

関西生コン弾圧と産業労働運動

そしてジャーナリスト・ユニオン(上)

組合

花田達朗

はなだ たつろう フリーランス社会学者、非営利で、寄付金依存のニュース組織「ANSA」アドバイザー。早稲田大学名誉教授、東京大学名誉教授。一九四七年生まれ。著作集を彩流社から刊行中。既刊は『ジャーナリズムの実践 1,2』『公共圏』『メディアの制度論と空間論』。

なぜ「関西生コン事件」で産業労働組合が官憲に弾圧されるのか、なぜ労働界は正面から支援に乗り出さないのか、なぜ有力な労働法学者たちが「戦後最大規模」と言っているほどの労働事件が世の中には知られず、日本「マスコミ」は沈黙しているのか、なぜ日本に産業労働組合としてのジャーナリスト・ユニオンが存在しないのか、その結成は可能なのか、これらの問いを考えるために、まずドイツの産業労働組合がどのようなものかということから始めたい。

1 ドイツの産業労働組合の原理

本論に入る前に、次のことを述べるのをお許し願いたい。筆者は一九七五年に日本を出て西ドイツに渡り、大学院生、そしてドイツ語圏の四大学が共同で設立した「ミュンヘン・

コミュニケーション共同研究所」の研究者として暮らした。帰国したのは一九八六年だった。

その間に筆者は、メディア分野の既存の労働組合組織を統一してメディア産業労働組合を結成しようという過程で、秘密交渉の場に同席した。メディアで比重が大きい放送と新聞をカバーする労働組合がまずまとまるのが重要なスタートラインだった。一九八〇年一〇月、放送・テレビ・映画ユニオン(RFFU)と印刷・用紙加工産業労働組合(IG印刷)の常任中央執行委員会を組織統一に向けた協力協定に調印し、協議機関としてメディア労働組合審議会を設置した。

そこに至るまでの交渉は秘密裡に行われた。敵が多かったからである。水面下の本格的な秘密交渉は一九七九年から八〇年にかけてのほぼ二年間だったと見てよいだろう。その交

渉はRFFUの委員長アルフレッド・ホネーとIG印刷の副委員長デトレフ・ヘンシェとの間で行われた。

秘密交渉のうちの何回かは私たちの家の屋根裏部屋で行われた。その家とは、友人のクラウス・ヴィンクラートと私が、小さな町工場の跡を改装してボーングマインシャフト(日本で今使われる言葉で言えば、シェアハウス)に造り変えた家だ。屋根裏も住めるように改装した。ミュンヘン市四〇区の冬通り、高級住宅地でなく、労働者街にあった。クラウスは一九七七年にミュンヘン大学で博士号を取ったあと、翌年ミュンヘンに本部があったRFFUのメディア政策担当の職に就いた。

交渉はIG印刷の本部があったシュツットガルトから三時間かけてやってくるヘンシェの到着を待って、いつも夜に行われた。彼は尾行に注意を払いながら、我らの家のベルを押した。その屋根裏部屋での交渉に私は同席を許されたのだ。四人で床の上の座布団に座った。同席を許されたのは、私が会談前に彼らに手作りの餃子を供していたからかもしれない。いや、日本から来た私にドイツの労働者運動を勉強させたかったのかもしれない。おそらく後者だろう。ここでは毎回、緊張に満ちた、魅力的な時間の流れを経験した。ヘンシェは精悍な顔立ちの論客で、法学博士号と弁護士資格を持った労働運動家だった。理論誌に論文も書いていた。その議論の力のゆえに使用者団体に恐れられる存在として、すでに彼の名はよく知られていた。

クラウスは協力協定調印後、メディア労働組合審議会のメンバーとなって、統一組合結成に向けた政治の渦中に立つことになった。私は一九八二年にミュンヘンからシュツットガルトに引越したが、その翌年にクラウスは他界した。あの屋根裏部屋での自死だった。享年三五。もしも生きていたら、ヘンシェのような道を歩んでいたかもしれない。

