

〔研究ノート〕

戦前昭和期の労働組合 — 厚い中堅層の形成 (6)

小池和男

6. 戦争と労働組合

6.1. 視点

グローバルな視点

人の真価は、このシリーズ冒頭のことばをあえてくりかえすが、もっともむつかしい状況での行動にあらわれよう。労働者組織や労働組合もなんらかわらない。もっともむつかしい状況とは第二次大戦への態度であり行動である。1931年のいわゆる満州事変、1932年第一次上海事変、とりわけ1937年からはじまる日中戦争、そして第二次大戦にいかに対処したか、である。ここでは、その行動を「産業報国会」への対処に焦点にすえて吟味する。その理由はふたつある。第一は国際的な視点であり、第二は労働者の発言の重要性である。

こういっても、いまの方には産業報国会とはなんのことか、さっぱり見当がつくまい。それも当然なのであって、いまは記憶のはるかかなたに消えうせている。ただし、その概略も国際視点から説明していかなければ、とうていその実際に迫るのはむつかしい。理由の第一、国際視点の説明から始める所以である。

どうか日本だけが「侵略」戦争をはじめた、と断定しないでいただきたい。戦争のすくなくとも片方が侵略戦争といわれない戦争を、わたくしは寡聞にして知らない。なにも日本に限らない。戦争とは資源のとりあいであり、日本にかぎらず戦争をはじめた国で働く人たちは家族のくらしのために、悲しみながらも戦争を否定せず、いやときに意気高揚し、戦場に向かい命をかけてとり組んだのであった。少年ながら

(敗戦時中学一年) 第二次大戦時の日常を生きたわたくしはそう感じた。そうしたことを直視しないと、庶民の組織である労働組合の戦争にたいする行動は、どの国についてもとても理解できない。英米の主要組合も戦争を支持した。

戦争には大別ふたつある。「正義の戦争」かどうかではまったくない。交戦国はどちらも「正義」を叫ぶ。真の区分は「総力戦」と「借り物戦」である。借り物戦とは1960年代のエジプトとイスラエルの中東戦争のように、武器を他国から借りる、あるいはもらう。エジプトはソ連からの武器に全面的に依存し、他方イスラエルはアメリカからもらった武器で戦った。自分で設計はもちろん製造もできなかった。自分で製造しては勝てる武器ができなかった。それならば、もらった戦車や飛行機が破壊されれば、戦争は終わりになる。したがって借り物戦争は概して短く死傷者もすくない。もっとも短い第三次中東戦争は周知のようにわずか6日であった。もちろん、そのあとのゲリラ戦は途切れながら長い。

他方、総力戦は交戦国がそれぞれ他国と対抗できるレベルの武器を自国で設計し製造する。それゆえ戦争は数年と長くつづく。第一次大戦と第二次大戦がそうであった。日本が形ばかり参戦した第一次大戦は別として、総力をあげて戦った第二次大戦をとれば、空の主力「ゼロ戦」、海の主力、空母、巡洋艦など主要な武器は日本が自力で設計、製作し、それで交戦した。それゆえ戦争は数年という長期にわたった。

そうした総力戦では、武器の設計はもちろん、それをはるかにこえてその製造が戦争の帰趨を左右する。武器を製造するのはいうまでもなく軍ではなく労働者である。そして武器を設計、

製造できるほどの国ではどこでも武器を製造する工場は大規模で、したがってまず労働組合がありストライキもできた。日本の戦前の軍工廠にもほとんどもれなく労働組合があった¹⁾。ストライキを打たれては戦争に勝てるはずがない。そこで総力戦は、武器を造る労働者がストライキを打たないように、なんとか労使関係のしくみを工夫することが肝要であった。

その工夫は、先進国をみればごくおおまかにふたつのタイプがあった。ひとつは英米タイプであり、他は独日タイプである。英米タイプとは労働組合のリーダーによりポストを提供して政府に組み込む。具体的には有力労働組合のリーダーを内閣の大臣にする。または重要な政府機関の長にすえる。英では第二次大戦時、戦時内閣の重要閣僚に当時の英最大組合、運輸一般労組の書記長すなわち組合役員のナンバーワン、ベヴィンをつけた。労働大臣に任命したのである。英では労働組合のナンバーワンは委員長ではなくて書記長なのである。米では閣僚ではないが重要な生産管理局の副長官に、合同男子服労働組合のリーダー、やや左翼とみられたヒルマンをすえた。なお長官は当時最大企業の GM の社長クスードセンであった。

他方、もうひとつのタイプは、政府の権力で労働組合を解散する。とはいえそのままでは紛争や怠業、ときにはストライキがおこり、武器製造に労働者の協力が得られず、戦争に勝てるはずがない。そこで、それにかわる労働者組織をあらたに造る。ドイツでは「労働戦線」であり、日本では「産業報国会」であった。

こうした国際的な流れのなかで、この本が注視する総同盟はどのような行動をとったのであろうか。それがこの章の視点である。

最後まで労働組合をまもる

第二の理由は職場で働くものの発言の重要性である。戦時であれ平時であれ、生産性を高めるには職場の労働者の協力が欠かせない。日常のくりかえし作業でも協力がなければ効率は下がる。というのは、もっとも低いレベルの協力でも、それがないと欠勤や企業間移動が多くなる。戦時は労働需要がどの国でも激増し、超過

需要すなわちはなはだしい人手不足で企業は他社からひきぬき、また労働者は高賃金をもとめて移動しよう。移動が多くなれば、その仕事になれた人が少なくなり生産性は下がる。

まして高度な働き、たとえば生産方法の改善に資する職場の工夫、知恵となれば、労働者の積極的な協力なしにはとうてい期待できない。協力を得るには、労働者の組織とその活動にもとづく発言の尊重が必須となる。発言もできなくて、どうしてその人たちが知恵をだしてくれようか。その発言を戦時にいかに確保したか。あるいはできなかったか。発言を確保すべくいかに総同盟は力をこめたか。それがこの章のテーマである。

総同盟の行動は鮮明であった。労働組合としての発言を最後まで主張し、そのために戦時ストライキ絶滅宣言までしながら、その組織をまもろうとした。政府の事実上の解散命令に抗し最後まで孤塁をまもろうとした。残念ながら総同盟は解散を余儀なくされ、まもるべき孤塁すらも消えた。

なお、総同盟のストライキ絶滅宣言を労働組合の役割放棄ととる向きが日本の研究者では少なくないが、戦時中のストライキ自粛はなにも日本にかぎらず英米にも共通した。労働組合の自粛方針にもかかわらず、事実上ストライキが戦時中もつづいた点も、英米日に共通してみられる。ひとり日本のみを断罪する傾向がここでもみられる。他国の状況を冷静に見ようとしなない悲しい動向である。

総同盟のリーダー松岡駒吉は1940年の解散のあと45年の敗戦まで、まったく他の組織に入っていない。ということは収入ある仕事に一切ついていないのだ。その誘いがなかったわけではない。それどころか多くの誘いがあったことはわかっている（たとえば産業報国会からなど。中村 [1963] p.263）。松岡はそれらにまったく乗らず、ひっそりと暮らすのである。いったいどのようにして、いつ終わるとも知れぬ敗戦時まで暮らしていたのか。

総同盟の西のリーダー西尾末広も一切の誘いに乗らなかったが、かれは松岡と違い選挙に強く、東条の翼賛選挙にもまげず最後まで衆議院

議員であった(途中議会から除名されたけれど、すぐに補欠選挙でカムバックした)。当時の衆議院議員歳費は、敗戦後の歳費より、働く人のサラリーへの倍率では大分低い。それに立法調査費や滞在費、秘書手当などまったくつかない。それでも年3,000円、当時の製造業男性平均賃金のほぼ3倍であった。さまざまな経費を見込んでも、とにかく生活はできよう。敗戦後、比較的大きな改定があった1958年をとると、さきの倍率はほぼ6倍になる²⁾。

だが、松岡は選挙によわかった。いったいそのあと、松岡はどのようにして暮らしていたのか。わたくしのような素朴なエコノミストは、こうした暮らしをかけた状況にこそその人の本来の姿が現れる、と考える。いつ終わるともしれない第二大戦時、他に収入のあてがあるともおもえず、資産があるともみえない松岡がいかにも暮らしていたか。奥さんが内職していたことはわかっている(中村[1963] p.272-3)。ただ、その志のつよさを感じるほかない³⁾。

これにたいし、「いさましい」リーダーたちほど、政府に迫られずとも自主的に労働組合を解散し、なだれをうって産業報国会に就職するのであった。総同盟、松岡たちを「ダラ幹」とあざける人たちがほどすばやく転進した。このように暮らしをかけた発言権の重みこそ、なによりも総同盟に注視する理由である。

6.2. ナチスドイツの「労働戦線」

戦前日本の議論

産業報国会を説明するには、それが範とするドイツの労働戦線からみななければなるまい。対する英米方式についてはすでにかなりわかっている。それまでの方式すなわち労働組合、したがって団体交渉という枠組みをそのまま認め、そのリーダーを政府の重要ポストにつけてその協力を得る。そしてストライキを事実上おこなわないよう要請し、武器製造を確保した。

これにたいしナチスドイツの方式は案外にわかっている。心酔して紹介するか、他方ただ侮蔑する文献が多く、実態の追求はとぼしい。

なおイタリアについてはわたくしにその解説能力がまったくない。というのは、ものごとを多少とも推察するには、たとえかなり時代が下がるにせよ、その地の工場、職場をおとずれ、その慣行を観察することが欠かせない、とわたくしは考えるからである。文書だけに頼った文献では、いったいどんなことが実際におこっているのか、よくわからないことが多い。時代が違っても職場の慣行を調べた経験があると、案外に類推しやすい。その実例は以下ドイツを説明する際にあげよう。

当時のドイツに関する日本文献は、職場の慣行をあまり知らずに字面だけでドイツ語文献を日本語に訳すことが多いらしく、案外に実情がわかってないようだ⁴⁾。わたくしはおそろしく時代は下がるが、1970年代と80年代複数回にわたり、わずかな事例ながらドイツ地元企業の職場を尋ねベテランの話をじっくりと聞いたことがあり、そこからの類推がある。他方イタリアは、土地を踏んだことは複数回あっても、イタリア労働経済学会の招待講演や日本大使館文化センターの招きなどにすぎず、その職場を訪ね、話を聞いたことは2、3にとどまるからである。

ドイツの労働戦線は当然ながら当時の日本文献におどろくほどひんぱんにあらわれる。日本の経営や政府側にとどまらず、研究者の文献も、また労働側の文献も大いにとりあげている。なかでも大原社会問題研究所が精力的に、批判をふくみながら紹介をくりかえす。大原社会問題研究所は、いまは法政大学の1機関だが、もともとは当時の大企業、倉敷紡績のオーナー、大原孫三郎の出資による大阪での大きな研究所である。大原は、ときの日本の主導産業、紡績業10大紡のむしろ下位の企業ながら、女性労働者の寄宿舎を大部屋方式から日本女子大寄宿舎風の一軒家方式にかえるなど、斬新な試みをした経営者、いまにのこる倉敷西洋美術館の創始者でもある。かれが当時東大教授を辞任したばかりの高野岩三郎に声をかけ、戦前日本産業の中心地大阪にかなりの規模(スタッフ2, 30人ほどか)の研究所を設立した。

高野は国際労働機構ILOの労働者代表に政府から任命されたが、東大の教え子の労働組合リ

一ダークたちから反対された。労働者代表は当然に労働組合からだすべきもの、という正論であった。その意をくんで高野はILO代表のみならず東大教授も辞したのであった。当時の東大教授の地位はいまと違い、サラリーも他の職にくらべはるかに高く、それをきっぱりと辞するのはまことにいさぎよい行動であった。その高野を大原は招いた。そして戦前いわゆる森戸事件、不祥事ではなく書いた論文の責を堂々として東大をおわれた森戸辰男をも研究所のスタッフとする。なお高野は敗戦後 NHK 初代の会長におされ、「労働組合の父」といわれながら NHK の労働組合のきびしい争議に対応せざるを得なかった。また社会党の後援者でもあった。そして森戸は戦後社会党右派 (いまの民主党の一部) の領袖であり文部大臣をつとめ、のちながら郷里の広島大学の学長をつとめた。いずれも戦前最高の銘柄学歴、一高卒であった。

