

生産復興運動から生産復興闘争へ 1947年後半期における日産労組の運動方針の展開

吉田 誠ⁱ

本稿では1947年後半期の日産労組の運動方針の展開を取りあげる。同年5月末の社長交代を契機に、会社と組合は蜜月期を再度迎えた。7～8月には組合の主導権の下で企業再建を目指す生産復興運動が実施された。その後賃上げ闘争をめぐる軋轢を経験するが、主要な敵は外部の金融資本や政府であるとの認識の下、生産復興に対する姿勢は崩さずに、経営側と賃上げ交渉を進めていた。しかし、十二月闘争で全面的な賃上げを勝ち取れなかった結果、日産労組執行部も日産経営陣を「敵」として位置づけざるをえなくなる。さらに特筆すべきこととして、十二月闘争の中で、産別会議の新たな方針に触発され、急速「生産復興闘争」という戦術が導入された。これは生産復興の方向性を保持しながらも、実質的には職場レベルでのサボタージュ闘争であり、後の職場闘争の原型が登場してきたと見ることができる。

キーワード：経営の民主化、生産復興運動、生産復興闘争、産別会議、自動車産業

はじめに

本稿では日産重工業労働組合（以下、日産労組と略）が、1947年5月末の社長交代後、経営に対してどのような態度を取り、またどのように労使交渉を進めてきたのかについてクロノロジカルに確認する。

本稿の背景にある問題意識は、拙稿（2022）で開陳したように、日産の労働組合が穏健な組合から戦闘的組合へと性格変容を遂げていくプロセスを明らかにすることにある。日産従組の結成に尽力した穏健な執行部が全日本自動車産業労働組合準備会（以下、全自準と略）の執行部を担うことになり、1947年1月には日産従組執行部から離れることになった。その後、外部との闘争を意識した吉原支部の執行部が発火点となり危機突破本部が設置され、次第に組

合のヘゲモニーを握っていくことになる。1947年4月には同支部長であった益田哲夫が組合長に就任するとともに、経営民主化を謳い戦犯社長の交代を求める闘争を進め、社長交代を実現させた。この一連のプロセスについては既に拙稿（2020）において明らかにしてきたところであり、本稿ではこの社長交代後から、その年11～12月に行われた「十二月闘争」までの期間を対象として分析を行いたい。

従来の研究において、この時期は日産労組が戦闘的性格を強める時期として示されてきた。確かに、益田哲夫というカリスマ的なキャラクターが新たな組合長に就任したこの時期は、組合の方針変化を示すのに適した時期であったということもあろう。しかし、このことを強調したいがために、この時期の組合や会社の方針及び行動が過度にデフォルメされており、誤解を招くものとなっている。例えば、先行研究では1947年9月に会社が「初の半額支払を強行した」（熊谷・嵯峨，1983，63頁，日産労連運動史編

i 立命館大学産業社会学部教授

集委員会, 1992, 243頁)との記述があるが, 実は組合長同意の下に実施されたものである。組合は賃上げを求めながらも, 会社の窮状に理解を示し, 半額支払に同意したという事実を無視しており, 会社が「強行」したとするのは当時の労使関係の状態について誤った評価を導くことになる。

また, 先行研究では10月の「闘争準備宣言予告」の「経営闘争」において「経営闘争の目標はイキホヒ組合の内部闘争の方向をとることを覚悟せねばならない」とされていたことについて, この「内部闘争」を「職制との緊張関係」をもたらしものと解釈していた(熊谷・嵯峨, 1983, 65頁, 日産労連運動史編集委員会, 1992, 246頁)。しかし, この時期組合内の「職制との緊張関係」を示すような事例は見当たらず, その後有名となる職場闘争についての思い込みを投影させたに過ぎない。本論で確認するが, この「経営闘争」とは経営再建への取り組みを意味し, この引用文の直前には「会社機構の上部における経営民主化が進んでいる吾が, 組合では」と記されており, 民主化された経営陣により経営再建の取り組みがなされているという認識を示したうえで, 組合内部で経営再建への取り組み姿勢を問題にすると理解すべきところであろう。

さらに1947年夏の生産復興運動を「生産復興闘争」と呼び, 両者の違いを区別していない先行研究もあり(日産労連運動史編集委員会, 1992, 241頁), 1947年末に突然現われた生産復興闘争という戦術を適切に位置付けられていない問題もある。

ここで3つの例を挙げて示したように, 先行研究においては1947年の日産の労使関係の動向が多分にバイアスをもって描かれ, 組合が経営側との協調関係を維持しようと努力してきたことが捨象されてきた。まさにそれがゆえに, 労使の対立関係が鮮明となっていく動きを失しているということになる。本稿においてはクロノロジカルな展開を精査し, 日産労組の経営側に対する認識が徐々に変化していった過程を示す。そして, 十二月闘争の前後を境として, その認識の転換が起こったことを明らかにする。ま

た, この時期に産別会議の生産復興闘争に触発されて新たな戦術が登場したことも示しておきたい。

1. 日産労組の生産復興運動

1947年5月末の社長交代は経営の民主化の大きな一歩と考えられ, その交代を組合は歓迎した。箕浦多一新社長も, 組合との協調関係を築くべく様々な形で組合の要望に応えた。新社長は「重役の陣容につき組合に説明」したうえで, 6月2日の「経営協議会で正式に決定した新社長以下の重役」を発表し, 「組合は之に応じた」。また同協議会で「職制及人事については必ずしも会社案を固執せず組合と協議して決定したい旨社長から申入あり部長四名を含めた会社側の協議委員を発表」した。

こうした新社長の態度に対し, 組合側は「全従業員の納得の上で重役陣が決まっている」こと, 「会社側は協力態勢」としていること, 「経営補助者としての部長を正当に評価している」ことなどを評価した。そのうえで益田哲夫組合長は「吾々組合は今や経営者と同じ舟に乗り込んだこととはつきり知った, この気持ちでゆく, 而し握手は出来ない, 波は荒いし舟はいたんでいるのに, 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いたただ握手だけを求められた」と経営協議会で表明した¹⁾。

そして6月13日の経営協議会で組合が「新職制を承認」したことをもって「経営民主化のワクが出来上つた」と評価し, 「日常生存闘争」としての生産復興運動に取り組むことになる。この生産復興運動にあたって, 「根本的には経営者と従業員は同じ立場に立たせる場合が多い」として「民主戦線の方向」という立場をとっていた²⁾。

組合側からすれば, 1946年8月の経営協議会以降, 組合は経営参加の方針をとり, 生産復興への取り組みを進めてきた。しかし, 会社側は表向きそれを受け入れたような姿勢を示しながらも, その実施を阻んできた。組合としては「危機突破態勢」をとり, 古

い経営スタイルを固持していた山本惣治社長の交代を求める経営民主化路線を進めることになる。戦犯指定の問題もあり、闘争対象として山本社長が措定され、その排斥を求めたのであった。それが達成された今、組合としては新たな経営陣と「同じ立場」に立ったうえで生産復興運動に改めて取り組んでいこうということである。

