

經濟論叢

第十卷 第一號

ルカーチにおける社会存在の 論理(→).....	平井俊彦	1
国会開設請願運動の發展構造(→).....	内藤正中	21
わが国労働組合組織の若干の考察...西岡孝男		44
A・A・ロゴー「労働党政府とイギリス産業」 (1945—51).....	金潤河	62

昭和三十二年七月

京都大學經濟學會

わが国労働組合組織の若干の考察

西岡孝男

戦後のわが国労働組合組織問題の認識・把握をめぐって二つの代表的な立場がみられる。その一つは「企業別組合」の形成を日本資本主義構造に関する賃労働の特殊な型から導き出し、労働組合を何らかの型において理解しようとする大河内教授を主とする立場であり、その二は、前者を形態論に止まるものであるとして、労働組合組織をそれを変革してゆく主体としての労働者の闘争にかかわらしめて論ずる立場である。いわゆる組織論の多くは後者の立場に属するが、その意見は必ずしも一致してゐるわけではなく、あるいは革命的労働組合の階級闘争の視点から闘争論を展開し、あるいは労働組合組織が資本主義構造的特質に条件づけられていることを肯定しつつも労働運動が困難な条件におかれるとき組織問題が提起されるものであり、故に労働者階級の闘争とそれがおかれている歴史的條件にかかわらしめてそれを把握すべし、とする。²⁾

小論は企業別組合の形態を論ずる意味で第一の立場に立つ。わが国戦後の労働組合の組織が企業別に形成されているのに対して、欧米の労働組合が職業別ないしは産業別の横断的な組織であるとされている。しかしながらこれ

にも色々な型があるのであって、例えば英国の労働組合は職能の非常に入りくんだ基盤にたち、賃金交渉も産業別の使用者団体と労働組合間に職能の賃金率を定めるといふ慣行となっている。これに対し米国の労働組合は支部組合の自主性が強い、「英国におけるように産業別ではなく工場あるいは企業単位で団体交渉を行うという慣行」が一般的である。あるいはフランスについては、地域別な単位組合が基本単位となっており、全国的産業別組合は一般にゆるい連合体にすぎない、団体交渉も企業別はほとんどなく、地域的な使用者団体とCGT、FO、CFDT等の産業別サンジカとの間で行われている。このような労働組合組織のあり方はその国の資本主義構造の生み出す経済的、社会的、歴史的諸条件と、それらの与える特殊な制約によって規定されているといえる。そしてこのような諸条件は資本主義の發展段階に応じてそのあり方や結合形態は漸次異つてゆくものであり、労働組合組織のあり方もまた変らざるを得ないものである。労働組合の組織なり機能なりはかかる諸条件を把握してはじめて明らかになれるであらう。

わが国の労働組合を欧米のそれと比較すると、企業別組織で労働一括加入という特色がまず指摘されるが、さらにわが国産業構造の二極集中が労働組合組織に特異な存在形態を付与している点に注目される。すなわち一方の極における大企業には技術革新を伴う近代性と特殊な労働力集団（大企業における採用者は圧倒的に未就業者の割合が大きく、新学卒者あるいは農業労働力の新鮮な労働力の吸収が行われ、その勤続安定度は相対的に高く、雇用は封鎖的で代替性に乏しい）と相対的高賃金（賃金は中小企業に対し著しい格差があり、勤続安定度と相関する子飼いの扶養的賃金制度がみられる、また福利施設も発達する）がみられる。これに対して中小企業においては、技術的水準低く、産業資本との結びつき薄く、低生産性に停滞し、雇用の採用にしても、縁故が多く、地域別に限られ、

その労働市場は相対的に平均均等化の度が低い、労働者は定着度が低く、職場を転々とするものが多い。さらに賃金は大企業に比べて低いばかりでなく、多くは出来高給ないしは信賞必罰的な給与が経営者の恣意の支配する「総合決定」によって支給されるという不安定性を示している。戦後の労働組合はいわば事後的に前者の労働力の一ぱん安定したところにあらわれており、最大の交渉力をもっているのが彼等である。公式的に組合をつくっているとは否とは別として大企業ほど組織率が高く、労働争議の大部分は大企業の組織労働者によって行われ、要求の内容も大企業が積極的であるのに対して、中小企業労組のそれは消極的防衛的であり、賃上げなどの団体交渉も経営の状況がよく組合の力の強いところでは進展し、そうでないところではとり残されている。すなわちわが国産業構造における資本階層的な雇用構造が労働組合組織に特異な存在形態を附与しているといえるのである。

