慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	戦後日本労働組合運動史における問題点 : 組織問題に関連して
Sub Title	Some problems in the postwar labor movement of Japan : especially with reference to its structure
Author	飯田, 鼎
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1968
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.61, No.8 (1968. 8) ,p.835(1)- 855(21)
JaLC DOI	10.14991/001.19680801-0001
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19680801-0001

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

戦後日本労働組合運動史における問題点

——組織問題に関連して——

飯田鼎

一、危機における日本労働組合運動
二、戦後労働運動史における画期点と組織問題
三、労働組合運動における法律制定の重要性

一

一九六〇年を境として現在にいたるまでの数年間のわが国の労働運動の趨勢を凝視するならば、それはいま、ようやく重大な転換期を迎えようとしているかのようである。いうまでもなく、「転換期」とか「転機」あるいは「曲り角」などという言葉は、日常語として使用される場合が少くないとはいえ、われわれは、これが意味することの重大性を考え、軽々しく濫用することは厳に戒められなければならない。しかしそれにもかかわらず、われわれは、現時点におけるわが国の労働運動は、まさしく転換期の労働運動と呼ばれるにふさわしい問題をはらんでおり、もっと直截な表現を使うことが許されるならば、「危機にある労働運動」ということの方が妥当であると敢えて云いたい。第二次大戦後、わが国の労働運動が、本格的

展開を開始して以来、二〇年余、運動それ自体は労働者階級の間に定着し、体制内にその鞏固な地盤を確立した反面、それが内部に胚胎せしめている体質的な欠陥は、充分に克服されることなく、それどころか、その矛盾が拡大され、いまやとめどもなく露呈されようとしている。今日、いやしくも労働運動に関心をもつ者は、実践家たると研究者たるとを問わず、このさし迫った現実を、ひとつの事実として直視し、その上で実践的な行動にふみ出し、理論的研究に邁進すべきであると考えるのは、ひとり筆者のみではあるまい。それでは、「危機にある労働運動」とは、一体、具体的に何を意味するのであろうか。

それは大きくわけて、つぎの三つの問題に要約しうると思う。[1] ひとつは、戦後から今日に至るまで、日本の労働組合運動のなかに、いわば体質化したところの組織上の問題であり、これをいかにして、どのような形で解決するかという問題であることはいうまでもなかろう。つぎに第二に、第一の問題と密接に関連するところであるが、国際的な独占資本の圧力のなかで、日本の独占資本がきわめて敏感且つ急速に対応しつつある現状において、国内における労働運動の戦線統一の問題がある。そしてさらにもっとも重要な問題としては、労働運動を実際に支えるところの労働者階級の意識の変化の問題がある。これらをいま慎重に検討することなくしては、もはや全く身動きもできぬ状態となっている労働運動の諸矛盾を正しく把握することはできないのではなかろうか。

まず第一に、企業別組合については、戦後初期の段階から、わが国の労働組合運動の体質的な欠陥として、たえず意識され注目されながら、またその克服のための処方箋ともいうべきものが数多く書かれ、あるいは論じられながら、組織的には、具体的に何らの進展をもみないところの問題がある。これについて、すでに、戦後日本の労働組合組織を、工場委員会的性格のものであるという注目すべき規定がなされたのであるが、[2] 工場委員会制度は、周知のように、イギリス労働組合運動に古くから存在するショップ・スチュアート（職場代表委員）が第一次世界大戦の進展にともなう労働運動の危機的状勢のなかで、重要な任務を負わされ、帝国主義戦争の遂行の非常事態という条件のなかで、労働者階級に加えられた国家権力＝資本の争議権の剝奪に象徴されるような労働基本権の蹂躙を槓杆とする攻撃・圧力に抵抗して、労働者組織を守り抜くための生産点における職場組織を基礎とすることによってめざましい成果をおさめたものであり、その後それはまた同時に、一企業ないし一工場に職種別に複数の組合が並存するところの横断組織の、対個別資本闘争を補強するものとなりえたのである。[3] ところで、第二次世界大戦後二〇年余、戦後の民主化過程において自然発生的に続々として結成された企業別組合が、もし工場委員会的性格のものであるとするならば、当然に、その上部組織として、職能別ないし産業別の横断組織が結成され、闘争が個別資本の枠を越えた問題、職種別あるいは産業別の標準賃金率の設定をはじめとして、たとえば、最低賃金制や社会保障制度の要求などにおいても、みるべき成果をあげているべきなのに、そのような重要な問題はほとんど等閑視され、その組織は、たんなる資本系統別の企業別組合の連合体か、あるいはルーズな産業別連合体としてとどまっているのは何故であろうか。少くともその原因は、戦後二〇年余に及ぶ日本労働運動史そのもののなかにあるとみなければならないのではなかろうか。各単産ないし単組の二〇年史の刊行相つぐ今日、われわれは、その苦難の歴史を想うとともに、基本的問題は依然として少しも解決されていないという、何とも云いようもないあせりを感じ、二〇年史刊行の盛況にもかかわらず、素直にこれを喜べないという実感に駆られるのをいかんともしがたいのである。どの「二〇年史」を繙いてみても、このような日本労働組合運動のもつ内部的弱点を大胆率直にとりあげ、真の意味での組織強化のために今後の方針をうち出しているものは少ない。ただ、二〇年の年月が経過したことによって、その歴史を年代記風に、しかも大会で決定した運動方針や中央委員会報告でうずめたという式の読み物として存在するかの如き印象を与えるとすれば、筆者の独断でない限り、運動の指導者のなかに、日本労働運動の現状認識について、あまりにも楽観的見解が支配的であると考えざるをえない。

