

戦後史の中の倉敷大原家

—戦後日本政治経済史からの批判的考察（下）

本論文は、「戦後史の中の倉敷大原家（上）」からの続編である。「上」では本論文の主人公、大原總一郎（1909 - 1968。以下、總一郎と略す）の思想を検討し、第二次大戦直後の日本社会の政治経済を概観した。本論文では引き続き今日に到るまでの日本社会における政治経済の中での總一郎の思想の考察を行ないたい。

生 田 頼 孝

第5章 戦後日本の企業社会

第1節 戦後日本における経営陣の復権

「上」で触れた片山内閣は、日本社会党内の左右対立によって、1948年2月10日に総辞職した¹⁾。後任は、民主党の芦田均を首班とする内閣であった。この内閣も、社会、民主、国民協同の3党からなる連立内閣であったが、昭電疑獄で翌49年10月7日に総辞職した²⁾。その後、政局は、第二次、第三次吉田内閣へと引き継がれて行く。

片山、芦田両内閣時代は、米国の外交が冷戦外交へと変化して行った時期でもあった。「ドイツの奇跡」をもたらしたマーシャル・プラン（1947年6月）は欧州での資本主義体制防衛の為の援助政策であったが、日本では、第一次吉田政権下の同年、米国大統領・トルーマンは米国議会にて、反共のための経済援助を特別教書によって呼びかけていた。所謂「トルーマン・ドクトリン」である（1947年3月12日）³⁾。翌48年1月には、米陸軍長官・ロイナルの発言を機に、対日占領政策が日本の民主化から、共産化防止と経済復興へと転換することになった⁴⁾。占領政策の転換は、日本の労使関係に変化を与えた。戦後暫くは抑制されていた経営者側の団体が、日本経営者団体連盟（以下、日経連と略す）として、1948年4月、組織されたのである⁵⁾。

日経連は1948年5月、「経営権確保に関する意見書」を発表し、以下のような発言をしている。

「近時労働権の運用に付て一部の組合は兎角法の意図する所を逸脱し本来的に経営権に属すべき人事権、経理権等を不当に侵害し、日本の再建を妨げて居ることは各所の罷業或は生産管理等に見らるる所である。

斯る現状に於て今日此の儘放任せば各企業は殆んど倒壊するの最後の関頭に立至り、ここに経営者は断乎として経営者が本来保有する経営権を行使し速かに自立体制の確立を計る以外に自衛の道なしと深く決意するに至ったのである」⁶⁾。

敗戦直後の労働者の経営参加によって、後退した経営者側の経営権を回復せんとした主張であったと言えよう。この他、日経連は、「生産管理に対する意見」、「改訂労働協約の根本方針」を発表している。資本家、経営者側は、生産管理争議、「下からの経営協議会運動」にたいして、対決姿勢を鮮明にした。換言すれば、実質的に経営協議会を解体せんとするものであった。「経営協議会を団体交渉前段の予備的交渉及び紛争協和の場とするものであり、人事、生産などは経営の専権事項とされた。中央労働協議会『経営協議会指針』は資本家、経営者によって否定され、このときより修正資本主義イデオロギーは戦後労働組合運動史の舞台から下りることになる。生産管理抑圧にはGHQ

と政府が先頭にたったが、下からの経営協議会運動への対決にさいしては、資本家・経営者が経営権擁護の名のもとに結束し、政府は後陣につくことになった」⁷⁾。

政府レベルでも労働組合法の改定が行われた(1949年5月)。この改定において「なによりも重大な点は、期限到来後の労働協約を当事者一方の通告によって廃棄できる『労働協約の自動延長規定無効化』の条文を盛り込んだことにあった。これによって、従来労働組合の交渉力優位のもとで結ばれ、解雇同意協議約款や協議・改定権を大幅に含んだ経営協議会規定をもっていた労働協約は使用者側の一方的通告によって無効となり、以後数年にわたって、『無協約時代』といわれるほどに、労働組合は労働協約の締結を拒否された」⁸⁾のであった。

日経連は経営権確保の立場から、この改定に賛意を表し、新労組法成立を踏まえて「労働関係調整に関する指針」(1949年6月9日)を発表している⁹⁾。

同「指針」は経営協議会について、「本来の目的を脱して経営権に対する不当な容喙、介入の場となり、或は団体交渉の場と化し又は紛議醸成の場となってその庶幾する所と余りにもかけへだたるに至った事例の多いこともまた事実である」¹⁰⁾として、労使の問題は、賃金、労働時間、休日等の労働条件については、団体交渉が担うものであり、協約の解釈や適用、個人的苦情は苦情処理期間が担い、さらに、「業務並びに生産その他の事項に関しては本来当然に経営者の責任と権限に於て処理さるべきにも拘らず凡てが経営協議会に持ち込まれ協議の対象となり、従ってその間甚しい混乱と、紛淆を醸し、事業の運営に少なからぬ支障を来たした事情は吾人の深く認識せねばならぬ処である。

従って今や労使の権利義務関係を明確化すると共に従来の協約に再検討を加え更に経営協議会の在り方についてもまた再反省を要すべきものと思われる。

勿論経営の民主化は当然実行せねばならないものであるが、更に又今や自立経済態勢確立のため生産能率向上、企業合理化の推進という緊急課題の遂行に当り労働者の真摯な協力を俟つべきものあるに鑑み、その意志を強力に経営に反映せしむべき機関の設置を考慮せねばならない。

かかる観点よりして従来の経営協議会は之を廃止し団体交渉及び紛争又は苦情処理機関によって処理すべきものは之を夫々の方法又は機関に委ね、更に生産乃至業務その他に関する労働者の意志を積極的に反映せしむるよう措置するを適當とかがえる次第である」¹¹⁾と論じている。

上記からは、生産手段の社会化、経済民主化よりも、生産力向上を優先せんとする姿勢が窺われる。労働省も、ドッジ・ラインへの労組の協力体制整備のため、経営協議会に代わって「『助言機関』としての生産委員会の設置を推奨」¹²⁾したのであった。

「それは、国家独占資本主義機構による“経営権尊厳”宣言であり、「ドッジ・デフレのもとで日経連と政府の提示する『下からの経営協議会』の名実共なる解体の路線は貫徹してゆくことと」¹³⁾なった。

以上のような動きは、経済界における生産力向上のための「上」(経営陣)による「下」(労働者)の異議申し立てなき参加(動員)への動きであり、包括的抑圧体制の一種とも言えよう¹⁴⁾。しかし、経済の拡大によって、多くの労働者層からなる国民生活水準が向上すれば、このような動きも支持されるものであるのではないか、とも考えられる。

但し、上記が機能するためには、本論文「上」の第4章第1節で總一郎自身が述べているように、「資本家、経営者、労働者」の間での「分配の公平」が保たれ、それによる「よき人間関係」が成立している必要があるであろう。労働者の経営参加を否定、又は後退させるのであれば、「よき人間関

係」等が成立するためには、別の手段を見つけねばならない。それはどのようなものであったのか。

第2節 戦後日本の経済成長と労使関係

戦後日本の企業社会の特徴として、「終身雇用と勤続年数におうじた定期昇給」から成る「年功制度」が挙げられる¹⁵⁾。

「年功制度」は伝統的な工業化以前の日本の社会構造に関係しているという論評がある。「日本の経営者のふるまいのなかにはおおくの封建時代の特質がみいだされる。かれらはその下ではたらいっている労働者および身辺の人びとの物質的・精神的生活の責任を一身になうという気構えをしめしている。経営者は企業内部の人間関係について説明するとき、たえず家族の観念をもちだしてきて、目上のものと目下のものはたすけあい、おなじ身分にあるものは友愛の精神をもって力をあわせていかなければならない、という」¹⁶⁾。

以上の論評は、本論文「上」で検討した總一郎の思想と共通していると言えよう。さらに、「《年功》制度が最終的にととのえられたのは終戦直後のことであった。労働組合が公認された以上、経営者にとっての問題はもはや組合を相手としてたたかうことではなく、組合を体制にくみ入れることである。そしてそのためにはもちろん、日本社会のなかでもっとも堅固な伝統もささえをもめなければならなかった」¹⁷⁾。

總一郎は、「上」の第1章第2節で検討したように、企業は利益追求の利益共同体であるが、同時に、各企業は運命共同体的な努力を行なっている、と論じている。企業は利益追求の利益共同体でありながら、同時に、運命共同体的な努力を行なっているのは、経営者は労働者の昇給について、労働者側の、入社当初は独身なので、昇給の速度は遅いが、30代から40代の子弟養育のために資金がある時には早い昇給がなされ、子弟が親元から自立し、職を得る時期が来れば、昇給は横這いになるといった「個人的需要の増加」に合わせて進めることを保障してすることと引き換えに、労働者が会社側に対し、「人生の最良の部分」を企業活動に奉仕し、企業の発展に必要な全変換に柔軟な対応を為すことを期待しているからであろう¹⁸⁾。

技術が急速に進歩した結果として、近代の企業は盛んに異動その他の再転換を要しており、新人の雇用や古参労働者の一部解雇等によって、この種の変化に対処する。しかし、日本の経営者は、配置転換は不可避であっても、自社従業員の永続的な再循環を選択する。経営側は、労働者の従業員訓練として、かなりの投資を行うものの、被養成者は他企業に奉仕しないので、結論として「もとでがとれる」。以上のような形で、日本企業は、企業内に労働市場を保有し、自社の要請に応じて、必要な分野にこれ等を動かすのであった¹⁹⁾。

以上のような形で、経営者側は「よき人間関係」等が成立することを期待したのだろうが、これらの動きに対し、労組は、どのように対処したのか。戦後長らく、日本の労働運動において中心的役割を果たしていたのは「日本労働組合総評議会」（以下、「総評」と略す）であった。

総評が結成される前の労働運動の動きとして、全国労働組合連絡協議会（以下、「全労連」と略す）の結成（1947年3月）がある。全労組の結集を目指したもので、産別会議、総同盟を含め、諸労組が加入し、446万人の組織となっていたが、満場一致制を採る連絡協議のための組織であり、実践のためのそれではなかった²⁰⁾。労組の戦線統一が達成されたものの、全労連内部での産別会議の影響力拡大を目指す動きとの対立によって、総同盟が脱退し（1948年6月）²¹⁾、産別会議自身も、産別会議内部への日本共産党の方針持ち込みに批判的な勢力による産別民主化同盟（1948年6月、第一回大会

開催、以下、「民同」と略す)を抱えていた²²⁾。民同は、その後、大半が産別会議を脱退し、全国産業別労働組合連合結成準備大会を開催した(「新産別」、1949年7月)。その結成大会(同年12月)で、共産党独裁や暴力革命に反対し、社会民主主義政党との協力による社会主義の実現を掲げた。この新産別と総同盟が後に総評を結成しようとするようになった²³⁾。

1949年暮れに、全国労働組合統一準備会が発足し、翌50年3月には、総評結成準備大会を開催し、7月には総評結成大会開催により、総評を正式に結成した。新産別は、総評を協議体とすべき、として統一準備会への意義を主張し、参加を留保したものの、総評は、日本共産党による組合への支配に対する反発の所産であり、総評の性格は反共的であった²⁴⁾。GHQも日本共産党排除の立場から後押しした²⁵⁾。

総評結成時には、既に米ソ間の冷戦は、朝鮮戦争勃発(1950年6月)によって、熱戦に転化していた。これは、総評の動きにも影響した。GHQは、日本共産党の同調者を追放するレッド・パージを行い、又、政府は全労連に、反占領軍的な暴力主義を助長する存在であるとして解散を命じた(1950年8月30日)²⁶⁾。以上は、総評の勢力拡大をもたらしたが、やがて、朝鮮戦争とレッド・パージが総評の方針転換をもたらすことになった。

未だ、GHQを中心とする連合軍の占領下にあった日本では、講和、独立に向けて動き出してはいたが、米国による対日講和と日米安保協定締結への動きは、日本が再び、戦争参加するのではないかと、という懸念を広げていた。そのような声が、所謂「全面講和」を求める動きを総評周辺でも高めていた。こうした状況の下、当初、総評参加を留保していた新産別は、第2回大会(1950年11月)において、総評加入を決定したのである²⁷⁾。その理由として、「生産復興闘争の段階」は過去のものとなり、「妥協や協調」による問題解決の可能性は極端に低下しており、自身の戦闘力を整備し、「従業員組合から階級的な組合」に転化せねばならないという認識があった²⁸⁾。

翌51年1月、日本社会党は党大会を開催しているが、全面講和、中立堅持、軍事基地化反対の三点からなる「講和三原則」(1949年12月決定)に加えて、再軍備反対を議決し、「平和四原則」と言われる政治目標が決定された。

同年3月、第2回総評大会が開かれたが、この大会では新産別等左派が台頭し、「平和四原則」を受け入れた他、反共的国際労組である「国際自由労連」への加入も、米ソ対立に巻き込まれる可能性があるとして廃案になった。総評のこれらの方針転換は「ニワトリからアヒルへ」と評されている²⁹⁾。

