企業は従業員1000人を超える大企業から、¹²⁾10数人の零細企業まで幅広く選択した。

ア 従業員1000人以上規模 専門職

イ 従業員300人以下規模 現業労働

10) 同上書、p.349。

11) 今回の聞き取り調査にあたっては連合大阪地域合同労働組合執行委員長木本憲雄氏に大変お世話になった。記して謝意を表する。

12) ここにあげた従業員規模は当該企業の従業員総数であり、組合を結成した当該事業所の従業員数ではない。

- ウ 従業員300人以下規模 専門職
- エ 従業員40人以下規模 現業労働
- オ 従業員30人以下規模 現業労働
- カ 従業員20人以下規模 現業労働

なお聞き取り内容は多岐にわたるが、現実の組合活動や、聞き取り対象者のプライバシー、現在係争中の案件をもつ組合も多いこと等に配慮して、本稿により不利益をもたらすことのないよう具体的な記述を敢えて避け、意図的にどの組合から聞き取った内容かわかりにくいように記述した。対象者の意図を曲解することのないよう注意を払ったが、なお残る不十分な点については筆者の責任である。

3.2. 結成の経緯

まず結成のきっかけについて聞き取りを行った。事例2以外は聞き取りを行った組合の他には当該事業所¹³⁾においては組合はない。なお事例6は結成の経緯ではなく対象者の加入の動機とその後の活動について聞き取りを行った。

事例1 事業所に労働基準監督署の調査が入ったことにより、企業側から犯人捜しがはじまり、それをきっかけに組合を結成した事例

組合結成以前よりAさんは会社（営業所長＝常務）に対して労働条件について何度も申し入れをしていた。あるとき労働基準監督署から残業代未払いについて調査が入った。これについて営業所長は労働基準監督署に相談した「犯人捜し」を始め、Aさんはこれまでの経緯から標的にされると感じ、即日連合に相談、組合

13) 本稿においては当該事業所という場合は一つの場所を示す。本社、本店、支社、支店、営業所、工場を問わない。

を結成した。

事例2 職場代表を選出する際に従来からある労働組合に対抗して立候補した結果、組合を結成した事例

Bさんは組合結成以前よりいくつかの労働条件、特に勤務時間を多様化するという点について改善すべきであると考えていたが、従来からある組合はBさんが考える案にむしろ反対であり、期待が持てなかった。そこで労働者代表選挙に立候補し会社側と話し合おうと考えた。従来の組合は少数組合であったが、これまでは労働者代表はほぼ無投票で組合代表が務めていた。Bさんが従来の組合に参加するのではなく、別の道を模索したのは従来の組合のイメージが悪かったからである。この選挙でBさんは代表に当選し、会社と話し合いをしたが、従来の組合の妨害に遭い、身分を守り、きちんとした交渉をするためには組合を結成せざるを得ないと考え組合結成に至った。

事例3 業務上の過失による解雇通知に対して、組合を結成した事例

Cさんは業務上の規程に反し、そのために企業が被った出費に対して弁償を求められた。これは当該事業所の当該業務に当たるほぼ全従業員が暗黙のうちに行っていたことであり、Cさんも先輩から教えられた。経営側は一律の弁償金を求め、Cさんは勤務年数が短いにもかかわらず同額であることについては不満があったが、支払に同意した。しかし同僚(Yさん)は経営側が設定した期日までに返答しなかったため、そのことを理由に解雇を言い

14) 1ヶ月分の給与の相当部分を占める程度の金額であった。

渡された。これに対して、CさんとYさんは即日連合に相談、個人でユニオンに加盟すると共に職場で仲間を募って組合を結成した。

事例4 経営を私物化しているワンマン経営者に対して労働条件の改善を求めて組合を結成した事例

Dさんは製造部門のリーダーシップを取る地位にあった。生産効率を上げる試みを提案し、Dさんの裁量部分で実行していたり、製造部門の従業員の賃上げの交渉をしたりしたが、上司の協力が得られなかった。また製造部門においては労働条件についても多くの不満があり、設計部門との待遇に格差について多くの従業員が憤りを持っていた。Dさんはそれを聞く立場にあったので組合結成以前から経営者に話をしていた。全く事態の進展が見られないので組合結成に至った。

