

少数派労働組合の反合理化闘争の分析

——全造船機械石川島播磨・石川島分会及び住友重機・浦賀分会の活動を通して——

鈴木 博

I はじめに

本稿で明らかにしようとするのは、第一次造船不況時に、造船労働者が直面した様々な合理化に反抗した足跡である。それを、全造船機械の各分会という少数派労働組合が行った闘争を通じて明らかにすることにより、今一度労働組合の存在意義とは何かを考えるきっかけとする。

戦後の労働組合運動が昂揚した際に、左派的労働組合運動は「階級闘争史観」，「社会主義革命思想」などを運動方針に掲げ、果敢に経営側と対峙し、一時期には大衆から大きな支持を得ていた。その後、総評運動へかかる闘争思想は受け継がれ、労働組合運動の支流の一つとなった。やがて総評の衰退と共に、左派的運動は退潮してゆき、数々の大争議の際に、とりわけ組合分裂を経て、第一組合と第二組合との対立構造の中で、左派的運動を引き継いだ第一組合は、「少数派労働組合」に転落し、その企業内の勢力は著しく減じているように思われる。実態的に、組合分裂後、組合員数をのばすことなく、細々と運動を継続しているのであるが、他方で、地域社会に根付いた「請負的」労働運動に没入し、未組織労働者の雇用調整や不当労働行為などへ援助の手を差し伸べ、階級組織的な活動を行っている。少数派労働組合の「企業内」運動の範囲は、ほぼその外枠が囲まれ、ほとんど「無」に等しいのが現状である。それ故、少数派労働組合の存在意義は、「経営外的機能」（＝社外での連携的労働運動）に限られて見られると言うのが、筆者の認識である。それは、非正規労働

者、外国人労働者などの社会的弱者の「駆け込み寺」的存在となっている。まさに、かかる側面で、少数派労働組合の存在意義は今日でも決して無視できないものであらうと思われる。今日、少数派労働組合はNPO、NGO的存在と言ってもよいだろう。

ところで、労使協調的労使関係が示現するまで、すなわち戦後から1960年代末までに、企業や多数派労働組合が主導した多くの労・労対立、とりわけ組合分裂が起きており、われわれは、まずその状態を射程に入れて論述する。所謂少数派労働組合としての「第一組合」の存在意義に関し先行研究をレビューする。かかる作業を前提にして、やがて少数派労働組合の実証分析へと進む。そこで見出されるものは、組合運動の理念・団結の論理としての「卓越性」（河西宏祐）であり、労働組合運動の本来のあるべき姿を投影した実態である。

かかる「卓越性」をもった少数派労働組合運動である故に、われわれが今一度立ち戻るべき労働組合のよって立つ基盤でありうる可能性は否定できない。昨今、労働組合運動の衰退を叫ぶ声が聞こえてくるが、確かに組織率は継続的に低下傾向を示しており、労働組合の「存在意義」につき、明らかな見解を聞くことがむづかしい現況である。だからこそ、われわれは、再び本稿で、少数派労働組合の活動状況を確認する作業を通じて、その存在意義のあり方を確認することが肝要なのである。だが、本稿の分析を通じて、少数派労働組合運動を一般化することを目指しているわけではない。もともと、本稿の事例分析は、造船業の2社につき、そこで

の少数派労働組合運動を見聞しているにすぎず、それをもって一般事例とすることには理論的に限界がある。筆者が強調したい点は、ユニオン・アイデンティティの再確認のために、少数派労働組合運動がよい事例となりうるということである。そこには、現況われわれが忘れかけた労働組合の存立の意義が明示的に示されているのである。

Ⅱ 少数派労働組合論の系譜

これから、戦後の組合分裂や少数派労働組合運動に関する先行研究を取りあげることにする。組合分裂に関する早期の研究実績として藤田若雄の『第二組合』が代表作であろう¹⁾。藤田は、戦後の労働組合が、企業別、労職混合、全員組織を特徴としており、「労働組合が従業員組織であるということは、社会性が稀釈であるということ」であって、「社会性が稀釈であるということは、階級的連帯性が稀釈である」ことを意味する。そして、その内部組織は、「資本の編成単位と労働組合の基本組織が癒着」していることを意味する。「組合組織が労働組織に癒着するということは、労働組合が、……年功制度に対して妨害者としてあらわれるかぎりでは、その対立的精神は企業忠誠心に対立する反抗的・無政府主義的性格をもつが、組合の運動自体が企業内権力にまきこまれるときは容易に御用組合になる」のである。つまり、企業別組合が一般的にもつ不安定な位置、換言するならば、一方における年功的秩序が要求する忠誠に合致した経営との一体化と、他方でそれへの反撥という両極を揺れ動くのであり、藤田は、かかる特性を組合分裂の原因と特定したものと思われる²⁾。とりわけ、個別企業の政策に対する「順応的ないし忠誠的精神態度」は、第二組合

にきまって現れると断じる³⁾。「第二組合に加入する人々の安心感は、われらの太陽である会社がわれわれの背後にいるということ」⁴⁾なのである。これに対して、「第一組合が、使用者の支配介入を主張すること、会社側の第二組合に対する庇護的關係は、組合分裂のほとんどのに共通する現象」であると述べる⁵⁾。続けて「第一組合加入と第二組合加入とに傾向差が認められる」のであって、「技術革新が進んだところでは、永年勤続者の地位が不安となり、従来、彼等と反パツ対立した中途採用者層とは、技術革新の下では、同一運命に陥り、むしろ、若い高校出の労働者こそ経営者の重視するところとなり、……組合分裂は、永年勤続者（特に標準採用者）が、闘争強化の時に第二組合の中心となり、中途採用者が第一組合の中心にすわり、金銭的に動き易い連中（年齢の如何をとわず）が第二組合に入る方向をとっている」⁶⁾のである。他のところで、「年輩基幹労働者が、新型の若い労働者によって、……その生活不安は増大するから、この層は、かつてのように企業忠誠心から第二組合的動きをすることをやめ、中途採用者と共闘をする傾向をもつ。……今日の組合分裂の基礎的關係は、中途採用者＋基幹従業員＝第一組合、学卒および年齢の如何に拘らない利益中心者＝第二組合となる」⁷⁾と述べる。

かくして、藤田の研究は、組合分裂に関し分裂時点に主に焦点をあて、分裂過程とその要因を析出することに長けていたと評価することができよう。藤田の研究から離れる前に、同書で提起されている労働組合の構成原理につき手短に触れておこう。これは、われわれの労働組合運動論を論じる上での一つの鍵概念となるもの

3) 同上書、120 ページ。

4) 同上書、206-207 ページ。

5) 同上書、123 ページ。

6) 同上書、328 ページ。

7) 同上書、334 ページ。

1) 藤田若雄『第二組合』日本評論社、1967 年。

2) 同上書、174-178 ページ。

である。「労働組合は、労働者個々人の相互競争を排除して、個別企業を越えた労働条件や生活条件を設定することを自覚し、自発的に、しかもこの目的に忠誠であることを宣誓して加入する集団であり、その使命自覚的精神は活動家に代表される」⁸⁾。ここで見たように、「誓約集団」としての労働組合は、加入者個人が明確な価値判断と決意をもって組合員となることによって形成される集団であって、ユニオンショップのような制度の下で自動的に全員加盟する集団と比較して、集団に対する帰属意識が強く、集団の活動にコミットする程度は没个性的と言ってよいほどのものである。「労働者」としての尊厳と権利の擁護が最大の運動目標になるのである。この点で、藤田は後年長崎造船所の社会主義研究会の存在に大きな注目をもって接している。社研の要諦は明確である。純粋な形でのマルクス政治経済学への帰依である。

