

における開発経済学の研究と応用」という論文<sup>3)</sup>を、相次いで掲載した。

この2論文は、いずれも中国の改革・開放のために近代経済学の学習は有用である、との立場を明示している。しかし、胡代光論文は、近代経済学の推理分析、計算予測技術、管理手段に学ぶことは可能だが、盲目的に崇拜し、そのままそっくり受容することはできない、とのべ、批判的受容の立場をあらためて強調している。

胡代光論文は近代経済学学習において批判すべきいくつかの傾向をあげているが、主なものは次の4点である。①「国有財産の私人化」「個人所有制の再建」「私有制宣言」などの主張、「国营企業の『産権』が不明瞭」という議論を批判、計画経済と市場調節を結合した社会主義の商品経済運行メカニズムを堅持しなければならないとする。②ケインズの理論を中国の条件を考えず導入して財政赤字無害論を流行させた点の誤まり(譚崇台論文もこの点を強調している)。③完全な市場経済の実現が改革の目標であるとして、計画の機能を意図的に過小評価する傾向。④構造的インフレ不可避論と、フリードマンに影響された価格の全面自由化で一挙に市場均衡を実現できるというユートピア的考え方。

この二つの論文によって、中国では6.4 天安門事件以降のブルジョア自由化批判の中でも、近代経済学の学習の方針は変化しておらず、批判はこれまでみられた若干のゆきすぎた影響を是正しようとしている範囲にとどまるものと評価することができる。

本書で示されている著者の、中国の「社会主義経済制度」と競争的市場機構は両立することができるという論点、及び著者の意図する中国経済分析と政策提言における近代経済学の応用のあり方は、今回のブルジョア自由化批判の対象の範囲外にあることは明瞭である。

中国経済は、多大の努力の結果、過熱の冷却には成功した。これからは適度な成長率、企業の経済効率向上を目標として改革を再スタートさせ、これを前提として第8次5カ年計画を策定する必要がある。その場合著者が問いかけている主な論点は、依然として真剣に考慮すべき中心的テーマでありつづけるであろう。

〔浜 勝彦〕

河西宏祐著

## 『企業別組合の理論

### もうひとつの日本的労使関係』

1989年11月 日本評論社刊 ix+456ページ

#### 1. 本書の位置・構成

労働社会学者河西宏祐氏は、複数組合併存状況での左翼的少数派企業別組合に労働組合機能の積極的可能性を見出す作業をされてきた。その線上での著作の最初のものが『少数派労働組合運動論』(海燕書房1977)、第二作が『企業別組合の実態』(日本評論社1981)であり、本書はそれに続く第三作になる。(以上の三作を本稿では①②③と略称)

①は多様な事実から帰納された少数派組合理論を展開する部分と、少数派組合=電産中国と全員一括加入組合=日立労組の事例研究との部分から構成されている。

②はタイトルに示されるように日立労組、電産中国、ゼネラル石油労組の三事例の調査研究書であるが、電産中国の調査研究の部分は①のそれと重複している。企業別組合とは従業員一括加盟組織のことだとする通説、あるいはその種の組合が企業協力的機能を先行させることについての弁護論、これらを批判する学問的手続きとして事例研究を重視する河西の姿勢から、モノグラフの構成が必要だったと理解される。因みに、②では日本的「内部市場論」者に対して——なお、「内部市場論」はその発生の地、アメリカでは新古典派への批判理論であるが、わが国では現状弁護学説の色彩が強い——「企業別組合を肯定的に評価する根拠を、職場の労働者状態にかんする実態調査によって提示しなければならない」と言われ(9頁)、③でも「労働者の職場生活に関する緻密な実証研究という学問的手続きをへて収集された事実に依拠した主張」との表現がある。直接の人間行動の態様・関係が研究対象である社会学的手法からすると、そういうことになるのかもしれない。

ところで③は、以下のごとく理論・学説の第I篇、歴史・事例調査の第II・III篇——との構成で、形式としては①にむしろ近い。すなわち、四つの章から成る(うち一つは①第一章を改稿)「第I篇 企業別組合