事例5 懲戒解雇を不服として組合を結成した事例

Fさんは業務上の過失をきっかけに解雇された。それまで企業側と対立するようなことはなかった。逡巡の末、解雇4ヶ月後に組合を結成した。結成に際して連合の他、他の産別組合、ユニオン等にも相談をした。組合結成に先立ち労働審判の手続きを行い、審判の結果復職したが、その後も組合を継続した。

事例6 長期にわたって組合活動を継続している事例

Gさんは入社後数年して組合への加入を誘われた。誘った人は組合の創業メンバーであり、Gさんと仲のよい先輩であったので、よくわからなかったが加入することにした。当時から全従業員に占める組合員の割合は10%以下であり、現在では創業メンバーは既に退職し5%強となっている。少人数の組合であるが、非組合員の意志も汲みつつ経営側とは定期的に団体交渉を持ち、労働条件

の改善に努めている。これまでの活動でいくつかの成果があった。

これらの組合結成の経緯を組合結成者の利害という点に注目すれば、大きく二つに分類できる。つまり本人が解雇または不利益を受ける立場になり、協力者と共に組合を結成した事例と、直接に解雇等の問題が生じたわけではないが、労働条件その他の交渉のために組合結成にいたるといふ事例である。それぞれについて本稿の主題である意識の問題に近づくためにもう少し詳細に検討する。

分類1 本人が直接の利害当事者である場合

本人が直接の利害当事者である場合、本人の利益を守るために組合を結成しようとするのは当然であると思われるかもしれない。しかし、例えば解雇、賃金未払いなどの場合、現在では職場で労働組合結成にいたるよりも連合等いわゆるユニオンへの一人加盟や労働基準監督署への相談などの手段をとる場合が多い。上記の事例1においても労働基準監督署が調査にはいった経緯はおそらくそのようなものであつただろう。現状では労働者が不利益をうけた場合に会社を相手に対抗しようするときに執る手段は労働組合とは限らないのである。¹⁵⁾なぜ労働組合を結成せず、行政的・司法的¹⁶⁾手段に頼ろうとするのかという疑問が生まれるが、これについては今のところ確たる事はいえない。本稿では逆になぜ労働組合を結成したのかという問題を立てて検討する。

本人が直接の利害当事者である事例は、上記の事例で云えば事例1及び

-
- 15) もちろん中には両方の手段を執る場合も多いと思われるし、すでに既存の労働組合があつて、その上でそれ以外の手段を執っている場合もある。残念ながら現在のところ厳密な議論ができる資料を持たない。
- 16) 連合に相談してユニオンに個人加盟という手段も、実際の加盟者の意識に降り立てば、組合結成というより、連合という準公的存在に頼ろうとする意識に他ならない。

事例5がそれにあたる。また事例3も聞き取り対象者は直接の当事者ではなかったが、直接の当事者と一緒に組合を結成したという点で、同様に扱えるだろう。なぜこれらの直接の当事者が行政的・司法的手段だけでなく、仲間の従業員と組合を結成するという手段を執ったのであろうか。まず当然に組合結成以前に相談できる仲間がすぐそばにいたことが共通している。事例1の場合Aさんは年齢的には当該事業所の中でも若い、勤続年数としては当該事業所開設直後から勤務している最も古参の従業員の一人である。当該事業所の規模は10名弱であり、管理職以外は比較的フラットな組織であり、他部署の業務を補助する時もあり、仲間意識は強い。従来より労働条件の面で従業員の間で不満が共有されており、管理職に対してははっきりと意見を言えるAさんに対して共感が集まっていたと思われる。また組合結成のきっかけとなった労働基準監督署の調査以前からAさんはサービス残業などの問題で同僚と組合結成の可能性も含めて話し合っていた。このような点から事例1では当該事業所10名弱のほぼ全員が組合結成に参加することになった。Aさんの不利益を受けるかもしれないという不安を他の参加者が同程度に感じていたわけではないが、「仲のよい」(Aさん)職場におけるAさんの求心力の強さが組合への全員参加という結果になったと思われる。

