

日本労働運動の理解

－ 展開と興亡－

韓国から見た 日本の労働運動

1945～1993

韓国・労働政策研究所 編

監修 李^イ 鐘^{ジョン} 久^グ

翻訳 中 村 猛

目次

<u>【翻訳に当たって】</u>	<u>現代の日本の課題がここに</u>	3
<u>【編集に当たって】</u>	<u>新たな方向のための糸口</u>	6
はじめに	<u>戦後労働運動の時代区分</u>	8
第 1 講義	<u>米軍政の枠組みと労組</u>	12
第 2 講義	<u>新技術導入と職場支配権</u>	33
第 3 講義	<u>左派から右派へ主導権移行</u>	54
第 4 講義	<u>第二組合との攻防</u>	75
第 5 講義	<u>公共部門の運動と民営化</u>	99
第 6 講義	<u>トヨタ方式と絶望工場</u>	114

【翻訳に当たって】 現代の日本の課題がここに

2019年10月 中村 猛

李鐘久^{イジョング}先生は、韓国・聖公会大学校で日本労働運動をテーマにした研究を行い、東京大学でも研究経験のある方です。その後、聖公会大の副学長も務められ、いまでも研究活動を続けられています。

この本は、韓国・労働政策研究所の主催で、1993年に行われた李鐘久先生の講義と質疑を記録したものです。95年の民主労総結成の直前の時期に、民主労組運動の活動家たちが、日本の労働運動の現状をいわば反面教師にして、進むべき道を探る学習講演会でした。

講義を聴いた者だけのものにしておくのは勿体ないと、出版に至ったということです。編集したのは、冒頭のあいさつ文を書いている労働政策研究所の朴錫運^{パクソグン}さん。現在も現役で活躍されている市民社会運動の活動家です。

朴錫運氏と私とは個人的な友人で、朴錫運さんが、私のところにこの本を一冊持ってきてくれました。たしかにこれは良い本だと思いました。

この本は関係者の間で配られただけで、たぶん全部で1千部ぐらいしか出ていないと思います。日本では私しか持っていないでしょう。だから、是非、翻訳したいと思いながらなかなか進まず、気が付けば30年近く経ちました。今さらとも考えましたが、むしろ今だからこそ、30年近く前に韓国の研究者によって指摘されている日本の労働運動の課題に、しっかり向き合うことに意味があるのではないかと思い直し、翻訳を完成させました。

なお、韓国で出版時の題名は『日本労働運動の理解』でしたが、日本語訳の題名は『韓国から見た日本の労働運動 1945～1993』にしました。

▼民主労総の結成前夜

講義の行われた当時は、全斗煥の弾圧を突き破って、1987年の民主抗争・労働者大闘争がたたかわれ、1995年の民主労総の結成に至るという時期です。同じころ、日本の労働運動は総評解散・連合結成へと対照的な道を歩んでいました。

韓国の資本は、日本型労務管理を「成功」と見て、これに関心を寄せていました。

韓国の労働運動の側は、このような韓国の資本の動きを見て、日本型労務管理と労働運動について研究する必要を感じました。

ちょうどこの時期に、東京大学で李鐘久先生が日本の労働運動について研究をしていました。そこで、労働政策研究所が先生をお呼びして、「果たして日本の労働運動が韓国の

労働運動にとって教科書になるのか」という視点で、学習会を行ったということです。

韓国では、クーデターで権力を手にした全斗煥^{チョンドゥファン}・軍事政権の下で労働組合法が改悪（1980年）され、「企業の壁を超えた労働組合は違法」とされました。企業の壁で労働者を分断しようということです。70年代以来の民主労組運動が、企業の壁を越えた結びつきで力を得ていたことに対する反動です。そして「企業の壁を超える」ということが、労働者にとっていかに大きなことであるかを、資本の側がよくよく分かっていたということです。

これに対して、87年の労働者大闘争の中で、労働者の側は産業別労働組合への転換を訴えました。

この学習会を通して、日本の労働運動を反面教師として皆がつかんだ結論も、「企業別組合ではダメだ。産別労働組合にすべきだ」ということでした。それが、今日の民主労総を中心とした、韓国の民主労組運動の基軸になっていくわけです。