高野はドイツにくわしい。明治期東京帝国大学の若手教員は国費で数年欧州に留学する。高野はドイツが留学先であった。その地でドイツ娘と結婚し日本に帰る。その長女の夫が戦後マルクス経済学の泰斗、宇野弘蔵であり、かれは戦前東北大学に赴任するまで大原社会問題研究所所員であった。わたくしはかれの最晩年法政の教員食堂で、他者を明快に遠慮なく批判する、気持ちのよい議論をよく聞いた。おなじ倉敷出身の山川均などにつき尋ねると、率直な批判を聞かしてくれた。話をもどして、高野は当然ドイツにくわしく、東京大学をやめたあとも政府から依頼されたりしてドイツに出張する。森戸はもと東京大学助教授 (いまの准教授)、ドイツ語にくわしい。したがって大原社会問題研究所はドイツの新思潮の紹介に熱心となる。

その一環としてドイツの労働戦線の文献を精力的に翻訳出版し、日本に紹介する。そのひとつが森戸 [1941] である。それは東京市役所 (いまの都) 職員への連続講演にもとづく。しかも当時の代表的な雑誌「改造」にのせた文章を本にした。そのころの産業報国会をめぐる議論をうかがうによい文章と考える。

うかがうによいとは、なかなか微妙なことを意味する。微妙とは、産業報国会の全否定では

もちろんない。むしろ喧伝している。ドイツの労働戦線、したがって日本の産業報国会も、営利本位の資本主義への、有意義な反対運動と強調する。「末期」の資本主義を革新するもの、と位置づけている。自由主義にもとづく資本主義、いわゆる「高度資本主義」はいまや末期だ、と無秩序で個人的な相互競争の弊害を強調する。それを革新する必要がある、その重要なひとつの方向がドイツの労働戦線とみる。

革新の方向は森戸によれば3つある。第1、英米の「民主主義」であり、「集団主義的」な労働秩序を重んじる。第2、ドイツ、イタリアの「全体主義」であり、経営共同体の秩序を重視する。第3はソ連の「社会主義」である。この3者のなかでドイツの労働戦線は有効な方式 (p.26.) とみているのである。

この第2の方式に近い産業報国会はそれなりにひとつの方向であるといいながら、その危険も森戸は指摘する。それは「上からの変革」のつよさであり、「ややもすれば官僚臭と資本家的色彩のみが濃くなり・・・勤労大衆の離反を招来する懸念なしとしない」と記す (p.33.)。労働者側の発言のとぼしさをいうのであった。資本主義、自由主義をチェックする機構としての意義をみとめながら、なおその前提条件がととのわない、と指摘する。

それはなるほど適切な指摘であるにせよ、それでは労働者の発言をいかに確保するのか、その点の説明がまったくない。当時の環境からすればやむをえない言説であったのかもしれない。こうした戦前の議論をふまえてナチスドイツの行動をみていく。

「信任者会議」

ナチスドイツは2度の総選挙につづけて第一党となり1933年政権をとった。暴力でナチスは勝ったのではない。当時のドイツ庶民の多数は暴力で脅されたわけではなく選挙でナチスに投票したのである。20-30%にもものぼる膨大な失業率をなんとかして下げたいもの、と庶民は期待したのであろう。ナチスが政権をとるや、早々とドイツ労働組合を解散させたことは、もちろんよくわかっている。ナチス突撃隊が労働

組合の事務所を占拠し解散させたのである。問題はのあとの労働者の発言をどのように確保したか、あるいはしなかったか、である。

まず法律によってその機構を説明しよう。ただし、そのまえに時期のずれを指摘しておかねばならない。というのは、ナチスドイツの労働機構は戦争の直前あるいは直後のものではない。ナチスが政権についたのは1933年だが、すぐに戦争をはじめたわけではない。第二次大戦の開始とされるポーランド侵攻は1939年、そのまえのチェコ併合をとっても1938年であって、ナチスの労働組合解散の数年後となる。ナチスは戦争を始めるかなりまえに労働組合にかわる「労働戦線」などの機構をつくっていたのであった。

ナチスがつくった労働機構は、法律上はひとまずつぎのようである。1934年国民労働秩序法(ほとんど直訳、ときに国民労働統制法との訳もある)を成立させ、それによって「労働戦線」をつくった。その施行令もふくめた法律面の規定は、労働者の発言の機構として「信任者会議 Vertrauensrat」を設けた。ことばに即していえば「頼りになる人たちの会合」とでもいえよう。当時の日本語文献は多く「信任者会議」あるいは「信任者委員会」や「信任者協議会」などと訳しており、ここでも踏襲する。もっとも訳すだけで、当時の日本文献はその内実があまりわかってないようだ。いったいどんな機構であったのか。

その理解には「信任者」すなわち「頼りになる人」ということばが鍵になる。後代のドイツの職場では「頼りになる人 Vertrauensman」という言葉は職場委員をさす。職場委員とは英米の職場であれ (shop stewards) 現代日本の職場であれ、職場で働く数十人に一人の世話役であって、もちろん非専従、つまり日々職場の仕事をしながら、職場の仲間のさまざまな問題、苦情を聞き、それを最初に経営側と交渉する人をいう。労働者組織の草の根ともいふべきであって、そうした人がいなければ職場の発言はどの国でも確保されない。

ただし、いまの職場委員よりもナチスの「信任者」は、法律上はやや人数が少ない。人数は国民労働秩序法に規定され、20-49人規模の事

業所では2名、50-99人規模では3名、200-399人規模では5人、あと300名を増すごとに1名、上限は10名とされている。1,000人規模で7人、2,000人以上では10人と、300名規模以上では、ほぼ現代の事業所従業員代表組織のメンバーなみの人数に近いであろうか。以上は法律の規定で、実際はわからない。その手がかりとして前史をみよう。

1920年事業所協議会法

信任者会議には前史がある。おそらくはながいドイツ社会の伝統があるようだが、れっきとした法律では1920年の「事業所協議会法 Betriebsratsgesetz」である。この法律は1919年制定のワイマール憲法の規定にもとづく。周知のようにワイマール憲法とは、第一次大戦敗戦時それまでの帝政をひっくりかえし共和国をつくりあげたときのものであり、高い理想にもえていた。そのワイマール憲法第165条は、労働者、職員は経営者と同等の権利で共同して賃金と労働条件の規制ならびに生産性の向上に参加し、また、労働者、職員はかれらの社会的、経済的利益をまもるために発言すべきであり、そのために「事業所協議会」を設ける、と規定した(協議会 [1936] p.6)。

この憲法の規定をうけて1920年の事業所協議会法ができた。この法律の事業所協議会という機関の訳語につき一言しておきたい。ふつう、この機関は「経営協議会」と訳される。実態をよく承知している山田 [1989] ですら、あまりにその訳語が普及したためか、そう訳している。だが、あえて注釈しておく。そうしないと誤解の損失が大きすぎるからである。しばしば Betrieb を経営と字面だけで訳すが、この場合は事業所以外のなにものでもない。その点山田 [1989, p.180] はきちんと本文で記しており、また正確に事業所と訳しているのは、わたくしの知るかぎり吉森賢 [1982] である。他は戦前戦後とはず、実態を別にして字面だけで訳しているようだ。

なお「協議会」という訳にもわたくしには多少の異議がある。もとのことば Rat とは、なるほど人々があつまり協議する会合であり、別に異論をたてるまででないであろうが、わたくしの

知るこの機関は、1970年代80年代はもちろん、おそらく当時から従業員代表者の組織あるいは会合であって、経営と協議する場ではない。協議会などと訳すと、日本語では経営側と協議する場のように誤解されかねない。

吉森 [1982] や山田 [1989] はそのことをよく承知しているけれど、わかっていないかみに見える文献ははなはだ多いようだ。実態をふまえば、「事業所従業員代表組織」と訳すのがもっとも素直と考える。それゆえ以下わたくしはそう訳していく。そう訳していかないと、1920年法の規定は理解できず、そしてその規定の内容は1970年代80年代の実際にやや近い。

1920年の事業所協議会法はつぎのように規定する。まず第1条で規模20人以上の事業所は事業所従業員代表者組織を設けるべし、と記す。ナチスの機構はそれを踏襲している。ただし罰則はなく、どれほどこの規定が実際に普及していたかはわからない。そのおなじ第1条は働く人の利益をまもり、かつ経営者の能率的な企業運営を支持するため、という文言をつけくわえている。第66条は経営者の能率的な企業運営への労働者の協力の必要をくりかえす。すなわち最高の生産性、あたらしい作業方法に貢献すべし、とある。

そうした貢献を期待する以上、労働者側の発言を多少とも確保しようとする。すなわち第84-90条で解雇告知、また解雇への異議申立権を、この事業所従業員代表組織にみとめる。さらに一定の制約つきながら、配置の際の異議申立件もみとめる。申立先は「労働管理官」である。その説明は後にゆずる。

はるか時代は下がるが1952年の経営組織法による事業所代表者組織の権限は、この1920年の方式をより強めながらなぞっている。その意味でまさにドイツの伝統といってもよいのであろう。

1952年経営組織法

この点はあえて説明しておく必要がある。そうでないと、ナチスドイツのいわば仇花としてみすごされようから。第二次大戦敗戦直後焦土のなか、ドイツでは法律がないにもかかわらず自生的に事業所従業員代表者組織がぞくぞくと

うまれていた、とブルーメはいう(二神、オートー・ブルーメ [1975, p.116])。それをドイツの伝統にしたがい法律化したのが、いま EU でヨーロッパの多国籍企業に適用される制度のもととなっている。すなわち1952年の経営組織法 Betriebsverfassungsgesetz (山田 [1989] は経営体規則法と訳している) である。

この法律の核心はふたつある。a. 役員会への従業員代表の参加と、b. 事業所従業員代表組織である。いまは後者bに話をしばらく(aについては小池 [1978] 参照)。規模5人以上の事業所には事業所従業員代表者組織をつくらねばならない。「ならない」といっても罰則はないから、実際にどれほど普及したかは別である。のちのドイツの調査では、200人未満事業所規模ではあまり普及していなかったようだ。この事業所従業員代表組織とは、従業員が選挙で自分たちの代表を選び、その代表者の集まりをいう。人数からいって職場委員の全部ではなく一部しか選ばれない。ところがこの機関を日本文献はほとんど「経営協議会」と訳してきた。そして日本で経営協議会といえ、経営側と経営問題を話し合う機関のようにとられる。ドイツの場合はけっしてそうではない。その誤解をおそれる。

この法律はとり扱う事項を3つにわけ、それぞれ発言権を規定している。

第1、「社会的事項」であって、それは事業所従業員代表組織の「共同決定権」を認める。いまの日本のことばでいえば「協議決定権」である。労働側がイエスといわないと企業側は実施できないことをいう。それほどつよい権限がおよぶ社会的事項とはどのようなものか。社会的事項とは直訳であって、字面ではなんのこともわかるまい。内容は2種ある。ひとつはこまかい労働条件である。労働時間が何時にはじまり何時におわるか、などである。労働時間の長さそのものといった基本的な労働条件は、労働組合と企業との交渉によるのであって、社会的事項ではない。他はまさに福利厚生である。社宅の割当てなどである。つまり重要な労働条件には共同決定権がない。

第2、「人事事項」である。従業員の採用、配

転、解雇であり、きわめて重要な労働条件である。ただし、これにたいしては「協議権」のみであって、労働側の承諾がなくとも経営側は実施できる。労働側は不服なら法律上は労働裁判所、すなわち調停にかけることができる。日本なら機能上は地方労働委員会にあたるだろうか。

第3、「経済事項」である。企業の経営事項、生産や投資計画などであって、事業所従業員代表組織はその説明をもとめることができる。そしてそれにとどまる。とはいえ企業への影響は大きい。企業が投資しようとするとき、法律上は最高経営機関である「監査役会」の株主側はむしろ消極的なのに、従業員代表が大いに経営陣をバックアップした、という指摘がドイツ文献に多い。雇用を重視する長期勤続の従業員であれば、当然の行動であろう。

こうして案外に1952年時点でも事業所従業員組織の発言権は、法律上はつよくない。実際は、当時のドイツのいくつかの調査や、またわたくしも少ないながらドイツ地元企業の職場で聞きとりした結果からいえば、ほとんど法律ないしそれ以上の慣行を形成していた(小池 [1978])。後年からみれば1920年事業所協議会法は、規定としては弱くても、かなり現代の礎をきづいていたのであった。