事例3では不利益行為を受けた本人(Yさん)も含めて当該事業所のほぼ半数が組合結成に参加した。解雇撤回が組合結成の直接の目的であり、そのために労働審判の手続も同時に行った。解雇された本人(Yさん)はCさんの先輩であり、比較的勤続年数の短いCさんは非常に感謝していた。こういった個人的関係をもとにYさんの解雇を何とかしたいという気持ちが生まれ、その結果が組合結成となった。Yさんの解雇に対抗するために「交渉権のある組合が必要」(Cさん)であると感じたのである。

事例5はFさん自身が解雇された事例である。Fさんは同僚(先輩)から産別組合や、個人加入可能なユニオンへの加入を勧められた。しかし、結

局同僚4人で組合を結成する事にした。このときは先に組合加入を勧めた同僚（先輩）は加入しなかった。非常に象徴的な事例であるように思われる。つまりここでは既存の社外の組織を頼ることをすすめる同僚と、実際にFさんの側にたって行動をおこした同僚の二つのbehaviorが存在したことがわかる。いわば機能としての労働者権利の擁護と、意識のうえで連帯が別の筋道で労働組合に結びつき、結果として別の行動に至ったといえよう。Fさんは組合結成に至った「思い」をうれしく感じ、だからこそ現在でも組合活動が続いていると考えている。

事例3、事例5のどちらも労働審判によって解雇無効となった。つまり解雇撤回を要求するために労働組合が絶対不可欠というわけではなかったかもしれないが、YさんやFさんを「何とかせな¹⁷⁾」という気持ちが組合結成につながったといえるだろう。周囲にそのような仲間がいたことが組合結成の前提であった。これらの事例においては労働者としての階級意識でも、利害行動でもなく、シンパシーに基づく利他的といってもいいbehaviorの存在があげられる¹⁸⁾。

事例5では当該事業所の同職種の従業員のうち5%程度の参加にとどまった。当然ながら事業所の規模が違えば参加者の割合は変わる。しかし参加者の絶対数でも事例1の方が多し。職種による凝集力の差が反映していると考えられる。

分類2 本人が直接の利害当事者でない場合

今回の聞き取りにおいては事例2、事例4は解雇等の直接の利害がきっかけとなったわけではない。何が組合結成の動機となったのだろうか。事例2においてはBさん自身も「何でこんなことになったのか」と思うほ

17) 何とかしなければいけないという意味の関西地方の方言。

18) このような意識を基盤に階級意識を醸成するという戦略はあり得ると思われるが、それはまた別の議論である。

ど、組合結成そのものについてはむしろ否定的な感情を持っていた。上述したように、労働者代表に立候補したのだが、これも周囲に推されて、特別にお世話になった先輩に説得されて立候補に至ったという事であった。労働者代表として深夜業務を含む勤務形態の多様化を目指したのであるが、これは従来からあった労働組合が経営者との交渉で勝ち取った条件と相反する部分があった。BさんとBさんを支援した人たちは従来からあった労働組合と経営者の間で決まった勤務シフトは硬直的で、優秀な人材を確保するためには、むしろ障害であると感じていたのである。Bさん自身はBさんが主張するより柔軟な労働条件を必ずしも必要としていない。しかし、一定の専門職に対して、柔軟な勤務形態を提示することによって勤務時間の調整幅が広がり職場全体としては利益があると考えたのである。

事例4も組合結成が最終的に「会社」の利益になると考えて行動をおこした事例である。Dさんの勤務する企業は創業して歴史が浅く、創業者が現役の経営者である典型的な同族企業である。創業者はカリスマ性があり、「経営者として一流」だとDさんは考えている。またDさんは「会社」の製品は優れていて、経営状態もよいと考えている。その一方で創業メンバーが集まる事務・設計部門と工場部門とのあいだに様々な格差があり、「差別」があると感じている。特に給与が低く、残業手当・休日出勤手当等がまっとうに支払われない現状については工場部門の従業員の間で不満が高まっており、Dさんは現場の実質的な責任者としてそれらの不満を共有していた。Dさんは若いが、ほぼ創業当時から勤務しており、「会社」に対して「恩義」を感じている。工場部門の人間関係は良好で、差別的な扱いがなくなり、労働条件が少しマシになればよい会社になるという思いを持っていた。直接のきっかけは新規に雇用された従業員に組合活動の経験があり、労働基準法が遵守されていない現状をみて「こんな組合作ったら一発や」と言われたことであった。Dさん自身は設計部への転属を打診されたこともあり、工場部門の労働条件を改善することが個人的な利益と直結