3) 譚崇台「十年来我国对发展经济学的研究和应用」『中国社会科学院』1990年2号、135~149ページ。

の理論」, 同じく四つの章から成る「第Ⅱ篇 企業別組合の限界——〈中枢型労働組合〉の特質」(ここでは、河西編『戦後日本の争議と人間』日本評論社1986年刊の第一講「戦後労働争議史」と清水慎三編『戦後労働組合運動史論』日本評論社1982年刊所収の河西稿「電産二七年争議論」が利用されている), これも同じく四つの章から成る(最後の三章は電産中国地本, ゼネ石労組, 私鉄総連中国地本広島電鉄支部の事例研究で, うちゼネ石のものは②所収)「第Ⅲ篇 企業別組合の可能性——〈辺境型労働組合〉の特質」, 以上の三篇に「序章 研究課題」「終章 新しい労働運動の課題」(序章と終章は89年書き下ろし, 他の章は70~85年執筆, 83~89年改稿もしくは加筆のもの)が付いた形の構成が本書③である。

実は本書は、Kegan Paul International 社の日本研究シリーズの一冊として刊行される“Enterprise Unionism in Japan”の副産物としての日本語版である。当初、②を中心としての翻訳書を作る予定であったが、外国人読者にはモノグラフ研究は不向きとのアドバイスがあって、河西氏が1970年~84年に書いた諸論文を翻訳することになった。その後、翻訳者との六年の格闘の経過の中で「表現のしように窮するほど」労働問題ばなれしている日本の「学生たちに労働問題研究に関心を持たせるための入門書にもなりうる著書」を作ることを意識して本書③が刊行されたのである。

「日本が真の意味における民主主義社会となるためには、産業民主主義が実現しなければならず、そのためにも学生たちに労働組合の必要性を教えるおかねばならない」(③あとがき)との河西の教師としての真摯な姿勢は、戦後時代画期的争議の指導者を講壇に招きその肉声に学生を接しさせた氏の教育経験——その記録が上掲『戦後日本の争議と人間』——に継続するものと私には受け止められた。

しかし、本書は初学者への入門書としてよりも挑戦的研究書として成功していると評価したい。③は①②の単なる入門的再版ではない。すでに①から②にかけて、企業別組合を「不動の制度」とみないで「基幹産業の大企業における組合運動が飛躍していく展望」をそこにみるとか、ゼネ石の事例研究に依拠して少数派組合の主体的存立基盤としての「労働者文化」論を展開するなどの理論的発展・拡張があるのだが、②から③にかけても理論的発展・拡張があると私は読んだ。

## 2. 日本の労使関係と労働組合

ところで、戦後高度成長期の生産の高度成長ぶりが抜群であったこと、加えて経済危機=低成長期への対応も生産の維持・拡大という点で抜群であったことから、日本資本主義への評価が世界的に高く、とりわけ各国の生産の支配者からの絶賛が高い状態が続いている。そして、そのような日本資本主義の特徴を支える基盤が、企業の市場拡張・生産性増大への労使一体的協力を可能にしている「会社派」路線に立つ企業別組合にあるとの理解も世界的になった。経営学的世界的権威らしいドラッカーは労働組合は生産協力的日本型労働組合にならない限りは消滅するとまで宣言しており(拙稿「雑炊的現状認識と新保守主義的説教」『経済』90年5月号参照)、ソ連共産党中央幹部のミリュコフが、日本の「個々の企業における経営者、労働組合、従業員の利益の一致を保障している経営形態は注意深い研究が必要である。労使協調精神の育成システムやさまざまな問題の解決における合意の達成方法は、ここ10~15年日本では大規模なストライキが発生していないことから見ても、きわめて効果的なものである。」(APN プレスニュース90年6月27日)と絶賛しているごとくである。

二世紀余りを遡って恐縮であるが、アダム・スミスは『国富論』1篇8章で、賃金は「利害関係をけってして同じくしない両当事者間に通常結ばれる契約に依存」し、職人=労働者は賃金引き上げのため、親方=資本家は賃金引き下げのため「団結する傾向がある」との認識を提示した。レーニンは『何をなすべきか』(1902)などで、この「傾向」を「自然発生性」(内発的必然性との意味)と特徴づけた。ヒックスは、彼の『賃金論』(1932, 1963)において、まことにイギリス人らしく、被雇用者が組合を結成しストライキを行うことを「群居動物の自然の産物」とまで言っている。ところが、現代日本では賃金労働者が団結をもって競争に代える必然的傾向が全く見え難くなっており、日本における「自然発生性」は競争だと言わんばかりの主張も登場している。栗田健が「労働者同士であるから共通の利益に基づいて連帯することが自然であると考えすることは空想的である。職場は日本の労働者にとってはまず何よりも競争の場」と言う(『日本における労働者の価値観と行動様式』『明大社研紀要』29集1988年10月, 22頁)のはその一典型である。

