

〔論 文〕

## 日米企業システムの比較史序説 (7)

——雇用及び労使関係の日米比較史 5：戦間期（下）——

## 金 容 度

## 目 次

## II. 雇用及び労使関係

1. 雇用及び労使関係の日米比較史 1：1910年代まで（上）（60巻2号）
2. 雇用及び労使関係の日米比較史 2：1910年代まで（下）（60巻3号）
3. 雇用及び労使関係の日米比較史 3：戦間期（上）（60巻4号）
4. 雇用及び労使関係の日米比較史 4：戦間期（中）（61巻1号）
5. 雇用及び労使関係の日米比較史 5：戦間期（下）

## (A) 共通点（続き）

- ⑦賃金制における日米共通点
- ⑧労使協調関係と労使対立関係の併存

## (B) 相違点

- ①労働組合の日米差
- ②臨時工の存在
- ③ホワイトカラーとブルーカラー間の処遇・身分差の度合い

(以上、本号（62巻4号））

## (A) 共通点（続き）

## ⑦賃金制における日米共通点

戦間期の賃金制については日米の間に多くの違いがみられるものの、年功賃金的色彩が濃いという点で日米は共通であった。この時期の日米の賃金の体系を比較しておこう。

## 日本

## i) 賃金形態

賃金形態<sup>1)</sup>は、時間給（定額給）、出来高給、時間割増制に分けられるが、戦前期日本の賃金形態をみれば、時間給が多く、時間給と出来高給を併用する企業もかなりあった。1921年、福田徳三の調査によると<sup>2)</sup>、246工場のうち、時間給が112工場で46%、両給併用が79工場で32%であった。出来高給のみの工場は55で22%に止まった<sup>3)</sup>。

1939年9月の厚生省労働局調査によれば、時間給（定額制）を採用する工場が採用形態数ベースで53%、労務者数ベースで56%をそれぞれ占めており、鉱山の中でも、定額制を採用する鉱山がそれぞれのベースで46%と43%を占めた（表1）<sup>4)</sup>。戦時期には、政府筋から、定額給（本給）が賃金の大部分を占めるべきものと指導されたため、時間給（定額制）を採用する工場の割合はさらに高まった<sup>5)</sup>。

産業別には、化学工業で時間給が圧倒的に多く、前述の福田の調査で、時間給を採用した工場が74%にも上っている。1939年の調査では、化学工業における定額給の割合は7割にもなった（表2）。金属産業製紙業、飲食物、電気、瓦斯、交通・運輸業においても時間給採用の企業・工場が多かった<sup>6)</sup>。

この時間給とは拘束時間全体に対して支払われる賃金であり、日給と月給に分けられるが、現場労働者に月給制はほとんど行われておらず、鉱山又は鉱山付属の工場事業場の労働者に対しても月給を支給する例はなかった<sup>7)</sup>。ほとんどが日給制であったのである。特に、ブルーカラーの常用工には日給が支払われた。上記の39

表1 1939年9月の賃金形態

	採用形態数 (事業場)		労務者数	
	工場	鉱山	工場	鉱山
総数	100.0	100.0	100.0	100.0
定額制	53.0	45.7	55.9	42.3
(時間給)	6.1	1.0	7.1	1.6
(日給)	44.8	44.7	48.6	40.7
(月給)	2.1	0	0.2	-
出来高払制	42.4	53.7	35.1	57.6
(単純出来高)	26.9	45.7	20.4	53.3
(その他出来高)	15.5	8.6	14.7	4.3
時間割増制	4.5	0.6	9.9	0
(ハルゼー)	1.9	-	5.2	-
(ローワン)	1.7	-	3.2	-

出所：孫田(1970)、129頁(原資料は厚生省工場鉱山賃金形態調べ)。

表2 工場の賃金計算形態 (1939年、労務者、賃金形態数ベース)

工場	定額給	出来高給			時間割増払		
		(時間給)	(日給)	(月給)			
(繊維)	48.1	0.3	45.0	2.8	51.9	26.8	-
(化学)	69.9	2.3	65.3	2.3	30.1	22.0	-
(金属)	54.6	10.4	43.5	0.7	38.3	26.0	7.2

注：1939年9月度・各業種別形態の合計=100。調査工場は、784工場(賃金形態数1,521)、繊維325(同709)、化学115(同173)、金属85(同154)(機械器具、窯業および土石、食料品、印刷、その他は省略)。

出所：金子編(1972)、192頁。

年調査によれば、定額制を採用している製造企業の約85%が日給形態をとっており、鉱山では、95%以上が日給制であった(表1)。労働者5人以上雇用企業を対象とする、39年の政府調査によれば(内閣統計局『労働統計実地調査』)、適用労務者比率において日給制が69%で圧倒的に多かった<sup>8)</sup>。三菱造船の例をみれば、三菱長崎造船所の職工賃金は、親方請負制のもとにある者を除き、日給制によって算出するのが創業以来の原則であり、ある一定期間を一日と定義し、これに対応する資格(基本賃金)を「職ノ巧拙二依り」定めて賃金計算の基礎としていた<sup>9)</sup>。

工場、鉱山ともに、欠勤があっても大きく減

額されることが少ない月給制は極めて少なかったが、ホワイトカラーの幹部職員、社員に限っては、月給制がかなり浸透していた<sup>10)</sup>。稀ではあったものの、一部の工員に月給制を導入する企業もあった。例えば、ベビー・パウダーの製造元和光堂は1913年から、パイロット万年筆は21年から他社に先駆けて工員月給制を実施しており<sup>11)</sup>、製紙業では役付職工について月給を払っていた<sup>12)</sup>。

他方、1913年から一部の職工に対して出来高給が実施され、大企業、中小企業を問わず、戦前日本の生産職場で、出来高給も普通の賃金支払い方式になっていた<sup>13)</sup>。出来高給を多く採用する企業、産業もあった。繊維業がその代表的

な産業である。染色業は能率給中心型であり、紡績業では高い比重を占める女工に対しては出来高給が支払われた<sup>14)</sup>。鉱山、炭坑も能率給中心型であった。機械器具工場では、時間給が多く採用していたものの、出来高給も併用され、特定の職種にだけ出来高制（団体または個人ベース）を採用するのが普通だった<sup>15)</sup>。製鋼業でも、日給と出来高給の両方が採用された。

## ii) 賃金体系の例

1929年横浜船渠の賃金制に関する資料<sup>16)</sup>から、当時の大企業の賃金体系を確認しておこう。

同社の賃金体系は、生活賃金的な配慮を主体に、若干、職務、勤務態度を加味したものといえる<sup>17)</sup>。まず、賃金は基本的賃金部分である日給、割増給、手当からなっていた。

日給（理想日給）は、年齢給、資格給、採点給から構成され、そのうち、年齢給が日給の65%を占めた。資格給は、組長、伍長に対する役付手当の給与であった。採点給は作業給、技術給、勤振給に細分され、作業点・技量点及び勤続成績を個々人別に評価して決定された。つまり、作業の種別、難易、また技倆の比較経歴、勤怠度等を採点するものであった<sup>18)</sup>。

この日給に加えて、割増給と、基本的賃金部分の増額代用措置としての付加給が支払われた<sup>19)</sup>。

## iii) 定期昇給制と年功賃金

### イ. 定期昇給制

後述するように、戦間期の日本の賃金は年功的体系になっていたが、それには定期昇給制の導入がポイントである。能率主義を離脱し、従業員全員が毎年一定の回、一斉に昇給することになる制度である。あらかじめ用意された年功別（勤続年数別）賃金推移表に従って、毎年定期的に少額ずつ昇給を行う方法・仕組みである<sup>20)</sup>。

昇給制度自体は賃金労働の成立以来みられたことであり、それほど珍しくない。しかし、職工各人が毎年必ず昇給したわけではなく、重工業大経営で、定期的昇給制度が成立したのは第一次大戦後であり、特に、定期昇給制度は職員

についてよく見られた<sup>21)</sup>。本雇制の確立によって、企業内での経験の蓄積に合わせて、給与を上昇させていくための昇給制が必要となり、企業の年々の昇給原資と昇級基準を決定することによって、大正末年に定期昇給制の成立をみ、1920-30年代、大企業ブルーカラーの大半に定期昇給が広がった<sup>22)</sup>。

定期昇給制が導入された例をみれば、まず、海軍工廠や官営八幡製鉄所（以下、八幡）、住友金属工業、住友電気工業、川崎造船所は、第一大戦後の不況過程において少額ずつ定期的に昇給させる方式をとった。ただ、横須賀海軍工廠では、1920年3月、不況の中、昇給詮衡の時期を年4回から2回に減らした。八幡では、21年3月より対象になる昇給者を絞り、23年から、有資格者のなかから昇給該当者を選抜し、少額ずつ昇給させる方式をとった<sup>23)</sup>。

三菱合資会社では、1916年に『正員進級内規』を制定し、一定の資格<sup>24)</sup>とそれに対応した賃金の等級を設定し、資格の昇格に基づいて昇給していく仕組みを作った。同年に「使用人進級内規」の一部として制定された賃金表「給料等級」に基づき、「昇給イコール昇級」になった<sup>25)</sup>。三菱造船では、17年に、昇給は毎月1回に限定され、19年5月、『職工増給内規』が制定され、企業が予め決定する「賃金原資」によって職工定期昇給が行われ、そして、同年に造船所ごとに昇給対象者となるに要する前回昇給詮衡からの経過期間別、また、日給額別なし地位別に昇給額の上限を定めた。さらに、同社は21年3月各造船所に統一的に適用される「職工増給内規」を制定し、従来毎月行われてきた昇給を年4回一定の時期に行うことに変更した。三菱造船の工員は、入社以後平均本給に達するまではかなり速い速度で昇給し、その後の昇給幅は徐々に小さくなり、昇級線が全体として逆放物線を描いた<sup>26)</sup>。

三菱商事では、1923年以降、一定の幅と期間で実施される定期昇給をベースとして、月給が上るにつれて昇給額の上昇幅が拡大する方式が導入されると共に、6月と12月の年2回昇給が行われた<sup>27)</sup>。ある航空機製造企業でも、23-24年時点で、定期昇給制がブルーカラーの大半の

人たちに広がり、昇給者の割合 (=昇給人員/在籍人員×100)は平均で74%にもなっていた<sup>28)</sup>。

製紙業でも、毎年2回、総人員の2割を対象に平均5銭昇給する企業、毎年1回、入社後3ヵ月以上の全員に対し男工5銭、女工3銭の昇給を行う企業、年1回、全員を対象に役付工7銭、一般5銭-5銭5厘の昇給を実施する企業があった。昭和初期、紡績業では、初めの2、3ヵ月目ぐらいに2-5銭の昇給があり、一定額に達すれば、6ヵ月-2年に5-15銭の昇給があった。給料月額40円以下の者は毎年6月と12月に5%以上、40円から120円の者は年1回、10%、120円から180円の者は1年半に1回、10%等々と定められていた<sup>29)</sup>。

定期昇給制が成立し、大企業を中心に広がった背景は、第1大戦後賃金決定が実質的に経営の管理下におかれるようになったことである。管理の必要上、大経営では昇給に関する客観的な準則が成文化・整備され、工業大経営の賃金では、定期的昇給制度がまがりなりにも定着していった<sup>30)</sup>。

その「管理の必要上」というのは勤続の奨励であった。実際、第1大戦後の重工業大経営の昇給に関する準則は、一定の勤続期間を昇給対象者詮衡の前提要件としていた<sup>31)</sup>。また、日本製鋼室蘭工業所の例で、1921年7月制定された定期昇給制の唯一の目的は勤続奨励であったとされる<sup>32)</sup>。経験年数と熟練との相関を基礎とし、勤続長期化の方策として作り出されたのが定期昇給制であったのである<sup>33)</sup>。

定期昇給制導入のもう一つの目的は、生活配慮であった。当時の労働者の初任給は極度に低く、物価騰貴時の世帯持の生活困難の問題があった。よって、生活賃金の保証のためには、生活費におうじ賃金が右上がりになるほかなかった。特に、1937年頃から、個々の企業の中である程度の賃金改善の方途を年功的昇給という形で考えるようになった。その意味で、定期昇給制は貧しさの表われであった<sup>34)</sup>。

ただし、昭和不況期には、高年労働者、熟練労働者に対する定期昇給の廃止、延期、あるいは昇給率の減率が行われ、昇給対象を絞る企業も少なくなかった。例えば、造船企業は不況期

に一般的昇給を殆ど停止し、定期昇給を行う工場が少なくなった上、昇給範囲を狭くし、昇給額も僅少になった。日立も不況時に定期昇給を延期し、常に選択的に適用された。戦間期の定期昇給は賃金を景気に応じてフレキシブルにする管理手段だったといえることができる。

1939年3月に第1次賃金統制令が、39年夏には、賃金臨時措置令がそれぞれ公布され、企業は、府県知事に報告した規則の範囲内で昇給が可能になった。また、40年10月に、従来の賃金統制令と賃金臨時措置令を統合・改正した第2次賃金統制令が公布されたが、この第2次賃金統制令では、各企業が昇給内規を定めて政府当局に届け出をし、認可を受けるものとされた。よって、企業はこれに対処して年齢昇給も含めて昇給テーブルを確立せざるを得なくなった。42年の重要事業場労務管理令も昇給制を押し進める役割をした。定期昇給が「制度的に沈殿」するには賃金統制令や、重要事業場労務管理令による影響が決定的であったのである<sup>35)</sup>。

#### ロ. 査定つき昇給

こうした定期的な昇給には査定が伴った。従業員が毎年一定時期にその勤続成績、作業能率などを査定された上で昇給する仕組みであり、昇給、賞与における成績査定制であった<sup>36)</sup>。

三菱商事では、1920年代-30年代に、各部・各支店から提出された定期昇給の申立を総務部が取りまとめ、昇給の是非及び昇給額について査定を行っていた<sup>37)</sup>。前述の航空機製造企業でも、昇給の最高額と最低額の差が大きいことから、定期昇給時に査定が行われていたことが推測できる<sup>38)</sup>。八幡、第1薄板工場に拡張された26年、職種別に幅をもった配分係数の範囲内で「各人の技能の優劣及勉強の程度」を査定のうえ配分することとされ、線材工場でも、27年、日給に応じる持点と査定による成績点を基準とした配分が行われた<sup>39)</sup>。少なくとも大企業では査定つき定期昇給制がホワイトカラーだけでなく、ブルーカラーの多くの労働者にも広まっていたとみてよからう<sup>40)</sup>。

ところで、この査定の際、技能・技量、勤怠、勤続年数(年功)、人物、成績など、労働給付に

かかわる属人的要件が査定・評価の基準であり<sup>41)</sup>、査定権限者、あるいは職場管理者・監督者の主観的判断に左右されうるような性質のものであった。昇給対象者の詮衡基準、また昇給額の決定基準は客観化されておらず、査定をめぐって昇給対象、昇給額の決定に管理者の主観が入り込む余地があった<sup>42)</sup>。

このように査定に査定権限者の主観が入る余地があったため、査定は、査定権限者の好意を得ようとする労働者間の競争をもたらした<sup>43)</sup>。よって、自ら労働能率を高めることができた上、勤続を積み重ねようとする労働者の態度を促がした。査定は勤続奨励の効果ももたらしたのである。その結果、査定は、経営に対する労働者の従属を強化し、労働組合を排除しつつ労働者を効果的に統括する保障を経営に与えた<sup>44)</sup>。

他方、このように査定が査定権限者の主観的判断に依拠してなされながら、一方では、技能序列が査定の重要な基準として残っていた。この技能の序列によって査定が実質的に規制され、趨勢的には職場労働者の間に存在する作業場の序列、技能の格差に賃金が対応した<sup>45)</sup>。

## ハ. 年功賃金

定期昇給制では毎年一定時期に必ず査定を受けて昇給してゆき、年功、勤続と共に定年まで昇給が累積されていった。例えば、賃金は入職ないし前回の昇給以後一定期間が経過した者を対象として毎年一定の時期に行われる昇給詮考の対象となるから、日給決定は勤続年数を客観的基準とした。年々給与総額の5-10%の昇給原資を定め、これを従業員の勤続成績や能力に基づく評価によって配分するため、平均的な労働者は5年勤続すれば5年分、10年勤続すれば10年分の平均昇給率で昇給する。若年未経験者の相対的に低い初日給水準から出発し、一定の期間を経過するごとに徐々に昇給していく可能性を与えられていたから、日給は傾向的に勤続年数とともに上昇する。定期昇給制は生涯雇用の年功賃金制になったのである<sup>46)</sup>。

時期的には、第1大戦後に年功賃金が発生し、大正期以来、「昇給」に「年功」的要素が一定年数以上に加味され、大正末期から大企業を中心に年

功型賃金が広く導入され、年功制が成立した<sup>47)</sup>。

## 戦間期の賃金カーブ

実際に、昭和期に入ると、賃金の年齢、勤続格差を拡大の方向に向かわせ、年功賃金の傾斜を立てることになった<sup>48)</sup>。経験を積んだ職工ほど技能水準・判断力・統率力などで優ることは確かであるから、大企業を中心に、1930年までは、経験年数の上昇と共に賃金額が上昇するという関係がみられ、平均的に見れば職工の経験年数（もしくは、勤続年数ないし年齢）と実収賃金との間には明確な正の相関が観察された<sup>49)</sup>。勤続年数と賃金との間に極めて高い相関関係があり、また、年齢が高まるにつれて賃金が上昇している賃金カーブがみられたのである<sup>50)</sup>。職員層についても、賃金は勤続あるいは年齢に応じて少なからず上昇していった。特に、一部の大企業では、定期採用＝企業内昇進のシステムの確立に対応して、職員の賃金は勤続年数に比例して直線的に上昇していた<sup>51)</sup>。

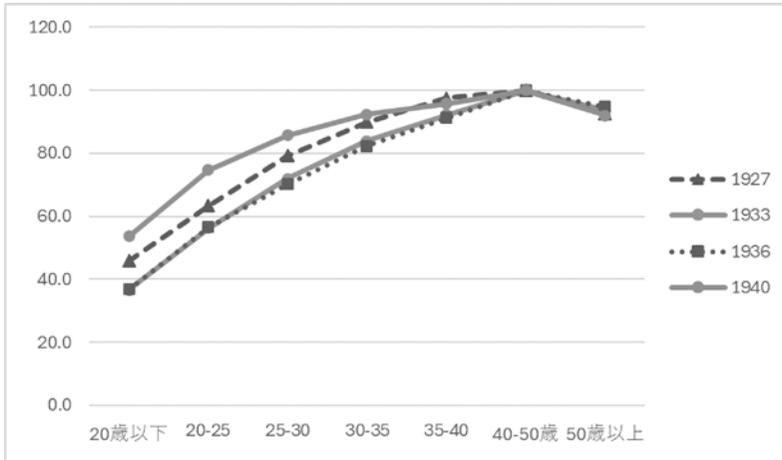
信頼できる賃金データが得られる内務省『労働統計実地調査』から、年齢別、勤続年数別賃金（日給）カーブをみていこう。

まず、製造業男子職工の年齢別賃金をみれば、昭和前期に、年功的なカーブを描けられる（図1）。1927年、33年、36年、40年、男子労働者の年齢が20歳以下から40歳代後半まで上昇するに伴い、賃金（日給額）が持続的に上がる趨勢にあった。27年のデータが従業員30人以上の事業所、30年代のデータは従業員5人以上の事業所を対象にした調査結果である点を考えると、大企業に限らず、中小企業を含めて多くの企業で年功的賃金カーブが成立していたといえる<sup>52)</sup>。

また、1940年より前の時期になればなるほど、賃金の上がり方がより急勾配である。定期昇給に基づく年功賃金制が完全に確立され、「制度的に沈殿」したのは戦時期であると見る論者<sup>53)</sup>も多いが、すでに、20年代後半と30年代に年功的賃金が広がっていたのである。

製造業の女子労働者に関しても、1933年と36年には年齢が40歳代まで上がるにつれて賃金が上昇する趨勢にあり、年功的な賃金体系で

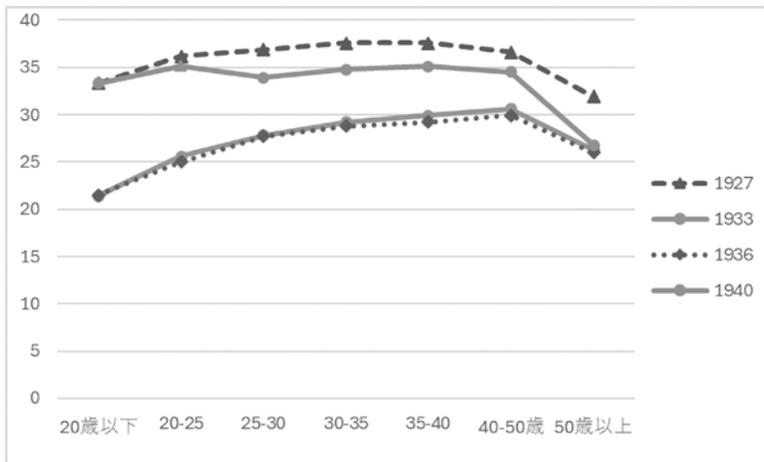
図1 年齢別賃金格差 (製造業・男・労務者、1927、33、36、40年)



注：20歳以下は、1927年に18-20歳、33年、36年、40年は15-20歳。40歳以上50歳未満男子の賃金 = 100。1日当りの賃金額から算出、ただし、1940年は時間当たり賃金。

資料：内務省『労働統計実地調査』。

図2 年齢別賃金格差 (製造業・女・労務者)



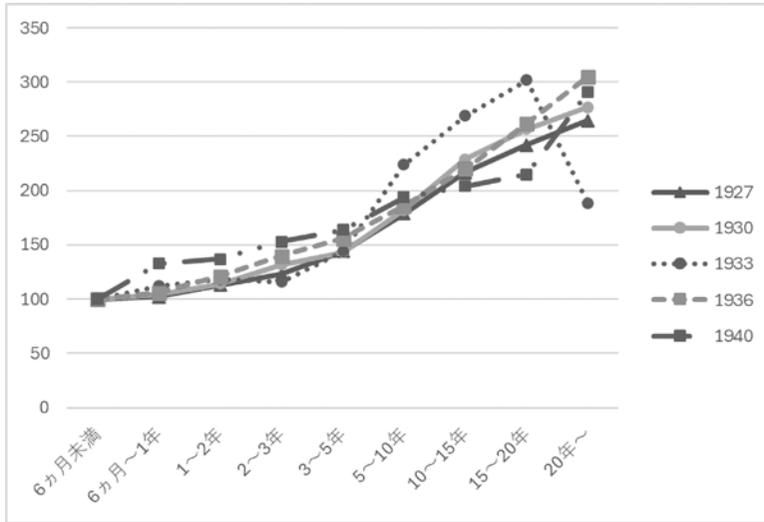
注：20歳以下は、1927年に18-20歳、33年、36年、40年は15-20歳。40歳以上50歳未満男子の賃金 = 100。1日当りの賃金額から算出、ただし、1940年は時間当たり。

資料：図1に同じ。

あった。ただ、その前の1927年と40年の女子労働者は年功的とはいえない賃金カーブであった(図2)。20年代と30年代の間には、調査対象企業の規模が異なったことも影響しただろうが、後述するように、産業別の違いによる結果でもあろう。

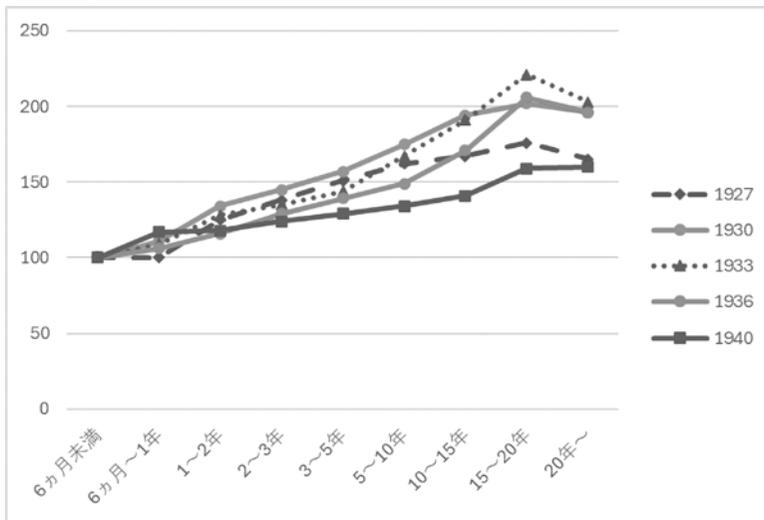
次に、1927年から40年まで、製造業・男性職工の就業・勤続年数別賃金カーブをみれば、右肩上がりの形である。勤続年数が重なるに伴い、賃金が上昇し、1933年を除く、勤続年数20年を超えるまで賃金上昇が続いている。特に、勤続年数が5年を超えると、カーブの勾配はよ

図3 就業・勤続年数別賃金（製造業・男・労務者、1927、33、36、40年）



注：勤続6ヵ月未満の賃金 = 100。労務者一人当たりの就業年数別平均賃金。  
資料：図1に同じ。

図4 就業・勤続年数別賃金（製造業・女・労務者）



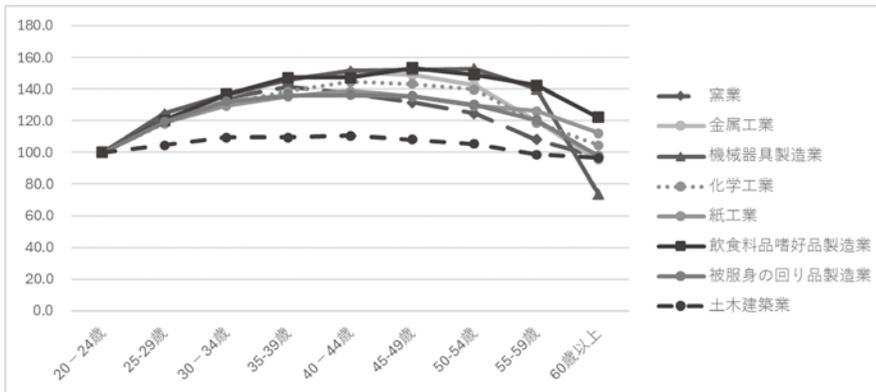
注：勤続6ヵ月未満の賃金 = 100。労務者一人当たりの就業年数別平均賃金。  
資料：図1に同じ。

り急になっている（図3）。一定期間以上勤続する人に関しては、年功的賃金がよりはっきりしていたのである。

同じ時期、製造業における女子労働者の勤続年数別賃金カーブをみても、カーブの勾配こそ、男子労働者より緩やかであるものの、右肩上が

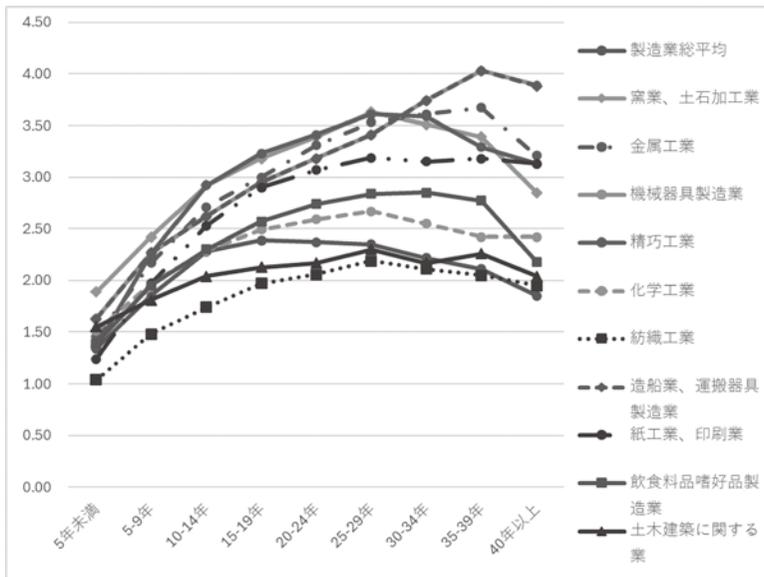
りの形である。入社してから勤続20年まで賃金は上がり続けている（図4）。1920年代より、労働者の企業間移動が収まり、長期雇用が増え、勤続年数が長くなっていたことを考えると、勤続年数と賃金の正の相関を高める必要性があったことが推測できる。

図5 年齢別男成年労働者一日平均賃金指数 (1927年、20-24歳 = 100)



資料：内務省(1927)『労働統計実地調査報告』、30頁。

図6 就業年数別男成年労働者一日平均賃金指数 (1927年、20-24歳 = 100)



資料：内務省(1927)『労働統計実地調査報告』、30頁。

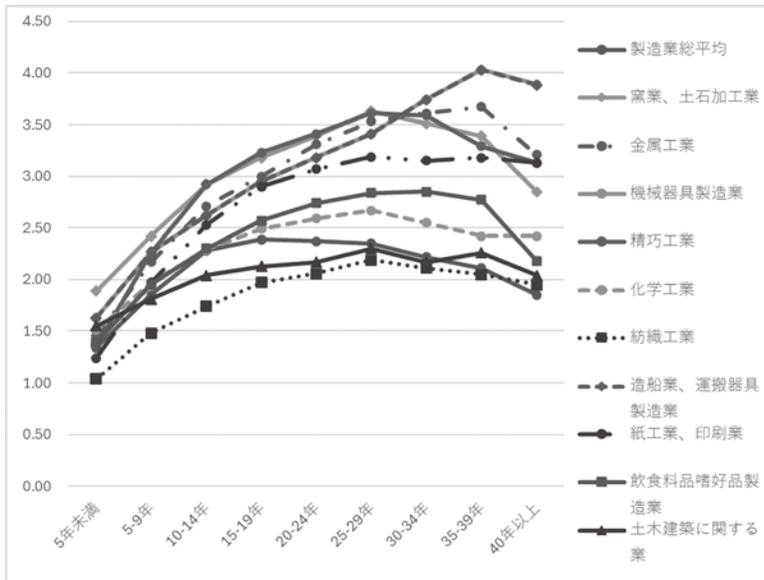
### 産業別賃金カーブ

各産業の日給の年齢別趨勢をみれば、多くの産業で年功的な賃金体系が形成されていたことが分かる。図5で、1927年に男子労働者の年齢別日給が年功的である産業は、金属、機械器具、化学など重化学産業であった。技能の持つ意義の大きい機械器具あるいは化学産業では、年齢による上昇の幅は段々小さくなるものの、50歳代前半の賃金が最高点を達成している。筋肉労働

の比重が比較的高い金属産業でも、40歳代前半まで賃金が上昇している。1930年代にも、重化学工業のほとんどで、40歳代が賃金のピークで、金属精錬、金属圧延、造船(民間)など一部の産業では50歳代がピークになっている<sup>54)</sup>。さらに、熟練をそれほど要しないと思われる繊維工業においてすら、40歳代前半で賃金プロフィールが最高点に達している<sup>55)</sup>。