さらに、総評内の左派は、総評加入の左派労組である国労、全通、日教組の三者からなる「労働者同志会」を組織し、日本社会党左派との連携を強めて行った。「全面講和」(左派) - 「片面講和」(右派)の対立から日本社会党は左右に分裂することになった。この背後には、日本社会党左派としては、イデオロギー的近接感の他に、党運営資金を総評が提供してくれるという現実の事情もあった³⁰⁾。

以上、戦後の経営側の労使協調と言うべき労使関係への姿勢と、総評に代表される労働側の階級闘争主義というべきそれを概観してみた。本論文の主人公である総一郎が、以上のような動きをどのように見たのかは管見では定かではないが、階級闘争否定論者であり、経営者の彼が、後者の立場に立つとは考え難い。したがって、前章末でも触れたように、労使又は労資の「良き人間関係」のために「公正な分配」を行うとすれば、まずは経済規模が拡大している必要がある。

第3節 55年体制の確立

1950年から始まった朝鮮戦争は、所謂「特需景気」を起し、日本経済にプラス効果をもたらした。日本経済はその後も、米国経済の好況や軽武装、民需中心の産業発展等により、「神武景気」、「岩戸景気」等の好景気が続いた。1956年の『経済白書』は「もはや戦後ではない」と、日本の状況を評した³¹⁾。

これらの好景気によって、個人消費は大きく伸び、家庭電気機器が大きく普及し、「消費革命」が起きた。「神武景気」の下では、電気洗濯機、電気冷蔵庫、テレビが“三種の神器”と言われつつ、普及して行った³²⁾。“三種の神器”の全国各家庭での普及率は、は1955年までは、テレビ、冷蔵庫が1%以下、洗濯機は5%以下という状態であったが、テレビは1960年までには50%弱の普及率となり、冷蔵庫は1955年から60年までに、年間生産台数が8万台から90万台へ、洗濯機は75万台から150万台へと大幅な伸びを見せた³³⁾。同時に、特需景気から神武、岩戸景気へと日本経済が動いた1950年から60年の間は、政治にとっても、大きな変化の時であった。

1952年、吉田首相は、サンフランシスコ講和会議に出席し、「片面講和」の講和条約、米国が日本に米軍を駐留させる権利を有しながら対日義務を負わない「片務条約」としての日米安保条約に調印した。両条約は国会で、与党・自由党の圧倒多数で可決、批准となった³⁴⁾。この時、左派社会党と右派社会党に分裂していた日本社会党が再統一するのは、4年後の1955年10月のことである。そこに至るまで、3回の衆議院総選挙があった。

最初のそれは、1952年10月のことであった。右派社会党は30議席から57議席（後、60議席）へと躍進したが、左派社会党は16議席から54議席（後、56議席）への大躍進であった。次が翌53年4月のことであった。右派社会党は60議席から微増して、66議席となったが、左派社会党は56議席から72議席への躍進であった。左派社会党の躍進は総評の丸抱え支援に支えられたものであった³⁵⁾。

52年10月までの第三次吉田内閣は、「反ソ」、「反共」のための、所謂「逆コース」、軍備増強の流れの集約として、日本国憲法の改憲を狙っていたとされる。この動きと、左派社会党の「平和四原則」は明確な対比をなしており、総評の左派社会党への丸抱え支援を強めた³⁶⁾。又、当時の日本共産党が極左冒険主義に走り、国民の支持を喪失したことも左派社会党躍進の一因であった³⁷⁾。

1954年4月に左右両社の委員長会談（左派社会党・鈴木茂三郎、右派社会党・河上丈太郎）が行われ、左右両派の社会党は統一に向かって進んで行く。同年、造船疑獄等で吉田内閣は末期的状況となるが、保守陣営内部の反吉田勢力が追放解除となった鳩山一郎を総裁とし、同じく追放解除となった岸信介を幹事長として、日本民主党を同年11月に発足させる等、保守陣営が流動化したことが一因とされる³⁸⁾。

その後、第五次となっていた吉田内閣は1954年12月、総辞職し、代って、鳩山一郎内閣が誕生した。翌55年2月に第6回衆議院総選挙が行われ、民主党が185議席を獲得して第1党となったが、左派社会党も躍進し、17議席増の89議席となり、右派社会党の67議席、労農党の2議席、日本共産党の2議席と合わせて、改憲阻止に必要な3分の1議席を衆議院で確保した。民主、自由の保守二大政党がいずれも、過半数を制することができなかったことが、「反共」、「軍備増強」のための保守合同を促し、自由民主党結成（1955年11月）につながり、「保守合同」への対抗として、日本社会党再統一へとつながって行く³⁹⁾。

日本社会党の再統一には、鈴木、河上両者の左右両社会党内での立場も影響していた。右派社会

党の河上丈太郎は、再軍備反対を主張したが、同じ右派社会党内で再軍備に賛成の西尾末広は、総評の「容共」、「階級闘争主義」を批判して、総評を脱退し、反共、国際自由労連への加盟を目指す85万人が結成した「全日本労働組合会議」（以下、「全労会議」と略す）を背景に力をつけてきていたからであった。河上としては、左派社会党との合同で、西尾の力を相対化せんとしていたのである⁴⁰⁾。

日本社会党は結果として、1955年10月に再統一した。しかし、その後も党内の左右対立は続き、1960年には、西尾末広等の右派は民主社会党（後、民社党）を結成して離党することになる。民社党は、「全労会議」の後身の全日本労働総同盟（1964年結成、以下、「同盟」と略す）を支持母体としていた⁴¹⁾。「同盟」には、「全織同盟」（後、ゼンセン同盟）が加入しており、全織同盟には、クラレの労組が加入していた⁴²⁾。

西尾末広等が日本社会党を離脱し、民主社会党を結党したのは、日米安保改定をめぐってであったが、新安保条約そのものは、激しい反対運動にも拘らず、1960年5月19日、参議院での自然承認というかたちで、可決、批准された⁴³⁾。

「反共」、「階級闘争主義」批判（労使協調）を掲げる「同盟」を支持母体とする民主社会党を生み出した1960年は、日米安保条約改定がなされた年であると同時に、池田勇人内閣による「所得倍増計画」が発表された年でもあった。換言すれば、「反共」、「労使協調」による経済成長が本格化し始めた年でもあったと言え、「労使協調」が「公正な分配」、或は企業の「運命共同体」^{ゲマインシャフト}化のために、総一郎が必要としたと思われる経済規模の拡大が本格化し始めた年でもあったと考えられる。

第4節 日本経済の分岐点となった1960年

日米安保改定、「所得倍増計画」発表がなされた1960年は、三井三池争議の年でもあった。

戦後日本の好景気は、重化学工業を中心として、多くの産業を生み出していたものの、エネルギー革命によって、燃料の主役が石炭から石油に代ったことによって、石炭を斜陽産業と化して行った⁴⁴⁾。炭鉱業界では、労働者の大幅人員削減が避けられない状況となり、赤字が累積していた三井炭山では、大幅な人員整理に踏み切らざるを得なくなっていた。経営側は、赤字打開のため、1959年1月、全国三井炭鉱労組連合会（以下、「三鉱連」と略す）に希望退職者を募る等の提案を行なった。6月末までに1582人の希望退職者が出たものの、同社の経理はさらに悪化し、改めて、4582人の希望退職者を募集し、三池炭鉱では、同年12月、1214人の指名解雇を行なった。しかし、三池労組は翌60年1月、解雇通告を返上し、三池争議の勃発となった⁴⁵⁾。

経営側は、三池炭鉱を狙って、解雇を進めようとした。その背景には、当時、社会党左派の理論的指導者・向坂逸郎（九大経済学部教授）等の指導による多くの職場活動家が同労組内に存在していたからであった⁴⁶⁾。

1960年1月25日、三井炭山はロックアウトに踏み切り、労組側も無期限ストで応じた。争議は長期化し、金融界は、協調融資で経営側を支援し、労組側は総評の6億円の資金カンパ等を受け、29万人の動員で対応した。三池争議は「総労働対総資本の対決」と化した⁴⁷⁾。

その後、労組（1万4千5百人）から離脱した3千人が第二組合を結成、元の労組（第一組合）と衝突を繰り返した他、第一組合が炭鉱のホッパーを占拠し、警官隊と睨み合い、流血は避けられないかに思われた。三池で惨事となれば、自民党政権や資本主義体制そのものを揺るがしかねないと判断した財界は、池田内閣の早期成立を促し、政府は、労使間の斡旋を行い、結果として、指名解雇は取り消されたものの、当該解雇者は、自発的に退職したものとされた。最終的に解決となったの

は1960年11月1日のことであった⁴⁸⁾。

「三池争議は、一九五〇年代にはいって本格化した資本の合理化攻勢にたいする、反合理化闘争の最後の山であった。その事実上の敗北は、以後民間部門における大規模な反合理化闘争を消滅させた。同時にそれは、政府と産業界のエネルギー政策を、石炭から石油に最終的に転換させるテコの役割を果たした。……以後資本は、池田内閣の『所得倍増計画』とあいまって、安んじて高度経済成長に身を投じることになるのである」⁴⁹⁾と評される。

三池労組等では、職場レベルでの闘争を行う組織化の運動が存在し、総評傘下の労組では、理念的には、かなりの程度、共感を呼び起こしてもいたが、結果として、根付かずに終わった。それは「製造業などの場合には、組合組織が職制である職員をも仲間として包含する工職混合組合であったうえに、高度成長の過程で、ますます職制と平の労働者の距離が縮まっていったこと」⁵⁰⁾が原因であった。「炭鉱の場合には、戦後労働組合が工職混合組合として組織された製造業などとは異なり、職員と鉱員の作業場所が地上と地下に分かれていることもあって、戦前来の身分的感情がなお根強く残存し、職員組合と鉱員組合が別個に組織されたところに、その特徴があった。このような炭鉱の職場のありようは、配役を司る職員を向こうにまわして、職制排除をめざす職場闘争が根付きやすい条件であったが、同時にまた、『向坂教室』などを通じて階級闘争史観が吹き込まれれば、それは職員を敵として扱う」⁵¹⁾方向に走りやすくなったのである。

以上から、本論文「上」の第1章第2節で見た総一郎の謂わば、職制によって区別を付けず、会社全体を一つの「運命共同体」と見る姿勢は労働争議を抑制する役割を果たす反「階級闘争主義」の労働現場での具体化と評価できよう。こうした姿勢は、経済成長が右肩上がりの時ならば、同じく第1章第2節で指摘したように、「労資双方は、共に働き、同じ釜の飯を食い、なるべく公平に利益を分け合う」為に、経済規模の拡大に貢献するであろう。「同盟」は、「生産性の向上と企業の発展」に取り組むことによる分配原資の拡大が、「正しい労働組合主義」である、と唱えていた⁵²⁾。

第5節 政権を獲れない日本社会党と自民党一党優位支配体制

戦前日本は、失業や恐慌が襲い、所得分配は不平等、「まさにマルクスのな絶対窮乏化法則や慢性恐慌論があてはまるような経済社会の実情であった」⁵³⁾が、「戦後の民主化と経済成長は、これらの社会悪を追放するのにとにかく貢献し」、本論文でも見て来たように、戦後日本は、1950年代に、経済成長を始発させた。1950年代から、70年代初頭までは、経済成長率は年率10%を超え、1960年代以降、80年代末まで、日本は、所謂「高度経済成長期」にあった。所得分配も比較的平等で、多数の失業者が出ることもなく、雇用も順調に拡大した⁵⁴⁾。

以上から、戦後の経済成長による日本の経済規模の拡大が、国民生活を大幅に改善し、必ずしも、マルクス主義的階級闘争理論に当てはまらない社会を構築したことが分かる。

国民の多くは中流意識を持つようになり⁵⁵⁾、労働者層の日本社会党への支持率は、左右両社会党統一後、30%代であったものが、60年安保直後には25%となり、その後は30%代を上下した後、1967以降は20%となり、1977年以降は20%を割り込んだ⁵⁶⁾。

他方、自民党支持者については、1955年以降、75年まで、例えば、農林、漁業者は、50%以上が自民党を支持している。しかし、「給料生活者」の自民党支持率は、この20年間で、37%から41%へと上昇し、さらに、「自民党支持者の職業別構成は、この20年間に、給料生活者は12%から27%へ、産業労働者は15%から25%に増加する一方、農林漁業者は、44%から19%に減少した。自民党

は、もはや農林漁業と自営商工業の在来部門を基盤とする政党ではない。基盤の半分以上が産業労働者と給料生活者」と評される⁵⁷⁾。

上記のような日本の経済社会の状況を踏まえて、日本社会党では、「構造改革論」が台頭し、1962年7月には、「江田ビジョン」が登場した。同ビジョンは、中ソとは違う近代社会での社会主義イメージを明確にしようとしたもので、「アメリカの高い生活水準、ソ連の徹底した社会保障、英国の議会制民主主義、日本の平和憲法」の4つを柱にしていた⁵⁸⁾。江田ビジョンは「西側先進国 - 経済大国への道を歩き始めた日本のなかの左翼として、現実的に対応しようとする試みではあった」。「上」にも述べたように、西独社民党は、バート・ゴータスベルク綱領の採択によって、ボルシェビズムを放棄し、後の社民党中心の政権を樹立する基礎を築くようになっていた⁵⁹⁾。