ナチスの発言機構

話がもどるが、1920年の事業所協議会法という前史のうえに、ナチスドイツは1934年国民労働秩序法によって、事業所従業員代表組織にかえ「信任者会議」を設けたのであった。規定上は多少とも1920年法をひきついだか、とおもわれる。信任者とは従業員代表である。従業員とは「労働者」と「職員 Angestellte」(戦前の日本文献は「使用人」と訳すばあいが多い)である。労働者とは現代日本でいえば生産労働者にあたり、「職員」とはいまの日本でいえば大卒ホワイトカラー層にあたるだろう。その点ではまさにひき継いでいる。ただし現代ドイツの管理職員層 (leitende Angestellte ほぼ課長クラス以上層にあたるか) も含むかどうかはわからない。

違ふ点は、その会議が工場長を議長とする点である。つまり信任者会議には信任者にくわえ、

事業所の長すなわち工場長もはいる。その信任者会議を招集するのは工場長である、と規定は明記する。この点でワイマール時代とも、また第二次大戦後とも異なる。労資をひとつの「共同体 Gemeinschaft」とみるのがナチスの方針であった。こうなると事業所協議会というに一見近くなろう。

その信任者に、どのような人を選んだか、すなわちその選抜もひきついだかどうか。その点ナチスはすくなく前史とは異なるようにおもえる。というのは、従業員によるふつうの投票ではない。なるほど投票方式をナチスも詳細に明記している(国民労働秩序法第二施行令)。しかし、それは提示された名簿についての賛否の投票にとどまる。その名簿をつくるのは工場長なのである。しかも事業所ごとに存在するナチスの事業所細胞の同意を得て、工場長が作成する。このナチス事業所細胞のことがよくわからないので、どれほど従業員の意見を反映した信任者名簿かどうかは不詳である。法律上の規定では、もしその候補者名簿に従業員が同意しないときは、「労働管理官」が信任者を任命する。だが、実際はまったくわからない。

労働管理官とは、法律の規定では国(いまでいえば連邦政府)の公務員であって、日本でいえば中央労働委員会や地方労働委員会にでもあたる機関であろうか。州ごとにまたおおまかな産業ごとに設ける、と法律は規定する。

「信任者会議」の機能面はどうか。法律では、a. 労働条件を規定する「事業所規則」への発言が認められている。事業所規則とはいまの日本でいえば就業規則にあたるものであろうか。労働時間、報酬、その他こまかい労働条件を規定する。それをきめるのは国民労働秩序法では工場長である。その内容につき信任者会議が討議し、多数が不満であれば、労働管理官に提訴できる。また、具体的な労働条件に職場から苦情がでたとき、それを信任者会議が討議し、出席者の過半数がみとめると、労働管理官に提訴でき、管理官が調停する。つまり職場の労働者のさまざまな問題が、職場の従業員代表を通じ、法律上その調停者にあがる(菊池春雄 [1941]、協議会 [1936])。

ただし以上は法律の規定にすぎず、その実際は当時の文献では、さっぱりわからない。この信任者会議がどれほど普及していたか。またその従業員側の代表者がどれほど実質的に従業員の選挙でえられたか、そしてそれがどれほど苦情なりを提訴できたか。その調停者である労働管理官とはどのような人で、その人たちがどれほど労働者の苦情を実際にとりあげていたか。こうした肝心のことはわからない。

だが、1990年代にはいると、重工業大企業の当時の実状を立ち入って調べた研究があらわれる。それによると、法律上の規定よりは労働者の発言は多少つよかったようだ。たとえば信任者の選挙では、なるほど施行規則どおり工場長とナチス細胞が候補者名簿をつくったが、職場の人の信頼を失うのをおそれ、人望のある人、「かつての闘士」かつての職場委員を名簿の上位においた。そうした信任者会議が多かった、という (Frese「1991」pp.177, 78, 194.)。日本の産業報国会をみる際の重要な視点が示唆されよう。

6.3. 産業報国会をめぐる議論

国内視点—企業別組合との連続性?

うえにみたドイツの流れからいえば、最大の視点は職場の労働者の発言がどのていど確保されたか否かであろう。ところがこれまでの日本の産業報国会についての議論は、ひとつの見解をのぞき、まったく国内視点に埋没し、うえの視点を見失っていた。

国内視点とは、日本の企業別労働組合の起源論争に終始したことにはほかならない。西欧や米は産業別で横断的な労働組合なのに、日本のみ企業別組合、はるかに遅れた特異な組織という認識である。その特異な組織の起源が戦時中の産業報国会の遺産であったのではないか、という論点である。そもそも企業別組合はきわめて特異な組合というつよい意識があったのだから、国際視点がないのも無理はない。

だが、日本の労働組合はけっして特異ではない。日本も産業別組合がほとんどの企業別組合

の上部にあり、他国もまた産業別組合の基礎組織は企業や事業所レベルの組合なのであった。たんにひとびとが日本の産業別組合を弱くみすぎ、また他国の人も自国の企業や事業所別の労働者組織を軽視しているにすぎない (小池 [2005] 第11章, また小池 [2009] 第5章参照)。

この議論の主旨者は、産業報国会を推進した協調会が信奉していた同時代の理論家たちであった。表向きは日本主義者の東大教授難波田春夫などが中心とされたが、実際の推進者が信奉した理論家は大河内一男であった。そのかれが企業別組合連続説の主旨者であった。

大河内が産業報国会について直截な文章を公にするのはおそらくは敗戦後であろうが、さまざまな文書が物語るかれの行動は、歴然と産業報国会を支持していた。その一、二をあげておけば、まず松岡駒吉関係の文書では、産業報国会の結成時、またその後も、松岡に産報に参加するよう複数回熱心に慫慂した、との話が伝わっている (中村 [1963] p.263)。それはまことにありそうなことだ。また、のちにも引用する桜林 [1985] によれば、産業報国会の主要な講師であり、警察や軍部がかれを外すようにつよく反対したにもかかわらず、産業報国会はその中心講師として大河内にあくまで依頼した (p.i)。

さもありません、とおもう。戦後公にされた文章によれば、大河内はあの産業報国会こそが戦後の企業別組合の母体となった、と連続説を鮮明に主張している (大河内「1972」)。そしてかれの「生産力理論」からすれば、労働者の「順当な再生産」なくして戦争遂行能力は維持できず、その役割の一翼を産業報国会が担った、とみる。その生産力理論は当時の労働組合の多く、とりわけ左翼右翼とは別の中間派の信奉するところであった。

戦時体制は、順当に軍需生産をおこなうために、一方で労働者の発言を抑えようとする。ストライキがあっては困るからである。他方、抑えるばかりでは生産力をよわめる。労働者の生産への協力が得られないからである。労働者の発言を認めざるをえない。それを認識するのが大河内のいう「総資本の理性」である。

この抽象的な概念を体現するものの一翼が産

業報国会であった。そのゆえに、日本のほとんどの事業所に急速に普及し、それが敗戦直後急速に広がった日本の企業別組合、ホワイトカラーも入った労働組合の基礎となる、という立論となる。もしこの論理が妥当ならば、どの国も企業別組合となるはずであろう。なぜなら「総資本の理性」はどの国にも通用する一般理論であるはずだから。

なにも大河内だけではない。左翼もふくめた、他の名だたる労働問題研究者も産業報国会をとりあげ、ナチスを範として労働者の発言をもっと強めるよう主張した（服部英太郎「1941, 42」）。ただし、ナチスを範とするのは、その主張を発表できるようにするための口実、と戦後弁明されることが多かった。これにたいし大河内はわたくしの知るかぎり、そうした弁明を一切していない。

この大河内の連続説にたいし、大河内ゼミ参加者の桜林〔1985〕は、大河内理論そのものは大いに評価しながら、真っ向から反論する。桜林〔1985〕はわかりにくい文章ながら、大河内の論点をいちいち否定する。産業報国会は、初期はともかく後期には、ほとんど労働者の発言の機会がなかったし、戦後の急速な労働組合の発展はむしろ日本の集団主義、すなわち体制順応主義の発露にすぎず、そのゆえに労働組合の急速な後退も当然に説明できる、と主張した。産業報国会にたいするごくふつうの見解の一例として、ここに紹介した。

その見解は、しかし、わたくしからみれば、あまりにステレオタイプの日本論にもとづくかにおもわれる。後退といいながら、後退したその組織率のレベルは当時35%前後であり、西欧先進国の労働組合の組織率そのものに近いのではないだろうか。むしろ50%という敗戦直後の異常な高さから常態にもどった、というべきではないか。どうして後退といえるのであろうか。すなわち他国の状況を見出し国内視野に終始した議論とおもわれる。労働組合の基礎組織として事業所や企業ごとの組織をおき、そのうえに産業別組織があるのは、日本でも西欧、米でもかわらない傾向ではないだろうか。他国を理想化し過大評価するひとつの例と考える。

わたくしも大河内ゼミの参加者であり、先生の学識、人格を高く評価し尊敬している。戦時先生がいつ逮捕されるかわからぬ情勢を、戦時の学部ゼミ参加者からくりかえし聞いている。セミナーが休講になると、逮捕を心配して参加者が先生の自宅まで確かめにいった、という話をたびたび聞かされた。逮捕された学生の受けだしに奔走されたことも聞いている。戦後もかわらず、ある時期勢威をほこった共産党系であれ、その反対派であれ、誠実にその議論に対応した人柄をこころから尊敬する。また明晰な主張を高く評価する。にもかかわらず、その視点が他国の過大評価にあつて、日本の過小評価になった点だけは、それが当時の日本知識人に共通したものであったけれど、わたくしは賛同できない。

産業報国会とは

だが、産業報国会にたいする残るひとつの見解は、グローバルな視点をもっていた。しかもなお、わたくしはそれに付言したい微妙な点がある。その微妙な点を説明するには、いまの方にはわかりにくい産業報国会そのものを、やや立ちいって説明しておかねばなるまい。

産業報国会とは1937年以降すなわち日中戦争の開始以来、日本のほとんどの産業、企業、事業所に広がった一大運動であった。一年半もたたないうちに全国の中規模以上の企業、事業所の大半に産業報国会ができた。それというのも、多くの日本の労働組合が組織を解散し、なだれをうって参加したからであった。とりわけ左翼系の組合、といっても、もっとも急進的な左翼はすでに壊滅しており、残るなかでやや「左翼」あるいは「中間派」とみられたグループほど、とくに帝大卒（いまでいえば東大京大卒のこと⁵⁾）をリーダーとする労働組合がみずから解散し、それに積極的に参加していった。

産業報国会とは具体的にいえば、企業ごと、事業所ごとの、経営者と従業員を「一体」とし社長を会長とする組織であつて、労働組合を排除した。ナチスドイツの労働戦線を範とする組織とみてもよい。さらに具体的にその内実は、機能からみていくとわかりやすい。どうやらその機能はふたつのタイプ、あるいは時期にわけ

ることができる。

第1のタイプあるいは初期の段階では、従業員の発言を確保しようとした。「労資使懇談会」をつくり、従業員代表を選挙で選ぶ方式を推奨した。それを推進したのは内務省社会局のスタッフ、のちの厚生省そして警察のスタッフ、またその密接な外郭団体ともいふべき「協調会」であった。戦争に負けないためには争議をさけ労働者の協力が必要、との考えがそこにある。ドイツの機構をすくなくとも字面で理解し、それを推進しようとした。なお警察がむしろ労働者側の発言を擁護したということに疑問をもたれる方も多かろう。警察は弾圧者ではないか、との先入主がつよかろう。だが、実際の争議に調停者として立ち入らざるをえず、その実情をもっともよく知るのは警察であった。その過程で労働者の発言の重要性を認識してきた、とわたくしはみている。その点、三輪泰史 [1978] というすばらしい事例研究がある。

だが、経営側の反対にあう。従業員代表を選挙でえらび労資懇談会をもうけるとは、それだけ経営側の行動を掣肘することになる、そう考える企業が多かった。まず大企業では、すでにその従業員代表が参加する事業所内コミュニケーション機構、すなわち「工場委員会」がかなり普及していた。あえて報国会として職員層までも一体とした組織をつくる必要があるのか、と考えた。しかも企業の営利を制限する「革新官僚」などの考えが高まり、企業経営への掣肘がみられるようになってきた。営利中心では戦争は戦えない、営利を制限しなくては、という統制経済である。それへの反発がある。他方、まだ「工場委員会」という協議機関がなかった中小企業では、「労資懇談会」というかたちの労働者組織をわざわざ造ることに反対した。それが経営を制約すると考えた。