メディア産業労働組合(IGメディア)は一九八五年にまずカルテル組織(団体加盟)として結成され、一九八九年に個人加盟組織へと移行し、完成した。その時私はすでに日本に帰国していたが、ようやく一九九四年になって、「ドイツにおけるメディア産業労働組合の結成とその背景——対抗公共圏構築の試み」という論文を書いて公刊した。漂う記憶を論文という形にして客観化し、いったん決着を付けたかったし、そういう形でクラウスを追悼したかった。

私は西ドイツに暮らす間、労働組合の大会や地区の集会(特に街中のガストホーフの奥にある集会用の部屋で行われる集まり。ピールがつきもの)や街頭宣伝によく出向いて行った。知り合いの労働組合員とも話をした。それは政党と党員についても同様だった。また、反核運動やフェミニストの集会にも行った。いつもそれぞれの運動に参加する友人とともに足を運んだ。結果として、ドイツ人の政治的・市民生活を観察することになった。労働組合員であり、職場代表委員でもあり、政党員でもあるという知人は少なくなかった。以下のドイツの産業労働

労働組合についての記述は私自身の知見と知識に基づいている。

さて、旧西ドイツ、東西ドイツ再統一後のドイツのシステムでは、労働組合と職場代表とは区別されるものであり、制度として言わば二本立て制になっている。これから述べることは、専門家の専門知識ではなく、ドイツで暮らし、働く市民、給与所得者、労働者(移民や外国人労働者を含めて)、及びその家族にとって常識に属する事柄である。その常識は学校教育や社会教育、そして主権者への教養教育の成果でもある。

労働組合(Gewerkschaft)とは基本的に産業・職域・職種(インダストリアル・セクター)とに結成されるもので、産業労働組合(Industriegewerkschaft)、略してIGと呼ばれる。個々の労働者は自分の仕事に関係する産業労働組合に個人の資格で、任意に加入し、組合費を支払う。結社であるから、自由意志による任意加盟である。全国労働者をカバーする、その産業労働組合がやはり当該の産業で組織される全国組織の使用者団体(Arbeitgeberband)とトップ交渉をして、その産業に従事する、全国の労働者に適用される労働協約を締結する。即ち、労働者側も使用者側も団体・結社を組織して団体交渉するのである。つまり、個人の労働者や個別企業の経営者をベースとしつつも、どちらも団体や組織を通じてそれぞれのインタレストを実現するというモデルなのだ。労働協約には、労働時間、長期休暇日数、教育研修などの基本的な労働条件全般を定めた包括労働協約と給与・賃金労働協約とがある。

などのサービスは受けられなくなる。真つ当な経営者でそのリスクを冒す者はまずいない。

その労使のトップによる中央交渉の時に、産業労働組合はストライキ、使用者団体はロックアウトという武器を持って戦う。これを武器の対等性と言う。これは判例の見解で、産業労働組合は使用者団体のロックアウトは不当な争議手段として認めてはいない。ここで言う武器とは双方が相手に圧力をかけ、相手を屈服させるための手段という意味である。交渉の最中に産業労働組合はさまざまな戦術に基づいてストライキ指令を出す。地域単位とか、企業単位とか、工場や事業所単位とか、さまざまであり、相手の意表を突いたストライキ指令も出される。日本の人で旅行者としてドイツに行くと、ルフトハンザや連邦鉄道のストライキに遭遇して、びっくりした人がいたかもしれない。旅程も狂ったことだろう。デモで路面電車やバス、車はストップして交通渋滞が発生する。しかし、こうした情景は住民たちにとってはほとんど当たり前の中で、慣れている。ドイツはそれでも欧州の中ではストライキの少ない方の国だが、ストライキというものは社会の中で目に見えないものであり、社会的な存在だと言つてよい。一般日刊紙や公共放送のニュースは中立が疑われるような報道はしない。ただ、『ビルト』紙などの右派大衆紙はストライキ攻撃、労働組合攻撃をしてはばからない。憎しみに満ちている。ヘンシエも標的となったことがある。しかもそのド

