

〔研究ノート〕

戦前昭和期の労働組合 — 厚い中堅層の形成 (5)

5. 争 議

小 池 和 男

5.1. 統計からみる

争議件数の比較

これまでの話だけではおそらく誤解されよう。製網労働組合は戦前まったくストライキをしなかったようだ、なにも戦わない労働組合がこれだけの成果をあげたのは、まれにみる開明的な経営者の恵み以外のなにものでもなかろう、と。たしかに製網労働組合はきびしい戦前ストライキを一回もしなかった。ストライキをおこなうのは第二次大戦後早々であった。戦後もおなじく総同盟加盟であったが、複数回、それも1日2日ではなく1週間2週間のストライキであった。

だが、戦前のきびしい環境のもと、相当の発言力すなわち闘争力なしに、はたしてこれだけの成果が得られるものであろうか。なるほどこの組合がストライキをしなかったとしても、その成果をそれなりに共有する他の総同盟の組合もストライキをしなかったのであろうか。いやまったくそうではない。戦前、最長でしかも参加人数も多いストライキをおこなったのは、「いさまし」あるいは「左翼」の組合ではなく、総同盟なのであった。なぜか。その点をなるべく他の労働組合と比較しながら検討していきたい。

まず争議の統計からみていく。基本資料はだれが調べてもかわらないであろう。内務省社会局「労働運動年報」(1924年まで「労働運動概況」というタイトル) 所載の争議統計である。戦前とぎれなくつづく大原社会問題研究所「日本労働年鑑」も、争議統計についてはこの内務省統計にもとづくとおもわれる。ただし戦前この内務省資料は公刊されず、それゆえ大原の年鑑の意味もあったであろう。

総同盟の特色を争議の面から確かめたい。それには他と比較するほかない。そうすると観察する時期

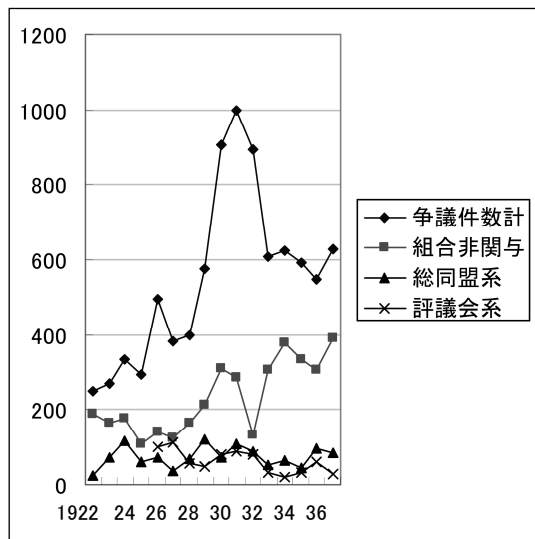
はおもに1926年以降となろう。というのは総同盟に入っていた左翼グループ、評議会系組合が総同盟から除名され分かれるのが1925年、以降すっきりと総同盟の特色がでる、と予想されるからである。

まずは時期をやや広げて争議件数を概観する。図5-1である。ここで争議とは争議行為をとまなうものをいい、a.「同盟罷業」すなわちストライキとb.「同盟怠業」(出勤しながら工場内で作業しない状態などをいう)、そしてc.「工場閉鎖」(ロックアウト)、以上a b cの合計をいう。ただし1922, 23年はストライキしか計上されていないけれど、「争議」のほとんどはa ストライキとみてよい。争議は1926年ころから一段と多くなる。まさにその時点で左翼の評議会系が総同盟からわかれ表面にでる。その1926年と27年の両年のみ評議会系の争議件数が総同盟をやや上回るが、以降は総同盟がより多い。なおいずれの組合も関わらない争議が結構多いことが注目される。

組合員数で割ってみる

他と比較するにはたんに争議の件数をみたのではあやしい。まず組合員数を考慮しなければなるまい。かりに件数が他にくらべて多くても、もともと組合員数がより多ければ、実際はストライキが少ないことを意味する。また、組合員あたりの件数がおなじでも、小規模で短いストライキでは、発言力はむしろ小さいであろう。ストライキの大きさ、すなわち参加人数と継続日数をみる必要がある。両者をあわせて規模をもっともよくしめすのは労働損失日数であるが、この基本資料では労働損失日数につき労働組合系統別の集計がない。組合系統別に集計があるのは、参加人員と継続日数別の件数である。それもその集計は一部の時期にしかない。

図5-1 争議件数—組合系統別、1922—37年



注：1) 1922, 23の両年のみ、同盟罷業すなわちストライキだけをいう。他の年は同盟怠業、工場閉鎖を含む。
2) 総同盟系は、1927—35年の期間、日労党グループが別れており、1936年以降、ふたたびいっしょになった。

出所：内務省「労働運動年報」

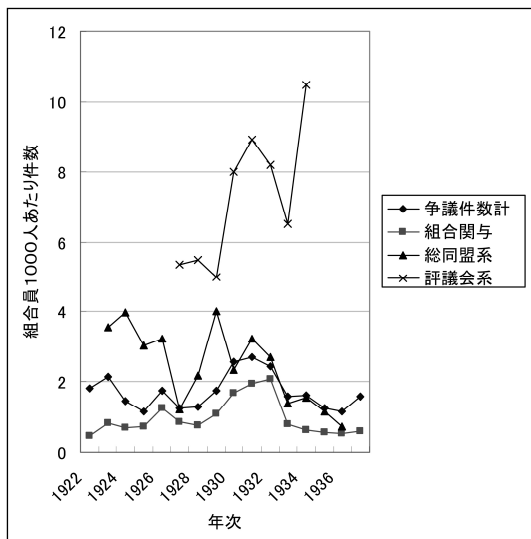
まず組合員数を考慮しよう。図5-2は争議件数を組合員1,000人あたりの数値でみてもみる。それぞれの労働組合が他に比べ実質的にどれほど多く争議をおこなったかがわかる。

図は第一に、総同盟が同時代の「組合一般」よりも歴然と多くストライキを打っていることをしめす。総同盟が穏健で企業ベッタリ、という風評とはややくい違う傾向である。ここで組合一般の数値とは、図の「組合関与計」すなわち系統をとわずおよそ労働組合が関与した争議を、組合員数で割ったものである。それは多くの年で1,000人あたり1を割り、もっとも高くなった1930—32年でも2にすぎない。これにたいし総同盟は1932年まで低くても2、多いときは3、4にのぼる。ほぼ倍である。2を割るのは準戦時体制にはいつてからである。

第二、評議会系の数値はごく一部の時期にしか得られない。というのは、その労働組合員数を内務省資料があまり記載していないからである。その記載のある時期は1927, 1933, 1934の各年にすぎない。他の年は、内務省資料が組合員数をしめさなくとも実勢力は「ほぼ1万」などという記述があり、それにも

とづき算出した。いずれも総同盟よりはるかに高く、左翼の組合が、ふつうおもわれるように、多くのストライキをおこなったことをしめす。

図5-2 争議件数—組合員1,000人あたり

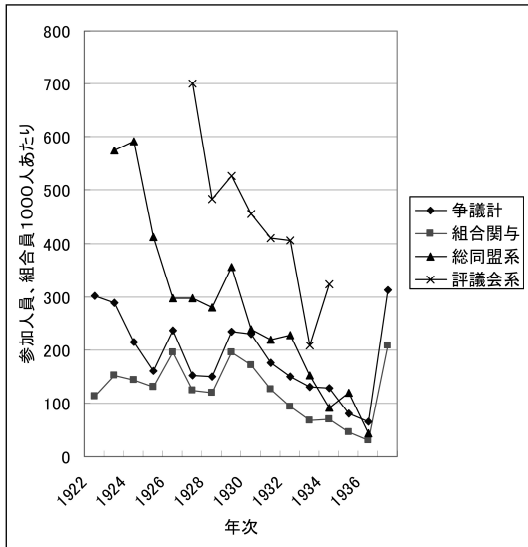


出所：図5-1に同じ

もっとも、その多くのストライキが実際に規模も大きくかつ長いかなどは、これだけではわからない。そこで図5-3で参加人員をみた。それもおなじく組合員1,000人あたりの数値でしめた。さきとおなじことが読みとれる。総同盟は「組合一般」より歴然と多くが参加している。「組合一般」の2—3倍余も高い。どの時期をとっても高い。しかもなお評議会系は格段に多い。これだけみれば評議会系すなわち左翼が労働組合員のためにまことにはげしく戦っている、と受けとるのはむしろ自然であろう。

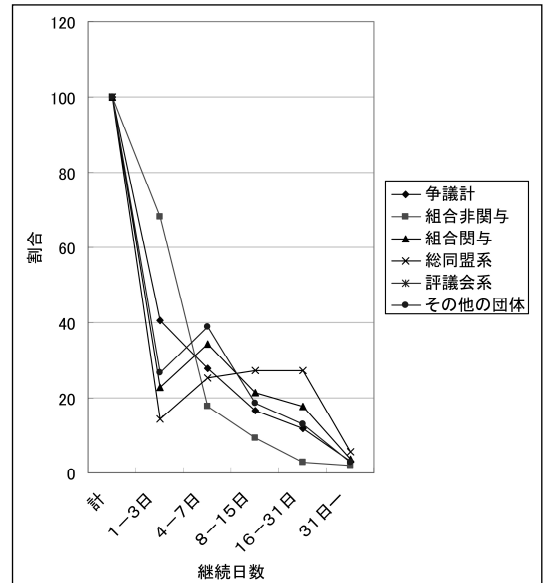
だが、件数が多く参加人員が多くても、もしストライキ期間が短ければ、真の発言力をしめすとはいえない。大勢が短いストライキを、いわば敗北を覚悟し玉砕するためにおこなうのかもしれない。そこで図5-4は継続日数別の争議件数の割合をみた。残念ながら、そうした集計は1923—1926年の期間だけで、もっとも観察したい1927年以降にはない。やむなく1926年と、分裂が1925年の早期にあったので、1925年も参考までに掲げてみる。

