

# 現代労働組合における 組織的課題

- わたしたちの組織的課題 佐藤一晴
- 労働組合の組織形態 栗田 健
- ヨーロッパにおける組合組織の現状 永山利和
- 職能的組合組織の考察 伊藤彰信

## ●はじめに

マスコミ・文化共闘は、八六年二月の臨時総会で電算機関連労働組合協議会（電算労）の仲間を迎え入れるとともに、規約を改正し、日本マスコミ文化情報労組会議（ミックユニオン）と名称変更を行なった。あわせて臨時総会は、「今までのマスコミ文化分野に加えて情報、ソフトの仲間とともに活動すること、及びフリーや下請けで働く人々の自由なユニオンを作ることに踏み出すことになったのです。」という文化、情報、マスコミの分野で働く皆さんに対するアピールを採択した。

組織委員会は、総会方針、臨時総会で採択されたアピールをうけて、活動の具体化に入った。既存の労働組合や文化団体との懇談・交流を通じて加盟・オブ加盟をすすめること、マスコミ・文化・情報分野の未組織労働者の組織化は関連単産の主体的努力に当面委ねること、したがって、組織委員会としては各単産のかかえている組織政策上の問題の交流と諸外国（主としてヨーロッパ諸国）の労働組合の組織政策を学習していくことになった。

以下の四つの論文は、八六年二月、四月、七月、九月の四回にわたって開かれた組織委員会での講演を、講演者の諒解を得て文章化したものである。

日本の労働組合の組織率が三割をきり、労働戦線の現状を見る時に、少なくない労働組合の幹部・活動家が、これでいいのか、という思いを持っていると思う。この四つの論文が、ひとりマスコミ文化情報労組会議にとどまらず、多くの労働組合の組織拡大運動のお役に立てば幸いである。

川村好正（日本マスコミ文化情報労組会議組織委員

員会担当事務局次長）

## ●現代労働組合における組織的課題

# わたしたちの組織的課題

## 職能的結集を見直しつつ

### ●はじめに

いま、なぜ組織的課題を研究するのか、まず問題提起として日本の労働運動の、あるいは文化、情報、マスコミ分野の労働運動の組織論的課題の基本と思われることについて、私見を述べさせていただきます。

提起したいことは、組織的課題のすべてを網羅するのではなく、企業内本工組合運動の克服、あるいは少なくとも相対化ということと、職能的要素を重視した個人加盟労組の組織化ということです。私の勝手な見方であって、どのような組織的検討も経ていないことを、お断りしておきます。

### 一 状況はどうなっているのか

労働組合の組織的展望を語るうえで、経済的・社会的状況とそれに規定される労働市場の状態を、

動態でとらえることが欠かせません。しかし、特別に研究しているわけではありませんので、周知のことを、ラフに確認するにすぎません。

技術革新の急速な進行、高度情報化社会への移行、輸出依存型の経済大国化、そのもとの産業構造の変化、そして労働者人口、とくに第三次産業労働者の急速な増加は疑いようもない事実です。そのうえ、高年齢化、核家族化、共働き常態化といわれる状況も加わって、労働市場の状況が大きく変わってきています。

終身雇用、年功型賃金の適用範囲がせめられ、パート、アルバイト、派遣、零細下請けなどいわゆる不安定雇用労働者が激増し、企業内本工組合である労働組合に加入しない、加入させてもらえない、あるいは加入のしようもない労働者の大群が生み出されています。

この人たちは、大別すると未熟練の補助的労働者と、専門分野について一定の、あるいは高度な熟練を必要とする技術労働者に二分されます。しかも、文化、情報、マスコミの分野では、後者の

●日本音楽家ユニオン 佐藤一晴

未組織専門職労働者が、実際に生産の大半をになうような状況があちこちで生まれつつあります。そのため、いわゆる社員労働者のなかでも従来の熟練が無意味になるなど、複雑な、不安定な状況においてやられる人びとも出てきているし、何よりも組織対象者——いわゆる正社員がどんどん減少しています。

私たちが、組織的課題について系統的な討議をはじめなければならない理由は、まずここにあります。しかも、このような傾向は疑いようもなく、総体として必然的なものであり、ますます拡大していきますから、早急な意志統一と実践にとりかかる必要があるのだと思います。

### 二 資本の対応策

当然、資本家団体もこういう傾向に気がついており、研究し、方針をだしています。

一九七四年春闘——史上最高三四%賃上げを行

なった——のただなかで、日経連があわてて組織した「大幅賃上げの行方研究委員会」は、検討課題に、日本の労使慣行の基盤である「終身雇用制」「年功序列型賃金」の改革と欧米型労使関係にもみあう「日本の新労使慣行」の樹立を掲げました。私の知る限りでは、この種のことを経営者団体が言いだしたのは、これが最初だと思います。この

「大幅賃上げの行方研究委員会」は「賃金問題研究委員会」を経て現在の「労働問題研究委員会」と名前をかえ、毎春闘時に報告を発表して、いまや総評、同盟の春闘方針よりもはるかに高い注目を労使双方から集めているのは周知のとおりです。

さて、いままでも日本資本主義の脅威的成長を推進した最大の要因と自ら認めてきた企業内本工組合制度の土台である終身雇用制と年功序列型賃金を再検討するといわしめた直接の原因は、労働市場の状態というより、七四春闘の賃上げ率と、年功序列型賃金の範囲拡大状況によるものです。したがって日経連は、事実上のガイドライン導入に成功した七五年以降、あまりこの種のことは言わなくなりしました。そのかわりに、一九八一年に経済同友会が「日本型成熟化社会の構築をめざして——モータリ型から多面型へ」という「提言」を発表し、さらに八四年の「ME化の積極的推進と労使関係」において「中間労働市場論」を発表しました。

「提言」では、終身雇用は維持するが、年功序列型賃金を一般的にあてはめるのではなく、能力・資格・希望による多様な賃金体系をめざすべきだといひ、「市場論」では、年功序列型賃金とパー

ト的補助労働賃金の中間に、専門技能職、熟練労働者の賃金・労働条件を設定すべきだといっています。日経連が七四年に思わず言ってしまった「終身雇用制と年功序列賃金の再検討」に注意深く梓をはめながら、基本的には同じ方向を示しています。なぜ若干の手直しをしたかというところ、それは言うまでもなく、多くの労働者に終身雇用と年功賃金を保証する人件費コストには耐えられないが、企業内本工組合システムまで手離してしまつたらとんでもないことになる、という認識があつたからに違いありません。