組合はこの民主化された枠組みの下で賃金問題に臨むことになった。後述するが、社長交代直後に行われた6月賃金の交渉においては、会社から提案された若干の賃上げ額を摩擦もなく組合側は受け入れたが、その後も経営状況がおぼつかず賃上げの実現はなかなか難しい状況になっていた。しかし、物価高騰が進むなか組合員の生活を守るために生活費に応じたスライド制の堅持は譲ることはできない。組合としては組合側のヘゲモニー下での生産復興を目指し、賃上げへの道筋を付けることを決意した。

全自準の生産復興運動方針

7月4日の大会において方針が提起された日産労組の生産復興運動については、この経営民主化を前提とするとともに、全自準が6月に発出した指令第四号が起点となっていた。全自準の中央委員会は6月7日に「生産復興は現場から」のスローガンの下、職場における生産復興運動を指示する指令第四号³⁾を発した。傘下労組は7月10日から7月31日を準備期間とし、8月から1カ月間職場において生産復興運動実施せよというものであった。この生産復興運動では、傘下組合が取り組むべき事項として、(1)「民主的生産計画の樹立」、(2)「経営の民主化」、(3)「生産諸条件の改善」、(4)「資材の検討」の4項目が掲げられていた。(1)「民主的生産計画の樹立」とは、「従来の経営者の手による計画は実行性のないもの」であったので、労働者を生産計画に参加させ生産諸条件を考慮した計画を策定することであり、(2)「経営の民主化」とはただ「反動的人物のはい除」を行うだけでなく、「各企業、工場は生産体である」ことを認識して「働く者のなつとくする機構と人の配

置」を行うべきであるとして「イ、工場機構（職制）口、工場管理者及責任者（工場長、課長、工長等）配置の適否 ハ、個人個人の配置の適性 ニ、職場の適正人数」について討議するよう求めた。

また(3)「生産諸条件の改善」では、イ「機械設備、治工具」の「適正配置、高性能化、迅速な修理補給等」、ロ「安全衛生設備を完備」、ハ「賃金」の改善を討議するよう求めていた。賃金が「生産諸条件の改善」に置かれているのは奇異にも思えるが、「われわれ^{ママ}労働の再生産こそは生産復興の根源である、故に賃金は真に労働の高生産を確保し得るものでなければならない」という論理建てとなっていた。労働条件の改善そのものとして提起されたのではなく、生産復興の一環としてその改善を求めていたことにその特徴がある。そして、「(4) 資材の検討」として「作業計画に応ずる各現場への原材料の供給量及時期の適否」や「原材料浪費の有無」などを検討するよう求めていた。

さらに、この4点の計画を討議していく「実施方法」として、(1)「各単位組合は生産復興会議等を設け」、「大衆討議の出来得るよう体制」を作ること、(2)「得た結論は経営協議会等を通じこの実現に強力にまい進すること」、(3) この運動の結果が「組合員全員に明確にわかるやう発表機関等を設け」、「この運動を更に増長する方法を講ずること」、(4)「この運動を通じ我々の生活の向上を計ること」とされていた。

このような全自準の生産復興運動の方針は、組合側が経営方針の中身に大きく踏み込んでいくことを意味していた。全自準が自動車産業経営者連盟と取り結んだ「自動車産業復興運動の基本方針」においては「労働者は経営者の経営権を認め経営者は労働者の基本的人権を尊重し団結権団体交渉権罷業権を承認する⁴⁾」としていたが、「民主的生産計画の樹立」や「経営の民主化」に見られるように「民主的」や「民主化」という言葉の下に実質的には組合側が経営側に代位して企業運営を行っていくことを意味していた。全自準の委員長および書記長は日産従組

の執行部であり、1946年後半期の日産の経験の線、すなわち「合法的生産管理」(吉田, 2019)の枠組みで生産復興運動が構想されていたのである。

日産労組の生産復興運動

全自準の指令第四号を受けて、日産労組は7月4日の大会において、生産復興運動を提唱した⁵⁾。7月をその準備期間として意思統一をはかることにあて、8月を実施期間としていた。労組主導で会社再建に取り組み、この中で労働者の生活権を擁護するというのがそのモチーフであった。すなわち、生産復興に対する基本的態度として、(1)「生産増強と之を効果あらしめる価格政策」、(2)「賃金問題」、(3)「食糧危機突破」を挙げた。そして、これを実現していく組織として「外部では全自動車労組準備会並びに全自動車産業復興会議」および「内部の三本柱」として「経営協議会」、「危機突破本部」、「職場生産復興会議」をあげていた。

外部の組織については「政治運動として動く事」を期待し、内部の「経営協議会」は「会社組合交渉の窓口であると共に会社組合双方協力して危機突破に邁進するため」の企業内の「生産復興会議」⁶⁾と位置づけていた。危機突破本部とは1947年2月以降、組合内で危機突破闘争の「司令塔」を担ってきた「常任委員と職能幹事」からなる会議体であった(吉田, 2020, 29頁)。なお、「職場生産復興会議」については後に論じることにしよう。

7月を準備期間としながらも、その間にも具体的に取り組むべき事項として、「隘路の中心」の解決、「食糧危機突破と退職手当制度」の確立、「不良組合員に対する組合の責任」、「業種別平均賃金の闘争を進めて賃金問題を解決」、「生産目標の確立を迫る」こと、「採用を全面的に止め配置転換を準備する」こと、「住宅関係の解決」を掲げた。これらの課題から分かるように、一方では「隘路」の解決をすることにより組合自身の力で生産復興、「生産増強」を目指すとともに、他方で会社に対して組合として経営方針の確立および労働条件の改善を求めている。

こうした枠組みで生産復興運動が実施されることになったが、具体的に行われた活動を1つ紹介しておこう。この時期、生産の障害となっていたのが資材や部品の不足である。特にマリアブル(鑄造)製品の不足が深刻となっていたため、日産労組はこれを製造している日立製作所深川工場に出向いて調査することになった。同工場の労組と懇談し、日産から救援として8名の組合員を送ることを決め、生産計画の実現に向けて取り組んだという⁷⁾。

さて、日産労組の生産復興運動の取り組みと全自準の指令第四号とを比較すると、興味深いことに、日産労組のそれは経営権に対する一定の配慮が見うけられるのである。上で確認したように全自準は「民主的生産計画の樹立」に見られるように「民主的」の名の下に組合が生産計画を作成するという態度をとっていた。これに対して、日産労組の生産復興運動では、あくまで組合は会社に経営方針の確立を迫るものであり、組合が直接的にかかわるのは「生産の隘路」を打破することが中心となっていた。これは「危機突破本部」や「職場生産復興会議」を軸に、現場を熟知した組合員が、その現場の観点から生産の隘路を明らかにして、その改善を図るということを意図していた。きわめて抑制的な立場にたった。

