

書評と紹介

吉田誠著

『戦後初期日産労使関係史』

——生産復興路線の挫折と人員体制の転換』



評者：久本 憲夫

本書は、著者と当事者たちとの長年にわたる交流の中から生み出された、深い聞き取りをもとにした成果を、現代的問題意識から論じた第一級の研究書である。二部構成となっており、第Ⅰ部では組合結成時から1949年の人員整理までの日産労使関係の展開が分析され、第Ⅱ部では終戦後から1950年代半ばまでの日産の人員体制の変容が検討される。以下では、章ごとの内容をごく簡単に説明し、ついで評者が興味深いと感じた点を中心に述べていきたい。

第Ⅰ部1章では、当初工員のみ組織化が進められる中で、それを察知した会社側が社員（一般的には「職員」のこと）に働きかけて、社員層主導で組合結成に至ったことが明らかにされる。2章では、1947年6月までの組合の方針展開を確認する。経営側の方針が混乱をもたらし、その建て直しを組合自身が担うとともに、組合組織の会社組織からの自立化が進むとする。3章では、1946年末に日産従組が産別会議系単産を離脱し、自動車単一での結集を目指すようになった経緯とそこでの1947年方針の

転換が検討される。4章では、1947年後半期の日産労使関係の動揺を扱う。社長交代に伴う蜜月期から組合主導の生産復興運動、その後の賃上げをめぐる労使対立、配置転換をめぐる企業内労使関係の緊張などである。5章では1948年初頭の労働協約改定交渉を取り上げる。6章では1948年から49年10月の人員整理直前までの労使関係を扱う。ドッジ・ラインによる恐慌についても労使の協同作業で切り抜けようとしたが、人員整理を阻止できず、その後対抗的な方針に転換するが、それを「生産復興路線の蹉跌」とする。

第Ⅱ部7章では、終戦直後の人員体制構築を性という観点から確認する。それまで活用されていた女性労働力がドッジ・ライン下の人員整理で集中的に解雇された実態を調べたのが8章である（補章で、この時期の前任権移植の試みが論じられている）。9章から11章は臨時工問題を扱う。9章はその導入プロセスを、10章では採用拡大と組合の対応を、11章では組合による全臨時工の本工化要求プロセス、および組合員と臨時工の連帯が可能となった背景について論じる。12章は転換嘱託（人員整理の際に福利厚生などの業務に携わっていた労働者が解雇後、嘱託として有期雇用で再雇用されたときの雇用形態）の問題を取り上げ、企業別組合の平等観が及ぶ圏域を見出す。終章は全体のまとめと今後の課題である。

評者が最も重要だと感じたのは、つぎのような著者の疑問である。「なぜ穏健な総同盟（日本労働組合総同盟）を母体として結成された総評が『ニワトリからアヒルへ』と言われるような左派的な転換を遂げるのであろうか」。これを理解するためには「ドッジ・ラインにおける

大量解雇という事態が、総同盟までをも含めた『産業復興のため』の混合組合』、あるいはその生産復興路線の敗北として経験されたものとして捉える視点が必要である。また、その中で……その敗北に対する組合側の反省が次の時期（1950年代前半期）の職場闘争や組合の職場規制の強化……に継起していったと理解できる」（8頁）。これは全日産分會が一貫して階級的・戦闘的組合であったとする従来の多数派説に対する本質的な批判を意味している。そして、著者の以下の主張が説得力を持って展開されている。まさしく戦後直後の戦闘的な企業別労働組合の性格を活写したのものとして高く評価できる。やや長いが重要なので引用することしたい。

「人員整理以前の日産労組は会社内の枠組みにおいては、生産復興に注力する姿勢をほぼ一貫してとってきた。外部との関係においては産別会議系組合との連携を強めていくが、それも産別の方針が賃金抑制策を進める社会党連立政権に批判的であったことにくわえて、生産復興闘争を唱えることになったためである。政府の政策に対する態度においては産別系組合との連携を強め、ストライキをも拒まぬ対決姿勢を提示するようになるものの、会社に対しては必ずしもそうではなかった。

経営側に対しては、協調的姿勢と対立的姿勢を振り子のように揺れ動きながら、また時としてその振幅を大きくしながらも、決定的に敵対的な関係とすることを避けていたのである。会社あつての労働組合という姿勢は組合結成当初から大きく変わることはなかったのである。「この時期、長期にわたって組合長をつとめた益田哲夫にしても……旧社員層出身者として会社の経理に通じていたこともあり、会社を危機に追い込むような判断は避け、引き際を知った運動家であった」（179-180頁）。

