

〔研究ノート〕

戦前昭和期の労働組合—厚い中堅層の形成 (2)

小池和男

2. 団体交渉と解雇

2.1. 製綱労働組合の生成

戦前見事に機能

第二次大戦前といえば、労働組合などはあまり存在しなかった、とふつう考えるかもしれない。かりに存在しても政府や経営側のはげしい弾圧でほとんど機能できなかつた、とおもわれよう。いまの労働組合は敗戦後、アメリカ占領軍によってあたえられた民主主義の結果であつて、それゆえに本物の労働組合ではない、だからいまの労働組合は頼りにならない、と思いがちであろう。

だが、1928年(昭和3年)から1940年(昭和15年)の間、毎年団体交渉をきちんとおこない労働協約を締結し、組合員のくらしをまもる共済活動を地道に展開した組合があつた。しかもそれは少数ではあつても、けつしてわずかな例外中の例外ではなかつた。その働きは日本経済の対外競争力にとってきわめて重要である。職場の庶民の知恵とそれにもとづく発言を活かさなくては、とうてい日本経済は伸びようはずがない。

それをなるべくなら言挙げする言論人の言説ではなく、当時の組合の行動に即して描いてみたい。実態を描くには深く1つの事例に沈潜して観察するほかない。他方、それに準ずる事例も少なからず存在し、それを当時の少ない統計から推察したい。

その中核となる事例とは「製綱労働組合」である。それは東京製綱株式会社という当時従業員数2千余の民間大企業を組織した。それも「クローズドショップ」(当時は「締め付け組合」と称した)つまり従業員は組合員でなけれ

ばならない、という方式をとつた。その意味では企業別組織であるが、上部に当時もっとも粘り強い「総同盟」があつた。

こういえばつぎつぎと疑問がだされよう。いったい東京製綱とはどのような企業なのか。そこにどうして労働組合が協約を結び、毎年きちんと団体交渉をおこなうことができたのか。そしてその組合の共済活動とはどのようなものか、などである。最初の間から説明していこう。

東京製綱株式会社とは海軍軍艦のロープの製造からはじまつた。海軍関係の学校教員3氏がその必要を痛感し、明治の産業リーダー渋沢栄一などを説いて会社を設立した。1888年(明治20年)のことである。その後麻綱のみならず鋼索も製造する国内第一の企業であつた。労働協約が結ばれた1926年ごろには2千をこえる規模となり、主力の川崎のほか小倉、兵庫に工場があつた。顧客は、海軍はもとより各船会社であり、また鋼索は鉱山、発電所などであつた。つまり当時の大企業中心の顧客という手堅い市場をもつていた。

きっかけ

そのような当時の大企業がなぜ労働組合を公認し労働協約をむすんだのか。それは一見奇異にみえるが、大筋はむしろきわめて分かりやすいものであつた。奇異にみえるとは、その申し込みが経営側から総同盟のリーダー松岡駒吉にあつた、ということである。いまなら日本でも海外でもすくなく見られる方式だが¹⁾、当時労働組合ができる過程は、総同盟のオルグが一部の従業員をひそかに説得し、そこからしだいに組合員をふやしていく、というのが通例であつた。会社から労働組合側に声をかけるのは、

ましてや従業員のすべてを組合員にする方式は、一見まことに奇異であった。

その経緯をみよう。当時の東京製綱株式会社の全役員3人が松岡駒吉と会見し、松岡がその場で書いたメモをほとんどそのまま覚書として協定をむすんだ。それはつぎの5項であった。

- 「1. 東京製綱株式会社従業員は、原則として日本労働総同盟製綱労働組合員たること。
2. 東京製綱株式会社は、日本労働総同盟、製綱労働組合を公認し、団体交渉権を認むること。
3. 労資双方とも一切の労働条件の改善に関しては一般製綱産業の条件を充分考慮すること。
4. 組合は不良組合員に対してはその責任を負うこと。
5. 会社は出来得る限り従業員を優遇し、組合は作業能率の増進に努力すること。」(組合史「団体協約10年」, pp.55-56. また「東京製綱70年史」にも同様な記事がある。)

この5項目は、3人の会社側の役員に求められてその場で松岡駒吉がスラスラと書いたといわれている。だからまた「不良組合員」などということばがでてくることを松岡は気にしているが、会社側はこの表現の方が自然でよい、との態度であった。この5項目には松岡の労働組合観がそのままできているし、また今日の観点からしても、じつに自然で妥当な条件とわたくしは考える。同業の相場をよく理解し、また従業員の優遇を要求する一方、作業能率の増進という経営側への協力を鮮明に打ちだしている。また組織として有効に機能するには、メンバーへの統制なしにはありえず、「不良組合員」云々の条項の必要性もわかる。そうじて労働組合が従業員の雇用とくらしをまもろうとしたら、これらの項目はしごく当然の条件と考える。それにしてもいったい、こうした条件にもせよ、なぜ会社は労働組合の公認にふみきったのか。

背景—当時の労働運動

そこにはむしろ時代の流れにそった自然な状況があった。そしてその状況を読みとった経営側の先見の明があった。自然な状況とは、ひと

つは1926年(大正15年=昭和元年)という時期にある。周知のように日本の労働組合ははやくは1900年ごろから鉄道機関士、印刷工、そして機械工の3分野で活動がはじまった。それはひろく他国と共通する傾向であった。文字を読める人が多い印刷は、どの国でも初期の労働運動発祥の場のひとつであった。さらに鉄道でももっとも高い熟練を要するSL機関士中心の組織、また高度な熟練をもつ旋盤工など機械工からはじまるのであって、日本もまさにその共通の傾向にそっていた。

だが、これらの組合は、残念ながら組合費の堅実な積み立てに失敗したりして、長続きしなかった。地道な組合が現れ、それがいき続けるのは1920年友愛会の出現からであろう。はじめはキリスト教信者の集まりともいうべく、しだいに労働組合の働きをしていく。友愛会の創始者、鈴木文治も総同盟のリーダー松岡駒吉も生涯キリスト教信者であった。そしてこの組織が戦前もっとも長くつづく労働組合、総同盟を設立する。

ほぼ同じ時期1917年ソ連革命がおり、革命こそという労働運動が各地に広がる。そうした急進派が総同盟になだれ込む。それを1925年総同盟は除名する。ふつう総同盟の「分裂」とよぶ。その結果、革命派とは別の労働組合が総同盟に結集する。まさにそのとき、この製綱労働組合が出現するのである。

しかしながら、それがどうして海軍のいわば御用達ともいべき大企業からのアプローチにつながるのであろうか。それは当時の勃興しつつある労働組合の勢いによるところ大であった。1923年関東大震災以来、労働運動はさかんになってきた。しかも左翼の運動が人気をあつめた。この東京製綱でも、小倉工場に左翼系の組合のめげえがあった。さらに主力工場の川崎に総同盟系の組合ができた。といって川崎工場の従業員のごく一部が加盟したにとどまり、小倉工場ではその動きがあった、というにすぎない。

にもかかわらず、会社がわはそれをみて熟慮したのである。このとき会社の役員は3人であった。社長は空席で、トップは専務の赤松範一、常務の戸村理順、そして常勤監査役で先代社長

の息、渡部朔であった。赤松専務とはかの幕末訪欧使節団の一員赤松則良の子息、男爵である。このうち戸村と渡部は、近い将来の労働組合の普及を予感した。大正デモクラシーの波のなか、早晚労働組合が広がろう。それならば、そのなかの「常識的な」グループと話したい、と考えた²⁾。そして赤松男爵もそれに同じた。つまり当時の労働組合勃興の動きが底流にあった。

おそらくその底には、内務省社会局の先見的なスタッフの勧めもあったろう。そうした意見をふまえて、役員たちは当時総同盟の会長、松岡駒吉に話をもっていった。ぜひ一度会って意見を聞きたい、と持ちかけたのである。

その反応はこの製網労働組合史（「団体交渉10年」）の序文によせた松岡の率直な文章にあらわれている。松岡は述懐する。なるほど内務省社会局の高官やそこが紹介した人（内本良吉）から、東京製網会社の役員たちが話を聞きたい、とやってきた。しかし当時松岡は注目をあびる富士紡績争議などの処理におわれ、なかなか時間がとれなかった。しかもなお松岡はいうのである。当時「ダラ幹」とよばれた（と松岡自身が序文に記す）松岡に話を通じるというのであれば、会社側のなんらかの意図があるのでは、との邪推を払拭しきれず躊躇していた、と正直に記している。

自重をもとめる

こうして時間をかけながら結局会社側のアプローチに、松岡は応じる。その結果、むしろスムーズに団体交渉の枠組ができるのであった。そして松岡が最初懸念したような事態がおこるのであった。懸念とはおもにふたつある。

ひとつは経営者内部からの非難である。こともあろうに労働組合を会社の方から公認するとはなにごとか、という非難である。それはもともと覚悟のうえ、と会社側は動じる気配をみせない。他は、企業内での職員層、とりわけ技術者の反撥である。職場の運営をとりしきってきたスタッフである。いったん労働組合ができれば、おそらくは一部の労働者たちはわがもの顔に行動しよう。それにたいする技術者層の反撥を松岡はよく承知しており、その懸念を経営側

に伝えていた。

松岡はこうしておきると予想される小競り合いに労働側の自重をもとめた。にもかかわらず、実際に争いはおこった。それが具体的にどのようなものかは不詳であるが、ともかくそれにたいし松岡は労働組合員をたしなめ規制し、経営側に謝罪した。もちろん経営側の不当な行動であれば断固戦う、との意を表したうえで謝罪であった。他方、経営側は労働組合側の不当な行動があればロックアウトも辞せずとの言をつたえながら、松岡の方針、行動の重みを感じたようだ。

