

労働運動の現段階と「未組織の組織化」問題

——一つの覚え書き——

大 木 一 訓

1 日本労働運動の現段階と課題

わが国の労働運動は、1975年以来すでに12年にわたって苦難の道を歩んでいる。それは、日本労働運動史のうえでもけっして短い期間ではないであろう。かつて塩田庄兵衛教授は、ファシズム期の日本労働運動を考察された際、少しく視野を拡大し、1927年から1940年までを検討対象として考察する必要があると指摘されたが、われわれが今日経験しつつある道程は、それに勝るとも劣らない大きな危機の一時代を構成しつつあるのかも知れない。

ところで70年代後半いらいのこの道程は、すでにこれまでのところでも、三つの画期を経て展開しつつある。第1は、75年における春闘連敗の始まりから82年の全民労協発足までで、中間諸政党の与党化とともに総評の右傾化が急速にすすんでいった時期である。この時期、多くの民間職場では、第1次「石油ショック」後の猛烈な人べらし「合理化」を梃として、あるいはインフォーマル組織や職制による反共攻撃を武器として、たたかう労働者・労働組合に対する攻撃が大々的に組織され、大企業労働組合を先頭にその右傾化が急速にすすんでいった。第2は、82年末の全民労協発足から今日にいたる時期で、全民労協が既存のナショナルセンターのうえに君臨し、傘下組合の労資一体化と翼賛化をすすめるなかで、一方での総評の解体・崩壊過程と、他方での統一労組懇を中心とする戦闘的運動の成長とが対抗的にすすんできた時期である。そこでは、ME「合理化」による労働者分断と会社派幹部による労働組合掌握が徹底して強められ、民間大企業労組の労資一体化が全産業的に確立されてきた。ま

た、臨調路線の展開のもとで、総評の主力部隊である国労、日教組、自治労をはじめとする官公労組合も大きな打撃を受け、あるいは翼賛化や組織分裂の危機に直面してきた。さらにはまた、独占による系列支配の強化がすすむとともに、大企業労組の労資一体化や官公労の弱体化・翼賛化を背景とする総評および県評・地区労の右傾化を梃として、中小企業労働組合についても、その右傾化・労資一体化が推進されてきた。しかし、同時にそれらの過程は、臨調路線と中曽根内閣の「戦後総決算」路線に反対する統一闘争がさまざまな形で次第に発展し、各地で統一労組懇や春闘再構築懇談会を中心とする大衆行動が全民労協をはるかに上回る社会的力を示すようになる過程でもあった。そして今、われわれは第3の時期を経験しつつある。1987年12月に予定される全民労協の全民労連への移行を前にして、すでに労働戦線の再編は決定的な局面を迎えている。1986年夏の同時選挙後、その労資一体化をさらに押し進めた右翼的労働組合は、自民党との協力関係を強めるとともに、賃下げ・大量解雇の大「合理化」をみずから積極的に推進するようになっていく。また、最近の国労、日教組、合化労連、石油労連、全国一般などに生じている事態に共通して見られるように、総評指導部は全民労協とともに、いまや財界・自民党幹部との協議のもとに、たたかう労働者・労働組合の組織的排除やその分断・分裂工作に本格的に乗り出している。とくに国労にたいする総評指導部が先頭にたった分裂攻撃の展開は、総評の翼賛化＝解体を決定的なものにしつつある。こうした情勢の急展開の背後には、円高不況下の経済構造調整政策や同時選挙後の「61年体制」＝日本型ファシズム推進にみるような、支配層の新たな戦略展開がある。全民労連への移行は、労働組合の多くをそうした反動的政策展開の積極的担い手として囲い込むことになろう。しかし、それだけにまた他方で、今日の労働組合運動のなかでは、たたかう労働者・労働組合の広範な統一（いわゆる左派連合）が構造的に形成される状況をも生み出しており、統一労組懇を中心とする新たなナショナルセンター確立の運動もきわめて切迫した現実的様相を見せつつある。