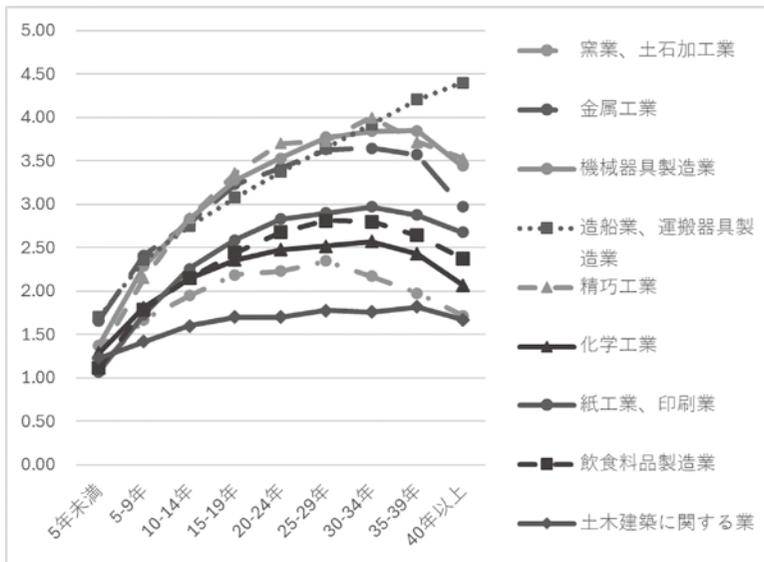
次に、就業年数を基準とする各産業男子労働

図7 就業年数別男労働者一日平均賃金（1930年、圓）



資料：内務省(1930)『労働統計実地調査報告』31頁。

図8 就業年数別男労働者一日平均賃金（1933年、圓）



資料：内務省(1933)『労働統計実地調査報告』、31頁。

者の賃金カーブをみれば、1927年、就業年数30年まで賃金が奇麗に上がっているのは、機械器具、金属<sup>56)</sup>、化学、紙工業などである(図6)。これらの産業で年功的な賃金体系が形成されていたのである。

図7と図8で、大恐慌期の最中である1930年と33年の就業年数別一日平均賃金(男子労働者)をみれば、製造業のほとんどで、就業年数が長くなるにつれて賃金が上昇していた。とりわけ、造船業、金属工業では、就業年数約40年

になるまで一日平均賃金が上昇している。30年代前半、多くの産業で男子労働者の年功賃金が定着していたといえることができる<sup>57)</sup>。36年に、就業年数5-10年層の重工業の日給は産業平均の日給にあたり、10-30年層はその1.5-2倍、3年未満層はその50-70%であった。自動車産業を除く重工業4業種、就業年数5年以上層では年とともに日給の上昇傾向が見られた<sup>58)</sup>。

### 造船、鉄鋼、機械企業の年功賃金

いくつかの企業の例をみれば、まず、三菱造船長崎造船所や神戸造船所では、1920年代初頭から、職員の賃金は勤続年数の上昇とともに増額されていた。21-22年、三菱造船長崎造船所では、勤続年数別職員の平均日給は勤続年数が長くなるに応じて上昇している。例えば、勤続1年では1.39円だったが、勤続5年後に1.64円、10年には2.16円、15年で2.32円、20年には2.35円、25年に2.54円、勤続30年に3.77円と徐々に高くなっていった。同時期、役付工の日給も勤続年数が長くなればなるほど高くなり、26年、男子並職工の日給も、その上昇が頭打ちになる勤続18年-20年までは上昇し続けた<sup>59)</sup>。ただ、勤続年数に応じて日給が上昇する期間は造船所内の工員の中でも異なり、役付工の日給は勤続年数が長くなればなるほど高くなるのに対して、並職工の日給は勤続年数13-14年から上昇が緩慢化し18年を境として頭打ちになった。三菱造船の職員の場合も、年齢別賃金カーブは、右肩上がりの形であった。ただ、成績優秀者の昇給曲線が直線になったのに対して、それ以外の職員の昇給実績は年齢とともに逆放物線に寝る傾向にあった<sup>60)</sup>。

1929年4月時点で、八幡の就業年数別定額日給(各勤続年数層の標準)をみれば、勤続年数に正の相関をもって労賃(定額日給)が上昇している<sup>61)</sup>。年功的な日給である。ただし、八幡の場合にも、就業年数に応じて日給が上昇する期間が役付工と並職工とは異なった。すなわち、役付工では上昇し続けるのに対して、並職工は就業年数20年頃から日給が頭打ちになっている<sup>62)</sup>。日立においても、20年代後半に企業内昇進のシステムが確立するもとの、工員の賃

金は勤続年数に対応して上昇していた。日立工場では、実業学校卒以上の学歴を持つ者については、勤続年数15-19年以後も勤続年数に対応して直線的に賃金が上昇した。1936年、日立工場の職員の賃金カーブをみれば、勤続年数に比例して直線的に上昇しており、カーブの勾配はかなり急で、勤続20-24年では0-4年の3倍であった<sup>63)</sup>。

## 二. 年功的付加給の導入

### 付加的給付の普及

第1次大戦末より、大企業を中心にさまざまな付加的給付(付加給)が相次いで導入された。それまで社員のために支給していた「賞与」(ボーナス)や「退職金」を役付け工にも、更には並職工にも支給するようになった<sup>64)</sup>。

まず、大正期から昭和前期にかけて、勤続手当、家族手当、住宅手当、通勤手当など各種手当を設ける企業が増えた。手当を賞与のように一時払いで出すのみならず、月例賃金の手当として毎月支給する形もとり、また、本給である月報や日給を直ちにベースアップする前に、手当の形で支給し、後になってこれを本給に組み入れた<sup>65)</sup>。中元・年末賞与、勤続賞与、定期賞与など賞与はもともと職員を中心に支給されたが、第1次大戦中に一般職工にまで普及、支払われた<sup>66)</sup>。退職手当(退職一時金)も、第1次大戦後の不況期、労働者(工員)が解雇反対と並んで解雇手当を要求したことに始まり、大正末期から昭和初期に広がり、職員についても、退職後の生活不安をなくし、自己の業務に専念させる目的で、この時期にかなり普及した。

付加的給付の導入が最も早かったのは三菱造船所で1917年であった<sup>67)</sup>。18年には海軍工廠、八幡、19年には大阪鉄工所が、正確な年次は不明であるが、陸軍工廠、川崎造船所、横浜船渠、住友鑄工所、神戸製鋼所、釜石製鉄所、日本製鋼所なども、この時期に付加的給与を導入した<sup>68)</sup>。

### 勤続年数に応じた年功的性格

このように第1次大戦期末より導入が増えてきた付加的給付の多くは年功的性格のもので

あった。例えば、中元・年末賞与は、短期勤続者は支給対象から除外されるか、少額しか支給されなかった。そのうえで、勤続年数の長短を基本的支給基準、支給の基本的指標の一つとして、勤続年数に応じて手当、賞与が支給された<sup>69)</sup>。一定年数以上の勤続年数別の表彰としての「年功加給」、そのほか、月々一定額を加える「年功加給」などが生まれた<sup>70)</sup>。

その典型が勤続賞与、勤続手当である<sup>71)</sup>。例えば、勤続賞与は勤続年数に応じて支給された。1918年勤続賞与を設けた三菱造船は、5年以上の勤続者に対し勤続年数に応じて年一度日給5日分ないし10日分を支給した。日本製鋼室蘭工場も累進的な勤続手当制度を設けた。同工場では18年1月時点で、勤続3ヵ月を経過している在籍職工に対して、以後勤続手当として出業一日に対し日給の10分の1を支給し、その後勤続3ヵ月を経過する毎に日給の100分の1を増額していった<sup>72)</sup>。中元・年末賞与も多くの場合、出勤状況などとならんで勤続期間が重要な支給基準とされていた。家族手当、住宅手当も勤続年数の長短にウェイトのかかった手当であり、勤続年数に見合った金額が支払われた<sup>73)</sup>。

退職手当は第1次大戦以後の不況に対応する大量人員整備に関連して、労働者側からの解雇手当の要求の結果、普及したものであるが<sup>74)</sup>、この退職手当も、勤続年数と退職理由を基準として支給され、退職手当額は勤続年数が増えるのに応じて累増していくように定められていた<sup>75)</sup>。定年退職の際に支払われる退職金についても、ほぼ勤続年数に応じた退職金を準備するという慣行が次第に大企業の中でできて、在職中の賃金と勤続年数に比例し、長期勤続した労働者は多額の退職金を受け取るようになっていた<sup>76)</sup>。

このように、基本給だけでなく、新たに導入された付加給も年功的なものになることによって、年功賃金制が定着したのである。

## ホ. 年功賃金の理由

### 勤続奨励、定着奨励

戦間期に大企業を中心に年功賃金制が導入、定着した背景には企業の意図があった。第1に、

勤続奨励、定着奨励を図ることである。労働者の移動が激しい中で、年功賃金で従業員の忠誠という精神的態度を形成することによって、勤続を積み重ねようとする労働者の態度を促した<sup>77)</sup>。勤続加給、定期賞与、退職年金、中元・年末賞与など年功加給の導入は勤続を奨励するためであった<sup>78)</sup>。昇格の限度に到達した長期勤続の平職工の不満を和らげ、その忠誠を維持し、昇進系列にある労働者からいっそうの忠誠を確保する手段として導入されたのが付加的給付であり、それは永年にわたって特定の経営に対し忠誠を尽くすという精神的態度の形成を促す役割を負った<sup>79)</sup>。

勤続年数を長期化させ、終身雇用的関係によって労使関係を安定させるためには、勤続自体に積極的意味をもたせることが必要であった。熟練が客観的に確定されず、熟練の獲得過程の結節点がなく長期にわたる結果であった中で、勤続年数が長くなれば、技能や熟練の上昇をもたらすことが想定され得た。また、勤続の長さが労働者の企業への「忠誠の尺度」と受け取られた。そこで、賃金設定において勤続、年齢が重視され、評価基準として勤続年数で労働者の待遇を決定し、勤続年数の長短が労働条件の上下に反映するような仕組みの「工夫」がなされた<sup>80)</sup>。その意味で、企業は労働者の忠誠に年功昇給制という裏付けを与えたのである。実際に、こうした年功昇給賃金は大企業労働者の定着を高め、年功制の成立は勤続の長期化とうらはらの関係にあった<sup>81)</sup>。

このように、勤続年数を指標として賃金の格差がつけられたことは、賃率設定で労働市場を分断し封鎖しようとする大企業の管理的視点が自覚的に導入されたことでもあった。こうした年功賃金の普及は、労働市場の需給変動から大企業内部の賃金体系を相対的に分離したことであり、よって、安定的な雇用、人材育成が可能になると共に、1920年代以降、大企業と中小企業労働者との賃金格差が拡大した<sup>82)</sup>。

### 生活配慮

年功賃金が定着したもう1つの理由は、生活賃金的配慮を必至とする管理思想、年齢や家族

数を主体とする賃金体系論的発想が企業に浸透したことである<sup>83)</sup>。賃金設定において、企業が家族生活確保・保障、家族生計費の保障という配慮を強く意識したのである。

一般に、年齢が高まることにつれ、家族数が増える傾向があり、生活費は主としてその家族数に応じて増減するため、年齢の上昇に伴って家族の生活費は高くなる。そこで、家族生活確保・保障の配慮からは、年功的賃金体系にならざるをなかつた<sup>84)</sup>。すなわち、単身の若年初任労働者の賃金を低く設定したうえで、日給のうち高い比重を占める年齢給を以って妥当な生活費の基準とし、その家族生活費を配慮して年齢に応じて高い本給を支払い、低初任給を基点とする昇給のカーブが自然に形成された<sup>85)</sup>。

ここに、第1次大戦期、昭和期、戦時期を通して、生活難の中で労働者の生活を保障する必要から、年齢的生活賃金、全般的な家族扶養的年齢給の生活賃金が確立するのである<sup>86)</sup>。

実は、生活諸手当、賞与など付加給も、労働・仕事とは関連せず、直間接に生活補助を目的として基本給を補うために導入されたものである<sup>87)</sup>。企業一家を標榜する労務管理の中で、低賃金を被いかくする手段として、作業成果や能力とは無関係の家計補助的な手当が払われたのである<sup>88)</sup>。

生活諸手当が導入、普及したのは、主に、物価上昇が著しい時期であった。物価騰貴による家族生活費の上昇による生活難に対処するために、家族生活賃金の配慮から、実質の賃金引上げを行ったことである<sup>89)</sup>。臨時手当、物価手当、初任手当、通勤手当、住宅手当、日用品手当、米価騰貴手当、米価手当、月額手当、家族手当がその例である。年齢の上昇に応じて生計費・家族生活費が高まる中で、家族生計費の配慮、生活賃金思想が浸透して、付加給を含めて年功的賃金体系が形成されたのである<sup>90)</sup>。

## アメリカ

### イ) 年功的賃金

戦間期米企業内の賃金体系についての研究は少なく、そのデータも乏しい。米労働統計局の統計でも全国産業会議 (NICB) の統計でも、年

齢別賃金に関するデータを提供していない上、企業の従業員名簿に年齢が記載されていない。

ただ、賃金ではなく、「収入 (earnings)」を集計しているという限界はあるものの、労働者の年齢別収入を推計したいいくつかのデータはある。そこから、この時期のアメリカで、年齢と賃金の相関関係がどれほどあったか、つまり、年功賃金の要素がどれほど強かったかをみておこう。

まず、ポイチンスキーは、米養老保険局 (OASL) の1939、44年のデータをもとに男子労働者の年齢別年収 (稼得賃金) データを加工している。その一つが表3である。この表によれば、米男子労働者の年齢別年収は、10歳代後半から40歳代前半まで年齢に応じて右肩上がりの形になっている。1939年と44年共に同じ賃金カーブの形態である。ただ、年齢が上がるにつれて、年収が上がるスピードは遅くなるため、賃金カーブが緩やかな勾配である。しかし、いずれにしても、40歳代半ばまでは、年齢に応じて収入が増大する年功的賃金体系であったといえることができる。

同じ、ポイチンスキーが加工した、1939年、米労働者の年齢別年間稼得賃金 (収入) 分布をみれば、まず、20歳以下層の中では、3分の2弱の人が年収200ドル未満であるなど、年収が低い方に厚く分布しているが、20歳代前半の人は、年収200ドル未満の割合ははるかに低くなり、20歳以下層に比べ、400ドル以上の割合が高い。また、20歳代後半の人では、年収800ドル以上の人の割合が20世代前半の人でのそれより高くなっており、30歳代前半の人では、年収1,200ドル以上の人の割合が20世代後半の人でのそれより高かった。30歳代後半の人では、年収1,600ドル以上の人の割合が30歳代前半の人でのそれより高く、同じことが40歳後半の人まで続く (表4)。要するに、40歳代後半まで、年齢が高くなるにつれて、年収がより高い層の割合が高まっているのである。そこから、このデータからも、30年代末、一般労働者の賃金は年功的であったことが推論できる<sup>91)</sup>。

ポイチンスキーのデータから、1939年、米男子労働者の十分位別年齢別年収推移をみれば、

表3 米国男子労働者の年齢帯別年間稼得賃金（1939年、1944年、中位数）

（単位：ドル）

	1939		1944	
	年間稼得賃金	百分比	年間稼得賃金	百分比
計	870	172	1,820	243
15-19 歳	140	28	310	41
20-24 歳	505	100	750	100
25-29	870	172	1,730	231
30-34	1,110	220	2,305	307
35-39	1,210	240	2,470	329
40-44	1,275	252	2,505	334
45-49	1,255	249	2,445	326
50-54	1,190	236	2,370	316
55-59	1,090	216	2,195	293
60-64	1,010	200	1,915	255

出所：Woytinsky et al. (1953), p.725。

表4 米労働者の年齢別年間稼得賃金分布（1939年、中位数）

（単位：％）

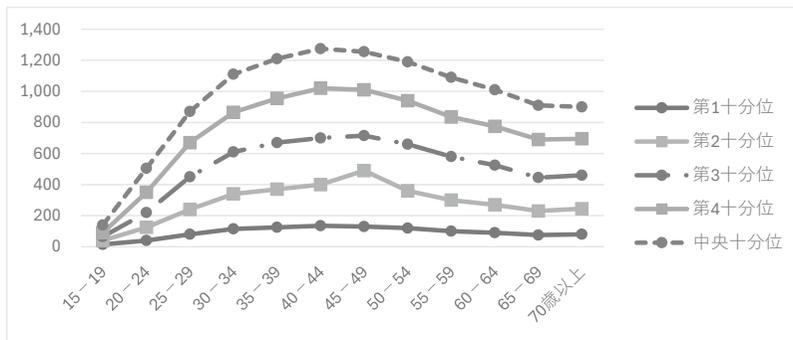
獲得賃金 （ドル）	計	20 歳 以下	20～ 24	25～ 29	30～ 34	35～ 39	40～ 44	45～ 49	50～ 54	55～ 59	60～ 64	65～ 69	70 歳 以上
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1～199	23.7	63.3	29.7	20.7	17.4	16.5	16.1	15.7	16.2	17.4	18.4	19.3	18.5
200～399	11.2	18.0	15.6	11.3	9.3	8.7	8.2	8.0	8.2	8.7	9.2	10.1	10.2
400～799	19.9	15.6	28.2	22.3	18.6	17.1	16.5	16.2	16.4	17.0	17.7	18.3	18.4
800～1,199	16.4	2.8	18.4	20.8	18.0	16.0	15.2	15.3	15.9	16.7	17.4	18.2	19.0
1,200～1,599	12.1	0.3	6.1	14.4	15.9	15.0	14.6	14.7	15.2	14.9	14.4	14.1	13.5
1,600～1,999	7.3	-	1.5	6.6	10.2	11.0	11.0	11.1	10.5	9.5	8.7	7.4	6.4
2,000～2,399	3.8	-	0.3	2.4	5.2	6.4	6.7	6.5	5.9	5.2	4.6	3.8	3.5
2,400～2,799	2.0	-	0.1	0.8	2.4	3.5	3.9	4.0	3.6	3.1	2.7	2.3	2.4
2,800～2,999	0.6	-	-	0.2	0.7	1.1	1.3	1.3	1.2	1.0	0.8	0.7	0.7
3,000～	3.0	-	0.1	0.5	2.3	4.6	7.2	7.2	6.9	6.5	6.1	5.8	7.4

資料：Woytinsky et al. (1953), p.445。

各年齢層の収入上位20%（第2十分位）、上位30%（第3十分位）では、40歳代後半まで年齢と年収は比例している。各年齢層の第4十分位と中央十分位の人をとってみれば、40歳代前半まで、年齢に応じて年収が上昇している（図9）。各年齢層の年収上位者に関しては、年功賃金の特色が表れているのである。

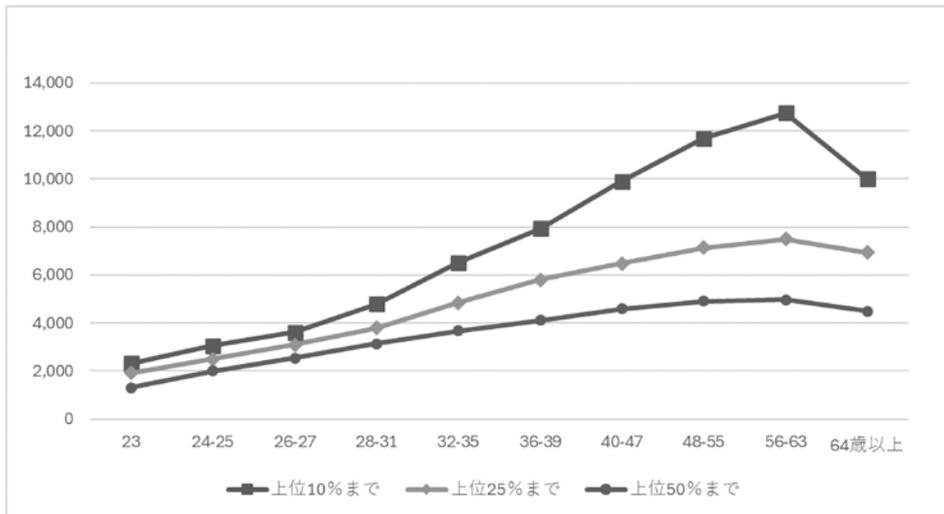
さて、19世紀後半から1920年代にかけてホワイトカラーが急速に増え、労働者の中での比重も高まった。例えば、ホワイトカラーに分類される労働者は、19世紀末から今世紀初頭にかけて急速にその数を増やした。1860年には100万人弱だったが、1880年には210万人と20年間で倍増し、ホワイトカラーのブルーカラーに

図9 米労働者年間収入十分位別年齢別賃金推移 (男性、1939年)



資料 : Woytinsky and Associates (1953), p.725。

図10 米エンジニアの年齢別年間所得推移 (1929年)



資料 : Fraser and Hinrichs (1941), p.132。

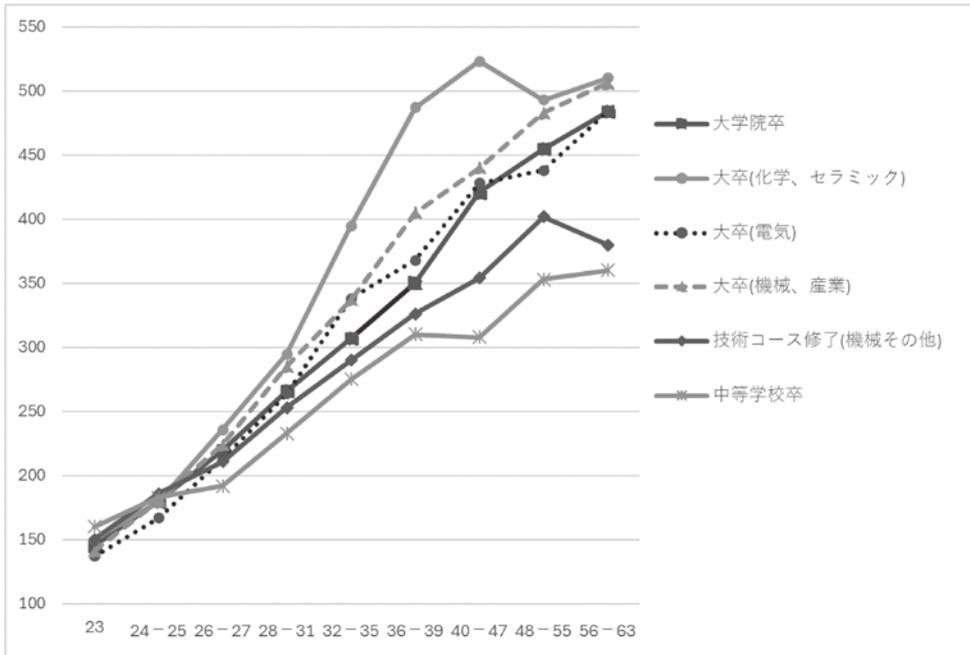
対する比率は1850年から1880年までおおむね4割から5割程度であったが、1900年には同比率が7割となった。1890年代末から第1次大戦期まで、米製造業の月給雇用者数は賃金労働者より2倍のスピードで増加し、1910年にホワイトカラーは770万人を超えて労働力人口の約20%を占め、1920年には1,000万人を超えた<sup>92)</sup>。このように急増し、労働者の中での割合を高めたホワイトカラーの賃金体系は、多くのアメリカ労働者の賃金特色を表すといえよう。

そこで、ホワイトカラーの賃金体系をみてみよう。フレイザーとヒンリックス (Fraser and Hinrichs (1941)) が集計したエンジニア (熟練

工、専門職)の年収データから、戦間期、アメリカのホワイトカラーの賃金が年功的であったことが確認できる。例えば、図10で、1929年、米エンジニアの年齢別年収をみれば、年齢とともに年収が上昇する傾向がはっきり見える。23歳から56-63歳層まで、年収は持続的に上昇している。特に、各年齢層の年収上位者に限定してみれば、年収は、30歳代、40歳代、50歳代に続けて急な上がり方をみせている(図10)。前述のホイチンスキーの全男子労働者を対象とするデータに比べれば、より高い年齢まで、より急な勾配で所得上昇が続いたことが分かる。エンジニアの中での年収上位者は、大企業に雇用

図 11 米エンジニアの学歴別年齢別中位月収 (1929)

(単位：ドル)



資料：Fraser and Hinrichs(1941), p.176。

されていた可能性が高いことから、戦間期のホワイトカラーの賃金が年功序列的であったとみてよからう。

同じ、フレイザーとヒンリックスの調査データから、1929年、学歴、大学専攻別に分けて年齢別月間収入をみれば、大まかには、学歴、大学での専攻の違いにかかわらず、年功的賃金の上がり方であった(図11)。ただ、学歴が高ければ、賃金上昇の勾配がより急であり、60歳代前半まで年収が上がり続けるグループも多い。

このように、戦間期に日本だけでなく、アメリカにも、賃金と年齢・勤続の間に正の相関関係が存在した。従って、この時期、アメリカにも、大企業内に年功序列的な賃金構造が定着しつつあったといえる。

この時期、日本とアメリカ両方の大企業で内部労働市場が形成されたことは前述したとおりであるが、こうした内部労働市場の形成が年齢別賃金体系の定着に影響を与えたとみられる。企業別に分断された労働市場で長期勤続を促すために年功序列的な賃金体系を導入することは

自然であった。戦間期の内部労働市場内の賃金制において、組織性が強く働いたという日米共通点があったのである。

### ii) 昇給制

戦間期のアメリカでは、職務内容や責任に応じて複数の等級(グレード)を設け、その職務等級ごとに給与の上限と下限を設定する賃率範囲制(rate range systems)が普及した。特にホワイトカラー層で、賃率範囲制が広がった。例えば、1920年代末から30年代初頭にかけて、ウェスチングハウス(WH)、ARMCOなど複数の企業が「仕事=サラリー等級制」の運用を開始し、41年から45年の戦時期にも53件の実施例がある<sup>93)</sup>。

この賃率範囲制では、等級ごとの賃金レンジ内で昇給が行われ、レンジの上限に達すると、次の等級への昇給が行われた。戦間期の日本と同じく、一部の米大企業で昇給制が導入されたのである。また、こうした格付けと標準化には賃金決定における高度の集中を含んでおり<sup>94)</sup>、

それゆえ、内部労働市場の形成を表すものである。この時期、内部労働市場が形成されたという日米の共通点が、昇給制の普及という日米の共通点につながったのである。

### ⑧労使協調関係と労使対立関係の併存

アメリカの労使間には対立関係が支配的であり、対照的に、日本では、労使間の協調関係が強く、とくに戦後、高度成長期以降は労使協調の関係が強かったとされ、これが、日米の労使関係の重要な相違点といわれる。しかし、事態はそう単純ではない。戦間期には日本とアメリカの両方で、労使間の協調と対立の両面が並存した。また、時期によっても変化していた。戦間期の日本とアメリカでの労使関係を見ていこう。

#### 労使協調関係

戦前の日本の場合も、労使間に協調関係だけがあったわけではない。逆に、戦前のアメリカ企業にも、戦後のように労使間に対立関係だけがあったともいえない。もしそうであれば、日本もアメリカも、労使間には協調・調和と対立・敵対の両方の関係があったことになり、それは日本とアメリカは労使関係の共通点であったことになる。

また、時期によって、対立関係が際立つときも、協調関係が著しいときもあった可能性が高い。国家間の共通と相異が交互に現れた可能性である。

まず、戦間期に労使間協調を表わすできごとを日米両方でみていこう。

#### i) 従業員代表制・工場委員会

戦間期に日米の両方で大企業が労使協調の機関・組織を設置している。アメリカでは、従業員代表制、日本では工場委員会である。この従業員代表制、工場委員会は、労働条件、福利厚生改善の改善を図ると共に、労働者の苦情処理を行う意思疎通機関もしくは協議機関であるが、この労使協調の機関がその後の労使関係に決定的な影響を与えた<sup>95)</sup>。

ただ、この従業員代表制、工場委員会の名称

は企業によってばらばらで極めて多様であった。日本では、工場委員会だけでなく、労働委員会、工場協議員会、協力委員会、産業協力委員会、懇談会、〇〇会役員会などと呼ばれ、軍の直轄工場では「相談会」という名前が付いた<sup>96)</sup>。個別企業では、さらに多様な名前がついていた。例えば、三井鉱山では共愛組合、三菱炭鉱では親和会、北海道炭鉱夕張鉱では一心会、日立は温交会と称されており、修養会、親睦会、向上会など多様な名称で呼ばれていた<sup>97)</sup>。

アメリカでも、工場委員会は多様な名称で知られる。すなわち、employee representation (従業員代表制)、factory council (工場評議会)、works council (工場協議会)、shop committee (職場委員会)、joint conference committee (合同委員会)、works committee (労使委員会)、industrial democracy、industrial assembly (産業会議)、industrial council (産業協議会)、employee association、employee conference board、good-will plan、cooperative associationなどの名称である<sup>98)</sup>。company union (会社組合、御用組合)とも呼ばれた。こうした多様な名称にもかかわらず、その基本性格は<sup>99)</sup> ほぼ同じである組織である。

アメリカにも、日本でも、工場委員会・従業員代表制の萌芽は19世紀末にすでにあったが<sup>100)</sup>、多くの企業で本格的に工場委員会が設置されたのは1910年代後半からであった。

実は労使協議制、工場委員会の設置が最も早かったのはイギリスであった。イギリスで、工場委員会は第一次世界大戦中の1917年、イギリス政府のホイットレー (J.H. Whitley) 委員会が戦争遂行に向けた生産協力体制を構築するために提言・勧告した制度であり、その後、工場・地域・産業の各レベルで労使協議制が設置された<sup>101)</sup>。

ホイットレー委員会の提案以後、ドイツを始め、オーストリア、ノルウェー、チェコスロバキア等他のヨーロッパ諸国においても、政府が工場委員会、企業協議会等の組織を勧奨し、多様な形態の労使協議制が導入され、一般化した<sup>102)</sup>。

アメリカにも、イギリスとほとんど時を置く

ことなく、労使協議制、従業員代表制が伝播した。さらに、同時代の日本もこうした動きを観察し、英米から習って、第1次世界戦末期から大企業が工場委員会を設置しはじめた<sup>103)</sup>。日本で多くの大企業に導入された工場委員会は、イギリスの労使委員会、アメリカの従業員代表制のアイデアを輸入したものであった。互いに競争企業と同じ制度を導入することを潔いとしなかったことから、広く先進諸国に範がとられたのである<sup>104)</sup>。

住友における工場委員会導入の検討では、担当者の三村清三郎が1910年代後半、アメリカのフォード工場、イギリスのホイットレー協議会を視察し、日本に戻ってジョブ・コミュニティを導入した。三井鉱山共愛組合の立案にあたった長澤がモデルとしたのはアメリカのジョブ・コミュニティであった。また、20年代初頭、造船業での争議に対応して、造船工場委員会の導入を検討した際に、参考にしたのはイギリスのホイットレー報告であった<sup>105)</sup>。

日本の工場委員会・労働委員会は、アメリカの従業員代表制と共通するところが大きかった<sup>106)</sup>。導入時期、導入理由、活動面、組織面で従業員代表制と工場委員会の間には共通点・類似点が多かったが、何より、労使協調の機関であることが重要な共通点であった。

労働組合の設立を事前に阻止し、また労使紛争を未然に防ぐために、アメリカでは、1次大戦期後半から、日本では、1次大戦後の1910年代末から20年代にかけて、大企業を中心に、従業員代表制、工場委員会・労働委員会が設置された。

日本では、第1次大戦後から1920年代にかけて企業の労使関係観が協調主義に変化し、労資協調のスローガンのもとで、労使協調、協調親睦を目的とする機関として、「産業協力」、「産業平和」の方法として工場委員会、労働委員会が相次ぎ設けられた。工場委員会は「労資協調」的思想の温床化にされやすく、20年代に、労使協調主義強化の工場委員会体制が成立し、30年代半ばには、工場委員会体制の労使協議制的性格が強まった。実は日本における協調的な労使関係の起源は工場委員会にあった<sup>107)</sup>。

米従業員代表制は多くの分野で労使対立を壊したあとに、大企業中心にかなり広がった方式であっただけに、公平と正義を基盤として、紛争を解決し、労使の激しい対立の代わりに、労使間に調和の精神を育むことを図ったものであった<sup>108)</sup>。

このように、日米両方で、戦間期に大企業が労使協調の機関を設置・運営したことは、協調的な労使関係を表すと共に、労使協調の関係を作り出していたことを示す。日米の共通点である。

