

特別寄稿

1950年代における労働組合論（Ⅱ）

—— 故藤田若雄教授の労使関係・労働組合論を中心にして ——

氏原正治郎

目次

はじめに

I 問題提起と文献

II 大河内一男「企業別組合論」の特色

III 企業別組合の内部構造と動態論への試み

—— 氏原「日本労働組合論」補論 ——

IV 藤田の「年功的労働力構成論」と職場闘争論（以上前号）

V 藤田の戦後労働組合運動史観（以下本号）

VI 「構造と機能」調査要領第2次草案

VII 藤田の大河内批判

VIII 大友労働組合論の特徴

IX 藤田の大友批判

X 藤田・大友論争の背景

—— 田沼「戦後労働組合運動史の研究における若干の問題」に寄せて ——

XI 結語

V 藤田の戦後労働組合史観

私は、「構造と機能」の「理論仮説」^{*}には、「補論」につけ加えられた点が2つあるといました。1つは、歴史的分析をつけ加えた。2つは、いわゆる「年功的労働力構成」の理論を展開したことです。後者については既に述べました。前者については、藤田論文「企業別組合論とその批判について」が問題を尖鋭にだしておりますので、これを中心に、関連する諸論文を整理して、藤田が、とくに戦後過程について、どういう歴史的

*「労働組合の構造と機能」大河内一男、氏原正治郎、藤田若雄篇、東京大学出版会、1959年

2 特別寄稿

イメージを持っており、その中で労使関係・労働組合をどのように見ていたかを述べておく必要があると思います。

1 認識方法上の特徴——研究と実践

まず、基本的な方法について、藤田の特徴を強調しておく必要がある。これを一口でいえば、社会学者と組織運動の指導者の間の「分業と協業」ということです。ここで「分業」とは、社会学者と指導者とは、同じく社会との関わり合いを持っているとしても、その役割において相互に相対的独自性を持っているということであり、「協業」とはそれにもかかわらず密接な協力関係にあるということです。

それでは、社会学者の役割とは何か。それはもちろん調査研究ですが、その目的は、藤田の言葉を借りれば、「法則性の意識化」で、ここで「法則性」とは、「近代社会の発展変革の普遍的法則（世界史を貫く一般法則）であるが、それは日本社会の発展変革に具体化されたもの、わが国の事実から引き出され、またわが国の事実によって証明された法則」⁴で、この意識化が行われれば、「具体的政策がたてられる」ものです。また、指導性とは、組織運動の指導者が、この法則性を運動に適用し、実現することです。

ところで、両者の関係は、前者が後者に意識化された「法則性」を提供するという、または後者が前者に実践結果を資料・素材として提供するという一方交通の関係ではなく、この2つの関係が交互に行なわれる相互交流、相互批判の関係であり、この過程で「法則性」の認識の不充分さが正され一層具体化され、また指導もより正しく行なわれる。そして、この社会学者と組織運動の指導者の相互交流、相互批判の過程で行われる「法則性」の認識と「指導性」の深化こそが、藤田の実態調査論の核心であり、藤田が学問研究の方法の中で、とくに実態調査の重要性を強調した理由である。

ところで、重要なのは、藤田のこのような研究方法上の積極的主張が、

当時の学問状況の中で、次のような批判的含意を持っていたことである。

1 理論を調査と区別し、抽象的理論の優位性を主張する方法、外国の闘争方法の直輸入や必要以上に国際的連帯性を強調する外国権威主義的方法的態度は、結局理論の労働運動の実践への注入であり、ここには社会学者と労働運動の指導者との相対的独自性は認められず、社会学者自身が運動に従属していることにほかならない。また、この理論が実践において破綻した時、その責任を専ら労働運動の幹部に帰し、「大衆に学ぶ」というスローガンで、幹部主義批判を行う方法的態度は、「法則性」の認識の過誤、「指導性」の誤りを陰蔽するものにほかならない。

2 逆に、西欧社会の類型化によって日本と西欧を比較し、日本社会の中にある前期的要素、後進性の探究に専念する方法的態度もまた、「アカデミックな権威主義と外国権威主義の複合」¹²であって、現実逃避の「好事家的態度」である、というのである。

このように、藤田方法論の中では、実態調査が特別の意味をもって強調されるわけですが、この実態調査は、「法則性」の認識であると同時に、組織運動上の「指導性」と深い関わり合いを持っている。そこで、藤田実態調査論においては、現時点で社会を切断して観察するクロス・セクションの方法よりは、時系列的に見た「指導性」の形成・確立、この「指導性」の具体的な担い手が重大な関心事になってくる。この方法的特徴をよく理解しないと藤田の学問、藤田の他人にたいする批判がよくわからなくなってくると思います。

もう1つ、これはマイナーな問題ですが、藤田の方法上の特徴をいっておきますと、藤田が労働協約論を中心に勉強してきたことと関係することです。労働協約の運動論的理解とでもいうべき方法です。いわゆる「労働組合の運動論」と労働協約を結びつける考え方です。藤田は労働協約の法解釈論をやっていないわけではありません。だが、この時期には、労働協約の解釈論を、どちらかという拒否するという立場でした。というのは、1949年新労組法以後の日本の労働協約は、形式も整っており、

4 特別寄稿

条文の数も多くなったが、藤田のいわゆる「アメリカ型労働協約」「就業規約化した労働協約」で、肝腎な所では、労使関係の実態を反映せず、実際に労使関係を規制する力を持っていなかったからです。つまり、形式的な協約でない実質的な協約は、労使を規制するわけですから、労使関係を反映している。だから、この実質的な協約の意味を理解するためには、労使関係の具体的法則の認識の上に立って、経営者なり労働組合がどのような意図と運動の結果、労働協約を締結したのか、それが現実にもどのような働きをしているかを調査しなければわからない。そこで、藤田は、労働協約の組合運動上の機能を問題にするという接近方法を主張したわけです。

2 労使関係の段階区分

以上の観点を踏まえて、藤田論文を私なりに整理して、日本における労使関係の dynamics を、藤田がどういうふうに理解していたか、述べてみたい。藤田は、およそ4つの段階に分けて考えていたとよいかと思えます。

第1段階は、第1次大戦後、前節で述べた日本的労使関係の原型が解体・再編成される。これに対応して、「工場一家的な労務管理政策」から、「親睦会的な工場委員会」が上から組織されてくる。この場合には、労働組合は企業の中に入ることはできませんので、企業の外に労働組合ができる。そこで、個別企業の従業員の中にいる少数の労働組合員が工場委員会の中で工場委員会を労働組合に変えるという運動をしましたり、工場委員会さえないところでは、労働組合員が工場委員会を組織して、それに組手的機能を与えようとする。こういう努力をせざるを得なかった。

第2の時期は、戦時中です。戦時中に日本的労使関係は、たとえば労働の賃金格差の縮小とか、いろいろな点で、——細かく述べておりませんが、——もう一度、再編成された。これに対応する労働者組織が産業報国会です。

第3期が、敗戦から経済9原則までで、正確には新労組法ができた昭和24年の6月までといいかかと思ひます。この時代には、あとで述べるように、自主的な企業別組合が大量に組織されてきた。この企業別組合は交渉権を持っており、また労働協約も持っていたから、戦前ふうの工場委員会ではなしに、労働組合です。

ところで、経済9原則以後になると、客観情勢が9原則以前に比べて非常に変わってきた。そこで、もう一度日本の労使関係の解体・再編成が行なわれた。そこで企業別組合の性格が変化する。藤田の言葉を使えば「機能上の変化」が起きてくる。

3 敗戦直後の労働組合運動とその成果

いま、4つの段階のうち、前の2つは、ここでの問題に余り関係がないので、問題の外において、あとの2つについて問題を整理してみたい。

敗戦からドッジ政策までの日本の企業別組合は、どういう性格をもっていたか、これを要約して申し上げます。運動の目標としては大体4つある。

第1は、身分制の撤廃。これは古い階層制、階層的年功秩序を廃止しようとする運動です。

第2が、年齢別最低賃金の保障。これはインフレ下において、年功賃金を基礎にして最低生活を保障する賃金を協約化する運動です。

第3が、完全雇用、すなわち解雇反対です。

第4が、経営民主化、産業の社会化。これは戦時経済から急速に平和経済に日本経済が復員しなければならないわけですが、この復員過程を、労働者の犠牲にならないように、つまり労働者的な経済復興を行なうことです。

