

京都労研

連絡先
京都市文区小山
中清町4-7
中村太郎
NO. 8

連続講座第5回

合同労組の組織論

京都労組主催の、地域労組結成に向けての連続講座も、前4回にわたる。世界・日本における労組運動の状況と我々が課題としている諸問題の検討という前半を終り、5月10日のオウ回目より、地域労組結成のための具体的な過程に入りました。

このオウ回目は、我々が作り上げようとしている労組組合の組織形態として、合同労組の組織論を历史的にみつ現在の姿体までまよって検討された。この講座の目標がやがて具体的に検討される時期が近づいていくことは、こもりとつかみこま必要がある。以下は報告です。

—報告—

合同労組の組織論

—山川一夫—

日本における合同労組の結成は、一九二四年(大正三三)の東京東部合同労組がはじめであるといわれている。この年は、ごくも大阪、横浜なども合同労組が結成されており、翌十四年には評議会傘下一〇組合二〇〇名以上総同盟傘下九組合二五〇〇名という組織数が増え、地域的個人加盟の労組組合が合同し、単一の労組組合へと発展していった様子がうかがわれる。この時代の労組の性格は、今日の労組が企業内工場を単位とする従業員一括加入方式であるのに比して、個人加盟方式を原則とし、一部組合を単一組合とし、工場の間隔は支部・分会の形式とするのが原則であった。また合同労組は地区地域的に結束し、村界組織を拡大すれば、産業別に再編さ

組合主義の第一般労組は組織方式は同一であるが將來にきき総産業の中心を全国的規模の一般労組にするという方向性は戦後の合同労組、一般労組ともかわらない。戦前のこの二種の組合は、フランス公団体制の強化の中で上部組織が組織するものにも二種あった。

戦後の合同労組、一般労組の運動は比較的新しく本格的組織化に入ったのは昭和二十一年以後である。この当時はプロレ政策の進展による人事整理や中小企業の倒産が続出し、近江織糸斗争など入札ストがひびく中で、ナショナルセンターは中小企業の未組織労働者の組織化の方針を主張するようになった。

昭和二十一年の総評才五回大会は、中小企業の未組織労働者について、地方毎、地区毎の合同労組を組織し、大産産は財政的、人的に支援する方針を定めた。さらに翌年の才六回大会では

(1) 未組織労働者のために地区または地方に合同労組を作る。

る地方本部が単一労組としての性格をもつものによってくる。この合同労組の総括の中では、「個人加盟を口実として特色の活動家が固着して、及びの下部組織的役割をたてこいる」などの批判が注目を浴びた。この問題も新産期、中労産の合同労組を組織しているが同題の場合は地域の結果は同じであるが、団体加盟を原則として個人加盟を例外的なものであるというのをおおむね紹介しよう。

日本の合同、一般労組は以上のタイプ、地域的個人加盟を組織方式とならば、中小企業の未組織労働者を組織化する方法としてこの運動がなされている。また労働者の即時的な合同組合への要請は強つていり、その有用性は非常に高い。企業内組合が企業の側から人的、物的な例えば時間内職場活動、存続専従、組合事務所の便宜性などの援助をいっているのを見れば、企業内組合及びその地域労組の合同組合よりも一人一人はむしろその存在下におかた、また中小企業の少数組合の

(2) 地区合同労組をまわって総評を中心として協議会を作り全国協議会を作る。

(3) 組織の整備は産業別に統括するべき原則とする。

(4) 指導方針、闘争、斗争のすすめ方は画一的な方法をいひなす。

(5) 中小企業対策委員会を設置する。

この具体案を決し、昭和二十二年三月には全国二百名の中小企業対策オールタ（中対オールタ）を設置した。このオールタは、合同労組は、中小企業の未組織労働者を組織するための方法であり、産業別整理の困難な弱小企業の労働者を地域的に組織することである。従つてこの合同労組は産業別組織へのローレル的役割となり、たえらぬこと。この後の合同労組は、当初の地域的組織という色彩がなくなり、企業別組合の中小企業労働者合同という形態になつていり、その原因は、たこの中で、全国一般労組だけが、雑産業のまわりの全国的組織を作っており、商団単位で組織されてい

る運動では十分な物質的成果もあげられぬ。合同労組は直接の利害のみに結果するならば明らかに企業別組合になるのである。現在の合同労組の組合員は、自由な企業内組合員に比べて低く、このため、労働者の団結の質を根本的に問ふ。中小企業の未組織労働者のための組合は、内容のいへば、組織論的労働者同盟は、たこのため、総評系合同組合のいへば、たこのため、

