

2022年7月30日

「連合」序論—連合は果たして労働組合なのか？

掛川徹

新自由主義の下で住民同士の利害が二分化し、その対立が先鋭化する現象が世界各地で生じている。日本で住民間の対立を考えた時、連合問題を避けて通ることはできない。村岡到氏が主催する『フラタニティ』No.26に掲載された「連合」論を以下転載する。

連合—日本労働組合総連合会。七〇〇万人を組織する、日本最大の労働者組織。日本最大の政治勢力とも言えるが、政党と違って連合の言動が論評の対象になることは少ない。

たとえば組織票二六万票を抱える電力総連。先の衆院選では野党候補の原発にたいする姿勢をランク付けし、原発反対候補の応援を取り下げた。原発推進なら自民党候補でも支援する。福島第一原発であれほどの事故が起きて今も収束するめどが立たないのに、どんな神経で原発を推進できるのか理解に苦しむが、彼らのHPでは「資源小国だから原発しかない、プルサーマルも推進」とその立場を堂々表明している。彼らがその言動について社会的責任を問われたことは、私が知る限りこれまで一度もない。電力会社に申し入れを行う反原発運動も、電力総連はスルーしているように見える。電力村の構成員で電力総連だけは野放し、やりたい放題と言っている。

これまでトヨタ、ニコン、川崎製鉄、日立造船など、名だたる企業を相手に過労自殺の労災認定をめぐる裁判が闘われてきたが、裁判の主体は遺族と弁護士によるもので、ほとんどの場合、労働組合は会社側の立場から遺族の訴訟を妨害している。しかし、遺族側が勝利判決をかちとって会社に何らかのペナルティが課せられることはあっても、労働組合の責任が問われたことはない。

新旧左翼のいずれも、連合についてきちんと研究したとは言えない。

私がかつて所属した新左翼党派では「四大産別決戦」と称して総評系旧官公労の拠点化を方針化していたが、その是非を論じる以前に旧同盟系の民間大産別はまったく考慮の対象外だったわけで、なぜこれで「日本革命」と言えたのか、今となっては自分でも不思議である。

連合に足場がない点は共産党も大差ない。民社党系が制圧する民間大単産では左派系の活動家が職場から完全に排除されてきた。共産党系の組合活動家が少数派として闘い抜い

た貴重な経験はあるものの、なぜ左翼が組合多数派に至らなかったのかという総括がこれまでに与えられた話は聞かない。

社会党は、総評労働運動が連合に飲み込まれたことで基本的に崩壊した。かつて総評の支柱だった自治労や J P 労組では、今や昔の同盟も顔負けの労働貴族が闊歩している。

連合の主要な大単産が何らかの社会変革プランに同意しない限り、大規模で根底的な社会変革は望めないと思うが、新旧左翼のいずれも歯が立たなかった連合とはいったい何なのだろうか。

正社員クラブ、超過利潤で買収された労働貴族、裏切り者集団、経営者予備軍…さまざまに揶揄される連合ではあるが、正式な民主的手続きを経て承認された、まぎれもない労働者組織である。しぶしぶであれ消極的にであれ、七〇〇万の現場労働者が連合指導部を認めている。その納得の仕方、彼らなりの現状認識を踏まえない限り、実効性のある社会変革プランは組み立てられないと思うのだ。

「連合」問題の原点はベルンシュタイン論争

本論に入る前に、なぜ左翼の世界では連合傘下の労働者がまるで存在しないかのように扱われるのか、少し整理しておこう。

結論から言えば、その原因はレーニン革命論とマルクス階級闘争論にある。もともと労働組合の保守化、労働者の階層分化という問題は一九世紀後半からすでにテーマとして浮上していたが、F・ボルケナウがそのあたりの事情をわかりやすくまとめている。

「工業の発展、機械の導入、工場とプロレタリアートの数と規模の伸長が労働者と雇用の階級対立を増大させ、プロレタリアートをますます革命的にめざめさせつつ団結させるであろう、とマルクスは確信した。

