Ⅱ.「産業別労働組合」の時代

１．アメリカにおける労働運動の条件

（１）職業別労働組合の基盤の不安定性

機械化

西部開拓：農業労働力→労働力不足→機械化の進展　→　職業別労働組合の基盤の不安定性

（２）職業別労働組合の保守性

１.「旧移民」＝熟練労働者

フロンティア（西部開拓）消滅前に移住していきた者＝「旧移民」

南北戦争のあと一八九〇年には終了

２.「新移民」＝不熟練労働者・半熟練労働者

◇経営側は、「新移民」を大量生産工場に雇い入れる

◇職業別組合にたいするストライキ破りとしても活用

──→職業別組合を支える技術的な基盤が掘り崩されたにもかかわらず、その組織的な閉鎖性を強固なものにした。

２．労働騎士団（The Knights of Labor）：1869 年

（１）アメリカ労働運動の二つの流れ

①職業別労働組合のＡＦＬの流れ

②不熟練・半熟練の労働者を組織化する労働組合の流れ

◇ＡＦＬ…長期にわたって存続

◇対抗する「外部構築」の労働組合

・労働騎士団とＩWWは崩壊──→この戦闘的なユニオニズムの伝統⇒ＣＩＯとして結実

（２）八時間労働制の運動

①労働騎士団の運動

◇騎士団のオルグは八時間労働制を闘うために新しい支部を

◇自由時間の渇望

・認めた工場→「八時間靴」／「八時間煙草」

・歌：「第一の八時間は仕事のため、第二の八時間は休息のために、そして残りの八時間は、おれたちの好きなことのために」

②ヘイマーケット事件（1886 年 5 月 4 日）──→メーデー

１．34 万人の労働者＝ストライキや集会、デモなどで参加。

一〇〇人以上が殺害された一八七七年のゼネストを想起して、シンシナティでは四〇〇丁の小銃をもつ労働者部隊が行進の先頭に立った。他の都市でも労働者の武装隊がつくられたが、おおよそ平穏だった。

２．５月４日：ヘイマーケット事件

・ヘイマーケット広場で一二〇〇人が参加して集会が開かれた。

・雨が降り始めて約三〇〇人ほどになった解散直前の集会場、そこに一八〇人の武装警察隊が解散を命じて侵入してきた。その時、突然ダイナマイトがどこからか飛んできて警察隊のなかで爆発した。衝突がおこり、警官側七名、労働者側四名の死者をふくめて多数が負傷した。

◇警官側 7 名、労働者側 4 名の死者。

◇犯人は判明しなかったが、アナーキストの 8 名が逮捕され、4 名が絞首刑

◇これを契機に反労働組合のヒステリー──→労働騎士団の衰退

３ 職業別労働組合（ＡＦＬ）の確立：1886 年

アメリカ労働総同盟（ＡＦＬ、American Federation of Labor）／サミエル・ゴンバース

（１）排他性と戦闘性

・初代会長・サミュエル・ゴンバース：結成時は二五万人の組合員・

◇排他性

・社会主義との断絶／労働者政党の無用論／職業別労働組合の組織原理

・黒人や移民、女性、不熟練労働者を排除する閉鎖的な労働組合

◇戦闘性

自律的な結束と共済制度だけでなく、ストライキと団体交渉を闘争の基本とした。

（２）ホームステットの闘争…戦闘性と排他性

◇ 1892 年、ペンシルバニア州ホームステッドにあるカーネギー工場で、史上最大の流血の闘争といわれた大争議がおきた。

◇この工場にはＡＦＬ加盟の合同鉄鋼労働組合の組織があった。

①闘争の歴史的性格――労働過程への組合統制←経営側による破壊＝直接的労務管理の確立

◇大工場の労働は労働組合によってコントロール

「仕事の配分、交替時間の規制、機械の変更」の労働条件や、熱度や原鉱投入量、屑鉄の比率、銑鉄の質などの労働過程までも組合によって規制されていた（ブレッヒャー、一九八〇）。

◇中心的な熟練職種は「火と鍛冶と神の子孫」と呼ばれる錬鉄工（れんてつ）

・彼らは合同鉄鋼労働組合の組合員の八五％を占めていた。

・内部請負親方による間接的労務管理こそが、経営側が打ち破りたい対象だった。

直接的労務管理を確立することなしには、鉄鋼一貫生産の大量生産方式はできない。

◇ホームステッドの争議＝内部請負制の解体にむけた鉄鋼資本との全面的衝突

②ホームステットの敗北の教訓

◇「以前には、合同組合の熟練労働者なしで工場を動かすのは不可能だった。だが、工場の機械化がすすむにつれて、雇用主は、新参の労働者と核になる労働者若干で作業を開始することができた」

◇「唯一、熟練労働者・不熟練労働者を問わず、すべての鉄鋼労働者を含み、関連産業の労働者に支援される運動だけが、カーネギー会社のような強大な企業に対抗して勝ち目があった」

4 大量生産方式（フォーディズム）と新しい労働者類型

（1）クラフト生産から大量生産へ

①間接的労務管理から直接的労務管理へ

世紀転換期、

◇企業に直接に雇用

◇多くは企業に常用雇用

年	T型モデルの価格の動き(ドル)	販売数量(台)	全米の自動車販売数量(台)	T型モデルの市場占拠率(%)
1909	950	12,000	124,000	9.7
1911	690	40,000	199,000	20.1
1913	550	182,000	462,000	39.4
1915	440	342,000	896,000	38.2
1917	450	741,000	1,746,000	42.4
1919	525	664,000	1,658,000	40.0
1921	355	845,000	1,518,000	55.7
1923	295	1,669,000	3,625,000	46.0
1925	290	1,495,000	3,735,000	40.0