しかし、江田ビジョンは、同年11月の第22回日本社会党大会において否決され、否定されることになる。構造改革論や江田ビジョンは、党内左派や総評主流等から、非難を受けた。構造改革論に対しては、同論は社会党を、革命政党としての立場を忘れた改良主義に陥らせ、江田ビジョンに対しては、現行の資本主義体制、米帝を是認している、とされたのである。福祉国家論についても、労働者の抵抗を弱め、革命を遅らせるものだ、という認識が強かった。自民党が綱領で福祉国家の建設を謳い、民社党が福祉国家建設を掲げたことも、日本社会党に福祉国家への関与を躊躇させていた⁶⁰⁾。「これらは欧米先進国の所得・消費と福祉の高い水準に『追いつき』、できれば『追い越そう』とするスタート台に立っていた当時の日本人の感覚からは大きくずれていたと言うほかない。結局、社会党は池田（首相。当時。一筆者注）が正面から向き合った国民の関心事から、『左翼バネ』によって目をそむけていた」⁶¹⁾と評される。「左翼教条主義」が現実への対応を妨げていた。そして、日本社会党は「長期低落傾向」と称される下降線状況となったのである⁶²⁾。

以上から、労働者の多くが「中」意識を持つようになった現状に日本社会党が思想教条主義によって適応できなくなっていたことが分かる。西ドイツ社会民主党とは対照的な姿である。又、高度経済成長によって、先進資本主義国においては、階級闘争は過去のものになったという印象も受ける。

では、労使協調による経済拡大を労働側から担うことを主張し、福祉国家論を唱えた民社党の支持母体であった「同盟」傘下の労組を抱えるクラレの労使関係は、階級闘争が否定された現実の労使関係として、どのように考察されるべきなのか。次章第1節では、やや時代を戻し、敗戦直後の労組結成の時期から、話を起こす。

第6章 総一郎の企業経営についての考察

第1節 「全織同盟」の結成

クラレの労組が加盟していたゼンセン同盟は、「全国繊維産業労働組合同盟」（以下、「全織同盟」と略す）として、1946年7月31日、結成された。「全織同盟」は、反共主義者で、後に、右派社会党に加わる松岡駒吉⁶³⁾を会長に選出し、以下のような意義を有したと評される。

- 1 繊維労働者の生活防衛闘争に大きな希望を持ち、「組織化への方向と確信」を提供
- 2 「労働者階級の相互連帯の精神」を強化する具体的基盤化

3 激化しつつあった左翼労働運動への排撃根拠となったこと⁶⁴⁾

上記の、1~3の中、3は日本共産党排撃の動きと思われる。なぜ、日本共産党排除の方向に向かったのか。クラレ労組の資料集である『クラレ労働組合史1』は以下のように述べる。

「産別会議の組織化の特徴は、地方にまず組織をつくり、それを産業別に立体化するというように、労働者階級の自主的意志を重んずる民主主義的なかたちをとったことにある。政党支持についても、組合は特定の政党を支持せず組合員の自主性にまかすというとられた。

しかし、その後の運動に顕著にみられるように、共産党は労働組合の自主性を尊重せず、組合内部に同党のフラクションをもうけ、その組織を党の指令に従わせようとした。政党支持の自由についても、共産党支持に改変させられていった。共産党は『政党支持の自由』を名目に、本音は『政党支持』については、共産党の独占方向にもっていったのである。

ここで無視できないことは、総司令部の組織指導である。占領軍当局は、全権力を掌握していたのであるから、総司令部の意向に背いて運動することは非常に困難であった。総司令部の積極的支持を受けるのと、抵抗や妨害にあうのとでは、ずいぶん違ったはずである。産別の結成については総司令部の積極的援助があったのは事実のようで、総司令部労働課の態度は、西尾、松岡に冷たく、徳田（日本共産党幹部・徳田球一 - 筆者注）に好意的であった。……

総司令部としても、日本の事情には、つまびらかでない部分もあり、日本を民主的國家として再建するという理想を実現するために、旧日本を徹底的に解体しようとする意図があり、そのために、旧日本の体制に真向から対立する日本共産党を利用したという見方ができる。2・1スト頃までは、共産党の活動に対して、制約を加えるということはなかったといえよう⁶⁵⁾。

2・1スト以降の労働運動の動きについては、本論文でも既に見た通りである。当時の日本共産党は、レーニンの前衛主義、すなわち、ボルシェビズム⁶⁶⁾を基礎に、同党を中心として、戦後の労働運動を構築しようとしたことが窺える。2・1ストまでの労働運動は、自身を労働者階級の「前衛」と位置づける日本共産党と旧日本解体を目指すGHQの合作であったと言えよう。しかし、この合作は「全権力を掌握していた」GHQが主導権を握っていたのは無論であり、「上」の第4章第1節で述べたように、「革命的傾向までも容認」することはできないGHQが方針転換すると、両者の合作は終焉し、日本共産党は、第5章第3節でも述べた極左冒険主義に走るようになった⁶⁷⁾。

全織同盟が結成された頃は、日本共産党は「占領下平和革命」論を主張していた⁶⁸⁾。にもかかわらず、日本共産党排撃に動いたのは、労組の支持政党を「共産党の独占方向にもっていった」日本共産党の前衛主義を嫌ってのことなのではないか。では、労働者の闘争の現場では、全織同盟、さらに、同同盟に加入していたクラレ労働組合はどのような動きを見せたのか。

第2節 岡山・倉敷での労働運動

クラレ（倉レ）の前身、倉敷絹織（以下、倉絹と略す）で各工場での労組の組織化が始まったのは、1946年1月から4月の間であった⁶⁹⁾。5月1日には、それらの労組の連合体として、「倉敷絹織株式会社労働組合連合会」（以下、「倉絹連合会」と略す）が発足した。倉絹連合会が直ちに取り組んだのは、労働協約についてであった。労働協約の調印は同年6月1日に行われ、「安井二郎の学識、労務担当重役豊島武治の知性、加うるに財界人としては異例ともいふべき哲学と文学と進歩的感覚をもった社長大原總一郎の良識によって、当時としては斬新、進歩的なものが、なんの支障もなく締

結できた」⁷⁰⁾のであった。倉絹連合会は、翌47年9月、全織同盟に加盟している⁷¹⁾。

さらに、全織同盟の岡山県支部が組織されたのは1948年5月22日のことであった。岡山県下では、既述の倉敷絹織、倉敷紡績等を含めた繊維労働者の組織化が始まっており、1946年8月に、岡山県繊維労働組合連合会を結成したのである⁷²⁾。それが再編成されて、全国繊維産業労働組合同盟岡山県繊維連合会となり、「全織同盟の地方連合会として出発した」⁷³⁾のであった。

上記の労働協約は18条の本則と9条の別則から構成されている。本則の第4条は「会社と連合会（倉絹連合会 - 筆者注）及び組合とは別則に示す連合労資協議会及び労資協議会を構成し、主として労働条件、待遇、福利厚生並に生産に関する事項を取扱ふ」と規定している⁷⁴⁾。

別則は、「連合労資協議会及び労資協議会規則」となっており、連合労資協議会は、労働条件（賃金、休暇、人事等）、賞罰、福利厚生等を協議決定（第6条）し、決定事項は「労働協約に準ずる」と規定している（第8条）⁷⁵⁾。

以上から、当時のクラレでは、労働者の経営参加が実現する方向に向かっていったことが窺える。同時に、同「労働協約」では、本則第5条で、全従業員の労組加入を規定し、また、第11条は、「紛議が起きたときには、労資協議会、連合労資協議会及び労働委員会の調停又は仲裁に付し、濫りに争議（工場閉鎖、同盟罷業等）を起さない」と規定している⁷⁶⁾。

全従業員を労組に加入させるというのは、労資もしくは労使対立が起きた時、労働者の力を結集させ、労働運動を経営側の都合良く分断させないという意味では、有意義なことかもしれない。さらに「全従業員」の範囲は課長までとなっており⁷⁷⁾、第5章第3節で論じた工職混合組合であることが窺える。このことも、第1章第2節で既に論じた、企業は利益追求の利益共同体であるが、同時に、一つの家族、国になぞらえられる運命共同体である^{ゲゼルシャフト}と論じ、階級闘争に否定的な總一郎の思想に合致するものがあると言えよう。さらに、「連合労資協議会及び労資協議会規則」の規定は、協議会に単なる諮問機関ではなく、決定機関の性格を与えたという意味で、「上」の第2章第1節で論じたフェビアン主義よりも進歩的であったとも解釈できよう。

上記のよう労働協約が「なんの支障もなく締結できた」のは、クラレ労組は、日本共産党の前衛方針について行けず、日本共産党排除やスト権による労働争議、即ち、労使対立あるいは階級闘争を放棄する代わりに、経営者の總一郎に、フェビアン協会の主張よりも進歩的とも思われる労組（労働者）の経営参加を認めさせ、総一郎も労組の日本共産党排除を評価するという意味で、労組の要求を受け入れるという形での、「反共」を基軸とした労使の協力という構図があったのかもしれない。クラレの労働運動は「反共」を共通項とした労使合作であったのではないか⁷⁸⁾。

さらに、これまで、本論文内で指摘して来たこととも共通する点があるが、『クラレ労働組合史1』は以下のように指摘する。

「日本の労働組合は、企業別組織が大半であり、それは会社従業員の特色をもっている。……このような労働組合の組織にはどうしても企業のワクがあって、労働組合として横断的連絡がとりにくく、しかも組合員の間に労働者階級としての連帯感よりも、企業の従業員としての意識が濃厚である。したがって、たとえ共産党の指導によって組合員の意識が『革命的』になったように見えても、それは少数者に限られ、長期的な闘争をおこなうとなると組合大衆の反発をまねく。はげしい闘争をやった組合に第2組合ができる理由は、この現実を無視したことにあるといえる」⁷⁹⁾。

クラレ労組が、倉絹時代の労働協約において、ストを放棄したのは、「全従業員を労組に加入させる」という規定と並んで、労組の分裂による労働者の団結が瓦解することを警戒しての理由もあっ

た考えられる。

『クラレ労働組合史1』は以下のように続ける。

「また、官公庁の組合が組織的にもかなり多数をしめ、それが左翼化することである。公務員の組合は企業別の民間組織とちがって、相手方は政府ないし公共事業体である。民間労組がはげしい闘争をおこなった場合には、ただちに企業の経営自体が成り立たなくなる。とくにこの傾向は中小企業において著しい」⁸⁰⁾。

以上のような点から、日本共産党は、当時、左程、支持されず、又、日本社会党が、長期低落傾向に陥った一因であったと言えよう。しかし、根底には労使の利害対立は存在していたのではないか。労使の利害対立が存在しなければ、労働者の団結も不要と考えられるからである。

1949年8月から12月にかけて、クラレでは労働協約の更改がなされ、その後の労働協約の原型をなした⁸¹⁾。この労働協約改定交渉において、労組側は、ユニオン・ショップ（雇用された労働者は一定期間内に労組に加入せねばならず、労組除名の場合は、当然に解雇されるという規定）を強く主張したのであった。しかし、人事権、経営権に固守する経営側は、これ以上の交渉は無意味であるとして、12月1日からの協約破棄、無協約状態化を宣告した。労組側は、無協約状態化は労組にとって不利益な点が多いとして、経営者側と歩み寄り、結果、12月1日、總一郎も出席しての正式調印となった⁸²⁾。この時、調印された労働協約は116か条からなり、第1条で、倉敷レイヨン労働組合連合会及びその加盟組合を唯一の労組と規定し、第2条で、労組の団結権、団体交渉権、団体行動権を認め、又、社員の当該労組への強制加入を規定（第3条、第4条）している他、第8章で「労使協議会」を規定している⁸³⁾。第5章第1節で述べたように、労働組合法が改定された後の労働協約である。クラレ社内での労働者の労使関係はどのように規定されたのか。

第3節 クラレの労使関係

前節で触れた改定労働協約は、労使協議会を「会社と連合会とで構成する連合労使協議会（連協会）事業場と単位組合とで構成する事業場労使協議会（労協会）とに分ける」（第60条）と規定し、連協회를分けて、連合労働協議会及び連合生産協議会とすることが規定されている（第63条）。連合労働協議会は、「1賃金基準の変更、2労働協約条項の変更、3大量解雇、4労働協議会で協議が整わなかった事項」を取扱うと規定されている（第69条）。「協議が整ったときは決定事項を明確に記載した協定書を作成し双方署名する。協定書は労働協約と同一の効力を有するものとする」（第70条）とされ、さらに「協議が整わない場合に於ても当事者の一方より協議再開の申入があったときは相手方はこれに応じなければならない」（第71条）と規定されている⁸⁴⁾。