イギリスの労働組合の発展はこの見解に真っ向から対立した。これはおそらく、一八四八年の敗北のあと労働運動が陥った麻痺によるものであろうとマルクスは考えた。ところが、麻痺は去ったが、イギリスの組合の改良主義は残った。それは労働者階級の最上層、つまり強力な組織によりブルジョアジーの利潤の一部にあずかれた高度熟練労働者に限定された現象であるといわれた。ところが、労働貴族の組織に続いて、八〇年代には未熟練労働者の組合が出現した。これらの組合は独力では実際あまり利益をえられなかった。したがって、かれらは社会立法に頼り、労働運動を議会主義的活動と労働者の党の形成に沿って行った。しかし、漸進主義、改良主義、立憲主義的性格は運動についてまわった。プロレタリアートはおよそ革命的観念を持たず、その生活水準は実質的に向上した。

そこでマルクスとエンゲルスはかれらの革命的希望とかくも全然反対な事実を説明する別のやり方を発見した。イギリス労働組合の改良主義は特別な国民的事情、つまり、利潤をあげる大帝国の存在によるものである。労働者は植民地利潤にあずかっており、した

がって、この帝国の永続とイギリス・ブルジョアジーの支配に利益を感じていると。レーニンは経済問題を道徳と混同して、のちに同じ考えを定式化した。それによれば、ブルジョアジー、特にイギリス・ブルジョアジーは、プロレタリアートの一部に『贈賄』することにより階級の利益を『裏切』らせているというのである。

マルクスとエンゲルスは七〇年代と八〇年代にこの理論を発表したが、これは同時代の発展により否定された。一八七〇年以降、イギリスのやり方は大陸に広がった。強力な労働運動が大陸のほとんどの国にも発展し、労働組合は平和的手段により労働者の労働のわけまえを増大させた」（F・ボルケナウ『世界共産党史』）。

こうした現実を踏まえ、労働運動が革命的とは限らないこと、マルクス理論が通用しないことを最初に提起したのがベルンシュタインだった点は過去にも本誌で提起した（『フラタニティ』No.21「ドイツ革命敗北の真実」）。レーニンはベルンシュタインと同じ現実を踏まえつつ、あるがままの労働者が経済闘争しか求めていることを事実として認めたい。うで、「知的道徳的に優れた」職業革命家集団が労働者に「正しい階級意識」を外部注入することで労働者は革命の主体になるという、いわゆる「外部注入」論で理論と現実の矛盾をクリアした。実はこの時点で、レーニンは「労働者の自己解放運動」という共産主義運動の理念を根本的に書き換えているのだが、ボリシェビキがロシア革命になまじ勝利したことでレーニン「外部注入論」こそが左翼の聖典とされ、以降ベルンシュタインが提起した問題は歴史の闇に埋もれることとなった。ベルンシュタイン論争がまるまる百年間封印されたことで、民間大単産の労働者がどういう環境に置かれ、何を求めているのかというテーマも封印されたのである。その結果、左翼は労働運動の現場でほぼ無力化した。今われわれが連合問題として直面しているテーマはまさにベルンシュタイン論争そのものである。

「労働組合」の体をした労務管理機構

それでは一体、連合とはどういう性格の組織なのだろうか。労働運動の領域で素人の筆者にさほど確たることが言えるわけではないし、木下武男氏や熊沢誠氏のすぐれた論考につけくわえるほどの深い見識があるわけでもないが、いくつかの労働現場を経験してきた立場から、問題に接近する視点を提起してみたいと思う。

ここまで「連合だって労働者組織」という点を強調してきたが、連合を労働者の自主的組織とみなすことに実は筆者も強い抵抗がある。連合を「労働組合」と呼んでいいのかどうかもずっと迷っている。

筆者が経験した職場では、「経営の必須事項だからオマエ労務のことも勉強しとけ」という会社の意向で組合役員にとりたてられるケースがほとんどだった。事前の内示もなく勝手に組合役員に立候補すれば会社から報復人事を含めてすさまじい攻撃を受ける、とい