これらは、終戦から数年間の時期をとってみれば、「戦前的な労務管理政策を打倒し、組合活動の自由を獲得し」、「従来資本が一方向的に決定してきた事項を団体交渉乃至労働協約の協議・同意条項によって、拘束¹²⁾し

6 特別寄稿

ようというもので、当時の状況のもとでは、大衆的基盤をもっていた。

こういう目標を達成するための組織として何がつくられたかということ、第1は自然発生的な企業別労働組合です。なぜ企業別労働組合になったかといえば、前節で述べたような日本の労使関係の特殊性からして、当然に企業別組合にならざるを得なかった。しかも敗戦、インフレ・経済復興という客観条件のもとで、企業別労働組合になる必然性があった。

第2は、企業別組合の業種別連合体です。戦時統制経済がなお残存している時に、先にあげた第3、第4の運動目標を到達するために、自成的な工場代表者会議、共同闘争機関を通じて、業種別連合体を組織することになった。

第3は、産業復興会議です。これは業種別連合体の全産業的統一団体です。先に述べた運動目標、特に第3、第4を実現するためにはこういう組織にまで発展せざるを得なかった。

それから、闘争手段として何を採用したか、藤田が強調しておりますのは、第1が、人民裁判的団体交渉。第2が、生産管理。第3が、産業復興闘争です。

つぎに、こういう闘争の成果はどういうものであったか。この場合に、成果とは、藤田の場合には労働協約です。そこで、当時の協約の特徴を列記してみると、次の通りである。

1. 労働協約はヨーロッパのように産業別あるいは業種別の統一協約の形をとらずに、企業別の個別協約という形をとらざるを得なかった。

2. 協約の各条項についてみると、労働条件、とくに賃金については、協約条項はきわめて抽象的で、宣言的である。インフレのために絶えず賃金改訂をやらねばならず、したがって長期の賃金協定は結べない、勢い、一時的性格を持たざるを得なかったからです。

3. 組合の地位、広義のショップ条項については、組合締付け条項が普及し、被除名者解雇条項を併せ持つものもかなり存在し、厳格なものであった。

4. 人事経営事項、すなわち解雇、異動、工場閉鎖、長期の休業、資産の処分等について、組合の同意または承認を必要とするという条項が入った。

5. 組合活動の大幅な自由が協約条項として認められた。

6. 経営協議会による経営参加の条項が入っていた。

7. 平和義務が労働協約の中に欠如している。

8. 労働協約の有効期間の自動延長、更新規定が入った。

これらは、先にあげた4つの運動目標とそれぞれ関連を持っており、成果としてあげてよいものです。

ところで、この時期の労働運動を、主導したのは産別会議ですが、これを運動論として眺めてみたら、どういうことになるか。これが産別会議に対する評価に結びつくわけです。この点で藤田が強調しているのは、戦後の条件の中で、自然発生的に、労働組合は企業別組合として組織されたわけですが、企業別組合に組織された従業員を「一括掌握」して指導したのが、「従業員の中の戦闘的分子」です。従業員の中の戦闘的分子は、結局共産党のフラクションに所属しているから、共産党のフラクションによる一括掌握、一括指導ということになる。これは、結局一種の幹部引回しの闘争、特定政党の指導による闘争という印象を免れない。だが、上述した終戦直後の客観情勢のもとでは、こういう幹部闘争、政党の組合支配も、その指導性が大衆的要求(法則性と云いかえてもよいかもしれない)と合致していた限りでは、その矛盾を露呈することがなかった。

だが、2.1スト後、戦後労働運動の昂揚期を過ぎると、「組合機関と組合員大衆との遊離の傾向」「特定政党の指導にある如き印象」という批判が、産別民主化運動や総同盟から出されることになったが、産別会議は、これに対応できなかった。こうして1949年ドッジ政策、続く企業整備、行政整理による日本資本主義経済再建の過程で、内部分裂のためにそれほど大きな抵抗も示さずに、産別会議は、労働組合運動の第一線から離れて

8 特別寄稿

行くこととなります。こうして、産別会議の運動にとって変わった組合指導者達によって、1950年7月総評が結成されることとなります。

4 総評結成前後における組合運動の「指導性」

そこで、総評結成前後の組合運動の「指導性」にたいする評価が問題になる。

第1は、民主化同盟系指導者です。2.1スト後、敗戦直後の労働運動が停滞する中で、前述した日本型労使関係のもとで、「会社あつての組合」という従業員グループがあらわれた。この大衆の基盤に乗って、民同幹部があらわれた。だから、民同幹部は、日本的労務管理政策に順応的な「指導性」を持っている。これが、企業別組合内で産別会議系の戦闘的指導者からリーダーシップを奪ったわけです。

第2は、総同盟幹部です。総同盟幹部にも右派と左派の2種類があるが、共通しているのは、いずれも企業外の組合幹部ですから、企業別組合の自主性・独立性を抑えこもうとする中央集権主義の組織方針を取った。ただ、右派が「人的関係の深い地域組織を基礎」⁽³⁾としたにたいし、左派は、職場と産業別組合とを直結させるために、中間間接機関（企業別組合——筆者）を排除し、また、地域的合同労組を強化して、組織の簡素化を計り、労働組合の産業別整理を進め、産業別組合本部の統制力を強めるために、財政の中央集中、ストライキ資金の中央集中を促進しようとした。

このように、企業内で民主化同盟を推進した民同派グループと企業外運動家である総同盟派とは、性格が違っており、総評結成はこれら各派の主導権争いであったが、結局総同盟左派が勝利を収めたと評価している。ここから、総評結成後におけるいくつかの問題が出てきます。

第1は、「幹部主義」と呼ばれるものです。藤田が、「幹部主義」の内容をどのように考えていたかといえますと、第1には、企業別組合・企業連の中の民同派幹部の行動様式に求めていた。もともと、民同派幹部は、

企業の日本型労務管理政策順応型指導者ですから、企業別従業員大衆の基盤の上立って従業員＝組合員を一括掌握することになった。民同派幹部は、産別会議系幹部との激しい対立と争いの中で、組合運動の指導権を握ったわけですが、両者は、労働組合運動がおかれていた条件と「指導性」に、大きな違いがあったとしても、この従業員の一括掌握という点では、まったく類似しており、従業員・組合員の立場から見れば、いずれも「幹部主義」に毒されている。

第2は、敗戦直後の企業別組合が、その目標を達成するために業種別組合に結集したと、先に述べたが、産別会議の指導力が衰え、共産党対民同派の対立・分裂が起きると共に、またドッジ・デフレ政策で、統制経済が廃止されることになると、業種別組合の存立基盤がなくなり、私鉄総連、全造船、硫労連、全国自動車など、産別会議・総同盟のいずれにも属さなかった中立系組合、全繊同盟、海員組合のように早くから産業別整理を行った総同盟系の産業別組合を除いて、多くの企業別組合が上部団体を持たない独立組合になった。

総評の組織方針は、結局、総同盟左派の組織方針で、産業別整理と産業別組合の合議体を作るということで、総同盟や新産別のようなそれ自体がナショナル・センターである組合が加盟することは、例外でした。そこで、総評結成式前後に、企業別組合の産業別整理の運動が大段的に起き、炭労、鉄鋼労連、合化労連、全国金属、化学同盟、少し遅れて電機労連、生保労連などが出来、総同盟は総同盟解体・産業別整理派（左派）と総同盟維持を主張する刷新同盟派（右派）にまっ二つに割れた。

他方で、産業別組合本部指導者と企業別組合・企業連幹部との間にも亀裂が生ずることになった。産業別組合の幹部は、自分の地位保全、威信のためにも、産業別組合の統制力を強め、産業別統一闘争を進めようとするが、企業別組合・企連の幹部は、企業順応的であり、また企業の業績、労働条件格差が拡大する条件の中で、中央の統制力に従わない、または反乱を起す。こういう状態は、藤田の眼には、大衆的基盤から離

