

# 労働組合における日本型について

大河内 一 男

## I

戦後、労働組合の発展は、日本民主化の一指標だと言われ、また事実、戦後における労働組合の急速度な結成と活動とは、戦前における古い身分的な労資関係を多く打ち破り、労働条件の決定や職場の内外における自由な労働者生活を作り上げるのに、大きな役割を果たして来たことは否定することを得ない。それはただ、その組織力によって、賃銀引上げ・給与ベース改定、その他所謂狭く労働条件または雇傭条件と稱ばれるものの改善に寄与したと言うだけでなく、むしろ、それらの要求を足場にしながら、経営と労働との間の関係を、はじめて對等で自由なものに形成するのに與つて力があつたと言う點で、日本の、と言うより、日本人の、民主化にとって、大きな貢献をして来たと言う點において、不朽のものを遺して来た。まして終戦時までは、すべての産業部門を通じて、また男子労働者および女子労働者を通じて、その労働関係や労働者意識において、著しく身分的なもの、また家族關係的なものを保持し、それによって、前期的な労働関係や労働条件の堡壘をかためて来た點を想起するなら、労働組合の存在は、そのことだけですでに、日本の産業社會にとっては、新しい出来ごとだったに違いない。紡績・生絲・織物などを中心とする、明治期以來の傳統的な女子労働者＝「工女」や、その後の時期に至つて、官廳勤務・會社勤務に進出した多數の女子労働者の場合にみられたような、色濃い身分關係的勞圍氣や女子に對する臨時工的取扱ひ、また軍需的重工業傘下の男子労働者の場合にみられた親方・徒弟的な職場構成や、工場全體としての軍隊的組織

と規律、統率者としての經營者とナチス的な「經營身分」としての労働者の地位の組み合わせ、これらに對して、戦後の組合活動は、明かに、身分的秩序の排棄を、そして對等で自由な契約當事者としての労働者の地位を、宣言したものととして、劃期的な意義をもつたことは、何人も否定し得ない。それだけにまた、われわれは、昭和23年末の「九原則」以後、いったん急速な躍進をみせた戦後の組合運動が、遽かに停滞状態に陥ち込み、たちまち踵を返して後退しはじめた事實を、憂慮するのであるが、それについては、政府の労働政策の轉換——組合法の改正(昭和24年6月)、公共企業體労働關係法の實施、國家公務員法の改正、人員整理や所謂「レッド・パージ」の強行——や、これに相應するかのごとき雇主團體の活潑な動きもさることながら、戦後の労働組合組織それ自體のうちに、労働組合の社會的進展を根本的に阻む何ものかがひそんでいたのではないか、と言う疑問を提起してみる必要がある。

戦後、組合組織が全國的に進み、昭和23年末にいたるまで嵐のような急テンポで結成され、忽ちのうちに、組合數において3萬餘、組合員數において600萬を超え、推定組織率において50%を凌駕するに至つた單位組合についてみるに、それらの殆んど大部分が所謂「企業別」組織であることを知る。いま、昭和22年12月末一齊調査による「労働組合調査報告」(労働省労働統計調査局)によってこの點をみると、次表のごとく、企業別組織は、組合數において全單位組合數(28,013組合)の88.01%を占め、組合員數において全組織労働者數(6,268,433人)の81.67%におよんでいる。

組織別	企業別		産業別		職業別		その他		計	
	組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数
及び	24,655	5,119,690	1,135	403,110	1,937	610,882	286	134,740	28,013	6,268,432
及び	88.01	81.67	4.05	6.43	6.91	9.75	1.13	2.15	100	100

組合の組織基準のこの4区分は、同報告書によれば、「一事業又は同一企業系統の事業所のみの労働者で組織するか」(企業別)、「事業所、地域又は職業に関係なく同一産業の労働者のみで組織するか」(産業別)、「同一職業のみの労働者で組織するか」(職業別)、或は、「企業、産業、職業に関係なく、地域単位の労働者で組織するか」(その他)、に区分せられる。ところで、上の数字の示すごとく、組合数からみても、組合員数からみても、企業別組織の圧倒的優位がとくに顕著であるが、こ

のことは、換言すれば、組合組織の體系において、発生史的にも、組合の基本構造からみても、基底的な意味をもっている職業別組合および産業別組合の不均衡に微弱であることを意味している。即ち、組合数においてそれぞれ6.91%および4.05%、組合員数においてそれぞれ9.75%および6.43%を占めるにすぎない。このことは、異常な現象である。同様な組織別区分を、昭和23年6月末基本調査による「労働組合調査報告」(労働省労働統計調査局)についてみるなら、下表のごとくである。

組織別	企業別		産業別		職業別		その他		計	
	組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数
及び	30,683	5,498,165	1,274	355,781	1,471	493,239	472	186,769	33,900	6,533,954
及び	90.51	84.15	3.76	5.46	3.34	7.55	1.39	2.86	100	100

傾向は、22年12月末調査と全く同様であり、企業別組合の比率は一段と大きく、これに反して、とくに職業別組合の比重の顕著な減退ぶりがみられる。単位組合の組織別集計はこの2回の調査報告書にみられるだけであり、その後の調査たる昭和24年6月末基本調査、および昭和25年6月末基本調査の報告書には見られない。ただ昭和21

年12月末現在の組合組織状況に関する集計たる「労働統計——労働組合と労働争議——」(労働省労政局調査)は、組織別の調査を「産業別」「職業別」「その他」に3分して集計している。試みにその結果を要約して、21年6月末現在と対比せしめれば次のごとくである。

	産業別		職業別		その他		計	
	組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数	組合数	組合員数
21年6月	11,112	3,335,702	811	255,738	190	87,348	12,113	3,678,788
	92%	91%	7%	7%	1%	2%	100	100
21年12月	15,786	4,403,380	1,298	361,370	181	84,579	17,265	4,849,329
	91%	91%	8%	7%	1%	2%	100	100

