

第五章 労働組合

一 企業別組合とは

O E C D 『対日労働報告』⁽¹⁾以来、「企業別組合」は、日本の雇用制度の三つの柱の一つに数えられてきた。雇用システムを「雇用関係を律するルールの体系」として考える本書の立場からすると、労働組合は、そうしたルールの作成と運用に関与する重要な主体の一つであり、雇用システムそのものではない。また、ルールの作成と運用に関与する主体としては、企業の経営者や人事労務部門の役割も労働組合と同様重要である。人事労務部門については、次の章で検討する。

日本の労働組合組織の構造的特徴、すなわち「企業別組合」がとくに注目されてきたのは、国際比較的にみて、先進諸国の労働組合組織との違いが目立ったからであろう。先進諸国の労働組合の基本組織は、職業別組合、産業別組合、あるいは一般組合などの企業横断的組織であり、日本のように「企業別組合」が基本組織となつていく国はみあたらなかった。このような組織構造の特徴から、日本の「企業別組合」は特有の「企業主義的」行動をとり、それが「終身雇用（生涯雇用）」や「年功賃金」などの雇用システムにつながつてきたと考えられた。

だが、このような組織構造決定論的な見方は、日本の労使関係の発展過程を分析する際に、誤りに導きやすい。まず第一に、「企業別組合」が基本組織となっていることは事実だが、産業別組織や、全国組織などの上部団体が存在し、重要な役割を果たしている。後述するように、「企業別組合」は、これらの組織と密接な関係を有しており、それら上部団体の機能抜きに「企業別組合」の機能を考えることはできないのだが、それが無視されがちになる。第二に、組織構造が変わらなくても、日本の労働組合の政策方針と行動様式はさまざまに変化してきた。それが雇用システムのあり方にも大きな影響を与えてきたのだが、そうした変化の実態が無視されがちになる。

上記第二の論点については、以下、述べていくとおりであるが、ここでは、まず、第一の論点について、概括的に述べておこう。

そもそも、「企業別組合」とは何か。わが国の労働組合論の最も優れた概説書である白井泰四郎『企業別組合』によれば、企業別組合とは、「特定の企業ないしその事業所ごとに、その企業の本雇いの従業員という身分資格をもつ労働者（職員を含めて）だけを組合員として成立する労働組合」のことであるとされる。そして、暗に上部団体との関係を意識しつつ「自らの決めた独自の組合規約をもち、組合の役員も原則として同じ企業の従業員から選出され、独自の財政をもっている」独立性の高い組合であることが指摘されている（白井「一九六八」）。

ところで、「企業ないし事業所」といわれているが、どちらなのだろうか。もし、事業所が基本単位なら、それは事業所別組合であり、「企業別組合」という呼称は必ずしも適切でないかもしれない。しかし、実際には「企業別組合」という呼称が定着してきた。これは、仮に基礎組織が事業所別組合であっても、当該企業の全事業所別組合が構成員となる企業別連合体（企業連）が結成され、それが強い統制力をもつ場合が多いためである。複数事業所を有する大企業労組の場合、組織形式上、「企業単位労働組合プラス事業所支部」という構成をとるか、または、「企業連プラス事業所単位労働組合」という構成をとるかかという点については、実質的な機能とし

て、両者に大きな違いはないと考えてよい。

なお、例外的なケースとして、自動車産業の労働組合がある。企業別単位組合の上部に企業系列別連合体（たとえば全トヨタ労連）が組織され、強い統制力を持ち、自動車産業における労働組合の産業別連合体である自動車総連（全日本自動車産業労働組合総連合会）にも企業系列労連ごとに一括加盟している。これは、自動車産業における企業系列の重要性と密接に関連する組織構造上の特徴である。自動車産業における「企業別組合」とは、「企業系列労連プラス企業別労組プラス事業所支部」の全体を指すものと考えるべきであろう。

このような広い意味での「企業別組合」は、その多くが、産業別の連合体（俗に単産と称する）に加盟している。単産の多くは、自動車や電機といったいわゆる中産別の組織であるが、より広い大産別、あるいは産業分野を問わない一般組合も存在する。たとえば、UIゼンセン同盟（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）は、もともと繊維産業の労働組合の連合体であったが、現在は、流通、化学、食品、サービスなど多様な分野の労働組合を傘下に収めており、実質的には一般組合とみなしてよい。

これらの単産の多くが、ナショナルセンターとしての連合（日本労働組合総連合会）に加盟している。連合は、中央本部以外に、地方組織をもっており、地方を単位とする活動を展開している。また、単産の多くも、独自の地方組織をもっている。しかし、日本の労働組合組織の基幹構造は、上記の「企業別組合」「単産」「ナショナルセンター」という系列が担っており、地方組織の役割は、一般に副次的である。

この基幹構造のなかで、「企業別組合」が強い自主性をもっていることが強調され、それが日本の労使関係の分権性を象徴するものとされてきた。その結果、単産やナショナルセンターが果たしている役割が見過ごされてきたらしいがある。たとえば、前出OEC D報告では、「有力な労働組合連合団体があるが、これらは主に、いわゆる春季賃金闘争の戦略の指示や賃金労働者の政治的関心の表明など、他の目的に従事している」（経済協力開発機構「一九七二」三三三頁）と述べている。これは、日本の単産やナショナルセンターが実際に果たしてきた役割

を考えると、明らかに過小評価となっている。歴史を振り返ってみれば明らかだが、「企業別組合」は、常に何らかの形で上部団体を形づくり、その構成員となって活動を展開してきている。これは、「企業別組合」がそれとして自らの機能を発揮しようとしたときに、必然的にそうした上部団体を生み出さざるをえないことを示している。「企業別組合」と「上部団体」が一体となって、日本の労働組合運動を成り立たせていると考えるべきなのである。そうした上部団体に加盟していない、まったく独立の企業別組合が労働運動のなかで重要な役割を果たしたことは、まずないといつてよい。

二 企業別労働組合の成立

(一) 「企業別組合」成立の画期

上記のような基幹構造を備えた企業別組合中心の労働組合運動が、日本において支配的な組織形態として成立するに至った最も重要な画期が、第二次大戦直後の時期であることは間違いない。だが、後述するように戦後直後に成立した労働組合運動と、一九五〇年代以降再編され、確立していった労働組合運動の間には、大きな差異が存在する。この意味では、「企業別組合」の成立期は戦後直後だが、その確立期は一九五〇年代であると考えべきである。そのメルクマールは、一九五〇年代末における春闘体制の確立・定着に求めることができる。

(二) 戦前期の「企業別組合」

ところで、「企業別組合」成立期を戦後直後とする見方は通説といつてよいが、これを批判し、すでに戦前期に有力な企業別組合が成立していたとする小松隆二の所説が存在する。小松は、戦前の企業単位の労働組織として、会社組合や工場委員会など経営側主導で成立したものだけでなく、芝浦製作所、石川島造船所、池貝鉄工所

などに自主的企業別組合が組織されたことを重視している（小松「一九七一」）。

戦前期の労働組合運動について詳述する余裕はないが、その主流が友愛会から総同盟（日本労働総同盟）につながる系統であることはたしかであろう。組織論的にみると、この流れは、「一般労働者組合を基礎として、産業別組合の組織に入らうとして居る」（渡辺「一九三〇」二一頁）と評されるような展開を遂げた。とはいえ、戦前期において、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えたのは、ほぼ日本海員組合のみであり（小林正彬「一九八〇」）、他は、産業別組織としての形式をもつてはいても、産業別統一闘争を展開するような力量をもつていなかったと考えられる。労働運動の主戦場は、個々の事業所ごとの労働争議であり、これをサポートするのが総同盟などの全国的組織であった。そうした状況のもとでは、全国的組織にとって、産業別組織よりも地域別組織のほうが重要な意義をもつてくることにならざるをえない。総同盟においては、府県連と呼ばれる地域組織の比重が大きかったと考えられる。この伝統は、戦後再建された総同盟（日本労働組合総同盟）にも、引き継がれることになる。

戦前期において、労働組合の社会的地位は確立されておらず、経営者は労働組合運動を敵視し、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。労働組合員の数は、ピークにおいても四〇万人程度にとどまっていた。そのような状況のもとで、労働組合の末端組織は安定的に存続することが困難であった。これは、小松が重視する自主的企業別組合についても当てはまる。この意味では、自主的企業別組合の萌芽は存在したが、それが労働組合の基本型として成立したとまでいうことはできないだろう。

