

大河内一男  
氏原正治郎 編  
藤田若雄

「労働組合の構造と機能」

労働組合研究の最近の動向

戸塚秀夫

(一)

この研究は、序章の冒頭の言があまりかたにしているように、「日本における近代的大経営の作業単位——職場における労働者集団」の研究である。私は、この研究を、やゝ風変りな手法でしか紹介できないのではないかと思う。そのことをまずはじめにお断りしておきたい。まず、目次をあげておきたい。序章 理論仮説と調査方法 第一篇 庄延・機械修理工場の年功的熟練労働 こゝでは、M鋼管会社K製鉄所(条鋼庄延職場)、M鋼管T製鉄所(製鋼庄延職場)、A電気会社B工場(機械職場および受信管職場)、N鉄道M修理工場(製罐職場および機関車職場)の事例が報告されている。第二篇 電車区と自動車区の交番制労働 こゝでは、T私鉄会社(運転士職場)、H私鉄会社(軌道職場、鉄道職場、自動車

職場)の事例が報告されている。第三篇 石炭切羽の集団的請負労働 こゝでは、M石炭会社M炭鉱(坑内職場)の事例が報告されている。つまり、都合十一職場の詳細な事例調査報告が七人の執筆者によって分担され、最後に、「編集をおわって」と題する哀しい余韻のこもった詩文がつけ加えられている。全巻六百五十頁におよぶ大著である。後にふれるように、執筆者の間には、基本的な問題意識の一致はあるとはいへ、その展開の仕方にはかなりの差があるので、それぞれの報告の要点を丹念に紹介する余裕はない。私はたゞ、この事例報告が、所謂労働問題の実務家や研究者にとっただけではなく、経営学や社会学や法律学や、今をさかりの「組織論」などに興味をもつ人々に、——あるいはひょっとすると工学関係の人々にも——含蓄の深い素材を提供しているということだけは、忘れぬうちにかきとめておきたい。たゞし、私が

普通のスタイルの書評をかく自信がないのは、それだけの理由からではない。一番大きな理由は、この事例報告の相互の関連が最後までではつきりとはつかめなかったということである。一体この書物は、結局何を証明しようとし、また事実、何を証明しえているのであるうか。少なくとも、事例報告を順次よみおえていった

機能」を典型的にあきらかにする上で、必要にして充分なだけの事例を網羅していることを納得させるためには、なお、なんらかの説明が必要なのではないだろうか。

限りでは、私にはその疑問がますますばかりであった。そこで私は、改めて、序章における「理論仮説」をよみなおした。それは、もしかすると、単なる「作業仮説」ではなくて、むしろ事例調査の結果をとおして修正され鍛えなおされた「仮説」であり、この調査研究の結論的総括であるかもしれないと思ひ直したからであ

私は、この書物の忠実な紹介ができない理由を簡単に弁解しておくつもりで、少し先ばしりし過ぎてしまった。非礼の点はおゆるし願いたい。私はたゞ、この大きな書物を丹念によんだ人なら誰でもが感じるであろう総括的理論への渴えを、正直に告白してしまっただけである。

(二)

た。だが、そのような期待をこめてよみなおす時、私はこの「理論仮説」が、執筆者達の事例報告における豊富な指摘を類型化したものとしては、余りに貧弱なものであることに失望しないではおれなかった。念のためにお断りしておくが、私は、「理論仮説」がそれとして、作品であるかどうかなどといっているのではない。

とはいへ、私はそのような渴えをおぼえながらも、この書物でいろいろのことを勉強させていたゞいた。この拙文に眼をとおして下さる人には自明のことかもしれないが、私としてはそのことからのべていきたい。

私があるに求めても、ついに見出せなかったものは、この大きな事例報告の主題を総括したものである。「理論仮説」であり、それによって、調査にたゞさわらなかつた者にも、各事例報告のもつ意味が正確に理解できるような、そういう意味での「理論仮説」だったのである。私は、こゝで、事例研究方法が守らねばならぬ約束についてのべたりする必要はないと思う。曾て私にその点を教えて下さったのは他ならぬこの編者達であったのであるから。たゞ、こゝにあげられた事例が、日本の「労働組合の構造と

表面が示すように、この研究の主題は「労働組合の構造と機能」である。そしてこの研究の特徴は、はじめにふれたように、その主題を「職場」のレベルで地道に追求しようとしているところにある。いうまでもないことであるが、労働組合の「構造と機能」を論ずる場合に、「職場」のレベルだけに問題があるのではない。既成の教科書風の労働組合論をひもどけばあきらかなように、従来の日本における労働組合研究での主要な関心は、むしろ、単位組合論、企業連論、あるいは単産論や総評論といった具合に、多かれ少なかれより上位のレベルでの問題に注がれてき

