

協調的工場委員会と自主的工場委員会

| | |
|-------|---|
| メタデータ | 言語: Japanese 出版者: 明治大学経営学研究所 公開日: 2009-04-15 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 木元, 進一郎 メールアドレス: 所属: |
| URL | http://hdl.handle.net/10291/4427 |

紹介

協調的工場委員会と自主的工場委員会

— J・T・マーフィの見解 —

木元進一郎

— 紹介 —

— 紹介 —

イギリス労働組合会議の一九六〇年の年次大会で『労働争議と職場委員に関する中間報告』が発表され、イギリス労働組合会議とイギリス経営者連盟との一九六三年の共同声明で職場委員の教育の重要性が強調され、あるいはかなりの労働組合が『職場委員ハンドブック』⁽¹⁾を発行するなど、この数年来、職場委員があらためて多くの関心をひくようになってきた。それは、ほかでもなく、たとえば、合同機械工組合では、一九四七―六一年の職場委員の増加率が組合員の増加率三〇%をはるかにこえた五六%にたっし、職場委員のこのよ

うな急速な増加と結びあって一方では職場協約の締結数が増加し、他方では合同生産委員会数が一九六一年には五五年の六六%にまで減少したことを指摘している最近の研究⁽²⁾からも知ることができるよう、この数年来、職場委員が急速に増加し、それとともに職場における労働運動が顕著な発展を示すようになったからである。なかでも、「この国（イギリス——引用者）におけるかなり多くの団体交渉は、現在、全国的レベルでもなく、また地方的レベルさえもなく、職場それ自体においておこなわれている」⁽³⁾と言われるほど多くの、職場を中心とする団体交渉や非公式争議の頻発、全国協約の規定を上まわる職場協約の普及、賃金ドリフトの進行などは、既成の労働組合にとって、とりわけ職場の労働者大衆とは無関係に「労使協調」や「生産性向上」への協力をその路

線とする労働組合⁽⁴⁾にとっては、きわめて重要な問題となつてきている。

職場は、「資本と労働との接点」として、労働運動の基点ないしは底辺としての性格と生産の具体的現実の場としての性格とをもつものであるから、職場委員の自主的な発展は資本家にとつても深刻な影響をもたらしている。職場を「資本の論理」のもとにくみいれようとする資本の施策の一環としての合同生産委員会⁽⁵⁾協同的工場委員会の凋落はその一つの事例にすぎない。職場委員の急速な発展は、以上のように労資の双方にそれぞれ重要な問題を提起しているのであつて、まさにそれは、イギリス労資関係において見過し得ない顕著な、最近の傾向の一つである。

ところで、職場委員それ自体は、けつして新しいものではなく、イギリス労働運動とともに古いものとされている。もちろん、最近の職場委員の急速な発展のもつ意味は、かつてのそれとは異なることはいうまでもないが、それは職場委員の、過去の教訓と伝統からまったく無関係なものではないと言つてもさしつかえなからう。とりわけ、基本的には、「競争協力」、「労使協調」の既成の労働組合組織との対抗——産業別組合の形成を志向した、第一次世界大戦を中心とする時

期の職場委員の運動、ならびに職場を「資本の論理」のもとにくみいれようとする協同的工場委員会の提案は、今の時点における職場委員の急速な発展のもつ意味を解明するにあつて、歴史的なあしがかりを提供してくれているものといつてよからう。

さきに指摘しておいたような、イギリス労資関係の最近の顕著な傾向についての分析は、近く予定されている他の機会にゆずることとし、ここでは、「イギリス職場委員のもつとも有名な指導者」であつたマーフィの、自主的な労働者委員会の組織原則と組織構造とを分析した『労働者委員会』（一九一七年）と、協同的工場委員会を主唱するホイットリー報告にたいして職場委員の視点からの批判をしている『妥協か自主か？』（一九一八年）との二著⁽⁵⁾をとりあげることにした。

ころみに、これらの二つのパンフレットは、ともにシェフィールド労働者委員会から出版された、二〇頁に足りないものではあるが、出版後二年を経過しない短期間に三万部の発行をみ全体で一五万部の発行におよんだといわれている前者『労働者委員会』については、労働者管理についての非常にすぐれた資料であるとか、あるいはシェフィールド労働者

委員会にその一部が具体化された組織原則についての最善の解説である、として高く評価されているし、また後者『妥協か自主か?』については、職場委員の観点からの、労資関係ならびにホイットリー報告についての完全な検討をしているものとして高く評価されている。

注

(1) たとえば、*Price and Income* の参加に集中的に表現されている。

Amalgamated Engineering Union; *Shop Stewards' Manual*.

