

〔論 文〕

産業化と日本的労使関係

—企業別組合の成立をめぐる—

Industrialization and Industrial Relations in Japan

The Beginning of Enterprise Labour Unions

坂 口 桂 子

Keiko Sakaguchi

日本的雇用制度とは、欧米とは違った日本独特な人事労務管理のことをさし、主な特徴として終身雇用制、年功序列制、企業別組合などがあげられる。1970年代に先進諸国が石油危機によるスタグフレーションに陥った中で、日本のみが順調に経済回復を果たしたことを、経済協力開発機構(OECD)は対日労働報告書にまとめ、その要因として、日本的雇用制度のこの3つ柱をあげた。現在の不況下において、日本的雇用制度は崩れつつあると議論されるようになったが、主な特徴のうち終身雇用制と年功序列制は実力主義の重視にともない維持できなくなったと言われているのに対し、企業別組合については今後も続いていくだろうとされている。日本的雇用制度が変化しつつある今、なぜ企業別組合は崩れないのか、この企業別組合について歴史的にその変遷を探りながら考えていきたい。本稿では、企業別組合の成立について取り上げ、春闘開始までの時期を考察する。

1. 動態としての日本的雇用制度

産業化命題の「産業化が進むほど、あらゆる国々の社会構造は類似化してくる」という収斂仮説に対して、日本的な雇用制度および経営論というのは、産業化が進んでも日本企業は日本人的特徴を残したままである、という議論である。日本的な特徴は江戸時代にまでさかのぼることができるが、具体的な形態は時代とともに変化してきている。ここでは日本的雇用制度を動態としてとらえ、実態がどのように形成されてきたのかをみていく。

(1) 制度の戦略的導入

日本企業にみられる日本的な特徴のルーツは、江戸時代の商家である三井家や住友家などにもとめられ、そこに終身雇用制、年功序列制の原型がみられるとされている。そしてその原則は基本的には維持されているものの、実態は時代とともに変化してきた。尾高は日本企業の独特な人事労務慣行を「日本的経営」として概念化し、次のように述べている。日本的経営の源流は、江戸時代の日本人の社会生活のなかに定着したある価値理念にもとづいて形成され、この源流の元来の機能や効力は、その後時代の移り変りに耐えて、プラスの方向でも、マイナスの方向でも、第二次世界大戦のあとまで持続された。しかし江戸時代後の日本的経営の展開は、明治、大正、昭和の各時期に加えられた修正や補強を経て進められ、その結果、現在われわれが知っている日本的経営の現実の姿は、第二次世界大戦以後にいわば「完成」された(尾高 1984: 43-44)。さら

に尾高は、日本的経営の原型は、すでに早く江戸時代中期の関西における大商家の経営方針のなかにみられたが、その後日本の産業近代化が黎明期を迎えた明治末期以来、日本の各地に近代的な大企業や大事業所がつぎつぎにつくられるようになってからは、この経営様式は意図的、計画的にこれらの新しい組織体のなかに取り入れられるようになった（同書：115）と述べ、日本的経営の様式が意図的、計画的に企業の中に導入されたことを指摘している。

実際に、経営者の自伝や資料をみると、終身雇用制は第一次世界大戦前後に、経営者によって意図的に取り入れられたものと考えることができる。終身雇用制は、文化的特質として江戸時代から温存されたというよりも、大正期に戦略的に企業内に導入され定着していったとの見方である。また、年功序列制も資料等から、第一次世界大戦前後に経営者によって導入されたと考えられるが、年功序列制にもとづく賃金制については戦後、労働組合の産別会議による10月闘争において、電産が勝ち取った電産型賃金体系が原型であるといわれている。日本的経営の源流を江戸時代にもとめることはできても、実証的に検討すれば、労使関係の動態の中で制度が新たに定着し、それが近代化論および産業化論での収斂仮説の目標（終着点）と想定されている欧米社会と比べると、いわゆる欧米とは違う日本的な特徴をもつ企業内の人間関係および慣行になっているのである。