現に同友会の提言は「日本人は集団としての合意が優先される傾向が強く、個人の自己実現は常に所属する集団の存続を前提にした上で求められる」とおさえて、企業内本工組合制度の温存をはかつています。というよりも、そこに賭けているのです。つまり、労働組合は企業内組合でありつづけてほしい。したがって、少数になつていく終身雇用を保証された本工正社員だけが組合員になれるし、組合活動が許されるし、正社員としての良識ある立場で大所高所から運動を仕切り、春闘を仕切ってもらいたいということではないでしょうか。それは、組合活動ができて影響力をもてない中小企業の労働者や、そもそも組合員になれない零細企業や不安定雇用労働者の大群は、大企業の社員さんたちが決めた春闘の賃上げ率の枠内で生活しろ、という構図です。周知のように、すでに一九七五年以降春闘相場というのは、賃上げの波及効果とはならず賃金抑制のガイドラインと化し、賃上率を固定することにより既存の賃金格差を一

層拡大しながら維持するシステムになっています。かくして日本資本主義は企業内本工組合システムを維持しつつ、しかも年功序列、終身雇用のコストからはほぼ解放されて、経済的低成長期をのりきり、国際競争力をいっそう強化しながら、トップランナーとして二一世紀に駆けこむことができよう、あとのことは知っちゃいない、わが亡きあとに洪水よ来たれ! というわけでしよう。

この戦略には無理があり、不安定で、まさに綱渡りのなところがあります。その成否は、ますます増加する不安定雇用労働者等の声なき大群が、いつまでも羊のごとく大企業正社員がとりしきる労働組合運動と、その社会的規制力の枠内に収まって、低い賃金と劣悪な労働条件で、しかも失業の不安をつねにかかえつつ、黙々と働きつづけるかどうか、という一点にかかっています。

しかもこの人たちに対しては、日本資本主義お得意のきめ手、終身雇用と年功賃金で企業内に閉じこめるといふ労務管理の要諦を自ら禁じ手にしてしまっているのです。ですから、資本の側が恐れているのは、さしあたって、運動としては山猫ストライキであり、長期的組織的には、企業の枠にとらわれない、個人加盟の、本当の産業別労働組合の大衆的組織化でしょう。

彼らの怖れが適中するだろうというのが歴史の示すところですが。しかし、今のところ、資本の望む方向で事態は実によく進んでいるように見えますね、残念ながら。

もちろんこの戦略には、政府権力も総力をあげて応援しています。

### 三 政府の労働政策

法制面だけ大ざっぱに見ていきますが、一九七〇年代に入るまでは、欧米的な労使関係をふまえて日本の労使関係も考慮した戦後の労働関係法体系から、日本の実情に見合わぬ欧米的要素——企業の枠をこえた運動の容認——を抜きさる作業が中心だったと思います。一〇年近い検討を経て一九六九年に発表された、労使関係法研究会（石井照久会長）報告書がその集大成です。当時労働組合側は、労働運動を企業内に封じこめるものと批判しました。これを基本にしながら、七〇年代後半から八〇年代にかけて、あらたな状況に見合うようにこれを補完する政府の研究会がいくつか組織され、その成果が労働者派遣法、男女雇用機会均等法の制定と、労働基準法の改訂です。

私たちの主題との関係から見ると、最もドラチックなものが派遣法でしょう。この法律によって雇用者責任をいっさい免除されて、しかも人間を使用従属関係におき労働させるみちが、資本に対して開かれたのです。正社員である同種労働者と派遣労働者とを好きなように差別することもできるようになり、臨時工に対する差別が全面的に禁止されて弱っていた大企業に救いの手をさしのべ、派遣という形で不安定雇用労働者の合法化と大量創設を可能にしました。

この観点から見れば、均等法の根本精神は、男女とも差別なく——保護もなく——働かせる、差

別の軸を性別・年齢等の諸要因で恣意的にやるのではなく、本工か否かの一点に絞って明確にする、もちろん結果的に不安定雇用の被差別的労働者に女性が多数を占めても、それは性差別ではありませんと言いついで逃げがでる、と読みとれます。

もちろん本工・正社員のなかでも、職種や昇進で年功序列賃金が適用されるものとされないものに分かれるが、それも差別ではなく本人の能力、資質等によるものとされ、いわば不安定雇用予備軍とされるわけです。

労働基準法改訂もいろいろな側面をもっていますが、みなし残業代の点は、一生面倒みるのだから残業時間などで細かいことを言うな、というようにみえますし、変形労働時間導入の点は、不安定雇用労働者すべてと、本工でも非年功型現業労働者に対して、必要な場合は割増賃金なしで長時間酷使する、イライナイ時は家に居ろ、もちろんノーワーク・ノーペイの原則だから賃金は払わない、という消耗品扱いの発想が見えてきます。

一方最高裁判所は、八〇年代に入ると、従来圧倒的に多数であった使用従属関係の有無は雇用条件等に与える現実的影響力の有無によって決まる、という見解を投げすて、労使双方の雇用契約意思の存在が必要だという立場に移行し、全国の高裁・地裁・労働委員会に強力な指導を行なって、派遣法制定にさきだつて実態的に地ならしを行いました。これは明らかに、人材派遣の労働者や下請け零細企業労働者に対する資本の雇用者責任を免除するものでした。

私たちの分野では、民放労連サガ製帳社の労働

者が、サガテレビに雇用者責任を求めた裁判が、地裁で完全勝利したあと、高裁で逆転敗訴した経過とくに地裁と高裁が事実認定では一致していないが、まったく異なる判断をした判決内容が、この間の事情をよく説明しています。

### 四 労働組合の対応

このような状況に対する労働組合の総体的な対応は、方向としてまちがっており、また立ちおくれています。現に、毎年発表される政府統計でも、労働組合の組織率は低下する一方です。最近では絶対数さえ減少しています、労働者はどんどん増えているのに。およそ、未組織の組織化——イヤな言葉ですが——という方針を掲げていない労働組合はないと思いますが、ごく一部をのぞいて、成果はほとんどあがりません。

