



Title	職場組織と経営民主化運動(1):戦後初期労働運動の実体
Author(s)	小路, 行彦
Citation	経済學研究, 35(4), 148-164
Issue Date	1986-03
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/31732
Type	departmental bulletin paper
File Information	35(4)_P148-164.pdf



職場組織と経営民主化運動 (1)

—— 戦後初期労働運動の実体 ——

小 路 行 彦

一 課 題 と 方 法

1 課 題

本稿の課題は戦後初期労働運動の実体を、国鉄労働組合大宮工場支部¹⁾を事例に、運動を担った組織と諸階層の視点から検討し、その経営改革運動としての実態を解明することにある。この点で、あくまでも労働運動のひとつの側面に絞っていることを予め断っておかなければならない。

課題の限定に対応して、本稿で主に取り上げる分析対象も「労働組合」²⁾の職場レベルの組

織が中心である。内容を先取りして言えば、経営改革運動は職場を単位にした自主的な職場改善運動の集積として組織されていたからである。事業所ごとの「労働組合」も、この自主的な職場改善運動を受けて「上から」組織されたのである。すなわち、自主的な職場改善運動の担い手と事業所ごとの「労働組合」の指導者とは違っているとの理解にたっているわけである。³⁾ それ故、本稿でいう戦後初期労働運動の主体とは、この自主的な職場改善運動を担った層を指している。

- 1) これは現在の名称である。当時、工場は工機部と呼ばれていたし、国鉄の労働組合が単一体となったのは、1947年6月6日であるから、これ以前は、大宮工機部労働組合であった。なお、工機部工場とも呼ばれていたから、本稿では簡便に、「工場」名を主に使用することにする。
- 2) 本稿では労働組合に全て鉤括弧を付している。これは、労働組合と呼ばれていたものという意味で付しているのであるが、また、労働組合論の問題状況に一つの配慮を示したものである。すなわち、この時期成立したのが労働組合であるか工場委員会であるかは、後にみるように議論のあるところで、しかもこの問題は成立した労働組織の実態をいかに詳細に分析したところで結着のつくものではなく概念規定の仕方にかかっているからである。加えて、立てられた概念によって、それに即した実体が時間的経過の中で形成されてくること、またそうなれば、概念によって意識化される「部分」が実体を覆い、それによって光を当てられない、諸関係の中で無自覚的に行為していることによって成り立っている「部分」がネグレクトされていく、そうした概念と実体の関係を念頭においたものでもある。

- 3) 戦後結成された労働者組織の組織主体と組織の性格については、高橋洗氏の資本家階級による「上からの組織化」=「御用組合=資本家が組織する工場委員会」と、労働者階級による「下からの組織化」=「労働組合への発展を目標とする自主的工場委員会」との「二つの途」の「対立・抗争」のうちに把握する見解が有力である(『所謂『企業別組合』について』、社会政策学会編『賃労働における封建制』有斐閣、1955年、のち同著『日本の労資関係の研究』所収、未来社、1965年)。

更に、労働者階級の組織化は、「一工場のなかで団結権を闘いとするための組織活動は、その初発から賃金闘争と結合してただけでなく経営の民主化、経営参加の要求と不可分の関係にたっていたから、工場委員会型の組織化と闘争はそのまま、労働組合を建設することにむすびついていた」(同上、37頁、引用は未来社版による)と説明されている。

高橋氏の見解は戦後初期に展開された職場改善運動を、団結権を闘いとするための組織活動に還元しており、運動の複雑性を視野に入れていないという点で、運動理解の単純化に陥っていると思われる。それは、山本潔氏がいうように、『戦後危機における労働運動』御茶の水書房、1977年)労働者階級の組織化にも「下から」といってはすま

そこで以下では、担い手という点において職場改善運動と重なり合っていた労働者組織、すなわち、「労働組合」の職場レベルの組織の構造と活動に分析の視点を定め、経営民主化運動の歴史的構造を検討する。

2 方 法

戦後初期の労働運動を、職場レベルの活動（職場闘争）に注目しつつ、しかも、運動主体の展開論理（「学歴別年功制の矛盾論」）に立脚して分析している労作としては、唯一藤田若雄の一連の業績があるだけだといってよいだろう。そこで、本稿の分析方法を藤田若雄の研究を検討する形で確定することにしたい。

藤田の「学歴別年功制の矛盾論」⁴⁾を簡単に要約すれば、それは次のような主張であった。

経営内部には各学歴別に、身分・職制上の地位・賃銀の序列が勤続年数を基本に構成されている。更に、この年功序列は学卒後すぐ入職して、工場内で熟練を積んだ基幹従業員層と中途採用者との差異によって補完されている。この

序列の下で、労働者は経営に対する忠誠（昇進）と反逆（疎外）の二層に分化している、というものであった。

この理論に基づいて、戦後初期の「職場闘争」は、「戦前の身分的学歴別労使関係の裏返し現象」とであると理解され、次のように説明される。

「この一般的傾向のなかで、とくに経営担当者に反抗したものは、日本では中途採用者であり、定期採用者でも正義感が強いにかえって年功秩序のなかで昇進のおくれていた人びとであった。かれらは年功秩序の身分的利害状況のもとでルサンチマンに陥っていたのである。こんにちの用語例によれば、怨念によるものである。そして、わが国の労使関係が経営家族主義であるといわれるから、かくのごとき倫理にもとづく表現をとれば、「忠誠」の徒に対する「反逆」の徒の運動なのである。そして運動は、「戦犯の監督者排撃」「暴力的監督者排撃」により民主主義的経営秩序の確立とか経営近代化のための闘争と表現されている。しかし、それはけっし

でも評価が確定しているとはいえない」（42頁、引用は教文館版による）としながらも、「企業別組合の内部構造と動態論への試み」の頂点に立つものと高く評価されている。

藤田の「労使関係・労働組合」の分析視角への批判としては、全体として評価しながらも、「企業への忠誠・反逆二派の思考の生地における同一性を指摘するあまりその色彩の差を軽視した」（熊沢誠「労働組合の経済理論」岸本英太郎編『労働組合の機能と組織』所収、ミネルヴァ書房、1966年）とするものから、「日本資本主義の全構造的把握からの切断」（中西洋「労働運動史（戦後期）」労働問題文献研究会編『文献研究日本の労働問題』増補版⁵⁾所収、総合労働研究所、1971年）として全面的に批判するものまである。後者の批判はこの段階で至当であったが、問題は「年功」概念の理解と関係して単純ではない。労働者の主体的な営為の結果として、「年功」概念が捉えられるとすれば、主体論や経営構造論は資本主義の変動論をこえた水準で問題にされなければならないことを示しているからである。なお、「年功」概念の転換については、栗田健「企業別組合の機能とその基盤」（『研究資料月報』306号、法政大学大原社会問題研究所、1984年4月）、拙稿「産業合理化期の作業集団と労務政策」（『北海道大学経済学研究』第33巻第3号、1983年12月）を参照。

されない様々な組織化路線があったという意味ではなく、職場改善運動を担った主体とその運動内容、このインパクトを受けて「労働組合」を組織した経営内部の主体とその運動内容とは区別されるという意味である。ここには、この区別を「下からの組織化」と「上からの組織化」でも、「下からの組織化」内部の運動路線をめぐる対立でも理解できない「アモルフ」（兵藤釗「戦後日本の労使関係——その枠組についての覚書——」『労働問題研究』3号、五月社、1981年11月）な運動に対応した主体の変化・交替がみられるからである。なお、この問題の詳しい分析は別稿でおこなう予定である。

- 4) 大河内一男・氏原正治郎・藤田若雄編『労働組合の構造と機能——職場組織の実態分析——』（東京大学出版会、1959年）の序章において展開されたものである。この「理論仮説」の形成過程の特徴を明らかにしたものに、氏原正治郎「1950年代における労働組合論（I）（II）——故藤田若雄教授の労使関係・労働組合論を中心にして——」（国際基督教大学社会科学研究所『社会科学ジャーナル』16号、17号、1978年3月、1979年3月、のち藤田起編『藤田若雄——信仰と学問』所収、教文館、1981年）ここで、氏原氏は「この書物そのものの評価については、毀誉褒貶種々であり、今日