たしかに、日本の大企業では能力主義的競争秩序を

労働者の行動とし倫理とすることに成功した。それは、労務管理という人間営為によって歴史的に形成されたものである。私の考えではそれは1960年代半ばに構造化された（後掲・拙稿「戦後日本の労働組合」など参照）。とはいえ、労働者が団結によって労働生活条件を維持・改善しようとする性向は、今日段階でも絶えず発生しているのであって、その一つの発現が「少数派組合」なのである。

全員一括加入型の企業別組合の場合でも、伝統的な団結志向を運動化しようとする傾向が絶えずあり、労務管理はその制止を不断に重要課題とせぬわけにいかない。このような緊張関係の現存に注目するとき、栗田が高橋祐吉『企業社会と労働組合』（労研出版部1989）と併せて③を、日本労使関係概念の把握にとって「空しい回り道」に終わらせるものと言う（『日本労使関係をめぐって』『歴史学研究』第610号1990）のには同意できない。

上記の緊張関係を職場レベルで捉えようとした高橋に対しての栗田の評は「善玉悪玉史観で割り切られた日本労使関係像」「科学的分析とは無縁」というものだ。その評の根拠は「労働組合の職場闘争が貫徹すれば企業は成り立たず、企業の職場把握が完璧であれば労働組合の機能は否定されざるを得ないという二者択一の関係」を無視して職場労働運動を正当としているからというのであるが、そのような「非妥協的關係」が、職場における仕事と賃金の双務的決定に代替されえないとの論証があるわけではない。栗田は高橋に対して、善玉組合運動の指導者の「運動ポリティックスについての思考過程を代弁しているに過ぎず」と難じているが、上記の栗田説は、職場労働運動を忌避しその根絶を決意している労務管理担当者の思考を代弁するものと言えるのではないか。

また、栗田評の述べるように、河西説には、企業別組合の「プラス面は少数派、マイナス面は主流派と区分」する特徴があるので、その点からするとこの方がより善玉悪玉的把握であり、全員加入型組合の職場にも対抗関係をみようとする高橋の方が視野的には栗田と共通するのではと思う。しかし栗田は、河西の方が「より原理的な論理の構築を意図している」として、著しく「理論的価値を低くしている」との対高橋評と対比させている。「従業員一括加入」を除いて「特定企業従業員」のみとするとの河西・企業別組合定義論を評価してのことのようであるが、私としては「少数派組合」論の内実の方を評価したい。

その点で、白井泰四郎の河西評を紹介しておこう。白井『現代日本の労務管理』（東洋経済新報社1982、278頁）は「近年少数派組合運動についての研究が発見になり、注目すべき成果をあげた」と述べ、福田義孝『労働組合の基本的機能』（日本評論社1976）、嶺学『第一組合』（御茶の水書房1980）と併せて河西氏の①を引いている。が同時に、「河西が典型的に代表する思想は、第一組合善玉論、第二組合悪玉論であるといつてよい」と断じてもいる。その論拠は、分裂に至る労働組合の側にも主体的欠陥・指導の誤りがあったということだが、そうした欠陥・誤りを河西説が否定しているわけではないだろう。

善玉・悪玉論との批判をしている白井、栗田両氏はたしかに、ことの根本の問題において両義的叙述を行っている。白井の上掲書では「労働組合ならば当然追求し達成すべき賃金引き上げや雇用保障などの要求においてきわめて控え目」との「評価は根拠がない。改善のペースは他の先進国労働組合運動に比べてまったく遜色がない」（88頁）と言われた数頁後で「企業別組合はほんら的に経営側の労務管理にとって親和的体質をもつ……不当労働行為事件はかなりの数にのぼり、わが国の未成熟な産業民主主義の一面をあらわしている」（90頁）との叙述がある。栗田『労働組合』（日本労働協会1983）に即いてみると「企業の労務管理が組合機構を支配していると理解するより、彼らが末端の組合員を仕事の面でも日常生活においても掌握しているからであると考えの方が自然」（237頁）とされたり、「経営の許す範囲内に労働組合機能を抑制していることは事実……この抑制が労働組合機能の経営権に対する従属という性格を持つことは否定できない」（246頁）とされたりしている。こうした両義性は理論の混迷と言えるのではないか。