それもそのはずで、資本の側は本工を減らし、パート、派遣、零細下請けに置き換えているのに、労働組合のほうは企業内本工組合の組織観点からほとんど抜け出していないからです。そのうえ、単産が下請けや派遣労働者の組織化、とくに横断的な個人加盟組織づくりのりだそうとすると、大手企業組合から陰に陽に妨害を受ける、少なくとも乗り気にはなってくれないという話をあちこちで聞きます。このような傾向は、業界大手で、企業内で多数をにぎっている企業内単組の場合、その組合の姿勢が保守的であろうと、進歩的であろうと、対応はほとんど変わらないようです。

しかし、現状ではジリ貧になるばかりなので、企業の制約を受けない立場の単産やナショナルセンターの幹部、オルグは、当然新しい層の組織化にのりだしています。ゼンセン同盟、電通労連、電機労連、私鉄総連などの大手単産も、無料職業紹介機能などもつ。ユニオン・の組織化にとりかかっています。また運輸一般や建設一般全日自労などのように、いわゆるゼネラル・ユニオンのとりくみもあります。さらに、派遣法制定過程とからんで、電算労や観光労連のように、労働者供給事業——いわば労組の民主的派遣——を軸にして組織化にのりだすところもでてきました。文化、マスコミ関連でも、既存の音楽ユニオンだけでなく、出版のネットや映画ユニオンの運動がはじまっています。また、パートや零細企業労働者を対象にして、地域ユニオンをつくる運動も、全国あちこちではじまっています。

ところが一方では、七〇年代からのことですが、全印総連では個人加盟方式の東京出版印刷を解散したり、民放労連でも同じく個人加盟の地区労組の戦線縮小——対象はフリーに限る、小なりとも企業所属は企業単組——を打ち出すなどという現象も起こっています。

そこで、戦後の個人加盟労組運動について、ざっと見おく必要があるのではないかと思います。

## 五 個人加盟労組運動のあれこれ

私は、研究や調査をしたわけではないので正式

の総括文書を見たことがなく、それぞれの運動も眺めていただけのところが多いわけなので、葦の髄から天井のぞくたぐいになってしまいかもしれませんが、だから見えてくることもあろうかとも思いますので、感じていることを率直に言ってみます。

まず、形式的に個人加盟の形をとっている単産というのがあります。たとえば全造船や全損保がそうですし、同盟にもいくつもあります。敗戦直後から今日まで続いているのが多いようです。これらの実態は、企業内本工組合の中産業別連合体であって、名称と規約上の形式だけ企業内組合からの脱皮という姿勢を示しているもの、というべきでしょう。したがって、これ以上ふれる必要はありません。

### 1 合同労組運動とその限界

さて、一九五五年頃から、総評の方針で合同労組運動がはじまりました。多くは全国一般に結集することになります。陽のあたらぬ、大企業の谷間にうごめく中小零細企業の労働者に手をさしのべよう、それが階級的責務だし、大企業組織労働者の賃金、労働条件を守ることになる、ということと各単産からの中小対策カンパで支えられた運動でした。六〇年代前半まで急速に伸びましたが、その後は現有勢力維持がやっとというところでしょう。

総評の中小企業対策オルグの人たちが指導者になって進めたこの運動は、高揚期には賃金論でも、

労働条件の明確な設定と横断賃金論、最賃と賃率の設定などあらたな観点をうちだしましたが、結果するにはいたりませんでした。

その原因は、中小企業労働者の地域的結集という組織原則に胚胎していたというべきでしょう。地域的だから、産業的、業種的結集がはかりづらいう、とくに中小企業に限っているから、ある業種について支配的な影響力をもちえない、したがって産業政策にもとづいて運動を組織する観点にたえない、ということでした。

また、この運動の根底にあった、大単産⇨大企業の従業員組織が、めぐまれない労働者に手を差しのべる、という、良心派的発想は、経済的必然性の洞察にもとづく運動となりえず、どうしても限界をもってしまふものでした。いわばスポンサーである大企業従業員組合の嫌う組織づくりや運動は、少なくとも大手を振ってやるわけにはいかないという側面もふくめてのことです。

運動主体の側からみても、合同労組は、個人加盟ではあっても、その名称からも察せられるように、独立の企業内組合としては機能しがたい中小零細企業の組合員を集めて、合同の事務所や専従オルグを置くという発想があつて、小企業内組合の集合体にすぎないという面を強く持っていました。つまり統一の原点が、結局は個別企業の従業員としての要求の同一性にもとづく企業分会にあつて、合同労組全体としては、実務的なもの——オルグや連絡場所——およびきわめて一般的なものの——中小零細企業の経営条件とそこに働く労働者の悲哀——にしか依拠できなかったのです。

## 2 業種別・産業別個人加盟労組の問題点

一方、一九六〇年代に入ると、地域的合同労組と同じころから始まっていた地域的業種別個人加盟労働組合運動が注目をあびました。全国金属の地域支部や、全印総連の東京出版印刷各地域支部の活動がそれです。六〇年代には組織も大きくなり、統一行動にも熱心にとりくんで、ひところは企業内従業員組合の桎梏を克服する手がかりとして、一部から大きな期待をかけられましたが、やがて衰退期を迎えることとなります。

また六〇年代中ごろから、既存の単産にあまり依拠しない形で、場合によっては喧嘩しながら、個人加盟方式の産業別労働組合があちこちに生まれました。私たちの文化、マスコミ分野でいえば、映産労、民放労連の地区労組がそうでしょう。もっとも、これらは単産との関係はすこぶる良好でしたが、他分野で今でも残っているのは全商業や私学単一くらいなものでしょうか。全金ではない金属の地方組織もありました。

これらの運動についても、当事者の総括文書にあたる余裕ありませんでしたし、それぞれ別個の運動ですから一色にぬり潰すわけにもいかないのですが、共通する問題点と思えることに、あえて言及したいと思います。

## (1) 企業内従業員組合的発想の呪縛

第一には、合同労組運動と同様、やはり企業内従業員組合的発想の呪縛から自由になりきれな

ったという点があげられましょう。もちろん、企業の枠をこえた運動の試みは、さまざまな側面で行なわれたようです。しかし、結局運動の重点は、戦闘的中小企業内従業員組織の勢ぞろい春闘に置かれたのではないのでしょうか。要求も評価も、結果的には個別企業の状況——さいわい高度成長期に入ったことにも助けられ——を直接反映してしまふ企業内賃上げの額・率と年功序列型の確立、あるいは強化・拡大に置かれ、ついには、普通の労働者である組合員の多くは、会社あつてのものだね。式の、泥沼のような企業内発想の虜囚となつて、やがて石油ショック後の退潮期に、組織自体も衰退の一途をたどる準備をしてしまいました。

