

2 労働組合と民主主義

遠藤 公嗣

戦後五〇年の労働組合運動をふりかえると、それは、左派組合が運動潮流をリードした前半と、労使協調的組合が運動潮流をリードした後半に分けられよう。ここで左派組合というのは、マルクス主義的社会主义に大なり小なり影響され、使用者と対立的な運動思想を是認する組合というほどの意味であり、労使協調的組合というのは、マルクス主義的社会主义を含めて、使用者と対立的な運動思想すべてを否定し、労使協調を是認する組合というほどの意味である。また、左派組合と労使協調的組合が入れ替わった時期は、産業・企業によって異なるのは明らかであるけれども、一応、大勢としては一九六〇年代と考えたい。

しかし、こうした運動潮流の交代にもかかわらず、従業員処遇における民主主義については、その強く自覚して要求したのも、そこから見落としたものも、左派組合と労使協調的組合の二つの運動潮流の間で、驚くほど共通している。この小論では、まず最初に、共通して要求された民主主義と、共通してそこから見落とされた民主主義について、議論したい。この議論が小論の主題である。ついで、その議論をもとにすると、左派組合の衰退の理由と、占領期の民主化政策およびその政策転換を、どのように理解することができするかを議論したい。最後に、見落とされた民主主義の現在と未来を議論する。

戦後日本の労働組合運動は、民主化が強く叫ばれた占領初期にはじまった。はじまったばかりの労働組合運動が何を要求したかをふりかえってみると、日本の労働者が民主主義をどう理解したかを知ることができる。当時の労働組合の要求はさまざまであるけれども、多くの労働組合がもっとも強く要求したことの一つは、当時の用語でいう工員（生産労働者）と職員（ホワイトカラー）の処遇格差を撤廃することであり、企業内で工員と職員が平等に処遇されることであった（二村一夫「戦後社会の起点における労働組合運動」『シリーズ日本近現代史 四 戦後改革と現代社会の形成』岩波書店、一九九四年）。

この要求が意味することは、民主主義という概念が企業内で何を意味するかについての、日本の労働者による理解である。企業内で工員と職員が平等に処遇されること、これが日本の労働者の理解した企業内での民主主義であった。この実現を推進する主体が、いうまでもなく企業内（別）組合である。したがって、企業内組合はこの民主主義観を体现しようとした。すなわち、企業内組合は工員と職員を等しく組合員とし、いわゆる工職混合組合をその組織形態としたのである。

工員と職員の平等処遇が要求された理由の一つは、戦前企業における従業員の厳しい階層秩序にある。戦前企業では、従業員の階層間の処遇格差は大きく、それが社会的身分的格差ともなり、下層者を差別する源泉になっていた。その最大のものが工員と職員の格差であった。しかも、従業員の階層は学歴と相關していた。たとえば、高等小学校卒業までの学歴であれば工員として採用され、その上の階層に採用され

ないのが普通であった。さらに、学歴は従業員の出身家庭の経済状態に相關していた。自分は家庭の貧しさのため中学校や商業学校に進学できず工員となったが、小学校で自分より成績の悪かった地主の息子は中学校に進学したというような回想は、戦前企業で工員であった人々に、珍しいものではない。そのため、戦前企業の工員など下層者はつねに差別を感じつつ、その差別を自分自身の努力でほとんど解消できないため、憤りを胸に秘めて労働していたのである。

こうした事情から、占領初期に新たな価値観として民主主義が宣伝されたとき、企業内での民主主義とは工員と職員の平等処遇のことであると理解するのは、工員など下層者にとって当然のことであった。しかも、この民主主義観は、戦時期の事情によって職員など上層者にも受け入れやすくなっていた。その事情を二つだけ指摘しよう。第一は戦時イデオロギーの普及である（三宅明正「戦後改革期の日本資本主義における労資関係―従業員組合の生成―」『土地制度史学』一三二号、一九九一年）。工員も職員も「天皇陛下の赤子」として平等に「産業戦士」であるという建て前は、工員と職員の平等処遇という民主主義観を職員に受け入れやすくしていた。第二は生活水準の悪化である。全国民の生活水準が極度に悪化したから、工員と職員の生活水準は相対的に近くなり、職員は工員に共感しやすくなったのである。

工員と職員の平等処遇はすでに占領期に少なからず達成されたものの、その達成には企業ごとに遅速があり、大多数の企業で相当な程度に達成されたのは、民主化政策の転換後かなり経過してからであったといつてよい。もっとも、このことは、この民主主義観が労働者に根強かったことを示すにすぎないであろう。

工員と職員の平等処遇として実現されたことのうち、もつとも象徴的なことは賃金制度の変化である。

戦前の工員は時給制か日給制であり職員は月給制であったが、戦後では、生産労働者もホワイトカラーも月給制となった。賃金制度にとどまらず、戦後の人事労務管理制度は、原則としては、生産労働者もホワイトカラーもほぼ同一の制度が適用される。制度の細部はもちろん異なるにしても、ホワイトカラーに適用されて生産労働者に適用されないという処遇制度はほとんど存在しない。企業の福利制度も同様である。生産労働者とホワイトカラーがほぼ同一の制服を着用したり、同一の食堂を利用するなどのことは、戦後企業では当然と理解されている。しかし、戦前企業ではそうでなかった。

こうした結果、戦後企業では、生産労働者とホワイトカラーの間の経済的社会的格差は著しく縮小したといつてよい。このことを象徴するのは、生産労働者とホワイトカラーをあわせて従業員とか社員と総称する慣行の広まりである。この慣行は、平等処遇という労働者の民主主義観にあわせて広まったといつてよい。ちなみに、社員という呼称は、戦前企業ではしばしば上層職員の呼称であつて、戦後企業ではそれが生産労働者にも用いられるようになったのである。あるいは、現在の企業では、工員という呼称も古い差別的な印象を与えかねないために死語になりつつあり、かつての工員は技能員などと呼称されることが多い。

現在では、生産労働者とホワイトカラーの平等処遇という点では、日本は先進工業国の中でもかなり高いレベルに到達しているであろう。とくに、占領期に日本人に民主主義を教えたアメリカ合衆国の企業を訪れるとき、私はその感を深くする。アメリカ合衆国の生産労働者は現在でも時給制であるが、ホワイト