「われわれ社研は、無条件にマルクス主義を擁護する。長崎造船所の土壌の中で、……社研は『意識性』の強調にとどまらず、スターリン共産主義運動によってすて去られたマルクス主義の魂をよみがえらせ、人間解放すなわち労働者階級の自己解放のためにのみたかう革命政党の創造と、その意味での新しい労働運動、イデオロギー闘争を実践しつつある」⁹⁾。かかる「誓約」の下で参集したのが社会主義研究会の面々であり、それだけに既成政党や既成労働運動理念にとらわれず、自らの信念と理念に基づき長崎造船所内だけに留まらず広域的な運動を産業横断的に展開していったのである。

上記の藤田の研究に対して、評価を加えながらも批判的に継承したのが嶺学であった¹⁰⁾。嶺

は、次のように批判的コメントを加える。「藤田は、組合分裂について注意を集中し、分裂後の組合がどうなるかについては……積極的に論じてない。これは、藤田の論理をそのまま延長すればよいと言うものではない。彼の論理は、年功的職場秩序から、組織分裂を説明しようとしたのであるが、彼によれば、分裂は、この秩序の外に基礎をおいた勢力との関係において起こっており、その勢力の企業内外における状況を明らかにしなくてはならない。とくにその後の経過において第一組合が存続するようになったのであるから、その団結は年功的職場秩序とどのように対立するのか、また団結根拠がいかなるものか明らかにされねばならない」¹¹⁾。かかる問題を提起した後に、自らの実証分析手続きを踏まえ、嶺の論述は続く。すなわち、第一組合は、その意識の面から見る限り、信条に基づく集団というよりは、階級意識に自覚的な層を中核として、労働条件と権利の回復・確保・拡大を目指す、「親密な仲間集団」¹²⁾としての性格を強くもってきたのであり、換言するならば、「資本の行動に対する怒りのような原初的な反撥」の結集なのである。したがって、第一組合が少数である場合も、イデオロギーによる集団とは考えるべきでない¹³⁾。第一組合は、企業別組合の欠陥を越えているという点で積極的に評価できるが、それは、「階級闘争のイデオロギーと関連をもちつつもイデオロギー集団ではなく、大衆的な性格がある」(強調は筆者)のであって、「階級闘争のイデオロギーは、多くの場合、第一組合のリーダーによって担われるであろうが、このことは、リーダーのすべてがその信奉者であることを必ずしも意味しない」¹⁴⁾と第一組合の位相を規定する。ここでの論理の展開

8) 同上書、363 ページ。

9) 久保田達郎・藤田若雄・高梨晶・神林章夫・竹川慎吾編『新左翼労働運動 10 年 I』三一書房、1970 年、104 ページ。

10) 嶺学『第一組合』御茶ノ水書房、1980 年。

11) 同上書、70 ページ。

12) 同上書、228 ページ。

13) 同上書、355 ページ。

14) 同上書、366-367 ページ。

は、やや異様に思われる。というのは、労働組合の構成原理の明確な規定が欠損しているからである。労働組合の構成を、階級意識を共にする仲間集団と規定してしまっており、なぜ集団として同じ目標に向かって行動を共にするかという論点、すなわち、労働組合員の精神に内在する運動のダイナミズムの解明が完全に欠落している。それならば、藤田が論説したような「誓約集団」という規定の方が、労働組合運動の原理をうまく捉えていると言えないであろうか。結論をやや先取りして述べるならば、第一組合は明らかにイデオロギー的集団である。彼らがよってもって立つ思想的基盤は、まずもって「階級闘争」であり、「資本主義経済の打倒」であり、かかる思想的基盤が、企業内でどんなに不遇な処遇をされようとも、労働者としての誇り、権利確保を貫く姿勢は、その企業内に留まらず、全労働者との「共闘」と意識されている。したがって、組合分裂を回避するためには、個々の労働者が強い信念をもっている必要があるのである。「分裂問題についていえば、組合決議なるがゆえに、全組合員を同一行動にひきずるという考え方を改める以外にない。組合の中には、活動的でない人もいるのであるから、経営者に情報を通じないという最低限義務を守る限り、行動に差別が生まれてもよいという考え方に立つしかない。問題は個人が強くならねば分裂はさげえないということを知るべきである。……機関を独占し、組織的強制によって人をひきずるということをしないということである」（強調は筆者）¹⁵⁾。そして、藤田は、「第二組合は、労働組合の名を冠したスキャップである」¹⁶⁾と結論することになる。

かかる文脈からいえば、次に少数派労働組合運動を高く評価する河西宏祐¹⁷⁾の一連の研究

を採り上げることが重要であろう。

河西の論説は明快である。労働組合の機能を「経営内的機能」と「経営外的機能」とに峻別し、前者が所謂御用組合と言われる多数派第二組合の機能であり、それには労働組合運動としての限界が垣間見られ、むしろ「経営外的機能」を追求している少数派労働組合としての第一組合にこそ労働者の明日をたくせると論じる。すなわち、「経営内的機能」の労働組合においては、構成員の範囲は特定企業の従業員に限定され、その構成員の欲求充足の志向は従業員のみ利益充足にあり、したがって、達成目標は特定企業の従業員のみ利益追求ということになる。この場合、労使関係の理念は必然的に労使協調主義となるであろう。なぜならば、企業別組合は、企業の存続を前提して組合が存在しており、企業が消滅すれば組合も消滅するからである。かかる組合は、企業あつての組合ということになる。ここから必然的に、企業の利潤を増加して組合への分配を多くするという「パイの論理」を前提とした労使協調主義が確立される。つまり、組合目標は、経営目標に従属するのである。その証左の一つとして労使協議制を挙げることができる。労使協議制は労使協調を前提として協議し合意に達することを目的としており、交渉が決裂した時に争議に訴える団体交渉制とは異なり、経営への攻撃の手段が封鎖されているといってよいだろう。経営参加の名目の下で、事実上争議権を放棄した労使協議制の採用によって経営機能補完機関となり、組合活動を遂行すればするほど「経営内的機能」を強化することになる。

他方で、少数派労働組合は、「経営外的機能」を追求する集団であり、その構成員の欲求充足の志向は労働者階級の利益の追求におかれる。

15) 藤田若雄『労働者の経営学』河出書房新社、1964年、184-185ページ、194ページ。

16) 同上書、230ページ。

17) 河西宏祐『少数派労働組合運動論』海燕書房、1978年、河西宏祐『企業別組合の実態』日本評論社、1981年、など。

このため、労使関係の理念は、必然的に労使対立主義となり、個別資本の目標達成に協力することは、個別資本間競争に労働者が加担することであり、それによって労働者階級の縦断化がもたらせるため、労働者階級全体の利益追求という少数派労働組合の理念と対立する。かかる意味で、組合の目標は、経営目標に優先する¹⁸⁾。