10 特別寄稿

れた組合指導者の離合集散、反目であり、「幹部主義」と映ったのです。

5 労働組合と政党

つぎの問題点は、組合と政党との関係です。先にも述べたように、産別会議のリーダーは、企業別組合の中の戦闘的分子で、従業員である組合員を一括掌握して、幹部引回し主義をやった。ところが、民同派指導者は、従業員の中の企業順応型グループで、企業別組合員の引回しをやっている。「幹部主義」、「幹部引回し」という点では、両者にはちがいが無い。

ところが、産別会議のリーダーは、共産党フラクションに結びついてた。それにたいして、総同盟指導者及び民同派指導者は、社会党と結びついている。民同派指導者と社会党との関係は、1949年1月選挙で、吉田自由党が大勝し、社会党が大敗北し、共産党が驚異的な進出をしたときに、民同派幹部が社会党に大量入党して以後、急速に深まった。そして、1950年参議院選挙には、組織内候補を大量に立てて当選させ、社会党左派を強める契機になった。もともと民同運動は共産党のフラクション活動にたいする反対を大義名分として出発したわけだから、これ自体は自己矛盾だともいえる。この点では産別会議のリーダーも、総同盟、民同派のリーダーも変わらない。

6 労使関係の変化——新労働協約を中心にして——

以上のような状況の中で、日本の労使関係はどう変わったか。

いま、基本的メルクマールとして、労働協約をとってみると、次のようになる。昭和23年夏のマッカーサー書簡、政令201号によって、官公労働者については、争議権と協約権が剥奪された(公労法制定後、公社については、団体交渉権・労働協約締結権が、制限された形で認められたが)。それから24年6月制定の改正労働法15条2項によって、労働協約の自動延長規定の効力が否認されることになった。そこで、経営者は、古

いタイプの労働協約を一方向的に破棄できることになった。その結果、官公労働者についても、民間企業の労働者についても、いわゆる無協約状態ができ上がることになった。こうして、1946年から48年にかけて獲得された戦後型労働協約は、崩壊過程に入り、その成果は部分的には残ったかもしれませんが、全般的に剝奪されてしまった。

それ以後、1951年に労働省が労働協約促進運動を始める、また1954年日経連が基本労働対策7原則を発表し、労働協約基準案を示している。この基準案によれば、団体交渉事項になるのは、ベース・アップと大量解雇だけで、その他の事項は、苦情処理手続きで処理することになっている。また、占領軍のレイバー・セクションも、アメリカ的な労働協約を日本に導入する努力をするようになった。

その結果、一体どういう労働協約ができ上がったか。まず、先に述べたような特徴を持った戦後型労働協約は全面的に廃棄された。そして、新しく出てまいりました労働協約の特徴を、羅列的に申し上げてみますと次のようになる。

1. ユニオン・シヨップ条項は残ったが、逆締めつけ条項に変わってしまった。これはむしろ御用組合化を促進する性質のものである。
2. 交渉委任を禁止する条項が入った。これは企業別組合と上部団体とを切断することになる。
3. 組合専従者の制限。これは1949年6月の新労働組合法の経費援助の禁止によって、間接的に強制された。
4. 組合活動の制限。これは、時間、場所、人数等についての制限です。これも新組合法の間接的結果として導入された。
5. 平和条項の導入。しかも平和条項を導入する場合、協約が各企業ごとに別個で、協約の失効期日がちがいますから、同じ産業の中でも企業間で、不統一になり、その結果、産業別の統一ストライキができなくなった。
6. レイバー・セクションが非常に強調した点なのですが、苦情・紛

12 特別寄稿

争処理条項が、平和条項と合わせて導入されることになった。これは、結局、団体交渉事項を苦情・紛争処理手続で処理しようという効果をもつ。藤田の評価では、この制度はアメリカの土壤には合うかもしれないが、日本の土壤には合わない、結局交渉制限にならざるを得ないということです。

7. 協約が個別企業と個別企業別組合との間で締結されておりますので、協約の失効期日が、各企業間でバラバラになってしまった。このことも産業別統一闘争を非常に阻害することになった。ことに、平和条項があることになりますと、事実上時期をそろえて、各企業が統一闘争を組むことができないことになる。

8. いわゆる「アメリカ型労働協約」が普及してきた。これは、就業規則とか、労働基準法とかに書いてあるこまごまとした条項を労働協約の中にたくさん書き込んで羅列したもので、しかも肝心かなめの、たとえば労働条件に関する事項で、その企業に具体的にあてはまるような条項については曖昧にされているといった労働協約です。無協約状態に続く、協約締結促進運動の中で、こういう労働協約が全面的に普及し、「労働協約の就業規則化」が起きた。

7 新しい組合運動の芽生えと方向

1950年代前半、藤田は、このような労使関係の状況認識に立って、新しく起きるはずである組合運動の「法則性」の認識を模索していたといえてよい。ここで、藤田が達した新しい組合運動の「法則性」は、次のような文脈で、認識される。

敗戦からドッチ・デフレ以前の状況について、藤田は次のように考えました。この時期は、ブルジョア民主主義革命の時期で、農民運動でいえば、農民の土地にたいする要求をみだし、農村における地主支配を排除すること、労働運動でいえば、団体交渉権、協約権、争議権の獲得ということが目標であった。ドッチ・デフレ以後についていえば、48・49年の

行政整理・企業整備の闘争は、確かに労働組合運動の敗北であったかもしれないが、それによってドッチ・デフレ以前の状態に戻ったわけではない。つまり民主主義革命が終わって、新しい時代が始まったという判断をする。そこで、労働組合運動にとっても、新しい状況に対応する運動目標なり、組織なり、また闘争手段が必要になってくる。

それでは、民主主義革命を終わったあとの新しい労使関係とは何か。これにたいする解答の一部が、前節で述べた「構造と機能」の「序章」第2節「理論仮説」で述べられている諸論点です。ここでは、特に「職場の問題」に限定して書かれている。

こうして、新しい時代の中から新しい組合運動が生まれてきたのだが、それはいつからかという、51年6月の第2回総評大会における平和4原則確認以後で、ことに52年に半年にわたって闘われた北陸鉄道の協約闘争、52年春から4波にわたって行われた労働法規改悪・破防法反対スト（労闘スト）、53年の電産・炭労のスト以降だといっております。

それでは、新しく出てきた労働組合運動の目標とは何か。先ほどいいましたように、当時の企業別組合は、労働協約によってがんじがらめにしばられて空洞化してしまった労働組合です。こういう状態から抜けでることこそが第1目標で、「企業別組合からの脱皮」というスローガンの真の意味はここにある。それ故に、この運動は「組織づくり運動」とも呼ばれるわけです。これを運動論上の次元の問題としてみると、「幹部闘争」「幹部引回し主義」から、それに毒されていない、「労働者（組合員）大衆・職場からの闘争」、つまり「大衆闘争」へとということになる。

それでは、そのための闘争手段としてはなにが使われるか。ここで、藤田が強調しているのが「職場闘争」です。もちろん「職場闘争」は、「職場闘争」だけで終わるわけではない。職場で確立された成果、すなわち職場協定は到達闘争によって横に広げられていく。そして、全産業に共通したものは産業別統一協約に向かっていく。こういう「職場闘争」、「到達闘争」、「産業別統一闘争」の成果は、覚え書、メモなどの形をとる職場協定、

14 特別寄稿

あるいは産業別統一労働協約として具体的に確認され、そしてそれが実行されるかどうかということを監視する機構が作られてくる。

このような新しく出てきた組合運動は、イデオロギー的にみれば、日本型労働組合主義とっていいのではないか。

注

- (1) 社会政策学会篇、「戦後日本の労働組合」1956年有斐閣 p. 9.
- (2) 前掲「戦後日本の労働組合」p.19.
- (3) 前掲「戦後日本の労働組合」p.16.