う生々しい話も直接耳にした。ある会社では給与を年収ベースで一〇〇万切り下げる事態も経験したが、組合役員が何度も行う「職場オルグ」では、組合員の疑問にたいして組合役員が会社の立場を滔々とまくしたて、うんざりした組合員が「もういいです」と話を切り上げるのが常であった。いざ賃下げとなった暁には「あれだけ何回も意見を聞いたのにあんたはその時黙ってたじゃないか」と言われてしまうので、全員が黙々と条件の切り下げを呑み込んでしまう。ある意味で実に「民主主義的」なやり方で労働条件切り下げを呑ませる手法に筆者も舌を巻いた記憶がある。職場集会が終わればロッカールームで「あいつは会社側の人間だ」「どうせうちが御用組合ですから」「俺たちの高い組合費でうまいもんばっか食いやがって」とボロクソの批評が飛び交うが、表立ってこれを口にする人間はいない。

こうした職場で「労働組合」とは労務課の出先機関にすぎず、組合役員は労務担当係長相当としか思われていない。ユニオンショップの下では組合から除名されれば会社もクビになる。組合に逆らうことは会社の上司に逆らうのと同じことなのである。

賃金や労働時間は「自由意志」にもとづく契約事項なので業務命令の枠外にある。企業内労働組合は会社が命令できないことを労働者に呑ませる資本の別働隊、というのが現場の実感である。

「これ以上豊かになる必要はあるのか」

なぜ労働者は黙々と会社＝御用組合の話にしたがうのか。端的に言って、世間標準を上回る、それなりの労働条件と生活水準が確保されているからである。

確かに九五年「新時代の『日本的経営』」以降、新自由主義的経営が浸透し、低賃金の非正規雇用の増大と並行して正規雇用社員にも過重なノルマと長時間労働が課され、過労自殺が増加して社会問題となった。だが、遺族を中心とした裁判闘争で判例が積み重なり、資本の抵抗を押し切る形で労働時間の規制が加えられてきたことも事実である。現在、連合系の多くの職場で一日の所定労働時間は八時間を切っている。年間休日一二〇日以上、パソコンのログと勤怠が連動しているのでサービス残業はほぼ不可能。残業代は一分単位で支払われるが、残業が多い＝生産性が低いと人事査定で評価され、残業代を上回る給与格差がつけられてしまうため、稼ぐために残業するというモチベーションは働かない。繁忙期など業務の周期性による濃淡はあるが、「働き方改革」「コンプライアンス」が重視される現在、概して死ぬほど働かされるような現場は一部上場企業ではほとんど見られない。育児休業や時短勤務、FF休暇（ファミリーフレンドリー休暇。年休以外に家庭の都合で休める）も整備されてきたので、家事・育児に協力的な男性が少ない否定的な現実のなかでも勤務を継続する女性が増えている。

収入面で見ると、日本の世帯年収の中央値は四三七万円だが、上位四〇〇社までの平均年収は八〇〇万円以上。能力主義的な個別人事評価によって同期でもかなりの賃金格差があるとはいえ、連合組合員のかなりの部分が世帯収入一千万を超えるはずである。これだけ収入があっても子供に教育投資すれば年間数百万かかるので「お金が足りない」という人もいるが、「これ以上豊かになる必要があるのか」という声も一方で聞こえてくる。彼らの実感であろう。

低賃金・長時間労働の無法地帯

しかし、グループ中枢企業がコンプライアンスを守り、快適な職場環境を維持する影で、無理な業務はほとんどが下請けや請負、派遣社員に丸投げされているのも事実だ。

実際、私がかつて勤めたグループ子会社では、規定通りやれば一日一五件しかできない危険作業を、一日二〇件あげないと採算がとれない、と会社から平然と言われていた。

「いったいどうやって一日二〇件やるんですか？」と聞いても誰も答えない。仕方がなく会社のルールを無視して現場は「現場ルール」を勝手につくって一日二〇件の仕事をあげていくわけだが、事故やクレームが生じれば「作業員が勝手にルールを破ったせいだ」と現場が切り捨てられる。文字通りの使い捨て職場である。建前と本音のあまりの乖離に文句をつけたところ、これにたいする管理職の回答がふるっていた。

