

日産における1946年の十一月闘争と「危機突破」運動 —「経営参加」から「経営民主化」へ—

吉田 誠ⁱ

本稿では1946年末から翌年前半期において、十一月闘争という初の闘争態勢を経験した日産の組合が徐々に性格変容を遂げていく過程を明らかにする。それは一方では、経営再建を目指す組合が政府・官公庁に対して協調路線で行くのか、政治闘争を進めるのかという方針上の相違を生み出し、前者は全自準備会の執行部へと横すべりし、組合内では後者が主導権を握ることになった。他方、闘争態勢の経験は「生産闘争」を可能とする内部統制の問題を意識化させ、従来の会社の職制を活用した指令系統から組合独自のそれを有する必要性を認知させ、組合の自立化をもたらす組織改革が実行された。二・一スト中止など外部の政治闘争が困難になった中で、「危機突破」運動が進められることになった。闘争の相手は社内の経営陣へと転じ、重役不信任・社長交代という「経営民主化」に結果した。この時、日産労組は依然「労資協調」の姿勢をとっていたが、その基盤は労使融合から労使対等へと変化していたのである。

キーワード：労使関係史、自動車産業、労使協調

はじめに

本論文では日産重工業（現、日産自動車、以下日産と略）の労働組合¹⁾が1946年末に経験した十一月闘争から、翌年5月の重役不信任および社長交代に至るまでを年代記的に取り上げる。十一月闘争後およそ半年にわたる日産の組合の取り組みは、後年の当事者たちの回顧では「生産闘争」あるいは「生産復興闘争」の一部として位置付けられてきた。しかし、この時期にはまだ「生産闘争」や「生産復興闘争」とは呼ばれておらず、一次資料において「生産復興闘争」という言葉が出てくるのは早くとも1947年の後半期である。また全日本自動車産業労働組合準備会（以下、全自準備会と略す）の呼び掛けに呼

応して日産労組は1947年6月に「生産復興運動」に着手しているが、これとも区別しておく必要がある。本稿では誤解を避けるため、この時期の活動を生産復興闘争とは呼称せず、経営協議会開始以降の会社再建、経営再建の活動が行き詰まりをみせていた時期と位置付けたい。日産従組が危機突破本部を設置して実施した労使交渉などの諸活動を「危機突破」運動²⁾と呼ぶことにする。ただし、これも当時使われていた呼称ではないことに留意されたい。

この時期を扱った先行研究には、熊谷・嵯峨（1983）、日産労連（1992）がある。この期間には十一月闘争、職能委員会の設置、全自準備委員会の結成、「危機突破」運動、重役不信任などの各種の出来事が起こっているが、それらを互いに関連する事象として分析できていない。個々の事象を個別のものとして取り上げるのみで、それゆえ組合の特徴についても静態的な分析となっている。熊谷・嵯峨（1983）

i 立命館大学産業社会学部教授

はもともとこの組合がラジカルな労働者自主管理志向を有していたと特徴づけているし、日産労連(1992)は組合の変化をその活動経験の結果として捉えるのではなく、特定個人の個性や思想に起因するものとして記述している。このため、例えば、職能委員会の設置について、両者ともその後の組合における重要性を指摘しながらも、どのような経緯で設置されることになったのかは説明できていないのである(熊谷・嵯峨, 1983, 44~49頁, 日産労連, 1992, 239頁)。これに対して、本稿ではこの間の事象を互いに連鎖しながら生起してきた過程として捉え、組合の性格を変化させていく契機であったことを明らかにし、この意味で当時の日産の組合の特性を動態的に理解することにしたい。

この動態的に把握することに関しては、日産従組結成以降の展開を取り上げた拙稿が前提となるので、ここでは簡単に以下のようにまとめておきたい。日産従組は職員層に指導された穏健な組合として、しかも多分に戦中の産業報国会との連続性のなかで活動をスタートした。職員層が指導的地位に就き、会社側の経営権を尊重するという立場をとり、当時政府により推奨された経営協議会を通した経営参加についても消極的なスタンスをとっていた(吉田, 2019)。しかし、労働協約を締結し経営協議会がスタートした1946年8月以降においては、経営側が適切な生産計画を策定できていないことが問題となった。会社再建の立場から生産が頓挫している状況を看過できないとして、経営参加路線へと転換し、生産計画の策定・実施や中長期的な諸課題の解決に着手せざるをえなくなった。こうした経営参加路線が可能になったのには会社の管理業務に熟知した職員、職制が組合員となっているという工職混合の組合という性格にあずかるところが大きい。会社業務と組合活動が渾然一体となって経営参加が進められたのである。この特性を象徴する闘争の方向性が、当時吉原支部長だった益田哲夫の唱えた「合法的生産管理」であった(吉田, 2020)。

本稿の課題は、これらの拙稿を受ける形で、1947

年11月以降の展開を確認し、日産の組合がどのようにその方針を展開していったのかを明らかにすること、またこれが組合の特性をどのように変化させたのかについて論じることである³⁾。まず第1節では賃上げをめぐる十一月闘争について確認する。産別の十月闘争など当時の労働攻勢を受けて組合内にもストライキを求める声が生じてきていた。これに対応しながら「闘争態勢」をとった日産従組だが、しかしストライキは避けるという観点から「生産闘争」への展開が検討され、その後の内部統制の見直しの契機となったことを確認する。第2節では、経営参加路線の行き詰まりと十一月闘争を経たことによる組合の政策展開をとりあげる。ストライキを排し、生産復興を進めていく路線は、経営再建において直面する諸課題が単に日産一企業だけで解決できるものではなく、国の産業復興政策や自動車産業支援など「政治的解決」が必要であるという認識を生み出していた。この政治的解決をめぐる、日産従組内の方針が二つの潮流に分岐した。自動車単一の産業別組合を結成し、企業内の協調的な労使関係を外延的に拡大する形で政労使の枠組みを志向する本部執行部と、政府・官公庁を相手とした政治闘争への転化を考える吉原支部執行部である。この両者の相違を検討し、前者が全自準備委員会を、後者が日産従組内を牽引していくという枠組みを確認しておく。

第3節では、十一月闘争の経験を踏まえながら展開された「危機突破」運動について検討する。内部統制の課題は闘争の実現のために組合の指令系統と会社の指揮・命令系統(職制)の分離を促すことになり、職能委員会の設置をもたらすことになった。また二・一スト中止など外部での政治闘争の頓挫は吉原支部執行部を内向きの「危機突破」運動へと駆り立てることになる。闘争の対象を外から内部へと転じることにより闘争姿勢を継続し、この中で重役不信任などの経営民主化という課題が生起してくるのである。最後の第4節では、社長交代により成立した新たな経営陣と日産労組との関係を確認する。「危機突破」運動において不協和音を発していた労使

関係も、新経営陣との関係においては協調的關係へ復帰する。しかし、それは新たな労使対等に基づく労使協調であり、ここにおいて1946年8月の労働協約の同意約款の枠組みを内実化する地点に到達し、労組主導の生産復興運動がスタートすることになるのである。