しかし、仮に、労働組合を強くサポートする戦後型の労働法制・労働政策が採用され、経営者の反労働組合政策が転換していたとしたら、どうなっていただろうか。海員組合のように、労働市場の構造が明らかに異なる分野を除けば、事業所別の組織を基本とし、そのうえに全国的組織が乗るような形が一般的となったのではないか。しかし、全国的組織と事業所別組織の関係がどのようなものとなったか、労使合意に基づいて一定範囲の従業員

の組合加入を強制するユニオン・ショップ協定が締結されて、全員参加型の組織となったかなどは予想ができない。ただ、おそらく戦後型の企業別組合と異なり、職員と工員が一体となった、いわゆる工職混合組合とはならなかったのではないかと思われる。そのような組織構成の労働組合は、戦前においては、ほとんどみられなかったからである。してみると、戦後企業別組合が工職混合組合となる契機は、戦時期から戦後直後期に胚胎していたと考えるべきであろう。

(三) 産業報国会とその影響

戦後企業別組合成立の歴史的前提として、広い意味での戦時期（一九三七年日華事変勃発後の時期を含む）において、政府主導で組織され、一九四〇年の総同盟解散により労働組合に取って代わることになった産業報国会が果たした役割を重視する見解がある。全国組織である大日本産業報国会の下部組織として事業所単位につくられた単位産報は、急速に普及し、一九四〇年一二月時点で産報団体数は六万四九五、産報結成事業場数は一〇万二千九百九十九、会員数は四八一万五四七八にのぼった。産業報国会の組織化がはじまったのは一九三八年であるが、急激に組織が伸びたのは一九三九年、それも六月以降であり、これは当時の労使関係行政において中心的役割を果たしていた警察主導の動きの結果であった（安田「一九九二」三三八―三三九頁）。戦前期における労働組合員数は、最高でも四二万人程度であったから、桁違いの構成員数を抱える組織が登場したことになる。

しかし、このような急激な組織化という現象自体が暗示するように、産業報国会は、必ずしも活動の実質を伴わない、いわば水ぶくれした組織とならざるをえなかったと考えられる。企業内での実態は、その事務局が「労務課の片隅に机が一つあるだけで、生活必需物資の配給機関にすぎなかった」（氏原「一九七四」三九二頁）というような存在であったとすると、「産報が開拓した「組織」の上に、戦後の労働組合は自分自身の、企業内組合としての全員組織を作り上げたのである」（大河内「一九七二」三九八頁）という評価は、やや過大であろう。

もつとも、ほかにまったく手がかりがない状況のもとで急激に労働組合を組織し、運動を展開していかねばならない場合に、この程度の組織であつても、組織化の手がかりとなりえたという事情はあるかもしれない。全織三菱労働組合『組合二十年史』によれば、三菱化成(当時)大竹工場労働組合結成(一九四六年二月四日)の端緒は、「厚生物資の配給の流れを公平明朗なものにしようということも一つの動機であつた」。そして、「厚生物資配給委員会の組織を母体として、各職場ごとに労働組合結成準備会がもたれる」ことになつた(全織三菱労働組合「二九六八」二六一―二七頁)という。日本製鉄八幡製鉄所のように戦前からの運動の蓄積があり、それら経験者と人脈を活用する形で労働組合結成が進んだところもあつたが(八幡製鉄所労働組合「二九五七」八八―一二二頁)、かなりの規模の工場であつても、そうした蓄積の乏しいところも多かつた。

たとえば、日窒化学(のち旭化成)延岡工場の組合結成の模様をみると、次のようであつた。「延岡各工場、本来ならむしろ組合と対抗して労務管理を担当してゆく勤労係から、組合結成の声があり」、「当時は、現場の人たちの中には、誰も労働組合の本質を解したものはおらず、ただ組合なるものを作りたいと考える程度であつた。それで勤労係の戸田氏から遊説にきてもらい、有志を集めようという段取りになつたので、当時の勤労部長橋本進氏に組合をつくることについて懇談したところ、「良いところではない」との了承を得て、ここに喜び勇んで発足の運びとなつた」(全旭化成労働組合連合会「二九六二」三二―三三頁)。このように、発足経緯からすれば御用組合となつても不思議ではない旭化成の労働組合は、運動開始直後から戦闘的な労働組合として活動を展開し、西日本最初の生産管理闘争を実行するなど、激しい闘争の渦中に飛び込んでいくことになる。

産業報国会の実態、とくに事業所レベルのそれについては、いまだに研究が十分進んでおらず、わからないことが多い(桜林「二九八五」、荒川「二九八二」、佐口「二九九一」、岡崎哲一「二〇〇五」)。しかし、戦後企業別組合と組織形態の類似性から、ただちに「産報の裏返し」で企業別組合が成立したとか、産報の組織の延長線上に企業別組合が成立したというように結論づけることは避けるべきであろう。戦時期の経験が、日本の産業・企業・

労働者に及ぼした影響はきわめて大きい。そうした経験の全体が戦後の労使関係に影響を及ぼしているという視点から、研究を蓄積していくことが必要ではなからうか。

(四) 戦後直後型労働運動の発足

戦後労働組合運動の出発点は、一九四五年九月から一〇月にかけて発表された占領軍総司令部(通常GHQと呼ばれた)の日本民主化のための基本政策に求めることができる。労働組合結成の奨励は、戦後改革の柱の一つとされ、大日本産業報国会の解散、治安維持法の廃止、政治犯釈放、特高警察廃止など、自主的労働組合運動を抑圧してきた法律や機構が除去された。そして、二月二二日には、労働組合を合法化し、自主的な労働組合の結成・活動を妨害する使用者の行為を、不当労働行為として禁止する労働組合法が公布された(施行は一九四六年三月一日)。このような占領下の改革に呼応するように、各地で労働組合が結成されていった。占領軍の民主化に向けた動きが開始される以前にも、労働組合結成に向かう動きがなかったわけではないが、表面化していない。終戦後、八月から九月にかけて、各地の軍需工場などで大量の解雇が行なわれたが、これに対する労働者の組織的抵抗は、ほとんどみられなかった。

上からの労働組合組織化の動きは、二つの流れではじまった。一つは、戦前総同盟の指導者であった松岡駒吉を中心に、全評(日本労働組合全国評議会)の指導者であった高野実らが合流して「統一労働同盟」をつくろうとする動きであり、四五年一〇月一〇日に全国労働組合結成懇談会を開いている。以後、各地に散在する戦前の労働組合活動家を通じて、労働組合の組織化を進めていった。もう一つは、三〇〇〇人に及ぶ政治犯釈放によって戦後政治の表舞台に登場してきた共産党の動きである。同じく一〇月一〇日に徳田球一、志賀義雄らが府中刑務所から釈放され、「人民に訴う」という声明を発表した。一〇月二〇日には機関紙『赤旗』を再刊、二月一日には大会を開いて党組織を再建した。この時点で、全国の党員数は、一八一三人と報告されている。共産党は、

労働運動の展開を重要な活動の柱として、独自の組織化を進めていった（大河内・松尾「二九六九」八五・一〇三頁）。

これら二つの労働組合組織化の動きは、戦後直後における労働組合運動の急激な発展にとって重要な役割を果たしたが、それが戦後直後型労働運動の動向を決定づける力をもっていたかという点、必ずしもそうとはいえないであろう。一九四五年末から進む労働組合結成の動きは、そうした上からの組織化の動きを呑み込むような、下からの大波として進んだ。そうした動きの一端は、右に述べた旭化成延岡工場の組織化にみることができ。

一九四七年に実施された「戦後労働組合の実態」調査によれば、結成時に部外からの働きかけがあった組合は、一六・八%だけだった（大河内編「一九五〇」三四頁）。とにかく労働組合を結成して、賃上げや雇用保障を獲得しようとする熱意は、急激に、かつ広汎に普及した。そのなかで、「企業別組合」が支配的な組織形態となっていた。これは、総同盟系、共産党系の双方の労働運動指導部にとって、予想外の事態であった。どちらも、産業別組合が戦後労働組合の組織の基本になると考え、その方向で組織化を進めたのだが、できあがったものは、「企業別組合」であった。