その結果、第二のタイプがでてくる。それは労使を一体とする産業報国会を1種 of 精神修養団体におしこめてしまい、従業員の発言する機構を設けない方式であった。そしてどうやら後者がしだいに主流になっていった。以上の実態は、当時の日本の産業報国会につき立ちいった萩原 [1979, 1983] による。だが、さらに問題

は広がる。

萩原の議論

他方、国際視点をふまえたほとんど唯一の見解が萩原の議論である。それは労働者の発言を重視しながら、他国の動向を踏まえ、一段と視野を広げた枠組を展開する。とりわけ萩原 [1983] は産業社会のもっともむづかしい枠組、労使関係につき、つぎのふたつのモデルを提示する。ひとつはa1.「団体交渉」であって、労資は基本的に利害が対立する、との考えがその基底にある。その典型は現代の英や米などである。他はb1.「労資協議制」であって、事業所レベルでの労資のフォーマルなコミュニケーションをはかり、協調的な面を強調する。そのめざましい例は1920年代の米であり、かの福祉資本主義 Welfare capitalism である。従業員組織をつくり、事業所レベルでのコミュニケーションをはかり、企業福祉を増進した。ただし、極度にきびしい大恐慌の環境下、多くが敵対的な労使関係にその後転換した。米につきその点を解明した、Moriguchi「2005」というすばらしい研究がある。

日本は1931年までa1の途を内務省社会局が描いてきた、とみる。だが、敗戦後の東大総長、若き日の内務官僚、南原繁が力をこめてつくった労働組合法案が議会をとおらなかった。企業人がつよく反対したからである。反対の根拠に、株主と労働者の間を調停することに使命をみいだす企業人のエートスがあった、と萩原はみている。Aoki「1988」風の経営者像でもある。

そこで内務省社会局のエリートは、1930年代なかば以降別の道を探す。b1の道である。その具現が前期の産業報国会であった。労資懇談会と従業員代表の公選制を推奨するのであった。だが、すでに記したように、日本の巨大企業中心に労資の事業所内コミュニケーション機関があった。第3章でもふれた「工場委員会」である。しかもさきにふれたように、しだいに営利を敵視する傾向が官僚中心にでてくる。統制経済の考えである。企業行動への制限がくわわる。産業報国会にたいし大企業は面従腹背であった。さらに、大半の中小企業にとって、そもそも労

資懇談会をもうけ労働者の発言をみとめるのは、はなはだ面倒なことであった。

その結果、あらたに方式cが広がる。すなわち一種の精神修養団としての産業報国会であって、労働者が待遇にたいしても発言できなくなる方式であった。それが一時的にでもつづいたのは、大戦という非常時、職場の同僚が応召され戦場におもむく姿をみてのことであろう、と萩原〔1983〕は推測する。

協力的な団体交渉の可能性

以上の議論の大筋にたいし、わたくしはほとんど異論がない。ただひとつ、ささやかな論点がこのこっている。それはやや異なった方式ないし枠組の提示である。すなわち「a2協力的な団体交渉」、あるいは「b2団体交渉をふくむ労使協議制」といってもよい。この両者は同義とわたくしは考えている。

萩原のb1方式は事業所内にとどまるのか、それとも企業をこえて産業や上部団体へ広がるのか、その点が不分明である。というより、どちらかといえば、企業内にとどまる、とみるようだ。だが、わたくしは、協調的でありながら事業所や企業の枠をこえる労働組合上部組織につながるタイプがある、と考える。その具体例のひとつが戦前の総同盟であり、また1960年代なかば以降の日本の労働組合ではないだろうか。総同盟はその先駆者としての働きを、あのもっともきびしい時代に切り開いた。かの製綱労働組合はきちんと団体交渉しながら、企業をこえた上部団体を持ち、かつ生産にも協力する。その姿勢を鮮明にしめしていた。ふつうの議論は、上部団体が絵に描いたような産業別組織でないがゆえに、日本の遅れときめつけた。だが、絵に描いたような産業別組織、下に企業や工場ごとに組織をもたない組合は、大工のようなクラフトユニオンは別として、わたくしの知るかぎり、どこにもない。そして現代最大のクラフトユニオン、職能別組合はまさに日本の全建総連、大工の組合なのである。

a2「協力的な団体交渉」モデル、あるいはb2「団体交渉を含む労使協議制」モデルについては、終章で短いながら展開を試みる。

総同盟の最後の抵抗

ここに総同盟松岡の、最後まで組合解散に抵抗した行動の意義がありはしないか。あえて考えられるひとつの仮説は、労働者の発言を無視した国は総力戦に勝てない、ということである。総力戦になんとか生き残るには、それなりに職場の労働者、それも技能のある中堅層の発言を重んじるシステムでない無理であろう。

その点につき第二次大戦は、はらった犠牲は大きすぎるけれど、ひとつの傍証をしめしたのではないだろうか。ふつう第二次大戦の帰趨をもてる物量のみで判断する。だが、たんなる物量のみによる考察では、早い話がその後のベトナム戦争や朝鮮戦争の帰趨は説明できまい。米が負けるはずがなくなる。その難問をゲリラ戦争というモデルで解こうとするのが一般的だが、すくなくとも中国参戦以後の朝鮮戦争、またダナン攻防戦以後のベトナム戦争などはとても解けるものではない。それらはともに正面切った戦争でなかったか。

この仮説はもっと広く適用できよう。戦場でもビジネスでも中堅層の発言が重要になる、という仮説である。この仮説が妥当ならば、今後の日本にとっても職場の中堅層の発言はまことに重大であろう。

そうした目で見直すと、発言の母体にならない産業報国会の意味、そしてなによりも職場の発言の母体として労働組合の解散に最後まで反対していた総同盟の意義が鮮明になろう。総同盟を解散においこんでは総力戦には勝てない、たとえその他の条件が同じでも、という含意になる。厚い中堅層の形成と活用は、まさに戦時平時をとはず競争力の基底ともいべき意味があろう。

6.4. 出征兵士への手当

国からの報酬

なお労働者組織の役割として、きわめて注目すべき問題点がこのこっている。それは戦場へ赴く兵士と残された家族への手当を、どれほど労働組合が企業に要求し獲得しているか、である。その理由を説明しておく。いまの方にはわかり

にくいであろうから。

戦前日本は周知のように徴兵であった。徴兵とは志願兵と違い、税金とならぶ国民の2大義務のひとつであり、逃れることはできなかった(仮病をつかって逃れた高学歴者の卑怯な例もあるようだ)。徴兵には「現役」と「応召」の別があった。現役とは数え年で21歳、今風にいえば20歳のとき男性全員に徴兵検査があった。知識検査と体格検査である。心身ともに健全な男性を選び、2-3年間(規定では2年、ときに3年に延長)現役兵として兵営に入れ訓練した。「入営」という。

今日では韓国の兵役をみるとわかりやすさから。韓国のプレイヤーがサッカーのワールドカップやオリンピックで、徴兵免除をもとめていかに奮闘することか。徴兵の重みが推察できよう。なお、日本で平和の国の象徴とされるスウェーデンも徴兵の国であり、わたくしが短期ながら勤めた研究所の男性も、そのほとんどは兵役をつとめ銃を打った経験があった。ただし、戦前日本で現役として徴兵された割合はまさに需給関係によるのであり、戦時ではきわめて高く、平時では低かった。なお韓国ではその割合はいまなおきわめて高いようだ。南北対立のゆえであろうか。

戦前日本の現役兵は2-3年間仕事からまるまる離れる。その間賃金が払われない。その期間の本人の生活費は軍が衣食住をふくめ負担する。小遣いでいどのサラリーが国家から兵士に払われた。いま1941年時点での数値をしめせば(米陸軍「日本陸軍便覧」p.17.)、兵士への賃金額はほぼつぎの表となる。

表6-1 戦時の兵士への国家からの給与

	月額基本給 (円)	戦時加俸をふくめた合計額
伍長	20.00	40.00
兵長	13.50	27.00
上等兵	10.50	21.00
一等兵	9.00	18.00
二等兵	6-9.00	14.00 (基本給を中間の7.00として算出)

注：当時は物価上昇に応じた加俸があった。それは勤務地などによって基本給の80-100%といわれ、表では100%のばあいをしめた。

出所：米陸軍省編、菅原完訳「日本陸軍便覧」1998、光人社、p.17.

うえの金額は当時の製造業男性賃金平均額月80円からみればはるかに少なく、かりにベテラン兵士の兵長としてもその3分の1、現役兵であれば多分上等兵として4分の1となる。兵士でも小遣いは必要であろうし、若いから扶養家族がないばあいが多いにしても、親兄弟という扶養家族を抱えるなら、のこりを仕送りしても、とうていそのくらしを支える金額ではない。なお当時の平均賃金額は、戦後の記念碑的な一橋大学経済研究所チームの業績「長期経済統計物価」(製造業平均賃金、B系列、p.108)にもとづく。

まして「応召」となれば事情は一層きびしい。応召とはa. 現役後、職場で働いていても戦時となれば、召集され職場から戦場にむかう。b. さらに戦争がきびしくなれば、現役として入営経験がなくとも「補充兵」などとして戦場にむかう。第二次大戦末期にはその年齢層は40歳代にまでおよんだ。

応召兵は、年齢層からいっても支えるべき扶養家族が少なくない。そして現役であれ応召であれ、戦場に赴く人ほど心身ともに健康で、当然に職場では中心の働き手であった。わたくしの少年時、生家の繊維中小企業では、五体健全な男性はもれなく応召となった。のこるは身体障害者ばかりであった。応召された人の暮らしをいかに支えるか。それこそが労働組合のまさに直面する大問題なのであった。

企業からの手当

総同盟はいちはやくその問題を取りあげ、すでに満州事変直後の1932年の組合大会で「出征兵士、家族の生活保障」を決議した。他の組合もひとまず同様な決議をした。問題はもちろん決議ですまない。それをどれほど実行できたかにある。さいわい内務省社会局「昭和7年(1932年)労働運動年報」(刊行は1933年、以下同様)は、大阪府の調査結果を記している。調査時点は1933年3月、つまりほぼ満州事変、第一次上海事変当時の日本企業の対応を知る時期といえよう。それは68事業所の対応の摘要であって、表6-2にまとめてみた。なお事業所規模200人以上の事例だが、名前からすればほぼ

大企業中心で一部中企業とおもわれる。

また日中戦争開始時の1937年時点では、総同盟機関誌「労働」が32企業への調査、また8組合からの回答を記載し、結局40事例がわかる。

その回答もあわせ記載した。なお、いずれの時点も組合の事例数をかっこ内に記した。1933年時点の組合の事例数の算出方法はのちに記す。

表 6-2 出征兵士への企業からの手当
— 1933年、大阪府調査, 1937年総同盟調査

	1933年大阪府調査		1937年総同盟調査	
	事例数	%	事例	%
出征の全期間への支払い	36 (6)	52.9	28	70
全額	19 (4)	27.9	8 (1)	20
ほぼ2/3	3 (1)		10 (2)	
ほぼ半額	12 (1)		8 (1)	
ほぼ1/3	2		2 (1)	
ある期間までの支払い	18	26.5	10	25
一年ほど	2		3 (2)	
半年ほど	1		4 (1)	
3ヶ月ほど	4 (1)		2	
一ヶ月ほど	11 (1)		1	
一時金	7 (2)	10.3	1	
以上小計	61	89.7	39	95
なし	3		1	
未定	4			
小計	7	10.3		
計	68 (10)	100	40	100

注：かっこ内は総同盟加盟組合の事例数、内数である。総同盟加盟組合の事例の算出方法は本文参照。

出所：1933年時点は内務省「昭和7年（1932年）労働運動年報」, pp.329-335。

1937年時点は総同盟機関誌「労働」1937年8月1日号、および9月1日号。

注記しておくべきことは少なくない。出征全期間の支払いといっても、独身者か、妻ありか、さらに扶養家族の人数などによって、当然ながら数値の異なる事例が少なくない。また、ある期間までの支払といっても、全額か半額かなど金額の違いもある。ここでは妻帯者のばあいを中心におおまかな傾向を記した。ただし「全期間全額」の事例は、扶養家族の有無にかかわらずまさに全額であった。

2時点を比較すると、すでに1933年時点すなわち満州事変や第一次上海事変のときに、大方の支払基準ができていくかにみえる。1937年の日中戦争時点では、なるほどすこしはよくなっているが、満州事変時点と大差はないようだ。両時点を通じ、ほとんどの事例でなんらかの手