実は、生産計画の策定にまで踏み込むような全自準の生産復興指令に対して、組合長の益田は懸念を呈していた。

「吾々は経営権を認めるが而し其は民主的に運営される経営権でなければならない。それを推進する機関が経営協議会である。所が場合に依つて、組合が経営の指導権を持つ様に見える場合があると是が大衆運動として如何に理解されるかと云ふ問題が起る。何でも組合だとする組合主義の弊害が生ずる。殊に是は幹部の錯覚として現れる事があるのでこれは大衆の利益とならない。茲まで組合の力が来ると必ず進歩的な考方と保守的な考方の二つが生れて来る。何処迄もやらうとする考方と、純粋な組合運動とは……と考へる方とである。」(益田, 1947, 7頁)

組合が「民主的」ということを名目にして実質的に経営側の意志決定に参画していくと、大衆運動になり難く、幹部だけの運動にとられる恐れがあるということだ。したがって「この調整は現実に即してなされねばならないが現在では危機突破の理論がその調整点となつている」（益田, 1947, 8頁）としていた。先に述べたように、組合が生産復興にかかわる局面は現場における問題点の解決というところに集約させることによって、一般組合員の参加意識を維持しようとした。生産復興には「労働者が深い危機意識に徹底し、真に生産力の担当者であることを自覚すること」、「即ち積極的労働意欲の昂揚」（金森, 1947, 6頁）を求めたのである。と同時に、それが単なる「産報的増産」（中西, 1947, 4頁）に墮することがないように、賃金を含めた各種労働条件や福利厚生^{マツ}の改善の要求が生産復興運動のなかに位置付けられていた。

全自準の方針は労組側が生産計画を策定し、それを経営協議会を通じて実現することを狙っていた。これに対し、日産労組は生産計画は会社側に出させ、それに対して組合が検討し、場合によっては叩くという方針であった。日産従組執行部時代に経営参画に踏み切っていた全自準の松山組合長らの方向性と、闘争へと進路を切ろうとしていた益田との違いがこのような形でも現われてきていたのである。日産労組はあくまでも運動の大衆化を意識した方針を打ち出していた。

2. 賃上げをめぐる攻防

労組がイニシアチブを握った生産復興運動が開始される一方で、7月の賃金をめぐる問題が労使交渉の焦点となってきた。この時期、日産ではほぼ毎月のように賃金について労使の交渉が行われていた。これには次の二つのことを歴史的な前提条件として確認しておく必要がある。ひとつは、当時の猛烈なインフレーションである。東京の消費者物価指数(1946年8月から1947年3月を100とした場合)の推移を確

認すると、1947年の初頭には若干落ちつきをみせていたが、6月には205.6、7月には243.5となり、半年の間に物価が2～2.5倍となる猛烈なインフレに見舞われていた。そして、その後もインフレは続き12月までにはほぼ3倍近くにまで達した（大蔵省・日銀, 1948, 514頁）。こうした急激な物価高騰は労働者の生活を困難にし、「なにより金だ!」と賃上げを求める声が大きくなっていった⁸⁾。

もうひとつは、当時の日産の賃金制度に関係している。この時期の賃金はスライディング・プール制を採用していた。スライディング・プール制とは、「全従業員並に其の家族の生活を保証する手段」として「基準生活費」に準拠した「プール」、すなわち賃金総額の枠を設け、このプール額は物価を反映させて増減させるというものであった。具体的には、毎月「生計調査」を実施し「基準生活費総額」を算出し、従業員数を含めた「家族の総数に前記平均人の基準生活費を乗じたる額」を「給料の総額」とし、プール額の6割を基本給比例に、4割を家族手当に当てていた（林, 1948, 8～9頁）。

生計調査は「毎月会社組合同数の個人を」約200名前後「指名して生計調査」を行い、その結果を基準生計費とするという方法をとっていた（岩田, 1948, 15頁）。そして、この基準生計費に、従業員数とその家族全体の数を乗じた額を賃金プールとして、従業員に支払う賃金総額の枠として設定していた

このようにスライディング・プール制は毎月プール額を見直しする制度であったが、1946年5月以降、日産従組は厳しい経営状況を斟酌し、買い出しのための食糧休暇と物資の無償配給を代償としてスライド停止に合意していた。しかし、同年11月には賃上げ要求に踏み切り、初の「闘争」姿勢を見せた交渉により、その実施を得ることになった（吉田, 2020, 23頁）。そして、その後は毎月のようにプール額をめぐる交渉が行われるようになっていたのである。

1947年7月の交渉

社長交代直後の6月の賃金の交渉においては、前

月生計調査を行わなかったことから4月の基準生計費600円に若干の食料品の値上がり分を考慮した基準生計費640円が会社から提案された。6月10日の代議員会では、86対69の僅差ではあったものの、組合側は会社提案を受け入れることになった。経営協議会における会社側の説明に労組側は了解したのである。しかし、7月の賃金交渉は大きくもめることになった。その理由は会社側が基準生計費を6月の生計調査結果の829円93銭ではなく、704円として計算した平均賃金2250円が提案されたためであった。会社はこの額としたことについて、三つの理由をあげた。一つは生計調査における食費の比率が低いこと、二つめは支払い能力、三つめは同業他社との関係である。

第一の生計調査における食費の比率が低いとは具体的には次のような論旨であった。6月の生計調査の結果は829円93銭となったが、その内食費の占める割合が56%であった。現下の社会通念的には食費が生計費に占める割合は65~70%であるべきはずであり、食費から逆算すると生計費は715円1銭(65%)~663円9銭(70%)となる。7月に政府の発表した業種別平均賃金は自動車製造業で2250円となっており、この額を基礎として基準別生計費を計算すると704円72銭となる。食費から逆算された生計費の範囲に収まっているので、この額を基準生計費としたいということであった。

第二の支払い能力については、平均賃金2250円としても400万円の赤字が予想されること、それを埋める金融機関からの融資も平均賃金2250円の線で見込めないこと、そして第三の理由とされた同業他社との関係では、日産が業種別平均賃金を上回る額を回答すると他社の労働組合の賃上げ要求を刺激することになり、「同業者に対して」「信を失う」⁹⁾ ことになるというものであった。

これに対して、組合側の反論は以下のようなものであった。まず、業種別平均賃金は賃金「ストップ令」ではないためこの額には縛られないはずである。また会社側の提案は生計調査とはまったく「無関係」

に出されてきたものであり、これまでの取り決めに反している。そのうえ配給品の公定価格が3倍に上がっているから現状ではもっと厳しい状況にあるため、基準生計費830円は譲れないということであった。

次に支払い能力については少々奇妙ともいえるレトリックで反論している。会社側は賃上げによる赤字額を400万円としていたが、その根拠となった「収支予想表」においては2800万円以上となる材料代の未払い金の記載がない。このため赤字は会社が示した額にはおさまらず、「億を以て数えるツナギ資金」を要するはずである。このために、経営者は融資獲得に力をいれるだけでなく、販売会社にも強くでる必要がある。企業の存続を考えた場合、賃上げによる500万円の支出増は、全体の赤字のなかではとるに足らない額であり、事業継続のために経営側はしっかりと資金調達に取り組むべきであるという主張であった。