Transport and General Workers' Union; *Shop Stewards' Handbook*.

National Union of General & Municipal Workers; *Shop Stewards' Handbook*.

(2) cf., A. I. Marsh & E. E. Cooker; Shop Steward Organization in the Engineering Industry, in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 1, No. 2

(3) A. Marsh; *Managers and Shop Stewards*, 1963, p. 5.

(4) イギリス労働組合会議 (Trade Union Congress) の「労使協調」的志向はすでにロバートによつて鋭く指摘されているところであるが (B. Roberts; *The Price of TUC Leadership*, 1961) TUC の「労使協調性」は最近の『生産性・物価・賃金に関する共同宣言』(一九六四・一二・一六) (*Statement of Intent on Productivity, Prices and Incomes*) の参加に集中的に表現されている。

(5) これらの二つのペンマンのそれぞれの書名は *Compromise or Independence?* and *The Rejection of the Whitley Report with a Plea for the Rejection of the Proposals for Joint Standing Industrial Councils*, published by the Sheffield Workers' Committee, 1917, pp. 15.

J. T. Murphy; *The Workers' Committee, an Outline of its Principles and Structure*, published by the Sheffield Workers' Committee, 1917, pp. 15.

J. T. Murphy; *Compromise or Independence? An Examination of the Whitley Report with a Plea for the Rejection of the Proposals for Joint Standing Industrial Councils*, published by the Sheffield Workers' Committee, 1918, pp. 12.

(6) cf., C. L. Goodrich; *The Frontier of Control, A Study in British Workshop Politics*, 1920, p. 267 and B. Privicovic; *The Shop Stewards' Movement and Workers' Control 1910—1922*, 1959, p. 95.

(7) B. Privicovic; *op. cit.*, p. 127.

二

マーフィーは『労働者委員会』において、一口で表現すれば、職場を基点とする産業別組合の形成を志向する労働者委員会 (workers' committee) の組織原則と組織構造とを示して

いるのであるが、その問題意識は、既成労働組合組織の克服、技術の発展にともなう労働・職場の変化に対応し得る労働者組織の形成の二つに求められる。

まず第一の点についてであるが、マーフィは、「最近の労働組合の歴史におけるもっとも注目すべき特徴の一つは、労働組合の一般組合員と組合役員との間の葛藤であり、まさにそれは、改善されなければわれわれすべてを困乱と究極的には大きな不幸とに導く特徴である」(『労働者委員会』三頁)

と、既成の労働組合組織の欠陥を指摘し、それをいくつかの点にわたって検証している。すなわちかれによれば、職場における労働者にとっては一次的な重要なものであるとされる職場の労働条件が組合の専従役員にとっては二次的なものとしてうけとめられるように、組合の専従役員と一般組合員との間に「ものの考え方」についての相違があること、真の民主主義的な実践は、組織のすべての構成員が積極的にその団体業務の運営に参加すべきであるにもかかわらず、職場の経験とは無関係の組合役員がストライキが合法的であるかどうかの決定権やあるいは争議手当の支給の決定権をもち、一般組合員をひきまわしていること、組合の投票率が四〇%にすぎないこと、組合の支部組織は地域を単位としており、労働

者の支部集団と職場集団との間に直接的な関係はなく、組合の支部会議への出席と関心とがきわめて低いこと、などが検出されている(『労働者委員会』三一―三五頁)。熟練労働者を中心として組織されていた既成の労働組合組織は、以上のような点にわたって欠陥をもっていたばかりではなく、第一次大戦中の技術の発展にともなう、既成の熟練の解体や生産の社会的性格の拡大によるインパクトを受けざるを得なかった。そこに、マーフィの第二の問題意識がある。

