

職能別組織と産業別組織

三好, 正巳

<https://doi.org/10.15017/2920496>

出版情報 : 経済論究. 4, pp.63-80, 1958-11. 九州大学大学院経済学会
バージョン :
権利関係 :



職能別組織と産業別組織

三 好 正 巳

1 ま え が き

労働組合組織の主要な二つの形態として、職能別組織と産業別組織とを挙げ得る。此の二つの組織形態は全く別個の道ではなくて、段階的なものである。

職能別組織から産業別組織への展開を押し進めたものは基礎条件の変化そのものであるが、基礎条件の展開、換言すれば矛盾の展開と発展の上に立つて、職能別組織そのものの内部矛盾の尖鋭・激化と、その克服としての産業別組織への発展として理解しようとするものである。従つて又、単に組織それ自体の問題として捉えるのではなしに、運動の過程の中で、斗争との結びつきの上で理解しようとするものである。組織そのものが内包している矛盾の発現としてこそ、外部矛盾は現われるものであり、機構に内在する矛盾に必然する労働運動は、その矛盾の展開の段階に応じた斗争と組織とを有する。

従つて、吾々が本小論で問題とする所は、機構に内在する矛盾の発展に対応して現れる職能別組織そのものの内部矛盾の発展と克服としての産業別組織への展開を、主として、英国に例を取りつつ明らかにせんとする事にある。

此の様な職能別組織の産業別組織への展開に対する法則としての理解は、一方で、日本におけるいわゆる「企業別組織」に対する理解への一筋の光明とならないであらうか。

2

斗争と組織との内容及び形式を規制する基底条件が変化した。その基本的側面として、

(一) 資本による完全にして、直接的なる労働者把握が完了した。

資本による労働者の把握が不完全なる時にあつては、下請制度 (Sub-contracting system) が労働者統轄の主要手段であつた。経営者—中間請負者—中間請負者—補助労働者の二重の関係。そして、かかる中間搾取形態の介在が、直接的な資本と労働者との対決を朦朧たる霞の中につつまこんだが、やがて、その解体は搾取機構を白日のもとに照らし出し、共に同一の搾取過程に投げこんだのである。此の制度は十六世紀末から十七世紀の石炭業（英国）、十九世紀中期の鉄道建設工の間で支配的であつた。しかし、資本が労働過程での統轄に自信を得て来るにつれ、又労働者の斗争によつてある種の産業を残して消滅した。

徒弟制度が解体すると共に、労働者陶冶育成機構の資本による直接的把握がなされた。ギルドは親方、渡り駄人、徒弟の三階にわかれて居たが、その末期に於いては、大親方と小親方及び渡り駄人との間に明瞭な断層を生じ、親方への昇格の可能性が著しく減少すると共に、親方そのものが資本へ従属するに至つた。徒弟制度はそのまま一定の徒弟年期の終了、駄工(=熟練工)への昇格という形で資本に採用されたが、やがて資本はそれに代る機構を生み出したのであり、駄工学校(=訓練学校)・駄場教育の採用と共に、火夫から機関手、糸つなぎ工から綿精紡工という昇格制度が採用されたのである。

(二) 労働条件及び雇傭条件の同一化。

熟練労働の不熟練労働への転化は、一方で駄能の分解を意味した。駄能別労働格差は労働者側の能力、即ち「腕前」から、資本の側によつて与えられる労働の「格」、駄種そのものの問題に移つたのである。そして、同一の工場内で採光、通風等作業環境の同じ所で、機械そのものの体系の中につつまこまれ、機械の回転速度により、労働強度を物的に規制するに至つたのである。又、雇用契約に当つて、徒弟年期を修了したものとししないものとは明瞭に区別されていたし、個別契約を主としたものが、今では、その区別は曖昧となり、従つて又団体交渉による統一契約へと移つて行つたのである。

(三) 産業構造の変化と組合組織及び斗争。

労働者の団結の爲の主要なる条件は、(1)労働過程及び価値増殖過程に於け

る共通の場を有すること。(2)敵対的階級の存在と対立抗争とがあげられる。従つて其処から敵対階級の性格が組織及び斗争の性格を決定する重要な条件となる。

産業資本の段階から独占資本の段階に移るにつれて、それに対応した労働者側の抵抗と組織とがその段階にふさわしい内容を与えられる。資本の集中及び支配が強化されるにつれて、それに対抗出来る斗争と組織とが要求され、資本の側が強固であり、強力であればある程労働者の側の団結と抵抗と攻撃とは、その質においても、量においても深化し、拡大されねばならないのであり、事実又その様な方向に進んで来たのである。