カラーは月給制か年俸制が多く、両者に制度上の明白な差がある。そして、日系自動車企業NUMMI(ニュミ、トヨタとGMの折半出資で設立)のアメリカ人労働組合役員が、全従業員が同一食堂を利用することとか、従業員間でわけへだてのない駐車場の利用権があることなどに言及して、日系企業における従業員の平等処遇の良さを強調するのを聞くと、日本の達成度の高さを感じざるを得ない。あるいは外国人研究者が、生産労働者とホワイトカラーの平等処遇こそが、日本の生産労働者が他国の生産労働者よりも熱意を持つて生産労働に参加する重要な理由だと指摘するのを聞くと、それは根拠のない指摘ではないと私もある。生産労働者とホワイトカラーの平等処遇という点では、戦後日本の企業内組合はかなりのものを実現させたのである。

二 見落とされたもの(一)——享受できない人々——

生産労働者とホワイトカラーの平等処遇という企業内組合の民主主義観は、しかしながら、重要な二つの点を見落としたりして成立していた。

見落としたり二つの点を自覚するためには、視野を広げる必要がある。もつとも重要なのは、国際比較的視野の必要である。先進工業国において、雇用とか労働組合運動で何が不公平で非民主主義的であると理解されているかを知り、それに照らして日本はどうかを考える必要がある。もう一つは、戦後五〇年の労働組合運動を通観する視野の必要である。すなわち、見落としたりした点は、戦後前期の左派組合にも、戦後後期の労使協調的組合にも、基本的には共通して当てはまることを自覚する必要がある。

見落とされた第一の点は、すべての従業員が平等処遇を享受できたのでは、必ずしもなかったことである。平等処遇を享受できた従業員は、限られた種類の従業員でしかなく、事実上は、日本人の、男性の、正規の、企業内組合が組織された大企業の、従業員に限定された。たとえば、在日韓国・朝鮮人、女性、さまざまな臨時従業員、これらの人々は含まれなかった。さらに、労働組合が組織されない中小企業と零細企業の従業員は、大企業における状況に影響されて、中小・零細企業内での平等処遇を部分的には享受できたかもしれないが、従業員全体としては、大企業の従業員と明白な格差のある処遇を受けた。これらの人々は平等処遇という民主主義から排除され、それを享受できないという意味で差別された人々であった。

したがって、平等処遇という民主主義を十分に享受できた従業員の数は少ない。多く見積もっても、現在、民間企業で労働する全従業員の三割を超えることはないだろう。実現された平等処遇が見事なものであったとしても、それを享受できない差別された人々が多数存在し、享受できた従業員が少数であるならば、その意義をそれほど高く評価することはできない。

もつとも、差別された人々と労働組合運動との関係は、それぞれの人々で異なる。

たとえば在日韓国・朝鮮人は、大企業の正規従業員であることからそもそも排除されている。したがって、在日韓国・朝鮮人は労働組合運動と関係が薄く、従業員の平等処遇という民主主義ともほぼ無縁である。では、在日韓国・朝鮮人は戦後日本の労働組合運動と完全に無関係だったのだろうか。そうではない。たとえば、朝鮮人労働組合の活動こそが、占領初期に日本人の労働組合運動の開始を促した重要な一つの

要因であった。

戦時期に多数の朝鮮人労働者が日本に強制連行され、その相当数は北海道地方の炭坑に配置されて、強制労働させられていた(遠藤公嗣「戦時下の朝鮮人労働者連行政策の展開と労資関係」『歴史学研究』五六七号、一九八七年)。しかし、敗戦の日から日数のたたないうちに、彼らは集団で、戦時期に受けた差別と暴行について日本人末端労務管理者を激しく糾弾する「暴行事件」を起こすとともに、労働組合を組織して、彼らの労働条件の改善を激しく要求した。敗戦のために統括力を弱めていた企業は、要求のかなりを受け入れた。ところで、戦時期の炭坑で働く日本人労働者は、一方では朝鮮人労働者を差別する存在であったが、他方では朝鮮人労働者同様に劣悪な労働条件の下におかれ、日本人の上層職員からは差別される存在であった。日本人労働者は、朝鮮人労働者の激しい要求と、統括力を弱めた企業によるその受け入れを目の当たりにし、それらを「教訓」とした。彼らもまた労働組合を組織し、同様な要求を企業に向けたのである。日本人が労働組合を組織するにあたって、朝鮮人労働組合の支援を得た場合もあった。北海道地方の炭坑における日本人労働組合運動は一九四五(昭和二〇)年一〇月に始まる。その運動開始時期は、戦後日本の労働組合運動の中でもっとも早い。その早さは、朝鮮人労働組合の運動を除いては理解できない。

連行された朝鮮人労働者約七〇万人を含めて、敗戦時に約二三〇万人の朝鮮人が日本に生活していた。その四分の三は、ほとんど帰国する。残りの約六〇万人は、帰国ができないまま、一九五〇(昭和二五年)の朝鮮戦争の開始によって、いわば帰国しそびれる。彼または彼女らとその子孫が在日韓国・朝鮮人となる。在日韓国・朝鮮人は大企業の正規従業員として雇用されなかった。日本人の差別意識がそれを当然と

していた。日本人の企業内組合もそのうちに含まれた。在日韓国・朝鮮人の雇用差別は事件として表面化することすらなく長い時間が経過し、それが事件として正面から糾弾されるのは、一九七〇（昭和四五）年の日立就職差別裁判事件が初めてであった（朴君を囲む会編『民族差別―日立就職差別糾弾―』亜紀書房、一九七四年）。在日韓国人であるゆえに解雇された朴鐘碩^{パクジョンソク}が訴訟を起こし、彼が四年後にはほぼ全面勝訴して裁判は終わる。しかし、この事件に関しても、そしてその後についても、在日韓国・朝鮮人の雇用差別について、大企業の企業内組合ははっきりとした態度を明示することなく現在に至っている。

女性性は、在日韓国・朝鮮人と異なり、大企業の正規従業員であることは珍しくなく、労働組合員であることは珍しくない。しかし、彼女たちの多くは、平等に処遇される従業員ではなかった。男性従業員と差別して処遇されたからである。すなわち女性性は、男性と同等な仕事や研修機会を与えられず、したがって同等な昇進機会とは与えられなかった。別の言い方をすれば、彼女たちは、新規学卒入社^{ニューグラジュエイト}の正規従業員であっても、結婚や出産を機に退職することが期待され、長期勤続を期待されない従業員であった。したがって、勤続年数が多くなるほど、男女間の処遇格差は拡大した。男性従業員との処遇差別を当然とされたという意味で、女性従業員には企業内の民主主義がなかった。

