

ワイマール期ドイツ自由労働組合における「組織問題」

—— 産業別組合への再編成案の決議・実行・挫折 ——*

柘 田 大知彦

I 課題の設定

本稿は、ドイツ・ワイマール期の自由労働組合における「組織問題 (Organisationsfrage)」の1922-25年の展開過程の詳細な検討を通じて、その再評価を試みることを目的としている。自由労働組合は、社会民主党（以下、SPD）と密接な関わりがあり、当時組織労働者の約8割を組織した最大の労組である。そこでは、第一次大戦直後より、全ての既存の職業別組合・傘下単位組合を産業別組合へと再編成しようとする動きがみられた。「組織問題」とは、そうした運動及びそれに伴う諸問題を指す¹⁾。第一次大戦後、2度目の1922年大会では、自由労働組合の大会史上はじめて、全産業に関する産業別組合への再編成案（[資料1]）が、組合員6割以上の支持を得て決議された。決議が実行されることはなかったが、(西)ドイツの労組が第二次大戦直後に産業別組合原則を採用し、長期に渡りそれを維持してきた事実を踏まえれば、当該期の労働組合運動の問題状況を明らかにしようという関心からだけでなく、第二次大戦後における労働組合運動のあり方との比較及び産業別組合化の起源の探求という意味でも²⁾、ワ

* 本稿は、2005年度政治経済学・経済史学会（旧 土地制度史学会）秋季学術大会（2005年10月29日、於：新潟大学）における自由論題報告「ワイマール期ドイツ自由労働組合における『組織問題：産業別組合への再編成案の決議・実行・挫折』」及び2006年度に立教大学大学院経済学研究科に提出した博士学位論文の一部を加筆・修正したものである。

1) 1919-22年の「組織問題」の展開過程は、柘田「ワイマール期初期の自由労働組合における組織再編成問題 産業別組合か職業別組合か」（『立教経済学研究』第55巻第3号、2002年1月（以下、「ワイマール期初期」））、103-126頁を参照。

2) 第二次大戦直後の産業別組合原則の採用に、20年代の議論・経験が多大な影響を及ぼしたことを労働組合ナショナルセンターが明言している。『ドイツ労働総同盟の歴史と活動』（ドイツ労働総同盟発行の小冊子、1963年）、53頁。これとは見方が異なるが、第二次大戦後の運動との関連でワイマール期の「組織問題」に触れたものとして、ヘルムート・デーメス、田中洋子訳「ドイツ連邦共和国における労働組合運動の課題と対応 ドイツ労働組合総同盟のハンス・ベックラー財団を例として」（『社会科学研究』（東京大学）第44巻第6号、1993年3月）、とくに94-95頁を参照。

現在、とりわけ資本主義のグローバル化の影響により、ドイツの社会において長期に渡り重要な柱

イマール期の「組織問題」は詳細に検討されるべき対象だと思われる。

しかしながら、ワイマール期の「組織問題」は、既存のドイツの労働史研究においてかならずしも重要視されてはこなかった。第二次大戦後、正面からそれを扱う研究は皆無に等しく、労働運動史全般を扱う研究の中で、それに対する言及があるのみであった³⁾。こうした既存の研究のあり方の背景には、以下のような2つの見方があるように思われる。

第一の見方はこうである。自由労働組合における再編成論議は、19世紀末より進展する熟練労働の重要度の低下、企業の統合等への対応であり、第一次大戦前より存在した。すなわちワイマール期ドイツ固有の問題ではないとする見方である。その代表格はシェーンホーフエンで、同時代の研究も多くがこうした見方を示す⁴⁾。強制的な決議等がなくとも、自由意思に基づく合併により産業別組合への統合が徐々に進展したということが、その根拠である。確かに、自由労働組合では第一次大戦前から「産業別組合」とされる組合が複数存在した。また第二は、再編成を強く主張する勢力の大半が、金属労働者組合（以下、DMV）等、労働組合内反対派や独立社会民主党（以下、USPD）が主導権を握る単位組合であり、従って、ワイマール期における再編成論の隆盛は、第一次大戦中から革命期にかけてみられた、自由労働組合内部のイデオロギー的対立の所産だとするものである⁵⁾。ヴィンクラー等が提示するこうした見方の根

の一つであった労組（及び社会民主主義勢力）は重大な岐路に立たされている。労組は、労使関係における影響力が低下し続ける状況の下、主として単産の合併という方向で組織再編を行っている（前川朋久・久本憲夫「特集：日本とドイツにおける産別・組合再編」（『Int'lecowk（国際経済労働研究）』2005年8月）、6-12頁等を参照）。被用者を統合する軸、基準が動揺し、組織の再編を迫られている、という状況は、非正規雇用者の組織化という問題に直面している日本の現状とも共通する面がある。今後の労組或いは被用者組織のあり方を考える上でも、「現代資本主義」への対応でもあったワイマール期における組織再編成の問題、それをめぐる議論を検討することはあながち無駄ではあるまい。

3) 先行研究中の「組織問題」への言及については、柘田「ドイツ・ワイマール期の自由労働組合における組織形態に関する議論について 研究史の視角から」（『立教経済学研究』55巻第1号、2001年7月（以下、「ドイツ・ワイマール期」））、195-209頁を参照。

4) 例えば、Schönhoven, K., "Lokalismus-Berufsorientierung-Industrieverband: Zur Entwicklung der organisatorischen Binnenstrukturen der deutschen Gewerkschaften vor 1914", in: Mommsen, W. J., Husung, H-G. (Hrsg.), *Auf dem Wege zur Massengewerkschaft*, Stuttgart 1984, S. 277等参照。同時代の「組織問題」研究は、Dissinger, A., *Das freigewerkschaftliche Organisationsproblem*, Jena 1929; Brill, J., *Das Organisationsproblem des deutschen Arbeiter-schaft angesichts der Strukturänderungen in der Industrie seit Beginn der Weltkrieges*, Magdeburg 1928; Wedekind, K., *Organisationsprobleme im Deutschen Metallarbeiter Verband*, Kiel 1933等少なくない。これらに共通した特質は後述するが、それ以外に、共産主義勢力及びそれが主張する経営組織についての言及が多い。あくまで現状分析であり「組織問題」を歴史的に位置づけようとする意識は少ない。労働省の資料や本稿が主に用いる同盟委員会の議事録等の労組の内部資料は参照していない（機関紙は参照）、等がある。に起因する本稿の解釈との違いが複数の点においてみられる。

5) 例えば、Winkler, H. A., *Von der Revolution zur Stabilisierung: Arbeiterbewegung in der*

拠としては、革命的気運や社会化の要求の弱まりと共に再編成論も弱まったという事実があげられる。確かに「組織問題」は、自由労働組合の活動目標として「経済民主主義」論が大きく問題とされた25年大会で決着した。

勿論、これらの見方を完全に否定するつもりはない。この時期に、独占体の形成等に加え、使用者団体を産業ごとに再編し緊密の度を深めていく使用者側に対し、交渉力とりわけ財政力を強化すべく再編成が要求されたと考えるのは当然であろう。また、ワイマール期を対象とする労働史研究において、労働組合運動におけるイデオロギー的な対立、分裂が重要な論点とされてきたことも疑いない。だが、これらの諸点を重視するあまり見落とされてきた問題もあるように思われる。その一つが「組織問題」である。

上記2つの見方に共通するのは、22年大会決議である再編成案が、結局実行されないまま挫折した事実を重くとらえ、それゆえにワイマール期の「組織問題」に重要性を認めないという点である。確かに22年大会決議は実行されず、続く25年大会で否定される。それにも拘らず、大戦直後52あった傘下単位組合は30年30にまで減少した。両者は、そのことを当然の帰結として違和感なく受け入れているように思われる。だが、後述するように、再編成案の挫折は、多様な要素が絡み合った、複雑な過程の結果であった。その過程を詳細に検討した研究は殆どないといってよい。「組織問題」を再評価するためには、再編成案の挫折に至る経緯を、詳細に検討することが必要なのである。

筆者は、22年大会での再編成案採択の重要な背景に、「混在型経営」という問題があったことを明らかにしてきた⁶⁾。ここでいう「混在型経営 (gemischter Betrieb)」とは、自由労働組合傘下の複数の単位組合の組合員が混在する経営を指す。例えば機械工場では、DMV 組合員である機械工等以外に、ボイラーマン、塗装工、さらには雑事を担う不熟練労働者等が勤務していた場合が少なくない。当時これらの職業の労働者は、原則的にそれぞれ異なる単位組合に所属した。これが「混在型経営」の状況である⁷⁾。こうした「混在型経営」自体は、勿論第一次大戦前にも存在した。それがワイマール期に大きな問題となった理由は、1918年に有力な労組と使用者団体が締結した11月15日協定にある。11月15日協定は、全ての労組と使用者と同

Weimarer Republik, 1918 bis 1924, Berlin/Bonn 1984, S. 419 20 等参照。2つの見方を共有する研究もある。Potthoff, H., *Freie Gewerkschaften 1918 1933*, Düsseldorf 1987, S. 38 41.