（1） 田沼肇氏は、「戦後労働組合運動史における若干の問題」（社会政策学会編「戦後日本の労働組合」〔一九五六年、有斐閣〕所収）のなかで、

労働問題研究を、つぎの三つの点に要約しておられる。

A　労働者階級の状態――ここでは、資本主義の経済法則が、労働者階級に、どのように貫徹しているかが研究される。

B　労働政策――ここでは、個別資本の労務管理をふくむ労働政策の本質・構造・役割・効果および労働運動との関連と、その意義とが研究される。

C　労働運動、とくに重要な構成部分としての労働組合運動――ここでは、運動の客観的条件または自然成長的な側面と、主体的条件または意識的な要素との関連と、それぞれの発展とが研究される。

田沼氏によれば、労働組合運動史の研究は、このC項の問題を、A項、B項の問題と密接に関連させてとくに歴史性において把握するのが課題とされ、戦後労働組合運動史の研究における当面の問題点として、つぎのような六項目を掲げている。

(イ) 運動の客体的条件の推移と、その法則性とを、全面的に解明すること。

(ロ) 運動の主体的条件（意識的な要素）の積極的な側面と消極的な側面とを、それぞれの発展において分析すること。

(ハ) 運動史における時期区分の方法を研究すること。

(ニ) 運動の主体的条件を、戦前からの伝統の継続（あるいは断絶）という視点で特徴づけること。

(ホ) いわゆる「日本型賃労働」を固定的な前提とするのは誤りとしても、労働組合運動と農業・農民問題との関連を客観的に認識すること。

(ヘ) 国際的な運動の発展の一環として、それぞれの時期における日本労働組合運動の位置を明確にすること。

以上の指摘は、一九五六年の時点での問題提起であるにもかかわらず、十数年後の今日でもなお学ぶべきものをもっている。ただ、(ニ)と(ホ)の問題は、その後の研究の深化によって、多くの成果がもたらされ、とくに(ホ)の「日本型賃労働」の理論は、分析の視点としては、現在、有効性を失っているといえよう。田沼氏と筆者との当面の問題点におけるちがいは、一九五六年と一九六八年の労働運動における状勢の変化をも反映している。

(2)　大友福夫ほか編「統一的労働運動の展望」所収、第三章「組織」一九五二年、労働旬報社刊。

(3)　ショップ・スチュアートと工場委員会の運動については、古くは、G. D. H. Cole, Workshop Organization, 1923 が知られ、最近では、Branko Pribićević, The Shop Stewards' Movement and Workers' Control 1910-1922, 1959 がある。しかし、わが国の企業別組合を強烈に意識しつつ、まとめられたものに、佐野稔「産業合理化と労働組合――イギリス労働運動史の一断面――」（法政大学出版局、一九六一年）がある。

一九六〇年以後のいわゆる高度成長期の独占資本の特徴は、大企業を先頭とする新技術の導入による生産体制の強化、設備投資の異常な増大傾向――新鋭工場の建設、その結果として産業資本と銀行資本との関係のより一層の緊密化、財政投融資政策を中心とする重工業資本にたいする国家政策の手厚い保護によって、日本資本主義史上、類例をみないほど肥大化し、しかも最近では国際競争の強化を名分として、独占禁止法の存在にもかかわらず、[1] 大企業の合併が、あたかも当然のこととされているかのようである。[2] これによって労働者階級はどのような影響をうけるか、[3] また労働運動はどのような特徴を示すのであろうか。まず第一に、労働力の流動化政策[4]によって象徴されるところの農民の土地からの分離――農村共同体の徹底的な崩壊と農業そのものの破滅的傾向――と大企業による若年労働力の独占的掌握を確保するための労務管理政策の強化、企業内封じ込め政策、具体的にはたとえば、若年労働力をひきつけるための職務給の導入が、次第に顕著な現象となりつつある。[5] 労務管理政策の重要な一環としての職務給の導入によって、労働者階級の運動は、これにいかに対処すべきかが、重要な課題となっていることは勿論であるが、それは、年功序列的賃金体系のもとで、若年労働者層に比較すると相対的に高賃金であるところの中高年齢労働者層の犠牲において、資本の側が労働市場における需給関係からくる賃金上昇に応じようとするものであり、総体としての賃金支払い額を節約しようとするところのものであって、自然発生的にせよ、あるいは意識的にせよ、職種別横断賃率につながるところのものでない[6]ことが明らかであるとすれば、労働組合が、これに対してみずからの確固たる方針をもって反対しない限り、組合の力は奪われ、その資本に対する闘争力は削減されるにちがいない。いやすでに、労働者階級の内部には、これによって分裂がはじまっているとさえいわれる。[7] 職務給の導入にともなう若年労働者層と中高年齢層との対立、職務評価のもとでの労働者同士の不和や反目、これらは職場の空気を微妙なものとし、労働組合運動にたいするアパスィが支配的となる風潮をつくり出す。

しかもこのような組合運動の矛盾に拍車を加えるものは、労働組合にたいする政党の系列化政策からくる分裂的傾向の強化であり、その傾向は、最近一層強まり、それがために総評の後退は不可避であると考えられるに至っている。かつて、一