しているわけではなかったが、工場部門を「よくすること」が「会社をよくする」ことになると考えて組合を結成し経営側と話し合おうと考えたのである。¹⁹⁾このような事例からは必ずしも窮乏化が組合に直結するわけではないことがわかる。

3. 3. 労働組合という連帯の方法

次に組合という形態が彼らの連帯にとってどの程度必然であったのかという、また逆に桎梏となったのかという点について検討したい。

そのために現状の行政的・司法的手段を簡単に確認しておこう。まず行政的手段として一般的な方法は労働基準監督署への相談である。労働基準監督署の業務に対する労働者の不満は最終的な強制力がないという点に集約されると思われる。²⁰⁾労働基準監督署への相談は多岐にわたるが、残業代等を含め賃銀の未払いが多い。²¹⁾証拠さえあれば法律違反が明確な場合は労働基準監督署への相談は一定の有効性をもつ。逆に言えば解雇等、事実関係、因果関係の整理明確化が必要な事象については行政的手段ではうまくいかないことが多い。このような個別労働関係の民事紛争を解決する司法的手段として裁判があるが、これは労働者側の負担が非常に重く、現実的な解決策になりにくい。そこで迅速に実効性のある解決を図るために2006年から労働審判制度が始まった。²²⁾労働審判にも強制力はないが、一定の司

19) 補足的になるが、この話し合いは全くうまくいかなかった。

20) 2002年から「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づいて各都道府県労働局、各労働基準監督署などに総合労働相談コーナーが設けられ、労働問題の一般的な相談業務を行っている。労働基準監督署への相談は原則的に労働基準法違反のものを対象とし、労働委員会への相談は原則的には個別案件を扱わなかったという状況の中で生まれた制度である。

21) 厚生労働省2012年5月29日報道発表資料「平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況」。

22) 労働審判法は2004年の成立である。

23) 審判の決定に対し2週間以内に異議申立をしなかった場合は裁判所による和解と同様の法的拘束力を持つ。ただしどちらかが異議申立をした場合は決定に効力はなくなる。

法判断であると受け止められている。²⁴⁾

このような改革が行われるまでは解雇等、労働者に重大な不利益が発生した場合、企業側に対抗するためには労働組合による団体交渉に期待するか、そうでなければ長期にわたる裁判を覚悟するかしか選択肢がなかった。後者の場合であっても、裁判中の生活も含めて、労働組合等によるバックアップがなければ実際には非常に難しいのである。また労働組合の方もそれなりに財政的基盤がなければバックアップすることができないので、できるだけ幅広い連帯が求められたのである。そういった意味では昨今の法整備、司法制度改革によって司法的手段のハードルは下がった。従来よりも司法的手段を利用しやすくなったといえる。事実労働審判は制度の周知と共に申立数が増加しており、2011年は3500件を超えている。²⁵⁾

今回の聞き取りに則して行政的・司法的手段と労働組合結成の関係を考えてみよう。最初に行政的・司法的手段と労働組合による交渉は背反するものでは全くなく、むしろ補完的関係にあることは確認しておく。その上でまず今回の聞き取りにおいて最も労働組合が機能したと思われるのは事例1である。きっかけは労働基準監督署の調査が入ったことであり、労働基準監督署に誰が相談に行ったのかは別として、Aさんたちが疑われたのであり、その結果Aさんは不利益を受ける可能性があるかと判断したのである。これは行政的・司法的手段にはのりにくい案件であろう。また労働基準監督署の調査が入ったと云うことが企業側にプレッシャーを与え、その後の団体交渉を進展させた側面がある。また組合に当該事業所の管理職以外の従業員が全員参加したことが、Aさんの気持ちを強くし、管理職に対

24) 2011年の場合、「司法統計」92表によると80%以上で調停が成立し、審判が下ったものを含めると85%以上で、労働者に有利であったかどうかは別にして、解決が見られる。