以上の道程を経て、わが国の労働運動が今日直面している課題は、きわめて

ラジカルなものである。なぜなら第1に、支配層の反動攻撃が、いまや戦後民主主義の枠組を根底から改変しようとするものとなり、労働者・国民との矛盾を全面的に露呈するものとなったからである。経済政策についてみても、そこには、(1) 米日独占の共同による異常円高への誘導・維持政策が、わが国勤労者の労働・生活条件を NICs 諸国なみに切り下げていく経済的強制力として、甚大な破壊力を発揮しつつあること、(2) 前川レポートにはじまる経済構造調整政策が、国民経済の利益よりも多国籍企業の利益を優先し、コメ農業の破壊、中小企業関連地場産業の崩壊、大企業生産拠点の海外移転、輸入の大幅拡大、等による日本経済の空洞化と、そのもとでの大規模な失業と貧困を創出するものとなっていること、(3) 軍拡、SDI参加、大企業減税、大型プロジェクトとむすびついた大型間接税・マル優廃止の大増税政策が、中小零細業者のプロレタリア化を大規模にすすめるとともに、労働者階級に対する二次的搾取を自在に強化できる手段を支配層にあたえようとしていること、等、これまでにない売国的・国民生活破壊の性格が見られる。わが国の労働者階級はすでにこれまでも、さまざまな形態での大規模かつ持続的な解雇の組織、企業の内外にわたる日常的な労働力流動化、労働の濃密化の驚くべき進展、賃金の抑制・実質切り下げ、労働者・労働組合の既得権の剝奪、職場地域における自由と民主主義の破壊、可処分所得の低下と家族の多就業、精神面をふくむ健康問題の重大化、家族関係の「解体」と非行・教育・高齢者問題の深刻化、等々の状態の悪化を、その解決の見通しもないまま長期にわたって経験してこなければならなかったのであるが、上記の一連の経済政策は、そうした状態の悪化をさらに危険な一線をこえて決定的に進行させつつある。こうしたドラスティックな貧困化の進行は、それ自体、戦後民主主義をその基盤から掘り崩し、危機に陥れているのである。そして事態の危険な進行は、ひろく政治体制や社会生活にも及んでいる。臨調路線のもとで空洞化され剝奪されてきた労働者・国民の民主的諸権利は、いまや公式に法制度としても否定されようとしている。職場における労働監獄状態、それを合法化する労働諸法制の時代錯誤的な改悪、議会制民主主義の空洞化、臨教審路線による教育権の制限・否定、国家秘密法によ

の言論統制などは、日本型ファシズムを構成する諸要件をいよいよ成熟させつつある。こうして労働運動は、労資一体化＝翼賛路線に転落するか日本社会の民主的変革をめざす不退転のたたかいに立ち上がるかの、曖昧さを許さない選択を迫られているのである。

第2の理由は、主体的条件にかかわる問題である。円高不況を梃とする大「合理化」攻撃のもとで日本的労資関係の崩壊・解体が決定的にすすみ、生産性賃金論や企業のサバイバル＝雇用確保といった協調主義が破綻し、労働者たちの企業への忠誠心が薄れ、中流意識が変貌・消失する、といった最近の事態は、独占による労働者の統合・支配が多くの内部矛盾をはらみながら動揺・弱体化しつつあることを示している。そうした保守支配体制基盤の弱化のもとで、全民労協の運動はすでに大衆運動としては支持を失い衰退しつつある。また、総評・社会党ブロックを中心とする従前の労働運動主流が、一方で左右への構造的分裂をみせながらも、全体としては崩壊・解体の道を辿りつつ同盟中心の右翼的潮流に吸収・合体されることが明白となった今日、新たなナショナルセンターの確立を軸とする、階級的な大衆的労働運動の構築が切実にもとめられるようになってきている。そして最近における統一労組懇や春闘再構築懇を中心とする運動の発展は、その切実な要請に応える主体的条件が成熟しつつあることを示し、多くの労働者に熱い期待をいだかせるものとなっている。いいかえれば、わが国の労働運動史上でははじめて、階級的民主的潮流が大衆的労働運動の主流として、日本社会変革の中心的担い手として登場しつつあるのである。