6) 「混在型経営」の問題状況及び「スト規定」の内容・成立過程は、柘田「ワイマール期自由労働組合におけるスト規定と組織再編成問題」(『歴史と経済』第189号、2005年10月)、18 34頁参照。この「スト規定」は、再編成案採択を阻止すべく、22年大会での採択を目指し性急に用意された(大会では棄却)。それゆえ内容は妥協的であり、実効力には疑問がある。

7) 特に鉱山業、金属産業等の経営では、キリスト教労働組合、ヒルシュ・ドゥンカー労働組合等、自由労働組合以外の党派組合傘下の単位組合が混在する場合もあった。こうした党派組合の「混在」は、1930年代初期に問題とされる。柘田「『統一組合』の歴史的起源 ドイツ労働総同盟の組織構造」(『立教経済学研究』58巻第2号、2004年10月)、97 111頁を参照。

権的な協約当事者として承認した。このため、「混在型経営」では、単一の使用人、使用人団体に対し、労働側に複数の協約当事者が存在するケースが多くなったのである。とくに1920年頃からは、協約当事者として独断の賃上げ運動・ストを行う各単位組合間の利害調整及びそれに伴う多くの混乱やコストが、労使交渉における労働側のマイナス要因と認識されるようになる。こうしたワイマール期の「混在型経営」の問題は、「混在型経営」が多く、第一次大戦前には労組を労働条件の決定過程から排除していた重工業、大企業においてより深刻であった。再編成案は、こうした「混在型経営」を解消するものとして提起・支持されたのである。他方、再編成に反対する勢力も、単位組合独断の運動の禁止や最大の組合への協約交渉の委任等を定めた、「スト規定」(資料2)と呼ばれる、再編成を伴わない「混在型経営」対策を22年大会に提案している。すなわち、「混在型経営」は、22年大会前、解決すべき課題として自由労働組合全体で共通に認識されていたのであり、「組織問題」とは不可分の関係にあった。従って、「組織問題」のワイマール期的特質を探るためには、それと「混在型経営」の問題との関係に光をあてる必要があるのである。だが、既存の研究においてこの点についての言及は殆どみられない。

以上をふまえ、本稿は、まず22年大会決議である再編成案が、どのように実行されようとしたのか、どのような過程を経て25年大会で挫折したのかを概観する。その上で、再編成案が採択された22年大会時との比較及びその重要な背景であった「混在型経営」の問題との関連という2つの視点から、再編成案挫折の要因を明らかにする。この作業は、「組織問題」のワイマール期固有の重要性を確認することになる。(西)ドイツにおいて、第二次大戦直後から産業別組合原則を採用することは、多くの労組関係者の共通認識であったとされる⁸⁾。それを大会で決議しながら貫徹することができなかった、ワイマール期の労働組合運動における問題状況の幾つかが、本稿の検討を通じて浮き彫りになるであろう。

II 「組織問題」の展開過程

1 概観

まず「組織問題」の自由労働組合大会における扱われ方、当時の労働組合運動における位置の変遷を概観しておこう。第一次大戦直後の1919年大会では、52の単位組合が結集し、その上部組織としてドイツ労働総同盟(以下、同盟)が設置される。「組織問題」に関しては、19世紀末以来はじめて、産業別組合への統合が目指すべき目標として規約に明記された。ただ、同時に規約には、52の傘下単位組合が、大きな規模の差があるにもかかわらず(表1参照)、全て同じ権利を持つことを同盟に保証されるという、通称「保護規定」も明記された。すなわ

8) 『ドイツ労働総同盟の歴史と活動』, 53頁等を参照。

〔表1〕 同盟傘下の単位組合の1922年大会、1925年大会時における組合員数(単位：人)及び22年大会時、25年大会の約2か月前、約1か月前時点における再編成案に対する賛否

	1922年大会 49組合	1925年大会 40組合	22年6月大会 再編成案 ¹⁾	25年7月3-4日 同盟委員会会議 ディスマン案	25年8月12-13日 同盟委員会会議 ディスマン案
1 金属 (DMV)	1,567,335	889,063			
2 工場労働者 (FAV)	653,204	394,894	×	×	×
3 農業	636,144	147,650	-	×	×
4 繊維	586,964	425,415			×
5 運輸	571,080	310,948			×
6 建設	470,255	362,481			×
7 鉱山	459,270	229,956			×
8 鉄道員	450,503	202,689			×
9 木材	375,190	323,175	×	×	×
10 現業職員	291,776	187,205			×
11 衣料品	133,638	99,269	×	×	×
12 煙草	122,719	73,066	×	×	×
13 製靴	95,273	91,756			×
14 ボイラーマン	89,943	45,742	×	×	×
15 大工	89,508	87,049	×	×	×
16 製本	80,953	52,333			×
17 ビール・製粉	76,062	65,981			×
18 印刷工	74,337	69,370	×	×	×
19 パン・菓子	70,270	52,610	×	×	×
20 ホテル・食堂	61,569	28,184	×		×
21 ガラス製品	60,505	35,223			×
22 陶磁器	60,425	58,549			×
23 塗装	55,573	40,933	×	×	×
24 石工	46,318	44,566		×	×
25 音楽家	43,146	20,603	×		-
26 印刷補助	42,832	31,298	×		×
27 皮革	38,432	42,880	×	×	×
28 馬具職人	38,209	35,294		×	×
29 帽子	24,758	20,864			×
30 食肉	23,902	13,766		×	×
31 石版印刷	20,515	19,258			×
32 庭師	21,491	10,561		×	×
33 家政婦	15,138	運輸(23.3) ²⁾	×		
34 桶職人	12,680	9,159	×	×	×
35 陶工、暖炉工	11,234	建設(23.1)			
36 研磨工	10,900	職員(23.1)	×		
37 舗装工	10,519	石工(24.1)	×		
38 屋根ふき職人	10,512	9,500			×
39 搾乳夫	10,431	11,265	×		
40 毛皮加工	9,653	衣料(24.1)			
41 理髪師	9,600	3,788	×	×	×
42 消防士	9,260	1,731	×		×
43 銅細工師	7,124	6,179	×	×	×
44 映画業	6,616	3,429			
45 船大工	4,979	金属(23.1)	×		
46 合唱団・バレエ	4,617	職員(25.4)	×		
47 ガラス職人	3,946	建設(23.1)			
48 煙突掃除夫	3,296	2,799	×		×
49 アスファルト	2,011	建設(24.1)	×		
同盟総計	7,574,825	4,557,032	支持 4,853,408	支持14組合 2,588,055	支持 892,492
			反対 1,925,972	反対22組合 1,864,855	反対 3,570,675

出典：Protokoll, 1922, S. 4 24; Protokoll, 1925, S. 4 13; Quellen, Bd. 3, S. 420 30, 476から作成。

注：1) 二重線の右側は、22年大会におけるディスマンらの再編成案及び25年7、8月の同盟委員会会議でのディスマン案に対する態度を示す。22年大会に関しては代議員70%以上の支持を「」、反対を「×」、全員棄権を「-」、賛否が分かれた組合を「」とした。同盟委員会会議に関しては、ディスマン案に賛意を示した組合を「」、明確に反対を表明した組合を「×」、態度を明確にしなかった組合を「-」とし、最下部に組合員数(単位：人)の比較を示した。

2) 1925年大会の欄の単位組合名は、当該組合への合併を示す。括弧内はその年・月である(例：23.3=23年3月)。「職員」は、職員のナショナルセンター Afa-Bund 傘下への移籍を示す。

ち組織については両義的な内容の規約であった。

大戦後二度目の22年大会の第4議題は「組織形態と労働組合運動の方法」であった。1920年頃から再編成論が隆盛を見せていたため、「組織問題」が大会議題として取り上げられたのである。2日間に渡る激論の末採択された22年大会決議（〔資料1〕）の内容は、簡単にいえば、全産業に関して11程度の産業部門モデルを設定し、それに基づき「既存の職業別組合の合併により」⁹⁾再編成を行うというものであった。

次の25年大会の第4議題は「組織問題」とされ、専ら産業別組合への再編成を討議する独立した議題となった。そこでは、再編成が強制的には実行されないことが決議される。一方規約は、両義的な性格を強める方向で改正された。25年大会の後、「組織問題」は、大会議題として取り上げられることはなく、同盟内部で大きな問題とされることもなかった。約言すれば、「組織問題」は、19年規約から問題とされ、22年大会前から徐々に重要性を増し、後述するように同盟を二分する大きな対立に発展し、25年大会で決着したといえる。以上の概観をふまえ議論の内実に入り込むこととする。

2 第1期（22年6月大会～25年7月3・4日）再編成案実行に向けた過程

22年大会から25年大会までの「組織問題」の展開過程は、25年7月3・4日の同盟委員会（後述）会議を境に、大きく2つの時期に区分できる。第1期は、22年大会決議である産業別組合への再編成案の実行に向けた過程であり、第2期は、その挫折に向かう過程である。

(1) 再編成案実行のための特別委員会 22年10月～25年6月

「組織問題」が直接討議される場合は、同盟委員会という同盟の中央機関である¹⁰⁾。同盟委員会とは、傘下単位組合から各1（組合員50万人以上2）名が派遣される代表者会議である。単位組合間の争いの最高位の仲裁機関であり、重要な課題に関しては関連組合代表者からなる特別委員会を設置し検討させる役割をもつ。22年大会決議実行のための特別委員会（22年10月1日設置）の課題は、再編成の方法とモデルの検討であった。その構成は再編成支持派、反対派、同数とされた。〔表1〕で、22年6月大会の欄の「」が再編成支持派組合、「×」が反対派組合を示す。決議が実行された場合、前者はそのまま産業別組合になる大組合が多く、後者は組織が分割また吸収される組合が大半であった。小規模な職業別組合は当然後者に多く、それらが主導権をもつ同盟の指導部が反対派の中心にあった。この特別委員会は16名という異例の

9) 22年大会決議中の文言である。Protokoll der Verhandlungen des elften Kongresses der Gewerkschaften Deutschlands, abgehalten zu Leipzig vom 19. bis 24. Juni 1922 (以下、大会議事録はProtokollと略記), S. 535.