以下、やや詳しく紹介しよう。

まず1章が明らかにしたのは、日産労組の設立が「工員側からの申し出により社員が組合結成に協力したとするのは、事実とはいえない」（43頁）ということである。こうした誤ったシナリオから「工員からの協力要請に対し社員が手をさしのべることにより、それまでの身分差別のわだかまりが自然に解消し両者の統合が達成されたという神話」が作られてきたという。「この神話が隠していたものは、社員と工員との緊張関係であり、戦時と戦後との連続性であった」。「工員が着手した組織化においては社工員を一本化した組織化が忌避され、そこには戦時中の産報下での経験があったことである。工員の側からすれば、その産報のイデオロギーはまがい物であるという理解があったとみてよい。……他方、社工員一本の組織化は、工員側が単独で進めてきた組織化において、会社の要請に呼応した社員層によるイニシアチブの奪取を意味していた」。それゆえに社員層にとっては「工員との共同性を構築することが組合の成否を分ける課題となっていた。」こうして「従組自体が社工員統合の母体となり、『従業員』意識の基盤となる仕組みを準備した」のである（43-44頁）。

と同時に重要なことは、「経営補助者としての社員側が目指していたのは、企業経営の仕組みそれ自体を温存させつつ、新たな民主化という流れに対応することであった。」これに対して、「工員側の民主化概念が含意するのは多義的であり、アモルファスであった」（44頁）。つまり、統一性を欠いていた。しかし、1946年以降、日産従組のこうした当初の方向性は変質していく。

2章では、会社再建のために経営協議会を通じた生産復興に乗りださざるをえず、各種実務を担う社員層が組合を通じて会社再建を担う主

体として代理せざるをえなくなる。他方、組合内部では賃上げを求める声が高まりつつあった。こうした困難に対応するために、企業外部の「政治的解決」が必要であった。本部組合執行部は労使協調的枠組みで対応しようとしたのに対して、主力工場の1つであった吉原支部執行部は政治闘争化を志向した。そして、不発に終わった二・一ゼネスト以降、企業外部から企業内部にその闘争相手を見出す方向へ転じたのである。結局、後者が指導権を握り、公職追放の状況によって1947年5月末には社長交代を実現した。そして、その後つかの間の労使蜜月期がある。企業外部との関連を扱った3章のうち、4章では1947年後半期の状況を紹介する。とくに配置転換問題において、組合内部に経営陣との協調派と対抗派の対立があることを示している。組合は1947年末にはサボタージュ的な戦術をとる。とはいえ、1949年のドッジ・ライン下の人員整理においても、組合執行部は会社再建のための労使共同作業へ突き進んだ(6章)。

この時期の労使関係について専門ではない評者が興味深く思ったのは、日産の労働組合が、当初から企業内的性格を強く持っており、企業活動を自らの基盤として強く認識していたという事実である。まさしく「生産復興路線」である。企業共同体意識を持っていたのは企業経営者というよりも、むしろ労働組合であったという。従業員のことを考える経営者と協調してこうという強い志向があった。無能な経営者では従業員が困るのである。

それぞれの人の立場の違い、それぞれの人の建前と本音の入り混じった中での労働組合活動について、資料にもとづいて再現できている点は本書の極めて優れた点である。最終的には、対立的労使関係に不安・不信を持つ多くの組合員の心情を基礎として、おそらく経営側の働き

かけもあり組合は内部分裂するわけであろうが、それは工職統一組合としての企業別組合の困難さを再確認するものとなっている。

ただ、本書で不満に思ったのは、工員層の動きが初期を別とすれば、よく見えないことである。工員層は最後まで指導者たり得なかったのか。工員層リーダーはいなかったのか。また、組合はそもそも「経営機能」「経営能力」を持っていたのか。製品は作るだけでなく売らねばならない。そうした機能を労働組合に求めるのは酷である。労働者自主管理企業となれば、組合執行部が結局「経営者」となるのであり、組合員と対峙するからである。従業員たる組合員は雇用される企業の繁栄なしには自らの生活水準を引き上げることはできないのである。

