

小野塚知二（東京大学特任教授／名誉教授、  
放送大学客員教授）

## はじめに

労働組合はいま決して隆々たる勢力というわけでは  
ありません。労働組合は復活しようと考え人もいま  
すし、労働組合の歴史的使命はもはや終わりつつある  
と考える人もいますが、今後の命運を占う前に、労働  
組合とは元来何であったのかに思いをめぐらしてみ  
る必要があります。労働組合それ自体が歴史的な生成物  
ですから、現在の労働組合を見るだけでは、将来を論  
ずることはできません。労働組合とは、いつ頃、どの  
ような状況で、どのような人びとが何を求めて、生み  
だされたのかを考え、それはどのような機能や構造を  
備えるものとして維持されてきたのかを振り返ってみ

ることが、労働組合の現状を知り、将来の可能性を探  
るうえで大切なことです。

わたくしの恩師の一人、戸塚秀夫先生（1930～  
2017年）は、「現在を知ろうとして眼前のことだ  
け見ても駄目です。どんなことにも起源があるのだから、その起源を明らかにしなければ、いますらわからないし、将来は切り拓けません」と、繰り返し教え諭してくださいました。

## 通常の定義

労働組合は現在、通常は以下のように定義されま  
す。すなわち、労働組合とは、賃金・労働時間・そ  
の他労働条件の維持・改善のために（目的）、労働者

が自主的に組織する（主体性）、恒常的な団体（継続  
性・組織性）である、と。日本も含めて多くの国の  
労働法で、この目的、主体性、継続性・組織性の三  
点セットで、ほぼ同様に定義されています。しかし、  
この定義に当てはまる労働組合が広く存在するよう  
になったのは、労働法が整備され、労使関係が制度化さ  
れた二〇世紀以降（日本では第二次世界大戦後）のこ  
とです。

しかし、かつて、労働組合らしきものがこの世に登  
場したとき、それは、必ずしも賃金・労働時間・労  
働条件の維持改善を主目的としていませんでした。ま  
た、労働者（雇われた者）たちの自主的な団体より先  
に、同職ギルド（ツunft、コンパニョナージュ）や  
座のような営業主（親方）たちの団体が存在して  
おり、雇われ職人や徒弟・丁稚もそうした団体の決ま  
りに服していました。それらは労働者だけが自主的に  
組織した団体ではありませんから、労働組合の起源と  
はいえませんが、ギルドや座の供給制限という発想  
は、それより遅れて展開した初期労働組合にさまざま  
な影響を及ぼしています。

## 雇われるということ

いまのわたしたちには、人に雇われて働く（賃労  
働）というのは当たり前の生き方の一つですが、人類  
の二〇万年の歴史の中で、賃労働が部分的にはあれ  
出現したのはたかだか三千年ほど前、持ち運びに便利  
な少額貨幣が登場してからのことです。その後もほと  
んど人は、身分制と共同体の中で生き、自分の労働  
を他人に売るといふ生き方はきわめて例外的にしかあ  
りませんでした。身分制と共同体の中で生きる前近代  
の人びとは、家ごとに自分たちの土地・作業場・商  
店・道具や種籾・家畜など諸種の生産手段を保有し  
ていました。

ところが、西欧ではいまから六百年ほど前から、日  
本でも五百年ほど前から、それらの生産手段から切り  
離され、また、身分制と共同体から「自由」な人び  
とが登場しました。身分制と共同体は、すべての人に  
その生まれによって定まった、しかるべき資格と生産  
手段を保障しましたが、身分制秩序から外れ、共同体  
の保護機能から離れてしまった人びとには、そうした  
身分・資格・生産手段は保障されません。したがっ

て、身分制・共同体の外側で生きざるをえなくなつた人びとは、人に雇われて働くしか生きる術がなくなつたのです。

生まれ育つた家や村・町を離れてどこかまったく別の場所で、生家の家業とは異なる仕事に従事し、困ったときも誰も助けてくれないという生き方が人類史上はじめて一五〜一六世紀頃に世界の各地で発生するようになったのです。