総同盟全体の責任者、松岡は以降もこうした行動を製網組合にさく時間はない。松岡は実際にはまことに有効な方法をとった。すなわち三木治朗というきわめて有能なリーダーを組合長（初期は組合長不在の主事、いまの書記長にあたる）にすえたのである。総同盟神奈川の主事、企業の従業員ではない、組合のプロをもってきた。しかも三木は、かつて山東省で日本陸軍に対抗した鉄道労働者の国際的な労働争議のリーダーとして、誠実かつ効果的に対抗した指導者であった。三木は、この製網労働組合が1940年戦前最後の労働組合として解散するまで、その組合長の地位にあった。いや敗戦直後この労働組合がふたたび結成されたときも、やはり組合長をつとめ、2年後参議院議員となって辞したのである。いかに組合員の信望が篤かったかを示唆しよう。

松岡は、従業員の雇用とくらしをまもる組合活動の原則と実際を、くりかえし文章に記して組織に通じた。とはいえ、もっとも有効な組織への説得、そして組織からの信頼は、おそらくカネの処理を通じてであったろう。それはまことに肝要なことなのだ。素朴なエコノミストであるわたくしは、カネの使い方にこそ、その人、その組織の本質が如実にあらわれる、と考えている。

いまわたくしが多少とも認知できたかぎりであれば、組織のカネは、総同盟以外はむしろあやしい。戦前の争議では解雇者が多く、経営側はその代償としてすくなからぬカネを解決一時金として組合に支払った。多くの組合では、幹

部がそのカネの一部をふところにして消えていったようだ。というのは、そのカネの配分を明示した文書があまり見当たらないからである。もちろん組織自体の消滅により、文書が失われた可能性はあろう。だが、すくなくならず「組織のため」「大義」の名のもとに、幹部のふところに入った可能性がある。

これにたいし総同盟は違う。そのカネを解雇者の勤続年数、争議団への参加日数などにおうじ各員に配分する。その条件を明示し公開した文書が、わたくしの知るかぎり相当にのこっている。わたくしは素朴なエコノミスト、機関であれ、個人であれ、そのカネの扱い方を重要視する。逆にカネをきちんと書いていない伝記を信用しない。

資料

製網労働組合の資料については以下のものを持ちいる。第一に組合の公式の歴史「団体協約10年」1936年刊である。わずか2、3千人規模の組合史としてはまことに立派なものである。日本の労働組合の先駆者としての自負がうかがわれる。ほかに組合の歴史としては「5年史」もあるけれど、詳しさにも差があり、もっぱら前者に依拠する。さらに会社側の資料として、「東京製網株式会社70年史」1957年刊がある。生産工程の説明もていねいで、これも大いに用いた。

また戦前総同盟の機関誌「労働」が、この事例につきことあるごとに記事を掲げている。とりわけ年々の団体交渉については、むしろさきの組合史「団体協約10年」よりも詳しい。「団体協約10年」は交渉の結果は正確に記しているけれど、「労働」の方が会社側の提案、組合側の提案、そのどの項目が交渉をつうじてどのように修正され、最終妥結となったか、その経過、やりとりが分かるよう記してあるからである。おそらく製網労働組合の強力なスタッフ、斉藤勇が同時に、というよりもともと総同盟のスタッフであり、「労働」の編集をも担当していたからであろう。

ほかに一次資料としてこの組合が発行していた「製網労働時報」があるが、残念ながら一部しか披見できなかった。法政大学大原社会問題

研究所蔵のものである³⁾。その点はとくに生産上の工夫を具体的にみる点で支障があるやもしれない。なおこれまでの研究については小松「1971」などがあるが、前回記したのでくり返さない。

2.2. 年々の団体交渉

相当のやりとり

製網労働組合は毎年団体交渉をおこなった。初期の交渉は事業所レベル中心、かつ不定期であって、労働条件の事業所間の差異が目立ち、ようやく1928年より全企業一本の団体交渉となった。この団体交渉をこの事例では「労働条件委員会」とよぶ。毎年11月ごろ、労使それぞれ10名ほどで、計3日ほどかける。最初2日は予備会議、最後の1日は本会議である。ただし第一回は予備会議3日、本会議2日と長かった。労働組合側の提案、会社側の提案、それぞれに提案理由を説明し、実質の交渉にはいるのが予備会議、仕上げが本会議である。

前回ふれたように、製網労働組合は会社側が受け入れ可能な事項しか提案しなかった、という風の認識が一部の研究文献にあるようなので(佐口「1988」)、「労働」の記述がもっともくわしい第一回につき(No.212, 1929年2月, pp.38-40, 15,)、そのやりとりをやや詳しく観察していく。

予備会議には労働組合側の提案10項目、会社側提案5項目がかけられた。その提案理由の説明、質疑、討議があり、結果は原案承認、後日協議、撤回、提案の修正などさまざまであって、それは本会議でもつづいた。その結果を簡単な一覧表にまとめる。なお項目の数え方や表記などは「団体協約10年」による。「表記」とはじつはやりとりでの修正を実質的に含み、その表現は微妙なのである。たとえば、表の組合提案の4、川崎工場メッキ部の件は、もとは深夜業割増の問題として提議され、やりとりのなかでメッキ部と焼入れ部の収入均衡の問題ととらえ直された。なお「重要度」とは当事者にとっての重要度をわたくしが推測した。参考になればさいわいである。

表 2-1 交渉結果一覧—製網労働組合, 1928年

組合提案	結果	重要度
1. 定期昇給制度に関する件	修正承認	***
2. 期末手当金制度に関する件	撤回	**
3. 奨励金制度に関する件	修正承認	*
4. 川崎工場メッキ部の収入につき均衡を保たせる件	修正承認	*
5. 麻綱部初任給増額の件	撤回	*
6. 健康保険給付金一時立替の件	原案承認	*
7. 技術修練の為職工交換に関する件	撤回	*
8. 兵庫工場慰安会開催に関する件	原案承認	*
9. 労働条件協定に関する件	原案承認	*
10. 希望案	原案承認	*
会社側提案		
1. 川崎工場操短手当廃止に関する件	原案承認, 一部修正	***
2. 決算日終業時間改正の件	原案承認	*
3. 工場規則に「会社に損害を与えたる者」の一項を追加するの件	撤回	*
4. 組合として組合員指導に関する件	原案承認, 一部修正	*
5. 能率増進に関し不相当と認むる者は整理するの件	修正承認	**

注：1) 結果を、原案承認、修正承認、撤回にわけた。なお、一部修正つきながら主な部分は原案承認、もあった。

2) 重要度、 ***:そのとき当事者にとって通すことが最重要、という意味である。たとえば会社提案1, 川崎工場操短手当廃止の件は、会社側からは困難でもぜひとも通したい案件であった。

*:それほど切迫していない。たとえば組合提案の9, 労働条件協定の件は、今後も団体交渉をつづけるということの意味する。それはまことに重要であるが、通ることは確実で、その意味でこの場での重要度は低いとみた。

** :うへのふたつの中間をいう。

3) 「希望案」とは団体交渉での要求にくらべ、よりよわい要望をいう。

表の内容は立ち入って説明しないと理解しにくいであろうが、さしあたり付言しておけば、すんなりと通っているのは重要度の低い事項ばかりであって、最重要な事項は多かれ少なかれ修正されている。もちろん当事者がもともとあるていどの修正を見込んで提案した可能性はある。そしてその点への立ち入った吟味はむつかしい。しかし、この5日間のやりとりをみていくと、相当に突っ込んだ交渉といわざるをえない。すくなくとも経営側が承認する事項に限って提案している、という解釈は事実と異なると考えざるをえない。

定期昇給交渉

その点はそれぞれの事項を立ち入って観察し

ていけば了解されよう。とはいえ、すべての事項に立ち入る紙幅もなく、また依拠できる資料が充分にあるわけではない。その制約内で、ここでは労組合側の最重要事項、定期昇給制度につき、やや説明を加えておく。もっともくわしい「労働」でもつぎの記述にとどまる。

* 予備会議第一日

〔提案理由〕 従業員が永年勤続するときは単に物価の関係のみでなく生活費の嵩むことは事実であって、之がため生活不安を感じ生産能率にも影響あるものと信ずる、(ママ) 尚且つ従業員奨励の意味に於いても定期昇給制度を制定するは最も緊急必要なる事である、

〔会社意見〕 定期昇給を年一回実施したいと

考えるけれども、金額及人員に就いては会社任意とし、組合案を承認することは出来ぬ、尚之に付帯して能率増進に適しない従業員を整理したいと考える。結果 尚双方に於いて協議の上明日に上程することとして、決定を見ず」

このやりとり、またその後のやりとりから推測できることは、おそらくもとの組合案はもっと具体的で、組合員全員にたいし、最低何銭の定期昇給をすべし、という内容であったか、とおもう。ただし、それを確かめる資料をわたくしは残念ながら見出してはいない。

* 予備会議第二日

「[会社意見] 左記の率により算出したるもの以上の金額に付会社の適当と認むる処に依り、抜擢昇給を行ふ。

男工 有資格者半数に対し 各4銭

女工 有資格者半数に対し 各3銭

有資格者とは其の昇給時に於て本工として満1ケ年以上勤務したる者を言ふ。

組合別室にて協議

「[組合意見] 組合提案の主旨は其の最低額の保証を得たいと言ふのであるから、本案は次年度より実施し、本年度は組合案通り実施を望むものである、更に付帯条件としての能率増進に対して適当ならざるものの整理(解雇のことか。小池注)の件は本件と切り離して、希望案とされたい。」

ここからも、さきのわたくしの推測、すなわち組合案は最低昇給金額の明示が推察できよう。

* 本会議第一日

組合案から審議するが、「長時間に亘る討議」でも前日と大差ないゆえに重複をさけて、との前書きつきで、定期昇給は「予備会議における会社提示案を次年度より実施し、本年度男工有資格者全員に対し各4銭、女工有資格者全員に対し各3銭の割合を以って算出したる金額を会社の抜擢によって昇給する、実施記述は2月1日とす、かくて更に本会議第2日に回付さる」

* 本会議第二日

「前日の会社提示案を確定的なものとして承

認」、そして「団体交渉10年」ではその最終妥結をつぎのように伝える。

「定期昇給制度に関する件(左の如く協定)

左記の割合により算出したる金額以上につき毎年一回会社の適当と認めるところにより12月1日抜擢昇給を行ふ。

男工(有資格者の半数に対し) 各4銭

女工(有資格者の半数に対し) 各3銭

以上の主旨を以って会社内規を制定すること。但し本年度は左記割合を以って算出したる金額につき会社も認むる処により、昭和4年2月1日抜擢昇給を行ふ。

男工(有資格者全員に対し) 各4銭

女工(有資格者全員に対し) 各3銭

この場合の有資格者とは、本年11月30日現在を以って満1ケ年以上勤務したるものを言ふ。」(p.79-80.)