た。研究者だけではなく、一般の人々の関心もまた、そのような傾きをもっていったといえるのかもしれない。上位のレヴェルでの問題、総評や単産の政党支持問題とか、その掲げるスローガンとか、役員選挙における派閥問題とかをとおして、労働組合についての観念を構成しがちな一般人々にとっては、「職場」のレヴェルでの組合の実態は、せいぜいたゞ漠然と想像されるにとどまっていた。労使のいわゆる「衝突」が発生した場合とか、組合の「分裂」がおきた場合のみ、つまり、「異常な」事態が発生した場合のみ、はじめてわずかの注意が注がれたにすぎない。無意識のうちに、そのような一般の風潮が組合研究者にも一定の影響を与えていたといっけなものであるか。ともかく、今日迄の労働組合研究が、「職場」のレヴェルでの組合活動にしかるべき関心を払ってこなかったということは確実である。われわれはいま、本書によって、日本の組合が平凡な労働者の日常的な生活に労働の場どのように生きていくか、その組織が末端のレヴェルでどのように生きていくか、あるいは死にかかっているか、という組合の生々しい実態に接することができたのである。私は、何よりもまず、労働組合研究の空白部分を埋めるための貴重な資料がこの調査によって与えられたということに、この書物の意義をみとめたいと思う。しかし、この研究の意義はそれだけでなく、この研究の構造と機能」を「職場」のレヴェルにおいてとらえ、「職場組織」の実態分析をとおしてその主題にせまろうとする問題の設定の仕方自体の中に、私は、この研究グル

ープの新たな抱負をよみとることができるよう思うのである。もちろん、この数年来の労働運動の中でやまじくいわれてきた「職場斗争」や「職場活動」が、この研究グループをさそってそのような問題設定にむかわせた直接のきっかけとなっていることを、私は知っている。まさにそこにこそ、この研究の対象があったのである。しかし、だからといって、この研究がそのような時事問題の単なる実態調査にとどまる程度のものであるならば、この研究の意図するところのもの、それが日本の労働組合研究につけ加えようとしている新たなものの意味をとらえることはできないであろう。この書物は、日本の労働組合研究が新しい研究段階へと進みつつあることを端的に示しているように私には思えるのである。だが、その点については、なお説明が必要である。若干の回顧が必要である。

曾て東京大学社会科学研究所は、日本の組合が怒濤のいきおいで前進しているように見えた一九四七年に、一つの強烈な問題意識に導かれて、生成期における単位組合の実態を調査している。(念のためつけ加えておくが、当時の研究グループがそのまゝこの研究調査にたずさわったわけではない。本書の「はしがき」にかいてあるような変遷があった)彼等は、労働組合こそが「日本の真の民主化のため」の下からの担当者であり推進力である」と「信じ」、その期待にもえて、現実の組合がそれによさわしい資質をそなえたものとして形成されつつあるかどうかをあきらかにしようとした。すなわち、現実の組合がその期待にこたえうるような「自主性」を体現

しているかどうか、「近代的精神」のなない手たりうる実態をそなえているかどうか——そこにこの調査全体をつらぬくあざやかな問題意識があった。生成期の日本の組合の実態についてのこの調査報告(戦後労働組合の実態)一九五〇年日本評論社刊、一九五六年に「労働組合の生成と組織」として東京大学出版会から再刊は、今日なおかえりみらるべき貴重な資料となつて残っているのであるが、私がかゝるで想起起こしたものは、この調査が、一見はなやかな前進をとげつつあるかにもえた日本の組合が、「自主性」という基準にてらしてみる時、さまざまな問題をひきつづけていること、「労働組合の一般的概念」から外れていると思われるような特質をもっていることをあきらかにすることによって、戦後の組合研究の出発点を画したということである。各企業の内部から自生的に形成された日本の組合が、同時にまた、「経営的存在」として企業の枠の中にはめこまれている点に戦後の組合の特徴を見出しうるとなしたこの調査報告は、やがて、日本の労働組合の諸特徴を「企業別組合」という「理念型」のもとに理解しようとする一つの理論仮説を生み出したのであった。所謂「企業別組合論」として知られるこの仮説には、さまざまな批判があった。その批判の正否を検討することは、こゝでの課題ではない。こゝではたゞ、所謂「企業別組合論」が、日本の組合の組織形態の特質に注意をうながすことによって、組合が労働組合としての基礎的機能を果す上でこゝむらざるをえない制約や、組合組織に内在する弱点を衝いていたことによつておきただけで充分である。かのレッド・パージ