25) 最高裁判所事務総局編「司法統計」平成23年度版第1-2表による。なお労働関係民事通常訴訟の新規の件数は3170件である。

して毅然とできる精神的背景となっているように思われる。²⁶⁾ 組合という法的に保護された交渉力を手に入れたことによって、これまでのようにけんか腰の交渉ではなく、企業側と落ち着いて話ができるようになった。また労働法規に詳しい連合の専従の援助や、Aさんたち自身の学習が進んだことによって、単なる不満をぶつけるのではなくなった結果、管理職からの反論が無くなったという。当初は自己防衛が最優先課題であったが、組合によることによって労働条件の改善という課題にも取り組めるようになったのである。

行政的・司法的手段と労働組合とが補完的に機能したと思われる事例が事例3および事例5である。これらの事例では労働審判という司法的手段により解雇の撤回という要求を達成したが、労働組合は次のような役割を果たしたと考えられる。まず審判当事者に対する精神的な支えとなったことがあげられる。解雇をめぐる係争のある時に労働組合の結成に名を連ねることは経営側と対立している側に立つことを表明することである。審判当事者にとっては明確にそのような行動に出た仲間がいることは非常に心強いものであろう。次に労働組合を結成することによって上部組織からのアドバイスを得られたことがあげられる。労働法規上のアドバイス、他の事例との比較、さらに弁護士の紹介等がある。しかしその一方で論理的にこのような機能は労働組合でなければ果たせないわけではないことも指摘しなければならない。事例5においてFさんは労働組合とは無関係に弁護士を探し、労働組合とは別の会が審判費用のカンパを集め、職場有志が解雇撤回を求める署名活動を行っている。労働組合という組織が支援の中心的役割を果たしたわけではない。ただし、弁護士を紹介した同僚は労働組合結成にも参加したし、署名を集めて回ったのは後に労働組合を結成したメンバーであった。つまり労働組合の結成とその他の活動は人的には相

26) Aさんの表現では（一人で掛け合っている時に比べると）「気持ち的に楽になった」と云うことであった。

当重なっている。これは逆に言えば広くYさん、Fさんを支援する活動のなかに労働組合の結成も含まれていたというべきであって、労働組合による支援がその中心になるかどうかはケースバイケースであると言える。実際事例3では労働審判によりYさんの解雇が撤回された後に組合は解散しているし²⁷⁾、事例5ではFさんの職場復帰の後、現在までに創立メンバーの過半数は脱退している²⁸⁾。これらの事例においては組合だから支援する、組合として支援するというのではなく、支援するために組合という形式を取ったというべきである。

事例2、事例4は経営側との交渉のために組合を結成した例であり、ある意味では組合でなければできないと思われる事例である。事例2においては実際に働いている従業員に適合的なより柔軟な労働条件を求めたものである。しかしこれは従来からある労働組合の主張とは対立するものであった。Bさんは全従業員一律に労働条件を適用するのではなく、希望する従業員に対して選択肢を提供すれば、業務シフトの点からも全体の利益となり、また従業員の新規募集の際にも有利であると考えている。ここでは労働条件が基準に反しているとか、賃金未払いなどが問題となっているのではない。少なくともBさんにとって障害となっているのはBさんの真意を汲まず、Bさんの提案を強化につながると考えて、徹底的に反対する従来の組合であり、従来の組合との合意を優先する経営側である。その結果Bさんは職場代表の任期終了後も組合活動に取り組まざるを得なくなり、春闘の時などには何を要求したらいいかわからない（賃金についての要求を積極的にしようという気にはならない）という状態で経営側と話し合いを続けている。職場代表選挙でBさんを推したメンバーの半数程度が組合に

27) これは経営側が待遇の改善等を約束し（念書も書き）、その代わりに組合の解散を求めたものに応じたことによるが、その約束は反故にされ、Cさんたちは再び組合を結成することになる。