以上に対して、連合生産協議会は、「協議事項」を「1福利厚生の基本、2品質向上に関する事項、3その他双方が必要と認めた事項」と定め、「会社の説明事項」を「1経営の概要、2人事方針の概要、3生産の概要、4その他会社が必要と認めた事項」と規定している（第73条）。また、「この協議会で協議が整わない事項について会社がこれを決定する」（第74条）と規定している⁸⁵⁾。

前節で見たように、改定前の労働協約における「連合労資協議会」が人事や福利厚生協議のみならず、決定までも規定されていたことから考えると、連合生産協議会は、労使の関係において、経営側が優位に立っているという意味で、労働者の経営参加が後退している感は否めない。又、連合労働協議会については、協議が整わなかった時に関し、第10章「紛争と争議の処理」が設けられている。同章では、連合労働協議会での協議が整わない場合には、管轄労働委員会の斡旋、調停を申

請し、問題解決を図るよう努力すべきことが規定されている他、斡旋、調停の不成立の場合は、労働委員会の仲裁に付し、その裁定は労使双方を拘束すると規定している（第104条、105条⁸⁶⁾。さらに、管轄労働委員会での斡旋、調停を申請、問題解決を図るよう努力している最中には争議行為を行わないこと（第107条）、やむなく争議行為に入る時には、労使双方とも、5日前に相手方に通告すること（第108条）等が規定されている⁸⁷⁾。

争議行為（スト）に関する規定が設けられたのは、改定前の労働協約よりも、経営参加を後退させるならば、日本国憲法にも規定された勤労者の労働3権（団結権、団体交渉権、団体行動権）としての労働者の権利は認められるべき、という労組側の主張等があったからかもしれない。もし、そうであれば、労組の「集団による自由」がこの時点ではある程度機能していたと言えよう。換言すれば、本章第1節冒頭に見た「労働者階級相互連帯の精神」がまだ生きていたと言えよう。

その後、労働協約の改定を巡って、労使の攻防がなされている。1953年2月、労働協約の改正について、労使双方の提案がなされたが、労働側は、労組が「会社の経営権を確認」（第2条⁸⁸⁾した条項の削除を求め、経営側は、ユニオンショップ制の廃止、労働協約有効期間中の争議行為全面停止等を求めた⁸⁹⁾。以上は、労使の利害の対立の顕在化とも言い得ると思われるが、なぜ、顕在化したのであろうか。

前節で検討したように、倉敷絹織（後、クラレ）の労使協調関係がある種の「反共」合作であったとした場合、この時期は、既に労働組合法が改定され、経営側の立場が強化されたことに加え、日本共産党が既に指摘した極左冒険主義により、殆んど泡沫政党と化したことによって、以前よりも「反共合作」の必要性が色褪せたことが原因ではないだろうか。1952年衆議院総選挙では、日本共産党の議席は皆無となり、その後、同党の議席は、69年総選挙まで、一桁台が続いている⁹⁰⁾。

「上」の第1章第1節でも述べた総一郎の「松下模倣」がなされたのは、1963年のことであった。この年は、クラレにとって、大きな出来事の年であった。当時まだ、国交が回復していなかった中華人民共和国へのビニロン・プラント⁹¹⁾輸出の認可が政府から下りたのである⁹²⁾。

同年の労働協約改定の闘争は、定年延長に絞ってなされた。

労組側は、それまでの55歳定年制を58歳まで延長することを主張したのに対し、経営側は「男子45歳以上、女子30歳以上の者でその職務を継続させるのに不相当と認めたとき」には、「待命」を命じ、3ヶ月の待命期間を経て復職のない場合は、その翌日付の退職とすることを提案した⁹³⁾。

労働側の主張の背後には、全織同盟の「38年度（1963年度 - 筆者注）の労働協約改定闘争を定年延長と有効期間の統一に絞り、全織の統一闘争とすることに決定した」ことにある。「要求の理由は、平均寿命が大幅に伸び、55歳は肉体的にも精神的にも働き盛りであるという基本的な理由」があった⁹⁴⁾。これに対し、経営側が「待命」を提案したのは、「定年制度というものは、本来ない方がたてまえだと考える。ということは、定年を支配するものは、個人の労働力であり、労働価値である。そういった本質的な考えにたつと、定年の画一的延長ということは、むしろ矛盾の増大になる」というものであった⁹⁵⁾。つまり、年齢やその労働者の生活の問題にかかわらず、経営側にとって労働価値が認められない者は不要という発想であろう。今日の所謂「リストラ」を先駆けた経営側本位の主張であり、そこに生産手段の社会化という発想は存在しないと考えられる。

先にも述べたように、中国へのビニロン・プラント輸出が決まったのは同年のことであった。クラレ労組の資料集『クラレ労働組合史1』は、同プラントの「建設実現のため、かつて戦場として破壊した中国大陸に、平和使節的使命感をも抱いて、倉レ労組の多くの仲間が大陸に飛んだ」⁹⁶⁾と記

述している。会社の前進の為の労使協調が窺える記述である。

換言すれば、経営側のみならず、労働側も、中国大陸での商行為に何らかの期待感を抱いていたことが窺える。中国へのビニロン・プラント輸出は、対立が起こりつつあった労使間に労使協調を取り戻す手段でもあったと思われる。さらに、「松下模倣」も同年のことであった。この「松下模倣」もプラントの対中輸出に関する方策であった⁹⁷⁾。

第1章第1節でも紹介した意見は「属性に左右されるべきではない」というのは、プラントの対中輸出をも含む高度経済成長によって、利益を配分していれば、労働者の不満が高まる危険は少なく、社員の意見を汲み上げても、それは労使協調、企業成長に向けたものになることが、期待できたからなのではないか。つまり、労使の一致した目標の設定によって、企業一家体質を取り戻し、階級闘争の危険を減じたいと経営者の總一郎は判断したのかもしれない。但し、これらは、あくまでも、總一郎を中心とする経営陣の存在を前提とする単なる諮問的意見交換であり、「防禦的民主主義」のレベルを出るものではない可能性があることには留意すべきであろう。本章で見て来たように、労働協約において、労使の共同決定が後退していること等は、その具体化と言えるのではないか。そして、これが、總一郎的な「利益共同体」的企業組織ではないだろうか。さらに、それは、現場の労働者にとって、どのように具体化したのであろうか。次節では、クラレの現場労働者の体験を追ってみたい。

第4節 ある労働者のクラレ勤務

本文中でも紹介した池田内閣の登場した1960年頃、クラレでは労働強化がひどくなり、「職場の締めつけが急速に厳しくなった」⁹⁸⁾のであった。それ故、1955年入社の中元輝夫氏は、労組を変えることを目指し、1960年3月、労組代議員に立候補している。「それまで、倉レ労組では、職場単位で五〇人に一人の割で代議員を選出していた。しかし、どの職場でも職制か職制から指名された者が形式的な選挙で選出されるのが慣例になっていた」⁹⁹⁾のであった。

中元氏は代議員にはなれなかったものの、「次点なので、副代議員として代議員会に参加できることになった」¹⁰⁰⁾。中元氏は、職場環境の改善を要求、「冷風装置の設置、真夏の作業時の体力消耗を防ぐためのビタミン剤の支給を要求した」¹⁰¹⁾。

翌年も、中元氏は代議員選挙に立候補している。しかし、職制が職場関係者を一人ずつ呼び、中元氏に投票するな、と圧力をかけたため、またも、中元氏は副代議員どまりであった。だが、この頃、サークル活動が行なわれ、若い労働者による学習会等が行なわれるようになっていた。「いずみの会」と称する会に、中元氏は同期入社の中元忠之氏に誘われて入ったのだが、中元氏は、その先輩の竹中満明氏に誘われて入会したのであった¹⁰²⁾。この「いずみの会」を会社側や倉レ労組幹部は気にし出していた¹⁰³⁾。

1962年3月、またも組合代議員選挙が行われた。「いずみの会」等が中心になる形で竹中満明氏が立候補し、激戦の末、当選したものの、同氏は、1ヶ月未満で、「組合にも了承を得ている」としつつ、強行的に配転された¹⁰⁴⁾。さらに、同年、クラレ労組幹部は、岡山市内の料亭に、中元氏を呼び出した。中元氏は、その2週間前、岡山市内の烏城公園での「アカハタ祭」に参加していたが、この時の様子が、潜り込んでいた「岡山工場の寮の舎監」に監視されていたのである。

そして、「いずみの会」は、日本共産党や民青主催の会であり、中元氏が民青に加入しているとして、「全織同盟が出している『これが民青だ』というパンフレットを」突き出しつつ、民青を企業破

壊集団だとし、組合（倉レ労組）による徹底的対処、加入していた場合の会社からの即時解雇、民青への絶対不加入の誓約、「いずみの会」へのクラレからの参加者数を教えることを求めた¹⁰⁵。中元氏は、民青には加入していないとしつつ、上記の要求を拒否した。

その2ヶ月後、中元氏は再び呼び出され、「椿は共産黨員」であり、共産党は会社を潰そうとする集団であり、そのような集団への加入者に対しては「徹底的に処罰」する事を言い、「深入りしないで手を引け」を脅して来た¹⁰⁶。

労組の現場では、竹中満明氏が配転で空席になったポストは、副代議員が代行していたものの、現場労働者の不満の盛り上がりによって、代議員選挙のやり直しとならざるを得なくなり、結果、椿忠之氏の当選となった。それによって「職場要求が一気に盛り上がると」、「いずみの会」の加入者等にも、「思想転向や仕事上の嫌がらせ」を加えた¹⁰⁷。

以上を見る限り、クラレでは、労使ぐるみの労働者抑圧がなされている、という印象を受ける。さらに、中元氏によれば、会社側は、椿氏を思想転向させるために、実家から父親を呼び出して「説得」しようとした他、椿氏の組合代議員資格剥奪のため、他部署への配転を命じる等した。

「会社や組合幹部の意に沿わない者が代議員に当選すると、すぐに配転してしまうのは、一年前の竹中さんの場合と同じ手口だった。……」

会社と労組が文字通り一体になっての攻撃である。もはやここでは理性も論理も通らなかった。会社と組合にたてつく者を排除するのに、理屈はいらなかったのである¹⁰⁸。

さらに、竹中満明氏に対しても、クラレは兄弟を呼び寄せて、運動から手を引くように迫った。この工作をしたのが「倉レの組合役員から県議になった人で、選挙のときには組合と会社が組織をあげて応援していた。いわば会社や組合の子飼いの県議会議員だった¹⁰⁹。

「倉レという会社は労働者の思想信条の自由を圧殺するために、県議会議員まで使って肉親に圧力をかけていたのである¹¹⁰。

中元氏は続ける。「倉レの組合は同盟系で労使が一体になっていて、組合は私たちを守るところか会社の処分に進んで同意していた¹¹¹。

そして、「倉レのようにしたたかな労務管理が行き届いた経営では、会社と組合が癒着し¹¹²」ていた。

前節でも見たように、総一郎が、労組の存在を認めたのは、日本共産党排除を目指した反共合作であったのではないか。本節で見て来た「いずみの会」加入者への思想転向の圧力等はそれが具体化した事例であろう。さらに本論文でも指摘したように、総一郎は、ある意味、「運命共同体」的な企業の構築を目指し、階級闘争を嫌っていた。しかし、労使の利害対立が発生した場合、階級闘争が発生し、「運命共同体」的な企業の性格は崩れる可能性がある。したがって、階級闘争を惹起しないように、労働者の団結を防ぐ必要がある。

中元氏は、草取り等の作業に左遷されたが、女性労働者にも「攻撃の手は伸びていた¹¹³。

「寮生活を民主化するため」、中元氏等との学習会に参加する女性労働者に、中元氏と絶縁するように迫り、誓約書を書かせる等している¹¹⁴。

中学卒業後、クラレに入社した女性労働者に対し、「工場労働以外のことに目を向けさせないために、会社は彼女たちのために生け花からミシン、洋裁、和裁、茶道など、さまざまな『嫁入り作業』を用意していた。一日の労働が終わると、休む間もなく先輩たちがこうした習い事に誘ったのである。

会社は彼女たちをできるだけ外の世界から隔離して、工場内での同じ組や班内の付き合いに閉じ込めておこうとした」¹¹⁵⁾。

階級闘争を否定し、会社を一家族のように考えていた総一郎ではあったが、「^{ゲマインシャフト}運命共同体」の名の下、異議申し立てのできない体制を構築していたとも言えよう。労働者からの異議申し立てが、階級闘争と化さないようにするための、結果的に行き着く現場管理システムであったとも言えよう。換言すれば、『タテ社会の人間関係』が言うところの、「私生活にまで及ぶ……、従業員の考え方・思想・行動」の規制であったとも言えよう。