河西は独自の電産中国の実証分析に基づき、次のように結論する。すなわち、「経営外的機能」を遂行する少数派労働組合が長期間存続する可能性が十分あること、存続条件が、「経営外的機能」原則の徹底した追求による緊張感の醸成、組織安定のための機能間調整の巧みさ、組合員の強い価値意識と、その確立を促進した条件、の三点に見出される¹⁹⁾。したがって、河西にとり、労使協調的労使関係が確立された高度経済成長期に多くの労働組合は、その階級闘争の理念を喪失してしまい、いまや労働組合運動は桎梏に陥っていると見えるのである。「……『労使の力関係の格差』を自明の前提として、『パイの論理』にたち、労使協調主義にもとづく経営参加方式をとる労働組合の場合、職場の組合員が経営合理化による労働強化に抵抗する歯止めは、あらかじめはずされていた……。労働者の抵抗がないかぎり、職場は経営側の『聖域』として侵蝕されつづける。勝敗の結果はともあれ、少なくとも、職場の労働者にたいして、労働強化には抵抗せよとの方針があたえられておれば、たとえ高度経済成長期という労働組合にとってもっとも闘いにくい時代をへたとしても、かくまでも無惨に職場の労働組合が後退することはなかったであろう。……『経営内的』機能のなかに、労働組合の真の発展可能性はみ

いだしがたい。……労働組合が、その存在意義を喪失し、ますます経営機能の補完物と化するとともに、職場組織は空洞化し、労働者が労働強化に苦吟する実態が進行することは、不可避であろう。……労働組合の発展の可能性は、『経営内的』機能のなかにはなく、それは、……『経営外的』機能の展開のなかにもとめなければならない²⁰⁾。そして、次の河西の言説も参考となるろう。「一般の組合は1950年以降の技術的導入・技術革新期に経営側のはげしい攻撃をうけて抵抗の姿勢を弛緩させ、1960年代の高度経済成長期に経営側からの抱き込み策をうけられて、経営機能の補完物となった。これにくらべて電産は、敗戦直後の〈組合攻勢期〉に確立した組合運動の原則を風化させずに固持しつづけた。それは緊張関係の醸成策によって、危機感にもとづいて組合運動原則の尖鋭化に努めたためである。その結果、電産は組合運動原則を高度経済成長期以降の組合運動をとりまく環境変化に適合するように発展させることに関心を示さなかったが、それを強化し、深化させることには成功した組合といえよう²¹⁾。次章では、少数派労働組合の実証分析を行うこととするが、その前に、ごく簡便に造船不況に至るまでの業界の市況と造船不況時における雇用調整が如何に過酷なものであったのかを見ておくことにしよう。

図1は、労働省『資料労働運動史』1978年版に掲載されているものである。手持工事量は1973年度をピークとして急激に減少しており、1977年度には707万総トンにまで落ち込んでいる。やや違った動きをしたのが、受注量の推移であって、1973年度から1974年度にかけ急激に減少し、前年度の約28%の水準にまで低落

18) 前掲河西宏祐『少数派労働組合運動論』33-34ページ、306ページ。前掲河西宏祐『企業別組合の実態』30ページ。

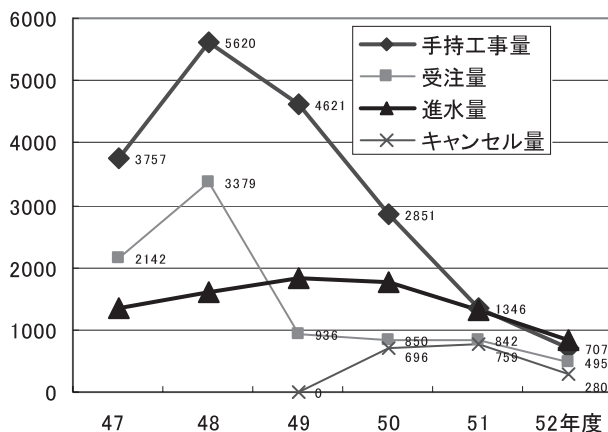
19) 前掲河西宏祐『少数派労働組合運動論』283ページ。

20) 前掲河西宏祐『企業別組合の実態』161ページ、166ページ。

21) 河西宏祐『企業別組合の理論』日本評論社、1989年、307-308ページ。

図1 日本造船業の工事量推移

(単位：万総トン)



出所) 労働省『資料労働運動史』1978年、595ページ。

表1 造船大手7社の希望退職状況

	従業員数77.10	募集期間	募集予定数	応募者数	従業員数80.4	指数
日立	22,396	78.3-78.6	0	1,902	16,787	75
三井	15,462	78.9-79.3	2,000	2,953	11,813	76
三菱	69,891	78.12-79.3	0	2,057	59,577	85
住友	12,486	79.2	1,033	1,007	9,647	77
石播	35,090	79.2-79.3	0	4,610	26,678	76
川重	31,724	79.3-79.5	2,500	3,749	25,867	85
鋼管	40,410	79.3-79.5	870	2,273	33,631	83

出所) 日本造船業振興財団『造船不況の記録——第一次石油危機に対応して——』1983年、70-71ページ。

して、その後ほぼその水準で推移した。日本の造船会社が受注をまったく増やせない状況となってしまったのである。合わせて、1975年度からキャンセル量が急増しており、受注量をほぼ打ち消すほどの水準に達している。労働集約型装置産業の典型としての造船業は、建造設備を稼働させることができず、そして余剰人員が急増し、経営上の危機に瀕したのである。操業稼働率は、1974年度を100とすると1979年度には12.4にまで落ち込むと1974年当時予想されていた。

そのため、日本の造船業全体の抜本的な再編

(合併・吸収・廃業・設備廃棄など)が必至となった。造船王国を誇り、戦後の一時期は日本経済(とりわけ輸出産業として)の牽引役であった造船業が、過剰設備と円高による国際競争力の減退、アジア隣国の追い上げにあい、「構造不況業種」となってしまった。

表1からわかる通り、各社の「合理化」により、全体で約2割の人員が削減されたことになる。募集予定数がゼロの会社は、希望退職の募集目標を事前に定めなかったところであった。これが、戦後日本造船業の雇用調整の一断面である。

Ⅲ 全造船機械石川島播磨・石川島分会 及び住友重機・浦賀分会の闘争活動

1 浦賀分会

1979年に住友重機で行われた希望退職制度には、全造船機械浦賀分会の組合員の排除という隠された会社の意図があったものと思われる。同分会は総評系の組合であり、しばしば会社の経営方針には非協力的な分子として考えられており、造船不況での人員整理を機会に同社からの排除を画策したのである。実際に、希望退職の募集基準を示し退職勧告をしたにもかかわらず、募集目標に達せず、主に全造船の活動家が「いすわり」を決めたことに対して、造船重機系組合員の募集者との公平を保つために、全造船機械の組合員は「指名解雇」を通告され、退職強要されている。後に指名解雇阻止闘争を繰りひろげ、実質的に解雇を回避した。次の記述は、浦賀分会の『首切り合理化反対闘争の中間総括と今後の課題』（1979.7）に依拠し、当時の職場の実態を総括したものである。

