

N関労中期方針<たたき台>

06.5.26 N関労協議会幹事会

目次

なぜ中期方針を作るのか

N関労の結成と私たちの現状

1. 退職再雇用からN関労結成へ
2. OS 職場、正規・非正規労働者
3. 企業内労資関係にとどまることはできない

これまでの労働運動とN関労

1. 少数労働組合がたどってきた道
2. 「第三の選択」

N関労4年の総括から

1. 現在までの到達点(成果は何か)
2. 現在までの到達点(弱点は何か)

大胆に踏み出そう

1. 実態をつかむ・・・失業者の増大と低賃金化
2. 関連労働者の組織化
3. 一人から闘う職場闘争・・・そして共に闘う新たな5人組運動
4. 第三者機関の活用
5. 地域運動との結合を

まとめ

1. 企業別組合からの脱却
2. この社会と闘う組織作り

<参考> 戦後労働運動の一視点と新自由主義のもとでの 労働運動路線について

1. 総評組織綱領草案の検討
2. 4形態の企業別組合

なぜ中期方針を作るのか

N関労が結成されて4年目となる。当時も今もNTT企業グループの中では圧倒的に少数である。このため、N関労に加入することを躊躇する労働者は多数存在する。

しかし、私たちはあえて少数労働運動も辞さず、たとえ少数でも闘う組織を作ろうと立ち上がった。そもそも、民主主義の最大の欠陥は多数が間違えることである。それは今日の闘わない大労組の存在そのものだし、企業年金「改悪」反対の闘いで、厚生労働省をしてNTTによる「改悪」申請を不承認にさせた結果が明白に物語っている。物言わぬ労働者が増えればふれるほど、権力を握っているものが大手を振ってまかりとおり、さらにこれに付き従う人々が多数になるのは当然である。

職場でも圧倒的に少数で、組合員の大半が年齢的に中高年層であり、N関労に加入したりあるいはその組合員と親しくしたりすれば差別など不利益な扱いを受けるのではないかと思われる現状では、若い労働者が相談に来ることもまれなことだ。

N関労を結成したのは、正しいことをすれば、近いうちに多数になると考えたわけではなく。むしろ、NTT労組を脱退し、その傘下から離れることで徹底的に差別されることへの不安の方が大きかった。しかし、それ以上に強かったのが、会社のやり方に対する怒りであり、労働者としての誇りである。

我々の出発点はそれで良かったし、それ以外の選択も無かった。

しかし4年経った今、組合員全員が、何を想い、何をしていくのか、組織として何をしてきたのか、4年間の到達点を明らかにし、新たな出発点を確認することが大事だ。

このために、この「中期方針(たたき台)」を提起する。大会以降一年間の全組合員による討論と実践を経て内容を豊富化し、全組合員が自信を持って運動を進められるよう確かな中期方針を確立しよう。

N関労の結成と私たちの現状

いかにしてN関労が結成されたか、そして今、職場はどのような実態にあるか、それはどのような背景のもとに変化してきたのか、今後どのように変貌していくのか、現状を組合員全体で確認したい。

1.退職再雇用 N関労結成

2001年、NTTは50歳以上の労働者に「退職・(賃下げ)再雇用」(11万人首切り合理化)を提案、職場活動家は可能な限り反対運動を展開するも、NTT労組は全く闘えず、提案を丸呑みした。合理化対象者の97%の労働者は泣く泣く賃金月額15~30%のダウンを飲まされた。

労働組合が首切りと賃下げに対して何の闘いも出来ず、これを丸呑みし組合員に押し付けるに至ったことは、労働組合としての最後の砦を放棄したことにほかならない。

私たちは、自分の身は自分で守らざるを得なくなり、闘う組織を作る他なかったのである。こうし

て2002年2月17日、西日本NTT関連労働組合が、同年3月16日、東日本NTT関連合同労働組合が結成された。

2. OS 職場 正規・非正規労働者

1995年の日経連「新時代の日本的経営」を起点として日本資本主義の「雇用の柔軟化」はとどまるところを知らない。NTTは、正規雇用労働者を、本社の管理、企画、戦略や監督業務などに限定、非正規（派遣、契約など）雇用労働者は継続的に増大している。2007年から始まる『団塊の世代』の大量退職時代を迎えて、この流れは拍車がかかるであろう。