九五三年頃から六〇年にかけて、日本労働運動をもっとも強力なものとした総評が、今日、衰勢を伝えられるのは何故か、この問題は簡単ではないが、労働組合が政党の系列下にあり、社会党と民主社会党との対立が労働運動の場にもちこまれているという現実と決して無関係ではありえない。もちろん、労働組合運動の発展と強化は、これを指導する革新政党の力によることが少くないし、また革新政党は、労働組合の下からの力によって、その革進性をたえず確認すべく義務づけられるのであり、その意味で密接な関係をもつことは決して誤まっていないが、労働組合運動の統一強化のためではなく、労働組合組織の切り崩し、その分裂および第二組合づくりが、仮りにも社会主義政党と称せられる政党の指導のもとにおこなわれているというところに、実は深刻な問題が伏在する。われわれはこの事実をどのように理解すべきであろうか。企業別組合という組織上の欠陥が、ここでも重要な役割を演じているのであるが、しかし仮りにそうであるとしても、それを云々するだけで問題は解決するわけではない。むしろ問題は、労働運動の戦線統一が、総評および同盟の両者によってなされる条件は存在しないのであろうかということである。わが国では、歴史的にみて統一戦線の経験が全く存在しないにひとしい状態であったためか、逆にその問題については多くの人々によって関心をもたれているが、実はここにひとつ問題は存在する。すなわち、わが国では、普通、統一戦線という場合、ディミトロフによって提唱されたかの有名な反ナチス統一戦線によって知られるところの共産党と社会民主党との統一行動や、あるいはほぼ同じ時期の、レオン・ブルム内閣を中心とするフランス人民戦線、あるいは、一九二〇年代から第二次世界大戦にいたるまでの中国における三次にわたる国共合作がまず指摘されるのがつねである。あるいはイタリアの経験[8]などもその貴重な教訓として引用されることが少くないが、これらはいずれも、反ファシズムないし反ナチスという民主主義擁護のための統一行動であり、しかも上記のいずれの場合も、共産党の側からの熱烈な呼びかけとその政策的譲歩によって勝利がかちとられたものであることが特徴的である。しかし、われわれがいま直面しているのはまさに、労働運動内部の戦線統一であり、かつてファシズムあるいは日本帝国主義の脅威に直面して、仇敵として排斥し合った共産党と社会民主党との統一行動、もしくは中国国民党と共産党との合作が成功したという経験に徴するならば、わが国の労働者階級が、この経験を全く無視してよいということは少くともできないように思う。総評にしてみれば、第二組合づくりに全力をあげる同盟の指導部は、裏切り者であり、その政策は到底容認しえないところであることはわかる。しかし同盟系の組合員大衆は、やはり日本の労働運動を担うべきひとりひとりであるはずであり、組合が従業員組合であるために偶然にも同盟系に属しているのであり、あるいは、総評を労働運動の正しい路線を歩むものであることを知りながら、心ならずも第二組合に走る場合も少くないと思う。これらの組合および組合員を日和見主義あるいは卑怯者と呼ぶことはいとも簡単であるし、またまさしくそうであるかもしれない。しかしそれだけでは問題は、一歩も解決の方向にむかって前進しないのではなかろうか。思うに、いまや労働組合運動の指導者は、労働運動の戦線統一にたいして、真摯な態度でとりくむべき段階にきていることを真剣に考えるべきである。[9] しかし、労働運動における戦線統一とは、何を軸にして行われるべきであろうか。いやしくもそれが、階級的利害において異なり、政治的な見解や世界観において違ったものをもちながらも、共通の敵にたいして共同の戦線を結成していくということであるならば、当然、そのための課題ともいうものがなければならない。それを何に求めるべきであろうか。ここにひとつ問題が存在する。

（1）渡辺洋三教授は、つぎのように書いておられる。「昭和二八年という年は、戦後資本主義がようやく再建の基礎がためを終え、政治的にも『独立』し、日本の経済社会を支配する力量をたくわえるに至った独占的大企業が、その後の本格的高度成長、技術革新にささえられて重化学工業化をすすめようとする出発点にあたっている。この出発点にあたって、独禁法の根本理念は大きく後退ないし転換させられた。二八年改正までは、自由競争それ自体が『公共の福祉』であり、競争を制限することそれ自体が独禁法違反であると考えられていた。二八年改正によって、『国民経済全般』の利益が『公共の福祉』としてつよく押し出され、したがって企業の安定、輸出入取引の確保、不況の対策確保、産業や企業の合理化などの『国民経済』の要請にこたえるために、カルテルをみとめるのは当然であるとされるに至った。昭和三二年の独禁法審議会の答申のなかにもこの種の考え方は、はっきりしめされている」（渡辺洋三「日本における民主主義の状態」（岩波新書）二一頁。）ところで、今日八幡製鉄・富士製鉄両社のいわゆる大型合併、あるいは王子製紙系三社の合併への企図は、まさに、日本の民主主義に挑戦し、その根底を揺るが

すものとして、われわれの眼の前に迫ってきている。

（2）竹中一雄氏はその論文「大型合併と日本経済」のなかで、八幡・富士の合併は、日本の独占禁止法への正面きっての挑戦であることを強調されつつ、つぎのような激しい口調で大企業の独占政策を非難する。「八幡・富士の合併にとって、国際競争力の強化というのは明らかにつけたしの口実にすぎない。おそらくその真の意図は、第一に、競争の抑制による価格の安定と、設備投資の調整であり、第二に、低下したトップ・メーカーのシェアの挽回と指導力の回復であろう……。

八幡・富士の合併は、否応なしに日本の産業組織の将来について、われわれに重大な選択をせまることになる。もし公正取引委員会がこの合併をみとめるならば……、日本ではどんな合併でも自由となり、公取委じしん、みずからが無用の存在であることを表明することになる……。

この点に関連して、とくに注意しておきたいことが二つある。第一は、集中・合併、寡占化や独占化を、なにか経済の発展の必然的な方向だと錯覚している人が意外に多いという事実である……。

王子系三社の合併や八幡・富士の合併を認めるか認めないかは、直接の当事者である公取委だけの責任ではない。われわれ国民じしんの責任でもある。合併が認められるかどうかは、国民がこの合併をどのように判断し、それについてどのように発言し、どれだけ行動的にその意思を表示するかにもかかっているからである」（月刊「労働問題」（一九六八年六月号所収、竹中一雄「大型合併と日本経済」参照）。この最後の一節は、まことに教訓的というべきであろう。