第1節 十一月闘争の経緯

1946年8月の経営協議会の設立以降も日産従組は、協調的姿勢で経営側との交渉に臨み、経営協議会を通じた経営参加という形で企業再建への取り組みを進めていた。経営参加については経営協議会の下に労使それぞれから推薦された者からなる日産特別再建委員会（以下、再建委と略）を設置し、会社再建に向けた12の課題の解決策の検討に取り組んでいた。そして、この時期の賃上げに対する態度にも協調的姿勢を確認することができる。日産では従組の要求により賃金については物価スライド制を導入していたが、1946年5月以降10月まで食糧休暇の実施と物資の無償配給の実施の代償として日産従組はスライドの停止に合意しており、厳しい経営状況を斟酌した対応をしていたのである（松山、1948、29頁）。

しかし、11月26日の賃上げ要求提出を機に12月上旬には日産従組結成以来初となる「闘争態勢」が取られることになる。この賃上げ要求では「十一月より基準生計費を本人及家族一人当り四三〇円」、「基準生計費プール以外の給与に付いては従来通り」などを求めていた。これに対して、会社側は前者については12月から、後者については「相当額を期末手当として支給」と回答し、その後2度の団体交渉を行ったが埒があかないことから日産従組初となる「闘争態勢」が構築され、十一月闘争と位置づけられた（松山、1948、28～29頁）。

日産従組が初の「闘争」姿勢を見せた背景には、産別を中心とした十月闘争などの外部情勢の影響が多分にあった。「資本家が虚脱状態から立上らんとし労資がはつきりと十月闘争によって雌雄を決せんとし

たとき」（松山、1948、28頁）であったと、当時の組合長は時代的な背景を示唆している。産別などの労働攻勢の激しさは穏健な日産従組内部にも波及しており、当時の青年部長は「産別提唱の十月闘争」において「青年部が積極的に闘争の中心となつて、全国的に拡大された大闘争を是が非でも勝ち抜くような活発な直接行動を主体とする時機になる」と考えていたとしている（大和田、1946、14頁）。

また共産党員を中心にストライキを志向する動きが活発化し、10月14日には吉原支部でゼネスト是か否かをめぐる討論会が開催され、聴衆400人以上が集まった（照山、1946）。そして吉原支部では「十月攻勢には一応不参加を決定」していたが、十月攻勢の一環として行われた電産のストに対しては「ストの準備」を行った。電産のストに参加し、「電産のストを早く解決し、日産の生産を確保する最善の策」という立場からの意思決定であった（村山、1948、38頁）⁴⁾。

このように日産従組内にも及んできたストライキ闘争を求める声に押され、「労資協調」を旨としてきた本部執行部も闘争姿勢を見せざるをえなくなっていた。12月7日に発出された闘争宣言からはその微妙な立場が読みとれる。

「我が日産重工業従業員組合は徹底的大衆討議の結果今回の要求を最も正当な要求として全員一致確認し昭和二十一年十一月二十六日会社に提出した。

諸君も知つて居る通り此の要求は会社と組合の間で取り決められている給与算定に関する覚書に基いているものである。然るに会社は経理面よりする支払困難といふ一方的な理由を以て再度に亘る我々の切実なる要求を拒絶してきた。云ふ迄もなく我々は敢て闘争を好むものではない。従つて二度迄も団体交渉権による折衝を重ねてきたのである。然し乍ら事態は到底解決されさうにもない。而して我々の此の要求はギリギリの要求であり一歩も退く事の出来ない要求なのである。今や我々の闘争組織は全く準備を完了した。何日何時であらうとも最高闘争委員

長の指令一下、一糸乱れざる行動に出る事が出来るのだ。

組合員諸君！

諸君の揺ぎなき団結こそ一切を解決するものである事を認識し飽く迄正々堂々たる態度を持し最高闘争委員長の闘争指令ある迄平常通り作業を続行し苟も我が組合の体面を汚すか如き事無きやう切望する次第である。

諸君！愈々団結を固くして凡ゆる困難に耐え最後まで勝ち抜かうではないか。

右声明す (二十一年十二月七日)」(松山, 1948, 29頁からの再引用)

一方では、日産従組の賃上げ要求の正当性を主張し、団体交渉における経営側の頑なな対応のために闘争へと踏み込まざるをえないことを宣言している。「当時の組合としては要求すればかならず獲つたやうな順調の頃であつた」が、「日産も先づ攻勢に転じ」、要求の実現が難しくなった局面での「非常な決意であつた」(松山, 1948, 28頁)として、団体交渉から闘争へと一歩踏み出すための決意が示されていた。そして次に発出される「闘争指令」がストライキ指令になることを組合員たちが予期していたことは、「今や正にストライキ突入の寸前で組合の団結が最も要求されている時期であつた」という当時の組合文書⁵⁾からも読みとれるのである。

他方で、「我々は敢て闘争を好むものではない」としていた。これは従組発足当初の立場である「ストライキを連想する事を極力避け」、「資本家側と十二分に議を為し、出来得る限り産業平和を維持する」(松山, 1946, 1頁)という立場が大きく変わるものではないことを再確認したのもでもある。そして、闘争宣言発出とはいえ、具体的な指令があるまで「平常通り作業を続行し苟も我が組合の体面を汚すか如き事無きやう切望する」と指示し、内部統制を徹底させようとした。下部の組合員の勇み足を抑えたのである。加えて、課ごとに設けた各課闘争委員会委員長には「原則として組合員たる課長」を据えた(松

山, 1948, 29頁)。これも職制を通じた一般組合員の統制の一環としてみておいてよいであろう(なお、この措置自体が更なる内部統制上の問題を引き起こすことになったのだが、これについては第3節において後述する)。

闘争態勢をとるなかで、現場の組合員が勝手な行動をとらないよう諫めたのであるが、これは単に一般的な注意喚起だったわけではない。方針をめぐって「揺ぎなき団結」を危うくしかねない事態が実際に生じていたからだ。例えば、従組の代議員会では会社との交渉の解決をはかるために要求を「新基準生活費プールの要求」にのみ絞込み込むという方針を決議していたにもかかわらず、鑄造課の職場大会では「越冬資金問題」についても取り上げるべきと決議され、問題となった(松山, 1948, 32頁)。また、当時の上部団体である全日本機器労働組合神奈川支部の書記が日産にやってきて「賃上げで会社は倒産してもいい、そうなれば革命が起こるのだから」と争議を煽る言動を行ったという証言も残っている(日産労連, 1992, 185頁)⁶⁾。執行部が考えているような方向での早期決着を認めないという勢力があつたのである。

十一月闘争においては、従組執行部としては、賃上げに関する下部の組合員の不満を掬いあげ、場合によってはストライキをも辞さずという態度をちらつかせながらも、その組合員の不満が暴発しないよう内部統制を強め、あくまでもストライキに向かないよう水路づけていたのである。事実、初代組合長は十一月闘争が「生産闘争への転機」(松山, 1948, 30頁)となつたと述懐し、後年の座談会でも初期の従組が「やつぱりストを避けていた」(田中他, 1951, 52頁: 発言者は松山)ことを率直に認めているのである。

十一月闘争自体は闘争宣言発出後に会社が従組の要求を受け入れて解決するが、いったん発出した闘争宣言の内実を今後どのように実現するかについて、従組執行部と吉原支部執行部を中心に議論されることになる。第2節、第3節においては、この十一月

闘争の経験が従組にどのような変化を与えたのかについて確認していこう。

第2節 十一月闘争以後の経営再建の方向性

この機における闘争宣言の発出は、要求実現のために「闘争」という言葉を打ち出したときに、日産従組としてはどのような形で自らの「闘争」の内実を作り出していくのか、何をなすべきかという問題に逢着することになった。それは一部組合員からあがっていたストライキを求める声をどう抑えこんでいくのかということにも直結するものであった。