上の3分法による集計では「企業別」は区分せられず、「産業別」の中に包含されている。これについて右報告書たる「労働統計」の「解説」は、次のような説明を加えている。「組合組織の主義を、職種、熟練、不熟練を問わず、一産業全体に属する労働者を以って構成するか、或いは、特定の職

種に従事する労働者のみを以って構成するか、即ち産業別組織と職業別組織により分けると、産業別組織が圧倒的で全組合の91%、組合員の91%を占めている。」この説明の物語っているごとく、ここでは、昭和22年および23年の基本調査の集計でみられた「企業別」の組合組織は、それが特



定の職種を基準とした組織でなく、「一産業全體に屬する労働者を以て構成」されていると言う理由で「産業別」組織の中に繰り込まれている。従って、この91%の「産業別」組織の大部分が實は後の年度の4區分中の「企業別」組織だと考えて間違いないと思われる。なお、昭和24年6月、および25年6月の基本調査の集計には、「企業別」を含む組織別の集計がなく、日本の労働組合の特質を最もよく示す企業別組合の動向、とりわけその分解の動向を把握することを得ないが、ほぼ23年半ばまでの傾向乃至比率を一應もち續けているものと想定しておこう。

元來労働組合組織は、職能別または職業別に組織され、個々の企業または個別資本を超えて作られるものであって、資本主義産業の發展に伴って、職業別組織の複雑性や闘争力の分散性に鑑み、そして何よりも職業別組織が特定の技能者や熟練労働者のみの組織に封鎖される傾向が強く、大衆的に登場する不熟練労働者や未経験工や女子などを排除してギルド的な性格をもち易く、階級的な視野や組織力をもち得ない缺陷を克服するために、漸次に、産業別に整理再編成されてゆくものである。だから、ルヨ・ブレンターノは、19世紀中葉のイギリス最大の職業別組合たる「合同機械工組合」Amalgamated Society of Engineers (1851年設立)を研究して、これを「労働者ギルド」《Arbeitergilden》と名付けたが、たまたま職業別組合の性格を言いあてたものだと言える<sup>1)</sup>。昭和21年の上掲「労働統計」も、「諸外國の労働組合が、職業別組合から起り、現在、この組織が尙ほ重要な位置を占めているのに對し、わが國は比較的それが乏しいのである。労働者としての階級的な共通の利害の反面、具體的には、各職種により、また複雑な問題を生ずることがあり、労働組合運動が地につくにつれて、職業別組織ということも或いは顧みられるのではなからうか、」と述べている<sup>2)</sup>。職業別組織の問題は、とりわけ「九原則」

以後、巨大な單位産業別組織や大連合體の内部では、深刻な、組織内部の摩擦という形をとって、提起されているが——例えば國鐵労組中における「機關車協議會」の分裂問題のごとき——それは、大部分の單位組合が企業別組織であるという事態に阻止されて、本來の職業別組織は殆んど進展をみておらず、大組合における内紛や組織の分裂や「分派行動」や、「第二組合」などという形に歪曲せられて、徒らに労働組合の闘争力を弱めるだけの作用しかつくしていない。戦前におけるわが國の労働組合は、さまざまな彈壓法規や警察的取締りのために、言うに足りるほどの組織をもち得ないでいたが、それでも、單位組合は、特殊のクロード・ショップを除いては、職業別または地域別組織であった。然るに戦後の組合についてみると、昭和23年6月現在の調査結果の示すごとく、職業別組合數1,471、同じく組合員數493,239のうち、比較的比重の高いものは、「建設工業」および「自由業」中の「教育」である。前者は組合總數1,854のうち292を占め(15.6%)、組合員數473,860のうち97,758を占め(20.6%)、後者においては、1,623組合中職業別組合が643(39.6%)、組合員515,863人のうち310,312(60.2%)を占めている。「建設工業」および「教育」においては、その業務の性質上、従事者の間に著しい類同性がみられ、おのずから職業別、または時によって、職能別組織の色彩が強く表現せられるのである。けれども、この場合重要なことは、同一の職業または職種に屬するものの結成する組合は、明かに外形上、職業別組合であるが、同時に職業別組合は、個々の企業や資本の枠を超えたものであり、その意味で、本質上横斷的組織であることを原則とする、と言う點である。資本の活動の基盤が、その大小を問わず、あくまで個別資本であるのに對比して、労働組合の基盤は、あくまで個別資本の領域や支配圏を超えた社會的な擴がりをもち、やがてそれが産業別の組織に延び、さらに階級的

1) Lujo Brentano, Die Arbeitergilden der Gegenwart. 2Bde. Leipzig 1871—2.

2) 「労働統計、——労働組合と労働争議——」(昭和21年)、労働省勞政局調査、中央労働學園出版、7

頁。この顛倒は、昭和24年以降次第に表面化しはじめ、やがて日本の労働組合運動全體に大きな組織替えを要求するに至るのであるが、本稿のかぎりでは、この問題にふれる紙面をもたない。

組織の大同團結に擴大されるのでなければならぬ。この點から考えれば、例えば教員組合のごときは、企業別組合がその組合員の人的素質からみて、職能上の類同性が高いため、職業別にも編入し得ると言うだけで、組合の組織基準から篩いわけらるなら、本来企業別組合に編入せらるべきものが、組合員の間で形態上職業別組合としても記録し得る、と言うにすぎない。個々の經營——この場合には學校等——の外に職業別組合としての教員組合が、横斷組織として存在し、個々の經營または學校に屬している教職員のうちの自覺をもったものが自主的にそれへ参加し、それぞれの經營に所屬するものの中の一部が、個々の經營や企業の制約や枠を超えて、横斷的に結合するところに、而もそれが主として職業または職種の類同性を標尺として行われるところに、職業別組合の特色があるのだが、このような意味での職業別組合は、戦後官廳統計の中で「職業別」組合に分類されているものの極く一小部分にすぎないのではあるまいか。