（3）労働者階級が、もし大型合併によって、何らかの利益にあずかることができると考えるとすれば、それは全くの幻想にすぎない。経団連は、本年（一九六八年）五月二四日の総会において、大型合併促進の方針をうち出してきたが、大型合併によってもたらされるものは、国内における独占価格のつり上げであり、これを証明するかのように、稲山八幡製鉄社長が、五月七日のヒルトン・ホテルでの講演において、「合併によってえられた利潤を消費者に返すのはおかしい。わたくしは、企業の資本蓄積にあてるべきだと考えている」という発言をしたことを見逃すべきではない。これはまた、すでにわれわれの常識と化しているつぎのような事実、すなわち、カラー・テレビ（一九インチ）の輸出価格は、国際競争のためと称して、わずか六万円（メーカー出し値）であるが、国内の販売価格は実に一八万五千円につり上げられ、また自動車の場合でも、国内では六〇万円から七五万円の販売価格が輸出価格では二五万円から三〇万円であるというような現象が日常化したことによっても明らかである。しかも、もっとも問題となるのはこの合併にたいして、労働戦線は早急に対応しなければならぬことである。

（4）労働力流動化政策の目的について、黒川俊雄、加藤佑治の両氏は、つぎのように指摘される。

第一に、「戦略産業」の独占的大企業に低賃金若年労働力を確保すること。

第二に、大量の失業、半失業者をつくり出すことによって、就業労働者にたいする圧力を強め、全体として賃金水準を引き下げること。

第三に、失業者を「拡散」させて失業反対闘争をおさえる役割を果していること（「労働・農民運動」一九六七年九月号所収『労働力流動化』政策とその背景」）。

（5）「職務給化」は、第一に青年労働者がとくに不足し、初任給上昇の傾向がつよくなっているために、青年層の賃金上昇を、中高年齢層の賃金ストップ（昇給頭打ち）や賃下げ（職務給への切りかえの場合に、しばしばおこる。現在では現給保障の措置がとられるのが普通だが、それでも将来の昇給が悪くなる点では賃下げと同じである）によって埋めあわせ、支払賃金総額を節約しようとする賃金面の影響がおこる。こうして、賃金を下げる機能をはたすだけでなく、職務給化には、職制秩序の強化やそれにもとづく労働強化という機能がある」（小島憲司「日本の職務給」大月書店、一九六六年、一二頁）。

（6）「日本での横断賃率の構想が、一面において年功的賃金体系の職務給的再編成の動きをふまえて、労働組合側の統一的な賃金政策を対置させる発想として登場したことは、周知のところである。しかし、少くとも西ヨーロッパでは、『職務評価』が横断賃率そのもの、労働組合の賃金決定権への挑戦として登場しているとすれば、労働組合の賃金決定権が、西ヨーロッパにくらべて著しく立ち遅れ、横断賃率といった賃金慣行すら形成されていない日本の場合には、事実はより深刻であるといわなければならない（高橋洸「賃金管理」一九六五年、泉文堂、一九一頁）。

（7）これについては、総評・中立労連春闘共闘委員賃金専門員会編「職務給、その理論と闘争」（労働旬報社、一九六六年）「第六章職務給についての労働者の意識」を参照されたい。

（8）一九二六年、いくたの困難をのりこえてリョンで開催された共産党第三回大会は、イタリア労働運動史上、画期的なものであったが、そのテーゼのなかに、つぎのような注目すべき一節が存在した。

「リョン大会が到達した基本的で正当な結論は、つぎの二つである。（A）共産党員は孤立したままになってはならず、逆に、同盟統一戦線の確固とした柔軟な政策を通じ、大衆に直接むすびつき、かれらとの接触を倍加しなければならない。（B）共産党員は、経済・労働組合の分野においてのみならず、政治の分野においても、社会主義の大道の上に、部分的諸解決を提起し、支持することもできるし、またしなければならない。この二つの結論はむすび合っている。第一のものは、党にたいする正しい概念を、第二のものは、政治的判断と行動との正しい方法をしめしている。まさにこれこそが大会の意義であり、ここに本質的な価値が存在する」（山崎功「アントニオ・グラムシ――その生涯と時代」〔一九六六年、岩波書店〕三〇四―三〇五頁。

（9）労働運動史研究会編「統一戦線の歴史」（一九六八年、労働旬報社）は、試みとしては、まことに興味深いが、きわめて残念なことには、現在のわが国の労働運動の基柢をなすところの労働組合運動内部の戦線統一の問題は全く無視されている。「歴史」ということからすれば、現在の問題は一応除外して考えることもできるが、この問題の重要性について、当然ふれるべきであったと思う。また統一戦線の問題と関連して、各国共産党相互のイデオロギーの対立、その理論的統一の問題、さらに、現在、もっとも重要であるところの学生運動の分裂状況などについ

いて、ふれるべきであったと思う。

しかしその場合に忘れられてはならないのは、現実に労働運動を担っていくところの労働者階級の意識の変化について、充分な考慮が払われなければならないことである。戦争直後の労働組合運動は、インフレーションと生活の窮乏化から、職員も工員もみずからの生活を防衛するために自然発生的に起ち上り、階級的な差別感や身分意識というものはあまり問題にならず、むしろ学歴の高い役職者も組合員になるというような現象さえみられた。職員・工員一本の労働組合が圧倒的に多かったことはいうまでもない。しかし、その後、日本資本主義の復興とともに、労働組合運動の諸条件も大きな変化をとげた。労働者にとって共通な基本的問題が次第に解決されていき、労働組合の存在自体、従業員組合員であるところから、あたかも空気のように必要不可欠のものでありながら、その存在が日常不断に意識されないところのものとなった。職員と工員、現場の労働者と事務職員との間に、職種の相違からくる利害の差が次第に意識されるようになり、組合が二つにわかれるところも多くなった。しかしわかれてみたところで、もともと企業内組合なのである以上、これを機会に横断的に企業の枠を越えて拡がるわけではなく、むしろ相互に排他的な競合関係に立って、団結を強固にするよりは、その精力を分散し、却って力を弱める結果となった例が少くない。しかしながら、それにもかかわらず、いまや一組合内部において、職種の差からくる矛盾が次第に大きくなり、それからくる組合員の不満が昂まり、組合分裂の危険は一層大きくなっているといえよう。このような危機をいかに克服すべきか。まず第一に、われわれは、現在のわが国の企業別組合は従業員組合であることの必然的結果として真の意味での労働組合とは程遠いものであるという事実を直視しなければならない。本来、労働組合とは、職能別ないしは産業別に横断的に組織されるのが原則であるとすれば、わが国の組合はいちじるしくこれに背馳するものである。だとすればそれは、大友教授のいわれるように、まさしく「工場委員会」のような性格のものであり、本格的な労働組合への過渡的な形態としてとらえることが重要ではないだろうか。このような観点に立った場合にこそ、はじめて、企業別組合単位で考えた場合には、「分裂」として映ずる現象も、本来的な労働組合建設へのひとつの「手がかり」としての意味をもちうるのではなかろうか。しかしそれは決して、そのまま放置しておいて自然に解決される問題ではない。当然、日本労働運動全体の問題として強力な指導性が発揮されねばならない。大衆の自然発生性の強力な発現は、経済恐慌、政治上の不安など異常な事態にはみられるが、それにたいして指導性が発揮されなければ、急速に退潮することは明らかである。