以降、労働組合運動はまさにその弱点をさらけだし、後退につく後退を重ねたのであるが、そのさなかに、あたかもこの「企業別組合論」の指摘に應ずるかのようになり、一つの論議がわき起つてきたのである。それは一言にしていえば、この運動の停滞は「企業別組合」の弱さの故に惹起されたものであるから、「企業別組合」からの脱皮」が必要であるという問題設定であった。刻みだされた用語が意味をもつと同時に感情や情熱をともない、そのことによって用語の意味の正確な定義と使用がさまたげられてしまうのが、労働用語一般の宿命なのであるか。不幸なことに、多くの「企業別組合」からの脱皮」論では、「企業別組合」の組織形態を、欧米におけるような横断的なものにきりかえること自体に課題があるかのように問題がたてられたのであった。組織がその機能をはなれては生ける組織として存在しえないこと、その機能を完全に果していこうとする努力の中のみ、ふさわしい組織形態がもさきされうるといふことが見失われていたのかもしれない。ともあれ、運動の停滞が研究者になげかけている問題は、そのような問題設定によつてうけとめられるべき性質のものではなかった。運動の昂揚期にあつてはなばなく動いていた組合が、無協約状態や組合解散に象徴されるように、名のみ残つて実なきものとしてその機能を停止してしまつたのが現実であつたとすれば、問題は、組合が再び生ける組織としてよみがえるための条件は何であるか、組合が組合としての機能をとりもどすための条件は何であるかを、丹念に追求していくことになければならなかつた。編者

達のこゝ数年來の問題意識がまさにこの点に集約されていたといふことを知るべきである。編者達自身の言葉でかたるならば、「労働組合研究家およびとくに實際家にとつての関心事は、現段階の日本の条件の下で労働組合の必要・充分条件を明らかにすること、およびその発展の方向を予測すること」(氏原正治郎「ユニオン・ショップの経済理論」弘文堂「労働協約と就業規則」所収)であり、西洋で「横断組合の発展とともに果されてきた組合の機能が、企業別組合においてどこまで充分に果しうるか、また果しえないかを検討すること」であり、「企業別組合がその組合的機能を十分につくそうとする場合には、どのような条件が満たされなければならぬか」を明らかにすること(大河内一男「組合運動の反省と組合研究の反省」有斐閣「戦後日本の労働組合」所収)であるとされたのである。編者達が数年來の「職場斗争」や「職場活動」に注目したのも、そのような労働運動の新たな胎動の中で、彼等の意識する問題がまさに実践的にとりあげられていたからにほかならない。編者達はその問題意識に恰好な研究対象を与えられたといふべきであろうか。たゞ、その点については、なお若干の説明が必要である。

## (三)

S・ウェップの古典的定義をひくまでもなく、労働組合の基礎的機能は、労働力の価格が決定される機構(労働市場)において、売手のために有利な規制を加えるという点にある。どんなに精緻

さまざまの労働給付の重畳のもとで進められている。そこで、日本の大経営の労働組合がこの多様な労働者集団を「もろん本上」に限られているが「一括組織している以上、その組織が組合としての機能を果しうるためには、このさまざまの労働給付の重畳をその全面にわたって規制しなければならぬ。その労働給付の重畳に対応して、組合の規制体系もまた重畳をなさねばならない。組合全成員の個々の取引条件をも有利に規制しうるものとして、いわば、そのような個々の規制の総和として組合の規制体系がきざざされている場合にのみ、組合は組合としての機能を果たしているといえるであろう。

日本の組合については、特に以上の点が強調されなければならぬ二つの事情があった。その点を本書の序章は次のように説明している。「労働組合が極めて自然発生的・自生的に結成されて団体交渉(争議)が行われ、労働協約が締結された場合を想定しよう。……(その場合には)……職場別に労働組合的活動が台頭し、そこで職場交渉が行われ、それが協定、覚書、その他の慣行のあたりで集積され、その運動を基礎にして工場・事業場単位の労働組合が結成され、その組合と経営との間に賃金その他の労働条件に関する労働協約が締結されたとすれば、その労働協約は、職場協定を支える職場組織と職場交渉(職場斗争)を基礎にし、組合全体の団体交渉に支えられた活きた労働協約となるであろう。」とところが「事実はこの逆であつたといつてよい。職場毎に動き始めるといふ事例はあるにはあつたが、一般的には、労働組合の結成