この事態に対して正規労働者中心の企業内組合は、連合結成以降も、労働組合の組織率が低下の一途を辿っている。日本労働陣営は残念ながら「雇用の流動化」を止めることができていない。このことは、企業内組合を主体とする企業内労働運動のその命脈が尽きつつあることを示している。

3. 企業内労資関係にとどまることはできない

1980年代に登場した新自由主義は、これまでの政府による資本の活動に対する調整や規制をやめ、福祉・教育分野の国家支出削減、富裕層や企業への減税、公企業の民営化労働法制に至るまでの規制緩和を行ってきた。

新自由主義は、自由競争こそ最高であり、優勝劣敗・弱肉強食が経済を活性化するというのだ。この結果、一握りの勝ち組だけが、富と自由を手にする一方、貧富の格差は、拡大し、大多数にとっては失業の増大・生活の悪化をもたらしている。しかも「自己責任」と称して、負け組みになったのも本人のせい、と思わされている。

多国籍資本とその政策である新自由主義は、年功型賃金や終身雇用を柱とし、企業内で完結する「日本型労資関係」を崩した。定期昇給なし・賃下げありで勝ち組にならなければ落とされる成果主義賃金が目指すべき制度となった。労働者は資本にとって必要な時、必要なだけ雇用すればいいと、パートや人材派遣など有期雇用・非正規雇用を拡大し、正規労働者は、さらに心身ともすり減るまでこき使われている。

しかも、資本が必要とする労働力の確保を、ますます企業外そして国外へと移している現状では、企業内労資関係にとどまることはできない。

これまでの労働運動とN 関労

1. 少数労働組合がたどってきた道

N関労がその到達点を踏まえ、今日の状況の中でどのような選択をしていくのか、教訓点を身につける事も必要である。

総評の存在した時代であれば、企業内少数組合であったとしても、社会的多数派意識は持ち得たが、今日ではそれさえも存在せず、全てN関労が何を考え、行動するかによって決まる事である。

企業内少数労働組合の辿った傾向は第一の傾向として、確かに、柔軟にまともな労働運動を貫いたが、結果として少数労働組合として消滅する道である。第二の傾向は差別の続く中で少数労働組合である事に耐えきれず、多数組合と融合する道である。大雑把に言えばこの二つの道である。第一の傾向を最も長く貫いたのが電産中国である。身近なところでもそういった傾向の労働組合をいくつか見出すことができる。何れも学ぶべきものを豊富に持っている。

第二の傾向は身近で言えば、全労協加盟の石油三単組からゼネラル石油が脱退し、企業内の労使関係を優先する選択をしている。そして、最大の少数組合として存在する国労は、第一の傾向から1047名の解雇撤回を闘い、運動と組織の再生をめざしてきていたが、最近の傾向は国労本体に、「労使関係を優先する」なかで第二の傾向が現れてきている。しかし、1047名の解雇撤回を実現しないままに、第二の傾向は実現不可能であることから意見の違いが顕在化してきた状況にある。

2. 「第三の選択」

N関労はどのような選択をするのか。結成の精神に立脚すれば、まともな労働運動路線を堅持し、運動と組織を発展させていくことである。その方向は、戦後労働運動の中で存在した、「第一の傾向」と「第二の傾向」から考えれば、第三の選択といえる。中期方針作成の意義は、「第三の選択」の立脚点を明確にすることである。

そのためには、以下について共通認識を持つことが必要である。

企業別組合からの脱皮「組合員の意識と組織のあり方」

少数派労働運動としての自立

集団的労使関係と個の結合（組合員が闘う）

権利水準と権利意識

職場闘争の自立化

N関労組織の意義について

N関労4年の総括から

1. 現在までの到達点(成果は何か)