私としては、労働者の労働生活条件の維持改善にとって団結は日本でも有効であり、またそのような労働者の行動を包摂するような日本経済という代替は在りうると考えており、かつまた労働者の労働生活条件の改善は善いことだとの価値判断を持つので、善玉・悪玉論とのレッテルが貼られようとも、河西の調査研究の内容・方向を基本的に評価する。

### 3. 河西・少数派組合論発展への評価

②から③への河西説の展開で、私が特殊的にも評価する論点は、河西氏が私鉄総連広島電鉄支部の事例を認識にとりこんだことに関わる。広電支部は1954年に

分裂、多くの第一組合同様に瞬時に少数派組合になったが、60年代以降「発展」して、ついに1980年には多数派になって今日に至っている。その運動経験を総括し、③本論の最後の章におくことで、河西・少数派組合論はその膨らみを豊かにした。電産中国＝〈誇り高き孤高者型〉、ゼネ石労組＝〈怨念的反抗型〉、広電支部＝〈したたかな組織者型〉といった類型化があり(386頁)、またそれらが存続→昂揚→発展との位置づけを与えられた(327頁)ごとくである。

広電支部発展の条件として挙げられている要因のうち、私が注目した一つは、組合が配車・異動の基準設定、ダイヤ協議、職階職務給の差別縮小闘争などによって、職場レベルでの「仕事と賃金」の平等主義的規制に尽力し成果をあげたことである。これは、労働者の労働生活条件の改善という労働組合主義の原点で成果をあげることが、労働組合の大衆性にとって不可欠なことを改めて確認させるものだ。

第二に注目される広電支部の運動は、伝統的労働組合主義を越える内容のものである。それは、「働き度を高める」戦術をも含む「路面電車を守るたたかい」に成功し、それと関連して労働規律向上の運動を行ったことである。労働＝生産の被組織者の立場から、仕事を社会的有用性の維持・向上の方向性をもって組織し実践する主体になったと表現できよう。この仕事に挑戦する運動は、鉄道事業を放棄しようとした会社から職制労働者が離反し第一組合に結集してくる要因にもなった。ゼネ石労組の場合も公害反対闘争という形で、生産の社会的有用性維持・向上のたたかいを組んだのであるが、それは会社の投資内容を規制しようとする抵抗闘争であって、みずからの日常の仕事の有り方を積極的に「改革」ということではなかった。むしろ、サボリ、遊びなどでの自己確認が、自立と抵抗の基盤だったのである。

かくて、電産中国の事例から引き出された「欲求性向の不充足にもかかわらず、組合員の価値志向性が充足されている」(317頁)状態は、少数派組合の必要条件ではなくなった。もともと、労働組合の思想は「普通の人々」の「欲求性向」を団結的抵抗で充足しようとする点で「価値性向」と重合させるものであり、二つの「性向」は対概念ではない。資本の攻撃に組合が敗北した局面で、かつての「欲求性向」充足を想起し、また将来の「欲求充足」状態復活を求めつつ、局面転回に至るまでは「価値志向」に依拠して頑張る人々もいるということだろう。

ゼネ石労組の事例から引き出された「労働者文化」論も、②より相対化されずと軽くなった。索引には、三カ所が指示されているが、サボリ、出世拒否、遊び、ホルモン屋などの工場外生活圏などの②で展開されている「労働者文化」論は再録されていない。河西の「労働者文化」論に対しては、その普遍性にかねてより疑問があった。広電支部の事例を経た上では別の内容での「労働者文化」を自立と抵抗の基盤にすることもできるということになり、河西・労働者文化論は却って説得力を増したのではないか。

さて、既に私に与えられた紙幅はもう終わっているのだが、なお若干の注文を簡単に記して本稿を閉じることにしよう。

まず、③4章で展開されている河西氏の戦後労使関係の時代区分に私は若干の——五年間の——異議がある。60年三池争議以後「民間職場闘争はみられなくなり」とする河西(131頁)に対し、私は安保闘争で主体形成された労働者による60年代前半の職場労働運動の昂揚を重視する。時代区分の違いは時代の構造を把握する理論と事実認識の違いに由来するから全面展開すべき所であるが、ここでは詳論できない(下山「戦後日本資本主義の展開と労働者の階級主体形成」経済理論学会編『現代資本主義と労働者階級』青木書店1979、「戦後の労働組合——イデオロギー・機能・組織」日本労務学会編『日本労務管理史3巻』中央経済社1988など参照)。