かくして、日本の労働組合は、職業別組合から産業別組合へ、という組合發達の基本軌道を歩み得ず、少なくとも今日までのところ、企業別組合の壓倒的な比重に押されて、職業別組織は、ただ、企業別組織の變形したものとして、また産業別組織も、もともと職業別横斷組織の足場のないところに作られるのであるから、企業別組合のゆるい連合體の場合を除いて考えるなら、企業別組織の缺けているところを縫って作られる傾向があるから、その組織も一定以上には伸びないし、且つ組合運動を左右するだけの比重を持つことが容易にできない。このように、企業別組合の壓倒的な比重という事實は、戦後における日本の労働組合の實體を把握するための鍵なのである。そしてまた、この事實は、決して戦後偶然的にもたらされたものではなく、深く日本資本主義とその賃銀労働の特殊型、謂わばその日本型とも言うべきものによって、規定され、生み出されたものであり、また、それは、日本の労働組合の一切の組織および活動を、他の資本主義諸國家に比較して、特殊日本型のものに改鑄せずんばやまないものなのである。以下

問題を、この企業別組合のもたらす諸要因について、若干の考察を行おう。

## II

労働組合の組織單位が「企業別」であることは、日本の賃労働がその本質において、農村過剰人口を基盤とする出稼的性格のものであって、工場地帯におけるその定着性が低いことに由來している。従って、賃労働を特徴づける大なり小なりの浮動性は、開放された、廣い労働市場を作り得ず、労働者の募集や調達は、地元の定着した「労働人口」の中から求めることができず、絶えず個別企業がそれぞれ特有な仕方で、或いは「募集人」による募集を経て、或いは「縁故」募集によって、遂行する。そのために、雇主または經營と労働者との關係は、常に個別的・分散的であり、社會的に集團的な、とりわけ職種や職業を基準とした横斷的な労働市場は容易に形成せられない。従って、労働關係は、募集の形から言っても、また労働條件が個別的に分散的で凹凸がはげしいという點から言っても、個々の資本または經營の枠を超えたひろがりをもつことができない。換言すれば、労働關係は、まだ社會化されていないのである。このような條件の下に作られる組合が「企業別」組織であるのは不思議ではない。その上、「企業別」組合のそれぞれについてみると、殆んど例外なしに組合員資格をもつ従業員が全員が参加加入しているのに何人も氣付くであろう。このことは企業別組合にしてはじめて可能なことなのである。戦後數カ年間の組合の推定組織率は、次表の示すように、略々50%前後であり、全雇傭労働者の（職員を含めて）約半分が組織されていることになるが、この組織率は謂わば産業全體としてのそれであって、この率は決して個々の企業における組織率、即ち單位組合としての「企業別」組合の當該企業従業員に對する組織率として言い現わされるものではないのである。個々の企業または經營を中心に、そのフィールドの中に出來上る労働組合は、その企業體に所屬する従業員中の一部が、それぞれの職種に應じ、または産業別組織に個人加入する場合のように、職種に係わらず、個人個人の自由な意志や判



断にもとづいて、外部の職業別組合、また場合によっては、産業別組合乃至地域別組合、「一般合同労働組合」などに加入するのでなく、日本の場合には、当該企業の従業員が全體として、内部から組合を結成するのであり、外部への参加または加盟は、かくしていったん出来上がった企業別単位組合が、連合體その他の上級團體に關係をもつ場合のみに言い得ることである。換言すれば、単位組合が作られる場合には、日本では、個人個人が企業體の外にすでに存在する横斷組織に加入するという形においてではなく、当該企業體に所屬する全従業員が——もちろん組合法上組合員資格をみとめられているもの——全體として組合を、とりわけ「従業員組合」という精神と、場合によってはそのような名稱をすら附して、結成する。全員の、さまざまな職種や技能を超えた、また工員・職員の身分差を超えた、一括無差別加入と言うよりは、一括全員結成、が原則になる。それ故、個々の企業または事業場においては、そこにいやすくも組合が存在しているかぎりには、未組織従業員なるものは、その意味での所謂「非組合員」なるものは、原則として、存在しないことになる。だから、企業または経営にとっては、組合が存在するとすれば全員が一括参加しているのであり、さもないければ、その企業體の従業員は、全體として、労働組合なるものに無關係だと言うことになる。全員参加の企業別組合があるか、さもないければ全従業員が組合に無關係である。謂わば all or nothing なのである。だから、労働組合の推定組織率が 50%前後だと言うことは、右のような、個々の企業内における、全員加入の企業別組織か組合の皆無か、の著しい凹凸の平均値であり、そのかぎりにおいて推定組織率は、甚だ不安定な基盤の上に立っているのである。従って、國民經濟全體が對外關係においてどのような關係に立たされるかと言う「客觀情勢」の變化に伴い、またこの變化が個々の企業體に與える大なり小なりの直接の影響は、そのまま直ちに企業別組合の存在を左右することになる。「九原則」の發表とそれに續くドッジ案の實施、略々昭和 23 年末から 24 年上半期へかけての、日本經濟のインフレからデフレへの不可

避な轉換と個別企業の變動とは、企業別組合として成立しているかぎりでの日本の労働組合の足場を切り崩す直接の要因となる。

年次別組織労働者の推移および組織率

年 月	組合數	組合員數	組合員數の 對前年増減	推定組 織率
昭和21年6月	12,006	3,679,971	(+)3,679,971	—
# 22 年 6 月	23,322	5,594,699	(+)1,914,728	46.0%
# 23 年 6 月	33,926	6,677,427	(+)1,082,728	54.3%
# 24 年 6 月	34,688	6,655,483	(-) 21,944	55.7%
# 25 年 6 月	29,144	5,773,908	(-) 881,575	45.9%