二

筆者は最初に、わが国の労働組合運動の危機的状態についてのべたが、その危機的様相を特徴づけるものとしては二つの側面がある。そのひとつは、企業別組合＝従業員組合であることからくる組織上の問題と密接に関連するところのものであり、第二には、高度に発展した独占資本主義段階における労働者階級の意識にかかわる問題である。

第一に、大抵の労働組合は、従業員のみによって組織されているから、そのなかから、職場委員、代議員もしくは中央委員、そして中央執行委員が選ばれるのが普通である。しかも、それらの役員の任務は、原則として一年であるから、一年たてばほとんど全部のメンバーが交替し、二年も三年も役員としての活動をつづける場合もないわけではないが、それは、在籍専従者であれば、余程勇気がなければ出来ないことであり、また一般の組合員であれば、正常の業務に専心従事した上で、さらに深夜に及ぶ組合活動をつづけるのであるから、健康に特別自信のある者か、あるいは、犠牲的精神において格別抜きんでている者でなければ到底なしえないところである。かくして組合活動は、それが企業内にとどまっている限り、年々役員のメンバーが交替しなければならず、しかもその結果として、組合活動の経験は一年毎に分断され、豊富な蓄積となって、その運動の前進に資することはきわめて少い。それればかりではない。このような犠牲のみ多くして報われることの少

い組合活動は、ともすれば意識的な少数者の肩の上におちてきて、次期執行部の選出をめぐって、しばしば組合員同士の葛藤にまで発展しかねない状勢である。少数の意識的な分子の周辺には無自覚で無関心な層、ある意味では意識的に組合から遠ざかろうとする分子、組合は好きな奴にまかせておけというような無責任な組合費のみを納めるにすぎない人々がおり、全体として、「冷淡（アパシスイ）」の状態が職場に漲っているというのが現状ではないだろうか。

つぎに何といっても、今日の組合員大衆の意識状況が問題となる。それはひとりわが国のみならず、すべての独占資本主義国に共通する問題であろう。すなわち企業規模の巨大化、機械化とオートメーションの発達、調査研究機関の発達、生産の計画化・規準化のための近代的方法の導入、技術や労働組織の進歩は労働者階級の意識にある種の影響を与えずにはおかない。全体として新技術に適応しうる高等教育をうけた青年労働者の大量の進出の現象がみられ、彼らはみずからが中間階級の出身であることが多く、その獲得した資格をもって、他の労働者よりも高い収入をえ、中間階級への仲間入りをしようとするのであるが[1]、彼らの組合員としての意識は、そのホワイト・カラーとしての性質上、戦闘的でありえないことはいうまでもない[2]。一方、下層階級の両親でも、自分の子供をもっと裕福な階級の仲間入りさせようとする自然の傾向をもっており、それは当然であるが、こうした教育のもとで育てられた労働者が、みずから労働者であることに誇りを感ずるどころか、たえず劣等感にさいなまれ、あるいは将来に対して希望を失うことになることも[3]、今日のわが国の社会では決して珍らしい現象ではない。

（1）「その生活様式はおそらく二〇世紀のはじめの頃には、今日よりももっとはっきりしていたことであろう。このようにいろいろな角度から光をあててみると、中間階級にはつぎのような二つのおもな構成分子があるように思われる、すなわち一つは、数的には大きな変動にゆさぶられはするが、比較的に安定した基礎部分であって、独立自営の勤労者、生活の楽な官吏、私企業の指導的幹部、経営――中程度の所得があって、資本主義的な投機からかなり独立してやっていける工場や商店――の所有者から構成されている。もう一方は、流動的な周辺部分であって、たとえばプロレタリアートから浮びあがってくるかブルジョアジーのより上の圏から落ちてくるかして、前記の部類へ急にはいりこんだ人びとのよせあつめである（フランス共産党中央理論政治誌「カイユ・デュ・コミュニスム」編「労働者階級と中間階級」、小出峻訳、新日本出版社、一九六一年）。

（2）これについては、藤田若雄「ホワイト・カラーの変質」（月刊「労働問題」一九六八年六月号参照）。

（3）わが国の労働者の心情は、次第に疎外感にむしばまれてきているという。それを伝えるいくつかの例を、われわれは、「職場における人間疎外」（月刊「労働問題」一九六八年二月号）および「労働者の職業と人生」（上掲誌、一九六八年六月号）に見出すことができる。

それでは、このような労働運動の危機をつくり出す要因としての組織問題および労働者の意識変化に対応して、わが国の労働組合は、今日にいたるまで一体何をなしてきたであろうか。この点について考察するためには、戦後の日本労働運動史上における労働組合の政策とは一体何であったか、この点について検討する必要がある。

ここにいう労働組合の政策というのは、資本家および政府の労働組合に対する政策ではなく、労働組合による労働者の教育および組織強化のための政策を意味するもの[1]であることはいうまでもない。そうした前提に立って、われわれが、戦後の労働運動史を顧みるならば、そうした政策の遂行のために、見逃すことのできないいくつかの画期があったように思う。