かかる戦後のわが国労働組合組織と戦前のそれとは非常に相違しているようにみえるし、また何らの生成過程ないし転化過程をもっていない。しかし、その相違の基底には一定の連続性があると考えられるのであり、小論においてその若干の局面を観察し、その意義の評価を試みようとするものである。それは戦後の労働組合組織を規定する諸条件把握のための一アプローチであると考えられるからである。

(1) 教授の最近の論文に「労働運動の再出発」、「企業別労働組合論」(経済学論集第25巻1・2号)がある。

(2) 戦後の労働組合論の系譜については高橋光「労働組合」(社会政策学会編「産業合理化と労働問題」所収)参照。

(3) 英国労働組合の管轄権争いや熟練未熟労働者間の賃金格差に関する紛争が屢々大争議に発展する、また「今や組合はオートメーションによる職種の喪失とそれに伴う労働組合の伝統、組合の境界や組合の分類、産業別組合の組織について多くの再検討を余儀なくされている」(T. U. C. "Labour" Oct. 1955, p. 29)といわれるが、レヨ・ブレンターが合同機械工組合に指摘したような労働者ギルド的な伝統は今なお強く残存しているのである。

- (4) S. H. Slichter: American and Foreign Industrial Relations (The Commercial and Financial Chronicle 17 Feb, 1950)
- (5) Vol R. Lorwin: The French Labor Movement p. 194-195
- (6) (7)は労働省統計調査部「労働異動調査」による事業所規模別比較、「中小企業実態調査報告書」ならびに東大社研「京浜工業地帯調査報告書」等の各種労働力構成調査によって把握されるところである。
- (8) 松本達郎「中小工業の労働者」(大河内一男編「日本の労働者階級」二二〇頁) 参照。
- (9) 労働省統計調査部「労働組合調査報告」参照。

二

日清戦争後の近代的工場制度の確立を基盤として発生した明治の労働組合は、先覚的インテリゲンチアのイニシアティブによる都市偏在のいわば特権的な労働者少数の集団であつて、みるべき運動の展開もなく治安警察法の成立と前後して消滅している。当時の代表的組合に労働組合期成会(労働運動の指導兼企画本部で鉄工組合の母胎)、鉄工組合、日鉄矯正会、活版工組合がある。

明治三十年当時の「工場制度は、日本において新しい経験であつたため、労働運動やストライキは何ら法律上の制限はうけなかつた」(片山潜「日本の労働運動」岩波文庫版三一―頁)、政府は「労働問題が何物であるかすら解し得ない、……労働問題の解決に向つては何の用意もなかつた。……要するに幼稚なもの」(片山潜「自伝」岩波版二一―頁)であつたといわれる。自由民権運動を極度に弾圧した政府もまた労働運動には本能的な危険を感じなかつたのであろう。かくして労働組合期成会や鉄工組合は「憲法若くは帝国議會が平和の間に成りたると同じく、何等の妨害た

もなくして成立」(横山源之助「内地雜居後之日本」岩波文庫版八一頁)したのであった。この意味で鉄工組合はむしろ順当な発展をしたとい得る。

鉄工組合は期成会員中の鉄工——機械・鍛冶・鉄鑪・鑄造・模型・銅工・鉄船工・電機工・鉄工場在勤の機関手及火手等の千余名による職業別組合組織形態として発足した。これは片山潜によれば「西洋に在る所の例に依つて拵へ」(片山潜「日本に於ける労働」明治社会運動思想上九七頁*)たものである。組合規約も百余カ条ある堂々たるものであった。当時の組織運動は主として演説によつたものであり、「労働者に対しては組合設立の必要、殊に組合員相互の救済事業を唯一の口実として説いた。之れが我が組合組織運動成功の重要点であつた」(片山潜「百伝」二一九頁)といわれている。工場内で第一に養成してきた職工は主もに「上等職工」(日本に於ける労働)——高級熟練工——であつた。鉄工組合費が、入会金三十銭、毎月の会費二十銭で、当時の物価に比してかなりの高額であつたことは、この労働組合の性格を示している。この組合の運動をみると、明治三二年の日本鉄道会社大宮工場解雇問題、三三年の日本鉄道会社陳情書問題(日本の労働運動八二〇八八頁)にしても積極的に動いたのはインテリ指導者にすぎず、ストライキは一度もみられない。その事実上の機能は、共済施設(例えば共働店²⁾と称する労働者の共同購買所)と組合員が「相集りて相互間に知識を交換」(横山源之助「労働運動の初幕」明治社会運動思想上七九頁*)する労働者の親睦機関的存在にあり、英国労働運動の初期にみる友愛組合^{フレインドリイ、シヤイフライ}を出るものではなかつたのである。すなわち労働者はある程度の集团的防衛の必要は感じていたがそれが結果は明確な労働者意識をもつて行われたものではない。故に共済活動で浮動的で恒常性に欠けた労働者の組織を安定かつ継続的ならしめようとしたのであり、いわば鉄工組合は高級熟練工によるクラフトユニオンの萌芽形態であつた。明治三十年代の鉄工は封建時代からの手工業者から