激しい論戦が交されたが、最終的には会社側が7月分賃金については組合側に譲歩することになった。すなわち、7月分賃金については会社提案通り2250円を基礎にして払うが、生計調査から出ていた生計費830円と会社主張の生計費704円から算出された差額分(総額約373万円)については「臨時補給金」として8月20日頃迄に支払うことで決着をみた。

こうした妥結の背景にあったのは、会社としても6月以降の労使の良好な関係を維持することに配慮したためであろう。この時期の交渉やそれを伝える『日産旗旬報』の記事においては相互信頼が強調されている。「社長重役も日産の場合従業員に劣らぬ生活苦境にあるらしい。この点で経営者も組合もない」と相手の立場に配慮を見せ、3時間にわたる白熱の討論も、「厳然たる態度乍ら相互信頼の情を以て進められる」とし、「生産復興に対する双方の気合がこの辺から一致」し、妥結への方向性が出てきたことを伝えていたのである¹⁰⁾。

経営民主化が達成され、それに相応わしい社長が選ばれた。組合側も生産復興運動に取り組み、会社再建の姿勢をきっちりと見せ、その上でインフレ高

騰による生活の困窮をしっかりと伝えていけば、経営者は組合側の要求を理解し、それに応えてくれるはずだという立場にたっていた。この時の経営側はまさに組合の期待通りに動いたのである。

膠着期

日産労組は7月賃金2700円をどうにか勝ち取ったが、その後、賃上げ交渉は膠着状態にはいる。8月賃金の基礎となる7月の生計調査の結果は前月を大きく上回り、1117円43銭となった¹¹⁾。そして、組合側はこの結果をもって経営に対してスライド実施を要求する。しかし、会社の経営状況の改善は進んでいなかった。とはいえ、この時期も経営側が積極的に情報開示し、組合側もどちらかといえば好意的な姿勢で臨んでいた。「箕浦社長を首班とする革新幹部は」「経営者の旧殻からは脱皮してをり」、「組合の追求に対しては全く公開的だ、腹を見せ合つて相互に闘っているとしか見えない」¹²⁾と組合も評していたのである。

益田組合長は9月18日に開催された組合大会において「吾々は相当綿密に経理状況を調査したところ会社にウソのないことは判つた、まがつく八三〇円で今九月の給料を定期に支払ふことが限度であることも確認した」と述べ、経営側の言うとおりに会社が窮状にあることを認めていたのである。そして、9月25日の経営協議会では、会社側は9月分賃金の半額払いを申し出る。「組合長は自己の責任において二十七日の半額払ひを認め」、「組合は会社の苦境と再建とを考慮して納得した」のである¹³⁾。

組合側はこの賃上げ交渉の行き詰まりの状況を「外部問題」、すなわち資金繰りと外部情勢の問題として分析していた。資金繰りは「政府の赤字金融の中止」と「手形割引」の行き詰まりであり、外部情勢とは7月の2700円賃上げが業種別平均賃金2250円の枠を超えていたため他の自動車経営者に不興を買ったことであつた¹⁴⁾。

資金繰りに関しては政府の融資規制の強化が関係している。政府は同年2月に「産業資金の供給調整

に関する措置要綱」を決定し、傾斜生産方式ならびにインフレ防止策を進めてきた。6月の政権交代後、片山内閣は更に融資規制を強化し、赤字融資の抑制などを定めた「経済緊急対策」が出され、7月には上記要綱の下に設けられていた「金融機関資金金融通準則」¹⁵⁾が改正され、金融機関に対する融資規制が強化された（日本銀行、1985、第5章）。これにより「銀行からの借入れが抑圧され」、「資金の不足はますます深刻」になっていたのである（日産、1965、160頁）。組合側は融資によって賃上げを実現することを求めていたのだから、こうした情勢は大きな問題であつた。

また、同業他社との問題は、上述のように7月の賃上げにあたって箕浦社長からその懸念材料として挙げられていたものである。8月の賃上げ交渉においても「二二五〇円の線を会社が破つたので、そのことだけで同業会社の中でモンダイとなつている」として、実際に同業他社の経営者から厳しい目で見られていることを組合側に伝えていた。

このように「賃金問題の障壁が内部より寧ろ外部にある」という認識を踏まえて9月大会では外部闘争を強調した今後の闘争方針が打ち出された。すなわち、日産の経営者に対しては、830円の定期支払いと、それを超えた部分については経営協議会を通じて引き続き要求していくが、「外部に対する闘争」として「全自動車の線を通じ経営者連盟と交渉すること、また「日産からスライド制の堅持、手取三五〇〇円、八月を起点とする」賃上げ要求について、大手自動車メーカーである「日産、トヨタ、ゼーゼル三社がまず主軸となり後に一般を組織し共同闘争形態を整備する」ことを全自準の中央に提案するとともに、「他団体へ呼びかける」としていたのである。

ただ、先にも述べたように会社から示された経理状況が思わしくないことを確認しており、益田組合長は「ストライキか？妥協か？要求撤回か？」と組合員に問いかけた。「ストは一般情勢からして避けねばならぬ、これ丈の大会社だハタケは何か出るだらう、会社を喰い物にする気なら何時でも出来る。だ

が、だからと云つて罷業権を放棄することはできない、若し万一罷業権を放棄したとなれば労働者としてこれ程ミジメな結果はない、しからば妥協か、要求撤回か、吾々は断じて妥協は出来ない、又要求撤回とは思ひもかけないものだ、しかし組合としても「相当綿密に経理状況を調査した」が「1117円43銭の要求は未だ解決点が見出せない」と益田は組合が板挟みになって苦しい立場に置かれていると説明した。

「吾々は内部的には会社に飽く迄も闘はねばならぬ」が、しかし「外部の圧力」である「金融資本」、「政府」に対して「頑強に抵抗しこれを征服しなければならぬ」として、今次の方針を「内部的には当面の問題とし徐々に数字的に会社を追求しそしてとれるだけ取り、「スライド制は飽く迄も堅持して最低賃銀制を確保する」こと、また「外部的には全自動車に筋金を入れて更らに大企業労組懇談会等労線統一の方向に推進し、共同要求、共同闘争を展開する」ことを提案したのである¹⁶⁾。組合としては内部闘争の行き詰まりを、外部と連携した闘争にける方向で対応するしかなかったのである。

この新たな方針の下に9月以降、組合は内部の「闘争準備態勢」を整えていく。10月には「闘争準備宣言予告」が出され、「賃銀闘争」、「経営闘争」、「付帯闘争」が主張された。「賃銀闘争」ではスライド制が守られた7月840円と8月以降の基準生計費（8月1117円、9月1253円、10月1251円）の差額分を経営側に要求するとした。