な組合規約をもち、整然とした組合組織が「存在」していたとしても、あるいはまたその組合幹部がどんなに大言壮語をしていようとも、労働力の売手の集団の組織として、労働市場における自分達の商品(労働力)を有利な条件で販売するという機能が現実にはたされていないならば、それは組合として機能しているとはいえないし、組合組織が生きているといふことはできない。では、自己の商品(労働力)を有利な条件で販売するといふことは、内容的には何を意味しているのであろうか。その解答は至極簡単である。一定の労働の給付(特定の質の特定量の労働)に対してより大きな賃金額をかくとくすること以外の何物でもない。私がこのような自明なことをもちだしたのは、たゞ次の二つのことをいふからである。第一に、組合が組合として機能しているかどうかは、組合が賃金額自体について規制しているかどうかということと同義ではない。労働の給付を規定している諸要因、職務内容、労働時間、労働強度、更には作業環境等の労働条件全般をもその規制の体系の中に包みこんでいなければならない。第二に、したがつてまた、組合が組合として機能するためには、その全成員に配分されるべき賃金総額を規制するだけでは不十分である。その全成員の労働の給付を規定している諸要因に、有効な規制を加えなければならない。いふまでもなく、近代的大経営に働く労働者の労働の給付を規定している諸要因は決して単純統一ではない。そこでは、多種類の作業(具体的有用労働)が、多様な労働時間、労働強度、作業環境のもとで遂行されている。作業は、いわば、

は全従業員の一挙的結集であつたこと、さらに、終戦時における職場のマヒ状態は、インフレーションの激化ともあいまって、特定の質の特定量の労働に対する特定の賃金額の対応関係といふことを問題にしなかつた。この対応関係が問題になったのは五二、二年以降のこととぞくする。だから、問題は、工場・事業場単位の労働協約がすでに存在し、これを基準として、職場の特殊条件に応ずる職場協定を締結するという方向であらわれた。(六頁)これにつけ加える必要はない。こゝでは、日本の組合が組合としての機能をつくすためには、「職場斗争」であれ「職場活動」であれその呼称はともかくとして、「特定の質の特定量の労働に対する特定の賃金額の対応関係」を明確にしていくための、下からの活動が要請されることが指摘されている。それだけではない。さきにもべたような点の強調が、とくに今日必要とされるいま一つの事情があつた。この点を序章は次のように説明している。「この問題(下からの職場協定の締結)が発生した時期は、合理化の一つの方法として経営者が新規採用を停止したために、仕事量に対して人員の不足がおこり、そのため労働強化が意識された時期であり、その上、技術革新という呼び名の下に機械設備が更新され、旧い関係が廃止される時期でもあつたから、職場交渉や職場協定は、既に成立している労働協約を基礎にしてそれを具体化するというよりも、むしろ、それとは無関係に新たに締結され始めたという傾向が強いことである。だから、このようにして締結される職場協定は、当然に、それを基礎として、旧労働協約が改

訂され、そこに成立する工場・事業場レベルの労働協約は、これまでの労働協約に比較して、はじめて労働条件を生きて規制するものとなったのである。(七頁)要するに、現在の日本の組合が組合として機能するために「職場斗争」「職場活動」が必要である根拠は二重である。すなわち、一般的には、日本の労働組合の特殊な結集様式の故に。特殊的には、合理化や技術革新が労働の給付を規定する諸要因に深刻な影響を与えつゝあることの故に。

かくして、さきにも述べた問題意識に導かれているこの研究グループが、「職場」のレベルでの組合活動に対象を設定したことの意味を十分に理解しようのである。そこにこそ「労働組合」というものの実態を掴む鍵があるという編者の言(はしがき)にはいささかの誇張もない。

## 四

私は、この書物の内容を紹介するに当って、あまりに迂回しすぎたかもしれない。ただ私は、以上のように考えることによつて、この研究報告をつらぬく問題意識、一見きわめて特殊な研究対象設定の意義を、私なりに理解しようということをのべたかったのである。

それでは、この研究グループは、どのような方法によつて対象に接近しているのだろうか。そして、そこで、どのような問題につきあたっているのだろうか。この研究では事例調

査の方法がとられた。では、その事例の選定はいかなる基準にしたがっておこなわれたのであろうか。編者の言にしたがえば、その基準は二つである。第一の基準は、産業類型によらずいくつかの職場類型によつたことである。第二の基準は、職場交渉・職場組織が活潑であるかどうかによつたことである。この二つの基準をどのように結びつけて具体的な選定をおこなったかは明記されていない。序章第一節「研究の目的」の展開をみるならば、第一の基準が第一的な意味での基準としてたてられ、その上で選定されてくる職場について、職場問題をとらえる上で便宜上、第二の基準による選定がおこなわれたであろうと推定してはば間違いないようである。つまり、まずはじめに日本の職場類型についての一定の「理念型」が想定され、その特徴をそなえているような典型的事例が選定されたのであろう。第二の基準は、その上で適用されたに違いあるまい。