資本の集中・独占化によつて、産業の外延的範囲が変化して来た。此の事がそのまま労働組合の組織と斗争の広がり及び深さに影響を与えた。産業が単純に業種によつて区分されるのではなくて、資本による統括によつて広がりや決定される様になつた。鉄道会社が機関車・客車の修理工場を持ち、サーヴィスとして旅館・ホテルを経営するに於いて、産業の意味する範囲は拡大し、又一方では曖昧なものとなつて来た。そして、一産業内に幾つかの異種の^{註1} 職業(職能)別組織の組合が競合する様な結果になつたのである。此れに対して、産業区分の明確なる炭坑・綿紡績及加工・印刷・建築・製靴・海運等においては、その様な組合競合の問題は起らなかつたか、たいした意味を持たなかつた。

かかる産業区分の比較的明確なる産業部門に於いては、同一産業内に於ける関連職種の統一の問題があつた。例えば、建築業においての佐官・鉛管工・塗装工・スレート工等、印刷業においての植字工・石版印刷工等関連職種の統合が押し進められた。資本の統括と分業・協業の關係の技術的側面の二つの側面から関連職種の統一は刺戟された。しかし、それは主として熟練工についてであつたが、やがて一步進めてある種の不熟練をも加入せしめるに至つた。^{註2}

独占資本により生産・流通の全過程が支配されるや、それはそのまま労働者の斗争に反映した。資本の集中・独占化が労働者の組織と斗争に対する作用の側面は二つある。その一つの側面は産業別組織への展開を促進する積極的

側面である。今一つの側面としては、逆に消極的側面である。同一産業内の企業間格差がそのまま資本によつて分裂政策につつま込まれる。だが此の場合、労働組合が横断的組織であるか、縦断的組織であるかによつて条件は異なる。といつても本質的な差違があるわけではなく、免疫の強弱の差に過ぎないであろう。

全米鉄鋼労組(U・S・W・S)に例を取るならば、そこでは中央統一交渉は行われず、賃金標準化交渉方式が採用され、全国組合本部の統制下に各社別交渉による賃金交渉と締結が行われたが、慣行として、U・Sスチール等大会社とU・S・W・Sとの間に締結された条件が大体他の企業においても、ある比率の格差をもつて受け入れられるのであつた。^{註3}各企業と交渉するのは全米鉄鋼労組という産別組織の組合の支配・統制下にあるにもかかわらず、産業別賃銀率が独占資本の分断政策のもとにその成立を阻害されるのである。此の様に賃金のみについて見ても、独占はその階層的な流通・生産の全過程の把握と支配により、労働者の産業別組織へ積極的・消極的^{註4}二面の契機をもつのである。独占企業に隷属する中・小企業に於いては、資本家・労働者は共にその利潤・賃金の一部を独占資本によつて吸いあげられる。一方独占資本に使用される労働者は中小企業の労働者に比すれば賃金は高額ではあるけれども、労働強度の増大、生活費に対する賃金の相対的劣悪さ・景気変動、特に不況期での賃金への皺寄せ・失業等の危険にさらされ、対独占斗争への労働者の結集は産業的、更には全階級的結集への充分な契機を含んでいるのである。

最後に、繊維製造業に見るが如くに、別個の産業の極端な地方化がレース・メリヤス・絹・麻・敷物工の孤立的な州又は地区組織を出現させもしたのである。^{註5}

註1 G. D. H. Cole, An Introduction to Trade Unionism, 1953. 水上鉄次郎
訳「労働組合入門」(上) 116頁、1958年、有斐閣。

註2 前掲書、111頁。

註3 桜林 誠「労働経済学序説」「オ8章産業構造と賃金交渉方式」271頁参照
1957年、有斐閣。

註4 組織が産業別組織であるかどうかは単に組織形態そのものだけで判断すべき

ではない。ある一つの組織に於いての斗争が産業的なものとして組めるか否かが同時に考えられねばならない。

註5 Sidney and Beatrich webb, The History of Trade Unionism, 1920 P.435
荒畑寒村訳「労働組合運動史」下巻81頁、1949年、板垣書店。

以上見て来た側面に対し、今一つの側面としての技術的側面から見ると、

(一) 技術的革進と労働の単純化が職能の分解をもたらした。

機械の発達での重要な三つの条件は、材料及び機械製作の為の道具と方法である。

十八世紀末までは、機械の大部分は木材であり、軸承部とか切削刃とか、どうしても金属を必要とする所のみ金属は使用されていた。石炭からコークスを取ることが成功した事により、木炭にかわつて鉄の熔錬に石炭が使用されるようになり、製鉄業の飛躍的増大が起つて、生産量は1788年、6200 t、1796年、125,000 t、1806年、250,000 t と急上昇した。更に、1867年ジェームスが平炉製鋼法を発明するや、生産物の量と質とをより自由に統御することが可能になった。^{註1}

