

# 産業報国会に対する官僚統制の 分権構造

桜林 誠

---

はしがき

本稿の課題

「勤労新体制確立要綱」の閣議決定（1940.11.6）

争議解決上および労務管理上の困難の増加（警視庁労政係長報告，1944.7）

概念構成からみた争議調停の変遷と有名無実化

重要事業場労務管理令（1942.2.25）と産報の第1次精動化

「勤労行政職権委譲等二関スル件」勅令546号（1943.7.20）と産報の第2次精動化

産報五人組指揮者錬成懇談会（警視庁労政係長報告，1944.7）と産報の第3次精動化

はしがき

厚生省編『厚生省五十年史（記述篇）』（厚生労働研究会，1988年）の以下の叙述は，一般に産業報国会に関する記述としては，当たり前で疑問の余地のない通説的記述として見過ごされていると私には思われる。すなわち，同書（513～514頁）には，次のように記述されている。

1940年11月に大日本産業報国会が設立されてから，「勤労新体制の組織化は着々と進んだ」。1941年末現在，産業報国会（単位産報）は，「従業員100人以上を有する民間事業場では土木事業を除き99%の組織率」を示した。1942年には重要事業場労務管理令が施行され，「労働力」の「保全」と「合理的活用によって能率」の「最大限」発揮を目的とした。厚生大臣は，指定する事業場の労務管理全般 - 賃金統制，就業規則，争議の予防と解決から事業場の主任管理者の選任まで - にわたって許認可権を握った。

しかしながら，『五十年史』の欠点は，そこまで記述しただけで，最も肝心な重要事業場の労務管理と単位産報に対する官僚統制間の重複・分権（権力分割）の関係を記述しなかったことである。

問題の核心は，1938年の国家総動員法の関係勅令が，重要事業場の労務管理と重要産業統制会に適用施行され，国と県と事業場単位の三重構造をもつ産業報国会には適用されなかったこと（非法制化）にある。

## 本稿の課題

産業報国会の一英訳は、Industrial Organization Serving the Nationである。しかしこれでは産業統制会との区別がつかない。筆者の英訳はWartime Employer-Employee Organizations Serving the Nationである。

Employer-Employeeは、一国の労働力人口から完全失業者と休業者と無給の家族従業者を除いたものであり、雇用主と雇用者である。

本稿は、次の点を説明する。

- (1) 産業報国会（以下、産報と略称）に対する官僚統制は、その分権構造（通称、官僚セクショナリズム）によって、組織上、事業上、分断変質された。
- (2) 産報の組織は、地域別の三重構造をもち、その中核は県産報であった。

大日本産報は厚生省、県産報は県警察部（以下、県警と略称、東京に限り警視庁）の行政補助組織であった。

事業場単位の産業報国会（単位産報と略称）は、事業場長以下の職員と賃金労働者の全員組織であり、事業場（特に労務管理部門）の経営補助組織であった。

従って、産報の三重構造とは、予算、人事、指揮命令の実際上の権限（実権）が、三重に分断された重箱の仕組みを意味する。

厚生大臣は、大日本産報の総裁（1942年大政翼賛会に加盟後、首相に代る）を兼ね、厚生省の労政課長は、内務省警保局保安課長の協力を得て、大日本産報の実権を握った。

警視総監と県知事は、県産報の会長を兼ね、特別高等警察部長（1944年には勤労部長）と県警察部長は、県産報の実権を握った。

従って、大日本産報は、単位産報の県別連合体の全国連合体であり、そのなわばりは、厚生省の大日本労務報国会、国鉄奉公会、逓信報国会、大日本商業報国会など、官庁制別報国会組織によって分断された。