②大量生産がアメリカで先行

・アメリカに特殊な西部開拓→労働力を農業に吸収→都市の労働力不足

・一九世紀半ばには小銃の大量生産工場／ミシンの生産も工業化

・一八九〇年代から大量生産方式が本格化

（2）テーラー主義（科学的管理法）

職業別組合の基盤だったクラフト・スキルを徹底的に解体

①熟練工の「多能的熟練」を労働を細分化＝単純な作業の集まりに

②各作業の方法を定型化

③詳細な指図票＝マニュアル化

誰もが同じ作業をこなせるようにさせられた。労働は細分化された単純な作業をくり返しおこなう労苦になり、労働者は無味乾燥な労働に縛りつけられることになった。

（3）フォード主義

◇ベルトコンベアにのせる。

◇フォーディズム：大量生産ー大量消費ー大量資源消費

（4）「構想と実行の分離」

◇「人間を労働能力の点で動物よりも優ったものにしている本質的な特徴は、実行が、なされようとしていることの構想と結びついているところにある」

◇この二つを引き裂いた「労働過程の非人間化」こそ「科学的管理のかなめをなすもの」（ブレイヴァマン）

（5）「半熟練」労働者の類型

大量生産方式と科学的管理法→新しい労働組合が登場する土台

①職種（トレード）を分解し、職務（ジョブ）へ⇒職業別組合の基盤を解体

②半熟練工

◇その職務を担う労働者＝半熟練工

◇半熟練工は単一の職務（one job）を、決められた時間で、繰り返し作業をする労働者

◇スキル＝一定期間の訓練は必要だが、その後はすぐに仕事をこなすことができるレベル

③代替可能性と労働組合

◇大量の半熟練工の労働市場

★労働力の全面的な代替可能性＝労働者間競争の範囲＝労働市場の規制＝組合の組織形態
産業ごとの労働市場を組織範囲とする労働組合＝産業別労働組合を必然

5．ＩWWの台頭：1905 年

ＩWW（世界産業労働者組合 Industrial Workers of the World）

（1）「ワン・ビッグ・ユニオン」

①「一大組合」（One Big Union）：ＩWWのスローガン
職業や熟練、国籍、人種、性別の区別なく、一つの中央集権化された組織に結集するという組合思想。
ＩWWの登場によってこれまで既存の組合から排除されていた黒人や、英語のわからないイタリア人などの新移民、そして始めて組織化の対象になった日本人などのアジア系、これらすべての人種に、労働組合の門戸が開かれた。最下層の労働者を組織化

②ＩWW組合員：「ウォブリーズ」（Wobblies）
しだいに全国的に知られるようになった。
◇西部：ビート畑やレタス畑、果樹園などで働く農業労働者、太平洋岸の森林地帯の伐採の作業に従事する林業労働者、鉱夫やカーボーイ、沖仲仕などだ。
◇東部：大量生産工場で働く移民の半熟練・不熟練労働者を組織した。

（2）ローレンスの闘い

◇ 1912 年、マサチュセッツ州ボストン郊外のローレンス市の繊維工場
・1000 人のストライキは、隣接する繊維工場の労働者にも波及し、2 万人に達した。
・アイルランドやイタリア、ロシヤ、ポーランドなどから移民してきた不熟練労働者
◇腕組みしたままのストライキ
州兵の銃剣や警察の警棒の前で労働者は非暴力に徹した。ＩWW「われわれは“腕組みしたまま”で州兵や警官を武装解除させることができる」

（3）ジョー・ヒルの悲劇とＩWWの衰退

①ジョー・ヒルの逮捕
◇一九一四年一月、ユタ州のソルト・レーク：殺人容疑
◇スウェーデン人の移民。
WWのシンガー・ソングライター：「牧師と奴隷」など

②ドント・モーン　オルガナイズ
死刑が宣告：「でっち上げ」
◇ＩWWの指導者ビル・ヘイウッドへの打電
アメリカ労働運動史上もっとも有名な文章
「さよなら、ビル。ぼくはきっすいの反逆者として死に臨む。ぼくの死を嘆いて時間を無駄にするな。組織せよ」。
──→「嘆くな、組織せよ！（ドント・モーン　オルガナイズ）」はその後のアメリカ労働運動の標語になった。
◇ジョー・ヒルの精神→ウディ・ガスリー→ピート・シーガー
→ボブ・ディラン／ジョン・バエズ

③ＩWWの衰退

6．「ノー・ユニオンの時代」

（1）アンチ・ユニオニズム：労働組合撲滅の政策

①「黄犬契約」（yellow dog contract）
入社後に労働組合に加入しないことを誓約させ、それを条件に雇い入れる契約

②「ブラックリスト」（blacklist）
組合活動家や組合員の浸透を防ぐために、彼らの名簿を作成し、各企業に配布

③「ブラック・ジャク」（black jack）
労働組合オルグに対する黒い皮の袋に砂をつめてた棍棒

◇ 1920 年代：「組織労働者の凋落」／「ノー・ユニオンの時代」
──→アメリカの組織労働者は、一九二〇年の五〇五万人の到達点から、二三年に三六二万人に

（2）労働者の企業内統合（厚生資本主義）

①福利厚生制度
１．団体保険制度
２．年金制度（企業年金）

通常二〇年間の勤続が条件とされるが、ストライキ参加者は減額または停止
３．共済制度、従業員持株制度など
疾病や傷害、事故、葬儀などの互助的な共済制度
②施設やサービスの援助政策
・病院・医療施設や食堂・カフェテラス、図書館、体育館、運動場、保育所、住宅施設など
・競技会やピクニック、サマー・キャンプ、ダンス・パーティー、映画鑑賞、音楽会、企業招待夕食会など
◇厚生資本主義の狙い
１．職業別組合の共済制度や懇親・連帯の組合機能を吸収
２．企業内統合・分断
「産業別労働組合の時代」、経営側の労働運動対策の基軸は企業横断的な労働者の連帯を阻み、労働者の関心を企業内に向けさせること

（３）会社組合（company union）

①会社組合の特徴
◇企業内の従業員の代表による会社への苦情処理機関
◇福利厚生施策の運営の担い手
②狙い：企業内統合・分断
◇全従業員
ＡＦＬが排除していた不熟練労働者や黒人労働者をも含む、企業内の従業員のすべてを組織
──→一九二八年は組織労働者のうちの四四・五％を占める

７．ＣＩＯの勝利：1938 年

（１）ニューディール政策

世界大恐慌：一九二九年～：アメリカ資本主義の危機
① 1932 年の大統領選挙：民主党のフランクリン・Ｄ・ルーズベルト
就任すると：三五年には労働立法や社会保障法などを成立
②ワグナー法
アメリカ労働運動史上、決定的に重要な労働法
──→◇労働者の団結権、団体交渉権、ストライキ権を確認
◇経営者側の不当労働行為を明確
◇ワグナー法の企図＝会社組合の排除
非合法とはしないが、労働組合に対する会社の干渉や資金援助を不当労働行為として禁止
──→自主的な労働組合の育成

（２）外部構築論

①「労働組合の南北戦争（Labor's Civil War）」
◇ＡＦＬ内部：職業別組合＋産業別組合
──→産業別労働組合のが産業別組織委員会（ＣＩＯ）を結成
◇ＣＩＯとＡＦＬの対立
──→ 1938 年：ＣＩＯはＡＦＬから分離、ナショナル・センターとして確立
産業別組合会議（Congress for Industrial Organizatons,CIO）
②「二重組合主義」（dual unionism）
一つの産業のなかで二つの組合が対抗する状況
③路線対立
◇「内部からの切り崩し」（boring from within）
職業別組合のＡＦＬを克服するには、ＡＦＬの内部から改革していく
◇「外からの粉砕」（smashing from without）
ＡＦＬとはかかわりなくその外に労働組合を構築していく