図5-3 争議参加人員—組合員1,000人あたり、組合系統別



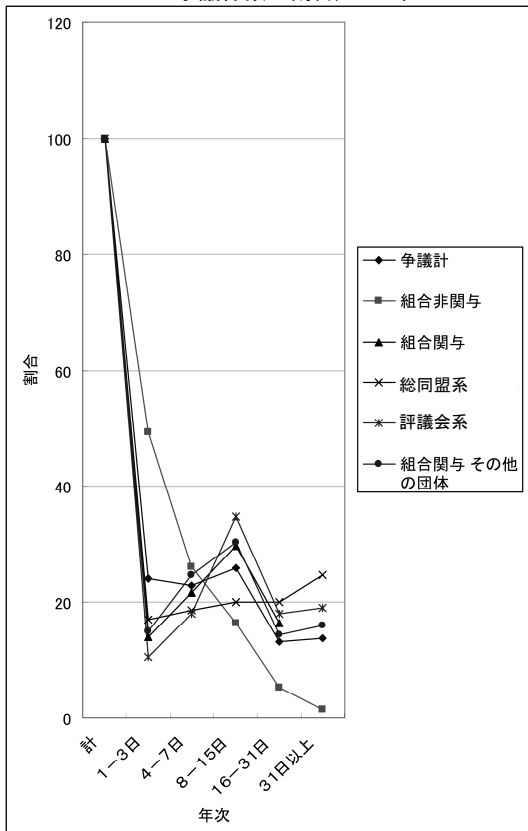
出所：図5-1に同じ

図5-4-2 ストライキの長さ—継続日数別 争議件数の割合、組合系統別、1925年



出所：図5-1に同じ

図5-4-1 ストライキの長さ—継続日数別 争議件数の割合、1926年



出所：図5-1に同じ

評議会系と総同盟系をくらべることができるのは1926年だけだが、あきらかに総同盟系のストライキが長い。評議会系は、組合関与計よりわずかに長いだけでその差は少なく、総同盟系がより長い。31日以上のストライキが総同盟系の25%にたいし、評議会系は19%、組合関与計とほとんどかわらないのである。

それというのもストライキ資金の用意が違う。総同盟はストライキ資金を枚々営々と積み立ててきた。他方評議会系にそれほどの用意はとうてい認められない。この点はつぎの節で個別事例をみていくと了解されよう。

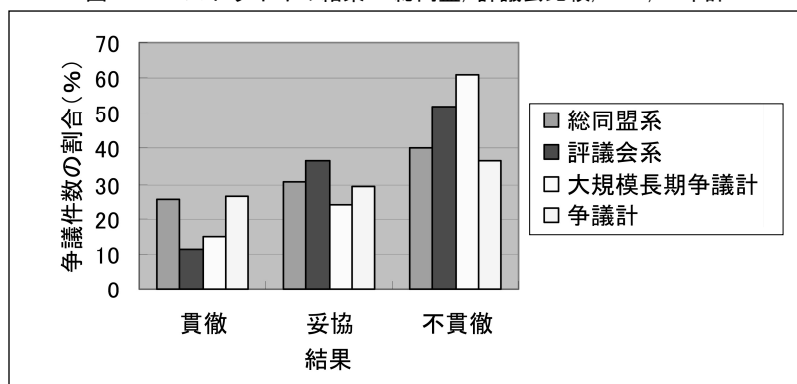
結果の比較

組合員の要求をどれほど通したかという点でも、総同盟系の効果がつぎの図から伺われる。もちろん組合員の要求をどれほど通したかを判定するのは容易ではない。ここでは内務省社会局の観察結果を用いる。「労働運動年報」は1925年以降、その年の争議のうち、長期あるいは大規模なストライキの個別名を列举し、その結果を「貫徹」「妥協」「不貫徹」にわけて記している。長期とは20日以上ストライキであり、大規模とは参加者500人以上の場合をいう。

いま総同盟と評議会が大いにせった1926, 1927年の両年をとって, 「労働運動年報」が列挙した総同盟62件, 評議会104件をくらべてみる。なお, 組合系統や組合関与の有無をとわな

い長期, 大規模争議の計408件についても記した。また組合系統別でなければ, この両年のストライキ計841件の「結果」3区分別の割合がわかる。これらを比べたのが図5-5である。

図5-5 ストライキの結果—総同盟, 評議会比較, 1926, 27年計



注: 「大規模長期争議計」とは「労働運動年報」が大規模長期の争議として掲げるものをいう。

出所: 図5-1に同じ

図から第一に, 「貫徹」の割合は総同盟が評議会よりはるかに高い。総同盟26%にたいし評議会は12%にすぎない。したがって「不貫徹」は総同盟の40%にたいし評議会は61%にのぼる。貫徹, 不貫徹の判定は内務省社会局の係員にゆだねられはつきりはしないし, また総同盟系の要求自体が控え目だからという解釈もありえよう。ただし, この大規模, 長期のストライキの一部については, その経過を「労働運動年報」が各1件につき数ページから数十ページにわたり描いており, その判定のもととなっている状況が多少ともわかる。そのかぎりではあまり不当な判定ともおもえない。その判定では総同盟の方が要求を通す割合が多い。総同盟のストライキはけっして穏健一方にとどまるのではなく, ストライキも結構頑張っている。

第二, この総同盟の傾向は, 長期, 大規模のストライキ一般の結果とくらべてもいえる。総同盟のストライキが長い効果であろう。おそらくはストライキ資金の用意の差が, その違いを生みだしたのであろう。

よく総同盟というと, 穏健ゆえに会社のいいなりで, 職場の労働者の意向をとうてい反映できない, とおもわれがちであった。だが, 利用

可能な統計数値を素直に用いれば, 「穏健」でありながら, その他の団体に属する組合, また組合一般とくらべ, むしろストライキもしっかりと打ち, 他よりも効果をあげている, とみたほうが事実に近いようだ。

5.2. 事例の対比

大まかな比較

統計にとどまらず事例に立ち入って比較したい。事例についてみると数値だけではわからないことも明らかになる。ただし多くの事例をみると浅くなりすぎ, また深くみるのは所詮資料の面から少数事例にかぎられる。そこで穏健とされる総同盟から野田醤油と, 急進的とされる評議会から日本楽器の2事例をとりあげる。なお参考までに評議会の共同印刷争議も一瞥する。この3つをとりだしたのは, ほぼ同時代, それぞれ加盟する全国組合の争議のなかでもっとも長期にわたるストライキであったからである。

とりわけ野田は217日におよび, 記録のかぎりでは戦前最長のストライキであり, 第二次大

戦後をとっても、三井三池の283日につぎ、日鋼室蘭の193日をこえる。喧伝される日本楽器は105日、共同印刷は67日であった。

しかも、戦前の3つの争議はその環境条件が似ている。まず時期が近接している。なおこの時期は評議会の全盛期で、評議会系にとってもっとも有利な時期をとっている。しかも規模が似ている。争議参加人数はそれぞれ1,400人から1,300人余、会社の規模も1,400—2,000人ほどと似ている。

違いはさしあたり組合員数である。野田醤油と共同印刷は争議参加人員のほとんど全部が組合員であった。これにたいし日本楽器は「労働運動年報」によれば参加人数1,306人中500人ほ

どにすぎなかった。そのゆえに、はじめはストライキの長さや規模から評議会系では日本楽器だけを掲げようとおもっていたのだけれど、組合員数が多くこれについて長い争議の共同印刷を追加したのであった。

とはいえ、日本楽器の組合員数は、おそらく1,000人に近いとみて大過あるまい。というのは、もっとも詳細な研究、大庭 [1980] によれば少なくとも800人にのぼり、また「労働運動年報」でも本文ではほとんど職工全員が加入した、と記しているからである。社史も1,000人と記す。

この3つの争議の概要を「労働運動年報」によって解決条件も含め表にまとめた。

表5-1 野田醤油争議と日本楽器争議、共同印刷争議の概要

	野田醤油	日本楽器	共同印刷
期間	1927年9月16日 —28年4月19日	1926年4月26日—8月8日	1926年1月10日—3月18日
長さ	217日 うちストライキ217日	105日 うちストライキ105日*	67日 うちストライキ58日
参加人数	1,397人	1,306人	1,927人
会社の規模	1,953人	1,346人	2,142人
組合員数	1,397人	500人	1,927人
解雇人数	1,047人	350人	1,200人
解決金	45万円	4万5千円	13万円
同1人あたり	430円	126円	108円
同1人1日あたり	1円98銭	1円20銭	1円61銭
争議の後	組合壊滅	組合壊滅	組合壊滅

注：*このストライキ日数は「労働運動年報」には記されていないが、そう推定した。

出所：内務省社会局、1926、27、28年「労働運動年報」。

解決条件をくらべてみる。いずれも参加組合員の大半が解雇された。野田醤油では参加組合員1,397人中1,047人、じつに75%にのぼる。日本楽器では500人中350人すなわち70%、ただし組合員数を800人とみればこの数値は44%に下がる。共同印刷では1,927人中1,200名すなわち62%であった。当時のストライキでは解雇者をだすのがふつうであったが、それはリーダー格にかざられることが多く、3事例を通じた高率は、いかにはげしいストライキであったかを物語る。

解雇者のなかで争議解決後再雇用となったのは野田醤油で300名、共同印刷で200名、解雇割合がとくに高い2事例であった。

当時のストライキは解決の条件として、会社が解雇手当金など相当なカネをはらうのがふつう

であった。野田醤油は45万円、日本楽器は4万5千円、共同印刷は13万円であった。これを解雇者一人あたりに直すと、野田醤油は430円、日本楽器126円、共同印刷108円、まことに大きな差となる。もっとも、これをさらに争議日数でわってみる。そうすると野田醤油1円98銭、日本楽器1円20銭、共同印刷1円61銭となる。差は縮小するが、なお野田醤油が上回る。妥結の条件からみても、総同盟は他より奮闘していたのである。

そうじて総同盟が穏健で会社のいいなりであった、との見方は事実と反する。またそうでなくては組合員の雇用とくらしを守るのはむづかしかろう。以下とりわけ長期であった野田と日本楽器争議の特徴を、その経過をおってくらべていく。ただし、ストライキの長さという点で

なお追記しておくべきことがある。

ストライキの長さ

さきに野田争議を戦前もっとも長い争議と記した。参加人数も考慮すれば、そうした認定は大筋で間違いではない。ただし、いささかの注記が必要である。

いまもっぱら内務省「労働運動年報」によってみる(1938年以降は内務省「社会運動概況」、復刻の有無による)。というのは争議期間の認定はかならずしも容易ではないからである。はい話が、野田争議の期間にはおなじ内務省「労働運動年報」にしたがっても2様の記録がある。

- a. その年の主要争議を個別にとりあげこまかく記した記事である。野田争議ではとくに長く45ページにのぼる。それによれば野田のストライキ期間は217日とされる。この文章もそれに依拠している。
- b. 他方、長い争議を列挙した個別争議のリストがおなじく年報に記載されている。