- (3) 産報の事業は、行政と経営の補助事業であり、県産報事業の中核は勤労精神の確立と労働争議の予防弾圧であった。

ここから生れた誤解は、産報運動が「国家生産力ノ増強」を目的とした全国民の自主的精神運動であるとの定義である。

1941年11月6日、閣議決定の「勤労新体制確立要綱」がきめた産報の三重構造は、太平洋戦争開始後も維持されたが、県産報の事業内容は大きく変わった。

1942年のガダルカナル島とミッドウェイ海戦の大敗をうけて、日本政府は始めて生産力増強の目的と賃金統制、産報統制、その他の官僚統制との矛盾を修正し始めた。

こうして生れた新しい主要な官僚統制が、1942～43年の重要事業場労務管理令と勤労行政職権の委譲に関する件勅令546号であった。

その結果、県産報の二大事業は重要産業の重要事業場からうき上り、労務管理上の実際問題の現実的解決否認の勤労精神一本槍で、争議を予防し、弾圧する必要に迫られた。

(4) 産報に対する官僚統制の分権構造

警視庁勤労部、「勤労行政概況」(1944年7月)は、この問題の実態を明示した。

勤労部労政課の労政係長は、一方で産報錬成懇談会が勤労管理の刷新に「大ナル効果アリタリ」と報告し、他方で労務管理の甚だしい困難を報告した。

その上、同課の管理係長は、労務監理官が産報懇談会のお株を奪って、労資間の意思疎通機関として「事業一家」の精神と実体を構成中と、報告した。

(5) 県産報に対する県警の統制は弾圧と争議の悪循環と治安維持をもたらしたこと。

第1に、弾圧と争議の悪循環。県警が争議予防策としての勤労精神の確立に追い詰められるほど、公平な第三者による争議の調停とは名ばかりの県警による弾圧が普及し、争議の原因は未解決に終わった。

第2に、治安効果。県警による争議の予防・弾圧は、職場秩序の全国的崩壊防止の一助となった。

「勤労新体制確立要綱」の閣議決定(1940.11.6)

「要綱」は全国、県、事業所三単位の産業報国会の三重構造をもち、県産報をその中核とした。県産報の事業に「紛争議の調停」を加えたことは、勤労精神の未確立を理由とする警察の争議介入と、敗戦時の労働秩序の全面的崩壊阻止を助けた。

1 「勤労新体制確立要綱」(抜萃)

第一 勤労精神の確立。「全勤労者ヲシテ...各自、職場ニ於テ其ノ能率ヲ最高度ニ発揮スベキ」こと。

第二 単位経営体における勤労組織の確立。「企業経営者ヲ以テ指揮者トシテ経営体ニ所属スル全勤労者ヲ以テ構成スル...」こと。

第三 勤労組織聯合体の確立。「国勤労組織聯合体」は、「政府ノ補助機関トシテ...、事業を行」い、「地方勤労組織聯合体ハ」、同様の事業のほか、「紛争議ノ調停、青少年ノ特別訓練等ヲ行フモノトスルコト」。

2 産報組織

(1) 異質の三重構造

大日本産業報国会は、厚生省労政課の行政補助組織である。総裁は厚生大臣である。県産業報国会(県産報と略称)は、県警察部(東京は警視庁)の労政課長の行政補助組織であり、会長は県知事(東京は警視総監)である。

事業場単位の産業報国会(単位産報)は、事業場労務管理課の補助組織であり、会長は事業場長である。

「勤労組織聯合体」は、単位産報が加盟する県単位と国単位の両連合組織の総称である。

(2) 異質の三重構造の四大特色

第1に、指揮命令権が、厚生大臣一知事（又は警視總監）一事業場長の系統にあり、大日本産報の総裁と会長一県産報の会長一単位産報の会長の系統にはなかった。

第2に、県警の全産報支配のため、全国に事業場をもつ大企業さえ県警単位の事業場別産報を強制された。

第3に、三重構造の産報組織の中核は、県産報である。

県産報に対する官僚統制の中核は、内務省と厚生省の間を一貫したエリート・コースの人事異動を適用された内務官僚（高等官以上）であった。

第4に、県産報の事務局長は労政課労政係長の指揮下にあった。東京産報の会長は、警視總監が兼務し、労働争議の解決は、1942年の全国的行政簡素化以前、特別高等警察部の特高課と労働・調停の両課が共同で担当した。両課は1944年に労政課労政係の所管内に移管された。