㈠　一九四七年の二・一ストの失敗以後、四八年の政令二〇一号による争議行為禁止、四九年の公労法の施行と行政整理と労働組合法の改正および施行、そして一九五〇年七月、日本労働組合総評議会の結成に至る数年は、実に今日の日本労働組合運動の体質を決定的に固定せしめたところの時期であった。

㈡　朝鮮戦争の末期一九五三年、サンフランシスコ条約の締結によって、占領時代は一応終結をつげ、一九五四年恐慌を契機として独占資本の再編成も進み、これに対して労働運動も強力な展開をみて、全体として質的な飛躍と前進をとげた時期にあたる。

㈢　一九六〇年日米安保条約の破棄をめぐる広はんな人民の闘争、これと重なるような形での三井三池の闘争の時期。

以上三つの時期は、戦後日本の労働運動にとって、いわば大きな「山」をなしているばかりでなく、それらの闘争の昂揚

と退潮のそれぞれの局面において、わが国の労働組合の組織的な弱点が、もっとも強く組合員大衆によって意識され、それらの欠陥の是正のために何がなされるべきかが真剣に論じられたものであった。とくに三井三池争議の敗北のときには、企業連合体の問題として鋭く意識されたのは忘れ難いところである。ところがそれにもかかわらず、この問題に、もっとも大きな責任を負っている日本労働組合総評議会は、日本の労働組合のもつ組織的な弱点を克服すべく、一体何をなしたというのであろうか。もちろん筆者は、総評が果した数々の業績を決して低く評価するものではない。戦後の大争議、たとえば尼崎鋼業争議、日鋼室蘭の闘争、国鉄新潟争議、王子製紙の争議、北陸鉄道争議そして三井三池の大闘争など、総評の指導なしには到底行われえなかったところのものであることを認める。だが、これらのもろもろの闘争の経験のなかで、総評はいまや、日本の労働者階級が現在の企業別中心の組織では闘いえないことを知るべきであった。そして、それはこれらの大争議の闘争の過程で、当然に組織問題として明らかにされたところであった。これらの大争議だけでなく、一般に長期にわたる闘争においては、必ずといっていいほど組合内部に分裂[2]がおこり第二組合が発生したことであって、しかもそれは第一組合にたいするたんなる競合団体というのではなく、会社側の立場に立つ完全な御用組合として、直接的に労働組合に打撃を与え、且つその力を徹底的に破壊させ、争議を労働者側の敗北にさせる役割を演ずることであった。そればかりではない。このストライキ破りとしての新組合＝第二組合の背後には、あたかも当然のように同盟の指導と援助がみられ、労働戦線の分裂はさけがたい現象としてあらわれるばかりでなく、労働者同士間にはげしい憎しみと反目がつきまとうことになるのである。ここにおいて、組織問題は必然的に統一戦線の問題と結びつかざるをえないのだが、第二組合を説得して、もとの組合の原則に立ちもどらせることは不可能であることはもちろん、第一組合を第二組合に妥協させることも出来ないし、また正しくない。日本の労働運動に、あたかも宿命の如くにまつわりつくところのこうした組合分裂を防ぐためには、何としても企業別組合のルーズな産業別連合体ではなく、できるだけ堅固な、強力な指導性をもつ産業別組合がつくられなければならないのであって、その場合、ともすれば、戦後二十年余、すでに体質化したところの企業別組合という動かすことのできない既成事実の堅さの前に、われわれは、ともすれば圧倒され、ひるみがちであるが、しかし冷静に考えるならば、そのような契機は、すでに指摘したように幾度か到来したにもかかわらず、組織的な再編成の好機として、十分に利用されることなく逸せられてしまったことが問題なのである。一体それは何故であったのか。

（1）　最近、労働組合の産業政策なる言葉が流行しており、とくに一九六七年の同盟の大会においては、「労働組合としての独自の産業政策の確立」を提案したと伝えられるが、その意味することは必ずしも明確ではない。これについて、筆者の知るところはきわめてわずかである。しかし一言するならば、原口幸隆全鉱委員長は、「労働組合の産業政策」（月刊「労働問題」一九六七年六月号）のなかで、産業別組合が、産業政策の前提として考えられ、産業別政策の確立とその上での産業政策の保持こそが、反合理化闘争に役立つものとしてとらえられている。一方、電機労連委員長清田晋亮氏は「合理化対策と産業政策」なる論文（月刊「労働問題」一九六七年一〇月号）において、産業別組合の問題にはほとんどふれずに、やはり「合理化」の問題を提起する。それを企業内における合理化の二つの側面として〈積極的合理化策〉と〈消極的合理化策〉とに分類し、前者にみられるように、「経営に的確な長期展望と目標があり、この目標に向って経営者が真に責任をとる計画の実行であること云々」という抽象的文句をもって判断するならば、このような積極的な方針を経営者に出させるための企業内組合の政策というように理解される。この両者の意見も、それぞれ、資本の自由化にともなう「産業の再編成」という現下の問題を意識していることはわかるのであるが、これに対応しての企業別組合の産業別組合への再編成の問題と産業政策なるものがどういう関係にあるのか明らかではない。組織論・運動論としてはまったく問題にならない論理である。これについての批判としては、白井泰四郎「労働組合と産業政策」（「日本労働協会雑誌」一九六七年五月号）が参考になる。

（2）　組合分裂の代表的研究として、藤田若雄「第二組合」（日本評論社、一九五五年）がある。とくにこの書の前半は、組合分裂のさまざまな要因を示唆して、教訓的である。また藤田若雄・塩田庄兵衛編「戦後日本の労働争議」（御茶の水書房、一九六三年）は、戦後の代表的な争議の経緯を克明に追求したものとしてすぐれて実証的であり、資料としてきわめて貴重である。