とすれば、組合分裂という悲劇を生みつつも戦後の日本の労働組合は、当該企業の「社員＝メンバー」たることを求める組織であったと見なすことができるように思う。もちろん、戦後直後においては「終身雇用」や「年功賃金」などはブルーカラーにとっては無縁のことであっただろう。「食える賃金」を出してくれる「安定した雇用の場」を求めていたに過ぎないのではなかったのではないか。組合執行部がそれを実行せず、こうした雇用の場をむしろ危うくすると思えば、組合員が第二組合に走ることは容易に想像できる。第一組合執行部はこの最も基本的な点を見落としていた、より正確には「軽視していた」といってよいであろう。「労働者階級の連帯」では飯が食えないのである。

つまり、現代的観点からすれば、分裂前の組合と第二組合との内実的連続性が重要なポイントであると思う。従来、階級的戦闘的左派的な第一組合と労使協調的穏健右派的第二組合という図式が一般的に認識されてきたように思われる。しかし、本書が明らかにした日産労使関係から浮かび上がってくる企業別組合像は、執行

部内の路線争いはあっても、第一組合にせよ第二組合にせよ、政治的立場を別とすれば、企業別組合の性格に本質的な違いはなかったのではないかということである。

これは評者が四半世紀前に提示した日本の企業別組合の「社員組合」機能仮説を補強するものである(拙書『企業内労使関係と人材形成』)。評者は高度経済成長期以後から検討したが、それは第二次世界大戦直後からそうであったということであろう。現時点からみれば、結局、組合分裂と第二組合の成立という当時の事態は政治路線の違いにすぎなかったのではないかということである。これは、一度分裂しても再統合した場合や分裂せずに執行部交代による路線変更が起こった場合が少なくなかったという事実とも整合的である。

つぎに第Ⅱ部について述べるとしよう。第Ⅱ部は、企業内の労働力編成(本書の表現では「広義の日本的雇用」あるいは「人員体制」)が整序されていく過程を、性、臨時工、「転換嘱託」という観点から明らかにしている。これは私なりに言い換えれば「社員=企業のメンバー」の範囲の問題であると思う。このテーマは、現代日本では、同一企業内の雇用区分を超えて、私が「会社別雇用管理」と称している、子会社・協力会社・業務委託の多用という日本企業の特徴とも関連する。

7・8章についていえば、人員整理による「男性職場」化が検討されている。なぜ、女性が解雇の主たる対象となったのかについて、「客観的な観点」と「主観的な観点」に分けて分析されている。前者についていえば、まず労働基準法による女子保護規定が生産現場からの女性排除の要因となったこと、組合においてさえ、生理休暇の「過大」な取得が業務の円滑な遂行への障害として理解されていたことなどを明らかにしている。後者についていえば、職場に雇用

されていた女性たちの多くが結婚を機に退職していくことを前提としながらも、1949年の人員整理で女性が狙い撃ちされたことの理不尽さを訴えている。とはいえ、大多数の女性にとっては、結婚によって「厳しい工場労働」から解放されることを理想としていたとする。こうした点を踏まえれば、人員整理に臨んで経営側が女性を狙い撃ちし、組合が強しくは反対しなかった理由も理解できる。

9～11章は臨時工に対する組合の態度の変化が論じられている。当時の臨時工導入のいきさつと賃金水準の推計、また1953年までの本工化闘争などが論じられている。戦後においては早い時点での本工化の事例であり、このテーマに関する貴重な研究となっている。現代における期間工や派遣労働者の活用という意味では、現在と大差ない。ただ、当時は本工と臨時工の入職時の選考の差があまりなかったのであり、「人員体制の再構築」という意味はあるにせよ、臨時工の本工化は会社側としても決定的な事柄とは考えられていなかった可能性がある。本書が述べるように当時の本工化闘争の背景としては「労働の同質性」と「採用プロセスの同質性」があったのである。逆にみれば、時代が下ると前者はともかく後者の同質性は失われるとすれば、その後、とくに高度経済成長期の後期から安定成長期にかけて、もはや、このテーマが労働組合運動の主たる課題となくなっただことは容易に予想できる。

いろいろと論じたが、本書は第二次世界大戦直後の労働組合運動のリアリティを詳細に描くことに成功している。本書がこの分野の基本文献として今後長く読み継がれることは間違いない。(吉田誠著『戦後初期日産労使関係史——生産復興路線の挫折と人員体制の転換』ミネルヴァ書房、2024年3月、vii+376頁、定価7,500円+税)

(ひさもと・のりお 京都橘大学経営学部教授)