労政係長は、「労働紛争調停、産業報国運動、労務報国運動二関スルコト」などを取り扱った。

### 3 「勤労精神の確立」はなぜ三重構造の産報共通の事業か

その理由は官僚にとり、次の三矛盾から国民の目をそらす一石二鳥の利益を期待できた点にある。

- (1)「国家生産力ノ増強」の二大要因 機械実働率 能率の増加と労働（者一人あたり資本）装備率の増加 の内、第2要因が増せば、第1要因が減る矛盾  
例えば、生産力増強第一期運動の一環として「機械実働率増進運動（1942.1.1 - 3.31）」は、労働装備率の増加運動を含まなかった。

この運動は、「各職場」における機械の遊ぶ原因を物心両面より検討」するはずであった（N3, 698）。

- (2)「能率ノ最高度」発揮と賃金統制令との矛盾（1942年重要事業場労務管理令によって確認された）。

賃金の総額規制のもとでは、出来高制の会社が製品の検査をより厳重に行った。そのため、同じ製品が前には合格したのに、後では不合格になった。

- (3) 高能率を要求し、高能率に必要な物的条件を無視した矛盾

内務省「特高月報」昭和18年6月号もこの矛盾を認めた。1943年6月29日五大統制会に対する勤労職権の委譲後、「労務者用配給諸物資の数量は、産報配給の微々たるに比するとき相当の効果を収め居るの状態」にあった。

### 4 県産報だけになぜ紛争調停等を加える閣議決定をしたか

その理由は四つある。

- (1) 1926年以後、社会主義思想的背景のない争議に限り、弾圧の対象から調停の対象に移した政策転換の行き詰り

1930年代は中央集権的国家警察制のもとで、労組法の欠落と間接的スト規制法制の乱用時

代であった。政府は1925年に治安維持法を制定し、1926年に治安警察法第17条と第30条（ストに伴う煽動の禁止と罰則）を削除する代わりに、労働組合法案を上程し（審議未了）、組合保護の抜け道として、労働争議調停法と暴力行為等処罰法を制定した。

1931年9月の満州事変勃発前に、政府は労組法案と調停法改正案を上程し、審議未了におわった。労組法案の第1条と附則は会社組合から共済組合や修養団まで、既存の全雇主的従業員組織を適法組合と認めていた。

1938年5月に、国家総動員法が施行されたが、6条（就業規則の認可制）と7条（直接的争議禁止）の関係勅令は、1942年2月の重要事業場労務管理令のみであり、産報を法制化しなかった。

#### (2) 調停法にもとづく調停と、もとづかない「事実調停」の行き詰り

労働争議の調停方法別件数は、1939 - 40年間に、308 - 237件に減少し、その内訳は、警察官による調停が275 - 226件（89.3 - 95.4%）を占め、限界に達した（R3, 第9巻, 32ページのリスト参照）。この期間に調停官による調停は、法にもとづく調停と、もとづかない調停を含み、0件、産報国会による調停は、0件（1941年に13件）、自治体首長や憲兵の官公吏、その他による調停は33 - 11件にとどまった。

#### (3) 「産報国会の介入に依る」争議解決の行き詰り

産報が解決（正確には介入 - 桜林）した件数は、1941年のみ13件あり、ストライキ7件、サボタージュ6件にわかれた。

1941年中の総件数に占める産報介入件数の比率は、8.1%であった（M1, 723）。

#### (4) 戦時、戦後の治安維持の必要性 - 県警の徹底した争議弾圧と勤労精神の確立 -

平生鈆三郎議員（1940 - 44年に大日本産報会長）の講演「産報運動に就て」（1939. 9.21）（K1, 101 - 2ページ）の一節によれば、「若し事変（日華事変 - 桜林）が納まりまして重工業が不景気になった時、「労務者も平然としてこれに直面し、資本家も、自分の損を顧みない」か、「これが私の一番懸念するところであります」。