このように終身雇用制および年功序列制は、経営者が労働者の働く意欲を高めるために意図的・戦略的に導入し、また労働者側も賃金要求として年功序列型賃金体系を出して企業に定着させるなど、制度は自然発生的ではなく人為的につくられてきたことがわかるが、同時にその制度がうまく機能した背景には、それらを受け入れる労働者の価値観（いわゆる「日本的」といわれる価値観）が存在していた、ということもまた重要であろう。それでは、日本的雇用制度のもう一つの特徴である企業別組合も、戦略的に導入されたのであろうか、次にみてみよう。

（2）企業別組合の分析について

上で引用した「日本的経営」（尾高説）は、「独特の人事労務慣行の体系を内蔵する日本の伝統的な企業経営の様式のこと」で次の10項目からなる特徴があげられている。終身雇用の慣行、丸抱え的な一括採用、平均的な会社人間をつくる定型訓練、ジェネラリストを育成する職場遍歴、年功による処遇と地位の序列、競争の抑制と人の和の尊重、稟議制度、おみこし経営と集団責任体制、権威主義的であるとともに民主的・参画的な組織、私生活にまで及ぶ従業員福祉への温情的配慮（尾高 1984：114 - 115）。このうち「終身雇用の慣行」が終身雇用制、「年功による処遇と地位の序列」が年功序列制にそれぞれ対応する。しかし企業別組合については、尾高は日本的経営論の中で展開していない。

一方、経済協力開発機構（OECD）の労働力社会問題委員会が1969年11月から72年6月にかけて実施した対日労働力国別検討報告書（労働省訳『OECD対日労働報告書』日本労働協会 1972年）で日本的雇用制度の「三つの主要な要素」として、「生涯雇用」「年功賃金制度」「企業別組合主義」をかかげて、その長所と短所を分析している（神代 1997：2）。またこれら3つが、先進諸国のなかでも抜きん出た日本の高度経済成長の重要な要因であるとしている（北川 1984：548）。日本は、欧米諸国の影響を受けながら、近代化・産業化政策をすすめてきた。しかし、企業内では明らかに、欧米とは違った人間関係が展開している、という指摘は日本国内だけでなく、むしろ欧米諸国の研究者によるところが多い。

尾高は戦後日本にアメリカより産業社会学を導入し定着させた人で産業社会学の第一人者であ

る。かれが「日本的経営」の特徴として企業別組合をあげなかった確かな理由はわからないが、一つ考えられるのは、労働組合に関する分析は労働社会学がおもに取り組んでいた課題であり、その中で企業別組合について分析されている、ということではないかと思う。産業社会学と労働社会学は、確かに同じ企業を分析するにしても、労務管理に重点をおくか、労働者の生活に注目して分析するかで対象へのアプローチ方法が異なっている。しかし産業・労働については同じ本に編集されたり、最近の講座社会学では産業と労働で分冊されているものの「労働」の巻に日本の経営が取り上げられている。また1979年に出版された産業社会学のテキスト『産業社会学入門』においても「労働組合」および「労使関係」の章が設けられており、さらに1997年に出版された『新しい産業社会学』においても労働組合について取り上げられている。産業社会学においても、このように労働組合について分析がなされているが、労働運動の視点を取り入れ詳細に分析することはほとんどおこなわれていない。

また現在、先に述べたように終身雇用制と年功序列制が変化しつつあると議論されている中で、企業別組合はどうなるか、高木は労働研究雑誌の特集「労使関係研究のフロンティア」の提言の中で「日本の労働組合の大半は企業別組合であり、21世紀においても企業別組合が中心である構造は変わらないと思う」と述べながら一方で「日本の労使関係システムは、長期雇用、年功制を前提として組み立てられており、企業別組合もこれらとともに労使関係の『安定装置』としての役割を果たしてきた。だが、その延長線で21世紀の労使関係を考えることは難しい。」（高木2000：1）として、企業別組合が終身雇用制および年功序列制と深い関連があることを示唆し、今後基本的な構造は変わらないものの、日本の雇用制度の変化とともに何らかの変化がみられるのではないかとしている。終身雇用制、年功序列制については、すでに意図的・計画的に企業に導入されたことが明らかなので、ここでは、日本の雇用制度の中でも企業別組合に焦点をあて、その生成過程を考察する。