マーフィは、技術の発展にともなう労働の専門化、熟練労働の解体の進行が必然化した、生産の社会性と既成の労働者組織の封鎖性との間の矛盾を問題とし、近代的生産方法は、すべての種類の労働者がお互いに共同し、また商品生産のために労働者はお互に必要であるという意味で、その性格上社会的であるにもかかわらず、熟練を中心として組織された既成の労働者の組織は反社会的であると鋭く指摘する。マーフィは、このことに関してつぎのように述べている。「労働者は、自己の共通の利害にかわるに労働者相互の差異という基盤の上に組織することによって、自分達を分離状況においている」(『労働者委員会』六頁)。しかるに、技術の発展にともなう、熟練労働の解体、不熟練労働者や婦人労働者の進出、熟

練労働者の独占的地位の崩壊によって、熟練労働者、不熟練労働者、婦人労働者が、自己の利益という誤れる観念のもとに相互に対立し排除し合うことは、無益なこととなった。まさに、賃金を所得とする階級は、賃金を得るために、あるいは生きてゆくために働かなければならないのであって、男子労働者であると婦人労働者であるとを問わず、「同じ位置」に存するのである。⁽¹⁾ 以上のように、労働者の利害の平準化、労働者としての利害の共通性をマーフィは強く主張するとともに、かつて提案された既存の労働組合組織の、連合組織案や合同組織案を、労働者大衆の合同の手段として組合官僚の合同を追求しようとするものであったと批判する。

以上のような問題意識のもとに、既成の労働組合組織の欠陥の克服、労働運動の再建の方向を、職場を基点とする産業別組合の形成に求めるマーフィは、「職場における統一がなによりも先ず第一とならねばならぬ」(『労働者委員会』一五頁)ことを、そしてそのための組織として、職場委員会——工場委員会——地方労働者委員会——全国労働者委員会という組織構造の労働者委員会、ならびに地方別産業別委員会——全国産業委員会の構造を提案する。⁽²⁾

労働者委員会の底辺としての職場委員会について、マーフィ

いは、職場の労働者によって選出された職場委員によって構成されること(職場委員会の形成)、職場委員は熟練労働者、半熟練労働者ならびに不熟練労働者のそれぞれから選出されるべきであり、したがってまた職場にいくつかの労働組合員が存する時にはそれぞれの組合からも職場委員が選出されなければならないこと(職場委員の選出)、職場委員は可能である所では公認されるべきであること(職場委員の公認)、職場委員一人につき所属の労働者が一人をこえないように職場委員が選出されるべきこと(職場委員の数)、職場委員の会議の招集をする招集者をそれぞれの職場において、それぞれの階層の労働者のために選出すべきこと(招集者の選出)、職場委員会の目的は労働者大衆の管理を公的に認めることによつて、公式的活動と非公式的活動との間の結合を保証すること(職場委員会の目的)などを示している。さらに、マーフィは、職場委員の指導票に、たとえば、つぎのようなものが記されるべきであると提案している。

(一) 会員の会費納入証は六週間毎に検査されること。

(二) 職場へ新しく入ってきた労働者にたいしては、もつとも近くの職場委員が接触し、かつ労働組合員であるかどうかを確認すること。

- (三) 職場委員は確実な会員の会費納入証の発行を求むること。
- (四) 職場委員は自己が職場委員として行動している領域における、職場の条件や賃金などに注目し、労働組合によって認められた地区の条件について直ちに改められないような侵害を組合幹部に報告すること。
- (五) 確認された地区の条件にたいする挑戦となるような、資本家と被用者との間に生ずるいかなる紛争も職場委員に報告されるべきこと。
- (六) 適用される手順の過程に関しては、職場委員は他の職場委員と相談すること、その相談の結果は、職場における会員に承認を求めること。
- (七) 一つの部門をこえて影響を与える問題は、同じような方法で、影響を受ける領域の職場委員によって処理されること。
- (八) 職場における労働者はその苦情については、組合幹部の助力を求める前に職場において解決するように努めるべきこと。
- (九) 他の組合のメンバーが影響を受けるような所では、かれらとの協同が求められなければならないこと。