て近代化でもなければ、民主化ともいいがたいものであった。』⁵⁾

何故この期の「職場闘争」は「近代化でもなければ、民主化ともいいがたいもの」であるのか。「生産管理」の分析からその理由をみておこう。

「この人民裁判的団体交渉・生産（あるいは業務）管理的ストライキ・企業占領的労働協約の線が脈々として生きているかぎり、そこには自覚的な意味での職場闘争というものはない。なぜなら、単位組合レベル（工場・事業場単位）で経営者側を圧倒しているのであるから、特別に職場闘争ということをする必要がない。終戦時の軍需工場やその他のほとんどすべての工場にみられたように、管理者不在の状況がゆきわたっているのである。そこに存在するものは、むしろ下部からの組合幹部の監視であり、いわゆる職場権力なるものは最下部にあり、そこから上方に放射している形となる。」⁶⁾

藤田の見解は、経営内の労働生活の過程で労働者が身につける思考及び意識にまでおりたって運動主体を分析しているということが出来る。それ故、運動主体を経営の歴史＝経営構造⁷⁾との関連で読解しているということができ、この点で優れたものである。しかし、戦後初期の「職場闘争」は、「自覚的な意味で職場闘

争」とはいえない単なるルサンチマン（怨念）による反抗として、経営の近代化にも民主化にも繋がらない否定的な運動であると評価されることになった。

藤田の以上の見解では、「職場闘争」を労働組合対経営者、労働組合幹部対最下部労働者の対抗図式だけで把握しており、「職場闘争」そのものの「ふくらみ」を軽視することになっている。「労働組合」と最下部労働者が「職場闘争」を自覚する必要がないほどに職場権力を掌握しつつも、経営機能を停止させないとすれば、運動の内部に権力掌握にともなう内部統制が問題になってくる。誰がどのような基準で昇進するのか、賃銀の決定はどのようにおこなうかなど、労働者の内部関係に係わる課題は多い。「職場闘争」とは、こうした自己の内部に跳ね返ってくるものも含めて理解しなければならない。

藤田の見解が実際の分析において、以上のような単純化に陥っているのは、経営の歴史＝経営構造の理解が単純であることに起因していると思われる。つまり、藤田の議論においては、経営構造が問題にされているといっても、それは自生的にピラミッド型労働力構成を形成する力である従業員の内部に働く忠誠と反逆の昇進競争の機構としてである。

労働者の思考及び意識が忠誠と反逆の競争機構の中で析出されてくることは一面の事実ではある。しかし、経営体は市場での競争に対応して、効率的・合理的運営が要求される組織体である。内部の役割配置はこの要請に沿っておこなわれており、ここでの役割＝地位にはそれぞれ独自の思考及び意識が形成されていると考えられる。この視点は、戦後初期の労働運動が経営民主化運動として展開されているがゆえにとりわけ重要である。なぜなら、大正末から昭和初期の産業合理化と経営改革の経験⁸⁾から戦時

5) 藤田若雄「戦後日本における職場闘争の変遷——戦後労働運動の時期区分と職場闘争——」(『月刊労働問題』201号、日本評論社、1974年10月、のち『藤田若雄著作集3』所収、三一書房、1982年) 166頁(引用は三一書房版による)。

6) 同上、163～164頁。

7) 経営の歴史＝経営構造は、ここではさしあたって経営構成員の作り出す制度・慣習という意味で使用する。労使関係概念との異同が問題となるが、これを、「資本と賃労働の階級対立が歴史的条件の中での力関係として形成するもの」と捉えるのであれば、「今日の産業社会を構成する人々や組織体の諸関係」とするものであれば、これらは、概念のうちに「現実」の評価基準(階級関係の止揚、労使関係の近代化)を含ませ、この評価基準を担う関係性の中に主体をおし込めている点で、経営構造の概念とは違っている。経営構造の概念は、こうした理念的な評価基準を含んではいない。

8) この点は、大東英祐「労務管理——戦前の労働力管理を中心として——」(中川敬一郎編『日本の経営』所収、日本経済新聞社、1977年)を参照。

の精神主義的、軍隊的労働体制へ反転していったその延長線上に経営民主化運動があるからである。⁹⁾ 経営民主化運動が下部労働者だけではなく経営諸階層のかかなりの部分を巻き込んだということは、「学歴別年功制の矛盾」から十分に理解できることではなくて、こうした歴史的文脈のなかで理解されなければならない。

そこで、敷衍して経営の歴史＝経営構造のうちに運動主体をみる筆者の視点を整序すれば、次のようになるだろう。

まず、経営組織の機能合理的な論理によって染められた組織構成員の意識である。これは典型的には経営管理層、技術者によって担われた

- 9) 戦時の労働体制は、産業報国会の政策に沿って理解する限りでは、精神主義的・軍隊的労働力体制と理解されてよいのであるが、その実態となるといまだ十分には解明されておらず、議論のあるところである。たとえば自主的な労働組織の解体、長労働時間と賃銀水準の低下、強制的な労働力動員と労働体制の抑圧的側面を強調する議論（大原社会問題研究所編『太平洋戦争下の労働者状態』東洋経済新報社、1964年）から精神主義的・軍隊的労務管理の暗い面をみながらも、労働力不足のもとで労務者の地位が向上し工職の身分差・賃銀差が解消したこと、争議行為は減少しているがその中では労務提供拒否を楯に監督者排撃の割合が高くなっていること等を指摘して、これを戦後改革に連なる「戦時近代化」の文脈のうちに捉える議論（孫田良平「戦時労働への疑問」、『日本労働協会雑誌』76号、1965年7月）までである。両議論にはともに根拠があり、全体像は各産業別・各事業別に多様であったといえよう。それ故、一般論として戦時を軍隊的労働体制に塗りつぶすことも、戦時の遺産を忘れることもできないが、戦後の経営民主化を戦時近代化の直接的な延長上に位置づけることは疑問である。なぜなら、職員・管理層が経営民主化運動の核になったことは、戦時に職員の地位が低下したことからは説明できないからである。また本稿の対象に即す限り、「企業のコミュニティ化」もその要素に濃淡はあれ、大筋で挫折を経験していたとみられるからである。なお、この点は前掲拙稿を参照。

また、戦時労働体制の運動理念、組織、政策を分析した研究はかなりの数にのぼるが、労働力管理の実態を事実として明らかにしたものは少なく、今後の課題である。前者の文献と問題状況については、塩田咲子「戦時期日本の労働運動・労使関係」（『季刊労働法』112号、1979年6月）を参照。

意識¹⁰⁾であるが、また、経営組織の自律的な発展とともに全体に広がっていくものである。それ故、この段階を経営体の歴史に即して把握することである。

第二は、藤田の見解に集約的に表明されたものである。すなわち、経営体は権威格差をともなった階層性を組織の特質としている。この階層性は職務上のそれだけではなく、勤続年数、賃銀の序列によって支えられている。この全体的な階層性を人的に形成する制度（学歴別年功制）によって刻印される諸階層の意識である。

第三は、「下部労働者」が職場権力を掌握した際に問題となる労働者の労働生活に根ざす意識である。これは主に、労働に携わる者がいかなる社会的地位・境遇のもとにあるか、労働の全体性の程度・協同労働の形式・熟練の継承の仕方等の労働のあり様とによって形成される。

- 10) 資本主義的経営組織の編成原理を機能合理的なものとのみ捉えることには疑問があるかもしれない。しかし、本稿では二つの点からこのように解してよいと考えた。一つは、経営組織論の理解からである。労働の生産力を資本の生産力として具体化する組織としての資本主義的経営体は、資本を所有する資本家と労働を所有する労働者の、管理する者の媒介による結合によって成り立っている。それ故、管理層は所有する者と所有せざる者の階級関係から発生する対抗的イデオロギーの中で、経営体存立のための組織力を媒介の論理（＝両者に共通なものでくるという意味で中性的な機能合理性）にもとづいて発揮しなければならない。この意味で、資本主義的経営体の核はこの媒介の論理にあるといえるのである。

第二は、本稿で取り扱う対象の性格である。国有鉄道は生産の社会化が極限に達している公共企業であるから、「所有と経営の分離」も完全に達成されている。それ故、経営体は機能論理にもとづいて媒介者＝管理層によって運営されてきた。次にみるように、国有鉄道がいちはやくテラーリズムの吸収に努力したのも、経営管理層のこうした自律性によるものである。