転じた者が多く、また旋盤・組立・仕上などの新たに起つた技術に従事したものは種々の社会・階級から集り来つたが（農商務省「職工事情」第一卷二頁）、当時の工業が「都会ノ地及工場ノ集中スル地方ニ於テハ職工ノ出入頻繁ニシテ熟練ナル職工ヲ得難キニ苦シマサル工業ハ寧ロ少シ」（工場調査要領「四九頁」といわれる状況にあつて技術の多年の修練を要する彼等は別個の労働市場を形成した。彼等の多くは渡り職人であつたとみられる（工場調査要領によれば、当時の労働者の勤続年限は著しく短かく、工場の仕事をこしかけ仕事と心得ていた）。農村からの過剰人口として流出した不熟練労働者は日稼人足としてその下層に沈没した。明治において企業間の賃金格差がほとんど存しなかつたという資料があるが、高級熟練工が職人として移動性をもつとき、その移動性が企業間の賃金を均等化することは考えられるところである。この意味において、鉄工組合のような企業をこえて横断的に組織される経済的基盤が存したといつてよいであらう。

しかし、他面、鉄工組合の支部は工場単位にのみ形成されたものであつた（隅谷三喜男「日本資本主義と労働問題」経済学論集第25卷1・2号）。またクラフトの横の均等待遇への要求もみられない。この意味で企業別であつたといひ得るであらう。

同様に日鐵鑛正会は当時の鉄道企業における高級熟練労働者たる運転手・火夫の職業別に限定された企業別職業別組合であつた。

あるいはまた印刷工の組合にしても、明治三二年の活版工組合の規約に「本組合は組合事務の外各工場に対する職工供給の爲め周旋の勞を執り之によつて雇入れたる職工には、繪ての保証を本組合に於て為すべし」（第五七条）とあり（活版工組合の場合これがどれほど実効があつたかは疑問であるが）、明治四十年欧文植字工によつて組織

された欧友会が明治四三年、秀英社他五工場との間に結んだ契約の第一項に「欧文工を使用する有志工場は必ず欧友会員を以て之を充つる事」（赤松克麿「日本労働組合運動史」六六頁）とあることに注目されるのである。当時の印刷業は手工業的な段階をどれほども出るものではなかったのであるが、印刷業そのものの性格から最も知能的な職業として早くから都市出身の労働者によって構成され、渡り職人的な特異な労働市場を形成したのであり、明治の労働運動を縦に貫く糸のように印刷工の職業別組織がみられたのであった。しかし、労働組合が職能の横断的な賃金を形成して行ったという実証はない。このようにみゆくと、明治の労働組合は職業別組合的傾向と企業別の傾向を併せもっていたといえるであろう。それは前記の要因とともに次の要因によって説明される。

それは明治における巨大資本の特殊な労働力陶冶方式であり賃金制度である。片山潜の「日本の労働運動」（岩波文庫版二七四―五頁）や横山源之助の「日本の下層社会」（岩波文庫版一七二―一七頁）、農商務省「職工事情」は、明治三十年代において、大企業の工員賃金が主として日給であるがこれに年令や勤続の要因が規制している事例、大企業における永年勤続報償的な退職金制度（これらは主として扶養家族を有する成年男工に対するものである）、あるいはまた女子労働者がほとんどを占めた繊維工場における信賞必罰的な賃金、強制貯蓄と抱禁的な寄宿舎制度の事例をあげている。これらはわが国の伝統的な雇用慣習である年俸奉公と暖簾分けに端を発するものであり、前者がその家父長制的転化形態とすれば後者は専制的労使関係下の転化形態であるといひ得る。戦後における如き子飼ひ扶養的賃金制度は明治にすでに胚胎していたのであり、わが国においては賃金と労働とが給付に対する反対給付であるという近代的賃金観は存しなかったのである。ヒックスは英国における賃金決定の制度的要因として、二十世紀の初頭、労働組合運動の対象となっていない分野において（当時の団体交渉の対象は賃金労働者の約四分の一