この數字の物語っているごとく、終戦直後から昭和 23 年下半期へかけては、組合數は急テンポの増加ぶりを示し、従って組合員數もまた加速度的に増加し、この傾向は、24 年上半期に至って停滯し、その後 25 年へかけては、逆に急速な低下傾向を示している。この 23 年下半期、24 年上半期を頂點とする、単位組合の一舉的上昇と急激な後退とは、また企業別組合の被い得ない脆弱性を示すものなのであるが、このことは、横斷的な組織の根をもたない企業別組合が、日本産業そのものの、従ってまた個別企業自體の浮沈や存立條件にそのまま左右されると言う事情、従ってまた逆に、企業體ならびに産業社會總體の條件がゆるせば、組合は、その外貌は如何様であれ、どれだけでも組織が伸び闘争力を強化し得る、と言う事情を物語っている。終戦直後から昭和 23 年末「九原則」が發表されるまでのインフレーションの昂進は、工員・職員を一括しての極端な生活難に突き落したが、この事情は、占領政策ならびに政府の労働政策が組合の結成を積極的に支持した事實と相俟って、ほとんど何らの抵抗もなく組合組織を發展させ、急進的な形での、また多分に政治闘争的な激しさをもって闘争を行わしめる餘地を充分作り出した。この經濟情勢と政策上の配慮とは、相俟って、23 年末までの組合の動向を規定した。而も、単位組合の異常な増加速度や、21 年 6 月における數字が、前年同期の零から出發して、一舉に、組合數において 12,006、組合員數において 3,679,971 を、事實上は半ヵ年ほどの間に、結成完了し、その後の最盛時の殆んど三分の二におよぶ

ものが僅々數ヵ月の間に出来上ったということは、また、インフレを推進力として、組合が企業別に、結成されることによつてのみ可能なことであつた。

さらに、組合組織をその規模別においてみると、組合の平均規模は漸次低下の傾向を示し、單位組合當りの組合員數は縮小しつつある<sup>3)</sup>。昭和 24 年までは、組合數、組合員數とも、増加の一途を辿つてはいるが、上掲表の示すごとく、組合數の増加率は組合員數の増加率を上廻つてゐることに氣付くであらう。このことは、組合規模の低下傾向を物語るものである。元來、横斷的な職業別組合が存在している場合には、この種の組合が分裂するか、乃至は新種の職業別組織が作られるような場合以外は、組合數の増加はなく、既存の職業別組合への新規加入者のみが増加するのが一般的傾向である。然るに、企業別組合の場合には、職種や職業の種類に係わりなく、企業體の數だけ、場合によっては事業場の數だけ、單位組合ができてゐるのであるから、従來企業別組合が出来上つていなかった企業體や事業場には、それがたとえいかほど零細な企業であるとしても、原則として必ず一つの「従業員組合」が、小數の「組合員」=「従業員」を擁して、獨立の單位組合として、設立される。

規模別労働組合の推移（百分比）。

規 年 模 月	50人 未滿	50人以 上 100人 未滿	100人 以上 500人 未滿	500人 以上 1000人 未滿	1000人 以上	計
21年12月	26.3	21.2	40.5	7.4	4.6	100.0
22年12月	37.2	20.3	32.9	5.3	4.3	100.0
23年6月	42.9	19.6	29.2	5.0	3.3	100.0
24年6月	44.3	18.6	29.1	4.9	3.1	100.0
25年6月	43.4	18.7	29.6	5.0	3.3	100.0

3) 一組合當り平均組合員數は、下表のごとく、毎年6月末現在で低下傾向を示し、昭和 25 年にいたつて、組合數の減少の結果、やや上昇を示している。

年次 (6月末)	一組合當り平 均組合員數
21年	307
22年	240
23年	197
24年	192
25年	198

この規模別推移の示しているごとく、組合員數 50 人以下の零細組合は、年とともにその數を増加し、これに反して、組合規模の巨大なものほどその比率を減じていることは、昭和 21 年半ばまでに、巨大規模の單位組合はほぼその結成を終り、爾來組合の組織活動は、中央の大工場地帯・大都市地區より地方へ、また大規模の工場・事業場より中小規模の工場・事業場へ進んで行ったことを意味し、従つて、組合數の増加ほどには組合員數の増加はみられない。このことはこの時期に結成された單位組合の大部分が何れも一工場一組合・一會社一組合の組織原則に基く企業別組合であることを物語るものである。50人未滿の零細規模組合の壓倒的優勢は、また、戦後の組合が職業別ではなく企業別に、とりわけ零細企業別に簇生したことをもの語るとともに、その組合としての闘争力にも可なりの制限があり、個別企業の經營上の成否という事實によつても直ちに組合活動なり組合そのものの存否が左右され、また、組合員に對する經營者の人的支配——「従業員」としての——という點からも、さらに、組合自體が職能的または職種の足場をもたず、而も企業別に枠を與えられ、且つ小規模であるという事實から來る組合闘争力の缺如、これらの點は、企業別組合の基盤たる個別企業の存立が重大危機に當面するや否や、そのまま組合の危機として現われる。昭和 23 年末から 24 年春へかけての、日本經濟の方向轉換は、日本の個別企業を危機におとし込むとともに、企業別組合をも危機に突きおとした。個別企業の枠の中にのみ足場をもち、個別資本を超えた、社會的に横斷的な擴がりをもたず、従つてまた、眞の意味での職業的組織としても、階級的組織としても、充分な根を下していない企業別組合は、個別企業や個別資本の危機到來とともに、己れ自らもこの危機の中に深くまき込まれ、企業體が建て直りを見せても、組合は遂に未だその停滞状態から抜け出すことができず、何を爲すべきか、そして何處へ往くか、について、明確な解答を組合自身が與えることができないままである。労働組合法の改正その他これに沿つた労働政策により、またアメリカ的労働組合論をそのまま日本にもち



込むことにより、本来職業別組合の場合にのみはじめて組合を強化し自主化することができる筈の様々な枠を組合に課す結果、而も組合それ自體は、日本經濟と日本の賃労働の特殊型の結果、依然として、企業別組合の形態の中に閉じ込められたまままでいるというような矛盾は、差し當り、日本の労働組合のはげしい後退と組合活動の低調とをもたらさずには措かなかつたのである。