それによれば野田争議の期間は224日とされる。

このふたつの数値いかんで野田が記録上最長かどうか、微妙となる。上記の217日という期間は、a. 個別争議をくわしく記した記述によっている。このほうがより信頼できる。だが、他の争議で戦前223日というより長い記録がある。それは内務省「労働運動年報」(1928年すなわち昭和3年)のbによる。大蔵興行部という評議会系の映画の労働組合のばあいである。ただし参加人数はわずかに42人にすぎない。そしてbの記録によるならば野田は224日とわずかながらより長い。また争議期間とストライキ期間がくい違うこともある。

つまり記録上も、また参加人数を考慮すれば、野田を戦前最長の争議とするのはけっして事実反しない。また、きびしい戦前にも案外に長期のストライキがあったのだ。その点を内務省「労働運動年報」で知ることができるかぎり、下の表にまとめておく。

表5-2 長い争議

年次	101日以上の 長期争議の件数	参加人員 (人)	摘 要
1940	0		統計のみ、51日以上はゼロ
1939	0		同上
1938	0		同上
1937	1	53	個別争議のリストあり
1936	1	191	同上
1935	2	4/37	同上
1934	3	4/11/61	同上
1933	6	53/14/31/51/240/110	リストあり、ただし49人未満は記載せず
1932	8	91/81/152/429/70/109/73/2,401	同上、2,401名の争議はシンガーミシン日本支店であり、総同盟傘下であった。
1931	4	8/74/1,400/91	リストはすべての規模をふくむ。1,400人の争議は石川の鉱山であった。無所属である。
1930	9	13/79/47/20/5/57/10/65/287	同上
1929	0		同上
1928	1	1,397	同上、野田である。224日。
1927	0		同上
1926	6	1,306/48/22/16/100/8,414	同上、1,306人の争議は日本楽器、8,414人の争議は日本郵船のはしけの組合である。
1925	1	304	
1924	?		リストがなく統計は51日以上という集計であって、101日以上争議は不詳である。

注：統計のない年もあり、個別争議のリストを掲げていても、その範囲が異なる年もあり、正確な時系列比較はできない。

出所：内務省「労働運動年報」、ただし1938年以降は「社会運動概況」による。

うえの表から100日をこえる長期のストライキがけっして稀ではないことがわかる。ただし、そのほとんどは数十人という小規模なストライキであって、野田のように1,000人をこえる争議がこれほど長く続いた例は他にない。まさに戦前最長最大の争議といって差し支えない。

争議の分析枠組

はげしいストライキという錯綜した事象を観察するには、分析の枠組を明示しておかねばなるまい。そうでないと、恣意にもとづく局面と要因の観察にとどまり、それも観察分野を明示せずに記すことになる。それでは、どの重要な側面、どの要因が分析されていないか、それがわからない。

とはいえ、わたくしに確固とした分析枠組があるわけではない。さりとて、すでに確立し依拠するにたる枠組をあまり知らない¹⁾。やむなくここではごく常識的な枠組をもちいる。ストライキを経済学のふつうの枠組、需要と供給、そしてその両者の交渉と考える。そうすれば、その両者の交渉力に影響する要因をあげていけばよい。

供給側からはじめよう。

S1. 労働者側の結束度。いうまでもなくその他の要因が一定のとき、結束度が交渉力に大きく影響する。結束度を測る指標として、つぎの3つをとる。

S11. その企業の従業員にしめる組合員の割合、

S12. 従業員にしめるストライキ参加者の割合、

S13. 途中の脱落者、つまり争議当初はストライキに参加していても、ストライキから脱落して経営側で就労する人の割合。

以上はここでみる両争議につき、ほぼ数値を得ることができる。

S2. リーダーシップの強固さ。それは数値では測れないけれど、一貫した指導方針かどうか、とりわけ最終段階の終結の際に毅然として争議団を説得するかどうか。また解決の方策を各方面と通じ探っているか、などである。

S3. 組合員の暮らしへの寄与。

S31. ストライキ中の生活費がもっとも重要である。それをどれほど積み立てていたか。またストライキ中他組合なりから寄付や融資をどれほどうけたか。

S32. 組合員の日常の暮らしへの寄与。個々の組合員がその暮らしを組合にどれほど頼っていたか。これは共済制度の充実度で観察できよう。

S4. 技能度。ストライキ参加者の技能が低くでは、経営側は簡単に他の人たちを雇用することができ、生産は下がらず、ストライキの効果はすくない。しばしば企業特殊熟練を重視する見方もあるが、その必要は小さい。どの会社にも通用する一般的な技能の持ち主でも、技能の高い労働者はすでに同業他社にほとんど雇用され、争議会社がすぐには雇用を増やすことはできない。たんに技能の高い労働者でよい。

需要側ではつぎの要因が考えられよう。

D1. 同業内での競争関係。

D11. 市場での地位、すなわち断然たるシェアをもっているか、それとも同業他社にすぐに顧客を奪われ、その存続があやぶまれる会社か、などが注目されよう。

D12. 競争条件のひとつ、賃金労働条件が同業他社を上回っているか、それとも下回るのか。それも注目される。上回るならば、市場での地位をまもり企業の存続をはかるため、その企業はストライキにつよく抵抗しよう。

D2. ストライキによる生産低下の割合。それが大きいと市場で同業他社に顧客をうばわれる。

D3. 経営側の結束度。経営側のなかで、穏健派と闘争派に割れているようでは、経営側はなかなか労働者側に対抗できず、労働側に有利な条件で妥結することになる。ただし、経営側がどれほど結束しているかは、資料ではなかなかわからない。争議後の経営トップの交代などで推量しよう。

D4. 資金の融資である。長期のストライキに対抗するのに、企業側もかなりの資金を

要する。それを融資してくれるところがあるか、あるいは自前で調達できるか、などである。

ほかにもさまざまな指標があろうが、利用できる資料の限度もあり、まずは以上の諸要因に留意して個別事例をみていきたい。

5.3. 野田醤油争議—経過

発端

野田醤油については、なにしろ戦前最長の争議であるためか、組合側、会社側、かつ両者もよく知りさらに他の争議も知悉する協調会のスタッフ、以上3者の文献がのこっている。しかも組合、会社側の文献はいずれも分厚く、それぞれに複数にのぼり、ひとつの争議の記録としては他にない厚みがある。社史も争議後15年の視点からていねいに記している。ただし野田争議についての研究文献は、わたくしがみたかぎりむしろ乏しい。それは左翼にあらざれば組合にあらず、というこれまでの労働問題研究のかなしい風潮の反映であろうか。

野田も日本楽器も会社から解雇や賃下げを迫られたのではなく、追い詰められた状況での争議ではない。逆に、組合の意気があがり、それまでの経過を誇り自分の力を過大評価し、いわば「驕慢」ゆえの争議との声があるくらいである²⁾。

野田醤油の従業員は1921年(大正10年)労働組合をつくる。とりわけ1923年(大正12年)の争議で要求を大いに通す。それまでの、江戸時代以来の「蔵人(くらびと)」たち、すなわち生産労働者の、つらいくらしを町の人が同情し応援する気風があったから、ともいわれる。組合の意気はあがり、以後も要求をかなり通す。会社がこれでは困るとつくった会社組合も数ヶ月で消え、ほとんどの工場で組合ができた。争議一年前にできた最新の第17工場だけにまだ組合がなかった。その勢いによって、賃上げと解雇退職手当の増額を要求した。会社の拒否にあい野田の組合リーダーはストライキを考えたが、総同盟本部が景気の良くない時期でありおもしろいところまようように勧告し、いったんことは収まった。

ところが会社は、それまで全面的に仕事を依頼しかつ出資していた運送会社、そこには総同盟の組合があるのだが、そこから運送の一部を、組合がまだできていない新たな運送会社に移した。それを組合破りとみて、野田醤油の組合は会社に抗議し、さきにおもしろいところまよう要求をふたたび会社に要求する。会社は拒みストライキに入った。

以上は事実の経過の抜粋であって、実際の発端は醤油業界の相場をこえた条件を組合が獲得し、しかもさらに上積みをもとめたことによる、とおもわれる。要因D12である。相場をこえたとは、すぐあとにみる短い労働時間であり、さらに賃金であった。しかも職場秩序であった。連勝をほこる組合が、就業時間内に監督者の許可なく組合の集まりを開くという「無断集合」(「野田醤油株式会社20年史」p.224)に象徴される「無秩序」にあった、とおもわれる。

この相場をこえた争議のはなはだしい「付け」を、野田で総同盟は払った。その痛切な思いが、さきにみた製綱労働組合の労働協約の貴重な一項目、同業他社の相場を尊重するという、その後多くの総同盟系の協約に掲げる一項目をみちびくのではなからうか。もちろん野田争議の前からも総同盟リーダーはその点を充分承知していた。それゆえに野田の労働組合にたいし自重をもとめたのであった。

会社側の方針

野田醤油の会社側の方針は鮮明であった。こんどこそ組合を壊滅すべし、というにあった。これほど相場をこえた「短時間労働」「高賃金」、職場の「無断集合」をくりかえす組合をなんとかしなければ、という方針が堅かった。

会社側によれば、従業員の働きぶりは、はなはだしきは2、3時間で帰宅する。一日の標準生産量をこなしさえすれば帰れるという慣行であり、請負制であった。平均4時間、ながいものでも5、6時間であり、8時間制を実施すべく会社は争ったが、短時間作業の慣行はなかなかかわらなかった。同業の実労働時間の相場は社史によれば7-8時間とされる。もっとも当時の醤油醸造業ではなお杜氏を頭とする組制度が

のこり、同業他社で7, 8時間労働がふつうかどうかはわからない。より短時間ともおもわれるが、それにしてもなお野田の1923年以降は同業他社より短かったのであろう。

その点は協調会の草間課長の講演記録(草間[1979])によっても、すくなくとも事実とおもわれる。協調会とは半官半民の労働問題の調査調停機関であって、この時代他の多くの争議をとりあつかい、さらにこの争議の立会人かつ調停者として、その裏表をもっとも知る立場にあった。その講演記録がこの短時間の慣行をみとめている³⁾。

また賃金の問題もあった。それは標準作業量の切り下げであった。当時は野田もふくめ醤油製造は請負制であり、そのばあい実際の賃金レベルは標準作業量の設定にかかっていた。それが低くなれば、賃金はあがることになる。その標準作業量が1923年以来じりじりと下がっていた。それを会社はなんとかして戻したい、と切実におもっていたようだ⁴⁾。さきの要因 D12である。

こうした事態をまねいたのは1923年(大正12年)来の、県庁をはじめとする第三者機関による調停の結果でもあった、と会社は考えた。それゆえ調停は一切いれない、またいったん解雇した者の再就職を一切みとめない、というつよい方針をとっていた。組合をつぶそうとの会社の方針は、この長いストライキの間、直訴事件がおきるまで一貫していた。