10) 同盟の機関の機能は、Potthoff, a. a. O., S. 23 35を参照。16人/6人委員会に関する記述は、Gewerkschafts Zeitung, 27. 6. 1925, Nr. 26, S. 361 66; 4. 7. 1925, Nr. 27, S. 369 70; 11. 7. 1925, Nr. 28, S. 385 87より。

大人数で構成されたため、意見がまとまらないことは勿論、その招集さえ困難となった。そこで翌23年1月、人数を絞った6人委員会を設置し、モデルの策定にあたらせることとなった。反対派からグラスマン (Peter Graßman, 印刷工組合, 指導部), プライ (August Brey, 工場労働者組合。以下, FAV), クレベ (Hermann Klebe, ボイラーマン組合), 支持派からディスマン (Robert Dißmann, DMV), ペプロウ (Fritz Paepflow, 建設労働者組合, 以下, 建設労組), シューマン (Oswald Schumann, 運輸労働者組合) が委員会を構成した。この小委員会の設置自体が異例だったが、その設置直後、23年初頭から勃発したルール闘争、それに伴うインフレにより、16人委員会、6人委員会共に活動休止に追い込まれる。このように再編成の実行は、その最初から躓いたのであった。

両委員会の活動再開は、休止から約1年半後、1924年7月の同盟委員会会議からであった。その際、再編成支持派から、この間指導部が大会決議の実行を怠ってきたとの批判が浴びせられた。既存の研究の多くも、再編成案の挫折の主要因として指導部を中心とした反対派の頑強な抵抗をあげている¹¹⁾。だが、同盟の指導者たる指導部の委員長ライパルト (Theodor Leipart) はいう。実行しなかったが「それどころではなかった」と。このことは以下で裏付けられるが、ともあれ再開した両委員会は、激論の末、12部門からなる産業モデルを提示するに至る。これを叩き台に、翌25年1、2月、6人委員会は、関連単位組合からそのモデル等に関する意見聴取を行った。同盟の指導部は、このヒアリングに基づく単位組合間の利害調整が困難を極めたことを、繰り返し指摘している¹²⁾。

6人委員会は、活動休止前、11回召集された。また25年に入ってから、6月初旬までに延べ50日以上をその活動に費やした。かなりの頻度だが、25年6月の16人委員会で明示されたその最終的な成果は、結局、再編成の実行方法について見解を統一するには至らず、対立する2つの提案¹³⁾を示すにとどまるものであった。以下でみる、ディスマン案とタルノウ (Fritz Tarnow) 案である。

(2) ディスマン案とタルノウ案 2つの「再編成」案

まず両名について説明しよう。ディスマンは同盟最大の単位組合 DMV の代表で、22年大

11) *Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert* (以下, *Quellen* と略記), Bd. 3, Köln 1986, S. 231-32. 既存の研究の見解に関しては、柘田「ドイツ・ワイマール期」に詳しい。ルール闘争による「優先順位」の変更もその一因とされる。

12) *Quellen*, Bd. 3, S. 268, 395.

13) 両委員会において、最初にディスマンに対抗する形で自由意思による再編成を主張したのは、22年大会決議を支持し再編成支持派と目されていた運輸労組の代表シューマンであった。タルノウ案は彼の提案を修正したものであり、それに同調したシューマンは自身の提案を取り下げる。だが、シューマン案は同盟委員会に報告され、『労働組合新聞』にも掲載された。*Gewerkschafts Zeitung*, 27. 6. 1925, Nr. 26, S. 362-63.

会決議の主唱者である。22年に消滅した USPD 右派の指導者でもあった¹⁴⁾。他方タルノウは、22年大会時同盟第九の規模であった木材労働者組合の代表であり、後年 SPD 所属の国会議員となる。「組織問題」に関しては、22年大会時、指導部のスポ - クスマンを務め、再編成反対を強く主張した。すなわち、この25年6月、両名は「組織問題」を巡り、22年大会同様に対峙することになったのである。22年大会時と異なるのは、今回は両案とも一応は、再編成案であった点である。以下、内容に立ち入ろう。

まず、ディスマン案は、当然22年大会決議（[資料1]）の延長線上にあった。つまり、産業モデルを設定し、それに基づく再編成案である。本案は、労組の理論誌『アルバイト』5、6月号に、「職業組織か産業別組合か」というタイトルで連載、解説された¹⁵⁾。それは、労組は「経営ではなく、産業を組織の枠組みとする」という一文に始まる長大な提案であった。組織区分の基準は最終生産物（財）である。つまり、経営・事業所が何を生産するのか、ということとは勿論、何の生産に関わっているのかが基準とされた。そして、どのような経営が15の産業部門のいずれに属するのか、具体的かつ詳細に示した。当該経営の全従業員は自身の職業に関わらず、経営が属する部門の産業別組合に組織されることになる。その究極の目標は、一つの経営には単一の労組のみが存在し、労働協約も統一されるべきとする、「一経営、一組合、一協約」であった。すなわち「混在型経営」の解消に他ならないが、その点がことさらに強調されることはない。ディスマンにとっては、22年大会決議が存在するのだから、それを粛々と実行すればよく、本案はそのより具体的な方法を提示したにすぎないのであった。

他方タルノウ案は、ディスマン案の2か月前の『アルバイト』誌で詳述されている¹⁶⁾。22年大会時、タルノウ（同盟の指導部）は、職業別組合の有効性を再編成案批判の根拠として強調したが、本案の主眼は、それとは異なり、ディスマン案の問題点を指摘することにおかれる。ディスマン案を強制的な再編成案と批判し、それが示すモデルの矛盾、問題点を列挙したのである。例えば、市電における鉄道員組合と現業職員組合の住み分けはどうするのか、炭鉱業、機械生産業、ホテル業、新聞発行業、水運業等を営むシュティンネス・コンツェルンはどのように区分するのか等である。こうした例から、合理的なモデルの策定などおおよそ不可能であり、従って再編成するか否かの判断は、各単位組合の自由意思に委ねるべきだ、と主張したのであった。さらにその正当化の根拠として、22年大会以降、自由意思に任せた再編が現実的に進展してきたことを強調した（[表1]参照）。

14) ディスマンの生涯については、柘田「ローベルト・ディスマンという生き方 労働組合と社会主義政党の間で」（『立教経済学研究』第61巻第2号、2007年10月）、181-205頁を参照。

15) Dißmann, R., "Berufsorganisationen oder Industrieverbände", *Die Arbeit*, 2. Jg., 1925, S. 257-66, 339-52. 25年大会への提案では、産業部門の数は14となった。

16) Tarnow, F., "Das Organisationsproblem", *ebenda*, S. 152-58. 他の『アルバイト』所収論考については、[表2]参照のこと。

6月の16人委員会では、ディスマン案は賛成7、反対8で否決、タルノウ案は賛成6、反対2、棄権7で採択された。このように両提案の優劣が微妙であったため、共に16人委員会の最終的な答申として、25年6月の同盟委員会会議に提出される¹⁷⁾。

当会議では、まずディスマンが、自身の提案を同盟委員会の統一見解とすることを主張し、拒否される。だが指導部が、その代替案として、再編成を円滑に行うための規約改正案を提示し、多くの支持を受けたのである。改正案は、まず第6条で労組の力を強くするための産業別組合、という目標をより明確に打ち出した。より重要なのは第5条の改正である。旧第5条は、同盟傘下の全組合が同じ権利を持ち、それらが同盟に保護されていることを謳った、通称「保護規定」である。小規模組合が大規模組合に対し同等の権利、自律性を主張する根拠であった。だが、それをさしあたり規約から削除することを指導部が提案したのである。他方改正第5条には具体的な12部門の産業モデルが盛り込まれることになった。この改正はある意味では画期的である。なぜなら再編成反対派は、モデルに基づく再編成を強制的な再編成と認識し、反対の根拠としていたからである。この点と「保護規定」の削除が、第1期に指導部が再編成の実行に、一定の範囲で前向きであったことの根拠となろう。当会議では、この指導部案に対し、反対派の印刷工組合のザイツ (Josef Seitz) は「ディスマン案の方がまし」とし、他方で、支持派、鉄道員組合のシェッフエル (Franz Scheffel) は、本案がいま少し早く提示されれば、ディスマン案ではなくそれを支持したであろうとさえしたのである。