なお、以上の問題とかかわって、資本主義的経営体の編成原理について、「資本主義的生産様式の編成原理を権力論として、私的所有に基づく所有権力と生産的機能に基づく組織権力との対抗関係として把握……生産の社会化の進展とともに、資本主義的生産様は、資本の所有主体（私的所有者）と機能主体（経営組織）とを次第に分離させ、前者の権力を次第に空洞化してゆく」と把握する、平

前者は「階級意識」に係わり、生活水準・生活空間・言葉の相違を根拠にした、対立する相互の理解困難性を特徴としている。後者は「職業意識」というよりは「技能者意識」とでも呼ぶべきもので、理論（言語的世界）に携わる技術者・管理者のそれとは異質な精神世界を形成している。¹¹⁾ これを、労働の論理にもとづく意識と規定するとして、これらの意識がどの程度自律的なものとして存在し、意識化されていたかが問題となる。

第二の意識は第一の意識と第三の意識の接点をなしており、両者の複合とでも表現できる現実的な意識である。この限りで、藤田の経営構造の分析視角は、その結論は別として基本的に正当なものであったといえ、本稿でも、分析の焦点はここにおかれ特に、第三の意識については部分的な分析にとどまっている。

そこで、経営の歴史＝経営構造の視点とは、以上の経営の論理と労働の論理が歴史過程の中で生み出した制度・慣習・意識に注目するとい

うことである。

3 対 象

本稿では、日本国有鉄道の中の車輛工場の労働運動史を視野に収めながら、特に、大宮工場鑄物職場の戦後初期の職場民主化運動を検討する。設定した課題と方法から、一経営・一職場に内在して分析することが重要だからである。

本論に入る前に、車輛工場労働運動の労働運動に占める地位と、車輛工場の経営史上の特質について簡単に触れておきたい。

車輛工場は1945年（以下45年と略記する）当時、分工場も含めて全国に散在して34工場あった。東京、名古屋、大阪、北九州近辺のいくつかの工場を除いた地方の工場は、その地方の有数の大工場であった。それ故、地方の労働運動において、工場の「労働組合」は指導的役割を担う地位にあったし、現に担うことになったのである。国鉄全体の労働運動においても、工場の労働者は労働者らしい労働者であることから、また、一工場に労働者が大量に集積していることから、運動の中核となることが期待される地位にあった。

実際、国鉄の労働運動の端緒は、「終戦の直後に、大宮、郡山、浜松、幡生、小倉、旭川などの工機部をはじめ、ほとんどの職場で、従業員大会その他の名による集会が開かれ、代表者を選び、あるいは待遇改善委員会その他の名称の機関をつくり、管理者に対して、賃金の引上げ、勤務時間の短縮、主食の増配、好ましくない管理職員の排除、などを要求した」¹²⁾ ところに求めることができた。すなわち、国鉄の全国的網羅性のなかで、労働者の集積という点で車輛工場が占めていた中核的地位に対応して、工場の労働運動は国鉄労働運動、地方労働運動の両面において重要な役割を担っていたのである。

経営史上の歴史的特質では、車輛工場は創設

子友長「直接的生産過程における疎外論の発展」(『唯物論』第30号、札幌唯物論研究会、1985年4月)を参照。平子論文は管理論を労働者の陶冶の問題として捉えなおした注目すべき論文である。また、組織における「媒介」の意味については、船橋晴俊・船橋恵子「『対抗的分業』の理論」(『現代社会学』6号、講談社、1976年)、テラーリズムと管理者・技術者のイデオロギーの連関については、桜井哲夫「デモクラシーとテクノクラシー〜テラー主義とサン・シモン主義」(『思想』629号、岩波書店、1976年11月、のち同著『知識人の運命』所収、三一書房、1983年)を参照。

11) 「技能者意識」については、労働の世界を「定義できない知識」の世界と把握する、猪木武徳「経済と暗黙知——知識と技能に関する一考察——」(『季刊現代経済学』61号、日本経済新聞社、1985年)を参考にした。

なお、日本の労働者の「階級意識」と「職業意識」については、これを「下層階級の性格と従業員の性格」と把握する、氏原正治郎「わが国における大工場労働者の性格」(日本文学会編『社会的緊張の研究』有斐閣、1953年、のち同著『日本労働問題研究』所収、東京大学出版会、1966年)が、基本的な研究である。しかし、新たな枠組で、この研究の成果は捉え直されることが要請されているといえよう。

12) 国鉄労働組合『国鉄労働組合20年史』(労働旬報社、1967年)66頁。

以来、模範的に近代技術の導入に努めてきたばかりか、工場組織の面でも、合理的な経営体への改革に努めている。一例をあげれば、大正末から本格的に始めた科学的管理法の導入と吸収、「工場業務研究会」による全工場あげての技術の研究・改善の体制、「提案制度」・「思いつき箱」による労働者の作業改善への組織化など、戦時体制に入る以前には、日本の経営体の中で最も先進的な工場運営をおこなっていた。¹³⁾ 経営の歴史＝経営構造の中に位置づけられた労働者のうちに運動主体をみるという本稿の視角にとって、以上のような経営体としての歴史をもつ車輛工場は最良の対象なのである。

車輛工場の以上の労働運動上と経営史上の特質とかかわって、大宮工場について一言しておく。

大宮工場は埼玉県大宮市にあって、長い歴史（明治27年創設）と車輛工場の中で最大の規模（労働者数・修繕車輛数）を誇っている。大宮市における大宮工場の地位は、当時においては、大宮市は大宮工場労働者の街といってよいほど高く、町そのものが大宮工場の発展とともにあったといっても過言ではなかった。つまり、大宮工場は先にみた車輛工場の特質を典型的に代表しているのである。

二 経営民主化運動の生成と構造

1 自生的職場運動と「労働組合」

大宮工場の「労働組合」結成は45年12月5日で、国鉄部内では釧路、旭川両工場について早いものであった。¹⁴⁾ 埼玉県下でも、埼玉金属労働組合川口支部（45年10月11日）、日本車輛工

組合（45年11月2日）等について早いものであった。しかも、この過程で労働条件改善などを求めて争議態勢をとっていたから、「四千余を擁する大工場の蹶起として新聞がこの経緯を連日報道……県内における影響力も少なからぬものがあつた」¹⁵⁾といわれる程、県下労働運動に与えた影響力は大きかった。

しかし、同労組は二・一ゼネスト後の国鉄反共連盟結成に中心的な役割を果たし、“反共民同の牙城”として全国に有名であった。同労組の初代委員長はその中心人物となった斉藤鉄郎である。こうしたことから、同工場労組は半封建的な賃労働に規定された非近代的な労働組合として、調査研究の対象となってきた。¹⁶⁾ また、最近の研究でも国鉄労働組合における右派系の組織化の中心として、同工場労組があげられている。¹⁷⁾ だが、これらの見解は運動の表面に出た人物やその行動から判断したものに基づき、経営内での運動の実態は何ら解明されていないのである。

「労働組合」結成以前に争議態勢がとられていたことは既に触れた。この争議団の中心となつたのは、電気・旋盤・貨車・工機・第一製罐・製材の各職場であった。¹⁸⁾ この争議団も電

13) 日本国有鉄道『鉄道技術発達史・第4編 II』（1958年）、日本国有鉄道『国鉄の回顧——先輩の体験談——』（1952年）、並びに、大東英祐、前掲論文を参照。

14) 国鉄労働組合、前掲書、69頁。なお、そこでは釧路工場の従業員組合結成日は45年11月19日となっているが、最近の資料では同年10月15日としている（国労札幌地方本部30年史編集委員会『国労札幌地方本部30年史』1981年、76頁参照）。

15) 埼玉県労働部労政課『埼玉県労働運動史（戦後編）』（1968年）23頁。

16) 半農半工型論にもとづいておこなわれた一連の官業労働調査がこれにあたる。大宮工場については、政治経済研究所「大宮工場労働力構成実態調査」（1949年9月調査、この概要は、『政経調査月報』26号、1951年8月、に収録）がある。

17) 山本潔、前掲書、同「戦後労働組合の出発点」（隅谷三喜男編著『日本労使関係史論』所収、東京大学出版会、1977年）がそうである。

18) 争議団を形成した職場については異説がある。先の『埼玉県労働運動史（戦後編）』では、「電気・旋盤・製缶・機関車など」（23頁）となっている。また、これとはほぼ同様だが、国鉄労働組合大宮工場支部三五年史編集委員会『国鉄労組大宮工場支部三五年史』（1983年、以下、『三五年史』と略記する）では、「電気、第一製缶、第二製缶、機関車、旋盤職場など」（40頁）となっている。しかし、この争議団の中心人物であった電気職場の石栗実、佐藤俊男の両氏によれば、電気の他に旋盤・貨車・第一製缶・工機・製材の五職場に、運動