基本的には、当該分野の労働者の全国中央組織(産業労働組合)と使用者の全国中央組織の間で直接交渉して労働協約を締結し、それがその産業の全国の労働者と企業や職場に一律に適用される。これが基本形だが、労働協約は力関係なので、労働協約がカバーする範囲にはマイナーなバリエーションがある。全連邦でない場合は、州や地域単位、企業単位などである。ただし、いずれの場合も、産業労働組合の交渉委員会が交渉するのであり、産業労働組合が締結主体となる。産業労働組合に個人加盟する組合員に労働協約が適用されるのは当然だが、未加盟の労働者にも労働協約は拡張されて適用される。ドイツではそれが法的に承認されている。労働協約とは、日本のように企業ごとに締結されるのではなく、企業超越的・横断的に、産業統一的ないし職種統一的に有効な労働協約が締結されるというのが基本である。

個別企業の経営者は、自らが加盟する連邦レベルの使用者団体が締結した労働協約であれば、自分自身で交渉して妥結したわけではないとしても、それを遵守しなければならず、その労働協約を前提として自らの企業経営を行わなければならない。それは企業経営者にとっての経営規範という役割を果たすのであり、また法律によって課された法規範でもある。経営者が協約内容に不満で使用者団体を脱退したとしても、協約の有効期限の終了まで協約の適用から法的に逃れることはできない。脱退後は直ちに使用者団体からの法的サポート

イツ最大の発行部数のタブロイド新聞を労働者が読む。

使用者団体もその時々の戦術と状況に応じて個別企業にロックアウトの指令を出し、労働者を事業所から排除する。なぜか。産業労働組合に財政的なダメージを与え、疲弊させるためである。産業労働組合は、ロックアウトを打たれ、賃金をカットされた場合には組合員に支援金を支払うことを約束している。使用者団体は産業労働組合に財政負担の圧力をかけて、妥協を強いるのである。欧州のほかの国々、イタリア、フランス、オランダ、英国、オーストリアでは、ドイツと違って、使用者はロックアウトした場合でも賃金を払い続けなければならないので、手段としての有効性は乏しい。

この労働協約締結交渉は「タリフ・オートノミー」と言つて、働く側と雇う側の間の、労働と資本の間の自律した交渉関係に委ねられており、政府の介入は許されない。閣僚など政治家の言葉による介入ももちろんだが、政府行政機構の一部を構成する警察や検察の介入や干渉も許されない。つまり基本的人権と同様に「国家からの自由」が原理であり、国家の不介入・不干渉が原則である。これが「タリフ・オートノミー」(労働協約関係の自律)であり、労使関係の自治(オートノミー)の原理が基本法(憲法)第九条と労働協約法によって使用者側と労働者側に対して保障される。憲法は国家に対して労使関係(及び労使紛争)への不干渉を命じているのである。ストライキやロックアウトの時には事業主は賃金をカット

する。産業労働組合の組合員になっていけば、支援金が支払われる。非加入の労働者はこの支援金を受けられないので、収入がなくなる。組合員の支払う組合費（多くの場合、組合費月額が月収の1%とされる）はストライキという武器を維持する費用、つまり兵糧に充てられるのである。その武器を使って、ドイツの労働者はたとえば世界最高水準の労働時間短縮や長期休暇日数などを獲得し、達成してきた。これが、産業単位、個人加盟という産業労働組合の原理であり、これがドイツで言うところの労働組合（Gewerkschaft）のことである。なお、見習いや職業訓練中の若年労働者、フリーランス、年金生活者、失業者も組合員になれるし、なっている。

この産業労働組合の思想と政策とはどういう意味を持っているのであろうか。その前提としてまず次のことを確認する必要がある。貨幣経済が発達し、資本主義経済の段階に達した社会では、労働者という存在は自らの身体に発する労働力を商品（交換価値を持つもの）として使用者（事業主、即ち生産手段を所有または管理する者）に売って、対価として賃金を得て、それを糧にして自らの身体と生活を維持し、場合によっては家族を養っていく。他方、近代市民社会以降では、つまり暴力の支配する奴隷労働が理念として否定される近代社会以降では、労働者と使用者は原則として「契約の自由」という近代の理念に基づいて労働契約を結び、その上で労働者は自己の労働力の販売を、使用者は他人の労働力の購入を始める。