こうした指導部の態度の原因は、22年大会決議の存在だろう。大会決議の完全否定は同盟の運動それ自体の否定に繋がるからである。指導部がタルノウ案に同調しえなかったのは、それが当会議で22年大会決議と矛盾するとされたためであった。すなわち、この時期の「組織問題」を巡る議論は、再編成案が大会決議である点を前提とした議論といえた。このことは上記ディスマン案は勿論、タルノウ案さえからも明確に読み取れる。争点はその方法 (とモデル) なのであった。さらにいえば指導部には、22年大会と同じ轍を踏みたくないという意図があったと思われる。22年大会前、同盟委員会では「組織問題」について意見統一に至らなかった。結論を大会に持ち越し、そこでは記名投票が行われた。つまり、同盟内部の明確な対立を内外に知らしめ、しかも指導部案が大差で却下されたのである。大会に対立を持ち込まないこと、これが指導部の最重要課題であり、再編成容認の一因と思われる。以下でみる第2期においても、この態度は一貫していた。

3 第2期 (1925年7月3日～1925年8月31日) 再編成案挫折に向かう過程

(1) 1925年の「組織問題」

【表2】は、1925年中の同盟の機関紙『労働組合新聞』のトップ記事、その理論誌『アルバ

17) 6月の同盟委員会会議に関する記述は、*Quellen*, Bd. 3, S. 395-407より。

【表2】1925年の『労働組合新聞』*のトップ記事と『アルバイト』の「組織問題」関連論考

3月15日号	タルノウ「組織問題」	第1期
5月1日	『労働組合論叢』5月号：「組織問題」特集	
5月15日号	デイスマン「職業組織か産業別組合か(上)」	
5月16日(20)	「25年大会議題公示」：第4議題「組織問題」	
6月5-6日	16人委員会：最終決議 デイスマン案等採決	
6月12-13日	同盟委員会：16人委員会報告受け指導部の規約改正案提示	
6月15日号	デイスマン「職業組織か産業別組合か(下)」	
6月20日(25)	「使用者団体の共同請願に対する同盟委員会の抗議声明」	
6月27日(26)	「労働組合の組織問題」	
7月4日(27)	「組織問題に関して」：前号から2号連載でこれまでの展開を総括	
7月3-4日	同盟委員会：内部対立明確化 指導部の規約改正案採択	第2期
7月11日(28)	「組織問題に関する同盟委員会について」	
7月15日号	タルノウ「同盟拡充の可能性」	
7月18日(29)	「大会提案公示」：デイスマン案、指導部の規約改正案等提案	
7月25日(30)	「新たな組織の危険性」	
8月1日(31)	「職業か、経営か？」 (3週連続のキャンペーン)	
8月8日(32)	「自由意思 - 強制なし！」	
8月12-13日	同盟委員会：指導部による大会決議案([資料3])採択	
8月15日(33)	「カルテル協定と仲裁機関」	
8月15日号	ニーキッシュ「労働組合の組織問題」：性急な強制的再編成を批判	
8月22日(34)	「我々の力に関して」	
8月29日(35)	「プレスラウ大会(25年)大会に向けた指導部見解」	
8月31-9月4日	25年プレスラウ大会：指導部の大会決議案・規約改正案採択	
9月5日(36)	「政府の物価引き下げ方策 経済省における労組の利害代表」	
9月12日(37)	「統一思想(Einheitsgedanke)の勝利」	
9月19日(38)	「物価高騰」	
...		
11月15日号	シュリーステート(DMV)「精神に基づく組織形態」：再編成論議継続主張	

* = 『労働組合新聞 (Gewerkschafts-Zeitung)』同盟指導部(編集長：ウムブライト(Paul Umbreit))が編集する同盟の週間の機関紙。()内の数字は号数。

= 『アルバイト (Die Arbeit)』(同盟が発行、主幹は同盟指導部委員長ライバルト。労働組合政策・経済学のための月間誌)所収の「組織問題」関連の論考。

= 「組織問題」が直接審議された会議。

= Gewerkschafts-Archiv. 労働組合研究者ツヴィンク(Karl Zwing)編集による労働運動全般を扱う月間誌。

イト』所収の「組織問題」関連論考、「組織問題」が直接審議された会議の関係をまとめたものである。第2期の開始直前から25年大会の約10日前までの9週、『労働組合新聞』の一面をほぼ「組織問題」が占めていたことがわかる。『労働組合論叢』という雑誌では25年5月に「組織問題」特集が組まれた¹⁸⁾。これらの紙面いずれもが、24年以前及び25年8月大会以降に「組織問題」を大きく扱うことはなかった。本表からだけでも、少なくとも表面的には、「組織

18) 関連論説を3本掲載した(掲載順)。Zwing, K., "Zur Frage der gewerkschaftlichen Organisationsform"; Sturz, M., "Organisationsprobleme"; Kamrowski, X., "Die gewerkschaftliche Organisationsform", in: Gewerkschafts-Archiv, 1925, S. 274-301.

問題」が25年の大会までの時期に同盟内部で非常に重要な問題だったことが窺える。こうした状況は労組の外部からも観察されている。社会政策関連の雑誌である『社会的実践』の25年8月20日号には、「組織問題」を詳述した記事が掲載された。「職業別組合と産業別組合、いずれが適当な労働組合の組織形態か、という問題は、現在同盟内部で活発に議論されており、間近に迫った〔25年〕大会...の中心的な争点といってよいだろう」¹⁹⁾。以上のような事実に基づき、同時代の「組織問題」研究は、25年大会の結果を受ける形で労組の組織のあり方を検討している場合が多い。また第二次大戦後の研究の数少ない「組織問題」への言及は、25年大会の結果、すなわち再編成案は、確かに22年大会で決議はされたが実行されなかった、と述べる場合が殆どである。しかし既述の通り、第1期はともあれ再編成案の実行へ向かっていたことは明白である。それが一変したのが、25年7月3-4日の同盟委員会会議における審議であった。

(2) 「組織問題」を巡る内部対立

25年7月3日の同盟委員会会議²⁰⁾の冒頭、タルノウを中心とした再編成反対派18組合（〔表1〕 「25年7月3-4日」欄に「×」で示した）は、連名で「タルノウ声明」を提示した。それは、6月の会議で支持された規約改正案に反対する形で、再編成案を批判するものであった。強制的な再編成は、同盟における共同生活の大前提である「保護規定」を無視した多数決の濫用、それによる同盟の破壊に他ならず、再編成が実行されるのであれば同盟からの脱退も辞さないともとれる強硬な態度を示したのである。これに驚いたのが再編成支持派である。その中心人物の一人、建設労組代表ペプロウはこう発言した。「反対派に対する勢力を今一度まとめる必要が出てきた。もしかすると我々は近い将来2つの同盟の存在を目にすることになるかもしれない」と。こうして午前中の会議は終わる。

午後、急遽作成された「ディスマン声明」が、再編成支持派11組合（〔表1〕欄に「」で示した）の連名で発表された。再編成は22年大会決議に基づくものであり25年大会を経てさらに推し進められるべきものである。この動きは、午前中のタルノウらの脅しにより揺らぐことは些かもない。そもそも彼等の声明は大会決議の否定で許されざるものである、というのである。こうした激しい対立が明確となった後、議論は紛糾し、両勢力の亀裂は深まるばかりであった。そこでライパルトは、事態収拾のためディスマン案に関して投票を行い、同盟委員会としての見解を統一すること要求した。だが、採決直前こう発言している。「ディスマン案は22年大会決議を大きく越えるものである」。

翌4日午前中、「保護規定」を同盟規約第2条の一文として復活させようとする提案が採択される一方で、ディスマン案は、賛成17、反対25で否決される。だが、賛成票を投じた14組合

19) *Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt*, 20. 8. 1925, Nr. 34, S. 748-52. ここで展開された議論の内容は、以下で見る指導部のキャンペーンにおけるそれと多くの共通点があった。

20) 7月の同盟委員会会議に関する記述は、*Quellen*, Bd. 3, S. 417-32より。

の組合員総数は258万人を越え、反対票のそれは186万人程度であり（4組合（組合員約11万人）が代表者派遣せず）、大会ではディスマン案が支持される公算が高かった。はたして当会議の後、再編成支持派13組合の代表者16名は、連名でディスマン案を大会第4議題への提案として同盟指導部に提出する²¹⁾。その直後、中立を装ってきた指導部の真の意図が明らかになる。それが以下でみる、ワイマール期の運動では殆ど他に例がない、『労働組合新聞』紙上1面トップで3週連続に渡り展開された、指導部によるディスマン案に対するネガティブ・キャンペーンであった。

(3) 指導部のネガティブ・キャンペーン²²⁾

『労働組合新聞』7月25日号の見出しは「新たな組織の危険性」であった。それはまず、モデルに基づく再編成による産業別組合を「新組織」と揶揄する。「新組織」は、労組の力を統合するどころかむしろ分散させる。なぜならば既存の単位組合の分割を意味するからである。そしてディスマンのモデルをシュミレーションし、どの組合がどのように分割されるかを具体的に示した。続く8月1日号「職業か、経営か？」ではこういう。そうした「新組織」とは、労働者が何をしているか、どういったスキルを持つのかではなく、何を作る経営に従事するかという点を基準とした組織であるから、産業別組合というよりも「経営組織 (Betriebsorganisation)」というべきものである。従って現在の「組織問題」における対立軸は（職業別か産業別か、ではなく）「職業か経営か」というものである。ディスマンが経営組織をあえて「産業別組合」と主張するのは、前者が同盟では（共産主義勢力が主張する）「ラディカルで、破壊的な組織」と認識されているため、支持されないからだというのである。そして8月8日号の「自由意思 - 強制なし！」では、ディスマン案とは、そうした経営組織への再編成を「是が非でも (mit allen Mitteln)」すなわち強制的に実行しようとする提案に他ならない、と結論した。

これはタルノウ案をより発展させたものであった。つまりこうである。再編成は確かに意義があるかもしれない。また勿論、大会決議すなわち組合員の意思を否定はしない。だが、なぜ平穏な「我が家」つまりようやくと相対的安定期に身を置くことのできた同盟の中で、あえて

21) DMV, 建設労組, 繊維労働者組合は, 同盟委員会に各2名の代表者を派遣しており, 大会提案にも同様に2名ずつ名を連ねた。Gewerkschafts Zeitung, 18. 7. 1925, Nr. 29, S. 409 13. 同盟規約によれば, 大会提案は, 原則的に大会8週間前までに, 大会を召集する同盟指導部に提出されなければならない。全ての提案は『労働組合新聞』に掲載される。Potthoff, a. a. O., S. 328 29.