他方、「経営闘争」においては、賃上げが認められない理由の一つに「会社に金がない」ことがあることから、第一に経営側に対して会社再建の具体的方策の提示を求め、第二に金不足の解決策として「一、別の仕事を殖すこと 二、生産をあげること 三、営業政策を強力にすること 四、金を借りること」の実施を会社に求め、第三として「職場の生産闘争」を掲げた。先行研究では「経営闘争」をあたかも企業内における労使闘争と誤解し、「内部闘争」を職制との闘いを進めるかのごとく論じていたが、ここで示したように「経営闘争」はあくまで生産復興運動の

流れを汲むものとして理解しておく必要がある。

さて、この時期の特徴は賃金闘争に勝利するための経営闘争という位置付けが明確になっていることである。7月時点の生産復興運動では、生産復興の中で賃上げを目指すということであったが、この期になると、第一に生活権の保障として賃金が位置付けられ、それを実現するために生産復興運動的な「経営闘争」に取り組むということであった。先に、運動方針の大衆化の観点から日産労組と全自準の方針の差異を指摘しておいたが、この点にも関連してくる。少し時期的に先取りすることになるが、全自準は12月の拡大中央委員会において賃金闘争等を前面に出した方針案を提案することになる。これは運動の大衆化を促すためにも、賃上げ等の要求を実現するための手段として生産復興に取り組むというものであったが、その範型となるような方針を日産労組が打ち出していたのである。ただ、皮肉なことに、12月には日産労組は産別会議に触発された生産復興闘争を前面に出した方針が変わり、全自準の方針案を修正させたのである（吉田、2022）。

3. 十二月闘争

賃金問題をめぐって膠着状態が続き、会社側からは独自の再建案（「日産再建危機突破運動実施要綱」）が提示され、「組合と密接に提携して行く」¹⁷⁾とされていた。組合はその再建案に賃金に対する言及がないことに不満を抱き、日産労組は中央闘争委員長名で11月20日に要求書を社長宛に提出するとともに、闘争宣言を発出した。いわゆる「十二月闘争」の狼煙があがったのである。要求書においては賃金の追加的な支払いや会社再建案に対する要求が記されていた。賃金については、第一に総額3229万2千円を11月中旬に支払うことを求めていた。この額は、基準生計費に基づく賃上げが7月でストップしていることに対して、8～11月各月の差額分の総計の支払いを求めたものであった。また12月分の賃金については「新たな方法」を定めて決定することを求めている

た。

会社再建については会社が提案していた日産危機突破運動には「同意」し、組合としても「具体的提案があれば審議して協力する」としたうえで、第一に「企業再建整備法経済力集中排除法の法的整備に応じ」再建案を検討することを項目として追加すること、第二に再建案については「組合の承認をうける事」を「社長の責任に於て」「確約」すること、および現在の企業再建整備委員会を継続すること、そして第三に再建危機突破運動は「具体案が明示されていない」ので「実質についてはその都度組合に提示承認」を受けることを求めている。

そして、同時に発表した「闘争宣言」においては、今回要求提出した趣旨を論じていた。第一に生計費調査による基準生計費については会社側も合意していること、第二にこれまでの交渉の中で日産再建のために組合員が「赤字生活」を続けてきたこと、第三に今回の要求は「実質賃金の獲得」であり、赤字賃金を補填する「生活補給金」であること、そして第四に他社と比較したうえで日産は高賃金であるとはもはや言えないことを挙げ、賃金ベース3500円を要求することとなったとしていた。

また企業再建については「経営者」が「基本的には吾々の味方であることを信ずるものであるが、日産に於ては…未だ其を確認し得ない」、「資本金、官僚陣営の代弁者になり果てるか、働く者の基盤に立つて真の経済再建に邁進するか」の態度を本闘争を通じてハッキリ決めさせねばならぬ」として、日産の経営者は労資どちらの側に立つのかの選択をせまったのである。そのうえで経営側の主張する日産再建危機突破運動が「吾々の生活保障のための運動として理解される計画と実績が示される時組合は全面的に之に協力し得る」とした。

会社側は1600万円を検討すると回答し¹⁸⁾、早々に「自分の主張を聞かねば此以上継続の要なしとの見解で打切」ろうとしていた。これに対して闘争本部は「アラユル手段ヲ継続スルカ会社案ヲ承認スルカ」を組合員の全員投票で問い、意思統一をはかり対抗

した¹⁹⁾。会社と組合、いずれも強い態度で臨み、緊迫した状況になっていた。執行部自身は「スト不可能」²⁰⁾を言明していたが、浜賀知彦²¹⁾の12月6日の日誌には、「9時から12時まで大会。ストライキ突入寸前」と記されており、下部の組合員はスト突入せんという状況にまで至っていた。しかし、中央闘争本部はストライキに踏み込むことはせず、2000万円の会社回答で妥結することを選んだのであった。

この闘争の経験から組合側の経営層に対する認識も大きく変化した。十二月闘争以前の経営側に対する組合の認識を示しているのが「経営側は壁にはさまれたねずみ」という言葉である。すなわち「経営者は金融資本と労働組合と言う壁の間をチヨロチヨロしているねずみである。金融資本の壁が強くなれば、弱い労働組合の壁を喰い破り、労働組合の壁が強くなれば金融資本の壁を喰い破る」という見解である（村山、1948、34頁）。民主的経営者にどちらの側を選ぶのかと迫ったのである。

ところが、十二月闘争以降には組合執行部から経営側は組合の立場に立つことはありえないという見解が出される。「闘争の結果我々の知ったことは、経営者は、たとえ個人としては民主的であり、労働組合に理解を持つていても、経営者の本質は決して二つの壁の間のねずみではなくはつきりと資本金陣営に属するもので、労働組合の僅かばかりの圧力では、之を労働組合の味方に引き入れ得ないと言うことであつた」（村山、1948、34頁）、あるいは「大きい規模に於ける経営者の性格は、どうしても労働組合の基盤に立ち得ない現状」にあり、「経営者は我等の味方なりと考へると馬鹿を見る事になる」といった主張が組合執行部からなされるようになったのである²²⁾。

ある一般組合員は「『経営者は我々の敵である』と、今回の闘争によつて執行部が始めて知つたさうである」²³⁾と執行部の甘い認識を皮肉ったが、半年前の経営民主化からする期待はもはや消え、労使協調の前提となる経営者に対する認識が崩れてきたのである²⁴⁾。

「職場生産復興会議」から「生産復興闘争」へ

十二月闘争のなかで新たな戦術として打ち出されることになったのが「生産復興闘争」であり、その後、職場生産復興闘争と呼ばれることになった方針である。これについては、それまでの職場での組合活動の性格を大きく変えたものなので、誤解を生じないように、1947年7月の生産復興運動にまで遡り確認しておきたい。