- 1) 組織体制…全国組織、組織員数 名、対応会社数 社、企業単位、職場単位
組織形態は、協議会が全国的な交流の機関として機能しているが、個々の会社対応

は単組である東西労組が行っている。一定の組織体制となっているが、支部数が少なく網羅している県も少ない。単組のもとに支部が地域会社との団体交渉を開催している。しかし、職場単位では、組合員が点在化している状況である。東西会社及びOS会社とも、企業再編の中で相次ぐ配転にさらされており、職場を中心とした基礎単位の体制が脆弱である。

2) 組合の姿勢…不当なことには組織で闘える体制

諸課題について、組合員が不当だと感じることに闘う姿勢は明確である。この点での信頼関係は存在するが、直ちに解決する能力が組合に無いことも、理解されていることであるが、制度解決に至らなくとも、個々に前進、解決を図る展望は明確にする必要がある。また、解決能力不足は組織の力量であり、「企業年金」のように相手の弱点に切り込む闘いが必要であり、闘うことで組合員の位置が安定していることが実感できる取り組みが大切だ。

- 3) 組合員の信頼度は…殆どの組合員が、N労脱退を決断し、加入。このため、組合への関心は高い
- 4) 労働組合の幅は…労働条件改善から政治課題に対する問題など視野の広さ
- 5) 支援・連帯・共闘…他の組合などとの関係が豊富
- 6) 路線…会社をお願いするのではなく、闘って解決する道

2. 現在までの到達点(弱点は何か)

- 1) 年齢構成…組合員の高齢化
- 2) 組織内層…正社員中心
- 3) 権利意識…権利意識の曖昧さ
- 4) 職場の問題対処…個別紛争に対する経験不足

大胆に踏み出そう

1. 実態をつかむ…失業者の増大と低賃金化

1) 高い失業率と不安定雇用労働者の増大

1990年完全失業者数は120万人(2.1%)であったものが、98年には2倍の250万人(4.1%)に達し、99年から04年にかけては300~350万人(4.7~5.4%)と、高い失業率を維持している。

2) 特に高い若年層の失業率

なかでも、04年の15~24歳までの若者の失業率は、男10.9%・女8.3%と、平均失業率(4.7%)のほぼ2倍に達している。

さらに、学生でもなく就職者でもなく、就職訓練も職探しもしていない人、いわゆるニートと

呼ばれる人達が02年から減少することなく60万人もいる。

また、せっかく就職しても3年以内に辞めていく人が95年には3割を越え、高卒の場合は00年5割を超える。

若者に失望と幻滅以外、結婚して家を持つという当たり前の生活さえ奪い、夢さえ与えられない社会になった。

3) 雇用の内容・・・増大し続ける不安定雇用労働者

95年、日経連(現、日本経団連)は「新時代の日本的経営」方針を提起し、雇用形態の多様化が要請されているとし、パート・アルバイト・派遣労働者などの拡大を推進した。

95年から04年にかけて、正規労働者は369万人減少し非正規労働者は563万人増加し、非正規労働者の割合は、95年からの10年間で、20.9%から32.9%へと高まっている。

4) 下がり続ける賃金・一時金

1998年の平均給与 4,648,000 円・平均賞与 881,000 円だったものが2004年には各々4,388,000 円・681000 円へと毎年下がり続けている。(国税庁、民間給与実態統計調査 2004年度)

「総務省 労働力調査2004年平均従業上の地位別年間収入の人数分布」で見ると、年収200万円以下の就業者は32%、300万円以下の就業者はなんと49%にも達するのである。

