

# ユニオニズムの創造に 向けた理論と実践

## 浅見和彦



専修大学教授

1952年生まれ。専修大学経済学部教授。専門は労使関係史、労働組合論。著書に『労使関係論とはなにか——イギリスにおける諸潮流と論争』（旬報社、2021年）、共著に『成長国家から成熟社会へ——福祉国家論を超えて』（花伝社、2014年）、『社会運動・組織・思想』（日本経済評論社、2010年）など。

## 木下武男



労働社会学者（元昭和女子大学教授）

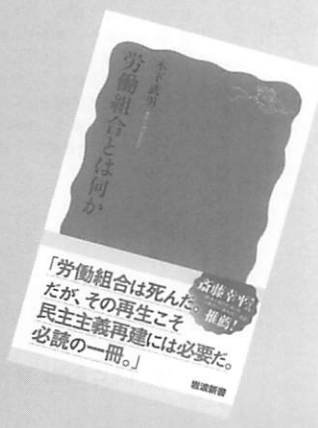
1944年、福岡県生まれ。専門は現代社会論、労働社会学、女性労働。著書に『労働組合とは何か』（岩波新書、2021年）、『若者の逆襲——ワーキングプアからユニオンへ』（旬報社、2012年）、『格差社会にいどむユニオン——21世紀労働運動原論』（花伝社、2007年）、共著に、『なぜ富と貧困は広がるのか——格差社会を変えるチカラをつけよう』（旬報社、2009年）など。

## 今野晴貴



NPO 法人 POSSE 代表

1983年、宮城県生まれ。一橋大学大学院社会学研究科博士後期課程修了。博士（社会学）。専門は労働社会学、労使関係論。共編著に『闘わなければ社会は壊れる——対決と創造の労働・福祉運動論』（岩波書店、2019年）、著書に『ストライキ2.0——ブラック企業と闘う武器』（集英社新書、2020年）、『ブラックバイト——学生が危ない』（岩波新書、2016年）、『ブラック企業——日本を食いつぶす妖怪』（文春新書、2012年）、共著に『未来の再建——暮らし・仕事・社会保障のグランドデザイン』（ちくま新書、2018年）など。



労働規制の考え方はどこから生まれてきたのか？

浅見…「労働組合とは何か」というテーマを一人で書ける人はなかなかいませんから、本書は貴重な一冊だと思います。

この本の一つの特徴は、中世ギルドまでさかのぼり、最初に本格的に確立した現代の労働組合であるクラフト・ユニオンからの歴史的な伝承を指摘されている点だと思います。

木下…ギルドについて深く言及した理由は、競争規制の話を強調しなかったということにあります。競争規制という機能についてはギルドから受け継がれたというのが私の理解です。

また、市民社会論を理解してほしいという思いがあったのも、ギルドを取り上げた理由です。労働組合とは何かというときに、市民社会の一社会組織なのだということを理解しなければなりません。日本の労働運動には、市民社会のなかに労働組合があるという発想がなかったんだろうという点がずっと引つかかっていたんです。

人を属性によってではなく職業によって評価するというの

は、ウェーバーの言う一種の形式的平等なんですよね。ゲルマン共同体の処遇の仕方も形式的平等であり、歴史を見ていくと、こうした形式的平等という考え方とジョブによって処遇するということが結び付いてるんだというのがよく分かります。こうした点がギルドにこだわった理由です。

フォーダイズム以前の労働社会を取り戻す

浅見…本書を読ませていただいて気になった点を指摘したいと思います。クラフト・マン以外の一般の労働者が労働規制をおこなうときの考え方にクラフトコントロールが影響を与えたのか否かという点については、イギリスでも議論が分かれています。イギリスでは、産業別組合は一部の特定の産業にしか成立せず、クラフト・ユニオンと一般組合の二層構造がずっと続いてきて、二一世紀に入ってやっと両者が合併してきています。木下さんは、クラフトコントロールというものが他の階層の労働者が運動様式を考えるとときのモデルになっているという捉え方をされているのではないかと思います。しかし、私は、のちに「半熟練」「不熟練」と呼ばれるようになる労働者た