## ii) 労使協調を表わす他のできごと

労使協調の機関である工場委員会、従業員代表制を導入、設置したことが日本とアメリカの共通点であるが、それに加えて、日米共に労使協調・妥協を表す、他のできごとが少なくない。

### イ) アメリカ

1次大戦後よりアメリカでは合法的労働組合が労使協調を受け入れ、労使間の調和を重視する姿勢をとった<sup>109)</sup>。職種別(職業別)組合の全国連合組織であるAFLは、(1924年から52年まで会長を務めた)ウィリアム・グリーンの指導下の20年代に、労使協調の方向に方針を転換し、協調的・保守的路線を重視すると共に労使間の協議と漸進的改善を志向した。実際、この時期、AFLでは、「労使協調」型労働組合の勢力が圧倒的地位を占めており、AFL加入の諸組合は企業の「合理化」運動に積極的に協力した。この際、労使協調とは、「会社の利益の状況を改善するように努力して生産コストを引き下げるために経営者に協力する」ことであり、この「労使協調」を前提として、労働組合は雇用安定、高賃金、労働条件の改善を要求した<sup>110)</sup>。

この1920年代はアメリカの労働組合が弱体化し、労働運動も沈滞した時期と重なるが、しかし、恐慌からの回復後の30年代後半、労働組合の隆盛期にも、AFLの運動路線・戦略は労使対立より労使協調に傾いていった<sup>111)</sup>。同じ時期に立ち上げられ、その勢いを増していたCIOとは異なり、AFLは労使協調的・保守的な方向へ進んだのである。

この時期、労使間の協調関係が強く、良好な労使関係を構築していた米企業が多かった。鉄道同胞団 (Railroad Brotherhoods)、他のすべての現業職種組合、「保線労働者組合」(maintenance-of-way unions) を認めたボルティモア・アンド・オハイオ鉄道 (Baltimore and Ohio Railroad) が代表的である。同社は団体交渉を承認したうえで経営「合理化」に関する労使の協力体制の確立に向かった。1920年代の最も有力かつ野心的な労使協調計画が鉄道工場労働組合と共にボルティモア・オハイオ鉄道で採用された<sup>112)</sup>。また、ほかの鉄道企業、チェサピーク・アンド・オハイオ鉄道 (Chesapeake & Ohio)、カナダ国有鉄道 (Canadian National Railways)、シカゴ・ミルウォーキー・セントポール・アンド・パシフィック鉄道 (Chicago, Milwaukee, St. Paul & Pacific) も良好な労使関係の企業であった。綿工業では、マサチューセッツ州セーラムのナウムケア・スチーム・コットンが全米繊維労働者組合と協力関係を形成していた<sup>113)</sup>。組合がなかった、いわば「組合不在企業」の中にも、労使協調的な企業が多かった。デュポン、イーストマン・コダック、プロクター・アンド・ギャンブル (Proctor & Gamble) が代表的であり、1920年代に、労務管理を強化し、協調的な労使関係を形成していった<sup>114)</sup>。1次大戦直後の大規模な全社一斉ストライキ、特に、1920年代の唯一かつ最後のストライキとなった20~21年の鑄造工ストを経験しにジェネラルエレクトリック (以下、GE) も、それ以降、協調的な労使関係を築き、安定的な労使関係を享受した。29年以降の大不況とニュー・ディールの激動の中でも、同社は深刻なストライキや労使関係の著しい混乱を経験しなかった<sup>115)</sup>。

こうした労使間の協調・調和の関係は、企業の施策によって作り出された面が強い。人事・労務管理、福利厚生施策など、労働者の「善意」(good will) を生み出す<sup>116)</sup> 対労働者宥和政策が労使間の協力関係を強めていたのである。実は、大企業を中心に人事・労務管理を強化する契機は、対立的な労使関係であった。つまり、労働組合の強化、労働運動の活発化の中で、労働者の苦情を最小限に減らす人事、労務政策の採用

で、組合組織化の衝動を抑止し、労働組合運動の企業内の浸透を防止することを狙った<sup>117)</sup>。経営家族主義理念にもとづく手段としての“welfare capitalism”、企業内の福利厚生施策も労働者の善意を獲得することによって、企業内の労使協調の雰囲気を作り出した<sup>118)</sup>。このように、企業内の労使関係は外部状況、経営者の姿勢、労働者の利害やスタンスなどが絡み合って形成され、変化しており、中には、労使間協調が際立つ局面、企業もあったのである。

#### ロ) 日本

日本の場合、第1次大戦後、労働運動の昂揚に直面して、経営者の労使関係観が協調主義、新しい家族主義的なものへと変化した。つまり、不安定化した労使関係に悩まされていた経営者の間に協調主義のイデオロギーが、しだいに受容され、日露戦後の「主従的家族主義」から「労使協調主義」へと労使関係理念が推転した<sup>119)</sup>。産業労働界においても労使対立より労使協調への機運が著しく進展し、鐘紡の武藤三治のように、自社内に共同経営フォーラムを設置し、「家族主義経営」の経営思想を展開する経営者まで出現した<sup>120)</sup>。

1920年代には、政府もこうした労使協調の雰囲気の後押しした。すなわち、この時期における労働行政は労働者に対して部分的な譲歩を行って階級的性格の強い労働運動を孤立させ、労使関係を協調的なものなかに包摂しようとした<sup>121)</sup>。19年8月、内務大臣が政界・官僚・財界・学界などを糾合して設立した協会も労使協調推進機関で、「協調主義」を提唱しており、同会の重要な目的も、「使用者と労働者の協力と調和の促進」であった<sup>122)</sup>。

労使協調を標榜、指向する労働組合も多かった。友愛会は労使協調の実現を目的としており、成立当初から労使協調に期待をかけていた<sup>123)</sup>。第1次大戦中から成長してきた労働組合の多くは、創設当初、労使協調主義を標榜しており、産業別組合は当初労使協調思想をもって出発していた。例えば、全日本海員組合 (海工会) の綱領、規約には労使協調主義が濃厚に表れていた<sup>124)</sup>。

企業別組合はその性質上、一般的に労使協調主義の組合になりがちな傾向をもっており、実際に、1919年より結成された企業内・企業別組合は、御用組合あるいはきわめて穏健な組合が多かった。例えば、19年10月に組織された、八幡製鉄所の職工同志会は労使協調を標榜しており、浦賀船渠の企業別組合である工愛会は、親睦・共済・修養を実施しようとする生産協力的な修養団体としての性格が強かった。昭和以降、製鋼労組や瓦斯電気技友会（京浜労働技友会）も協調的姿勢を示していた。戦前昭和期、製鋼労働組合は「企業の外にもものびる労使協議型」あるいは「協力的な団体交渉モデル」を作り出した。30年代の恐慌期にも、大企業では「家族主義的労使関係」のゆえに協調的な「企業内組合」しか存在しなかった<sup>125)</sup>。さらに、右翼系の労働組合は満州事変の進展に伴い、しだいに「産業協力」の方針に転換していった<sup>126)</sup>。1937年7月、全国の各主要労働団体は共に労使協力を強調して「事変中罷業禁止の宣言」を発表した。戦時体制とともに「会社組合」はそのまま労使協調の産業報国会に取り込まれていった<sup>127)</sup>。

こうした労使協調関係は、アメリカと同様に企業の意図的な努力によって作り出された面が強い。例えば、労使双方の意思疎通を図った工場委員会、労働委員会は、労働者の不満を解消し、労使協調に極めて良好な効果をあげた。企業内の従業員組織を把握し、従業員が従順で労使協調的になることに成功したのである<sup>128)</sup>。人

の移動を防ぎ、企業に長く勤めるように福利厚生施策、労働条件の改善など労務管理施策が功を奏し、労使の協調関係が強まった。さらに、企業は首切り、解雇を通じて、残された労働者の企業への帰属意識をいっそう強め、労働組合を穏健で協調的な労働組織へと変えたとともに、経営者と労働者の協調関係を強めた<sup>129)</sup>。こうした現象は1920年代から30年代初めにかけてのアメリカと基本的に変わらない<sup>130)</sup>。

### 労使対立関係

#### i) 労働争議

日本でも、アメリカでも、戦間期に労働争議、ストライキ<sup>131)</sup>が頻発している。争議が鎮静してそれほど多くなかった時期もあったとはいえ、常に争議が起こっていたことは日米共に労使間に対立関係が強かったことを示す。

#### イ) 日本

第1世界大戦中に労働争議が頻発し、1917年以降ストライキが急増した。争議件数は、15年の64件から18年に417件に急増し、争議参加人員では、同じ時期、6,900名から58,000名弱に著増した（表5）。戦後の19年にも、激しいストライキが相次ぎ、労総争議件数、参加人員ともに著しく増大した<sup>132)</sup>。特に、第1次大戦直後には、重工業大企業を中心として労働争議が続発した<sup>133)</sup>。1917年－21年は労働運動の昂揚期であり、労働者の抵抗が個人的反発の形から

表5 労働争議の件数と参加人員、1911年-26年

(単位：件、人)

年	争議件数	参加人員	年	争議件数	参加人員
1911	22	2,100	1920	1,069	127,491
1913	49	5,736	1921	896	170,889
1914	50	5,242	1922	584	85,909
1915	64	6,904	1923	647	68,814
1916	108	7,852	1924	933	94,047
1917	398	8,418	1925	816	89,387
1918	417	57,309	1926	1,260	127,267
1919	2,388	66,457			

出所：日立労働運動史編纂委員会編(1964)、16頁。

表6 ストライキ発生数並びに要求事項内訳 (社会局調べ)

	1914		1915		1916		1917		1918		1919		1920	
	件数	人員	件数	人員	件数	人員	件数	人員	件数	人員	件数	人員	件数	人員
賃金増額	25	4,105	38	3,501	71	5,441	304	48,903	340	59,197	400	53,130	151	19,604
賃金減額反対	11	1,763	8	647	4	326	14	1,293	17	1,172	17	1,251	64	8,299
待遇改善要求	2	62	1	92	12	1,440	12	939	6	141	24	3,695	28	2,941
監督者敗訴等	3	222	5	306	9	658	17	895	16	710	18	1,610	16	3,426
その他	9	1,753	12	3,306	12	548	51	5,579	38	5,237	38	3,451	23	2,101
計	50	7,905	64	7,852	108	8,413	398	57,609	417	66,457	497	63,137	282	36,371

出所：木本(1964)、146頁(原資料は、内閣統計局編『労働統計要覧』1926年版、134頁)。

組織的争議に変化したのである<sup>134)</sup>。

1917年より、労働争議が急増した理由は、大戦期の好況にともなう賃金上昇にもかかわらず、賃金上昇を上回る物価の高騰で生計費が上昇した結果、労働者の実質賃銀が低下し、生活状態が悪化し、生活不安が激化したからであった<sup>135)</sup>。こうした理由での争議が多かっただけに、ストライキ時の要求事項も、賃金増額が圧倒的に多かった(表6)。

また、労働者の移動も労働争議の頻発と関連した。つまり、大戦中、激しい労働移動で経営秩序の動揺が進行し、労働運動が擡頭し、労働組合と労働争議が結びついた<sup>136)</sup>。

それに、この時期に労働争議が大企業で多発したのは、大企業で間接管理から直接管理への変革があったことにも負う。仕事上のリーダーシップを職人より技術者たちがとるようになり、作業者の自主裁量権が減少、消滅する中で、労働運動から「労使協調的」なスタイルや発想が希薄になり、積極的な形態の反抗が表れたのである<sup>137)</sup>。

1920年、21年は、争議件数は10年代末より減っているが、争議参加人員は急増している(表5)。大企業中心に大規模の争議が起きたことであるが、この時期、争議時の要求がそれまでとは異なった。つまり、賃金増額、労働時間短縮などから、団体交渉権・工場委員会・解雇手当へと、要求の内容が変化した<sup>138)</sup>。この時期、労働条件の向上をめぐる労使対立から、労働組合の承認をめぐる労使対立へと、対立の軸が変化したことである。特に、団体交渉権獲得

の要求が多く、例えば、21年、大阪での争議の要求項目は、機械金属工業部門の争議21件の中、14件が団体交渉権獲得であった<sup>139)</sup>。機械工、紡績工等大工場の労働者の場合、職業別組合組織の基盤が貧弱で、それが機能するには、団体交渉に頼る以外になく、そこで、組合組織の承認と合わせて団体交渉権を要求する争議が増えたのである<sup>140)</sup>。21年、機械工業部門が件数で全体争議の約34%、人員で約60%を占めたことがそれを表わしている<sup>141)</sup>。

1922年から24年には、21年に比べ争議件数が急激に減少し、参加人員も減っていたが、26年より、再び紡績、機械・金属、化学を中心に争議が昂揚した<sup>142)</sup>。特に、この時期の争議は長期化する傾向があったが、その背後には、労働組合の関与があった。争議に対する組合の関与率は26年以降、年々高まった<sup>143)</sup>。ただ、争議の規模は小さかった。争議が中小企業において多く発生したためである。15人以下の「群小」争議が年々増加して500人以上の争議は27年に5.2%にすぎなかった<sup>144)</sup>。

1929年以降、労働争議はさらに増えた。29年に1,420件の争議が起り、恐慌期に入った30年には2,289件へと飛躍的に増加した。31年にも、2,456件へと増加し、この31年の争議件数は戦前の最高記録であった<sup>145)</sup>。ただ、争議の規模はそれまでと同様に圧倒的多数が小規模なもので、争議参加人員150人未満の小規模な争議が増大した<sup>146)</sup>。

小規模の争議が増えたのは、大企業での争議が少なくなった反面、中小企業での争議が増え

表7 参加人員規模別労働争議件数（1921～30年）

（単位：％、件）

	15～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	件数計	参加人員
1932	716	75	30	2	823	47,719
1933	461	71	16	3	551	37,384
1934	502	58	16	1	578	42,561
1935	478	46	19	2	545	32,421
1936	448	51	9	3	511	27,204
1937	441	76	34	4	553	55,972

出所：労働省『統計から見た我が国の労働争議』（再引用、隅谷、小林、兵藤(1967)、184頁）。

表8 主要要求事項別労働争議件数

（単位：件）

	1926～28年平均	29年	30年	31年
賃金増額	135	81	75	162
時間短縮	7	9	7	17
監督者排斥	28	22	11	22
賃金減額反対	52	122	275	203
賃金支払	-	-	88	94
解雇反対・解雇者復職	27	76	121	171
解雇・退職手当の確立	30	53	119	76
計	397	522	853	940

出所：『日本労働運動史料』第4巻(再引用、隅谷、小林、兵藤(1967)、241頁)。

た上、大企業での争議規模が小さくなったためである。不況の中で、大企業に比べ、倒産の危機に見舞われ、賃金も低く解雇手当もなきに等しかった中小企業の動揺が一層深刻であった。また、大企業における「合理化」の中で人員整理や賃金切り下げを原因として争議の発生を見る場合もその直接問題の当事者のみに局限された<sup>147)</sup>。26-28年に、賃金増額を求める争議が多かったことと対照的に、29年を境として賃金減額反対・賃金支払い請求の争議、さらには休業反対・休業手当支給、解雇反対・解雇手当支給を要求する争議が急増した(表8)。不況と合理化を反映され、消極的・防衛的な争議要求が激増したのである。

1932年以降は、争議件数、参加人員ともに減少の一途を辿りつつあったものの、自然発生的争議は後を絶たなかった。20年代末と大恐慌期の小規模、消極的・防衛的要求の争議に労働組

合が関与する場合は多かった<sup>148)</sup>ことと対照的に、33年以降、労働組合と無関係に発生した自然発生的な争議が年を追うごとに増加した<sup>149)</sup>。

さらに、恐慌脱出過程で減少しつつあった労働争議は37年に再び増大した。一件当たり参加人員もにわか増大し、争議の増加は40年代前半まで続いた<sup>150)</sup>。労働者の生活水準の低下が賃上げを要求する争議を再び激化させたのである。

#### ロ) アメリカ

アメリカでは、第1世界大戦の勃発後、全国各地で相次いで大規模なストライキが起きており、第1次大戦の末期・直後が、労働争議の大高揚期であった<sup>151)</sup>。とりわけ、1919年は、労使の攻防が最も尖鋭化・戦闘化した年であり、最もひどい労働争議の年であった。400万人を優に超える労働者が争議に関係した。36万人参

表9 労働争議の件数、参加人員と争点別内訳

年次	争議件数	争点別の内訳			参加人員 (1916 = 100)
		賃金・労働時間	組合承認	その他	
1917	4,450	2,268	799	1,383	77
18	3,353	1,869	584	900	78
19	3,630	2,036	869	725	260
20	3,411	2,038	622	751	91
21	2,385	1,501	373	511	69
22	1,112	583	208	321	101
23	1,553	721	308	524	47

出所：戸塚、徳永(1977)、151頁。

加のアメリカ労働組合史上最大のストライキがU.S.スチールで起こり、石炭産業においても大規模の争議が発生した<sup>152)</sup>。1918年12月から19年にかけて、GEでは、スケネクタディ、ピッツフィールド、エリー、フォード・ウェインの4事業所を巻き込む、3万人弱が参加した大規模ストライキが起きた。19年4月から夏にかけて、ニューイングランドでの交換手によるストライキが相次いで発生しており、ニューヨークでは、男性衣服産業で争議が起こっていた<sup>153)</sup>。こうした争議の背景には、第1次大戦後、大正デモクラシーおよびロシア革命の成功に基づくプロレタリア思想の普及による労働運動の高揚があった。また、物価昂騰による生活費上昇の中で、賃金カットが行われたことも争議が触発した理由であった<sup>154)</sup>。

1919年に比べれば少なかったとはいうものの、20年と21年にも、不況の中で争議が頻発した。20年には、石炭産業で大争議があり、鉄道業においても大規模のストライキが続発した。ナショナル・インディア・ラバー社ブリストル工場で凄惨なストライキが発生したのも、この年である<sup>155)</sup>。21年にも、争議は頻発し、石炭産業、鉄道業、海運業で大争議が起こった<sup>156)</sup>。

1910年代後半から20年代初頭までに頻発した争議の最も重要な争点は、賃金・労働時間であったが、組合承認の要求も多かった(表9)。賃金争議は、経営者側のオープン・ショップ運動との関連から団体交渉拒否にあって事実上組合承認争議となったものが多かったのである。

とりわけ、19年-20年の鉄鋼と統一炭坑夫組合(UMW)の大ストライキではその中心争点が団体交渉権の確立(=組合承認)であった<sup>157)</sup>。

1922年-23年頃から大恐慌勃発の30年代初めまでは、ストライキは持続的に減少し、アメリカ労働運動が長期にわたって低迷した時期である<sup>158)</sup>。しかし、33年から40年代にかけて、大量生産型産業部門を中心に労働運動が勃興した。表10でみるように、33年から労働争議が急増している。37年に争議件数、参加人員でピークを迎え、さらに41年にももう一回の争議ピークを経験した。

1933年からの争議の争点として、賃上げ及び労働時間短縮の要求が多かったが、しかし、団体交渉権獲得、組合承認を要求する争議も頻発した。とりわけ、30年代後半より、賃上げ及労働時間短縮を求める争議より組合承認を求める争議が多くなっていった(表11)。この時期、産業別組合が増え、その承認を求める争議が急増したのである<sup>159)</sup>。団体交渉権を求める争議が20年-21年のように特定時期に集中した日本との違いである。戦前について労働組合が公認されなかった日本との間に、労働組合の影響力の差を表すところである。

## ii) 労使間対立を表す他のできごと

前述したように、戦間期には日米ともに、労働争議が頻発したことから、労使間対立関係という日米の共通点を見出すことができたが、他にも、労使間の対立関係がどのように表れたか

表10 アメリカにおける労働争議、1929年-42年

年	争議		参加人員		労働損失		
	件数	継続日数	参加人数 (千人)	対全従業員 比率 (%)	損失日数 (千日)	対延労働日 数比率 (%)	参加人員当り 損失日数(日)
1929	921	22.6	289	1.2	5,350	0.07	18.5
1930	637	22.3	183	0.8	3,320	0.05	18.1
1931	810	17.8	342	1.6	6,890	0.11	20.2
1932	841	19.6	324	1.8	10,500	0.23	32.4
1933	1,695	16.9	1,170	6.3	16,900	0.36	14.4
1934	1,856	19.5	1,470	7.2	19,600	0.38	13.4
1935	2,014	23.8	1,120	5.2	15,500	0.29	13.8
1936	2,172	23.3	789	3.1	13,900	0.21	17.6
1937	4,740	20.3	1,860	7.2	28,400	0.43	15.3
1938	2,772	23.6	688	2.8	9,150	0.15	13.3
1939	2,613	23.4	1,170	7.0	17,800	0.28	15.2
1940	2,598	20.9	577	2.3	6,700	0.10	11.6
1941	4,288	18.3	2,360	8.4	23,000	0.32	9.8
1942	2,968	11.7	840	2.8	4,180	0.05	5.0

出所：Galenson(1960), p.602(元データは Woytinsky and Associates(1953), p.655).

表11 アメリカにおける労働争議の要求事項、1936年-41年  
(単位：%)

年	賃上げ及労働時間短縮	組合承認	その他
1936	35.1	50.2	14.7
1937	29.9	57.8	12.3
1938	28.0	50.0	22.0
1939	26.5	53.5	20.0
1940	30.2	49.9	19.9
1941	35.6	49.5	14.9

出所：Galenson(1960), p.605(元データは Woytinsky and Associates(1953), p.654).

を戦間期の日米の両方でみておこう。

#### イ) 日本

戦後日本企業の労使関係は協調的であり、それが日本の企業システムの重要な特徴の一つであるといわれるが、しかし、戦前の場合は、労使間にかなり対立的、敵対的な関係もみられた。

戦間期、日本の労働組合は、ストライキを中心として組織運動を展開し、ストライキこそが組織の拡大を図る最も有力な手段であった

が<sup>160)</sup>、労働組合は、団結権・団体交渉権の承認をもとめて、1920年から21年にかけて、その手段を使った。

1920年7月に紡績労働組合が富士ガス紡績押上工場の使用者に対して団体交渉権を求める争議を起こし、21年3月-4月には、日本鉱夫連合会によって足尾銅山の使用者に対する「団体交渉権」獲得運動が展開された。重工業部門においても、21年、東京鉄工組合の闘争について、関西地方でも、大阪電燈、藤永田造船所、住友

3社などの各組合によって団体交渉権を要求する争議が行われた<sup>161)</sup>。

しかし、ほとんどの経営者がとった態度は団体交渉権の確認を頑強に拒否することであった。経営者は労働組合を独立的な交渉相手として承認せず、徹底的な拒否を貫いたのである<sup>162)</sup>。ついに戦前において労働組合が公認されることはなく、労働組合はスト権もなく、法的保護もなかった<sup>163)</sup>。

むしろ、多くの経営者は労働組合、労働組合運動を敵視していた。例えば、経営者は1917年以降急激に増大したストライキを前にして、労働組合化の路線を明らかにした友愛会を危険視し、友愛会に対する敵意が強まり、使用者団体、東京鉄工機械業組合は、友愛会員不採用を宣言した<sup>164)</sup>。

こうした敵意のうえで、労働組合に対して種々様々な圧迫を加えた。景気後退期、大企業は合理化の方策としての首切りに当たって、組合員や争議主導者、労働組合の指導者を真っ先に解雇の対象にした。例えば、1920年、25年7月、芝浦製作所は組合活動家を中心に18名を首切って、それが争議の直接の原因になった<sup>165)</sup>。26年と27年の大争議では、参加組合員の大半が解雇され、例えば、野田醤油では参加組合員1,397人中、75%の1,047人が解雇され、日本楽器では500人中350人すなわち70% (組合員数を800人とみれば44%)、共同印刷では1,927人中1,200名すなわち62%が解雇されている<sup>166)</sup>。労働組合員を企業から排除して、企業に忠誠な子飼いの労働者を中心とする労働力編成を前進させたのである。日本製鋼の例のように、争議後支部幹事21人を解雇し、会員に退会を勧告して支部を解散させた企業すらあった<sup>167)</sup>。

経営者への対立姿勢が強い組合も多かった。企業別組合は共済活動を中心とする協調的な組織から、労資対立を前提し、労働条件の改善を目的とする組合運動に発展した<sup>168)</sup>。友愛会の支部はほとんどがストライキを機会に組織され、その気風が戦闘的であり、下部組織は友愛会幹部の労使協調的思想に対し批判的であった<sup>169)</sup>。当然ながら、左翼系の労働組合も、企業に対する敵対的な姿勢が強く、争議の主導に力を入れ

た。

#### ロ) アメリカ

伝来のアメリカの労使関係では、労使協調的なイデオロギーをもつ経営者は少数派であった。1920年代に、経営者は少数の労使協力主義派と多数の労働組合否定主義派に分かれ、組合否定主義が大半になっていた<sup>170)</sup>。とりわけ、ロックフェラーやその周りの大企業経営者は労働組合に敵対的であった。日本と同様に、アメリカの経営者は、反労働組合で労働組合員を敵視するのが一般的であった<sup>171)</sup>。

労働組合を認めなかった企業も多かった。1910年代末、多くの経営者は労働組合を認めることを拒否し、当時の最大級企業のスタンダード・オイルは、労働組合を認めなかった。同社の経営幹部は「労働組合の「扇動者」は、棍棒で叩きのめし、起訴し、町から追い出されて然るべき存在」とまでいっている<sup>172)</sup>。ペンシルベニア鉄道 (Pennsylvania Railroad) も、「労働組合員を無慈悲な敵と見做し」て、職種組合を認めることを拒み、自社の御用組合としか交渉しなかった。フォードも反組合主義を貫き、41年にまで労働組合を承認しなかった<sup>173)</sup>。

さらに、1次大戦前からの基調だった、組合に対する直接的排除方針は再び激しさを増し、1920年代に、一部の大企業は労働組合の排除のために強権的な手段で直接的な組合攻撃を行った。労働組合は常に企業の強力な反組合政策に直面した<sup>174)</sup>。各事業所において「黄犬契約」によって組合脱退と非加入を強制し、またスパイ活動とブラックリスト作成に基づいて組合活動家ねらいの解雇やその他の差別を繰り返し行った企業もある<sup>175)</sup>。

20世紀初頭にもあったように1920年代にも、アメリカの経営者達がオープン・ショップ運動を展開した。「アメリカン・プラン」の実行の一環であり、労働者が自分の雇用条件を使用者と決定するうえで労働組合の介入を必要としないとするスローガンが掲げられた。大企業だけでなく、中小企業における組合排除の動きであった。22-23年がオープン・ショップ運動の最高期であったとされるが<sup>176)</sup>、23-29年の250件の

労働協約を検討したスリクターによれば、労働協約の中でオープン・ショップ制が含まれたのは78件で約3割も占めていた<sup>177)</sup>。

こうした有力企業の反労組運動が奏効し、1920年代の10年間に労働組合員数が半減され、とりわけ、オープン・ショップ運動がこの時期、労働組合組織が後退の一途を辿る一理由であった<sup>178)</sup>。

これに対応して、多くの労働組合のリーダーは労働者に攻撃的な行動を呼びかけ<sup>179)</sup>、敵対的な労使関係が顕著になった。30年代なかば以降、アメリカでは、労働者側が最大限の譲歩を企業から引き出すよう努める、「敵対的」、あるいは「対決的」な団体交渉を中心とする労使関係が深化したのである<sup>180)</sup>。

## (B) 相違点

### ①労働組合の日米差

戦間期において、労働組合はいろいろな面で日米の違いがあった。まず何を基本組織単位にして労働組合が組織されたかに大きな違いがあり、その勢力が拡大、縮小する時期も異なった。労働組合の力及び影響力にも日米間にはかなりの違いがあったうえ、組合が指向するところにおいても日米の労働組合は違いが大きかった。順を追って、この時期の労働組合にどのような日米の違いがあったかをみておこう。

### 労働組合の組織単位・形態の違い

戦前、労働組合の組織単位・形態において、日米には違いがあった。戦間期、日本では、職業別組合、産業別組合、企業別組合<sup>181)</sup>、一般組合など、多様な組織単位・形態の労働組合が併存し、その中で、産業別組合が最も多かった。また、労働組合が零細であることもあり、組合の連合体組織が多かった。

反面、戦前のアメリカでは、日本より早くから横断組合としての職種別組合、あるいは職業別組合（以下、職種別組合と職業別組合を混用する）が作られ、1930年代半ばまではほとんどが職種別組合であった。しかし、30年代後半に産業別組合への転換が強く進められ、それ以降、産業別組合が主流になった。また、職種別組合の上位にその連合組織としてAFLが、産業別組合が登場した30年代後半より、その連合組織としてCIOがあった。

#### i) 日本

日本は、本格的な労働組合の出現が遅く、1910年代後半であったが、産業別、企業別、職業別組合、一般組合など多様な形態の労働組合が共存した。ただ、企業の枠を超え、横断的な広がりを持つ組織、つまり、横断組合がたえず優位な地位を占めており、支配的であった<sup>182)</sup>。中でも、表12から分かるように、産業別組合が

表12 形態別労働組合数

(単位：%)

年次	職業別		産業別		一般労働者		計	
	組合数	百分比	組合数	百分比	組合数	百分比	組合数	百分比
1926	137	28.1	215	44.1	136	27.9	488	100.0
1927	175	34.7	195	38.6	135	26.7	505	100.0
1928	156	31.1	202	40.3	143	28.5	501	100.0
1929	153	24.3	283	44.9	194	30.8	630	100.0
1930	142	19.9	328	46.1	242	34.0	712	100.0
1931	148	18.1	428	52.3	242	29.6	818	100.0
1932	149	16.0	469	50.3	314	33.7	932	100.0
1933	149	15.8	466	49.5	327	34.7	942	100.0
1934	184	19.0	455	47.1	327	33.9	966	100.0

出所：小松(1971)、24頁(原資料は協調会『労働組合及労働争議統計』(1935年改訂増補版))。

表 13 形態別労働組合数 (2)

(単位：%)

年次	一企業		一企業を単位とせぬもの		合計	
	組合数	百分比	組合数	百分比	組合数	百分比
1923	84	19.4	348	80.6	432	100.0
1924	85	18.1	384	81.9	469	100.0
1925	66	14.4	391	85.6	457	100.0
1926	85	17.4	403	82.6	488	100.0
1927	77	15.2	428	84.8	505	100.0
1928	88	17.6	413	82.4	501	100.0
1929	101	16.0	529	84.0	630	100.0
1930	116	16.3	596	83.7	712	100.0

出所：小松 (1971)、24 頁 (原資料は協調会『労働組合及労働争議統計』(1935 年版))。

最も多かった。20 年代後半から 30 年代前半を通して、組合数をベースにして産業別組合が半分を占めていた。産業別組合の比重がたえず他の組織形態を凌駕していたのである。

次が職業別組合であり、組合数ベースで、20 年代後半には 3 割前後を占め、30 年代にはその比重が下がったものの、15% 以上であった (表 12)。

企業別組合も少なくなかった。労働団体総数の中で企業別組合の比率は 1920 年代を通して、15%-20% にもなっていた (表 13)。この企業別組合は、大企業工場において結成され、官業をはじめとする大企業では、企業別組合が「横断組合」に対して優勢となっており、29 年、団員総数では 4 割弱をも占めていた<sup>183)</sup>。

他に、家内工業又は単純な小工業等に従事するもののみを以って組織される一般組合が、団体数で 25% 程度、人数では 8% 程度を占めた<sup>184)</sup>。

日本で労働組合の形成過程をみれば、アメリカとはかなり異なる。アメリカでは、職業別の地域単位の組織→職業別の地方組織→類似の職業を合同させた全国組合という発展過程をたどるのに対して、日本では、逆に労働組合結成のための中央組織が先にできて、それが各工場の労働者にはたらきかけて、かれらを支部に組織するという過程をたどった<sup>185)</sup>。友愛会がその典型的な例である。1912 年結成された友愛会は、その後、労働組合化し、全国的労働組合組織に成長する中で、傘下に支部を組織していった<sup>186)</sup>。