ところで、クライド労働者委員会が職場委員の選出について「職場における労働者によって選出されること」とのみ規定しているのにすぎないのにたいして、マーフィによれば、さきにかかげておいた、職場委員の選出についての規定から省察され得るように、職場のなかの労働組合に配慮を払っている点は注意されなければならない。いいかえるならば、組合との協同が強く主張されていることを、そこに見出し得るのである。⁽¹⁾この点に関連して、B. Pribicevic は「共同はマーフィのパンフレット『労働者委員会』で強力に強調された」と述べている。⁽²⁾

技術の発展、生産における単純化・再分化の進展とともに、労働者の協業・相互依存は進行し、多くの労働者は、集中化された同一の資本の命令のもとで働くようになる。いいかえるならば、資本の集中と生産力の発展とによって、同一の資本のもとでの労働者の協働が進展する。その結果、資本に対抗するためには、それぞれの職場の職場委員相互の間を調整し、工場における全ての労働者を結集させ、労働者の力を集中させるための工場委員会の設置が必要となってくる。マーフィは以上のように工場委員会の必要性を指摘し、その工場委員会について、工場委員会は工場のすべての部門の職

場委員によって選出された委員で構成されるべきこと（工場委員会の構成）、全ての問題や活動を出来るだけ早期に工場内のあらゆる職場に知らせ、それにたいする最高の注意をひきおこさせることに工場委員会の機能があること（工場委員会の機能）を明らかにする。ところで、このような工場委員会が組織され、積極的に活動するようになれば、職場におけるあらゆる変化はよく知られるようになり、労働者および職場相互の間の相互依存についての認識、すなわち生産の社会的性格についての意識が高められるにいたると、工場委員会の役割りをマーフィは高く評価する。

介

紹

さらに、マーフィは、資本主義の発展とともに顕著になってきた、「熟練労働者、半熟練労働者、非熟練労働者間に明瞭な境界が存しないのと同じように、一つの産業と他の産業との間に明瞭な境界が存しない」（『労働者委員会』一二頁）という情況や、一つの産業や一つの部門にしか影響しないと問題ほとんどないという事態に注目し、「新しい産業問題に対応し得るよう労働者の組織を修正し調整しなければならぬ」ということが急速に必然的となってきた」（『労働者委員会』一三頁）ことを主張する。そこに、かれが提案するのが、地方の各産業委員会の代表から構成された、労働者委

員会の一環としての地方労働者委員会である。マーフィは、この地方労働者委員会の目的および機能について、「一地方における労働者の注意を、その地方における全体としての労働者に影響を与えるような問題に集中するための手段である」、「労働者階級の進歩のために非常に必要である階級意識の昂揚という目的にたいする手段である」というように指摘している。これを要するに、資本主義、近代技術の発展によって、一方では業種間の差異が減少し、他方では業種間の相互依存性がたかまり、それに対応して地域の問題を業種的にはなく、全体として取りあげ、そこにおける労働者の注意を全体として喚起するような地方労働者委員会が要請されるにいたるのである。ところで、このような地方労働者委員会と trade council との相違に関して、マーフィは、「形式的には trade council とは同じであるが、trade council は間接的にしか職場に関係しないが、労働者委員会は直接的に職場の労働者に関連するという基本的な相違がある。前者はなんらの権限をもっていないが、後者は職場における直接関連のある労働者を指導する権限をもっている」と述べる。

さらに、マーフィによれば、以上のような地方労働者委員会において階級的基盤に到達することが必要であったのと同

じように、全国的な規模の階級的基盤に立脚する、全国労働者委員会の必要性を強調する。そして、その構成として、全国産業委員会からそれぞれ選出された各二名の代表によって構成されるべきこと、そしてその機能として、全体として労働者に影響を与える問題に限られるべきこと、などを明らかにしている。