そして、年収150万円以下の就業者の82.4%、300万円以下の就業者の56.9%が非正規労働者なのである。

2. 関連労働者の組織化

NTT関連職場では、正規・非正規労働者等様々であり、分類すると以下の通り。

NTT社員、OS会社の社員、契約社員、派遣社員、出向社員等。

設備系や営業系では、すでに多数の職場で派遣労働者に置き換えられている。一つのビル内には、NTT本体社員・新会社(各OS会社)・派遣社員が混在している。

1) 非正規労働者に目を向けよう

「116の職場では、採用しても3カ月で半数が辞めていく」といわれるほど、派遣労働者やパートなど非正規労働者は低賃金と劣悪な労働条件で働かされている。過去4年間でも、NTTソルコ・NKユニオン・NTTテルウェル・99プラス・エスプール・千葉MNビルの派遣労働者・・・と相談を受け、闘い、一定の成果をおさめたものもある。しかし一般的には、ほとんどは諦め、自己解決、そしてうやむやに葬られているのが現状だ。

その結果、精神疾患が増加し、信じられないような犯罪も後を絶たず、さらに毎年3万人もの自殺者を生み出している。

家庭の中で、自分の妻や子供たちが今や直接このような状況に立たされていないだろうか。「長男は30になるが給料が安くて未だに結婚もできない。次男は定職につかずアルバイトですなかにじりしている。女房はパートすら働き口がない。」これが決して

例外ではなく、今や当たり前の社会になっているのである。

2) 組織化にあたって

私たちは、N T Tで働く隣の正規労働者に働きかけるのは当然のこととして、一方の隣に働く非正規労働者にも目を向け、共に闘いに加わるよう呼びかけなければならない。そうしなければ自分達自身の生活と権利も守れないからだ。そして、ここにこそN関労、さらに全ての労働者・勤労者の展望が見出せるのだ。

N T T関連労働者の実態は、雇用形態と雇用期間、賃金、労働時間をはじめとして、労働条件に様々な格差・差別が導入されている。企業別組合を脱却する一歩が、企業の違い、労働条件の違いを超えて団結することである。現状では、前項の ~ までには、N T T関連の会社が雇用主であるが、 ~ はN T Tと直接関連しない企業が雇用主である場合がある。こうした、構造がN T T関連労働者を組織することと連動しており、N労のように企業系列労働者の組織化とは質的に違うものである。

従って、組織化にあたって、様々な企業を相手にしていくこととなるが、中心はN T T関連企業と派遣会社となる。現実的に企業内労働運動を超えると言うことは、従来のように企業別組合を強化し、共闘・支援による企業内意識の脱皮ではなく、直接N関労がN T T関連企業・派遣会社と闘うことを意味する。

たとえば、K労組は規約上関連労働者の加入を認めたが、少数労働組合が企業系列を通じた組織化などが出来るはずもなく、関連労働者が現実に参加してきても対応できる組織実態にないが、これは大半の企業別組合の現実である。つまり、形式的にN T T関連を名乗っても、組織できる現状にないことも事実である。N関労組合員と組織の変革が必要である。このことは、N関労に限らず既存の企業別組合が資本から自立し、組織を拡大していくためには必要な過程である。何れにしても、労働相談等の経験・蓄積と権利意識に基づいた労働者の連帯感を組織内に確立していくことが必要である。

3. 一人から闘う職場闘争…そして、共に闘う新たな5人組運動

N関労が会社と闘う過程で関連労働者を組織化していく場合に、全てを縦型組織に収斂していくことは困難だ。労働相談からのケースでは、相談に対応した組合員の判断が出発点での方向を決定づけることとなり、相談者が一人の場合は点での闘いが出発点となる。

ケースによっては急を要する場合もあり、件数が増えれば組織内の合意形成としては幅を持ったルール化が必要となる。更に、労働相談だけではなく、既存の組合員が配転等様々に不当な扱いを受けた場合どの様に闘いとしていくかという問題である。

当然、現状の縦型組織の機能を現場委譲する傾向が強くなるが、現状直ちに司令権、組合財政を委譲する事ではなく、現行組織形態のまま、現場組織に近い所の方針を尊重しながら進めていくということが出来ればと思う。そのためには、組織内の信頼関係、執行部の指導力、現場組織の闘争能力が必要となる。