その意味

結局会社提示案できた。ただし、その会社提示案の内容はうえの文章ではかならずしもはっきりしない。そのときその場では明白であったのだろうが、あとの時代からみると、つぎのいずれであるのか、わからない。つぎの解釈があり得よう。

- a. 勤続1年以上者全員にもれなく男工4銭、女工3銭が昇給された。
- b. 勤続1年以上者全員の人数に男工4銭、女工3銭をかけて原資を算出する。それを会社は会社の考える適当な割合、あるいは半数の人たちに、査定つきで昇給させた。

いずれが事実かはわからない。おそらくはbであろう。そう考えないと「抜擢昇給」のことが解せない。しかもなお不詳である。

そうじて、こうした事柄は実は定期昇給をめぐる根本的な問題を含み、この研究の第3部でじっくり考えたい。というのは、生産労働者に対する定期昇給とは、西欧や米を念頭におけば、まことに目を見張る重要なことだからである。それをいままで日本では、たんに年功賃金だから、という議論に矮小化してきたのだ。

ともあれ、この定期昇給のやりとりの説明だけでも、当時の製綱労働組合の団体交渉がたん

に経営側のいうなりのものではないことが感得されよう。

第2回労働条件委員会については「労働」も「団体協約10年」も、やりとりは詳しく記してない。というのは、不況対策が中心となってくるからである。第2回は1929年、世界恐慌の年である。組合はそれを充分認識し、自分たちの要求を絞った。川崎工場支部からの要求16件、小倉支部からの21件、兵庫支部2件、計39件の要求を、要求7件、希望案件1、実施促進1件に絞った。会社側の提案は5件であった。組合はこの不況で実現困難な項目を見合わせたのであった。そのため会議は平穏に推移した。

第3回1930年となると、不況はますます激化し、やりとりの記述は第2回よりはるかに詳しくなった。当然のことながら、その内容はほとんど不況対策となり、それにいかに労働組合が対処したか、というきわめて肝要な事柄となる。項をあらためて追求したい。

2.3. 解雇と組合 売上半減

市場メカニズムは欠点がすくなくなく、ときに不況はさげがたい。さりとてそれにかわる他のシステムも確かめられていない以上、それに労働組合がいかに対処するかは、どの国においてもまことに重要である。いままでの日本労働

問題研究者の多くは、あくまで戦うべし、という方針を評価するのであった。そうでないと本当の労働組合ではない、と考えた。だが、この基準を欧米の組合にあてはめれば、つよい労働組合ほど「本当」の組合ではなくなる。そして、あくまで戦うべしとは、玉砕をよしとすることになる。それでも日本のように労働市場が企業別に分断されるという「特殊」条件とは違い、西欧や米では流動市場があり、解雇されても他企業に職を見つければよい、というのが日本のふつうの議論の前提にあった。

だが、西欧であれ米であれ、その産業の一部の企業で解雇がおこなわれるような不況時、解雇はしないまでも新規に採用しようとする同業他社があるか。他産業に職を求めざるをえない。それではいままでも身につけた技能をいかせず、市場メカニズムであれば、欧米でも日本でも、当然に賃金はさがる。それではいったい働く人のくらしをどのようにまもるのだろうか。人員整理と賃金切り下げにたいし、玉砕ではなく、いかにくらしを支えるように対処するか、それが肝心ではないか。

その対処の吟味に入るまえに、この未曾有の不況といわれた世界恐慌の大きさを、この事例に即してみておきたい⁴⁾。さいわい社史「東京製綱70年史」は創業以来の財務状況を記載している。関連する期間を抜きだしたのがつぎの表である。

表2-2 売上高と純利益—東京製綱, 1929-1933年

年月	売上高 (千円)	指数	純利益金 (千円)	指数
1929. 12 - 1930. 5	5,822	100	437	100
1930. 6 - 1930. 11	3,576	61	340	69
1930. 12 - 1931. 5	3,534	59	245	49
1931. 6 - 1931. 11	2,773	48	235	48
1931. 12 - 1932. 5	3,336	57	280	57
1932. 6 - 1932. 11	3,312	54	286	58
1932. 12 - 1933. 5	5,640	97	304	61

出所：「東京製綱70年史」

表からつぎのことがわかる。

第1、売上の半減である。1929年12月-1930年5月期は従来の売上や利益レベルをほぼしめし、それゆえそれを100とした。1930年以降ほぼ半減する。半減とは、6、7割減の米の代表的

な大企業ほどではなくとも、すさまじい減少である。また次節でみるように、当時の日本企業ではむしろふつうの売上減とおもわれる。それまでこの会社に売上減がなかったわけではない。第一次大戦前などは減少した。しかし半減はも

ちろん経験したことがない。当然にそれに対処するため賃金切り下げなどを提案してくる。

第2, しかし, この売上は半減は赤字を豪も意味しない。純利益はなるほど半減したが, 赤字ではけっしてなかった。しかも数年にもおよぶ期間となると, 計算の操作で実際の赤字をカバーできるはずもない。そして売上は半減したが, 利益はでていた。したがって配当はつづいた。もともと配当は利益率のわりには高くないが, とにかくほぼ8分の配当であり, この不況期でも5分に落とすだけで配当は終始つづけた。

この第2点は, 第二次大戦後の解雇の環境条件とは大いに異なる。敗戦直後の混乱期は別として, 上場企業で労働組合がある事例では, 解雇はほぼ2年つづけて赤字のばあいであった。それにくらべ, この事例では財務状況は赤字ではない。にもかかわらず, のちにみるように賃金切り下げはもちろん, 人員整理もおこなった。このような状況のもとで労働組合はいかに対処したか。

労働条件切下げ

第3回「労働条件委員会」すなわち団体交渉は1930年11月7日に開かれた。この時期前年にくらべ売上は4割減と激しかった。当然11議案のうち9は会社側の提案で, 労働条件の切り下げであった。ただし, まだ多少の切り下げにとどまった。もちろん会議は最初から紛糾し, 予定をのばし5日間におよんだ。その間「会社組合双方別室での協議を開くこと6回, 特別委員会一回, 協議の展開をはかるため休憩すること数回, 委員会は以上の困難に遭遇した」と「労働」は記す(1931年1月 p.13)。いまそのおもな協議事項をあげれば,

- 1) 「定期昇給一ヵ年延期」。会社案は1年の「休止」であったが, 組合は後年かならず加算昇給すべしと主張し, 「延期」となったのである。この間4日かかっている。実際, 景気回復後の1933年この延期分は回復され上積みされた。
- 2) 「操業短縮」。会社案は1時間短縮であったが, 結局30分短縮となった。工場により男

女により多少の差異があるが, いま大要を記した。この承認にも4日かかった。いうまでもなく当時の生産労働者の賃金は時間給であり, 時間短縮は収入減となる。

- 3) 交代職場での時間給割増率をこれまでの2割から1割とするよう会社側が提案したが, 組合主張により結局1割5分となった。
- 4) 「皆勤手当の減額」。不況中皆勤手当を, 日給2日分から1日分とするとの会社提案にたいし, 結局撤回となった。
- 5) 健康保険料金の労働者負担分の半額にあたる分を, これまで会社が組合に寄付していたが, それを一年間停止すると会社は提案した。結局, 会社はその提案を撤回した。

これにたいし組合側の2提案はいずれも資金をほとんどもなわないもので, ひとつは従業員が機械器具を考案改良したときの工場長表彰をもとめた。それは第一日で原案承認となった。この点は次回の第3章であらためて考察しよう。生産上の工夫の重要性を見たいからである。他は勤続年数の計算をわずかに組合員に有利にする提案で, その一部が認められた。いずれもカネの面では些事にすぎない。

なによりも注目すべきは, 労働条件の切り下げが争議なしに妥結したことだろう。この時期の一般情勢からみると, それはどのような意味をもつか。それをぜひとも考えねばならない。ただし, その点の考察は, 不況がますます悪化した翌年の団体交渉, しかも人員整理がかかった団体交渉をみたあとで展開しよう。

解雇を認める

そのわずか2ヶ月後, 人員整理の問題がかかる。その後の経緯は総同盟の「労働」よりも断然組合史「団体協約10年」がくわしい。そしてその記述は「労働」とも, また社史「東京製綱70年史」とも一致している。それゆえこの人員整理についてはおもに組合の正史によって語りたい。