彼女たちと戦後の労働組合運動との関係は、組合史の記述に象徴的である。戦後日本で、組合員の半数近くが女性である労働組合は少なくない。家電品製造業とか繊維産業の企業内組合は、そうした組合の一つであろう。たとえば家電品を製造する企業は、戦前から現在に至るまで従業員の女性比率は高いし、戦後は、企業の急成長に合わせて、従業員数を急増させてきた。しかし、その組合史をひもとくと、女性組

合員の影は限りなく薄い。組合史の本文では、女性組合員に関連する記述が皆無に近く、女性組合員が少数であったかのような印象を受けても、巻末の組合員数表によると、組合員の半数近くが女性とわかることさえある。

ちなみに、実際の著名な争議でも同様である。一九四六（昭和二一）年の東芝争議の中心地は電球と真空管を製造する堀川町工場であったが、組合員の半数近くが女性であったにもかかわらず、争議に彼女たちの影は薄い。このような企業内組合では、女性組合員は存在しても、「一人前の」組合員とみなされていない。彼女らが平等に処遇されない従業員であることについて、労働組合はほとんど関心を持っていないのである。

もつとも、そうでない記述の組合史も存在する。それは、たとえば日本教職員組合（日教組）の組合史である。一九四七（昭和二二）年の組合結成直後から、性別による差別処遇の撤廃を強く要求したことを含めて、労働組合運動での女性組合員の存在は明確に記述されている。こうした記述の違いが生まれた理由の一つは、性別によって仕事が生産されている程度が、たとえば家電品を生産する企業と教員とで異なることであろう。家電品を生産する企業では、細かな組立などの反復作業は女性の仕事というように、性別による仕事の分離はかなり明確である。ところが教員では、教師としての仕事に性別差は大きくない。性別で仕事が大きく分離されていれば、処遇差別は意識されにくい、分離が小さいと意識されやすい。この違いが、労働組合運動での女性の位置に、そして組合史の記述に反映している。

さまざまな臨時従業員と正規従業員との間に処遇に格差があることは、企業によっても、正規従業員に

よつても当然とみなされていた。同様に、大企業の従業員と中小・零細企業の従業員との間に処遇に格差があることについては、大企業によつても、大企業の正規従業員によつても当然とみなされていた。これらの処遇格差について労働組合が知らなかったわけではないけれども、しかし、積極的な改善策や改善運動が労働組合によつて推進されたことはなかった。

三 見落とされたもの(二)——公正さを欠く処遇ルール——

生産労働者とホワイトカラーの平等処遇という企業内組合の民主主義観で、見落とされた第二の点は、明確かつ公正なルールでの処遇を企業内組合は必ずしも要求しなかったことである。平等処遇を享受できた従業員、すなわち日本人男性の、企業内組合が組織された大企業の正規従業員であっても、その処遇のルールは明確で公正であつたとは限らず、また企業内組合はそれを必ずしも要求しなかった。見落とされた第一の点も不公正な処遇ルールを意味するが、ここで述べたいことは、平等処遇を享受できる従業員であっても、その処遇ルールは明確で公正であつたとは限らなかったということである。三つの例をあげて、それを論じたい。

第一の例は人事査定制度である。戦後日本企業の人事査定制度は、正規従業員であれば生産労働者にもホワイトカラーにも等しく適用されることを特徴とし、人事労務管理の中核制度である(Endo, Koshi, "Satei (Personal Assessment) and Interworker Competition in Japanese Firms," Industrial Relations, Vol. 33 No. 1, 1994)。日本の人事査定制度の起源は完全にアメリカ合衆国のそれであつて、戦前わずかに紹介されていたものの、

広範な企業に導入されたのは戦後のことである。この人事査定制度に対して、戦後日本の企業内組合はどのような態度をとつたのか。

これを考えるのに示唆的なのは、人事査定制度が戦後もっとも早く導入されたケースである。それは、生活給思想で有名な電産賃金体系における導入である(遠藤公嗣「電産賃金体系における能力給と人事査定」『大原社会問題研究所雑誌』四三七号、一九九五年)。日本電気産業労働組合(電産)は、その賃金体系の中で生活保障だけでなく能力給も要求し、一九四六(昭和二二)年の一〇月闘争では要求通り実現した。能力給は人事査定制度の導入を伴う。ところが電産は、自ら要求した能力給の決定要因と査定基準について長期に検討したにもかかわらず、これらについて組合金案を企業側に主張し要求することなく、その決定と実施を企業側に委ねた。一九四七(昭和二二)年春のことである。電産は、これらについて組合員の合意を形成できなかったのである。

その後の企業内組合は、人事査定制度の内容について深く考察することがなかった。少なくとも左派組合は、人事査定制度の導入そのものに反対したが、その内容について対案を提示した組合は少ない。そして、戦後後期の労使協調的組合は、企業こそが人事査定制度の内容を決定することを当然とし、それを前提にした対応をとるにすぎない。総じて、労働者にとって、どのような人事査定制度であるべきかは、企業内組合で考察されず合意されてこなかった。

その結果は、現在の日本の人事査定制度の特徴となった。日本の人事査定制度の特徴は、アメリカ合衆国のそれと対比すると、主観的な査定要素の比重が大きいことや、査定結果が被査定者に通知されないこ

などである。ルールの明確さとか制度の公正さで日本の制度は劣るといわざるを得ないが、その下で日本の正規従業員は査定されている。

第二の例は解雇時の人員整理基準である。戦後日本では、終身雇用は観念として強く存在するとはいえ、企業が経営危機に陥ると、文字どおりの解雇も、事実上の解雇である希望退職募集も、実施されてきた。この場合の解雇とは、いうまでもないが、正規従業員の解雇のことである。この解雇に対して、戦後日本の企業内組合はどのような態度をとったのか。

