

# 日本の労働組合組織の問題点をえぐる

——企業別組織の歴史的形成と弱点の克服

《対談》

法政大学教授 中林賢二郎

労働問題評論家 切山登

産業別組合と資本主義の帝国主義的段階との関係

切山 日本の労働組合組織は、いわゆる企業別組合といった独特の形態をとっているのですが、それを外国の労働組合の組織形態の特徴とその発展過程との比較において、運動史の研究者として考えておられること、そのあたりから話して頂いたら……。

中林 普通、労働組合の組織形態はヨーロッパでは職業別の労働組合から産業別の労働組合へと発展してきた。その間

に一般労働組合が入るといふような、国によつての特殊性はあるわけですが、なぜそういうふうな組織形態をとりながら組合運動が進展してきたかという点、定説になっているのはつぎのようなことです。

第一に職業別労働組合という組織形態が発展したのは、マニファクチャー段階から産業革命をへて、大衆帝国主義段階に入るまでだといふふうにいわれています。なぜこの時期に職業別組合という形態をとつたのかというと、その最大の理由はマニファクチャー段階から産業革命をへて、帝国主義段階にいたるまでの時期には、熟練職人が生産の中で決定的な役割を果たしたという点にあります。一般の労働者、不

熟練労働者は、資本の側でいくらでも集めてくることができただけです。この熟練職人というのは、労働者の中で少数であり、つまり労働力に關する限り買手市場であった。このため職業別に団結して賃金、労働条件の改善のためにたたかうことができたのです。

ところが、帝国主義段階に入る頃からつぎのような変化が起こってきました。資本蓄積の進行、新しい技術の生産への導入、とりわけ電動機の導入に伴って一八九〇年代から大量生産方式の採用がされるようになります。この過程が進行しはじめると、旧来の熟練がくずれて、熟練労働者が、生産上決定的な役割を果たさなくなってくる。そして従来の半熟練工とされていた人たちと不熟練工で生産が十分やっているとけるようになり、半熟練工が一定の交渉力を持ちうる状況が出てくる。

こうした生産の技術的な変化に伴う工場制工業内の主要労働力の質の変化と構成の変化にもなつて、新しい一般労働組合、ならびに産業別労働組合が出てくる。

### 外国でも資本の側は企業別労働組合をつくらうとした

切山 では、外国では企業別組合といった組織形態は、全然なかったのですか。

中村 いやそうではありません。一般労働組合や産業別労働組合がほんとうに力をもちはじめるときに、資本の側は対抗手段としてなにをやったかといえます。少なくともイギリスとアメリカの例をみる限りでは、日本と同じような企業別労働組合をつくらうとするんです。たとえばイギリスでも一九二〇年代に、炭労などで非政治的組合という名の会社別の組合をつくらうとしたことがあるんです。

だから企業別労働組合というのはヨーロッパでも成立する可能性があった。しかし成立しなかった。それは労働組合運動の側が、すでに企業の枠をこえて団結していくという、強固な伝統を築き上げてしまっていたということから、労働者の側はたたかひやすかつたということが一つあるんです。

もう一つは、なんといってもブルジョア民主主義革命を経過した国であつて、労働組合の側がいろいろな権利をたたかいてついていたということです。ただ今日、企業の枠をこえた組織を、地域的に産業別労働組合がつくっている場合に、企業内のそれぞれの特殊性をカバーする必要がないのかといつたら、それは必要なものであつて、たとえばイギリスでは、一つのやり方としては、職場委員会というかたちでそれをカバーしている。フランスでは工場委員会、イタリアでは企業内委員会とつてます。それは今日の生産技術の発展の段階においては、それぞれの巨大企業における生産の方法、労働条件にいろいろ異なるから、産業別労働組合で獲得し

た一般的な協約通用の仕方について企業別の団体交渉が要求される。

だから日本の企業別労働組合が果たしているような一部の役割は別のかたちで果たしていく。しかも別のかたちといながら、地域的労働組合支部の役割がしだいに低下して、職場委員会の役割が非常に強くなり、職場委員会と地区委員会と協議して各工場内での闘争をやっていくというようなやり方がだんだん強くなってくるようですね、イギリスなんかでは……。

