

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

連続講座オ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5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5回は、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、こもりとつかみこむ必要がある。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及ぶ産業の発生を全国的規模の一般労組にしようとする傾向は戦後の合同労組、一般労組ともかわらない。戦前のこの二種の組合は、フランス公団の強化の中で上部組織が組織するものにも見られた。

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き、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針を打ち出した。

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。

(2) 地区合同労組を基とし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一的な原則とする。
(4) 指導方針、闘争、斗争のすすめ方は画一的な方法を打ち出す。

(5) 中小企業対策委員会を設置する。

この具体策を決し、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。このオールタを通じて、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ものである。従ってこの合同労組は産業別組織へのローレル的役割となあたらせられた。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組合同組合という形態にならざるを得なくなった原因である。またこの中で、全国一般労組だけが、雑産業のままで全国的組織を作っており、商団単位で組織されてい

る地方本部が単一労組としての性格をもつものになってくる。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」などの批判がなされ、批判がある。問題も新産期、中労産の合同労組を組織しているが同盟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、中小企業の未組織労働者を組織化する方法として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いついであるが、その有用性は非常に小さい。企業内組合が企業の側から人的、物的（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）の援助をしようとする場合は、企業内支配及びその地域労組の合同組合よりも一人はむしろその地位にあり、また中小企業の少数組合の

の運動では十分な物質的成果もあげられない。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の方がよいのである。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いのは、労働者の団結の質を根本的に問うたこと、中小企業の未組織労働者のための組合としての内容のいまいちであること、組織論的批判がなされたこと、総評系合同組合のいまいちであることである。

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、一般労組を脱してきている理由がある。

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明による非熟練労働者の多量の発生を歴史的に克服するために存在した取組別組合（クラフトユニオン）に熟練労働者から組織的（イン）に発展してきている。旧来の取組別組合が経済活動を重視したのに対し、新合同運動

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趣を強くもつものとして運動を開始してゐる。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、この組織の成長に労働者が全面的に参加し、全目的団体交渉、全目的協約の必要性が労働者の合同を通じた大組織（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協約の一連の展開を前提に組織が行われており、団体交渉も専らその形で行われる。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）（ショップ・メツチュアード）にのみ、その中心を置いている。職場世帯は非専任の活動家であり、組合で硬骨を築きつづけるパイプであるが、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、またユニオンシップ

の制のいイギリスでは、労働協約の違反をめぐり、組合の切りすぎをめぐるのは労働者の力である。職場世帯は労働協約を熟知し、違反事実の証拠を求め、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、管理の立場の把握、とくに職を活動を行う。最近ではスト権闘争、団交権などにあたるといわれるマネジメントが多発してゐる。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、政治的性趣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占めたことは、イギリスの労働者の性格にあらうところが多いだろう。

一、組合資格審査
労働組合の要件を具しての証拠

以上合同労組の組織論についてみてきたが、合同労組運動が促進した労働組合上の問題と労働者自身の権利と論議については次回座談にゆずりたい。

四、団交事項

- 賃金、社原加入、退職金、再雇反対、身分保証、
- 休日・休暇・休養、労働協約、労基法遵守、労働時
- 間、安全・衛生、シフト制、補給共有
- 三、駐在（弁許）
- 四、労働争執

労働争執の特徵、全組合員が共通の問題を争議とするのは政治斗争が殆んど。

四、争執開始の手續

六、反赤当議が想定される問題
統一協約（九・三％）、個別協約（七〇・九％）

労働組合上の合衆性による場合
労働組合の要件、産地的地位の向上を図ること

主たる目的、懇徳・信実の向題

可、暴力の行使
可、二重加盟

二、匿名組合員

- 一、団体交渉の際匿名組合員が存する場合
- 二、匿名組合員に対する不利益処分
- 三、匿名組合員に対する労働協約の適用

三、団交

- 一、交渉方式
 - （一）個別交渉（各労働者の使用者）、共同交渉（各労働者十企業内労働者、使用者）、企業内交渉（各労働者の企業内組織の使用者）、集団交渉（各労働者使用者）
 - （二）統一交渉（各労働者団体）
- 二、交渉団交役員参加

—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— 例えは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・政党内にお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。今のところどこ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というところにあるのか。

—B— そうですね。

(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。)