### III

企業別組織は、さらに、これを労働者種別についてみると、特殊な人的組織をもって現われる。昭和 23 年 6 月の「労働組合調査報告」はこの點を明瞭に浮び上がらせている。

労働者種別組合数および組合員数 (昭和 23 年 6 月)

	總 數	職 員	勞務者	混 合
組 合 數	33,900	9,196	4,723	19,981
	100%	27.2%	13.9%	58.9%
組 合 員 數	6,533,954	1,426,425	1,015,398	4,092,131
	100%	21.8%	15.6%	62.6%

上表の示すごとく、組合数についても組合員数についても、労働組合の基本形態たる労働者組合——「勞務者」のみの組合——の比重は著しく低い。即ち、組合数において全数の 13.9%、組合員数の 15.6% を占めているにすぎない。「職員」のみの組織する組合・「職員組合」は勞務者のみのものより比重が高いが、それでも、それぞれ、27.2% および 21.8% にすぎない。これに對して、「職員」と「勞務者」とが一體となって單位組合を結成している場合、即ち、工・職一本の「混合組合」は、實に、労働組合数の 58.9%、労働組合員数の 62.6% におよんでいる。「混合組合」の壓倒的比重を想うべきである。いま、「職員」「勞務者」の區分が一應明確になされ得ると假定して、何故「混合組合」の比重が斯くも大きいのであろうか。建設工業や鑛山業の場合にみられるごとく、「職員」と「勞務者」との間の身分的區分が未だに濃厚に残存しているような部門では、両者はそれぞれ別箇な組合を同一企業内で組織するが、一般的には「混合組合」が單位組合として結成され、活動する。「混合組合」中における「職員」と「勞務者」との

比率は集計されてはいないが、労働組合が「混合組合」という形で組織されていること自體、すでにこの組合が職種または職業を基準に組織されたものでないことを物語っている。「職員」のみの組合は、主として産業分類中の「金融業」、「自由業」中の「教育」、および「公務及び團體」に集中されているが、この點からも明かな通り、「職員」のみの組織する組合は、全産業中において専ら職員のみによって運営されている職業分野にかぎられ、労働者の産業別分布の中ではただ傍系的な地位を占めるにすぎないものに多く、従ってそれらの組合の罷業權の行使は、經濟社會に大きな壓力を加えるには至らない。これに對して、組合として經營に對して最も壓力を加え得たのは、むしろ「混合組合」的組合であり、職員と工員との合同組織が、從來は多くの場合、組合としての闘争力を發揮し得た事實は否定し得ない。もちろん、職員は、一般的には經營補助者であり、上級下級を問わず、經營者の所謂「經營權」の内容をなすところの各種の經營事務、即ち經營の最高方針の決定への参加、人事、勞務、經理、販賣および技術の各分野にわたり、經營者を補助し、場合によっては、經營上責任ある地位を代表（部・課・係長および各種の現場長など）するのであるが、この種の職員までも含めて、「混合組合」においては、職員の占める比重は極めて大きいことに注意しなければならない。元來日本の職員層は、その經濟的地位において、現場作業員たる「工員」と異ならず、戦時中は、工員の方が職員層よりも遙かに上位の待遇を與えられていた。ところで、戦後のインフレ期においては、もともと現場作業員より上位になかった職員の待遇は一層悪化し、職員の數量上の過剩状態は一層このような職員の地位の低下を決定的なものとし、彼等は、形式上は經營補助者であり乍ら、彼等の意識は、むしろ、急進化して行き、彼等の經營補助者としての、「職員」としての、立場と、労働組合の一員としての立場との間には、著しいギャップが生ずるようになっていた。けれども、このディレンマは、「混合組合」の場合にはじめて起り得るものであって、組合が横斷的な「職業別組合」であるような場合には、最初から

問題たり得ない点なのである。職員層の慢性的過剰状態、その結果としての彼等の地位の不安定と待遇の低さとは、彼等をして、経営補助者として経営者的意識を持たしめるよりは、むしろ労働者の意識を持たしめるに至っている。インフレの昂進は、右のような職員層の経営者意識の残滓を拭い去ってしまったのである。問題を「労務者」の側からみるなら、昭和20年8月までは、明治以来80年、一貫して警察的取締のために正常な形での労働組合運動が不可能であり、労働組合運動と非合法運動とが、殆んど同意義であったような状況の下においては、且つまた、昭和14年以降の産報組織の全国的結成による階級意識の拂拭、「争議絶滅宣言」等を通じての労働階級的なものの喪失、その組織は言うまでもなく、ものの考え方そのものにおける全體主義と國家主義の無条件支配は、終戦とともに、團結の自由が日本民主化の一契機として闡明された場合においても、労働者をして直ちにこの客観的情勢に對して反應するだけの主観的準備を缺くに至らしめた。換言すれば、かの「與えられた自由」を活用して、労働大衆が、自主的に已れ自身の階級組織を作ることが不可能になって了っていた。客観的條件が準備されても、そのための精神的準備と知識と訓練とが缺けていた。のみならず、長年の労働運動に對する弾壓のために、戦前における有能な指導者は、すでに死去して了っているか、轉向したり轉職したりして、少なくとも、戦時中から終戦直後の職場生活と密接に結びつきながら而も、過去の運動の經歷をもった、有能活潑な指導者は存在しなかった。その結果、組合運動の指導者は、單位組合に關するかぎり、おのずから企業別組合の内部から、「従業員」の中から、登場せざるを得なかった<sup>4)</sup>。かくして此處に、職員が組合活動の第一線に登場する。組合とは、どのようなものであるか、それは、どうやって作るか、雇主との團體交渉はどうやるのか、そのためには、どれだけの材料を準備し、どう言う根據で自分たちの要求を基礎づけるか、經營體の一般的經濟狀況はどうか、争議