現状は全国協議会、東西単組、支部が基本組織であり、各級機関の大会と執行委員会が

権限を持っている。こうした構造を改変するというのではなく、新たに職場に近い所を闘争主体としていくことではどうかと考えている。

職場で起こったことは、職場で闘いとする

職場の闘いを地域に広げる

N関労の支援体制(組織的課題として広める、団交との結合、法的バックボーン、交流会等)

4. 第三者機関の活用

労働委員会闘争は、斡旋又は申立をすることとなるが、争議突入の初期段階で「斡旋」を活用することを考えるべきだと思う。申立となると、不当労働行為の立証等、勝つためにはそれなりの準備が当然必要である。

特にNTTのやり方も不当労働行為として立証されないようにいきなり団交拒否はしないが、実際は不当労働行為である。しかし、労働委員会といえども立証するには、それなりの準備を計画的に積み上げなくてはならない。

しかし、斡旋は不当労働行為が明確でなくても、争議状態に対する第三者機関の介入を求めるものであり、自前で可能であり、期間も1~2カ月程度である。しかし、現在のNTTは、斡旋では無視すると考えた方がよいが、しかし、NTTを労使問題から社会的に包囲していく出発点としては大いに活用すべきである。しかも、闘争に対するこちら側の考え方が整理され、闘争が組み立てやすくなると思う。

もちろん、労働委員会に限らず、労働審判制度など簡易で使いやすいものは、闘争の早い段階で活用することが必要である。従来、企業別組合は、第三者機関の活用は、企業内でやり尽くした後に、闘争の最終場面でなる場合が多いが、少数労働運動の場合は早い段階で闘争戦術として活用していく方がよいと思う。

5. 地域運動との結合を

まとめ

1. 企業別組合からの脱却

戦後労働運動の歴史は、連続しているが、総評の解体から20年近く経つ今日、その総括視点の中心は、企業別組合からの脱却である。古くて新しいことではあるが、従来は企業別組合の克服論であったが、脱却すべきである。

その観点から、N関労の「中期路線」(第三の道)とは、労使協調にもならず、まともに闘う労働組合として組織を存続させていく道である。そのためには、当然にも、労働組

合への帰属意識が組合員に存在し、指導部に対する信頼関係が必要である。しかし、この労働組合に対する信頼関係は闘いを通じて築き上げるものだ。この闘うための組織の能力は指導部に対する信頼関係だけでは不十分であり、むしろ、組合員一人一人が闘う能力を会得し、組織が闘いを全面的にバックアップし、闘いを広げることが必要になる。

その基本が、不利益変更に対する闘いである。少数労働組合であったとしても、不利益変更に対する闘いが出来なければ、存在意義が問われることになる。それが、制度的な内容であったとしても、そのことに耐えられる労働者と耐えられない労働者が存在する。

現状では、まず、問題が発生したときに、どこが闘いの主体となるかという問題が発生するが、主体は当事者に近く、現場近いところが闘いの主体となることである。当然、上部機関なり、団交権の成立している機関では、直ちに、会社への「申し入れ」など、労働組合の要求を提出するが、現状ではこれで会社が動かないことは自明である。従って、その問題に対する闘う決意と、闘いの戦略を闘争主体が考えることである。当然、上部機関との有機的連携の下に行われることになるが、闘争主体を中心とした「〇〇〇闘争委員会」を上部機関が承認する方法で立ち上げ、N関労としての闘争方針を確立していくことである。

従って、その「〇〇〇闘争委員会」が、課題の主体者、主体グループが問題解決のための闘争方針を確立し、組織全体の闘争としていく。「〇〇〇闘争委員会」の闘争方向として、課題解決に向けた、戦略・戦術を創出していくこととなるが、何れにしても巨大なNTT資本を敵とした闘いであり、その弱点を突き、個別紛争を早期に解決する展望を作り上げることである。そのためにも、戦術は多様に、第三者機関の活用など早い段階で組み立て、地域での支援構造など、上部役員も参加し、自立した闘争態勢を確立していく。