戦後前期の左派組合は解雇そのものに強く反対した。そのための大きな争議も多い。しかし、経営危機にある企業側の決意は固く、結局は、企業は指名解雇者とか人員整理基準を発表した。これらの発表があると、通常、企業内組合の闘争は終息した。解雇されない組合員は、闘争終息を望むからである。そして、企業内組合は解雇絶対反対ゆえに人員整理基準を企業側と交渉することはなく、発表される人員整理基準は企業のほば思うままに決定されていた。一九七五(昭和五〇)年以降の不況期に希望退職募集という名目の解雇が再び多くなったとき、労使協調的組合の多くは反対闘争をしなかった。そして労使協調的組合は、戦後前期と大差のない人員整理基準に同意を与え、その基準にそって、応募を組合員に勧奨することさえあった。

こうした人員整理基準には日本的な特徴がある(野村正實『終身雇用』岩波書店、一九九四年)。勤続年数の多い中高年齢者が、解雇の対象とされることである。勤続年数の多い中高年齢者にとっては、必要生活費の高さや再就職の難しさで、解雇は不利益の程度が高い。また勤続年数の多い中高年齢者は、長期にわた

って多額の組合費を支払った組合員であるから、労働組合がもつとも守るべき組合員のはずである。これらの事情が何ほどかは考慮され、他の先進工業国では、勤続年数が多い従業員ほど雇用が強く保障される傾向がある。ところが、日本ではそうでない。留意すべきことは、勤続年数の多い中高年齢者の解雇は、企業にとっては有利なことである。中高年齢者の解雇は、年齢・勤続年数の多いほど賃金が多くなる年功賃金制度のもとでは、賃金費用の軽減に効果が大きいからである。したがって、日本的な人員整理基準は、企業には有利であるが、公正さは疑問である。この基準を企業内組合はほとんど問題にしてこなかった。日本の正規従業員にとつての雇用保障とは、この基準の下での雇用保障にすぎない。

第三の例は残業手当の割増賃金率である。労働基準法によれば、残業時には二五%以上の割増賃金が支払われなければならない。一九四七(昭和二二)年の労働基準法制定時にすでに、この率は先進工業国のもっとも低い水準であると理解されていた。いうまでもないが、二五%は法律による最低基準であって、これを上回る割増賃金率を労働協約により労使合意してかまわない。この割増賃金率に対して、戦後日本の企業内組合はどのような態度をとったのか。

労働協約で実際の割増賃金率を上昇させることも、残業時間を減少させることも、戦後前期の左派組合も戦後後期の労使協調的組合も、ごく最近まで、ほとんど要求してこなかった。むしろ、ある程度の残業時間が正規従業員に割り当てられることを当然と考えていた。消費生活水準が上昇しつづけることにより必要生活費水準も上昇しつづけ、つねに不足感のある生活費を補うために残業手当に期待するのが、多くの正規従業員の希望だったからである。

しかし、正規従業員は収入増加のために残業を歓迎したのであるから、残業時間の減少を要求するかどうかはともかくとしても、残業手当の割増賃金率の引き上げを要求するのが、労働組合として当然であった。なぜならば、そもそも二五％は先進工業国の最低水準だったからである。しかも事実上は、割増賃金の計算方法によって、その率以下に低下していたからである。

すなわち、割増賃金を計算する基礎になる通常賃金からボーナスなどを除外するのが労働省の解釈であるが、月給に対するボーナスの比率は、ボーナス制度が整備されて以降、ほぼ一貫して増加しているからである。したがって、月給とボーナスの総和額に対しては、残業手当の割増賃金率は低下する。ごく最近、労働組合は残業時間の減少を要求するようになったが、割増賃金率の上昇は要求されていない。

現在の日本の大企業では、実際の割増賃金率が三〇％を超える企業は少なく、法律の最低基準である二五％にとどまる企業も多い。しかし、同じ企業が月給五ヶ月分のボーナスを支給することがあるから、月給とボーナスの総和額に対しては、割増賃金率はかなり低下している。ところで先進工業国では、実際の割増賃金率の最低水準は、現在では五〇％以上である。そして、残業手当を支払われる権利のある労働者は、日本のボーナスにあたる賃金をほとんど支払われない。したがって、日本の割増賃金率を先進工業国のそれと実質的に同等とするためには、八〇％以上が必要とする議論さえある。日本企業にとって残業の賃金費用は安い。それゆえに、日本の企業は残業を好む傾向がある。日本の正規従業員はこうした処遇の下にあり、その一つの結果が長時間労働である。

生産労働者とホワイトカラーの平等処遇という民主主義は見事であったが、見落とした点もまた大きか

ったといわなければならない。このように考えると、NUMMIの組合役員による賞賛は、彼が当然視して気づかないことを前提することがわかる。アメリカ合衆国の法律は人種や性による雇用差別を厳しく禁止する。それはNUMMIでも厳守される。たとえば、NUMMIの組立ラインには女性が多く配置され、一般労働者をまとめる役職のチームリーダーにも女性がいる。ちなみに、日本の自動車工場の組立ラインでは、女性の生産労働者そのものが皆無に近い。NUMMIには原則として臨時従業員はいない。NUMMIでは、組合員である生産労働者に人事査定はない。NUMMIで解雇が必要なきは、勤続年数が少ない従業員から解雇される先任権制度がある。さらに、先任権制度に加えて、日本企業なみの雇用保障理念をNUMMIは組合員に約束する。NUMMIの残業手当の割増賃金率は、アメリカ合衆国の法律にしたがって五〇％以上のはずである。これらの前提の上にNUMMIでの平等処遇はすすめられたのであって、もしそうでなければ、NUMMIの組合役員はどれほど平等処遇を賞賛するだろうか。

四 左派組合の衰退

これまで議論してきたことから、戦後前期における左派組合の衰退の理由は、どのように理解することができるだろうか。それを議論する前に、戦後五〇年の左派組合の大まかな歴史をふりかえっておきたい。

占領初期の民主化政策は、労働組合の結成を促進した竹前栄治『戦後労働改革—GHQ労働政策史—』東京大学出版会、一九八二年、および遠藤公嗣『日本占領と労資関係政策の成立』東京大学出版会、一九八九年。たとえば、一九四五(昭和二〇)年一〇月のマッカーサーによる五大改革指令の一つは「労働組合の結成奨励」

であり、つづいて同年末に労働組合法が制定された。これらに促進されて結成された労働組合の運動は、左派組合がリードした。左派組合は、戦前企業の従業員階層間にあった社会的身分的格差の撤廃を強く要求し、また、労働条件の大幅な改善のために使用者と激しく闘った。