一方工作機械については、十八世紀では全く職人の腕にかかつていた。「1830年になつても、誤差16分の1インチの精度で仕事をする組立工は優秀な職人であるとみなされていたという。」^{註2} 1713年スイス人マリツツにより改良中ぐり盤が発明され、更に、ヘンリー・モズレーの出現によつて、18世紀旋盤から近代的な精密機械への転化が行われた。汎用フライス盤(1861—2) シリンダー研削盤(1864年をはじめて商業的に生産)、自動旋盤(数個の切削工具が次々と自動的に工作物に作用し、人間は棒状の材料をおくだけでよい)、多軸旋盤(工作物は、数個の廻転軸のところを順次に自動的にとりぬけ、それぞれの廻転軸のところの一つあるいは二つ以上の異つた加工をうける)、更にその一段と進んだ多軸自動盤の出現するや職能分解は完全に押し進んだ。^{註3} 精密な機械は更に精密な機械を生み出したのである。

即ち、過去における職人的技術の衰退と新しい熟練労働の生起はかくこの様に技術の進歩と共に進展したのである。従つて技術の発展—生産力の増進は、かつての職人的熟練を解体すると共に新しい形に資本によつて、物的に機械そのものの構造に対応した再編成がなされた。此の事は職人的熟練を契

機として結集し、又それを大いなる武器ともしていた職能別組合の土台を大きくゆする事となつた。そして、その職能別組織は関連職種に門戸を解放する事により、資本に対する対抗力を増大せしめ、或は産業別に再編成し、又はされるかの道をたどつた。

過去の職人的熟練の解体と新しい機械体系への再編成の過程に於いて、構造的に、物的に規制を受けた新しい熟練労働者と共に、補助労働者としてのかつての徒弟とは違つた不熟練労働者、又その最下層を形成する人夫、年少労働者、更に中間職種としての半熟続工が創出され、存在した。

此の様な機械技術の発展による側面と、今一つの側面として、分業と協業の問題がある。此れら両者は互いに補足しあつて一層職能分解を押し進めた。^{註4} アダム・スミスの例にあげたピン製造業での分業は労働の質を単純化し、生産力を増大させたが、それは同時に職能分解の矛一歩であつた。しかも此れら二つの側面からする職能の分解は資本制大量生産によつて、充分な裏打ちをされていたのである。

註1 S. Lilley, Men, Machine and History, 1948. 小林秋男、伊藤新一共訳「人間と機械の歴史」154・157頁参照、1953年、岩波新書。

註2 前掲書、158頁。

註3 前掲書、165—6頁。

註4 Adam Smith, The Wealth of Nation., Modern Library. Chap. I, PP.4—5, 大内兵衛訳「国富論」(I) 23—5 頁参照。

(二) 同一労働工程・作業場での就業。

前に見た如く、技術の発展は労働者をして、機械の体系中に包み込み、体系に応じた編成をなしたが、かつての職人的熟練工が生産物そのものに結びつき、従つて、生産物の全工程と結びついていたのに対し、技術の進歩によつての物的な規制のもとに分業と、それにもとづく協業により、同一の労働工程に多数の、しかも熟練度の低い労働者が連結されるに至つた。即ち、半熟練、不熟練、人夫、更に年少労働者、婦人労働者と、主として監督的地位並びに機械整備・特殊部分の作業にたずさわるものとしての熟練労働者を同一の工程に連結し、彼等の団結の為の物的基盤を確立したのである。

以上見て来た様に、基底条件の変化と共に、資本の労働政策が労働者階級

の組織と斗争とに鋭く作用する。資本の労働政策が懐柔と弾圧との使いわけにより、或る時は労働者階級の分裂をはかり、企業別への分断を、又ある時は国家の介入による労働運動の強制抑圧により、解体と去勢化が押し進められ、それに対する労働者階級の抵抗・斗争と組織の防衛・拡大への結集をもたらした。だが時に労働者階級内部の矛盾は、資本の分裂政策を契機として分裂・解体の悲劇をまきおこす事もあつたのである。

3

基底条件の変化は職能別組織原則を不対応なものにした。そしてそれは職能別組合の内部矛盾の拡大と克服の過程として現象したのである。

(一) 職能別組織はその初期においては熟練労働者の集団であつた。そしてその基礎は「大体徒弟制度にあつたもので、組合加入の資格のあるものを制限したのであつた。」^{註1} 彼等にとつては、徒弟の人員、職場での徒弟と熟練工との比率が大な関心事であつたし、又共済機能が大きな比重を持ち、従つて職能別組合の共済組合的性格は合同機械工組合や合同大工組合に見る如く保守、退嬰的性格をはつきりしめた。大工場の発展はやがて斗争目標を就業条件の問題に比重を移さしめた。

此の様に、熟練、不熟練の鋭い対立の上に立ち、封鎖的な組織原則を持つていた職能別組織も熟練労働の不熟練労働への重点の移動と共に、熟練、不熟練の対立から資本対労働者の対立へと矛盾の主要側面は移動した。

建築・機械・造船・製鋼等熟練、不熟練の対立の激しい所では職能別組織が重要な意味を持つ一方、綿紡績業を除く綿加工業や炭坑業の全部ではないが一部、のような産産では対立は厳しくなく、従つてその組織の性格を異にしたのである。^{註2}