フランスでは地域別につくられた支部のほかに大工場では工場支部をつくる。工場支部となると企業別にかなり近いように思われますが、実際には産業別の労働組合運動の伝統と機能が強いから、企業の中に埋没しないのです。

### 日本の労働組合形成の歴史的條件

#### ——職業別組合と半熟練工

切山 歴史的にみて日本での特徴点と問題点についての研究はどうなっているのですか。

中林 日本の研究というのは、戦後二七年間で行なわれた研究でしょうね。なぜ戦後の日本の労働組合が企業別に組織されてきたのか、そしてそこからヨーロッパの労働組合と違った行動様式とか、いくらか違った労働者の意識や組合運動

についての思想が生まれてきたのか、その成立条件をいろいろ考え、分析してみるということで学会でもいろいろいることがやられてきた。

まず第一に日本の労働組合運動が出発したのは、普通いわれています通り明治二〇年代、つまり一八八〇年代の同盟新工組、これがたちまちくずれたあと、明治三〇年、一八九七年の労働組合期成会のもとにおける三つの労働組合、鉄工組合と活版工組合と日鉄矯正組合です。

これらの組合は、熟練職人とか、上等職工といわれる親方の職人が弟子どもまで引きつれて組合に参加してくるということがあり、確かに職業別労働組合でした。

それではなぜ労働組合期成会のもとではじまった組合運動が非常にもろくくずれてしまい、その職業労働組合の伝統を日本の労働組合運動に焼きつけることができなかったのか。

それは日本の資本主義発展の特殊性と、一八八〇年代という年代を重ね合わせてみると明確になると思うんですよ。

ヨーロッパですでに独占形成が進んで、帝国主義段階に入る時期に、日本の資本主義はそれらの国から生産手段を入れて資本主義を發展させていったわけでしょう。だから零細企業のところに行くともものすごく運れた面がありながら、中央集権化した国家が強力におし進めていった近代工業の中においては、すでに大量生産方式がいきなりはいってきたと考えるてもいい面があるんです。

たとえば東大の兵藤剣さんや埼玉大学の池田伸さんの最近の研究ですが、これは労働組合期成会内の、鉄工組合に組織されていた主要な労働者がどこにいたかということ調べて、その労働者が工場内でのいう地位を占めていたかということを研究したんです。その工場内では旧来のつまり職業別労働組合の主体をなす親方的職人がいたことは事実です。

ところが同時に、東京の砲兵工廠では鉄砲の弾なんかつくりますから、大量生産方式がすでに入ってきているんです。つまり旧来の熟練職人ではない、西欧の場合にわれわれが半熟練工というふうに規定する層もいたんです。だから熟練職種がもうくずれて、半熟練工が生産のなかで重要な地位を占めはじめると、その段階で日本の職業別労働組合運動がはじまると。つまり職業別労働組合運動の基礎が全世界的にくずれはじめていた。その段階で同じような機械を日本の中にとり入れて、その工場内で職業別労働組合がはじまるんですから、この運動が日本に強固に根づくということはおそらくあり得なかつたことなんです。

### 期成会から友愛会へ

#### ——企業内職工養成制度などの役割

期成会の下で組織された組合運動がいったん挫折したのち、大正期に入って、友愛会というかたちで労働組合運動が

復活する。友愛会のはじめは友愛組織ですが、第一次世界大戦とロシア革命のなかで友愛会が労働組合組織になっていくわけです。このときに、そこに組織されていた労働者は何かというところと独占段階における労働者であつて、もし資本主義の発展段階全体にわたつて西欧的というならば、ここから出てくるところの熟練工というのは、本来的な熟練工というより、半熟練工ですね。

この半熟練工はしたがって企業側が企業内の職工養成制度を通じて育成していくことができたんです。中小企業、零細企業にいけば渡り職人的な熟練工がいたし、大企業のなかでも一部それがいたに違いないんだけど、しかし大企業内の基幹労働者は半熟練工なわけです。これは大企業の側が労働組合の全然手のまわらない農村地帯の農家の子弟を集めてきて、企業内で養成しました。事実そういうやり方を通じて、第一次世界大戦中から、大戦直後にかけて大企業のなかには根をもつていた労働組合に結集する熟練職工たちが企業から排除されていったということになるわけです。