産業別組合は、大企業傘下の工場事業場を中心とし、それら工場事業場を「支部」とする組合活動の全国産業別統一体であり、従って、産業別横断組合 (本部組合) と工場事業場別組織 (支部組合) とは、同じ横断組合の二つの面である<sup>187)</sup>。

友愛会が横断組合へと変化する中で、目標として挙げたのが職業別組合化であった。まず、友愛会は 1917 年 10 月に、最初の職業別組織として東京印刷工組合を結成し、18 年 3 月には友愛会紡績労働組合が結成された。

1918 年の友愛会大会では、職業別組織として海員部、印刷部、紡績部、鉄工部の 4 つが報告され、19 年 8 月の第 7 周年大会で、友愛会は大日本労働総同盟友愛会と改称すると共に、職業別組合化の方向を明確にし、地方支部を職業別または産業別に改めることを確認した。地域組織としては関西同盟会類似のものを関東などに結成し、その上に全国組織としての総同盟を位置づけた。この方針に沿い 19 年 9 月に鉱山部が設置され、11 月には瓦斯工組合を発足し、20 年 1 月には友愛会の海員部が日本海員同盟友愛会となった。実は、19 年は全国的に労働組合が組織された組合叢生の年であり、叢生されたのは職業別組合が中心であった<sup>188)</sup>。

ところが、友愛会の職業別組合結成の試みは頓挫する。友愛会の職業別組合への再編成は神戸では実現できず、組合員は少数であり、組合の基盤も数事業所にしかなかった。古典的な職業別組合の伝統のない日本では、たとえ変容の

職業別組合をモデルにするとしても、職業別組合を実現する可能性は低かったのである<sup>189)</sup>。

そこで、1920年の春頃より、産業別組合への編成替えを準備し、10月、総同盟8周年大会で、友愛会は産業別組合主義への転換を決定する。第1次大戦のなかで成長してきた労働組合は、職業別組合主義から産業別組合主義へと転換したのである<sup>190)</sup>。関東地方における鉄工合同運動や関西地方における大阪機械労働組合などの設立で徐々に産業別組合主義が具体化し、大阪地方の各組合は、団体交渉権獲得闘争によって地方的な産業別組合へと成長した<sup>191)</sup>。このように産業別組合が増えていった背景として、戦後不況による組織の動揺で、泡沫的な組合運動は消し飛んでしまい、組合がその体制を立て直すために、連合組織としての産業別組合への再編に求められたことがある<sup>192)</sup>。また、職業別組合組織と現実の労使関係の矛盾に根差すものに気づき、なお、当時、欧米諸国で産業別組織の結成が進みつつあったことに触発された面もあったであろう<sup>193)</sup>。それに、中小企業では、内部労働市場が形成されず、まだ労働者の頻繁な移動が続いたことも、産業別組合を形成しやすくした要因であると思われる<sup>194)</sup>。

企業別組合、あるいは企業内組合も1910年代末より結成された。19年に相次いで結成された組合の中には企業内組合が多く、この年にあった約130の労働団体のうち、当時「縦断組合」とよばれた企業内組合が大部分を占め、横断的組合は12-13にすぎなかった<sup>195)</sup>。さらに、不況が深刻化する21年になると、企業別組合の結成という企業単位の労働者の自主的な動きが一層活発化し、それ以降、企業内組合が急速に増大し、企業別組合化の方向が拡大した。従って、第2次大戦前において企業別組合が一つの流れとして生成し始めたのは21年であったといえる<sup>196)</sup>。

昭和以降も企業別組合は横断組合に比べてもほぼ一定の率で維持されただけでなく、量的に増大し、またその基盤も拡大に向かった。1927年、28年の弾圧や恐慌を経たのち、組合の企業内化は決定的なものとなっていった<sup>197)</sup>。

戦前の企業別組合の成立過程は二つの形態が

あり、一つは、会社組合なり企業内の親睦団体が自主的な企業別組合に成長したもので、もう一つはすでに存した職業別、産業別、ないしは一般各労組の工場・事業所に基礎をおいた支部を足場に横断組合から独立することによって成立したものであった。そのうち、21年以降設立された企業別組合は、後者の形態が圧倒的に多かった。大正末以降の企業別組合は、労働者の主体的な要請を受けて結成されていったのである<sup>198)</sup>。

## ii) アメリカ

一般に、西洋社会において、はじめ職種別の横断組合がつくりあげた横断的な労働市場が形成されるといわれるが、アメリカも横断的な労働市場の上で早くから職種別組合が支配的になっていった<sup>199)</sup>。また、職種別組合であるだけに主に熟練労働者だけが加入していた。

表14でみるように、横断的な職種別組合の体制が出来上がっていた。特に、組合員数が多いのは、1920年を基準に、炭坑組合、大工組合、男子服組合、機械工組合、次が鉄道乗務員組合、鉄道機関工組合、電気工組合、婦人服組合、薬師組合、塗装工組合、トラック運転手組合、製罐工組合などである。

こうした職種別組合の連合体組織としてAFL (American Federation of Labor) が存在しており、AFLに上記の多くの職種別組合が加入していた。炭坑組合、大工組合などの組織人員が特に大きく(表14)、AFL加入組合員は全労働組合員の8割内外を占めていた<sup>200)</sup>。

しかし、1930年代に産業別組合化が進み、労働組合の組織形態が職種別から産業別に再編された。企業横断的な労働組合である点では、従来の職種別組合と同じであるが、産業を単位とする組合が主流になった<sup>201)</sup>。

この時期、産業別組合が台頭した理由には、半熟練工、あるいは不熟練工が大量に創出され、熟練工の必要性が減ったことが絡んでいた。すなわち、熟練工による職業別組合が一般的であったアメリカでも、工業化の進展で、半熟練工、あるいは不熟練工が大量に創出され、職業別組合特有の機能のみでは組合の目的を十分に

表 14 主要な職種別全国組合の組合員数 (1915～33年)

労働組合	1915～16年	1920年	1923年	1933年
炭坑組合	283,254	600,000	366,000	300,000
大工組合	231,700	400,134	315,000	205,800
男子服組合	173,700	374,500	134,000	83,000
薬師組合	98,000	101,000	104,000	100,000
塗装工組合	81,666	110,843	103,686	59,300
婦人服組合	72,707	107,693	54,740	25,000
機械工組合	71,900	330,800	76,400	65,000
ホテル・レストラン従組	61,932	60,679	57,743	22,750
トラック運転手組合	59,000	110,800	72,700	71,300
電気工組合	36,200	139,200	142,000	94,100
郵便配達夫組合	33,194	38,105	49,280	55,000
製罐工組合	31,200	103,000	19,400	14,200
鉄道機関工組合	29,300	182,100	76,700	59,200
沖中仕組合	25,000	74,000	34,300	23,400
土建一般労組	24,397	-	70,805	52,100
海運組合	21,700	65,900	17,900	6,000
鉄道乗務員組合	17,800	186,000	96,100	60,000
鍛冶工組合	12,000	48,300	-	5,000
保線工組合	8,900	54,200	-	27,800
肉切人組合	7,300	65,208	10,400	11,100

出所：津田(1972)、155頁(原資料は各組合の年次報告、役員報告、大会議事録)。

達成しえず、職業の枠を超えた産業別組合の必要が生まれてきた。なお、大量生産産業で、労働節約的な機械が導入され、熟練工が少なくなったことによって、熟練工を中核メンバーとする職種別組合は合わなくなった。そして、大恐慌下、産業別組合主義が定着すると、職種別組合主義に矛盾が生じ、その中から産業別組合主義を採用する組合が生じてきた<sup>202)</sup>。それに、この時期、ニュー・ディール支持者は、産業別労働組合の自治を保障することで、独立した労働組合の組織化を保護しようとした。

産業別組合の台頭は、まず、AFL内の対立・分裂から起こった。1930年代のNRA体制下、AFL内部に産業別組合主義を志向する潮流が増大し、職業別組合主義の潮流との対立が強まった。統一坑夫組合(UMW)を指導組織とする産業別組合主義の組合と、熟練職種組合主義の堅持を主張する大工組合、機械工組合が対

立した<sup>203)</sup>。産業別組合への組織原理の転換の要求は、AFL加入組合間に和解できない激しい紛争をもたらし、35年のAFL大会においては炭坑労働組合長と大工組合長との格闘まで演出された。結局、AFLの内部に炭坑組合ほか5組合を中心に産業別組織委員会(CIO, Committee for Industrial Organization)と称する分派が結成され、AFLを脱退し、CIOを結成した<sup>204)</sup>。

CIOの中では、鉄鋼労働組合および自動車労働組合が大企業の組織化に成功し、さらに、鉄鋼労働者組織委員会の成功は、繊維産業労働者組織委員会、肉缶詰製造業労働者組織委員会の結成に影響し、そして自動車産業労働組合の組織成功はゴム産業労働組合、電気機器産業労働組合の活動に大きく影響した。組織を有する産業でつぎつぎに産業別組合組織を結成したのである<sup>205)</sup>。

CIOに結集する産業別労働組合が主導的大量

表 15 労働組合組織率

(単位：%)

	1910	1920	1930
組織率 (労働力人口の中)	8.6	17.5	9.3
組織率 (非農業労働者中)	9.9	19.4	10.1
鉱業	27.8	39.6	22.4
製造業	11.4	22.6	12.2
運輸通信	19.5	39.6	22.1
商業・サービス業	2.0	4.9	3.2

出展：津田(1967)、7頁(原資料は Wolman(1936))。

生産産業に組織を確立したことが、産業別組合主義を軽視しつつけた AFL を驚かせ、AFL に参加していた職種別労働組合を覚醒させ、AFL 自身も産業別組織原理を採用して組織化を進めた。AFL 加入の組合の中で、産業別組合組織への転換を主導したのは機械工組合であった<sup>206)</sup>。機械工組合が AFL を動かして、1937年3月、突如、CIO に対する対抗のため、AFL で産業別組合組織への転換が決定された。この方針に沿って、機械工組合は航空機産業における産業別組合の確立に成功するなど可能な範囲で産業別組合の組織化を進めた<sup>207)</sup>。こうして、永年、職種別組合、職種別組合が支配的であった米労働組合の形態は、30年代末以降、産業別組合の体制に変化していったのである。

### 労働組合の勢力及び影響力の日米差

労働組合の勢力及び影響力においても日米は大きく異なった。日本の場合、戦間期に労働組合はほとんど無力であり、微力であった<sup>208)</sup>。労働組合としての本来の機能、すなわち交渉団体としての経済的機能を終始つくすこともできなかった。

労使関係が激化し、荒れた労働争議が至る場合も、それは労働組合のあるなしにかかわらずであった。戦前期、産業別組合としての実質をもち、産業レベルでの運動を展開し得たのは、ほぼ日本海運組合のみであったとされる。労働運動の影響力はほとんど吹けば消し飛ぶほどのものであった。さらに、1938年以降、労働運動は急速に解体した<sup>209)</sup>。戦間期、かなりの力をもっており、影響力を及ぼしていたアメリカの労働組合との違いが歴然である。

こうした労働組合の力、影響力の日米差は、まず、組織率の差に起因するとみられる。アメリカの労働組合の組織率をみれば、1910年には10%以下だったものの、戦間期に入った20年代には20%近くに上昇していた。中でも鉱山業、運輸業では労働者の40%が組合に組織され、製造業の組織率も20%を優に超えていた(表15)。30年代後半になると、組織率はさらに高まり、製造業の組織率は37年に33.1%、39年には43%に至っている。特に、衣服産業は7割近くの労働者が組合に加入しており、金属産業でも、組合員が産業全体の労働者の半分以上を超えていた(表16)。戦時期になると、全労働者に占める組合員の割合はさらに高まり、40年の約30%から42年の約40%、45年の約48%にまで高まった<sup>210)</sup>。

対照的に、日本の労働組合組織率は極めて低かった。1921年、非農業労働者中の組合組織率は1%に足りず、23年にも3.2%にすぎなかった。その後、組織率は上昇しつつあったものの、それでも、戦前日本で労働組合組織率がもっとも高かった31年にも7.9%にとどまった。その後は、逆に組織率低下が続き、さらに、戦時体制が深まった時期に組合の解散が相次ぎ、40年以降の組織率は0になった(表17)。戦後日本で40%近くの組合組織率の時があったことを考えると、全く異なる状況であり、アメリカの労働組合組織率との差も甚だしかった。

戦間期に日本の労働組合の力と影響力が弱かったもう一つの理由は、大規模企業における労務対策の強化が大企業から労働組合を排除することとなり、労働組合が大経営、大工場から締め出されたことである。労働組合は、逐次、

表 16 米製造業の労働組合組織率、1935 年 -41 年

(単位：%)

	1935	1937	1939	1941
(製造業全体)	16.3	33.1	43.0	36.6
金属	10.2	40.9	51.0	43.3
衣服産業	47.6	60.9	67.9	64.4
飲食、タバコ	11.3	13.1	31.1	32.5
製紙、印刷、出版	30.3	29.0	38.0	41.9
皮革製品、ゴム製品	12.4	31.0	34.1	34.0
化学、コム、ガラス、石材製品	4.7	9.4	15.4	15.4
繊維	7.5	10.2	25.0	14.3
木材製品	6.5	19.7	26.3	11.8

出所：Galenson(1960), p.592(原資料は Wolman (1952), p.216)。

表 17 日本の労働組合組織率、1921 年 -40 年

(単位：%)

年次	組織率	年次	組織率	年次	組織率	年次	組織率
1921	-	1926	6.1	1931	7.9	1936	6.2
1922	-	1927	6.5	1932	7.8	1937	5.5
1923	3.2	1928	6.3	1933	7.5	1938	5.3
1924	5.4	1929	6.8	1934	6.7	1939	0.1
1925	5.6	1930	7.5	1935	6.9	1940	0

資料：大河内(1980)、282、306 頁。

表 18 労働組合の規模別分布

(単位：組合、人)

年	49人以下	50～99人	100～499人	500～999人	1,000～4,999人	5,000人以上	計	組合員計	1組当たり
1927	93	93	195	42	52	30	505	309,493	613
1928	112	87	186	40	52	24	501	308,900	617
1929	159	124	211	53	57	26	630	330,985	525
1930	178	131	258	58	64	23	712	354,321	498

出所：隅谷(1966)、166 頁(『労働運動史料』10 巻、426 頁)。

個別企業の外部に迫りやられ、街頭的な労働者集団としてのみかろうじて存在するようになった<sup>211)</sup>。大企業の組織率は特に低くなり、「労働組合不在」の大企業がほとんどであった。アメリカにも、この時期、耐久財産業、海運産業、サービス産業で「非組合企業」、あるいは「組合不在企業」が少なくなかった<sup>212)</sup> といえ、日本に比べれば、非組合企業の割合は低かった。だから、労働組合の影響力が弱かった。

それゆえ、1930 年代の日本で右翼の総同盟から左翼の全協に至る産業別組織原則をとった労働組合は中小企業労働者を基礎として運動を展開するほかなかった<sup>213)</sup>。わずかに中小企業を基盤としただけに、日本の労働組合は零細化した。元々労働組合の規模は零細であったが、昭和初年以降ますます零細化した。表 18 によれば、1927 年に 100 人未満の零細組合が 2 割弱であったが、30 年には 45%前後にまでなり、500 人未

満の組合が80%に及んでいる。大企業中心の労働組合であるアメリカとは状況が異なった。

労働組合が零細化していたことは、労働組合の弱体化、労働運動の制約につながった。零細の労働組合は争議団の延長的存在で、中小企業労働者、つまり、組合員の入脱が絶え間なく、いつとはなく離散していった。組合員としてはなほ流動的であり、それゆえ、争議が解決すると組合費の徴収は困難となった。組合自体が争議の発生・終結とともに組織されてはまもなく消滅するという、ストライキ・ユニオンが少なくなかった。中小企業を組織した労働組合は、組織として不安定であり、永続性がなかった。こうした不安定な状況で独自の活動を行うことが困難であり、組合運動の発展が阻害された<sup>214)</sup>。

それに、政府当局が労働組合の活動を抑制、制限したことも、日本の労働組合の影響力が小さかった理由である。日本の場合、第1次大戦後、大正末から昭和初期のころに、政府は労働運動に敵対的、ないし統制的態度をとっていた。労働組合に対する警察的な取締りが厳しく、労働組合が自由に成立し、交渉能力を前提とする余地は狭かった。労働運動に対して激しい弾圧が加えられたため、その発展は著しく妨げられていた<sup>215)</sup>。

さらに、政府や軍は、1936年、2・26事件の後、労働組合についての圧力を強めた。一つはメーデーの禁止で、もう一つは陸軍の労組禁止であった<sup>216)</sup>。特に、後者は、陸軍所属の工廠の労働組合の解散を指示することであり、こうした組合運動に対する陸軍の直接的介入は労働運動に大きな打撃を与え<sup>217)</sup>、労働組合活動の萎縮や組合の弱体化につながった。

アメリカにも第1次大戦期と1930年代に、政府が労働組合活動に介入しており、その面では日米共通であるが、日本は一貫して労働運動を抑制する方向に介入したのに対して、アメリカでは、日本と違って、時期によって労働組合への介入の方向が異なり、労働組合の活動を奨励するために政府が介入した時期が長かった。実際、第1次世界大戦中、1930年代、第2次世界大戦中には、労働組合は政府の友好的な政策と

雇用の増加によって活性化した。とりわけ、ニューディール期に、政府は独立した労働組合の組織化を保護する形で労働運動に介入した。逆に、20年代に、政府は労働組合排除のための攻勢をかけ<sup>218)</sup>、政府の反組合政策の判決が下されたこともある。日米の間には、政府の労働組合活動への介入の目的・方向と時期が異なったのである。

それに、日本の大企業の労働組合は自主性の稀薄な企業別組合が多かったことも、労働組合の影響力を制約した。また、横断的組合が作られる場合も、企業内部の御用団体や親睦団体に变质され、御用組合又は単なる共済施設以上に出て得ざる機関に加入する労働者がその半数を占めた<sup>219)</sup>。1次大戦後、会社組合が叢生し、労働組合が育たなかったのである<sup>220)</sup>。

### 労働組合の勢力拡大時期の日米差

1910年代末-20年代に、日本の労働組合は勢力を伸ばしたが、30年代に大恐慌に入って勢力が弱まった。30年代後半には一時的に勢いを取り戻したものの、準戦時期に入ると、組合は減り始め、さらに、戦時期には労働組合が急減し、労働運動も急速に委縮していった。対照的に、アメリカでは、20年代には労働組合の活動が沈滞した時代だったが、逆に大恐慌からの回復期の30年代後半に政府の奨励もあいまって、労働組合は勢いを伸ばし、その活動も活発になった。

#### i) 日本

日本では、1次大戦後、1920年代を通して労働組合運動が本格的な形成・展開を見せた<sup>221)</sup>。まず、第1次大戦の末から直後にかけて労働運動が著しい昂揚した。19年を画期として労働組合が飛躍的な発展をなし、労働組合運動が急に活発になった。すでに1次大戦勃発後、自然発生的に労働組合ができ、大戦中、労働組合は逐年その勢力を増し、10年代末から20年代初頭にかけて労働組合が次々と結成された<sup>222)</sup>。労働組合数の推移をみれば、1911年には約40団体だったのが、18年には107団体に増加し、さらにその後も24年まで増加傾向をたどっている。1925年にはいったん減少したものの、26年、27

表 19 労働団体数と団体人員の推移

年次	団体数	団体員数(人)	年次	団体数	団体員数(人)
1911	40	-	1924	469	228,278
1918	107	-	1925	457	254,262
1919	187	-	1926	488	284,739
1920	273	-	1927	505	309,493
1921	300	103,412	1928	501	308,900
1922	389	137,381	1929	630	330,985
1923	432	125,551			

出所：日本工業倶楽部調査課(1930)、3-4頁；日立労働運動史編纂委員会編(1964)、16頁。

年と引き続き増加し、28年の一時減少の後、29年に630団体に増加した(表19)。

組合員数(労働団体人員)も1920年代から30年代初めまで著増している。23年には関東大震災の影響によって、29年には日本共産党と日本労働組合評議会など左派系組合への弾圧により、一時減少しているとはいえ、21年約10万人だった組合員数は、29年には33万人を超えていた(表19)。

産業別にみれば、1925年頃、全組織労働者の76%は交通運輸及び金属工業によって占められた。29年には、組織労働者330,985人のうち、機械器具製造業が101,478人、運輸交通業が132,901人で特に多く、この二つの産業で3分の2以上を占めていた<sup>223)</sup>。

しかし、1930年代の大恐慌期に入ってから、状況は変化する。36年まで労働組合数の増勢は続いたものの、それは主に中小企業を基盤とする労働組合が増えたことであり、大企業ではむしろ労働組合が減った。大企業からは労働組合が締め出され、重工業大企業では、「労働組合不在の労使関係」に変化した<sup>224)</sup>。

それが労働組合員数の推移にも表れた。すなわち、1931年-35年、組合数が増勢を続中で、組合員数が増加し、36年には戦前のピークで42万人強まで増加するものの、増加のスピードは遅かった(表20)。小規模の労働組合の比重が高くなっていったのである。

さらに、1937年に労働組合数が減勢に転じ、その後、減勢が続く、40年からは減少の勢いに

拍車がかかった。労働組合の解散が相次いだからである。全評は合法左翼組合の中心として活動したが、37年2月に結社禁止となり、「日本労働組合全国協議会」(全協)も32年、37年のリーダー検挙により姿を消した<sup>225)</sup>。「日本労働総同盟」傘下の組合では、京都府連合会をはじめとして自発的に解散するものが続出し、友誼団体の中でも、東京瓦斯工組合が39年5月末に解散し、東交も当局側の解散要求を契機に同年7月に解散した。総同盟自身も40年に自発的に解散し、それに伴い、総同盟傘下の多数の組合が解消された。同年10月、大政翼賛会の発足を機に、労働者は産業報国会への参加を義務づけられた。同年7月中旬には組合会議が解散し、残った海運組合も7月末の臨時大会で解散を決定した<sup>226)</sup>。労働運動の本格的な収縮期に入り、44年には労働組合はもうなくなった。組合の減少に伴い、組合員数も37年より減り始め、40年より急減し、44年には皆無になった。

戦間期を通して、日本の労働組合勢力はほとんどの時期に拡張を続けたが、1次大戦後から20年代にかけての時期が最も勢いがあった。しかし、恐慌期からは増勢が鈍化すると共に、小規模の組合中心にシフトし、準戦時期に入ってからは一気に勢力を失い、戦時期に労働組合は消滅していった。

## ii) アメリカ

他方、アメリカの1920年代は同時期の日本と対照的に労働組合の沈滞期に当たる。しかし、

表 20 昭和の労働組合数と組合員数

年次	組合数	組合員数(人)	1組合当り組合員数
1929	630	330,985	525.4
1930	712	354,312	497.6
1931	818	368,975	451.1
1932	932	377,625	405.2
1933	942	384,613	408.3
1934	965	387,964	402.0
1935	993	408,662	411.5
1936	973	420,589	432.3
1937	838	395,290	471.7
1938	731	375,191	513.3
1939	517	365,804	707.6
1940	49	9,455	193.0
1941	11	895	81.4
1942	3	111	37.0
1943	3	155	51.7
1944	0	0	0

資料：大河内(1980)、306頁(原資料は、内務省社会局調『労働運動年報』；厚生省労働局『労働時報』、『労働統計調査年報』；労働大臣官房労働統計調査部『統計から見た我が国の労働争議』)。

その後の30年代、特に、30年代半ばより組合は勢力拡張に転じた。日本とは、労働組合・労働運動の隆盛と衰退の時期が逆であったのである。

アメリカでも、第1次大戦中と終戦直後までは、日本と同様に労働組合の設立が多く、組合員の増勢も顕著で、労働運動の勢いも増していた。それまで組合設立には“難攻不落”とされていた多くの産業、例えば、鉄道工場、食肉加工業、繊維産業にまで労働組合は、浸透していった<sup>227)</sup>。労働組合員数は1915年の約260万人から20年に500万名を超えた。AFLは、戦争への協力の対償として、権利の法認と組織人員の倍増を獲得し<sup>228)</sup>、AFL組合員数が1915年の190万人弱から20年にはその2倍になった(表21)。よって、労働運動はこれまでにないほど経営者の力を深刻に脅かすことになった<sup>229)</sup>。

しかし、1920年代の全時期を通して労働組合は、多くの州、多くの都市で急速に弱体化し、労働組合運動が停滞、低迷、衰退した<sup>230)</sup>。労働組合員数が21年をピークに激減し、25年-27年、29年には微増したものの、20年代全体を通して、大きく減少した。まず、20年代前半に

表 21 アメリカの労働組合員数とAFLの組織員数  
(単位：1,000人)

年	労働組合員数	AFL 組織員数
1915	2,583	1,946
1916	2,773	2,073
1917	3,061	2,371
1918	3,467	2,727
1919	4,125	3,260
1920	5,048	4,079
1921	4,781	3,907
1922	4,027	3,196
1923	3,622	2,926
1924	3,536	2,866
1925	3,519	2,877

出所：津田(1972)、53頁；鈴木(1977)、56頁。

減少が激しく、20年に510万人だった労働組合員数は、23年は360万人へと一挙に急減した。20年から24年までの減少人員は300万人-325万に達した。26年の組合員数は20年より3割、23年より18%も減った<sup>231)</sup>。20年代後半には急激な減少こそなかったものの、製造業、とりわけ、機械産業の組合員勢力が弱まり、国際婦人衣服労働組合(International Ladies Garment

Workers' Union) の勢力も衰え、20年代末になっても、組合員数が第1大戦期水準にまで戻ることはなかった。

組合員数が減ったことは、既存の組合組織が後退したことでもあるが、組合組織を失ったことでもあった。1920年代に組合承認を求めて戦った鉄鋼・自動車・肉罐詰などのストライキはすべて失敗し、組合組織はこれらの部門から駆逐され、さらに他の大量生産産業において組合組織を失った<sup>232)</sup>。その結果、非組合企業が増えた。1920年代、非組合型労使関係 (nonunion industrial relations) が大企業を中心に浸透したのである<sup>233)</sup>。

このように、1920年代にアメリカで労働組合勢力が弱化したにはいくつかの理由があった。まず、労働節約的、熟練破壊的な機械、生産方法が導入されたことである。こうした変化で、熟練工の仕事は不熟練工によって代替され、既存の職種別組合の中心メンバーであった熟練工が減った。スリククタによれば、この時期、熟練工の組合員がかなり減った<sup>234)</sup>。第2に、この時期、実質賃金の上昇が生活費の上昇を上回ったうえ、映画やラジオなどの普及で、労働者の労働運動への関心が弱まった<sup>235)</sup>。第3に、AFLに属する諸組合が職業別組織原則に固執して、大量生産工業で増加していた半熟練・不熟練労働者の労働組織の確立に熱意を示さず、組織化に失敗したことである<sup>236)</sup>。第4に、一部の企業で、経営福祉主義、すなわち「アメリカン・プラン」が労働者の関心を引いたが、労働組合がそれに対応しきれなかったことも労働組合組織の組織化失敗の理由であった<sup>237)</sup>。それに、経営者・政府の組合排除攻勢、会社組合との拮抗による敗退も労働組合組織の後退の原因であり、特に、政府の反組合政策の判決の作用が大きかった<sup>238)</sup>。

1920年代に引き続き、30年代前半の大恐慌期にも労働組合勢力が委縮した。29年360万だった組合員は、4年後の33年には2割も減って、280万人にとどまった<sup>239)</sup>。29年秋から33年春まで、AFLの勢力も一層弱体化し、AFLの組織人員が29年の293万名から、32年に253万名へと、約40万名も減少した。石炭・印刷・

縫製・鉄道・建築など交渉＝協約関係がある程度成熟していた産業で、恐慌過程で組合の交渉力が弱まった<sup>240)</sup>。

しかし、元気をなくしていた労働組合が、1930年代半ばになると、みるみる生き返って<sup>241)</sup>、労働組合の隆盛期に突入する。ブルーカラーを中心に、労働組合が広がり、組合員数が急増した<sup>242)</sup>。ここは、30年代半ばから戦時期にまで労働組合の勢力、活動が急速に委縮していった日本と異なった。

1933年に制定された全国産業復興法 (NIRA) の第7条 (a) において労働者にも初めて団体権・団体交渉権・争議権が認められ、それを機にそれまで組合不在だった大企業の労働者が次々と組合を結成した<sup>243)</sup>。そこで、33年以降、労働組合員が急速に増加した。33年に300万名だった労働組合員数は、35年に375万名に増え、37年には倍増して725万名に達した。AFLの組合員数も33-34年に一挙に40万人増加し、AFLの直属組合への新参加者がこの時期78,700人に及んだ。産業別には、自動車、ゴム製造産業、アルミ産業の組合設立及び組合員増加が著しかった<sup>244)</sup>。

1937年からも重工業を中心に労働組合の勢力拡大が続き、41年末労働組合員が1,000万名を超えた<sup>245)</sup>。AFLの会員数も伸びたが、37年に産業別組合の連合体組織として新たに創設されたCIOの拡大が際立った。例えば、AFLの会員は37年約400万名から41年に457万名へと増加したが、CIOの組合員は、設立当初の40万名から、わずか1年後の38年に400万名に急増し、40年には890万に達した<sup>246)</sup>。

1941年の第2次大戦開戦後に、組合数はそれほど増えず (表22)、横ばいだったにもかかわらず、組合員数は速く伸び、戦時期にアメリカでは労働組合の影響力が増大した。この時期、労働組合が姿を消していく日本とは全く違ったのである。開戦時に約1,050万人あった組合員数は終戦時には約1,457万名に達した。41-45年に新たに370万人の労働者が組合に加入し、製造業労働者の70%が労働協約下にあったとされる<sup>247)</sup>。

1930年代半ばより労働組合の勢力が強まっ

表 22 AFL と CIO の組合数及び組合員数、1937—45 年

年	AFL		CIO		Independent (独立組合)
	組合数	組合員数(千人)	組合数	組合員数(千人)	組合員数 (千人)
1937	100	2,861	32	3,718	693
38	102	3,623	42	4,038	604
39	104	4,006	45	4,000	974
40	105	4,247	42	3,625	2,074
41	106	4,569	41	5,000	920
42	102	5,483	39	4,195	1,084
43	99	6,564	40	5,285	1,793
44	100	6,807	41	5,935	1,879
45	102	6,931	40	6,000	1,865

出所：Galenson(1960), p.587; 津田(1971), 234 頁; 戸塚、徳永(1977), 183 頁。

た理由として、まず、大恐慌期に、多くの大企業で実質的に企業福利施策の後退があり、それが多くの労働者に深い失望をもたらし、労働組合支持が広がる素地ができた<sup>248)</sup>。また、新たに CIO が設立され、AFL と CIO 間の絶えざる管轄権獲得のための組織化競争が行われたことが、結果的に、CIO と AFL の両方の組織人員を増やす動力になった。実際に、表 22 にみるように、37 年以降、CIO と AFL 共に組織人員が増加している。CIO の勢いに押されながらも、AFL も勢力を高めていたのである。例えば、AFL の中心勢力である大工組合は、40 年に製造業で 3.5 万人の組合員を獲得し、さらに、42 年のアメリカの宣戦以後、大工組合の組合員数は飛躍的に増加した。製材労組は伐木業をふくんで 10 万人の組織に成長した<sup>249)</sup>。