1931年1月, 会社側はさらに深まる不況の打開策として, 臨時労働条件委員会の開催を組合に申し入れた。それにたいし組合は「事業更生のために徹底的な方針をとるのでなければ組合

としても委員会開催に応じかねる意味の申し入れをし、その旨会社に申告した」(p.92)。その後やりとりがあり、結局2月会社は正式に臨時労働条件委員会開催を申し入れ、会社案を内示した。会社案は明白に人員整理であった。それいかに対処するか。労働組合のまさしく正念場であった。

会社案は「3割の生産制限」で、「人員整理で1割」、「時間短縮によって2割」であった。組合は各支部で役員会を開き、時間短縮は8時間制で対処し、人員整理は承認しがたしの方針をきめた。なお8時間制とは時間払いの当時、多少の賃下げを意味する。

臨時団体交渉は最初二日、組合は時間短縮にかんしては代案をだし、他方人員整理はあくまで承認できないとの態度をとり、ついに進行できなくなった。組合は、内部で協義をつづけ、「議事進行の途を開くため」人員整理を承認せざるをえずとし、翌日組合案を提示した。

すなわち第三日、組合案は人員整理について、退職希望者を含めて川崎、小倉工場で5%、兵庫工場は分工場の整理を考慮し1割、ただし、解雇手当として規定の金額のほかに、予告手当として日給の6ヶ月分を支給する、という条件をつけた。

会社側はその提案をみて、さらに別室で協議のうえ会社の対案をだした。整理人員数は退職希望者をふくめ8%、上積みの手当を日給の3分の2で6ヶ月分(月26日計算として提案)、解雇者の人選は会社側とした。会社提案の解雇人員数は132名であった。なお、さきの一割削減の会社案のばあいは165名ほどとおもわれる。それからみれば会社案をほぼ2割削減したことになる。これにたいし組合はさきの案を最終案としたため、結局得ることなく閉会した。

第4日、予定の時刻になっても開会のはこびとならず、会社、組合は別室で協議し、そして内本良吉氏が両方をあっせんし、ついに予定を7時間おくれ開会、9時過ぎ会社からの最終案を組合側も承認した。

妥結結果は、時間については1時間の短縮、さらに会社は30分の短縮をすることもできるとし、人員整理は退職希望者を含み109名とした。

すなわち会社の当初案を3割、「最終案」を17%削ったことになる。解雇手当の上積みは組合案どおり日給の6ヶ月分(こんどは月28日計算)となった。この割増額は会社最終案を3分の1強上回った。

それにたいし当時の組合員はどのようにうけとったか。組合史「団体協約10年」の巻末数十ページにおよぶ座談会で小倉工場労働組合役員は述懐する、「全くあのとときの協定委員は国賊扱いだっただ。組合が組合員の首切りを承認するなんて怪しからんと、行きも帰りも叱られた」(p.244.) おそらく組合がストライキなしに解雇を認めるとは御用組合だ、という感覚であり、それはいまも日本に根づよくのこっているであろう。労働組合への過剰期待の一例にほかならない。

ところが実際にはふたを開けてみると退職希望者が予定より多く、退職者はこの数字をはるかにこえた。組合史はその数字を188名と記す(p.100)。それはなにを意味するのであろうか。会社の最終案132名をはるかにこえ、それどころか、会社の最初の案165名をも超えている。こんな大金を受け取れるのはめったにない、という組合員が少なくなかった、と組合史はつたえている。組合史はさらにいう「この事実はいかに退職手当に関する協定が立派であったかを如実に立証するものであると信ずるものである」と。(p.100)⁵⁾。

この点をふくめ製鋼労働組合の解雇への対応は、一般相場と対比してはじめてその意味がわかる。まずストライキなしに解雇を呑んだのは、それにかわる代償を獲得したからかどうか。その代償はまさしく組合が指摘する解雇手当の割増の高さによるであろう。それがこの組合のいうとおりかどうかは、一般相場と対比してはじめて判定できる。またストライキなしに解雇を認めたのは、多くの研究者のいうように、組合の風上にもおけず、組合の基本機能の放棄かどうか。それをやや広く戦後の状況と対比して検討したい。さらに解雇では何人解雇されるかとともに、ときにそれ以上重要な問題がある。すなわち、だれが解雇されるか、その人選である。もし会社側の指名のみであれば、組合に献身す

る人ほどねらわれ、その後の労働組合はもたない。この最後の点は資料がとぼしく、せいぜい推理の展開にとどまらざるをえないが。

一般相場の検討は、まずは経済環境すなわち不況のていど、そして解雇のていどを、製網労働組合と比較することからはじめねばなるまい。製網労働組合より不況はよりはげしかったのか、それともゆるやかであったのか。それによって労働者の対応の意味が異なってくるからである。もし似た状況であれば、製網労働組合の対応の意味がわかりやすくなる。そうじて以上の点を、節をあらためて吟味していく。

2.4. 不況のていど

生産の減少

不況のていどを売上減と雇用減でみよう。まず売上からみる。といっても売上そのものの数値はなかなか得がたい。そこで戦前製造業につきもっとも信頼性の高い工場統計表をもちい、その「生産額」の推移をみることにする。それは価格表示だから、価格の変動分も入っている。なおご承知のように、工場統計表とは職工5人以上規模の製造業事業所調査であり、明治からもっとも伝統ある調査である。なお表は雇用減もあわせ掲げた。

表 2-3 生産額、雇用の推移—製造業、金属工業 1929-1933年

年次	製造業計		金属工業	
	生産額	従業者数	生産額	従業者数
1928		100		100
1929	100	72	100	77
1930	77	66	77	71
1931	67	65	65	71
1932	77	68	86	81
1933	102	74	128	103

出所：通産省調査統計部「工業統計50年史 資料編1」

表の生産額はこれまでもっとも多かった1929年を100とした指数でしめした。製造業一般でさえ1930年は前年より77と23%減であり、翌1931年は67への減である。また、製網労働組合が入る「金属工業」の数字は、1930、31年、ほぼ製造業計とかわらない。以上の数字は東京製網のばあいよりはやや小さいが、売上げでではなく生産額であり、さらにさまざまな企業の出入の集計値であって、さきの東京製網のばあいがとりわけて例外ではない、とみてよいであろう。1932年から回復、そしてかつての水準にもどるのは1933年であった。こうしたことは東京製網と大筋一致する。

雇用の削減

雇用削減はきわめて大きい。製造業計では底となる1931年には指数は65、すなわち35%減で、生産減とおなじか、むしろわずかながら上回った。もっとも製網労働組合が属する金属工業で

は、生産減をわずかながら下回った。それでも底の1930、31年指数71とほぼ3割の減少である。高齢による退職、自己都合退職もあろうし、このすべてが解雇ではないにしても、まことにはげし不況であった。そのなかで、7%の解雇におわった製網労働組合の交渉力はけっして低いとはいえない。一般相場を相当に上まわって組合員をまもった、とみるほかあるまい。

その間の賃金切下げはどうであったのか。製網労働組合はほぼ一割減、残業減を考慮すればそれ以上であろうが、その点、一般相場とくらべどうであったか。賃金については、この期間年次データがあるのは日銀統計である。それは中企業以上の実収賃金である。実収とは残業手当を含み、したがって労働時間の変動も反映している。表 2-4 は参考までに消費者物価指数も掲げる。

表 2-4 賃金の推移—実収賃金、製造業、
日銀労働統計

年次	実収賃金指数 男	消費者物価指数
1929	100	100
1930	95	90
1931	90	80
1932	90	81
1933	93	83
1934	94	84
1935	93	86
1936	93	87

出所：賃金指数：大川一司他著「長期経済統計 8 物価」東洋経済，1977年，p.108. の数値を指数にした。
消費者物価指数：同，p.136. 都市部，家賃を含む数値である。

たしかに実収賃金は1930年前年より5%減、さらに1931年にはさらに5%減となる。これは製網労働組合の一割減が、すくなくならず一般相場に近いことをしめす。製網労働組合は雇用をまもるために、一般相場にしたがい賃金切り下げに応じた、とみてよいだろう。

実収賃金が回復するのは大分あとになる。ただし消費者物価はそれを上まわって下がり、1930年には前年より10%下落、1931年にはさらに10%下落となる。したがって実質賃金の下落にはならなかった。

2.5. 解雇の条件—一般相場との対比 解雇手当

激しい不況のていどは製網と一般相場はあまりかわらないなかで、その製網労働組合の解雇の条件は、一般相場にくらべどうであったのか。まず製網労働組合の解雇手当をみていく。東京製網の解雇退職手当規定は、1927年組合創立早々の要求によって制定された。もともと労働組合ができる」と最初の要求は、総同盟系ではごくふうの方針として、解雇退職手当の制定であった。したがって、この事例でも1928年の第一回の労働条件委員会のまえに、すでに1927年いちはやくその協定をむすんでいた。その金額を一般相場と比較した数値をつぎの表にしめす。ただし、一般相場は、平均金額はともかく、勤続年数別となると、かなり遅れた1935年、1936年時点しかわからない。

それでも解雇手当は勤続によって大きく違うので、この勤続別の比較が欠かせない。その点、製網労働組合の制定は10年前で、この組合には不利ながら、そのまま表に掲げる。

ここで一般相場とは2種の資料がしめすものである。ひとつは1936年の内務省資料、それは事業所規模50人以上を対象にしているが、それでも当時のむしろ優良企業とみるべきだろう。というのは、解雇手当、退職職手当を制定している事例、あるいは慣行として事実上きまっている事例にかぎるからである。なお、そうした規定や慣行のある企業の割合を、きちんとしめす統計にめぐまれない。また、男性労働者のばあいを掲げた。数値は「日本労働運動史料」第10巻所載 (pp.366-368.) の内務省「退職金積立法案要綱及資料」1936、による。他は1935年協調会資料である。これはさらに大規模企業になり、かつ解雇手当のばあいのみになるが、参考までに掲げる。