では、この研究グループは、日本の職場類型をどのように構想していたのであろうか。(執筆者の中にはこの点の一致した理解があるとはいえないのであるが、その点はこの際無視しておこう)序章第一節「研究の目的」があらかたにしているように、二つの類型である。(この点のよりくわしい説明は、氏原正治郎「職場における労使関係」中央労働時報一九五九年六月の中にある。参照されたい)第一は、「職人的」職場とでもよぶべきものである。そこにおける労働者は年季的熟練労働の集団であつて、労働者はそのなす作業の性質、範囲に応じて、偶然と複数の階層(徒弟・職人・親方といったような)に分

かたれ、最上位階層の労働者が作業管理、労務管理、年季(「一定の徒弟期間」)による職人的技能養成等の大幅な権能をもつて、下位階層の労働者を指導しながら、作業は「組」で遂行される。労働者はその指導のもとに年季をへることによつて、徐々に上位階層へと「昇進」の階梯をのぼっていく。第二は、「官僚的」職場とでもよぶべきものである。「職人的」職場において親方のもとに確保されていた大幅な権能は、ことごとく分解されて経営管理部門に吸いあげられ、労働者間の指導・被指導の基盤としての階層が消滅し、その数階層の凝縮単位としての「組」作業は消滅している。労働者は、ここではいわば平等なアトム集団として存在しており、集権化された経営によつて「官僚的」に管理されている。かなり自分勝手な解釈にながれてしまっているかもしれないが、以上の二類型がこの事例調査の前提となっている職場類型である。いうまでもなく、それは「理念型」であるから、そのまゝの純粋性においてはどこにも存在しない。近似的には「職人的」職場は独立自営の親方の職場のなかに、「官僚的」職場は近代的大経営の最先端に見出しうるかもしれないといえ。たゞこゝでは、この二つの職場類型が近代産業の発展の方向を理解するための職場類型として、その意味で、発展的な類型として構成されていることに注意しなければならぬ。近代産業の発展は、機械化による職人的技能の分解、親方職人の大幅な権能の放逐というプロセスをへて、「職人的職場」から「官僚的」職場への移行を実現していく。そしてその変化は、この研究の主題に即してい

ば、必然的に、所謂「職場問題」の態様をも変化させ、組合の「職場活動」なり「職場組織」のあり方にも変化をまきおこさざるをえないであろう。つまり、職場類型の差異に応じて、「職場」での問題の発生の方は異なるであろうし、その問題が経営対労働者の関係の中で処理されていく方式も当然異なるであろう。したがって、この二つの職場類型に沿つて対象を設定することによつて、われわれは、「職場問題」や「職場活動」や「職場組織」の個々の事例の実態調査という域をこえて、それを類型化していわば発展的な類型を構成していく可能性を与えられるであろう。そして、もしその類型化に成功するならば、「職場活動」や「職場組織」の発展方向を或程度予測しようであろう。私は、この研究グループが二つの職場類型を念頭において事例の選定をしたことの後には、おそらくは、このような抱負が秘められていたのではないかと推測するのである。

※ 私なりにまとめてみたこの二つの職場類型については、なお検討をかさねなければならぬ。とくに、第一の職場類型は、くわしい検討が必要である。一般に理解されているように機械化がこれを必然化するとして片づけてしまうことに私は深い疑問をもつ。現象的にはたしかにそのようなプロセスとして事態は進んでいくのであるが、(一)、本文中にふれたように、「職人的」職場類型はもっとも近似的には独立自営の親方の職場に見出されるものであつて、その場合の親方は、生

産手段から未だ自由ではなく、その意味でまさに独立自管的でなければならぬ。したがって、この職場類型での「昇進」とは、独立自営化の道を徐々にすすんでいくということにはかならない。だとすれば、「職人的」職場類型が自己完結的に成立しうるとの基本的条件は、低生産力・手工的熟練ということ自体に求められるべきではなく、独立自営層の分解度の未成熟ということのなかに求めなければならないだろう。極端ないゝ方をすれば、「職人的」職場は、たとえ機械化の進行度がきわめて緩慢であったとしても、競争による分化・分解にもなつて、次第に類型的な純粋さから遠ざかっていくものと考えうるのではないだろうか。(二)したがって、「職人的」職場類型から「官僚」的職場類型への移行も、機械化自体によって説明されるべきではなく、分化・分解の展開の論理を基礎にしてとらえらるべきではないだろうか。ともあれ、私はなお検討していかねばならない。