しかも草間「1979」の観察では、工場課長すなわち全工場管理の最高責任者に、1923年をはじめて人を得た。それまでも会社側はその状況でも利潤をあげていたため、また工場管理に人を得なかったために、こうした労働慣行を打ち破れないままであったのだが、並木という腹の据わった人物を1923年得たことが大きい、という。工場課長とは、いまの課長とはまるで違い、各工場長の上司であった。かれの上司の製造部長は、最大株主の当主が兼任する常務であった。この並木が争議の重要な段階で松岡と直接交渉することになる。

要因 S32. 共済制度だが、会社の立派な共済制度の主要部分はこの争議のあとで造られ、それ

以前はホワイトカラーどまりであった。なるほど会社がカネをだす野田病院はそのすこし前から活動していたが、ブルーカラーをふくめたさまざまな共済制度の展開は、実質的にはこの争議のあととなる。その点、総同盟の組合の共済活動は、ことブルーカラーに関しては会社に先んじ大いに展開されていた。その一般的な傾向はすでに第3章でみた。

争議団の結束

争議の行方は労働者側の結束いかんによって大きく左右される。結束とは、まず要因 S11. 従業員にしめる組合員の割合である。野田のばあい、これは高かった。できたばかりの第17工場従業員には組合はなかったけれど、全体としてはおそらく8割前後の組織率かとおもわれる。要因 S12. 組合員はほとんどストライキに参加した。要因 S13. 争議中に争議側から抜け工場に就業する人がどれほどいるか。野田醤油のばあい、はじめ2ヶ月間に300名ほどが会社側に戻った。だが、のこる1,000名ほどは最後までくずれなかった。ここが要であった。

とはいえ、会社側の生産がまったく止まったままではなかった。それどころか、2か月ほどたったころには生産量は、草間[1979]によれば、ほぼ7割回復していた。その内訳は、もともと最新鋭の第17工場はまだ労働組合がなく、10日ばかりの休業(争議団の出勤阻止による)のあと操業を開始した。あと徐々に操業者がふえ2ヶ月後には10工場にのぼった。切り崩しよって復帰した300名のほかに、臨時工としての550名、もともと操業していた第17工場の350名、そして事務職員の一次的な転用150名、計1,350名である。要因 D2である。これほど生産が回復してきたにもかかわらず、なおその後4か月半のながいあいだ、争議団の結束はくずれなかった。なぜか。のちに考察する。

しかも警察による検束、会社による解雇はつづいた。そうじて戦前の争議は棍棒などの隠匿や小さな暴力行為を理由にリーダーが検束され、それで争議団が崩れることが多い。このばあい、ストライキ発足後10日ほどで争議団事務所に警察が踏み込み、竹槍など押収し、リーダー

30名を検束した。それを理由に会社は組合員146名の解雇を発表した。他方総同盟は、竹槍については遺憾の意を表し持久戦を覚悟するよう、と野田の組合に指示した。

さらに検束はつづく。長期の争議はさまざまな争闘、暴力、放火など治安をおびやかす。それも争議団が前途不安を感じるときに多くなる。初期は争議団も慎重な方針を徹底させようとするが、前途があやしいとき、争闘、暴力、放火がひんぱんとおこる。ただし、その数はなかなかおさえがたい。野田争議では「治安維持法違反事件判例集」という文書があり、起訴された人数はわかる。組合側95人、会社側15人、計110人にのぼる。もちろん実際にはその数倍いや数十倍もの事件が起こっているであろう。暴行、殴打、硫酸をかけるなどの傷害、放火などである。

それでも経営者側の1文書は「一体に団員(ストライキの参加メンバー)が警察官の命令に対してはきわめて従順なりて取締りを困難にならしめた観もあり・・・」(東京工場懇話会[1973]。p.109.)という。それにもかかわらず多数の事件が実際にはおこっている。

これほど不利な状況がつづくのに、長期にわたり結束が崩れなかったストライキを、戦前他にみるのはむづかしい。いったいその理由はなんであったのか。要因 S2. 争議のリーダーにあったのか。

争議のリーダー

野田醤油争議に、最初から最後まで一貫したリーダーシップがあったようにはみえない。初期は野田支部すなわち野田の企業別組織の組合役員がリーダーであった。そして慎重であるようにとの総同盟の意向にごく初期にはしたがいがながら、結局総同盟への相談なしにストライキに踏み切った。総同盟本部はむしろその報に驚くのであった。そしてこの争議のあと、総同盟は争議の統制をのこされた組合一般の大事な問題として指摘するのであった。

他方、地元組合員はこれまでの連戦連勝の経験をたのみ、会社が折れてくるだろうと初期はおもっていたようだ。もちろんそれではすまな

い。しだいに会社側の堅い決意がわかってくる。組合は3ヶ月後、争議を松岡の指揮に全面的に委任した。ここから松岡はねばりづよく戦略を練る。県庁、内務省社会局、協調会その他各方面へ調停を働きかけるが、会社側の決意がきわめて固く、なかなか会社を調停の場にひきだせない。そこで広く世論を喚起する方策を展開する。組合員の子弟たちを小学校に通わせず、同盟休校をおこない、組合の用意する施設で教育する。

それを案じる内務省、県庁、地元自治体が争議の解決を促す。こうして会社が調停者を受け入れることをまつ。そして労資はひとまず交渉するのだが、あまりの労資の解決条件のへだたりに、松岡は席につかずじっと待つ。あるいは国会で問題にする。総同盟は直近の総選挙で4名の国会議員が当選し、国会でとりあげることができた。さらに争議団副団長による天皇への直訴事件がある。こうして世論に訴え、松岡はじつに4ヶ月を持ちこたえ、ついに会社が歩み寄るまで粘るのである。それを草間[1973]は松岡の「執着力」という(p.24)。

ただし松岡は最後に、争議団のつよい反対の声を押し切り、あくまで説得し解決にもちこむ。争議団のリーダーたちをまず説得し、さらに争議団の家族をまじえたメンバーを怒号のなか4時間かけて説得する。争議のリーダーは後半期には存分に指導力を発揮する。そしてのちにみるように、争議後の後始末にできるかぎりの力を尽くすのである。要因 S2. すぐれたリーダーシップである。

資金

だが、争議のリーダーの力だけでは、とうていこれほど長期の争議をもちこたえることはできない。ストライキの間も争議団のメンバーそして家族は生活していかなければならない。カネが欠かせない。要因 S31である。この点で野田の組合も総同盟も、他にみられないくらい働いた。まず野田の組合は消費組合をもっていた。「購買組合」と呼んでいた。それはさきにも紹介した総同盟の消費組合のなかでも立派なほうで、争議発生時、相当の在庫があった。その在庫品

を掛売りで組合員に供給した。さらに野田は関東平野のど真ん中、ゆたかな農業地帯であり、副業なり農業で生活を支える組合員がすくなくなかった。

なによりも野田醤油の組合員は、相当なカネを組合に積み立てていた。それが肝要であった。毎月各人3円内外を積み立て、しかもそのうえ工場ごとにも積み立てていた。それが総同盟の方針であった。組合ができてからすでに6年、積立金が活用できるレベルに達していた。

しかも近い組合から、賃金に比し異例というほかない高率な寄付もあった。それは関東醸造組合の他支部からである。関東醸造組合とは野田醤油を中心とし、他に小さい支部があったにすぎない。その小さな支部から賃金の半額や3分の1という高率の寄金が数ヶ月もつづいた。これまでにないことであった。要因S31である。

総同盟ももともとストライキ資金を積み立てていた。さらに共済など他の活動にかかわる積立金もあった。それらを争議団に融資したのであった。その金額、また返済状況は争議終了後の決算報告にきちんと記されている。また野田の購買組合の掛売金も完済された。

松岡の分厚い報告書「野田大争議」はその決算につき、金額を明記し報告する。争議の総費用ざっと29万6千円弱、それをまかなった収入の内訳はつぎの表のとおりである。

表5-3 野田争議の決算

総費用	295,783円	100 %
寄付金	36,338	12.4
借入金	37,713	12.8
野田支部		46.3
支部保管個人積立金	72,000	24.3
支部基金	15,740	5.3
各委員会基金	49,300	16.7
購買組合貸付金	84,700	28.6

注：1) 支部保管個人積立金とは組合が毎月ひとり3円積立ってきたものである。

2) 支部基金、各委員会基金はいずれも各工場の組合が積立てた。

出所：松岡駒吉「野田大争議」pp.210-225. にもとづき算出。

そうじて、ほぼ半分は野田支部すなわち野田の企業レベルの労働組合がこれまで着々と積立ってきたカネによった。さらに購買組合の貸付金が4分の1強をしめる。これは明記されていないが、各組合員が争議解決後の解雇手当金から返済したとおもわれる。つまり野田支部の各組合員が過半を負担したのであった。その積立は総同盟の方針を反映したのもので、その意味で総同盟のつよい影響を否定はできないけれど、野田支部の組合員が積み立ててきた資金が豊富であったことが、長期の争議を支えた最大の基盤であろう⁵⁾。要因S32である。

寄付金も重要であったし、総同盟からのストライキ資金の融資も肝要ではあったが、それらはあわせて4分の1ていどを賄ったにすぎなかった。

それにしても松岡はその資金費消額の、他のストライキとくらべた高さを指摘する。総同盟が関係した他の争議と、ひとり1日あたりの費用を比較する。大日本紡績橋場工場争議や製糸の岡谷林組争議では1人1日あたりわずかそれぞれ5銭、9銭であった。「女工」ゆえに寄宿舎を利用できたからであろうが、男性中心の別子銅山でも37銭にすぎない。これにたいし野田は1円10銭にのぼる (p.224)。「かくも長き持久戦を予想せざりし為、労働争議としては余りに潤沢に出費しすぎた傾向もないでは無い」とも記している。「2月以降(争議の最終期にあたる。小池注)における財政政策を(前から)樹立していたならば、この争議費用の3分の1、若しくは2分1を節約することができたであろう」ともいう。さらに組合員が働けず失われた賃金分は40万円にのぼる。それを合算すると70万円になろう。

とにかくこの資金面の手当こそ、この長期のストライキのもっとも基本的な基盤であろう。草間の講演録もはっきりと指摘している、「若し是が左翼の組合の争議であったならば、とうに片付いていたのではないか」と (p.24)。要因3である。

争議のあと

野田の労働組合は壊滅する。敗戦後まで労働

組合は野田醤油にはあられもない。会社はまさしくその目的を達成したのである。そして従業員にたいする共済、教養の制度をていねいにつくる。その内容は社史（20年史）の詳細に記すところである。