（３）自動車産業での産業別組合の確立

自動車産業：一九二〇年代半ばには経営側にほぼ完全に支配。
会社組合さえもなかった。
デトロイトはオルガナイザーの「墓場」
①ＵＡＷ・ＣＩＯ：1935 年
二万六〇〇〇人の組合員によって全米自動車労働組合を結成、
翌三六年、ＡＦＬを脱退してＣＩＯに加入

◇組織化の対象はビックスリー＝ゼネラル・モーターズ、フォード、クライスラーに

②ＧＭのストライキ

・一九三六年一二月：ＧＭのオハイオ州クリーブランドとミシガン州の工場で

・ＵＡＷは組合の承認と団体交渉を迫ったが、ＧＭ側が拒否し、長期の争議になった。

③「座りこみ」（sit down）ストライキ

◇ピケットラインによって労働者を工場に入れないストライキではない。

◇バリケードを築き工場を占拠するやり方

──→暴力的なスト破りを防ぐ。

ストライキを排除するなら、それは経営者の財産である工場や機械の破壊につながる

④長期争議

一二月二九日に始まったフリント工場の座りこみスト

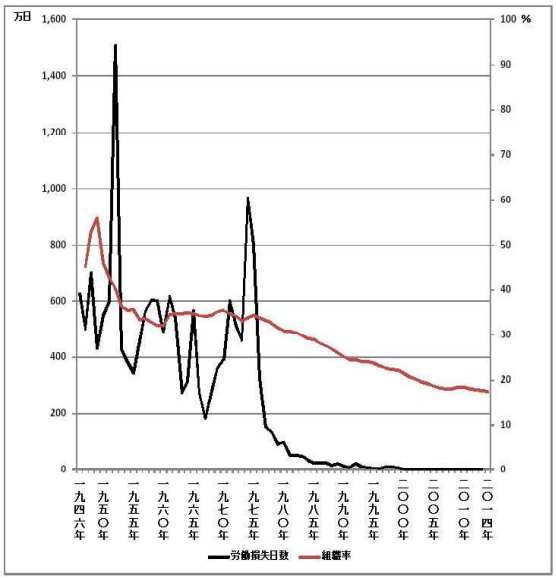
──→四四日間、二〇〇〇人の労働者が寝起きをともに

──→三七年二月一一日、ＧＭ側はＵＡＷを承認し、団体交渉の相手に。

自動車産業における長年にわたるアンチ・ユニオニズムはこうしてＧＭから突き崩された。

Ⅲ　戦後日本の労働運動の高揚と衰退

●概略



♦自治体組合員の減少

第１期：1945 年～ 1950 年　**戦後後労働運動の高揚と瓦解**

♦産別会議の自壊と政治主義

第２期：1950 年～ 1960 年　**総評運動と 50 年代争議の敗北**

♦年功的職場秩序と末端職制の二面性→敗北
♦総評運動：春闘と政治闘争

第３期：1960 年～ 1975 年　**企業主義統合と運動の跛行的発展**

●深層：企業主義的統合と「労働運動ゼロ地帯」
民間大企業における地殻変動（会社派幹部）
●表層の３つの運動：春闘／官公労働運動／政治闘争
1975 年の暗転（75 春闘、スト権スト）

第４期：1975 年 1989 年　**官公労の後退と総評解散**

♦官公労の解体
♦民間大企業労組による労戦再編
♦左派結集
「やせおとろえた形」⇔階級的民主的全国組織

第５期：1989 年～　**運動の舞台転換とユニオニズム**

♦全労連・全労協の後退
♦労働市場の構造的変化と貧困・過酷労働
♦衰退の淵からユニオニズムを創造する
★ 2006 年「新しい労働運動の台頭」
──→★ 2010 年「敗北的中断」
──→★「新たな前進」

*1．戦後*第１期：1945 年～1950年　戦後後労働運動の高揚と瓦解

第一期の敗北は、左派ナショナル・センター・産別会議（全日本産業別労働組合会議）がみずからの政治主義によって自壊し、そのことによって産業別労働組合を打ち立てる最大の可能性をつぶしてしまったことだ。戦後再出発の時期、運動は完全につまずいてしまった。

（１）運動の高揚──燎原の火

①ナショナル・センター

◇産別会議を中心に左派主導の労働運動

・一九四六年八月一日：日本労働組合総同盟（総同盟、八五万人）

、八月一九日：全日本産業別労働組合会議（産別会議、一六三万人）

②「産別１０月闘争」…産業別統一闘争

◇一九四六年の一〇月：東芝、新聞放送、炭鉱、金属機械、鉄鋼、電力などの民間の産業

◇電気産業における日本電気産業労働組合協議会（電産）──→　電産型賃金

生活保障給＝年齢に応じて増額される本人＋扶養家族数に応じて支払われる家族給
＋能力給、勤続給　──→基本給

③官公庁労働者

全官公庁労働者共同闘争委員会（全官公庁共闘）
賃上げ、労働者の生活と権利　　──→運動は年末から翌年に

（２）２・１ゼネストの中止と混乱

①組合要求から政府打倒、民主主義革命へ

◇ 1947 年：産別会議の年頭の檄

「『確信をもってわれわれは革命の年として一九四七年の幕をひきあげる。……用意はよいか、前進だ、民主主義革命の年一九四七年』。「民主主義革命の年になるかどうかともかく、敗戦第三年目は異常な昂まりのうちに明けた」のである（大河内・松尾『日本労働組合物語 戦後Ｉ』一八五頁）。

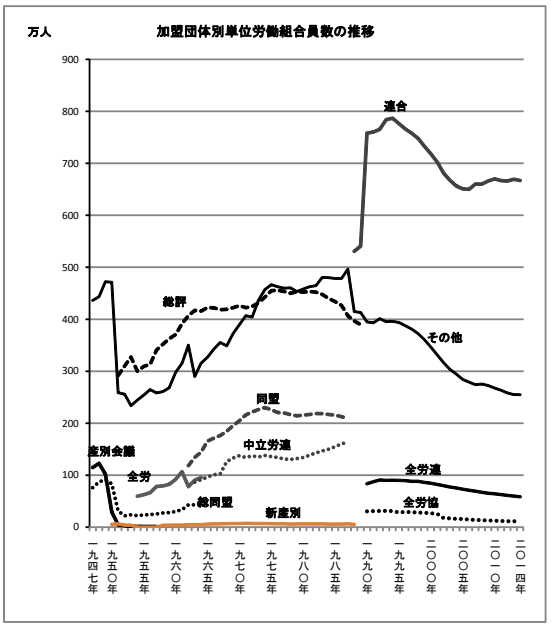
②アメリカ占領軍によるゼネスト中止命令

③産別会議の混乱と自己批判

戦後直後の労働運動は二・一ゼネスト中止によって衰退したと思われがちであるが、しかし、二・一ゼネスト中止をめぐる内部対立によって労働運動は瓦解したのである。

１．産別会議に自己批判をもとめる労働組合
２．四七年五月一〇日：産別会議幹事会で自己批判の声明を発表
３．一八日に臨時執行委員会で「産別自己批判及び方針」を満場一致で決定
４．臨時大会の前日、七月九日