当の支払があった、とみてよからう。

総同盟の働き

ただし、うえの数値が総同盟の活動によるものかどうかは、かならずしも明らかではない。1937年の39事例中8事例（うちひとつが会社側から資料を得たばあいと重複している）はまさに総同盟加盟組合のある企業であるけれど、他はわからない。組合の事例数はかっこ内にしめた。事例数がすくなくはつきりしたことはいえないが、待遇のよい事例は会社側資料のほうが多く、他方、組合側の事例では待遇のよい部分がない。つまり待遇のよい部分はおそらくは大企業中心であって、総同盟の組合がなくとも、規模の効果によった、とおもわれる。他

方、組合効果としては、待遇の下限を引き上げている、ということであろうか。

1933年時点について、つぎの方法で多少とも接近してみた。総同盟加盟組合の個別事業所名はふつうの資料ではなかなかわからない。内務省「労働運動年報」や「社会運動の状況」でも、組合名しか記されていない。そしていまと違い、総同盟の組合名は個別企業や事業所名よりも地域や業種を冠していることが多く、企業や事業所名を察知しにくい。さいわい大原社会問題研究所「日本労働運動年鑑」はその労働組合が組織している事業所名を「関係主要工場」として記している。組織している事業所のすべてをしめしているかどうか心もとないけれど、ともかくもそれを使う。そうすると1933年「労働運動年報」記載の68事例のうち、おそらく10事例に総同盟加盟組合があることがわかる。その数値をカッコ内に記した。内数である。それをさきの表に併記した。

そこから示唆されるのは、1937年時点の傾向とは違い、かなりよい条件を得ている事例に総同盟の組合があることだ。多分大企業も一部組織した総同盟関西同盟会の力をしめすのであろう。1932年現在関東同盟会組合員15,159人に対し、関西労働同盟会は15,509人、差はわずかとはいえ、関西が多い。そして1937年には関東28,229人に対し関西は37,269人と圧倒する（人数は内務省社会局「労働運動年報」による）。いまと違い、戦前日本では関西こそが産業の中心地であった。

この点からあえて推論すれば、総同盟は当時のほぼ日本の大企業の相場をすくなくならず中企業にも広げた、とみることができよう。また一時金にとどまるなどやや劣る事例も、総同盟加盟組合にみられる。それは中小規模を組織する総同盟の傾向を反映しよう。それでも「待遇なし」あるいは「未定」はない。総同盟があれば、なんらかの手当を獲得している、とみることができる。

とはいえ、これらは基本的には大企業と、せいぜい中企業までの数値にすぎない。当時の日本の大半をしめる中小企業ではどうであったのか。それがわからない。世に「識者」の戦争糾

弾の声はかまびすしい。しかし、こうした基本的な数値にはまったくふれない。首をかしげざるをえない。

この総同盟の行動は当時の他の組合とくらべると、なお鮮明になろう。当時の巨大企業でも官業では、あまりそうした条件を確保していない。それは軍の工場では徴兵免除の傾向がつかったから、とおもわれる。戦争遂行に枢要な兵器をつくる有能な労働者は、徴兵されない確率が高いのだ。また出征兵士やその家族への扶助支援は、左翼もふくめ他の組合もスローガンとしては掲げた。だが、はたして総同盟ほど熱心にその獲得に挺身したかどうか。はなはだあやしい。一般に団体交渉を軽視している組合がこうした条件をはたして獲得できるものかどうか。

なおのこる問題がある。それは、こうした重要な問題の処理を、日本は他国とくらべ働く人にとくに不利に処理したかどうか、それを知りたい。しかし、英米や独伊などの当時の戦争参加国がいかに処理したかは、非力なわたくしにはいまのところ資料も探しだせない。そうしたことを記した文献を残念ながら知らない。ご存知の方にぜひとも教えてもらいたい。こうした資料こそが戦争に対することばだけの「糾弾」などよりも、はるかに働く人たちを大切にしたかどうか、それを知る枢要な手がかりではないだろうか。

6.5. 組合の解散

満州事変

うえに記したように、日中戦争とともに日本の労働組合は解散し、産業報国会にのまれてしまう。その流れの前兆は1931年、いまの中国東北地方での戦争、いわゆる満州事変のときであった。といっても、教科書では侵略戦争の一言で片付けられ、さっぱり内容の説明がないであろうから、ごく簡単にでもふれておこう。さきにも記したように、およそ戦争の一方が侵略とよばれない戦争はまずなく、したがって侵略戦争というだけでは、なにも説明したことにならないからである。

周知のように1931年9月、中国満州地方、いまの東北地方に駐屯していた日本の関東軍約1万500（のち朝鮮から4,000名の応援があった）は、作戦主任参謀、石原莞爾中佐の主導のもと、10万の中国軍を攻撃し、数ヶ月でほぼいまの中国東北地方を制圧した。そして32年3月満州国建国を宣言した。満州国は清朝の故地であり、清朝最後の皇帝をおわれていた溥儀（かのラストエンペラー）を満州国皇帝とした。

日本軍が満州に駐屯していたのは日露戦争の勝利の結果であり、その中心地を走る鉄道とその関連する地域の權益を、戦敗国ロシアから引き継いだのであった。その前はロシア軍がその地を占領していた。日本がその權益を拡大し、さらにそれを満州全土に広げたことは明らかに侵略であるが、そのこと自体はインドやマレーシアにおける英、ベトナムの仏などとなんらかわるまい。日本を責めるなら英、仏などをも責めねばなるまい。そして植民地ないしそれに准ずる權益を返還する動きは、ようやく第二次大戦後の英からみられるにすぎない。欧米のいわゆる列強は日本の行動を非難したが、中国自身は1932年熱河省の日本と中国の戦争の結果、講和をむすび事実上認めた。

満州国の成立は、日本の庶民にとって、とりわけまだ人口にしめる割合の高かった農村の次三男にとって、農地をもつ希みをあたえるものであった。戦前は長子相続制で農地は長男がひきついで。次三男など多くの日本庶民が満州の地に移住した。その人数は第二次大戦末期、開拓移民が27万、在満州の邦人は計155万という。その大半は僅々15年の事跡なのだ。いかに満州が多くの人をひきつけたか。また満州国に新設された大学などは学費も低く、なお貧しかった日本の庶民層の、志をもつ若者に社会上向の手がかりとなった。およそこうしたことをふまえないと、庶民層の組織である労働組合の動きがどうてい見えてこない。

労働組合の態度

1931年満州事変の前までは、どの労働組合も戦争反対をととなえていた。当時のことばでいえば「帝国主義的戦争反対」である。そのころの

労働組合の区分にしたがえば、総同盟を典型とする右翼、ややそれに批判的な中間派、そして革命をめざす左翼のグループのいずれも、同様に戦争反対であった。

とはいえ満州事変がはじまるや、組合の方針はやや微妙となった。もっともその動向は最初のうちにははっきりしなかった。労働組合にもっともくわしい当時の資料、内務省1931年「労働運動年報」でも、大部な書物なのに満州事変についての組合の態度という小項目すらたてなかった。組合の動向はその年報が記すおもな組合大会記事を見るほかない。

満州事変がはじまったのはさきにも記したように1931年9月であり、そのほんの1、2ヵ月後各組合の全国大会がつぎつぎと開かれる。この年報には9つの組合の大会が記されている。内務省社会局のスタッフはおもな組合大会を傍聴してその要約記事を書くのであり、そうしたスタッフの行動はすくなくとも1960年代までみかけた。ところがこの9つの組合大会で、満州事変関連の記事があるのは、つぎの3つにすぎない。

第一、左翼の「総評議会」は当然のことながら「帝国主義戦争絶対」を決議した。ただし、その大会は満州事変のはじまる前、同年4月のものであった。

第二、中間派の「総聯合」は同年10月すなわち満州事変がはじまってまもなくながら、おなじく「帝国主義戦争反対」を掲げた。しかしながら実際は、その前後すくなくならずが「国家主義」を掲げ、総同盟をこえて右に移動するのである。その点は翌1932年「労働運動年報」をみていくと、はっきりしよう。つまり大会のローガンとして掲げたにすぎず、なんらかの行動があったとはおもえない。逆に国家主義への傾向が満州事変の、それもその前からみられるのであった。

第三、のこる総同盟は「態度をきめる必要なし」と高言するのであった。その点は総同盟の機関紙「労働」の、一般にはくわしい大会記事にはなんの記載もなく（「労働」257号）、内務省「昭和6年（1931）年労働運動年報」に記されている（p.239）。以下その部分をそのまま引用しよう。

「質問 満蒙に於ける日支紛争問題に関し共産党及之に属する各団体は反戦運動を開始し居れるが我が総同盟は之に対し如何なる態度を持するや、曾て総同盟幹部はアムステルダム第二インターナショナルと連絡協議し、極東等に於ける労働運動の拡大強化に努力せらるる際なれば本件につき大会に於いて態度決定の要ありと認む

「答弁 共産党及之に属する団体は反戦闘争を為し居るは畢竟モスコウインターナショナルの指導方針に基づき之を行ふものなるが我が総同盟は斯かる問題を大会に於いて決定するとも夫れに基づく実行は不可能にて何等の効果なきものと認むるを以て態度決定の要なし」。

答弁は松岡か西尾とおもわれるが、戦争黙認ととるほかあるまい。とはいえ、おなじ大会で西尾は「戦争の惨禍をおもえ」と答弁もする。それはファッショ反対の意味である。総同盟の一部がのちにみるように、満州事変を契機に、いや動向はその前から認められるけれど、総同盟からはなれ国家主義へと流れる。赤松克麿のグループである。そうした動きへの批判のことばであった。ファッショは戦争へと煽るものだという主張なのである。

内務省1932年「労働運動年報」となると、事態はより明白となる。それは労働運動を以下の3つのグループにわけた。第一の流れは、総同盟を代表とする従来からのグループであり、戦

争の事実上の黙認となる。そして、先にみたように出征兵士への待遇をなんとか獲得しようとするのであった。

第二は、満州への進出、権益の拡大を事実上認め、その地へ日本の移住者をおくろうとする動きである。とりわけ中間派からわかれた「国家社会主義」や「日本主義」をとる一派である。満州事変まえの中間派である「総聯合」や「同盟」からの流れであり、その前年1931年大会までは、「帝国主義戦争絶対反対」をスローガンとして掲げ、同時に総同盟を右翼として非難していた。そのリーダーは河野密や菊川忠雄であり、いずれも東京帝国大学法学部卒であった。中間派の同盟からも組合員の一部が国家主義に流れた。そのリーダー赤松克麿も東京帝大法学部卒であった。この流れは当時生活の途を求めた農村の次三男などに代表される庶民の要望を素直に反映した、とわたくしは考える。

第三は、あくまで「帝国主義戦争反対」を唱える左翼であるが、行動に移す力もとぼしく、ごく少数にすぎなかった。

うへの3つの流れの大きさを1932年末の時点でみれば、およそ次の表となろうか。すべて内務省社会局1932年「労働運動年報」の区分による。8割という圧倒的多数は総同盟やそれと志をおなじくする第一グループである。他方、日本主義や国家主義はまだ5%に達しなかった。左翼は1割をしめた。

表6-4 労働組合組織—1932年末

	組合員数	(%)
第1の流れ：右翼：社会民主主義、労働組合主義	272,801	79.8%
うち総同盟	32,436	
海員組合	95,114	
第2の流れ：極右翼：日本主義、国家主義小計	32,318	4.6%
うち元中間派	24,438	
そのうち総聯合	15,735	
第3の流れ：左翼	36,825	10.8%
うち左翼社会民主主義	32,150	
共産主義	4,675	
計	341,944名	100%

出所：内務省「昭和7年(1932年)労働運動年報」

日中戦争時

こうした区分は、1937年日中戦争がはじまるや、がらりと変わってしまう。満州事変が数ヶ月という短期の戦争であったのにたいし、日中戦争は周知のように第二次大戦へとつづき結局8年におよぶ。日中戦争が半年以上もつづくと、第3の流れすなわち左翼の労働組合の一部はほとんど壊滅してしまう。のこりは元左翼といひながら方向転換し、むしろいち早く産業報国会へ参加する。他方、第二の流れのなかで「国家社会主義」系統はほとんど消えていくのにたいし、「日本主義」をとなえる組合はむしろ組合員数をふやしながら、これまたなだれをうって産業報国会に参加する。

総同盟など第一の流れがもつとも時流に抵抗した。その流れも一方で日中戦争を支持した。それは生きのびるための偽装ではなく、本音であったとおもわれる。その理由は中国の対日方針が「抗日赤化」にあるから、とみるのである。共産主義インター、すなわちソ連が発する世界革命