新しい酒は新しい革袋に盛られねばなりません。職場Ⅱ企業をこえた連帯をめざす組織は、統一の原点を同一企業に運命を託した従業員というところにはなく、産業、業種、職種、職能の同一性、そして地域的近隣性に求めなくてはなりません。とくに、賃金闘争が中心だった時代ならば、賃金政策の長期的設定にそれが生かされなければならなかったのではないのでしょうか。

たしかに全国一律最賃制定を求める運動や、業種別地域最賃へのとりくみも熱心に行なわれたようです。しかし、それはついに職種別最賃と職能による賃率設定へと展開されることなく、企業内本工初任給、および臨時工時間給の下おさえ目安となつたにすぎぬまま、業種全体の賃金構造に影響を与えず、大幅賃上げⅡ年功序列型強化の、一般的Ⅱ企業内従業員組合的風潮に流されていったのです。もっとも、このような運動ができた

は、一定の力をもった組織のことで、非公然が長い職場や、脆弱で伸び悩みを続ける組織では、次に述べる第二の問題点だけが目立ってしまうのでした。

## (2) 観念的前衛主義的な傾向

その第二とは、組織力量などで程度の差、あるいは発現形態の差はあつても、いずれの組織も、観念的前衛主義とでもいうのでしょうか、あるいは街頭主義、政治主義的傾向が強く見られました。統一の原点や要求、運動の目標が、従来の組織と基本的に同じであれば、組織形態の優越性を現実的に証明するのは、統一行動への結集のよさや、政治的課題への敏感さだけになります。すなわち、組織のめざすものは当面の活動の積み重ねによってではなく、観念的な理念の強調によって達成されるような感じがしてきます。個々人の自覚にたつてきている組織だから戦闘的でなければならぬ、という願望と気負いにみちた引き回しもあつたようです。

かくて、既存の企業内組合に対するゆえな反感をともなつた、組織形態の優越性の主張が、あちこちの単産内で表面化したようです。個人加盟組織唯我独尊主義。とても言いますか、このような傾向が、それこそ企業の枠をこえ、同一産業の労働者の大きな統一を確立しようという運動にとって、百害あつて一利もないものであることは、言うまでもありません。

もともと個人加盟単一のほうが、企業内組合に比べて組織形態としてまともであるというだけの

ことであって、そのことで個人加盟労組がおのずから優越していたり、素晴らしい。運動が保証されていたりするわけではありません。どの単産でも、このような思いあがった態度に対する批判が行なわれ、企業内組合一定評価論があらわれたのも、当然といえば当然です。ただしそのために、企業内組合というのは望ましい組織形態ではなく、個人加盟組織のほうが労働組合本来の目的にかなったものだ、という原点もあいまいになっていったようです。

また、低成長期に入り、一般に運動が困難になると、政治主義的で孤立しがちな個人加盟組織の困難はさらに大きく見え、日本の土壌には合わないといった宿命観めいた諦念も生まれてきて、七〇年代後半には個人加盟労組の解散、戦線縮小等が続きました。その原因が、実は組織形態の問題にではなく、運動内容が企業内本工組合のそれに追随していたことであつたという点は、意識されませんでした。かくて、ついには「企業内労働組合の階級的民主的強化こそ日本労働組合運動再生の道」といった、何やらよくわからぬ力味にみちた議論が、一部に受け入れられるようにもなつたのです。

### (3) 単産総体の問題

さて、第三として、単産総体の運動方向、意志統一の問題があると思います。少なくとも単産の指導部が、本気でその組織の体質を変える課題として、長期的観点にたつて一貫して個人加盟組織を指導したところは、ほとんどなかったのではな

いかと思えます。主観的には、単産として個人加盟単一労組運動を戦略的課題としてとらえ、金も人も出さず、あらゆる援助をおしまぬと決めたところは、いくつもあつたでしょう。しかし必要なことは、既存の企業内労組の運動、とくに賃金闘争のなかに、職種および職能的統一性を注意深く導入し、企業の枠にとらわれない社会的な相場や規制を設定する方向へ全単産を導くことだったのです。かんじんの個人加盟労組自体が、こういう観点をもっていなかったのが当然ですが、このような試みはまったくなされなかったと言つてよいのではないのでしょうか。

後知恵というのでしょうか、今頃になってずいぶん勝手なことを言っているようですが、実は私も六〇年代のほとんどを全国一般の個人加盟組織の一員として過ごしたわけですし、当時の無知からする大言壮語や思ひ上がりに対する自己批判もふくんでいるつもりです。

さて、こうやって見てくると、とても成功するはずのない運動だつたようにも感じられます。しかし、最初の項で述べたように、状況はいつそつ進んでいますし、私たちもいろいろな経験をつんできました。いまあらためて先人たちの壮大な意図をひきつぎ、足りないところを補つて、積極的にこの課題、まさに日本労働組合運動の戦略的課題にたちむかうべき時だと思ひます。

そのために必要なのは、職種・職能というファクターにあらためて光をあてることだと、私は思つています。そこで、職能という観点から、労働運動史やら、企業内組合の基盤、賃金、雇用その

他の各論にわたつて見直してみたいと思ひます。

## 六 労働運動史の見直し

運動史の見直しといっても、もちろん大それたことを考えているわけではなく、ほんの一点だけです。労働組合運動の初級学校や新入組合員用教科書では、労働組合のはじまりというと、外国、それもイギリスの例を引いて教えられてきました。いまでもそうなのではないのでしょうか。つまり、酒場に集まつた労働者たちの共済活動的積立てからはじまつた労働者の連帯が、労働組合に進んだ、最初は熟練工のみのクラフト職能ユニオンだったが、それは排他的で利己的な運動だけをし、しかも産業構造の変化に対応できなかったため、やがてトレッド・ユニオンやゼネラル・ユニオンにとつてかわられた、独占資本主義段階にふさわしい労働組合組織は、産業別労働組合であることは世界の常識だ、と。

そこで、私たちが職能の同一性を統一の原点の重要な要素としてすえたいというと、よく検討もされずに、「何だ、いまさら一九世紀の亡霊をもちだすのか」といった議論になつたりします。あるいは、多くの研究者や組合幹部をして、自らの思考が、職能、などというところに向かないように、無意識のうちに自己規制してしまふ。つまりタプーですね。そんな状態もあるように思えます。