完成度は高まり、使用者との対等性に近づくことができる。この思想と政策は、財産（生産手段及び資本）を持たず、自らの身体で働かねばならない者にとっては「常識」に属するはずの事柄であり、歴史的かつ集合的な経験から鍛えられて得られた知恵だと言っよう。

そこで締結される労働協約とは、もちろん労働契約ではない。労働協約とは労働者個人が事業主と雇用関係を結ぶ契約であるが、労働協約は、労働力の独占販売権を持つ産業労働組合と労働力の共同購入決定権を持つ使用者団体の中央組織との間で、一括して結ばれる売買契約書だと言えるだろう。労働と資本の間で行われる集合的^{コレクティブ}行為なのであり、鋭い利害の対立関係にありながらも、双方それぞれにとっての利益があるから成り立っている交渉的・闘争的共同行為なのである。それは相手とせめぎ合うリアルな力関係であり、激しい議論と実力闘争を通じて暫定的な妥協に達するプロセスである。そして、期間を限った労働協約を締結するのである。

使用者にとっては、利潤を削るほどの高いコストの労働条件を受け入れてしまうことはマイナスだから、それを極力避けながらも、他方では、この交渉で、高品質の労働力の安定的な購入という、生産にとって不可欠な条件が得られることは、利潤につながる大きなメリットであろう。労働力商品の流通過程が安定して機能し（つまり雇職のしやすさを言ひ労働流動性の確保などが機能し）、また労働力の再生産が一定程度におい

資本主義経済社会と近代市民社会とが同時並行して存在し、相互補完・相互牽制の関係の中で展開してきたのである。

そこにおいて、資本主義経済体制下の産業労働組合とは何をやっているのだろうか。私は次のように考えている。その産業で働く労働者が個人として自発的に加盟している労働組合がやっていることは、組合員となった労働者から全権委任を取り付けて労働力商品を一括管理して、使用者に売っていることである。言わば労働力の独占販売権をバックとすることで使用者側と対等な関係に立ち、交渉に臨んでいると言っことができる。そのようにして、労働力の売値（価値の評価額）をまとめて交渉しているのだ。裸の個人が交渉するよりもずっと強い立場に立つことができるというところは誰の目にも明らかであろう。バラバラの個人では、強い立場にある使用者から足許を見られて買ひ叩かれる。労働者と使用者との関係はもともと著しく非対称的であり、対等ではあり得ない。生産手段やそれを調達するための資本を持つ者と持たない者との間の違いがそうさせる。その冷厳な現実を前に、裸の諸個人が自分たちの置かれた矛盾した状況を認識し、自分たちの共通のインタレストのために連帯して「団結」した時初めて、その非対称性の関係は修正され得る。

こうして、労働者個人は自らの労働力の販売条件についての交渉を産業労働組合に委託するのである。労働者から委託された件数が多いほど、産業労働組合が目指す独占販売権のて護られていけば（つまり労働者の生活の安定及び生活の質の維持が継続的に護られていけば）、結果的に労働力商品の品質は高くなる。たとえば時間あたり労働生産性は高くなる。産業労働組合が実際に機能している国では労働力の品質は高いと言ってよいだろう。産業労働組合がそのための政策を持ち、さまざまなプログラムで具体的な実践をしているからである。

ドイツの職場・職員評議会と「共同決定法」

では、職場代表とは何か。これは二つの法律によって作られている制度である。労使関係の自治とは性格を異にする。私企業セクター用に「職場組織基本法」（一九五二年公布）、公務セクター用に「職員代表法」（連邦法と各州法がある。連邦法は一九七四年公布）が存在するが、基本的な考え方にはほぼ変わりはない。一つのまとまりのある規模^{スケール}ごとにそれを Betrieb（職場あるいは事業所）として認め、その単位ごとにその従業員の選挙によって Betriebsrat（職場評議会）を構成することができる。ベトリープとは一つの会社を指すわけではなく、たとえば一つの工場とかある一定の広がりのある職場を指しており、それを単位とみなしている。常勤従業員五名以上で職場評議会を作ることができる。公務セクターでは Personalar（職員評議会）を構成する。名称が違っただけと考えてよい。