「いいか掛川くん、道交法は現行犯でない限り違反が成立しない。私はスピード違反しました、と自己申告しても警察は捕まえてくれないんだよ。われわれは安全パトロールを実施しているが、現場で何の違反も確認していない以上、違反は存在しないんだ。わかるかい、世の中はそういうものなんだよ。一流企業なんて表から見たらスーツ姿でピシっとしてるようだが、後ろから見ればズボンが破れてお尻丸出し。どこだってそうだ。うちは一流企業の表の顔を守る典型的なブラック企業。人を育てることなんか考えてないし、そんな余裕もない。社員が一〇年以上勤められるなんて思ってない。稼ぐだけ稼いだら、こんな会社にしがみついてないでもっと自分に合った職場を見つけなさい」。

ハローワークで求職活動するとわかるが、新卒正規雇用のルールを外れると、現在の労働市場では時給一〇〇〇円（資格なし）→年収二〇〇万か、時給一二〇〇円（資格あり）→年収二五〇万の仕事しかない。フルタイムで働いても親の年金より少ない。ここから正社員になるとわずかなボーナスが上乘せされてやっと年収三〇〇万の壁を超えるが、よほど特異な技能がない限り、通常勤務で年収四〇〇万を得るのは難しい。家族を抱えてどうしてもお金が必要な人たちは長時間の残業で年収四〇〇万、五〇〇万を稼ぐ。私が見聞した事例では、月収四〇万という警備職場で給与の半分が残業代だった。

こういう世界で労働法が守られることは稀だ。私がかつて勤めた中堅企業では、有休を使うためには事前に理由を書いた書類提出が求められ、「私用」での有休が認められな

かった。土曜が通常勤務で年間休日九〇日。定時は一八時だが一九時まで働いてやっと三〇分の残業代がつく。一八時五〇分退社なら五〇分のサービス残業。休日出勤しても有休が「代休」に書き換えられて残業代なし。記録上の残業は二〇時間でも実残業時間は四〇時間をくだらなかつた。年収三五〇万。しょっちゅう労基署に内通されていたが、会社は気にする様子もない。子供を抱えた若い労働者は「お金が欲しいから」と月一〇〇時間超（過労死レベル！）の残業をこなしていた。三六協定のために職場代表選挙の体裁はあったはずだが、投票した記憶はない。二四時間ぶっ通しで働いても明け休みはなく、頭が朦朧となって交通事故を起こしそうになったこともある。会社に殺される、と本気で思った。

格差拡大に加担する連合

同じ国民とは思えない、天国と地獄が併存する労働者の階層間格差。一方が他方の存在要件となり、相互補完的な関係にあるため、どこかの断面や一局面だけを取りあげてもその解決は難しい。本来トータルな労働政策を労働組合の側から提起すべきだが、連合は企業別組合が主流で正社員の権利擁護しか眼中になく、低賃金・長時間労働という未組織労働者の苦境をむしろ積極的に固定化している。連合が未組織労働者のために動くことはまず期待できない。

「正社員クラブ」のひどさは私も痛感させられた。

以前勤めた会社で、予定されていた私の正社員登用がコロナ禍で取消となったため、救済措置を求めて職場労働組合に援助をお願いしたことがある。私鉄総連傘下の組合書記長は私の申し出を言下に断った。

書記長「掛川さんはうちの組合員じゃないし組合費も払っていないので、組合としては動けません。個人と会社の雇用関係なので、嫌なら辞めればいい」

掛川「『動けない』というのはどうでしょう。非正規雇用の同僚が切り捨てられるんだから、広い意味で職場環境の問題として組合が動くのは別にかまわないんじゃないんですか？」

書記長「職場環境を言うなら、組合が要求してがんばってきたからこんなに職場がきれいになったんです。組合費を払っていない掛川さんは組合の成果にタダ乗りしているんですよ」