(二) 一産業に於いて幾つかの職能別組合が競合する事が多かつた。例えば鉛管工と仕上工の紛争、機械工と汽罐製造工、木型製造工と大工は仕事の重複や配分について、又組合員獲得競争で問題を惹起した。^{註3} 資本の集中、独占の進行は、産業の外延的發展から起る職能別組合の競合を一層複雑なものにした。此の事は一方で、交渉を繁雑にし、資本家は幾つもの職能別組合と交

渉することを余儀なくされたのである。

(三) 資本の側の強大化するにも拘らず、労働者の側が 職業別組織を維持し、しかも熟練労働者という限られた力をもつては充分な対抗力を持ち得なかつた。^{註4} 熟練労働者の地位が技術の進歩と共に相対的に低下するにつれて、不熟練労働者との提携の重要性は増し、更に、何時でもとつて代り得る産業予備軍の増大に伴う圧迫は階級連帯を強め、斗争力を増す以外には防衛の道を失わしめた。

(四) 資本の機構の中での熟練、不熟練の編成は格差付けによる労働管理の体系（恥階）と 職業別組織の封鎖性・排他性及び 職能別組合の競合の重複・癒着が労働者階級内部の矛盾を激化した。そしてそれは斗争と組織の力を減退せしめる事を結果した。これに対抗する為にはあくまでも 職能別組織の封鎖的性格を破り、 職能別の枠を押しひろげて不熟練、半熟練を吸収し、更に産業別組織へ質的展開を為すを要した。不熟練労働者層の組織化には(1) 職能別組合への吸収。(2) 一般組合への結集。の二つの道があつた。従つて産業別組合への参加の道も異らざるを得なかつた。

(五) 職能の分解による 職種の交替が容易になり、其処から、配転、 職種変えの問題が起り、移動に対する対応が阻害され動脈硬化をひきおこした。更に 職場での活動（職場幹事制）が 職能別組合と競合したが、此の点については後述する。

註1 コール、前掲書、109頁。

註2 前掲書、112頁参照。

註3 Sidney and Beatrice Webb, *ibid.*, PP. 352—3. 335. 邦訳（上）336、338頁。

註4 *ibid.* PP. 388—9. 邦訳（下）34—5頁。

4

職能別組織から産業別組織への展開過程において、如何なる斗争のもとに労働者の結集がなされたか。これが此処での問題である。先ず、労働条件改善のための斗争から見て行くことにする。

(一) 賃金斗争。— 職種別賃金率の存在。それは資本の側により天降りの

に、一方的に押しつけられたものではない。労働者側の斗争がその重要な側面を担うのである。基準賃金率成立に与える労働運動の二つの側面として、(1)同一工場内の同一転職種の労働者全部の共通賃金率の確立要求。(2)同一地域の同一転職種の工場全部がこの賃金を支給し、一律賃金の隣接農村地区及び小都市への拡大要求がある。^{註1} こうして成立する転職種別賃金率は賃金の基本原理の貫徹につらなると共に、組織の地区的、全国的な外延拡大をも結果した。^{註2} しかし、かかる転職種別賃金率も主として熟練工においてであつた。かくて、個人の賃金額は基準賃金率にもとずき各企業との交渉によつて決定せられた。従つて、基準賃金率に対する斗争は職能別組合にとつては重要な関心事であつた。^{註3}

半熟練工については、普通熟練工の基準賃金に対して一週につき何シリング安という形で定められた。又、不熟練工の賃率形成の困難は作業労働の多様性にもよるであろうが、それより尚一層重要な契機は抵抗の問題である。彼等不熟練工の組織が遅れ、又職能別組織への併合、一般組合の結集とに分断され、^{註4} その連帯が強固ならざる事によるものである。それと共に、不熟練工の労働については、職能そのものが問題にならず、労働の格が多種で、従つて統一的賃金率形成の爲の核となるべきものを欠いていた。此の事は、不熟練工の賃金をして職場での労働条件により強力に規制され、企業別格差への傾斜の免疫を弱め、企業別交渉に強く引きつけられる原因ともなつた。

註1 コール、前掲書、150—1頁。

註2 熟練工と共に、或場合には「人夫」についても基準賃金率はあつたが、普通中間等級は認められていなかった。唯鉛管工助手、組上工助手等特技ある「助手」、「熟練人夫」については例外であつた。コール、前掲書、152—3頁。

註3 機械工、大工、建築業に於いては、基準時間給賃金率が、又綿紡績工等では基準仕上払給賃金率が要求された。

註4 コール、前掲書、153—4頁参照。

産業別組織へ斗争を結集するに当つて、統一的な賃金要求として、全国鉄道員組合(N・N・R)の均済増給要求を挙げ得る。1897年、鉄道従業員は「全等級運動」を展開し、それまでの地方的、部門別の斗争を克服したのである。その時の彼等の要求は全等級にわたつて労働時間の短縮(10時間労働