であった)、「ほとんどの地方において、多くの労働者が従事している職種では、その使用者の大多数が守るところの一般的に承認された慣習的な賃金率があった。それは団体協約にあらわれたものほど明確かつ確定的なものではなかったけれども、いわゆる「苦汗産業」以外のところでは、使用者がこの賃金率と異なる賃金率を支払う自由には限界があった」といつている。英国労働組合の職能的基盤は労働者ギルド的な供給側の要因のみではなく、かかる使用者側の慣習が規制したことが察せられるのであるが、わが国の場合、均等の能率をもつ労働者の賃金が各種の職業において均等化するという傾向は供給側からも需要側からも存しなかったのである。一部の使用者間に行われる協定も多くは職工争奪防止のために雇入れの賃金を定める程度のものであった。

しかし、明治三十年当時においては「各種ノ工場ニ於ケル現在職工ニ就キテ調査スルニ三箇年以上勤続スル者甚ダ少ナシ」(農商務省「工場調査要領」四八頁)、とされる状態において、このような賃金制度の企業癒着的要素はそれほど大きなものではなかった。「三年四年にして積金二、三十円の額に達せる者あり、然れども尙お職工にしては大金なる其の二、三十円の金額を捨てて、其の工場を離るるもの多し」(日本之下層社会「二二六頁」とあるのはこれを物語っている。これが積極的な意味をもってくるのは、日露戦争後の反動的な不況に、賃金低下し、失業の増大する明治四十年代以降である。勤続報償的な賃金制度は微弱なものであるが、低賃金の基盤の上にたち失業の脅威を背景とするとき特定企業に対する隷属・癒着の性格をもってくるのである。鉄道をはじめとする巨大資本に共済・福祉施設の発生をみたのもこの頃であった。

- (1) 大正三年友愛会が五錢から十錢に組合費を値上げしたとき約二千名の組合員が千五百名に減少したといわれる(赤松克麿「日本労働組合運動史」八五頁)。大正十五年頃でも一般の労働組合費は大体三十錢程度であった。

(2) この共働店は英國の協同組合運動に学んだものである。片山潜によればかかる共済的活動は組合組織の重要点であったが、同時にまた「組合發展の妨害の種子ともなり、終に失敗を來す原因」(自伝二一九頁)でもあった。

(3) 梅村又次「賃金格差と労働市場」(都留重人編「日本經濟の分析」第二卷二五七頁)における一九〇九年の工業統計表参照。
J. R. Hicks: The Economic Foundation of Wage Policy (The Economic Journal, Sept. 1955 p. 388)

(5) 「明治労働問題論集」*の「労働者状態」と「片山潜派の社会主義とその運動」*は、当時の物価昂騰、失業増大、労働者の窮乏について多くの資料を提供している。

(備考) *印は「資料日本社会思想運動史」(青木文庫版)岸本英太郎編明治後期第1〜第8集所取のものである。

三

第一次大戦後から昭和十年頃までの労働組合は組合員数その最大時も四十万人にすぎず組織率また極めて低調であった。当時の工業労働者の約七割前後を占めた女子労働者の参加はほとんどみられず、鉱山労働者やホワイトカラーの組織状態も極めて悪い。労働運動はその最盛の時にいてすらそのほとんどは都市およびその周辺の小工場を基盤とする少数の男子工業労働者の手によって行われたものであった。当時の労働組合の組織を内務省の統計にみると、合同労組、一般労組、産業別、職業別組合が大部分を占め、企業別組合は組合数において大体一五%、組合員数において三五%を占めている。この企業別組合とは海軍労働組合聯盟約四万(以下数字は何れも昭和二年)、官業労働総同盟二万三千、日本交通労働総聯盟(東京その他の市電)一万三千等、その八割を官公事業の労働組合で占めており、その大部分は御用組合である。また当時の組合中で組合員の多いものは、これら官公労組と日本海員組合約七万、海員協会(高級船員の組合)約一万で、他の一般労働者の組合は数百に分割組織され、その勢力も