ちの置かれた条件は異なっていたため、別の方法で交渉力を高める道歩んだというように理解しています。基本的には、クラフトコントロールとクラフツ・マン以外の一般の労働者による労働規制の方法とは別のものではないかと思えます。

要するに、広く労働規制というものを考えたときに、クラフトコントロールによるものとノン・クラフトコントロールによるものという二つの考え方があるということです。とりわけ日本の場合、ギルドやクラフトの伝統がないため、より一層、ノン・クラフトコントロールのあり方を探究することが大事なのではないかと考えています。

木下：クラフト・ユニオンについては二つの意味合いがあります。

一点目は、やはり労働市場規制なのですが、クラフト・コントロールを強調するよりも、当時の分断された労働市場をコントロールするという意味で規制力が非常に強かったということですね。

二点目は、労働過程を掌握することの持つ意義について触

れたかったということがあります。このことの現代的意義については全く触れることができませんが、現在のようなマニュアル労働というのは決して昔から続いているものではないということを言いたかったんです。本書には収まりませんでした。が、「構想と実行の一致」の話を強調したのも、あるべき労働というものを含ませたかったからなんです。

今野：現在は、運動論的にも、クラフト的な労働過程の掌握に関する問題設定がいろいろな場面で出てきている時代です。ケアワークの比重が増えてきたという客観的条件から、労働に対する自律性が再度、重要な労働問題の争点になっています。デヴィッド・グレーバーの「ブルシット・ジョブ」のような議論が注目を集めているのも、労働の質や内容、労働過程に対する自律性が、再び重要な争点になってきているということだと思います。

浅見：そうですね。労働市場規制も弱い、働き方に対する規制も弱いという現状において、労働組合の原点として出発したクラフト・ユニオンが、労働市場におけるルールづくりと

働き方の過程に対するコントロールするという二つの役割を担っていたということを見直してもらおうという意味では意義があるのではないかと思います。

木下…労働組合が、企業別組合、産業別組合、ゼネラル・ユニオンの三類型とされてしまい、クラフト・ユニオンは過去のものとなってしまふのは寂しいですね。もっと広く言えば、一九世紀型のフォーティズム以前の労働社会を見直す、あるいは取り返す。このような視点がこれからの労働運動には必要なのではないかとというのが裏にある私の問題意識なんです。

浅見…クラフト・ユニオンの定義について、木下さんは、徒弟制度が必須の条件であるとされていますが、もう少し緩く捉えてもよいのではないのでしょうか。たとえば、免許や資格は、社会的な性格をもって職業のあり方を規制しているものですよ。そういったものに関与できる、ある種の職業別組合が、ホワイトカラーの場合も含めて現代的な意味があるよな気がします。

G・D・H・コールが作りあげたクラフト、一般、産業別という三大組織形態論は基本的にはブルーカラーを念頭に置いています。イギリスでも、現代においては三大組織形態論では不十分だという話になっていて、オキユベーションナル・ユニオンとかプロフェッショナル・ユニオンといった、ホワイトカラーを念頭に置いた類型を足さなければならぬという議論が一九六〇年代頃からあります。

そのときに、ドイツの職業教育訓練の制度のように、労働組合代表が訓練機関の運営やプログラム策定の過程に関与できるような仕組みをつくっていけば、職業的な労働組合運動というのはあり得るのではないかと思います。

木下…歴史的には徒弟制度を経てるか経ていないかが他と区別する上での重要なメルクマールだったと思いますが、たしかにそれをそのまま現代の日本に持ってきてしまうと、浅見さんがおっしゃるように、オキユベーションナル・ユニオンのようなものが焦点化されないという問題はありますね。本書の後半で紹介している業種別職種別ユニオンがそのような運動になるのだと思います。