では、そのような抱負は、この事例研究によってどこまで実現されているであろうか。その問題のやゝ立入った検討に入る前に、この研究グループは、日本的職場秩序の「原型」なる類型を構成していることにおかなくてはならない。この「原型」がさきのべた職場の二つの類型とどのような論理的関係にたつかは、この書物をよむかぎりではあきらかでないが、——そしてまた、そのことが日本的「原型」の意味についてかなりの混乱を生んでいるのであるが——私はこゝで、さきの「職人的」職場類

型とこの日本的「原型」とを決して同義同次元のものとして理解すべきではないことだけをかいておきたい。日本の「原型」は、日本の個性の意味を理解するための類型でなければならぬ。とここで編者は、その日本的「原型」を、曾て社研労働問題調査会が「京浜工業地帯における大工場労働者の性格」の調査をとおして提示した仮説によりながら(民原正治郎「大工場労働者の性格」参照有斐閣「社会的緊張の研究」所収)、それに多少の歴史的説明をつけ加えて、従業員の階層的階層構成、身分的待遇差別、年功的労働力構成等の諸特徴をもって性格づけていく。その場合、従来の仮説に、一つの新しい論点をつけ加えようとしていること、それがいくつかの事例調査の中で具体的にふれられていることに注意しておく必要がある。それは、一言にいえば、右のような日本的職場の「原型」が順当に自己完結的なものとして成立しうるとの理由は、経営規模のたえざる拡大にともなう労働力需要のたえざる増大というあまりありそうにない条件が与えられない限り、ピラミッド型の労働力構成を維持するために日常的に労働者を解雇することが必要であるから、「原型」は自らそれを止揚する矛盾をはらんでいるのだということ、従来、従来の仮説以上に強調しようとしている点にある(序章「理論仮説」)。

※ 同じく「職人的」職場類型とはいっても、日本の場合のそれと、イギリスの場合のそれとは、その性質を著しく異にしている。その問題を意識して整理しなければならぬ。

※※ 私は編者のいう「原型」について次の点がよく理解でき

なかった。(一)、「原型」が戦後「一定の条件の下に解体しつつ」しかも、その特質を完全に失うことなく再編成されつつあるもの(一三頁)とされているのであるが、農地改革の評価などをめぐって一時流行したこのような定式化は、内容的規定およびその必然性の論理的説明をかく時は、甚だ独断的なものにとゞまるということに注意をうながしたい。「解体」しつつなおおわれぬ「性質」とは一体何か。また、その必然的理由はどこにあるのか。より明快な御説明をいただきたい。(二)、「三点の特徴をもって「原型」を構成しうるとなすのであるが、その構成原理は何であるのか。それを「身分的年功的秩序」というとすれば、そのような「秩序」の歴史的・社会的性質は何か。(三)、「年功的ピラミッド型労働力構成の維持は「原型」を維持するための不可欠な条件であるのかどうか。ピラミッド型労働力構成は、「原型」が維持されていることの結果生ずる現象であるか。それとも、逆に「原型」の維持を可能ならしめている根拠なのか。等々、いくつつかの御教示いただきたい点が残った。

#### (四)

ところで、この調査では、さきにあげた第一の職場類型で理解しうるものとして、K製鉄所、T製鉄所、A電気機械職場、N鉄道M工場、M炭鉱等の事例がえられ、第二の職場類型で理解しうるものとして、A電気受信管職場、T私鉄等の事例がえられ

れているように思うのであるが、その調査の結果は、さきに推測した意欲的な抱負をどの程度満足させているであろうか。結論からいへば、そこでの調査は、いくつかのやゝ「意外な」事実につきあたっているように思う。その事実の厳密な検討が殆ど全くなされていないことに私の大きな不満がある。右にあげた第一のグループの事例は、みなそれぞれ「組」作業であり、「職人的」技能の分解度もそれぞれ比較的浅く、その意味ではまさに第一の職場類型のもとに理解されうるとの如くみえるのであるが、調査結果によるならば、そこに支配している職場秩序は決して同質とはいえないし、「職場活動」や「職場組織」のあり方もまた、さきわけて顕著な差異をもっている。一、二の事例で説明しておく。まず、機械化の進行度合が比較的緩慢であつて、従来の技能序列への「衝撃」も弱いように思われるK製鉄所とM工場の二事例をとりだして比較してみるならば、そのような職場の客観的条件の類似にもかゝらず、そこに支配している職場秩序や職場活動のあり方はまさに質的な差異を示している。K製鉄所の職場組織が年功的職場秩序にまさり打撃を与えることなく、むしろ「労務管理機構と融合」することによって「代議制度全般の腐朽」を生みだし、「組合組織の名において労務管理が行われる」という事態を招いているのに対し(一三七頁～一四二頁)、M工場においては、「職場内における作業の指導性を熟練の基幹工グループから奪」い、「非基幹工グループの手にとる」という運動が展開し(三四六頁)、「台枠班では一級棒心を含めて作業配分は、あみだく