もちろん、そうした「企業別組合」を集める産業別組織が結成され、「産業別単一化」が追求された。実際に「単一化」を組織形態上実現した産業もあつたが、「企業別組合」の独立性は高く、その行動を統制しようとする上部団体の行動はしばしば失敗し、「企業別組合」が産業別組織から離脱する事態は珍しいものではなかった。⁽³⁾ 複数事業所を有する大企業では、事業所ごとに労働組合が結成されると、まもなく企業連がつくられ、対企業交渉に重要な役割を果たすことになった。事業所労組がそれぞれ違う全国組織（総同盟や産別会議）に属していても、対企業交渉の際には、企業連に結集して交渉を行なうことがふつうに行なわれた。場合によっては、企業連の共同行動を優先するために、全国組織から脱退して中立になることもあつた。

戦後直後期における産業別組織は、総同盟と産別会議（全日本産業別労働組合会議）の対立もあつて、当該産業

の企業別組合の大多数を結集することに成功したものは、総同盟系の全織同盟（全国繊維産業労働組合同盟）などの例外を除き、少なかった。この時期に産業別組織として活躍したものの多くは、一企業一産別型の組織であった。国鉄労組、全通（全通信従業員組合、一九五〇年に全通信労働組合と改称）など、戦後の運動を主導した官公労の多くはこのタイプである。また、戦後直後期の労働運動において主導的役割を果たした電力産業の産業別組織である電産（日本電気産業労働組合⁴）は、戦時期以来の発電部門全国一社体制（日本発送電）を基盤としており、この意味で、一企業一産別型組織の亜種といつてよかつた。戦後日本で唯一の企業別組合を基礎としない純粋な産業別組合として、強力な組織を構築した全日本海員組合も、発足当初は、大多数の船員たちは船舶運営会という特殊法人に所属しており、産業別組合イコール企業別組合の亜種とみることができた。この時期の産業別組織研究成果である大河内一男編『日本労働組合論』が取り上げているのは、石炭、電力、国鉄、通信、繊維の五産業であるが、このうち三産業までがこの類型に属す（大河内編「二九五四」）。企業別組合の連合体タイプの二産業のうち、繊維は産業別組織結集に成功した例、石炭は失敗した例である。傾斜生産方式のもとで、経済復興の要とされた石炭産業の労働組合は、産別会議系の全炭（全日本炭鉱労働組合、総同盟系の日鉱（日本鉱山労働組合同盟）、財閥系大手が集まった中立系の炭連（日本炭鉱労働組合総連合）の三組織に分かれた。機械、鉄鋼など、産業別結集に失敗した産業のほうが多かつた。この意味では、この時期においては、次の時期に支配的となる企業別組合の連合体としての産業別組織は、確立しなかつたといえる。

もつとも、それでは企業別組合が産業別連携を無視してばらばらになつてしまつたかという点、そうではなかつた。企業別組合が産業別組織に結集しようとする動きも根強かつた。そうした動きの背景には、当時の統制経済体制がある。価格統制が実施されてその見返りとして補給金が支給されたり、原材料・資金の供給が割り当てられたりしたから、賃上げを獲得する前提として、産業別組織を通じた統制官庁との交渉が不可欠であつた（隅

結成された企業別組合の多くは、いわゆる工職混合組合であった。当初は、工員と職員が別の組合を結成するところもあつたから、戦後ただちに、その後一般的となる工職混合組合が確立したわけではない。日本製鉄各事業所の労働組合を例にとると、八幡をはじめ輪西（室蘭）、広畑製鉄所では、当初工員組合と職員組合が別々に組織され、はじめから工職混合組合として結成されたのは、釜石製鉄所だけであつた（八幡製鉄所労働組合「二九五六」二六五―二六六頁）。しかし、工・職別々に組織された組合も、炭鉱など少数の例外を除き、次第に統一されていき、一企業の正規従業員が一丸となる組織ができあがつていった。

どちらかというところ、統一に積極的だつたのは、職員組合側であり、工員組合の側は、戦前以来の身分差別の経験などから心理的抵抗があり、統一に消極的となる傾向があつた。戦前エリートとして処遇されていた職員たちが労働組合運動に熱心になり、自らの特権を主張するのではなく工員と一体となつて従業員組織をつくらうと動いた背景には、何があつたのであろうか。一つは、戦時期、戦後直後期を通じて、生活難が厳しく、また、戦後は等しく人員整理の対象ともなつたことから、従業員一体組織によつてこれに抵抗する必要があることである。二つには、従業員主導の企業再建によつて生活再建を図るためには、職員の力だけでは不十分であり、全員組織の必要を強く感じたことがあろう。三つには、戦時期を通じて職員の数が増え、抜きんでたエリートではなくなつてきたことが重要であらう（氏原「二九七四」三七三頁）。

職員の組織化が進んだ背景には、上からの組織化運動の影響もあつた。総同盟系も、共産党系も、ホワイトカラーの組織化を重視していた。たとえば、総同盟結成の出発点となつた上記一九四五年一〇月の全国労働組合結成懇談会において、参加者の一人から「サラリーマン」組織化の必要性が指摘されている（総同盟五十年史刊行委員会「一九六八」三四―三五頁）。また、産別会議結成に向かう動きのなかでは、読売新聞をはじめとする新聞産業労働運動の役割が大きかつた。初代産別会議議長となつたのも、朝日新聞出身の聴涛克己であつた。

だが、その後、戦後再建期が終わり、経済復興が進んだ時期にも、職員層は、企業別組合から離れて独自組織

をつくることはなかった。そして、一九六〇年代には、このような従業員としての一体性を基礎として、それを拡張深化させる能力主義管理の体制が確立していくことになる。いわゆるシングル・ステータス化の進行である。このプロセスに関して、工員層の側が職員層との格差を縮小しようと努める動きについての議論は多く行なわれてきた。しかし、職員層の側が独自の利害主張を行なう動きが弱かった理由については、あまり論じられていない。この点の考察は、将来の研究課題であらう。

三 戦後直後型労働運動の展開と解体

(一) 生産再開・産業復興と経営占拠的労働組合

戦後直後期の「企業別組合」の最大の特徴は、経営・労働の区別が明瞭でなく、「経営占拠的」であったことである。一九四五年秋に、組合管理下で新聞を編集・発行する生産管理争議で注目された読売新聞社従業員組合の組合長は、論説委員の地位にあった鈴木東民であり、争議勝利後、鈴木は編集局長となる。争議後の読売新聞の紙面は、争議を主導した勢力の統制下にあり、同新聞は、一九四六年六月に鈴木らの解雇をきっかけとして発生した第二次争議まで、民主化運動機関紙の様相を呈した。このように生産管理争議の帰結としての文字どおりの「経営占拠」でなくとも、戦後初期においては、多くの企業で、実質的に「経営占拠的」(裏側からいえば、労働の区別が明確でないという意味で癒着的)な労使関係が存在していた。

当時の企業別組合の「経営占拠」的・「癒着」的性格は、その財政的基盤に如実に示されている。当時の労働組合の財政では、人件費の比重がきわめて低い。支出の大部を占めるのは上部団体費や旅費である。これは、組合役員の人件費が企業によって負担されていたことを意味する。組合は、多数の専従幹部を財政負担なしに活用することができた(大河内編「一九五六」三五―三五三頁)。また、専従幹部ばかりでなく、就業時間中の組合活動

に対する制約も小さかった（同上、一八七―一八八頁）から、組合業務と経営業務の区分が不分明な状態にあった。このような状態になった背景には、経営側の弱体化があった。戦後直後の時期には、経営者は、占領軍の民主化と戦争責任追及の前に自信を失い、また、賠償撤去や財閥解体・企業整備への懼れから、積極的な展望をもてない状況にあった。したがって、管理職層を含む従業員集団が企業再建の中心とならざるをえず、従業員集団の組織としての「企業別組合」がその前面に立つことになったのである。

産別会議結成に至る過程で重要な役割を果たした石井鉄工所蒲田工場従業員組合の組合結成事情をみてみよう。初代組合長となった共産党の活動家伊藤憲一によれば、以下のようである。「一九四五年」一〇月のいつごろだったか（……）共産党から茨城のほうで生産管理をやっているから見てこいということ、土浦の関東工業という工場へ行ってみた。ここでは、戦犯指名をおそれた経営者が逃げ出してしまい、あとを従業員が管理していた。これを参考に、石井鉄工所で敗戦直後に解雇されていた旧従業員のおもだった者を集めて蒲田工場再開復職同盟を組織し、会社に即時復職、操業再開などを要求した。「もし要求をいれられなければ工場をおれたちがまかせろ」という交渉に、会社側は要求を全面的に受け入れた。蒲田工場が再開され、集まった従業員達は、従業員組合を結成した。「農村では農機具がなくて困り、都会では交通機関の復活が第一で電柱が必要だ。これらのものを作れば会社はやっていけるはずだ」と考えて主張し、復職・生産再開に結びつけたのは、経営陣ではなく、共産党活動家である伊藤であり、それを担ったのは、従業員組合だったのである（大河内・松尾「二九六九」一〇一―一〇二頁）。