28) 組合員自体は大幅に増加している。

参加しているが、その多くはBさん同様労働条件の選択肢が増えても直接に利益はない。むしろ直接に利益があると思われる従業員の多くはBさんの組合に参加していない。

事例4は残業代未払い等の問題があり客観的には経営側との対立は激しいように思われる。しかし、Dさんの意識としては組合として何かを要求するというよりは、「会社」をよくしていくためには「社員が一番大事」であり、そのためには働いている人が気持ちよく働けるように「差別」を解消し労働条件の改善しなければいけない、ということであった。労働組合として「会社」と話し合っていこうということであって、「闘争」を行うという意識は希薄であった。組合結成以前から経営者と何度か話をしており、その時の感触からはもう一押しすればなんとかなるのではないかという見込みがあったのではないかと思われる。また製造部の従業員間の人間関係は良好で、Dさんの主張は製造部ではたらく従業員の利益を代弁するようなものであったので、Dさんはきっとみんなが付いてきてくれるだろうという思いもあった。製造部の従業員が感じていることを「会社」に伝え、「会社」がそれに応えてくれればよいという、いわばメッセンジャーの役割を果たしたいと考えたのであった。しかしこれは結果としては経営側の体質を読み間違えていたといわざるを得ない。実際に組合を結成した後、経営側からの強烈的な組合つぶしに合い組合は崩壊する。Dさんに対する突然の降格、およびその見せしめの公表にはじまり、Dさんの机の撤去、最後には登記上設計部と別会社になっている製造部を倒産させ、つぶしてしまうという脅しを受け、ついにDさんは組合から脱退することを決意せざるを得なくなった。これもDさんとしては仲間に迷惑をかけたくないという思いからであった。これらの経営側の組合つぶしは明らかに違法であり行政的・司法的手段を執って「闘争」すれば何らかの成果を勝ち取ることができたであろう。しかしDさんは行政的・司法的手段を執ることはしなかった。Dさんは「会社」と話し合いたかったのであり、「過激」な

方法はとりたくなかったのである。このような事例においては行政的・司法的手段は執りにくい。最初に書いたように労働組合でなければならない事例ともいえるが、実際に活動しているBさん、Dさんは組合のメリットはあると話しながらも、労働組合であるということのストレスを強く感じている。労働組合である以上は毎年の賃金交渉をしなければいけない、労働組合である以上は残業代未払いについては断固たる態度を取るべきだというような点で組合の活動がBさん、Dさんの本意と少しづつずれていかにざるを得ないという点にである。これはなにも、上部団体（大阪地域ユニオン）が強力に活動を指導しているということではない。原則的にそれぞれの企業に応じた柔軟な運動方針を認めている。むしろ個々の組合員の中に「労働組合かくあるべし」という固定観念があるということである。

事例2、事例4では資本と対峙する労働者の権利、利害を守るための組合というよりは、いわば経営者の意識を持って自分たちの「会社」をよいものにする、「会社」のための提案をする、もちろんそれは結果として従業員全員の利益になるという意識が見られる。労働組合は従業員として経営に参画するための手段となっている。賃金や雇用の安定性などの点でさしせまった対立点のない事例2ではその主張に一定程度の賛同があつまり、また比較的熟練した勤続期間の長い従業員の組合参加を生んだのである。逆に低賃金であり、有給がなく、残業代や休日出勤手当も支払われない、「独裁的な」経営が行われている事例4ではDさんと個人的には親しい従業員であっても組合には参加しない従業員が多くでたのである。

上記の事例には現代の労働組合の持つ多様な性格が端的に表れているが、本稿は労働組合そのものを論じることが主眼ではないのでこの点についてはこれ以上立ち入らない²⁹⁾。ただ労働者が組合で活動していく際の意識として、労働者の利害を守ることと「会社」としての利益を実現するというこ

29) 現代労働組合論については例えば岩崎馨の一連の研究を参照のこと。

との二面性が存在することは指摘しておかなければならない。³⁰⁾これは特別なことではない。最も先鋭的に経営側と対立した事例3、事例5においても例えばFさんはその後の組合活動においてDさんと同様の態度で経営と話し合おうと努力している。³¹⁾このような二面性がはっきりと対立する場合もある。組合の活動とは別にきわめて勤務態度に問題のある上司に対して罷免を求める署名運動を行い、退職させたという事例もあった。これについては経営者も問題を感じていたが、経営側から退職させることを躊躇していたところであったので、「みんなも社長も喜んだ」とのことであった。本来経営者が責任を負ってすべき判断を、実質的には組合が行ったのである。これほどはっきりとしたものではなくとも、賃金総額を減少させるような成果賃金の導入を組合が暗に要求した事例もある。³²⁾ここでの意識は賃金総額の上昇よりも、個々の成果に応じた公正な格差の要求であった。このような二面性は「組合としてはねえ（表向きは主張できない）」という、聞き取りの最中にも何度か出てきた表現に見られるように「労働組合的」行動ではないと意識されているのである。