故大河内一男博士によると、「戦争の末期に全国的に労働秩序が崩壊を免れたのは、企業の中の産報の末端組織である職場組織がものを言った...」ためである（01, 220ページ）。

しかし、博士は次の事実を見落した。第1に、県産報の警察署別支部がものを言った。第2に単位産報の末端組織は、五人組であり、企業の組織ではなかった。

第3に、企業の労務管理は甚だしい困難に直面した。重要事業場の欠勤率には、1942年10月すでに、職員8.1%と非雇用男子工員16.4%の大差があった（R3）。

### 争議解決上および労務管理上の困難の増加（警視庁労政係長報告, 1944. 7）

#### 1 「甚だしき困難」

争議が拡大し体制批判が進んだ（K2, 403）。

1940年から1943 - 1944年（1 - 5月）までの間に、争議件数は、44件から133 - 69件（1か月あたり7件から11 - 14件）に増加した。しかしこの間、1件あたり参加人員は、66人から60 - 61

人に減少し（K 2, 403 - 4）、大工場から中小工場へと争議が波及したことが分かる。

「感情問題トシテ監督者ノ不信排斥等ヲ表面ノ理由トシ機ノ熟スルニ従ヒ漸次待遇問題ニ移行スル如キ傾向ヲ示セリ」。

特に、1943年から1944年1～5月までの間の原因別争議の構成比をみると、待遇問題が63.2%から55.1%に減少した。

55.1%への減少の異常さは、闇物価の増加中に起ったことから推測できる。例えば、白米一升のやみ価格は、1943年5月から1944年4月迄の間に、3円から10円に八ネ上った（Y1,320,371）。

これに反して、感情問題とその他「労務管理ニ基因スル」争議件数が総争議に占める比率は、30.8%から40.6%に増加した（K 2, 403）。

## 2 争議解決上と労務管理上の「甚ダシキ困難」の二大原因

報告によると第1の原因は、「生活物資ノ入手難」や、「労務動員ノ拡大」などによる「労務事情ノ一変」である。

第2の原因は、「労務管理者ニ...人ヲ得ズ」、即ち適任者の不足である。

## 概念構成から見た争議調停の変遷と有名無実化

1926年に治安警察法17条と30条（スト煽動の罰則付き禁止）削除の代替物として調停法が制定されて以来、日本政府は、調停概念の拡大解釈を続け、「調停」は、治安警察法17条と30条削除以前の争議弾圧の状態に逆戻りした。

### 1 労働協約中の紛争処理方法の混用

#### (1) 斡旋 conciliation

労資当事者間に、中立の第三者が介入するが、任意の合意形成に努める。

斡旋案は、当事者に強制力をもたない。

#### (2) 調停 mediation

中立の第三者は、労使の合意が成立できない時は、調停案を示す。両者は受諾か拒否か、どちらかを選択できる。

#### (3) 仲裁 arbitration

中立の第三者は仲裁案を示し、労使の両当事者は受諾の義務を負う。

### 2 協約の不在と中立の第三者の不在と県警察部の強制仲裁

内務省警保局保安課の管轄下に、県警察部、特に警視庁では特別高等警察部（特高部7課）中に労働課、調停課、特高課が設けられた。

しかし、調停技術とは、労使双方の請求による調停委員会の設置の形式（調停技術）をとるだけであり、その形式さえ1940年の労組全滅により、無用となった。

警視庁特別高等警察部の北村隆労働課長によると、1935年に争議の「九割まで片を付けて、

あと一割の調停技術になってから調停課長に渡した（N1）。

荏原製作所争議では、畠山製作所長は、「警視庁の調停の不利を心配して憲兵隊に行った」（N1）。

### 3 県産業報国会警察署別支部の争議「調停」の実体は争議予防の内偵脅迫

#### (1) 1941年度のケース

例えば、1941年度の警視庁管下の各所轄署は、中心人物を内偵探知し、嚴重に取調べ、「思想的容疑なきこと」が判明すれば、拘禁せず、産報反対を断念させた（N3, 455 - 459）。