しかし真にその目的を達成したのであろうか。もしそうなら、総同盟の組織は野田で消滅したにとどまらず、全国でもしだいに減衰していくはずであろう。ところが総同盟は、野田はともかく全国各地で以後ますます組織をのばしていく。組織率のピークはその5年後であり、その組織人数のピークはもっと後であった。そして政府の事実上の強制によって姿を消すのはその12年後であった。なぜか。

その最大の理由は、戦前昭和期という労働組合にきわめてきびしい時期でも、労働組合をつぶすにはきわめて高いコストがかかるということ、総同盟が渾身の力をこめてしめたからではないだろうか。そのコストをもっとも高めたのは、評議会系という左翼よりも、右翼といわれ「ダラ幹」とそしられた総同盟であった。いったいコストはいかほどであったのか。

松岡〔1973〕はまず当時の経済雑誌「エコノミスト」1928年年6月15日号の記事を引く。「争議中の利益減」20万円をはじめ「竈城職工の慰安費、賄費」「夜警人夫、平均200人の手当金」など計300万円にのぼる、と会社側自らが認めているとの記事を引く。

だが、松岡〔1973〕はそれではとうていすまない、と論じる。利益減が20万円ですむはずがない、というのである。「エコノミスト」誌は1樽あたり利益50銭と計算しているが、野田支部の計算をあげて（p.11）それよりだいぶ多いとみる。さらに出荷減は会社のいうところよりはるかに大きかったはず、という。他社によって奪われたキッコーマン市場は少なくとも、それは「争議解決後に於ける出荷数の驚くべき減少」をみればわかる、というのである（pp.311－312.）。もっともストライキによる売上減の正確な数値は、のちに説明するように野田醤油が株式会社であつても上場してなかったために、社史にその年々の売上を太線のグラフでしめすのみで、よくはわからない。ましてや利益減の

大きさはまったくわからない。

かりにその損害額を400万円としよう。争議直前の1年の利益額ほぼ80万円、売上額800万円をもとにすれば、それは利益の5年分、年売上のほぼ半分にあたる。これが企業にとっての組合つぶしのコストであった。

まず、ふつうの企業であれば、銀行からよほどの融資でもないかぎり、持ちこたえるのがむづかしい金額であろう。そうであれば、総同盟の組合を壊滅させるという経営側の動きが、野田の敗北によっても広がらず、総同盟は野田では壊滅しても全国ではむしろ発展していったのであろう。

ただし、組合にとってもコストはきわめて高い。さきにのべた金額にとどまらない。失業者がのこる。「労働運動年報」によれば、解雇者1,047名のうち、300名は争議解決の条件のひとつとして復帰した。争議後50日ほどの時点では、他に就職したものの360名、就職の見込み確実なもの61名、「副業により比較的生活困難すくなきもの」185名、結局失業者として救済を要するもの139名という（p.444）。

この状況を「労働運動年報」は「比較的速やかに解決し得る状況」と記すが、草間〔1979〕はまったくおなじ数字をあげながら、くるしい状況と語る。「残る139名が目下失業して全く就職の目当てがなく本当に困っている人達で……どうも野田の争議団員であったという経歴がどこでも危険視せられて、中々雇って呉れないやうな次第で困って居る訳であります。……争議解決の日に、松岡君が野田に参りまして其報告を致しました。所が非常に争議団は昂奮して随分反対者が多かったのであります。其時にやっと松岡君は失業者の問題については総同盟が責任を持って世話するといふやうなことを申しました。それでやっと皆を鎮めたのであります。そういふやうな事情もあつて、総同盟の作りました失業対策委員会といふものが余り役に立たないものですから、野田の失業者のなかには総同盟が冷淡であるといつて恨んでいるものも近頃あるといふことを耳にいたしました。」（pp.21－22.）この139名のその後を知る資料にはまだめぐりあえない。争議の後日談はあまり

語られないものだ。

この要因 D11. 個別企業のシェアは案外にわからない。ごくおおまかにいって、野田が東日本市場のトップであり、西日本にも当時進出しつつあった。製造会社数が多く寡占とはいえないが、野田が醤油醸造業のなかでは抜群のトップとおもわれる。なおこの要因 S4. 熟練, D3. 経営側の結束, また要因 D4. 経営側への融資は、争議の経過からではわからない。間接的な証拠を要し、節をあらためて吟味しよう。

5.4. 野田争議—熟練, 経営側の結束

熟練不要論

まず要因 D4. 熟練からみる。争議直後の議論にも、また10数年あとの議論にも、争議を左右した重要な要因として熟練不要論がある。会社の「20年史」は争議13年後の1940年時点でもそれを強調する (p.237)。臨時工やなれない職員たちでも相当に生産をあげることができた、と社史は力をこめて描く。また争議直後の議論でもその点を労働者側敗北のもっとも重要な理由とつよく主張する文献がすくなくない。機械化がすすめば、熟練のもつ重みはなくなるのだ、それが争議を左右した、と立論する。

他方、争議団側が醤油製造に働く人の熟練こそ肝要、と考えていたことは確かである。だから会社側がしだいに多くの工場で生産を再開させても、争議団は焦ってはいたけれど、それを致命傷とは考えていなかったかにおもわれる。さらに争議直後大部の本を書いた松岡も、その見方を支持している。会社側の生産再開による生産高の数値、さらに製品の質がはたして会社側のいうとおりとはとうていおもえない、と力をこめていうのである。

なお当時の野田醤油は、株式会社とはいえまったく一族のみの株式所有で上場ではなく、当然に財務諸表は公開されず、生産高はもちろん売上高の数値もわからない。社史は売上げの推移を図示しているが、あまりに太い線描きで、ストライキ前後の変動がよみとれない。ましてや利益高の減少はまったくわからない。

いったいどちらの見解が真実に近いのであろうか。そしてこの論点は案外に人の心に入りやすく、見過ごせない問題と考える。ただし、この論点はなかなか決着をつける資料が得られない。というのは、こと「質」にかかわる問題の吟味はすこぶる面倒で、数値で簡単に決着がつくような事柄ではない。さまざまな事後の状況を、どの仮説がもっとも矛盾すくなく説明できるか、そうした推論からの判定にかかる、と考える。

まずどのような技能をどれほど必要としたか。その点の推測に肝要なのは製造過程の観察である。それは争議時点の状況についても、のちの大部な社史がもっともくわしい。当時の人事担当者である社内の書き手による。だが、どのような器具があつて醤油をいかに製造するかは、図入りでまことに詳しいけれど、それを操作する労働の説明はわずかである。職種別の人員はもちろん、職場の組織すらまったくわからない。

もともとどの業種についても研究書さえそうなのであつて、この点は責められない。わずかな例外は、わたくしの知るかぎり、のちにみる大庭 [1980] にすぎない。野田にもどつて、わずかに書かれている職種名を手がかりにしようにも、この野田争議での争議団の割れ方、つまりどの職種の人が最後まで争議団にのこり、どの職種が会社に早く復帰したかなどは、まったくわからない。

他方、機械がはいる前の時期、明治初期以前については、製造過程のていねいな説明がある。醤油製造は基本的には発酵過程であり、発酵を促すために温度などの諸条件の調節が肝要となる。その基本は機械がはいったあとも、その前もかわらない。したがって、それを手がかりにしよう。

機械化以前の醤油製造職場

管見のかぎりでもっともていねいに製造過程を説明している油井宏子 [1983] によって、機械化以前をみる。野田が造っていた濃い口醤油のばあいをとる。濃い口醤油は大豆、小麦、塩を原料とする。大豆は水洗いし、釜で2、3時間

煮る。小麦は石踏み式の臼で挽いたのち箕で選り分けて、扁平の釜でかきまわしながら炒る。この「麦煎り」の作業は「かなりの経験による勘と熟練を要し蔵人たちから重要視された」(油井 [1983] p.184.) という。炒った小麦は一夜冷却し臼で砕く。煮た大豆と砕いた小麦をまぜ、そこに種麴を植えつけて麴室に入れ、3昼夜ほどおいて麴をつくる。冬は炭火をいれるなど温度の調節が重要であった。塩水にこの麴をかき回しながらすこしづつまぜる。「諸味(もろみ)」である。それを桶に入れ、仕込み蔵のなかで1年かけて熟成させる。すなわち発酵過程である。この間、仕込み後しばらくの間、冬は1、2日に1回、夏は1日に2、3回諸味を攪拌する。熟成するにしたがいその回数を減らす。この微妙な調整をこなす仕事を「諸味かき」とよび、やはり重要視された。熟成した諸味を、木綿で織った醤油袋にいれ、石の圧力で押して圧縮した。搾りだされた醤油に65-70度で火入れし、1週間ほど清澄してから樽詰めにして出荷する。

その労働組織はどうか。ヤマサをくわしく説明した鈴木 [1990] にしたがって、1890年ごろの状況をみよう。ヤマサは銚子、野田の近くで大差あるまい。当時のヤマサにはざっと50人近くの労働者がいた。そのトップは杜氏である。ついでひとりの頭、その下にさきに指摘した「麦煎り」、「諸味かき」がつづく。そして「若者」とよばれる一般労働者がいた。「麦煎り」や「諸味かき」が何人かは明記されていない。頭をふくめ「蔵の三役」とよばれたというから、それぞれひとりであろう。

若者は麦煎りや諸味かき以外の仕事を担当する。豆を煮る釜場などであり、また、それぞれの工程の間、中間生産物を運搬する。若者のなかにも階梯があり、「山出し」「3年山出し」「兄株」としだいに上がっていく。その初め2つの山出しもさらに細分化され、燃料の「松薪」をかつぐ作業、「溜まり担ぎ」「溜まり取り」「釜揚げ」縄締め木にかける「組掛け」、「揚桶」となるようだ。

これらの役割をこなす労働者は酒造のばあいとちがいが、ほぼ年間通じての雇用であった。酒

造は年間100-130日という季節雇用であるため、出稼ぎが中心であったが、醤油は年間を通じての仕事であった。その内実はふたつのグループにわかれた。いずれも若者として採用されていくが、ひとつはながく勤続し若者から内部で上位の仕事に昇進していく層、他は2、3年でやめていく。前者の定着層が諸味かき、麦煎りから、頭と昇進し、一部は杜氏へ進む。つまり酒の場合と異なり、杜氏も若者から内部昇進した。そして杜氏の在任期間は10年20年とながく、したがって上のポストがあかず頭とまりの人もすくなくない。頭をつとめたものは数年で後輩に職をゆずり、また麦煎り、諸味かきにもどる傾向があったようだ。このような内部昇進グループがあるゆえに、のち醤油に労働組合ができ、酒造には戦前でできなかったのであろう。