そうするとここで問題になるのはヨーロッパとのちがいです。ヨーロッパでは、この段階で熟練職人の企業の枠を越えた労働組合運動がすでに一定の力をもつていた。これは力を失いはじめているんだけど、それが力を失いはじめると平行して、半熟練工を主体として産業別の労働組合運動が起つてくる。

かれらはこの熟練職人が企業の特を越えて発展させていった運動の伝統に依拠しながら、自分たちの運動も企業の特を越えて展開していくことができました。しかも半熟練工と不熟練工の賃金は高くないので、熟練工の組合がもっていたところの共済的な機能を組合で引きつぐわけにはいかなかったから、政府に社会保険とか、社会保障を要求することによって、企業の特をこえた労働者の共通の利益をかためていくことができた。

ところが日本の場合には、それに対抗するだけの力を組合がもたない間に資本の側が半熟練工の養成をしまして、それを軸にして、いわば年功序列をつくり上げ、臨時工、社外工というようなもので労働者をバラバラにしていてその組合を完全な御用組合にしていく。だから典型的には親睦会にかえていってしまう。

あと残った組合というのは中小企業の組合で、この中小企業の中には遅れた生産関係は残っていましたが、熟練職人、新しい「半熟練工」、不熟練工などさまざまな労働者がいりまじっていました。この労働者たちの組合は合同労組から産業別労組へと転化を遂げていくとしていたなかで戦時下の弾圧でつぶされていく。そして戦後にきているわけです。

切山 資本主義の発展段階に即応していたかどうかという問題とともにヨーロッパにおけるブルジョア民主主義の問題

と、日本における天皇制警察政治のもとでの権利との違いもみる必要があると思えますが。

中林 もちろん大企業で産業別労組をまもりぬくかどうかということは、資本と労働者のあいだの闘争、力関係ですから、ブルジョア民主主義をかちとっていなかったことが、労働者のたたかいを大へん不利にしたことは明らかです。

### 戦後の日本での産業別労働組合の結成と 産業別統一団体協約の方向

切山 さて、ところで、問題は戦後ですが……。

中林 第二次大戦後は、敗戦によって労働者の団結が一挙に可能になった。ところが一方ではその日の生活もできないというようなすごいインフレの進行。もう一つは、職場内につくられた非常に封建的な、軍事的な職階秩序があった。そこで天皇制の崩壊と同時に、職場内の非民主的な職階秩序を打破するとともに賃上げを獲得しなければどうにもならないという状況に当面して、団結の禁止をとかれた労働者が、一挙に団結を短期間に進めていくことが必要でした。

ところで西欧の労働者もそういう危機的な状況のもとでは必ず、工場委員会とか、労働者ソビエトとか、レーテというような、労働組合とは少々ちがう、工場の全労働者の組織をつくるものですが、日本でも賃金を一挙に三倍にしていく、

五倍にしていく、経営内の民主化をやっていくというためには、工場の全員組織というかたちで闘争に立ち上がったというのは当然のことといえるでしょうね。

そこから出発して、必然的に日本の労働組合というのは、産業別組合を結成する方向に進んでいった。主流を占めたのは産別会議であったし、企業別に労働組合の幹部組織がつくられていながら、四六年、四七年と経過していくなかで、経営内の民主化をやりとげ、各企業のはなはだしい労働条件、賃金体系の違いに対抗して、たとえば生活給型の賃金体系をつくり上げる。そして、産業別の統一団体協約をつくる方向に進んでいった。

ところがそのまま前へは進まなかった。その段階で産業別組織への移行がかなり急速に進む傾向がみられたのは、何といっても日本の独占資本主義が弱まり、組合の民主化運動を通じて年功序列型の労働者統轄組織そのものがくずれていったこと。それから戦後の状況からして、大企業そのものも行く先不安で、労働力の移動がさかんに行なわれているというなかでは、形の上でこそ組合は企業別にくらわれていたけれども、それはけっして本来的な意味での企業別労働組合に必ずしもなっていないということによるのでしよう。この傾向がずっと進んでいくならば、いったん闘争に立ち上がった労働者たちが、自分たちの組織をおそらく産業別組織へと展開、発展させていくことになったであろう。