制、またある等級については八時間制)、残業に対する特別手当の要求、全等級に対する一週二シリングの増額 (八時間制を要求している部分をのぞき) を要求して斗い、同年の内に組合員数を二倍に増大した。^{註1} かくて合同協会は此の斗争の結果、1913年、鉄道筋肉労働者の四大組合中三組合 (合同協会 A・S・R・S、一般組合 G・R・W・N、連合転轍手・信号手) をかつて、全国鉄道員組合として一産業に従事する転業と等級とをことごとく単一の合同組合に包含することとなつた。^{註2}

此の様な部門別、地区別組合の組織を超えた組織としての産業別労働組合の一つの型を作りあげた。即ち、合同協会、一般組合、連合ポイント・信号手の組合が N・U・R という一つの大合同組合に参加加入し、後述する合同機械工組合に見る如く、部門的職能別組合の同種結合とは異なつて、一般組合を含む部門を超えた、異種職能別組合の大合同となつた。

註1 Sidoney and Beatrice Webb, *ibid.*, PP. 52—6. 邦訳 (下) 168頁。

註2 *ibid.*, PP. 530—1. 邦訳 (下) 172—3頁。

炭坑に於いては大英炭坑夫連合会が自治的性格の強い地区別組合を連続的に吸収して行くに当つて、労働時間、安全条件、一般的賃金の増進比率と全国的戦時割増金の額、炭坑国有化と経営参加とを斗争目標として斗つた。^{註1} 此の炭坑夫連合会は地方組織の自治制と連合制の上に立つているが、部門別、等級別についての意見を代表会議にも、執行委員会にも反映させてはいなかつた。

一体に、連合組織は二つの種類にわけられる。(1)同種のものの連合、やがては完全な合同に至るものである。(2)異種の職能別組織の連合による。例えば、運輸・一般労働者組合 (T・G・W・U)、全国一般・都市労働者組合 (N・U・G・M・W) 等。^{註2} これはいわば合同への過渡的形態としての連合の二つの道筋である。

1885年、スライディング・スケールの廃止と八時間労働法の制定運動をスローガンにして、幾つかの小地方団体が結集してミツドランド連合会を創設した。その三年後にはマンチェスター会議で、ヨークシャー、ランカシャー、チェシャー、ミツドランド、ファイフシャー、サウス・ウェルズの諸団

註³
 体によつて大英坑夫連合会が創立された。スライディング・スケールの採用についてはダーラム・ノーザンパンランドの組合と意見が対立したが、炭価の市場価格の下落相つぎ、賃金の下落が押し進むや、スライディング・スケール反対に傾いた。

熟練、不熟練の差が極めて弱い所においては、一産業一職能による産業別組織が取られたが、その例として炭坑が挙げられ得る。そして此の様な所では職能別と産業別の組織の間には非常に弱い境界しか存在しなかつた。

所で採炭夫における基準賃金率が支配されている場合に於いても、悪い切羽条件により一例えば炭層が薄い、落盤阻止の為余分の支柱を必要とする。ボタや地下水の多少等一又切羽条件が良くても資材の不足一炭車の手配が悪いとか支柱や枕木、軌条等の不足一により賃金の不当な切り下げが行われた。当時これらの事情に対しては、切羽の交替、「思いやり」による手当支給で救済れていたが、かかる恣意的な手当救済は、企業の不況によつて削減又は完全にストップされ、結局賃金切り下げを結果した。かくて、此処から日給最低賃金制の要求が起り、一人採炭夫のみでなく、全炭夫の要求として、^{註4}全国的統一的要求となり、労働者の勝利に歸した。

註1 Sidoney and Beatrice Webb, *ibid.*, P. 549 邦訳(下) 188頁。

註2 コール、前掲書、132—3頁参照。

註3 Sidoney and Beatrice Webb, *ibid.*, PP. 510—1. 邦訳(下) 155—6頁。

註4 *ibid.*, PP. 513—4. 邦訳(下) 158—9頁。

機械工の組合たる合同機械工協会(A・S・E・1851年設立)は1890年代末の技術革新による紛争によつて起つたゼネストとロックアウトにまきこまれた。A・S・Eはその創立以来同じ産業部門に属する労働者階層の一部或はそれ以上を包容する部門又は地方的組合と競合しなければならなかつた。1875年の9時間労働制打破に対する相互防衛の為の連合も遂には競合する部門間の紛争の為不成功に終つた。^{註1}

所で、機械産業に於ける技術革進に伴う新報酬制度、特に出来高払に対する労働者の反対運動は「出来高払」に対する意見の不一致による困難な中にも連繋への契機は拡大して行つた。「出来高払」を資本の側が主張した所に