それに、ルーズベルト政府の親労働組合的政策が労働組合の勢力拡大に与えた影響も大きかった<sup>250)</sup>。

このように、戦間期に、日米ともに労働組合勢力の拡大と縮小の両方を経験しているが、拡大と縮小の時期が異なった。戦間期の前半、つまり、1910 年代末—30 年代初頭、労働組合の創設と組合員の増加を経験した日本と対照的に、アメリカでは、第 1 次大戦後から 30 年代初頭まで労働組合は衰退、停滞した。また、日本では、戦間期の後半の 30 年代半ばより、労働組合勢力が縮まり、戦時期の 40 年代前半には労働組合の存在感は一層小さくなり、つい消滅していった。それに対して、アメリカでは、30 年代

半ばより労働組合勢力が拡大し、労働運動にも勢いがあった。アメリカで、すでに 19 世紀後半以来、労働組合の拡張と労働運動の強まりの傾向があったことを考え合せると、日本に比べ、アメリカでより長い期間、労働組合の勢力拡大と労働運動の展開があったといえる。ここからも労働組合の影響力の日米差を読み取ることができる。

### 労働組合の理念指向度の日米差

戦間期、日本の労働組合の場合、中央組織、あるいは全国組織は、理念指向が強く、政治色も濃かった。また、左翼、右翼の理念指向も強かった。それゆえ、組合内の対立、組合間の対立が激しく、組合の分裂も頻繁にあった。

アメリカでは、総じて、戦間期に労働組合の理念指向は強くなかった。もちろん、AFL 内の対立と分裂、AFL と CIO の対立<sup>251)</sup> など、一部の組合の内部対立と分裂があったが、こうした対立及び内部分裂が理念差によるものではなかった<sup>252)</sup>。

日本の労働組合は、第 1 次大戦後、その政治色が濃くなった。政党と無関係な労働組合がないぐらい政治との関わりが強く、労働運動も政治運動化した。戦間期になると、労働組合が政治化して、賃金、労働条件の基準づくりや相互扶助制度の整備といった役割には強い関心を示さなかった<sup>253)</sup>。

第 1 次大戦後、日本で労働組合の政治色が濃かったことは、前述したように、労働組合の理

念指向が強かったからであった。左翼と右翼の労働組合が対立、対抗しながら、勢力の変化が繰り返された。1919年以後、産業別組合主義の台頭過程で、左翼の理念が強い組合が増えた。急速に社会改造思想を受容していった労働組合は急進的な方向へと動き始め、労働運動は急進的、闘争的な色彩を濃厚にした。ただ、満州事変以後は、左翼労働組合が弾圧の中で衰退し影響力を失っていったために、全体として右翼化していった<sup>254</sup>。

こうした理念闘争の中で、組合内の対立、組合の分裂が繰り返された。例えば、9職業別組合で組織された同盟会を、1921年6月、右派を代表する総同盟が脱退し、結成1年で同盟会は分裂された。

総同盟は、その後、数次にわたって分裂（第1次（1923年）、第2次（26年）、第3次（29年）、第4次（32年）、第5次（39年））の事態を経験した。23年、東京を中心に左翼組合が相次いで総同盟に加入し、「関東地方評議会」を結成し、左翼と右翼の対立が激化し、23年11月、関東地方の総同盟は、右派の関東同盟と左派の関東地方評議会に分裂した。さらに、24年大会後、東京東部合同労組（旧南葛労働会）、アナ系組合から分裂した関東印刷労組等、急進的な左翼組合が総同盟に加盟することによって、総同盟の左翼勢力は急速に勢力を拡大した。関東地方の左・右両派のイデオロギー対立は激化し、両派の対立は25年3月の総同盟全国大会で頂点に達した。ここで、総同盟は完全に左右に分裂し、関東地方評議会は解散した<sup>255</sup>。

大正末期からの労働運動の左右分裂は、昭和に入り、さらに激しくなっていた<sup>256</sup>。総同盟を除名された革新同盟加盟組合は、1925年5月、「福本主義」という左翼セクト主義の影響下、日本労働組合評議会（労評）を創出し、26年後半以降、同評議会と、右傾化する総同盟との間の対立は一層深まった。この評議会は28年4月に結社禁止となったが、同年12月に同系統の「日本労働組合全国協議会」（全協）という地下組織が結成され、過激な組合活動を行った<sup>257</sup>。

左翼組合が後退していく中で、総同盟を中心とする右翼組合はしだいに主導権を確立し、

1932年9月、組織労働者の80%、28万人を糾合した日本労働組合会議を結成した<sup>258</sup>。他方、総同盟の第2次分裂（26年）により、中間派は「日本労働組合同盟」を結成し、その後、総同盟から分裂して出てきた組合と合流し、30年6月に、「全国労働組合同盟」（全労）を組織したが、その後、総同盟の一派と一緒に「日本労働倶楽部」を結成し、右派組合の結合に成功した。これに刺激された左派組合も「日本労働倶楽部排撃同盟」（31年11月）をつくり、それと「日本労働組合総評議会」が合同し、34年11月には「日本労働組合全国評議会」（全評）が結成され、合法左翼組合の中心として活動した<sup>259</sup>。右派では、35年11月に総同盟が「全日本労働総同盟」と発展し、39年の第5次分裂以後には「日本労働総同盟」と改称する。

その間に、大企業基盤支部と中小零細企業基盤支部との差が顕在化した。すなわち、日本労働組合評議会は主に中小企業を基盤とした闘争を展開したのに対して、総同盟は次第に非戦闘的組合として企業内化の方向をたどった<sup>260</sup>。1930年代、労働組合が中小企業を基盤に維持され、労働組合がかかわる小規模の争議が増えたことはすでに述べたが、この争議を指導したのが日本労働組合評議会とその傘下の組合であった。

アメリカで、19世紀のナイツには理念色があって、また、1890年代からの革新時代（progressive era）に労働組合の政治化の動きもあったとはいえ、戦間期に入ってから、労働組合の理念指向と政治色は薄くなり、穏健派、体制内の労働運動が主流になった。新設された被服縫製産業等における不熟練工の労働組合のようにAFLの運動に社会主義思想を注入した例<sup>261</sup>もあるものの、それがAFL全体の活動に与えた影響はほぼなかった。戦間期、労働組合の理念への拘りはそれほど強くなく、政治色も薄かっただけに、政治理念上の対立による組合分裂は少なかったのである。

1930年代と40年代にAFLの分裂とCIOとの競争はあった<sup>262</sup>ものの、それは理念の違いによる分裂と対立ではなかった。自動車労働組合のように、穏健派と戦闘的な左派とが当初か

ら対立し、激しい内部紛争に苦しむ産業別組合もあったが、多くの産業別組合では、理念差による内部対立と分裂は経験しなかった。また、日本と違って、戦間期、アメリカの労働組合は政治色が薄いうえ、理念性向も弱かったにもかかわらず、政府が労使関係に介入した点では日米共通である<sup>263)</sup>。ただ、前述したように、第1次大戦期、30年代、第2次大戦期には、労働運動、労働組合を奨励する方向に政府が介入したことは、日本との違いである。

## ②臨時工の存在

### 日本における臨時工の増加

戦間期、特に1930年代に日本では臨時工が急増し、分厚く存在したが、臨時工という雇用形態は、日本資本主義が勃興した当初の明治初年からすでに存在していた。横須賀造船所の1869年の記録によれば、職員以外の労務者として、水夫・火夫・抱職工、定期職工、職工手伝、寄場人足がおり、横山(1899)も、明治期に6種類の日雇労働者がいたことを明らかにしている<sup>264)</sup>。02年-03年頃すでにそれほど熟練を必要としない産業あるいは職種で作業量の伸縮に対応するために臨時工が雇用されており、農商務省編(1903)で、造船業において相当数の臨時工が雇用されていたことが確認できる<sup>265)</sup>。しかし、臨時工は永続性のない作業への雇い入れに適用されるのが原則であり、純粋に臨時作業用の労働者であったため、その数は少なく、特殊な場合に限られていた<sup>266)</sup>。

20世紀に入るとは、造船業などを中心に臨時工が増えていた。三菱長崎造船所の例を見れば、臨時職工数は1904年の50人から始まり、日露戦争後の600-700人、第1次世界大戦期には、2,000人-3,000人に増加した。同造船所労働者のうち臨時工の構成比も上昇し、日露戦争後の6%-12%から、1次大戦期には15-22%になった<sup>267)</sup>。

ただし、1920年代までを通観すれば、臨時工は常に労働者全体の一割弱を占めるに止まり<sup>268)</sup>、とりわけ、1次大戦後の「反動恐慌」期の20年とその後の造船不況期には、臨時職工をふくむ職工を大量に解雇し、臨時職工数が大幅

に減少し、21年、22年は造船所に臨時工は存在しなくなった<sup>269)</sup>。

だが、1923年以降、臨時工は再び増えた。例えば、23年4月より三菱財閥傘下の重工業企業・事業所が「期限付臨時備職工」を採用し、臨時工が増加した<sup>270)</sup>。ただし、この時期は大企業の新規雇用が縮小した慢性不況期であった以上、臨時工数がそれほど多くはなかった<sup>271)</sup>。

臨時工を大量に採用したのは昭和初期、つまり、1920年代後半であり、労働市場の変容を契機として、この時期、臨時工制が形成、確立し、臨時工が日本の「一般の慣例」となった。三菱造船、横浜船渠等造船所を中心に臨時工を大量に採用し、機械工業の大企業一般に臨時工がかなり多く存在した<sup>272)</sup>。官営製鉄所の臨時工は26-28年の各年3月末にそれぞれ5,500人、7,400人、7,200人を数え、官営製鉄所の臨時工常用工に対する比率は、30-40%に達した<sup>273)</sup>。

さらに、1930年代の大恐慌の回復期、雇用の拡大過程で臨時工が急増した。昭和恐慌からの回復過程に、新規労働者の多くを臨時工名義で採用する慣行が大企業を中心に急速に広まっており、ここに臨時工制度が30年代に本格的に成立した<sup>274)</sup>。

すでに1934年に臨時工の総数は約30万~50万人と推定され、さらに、34年以降数年間急増した<sup>275)</sup>。

臨時工の職工総数に対する比率も急上昇し、高い水準にあった。1934年12月実施の内務省調査で、総労働者数を100とすれば、臨時職工15.9%、人夫名義職工が5.9%で、非常用職工が21.5%に達している<sup>276)</sup>。『工場統計表』によれば、同じ時期、男子職工に占める臨時工の比率は19%であり、34年に職工30人以上の工場において臨時工の数は常用工に対して13%であった<sup>277)</sup>。

臨時工を導入する企業の比率も高く、上記の1934年12月の内務省社会局の調査によれば、職工100人以上の民営工場の約3割が臨時工を使っていた<sup>278)</sup>。

産業別に臨時工が多かったのは機械産業をはじめとする重化学工業であった。内務省社会局の調査によれば、1934年末現在、臨時職工及び

表 23 臨時職工及び人夫名義の職工に対する業種別調査表 (1934 年 12 月末)

	臨時職工 使用工場数	性別	臨時職工(A)	職工総計(B)	A/B × 100
染色工場	129	男	2,012	26,290	7.65
		女	2,269	100,237	2.26
機械器具工場	288	男	44,305	180,289	24.57
		女	4,178	16,792	24.88
化学工場	223	男	8,614	66,456	12.96
		女	2,689	27,572	9.75
飲食物工場	37	男	1,160	7,307	15.88
		女	749	3,329	22.50
雑工場	55	男	862	10,743	8.02
		女	519	3,245	15.99
特別工場	22	男	11,924	34,908	34.16
		女	806	1,311	61.48
計	754	男	68,877	325,993	21.13
		女	11,210	152,486	7.35
男女計			80,087	478,479	16.74

資料：内務省社会局(1935)。

表 24 常用工に対する臨時工の比率

(単位：%)

年月	総数	機械	化学	特別	染織	飲食物	雑
1934	13.0	22.7	6.9	3.8	3.8	5.2	6.8
35	12.4	19.5	5.4	7.0	3.1	4.8	8.0
36	10.8	15.7	7.0	7.6	2.9	11.5	8.6
37.7	17.0	23.9	16.7	29.0	2.8	18.3	8.9
37.11	25.7	27.2	29.9	60.0	4.9	36.0	35.1

出所：隅谷、小林、兵藤(1967)、245 頁；橋本(1984)、266 頁(原資料は、労働省『労働統計調査月報』9 卷 9 号、27 頁)。

注：地域は警視庁管内、対象工場は 34-36 年「職工 30 人以上使用工場」、37 年は「臨時工も含めて職工 100 人以上工場」。

人夫名義職工が機械器具工場では 48,483 人で最も多く、次が特別工場(電気、瓦斯、金属精錬等)の 12,730 人、化学工場の 11,302 人、染色工場の 4,280 人、飲食物工場の 1,909 人、雑工場の 1,300 人の順であった(表 23)。特に機械工業の臨時工が突出して多く、32 年から 34 年までの職工 100 人以上機械器具工場の職工数増加分 78,000 人の 61.5%が臨時工であった<sup>279)</sup>。造船業を始め、兵器産業、航空機産業など機械工業で臨時工が多かったのは、これらの産業が“臨時工”を構造的に必要とする注文生産であっ

たためであるとみられる。さらに、造船業では、注文生産であるため生産の変動が大きいだけでなく、また運搬過程を中心に多くの不熟練労働部門が存在し、労働市場からの「工場人夫」雇い入れが容易であったため、雇用調整の手段として臨時工がよく使われた<sup>280)</sup>。

1934 年-36 年、常用工に対する臨時工の比率においても、機械産業が平均をはるかにこえて高い水準であったが、37 年には、特別工場、化学産業が急速にその比率を上げている(表 24)。

このように、重化学工業に臨時工が多かった

表 25 陸海軍工廠の臨時工数

(単位：%)

	陸軍 (34年3月)		海軍 (34年5月)	
	臨時工	臨時工比率	臨時工	臨時工比率
造兵本部	33	30.8	横須賀	5,566
火工廠	2,726	48.0	呉	10,600
名古屋	1,491	53.5	佐世保	5,360
大阪	4,227	54.0	広島	1,940
小倉	2,211	50.3	舞鶴	1,860
平塚	236	39.4	その他	1,280
(合計)	10,924	51.0	(合計)	26,600 36.6

出所：高橋(1937)、253頁。

ため、臨時工の大部分は男性職工であった。前掲の内務省調査によれば、臨時工中男子は68,877人で、女子は12,210人とどまった<sup>281)</sup>。そこで、各産業の全男子職工数で占める臨時工の割合をみても、特別工場の34%、機械工具工場の24.6%で、断然頭角を現し、化学工場も12%であった(表24)。

さらに、1937年には、酒造業、罐詰業、製氷業、麦酒業など、飲食物や雑工業でも、常用工に対する臨時工の比率が急上昇している(表24)。季節的事業にして、繁忙期のみ一時的に労働者を必要とする、これらの産業で、臨時工を急速に増やしたのである<sup>282)</sup>。

企業規模別にみれば、中小企業も臨時工を使っていたものの、大工場、そして、陸海軍工廠で臨時工の採用が多かった。重化学工業の大企業は、1932、33年以降急速に雇用を膨張させたが、この雇用増のかなりの部分は臨時工であった<sup>283)</sup>。常用工に対する臨時工の比率は、従業員50人未満工場の場合、6.5-8.8%であり、50-100人未満でその比率は11.6%、100-200人未満で13.4%、200-500人未満で16%、500-1,000人未満で21%、1,000人以上で70.3%となった。工場の大規模化につれて臨時工のウェートが高くなったのである<sup>284)</sup>。37年末の時点で、臨時工比率が職工1,000人以上の大企業では48%にも及んでいた<sup>285)</sup>。

昭和恐慌後、陸海軍工廠においても臨時工の採用が増加し、1934年頃、37,500名を超えていた。特に、同年に呉海軍工廠は臨時工数が1万

人を超え、佐世保と横須賀海軍工廠でも5,000人を超える臨時工が採用されており、大阪陸軍工廠の臨時工も4,000人を上回っていた(表25)。

臨時工の全職工に対する割合も高く、陸軍工廠では約5割、海軍工廠では36%にも達しており(表25)、同じ時期、民営工場の職工総数に占める臨時工の平均割合15.7%に比べ遥に高かった。さらに、海軍工廠「臨時工」の全職工に対する割合は、準戦時期にかけて高まっていた<sup>286)</sup>。

### 臨時工の「日本特殊性」

同じ時期のアメリカにおいても繁忙期などの特定の期間に限って、あるいは、仕事の性格上、一時的に雇用される temporary labor があった。需要が急激に伸びた際に、インターン、パート、定年退職者、下請け業者を通常より多めに受け入れ、需要が落ち込んだ際にこれらの「周辺」に配されている人達を辞めさせた。

しかし、日本の臨時工はアメリカの temporary labor とは異なる特殊な性格をもっていた。すなわち、日本の臨時工の中には熟練工も多く、仕事は本質的に常備工と変わらなく<sup>287)</sup>、なおかつ、実際の雇用期間も相当長期にわたった。にもかかわらず、臨時工として、常用工より低劣な労働条件・処遇を差別的に強要された<sup>288)</sup>。

こうした大量の臨時工の存在は、第1に、イギリス・アメリカなどに比べての日本型労務管理の特殊性<sup>289)</sup>、第2に、労働力が吸収される経

表 26 大阪市における重工業労働者の構成 (1937 年)  
(単位: %)

	常用工		臨時工	
	熟練工	その他	熟練工	その他
5 人未満	1,826	746	103	78
5~10	6,380	2,850	285	348
10~20	9,133	4,343	543	558
20~30	6,826	3,353	376	523
30~50	9,974	5,189	390	600
50~100	7,685	3,524	486	817
100~200	7,252	4,949	521	1,116
200~500	8,617	3,424	812	1,113
500~1,000 人	4,515	3,243	757	873
1,000 人以上	9,500	2,056	5,582	2,544

資料: 橋本(1984)、263 頁(原資料は大阪市産業部(1940))。

注: 対象は金属機械産業。

営内の体制の特殊な構造、第 3 に、労働組合組織の脆弱・未発達、第 4 に、労働力の独占的供給機能の欠如、第 5 に、横断的労働市場の不成立などが相俟った結果であった。その限りで、戦前の臨時工は日本特殊的な存在であった<sup>290)</sup>。

まず、アメリカの temporary labor とは違って、日本の臨時工の中には熟練工が多かった。表 26 によれば、1937 年、大阪地域の重工業工場の例でみれば、常用工の中での熟練工の割合よりは低かったものの、臨時工の中にもかなりの熟練工が含まれていたことが分かる。さらに、工場規模が大きくなれば、臨時工の中での熟練工比重が高くなった。同じ大阪地域の 1937 年のデータで、臨時工中の「熟練工」の比率は、職工 1,000 人以上の大工場では 68% を占めており、職工 99 名以下工場の 40-50% を大きく引き離していた<sup>291)</sup>。

さらに、日本の臨時工は、「臨時」と言いながら、雇用期間が長期化していた<sup>292)</sup>。1930 年代半ば以降、労働市場の圧迫に対応して、従来の「臨時職工」制度が質的な変化を成し遂げ、臨時工は「定備職工」と区別された雇用形態上の身分ではなくなって、「短期の試傭の上で長期間働く職工」を意味するにすぎなかった<sup>293)</sup>。

臨時工の正式の雇用契約期間は短かった。雇用期間は 2 ヶ月以上 3 ヶ月未満がもっとも多

く、期限付きでは最初の雇用期間は、多くの場合、2, 3 ヶ月であった。しかし、臨時工の大多数は満期後しばしば自動的に雇用期間が更新され続け、試傭期間を超えて長期間臨時工に据え置きとなる者が多かった<sup>294)</sup>。

1935 年、全国産業団体聯合会の調査によると、調査臨時工総数の約 7 割が相当期間(例えば、6 か月以上)継続使用されていた。また、雇用期間の定めがなく 6 カ月以上就労している臨時工は、13,279 人、全体の 50.4% に及んでいた<sup>295)</sup>。50 人以下の小工場においても、ほとんど一生涯臨時工、若しくは人夫名義で終るような職工が少なくなかった<sup>296)</sup>。ほとんどの臨時工に対して、企業は雇用契約当初から決して臨時契約であることを企図せず、名前は臨時工であっても実質は恒久的な性質を前提としており、本来の意味における臨時工の範囲から著しく逸脱した<sup>297)</sup>。常用工と同じように、長期間就労している臨時工が多数存在したのである。

このように、長期間働く臨時工が多いため、企業が直接臨時工を採用するが多かった。採用ルートを基準にした臨時工の雇用形態は二つであり、一つは、企業(工場主)と直接雇用契約を結ぶ形の雇用であり、いま一つは労力供給請負業者を通じた雇用であった。前者の直接雇用の臨時工の方が臨時職工総数の 84% に当

表 27 臨時工に対する退職手当の支給状況

(単位：工場)

	退職手当			工場法の予告・解雇手当	
	規定があつて支給するもの	規定があつても支給しないもの	規定がなくまた支給しないもの	予告をして手当を支給するもの	予告をし手当を支給しないもの
染色	4	12	12	20	8
機器器具	18	66	55	109	30
化学	7	23	34	45	19
飲食物	-	6	3	7	2
雑	35	21	10	40	26
特別	-	4	-	4	-
(合計)	64	132	114	225	85

出所：高橋(1937)、337頁(原資料は東京警視庁工場課の調査)。

りその大部分を占めていた。このルートで採用される臨時工は、主として不熟練労働者であるものの、なかには恐慌に伴う雇用縮小と合理化の過程で排除されていった旧型職種の熟練労働者も多く含まれていた<sup>298)</sup>。

後者の労務供給請負業者によって供給される臨時工は、1934年、臨時工のうち約15%を占めるにすぎなかった<sup>299)</sup>。しかし、地域、産業によっては、労務供給請負業者経由で採用される臨時工の比率が高い場合もある。例えば、福岡県では、臨時工の84%もが労務供給請負業者を通じて入植され、そのかなりの部分は、八幡が特定労務供給請負業者を指定して採用したものであった<sup>300)</sup>。また、大都市に集中する機械器具工場、軍需工場では、多くの職業紹介所を通じて臨時工を雇入っていた<sup>301)</sup>。この経路で採用される臨時工は、熟練度が低く、比較的若年の労働者が多かった<sup>302)</sup>。

### 臨時工問題の台頭

このように、常用工と変わらない熟練をもちながら、実質的に常用工と何ら異ならない作業に携わるにもかかわらず、長期間従事している職工が、臨時工であるという名目のもとに、不当な差別待遇を受けていた<sup>303)</sup>。1930年代の政府調査によれば、臨時工の「待遇」に何ら差別を設けていないのは16工場にすぎなかったのに対して、526工場は何等かの差別を設けてい

た。臨時工について、妥当性の限界を超える低劣な労働条件が強いられていた<sup>304)</sup>。この点でも臨時工は日本特殊性があったのである。

まず、解雇である。すでに断った如く、臨時工も事実上長期間雇用される場合が多かったものの、臨時工の雇用は不安定であった。常に解雇のリスクに晒され、大恐慌期のように、景気が悪い時、常用工に先立って臨時工が解雇されたのである<sup>305)</sup>。

また、1930年代に解雇されるか、退職する臨時工には解雇手当、及び退職手当を払わないか、もしくはその支給率が差別的低率である工場が多かった<sup>306)</sup>。34年2月の警視庁調査によると、退職手当の規定があつて支給する工場は64にすぎず<sup>307)</sup>、規定があつても支給しない工場が132、退職手当の規定がなく、また支給しないものが114で、合わせて退職手当を支払わない工場が8割に上る(表27)。工場法施行令27条2に規定する、職工をいつでも解雇できる「予告・解雇手当」すら支給しない工場が3分の1を超えていた(表27)。

企業は臨時工の採用で退職金・退職手当の節約を図ったのである<sup>308)</sup>。つまり、企業側からみれば、臨時工の採用を増やすことは、解雇予告手当が節約する手段であった。1920年代後半に工場法施行令の改正によって解雇の際、解雇予告手当が支給されることとなり、当時雇入れている職工を常用工にしておけば、解雇手当を支

表 28 産業別臨時工賃金の一般労働者賃金に対する百分比  
(単位：%)

	定額賃金		実取賃金	
	男子	女子	男子	女子
染色工業	84.0	88.9	76.2	90.3
機器器具工業	97.7	88.8	71.5	84.0
化学工業	76.4	71.1	65.7	64.4
飲食物工業	70.1	81.6	57.5	61.3
雑工業	82.2	78.0	98.0	92.7

資料：高橋(1937)、336頁(一般は日銀調査、臨時工は東京警視庁工場課の調査から計算)。

給しなければならなかった。そこで、経営者側が改正工場法の支給規定が適用されない雇用形態として臨時工を意識的にもとめたのである<sup>309)</sup>。

他の金銭的な処遇においても臨時工に対する差別が大きかった。まず、1930年代、臨時工は、日給が低く押さえられ、同一量の同一作業に対して本工より少なく支払われることが一般的であった。多くの工場で臨時工の定期昇給が認められず、臨時工が昇給対象となることが少なかったため<sup>310)</sup>、臨時工の賃金は一般職工のそれより低廉であった。例えば、前掲の東京警視庁調査課の調査で、臨時工の日給が常備工に比して高いものは17工場にすぎないのに対して、「低い」ものは63工場にもなっていた<sup>311)</sup>。

また、上記の警視庁の調査で、臨時工に対して、時間外勤務手当としての時間外歩増(早出・残業に割増金)、請負歩増、そのほかの歩増を全く付さないか、歩増の歩合を本工以下に附している工場が圧倒的に多かった<sup>312)</sup>。さらに、臨時工に対しては賞与、手当の適用対象外とするなどの差別があった。勤続手当、皆勤手当を臨時工に払わない工場が圧倒的に多い上、多くの臨時工には盆暮の賞与、祝祭日の手当等は及ばず、「偶々支給する」場合も常備職工の半額内外に止まった<sup>313)</sup>。

実取賃金において、臨時工は常用工より低かった。1930年代、臨時工は常用工とくらべて1割ないし2割は賃銀が安く、工場監督官年報(13回)などをみても、臨時工は、男子は2割-4割、女工は1割-2割、一般工の賃金を下

回っていた<sup>314)</sup>。

各産業別の臨時工の実取賃金をみれば、男子は、飲食物工業で一般労働者の57.5%、化学工業で65.7%、臨時工の最も多い機械器具工業では、71.5%にすぎなかった。女子についても、飲食物工業で一般労働者の61.3%、化学工業で64.4%にとどまった(表28)。実は、すでに1920年代より、大企業内の本工と臨時工の二重賃金問題があった。例えば、20年代初頭の三菱電機で常用工並職の90%程度であり、27年の川崎造船所では80%ほどであり、29年の官営製鉄所に至っては50%強であった<sup>315)</sup>。

さらに、臨時工は企業内福利施設の恩恵を受けることも少なく、福利厚生施設から臨時工が受ける利益が常用工に比べてはっきりと区別されるほどの劣悪な状態にあった。臨時工には福利厚生の適用対象外などの差別もあったのである<sup>316)</sup>。

まず、臨時工は共済組合、日用品の実費購買が可能な購買組合に加入させない工場が多かった。また、臨時工に関しては、貯蓄金の積立、金融施設の利用、定期券購入代金の貸付、臨時工家族の実費診療などを認めない工場も多かった。慰安娯楽等々施設から臨時工をノックアウトし、「臨時工のみ慰安会に実費を徴収する」工場も少なくなかったとされる。臨時工には「慶弔救済規定」を適用せず、社宅等の適用も認めなかった<sup>317)</sup>。

さらに、健康保険非加入の臨時工が多かった。例えば、前掲の警視庁調査で、325工場の中、臨時工全員を健康保険に加入させているのは84

工場にすぎず、逆に臨時工全部を加入させない工場が約半数の150工場に達していた。職工数でみれば、臨時工のうち、健康保険非加入職工が38%にもなった<sup>318)</sup>。健康保険に加入しないものが臨時工数の48%に達するとの調査もある<sup>319)</sup>。

1926年に制定された健康保険法によって、企業が健康保険等の義務負担を負うことになったが、企業は同法の不備について臨時工制を採用した。つまり、臨時工の出入頻繁の中で、一定の期間、健康保険の被保険資格を取得しないようにし、合法的に健康保険の負担を免れたのである<sup>320)</sup>。

こうした臨時工の劣悪な労働条件、差別的な待遇に抗議し、1926年、全国各地のメーデーローガンには「臨時工制度の撤廃」があげられた<sup>321)</sup>。さらに、33年-35年頃、臨時工の解雇をめぐって相次いで抵抗と争議が生じ、臨時工の問題が社会問題としてクローズアップされ、社会の注目を浴びるに至った<sup>322)</sup>。

臨時工問題が大きな問題としてとりあげられるようになったのは1933年である。臨時工問題に口火を切ったのは、33年9月三菱飛行機名古屋製作所における争議であった。これは大西組という人夫供給請負業社を通じて会社に雇用されていた臨時工の解雇に際して、予告手当の支給を拒んだことから、臨時工を中心とするストライキが勃発したことである。さらに、34年の戸畑鋳物等、臨時工側の抵抗や争議、訴訟事件が表面化し、34-5年にわたって労組は「臨時工制度の撤廃」を主張して抵抗した。また、35年頃から、神戸の川崎造船所などで臨時工の常備工への切り替えを要する労働争議も頻発した<sup>323)</sup>。

こうした争議、抗議に対応して、政府は内務省社会局を中心に対策の立案を試みた。臨時工制度の弊害を認める点では、局内の合意が成立していったものの、具体策となると、労働者側に好意的な者と、企業側に好意的な人に分かれ、意見の一致が見られなかった<sup>324)</sup>。

他方、企業側の対応として、臨時工の賃金を常備工並に引き上げたり、福利施設面での改善を図った<sup>325)</sup>。また、臨時工の身分を常備工に切

り替える方策も講じた。実は、早くから常用職工は原則として臨時職工より採用する慣例があり<sup>326)</sup>、まず臨時職工として採用する際、臨時職工のままとする者と、(6ヵ月と規定される)定用工とする者にとに区分して採用され、第1次大戦期に、後者の試傭工的性格が強くなった<sup>327)</sup>。ただ、1920年代の不況過程では、臨時工の常備工化の途が閉ざされる傾向が一般化し、その階層的な固定化が図られるようになった<sup>328)</sup>。

しかし、1933年後半以降、臨時工のうち常用工に登用されるものが増え、臨時工から常用工への登用が積極的になった<sup>329)</sup>。33年の兵庫県調査で、33年1-8月に雇用された臨時工のうち、その後、常用工に登用されたものは、機械工業で13.2%、化学工業では53.8%にもなった<sup>330)</sup>。34-35年に見習工、試用工、期限付工から常用工になったものは15,000人であったが、そのうち6ヵ月以内に常用工になったものが8,300人、1年以内3,600人、2年以内2,100人であった<sup>331)</sup>。また、警視庁官下で、35年から36年の1年間、常備工に登用された臨時工は、男性13,798、女性3,900名、合計17,698名になった<sup>332)</sup>。

他方、1938-39年、戦時経済の本格化と共に、大量の臨時工制度、また臨時工問題は姿を消していった<sup>333)</sup>。日華事変の拡大に伴い、労働力需要が急増し、技術者、熟練労働者だけでなく、男子労働者(不熟練、未経験工)一般に対する需要が広がった。よって、労働力に対する買い手市場が出現し、雇用関係が好転した。むしろ慢性的失業の緩和に基づく労働力不足の問題が起きた。そこに、軍需インフレーションのまん延などの諸事情が加わり、臨時工制度、臨時工問題は自然消滅の推移をたどった<sup>334)</sup>。

### 臨時工増加の理由

日本で早くから大企業を中心に臨時工を使ったことにはいくつかの理由があった。まず、季節的繁忙期のみ一時的に多人数の労働者を必要とする場合、一時に多数の注文を受ける場合、臨時必要に応じて、臨時工を採用した。企業の盛衰、事業の繁閑・伸縮、景気の変動などに対する雇用量調整の緩衝機構・安全弁として臨時