十一月闘争と同時期に執筆されたと推測される『日産旗』2巻1号（1947年1月発行）に掲載された「罷業の分析」という論説は次のように主張し、ストライキを避け生産復興の方向性を打ち出していた。

「我が国の事情は極めて変則的であり、問題は企業の破局国民経済の破局を招来せざる範囲にて生存権を主張する事であり政治的解決を要求する国民運動を展開する要があると思ふ。

国家再建の担当者たるの信念の下に及ぶ限りストライキを避けつつ生産に邁進するの傍ら国民運動の中核として正しき社会生活の確立の戦士たるべきである。」（佐藤，1947，6頁）

ストライキを避けると同時に、企業の外に「政治的解決」を求める方針が出てきていたことが確認できる。この「政治的解決を要求する国民運動」をどのように構築していくかをめぐっては、二つの方向性が出てきていた。一方では日産社内で確立してきた労使協調をより拡げ、政労使の枠組みで取り組むことを志向する立場と、経営再建のために闘うべき相手を企業外部の政府や官公庁に求め、組合の活動を政治闘争に転化しようとする立場である。従組本部執行部は前者をとり、既にスト準備の経験のある吉原支部は後者を志向した⁷⁾。そして当時本格化していた全自準備会の結成の動きには前者の路線が継承され、その後日産労組の方針は後者へと転換していく。

この両者の間に起こっていた方針の亀裂に関する証言が残っている。それは、1947年5月に日産労組の組合長に就任した益田が、就任後数ヶ月経たところで語った、自らが組合長に推挙された際の裏話である。

「小林孝が僕を組合長に押す時は基本線を出した…一つの基本要綱とも言うべきね、そして基本線をやってくれ、君の組合運動に対する考へ方は正しい考へ方だが、この枠を守つてやれと云ふ風な話し合ひだつたね、僕はね、これを社会党案だといいきつた、田中君はどう考へたか知らないがこの事については二晩に亘つて論じた…そして話して見ると問題なく社会党案でもやつて見ると考へた。その中に注意すべきは危機突破本部の考へ方をやめる意味があつたね 今になつて見ると小林要綱は修正されつつある。違反だね、而しこの先の姿を或程度云ひ現しているので常に私の頭に残つてはいるが」（田中他，1947，17頁；下線は引用者）

ここで名前が出てくる小林孝とは日産従組2代目執行部（辻組合長 1947年1月～4月）における書記長である⁸⁾。2代目執行部は、1947年4月の定期改選においてわずか3ヶ月で益田組合長が率いる3代目執行部と交代することになる。このため、その方針の詳細を把握することは難しいが、概ね初代執行部の考え方を踏襲したとみてよいであろう。益田は、その執行部の路線を「社会党案」とし、自らの「危機突破本部」と対比したのである。つまり、十一月闘争以降について「社会党案」と「危機突破本部」の方針という、方針上の違いが存在しており、益田も組合長の職を受けるにあたって一旦は「社会党案」に乗る。しかし、益田の率いる執行部が発足すると徐々にそれは「危機突破本部の考え方」へと変容していったというのである。

ここで「社会党案」が指し示す方針を推察するにあたって参考となるのが、益田と当時の社会党の片山哲委員長（後の総理大臣）との討論である。益田は組合長になる数週間前（1947年4月12日）に片山と吉原支部で討論会を行っていた。益田が「組合の

生活権擁護の経済闘争は政治闘争に発展する。二・一ゼネスト当時の社会党の態度は大衆政党としてなっていない」と主張したのに対して、片山は「組合の政治闘争を否定しない、しかし組合がやる政治闘争には限界がある。生活権擁護の為の立法の為の闘争は良い、一つの政権を倒す運動は広範囲であり弊害があるので良くない。二・一ゼネストはこの意味で健全な運動とは認め難い」と応えた⁹⁾。ここで益田の方針が組合の「生活権擁護」を政治闘争に直結する課題として認識していたのに対して、社会党はあくまで組合による政策要求運動は当然として認めるとしても、政権交代を直接目指す政治闘争に踏み込むことについては否定的であったということになる。

このことを踏まえながら、益田の言う「社会党案」と「危機突破本部」の違いを推定するならば、「社会党案」とは後の産業復興会議へとつながるような政労使の協調的な方向性で生産復興を目指したものであるのに対して、益田の言う「危機突破本部の考へ方」はより政治闘争を志向した生産復興であった。それは十一月闘争時の闘争態勢を継続・発展させ、経営や生産復興の困難を外的な敵、すなわち政府や官公庁との対峙のなかで解消していこうという方向性であった。この推定は、二・一ストへの不参加を決めた本部執行部と、参加を決めていた吉原支部のスタンスの違いとも整合的となる。本部はあくまでも「当社の実情に応ずる闘争戦術」¹⁰⁾、すなわちストライキを避けながら経営再建を進める立場であったのに対して、吉原支部は政治闘争に踏み込み、政権打倒により経営再建を進めることを念頭に置いた姿勢で臨む方針なのであった。

ただし、この時点では、経営側は本来的に闘争対象ではないというのが両者に共通する認識であった。経営再建における困難は日産をとり巻く経営環境にあり、経営再建をなしとげていくためには、国民運動を起し政治的な解決が必要であるという枠組みでは両者は共通していた。本部執行部は全日本機器から離脱し、自動車単一の産業別組合の結成への取

組みを進め、この自動車単一結成を契機に、これまでの企業内の労使関係を産業内の労使関係、さらには政府・官公庁にまで同心円状に拡げた政労使の枠組みでもって解決を図っていくことを構想していた。この詳細については紙幅の関係上別稿で確認することとしたい。

これに対して、吉原執行部は具体的闘争相手を見い出すことに活路を求めた。生産復興を困難にしているのは政府・官公庁の政策であるという認識の下、闘う相手を政府・官公庁に求め、それを政治闘争に転化させることで生産復興を目指したのである。この意味で「政治解決を要求する国民運動」とは政権打倒を目論んだ産別などが主導する労働攻勢であり、それに支部だけで飛び込んでいくことも厭わない姿勢であった。

なお、こうした闘争姿勢を吉原工場が有していたのは、他の研究では専ら益田個人の思想や資質ということになっているが、むしろ「吉原工場は賠償工場で、吉原がつぶされるだろうと云う」(益田他、1951、11頁：発言者は村山)懸念があったということが大きい。後述する全自準備委員会結成大会後に開催された「自動車産業危機突破大会」および官公庁に対するデモも、益田が主導したことで知られているが¹¹⁾、これも益田個人の発案によるものではなく、「吉原だね 村山君の発案だ、職場にもそう云つた声があつたと云う事だが、それが原動力です」(益田他、1951、11頁：発言者は益田)と本人は述懐しているのである。

当時の本部執行部は1947年1月の全自東日本準備会結成にともない、その執行部へと横すべりし、その全自準備会は政労使からなる産業復興会議を前者の立場から進めていくことになる。他方、従組内部に「危機突破本部」を設置させた吉原支部は、組合内でプレゼンスを高め闘争姿勢を強める方向でヘゲモニーを握った。その当初の闘争相手は、政府・官公庁であったが、二・一ストの中止を契機に日産経営陣に転じることになる。前者の動きについては別稿で論じることとし、第3節では、後者の方向性が