「共産党は徳球（共産党書記長・徳田球一──木下）の指示で、党員の代議員全員を代々木の本部に招集して、“水曜会”すなわちフラクション会議を開催」、「徳球の鶴の一声で、産別会議が行う自己批判は“坊主ざんげ”であり、ブルジョア偏向で危険であるとして、自己批判を行わないことを決めた」（水戸「産別民同がめざしたもの」）。



④ 1948 年 2 月：産別民主化同盟の結成

⑤ 1950 年 7 月：総評結成

日本労働組合総評議会（総評）の結成大会
正式参加は一七組合、三七七万五〇〇〇人、

⑥ 1938 年：産別会議の解散

（３）戦後直後の労働運動の瓦解、その真因

①「弾圧・分裂・裏切り」史観

アメリカ占領軍は、二・一ゼネストの禁止からレッドパージまで一貫して左派労働運動に対して弾圧の姿勢でのぞんだ。政府や経営者もそれに呼応して運動を抑圧する政策をとった。左派労働運動は果敢にたたかったにもかかわらず、孤立をよぎなくされた。

②産業別会議の自壊説

◆産別会議の加盟単産と組合員数

1946 年 5 月（結成大会）：21 単産 163 万人
1947 年年 7 月（第二回大会）：18 単産 119 万 1000 人
1947 年 11 月：20 単産 130 万 3000 人
二・一ゼネスト中止の指令以降も産別会議の組織人員は伸びていた
1948 年 11 月：15 単産 120 万 1000 人
1949 年 6 月：15 単産 102 万 8000 人
1949 年 11 月（第四回大会）：12 単産 77 万人
1950 年 6 月（レッドパージ前）：8 単産 32 万 1000 人　──→レッド・パージ以前に瓦解
1951 年 12 月：5 単産 4 万 1000 人

（４）赤色労働者主義の残存とフラクション活動

①第三インターにおける切断主義（`rupturist’ identity ）と前衛（vanguard ）主義

＊エルネスト・ラクラウ／シャンタル・ムフ『ポスト・マルクス主義と政治』

◇レーニン以後、「相対的安定期」における共産党のボリシェヴィキ化
（社会民主主義の統合主義的な傾向に反対して）

共産党の唯一の機能は、プロレタリアートの革命意識を維持するだけであった。

◇安定期における共産党の残された唯一の課題は

・ まったく古典的で「切断（決裂）主義」的なアイデンティティ

・それを軸にして力を蓄えること→

・この力が危機が到来したときに、新しい革命的イニシアティブへの道を開く

◇「下からの統一戦線」

・統一戦線は「下からの統一戦線」として再解釈された。

・社会民主主義指導者を糾弾する機会として

②ヨーロッパでは赤色労働組合主義の克服

◇日本はその流れから完全に外れている

◇赤色労働組合主義から、反ファシズム統一戦線のもとでの労働組合の統一戦略への大転換

◇一九三五年のコミンテルン第七回大会での人民戦線戦術

「一九三五年、フランスで労働戦線が統一した。それは二つの重要決定にもとづいてなされたものだ。すなわち一つは組合の政党からの独立であり、二つはフラクション活動の禁止であった」（『細谷松太著作集 Ⅰ』）。

③戦後の切断主義の解凍

赤色労働組合主義は第一次大戦後のもので、否定されたにもかかわらず、日本では「戦後もこの思想は完全に消滅したわけではなく、様々な形での共産党の組合支配や組合の党への従属事例がみられた」（岩波小辞典『労働運動』）

1．戦後は 1920 年代から出発

しかし、その時、日本では労働運動はほとんど壊滅状態であり、少数の者は、獄中にいて、その戦略的大転換は届かなかったのである。だから、戦後労働運動の多くを担うことになった共産党系の活動家にとって、歴史は、再び一九二〇年代から回り始めた。

「プロフィンテルンがロゾフスキーを批判して統一戦線方式に変えて、それが日本に来ていたのですが、受け皿の方が壊滅状態で、残っていたものが入れようとしたけれど、やられてしまったということです」。「戦後労働組合に関係した人の頭はロゾフスキーの頭であったと思います」（吉田資治「産別会議の結成と組織・指導」『産別会議の誕生』総合労働研究所、1996 年）。

2．「わが国の民主主義運動の歴史的な弱さ」

「日本の共産主義運動は、コミンテルンの人民戦線戦術の理論と経験を摂取する機会が弱かった」。「獄中の共産主義者たちは、人民戦線戦術についてほとんど正確な知識さえなかった」（上田耕一郎『戦後革命論争史 上巻』大月書店、1956 年、76、77 頁）

④切断主義への反省の兆しと回帰

◇一九五五年：総評第六回大会での吉田資治・産別会議議長あいさつ

「産別会議の分裂」に関して、「産別ではこれらの批判者を分裂主義者としてレッテルをはり、“裏切者”としてこれらの人達を除名したのであります。しかしながら、ここで冷静に自己批判してみますならば、分裂主義者は民主化同盟ではなくて、われわれの側にあったのです。敵と見方の力関係を正しく評価しないで、過大な行動のおしつけが分裂させる重大な原因であったのです」（『総評第六回議事録』）。

（5）ユニオニズムの可能性と挫折

①産業別組合の可能性

1．経営側の茫然自失、戦犯追及

2．アメリカ占領軍

◇ニューティール左派

ＧＨＱの内部：Ｇ２（情報局）

ＧＳ（民政局）…ＣＩＯに親近感をもつニューディール左派

ＣＩＯ：一九四五年の時点

アメリカ共産党が三八組合中一六組合の全国本部を掌握し、「明白に反共派の組合は一一組合で、残り一一組合は容共派であり、共産党が一定の影響力をもっていた」（戸塚秀夫「アメリカ資本主義と労資関係」）。

◇産別会議もモデルをＣＩＯに求めた

・ハズウォール軍曹（ＣＩＯ組織局のオルグ出身）と日本側３人で準備した（『著作集Ⅱ』）

◇産業別統一闘争の発展

3．1949 年 7 月：占領政策の転換…ＧＨＱの示唆による政府のレッド・パージ

②年功賃金の国際的批判

1．1946 年：アメリカ労働諮問団

「基本賃金率は、多くの産業では、年齢、性、婚姻関係、従業員の勤務時間に応じて異なっている」。「基本賃金を年齢、性等の個人的特性に結びつけるよりは、むしろなされる仕事の性質にできるだけ緊密に結びつけること」