1月 杉並運送合同KK従業員の産報反対運動

2月 阪神電気鉄道会社における産報反対の赤誠会振右塾結成

4月 産報運営に対する元足尾銅山坑夫の意見書提出

#### (2) 1938年内務省社会局から分離独立した厚生省と、これを支配した内務省の行政指導の二重性

厚生省労働局長通達は（1939.5.22）、県警に対し「懇談会ノ懇談ニ円滑ヲ欠ク虞（おそれ - 桜林）アル場合予メ申出テシメ」た（K1, 92）。

しかし、21日後の内務省警保局長通達（1939.6.12）は、県警に対し「特高（=思想 - 桜林）警察としては...、単位産業報国会の結成後に於ける影響（特に従業員の精神並に能率...）等に関しては詳細且具体的に報告すること」を命令した（K1, 92, 94）。

#### (3) 内務省によると、産報「運動の驚異的進展に因り...争議の反国家性、非時局性を認識せしめ、」平時なれば当然争議化すべき事案...を克服」した（N3, 714）。

### 4 「調停」の実態は、争議行為の禁止であり、1926年の労働争議調停法制定前に逆戻りした。

## 重要事業場労務管理令（1942.2.25）と産報の第1次精動化

産報の精神運動化は、産報に勤労精神の確立運動に専従せよとの動きであり、重要事業場労務管理令（以下、管理令と略称）の制定を契機として決定的となった。

同令の適用事業場は、工場就業時間制限令と賃金統制令の適用を除外され、その限りにおいて、労務監理官と社内の労務担当者の自主協力で、能率増進に対する官僚統制の障害を除くはずであった。

しかし、同令は国家総動員法6, 7条の関係勅令であり、官僚統制の分権構造を拡大再生産した。

#### 1 重要事業場労務管理令（抜粋）

第二条 対象八総動員業務ヲ「営ム工場、鉱山ソノ他...厚生大臣ノ指定スルモノヲ謂ウ。」

第十条 「事業主ハ、...賃金規則、給料規則、及昇給内規ヲ作成シ、厚生大臣の許可ヲ受クベシ。」

第十六条 厚生大臣ハ労働争議ノ予防又ハ、解決ニ関シ事業主、従業者ソノ他ノ関係人ニ...説明ヲ求メルコトヲ得。

第十七条 事業主ハ主任労務担当者ヲ選任シ...労務管理ニ関スル事項ヲ担任ス。

第二十条 厚生大臣ハ庁府県...ノ高等官ノ中ヨリ労務監理官ヲ命ジ...指定...事業場ニ付...労務管理...ニ関シ事業主及従業者ノ監督指導ヲ為サシム」

## 2 警視庁内の労務官と労務監理官（高等官）の適任者不足と負担過大

(1) 重要事業場労務管理令「第二十条ニ依リ...右労務官ヲ含ム労務監理官タル労務官十六名（昭和十七年十一月十日行政簡素化ニ基キ五名減員）配置アリ」( K 2 , 362 )。

うち2名だけが「労務管理ニ関シ特別ノ学識経験ヲ有スル」労務官であった。

(2) 労務官1人あたり、10工場、234,845人を担当した（入営、応召者を除く）( K 2 , 409 )。

同令による指定工場は、東京では119工場、うち108工場は、さらに1944年の軍需会社法による指定工場となった（ K 2 , 369 )。

## 3 警視庁管理係長報告（1944.7）の工場指導指針と厚生省賃金課との権限競合

(1) 工場指導方針

「一律的ナル...監督行政ヲ逸脱シテ...実情ニ即シタ指導育成ニ主眼ヲ」おいた（ K 2 , 409 )。

しかし、この指導方針は、厚生省賃金課が定めた賃金標準政策を工場の現場で骨抜きにした。

(2) 厚生省賃金課の賃金標準政策

金子英雄技官によると、1941年の「対米、対英開戦以後...軍需生産の能率向上が軍部から要求された。こうして」同令ができて、「画一的な賃金統制」をやめ、同課が作成した「標準給与規則」に準拠して認可した事業場には、賃金の増額を公認した（ K 3 , 271 )。彼によれば、「当時の主要な工場はすべて重要事業場に指定されたのだから...管理令がわが国の賃金制度の標準化に果たした役割は非常に大きかった...」。