著しく分散的であつた。

大正における労働組合発生の中心となつたのは大正元年、漠然たる労働者の集団として発足した友愛会であり、第一次大戦を契機として急激に質量ともに伸展しつゝ、その運動も漸次インテリゲンチアの手から労働者の手に移つてゆく。当時の組織は雑然としていたが、大体、単一組織として地域別支部（たとえば京都支部というような）の上に本部があつたが、一方、地域的組織から職業別組合となつた東京鉄工組合、京浜硝子工組合の如きも友愛会に属し、また多くの合同労組、一般労組の加盟・発生あり、全国にわたり各種産業部門の労働者を包含する一大合同労組としての労働総同盟に脱皮する。大正十四年、分裂した日本労働組合評議会も総同盟の組織をそのまま継承したものである。

当時の一般の労働組合の加入は個人単位であり、各人が組合員証を持ち職場を變へても会費をかけるのが原則であつた。これは西欧の組合の慣習を学んだものであつた。これには一般・合同労組、職業別、産業別の三つの形態があつた。こちらの工場に五人、あちらの事業所に三人とかかる組合員が業種・職種にかかわりなく一定地域の労働者を組織したのが、当時の合同労組、一般労組であつた。労働組合運動の幼稚な時代にあつては単一の組合を以てすべての労働者を結合する労働組合の発生をみるものである。往々、一工場だけでは所定の組合資格を取得するに足らず、結局同一地方の各種の支部が集つて一組合を形成するという場合もあつた。かかる組合の内部は複雑である。例えば、昭和初期に数多くの争議記録を残した関東合同労組は、機械、印刷、食品、雑品工場から運送店、新聞配達等の各種の規模十人から百人程度の小企業の労働者によるものであつた（大原社研「関東合同争議調査記録」）。職業別組合は大正十年前後の印刷工の組合、鉄工組合等若干存したがその数は少なく、昭和に入つては名はその

まま存しても實質的には不熟練工を包含する産業別組合になった。他方、産業別組合はその大部分が欧米のように職業別組合の時代を経ずして直ちに一般労働組合を基礎として産業別の組織に入ったものである。日本労働総同盟、全国労働組合同盟、日本労働組合評議会等、何れも傘下組合の産業別改組に努力し、地方的産業別整理運動から全国的産業別組合に漸進する傾向を示した。従つてわが国においては欧米の労働組合運動が職業別から産業別への整理に際して、屢々職業別の伝統的觀念と熟練工の特権的利益保存に基く反対、財政上の利害等のために非常な障害を経験したというようなことはほとんどみられぬところであつた。

大正・昭和初期の労働組合は何故、このような組織形態をとつたであらうか。

一つには、当時の強権下にあつて組織運動を迂回的に進めざるを得なかつた、ということである。労働運動の運命は何よりも政府の政策によつて決定せられた。労働政策は労働運動を「過激」と「穩健」に区分し、前者に対しては激しい弾圧、後者に対しては国際労働会議への労働代表選出権、労働組合の法認（労働組合法案の提出）等をもつてのぞんだ。また内務省の「我国に於ける資本家団体の運動」（昭和六年）の説くところによれば、労働運動家の氏名を傘下の使用者に通告するブラックリストの慣習あり、その「申合せ又は規約は地方的事業主団体の多くに殆ど慣習的にみる所」（前掲書二四頁）とされている。また「許可なくして集會結社を為すべからず」「他人の作業を妨害し上司に抵抗すべからず」等の服務規定は、当時の工場に通常みられるところであつた。かかる社会的条件下にあつて労働組合加入者の数は、「強権も遂に之を屈することの出来なかつたところの選ばれたる精銳の數」（古賀進「最近日本の労働運動」三頁）であつた。労働組合運動は、組合名簿に登録されることを希望しない労働者を組合が動かすことによつて行われた。運動の本部が企業外に置かれたのは当然である。当時の組合の組織闘争はストライ

キを通じて工場労働者を争議団に動員し、つぎにこれを労働組合に組織しようとする。記録に残る少なからざるストライキの事例は、ごく一部の組合労働者を中心となってストライキの誘発に成功した、あるいは一人の組合員も居らぬところに外部の労働組合の働きかけて動員運動に成功したことを示している。当時の労働組合は組織率が貧弱であるにもかかわらず、その動員力、影響力が大きかったことに注視されなければならない。