3.4. 小括

上記の事例と近世以来の連帯意識を比較する。労働組合という枠組みを外して考えると、共通しているのはまず公平、公正を求める意識である。また必ずしも金銭的な利益が連帯を強固にする要因ではないこともわかる。「男気」という表現が複数の聞き取り対象者から出た。³³⁾このような表現か

30) このような2面性に対して経営の観点から分析したものに宮坂純一「ステイクホルダー・セオリーと従業員－ステイクホルダーとしての従業員の二面性を中心として」『社会科学雑誌第2巻』奈良産業大学社会科学学会、2010年、などがある。

31) Fさんは現在では事業再編の将来構想を策定するワーキングチームに在籍している。「人を懲戒解雇にしておいて、どうかとは思いますが、カンパをしてくれた上司に頼まれたわけでもあるし」と話していた。

32) これは今回の聞き取りではなく、従業員100人規模の製造業における事例である。

33) このうち一人は女性からであり、最近の男性は「男気」が足りないという文脈であった。

らみられるようにある意味では損得勘定抜きであるという気概が組合活動を支えている。足尾暴動のように激烈ではなく、微温的な運動ではあるが、活動に立ち上がる際の意識の点で100年の歳月を越えて、非常に似通ったものを感じる。近世においても相互扶助が結合原理であったが、手伝職仲間においては利害の方が前面に出ている。この点については近代以降の方が利益集团的要素を強めるのではないかという思い込みに反省を迫るものであろう。

次に組合結成時の労働者の意識は、経営者と利害が対立するというステレオタイプなとらえ方では促えきれない点を指摘しておきたい。近代以降労働組合は非合法とされた時期が長く、その結果日本の労働組合は反政府的政治活動が必然となり、職場レベルでは闘争的な色彩を強めざるを得なかった。戦後もその印象が強く、実際には労使協調的な活動を行っている組合が圧倒的に多いにも関わらず、新規に組合を結成するとなると、今回聞き取りを行ったように新規に組合を結成する契機はほとんどの場合、労使の対立の前段階があるので、ある意味では当然であるが、経営側と対立するイメージが強く現れる。これは手伝職仲間などがもっていた自助的相互扶助精神とは違って見える。しかし、今回の聞き取りからも感じ取れるように、新規に結成される組合であっても「会社」を含めて利害を考えているのである。逆に労働者だけの利害を考えれば労働組合を結成せず、行政的・司法的手段に訴えて利益を確保する方が効率がよいのである。今回の聞き取りでも、「このままでは何も残せないからやめられない」「(会社を) やめる気やったら(組合など作らずに) 一人でやっている」「(会社に対して) 恩義も感じているから」というような発言が複数の聞き取り対象者からでた。退職できないのは家族の問題や新しい仕事が見つかりにくい現状など様々な要因があるが、これらの発言のあった対象者の勤務する企業のなかには労働者の入れ替わりが比較的激しい企業もあり、一概に転職の困難さがやめない理由とは言い切れない。さらに確認しておくが、こ

れは階級意識が足りないのではなく、日本においては「会社」は従業員のアイデンティティの一部なのであり、経営者も会社の一部にすぎないという認識の表れであると筆者は考える。

労働組合での実際の活動についての聞き取りから労働者の連帯意識を検討してきたが、労働組合が法的にも社会的にも認められてた一つの制度である以上それ自体が働く者の連帯にとって一つの制約となることはある意味ではやむを得ない。現実の労働者の意識と、法的に想定され、規定されている労働組合像、労働者像とは齟齬がある³⁴⁾。労働者は第一条件として安定的な雇用を求め、その意味では法的な保護を必要とし、またはそれを勝ち取ろうと闘ってきたのであるが、それと同時に「会社」の一員である従業員として「会社」にコミットしたいと願っているのである。これについては今回は明確な言葉では聞き取れなかったが、6人の対象者は、「会社」というのは経営者を意味するのではなく、働いてる仲間、人をイメージして話しているように思われた。