上記のような闘争主体の形成と同時に、関連労働者（正規・非正規雇用労働者）の組織化を大胆に行うことである。その為には、幹部だけでなく、全組合員が労働相談に対応できる能力を身につける必要があるが、闘争主体として闘った経験があれば十分に対応できると思う。

従って、中期路線は出来上がったものを、組合委員に提案して証人を得るというものではなく、中期路線の戦略的方向と課題を明確にして、一步先を全組織で具体化していく方向が良いと思うし、闘争経験の蓄積により、軌道修正も必要であり、確信が持てるものになっていくのではないか。

2. この社会と闘う組織作り

こんにちの社会は、新自由主義が闊歩し、強者はますます強くなり、弱者はますます弱くなっていく。それを正当化している社会となっている。

また政府・財界は「普通の国」になるべく、改憲めざしてキャンペーンを展開している。焦点は憲法9条となってきた。9条を守る闘いを広範な仲間と連帯してたたかおう。この闘いに敗れ、9条を改悪された後の社会は、戦争への道は飛躍的に強まるであろう。まし

てや労働法制は改悪され少数派労働運動の息の根は止められていく方向に向かうであろう。
より大胆に、より広範な仲間によびかけ、N 関労働運動を広めよう。

<参考> 戦後労働運動の一視点と新自由主義のもとでの労働運動路線について

N 関労働組合員の大半は 40 歳代後半から 50 歳代の年齢で構成されている。特に団塊の世代が多く、ここ数年で 60 歳定年を迎える。振り返れば、1960 年代中盤から 70 年代初頭に電電公社に就職し、労働運動に関わってきた層である。労働運動に対する考え方は、職場闘争を土台に企業別組合を階級的に強化していく考え方である。この理論的背景として存在しているのが 1956 年から討議され、3 年後の 58 年 12 月に発表された「総評組織綱領草案」であった。

1. 総評組織綱領草案の検討

新自由主義の浸透は既に蔓延しており、とりわけ労働力構成を中心に、1958 年の「総評組織綱領草案」の発表された当時と比較し、様々な変化をもたらしている。その新自由主義と対決し、N 関労働が「第三の選択」を具現化していく意味から、企業別組合強化の路線と今日求められている路線の違いを明確にすることも大切である。

1958 年に発表された「総評組織綱領草案」は「今、会社が本気になったら生き残れる組合がいくつ有るか」という問題意識から作成され、その中で企業別組合の問題点は基本的に指摘され、その克服の道も提起されてきている。しかし、組織綱領草案から 45 年経つ今日でも、現実に存在する企業別組合の問題点は全く克服されておらず、むしろより顕在化してきていると言える。草案は採択されず機関上は幻の存在となったが、左派陣営が総評左派労働組を中心に、階級的労働運動をめざしてきたことも事実である。

特に企業別組合の弱さ、脆さを克服することをめざし、職場活動ではなく職場闘争と位置づけ、「職場は組合員を労使が奪い合う場」と把握し、「わが職場」意識から生まれる視野の狭い「かくし田」を否定し、到達闘争をおこし、産業別統一闘争を追求している。

そして、職場闘争を最も重視しつつも、「職場闘争は産業別統一闘争に代わるものでもなく『それだけやっていたらよい』ものでもない」という考え方に立っている。

例えば判例として確立している、「整理解雇の四要件」にしても、個別の裁判闘争の蓄積であり、「解雇制限法」などに結実させる社会的力へと押し上げる改良闘争が不充分であっ

た結果とも言えるのではないか。そうした結果が、今日の資本家寄りの「解雇ルール」を作らせる結果に結びついている。また、企業間競争が労働条件にもたらすものには企業別組合の抵抗力が弱いということも指摘している。

更に、組織形態について、産業別組織を長期に連合体に留めることなく、「当然個人加盟の単一組織に移行すべきである」と組織理念の方向性を示している。

総体から判断すると、草案の提起している企業別組合の問題点の指摘、克服の方向性について言えば、当時も今も考え方は正しいと言える。

しかし、今日問題にすべきは第一に草案の提起が歴史的条件下で実現可能であったのか、単に我々の努力不足であったのかという点である。第二に労働運動総体から考えて、新自由主義のもとに存在する労働者実態から、一企業一組合に象徴される企業別組合強化が現実的で無くなっているということである。