じで定められているといわれ、残業要請にもなかなか応じない」(三四四頁)といった事態が進行している。では、この差異は、さきに紹介した日本の職場秩序の「原型」に内在的な矛盾の深度によって、そのいみで主体的な条件の如何によって説明されるべきだというのであろうか。事実、M工場の事例は、「一〇年もたった俺達は作業掛や棒心級だ。そこで役付は一年交代制にしようじゃないか」といった意見の出ていた職場でのことである(三四四頁)。

たしかに、かの仮説によって、多くの事例を理解できそうに見える。M炭鉱、T製鉄所の事例報告も、その点を、職場における胎動を理解すべき一つの手がかりとして注意している(四九六頁、二一九頁)。だが、その点から事態を整理しようと考えるには、現実の職場の態様は余りに複雑である。ほかならぬかの「腐朽」を生んでいるK製鉄所の事例が、「こゝではもはや年功秩序は技能序列との親和性を殆ど失っている(二四六頁)」と報告されていることをよみおとすはならない。また、現実の職場での活動は、その「親和性」の喪失度に応じてその態様を異にしているとも思えないし、職場活動の焦点がそれに応じてシフトしているともいえないようである。同じく「職人的」職場類型に包括して理解されるべき諸事例の中にも、K製鉄所にみるように組合によってかえって補強された年功的職場秩序が一方では存し、その対極には、M工場やM炭鉱にみるような旧来の職場秩序の解体が存している。また他面では、現場職制の管理権限の上部への吸い上げに対応して、「役付工と平工との支配関係を薄め」つ、「役付工を組合

活動に積極的に参加させること」で組織をつくらうとしているT製鉄所があり(二四一頁)、「年配層の組合敬遠」によって職場組織が平工によってしめられながら「整然たる組織のまゝに機能を停止」しているA電気B工場があるのである(二七八頁、二八二頁)。かくして私は、編者の示すかの職場類型にしたがえば、当然同性質の職場と推定してさしつかえないはずの職場のなかにも、全くその性質を異にすると思えないような、いくつもの職場秩序が存在しているように推定しうるのである。

では一体、職場秩序のありかたを規定している諸要因は何であり、その諸要因を支配している論理は何なのであろうか。私がこの書物をよみながら、くりかえしくりかえし考えなければならなかった一つの問題はこゝにあった。私はこの問題に深入りしていく余裕はない。この研究グループが苦しんだように、「職場」とは何かということからはじめなければならぬし、「秩序」とは何かということからはじめなければならない。私はたゞ、いくつもの事例報告のなかで、Pmの性質(使用操作上の性質)によって労働組織のあり方が直線的に規定され、それによってまた職場秩序のあり方もきまっていたのではないかといた理解にぶつかったので、次のことだけはいっておきたい。Pmの変化がもたらす直接の影響は、Pmの操作に必要な  $a \cdot b \cdot c \dots$  の具体的有用労働の変化であることはたしかであるが、その具体的有用労働がどのような労働者達( $\alpha \cdot \beta \cdot r \dots$ )によってなされるかはPmの性質自体が決定するものではなく、 $\alpha \cdot \beta \cdot r \dots$  の労働者達相互の関係や

$\alpha \cdot \beta \cdot r \dots$  の労働者達の集団と経営者との関係のあり方などもまた、Pmの性質自体が一義的に決定していくものではない。労働の性質は「あくまで一つの要因にすぎない」(三六三頁)のであるから。問題は、「技術的」ないしは「工学的」接近によっては解明されないようである。

私には、この問題を完全に展開しつくす自信はない。たゞ、同種の問題をや、具体的に考えてみるることによって稿をとじたいと思う。すなわち、この書物でくりかえし指摘されてきた年功的職場秩序なるものについてである。一体、日本の「原型」の基本的特質とされる年功的職場秩序を成立させるに必要にして充分な条件は何であろうか。そもそも、年功的職場秩序とは何であるのか。いや、そもそも、この書物で無効にできた年功的という形容詞は何を意味しているのか。言葉の意味に敏感な人は、年功という言葉が二つの意味でつかわれていることを知っているに違いない。一つは多年の功労の意味であり、今一つは長年の熟練という意味である。労働用語としての年功とは第一の意味を發展させて多年勤続の功労という意味をもたされてきたようである。即ち、年功的とは、多年勤続者優先的という意味で。たゞ、もしそれだけのことであれば、年功とは Seniority と同義だということになる。だが、そうしてしまうことには、労働問題研究者の大部分の人から異議がでるに違いない。年功的だとか年功的職場秩序だとかいう言葉には、多年勤続者優先的といった意味以上の何かが含まれているのであり、そこにこそ日本のものがある