### 共済互助・移動支援・就職斡旋

むろん、そういう生き方に入った人びとは、孤独に困窮して、飢え、死んでいったわけではありません。自分を縛つてもいたけれど、守つてくれてもいた身分制・共同体から「自由」な人びとは、ただちに、自分たちの手で自分たちを守る術を開発したのです。

一八世紀になると英国各地に、雇われた職人たちだけで自主的に結成した地方的同職クラブ (local Trade Club) が存在するようになりました。日本では労働組合の起源は通常、1897 (明治30) 年に労働組合期成会ができたところに求められますが、それは、前述の定義に当てはまるような労働組合が、アメリカの労働組合運動の経験

を踏まえて、日本に導入されたということとです。日本でも一八世紀末 (江戸時代中期) 以降には雇われた坑夫たちの間で、「友子」と呼ばれる自治的な互助集団が成立して、それは二〇世紀まで存在しました。欧米から「労働組合」という考え方が輸入されるよりも前から、日本でも雇われた者たちが自らを助ける団体を生み出していたのです。

こうした雇われた者たちだけの団体は、疾病・失業・老齢・葬儀などのための共済機能を持っていて、身分制・共同体的保護がなくても、自分たちを自分たちで守ろうとしてきました。それだけでなく、彼らの団体は、職人が過剰の地域から不足の地域への移動を支援したり、遠隔地での就職を斡旋したりといった機能もありました。その地域のその職業の労働市場に供給される労働の量 (労働者数) を減らして、労働市場を売り手優位に調整する供給制限 (ある種のカルテル) 機能を發揮していたのです。そうした団体は、地域間移動、殊に自分たちの地域から職人が外に出て行くことは促進しましたが、他地域から同じ職業の者が入ってくることは抑制的で、また他職種から自分たちの職種に入ってくることは禁止的に対応しました。それらは職人組合 (craft union, trade club) と

呼ばれます。

### 職人組合の加入儀式

職人組合は、後述のように、ときに営業主 (親方、使用者) や地域の有力者から危険な団結と敵視されることもありました。また、正規の徒弟修行を終えていないのに、偽つて加入して共済機能の恩恵に与ろうとする者もいました。したがって、初期のこうした組合は加入儀式を過剰なほど厳格に行う傾向がありました。

たとえば、小さな机 (あるいは卓袱台のようなもの) の上に獨體が置かれ、その周囲に三本の蠟燭が灯っている暗い部屋に、加入志願者が招じ入れられると、組合の長が古めかしい言葉で自分たちの来歴や縁起を語り、その決まりを何があっても絶対に守らなければならず、万一裏切った場合は厳しい仕置きが待っているが、それでも加入する覚悟はあるかと問い質すのです。背後には古参組合員が三人とか五人とか証人として控えていて、規律の厳格さの象徴として加入志願者の頭には短剣や短銃が突き付けられます。ここで怖じ気づくことなく満身に応答できれば、組合員の秘

密の合言葉や身振り手振り (他地域で就職する際に、正規の組合員であることの証明) が伝授され、新組合員として承認され、そのあとは新規加入の祝宴となります。英国の一九世紀初頭の労働組合では、労働者たちの行きつけのパブの奥まった一室で加入儀式がなされ、組合費などを保管する箱もパブの主人が預かっていました。

こうした秘密結社のような儀式は西洋の職人組合でも日本の友子でもなされていたといわれていますが、何しろ秘密の儀式なので、本当のところはほとんど記録がありません。

### 組合費と基金の管理

残された記録 (たとえば金銭出納簿) や規約を見る限りでは、職人組合の最大の関心事は、共済機能と組合基金の適正な維持・管理でした。そうした職人組合では、全組合員が定期的に少額の組合費を払い、無給の役員がそれを金庫 (通常は鍵のかかる箱) の中に貯めて、帳簿に記載したのです。組合員 (やその家族) の誰かが、病気になるったり、失業したりした場合、規約に基づいて、疾病手当や失業手当が支給さ