ということがいえると思うんです。

### 企業別組織の形成の諸条件

#### — 資本の強化、年功序列制復活、民同派の進出

ところが四七年の二・一ストの弾圧がはじまるあたりから、それと前後して資本の側がある程度強化されていく。四八年から、四九年、ドッチ・ラインが強行されていくまでの間に、一つの指標になるのは、だれでもあげていることです。労働組合の最低賃金制の要求にたいして資本側は、ベース賃金、職務、職階給の実施を通じて年功制を復活させてゆきます。

その際にたくみに、生活給によって勤続年限に裏うちされた熟練が全然無視されたことにたいする年功労働者の不満が資本の側に利用されて、それまでの指導にたいする反対派が形成され、それが弾圧と結びついて右派、民同派が運動の主導権を握っていくということになりました。

その際に民同派が職場のどういう層を代表していたかといえば、まさに資本主義の強化とともに復活してきたところの、階級的労働組合運動に対抗するための職場の労働統轄組織の復活、それにのっかってきた層だということです。だからむしろ民同派の運動の勝利を通じて、独占資本の側の企業内における労働者統轄組織、つまり年功秩序が回復してい

く。それと同時に産業別の統一団体協約ではなくして、企業別の労働協約が確立していく。そして企業内の労働者だけで組合組織をつくっていくというような組合規約も明確化していくし、団体協約もその線にそって行なわれていくこととなる。こうして今日見られるような企業別労働組合が確立していく。

切山 戦後の問題としては戦前とは、もちろん違った形での権利の問題がもう一つあるんじゃないかと思いますが、戦後の一時期は産業別団体交渉権は勝ちとっていたわけですね。それがはく奪され、同時に企業別組合の段階でも労働協約でいわゆる従業員組合というふうに規定されて、臨時工、社外工が未組織のままおかれるようになった。

中林 そう、産業別団体協約についてあれは四七年頃にそれを破棄させていく方向にGHQが動きますね。当時の協約は労資双方の合意が成立しない限りは、その協約は引続き効力を持つというような条項をすべてもっていました。GHQはこれを無効だといって、資本家に都合いいように、産業別統一協約を破棄させました。

切山 それに、一九四九年、五〇年の共産党と全労連、産別にたいする弾圧、そういう問題とも深く関連していますね。

中林 たしかにしていますね。

切山 ですから、戦後の労働組合の組織形態も、一つは一

般的階級闘争との関連でもみないと正しく把握できないと思えますが……。

中林 みなければいけないというよりも、まさにそういう問題なんです。

戦後出発したばかりの職团的な労働組合組織は、工場委員会、としての性格をつよくもっていました。それが産業別組織に発展していくか、それとも企業別組合に封じ込められていくか、まさに階級闘争の問題なんです。そして企業のかかというならば、労働者のどの部分はその組合の指導権を持つかという問題であって、全員組織という形をとっている場合に、資本の側に一番近い層、いわば企業内における労働者統轄組織を巧みに生かしながら、組合運動、指導権をとっていくならばそれは御用組合になり、それを孤立させながら職团的な部分が指導権を持つていくならば、企業別の組織形態を越えて産業別の統一闘争を発展させ、組合組織も産業別組織へ発展していくという問題ですからね。一つひとつの企業内でのたかいは日本社会全体の階級闘争と完全に結びつきながら進むことになります。

職場組織の弱体は企業別組織形態と  
関連しているか

切山 それと、最近の労働組合は労働組合の基礎組織とし、

ての職場組織が非常に弱体ですけれど、それは企業別組織形態と関連しているのかどうか、これも問題点だと思いますが。

中林 半分というか、部分的には関係があると思うんです。しかし大筋としては関係がないだろうと思うんです。

まず部分的に関係があるというのはこういうことだと思っております。ヨーロッパの産業別組織だと監督労働者層とか技術陣、そのあたりは別の組合に組織されますね。だから一般的に言って生産にたずさわっている半熟練工以下が産業別の一般組合に入る。

だから、監督労働者層がこの組合のなかで企業側とベッタリくつきながら工場内で作られる支部を企業別支部、つまり内容的な意味でも完全に企業別組合にしてしまうということはおこりえないということでしょうね。日本のように、全員組織という形をとっていて、監督労働者層というか、職制層全部も含めて組合が組織されている場合に、その監督労働者、職制層が指導権をとると官僚的な組合支配のやり方が制度化されていく。