職場評議会及び職員評議会は、わかりやすく言えば、ともに職場を単位とした従業員代表委員会だと言える。その委員

会が全国一律に適用される労働協約の、それぞれの職場での完全実施を監視する。それとともに、それ以上の労働条件の獲得を当該の事業主・経営者と交渉する。これは微調整のための交渉と言え、職場協定と呼ばれる。その交渉の際、ストライキ権はない。労働協約と競合するので、賃金については通常、職場協定の対象にされない。しかし、原則を理解しない使用者と職場・職員評議会との間で違法な職場協定が締結されることも起こる。そのような場合、産業労働組合は労働協約原理を防御するために裁判を起こす。最初は労働裁判所が判定する。連邦憲法裁判所にまで上がる場合もある。

この職場・職員評議会の選挙は法律に基づく選挙権の行使であり、当該職場の従業員という資格で立候補するので、中には産業労働組合に加盟している従業員もいれば、加盟していない従業員もいる。産業労働組合が統一候補を出すわけでもなく、当選した従業員の中に結果として産業労働組合員がいるというだけである。任期は四年。産業労働組合は職場ごと世話人を置いて、組合の政策の浸透を図り、職場・職員評議会の設立や活動を支援している。両評議会は労働協約締結主体ではなく、労働協約締結主体である産業労働組合とは別の制度と考えるべきものである。

組織の構成の仕方からすれば、日本で言っている労働組合とは、ドイツで言っている産業労働組合ではなく、ドイツの従業員代表委員会(職場・職員評議会)に近いと言える。だからされる。産業労働組合の活動範囲や行動領域は、企業という枠組みとは関係がなく、当該の産業全体に及ぶのである。労働者を代表するということと従業員を代表するということは原理として同じことではない。「労働者」とは、依然としてそこに存在する、所有/非所有をコードとする資本主義経済システムにおける階級概念なのである。歴史のあるドイツの労働運動とは、労働者運動(Arbeiterbewegung)と呼ばれるのであって、従業員運動ではない。

ドイツでは企業の中の従業員が経営の決定に関与するやり方を「共同決定」(Mitbestimmung)と呼んでいる。そこでは、産業労働組合の場合とは違って、個別の企業や事業所という単位が重要になる。これには職場での共同決定と企業経営ボードでの共同決定とがある。前者に当たるのが前に述べてきた職場・職員評議会である。では、後者はどういうことか。ドイツでは会社法で経営と監督の分離モデルを採っていて、経営は取締役会(Vorstand)が、監督は「経営監督評議会」(Aufsichtsrat)が行う。この評議会の機能は取締役に助言をし、その経営活動を監視し、コントロールすることである。取締役を任命し、解任することができる。このボードについて、労資(労使ではない)による共同決定の義務が法律で定められてきた。つまり、労働従事者代表がそのボードに席を占めることができるようにした。それが後者の共同決定である。その最初は、それを石炭鉄鋼産業の一〇〇〇名以上の企業

ら、私は日本の労働組合を、産業労働組合と区別するために、これまで「企業内労働組合」と呼んできた。「企業別労働組合」という言葉も使われているが、私は「内」の方が適合していると思う。実はこれも変であって、矛盾している。労働組合(Labor Union)という言葉を使わない方がいいのではないかと私は思う。ユニオンではないのだから。ドイツでもそこで労働組合という言葉は使わない。労働組合ではなく、「従業員代表委員会」と表現した方が、誤解を与えない表現ではないだろうか。