気職場の棒心が中心となって、まず、職場だけで職制に対抗して労働条件などの改善運動を始めたのが発端であった。この争議団にも、国鉄部内でいち早く「労働組合」結成を全国に呼びかけ、「国鉄従業員組合準備会」を結成したメンバーが加わっていたが、途中で政党に関係しているとの理由で争議団から追放されている。争議団では、社会党、共産党にかかわらず、政党に関係している者を除外して、独自に運動を進めることがメンバーの了解事項であったのである。

「労働組合」結成は争議団メンバーの当初の目的にはなく、「争議」の過程で、GHQ に示唆されたのである。実際、争議団の要求項目には、「労働組合結成を認めよ」に関係するものは含まれていないのであった。¹⁹⁾「労働組合」結成への動きは、この争議団に対する GHQ の示唆以外に四つあった。第一は、先の共産党の指導する「国鉄従業員組合準備会」に連なったもの、²⁰⁾ 第二は、社会党の指導する埼玉金属労働

組合川口支部に連なる鋳物職場労働者のもの、²¹⁾ 第三は、共産党の影響力が職場に広がるのを憂慮して、「労働組合」結成を指導した現場の管理者（職場長）のもの、²²⁾ そして最後は、当局が指導した戦前の現業委員会の戦後版である鉄道委員会再生²³⁾の四つであった。

大宮工場の「労働組合」は、鍛冶職場長となつた斉藤鉄郎が委員長となっていることからわかるように、争議団を指導した者と職場長層の連合によって結成されたのである。また、鉄道委員会も「労働組合」に容認され、両者はしばらく共存していた。争議団は「労働組合」の

る)を全国にむけて発した11月15日以前の10月15日であったし、「準備会」会員のいた大宮工場でも次にみるように、争議団への影響力は少なかったのである。なお井上氏は札幌鉄道教習所普通部業務科卒で、この「檄文」を同窓の経路で送っている(同上、69頁参照)。

- 21) 埼玉金属労働組合川口支部は川口の鋳物労働者が結成したものである。川口には戦前、日本労働総同盟傘下の東京鉄工組合川口支部があり、戦後再結成された組合はこの組織の復活であった。人的のみならず、採択された綱領・規約も継承していた(『埼玉県労働運動史(戦後編)』20頁)。

大宮工場の鋳物工には、川口鋳物業からの移動者が相当数おり、中には戦前からの組合活動家がいたという。このことは、鋳物職場支部の初代青年部部長であった南斉信男氏からの聞き取りによる(1985年8月20日)。

- 22) 当時機関車職場長であった永松篤氏は、これに関して次のように述べられている。「偶々9~10月頃か?省電の運転手の組合が第一番目に労組を結成したということを知り、共産系の指導が大宮工場の若い層に及ぶことがあっては急に労組の結成を速かならしめることが肝要と考えました。私は鍛冶職場長であった斉藤さんと直接話合い公私の別なく2人で連繫をとりました。私は斉藤さんに工場の組合結成を頼んだわけです。」(以上は、永松氏からの筆者への私信——1985年9月2日——による)

文中「斉藤さん」とは、斉藤鉄郎氏のことである。また、職場長で「労働組合」結成に直接かかわっているのは、この両氏の他に、第一検査と製材の二人の職場長である(『三五年史』41頁参照)。

以上の事実は、当局の戦後版現業委員会復活の路線とは独自に、現場の管理層による「労働組合」結成の指導がとられていたことを示している。

- 23) 鉄道委員会路線も含めた国鉄当局の組織化路線については、山本潔、前掲書を参照。

の正面に出ることは嫌ったが、機関車・営繕の職場も争議団に加わったという。本稿では、この両氏の説を採用した。以下の内容は主に、両氏からの聞き取り(1982年9月21日および1985年8月20日)による。

- 19) 要求項目は次の4つを柱としていた。「一、給料即時五倍増額 二、八時間労働制の実施 三、職場悪質幹部の即時退陣 四、物資部運営の明朗化」(前掲『三五年史』40頁)
- 20) 「国鉄従業員組合準備会」については、山本潔、前掲書参照。しかし、この「準備会」の評価は過大であるように思われる。まず、国鉄労働組合東京地方本部(清水慎三監修)『国鉄労組東京地方本部20年史』(労働旬報社、1971年)での井上唯雄氏へのインタビュー記事には、「当事この組織は共産党の指導によって始まったといわれたが、ぜんぜんそうではない。……(勤労大衆)党の活動として組合をやりだした。その後、共産党員で戦前、国鉄の労働運動をやった誠になった人から連絡があつて協力したいという申し入れがあり、協力者になってもらいました。それが野本さんです」(41頁)とある。これによれば、共産党との関係は密接なものではなかったことになる。また、影響力という点でも注14で紹介したように、釧路工場の従業員組合結成が、この「準備会」が「檄文」(11月25日創刊の機関紙『汽笛』)とは違う。この「檄文」は『国労札幌地方本部30年史』で紹介されてい

下部組織に包摂され、各職場の民主化運動を担うことになった。

以上の経過を踏まえると、同労組は労使協調を旨とした「労働組合」であることは確かであろう。だが、その内部には争議団を抱えていたわけで、経営内部において具体的に改革を担っていたこの存在、これが移行したところの「労働組合支部委員会」（現場委員会と呼ばれた）の存在が重要なのである。当初、同労組の執行委員に名前を連ねた争議団の中心メンバーも間もなく執行委員会から名前が消え（全員ではないが）、かわって社会党に連なる者が執行委員会の主流を占めるようになったことを考え合わせると一層重要である。「労働組合」に解消しえない存在としての自生的な職場運動に注目する理由は、以上の運動経過のうちにある。

大宮工場の労働運動の流れを大筋だけ述べてきた。その各々については更に、詳論しなければならないのだが、これは他の経営体との比較の視点から別に論ずることにして、以下本稿では、自生的な職場運動を受けた現場委員会の活動の分析に入りたいと思う。資料上の制約から、運動の中心となった電気職場を取りあげることができず、鋳物職場のそれを検討する。鋳物職場は総同盟系の埼玉金属労働組合川口支部に連なる者が職場運動を掌握したことで、争議団には加わらなかったが、やはり、「労働組合」には包摂しえない職場運動の一方の雄であった。

2 支部機関の構造²⁴⁾

大宮工場の「労働組合」が鉄道委員会との共存・包摂関係²⁵⁾を断ち、独自に中央委員を選出

24) 以下の内容は、「鋳物支部現場委員会議事録 自昭和21年1月21日至昭和23年3月25日」（国鉄労組大宮工場支部蔵）によっている。この「議事録」はA4版の大学ノート105頁よりなり、速記録ではなく、後に清書されたものであることがわかる。なお、ここから直接引用する形をとる場合でもいちいち出典を明示しない。

25) 「労働組合」は45年12月21日に選出された鉄道委員を組合の中央委員ともすると決め、形式上は鉄

して、「労働組合」機構を整えたのは46年1月20日である。職場の運動の担い手が支部第一期の現場委員として選出されたのもこの時であった。支部の規約が制定され、現場委員会の位置づけが文章化されたのは、遅れて46年4月12日の支部大会においてである。初めに、その規約を掲げておこう。

大宮工機部労働組合鋳物支部規約（第2回）

綱領 我等ハ鞏固ナル團結ニヨリ生活ノ安定ヲ確保シ経済的社会的政治的地位向上ヲ図リ発展の明朗ナル民主化職場ヲ建設シ以テ生産能力ノ向上ヲ期ス

第一章 総則

第一条 本組合ハ大宮工機部労働組合鋳物支部（以下単ニ支部）ト称ス

第二条 本支部ハ事務所ヲ鋳物職場事務所内ニ置ク

第三条 本支部ハ綱領決議ノ貫徹ヲ図ルヲ以テ目的トス

第四条 本支部ハ大宮工機部鋳物職場員ヲ以テ組織ス〔但シ大宮工機部労働組合ニ加入セザル者ハ支部員タル事ヲ得ズ〕

第二章 事業

第五条 本支部ハ第三条ノ目的達成ノため左ノ事業ヲ行フ

- 1 支部員ノ〔雇用、解雇及〕修養諸調査ニ関スル事項
- 2 消費組合ニ関スル事項
- 3 作業改善及文化体育ニ必要ナル事項
- 4 其ノ他目的達成ノため必要ナル事項