はどうやってやるか、そして如何なる争議手段がいちばん有效か、これらの問題についての労働組合法や労調法などの解釋はどうか——總じて、こうした日常の組合活動における「何を爲すべきか」の指導は、企業體の内部から、職員の「知識」や批判を通じて提供された。戦後の組合運動における職員層の指導的地位がここから生ずるのであり、かくして「職員」と「労務者」とは、相互に他の存在を利用しながら「混合組合」が出来上って行くのであるが、これも、その本質において、企業別組織の場合に、はじめて可能なことであった。いま「混合組合」以外の「労務者」のみの組織する組合および「職員」のみの組織する組合についてみるに、前者については、「鑛業」とくに石炭鑛業および建設工業に比重が高いが、昭和23年6月の一齊調査においては、石炭鑛業の組合總數1,035のうち、「労務者」のみの組合459、「職員」のみの組合253、「混合組合」323で、「労務者」のみの組合の比重は著しく高く、また建設工業については、組合總數1,854のうち、「労務者」のみの組合は801、「職員」のみのものは421、「混合組合」は632で、第一のものの比重が著しく高い。このように、「労務者」のみの組合の比重の高い産業は、その性質上、労働者意識の著しく遅れている産業分野であり、職員層との協同なくしても現場作業員だけで組合が充分運営して行けると言うよりは、元來、労働者と職員との間の身分關係が強烈で、戦後においても、その長年の傳統や意識が拂拭し切れずに残存しているような分野である。従ってこのような部門における二本建の組合組織は、全国的な連合體にまで大同團結ができた場合に、はじめて「職員」と「労務者」とは、個別資本の枠の中における——即ち、企業別組合という制約の中における——抜き難い摩擦を克服することができるのである。次に「職員」のみの組合をみるに、「金融業」における組合數779のうち497を占め、これに對して、「混合組合」は280、「労務者」のみのものは僅かに2組合を數えるにすぎない。また「自由業」中の「教育」は、組合總數1,623のうち「職員」のみのもの1,138を占め、「混合組合」468、「労務者」のみのもの僅かに

4) この點については、東京大學社會科學研究所編『戦後労働組合の實態』(昭和25年刊)を参照せよ。



17. さらに「公務及び團體」における組合數 5,928のうち、「職員」のみのもの 3,483を占め、「混合組合」は 2,421、「勞務者」のみのものは 24を數えるにすぎない。以上の數字が物語っているように、所謂「職員組合」と稱せられているものは、その所屬業務自體が、金融、教育、公務などのごとく、主として職員のみによって遂行せられるような産業分野において、全員加入の企業別組織として出來上るものであって、一般事業場に勤務する職員層のみが、職員としての職能上または職種上の利益や立場を護るために現場作業員としての勞働者とは別箇に、彼等ばかりの職員組合を作る、というようなことはみられない。事業體の業態自體が専ら職員の事務勞働によって行われているか、さもなければ「混合組合」を企業別組織として作るには、工員と職員との間の身分關係がまだ充分舊いものを温存しているために、工員組合（または坑夫組合）と「職員組合」とが二本建て出来る、と言うのが大部分である。このようにして、わが國の場合には、「職員」のみの組合＝職員組合も、「勞務者」のみの組合＝勞働組合も、特殊な事情の下にのみ發生する例外的存在であり、全體としては、「混合組合」＝「従業員組合」が壓倒的比重を占めている。そしてこれが、良かれ悪しかれ、戦後における勞働組合の、企業別組織の生み出した結果なのである。

「混合組合」の分析は、勞働組合における日本型を析出するについての鍵を與えるものであるが、勞働省の組合調査報告においては、昭和 21 年 12 月の調査報告と、昭和 23 年 6 月の一齊調査結果の集計にみられるだけであって、昭和 22 年、24 年、25 年の組合調査報告書には「混合組合」は登場していない。「勞務者」のみの勞働組合、「職員」のみの職員組合、兩者合同の「混合組合」の 3 區分は、わが國の勞働組合種別として決して無意味な分類ではないであろう。このことは、例えば、上述した組織別の基準たる「企業別」「産業別」「職業別」等における「企業別」組合の壓倒的優位と深く結びついたことであり、企業別組合が産業別または職業別に統合されるか解體されるかするようなことがあれば、それに伴って、「混合組

合」もまた、分解せざるを得ないであろう。企業別組合の優位が動かないものとするなら、「混合組合」もまた、勞働組合における日本の特殊型を示すものとして固定してゆくに違いない。然るに、すでに述べた如く、「企業別」を含む組織別組合數の集計も、昭和 23 年 6 月の報告書を最後に、24 年、25 年の報告書にはみられない。かくして、「企業別」「産業別」「職業別」「地域別」の 4 分割と、「職員組合」「勞働者組合」「混合組合」の 3 分割との組み合わせとそれらの變動の物語る組合組織における日本的なるものは、官廳統計からは、少なくとも集計が公表されている最近 2 ヶ年の統計からは、把握出來なくなつて了つた。もっとも、昭和 24 年、25 年兩年度の 6 月一齊調査の調査票では、單位組合の組合員數を「勞務者」と「職員」にわけて記入を求めているから、われわれがこの原票によって集計し直すなら、「混合組合」を掴むことができ、また右兩年の調査票には、「企業別」「産業別」「職業別」「その他」の組織別についての記入項目は存在しているのであるから、この點も、原票によって追加集計されることが望ましい。何れにせよ、日本の勞働組合においては、企業別に組織された「混合組合」が支配的形態なのであり、これは、良かれ悪しかれ、日本における賃勞働の特殊な型によって規定され、また戦後におけるインフレによって促進せられた工員・職員を通じての無差別な生活難によって激發せられた組合であり、この中に、單位組合における日本的なるものが集中的に表現されていると言つてよいであろう。

#### IV

以上のように、戦後の勞働組合の特殊性は、それが例外なしに全員加入の企業別組織として結成され、而も多くは「混合組合」形態をとっている點に求められるが、これは一見して明かな通り、勞働組合の一般原則からみるなら、著しく變形された組合組織だと言わなければならない。もちろん、インフレ期においては、このような形態において却つて組合はよく活潑に動き得たのだし、また企業別の全員組織であることがよく經營側に壓力を加え得たのであって、職業別の横斷組合が、