指導部、コミンテルンの方針にもとづく動きであり、それゆえもともと強く反共産主義をとなえる総同盟は、中国との戦争を本音で支持した、とわたくしはみる。だが、他方、戦争支持と目される産業報国会への参加を、あくまで労働組合を認めたいという条件をくずさず、実際には最後まで拒んだのであった。労働組合を維持し労働者の発言を重視しつづけた。

その点では戦争を支持し、労働者の発言をつづけた英米の労働組合となんの違いもない。第一次大戦でも社会民主主義系の国際労働組合組織、第二インターは開戦を支持した。戦争支持のゆえに日本の労働組合を指弾するものは、英米などの労働組合も非難しなければならない。そうでなければ英米のみを「正義」とするあやしい見方となろう。

この3つの流れを人数の面からみたのがつぎの数値である。内務省社会局1937年「労働運動年報」による。3つの流れへの区分、それぞれの人数はすべてこの年報による。

表 6-5 労働組合の3つの流れ—1937年

第1の流れ：「労働組合主義」計	239,299	67.1%
代表例：総同盟	65,498	
海員組合	99,733	
海員協会	17,259	
日本製鉄従業員組合	10,680	
日本港湾従業員組合	10,253	
日本交通総聯盟	16,727	
第2の流れ：日本主義計	111,519	31.3%
代表例：自彊組合（石川島造船）	6,629	
日本労働組合総連合	14,484	
海軍官業労働組合聯盟	43,738	
通信従業員会聯盟	5,197	
第3の流れ：合法左翼計	5,631名	1.6%
全国評議会、代表例というより、これのみであった。		
計	356,449名	100

出所：内務省「昭和12年（1937年）労働運動年報」

1932年とくらべると、総同盟の流れが圧倒的多数をしめている点のはかりなくとも、その比重はかつての8割から3分の2に減った。減少分の一部は第二の日本主義へと流れたが、他方、もともとは合法左翼の中心部隊の一部が左翼から移ってきた。「日本交通総聯盟」などであり、

なかでもその中核は左翼の伝統をほこる東交労働組合すなわち東京市の市電やバスを組織する組合なのだが、それが総同盟に準じる方針をとるようになった。1937年11月の大会であり、それは日中戦争の開始から4ヶ月後であった。

1932年時点よりはるかに増加したのは、第二

の流れ、日本主義を標榜するグループである。かつてわずか5%であったのが、3割にもものぼった。このグループが続々と産業報国会に入る。第3の流れ、すなわち左翼はかつての1割から2%を割り、もはやみる影もない。

産業報国会へなだれをうって

1939—40年にかけて労働組合の解散は盛んであった。その点は戦前ほとんど唯一の労働組合

統計に鮮明にしめされよう。日中戦争の開始以来、表6-6のしめすように組合員数は減少し、とりわけ1940年にはまさに激減した。総同盟の解散を反映している。もっとも総同盟の解散の前に、多くの組合が自主的に解散した。産業報国会に参加したのである。総同盟は最後までそれに抗した。その点をおもに官側の資料によってみていきたい。

表6-6 労働組合組織の増減—1931—1940年

	労働団体数	組合員数	対前年増減人数	対前年増減率 (%)	組織率 (%)
1931	818	368,975			7.9
1932	932	377,625	8,650	2.3	7.8
1933	942	384,613	6,988	1.9	7.5
1934	965	387,964	3,351	0.9	6.7
1935	993	408,662	20,698	5.3	6.9
1936	973	420,589	11,927	2.9	6.9
1937	837	395,290	-25,299	-6.0	6.2
1938	731	375,191	-20,099	-5.1	5.5
1939	517	365,804	-9,387	-2.5	4.9
1940	49	9,445	-356,359	-97.4	0.1

出所：内務省警保局「昭和15年（1940年）社会運動の状況」, pp.800—801.

うえの表でわかるように、組合解散は1937年からみられる。戦時で労働者数は増加したにもかかわらず、組合員数は2万5千余、6%の減少をしめす。内務省警保局1938年「社会運動の状況」には、日中戦争開始以来、産業報国会への参加を理由に組合解散がある、との記事が散見される (p.592, 594)。もっとも、どのような組合が解散したのかは、この年ではまだ記されていない。

翌1939年「社会運動の状況」によれば、その傾向はさらにつよく、解散組合の一覧表（ただし規模100人以上）も掲げている。その大半は中小規模で、人数の多いのは日本製鉄従業員組合、組合員12,000の組織であろう。かの「溶鉱炉の火は消えたり」で知られる大正以来の八幡製鉄所労働組合も消えたのであった。その多くは産業報国会へ「発展的に解消」した。総同盟でも、もと中間派といわれた組合が積極的に解散し産業報国会となった。

これにたいし、もともとの総同盟は最後まで、

労働組合をみとめないかぎり産業報国会には加盟しない、と頑張った。そしてついに1940年7月事実上の強制解散命令を受け、解散するのである。

解散はとりわけこれまで地道に活動してきた組合ほど大変であった。すなわち共済活動の施設、制度をまもりつづけてきた組合ほど面倒であった。いうまでもなくそれは大きな労働会館をもち、すぐれた共済施設、共済制度をもつ総同盟であった。日本労働会館は財団法人として残った。その経営する診療所、アパートなどはしばらく続いたが、第二次大戦の空爆で焼失した。戦後その跡地に木造2階建ての、総同盟本部と全織同盟ができた。それをわたくしはよく覚えている。1950年代後半全織同盟にかよい、コピーもない当時、数少ない部数しかない各種会議の議事録を1冊づつ借りだし、それでわたくしのもっとも愛着深い最初の本「日本の賃金交渉」の第一章を書いた。

総同盟傘下の企業や事業所の組合の共済施設

や共済制度は、それぞれの企業や事業所の産業報国会がひきついでようだ。この本の主役、製綱労働組合も1940年解散した。そのとき東京製綱の当時の最高経営者（社長空席の専務、というより戦前は多く専務が会社のナンバーワンであった）、赤松範一は「うちの組合は解体などする必要がない」と反対した、そう社史は記している (p.254)。

注：

- 1) あるいはいぶかしく思われる方もあるかもしれないので、付言しておく。いま満州事変直後の1933年時点をとって説明すれば、まず「官業労働総同盟」がある。それは陸軍兵器廠中心の組織である。東京、名古屋、大阪の各地の軍工場を組織していた。そもそも1924年結成され、そのときには八幡製鉄所すなわち当時国営の大製鉄所をも組織していた。1933年八幡が日本製鉄株式会社として民営化されたため、ここからはなれたが、煙草専売局などはずっと加入していた。1933年現在、八幡がはなれたので組合員は激減し9,000余、この年の労働組合員計、384,613名の2.3%にあたる。つまり、軍工廠の従業員全員がはいっていたのではないけれど、各軍工廠にはほとんどもなく労働組合があった。そのきっかけは、ILO 国際労働会議への労働者代表の選出にあたり、政府がにわかに軍工廠に組合の結成を促したといわれるが（北沢 [1969] pp.88-90）、そしてその機能は温和なものといわれるが、なおたとえば1933年をとれば、期限付工で6ヶ月以上のものを「常備工」にするよう要求し、実際に工廠側は5,000名の臨時工のうち1,000名を常備工にしたなど活動していた。

さらに海軍関係では「海軍労働組合聯盟」がある。1926年結成、横須賀、呉、佐世保、舞鶴、広島、徳山、平塚など海軍工廠あるいは燃料廠の従業員を組織していた。当時の組合員は32,319名をかぞえ、労働組合員数計の8.4%にのぼった。（以上「昭和8年（1933年）労働運動年報」pp.74-76.）

- 2) 「議会制度70年史 資料編」によれば (p.411)、衆議院議員の歳費は、1920年、年額3,000円と改正され、以後敗戦まで変わっていない。本文にも記したように、いまと違い通信費、滞在費、秘書手当などは一切支給されなかった。なお、うえの数値は平議員のもので、議長は7,500円、副議長は4,500円であった。最初は平議員の歳費は1890年、年額800円、1899年、年額2,000円に改定された。

上記「議会制度70年史」によって1958年時点

とり一般賃金と比較してみる。なかなか正確には算出できない部分もあるのだが（たとえば秘書手当、滞在手当など）、一般賃金を本文とおなじく製造業男性常用平均賃金として見ると（毎月勤労統計、年平均）ほぼ6倍となる。1940年ごろの3倍にくらべ、戦後はレベルがあがった。

- 3) 総同盟の会長代理をつとめるなど当時の内情にくわしいとおもわれる北沢新次郎は、松岡は「奥さんに小間物屋をやらせ、生活費はそこから得ているようであった」と記す（北沢 [1969] p.85）。また当時の総同盟のスタッフは手弁当であった、という（北沢 [1969] p.81-86.）。ただし、他のさまざまな資料では、総同盟在籍中は松岡もささやかながらサラリーを得ているようだ。総同盟解散後はもちろん話が別である。北沢の指摘は金子良事氏のご教示による。
- 4) その一例は中川与之助の一連の文献であろう。なかで労働者組織の機能にすこしでもふれているのは中川 [1942] 第2章であろうが、まことに抽象的な言辞に終始し、その実態をさぐっていない。ナチス労働戦線をあらたな労働組合とみるのはよいのだが（同、p.44）、その機能をなんら探っていない。「信任者会議」（かれは信任者協議会と訳すが）ということばをあげるだけで、その機能を一向に突っ込まず、ナチスの「原理」の抽象的な紹介に終始する。肝心の労働者の発言になんの関心もないのである。川田順の「老いらくの恋」にまきこまれ注目されることが多く（奥さんを川田にとられる。辻井喬「虹の岬」参照）、それらの本の古本価格はかつてはなほだ高かったので購入を断念したのだが（いまは知らない）、これでは実際を知る手がかりにもならない。
- 5) 余計なことかもしれないが、いまの方には不案内であろうから、付け加えておく。戦前の帝国大学は日本国内だけをとっても7つあったけれど（他にソウルの京城帝国大学、台北に台北帝国大学があった）北大、名大、阪大には文科系学部がなかった。文科系中核の法学部も東北大や九大の人数はすくなく、圧倒的に東大、京大卒となるのであった。

7. ひとつの理論—「協力的な団体交渉」モデル

労働組合は存在理由を失ったか

このシリーズのおわりに、ひとつの理論モデルを提示したい。「協力的な団体交渉モデル」である。それが市場経済のもとでは、働く人のくらしの向上にもっとも適した労使関係モデルであり、さらにそれは先進国一般に通用するモデルと主張する。すなわち賃金が国際的にみてかなり高いばあいには、とりわけ適合したモデルと考える。いま市場経済のもとでの労使関係、労働組合の機能について混迷があるかにみえる。それゆえこのモデルの意義があろう。

昨今、高賃金国の労働組合について、はなはだ冷たい見方が一般的である。それは高賃金に恵まれた人たちの既得権益を守るのに忙しく、とりのこされた人々を切りすてる組織ではないか。こうした見方がふつうであろう。

その議論は日本でも欧米でも、まったく異なった理由からおなじように主張されている。日本の議論は、「企業別組合」という本物ではない組合、あまりに協調的で企業にとりこまれてしまい、弱者をまもろうとしない組合、それゆえ頼りにならない、という見方である。したがって企業別労働組合とは別の、真の労働組合こそ、という数十年あきずに信じこまれてきた議論になる。

だが、他方、「本物」と目された産業別労働組合の本場、欧米でも労働組合に冷ややかな見方が広がっている。米の自動車産業労働組合のように、企業の生産性をさまたげ、その国際競争力をよわめ、結局自分自身の雇用を小さくし、とりかえしのつかないマイナスとなった、という見方である。

しかしながら、そうした議論から労働組合を全否定するならば、働く人にとってその損失はまことに大きい。それをこのシリーズは主張する。既得権益をもつ人だけでなく、組織に入れない人たちにとっての損失もはなはだしい、そう主張する。その理由を説明するにはそのモデルの特徴、内容をあらためて吟味する必要がある。