２．1947 年：世界労連の日本視察団

労働組合の賃金政策として「賃金は、年齢、身分をとわず、かれら全員に平等な基準のものでなくてはならぬ」、「代表団は全員かような賃金のきめかたを非難した。かような方法は雇用主の意志のままに悪用され、差別待遇されやす」い

◇二つの視察団

ジョブから離れた賃金──→「雇用主の意志のままに悪用され、差別待遇されやす」と警告
「平等な基準」の「仕事の性質」にもとづく賃金を提唱

1952 年：総評「賃金綱領草案」──→一顧だにされなかった→視察団の危惧は現実のものに。

④産業別組合の挫折と企業別組合

・戦前、企業を超えた労働者の連帯を職業別組合や産業別組合の形で実現する試みは挫折
・千載一遇の好機

１．産別会議

◇二・一ゼネスト中止後、逆に地域人民闘争という権力を奪取する運動に傾斜
◇労働組合運動の真の発展に向けたならば、戦後の組合運動は違った展開をみせただろう。
◇「革命近し」の政治主義
産業別統一闘争を発展させることを軽視し、「権力奪取＝人民管理による産業復興という革命的任務を負わ」せた地域人民闘争に転換したことにより、「産業別単一化の組織と政策はあゆみを停止した」（高木督夫）

２．産別民主化同盟

◇職種別結集の指向性
・指導者は「戦後の労働運動は、職別からの系統的な発展を一切省略して、企業別組合を政治的に系列化し、そのまま単産をつくった」。
・労働者を「自分の職場や企業をこえ、職種ごとに横断的に結合」（細谷、一九八一ｂ）
◇新産別（全国産業別労働組合連合）

３．総評

◇占領軍の援助のもとに反共色の強い総評（日本労働組合総評議会）
◇産別会議の離脱労働組合を始め多くの労働組合が占領軍の権力を背景にして企業別労働組合主義の総評に包摂されてしまった
◇企業別組合はすでに労働運動「第一期」に根づいてしまった
──→　戦後労働運動は初発から企業別組合という宿痾を背負い込むことになった。

２．戦後第二期（1950 ～ 60 年） 総評運動と 50 年代争議の敗北

第二期の「敗北」→総評の「ニワトリからアヒルへ」→民間大企業の争議の敗北
→一九六〇年の三池争議＝一連の敗北の最後
→争議敗北のなかから労使協調的な組合潮流が登場

（１）戦後唯一の民間大企業争議の時期

◇ 1949 年　東芝争議
◇ 1950 年　日立争議◇ 1952 年　電産争議、炭労の争議
◇ 1953 年　日産争議、全自（全日本自動車産業労働組合）ー 1954 年、散解
三井鉱山四組合（三鉱連）の争議
◇ 1954 年　尼崎製鋼所、日本製鋼室蘭製作所
◇ 1957 年　鉄鋼労連争議ー 1959 年争議
◇ 1958 年　王子製紙争議
◇ 1960 年　三池争議

（２）争議の基盤

①「年功的職場秩序」

◆【鉄鋼】所長→課長→職場＜職員［係長→技術係員］　→　工員［職長→組長→班長］＞
＜最末端管理職＝係長（技術係員）＞　⇔　＜役付組合員工＝職長、組長、班長＞

・ホワイトカラーとブルーカラーとの分離

②年功的熟練による企業への一定の自立性

③役付組合員の二面性

──→　争議は役付組合員の暗黙の支持のもとで始まり、反対で終息。

（3）産業別組合に対する解体攻撃…電産と全自

◆ 1951 年：電力９分割

1952 年：電産争議：経営側は統一交渉を拒否…敗北

1953 年：電労連（全国電力労働組合連合会）結成

1956 年：大会：各地方本部が企業別労働組合に移籍

◆ 1953 年：日産争議、1954 年：全国自動車､解散

（4）ユニオニズムの試みと挫折

「統一要求」（1953 年）

「賃金決定権（査定権）を資本側に完全に握られているようではあらゆる階級的主張はナンセンスだ」

１．【賃金原則】

〈第一原則〉〔最低生活保障の原則〕

「どんなに技能が低くても、どんな企業でどんな仕事をしていても」「人間らしい生活をして家族を養い」

〈第二原則〉〔同一労働、同一賃金の原則〕

「賃金は労働の質と量に応じて」

〈第三原則〉〔統一の原則〕「産業共通の原則として、企業の枠を越えて実現さるべきもの」

２．ユニオニスト＝全自委員長・益田哲夫

◇産業別労働組合とジョブ型賃金を結合しなければならない。そう考えたところに、戦後労働運動のユニオン・リーダーにみられない、ユニオニスト・益田哲夫のひいでたところがある。

熟練格差	格付け	熟練格差小分類	所要経験年数	最低保障賃金
未熟練労働	入社直後の未経験労働	未熟練の１級	0年以上	10,000円
		〃　２級	1　〃	11,000
半熟練労働	補助的、あるいは単純作業。上級者の指導で従事する程度のもの	半熟練の１級	2　〃	12,000
		〃　２級	3　〃	13,300
		〃　３級	4　〃	14,700
初級熟練労働	普通の独立した作業を基準的な熟練度で遂行する程度のもの	初級熟練の１級	5　〃	16,000
		〃　２級	6　〃	17,300
		〃　３級	7　〃	18,700
中級熟練労働		中級熟練の１級	8　〃	20,000
		〃　２級	9　〃	21,300
		〃　３級	10　〃	22,500
		〃　４級	11　〃	23,800
上級熟練労働	上級の作業を、相当程度の熟練度で遂行し、下級者の指導的能力を持つ程度のもの	上級熟練の１級	12　〃	25,000
		〃　２級	13　〃	26,600
		〃　３級	14　〃	28,300
高級熟練労働		高級熟練の１級	15　〃	30,000
		〃　２級	16　〃	31,200
		〃　３級	17　〃	32,400
		〃　４級	18　〃	33,600
		〃　５級	19　〃	34,800
最高級熟練労働	上級の作業を、高度の熟練度で遂行し、下級者一般の指導的能力を持つ程度のもの	最高級熟練	20年以上	36,000

３．第３期：1960 年～1975年　企業主義統合と運動の跛行的発展

第三期の「敗北」は、労働運動の華々しい高揚の奥底で、労働者の企業主義的統合がすすみ、それを基盤にして民間大企業のあらかたの労働組合が労使癒着の潮流に制圧されたことである。