第3に、現段階の労働運動にとっては、国際連帯行動が特別の重要性をもつ、という問題である。今日の反動攻勢が、米日独占の融合・癒着を基盤とする両国支配層の共同作戦として展開されていること、そのもとで日本の独占はその生産拠点の重点（つまり労働者にたいする搾取強化の場）を日本本国だけでなくむしろ NICs 諸国やアメリカ、カナダにおきはじめていること、日本の海外進出企業は資本投資をするだけでなく日本的労務管理の輸出もしており、それとのたたかいは国際労働運動共通の課題となりつつあること、日本人労働者の海外労働が広がっているだけでなく、外国人労働者の国内労働市場への流入が現

実問題となってきたこと、等からいって、いまや国際労働問題は日本労働運動の日常的な課題となってきた。そして世界資本主義の危機の進行の様相からすれば、日本労働運動は否応なしに国際労働運動の中心に押し込まれていくにちがいない。

要するに、今日求められているのは、これまでとは質的に異なった、国内外にわたる指導的力量をそなえた、幾重にも成長した労働運動である。だが、このような今日的でラジカルな諸課題に応えるような主体的力量を、日本労働運動はどのように創りだしていったらよいであろうか。

2 「1千万人運動」提起の内容と意義

統一労組懇によって最近提起された「1千万人運動」は、この問いにたいする一つの答であるように思われる。

統一労組懇は、1982年の「軍拡臨調反対・全国縦断大行動」展開いらい広範な労働組合に各種の「共同」＝統一行動をよびかけ、今日では国民春闘再構築の「共同」をふくむ四つの「共同」（国民春闘再構築のほか、核戦争阻止・核兵器廃絶、労働戦線右寄り再編反対、革新統一）を提起し、発展させてきているが、1986年の年次総会では、それら「四つの共同」の一環として新たに「数次の下請け中小企業労働者、社外工、臨時・パートなど不安定労働者1千万人との運動」（略称「1千万人運動」）を提起し反響をよんだ。「数年がかりで壮大な運動の発展をめざす」という、この「共同」の意義について、春山明統一労組懇事務局長は次のように述べている。「この『1千万人』労働者は、いままできびしい低賃金と劣悪な労働条件、不安定雇用などを押しつけられてきたにもかかわらず、一部をのぞいては労働組合運動の『外』におかれ、組織労働者から『置き去り』にされてきた。……圧倒的多数の、しかもたたかひの強力なエネルギーを潜めている不安定労働者をはずしては、日本の労働組合運動が全労働者の利益を守る運動というにはほど遠いといわなければならない。」「この労働者

の低賃金、劣悪な労働条件などの改善や組織化に取り組むことをぬきにしては、労働者全体の地位向上も労働組合運動の階級的民主的強化もありえないことが明らかだからである」と。

不安定雇用労働者の労働・生活条件の改善や未組織の組織化の重要性については、これまでも労働運動のなかでくりかえし強調されてきたところであり、それは今日にはじまったことではないと思われるかも知れない。しかし、今回の「1千万人運動」の提起は、次のような諸点で注目されるのである。

第1に、それは、ME「合理化」と円高不況のもとで急増する不安定雇用労働者の「賃金、権利、労働条件の引き上げ・改善および組織化」を、労働組合運動全体の第一義的課題として真正面から提起したことである。反動攻勢のもとで、本採用労働者の保身や既成組合組織の防衛に、あるいは他労組との組織争奪に主要な関心をむける右翼的組合が多いなかで、上記の課題を自らの責務として提起することは、「高成長」期とは異なる重みと意義がある、といえよう。

第2に、それは、「1千万人」不安定雇用労働者との「共同」の運動として提起されている。いいかえれば、それは、既存の労働組合や組織労働者が不安定労働者や未組織労働者の代理人となったり「弱者救済」をするという運動ではなく、「潜在的エネルギーを顕在化させえないでいる労働者を思い切って『揺り動かし』、共通のエネルギーを引き出し要求実現の勇気と展望を広範につくりだす」運動として位置づけられているのである。これは、総評型労働運動における「国民春闘」にはみられなかった性格であり位置づけである。

したがって第3に、未組織の組織化課題は、大企業および官公労を中心とする本採用労働者と不安定雇用労働者との広範かつ多様な「共同」を発展させるなかで、「すべての組合員が参加する運動」として具体化されようとしていることである。いいかえれば、そこでは、(1) 右翼的労働運動の場合にはもちろん、総評型労働運動の場合にも従来しばしば見られたことであるが、「未組織の組織化」課題を中小企業労働者の分野に限定したり、組織化を大手労働組合＝本採用労働者の利益に沿ってすすめたり、あるいは、対象労働者たちの自主的な要求や運動と遊離した形で、請負いの上からの組織化をすすめたりする