経営側の立ち直りが明確になるのは、一九四七年の二・一ゼネスト禁止（後述、本書二五―二六頁参照）、一九四八年の官公労働者争議権剥奪など、占領軍の秩序維持優先の方針が明確になり、二次にわたってアメリカから送られてきた調査団の報告により、厳しい賠償案の見直しが見直しが明らかになるなど、占領当局の方針転換が行なわれてからである。一九四八年四月に労務対策を主眼として大手企業が結集した日経連（日本経営者団体連盟）が設

立されたことは、経営側立ち直りを示す象徴的事件であった。日経連は、財界労務部と呼ばれるようになる。

このように経営側の立ち直りがみられたとはいえ、力関係が労働組合側に有利であった時期に獲得した労働協約上の諸権利と、経営協議会を通ずる強い発言権により、経営側の意思は容易には通らなかつた。「戦後労働組合の実態」調査によれば、大部分の労働組合が労働協約を締結しており、また経営協議会を有していた（大河内編「一九五六」二三九、二四九頁）。この状況が転換するのは、ドッジラインの実施と大量の行政整理、労働組合法改正などが行なわれ、労使の力関係が大きく変わった一九四九年である。

（二）完全雇用と人事同意約款

企業再建・産業復興と表裏一体の要求をなしていたのは、「完全雇用」の要求である。一九四六年国鉄・海員の解雇反対闘争をきっかけとして、労働組合の雇用保障要求を表現する用語として「完全雇用」という言葉が定着した経緯については、第一章で述べたとおりである（仁田「二〇〇四」）。戦時経済から平和経済への移行は、どの国においても困難な課題であつたが、経済の発展段階が遅れており、戦時期に軍需をてこに急激な重化学工業化を成し遂げた日本経済においては、とくに深刻な問題であつた。雇用の確保と、その前提としての企業再建は、労働組合にとって最大の課題であつた。この課題のために労働組合は生産管理やストライキを行なつたが、国鉄・海員争議以後、労働運動にとって有利な状況を利用して、人事について同意、もしくは協議決定とする条項を労働協約に挿入することに成功する。経営側が解雇しようとしても、労働組合が同意しない限り、実施できないことになつたわけである。しかも、労働協約には自動延長条項がついている場合が多かつたから、不利な協約を経営側が破棄しようとしても、労働組合が同意しない限り、実行できなかつた。

(三) インフレ下の生活確保

戦後直後型労働運動にとつて、もう一つの主要課題は、インフレ下の生活確保であつた。一九四五年秋から四六年春にかけての食糧危機を、占領軍による輸入食糧放出で凌いだ後も、昂進するインフレにより、都市労働者の生活難は甚だしいものがあつた。これに対して、結成された労働組合は、三倍賃上げ、五倍賃上げというような要求を繰り返したが、このような臨時的暫定的な対応を超えて、当時の労働組合の立場から、生活確保を可能にする枠組みとして創案されたのが、いわゆる電産型賃金体系である。この賃金要求の基本理念は生活給であり、その制度上の表現として年齢や勤続を賃金算出基準に組み込んでいたことから、その後の年功賃金の基礎をつくつたともいわれる。一九四六年一〇月の電産の闘争に際して、政府はこれに強く反発し、調停に携わつた中労委（中央労働委員会）と政府の衝突という事態を招いたが、そこで問題となつたのは、金額の問題だけではなく、生計費に応じた賃金スライド原則が組み込まれて来たことである（河西「二〇〇七」七三頁）。これは、物価上昇が生計費を上昇させると、それが自動的に賃金上昇に結びつく仕組みであることから、賃金と物価の悪循環を押しえ込もうとしていた政府にとつて、受け入れ難い原則であつた。

統制経済下の経済復興のあり方と賃金統制をめぐる労働組合対政府の対立は、戦後直後期の賃金闘争の基調をなすものであつた。民間産業では、労使は、必ずしも対立するとは限らず、いわばアベック闘争で政府に補助金の支出や融資、物資の割り当てを求めて動くことも多かつた。この時期の労働運動が政治闘争に著しく傾斜し、二・一ゼネストのように政権奪取にすらつながる動きを示したのは、政治環境の不安定性と革命をめざす共産党の政治方針によるだけでなく、賃金統制をめぐる政府と労働組合運動の対立が政治闘争に結びつかざるをえない仕組みとなつていたからである。

とくに、官公労働者は、政府が使用者であり、その賃金統制が直接加わる立場上、経済統制の実が上がらず進行する闇経済におけるインフレの被害を蒙ることになりがちで、闘争意欲は極度に高まつた。二・一ストのきつ

かけをつくったのは、官公労働組合の質上げをめざす闘争であった。そのうねりは、鋭く対立していた産別会議と総同盟に属するすべての官公労働組合を共同闘争に結集させるほど、力強いものであった。これに官公労以外の労働組合が合流して、全国ゼネストになだれ込もうとしたのが二・一ストであった。占領軍が介入しなければ、どのような事態となったかわからない。戦時や戦後に起きがちなハイパーインフレは、革命的状况を生み出すことがあるが、第二次大戦後の日本でも、同じことが起きたといえよう。

(四) 一九四九〜五〇年の弾圧と戦後直後型労働運動の終焉

このような戦後直後型労働運動は、一九四九年に大きな転換期を迎え、崩壊する。この転換をもたらしたのは、何よりも占領軍の方針転換である。

直接には、一九四八年のマッカーサー書簡（それまで労働組合法によって認められていた公務員の争議行為を全面的に禁止すべきだとした事実上の占領軍命令）により、労働運動の主力をなしていた国鉄や全通など官公労働組合のストライキ権が剝奪されたこと、そして、一九四九年の労働組合法改正により、使用者による経費援助が大きく削減され（第二条但し書第二号で使用者の経費援助を受ける労働組合を保護の対象外とした）、労働協約の自動延長条項が無効化された（第十五条で労働協約有効期限が三年に限定された）ことの影響が大きかった。使用者は、戦後直後に締結された労働協約の更新を期限切れとともに拒否し、多くの企業で無協約状態が発生した。いままでは会社の負担で多数の専従役員を運動に投入できた企業別組合は、突然、組合費の範囲内で活動しなければならなくなった。経営協議会も消滅し、労働組合は、会社から生産問題や雇用問題について情報を得てそれに発言する場を失うことになった。これらにより、戦後直後型の経営占拠的・労使癒着的労働組合は、そのままの形では存続できなくなった。

労働政策だけでなく、経済政策も抜本的に転換した。一九四九年三月に発動されたいわゆるドッジラインは、

アメリカ政府主導で、インフレの原因となっていた財政赤字をなくすことを主眼に、産業への補助金廃止などの措置を実施したが、これは、移行経済論の用語でいえば「ショック療法」であり、統制経済から市場経済へ一挙的に移行するものであった。これに伴い、補給金や公的融資など、ドッジ公使が「竹馬」と呼んだ支えは取り払われ、企業は、自らの手で稼いだ収入で経営を行わなければならなくなった。経済は沈滞し、大量解雇が発生した。一九四九年の東芝争議、一九五〇年の日立争議など、労働組合は激烈な解雇反対闘争を行なったが、ことごとく敗北に終わった。民間企業だけでなく、政府も財政均衡を強制されたから、大量の行政整理が避けられなくなった。国鉄九万、郵政一万など大量解雇が行なわれた。戦後直後型労働運動が獲得した「完全雇用」は、ここでいったん水泡に帰したといつてよい。