第三章 加入及脱退

第六条 本支部員ニシテ脱退ノ事情生ジタル場合ハ理由ヲ具委員長ニ申出ルモノトス

第七条 本支部員ニシテ本規約ニ反シ不都合有リタル時ハ委員長ノ決議ニ依リ中央委員会ニ提議シ其ノ議ニヨリ処理スルモノトス

第四章 機関

第八条 本支部ニ左ノ機関ヲ置ク

- 1 大会（総会及代議員大会）
- 2 拡充委員会
- 3 委員会

道委員会と共存・包摂関係にあった（『三五年史』44頁参照）。

- 第九 条 大会ハ本部ノ最高決議機関ニシテ委員長之ヲ招集ス 毎年一回定期大会ヲ三月中ニ開催ス 但シ支部員ノ三分ノ一〔二〕以上ノ請求有リタル時ハ臨時大会ヲ開催スル事ヲ得 代議員ハ各組五名ニ一名ノ割合トス
- 第十 条 大会ニ於ケル役員ハ発言権ヲ認ムルモ議決権ヲ有セズ
- 第十一 条 大会ハ構成員ノ三分ノ二以上出席スルニ非ザレバ開催スル事ヲ得ズ 大会ノ議長、副議長ハ構成員中ヨリ選出ス 議事ハ出席者ノ過半数ヲ以テ決シ可否同数ナル時ハ議長ノ決ニヨル
- 第十二 条 拡充委員会ハ大会ニ次グ決議機関ニシテ委員長之ヲ招集ス 議事ハ大会ノ例ニヨル
- 第十三 条 委員会ハ当時委員長之ヲ招集ス 議事ハ大会ノ例ニヨル
- 第十四 条 拡充委員及委員ハ左ノ様式ニヨリ選出ス 任期ハ一ケ年トス
- 1 拡充委員ハ各組ニ二名トス 但シ青年・壮年各一名トス
 - 2 委員ハ各組一名トシ四十名以上ニ限リ二名トナシ 青年部ヨリ五名トス 但シ委員ニシテ事故又ハ不都合アリタル時ハ任期中タリトモ改選スルモノトス

注：「鋳物支部現場委員会議事録」より収録。最初の規約文は第十二条以下未記録になっていた。十二条以下は、改正46年4月12日規約からである。また、〔 〕内の文もこの改正時に、変更、増補になったところである。なお、改正規約は「第五章役員」を含んで全文22条から成っている。「第2回」は誤記と思われる。

規約では、大会・拡充委員会・委員会（現場委員会）の三つの機関の設置とその上下関係が規定されているが、次に検討するように、その関係の内実は明確ではない。まず、拡充委員会と現場委員会の規約上の構成と、実質的な姿から、この機関の特質を検討しておこう。

① 拡充委員会

拡充委員会は46年1月規約においても、その

機関順位から考えて、大会に次ぐ決議機関であり、現場委員会の上級機関と位置づけられていたと思われる。しかし、この両機関の関係は、通常の組織における執行委員会に対する中央委員会の関係とは異なっている。

拡充委員は46年1月20日に、現場委員によって指名される形で、十名選出されており、規約上の規定にもかかわらず、現場委員会を補助する委員として出発していた。この時、委員の召集は、「緊急重大事項ノ場合開催ノコト」と決めている。また、その後の現場委員会で、「拡充委員運用ノ件」が議題となっても、「解散セズ必要ニ応ジ開催」（46年3月4日）を決めたただけであった。すなわち、拡充委員会は日常的に機能しているとはいえなかったのである。

では、拡充委員会が改正46年4月規約において、改めて、大会に次ぐ決議機関としての位置づけを明確にしたのは何故であろうか。しかも、この重要な位置にもかかわらず、拡充委員会には開催に関する規定はなく、支部委員長が召集することになっているだけで、現場委員会の補助として以外は、その機能は拡充委員の自発的な行動にかかっていた。

各職場には、作業掛²⁶⁾が指導・管理するいくつかの作業集団の連合がある。これに作業掛の名前をつけて何々組と呼んでいる。鋳物職場には46年1月20日時点で、この組が十あり、これに職場長・助役以下の現場管理層が属する事務所が大会代議員・拡充委員・現場委員の選出母体をなしていた。

拡充委員は46年4月の規約で、組の大小を問わず各組から二名、それも、青年・壮年各一名ずつ選出されることになった。組の人数で二倍程も格差のある中で、その大小を問わず各組から二名で拡充委員会を構成するということは、拡充委員の性格が個人に力点をおいたものではなく、組の代表としての役割を強調したものであることを意味している。しかも、一人は組の

26) 作業掛とは一般に「職長」にあたる最末端の職制である。詳しくは四章でふれる。

青年層の代表として、もう一人は壮年層の代表としてである。

職場全体の意見の集約は、理念的にはこのような様式の委員会によって達成されることが考えられたものと読み取ることができる。また、青年層が独自に強調されていることは、この規定を實現させた原動力が青年層であったこと、それ故、46年4月時点で、青年層の支部内で占める影響力が大きくなったことを示している。

以上の経過と規約の規定を考え合わせると、拡充委員会は労働者一般というよりは、組の意を支部の決定にヨリ強く反映させる機関としての性格と、職場の大多数を占める青年層による現場委員会の監視機関としての性格をもつものであったといえよう。

②現場委員会

規約上では、現場委員会は大会・拡充委員会に次ぐ議決機関であるが、拡充委員会との関係でみたように、実質的には先議性を有する機関であった。これは、組織生成の初期においては当然の結果でもある。

現場委員は46年1月規約でも、各組一名で四十名以上の組は二名であった。青年部より五名の参加は、46年4月の規約において新たに認められたものと思われる。というのは、「労働組合」青年部が正式に結成されたのは、4月末であったからである。ただ、この規定にもかかわらず、毎回の現場委員会には二・三名しか出席しておらず、この実態を反映してか、この規定は46年11月の支部臨時大会では、青年部からは部長・副部長の三名に改正されたものと思われる。

先の拡充委員会にしても、独自の勢力として青年部が現場委員会へ参加することも、ともに青年層が意見・要求を支部機関へ反映させようとするものであった。では、職場運動を受けた現場委員会は、規約上の性格を超えて、いかなる労働者によって担われた、いかなる性格の機関であったのであろうか。この問題を、現場委

表 1 現場委員の職制上の地位

		助役	技術掛	作業掛	棒心	技工	不明	計
1	1946. 1. 20	1	—	—	9	4	—	14
2	4. 5	1	—	—	8	5	—	14
3	12. 19	1	1	—	9	5	1	17
4	1947. 3. 18	—	1	1	7	5	2	16
5	1948. 3. 25	—	1	—	5	8	2	16