れ、やはり帳簿に記入されます。

ときに、無給役員の中に不心得者がいて、金庫の中にたくさんのお金が貯まっているのだからと、横領が起ることもありました。計画的・組織的な横領ではなくて、基金を一時的に借用して、賭事に使って、儲かったら後で返しておけば、誰にもばれないといった出来心での横領でも、賭事で損をすれば返すことができませぬ。そうすると現金と帳簿の金額とが合わないになるので、帳簿を粉飾することになります。こうした横領で組合員の大事な財産を失ってしまった何度もの苦い経験を経て、ほとんどの職人組合では、半年に一回、監査役が他地域や組合本部から派遣されて、現金と帳簿記載事項を監査し、不正行為がないか否か確かめるようになります。横領した役員はその組合から永久に除名追放されます。つまり、その地域でその職業に就くことはできなくなります。

### 仲間を守る不正行為

右の例はれっきとした犯罪ですが、犯罪とは言いつれないが、規約に反する行為もありました。たとえば、組合費は十週間滞納すると受給資格が停止され、

一八週間滞納で警告を受け、二六週間滞納で除名処分となると規約に定められているのに、十週間以上滞納している組合員に疾病手当を支給していたとか、指定医の診断書がないのに妻の出産費用を支給したなどの不正支出です。

これも規約違反なので、外部監査によって不正が露見すれば、関与した役員は不正支出の全額を弁済するよう求められます。しかし、そうした厳格な監査はその地域の組合員たちの納得感や公平感とは異なることもありました。十週間以上滞納していたのは、その組合員が病気がちで短期間しか就労できなかったからで、長年、同じ地域・職種で仲間としてつき合ってきた者たちから見れば、同情に値するが、規約を杓子定規に当てはめれば済むという問題ではなかったかもしれませぬ。あるいは妻ははじめての出産で不安だったため、組合指定の男性医師ではなく、妻の母親の薦める産婆に診てもらっていたというのであれば、仲間やその家族の気持ちの思い遣る他の組合員たちからするならば、それを規約通りに不正支出と認定するのには納得感が得られなかったでしょう。

しかし、野放図に規約違反を放置していたら、いざというときには組合基金はなくなって役に立たな

いということになるでしょう。共済機能と組合基金を守ることに、仲間を守ることとの間に溝が発生した場合、次の大会で規約改正の提案がなされ、過半数の代議員が賛同すれば、この溝は埋まります。労働組合の歴史は綱領・規約の改正の歴史です。

### 職人組合の労使関係上の機能

身分制・共同体によって保護されない労働者が、同じ境遇の者同士で支え合うというのが労働組合の原点で、その最も重要な役割は共済互助と就職斡旋でした。しかし、同一地域で同一職種に働く者たちの共通の関心事にこれら組合が関与することはありました。

たとえば他地域の同職種や地域内他職種との賃金格差、新しい作業方法、徒弟比率（将来の職人数の決定要因）、過剰な残業や労働時間（労働供給量の増加）などをめぐることから、職人組合はしばしば規制しようとしてきました。こうした規制の背景に作用したのはギルドと同様の供給制限カルテルの発想で、それを可能にしたのは、職人の入職過程（徒弟制度など）を職人たちの現場の集団が統御できる力でした。それゆえ、職人組合が職場の人事労務管理のあり方

に介入しようとすることはまれではありませんでした。そうした問題をめぐって使用者（雇主）側との間で争議が発生した場合、職人組合は争議中の組合員を共済機能で支持し、また、争議で無収入となった組合員を他地域に移動させるなどして、否応なく労使関係上の機能を果たすこともあったのです。冒頭の労働組合の定義に該当する目的と機能はこうして形成されましたが、早くとも二〇世紀初頭までは労働組合の主たる機能は共済と就職斡旋であり続けました。

### 使用者団体

使用者側は、平時には労働組合の人事労務管理機能や就職斡旋機能に依存し、少なくとも、それを黙認してきたのですが、労使関係上の問題が争議に発展し、組合が労働者たちの交渉力・闘争力の源泉となつていくことを知ると、万人に保障されるべき「職業の自由」や企業の「経営権」を組合が阻害しているとして、労働組合を敵視したこともあります。個々の企業では組合の労働市場調整機能に対抗できず、労働者たちの集合的な要求に負けてしまうと考えた使用者たちは対抗的な使用者団体（employers' association）