## 労働運動の再生における企業別組合の役割

浅見・クラフト・ユニオン、産業別組合、一般組合という三大類型を「本当の労働組合」、それに対して日本の企業別組合を「あだ花」としている点は議論を呼びそうですね。

一つ気になったのが、本書では、イギリスとアメリカを取り上げて国際比較をしています。この二国だけでは偏りが出してしまうように思います。ドイツ、フランス、イタリアなど、大陸ヨーロッパの国々の話も必要なのではないでしょうか。

これらの国々では、労働者の利益を代表する団体が労働組合に限定されていません。労働者組織が二本立てになっている。ドイツの事業所委員会のような、労働組合とは別の職場組織が労働条件以外の企業内の話に取り組んでいます。一方で、イギリスは、もっぱら労働組合が労働者代表を排他的に独占するという考え方が取られてきた国であり、労働組合以外の経営参加を認めない発想が強かったのです。

このように、イギリスのようなシングル・チャンネルと大陸系のデュアル・チャンネルという区分をすることができ、国際比較をするうえで、二本立てでやっている国の労使関

係についても触れる必要があると思います。

木下・企業外組織と企業内組織という二本立て組織論というのは明確にしておかなければなりませんね。日本の労働運動の将来を考えた場合、企業別組合を従業員代表制度に衣替えして、企業外組織を外部構築するという展望になってくるのではないかと思います。

浅見・大胆な構想なので、その話も本書のなかで展開していただきたかったですね。企業別組合をどうするんだという話がないと、大部分の読み手の人は、企業別組合をどうして切っ捨ててるんだっていう疑問を持つと思います。

今野・私はむしろ、今回の本では、以前の木下先生のご著書「格差社会に挑むユニオン」（花伝社、二〇〇七年）と比較して、企業別組合の役割に積極的に言及しているように感じました。業種別・職種別ユニオンが結合することによってゼネラル・ユニオンの全国組織を生み出していく流れに企業別組合が合流していく道筋を描いていますよね。たとえば、企業別

組合の中心メンバーが外部の個人加盟ユニオンに二重加盟するなどして関与することによって、その機能を職種のかなかに埋め戻すような流れが目指されるべきであるといったことを述べられていると思います。業種別・職種別ユニオンと既存の労働組合の「業種別グループ」の連携を経て、業種・職種を結集軸にした労働組合の合同運動をつくり出していくという方向性も示されています。

このように、労働運動の再生において既存の労働組合の運動家が担う役割を改めて整理しているので、一定の批判はあるのかもしれませんが、私としては、むしろ明確な位置づけを整理されたという印象を持ちました。

木下先生は「主体の意識性」は労働組合の変革構想が明確になることで生まれてくるだろう」と述べられており、「あとがき」でも、この本の主題が実は改革の構想であると明かしています。ですので、新しい労働者類型が出てきて、どのようななかたちの改革が描かれていくのか、既存の企業別組合の運動家がそこにどのように関与するのかというところの全体像を示すこの本の狙いはわかりやすいように感じました。

木下..そうですね。やはり合同労組から業種別運動という流れを理解してもらわないといけないと思うので、この点がどのように理解されるか注目しています。

残念ながら、研究者は労働者類型を議論するにとどまっていますから、そこから変革に向けた議論にどのように結びつけていくかは運動家が担っていかなければならないのだと思います。

#### ジョブを通じた労働規制の意味

今野..木下先生は、「ジョブ」の特質として、同一性、不可侵性、社会的通用性、社会的性格の四点を挙げています。第三の社会的通用性とは、ジョブの企業を超えた共通基準としての特徴を示しており、四番目の社会的性格は、ジョブが技術的あるいは経営上の都合で上から形成されたものではなく、労働者との対抗関係の中で形成されたということの意味しています。私はここで特に第四の社会的性格について、もうすこし突っ込んだ定義をしてもよかったのではないかと思いました。ジョブの社会性を体現していく産業別労働組合の