ところで、労働組合について考えると、戦後まもなく、アメリカのGHQによる民主化政策の一環として、労働者の権利を保障する労働三法（労働基準法、労働組合法、労働関係調整法）が成立し、このうち労働組合法の施行を受けて、全国規模で二大労働組合が相次いで結成された。1946（昭和21）年8月に、総同盟（日本労働組合総同盟）が85万5,339人、産別会議（全国産業別労働組合会議）が163万1,540人により組織された。

この総同盟と産別会議は産業別組織で、米・欧の産業別組合運動と類似の活動を展開してきたといわれる（千葉1998：453）。実際、1948（昭和23）年4月に日経連（日本経営者団体連盟）が成立するまでは、労使紛争を繰り返しながらも、ある程度、労働者側の要求が認められており、労使が対立することによって、労働者はさまざまな権利を獲得していった。まさに欧米スタイルであり、日本的経営で論じられているような労使協調は、この時代にはみられない。

労使協調つまり企業別組合が生成されてくるのは、1955年の春闘開始までのうちである。労働者側の要求がなかなか通りにくくなった1952～54年に各地で激しい労使対立と、半年や9ヶ月間におよぶストライキがおこり、対立が長期化していくなかで、総評を脱退する企業が企業別組合を形成して個別（企業別）に妥協し、ここから企業別組合が本格的に登場してくるのである。

このように、アメリカの民主化政策の中では欧米流の労働運動が展開していたが、1955（昭和30）年からはじまった春闘以降、企業別組合が主流の労使協調路線となったといわれる。この春闘開始までの間に、どのようにして欧米流の労働運動から日本的といわれる企業別組合が成立していったのだろうか。

2. 労使対立の時代

ここでは、労使対立が激しかった1952～54年に注目し、時代背景と労使対立の具体的な事例について史料をもとにみていく。そして、どのような経過で企業別組合の基盤とも言うべき第二組合が誕生していったのかを考える。

1952～54年に発生した主な労使紛争は、賃上げ要求を出した電産の停電スト、炭労スト、日産自動車の大争議、人員整理に反対した三井鉱山の闘争、日鋼室蘭争議などがあげられる。このうち、電産、日産自動車、日鋼室蘭の各争議では、長期化した対立のすえ第二組合が結成され、これが企業別組合の形態をとっている。一方、石炭産業の労働争議ではこの時期第二組合の成立には至らず、労使紛争は1960年代まで続いた。ここでは春闘にむけて第二組合が成立した事例を取り上げる。なぜ労使対立の長期化に伴い、企業別組合が成立してきたのか、『戦後賃金運動』（千葉1998）、『戦後50年 産業・雇用・労働史』（神代ほか1995）および『戦後史（上）』（正村1990）より、具体的な記事を引用してみよう。

（1）電産の停電スト（1952年）

電産（日本電気産業労働組合）は戦後まもない1946年の10月闘争で、年功序列型賃金の原型といわれる「電産型賃金」を獲得したことで有名であるが、1952年春、労働協約改訂と基準賃金改訂を要求し、経営者団体である電気事業経営者会議（電経会議）との交渉に入った。

1951年末に妥協した12,400円ベースを不満として、52年4月14日電経会議に4月以降基準賃金20,055円（52%アップ）、完全ユニオンショップ制などの要求を提出したが、会社側はこれらの要求を全面的に拒否し、紛争は中労委（中央労働委員会）の調停に委ねられた。中労委は9月6日（1）10月以降の基準賃金15,400円への引き上げ（19%アップ）、（2）生活保証給と能率給の比率を60対40とし能力重視の方へシフト（現行64対36）、（3）経営者側が提起をしていた職階制については、引き続き労使で協議する、などの調停案を提示したが、労使双方がこれを拒否した。