「危機突破」運動へと展開されていく過程について確認しよう。

第3節 職能委員会と危機突破本部の設置

十一月闘争における闘争態勢の経験は、従組の組織に変化を迫ることになった。先述した「生産闘争への転機」（松山，1948，30頁）という組合長の回顧は、日産従組が行うべき闘争の形態がストライキではないと判断したうえで、闘争として「生産」を実施するためには、組合が経営陣からは自立して「生産」を担える組織へと変質する転機となったことを示している。組合独自として生産を担う必要性があるというロジックは、全日本機器の十月闘争におけるゼネスト方針に対する批判にも通底するものであった。すなわち、全日本機器のゼネスト方針は「政治革命」を目指すものであるが、現時点での日本の労働者は生産管理能力を有しておらず、仮に政権交代することになっても「政権担当能力」をもっていないのでゼネストは時期尚早であるという批判であった（中村，1947，3頁）。

十一月闘争の経験は、日産従組として「闘争」を構想する場合に、ストライキに代わる「生産」を担える組織の具体化を必至としていたのである。この論点をめぐっては1946年末から翌年初頭にかけて、本部と吉原支部との間で相当インテンシブな議論が行われた。

「幹部は組合が生産復興闘争をなし得る能力を持つために如何にすべきかを真剣に検討した、即ち組合が生産復興をやる力を持つために如何にして職能人（エキスパート）を動員し組合と結び付けるかを考へたのである。

声明の翌日付で次のやうな組合組織原案が発表された。原案が常任委員会の討議に移された事は云ふまでもない。これが実施になったのは翌年一月末であるがその間常任委員会及横浜吉原間の討議等徹底的な研究と討議はしばしば徹夜会議となり席を吉原等に異動したりして正月の休みが文字通り不眠不休

で働かされて相当悲鳴をあげたものであつた。」（松山，1948，30頁）

「熱海で会談をやつたことは事実で、その会談の結果が組合に職能組織を持たうと云ふ事だつた。是が益田君得意の危機突破本部の発端となつたのだ。吉原支部はこの職能機能をよく運営したが本部では色々の都合があつて運営されなかつた。」（益田他，1948，30頁）

本部執行部と吉原支部との話し合いでは、「生産復興闘争」を担える組織体制、とりわけ「職能人」を活用するための「職能組織」が議論の焦点となつたことがわかる。この結果、新たに職能委員会と危機突破本部が設置される。それまでの経営参加による会社再建という立場が徐々に闘争色を帯び、「危機突破」運動を胚胎していたのである。そして、この動きは会社・経営側からの組合の組織的自立を結果したのである。

職能委員会

まず職能委員会の設置から確認しておこう。職能別の専門知識を有した組合員の活用という点からすると、すでに1946年秋に経営協議会の下に設置された再建委に組合指名者を参加させていた。再建委では、月産ニツサン車1000台、ダットサン車500台の体制を構築するために専門的知識を有したものが労使から選出され、附議された事項を検討していた（吉田，2020，233～234頁）。組合が指名した者を再建委に参加させるという形での経営参加であったが、組合内に新たに職能委員会を設置したことは、次の二点で組合側のイニシアチブを強化し、単なる経営参加から闘争的側面を打ち出す意図があったと理解することができる。

まず、職能委員会は、各職能部門の専門的な知識を有した組合員と組合執行部をもって形成されている。当初の再建委の組合側委員は単に組合が指名するにとどまっていたが、職能委員会は組合内に専門知識を持った組合員を組織し、「再建委員会の組合側委員は職能委員を以て充てる」ことに変更された。単

に組合から指名されて再建委に出むくのではなく、予め職能委員会で組合としての方針を決めたいうえで再建委に出向くことになるのである。この意味で、この組織変更は組合の経営再建に対する方針を一貫したものとし、経営協議会および再建委員会双方の場において一貫した再建案を要求していくことが目指されたのである。

二点目は、新たに職能委員会はいったん闘争の状況に入ったときには「直ちに職場斗争委員会としての完全なる形態をとり得る」ことが期待されていたことである。いうまでもなくここでの「職場斗争」とは「生産闘争」を意味し、組合のイニシアチブで生産を実施していくにあたって表面上「職制を完全に利用した極めて組織的な形」¹²⁾を目指していたのである。

とはいえ、これには十一月闘争における反省を踏まえた観点が付与されている。上述のように、十一月闘争の闘争体制でも各課闘争委員会委員長は「原則として組合員たる課長」であるとし、組合の内部統制を強化するために職制を活用した。しかし、この「原則」の意味が問題となり、これを「組合員より信任された課長」と解釈せざるをえなくなる経緯があった(松山, 1948, 29頁)。この経緯は経営側によって任命されている課長が、自動的に課の闘争委員長となることに対して反発があったことを示唆している。無条件に課長を各課の闘争時の指令システムのトップとして受け入れられないという職場が出てきたのであろう。「直接労働者に接触する課長とか係長組長あたりに非常に大きな封建的色彩を温存している」ことや「各係各課の運営は封建的である」ことが後になっても組合の課題として指摘されている(益田, 1947, 7頁)。実際、この時期の吉原支部には「職制の或るブロックがあつて、その連中に独裁的に勝手にやられる機運があつた」(益田他, 1951, 11頁: 発言者は村山)ことから、組合執行部あるいは組合員の意を汲まないような動き方をする職制層もあり、それを現場の組合員が疑問視するような場面が出てきていた。

職能委員会という組合執行部と直結した組織を別途設けることは、組合における指令システムを会社側の指揮・命令システムから峻別する意識が出てきたということである。拙稿(2020)で触れた益田の「合法的生産管理」論との違いはここに見出すことができる。益田のそれは会社の指揮命令システムを担っている職員が組合員であることを活用し、会社の指揮命令システムをそのまま組合員が乗っ取るという枠組みであった。職能委員会は、十一月闘争の経験を踏まえて、会社とは別の指令システムを設ける必要があることが認識され、組織としても別の指令システムであると明確化し、これにより組合が一旦闘争体制に入ったならば、組合の職能系列で内部統制をとれる形にしたのである。「闘争」経験を経ることによって、それまで未分化であったマネジメントの指揮・命令システムと労働組合の指令システムがようやく自覚的に分離されることになった。この意味で拙稿(2019)で指摘した産業報国会的残滓はここでようやく断ち切れたということになる。

今次の職能委員会の設置は、闘争体制における職制の位置付けの反省を踏まえて、組合のイニシアチブの下に闘争体制をとることにあった。この意味で理解するならば、それまでの経営協議会や再建委を通じた経営参加路線に対して、経営側から自立した組合のイニシアチブによる経営再建を明確化し、「危機突破の中心をつく問題」に対しては次のような枠組みで取り組むことが構想されたのである。

「職能幹事を中心とした職能代表が之を色々の角度から考へて、一番良い結論の案を出す、代議員会で之を審議して組合意思を決めると同時にこの問題の解決について全員一致して押す事、並びにその責任をとる事を申し合わせる。之によつて代表が或は経営協議会で、場合によつては直接交渉によつて会社側に交渉する 会社側が同意すれば社長の責任で職制を通じて実行される。組合は各課闘争委員によつて、実行を促進し、監視する。会社を経営するのは会社側であるが、吾々が場合によつては経営に関する事迄例へば賃銀値上の要求と同じ様にとりあげ