そういう意味で、この学習会とこの本が、民主労組運動の基軸を作る契機の一つになったといっても過言ではないと思います。

今日、韓国では、民主労組運動の闘いの歴史の上に、朴槿恵^{パククネ}を倒したロウソク革命という大きな前進を勝ち取っています。それと較べて日本の労働運動の現状はどうでしょうか。李鐘久先生の日本の労働運動に対する指摘は、あれこれの戦術上の誤りではなく、戦後労働運動が出発点的に問題を抱えており、それを根本的に克服しようとしてこなかったことに対する厳しい指摘です。30年近く前の指摘は、依然としてまったく的確であり、現在の課題であると思います。そして、現在の悪戦苦闘の中で、取り組むべき指針がここに示されていると感じています。

是非、一線で悪戦苦闘する皆さん、古い運動ではダメだと感じている若い皆さんに読んでいただきたいと思い、発刊する次第です。

・ ・ ・

日本の労働運動が研究され、それが韓国で講義され、活字になり、再びそれを日本語に翻訳するという過程を経ている事情に踏まえ、可能な限り日本の労働運動の文献に当たって校閲・校正を行い、また趣旨に沿って再編集をしました。誤りがあるとなれば、訳者の責任です。

◆李鐘久先生 略歴

1972年4月、ソウル大学校文理大社会学科に入学。74年3月、民青学連事件（反独裁の学生・知識人に対する大弾圧）で拘束、75年2月出所。80年3月、ソウル大復学、81年8月に卒業。東京大大学院で修士と博士課程を修了。

忠南大講師、ソウル大社会科学研究所・特別研究員、95年聖公会大学校に任用。2002年～18年2月、聖公会大学校社研究所所長。産業社会学会会長、韓国産業労働学会会長など。聖公会大学校副総長を18年8月に退任。

◆中村 猛 略歴

1944年、朝鮮で生まれる。67年、中央大学法学部卒業、(株)フジタ（当時、藤田組）入社。70年、フジタ工業職員労働組合の活動に参加。同労組大阪支部副委員長、書記長。80年、全日本港湾労働組合に加入。同労組関西地方建設支部執行委員、建設支部副委員長。

90年、日本遠征闘争を敢行していた韓国・全北のアジアスワニー労働組合の支援闘争に参加。92年から、全北を定期的に訪問する交流運動を開始。04年から、民主労総全北地域本部・名誉指導委員。

訳書に、民主労総著『産別労組の理解』、金錦守著『労働組合リーダー論』、朴張鉉著『労働者と哲学』

【編集に当たって】

新たな方向のための糸口

1993年9月 朴 錫 運

(労働政策研究所)

いま（1993年時点）、日本型労使関係が世界を席捲している。各国の企業主たちが我も我もと日本型労使関係の優秀性に喝采を送り、日本型生産方式の学習に熱中している。また、韓国資本の側も、1987年7～8月闘争以降に爆発的に広がった労働大衆の熱気を鎮めるために、先を争って日本型労務管理の技法を模倣・導入している。

韓国の労働運動陣営も、韓国の資本側の労務管理戦略・戦術の変化に、「敵を知り己を知る」ためにも、日本式の労務管理技法と労働運動を研究せざるを得なくなっている。

▼90年代前半の労使関係

日本の労使関係を表面的に見ると、資本側の大成功と労働陣営の徹底的な敗北に帰着されるようである。今（1993年時点）の特徴的な様相は次のようである。

第1に、連合などの労働組合の主流は、労使協調的な理念の下、労働組合が経営側を補完する巨大な苦情処理機構として機能している状態、すなわち、事実上企業の労務管理部署に転落した状態である。

第2に、労働者たちは労働組合に無関心で、一時は43%にまで上昇した労働組合の組織率が、現在は23～24%にまで下降した状態である。

第3に、労働組合が、現場の組織基盤を喪失し、経営側の職場組織に取り込まれ、逆に、経営側の主導する小集団・自主管理活動が、労働者の内面的な自発性を生産性向上に動員する手段になっている。

