

## は し が き

本書は、筆者が1970年に労働科学研究所に入所して以来今日までの間に書き綴ってきた拙い作品のうちから、労働組合に関するものを選びまとめたものである。1985年までの労働科学研究所時代は、各方面からの委託調査に追われていたために、一貫した研究テーマを追求していたわけでもないまたそれが可能な状況でもなかったが、筆者の気持ちのなかにいつもこびりついて離れなかったのは、わが国の労働者と労働組合の実像に迫りたいという願いであった。その願いは、当初は大学紛争時代の「熱氣」をひきずった幼いものであったが、社会からそうした「熱氣」が消失していくなかでも、筆者自身の内面からはたとえ形態は変化しても消え去ることはなかったように思う。そのことが、はたしてどれほど自負するにたることなのかは定かではないが、今から考えてみると、労働科学研究所のもつ自由な「気風」やlabour-orientedな「姿勢」、そしてまた実証を重視した「方法」なしには、「熱氣」の埋もれ火を持続させることさえも困難であったように思われる。

わが国の労働組合の動向にいささかなりとも関心を払う者にとって、1970年代後半以降の事態はけっして心安らぐものではなかったが、そのことがまた逆に実像解明へのささやかなエネルギーを蓄積させてきたことも間違いない。本書に収録した論文のほとんどは、そのときどきの「時論」的なテーマを取り上げただけのものであり、いまから読み返してみるとその内容の貧しさにはいささかうんざりもするが、そのなかにもしもわずかでも意味のあるものが含まれているとするならば、そのすべてはわが国の労働者と労働組合を「理論」的に裁断することによってこぼれ落ちる「時論」的な残滓を、絶えず拾い集めているような調査屋的な「気風」や「姿勢」や「方法」によるものなのかもしれない。そのなかで浮かび上がってきたのが、わが国の労働者と労働組合の生きる場としての企業社会に対する関心なのである。本書のタイトルもまたそこに由来している。

企業社会という用語がどれほどポピュラーなものなのか筆者には即断しかねるが、すでに1976年には影山喜一氏の『企業社会と人間』（日本経済新聞社刊）が存在し、また1984年と翌85年には『思想の科学』において企業社会と題した特集号が出されている（42号、67号）ことからみて、もしかしたらすでに

かなり広く使用されているのかもしれない。序章でもふれたように、わが国の企業はひとつの経済的な制度であるだけでなく、社会的な制度としての実質を備えており、それが故に労働者の精神世界のありようをも左右するものとなっていること、さらにまた、そうした社会的制度としての実質を備えた企業が市民社会の構造をも規定するような力をもつにいたっていることを考慮するならば、この両者を包摂するものとして企業社会という用語をもちいることはそれほど不自然ではないだろう。筆者は87年にある座談会（『賃金と社会保障』972号）に出席し、そのまとめとして次のような短文を書いたことがある。現在の筆者の「姿勢」を率直に表現したつもりなので、ここであえて紹介させていただくことを御許しいただきたい。

昨年の「労働組合基礎調査」によると、組合組織率は28.2%となり75年以降この10年間低落傾向を続けている。2000年には14.4%にまで落ち込むという予測もある。春闘での賃上げもこのところミゼラブルなものとなり、わが国は世界でもっともストライキの少ない国になった。円高と経済構造調整の過程で重厚長大産業では雇用問題が深刻化しているが、労働組合は「わけしり」的対応に終始している。組合員のあいだにも「譲り過ぎ」の組合イメージが定着し、〈しらけ〉と〈無関心〉が意識の底に分厚く沈澱しているようにみえる。「経済大国」日本の労働組合の「成熟」は、フィリピンや韓国の民衆のほとぼしるエネルギーと好一对である。わが国の企業別組合は非正社員を排除した本雇従業員組合であるが、世界的視野からみれば「経済大国」に寄生した労働貴族組合なのかもしれないのである。その劣悪な労働条件にもかかわらず……。

今年11月の全民労連の結成にむけて、ポストをめぐっての組合幹部の動静が新聞をにぎわしているが、こうした組織にまじめに何事かを期待している人ははたしてどれほどいるのであろうか。国鉄「改革」の推移をみればわかるように、現在の労戦「統一」は国家と企業の不当労働行為を容認したそれに追従し、企業から自立した存在たらしめている労働者と労働組合を押しつぶしつつ達成されようとしているのである。全民労連が政・財・官・学・労からなる日本版コーポラティズムの一翼を担ったとしても、それはより深い体制と企業社会への統合＝屈服をもたらすだけであろう。労働組合の政治的権威の確立は、職場における道徳的権威の失墜をともないつつ実現されようとしている。そうしたものにわれわれの未来を託することはできない。