誤りが、慎重に回避されている。あくまで『1千万人』と共通する要求・課題での取組みをすすめる」なかで、未組織労働者の労働組合運動への信頼や確信をつよめ、自主的なたたかひの発展と組織化を援助していく、という方針がとられているのである。また、そこでは、(2) 組織化活動を少数のオルグ集団に委任してしまうのではなく、組合員全体が取り組む大衆的な運動としてそれを発展させる方針がとられている。かつて総評が「中小企業対策オルグ制度」を発足させた際、企業別本工組合である日本の労働組合には単組レベルでも単産レベルでも「未組織の組織化」課題を直接になう意志も力量もない、との認識を前提としていたのとは異なり、少なくとも今日では「未組織の組織化」課題が「すべての組合員」の切実な要求となっており、階級的民主的労働組合は直接その課題をになう状況にある、という認識が示されているのである。

第4に、上記の方針や認識ともむすびついて、組織化の方法や形態が現実にも則してきわめて柔軟かつ多様な発展をみせていることである。(1) 「性急に結論を急が」ず、「理解しあうこと」をまず重視したねばり強い「対話」「交流」「つどい」の組織を提起していること、(2) 「社会的アピールや自治体、労基局への申し入れなどは、当事者からの強い要望がある場合に限定」するなど、未組織労働者の自主性の尊重やきびしい状況への配慮を強調していること、(3) 「柔らかい取組みをひろげることに重点を置き、『組織』づくりは参加者の希望がつよいときに、『会』『つどい』などから入るようにし、……将来的には統一労組懇、『共同』のまわりに『連帯、連携、支持』する層として、さらに『共同』する労働組合づくりを展望します。希望があるときに、『一般労組』『地域労組』に参加を働き掛けることは条件をみて積極的にすすめます」と述べているように、未組織労働者の状態や意向に応じた柔軟な組織化方針をかかげていること、等はその例である。

第5に、以上のような「1千万人運動」は、「国民春闘再構築の重要な基盤造り」であり、真のナショナルセンター確立の条件＝可能性をつくりだすものとして位置づけられるとともに、「中曽根自民党政権にたいする広範な国民的反撃をつくりだすもの」として意義づけられている。そして「いま漸く統一労

組懇がこれを積極的に提起できる水準に到達した」と言明して、そうした運動の性格づけが言葉のうえだけでなく、今日的な現実となりつつあることを示していることである。いいかえれば、いまや統一労組懇および春闘再構築懇などの「共同」の運動は、労働戦線の右翼的再編批判や個別的諸課題での「共同」の運動にとどまらず、さらに、労働者階級全体の統一行動と協力関係を腰をすえて恒常的に構築していき、そのなかで未組織の組織化についても成果をあげていくような、高次元の運動へと発展しつつある、と自覚されているのである。

現時点では、なお「1千万人運動」の帰趨は未知数である。それはまだはじまったばかりであり、その成功的発展のためには、失業者や派遣労働者の組織化問題、ME化を軸とする技術革新への対応、婦人労働問題や高齢化問題への取組み、多国籍企業に対する民主的規制、国際労働問題への対処など、具体化されなければならない課題がなお山積している。また、「1千万人運動」を真に発展させるためには、企業別労働組合の民主的改革や組合の調査・政策力量の強化が必要ではないか、という問題もある。しかし、そこに示されているのは、未組織の組織化問題にかんする新たな全体的視点であり、労働運動の現段階における変革主体形成の展望である。ともあれそこには、従来の労働運動の経験に学びながら、労働者階級の「深部の力」を揺り動かし、そのエネルギーを大きく引き出し結集することによって、今日の状態を根本的に打開しようとする真摯な迫力が感じられるのである。

3 今日における未組織労働者の社会的諸条件

ところで、本採用労働者と不安定雇用労働者との、また組織労働者と未組織労働者との階級的統一を前進させようとする「1千万人運動」が、今日の情勢のもとで提起される背景には、反動攻勢のもとでの不安定雇用＝未組織労働者の急増、それら不安定雇用労働者の基幹的労働分野への就業、労働者・労働組