電産は9月中旬の事務部門スト、下旬から波状的な電源スト、さらに11月に停電ストと戦術を強化、総発電力の20%が止まる一方、経済や市民生活への影響も甚大となっていた。例えば東京都ではストにより、製造業の多くが20～30%前後の生産減少におちいり、東電は12月から週2日の休電体制で、抜き打ち緊急停電も避けられなかった。しかし打倒電産に燃えた経営側は、財界の支持のもと、強硬姿勢を崩さなかった。しかし電源ストに世論の批判が強まると、電産内部にも動揺が走り、10月には中部、北陸、九州地本で第二組合が発生した。

政府は、事態を重視して労使の交渉再開を勧告し、中央労働委員会も斡旋再開に乗り出したが、経営者側は中央交渉を拒否し、企業ごとの交渉を主張した。11月26日に中労委が示した斡旋案は、9月の調停案と同じ賃金額であるのに加え、週実労働時間を42時間と延長するなど労働組合側に不利な条件が追加されていたため、組合側はこれを拒否し、12月2～3日に40時間、4～6日に72時間、7～10日に80時間、10～15日に120時間、17日以降は無期限というストライキの拡大による決戦を指令した。

このような組合本部の強硬な態度にもかかわらず、11月下旬には関西本部から中央に早期解決要請が出され、本部の無期限電源ストもむなしく、12月8日には東京電力が1万5,482円で妥結、15日には関西電力と中部電力も妥結し、電産の統一交渉・統一賃金の主張は崩壊した。電産の本部

はやむなく、12月18日、中労委斡旋案を受諾した。90日にわたる大ストライキは、電産側の敗北に終わった。この争議を契機に、電産を離脱して企業別組合を組織する動きが進行した。電産から離れた地元では企業別組合の結成が続き、1953年7月、それらの企業別組合の連合体として、全国電力労働組合連合会（電力労連）結成の準備会ができ、翌年5月には電力労連が正式に発足した。電産は、1956年に各地方ごとに電力労連と統一する方針を決定し、統一を拒否した1,000人ほどの中国地方の組織を残して、事実上解消した。

(2) 日産争議（1953年）

全日本自動車労組（全自動車）は、1952年10月総評に加盟、53年5月に賃上げ闘争をおこなった。組合側は単純な年功賃金を一挙に再編成して熟練度別賃金要求を掲げた。実働7時間で家族を養える最低保障賃金、その上に未熟練から最高熟練まで7段階の熟練格差による賃金を積み上げるというもので、これを「経験的最低賃金表」の形で要求化し、必要な源資は現行賃金の8割増という壮大なものであった。この要求内容は、フランスの熟練度等級別賃金をモデルにしたといわれているが、当時の現実的な要求運動としては舞い上がり過ぎていた。要求水準も過大であり、それらが闘争の大衆的な展開にとって弱点であったように思う。

組合側は7月3日には、日産・トヨタ・いすゞの三分会が連日1時間ストに突入したが、進展は全くなく、8月5日トヨタといすゞが一時金だけの回答で妥協するに及んで日産分会だけが闘争を継続することになった。その後ロックアウトや組合長以下幹部の懲戒解雇など会社の強硬な攻撃に苦しみながらストを続けた。しかし1949年の人員整理をめぐる闘争の頃から日産分会の闘い方を批判してきた職場のグループが中心になり、当時の民主化グループが結集した民労連の支援も受けて、8月30日には第二組合（日産自動車労組）が組織された。会社側は、コンクリートの巨大なバリケードを築いて第一組合員を阻止し、「生産性向上で賃上げを」という方針の第二組合の協力により、生産を再開した。両者の衝突で第一ら、組合幹部の逮捕事件などがあり、9月21日、賃上げ要求の全面的撤回に終わった。そして1954年12月、日産争議資金返済問題の対立から、全自動車労組は解体してしまった。

(3) 日鋼室蘭争議（1954年）

造機・大型機械メーカーとしては日本最大手企業の日本製鋼所において、とくに室蘭製作所を中心に、大規模な人員整理が提案された。日本製鋼所は三井系の大企業で、戦前は民間最大の兵器工場であり、軍需への依存が大きかったため、戦後の立ち直りは遅れたが、朝鮮動乱によって業績はかなり改善された。しかし、朝鮮休戦デフレによって受注額は半減した。