確認のためもう一度まとめておけば、ドイツでは企業単位にその従業員の利益を代表する組織を労働組合とは呼ばない。企業や職場の中にあるものは職場・職員評議会であって、それらは労働協約締結主体とはならないし、なれない。労働組合は企業の内部にはないのである。日本では、当該企業の中にある「従業員代表委員会」(企業内労働組合)が労働協約(就業契約というべきか)締結主体となっており、その企業の経営者と協約を締結している。つまり、従業員の代表が直接雇用関係のある経営者と協約を結んでいるわけである。

ドイツで労働組合と呼ばれるものは、そしてそれが歴史的に形成されてきた労働組合という概念なのだが、産業、職域、あるいは職種単位で労働者の利益を代表するものである。そこでは、企業という単位や、どの企業に労働者が雇用されているかは問題にならない。労働協約は、個別企業とは関係なく、産業統一的に全国一律に、労働者にも使用者にも適用

に義務化した、一九五一年の鉱山共同決定法だった。そして、一九七六年制定の「共同決定法」は、従業員二〇〇名以上の大企業の経営監督評議会ではその構成を労資同数(Parität)としなければならぬと定めた。その構成は資本投下側(株主)が半数、労働従事者側が半数で、後者の内訳は従業員、幹部ホワイトカラー、産業労働組合の各代表から成る。議長は株主側が出す。これが労資同数の経営監督評議会の要点である。このような形で、産業労働組合も会社経営ボードでの労資共同決定に関与する。たとえばフォルクスワーゲン社では、金属産業労働組合(IG Metall)の代表がそこに席を占める。企業の労働従事者の側から見た時、職場・職員評議会は使用者との労使共同決定であり、使用者を監視する経営監督評議会は資本家との労資共同決定だと整理できるだろう。

歴史的に見れば、ドイツの「共同決定法」とはその公布年からも窺えるように、六八年学生運動に始まる「改革の時代」における「資本の集中化」への批判、また社会民主党主導の連邦政権のもとで進められた経済民主主義ないし産業民主主義の増進、あるいは企業経営の民主化という流れの中で達成された成果物であった。つまり、資本主義の野蠻性を抑え込み、働く者の権利を具体的な仕組みを通じて擁護し保障しようという、しぶとい思想と政策の産物であった。企業合併や企業買収などで資本の集中化が進むほど、労働者・従業員側の立場が弱くなるのは当然のことであり、それへの対抗

措置が必要だったのである。そして、その対抗戦略を構想するリーダーたちがいた。デトレフ・ヘンシェもその一人だった。以上、「自由にして民主的な秩序」を謳うドイツ基本法（憲法）のもとで、「社会国家」という政治原理、「社会的市場経済」という経済原理に立っていることを与野党問わず国として表明してきた西ドイツ及びドイツでは、産業労働組合、職場・職員評議会、そして「共同決定法」による経営監督評議会という三点セットによって労働者・従業員の権利を保障しようと努めてきたと言える。その仕組みは産業労働組合とドイツ労働総同盟の闘いの成果であった。その中で闘争手段としてのストライキは頻繁に行われたし、今日でも行われている。闘わなければ、権利は守れない。闘うことによって、初めて権利に生命が吹き込まれるのである。権利とは闘うためにあるものであり、闘わないのであれば干上がって化石化する。

私は一九七〇年代後半から八〇年代前半にかけて、日本から西ドイツを訪れてきた労働組合幹部たちに会う機会が何度かあったが、彼らは西ドイツの労働組合運動は労資協調路線だと信じていて、学ぶべき相手ではないという態度を取っていた。そして、産業労働組合の原理について知識も理解も乏しく、知る意欲も持っていなかった。私の目には傲慢に見えた。当時ジャパン・アズ・ナンバーワンと言われて、自分たちもナンバーワンと思っていたかのようにだった。今でもドイ

ツの労働運動は労資協調と信じている人々がいる。労資協調ではなく、労資共同決定なのだ。単なる労資の協議ではなく、労資が経営についての決定を共同して行うということなのだ。誰がドイツの労働運動は労資協調だという謬見を日本に広めたのだろうか。むしろ労資ないし労使協調とは、いまやストライキをしない、できない、日本の労働組合、いや「従業員代表委員会」のためにある言葉ではないか。日本国憲法によって保障された権利は開かずの扉となっている。