この大量解雇のなかで、誰が職を失うかも争われた。力関係が労働組合に不利になるなかで、あからさまな活動家解雇が行なわれた。一九四九年七月国鉄労働組合のゼロ号指令は、解雇された左派リーダーの組合員資格を否認するもので、事実上、当局による左派活動家選別解雇を迫認するものであった。一九五〇年六月に朝鮮戦争が勃発すると、占領軍の事実上の命令により、共産党員およびその同調者に対するレッド・パージが行なわれたが、それ以前に、大量解雇のなかで、事実上のレッド・パージがはじまっていたといえる。これらにより、組合員の労働組合不信が深刻となり、労働組合が存続していても、その団結力・行動力は、大きく損なわれることになった。

戦後直後型労働運動が失速した原因は、外からの弾圧だけでなく、内部分裂にもあった。発足当初から、産別会議（共産党系）と総同盟（社会党系）の対立があり、それが統一的な運動展開を妨げる傾向があったが、一九四七年以後の労働運動を大きく揺るがした内部分裂は、産別会議の内部分裂から起きた。二・一ゼネスト失敗の自己批判をめぐって生じた対立は、産別会議書記局を担っていた細谷松太らによる産別民主化同盟（民同と俗称された）の結成をもたらし、その火の手はたちまち、国鉄、全通、電産、全日通（全日通労働組合）などに広がり、一九四

八年六月には、第一回の全国大会を開催するに至った。共産党の方針を労働組合運動に押しつけ、引き回すことへの反発が深まっていたこと、そして、当初、共産党・産別の運動を支持するかにみえた占領軍の方針転換があらわになってきたことが、その背景にあつたと考えられる。これら民同運動が展開された単産は、戦後直後の労働運動の中核というべき存在であつたから、一九四八年から五〇年に至る戦後直後型労働運動の後退戦は、民同派對共産派の抗争によつて大きく阻害されることになつた。抗争と分裂、そして弾圧の嵐のなかで、戦後直後型労働運動を主導した産別会議は実体を失つて小組織に転落し、共産党幹部は地下に潜行するに至つた。

四 戦後型労働運動の確立——総評主導の時代

(一) 総評結成と産業別整理

一九四九・五〇年の混乱と後退のなかから、労働運動を再建しようという動きがはじまつた。一九五〇年七月、新しいナショナルセンターとして総評（日本労働組合総評議会）が発足したことは、そうした動きを象徴するものであつた。注目すべきことは、総評結成と相前後して、その後の日本労働運動の骨格をなす産別組織が結成されたことである。一九五〇年四月には、全国の炭鉱労働組合を結集する炭労（日本炭鉱労働組合）が結成された。続いて、同年一二月、化学産業の主要企業別組合を結集する合化労連（合成化学産業労働組合連合）、一九五一年三月鉄鋼労連（日本鉄鋼産業労働組合連合）が結成され、これらはいずれも、総評傘下の中核単産として活躍することになる（岡崎三郎ほか「一九七二」）。総評は、これら新結成の単産と、電産、私鉄総連（日本私鉄労働組合総連合）、全織同盟、海員組合など、それ以前から継続する産別組織、そして国鉄労組、全通、全電通（全国電気通信労働組合）など、再編成された官公労組を結集する「統一労働同盟」として発足することになつたのである。

このような民間産業における「産業別整理」は、市場経済のもとで、企業別組合が産業別統一闘争を展開する

必要性が強まったことが背景にあるが、全国組織リーダーのリーダーシップが働いたことも事実である。このなかで最も重要であったのが、総主事として総同盟の指導権を握っていた高野実による総同盟解体の決断であった。一九四九・五〇年の弾圧と分裂のなかで大きな打撃を受けた産別会議と異なり、総同盟は、比較的少ない打撃でこれを切り抜けた。いまや唯一のまとまったナショナルセンターとなった総同盟が旧産別会議傘下の組合をも糾合して、新しい時代の「統一労働同盟」となってもおかしくないように思われた。だが、さまざまな紆余曲折はあったが、そうした動きが実現せず、「統一労働同盟」は、総同盟傘下、旧産別会議傘下、そして中立の単産および企業別組合が産別整理を行なつて、単産単位で結集する新組織をつくる以外にないということが明らかになつたときに、敢然と総同盟解体に踏み切つたのが高野である。

総同盟内左派リーダーであった高野の総同盟解体方針に強く反発したのが、元来総同盟の主流であつた右派グループである。総評結成後、一九五一年三月に総同盟解散大会が開かれたが、右派グループはこれに参加せず、六月に総同盟再建大会を開催した。再建された総同盟（右派グループは、組織が継続していると主張していた）は、実質傘下組合員総数一二万人程度の小組織として再出発することになつた。総評結成後、最初の労働戦線分裂であつた。

右派グループが総同盟解体に反対したのは、左右対立という路線問題や、GHQ労働課の介入を利用した左派の強引な組織運営などが直接の理由であつたが、実質的な背景として重要であつたのは、地方組織問題であつた。総同盟においては、府県連の果たす役割が大きく、財政・専従配置においても、重点的に配分されていた。高野の産別整理は、大企業の企業別組合を中心に、新たに統一的産別組織をつくることになつたから、府県連は自らの傘下組織を実質的に失うことになる。総同盟分裂に先立ち、その産別組織であつた全金同盟（全国金属産業労働組合同盟）が一九五〇年一〇月の大会で分裂したが、これは、産別整理に伴つて、鉄鋼、造船などの組織が独立の動きを示すなかで、高野派が「三〇〇名以上の単組を本部に直結せしめ、それ以下の小組織をもつて

地方金属に結集せしめる」(総同盟五十年史刊行委員会「一九六八」六三九頁)組織方針を打ち出したためである。この方針は、「地方金属壊滅」「中小企業の労働者を放棄」することにつながる方針であるとして、右派は強く反発した。分裂大会となった一九五〇年一月の総同盟第五回大会後、右派が発表した「総同盟刷新強化運動方針要綱」のなかでも、「地方連合会においては、地方の組合または産別支部は、それぞれの活動においても、連合会と表裏一体となつて、はじめて活動の単位となりうる。したがつて、これが人的にも財政的にも充実を必要とする」(同上、七一〇頁)と主張している。このような主張は、一面では、左右対立のなかでの主導権争いの一環としてなされているものであるが、他方、中小企業労働者を組織し、その組合運動を支えていくためには、地方組織の果たす役割が大きいことは間違いない。この問題を総評がどう解決していくことができるかは、その後の課題として残されることになった。

このような再建総同盟の動きはあつたが、総同盟系最有力単産であつた全織同盟、戦前以来の伝統を誇る右派系の全日本海員組合のいずれも、この時点では総評を脱退せず、再建総同盟には加わらなかつた。総評の産業別整理方針が大多数の労働組合によつて支持されていたことを示すものといつてよい。

(二) 産業別統一闘争と春闘

総評主導時代の労働運動の第一の課題は、整理確立された産業別組織を基礎に、産業別統一闘争をいかに展開するかであつた。官公労はスト権を剝奪され、賃金闘争の前面にたつことはできなかつたから、民間労組が中心とならざるをえなかつたが、民間では、企業別組合の連合体としての単産が傘下単位組合をいかに統制し、統一闘争を行なわせるかという難問があつた。この難問をめぐつて、悪戦苦闘が続くのが一九五〇年代の労働運動である。もちろん、企業別組合の側にも、産業別統一闘争展開への意欲は強かつた。激しい企業間競争が展開される状況のもとでは、競争関係にある企業の労働組合を網羅した統一闘争を行なわなければ、単独で賃上げを獲得

することは難しかったからである。

産業別統一闘争の推進が最初に鋭い形で提起されたのが一九五二年の電産・炭労ストライキであった。労働損失日数が日本労働運動史上空前絶後の一五〇〇万日を記録したこの年、石炭鉱業だけでも一一八二万日を数えた（法政大学大原社会問題研究所編「一九五四」。電産・炭労ストは戦後最大の争議であったといつてよい。この争議では、総評の提唱になる「賃金綱領」（一九五二年二月）にしたがい、「マーケット・バスケット方式」の理論生計費に基づく大幅賃上げが追求された。この方式による賃金闘争は、インフレ後追い型の闘争であった戦後直後型労働運動とは異なり、労働者の強い生活改善意欲をかきたて、これを賃上げ闘争に結集しようとするもので、一九四九・五〇年の混乱を経て沈滞する労働運動を活性化する効果があったが、他面、企業経営の実態や現実の賃金水準を無視した非現実的要求という批判も招いた。

