

『戦後初期日産労使関係史： 生産復興路線の挫折と人員体制の転換』

吉田誠*著、ミネルヴァ書房、2024年

市 原 博[†]

本書は、著者が長年に亘り積み重ねられてきた日産自動車（以下、日産）の戦後初期の労使関係史に関する実証研究の成果を一書にまとめられたものである。私見によれば、本書を最も特徴づけるのは、書名に「労使関係史」を掲げたことであろう。日本を対象とする労働の歴史研究において、「労使（労資）関係史」がほぼ消滅してからすでに30年以上が経つ。評者は、「労使（労資）関係史」研究が衰退した理由を四半世紀前に論じたことがあるが、その後も「労使（労資）関係史」研究が復活する兆しは見えていない。こうした研究状況の中で、「労使関係史」を書名に掲げる本書は、実証研究の成果を越えて、労働の歴史研究全体に大きな問題提起をしているといってよい。ただ、本書の「労使関係史」研究は、かつて盛行した「労使（労資）関係史」研究とは問題関心も分析方法も大きく異なっている。本書の内容を検討しながら、その問題提起の意味を考えてみたい。

著者によれば、本書の課題は、戦後最初期の労使関係を取り上げ、そこで労働組合の活動と日本の雇用形成との関係を検討することにある。ここで言われる日本の雇用とは、「終身雇用」や「年功序列」といった正社員対象の雇用慣行だけでなく、正社員の雇用慣行を可能にした女性や臨時工などを対象とした労働力編成の整序＝「人員体制」を含む。前者については、1945年末の日産における労働組合結成の動きから、ドッジ・ライン下での人員整理をめぐる1949年の労働争議での組合の敗北までを扱った第一部で扱われ¹、後者は、戦後の女性労働者の排除と臨時工の本工登用を取り上げた第二部で論じられる。

日産の労使関係は、これまで大きな注目を集め、研究書に限らず、多くの文献が出版してきた。6章からなる第一部「戦後初期における労使関係の展開」では、初期の日産労組について、先行研究で作られてきた左派で戦闘的な組合という「神話」が否定され、「会社あっての労働組合」という姿勢を変えることなく、生産復興に注力することで雇用保障と生活できる賃金の獲得を目指すと

* 立命館大学産業社会学部教授

† 獨協大学経済学部教授

hitihara@dokkyo.ac.jp

¹ その後の組合による職場闘争と労使関係の決定的な転機となった1953年の争議（いわゆる日産争議）について、著者はすでに著書をまとめられている（吉田, 2007）。

いう方針を一貫して採用していたことが明らかにされる。

まず第1章「日産重工業従業員組合の結成」で、工員・職員混合の従業員組合の結成が、工員による職員への呼びかけによったとする先行研究が否定され、工員による戦闘的な組合の結成を懸念した会社側の職員への働きかけにより職員・職制主導で実現することになったこと、従業員とその家族の生活費を保障する賃金のスライディング・プール制により、会社を「財政協同体」とする認識が形成され、それが、職員への忌避感を持つ工員に会社のメンバーとしての意識を持たせる制度的基盤となったことが明らかにされる。

第2章「経営協議会の設置と初期労使関係の変転」では、後年の日産労働組合に見られた左派性を、結成された最初期の労働組合に見出す先行研究の認識が否定される。労働組合は経営参加に消極的で、経営協議会も諮問機関にとどめられた。そして、経営側の経営計画のあまりの「デタラメさ」のために組合が経営再建計画を作成し、秩序維持も担うようになったが、1947年4月に成立した益田哲夫執行部は、社長交代を受けて、新経営陣との緊密な連携に基づき労使協調による「生産復興運動」を展開していったとされる。

自動車産業の労働組合の单一化を目指して日産労組主導で結成された全日本自動車産業労働組合準備会（全自準）が、片山内閣による業種別平均賃金の設定を契機に産別会議の人民闘争路線を持ち込んだ産業復興闘争の方針を採択したことをもって戦闘化したとする先行研究を批判したのが、第3章「全自動車準備会の結成と運動方針の展開」である。この「産業復興闘争」には従来の「生産復興運動」の意味も含まれており、企業内においては従来通りの生産復興運動に取り組む方針が定められたとされる。

第4章「生産復興運動と労使関係の動搖」は、1947年4月の益田執行部成立とともに戦闘的性格が強められたとする先行研究を批判し、日産労組はその後も賃上げの障害を政府・金融資本などの外部に求め、会社への信頼を保有していたが、12月の賃金闘争を機に労使の緊張関係や対立を認識するようになり、労使一体の共同体意識が崩されることになるという経緯を詳細にたどる。