(3) 賃金規則とその適用とのギャップ

金子技官の欠点は、このギャップを見落したことである。

例えば、1944年の労政係長報告によると、「戦争ノ長期化トトモニ、...些細ナル感情問題等ニ基キシテ監督者ノ不信排斥等ヲ表面ノ理由トシ...漸次待遇問題ニ移行」した（ K 2 , 403 )。

彼は、賃金規則上の極端に能率「刺激の強いものや...請負の鉄...能率を上げさせては収入を切り下げるやり方を改めさせた」だけに終わった。

## 4 労政係長との権限競合

労務監理官は労資間の「意思疎通機関トシテ事業一家ノ精神並（ならびに - 桜林）実體ヲ築キ上ゲツツアリ」( K 2 , 409 )。

この管理係長報告が正確ならば、管理令二十条の実施が、労政係長所管の産報労資懇談会と

の競争を強め、次の逆効果を激化したことになる。

1944年7月6日関東勤労協議会の第8委員会（産報強化）の席上、日製日立工場の石井氏によれば、「社員八上長トシテソノ組織ヲ支配シ...労務者八何処ニ行ッテモ子トシテ取り扱ハレル。...此ノ傾向ハ職階制ガ布カレルト一層強化」された（K1, 488）。

## 5 配給係長との権限競争

管理係長による「地方庁ニ特有ナル物資配給ノ機能」の「活用」は、労務者物資の配給所管の同庁配給係長との競争を招いた。

### 「勤労行政職権ノ委譲等ニ関スル件」勅令546号（1943.7.20）と産報の第2次精動化

産報は本来の使命である勤労精神の確立運動のみに専従させよとの動き（精動化）は、五大統制会に対する（政府の行政簡素化に伴う）労務管理に関する職権の委譲によって、一層強まった。

#### 1 五大統制会に対する各社労務管理の依存性の増加

五大統制会は、作業能率の向上と、これに必要な労務者用物資の確保を含む労務管理全般の充実に努めてきた。

#### 2 労務管理に対する官僚統制の分権構造

厚生省は労働局と職業局を、勤労局に統合した（1942.11.1）。

政府は、五大重点産業として、鉄鋼、石炭、鉱山、造船、軽金属を指定した（1943.3月）。

政府は、総動員法関係勅令831号の重要産業団体令（1941.8）にもとづいて設けられた22統制会のうち、五大産業の統制会に、主として労務管理に関する職権の一部を委譲した（1942.6.29）。団体令第6条の事業は、労務等の需給、配給、能率増進を含む。

#### 3 産報の精動化

内務省警保局保安課は、全産報の官僚統制の総元締であったが、保安課発行の「特高月報」；1943年8月号でさえ、産報の精動化傾向の強化を認めた。

労務管理を含め五大統制会への依存によって企業の困難「克服可能なりとの気運」は、高まった。統制会は、資材と「労務の充足、労務管理の刷新、労務者用物資の確保」、特に「産報配給の微々たるに比するとき相当の効果を収め」た。

「産報は...勤労精神の昂揚に専従し其の他の事業（県産報別に分断された事業を含む - 桜林）を統制会に移管すべし」との「注意を要すべき傾向」がみられた。

この傾向を内務省が警戒した理由は、この傾向が、1940年の勤労新体制確立要綱の組織と事業の核心の部分に対する挑戦を含む点にある。

第1に、「産別組織体たる統制会に指導を一元化」することは、府県別の県産報への挑戦で

あった。

第2に、県産報の二大事業は、勤労精神の確立と労働争議の予防弾圧であった。

### 産報五人組指揮者錬成懇談会（警視庁労政係長報告，1944.7）と産報の第3次精動化

- 1 組指揮者錬成懇談会（115工場，1,728名，工場あたり15人）の次の因果関係はなぜ不成立か  
「本錬成八単二役付工ノ錬成ノミナラズ勤労管理ノ刷新ト生産力増強ニ大ナル効果アリタリ」  
（K2，396）