は、団体契約を廃止し、個別的契約による労働組合の寸断の意図があつた。又、ガス工・一般労働者組合が折角獲得した八時間労働制に対して、サウス・メトロポリタン・ガス社は十二時間交替制を復帰せしめ、個人契約の復活を利益金分配制採用を餌に労働者の分断を計つた。この様な資本の分裂政策の攻勢に対して一層の団結と抵抗とを必要とした。

機械労働者の下級^{註2}職工（半熟練工）、不熟練工の多くの小組合は結局六大不熟練労働組合に吸収され、^{註3}A・S・E との合併によつて合同機械工組合（A・E・U）となつた。A・E・Uは一産業に於ける競合部門の統一組織として産業別組織の一つの型をなすものであつた。

註1 Sidney and Beatrice Webb, P. 355 邦訳（上）338頁。

註2 Ibid., P. 551. 邦訳（下）190頁。

註3 Ibid., PP. 487—8. 邦訳（下）136頁。

（二）労働時間短縮斗争。一労働時間の縮小に対する労働者の斗争は、労働時間制限立法要求による政治斗争の形を取つて来た。1860年代既に八時間制の要求が機械工業・建築業で、同年代末には繊維労働者によつて要求されていた。1874年の工場法は一週最長労働時間を繊維業では 60 時間から 56 時間半に短縮したのみであり、繊維以外では1867年に定められた60時間が最長労働時間として続けられた。1871年「九時間労働連盟」は九時間労働制の要求をスローガンにして、組合員、非組合員を網羅して機械労働者によつて創立された。^{註1}これは単に一時的労働組合に終つたが、その組織範囲は全く新しい組織原理を意味した。1875年九時間労働制の打破をスローガンに機械産業労働者の結集がはかられたけれども、合同機械工と汽罐製造工又その両組合の^{註2}紛争により失敗した。一日12時間労働という劣悪労働条件にあつたガス職工は1889年5月ガス工・一般労働組合を結成し、同年八月一日八時間労働制を要求してストライキに入り、勝利を得た。^{註3}不熟練労働者を主とするガス職工の組織化は1888年のマツチ女工の斗争と勝利と共に、不熟練労働者の運動の上に大きな影響を与えたのであつた。

註1 Sidney and Beatrice Webb. *ibid.*, P. 314. 邦訳（上）301頁。

註2 Ibid., P. 355. 邦訳（上）338頁。

註3 Ibid., P. 402, 邦訳(下) 47頁。

(三) その他の斗争。一前に見た炭坑労働者の統一斗争に於けるスローガンの一つとして安全条件の要求が入っていたし、更に又、1889年8月12日起つたサウス・ウエスト・インディアの波頭場労働者の争議では、一時間六ペンス(それまでは五ペンス)、下請及び請負仕事の廃止、残業に対する割増の要求と共に、最低雇用四時間の要求が提出せられた。港の船舶の出入にたよるという、いわば不安定な雇用のもとにあるこれら不熟練労働者が最低雇用四時間の要求を提出したという事は非常に大きな意義がある。もともと熟練工を主とする職能別組合においては失業に対しては組合からの失業手当の支給という共済手段があり、^{註1}開放労働市場と相まつて、雇用・反失業斗争は重要な意味を持たなかつた。だが、熟練・不熟練の接近と、益々増大する産業予備軍の圧力は何時までも安閑とさせていながつた。いずれにしても、不熟練労働者の場合、熟練労働者に比して遙かに失業の問題は大きな比重をしめたのである。

さて、此の港湾労働者の争議は沖仲仕(高賃金熟練労働者)の組合の参加を得て一層強大となり、殆んど全要求の貫徹のうちに労働者の勝利にきした。しかも突発的な争議の残したものは、波頭場・荷揚場・河畔人夫組合の^{註2}組織であつた。

又1896年には鉄道会社で労働組合員たる事を発見され解雇された者の復讐要求斗争が起り、その勝利は合同鉄道従業員協会の勢力拡大に大いに力があつた。^{註3}

註1 職能別組合加入の不熟練・半熟練工には共済手段が講じられないか、格差づけが行われた。

註2 Sidoney and Beatrice Webb, *ibid.*, PP. 401—2, 邦訳(下) 46—7頁。

註3 Ibid., P 525 邦訳(下) 168頁。

次に職階との関連について見ることにしよう。

職能別組合員の資格はその初期にあつて、徒弟年期の終了が資格であつた。徒弟制度を利用した資本の初期の労働者育成機構に対して、それに替る機械の新体系に応じた育成機構に結びついた職階級が形成された。鉄道に於いては、機関手は火夫から採用し、火夫は通常機関掃除夫から採用した。か

かる機関掃除夫—火夫—機関手という転職序列が存在する場合にはこの三転職が一部門をなし、機関手・火夫組合会（(A・S・L・E・F) といういわゆる「部門制」組合 (departmental Union) を形成するのであつた。既述の全国鉄道員組合 (N.U.R) は合同鉄道従業員協会、スコットランド協会、一般鉄道労働者組合、連合信号手、ポイント手協会と共に四部門によつてなり、部門別代表をその根本規約となすものである。^{註1}