（1）労働運動の高揚…跛行的発展

①跛行的発展

◇運動の流れが一つではなく、均衡がとれない二つの流れ

◇労働運動の表舞台で高揚を彩る流れ

深層でやがて舞台を暗転させる動因となる流れ

──→別々に進行し、二つの流れが交差する時点が一九七五年

②運動の高揚

１．春闘の本格的展開

1960 年以降、すべての全国的組合組織が参加する賃金運動

1964 年の春闘：公共企業体と民間企業との賃金格差→民間準拠の原則

民間単産が春闘相場→私鉄・公労協→夏季の人事院勧告：国家公務員の賃金→秋季に自治労・日教組などの地方公務員の賃金

一年サイクルの大がかりな賃金運動に発展

２．官公部門の運動

◇国労と全逓、全電通など三公社五現業の公労協→春闘の中核組合

◇国労闘争

３．国民的政治課題の運動

一九六〇年の日米安全保障条約の改定反対闘争、ベトナムム反戦運動、七〇年安保闘争

三つに彩られた労働運動「第三期」の高揚、そこからはその後の「暗転」を誰もが予想することはできなかっただろう。

（2）企業主義的統合のメカニズム

◇第三期の 15 年間に完成した企業主義的統合

①民間大企業を「労働運動ゼロ地帯」にしたシステム

②労働者に過労死するような働かせ方

→現代日本社会の相貌を決定づけるもの

世界に類例がない日本特有のシステム

◇木下「東電の暴走と企業主義統合―労使癒着によるチェック機能の喪失」『POSSE』vol.11. 2011

民間大企業労組を強固に支える労働者の「企業主義的統合」

その統合システムは、労働者に対して企業への服従を強いる「強制」の面だけでなく、労働者の物質的な生活の安定を基盤にして、精神的にも企業に従うことを「同意」させる面があるために、労働者の包摂の度合は深い」。

１．新しい労務管理（年功的熟練の解体と専制的職場秩序）

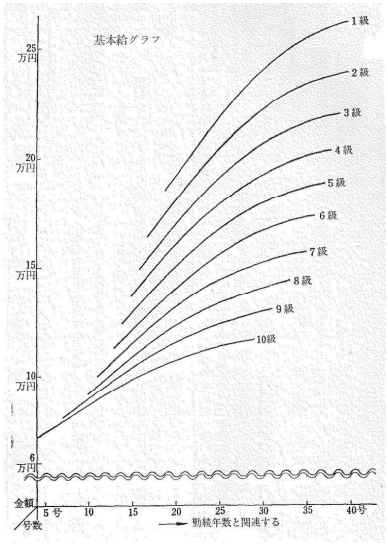
【鉄鋼産業】工場長→係長→作業長→工長

①作業部門（ライン）に作業長をおき、生産工程に参加せず、専ら労務管理を行う。

第一考課権など労務管理の権限を下におろし、作業長を労務管理の先兵に：昇給の考課、時間外労働・休日出勤の命令、

②係長・工場長など職員に独占されていた地位にも作業長からの昇進が可能にする。

「青空の見える昇進」…ブルーカラー（工長）からホワイトカラー（作業長→）



２．日本的な賃金人事制度の確立

【1979 年度号数基準値表】

①安定／競争のシステム

◆安定…基準線を進めば、生活はだんだんと向上する。

【職級】: 12 級～ 1 級…高校卒入社は 10 級から、

大学卒は 8 級から

【号俸】: 20 ～ 30 ほどのランク。1 年に 1 号ずつ

◆競争…①昇級、②基準線の上下各５％づつ幅

②差別のシステム

◆人事考課制度による昇級差別

「実際には３年程度で９級に昇級、６年で８級に昇級する」、「しかし一方では入社以来３０年も８級職にすえ置かれている労働者は現実にいる」。下から３番目のラインを３０年間歩むのである。

３．「企業共同体」意識（労働過程における統合）

①新しい職場集団（小集団活動）

一九五〇年代の職場秩序の崩壊→一九六〇年代初頭から小集団活動

生産性向上を目的にした小集団である働きがいの組織化

「社員のだれもが会社で働く喜び、張り合いを、自分自身の生活における真の喜びとして感ずるように、集団や制度を整備する必要がある」（木川田一隆：電産争議時の労務部長）

②「企業共同体」意識

木川田「戦前の階級対立を清算して、企業の人間構造を幅広い中間層に一本化する共同体的なものーいってみればゲマインシャフトにつくり変えようとする挑戦」。

共同体論…「人間にとって働くことは生きることである。それは、人から与えられて働くのではなく、自分自身の創意から働きたいものである」

③企業共同体のもとでの城内平和（異分子の排除と企業意識）

「共同体」意識は、労働者の統合を強固なものにするとともに、活動家にとっては、「いよいよ敗残兵の最後の一人まで一掃する掃討作戦」となった（山本他、一九八〇）。

◇「掃討作戦」の先兵となったのがインフォーマル組織

・会社と労働組合は“表の組織”、インフォーマル組織は“裏の組織”

・「インフォーマル組織と呼ばれる職場組織がつくられたのは 61 年～ 2 年ごろからである」

◇「職場村八分」の先兵／「恐怖の体制」

・人格的な無視、排除は、多くの活動家の意志を挫かせるものとなった。

（３）深層から浮上する流れ…民間大企業労組の転成

◆造船産業: 65 年・三菱造船、69 年・日本鋼管、70 年・石川島播磨、71 年・住友重機
◆化学産業: 60 年・宇部窒素労組、65 年・東洋高圧、67 年・信越化学、積水化学、
68 年・鐘淵化学、住友化学
◆紙パルプ産業: 58 年・王子製紙争議、66 年・紀州製紙、67 年・日本パルプ、
北日本製紙、69 年・本州製紙、三菱製紙、70 年・北越製紙、国策パルプ
◆全国金属: 65 年・プリンス自工、69 年・河合楽器、70 年・日本信号、
71 年・日特金属、72 年・北辰電機、72 年・住友重機、74 年・光洋精工

・企業主義的統合によって労働運動の危機が企業の奥底で醸成されていた。
・それがこんどは、労働組合運動の表舞台に浮上し、威力を発揮することになる。
その結果が企業内の労使関係の激変＝労使癒着の労働組合の制覇