クラレは、中元氏に女子トイレ掃除も含めて「環境整備」の名目で、様々な雑役を押し付けた¹¹⁶⁾。さらに監視の目を強め、現場を病欠すると、枕元まで調査に来た。中元氏は、「組合に実態を報告して改善方を要求した。しかし、委員長も書記長も『組合に人事権はない、会社から適任だと言われればそれに従うしか方法はない』という相変わらずの対応だった。組合員が医師の診断書を持って『これ以上この仕事を続けると生命にかかわる』と訴えても、会社と一心同体の組合は取り合わず、けんもほろろの態度。これが全織同盟下の倉レ労組の本質だった」¹¹⁷⁾。

中元氏に転機が訪れたのは「西田宇一老人」との出会いによってであった。中元氏に退職を強要せんとする会社側は、ついに中元氏をクラレの労働者と切り離すために、「西川原」という場所に、「花作り」の名目で、一人で行かせていた。中元氏は、そこで「西田宇一老人」と出会い、事情を聞いた西田氏が総一郎宛に書簡を出したのであった。その4日後、中元氏は工場に戻され、以降、西川原には行かされなくなった¹¹⁸⁾。

中元氏を何ら助けなかった倉レ労組であったが、本論文中でも引用してきた『タテ社会の人間関係』は「日本社会において、闘争の関係に本当にたっているのは、資本家あるいは経営者と労働者ではなく、A社とB社である。競争者は上下関係にたつものではなく、むしろ隣接し併存するヨコにたつものとの関係である。闘争は対立するものとはなく、並立するものとの間に展開されているのである。

この構造を端的にあらわしている最もよい例は、日本における労働組合の構成である」¹¹⁹⁾とした上で、以下のように、日本の労組を論じる。

「あらゆる組合は、まず同一職場において形成されている。産業界でいえば、まず企業別組合であり、その集合体として産業別組合が構成されている。一つの企業体を横に切って、異なる企業の同一職種によってできるクラフト・ユニオンのような職能別組合と言うものはできにくい。個々の企業から独立した、たとえば旋盤工組合というものはできず、反対に一つの企業体のなかで、旋盤工も事務系職員も高級エンジニアもいっしょになった企業単位の組合というのが、日本の特色ある組合構成である。

すなわち、……同一資格者によってできるものではない。こうした組合構成というものは、世界的に珍しいものといえよう。

このような組合の構成では、組合は企業体としての団結に貢献することはあっても、異なる企業に散在している同じ職種についている者たちの間には、真の連帯感（この連帯感こそが諸外国における組合活動の最も重要な推進力となるのであるが）というものは育たない」¹²⁰⁾。

同書は、日本の企業内労働組合の問題について、さらに続ける。

「したがって、組合の団結、高い機能は、企業体内の組合に求められるわけで、その意味で、経営者と労働者との対立・抗争は、『お家の問題』である。ここに日本における組合運動の独特なスタイ

ルがあり、その限界がみられるのである。熱狂的なエネルギーはみられるが、それがどうしても散発的であり、社会全体をゆさぶるような問題には発展しえない理由は、実はこの日本社会における集団構造に求められるのである」¹²¹⁾。

西川原から戻された中元輝夫氏は、以下のように言う。

「社内の労働者が不当で差別的な処遇に抗議してもいっさい無視し、人間としての基本的な権利を踏みにじってきた倉レという会社。それが一般市民の抗議の手紙には、手のひらを返すように即座に反応する。もしも会社が今までの私に対する処置に誤りを認めないのなら、どうしてこのようにあわてふためく必要があるのか。……」

倉レという大会社でさえ、社会の目、会社の外の世界の人々の理性と良識を恐れるのだ。それならば、広く社外の市民に訴えて、正義と人権を守る闘いを進めていけばきっと勝てる。西田宇一老人の正義感と勇気に、私は激励され闘う方法を教えられたのであった」¹²²⁾。

この後、中元氏のもとには、他社の労働者や労組、日本共産党等の全国からの支援が行なわれ、中元氏は、最終的に、1974年、原職復帰と会社側からの和解金受取を実現した¹²³⁾。西田宇一老人との中元氏の出会いは、換言すれば、「グマインシャフト運命共同体」的体質に異議を申し立て、「お家の問題」という枠を突破する突破口を開いたと言えるかもしれない。

「グマインシャフト運命共同体」的な企業としての「企業一家」のモデルは、結果として、異議申し立てなき参加という「包括的抑圧体制」であったと評価できるのではないか。それでも、経済の拡大による日本経済の成長に貢献したと評価する声も強いであろう。欧州にも、それを肯定的に見る声もある¹²⁴⁾。しかし、今日のように、リストラ名目の解雇が当然になった時代には有効性を持ち得るのだろうか。次章では、總一郎逝去後の日本社会に話を移行したい。

第7章 總一郎逝去後の政治経済情勢

第1節 高度経済成長の終焉

本論文の主人公でもある總一郎は、1968年、直腸癌によって永眠した。58歳の若さだった¹²⁵⁾。その後の日本は、石油危機（1973年）に見舞われ、やがて、低成長の時代に入っていくようになった¹²⁶⁾。

本論文でも、見て来たように、日本の労組は企業別組合である。企業別組合は、「企業一家主義という考え方を従業員に植えつける役割を果たした」。敗戦直後には、労働者の生活のために、職場としての企業を守らねばならないという闘争が労組によって実施されたが、「職場防衛」という思想は「『会社本位』主義へと転化していった」。また、「戦前には画然とした格差のあった職員（ホワイトカラー）と工員（ブルーカラー）が同じ企業のなかでひとつの労働組合のメンバーになる。それによって職員と工員の賃金格差はなくなっていき、ライフスタイルも同一化していく。

このような同じ企業の中で、ひとつの労働組合を作り、ホワイトカラーとブルーカラーの格差がなくなっていったところから、企業一家主義的な考え方が生まれる。

さらに重要なことは、労働組合が闘争の相手とすべき資本家の姿が見えなくなってしまったことだ。労資関係という言葉もいつのまにか労使関係というように変わっていく。

財閥解体によって財閥家族が追放され、大企業から大株主としての資本家が消えていくと、労働組合には戦うべき相手としての資本家の姿が見えなくなる。労働組合が直接に交渉の相手にするの

は経営者であるが、その経営者はもはや資本家の番頭ではなく、会社の代表者である。

そして同じ会社の中で経営者と労働者が交渉しているのだから、どちらにとっても会社を大きくすることが先決である……

こうして職場防衛思想は『会社本位』主義へと容易に転化していくのだが、これが生産性向上運動への労働組合の協力を生み、高度成長時代には『まずパイ（会社）を大きくすることによって分け前（賃金）を上げる』という思想につながっていく¹²⁷⁾。

以上のように評される日本型労使関係であるが総一郎率いる倉レもその範疇を出るものではなかったと言えよう。総一郎の労務管理は、経営者としての立場から、社内に「企業一家主義的な考え方」を実践させようとする動きであったと評価できるのではないか。労組側の動きも、『「まずパイ（会社）を大きくすることによって分け前（賃金）を上げる』という思想』が背後にあったと言えよう。

「そして石油危機後の低成長期になると、減量経営に協力して会社を守るといえるようになる。そこに一貫しているのは『会社本位』主義であり、『会社あつての労働組合』という考え方である¹²⁸⁾。

このような考え方は、低成長の中で、どのように機能したのだろうか。

第4章第2節で述べたように、西独では、1976年、2000人以上の労働者を擁する企業での労使共同決定の法律が定められた。西独のこのような動きに倣って、日本でも労組や労働者の経営参加が問題と化した。同年7月、松下電器の労組が、労組の経営参加への要求を決議している。労組の代表が「相談役、会長、社長の三者で構成する最高経営会議や常務会、部長会などに出席して労働組合の意見を経営に反映させようというもので、西ドイツのように決定に参加するというものではなかった¹²⁹⁾。

しかし、経営側は、毎月一回の「労使協議会」で賃金、福利厚生等は議論されているし、各種の経営に関する問題も労組と協議しており、労組の経営参加は実質的になされており、新制度の創設は不要として、労組側の経営参加要求を拒否した。松下電器以外の企業も、経営参加について、全て同様の態度をとり、日経連等の財界も西独式経営参加を拒否し、全大企業がその方針に従ったため、「その後日本では労働組合の経営参加は問題にならなくなってしまった¹³⁰⁾。

日本の労組は『「会社本位」主義』を支えているが、その経営や所有に労組は参加できずにいる¹³¹⁾。高度経済成長期が終わっている以上、労組が経営側と一体化して、企業規模の拡大に努め、それによって分配を大きくするという考え方は成り立たなくなる。しかし、労組が『「会社本位」主義の支柱になっている』ことによって、経営側は労組を生産性向上運動等への動員手段とし、又、労組役員経験者の企業幹部への登用も多く行われて来た。若年層を中心に労組への参加意欲は減退し、1990年代には労組の組織率は25%程度になっている¹³²⁾。

以上のような労組の姿について、「労働組合が生き返るためには『会社本位』主義を脱却する事が必要なのだが、最後までそれにしがみついているのが大企業の組合であり、それは最も時代の流れに逆行している¹³³⁾」と評される。

「労資」が「労使」の関係に変化しても、昨今の「リストラ」に象徴されるように、経営 - 労働には利害の対立があると言えよう。労組には「集団の力」の行使によって、使用者（経営）側との力関係の是正が求められる。それができなければ、労組の存在意義は失われると言えよう。クラレの労組活動にも、企業規模の拡大に努めつつも、労使の利害対立が現れていたのは既に見た通りである。第1章第2節でも論じたように、総一郎には企業組織の運営において、「階級闘争の否定、個人

の尊重といった価値観」があったと思われるが、労使の関係において、使用者（経営）側が労働側よりも強い立場に立つ傾向があり¹³⁴⁾、高度成長期のような経済規模の拡大による労使協力が機能し難いことを考えた時、總一郎の思想は、強者である経営側を利するものであり、結果として、労働者の「個人の尊重」と対立する概念ではないかと考えざるを得ない。その總一郎について、「よき先駆的存在として深く考察の対象とすべき」¹³⁵⁾と評する声がある。總一郎に「先駆」された今日の日本の姿は、どのように考察されるべきなのか。

第2節 格差社会化する今日の日本

前章末でも述べたように、昨今、日本の企業社会では、リストラ名目での解雇が盛んになり、労働者も派遣社員が増加する等、大きく変化して来ている。

ルポライター・鎌田慧氏は、日本企業の「愛社精神は、終身雇用、年功序列型賃金、企業内組合の三つと強く結びついている。一生懸命はたらけば、会社は決して悪くはしない、というのが暗黙の約束だったが、不況の長期化は、終身雇用と年功型賃金を崩壊させ、大量解雇（希望退職）の実施となった」¹³⁶⁾と「日本的経営」を評する。

本論文で検討してきた總一郎のクラレ（倉レ）は、前章でも検討したように、経営側が「待命」と待命労働者の現場復帰のない時の退職の提案に見られるように、終身雇用を行おうとしていたかどうかには疑問がある。しかし、中国へのビニロン・プラント輸出等の企画が社内を活気づけ、労使の協調を促進したとも言えよう。したがって、不況が長引けば、労使協調が維持し難くなる性格を有していたとも言えよう。

昨今では、個々の労働者に対する能力主義管理も強化され、「それは、具体的な労働条件が最終的には査定権をもつ上司によって個人処遇として決定される傾向」を強めた¹³⁷⁾。それは、労働者の賃金、仕事上のノルマ、人事異動、当該企業で労働者として居続けられるか否か等の決定において、労組の規制等が低下し、「上司による個人別の能力や業績の評価が、それらの最終的な決定を大きく左右するようになったということ」であった。これは「労働条件決定の〈個人処遇化〉」と言われる¹³⁸⁾。

「労働条件の〈個人処遇化〉は、賃金体系、要員、作業量、人事異動、ひいては雇用保障などにかかわる職場の組合規制の後退を促し、また逆に、その後退によってつよめられている。……職場の諸問題について企業別組合のもっとも主要な規制手段である労使協議制がどの程度かかわっているか」については、生産の合理化、人事異動等について、「付議事項」とされるのは56~63%であり、「同意事項」（労組未承認の場合は実行せず）の比率は平均して8%強にすぎない¹³⁹⁾。「人員整理」に関しても、「企業の二〇%ほどで経営のフリーハンド（自由な裁量権）が制約されているにすぎない」¹⁴⁰⁾とされる。

「それ自体が相互補強関係にある労働条件の〈個人処遇化〉と職場における組合機能の後退は、労働者間のサバイバル競争を激しくし、また逆に、その激化によっていっそうつよめられている。組合による連帯的規制に頼ることはできず、労働条件を個別査定によって決められるサラリーマンは、競争的な能力の開発と発揮に自己を投げ込むほかはない。……現時点の能力主義管理はこうして、労働条件の〈個人処遇化〉、仕事となかまにかかわる組合機能の弱体化、なかま同士の競争への投企という『三位一体』を日本のサラリーマンに贈ったのである」¹⁴¹⁾。