日本における合同、一般労組の現状に対し、イギリスで大きく発展している合同、一般労組を脱して、その是非をいひなす。

イギリスの一般合同労組は、一九世紀末の新たな技術の発展による非熟練労働者の多量の輩出と歴史的に古くから存在した取組別組合（クラフトユニオン）の熟練労働者から組織的（イニシアチブ）な発展から出てくる。一般労組の運動は新組合主義といわれ、旧来の取組別組合が経済活動を重視したのに対し、新組合運動

は、ストライキや活動資金の獲得に集中し、資本主義制度そのものに對しては斗争する政治的性質を強くもつものとして開始された。そして労組の指導者の多くは社会主義政治の党員がなつてゐる場合が多い。連年の発展は、二つの大政を通じ多数の非教練労働者が導入されたにもかかわらず、この組織の大きき労働者が全労組を統一し全労組の団体交渉に全労組の必要材料の必要性が労働者の合同を通じ大組織（最大のものは一四〇万人）へと発展した。

イギリスの一般合同労組は職種別あるいは産業別労働の二つの展開を前提に組織が行われており、団体交渉も多種多様な形で行われる。しかしイギリスの一般合同労組の活動は職場単位で行われてゐる職場世帯（シヨップ・スチュワード）にのみ集中してゐる。職場世帯は非労働者の活動家であり、組合で硬直性を帯びつてくれば、同時に職場の利益代表である。労働者のことを固執保持の成文がなく、またユニオンシヨ

ップ制のイギリスでは、労働者の連年々々強さを強合の切りすぎを恐るのには労働者の力がある。職場世帯は労働者の熟知し、連年々々の証を果せる活動や組合の加入勧誘、組合への徴収、工場法（安全、衛生、補給）の監視、また労使協議会に参加し、労組の活動の把握、とくに職種別活動を行う。最近ではスト権闘争、同業権などがあるにわゆるスマネリストが多くなつてゐる。イギリスの労働運動、とくに一般合同労組が多数の組合員をもつ、政治的性質をもつてゐるといわれるが、全体的には体制内運動のワツキをたつたことは、イギリスの労働者の性格にあらうとすることが多いであらう。

労働組合の要件を具しての証

- 一、組合資格審査
- 労働組合の要件を具しての証
- ハ、団交事項
 - 賃金、社原加入、退職金、解雇反対、身分保証、休日・休暇、休養、労働協約、労基法遵守、労働時
 - 向、安全・衛生、シヨップ制、補給共有
- 三、執行（弁論）
- 四、労働争執
 - 労働争執の仲裁、全組合員が共同の調停を争断するものは政治争いが殆んど。
 - 労働争執開始の手続

ハ、労働協約
 賃金、社原加入、退職金、解雇反対、身分保証、休日・休暇、休養、労働協約、労基法遵守、労働時向、安全・衛生、シヨップ制、補給共有

三、執行（弁論）
 賃金、社原加入、退職金、全組合員が共同の調停を争断するものは政治争いが殆んど。

四、労働争執
 労働争執の仲裁、全組合員が共同の調停を争断するものは政治争いが殆んど。
 労働争執開始の手続
 賃金、社原加入、退職金、全組合員が共同の調停を争断するものは政治争いが殆んど。

- 一、労働者の定義
- 二、匿名組合員がいない場合
 - イ、団体交渉の際匿名組合員が存在する場合
 - ロ、匿名組合員に対する不利益処分
 - ハ、匿名組合員に対する労働協約の適用
- 三、団交
 - イ、交渉方式
 - 個別交渉（各労働者の使用者）、共同交渉（各労働者企業内労働者使用者）、企業内交渉（各労働者企業内労働者使用者）、集団交渉（各労働者使用者）
 - （一）統一交渉（各労働者団体）
 - ロ、交渉の交渉（各労働者使用者）、共同交渉（各労働者企業内労働者使用者）、企業内交渉（各労働者企業内労働者使用者）、集団交渉（各労働者使用者）
 - ハ、交渉の交渉（各労働者使用者）

六、反赤当議が想定される労働組合

六、反赤当議が想定される労働組合
 労働組合の要件、産地的地位の向上を図ること、また目的、組織・信託の問題
 ハ、暴力の行使
 リ、二重加盟

—A— 國へのが始めとしていふことができた。

—B— 全日本で合同労働組合。

—C— 業ごとの合同組合だが合同労働組合のいふのはそのうちだ。

—D— 全口一般の場合は、報告にあるように、総評の六回大会からはじめて、いわゆる組織化を對象に全口ニオルタを配置して組織化をやっている。オルタを書記長なりなんりの役員においている場合が多い。実際には組織化のときに個人加盟の方がやりやすいといふことをやっているのである。地産労働組合、企業をこころという積極的な面はほとんどない。全口一般でも金属関係とか製造工関係を中心とせんと、モトといふ話がある。京都では青蓮院労働、美松なんかな。大阪では証券なんかな。合同労働でも、その他の労働組合よりよい労働条件を獲得するまでいかうたらそんなことはない。首切りとかでは威力を発揮している。資金力ある、裁判争いを