様としている理由は一言で云へば生存闘争だからである。」¹³⁾

危機突破本部

職能委員会の設置と機を一にして、闘争の要素を反映させた危機突破本部が組合内に設置された¹⁴⁾。危機突破本部の内実については不明な点が多いが、危機突破本部の設置には吉原支部がかなりイニシアチブを握っていたことは明らかである。その証左として「吉原から提案の危機突破の基本綱領」（田中他、1951、51頁：発言者は田中）という証言があることや、また『日産旗旬報』における「危機突破本部」に関する初出の記事が「吉原支部」の支部情報¹⁵⁾となっていたことがあげられる。

この吉原支部の記事においては、「業務組織中、常任委員と職能幹事の連絡会議を以つて危機突破本部を設置、各課に斗争委員会を設けて簡単に斗争形態がとれた」とされている。十一月闘争を引き継ぐ、新たな闘争体制が構築され、その司令塔を危機突破本部が担ったのである。

これに前後して吉原支部が政治闘争を強く志向していたことを示す出来事があった。1947年1月13日に全自関東準備委員会の結成大会が開催された。その3日後の「自動車産業危機突破大会」を開催し、官公庁に対して「資金、資材よこせデモ」を主導したのが益田であり、吉原支部であった。また、吉原支部は、日産従組執行部とは異なり、二・一ストに参加する方針であった。吉原支部が二・一スト中止を受けて発した声明には「一月十七日自動車産業危機突破大会の経験に基き生産復興による一翼として政治斗争を決意して準備を進めてきた」とあり、「会社の再建、経済の復興を捨てる訳には行かない。国を捨てる訳には行かない かかる意味に於て吾等は政治斗争を絶対に推進せねばならない」としたうえで、「吾々は愈々団結を強固にし危機突破を中心とした具体的斗争形態を整備して内外の問題の処理に邁進する」としていた¹⁶⁾。吉原支部の危機突破本部は「政治斗争」という側面を強く打ち出したのである。

とはいえ、政府・官公庁に対する交渉は主として全自準備会が担っていくことになる。詳細は別稿に譲るが、全自準備会の執行部は、日産従組の初代執行部がそのまま担ったため、より穏健な方針へ、具体的には政労使三者による自動車産業復興会議の結成へと進んだのである。

このため吉原支部の闘争の対象は政府・官公庁から自社の経営陣へと転じるようになった。2月に吉原支部から発せられた「危機突破基本綱領」においては「危機突破の核心は経営者と経営の問題である従つて追放問題に連関して経営者に対する組合の態度を緊急に明確にする必要がある」とし、「危機突破の目標を確立し工場運営の刷新を図る」としていた¹⁷⁾。そして、吉原支部の危機突破本部は、(1)資金難解決のための地方金融の開拓努力、(2)工場の経理状況の継続的開示、(3)製品の値上げ推進、(4)毎月の生産目標の設定、(5)職制の変更および人員の配転などを会社に要求し、「承認」を得ている¹⁸⁾。

3月8日には危機突破本部は、全社的な課題として、(1)新製品を企画する「ダットサンモデル委員会」の設置および委員として加えられるべき組合員の指名、(2)余剰生産力活用方針、(3)完全雇用を前提とした生産に対する年度総合計画の策定、(4)生計費調査の実施を要求した¹⁹⁾。これらの要求事項が示すように、危機突破本部は経営再建を主題とした要求を会社側に対して突き付けていた。この時期、経営側との交渉の前面に立っていたのは危機突破本部であった。

重役不信任問題と社長交代

従組が「危機突破」運動を進めていく中で経営側から「三千名の誠切りによる産業の合理化を図る旨」の「漏言」²⁰⁾が出てきた。また、社工員身分制度撤廃の具体化においても経営側との対立が露見し、経営側に対する不満が噴出し、不信任の動きへとつながっていく²¹⁾。従組の雰囲気が大きく変わってきたことをある吉原支部員が次のように回想している。

「吉原支部創立大会の際、益田支部長の演説中『現

在生産管理と云ふことが色々議論されているが、現在に於ては我々組合の限界外のことである、若しあえて生産管理を行はねばならぬ場合はここに出席している原科恭一を先頭に立ててつき進もう」と云ふ要旨のことを述べ満場の拍手を浴び当の原科氏もにやにやしていたことを思いだす。

その後一年かそこらの中に、^マ今後は総務課広場の大会にて同じ益田支部長が原科工場長不信任を絶叫して組合の意気当るべからざるものがあつた。」(松浦, 1951, 38頁)

3月26日の経営協議会では重役不信任問題が取り上げられ、『日産旗旬報』6号(1947年4月1日)には「重役不信任問題 経営不振の責任重大」が大きく掲げられることになる。こうした重役不信任の背景には公職追放の問題もあった。すなわち、1947年1月4日に政府が発令・施行した「公職に関する就職禁止、退職等に関する勅令」(いわゆる第二次公職追放令)によって公職追放に指定される重役が出てくるのが懸念されていた。この施行にあたって発出された「昭和二十二年勅令第一号公職に関する就職禁止、退職等に関する勅令の施行に関する命令」において「有力な会社金融機関その他の経済団体」の一つとして日産重工業が指定されていたからである²²⁾。

これに対して山本社長は、「余人を以て、代えることが困難な事情があるときは」、「期間を限つて、その者を主要公職又は普通公職に留め又は就かせることができる」という同勅令三条四項の適用によって留任を画策していたとみられる²³⁾。組合側は、当初は経営責任問題と「戦犯追放とは別箇の問題」と位置付けたうえで、公職追放解除を画策する社長の態度に対して、「自分達が追放を免れる運動をする事が収拾策だと考えることは間違」²⁴⁾いであり、「戦犯追放に重役が責任をみとめぬ事は連合国の意思に反する」とし「組合の意思を決定」²⁵⁾という姿勢を示した。

4月30日には重役3名が中央公職適否審査委員会(以下、審査委員会と略)から公職追放の指定を受け

たのに対して、山本社長の指定が保留となった。『日産旗旬報』10号(1947年5月11日)が伝えるところによれば、「審査委員会の保留決定の理由は組合の社長に対する態度が不明確であるからである」ということであった。

この機に至って、組合側は社長の公職追放問題を初めて「経営民主化の問題」として捉えることになる。すなわち「日産車を月産千台にするか又は金融を受けるかが当面している経営持続の方法であるが」、資材不足が故に「車の生産増強はあり得ず」、他方「銀行では戦犯者としての社長は困るし衰退しつつある日産の面倒を見ない社長でも困るから金融は打切ると云つてゐる」として、「戦犯」社長の交代による「経営民主化」のみが日産の生き残る道であると初めて位置付けたのである²⁶⁾。

そして、5月7日に組合として社長の公職追放「保留」に関する投票を行い、「保留反対 六九三五人 保留賛成 六三人 棄権 六六人」という結果で保留反対を決議し²⁷⁾、「社長不信任退陣要求の声明書」を添えて審査委員会およびGHQに申入れを行うとともに、社長、重役陣に対してこの声明書を提出した²⁸⁾。