22) キャンペーンに関する記述は, Gewerkschafts Zeitung, 25. 7. 1925, Nr. 30, S. 433 35; 1. 8. 1925, Nr. 31, S. 449 51; 8. 8. 1925, Nr. 32, S. 457 59より。8月8日号にみられる「是が非でも」という文言は, ディスマンらが再編成案と同時に, 25年大会に提案しようとしていた同盟規約第6条に対する改正案から引用したものである。だが, ディスマンらは7月の会議ですでにその文言を改正案から削除することを明言していた。

単位組合を分割し危険な「新組織」を生み出すような「賭け」をする必要があるのか。しかもそれを強制的に行おうとするディスマン案は、「既存の職業別組合の合併による産業別組合への再編成を主張している22年大会決議からの逸脱である。19世紀末以来自由意思に基づく統合は進展してきたし、22年大会以降も同様である。これを一貫して推奨してきた指導部の態度こそ、大会決議にも規約にも矛盾しない、ということである。

このキャンペーンが、なりふり構わず「新組織」を阻止しようとする指導部の意図の表出であることは疑いない。それにもかかわらず、議論の動向に一定の影響があった。キャンペーン直後、大会決議案をまとめる最後の機会である8月12-13日の同盟委員会会議において、7月にディスマン声明に署名した組合は、DMVと映画業組合以外全て指導部案（[資料3]）支持へと変節したのである（[表1]参照）。その根拠として、複数の組合が「強制的な「分割」への拒否をあげたのであった²³⁾。この構図は8月末日からの大会でも全く同様であった。つまり指導部の意図通り「組織問題」を巡る対立は、大会に持ち込まれなかったのである。

ただ、大会の約2ヶ月前の内部対立にみるように、明確に多数の支持を受けていたディスマン案の挫折の要因が、このキャンペーンのみとは考えにくい。以下では、その背景を、22年大会時との比較及び「混在型経営」の問題との関連から考えてみることにする。

Ⅲ 再編成案挫折の背景

1 22年大会時との比較から

ここでは、22年大会までの時期と22-25年大会の時期を比較しよう（[表3]参照）。まず大きく変化したのは、労使関係が安定的になったことである。全産業に関するスト件数は、22年の4,348件から25年1,490件へと激減した。22年以降上昇していた労働組合員失業率は、25年に一段落している²⁴⁾。また、22年大会前は、産業別組合を（交渉）力の強い組織とするような認識が、多様な立場の単位組合、数多くの組合員の間で、ある意味では漠然と共有されていた²⁵⁾。だが、22年大会決議により、産業別組合への再編成は、実行すべき現実的な課題となった。これは、特別委員会委員数の増加や、[表2]で示した「組織問題」関連論考・研究の頻出、すなわち組織形態を巡る議論が盛んに行われるという事態に現れた。結果、再編成反対派はキャンペーンにみるような、なりふり構わない反対に向かい、その支持派はいざ実行となるとこの

23) 8月の同盟委員会会議に関する記述は、*Quellen*, Bd. 3, S. 461-76より。鉄道員、繊維労働者組合等、22年大会前より一貫して再編成支持であった組合が「分割」を批判した。他方、DMVはキャンペーンの内容を偏見に満ちたものとして強く批判したが、同調する組合は殆どなかった。

24) Petzina, D., Abelschäuser, W., Faust, A., *Materialien zur Statistik des deutschen Reiches 1914-1945*, München 1978, S. 114, 119. 失業率は、22年1.5%, 24年13.5%, 25年6.7%であった。

25) 柘田「ワイマール期初期」、とくに117-126頁を参照。

【表3】1922年大会までの時期と1922～1925年大会の時期の比較

	(19～) 22年大会	(22～) 25年大会
統合の進展	52 49	49 40
特別委員会委員数	12	16
大会直前の機関紙	多様な立場の論考掲載	ネガティブ・キャンペーン
労組の置かれた状況	労使対立激化	相対的安定期
組合員数	戦前から500万人以上増	再編成支持派中心に激減（【表1】参照）
対立の構図	各組合の再編成案への賛否概ね変化なし（【表1】参照）	
ディスマン案否定の根拠	職業別組合の有効性	モデル、方法の問題点
ディスマン案の根拠	「混在型経営」の問題等	22年大会決議
大会審議のあり方	2日間の激論 記名投票	数時間の提案説明 審議殆どなし 状況から指導部案支持多数と判断
大会決議	再編成案採択（ディスマン案採択）	自由意思による統合の推奨（ディスマン案拒否）

足を踏むようになった。

他方で殆ど不変なのが、各単位組合それぞれの再編成に対する賛否であった。【表1】、二重線右側の「×」を比較すると明白である。だが、その最下部の数値からは、22年から25年にかけて同盟全体で減じた組合員約300万人の大半が、再編成支持派組合のそれであったことがわかる。【表1】は、この時期、大戦後不熟練労働者が大量加入した大組合の組合員数が激減し、熟練労働者中心の組合の規模には大きな変化がなかったことを示している。すなわち「組織問題」を巡る対立の構図は不変だが、その中で再編成支持派のみ大幅に勢力を減じた。これにより両者の力関係は22年大会時より拮抗し、先にみた「タルノウ声明」による「脱退」という脅しが、より意味をもつことになったのであろう。

さらに、こうした組合員数の激減と関連する、単位組合という枠組みでの運動の問題、とくに財政の問題が、再編成案挫折の重要な要因と思われる。このことを示すものが、再編成を巡る内部対立が明確となった7月の会議直後、キャンペーンの直前という時期（『アルバイト』7月15日号）に発表されたタルノウの論考「同盟拡充の可能性」であった²⁶⁾。

それはまず、「組織問題の正しい処理」を提案する。「単位組合の強制的な分割」という「無駄で危険な努力」（＝ディスマン案）よりも、「現存するものの拡充」は遥かに「容易であり有益だ」というのである。つまり現状の組織構造のまま「組織問題」の課題に対応しようとする提案である。具体的に示された諸方策は、まとめれば、要はスト財源の管理・運営を同盟中央に委ねることを要求するものであった。これらは大会では実現に至らない。だが、組合員及び組合費収入の激減に加え、23年インフレによる財政難に苦しむ各単位組合に対して、同盟とい

26) Tarnow, "Ausbaumöglichkeiten im ADGB", in: *Die Arbeit*, 1925, S. 403 11.

う枠組みでの「財政的連帯感 (finanziellen Solidarität)」に訴え、より大きな闘争資金を用意する可能性を示したものとはいえた。そして現実的に、再編成支持派の変節に一定の影響があったと思われる。その一つの現れが、鉱山労組代表フーゼマン (Friedrich Husemann) の言動である。デスマン案署名者であり、8月の会議ではぎりぎりまでそれに親和的だった彼は、指導部案では鉱山労組が必要だと考えていることが全く実現できないとしながら、25年大会でそれに賛成した。そしてこう述べている。「我々は、鉱山業だけでなく、全体的な...労働者のさらに大きな統合を実現することが必要であると考えている。この必要性は、経済的要因から生み出されるものである」²⁷⁾。24年、鉱山労組は同盟から30万マルクもの援助金を補填されていた²⁸⁾。23年インフレに起因する各単位組合の財政難は、専従職員、扶助金の削減を余儀なくし、労組の使用者に対する交渉力を大幅に弱めるものであった。不熟練労働者の大量離脱の原因は、彼らがこうした労組に魅力を感じなくなった点にあるとされる²⁹⁾。鉱山労組にしても、組合員数が22年大会時より20万人以上減じほぼ半数となったこともあり、同盟という大きな枠組みを激しく揺るがすような選択を避けたのだと思われる。こうした点から、再編成案の挫折に終わった「組織問題」の結果として、「同盟がその指導的組織としての役割を強化しえたこと」だけは確かである³⁰⁾、とされるのであろう。

2 「混在型経営」の問題との関連から

【資料3】は、再編成支持派がデスマン案から乗り換えた指導部案であり、25年大会第4議題「組織問題」の決議となるものである。本案の内容は、専ら「混在型経営」での利害調整の方法を示すものであった。文中でとくに遵守すべきと強調される6か条は、【資料2・3】にみるように、「スト規定」(【資料2】)の中心的な条項を言い換えたものであり、意図するところはほぼ同じである。従って、ワイマール期の「組織問題」に関する最終的な決議は、「混在型経営」の問題を「スト規定」の遵守によって解決するという方向性を示したものであったと言ってよい。

「スト規定」とは³¹⁾、「混在型経営」での単位組合間の利害調整方法を詳細に定めたものである。22年9月30日に成立・発効したが、罰則がないことを主要因に、殆ど遵守されてこなかった。第1期、ライパルトは「今日、客観的にみて小組合が賃上げ運動・闘争の指導という領域

27) *Protokoll*, 1925, S. 322.