合の既得権の剥奪・切り下げ，労働組合組織率の低下と労働組合組合員数の絶対的減少，等の最近における労働組合運動をめぐる状況の変化がある。「1千万人運動」の方針は，そうした状況の変化をたんに運動が直面する困難の増大としてばかりでなく，新たな運動飛躍の可能性としても把握しようとしている，といえる。その新たな「可能性」とは，具体的にどのような条件のもとに，いかなる内容として存在するのであろうか。その点を明らかにするためには，まず，今日における未組織労働者とほどんな労働者たちなのか，その組織化の条件はどこにどのように見出すことができるのか，について具体的に調査・研究する必要がある（といっても，組織化の問題を労働者たちの要求や運動と切り離れたところで問題としてはならない，というのが「1千万人運動」の基本的視点であり，われわれもそのことは十分留意する必要があるが）。

この調査・研究をすすめるにあたっては，次のような諸点を確認しておく必要があるだろう。

第1には，今日における「未組織」ということの意味である。労働組織は別としても，今日ではそれを，いかなる社会的組織にも組織されていない労働者という意味で問題にすることはほとんど不可能である。われわれはもともと労働運動における「組織化」の本質を階級的結集という点にもとめてきたが，その観点からすれば，「未組織」の本質は支配層による労働者の統合＝組織化にあるととらえることができる。たとえば大企業労働組合の「組織労働者」であっても，その内実からすれば未組織状態にある労働者を，われわれは多数見いだすことができる。また，小零細企業労働者の場合には，階級的結集の度合いも微弱だが支配層による統合もまた手薄である，と見るのは一面的な認識であろう。「日本には，製造業に約71万の中小・零細企業がある（1981年）が，そのうち下請け中小企業は約46万（約65.5%）ある。このうち従業員19人以下の小・零細企業が約64万で90%を占めており，規模の小さいほど下請け企業の割合が高い。そして，80%以上を下請け取引に依存している企業が82.4%を占めている」と指摘されているように，また選挙の際の自民党による締め付けの実態にも示されるように，むしろ今日の日本資本主義のもとでは，支配層による

小零細企業労働者の組織化が実質的にはいちじるしくすすんでおり、そこでの独占支配の圧力はけっして「手薄」なものではない、と見なければならない。さらに、今日では解雇された労働者についてさえも地縁関係や再就職の要件等をつうじて企業支配の網の目が張りめぐらされている。要するにわれわれは、未組織の組織化問題を、大企業においても中小零細企業においても地域においても、独占と労働者階級双方の側からの組織化をめぐる競合関係＝たたかいとしてリアルに把握する必要がある。われわれは未組織労働者を、現実の階級闘争から「隔離」された未分化な労働者層としてとらえるわけにはいかない。そして多くの場合、組織化とは、支配層によってイデオロギー的にも組織的にも統合されている労働者を労働者階級の側に奪還する運動なのである。

第2に、しかし同時に、今日のわが国未組織労働者は、かつての軍国主義下にみられたような支配層によって全面的に統合された存在ではけっしてなく、マスコミの発達のもとで自らのおかれた状態についてかなりの確な社会的認識をもち、多くは計算づくで支配層の統合に服してはいるが、被雇用者としてできれば労働組合がほしいと考えている人々である。東京都労働経済局や東京都立労働研究所の最近の調査でも、「労働組合があれば労働条件の向上につながる」「労働組合はぜひ必要。あった方がいい」とする未組織労働者は、中小企業や「第3次産業」でも圧倒的な多数である。この傾向は、80年代に入ってから（つまり反動攻勢の第2期くらい）次第につよまっているように思われる。今日の未組織労働者は全体として支配層による統合・支配に緊縛されている労働者たちであるとはいえ、未組織労働者の間では「労働組合運動にたいするシラケ傾向がつよまっている」とか「労働者たちはその心まで奴隷化しつつある」といった主張は事実と合致しない。しばしば未組織労働者たちは自民党支持者であり反共的イデオロギーの持ち主であると同時に、春闘や臨調路線・軍拡反対の熱心な支持者である。未組織労働者とは、その内に階級的成長への鋭い矛盾をはらんだ社会層なのである。