この闘争を担ったのが、当時、最強といわれた二つのエネルギー産業の労働組合であった。電産は、一九五一年の電力産業再編（日本発送電解体により九電力体制発足、民営化）にもかかわらず、産業別単一組織を維持しており、強力な電源ストライキにより、経営と国民生活に大きな影響を及ぼすことができた。炭労は、企業別組合の連合体であったが、大手炭鉱の鉱員組合を中心に、旺盛な戦闘力を保持していた。もともと、一九五〇年に統一的産業別組織として結成されたばかりであったから、炭労本部の統制がどこまで行き渡るか、疑問がないわけではなかった。この争議は、三ヶ月を超える長期争議となった。炭鉱では、大手一七社労組が足なみをそろえて無期限ストに突入し、途中脱落・脱退した常磐炭鉱労組を除き、一月一七日に妥結するまで、二ヶ月を闘い抜いた。しかし、強力な組織を誇った電産は、一六回の電源ストを実施するなど激しく闘ったが、中部電力・関西電力で批判派が台頭し、組合が分裂するにいたった。この争議をきっかけに産業別単一組織としての電産は凋落し、九つの電力会社ごとの企業別組合が結成され、それらの連合体として電力労連（全国電力関連産業労働組合連合）が組織されることになった。電力労連は、総評には加盟せず、後に全労（全日本労働組合会議）、そして同盟（全日

本労働総同盟」の主力組合の一つとなった（労働争議調査会「一九五七a」「一九五七b」、河西「二〇〇七」）。

この争議とその帰結が一九五〇年代の労働運動に与えた影響は、大きかった。企業別組合を統制して産業別統一闘争を展開することがいかに困難な課題であるかが認識され、それを乗り越えるために、産業別組織を強化する方策が論じられた。また、電力産業は、規制産業であり、賃金闘争も、産業規制のあり方を無視しては成功しないことが痛感された。賃上げの結果、電力価格が上げられれば、国民世論の支持が失われることになる。後に総評の最高指導者となる太田薫が春闘方式を提唱する際にいったとされる「暗い夜道は怖いからおてつないであるこう」という組合指導者としてはいささか不景気な主張も、この五二年争議の経験が大きかったと思われる。どれほど強力な組合も単独闘争を担いうるほど強くはないというのが、運動指導者の実感であったらう。

こうして、産業別統一闘争は、一九五五年以後、春闘という全国全産業の共同闘争方式のなかでようやく発展することになった。折からの高度経済成長の開始により、発展する経済の果実を「春闘相場」形成により労働者に配分する仕組みが確立されていった。一九五九年には、総評と中立労連（中立労働組合連絡会議）が共同して春闘共同委員会を発足させ、春闘参加組合が増加するとともに、体制の整備が行なわれた。賃上げ額のばらつきが小さくなるのもこの頃である。「春闘相場」は、私鉄や電力など規制産業の労使にとつても重要な賃上げの目安として使われるようになる。一九六四年春闘における太田薫総評議長と池田勇人首相の会談によつて、官公労働者の賃金決定に「民間準拠」原則が確立することになるが、その場合に準拠すべき民間賃金は、「春闘相場」を基礎とする賃上げを組み込んだものであった。この太田・池田会談は、春闘が社会全体の所得配分の仕組みとして確立したことを示す事件であった（小池「一九六二」、大河内編「一九六五」、佐野陽子「一九七〇」、小島「一九七五」、氏原「一九八九」）。

このように、高度成長期に、春闘体制のもとで産業別統一闘争が発展したが、産業別組織にとつて企業別組合をいかに統制するかという課題は、なくならなかつた。常にこの問題に悩まされ続けたといつたほうが正確であ

る。総評結成の申し子であった合化労連と鉄鋼労連の足跡は、まさにこの難題との格闘の歴史であった。

合化労連は、総評のリーダーとなった太田薫の指導下、春闘の中心部隊となつて果敢な産業別統一闘争を展開したが、一九六〇年代に入ると、次々に大手組合が脱落し、産業別組織としての力を大きく減退させてしまった。昭和電工塩尻支部（一九六二年）、同川崎支部（一九六三年）、東海瓦斯化成（一九六四年）、東洋高圧砂川支部・大牟田支部（一九六六年）、信越化学（一九六七年）と、主力組合の脱落が続いた。この背景には、一九六〇年代に建設された石油コンビナートの組織化にほとんど成功しなかつたため、産業全体を統制する力を失い、産業別組織としての力が低下していたことが一つの要因としてあつたと考えられる（岡崎三郎ほか「一九七二」、合成化学産業労働組合連合「一九七二」）。

鉄鋼労連は、結成当初から産業別統一闘争を志向するが、一九五七年と五九年の二度の賃上げ闘争の結果、大きな打撃を蒙つた。傘下の大手組合リーダーを拡大中央闘争委員会に結集させ、その統制力により、統一要求もと足なみをそろえて統一ストライキを実行させる体制を築いたのであるが、経営側もこれに対応して結束を固め、一発回答方式で応戦した。五七年には大手組合がそろつて一一波にわたる時限ストライキを決定した。五九年には、日本鋼管・富士製鉄の諸組合が四九日間の無期限スト（部分スト）を決定した。しかし、これらのストライキの圧力にもかかわらず、会社側はもちこたえ、ついにストライキは成果を上げないまま収束せざるをえなくなった。五九年争議に際しては、ストライキを早期に収拾した八幡製鉄がストのために生産出荷ができなくなった日本鋼管の代わりに製品を納品したといわれている。これに対して、組合側にはスト資金の相互融通システムがなく、争議終了後、鋼管・富士の組合員には鉄鋼労連に対する不信感が残つた。争議終了後にはじめて産業別統一闘争に際してのスト資金プール制度がつくられるが、いったん芽生えた不信感を払拭するのは容易でなかつた。これ以後、鉄の一発回答が続いていく。⁽¹⁰⁾

この時期に、産業別統一闘争を比較的順調に発展させたのは、全織同盟であつた。もちろん、合化労連や鉄鋼

労連と同様、企業別組合の連合体である全織同盟の産業別統一闘争は、容易に成ったわけではなく、さまざまに試行錯誤を経て次第に強化されていったのである。

ドッジライン以後最初の本格的な織維産業別統一闘争は、一九五五年の綿紡部会十大紡労組一四万人の賃上げ闘争であった。この闘争は、十大紡全工場のストライキ突入などを経て、一〇月三十一日、四〇〇円のベースアップ・プラス一時金で解決した。しかし、争議終盤に入つて、東洋紡労組、呉羽紡労組で統制違反が発生し、これら二組合は、いったん全織同盟を脱退するに至る。しかし、これらの企業別組合が全織同盟から離脱してしまうことはなく、呉羽紡労組は一九五六年、東洋紡労組は一九五七年に復帰し、綿紡大手の統一闘争の枠組が再構築されることになった（全織同盟史編集委員会「一九六六」六一一―六三六頁）。

全織同盟による次の大きな産業別統一闘争は、一九五七、五八年の労働時間短縮闘争であった。組合員一人当たり一五円の臨時闘争資金を徴収し、全織組織をあげて展開したこの闘争は、重要な時間短縮を勝ちとり、成功裡に終わるが、このときも、鐘紡労組の統制違反問題が起きている。脱退や除名までは至らなかったが、一年間の権利一部停止処分によつてこの統制違反問題を処理する必要があつた。しかし、相次ぐ勝利の経験は、傘下組合の産業別統一闘争への確信を深め、産業別組織の求心力は高まった。この時短闘争を総括する自己批判のなかで、「全織さん下各組合の組織的現状が、企業別組合の連合体であるところに、経営者の策動に容易に乗ぜられる状況下にあることは事実である」としつつも、「企業別組合であっても、闘い方によつてはまだまだ立派な、しかも強力な闘いが闘い得る条件がある」と述べていることは、その証左であろう（同上「一九六七」二二八―二四九頁）。

(三) 解雇反対闘争と単産・ナショナルセンター

一九五〇年代に労働運動が激しい解雇反対闘争を繰り返し、これが「終身雇用」慣行を生む原動力となつたこ

とは、第一章で述べたとおりである。解雇反対闘争の主役は、当該の企業別組合であったことは間違いない。だが、一九五〇年代から六〇年代前半にかけて、頻発した解雇反対争議をはじめとする個別企業争議において、当該企業別組合が加盟する産業別組織、およびその上部団体であるナショナルセンターが重要な役割を果たしたことも、見落とすことはできない。日鋼室蘭争議（本書三一―三三頁参照）では、鉄鋼労連、総評とともに、北海道地域に多く立地していた炭鉱労組の人的・物的な支援活動が重要であった。三井三池争議（本書三三―三五頁参照）では、「総資本対総労働の対決」といわれたように、炭労だけでなく、総評が前面に立ち、全国から多くの組合員・活動家をピケット・ラインに動員した。こうした支援がなければ、これらの争議を、それほど長期にわたって、激しく闘うことは不可能であつたらう。