工が使われたのである。また、熟練工が不足する状況下、基幹労働力の確保という面から、将来常用工となすことを前提に、一時的に臨時工として採用する場合もあった。人物、体力、技術などを考查修練するために、常用工に登用するまでを試用期間にすることであり、これは、特に重化学工業、熟練工の養成に全力を挙げている時代に多くみられた。その他に、常用工の一時的欠員がある場合、その欠員を臨時工で補充した<sup>335)</sup>。

しかし、1930年代以降、臨時工が急増したことは、これら過去からの理由だけによるものではない。第1に、1931年の満州事変を契機とする軍需工業の勃興、重化学工業の発展、輸出工業の躍進によって、労働需要が著増したが、景気の先行きが不透明で、見通しがつかず、事業の繁閑を予測しがたかった。その中で、企業は、過去の不況期の経験により、好況・活況を一時の変態現象にして永続性がないと観測し、労働力需要の急増も臨時的・一時的なものと考えた。よって、要する人員も臨時の必要に基づくものと解し、来る反動期に備えるため、まずは常用工の労働時間の延長と労働強化によって対処しようとした。それも限界に達したため、労働力不足を臨時工によって補おうとし、臨時工という一種特別の労働者層が形成されるに至った<sup>336)</sup>。

第2に、景気変動で起こりうる解雇に関わる理由があった。すでに述べたように、1920年代後半に工場法施行令の改正によって解雇の際、解雇予告手当が支給されることとなり、職工を常用工にしておけば、その時、解雇手当を出さなければならなかった。本工といえ、解雇手当、退職手当が高くついたのである<sup>337)</sup>。解雇又は退職手当の経済的負担を免れる臨時工を採用するか、その臨時工の地位に長く据え置いた<sup>338)</sup>。

また、過去の不況時代、職工の整理に相当の犠牲を払った経験から、経営者は、くるべき反動期・不況に解雇による労使の紛糾・紛争が起こることを恐れ、解雇問題に直面したとき発生するであろう労働争議を回避する道として、なおかつ、解雇に対する道徳的責任をも免れる手

段として、解雇に際し、抵抗の少ない臨時工を採用した<sup>339)</sup>。

第3に、コスト、特に労務費の低減である。すでに述べたように、臨時工と常用工は処遇に大きな差があったが、これを企業側から見れば、こうした待遇の差異を有利に利用する余地が大きかったことであった<sup>340)</sup>。日給が安いだけでなく、賞与、諸手当、解雇・退職手当等の付加的給与が節約でき、さらに健康保険料の負担を軽減できた。労務費・人件費が削減・圧縮できたのである<sup>341)</sup>。

第4に、間接的な理由として、労働力需給面で臨時工になりうる労働者のプール・供給源が大きかったことがあげられる。

まず、第一大戦後の恐慌を契機として、熟練労働者の過剰供給＝失業が現れ、昭和恐慌期まで累積されてきた。こうした過剰の熟練労働者が「臨時職工」の給源になった<sup>342)</sup>。

また、不熟練労働者も、産業予備軍・労働予備軍として多数に存在していた。すなわち、1920年以降、毎年人口が増加する中で、恐慌などによって失業不熟練労働者が帰農したが、農業の不況と凶作も手伝って、農村に大量の潜在的失業者が過剰人口として存在した。さらに、昭和恐慌後、重化学工業を中心に工業部門がいち早く発展の軌道に乗ったのに対し、農業部門はその後も長いあいだ不況で低迷したため、農村に吸収されえず、臨時工の不断の供給源になっていた<sup>343)</sup>。それに、急速な生産拡大に伴う間隙を小零細工業・商業などの分野に潜在化していた若年労働者も臨時工の供給源になっていた<sup>344)</sup>。

### 市場性と組織性の絡み合い

第1次大戦後に日本の大企業で内部労働市場が形成されたが、内部労働市場の中核のプレーヤーは常用工・本工・基幹熟練工であった。その意味で、常用工が制度化された以上、常用工は「生涯雇用」のルートに乗ってその地位が比較的安定することになった。それは常用工の雇用が硬直的であり、また、常用工が固定化されることをも意味した。組織性が強まったといえる。景気の変動に対応して雇用量、賃金を調整

することが難しくなったのである<sup>345)</sup>。

他方で、個別企業が景気の変動に対処、適応しなければならぬかぎり、雇用量の変動調節の方法と手段が必要になった。それが期限付きの労働者、すなわち、臨時工であった。雇入れ・解雇が自由な、つまり、景気の上昇に沿って自由に雇入れ、景気の変動とともに容赦なく解雇することのできる労働者である<sup>346)</sup>。この臨時工はオープンな労働市場から中途採用され、臨時工と企業の関係は（市場）雇用関係に近かった<sup>347)</sup>。市場性が強まったといえる。

この臨時工は作業の繁閑に伴う雇用変動、労働力需給の主たる調節弁としての役割を担った。さらに、臨時工は本工の高賃金のクッションとして、本工の代役になった。雇用量と労賃の両面において、臨時工は組織性の強い本工・常用工体制の硬直性を緩和したのである<sup>348)</sup>。常用工の企業内定着・固定化＝終身雇用制の成立に対応し、臨時工を一つの階層として市場の景況に敏速に適応しえる雇用システムが案出されたのである<sup>349)</sup>。臨時工が登場するのは常用工制度が根を下ろし始めるその同じ時期であったこと、つまり、「常用工」＝「本工」が一つの雇用制度として大企業中心に確立する時期が、同時にまた、臨時工が一つの固有の雇用労働者型として成立する時期でもあった<sup>350)</sup>ことは偶然ではなかった。市場性と組織性が絡み合う仕組みが形成されたのである。

### ③ホワイトカラーとブルーカラー間の処遇・身分差の度合い

アメリカと違って、戦前日本の場合、ホワイトカラー（職員＝社員＝事務・技術管理労働者）とブルーカラー（職工＝工員＝現場労働者）の間には学歴差に基づく「身分差」が存在し、「身分制度」というべき様々な待遇格差があった<sup>351)</sup>。

まず、この時期の日本で、ブルーカラーとホワイトカラーの学歴の高さの差が画然であった。例えば、中等以上の教育機関の出身者（学卒者）が職員のうちにも占める比率は1920-25年間に6割強にも達しており<sup>352)</sup>、20年代後半、職員と学歴との結びつきが一層深化した。このよ

うに、中等教育以上の学歴の持主か否によって職員と工員（職工）層ははっきり分かれ、この学歴による区別、学歴に照応した格差が大きかった。学歴の差に基づく「身分差」が待遇格差として現れたのである。

もちろん、日本だけでなく、アメリカでも、熟練工と不熟練工の間には賃金など処遇の差が大きかったが<sup>353)</sup>、工員に属する熟練労働者とホワイトカラーの間に身分の違いがあるという意識はほとんど見られなかった<sup>354)</sup>。米企業のうち、「サラリーマンモデル」の大企業では、ブルーカラーをホワイトカラーと同様に「社員」として扱っていたとされる。

戦間期のアメリカの産業界では、ブルーカラーとホワイトカラーの区別はそれほど明確ではなく、ブルーカラーとホワイトカラーが日本のように区別されることはほとんどなかった<sup>355)</sup>。とりわけ、1920年代からの事務処理のシステム化と機械化で、「事務労働の肉体労働化」、「事務労働者のブルーカラー化」が進行し、ホワイトカラーとブルーカラーの区別がさらにつきにくくなり、「カラーライン」と呼ばれる境目がぼやけてきた<sup>356)</sup>。ホワイトカラーとブルーカラー間の格差もさらにみえなくなった。さらに、1930年代の大不況期、アメリカでは、熟練労働者などの「ブルーカラー」の上層部分とホワイトカラーの下層との間に身分差どころか、経済的地位の接近あるいは逆転すら起こった<sup>357)</sup>。

日本で職員と職工の身分差は、採用、解雇、昇進、配置＝職務、経済的待遇（賃金額・賃金形態、企業内福利厚生等）、懲戒規則と賞罰などのあらゆる局面で表われた。出入りの門まで区別し、工員は職員とは別の入退場門を使い守衛による身体検査を受けた<sup>358)</sup>。

当時の日本の大企業では、職員と工員・職工の別だでの就業規則が定められ、二元的な人事管理が行われ、実業学校卒以上の学歴を持たないがために、懲罰的・権威主義的な管理といった差別的な待遇を甘受しなければならなかった<sup>359)</sup>。

採用における差別をみれば、第一世界大戦を境に日本の大企業は学卒者の採用を重視するよ

うになり、職員及び職工に関して、採用と学歴との間に明確な関連が形成され、職員と職工の身分格差が固定化された<sup>360)</sup>。1926-31年に、中・高等教育機関の飛躍的発展と学卒者需給が供給過剰に転じるもとで、日立工場における学卒者の採用比率は9割前後にまで高まり、職員採用に際して学歴の持つ重要性は決定的なものとなっていった<sup>361)</sup>。しかし、多くの米企業は、採用の決定において公式的な学歴をそれほど重視していなかった<sup>362)</sup>。

解雇に関しては、昭和恐慌期、職員層の解雇は職工に比べ相対的に少なく終わっている。日立の事例で、戦間期に学校卒職員・登用職員・職工に対する経営側の雇用保障政策に差異があり、職員に比して職工の長期雇用化に限界があった。同社の日立工場で、解雇者の比率が企業内での「身分」によって大きく異なった<sup>363)</sup>。反面、アメリカの大企業では、ブルーカラーとブルーカラーの間に解雇の差はそれほどなく、例えば、30年代、恐慌からの回復期に、ホワイトカラーだけでなく、ブルーカラーもレイオフは控えられたとされる。アメリカの場合は、ブルーカラーとホワイトカラーの間に雇用の安定性を異なるようにすることはそれほどなかった<sup>364)</sup>。

昇進については、1920年代後半より、中等・大学・高等専門学校・実業学校新卒者の定期採用によって満たされ、実業学校以下の学歴の職工から職員への登用のチャンスが著しく減少した。職工から職員への登用はごく一握りの選ばれた者が果たせたにすぎず、さらに、そういう登用は30年代にはほとんどみられなくなった<sup>365)</sup>。

対照的に、アメリカ企業は、昇進の決定において学歴をそれほど重視せず、学歴は成功を左右するいくつかの要因の一つにすぎなかった。ホワイトカラーの大多数をブルーカラーよりも高く扱うことはなく、事務職についているだけでは特別な地位にはならなかった<sup>366)</sup>。

経済的待遇においても、社員と職工間の賃金格差は極めて大きく、賃金形態も違った<sup>367)</sup>。日本では、社員と職工の間には、まず、賃金形態の差があった。すでに述べたように、戦前、現

場労働者の賃金は日給制か、日給制と出来高給を併用する企業が多かったが、社員に対しては月給制であった。戦前では社員と工員を分ける身分制がそのまま年俸・月給と日給、というように計算方式に反映され、日給表示の労働者が月給になることは大変な出世であった<sup>368)</sup>。

また、職工は中等教育機関以上の学歴を持たないがために、職員との賃金の巨大な格差といった差別的な待遇を受けねばならなかった。特に、職員と職工では、勤続年数による賃金の上昇率に大きな差があった。職員と労働者の賃金の格差は年齢が上がるにつれて著しく拡大し、下級職員と労働者の賃金格差は20歳代の1.7倍から40-44歳の3.4倍へと拡大した<sup>369)</sup>。工員層は昇給額も職員層に比べてはるかに小額で、経営不振のときは職工の昇給は延期されることもあり、定期的な昇給対象人員は職工の一部に限定された<sup>370)</sup>。

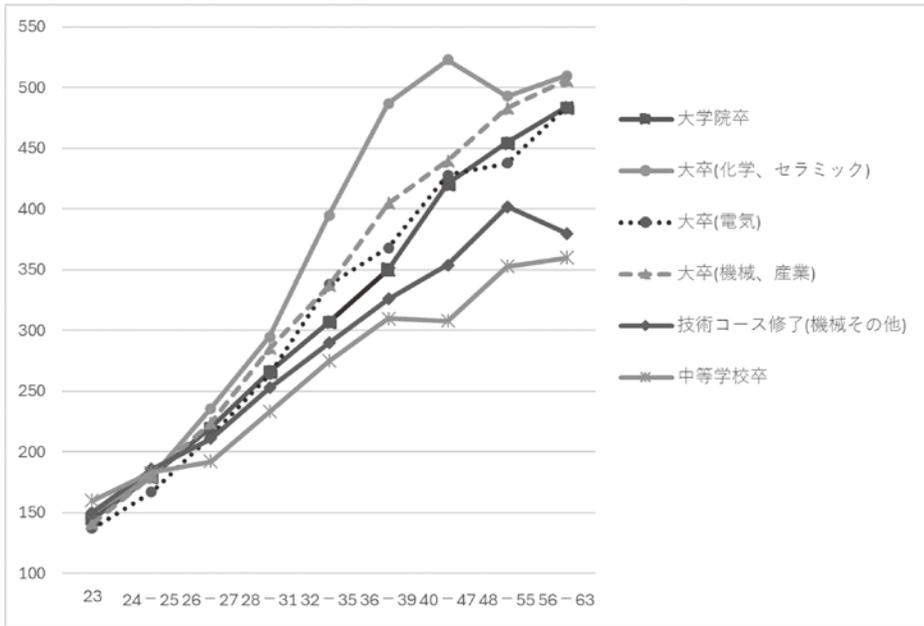
さらに、社員と職工の間には賞与や退職金、住宅手当にも大きな差があった。戦前、社員には賞与・退職金が手厚く、ホワイトカラーの給与のうち賞与の比重が高かった<sup>371)</sup>。戦前、最大規模の賞与調査といわれる警視庁の実態調査(東京府)によると、35年の工員のボーナスは平均で本給の13日分であったのに対して、職員の平均ボーナスは40日分で支給額にすれば工員に対して約5倍の開きがあった<sup>372)</sup>。職員の期末賞与の規定額が工員の規定額の10倍を超えることは普通だったとされる<sup>373)</sup>。

しかし、アメリカでは、ブルーカラーとホワイトカラーの学歴差による賃金格差は日本ほど大きくなかった。

フレーザーとヒンリックス(Fraser and Hinrichs)の調査で学歴別の所得差をみておこう。図12で、1929年、米エンジニアの学歴別年齢別年収をみれば、25歳までは中等学校卒より大卒、大学院卒の年収が低かった。勤続年数が短いからであろう。それ以上の年齢では、高学歴者の年収が中等学校卒のそれを上回っているものの、30歳初頭までは大した差はない。32-35歳で、学歴別年収差がかなり開いたが、しかし、その後はむしろその差が縮まる。年齢が上がるにつれて、職員と職工の賃金格差が著しく拡大

図 12 米エンジニアの学歴別年齢別中位年収 (1929 年)

(単位：ドル)



資料：Fraser and Hinrichs (1941), p.143.

する戦前日本企業とは異なる<sup>374)</sup>。

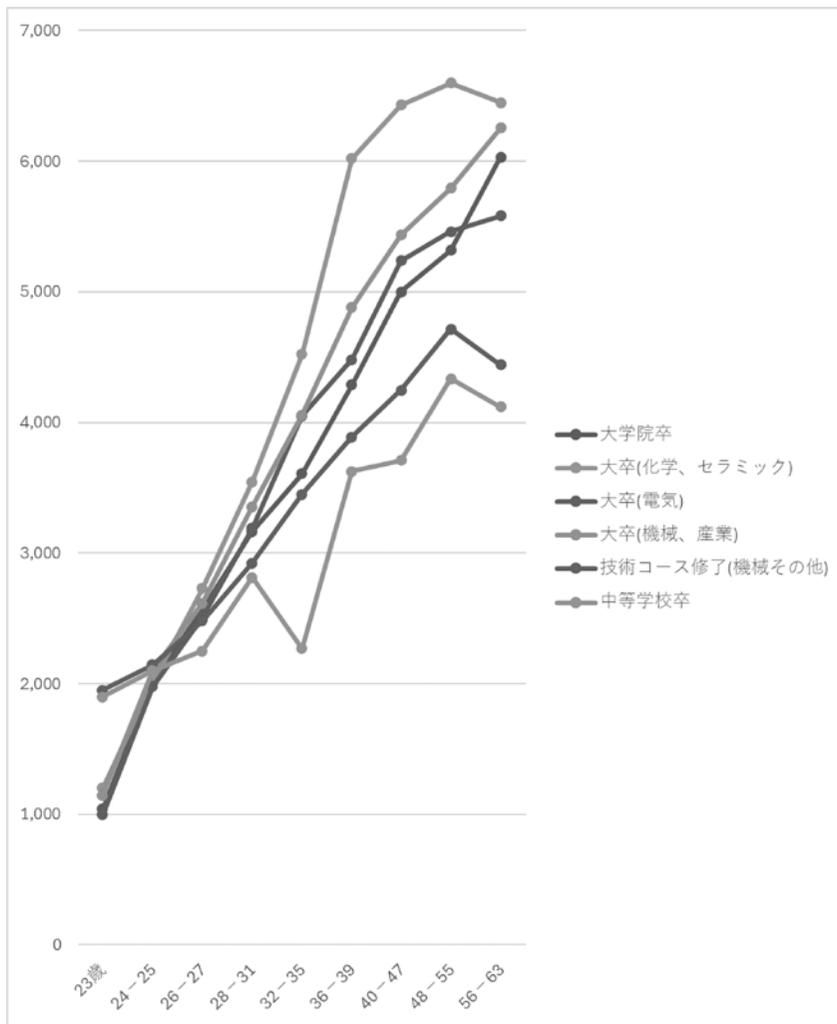
図 13 で 1934 年の状況をみても類似である。すなわち、27 歳ぐらいまでは、中等学校卒より大卒、大学院卒の年収が低く、その後は、高学歴者の年収が中等学校卒のそれより高くなってはいるものの、その差が極端に大きいわけでもない。総じて、中等学校卒より、大学卒、大学院卒の年収が 20%~40%高いにすぎない。

戦前のアメリカにおいても、ホワイトカラーの平均収入はブルーカラーより高い水準を維持したのは間違いないが、その格差がさほど大きくはなく、さらに、時期によって、その格差がかなり縮まってもいた。例えば、第 1 次大戦の前、賃金 (wage) と給与 (salary) の格差は比較的一定していたが、1 次大戦期には、賃金が給与よりはるかに速く上がった。その結果、1915 年に製造業におけるホワイトカラー平均収入がブルーカラーのその 2.33 倍であったのが、20 年には 1.65 倍にまで低下した<sup>375)</sup>。表 29 で 29 年~39 年のブルーカラーとホワイトカラーの平均週給を比較すれば、ホワイトカラーはブルーカラーより 3 割~6 割高いにとどまる。

なお、戦前日本では、企業福利面の恩恵を被るうえでも工員と職員の間には大きな差があったが、アメリカではそうでなかった。すでに、1 次大戦の前から、福利厚生施策を行う際に、ブルーカラーとホワイトカラーの区別はほとんど重要な役割を果たさなかった。たとえば、ほとんどすべての年金制度は両方を対象としており、拠出金や給付額は、ブルーカラーとホワイトカラーの区別ではなく、収入、年齢、勤続年数に応じて段階的に定められた<sup>376)</sup>。それゆえ、企業の福利厚生施策が削減、廃止される場合、つまり、株式や利益分配制、社宅の補助、社内貯蓄、社員食堂、有給休暇などがしばしば廃止され、レクリエーションや教育の機会が減少した時、ホワイトカラーもブルーカラーも同じような悪影響を受けたとされる<sup>377)</sup>。

このように、アメリカと違って日本では、実業学校卒以上の学歴を持つ者と持たない者との差異は職員と労働者の階層差として固定化され、従業員の内側に重要な不平等を帰結した<sup>378)</sup>。

図 13 米エンジニアの学歴別年齢別中位年収 (1934 年)



資料：図 12 に同じ。

表 29 ブルーカラーとホワイトカラーの平均週給、1929-39 年  
(単位：ドル)

	ブルーカラー(A)	ホワイトカラー(B)	B/A
1929	27.14	34.78	1.28
1933	18.59	29.42	1.58
1937	25.25	32.57	1.29
1939	25.44	33.04	1.30

出所：Kocka (1980), p.232。

## 参考文献

## (1) 日本語

アンドルー・ゴードン (1986) 『研究資料月報』(大原社会問題研究所)、第326号、1月。

池田信 (1970) 『日本機械工組合成立史論』日本評論社。

壹岐晃才・木村立夫編 (1985) 『日本企業読本』東洋経済新報社。

上野輝将 (1975) 「1920年代重工業労働運動の発展 - 戦前横浜船渠労働組合工信会の歴史を中心に」『日本史研究』6月。

上野輝将 (1976) 「第一世界大戦後の日本労働運動の展開 - 海軍工廠における労働運動と労働政策」『日本史研究』3月。

内田星美 (1978) 「企業内技術者組織の形成期」『東京経大会誌』第109・110合併号。

内田星美 (1979) 「明治後期民間企業の技術者分析」『経営史学』第14巻第2号。

内田星美 (1987) 「1920年代の大学卒技術者分布」『東京経大会誌』第152号。

内田星美 (1988) 「大正中期民間企業の技術者分布」『経営史学』第23巻第1号。

浦賀船渠株式会社 (1957) 『浦賀船渠六十年』。

大石直樹 (2015) 「戦前期三菱商事の人事制度と海外支店のマネジメント」『三菱史料館論集』第16号。

大河内一男 (1959) 「日本的労使関係の特質とその変遷」『日本労働協会雑誌』(日本労働協会) 創刊号。

大河内一男 (1963) 「日本的労使関係の原型 - 第一次戦後の「工場委員会」をめぐって」(有泉享編『日本労使関係の研究』東京大学出版会)。

大河内一男 (1980) 『大河内一男著作集第3巻労使関係論』労働旬報社。

尾高煌之助 (1984) 『労働市場分析 - 二重構造の日本的展開』岩波書店。

笠井真三 (1934) 『金子氏トノ意見交換七月二六日 / 三日』。

金子美雄編 (1972) 『賃金 - その過去・現在・未来』日本労働協会。

金子良事 (2014) 『工場委員会から産業報国会へ: 企業別組合生成の論理』『大原社会問題研究所雑誌』No. 664。

神田孝一 (1926) 『工場管理論』フィニックス出版社。

木元進一郎 (1986) 『労務管理と労使関係』森山書店。

木本進一郎 (1964) 『労働組合の「経営参加」 - 「経営

参加」の日本の特質と変遷』森山書店。

協調会 (1922) 『機械工業労働事情概観』。

協調会編 (1926) 『我国に於ける労働委員会制度』。

協調会調査部編 (1940) 『我国に於ける労使調整機関の変遷』。

小池和男 (1963) 「職員層の形成と賃金問題」(有泉享編『日本労使関係の研究』東京大学出版会)。

小池和男 (1966) 『賃金 - その理論と現状分析』ダイヤモンド社。

小池和男 (1997) 『日本企業の人材形成 - 不確実性に対処するためのノウハウ』中公新書。

小池和男 (2009) 「厚い中堅層の形成 - 戦前昭和期の労働組合 (1)」『経営志林』第46巻第3号。

小池和男 (2010) 「戦前昭和期の労働組合 - 厚い中堅層の形成 (3) 生産上の工夫」『経営志林』第47巻3号。

小池和男 (2011) 「戦前昭和期の労働組合 - 厚い中堅層の形成 (5) 争議」『経営志林』第48巻第1号。

小池和男 (2012) 『高品質日本の起源 - 発言する職場はこうして生まれた』日本経済新聞出版社。

小池和男 (2015) 『戦後労働史からみた賃金』東洋経済新報社。

神代和欣 (1966) 『アメリカ産業民主制の研究』東京大学出版会。

神戸市職業紹介所 (1928) 『川崎造船所従業員の解雇から帰趨まで』。

小松隆二 (1971) 『企業別組合の生成』御茶の水書房。

産業労働調査所編 (1926) 『日本労働組合運動の現勢』。

島田晴雄 (1968) 「年功制の史的形成について - 戦前八幡製鉄所の事例研究 -」『三田学会雑誌』第61巻第3号、4月。

『社会政策時報』1929年10月号。

ジャコービィ、S・M (1989) 『雇用官僚制 アメリカの内部労働市場と“良い仕事”の生成史』北海道大学図書刊行会 (Jacoby, Sanford M. (1985). *Employing Bureaucracy: Managers, Unions, and the Transformation of Work in American Industry, 1900-1945*, Columbia University Press) .

ジャコービィ、S・M (1999) 『会社荘園制 - アメリカ型ウェルフェア・キャピタリズムの軌跡 -』北海道大学図書刊行会 (Jacoby, Sanford M. (1997). *Modern Manors: Welfare Capitalism since the New Deal*, Princeton University Press) .

- 昭和同人会編 (1960) 『我が国賃金構造の史的考察』至誠堂。
- 新同盟結成準備会 (1934) 『当面の活動方針』。
- 菅山真次 (1989) 「戦間期雇用関係の労職比較」『社会経済史学』第 55 巻第 4 号。
- 菅山真次 (2011) 『「就社」社会の誕生－ホワイトカラーからブルーカラーへ』名古屋大学出版会。
- 鈴木孝明 (1995) 「大正・昭和期三菱合資会社の人事政策」『大東文化大学紀要』第 33 号。
- 隅谷三喜男 (1964) 『日本の労働問題』東京大学出版会。
- 隅谷三喜男 (1966) 『日本労働運動史』有信堂。
- 隅谷三喜男 (1967) 『日本の労働問題』東京大学出版会。
- 隅谷三喜男 (1970) 『日本職業訓練発展史《下》－日本の養成制度の形成』日本労働協会。
- 隅谷三喜男 (1976) 『日本賃労働の史的研究』御茶の水書房。
- 隅谷三喜男編 (1959) 『産業と労働組合 産業関係講座 5』ダイヤモンド社。
- 隅谷三喜男、小林謙一、兵藤剣 (1967) 『日本資本主義と労働問題』東京大学出版会。
- 関口定一 (1987) 「第一大戦期アメリカにおける労資関係と労務政策－大企業における労働争議の分析を中心として」『商学論纂』(中央大学) 第 20 巻第 2 号。
- 関口定一 (2014) 「アメリカ「ホワイトカラー」雇用史研究序説」『企業研究』(中央大学企業研究所)、第 26 号。
- 関口定一 (2021) 『ホワイトカラー雇用史序説－20 世紀アメリカの企業社会』中央大学出版部。
- 『セメント製造業改善委員会決議』1935 年 4 月。
- 全国産業団体聯合会事務局 (1935) 『臨時工問題に関する参考資料』産業経済資料第 32 輯。
- 総評調査研究所編 (1988) 『臨時工－化学同盟の調査から』労働出版社。
- 大東英祐 (1970) 「アメリカ的労務管理の一側面－労務管理と先任権制度」『経営史学』第 5 巻第 2 号。
- 『第七回統制委員会速記録』1934 年 11 月。
- 高橋亀吉 (1937) 『日本産業労働論』千倉書房。
- 高橋洗、小松隆二、二神恭一編 (1988) 『日本労務管理史第 3 巻－労使関係』中央経済社。
- 谷本雅之編 (2024) 『日本経済の比較史』放送大学。
- 中央職業紹介事務局 (1927) 『職業別労働事情 (三) 機械工業』。
- 『中外商業新報』1934 年 9 月 30 日。
- 中馬宏之 (1987) 「“日本的”雇用慣行の経済合理性論再検討－1920 年代の日米比較の視点から」『経済研究』(一橋大学)、第 38 巻第 4 号。
- 辻秀雄 (1956) 「昇給制度の実際」『賃金構造基本調査』東洋経済新報社。
- 津田真激 (1967) 『アメリカ労働組合の構造』日本評論社。
- 津田真激 (1968) 『年功的労使関係論』ミネルヴァ書房。
- 津田真激 (1971) 「アメリカの大恐慌と産業別労働組合組織の発展」『一橋大学研究年報 社会学研究』第 11 号。
- 津田真激 (1972) 『アメリカ労働運動史』総合労働研究所。
- 戸塚秀夫、徳永重良 (1977) 『現代労働問題－労資関係の歴史的動態と構造』有斐閣。
- 内閣統計局 (1930)、(1933)、(1936) 『労働統計実地調査報告』第 3－5 回。
- 内務省社会局 (1922) 『本邦における工場鉱山の賃金制度大要』。
- 内務省社会局 (1935) 『臨時職工及人夫ニ関スル調査』内務省社会局調 『労働運動年報』。
- 内務省社会局労働部 (1937) 『我国に於ける労働委員会の概況』。
- 中西洋 (1977) 「第 1 次大戦前後の労資関係－三菱神戸造船所の争議史を中心として」(隅谷三喜男『日本労使関係史論』東京大学出版会、第 2 章)。
- 西成田豊 (1988) 『近代日本労資関係史の研究』東京大学出版会。
- 西成田豊 (2011) 「両大戦間期日本の臨時工と労務供給請負業」『人文・自然研究』(一橋大学教育開発センター) 第 5 号。
- 西成田豊 (2014) 「三菱財閥傘下重工業企業・事業所の臨時職工・人夫と労務供給請負業」『人文・自然研究』(一橋大学教育開発センター) 第 8 号。
- 西實 (1940) 『我国労資調整機構の発達』酒井書店。
- 日本工業倶楽部調査課 (1930) 『本邦に於ける労働団体の一般的状況』。
- 間宏 (1964) 『日本労務管理史研究－経営家族主義の形成と展開－』ダイヤモンド社。
- 間宏監修・解説 (1988) 『日本労務管理史資料集 第 1 期第 5 巻 労働組合と工場委員会』五山堂書店。
- 間宏監修・解説 (1993) 『日本労務管理史資料集 第 3 期第 8 巻 臨時工問題』五山堂書店。

橋本寿朗 (1979) 「1930年代の造船工業 (2)」『電気通信大学学報』第29巻第2号。

橋本寿朗 (1984) 『大恐慌期の日本資本主義』東京大学出版会。

原田実、奥林康司編 (1988) 『日本労務管理史2 年功制』中央経済社。

日立労働運動史編纂委員会編 (1964) 『日立労働運動史』。

兵庫県工場課 (1934) 「兵庫県における臨時職工及人夫に関する調査」『産業福利』第9巻第3号。

兵藤釗 (1971) 『日本における労使関係の展開』東京大学出版会。

平恒次 (1987) 「アメリカ労使関係の<三種の神器>モデルーアメリカ労使関係への試験的アプローチ」『城西大学大学院研究年報』第3号。

平尾武久 (1972) 「第一大戦後におけるアメリカの労務管理と「労使関係」についてー Industrial Democracyの具体的転回を中心としてー」『経営論集』(明治大学経営学研究所)。

平尾武久、伊藤健市、関口定一、森川章 (1998) 『アメリカ大企業と労働者ー1920年代労務管理史研究』北海道大学図書刊行会。

広川禎秀 (1972) 「1920年代における日本労働運動の発展ー芝浦製作所における『合理化』反対闘争を中心に」『日本史研究』第118号。

福田広一郎 (1971) 「大阪機械労働組合と総同盟第一分裂」『日本史研究』第117号、2月。

福田徳三 (1922) 『社会運動と労銀制度』東京改造社。

藤田若雄 (1963) 『日本労働協約論』東京大学出版会。

藤林敬三 (1941) 「吾国工鉱業労働者の労働移動の研究」『三田学会雑誌』第35巻第8号。

北海道立労働科学研究所 (1956) 『臨時工 後編』労働科学研究所。

堀隆二 (1994) 「アメリカゴム産業における従業員代表制の展開 (1)」『岡山商大論叢』(岡山商科大学) 第30巻第3号。

孫田良平 (1970) 『年功賃金の歩みと未来ー賃金体系100年史』産業労働調査所。

孫田良平、鈴木宏昌 (2001) 「今日の経営・労働制度の基盤形成ー戦時期の賃金とその遺産」『日本労務学会』第3巻第1号。

松尾洋 (1962) 「友愛会の成立」『労働運動史研究』第31号、5月。

三菱造船所職工課 (1930) 『長崎造船所労務史』第2編。

峯村光郎 (1952) 『臨時工ーその実態と法律問題ー』要書房。

民主社会主義研究会議産業民主主義研究委員会 (1963) 『産業民主主義ー現代の労使関係』ダイヤモンド社。

百田義治 (2001) 「ウェルフェア・キャピタリズムの実像ーSCC加盟企業ベスレヘム・スチールを事例として」『立教経済学研究』第54巻第4号。

森口千晶 (2013) 「日本型人事管理モデルと高度成長」『日本労働研究雑誌』No. 634。

森口千晶 (2018) 「日米比較にみる日本型人事管理制度の史的発展」(深尾京司、中村尚史、中林真幸編『日本経済の歴史5 現代1』第1章第1節)。

安田尚道 (1984) 「大正期における工場委員会の形成: 経営家族主義との関係で」『三田商学研究』第27巻第3号。

安田浩 (1977) 「造船労働運動における職長層の歴史的位置」『日本史研究』第179号。

「友愛会案内」『労働及産業』1916年4月号付録。

横山源之助 (1899) 『日本之下層社会』教文館。

労働者労働基準局監督課編 (1958) 『臨時工』日刊労働通信社。

労働省 『統計から見た我が国の労働争議』

『労働統計調査月報』第9巻第9号。

## (2) 英語

Brody, David (1968). "The Rise and Decline of Welfare Capitalism," in Braeman, Bremner, Robert H. and Brody, David eds. *Change and Continuity in Twentieth-Century America: The 1920s*, Ohio State University Press.