以上のような組織構造をもつ労働者委員会をとくマーフイの基本的な考え方は、マーフイ自身の言葉で表現するならば、「職場における統一が、まず第一でなければならぬ」ということに求められる。すなわち、職場委員を中心とする、職場における労働者大衆の組織を確立し職場における統一と団結とを確保し、そうすることによって、それぞれの労働者組織をその内部から時代の要請に適應し得るよう自主的に改組しようとするものである。

注

- (1) なおマーフイは熟練労働の解体にともなう婦人労働者の進出や第一次世界大戦後の軍需産業よりの婦人労働者の「解放」¹¹失業化の問題についてかなりの量にわたって分析を行い、婦人労働者を戦前の職業にひきもどすようなこと、いいかえるならば、歴史の歯車をもどすことはできないと述べている点は注意されねばならない。

- (2) 紙副の関係上、地方産業委員会、全国産業委員会についてくわしく見ることができなかったが、マーフイによれば、地方産業委員会は、主として職場委員を通じて労働者大衆を教育したり、かれ等の間を調整したりする機能を果し、また、全国産業委員会は、当該産業に関連する全国的問題を集中することにその機能を限定すべきであつて、ともに組合の地方組織ないしは全国組織がもっている権限をおかしてはならないとされている。

- (3) cf. Branko Pribičević: *The Shop Stewards' Movement and Workers' Control 1910~1922*, 1959, pp. 97~98.

三

マーフイは、既成の労働組合組織の欠陥を克服するあしがかりを、職場を基点とし、職場委員を中心とする自主的労働者委員会運動の促進に求めていることは、以上みてきたかれの『労働者委員会』を通じて、あきらかに知ることができ、かれはまたこのような観点からホイットリー委員会の勧告にたいして鋭い批判を加えている。いまさら、あらためて指摘するまでもなく、「内閣戦後復興委員会」の一部門として一九一六年に設置された、ホイットリーを議長とする労資

関係の諮問委員会——ホイットリー委員会——は、前後五回にわたる報告書のなかで、(一)労資同数の協議体としての工場委員会の設置、(二)労資同数の代表者による、全国レベルでの産業協議会および地方協議会の設置などを大綱とする、第一次大戦後の労資関係の「上からの」、「協調的」再編成の方向を勧告したのであった。⁽¹⁾それは、まさに職場の組織を「資本の論理」のなかに組みこむことを意図するものであって、職場を基点とする自主的労働者委員会運動をおしすすめようとするマーフィーの主張とは対立せずにはおかなかった。すなわち、ホイットリー委員会の勧告は「妥協とみせかけとの精神の具体化」(『妥協か自主か?』一頁)であると、マーフィーはホイットリー報告にたいする批判をその著『妥協か自主か?』において展開している。

マーフィーは、ホイットリー報告の内容についてたちいる前に、その背景についてつぎのように指摘する。労働力が欠乏している時には労資の「利害の相互依存性」が説かれ、他方失業への恐怖に悩む多数の労働者が存する時には、資本家は労働力商品の購入条件を決定する権限を主張する。第一次大戦中、軍需生産の増強による労働力不足にもなつて、組織労働者はその歴史上かつてみられなかった権力をもつにいた

ったが、それとともに、また労資の「相互依存性」ということが喧伝されるようになった。単に「相互依存性」について語られるばかりではなく、組織労働者の力の成長とその使用を防ぐためのあらゆる手段がとられたのであった。第一次世界大戦の終結とともに「新たな巧妙な方法」の採用が必要とされるようになり、「労働者の組織は、社会の安寧のためのものであり、同様に資本家の組織もそうである」と言われるようになった。今やわれわれは、労働者の組織と資本家の組織とを一つの組織にすることを、いいかえるならば、労働者の組織から活力をうばいとり去ることを資本家に許容することを要求されるに至っていると。以上のようにマーフィーが、ホイットリー委員会のいう労資の「利益の相互依存性」があらわれるにいたった状況を指摘し、ついで、かれは、ホイットリー委員会が提案する共同協議の本質を、その目的、構成、運営、附議事項などの諸点にわたって検討を加え、批判する。⁽³⁾