左派組合のうち共産党の影響が大きい組合は、全国組織として全日本産業別労働組合会議（産別会議）を結成した。産別会議結成時の組合員は一六三万人であった。左派組合のうち共産党の影響が小さい組合は、産別会議の対抗的全国組織である日本労働組合総同盟（総同盟）でも、全国組織に加入しない独立組合でも、かなりの勢力をもっていた。左派組合の意義は大きかった。闘争で実際に大きな成果を上げたし、何よりも、労働組合の存在を日本社会に定着させたからである。

しかし、労働組合活動を奨励する政策は、左派組合を抑圧する政策にしたいに転換した。一九四七（昭和二二年）二月一日に左派組合はゼネスト突入を企図したが、この「二・一スト」は占領軍総司令部（GHQ）の命令で中止された。一九四八（昭和二三）年七月に、マッカーサーは吉田茂首相に手紙（いわゆる「マッカーサー書簡」）を渡し、全通信労働組合（全通）や国鉄労働組合（国労）などの争議行為を禁止させた。日本政府は政令第二〇一号でこの禁止を国内法制化し、ついで国家公務員法を改訂し、公共企業体等労働関係調整法（公労法）を制定して、恒久体制化した。全通は当時の代表的な左派組合であった。

一九四九（昭和二四年）五月に、GHQの指示により労働組合法が改訂された。改訂法では、組合役員の給与を企業側が負担することの禁止とか、新たな労働協約が成立しない限り、旧労働協約の効力が終了期限を超えて自動的に延長されることの禁止が、明示された。左派組合の役員多数の給与は企業側に負担さ



2.1 ストの中止を報告する長谷官公共闘事務局長。

れていたし、左派組合が占領初期に結んだ労働協約は組合側に著しく有利であったから、これらの禁止は左派組合を打撃した。一九五〇（昭和二五年）後半に、GHQの「示唆」によりレッド・パージが実施され、一万三〇〇人以上の共産党員、その支持者、企業側と対立的な組合員が、企業を解雇された（三宅明正『レッド・パージとは何か―日本占領の影―』大月書店、一九九四年）。

政策転換の影響を受けて、共産党の影響が大きい労働組合は弱体化していった。「二・一スト」中止の後、共産党による組合支配の排除を目的として、民同派と呼ばれるグループが各組合で組織された。民同派は、共産党を激しく糾弾して各組合の指導権を手中に納め、レッド・パージも利用して、共産党の影響力の排除にはば成功した。そして民同派組合は、総同盟の反旧守派組合や独立組合とともに、一九五〇（昭和二五年）七月に日本

労働組合総評議会(総評)を結成した。総評結成時の組合員は二七六万人であり、当時の全国の労働組合員の約半数であった。逆に、同年末に産別会議は四万人余の組合員となり、全国組織としての実態を喪失した。

民同派組合にも、そして総評に加入する組合にも加入しない独立組合にも、共産党の影響は小さいが左派であるという組合は、なお多かった。しかし、これらの左派組合は、一九五〇年代から一九六〇年代にかけ、さまざまな理由と経過により弱体化した。

その初期の著名な例は、一九五二(昭和二七)年の争議を契機とする電産の少数化と、一九五三(昭和二八)年の争議を契機とする全日本自動車産業労働組合(全自)日産自動車分会の解散である。両組合とも著名な左派組合であったが、争議の過程で、争議継続に批判的な組合員が労使協調的「第二組合」を組織し、この「第二組合」の組合員数が、電産や日産分会の組合員数を大きく上回り、電産は少数派組合に、日産分会を含む全自は解散に追い込まれた。

一九五七(昭和三四)年と一九五九(昭和三四)年の日本鉄鋼産業労働組合連合会(鉄鋼労連)による賃金引き上げ要求の大争議は、組合側の敗北に終わる(労働争議史研究会編『日本の労働争議(一九四五―八〇年)』東京大学出版会、一九九一年)。その結果として、鉄鋼労連の組合役員は左派から労使協調派にしだいに入れ替わり、鉄鋼労連は労使協調的組合となった。一九六〇(昭和三五)年の三井鉱山三池鉱業所の争議(三井三池争議)は、組合側の敗北に終わるが、その結果は、多数の左派組合員を含む指名解雇者をやむなく承認することであった。

左派組合の弱体化は争議がなくても起こった。三菱三重工の合併にともない、一九六五(昭和四〇)年に全日本造船機械労働組合(全造船)三菱重工支部から「第二組合」が分裂し、左派である全造船支部は少数派組合となる。その後、全造船の日本鋼管支部、川崎重工支部、石川島播磨重工支部、住友重機械工業支部が分裂・脱退し、全造船は中小企業中心の小さな全国組織となった。かわって、一九七二(昭和四七)年に全国造船重機械労働組合連合会(造船重機労連)が労使協調的組合の全国組織として成立した。

総評加入組合が脱退した後の総同盟は、労使協調的組合の結集に努力し、一九六四(昭和三九)年に他組合とともに、全日本労働総同盟(同盟)を結成した。一九六七(昭和四二)年には、同盟加入の民間の労働組合は、総評のそれを上回るようになった。

一九七〇年代以降では、総評加入組合も含めて、民間大企業では労使協調的組合が大多数を占めることになった。大きな左派組合は、国労など公労法に規制される組合に残るのみであった。その国労も、一九八七(昭和六二)年の国鉄分割民営化のときに、少数派組合となった。労使協調的組合が民間でも公共部門でも大多数となったことの一つの結果が、一九八九(平成元)年の総評の解散であり、日本労働組合総連合会(連合)の結成であった。

なぜ、左派組合は衰退したのか。よく指摘されるように、政策転換はもともと重要な理由の一つである。しかし、一九五〇年代から現在までの左派組合の衰退を考えると、それだけでは説明に不十分であろう。やはりよく指摘されるように、企業間競争の影響を強く受けざるを得ない企業内組合という組織形態も、その理由の一つであろう。こうした多くの理由の中で、私がここで強調したい理由は、その底流によこた