日本製鋼所の労働者は、室蘭、広島、武蔵、赤羽、横浜、宇都宮などの工場別に単位組合を持ち、赤羽工場を除いて企業連（日本製鋼所労連）を組織していた。また各単組のうち鉄鋼労連加盟は室蘭だけだった。

1954年2月、日鋼労連は平均基準賃金3,000円（現行1万3,000円の23%）の賃上げを要求したが、経営者側は経営不振を理由にこれを拒否したため、日鋼労連は波状ストをおこなった。6月17日、経営者側は1,057人の人員整理案を提示したが、その85%に当たる901人は、室蘭工場の整理であった。日鋼室蘭は、戦艦武蔵・大和の装甲板や大砲を製造した実績をもつ有力な兵器工場であり、朝鮮動乱による特需ブームの反動で、不況の影響を強く受け、室蘭の鋼板部門は、会社の赤字の主要な原因だと説明された。

会社側は54年6月17日、組合員総数5,329名のうち976名、臨時作業員等非組合員270名、計1,246名の整理案を日鋼労連に提案された。労連は、合理化には協力するが人員整理だけは避けてほしいと主張したが拒否され、6月末から7月初めに、日鋼労連傘下の各工場で24時間ストを決行した。その後、会社側は希望退職条件に上積みをして、室蘭以外の事業所では希望退職者が整理予定人員に達したが、室蘭労組だけは希望退職の募集を拒否し、7月10日から単独闘争の態勢に入った。

8月末には総評の高野事務局長も現地指導に乗り込み、会社側もまた三井資本をバックにロックアウト、仮処分強制執行、600人の武装警官が出動するなかでの半製品の強行搬出等をもって対抗した。しかし9月23日には組合が分裂、第二組合が発生した。就労する第二組合と就労阻止を図る第一組合とが対立して、最後には警官隊が大量に投入されて、実力でもって第一組合の就労阻止が排除された。粘り強く闘争が続けられたが、次第次第に第二組合へ流れる人が増えていった。そして遂に11月29日、中労委の斡旋が開始され、12月17日に斡旋案が提示され、12月26日労使双方が中労委の斡旋案を受諾し、193日間に及ぶ大争議は終結した。12月30日に労使協定が正式に成立し、改めて希望退職を募集し、状況に応じ指名解雇を調整する方式により、最終的には662人が解雇された。翌55年2月1日より就労が始まった。また新労組（第二組合）が漸増し、1955年5月には全労組員の過半数を占めるにいたり、旧労組は漸減した。

(4) 労使対立から企業別組合へ

上に述べた3つの大争議は、賃上げ要求や人員整理反対闘争など、要求内容はそれぞれ異なるものの、いくつかの共通点が見出される。

まず、労使対立の期間が長期に及んでいることである。電産スト（90日間）、日産大争議（4ヶ月間）、日鋼室蘭争議（193日間）をはじめ、第二組合の成立をみないものでも、炭労ストが63日間、三井鉱山の闘争も4ヶ月間と非常に長い。対立が長期にわたるということは、それだけ労使の妥協点が見出せず、労使対立が泥沼化していったことを示している。

次に、対立が長期化する中で組合が二つに分裂していることである。新しくつくられた組合が第二組合で、これが後の高度経済成長期から日本的経営の特徴として注目される企業別組合となっていた。この第二組合とは、長期化し硬直化した労使紛争の中で、対立姿勢を放棄し、就労を再開して生産を開始するのを求める労働者によってつくられた団体である。最初にかかげた要求は撤回する形となる。これに対し、紛争対立を続ける労働者の団体は、第二組合と区別するために第一組合と呼ばれるが、対立の長期化にともない、第二組合へ移籍する労働者が増加していく。そして最後には、中労委（中央労働委員会）の斡旋案を、第一組合もやむなく受諾する、という経過をたどる。