## 1 歴史を見直す視点

しかし、イギリスの運動史でも、すこしつぶさに見れば、クラフト・ユニオンがとにかくに掃き回してしまつたのではなくて、組織合同をくりかえしつつ、日本でいう単産→トレード・ユニオンに脱皮していった例が多く見られるのです。まして、統一の原点の一つに職能的同一性を置く、したがって要求、とくに賃金要求の根底に職能的要素をすえることは、そのまま産業別労働組合にも、一般労働組合にすら受け継がれているのではないか。違いは、その賃金体系——最低賃金と賃率と割増しの組み合わせ——が職種ごとに多様になり、未熟練、半熟練もふくんで対象としている点だけではないでしょうか。

もちろん、完結した組織としてのクラフト・ユニオンを今日の日本にそのまま持ちこもうというのは、ばかげたことでしょう。現に私の所属する音楽ユニオンも、伝統的な高度の熟練が現在でも必要とされる例外的分野ですが、音楽関連産業の労働者を広く結集できる組織になっています。

だからといって、職能的同一性を統一の原点の重要な要素として尊重するということが否定しきつてしまうのでは、それこそタライの水といっしょに赤ん坊まで流してしまふことになるでしょう。イギリスだけでなく、広く欧米全体をみても、職能的賃金体系——ミニマムとスケールとドリフトの組み合わせ——を守り、とくに職能に應ずる賃率の確保——技術格差に応じる賃金格差の維持・

拡大——を要求することが、今日でも労働組合運動の主要な柱になっているではありませんか。

どうも私たちには、「克服された」などと書いてあると、すべての要素が捨て去られたとでもいうように、弁証法的にはなく一面的に受けとめる傾向が根強くあるようです。この点は、私自身の経験したところでもあるのです。音楽ユニオン運動に最初にかかわったときから、私のなかには、どうしても「職能」という言葉を前向きに受けとることができない、理論でも何でも頑固な感覚がありました。運動の現実のなかでやむをえずつき合っているうちに、ゆえないアレルギーは克服されたのです。

実は、同じことが共済活動についてもありました。イギリスでは、共済から労働者の結集がはじまったが、やがてこの機能を切り離して、純粋に労働組合活動に集中する組織となり運動は前進した、などという不正確に聞きかじっていたので、私は、ユニオンをつくるときに、共済機能を併せもつことになかたくなに反対していました。

しかし、あまりみなが強く求めるので、労働運動のセオリーからは間違っているかもしれないが、最後は主人公である音楽家大衆の意見に従うべきだと考え、不承不承、共済活動にも同時にとりくむことにしました。組合民主主義の観点からしぼしぶ受け入れたのですが、今日でも音楽ユニオン運動の重要な一環となっており、私の間違いでした。あとから気がついたのは、「切り離れた」「脱却した」というところだけ気がいって、前段の「そこから労働者の結集がはじまった」というところ

はまったく重視せず、ネグレクトしていたということで、セオリーも何もあったものではありません。どうも私たちには、観念的急進主義というか、先を焦る傾向、とくにヨーロッパに追いつき追い越せという傾向が強くあるような気がします。

## 2 職能を軽視させた要因

もちろん、私たちの運動のなかで、職能という要素が不当に軽視ないし黙殺されてきたのは、私たちが歴史を読みちがえたり、主観的で急進的であるからだけではありません。私たちをとくに「職能」という点で軽率にさせ、注意力を奪ったもの、あるいは観念的急進主義に陥らせたものがあるわけです。それは歴史的現実の力です。日本資本主義の発展形態と、それに規制された労働者階級の意識あり方、企業内従業員組織の伝統と年功序列賃金の呪縛です。

それは、職能的なもの、ともっともあいまいな性格のもので、日本はタテ社会で市民的なヨコのつながりがない、といわれます。会社・官庁企業があつて市民社会がないといつてもよいし、同一企業の従業員というつながりはあつても、同一職能の社会人というつながりは存在しないのです。私の「職能」の重視という主張は、ひよつとすると日本を西欧にする——現実を無視して——ことになるから無理だよ、という声もでてくるゆえんですが、しかしその日本の現実が変わりつつあるのだ、というのが私の言いたいことなのです。



## 七 企業内従業員組合は

## 永遠かつ普遍的か

## 1 企業別本工組合を生んだ要因

なぜ日本の労働組合は、ほとんど企業別の本工組合なのか、という点についてはさまざまな議論があるようです。一つひとつ紹介して批判する時間も能力ありませんので、ここでは基本的な経済的要因だけをおさえておきたいと思えます。

それをひとこといえば、江戸末期から第一次大戦後の一時期まで続いた、日本の資本主義の奇形の発展形態、あるいは特殊な蓄積条件と、半封建的な農村の存在にあるといえるでしょう。紡績業や軽工業を中心とする民間産業と、国有企業中心の製鉄等の重工業、軍需工場の組み合わせという日本の資本主義は、また地主Ⅱ小作制度が普遍的で自作農の少ない農村にとりかこまれていました。そして政治的には、天皇制の非民主主義的絶対的支配が特徴でした。

このようなくつかの条件が、社会的規制からまったく自由な企業主の封建的・家父長的な抑圧と植民地的低賃金構造をもたらし、さらに労働者のなかの古い企業一家主義的慣習を温存し、それが終身雇用、年功序列賃金、企業内組織を生み、今日まで日本の労働者生活に深刻な影響を与えているのだらうと思えます。

もちろん、大日本帝国の敗北後、様相は大きく変わりました。絶対主義的天皇制は、象徴、君主

制に変わりましたし、農村ではマッカーサー土地改革以降、封建的農地所有は一掃され、一九五〇年頃から商品経済、つまり資本主義的關係が農村をおおい、様子はすっかり変わって、今日では農村人口が激減し、また兼業農家、つまり労働者の副業としての農業が圧倒的になってしまいました。工業生産も、一九五五年以降の高度成長のもとで、戦前の奇形的形態をのりこえ、重化学工業中心に飛躍的に発達し、いまやいわゆるハイテク・情報産業時代に突入しようという状況です。

にもかかわらず、経済的基盤の主要なファクターは消滅したにもかかわらず、社会的制度は、資本の労働政策や雇用などの定着した形態、それに労働者の社会慣習にたすけられ、生きのびています。企業内労働組合という日本特有の形態が発生し、いまだに生命力をもっている理由は、およそこのような事情によるのだらうと考えられます。