VI 「構造と機能」調査要領第2次草案

前2章においては、藤田の2つの文献「構造と機能」の「理論仮説」および「企業別組合論とその批判について」を手掛りとして、1950年代後半、藤田が「労働組合の構造と機能」に関する調査を指導していた時の彼の日本労使関係観、労働組合観を、藤田の文章に余りに拘らずに、自由にかつ大胆に再構成してみた。こうして見ると、「構造と機能」における藤田仮説は、藤田理論の一部にすぎず、調査が始まる前、1957年当時には、もっと雄大で広範な藤田仮説があったと推測される。

ところで、いま私の手元に、「単位労働組合事例調査聴取要領(第二次草案)⁽¹⁾」の「前文」、「第二次草案作成にあたって(1957年3月14～15日)」という文書がある。この文書は、当時研究会幹事をしていた現信州大学教授高梨昌によれば、高梨が、藤田と討論した結果、纏めたものだとということである。もちろん、これは藤田の筆になるものではないから、藤田の思想を忠実に表わしたものではないが、その作成の経緯および内容から見て、当時の藤田の調査にたいする考え方をかなり正確に反映していると考えられるので、前二章と重複した面もあるが、藤田研究の資料の1つとして、ここに全文掲載しておく。

第二次草案作成に当たって(1957年3月14日～15日)

終戦直後に組織された労働組合(単組)の原型(仮説)を明らかにし、それを構成せしめた諸要因を分析し、それらのその後における発展、変化を追求することによって、将来における日本労働組合の発展型を構成する。われわれの調査の対象となる現在の労働組合は、このようにして構成された原型と発展型との間にあるわけであるから、原型分析から演繹された発展型の特徴を仮説として構成することが、労働組合の現在の諸特徴(機能上、組織上)及び問題点を明らかにする有効な方法となる。そのうえで、新たな「聞き取り要領」を作成する。

最初に高梨より、新たな調査のための仮説についての報告(I 終戦直後の日本労働組合の「原型」の特徴点、II 「原型」の組織上の問題点、III 「原型」の機能上の問題点)があり、これを中心として討論が行なわれた。(当日の討論参加者：大河内、藤田、高梨、津田、江口、内藤、薄、高橋、秋田、小池、神代)

(終戦直後に組織された日本の単位労働組合の原型)

「原型」の特徴を、一言でいえば、それは混合組合でありながら、その原則に内在する職種間、階層(工、職 etc.)間の矛盾が全く現われていないものである。

I 終戦直後の単組(「原型」)の形成要因

経済要因

- (1) インフレによる生活水準の低下
- (2) 経営管理秩序の崩壊、麻痺——日本資本主義の全般的動揺、生産力の荒廃
- (3) 統制経済

政治的要因

- (1) 政党による組合支配、フラク活動、産別の組織原則

(2) 占領軍の解放立法、育成政策

(注) 終戦直後の工場、事業所を単位とする職種、階層混合の企業別単位組合が行なった、賃金何倍引上要求、生産管理、人民裁判的団体交渉等は、単にインフレと経営管理秩序の崩壊という経済的要因からだけでは説明しつくされない。それには、戦前の劣悪な労働諸条件、就中安全衛生設備の完全に欠如した作業環境のもとでの人身支配的労務管理様式のもとで形成された人間類型の、それらの状態を覆さんとする本能的な権利回復要求が運動の基底にあったと考えなければならない。この大衆の権利回復要求は、インフレと経営管理秩序の崩壊という条件下で暴発したが、それを負荷しているものが戦前的人間類型＝派閥的人間類型であったために、戦後にはそれが全く裏返しにされた形で現われた。組合における職員尊重、共産党および共産主義的理論の錦の御旗の権威による指導＝裏返しにされた権威主義が支配し、大衆はいぜんとして自主的な判断力をもたず古い天皇制権威にとって代わった新たな権威に指導されねばならなかった。かくて、労働者大衆の権利回復要求は、必然的に政党フラクによる組合機関の独占を基礎とする政党の組合支配と赤色組合主義を生み出した。総同盟も産別も社会党も共産党も労働組合を世襲領地と考え、政党フラクによって組合を支配した。

日産自動車組合に典型的な弱い意見の全く反映されぬ組合代議制度、大衆的全員の紛飾のもとでの幹部支配の貫徹、それを基盤とする機関の派閥争い、政党と労働組合とが癒着していることに含まれる矛盾の発展としての混合組合の縦割れ現象(第二組合の形成)等は、以上のごとき政治的諸要因を考慮することなしには説明されえない。

II 「原型」(単組)の組織上の特徴

- (1) 従業員全員一括加入の混合組合である。
- (2) 組合員資格が経営管理職までも含み、組合員の上限が高い。
- (3) 役員は職員出身で、戦前とは人的にたち切れている。

- (4) 組合運営機構の未整備：全員集合がすべてを決定し、幹部のひきまわしが行なわれる。
- (5) 組合費が低く、経営に労働組合運営費を全面的に依存している。
- (6) 経営側の管理組織がそのまま労働組合の組織的強制機構となっていた。

(たとえば、組合の職場組織は、そのまま経営側の職場管理機構に
従ったものであり、職長が同時に職場委員となるが如し。)

Ⅲ 「原型」の機能上の特徴

- (1) 賃金については、生活給思想を受けついだ賃金何倍値上要求が統制経済下でベース賃金に切りかえられ、職種間利害を全く埋没したベース賃金が原型となった。
- (2) 団交と経営協議会との癒合。
- (3) 政党の下部組織として機能していた。政党フラクによる支配（機関独占）。

(将来の「発展型」)

1で掲げた「原型」形成要因がその後変化したことにより、単組の「原型」はくずれ、将来においては「原型」と対照的に描くならば、次のようなものになるであろう。i. e. 原型においては職種間及び諸階層間利害の対立は全く隠ぺいされていたが、今後の発展型においては、この職種間諸階層間利害の対立が激化、表面化することにより、単位組合の組織、機能の外皮自体が、かりに企業別組合という組織形態そのものに変化はないとしても、この矛盾を調整するべく何らかの変化をとげざるをえなくなるであろう。

Ⅳ 「発展型」の特徴

- (1) 職場組織がはっきりしてくる。労働条件の調整、改善をとりあげる職場委員を中心とする職場闘争、職場活動が主体となる。cf. 北

18 特別寄稿

鉄の職種別委員会。

(新しい職種と古い伝統的な職種とでは利害対立の様相も異なるだろうが、職種は大体において職場で代表されると考え、組合としてとくに処置せねばならぬ職種＝職場間の利害対立が現われるだろう。)

- (2) 財政面でも職場活動を強化するための財政が必要になるのではなかろうか。

(ヤミ専従は同時に職場委員的機能をも果たしているのだから、彼の活動のその部分については会社から給料支払を受けても違法ではないと考えられる。)

- (3) 賃金では、ベース賃金では職種間に配分する問題は全くおおわれてしまっているが、職種間利害が表面化してくると平均賃金要求1本で押すことはできなくなる。また、賃金要求を調整するためにも組合代議制度の変更が必要になるのではないか。

(cf. 炭労のように、採炭夫の最低賃金を基礎とした賃金支払総額引上要求を出すようになってきている例、ただし“賃金給与総額を拡大する”という原則に変わりはない。年令、勤続による一率分配方式では、たとえば機関手のように養成期間が長く、消耗度の激しい——すなわち、賃金取得期間の相対的に短い職種の労働者が、他の職種よりもより多い配分率——賃金取得期間の総取得賃金額が少なくとも他と同一になるような——を要求するのは当然であると考えられる。

- (4) 政党のフラクによる組合機関独占を排し、労働者のなかに独自の政党組織を作るようになる。

- (5) 専門部のうちで、職場オルグ活動と一体になった調査活動が活発になるにつれて、調査部が重要になるのではないか。

- (6) 「原型」の一般的な発展方向としては、全くの会社組合に変わってゆくものと、工場委員会を全国組織に持ってゆく型とに分化する。いずれにせよ単組の独自性は失われず、企業別組合の組織形態は変わらないが機能が変わってゆくだろう。

- (7) 臨時工、社外工を含む組織がどのようになるかは不明。
- (8) 生産性向上は、今のところ企業内での配転と定員固定化（新規採用停止）、労働の質の変化、労働条件の変動をともなうだろうが、大量解雇をもたらすような形での生産性向上は行なわれないであろう。長期的に見れば企業内雇用量は減少し、1人当たり賃金額は増大するだろう。日本では生産性向上の影響の緩和策を組合がとれるかどうか。政党が独自の組織を作って組合と共闘せねばならぬ。合理化に伴う新たな労務管理秩序の形成に対し、組合はどのように対応するか？