さらに、対立が長期化する原因のひとつである、経営者側の強い対立姿勢があげられる。また上記の史料にあるように、経営者側は資本や財界をバックに強い姿勢で労働者との対立を深めている。この強い対立姿勢がめだってきたのは、日経連が結成されてからである。日経連がまだ結成されていない終戦後まもないころは、欧米流の労働運動が展開し労働者側の要求の多くが実現されていたが、労働組合に対抗するため1948年に日経連が結成されてからは、ほとんど要求が通らなくなっている。

ところで、労使対立の時代は1952～54年だけではなく、戦後まもない1946～47年においても激しい労使対立がおこった。しかし、労使協調をめざした第二組合ができてきたのは1952～54年である。つまり、労使対立が必ずしも第二組合を生み出すとはいえない。では、なぜ1952～54年の

労使対立において第二組合が形成されたのか、さらに考察をすすめていくことにしよう。

3. 企業別組合の生成過程

これまで史料を中心に、労使対立から企業別組合が成立していく過程を具体的にみてきた。そして具体的事実の中から、共通の特徴を取り出すことができた。ここでは企業別組合がなぜ成立したのかを、いくつかの学説を紹介しながらまとめていく。まず成立した社会背景から考えてみよう。

(1) 社会背景

戦後まもない1946～47年にかけても激しく労使が対立していたが、この時期には企業別組合の生成はあまり見られない。労使対立した結果として、賃金引き上げおよび待遇改善などがある程度実現されていたからである。年功序列型賃金の原型といわれる電産型賃金体系が獲得されたのもこの時期である。これに対し1952～54年にかけての激しい労使対立では、労働組合側の要求はほとんどが否定されている。

なぜこの時期、要求が認められなかったのか、ひとつには、先に述べたように1948年の日経連の結成により、経営者側も団結して労働者側の要求に抵抗する力をつけてきたことがあげられる。また、1950年の朝鮮戦争勃発に見られるように、アメリカがソ連に対する対立を深め、日本国内の労働運動に対するアメリカの姿勢が、活動の自由を保障するリベラリズムから反共政策へと転換し、労働運動を中止させたりもした。さらに、1952年のサンフランシスコ講和条約で日本はアメリカからの独立を果たし、民主化政策をすすめていたアメリカの影響下といった状況が少し和らいだこともあげられる。

このような社会状況のもとで、労使対立は長期化していき、要求がとおらないまま企業ごとに対立を終息させていく、といった事態に追い込まれていく。労使対立から労使協調という形に変化していくが、なぜ労働者側は労使協調路線を選択するのだろうか。

(2) 企業別組合の原型

労使協調路線の道を選ぶ理由のひとつには、労使紛争の長期化で収入の途を閉ざされた労働者たちが、これ以上対立を続けていても賃上げ要求の実現は無理ではないか、ということで、現実志向が高まり、使用者側と妥協していったという考え方がある。また、日本文化特質論からのアプローチからは、意見を戦わすことに慣れていない日本人は、対立よりも円満解決を好むので、労使協調路線が定着しやすかったという考え方もある。これら2つの考え方は否定されるべきものではないが、個別の妥協がなぜ企業別組合の形をとっていったのかについては、むしろ次の考え方が説得力をもつ。

戦後まもなく、全国規模で結成された総同盟と産別会議、およびその後の総評は産業別組合であったが、日本の産業別組合組織の基本は企業別組合で、日本の産業別組織の組織的性格は「企業別組合の産業別連合体」（千葉 1998：453）という考え方である。欧米スタイルに似た運動を展開してきた日本の産業別組合が結成されるとき、すでに日本には「企業別組合」がつくられていた、ということである。ただし、ここでいう「企業別組合」とは、春闘以降の高度経済成長期に