これらの仕事がどのような技能を必要としたかを知りたい。だが、それはもつともむづかしい。せめてその点に接近するひとつの手段として、かれらの賃金を鈴木 [1990] によってみておく。ヤマサのばあいである。いま1890年ごろの金額をみれば、杜氏は90円、頭は24円、若者の平均は22円弱とある (p.162.)。若者の間にも賃金差はあり、経験なりで異なる。1890年ごろの数値はこの論文に記されていないけれど、1830年代のある労働者の時系列の賃金をみれば、若者であってもほぼ年々増加する。最初の3両ほどから「頭」になるとほぼ倍の6両、杜氏になると10両であった。つまり若者である間も初任給にくらべほぼ2倍近くの上昇があった。諸味かき、麦煎りなどに昇格したことへの報酬であろう。ただし、それぞれの賃金額は記されていない。麦煎りや諸味かきにはさらに一種の役職手当があったようだが、それはごく小額で、その上積みは麦煎りで本給の4%、諸味掻きで3.5%でいどにすぎない。

以上はヤマサのばあいであるが、野田とはおなじ関東地方の、しかもおなじ利根川沿いであり、のち野田がヤマサのオーナーにもなる。それゆえ、おそらく大きな差異はなかったであろう⁹⁾。

発酵職場の技能

機械が入ったあとの工程については、かえっ

てその労働組織までおりた説明はなかなか見あたらない。やむなく、はるか後代に観察した他の発酵職場からの類推をもちいよう。醤油製造はくりかえすが、発酵の過程である。あと輸送、運搬などの過程はどんどん機械化していくが、根幹の発酵過程は一貫しているようだ。その発酵の過程にどれほどどのような機械、装置がはいり、どのように働くひとたち、労働の組織が変化したか。その点を食品化学の職場から類推する。

そうした発酵職場をわたくしは2種、職場までおりみている。1980年代食品化学の調味料すなわち味の素とビール産業である。1職場につきすくなくとも2回、事業所数はさらに多く、同種職場については結局相当回数観察した経験がある。日本のみならずタイ地元企業の職場、マレーシア地元企業の職場などである。ビールはアジアのどの国でもドイツの技術者の指導でおなじように製造されていた大企業であり、他方、食品調味料は多様であった。注記しておくが、味の素とは、当時の東南アジアでは日本と違い食品調味料の普通名詞になっていた。

野田を考えるには、とりわけ食品調味料製造職場の観察が参考になろう。というのは、機械化のすすんでいなかったタイ地元企業と、はるかに進んだ日本の職場もみているからである(くわしく猪木「1987」参照)。なるほど機械化は原料、中間生産物の運搬については大いにすすんだ。パイプで自動的に運搬し、その投入量はしだいに機械で操作するようになった。またさまざまな原料の混合、粉碎、攪拌などは機械化される。だが、発酵という基本の工程、すなわちバイオの過程はいまとかわらず、バクテリアの活動なのであって、熟成度におうじ温度、空気などさまざまな諸元を微妙に調節していくほかない。完全なマニュアル化はむつかしく、あえてすべてマニュアル化すれば、かえって効率が下がる。たとえば原料からの製品抽出率すなわち歩留まりや、製品の質がおちるのであった。

要するに、機械化は生産におけるもっとも肝要な諸要件、諸元の調節などをうけもつ人たちの役割を高め、その人たちの割合を増大させる。

他方、運搬などの不熟練労働者の役割をさげていく。ざっとこのようにおもわれる。

明治中期以降、工程の機械化が急速にすすんでいく。労働組織はそれ以前の杜氏をトップにした組織を会社は変えていく。総同盟による労働組合ができる1921年ころから、とりわけ1923年のストライキ以降である。1923年には工員規則を制定し、それまで杜氏を中心とした労働組織から、会社が寄宿舎をもうけ、仕事をもっと直接に管理していく方式へかえていく。その変革の後まもなく野田争議がおこった、とおもわれる。

会社の共済制度は争議後篤く

熟練の問題を吟味するもうひとつの方法は、会社のとったさまざまな方策から、熟練がどれほど必要であったかを推測していく。もし機械化が技能を不要にするならば、なにも長期雇用を促す会社の方策はいらない。ところが争議後、会社は共済制度をブルーカラーにも急速かつ大幅に拡大していく。なるほど野田醤油はそれなりの共済制度をもっとまえから展開していた。だが、それはおもに当時の「社員層」すなわちホワイトカラー層中心であった。生産労働者に視野をひろげるのは、あきらかに争議後であった。そしてかなりの技能が必要だと判断しなければ、どうして長期の雇用を促す共済制度を生産労働者にも急速に広げるのであろうか。そうした判断があつてこそはじめて、採算にあう方策といえるからである。

熟練問題について、わたくしのおおまかな推論を記しておく。質をあまり問はない製品を、ある量、とにかく造りだすのであれば、それに必要な熟練は、機械装置が高度化すると、ふつういわれるように低くてもよいようだ。だが、質の高い製品を、しかもコストすくなく大量に造りだすには、きわめて高い熟練が必要、と考える。こうしたレベルの勝負となれば、高度な熟練の重みはきわめて大いものがある。

もし高度な製品でも必要熟練が低くてもよければ、なにもそのあと野田の企業側は共済制度の充実や工場懇談会などの装置を要しないだろう。ただ、おとなしく働いてくれる人たちを雇

用していけばよく、それにははたして正社員制度が必要であろうか。

ところが野田醤油は正社員制度を拡充する。共済制度をいちじるしく発展させる。工場懇談会制度を普及させる。その理由は、さらに高度な製品を一段とコストすくなく製造するためには高度な熟練者が欠かせない、と認識していたからではないだろうか。

争議後の労働構成

おそらくその考慮がストライキ直後の雇用政策にもあらわれよう。争議一年前に落成した新鋭の第17工場の350人を別にすれば、のこる多くの工場の操業は、3つのグループによった。
a. ストライキ中に会社に復帰した300名、b. 争議の最後まで争議団にありながらストライキ後に会社に再雇用された300名、その人選は会社側が指名した。そしてc. 550名の臨時工のなかでのこった数百名（詳細な人数は不詳）である。

わたくしの推測をいえば、おそらくa, bが技能を要する持ち場の担当者であったのだろう。とりわけbがそうではなかったか、と推論する。あと運搬など当時なお多かった作業の担い手がc. 臨時工などではなかったか。争議直後の状況をそう推測する。もちろん臨時工はその後経験をかさね、当然に経験深い熟練工になっていたであろう。もっとも、その推測をうらづける職種別の資料などは一切わからない。ましてや熟練不要論がストライキの成否を左右するという議論がつよいなかでは、そうした資料はますます表にでない。

経営側の分裂はあったか

当時にかぎらず戦後でも、長い争議ではふつう経営側の分裂があり、それが争議をながびかせた理由のひとつ、としばしばいわれる。要因D3である。それを資料上から確認するのははなはだむづかしいが、たとえば戦後最長のストライキ三井三池では、経営側の意見の深い相違がからんでいた、といわれる。石炭は掘り進んでいけば深度がふかくなり、いつかは縦坑を掘らねばならない。だがいつ縦坑を掘るか。縦坑

を掘るのは長期を考えれば必須なのだが、縦坑を掘る間業績がおちる。経営トップが自分の在任中の業績をあげることを重視するならば、それをやりたくない。他方企業の長期業績を考えるひとたちは縦坑を掘ることを推進したい。短期派と長期派の争いとなる。もちろんそこには経営トップの座を争う競争が存在する。それが組合との交渉にも反映される。

こうした経営陣の分裂を利用して争議を有利に解決するというのは、戦前でも争議団リーダーの当然に目をつける方策であった。すぐあとにみる日本楽器のばあいでも、一見強烈に戦闘的とみえるリーダー三田村四郎は経営側の分裂をさぐり、日本楽器の大株主三井を利用する調停の途を熱心にさぐっていた。

野田争議ではこうした経営側の分裂がなかったか。それを利用しようとする総同盟の動きは当然にあったろうが、はたして利用する手がかりがはたしてあったかどうか。資料上はわからない。わたくしの推測では、利用できる可能性はかなり小さかったのではないか。その理由を説明しておく。

野田醤油は株式会社とはいいいじつはまったくの同族会社で、株は上場されなかった。創立時株主は複数の茂木家と複数の高梨家というふたつの家族群にかぎられ、かつ定款で役員になるには醤油醸造業に5年以上の経験をもとめ、それに株の譲渡は、相続以外は役員会の承認を要した。その後争議直前増資があり株主は増えたが、あくまで従業員、得意先などにかぎられた。だれでも株を買える上場企業になるのは敗戦後なのである。したがって戦前財務諸表はたとえば社史も掲げていない。

なによりも歴代社長の任期が長い。株式会社になった1917年から敗戦までの30年弱、社長はわずか3人にすぎない。しかもひとりには病気で在任期間が短く、実質的にはふたりが勤めた。初代社長茂木七郎右衛門は抜群の二大株主のひとり、会社創立時50歳代後半、他の最大株主はまだ20歳代なかばとわかく、その意味で当然の社長ポストであった。争議時の社長であり、争議後もその死まで社長であった。

2代目社長茂木七左衛門は第4位の株主だが、

中心の茂木家の総本家であり、初代社長の急逝のあと、50歳代はじめで社長に就任、14年在任する。みずから役員定年制をきめた65歳で、3代目社長を最大株主の茂木佐平治にゆずる。かれが50歳代はじめのときである。ただしその人は病を得、短期で社長を他にゆずりすぐに死去する。

こうした社長在任期間の長さから、経営側の内部分裂に労働側がつけている隙はあまりなかった、とおもわれる。労働側がそうした内部分裂をさぐるのは当然としても、はたしてその機会があったか。それにすぐのちにみる日本楽器と異なり、定款からもあきらかのように輸入社長はひとりもないのであった。日本楽器の争議のときの社長は争議のすぐあと社長の座をおわれるのにたいし、野田はおなじ社長がひきつづき任についている。この点は調停者の選択にもあらわれよう。ごくふつうに協調会中心の調停に頼むのであった。

うえの記述から、のこる要因 D4. 融資についても、はっきりはしないが見当はつく。はっきりしないとは、株式会社とはいえ、上場せず財務諸表も公開されていないからである。もっとも公開されていてもなかなか分からないであろう。見当がつくとは、その資本構成である。わずか2家族グループのみが会社を所有し、長年利潤を蓄積してきた。それゆえとりたてて融資を外部に仰ぐまでもなく、自前で資金を調達したとおもわれる。