1978年11月から1979年1月末までを第一期と規定し、この時期に、浦賀分会と第二組合の方針が対極的な違いをみせ、会社の方針が、第二組合の希望退職者数の「逆提案」を受けて固まりつつあった。会社と第二組合とが協調して、退職者数を1200名にするかわりに、組合へ会社側から退職者所得一部保障金の提供を認めさせるという形で密約を交わし、会社全体の労働者へ首切り攻撃に出てくることが明確になった。次の時期区分は、1979年2月1日から9日までであり、希望退職募集とは名ばかりで、職制が勇退基準該当者を一人ひとり呼び出して退職を強要するという事実上の指名解雇攻撃であったと認識し始めている。浦賀においては、600名を越す第二組合員が退職し、分会からは24名しか応募せず、勇退基準に該当する分会員が依然職場に踏みとどまり、会社の見積もりでは、71名が未達成となった。ところが、会社と

第二組合御用幹部の不当な退職勧告に対して、分会としては、まったく手を打つことができず、闘争を組織することができなかった。このため、職場での職制の力が強まり、分会の相対的な優位性の基盤が掘り崩されていったと認識している。その上に、第三期（1979年2月13日から3月13日）に至り、分会の脆弱性は一層強まったと感じるに至る。分会の退職者数が比率で第二組合を大きく下回り、このままでは第二組合の信頼がなくなるとの危機意識から、就業時間中に職制と若手組合員を集めて「職場を守る行動組織者の会」が結成され、会社と第二組合とが、分会員に対して集団暴行、脅迫による退職強要を迫った。それに対して、分会は、主に裁判闘争を繰りひろげたものの、むしろそのため分会として職場における組織的な反撃ができず、分会の闘争は後退が続いた。数の上でも実数以上に誇張され、精神的な優位性も失われた。それ故、職場闘争が思うようにできない状態となっている。こうして、分会は抵抗を続け、指名解雇からは逃れることはできたものの、職場でも差別は強化された。その時期は、第四期（1979年3月14日から5月9日）に該当する。すなわち、3月13日に第二次退職強要が打ち切られたものの、会社は、該当者を生産ラインから意図的に排除し、見せしめ的な配置につけ退職に追い込もうとし続け、3月23日新体制の概略を発表した。分会活動家を出向あるいは課長直属として汚染作業に従事させて、まさに少数派労働組合である分会員がどれだけ不利であるかを晒した。こうして、総括的に分会は、「浦賀分会と支援共闘を中心とする地域の労働者の共同した闘いによって、資本の意図した出向者を除く稼動人員に対する首切り予定数が未達成となり、浦賀分会員31名の該当者の指名解雇を断念させたことは大きな成果である」と結んでいる。

人事担当役員の兵藤は、会社が望んだ退職基準に該当する人は全部やめて貰ったと発言して

いるが、浦賀分会は、第一次希望退職募集、第二次希望退職募集（実質的な指名解雇）と会社の退職勧告が二段階に分かれていたが、第一次の応募者は会社の名簿数以下の退職者しか出しておらず、第二次の希望退職募集の際は、退職基準の該当するものがありながらもそれを受け入れなかった。反合理化の闘争を粘り強く繰り返したからである。無論、かかる情勢に第二組合の方は黙っていなかった。

住重労組横須賀支部（第二組合）の『決議文・職場を守るために職場破壊者と闘うぞ!!』（全造船機械 1979 年 2 月 14 日入手）には、浦賀分会への「怒り」がむき出しに綴られている。まさに、労・労対決の一面である。「……勇退人数の確定をした結果 71 名未達（社内稼働）という事態になった。これは、今後の新しい段階を迎えたことを意味するが、ハッキリ言ってこれを招いた原因は浦賀分会に押しつけなければならない。職場を守る活動家情報によれば、勇退基準の第一類²²⁾に属する浦賀分会員が、相当数残留しており、むしろ居残りに徹しているという。だから、人員未達は、この居残り組だと言ってもよい。この実態が解消されない限り、この事態に処する方針は、極めて明確である。つまり、居残りを一掃しない限り、もはやこれ以上わが住重労組員からの応募は絶対認められないし、ましてや第一類型の人々がなくなった当組合の当然の態度である。……会社は、まず浦賀分会の第一類型者の始末をつけよ。……浦賀分会の第一類型者は、今後の船舶再建には耐えられないと判断する。主たる又は重要な生産ライン

から排除せよ」。この檄文の下に、退職を迫る対象として所属部署と実名が 54 名分記載されている。

また、第二組合が会社の退職募集に加担し、その見返りとして、資金提供があったことも暴露したのである。神奈川県地方労働組合評議会の『全造船浦賀分会・首切り反対闘争の経過と総括』（日付不詳）によれば、「……第二組合は、当初の反対のポーズをかなぐりすて『雇用調整は、企業再建のためやむなし』なる方針転換を行い、首切りを容認してしまいました。……削減人員数を 1200 名にさせることを条件に、『特別組合員制度』『相互扶助制度』（闘争積立金と残留する組合員から毎月徴集した金をプールして退職者を補助する）なる方針を決め、積極的に首切りを推進する意志を固めました」と当時の会社と第二組合とのやり取りを明確に指摘している。

勿論、全造船機械もこの件を把握していた。『住友重機械における首切り合理化攻撃の経過と現状』（全造船機械、日付不詳）において、いみじくもこう指摘されている。「……本来労働者の雇用を守るべき組合が首切り人数を会社に逆提案し、しかもその首切りを容易にするため『友愛と信義』という名のもと会社にかかわって組合が所得の一部を保障する。……まさに労働組合と呼ぶよりは、『首切り推進機関』という方がふさわしく……」と住重労組の実態を指摘している。もっとも、かかる批判をするのは、1978 年秋闘の最重要課題として、反合理化、とりわけ雇用確保を挙げていたからである。全造船機械『78 秋闘闘争指示第 5 号』（1978.10.24）で、当時の造船不況のおり各企業が人員削減攻勢をかけてくることを完全に見抜いていた。

「……希望退職等に対処するため、組合員教育、家族対策を強め、雇用の維持存続について確信づくりに取組め。……最悪の事態に直面した場合でも、解雇防止のため雇用安定事業制度による訓練調整給付を活用し、雇用の維持を図

22) なお、退職解雇該当基準は、以下の通り。① 55 歳以上のもの、② 社内共働きでいずれか一方、③ 過去 5 年間に減給、出勤停止処分を受けたもの、④ 病気以外で欠勤が年間 3 日以上、または 3 年間で 6 日以上もの、⑤ 配転、職種変更、出向、転勤に応じなかったもの、⑥ 業務不良者、不熱心者、など。住友重機械労働組合『住友重機械労働組合 10 年史』1983 年、73 ページ。