第5章「1948年の労働協約改定」では、重要事項の同意約款と組合活動の自由を保障した1946年の労働協約を破棄し、経営権の確立と組合活動の規制をポイントとする労働協約を締結するという会社提案が、同意約款の維持という組合の勝利に終わったという先行研究の見解に対して、脆弱な経営体制の下で組合の協力を維持するために組合側の案を基にした協約が締結されたが、組合が協力姿勢を逸脱した場合に備えて組合の承認事項や協議事項に縛りをかけるという当時の労使関係の特徴が現れた改定であったと主張している。

1948年末から日産労組が展開した職場闘争を1950年代の組合規制を実現する職場闘争の萌芽と位置付ける先行研究を否定するのが、第6章「生産復興闘争から防衛闘争へ」である。その職場闘争は、職場の諸問題や生産の隘路の解決・改善を労働者側から図る活動で、生産復興闘争の呼称が変更されたものであったと主張される。

以上のように、初期の日産労組についての「神話」が解体され、脆弱な経営体制の下で日産労組が労使協調による生産復興・会社再建の担い手になったことが明らかにされ、そこに組合のヘゲモニーを掌握した益田を含む旧社員層の姿勢が現れていたとされる。その上で、この路線が1949年の人員整理により蹉跎し、その後の日産労組の方針転換に帰結したことが展望されている。

人員体制を取り扱う第II部「人員体制の転換と労使関係」では、女性労働者の排除や大量の臨時工の採用および本工登用という人員体制の転換が組合との関係を軸に検討される。まず、第7章

「戦後初期における人員体制の構築」と第8章「ドッジ・ライン下の人員整理における女性の解雇」で、従来の日産労使関係史研究が「男性本工主義」の特徴を有することが批判され、女性が排除され、男性職場化する過程が追究される。

第9章から第11章では、これまで自動車産業の労使関係史研究でほとんど取り上げられたことのない臨時工が扱われる。第9章「臨時工の登場と組合規制」では、組合規制を逃るために1949年に外車修理事業に導入された組合員から除外された臨時工が、それ以前の臨時工的労働者と異なり組合員と同種の労働に従事したため、組合の平等観を搖るがす存在になり、組合が対応に苦慮したことが明らかにされる。第10章「人員整理後の臨時工活用の本格化とその処遇」では、1949年の人員整理時に労働協約を破棄し、人事に関する経営権を回復させた経営側が、若年女子労働者を臨時嘱託として採用し、組合員が彼女たちを臨時工と認識して、それとの対比で自らを「本工」と理解するようになったこと、朝鮮戦争特需への対応で本工とは異なる賃金制度と賃金格差を持つ臨時工が増加したことに組合は雇用保障への脅威を感じ、彼らを平等観の対象にはせず、組織化の対象と考えなかつたことが指摘される。

こうした組合執行部の臨時工脅威論が、職場での臨時工との交流を通して形成されてきた一般組合員の連帯意識により転換されたことが、第11章「全自日産分会の本工化闘争」で論じられる。一般組合員の声により、臨時工の本工化方針が立てられ、経営側との交渉の結果、不適格者以外全員本工化で決着したが、その背景には入職プロセスにおける本工と臨時工の同質性があったとされる。

第12章「転換嘱託の身分復元闘争」では、異種労働の故に1949年の人員整理により転換嘱託にされた寮勤務者・医師・特殊技能者について、組合は彼らの組合員資格を維持し、経営側との厳しい交渉を経て、1952年に身分復元を実現したが、これは、労働者の同質性が、仕事の同種性だけに限られないこと意味しているとされる。

終章「戦後初期労使関係とその後」では、本書全体の概要が纏められるとともに、重要な論点が提起される。評者が特に刺激を受けたのは、日本の雇用の成立に果たした組合の役割の大きさに関する提起である。著者によれば、工職混合の従業員組合結成のヘゲモニーを握った社員層が、経営民主化概念を社員・工員身分撤廃に誘導しそれを実現したことにより、あらゆる職種の労働者が一元的な待遇制度の下で平等な従業員となり、「工職の枠を越えた従業員意識」が形成された。そして、組合が、生産復興による会社再建により雇用保障と生活保障給を目指す中で会社を共同体とする認識を生み出し、また、職員と工員を平等な従業員として会社の「メンバー」とする枠組みを会社にもたらしたとされる。これに対して、経営側は「従業員共同体としての会社」という観念を保持しておらず、ドッジ・ライン下の人員整理で組合の生産復興路線が挫折した後、職場をめぐる労使の抗争が生じ、第二組合の分裂等を用いて経営側が勝利する中で、「メンバーシップ型雇用を支える仕組み」が確立したと論じられる。