定着したと言われる企業別組合とは性格が異なる。この日本的経営で論じられる企業別組合は、労使協調で労使が一体となった特徴をもち、石油危機以降の不況化においても、労使対立をなるべく避けてきたのに対し、千葉は戦後ただちに結成された「企業別組合」は、飢餓と大量解雇に対抗するため急を要した組合づくりとして、必然的に工場ごと、事業所ごとの組合結成がなされた、として次のように述べている（千葉 1998：9）。まず全国至るところで一斉に、自然発生的に組合づくりをはじめるといった稀有の状況のもとでは、それぞれがまず自分たちの職場・工場・企業ごとに結集するのが、ごく自然な流れであったこと、次にさしせまる飢餓と大量解雇に対抗する必要上、組織づくりはきわめて急を要していたので、その点からも最も手っ取り早い組織化の手段として、工場ごと、事業所ごとの組合結成という道が必然的に選ばれたこと、さらには日本では戦前に欧米のクラフト・ユニオンまたは産業別組合の成立をみていなかったことも、戦後企業別に組合が組織化された原因の一つと考えられる。「企業別」が先にくるのではなく工場別・事業所別の組合結成から出発し、労働者の連帯精神にもとづいて、同じ企業内の他の工場別組合と横の連帯を模索する形で、漸次企業連合的なものを形成していったのが、当時の一般的な状況であった。

また、1948年8月現在の質問紙票による調査が実施され、戦後の組合は、大部分外部からの指導や援助や介入なしに、それぞれの企業の従業員（正社員）によって自然発生的に結成組織され、組合結成に当たって主導的役割を果たした従業員は職場における中堅ホワイト・カラーで彼らは労働組合運動についての経験をほとんど有していないことがわかった（高梨 2001：3）。

以上あげた千葉説および1948年の実態調査では、組合結成は自然発生的なものだったとしているが、もちろん、戦後に企業別に組合が形成されたのは、上記のような理由だけでなく、日本の特殊な労働市場の観点から説明している説もある。大河内一男は「労働組合における日本型について」（1951）において、日本の賃労働は「出稼ぎ型」という特有なものであり、農村過剰人口を基盤とする出稼ぎ労働は工場地帯で労働者としての定着性が低いので、個別企業は募集人を使ってあるいは縁故により労働者を募集し採用するが、そのために労働市場が横断的ではなく、企業ごとに分断され、全従業員が一括加入する企業別組合が結成される。つまり、労働組合が結成されても企業別にならざるを得ず、特定企業の従業員意識が強化され、「御用組合」化への危険性をはらむ（小倉 2001：38-39）。この大河内説は、自然発生的な組合結成ではなく、分断された労働市場からの説明であるが、企業別に結成された組合のメンバーは、結果的にそれぞれの企業意識を形成していくことになる、としている。この大河内説の労働市場に依拠した論点は無視できるものではないが、企業別となった構造を説明する原理として考えたい。そして本稿では、労働者たちによって自然発生的に組合が発生したという説に注目して論をすすめていく。

（3）日本における組合形成

労働組合が自然発生的に形成されたといっても、それは消極的な結成だったようである。先ほどあげた東京大学社会科学研究所編『戦後労働組合の実態』（1950年）において、氏原正治郎は戦後の労働組合の大部分が経営外部からの政党员あるいは組合指導員の積極的な干渉によってではなく、経営の中からいわば自然発生的に結成されたものであるとしているが（氏原 2001：52）、一方で「大勢に順応」して結成されたものが「要求を出すため」より多く、少なく見積もっても総数の50%を占めており、組合結成の動機が「要求を出すため」に結成した場合より消極的であり受身であるということができると述べている（同書：59）。そして具体的に、組合結成動機に

において積極性をもっていた諸組合、つまり自主的な要求の目的意識をもって（争議に結びついたといってもよい）結成された諸組合が多く産別会議系の諸単産に結集していき、一方結成動機において、むしろ消極的であった諸組合が総同盟に所属していったか、またはそのいずれにも属さず中立系として止まった事情を看取できる、とも述べている（同書：61）。この産別会議と総同盟は、先に述べた戦後まもなく全国規模で結成された二大労働組合のことで、産別会議の方が戦闘的な労使紛争を展開しその後総評系へとつながり、1952～54年の激しい労使対立もこの総評系によるものである。このように結成動機の積極性・消極性ということが、労働運動の活動スタイルにも影響を及ぼしていることがわかる。