第4に、資本側が職務・職能体系など、労働者間の競争を効果的に組織した結果、労働強度が極限化し、過労死の急増と精神疾患の拡大という事態に至っている。

第5に、労働組合が正規職中心の企業利己主義に埋没した結果、住民運動や国民大衆の意識から乖離し、企業内では、非正規労働者の問題を放置し、結局、資本側の労働者分断支配に加担している。

第6に、連合などの労働組合の主流は政策参加を推進しているが、現場と乖離した状態での上層だけの政策参加は、限界が明らかだ。

第7に、労働運動の左派的な陣営は、産業構造の変化に付いていけず、現実性のない理論に埋没して、現実に対応できないまま現場の基盤を喪失し、極小化している。

第8に、労働運動陣営が政治的な路線の違いによって分裂させられた結果、労働者の政治的な利害関係を統一的に実現することに失敗している。

▼後退の原因は何か

第二次大戦直後には社会党内閣が樹立されるほど強かった労働運動勢力が、どのような経過をたどって、ここまで日本社会の端っこに追いやられるに至ったのか、現場での労働運動主体の努力はどうだったのか、また小さな成果でもあったとすればどのようなものだったのか、そして何が原因で労働運動勢力が現場の組織基盤を失うことになったのか。

このような問題意識の下で、何人かの中堅の労働運動家が私の労働政策研究所に集まり、イ・ジョング博士を囲んで、日本労働運動史を学んだ。2週間に1回、計6回にわたって講義を聴き、質疑応答する形で行った。その内容は、豊富な事例が紹介され、我々が現実に直面している切実な問題だった。参加者だけが理解して終わるにはあまりにもったいなく感じられた。そこで、イ・ジョング博士の講義と質疑・応答を冊子として出版することにした。

もちろん、この本だけで日本の労働運動の全貌をつかもうというのには無理があるが、日本の労働運動についての最初の本格的な紹介としての意味は十分にあると考える。精読すれば、我々の労働運動の座標設定と新しい方向の決定に、重要な糸口を見いだせるものと思う。さらに、日本の労働運動の研究が本格的に行われることを期待する。

この冊子は、全面的に、イ・ジョング博士の力によるものである。しかし万一、内容に問題があるとすれば、それは整理・編集を担当した我々研究所に責任があることを明らかにする。

イ・ジョング博士に心から感謝します。

はじめに 戦後労働運動の時代区分

私（イ・ジョング）は日本で研究生活を送っているわけですが、韓国からいろいろな人が訪ねてきます。そしていろいろな質問を受けます。どうもそこには、一つの共通した前提があるように感じられます。

その前提とは、日本と韓国は非常に似ていて、保守派も進歩派も、「日本から学べば、近い将来、うまく行く」という見方をしているということです。これは韓国の運動圏も同じです。しかし、この見方には大きな問題があると思います。

私は、日本型の労使関係や生産方式が、決して望ましいものとは考えていません。そして、そういうやり方を指向し、取り入れても、うまく行かないと思います。

日本について考える場合、「日本の現在の構造がどうなっているのか」を知ることが重要です。

我が国（韓国）の年配の人たちの思考方法の一つとして、「日本のことは身体で知っている」というのがあります。しかし、日本の植民地統治を体験していることをもって、現在の日本の支配構造を理解したことにはなりません。なぜなら、戦後の日本は、1945年から1952年まで米軍の占領下にあり、この7年間で大きな変化を経験しています。それは、明治維新における社会変化に次ぐくらいの大きな変化です。

この点は、日本の労働運動についても言えることです。1945年以前、労働組合法もありませんでした。日本の労働組合法は1945年12月、アメリカが入ってきて作ったものです。日本の労働運動を理解するためには、米軍政下という時期をしっかりと把握する必要があります。

そこで、次に、日本の戦後労働運動を見る際の時代区分について説明します。

● 1945～50年：戦後混乱期から総評結成まで

第二次大戦終結から1950年の朝鮮戦争、その下で日本労働組合総評議会（総評）が1950年7月に結成されるまでです。

この時期は、我が国（韓国）の1987年民主抗争の前後の状況と似ていますが、労働組合法や労働組合が一つもなかった状態から、戦争終結と共に法的な規制が解かれ、特高警察