謂わば工場の出入口のところで経営側と折衝しなければならなかったのに比較して、かなり有利な地歩を、経営の内部に、最初から占めることができた點を忘れてはならない。初期の争議手段として生産管理や業務管理がしばしばとられたのも、これに対する解釋法學上の問題はしばらく別として、企業別の全員組織として、最初から個別企業の枠の中に組合が全體として這入り込んでいたことの結果であり、單に「経営権」・「労働権」の抽象論でその合法・違法を論ずべき問題ではない。またこのような形において、経営の民主化へ向って組合が與えた影響力はまことに巨大であったと言わなければならず、たとえ組合事大主義と言ったようなものも生まれてはいたが、職場が明朗になり、ひとりひとりの人間が、自分の思っていること、考えていること、希望することを、そのまま率直に発言できるような習慣がおのずから生じたことは、争い得ないところである。のみならず、「混合組合」の存在は、一つには、それによって長い傳統であった身分的秩序の廢棄、少なくとも職階や職務に関係のない、何の合理性もない差別待遇の廢除が促進されたこと、また一つには、この形態によって、組合は、たしかに、横斷的組合ではもち得なかったであろうような、経営の内部の「秘密の匣」をうかがい知ることができ、経営者に対する有効な闘争を行うことができたであろう。だから、「混合組合」によって、日本の労働組合は少なくともその頭腦をもったことになるのである。さらにまた、戦後の單位組合の事務所が例外なく経営體の中に、工場や事業場の中に在るという事實、而もそれが實質的には経営側から貸與されており、また昭和 24 年 6 月の労働組合法改正までは、組合事務専従者の給与・手當を経営側から受ける組合が壓倒的であったというような事實<sup>5)</sup>、

これらもまた、全員加入の企業別組合だという特殊性から派生することであり、この事實をもって、そのまま直ちに組合の自主性を否定することは、経営外的存在である横斷的職業別組合をモデルにして謂わば著しく経営內的性格をもっている日本の企業別組合を裁くことになるだろう。事實、この點を禁じた改正組合法以後、多くの労働組合はその専従者の數を減じなければならなくなったため、組合としての活動が著しく消極的になったことはすべての人々の認めるところである。

けれども、他面で、企業別組合においては、何人もが直ちに看取するように、個別企業または個別経営がそのまま組合組織の基準として選ばれているのであるから、形態上は、例えばアメリカの「會社組合」company union と著しく似通っている。巨大獨占資本の場合には、各事業場別に單位組合ができ上り、それらの連合體が資本系統別に出來上る。此處では、戦前の財閥資本や巨大獨占資本がそのまま連合體の大いさを決定する。わが國では單位組合か、さもなければ資本系統別連合が有力な發言権をもっており、産業別の全國的な連合體の場合にも、資本系統別の分派の行動が全連合體の動きに大きな影響を與え、連合體それ自體の中に、巨大資本傘下の組合と弱小資本傘下の組合とが雜然と加盟しているような場合には、経営側に對する接衝や闘争も、事實上は、資本別に行われる、という結果になり易い。何れにせよ、労働組合の活動のフィールドが資本の場から遁れ得ないことはたしかである。もちろん、このこと自體は、可でもなく不可でもない。問題は、この組織が、時によっては、組合の活動を著しく脆弱なものにし、結果において、労働組合を「會社組合」や黄色「御用組合」に轉落せしめる可能性と、そうでない場合においても、「企業別」組合という組織形態それ自體が、或は、全員加入の企業別「混同組合」という形態そのものが、労働組合としての活動の限界をそれ自らのうちに藏している、と言う點なのである。全員加入の單位組合が大部分の組合結成事情であることは、既に述べた如くで

編『戦後労働組合の實態』とくにその第 14 章「組合財政」の項を参照。

5) 例えば、昭和 23 年 6 月の組合一齊調査によれば、組合専従役員を有する組合 3,607 (組合員數 2,548,544) の役員總數 7,701 人のうち、俸給・旅費その他の手當を、組合負擔で賄うもの 1,271 人、経営側が負擔するもの 6,430 人であった。昭和 24 年、25 年の調査の場合には、法規の改正によって経営負擔が禁ぜられたので、この點の調査項目は掲げられていない。なおこの點については、上掲の、東大社會科學研究所



あるが、戦後のインフレや占領政策に支持され、急速な組合活動が求められていた場合に、長らく組合活動が窒息していた日本では、そして戦時中は上からの官許的組織としてただ産報だけが許されていた事情の下において、且つまた、職業別横断組織の過去の実績が極く微弱であった日本の場合には、とりあえず、企業別、個別資本別に組合が作られ、また多く賃上げ要求を契機に組合ができた場合が多いのであるから、おのずから全員加入の形をとり易かったことは言うまでもない。そればかりでなく、戦時中の産報組織がそのまま労働組合に轉換されたと考えられる場合が多い。

「裏がえしにした産報」としての労働組合は、その大衆組織としての實質においてでなく、その組織化の基準なり形態なりからみて、無意味な比較ではない。これは、決して労働組合としての闘争力が微弱であることを示すものではない。むしろその逆である。その組織の仕方や、軍隊的規律や、狂信的行動主義、「愛國」の名における排外主義、白襷隊員や挺身隊員をそのまま思い起こさせる「青年部」や「青年行動隊」、そしてとくに、組合の責任ある執行部が「青年部」の急進的行動主義を抑え得ないという日本軍隊と完全に符合する内部機構、これらは、何れも、全員加入の企業別組織の闘争力が旺盛であったことを物語るものであるが、而も全員加入の形が例外なくとられていると言うのは、産報の場合にみられたような納得的でない、上からの組織への屈従なり順應なりという要素が単位組合の結成について多分に働いていたことをも物語るものではなからうか。個人個人が、労働組合の必要や效用を感じ、それに納得し、進んで會費を負擔して加入する、という形を通してでなく、最初から、謂わば受け身で加入する、と言うより、加入を拒絶しない、と言う形で、忽ちの間に全員組織がつくられる。その結果、組合員個人個人が組合の動きについて、日常深い關心をもつというようなことはなく、専従者に任せて顧りみない傾向があるために、おのずから、少数の組合幹部だけの組合になり、組合員全體の意向や感情から引き離なされ浮き上がったところで組合の動きが決定され、上級團體にゆくほどこの傾向