だが問題は、以上のような現状認識にのみあるのではない。企業と会社派の組合幹部の恥ずべき生態をえぐりだしそれを指弾することは、重要ではあるがある意味では容易なことなのかもしれない。だが何故そうした現状が依然として突破されないのであろうか。たしかに一部には強固な抵抗体が存在する。そしてその存在は、われわれが思っているよりもずっと大きな意味をもっているにちがいない。だがこれまでのところ、その運動は奔流となって流れだしてはいない。それは何故なのであろうか。こうした疑問は座談会を終えた今も消えてはいない。それを解き明かすことなくして語られる未来は、奔流をうみだすような魅力をそなえているとはいえないのではないか。

今回の座談会では、先のような労働組合の現状を打開しようとして苦闘している五名の研究者の仕事を取り上げている。私自身の発言に限定していえば、彼らの膨大な仕事を十分に消化しえないままに「放言」しているだけであり、内心忸怩たるものがある。しかし居直り半分で考えてみれば、わが国と労働組合の未来を憂慮する者は、誰もが自由に発言すべき時ではなかろうか。とりわけ企業社会の内外で悩み傷つきつつも自主的に生きることを放棄しない人々の発言を、しかも自らの体験を相対化し客観化しうる人々の発言を期待したい。研究者どうしの、労働組合どうしの、そして研究者と労働組合の相互交流を促進することなしに、これほどまでに閉塞した時代を超えることはできないだろう。こうした相互交流は、主観的な自己の絶対化のなかからはけっしてうまれてはこない。他者からも貪欲に学ばなければならない時代だといえようか。最近色川大吉著『自由民権』を読む機会があったが、それによると当時の「人民の自主の元気」（植木枝盛）は旺盛な学習熱と民権結社どうしの自由な相互交流によって支えられていたという。

わが国の労働者が囚われている企業社会を改革していくためには、「上」と「下」それに「内」と「外」にうみだされ蓄積されているさまざまな運動経験をすくいあげ、現代日本の労働者の感性と共鳴しうる組合モデルを構築していかなければならないだろう。「労働者文化」の創造にせよ「反競争」の営みにせよ、企業外への本拠地の「引っ越し」にせよ、日本の労働者の階級意識の「発見」にせよ、いずれも企業社会を相対化し新しい組合モデルを構築しようとする試みに他ならない。そこに共通しているのは、企業社会を超えるためにはなんらかの文化の革命が不可欠であるという指摘なのではあるまいか。労働と生活と運動における自前の文化の革命が……。われわれもまたそれを探さな

ければならない。

本書に収録した論文を改めて読み直してみると、筆者の企業社会への関心が年月を経るごとに急速に膨らんできていることが明らかである。それはこの間の労働組合運動の後退譜とまさに反比例しているかのようである。わが国の労働者と労働組合の苦難の根源は、まさに企業社会で生きることの厳しさにあるのではなかろうか。筆者としては、これからも企業社会と「時論」的に対峙していくつもりであるが、それとともに「時論」を追いかけつつようやくにして定まってきた問題関心を、今後はできうるならば少しは「理論」化してみたいなどとも考えている。拙い論文を読み返すたびに、全面的に書き直したい衝動に駆られることがしばしばだったが、残念ながら現在の筆者にはその能力もまた時間的な余裕もない。可能な限り内容的な整合性を保てるように努力はしたつもりであるが、多々残された不十分な点については改めて読者の御寛恕を乞いたいと思う。

# 総目次

はしがき

## 序章 現代日本の企業社会と労働組合

第1節 現代日本の企業社会の構図	1
1. 現代日本の企業社会の特徴	1
2. 擬似「共同体」としての企業社会	5
第2節 戦後の労使関係と企業社会	7
1. 企業社会と労働組合	7
2. 戦後労使関係史からみた企業社会	10
3. 企業社会分析の課題	15