以上ような状況の時代にこそ、経営側への規制と労働者保護の役割が労組に期待されるべきかと思われるが、既に見たように、労働者の労組組織率の低い昨今である。さらに、「労働組合にはいっ

ていないひとを未組織労働者とよぶが、パートや臨時工などがふえ、そのひとたちが経営者のいいなりの条件ではたらくようになると、やがて労働者全体の条件にも影響するようになる」¹⁴²⁾。

總一郎は、本論文の第1章第2節で論じたように、企業を一つの家族になぞらえ、企業一家的な経営を主張した。しかし、それは、好況の時には可能であっても、不況となれば、資本・経営 - 労働の階級闘争的利害対立が惹起され、その存立を困難にし、さらに、労働者が「個人」単位で、未組織であったり、又は、労使が過度に協調（癒着）している時、さらには、企業の競争力強化が求められる時¹⁴³⁾、前節末でも述べたように、強者としての経営者本位の企業経営が進み、労組は「労」（労働者）ではなく、「使」（経営陣）本位に行動し、生産手段の社会化は困難となる。換言すれば、産業民主主義の破壊である¹⁴⁴⁾。

總一郎の企業経営理念は、基本的には、経済が好況であり、企業が労働者に利益配分を出来る時に適用できる理念であり、不況時等には、社会の市民の多くを占める労働者の生活を破壊しかねない危険があると考えざるを得ない。

結果として、筆者は、總一郎の「経営理念」や「思想」は、終身雇用制や年功序列型賃金等と共に機能する性格のものであり、企業別組合はその補完者であったと考えざるを得ない。「終身雇用制」、「年功序列型賃金」が変容し、「企業別組合」の労働者保護という意味での大幅な機能低下を言わざるをえない昨今、總一郎の思想も又、過去のものになって行きつつあるのであり、その父・孫三郎と同様、その思想に対するマルクス主義的批判¹⁴⁵⁾が適用可能ではないかと考える。

終章 「市民社会 = 自主管理」の理念の社会への適用

本論文では、戦後の政治経済史の中に總一郎とクラレの経営を置いて検討する作業を行なって来た。その作業の一つの軸であった日本社会党は、今日、社会民主党と改名して存続してはいるものの、既に往時の勢いはなく、泡沫政党と化している。同党が、ロシア化したマルクス主義であるボルシェビズムを基礎に「革命政党」であり続けようとしたことが、日本社会の現実から遊離してしまっていた側面があることは、多くの論者が指摘するところである¹⁴⁶⁾。

ボルシェビズム（マルクス・レーニン主義）の理論を基礎として構築された国家・ソ連邦も1991年末には崩壊し、東西冷戦は終焉した¹⁴⁷⁾。ボルシェビズムへの筆者の批判は拙稿「倉敷の大原家 下」に記述した¹⁴⁸⁾が、マルクス主義をはじめとする社会主義の理念は政治経済両面での民主化であり、自主管理の思想である¹⁴⁹⁾。しかし、階級闘争的理論が、革命後の新社会における階級独裁（労農独裁）の概念を生み、階級独裁の概念は、社会を構成する民衆を階級独裁の枠の中にはめ込むべく、政権党による一党独裁と化した。これが政治の腐敗、非能率の経済等を生み、ソ連体制への正統性を失わしめ、体制そのものの崩壊を招いたのであった¹⁵⁰⁾。換言すれば、生きた社会からの異議申し立てが体制の崩壊を招いたとも言えよう。

他方で、「二次の世界大戦を経て、資本主義のもとでは、共産主義への対抗と、社会民主主義勢力の運動もあり、普通選挙権の法認や労働組合の合法化による民主主義的政治制度の定着と福祉国家的施策の世界化が進んだ。かつて一九世紀社会主義により『ブルジョアジーの独裁』と断罪された国家活動の狭隘な正統化様式は、反体制勢力を含む複数政党と諸利益集団、労働者階級を含む男女『市民』たちがおりなす『大衆民主主義』へと、組み替えられた」¹⁵¹⁾。

少なくとも、資本主義体制の下では、現行の政権に対する異議申し立ての回路は存在していたと言えよう。さらに、同体制の下では、「国家の経済的役割は著しく増大し、その機能領域も拡大した」¹⁵²⁾ 結果、官僚制が膨張し、政策決定への「市民」の参加の回路は狭まったと言えよう。故に、中央集権から地方分権による官僚機構の簡素化と市民の政策決定への参加の容易化が進められねばならないと言えよう¹⁵³⁾。

上記の資本主義体制と「同じ時代に、いちはやく男女平等普通選挙権を法認して『プロレタリア民主主義』を実現したはずの社会主義国家には、共産主義政党の公式・非公式の一党独裁のもとで、労働者・民衆の脱階級化・脱政治化が進行し、『自由・平等・友愛』理念には程遠い、少数支配の政治体制が出現した。社会主義思想の現実批判機能は、現存社会主義国家のもとでは忘れられ、『国家の死滅』どころか、グロテスクなまでに強大な、国家主義的社会主義が生み出された」¹⁵⁴⁾。

階級独裁の概念が上記のような体制を生んだと言えるが、「今日、崩壊しつつあるのは、この国家主義的社会主義である」¹⁵⁵⁾。「国家主義」に対するアンチテーゼとして「自主管理」の理念があり、その為に「国家主義」をもたらした階級独裁ではない「市民」主権の概念があると言えよう。それは、先にも述べたように、政治面のみならず、経済面でも言い得ることである。

しかし、自主管理を言う時、階級独裁を排しても、階級闘争的利害対立は否定しきれない。殊に、企業経営という側面から見た時、「労資」関係が「労使」関係になったとしても、リストラに見られるように、である。このことは、総一郎のクラレにも見い出されることは本論文でも検討して来た。

総一郎は、第1章第1節で検討したように、属性を超えた個々人の尊重を理念としていたと思われる。そして、マルクスの階級闘争主義を批判した。しかし、市場経済は、本論文内で繰り返してきたように、経営側 - 労働者側の階級対立を生む。第1章第2節で検討したように、弱者的立場にある労働者は団結によって、強者的立場にある経営者側との力関係を是正せざるを得ない。故に、同じく第1章第2節で検討したように、総一郎の言うように、「階級論的な所属によるイデオロギーの決定」は「傾向的蓋然性」であっても、その意義は認められるべきではないか。

さらに、総一郎は同じく、第1章第2節で見たように、「階級論的な所属によるイデオロギーの決定」は「決定論」と見るべきではない、と主張した。確かに、労組内の個々の労働者の思想信条の自由や支持政党の選択の自由を含む各種の自由は保証されねばならないが、経営者側から、労働者の分断による労働運動の弱体化等に利用されることがあってはならず、この問題を労使の階級対立という側面から見た時、経営者側からの上記のような議論は、労働運動の弱体化につながるのではないかという懸念も抱かざるをえない¹⁵⁶⁾。総一郎は「さん付け運動」や「忌憚のない意見」交換の運動を実践したが、これらも経営者本位の労働者の動員の機能が期待された「防禦的民主主義」に留まるものであったと思われる。或は、「上」(総一郎を中心とする経営陣)の存続を前提とした上での「下」(労働者)からのある程度のチェック機能を果たすことが期待された運動であったとも言えよう。その意味でも、「防禦的民主主義」のレベルに留まるものであったと言えるのではないか¹⁵⁷⁾。総一郎がなぜ、青年期にフェビアン協会に関心を抱いたのかについて、この点からも検討が必要と思われる。

筆者には、「個人の尊重」をいう総一郎の思想には、企業経営において、労働者の「経営参加」や「自主管理」の理念が欠如していたように思えてならない。換言すれば、序章で紹介した大原謙一郎氏が言うところの「あなた任せ」の体制を作ったと言わざるをえないのではないか。

本論文で検討した総評は、同盟と合併して、1989年11月、「日本労働組合総連合会」(連合)へと

改組された¹⁵⁸⁾が、「連合」も全労働者の15%を組織しているに過ぎない。鎌田慧氏は「労働者の権利を守るためには、この未組織労働者の組織化が必要とされてくる」と論じている¹⁵⁹⁾。フリーターや派遣社員が増加し、非正規労働が増大する現在¹⁶⁰⁾、重要な主張であろう。

人間は自由かつ平等な個々人であるべきだが、その目的の達成のための手段としての階級闘争も今なお必要とされていよう。政治経済両面を含む社会の各面での「自由かつ平等な個々人」の実現は、国家権力や社会的強者が与えてくれるものではなく、個々人からなる社会そのものの自主管理によるものであると言えよう。筆者は、拙稿「倉敷の大原家下」と同様、「『エリート』の創出よりも、民衆が社会の主人公であることを前提として、有効に機能する政治、社会システムの創出が重要であると主張して」¹⁶¹⁾ 本論文を終わりたい。

注

1) 前掲『昭和の歴史⑧』、pp.304-305

本論文は、本文中の冒頭でも述べた通り、「上」からの続編である。本論文中に典拠等が詳細でない場合は、「上」(『立命館文学』653号)を参照されたい。

2) 同上、pp.318-320

3) 同上、pp.275-276

4) 同上、pp.284-289、452

5) 同上、p.311

6) 「経営権確保に関する意見書」日経連創立十周年記念事業委員会編『十年の歩み』日経連創立十周年記念事業委員会、1958年、p.100

7) 「戦後激動期の『下からの経営協議会』思想」前掲書、p.155

8) 同上、p.155、前掲『社会政策(2)』、p.133

9) 前掲『戦後の労働史上』、p.82

10) 「労働関係調整に関する指針」前掲『十年の歩み』、p.125

11) 同上、pp.125-126

ドッジ・ラインについては、内野達郎『戦後日本経済史』(講談社学術文庫、1978年)、pp.73-79、参照。

12) 前掲『労働の戦後史上』、p.82

13) 「戦後激動期の『下からの経営協議会』思想」前掲書、p.156

14) 「包括的抑圧体制」とは、人民が、権力による目的のために、異議申し立てなく参加させられる(動員される)体制のことである。この体制については、ロバート＝ダール著、高畑通敏訳『ポリアーキー』(三一書店、1981年)、pp.9-10、参照。

15) 前掲『七つの国の労働運動下』、pp.99-100

16) 同上、p.100

17) 同上、p.103

18) 同上、p.104

19) 同上、pp.104-105

20) 前掲『昭和の歴史⑧』、p.308

21) 同上、p.388

22) 同上、p.309

23) 前掲『昭和の歴史⑧』、pp.388-389

24) 前掲『労働の戦後史上』、pp.96-97

25) 前掲『昭和の歴史⑧』、p.390、前掲『労働の戦後史上』、p.91

26) 前掲『昭和の歴史⑧』、p.391

27) 前掲『労働の戦後史上』、pp.97-98

1951年9月調印のサンフランシスコ講和条約は、翌年4月28日に発行したものの、「片面講和」であっ

た。講和会議そのものも米国を中心とする資本主義陣営との片面的なものであった。日本の侵略による最大被害国であったはずの中華人民共和国が招待されなかった他、ソ連、ポーランド、チェコスロバキアは会議には参加したが、条約内容への不満から、調印を拒否した。この他、「東西両陣営に中立の立場」を強めていたユーゴスラビア、ビルマ、インドは招待されたものの、欠席した（柴垣和夫『昭和の歴史⑨』小学館、1993年、p.21）。「この講話は、戦後冷戦の開始とともに対日占領政策を転換したアメリカが、朝鮮戦争という冷戦の熱戦への転化を背景に、日本をみずから組織する国際的反共体制の一環に組み込もうとして、準備したものであった。日本の側では、財界と保守政党とくに自由党の吉田茂内閣が積極的にそれに呼応し、知識人や労働組合・社会党・共産党などの全面講和論をしりぞけたのであった。国論そのものがはじめから分裂していた」（同上、p.21）のであった。