これに対し、熟練工になるための技能を見習っている徒弟とか昇進の見込みの全くない人夫のような序列のある場合には別個の道をたどるのである。見習工は年期明けと共に転職として転職別組合員たる資格を得て転職別組織へ吸収されるが、一方の人夫という完全不熟練工は主として一般組合へ参加するのが原則であつた。

註1 Sidney and Beatrice Webb, *ibid.*, P. 550, 邦訳 (下) 189頁。

才三の問題として、「職場幹事 (Shop Stewards) 制度」について見ることにしよう。

職場幹事制度は 1915—19 年にかけて、特に機械工業で重要な位置をしめた。それは時あたかも才一次大戦中であつたので、いわゆる「労働稀薄化」と称して不熟練工の熟練労働作業への引きあげ、熟練労働作業の分割による不熟練工程への分化、従つて婦人を含む不熟練労働者増大とは職場での種々の問題を惹起した。^{註1}戦時中であるという特殊な事情を抜きにしても、本来的に問題が存在した。即ち、資本の搾取機構と最も鋭く対決するのは生産点としての職場であり、其処で問題の起るのは当然であつた。

労働者は基準賃金率による一般的規定による規制を受ける一方、直接職場での種々の事情によつても規制されたのである。特別の等級に属する職務または労働者の給与、機械の据付・整備、その他の「手間仕事」の作業に従事している為自分の直接生産品のない熟練工に対する特別割増手当、生産高を労働に基いて算定する事が容易でない労働者の仕上払に代る特別「代替」賃金等について直接的な交渉を必要とした。そして、それらの仕事を遂行出来る為には当該職場での詳細な知識を必要とした。更に又、機械化が押し進み、合理化が進めば機械運転等の不熟練労働者があらわれ、監督・整備、特

殊工具の製作等熟練を要する部分においてのみ熟練工は仕事を見出し、従つて熟練工と不熟練工とは完全に分業体系に統括された。そして機械全部の総生産高に基く割増手当の支給に当つてその分配の問題等職場での交渉が大きな比重を持つに至つた。^{註2}此の様な側面に対し、それを契機として資本の個別、企業別交渉への労働者の吸引による分断政策としての職場交渉の資本による是認と育成の側面が一層重要である。

職場幹事制度は初期にあつては、主として組合費の徴収に努力する事を取組としたが、地方支部と職場との懸隔が大きくなるや、職場での組合員の苦情の聞き手として、又相談相手として新しい任務を与えられ、職場単位での問題についての交渉等任務は拡大した。だが、此の様な職場幹事の活躍は組合、協会と競合するに至つた。しかも戦時下の強制仲裁制度及び戦後への残存は労働者の不満を増加し、職場幹事制度を通して下からの突きあげとなつて現われた。かくて職場と組合との対立も、やがて組合による職場幹事制の承認を得て組合機構に統合されることとなつた。その承認と統轄が運輸及び一般労働組合、合同機械労働組合等「産業別組織」の組合により為された点、非常に重要な意義がある。

職場での斗争は同一職場に幾つかの職能別組合が競合して居た場合には、その統合と産業別組織への下部からの突きあげのエネルギーとなつた。だが縦断的組合の場合では違つた意味を有する。そこでは職場斗争と共に職場交流こそ産業別組織への一層の契機となりうる。職場のエネルギーを企業内に籠らせず、連鎖結合へ導く事が必要である。

註1 コール、前掲書、67～8頁。

註2 前掲書、155—6頁参照。

5

初期の職能別組合は共済的性格をもつて主となした。それは徒弟年期を終らした熟練職工に限る封鎖的性格の現れでもあつた。従つて、熟練・不熟練という労働者階級内部の矛盾に於いて、主たる地位にある熟練工に基盤を置く「旧組合主義」により支持せられていた。これに対し、「新組合主義」は

労働者内部の矛盾より、対資本の關係が鋭く前面に押し出され、しかも主要な担い手は貳能熟練工から不熟練工へ移り、資本による搾取と圧迫の強化を背景としたものであつた。

「旧組合主義」と「新組合主義」とは貳能別組合の發展ならびに、産業別組織への移行の過程で鋭く対立した。そして労働者はこの二つの組合主義が併存し得ないことを知つたのである。しかし、かかる新組合主義も立憲制を超越するに非ず、急進的なものではなかつた。

産業別組織への運動は 1911 年頃から盛んなり、1924 年には、労働組合会議年次大会において産業別への移行促進が決議されるまでになつた。しかも労働者の要求は單に労働条件改善という經濟要求と併せて、経営参加の要求をも提出した。それは主として、「ギルド社会主義」のイデーによつて裏打ちされてのものであつた。「ギルド社会主義」は生産者ギルドによる管理と産業の国有化の主張であり、G・D・H・コール、W・メイラー等によつて説えられた。