掛川「…（絶句）。会社も組合も話を聞いてくれないんだったら、合同労組に加盟して団体交渉を申し入れるしかないですね」

書記長「それだけは絶対やめてください。うちはユニオンショップだから他の組合に加盟したらクビですよ」

掛川「私は正社員じゃないからそもそもおたくの組合に入ってません。労働者が労働組合に入ることは法律で認められた権利じゃないんですか？」

書記長「合同労組に交渉を委託すれば何百万円も負担させられるって知ってますか」

掛川「それ弁護士費用でしょ？ 合同労組の相場は組合費プラス解決金の5%ですよ。デマ言っちゃいけません」

書記長「経営危機を乗り切るため職場一丸でがんばっている時に掛川さんが外部勢力を引き込めば、あなたの居場所はこの会社にはありませんからね」

この会社を辞める時、同じフロアにいた組合書記長には挨拶もしなかった。

かといって、連合は資本の手先だから不要だとも言えない。ある組合員に言わせれば「組合がなければ自分の給料は今の八割だったかもしれないと思うと、ないよりあった方がいい」。

互助組織としての利便性も捨てがたいものがある。団体割引で各種保険も安くなるし、年金の上乗せもできる。住宅ローンはメインバンクを通じて優遇金利が適用される。「労働組合」を名乗るから腹も立つが、正社員限定互助組織と割り切れば、連合の役割は特に否定するほどのものではない。

敗戦直後のような貧乏横一線という状況でない限り、連合内部からの民主的改革はあまり期待できない。連合労働者が労働貴族に反抗し、会社との決裂を覚悟して立ち上がるのは組合員の生活水準が平均以下に落ちる時だが、そういう事態は原理的にありえない。そもそも勤労人口の上位一割しか連合は相手にしていないからである。

階級闘争史観からの転換を

ここまできて、われわれは階級闘争史観の放棄が迫られているという気がする。

先にも触れたように、正社員の長時間労働を規制した最大の契機は遺族による裁判闘争で、労働組合はむしろ妨害要因だった。孤立した少数派の争議を長期に支えたのが職場の仲間ではなくて地域コミュニティだった例もある。階級闘争が世の中を動かすという理解より、市場経済の破壊性にたいする社会の自己防衛反応が歴史の動因になっている、というカール・ポラニーの説明の方がしっくりくる。

実際、連合労働者が格差問題に関わるとすれば、自らの職場条件の改善という契機よりも、社会の存続にたいする危機感からであろう。私は世帯年収一千万を超える電機連合組合員から「日本では会社ごとに賃金を決めるので賃金格差が大きいことが問題だ」という見解を聞いて仰天したことがある。要するに、日本に産別労組がないことが問題だというわけだ。なぜそう思ったのか尋ねると、保育所民営化や公立病院廃止など地域の問題に関わったからだという。公務員の保育士や看護師が低賃金の民間職場に移るのを嫌がり、事務職に配置転換してでも「自治体職員」の身分にしがみつくなを見て、何かが根本的におかしいとママ友で話し合った結論が上記コメントだった。

日本で終身雇用制度が大きく解体しつつあるなか、どういう具体的水路をたどるのかはわからないが、産別労働組合運動が歴史的に要請されていることは間違いない。連帯ユニオン関西生コン支部にたいする激しい弾圧は、逆に産別労働運動のリアリティを示しているとも思える。産別労組は直接の当事者たる非正規雇用労働者、未組織労働者の主体的な登場が最大の契機となるが、連合労働者の場合、階級的連帯というより地域社会の存続と防衛を契機にこの運動に合流しうるのではないか。従来と異なる発想と切り口で、そういう運動が起きる条件はあると思う。

連合にたいしては、その社会的責任をたえず問い続けることで、少なくとも未組織の労働者や社会にたいして悪辣な立ち振舞はしないよう規制することが必要だろう。本音は会社組織でも建前は労働組合。あまりにも建前と違うことを批判されれば破廉恥なことはできないはずだ。左翼はこれまで連合労働者に呼びかけたことがない。本当に呼びかけたらどんな答が返ってくるのか、まだ誰にもわからない。