- 28) 前掲『労働の戦後史上』、p.98
- 29) 同上、pp.99-100
前掲『戦後史のなかの日本社会党』、pp.91-92
- 30) 前掲『戦後史のなかの日本社会党』、pp.91-95
- 31) 下川浩一『日本の企業発展史』講談社現代新書、1990年、pp.80-81
- 32) 前掲『昭和の歴史⑨』、p.212、249
- 33) 前掲『戦後日本経済史』、p.146
- 34) 前掲『昭和の歴史⑨』、pp.19-29
- 35) 前掲『戦後史のなかの日本社会党』、pp.99-100
- 36) 同上、p.100
- 37) 同上、pp.101-104
- 38) 前掲『昭和の歴史⑨』、pp.95-110、前掲『戦後史のなかの日本社会党』、p.106
造船疑獄については、広瀬隆『持丸長者 戦後復興編』（ダイヤモンド社、2008年）、pp.296-297、参照。
- 39) 前掲『戦後史のなかの日本社会党』、pp.107-108
- 40) 同上、pp.120-121
- 41) 前掲『七つの国の労働運動 下』、pp.109-110
- 42) 岡山県労働運動史資料編集委員会編『岡山県労働運動史資料 下巻』1952年、pp.73-75
- 43) 前掲『昭和の歴史⑨』、p.339
- 44) 同上、p.352
- 45) 同上、pp.353-354
- 46) 同上、pp.354-355
- 47) 同上、p.355
- 48) 同上、p.360
- 49) 同上、p.360
- 50) 前掲『労働の戦後史上』、p.228
- 51) 同上、p.228
- 52) 『同盟産業政策と長期賃金計画』、1968年
- 53) 前掲『戦後日本経済史』、pp.309-310
- 54) 前掲『戦後史のなかの日本社会党』、p.181、橋本寿朗『戦後の日本経済』岩波新書、1995年、pp.136-137
- 55) 前掲『戦後史のなかの日本社会党』、p.182
- 56) 升味準之輔『現代政治 下』東京大学出版会、1985年、p.621
- 57) 同上、p.628
- 58) 石川真澄『戦後政治史』岩波新書、1995年、pp.102-104
- 59) 同上、p.105
- 60) 石川真澄、広瀬道貞『自民党 - 長期政権の構図』岩波書店、1989年、pp.26-29
- 61) 同上、p.29
- 62) 前掲『戦後政治史』、p.108

- 63) 松岡駒吉伝記刊行会編『松岡駒吉伝』経済往来社、1963年、pp.327-330
- 64) クラレ労働組合史編集委員会『クラレ労働組合史1』（非売品）、1977年、pp.34-36
- 65) 同上、p.33
- 66) レーニンの前衛主義については、拙稿「倉敷の大原家 上」、pp.27-29、の他、レーニン著、村田陽一訳『何を為すべきか?』（国民文庫、1953年）、外川継男『ロシアとソ連邦』（講談社学術文庫、1991年）p.293、参照。
- 67) さらに、当時の日本共産党は、自主路線を歩むことができなかった。コミンフォルム（1947年結成、ソ連、東欧6カ国、仏、伊の共産党が参加）は、1950年1月、「日本の情勢について」と題する「論評」を公表した。実質的にソ連支配下のコミンフォルムは、同論評で、「アメリカ占領下でも『平和革命』が可能だ」とした当時の日本共産党を非難した。日本共産党内では、「政治局所感」を公表し、コミンフォルムからの批判に反発する党内主流派（「所感」派）と同批判を受け入れようとする党内反主流派（「論評」派）が激しく衝突した。その後、中国共産党機関紙『人民日報』が「所感」派を批判、結果として、「所感」派も、コミンフォルムからの批判を受け入れ、日本共産党は「極左旋回」し、第5回全国協議会（1951年10月）以降、武力闘争を開始し、第6回全国協議会（1955年7月）で「極左冒険主義」を放棄するまで、武力闘争を行なった。この結果、日本共産党は完全に、有権者の支持を失い、本章第3節に述べたように、国会議席は全滅した（前掲『戦後史のなかの日本社会党』、小山弘健『戦後の日本共産党』青木新書、1962年、pp.58-139）。
- 68) 前掲『戦後の日本共産党』、p.21
- 69) 前掲『クラレ労働組合史1』、p.40
- 70) 同上、p.47
- 71) 前掲『大原總一郎の経営理念とその実践』、p.93
- 72) 岡山県労働運動史史料編纂委員会『岡山県労働運動史資料 下巻』、1952年、pp.73-74
- 73) 同上、p.74
- 74) 前掲『クラレ労働組合史1』、p.1232
- 75) 同上、p.1233
- 76) 同上、p.1232
- 77) 同上、p.1231
- 倉絹では、倉絹連合会が主張し、会社側との交渉の結果、1948年5月、「職員」、「工具」等の名称廃止、全労働者を「社員」と称すること、給料日や休日の統一、賞与差別廃止等、社内の身分差別は基本的に、撤廃された（前掲『岡山県労働運動史資料 下巻』、p.222）。「会社は組合案に種々批判を加へ」たものの、会社側が「我を捨てて折れざるを得なくな」ったことで、社内身分差別は廃止となったのであった（同上、p.222）。結果的に会社（経営）側が、組合案を呑んだのは、会社を一家族的な運命共同体と化すること、換言すれば、階級闘争防止のための措置であったのかもしれない。社内での身分差別が続けば、本論文「上」の第5章で論じた三池炭鉱のように、階級闘争的労働運動を誘発しやすくなるであろう。さらに、本論文「上」の第2章注内で論じたように、社内の中間層（管理職）が一般労働者を指導しやすくなる、という考えもあったのかもしれない。
- 78) 『岡山県労働運動史資料 下巻』は、倉レ倉敷工場労組は、組合員でもあった日本共産党員が1949年5月1日のメーデーにおいて、労組としての統制を無視し、「傍若無人の振舞い」に及んだとして、4名の共産党員を「将来の組合運動を破壊する意図を有するものであることを発見、遂にその除名処分」を行なったことを記述している（p.224）。同資料には、「この日組合員である共産党員の一部、及び社会党員の一部は組合の統制を無視してメーデー行事に参加した」（同上、p.224）とあることから、レーニンの前衛主義に基づき、共産党の党勢拡大を優先しようとして、他の組合員と衝突したのかもしれない。本文中に見るような、クラレの日本共産党への敵視とも言える姿勢は、こうした現実も一因だったのかもしれない。
- 79) 前掲『クラレ労働組合史1』、p.121
- 80) 同上、p.121
- 81) 同上、pp.127-128
- 82) 同上、pp.127-128

- 83) 同上、pp.1235-1236
- 84) 同上、p.1247
- 85) 同上、pp.1247-1248
- 86) 同上、p.1251
- 87) 同上、pp.1251-1252
- 88) 同上、p.1236
- 89) 同上、pp.1255-1256
- 90) 村上一郎、石川泰州『日本の政党』丸善ライブラリー、1995年、pp.148-149
- 91) 「ビニロン」とは、国産合成繊維のことである。この繊維の開発と対中輸出等の経緯については、前掲『戦後復興と大原總一郎』pp.47-106を参照。筆者は、政治学、国際関係論の専攻であるため、日中間の国際関係論として、この件もいずれ検討したいと考えているが、今回は、詳述することは割愛する。この他、この件に関しては、『大原總一郎』pp.167-186、242-259も参照されたい。
- 92) 前掲『クラレ労働運動史1』、p.515
- 93) 同上、p.507
- 94) 同上、p.505
- 95) 同上、p.508
- 96) 同上、p.517
- 97) 前掲『大原總一郎』、pp.315-316
- 98) 中元輝夫『雑草の記－クラレ人権闘争の十二年』光陽出版社、2002年、p.71。以下『雑草の記』と表記する。
- 99) 同上、p.71。法政大学教授・下川浩一氏は「企業別組合はどうしても、少数の幹部と経営側の密室でのボス交渉で問題を解決する傾向がつきまとう。組合の指導がどうしても白紙委任の幹部委任型になると、組合の組織構成がホワイトカラー、ブルーカラー混合で、しかも現場では職場のリーダーが工長、組長といったベテランで、第一線監督者の立場にある人々が選ばれ、幹部依存のムードをつくり出すからである」（前掲『日本の企業発展史』、p.222）と指摘する。
- 100) 前掲『雑草の記』、p.72
- 101) 同上、p.72
- 102) 同上、pp.72-73
- 103) 同上、p.73
- 104) 同上、pp.74-75
- 105) 同上、pp.75-77
- 106) 同上、p.77
- 107) 同上、p.78
- 108) 同上、pp.83-85
- 109) 同上、p.87
- 110) 同上、p.87
- 111) 同上、p.98
- 112) 同上、p.99
- 113) 同上、p.106
- 114) 同上、pp.106-107
- 115) 同上、p.108
- 116) 同上、p.110
- 117) 同上、p.123
- 118) 同上、pp.154-155
- 119) 前掲『タテ社会の人間関係』、pp.96-97
- 120) 同上、pp.97-98
- 121) 同上、p.98

122) 前掲『雑草の記』、pp.154-155

123) 同上、pp.205-224

124) 1970年代、スウェーデンの経済紙記者・B＝トレクル氏は、日本の企業経営について、以下のように述べている。

「西欧のいたるところで、我々は日本の進出に直面し、市場を奪われた。こうした攻撃的な進出の背景には、宮田氏（鉄鋼労連委員長、当時・筆者注）も代表の一員となっている、強力な日本国内の共同戦線が存在している。日本の労働市場では、めったに対立などみられない。この国では、国家目標達成のためには宗教的ともいえる情熱を持って、日本製品の競争力保持のためには犠牲も顧みず、労働者も経営者も一体となって成長してきたのである。

これほどまでに強力なライバルと、我々は競争できるのだろうか。両国が共通の利害を持っていると自覚させられるまでに、お互いの意識にどのような変動がおこらねばならないのか。

日本に置いて労使協調は当然のことであり、スウェーデンにとっては課題である。これがいかに受け入れられるかが、わが国産業の盛衰にとって大きな意味を持つことであろう」（B・トレクル「日本の労使協調は脅威」JETRO、朝日ソノラマ編『EC経済記者団が見た新ニッポン事情』朝日ソノラマ、1978年、p.209）。

しかし、日本の「^{ゲマインシャフト}運命共同体」的労使協調が労働者の異議申し立てを含めた思想信条の自由等を抑圧し、人権を侵害する傾向があることは、本文中に見たとおりである。

一橋大学名誉教授・加藤哲郎氏は、「問題は、『国家的所有』を『社会的所有』の最高形態と見る伝統的思考からの脱却であり、『国家的所有』を含む『社会的所有』の現実的諸形態を、『労働生活』『友愛・協議』の側から提示することである。また、そのネットワークに必要な限りで『市場メカニズム』を利用し、かつ規制・制御することである」（加藤哲郎『東欧革命と社会主義』花伝社、1990年、p.289）。とした上で、「いわゆる『スウェーデン・モデル』は、この点で、現代世界の最も進んだ例であろう。そこでは、政治システムで国民投票やオンブズマン制度が定着しているのみならず、『制度的福祉国家』のなかに、『産業民主主義』がくみこまれている。従業員25名以上の企業の取締役会には必ず労働者代表が加わらねばならず、労働条件・環境の変更には労働組合の合意が法的に必要とされる。『労働者基金法』というかたちで、労働者による株式取得が奨励され、全国五つの労働者基金がそれぞれ8%までの株式取得を認められているから、一企業の40%までは労働者が『買占め』できる。全国的賃金決定や労働条件平準化への労使交渉も、『ネオ・コーポラティズム』的政府の調停を待たずとも、『市民社会』内部のルールとして定着している。『民主主義的階級闘争』……が語られるゆえんである」（同上、pp.289-290）。

上記の「スウェーデン・モデル」は、第1章第1節本文中に見た「家族精神（心からの結合や和合）」、「一体性」といった「^{ゲマインシャフト}運命共同体」ではなく、^{ゲゼルシャフト}労資、^{ゲマインシャフト}労使の利害対立、階級対立を前提に、それをシステムの的に統御し、企業体を「利益共同体」として、^{ゲマインシャフト}社会化したものであろう。換言すれば、「運命共同体」的発想では、こうしたシステムは生まれ得ないのではないか。

本論文の主人公・總一郎は、「^{ゲマインシャフト}運命共同体」的発想を主張するが、この発想では、生産拡大による成長はある程度、可能であっても、利益配分等、企業の社会化に必要なシステムは構築し難く、總一郎自身が「二義的であってはいけない」とした配分の問題や、各人の「人格尊重」（本論文第1章第1節参照）については、具体化しうるかについては、疑問視せざるを得ない。

125) 前掲『大原總一郎』、p.391

126) 宮本憲一『昭和の歴史⑩』小学館ライブラリー、1989年、pp.364-376

127) 奥村宏『会社本位主義は崩れるか』岩波新書、1992年、pp.105-107

128) 同上、p.107

129) 同上、p.108

130) 同上、p.108

131) 同上、pp.109-110

132) 同上、pp.110-111

133) 同上、p.111

134) 「倉敷の大原家上」、pp.13-14

- 135) 前掲『大原總一郎』、p.387
 136) 鎌田慧『新板 現代社会 100 面相』岩波ジュニア新書、1993 年、p.69
 137) 熊沢誠『能力主義と企業社会』岩波新書、1997 年、p.131
 138) 同上、pp.130-131
 139) 同上、pp.132-133
 140) 同上、p.132
 141) 同上、pp.133-134
 142) 前掲『新板 現代社会 100 面相』、p.192
 143) ルポライター・鎌田慧氏は、1972 年 9 月の面接を経て、6 ヶ月契約の臨時工として、トヨタの自動車工場¹で働いた経験を次の様に記している。

「ぼくたちの動作は、技術者がストップウォッチで計って、ギリギリのスピードに計算されたものだったのだ。その日、どんな車種のもを何台、どんな順序でつくるかは、コンピュータによって指示される。機械の指示に息もたえだえとなった人間がはたらかされる。コンベアの中には、なんの自由もない。たとえば、1 秒でも、コンベアを止めることはできない。止まると、その分だけ生産台数がおちるからである」（鎌田慧『ぼくが世の中に学んだこと』ちくま文庫、1992 年、p.141）。