又、産業別組織の原理はサンジカリズムのイデーとも結びついた。革命的サンジカリストのトム・マンは産業的に組織された労働者による産業の全支配を主張し、國家機關による支配に鋭く反対した。

赤色労働組合主義は英國では影響は少く、共產主義者は労働組合會議から締め出しをくわされた。そこで彼等は主として労働評議會を活動の舞台としたのである。尚英國の組合政治活動は別個に組織を作つて行われるのが普通であつた。

6 むすびにかえて

貳能別組織のよつてもつて立つたる基盤の崩壊と新しい条件の展開は貳能別組織の内部矛盾を拡大發展させ、その克服としての産業別組織への移行の過程をその斗争との結びつきの上において見て來たのであるが、其処に置いて得た、貳能別組織から産業別組織への展開の一般的法則としての理解を日本労働組合の組織についての考察の爲の手がかりとしようというのが此の小論の意図であり、願ひであつた。

勿論、吾々が以上此の小論で明らかにして来た所のものは、英国の例をおく個別的特質的なものに過ぎない事は今更の言を要しない。だが、その個別的なものの中に一般的法則が貫徹している事については説明も要さない程に明らかである。かかる個別＝英国の例を日本の場合にそのままあてはめる事は、個別性の忘却という誤りを犯すものである。しかしそれでも、その個別性を通じて一般的法則が貫徹している事は、尚、英国での個別・特殊的事例が日本の分析について役立ちうるし、又最も一般的な面で手がかりを与える事が出来得るのである。

所で、吾々にとって、今最も重要なのは一般法則の追求ではなく、日本的・個別・特殊法則の追求なのである。そしてその理解は、一般的法則の日本的・個別的・特殊条件による偏倚逸脱として理解さるべきではない。日本的・個別的的事象を貫ぬくものは個別・特殊性に於いて個別・特殊法則であり、一般性に於いて一般的法則である。一般的法則が偶然的・個別的条件とからみ合う時、それは特殊法則である。発展の特殊性を規定するものは内部矛盾の特残的性格である。従つて、日本労働組合組織の特殊性はその内部矛盾の特殊性によるものである。しかもその矛盾は決して固定的なものではない。さればいわゆる「企業別」組織の型としての固定と、宿命化には問題がある。

日本に於ける、いわゆる「企業別」組織を労働市場の封鎖性、従つて「出稼型」あるいは「半農・半工型」という賃労働の日本の特殊的性格から規定するのが通説のようであるが、それは「型」としての固定と他方労働運動の積極的評価の閉却により宿命論に落ちこむ危険性を充分にもつていた。労働市場の形成にあずかる一つの重要な側面として労働運動を挙げ得る。英国の職能別組合の横断的組織が労働市場の開放に対して規制されると共に逆に規制を与えた点である。此の側面の積極的評価が重要である。今此処で通説に対する批判を行う余地はないが、それに代えて私自身の青写真で鳥瞰を与えて見よう。

戦後の産別会議の分裂と「企業別」組織への再編成は戦中、戦後の荒廃から徐々に回復して来た独占資本と、資本主義と社会主義の二大陣営の対立激化から米帝国主義の防共の障壁としての日本を確保する為の占領軍の意図が

労働者階級の分断政策を押し進めると共に、労働者階級内部の矛盾を拡大し、遂には産別民主化同盟の結成—労働者階級分裂。総評への再編成に導き、「企業別」に寸断してしまつた。

所で、「企業別組織」への寸断を結果した内部矛盾を明らかにするには、その基底条件についての考察と共に、「産別会議」の組織原則の究明が重要であり、それを決定する為には次の二つの点が明らかにされる必要がある。即ち、(1) 戦前の職能別組合の質・量両面の分析と産業報国会の性格と組織（労働組合の解体と戦時・ファッショ体制への編成替）。(2) 産業報国会の解体と労働組合の復活（産別会議の組織と結集の過程）である。更に戦後の「産別」組合が単に偶発的なものであつたのかどうか。むしろ産業別組織を生み出す基盤があつたのではないか。さすればその分解は何に起因するかの問題を客観的基盤と共に労働者側の主体的条件との考察により追求する事である。

又、職場斗争の問題について、英国に於ける職場斗争と組織（職場幹事制度）は横断的組合の上に立つてのものであり、此の点吾国での職場の組織は縦断的組織の上に立っている為に違つた意味を持つた。従つて職場でのエネルギーを如何に組織して産業別への斗争に結集するか大きな問題である。そして一般に、企業別組織を産業別組織へ拡大せしめる為には如何なるエネルギーを如何に組織し結集するか。そしてその為の基礎条件の発掘と結集の斗争形態の具体的追求が今後の課題なのである。 1958・7・30