わる理由である。

左派組合の組合員は、時の経過とともに、相対的には恵まれた人々になりつつあったのではないか。雇用労働の世界にはより恵まれない人々が増加し、その人々はそれを自覚しつつあったのに、左派組合はそれに敏感でなかったからではないか(Gordon, Andrew, "Contests for the Workplace," in Andrew Gordon ed. Post-war Japan as History, University of California Press, 1993)。別の言葉で表現すると、戦後の現代的な意味の民主主義について、それを強く要求する人々を組織できるほどには、左派組合はそれに敏感でなかったからではないか。そして、その鈍感さは、左派組合の組合員の処遇ルールが公正かどうかを省察してみないことにも、あらわれたのではないか。

労働組合運動も社会運動の一つである以上、雇用労働の世界で抑圧され差別されていると自覚する人々の、解放を求めるエネルギーを結集できたとき、それは強い力を持つ。戦前企業では、もともと抑圧され差別されていると自覚する人々は、工員(生産労働者)であった。彼らは不正に処遇されていると感じていた。もたらされた戦後状況の中で、左派組合は、彼らのエネルギーを結集することに成功し、それゆえ強い力を持つことができた。別の言葉で表現するならば、左派組合は、戦前に自覚された民主主義を實現するためには激しく闘い、かなり実現した。そして、それは遺産として労使協調的組合にも受け継がれた。

しかし、そうした民主主義が戦後企業に定着してくると、しだいに、彼らはもともと抑圧され差別された人々ではなくなった。彼らは民主主義の成果を得れば得るほど、雇用労働の世界で、相対的には恵まれ

た人々になっていった。かわって、在日韓国・朝鮮人、女性、さまざまな臨時従業員、中小・零細企業の従業員、これらの人々が、雇用労働の世界で抑圧され差別されている人々になり、また、これらの人々は、しだいに、それを強く自覚するようになった。戦後企業では、彼または彼女たちこそが、不正に処遇されていると感じていた。これらの人々のうち、その数の増加がもつとも著しいのが女性であるが、女性と、さまざまな臨時従業員とか中小・零細企業の従業員とが、しだいに重複してきたことは留意してよい。左派組合は、これらの人々の解放を求めるエネルギーを結集できなかった。結集できるほどには、これらの人々の自覚に敏感でなかった。

これらの人々の自覚に敏感でなかったのみならず、自分の組合員の処遇ルールが公正かどうかについても、左派組合は敏感でなかった。それに敏感であるためには、おそらくは、組合員の間の利害を調整し規律するルールを、自主的に作成できる能力が組合に必要であろう。人事査定制度や解雇時の人員整理基準については、とくにそうである。ルールを自主的に作成できなければ、結局は、その決定を企業側に委ねなければならない。企業側の決定であれば、もしルールの不正を感じる組合員がいても、「しかたがない」とあきらめるからである。しかし、それでは処遇ルールを公正なものにすることはできない。

左派組合は、戦後の現代的に自覚された民主主義の実現のためには、十分に闘わなかった。それは左派組合の重大な欠陥であった。この欠陥が左派組合の衰退の底流にあるのではなからうか。そして、その欠陥は遺産として労使協調的組合にも受け継がれたのである。

五 民主化政策のアンビバレンス

占領初期の民主化政策は労働組合運動を促進し、政策転換は左派組合を抑圧したというのが、通常の理解である。しかし、民主化政策および政策転換と、戦後の現代的な意味の民主主義とは、どのような関係になっているのか。その関係は、一言でいえば、アンビバレントな、一貫しない関係というほかない。民主化政策も政策転換も、あるときは戦後の現代的な意味の民主主義を促進し、あるときは抑圧した。いくつかの例を議論しよう。

一九四五(昭和二〇)年の労働組合法は、基本的に、日本側で立案され制定された。立案のための第二回委員会(二〇月三十一日)で、一委員が朝鮮人など外国人が労働組合を結成し加入できるか否かを問題とし、それは可能であるという理解になった。この議論が、北海道地方の朝鮮人労働組合を念頭に置くことは、容易に推測できる。労働組合法の解説書が制定直後に労働省労政局長名で公刊されたが、そこにも、外国人を差別扱いしないことが明記された。

一九四七(昭和二二)年制定の労働基準法第三条では、国籍を理由とする労働条件の差別的取扱が明文で禁止された。議会への説明資料では、第三条の立法趣旨は、戦時中に朝鮮人労働者など外国人労働者を差別的に取扱ったことの「反省」であると述べられた。

この後、現在に至るまで、すべての労働法が国籍による差別的取扱をはっきりと禁止した。したがって現在、外国人労働者は、少なくとも労働法の建て前では、差別的取扱をされない。これは、現在の日本の

法体制では例外的な特異な現象である。労働法以外の多くの法律は、国籍による差別的取扱を明文で禁止しないし、いくつかの法律は差別的取扱を当然とするからである。

労働基準法の制定は、一般的には民主化政策の一環と理解された。その第四条は、賃金についての女性の差別的取扱を明文で禁止する。ところで、女性の結婚・若年退職制度とか男女別定年退職制度は、一九五〇年代に企業に広まった。これらの差別的制度が広まると、第四条はこれらが合法であることの根拠とされた。第四条は賃金以外の差別的取扱を禁止していないと解釈できるからである。このため、これらの差別的制度の生存期間は長引いた。一九八五(昭和六〇)年の男女雇用機会均等法で、これらの違法性は明確にされたが、今なお慣行として残る企業が少なくない。

労働基準法第三六条は、使用者が労働者に残業を命令できるのは、労働組合と使用者が協定を結んでいることを条件としている。この協定が、いわゆる三六協定である。議会への説明資料では、第三六条の立法趣旨は、割増賃金率が低いために、残業時間が長くなることを制限することであった。ところが、実際に労使が結ぶ協定は、かなり緩やかに残業時間を制限するにとどまる。むしろ、この協定があるために、個々の労働者が個々の残業命令を拒否することが、心情的にも、協定が労働協約とされていれば法律的にも、困難になる。この協定の実際の機能は、立法趣旨と異なるところにある。

一九四九(昭和二四)年に改訂された労働組合法は、一般的には、左派組合を抑圧する機能を持った。不当労働行為制度もこの改訂法で創設された。この制度によって、使用者による労働組合員の差別取扱などを不当労働行為とし、労働委員会がその救済にあたることにした。この制度は、現在の日本の法体制では、