これは、たまたま運営のやり方がまずいというのではなく、かれらが下部労働者にイニシヤチブをとらせまいとして、自分たちだけで企業側と話し合いをしながらアベック的な組合運動をやるといふところから生まれるんじゃないんですか。それが逆になって本当に職場労働者がイニシヤチブをとれば問題はない。ただいつも問題を感じるのは、企業別労働

組合の場合にどのような組合が職制化しても組合員のなかに反組合的な要素が残っているんじゃないか。この問題というのはたまたかうな将来解決されていくだろうけれども、かなり問題のところではないかと思えますよ。

切山 そうですね。フランスやイタリアなみに、技術者や監督労働者が別個の組織をつくることは今後の問題として研究しなければならぬ問題ですね。ところが資本の側のほうには監督労働者を実は組合員から排除していくという面と、ある一定分は組合員にとどめておくという二つの手を使っている。労働者の方はこれに正しく対応できないでいる。

中林 だから、平常の場合には一般の労働組合と意見が大分違うけれども、運動が前進していったときに統一行動がとれるという格好になっている高級技術者や職制層の組合があると、運動はかえってやりいなど感じますね。日本の場合には、企業をゆるがすようなストライキが始まれば、たちまちその層を中心に第二組合をつくるということが繰り返えされていくわけでしょう。これは問題のところですね。

切山 わたしは日本の労働組合の組織形態の問題としては一つの大きな問題点じゃないかと思っています。

中林 やっぱりそういうふうに思っていますか。ほくも全くそうだと思います。



## 企業別組織の弱点の克服へ

### ——産業別団体交渉権と職場での民主的権利

切山 もう一つは、産業別団体交渉権を勝ちとっていくということと同時に、職場、工場での権利を非常に重視していくという問題があると思うんですね。

中林 だからなによりも職場組織をつよめること、ここで職場大衆が組合の指導権をとることが基本でしょうね。それをやれば企業の枠をこえた職場の交流もできれば、産業別労働組合の持っている実質内容をいくらでも強めていけるわけでしょう。だからそこが基本だと思いますね。

それから、もっと社会保障制度、最賃制など、この問題でもっと進んでいくべき方向を明らかにして、一歩ずつ前進する必要があるんじゃないか。それをしないと、大企業では労働条件がいいから病人が少なく、健保組合でも、金があまり、還元金も多いという調子で、他の企業と一緒にになったら損だという意識が生れる。

切山 それから日本の労働組合における社会民主主義的な支配のやり方の特徴がどういう形で行なわれているか。やっぱり外国と日本は違った形があると思うんですね。そういう研究をもっと深くやる必要があると思います。

中林 労働組合が企業別の形をとろうと産業別の形をとる

うと、そういうことにかかわりなくどの資本主義国でも右翼的潮流はあるんです。ただ問題はヨーロッパの右翼的潮流というのは全国的レベルでの政策で労資協調主義をとる。しかし企業主義ではない。日本の右翼的潮流というのは全員組織である企業別労働組合のなかで、特定企業の労務課の立場に立っています。たんに右翼的労資協調主義というだけでなくそれにくわえて企業協調主義なんです。これは大きな違いじゃないんですかね。だから第二組合を簡単につくる。ヨーロッパだと右翼的な潮流といえどもたとえばストライキを裏切るとか、闘争中に御用組合をつくることは非常に大きな問題になる。仲間から裏切りものとして後指をさされる。日本ではそうではないんです。そこは大きなちがいだな……。

切山 民主主義的意識と権利という問題も関係していると思います。警察官、消防署員がアメリカでもストライキをやるわけですよ。デモもやる。日本ではそういうこと考えられない。

中林 去年イタリアでも警官がストライキやったし、フランスでも交通巡査は組織されていて機動隊は組織されていない。消防夫も、イギリスは組合つくって、かなり職團的な組合ですね。

切山 とところで日本の企業別組合組織の弱点をどのように克服してゆくかということでは重要な論点が、まだいくつもあると思いますが、今日はこのへんで……。