三

学者は口を開けば、「労働組合の企業別からの脱皮」を説教し、運動家はこれに応ずるかのように、「組織の産業別再編

成」をとなえるのが昨今の風潮である。しかしそれにもかかわらず、現実の運動論としては、ほとんど実りのある展開をみせていない。「百年河清を待つ」というが、わが国の学界や労働界において、この問題が重要な問題として提起されてすでに十数年になるにもかかわらず、一向に進展をみない理由はどこにあるのであろうか。大衆の企業帰属的意識や運動の責任の衝にある側の指導制の欠如など、理由としてはいろいろあげられ論じられているが、これについていかにはげしく論じてみても、机上の論議にとどまり、現実論としては少しも深まりはしないし、一歩も前進しないことは明らかである。

そこで筆者は、ここで、現在の日本の企業内＝従業員組合について、それは正しい意味での労働組合ではないということを強調したいと思う。その理由については、いうまでもなく、本来の労働組合としての機能を充分に果していない組合である以上、そのように呼ばざるをえないからである。[1]といっても、企業別組合は無用であるとか、あるいは、本来の労働組合と全く無縁であるなどといっているのではない。ただ横断組合こそ本来の労働組合であり、それに比べて団体交渉、入職制度、共済制度、法律制定および賃金率の決定などの組合員の利益擁護にかんする問題において、きわめて不利な立場におかれていることであり、一体このような企業別組合の産業別組合への再編のための力強い運動の契機が、もしあるとすれば、「企業組合からの脱皮」というような念仏のような空文句や観念的な問題としてではなく、具体的にそれは何であるかを提示するという点こそが重要であり、実践的なのである。

筆者は、わが国の労働組合運動がもっとも無力であり、且つ等閑視している問題は、「法律制定」の問題ではないかと思う。ところが、イギリスをはじめとするヨーロッパ諸国の労働運動においては、法律制定にたいしてもっとも強い関心がもたれているのであって、その理由は、ひとつには工場立法以来の長い社会政策の歴史と職業別の横断組合の運動が、職業的利益の擁護と労働条件の維持および均等化、労働環境の整備および安全対策に切実な関心をむけたことによっている。一九世紀後半にはさまざまな労働立法が制定されたが、しかしそれとならんで、労働組合法の制定が一八二五年法以来、ようやく一八七一年に実現したことは特筆すべきことであった。それ以来、イギリス労働組合運動の大きな焦点のひとつは、団結権および争議権の獲得をめぐる問題であり、とくに労資の紛争の接点は、窮極のところ労働組合法をめぐる攻防に帰するのが常であった。すなわち、一八七一年法は、当時次第にたかまりつつあった全国的職業別組合の運動にたいしてむけられた支配階級の攻撃に対して、団結権の法認および労働者の恒常的団体としての確認をえたものであり、[2]その後、一八七五年の「共謀罪及び財産保護法」によって補強されることによって一八七六年の労働組合法となったとはいえ、一九〇一年のタッフ・ヴェール判決によって、労働組合は、その存立を根底から震撼させられたのであった。一九〇六年の労働争議法は、この反動的判決をくつがえし、争議権の擁護を熾烈に求める労働者階級の運動によって、労働党の成立という背景のもとに成立したものであり、その結果、一九一三年の労働組合法の成立となった。第一次世界大戦中の反動期における争議権の完全な剝奪、団体交渉権の極端な制限という試煉ののち、一九二三年における資本家攻勢の激化とともに、反組合的立法は再三にわたって出され、一九二六年の大争議の勃発とその敗北によって、一九二七年、労働者階級の基本権ともいうべき争議権に重大な制限を加えるところの「労働争議および労働組合法」が制定されたのである。これによって労働運動およびイギリス労働党ははげしい打撃をうけた。その廃止は、第二次大戦後の労働党内閣の出現をまたなければならなかったことをみても、それが、イギリス労働者階級にあたえた負担というものを察知することができるであろう。

以上のように、労働組合法というものが、労資の対立、いわゆる階級闘争の産物であったという歴史的経験からするならば、たんにイギリスのみならず、わが国の場合といえども例外でありうるはずがない。すなわち戦後の民主化過程における反動的勢力の一時的後退と新憲法の精神のもとに、労働組合法は制定されたとはいえ、すでに、一九四九年には改正され、そればかりか、労働関係調整法、国家公務員法、地方公務員法および公共企業体等労働関係法あるいはスト規制法などによって、労働基本権はいちじるしく制約されている。[3]しかも、個々の企業においては、団交拒否や不当解雇をはじめとする不

当労働行為が公然もしくは隠然と行われ、組合を企業内に閉じ込めようとする政策が徹頭徹尾とられていることは明らかであって、この意味では、わが国の労働組合法には、形式的にはともかく、実質的にはすでに空洞化現象が始まっているといっても過言ではない。しかもこのときにわれわれは、産業別組合への脱皮を迫られているのである。わたくしは、現在の労働組合法は、第二次大戦直後のファシズムの倒壊と上からの民主化政策のもとでつくられたものであり、その点ではたしかに世界の労働運動の水準を反映するものであるけれども、それは日本人民の燃え上る力によってかちとられたものではなく、しかも現時点においてはすでに実状に副わなくなっている点が多いように考える。たとえば、労組法第二条には、「この法律で『労働組合』とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを目的として組織する団体又はその連合団体をいう」とあるが、この規定は、企業内組合と横断組合のいずれでも妥当するような規定である。わたくしはここで、労働組合とは原則として横断的組織原則の上に立っている組合であることを明記させるべきであると思う。そしてその上で企業内組合の規定を別に設け、その両者の関係を明示すべきであると思う。この問題に限られるわけではないが、全体としてそのような意図のもとに、労働組合法を全面的に改正し、もしくは補正する強力な運動をおこすべきであると考えるが、それは現実性のない空論であろうか。