うへの表からつぎのことがいえよう。勤続6、7年くらいまでは製網労働組合の数値は中規模企業まで含んだ内務省資料の一般相場に近い。その後しだいに製網労働組合が上回り、勤続10年以上では差が大きく開く。大企業中心の協調会資料との比較でいえば、勤続9年ほどまで製網労働組合がわずかに低く、のち製網労働組合のほうがやや上回る。ちなみに製網労働組合の数値はいまの大企業でいえば、およそ自己都合退職の数値に近く、いまの会社都合解雇の数値よりはやや低い。とはいえ、当時としては、とりわけ勤続10年以上層では、相場をややこえたレベル、と見て大過あるまい。

この規定のうえに、今回の団体交渉では解雇を承認するにあたって割増をつけた。すなわち「予告手当」として6ヶ月の割増である。当時工場法の規定する予告手当の最低限は14日分にはすぎない。それにくらべ製網労働組合の得たところは、はるかに上回る。現代でも同じように希望退職を募るときは割増をつける。この東京製網の割増は勤続によって一様ではないが、10年勤続者をとれば倍近くなる。7ヶ月余ほどの解雇手当が13ヶ月余になる。ましてや1、2年という短期勤続者では、1ヶ月余が7ヶ月となる。

表2-5 解雇退職手当—製綱労働組合と一般相場

(日給)

勤続年数	東京製綱		内務省民営工場		協調会
	解雇手当	退職手当	解雇手当	退職手当	解雇手当
—1年未満	25	—	21	12	22
1年—	32	—	28	17	29
2年	40	18	39	25	44
3年	48	33	53	34	57
4年	66	48	69	45	74
5年	85	64	86	61	94
6年	104	80	105	74	115
7年	130	100	128	90	125
8年	156	120	146	105	162
9年	182	140	163	121	189
10—14年	286	221	196	147	267
15—19年	481	370	296	241	417
20—24年	684	526	432	357	
25—29年	899	691	543	443	

注：東京製綱は男女こみにたいし、内務省民営工場は、男女で異なるばあい、男性の場合を記す。

協調会は民営のみである。男女の別がない。

出所：東京製綱の数値は製綱労働組合「団体交渉10年」pp.74-5.

内務省民営工場の数値は、日本労働運動史料 第10巻、所載、内務省社会局「退職金積立法案要綱及び資料」1936年。協調会の数値は協調会労働課「退職手当制度の現状」協調会、1936年、pp.51-52.間宏「勤続状況と退職手当 日本労務管理史資料集 雇用管理」第3期9巻、pp.51-52.

実際に支払った退職手当金額の平均は、組合史「団体交渉10年」に418円(p.100)と記されている。日給をかりに2, 3円とすれば6, 7ヶ月分となる。希望退職者が予定をはるかに超えたのは肯けないことではない。ただし、代償が一般相場をすくなくならず上回って組合員を納得させたのか、それとも組合員がはやく先行きをあきらめたのか。それを以下検討しよう。

割増の大きさ

この割増をつけた金額を一般相場と対比しよう。当時うえの生産減の数値からわかるように、多くの企業が解雇した。その際、それぞれの企業では解雇手当の割増をどれほどつけたのか、その相場はどれほどであったのか。製綱労働組合は相場をこえて組合員の納得のいく割増を獲得したのかどうか、という問題である。

実際、はるか後代、大勢の解雇がでた第一次石油危機後の1970年代、日本でも西欧でもホワイトカラー、ブルーカラーをとわず希望退職が

ふつうの解雇の方式であったが、日本の中企業以上で労働組合があるばあいでも、組合が力を尽くして会社の原案を削ったにかかわらず、希望退職者の実際数は組合案を超えることが少なくなかった。経験の深い人事担当者によると、その理由は赤字がつづけば会社の先行きが危ないと思う人がふえ、とりわけ成績優秀者ほどやめていく、それが怖いというのである。人事担当者はそれをおそれていた。くらしを無視して戦うことのみ見る人には、まるで見えないことであろう。その当時中京地区のさまざまな組合をまわったわたくしの知見である。

割増の大きさの検討は、解雇手当そのものの検討にくらべ、戦前昭和期でははるかにむづかしい。資料が格段にとぼしくなるからである。さきのような統計資料はもはやわたくしには見つからず、事例をさがすほかない。個々の事例の丹念な探索は今後にゆだね、さしあたり、これまでよく参照してきた内務省社会局「労働運動年報」を見る。不況と解雇の問題がかかわる

1930-32年の間、2種の資料がある。

ひとつは各年の年報が16事例を「主要争議」として掲げ、それぞれ10-15ページを割いてその経過、妥結の条件を記している。そのなかで1930年の2事例、1932年の1事例のみ、割増の大きさがなんとか見当がつく。他は1930年、100人以上を解雇した鉦山の39事例につき、「解雇者ニ対スル処置」と題するみじかい言及がある。そこに解雇手当や割増がすくなからず記されている。それらを用いてわずかながらでも事実面に接近しよう。

前者の資料からみる。1930年労働運動年報は主要争議として8事例を記す。いずれも大規模で長いストライキで注目された。うち東洋モスリン亀戸工場と富士瓦斯紡績の2事例につき割増額をうかがわせる記述がある。東洋モスリン亀戸工場争議とは、従業員3,400余名のうち1,810名が争議に入った。ただし組合員は総同盟250名、中間派とみられる組合同盟系220名にすぎない。不況により123名の解雇があった。このほか争議のリーダーなどが解雇されたが、ここでは不況による解雇数を記す。解決条件をみる。会社規定の退職金と工場法の規定する予告手当(14日分)をこえた割増は、日給の15日分にすぎなかった。別に、争議の解決にあたり当時の慣行にしたがい、「同情金」5,500円が組合に払われた。ふつう「同情金」は争議費用にまわることが多く、解雇者への割増にまわった分がかりにあったとしても、とうてい製綱労働組合にはおよばない。

富士瓦斯紡績川崎工場の場合をみる。2,849名の従業員中、260名が解雇された。解決条件は、規定の解雇退職手当のほか、上積みとして世帯主に60日分、非世帯主に40日分という割増がついた。これも製綱労働組合をはるかに下回る。

ついで1932年労働運動年報をみる。主要争議の記述が4事例ある。うち麻生商店すなわち麻生炭鉦の事例のみが、なにがしかの資料を提供する。解決条件は、解雇者には、家族持ち60人に一人あたり17円、独身者130人に14円の割増がついた。かりに日給を2-3円として家族もちで6日から8日分、独身者の日給を2円として7日分、製綱労働組合より格段にひくい。し

かも、うへの3事例はいずれもストライキを打った、その結果であった。

もうひとつの資料は、1930年労働運動年報である。100人以上解雇した鉦山の事例39をごく短いながら掲げている。ストライキを打たない事例をもふくんでいとおもわれる。いずれも大ないし中企業である。その解決条件の記述に「解雇者ニ対スル処置」という短い注記がある。書き方は事例によって多様であって、とても簡単にしてくれるものではないけれど、あえて区分すれば、つぎのタイプとなるうか。

- 1) 記載なし、あるいはまったく解雇手当なし
4事例
- 2) 帰国の旅費のみ、あるいは予告手当のみ
(なお予告手当とは工場法の規定で日給の14日分)
8
- 3) 予告手当と解雇手当の合計：
19円以下 7
- 4) 同上 20-99円 7
- 5) 同上 100-299円 6
- 6) 平均額がわからないが高いともわれる事例
4

平均金額がわからないけれど高額とおもわれる4事例は三井鉦山などだが、それらをのぞけば、製綱労働組合のレベルをはるか下回る。製綱労働組合の自負が、一般相場との対比で裏づけられた、とみよいであろう。

ストライキなしの解雇の承認

これまで製綱組合の解雇への対応は、研究者や組合運動に関心のある人たち間で、はなはだ評判がわるい。ストライキなしに解雇を認めるのは、まさしくダラ幹以外のなにものでもなく、労働組合の風上にもおけない、とつよく糾弾されてきた。その論点の一部、解雇手当またその割増金のレベルはうえで検討した。ただしこの問題は、それにとどまらない。かりに大きな割増をとったとしても、そもそもストライキなしに解雇というもっともきびしい問題を受け入れるとはなにごとか、という糾弾の当否である。

その検討はふたつにわかれる。ひとつは推理とそれにもとづくむしろ自明に近い状況の認識

である。他は、解雇反対のストライキがどれほど一般的か、それをストライキ全体のなかの割合で観察する。比較基準は日本の戦後である。戦後もっとも雇用が減少した第一次石油危機後の1974-78年と比較する。他国とも比較したいところだが、今後にはこのす。

第一点の検討は、すでにたびたびふれたけれど、あえてくりかえす。解雇がおこなわれるような不況時、労働組合のストライキはたして効果があるか、という推理である。ストライキは在庫をへらし、賃金をはらわなくともよく、会社にとって打撃になるまい。せいぜい会社の評判を落とすくらいであろうが、不況期ならば多くの企業が解雇し、評判はそれほど落ちない、という推理である。