①民間大企業の労働組合支配
「管制高地」＝独占的大企業の主な組合。そこからすべての産業すべての企業へ

トヨタ・日産の職場交流会。トヨタ工機職場（1951年）

②労働運動側の企業別組合主義
1．企業別労働組合主義
◇産業別個人加盟の否定
組合役員選挙で労使協調の潮流が勝利
──→新執行部が産業別全国組織から脱退する決議
──→脱退に反対して産業別全国組織の「第一組合」を守るという選択
──→決議にもとづいて自主的な潮流の組合員も「第二組合」に付き従った。
◇「一企業一組合」論
戸木田嘉久「企業別組合」、「それは組織形態上は資本と賃労働に対峙する直接的な場を基礎にした、『一企業・一組合』の組織原則にかなった組織」
宮本顕治：「労働組合というのは、私どもはある職場、ここでは一組合であるべきである」、それが「右翼幹部が指導権を持っていても」「分裂はすべきではない」（「革新のエネルギーと革新勢力の新しい構築の展望『前衛』1980 年 5 月号）　──→反動的な企業別組合擁護論
◇中林賢二郎…「戸木田・中林論争」
「一企業一組合」のスローガンは職業別組合から産業別組合へ移行する時期に「一つの工場のなかにさまざまな職業別組合が組織をもっていた」なかで「一工場一組合のスローガンが掲げられたのであって、一工場のなかに一つの企業別組合をつくるという意味」ではない
2．産業別組合主義
◇産業別活動家集団論
藤田若雄：企業は「従業員集団を企業あっての従業員という方法でしっかりつかんでいるのであり、これに反する従業員は、体内に侵入してきた異質物として」「排泄」される。「運動のエネルギーを街頭に蒸発させてしまうものではなくて、企業の枠を超えた活動家集団として産業別組合（従業員組合）の中に、産業別の活動家クラブをつくることも可能である」（一九七二）。
◇「第一組合」主義：小川善作（元全造船機械調査部長）
「いずれ職場の多数派になるといっても、それは百年河清をまつに等しい」
一九七〇年：産業別全国組織・全造船の石川島播磨分会で脱退問題
・「脱退賛成七五〇〇、反対二九〇〇という結果」で脱退が決定
・脱退に反対して「分会組織の維持指令」で残ったのは三〇名ほどで

（4）1975 年の労働運動の暗転

①支配層の危機意識
◇ 1973 年：「狂乱物価」→反大企業の運動が頂点に
◇桜田武・日経連代表常任理事
・七三年七月「今や自由日本は、その存亡をかけた試練に立つ」
・七四年一月の年頭あいさつ「われわれこそ国の安定帯になるのだ」　→　職場安定帯論

②ストライキの敗北
1．７５年春闘の敗北：日経連のガイドライン一五％をも下回る一三％に
労使協調の労働組合潮流の確立

２．７５年スト権ストの敗北

七五年一一月二六日から一二月三日まで八日間にわたる史上空前のスト権スト

③７５年暗転

◇一九六〇年代からの経済発展の「平時」につくりあげた企業主義的統合の仕組みを、経済的危機の「戦時」に作動させたら、瞬時に威力を発揮した。

◇一九七四年まで登りつめた国民春闘と、七五年の敗北という断絶した状況を説明できない

＊戦後第二の反動攻勢　―→　「反動攻勢」はスト権ストの中止

―→以後、八〇年代は「労働運動衰退期」

④勝利宣言

大槻文平・経団連会長（一九七九年の年頭挨拶）「その背景にあるものは日本的労使慣行であり、なかでも労使一体感や運命共同体的な考えにある企業別組合の存在をあげることができる。私は、この企業別組合を健全に育成していくことが最も大切だと考える」

４．戦後第４期：1975 年～1989年　官公労の後退と総評解散

第四期の敗北は、労使協調の組合潮流がついに一国のナショナル・センター（労働組合全国組織）の主導権を獲得するまでにいたったこと、そして、それに対抗する全国組織がもっとも小さい形で創られたこと、ここにみいだすことができる。

（１）公務員攻撃と三公社五現業の解体

〈三公社〉1985 年：電信電話公社、専売の民営化

1987 年：国鉄の分割民営化

〈五現業〉2007 年：郵政の民営化

◆三公社五現業の組合員

1967 年：104 万人（最大）

→ 1985 年：52 万人

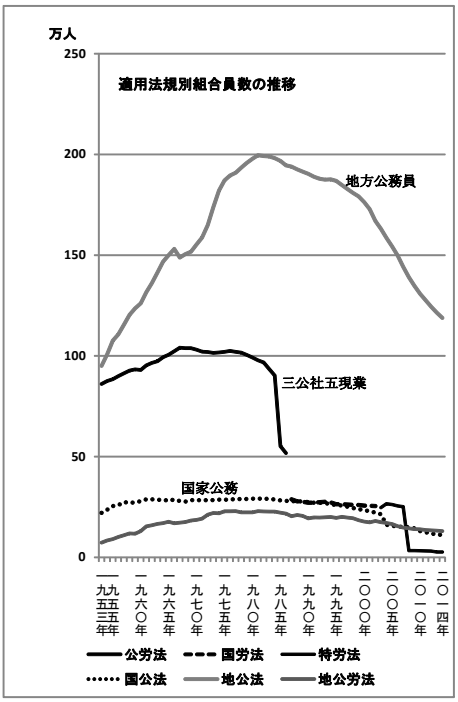


図　適用法規別組合員数の推移

（２）労働戦線再編と対抗的ナショナル・センター

①協調的労働組合の全国制覇

労働戦線再編の問題＝労使協調的な労働組合の全国制覇

１．「第二期」：民間大企業の中核的な労働組合

２．「第三期」：はほとんどの民間大企業労組が変質

→産業別全国組合も協調的組合に

３．「第四期」：協調的なナショナル・センターが労働運動の支配的な地位にたつ

②企業主義的統合こそご起動力

◇「第二期」と「第三期」の「企業」単位のホップ

→第三期」の「産業」単位のステップ

→「第四期」、「全国」単位のジャンプ

②対抗的ナショナル・センター

１．組合潮流の配置

連合に対抗する勢力の分立…「独自結成」＋「選別統一」

総評　―　❶反主流派（共産党系）…階級的民主的ナショナル・センターの独自結成

主流派　―　❷統一推進派…共産党系を排除して統一：選別統一

❸主流左派…統一に反対ないし消極的：全的統一

２．左派結集の可能性＝総評再建

◆岩井章「総評から抜けるやつは抜けても仕方がないという、腹をくくる」ならば頑張る道はあった」、「やせおとろえた形になるかもしれませんが、将来を展望してみた場合に、少しやせてもその道をとるべきだったと思う」（一九八八）

３．総評解散と産別会議の再版

◇理想の構図

協調的な企業別労働組合主義の連合　ＶＳ　産業別労働組合主義の対抗勢力

◇分立＝労働組合の政党系列と政治路線の対立による歴史的必然

・戦後労働運動でユニオニズムが受容されてこなかったことの必然的な帰結

・階級的ナショナル・センターの独自結成路線の成就

統一労組懇… 1979 年：「ナショナル・センターのあり方を考える労働者懇談会」を提唱

1981 年：「ナショナル・センターの階級的民主的強化」から
「階級的民主的ナショナル・センターの確立」へ転換
1989 年：全労連の結成

*5．戦後*第５期：1989 年～　戦後労働運動の衰退と再生の可能性

「第五期」の敗北は、労働運動が激しい勢いで衰退しているにもかかわらず、ユニオニズムは今だ運動場面で受容されていないことであり、敗北はつづいている。

（1）官公労の解体と公務員組合員の減少

①地方公務員の組合員

第一段階：「第四期」三公社五現業
第二段階：「第五期」」公務員組合員の急激な減少
◆地方公務員の組合員（公務員・教員）
1981 年：200 万人（最大）　→　2000 年：176 万人　→　2014 年：119 万人（急減、半減）