第1に、結果の錬成は、原因の錬成と同一の変数である。

第2に、勤労管理の刷新効果、例えば欠勤防止の効果が一時的か永続的かの証明がない。

- 2 「役付工ノ錬成」は、なぜ産報の精動化と云えるのか。

その理由は、二つある。

同じ労政係長の争議報告によれば、争議予防の「具体策トシテ産業報国運動ノ積極的指導ニ當リ労資雙方ノ時局認識昂揚ト皇国勤労観ノ確立ヲ期」した（K2，403）。

また、争議予防策は、争議の原因 - 特に苦情 - の解決ではなく、「功利打算思想ヨリ蟬脱シ得」ない役付工の洗脳であった。

- 3 労政係長自身が「勤労管理刷新ト生産力増強」におよぼす錬成の効果を否定した争議報告（1944）

「事業場内ノ労務事情一変シ之ニ伴ヒ労務管理上ニ於テモ甚シキ困難ヲ招来セリ」（K2，403）

待遇問題の「次ニ感情問題ニ基因スルモノノ多キハ...特異現象ナリ」。

しかし、報告の矛盾は、一方で「感情問題ニ基因シテ監督者ノ不信排斥」を「表面ノ理由」としたことを分析しながら、他方で監督者排斥の背景が公平な第三者による苦情処理の欠落であることを無視したことである。

- 4 単位産報の部隊組織化による勤労管理の刷新を精神運動に制限した三大理由

第1に、1942年重要事業場労務管理令の適用工場（118工場）は、警視庁管理係長の権限内に移管された。

第2に、五人組指揮者（役付工）は職制上の責任をとれなかった。

1941年の大日本産業報国会編「五人組設置要領」（K1，278）の実状報告によれば、原則として「五人組は...作業の組織でもない。従って...組指揮者と雖も...職制上の責任も権限もない...」

第3に、労政係長の権限行使の困難。

五人組を最小単位とした単位産報の部隊化率は低すぎた。

1943年8月の厚生省発第55号の通達により単位産報のうち、部隊組織に改組した実数は、2,438（従業者50人以上）であり、単位産報総数16,227の14.6%にすぎなかった（K 2, 395 - 6）。

（さくらばやし・まこと 経営学博士 元上智大学教授）

【資料リスト】（編著者別ABC順）

- K 1. 神田文人編『資料日本現代史第7巻 - 産業報国運動 - 』大月書店，1981。  
2. 警視庁勤労部「勤労行政概況」労働運動史料委員会編『日本労働運動史料』，第9巻所収，1965。  
3. 金子美雄『賃金 - その過去・現在，未来』日本労働協会，1972。
- M 1. 百瀬 孝『事典昭和戦前期の日本 - 制度と実態』吉川弘文館，1998。
- N 1. 内政史研究会「北村隆氏談話速記録」（第1回1970年2月から第5回1970年3月まで）  
2. 内務省『社会運動の状況』1939。  
3. 内務省『社会運動の状況』1942。
- O 1. 大河内一男『労資関係論の史的発展』有斐閣，1972。
- R 1. 労働運動史料委員会編『日本労働運動史料』労働運動史料刊行委員会，1965。  
2. 『労働時報』，1941年8月号。  
3. 『労働時報』，1943年2月号。
- S 1. 桜林 誠「産業報国会の虚像と実像」（『帝京経済学研究』28巻1号，1994）。
- T 1. 『特高月報』，昭和十八年五月分。
- Y 1. 吉野俊彦『「断腸亭」の経済学 - 荷風文学の収支決算 - 』日本放送協会，1999。

シリーズ

これだけは知っておきたい労働法

# 退職・解雇のルール

古川景一著

日本労働弁護団全国常任幹事。全国建設、ゼンセン同盟等顧問弁護士。

定価（本体1600円＋税）

（A5判148頁）

旬報社刊