全体的にみて、結成において消極的な姿勢が多くみられる日本の労働組合のもう一つの特徴として氏原は、日常的な要求や不満を組合の結成と直接的に結びつけ得なかったところに、戦後の組合結成の動機における抽象性とその表現である消極性があったように思う、としている（同書：60）。戦後の飢餓と大量解雇に対抗する形で急速に組合形成がなされたが、労働運動の活動エネルギーとして、日常的な要求や不満が直接反映されていなかった、というのは注目に値する。組合活動自体が、労働者一人一人の日常生活から発せられた要求ではなかったといえるのではないだろうか。

戦後、職場・工場・企業ごとに自然発生的に組合が発生しそれが企業別組合となり、その連合体として産別会議、総同盟が結成された。1952～54年の労使対立の結末として企業別組合が成立したのは、産別会議の後の総評も構造的には企業別組合の連合体であったためだと考えられる。また労使対立から労使協調に労働者の姿勢が変化した理由は、終戦直後に自然発生的に成立した労働組合であるが、結成に積極的にかかわった人は相対的に少なく、また多くの労働者は自分たちの生活と直結した形で組合活動をとらえようとはしていなかったため、労使対立が長期化するにともない、収入の途を閉ざされた現状に不満をもちはじめ、第二組合を結成して生産活動を再開するなどの行動に出たのではないかと思われる。

おわりに

日本の雇用制度の一つの柱である企業別組合の成立をめぐる、史料および学説を中心に考察をすすめてきた。アメリカの民主化政策のもと戦後まもなく二大組合を背景に欧米流の労使対立が展開したが、労働組合の構造は企業別組合を単位とした連合体であった。そして日本がアメリカから独立を果たした後の1952～54年にみられる労使対立の結末として、総評系から離脱する形で、企業別組合が前面に出てくるようになった。しかし個々の企業別組合が個別に経営者側に要求を出してもなかなかとおらないため、あらゆる産業が一斉に賃上げ闘争をする、というのではじまったのが春闘である。

春闘の産業別統一闘争とは、賃金要求の額と時期と闘争のスケジュールを統一するだけで、賃上げ交渉自体は依然として企業単位でおこなわれていた（日本労働研究機構編 2001：133）。要求は産業別、交渉は企業別ということである（同：150）。つまり春闘もまた、構造的には企業別組合の連合体である。

この春闘の開始された1955年にはじまる高度経済成長期は、安定した労使関係といわれるが、春闘では労使協調路線ではなく労使対立を繰り返していた。スト件数が減ったのはむしろ1970年

代半ばすぎで、石油危機以降の不況下においてスト件数は減少していった。不況の中でなぜ日本では労使協調路線が定着していくのか、企業別組合の確立については稿をあらためて論じたいと思う。

文献

- 千葉利雄 1998『戦後賃金運動－軌跡と展望－』日本労働研究機構。
- D. ヒュー・ウィッタカー（稲上毅訳） 1999「日本の労働組合と労使関係」稲上毅・川喜多喬編『労働』講座社会学6 東京大学出版会：75－103。
- 犬塚先編 1997『新しい産業社会学－仕事をとらえてみる日本と世界－』有斐閣。
- 神代和欣・連合総合生活開発研究所編 1995『戦後50年 産業・雇用・労働史』日本労働研究機構。
- 神代和欣 1997「三種の神器」日本労働研究雑誌 No.443 日本労働研究機構：2。
- 北川隆吉監修 1984『現代社会学辞典』有信堂。
- 正村公宏 1990『戦後史（上）』ちくま文庫。
- 中村隆英 1986『昭和経済史』岩波セミナーブックス17 岩波書店。
- 尾高邦雄 1984『日本の経営－その神話と現実－』中公新書。
- 高木剛 2000「組合員の付託に応えられる労働組合の再構築」日本労働研究雑誌 No.485 日本労働研究機構：1。
- 高梨昌 2001「総論 労働組合－組織と政策－」日本労働研究機構編 2001『労働組合』リーディングス日本の労働③ 日本労働研究機構：1－34。
- 氏原正治郎 2001「戦後における労働組合の結成」（初出 1950年、東京大学社会科学研究所編『戦後労働組合の実態』日本評論社 所収）日本労働研究機構編『労働組合』リーディングス日本の労働③ 日本労働研究機構：46－62。