5.5. 日本楽器争議

発端

要因 S11, 組合加入が従業員1,300余人中500人と一見少ないけれど、実際は、組合員はもっと多く、むしろ大半を組織していた、とみてもよいだろう。というのは、同じ年の「労働運動年報」は本文中に男性工員のほとんど全員を加入させた、とも記しているからである (p.474.)。また大庭 [1980] は、ストライキ10日ほど前の時点で、800人ほどが組合の会合に参加し、要求書の連署は1,000余人にのぼる、と記している

からである (pp.84-85)。社史も組合員は1,000人と記す (p.35)。当時の事情からいえば組合員数の確定は容易ではなく、おそらくほぼ職工の全員ないしそれに近い人数が組合に加入した、とみて大過あるまい。

ただし野田と大いに異なるのは、組合ができて早々のストライキという点である。野田は1921年から総同盟の組合組織がはじまっていた。かの大ストライキまで6年あり、その間積立金、消費組合の活動を展開できた。これにたいし日本楽器は組合ができるかできないかで争議がはじまった。積み立てできる時間のあるはずがなかった。要因 S3 である。

にもかかわらず争議がはじまったのは、野田のばあいとおなじく組合の意気が大いにあがったからであった。意気があがった理由はふたつある。ひとつはうえに記した組合への大勢の加入である。だが、それだけではない。「労働運動年報」の記事にはでていないけれど、その直前おなじ浜松という地域で鈴木織機 (いまのスズキ自動車の前身) の争議にほぼ完勝した経験である。おなじ1926年1月から2月にかけて、1か月近くの争議を打ちぬき、要求のかなりを獲得した。そのリーダーは評議会加盟の浜松合同労働組合であり、その人たちがつぎは日本楽器とねらいをつけた。

日本楽器はいまとかかわらず当時も浜松屈指の大企業である。他方、浜松合同労働組合が加盟する評議会は総同盟からわかれた直後であって、その存在を世に訴えるべく浜松にオルグをおくりこむ。そして日本楽器の組合加入者が増えたことに力を得て、会社に要求するのである。その要求は当時の評議会の方針にしたがい、トイレの増設にはじまる穏和なものであった。そして最低賃金の制定ももちろん要求した。

会社の態度

その要求にたいし日本楽器天野社長は、会社の従業員ということであればそれなりに考慮しよう、ただし評議会という左翼組織とは絶縁せよ、という態度をとった。そして社長と交渉した地元組合役員はかなり社長の誠意を感じ、組合員にその旨をつたえた。だが、意気あがる組

合員はそれを一蹴した。この企業レベルの組合幹部の態度はその後もつづき、したがって文献では争議のリーダーとしては「影が薄い」などといわれた。

会社は左翼の評議会との絶縁なしには要求を認めない、との方針を一貫してとった。それが社長天野の考えであって、終始動かなかった。そのゆえ、のちさまざまな調停の申し出を、最終段階を別として、受け入れなかった。この社長の一貫した方針は大庭〔1980〕も認めている。この一貫性は、野田のばあいの、あくまで組合壊滅をめざし調停者をいれない、という会社側の方針とも共通する。大庭〔1980〕はこの天野の方針をもと警察エリートというかれのキャリアを重視して解釈する。ただし天野はいわば輸入社長であった。そのゆえにこのストライキのあと、野田と違い社長の座をおわれるのである。要因 D3. 経営側の結束である。

争議のリーダー

争議は最初から評議会の指導のもとにあった。「労働運動年報」は明示しないが、大庭〔1980〕も日本楽器の社史もそうみている。評議会は争議のはじまるまえからひとりのオルグを浜松に送っている。そして争議開始翌日、ストライキのトップ・リーダー、もと警官の三田村四郎を送り込んでいる。三田村はこの争議をはじめからほぼ最後まで指揮した。したがってその三田村の3ヶ月後の逮捕で、事実上この争議は終わる。評議会は前年総同盟から別れ、そのほとんどはじめての全力を傾けた争議であった。要因 S2. 労働側のリーダーシップである。

その点野田の組合役員が初期リードした野田争議とはだいぶ異なる。総同盟（実際は関東同盟）が直接のりだすのは、野田ではむしろ後期であった。はじめは地元の組合のリーダーが総同盟への相談なしにストライキをはじめた。これにたいし日本楽器では争議のリーダーは、この地元組合の役員たち、争議団長であった人たちではなく、その人たちはむしろ「影がうすく」（大庭〔1980〕 p.106）、評議会の三田村四郎などであった。

最後の段階では評議会委員長野田律太が表面

にでて調停を働きかける。これにたいし争議団の一部は野田排斥に動く。そして野田が最後はまとめながら、争議解決金の分配をめぐる争いもあり、争議団からはやや冷たい目でみられるのであった。その点、松岡が最後まで責任をもち説得にあたり、争議団も怒号と憤怒で長時間異見をいいながら結局その説得にしたがう野田争議、そしてきちんとした会計報告をだす野田とは、いささか異なる。すなわち評議会のリーダーシップがはたして最後まで一貫していたかどうか、ややあやしい。要因 S2. 労働側のリーダーシップである。

これにたいし大庭〔1980〕は野田律太の調停への動きも三田村が企てたもの、という見方をしめしている。そうかもしれない。とにかくその三田村は最後期逮捕され、最後の場面に立ち会えないのである。大庭〔1980〕はその逮捕を全国的な評議会への弾圧として説明するのであった。だが、弾圧しさえすれば政府や警察はなんでも通せるのであろうか。それならば野田争議は早い時期の警察の踏み込み、リーダーの解雇のときに収束したであろう。

結束と検束

要因 S13. 争議団の結束はどうか。「労働運動年報」によれば、争議開始後2月半後の時点で、440名が工場に復帰し、400名がほぼ自宅におりときどき争議団に顔をだし、あと400名が争議団に結束していた。大庭〔1980〕は結束が固いといいながら、復帰者の数字をしめさない。この点はむしろ野田のほうの結束が固いというべきであろう。1,300人のうち、300人は工場に復帰したが、のこる1,000人は最後まで争議団にのこり、学童の同盟休校までおこなった。学童の同盟休校は日本楽器のばあいも計画はしたが、実行はできなかった。

たくさんの検束者をだしたことは野田とかわらない。初期はリーダー三田村の、整然と行動し検束されないように、との方針が守られていたが、争議開始後ほぼ一か月、5月末警察の、争議団詰め所ははじめ多くの箇所でのふみこみがあり、96名が検束された。ただしトップリーダー三田村は不在で（三重の農民組合に争議団の食

料、米を頼みにいていた) 検束をまぬかれた。

戦前の争議では、労働者側が非勢になるころに放火や暴力事件が多くなり、市民が治安に不安をいだくようになる。その点野田とかわらない。日本楽器では、争議側はときに治安をみだすのが有利な調停をみちびく、と考える向きもあった。争議開始2ヶ月後くらいから多くなる。その人数は検束、起訴などがいりみだれ、野田と比較するのはむづかしい。会社側も検束された点も野田とかわらない。

調停者

戦前の争議は長びけば当然に調停者を頼む。日本楽器の場合は会社、とりわけ社長が左翼の評議会のストライキゆえそれとの絶縁がなければ、というつよい決意があり、さまざまな調停者を最終段階までつよく断ってきた。

これにたいし争議団側は終期には調停者を模索していた。大庭〔1980〕によれば、三田村は資本側の内部亀裂を利用しようとした。日本楽器の社債を多くもつ三井出身の山本条太郎になんとか調停を依頼しようと画策した。だが、社長天野の断固とした拒否にあい成立しなかった。

ついで評議会の委員長野田律太を表に立て、市内の治安を不安におとしていれて、調停の途をさぐる。浜松市長、消防組頭、そして協調会理事の添田にたのむことになる。ところが、さきにもふれたように、争議団の一部が野田排斥をくわだて、なかなかうまくいかない。三田村は7月末すなわち争議3ヶ月後逮捕され、あとは野田がかけまわり調停をうけいれるのだが、争議団から追われるようにつめたい仕打ちをうける。要因 S2. 労働側のリーダーシップである。

その点、野田争議は後半期には総同盟の松岡に争議解決の白紙委任をおこない、松岡がねばりにねばり調停をさぐり上積みし、最後まで責任をもつ。日本楽器はそれとはいささか異なる様相を呈する。

資金

もっともわからないのは要因 S3. 資金である。

頭が下がるほど詳しい研究の大庭〔1980〕も資金についてはほとんど書かない。書かないのは、記録がないからなのか。わたくしのみるところ、かならずしもそうではあるまい。大勢の関係者に聞きとりしている。にもかかわらず、ほとんど資金を明示的には記さない。「ほとんど」というのは、各地で有料演説会をおこない、そのときの入場料また寄金をあて、また行商のこともすこし書いているからである。だが、それだけの資金でこのストライキを賄ったとはとうていおもえない。

その活動から考えて、相当なカネが投入されたのは間違いない。それがどこからの寄付なのか、それがまったくわからない。たとえば争議のひとつの節目、争議開始後ほぼ一月、警察が争議団の詰め所など12箇所にもふみこみ、ピストル、棍棒など、また禁止されていた印刷物を押収し、リーダー96名を検束する。この「武器」についてはあとでふれるとして、これらの詰所の経費、また大勢の争議団へのひんばんな炊き出し、さらに大庭〔1980〕が丹念にビラをあつめているが、その大量のビラの印刷費など、いうまでもなく相当な経費が確実にかかっている。参加人員に大差なく争議期間が倍の野田争議で30万円近い費用がかかっている。期間が半分だからかりにその半分の15万円としても、そのカネの出所はどこか。一切の会計報告はみいだされない。

おそらくは覆面の支持者(当時のことばでいえば「シンパ」)からの寄付であろうが、15万円もの資金の内実ははたしてどのようなものか。また資金の出所が不明のままであれば、当然にその使い方に不明な点ができるのは、これまた自然であろう。初期の浜松合同労働組合委員長の島津がその座を去ったのもなんらかの遣い込みか、との指摘が大庭「1980」にもある(p.137)。

こうした点、素朴なエコノミストであるわたくしには、なかなか納得がいかない。争議の経費を明示し公表するのはまことに面倒で大変な努力を要するだろう。そのことは充分理解できる。しかし、そのむづかしさは総同盟でもあまりかわるまい。そのゆえに総同盟の詳細な会計報告は立派ではないだろうか。それをわたくし