このような大争議だけでなく、中小企業の労働組合を多く抱える単産では、解雇や倒産への対処は、日常茶飯事である。これらの企業経営問題にかかわる運動を指導する単産役員・活動家は、次第にそのノウハウを蓄積していくことになった。日本の企業の解雇回避的行動も、こうした労働組合運動の組織的対応力を前提として成り立ってきたことを忘れてはならない。

(四) 職場闘争と労使協議制

一九五〇年代労働運動が重視したもう一つの中心的運動課題は、「職場闘争」であつた。直接的には、職場における労働組合の活動を意味する「職場闘争」であるが、それがどのようなものであつたかについては、さまざまな見解がある。ここでは、同時代の「職場闘争」についての代表的研究成果である大河内・氏原・藤田編『労働組合の構造と機能』序章第一節で述べられている「経営と労働組合のトップレベルで行なわれる団体交渉（労働協約）と職場で行われる職場交渉（職場協定）との関連」（大河内・氏原・藤田編「一九五九」五・六頁）を問題とする視点を採用する。「職場闘争」を、「職場の主人公となる」というような理念を體現した運動としてではなく、⁽¹⁾

労働力取引をめぐる団体交渉（あるいは労使協議）の一環として把握することによって、その労使関係上の意義が明らかになる。

一九五〇年代に展開された「職場闘争」を「協約闘争」として捉え、評価したのは、藤田若雄である（藤田「二九五七」）。そのモデルとなったのは、北陸鉄道労働組合の職場闘争であった。同労組リーダーであった内山光雄によって描き出された一九五二年の北陸鉄道協約闘争の焦点は、勤務時間と定員問題にあった（内山「二九五四」）。これらについて、乗務員のハンドルの時間を詳細に協定していった。そのために、組合本部が経営側と交渉するだけでなく、職場でさまざまな活動を展開していくことが行なわれた。

勤務時間や要員などが典型的であるが、これらの労働給付にかかわる諸問題の日常的交渉・処理は、事業所・職場レベルの主要取り扱い事項である。仮に交渉・協定権限が事業所レベルの組合（単位組合または企業別単位組合の支部）にあったとしても、実際の仕事の状況についてわかっている課・工場・係などの職場レベルで当事者同士が話しあわなければ、職場実態に即した解決を図ることは難しい。だが、事業所経営者が職場の実態について十分把握・統制できない管理レベルのままで、職場レベルの処理に問題を委ねると、職場当事者による機会主義的行動が生じる可能性もある。いわゆる「隠し田」がその結果として生まれることになる。これを避けるために、能率管理の体制整備が行なわれていったことについては、本書第四章で分析しているとおりである。

逆に、これらの問題について、まったく職場レベルでの取り組みが行なわれない状況のもとでは、経営側の機会主義的行動が発生し、なし崩し的な労働強化が行なわれたりする。これに対する抵抗が「職場闘争」につながっていった例を、内山は描き出している（同上、七二―七三頁）。

「職場闘争」をめぐる議論のなかでは、三井三池で実行されたような「職場への三権委譲」による職場末端での自律的争議行動の是非が争われたが、そのような形で「職場闘争」を実際に行なった労働組合は、それほど多くなかったと考えられる。あくまで本部の統制下で、交渉を実質的に有効なものとするために、産業・企業・事

業所の実態に見合った職場交渉・協議・意思疎通の仕組みがつくられていった。これらは、結局、労働協約で定められた常設的労使協議制という枠組みのなかで交渉・処理を図る仕組みとして整備されていった。

このように、本質的には労働協約と労使協議をめぐる仕組みづくりプロセスであったものが、なぜ、この時期に「職場闘争」として展開されることになったのであろうか。

上記『構造と機能』序章によれば、北陸鉄道をはじめ、多くの労働組合が一九五〇年代にこのような「職場闘争」を展開した背景には、次のような事情があった。「一般的には、労働組合の結成は全従業員の一挙的結集であったこと、さらに終戦時における職場のマヒ状態は、インフレーションの激化ともあいまって、特定の質の定量の労働に対する特定の賃金額の対応関係ということの問題にシなかつた。この対応関係が問題になったのは五一、二年のことにぞくする。だから、問題は、工場・事業場単位の労働協約がすでに存在し、これを基準として、職場の特殊条件に應ずる職場協定を締結するという方向であらわれた。すなわち、労働組合が職場闘争を重視し職場組織の確立に力を入れ始めてから、職場の特殊条件に應ずる職場協定（覚書を含む）が問題になつてきた」（大河内・氏原・藤田編「一九五九」六頁）。

ここで問題とされているのは、主として戦後直後期の労働組合運動発足にかかわる事情であるが、一九五〇年代固有の問題もあつた。それは、戦後直後の端緒的労働協約が一九四九年労働組合法改正を契機に、きわめて労働組合側に不利な状況のもとで一斉に廃棄、ないし大幅修正されたが、この過程で成立した労働協約が必ずしも労使関係の現実にそぐわないものであつたことである。

労働組合法改正が労使関係に及ぼした影響の大きさは、結果として生じた無協約状態の広がりにも見てとることができる。一九四九年六月末に全労働組合員の八七%が労働協約のもとにあつたのに対して、一九五〇年五月末には、その割合が四五%にまで低下している（内山「一九六四」九三頁）。無協約が労働組合にとって不利であつたことは、端的には、ユニオン・ショップと組合費天引き協定抜きに労働組合の組織を維持していくことの困難

に現われていた。そこで労働組合は、不利な条件下でも労働協約を再締結するべく交渉を行なうが、経営側の態度は強硬であった。このような状況を変えようと、一九五一年五月には、労働省が労働協約締結運動をはじめありさまであった。結果的に結ばれた労働協約は、法三章的といわれた戦後直後型協約とは異なり、百条協約と呼ばれるような大部のものとなり、権利・義務関係が詳細に規定された。そのモデルとされたのはアメリカの労働協約であった（藤田「一九五七」三三四―三三六頁）。

このようないわば輸入品の労働協約は、さまざまな問題を内包していた。たとえば、平和義務である。アメリカふうの考え方は、労働協約は労使関係の戦時状態を解消する平和協定であり、協約有効期間中には争議行為を行なわないというのが大前提である。これと同じ考え方を採用すると、いわゆる絶対的平和義務を労働協約に規定することになる。だが、これは、日本の企業別組合の手足を縛り、日常的な職場問題をめぐる労働組合の行動を強く制約することになってしまう。極端な話、解雇が行なわれても、協約有効期間中であるという理由でストライキを行なうことができなくなる。アメリカふうのシステムでは、労働協約に雇用上の権利義務を明確に定め、先任権などの規定を詳細に規定するとともに、苦情処理・仲裁システムを整備して日常的職場問題を処理することになっている。だが、日本では、そのような明確・詳細な雇用に関する規定をつくることは困難であり、苦情処理制度は設けられたが、ほとんど機能しない状態が続いた。そこで、結局は、平和義務条項はあっても、絶対的平和義務とすることは困難であり、いわゆる相対的平和義務の考え方に立ち、協約記載事項以外については、争議行為が可能であるという解釈が共有されていくことになる。

また、労働協約はすべて企業別協約であったし、協約期限もばらばらであった。相対的平和義務の考え方に立つたとしても、賃金協定改訂を伴う争議は、協約期間中は行なえないことになる。それでは、産業別統一闘争は実施できないことになってしまう（同上、三八〇―三八二頁）。そこで、労働組合は、協約期限を揃えたり、賃上げについては労働協約有効期間中であつても争議行為ができるという了解を経営側から取りつけたりするなど、