注

- (1) 「単位組合事例調査聴取要領」そのものは、労働調査論研究会篇「戦後日本の労働調査」(1970年東京大学出版会) p.p. 176-8に収録されている。

Ⅶ 藤田の大河内批判

以上の立論に立って、藤田は、当時影響力を持っていた大河内労働組合論と大友労働組合論を批判する。

まず、大河内批判ですが、大河内批判についていえば、労働組合主義という点では一応大河内説を容認したうえで、「労働力の出稼ぎ型」論を批判する。その主要論点は、Ⅱで述べたように、大河内説のように戦前戦後を通じる全体的な日本労働市場の特質、「労働力の出稼型」から、企業別労働組合論を展開すると、変化そのものを否定するわけだから、その結論は著しく宿命的になってしまう。だから、そこからは「企業別組合脱皮」のための具体的な政策内容が導き出されない。結局、大河内の場合には、「職員よ頑張れ」といった説教をすることに終わってしまう。事実を忠実に観察すれば、戦前と戦後とでは、労働市場も労使関係も、本質的な変化を蒙り、新しい組合運動の担い手が出てきているのである。

Ⅷ 大友福夫の労働組合論の特徴

つぎに、藤田の大友批判です。そのためには、大友の労働組合論および企業別組合に対する考え方に簡単に触れておく必要がある。大友の特徴を要約すれば、次のようになる。

1 「企業別組合論」批判

まず、企業別組合がどうして生まれたか、その根拠について当時流布していた3つの議論を最初に批判する。

1. 最初が名前はあげておりませんが、大河内批判です。大河内理論については、次の3点から批判を加えます。

- i) 戦前には日本の労働組合も企業別ではなかった。
- ii) 今日でも企業別組合でないものがある。
- iii) 藤田と同じことになりませんが、企業別組合脱皮の方法がわからない。

2. いわゆる「ボツダム組合論」です。これは、次のような所論です。占領軍の日本の労働組合に対する保護が非常に厚く、かつ資本家側が弱かったので、労働者は、従業員一括加入の企業別組合という最も安易な組織化の方針をとった。そこで、資本攻勢が強くなってくると、日本の労働組合はそれに抗しきれず敗北し弱体化してしまった。あるいは占領軍の保護がなくなると、日本の労働組合運動は御用化するという議論です。これに対して、大友は、占領政策は民主化政策ではなかった。アメリカ帝国主義が日本帝国主義を従属させる政策であった。しかも資本攻勢、資本家側が弱かったという事実認識は誤りで、資本攻勢は常に行なわれてきたと、強調する。

3. 「インフレ組合論」です。これは、戦後の生産破壊、インフレという客観状況のもとでは、企業別全員加入の組織化が可能でもあり、かつ、最も戦闘力を持っていたから、企業別組合をつくったという議論です。これに対しては、この議論を押し進めれば、インフレが拡大す

れば労働組合は強くなり、インフレが終息すれば労働組合は弱くなるという議論になり、これは事実には反していると反論します。

2 労働組合と工場委員会

大友は、以上の批判を行なった上で、積極的に、「戦後の労働者の組織活動はどのようにして行なわれたか」という論点をだし、それについて次のような議論を展開いたします。

まず資本攻勢が分析される。資本攻勢の分析の結果として、第1に、戦時利得、資材の隠匿、第2に、産業復興、生産再開の計画的サボタージュ、第3に、賃金、労働条件の直接的な切り下げをあげ、その結果、勤労大衆は窮乏化することになった。

そういう窮乏化した労働者状態の中で、労働者側の主体的条件を分析してみると、つぎのような特徴がある。戦前、弾圧と分裂のもとにおかれていた勤労大衆は、組織的訓練を欠いており、しかも、分散し、分裂させられている。こういう状態の中では、急速に労働組合を組織することができなかつた。にもかかわらず、客観情勢の必要からみれば、闘う労働者組織を早急につくらなければならない。しかしながら自覚化した労働者は数が少なく、組織的訓練もなく、分裂し分散している。そこで、自覚化した労働者が、企業のワクをこえて横断的労働組合組織をつくるという時間的余裕がなかつた。その結果、自覚化した労働者と無自覚な労働者の両方を含めた従業員全員組織をつくるしか方法がなかつた。ここでいう「自覚化した労働者の横断組合」、これこそが大友が頭の中で画いていた労働組合なのです。

こういう議論をしますと、従業員全員組織であるいわゆる「企業別組合」は、大友によれば、厳密な意味の労働組合ではなくて、自主的な工場委員会とも呼ぶべき性質のものであります。戦後の労働組合運動の過程では、こういう工場委員会が、自覚化された労働者によって指導され、産業別単一組合とそれを結集する全国統一体に結合しつつあった。これが産別会

22 特別寄稿

議の運動です。

こういう運動も、次のような理由で結局失敗してしまった。失敗したのはなぜかという、まず占領軍、資本の攻撃が強かったことです。その内容は、イ) 経済的活動に組合運動を限定しようとする動きであり、ロ) 分裂・懐柔・切り崩しです。

つぎに、いま1つの失敗の原因があった。それは、労働組合運動の内部に、占領軍と資本の攻撃に呼応する分子、いかえれば、「買収された組合幹部、利己心と選挙基盤の獲得にこり固まった幹部⁽¹⁾」が、工場委員会が真の労働組合になることを阻止し、「企業別従業員組合」あるいは、「企業別工場委員会」に固定化してしまった。

こういう状況のもとで、結局、占領軍と資本の攻撃が成功してしまったのが、1948年以降の状況だという認識です。

だから、当時課題になっていた「企業別組合からの脱皮」ということの意味は、具体的にいえば「自主的工場委員会」あるいは「ダラ幹に支配されている工場委員会」を、「真の労働組合」に変えることです。別言すれば、自覚化された労働者を横断組織、すなわち産業別単一組合に結集し、さらに産業別単一組合の全国結合体であるナショナル・センターに持ってゆくことになる。

3 新しい組合運動の動向

次に、大友はこういう組織活動の可能性、運動の強化が、1952年段階でどういうふうに進んでいるかという論点について触れています。この点については、「組織の合同、要求や行動の統一のためのカンパニア組織の成長、単産強化と賃金・協約の統一闘争の発展、「労闘」を中心とする広範な政治的実力闘争の展開⁽¹⁾」などを指摘し、これが戦線統一の気運の成熟、統一戦線の前進だと評価しています。

だが、大友の特徴は、こういう戦線統一の主体が、一体どこにあるかという問題にたいする解答にあります。戦線統一は、一見総評に結集し

ているように見えるが、その中核は総評の組織や機関にあるのではない。それは、「左右の分裂主義者をはねのけ、妥協的な幹部をしりぞけ、または引きずってゆく」⁽²⁾大衆自身の闘争組織、具体的にいえば、自然発生的あるいは革命的労働者の活動によってつくられた「闘争(ストライキ)委員会または職場委員会」で、「この組織が中心になって、闘争を高め、組合機関を闘争にひきづりこみ、闘争をおしすすめている」⁽³⁾。

最後に、実際に行なわれている戦線統一の批判を行ないます。つまり、組合幹部の間で行なわれている戦線統一の動向を批判する。すなわち、それらは結局組織を強化するという名目で、実際には組合機関、しかも中央の権限と機能の強化にとどまっている。いいかえれば下級機関を上級機関に隷属させるか、あるいは上からの統制を強化するかである。産業別組合の賃金・労働協約の形式的な交渉方式の単一化、ストライキ権・妥結権の中央集権化がこれであり、財政の中央集中がこれであり、教育宣伝の中央統制がこれである。これらも、大衆的討論と支持で行なわれない限り、真の戦線統一にはならないと断定し、藤田が引用している有名な文句が最後のところに出てきます。すなわち、「大衆のあらゆる日常的な諸要求、最も広汎な基礎を持つ経済的要求を拡大し、階級的、政治的に発展させて、現在日本の労働者が闘わねばならない攻撃目標を明らかにして、農民をはじめ、国民各層の中で労働者が積極的に提携して闘うことによって、はじめて経済主義・組合主義を打ち破ることができる」⁽⁴⁾。

注

(1) 「統一的労働運動の展望」1952年、労働法律旬報社所収、p.82.