上でも触れたが、1947年7月の日産労働組合大会において出された生産復興運動のなかで、「職場生産復興会議」が設置されていた²⁵⁾。これは企業内での生産復興運動を担う経営協議会、危機突破本部に並んで3つの柱の1つとされていた。そして7月17日の経営協議会では、この職場生産復興会議が議論され、会社側は「各職場の職制上の長（部長を除く）を議長として設置」することに協力し、「社長の名を以てこの旨各工場長部長、課長、に通達する」こと、また「職場生産復興会議は組合の自主組織であるが職制の運営にも之を全面的に活用する」ことになった²⁶⁾。その職場生産復興会議はそれぞれの職場での生産の隘路となっているものの解決を目指していたが、その「共通議題」として「イ、課内人員配置の合理化」、「ロ、新職分制度の活用と検討」、「ハ、週五日制で生産をあげる方法」²⁷⁾があげられていた。こうした課題を検討する場としながら、組合は「職場生産復興会議を社内政治力の基盤」²⁸⁾としようとしていたのである。

『日産自動車三十年史』にも「7月4日に組合が生産復興運動を提唱し、会社もその趣旨を諒承して全面的に運動を推進することになったので、組合は8月7日に、各職場いっせいに職場生産復興会議をひらいて、実施にはいった」（170頁）としており、会社とベクトルを同じくして生産復興に取り組む組織であったことがわかる。

この職場生産復興会議は職場会議へと引き継がれる。職場会議は「現在の要求を通すこと」および「企業再建整備委員会を活発に運用すること」を目的にしたものであり、議長を課長から代議員に移し、「闘

争的色彩」を「濃厚」にしたとした²⁹⁾。そして10月には賃上げ問題と経営闘争を主たる争点として、組合は「闘争体形」を組むことになるが、その中で職場闘争委員会が作られることになった。これは、闘争本部の下部組織として、各職場に選挙で選ばれた委員長（必要に応じて副委員長）と5～20名の委員が置かれることになったのである。

職場闘争委員会の役割として特に念頭に置かれていたのが「経営闘争」であると考えられる。経営闘争では会社に経営再建方針策を提出させ、その実行を会社に迫ることとあわせて、「職場の生産闘争を強化する」³⁰⁾という方針が出されていたからである。これは「会社機構の上部における経営民主化が進んでいる吾が、組合では、経営闘争の目標はイキホイ組合の内部の方向をとることを覚悟せねばならない」と位置付けられていた。経営側の民主化を評価したうえで、組合内部に問題があることを指摘したことから、この「職場の生産闘争」とは、「組合員の一部」にある「生産復興の方向に同調し得ない人々」に向けられたものと解すべきであろう。7月の生産復興運動においては、「是が組合意思を統一するフンイ気を妨げて」いるとの指摘がなされ、この「不良従業員」³¹⁾への対応を行うとしており、この点が再確認されたのである。

ところが、十二月闘争においては「闘争戦術」の一つとして「生産復興闘争」が初めて用いられることになる。この時、日産労組で用いられた生産復興闘争とは、「各職場で生産隘路を大衆討議して出し、之を担当部長と直接交渉をさせ、隘路が解決されるまで追求しその間は仕事につかないと言う戦術」であった（村山、1948、34頁）。この闘争戦術は十二月闘争の中で唐突に出されたものである。「指令が逃げて職場生産復興闘争に突入——初めは狐にツママレタ感じの人も居たが、執行部の説明を聴くや全員諒解して闘つた」³²⁾という記事があり、従来の方針から大きく異なっていたことが伺える。現場にとってはまさに晴天の霹靂であった。

それまで「組合の内部の方向」をとるとしていた

「生産闘争」が、「生産復興闘争」ではその方向を真逆となる部長へと向けることになり、そして現場の組合員には「サボ戦術」として「早がてん」されたというのである（村山, 1948, 34頁）。また、十二月闘争を総括する議論のなかで、「生産復興闘争」は「サボタージュ」³³⁾に過ぎないし、また「何等会社の利益とか生産増強になつていない時間の無駄づかいだ」³⁴⁾という批判が一部から出されたのである。

ここで留意しておきたいのは、「生産復興闘争」という言葉の登場である。『日産旗』および『日産旗旬報』を見る限り、生産復興闘争という言葉は十二月闘争まで出てきていない。生産復興運動は頻繁に使われ、生産闘争という言葉も時折出ているが、生産復興闘争は使われていない。11月20日に出示された「闘争宣言」においてもこの言葉は使われておらず、十二月闘争の中で唐突に出てきたものである。後に書かれた回顧録等では生産復興闘争と生産復興運動を同視したものが多々見られ、両者は明確な区別が付けられずに用いられているが、この時点では日産労組にとっては新しい言葉であったのだ³⁵⁾。

この生産復興闘争あるいはその後の「職場生産復興闘争」³⁶⁾の背景には産別会議の新方針の影響を見おくべきであろう。別稿（2022）において論じたが、この時期、日産労組は産別会議に接近していた。産別系大企業労組との連携を強め、大金属共闘にコミットメントしていた。そして産別会議の11月大会では生産復興闘争を前面に掲げた方針が採択されている。日産労組はこの方針を密輸入し、12月の全自準拡大中央委員会で執行部案に反対して、生産復興闘争を前面に掲げる闘争を唱え、全自準執行部に方針転換を迫っていた。

上述したが、この時の全自準執行部の方針案というのは10月の日産労組の「闘争宣言予告」とほぼ同じ枠組みであった。すなわち、全自準は賃上げ等の要求実現を運動の柱にすえ、「生産復興闘争は要求実現のための手段である」としていたのに対して、日産労組の「闘争宣言予告」では「賃銀闘争」を第一に掲げ、「会社が基準生計費を承認しているに拘らず

支払を承認しない原因の一つは会社に金がないことである。ここで吾々は賃銀闘争の一翼として経営闘争を決意する」としていたのである。生産復興にかかわる「経営闘争」が、まさに賃上げ実現のための「手段」であるという論理立てという点で両者は共通していたのである。

ところが、産別会議の第2回定期大会（11月17～20日）で出示された方針を、日産労組は「賃金問題や企業整備の闘争の考え方が飽迄吾々が行っている生産復興の立場に近い線」³⁷⁾にあると評価し、産別会議の「生産復興闘争」の方針を取り入れ、12月の全自準拡大中央委員会で方針変更を求めたのである。そして、このことの日産労組への内部的な反映が、十二月闘争の中で急遽とられることになった職場における「生産復興闘争」なのである。しかし、留意しておく点もある。産別会議の方針は別稿（2022）で「ダブル・ミーニング」と規定したように、生産復興の装いをまといながらも、職場闘争や地域闘争を出発点に政権奪取を狙う人民闘争路線だったのだ。これは生産復興闘争を謳いながらも、生産復興への具体的取り組みはほぼ示されておらず、対資本、対政府・地方自治体への人民闘争的な側面をもっぱら強調していた。

ところが、この「生産復興闘争」をこれまで自らが担ってきた生産復興運動の方針と同じ方向であり、それをより闘争路線に引き寄せたものであると理解した日産労組は、これまでの「職場闘争委員会」の枠組みを用い、職場において「生産復興闘争」を実施することになったのだ。職場闘争委員会を用いて「生産復興闘争」を実行するというスキームは、産別会議の「生産復興闘争」の方針に触発されながらも、それを日産労組なりに独自にアレンジした方針であったと解すべきであろう。