例外的な差別救済制度となった。差別を救済する法制度は、裁判制度を除くと、不当労働行為制度が唯一のものだからである。左派組合は、この制度を労働組合に不利益な規定とは理解しなかったが、重要な規定とも理解しなかった。ところが実際は、少し異なる機能を持つことになった。

戦後後期になると、左派の組合員は、その組合自体が少数派組合になったり、労使協調的組合の中の少数グループにしかすぎなくなった。そして、こうした少数の左派組合員に対し、その処遇を企業側が差別することが多くなった。差別は人事査定制度によることが多かった（遠藤公嗣「査定制度による性と信条の差別」『日本労働研究雑誌』三九八号、一九九三年）。この差別処遇を、労使協調的組合はほとんど問題にしなかった。それどころか、左派組合員の根絶のために、さまざまな理由をつけてそれを当然視した。平等処遇されるべき従業員から、左派組合員が除外されたのである。差別された左派組合員は、差別は不当労働行為であると主張して、救済を労働委員会に求めた。このため、少数の左派組合員に関連する不当労働行為事件は、一九六〇年代末から急増した。そして左派組合員は、ともかくも建て前では、不当労働行為制度によって救済され保護されることになった。

六 見落とされたものの現在

労働組合運動が見落とされたところの、平等処遇を享受できない人々の存在、あるいは公正でない処遇ルールは、戦後後半にどのように展開したのだろうか。

第一の特徴は、平等処遇を享受できない人々と享受できる人々の間に、因果関係が維持され強化されたことである。

たとえば、生産労働者にしてもホワイトカラーにしても、同期入社 of 男性の正規従業員相互の間で、入社後しばらく昇進などに差が大きくつかない人事労務管理を考えてみよう。これは、いわゆる「遅い選抜」の人事労務管理であり、平等処遇の一つのあらわれといってよいかもしれない。人事労務管理の日本の特徴ともいわれる。この現象は、女性の正規従業員が平等処遇を享受できないことと、因果関係がある。すなわち女性の正規従業員は、新規学卒の新入社員であっても、昇進せず下位の職務にとどまり短期間の勤続で退職するから、少なくとも彼女たちの勤続期間に相当する期間については、彼女たちと同期入社 of 男性の正規従業員に対して、その相互の間に差を大きくつけない昇進を企業は保障できるのである。

こうした因果関係は、戦後後期にも維持された。新規学卒の女性の正規従業員が短期勤続で退職する傾向に、戦後後期にも大きな変化はなかったからである。日本で女性の労働力率を、年齢を横軸に労働力率を縦軸にとつて描くと、M字型のグラフになることはよく知られている（大森真紀『現代日本の女性労働—M字型就労を考える—』日本評論社、一九九〇年）。グラフの最初の山が新規学卒入社 of 正規従業員としての労働力率の高まりをあらわし、グラフの谷が結婚・出産での退職による労働力率の低下をあらわす。グラフのこの形は、基本的には、戦後後期にも変化がなかった。

あるいは、いわゆる終身雇用を考えてみよう。戦後日本に解雇があったことはすでに指摘したけれども、終身雇用という観念もまた強く存在したことも事実である。その理由の一つは、大企業で正規従業員の雇用が過剰になっても、大企業の正規従業員が解雇される前に、臨時従業員とか下請企業の従業員が解雇さ



カツラを作るパートタイマー従業員。アデランス工場(1983)。

れたことである。臨時従業員とか下請企業の従業員が雇用量を調節する機能を担わされているため、相対的には、大企業の正規従業員の雇用は保障されたのである。

この因果関係は、戦後後期にさらに強化された。パートタイマーと呼ばれる臨時従業員の数が急増したのは、戦後後期である。現在では七〇万人以上に達すると思われる。ちなみに、その七八割は女性であると考えられる。その結果は、先に述べた女性の労働力率グラフにあらわれる。四〇歳代の女性の労働力率は再び高まり、グラフは第二の山を描くが、第二の山はパートタイマーとしての労働を多くは示すと考えられるからである。さらに、大学生・高校生のアルバイトもまた戦後後期に急増した。アルバイト学生の労働力供給についてはよく知られていないが、それがかなりの量であることは、学生数の多さとそのアルバイト

時間の長さによって、推測できる。こうした臨時従業員は、雇用が過剰になれば、最初に解雇される人々である。

ピラミッド型の巨大な階層的下請生産構造が強固に成立したのも、戦後後期と考えられる。このピラミッドの頂点には、製品の最終組立加工を担当する大企業があり、第一次下請企業・第二次下請企業とつづいて、幅広い底辺の最末端には零細企業や自営業や内職がある。頂点の大企業で業績が悪化し正規従業員が雇用が過剰になると、下請に出していた部品や作業の量が減るとともに、大企業の正規従業員が外向とか転籍で第一次下請企業に移る。このため、第一次下請企業も雇用が過剰になるから、同様なことが第二次下請企業に対してなされる。この玉突現象は、最末端にくると、家族従業員が仕事をやめて家事専業になるとか、内職がなくなるといふ形態をとる。最末端で調整される雇用は、女性の雇用が多い(中央大学経済研究所編『ME技術革新下の下請工業と農村変貌』中央大学出版部、一九八五年)。

ここまで述べたことで明らかなのは、臨時従業員であることや中小・零細企業の従業員であることが、女性であることと、大きく重複するようになったことである。ところが最近の一〇年では、在日韓国・朝鮮人ではない、ニューカマーとしての外国人労働者が、臨時従業員や中小・零細企業の従業員に加わってきた。

多くの外国人労働者が日本に来ることになったきっかけは、一九八五(昭和六〇)年に、外国為替レートが急激に二倍近く円高になったことである。日本国内の賃金水準は外国のそれに比べて非常に高くなったため、多数の外国人にとり、日本はよい出稼ぎ場となったのである。また日本国内でも、バブル景気の中

で、いわゆる三K(きつい、汚い、危険な)職場に日本人が働かなくなる傾向が生じ、その人手不足を埋めるため外国人労働者の求人が増えた。現在では、ニューカマー外国人で日本国内で働く人々は、五〇万人を超えると思われる。その多くは臨時従業員や中小・零細企業の従業員労働者であり、入国時の資格外で労働する者も少なくない。