(2) 前掲「統一的労働運動の展望」p.83.

(3) 同上。

(4) 前掲「統一的労働運動の展望」p.88.

IX 藤田の大友批判

この大友の議論に対して、藤田の批判は、どういう点にあったか。こ

24 特別寄稿

れに触れる前に、大友と藤田との間には、いろいろな点で共通点があることを指摘しておきたい。少なくとも2つある。第1は、当時の総評幹部あるいは産業別組合の幹部、とくに企業別組合、企業連の幹部に対する不信です。第2は、新しい労働組合運動が起きる条件ができていたという点です。この2点では、少なくとも両氏は共通点を持っていたと考えます。

ところが、実際には、かなり激しい批判が藤田から大友に加えられることになった。その論点は大体3つあると思います。

第1は、前節の最後にあげた文章を引用して、こういう議論は一見正当で具体的であるかのごとくにみえるが、実は最も抽象的な議論である。なぜかという、藤田の基本的な研究態度と認識方法に関係のあることですが、大友のいうところの「日常的諸要求」の質が、ドッジ・デフレ以降変化し、多様化している。そこで、今日必要なことは、これらの諸要求が、「どのような関連構造を持ち調整を必要としているか」⁽¹⁾を明らかにすることだ。具体的にいえば、新しい職場の再編成過程の中で、「賃金・労働時間・労働強度の統一的把握」を行ない、職場闘争を組み、その結果を協定化していくことが問題で、そこでの法則性の発見こそが問題であるのに、大友の議論からはこういう点は全然出てこない。結局、この議論を進めていけば、2.1スト以前の、産別会議の方針にかえれということになる。これは、つまるところ、赤色労働組合主義の復活ではないか。

第2は、「工場委員会から労働組合へ」というが、もともと工場委員会と労働組合とは、組織上も機能上も全然別ものである。ただ、ヨーロッパの場合には、労働組合が横断組合になっているので、企業内組織として工場委員会＝経営協議会の必要性が強調され、これが労働組合と別につくられている。ところが、日本の場合には、前に述べたように「工場委員会」と「労働組合」とは重なり合っており、企業別組合が両方の機能を併せ持っているわけで、労働者組織が工場単位であれば、工場委員

会、産業別組織になれば労働組合というわけではない。⁽¹⁾「工場委員会」から「労働組合」へという主張は、「従業員組織が労働組合という名称をつけている事実を西欧的尺度でツジツマを合せようとした」⁽²⁾にすぎず、さらにいえば、第1次大戦後のドイツ共産党のように、労働組合に反対してつくられる一種の工場ソヴィエトを作れという主張につながることになる。結局、この議論は、組合の政党化、そしてこの種の議論が、常にフランスの闘争の援用によって、権威づけられていることがよく示しているように、外国追随主義にほかならないと批評しています。

最後に、方法論に戻るわけですが、大友がこういう抽象主義にとどまっているのは、「科学者と運動家との間の分業と協業」について、正しい認識を持っていないからだ。大友は、社会調査に関する論文、「労働力構成調査の批判」(「政経調査月報」26号所収)の中で、「真実をおそれない被調査者の階層の立場に立って、被調査者の利益のために行なわれ、その調査結果が具体的な行動を通じて検証され、修正される」「行動の科学」を力説されながら、「こういう調査を行なう必要条件は、調査主体と調査客体との間の深い信頼と調査目的に対する十分な理解と共感が必要であるにもかかわらず、今日の条件のもとでは、階層間の利害対立が激しく、必ずしもこの条件が満たされていない、むしろ満たされないのが原則である。こういう条件のもとでは、調査というものが正当な発展を遂げることはできない」と、実際には実態調査を放棄している。大友が抽象的段階の認識にとどまって、具体的な法則性を発見・認識することができなかったのは、結局、研究者と運動実践家との間の分業と協業の関係を正しく形成確立することができなかったからだ。

注

- (1) 労働組合機能と工場委員会機能については、Ⅲ参照。
- (2) 前掲「戦後日本の労働組合」p. 35.

X 藤田・大友論争の背景

—— 田沼「戦後労働運動史の研究における若干の問題」に寄せて ——

最後に、大友理論を基礎にして書かれたといわれる岩波「戦後労働運動史」と田沼論文に簡単にふれておきたい。そのわけは、これが藤田対大友論争の意味と背景の理解を側面から助けると考えるからです。

「戦後労働運動史」は、大友論文にしたがって書かれたといわれているが、私が読んだ印象では、全部がそうだというわけではない。だが、基調においては似た点がある。とはいっても、「戦後労働運動史」については詳しくふれる余裕がないので、田沼論文の要点にだけふれておきます。

田沼論文は、「戦後労働運動史」の不充分な点を反省し、今後の運動史研究の方法を述べるという形をとっており、「自己批判」といえるかどうか分からないが、数多くの興味ある論点をだしている。ここでは、私が興味を持った論点だけを述べます。

1 労働運動史の当面の課題

まず、労働運動史研究の基本的課題ということですが、これについて、3点あげています。1. 労働者階級の状態を明らかにすること。2. 資本及び国家の労働政策を明らかにすること。3. 労働組合の中にも、いろいろな運動があることを想定して、その中で重要な構成部分をなしている労働組合運動を明らかにすること。Ⅷからわかるように、大友論文も大体こういう構成になっていることは興味深い。

つぎに、当面日本の戦後労働運動史を研究する場合、何が問題になるかということに触れ、6つの論点をあげています。

第1に、運動の客観的な条件の推移とその法則性の全面的解明ということですが、この中身は、要するに資本および国家の労働政策と労働者状態の研究だが、労働者状態の研究の基本視角はなにかといえば、窮乏化法則がどのようにして貫徹しているかという点だといえます。この窮乏化法則の中身があとで問題になります。

第2に、運動の主体的条件(意識的な要素)の積極面と消極面とを、発展の側面において分析することです。この課題は、大友がいうところの「自覚化した労働者」の自覚の質的程度の規定とその変化の仕方とでもいうべきことです。

第3に、労働組合運動史の時期区分をどうするかということです。

第4に、戦前からの伝統の継続(あるいは断絶)という視点からみた運動の主体的条件ということです。これについては、どういうわけか、この論文には書かれていないので、その意味がよくわかりません。

第5に、大河内組合論が、農村からの「出稼ぎ型労働力論」を基礎にしておりますので、それとの関連で、労働組合運動と農業・農民問題との関係を明らかにすることです。

第6に、国際労働運動と日本の労働組合運動との関係です。

以上6つの問題が、現在労働組合運動史をやる場合に重要な論点だが、この論文では全部を扱うわけにはいかないので、1から3までを扱う、つまり運動史の時期区分までをやるということです。田沼が、この3つの論点について、何を問題にしたかを、藤田対大友論争と絡めて、簡単に申し上げます。

2 1948～49年闘争とその評価

第1に、支配階級の労働政策に関係することです。その中でも、とくに、経済9原則と労働組合運動の関係についてとりあげます。経済9原則を多くの労働組合は容認したわけです。産別会議も、総同盟も経済9原則そのものに対しては反対してはいない。

産別会議の9原則に対する態度は、この9原則の実施を労働者の手で行なうという考え方です。産別会議の歴史からみますと、1948年の秋、つまり賃金3原則が出てきた当時、産別会議は、産業復興闘争から産業防衛闘争へという運動方針を出している。この産業防衛闘争の中身は、各産業別に産業綱領をつくり、産業綱領に従って闘争を進める。反動政

府・独占資本によって、産業の破壊が行なわれるわけだから、われわれはわれわれ独自の復興プランをつくり、それを自分たちの手で実行するのだ、という発想です。この産業綱領の基本目標は完全雇用と産業の人民管理です。それから、闘争の方向としては、職場権力闘争から地域人民闘争へ、そして最後にこれを集約して、反動政府の打倒・民主人民政府の樹立という構想です。