産別会議の方針では空疎な生産復興の方針に人民闘争が加えられたものであったが、日産労組のそれは少し異なっていた。現場の自己点検に基づく生産の問題を管理職に突き付けていくという点で生産復興の方向を残しながらも、サボタージュを武器にし

ていた点で大きく闘争的要素と結びつけていたのである。従前の生産復興運動では組合自らが生産の隘路を克服するというスタイルをとっていたが、この克服を管理職に要求するという方針の転換は生産復興への取り組み方を大きく変えることとなった。したがって、一部の組合員からは「何の役にも立つていない。時間の空費だけだ」³⁸⁾等の批判がもたらされることになったのである。

この変質を後の職場闘争の萌芽としてとらえることができよう。その後の日産労組および全日産分会は職場闘争や職場規制で知られることになるが、その端緒をこの生産復興闘争に見出すことができるのである。従前の生産復興運動では生産の隘路を現場で究明し、それを解決していくという意味で、現場の自己点検、改善という方向性を有していた。しかし、その改善要求が管理職に向けられ、しかもサボタージュを武器にしていた点で大きく闘争色を強めたものとして展開されたのである。

おわりに

1947年5月末の社長交代を契機に経営側と日産労組は再度良好な関係へと復位した。「生産復興は現場から」との全自準の指令の下に、日産労組は生産復興運動を進めていく。他方で、インフレや政府の業種別平均賃金の決定を背景として、賃上げをめぐる環境は厳しくなっていく。7月の賃上げにおいて組合は要求実現に至り経営民主化を実感するも、その後の交渉では膠着状態に陥り、9月には半額払いの提案がなされる。

この時期まだ組合は経営側に対する信頼を捨てておらず、財務状況を確認したうえで、半額払いを了承する。10月の闘争準備宣言では、スライド制の堅持を前提とした「賃金闘争」と「経営闘争」を掲げたが、問題は金融資本や政府など外部にあるという認識に立っており、大企業労組や自動車メーカーの労組など外部団体との連携をはかっていく。他方、経営闘争は会社再建策を会社に求めるとともに、職場

には生産復興を進める生産闘争を主張していた。この時期には、組合が強い態度で迫ることによって、賃上げを妨げようとする外部の圧力を経営側が組合と一緒に跳ね返すであろうという認識があった。

会社側の再建案を確認したうえで、11月20日にはこれまで行われるべきであった賃上げ分の一括払いを要求し、闘争態勢に入る。ただし、この時点でも経営側に対する態度は、外部の状況に圧迫されて賃上げを拒否しているとの理解であり、まだ組合との連携は可能であるとの見通しをもっていた。しかし、会社側は組合の要求に応じることなかった。ストライキは避けるべきという判断から要求額を断念し、会社提案で妥結することになる。組合執行部は経営側が味方にはならないという労使対立的な認識へと転換することになった。

また、産別会議の新たな「生産復興闘争」の方針に触発され日産労組は新たに職場で「生産復興闘争」に取り組むことになる。職場で生産の隘路を明らかにするという点ではこれまでの生産復興への志向を残したものの、その解消を所属部長に対して要求し、解消されない限り、サボタージュするという闘争の方式が新しいところである。生産復興を唱えながらも生産を停止させるというこの戦術は、これまでの生産復興への取り組みとは質を異にし、その後の職場闘争へとつながる動きと見ることができよう。

本稿で明らかになったことの意義を示すために、日産における労使関係のこれ以降の展開を一瞥しておくならば、こうした労組の姿勢の変化に対応する形で会社は1948年初頭に労働協約破棄に及ぶ。これが蜜月時代終焉の始まりを意味した(吉田, 2011)。同年3月には全日本自動車産業労働組合の結成を契機に、それまでは実施に慎重であったストライキを初めて実施し、その後ストライキを戦術の一つとして活用するようになった。ただし、それでも1949年のドッジ・ライン下では不況対策として労使共同で市場調査を実施するなど、なおも労働組合は経営再建、生産復興の立場を取りつづけ、会社とも協力する姿勢を全面的に捨ててはいなかった。しかし、こ

の協力的姿勢をも瓦解させるのが、1949年の人員整理である。協力的姿勢が組合員の雇用保障には結びつかなかったことを踏まえ、大きくその姿勢を変えることになる。この意味で、十二月闘争における生産復興闘争の登場は、産別会議の方針に触発されながら、それまでの協調的労使関係が曲がり角を迎えたことを示す出来事であったと理解すべきである。

注

- 1) 「経営民主化の第三段階」『日産旗旬報』第13号 1947年6月11日
- 2) 「経営民主化のワク成る」『日産旗旬報』第14号 1947年6月21日
- 3) 以下、指令第四号からの引用は次の記事による。「指令第四号 生産復興は現場から」『全自動車ニュース』第3号 1947年6月15日
- 4) 「産業復興の基盤 基本方針決まる 自動車産業復興会議」『全自動車ニュース』7号 1947年8月15日
- 5) 以下、生産復興運動に関する引用は次の記事による。「日産労働組合大会 生産復興運動第二段階突入を決議す 益田組合長四十分で亘る熱弁」『日産旗旬報』第17号 1947年7月21日
- 6) 「生産復興運動 労資間の協議成立」『日産旗旬報』第18号 1947年8月1日
- 7) 「隘路の打開に一役 深川工場労組とコンダン」『日産旗旬報』第19号 1947年8月11日
- 8) 「なにより金だ！ 輿論調査に表れたもの」『日産旗旬報』第15号 1947年7月1日。同記事によると、横浜支部で調査を行ったところ、回答者の70%が「金を欲している」結果となり、「金さへ出せば品物はある現在の経済情勢を反映している」としていた。
- 9) 「八三〇円白熱の交渉 傍聴記」『日産旗旬報』第18号 1947年8月1日
- 10) 「八三〇円白熱の交渉 傍聴記」『日産旗旬報』第18号 1947年8月1日
- 11) 「経営協議会傍聴記者席」『日産旗旬報』第20号 1947年8月21日
- 12) 「経営協議会傍聴記者席」『日産旗旬報』第20号 1947年8月21日
- 13) 「モーこれ以上は待てない 給料残額の支払を迫る」『日産旗旬報』第21号 1947年10月1日
- 14) 8月27日の交渉で、組合側から「会社側の要求拒否理由」として「イ、支払能力がないから駄目なのか?」、「ロ、払ってしまうと経営上面白くないからなのか」と問われ、箕浦社長は「二二五〇円の線を会社が破つたので、そのことだけで同業会社の中でモンダイとなつている位だし。それに企業セイビ等を考えれば、どうしても此の月にガツチリ経営を締めたいと思う」と回答していた（「賃金問題の局面打開に努力」『日産旗旬報』第21号 1947年9月1日）。
- 15) 『日産三十年史』では「金融機関融資規制強化措置要綱」とされている。
- 16) 「労働組合大会昭和二二年度第四回 組合今後の闘争方針」『日産旗旬報』第23号 1947年9月21日
- 17) 「会社側 再建危機突破運動を提唱す」『日産旗旬報』第27, 28合併号 1947年11月11日。なお日産自動車（1965, 175頁）に掲載された「日産再建危機突破運動実施要綱趣旨」にはこうした記載はない。
- 18) 「賃金要求第三回直接交渉」『日産旗旬報』第29, 30合併号 1947年12月1日
- 19) 「主張」『日産旗旬報』第29, 30合併号 1947年12月1日
- 20) 動力課 紅華生「闘争批判一から四まで 闘争開始の時機が遅かつた」『日産旗旬報』31, 32合併号 1947年12月21日
- 21) 浜賀氏については別稿(2010)を参照のこと。氏の日誌を研究に活用することは遺族からの承諾を得ている。
- 22) 佐藤「主張 今次闘争の体験を生かさう」『日産旗旬報』第31, 32合併号 1947年12月21日
- 23) 動力課 紅華生「闘争批判一から四まで 闘争開始の時機が遅かつた」『日産旗旬報』31, 32合併号 1947年12月21日
- 24) 別稿（吉田、2012）で論じたが、この時期の配置転換をめぐる組合内の議論はこの枠組みの変化を象徴的に示している。
- 25) 「日産労働組合大会 生産復興運動第二段階突入を決議す 益田組合長四十分で亘る熱弁」『日産旗旬報』1947年7月21日 第17号
- 26) 「生産復興運動 労資間の協議成立」『日産旗旬報』