モデルの特性

その特徴の第一は、労働条件への発言に、競争力を損なわないよう柔軟性をもたせることだ。労働者の技能の向上を妨げず促すことである。労働条件に発言しなくては、そもそも労働組合ではない。だが、ここで強調するのは、その発言は技能を重視し、その向上と発揮を促すことをふまえる。柔軟性とは、より具体的には、職場での賃金、労働者配置、賃金がより高い仕事への昇進に、勤続年数など硬直的な基準を墨守しないことをいう。この墨守の姿勢を、しばしば「年功制」と称して日本の職場、日本の労働組合の欠陥と自虐的に認識するのが、悲しいことに日本の通例であった。

だが、これほど大きな誤認はまれであろう。職場で賃金が上の職への昇進を勤続順にすすめるのは、日本ではまったくなく、米の労働組合分野であった。いわゆる先任権 seniority である。そこでは査定がない。まさに入社年月日順で昇進していく(小池 [1977] 第2, 3章参照)。それでは技能の向上に応じそれを促す昇進はとうていできない。技能の向上を妨げる。国際競争のもとでは、雇用が衰え失業が増大する。それは市場経済を前提にするかぎり当然の帰結である。

柔軟性をふまえた発言は容易ではない。まず高度な技能の形成にもっとも肝要な方法は、実務訓練 OJT on-the-job-training である。具体的にはより高度な仕事につき経験をつむことになる。学校や訓練センターはその入り口あるいは補足にしかならない。高度な仕事ほどそうである。その高度な仕事につかないと技能向上の機会がとぼしい。だが、高度な仕事は限りがあり、そこにつく機会はだれにも開かれているわけではない。選抜が欠かせない。また、候補者のそれまでの技能のレベルがあまりに低いと、高度な仕事の OJT がうまくいかない。訓練コストが高くなりすぎる。つまり選抜やそのあとの OJT の機会を提示するのに、個々の候補者の技能や適性の認定が必須となる。その認定が公正であるためには、なんらかの計測数値があるとよいけれど、なかなかそうはいかない。

技能の低いばあいは計測しやすい。たとえば、

パソコンで文章を打つ。30分で何字打ち、そのうち誤字の割合は何パーセント以内などと基準をたて、その基準にもとづき個々の技能や適正を測ることができる。

しかし、高度な仕事では、それはまったくむづかしい。たとえば人事部長や人事課長の上手下手などは、いったいどのように計測できるのだろう。しかも上手下手の差は甚大である。上手な人事部長なら、ストライキがおこらず、あるいはストライキが起こっても短くすまし、またよりよい人材を集めることができる。下手なばあいとは数値で比較できないけれど、その差は甚しいというほかない。

技能が計測しにくいならば、別の判定方法をとるほかない。洋の東西をとはず実際に使われてきた手法は、仕事をよく知る上司の主観的な判定である。すなわち職場用語でいう「査定」である。それは主観的であるだけに、どうしても恣意的な要素を払拭できない。差別の温床となると批判される。すくなくとも差別があるという人々の意識をうみだし、選抜の公正さを疑わせ、結果として職場の士気をさげる、といわれる。

だが、サッカーのレフリーのように、サッカーをよく知り数多くの試合を裁いていれば、一見主観的な反則の判定でも、素人とは桁違いの正確さがある。仕事をよく知る上司がそれにあたろう。もちろんそれでも恣意性やレフリー個人のくせをなくすことはむづかしい。だからといって査定をぬきにしては適性におうじた選抜ができず、生産性、国際競争力はさがる。

差別と生産性への対処は、結局ふたつの方式のいずれをとるか、に帰するであろう。ひとつは生産性を犠牲にして差別を最小にする方式である。すなわち米の生産労働者職場でひろく普及してきた、かの厳密な先任権方式 strict seniority である。入社年月日順に賃金のより高い仕事へ昇進する。だが、高度な仕事のばあいには、その損失が大きすぎる。したがって先任権の慣行がもっともつよい米でも、大卒ホワイトカラー層にはこの方式をまったく適用していない。

他は査定をうけいれ、生産性と雇用を重視する方式である。もちろん査定者の恣意性をまっ

たく排除するのはむづかしい。だが、恣意性をすくなくするには、観察期間を長くしデータを豊富にする方策がある。長い観察期間なら判定者も複数となり、誤差と恣意性を少なくできよう。柔軟な発言とはまさにこの方式を妨げないことをいう。

高度な事柄への発言

特徴の第二は、その発言が賃金、労働時間、配置にとどまらず、仕事の仕方を工夫し改善していくことにもむけられる。工夫は毎日その仕事をしている人こそ、技能があれば上手であろう。いわば分配面にとどまらず生産面へも発言する。

こうした工夫が職場の仕事の仕方に発揮されるか否かによって、その効率に大きな差が生じよう。そしてそれは競争市場を前提にするかぎり、他の条件にして一定ならば企業の業績を悪化させず、各人の雇用をさらに確かなものとしよう。それに、ただいわれたとおりの作業するばあいに比べ、はるかに人々の尊厳と士気を高めよう。

特徴の第3、もっとも目覚ましい特徴は、その発言が職場の仕事にとどまらず、はるかに企業の競争力の根幹、中枢事項にもおよぶ。いまメーカーの例をとれば、生産ラインの設計、新製品の設計という、職場の労働者の日常の作業から一見はなれた中核技術者の仕事、その企業の効率を根幹から左右する事柄にも発言する。

いうまでもなく職場の生産労働者は生産ラインの設計、新製品の設計の仕方などはまったく習っていない。それなのにどうして有効な発言ができるのか。いま自動車の新車モデルを例にとって説明しよう。もちろん設計は大学院卒の気鋭の設計技術者がおこなう。ただし、その構想がほぼできた段階すなわち構想設計の段階で、それを職場の生産労働者にしめす。もちろん生産労働者のすべてではなく、その一部技能上位層の限られた人たちである。その人たちはこうした設計では品質不具合がでやすい、つくりにくいなどと意見をいう。のみならず、こう変えたら不具合がでにくい、と提案までするのである。

それはいま製造している量産車の製造経験にもとづく。そしてその発言ができるのは、ITが進み、読みとりにくい平面図ではなく、いわばバーチャルな立体図でしめされるという技術の進歩が底にある。もちろん設計技術者がその提案をすべてうけいれるとはかぎらないが、製造経験という設計技術者にはとぼしい視角からの提言の有効性は、数値でしめすのはむづかしいにしても、その効果をとうてい否定できまい。(生産ラインの設計への発言、参加もふくめ、これらの点は小池 [2008] に展開した。詳細はそこに譲る。)

企業外へ広がる

特徴の第4、組合組織は企業の外にも広がる。しかもたんにゆるく広がるのではたりない。企業ごとの組合の基礎組織が、それぞれ相当に投資しリスクを負担するのである。なぜなら有効な発言は、いうまでもなく交渉力を必須とし、それを培うのに企業外に広がる組織が欠かせないからだ。そうでないと絵に書いた餅にすぎない。説明しよう。交渉力の源泉はつぎのふたつである。

イ. まずは高度な技能であり、それを活かさないとその企業の国際競争力が下がる。高度な技能を形成するには、「実務訓練 OJT」すなわち職場でしだいに高度な仕事を体験することが枢要であるから、職場の移動のルールなどを上手につくらねばならない。それには企業ごとの基礎組織でないと、効果的に発言し交渉することはむづかしい。

ロ. 交渉力は企業内の組織だけではたりない。組織を企業の外にも広げなければならない。その理由は4つある。情報、カネ、人、そして企業以外のさまざまな主体への働きかけである。

i) 情報とは、まずはおなじ産業内での競争企業の情報である。ある企業内で労働条件や仕事の仕方への発言の効果を高めるには、同業他社の組合基礎組織の情報がきわめて重要だ。この企業の組合基礎組織とあの企業の組合基礎組織がこうした条件や事柄を経営側から獲得した、このようなことを要求しつつあり、その獲得も間近い、などといった情報である。つまり似た

環境条件のもとでは、一種の社会相場をつくり、それを活用するのがその獲得にもっとも効果がある。似た環境条件にあるあの組合基礎組織ができたのに、どうしてうちはできないのか、という議論であり、まことに強烈な説得力をもつ。そのメカニズムをおたがいが利用するのである(この点古くは小池 [1962] が展開している)。もっとも似た環境条件とは、競争しあう同業企業間、すなわち業種や産業であり、まずはその範囲に企業の外に広がる組織が必要となる。

その企業外の組織が交渉力を高めるには、その組織が固くなければならない。たんなる情報連絡機関では、真に効果ある情報は他企業の組合基礎組織から得られない。自分の企業の組合基礎組織の相当の資源を、企業外の組織にいわば「人質」として担保しておく。そうでなければ、先方は信用せず肝要な情報は得られない。つまり、それぞれの企業の基礎組織が貴重な資源を産業レベルなど企業の外の組織に中長期にあげておく。危機の局面では、いざとなればそれを犠牲にする覚悟をしめしておくのである。そうでなくては真に効果ある情報は入ってこない。

ii) その担保とはカネと貴重な人材であり、それらを産業別組織に張り付けておくことだ。とくに人材は重要である。貴重な人材とは労使関係の仕事に長年の経験があり、むづかしい課題をもこなす知略と経験の持ち主である。ただ人数をそろえておくだけでは、ほとんどなんの意味もない。こうした貴重な人材は、ひとつの企業の組合基礎組織にとどまらず、同業他社の組合基礎組織のこともよく知っている。そうでなくては、団体交渉で経営側への有効な発言ができない。すなわち産別のスタッフを、企業の基礎組織から産別に長期にあげておく。同業他社の交渉もよく知っておく必要がある。なお企業の外とはなにも産別に限らない。地域でもよい。ただし、もっとも環境条件が似ているのは、製品市場を共通する産業別の範囲である。

iii) 企業をこえたさまざまな主体への働きかけが欠かせない。現代では雇用、労働条件、国際競争を左右する諸条件の規制は、ひとつの企業ではとてもすまない。産業ごとの業界団体も

ある。中央、地方の政府がある。それも国内の事柄だけではない。国際競争力を左右する他国とのとりきめや紛争は、政府を通してことをすすめるほかない。およそこれらのことは、企業ごとの労働組合の基礎組織ではとうてい対応できない。

以上の特徴をまとめて「協力的な団体交渉モデル」とよぶ。生産への協力的で効果的な発言力を基盤にする。例はすべて生産労働者の職場からあげたが、サービス業であれ、情報産業であれ、また大卒ホワイトカラー職場であれ、現れ方は多少異なるにしても充分適用できる。

その存立基盤—経済効果

そのモデルの存立はおもにその経済効果にかかる。企業とそこに働く人へ経済効果である。ただし、その効果は簡単に測れるものではない。中長期の事後的な結果しか見えず、しかも多様な要素、要因からなる。とうてい何%の効率上昇などと数値で表示できるはずもない。それゆえその効果のほどを、くりかえし説明する主体が欠かせない。すなわち発言する組織の重要性である。ではその経済効果とはどのようなものか。

第一、生産ラインの設計、新製品の設計への職場の労働者の発言は、計測はむつかしいけれど、あきらかに生産性を高め国際競争力をつよめる。その点は小池 [2008] に詳述しききにもふれたが、きわめて重要ゆえに、あえて新製品の設計を例にとって再説しておく。

もちろん新製品の設計は大学院卒、気鋭の設計技術者の仕事である。だが、おなじ製品でも、そのこまかい点の配慮が相当に効率を左右する。設計のこまかい点で、製造しにくい、あるいは、品質不具合がでやすい、などの欠点はさげがたい。ところが製造の作業まで十分に知悉している技術者はむしろまれであろう。まえもって起こり得る不具合を十分に予測せよとの要請は、技術者に全知全能を要求するようなもので、とうてい首肯できる想定ではない。製造をよく知る生産職場のベテラン労働者が、構想設計という設計の初期の段階で検討し意見をいうことが肝心である。こうした発言があるとないとは、

おなじ基本設計でもその生産性、品質に大きな差異が生じよう。

第二、雇用効果である。うへの分析に大過なければ、他の条件が一定であるかぎり、このモデルは生産性を高め国際競争力をつよめる。その結果、市場経済のもとではその企業に働く組合員の雇用を確保し拡大していく。長期雇用の労働者が増加する。長期に働けば、さらに組合員の生産への発言の内容を高め、一層発言の効果を大きくしよう。有効な発言ができる技能の持ち主は多くなるからだ。

しかも、そうした発言を促すしくみがつよくなる。長期雇用となれば、他企業への移動の機会も小さくなり、自分の雇用を確保するために、自分の技能の向上と企業の競争力をつよめるべく一層努めよう。なにも企業特殊熟練が理由ではない。それがきわめて小さくとも、高度な技能の認定、評価が企業の外からはむつかしいからである。なぜか。すでに3章の5で説明したが、きわめて重要なのであえて再言する。