出所：「鋳物支部現場委員会議事録」、「昭和21年度鋳物職場組別人員表」(神田貞次郎氏蔵)より作成。

注：1 各期の職制上の地位は、全て46年7月1日現在のものである。その後、棒心から作業掛・技術掛への記録もあるが、ここには影響していない。

2 第3期以後の人数が一定していないが、これは、委員長・副委員長が現場委員の互選から、大会での直接選挙にかわったためである。

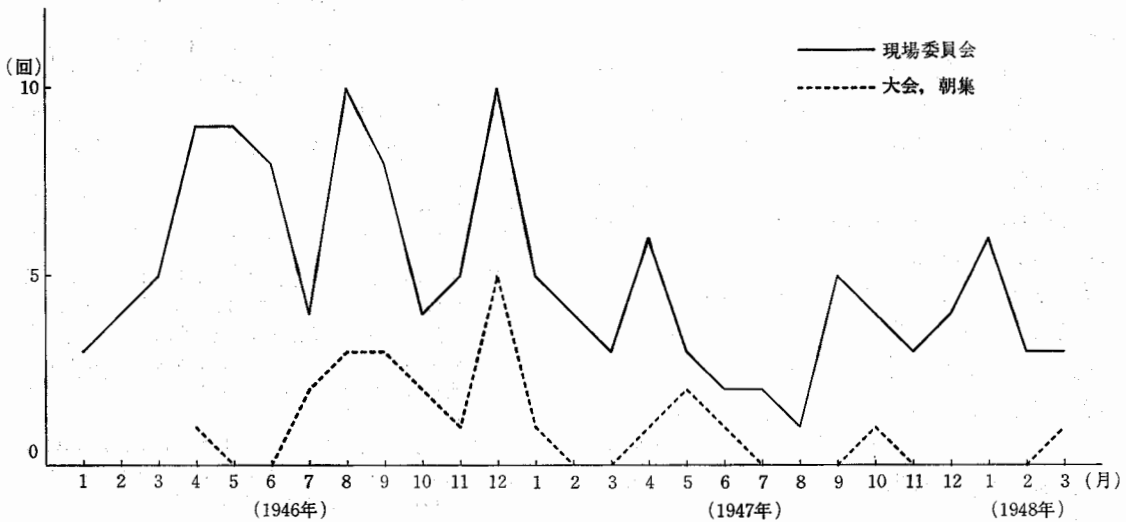
員の職制上の地位を参考に検討してみよう。

表1は46年7月1日時点の現場委員の職制上の地位で、改選期ごとのそれを分類したものである。7月1日前後に、労働者の職制上の地位が変わった例も「現場委員会議事録」にみられるが、これによっても、この表の数字に変化はほとんどない。また、第1期、第2期の現場委員は、委員長・副委員長の役職者も含めて任期途中で辞任・交替の例が多くメンバーは一定していなかったが、これらを含めて構成比を出しても大きな変化はないので、繁雑を避けるため省略している。

現場委員の選出母体は事務所を含めての組であったから、助役以下の事務掛・技術掛・作業掛からも一名現場委員が選出されている。²⁷⁾これに、職場の実質的な権限をもつ助役が選出されていることは、現場委員の選出母体が組ごと

27) 職場長も組員であったが、それは實際上、曖昧な形で組員であったようだ。たとえば、46年4月12日の支部大会の記事には、「本日ノ出席者F₂以下全職場員」(F₂とは鋳物職場長の略記号である)とあり、組員であったことを示しているが、47年9月20日の現場委員会記事では、「各職場長分会加入ニ付テ9—15日ヨリ正式組員ニナル」とある。職場長は職場の管理者側の最高責任者でもあったから、職場分会レベルでは曖昧な形で参加していたものと思われる。

図1 鋳物職場現場委員会・大会(朝集)月別開催数



出所：『鋳物支部現場委員会議録』より作成。

に分割されていることとあいまって、現場委員会の活動が全職場運動であることを思わせる委員構成になっているといえよう。

しかし、何よりも現場委員会の構成で特徴的であるのは、棒心と呼ばれる非職制の作業集団の長が中心となっていることである。職場運動から「争議団」を形成した電気職場や旋盤職場の運動の担い手は、棒心が中心であった²⁸⁾ことは先に述べたとおりである。鋳物職場もまた、棒心が職場運動を継承した現場委員会の中心的な担い手であった。それ故、この点は四章で詳しく分析することにするが、現場委員会は有力な作業集団の連合という性格をもつものであったといえるのである。

③支部機関の動態

拡充委員会は46年4月規約によって、組の意向を反映させる機関として制度化をみながらも、「現場委員会議事録」では、作業掛の人事問題に係わって開催された(46年5月10日)こと

が知られるだけで、以後拡充委員会に関する記録は一切ない。

拡充委員会はその名称が示すとおり、現場委員会の補助として設立されていたから、規約による制度化は結局のところ理念的なものに止まり、この機関の実態は「拡充」のままで、主体的な問題も含めて機能する要因が失われていったということであろう。それは、現場委員会に青年部から五名ないし三名参加できたことや、次にみる現場委員の変化が、拡充委員会に積極的な意味を与えなくしたことが原因となっていると、考えられる。

現場委員会のこの期間の動態で注目をひくのは、現場委員が棒心から技工へと交替したことである。棒心が現場委員会の中心を占めているのは第3期(46年12月19日～47年3月17日)までで、二・一ゼネスト挫折後の第4期現場委員会からは、委員の中心は一般技工に移っている。第5期の三月闘争時では、一般技工が完全に現場委員会の多数になっている。しかも、初期の現場委員会が短い期間で交替しているのに対して、第4期からは一年間の任期を途中で改選することもなく、安定した現場委員会となっているのである。これは、現場委員会の制度

28) 発端となった電気職場の「民主化運動」は、数名の棒心による組織化によっていたし、「争議団」の中心となった職場でも同様であったという。以上は、先の石栗実、佐藤俊男両氏からの聞き取りによる。

としての定着が図られたことを示すものであろう。

しかし、この現象は、現場委員会の強固な基盤が確立したと解するよりは、運動の後退あるいは運動の質的な転換を意味するものと解すべきではないだろうか。この点を図1の現場委員会と支部（47年6月6日以降は分会）大会（朝集も含む）の月別開催数から検証してみたい。

一見してわかるように、現場委員会の開催頻度が高いのは47年1月までで、二・一ゼネスト後はそれまでのほぼ半数に減少している。第4期の現場委員会が発足したのは47年3月18日、二・一ゼネストの一月月程後の定期大会においてであった。この期の現場委員会から棒心の比重が減少していた。だから、この現場委員会の開催数の減少は運動が停滞期に入ったともいえるが、むしろ、運動に質の変化が生じたといった方がよいのである。

次節の先取りになるが、このことは第4期以後の現場委員会の議題のうちに示されている。すなわち、47年3月から48年2月までの一年間に開かれた現場委員会の総数42回のうち、中央委員会報告・分会長報告・闘争委員会報告のためだけに開かれたものが3分の2の28回を数えるのである。しかも、これ以外の開催議題を拾ってみても、「市会議員候補者推薦について」、「工機部労組定期大会について」、「中央委員候補者について」等と上級機関の要請に伴う開催が、ほとんど全部といってよい状況であった。

それ故、二・一ゼネスト挫折後の現場委員会は、職場民主化運動を担った機関から、工場「労働組合」の一機関としての性格を強め、中央集権的な組織の中に組み込まれていったとみることができる。この移行の過程は、現場委員会の中心が棒心層から技工層へ変化していった過程と並行していたことが留意されなければならない。職場民主化運動は作業集団の長である棒心に担われることによって運動の実質を確保してきていたから、その退場は運動の質に変化

を及ぼしたとの見通しを与えているのである。

そこで次章では、現場委員会を核とした職場民主化運動の実態を分析して、この点の解明を運動の展開に基づいておこないたい。だが、その前に社会的にも経済的にも混乱の中にあった労働者の職場生活のうちに現われた意識を分析して、運動の基礎を確認しておきたい。

3 職場の状況と労働者意識

現場委員会の活動は職場の状況と労働者の意識に大きく規定されている。戦時の肉体消磨的な労働体制、限度を超えた生産手段の酷使、戦後の生産手段不足など職場の状況と労働者の状態・意識を規定している要因がまず第一にあげられる。しかし、この場合のものは労働意欲の喪失であったり管理者への反発であったり、説明される労働者の意識は経営対抗的な反撥心である。職場民主化運動から争議団の形成は、この労働者の経営対抗的な意識を土台におこなわれたことは明白で、労働者は経営過程によってこの意識を受けとったわけである。

我々が経営構造という概念のもとに意味させている「労働者が生産性向上の論理とこれを体現した組織にはめ込まれた中で身につける、あるいは強いられる意識・思考様式と行為の連関」の一部をこの意識が構成しているのはいうまでもない。だが、ここで我々が注目しなければならないのは、こうした受動的な意識ではなく労働者が日常の職場生活の中で形成せざるをえない共同意識である。なぜなら、この意識こそ労働者内部を律する肯定的な意識であるからだ。

そこで以下では、「現場委員会議事録」から窺える職場生活の実相、ならびに9.15 敵首反対闘争にみられた労働者内部の関係をみて、限定的ではあるがこの課題の責を果そうと思う。

①職場生活の実相

先にみたように、鋳物職場の46年1月規約で

は支部の事業を「修養諸調査」、「消費組合」、「作業改善」、「文化体育」と規定していた。これに「雇傭、解雇」が加わったのは遅れて4月の規約改正においてであった。既に、「労働組合法」は公布（45年12月22日）されていたから、自制して「労働組合」の自己規定をする必要はなかった。それ故、この事業内容は労働者に必要と思われたものを列記したものと考えられる。実際、この時期（46年1月～12月）の現場委員会の議題にはこの規定に係わるものが多かったのである。たとえば、次のようなものである。