（1）藤田若雄氏は、適切にもつぎのようにいう。「わが国にある労働組合は従業員集団であって、労働組合と呼ばれるべきものではない。××会社労働組合というのは××会社に入社することを第一義の目的とした人びとが、たまたま、そこに組合従業員組織があったから、つけたりに加入したものであって、そこにいる組合員は、組合加入を第一目的として加入したものではない……。そもそも労働組合でないものを労働組合と呼ぶこと自体が偽りなのである。彼らは、彼らの下にある活動家とともに、横断組合――誓約集団としての労働組合――を結成すれば、横断組合あり、従業員集団ありで、世界なみになるのである」（藤田若雄「ホワイト・カラーの変質」（月刊「労働問題」一九六八年六月号）。

（2）「労働者側の団結承認の要求は、職業別組合組織の基礎の上に、現実の力を通じてなされていた。黄金時代におけるイギリス資本主義の『植民地帝国』としての躍進は、熟練労働者たちが、自己の経済的利益を擁護するために組合を結成し維持する物質的な基礎をも与えていたのである。二月革命（一八四八年）以降の労働運動における国際的組織の発展も、このようなイギリス労働組合の地位に影響を与えた。労働者側の主張がいかに論理的矛盾にみちていたとしても、資本家階級及びそれによって支配される議会が、その主張を否認することは不得策であったし、かつまたそれが労働力市場取引の枠内で主張せられるにおいては、その必要性も極めて薄弱であったといわなければならない。市民法原理を唯一のものとして主張し、労働者の要求を生硬に拒否することは、市民法原理の本質をかえってあらわならしめ、労働運動をして一層急激な方向へ押しやるであろう。和解と協調の譲歩は、『世界の工場』としてのイギリス産業の独占的地位によって与えられる利益によって十分に補われ得る。こうした条件のなかで、職業別労働組合主義の論理は公認された。一八七一年の労働組合法がこれである」（片岡昇「英国労働法理論史」〔有斐閣〕、一九五六年、一五一頁）。

（3）これについては、野村平爾「日本労働法の形成過程と理論」（岩波書店、一九五七年）「序論労働基本権序説」および「第一章ストライキの規模とその合法性」を参照。

こういえば、ひとはこの提言の唐突さに当惑するかもしれない。そして筆者も敢えてこの点を否定するものではないし、また、たんに法律的な改正のみで、解決するほど問題が単純であるとも考えない。しかしそれにもかかわらず、敢えてこれを主張するのは、この方法による以外に、さしあたり、企業別組合から産業別組合への脱皮の方法はないと考えるからである。なるほど、一九五五年頃を中心として、最低賃金制の運動が組織的におしすすめられ、それがひとつの契機となって産業別統一闘争への途が開かれ、またほぼ同じ時期にはじまった春闘方式も、それを強化するのに役立ったことは疑いないけれども、それは、毫も産業別組合結成への途につながるものではなかった。最低賃金制の問題は、理論的にはやや深められはしたものの、実践的にはほとんど効果のあるものとはならなかった。その理由は、論理が逆であるからである。強力な産業別組合が存在してはじめて、真に労働者階級のための最低賃金制が獲得され、社会保障制度のような全人民的要求が貫徹されるのであり、絶対にその逆ではないことは、オーストラリア、ニュージーランドをはじめ、イギリスなどの労働者階級運動の歴史的経験からも明らかである。[1] 従って、わが国における産業別組合の発展も、最低賃金制要求や社会保障の確立要求を基軸として行おうというような理論はおよそナンセンスにすぎない。いわんや春闘をもってそのような役割を担うとするが如きは、まさしく「木によって魚を求める」が如き行為である。もちろん春闘方式そのものの賃金闘争としての役割が

重要であることは充分認めるけれども、これによっていずれの日にか、なしくずしに組織の再編成をなしうると考えるとすれば、それは緊急にさしせまった最も重要な組織問題を、無限の彼方におしやることによって、一時を糊塗するものであるといわなければならない。また一方では、いわゆる労使関係近代化論によって、労働力移動を中心に労働市場の横断化がすすみ、それによって横断組合の必然性を強調する理論もあるが、これも組織論を欠如し、資本の企業内封じ込め政策の意味を没却する空論である。

いうまでもなく、「労働組合法」の改正というような重要な問題を、今日提起することは、ある意味では冒険であり、法自体としては問題がないところへ、徒らに波瀾を巻きおこすような印象をもつ者もあろう。しかしわたくしは、労働者階級が、いまこの独占資本主義の再編成期を迎えて、労働基本権を擁護するという観点から、その再検討を用意しないならば、独占資本みずからの手によって、労働基本権の制限ないしは剝奪のための準備がなされることを深刻に憂える。その理由は、憲法の実質を奪うような最近の政府の政策は、すでに教育基本法の無視などにもっとも典型的にあらわれ、その風潮は、政治、経済および社会の全分野にわたって、ますます覆いがたくなっている。すでにのべた独占禁止法の無視もその好例である。

この時点において資本の自由化にともなう独占化傾向は一層進み、企業内封じ込め政策は国際競争激化を理由とする低コスト政策をもって、ますます露骨となるであろうし、企業別組合の干渉が次第にはげしくなることが予想される。かつてのファシズム下における全般的労働義務制[2]が、横断的組合の企業別分断化にはじまり、天皇制＝家族主義的イデオロギーを媒介とする産業報国会組織の成立を結果としてもたらしたことを想うとき、横断組合の結成は、わが国の労働者階級はもちろん、研究者にとっても、たんなる机上の論理から、実践的な組織上の問題として、その第一歩がふみ出されなければならない。いまやそのための統一行動こそが、声を大にして要請されるべきではなかろうか。

（1）これについては、黒川俊雄「最低賃金制」（青木書店、一九五八年、藤本武「最低賃金制度の研究」（日本評論新社、一九六一年）を参照。

（2）加藤佑治「国家総動員法の根幹、徴用規定の出現（一）――日本における「全般的労働義務制」成立の問題によせて――」（専修経済学論集第二号、および第三号）、同「いわゆる『全般的労働義務制』の本質をめぐって――とくにその概念構成の問題を中心に――」（専修経済論集第五号）。

――一九六八・六・九・深更――