
 <協同のひろば>

何故、労働組合が労働者協同組合をつくるのか

——実践を通じて到達した、ひとつの仮説——

外 谷 富二男（東京都／城北地域労働組合協議会）

1. はじめに

今、労働者協同組合運動は日本の労働運動の中でも少数派であるばかりか、どちらかと言うと異端視されているように思われる。そんな状況の中で、現存する労働組合が労働者協同組合の設立を考え、具体的検討段階にある、と言えよけいに奇異な印象を持たれるのは不本意ながら、やむを得ないことと考えている。そのことを充分承知の上であえてこの命題にチャレンジしようとするのは、私たちの労働組合運動のささやかな実践から到達した私たち自身の課題だ、と考えるからである。もちろん、これはひとつの仮説であって、今後もし行錯誤をくり返しつつ進んでいかなるを得ないことも覚悟の上である。以下に私たちの活動と到達点を報告したい。なお、これはあくまで私見であることを最初にお断りしておきたい。

2. 組織形態と運動論の特長

先ず、考えなければならないことは労働組合の組織形態の問題である。私たちの労働組合は産業別で個人加盟制であり、しかも地域形態をとっている。簡単に言えば、労働組合が企業から独立して存在している、ということの意味している。ある労働者が私たちの組合に加入する場合、地域にある（企業の外にある）組合に加入し、職場の分会に所属する、という形をとるのである。職場に分会のない場合は点在する組合員で構成される、地域分会に所属する。従って、企業内の雇用関係に関わりなく、組合員であることが可能なのである。倒産しても、失業しても、職場が変わっても、定年退職したあとでも、又、職制になるなど、立場が変わったとしても本人の意思さえあれば組合員として活動ができるのであって、現にそうした組

合員も存在している。

又、個人加盟制という点に関して言えば、従来から指摘されているように「少数派」というイメージがあり、現実職場にあっては数の上では少数となっているところも多くある。そして、それは財政面での困難を伴っていることも確かである。しかし、私たちは「本人の意思によって加入・脱退を決める」という、この制度の積極面を重視している。自主的で自発性のある少数が多数をリードしていく現実も、職場の中で多く見かけることができる。又、個人加盟制という、何かひとりずつ入らなければいけないかの様な誤解をしている人たちを見受けるが、決してそんなことはない。ある企業内組合が長い討論の末、この運動に参加してきた例もある。要は組合員の自主性、自発性が尊重され、「個人」としての意思が十分に発揮されているかどうかが大切である、と考える。例えばとして適切かどうか自信はないが、あるユニオンショップ制をとっている企業内組合が不幸にして倒産という事態に直面し、争議を行なう場合、組合員ひとりひとりの去就は組合が決めるのではなく、個々人の意思で決まる。当然と言えば当然のことであるが、私にはその時より、この組合が個人加盟制の組合になったのだ、と思えるのである。

従来、こうした労働組合の組織形態に関して、深い議論がされてこなかったように思われる。ままあったとしても、「企業内組合」と比較して「どちらが優れているのか」式の単純な二者択一論的なものであったように思う。「未組織労働者の組織化」という重大な課題を視野に入れた、「組織形態論」の探求をすべき時期に来ているのではないか、とつくづく考える。



次に、運動の特長であるが、私たちは現在「中小企業における労働組合運動」と自らの領域を限定して探求・活動を進めている。ここまでの道のりは決して平坦ではなかった。それまでの運動と言えば、中小企業の実情や経営者の心理、などはほとんど考慮せず、産業別統一闘争の名のもとに「どれだけ多くの要求が職場で勝ちとられたのか」という観点から「突き上げ方式」の運動が強力に押し進められ、その結果として、いくつかの職場を失い、少なくない仲間を「未組織化」してしまったのである。組合の創立以来、「未組織労働者の組織化」を運動の主要な柱にすえて活動し、この分野の活動の困難さと労苦を身にしみて感じているだけに、この様な結果になってしまったことは痛恨の極みであった。

こうした経験を経て、「倒産をさせない闘い——それは経営者による経営の放棄もさせない、ということも含めて——とは何なのか、そして、その具体的内容」について検討し始めたのである。

企業の経営分析、業界の動向把握、経営者の考え方・性格・心理分析、など未知の分野に取りくむと共に、自分たち自身の問題として、画一的な闘争戦術の見直しを行なった。しかし、これとて、長い討論と時間がかかったのである。

その後、こうした活動は「政策・提言活動」としてある程度の定着を見た（参照：今井三郎「中小企業労働組合運動の視点」、「仕事の発見」第16号、90年秋号、12～13頁所収）。

又、この活動を通じて、中小企業と一口に言ってもその実態は千差万別、多様であり、その職場の労働者が自らの頭と身体で、職場の実態把握をすることの重要性を認識するようになったのである。

このほか、「政策・提言活動」を通じて、中小企業における賃金論の見直し、従って、「要求方式」の再検討、労働組合論の見直しも行ない、最近では「労働者協同組合の設立」と「労働観の確立」という課題に到達したのである。

私は、中小企業の労働組合運動には独自の法則性があり、独自の視点から、組織論、組織形態論、

運動論、賃金論、などが必要と考えている。そうでなければ、事業所の99%を占める、中小零細企業に働く労働者の組織化は進展しないし、仮に組織化しても継続的な運動の展開がむずかしい。

3. 「労働者協同組合」をつくる意味

以上に述べてきたことから一体、「労働者協同組合の設立」とどう結びつくのか、という疑問が出るのであろう。私たちの組合の場合組織形態から言って、労働者協同組合の設立が、組織の競合や対立といったことにならないことは明らかである。

では、「労働者協同組合」を設立したら、どのようなことが可能になるのであろうか、という点から考えてみる。

先ず、定年退職をした組合員がこれまで通り、仲間と共に活動したい、という希望があった時、その労働の場を提供できるであろう。失業した場合も同様である。又、経営が困難で賃上げや一時金などが不十分な場合の経済的、緊急避難の場としても活用できる。

更に重要なことはその事業の継続を通じて、職場・地域・社会のリーダーとしての資質を磨くことになるであろう、ということである。それは又、現在私たちが進めている、中小企業労働組合運動論を一層、豊富化することにも繋がる。

そして最後に、この運動は労働組合活動を経験した労働者が押し進めてこそ、意味があると考ええる。日頃、職場で「俺が社長だったら、こんなやり方はしないのになあ……」「俺が上司だったらもっと上手くやるのになあ……」と痛切に感じている労働者の真価が問われるからである。