が解体され、労働組合法がつくられ、労働運動が燎原の火のように広がりました。

ところが、朝鮮戦争に向かう 1948 年頃からアメリカの政策が転換し、アジアで冷戦が本格化します。日本が後方支援基地として再編され、その一環として労働運動が弾圧されます。映画会社の労働組合が最初に弾圧されました。なぜ最初に映画会社の労働組合かと思いますが、当時はまだテレビがなく、映画が重要な大衆的媒体だったからです。そして朝鮮戦争の勃発で一つの区切りになります。

● 1950～55年：過渡期から春闘開始まで

朝鮮戦争下、使用者側が団体協約を締結しなかったために、ほとんどの労働組合が無協約状態になり、再び結ばれるまでに 6～7 年かかりました。1950 年から 55 年は、安定に向かう過渡期と見ることができます。

1955 年は、日本の労働運動の代名詞といわれる「春闘（春期統一賃金闘争）」が始まった年です。春闘が路線化することは、日本の労働運動が、事実上、資本主義体制の内部に制度的な装置として取り込まれたことを意味します。

そして、「55 年体制」という言い方がありますが、それは、春闘路線の開始をもって、日本の労働運動が、革命路線を完全に放棄したことを意味します。そして、経済的な労働条件の向上を主たる任務とするという労働運動が定着したのが 55 年です。

また 55 年は、日本共産党が地下から出て議会主義に転換した年であり、左派社会党と右派社会党が一つにまとまり、今の自民党が一つにまとまった年でした。1945 年に軍国主義が解体され、55 年までの 10 年間で体制が固まり、それが以降を大きく規定したということです。

また、経済企画庁が 56 年 7 月に『経済白書』を発刊しましたが、その「結語」では、「もはや戦後ではない」という有名になるフレーズを使って、日本の経済的な復興を宣言しました。したがって、55 年体制は戦後の終結、すなわち資本主義的な体制再編成の完了を意味するということです。ここから 1973 年のオイルショックまで、日本は 18 年間の高度経済成長を謳歌することになります。

● 1955～65年：第一次高度成長期

1955～65 年までは第一次高度成長期です。

我が国（韓国）では往々にして日本追随という考えがあるので、日本も韓国のように輸出主導型経済だと思いがちですが、実際はそうではありません。

第一次高度成長期は、重化学工業の設備投資主導型の成長であったために、あくまでも内需が主であり、輸出はそれほど大きな比重を占めてはいませんでした。しかしアメリカからの技術や資本の導入は、極めて重要な意味を持っていました。

日韓条約が締結された1965年は、設備投資中心の高度経済成長が不況に陥りますが、この時期に、アメリカやヨーロッパから最新技術が導入され、ベルトコンベアなどの自動化設備が導入されました。例えば、以前は人間が温度を測りながらバルブを操作していましたが、オートメーション化によって計器が温度を感知し、自動的にバルブを操作する集中制御方式になりました。

そして、技術革新にともなって古くなった設備は、戦後賠償という名目で、韓国や東南アジアに送られました。

代表的な例が源進レーヨン^{*1}のケースです。日本で役に立たなくなったスクラップを我が国に送ったのです。そして日本はレーヨンからナイロンに変わりました。

● 1965～73年：第二次高度成長期

第1次成長期を経て基本的な資本蓄積がされ、所得水準が向上してきました。1950年代後半には、白黒テレビ・洗濯機・冷蔵庫の家電3品目が「三種の神器」として喧伝されましたが、この時期は、カラーテレビ・クーラー・自動車の3種類の耐久消費財が「新・三種の神器」とされ、新しい生活様式を特徴づけました。このように、第2次高度成長期には、耐久消費財を中心にした成長が本格化しました。

さらに、本格的に海外市場の開拓に乗り出すこととなります。73年にオイルショックがあり、74年には転換期を迎えます。日本経済が輸出主導型の経済に転換したのは、オイルショック以後です。この時期から、自動車、コンピューター、家電製品を中心とした外需主導に進み始めました。