第二に、労働運動が順当な発展をせず、大衆の具体的な實際生活に根をおろすことの少なかつた当然の帰結として、著しい政治性を帯びていた。普選運動は労働組合が推進力となり、無産政党は労働組合と農民組合を母胎とするものであつた。労働組合は左翼にせよ、右翼にせよ、今日の革新政党と労働組合のそれよりはるかに濃い政党的意識をもって結合せしめられたのであり、その分裂ないし合同は、無産政党・農民組合のそれと表裏一体をなすものであつた。組合員は経済的要求よりもイデオロギーにおいて結びついたものが多かつたし、労働組合の名を冠しながら、その実、思想団体にすぎないものもあつた。ある場合には、組合は政党の前衛であり、フラクでもあつた。ここにも当時の組合が企業をこえて組織された理由がある。

当時の労働組合はこのように企業の枠をこえた産業別、職業別、合同（一般）労組の組織形態をとつていたが、事実上、労働者の多くは工場から追ひ出されたとき職團的な翼を失つたし、失業者は何等組織されていない。また大正八年の十五大新聞争議、十四年の日清印刷対評議会等、共同闘争の事例はあるが極めて少ない。一つの工場の争議にしばしば他の工場の労働者の応援は行われはしたが、闘争の舞台は企業をフィールドとするものであり、また企業間で要求を統一することもほとんどみられなかつた。当時の労働組合は、渡辺政之輔の表現によれば、「従来の如き労働組合の組織では、即ち組合と組合員との関係が単に会費徴収者及び代表者を通じての連絡である

にすぎない方法では真に大衆の日常闘争団体として不十分」(渡辺政之輔「左翼労働組合の組織と戦術」一六六頁)である。すなわち、いわば横断的な労働運動を欠いた労働組合であった。彼はいわゆる自主的工場委員会——組合員を結集すべき基点を当面する生活面におく工場の全従業員の組織——を提唱している。これは評議会の組織方針であり、世界の左翼労働組合に一貫した戦術であるが、わが国の場合、西欧の如く横から縦へてはなく、横を欠いた組織の実態であつてみれば、まず縦の組織を作らうとするものであつた。当時の労働組合は産業別といわれるものも実質的には戦後の産業別連合体の端初的な形態としてしかみることが出来ないのである。

(1) 大阪市社会部「労働組合運動」大正十三年二八七頁参照。

(2) 日本労働総同盟規約第十條は「本総同盟会員ニシテ男子満二十歳以上ノ者ハ社会民衆黨員タルコトヲ原則トス」と規定している(昭和六年「主要労働組合規約集」内務省社会部)

四

大正から昭和初期にかけての時期は数次の恐慌を経つつ日本経済が異常な成長率を示し、産業構造の二極集中、農業に対する工業の優位が確立する過程である。この間においてわが國雇用構造につき注目すべき諸点がある。一つは、中小企業労働問題の発生である。明治においては今日の如き中小工業対大工業の關係ではなく、近代工業対固有工業ないし在来産業としてとらえられるのであるが、日露戦争および第一次大戦を経て、従来の家内工業または手工業は解体し、機械制工業の一般化が行われる、その動力化が電動機によって行われたことは小規模機械生産工場を群生せしめるモメントであつた。かくてわが國において中小工業への概念が普及するに至るのは少

くとも大正八年の恐慌と同十三年の關東大震災時における金融政策の過程を通じてのことであるが、殊に昭和五、六年以降続く農村恐慌に流出する年少労働雇用による中小機械工業労働問題は社会政策時報ないし工場監督年報のしばしば指摘するところである。また滿洲事変以降の重化学工業の高度化とともに京浜、阪神、北九州の大工場の周辺に下請制工業が簇出し、大工業に対して下請再下請の關係にとおして幾段にか従属するのであるが、この低生産費の基礎となったのは、低賃金であった。労働を集約することによって近代の合理化を行わず、低技術にもづく資本節約的方法が逆に低賃金を強要したのである。大正初年、企業間賃金格差は存しないに等しかったが、これが昭和七年かなり開いてきている資料のあることもわが国中小企業問題の發生と関連して注目されることである。