Bureau of Labor Statistics U.S. Department of Labor (1938). *Characteristics of Company Unions, 1935*, Bulletin No. 634.

Chokki, T. (1979). "Labor Management in the Cotton Spinning Industry," in Nakagawa, Keiichiro ed. (1979). *Labor and Management: Proceedings of the Fourth Fuji Conference*. University of Tokyo Press.

Commons, John Rogers (1921). *Industrial Government*. Macmillan Company.

Commons, John Rogers and Associates (1935). *History of Labor in the United States, 1896-1932: Working Conditions*, Vol. 3. Macmillan.

- Commons, John Rogers (1966). *US Labor History III*. Macmillan Company.
- Daito, Eisuke (1979). "management and Labor: The Evolution of Employer-Employee Relations in the Course of Industrial Development," in Nakagawa, Keiichiro ed. (1979). *Labor and Management: Proceedings of the Fourth Fuji Conference*. University of Tokyo Press.
- Dunn, Robert Williams (1927). *Company Unions: Employers' "Industrial Democracy"*. Vanguard Press.
- Fraser, Andrew Jr. (1941). *Employment and Earnings in the Engineering Profession, 1929 to 1934*, Bureau of Labor Statistics Bulletin No. 682.
- Galenson, Walter (1960). *The CIO Challenge of the AFL: A History of the American Labor Movement, 1935-1941*. Harvard University Press.
- Gospel, Howard F. (1986). "Comparative Patterns of Labor-Management Relations: Great Britain, the U.S., and Japan," *Business and Economic History*, Second Series, Volume 15.
- Harris, Howell (1982). *The Right to Manage: Industrial Relations Policies of American Business in the 1940s*. University of Wisconsin Press.
- Jacoby, Sanford M. (1985). "The Origins of Internal Labor Markets in Japan," *Industrial Relations*. Vol. 18, Spring.
- Kaufman, E. Bruce ed. (1988). *How Labor Markets: Reflection on Theory and Practice by John Dunlop, Clark Kerr, Richard Lester, and Lloyd Reynolds*. Lexington Books.
- Kishimoto, Eitaro (1966). "The Characteristics of Labour-Management Relations in Japan and Their Historical Formation (2)," *Kyoto University Economic Review*, Vol. 36 No. 1.
- Kocka, Jürgen (1980). *White-Collar Workers in America, 1890-1940*. Sage Publications.
- Lewis, Lawrence (1907). "How One Corporation Helped Its Employees," *Engineering and Mining Journal*, Vol. 83, June 29.
- Lorwin, Lewis L. (1933). *The American Federation of Labor*. Brookings Institute.
- McGovern, S. George and Guttridge, F. Leonard (1972). *The Great Coalfield War*. Houghton Mifflin.
- Meakin, Budget (1905). *Model Factories and Villages*. Wentworth Press.
- Millis, Harry (1942). *How Collective Bargaining Works: A Survey of Experience in Leading American Industries*. Twentieth Century Fund.
- Moriguchi, Chiaki (2000). "The Evolution of Employment Relations in U.S. and Japanese Manufacturing Firms, 1900-1960: A Comparative Historical and Institutional Analysis," *NBER Working paper* 7039.
- Moriguchi, Chiaki (2005). "Did American Welfare Capitalists Breach Their Implicit Contracts during the Great Depression? Preliminary Findings from Company-Level," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 59, No. 31.
- Nelson, Daniel (1982). "The Company Union Movement, 1900-1937: A Reexamination," *Business History Review*, Vol. 56, No. 3.
- Peterson, Florence (1938). "Review of Strikes in the United States," *Monthly Labor Review*, Vol. 46 No. 5, May.
- Robert Evans, Jr. (1970). "Evolution of the Japanese System of Employer-Employee Relations, 1868-1945," *Business History Review*, Vol. 44 No. 1, Spring.
- Sakurabashi, Makoto and Ballon, Robert J. (1963). "Labor-Management Relations in Modern Japan: A Historical Survey of Personnel Administration," in Rogendorf, Joseph ed. *Studies in Japanese Culture*, Sophia University Tokyo.
- Schatz, Ronald (1983). *The Electrical Workers: A History of Labor at General Electric and Westinghouse, 1923-1960*. University of Illinois Press.
- Selekman, Ben M. (1924). *Employee's Representation in Steel Works*. Russell Sage Foundation.
- Selekman, Ben M., Kleeck and Mary Van (1924). *Employee's Representation in Coal Mines*, Russell Sage Foundation.
- Shultz, George P. and Moore, Geoffrey H. (1970). *A Brief History of American Labor Movement*, 1970 Edition, Bulletin 1000, Bureau of Labor Statistics.
- Slichter, Sumner H. (1929). "The Current Labor Policies of American Industries," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 43, No. 3.
- Slichter, Sumner H. (1941). *Union Policies and Industrial Management*. Brookings Institution.

Taira, Koji (1970). *Economic Development and the Labor Market in Japan*, Columbia University Press.

Tead, Ordway and Metcalf, C. Henry (1920). *Administration: Its Principles and Practice*, McGraw-Hill Book.

Tolman, William (1909). *Social Engineering*. McGraw Publishing Company.

Tsuda, Masumi (1979). "The Formation and Characteristics of the work Group in Japan," in Nakagawa, Keiichiro ed. (1979). *Labor and Management: Proceedings of the Fourth Fuji Conference*. University of Tokyo Press.

Woytinsky, W. S. and Associates (1953). *Employment and Wages in the United States*. Twentieth Century Fund Inc..

## 注

- 1) 一般に、賃金の支払い方の考慮要因としては、第1に、市場賃金、第2に、生産性・効率向上を図るために市場賃金を越えて支払われる刺激給、能率給(出来高給、賞与、利潤配分)、第3に、生活費、勤続年数、企業利潤などを考慮する生活給があげられる(Tead and Metcalf(1920), p.327)。
- 2) 福田(1922)、第3編、付録。
- 3) 1930年頃、すべて日給制をとっている企業は、東京府下で23社あったとされる(池田(1970)、26頁)。双方併用の企業の例としては三菱長崎造船所があげられる(三菱造船所職工課(1930)、129頁)。
- 4) 戦時期に入ると、戦時インフレの進行、原材料不足などから生産計画が乱れ、また労働者の質もバラバラで能率給も行えなくなり、定額給制度が主体となったとされる(孫田(1970)、32頁)。
- 5) 昭和同人会(1960)、304-18頁;尾高(1984)、242頁。
- 6) 孫田(1970)、101、106-7頁。
- 7) 内務省社会局(1922);金子編(1972)、191頁。
- 8) 金子編(1972)、193頁。
- 9) 尾高(1984)、97頁。
- 10) 内務省社会局(1922);孫田(1970)、129頁;金子編(1972)、191頁。
- 11) 尾高(1984)、241-2頁。
- 12) 孫田(1970)、138-9頁。現場労働者の完全月給制が激増したのは戦後になってからである(孫田(1970)、138-9頁)。
- 13) 小池(2009)、53頁。
- 14) 関東地方の紡績工場の中には、女工の日給額を2分し、30-50%を勤続給または定給と称して定額日給制同様に取り扱い、残余を出来高払給で支給する工場もあった。
- 15) 神田(1926);孫田(1970)、101頁;尾高(1984)、97頁。造船業では、単純時間給と奨励加給付時間給(時間給と出来高給との折衷方式)および単純出来高給が併用されていた(孫田(1970)、108頁)。
- 16) 『社会政策時報』1929年10月号。
- 17) 孫田(1970)、116頁。
- 18) 孫田(1970)、29、115、279頁;尾高(1984)、238頁。
- 19) 大河内(1959)、11頁;孫田(1970)、77頁;金子編(1972)、167頁。
- 20) 昭和同人会(1960)、289頁;兵藤(1971)、444頁;孫田(1978)、31-67頁;Tsuda(1979), p.39。
- 21) 原田、奥林編(1988)、144頁。
- 22) 隅谷(1966)、135頁;小池(2012)、168-9頁。
- 23) 兵藤(1971)、445-6頁。
- 24) 社内資格はホワイトカラーだけでなく、ブルーからの上位部分まで含めて、戦前から多くの企業で存在した。男性ブルーカラーも同様の等級が存在し、1930年代には大企業でかなり普及していた(小池(2012)、156-167頁;小池(2015)、120頁)。
- 25) 鈴木(1995);大石(2015)、102頁。しかし、1923年に同制度は廃止され、それ以降、一定の昇給期間を基準として年2回昇給が行われる「積みかさね方式」へと変更された。
- 26) 中西(1977)、77頁;尾高(1984)、235頁。しかし、その後の不況の中で、昇給制限が行われてきた。その結果、神戸造船所では川崎造船所、神戸製鋼所など周囲の諸工場の労働者の日給とも不均衡が生じた。そのため、1924年、「職工増給内規」の規定を超えた大幅な昇給を一部の労働者に行われざるを得ず、26年からは昇給時期を年2回ないし4回と変更した(兵藤(1971)、444、463頁)。
- 27) 大石(2015)、103頁。
- 28) 辻(1956)、875頁。
- 29) 孫田(1970)、106-7頁;原田、奥林編(1988)、144頁。昇給年限については、高給者は賃金の最高が大抵決まっており、ある程度に進めば職員に進むか、「老齢のため」に淘汰されたため、甚だしき高給者

- はなかったとされる(孫田(1970)、107頁)。
- 30) 昭和同人会(1960);兵藤(1971)、443-4、454頁;尾高(1984)、235頁;菅山(1989)、11頁;小池(1997)、137-8、142頁。
- 31) 兵藤(1971)、453頁。
- 32) 昭和同人会編(1960)、265頁。
- 33) 隅谷(1976)、66頁。
- 34) 昭和同人会編(1960)、290頁;孫田(1970)、493頁;小池(2012)、128頁。
- 35) 昭和同人会編(1960)、290頁;孫田(1970)、126、164頁;尾高(1984)、241頁。定期昇給制が全国的に普及し、完全に成立したのは戦後であったとされる。
- 36) 昭和同人会(1960)、289頁;孫田(1978)、31-67頁;尾高(1984)、235頁。
- 37) 大石(2015)、104頁。
- 38) 辻(1956)、875頁;小池(2012)、169頁。三菱造船においても、その昇給額は支給されている日給額に応じて最高額と最低額が定められている(兵藤(1971)、445頁)ことから、定期昇給に査定が行われた可能性が高い。
- 39) 兵藤(1971)、450頁。
- 40) 小池(2012)、168-9頁。
- 41) 神谷(1958)、16頁;兵藤(1971)、445、447、453、456-7頁;尾高(1984)、235頁。
- 42) 隅谷(1970)、179頁;兵藤(1971)、448、453頁。このため、神田(1926)は、昇給は技倆本位に行われるべきで、勤怠は従の基準にすべきであると主張する(昭和同人会編(1960)、267頁)。
- 43) 隅谷(1970)、179頁。
- 44) 隅谷(1970)、179頁;兵藤(1971)、453頁。
- 45) 兵藤(1971)、456-7頁。
- 46) 昭和同人会編(1960)、280、289、325頁;隅谷、小林、兵藤(1967)、187頁;間(1970)、89頁;兵藤(1971)、454頁;隅谷(1976)、66頁。戦前の賃金体系の変遷を大雑把に言えば、明治期の能力給から、大正期の「勤続給」を経て、昭和の「年齢給」におちついた。戦後には、その逆順、つまり、「年齢給→勤続給→能力給」の道を辿った(昭和同人会編(1960)、332頁)。
- 47) 隅谷(1964)、21頁;小池(1966)、126頁;Kishimoto(1966)、p.31。
- 48) 孫田(1970)、29頁。
- 49) 尾高(1984)、105、235、252頁。横浜船渠の例では、日給の65%を占める年齢給は、勤続5年、家族規模3.8人で34歳の男子職工の必要生活費(月額)約60円を標準とし、年齢もしくは勤続が1年増えるごとに1銭ずつ昇給する仕組みであった(尾高(1984)、238頁)。
- 50) 隅谷(1964)、192頁;隅谷(1970)、179頁。
- 51) 小池(1966)、206頁;菅山(1989)、23-4頁。ただ、日立の例でみれば、中途採用者の場合、新卒採用者に比して、賃金の面でかなり不利な条件にあった。同社で、中途採用者の賃格は、1936年度卒業の新卒採用者に比べて総じて一段低い水準に止まっており、特に私大・高専卒で格差が著しかった(菅山(1989)、14頁)。
- 52) この時期、14歳-19歳という見習工に該当する未成年層や20-30歳代の青・壮年層では日給が低下するという面もあった。特に、1930年代前半、労働力需給が緩んでいたため、新規雇用の日給を低い水準に押さえたからであろう(橋本(1984)、260頁)。
- 53) 昭和同人会編(1960)、280、284、333頁;小池(1966)、126、140-1頁;孫田(1970)、108、113-4、152-3頁;尾高(1984)、242頁;菅山(1989)、3頁。戦時中、物価政策の見地で賃金が統制される中で、年齢・勤続年数などが戦時賃金統制の最も基本的な柱となっていた。特に、政府は重要事業場労務管理令(1942年)で、政府が重要と見做す工場現場に就業規則・賃金規則の制定を義務付け、その賃金規則によって賃金が、事実上、年齢・経験年数によって決まり、賃金統制で年齢別賃金カーブを温存・強化した。賃金決定方式において政府の手で枠がはめられたことは、制度としての年功序列型賃金を広く浸透させる効果があったのである(孫田(1970)、32、128頁;尾高(1984)、241頁;谷本編(2024)、268頁)。
- 54) 内閣統計局(1930)、(1933)、(1936)『労働統計実地調査報告』第3-5回。
- 55) 隅谷(1971)、179-80頁;中馬(1987)、308頁。
- 56) 1928年、造船業、1930年、鉄鋼業から代表的経営をとってみれば、平均日給と勤続年数に対応関係があり、日給は勤続年数に応じて上昇していた(兵藤(1971)、454頁)。
- 57) ただ、三菱神戸造船所の例で、中途採用者の場合、「既経験工の初日給は同年齢の並職工の平均日給と

- 役付工の平均日給の中間に位してい」た。中途採用であるからといって日給がその技能とは無関係に低く定められるということとはなかったのである。既経験の中途採用者に関する限り、日給の格付けについて長く勤続している者に比べて不利な待遇を受けたと断定することは困難である。実際に、既経験者を採用する場合、技能に応じた格付けをなしうる余地を与えており(兵藤(1971)、460-1頁)、戦間期の重工業大経営労働者の日給は「勤続年数にスライドして上昇する仕組みになっていなかった(菅山(1989)、10-1頁)。年功賃金の意味は、年齢に応じた賃金上昇と理解するのが妥当であると思われる。
- 58) 橋本(1984)、257、262頁。  
 59) 兵藤(1971)、455、460、462頁。  
 60) 兵藤(1971)、455頁；尾高(1984)、235頁。  
 61) 橋本(1984)、136頁。  
 62) 八幡製鉄所(1931)『八幡製鉄所工場労働統計』；兵藤(1971)、454頁。  
 63) 菅山(1989)、12、14、31頁；菅山(2011)、177頁；谷本編(2024)、265頁。  
 64) 昭和同人会編(1960)、325頁。  
 65) 昭和同人会編(1960)、254-5頁。  
 66) 大河内(1959)、11頁；昭和同人会編(1960)、264-5頁；孫田(1970)、75、130、160頁；金子編(1972)、191頁；尾高(1984)、100頁；原田、奧林編(1988)、145頁。1921年に実施された、前掲の福田調査でも、機械・金属加工工場で賞与及び手当の支給が共通に観察されている。ただ、大恐慌期には、一時的に、手当の削減、賞与の削減、昇給の停止を行う企業もあった(原田、奧林編(1988)、149頁)。  
 67) 三菱造船は、1917年4月より職工に「臨時特別加給品」=臨時手当支給を開始し、同年9月、「職工中元年末賞与」制度を創設した。なお、翌年5月に、「職工皆勤並精勤賞与規定」、同年6月に「職工勤続賞与規定」を制定した(中西(1977)、76-7、92頁)。  
 68) 兵藤(1971)、328頁。  
 69) 原田、奧林編(1988)、148頁。  
 70) 金子編(1972)、167頁。  
 71) 昭和同人会編(1960)、265頁；孫田(1970)、98頁；兵藤(1971)、326頁。  
 72) 池田(1970)、106頁；兵藤(1971)、328頁。  
 73) 兵藤(1971)、327-8頁；木元(1986)、97頁。  
 74) 昭和期に入り、退職積立および退職手当法、退年法として法制化された(孫田(1970)、100、492頁)。  
 75) 池田(1970)、161頁。  
 76) 原田、奧林編(1988)、145頁。  
 77) 隅谷(1970)、179頁。  
 78) 昭和同人会編(1960)、200、255、264-5頁；孫田(1970)、100、103頁；池田(1970)、160-1頁；間(1970)、79頁。  
 79) 兵藤(1971)、465頁；木元(1986)、97頁。  
 80) 隅谷(1964)、21頁；津田(1967)、35-6頁；兵藤(1971)、467頁；Daito(1979)、p.244。  
 81) 隅谷編(1959)、28-9頁；隅谷(1964)、192頁；隅谷(1970)、180頁。ただ、労働力不足に促され、賃金が急上昇しつつある中で、付加的給付の勤続奨励効果は減殺された。勤続賞与や中元・年末賞与などは、日給の何日分を支給する、あるいは日給に一定率の割増を与えるという形をとり、しかもその支給基準が固定化されていたから、各経営が相争って現に労働者が支給されているよりも高い日給をもって雇用しようとする場合には、将来の付加的給付に対する期待より現に目前に提示されている高い日給の方が労働者にとって魅力的であった(兵藤(1971)、330-1頁)。  
 82) 昭和同人会編(1960)、200頁；菅山(2011)、174頁。  
 83) 1920年代の民間における「合理化運動」の流れの中で、伍堂卓雄が提示した賃金体系合理化案、つまり、賃金は人格や年功にも大いに関連を持つべきであり、年齢、勤続中心に生活給的に昇給させてゆくべしとの伍堂の主張とも通じる思想である(昭和同人会編(1960)、267頁；尾高(1984)、238頁；壹岐、木村編(1985)、120頁)。  
 84) 昭和同人会編(1960)、331頁；孫田(1970)、103頁；孫田、鈴木(2001)、13、15頁。  
 85) 孫田(1970)、102-3、114-6、278頁；原田、奧林編(1988)、148頁；Kishimoto(1966)、p.32。  
 86) 昭和同人会編(1960)、200、331頁；金子編(1972)、158頁；原田、奧林編(1988)、149頁。呉海軍工廠の例では、賃金は家族の扶養を賄い得るものでなければならぬとし、「職工給与標準」として、マーケット・バスケットによる年齢・家族人員別最低家計費を計算し、これを最下級者の賃金にし、その上に熟練に要する年数により分けた八種の「工種別賃金」を加算した(金子編(1972)、168頁；原田、奥

- 林編(1988)、148頁)。
- 87) 孫田、鈴木(2001)、15頁。同じ理由で、諸手当だけでなく、現物も給付された(原田、奥林編(1988)、148頁)。
- 88) 孫田(1970)、32頁；木元(1986)、97頁。
- 89) 昭和同人会編(1960)、254-5頁。この諸手当を本給に統合するという手順が採用された(昭和同人会編(1960)、255頁)
- 90) 昭和同人会編(1960) 255、260頁；孫田(1970)、77、128、136-7頁；金子編(1972)、163、167-70頁。ただ、大正期以来支払われた諸手当の中では、「生活賃金的配慮」だけでなく、「労務管理賃金的配慮」で導入されたものも少なくない。例えば、精勤手当、満勤手当、家族の共稼ぎを奨励する家族共励手当は労務管理上、労使関係上の必要によるものであった上、労務管理上の配慮として、伍長、組長等監督の任につくものに「役付手当」、寄宿舎の部屋長などに「職責手当」「職務手当」が工場の作業とは無関係に支給された(昭和同人会編(1960)、254-5頁；孫田(1970)、77頁；金子編(1972)、167、180頁)。その意味で、大正期から昭和前期にかけての賃金体系は、「生活賃金的配慮」と「労務管理賃金的配慮」が巧妙に組み合わせられていたといえる(昭和同人会編(1960)、324頁)。そして、戦時期には軍務・公務に従事する人に対して、軍事参会手当、招集手当・応召手当、入営手当など不就業給も支払われた(孫田(1970)、136-8頁)。
- 91) ボイチンスキー自身は、このデータから違う点を重視する。すなわち、20歳-24歳の若年層においても約4分の1が全年齢平均の中位数(870ドル)と同等かそれ以上の年収を得ており、25-29歳ではこの割合はさらに4割に達していることを重視する。そこから、「若い労働者の低い稼得賃金は、熟練経験が乏しいからではなく、彼らの職務異動率がより高いため」であるとみる。つまり、若い労働者の低い稼得賃金は彼の雇用の不定期さによることであるとみる。また、雇用が臨時的、一時的で稼得賃金もとるに足りない人の割合は、若い労働者と高齢労働者の間でとくに高かったという(Woytinsky and Associates (1953), pp.444,446; 神代(1971)、260頁)。
- 92) Kocka(1980), p.93; 関口(2014)、56頁；関口(2021)、257頁。1930年代と戦時期にホワイトカラー増加率が減少するものの、1950年には2,100万人を数えた(関口(2014)、54頁)。
- 93) 関口(2015)、31-2頁。ただ、賃率範囲制が一般化したのは戦後になってからのようである。関口によれば、アメリカ企業でrate range サラリー制度の実施年(制度が大幅に変更された年を含む)をみれば、ほとんどの制度が1946年から60年の間に実施されており、特に、第2次世界大戦直後の46年から50年が142件と最も多くなっているという。
- 94) ジャコービ(1989)、190-1頁。
- 95) 隅谷(1966)、129頁。
- 96) 西(1940)、31頁；大河内(1980)、17頁；間監修・解説(1988)、7-8頁。1924年の36委員会のうち、工場委員会又は工場協議員会と称するものが22、懇談会と称するものが7、〇〇会役員会と称するもの7あったとされる(協調会編(1926)、2頁)。
- 97) 隅谷編(1959)、26頁；藤田(1963)、76頁；隅谷(1970)、172頁。従来よりあった組長会、伍長会、役付会は労働委員会ではない(協調会編(1926)、1頁)。
- 98) Dunn(1927), p.2; Bureau of Labor Statistics (1938), p.3; Commons(1966), p.336; 平尾(1972)、121頁；平尾、伊藤、関口、森川(1998)、189、306頁；百田(2001)、79頁。
- 99) 会社組合・御用組合は従業員代表制であり、それに形式的に独立性を与えられたものである(Bureau of Labor Statistics(1938), p.3; 堀(1994)、201、216頁；平尾、伊藤、関口、森川(1998)、218頁；Moriguchi (2005), p.55)。従業員代表制を産業民主主義を具現したモデルとして肯定的に評価するか、会社組合・御用組合と否定的に評価するかによって、従業員代表制と呼ばれたり、会社組合と呼ばれる(Nelson (1982); 百田(2001)、62頁)。この「御用組合」の概念がネガティブな含意を伴うようになったのは、大恐慌期の労働運動のためであった。すなわち、世界恐慌下、労働組合による運動が志向される中で、この時期に導入された従業員代表制は使用者の反労働組合的な意図に基づく形で導入されたため、会社組合・御用組合は否定的に捉えられるようになった。
- 100) 日本では、1896年に設置された鐘淵紡績の懲罰委員会が最初といわれるが、名実共に工場委員会の嚆矢としてよいのは、1900年に設けられた淡陶の

賃金代表委員制である。アメリカで、最初の御用組合・従業員代表制はボストンのフィレンズ・ソーンズ社(Filene's Sons Co.)が1898年に設置したものである。

- 101) 池田(1970)、173頁;金子(2014)、40頁。イギリスの労使協議制は二つの面から現れてきた。一つは下からの動きによって生まれたジョブ・スチュワード(職場委員)制であり、もう一つは上からの動きによって生まれた制度、すなわちホイトレー委員会の勧告による労使協議制である。前者は労働運動の一環として生れ、後者は労務行政の一環として生れ、後には労働運動に同化された(民主社会主義研究会議産業民主主義研究委員会(1963)、98頁)。当然ながら、後者は労使協調の性格が強いのに対して、前者は労使対立の性格が強いといえる。

日本の工場委員会は、イギリスの例でいうと、上からの動きによって生まれたもの、つまり、後者が圧倒的に多い。しかし、イギリスと同様に、下からの動きによる制度もある。(労働者自身の手による)自主的な工場委員会がそれである。

自主的な工場委員会は1920年の反動恐慌下、労働運動の防衛的性格とサンジカリズムの風潮の中で、団体交渉権の確認と結び合って生まれた制度である。最初の例が24年2月に結成された東京東部合同労働組合であるが、自主的な工場委員会が労働運動の一環になったのは日本労働組合評議会の全活動においてである(木本(1964)、201、203、212頁)。上からの工場委員会に対抗すると共に、実質のない産業別組合を補強する意味で、日本労働組合評議会を中心に工場単位の自主的工場委員会が構想され、その組織化が打ち出された。この自主的な工場委員会が戦後の企業別組合の「原型」になる(小松(1971)、23頁;高橋、小松、二神編(1988)、8頁)。

- 102) 藤林(1963)、142頁;Commons(1966)、p.336;池田(1970)、173頁;大河内(1980)、46頁。フランスは、労使協議制の導入は第2次大戦後であり、かなり遅かった。フランスでは、経営協議会制度と従業員代表制とを体系上から結合したものが労使協議制であり、1945年の経営協議会法の成立で経営協議会が導入され、1946年の法律によって、従業員代表委員会(職場委員会)が導入された(民主

社会主義研究会議産業民主主義研究委員会(1963)、138頁)。

- 103) 金子(2014)、40頁。  
 104) 間(1970)、86頁;Evans(1970)、p.120;Daito(1979)、p.19;関口(2021)、4章。  
 105) 民主社会主義研究会議産業民主主義研究委員会(1963)、188-9頁。  
 106) 小池(2010)、43頁。  
 107) 内務省社会局労働部(1937)、5、11頁;木本(1964)、176頁;兵藤(1971)、395頁;金子編(1972)、168頁;広川(1972)、65頁;上野(1975)、31頁;大河内(1980)、46、48頁;西成田(1988)、341;間監修・解説(1988)、4頁。  
 108) Dunn(1927)、p.131;Commons(1966)、pp.340-1;Brody(1968)、p.159;小池(2010)、43頁。  
 109) Bureau of Labor Statistics(1938)、p.25。  
 110) 平尾(1972)、131、142、153頁;戸塚、徳永(1977)、149頁。  
 111) 戸塚、徳永(1977)、160頁;Moriguchi(2000)、p.30。  
 112) 平尾(1972)、143頁;戸塚、徳永(1977)、159頁。  
 113) Bureau of Labor Statistics(1938)、p.26。  
 114) Moriguchi(2000)、p.59。  
 115) 平尾、伊藤、関口、森川(1998)、248頁;Moriguchi(2005)、p.71;関口(2021)、171頁。  
 116) Slichter(1929)、p.394;Bureau of Labor Statistics(1938)、p.19。  
 117) Slichter(1929)、pp.432,434;大東(1970)、70頁;平尾(1972)、128頁;戸塚、徳永(1977)、162頁;ジャコービ(1989)、34-5、138、267、273頁;ジャコービ(2005)、138頁。  
 118) Meakin(1905)、pp.266-9;Lewis(1907)、pp.1233-8;Tolman(1909)、pp.34、39、54-5、96、246-9、266-7、290-1;Selekman(1924);Selekman and Kleeck(1924);Woytinsky and Associates(1953)、p.236;McGovern and Guttridge(1972);Nelson(1982)、p.341。  
 119) 隅谷、小林、兵藤(1967)、178頁;兵藤(1971)、395頁;中西(1977)、121頁;安田(1984)、121頁。  
 120) 協調会調査部編(1940)、9頁;Sakurabashi and Ballon(1963)、p.256  
 121) 橋本(1984)、144頁。  
 122) Sakurabashi and Ballon(1963)、p.257;隅谷、小林、兵藤(1967)、177頁。