「理髪券使用方法及回収方法ノ件」(1.28), 「工内浴場ヲ一般家族ニ使用サセラレタイ」(2.4), 「配給物品ヲ作業時間中ニ行フ件」(2.12), 「労報加配米ガ他工場ト量質共ニ違フ件」(2.12), 「外出公用証使用ノ件、職権乱用ノ件」(2.12), 「物資配給ノ際輪番制ニ各委員ガ行フ件」(3.28), 「職場對抗陸上競技大会関係ノ件」(4.13), 「消費組合運営法ニ付テ」(4.13), 「購買物品余分品処分方法ノ件」(5.2), 「職場整理班設置ノ件」(6.7), 「工機部公品持出シノ件」(6.11), 「希望書籍ノ購入ノ件」(6.20), 「最近ノ能率低下ノ処理ニ付テノ件」(7.9), 「衛生設備ノ改善ノ件」(8.20), 「時間中ノ(トバク)公品持出シニ対スル今後ノ処置方法ノ件」(9.20)

以上の課題は、この時期全体に渡って討議されているが、特に前半に集中しているのは当時の社会状況にあっては当然の結果である。細々とした生活に係わることがらの合理的な処理のために現場委員会の労力が費されているのである。議題を大枠として概括すると、(i) 工場内生活の内部調整、(ii) 娯楽・運動競技の組織と運営、(iii) 消費組合の運営、(iv) 労働秩序の統制である。ほぼ、規約の事業規定にみあった現場委員会の活動であった。

以上の現場委員会活動の中で、本節の課題に関わって考える材料を提供しているのは (ii) の娯楽・運動競技の組織と運営である。そこで、この活動に係わるものをこの期間の「現場

委員会議事録」から拾いあげておきたい。

「銀映座(明日ヲ造ル人々)工友館(芝居)ノ割引券ヲ労組ヨリ(不明)ノ件」(5.18), 「奉公会支部ヲ労組支部ヘ編入シ今後業務ヲ継続スル」(5.21), 「体育部其ノ他各部ノ練習ハ原則トシテ時間外ニスル事但シ大会等ノ出場ハ別途考慮スル事」(7.19), 「労組支部運動部案 組對抗野球大会ヲ近日中ニ開催ノ件 可決」(9.20), 「体育部予算中100円ヲ野球競技ニ使用ノ件」(9.27), 「支部大会ノ演芸ニ付テノ件 協議」(10.21), 「演芸 工友館ニ於テ2時ヨリ開会各組對抗9時終了ス」(11.16), 「闘争資金獲得ノタメ各職場選出ノ芸能コンクールヲ工友館ニ於テ開催ノ件」(12.15), 「資金カンパ演芸ニF支部ヨリ演出決定ノ浮世悲劇ヲ何故ニ当支部ノ代表トナシタカ1等ノ高野組ノ国定忠治ヲ出シテモライタイ等ニテ現場委員会ニテ決定セルヲ全部白紙トナン新タニ国定忠治ヲ出ス事ト決定ス(カカル無力ナル現場委員会ノ不信任)」(12.13)

工場を初めとして国鉄の各事業所には、明治末から互助と親睦の団体が創設され、昭和初期にはこれが整備されて活発に活動していた。しかし、一般に「工友会」と称されたこの機関も41年に産業報国会奉公会が発足すると同時に、「工友会」の一部が奉公会運動部として吸収されて継続したものの、ほぼ活動停止の状態であった。²⁹⁾

大宮工場では、46年4月に奉公会を廃止して「労働組合」がこの業務を継続すると、これ以後は、「労使共催により、各種競技の運営が行なわれるように」になっていた。これは敗戦後の早い時期にあって、「労使共催」という形で共同体的な関係の基盤になる事業が復活したことを意味する。そして、これには労働者の相当のエネルギーが投入されていたことが「議事録」の抜粋よりわかる。まず第一に、46年4月といえ、都市においては食糧危機メーデーというマッセンストライキ状況を間近に控えた時期である。この時に、「職場對抗陸上競技大会関係

29) この点については、前掲拙稿を参照。

ノ件」が議論され開催されていたことは、大宮市が後背地に農村をかかえ食糧事情に比較的恵まれていたと考えても、労働者の一方の欲求がそれまで制限されてきた非労働的活動に強くむけられていたことがわかる。

第二には、生活権獲得闘争の資金集めとして開催された芸能大会への支部出し物の決定の不手際によって現場委員会が不信任されていることである。ただ、同じ12月13日の「議事録」にはこれに続いて、「生活権獲得運動に対スル現場委員会幹部ノ不信任等」とあり、更に、翌日の「朝集」では、「生活権獲得（得）闘争ニ関シ現今ノ時局ノ認識並ニ無能ナルニ鑑ミ現支部ノ委員ニテハ此ノ難局ヲ打解スル能ズヨツテコムニ強力ナル次期委員会ノ結成ヲ待ツテ総職責ヲ辞ス」と決めているので、単に芸能大会の出し物問題だけが現場委員会総辞職の理由ではなかった。また、「出し物問題」は現場委員会の落度として不信任の理由に利用されただけなのかもしれない。しかし、これが総辞職の理由の発端になるということだけでも非労働的活動が労働者の生活に大きな比重を占めていたことがわかる。

職場生活の実相はこのようなものとしてあった。戦争によってもたらされた精神的空白を埋めることも労働と生活を確保することに負けず劣らず重要であったのだ。産報奉公会を引き継いで「非労働的活動」の組織化が労使共催の形ですぐにおこなわれたことは共同体的な関係が再生されるべきものとしてあったということであり、その再生は「労使共催」が違和感なく受け入れられたということである。「争議団」を支えた労働者の経営対抗的な意識はこれを平時において受け継ぐ共同的な意識を欠如していたといえるのではないだろうか。

そこで次に、「解雇」問題をめぐっての労働者の内部関係を検討して以上の推論を補いたい。

②「大量減首に対する世論調査」

この期間、「労働組合」の最大の闘争課題は「9・15減首反対闘争」であった。大宮工場の「労働組合」は組合員に世論調査をおこない闘争の資料にしていた。この節の課題との関連でこの「調査」を検討するためにも、まず大量減首の内容、「労働組合」との争点、大宮工場「労働組合」の闘争過程、妥結結果を概観しておきたい。

問題は46年7月24日、運輸省が国鉄総連合本部に人員整理の申し入れをした時に始まる。申し入れの主な内容は以下のとおりであった。

- 1 6月末現在、国鉄従業員の総数は55万で、定員に対して7万5000の過剰であり、1946年末には、復員者と新規採用者を計上すれば、12万9000の過剰となる。
- 2 これらの過剰人員を整理しなければ、運賃値上げも世論が承知せず、給料も上げられなくなる。整理の対象としては主として年少者（特に体力や技能のふじゅうぶんなもの）と女性を考えており、一家の生計支持者は除外する（13-16歳の年少者は約7万5000、女性勤務者は約5万）³⁰⁾。

この申し入れから当局が解雇案を撤回した9月14日までの闘争経過も簡単にみておこう。

- 8月2日 大量解雇対策委員会〔解雇反対声明書〕
- 8月3日 闘争委員会を編成
- 8月12-13日 全国鉄青年婦人代表者会議〔解雇反対決議文〕
- 8月15-16日 臨時拡大中央委員会〔ゼネストを決議、通告〕
- 8月27日 闘争委員会と当局との交渉決裂〔8月25日の当局覚書を拒否〕
- 9月5-6日 国鉄総連第2回臨時大会〔ゼネスト断行の東日本地連と交渉による解決に重点をおく西日本地連に分裂。西日本地連は退場、残留の東日本地連はゼネスト断行を決議〕
- 9月11日 残留派闘争委員会〔既定方針を再確認し

30) 国鉄労働組合、前掲書、111頁。

全国に指令、運輸大臣に勧告文]

9月12—14日 国鉄総連と当局との交渉「当局解雇案撤回、総連ストライキ中止」³¹⁾

以上の闘争経過は当事者の国鉄総連合だけに限定したものであるが、闘争は産別会議の推進によって同じ大量解雇に直面していた海員組合と全日本炭鉱労働組合でゼネスト共同闘争委員会(8月30日)が設置され全国的な支援を受けていた。