第3に、不安定雇用労働者および未組織労働者の位置と存在形態を明らかにするうえで、大企業労働者＝本採用労働者＝組織労働者、中小企業労働者＝不

安定労働者＝未組織労働者という「二重構造」論的なシェーマは、今日では事実反しほとんど役にたたないばかりか、具体的な組織化の条件を明らかにしていくうえでも有害なことである。一つには、反動攻勢下の持続的な人べらし「合理化」を梃として、大企業労働者の間に多様な不安定雇用労働者が急増してきたことである。大企業内におけるその過程は、本採用労働者を55歳以上層、出向・逆出向者、嘱託、さらには移籍者等として不安定雇用労働者に再編・転化していく政策と、従来からの社外工、パートタイマー、長期日雇、季節工、アルバイトなどの不安定雇用労働者を派遣労働者を中心とするさらに不安定な差別的雇用形態の労働者に再編し切り替えていく政策とを軸に押し進められており、大企業就業労働者のなかではそれら不安定雇用労働者がむしろ「主要部類の労働者」を構成しはじめている。二つには、こうした不安定雇用労働者の多様な創出は、ユニット受注の広がり、内職をふくむ外注の増大、地方下請けへの切り替え、海外発注の利用などによる下請け関係の再編が、いっそう重層的に展開されるなかでも強まっている。そこでの不安定労働増大の過程は、大企業におけるその再編・創出の過程と構造的に一体のものとして大企業事業所の内外にわたって展開されているものであって、現在では大企業の資本蓄積様式によってより直接的に規定されるものとなっている。三つには、同じ大企業といい中小零細企業といっても、今日の経済危機のもとでは業種や地域によって、あるいは個別の企業ごとに経営諸条件のきわめて大きな格差が生み出されており、それに応じて不安定労働の創出や利用にも、企業規模間格差をこえる相違が見られることである。さいごに、不安定雇用労働者と未組織労働者とが必ずしも一致しないことは言うまでもないが、今日では不安定雇用労働者のあいだでの組織化が、それももっとも階級的民主的な労働組合への結集が大企業本採用労働者の階級的結集に先駆けて前進しつつあることである。そして、大企業組織労働者の力に依拠して中小企業労働者の組織化をすすめるというよりも、地域の不安定雇用労働者のたたかい＝階級的結集に依拠して大企業労働者のたたかい＝階級的結集を前進させるたたかいが、現実発展しはじめていることである。以上のような諸事情は、未組織の組織化を考える際にも、それを

国家独占資本主義の労働者支配とのたたかいとして構造的体系的に位置づけつつ、運動の結節点を具体的に明らかにして分析することの重要性を示している、といえよう。

さて、上記のような諸点を確認しつつ、未組織労働者の状態にかんする今日の特徴をあげるならば、次のように概括できよう。

(1) 今日においても未組織労働者は、主として、①就業状態が不規則・不安定であり、②賃金労働条件が格段に劣悪であり、③社会保障・社会福祉による生活不安への対応が不十分なし欠落している、④階級的未結集状態にある労働者たち、として存在している。しかし、これらの諸点での組織労働者と未組織労働者との間にある分水嶺はいちじるしく低くなり、両者の境界地帯はかつてなく広がり連続的になっている。その結果、未組織労働者たちは、大企業と中小零細企業にまたがる企業横断的な労働者層として、あるいは労働者階級の範囲が実質的に大きく拡大されるなかでの、賃金労働者と自営業者とにまたがるさまざまな過渡的・中間的諸形態にある就業者層として、存在するようになってきている。そして未組織労働者たちの間では、一方でその内部により多段階にわたる重層的な差別をもちこまれ、「異質的な微妙な差をもつ複雑な集団」間の競争激化を余儀なくされながら、他方ではかつてなく大規模で頻繁な労働異動の日常化によって、同じ社会層としての共通性も浮かびあがりつつある。