● 1974～85年：低成長期

1974年のオイルショックによって、低成長期を迎えることとなります。この時期が日本

*1 1966年、韓国の源進レーヨン株式会社が、日本の東洋レーヨン（現「東レ」）滋賀工場から老朽化した生産設備を輸入。この生産機器が、二硫化炭素（有毒ガス）を発生させ、職業病を引き起こした。

の労働運動史上では転換期に当たります。

日本型労使関係の特徴を「終身雇用制」とか「年功序列」と言いますが、それには、「会社は持続的かつ無限に成長する」という前提がなければなりません。

しかし、現実には低成長時代に入りました。会社が成長するどころか、現状を維持することも困難になりました。人員を減らし、新規採用は抑え、賃金も抑え、しかも労働組合とは揉めない。労務管理の方針がこのような方向に 180 度転換しました。人員を確保する労務管理から、人員を縮小する労務管理への転換です。

韓国で日本の労務管理について言及する場合、「日本の会社は社長がオヤジで、従業員は家族。首切りなんてもっての外」というように言われる場合があります。しかし、それがあつたとしても 1960 年代までで、1974 年以後にはそんな話は全く当てはまりません。

● 1980年代：転換期

1985 年のプラザ合意で大きな為替調整が行われ、円の相場が急上昇し、日本の貿易黒字が減少すると予測されました。ところが、その予測は外れました。その予測通りになるためには、日本の製品に代替する商品を生産できる能力が他の国に必要ですが、そうではなかったために、日本の貿易黒字はさらに増えるという結果になりました。

為替調整に対して、電子や自動車などの産業は持ちこたえましたが、労働集約型の産業は厳しい状況におかれ、やがて東南アジアに移転していきました。

そうすると、日本の産業構造は、研究や開発などの部門が国内にあり、その製品の大量生産は東南アジアで行われるという形になりました。

そして、海外移転できない部門、たとえば、印刷・製本、鋳物や建築工事、サービス、ビル清掃などには、外国人労働者の移入で解決するということになりました（『日本経済新聞』（1993 年当時）によれば、日本国内の不法就業者がすでに 20 万人）。

▼労働運動の基盤崩壊

このような産業構造の転換という問題は、労働運動にとって大きな問題です。というのは、ブルーカラーの労働者が減少し、ホワイトカラーや間接要員が増加し、労働組合への加入対象者数が、大元から減少するわけですから。

日本は企業別組合とユニオンショップによって、入社すれば自動的に労働組合に加入させられます。そのため、大卒であっても課長に昇進する前は組合員です。だから、組合員

の中でのホワイトカラーの占める割合が多くなります。

コンピューターで有名な富士通の場合、組合員の70%が事務職、直接の生産ラインには30%しかいません。80年代末の富士通労組の委員長が雑誌インタビューで、「このような状態では、かつてのように、鉢巻きを締めて、旗を掲げて、という労働運動はもはやできない。これからの労働運動がどのようになるのか、私も心配だ」と述べていました。

ホワイトカラーは労働組合にほとんど関心がありません。組合費は会社のチェックオフですから、機械的に徴収され貯まっていきますが、争議をやらないのでその金を使うところがありません。結局、組合会館を豪華にしたり、高性能のコンピューターを置いたりということぐらいしかありません。

組合員自身が労働組合に関心を持たないため、組合の存立基盤が崩れて行っています。

今（1993年時点）、日本の年間労働時間は2100時間ですが、これを短縮するという問題をめぐって、むしろ労働省（当時）が、労働組合がもっと騒ぐようにと要請するという珍現象まで展開されています。使用者団体である日本経営者団体連盟（日経連／当時）も労働組合の落ち込みは重大な問題だと考えています。協調的な労働組合すらなくなったときは、企業が労働者を直接掌握しなければならなくなります。それは企業にとって負担であり、リスクでもあるのです。

・ ・ ・

以上、日本の戦後労働運動を見る際の時代区分について説明しました。