れ。……11月8日（水）2時間の統一ストライキを執行せよ。……統一ストライキを背景として、雇用と工事量確保の自治体行動を起こすとともに、各地域の実情と創意によって、対市民宣伝をくりひろげよ。……」

河西の概念を借用するならば、「経営外的機能」をいかに発揮し、地域の労働運動とも提携した強力な理念とイデオロギーに基づいた組合運動が展開されたことになる。かかる運動に関する分会及び全造船機械のイデオロギー的背景に眼を配るならば、造船重機労連に対する激しい「怒り」や「憤り」を指摘することができる。全造船機械とその分会らは、経営と闘争していると同時に、同盟系の造船重機労連とも激しく対抗しあった。労・労対決の典型的一例である。

『第43回定期大会議案』（1978.7.1）において、次のような記述が見られる。「……同盟造船重機が企業合理化を進んで受け入れることによって二重の（企業からと造船重機からの一引用者）攻撃を受けることになっています」と組合運動の路線の違いを強調している。明らかに、運動論の基底をなすのは「階級闘争」史観であり、住友重機浦賀造船所での分会員の指名解雇を回避できたのは、他でもない階級性を重視した闘争が行われたからだとして自己分析している。神奈川県地方労働組合評議会『全造船浦賀分会・首切り反対闘争の経過と総括』（日付不詳）において、「自らの企業を糾弾していく労働者階級の階級性に富んだ闘いをつくり出したからこそ、指名解雇を断念^マすることができた」と総括している。

ところで、新しい建造施設への適応と共に、生産性の向上という観点から、分会員らの活動及び全造船機械の闘争指令は、企業環境適応を否定するものと映じる。新しい設備や機械に対しては、技能形成が必要であると思われるが、会社がイニシアティブをとった技能・技術形成には極めて懐疑的姿勢を堅持している。これ

は、会社の都合で労働編成を容易にし、ひいては余剰と思われる労働者が出向・転籍などにあわないように警戒しているのであろうが、過当競争の傾向が強かった造船業において労働者集団にかかる姿勢を貫かれることは、経営に支障をきたす恐れがある。全造船機械『第43回定期大会議案』（1978.7.1）には、この点に関し次のように述べられている。「会社は、会社が行なおうとする社員教育技術教育その他の訓練や教育を実施しようとする場合は、事前に組合にその目的・内容を明示し、組合の同意を得てから実施する。また組合が必要と判断した場合、組合代表がそれに参加することを認める」。事前確認を全造船機械は、経営側に要求しているのであるが、度が過ぎれば熟練形成に支障をきたす恐れがある闘争方針であろう。

なぜならば、「産業の現場で実際必要とされる技能は、……鉄鋼、造船、工作機械などの例にも示されているように、『臨機応変の判断力』が不可欠であるため、容易に文字や座学で習得できるものではない。それは実際職場に入って製品をつくる仕事をして、はじめて身につく技能なのである」²³⁾からである。もっとも、分会の方針に反して労働者訓練や配転などが行われる際に、かかる経営の行動を「不当労働行為」として裁判闘争で争っていく姿勢は、少数派労働組合の「保身術」の一種ともみなせないこともない。限られた選択の中での運動方針、イデオロギー的発露といってよからう。経営内の存在意義は乏しいのであるから、その存在を誇示するために必要な手段との理解が成り立ちうるであろう。この点、河西は次の通り指摘している。「『攻撃は最大の防御』とは少数派組合運動の鉄則である。それは、少数派組合の最大の危機的状況は、『弾圧と無視』を受けることで、弾圧を受けないためには常に攻撃をしかけて相手

23) 猪木武徳「成長の軌跡(1)」安場保吉・猪木武徳編『高度成長』岩波書店、1989年、120ページ。

の出鼻をくじくことであり、無視されないためには、経営側と企業内右派組合関係のみで労使関係制度が形成されないように、常に自己の存在を主張することが必要だからである。このためには、『経営外的機能』の主張によって労使対立主義を実践しなければならない。少数派組合は『注目される存在』になる能力を持つことが存続の条件である²⁴⁾。次に石川島分会の活動を分析しよう。

2 石川島分会

石川島分会の設立経緯は以下の通りである。1964年12月に石川島重工と播磨造船が合併し、この合併に合わせて、「石播労連」が結成された。ところが、上部団体の加入に関しては、合併前の関係を維持するというので、労連の中で、東京、名古屋の二労組が全造船機械に加入し、横浜、相生、呉の三労組が同盟造船総連に加入し続けた。そのような状況で、1968年8月長い間会社側によって培養された御用勢力、石川島民主化運動総連合は、彼らが目指した全造船機械の「御用組合化」に失敗するや否や全造船機械解体を宣言し、全造船機械内の右派が「造船重機共闘」という新組織を掲げるに至る。この分裂組織の目標を、同盟加盟に求めた。こうして、石川島民連をはじめとする、二八会幹部（分裂主義右派集団の中心勢力）らは、全造船機械の大会で何が決定されようとも、その決定を無視するように申し合わせ、事実上の分裂が始まった²⁵⁾。さて、1970年10月に一企業一組合を方針として、東京と名古屋の二労組は、いったん全造船機械を脱退の上、五労組で単一企業別組合を結成し、同盟造船重機労連（造船総連の後の組織）に加入することとなった。こ

れに対して、東京、すなわち、全造船石川島分会が分会の旗を守るということで、多数派労働組合およそ1万2000名に対して、28名という少数派労働組合を立ちあげた²⁶⁾。一種の組合分裂であった。『石川島分会を守る会』は、こんなビラを作成した（1979.11.10）。「全造船石川島分会を守ることは、“あたりまえの労働組合”を守ることであり、労使一体となって行われる激しいしめつけ、『生産性向上運動』の名による労働強化を押しつけるあの官僚的・独善的『同盟』を拒否することです。今こそ、全造船機械を守るか否かよりも『労働組合そのもの』を守るかどうかという重大な問題だと思います」。この認識の根底には、上部団体からの脱退や分裂に関する労使一体による攻撃は、単なる帰属の問題だけでなく、総評路線か同盟路線かの選択の問題でもない。それは、労働組合自体に対する解体攻撃であって、労働組合の事実上の労務管理機構化であり、戦時中の産報化を実現する攻撃なのである²⁷⁾。しかし、少数派労働組合の前途は決して明るくはなかったようである。

当時、石播労連東京労組執行委員長であった金杉秀信は、次のように回想している。「……東京労組は共産党グループ、社会党左派グループ、民主化グループの抗争が激しく、特異な歴史を歩んできた職場であった……。石川島は組合として複雑であり最も不安定な所であった」²⁸⁾。