(2) 近年の反動攻勢のもとでのME「合理化」の進展、労働過程の変革、就業構造の変化、新たな雇用関係の登場などが、未組織の組織化にかかわる諸条件を大きく変えてきたことは衆知のとおりである。それらについてここで詳論する余裕はないが、問題の焦点は次のような諸点であろう。①ME化を中心とする技術革新によって、労働者たちの職種は複合的でたえず変転するものとなってきた。②ME化によるシステム化・ネットワーク化によって労働過程は事業所（さらには企業）の範囲をこえて著しく拡大されている。それとともに資本は労働者の就業先を日常的に流動化させるようになってきている。③就業構造を業種別にみると、情報、流通、サービスなど、労働者の分散性がつよく、これまで組織化の経験があまりない「第3次産業」の分野での就業比率が急速

に高まっている。そこでは事業所規模の零細性もあって、企業単位の労働者の階級的結集にはとりわけ大きな限界がある。④派遣労働のドラスティックな広がりにもみるような、独占による「中間労働市場」の形成とそのもとの間接的な共同雇用の一般化によって、企業の枠をこえた集団的労資関係の形成とそれに対応した未組織の組織化が緊要なものとなっている。こうして、未組織の組織化をすすめるうえでも、企業別組合組織の改革が当面の現実課題となってきた。

(3) ところで、反動攻勢の開始とともにじまった日本の労資関係の動揺・再編・解体の過程は、その第3期をむかえて崩壊への道を決定的に歩みはじめている。大企業を中心に日本の労資協調をささえてきた終身雇用制、熱練形成・賃金労働条件・昇進昇格などの年功序列制、企業内福祉、企業別組合は、つぎつぎに空洞化し次第に労働者統合の力を失ってきたばかりでなく、あいつぐ「合理化」の過程ではかえって職場の矛盾を激化させ労務管理の混乱を生むようになってきた。能力主義管理強化のもとでの差別的雇用形態や職能給の導入、「定年延長」を理由とした年功制の見直し、反共教育の強化などによる再編・補強も、短期的には成果があったにせよ、今日ではすでに限界のあることが、そして事態の打開をいっそう複雑・困難にするものであることがはっきりしてきている。

このような状況のもとで、「合理化」の推進と職場秩序の維持に大きく貢献してきたのは、右翼的労働組合による労資一体路線の展開であった。それは、①組合の人事・活動にたいする職制の組織的系統的な介入・干渉、インフォーマル組織の結成・強化とその組合介入・支配、政党支持組織を利用した会社派幹部の組合支配、等によって企業による組合支配がすすんだこと、②労働組合役員を、役員手当の過分な支払い、昇進・昇格の特別待遇、退職金や退職後の再就職での厚遇などにより、労働官僚として育成したこと、③役員選挙の不正・制度改悪、組合下部組織からの権利剥奪、組合員の民主的諸活動に対する制限・禁止、等によって組合民主主義の空洞化・破壊をすすめる、あるいはその制度化をはかってきたこと、によって、ほとんどの大企業労働組合で会社派幹

部による組合支配が確立していった結果であった。労資一体路線の展開は、独占の系列支配強化を背景に、さらに下請け・関連企業の労働組合を飲みこみ、さらには地域労働組合組織をまきこんで展開されてきた。しかし、こうした右翼の労働組合による補強も、今日の大「合理化」のもとではその限界をあからさまに露呈するようになっており、とりわけ多国籍企業としての生存・発展をはかる企業戦略と国内における雇用確保を切望する労働者たちとの矛盾・対立は、非常に尖鋭化しつつある。

要するに、日本の労資関係の崩壊と右翼的労働組合の空洞化がすすむなかで、独占の側からの労働者統合＝組織化には、最近の反動攻勢の強まりとは裏腹に矛盾や弱点のいちじるしい増大がみられるのであり、それはしばしば下請け・関連業者にたいする独占の統合・支配における矛盾・弱点とも結びついているのである。