を結成します。

ただし、アダム・スミス以来、使用者側は労働者に比して数も少なく、情報と資金は豊かでしたから、明瞭な団体を結成せずとも暗黙の団結状態にあるのが通例だと考えられてきました。明瞭な名称と規約を有する使用者団体が結成されるのは、世論に対して労働組合の違法性・不当性を訴え、また、抜け駆けをして操業を維持しようとする個別企業を規制するなどの必要が発生するからである。

### 労働組合の文化的・政治的機能

一九世紀中葉には欧米諸国の多くでこうした同職組合が存在し、日本でも鉱夫に加えて、一九世紀末には、鉄工、活版工、鉄道労働者などの職種に組合が形成されました。こうして、労働者側の団結が使用者に対する交渉力を高めることが判明すると、非熟練職種でも組織化が進みますが、それら職種では入職過程に基づく売り手カルテルは実現しがたかったので、より多くの労働者を一つの組合に組織することで、ストライキ戦術を有効にして、交渉力を高めようとなりました。平時の供給制限という経済的機能を発揮

するのが難しかったこれら非熟練職種の労働組合で

は、熟練職種の職人組合より強く文化的機能と政治的機能に依存しました。諸種の社会主義思想や労働組合主義 (trade unionism, syndicalism) は、労働組合の文化的・政治的機能の代表的な表れです。

一九世紀末以降の労働組合は、職種や国籍の相違を超えて、共通ないし類似の象徴 (旗やスローガン)・歌・運動形態 (街頭集会やデモ行進) を持ち、八時間労働日や女性労働・児童労働保護などの共通要求を掲げました。また、ヨーロッパを中心に、職業別・産業別の国際労働組合を結成して、争議支援や就職斡旋を国際化することで、有利な状況を積極的に作り出すようにする動きも第一次世界大戦前の二五年間ほど (1890-1914年)、活発になされ、同時代人に注目されました。そうした国際労組の会議ではさまざまな言語で議案書が作成され、討論もさまざまな言語でなされましたが、みなが同じ歌を歌いました。一八九七-九八年の英国機械産業の大争議の際は、日本の鉄工組合を代表して片山潜が連帯の挨拶を郵送し、それは英国機械産業労組の争議記録にも収録されています。

### 第一次世界大戦後の国際労働機関と福祉国家

こうして、第一次世界大戦前の労働者たちは国境を越えて団結し、国際連帯の実を示しましたが、大戦勃発とともに「自国を守れ」という愛国熱狂に取り込まれてしまい、労働者たちの国際連帯と平和主義は頓挫してしまいます。

第一次世界大戦が1918年11月に終わった際に各国の政治や財界の指導者たちが何よりも恐れたのは、ロシアやドイツ、オーストリア・ハンガリーの革命が他国に波及し、また、それが長引くことでした。したがって、戦後処理の取決をしたヴェルサイユ講和条約では、領土・軍備・賠償などのほかに、「恒久的な平和の条件は社会正義の実現にある」として、国際労働機関 (ILO) の創設を定めました。終戦後大慌てで設立されたILOが最初にしたのは、戦前の国際労働運動の共通要求をILO条約・勧告などの仕方

ました。

また、第一次世界大戦後、ヨーロッパの多くの国々では男女普通選挙や福祉国家が実現し、日本も二五年遅れて第二次世界大戦後に、それらを実現しました。福祉国家は労働組合の共済機能を継承して作られたのです。その結果、労働組合は成立以来守り続けてきた共済機能を失ってしまったのです。こうして、第一次世界大戦前から声を大きくしつつあった労働者、ことに女性の声を先んじて取り上げること、資本主義体制は延命できたのです。

労働組合は二〇世紀という時代を変えるほどの力を発揮しました。その原点には、仲間同士で支え合うという、ごく当たり前のことの実践がありました。労働組合が再び活力を取り戻すことがあるとするなら、それは、この原点を真剣に振り返ったときでしょう。ただし、現在では入職過程を労働者側が統御することはほとんどできませんから、広く組織する戦術を取らざるをえません。正規だけでなく、非正規、派遣、個人請負など、同じ職場・業種で働くすべての人々が仲間として支え合うことが、いま求められています。また、労使関係も製品や原料の供給連鎖も国内に閉じていませんから、労働運動の国際連帯がいまいちど求められていることも忘れてはなりません。