ところで、実際にとられた闘争手段はなにかといいますと、たとえば、「坐り込み」であるとか、いわゆる「さみだれ闘争」、すなわち1人1人が要求を出して交渉するというやり方であるとか、あるいは「職制つるし上げ」であるとか、地方議会で企業整備反対の決議をさせ、経営者・政府に抗議するとか、こういうことです。つまり、広い統一戦線を職場の中から起こし、職場から地域に拡大し、これを産業で総括し、民主民族統一戦線をつくる。こういう構想です。こうして、実際に「通信工業産業防衛会議」とか、「車両産業防衛共同戦術委員会」とか、「輸送国鉄防衛会議」とか、「石炭産業防衛会議」とか、「金属産業防衛会議」とかが、49年春ぐらいまでにはほぼ出揃っている。

こうして、49年には、企業再建整備反対闘争・行政整理反対闘争を闘うわけです。このヤマ場になったのが、国鉄・全通の行政整理反対闘争、いわゆる「夏の陣」です。

こういう状況の中で、49年6月には、私の記憶ですから間違いがあるかも知れませんが、野坂が、たしか中央委員会だったと思いますが、国会報告をいたしまして、占領下においても平和的で民主的な政府が日本にできるし、それができれば、ポツダム宣言に従って占領軍の撤退があり得るといふ報告をやっております。この年に中国革命が成功するという、国際的なバック・グラウンドもあって、こういう発言がなされたのだと思うのですが、これが巷間流布して、いわゆる「9月革命説」などというものが伝えられることになった。

しかし、実際の闘争は、国労も、東神奈川車掌区・電車区分会が人民電

車を少し走らせたぐらいで簡単に押し切られてしまい、ことに全通はほとんど大した抵抗もしなかった。もちろん、これには、下山事件・松川事件のようなフレーム・アップが行なわれ、国労でも全通でも民同派が組合をわり、結果において、行政整理に協力するといった理由があった。

それから、最後の拠点だといわれていた「京浜産業防衛会議」——東芝堀川町工場を中心として、解放地区ができるというようなことがいわれていたが、これもそれほど大きな闘争にならずに終わってしまった。こういうふうに、49年は物情騒然たる状態ではあったが、労働運動としては何となしに肩すかしを食ったような状態になった。

翌年、50年1月には、有名なコミンフォルムの日本共産党批判が出され、占領下での平和革命可能論は、幻想で、「日本は完全にアメリカの植民地化している故、独立と全面講和、占領軍の撤退など反帝・平和擁護闘争が急務」であると批判した。これを受けて、日本共産党の組合政策は急速に変わった。

49年夏の世界労組大会第2回大会では、「あらゆる職場・あらゆる労働者の間の統一行動委員会を」という運動方針が決定され、これが49年11月の産別会議の定期大会で「闘争方針」に採用され、共産党も50年の始めには、似たような方針を政治局で決定した。このように、運動方針が急展開していくわけです。

大友がいつている「自然発生的なまたは革命的労働者に指導された闘争(ストライキ)委員会または職場委員会」とは、この統一委員会を念頭においていたのではないかと思います。

1948～49年の日本労働組合運動をどう評価するかが、藤田にとっても大友にとっても、労働組合論・労使関係論の出発点であった。

それでは、田沼の評価はどうであったか。要するに、経済9原則のような占領軍(アメリカ帝国主義)の経済労働政策を容認した上で、労働者の方で9原則を闘いとるといった考え方、これが「民族産業防衛闘争」という指導方針上の日和見主義、上述したような戦術上の冒険主義を生ん

だ原因であるとし、「戦後労働運動史」が、この点について、「当初は“9原則を労働者の手で”⁽¹⁾といい、9原則そのものが日本の従属化と軍事化政策であることを明確にしなかった⁽¹⁾」としているのは正しいにしても、続いて「49年の闘争の経験を通じて、このような不明確さは次第に克服され、次に来る平和と独立の闘いへの前進を用意した⁽²⁾」と記述しているのは、経済9原則の本質の解明が不十分であり、「産業防衛闘争」において、なぜ、組合員大衆が、「産業防衛闘争と自分たちの生活利害とを結びつける⁽³⁾」ことができず、「さし迫った生活窮乏化」のために、「希望退職者を続出⁽⁴⁾」させたかを説明できないとしている。

だが、田沼は、どうしたわけか、大友が念頭においていたと考えられ、また「戦後労働運動史」も、それがセクト主義的傾向を持つことを戒しめながらも、随所で強調している「大衆の要求に沿って行動を組織し、共同の行動を通じて、大衆の政治的・階級的自由と統一を一步一步おしすすめさらにこれを地域と産業の全体にひろげ、反戦・独立の統一戦線を推進する」統一委員会的運動には、触れていない⁽⁵⁾。

3 労働者階級内部の層について

第2に、労働者階級の状態、労働運動の客観的条件についての分析です。田沼は、この点に関しては、例えば「労働者には、低賃金、首切り、労働強化が押しつけられ、ストライキや政治活動の自由が次第に奪われつつある。職場には、封建的搾取制度と結びついたファッション的抑圧が支配し、巷には、なんの保障もなく飢餓にさらされている膨大な失業者があふれている⁽⁶⁾」といった形式的表現が見出されるだけで、運動の課題を明らかにする具体的分析が欠けていたと厳しく反省している。藤田の大友批判の一つがこの点にあったことを考えると、これに答えたものだとも考えられる。

だが、田沼の労働者階級の状態についての反省の特徴は、むしろこの点にあるのではなく、労働者階級内部の「層」について、特に一項を設け

て論じているところにある。田沼は、労働者階級内部の「層」を、次の3つ、イ)プロレタリアートの基本的大衆であり中核である層、ロ)非プロレタリア階級(農民、小市民層、インテリゲンチヤなど)から比較的最近に出てきた層、ハ)労働貴族あるいは労働者階層の上層部にわけ、とくに、ハ)について論ずる。

まず、戦後の日本では、労働貴族、労働組合官僚の存立基盤は強いとはいえないが、企業別組合の幹部はその一種だと指摘し、進んで労働者階級の上層部である「職制」問題に触れる。

まず、田沼は、「戦後労働運動史」が「職制」の分析をほとんどしなかったことを反省しながら、矛盾した評価をしていることを指摘する。敗戦直後の生産管理戦術においては、技術者と職制が闘争に積極的に参加し生産管理を容易にしたことを非常に高く評価する一方、49年以後になると、「主要打撃の方向を職場の末端権力」すなわち下級職制に向け、「末端職制つるし上げ」というような闘争の下降・分散が起き、職場闘争は職場権力にたいする闘争、地域人民闘争は地方権力にたいする闘争、産業別または全産業的統一闘争は国家権力にたいする闘争というような機械的取扱いがなされたと。この「職制論」および「企業別組合幹部論」もまた、藤田の関心の1つ中心であった。ここでもまた、田沼論文は、積極的な見解を述べているわけではない。

4 労働組合意識

なお、田沼は、イ)とロ)についても、論じているが、ここでは関係が薄いので、省略する。

第3に、田沼が反省しているのは、労働者が「意識的に組織されてゆく過程」(傍点筆者)⁷⁾です。田沼は、労働者の組織を「運動の客観的条件と主体的条件(意識的要素)との結び目、その相互間の作用と反作用との関係⁸⁾」の結び目と考えます。そこで、労働者の意識化の過程の分析が重要になるのだが、この認識が十分ではなかったと反省する。それはどうい

うことか。

田沼は、労働運動の客観的条件の1つは労働者状態だが、労働者状態の法則性は、「窮乏化法則」である。ところが、「窮乏化法則」については、それが実態に合わないとの批判が種々ある。そこで、田沼は、レーニンの「いわゆる市場問題」を準用して「欲望の向上の法則」を主張し、労働者意識の3つの段階を導きだす。

1. 組織もなにも全くない未組織労働者の意識。このような未組織労働者は、組織がないために、生活状態が悪化し、それが意識的要素の発展すなわち組織化を妨げるという悪循環の中にいる。