機能は、ジョブ＝職務の内容を対抗的に決定するだけでなく産業構造に対する関与まで射程に入るものであるため、明確に労働過程への関与だと書いたほうがよりすっきりするのではないかと思うのです。つまり、ジョブの内容を決定し、その在り方に関与することまで包含するのが、「ジョブ型労働運動」である、と考える。そうすることによって先ほども言及したケアワークに関する運動論ともつながってきます。

労働市場規制だけに焦点を当てて考えるのであれば、企業別組合やビジネスユニオニズムもある種の規制をおこなっていると言えます。「ジョブ型」は職務を結集軸にすることで社会性を獲得するわけですが、その社会性とは、決して企業を越えた通用性とこれが社会的、すなわち労使関係・階級闘争によって決定されるということに限定されないと思います。

木下先生は、技術の変化によって職種が分解することによって生じた職務と、「社会的性格」をもつ職務とは区別されなければならないと明確に述べています。経営者がある種のジョブを決定するということ、労働者たちが規制力として「ジョブ」を確定することは異なるということですよ。ただ、そのうえで、労働組合の規制力もまた、「ジョブ」を

確定したからといって必ずしも「労働の質」という意味で社会的性格を持つとは限りません。原理的には、賃金が上げれば、仕事したいはどんな中身でもかまわないともなりうるからです。例えば、先にも紹介したグレーバーの「プルシット・ジョブ」論においても、労働者自身が無意味であると思っている「自分の仕事の範囲」を防衛しようとする姿が描かれています。その結果、労働者自身が疎外されるだけではなく、労働者間や社会に新しい矛盾と対立を引き起こすのです。

だからこそ、労働の自律性や社会性を意識するものこそが、「ジョブ的な規制」であるということを確認すべきだと思います。そのようなジョブ型労働運動でなければ、二一世紀の労働運動を再興することはできません。

もつと端的に言えば、ジョブを通じた集団的な交渉力によって市場を規制することだけに主眼が置かれてしまうと、社会的な支持を得られないということですよ。たとえば、日本社会のなかで、保育士や介護士がジョブ的規制によって賃金だけ上げようとしても、社会からの支持は得られないでしょう。そもそも、ケア労働者たち自身がそうした主張を好みません。これから大事になってくるのは、ジョブが「労働の質」とい

う意味において社会性を持つ、あるいは、労働過程における自律性の文脈で問題になるところにあると思います。木下先生の記述を読み込んでいくと、産別組合の機能として、労働過程への介入も強調されていますから、ジョブ型にそのような論理を読み取ることもできるように感じました。

木下…難しい論点ですね。私の本の次元では、「労働組合とは何か」という問いへの答えとして、労働条件の維持改善を目的とし、共通規則にもとづく労働者間競争の規制という機能を用いてこの目的を実現し、集合取引、相互扶助、法律制定の三つの方法によりこの機能を果たすと整理しています。が、それだけではいけないというのは分かっています。

労働条件の維持改善だけではなく、再生産や労働過程に入るような労働運動というのにはありうると思いますが、それを労働組合が担うべきなのかという点はまだ整理ができていません。もつと多様でいいのではないか。労働組合だけではなく、労働者協同組合や企業内の協議会運動を含めた労働運動全体として、ポスト資本主義を念頭に置いたような運動があつていいと思うんですね。

浅見…たしかに、労働組合のメインの機能が労働市場規制にあるとかなり断定的に書いていらつしたので、その点は私も気になりました。実際には、クラフト・ユニオンは、市場規制だけではなく、労働過程への規制といえるような機能も担っていました。ウェップの「産業民主制論」でも、賃金の規制が最初に出てきますが、それ以外に労働時間や労働安全衛生、新技術の導入なども規制の対象にしています。

さらに、現代にまで話を広げると、直接の労使関係の外側における、社会的な意味での機能が考えられます。「POSEE」四二号で、市民・消費者を味方につけた社会連帯型のストライキが増加してきているというような議論をしましたよね（注1）。第三次産業が拡大するなかで、ユーザーや消費者の顔がみえるところで労使関係がつくられるようになっており、こうした外側の第三者が労使関係に影響を与えるような、新しい労使関係のかたちが現れてきているという議論です。