第二には、「臨時職工廃止の件」が大正十四年の日本総同盟、機械労働組合聯合会、十五年の評議会の年次大会にそれぞれ議決されているし、十五年のメーデーのスローガンに掲げられていることは当時すでに臨時工がかなり發生をみていたことを示すものであろう。すでに明治には日隸人足と称するものがあつたが、これが不熟練工であつたのに対して、当時の臨時工は本質的に常用工と交りなく雇用期間も相当長期にわたつて雇用せられながら、しかも臨時工の名目の下に差別的労働条件を受けるものである。これが昭和九年には約三十万といわれ、社会問題化している。

第三には、大正九年と昭和五年の二時点をとつてみると、第三次産業の就業者が極めて大巾に増加しているのであるが、この増加のほとんどは個人業主と家族従業者による零細企業であつたことである。³⁾

このような中小企業労働問題、賃金格差、臨時工、第三次産業の増加は潜在失業の編成形態——大正から昭和にかけて農村においてのみならず、都市において潜在的過剩人口が蓄積された過程とみてよいであらう。基本的には

わが国におけるエンプロイメントの過少、後進国としての資本蓄積のあり方——過剰人口と過少資本が、他方における数次の恐慌の發生による失業人口、他方における生産年令人口の著増（大正九年と昭和五年年平均五六万増加率一・五五%、五十五年六七万一・五九%）によって濃化され、大企業を頂点とする階層的雇用構造、近代的な形での資本との結びつきの薄い潜在人口が広範に形成されたのである。

かくて労働市場における大企業の需要独占が成立し、工業の急激な發展と、しかも、労働力の成熟がせまいために生産要素としての労働力の確得と培養を目的とする個別資本の生産政策の体制が確立する。それは、一、良質労働力の選択雇用、二、賃金制度、三、労使協調策の三点にとらえられる。

すなわち、すでに明治末期大正の初年において、「大規模ノ工場ニ於テハ、其ノ優遇ニ意ヲ用フルヲ以テ比較的質実ナル者」を雇用する傾向の存したことは、岡実「工場法論」（一一三九頁）の指摘するところであるが、昭和二年の産業合理化の過程において、各産業の大企業が身元確実な青年を試験の上採用し、本人が長く職工として働き得る可能性があると認めた場合のみ試用として雇用し、これを将来の熟練工として養成するという慣行がかなり確立したようである。協調会「最近の労働運動」（昭和四年刊）がこの多くの事例をあげている。これは各産業の大企業中心に行われたのであり、程度の差こそあれ、身分制度、職員層の設定、臨時工、子飼ひ扶養的賃金制度等——身分的職場秩序の形成と関連したものであった。また昭和十年の内務省の調査によれば、工場鉱山の三十人以上を雇用するものにおいて退職金の制度の存するもの一七%、規定は設けざるも内規又は慣例として事実上規定あるものと同等と認むべきものさらに一〇%あり、退職金制度が事実上大企業においてほとんど確立していたことが認められる。わが国農山漁村の窮乏による賃金水準の全般的低位は賃金に生活給的性格を付与したのであり、勤続報償

的な賃金制度ないし退職金の僅かな経済的向上の可能性は企業に対する労働力の従属と癒着を生ぜしめるのである。大企業においてはおびただしい永年勤続者の発生をみた（例えば大正十二年以降の製鉄大企業における年移動率は採用、解雇とも一〜二%の小率であった）ことはこれと関連を有するといつてよい。

また企業は出来るだけ労働者の抵抗を少くして労働力の保持をしてゆく必要がある。大正七年頃、労働運動の勃興とともに多くのイエロー・ユニオンが生れ、また官業系統の労働者の組織が十年以降発生したが、陸海軍工廠の如き、全員一括加入、当局は組合員が他の労働者と連絡をとることを禁じ、労働者は実際の組合の事務に関与せず、会計も管理しない、いわば当局の管理部門の附屬物にすぎず、その活動は国際労働會議に代表を派遣する程度のものであった。また大正八年、当時の鉄道院が国有鉄道現業委員会を作つたのをはじめとし、十年以降官営民間の工場鉱山に工場委員会ないし類似の機関が繰出してゐる。これは内務省の説明によれば、一何れも企業の任意且つ一方的に設けたるもの……横断的労働組合を忌避するの余り縦断的に共済・修養・親睦・教育・慰安等を目的とする一つの組合を認め労資相互の意志疎通機関と為せるもの」（社会局「大正十二年労働運動概況」五〇八頁）、使用者団体の表現によれば、「労資相互の情誼を基礎とし家族主義の延長とも見做し得べき」（労働組合法案に対する日本工業倶楽部意見書）ものであった。かかる工場委員会は昭和二年一八五件、八年一九六件、関係労働者三二万六千となつており、實質的に大工場、鉱山の多くを包含してゐた。