28) *1924 Jahrbuch des ADGB*, Berlin 1925, S. 196.

29) Schönhoven, "Innerorganisatorische Probleme der Gewerkschaften in der Endphase der Weimarer Republik", in: *Gewerkschafts Zeitung*, 1933 (Reprint), Berlin Bonn 1983, Anhang, S. [75].

30) Kukuck, H. A., Schiffmann, D., "Die Gewerkschaften von der Stabilisierung bis zur Weltwirtschaftskrise, 1924 1930, in: *Quellen*, Bd. 3, S. 72.

31) 「スト規定」については本稿注(6)、【資料2】及び【資料3】の6か条を参照。

で、現存する産業別組合と同様に振る舞っていることが確認されている。それゆえ賃上げ運動、協約交渉の際、困難が生じている...その困難を取り除くために、スト規定は策定されたのだ。殆ど守られていないが³²⁾として、再編成容認をほのめかした。これは、「混在型経営」が問題であるとの現状認識から、その対策に再編成もやむなしということである。第2期も指導部の問題認識は変わってはいない。だが対策が変更された。「この[スト]規定の厳格な実行は、組織問題の強制的な規制の論拠たる不平 [= 『混在型経営』の問題]の大半を解消するであろう。だが同時に、本規定が今日十分に顧慮されていないことも明白である。...本規定が今一度、大会の決議により同盟規約に盛り込まれるや、つまり全ての組合員の組合員証に記載されるや、あらゆる暴力的再編成 [= ディスマン案]は霧消するであろう³³⁾。この主張に呼応するかのようになり、8月の会議で変節した組合は、「混在型経営での賃上げ運動の際、各単位組合は現存する方針 [= 『スト規定』]を遵守しなければならない。それでディスマンがいう困難の多くは解消される」という主張を繰り返した³⁴⁾。25年大会の2日前、その「遵守」による「困難」の解消に向けた一つの動きが現実化した。鉄道員、現業職員、運輸各労組、及び同盟傘下ではないドイツ地方公務員全国組合(官吏組合)という4組合間の、交通業及び公的サービス部門の経営に関するカルテル協定の締結が報じられたのである³⁵⁾。上記同盟傘下3組合は、いずれも22年大会ではディスマン案を支持し、前二者は「変節」した組合であった。はたして25年大会では、同盟規約にあえて新たな部を設け、「スト規定」29条全文をそれに盛り込むことが、異論なく決議された。指導部案の内容はこうした動きと連動したものと考えるべきである。以上から、再編成支持派の変節=再編成案の挫折の重要な要因として、「混在型経営」の問題への対応策が、22年大会時に比してより明確かつ現実的な形で示されたことを加えてもよいだろう。

IV むすび

「組織問題」は、25年大会では、殆ど審議されることなく、投票によらずに支持多数と判断され、自由意思による産業別組合への統合の推奨という、19年大会当時、さらにいえば第一次大戦前と同様の方針に帰結した。それゆえ、一見すると、この「組織問題」を巡る議論は、結果的に何も生み出さなかつたかのように見えるのである。本稿冒頭に示した既存の研究が「組織問題」を重視しない一因は、とりわけこうした25年大会における「結果」に注目したところにあったといえる。

32) *Quellen*, Bd. 3, S. 404. 25年6月12-13日の同盟委員会会議での発言である。

33) *Gewerkschafts Zeitung*, 15. 8. 1925, Nr. 33, S. 473-74. 「変節」直後、キャンペーンの翌週号に掲載。

34) *Quellen*, Bd. 3, S. 467, 470. 鉄道員、繊維等、支持派組合の主張である。

35) *Gewerkschafts Zeitung*, 29. 8. 1925, Nr. 35, S. 514f.

だが、以上でみたように、再編成案は、22年大会後まさに25年大会直前まで多数の支持を受けていたし、実行へと向かっていた（第1期）。その主要因は、第2期のキャンペーン等も含め、この時期の議論の全てが22年大会決議を尊重するものであった点にある。デスマンは、指導部さえ「ぎりぎりになって」変節したのだと25年8月の会議で訴えている。「組織問題」がイデオロギー的対立の所産であるならば、例えば22年9月のUSPDの消滅や23年秋の革命的運動の敗北を契機として、或いは遅くとも24年のドイツ共産党員の同盟からの大量脱退以降、再編成要求は弱まったはずである。だが、「組織問題」は、24年半ばに再び提起され25年大会が近づく、つまり再編成が現実的なものになるに連れ、同盟において最大の問題の一つになっていったのである。

さらに同盟は、「組織問題」を巡り、ワイマール期に他に類をみない分裂の危機に直面した。激しい対立が明確化した25年7月3-4日の会議直後、指導部は「組織問題は同盟の死活問題となる」との見解を示した。さらに、『労働組合新聞』における大会の総括記事「統一思想の勝利」からは、「現在もなお存続し、否定し難い組織問題における対立」のしこりが大会後残ったと考えざるをえない³⁶⁾。こうした事態は、同盟中央レベルでの激しい対立の存在を示すものであった。

以上のような内部対立が明確になった後、22年大会時との状況の違いを背景として、「脱退」という脅し、「組織問題」における対立軸が、22年大会時の「産業別組合か、職業別組合か」から、「危険な経営組織を成立させる強制的な分割（モデル）に基づく再編成か、自由意思に基づく『既存の職業別組合の合併による』再編成か」となったことを強調したキャンペーン、同盟という枠組みでの連帯感とりわけ「財政的連帯感」の強調、「混在型経営」対策の明確化（特に「スト規定」遵守の強調）等を契機に、一転「何も生み出さなかった」ような、否、22年大会決議より後退したような帰結へと収まったのであった。こうした過程を、第一次大戦前より続く漸次的な再編成の流れと評価する事には無理があるというほかない。既存の見方が重視する25年大会での再編成案の挫折という「結果」は、上記のようになりふり構わぬ手段で再編成を回避しようとした反対派が、大会直前に を提示し、それを受け再編成支持派組合が漸く変節したことによって決定的となったのである³⁷⁾。

36) 7月の会議直後の見解は、*ebenda*, 25. 7. 1925, Nr. 30, S. 433, 大会総括は、*ebenda*, 12. 9. 1925, Nr. 37, S. 530. 後者において指導部は、こうした主張と同時に、産業別組合を時代に適合的な「経済民主主義」の一要素と位置づけ、同盟という枠組みでの連帯感を強調した。変節した再編成支持派への配慮を示すものと思われる。

37) 反対派が再編成を頑なに拒絶する理由を詳細に検討することは本稿の課題を越える。だが、結果的に複数の大規模単産を生み出す再編成案の実行は、大半の反対派組合の自律性のみならず、指導部の同盟における主導権を奪う可能性が高い。この点は栞田「ワイマール期自由労働組合におけるスト規定と組織再編成問題」で検討している。とくに28-29, 31頁を参照。いずれにしても、同盟からの脱退をほのめかした直後に、その枠組みでの連帯感を強調するタルノウの論理からは、どのような

再編成案挫折の最後の一突きとなった指導部案（[資料3]）は、本稿でみた議論の展開過程を踏まえるならば、25年8月に急遽提案された点からも、その内容からも唐突な印象がある。だが、現実的に大多数の組合の支持を受け、長期に渡る明確な内部対立を、少なくとも表面的には、唐突に解消したのであった。指導部案が強調する「混在型経営」の問題の解決が、22年大会時同様、25年大会の時点でも、同盟全体の共通認識であったことは明らかであろう。それは再編成案の採択のみならず、その挫折にも決定的な役割を果たしたということである。以上から、「混在型経営」の問題を一つの重要な背景とした点に、「組織問題」のワイマール期的な特質をみることができるといってよいであろう。逆にいえば、ワイマール期の「組織問題」の詳細な検討を通じて、既存の視角からでははっきりとは見えてこなかった「混在型経営」の問題という経営レベルにおける単位組合間の激しい軋轢、またそれに起因する同盟中央レベルにおける対立の存在という当該期の自由労働組合における問題状況が浮き彫りになったように思われる。