このような意識を持っていない労働者は例えば連合のユニオンに一人で加盟したとしても自分の案件が終了すれば組合を脱退してしまう。勤続年数がそれなりに長く、「会社」に対して「恩義」を感じたり、思い入れを持っていたりする従業員が長く組合を続けていくのではないだろうか。これは「相対的に〈豊かな〉労働者」が運動の先頭に立ったことと親和性があるとと思われる。

先ほど指摘した二面性についてもこのように理解すれば決して分裂しているわけでも奇異なわけでもない。「会社」という言葉で表現されている

34) 日本の企業の特徴としてこのような考え方は従来から繰り返されてきた。例えば「家族主義経営」などにも通底する考え方である。

35) 労働組合法は1949年の全面改定52年の修正以降、労働委員会についていくつか改正があったが本質的な変更はない。いわゆる労働三法の成立の経緯については例えば遠藤公嗣『日本占領と労資関係政策の成立』東京大学出版会、1989年、等を参照。

仲間の利害を重視する意義、つまり個人の利益の最大化を求めて連帯するわけではないということ、それが労働組合という外皮をかぶることもあるということであるとすれば、二面性というのは実は同じ意識のもとでの行動の表裏に過ぎないといえる。

おわりに

本論についてのまとめはほぼこれまでに述べ尽くした。今後は聞き取りの作業を地道に続けていくと共に、労働者の連帯意識の広がりと可能性について考察していきたい。

本稿は野口教授退任記念号に掲載されるという栄誉を得た。内容の貧弱さは筆者の責任であるが、野口教授が本学（奈良産業大学）に着任されて以来、薫陶を得てきたものとして感慨を禁じ得ない。本稿は労働組合に対して強い期待と可能性を信じ続けた野口教授におくるものである。野口教授はまさに勇退されるわけではあるが、まだまだお若い野口教授に後輩の同僚としてひとつの「要求」をしたい。

野口教授のあるべき社会像の最終的な結論は労働者自主管理であると常日頃話されている。今回の聞き取りにおいてもそのような方向性への萌芽を感じる意識をくみ取ることができた。またドイツやアメリカの事例でも、それぞれ含意は違っているが、労働組合が企業の株式の過半を持つような事例も見られる。しかし労働者自主管理という方向性への原理的な可能性はあるとしても、労働者自主管理という形態の企業組織がどのような形で存在することができるのか、逆に言えばどのような条件がなければ存在することができないのか、という点について実証的にまたは理論的に現代の日本の状況を前提とした研究の積み上げが必要であろう。当該事務所単位での自主管理なのか、本社機能までも含めた自主管理が可能なのかといった規模の問題がある。また労働者自主管理というのは理念の問題なのか、

実質の問題なのかという論理上の問題もある。理論の問題としては先に述べた組合が過半の株式を持つことによって達成されているとすることもできる。理念の問題でなく、実質の問題であるとするれば、現在の日本の大企業は多くの「サラリーマン社長」をうみ、またその中には労働組合における幹部の経験を積んでいる場合が少なくない。今回の聞き取りでも感じ取れたように、現業労働者であっても相応の経営的思考を持っていることを前提とすれば、日本でも、労働者代表が社長となり、労働者の意見をくみ上げながら経営にあたっていると考えられなくもない。

いうまでもないことだが、現代においては個人としての資本家の存在感はますます薄れている。階級としての資本家を経営者が代表し、その経営者が個人としては労働者階級に属する。繰り返すがその労働者は、労働組合に結実するような労働者代表であっても、また労働者代表であるからこそ、経営者的思考をしているのである。残念ながら筆者は現代資本主義論については素人であるので、研究状況を十分に反映した議論ができないが、現実に倒産企業を労働者自主管理的手法で立て直された経験のある野口教授であれば実証的かつ理論的に労働者自主管理とは何か、労働者自主管理による経営の可能性と意義について既に多くのことを考えておられていると思う。是非とも一書にまとめられていただきたいと思う。その時には及ばずながらお手伝いできることがあればと願っている。