以上のような個別資本の生産政策——労働力の維持培養——は極めて日本的家父長制的色彩を帯びつつわが国産業構造の二極集中、生産力の開差の過程に伴ない、その企業の生産力維持のために高められる。かくて企業間の労働条件にもかなりの格差を生じてくる（例えば、昭和二年、川崎造船所を大量解雇された労働者は大企業の臨時工

となるか、労働条件の悪い小工業に職を見つけないことしか出来なかった、といわれているのであるが、それは資本の利潤率維持のための合目的な限度に抑制されるのである。一般に未熟練労働者から熟練労働者が特定の企業の中で再生産されるのであり、技能や熟練は社会的基礎をもたず、採用後の経験が唯一のよりどころとなる、労働者はその企業をはなれてはその企業で受けていた評価をうけ得ない——生産政策とともに雇用の企業別封鎖性がつくられる。地方の大企業において、地元の定着した労働人口の中から労働力を求める地域社会的な封鎖性の形成されたものもあつた。大正・昭和初期の労働組合の企業別の機能が濃厚であつた所以は、このような資本階層別の雇用構造とそれを基盤とする生産政策に求められるのである。

第二次大戦の断層にもかわらず、潜在失業の編成形態は、戦後においてよりあきらかになかたちをとつてあらわれるのである。例えば農業については、その工業に対する地位は変化しつつも、零細農民層、ことに賃労働的性格の第二種兼業の顯著な増大があり、あるいは企業規模別賃金格差も二十五、六年以降かなり開いており、また臨時工も朝鮮動乱以降大量の発生をみるが本工対臨時工の賃金差も戦前に比べて拡大しているのである。毎年七、八十万人に及ぶ要就業人口は生産性のテンポの早い大企業において雇用の増加となつてあらわれず、大企業の雇用の封鎖性は濃化したのであり、仕事を求める激しい競争は賃金を低め、低賃金を補助金の役割とする中小企業に就業者として沈没する。近代性のうすい層ほど就業者が大きく増加し、雇用構造は階層別に固定化し、沈没化しているのである。今後、生産年令人口の激増、より一層の労働市場への圧迫が予想されており、他方、大企業における雇用の増加はほとんど期待し得ず、企業別組合の経済的基盤は今後一層濃化する可能性があるといえる。工場地帯の地元に住住、定着する労働人口が形成されてきたが労働者の企業に対する癒着をいささかもゆるんではいけない。

労働組合組織を構成する労働力の型を供給側の要因においてのみ着目し賃労働を図式的に考察する場合、労働組合の組織自体も固定的に把握することとなる。わが国労働組合組織の考察は、供給側の要因のみならず、需要側の要因——これがわが国の場合、資本の労働市場に対する需要独占と合理的、能率的な生産体制の保持の個別資本の生産政策において把握されるであろう。このような諸条件は日本資本主義の発展段階において変つてゆくものであり、労働組合組織もまた変らざるを得ないものである。

(1) 藤田敬三編「下請工業制」参照。

(2) 梅村又次「賃金格差と労働市場」の大正三年の工業統計表、ならびに昭和七年東京市工業調査書の資本階層別賃金は格差の拡大を示す。また昭和十一年の藤田敬三「大阪市における下請の調査」(社会政策時報第二二六号〜八八頁)は独立工場と下請工場の一人当り賃金にかなりの格差のあることを示している。当時における規模別賃金はこれを初任給にみるときその差はほとんどみられなかつたのであり(森喜一「中小工業と労働保護」(社会政策時報第二一四号九頁)、勲統安定度と賃金の高さに相関あるように思われる。

(3) これについては稲葉秀三「我が国商業とその労力構成について」(労働新体制研究二九七〜三九九頁)に詳細な分析がある。

(4) 橋本能保利「川崎造船所職工の解雇及び失業救済状況」(社会政策時報第八五、八六号)

(5) この一例として松島静雄・北川隆吉「わが国における労務管理の特質とその限界をめぐる問題」——H鉱山の事例を中心として——(東京大学社会科学紀要第五輯)参照。