これに呼応する形で重役会も山本社長に対して退陣の申入れを行い、山本社長はこれを受けいれ辞表を提出した。組合は5月14日に重役会と正式に会見を行い、『重役会の動き』が組合の経営民主化運動と方向を同じくするものであることを伝え、「(イ)重役会は組合が声明書を出したことを認める(ロ)組合は山本系の輸入人事は会社を亡ぼすものであり組合と会社の関係を不明朗にするとの見地から絶対に反対であることを表明し重役会も絶対賛成であること(ハ)残留重役は後任の選定ははじめ前後措置をとるに^マ当り全然白紙に返つてやる決心であること(此の一点に関しては組合は組合員が^マ克く解るやうな具体的な方法をとることを更らに要望した)(ニ)後任の決定は急速に行ふ、二・三日中に組合にも経営協議会で説明して納得の上実行する」ことを両者で確認した²⁹⁾。なお、山本社長は翌15日に公職追放の決定を受け、5月31日をもって辞任した(日産、1965、

161頁)。

組合は山本社長辞任表明を受け「経営の民主化の第一歩は力強く達成されつつある」として、この経営民主化の「本質は生産復興(会社再建)と生活権の擁護と云ふ吾々に与へられた二大任務達成の第一歩であり、この第一条件として社長の退陣が必然的条件」とした³⁰⁾。

第4節 新経営陣と日産労働組合

山本に代わって、箕浦多一が新社長として就任した。従組結成時に人事部長として関与していた箕浦は日産労組との関係を重視する姿勢をとった。6月2日の経営協議会では新たな重役陣を組合に伝えるとともに、組合側は新たな経営陣に対して「協力する旨」を宣言した。そして、「職制及人事」について協議が行われたが、社長から「会社案に固執せず組合と協議して決定したい」旨の申入れがあり、職制協議会を設置することになった。この職制協議会の開催にあたって組合側は「イ、重役の担当につき再検討されたし。ロ、機構については全面的に行ふが人の問題は工場長部長の線迄協議したい。ハ、協議が整つたら会社側で課長の人選を行ひ早急に重役会で決定し経営協議会にかけて貰ひたい」と申入れ、6月3日に職制協議会が開催された³¹⁾。連続9時間に及ぶ会議の後、協議会としての意見が一致し、6月13日の経営協議会で新職制の決定をみた。

組合は職制の組合の常任委員就任を認めていなかった³²⁾が、会社に対して常任委員であっても「有能な人」は職制に積極的に登用するよう申し出ており、会社もこれを受け入れ「八名の幹部を職制に」登用することを提案し、組合も了解し常任委員が交代することになった³³⁾。

益田は署名記事において、この人事を了解した理由を四つ挙げているが、そのうちの二つが当時の益田の価値観を示したものとして興味深い³⁴⁾。一つは「組合運動の基盤の一つは職制」であるから「職制を強化して会社の生産をあげ、吾々の生活権の擁護を

達成する事を考へなければならぬ」ということであった。これは、形の上では経営民主化が達成され、「一生懸命働けばそれだけ吾々の生活を守るタイセイに会社があつた」からである。もう一つの理由は、組合としては「進歩的な経営者に期待する所が大きい条件によつてよく協力」すべきであるし、また組合員の中からも「進歩的経営者になれる能力のある人」を出していくためである。それは「組合運動は自分達階級の者だけで力み返つてばかりいては労働者階級の利益を守り通せない」ので「会社内でも強力な民主戦線の結成」を目指す必要があるというものであった。

益田の状況判断は、「危機突破」運動を経て1946年8月の労働協約締結の原点に立ち戻り、労使協調を確認したと解釈できる。というのも、確かにこの労働協約は同意約款を基調としていたが、山本前社長の下では無謀な生産計画、資金や資材の調達不足などのため、組合の経営参加による運営も実質的には蔑ろにされてきたからである。組合結成以降の動きを「経営民主化」という観点から総括した記事では「経営協議会が生産会議であるとの批難を甘受しつつ組合は努力し、更に十二項目に亘る会社再建案を提案するに到つた。而し其の再建案は一つとして実現されず組合員は日産再建に対する経営者の誠意を疑ふ様になつた」³⁵⁾と総括されていた。

また、書記長経験者である小林孝は、この時期の経営協議会を次のように振り返っている。

「この協議会(経営協議会:引用者補足)の成功と不成功は専ら労資両者の力関係のバランスの問題であり日産に於てはその意味のバランスはなかつたのではないかと考へられる。

経営協議会は経営民主化の手段であるように経営民主化の達成された場合の民主的経営手段である傾向の方がより強いと考へられるので、経営民主化の推進に際してこれに余り過大な期待をよせることは危険であると言はねばならぬ。」(小林, 1948, 27頁:下線は引用者による)

益田の「合法的生産管理」に見られるように、組

合側も会社の指揮・命令系統と組合の指令系統とが峻別されず、未分化のまま融合されており、そうした状態における経営参加路線は「労資両者の力関係のバランス」が資本の側に傾いていたのであろう。「山本社長時代に於ては我々の言ふ経営民主化の如き運動は全く望み得ない所であり、彼が綱領を承認し、労働協約を締結し、経営協議会を認めたのは専ら形式は如何であらうとも自らの考へ方で経営できると言ふ彼の強固な自信によるものであつた」とも述べている(小林, 1948, 27頁)。十一月闘争の経験を経て、組合が独自の立場から経営再建を経営側に求めたのが「危機突破」運動であり、それが最終的には経営再建に誠意を見せない山本社長体制に対峙する結果となったのである。

これに対して、箕浦新社長の下では重役や職制人事でさえも経営協議会の下で了解され、実施されることになった。少なくとも発足直後の新経営陣はそのような姿勢でもって組合に臨んでいくことになる。この姿勢は日産労組に好意的に受けとめられた。益田組合長は「吾々組合員は今や経営者と同じ舟に乗り込んだことをはつきり知つた、この^マ気持でゆく、而し握手は出来ない、波は荒いし舟はいたんでいのに、舟の中で下手に握手なんかすると舟は沈んでしまふ、今迄は全く別の舟に乗ってただ握手だけを求められた」と表現した³⁶⁾。

日産労組としても「危機突破」運動における「経営民主化」に決着をみたことを受けて、これまでの経緯について経営陣が「白紙に返つて再出発」することを期待するとともに、組合側も「協力」という枠組みに復帰した³⁷⁾。この「白紙に返つて再出発」とはまさに労働協約の原点に戻つてということであろう。「経営民主化」の結果、日産労組のヘゲモニーの下で新たな労使協調の体制が構築されたのである。これを受け、日産労組は新たに生産復興運動を宣言し、会社側もそれに呼応した施策をとることになる。この地点に至つて初めて、多くの事項を同意約款とした労働協約も規制力としての意義を有することになるが、その行使が現実的課題となるのは

まだ先の時期となる(吉田, 2012)。

おわりに

1946年後半期の全国的な労働情勢は穏健な姿勢をとる日産従組にも影響を与えた。産別や電産などの動きと同調してゼネストへの参加を求める声が上がってきていた。日産従組は会社再建を一義的に考え、同年5月より物価スライド制をストップして、賃上げ抑制に同意してきていた。しかし、11月には賃上げ要求を提出するも会社側から拒否され、初めて闘争の姿勢を見せることになる。ストライキをも示唆する闘争宣言を發出して強い姿勢で交渉を行い、結果的には会社からの譲歩を引き出すことになった。