は高く評価せざるをえない。

組合が壊滅したことは野田とかわらない。野田と異なるのは、評議会がその後短い間に全国で衰えていく。それを当局の弾圧によるとするのがふつうの見方であろうが、その説明で納得できるのであろうか。やはり弾圧をうけた総同盟は、なお組合員の暮らしをなんとかまもろうとしていた。1940年までまもってきた。たんに弾圧にことを帰してすむのであろうか。

そうじて

総同盟でもっとも長くつづいた野田争議と、評議会でもっとも長い日本楽器争議の経緯を虚心にみると、結局、その労働組合が壊滅した点では両者かわらない。いずれも敗れ消えさった。

違いはなによりも企業側からみた組合壊滅コストの差であろう。野田は200日をこえ日本楽器の105日の倍となった。そこからも推察できるように、企業側にとって労働組合を壊すコストが総同盟系はおそらく2倍かかった。その金額は野田については概算があるけれど、日本楽器にはついてはその推算がなく、直接金額でくべすることはできないが、争議期間からしてそのように推量しておく。

その理由は、なんといっても要因 S3. 資金の用意にあらう。野田は地元の組合が資金を孜孜営々として積み立て、また総同盟の関東同盟も積み立てていた。そして資金をきちんと運用するようつとめていた。これにたいし日本楽器は組合ができると同時に争議に入った。資金を積み立てる時間が当然にない。その後はおそらくは覆面の支持者からの寄金にたよっていたのであろうが、その点はまことに詳細な分析でもほとんどふれていない。ふれることができないほど込み入った事情があったのか、それとも不明だからか。

資金がなければ消費組合も共済活動もできず、いったいそれでどうして組合員のくらしをまもるのであろうか。人のくらしは持続せざるをえない。そうでないと家族や子供は餓死せざるをえない。組合活動がそれを無視しては、いったい組合員のくらしに寄与貢献できたのであろう

か。さらにつづく要因は組合の結束であらう。日本楽器が1,350人の初期ストライキ参加者からかなり脱落し、少数派400余となったのにたいし、野田は1,300人の大半、1,000人がストライキの最後までこのった。その差をうみだしたものととして、組合の共済制度の働きを逸することはできまい。

この差を鮮明にしめすのは、その後の両者の全国における展開であらう。評議会はすぐに衰え、他方、総同盟は政府のきびしい方針に最後まで抗し、労働組合の孤星を1940年までまもるのである。

注：

- 1) Takamiya [1978] はきわめてすぐれたストライキ分析であり、またそれまでの古典的なストライキ研究を広くていねいにサーベイしている。それまでの諸研究は組織の外部要因を重視してきたのにたいし、高宮の研究は内部要因に焦点をすえる。そしてひとつの組織を34年という長期にわたり分析する。その長期の間にリーダーのタイプ、また組織の内部対立などという組織内要因が時期によって変わり、それによっていかに闘争性が異なるかをみている。他方、ここでとりあげる野田も日本楽器も、いずれも一回のストライキのあと壊滅するのであった。いわば一過性のストライキの分析に充分な枠組とはおもわれなかった。そのゆえに、ごくふつうの枠組をここではとった。

もちろん高宮の分析は深く、随所にすぐれた要因分析があるのだが、野田、日本楽器にとって、ひとつには資料がなく応用できないほど深い点があったり、ふたつにはせつかく利用可能な既存資料があるのに、それを活用する視点の不足を感じざるをえなかった。たとえばストライキでの結束や脱落のデータは高宮の研究にはみられない。おそらくその必要がないほどこの事例の団結が強かったのかもしれない。それならそうした数値をしめしてほしかった。あるいは組合の積立金、ストライキの会計報告なども、野田のほうに詳しい資料があるが、高宮の枠組は見えていない。野田の詳細な資料を活用しない手はない。

- 2) 1928年「労働運動年報」は主要争議の経過を個別に記す章の冒頭に野田争議を45ページにわたり描いているが、その最初にこの言葉がでてくる(p.417)。それにもとづいてであらう、町田 [1929, p.60] もこの言葉をもちいる。なお町田は協調会生え抜きのベテランで、多くの争議の調停にあた

り、その裏表の事情にもっとも精通しているひとりといえよう。

なお協調会とは、ありていにいえば半官半民の労使関係調停かつ調査機関であって、いまの中央労働委員会会館のある場所、増上寺の前に、当時としては立派な3、4階のビルを建て活動していた。その権威はその理事長にもうかがわれよう。徳川家達であった。戦前昭和期、重要な国家的プロジェクトの長は、結局はふたりが分担してつとめた。一人は堂上貴族のナンバーワン、近衛家のトップ、近衛篤磨であり、他は大名貴族のトップ、徳川將軍家の徳川家達である。このふたりが貴族議院議長を交互につとめ、それ以外にも、たとえば家達は1940年東京オリンピックの総裁などをつとめた。その徳川家達が協調会の理事長であった。そして協調会の理事には内務省社会局の重鎮 OB が熱心につとめた。経費は一部国費、また会員会社からの寄付、会費などによった、とおもわれる。内務省社会局の別働隊のようにおもわれる。

- 3) この短時間労働が事実らしいことは、野田争議のかなり早い段階、開始後3ヶ月ごろの松岡の解決私案からも充分うかがえる。町田 [1929] がその私案を記している。松岡私案は 標準作業 (松岡のことばでは「作業分量」) をおわっても、正午ごろまでの「親切な作業」を労働側が進んでおこなうことを、ひとつの条件としている。ただこういっただけでは、「正午ごろ」ということばの意味がいまの方には伝わらないであろう。当時はおそらく作業開始時間がきわめて早かったとおもわれ、正午ごろといっても5、6時間作業のあと、とおもわれる。つまりすくなくとも5、6時間労働をおこなう、という提案とおもわれる。

他企業の労働時間については、機械化以前の状況を鈴木 [1990] が明らかにしている。それによれば朝は早い。午前5時からだが、おわりは午後1時ごろまでのようだ。つまり8時間である。わたくしの見聞では、なにも日本にかぎらず、1980年代の東欧、1960年代のイギリスでも、ブルーカラーの作業はかなり朝早く開始されていた、とおもわれる。朝暗いうちから働き始めていた職場がすくなくないようだ。なおインドネシアなど暑いところでは、作業開始が6時などと朝早く、午後一時ごろには作業がおわるような事例をよくみだしそれも自然におもえたが、寒いヨーロッパで、それも夜明けが遅い冬でも、ブルーカラーの作業開始時間は早かったようだ。野田の請負労働でも事情はあまりかわらなかったのであろう。

- 4) 出来高制あるいは請負制の場合、賃金の実際上の高さは、おもに標準作業量をどれほどに設定するかに依存している。一日のなすべき標準作業量

をたとえば1トンとするか、それとも2トンとするかで、1日の賃金にははなはだしく異なる。いいかえれば、おなじ賃金額を得るのに後者では2倍の労働を要し、実質の賃金は半分になる。1923年の争議以来野田ではじりじりと標準作業量が低くなったようだ。その点も町田「1929」の紹介する松岡解決私案にうかがわれる。その私案には標準作業量の2割増を労働者側から進んで提案する、という1項があったのである。私案であっても公刊の本に記されているのだ。町田「1929, pp.72-73.」

- 5) この松岡の説明は、かなり町田 [1929] によっても裏付けられよう。ほとんど唯一の差異は、購買組合の掛売を町田が5万円余とみるのにたいし、松岡が8万円余としている点であろうか。町田 [1929, p.159.] おそらく松岡のほうが事実に近からう。もとの会計書類をみることができたのだから。
- 6) おなじく伝統ある発酵職場でも、酒造についてははるかに多くの丹念な文献がある (たとえば山本三郎「1936」など)。しかし本文に記したように、酒造は季節の仕事、醤油は年間の仕事という基本的な違いがある。なるほど職名などはすくなく両者に共通している。だが、その雇用の方式はかなり異なる。酒造は季節雇用ゆえに農村からの出稼ぎ、他方、醤油は近在の農村からの労働力の活用であった。ところが日本の醤油研究の文献は、酒造にならって醤油もオーナーの直接雇用ではないと判断するなど、わたくしからすればすくなくずの事実誤認があるかにおもわれる。実際に賃金を払っていたのはオーナーであり、杜氏が一括請負してそこからメンバーに賃金を払っていた、とおもわれない。それは、話とはぶが西欧の美化から生じた判断基準によるのではないだろうか。つまり請負などはおくれた方式だという判断ではないだろうか。この推定が誤っているなら幸いである。

文献

- 猪木武徳 [1987] 「食品化学産業の技能形成」小池和男、猪木武徳編「人材形成の国際比較—東南アジアと日本」東洋経済, pp.124-145.
- 大庭伸介 [1980] 「浜松 日本楽器争議の研究」五月社, 476p.
- 草間時光 [1979] 「野田争議に就いて」「野田争議の顛末」(思想研究資料9輯), 社会問題史料研究会編「社会問題資料叢書 第1輯」東洋文化社, 1979, 所収, pp.1-28. もとは1928年6月刊
- 鈴木ゆり子 [1990] 「醤油醸造業における雇用労働」

林玲子編「醤油醸造史の研究」吉川弘文館, pp.131—196.)

Takamiya, Makoto [1978] Union Organization and Militancy: Conclusions from a Study of the United Mine Workers of America, Berlin: Anton Main, 岡本康雄, 土屋守章, 監訳「労働組合の組織と闘争性」同文館, 1982, 266p.

東京工場懇話会 [1973]「野田醤油争議顛末」134p.

のち「野田労働大争議資料集成」崙書房, 所収

日本楽器製造株式会社 [1977]「社史」文方社, 447p.

日本楽器労働組合 [1961]「日本楽器労働組合史第一部 日楽大争議史」42p.

野田醤油株式会社 [1940]「野田醤油株式会社20年史」野田醤油株式会社, 683p.+41p.

野田醤油株式会社 [1955]「野田醤油株式会社35年史」, 野田醤油株式会社, 716p.+108p.

町田辰次郎 [1929]「労働争議の解剖」第一出版社, 233+20p.

松岡駒吉「野田大労働争議」「野田労働大争議資料集成」1973年, 崙書房, もとは1928年12月改造社, 405p.

山本三郎 [1936]“徳川時代の酒造労働者 上下”, 「社会経済史学」5—12, pp.53—86, 6—1, pp.100—119.

油井宏子 [1983]“醤油”永原慶二, 山口啓二「講座・日本技術の社会史 第一巻農業・農産加工」日本評論社, pp.168—202.

油木学 [1983]“酒造”永原慶二, 山口啓二「講座・日本技術の社会史」Vol.1, 日本評論社, pp.139—167.

ほかに「野田労働大争議資料集成」崙書房, 1973年, 所収の諸文献。