のだといわれるであろう。私もそう思う。この書物でも、年功的という言葉は年功的身分的という風につかわれてきた。編者が日本的「原型」を構成する時に年功的身分的秩序を軸として考えたのも、多年勤続者優先ということ自体を問題としたかたのではなく、「企業に対する忠誠心の度合を以て(四一頁)昇進はもろろ多年勤続も可能となっているような日本の職場秩序にメスを入れたからにはかならない。労働者の賃金、昇進、技能評価等々について、経営者が恣意的に評価しうる全権能をもち、それによって労働者の経営者への忠誠・帰属を確保しうる関係が成立しているところにこそ、日本の「原型」の基本的特質があったというべきではないだろうか。たとえ作業が組作業であり、職人的技能のつよく残っている「職人的職場」であったとしても、労働者自身がその技能序列を社会的に客観化して経営者に恣意的な評価の余地を与えていないならば、もはや、職場の秩序は日本の「原型」とは異質のものとなっているというべきであろう。この書物の報告事例が示しているように、日本においても、そのための努力がさまざまな形で払われている。「賃金点検」制度で経営者の恣意的な賃金査定を打破しようとする動き(一八七、一八八頁)の中で、あるいは昇進への監視をおとして(二〇六頁)、あるいはまた「作業上のインシアティブをとる」運動として(三三二頁)、「労働条件の一方的執行の排除を主張する」(五八一頁)運動の中で、「原型」でふられたような古き日本の職場秩序はその骨髄をむしばまれてしまっている。第三篇に取められているM炭鉱

での事態はその関係を生まましく示している(五八五頁、五八八頁)。技術革新によって職人的技能序列への「衝撃」が与えられない限り、年功的身分的職場秩序の物質的基盤が残るから、その秩序をかえることができないというような客観主義的なベシミズムや、動機にスライドした「年功的賃金」がある限り年功的身分的職場秩序はゆるがぬのだから、その賃金体系自体の変更が必要だというような冒険主義は、右にのべてきた点の無理解にもとずくものといえようか。ともあれ、「年功的賃金」であるうがなかるうが、賃金取引に一定の客観的基準を与え、それが経営者によって一方的に決定されることを拒む賃金交渉自体が、実は、日本の年功的身分的職場秩序に打撃を与える「変革的機能」(四七頁)をもっていたのである。<sup>※※</sup>

私は、不適當な体裁の書評をかいてしまったが、その釈明はくりかえさない。この書物でとりあげられている問題はより多岐であり豊富である。ことに私は、第二篇第一章の明快な分析と第一篇第三章の歴史叙述に感銘をうけた。たゞ、私は、この書物をよませて頂いた一読者として、この研究グループに一言だけ希望をのべてさせて頂きたい。この中にかゝれているところによれば、この研究グループは単位組合、単位産業組合へとその研究の巨歩を進めることを計画されているようであるが、この書物でなされている仕事へのより完全な締めくりが少なくとも同時になされることを期待したいのである。このまゝの形でこの書物が編者のいう「文献」(六三〇頁)たりうるかどうかには疑いをもつ。曾ての

「戦後労働組合の実態」調査が提示した雄大な理論仮説のごときものが、このいわば中間的調査報告の徹底的な検討をおして、新しく生みだされることを切望するものである。

※ 「職場」については序章「研究の目的」のなかで、「第一次的取引」の場という規定がなされ、経済学的アプローチの手がかりを発見しようとする涙ぐましい試みがみられるのであるが、事例報告の中では全く無視されていることに注意しておきたい。又、「秩序」についても「研究の目的」でいう事実関係の秩序」という意味で理解が統一されているかどうか若干の疑いをもった。私は「秩序」という概念を「社会規範」という概念におきかえて整理してみてもどうかかと思つた。学校当局者の定めた諸規則に反した学生を「学園の秩序」を乱した輩で処分するのが一般の風潮であるから、経営者の定めた諸規則、経営者の維持しようとしている秩序がそのまゝここでいう秩序と同じものであるかのような理解が生じても、それをあまり非難できないであろうから。

※※ こうかいてきて、私は、余りに多くの情緒をともなつて使われすぎている「年功的」という言葉を、学術用語として避けるのが賢明ではないかと思ひはじめた。この書物の中には「年功的熟練」「熟練的年功」という言葉がくりかえされるが、正確な定義が必要である。