この闘争を契機に、従組が行ってきた経営参加という活動の方向性に闘争的契機が付加されることになった。日産従組は経営参加の方向性で会社再建に協力してきたが、十一月闘争以降、本部執行部はストライキは時期尚早という立場を明確にして、組合主導による経営再建を目指すことになる。このなかから、企業外部の「政治的解決」をめぐる二つの潮流が析出されてくることになる。一つは本部執行部の立場であり、労使協調的な枠組みを企業外部にも同心円状に拡大し、一社内の労使だけでは解決できない生産復興上の諸課題を政労資の枠組みで解決を図っていく志向性をもっており、その後の自動車産業復興会議へとつながっていく。

これに対して、益田を支部長とする吉原支部執行部は闘争的契機に力点を置き、闘争相手を明確にした政治闘争化を志向した。これは企業再建を目指すという観点からは本部執行部と価値観を共有していたが、企業再建を妨げているのは政府・官公庁の方針であるとして、彼らを闘争相手とした政治闘争による解決を目指したのである。危機突破本部を新たに設け、不発となった二・一スト以降、企業内部にその闘争相手を見い出す方向へと転じ、企業内での対経営交渉を主導し、重役不信任を唱えるようになる。4月に行われた定期改選において益田を組合長

とする第三代目の本部執行部が成立し、重役不信任問題は「経営民主化」として位置付けられ、公職追放による社長交代を実現した。新たな経営陣との緊密な連携をおこない形式的には「経営民主化」を達成したとして、1946年の労働協約を内実化した労使協調の枠組みの下、新たな「生産復興運動」への歩みを進めることになった。

他方、十一月闘争の経験は、組合の内部統制の問題を惹起した。日産従組は企業の指揮・命令系統とほぼ未分化のままで労使協調を続けてきた、この意味で産業報国会的残滓ともいべきものであったが、十一月闘争を契機に企業から自立した形で生産を遂行できる組織のあり方が検討され、会社側の指揮・命令系統にそのまま組合が乗りかかるのではなく、組合独自の指令系統を確立することになったということである。経営再建を目指す動きのなかで、職能委員会の設置は一旦闘争となったときに組合の指令系統としてそのまま生産を実行する組織として構想されていたのである。

拙稿（2019）で既に見たように、従組設立時のスローガンとして立てられていた「社内民主化」は組合員にとっては多様な意味を有していたが、社員層を中心とする従組執行部はこれをもっぱら社員身分差別撤廃という方向に水路づけた。その民主化概念が、「危機突破」運動を契機に今度は経営陣の刷新を含んだ「経営民主化」という言葉で再浮上してきたのである。この時にはこれまでの日産の労働組合による経営参加の経験をも踏まえて、労働組合の主張を経営に反映させるという意味での民主化となった。これは職能委員会という組合独自の指令系統が組織されたということが大きく影響しているであろう。労使が融合したまま経営再建案を議論するのではなく、組合の再建案を確立した上で経営に対して要求していくことになるからである。

経営側に対する組合側の立ち位置を明確にし、同意約款を基調とした労働協約に基づく労使関係は実質的にこの社長交代を起点とし、その後の経営側に対する組合規制の枠組みが芽吹くことになったので

ある。この意味で、「経営民主化」なのである。そして、日産労組ははまだ「労資協調」という外形性は保っていたもの、日産従組設立当初の「労資協調」とは質的に異なった地点に立っていた。労使融合的な「労資協調」から労使対等の立場に基づいた「労資協調」である。そして、この経営からの自立化こそ、組合内の新たな路線対立、すなわち参加か規制かという対立を胚胎させる契機となるが、当座においては「労資協調」の生産復興運動として展開されていくことになる。

謝辞

本論文はJSPS 科研費基盤研究 C JP 18K02018の助成を受けて執筆された。

注

- 1) 日産重工業（現、日産自動車）の労働組合は、日産重工業従業員組合という名称で1946年2月に結成され、翌年4月に日産重工業労働組合と改称した。本稿では、前者を日産従組、後者を日産労組として略称することとし、両方の名称に被る時期については組合と略称することとする。
- 2) ここで「『危機突破』運動」と表現したのは、日産従組内では危機突破本部を設置した闘争態勢をとっていたが、それ自体の呼称として危機突破運動あるいは危機突破闘争という言葉は用いられていないためである。しかし、本稿では危機突破本部が主導した一連の動きを以下では危機突破運動と称することにしたい。
- 3) 拙稿（2020）も本稿の時期にまで及ぶ形での論説となっているが、十一月闘争以降の分析が手薄であったことを踏まえ、本稿はその補足を系統的に行うものでもある。そのうえで、拙稿（2020）では1946年8月以降翌年前半までの日産の組合の方針を「協議・参加路線」（243頁）と類型化していたが、本稿では外形上「協議・参加路線」という方針が維持されながらも、組合の会社に対する姿勢が十一月闘争を契機に変質していったことを確認する。
- 4) この時点でストライキの鋒先が向いているのは

- 会社ではないことに留意する必要がある。
- 5) 「中西三洋氏に対する裁定」(松山, 1948, 32頁に再掲載)
- 6) 具体的な時期については「日産の賃上げ闘争時」としか書かれていないが, 全日本機器加盟下での賃上げ闘争は十一月闘争しかないため, この時期の出来事であると判断した。
- 7) 先に引用したように吉原支部は電産争議に呼応する形でストの準備を進めていたが, 相手のある闘争というスタンスではなかった。あくまで「電産のストを早く解決し, 日産の生産を確保する最善の策」という観点からストの準備を進めていた(村山, 1948, 38頁)。これが十一月闘争以降, 相手を明確にした闘争へと転換していくのである。
- 8) 「歴代三役一覧」『日産旗』1951年
- 9) 「片哲と益哲との討論会」『日産旗旬報』第9号 1947年5月1日
- 10) 「声明書」『日産旗旬報』第1号 1947年2月11日
- 11) 畔柳他(1951, 22頁: 発言者は中村)では益田が主導したことが触れられ, 熊谷・嵯峨(1983, 58頁)も同様の記述となっている。
- 12) 「解説 職能委員会の目的」『日産旗旬報』第2号 1947年2月21日
- 13) 「主張」『日産旗旬報』第3号 1947年3月1日(「益田」の署名あり)
- 14) 日産旗3巻2号に掲載された「日産重工業組合小史年代表」(1948年 3頁)によれば, 危機突破本部が設置されたのは1947年1月22日となっている。これは松山組合長および中村書記長が新たに結成された全日本自動車産業労働組合関東地区協議会執行部へ転出したために, 臨時改選において辻氏が新組合長となり, 職能委員会が設置された日でもある。しかし, この年表以外にその事実を示す資料はなく, いつ設置されたか明確であるとは言いがたい。
- 15) 「吉原支部情宣発 ▲危機突破本部動く」『日産旗旬報』第2号 1947年2月21日
- 16) 「二・一スト中止 既定方針に異状なし 吉原支部声明す」『日産旗旬報』第2号 1947年2月21日
- 17) 「吉原支部情宣発 ▲危機突破本部動く」『日産旗旬報』第2号 1947年2月21日
- 18) 「吉原支部情宣発」『日産旗旬報』第4号 1947年3月11日
- 19) 「生活と生産 危き突破本部の要求」『日産旗旬報』第5号 1947年3月21日
- 20) 「重役不信任問題 経営不振の責任重大 戦犯該当問題の行くへは?」『日産旗旬報』第6号 1947年4月1日
- 21) 「ふくみある隠忍の代議員会 組合は譲歩したのか 社工員身分制度撤廃の経緯」『日産旗旬報』第5号 1947年3月21日。社工員身分制度撤廃にかかわる賃金制度の交渉が行き詰まりを見せていることを伝えるこの記事は以下のように締め括られていた。「今回の交渉に於て我々の胆に銘ずべき事は経営者が強力に我々に対立している事と従来我々が信頼していた経営技能者が経営者を中心に暗躍し完全に我々を裏切つた事である。斯の事実を凝視すると共に今後戦犯追放と同等の質的方法を以て斯の種分身を一致団結反撃する事を確認すること, 同日代議員会で決定した戦犯の自主的追放と共に現実の危機に於て一団と我々の圧力を養はう。」
- 22) 「公職に関する就職禁止, 退職等に関する勅令」および「昭和二十二年勅令第一号公職に関する就職禁止, 退職等に関する勅令の施行に関する命令」の条文については高橋(1949)に依った。
- 23) 益田哲夫「組合運動方針の大綱なる」『日産旗旬報』第7号 1947年5月11日
- 24) 「主張」『日産旗旬報』第6号 1947年4月1日(「益田」の署名あり)
- 25) 「重役不信任問題」『日産旗旬報』第6号 1947年4月1日
- 26) 「組合運動方針の大綱なる」『日産旗旬報』第10号 1947年5月11日
- 27) 「社長の戦犯追放 保留に断呼反対 各支部一斉に大会開かる」『日産旗旬報』第10号 1947年5月11日
- 28) 「社長退陣決定す 組合団結力の前に権威なし 経営民主化の第一歩」『日産旗旬報』第11号 1947年5月21日
- 29) 「社長退陣決定す 組合団結力の前に権威なし 経営民主化の第一歩」『日産旗旬報』第11号 1947年5月21日
- 30) 「社長退陣決定す 組合団結力の前に権威なし