第二の特徴は、公正さに疑問のある処遇ルールが、人事労務管理でさらに重要な役割を果たすことになったことである。

一九六〇年代末以降、「能力主義管理」が日本経営者団体連盟(日経連)によって提唱され、多くの大企業によって実施された。その中心的制度は職能資格制度である。この制度によれば、原則としては、各従業員の「能力」の評価によってその職能資格が決定され、その職能資格によって各従業員の仕事の配置と役職と報酬が決定される。この「能力」を評価するのが、いうまでもなく、人事査定制度である。人事査定制度の内容は「能力主義管理」にふさわしいように企業側が決定したが、公正性という点で、以前の制度からみるべき改善があった訳ではない。「能力主義管理」の実施によって、人事査定制度の重要性はさらに増した。

一九七〇年代の不況期以降、経営が危機状況でない平時であっても、大企業がその子会社とか下請企業に従業員を出向・転籍させることは、普通にみられる人事労務管理となった。そのために子会社が設立されることもあった。「精鋭」でなくなった従業員の出向・転籍をつねに行い、親会社である大企業を「少数精鋭」化するのが、その一つの目的であった。そのため、出向・転籍すべき従業員を選考する基準は解

雇時の人員整理基準に類似し、中高年齢者が出向・転籍の大きな対象者となった。出向・転籍が普通にみられる人事労務管理となったため、出向・転籍者を選考する基準が、解雇時の人員整理基準に劣らず重要になった。

一九八〇年代末以降、サービス残業、すなわち、支払われるべき残業手当が支払われないまま残業が行われることが、社会の注目を集めた。サービス残業は中小企業だけでなく、大企業にも広くみられる。サービス残業はホワイトカラーに多くみられるが、生産労働者も無縁ではない。労働者にとって、サービス残業はタダ働きとなる。サービス残業が不正であることに疑問の余地はない。

ところで、アメリカ合衆国では大卒ホワイトカラーに残業手当は支払われないから、日本で大卒ホワイトカラーのサービス残業を非難するのは奇妙だとの主張が著名な研究者によりなされた。しかし、この主張は、アメリカ合衆国の労働法と労働慣行の単純な誤解にもとづき、根拠がない。アメリカ合衆国でも、多くの大卒ホワイトカラーは残業手当を支払われる権利を持つ(遠藤公嗣「アメリカの大卒ホワイトカラーに残業手当はつかないのか―小池和男著『アメリカのホワイトカラー』のサービス残業論を批判する―」『賃金と社会保障』一一一九号、一九九三年)。

戦後後半のこうした展開は、同時期の他の先進工業国における労働政策の展開と対比すると、かなり異なった展開であった。同時期の他の先進工業国における労働政策は、雇用上の差別を法律で禁止する政策を相次いで打ち出すことを、一つの特徴としていたからである。たとえばアメリカ合衆国では、一九六四(昭和三九)年の公民権法第七編の制定にはじまるところの、一連の政策である。

こうした政策は、人種とか性別による雇用上の差別を禁止したが、それは差別につながる処遇ルールを公正なものに規制することによって、実現がめざされた。このため、たとえばアメリカ合衆国では、人事査定制度も解雇時の人員整理基準も、こうした政策の規制対象になった。他の先進工業国で雇用差別の禁止や処遇ルール規制が法律で強められた同時期に、日本では、何も規制がないままに、戦後の現代的な意味での民主主義は放置されていたのである。

七 未来に向けて

戦後五〇年の労働組合運動で見落とされたもの、すなわち戦後の現代的な意味での民主主義は、未来に向けても、見落とされたまま推移することが可能なのだろうか。それは困難だと私は思う。

理由の第一は、平等処遇を享受できない人々、とくに女性と外国人が雇用労働の世界でますます増加することである。他の先進工業国の状況から考えれば、女性の雇用労働力化は日本でもさらに進むであろう。外国為替レートの円高状況はまだしばらく続くであろうから、外国人が日本国内で働く傾向が続くであろうし、やがて、その二世も労働者となるだろう。これらの人々が増加することは、平等に処遇されないことを強く感じる人々が増加することを意味する。それはちょうど、戦前企業で、差別を感じる工員など下層者が増加したのと、同じことである。

理由の第二は、大企業の男性の正規従業員による労働のあり方が、公正さを欠く処遇ルールのもとで、もはや限界にきていることである。それを示す極端な現象が、過労死である。しかし、そればかりでなく、従業員自身が処遇ルールを冷やかな目で眺めはじめ、企業内に閉じこめられた価値観と異なる価値観を持ちはじめたように思われる。

理由の第三は、労働組合運動が見落とされたものを、良好な経済状況がこれまで「補償」してきたと思うが、これまでと同程度に良好な経済状況が今後も永続するとは思われないことである。良好でない経済状況が続けば、「補償」が不十分であると感じる人々はそれだけ多くなる。こうした人々は、やがて、戦後の現代的な意味での民主主義を強く要求するようになるだろう。

こうした理由のほかに、他の先進工業国の状況はいつか必ず日本に影響するであろうことも、考慮されてよい。それは日本労働史でくりかえし起こった事態であった。ともかくも、戦後の現代的な意味での民主主義は、やがては、強く要求されることになるであろう。

では、労働組合運動は、これまで見落とされたものに目を向け、戦後の現代的な意味での民主主義を要求し実現する「主役」になれるのだろうか。これは難しい問いである。他の先進工業国では、労働組合も差別する側の組織になりうるという認識が一般的である(花見忠『現代の雇用平等』三省堂、一九八六年)。だからこそ、立法政策によって雇用上の差別が禁止されるともいつてよい。戦後の現代的な意味での民主主義の追求は、労働組合とは別の組織によってなされるのかもしれない。

しかし、少なくとも、戦後の現代的な意味での民主主義を要求し実現する「脇役」、あるいは、それを追求する組織の「同行者」には、労働組合はなることができるであろう。また、ならなければ、未来に向けての労働組合の存在理由は、ますます乏しいものとならざるをえないであろう。

〔参考文献〕

熊沢誠『新編 日本の労働者像』ちくま学芸文庫、一九九三年。

栗田健『日本の労働社会』東京大学出版会、一九九四年。

大沢真理『企業中心社会を超えて―現代日本を（ジェンダー）で読む―』時事通信社、一九九三年。
田中宏『在日外国人―法の壁、心の溝―』岩波新書、一九九一年。