(4) 上記のような状況の広がりとともに、労働組合そのものを実質的に否定し、あるいは職場から階級的な労働者・労働組合をすべて放逐しようとする動きも目立ちはじめている。国鉄分割・民営化政策における国鉄当局と国鉄改革労協傘下組合との2次にわたる労使協調協定の締結、全員解雇＝選択的採用制度の合法化、国労にたいする組織攻撃などは、その典型的な事例であろう。国鉄においていわば合法化された「合理化」方式は、民間企業における大「合理化」にもさまざまな形態でもちこまれており、たとえばそこでは、賃金・労働条件の改善要求そのものの放棄、賃下げ・解雇への「聖域なし」の協力、たまたかう労働者にたいする職場追放キャンペーンなどが、右翼的労働組合およびインフォーマル組織によって公然とすすめられるという、労働組合の自己否定と「職場ファッション」の状況が強まり広がりつつある。さらには、すでに同時選挙以前からの、財界を中心とする労働組合法改悪の動きが表面化していることも知られているとおりである。しかし、同時に今日では、労働組合に対するそうした敵対的否定的な政策が決して成功するものではなく、戦後民主主義の力量を過小評価するわけにはいかないことも事実によって明らかとなりつつある。日本電気・川崎のたたかひの勝利、国鉄分割・民営化における戦闘的国労組合

員排除の失敗，統一労組懇＝春闘再構築運動の成長，などはその例証である。こうして今後とも労働組合の存在を前提として，右翼的労働組合を支援しつつ，むしろ積極的に下請け・関連企業労働者やパートタイマーの組織化を推進し，今後その比重と役割が増大するであろう業種（流通・サービス・情報など）や職種（ME関連技術者など），さらには中間管理職層について，階級的労働組合に先駆けた労働官僚＝会社派幹部による囲い込みをすすめていこう，という独占の政策も見られる。このように支配層の労働者・労働組合対策には現実的な対応能力と一貫性の欠如が生じてきており，それは最近の情勢の激動とともに支配体制の重大な弱点となる可能性がある。

（5）今後の独占の労務政策にも労働組合対策にも大きな影響をあたえる問題として，雇用関係の「国際化」問題がある。一方では，外国人労働者の国内労働市場への流入問題であって，すでにタイ，フィリッピンなどからの不法入国労働者の増大が問題となっているが，最近では法務省が一定の制約（単純労務への就業を希望する単身者については3ヶ年）のもとに外国人労働者の入国の認可を検討しはじめた，と伝えられる。他方では，わが国労働者の外国企業での就業や海外勤務が増大しているという問題がある。最近の構造調整政策の展開のもとで，これらの問題はさしせまった現実問題となっており，この点でのわが国労働運動の対応はこれからであるが，その対応は日米独占のNICsへの帝国主義的進出を軸とする世界戦略に対し労働運動の国際連帯を発展させるなかで具体化するほかないであろう。

今日における未組織の組織化は，以上の社会的諸条件に留意しそれらを活用しつつ，①未組織諸階層の多様性に対応した要求＝政策＝運動と組織形態，②組織労働者と未組織労働者を統一する要求＝政策と運動形態（さらには組織形態）を明らかにし，労働者階級の国内的国際的な統一と連帯を発展させる方向ですすめられていくであろう。

4 未組織の組織化をめぐる主体的諸条件

ところで、今日における未組織の組織化問題を考えるには、その主体となる労働組合について、組織化の主体となる要件はなにかが問われなければならない。そして、その要件を満たしうるための労働組合の民主的改革課題について検討されなければならない。また、実際に組織化をすすめる際には、労働者の階級的結集の現状と支配層の攻勢の状況をリアルに分析しながら、組織化の結節点を見い出す必要がある。さらに、これらの問題を考えるうえでは、これまでの運動経験からの教訓を引き出すことが重要である。総評の「中小企業対策オルグ」はなぜ失敗したか、これまでの合同労組、個人加盟労組、一般組合などの運動は、未組織の組織化問題にかかわってどのような成果と限界をみせたか、争議団や地域共闘の経験は未組織の組織化にかんして何を明らかにしたか、右翼的労働組合による未組織の組織化にはどのような問題があるか、今日の時点で企業別組合の改革課題をどのように展望するか、これまでの経験から組織化にかかわるローカルセンターの課題と任務をどのように提起するか、組織化をすすめるうえで、民主的な公的制度・諸機関をどう活用するか、等々の点について運動経験の総括をしておく必要がある。そして、これらの問題全体を包含するものとしての、反動攻勢の時期を民主的階級的に打開していく労働運動の新たな方向＝路線と、それに相応しいナショナルセンターのあり方が明らかにされていくべきであろう。だが、これらの論点についてここで触れる余裕はない。それらについては他日を期したいと思う。