石川島分会の内部資料には、次のように記されている²⁹⁾。石川島播磨・石川島分会『パンフレット』（1979.11）には、「日本の造船産業労働

24) 前掲河西宏祐『少数派労働組合運動論』200-201ページ。

25) 佐藤芳夫『あたりまえの労働組合』亜紀書房、1973年、168ページ。

26) 佐藤芳夫「石川島労組分裂と少数派の立場」『月刊労働問題』1971年、3月号

27) 前掲佐藤芳夫『あたりまえの労働組合』173ページ。

28) 金杉秀信『労働運動 余聞』水書坊、1999年、151ページ。

29) 石川島播磨・石川島分会の組合資料を提供していただいた同分会のS書記長に感謝する。

戦線は、……二分されていました。一つは中立労連の全造船機械であり、他の一つは同盟の造船総連です。……『統一のためには、まず上部団体を脱退しなければならない』……会社の意図は（全造船機械の傘下の一引用者追記）石川島分会と名古屋分会を同盟の組合にすることです」（6ページ）。かかる攻撃には勝てたものの、「会社・御用組合の左倒的妨害の中で、20数名の労働者しか結集できなかった……」（7ページ）、そのため「分裂直後、私たちが、会社に団交を申入れ、労働協約継続確認などの交渉をやりようとしたのですが、会社は『石川島分会はもうなくなっているときいている。君らが分会だといわれても信用ができない』との理由で頑固に拒否してきました」（8ページ）とある。河西が言った、少数派労働組合の「無視」を会社側が決定したのである。その帰結は、自ずと明らかである。労使対立主義に頼った組合活動を繰りひろげることである。「会社が、労働者の犠牲によってのみ生きのびようとするなら、私たちは資本主義を打ち倒す立場をまず明らかにして闘います」（20ページ）。「私たちは、企業の発展が労働者の生活向上の前提だという考えには同調しません。従って『労使協調主義』に反対し、貧しい生活を強いられている同盟の下部労働者と連携して闘い、分会組織拡大のために全力をあげて闘います」（22ページ）という決意表明に至る。

結成後の石川島分会の活動は、分会員への差別的処遇、不当解雇への裁判闘争と謂わば不当労働行為闘争を主に展開される。石川島播磨の不当解雇と不当処分問題の一つは、会社が1972年6月造船重機系労組と合意した「新勤務制度」実施直後の8月17日から19日にかけて発生したものであって、タイムカードと就業時間をめぐる紛争対立であった。実質的な労働時間延長となる勤務体制（タイムカード廃止による職制による「面対」確認）を第二組合に吞ませて、石川島分会には団交を拒否し、協議が成立しな

くとも実施すると会社側が一方的に強行した。かかる状況で、ある分会員に対して警備員との暴力事件をでっち上げ、その分会員を解雇してしまった。これに対して、石川島分会は、都労委に申し立てを行い、身分回復の命令を取り付けている（以上、『全造船機械』1979.4.20）。石川島分会の『ピラ』（1978.5.30）には、あらゆる「差別」に対する怒りが記されている。「……会社は8年前の組合分裂攻撃以来……第一組合に対する賃金差別・仕事差別・処分攻撃をくり返し、不誠実団交・便宜供与拒否などの組合攻撃を続けています……」。そして、自ら少数派ながらも労働者の「正義」のために闘ってきたことを自信をもって評価している。すなわち、「……1970年分会に対する労資一体の分裂攻撃に断固対決し、少数ながら全造船の旗を守り、組合の御用化に反対し、会社のあらゆる差別や弾圧にも屈せず、正義の名において労働者の闘いの砦としての役割を担ってきました」（石川島分会・機関誌『すいしんき』（1979.7.2））。

かかる労使関係の状況で造船不況を迎え、5000名規模の希望退職を募ることとなった。会社は、この計画を分会には一切知らせていなかったようである。『日刊工業新聞』（1978.9.4）がすっぱ抜き記事として、報道して初めて分会に判明した。「石川島播磨重工業は、3日、造船不況に対処するため、5千人におよぶ人員の合理化と工場の統廃合などを骨子とした減量策を今秋までにまとめ、年内にも実施に移すことを明らかにした。……人員合理化の具体策は系列会社などへの配転、出向が主体となるが……大幅な希望退職の募集が予想される……」。石川島播磨の『緊急総合経営対策案』は、分会には、1978年12月27日の団体交渉の際に手渡されている³⁰⁾。ところが、その後合理化案に対する会社側の説明を求めたが、会社側は誠実な対応

30) 石川島播磨・石川島分会の組合資料『団体交渉』による。

をしなかったようである。石川島分会は、正式に、1979年2月16日に『抗議並びに申入書』でもって不満を明らかにしている。「石川島分会は、……緊急総合経営対策の一環として『退職者特別取扱措置』の提案を受け、その後、提案の理由ならびに規模等について納得のいく説明を求めてきた。……この間、分会の質問点について誠意ある答弁を拒否した。……貴社は分会の団交開催の申入れに何ら連絡もない儘、2月1日には『退職者特別取扱措置』の実施を一方的に全従業員に発表し、募集手続きを強行開始したのである……」。石川島分会は、確かに会社に向けて合理化反対を叫んだが、それ以上に第二組合への反撃をあらわにしたのである。前者に関して、『すいしんき』（1978.11.2）では、「……合理化内容は『造船不況』を口実にして労働者の犠牲によって減量経営の基礎を一挙につくりあげようとするもので、断じて許すわけにはいきません……」と述べられており、後者の点については、『すいしんき』（1978.11.28）において、「……『生産性向上に協力・分配で対立を！』と叫んでいた御用組合幹部も、生産性向上泥沼競争へ自らはまり込み、物をつくりすぎてしまったのだ。……『分配で対立』の“分配”は不況でダメになり、“協力”だけが残ってしまった。労組の無力性だけが誰の眼にも明らかになり、労働者の生活不安が拡がった」と第二組合の運動論を批判している。歩調を合わせて、『全造船機械』（1979.1.20）でも「御用重機は再雇用中止、工場の一部閉鎖と集約、退職者特別取扱措置の実施を認めています」と述べられている。これは、佐世保重工争議を主導した造船重機労連中央執行委員長であった金杉秀信らの組合運動路線を批判したものに他ならない。金杉は、全造船機械との決別に際して、運動路線の理念をこう語ったといわれる。「……70年代の新しい情勢に対応した労働運動は、古くなってしまった公式的、観念的な階級闘争至上主義の左翼労働運動路線では駄目で

ある。生産性向上には協力し、成果配分には対決していくという、自由にして民主的労働組合の運動路線こそが労働条件の改善維持、生活向上をスピードアップする正しい道である」³¹⁾と。

原則的に、人員削減を認めないという姿勢をとってきた石川島分会であるが、その闘争姿勢は思ったほど強いものでなかったように思われる。そもそも分会員は28名であり、絶対的少数派であり、いくら団結を図ったところで、第二組合の1万人以上の組織に対抗できるわけではなかった。かかる意味で、「経営内的機能」は十分に発揮できなかったと言ってよいと思う。闘争するには、あまりにも少数で、多勢に無勢なのであった。そこで、石川島分会の存在意義を見出したところは、「経営外的機能」であった。造船不況当時、分会がもっとも関心を示し、闘争を組んだところは、石川島播磨の実質的の子会社の臼杵鉄工の佐伯工場閉鎖闘争であった。