- 経営民主化の第一歩』『日産旗旬報』第11号 1947年 5月21日
- 31) 「着実な組合の巨歩 自信を強め更に躍進せん 経営民主化の第三段階」『日産旗旬報』第13号 1947年 6月11日
- 32) 課長等の役職者・職制が組合の常任委員に就任できなくなったというのは組合の会社からの自立という点では重要な契機であるが、それがいつからなのかについては現時点では不明である。
- 33) 益田哲夫「主張:常任委員の辞任の意義」『日産旗旬報』第14号 1947年 6月21日
- 34) 残りの二つは「経営民主化運動は形の上で終了」し、この実質的な実現のために「人事」で組合運営に支障をきたすことになっても甘受する必要があること、またこの間の経緯から「組合切崩しと云ふ事でない」と判断できることであった。
- 35) 「原動力は組合の団結力 更に日常生存闘争へ経営民主化のワク成る」『日産旗旬報』第14号 1947年 6月21日
- 36) 「着実な組合の巨歩 自信を強め更に躍進せん 経営民主化の第三段階」『日産旗旬報』第13号 1947年 6月11日
- 37) 益田哲夫「主張:常任委員の辞任の意義」『日産旗旬報』第14号 1947年 6月21日

引用文献

- 大和田芳雄（1946）「青年部の回想」『日産旗』第1巻7号
- 熊谷徳一・嵯峨一郎（1983）『日産争議 1953』五月社
- 畔柳馨他（1951）「座談会 全自動車をつくるまで」全日本自動車産業労働組合調査部編『月刊 調査情報』3号
- 小林孝（1948）「経営民主化」『日産旗』3巻2号
- 佐藤哲郎（1947）「罷業の分析」『日産旗』2巻1号
- 高橋真清（1949）『追放者の行動の限界』みのり書房
- 田中秋範他（1947）「座談会 組合の内幕を語る」『日産旗』2巻2号
- 田中秋範他（1951）「座談会 五年間を回顧して」『日産旗 労働組合創立五周年記念号』
- 照山（1946）「産別の十月攻勢を繰る ゼネストは是非か」『日産旗』1巻6号
- 中村秀弥（1947）「自動車単一労組の結成と労働戦線の統一」『日産旗』2巻1号
- 日産自動車株式会社（1965）『日産自動車三十年史』
- 日産労働運動史編集委員会（1992）『全自・日産分会』上 全日産・一般業種労働組合連合
- 益田哲夫（1947）「全日本自動車産業労働組合の使命」『日産旗』2巻2号
- 益田哲夫他（1948）「組合発足ノ思ヒ出席談会」『日産旗 組合創立二周年特集号』
- 益田哲夫他（1951）「創立の思い出を語る」全日本自動車産業労働組合日産自動車分会吉原支部『闘いの跡』
- 松山隆茂（1946）「発足に当つて」『日産旗』1巻1号
- 松山隆茂（1948）「闘争史：十一月闘争と中西問題」『日産旗』3巻2号
- 松浦俊雄（1951）「あの頃と今と」全日本自動車産業労働組合日産自動車分会吉原支部『闘いの後 創立五周年記念誌』
- 村山武久（1948）「吉原支部」『日産旗』3巻2号
- 吉田誠（2012）「戦後初期における日産の再建危機と配置転換」『立命館産業社会論集』第48巻2号
- 吉田誠（2019）「日産重工業従業員組合の結成に関する一考察：企業内階級和解はいかに達成されたか」『立命館大学産業社会論集』第55巻2号
- 吉田誠（2020）「戦後最初期の日産における経営協議会の展開：『諮問機関』から『合法的生産管理』へ」『横浜市立大学論叢 社会科学系列』第72巻2号

“November Struggle” and “Overcoming Crisis” Movements at Nissan Heavy Industry

YOSHIDA Makotoⁱ

Abstract : This paper deals with the first labor dispute, “November Struggle” at Nissan Heavy Industry (Nissan) in 1946, and its impact upon union policies and organization. Although it was very conservative, the “October Labor Offensive” which was led by Sanbetsu (All Japan Congress of Industrial Unions) made the Nissan Heavy Industry Employees Union (NEU) slightly more aggressive. It demanded that the management raise wages. After collective bargaining failed, NEU announced a “Struggle Statement.” Although by “Struggle” NEU vaguely meant “a strike,” its executive didn’t intend to go on strike. It preferred the strategy of “Production Struggle,” in which production would be continued under the union’s initiative during the dispute. It was a strategy developed from the participation scheme before “November Struggle.” However, NEU came to be aware that continuing production needed government support due to lack of materials and money.

“November Struggle” had two results. First, NEU’s policy on the government diverged into two opposed strategies: one was cooperative, and the other was aggressive, “political struggle.” The latter subsequently became a mainstream in NEU. The second result was an issue concerning the inner order within NEU. It had expected to utilize the company’s chain of command if a labor dispute occurred. After the “November Struggle,” NEU needed to make its own chain of command due to some problems concerning legitimacy. This made its organization independent from the company.

The aggressive group within the union in 1947 led the “Overcoming Crisis” movement. It succeeded in replacing the president of the company. It declared that “Democratization of Management” was accomplished because the former president had ignored the union’s insistence upon management issues. A new labor relationship at Nissan, although resembling the former cooperative one, changed its character from being based on an undifferentiated body like “Sanpo” (Industrial Patriotic Association) to being based on equality between “labor and capital.”

Keywords : Company-based Labor Union, Democratization of Management, History of Labor Relations in Japan

i Professor, College of Social Sciences, Ritsumeikan University