「混在型経営」自体は第一次大戦前も存在していたし、「組織問題」と全く無関係であったわけではない。大戦前における再編成論の最大の背景は、急激に重要度を増していく不熟練・補助労働者の組織化という問題であった³⁸⁾。各単位組合の縄張りの境界が不明瞭な「混在型経営」では、高い援助金、安い組合費等を手段とした、単位組合間の彼等の奪い合いが必然的に激化した。このため、組織基盤を脅かされる、多様な産業の不熟練労働者を組織するFAV等が、同じ職業という基準ではなく、同じ職場で勤務するというを基準とした産業別組合の創設を主張し、一定の支持を得たのである。だが、ワイマール期とは異なり、こうした主張は大会で支持されず、自由労働組合を分裂前夜へと追い込むこともなかった。「混在型経営」の問題は、「労働者同権化」を具現した1918年11月15日協定以降、質的にも量的にも飛躍的に深刻となったからである。従ってそれを重要な背景とするワイマール期の「組織問題」は、第一次大戦前の再編成論とは一定の範囲で区別して捉えるべきである。大戦前、経営を基盤とした産業別組合を主張し続けたFAVこそが、本稿で見たように、ディスマン案を「経営組織」を主張するものとして批判した指導部の（規模的にも）最大の支持者であったことは、まさに象徴的である。

25年大会第4議題「組織問題」では、主文といえる指導部案（[資料3]）および既にみた「決議案と連動した」指導部による規約改正案以外に、わずか一文からなる案が決議されている³⁹⁾。ディスマン案を今後の再編成論議の「参考資料」とするという内容であった。大会でこ

理由からであれ、とにかく再編成の実行だけは回避し、現状を維持したいという反対派の立場がうかがえる。

38) 第一次大戦前の「組織問題」に関しては、Barthel, P., *Handbuch der deutschen Gewerkschaftskongresse*, Dresden 1916, S. 232-36, 343-61を参照。

39) *Protokoll*, 1925, S. 324. 25年8月の同盟委員会会議で建設労組の代表が主張した提案である。

の旨が発表された際、「体の良い葬式ではないか！」⁴⁰⁾ というヤジが飛んだ。皮肉なことに、翌26年デスマンは急死する。以降、この「参考資料」が用いられる再編成論議は、ワイマール期に展開することはついになかった。デスマンの死と「組織問題」の終結を結び付ける見方は少なくない。ディッシンガーは、デスマンを中心とした再編成支持派を「過激な」者たちと見ており、その「過激な考え方」の表れとして再編成案を捉えていた⁴¹⁾。この認識は、指導部が展開したキャンペーンの議論に通じるものであり、「組織問題」をイデオロギー的対立の所産とする既存の見方に強い影響を持ったように思われる。他方タルノウは、28年大会において同盟指導部のメンバーに選出され、1933年までその地位にあり続けた。ナチス期にスウェーデンへと亡命した後、第二次大戦後帰国し、再び運動の指導的地位に就くことになる。「組織問題」の帰結と、ワイマール期の有力な2人の労働組合運動指導者の命運とが重なっていて、象徴的だと感じざるをえない。

Quellen, Bd. 3, S. 474.

40) *Protokoll*, 1925, S. 321.

41) Dissinger, *a. a. O.*, S. 172, 225.

【資料1】1922年大会第4議題「組織形態と労働組合運動の方法」に対するデスマン案（副報告案）^{*} 22年大会決議である産業別組合への再編成案。共同提案者：ペプロウ）

一般的な経済発展は、急激なテンポで大企業を生み出し、それにより資本の力の集中が進展した。重工業の発展過程は、単に職業に基づく企業という区分をますます後景へと追いやった。それにとって代わったのが、生産過程における一連の専門グループを統一的に包括する企業体であった。だが、資本の力の組織的な集中化は、それにとどまるものではない。原料の産出・精製にはじまり、製造・加工を経て、製品の運送・販売に至るまでというような広範に渡る、より緊密な集中化が幾重にもみられるのである。

資本側は、こうした展開過程を全力で促進した。このことは、より関連のある、また似通った産業領域における「企業の」結合において、さらにはますます経済生活全体に影響を与えるようになってきたコンツェルンの形成において示されている。手工業的な経営においては、なお小規模な企業が見受けられる。だが、様々な手工業的な職業の労働者が、例えば建設業において、しばしば混合的な職場で働いている。手工業的な経営においても、より緊密な組織的な統合が進展しているのである。^{**}

それゆえ、労働組合は、賃金・労働条件の向上を目指す闘争において、堅く組織された使用者側に対し、より大きく能力のある産業別組織という統合された労働者階級という形で対抗しなければならない。より多くの職業組織が単一の経営・産業をその活動領域とする場合、それらの統一的活動は困難であり、労組は闘争において不利である。協約交渉の際、単一の使用者また統一的使用者団体に幾つかの職業組織が対峙する場合も同様である。このことは力と資金の不必要な消耗を招く。

近年、労働組合に課せられた要求は著しく増大している。経営協議会という問題ならびに経済問題、そして全力をもってあたらねばならない社会化の実現等は、個別の職業を基礎とする組織では十分に推進することはできない。それは産業別組合によつてのみ成功すると思われる。

上記の理由から、第11回[1922年]ドイツ労働組合大会は、現在の労働組合の組織形態の根本的な変更とそれによって必要となる労働組合の権利の変更を行う。以下のような産業グループを目標に、統一的な産業別組合が承認また形成されるべきである。それは例えば、鉱山、精練・鉄鋼、建設、印刷、運輸・交通、公的経営・行政機関、繊維、皮革、木材、飲食料品、農林業（ワイン醸造・庭師も含む）等である。これは、既存の職業別組合の合併により行われる。

このような考え方にに基づき、大会は、産業別組合組織の創設、その境界の明確化等に関する計画をより早期に策定するという任務を、同盟指導部および同盟委員会に課す。その計画の策定は、まずもって関連する労働組合との、より広い議論に委ねられるべきである。

出典：Protokoll, 1922, S. 534 35.

^{*} 大会第4議題の本報告案は、三部構成からなるタルノウ案であった。その第1部が職業別組合の有効性を訴えた、上記のデスマン案への対抗案であった。第2部は職員組合等との関係、第3部は労

組の運営制度の改革を扱っており、第1部以外は大会で決議された。

* * 本文中の下線は、「混在型経営」に関する言及がある箇所を示す。

【資料2】混在型経営における賃上げ運動の指導とスト援助に関する規定 (= 「スト規定」)
(1922年1月24日特別委員会設置、審議入り 22年6月大会に同盟委員会が提案、6月24日棄却 22年9月30日同盟委員会会議で採択 1925年大会で全文が同盟規約に、第51条(前文)、第52条(第1部)、第53条(第2部)、第54条(第3部)、第55条(結語)として盛り込まれる以降不変)

前文：同盟規約第38条^{*}は、賃上げ運動の指導が全ての[単位]労働組合固有の任務であることを謳っている。これは承認された原則である。このことを否定するものではないが、同盟傘下の[単位]組合は、その地域・地区組織と共に、全ての賃上げ運動やストの際、以下の包括的な規定を遵守する義務を負う。この規定の目的は、労働組合の闘争を可能な限り成果の豊かなものにする事、またそれを保証するところにある。

第1部 一般的な規定

第1条 全ての労働組合員は、共同の要求を単一の使用者また使用者団体に提示する前に、彼らの単位組合の権限をもつ代表者と協議することを義務づけられる。最終的な要求の作成と使用者へのその提示は、責任のある単位組合代表の同意によらなければならない。

第2条 交渉の指導はその権限をもつ[単位]組合代表者の義務である。組合代表者は、彼の単位組合の指示やその指導部の命令に従わなければならない。

第3条 ストは、賃金・労働条件の改善の、またその悪化の防止の最後の手段としてのみ用いられる。ストに関する決定の前に、直接的な交渉また調停機関への依頼によって、望ましい目的を実現するための全ての可能性を模索しなければならない。

第4条 ストの前には、いかなる場合でも、その地域・地区組織内の関連する労働者間で投票が行われなければならない。より大きな地域また全国的な運動の場合は、投票・議決権は単位組合から選出された代表者に委ねられる。投票の前に、各単位組合の地区・地域支部は最終的な調整の内容及びストの実行と援助に関する有効な決定を提示しなければならない。

第5条 非公認ストの際、単位組合の財源からの援助は拒否される。

第6条 非公認ストが発生した領域に関わる全ての単位組合は、その領域における組合員の利害を可能な限り擁護しながら、できる限り早期に労働の再開を行うよう努力する義務をもつ。同様に、より多くの単位組合が関連している場合、以上の意味においてそれらも協力する義務をもつ。

第7条 ストの実行は、例えば原料の供給停止や経営の活動停止などにより、それに参加して

いない組合員の労働の続行を妨げることがある。この場合、彼等は失業と認められる。このことは、同一経営における関連の職業〔組合〕の部分的なストによる場合も同様である。すなわち状況に応じて、援助に関する要求が承認されなければならない。より多くの組合が関連する場合は、それらは援助の問題に関して事前に合意すべきである。

第8条 スト活動による〔労働〕拒否のために解雇された組合員は、事前に彼等に責任をもつ組合代表に連絡しその労働拒否に関して同意を得ていれば、スト援助を要求することができる。

第2部 共同の賃上げ運動

第9条 同盟規約第37条で謳われている**、共同の賃上げ運動に関する関連組合間の双方合意の義務は、とくに多様な職業の労働者や同盟傘下の複数の単位組合の組合員が従事する産業、経営における運動の際、有効である。()