## 第1章 日本における職場闘争の歴史と課題

はじめに	20
第1節 企業別組合と職場闘争	22
1. 企業別組合の生成過程	22
2. 企業別組合と年功＝専制的職場秩序	23
3. 企業別組合と職場闘争	25
第2節 職場闘争の展開過程	27
1. 幹部闘争から大衆闘争へ	27
2. 職場闘争の展開過程	29
3. 「組織綱領草案」から「組織方針」へ	33
第3節 企業社会における労使関係の構造	35
1. 技術革新と職場	35
2. 労務管理と職場	37
3. 労働組合と職場	40
第4節 今日における職場闘争の課題と展望	43
1. 60～70年代における職場闘争の経験	43

2. 現段階における職場闘争の課題	46
3. 職場闘争と現代日本の労働組合運動	49
〔補論1〕 組合組織をめぐる労資攻防の展開過程 — 全国金属の場合 —	
第1節 「高度成長」と全国金属の組織的發展	56
第2節 産業再編成と組織攻撃の展開	60
1. 全金プリンス問題の発生	60
2. 全国金属の弱点と自己批判	63
3. 産業別組織の強化と春闘の發展	66
第3節 労働戦線統一問題と全国金属	69
1. IMF・JCの結成と金属共闘	69
2. 労働戦線統一問題と全国金属	71
3. 拠点支部に対する組織攻撃の激化	75
第2章 労働組合運動における「危機」の構造	
第1節 日本経済の「危機」と労働組合運動	79
第2節 春闘体制と労働組合運動の「危機」	83
第3節 労働組合運動の「危機」と労働者(1)	87
第4節 労働組合運動の「危機」と労働者(2)	95
〔補論2〕 現代における労働者の組合意識 — 電機労連の場合 —	
第1節 組合意識分析をめぐる問題状況	105
第2節 労働組合からの離脱と組合意識	110
第3節 組合員構成の多様化と組合意識	115
第4節 労働組合再生の方向と可能性	119
第3章 インフォーマル組織による組合支配構造の分析	
第1節 インフォーマル組織をめぐる問題状況	126
第2節 インフォーマル組織による組合権力奪取の構造	129
1. 日本ステンレスの「八葉会」の場合	129
2. 雪印食品の「DEC」の場合	131
3. 「富士政治大学校」と「日本政治経済研究所」	132

第3節	戦後日本の労働組合運動とインフォーマル組織	136
1.	鋼管京浜労組と「創友会」の場合	138
2.	東芝労組と「扇会」の場合	140
3.	同盟・JCによる組合権力奪取の戦後史	141
4.	「労使関係」から「使使関係」へ	143
第4節	インフォーマル組織に対する闘争と組合再生の展望	145
1.	インフォーマル組織の「強さ」と「弱さ」	145
2.	全員加盟の呪縛からの解放	148
3.	自主的インフォーマル組織の創造へ	152
第4章	転換期における春闘と労働組合	
第1節	低成長下の春闘をめぐる	156
1.	真価問われる労働組合運動	156
2.	「敗北」の意味するものを見つめて	162
第2節	春闘はどう見直されなければならないか	167
1.	春闘の現状認識をめぐる	167
2.	春闘見直し論の検討をめぐる	169
第3節	全労協春闘をどうみるか	177
1.	83春闘総括をめぐる諸相	177
2.	管理春闘完成への途	180
3.	83春闘総括をこえて	182
〔補論3〕 組合組織率の低下と労働組合		
第1節	組合組織率低下の背景	187
第2節	組合組織率の今後の推移	191
第3節	組合組織率の低下と労働組合	195
第5章	企業社会に挑戦する労働組合	
第1節	労働者・労働組合の過去と現在	199
1.	高度成長期における労働者・労働組合	199
2.	社会構造の変貌と労働者・労働組合	201
3.	労働組合運動の現状と課題	205

第2節	現代日本における企業社会の構造	209
1.	企業社会における競争構造	209
2.	企業社会と「豊かな社会」	211
3.	QC活動の意味するもの	213
4.	国際社会からみた日本の経営	215
第3節	企業社会の改革は可能か	217
1.	企業社会の変貌と改革の可能性	217
2.	労働組合の再生を求めて	221
終章	労働者＝人間の顔をした労働組合へ	
第1節	労働組合のアイデンティティの模索	225
第2節	人間らしい労働と生活への挑戦	227
第3節	労働組合運動の自己改革の必要性	230
第4節	労働者＝人間の顔をした労働組合へ	233
あとがき		240