草案は、当時の認識として「独占段階に達した資本主義下では労働組合は経営単位に作られる一般的根拠がある。」「上から作られる以上、形の上からも実体からも企業別組合として成立することはさけ難かった。」「西ヨーロッパ諸国のように企業外に成立し拡大する条件はなかった。」として、企業別組合を念頭に当時の先進的諸経験をもとに作られている。つまり、企業別組合の団結の仕方とその組織形態を改編していく道ではなく、職場闘争を基本とした大衆闘争の追求であり、階級的労働運動を追求することで、その弱点を克服する道を選んできた。そこには、企業別組合以外の労働組合をつくり、育成する考え方は弱く、現実に企業外の諸問題は地区労等の運動に依るところが大きかったと言える。

つまり、企業別組合強化路線は、元々労働運動の大原則ではなく、むしろ極めて日本の特上の中で生まれたものであり、総評社会党ブロックが崩壊して既に20年近くが経過する今日、本来の大原則に立ち返って労働運動路線を再構築する必要があり、それが、弁証法的唯物論の考え方だと思う。その意味では、従来の企業別組合強化路線に固執すること自身が、形而上学的思考である。

何れにしても、戦後労働運動総体の歴史は、企業別組合強化の道であった。しかし、N関労が、中期路線を確立していく場合、企業別組合からの脱皮が可能であるかということが、立脚点の第一歩であると思う。結成当時から、N関労はN T T関連労働者の労働条件向上、組織化を目的としているが、現に形式的にはN T Tの企業分割によって、企業横断組合であるが、これはN T T労組も同様である。N関労とN T T労組の違いは、企業系列に労働者を組織化することではなく、企業の違い、雇用形態の違いを踏まえ、個々の労働者に依拠し、不当な扱いをさせず、労働条件向上をめざして会社と闘う労働運動だと思う。

2.4 形態の企業別組合

企業別組合強化論から、戦後の労働組合の質的面から分類すると、次の4形態である。

| | | |
|------|----|------|
| 労使一体 | 生産 | ・分配 |
| 労資協調 | 生産 | ・分配× |

労使対立 生産×・分配×

階級対立 資本主義の廃止、労働者の解放

山川均氏もこれに近い内容を雑誌「社会主義」で展開しているが、内容的な面からはからをめざすことである。戦後の労働組合で、に到達した組合はいくつも存在しない。

現実の企業別組合は、自治体等の労働組合は単組の連合体、国家公務員、旧公労協関係は全国横断企業別組合である。NTTは全電通時代から、この全国横断企業別組合であるが、現在は形式的には企業横断組合となっている。民間大企業は全国横断企業別組合であるが、中小は単組の連合体である。

全国一般労組は、企業横断の個人加盟組織で、形態はゼネラルユニオンであるが、内実は主力の単位組合が企業内多数の組合であり、完全にゼネラルユニオン化されている訳ではない。

又、産業別組織と言えるのは、海員組合ぐらいである。

従って、この20年ほどの間に顕在化してきた「地域ユニオン」は、労働相談からの組織化を中心としているために、個人単位の加盟人員割合が高く、同一企業内に複数の労働者で組合が結成されたとしても、企業内では少数派労働組合が多数である。

つまり、戦後社会で形成された「企業社会」意識は、労働者の置かれた構造は急激な変化が起きているが、労働者の意識構造まで払拭されているかと言えば、必ずしもそうではない。その最大の問題は、成果主義賃金の導入ではないか。企業別組合の最大の難関は「赤字攻撃」であった。今は、「業績論」である。この点が運動の中で克服されて行かなければ、日本で健全な労働組合運動が発展していくこと難しく、絶えず、企業への回帰主義が復活してくるのでないかと思う。