産業別統一闘争を阻害する協約上の問題点を解決していかなければならなかった。

経営協議会・労使協議制も重要な争点の一つであった。戦後直後期の経営協議会が経営権を強く制約したことへの反省から、経営者は、経営協議会類似の機関設置に警戒的であり、日経連は、「経営協議会の廃止と生産委員会を設置」（二九四九年）（同上、三二三頁）、あるいは、「労使懇談会」（一九五三年労働協約基準案）（同上、三六六頁）を設けるといった態度であった。労働組合は、経営生産事項、人事事項などに発言しようとする、常設的な労使協議を求めざるをえず、また、そこにおける組合側発言権を可能な限り強めようとする。これが「職場闘争」につながる。このような労使の対立状況を收拾し、常設的労使協議機関として「労使協議制」を普及・一般化するうえで、一九五五年発足した日本生産性本部が果たした役割が重要であったと考えられる。この運動の理論的リーダーは中山伊知郎教授であった。中山の労使協議制論は、団体交渉と労使協議を峻別すべきだという議論に一線を画し、労使協議制において組合側に十分な発言権を認めていくことが必要だとするものであった（仁田「一九九八」）。

以上みてきたような一九五〇年代から六〇年代前半にかけての運動展開を通じて、今日一般にみられる労働組合の組織体制（企業別組合・単産・ナショナルセンター）、春闘による賃金決定・波及システム、「終身雇用」的雇用慣行、職場問題についての労使協議制などの仕組みが確立された。これ以後今日まで、労働運動は、この時期に確立された大きな枠組みのもとで展開されてきたといつてよい。

五 戦後型労働運動の変容——同盟・JC主導の時代

一九六〇年代半ば以降の戦後型労働運動の変容は、このようにして確立した枠組みのなかで、運動のリーダーシップが大きく転換することを通じて進んだ。一般的表現としては、左派から右派ヘリーダーの運動思想が転換

していき、組織としては、総評主導から同盟・JC(三三一項で後述)主導へ動いていく。この転換は、結局一九八〇年代に労働戦線統一に帰着することになる。ここでは、ごく簡単に、この変容過程について記しておこう。

(一) 四単産批判と全労の成立

総評結成時に、全的な統一は実現せず、再建総同盟が右派労働運動の孤塁を守ったことについては、すでに述べたとおりである。⁽¹²⁾ 総評時代におけるより本格的な労働戦線分裂のはじまりは、一九五二年末における総評内の民間四単産による総評指導部への批判、いわゆる「四単産批判」を端緒としていた。同年秋の炭労・電産争議における総評指導に対する批判を核とするこの文書は、経済闘争を労働組合運動として適切に指導していくことを強調し、総評指導部の闘争激発主義・政治闘争偏向を批判するものであった(「現代の労働——調査と分析」編集委員会「一九七九」)。四単産批判の中心を担った全職同盟と海員組合は、一九五三年総評を脱退し、一九五四年には、総同盟とともに全労(全日本労働組合会議)を結成した。右派労働運動の拠点が構築され、短い統一労働運動の時代は終わった。ナショナルセンターの左右対立がはじまることになった。

全労は、民間セクターを主体として組織人員を増やしていったが、そのなかで、争議時の組合分裂をきっかけとして結成された労働組合が多くその傘下に加わったこともあって(日産、電力、紙パルプ、三池など)、総評と全労の対立関係は深刻化した。

(二) 同盟の成立と同盟貫闘

全労は、組織結成の経緯から、全職同盟、海員組合などの産業別組織と、それ自身小規模なナショナルセンターである総同盟が併存する変則的な構成をとっていたが、組織規模が拡大するにつれて、これを解消し、組織を一本化する必要に迫られていた。直接のきっかけは、組織競合問題であった。この問題は、曲折を経て、一九六

四年同盟（全日本労働総同盟）の結成により、解決される。同盟も、総評と同様、企業別組合を基礎とする産業別組合の連合体として、整理統合されることになった。

全労系の労働組合は、総評主導の春闘をスケジュール闘争方式として批判し、これと一線を画していたが、同盟が結成されると、春に「賃闘」を行なうようになり、事実上、春闘に歩調をあわせるようになった。

(三) IMF・JCCの成立とJCC春闘

同じ一九六四年に、IMF・JCC (International Metalworkers' Federation - Japan Council: 日本語名称「国際金属労連日本協議会」、一九七五年に「全日本金属産業労働組合協議会」に変更、通称「JCC」) が結成された。これは国際的な金属労働運動の連帯組織であるIMF (国際金属労連) の日本協議会を結成しようというもので、ナショナルセンターの壁を超えて、鉄鋼、電機、自動車、造船、その他の金属機械産業の労働組合が参加した。⁽¹³⁾ もともとは、国際連帯活動の窓口という位置づけで発足したが、一九六七年にはIMF・JCC賃闘連絡会議を設置して春闘のなかで重要な活動を行なうようになった。

高度成長のなかで、日本経済の中核を担う産業として成長した金属機械産業の大企業労組の大半を結集するIMF・JCCは、賃金決定におけるパターンセッターの役割を担うことになり、その存在感を増していった。また、既存のナショナルセンターの枠を超えて有力民間単産が共同行動をとる経験を積み、労働戦線の統一へ向けた機運を醸成した。造船重機労連(全国造船重機械労働組合連合会)、自動車総連(全日本自動車産業労働組合総連合会)という二大産業別組織が一九七二年に結成され、鉄鋼、電機とあわせて四つの金属大単産が確立したが、これは、IMF・JCCの運動展開をふまえてはじめて可能になった組織面での進展であった。

(四) 政策制度闘争から民間主導戦線統一へ

労働戦線統一、すなわち四つに分かれたナショナルセンター（総評、同盟、中立労連、新産別のこと。中立労連については注(7)を、新産別については注(8)を参照）の統合に向けた動きが大きく進展したのは、一九八二年である。この年、労働統一準備会の議論をふまえて、主要民間単産が加わる全民労協（全日本民間労働組合協議会）が結成された。この時点では、四つのナショナルセンターは並立しており、全民労協はあくまで協議体にとどまっていた。一九八七年には、ついに（民間）連合（全日本民間労働組合総連合会）が結成され、これに伴って、総評を除くナショナルセンターは解散した。一九八九年には、官公労働組合の大半もこれに合流することとなり、連合（日本労働組合総連合会）が結成された。この際、総評も解散することになった。右派主導の戦線統一に反対する労働組合は、全労連（全国労働組合総連合）、全労協（全国労働組合連絡協議会）という全国的組織をつくって独自の活動を行なうこととなったので、全面的な労働戦線の統一はならなかったが、労働運動のなかで圧倒的多数の労働組合員を集める連合の影響力が支配的なものとなった。

なかなか進展しなかった労働戦線統一が一九八〇年代に急速に進展した背景には、政策制度闘争推進の必要性があった。賃金闘争については、六〇年代後半には、ナショナルセンターの政策の影響力は低下してきており、労働戦線統一がなくても、金属機械産業を先頭とする全国的な賃金決定メカニズムが確立していた。これに対して、一九七〇年代、とくに石油危機以後、労働組合が強く意識しはじめたのは政策制度闘争である。雇用対策、最低賃金、労働時間短縮、高齢者雇用対策などの課題において傘下労働組合のニーズにみあった政策を政府に要求し、実現していくためには、労働組合運動の統一した声が必要であった。こうした要求を困難な経済情勢のもとで強く抱いていたのは民間産業の労働組合であったから、ナショナルセンターの違いを超えて、政策制度要求実現のための民間産業労組の共同行動が行なわれるようになり、最終的には民間主導の労働戦線統一を求めることにつながっていったのである（ものがたり戦後労働運動史刊行委員会「二〇〇〇a」〔二〇〇〇b〕）。

以上、日本における労働組合の組織と機能がどのように展開してきたかを歴史的に概観してきた。この章で強調したことは、第一に、「企業別組合」が、労働組合運動として、労使関係上重要な役割を果たし、日本の雇用システムの生成発展に大きな影響を与えてきたこと、そして、第二に、それはたんに企業・事業所の組織の活動のみで可能になったのではなく、産業別組織やナショナルセンターの指揮のもと、各「企業別組合」が一貫した方針で共同の運動を展開したからこそ実現したこと、である。労働組合は、一面で職場労働者の仲間意識と共通利害意識に根ざす自然成長的なコミュニティ的組織であるが、他面では、労使関係におけるカウンターパートである企業とは異なり、その行動原理を一定の理念や政策体系としてもつ目的意識的運動体である。この意味では、上位組織のリーダーシップが果たす役割が重要とならざるをえない。その道筋は、平坦なものではなかったが、日本においても、このような労働組合運動の原則は貫かれてきたといつてよい。

(仁田道夫)