しかし、生産力の発達とともに、終身雇用制や年功型賃金はあきらかに資本にとっても桎梏に転化し、なんとか脱却したい、少なくとも適用範囲を大幅に縮小したいと、資本金団体も考えだしていることは、先ほど、日経連や同友会の発言として紹介したところです。そのうえで、社会的構造である企業労働組合だけはぜひ残したいと願っているのです。これは短期的にはある程度可能性のある、しかし長期的にはまったく無理な願望です。一般に、ある社会の土台が変わってしまっても、社会的構造物がただちにそれに照応して変わるものではないことは、よく知られています。そこには、一種のタイム・ラグが生じるほうがむしろ普

通なのでしょう。しかも、一定の範囲とはいっても、企業一家主義を支える終身雇用制も年功賃金も、いまだに蔽として存在しているのですから。そうではあっても、それが相対的なもので、一定程度に限り、おそかれ早かれ、遠からぬうちに、土台にふさわしく変容をせまられることこそ絶対的だというのが歴史の示すところでしょう。

## 2 企業内組合の克服をめぐる論議

もとより今までも多くの学者・研究者が、企業内組合の克服について語ってきました。その論議は大別して二つに分かれています。一つは、企業組合の発生・定着を日本資本主義の特異な発達と、半封建的要素、それとからむ日本的タテ社会構造、イエムムラ的一体性、同友会の中間労働市場論の言う日本人のアイデンティティの特異性にむすびつけて説明し、必然性を強調したために敗北の理由づけを与えるだけの、非実践的宿命論として他方から批判されてきました。

ところで他方の側は、宿命論を批判したうえで、企業組合の根拠をもっぱら資本の側の攻撃におき、したがって企業内組合でも、正しく、闕えば、正しい・幹部が機関をにぎれば、組織形態はいずれ好ましいものに変えることができるとして、そもそも組織論から出発しながら、運動論というか、幹部の姿勢、傾向が決定的ということになって、組織について論ずること自体が無意味だというような議論になってしまい、私などから見ると、これも一種の主観的な宿命論ではないかと思

ってしまいます。

もちろん労働組合の側も、企業内体質克服論を展開してきました。総評は一九五八年の組織綱領草案で、全労働者階級を代表する観点に立って、闘いの基本を職場・生産点におき、そのうえで産業別統一闘争を強化し、その過程で企業別組合の寄合いである単産から個人加盟の産業別労働組合に脱皮させるという方向をうちました。一方、総評反主流といわれる人びとも一九六四年頃から、職場を基礎に、とさかんにいいはじめ、やがて産業別統一闘争を軸に、地域と全国的闘争を、と加えられました。私のように遠くから眺めてみると、あまり違いはないように見えます。さてこの組織綱領は、一九六四年の第二次方針へ手直しされ、一九七〇年代の半ばまで、つまり春闘が今日まで続く連敗に入り、国労スト権がカラ振りに終わるころまで、一般的に受け入れられていた指導方針でした。

この方針が誤りであったことは事実が証明しています。今日の運動の状況を見れば明らかでしょう。あるいは、この方針どおり実践してこなかったから今日のような状況がある、という人もいるかもしれませんが。しかし、そうではないと私は考えます。企業意識を払拭するために職場闘争を強化し、労働者個々人の自覚を高める、また産別統一闘争をおし進めて企業の枠をこえた統一の力を示して、産別結集の意識をもたせる、さらにまた、中小組織労働者の組織化をはかり、いわゆる二重構造を克服して、企業競争条件を均一にし——この認識自体誤り——大企業労働者のひるみがない

意識を変え、それらによって企業別組合を脱却するというこの方針は、見たとおり主観的です。すべてを労働者および幹部の意識の問題に還元しては、企業内組合の問題は意識のレベルのことでなく、そのように意識を決定している存在の問題だということが理解されていません。すなわち、賃金・付加給付と権利と雇用、年功序列と終身制との関連がまったく語られていないのです。現に、三井三池などを典型としたらしい職場組織・職場闘争は、産業構造の変化とそれによる企業合理化問題が発生し、あるいは資本の労務対策が強化されたところでは、一部の英雄的少数派を除いてあらゆる産業、企業にわたってたたきつぶされておられ、「職場」はむしろ資本の主戦権のもとでの、闘う組合潰しの主戦場とされているではありませんか。産業別統一闘争も、七四年までは大きな成果をあげてきました。しかし、企業内組合の勢ぞろいでしかなかったこの運動の結果としての年功序列体系のもとでの大幅賃上げは、むしろ労働者の意識を個別企業に縛りつけるものになっていったのではないのでしょうか。もともと、労働組合は職場を基礎に、ではなく、職場の外に、組織されるべきものであったはずで、賃金も労働条件も諸権利も、職場・企業をもとにしてではなく、企業の外に、社会的に確立されてこそ、真にその役割を果たすものではないのでしょうか。生産点などという情緒的な言葉で、結局は無意識的に、企業を基礎に、と主張していたことになりません。

### 3 個人加盟型横断的労組誕生の可能性

見てきたように、日本資本主義の蓄積条件を最終的に規定する根本的要因はすっかり変貌しました。にもかかわらず、終身雇用制と年功賃金体系は残存し、企業内本工組合はその命脈を保っています。しかしそれは支柱である雇用・賃金形態とともに絶対的なものではなく、いつかは歴史の必然によって克服されねばならぬものでした。また、生産力の発達のもとに労働の社会化は大きく進み、家父長的一家主義的気風は、イエ・ムラとともにきわめておぞましい形ではあっても、日本の労働者の生活から払拭されつつあり、社会的な諸問題——家庭破壊、教育荒廃など——をひき起こしつつあります。そしてついに、資本の側から雇用と賃金の形態を再検討せねばならぬということが意識的に打ち出されるところまで事態は進みました。

したがって、単純化していえば、終身制とか年功賃金の残存する部分で企業内組合が生きてつけ、その他の部分では、個人加盟の横断的労働組合が誕生する現実的可能性が生じたのです。企業内組合を相対化しつつ、個人加盟労組の結成・育成・強化を急ぐべきです。それは経済的必然性にねざしているがゆえに、最終的成功が約束されている道であり、他の道はありえないというのが、私の結論です。

しかし、その運動が可能ながざり早期に、労働者側のイニシアティブで、傷少なく進むためには、職能的ファクターに注目し、運動の諸側面にわたって組み立てなおさねばならぬとも考えます。以下、若干各論にわたって問題提起をします。