はますます激しくなる。インフレが昂進し、組合員全員が賃上げやベース改訂を無条件で希望していた間は、全員加入の組織は、精神的にもまとまりを持ち、誰もがそのかぎり、組合の效用をみとめるし、組合員意識とも言うべきものが湧き起って来るのであるが、インフレが一應終熄し、またこれと前後して、組合法の改正を起點として政府の労働政策が大きく右旋回をとげるようになると、組合員中の浮動分子、大なり小なり、事大主義の無意識のもち主であり、組合運動の繁榮期には必要以上に急進的な行動をみせるが、その沈靜期には、忽ち組合活動に冷淡になろうとする人々は、いつの間にか組合活動の前景から消え去ってしまう。此處に全員加入の脆弱性がかくされている。

のみならず、「混合組合」的形態そのものが、また、組合の上昇期=戦後のインフレ期においては、組合活動にとって大きなプラスであったものが、今日においては、逆にそのマイナスになろうとしている點も注意せらるべきである。戦後數ヶ年のインフレによる混亂期においては、經營組織も確立せず經濟の再建についての經營責任者の見透しもつかない段階においては、職員は彼らの生活の窮迫化におされて、そしてまた多分に舊い經營秩序に対する反撥として、組合活動の第一線に立っていた。けれども、「九原則」以後、日本經濟のデフレへの急激な轉換と經營秩序の恢復とは、職員を再び經營補助者としてのその本來の立場に引き戻したように見える。組合員から「従業員」へと、職員は雪崩れを打って轉換して行く。依然として職員は「混合組合」の組合員ではあるが、彼等の意識は、すでに大部分組合側を去って經營側に趨いて了っている。大部分の職員は、少なくとも意識の上では、資本主義經濟における職員の本來の姿たる「労働監督者と番頭支配人」に變貌して了い、職員のための組合や部會などは、共濟組合カリクリエーションの團體になって了う。そして、極く少数の職員だけが、そして多くの場合經營側からは「レッド・パージ」されないまでも、敬遠され乍ら、組合事務の専従者として、組合と運命を共にしようと決意するようになる。

さて、企業別組合を中心とする日本の労働組合組織は、いまや深い危機の中に立っている。すでに数量的にみても、昭和24年6月の一斉調査では、前年同期に比較して、組合数も組合員数も停滞状態に這入っており、25年に至っては、組合数において5,544、組合員数において881,575というような、急速な減退をみせており、推定組織率は前年同期に比較して約1割の低下を示している。これは、全體として、驚ろくべき事実である。而も、経営協議会の活動は年を逐って減退し、また労働協約の締結状態は、労政行政の積極的な勧奨にもかかわらず、不活潑である。昭和25年5月末現在で労働省労政局が全国20,595組合(組合員4,083,440人)について労働協約の締結状況を調査した結果によれば<sup>6)</sup>、全組合のうち、協約を有するもの37.1%であるが、自働延長中のもの10.0%を含むから本来の有効期間中のものは27.2%である。これに反して、「協約を結んだことのないもの」39.2%が小規模組合を中心に顕著な特色をなし、「嘗て協約のあったもの」で調査当時協約のないもの、締結を希望しつつもなし得ないもの、多くは大規模組合の場合で22.9%を占め、その外、「協約の効力に疑のある組合」0.7%である。厳密には、27.2%だけが(組合員数の34.8%だけが)、安定した労資関係の下にあると言ってよい。このことは何を意味するだろうか。さらに、規模別集計の示すところによると、一般に組合規模が小さくなるにつれて、協約締結率は低下しており、100人未満の小規模組合では、組合数の48.0%、組合員数の42.7%が協約を「結んだことのないもの」として現われている。企業別組合が単位組合の規

模を零細化してゆく傾向のあることは上に述べたごとくであるが、協約の締結能力から考えると、企業別組織それ自體に問題が残されるであろう。而も資本系統別の連合體を除いては、多くの連合體内部の単位組合所屬の企業體は、その個別企業としての規模なり資力なりにおいて、従ってまた労働条件において、著しい凹凸をもっているのであるから、協約の有効で有利な締結については、単位組合の規模が出来るだけ大きいことが望ましいのであり、この點にも企業別組合の限界が存している。24年春以來の、<sup>5)</sup>単位組合の數量上の後退のみならず、協約に締めされた如く、労働組合として存在しており乍ら、すでにその組合らしい活動は、總體として、著しく不活潑であることが明かになった。最近は労働協約の締結率がやや上昇したと言われているが、それは皮肉にも、零細な単位組合そのものの解散や消滅の結果として生じたものであった。かくして、全員加入の企業別組合=「従業員組合」が、経営の中に深く楔を打ち込み得る条件をもち、その意味で、外國の労働組合が経営外的なものであるのに對して、日本のそれが著しく経営內的な性格をもって成立し、活動して來たことが、即ち、かくして労働組合の立場で經營體に壓力を加え、これを民主化して行こうと努力して來たことが、今日においては、却って、労働組合が経営の中に埋没し、その主體性を喪って、經營の立場の虜になる危険を多分に現わしつつある。換言すれば、今日においてこそ、日本の企業別組合は、「會社組合」的なものに轉落する危機に當面しているのである。全員加入の、企業別の、「混合組合」という、組合の日本型それ自體が、すでに、この危機を充分内包していたのである。それならば、日本の労働組合は何處へ往くか。これは自から別稿の主題である。

6) 労働省労政局「労働協約の現況」——労働協約の締結並に交渉状況、昭和25年5月末日現在の調査結果——