- 報』1947年8月1日 第18号
- 27) 「生産復興運動の概要(生産復興運動プリント其の二) 昭和二十二年七月十四日」『日産旗』2巻2号 (1947年9月1日)
- 28) 「生産復興運動の概要(生産復興運動プリント其の一) 昭和二十二年七月四日」『日産旗』2巻2号 (1947年9月1日)
- 29) 「職場会議結成さる」『日産旗旬報』第23号 1947年9月21日
- 30) 「闘争宣言予告」『日産旗旬報』第25号 1947年10月11日
- 31) 「生産復興運動具体的前進の気運熱す」『日産旗旬報』第15号 1947年7月1日
- 32) 大和田「組合一年の回顧録」『日産旗旬報』第33, 34合併号 1948年1月11日
- 33) 小川進也「今次闘争に対する意見」『日産旗旬報』第31, 32合併号 1947年12月21日
- 34) 大和田「闘争批判に答ふ」『日産旗旬報』第31, 32合併号 1947年12月21日
- 35) 全自準においては1947年秋頃から「生産復興闘争(斗争)」という言葉が散見されるようになるが、生産復興運動と同じ意味で用いられていた。例えば、「単一結成の段階にあるわれわれが、生産復興斗争の立場、特に自動車産業の危機突破を政府若しくは資本家のみまかしてはおけないという真剣な考えから自動車産業復興会議を唱えこれを組織せしめた」(「主張 斗争力を養へ」『全自動車ニュース』9号 1947年9月15日)であるが、これは生産復興運動と全く同義で使われている。
- 36) 「吾が組合今後の闘争」『日産旗旬報』第31, 32合併号 1947年12月21日
- 37) 「産別大会傍聴記」『日産旗旬報』第29, 30合併号 1947年12月1日
- 38) 長澤本部長「拡大中闘に於ける奇異な発言」『日産旗旬報』第31, 32合併号 1947年12月21日

参考文献

- 岩田公一 (1948) 「スライド制二ヶ年半の経験」 神奈川賃金問題研究会 『月刊労働条件』 第1巻7号
- 大蔵省・日本銀行 (1948) 『財政経済統計年報』 大蔵財務協会
- 金久義夫 (1947) 「我等の生産復興運動：一般的問題」 『日産旗』 2巻2号
- 熊谷徳一・嵯峨一郎 (1983) 『日産争議1953』 五月社
- 中西三洋 (1947) 「我等の生産復興運動」 『日産旗』 2巻2号
- 日産自動車株式会社 (1965) 『日産自動車三十年史』
- 日産労連運動史編集委員会編 (1992) 『全自・日産分会』 上
- 日本銀行 (1985) 『日本銀行百年史』 第5巻
- 林裕 (1948) 「日産重工業労働組合小史」 『日産旗』 第3巻2号
- 益田哲夫 (1947) 「全日本自動車労働組合の使命」 『日産旗』 2巻2号
- 村山武久 (1948) 「闘争史：昭和二十二年十二月闘争」 『日産旗』 3巻2号
- 吉田誠 (2010) 「資料解題 全自日産分会関係資料『浜賀コレクション』について」 『香川大学経済論叢』 第83巻第1・2号
- 吉田誠 (2011) 「戦後初期の日産における労働協約の変遷：1948年の改訂をめぐって」 『香川大学経済論叢』 第84巻1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) 「戦後最初期の日産における経営協議会の展開」 『横浜市立大学論叢 社会科学系列』 第72巻2号
- 吉田誠 (2020) 「日産における1946年の十一月闘争と『危機突破』運動」 『立命館産業社会論集』 第56巻3号
- 吉田誠 (2022) 「全自動車準備会の結成と運動方針の展開」 『立命館産業社会論集』 第58巻1号

From “Production Recovery Movement” to “Production Recovery Struggle” Policy Development of Nissan Heavy Industry Labor Union in the latter half of 1947

YOSHIDA Makotoⁱ

Abstract : This paper deals with policy development of the Nissan Heavy Industry Labor Union in the latter half of 1947. After the end of May 1947, the union recognised the replacement of the president at Nissan as democratisation of the company management. It tried to establish a good relationship with the new company management, and it started a “production recovery movement” under its own initiative. In this movement the union members responded to difficulties of production at their shopfloor, resolving them by themselves. The company management supported it.

Although the industrial relations became slightly strained because of bargaining on a wage increase soon afterwards, the union believed that the wage hike was not realized because of external financial capital and Government policy. It still assumed that the company management could take the side of the union in opposition to outside pressure preventing a wage increase, and it continued in its commitment to the policy of production recovery.

At the end of November, the union formally demanded a wage increase by the company, and announced it would initiate a struggle for this objective. However, this demand remained not fully realized after collective bargaining over two weeks without a strike. After a compromise, the union executives came to realize that the company management was in direct opposition to the union. This new recognition made the union change to an aggressive attitude toward the management.

In addition, during this struggle, a new tactic called “production recovery struggle” was introduced, which was inspired by a new policy of the Congress of Industrial Unions of Japan (Sanbetsu Federation). This tactic required union members to identify difficulties of production at their shopfloor, similar to the previously implemented production recovery movement, but this time they demanded that management should remove them, and, unless such problems were resolved, they should stop production. So it was sometimes called a sabotage tactic. This new tactic is thought to be one of the origins of the “shopfloor struggle” well-known in later years.

Keywords : Nissan Automobile, Sanbetsu Federation, labor history, production recovery struggle, All Japan Automobile Workers Union

i Professor, College of Social Sciences, Ritsumeikan University