②地域における「労働運動ゼロ地帯」

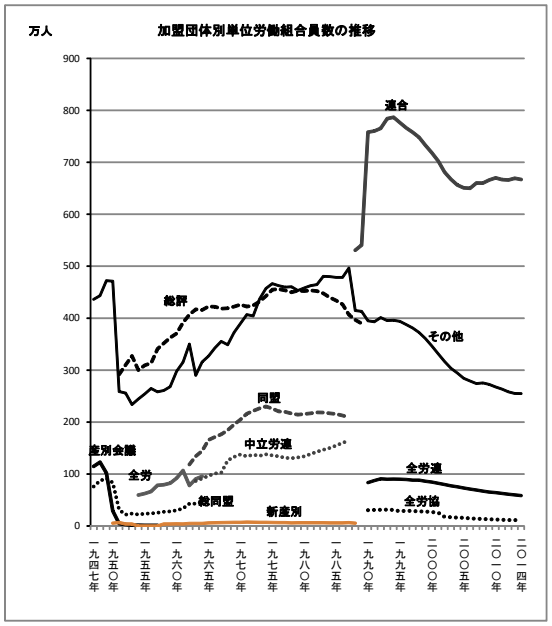
◇地区労の解体
◇地域の労働運動の担い手
役場（自治労）、学校（日教組）、駅（国労）、
電話局（全逓）、電報局（全電通）など
国津々浦々、町から村からすべてに存在していた。

③両翼の翼

労働組合＝民間大企業＋官公労

（2）たたかう組合潮流の後退

連合：約 782 万人（ピーク時 1994 年）
→約 671 万人（14 年）
全労連：約 86 万人（95 年）→約 58 万人（14 年）
全労協：約 30 万人（91 年）→約 10 万人（14 年）



労働運動を担っている者、担おうとしている者にとって、労働運動の解体はくい止めなければならない。手立てを考え、手を打つことは与えられたミッションではないだろうか。その使命とは労働運動の衰退の淵に立って、過去と断絶したユニオニズムを新たに創造することである。

（3）業種別職種別ユニオンの基盤と可能性

①内部改革と外部構築

企業別組合論争
・企業別組合の欠陥を克服し、産業別労働組合へと組織形態を転換させていく、その方法
・企業別労働組合はその組織と機能の改革をつうじて、やがて産業別労働組合に変わっていく
・企業別組合は美しい「チョウ」を生みだす「サナギ」ではなかった。
・半世紀以上、「脱皮」（内部改革）はならず

②「労働組合の歴史」

・イギリス：内部改革
・アメリカ：二つをめぐる対立
①「内部からの切り崩し」（boring from within）
②「外からの粉砕」（smashing from without）

・イギリス：一般労働組合＝外部構築

（４）労働者類型論の変化と組織形態の転換

①イギリス

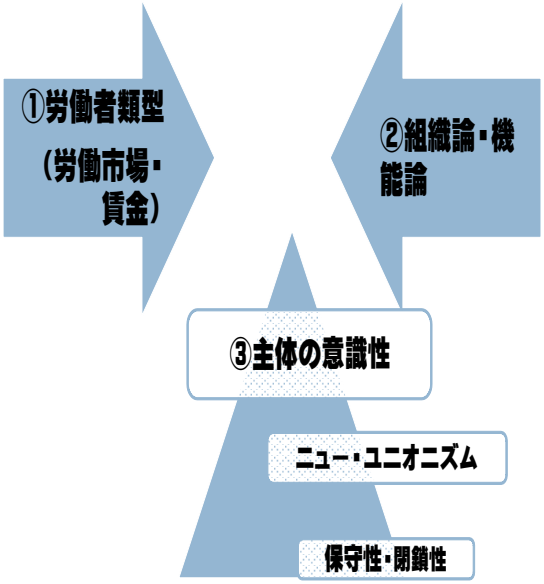
職業別組合＝クラフツ・マン（熟練労働者）
一般組合＝レイバラー（一般労働者）

②アメリカ

・職業別組合＝熟練労働者
・産業別組合＝半熟練労働者

◇矛盾

労働組合の「新しい組織形態は先行する組織形態が新しい条件をその機能によって吸収しえなかった結果として成立した」。つまり「労働組合の発展」は「矛盾の止揚として遂行された」（栗田、一九六三）



（５）労働組合再生の基盤と可能性

①年功型労働者

公務員（縮減）＋民間大企業（成果主義）

②下層労働市場と非年功型労働者

──→下層肥大の分断社会の出現

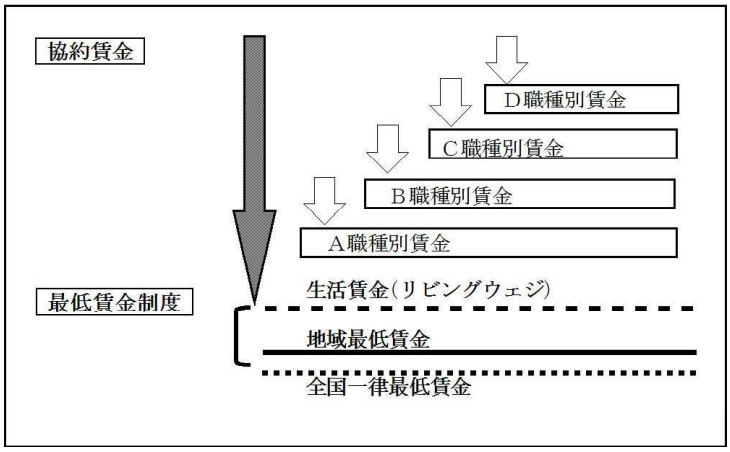
（６）一般労働組合方式による労働運動再生戦略

◇イギリス：全国的な一般労働組合の構成要素としての「業種別部」（トレード・グループ）
日本の労働運動の再生＝業種別ユニオン（未来のブループ）を先行させ
──→全国的な一般組合（ジェネラル・ユニオン）を展望する。

（７）業種別職種別ユニオンの組合運動

業種別職種別ユニオン運動による職種別賃金の要求・実現

１．職種を基準にした企業横断的な職種別賃金をめざす
２．職歴により昇給する職種別賃金
３．職種別賃金運動と最低賃金制運動との結合



（８）ユニオン運動と新しい社会運動

❶現在の日本　◇一人当たりＧＤＰの世界ランキング＝３１位
◇国際競争力ランキング＝３４位

先進国からの転落途上国にある日本

❷戦後社会の改革には長期の対抗構想が必要。

①ジョブ型労働社会
②ジェンダー平等社会
③福祉国家型福祉社会
④グリーン国土計画
◇都市から地方・農村へ／逆「民族大移動
◇都市の農村化（休耕地＋有償ボランティア耕作制度＋農業再生基金）