機能として見れば、特に大企業においては、企業内労働組合とは会社経営状況について従業員が学習する場、組合執行委員会とは管理職予備軍が団交を通じて経営を勉強する場とさえ言えるだろう。つまり会社あつての組合なのである。日本型の会社というシステムに包摂された、その中の一部、一つの構成要素、サブシステムなのである。日本型の企業内労働組合は仕組み上、究極のところ会社と運命共同体にならざるを得ないのであり、そういう会社中心主義が日本型資本主義の特色の一つだと言える。

もう一つの特色を指摘しておけば、日本では労働者が産業労働組合として団結しないのと同様に、使用者・経営者も団結せず、労働協約締結主体としての使用者団体を結成することは稀だということである。やはり会社中心主義なのだ。

会社を中心化した、この考え方とシステムはどこから来たのだろうか。この「会社」は欧米のカンパニーとは決定的に

違う。日本独特の会社文化の上に成り立っている。最近ばかり崩れてきたかもしれないが、基本的に日本の「会社」というものは家父長的な家族主義と軍隊の精神構造から強い影響を受けていると、私は見てきた。軍隊は敗戦後解体された

が、その精神構造は、行き場を「会社」に見出し、そこを新たな居場所にした。たとえば、新卒一括採用方式で入社した社員たちは「同期の桜」であり、宴会でその軍歌を歌い、企業戦士として訓練されていた。社員は家族であり、社長は家族の長であり、「会社」は「家」であった。この会社文化は「家」と「軍」という二つの先行要素から取り込んだエネルギーを爆発させて、戦後復興と高度経済成長を成し遂げ、「会社」で完結するシステム、即ち「日本的経営法」を確立させた。日本の「会社」はゲゼルシャフトではなく、ゲマインシャフトだった。今もそうだろう。そして、今も見られる

日本の「会社」の男性性というものは、高度経済成長期の成体験とそれを支えた「家」と「軍」に遡ると、私は考えている。

労働組合はその閉じた共同体である「家」の一つの構成要素として、「企業内」に完全に組み込まれた。そこでは、社員は組合員は自分の会社を「ウチ」と呼ぶ。仮に経営者と多少の戦いはあったとしても、「会社」の危機となれば、一同「愛社精神」へと行き着き、そこに収斂してしまう。こうした環境の中で、企業内労働組合が企業の枠、会社という土俵を超えて、産業労働組合へと展望に立つことはなかった。

正社員としてはその必要性がなかったからなのであろうか。企業内労働組合は「家」の中に留まったままであり、過去となった「日本的経営法」の時代から動いてはいない。

こういう日本の「個別企業の中の労働組合」に対して別の原理を立てて、まさにドイツで言うところの産業労働組合の原理に沿って労働者運動を展開しているユニオンが、日本に存在する。「関西生コン事件」で標的となっている全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部である。

関西生コン支部への弾圧事件は、知れば知るほど、驚くべきものである。ドイツでは起こり得ない事件であり、大変奇妙な構図の労働組合弾圧である。正確に言えば、一つの産業労働組合の壊滅を狙った攻撃である。本稿脱稿の八月二〇日現在、これまでに委員長を含めて延べ八一名が逮捕、六六名が起訴、生コン事業者も八名が逮捕、五名が起訴されており、大阪や京都などで複数の刑事裁判が進行中である。

この国の経済民主主義、産業民主主義はどうなっているのか。国家行政機関の一部である警察と検察による労働基本権の侵害はこの国が人権後進国であることを如実に示している。次回では事件とその背景を探る。(つづく)

1 この論考は、花田達朗ジャーナリズムコレクション第一巻『ジャーナリズムの実践 主体・活動と倫理・教育1（一九九四〜二〇一〇年）』彩流社、二〇一八年、に第二論考として収録されている。