高度な技能の評価は数値ではもちろんしめせず、その仕事ぶりを長期にわたり観察するほかない。そうした観察の場はひとつの企業内となるほかない。転々と移動しては長期に観察できない。長年勤める企業の外からは、すなわち他企業からは、その人の技能について充分な評価がむつかしい。それならば、その技能にみあった報酬を他企業が的確にその人に提示する確率はごく小さい。そのゆえに企業間移動の機会はむしろ乏しくなる。

よく「社会的資格」さえきちんと設ければ、などといわれる。だが、いわゆる社会的資格は、高度な技能のばあいほとんど役に立たない。弁護士という「社会的資格」は、その職業のいわば入り口、最低資格の認証にすぎず、すぐれた弁護士かどうかは、弁護士という資格だけではまったくわからない。そしてすぐれた弁護士でない面倒な裁判に勝てるわけがない。医者も同様であろう。

さらに、うへの効果はなにも組合員すなわち「高賃金の既得権益労働者層」にかぎられない。その層の高度な技能、それにもとづく国際競争力が、日本全体の雇用を維持拡大していく。ふ

つうの議論は「高賃金の既得権益層」と「非正規労働者層」の技能があまりかわらない、という勝手に暗黙の想定にもとづく。もしこの想定が妥当なら、高賃金をはらう組合のある企業は、国際競争はもちろん、国内競争でもかるく負けていくであろう。生き抜くには高賃金の組合員をしだいに「非正規労働者」にきりかえていけばよい。技能がかわらないならば、それで競争力はおちないはずだ。ところが組合のある日本企業も国際競争で生き抜き善戦している（その詳細は小池 [2008] 第2章参照）。さきの想定はとうてい首肯するわけにはいかない。

第3、以上のことは職場で働くひとの「尊厳」を高めよう。発言の機会もなしに、ただいわれたことを黙々と遂行するだけならば、「奴隷」とかわるところがあるか。自分の人生の多くの時間を費やす仕事に、発言することの重要さがおもわれる。

市場経済のもとでこそ

およそ以上の特徴をもつモデルは、市場経済と両立する。いや市場経済のもとでこそ、その経済効果がより明白になる。競争する企業群がなければ、うへの効果はあらわれない。その競争が国際間に広がっても、効果は同様に明白となろう。しかも、とりわけ高賃金国にとって国際間の効果は歴然としよう。低賃金国ならば、生産効率が低くても低賃金でカバーすることもできる。高賃金国は技能を高度にし、その経済効果をいかしていくほかに、いったいどんな方法があるのだろうか。いまや世界最高賃金国のひとつとなった日本にとって、まことに重要なモデルと考える。

このシリーズは戦前昭和期の1労働組合を描いてきた。それは1920年代後半、1930年代という労働組合にとってもっとも厳しい時代にも、そのモデルがなおあるていど成立し機能したことをしめす。なるほど機能の発揮レベルは、上記3面とも不十分であろうが、ともかくも第二次大戦必至となる1940年、政府の事実上の解散命令まで存続し機能しつづけた。

それならば、環境条件が働く人により有利となった今日、このモデルの実現性は一層つよく

なろう。しかも当時と違い国際面では日本ははなはだ高賃金となった。このモデルの適合性、必要性ははるかに高まった。ところが労働組合像への誤解から生じた過剰期待と劣等感が、こうした組織、機能を知り活用することをかえって妨げている。もったいないことではないか。

のこる問題—外国人労働者との競争

では、日本の労働に問題は一切ないのか。もちろん問題はのこる。いやうへの傾向が成功すればするほど、のこる問題は深刻となる。それはややポテンシャルの低い人たちの雇用である。どの国でも人材の適性分布に大差ないとすれば、もちろん日本にも他国とおなじようにこのグループは存在する。その人たちは、うへの日本仕事方式が成功すればするほど、かえってその雇用に苦しむことになろう。うへの方式が成功すればするほど、日本の円は高くなる。そうであれば、低賃金国からの競争、すなわち日本のややポテンシャルの低い層にたいする他国の労働者からの競争が激しくなる。その国で一段とポテンシャルの高い層が、直接的あるいは間接的に、日本のポテンシャルの低い層に競争しその雇手を脅かしてくる。

直接的にはまず海をわたって日本に入る外国人労働者である。これまでの外国人労働者についての丹念な研究によれば、送出国のもっとも適性の低い層は、ふつう自国の外にでていかない。やや高い層が他国に外国人労働者として赴く。そうした人たちと日本の適性のやや低い層は競争しなければならない。

日本人労働者にとってやや有利な競争条件は日本語しかない。多少とも高度な仕事であれば、日本語があるていどできないと、日本の職場で仕事できない。他の人との協働作業は日本語があるていどできなければ遂行できない。日本語に苦勞する外国人労働者からの競争圧力はよわまる。こうした日本語障壁にたよって、しばらくは息をつくことができよう。これをしばしば日本の国際化の遅れなどと非難する議論がある。だが、たとえばフランスにあるフランス企業で働くには、フランス語ができないとまず無理であろう。それとかわるところが、いったいある

うか。

しかし日本語があまりできなくともよい仕事も多い。不熟練の仕事はそうであろう。そこで日本のポテンシャルのやや低い層は外国人労働者との競争にやぶれ、自分の雇用を失う。

さらに、外国人労働者からの間接の競争がある。輸出入がサービスにも大いに拡大し、それを通じた間接的な競争もますます大きくなる。たとえば定型的なシステムを構築する、インドIT技術者からの競争などである。こうして雇用を失った若者が外国人労働者とちょっとしたきっかけで争い、暴動のもとなるのは、西欧ではごくふつうの出来事である。日本だけが西欧と違い例外になり得るとはとうてい考えられない。こうした人々にたいし、労働組合はなにかできるか。

経営参加の組織

残念ながら、労働組合が「自主独立」の組織であるかぎり、ほとんどなにもできない。自主独立の組織とは財政的に自前ということだ。つまり専従役員のサラリーを、組合員からの拠出、組合費のみで維持することである。自主独立とはたんに謳うことではまったくくない。それを実行に移すということである。その実態はなによりもカネの面にあらわれるのだ。企業や政府から補助金が一切ないなら、組合費を確保できるグループ、すなわち賃金の比較的高く雇用の安定している層、そしてひんぱんに他企業に移動しない層を中心に組織するほかない。いわゆる正規労働者が中心となる。こうした点を知らないで、ただ道義的に既存の労働組合を非難しても、なんの意味もない。

その理由は、そうでないと組合財政が破綻し崩壊するからである。あるいは組合財政をきりつめすぎると組合員へのサービスが低下しすぎ、組合員が組合に加入しているメリットがなくなる。組合員は組合をはなれ、これまた組合は自壊する。

この限界をくぐす現実的な方策がないではない。それは労働者組織の「自主独立」を財政面で侵すことである。カネこそが事柄の本質をしめすもっとも切実な要素であって、組合の運営

経費を企業に多少とも援助させる方式をつくることである。

しかもそれは、現代の西欧ではごくふつうのことだ。いわゆる経営参加の従業員組織である。また「働く場での労働組合 Work place unionism」すなわち事業所や企業レベルの労働組合である。後者はもちろん、前者も機能からみて、明らかに労働組合の基礎組織にほかならない。解雇、昇格、個々の賃金増額などを交渉しているのは、事実上この組織である。その従業員組織の人件費、事務費など大半の経費は、企業からのカネによっている。法律はそのように命じている。罰則はないけれど、中企業以上ではよくまもられている(小池「1978」)。また「働く場での労働組合」もその専従役員のサラリーは多く企業から払われている(小池「2009」第5章)。おそらくこの途がもっとも可能性が高かろう。

いいかえれば、それは米をのぞいた先進国相場でもある。どうして日本だけ米にならってその相場からはずれる必要があるか。しかもその米でも、労働組合基礎組織の専従役員のサラリーは、西欧ほどではないけれど、企業からかなり払われている(小池[1977] pp.40-42.)。

なおこの問題がある。西欧の実情をみても、この方式では中企業までカバーするにすぎない。この方式にもっとも伝統のあるドイツでさえ、法律では事業所規模5人以上をカバーすべしといいながら、実態は規模200人ほどが事実上の境目のようだ。したがって、この経営参加の組織からとり残される人たちはなお多い。まして日本は中小企業の国、その層は西欧より大分多い(小池[2005] pp.177-79.)。どうしたらよいか。

残念ながら、よい対策はおもいつかない。せめても日本に多い中小企業の雇用に期待するほかないだろう。中小企業はいつも労働力不足といわれている。中小企業の職場で地道に技能向上にいそしむ先例をわたくしは数多くみてきた。しかもなお、長続きしない人たちも少なくないだろう。破綻する中小企業もすくなくない。問題はのこる。ただし、やや突き放していえば、問題のない社会など存在するはずもない。

文献：

- Aoki, Masahiko [1988] *Information, Incentive, and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge University Press, 320p.
- 大河内一男 [1972] 「産業報国会」の前と後と「労資関係論の史的発展」有斐閣, pp.361-399. 初出は「近代日本経済思想史」1971.
- 菊池春雄 [1941] 「ナチス労務動員体制研究」東洋学館, 382p.
- 北澤新次郎 [1969] 「歴史の歯車」青木書店, 272+6p.
- 小池和男 [1962] 「日本の賃金交渉—産業別レベルにおける賃金決定機構」東京大学出版会, 263p.
- 小池和男 [1977] 「職場の労働組合と参加—労資関係の日米比較」東洋経済, 262p.
- 小池和男 [1978] 「労働者の経営参加—西欧の経験と日本」日本評論社, 227p.
- 小池和男 [2005] 「仕事の経済学 3版」東洋経済, 342p.
- 小池和男 [2008] 「海外日本企業の人材形成」東洋経済, 294p.
- 小池和男 [2009] 「日本産業社会の“神話”—経済自虐史観をただす」日本経済新聞出版社, 278p.
- 協調会 [1936] 「ナチス労働法」協調会, 336p.
- 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, pp.51-81)
- 中川与之助 [1942] 「ナチス労働政策の研究」有斐閣, 446p.
- 桜林誠 [1985] 「産業報国会の組織と機能」お茶の水書房, 120p.
- 中村菊男 [1963] 「松岡駒吉伝」経済往来社, 408p.
- 萩原進, 氏原正治郎 [1979] “産業報国会運動の背景” 東京大学社会科学研究所「運動と抵抗 上 ファシズム期の国家と社会6」東京大学社会科学研究所, pp.195-234.
- 萩原進 [1983] “産業報国体制の1考察”, 日本近代研究会「昭和期の社会運動」山川出版社, pp.93-121.
- 服部英太郎 [1941] “臨戦労務態勢と産報の進路” 「工業国策」4巻10号, のち服部英太郎著作集 IV 「戦時社会政策論」pp.186-197.
- 服部英太郎 [1942] “戦時社会政策と経済=勤労新体制—産報と統制会の関連について” 「商工経済」13巻3号所収, のちは服部英太郎著作集 IV 「戦時社会政策論」1969, 未来社, pp.197-208.
- 二神恭一, ブルーメ他 [1975] 「労資共同決定 歴史背景と展望」ダイヤモンド社222p. その主要部分 は第二部で, それは Otto Blume et al., *Mitbestimmung*, 1972, Rowohlt Taschenbuch Verlag の二神訳である.
- Frese, Matthias [1991] Betriebspolitik in “Dritten Reich”; Deutsche Arbeitsfront, Unternehmen und Staatsbuerokratie in der westdeutschen Grossindustrie, 1933-39, Ferdion und Schoningh, 545p.
- 三輪泰史 [1978] “1935年における日本主義労働運動の発展—豊川鉄道・川崎汽船両争議を中心に” 「日本史研究」189, pp.1-35. のち三輪「日本ファシズムと労働運動」校倉書房, 1988, 所収
- 森戸辰男 [1941] 「独逸労働戦線と産業報国運動」改造社, 212p.
- 山田晟 [1963] 「ドイツ近代憲法史」東京大学出版会, 214p.
- 山田晟 [1989] 「ドイツ法概論 III 3版」有斐閣, 500p.
- 芳井幸子 [198?] “産業報国運動—その成立をめぐる” 「一橋論叢」73-2, pp.35-52.
- 吉森賢 [1982] 「西ドイツ企業の発想と行動」ダイヤモンド, 250p.