第10条 以上のような状況の産業領域や経営における共同的な賃上げ運動の指導は、それに最も多く組合員をもって関わる組合の義務である。当該組織は指導的な組織として、他の関連組合に、事前に計画された措置に関して告知する義務、そして彼等と必要な合意を得る義務をもつ。()

第11条 指導的な組織以外の組織が賃上げ運動に関する提案を行う場合は、指導的な組織とまずもって協議した上で〔第2部の〕第2条 [=第10条]で示されたような合意を得なければならない。

第12条 全ての労働組合は、他の関連組合との協議及びそれに応じた合意をえることを試みる前に、独断で自身のためだけに要求をしてはならない。共同の賃上げ運動の際、その要求の公表及び使用者に対する提示は、関係する全ての労組の共同の決定を経てのみ実現される。()

第13条 指導的な組織以外の組織の組合員が〔賃上げ〕運動に関連するか、また巻き込まれざるをえない場合、指導的な組織は、運動の開始、最終的な要求の提案、その申し入れの時期に関する協議に、指導的な組織以外の組織の参加を求めなければならない。

第14条 事前協議の際、使用者との交渉を指導する交渉委員会の構成に関する合意をえなければならない。その場合、全般的な労働条件に関する交渉の指導は、まずもって指導的な組織の代表の権限に属するということが原則だが、それは指導的な組織以外の組織にとっても適合的な代表と認められなければならない。指導的な組織以外の組織は、極端に大きな交渉主体によって協議を余計に困難なものとしないうために、共同的な代表に統一されるべきである。賃金や出来高払いの条件、職業特殊な問題の規制の際は、職業を単位とした関係に配慮するべきである。

第15条 全ての職業〔組織〕、全従業員に適用される労働協約は、全ての関連する労働組合が、

彼等の要求に基づき、協約の参加者として彼等の署名をもって承認することにより締結される。また全ての関連組合は、協約の署名による承認を、合意を通じて単独の組合に委任することができる。

第16条 [経営、産業において] 他の関連する組合に比して、少数の組合員をもって関わる組合は、混乱の回避のため、交渉とその締結に参加するという要求を放棄すべきである。闘争の状況によっては、このような少数勢力の評価を、その数的な影響力からだけでなく、産業領域内また経営内の職業グループの意味合い等から考慮すべきである。

第17条 協約に関する調停・仲裁機関においては、闘争の主題が、職業に特殊な状況に関わる場合は、指導的な組織の代表と並んで、その[職業別]組合の代表が参加すべきである。いかなる場合にも、関連組合の組合員の利害が、その組合の代表者により仲裁機関等で代弁される状況を作っておかなければならない。

第18条 共同的なストの際は、関連する全労組が同時に、或いはそれぞれ個別に、統一的な形式で事前の合意を得る必要がある。後者の場合では、完全な合意に至る前に、職業グループごとに個別に決定される合意内容を、部分的に逐一他の職業[組織]に公表する必要はない。

第19条 指導的な組織は、ストを許可するか否か、指導的な組織以外の組織に伝える義務を負う。他の労組の組合員が関連するような非公認ストが勃発した場合、指導的な組織は、同盟指導部に即座に知らせなければならない。

第20条 指導的な組織は、非公認で行われた共同的なスト援助を拒否する。そして他の関連組合も同様に援助を行ってはならない。同じくそのようなストの場合、地域・地区金庫の資金から何らかの支援を保証されるべきではない。()

第21条 単一の職業別組合の組合員が単独で賃上げ運動を行おうとする場合、その組合は、適当な時期に、事前に関連組合の合意をえるために、指導的な組織にその旨を知らせなければならない。全ての部分的な活動とくに単独でストを行う場合は、従業員全員が巻き込まれる危険性がある。従って、全ての職業グループは、他の組織や全体の利益に配慮することを無条件で義務づけられる。()

第22条 一つの職業グループが、多数の利害や立場に対する適当な配慮に欠いたままである場合は、単位組合相互の連帯感を生み出すことは望めないだろう。()

第23条 賃上げ運動に関連せず、その就労の継続によってスト活動に悪い影響を及ぼさないような他の職業グループに在籍する者は、ストの際、協力を強要されない。

第24条 同情ストは、ストを行う労組の指導部が、他の組合の指導部に正当と思われる理由付けをもって要求をした場合、そして後者がそれを承認した場合においてのみ問題となる。

第3部 生活に必要不可欠な経営におけるスト (略)

第4部 結語

第29条 同盟傘下の組合は、各組合の規約を、この規定の内容と適合させる義務をもつ。

出典：Korrespondenzblatt, 7. 10. 1922, Nr. 39, S. 563 64.

* 同盟規約第38条：同盟は、賃上げ運動の指導と、その結果としての援助手段の供給が、全ての単位組合の固有の使命であるということを出発点とする。そのことに起因する単位組合の義務は、ストに関する決定の際、個別の財政的な能力の枠内で維持されなければならない。

* * 同盟規約第37条：複数の単位組合が関連するか、それらが成り行き上巻き込まれると予測される賃上げ運動の際、関連労組は、事前或いは適当な時期に双方合意に至るか、その実行を統一する義務をもつ。[...] () この同盟規約第37条の前半部は【資料3】内の6か条の第1条と全く同じ内容である。それを条文末尾の () で示した。これと同様に、本文中の下線部は【資料3】の6か条の内容とそれぞれ符合する。6か条の第2条、第3条の文言は対応する「スト規定」のそれと若干異なるが、意味はほぼ同一である。

【資料3】同盟指導部による25年大会第4議題「組織問題」への大会決議案（指導部案）

第12回 [1925年] ドイツ労働組合大会は、新たに以下の必要性について注意を喚起する。それは、可能な限り労働組合の力を強くするために、また組織全体の統一のために、同盟傘下の近接した職業組織を産業別組合へと統合する必要性である。

大会は、1922年ライプチヒ大会の決議以来、労働組合の統合が首尾よく進展してきたことを報告する。これにより、自由意思による単位組合の統合を、将来においても、最適の発展可能性とみなすことができる。そして同盟指導部は新たな同盟規約に基づき可能な限り、産業組織を促進することを委託された。

いくつかの特定の産業において、賃上げ運動の際 [個別単位組合の] 独立した振る舞いが、他の組合及びその組合員の不利益や損害を生んだことを考慮し、大会は全ての同盟傘下組合に対し、有効な同盟規約の文面の、より厳格な遵守を義務付ける。とくに以下についてである。

1. 複数の単位組合が関連するか、成り行き上巻き込まれると予想される賃上げ運動の際、関連労組は、事前或いは適当な時期に双方合意に至るか、その実行を統一する義務をもつ。
(同盟規約第37条)*
2. 多くの組合の組合員が従事する産業における賃上げ運動の指導は、それに [最も] 多数の組合員をもって関わる組合の義務である。(第10条)
3. 単一の職業別組合の組合員が単独で賃上げ運動を行おうとする場合、その組合は、適当な時期に、事前に関連組合の合意をえるために、指導的な組織 [上記2. で規定されている当該経営・産業最大の単位組合] にその旨を知らせなければならない。全ての部分的な活動とくに単独でストを行う場合は、[その経営の] 従業員全員が巻き込まれる危険性がある。従って、全ての職業グループは、他の組織や全体の利益に配慮することを無条件で義務づけら

れる。(第21条)

4. 全ての労働組合は、その他の関連組合との協議及びそれに応じた合意をえることを試みる前に、独断で自身のためだけに要求をしてはならない。(第12条)
5. 指導的な組織は、非公認で行われた共同的なスト援助を拒否する。そして他の関連組合も同様に援助を行ってはならない。(第20条)
6. 一つの職業グループが、多数の利害や立場に対する適当な配慮に欠いたままである場合は、単位組合間相互の連帯感を生み出すことは望めないだろう。(第22条)

大会は、交渉委員会の構成及び労働協約の署名と締結の際に必要な制限に関する有効な規定 [= 「スト規定」] に注意を喚起したい。大会は、指導的な組織に対し、そこで規定された連帯の義務を想起させると同時に、[指導的ではない] 単位組合及びその組合員の側もがこの規定を全面的に顧慮することによって、将来において個別単位組合及びその組合員の被害を減じることが確実に期待できることを明言する。これに対する違反には規約に基づく方法で対抗することを同盟指導部は委任される。

最後に大会は、個別単位組合にとって必要不可欠な強化である再編の促進と、ドイツの労組の強い統合との双方を、同盟のまとまり及び同盟の力とみなすことを宣言する。同盟内部の調和を保つこと、そしてその影響力を高めることは、全ての傘下組合とその組合員の義務である。

大会は全国の全ての労働者に呼び掛ける。とくに若者に労働組合の加入を強く呼び掛ける。統合された使用者側の、労働者階級の利益と権利に対するあらゆる方向からの攻撃を考えた場合、全ての労働者は、労組に加入し、統合され戦わなければならない。そして単位組合と同盟は全ての労働者の社会的、経済的状态の向上を図らなくてはならない。これも多くの労働者の加入によって、より実りあるものになるであろう。

出典： *Protokoll*, 1925, S. 31-33.

- * 6か条文末の括弧内は、それとほぼ同意である「スト規定」(資料21)と同盟規約の条項を示す。「スト規定」第9条は同盟規約第37条の順守を訴える内容であり、本提案と同じ意図を持つものと考えてよい。