臼杵鉄工には、造船所として臼杵工場（同盟造船重機加盟）と1956年新設した佐伯工場（全造船機械加盟）があった。同社が、企業規模を拡大する中で、1966年石川島播磨と技術提携を図り、67年から石川島播磨から役員、資本、技術、営業の援助を受けることとなり、とりわけ労務対策は石川島播磨の強い指導下に置かれた。造船不況が深刻化した1978年4月、同社は、佐伯工場の閉鎖を提案した。この時点で、佐伯工場は、一年先の受注工事を確保していたにもかかわらずである。石川島播磨の佐伯工場閉鎖作戦は、明らかに全造船機械系の分会潰しであったのである。臼杵鉄工は、1978年7月28日会社更生法を申請し事実上倒産した。その裏で、石川島播磨が、佐伯工場で建造予定であった船を次々とキャンセルし、他の工場に持ち去ることによって（石川島播磨の相生造船所が主体）、倒産を自ら演じたのである。分会は、

31) 前掲金杉秀信『労働運動 余聞』157-158ページ。

希望退職の実施を已む無く認め、その結果 422 名が退職したのである(本工 1480 名)。その後、管財人に対して、会社は、「佐伯工場の 150 人体制」なる提案を行い、更なる希望退職を募り、合計で 1000 名あまりの労働者が職を失った。これは明らかに、全造船分会潰しであり、「指名解雇撤回と臼杵鉄工佐伯工場を真に再建させる闘いは反独占の闘いであり、決して退くことのできないギリギリの闘いとして位置づけ闘う決意を固めています」(全造船機械佐伯造船分会『全造船佐伯造船分会の企業再建・指名解雇撤回闘争の経過』(1979.8))、という紛争が重大関心事項として、全造船機械からの闘争指示を受けて展開させている。まさに、「経営外的機能」を発揮させる絶好の機会と判断し、石川島分会も、佐伯造船分会と同調し、この闘争に埋没していくのである。

石川島分会は、河西の表現を借りれば「保留区」内部での生存は保障されていた。もっとも、多くの不当労働行為違反を労働委員会や地裁に挙げるので、経営陣にとりうとうしい存在であったことは確かである。それ故、石川島播磨の経営陣は、分会と最低限の交渉の機会をもつが、基本的に存在を「無視」していたように思われる。分会員の運動は、ジリ貧で分会加入者はいっこうに増加せず、自然消滅を待つばかりであった。その中で、力を振り絞って、経営に抵抗したのがこの佐伯工場での指名解雇問題と石川島播磨による佐伯工場閉鎖問題であった。分会が直面していた、石川島播磨重工の退職者特別取扱措置に対して有効な反抗ができなかったのである。それは、圧倒的多数の第二組合と会社とが合意して仕組んだものであるので、分会としては交渉の余地がなかったものと思われる。確かに、表面上は、希望退職募集絶対反対であるが、反対を突き通すまでの組織力が決定的に不足していた。それ故、「経営外的機能」に自らの存在意義を見出したのである。

IV 結語——少数派労働組合存続の理念

少数派労働組合の理念、そして、理想としての労働運動は、労働者階級の利益の優先とその追求であって、全造船機械の各分会の労働組合運動状況を見れば明らかである。しかし、少数派労働組合の活動の道はあまりにも陰しく、個々人の組合員の意識や精神をもっと安易な労使協調的組合主義へ向かわせるに十分なほどに苦渋に満ち満ちた生活を強いられるのである。時には、少数派労働組合というだけで、経営側から完全に黙殺される事態にも直面する。河西がいみじくも表現しているように、「少数民族の保留区封じこめ政策」³²⁾ が功を奏し、少数派労働組合員は経営側の許容範囲内の労使関係制度に閉じ込められ、その範囲で生活する限りで生存権が認められたに過ぎないといってもいいだろう。

とはいえ、住友重機械浦賀分会の「反合理化闘争」において、分会は、企業及び造船重機労連から二重の弾圧を受けながらも、労働者の階級性に富んだ組合活動を通じて、指名解雇に打ち勝った。早期退職そのものを撤回させるだけの闘争力はなかったことは、既述の通りである。しかし、分会の存在は、「保留区」に封じ込められていたのであるが、地域の労働運動と連携し、「経営外的機能」をいかに発揮し、運動の成果をあげることに一定程度成功している。また、石川島播磨重工の石川島分会は、関連子会社の解雇反対闘争及び佐伯工場閉鎖反対闘争を展開することにより、その存在感を示すことに組合運動の意義を見出している。

要約すると、少数派労働組合運動は、われわれが考察対象とした造船業においては、その「経営外的機能」を宣言し、全労働者の利益を守っていくことを標榜していることを見出すことが

32) 前掲河西宏祐『少数派労働組合運動論』207 ページ。

できた。ところが、各分会は、あくまで少数派であって、一部の活動家の「保留区」に留まったのである。その「保留区」は決してその生存範囲を拡大することができなかった。浦賀分会では、新規加盟があったのは1979年であり、その後、不当労働行為摘発闘争に明け暮れ、やがて自然消滅の危機が迫っている。あと数年で、分会員は全員退職することになる。いまや前面に立っての発言は聞かれない。石川島分会は、すでに消滅したに等しい。今は、S書記長の雇用延長問題が係争中で残っているだけである。

ここで、藤田若雄が提唱した「誓約集団」の概念に今一度立ち戻ってみよう。それは、加入各個人が明確な決意と意識をもって組合員となることによって結成される集団である。労働組合に対する弾圧が厳しい時期や組合分裂が懸念される時、組織に忠実なものだけが組合員となることにより、組織全体と組合員の利益を保護する目的をもったものである。かかる集団では、ユニオン・ショップ制の組合とは異なり、集団に対する帰属意識が格段に強く、集団の活動にコミットする深さも格段に大きいと思われる。ある種の理念の下で参集する集団であることを考えると、その活動の範囲や団結へ導く求心力は強いのではあるまいか。少なくとも、われわれが見てきた事例においては、その活動の成果は決して多いとはいえないのであるが、それをあえて不問に附すならば、「誓約集団」としての団結の強さは格別であった。換言するならば、「仲間を裏切らない」という「黙契」を宣言して集団化する組合の機能的強さは、少数派労働組合においてこそ見られる現象である。

そして、藤田若雄らは、長崎造船所の社会主義研究会の活動に注目し、労働組合運動の新たな地平を築くものとして捉えているのである。「……わが国の『年功的労使関係』の下における組織原理——『丸がかえ』——を破り、自律的集団に育つ方向が、このグループのいろいろの行動に打ち出されている……。われわれは、

『丸がかえ』的組織原理から個人々々の決意による自律的集団原理への組織原理の転換こそ、……労働運動の基底となると考え、ひそかにそのような運動の体現集団をさがしていた」³³⁾。

かかる運動思想は、当時の少数派造船労働者の多くに共有されたものであったと思われる。石川島播磨重工の分会を指導した佐藤芳夫も、階級闘争史観を強く信じていた。

「資本の丸抱え意図を粉碎するためには、たとえ少数でも、戦闘的第一組合を残した方が、今後の組織的な足がかりを確保することになる……。……いざ、少数でも多数派の中に、“闘う砦”を残すことになると、この砦に馳せ参じた者には、それ相当の覚悟がいる。賃金や資格・昇進の差別、仕事の上での差別は無論のこと、……資本は、不当処分をふくむあらゆる攻撃を加えてくるであろう。……闘いに参加するには、相当の決意というか、階級思想が必要である」³⁴⁾。