まず第一の目的の点についてであるが、「共同行為」は、資本家の地位に挑戦しないような事項についてのみしか期待され得ないし、また保証されておらず、その目的は、労資関係の恒久的な改良におかれてあり、それにたいする挑戦にお

かれていない。マーフィーによれば、このような組織がいったん形成されると、その組織を維持しようとする偏見が生まれ、またそれを破壊しようとする一切のものと闘うようになり、このことは、組織的な労働運動が、賃金制度から社会主義への転換を防ぐ手段として使用されるにいたることを意味している（『妥協か自主か？』六一―七頁）。

第二の構成の点に関して、それぞれ同数の構成員によって構成され、一方の側が他方の側にたいする権力をもっていない場合にのみ「共同委員会」は有効であると考えるマーフィーは、ホイットリー委員会の提案する共同協議は、「平和的な説得と対抗力の普及とによって資本家の利益を保護しようとする目的のために労働組合組織を資本の内部にひきこむこと」によって、資本家階級の側に組織を拡張すること（『妥協か自主か？』八頁）以外のなものでもない指摘している。

さらにマーフィーは、資本家による、差別的待遇、職場での会合におけるスパイ行為、職場での会合の開催を禁止する通告、職場委員への働きかけなどの過去の経験と教訓とをふまえて、資本家は「共同委員会」の設置を通じて、それと同じようなことを平和的に達成しようとしていることを指摘する。その結果、労働組合の代表は物事を二つの側からみるよ

うになり、したがって、かれらの資本家にたいする態度は自然と弱められ、交渉は労働者大衆にたいする配慮とは無関係に、そのような組合代表との仕事になってしまう。これはあきらかに、労働者大衆の利益にとっては危険であると。

最後の批判点として、マーフィーは、共同委員会の附議事項をとりあげる。附議事項の検討にあたって、それをかればつぎのように二大別する。

(1) (イ)労働者の実際上の知識や経験の有効な利用、(ロ)技術的な教育・訓練、(ハ)労働者による発明と改善との完全な利用と産業上の調査およびその改良にたいする適切な保護、(ニ)行程・機械および組織の改良、産業上の実験の検討等、(ホ)産業に影響を及ぼす提案された法律。

(2) (イ)労働者がそこで働く条件についての決定と遵守への参与と責任を労働者に確保する方法、(ロ)雇用条件を規制する一般的な原則の設定、(ハ)労資間の交渉についての通常の方法の樹立、(ニ)収入と雇用の最大限の保証を労働者に確保するための方法、(ホ)収入や出来高賃率の設定と調整のための方法。

以上のように附議事項を二大別して、後者が、労働者が獲得するすべてであるのにたいして、前者は、決定的には資本

家にとって経済的な利益になるものであると指摘し、つぎのようにこの点に関して批判する。これらの事項を附議事項にすることは労働者の組織の発展のためにこれまで用いられた精神的なエネルギーや熟練を、生産の目的のため労働者組織の大衆からの協力を確保することを物語るものである。そして、このことは、労働者が自己の所有に属さない財産の発展のために責任をもち、かつて所有していたものから疎外されることを必然化する組織の一部となることを意味している。かくて、さらには、労働組合の代表は労働組合の基礎そのものを破壊する力の発展を助力することに用いられるにいたると、マーフィは指摘する。

以上、マーフィは四点にわたって、ホイットリー委員会の性格を分析し、ホイットリー委員会の提案の制度は「資本家階級の地位を維持しようとする最大の努力」(『妥協か自主か?』一一頁)であると規定するのである。マーフィは、ホイットリー委員会の報告を以上のように批判するばかりではなく、(一)労働者階級の自主的な教育、(二)労働者階級の自主的組織ならびに(三)労働者階級のため自主的な目的の三つの重要性を積極的に提案し、「階級間の経済的闘争は、資本主義が消滅するまで存続するに違いない」と、階級闘争の重要性を

力説して、ホイットリー委員会の提案についての分析を結んでいる。

注

- (1) ホイットリー委員会の勧告に関しては、他の機会に——木元進一郎著 労働組合の「経営参加」一九六四年二七五頁以下——明らかにしておいたことを附記しておく。

- (2) それにもかかわらず、この勧告にたいしては、例えば一九一七年のイギリス産業連盟のメモランダムにみられるように、資本家からの反対もうけた。cf., I. B. Seymour; *The Whitley Councils Scheme*, London, 1932, p. 185.