その証拠には、ここで立ちいった資料は掲げないけれど、欧米の強いといわれる組合ほど解雇反対のストライキをおこなわない、ということである。うへの推理を欧米のつよい組合はよく知っており、解雇の条件、再雇用の条件などはつよく交渉するが、解雇反対そのものを目的としたストライキは打たない。ストライキは、経験の浅い組合がいわば玉砕覚悟で打つにとどまる。

ささやかな証拠として、ここではごく簡単につきのことをあげておく。周知のように、いま米の自動車メーカーGM はかなりの工場を閉鎖し、従業員を解雇している。ではそのGMの労働組合が解雇反対のストライキをおこなっているか。実施していない。なにもそれは昨今のことだけではない。協約の期間中、解雇があってもストライキはしないのが通例であった。米の自動車労働組合はつよい、といわれてきた。いまも企業年金の交渉などねばりづよくおこなっている。しかも解雇反対のストライキを聞いたことはない。うへの推理の妥当性を如実にしめすであろう。なおここでつよい労働組合とは、自前の資金を営々とつみたて、あまりストライキはしないけれど、いったん打つとねばりづよく頑張る組合をいう。米労働組合はストライキの継続日数では先進国中も抜群に長かった。ひんぱんにストライキを打つイタリア、フランスはおどろくほど短いのだ。

2.6. 戦後の解雇争議との比較

戦前と戦後の解雇反対争議の比較

うえのことからわかるのは、経験のあさい、よわい組合ほど解雇反対ストライキをうつかもしれない、ということである。この仮説につき、ごく間接的ながら、おなじ日本という国のなかで経験のあさい戦前期とやや経験を つんだ戦後期をくらべることで、なんらかの傍証をえたい。

比較はなかなかむつかしい。まず解雇が大いにおこなわれた時期に限ってみるほかない。解雇のすくない時期では当然に解雇反対のストライキは少なくなるからである。解雇が大いにおこなわれた時期は、いうまでなく戦前期は製鋼労働組合とおなじく1930-32年、戦後期はかの第一次石油危機後の1974-78年となろう。1953、54年も解雇反対の、それも長いストライキがあったのだけれど、この時期、雇用そのものは前年からむしろ増加している。雇用が大きく減少するのは、まさに1974-78年なのだ。なお、解雇人数そのものを示す統計はまずみあたらず、雇用の減少でみるほかあるまい。

解雇反対争議については戦前から統計がある。戦前は内務省社会局「労働運動年報」である。「労働争議調停年報」もあるが、いずれも内務省社会局担当でほとんど重複し、さらに労働運動年報がむしろページ数が多い。「労働運動年報」をみるゆえんである。戦後は「労働争議統計調査年報」である。それらを用い、ストライキのなかで、解雇反対のストライキがどれほどをしめるか、それをここではみる。それ以外の指標を考えつかなかった。またかりに考えついても資料がない。

この指標の意味は、かりにストライキを打つ性向をおなじとして、解雇反対でストライキを打つ傾向がより高いかどうかをみるという、まことに暫定的なものにすぎない。また一般にストライキを打つ性向自体も、戦前と戦後を比較した。組合員数、また労働者数それぞれ1,000人あたりの、ストライキ件数と参加人員をみたのである。それらを戦前と戦後、といっても雇用減のいちじるしい1930-32年と第一次石油危機後の1974-78年についてみる。表2-6である。

表 2-6 解雇反対ストライキの比重—戦前、戦後の比較

	1930-32		1974-78	
	件数	参加人員	件数	参加人員
ストライキ計 (a)	2,403	165,473	17,846	9,059,938
解雇反対ストライキ				
狭義 (b)	476	26,849	270	182,414
広義 (c)	541	33,599		
割合 (b/a%)	19.8	16.2	1.5	2.0
組合員数 (千人)	354		12,325	
1,000人あたり (a)	6.8	467.4	1.5	735.1
同 (b)	1.3	75.8	2.2	14.8
同 (c)	1.5	94.9		
労働者数	4,713			
1,000人あたり (a)	51.9	35.1	48.9	248.5
同 (b)	10.1	5.7	0.7	5.0
同 (c)	11.5	7.1		

注：(1) 争議の定義：戦前は「同盟罷業」すなわちストライキのみ。期間の限定はない。戦後は半日以上のストライキを掲げた。
 (2) 解雇反対ストライキの「狭義」とは、戦前では年によりやや表現が異なる。1930年は「解雇者の復職要求」のみである。他に解雇関連項目がない。1931年は「解雇者の復職要求」と「解雇反対」を一括してある。1932年は「解雇者の復職要求」と「解雇反対」をわけて記す。上記項目の計を狭義の「解雇反対ストライキ」とした。「広義」とは上記の項目計に「休業反対」をも含めたいをいう。
 (3) 戦前の労働者数はややあやしい。ここでは内務省社会局の「推定組織率」に用いられた数字をとった。やや狭いかもしい。戦後は労働力調査の「雇用者」をとっている。

出所：戦前は「日本労働運動史料」第10巻、
 戦後は「労働争議統計年報」

資料の性質をすこし説明しておきたい。争議統計はアンケート調査表などを配布して得たものではない。戦前も戦後も、都道府県の労政担当職員の得た情報によっている。戦前は内務省社会局（まさにいまの厚生労働省）、戦後は労働省が集計した。調査対象の範囲はかならずしも明らかでない。だが、戦後の担当者、府県の労政事務所職員の働きをわたくしは知るがゆえに、アンケート調査などよりはるかに信頼できる統計であり、すくなくとも時系列の比較には充分と考える。労政事務所の職員は担当地域をよくまわり、争議を未然にふせぐのに力をつくしており、したがって争議の把握はまことに徹底していた。なお、ストライキの真の大きさは「労働損失日数」でみるのがもっともよいけれど、戦前期、要求事項別にはその数値がない。行為参加人員と件数でみるほかない。

表は第一に、あきらかに解雇反対ストライキ

の比重が戦後下がっていることをしめす。戦前、件数で20%、参加人員で16%という比重にたいし、戦後はじつに1.5%、2%とそれぞれ格段に下がっている。

それはあるいはストライキを打つ性向が下がったからではないか、といわれるかもしれない。つまり戦後の組合はストライキを戦前にくらべあまり打とうとしない。したがって解雇のような面倒な問題をストライキにしないのではないか、という疑問である。その吟味はさしあたりの接近として、組合員1,000人あたりの総ストライキ件数や参加人員でみることができよう。なるほど件数では戦前の6.8件にたいし、戦後はわずか1.5件、一見、ストライキ性向は下がった。だが、ストライキへの参加人員をみる。それも組合員1,000人あたりでみる。そうすると、戦前の467人にたいし、戦後は735人、はるかに多い。他方、解雇反対ストライキをとると、件

数ではわずかに戦後高まるが、参加人員でみると戦後は大きく下回る。労働者数でみても、ほぼ同様な傾向がみてとれる。

つまり、労働組合が一般にストライキを打つ傾向は、戦前にくらべ戦後はむしろ高まった。戦後の労働組合といっても、敗戦直後の革命をさげんで高揚した嵐の時代ではなく、むしろおだやかな一次石油危機後なのだが、ストライキ傾向は高まった。他方、解雇反対ストライキの比重は歴然と下がったのである。経験をつんだ組合は解雇反対ストライキをあまり打たない、という仮説と親和的な傾向である。

雇用の減少度

だが、なお疑問がだされよう。戦前の大恐慌時ははなはだしい雇用減であった。その不況度が、戦後は第一次石油危機後といってもむしろ小さいのではないか。そのゆえに解雇それ自体

が戦前にくらべ少なく、それが解雇反対ストライキの比重を低めたのではないか、という疑問である。

その検討には解雇人数の統計など得られない以上、雇用減をみるほかあるまい。ところが、戦前と戦後を連続して雇用をみる統計は、案外にとぼしい。もっとも連続性が高いのは、結局、工業統計表（戦前は工場統計表）であろう。それはたしかに経済の一部、製造業にすぎない⁶⁾。しかし、ほかの統計はあまりに違いが大きすぎる。たとえば全産業をひとまずカバーする毎月勤労統計のシリーズは、1930-32年時点では労働統計実地調査であって、戦後の確立した標本調査にくらべ、かなり性質が異なる。工業統計表を用いて雇用の減少度をみるゆえんである。そこで前掲表2-6の雇用減の数値を重ねて記し、戦後と対比することになる。表2-7である。

表2-7 雇用の増減の戦前戦後比較—工業統計表

	工場統計表		工業統計表		
	従業者数(千人)	指数	従業者数(千人)	指数	
1928年	2,133	100	1973年	11,961	100
1929	2,056	72	1974	11,487	96
1930	1,875	66	1975	11,296	94
1931	1,842	65	1976	11,173	93
1932	1,921	68	1977	10,875	91
1933	2,102	74	1978	10,890	91

注：戦前の調査対象は、製造業、職工5人以上事業所。従業者は「常備従業者」とある。戦後の対象は、製造業、従業者20名以上の事業所、従業者は常用労働者、個人業主、家族従業者をも含む。戦前の「常備従業者」が個人業主や家族従業者を含んでいたかどうかは、はっきりしない。

表はあきらかに、雇用減は戦前がはるかに大きく、格段にきびしかった、と見るほかない。したがって、さきの疑問の余地はなおのこる。そしてそれに答える資料をいまのわたくしは見出してない。

仮説の検討—戦後、上部団体別のストライキの分析

経験あるつよい組合はかえって解雇反対ストライキをしない、という仮説の傍証を、くわしい戦後のストライキ統計を用いて試みる。戦後

の争議統計は、主要団体別にも集計している。もっとも元気のあるというか、いさましい言辞の組合は周知のように当時は「総評」であった。他方、もっとも穏健といわれたのは「同盟」であり、その中間が「中立労連」であった。さらに注目すべきは「その他」であって、これは上記の上部団体に加盟せず、上記以外の小さい上部団体加盟か、あるいはまったく無加盟の組合をいう。したがって、その圧倒的多数はやや経験不足とみられる。ほかに「新産別」もあるが、人数があまりに少ないので省いた。これらを比