あまりにも御用化した労働組合運動に冷淡な労働者が多くなったことは否定できない事実である。組合組織率も低下の一途を辿っている。労働者の意識のレベルでの闘争精神の瓦解は極端に進んでいるようである。かかる瓦解の背景にあるのは、「労働組合運動の弱体化と、生活を守る機構としての労働組合にたいするサラリーマンの信頼や期待の低下との悪循環」³⁵⁾であるからに他ならない。

それだからこそ、今一度少数派労働組合の活動状況に関する実証的分析を行う理論的意義があるものと思われる。労働組合の理念及び団結の論理を再確認することの意義は、今日、労働組合運動が失ったものを再提示するものである

33) 前掲久保田達郎・藤田若雄・高梨晶・神林章夫・竹川慎吾編『新左翼労働運動10年I』vページ。

34) 前掲佐藤芳夫『あたりまえの労働組合』127ページ。

35) 熊沢誠『日本的経営の明暗』筑摩書房、1989年、217ページ。

まいか。なぜならば、労働組合は労働者が手に入れられる唯一のものであり、経営者に対抗できる唯一の手段であるからである。そして、労働組合は、「原点」を失わなければ、労働者にとって必要な組織として、その存在を示し続けることができるからである³⁶⁾。ユニオン・アイデンティティの復元は、今日われわれが直面している喫緊の課題である³⁷⁾。

最後に、少数派労働組合が「経営外的機能」を追求しているにもかかわらず、実態的には、「企業内労働運動」に留まらざるを得なかったのではないかとの疑問にある一定の結論を出しておく必要がある。この疑問に解答を与えるためには、小池和男の『仕事の経済学』（第三版）の最終章「基礎理論と段階論」に、われわれの眼を向けなければならない。

すなわち、小池は、まず労働力を4つのタイプに分類する。A 熟練労働者タイプ、B 不熟練労働者タイプ、C 内部昇進制タイプ、D 半熟練労働者タイプ。そして、かかる労働者タイプの区別は、産業化の歴史の発展段階を画する、重要な要素である。19世紀以降の産業化の歴史は大きく二つの発展段階に分かれる。境目は、19世紀末から第一次世界大戦にかけて、前者を第一段階、後者を第二段階と呼ぶ。第一段階では、AとBが主役であり、CやDがなかったわけではないが、少数に留まる。技術的な面を見れば機械の精度が低く手作業の熟練を要し、またそうした機械で多様な製品を造るため、万能

工的熟練を要した。その要件を充たしたのがAタイプである。それ故、熟練工だけのクラフトユニオン職能別組合がよく機能していた。他方で、第二段階では、CとDが主役となる。大規模生産であるが故に、巨大設備を設けることができ、技術的に量産を可能とする。量産方式は、まず仕事の分業をはるかに進め、大規模であるが故に、企業内でやさしい仕事からむつかしい仕事へ経験をつむことで、技能の高い労働力が形成されていく。企業内労働市場の形成である。労働市場がまずは企業内で形成されるから、それを規制する労働組合も企業内にその基盤を置き、その上で職業ごとではなく産業に広がる産業別労働組合を組織する。

第二段階の特徴は、技能の形成が企業内に主に行われ、内部労働市場、企業内賃金構造、産業別労働組合が成立することである。キャリアの深いCとやや浅いDが主役となる。第一段階と比べてなによりも注目すべきことは、技能形成が労働者から企業に移ったことである。この転換の象徴がテイラーシステムである。もっとも効率的と思われる標準動作を経営側が決めるようになる。

そうして、重要なことは、それぞれの発展段階には、それぞれの段階にもっとも適した経済や技術の方式と社会制度があることである。労働力タイプ、労働組合、労使関係などである。第一段階であれば、Aタイプであり、その技能を形成する徒弟制度、その技能の持ち主の組織、クラフトユニオンである。第二段階にもっとも適合した制度として内部昇進制があり、それにふさわしいCとDの労働力タイプがある。ここに企業レベルを基礎とする労使関係ができる。第一段階が長いと、それに適合した社会制度が十二分に発達し、深く根を下ろして確立する。第二段階になっても前代の制度があまり強く確立しているため、その廃棄、したがってその移行コストが高くなりすぎ、第二段階の社会制度の普及がかえって遅れる。謂わば「後発効

36) 田口典男『イギリス労使関係のパラダイム転換と労働政策』ミネルヴァ書房、2007年、276ページ。

37) ユニオン・アイデンティティを調査した稲上毅は、その調査を次の言葉で綴じている。「……対抗的労使関係の時代は明らかに終焉し、あわせて既存の企業別労使関係にも『限界』や綻びがめだちはじめた。両面感情を伴いながら、いま新しい労使関係像の再設計が模索されつつある」。稲上毅「第6章要約と展望」稲上毅編『成熟社会のなかの企業別組合』日本労働研究機構、1995年、285ページ。

果」である。

日本では、産業化が遅れたために、すぐに二つの発展段階の境目が来る。第一段階が極めて短く、それに適した社会制度が確立する時間が足りなかった。したがって、クラフトユニオンも存在しAタイプの熟練労働者も企業間を頻繁に渡り歩いた。しかし、これらが十分に確立するには至らなかった。その故に第一段階の機械設備の廃棄が容易で、第二段階の制度がかえってのびのびと開花する。かかる文脈で、日本は、第二段階の社会制度をより広くかつ十分に多くの労働者に及ぼしたという点で、技能形成制度、労使関係制度は世界の流れを半歩先んじている。日本が先んじているのは、第二段階への移行の時期と当時の日本の内的発展の高さがうまく適合したからであろう³⁸⁾。

つまり、日本経済の段階論から見て、組織横断的なクラフトユニオンや本格的な産業別労働組合が確立し存続する余地は乏しかったのであり、内部労働市場と内部昇進制が広く行き渡ったために、「企業別組合」が広く成立した。そして、多くの組合が協調的労使関係を標榜した。

それ故、少数派労働組合は、謂わば「戦闘的企業別労働組合主義」に変貌する可能性を内在的にもっていたものと思われる。「企業別組合」の中で、経営側に迎合しない一部の闘争思想的な分会が、同企業内に混在したものと思われる。したがって、そもそも「経営外機能」を追求しながらも、横断組織を形成し、「労働者の階級闘争」を企業横断的に実行するだけの経済社会的段階にはなかったのである。かかる文脈でいえば、少数派労働組合は極めて限られた「存在理由」しかもち得ず、それが大きな国民的運動に展開する素地はもともとなかったと結論してもよいであろう。

筆者が、本稿で少数派労働組合に注目してきたのは、既述の通り、今一度労働組合の存在の意義を確認するためであった。つまり、労働組合運動の発揚の確認の作業には、忘れ去られた労働組合のアイデンティティを、再び喚起する必要があると考えてのことである。

(2010年1月27日受付, 2010年4月14日受理, シニアエディタ: 草野真樹)

38) 小池和男『仕事の経済学』東洋経済新報社, 2005年, 299-315ページ。