- 123) 「友愛会案内」『労働及産業』1916年4月号付録；日立労働運動史編纂委員会編(1964)、14頁；隅谷、小林、兵藤(1967)、175頁
- 124) 隅谷、小林、兵藤(1967)、174頁；兵藤(1971)、335頁；上野(1976)、178頁。
- 125) 新同盟結成準備会(1934)；隅谷(1966)、168頁；兵藤(1971)、352頁；小松(1971)、53、165頁；兵藤(1977)、129頁；安田(1977)、54頁；小池(2010)、49頁。
- 126) 隅谷、小林、兵藤(1967)、248頁。
- 127) 協調会調査部編(1940)、10頁；小池(1966)、283頁。
- 128) 内務省社会局労働部(1937)、14頁；西(1940)、39頁；Taira(1970)、p.160；兵藤(1971)、441頁。
- 129) 隅谷(1966)、156頁；Moriguchi(2000)、p.28。
- 130) 小池(1966)、283頁。
- 131) 争議とは争議行為を伴うものをいい、第1に、「同盟罷業」、すなわちストライキ、第2に、出勤しながら工場内で作業しない「同盟怠業」、第3に「工場閉鎖」(ロックアウト)の三つの行為を含むが、「争議」のほとんどはストライキとみてよい(小池(2011)、149頁)。
- 132) 小池(1966)、282頁；Kishimoto(1966)、p.28。
- 133) 労働省(1950)；隅谷(1964)、23頁；兵藤(1971)、477頁；安田(1984)、120頁。
- 134) 藤林(1963)、140頁；兵藤(1971)、351頁；Daito(1979)、p.17；橋本(1984)、60頁；ゴードン(1986)、2頁。
- 135) 兵藤(1971)、332-3頁；橋本(1984)、59-60頁；Moriguchi(2000)、p.21。
- 136) 兵藤(1971)、367頁；橋本(1984)、59頁。
- 137) 尾高(2000)、231頁。
- 138) 池田(1970)、184頁；小松(1971)、184頁。
- 139) 福田(1971)、55頁。
- 140) 隅谷(1966)、108-9頁。
- 141) 福田(1971)、55頁。
- 142) 隅谷(1964)、24、144頁；ゴードン(1986)、2、9-10頁；小池(2011)、149頁。
- 143) 隅谷(1966)、153頁。
- 144) 隅谷(1966)、155頁。
- 145) 隅谷(1966)、152頁；隅谷、小林、兵藤(1967)、240頁；兵藤(1977)、127頁；ゴードン(1986)、3頁。
- 146) 隅谷(1966)、155、174頁；隅谷、小林、兵藤(1967)、247頁。
- 147) 隅谷(1966)、111、155頁；隅谷、小林、兵藤(1967)、240頁；上野(1975)、40頁；兵藤(1977)、127頁；大河内(1980)、305頁；ゴードン(2012)、258頁；森口(2018)、82頁。
- 148) 隅谷、小林、兵藤(1967)、242頁；兵藤(1977)、129頁；高橋、小松、二神編(1988)、68頁。
- 149) 隅谷、小林、兵藤(1967)、247頁。
- 150) 隅谷(1966)、175頁；隅谷、小林、兵藤(1967)、246-249頁。
- 151) 百田(2001)、71頁；関口(2021)、4、6頁。
- 152) Peterson(1938)、p.1055；Shultz and Moore(1970)、pp.25-6；津田(1972)、161、166頁；平尾(1972)、121-2頁；戸塚、徳永(1977)、150-1頁；関口(1987)、151-193頁；堀(1994)、211頁；平尾、伊藤、関口、森川(1998)、272頁；百田(2001)、65頁。
- 153) Peterson(1938)、p.1055；平尾、伊藤、関口、森川(1998)、246、399頁。
- 154) Slichter(1929)、p.399；Peterson(1938)、p.1055；津田(1968)、65。
- 155) Slichter(1929)、p.398；平尾(1972)、148-9頁；平尾、伊藤、関口、森川(1998)、319頁。
- 156) 1921年に鉄道業の争議には40万名が関わり、石炭業の争議には60万名が関与し、海運争議には、14万名がかかわったとされる(Peterson(1938)、p.1056；Shultz and Moore(1970)、p.26)。
- 157) 戸塚、徳永(1977)、143、155頁。
- 158) Peterson(1938)、p.1058；Brody(1968)、p.164；津田(1971)、211頁；平尾、伊藤、関口、森川(1998)、320-321頁。
- 159) Peterson(1938)、pp.1059-61；津田(1972)、269頁；戸塚、徳永(1977)、132-3、177頁。
- 160) 隅谷(1966)、173頁。
- 161) 池田(1970)、183、187-8頁；小松(1971)、183、187、192頁。
- 162) 隅谷、小林、兵藤(1967)、180頁；兵藤(1971)、387頁；大河内(1980)、3頁；Moriguchi(2000)、p.22。ただ、大阪電燈、藤永田造船など一部の企業では、1921年の争議の結果で団体交渉権が承認された(隅谷(1966)、111頁)。
- 163) 間(1970)、84頁；森口(2013)、58頁。1931年立

- 憲民政党内閣が帝国議会に提出した労働組合法案にも、団体交渉権と争議権については特に定められず、監督官庁に組合の解散権を与えるなど、米国の第7条(a)に比べても保守的なものであった。日本における労働組合法の制定は戦後占領期を待たざるを得なかった(Garon(1987)、Ch.5; 西成田(1988)、第4章; 森口(2018)、83頁)。他方、アメリカでは、33年に全国産業復興法(NIRA)を制定し、その第7条(a)において労働者に初めて団体権、団体交渉権、争議権を認めた。それを機に、団体交渉権を認める企業が相次ぎ、産業別組合の設立が遅れた自動車産業でも、37年から41年にかけて、GM、パッカード、モーター・プロダクツ、ブリッグス、フォードなどが唯一団体交渉権を獲得した(津田(1972)、281、286頁)。
- 164) 池田(1970)、125頁; 兵藤(1971)、352頁。  
165) 広川(1972)、51-55、60頁。  
166) 小池(2011)、153頁。  
167) 隅谷、小林、兵藤(1967)、173頁; 兵藤(1971)、348頁; 小松(1971)、125頁。  
168) 隅谷編(1959)、24-5頁; 小松(1971)、41頁。  
169) 日立労働運動史編纂委員会編(1964)、14頁。  
170) 津田(1967)、7頁。  
171) Dunn(1927)、p.88; Commons(1966)、p.347。  
172) Shultz and Moore(1970)、p.25。  
173) Dunn(1927)、pp.110、118; 津田(1967)、106頁。  
174) Woytinsky and Associates(1953)、pp.236、240。  
175) 堀(1994)、212頁; 平尾、伊藤、関口、森川(1998)、243頁。  
176) Lorwin(1933)、pp.202-3; Commons and Associates(1935)、pp.491-5; 津田(1972)、157頁; 鈴木(1977)、56、79頁。オープン・ショップ運動の推進のための組織設立が相次ぎ、1920年末にニューヨーク州に50、マサチューセッツ州に18、イリノイ州に46のオープン・ショップ団体が設置されたとされる。  
177) Slichter(1941)、pp.58-9。産業別の偏りがあって、鉱山(7協約中6)、鉄道(54協約のうち54)で極めて比率が高く、建設業(65協約中5)、繊維・衣料品業(18協約中2)、印刷業(42協約中0)で比率が低かった。一般に、オープン・ショップ運動は船員・肉罐詰・鉄道・金属産業において最も成功した反面、印刷・建設業では失敗したようである。
- 178) 平(1987)、27頁。  
179) Shultz and Moore(1970)、p.25。  
180) 小池(2010)、49頁。  
181) 職業別組合とは同一または類似の職業に従事する労働者のみを以って組織する団体であり、企業別組合は、特定工場・特定事業所内のあらゆる職工を網羅する一工場一組合方式である。戦前日本の企業別組合は、ある時期には一工場の職工のほとんどを組合に加入させるか、あるいは直接加入させないまでも組合の影響下におく場合が少なくなかった。産業別組合は各工場・事業所を単位にし、加盟組合の自主性を認める連合体的組織であった(小松(1971)、40-6頁)。  
182) 小松(1971)、3、13、41頁。  
183) 隅谷(1966)、168頁; 小松(1971)、33頁; 安田(1977)、63頁; 間監修・解説(1988)、3頁。  
184) 日本工業倶楽部調査課(1930)、13頁。  
185) 池田(1970)、12頁。  
186) 小松(1971)、29頁; 兵藤(1971)、335頁; 中西(1977)、121頁。  
187) 大河内(1980)、78頁。  
188) 隅谷編(1959)、24-5頁; 隅谷(1966)、107頁。  
189) 小松(1971)、131頁。  
190) 隅谷、小林、兵藤(1967)、179頁; 兵藤(1971)、335、363頁。  
191) 池田(1970)、233頁; 兵藤(1971)、264頁。  
192) 隅谷(1966)、109頁。  
193) 隅谷、小林、兵藤(1967)、174頁。  
194) Sakurabashi and Ballon(1963)、p.257。  
195) 隅谷(1966)、107頁; 小松(1971)、165頁; 隅谷(1976)、67頁。総同盟などは、企業別化の動向を当初から批判的にみていた(小松(1971)、39-40頁)。  
196) 隅谷(1966)、107、168頁; 隅谷、小林、兵藤(1967)、174頁; 小松(1971)、5、32-3頁; 隅谷(1976)、67頁。  
197) 小松(1971)、23頁。  
198) 小松(1971)、37-40頁。  
199) 大河内(1980)、69頁。  
200) 津田(1972)、152、155頁。男子服組合、鉄道機関工組合、保健工組合などは長くAFLに未加入であった(津田(1972)、153頁)。  
201) Galenson(1960)、p.ix; 森口(2018)、77頁。

- 202) Woytinsky and Associates(1953), p.236; 津田(1967)、108 頁; 小松(1971)、3 頁。
- 203) 戸塚、徳永(1977)、182 頁。
- 204) 津田(1967)、104、107 頁; 戸塚、徳永(1977)、178、182 頁。
- 205) Bureau of Labor Statistics(1938), p.28; Woytinsky and Associates(1953), p.237; Galenson(1960), p.14; 津田(1972)、275、306 頁; 戸塚、徳永(1977)、195 頁; 堀(1994)、230 頁。
- 206) 津田(1967)、107 頁; 津田(1972)、iii; 戸塚、徳永(1977)、195 頁。
- 207) 津田(1967)、108 頁; 津田(1972)、305 頁。
- 208) 孫田(1970)、492 頁。
- 209) 隅谷編(1959)、38 頁; 隅谷(1964)、203 頁; 大河内(1980)、41、175 頁。
- 210) Moriguchi(2000), p.49; 西村(2024)、89 頁。
- 211) 隅谷(1966)、165-6、172 頁; 隅谷、小林、兵藤(1967)、248 頁; 大河内(1980)、70 頁。
- 212) Galenson(1960), p.589。
- 213) Kishimoto(1966), p.33; 隅谷、小林、兵藤(1967)、183、248 頁。
- 214) 隅谷(1966)、173 頁; 隅谷、小林、兵藤(1967)、183 頁。国際的にみて、日本の1組合当り組合員数は少なかった。1920年代のデータで、日本の1組合当り組合員数は平均1,140人であるのに対して、ドイツには83,000人、イギリスは4,700人であった(産業労働調査所編(1926)、21-2頁)。
- 215) 孫田(1970)、493 頁; Kishimoto(1966), p.24; 間(1970)、83-4 頁。
- 216) 隅谷(1966)、178 頁。
- 217) 大河内(1980)、32 頁。
- 218) 1920-21年および29-32年には、アメリカ政府の非友好的な姿勢のために労働組合は弱体化した(Woytinsky and Associates(1953), p.240)とされる。
- 219) 隅谷編(1959)、31 頁; 大河内(1980)、175 頁。
- 220) 小池(1966)、282 頁。
- 221) 福田(1971)、53 頁。
- 222) 協調会調査部編(1940)、7 頁; 松尾(1962)、3 頁; 藤林(1963)、140、143 頁; 隅谷、小林、兵藤(1967)、171 頁; 森口(2013)、58 頁。
- 223) 産業労働調査所編(1926)、35 頁; 日本工業倶楽部調査課(1930)、7 頁。
- 224) 菅山(1989)、2 頁; ゴードン(2012)、258 頁; 森口(2018)、82 頁。
- 225) 日立労働運動史編纂委員会編(1964)、37 頁。
- 226) 日立労働運動史編纂委員会編(1964)、37 頁; 隅谷(1966)、186-7 頁; Kishimoto(1966), p.33。
- 227) Bureau of Labor Statistics(1938), p.20。
- 228) 戸塚、徳永(1977)、143 頁。
- 229) Slichter(1929), p.398。
- 230) 平尾(1972)、131 頁; 戸塚、徳永(1977)、143 頁; 堀(1994)、216 頁。
- 231) Slichter(1929), pp.396, 427; Barnett(1933), p.1; Woytinsky and Associates(1953), p.235; 平尾(1972)、142 頁; 津田(1972)、165、211 頁; 徳永(1977)、156 頁; 平尾、伊藤、関口、森川(1998)、321 頁。
- 232) 津田(1972)、iii、165 頁。
- 233) 平尾、伊藤、関口、森川(1998)、i 頁。
- 234) Slichter(1929), p.427。
- 235) Cooper(1932), p.645; Woytinsky and Associates(1953), p.240。
- 236) 戸塚、徳永(1977)、162、166 頁; 平尾、伊藤、関口、森川(1998)、289 頁。AFLが職種組合の集まりであり、産業を完全に組織することを目的としなかったことも、この時期のAFLの勢力弱化の一理由であった(津田(1967)、8-9頁)。
- 237) 津田(1967)、8 頁; 平(1987)、27 頁。
- 238) 津田(1972)、165、167 頁。
- 239) Woytinsky and Associates(1953), p.236。
- 240) 戸塚、徳永(1977)、166、168 頁。
- 241) ジャコービ(1989)、265 頁。
- 242) Kaufman ed.(1980), p.148。
- 243) 森口(2018)、81 頁。
- 244) Shultz and Moore(1970), pp.29-30; 津田(1971)、213 頁。
- 245) Galenson(1960), pp.589, 592; Shultz and Moore(1970), p.33。
- 246) Woytinsky and Associates(1953), 237; Galenson(1960), p.587; 戸塚、徳永(1977)、195 頁。
- 247) Harris(1982), Ch.2; 森口(2018)、84 頁。
- 248) Jacoby(1985), Ch.8; 森口(2018)、80 頁。
- 249) 津田(1972)、318-9 頁。
- 250) 戸塚、徳永(1977)、195 頁。
- 251) 戸塚、徳永(1977)、160 頁。

- 252) Shultz and Moore(1970), p.29。
- 253) Kishimoto(1966), pp.23-4。
- 254) 協調会調査部編(1940);Kishimoto(1966), pp.19, 22,24; 隅谷、小林、兵藤(1967)、174、249頁。
- 255) 日立労働運動史編纂委員会編(1964)、37頁; 隅谷(1966)、122頁; 小池(1966)、281頁; 福田(1971)、85頁。「関東地方評議会」は、当初、32組合、組合員12,655名(総同盟は35組合で13,960名)であったが、1年後には59組合35,089名に拡大した(日立労働運動史編纂委員会編(1964)、15頁)。
- 256) 日立労働運動史編纂委員会編(1964)、36-7頁。
- 257) 日立労働運動史編纂委員会編(1964)、37頁; 隅谷(1966)、137-9頁; 上野(1975)、38頁。
- 258) 隅谷、小林、兵藤(1967)、248頁。
- 259) 日立労働運動史編纂委員会編(1964)、37頁。
- 260) 福田(1971)、87頁。
- 261) 戸塚、徳永(1977)、150頁。
- 262) Galenson(1960), p.3。
- 263) 小池(2010)、49頁。
- 264) 横山(1899); 間監修・解説(1993)、4頁。
- 265) 労働者労働基準局監督課編(1958)、10頁; 隅谷(1964)、88頁; 総評調査研究所編(1988)、7-8頁。
- 266) 北海道立労働科学研究所(1956)、7頁; 昭和同人会編(1960)、328頁; 菅山(2021)。
- 267) 西成田(1988)、142頁; 西成田(2014)、401頁。1916年設立の浅野造船所は当初臨時工のみで操業していた(西成田(2011)、18頁)。
- 268) 西成田(2014)、402頁。
- 269) 西成田(2014)、444、489頁。
- 270) 西成田(1988)、171頁; 西成田(2014)、444、490頁。
- 271) 協調会(1922)、15頁; 吉田(1926)、131頁; 中央職業紹介事務局(1927)、42頁; 兵藤(1970)、428-430頁。
- 272) 隅谷(1964)、95頁; 隅谷(1967)、14頁; 橋本(1979)、270-271頁; 総評調査研究所編(1988)、8頁; 西成田(2011)、17-18頁。浦賀船渠では20年代半ばに400-500人の特別臨時職工がいたが、それは労働者総数の20%前後に達した(浦賀船渠株式会社(1957)、589頁; 安田(1977)、44頁)。逆に、臨時工の解雇も頻繁に起こり、例えば、27年に川崎造船所は3,000人の解雇を行ったが、そのうち728人が臨時工であった(神戸市職業紹介所(1928)、14-15頁)。
- 273) 八幡製鉄所『製鉄所事業概要』各年版。
- 274) 労働者労働基準局監督課編(1958)、9頁; 隅谷(1964)、92頁; 津田(1968)、58頁; 総評調査研究所編(1988)、8頁; 西成田(1988)、327頁; 西成田(2011)、2頁; 菅山(2021)。
- 275) 北海道立労働科学研究所(1956)、333頁; 総評調査研究所編(1988)、9頁; 間監修・解説(1993)、15頁; 西成田(2011)、33頁。
- 276) 北海道立労働科学研究所(1956)、339頁; 労働者労働基準局監督課編(1958)、12頁。
- 277) 『労働統計調査月報』第9巻第9号; 橋本(1984)、263頁。1934、35年以降、臨時工の常備工に対する比率は低下する傾向にあるが、それは、臨時工から常備工への登用が積極化したためである(西成田(1988)、329頁)。
- 278) 労働者労働基準局監督課編(1958)、12頁; 菅山(2021)。
- 279) 西成田(2011)、32頁。
- 280) 西成田(2011)、16頁; 西成田(2014)、450頁。
- 281) 高橋(1937)、256頁; 北海道立労働科学研究所(1956b)、333頁; 菅山(2021)。
- 282) 高橋(1937)、244-5頁。
- 283) 隅谷、小林、兵藤(1967)、245頁; 総評調査研究所編(1988)、9頁。
- 284) 橋本(1984)、262頁。
- 285) 西成田(1988)、329頁; 西成田(2011)、35頁。
- 286) 高橋(1937)、253頁; 尾高(1984)、217頁。軍工廠に臨時工が多かった理由として、高級熟練工の多い労働者構成となっていたことが挙げられる(昭和同人会編(1960)、329頁)。
- 287) 臨時工を増やした理由の中には、特に技術を要する臨時的業務に必要であったり、業務の都合により一定年齢以上のものは常庸工とした規定があるため、定年退職した者を再び使用する必要があったりすることなどが挙げられているが(労働事情調査所編(1935)、12)、こうした理由は臨時工の中に熟練工が多い理由の一端でもある。
- 288) 北海道立労働科学研究所(1956)、8頁。臨時工は、いろいろな名称で呼ばれた。例えば、期限付職工、定期工、見習工、試験工・試工、臨時夫、臨時員、臨時労働者、臨時傭人、臨時日傭夫、日雇人夫、臨時社員、臨時従業員、特殊作業員、特殊傭員、

- 嘱託作業員、特別工、直備員、定期備員、手伝工、請負工、人夫名義職工、人夫職夫、季節工などが臨時工の意味で使われた(労働事情調査所編(1935)、11頁; 峯村(1952)、11頁; 間監修・解説(1993)、3頁)。
- 289) 日本型労務管理のもとでは、垂直的統括の最下層にありながらも、なお隔絶遮断された特殊外部的な一層(臨時工)が経営内に形成された(北海道立労働科学研究所(1956)、329頁)。
- 290) 北海道立労働科学研究所(1956)、328-9、332頁。大河内は、労働移動が一般的な社会では、臨時工の存立する余地はないから、他の資本主義国には、日本にみられるような臨時工は存在しないというが(大河内(1980)、182頁)、アメリカもこの時期、大企業に内部労働市場が形成され、労働移動が一般的でなかったことを考えると、労働移動の程度をもって、日本の臨時工の存在の特殊性を導き出す主張は説得力が弱い。
- 291) 西成田(2011)、35-6頁。
- 292) 笠井(1934); 隅谷(1964)、92頁。
- 293) 中西(1977)、80頁。
- 294) 労働事情調査所編(1935)、1、44頁; 西成田(2011)、44頁; 菅山(2021)。
- 295) 全国産業団体联合会調査課(1935) 2頁; 高橋(1937)、44、247、284頁; 北海道立労働科学研究所(1956)、10、12頁; 橋本(1984)、263頁; 総評調査研究所編(1988)、9頁; 西成田(2011)、44頁。
- 296) 労働事情調査所編(1935)、42頁。
- 297) 高橋(1937)、15頁; 北海道立労働科学研究所(1956)、11、14頁。
- 298) 労働事情調査所編(1935)、34頁; 内務省社会局(1935); 間監修・解説(1993)、6頁。
- 299) 労働事情調査所編(1935)、52頁。同比率は、1935年の31%、37年の21%へと上昇する傾向にあったが(西成田(2011)、34頁)、その理由は分らない。
- 300) Taira(1970)、p.162。三菱長崎造船所は、日露戦争の前から、人夫供給請負人を通じて臨時工を採用していた(西成田(2014)、489頁)。
- 301) 労働事情調査所編(1935)、52頁。
- 302) 隅谷、小林、兵藤(1967)、246頁。
- 303) 峯村(1952)、26頁。
- 304) 北海道立労働科学研究所(1956b)、15、335頁。
- 305) Kishimoto(1966)、p.33; 中條、菊野編(1988)、64頁; 森口(2018)、82頁。その意味では、自主的労働組合の未発達が臨時工制度の普及存続の一理由であったといえる(高橋(1937)、246頁)。
- 306) 高橋(1937)、257頁; 峯村(1952)、16頁; 藤田(1963)、74-5頁。
- 307) 一定の勤続期間を設けそれを超過する臨時職工は常備職工に比し退職手当が減額される、あるいはある程度の退職手当を支給するもの、あるいは解雇の際、常用工の半額又は3分の2等の率を定めて支給するもの、又は退職手当として支給せず、帰郷旅費として若干の支給される例がある(社会局労働部(1935)、15頁)。
- 308) 労働者労働基準局監督課編(1958)、10頁。
- 309) 西成田(2011)、19、58頁。
- 310) ただ、相当長期に渡り使用される臨時職工、又は実質的な常用職工の性質を有する臨時職工は昇給する場合もあったようである(社会局労働部(1935)、16頁)。
- 311) 全国産業団体联合会事務局(1935)、9頁; 北海道立労働科学研究所(1956)、336頁。
- 312) 労働事情調査会(1935); 昭和同人会編(1960)、295頁。
- 313) 社会局労働部(1935)、16頁; 全国産業団体联合会事務局(1935)、9頁; 北海道立労働科学研究所(1956)、336頁; 中條、菊野編(1988)、64頁; 菅山(2021)。
- 314) 『中外商業新報』1934年9月30日; 北海道立労働科学研究所(1956)、335頁; 橋本(1984)、265頁; 総評調査研究所編(1988)、9頁; 間監修・解説(1993)、8頁。
- 315) 神戸市職業紹介所(1928)、16頁; 昭和同人会編(1960)、200頁; 橋本(1984)、147頁。
- 316) 労働事情調査所編(1935)、99頁; 北海道立労働科学研究所(1956)、330頁; 菅山(2021)。
- 317) 全国産業団体联合会事務局(1935)、9頁; 労働事情調査所編(1935)、99頁; 藤田(1963)、74-75頁。長崎造船所など三菱系事業所の場合は、臨時工に対しても福利厚生策の一部が適用されていた(西成田(2014)、488、490頁)。
- 318) 労働事情調査所編(1935)、95頁; 高橋(1937)、257、261、263頁; 間監修・解説(1993)、8頁。
- 319) 北海道立労働科学研究所(1956)、337頁。
- 320) 労働事情調査所編(1935)、12頁; 高橋(1937)、246

- 頁；労働者労働基準局監督課編(1958)、14頁；間監修・解説(1993)、3、8-9頁。
- 321) 岸本(1952)、491頁；北海道立労働科学研究所(1956)、7-8、330頁；間監修・解説(1993)、5頁。
- 322) 峯村(1952)、10、27頁；隅谷(1964)、83頁。
- 323) 峯村(1952)、13-14頁；北海道立労働科学研究所(1956)、3頁；中條、菊野編(1988)、64頁；間監修・解説(1993)、12頁。戸畑鋳物に対する臨時工の解雇手当要求は、35年7月の大阪地区裁判所判決で認められた。
- 324) 間監修・解説(1993)、13頁。
- 325) 間監修・解説(1993)、12頁。
- 326) 高橋(1937)、44頁。
- 327) 西成田(2014)、403頁。
- 328) 兵藤(1971)、430-1頁。
- 329) 橋本(1984)、266頁。
- 330) 兵庫県工場課(1934)、70頁；橋本(1984)、295頁。
- 331) 『第七回統制委員会速記録』1934年11月
- 332) 間監修・解説(1993)、15頁。臨時工の常備工化を促した政策的な要因として、政府＝社会局の臨時工制度に対する規制があげられる。社会局・県当局の規制介入によって臨時工制度には一定の制約が加えられた。1934年以降、愛知県当局は臨時工制度に規制を加え始めたが、その背後は社会局の臨時工対策・規制の展開があった(橋本(1984)、266頁；西成田(1988)、329頁)。臨時工制度に対する規制が強まるなかで、35年6月の調査では、調査対象工場の90%強が臨時工を常用工に登用する旨回答しており、その登用時期については90%弱の工場が1年以内と解答している(『セメント製造業改善委員会決議』1935年4月；橋本(1984)、267頁)。
- 333) 北海道立労働科学研究所(1956)、344頁；労働者労働基準局監督課編(1958)、14頁；間監修・解説(1993)、13頁。三菱財閥系の企業でも、臨時工制度と労務供給請負業は38年半ばころまでに解体・消滅していった(西成田(2011)、65頁；西成田(2014)、490頁)。
- 334) 峯村(1952)、21、28頁；総評調査研究所編(1988)、10頁；中條、菊野編(1988)、65頁；間監修・解説(1993)、13頁。三菱財閥傘下の重工業企業・事業所における「期限付臨時雇職工」比率の急速な低下は、国家の労働政策との関連で、同職工の取り扱い方が問題となり、その雇用方針が次第に動揺してきたためといわれる(西成田(2014)、450頁)。
- 335) 笠井(1934)；労働事情調査所編(1935)、1、12、44頁；高橋(1937)、244-5頁；北海道立労働科学研究所(1956)、8頁；隅谷、小林、兵藤(1967)、245頁；Taira(1970)、p.160；橋本(1984)、264頁；間監修・解説(1993)、3頁；西成田(2011)、18頁、西成田(2014)、403、488頁。この臨時工の採用には、生産増大に追われ身元調査の余裕なくして採用されたものであり、「職工の身元調査は、実際には空文の所が多く、且つ短時間に行われるものではないから」、会社側では臨時工を多く採用することにしてこの面倒な規範から脱しようとした(隅谷(1966)、134頁)。
- 336) 全国産業団体聯合会事務局(1935)、1頁；北海道立労働科学研究所(1956)、4、7、9頁；労働者労働基準局監督課編(1958)、13、14頁；間監修・解説(1993)、6頁；西成田(2011)、57頁。
- 337) 昭和同人会編(1960)、329頁。
- 338) 労働者労働基準局監督課編(1958)、14頁；西成田(2011)、19頁
- 339) 労働事情調査所編(1935)、5-6頁；峯村(1952)、26頁；北海道立労働科学研究所(1956)、4、9頁；隅谷(1966)、134頁；西成田(2011)、60頁。軍工廠と造船工場に臨時工の採用が特に多かったことはすでに述べたとおりであるが、このことはこの産業で不況の打撃による解雇に苦勞したことが重要な理由であった(昭和同人会編(1960)、328-9頁)。
- 340) 高橋(1937)、246頁。
- 341) 隅谷、小林、兵藤(1967)、245頁；間監修・解説(1993)、6、8-9頁；西成田(2011)、59頁；西成田(2014)、444頁。
- 342) 隅谷(1964)、97頁。
- 343) 高橋(1937)、246頁；峯村(1952)、26頁；労働者労働基準局監督課編(1958)、13頁；間監修・解説(1993)、6頁；西成田(2011)、60頁。
- 344) 隅谷、小林、兵藤(1967)、246頁。
- 345) 隅谷(1964)、21頁；大河内(1980)、13頁。
- 346) 大河内(1959)、9-10頁；隅谷(1966)、134頁。
- 347) Daito(1979)、p.245；Gospel(1986)、p.127。
- 348) その意味では、本工の安定は日蔭の労働者である多数の臨時工の犠牲の上で可能であったといえ

- る(大河内(1980)、183、305頁)。
- 349) 労働事情調査所編(1935)、6頁;昭和同人会編(1960)、328頁;隅谷(1964)、95-6頁;隅谷(1967)、14-5頁;兵藤(1971)、429、432頁;大河内(1980)、13頁;橋本(1984)、147-8頁;。
- 350) 大河内(1980)、68、182頁。
- 351) 小池(1963)、234頁;小池(1966)、206頁;Chokki(1979)、p.156;木元(1986)、95頁;原田、奥林編(1988)、146、150頁;ゴードン(2012)、第6章;森口(2013)、56頁;森口(2018)、80頁。
- 352) 菅山(1989)、9頁。
- 353) アメリカには、1930年代初頭の大恐慌期に至るまで、不熟練工、半熟練工は労働組合の組合員になることまで阻まれた(Shultz and Moore(1970)、pp.11、24)。
- 354) Kocka(1980)、pp.135-6。アメリカと違って、イギリスでは、ブルカラーとホワイトカラーの線引きが明確であり、処遇の差が厳格であった。この点では、日本とイギリスが共通であったといえる。
- 355) Kocka(1938)、p.121。
- 356) 関口(2014)、60頁。その結果、ホワイトカラーの労働組合への組織化が進み、ホワイトカラー・ユニオニズムが拡大した。
- 357) 関口(2014)、59頁。アメリカと同様に、戦前の日本でも、ホワイトカラー内部でも学歴別上下2層の階層差がみられた。すなわち、職員層が大学高専等の高等教育出身者と中等学校や商業学校などの中等教育出身者に勸然と二大別された(小池(1966)、204頁;菅山(1989)、5頁)。前者は「経営首脳部またはそのスタッフ」になるものと期待され、採用され昇進するのに対し、職員層の大多数を占めた後者は経営事務の特定分野の職務につき下級官吏車窓でその職業的生涯を終えた(小池(1966)、204-5頁)。内田は、明治後期、大企業内で多数の技術者が多部門に分属し、技術者内部で年功的階層制が形成され、大正期にはそれが拡大したことを明らかにしている(内田(1978)、(1979)、(1987)、(1988))。
- 358) 小池(1966)、206頁;木元(1986)、95頁;ゴードン(2012)、第6章;森口(2013)、57頁;森口(2018)、80頁。
- 359) 菅山(1989)、17頁;森口(2013)、57頁。
- 360) 谷本編(2024)、266頁。
- 361) 菅山(1989)、9頁。
- 362) Kocka(1938)、p.116。
- 363) 菅山(1989);経営史学会編(2015)、117頁;谷本編(2024)、266頁。日立工場の男子定傭工では全体の36%(約付工だけでは37%)が解雇されたのに対し、学卒社員の解雇率は12%に止まっていた(菅山(2011)、181頁)。
- 364) Kocka(1938)、pp.124-5。
- 365) 菅山(1989)、10頁;菅山(2006)、88頁;菅山(2011)、176頁;谷本編(2024)、266頁。
- 366) Kocka(1938)、p.125。
- 367) 職員と工員の待遇格差の根底には、米経営者が「職工は無教育で無規律で怠惰で信用できない者」とみていたからであるという主張がある(森口(2013)、57頁)。
- 368) 金子編(1972)、188頁。
- 369) 菅山(1989)、14、17頁;谷本編(2024)、266頁。
- 370) 菅山(2011)、178頁;森口(2013)、58頁。
- 371) 大石(2015)、109頁。
- 372) 昭和同人会(1960)、168頁;尾高(1984)、101-2頁。
- 373) 森口(2013)、58頁。
- 374) 1914年のニューヨークの衣料品工場や小売企業では、従業員の給与を決める際に、学歴をまったく考慮していなかったとされる(Kocka(1938)、p.116)。
- 375) Kocka(1938)、p.156。その前、1890年までは賃金とサラリーの格差が拡大する傾向にあったが、逆に90年代末から1914年にかけて縮小した(Kocka(1938)、p.98)。また、32年以降、製造業のホワイトカラー給与とブルーカラーの賃金の格差が着実かつ顕著に縮小していった。38年、景気後退によってこの格差縮小は一時止まったが、39年以降、経済回復とともに再び格差の縮小が加速した(Kocka(1938)、p.218)。
- 376) Kocka(1938)、p.123。
- 377) Kocka(1938)、p.219。
- 378) 菅山(1987)、89頁。