2. 「もっとも初歩的なもっとも簡単な、そして最も接近しやすい組織、つまり労働組合⁹⁾に組織されている労働者の意識。だが、労働組合意識は、まだブルジョア意識のイデオロギー的わくの中に止まっている、つまり資本主義制度を認めている(傍点筆者)。そうだからといって、その意義を過少評価するわけにはいかない。なぜなら、労働組合意識は、前進への重要な一歩であり、動き変るものだからだ。

3. 「資本主義の発展は、勤労プロレタリアートの欲望の水準の増進を不可避免的に伴う¹⁰⁾が、これを推進するのは労働組合運動であり、この欲望の向上が、「プロレタリアートの自覚と人格感情を高め、そしてプロレタリアートが資本主義制度の略奪的諸傾向にたいして成功的にたたかうことを可能にする¹¹⁾。これが、階級意識である。

このような観点から、「戦後労働運動史」の中では、戦後、産別会議と総同盟が、分裂して出発した根本原因の1つである共産党のセクト主義が曖昧にされている点、労働組合内での政党支持自由の原則に触れて、社会党のセクト主義批判を急ぐ余り、共産党セクト主義がとり挙げられていなかった点、また戦後における組織労働者数の増加が、量的拡大のみならず、質的飛躍をもたらした事実を見逃している点などを批判する。

なお、田沼は、戦後労働運動の時期区分について、多数の労働運動史の時期区分を整理した結果を挙げ、簡単に触れているが、ドッチ・デフレ

政策を画期とする点で多数が一致していることに触れるだけで、積極的見解は述べていない。藤田の関心の1つの重点は、この点にあったのだが――。

5 小結

以上から明らかなように、田沼論文は、未組織労働者とも、階級的労働者とも、意識の違った労働組合に組織されている組合員大衆の存在を認めることによって、現にある企業別組合を労働組合と認めることになった。これは、大友が、労働組合を「自覚した労働者の横断組織」に限定することによって、現にある企業別組合を真の労働組合ではない「企業別工場委員会」としたのとは真向から対立し、事実上大友組合論を否定したことになる。これによってはじめて、田沼は、産業防衛闘争の批判および労働者階級の中の「層」の問題を取りあげることができたといつてよい。

こうしてみると、田沼論文も、藤田論文と同じく、大友批判であり、その論点も類似の点にあった。だが、両者では、批判の仕方も異なっていたし、特に田沼は、労働組合運動について、積極的見解を述べることがなかったので、この論争は、ここで途切れることとなった。

注

- (1) 「日本資本主義講座」第7巻「労働者と農民」1954年、岩波書店、p.101.
- (2) 前掲「労働者と農民」p.101.
- (3) 前掲「労働者と農民」p.107.
- (4) 前掲「労働者と農民」p.106.
- (5) 田沼も共同執筆者の一人である「戦後労働組合運動の歴史」1970年は、この点について、次のように述べている。「全労連の解散とレッド・パーズのあと、共産党は職場を追われた組合活動家を『統一委員会』と称する組織にあつめ、総評傘下の組合にたいして外部から工作をすすめていた。だが、このやり方では組合活動と党活動が混同されるなど障害がうまれることが明らかになり、組合を真に内部から強化してゆくための新たな方法がもとめられていた。」(p.171)。
- (6) 前掲「労働者と農民」p. p.278～279.

34 特別寄稿

- (7) 前掲「戦後日本の労働組合」p. 51.
- (8) 前掲「戦後日本の労働組合」p. 52.
- (9) レーニン「共産主義の左翼小児病」レーニン全集 第1巻 p. p. 39~40.
- (10) レーニン「いわゆる市場問題について」レーニン全集 第31巻 p. 103.
- (11) 前掲「いわゆる市場問題について」p. 103.

XI 結 語

私は、この報告を準備しているときから、なんらかの結論を導き出す自信はなかった。いま、原稿を整理し終わったあとでも、この考えは変わらないが、文献・資料の整理の過程で、思いついたことを若干は記して結語に代えたい。

1 1948~49年の日本労働組合運動の敗北と50年の沈滞のあとで、51年下期以降、労働運動は急速に回復のあとをたどったわけだが、こうして回復してきた組合運動の性格をどうみるかが、論者に共通した問題意識であった。この場合、「労働組合」運動として把えている点では共通している。大河内、藤田は労働組合主義を主張し、労働組合の政党からの独自性を主張される。この点曖昧であった大友・田沼も、田沼論文で、「労働組合意識」と「階級意識」とを区別することによって、事実上、労働組合の独自性を認めることになっている。

2 労働組合運動を分析する場合に、労働者階級の中のいろいろな層、たとえば、職員またはインテリ、役付工、労働者大衆などの性格と意識・行動様式に評価を加え、この評価のちがいによって、運動観がちがってきている。

3 労働組合運動の各級の指導者、たとえば、企業別組合幹部、企業連幹部、単産幹部、総評・総同盟幹部などの性格と意識・イデオロギー・行動様式の評価のちがいによって、運動観がちがってきている。すなわち、組合員と指導の関係で、どちらを重要視するかによってちがってくる。大河内では、指導と大衆の乖離が重要視され、大友では指導が重視され、藤田では両者の関係に最大の関心が寄せられている。また、田

沼でも、この点の反省がされている。

4 労働運動の客観的条件の認識の方法と仕方によって運動観にちがいがでてくる。たとえば、大河内では、とくに「労働力類型」が強調されているのにたいし、藤田では、政府の労働政策、経営者の労務管理政策と労働組合の政策の接点で形成される両者の関係、いいかえれば労使関係の変化が重要視される。また、大友・田沼の場合は、窮乏化法則のあらわれであり、その方向を示す労働者階級の労働条件、生活条件の具体的内容、それが意識化された欲望、日常的要求、また占領軍および独占資本の労働政策が重要視されている。

5 1950～55年の日本社会の規定の仕方によって、運動観がちがっている。たとえば大河内の戦前戦後を通じて変らない Idealtypus としての「出稼型労働力論」、藤田のブルジョア革命終了後の再編成されつつある日本資本主義、大友・田沼のアメリカ帝国主義に従属した日本資本主義観などである。

6 この中での藤田の功績は、研究と実践との厳しい方法的反省の中から、独自の実態調査法を編み出し、この方法によって、日本労使関係の特殊な性格を摘出し、労使関係内外の環境変化によって生ずる内部矛盾から労働組合運動の主体の形成、組織、運動の方向を解き明そうとした所にあるとってよい。

正 誤 表

氏原正治郎「1950年代における労働組合論(I)」

(『社会科学ジャーナル』16号)

頁	行	誤	正
3	18	毀誉褒貶穢	毀誉褒貶種
4	11~12	当年	当時
4	23	田沼肇両による	田沼肇による
4	24	岸本芳太郎、西村裕 通両の	岸本英太郎、西村豁通の
5	1	大友批判が	大友批判を
6	10	上杉拾彦	上杉捨彦
6	13	島津千利等が	島津千利世が
6	24	前描	前掲
7	注(2)	所収)「第2組合	所収)、「第2組合
7	22	Ideal typs	Idealtypus
7	27	既に	現に
8	6	マックスウェーバー	マックス・ウェーバー
11	10	「企業別組合的組合」	「企業別組合的」組合
12	17	節述	論理
13	27	様な人間類型	様々な人間類型
14	8	「補論」 ⁽²⁾	「補論」 ⁽¹⁾
16	4	上層部内	上層部分
16	24	次のように	次図のように
17	10	どの階層の身分の	どの階層のどの身分の
17	16	個別組合	個別企業
23	注(2)	「日本労働組合論」	「日本労働組合論」p. 201.
23	注(3)	必然化した。	必然化した」。
24	5	正に点で	正に17頁で
24	10	行くことにすると	行くことになると
24	10	様形	梯形

頁	行	誤	正
24	12	23頁	17頁
24	15	人事整理	人員整理
25	付表	基本給総数	基本給総額
25	2～3	総額は	総額が
25	4	定職者	定年退職者
25	5	10の	10人の
25	10	労務費負担	労務費負担増
27	21	基準案を	基準を
28	23	ドッジデフレ	ドッジ・デフレ
29	5～6	による闘争	にする闘争

(時間的都合により、氏原先生に直接校正していただくことができず、先生御自身及び読者の方々に御迷惑をおかけしましたことを、お詫びいたします。編集委員会記)