## 八 年功序列賃金をのりこえる

### 1 年功序列賃金の位置

私たちがむかし、といっても一九五〇年代の末から六〇年代初頭にかけて、おそまきながら労働組合の初歩的授業を受けたころは、年功序列的賃金形態は、日本の労働者階級を植民地なみの低賃金に縛りつけるくびきのようなものだ、と教えられたものでした。ところが、一九八〇年代のいまでは、それは労働組合が、それも良心的といわれる企業内組合の幹部が、必死に守るべき、ほとんど唯一の既得権益と化したかのようです。いまや年功序列賃金形態は、労働者に対する手カセ足カセではなく、まさに資本に課せられた桎梏に転化してしまつたようです。さきに見た日経連や同友会の発言をおもいだして下さい。もちろん、労働組合が闘いとつた年功序列型には、経営者の恣意的査定を許さぬ、非差別的要素が含まれてはいます。しかし、それは必ずしも年功序列と結びつく必要はありません。ここには、六〇年代から七四年までの高度成長期の春闘の影響があると思います。

この間の賃金闘争は、総体としてはまさに労働組合のイニシアティブのもとで行なわれ、実質賃金の増加をかちとりました。しかし、労働組合の勝利と資本の譲歩は、同時に、資本の側からする労働組合の取り込み、懐柔になつてしまうものです。現に春闘は七五年から今日まで一三連敗といわれ、まえにふれたように、むしろ労働者全体の賃上げを一定範囲内に抑制し、既存の差別的賃金格差を維持・強化するものに転化している側面さえあります。また、大企業労組の幹部の人たちの多くが、資本とのゆ着的姿勢をあらわにし、それが労戦統一問題にも影を投げかけているのも、まさに七四年までの勝利的春闘の一〇年間の成果の反映でもありましょう。

この一九六〇年代から七〇年代半ばまでの春闘は、ただ実質賃金を増加させただけでなく年功序列的賃金形態を、不当に——短期的には明らかに資本にとって、長期的にみると逆に労働者にとってさえも——拡大・強化したといえるかもしれせん。これによって、日本の賃金問題の方向は大きく変わりました。すなわち、年功序列型をめぐって、労働組合と経営者団体は攻守と場所を変えたのです。あるいは皮肉なことに、このような筋道をとおつて、日本の労働者階級の戦略的課題である年功序列賃金の克服が達成されるのかもしれない。ただし、このまま手をこまねていれば、資本のイニシアティブのもとで、資本に有利な形で、労働者の悲惨を糧として。

こんなことを言つたからといって、私が部分的改良一般や、具体的には勝利的春闘の一〇年間の積極的意義を否定しているわけではありません、当然のことですが。ただ、戦略的視点にたった指導の欠如を惜しむ、まあ望蜀の念といえましょう。どちらがいち早く長期的観点にたつて先手をとるか、つまり、真に階級的な立場にたつたか、本当の勝負はきまるといいたいです。

さて、死んだ子の年をかぞえるのはやめにして、

これからどうするかということを考えたほうがよいようです。

### 2 年功序列賃金克服の課題

#### (1) 不安定雇用労働者について

不安定雇用労働者を軸にした個人加盟労組の賃金問題については、いわば論じる余地がないと思ひます。ここでは、年功序列が適用されていませんし、適用されないことで成立している職業生活なのです。ですから、その人たちの賃金実態と労働条件を調査するのが第一の仕事です。おのずから、職種に応じた仕事の仕方と労働の格づけや熟練度に応じた賃率が現われてきます。私たちは、その現実にあつて協定化することからはじめました。この資本の買手市場のもとでの一方的現実を、労働者の視点で整理し、改善していくのが賃金闘争ということになります。労働条件の漸次的明確化と、それに応じた賃金・賃率の設定・改良は、それが理にかなつていけば、大衆をとらえ、社会的力となり、必ず実現します。また一般に生涯賃金として考えればばらばらな低賃金ですから、賃上げは一定水準までほとんど成功します。

むしろ課題は不安定性の克服です。不安定が前提の職業でも、労働者は安定性をのぞみます。ここには矛盾があるので、そのままの形では、労働者の望みをかなえることはできません。ここでは、社会保障や共済活動が重要になり、労働組合が経営者団体から一括していわば附加的賃金を受けとり、病氣、失業、老後等の心配にそなえることが、

広い意味での賃金闘争による不安定性の一定の解消策となります。労働組合による職場創設や供給等も重要ですが、ここでの主題ではなくのちにふれます。

## (2) 職務・職能・職階級の見直し

むしろ論じなければならぬのは、個人加盟組織内の企業（職場）分会と、単産内の企業内組合の賃金の問題でしょう。基本的には、組織拡大をつづけるフリーの労働者組織の賃金政策、そこでつぎつぎに形成されてくる横断的職能的賃率が影響を与えます。いわば職能的結集が、年功賃金を包囲していくことでしか変わらないのだと思います。それにしても、積極的に、労働組合としてのイニシアティブを発揮することが求められるのは当然です。ですから、あえて刺激的に言えば、いわゆる職務給、職能給、職階給などといわれているものを、労働組合の側から積極的に見直す必要があるのではないのでしょうか。

問題は、本来の職務給が実現しておらず、経営者の恣意的賃金査定がまかりとおっているところにあるのであって、だからといって、年齢別一律型が望ましい、優れている、民主的な形態だとはとても思えません。同一労働同一賃金こそが賃金決定の不動の原則です。正確な労働の格づけや職務分析、労働者の自治権の拡大による起用の民主化問題などを労働組合側が提起すべきです。とくに文化、マスコミ分野の高度に知的で創造的な労働者にとって、この最後の点が重要です。ここでは、いわゆる民主化——まさに職場の民主化が問

われていますし、この側面からのみ職場は私たちの運動の基礎なのです。

さて、ソビエトでベレストロイカが進行中ですが、そこでも最初にとりあげられたのが賃金問題です。あまり報道されていませんが、一律賃金Ⅱ 正当な較差のない賃金体系は、非民主的であり、また怠慢だとしています。私もそう思います。年齢で賃金の差ができるというのは、きわめて封建的な、非民主的な賃金決定原理ではないでしょうか。個人の創意、工夫、努力、自主性はまったく考慮にいれられないわけです。軍隊的といってもよいかも知れません。またそれを容認しているというか、要求し、死守しようとしている労働組合も、怠慢で、事なかれ主義で、官僚主義で、あるいはイエスマンという構造の封建的の一体感発想の残存物にどっぷり首までつかっているということになります。労働組合が一所懸命民主主義を圧殺しようとしているのでは、生き生きとした大衆的労働組合運動が続かないのも無理はありません。とくに、若い人の組合ばなれば当然でしょう。