する。首切りなんかあったら地産なんかながサツとのリズム。

—A— 報告に統一協約六・三三、個別協約七〇だ。個別協約は、個別の扱はどつたのか。

—B— 中央に協約案があるといふ。それを参考にこの協約に個別企業と協約するといふことだ。統一協約といふのは使用者側が協同組合を作っているとかの場合だ。地域的な組織だ。最後の十一条方式といふのがあつた。だけど一定の力量がないとできない。労働者団体、使用者団体で地域的に協定している。それが例えば中小企業の

オヤジさんなど以下で雇うたりしたら労基法を動せられる。最近、大阪の方で全面交渉、たかば、労基法違反の摘発争やうなのは、あれなんかな。たかばでいふ。詳しくは後述事項で労基局もやらんわらん。

—C— なかなか動かんらしいわいなが。

—D— 来た。やらなかつたら、オヤジさんでいふ。オヤジさん。

—D— 労基法違反をいふとオヤジさんがオヤジさん。

やんぞと隠れりの力を発揮しているよな。

労基法違反をいふのは、例へば曲陣の織物ヤンや、曲陣の織物協同組合と団体交渉をしていふ。それに地域労働組合の日は組織する人数にならなないと、手放けるのはシンデレラのやなが。

労働法上の適用を講ずるのは団体の場合、よほどのことがなければ拒否できない。地産でもオヤジさんだ。な、それ以上のことはあめん。

—B— 全口一般の場合、三、四人が企業の中核部門をオヤジさんでいふ。団体にたじている。報告にしているやつに合同労働組合といふものはない。中でも、全口一般、ていやう、教育労働とかといわれたりしている。

—C— 全口一般の場合、三、四人が企業の中核部門をオヤジさんでいふ。団体にたじている。報告にしているやつに合同労働組合といふものはない。中でも、全口一般、ていやう、教育労働とかといわれたりしている。

—B— 全口一般の場合、三、四人が企業の中核部門をオヤジさんでいふ。団体にたじている。報告にしているやつに合同労働組合といふものはない。中でも、全口一般、ていやう、教育労働とかといわれたりしている。

—C— 全口一般の場合、三、四人が企業の中核部門をオヤジさんでいふ。団体にたじている。報告にしているやつに合同労働組合といふものはない。中でも、全口一般、ていやう、教育労働とかといわれたりしている。

—D— 全口一般の場合、三、四人が企業の中核部門をオヤジさんでいふ。団体にたじている。報告にしているやつに合同労働組合といふものはない。中でも、全口一般、ていやう、教育労働とかといわれたりしている。

—E— 全口一般の場合、三、四人が企業の中核部門をオヤジさんでいふ。団体にたじている。報告にしているやつに合同労働組合といふものはない。中でも、全口一般、ていやう、教育労働とかといわれたりしている。

—F— 全口一般の場合、三、四人が企業の中核部門をオヤジさんでいふ。団体にたじている。報告にしているやつに合同労働組合といふものはない。中でも、全口一般、ていやう、教育労働とかといわれたりしている。

—B— 地域労組のキレは当然出てくるが、当面は個の持場でのキレになるんじゃないか。

—C— 例えばA支部で問題ない。はいある。ところが△支部で一人しか組合員がない。このとき△支部で十人いるとする。すると地域労組として、B支部に△支部の問題を課題にしてスト支令を出すところにはなあ。

—D— おいそれとはできませんわ。ええんけど、A支部のために金庫有給休暇とれというんや。たうでええんやう。オ—殺階として。

—F— ある企業で経厂詐称だということでは共産党系の組合員が処分くらった。組合は会社について。このとき共産党は守る会という形で全部・政変におっかぶせてやっている。裁判斗争にしても、労働運動としてやるということもしない。ということでは共産党の合同労組も労働運動としては中小企業労働組合連合だ。今のところなとみに企業からせよふんだくって斗争やめたりもする。ナンセンスだ。

—A— とらうことは我々の労働組合運動とは労働組合運動そのものの枠組の突破をめざすことにも、形として一般合同労働会をとりつつ、既存の合同労働会と中小企業・種産業対策に終らせず、其の業をもておこなうことにはあろのか。

—B— ええんことやあね。

(以下討論が続きました。が、労組法上の問題に移りましたので、文字に合せて省略します。)