較することで、さきの仮説の傍証を得たい。

ストライキの大きさをもっともよく表すのは、
いうまでもなく件数や参加人員よりも、労働損失
日数である。小さな短いストライキがひんぱ
んにあっても、実際の影響力は、長くつづき大

勢が参加するストライキにはるかにおよばない。
件数、人員、継続日数という要素をすべて反映
するのは労働損失日数であり、それに注目した。
表2-8である。

表 2-8 労働団体別解雇反対ストライキの比重 — 1974-78年、労働損失日数

	計	総評	同盟	中立労連	その他
(1) 労働組合員数 (千人)	12,335	4,426	2,300	1,380	4,573
(2) 労働損失日数 (千日)	23,727	13,179	1,227	5,412	2,887
(3) 同上組合員1,000人あたり (日) (2) / (1)	1,925	2,978	534	3,925	631
(4) 解雇反対ストライキ, 労働損失日数 (千日)	509	377	12	37	76
(5) 同上組合員1,000人あたり (日) (4) / (2)	41.2	85.1	5.2	26.9	16.6
解雇反対ストライキの比重 (%)	2.1	2.9	1.0	0.7	2.6

注：1) 半日以上のストライキのみをとった。

2) 1974-78年を合計して算出した。

3) ほかに新産別も掲載されているが、あまに少人数なので、省いた。

出所：労働争議統計調査年報

表からつぎの3つのタイプを読みとることができる。

第一、経験のあさい組織は、ストライキをあまり打たないけれど、解雇反対ストライキの比重がやや高い。「その他」がそれにあたる。組合員数1,000人あたりのストライキの大きさは、労働損失日数でみて631日と「同盟」の534日に近く、他より一段とすくない。他は、総評が2,978日、中立労連が3,925日と格段に多い。ところが、解雇反対ストライキの比重は、「その他」では逆に「総評」となれば2.6%であって、同盟、中立労連の1.0%、0.7%をこえている。これらの組合は多くしっかりした上部団体に入らず、したがってストライキの経験が豊かとはいえない。それでいったん解雇の問題がおきると、ストライキの効果が不況時にとぼしいことを知らずに、解雇反対ストライキに入るのであろう。

第二、上部団体に入り経験をかさねた組織は、解雇反対ストライキの効果が少ないことを知るゆえに、解雇反対ストライキをあまり打たない。「中立労連」と「同盟」である。ただし、この時期、両者は一般にストライキ性向では対照的である。「中立労連」はうへの組織のなかでも

つとも高い。組合員1,000人あたり労働損失日数は、すぐまえに記したように中立労連が最多でほぼ4,000日、総評は3,000日である。他方、「同盟」は「その他」となればストライキ性向が低い。同盟が穏健といわれるのは、ストライキの数値とあう。

第三、「いさましい」組織は、ストライキ性向も高く、解雇反対ストライキも多い。総評がそれにあたる。こうしたタイプがいつまでつづいたかは、解雇反対ストライキの数値では確かめるのがむつかしかろう。なぜなら解雇自体が大いに減少するからである。せめてもの傍証として、ストライキ性向をみることにしよう。さきに注目した1974年以降、連合結成時の1987年までの期間を観察する。表2-9である。それぞれ労働組合員1,000あたりの労働損失日数であらわす。

表 2-9 ストライキ性向—組合員1,000人あたり労働損失日数、半日以上ストライキ
(日)

	総評	同盟	中立労連	その他
1974	1,141	277	1,867	277
1975	844	129	2,141	180
1976	492	93	130	107
1977	230	25	51	68
1978	213	18	71	53
1979	134	21	21	44
1980	116	28	193	34
1981	83	11	14	24
1982	75	10	12	30
1983	83	9	5	18
1984	54	6	8	16
1985	34	3	16	15
1986	34	5	0.8	3
1987	17	4	0.7	3

出所：半日以上のストライキによる労働損失日数は「労働争議統計調査年報」による。
なお組合員数は労働組合基本調査による。

1970年代後半ストライキ性向がもっとも高かった中立労連は、はなはだしくその性向が下がり同盟に近づいた。いや1980年代後半にはそれを下回るにいたった。「その他」はもともと同盟に近かったが、これもほぼ同盟なみとなった。ひとり総評が他よりも高いけれど、その低下もいちじるしい。どの組織もストライキ性向が激減したのである。1974年時点にくらべ、じつにどの組織もかつての100分の1ていどまで下がった。総評もその例外ではなく、その低下度は同盟のレベルをはるかにこえた。こうした行動性向の近接が「連合」というあたらしい大組織への結集をうみだしたのであろう。

そしてストライキ性向のいちじるしい低下は、ひとり日本のみの現象ではない。第一次石油危機後はどの先進国もストライキ性向は大幅に減少した(小池 [2005] pp.243-245.参照)。

なお疑問の余地をのこすけれども、そうじて、さきの仮説と親和的な傾向が認められよう。解雇反対ストライキをおこなうのは、経験のあさき組織であり、また一見いさましい言辞をはく組織も、経験をかさねると軽々にはストライキを打たなくなる。

だれを解雇するか

解雇にはもうひとつの肝要な問題がのこって

いる。それはだれが解雇という貧乏くじをひくか、ということである(小池 [1976] p.179.また [2005] pp.137-141)。一見何人解雇するかがもっとも重要にみえようが、はるかにだれを解雇するかが枢要なのだ。というのは、何人解雇するかは、すでにしばしばくりかえし指摘したように、市場メカニズムのもとでは労働組合があまり左右できない問題である。組合は対抗力としてはストライキしかできないが、解雇があるような不況時、ストライキを打ってもその効果は小さい。むしろストライキは経営に得な面が大きい。ストライキの間生産がとまり在庫が減り、その間賃金も払わずにすみ、評判を気にしなければ、経営の対抗力は大きい。つよい組合はそれを充分承知しているがゆえに解雇反対のストライキは打たないのだ。

だが、だれを解雇するかは、まったく違う問題である。人選をあやまっては、組合に献身する人ほどねらわれて解雇される。組合の基盤がくずれてしまう。それでつよい組合ほど、この問題に力をつくす。ところが、この人選による基準がなかなかないのだ。おそらく、もっとも公平な基準は「勤続の逆順 seniority」であろう。それはしかし、米、よりよわいていどでは英の、それも生産労働者のいまや一部しか採用していない。しかも厳密に勤続の逆順でも、採用がか

りに人種別、性別であれば、それが差別の助長になるとの批判が近時つよい。

また、職場をたずね、そこの人たちに意見を聞けば歴然とわかるが、職場の実情としては働きのよくない人に不運のくじをひいてほしい。それは日本であれ、他国であれ、当然の人情であろう。ところが働きのよくない人をいかに認定するか、というむつかしい問題がのこる。a. 簡単なくりかえし作業なら生産高で測れようが、品質を重んじる高度な作業では、個々人の生産高ではとうていその働きを測れない。そこで経営側の「指名解雇」となる。いうまでなくこれは経営側の恣意をかなり含む。

最後にのこる基準が「希望退職者」、つまり退職してもよい、という人を募る方式となる。それはいまや先進国のホワイトカラー、さらには一部ブルーカラーに広がってきた。もっとも「希望退職」とはいえ「肩たたき」がある。つまり実際は会社都合解雇なのだが、指名解雇よりも経営側の人選をよわめる。さらに「肩たたきによらない希望退職」もある。それゆえ、この点をさぐるのは、きわめて肝要であろう。なお英語では「希望退職」を voluntary redundancy という。redundancy とはもとの英語では余りというにすぎないが、労働用語では「会社都合解雇」そのものとなる。また米ではいろいろ言い方があるけれど、まず voluntary separation という。直訳すればまさに希望退職となるが、肩たたきの適用が大きい。肩たたきという英語も普及している。patting-on-the-shoulder など日本語と共通する。

要するに、人選の問題は、つぎの3区分をさぐることになる。a. 「会社の指名解雇」、b. 「肩たたきによる希望退職」、c. 「肩たたきによらない希望退職」。このいずれがどれほど多いか、それが労働組合側の対応度の判定基準となる。

製綱労働組合のばあい、労資ともに「退職希望者を含めて000名」という書き方をしている。それ以上のことは人選もふくめ文書からはわからない。おそらく、最終的に妥結した解雇人数109名の大半は、「a 事実上の指名解雇」であろう。一部に「b 肩たたきの希望退職」もあろう。それにしても最終的な退職者はそれをはるかに

上回って188名であるから、その差79名はすくなくとも「c 肩たたきのない希望退職」とみるほかあるまい。おそらくそれ以外にも幾分かcがあろうから、指名解雇はほぼ5-6割と推定しても大過あるまい。けっして会社の指名解雇に全面的にゆだねたのではない。その意味で、もっとも面倒な人選という問題からみても、この製綱労働組合はすくなく健闘した、といわざるをえない。

協約の普及度

解雇から話を広げ、団体交渉の慣行の有無をしめす労働協約が、どれほど広まっていたのか、製綱労働組合は例外中の例外か、それを一瞥しておきたい。それはまた組合がどれほど日常的に発言する機構を築いていたか、その指標となる。まずもっとも冷静に事態を観察しているとおもわれる内務省社会局「労働運動年報」からみる。「団体協約」についての節がでてくるのは1928年(昭和3年)版からである。それは長い節で、ほぼ30ページにおよぶ。