このへんがすっきりしていないので、本工Ⅱ 正社員部分の賃金形態への職能的要素の導入がもたら資本の主導権のもとで行なわれ、それは基本的にには理にかなっているのです。結局組合側は敗退しながら受け入れるしかなく、ついでにさまざま資本の不合理な恣意的諸条件も受け入れざるをえなくなっているのがおおよその実態ではないでしょうか。ここでも、私たちが攻勢の戦略にたつことこそ求められているのです。賃金闘争の活性化と組織化の前進には、賃金要求の見直し、あるい

は賃金理論の再検討が不可避免だと、私は思います。

## 九 権利・雇用・福祉など

つぎに労働組合自治権とでもいましょうか、不当労働行為に対する。団結の法理。などといわれる、日本の労使関係にふさわしい特異な理論体系が、精緻に練りあげられ、あるいはガチガチに構築されてきました。ちようど盆栽の松みたいなもので枝振りはよいが、のびのびした展望はうかがえないといった感じがします。

こういふ、ユニオン・ショップ制をはじめ、労働協約で微に入り細にわたって活動権を守るといふ考え方からすると、どうしても、組合員の範囲やらなにやらを企業内の不動のものとして設定するということになってしまいます。こうして、むしろ労働組合運動の側が、知らず知らずのうちに、企業内の労使関係を守り、固定化し、頼りにし、総体として保守的になっていく現象も見られます。

もちろん、現場の日々の必要に應えるためになされた、弁護士や学者・研究者の方々の努力は高く評価されなければなりません。私たち運動の幹部の側に、そこを相対化し、長期的観点をあわせもつ能力が不足していたというべきでしょう。

当然のことですが、労働者の組合活動権は、自治権の容認と交渉権の確立を中心に、ナショナルセンターや本来の単産を主体として社会的に、非企業内の樹立される方向を追求すべきです。

雇用の問題にしても、終身雇用制に必ずしもこだわらない雇用契約も積極的に考えるべきでしょう。期限の定めのある雇用契約であり、そのかわり賃金は高くなります。なお、終身雇用制をとらないということは、必ずしも終身雇用の実態がなくなるということを意味しません。業種によっては欧米の方が日本より同一企業への雇用年数平均が長いという統計を見たことがあります。年功序列賃金がなければ、永年勤続はむしろ資本にとってのメリットでしょう。

そもそも雇用問題を、個別企業に最終責任を負わせる型で考えていった方がいいのだろうか、という問題もあります。失業問題の総体としては、国や自治体や経営者団体の責任であり、ということは産業労働組合の仕事だということです。経営者の責任追及ということもあるでしょうが、むしろ労働組合が主体的に解決すべき問題です。これは、労働組合の仕事の範囲、あるいは責任が大きく、重くなることなのです。

もちろん、不当な個別経営の行為は厳しく追及されなければならぬし、とるべき責任はきちんと取らせねばなりません。個別企業に主として責任を求めるということは、結局ダメとなると、組合旗を燃して、涙で冷酒くみ交わしてサヨナラとなることなのです。それでは労働組合の責任を果たしたことはないのです。そこから先に本来の仕事がある。

期限の定めのある雇用でも、いわゆる技能労働者を広く結集するなら、当然受け入れなければなら

ないので、契約のきれたあとの職探しは労働組合の仕事なのです。そういう意味では、労働者供給事業をもっと真剣に検討しなければなりませんし、昨今話題になっている労働者生産協同組合の試みなども大変重要なファクターと考えます。

社会保障や共済の問題も、当然労働組合が中心に、企業外に設定しなければなりませんし、リクリエーション、保養等も同様で、「会社社会」から「労働者社会」への切換えが総体的に進められねばならないでしょう。

財源は、労働者の負担分のほかに、経営者団体から、生産高・売上高、取扱い高など業種にふさわしい基準を設定してそれに応じて労働組合が受け取るべきものです。文化関係分野では、著作権、著作隣接権の行使と報酬の受け入れ、使途、配分まで労働組合が行なうべきであり、これが共済や余暇活動の源泉にもなります。

### ●おわりに

さて、いろいろ述べてきましたが、結局私の言いたいことは、労働組合の統一の原点を、同一企業の従業員という同一性ではなく、職能というファクターにかなり重点を置いたより社会的な同一性に設定しなおすべきだということにつきまします。

もちろん統一には各レベルがあります。労働者としての統一、働く産業分野にねざした統一、業種の統一、職能的統一がそれです。一方、地域的連帯の要素も重要ですが、これは労働者としての統一の地域的側面であり、また住民的統一として

の側面もあります。しかし、決して「職場—工場—企業—中産別—大産別」というレベルの設定ではありません。ここを原点にして各レベルの組織化を考え要求を整理し、行動の統一をかちとるとだと思えます。

いま、機は熟しています。もう毎日のように状況は進んでおり、いやおうなく、今までの運動は通用しなくなっています。資本の側も着々と手をつけています。そしてなによりも、多くの未組織の仲間たちが、毎日不安と生活苦にさいなまながら、労働者生活を淋しくおくらせています。その数はどんどん増え続けています。なんとなくためらっているようなヒマはないのです。

年功序列賃金形態と終身雇用制は崩れる方向へむかって動いていて止めようはありません。ながい伝統をもつ真面目な企業内組合を相対化し、非企業内の、職能的ファクターを注意深く導入しながら、専門職の職能ユニオンを縦軸に、地域ユニオンを横軸に、真のゼネラルの単産を作りあげて包みこんでいくことで、日本の労働運動の再生は可能なのです。問題は、新しい事態が、資本家陣営のイニシアティブで利用され、運動化されるのか、労働者階級のイニシアティブで推し進められるかというだけの選択なのです。ここで断固として、おし寄せる波頭の上に立ちきってしまうことが必要だと思っております。

〔本稿は、一九八六年二月二四日のマスコミ文化情報労組会議、第一回組織課題研究会への報告速記をもとに、若干の補筆、訂正をしたものです〕