このように、日本の雇用の形成に果たした労使関係、特に工職混合従業員組合の役割の大きさが強調され、アベグレンに代表される日本の経営の文化論的把握が批判される。これは、日本の雇用の基盤となった従業員としての一体感が、人的資源管理によってではなく、労働組合による職員・工員身分制度撤廃が作り出した組合員としての平等観により形成されたという主張である。ただ、この主張の基になっている二村一夫の従業員身分制度撤廃論に対して、近年はその実態への疑問の声が大きい（野村, 2007: 186-192；市原, 2012: 142-144, 鈴木; 2023: 35-43）。職員と工員の賃金制度

が統一されない企業が多かった中で、日産では従業員全員が月給に一本化されたことが論拠として挙げられているが、職種間の配分については組合内部で合意することができず、経営側に一任したとされる。職員・工員間の賃金の異同について、もう少し詳しい情報が提供されれば、説得力がさらに増したように思う。この点は、工職混合の企業別組合の組織形態の持つ危うさを、職員と工員の処遇の公正さに関する合意を内部で形成することができなかつたことに求め、そこに工職混合組合による平等化の限界・制約を見出す序章で指摘された立場からも必須になるであろう。

以上のように、本書では労働組合の理念と活動、その達成と蹉跌に焦点が合わされている。この点が、本書の労使関係史がかつて盛行した「労使(労資)関係史」と異なる点である。かつての「労使(労資)関係史」は、資本蓄積の日本の特徴を労使関係の側面から解明することを目指したものであり、資本蓄積の進行（新生産技術・労働様式の導入）による労働市場変化を基礎に、労働者の主体形成（労働運動）と経営側の理念・行動（人事労務管理）との対抗関係として労使関係を分析する方法をとるのが一般的だった。本書の労使関係史は、それとは異なり、経営側の分析が手薄で、人的資源管理やその背景となる経営政策や経営状況があまり論じられず、また、労働者の主体形成で重視されてきた熟練形成やその変容、それを規定する生産技術や職場構造の変化なども分析の重点から外されている。その意味で、本書は、労使関係史を掲げながら、実際には労働組合の理念・活動の研究になっているといってよい。これは、本書の欠落を指摘しているのではない。「労使(労資)関係史」研究がほぼ死滅したのは、職場での労働組合の規制力が失われ、経営戦略と結びついた人的資源管理が職場の在り方と労働者の働き方を規定するようになったからである。本書の扱った戦後初期は、経営側の労働者統轄力の弱体化から生産遂行に果たした組合の役割が大きく、その規制力が強大であったという時代的特徴が本書の分析を生み出したことは確かである。しかし、現実の労働環境の悪化の中で、労働組合に寄せる人々の目線にも変化が生じている。そうした時代状況を反映して、本書が労働の歴史研究の新たなページを開く、そんな予感がしている。

本書では、日本の雇用の形成について、もう一つ重要な提起がなされている。補章「ドッジ・ライン下における先任権の日本への移植」で、GHQの指導によりこの時期の人員整理の客観的基準として米国の先任権制度の導入が図られ、人員整理の消極的基準の一つとして勤続年数の長短が位置付けられるようになり、それがその数年後の「終身雇用」「企業封鎖性」「年功」の発見につながったと主張される。この主張は一見突飛な印象を受けるが、日本企業が人事・労務管理を形成する際、その担当者たちは欧米、特にアメリカのそれを詳しく検討し、そのエッセンスを導入していた。日本企業の特徴とされる企業内福祉も労使協議制も、アメリカ企業のそれをモデルとしたものであった。著者の主張は、日本の雇用の国際的契機の探究というグローバル労働史につながるものと言えるだろう。

参考文献

- 市原博（2012）「『労働』の社会と労働者像の変容」安田常雄編『社会を問う人々』岩波書店。
 鈴木誠（2023）『職務重視型能力主義』日本評論社。
 野村正實（2007）『日本の雇用慣行』ミネルヴァ書房。
 吉田誠（2007）『査定規制と労使関係の変容』大学教育出版。