労働者達は、皆、疲労していた。指を切断した労働者も居り、又、労働者同士の雑談の中では、事故死の話も出ていた（同上、p.149）。

73 年 1 月からは、鎌田氏の職場は、一週間ごとの昼夜交代制となった。「勤務条件の変更は、労働者にとっての大きな問題なので、賛成か反対かの意見をきいて、労働組合が経営側と交渉するのが普通なのだが、トヨタ自動車の労働組合は、そんなことには無関心な組合なのであ」った（同上、p.148）。

又、鎌田氏と共に働いていた A 氏は、鎌田氏に次のように言った。

「新聞にはトヨタの人間はキビキビ仕事をしよる、と大きく書かれたりするが、キビキビしとるんじゃない。キビキビやらされとるんじゃない。下をしぼると上のもの給料があがる。課長だっしてしたがえらい(苦しい - 筆者注) ことは知っとるだろう。

組合はわしらの給料で養つとるのに、会社のためばかりしよる。工長、組長が組合をしめとるもんでどうもならん。それも一年交替やから、クビをかけてもやろう、というものがいない。こっちだなんかいうと、そんなこといわんで協力せんといかん、生産があがらんと給料もあげられん、というんや。……

さいきんは調子が悪いとすぐはくだ。トヨタ病院へいって診てもらっても、働かせることしかいわんし、いろいろ疑問があるだ」（同上、pp.163-164）。

さらに、鎌田氏は次のように言う。

「どこでも、会社の病院は労働者に評判が悪い。医者が会社側に立っているからである。

大会社の社員にあこがれるひとは多い。会社がつぶれる心配はないし、賃金やボーナスなど中小企業よりも多いし、社宅なども比較的完備している。生活していくにはそれが魅力である。まして、結婚して子どもができ、ちゃんと育てていくには、生活の安定が必要となる。

だから、労働者は、家族の生活の安定のために、会社でどんなことがあってもがまんし、黙っている。自分だけががまんすれば、家族は平和に暮らせる。別のいい方をすれば、家族を人質にとられて労働者ははたらいているともいえる。本来ならば、労働組合が、職場の不満を解決するために役に立つはずのものである。ところが、いま自分の出世のことしか考えなくなった組合幹部が多くなってしまったのである」（同上、p.164）。

以上のような鎌田慧氏の見たトヨタにも²運命共同体的体質による矛盾が存在しているといえるだろう。

- 144) 前脚注での鎌田慧氏の今日の労組に対する批判は、クラレ労組にも通じるところがある。中元輝夫氏は「労組幹部は出世コース」と題して、以下のように言う。

「『民主的』労働組合を表看板にしながら、資本と運命を共にしようというのが、全織同盟傘下の倉レ労組指導部の実態だった。ここには、労資協調路線を突き進む右派労組の本質が浮き彫りにされているとあって差し支えはなからう。

このような組合幹部を育成し、独特の労使関係を形成してきたのが倉レという会社である。会社は倉レ労働組合指導部を労資協調路線に導いて、労働者の権利を無きものに等しくしたのである。こうして組合

を資本の協力者に仕立てあげてきたのである。抵抗する者あらば、会社は組合を全面に出して対応した。

たとえば、倉レ労働組合の役員の大半は職制で占められ、組合役員になれば、社内での出世コースに乗ることが保証されていた。その反面として、組合幹部には資本の利益に忠実な人物が要求される。そのために、会社に都合の悪い人物が組合役員に立候補しようとするれば職制を通じて圧力をかけ、立候補をとりやめさせた。あるいは、竹中さんや椿君の例に見るように、組合代議員に当選した従業員を強制的に配置転換して、その資格を奪った。岡山工場では組合役員選挙の選挙管理委員長に勤労課の労務主任が任命されるなど、主任クラスの管理職が任命されるのが常だった。したがって選挙が行われても投票は形式的なもので、選挙結果は初めから会社の選挙管理のもとに置かれていたと言っても過言ではなからう。

さらに、組合役員が市議選や県議選に出るときは、労資をあげての支援を受け、当選すれば、その地位を利用して会社の労務対策に協力した」（前掲『雑草の記』、pp.184-185）。

又、倉レの労組は「スト資金をストライキの相手方に預ける」という行為にも及んでいた。「スト資金」は給料からの強制天引きであったが、これらの資金は「組合員の福利厚生に役立つという名目で『合法的』に会社の設備投資の資金に利用されていたのである」（同上、p.183）。

以上は、会社を運命共同体的体質によって支えるための、内部的システムであったと言えるだろう。また、逆説的に言えば、こうしたシステムによって会社を支えるために、総一郎は、運命共同体的体質を支持したという側面はないのだろうか。

145) 拙稿「倉敷の大原家 下」、pp.54-55

146) 石川真澄『堕ちてゆく政治』岩波書店、1999年、p.197

147) 北村稔『中国は社会主義で幸せになったのか』PHP新書、2005年、p.71

148) 拙稿「倉敷の大原家 下」、pp.55-58

149) 拙稿「倉敷の大原家 上」、pp.13-14、20-21

150) 拙稿「倉敷の大原家 下」、p.57

151) 前掲『東欧革命と社会主義』、p.110

152) 同上、p.110

153) 拙稿「倉敷の大原家 上」、p.21

154) 前掲『東欧革命と社会主義』、p.110

155) 同上、p.110

156) 英国では、労働党とその支持母体で、組織労働者の大半を傘下に置く英国労働組合会議（以下、TUC）との間で、「社会契約」が結ばれている。

『社会契約』とは、労働党政府とTUCとの間で、労働組合の過度の賃上げ要求がインフレの主要な原因であるという共通の理解にたつて団体交渉の自由は無制限に主張されるべきではないことを認め、労働党政府は労働組合にその求める組合員の法的権利の拡大を与え、これと引きかえにTUCは賃上げの自主規制を労働党政府に与え、かかる形で新しい経済環境をつくり出すことについての合意を意味する」（内藤則邦「イギリス労働組合と『社会契約』」隅谷三喜男編著『労使関係の国際比較』東大出版会、1978年、p.151）ことが指摘されている。

「74年の社会契約に基づく『労働組合・労働関係法』は、保守党の71年『労使関係法』が違法としたクロズド・ショップ協定（Union membership agreement）を認め、同協定の存在する場合、宗教上または正当な理由のある場合を除き組合参加を拒否する者の解雇を『正当』としていたが、76年の労働組合・労働関係法修正案では『正当な理由』が削除され、しかもクロズド・ショップ協定の定義を『事実上』そうした効果をもった非公式あるいは暗黙の了解にまでその範囲を拡大、従って『非組合員』の余地が著しく弱められることになったのである。この修正法がきわめて難産であったのはこのクロズド・ショップ制の拡大強化が労働者の個人的権利の侵害を意味するからであり、だからこの修正法は個人的信条を保護し、言論の自由を保証するためジャーナリストの場合を別扱いしたほどである。

かくしてクロズド・ショップ協定が存在する場合には100%の組合員加入が確保され、組合参加を拒否すれば解雇の危険を伴い、『純粹の宗教上』の理由のある場合を除き、その解雇は正当とされ、補償の対象とはならないということである。このようにクロズド・ショップ制が合法化され、しかも拡大解雇が法によって許されることになれば、労働組合の組織拡大はますます可能となるばかりでなく、組合員が

除名されれば自動的に解雇されるからこのクローズド・ショップ制は労働組合の内部統制にほとんど無限の力を与えよう」(同上、p.175)。

このような動きの背景には「イギリスの労使関係が専ら団体交渉によって律せられてきたことについては多言を要しない。労使間のきびしい緊張関係の存在が自治の規律を育て団体交渉の有効な制度をつくってきた」(同上、p.174)という動きがあるのであろう。

以上から、英国の労使間階級対立が窺える。その対立を前提とした上で、英国のクローズド・ショップ制は「集団による自由」の確保の為の動きであったと思われる。本文第6章第4節で見た経営側と癒着するクラレ労組と逆の事例と言えよう。

以上のような階級対立がありながら、なぜ「階級政府」による「権力の奪取」が成立しなかったのだろうか(前掲『自由民主主義は生き残れるか』、pp.106-107)。マクファーソンは「政党制」に着目し、以下のように分析する。

「政党制が民主的選挙権の開始いらい西側民主主義諸国で実際に遂行してきた機能は、懸念された、あるいはおこりうる階級対立の鋭さをぼかしてしまうことにあった - あるいは、お好みなら、既存の財産制度および市場制度を実効的攻撃から救うために、階級的諸利害の対立を緩和し柔らげることによって - といっても、いいすぎではない」(同上、p.108)と論じつつ、以上のような機能は、労働 - 保守の2党に見られる英国型の二大政党制であれ、西欧諸国に多く見られる連立政権を必要とする多党制であれ、「同様に遂行されることが見てとれる」(同上、p.109)のである。

「英国型の二大政党制」では、「各党は中間的立場に移動する傾向があり、その中間的立場は各政党が明白な階級的立場を避けることを要求する。各党がそうしなければならないのは、共通善を代表する国民政党としての自党イメージを打ち出すことができなければならないからであり、各党はこのようなイメージなしには長期的な多数の支持を得る可能性がなくなるのを恐れているのである」(同上、p.109)。又、「どの一党も通常多数派になることを期待しえない実際の多党制においては、どの政党も選挙民にたいして明確な約束を与えることができない。なぜなら、その政党も選挙民とともに、その党が連合政府において不断の妥協をせざるをえないことを知っているからである」(同上、p.110)。

以上の下地として、労使の階級対立が存在しているとは言え、所謂「労働者」の中にも、「中間層」が増えて来た事が挙げられるだろう。本文中に見た戦後日本の多くの人々の「中」意識に置き去りにされる日本社会党や、西ドイツ社会民主党のバート・ゴテスベルク綱領はそれを表していると言えよう。

157) マクファーソンは、「参加民主主義」の概念も提唱しており、この概念において、「おそらく長期的により重要なのは、職場における決定作成への民主主義的参加を求める運動である。これらの運動は、資本主義的な民主主義諸国のどこでもまだ決定的な進展を示してはいないが、職場における、さらには企業レベルにおけるある程度の労働者統制ワーカーズ・コントロールを求める圧力は増大しつつあり、実際におこなわれているそのいくつかの例は、前途有望である。このことの重要性は、決定が労働条件や職場レベルで仕事が按配される方法の立案であれ、あるいは労働者統制が企業レベルにおける政策決定への参加にまで及ぶものであれ、二重である。

第一に、労働者統制に参加する人々は、ほかのどんな分野よりも深い関心をもつか少くともよりじかで直接的に感じられる彼らの生活の側面 - つまり労働生活 - において決定作成への参加の経験を得つつある。彼らはじかに自分たちの参加がはたしてどの程度まで有効であるかを理解することができる」(前掲『自由民主主義は生き残れるか』、p.170)としつつ、「第二番目に、労働者統制に引きこまれた人々は、消費者ないし領有者としてではなく、生産者として参加しつつある。彼らは、より高い賃金ないし大きな生産物の分け前を得るためではなく、彼らの生産労働をより有意義なものにするために、労働者統制に加わっている」(同上、p.171)と論じている。

上記は、その通りであろうか。例えば、旧ユーゴでは「一九六〇年代以来完全な開放経済体制に移行し、他方、同じ時期からそれまで建て前にとどまっていた『自主管理社会主義』のシステムを現実にも機能させ始めたのであるが、このシステムは『自治』や『参加』を極大化した反面、当然のことではあるが、企業決定においてつねに『投資』よりは『分配』に比重をおく傾向を生んだ。その結果、年率九九六%にも及ぶ悪性インフレと賃上げストの悪循環が始まり、経済はほぼゼロ成長、体外累積債務は二百数十億ドルに達し、いくら輸出努力をしても利益の大半を債務支払いに回さざるを得ないという破産状態に陥った」

(木戸蓊「現代世界の分離と統合」有賀貞他『講座国際政治③』東大出版会、1989年、pp.6-7) のであった。以上は「労働者統制に引きこまれた人々は、消費者ないし領有者として」行動しようとした結果であると思われるが、「自主管理」の理念、理論の作成にあたって、消費者としてより多くのものを得たい、という労働者の立場と、「企業決定」における「投資」等、または経営に携わるある種の「専門家」等の両立、または後者に対する前者の異議申し立てを含む意見表明等の参加をどのように考えるか、が課題であることを示しており、本文中に見た西独の社会民主党政権下での「共同決定」も含めて、検討が必要であろう。

158) 前掲『新板 現代社会 100 面相』、p.195

159) 同上、p.193

160) 山田昌弘『希望格差社会』ちくま文庫、2007年、pp.118-121

161) 拙稿「倉敷の大原家 下」、p.61

(本学大学院博士後期課程修了)