- (3) B. Prěević はマーフィの批判点を構成、運営、附議事項の三点に要約している。cf. B. Prěević; *op. cit.*, p. 128.

四

以上、われわれは、マーフィの二つのパンフレットによりながら、自主的工場委員会の組織原則ならびにその構造についての提案と、自主的工場委員会運動を促進する立場からの、ホイットリー式工場委員会にたいする批判とについてみてきた。もちろん、これらの提案と批判とは、第一次世界大戦を中心とする時期になされたものであって、それらが、い

まの時点におけるイギリスの職場委員運動や労資合同生産委員会にそっくりそのままあてはまると、ここで主張することはできない。しかしながら、第一次世界大戦を中心とする時期の問題状況といまの時点のそれとは、かなり異なるものがあるとはいえ、以上みてきた、マーフィの所論には、さき指摘しておいた、職場委員運動の急速な展開と結びあつて最近のイギリス労資関係に提起されている問題についての分析にたいする歴史的な教訓が含まれていることはいうまでもない。技術の発展がもたらした職場へのインパクトにたいする不適應性、組合役員と労働者大衆との遊離というような事実に見られる、熟練を中心とする既成の労働組合組織の欠陥を克服するためのあしがかりを、職場を基点とする労働者組織の再編成に求めようとするマーフィの発想は、まさに高く評価されなければならない。ところで、これらの欠陥は、最近のイギリス労働運動に関しても指摘されるべき欠陥であり、最近の、急速な職場委員の発展、非公式争議の頻発、職場協約の発展などの理由のいったんも、そのような状況に求められる。職場委員の発展や非公式争議の増加は、職場の労働運動を進展させ、既成の労働組合組織にたいする挑戦としての性格をもつにいたるであろうことが容易に想像されることが

できる。そこに、全国的レベルでのリーダーシップの再確立の重要性がとかれ、組合員にたいする意思の疎通と統制とが強調されるのである。⁽¹⁾ 紙副の関係上その余裕もないし、また本稿の直接の課題でもないので、ここでたちいった分析を行うことは出来ないが、職場委員の急速な発展を中軸として展開されている、職場における労働運動の昂揚を、組合員にたいする統制や意思の疏通の強化の方向で解決し得るかどうかには大なる疑問が存している。マーフィも指摘しているように、職場における統一と団結、職場における労働者組織の確立が労働運動の基点であることはいうまでもなく、そうした意味で職場委員は労働運動のもっとも基礎的な担い手である。したがって、職場委員の運動を既存の組合組織の枠の中にはめこむという方向や、また職場の労働者組織を協調的な労使協定制に改組するという方向ではなく、職場における労働者組織や職場委員の活動を労働運動の基点として受けとめるといふ方向でとりくむことに、問題解決へのアプローチが求められなければならないのである。こうしたことを、マーフィの所論はわれわれに示しているのである。

職場における労働者組織を確立し、職場を基点とする労働運動をおすすめてゆくことが、合理化政策の一環としての

協調的な労使協議制の普及という資本の攻撃⁽²⁾に対処する方向の一つでもあれば、また労働組合組織の「動脈硬化症」を克服してゆく方向の一つであることは、わが国の労働運動についても言い得ることである。

注

(1) cf. William McCarthy; *The Future of the Unions*, 1962, pp. 11~18.

(2) この点については、木元進一郎著「労働組合の「経営参加」一九六四年二二頁以下。

— 一九六五・五・一〇 —