次に、全員加入型企业別労働組合＝「中核型労働組合」に、「少数派労働組合」と並立して対抗的に存在する「辺境型組合」の一種として概念化された「新型労働組合」について注文したい。これは、すでに②で「労働運動における辺境地帯たる中小・零細企業の分野において」「企業別組合をつきくずすような」「さまざまな労働組合の動きが抬頭している」「辺境労働運動」として指摘されていた(同書8頁)ものをより重視し、「新型」と命名したものである。「新」とは70年代以降のことだが(③18頁)、中小・零細企業の労働組合については、未組織組織化運動の歴史的展開——総評・中小オールドによる合同労組、共産党・民青による産業別個人加盟労組、全日自労・全自運の一般労組化、近年のコミュニティ・ユニオン、パートユニオン、地域労組といった系譜——を踏まえての概念化が必要である。当初の合同労組以来、企業別組合を克服するものとの高い評価をしばしば受けながら、結局は既存労組の大海の中でほそほそと存続してきた趨勢で

あり、欧米的な巨大一般労組には成れなかったことの総括なしでの概念化は危険である。

なお、小さいことだが、労働省統計で産業別組合と扱われている全金、全国一般、全損保などは、たしかに規約上は個人加盟であり、そのことが分裂時の対応に重要な意味を持つとはいえ、やはり企業別組合の連合体とみるべきである。③18頁では、それらは産業別組合とされている。企業別組合以外の様々な労働組合の存在を強調するのは賛成だが、それならば、全建総連、日本音楽家ユニオン、新運転、電算労などに言及すべきだろう。

③244、253頁に言及されている「協調的組合内部の少数派反対派グループ」は、中核における全員一括加入組合の変動を左右し得る重要な存在として、もっと重視されるべきである。それは具体的には、主に争議団運動とか共産党支部の運動として展開されてきている。70年代から80年代にかけての争議団運動は、それ以前のもので中小組合主体であったのに対して、協調的大組合が差別や解雇を取り上げない、あるいはむしろ積極的にそうした会社の施策に協力する状態のもとで、大企業の活動家の運動になっていった。その運動は、裁判所や労働委員会が組合内反対派の運動も組合活動として保護する動きを作り出した。近年の、日産厚木の組合除名解雇、石川島造船の賃金差別事件などでは、いずれも会社側が法的に敗北しており、③254頁の「法的保護のもとにおかれていない」は正確ではない。また沖電気や（これについては③もとあげている）池貝鉄工の整理解雇についても、裁判所は解雇労働者を救済する方向で動いた。さらに、このような第三者機関での闘争を中軸にして、企業・産業・全国にわたる闘争組織・支援組織を作りだし、差別撤廃・解雇撤回の成果もあげている。今日段階において、争議団運動はかなりの程度において労働組合運動であり、その事

を裁判所・労働委員会も認めざるを得ない状況になっている。

ところで、このような運動は、「一企業一組合」固守思想に由来する左翼内部の批判にあらうことも多かった。けだし、「一企業一組合」思想は、別組合を作ることに反対するのみならず、争議団が争議の課題を超えた要求——たとえば大幅賃上げ——を掲げたり、類似争議をかかえた事業所・企業を横断的につなぐ企業・産別組織を作ることに、事実上の別組合になるとして反対したからである。しかし、近年のナショナル・センター選択の自由の提唱との関連で、改めて組合選択の自由の議論が盛んになっており（たとえば、日本共産党19回大会議案への党員個人意見567通を集めた『赤旗・評論特集版』臨時増刊号2, 3, 7, 9, 10号に計6通——一組合擁護論=シングルユニオニズム2通、批判論=組合選択自由論4通——の関連意見がある）その行方が注目される。

「一企業一組合」思想は世界労連のものとしばしば言われ、③74頁でも世界労連方式との表現が使われているが、世界労連で力を持っていた資本主義国のナショナル・センターが、複数組合主義のフランスとイタリアだったことを考慮すると、ほんとにそうなのかとの疑問が湧く。因みに、嶺氏は前掲の『第一組合』において、世界労連の言う「統一と団結」は、組織の統一ではなくて、要求・行動の統一だとしている（11頁）。この方が、イタリア、フランス状況に適合的であると思われるがどうであろう。

〔下山 房雄〕

#### 審評執筆者

浜 勝彦 アジア経済研究所動向分析部部長  
下山 房雄 九州大学経済学部教授