その節はつぎの一文からはじまる。「団体協約の獲得が労働組合の主要任務」とする傾向は「近時ますます各方面の注意を惹くに至れるが如し」と(p.64)。団体交渉権はすでに1918年(大正8年)富士紡績の争議、さらに1921年(大正10年)足尾銅山の争議で要求された。同年、関西の造船業の各事例でも要求された。他方、左翼の労働組合は団体交渉権の要求を「墮落」に導くものと白眼視する主張があった。ところが1923年(大正12年)関東大震災がおこり、労働運動をやや「現実主義」の方向へ「方向転換」する傾向がおこり、ふたたびこの方向が見直された。

経営側でも労働組合を危険視する動きを反省し、「穏健なる労働組合を選びてこれを認容」する動きがでてきたとして、「年報」はその具体例をふたつあげる。ひとつは1924年の川北電気であり、他はここで焦点をすえた1926年の東京製綱である。それぞれくわしくその経緯を記す。ただし、その内容は大いに異なる。前者は総同盟系の組合に抗した労働者組織の事例であり、後者はまさしく総同盟系の組織であった。

後者が事後の傾向を主導する。

ここでいいたいことは、当時の左翼の労働組合の主張は、労働協約とは労働組合のとるべき方策ではなく、あくまで戦うこと自体にあった、という点である。そしてその後の研究者のすくなからずが、それに明白か暗黙かの別はあつて

も同じた。

それにしてもいったい労働協約を結んだ労働組合はどれほどあつたのか。内務省社会局の資料を活用した「日本労働運動史料」から引用しておく。なお、総同盟系にかぎった数値もあわせ掲げる。表2-10である。

表2-10 団体協約締結状況

年次	組合数	総同盟協約数	適用組合員数	内務省社会局	
				協約数	適用労働者数
1924	5	6	405		
1925	2	6	405		
1926	3	4	2,993	14	—
1927	5	10	3,146	22	—
1928	5	15	3,189	15	71,981
1929	7	20	5,575	13	103,349
1930	8	21	3,821	49	110,000
1931	10	23	3,669	60	110,000
1932	13	32	3,970	60	120,000
1934	20	62	9,418	100	123,000
1935	23	79	9,043	115	135,034
1936	25	120	10,780	121	135,941

出所：総同盟関係は「総同盟50年史」第二巻, pp.290-291.

内務省社会局関係は「日本労働運動史料」vol.10, p.432, 原史料は内務省社会局「労働運動年報」

そうじて昭和期にはいつから協約が広がり、以降1936年中日戦争まえまで、じりじりと伸びてきたことがわかる。「総同盟50年史」は総同盟以外もふくめ当時の状況をきちんと注記している。1936年現在、労働協約の労働者数は約13万6千(まさに内務省社会局の数値をふまえている)、それはわが国組織労働者総数の3分の1、そのうち大半は海上労働者層であつて、地上労働者は1万8千にすぎず、その大部分は総同盟のしめるところ、という(p.290)。すなわち船員をのぞけば、なお少数であつた。

ただし、うえの数値から、この製網労働組合が例外中の例外というわけではけつてないことがいえる。しかも1934年以降増加している。そしてさらに「年報」は総同盟解散直前1939年7月時点で「団体協約工場調査表」を掲げる。個別事例の名入りで人員数まで記す。その合計は総同盟関係のみで8,503人であつた。にもかかわらず、1939年以降産業報国会運動によって消え去るのだった。残念なことであつた。

なお1936年時点での組織系統別の数値が内務省社会局調査によってわかる。表2-11である。注記しておけば、日本労働組合総聯合はやや日本主義ないし国家社会主義の流れにのつたが、もとは総同盟と組んだりしていた。あとは総同盟ないしその同志とみてよかろう。労働協約は総同盟系を中心に広がってきたのであつた。

表2-11 労働協約の普及

加入上部組合	労働協約数	%
計	121	100
全日本労働総同盟	55	45.5
日本労働組合総聯合	11	9.1
海員組合・海員協会	11	9.1
日本港湾従業員組合	8	6.6
日本労働組合総聯盟	6	5.0
その他	32	26.4

出所：「日本労働運動史料」vol.10, p.432, 原史料は内務省社会局「本邦に於ける労働協約の概況」1936年。

注:

1) たとえば現代英で新規に大規模な事業所を開設したとき、いずれ労働組合ができるとおもえば、経営側の方でしかるべき労働組合に声をかけ、その支部をつくるのが通例である。英トヨタは英でもっとも勢威のある機械工組合に声をかけたが、それはなにも日系事業所にかぎらない。

あるいは日本から例をあげれば、ゼンセン同盟は1950年代から中小繊維産地での組織化にあたって、その産地の経営者団体に声をかけるのがふつうであり、経営者側もそれに応じた。それもこの流れと軌を一にしよう。

2) 「東京製綱70年史」の“戸村翁懐旧談”に、そのことが記されている。戸村はもともと英の労働問題の本を熟読し、いずれ日本にもそれが及ぶと考え、どうせ及ぶならむしろ先んじて対処しようという考えであった、と述懐する。そうした考えを監査役の渡部、そして友人の内本良吉などと相談していた、という。

3) 大原社会問題研究所にはつぎのものが保存されている。

3号：1929年4月5日，4p.

9号：1930年1月1日，4p.

10号：1930年2月15日，4p.

11号：1930年3月15日，4p.

12号：1930年4月15日，4p.

13号：1930年5月15日，4p.

14号：1930年6月15日，4p.

15号：1930年7月15日，4p.

16号：1930年8月15日，おそらく2p.のうち p.2のみ。ほとんど広告のみ。

17号：1930年9月15日，2p.

18号：1930年10月15日，2p.

19号：1930年11月15日，1p.おそらくこれが19号のすべてとおもわれる。編集後記があるからだ。

25号：1936年7月15日，2p.おそらくこれが25号のすべてであろう。編集後記がある。

4) 1929年恐慌の労使関係へのすさまじい衝撃を、まことに徹底して分析した研究がある。Moriguchi [2005] である。個々の企業の財務諸表にまでおいて解析した研究であり、それによれば当時の米の代表的な大企業への衝撃は、売上高の減少でじつに2/3から8割、雇用で1/2から7割であった。それによって米の労使関係は大きく「敵対的」なものに変貌するのであった。

5) 製綱労働組合を戦後の労働組合の基礎、そしてその団体交渉をそれなりに評価する小松 [1971] でも、ストライキの姿勢をみせずこの人員整理、

賃金切り下げを容認したことを、慎重なことばづかいながら、「資本攻勢に何ら有効な抵抗をなしえなかった」と低く評価している。その姿勢はつぎのふたつの事情によると考え、総同盟の弱さ、日本の労働組合の弱さとうけとっているかにおもわれる。

第一、総同盟の考え方である。「労働条件は、当該産業乃至会社の実状よりみて止むを得ざる場合もあるのであって、その止むを得ざる場合に善処してこそ、初めて健全なる労働組合と言い得る」という姿勢がある、という。いいかえれば、状況によっては賃下げ、解雇もやむなし、とする考え方があったが、それを弱さの現われとみるのだ。第二、それはとくに総同盟だけの弱さではなく、日本の他の組合もすでに追い込まれ、そうした弱さがあるというのである (pp.1127-28)。

だが、こうした評価基準は、英米独など他国のふつうの労働組合をあまり知らない認識にもとづく、とおもわれる。すなわち市場メカニズムをじつは前提にしない考え、とおもわれる。英米独の組合は解雇反対闘争を日本ほどつよくおこなわない。つよい組合ほど解雇を認めるのであった。そうでないとより大きな損失が組合員にかかるからであった。その点はすでに第1章で佐口「1990」の評価基準をとりあげて議論したので、ここではくりかえさない。

その結果、製綱労働組合をていねいに観察しながら、肝心のこの解雇問題にたいし、製綱組合が解雇人数を会社の最終案より2割ほど、会社の当初案より4割余も削減したこと、また最終の妥結案を7割も上回る希望退職者がでたことを、小松 [1971] はなぜか記さない。このような大事なことを軽視しているのはもったいない。他国の、あるいは英米の労働組合にたいする誤解がなおつよいのであろう。労働組合への過剰期待の一例とおもわれる。それは当時の労働問題研究者にはごくふつうのことであって、小松の責を問うのではないが、折角製綱労働組合を分析した研究として、なお残念というほかない。

6) 戦前の工場統計表は製造業のほかに電気、ガス、水道業などを含んでいた。ただし、ここで用いる数字は製造業にかぎる。戦前から1958年までこの統計を連続させた「工業統計50年史 資料編 第一巻」によっている。

文献:

小池和男 [1976] “労働運動の展開”，飯田経夫他「現代日本経済史—戦後30年の歩み—上」筑摩書房，所収，pp.198.

- 小池和男 [2005] 「仕事の経済学 3版」東洋経済新報社, 342p.
- 小松隆二 [1967, 68] “製網労働組合の組織と活動—戦前における労働協約締結組合の事例として上—” 「三田学会雑誌」 60-10, pp.1107-1135, 61-1, pp.58-86.
- 小松隆二 [1971] 「企業別組合の生成」お茶の水書房, 342p.
- Moriguchi, Chiaki [2005] “Did American Welfare Capitalists Breach Their Implicit Contracts during the Great Depression? Preliminary Findings from Company-Level Data”, *Industrial and Labor Relations Review*, 59-1, Oct. pp.51-81.
- 佐口和郎 [1990] 「日本産業民主主義の前提」東京大学出版会, 286p.