1 浅見和彦「サービス業時代の「新型ストライキ」とは——社会連帯型ストライキが生み出す共感と交渉力」本誌四二号、二〇一九年



先ほど木下さんが、ギルドにさかのほったのは市民社会との関わりを示すためだというお話をされていましたが、その点を踏まえても、職場における労働規制や市民・消費者との関係に触れられてもよかったのではないかと思います。

### 「本当の労働組合」を乗り越えていくために

今野・現代の労働運動の戦略に引きつけてお話ししたいと思えます。クラフト・ユニオンにおいては技能が交渉力の重要な源泉でしたが、現代のケアワークにおいても、技能や労働過程への関与が再び重要性をましています。というのも、ケアワークの場合、機械を通じた労働とは異なり、資本が技能を完全に掌握することは困難だからです。単純労働に細分化し流動化させようとしても、それによって健全なケア労働を維持することは困難であり、労働者が自発的に職場を組織しやすい環境にあります。もちろん、それでも労働の劣悪化を推し進めれば、悲惨な介護・保育事故や虐待事件を招くことになりまます。

この点と関係し、先ほど浅見先生がおっしゃっていたよう

に、現代においては、消費者など、サービスを消費する過程に関わる人たちとのつながりが重要な交渉力の源泉になっており、サービスの質やあり方が社会の関心を集めています。このようなさまざまな要素をつなげていくような闘い方を模索できるような状況であると考えます。

木下・本当は、本書をベースにして、現代社会においてこのような戦略が可能だということを議論するべきなんですね。

ただ、私が強調したいのは、大黒柱のような労働組合が社会にあつて、はじめていろいろなことを構想できるということなんです。まず、全日本建設運輸連帯労組関西地区生コン支部のような強力な労働組合があることによって産業別労働条件の飛躍的向上と業界構造の改革を実現できる。労働条件を統制して、生きていけるだけの賃金を獲得するための組織をまずつくって、それを足場にしながらいろいろなことができるということを伝えたかったわけです。

一方で、この本で書いた産業別組合を創るという議論だけを言っているのだだとも思っています。段階論ではなく、

「本当の労働組合」をつくるという課題と、それをベースにして産業や労働のあり方を問い、社会の再生の基盤にしていこうというような課題に同時に取り組んでいかなければならぬと考えています。

今野…言い換えると、ユニオニズムの理論的核心に競争規制があるということ認識するのが最も肝心なことであり、そのうえで競争規制から派生するかたちで社会性を拡張していくというように二段構えで捉えなければならないということですね。

繰り返しになりますが、実践面では、ケアワークがすごく重要になってきていると思います。統計上も増加が顕著なのはケアワーカーであり、特に公共部門における増加が著しいので、社会的にも重要性を増しているといえます。そのうえで、そういった部門がワーキングプアの温床にもなっている状況であり、労働者類型として重要視されるべきだと感じています。

木下…日本でも、あらゆる職種を格付けするまでとはいかなくても明確化することが求められます。そして、それを業種

別・職種別ユニオンの運動に結びつけなければなりません。それから、ユニオン運動は地域運動とも結びつくべきです。コービンのブレンたちによる論集「九九%のための経済学——コービンが率いた英国労働党の戦略」(堀之内出版、二〇二二年)で論じているような、コミュニティ再生運動とユニオン運動とをどのようにリンクさせていくのか、ケアワーカーのオキユベーション・ユニオン運動をどのようにしていくかという総合的な戦略が必要とされているのです。

浅見…本書は、内容に関して専門の研究者からはいろいろと注文がつくと思いますし、実践家からも様々な反応があるかと思えます。木下さんもこれで完成品というつもりではなく、いろいろと議論を呼ぶように書かれたと思いますので、その「挑発」に乗っているいろいろと議論が活発になれば良いなと思います。

木下…本の最後のほうに専門研究者と実践家との連携が必要だと書きました。若い運動家がアカデミズムの業績をしつかり学ぶことが大事だと感じています。