大宮工場は国鉄東京地方労働組合のもとにあって当初ゼネスト支持派に属していた。しかし、大宮工場労組のゼネストへの態度は先の総連合の東西への分裂の過程でゼネスト反対へと変わっていった。すなわち、

「8月30日に開かれた国鉄大宮工機部労組の中央委員会は、スト決行の賛否をめぐって硬軟両派の主張が激突、数時間にわたって議論が沸騰した。結局37対25でスト断行に落着したが、37票のスト賛成派といえども、現段階における無計画なスト断行には不賛成の意を表し、また計画と秩序あり、責任あるストの実施を要望したといわれる。この大宮工機部労組の軟化は次第に深まり、9月10・11日の両日、東京・新潟・札幌・仙台の4地連によって開かれた国鉄総連中央委員会の席上、大宮工機部労組は、スト決行反対を強行に主張するにいたった。」³²⁾

このように「9・15誠首反対闘争」は産別会議、後に総同盟の支援も受けて全労働者的な闘争になりながらも、当の国鉄総連合はゼネスト決行か否かで東西が対立・分裂したままの闘争であった。大宮工場労組も「国鉄誠首反対全埼玉労働組合共同闘争委員会」の中心にあったが、最後は自らゼネスト決行に反対の態度を決め「県下の国鉄関係労組の闘争を大巾にゆるめる結果」³³⁾をもたらししていた。西日本の地連や大宮工場労組ばかりでなく全体として支援団体

よりも当事者の国鉄総連合の方が柔軟であったが、それは組合の内部事情や解雇の対象にあったように思われる。そこで次に、交渉過程のなかで明らかになった争点、共通認識であったものをみていこう。

まず、解雇の対象からである。当局は組合の攻撃を受けて最終的に7月24日の解雇案を撤回したのであるが、その際にかわされた「了解事項」には8月25日に当局から提案された覚書とかがわって微妙なものがあつた。

8月25日の覚書

- 1 配置転換は双方協議の上、強力に実施する。
- 2 退職希望者、能率の著しく上がらないもの、勤勞意欲の足りないもの、その他悪質のものは整理する。整理にあたっては組合の意向を考慮する。
- 3 組合の増員要求については、当局案の定員48万に対しおよそ2万人を増員する。その割合については、双方協議して決定する。
- 4 整理人員5万5000人の数には必ずしもこだわらない。³⁴⁾

9月13日協定

- 1 当局は7月24日申入れの整理案を取り消す。
- 2 総連はストライキの指令を即時取り消す。
- 3 総連はあらためて代表者を選出し、当局と経営協議会を設け、経営の合理化に関し全般的に協議する。

9月13日了解事項

- 1 配置転換は協議の上、双方誠意をもってすみやかに実施する。
- 2 悪質者等の整理は、組合と協議の上すみやかにこれをおこなう。³⁵⁾

この他に、8月14日の交渉で訂正された解雇対象を含めると、その表現は「年少者(特に体力や技能の不十分なもの)と女性」(7月24日)、「勤務成績の悪い人、非能率的な人、比較的に生計維持の責任のもっていない人」³⁶⁾(8

31) 国鉄労働組合、前掲書、111～139頁より整理。

32) 埼玉県労働部労政課、前掲書、60頁。

33) 同上、60頁。

34) 国鉄労働組合、前掲書、121～122頁。

35) 同上、134頁。

36) 同上、117頁。

表2 大量減首に対する世論調査 (1946年8月10日報告)

	工 機 部 全 体			鑄 物 職 場		
	男	女	合 計	一 般	青年部 ⁽¹⁾	合 計
理由ナキニ反対 (絶対)	668人	31人	699人	78人	37人	115人
女子ヲ対象トスルコトニハ反対	119	67	186	13	6	19
当局案ニ無条件賛成	61	2	63	5	2	7
当局案ニ賛成出来ナイガヤムヲ得ナイ	368	2	370	27	12	39
高級官吏ヲ整理セヨ	898	4	902	77	28	105
非能率者成績不良者ハ組合ノカデ整理セヨ	972	29	1,001	77	22	99
合 計	3,086	135	3,221 ⁽²⁾	277	107	384

出所：「鑄物支部現場委員会議事録」17頁。

注：(1) 青年部には25歳以下の注がついている。

(2) 3221は有効数であり工場全体の人数はもっと多い。

月14日)、「退職希望者、能率の著しく上がらないもの、勤労意欲の足りないもの、その他悪質なもの」(8月25日)、「悪質者等」(9月13日)に変化していた。

ところで、8月25日の覚書は「初めの二条は承認できるが、あとの二条は不満」³⁷⁾ということと交渉は一旦打ち切られたのであった。それ故、9月13日の了解事項の「悪質者等」には「退職希望者・能率の著しく上がらないもの、勤労意欲の足りないもの」も含意されていたとみてよいだろう。つまり、「悪質者等」に含意された「能率の著しく上がらないもの、勤労意欲の足りないもの」は労使双方に共通の整理対象であった。

以上で、「9・15減首反対闘争」の問題状況は説明できたものと思う。既に、この結果は組合の内部事情を窺わせるものであるが、更に、大宮工場でおこなわれた「大量減首に対する世論調査」をみながらこの点を再認すると同時に、本節の課題に議論を絞っていきたい。

表2の「大量減首に対する世論調査」は8月10日鑄物職場の現場委員会で報告されたものであるから、調査はこの数日前におこなわれたと思われる。集計を概観すると、工場全体では、「非能率者成績不良者ハ組合ノカデ整理セヨ」

が一番多く全体の3割強に達している。以下、「高級官吏ヲ整理セヨ」、「理由ナキニ反対 (絶対)」も多数を記録しているが、解雇容認派は最初のものに、「当局案ニ無条件賛成」と「当局案ニ賛成デキナイガヤムヲ得ナイ」を加えて計算すると半数とはいかないまでもそれに近い数を占めている。これは労働組合員への解雇についての調査ということからすれば、驚くべき事実といってよいだろう。

しかも、これは8月10日以前の調査であるから、当局が示した8月25日の解雇対象ばかりか、8月14日の交渉で示された「勤務成績の悪い人、非能率的な人」を先取りしていた。これをみれば、当局の提案も労働者の中に強固な基盤をもっていたわけで、労働者の内部で「非能率者、成績不良者」に対する圧力は相当なものであったことがわかる。これは大宮工場に特有な現象ではなく国鉄全体に共通のものであったろう。総連合の内部事情もまたここにあったのである。

この圧力そして総連合の了解事項はどのように作用したであろうか。鑄物職場現場委員会は協定妥結後の9月27日、「悪質者ノ整理方法ノ件」を議論し、「組合ニテ自主的ニ行フ」と決めている。この3ヶ月後には該当者名が挙げられ、「本人並ニ親ニ申入ヲシテ其ノ後ニ於テモ

37) 国鉄労働組合、前掲書、122頁。

現在ノ様ナル事デハ辞表シテホシイ。当日申入レヲ行フ。作業係、現場委員ニ連絡ス」と対処を決めている。この結果は47年1月16日に下され、先の者は「一名ヲ残シテ辞職スル事ニ組合トシテハ決定」となっている。現場委員会によるこうした「悪質者等」への統制がどの程度工場全体でおこなわれたか不明であり、鋳物職場でも「議事録」にみえるのは僅か5人に過ぎなかった。しかし、この統制の影響力は大きいものがあつたのではないだろうか。表3は総人員と復員者、採用者の人数から退職者数を計算したものであるが、これによれば、協定成立後と49年の定員法以前に1000人程の退職者があつたことになり、これは先の大量解雇の際に大宮工場で予定していた900人を上まわる人数であつたからである。職場は大量の人員変動を経験していたわけで、これだけでも激動の中にあつたということができよう。

かくして、職場の状況、並びにこれに規定さ

表3 要員の推移 (単位 人)

	復員	採用	退職	総人員
1944	—	不明	—	3,528
45	891	1,270	938	4,759
46	580	70	146	5,263
47	61	141	469	4,996
48	—	204	517	4,633
49	—	不明	—	4,723

出所：日本国有鉄道大宮工場『七十年史』（1965年）81, 249～250頁より作成。

注：退職数は総人員と復員数、採用数から計算した。それ故、他工場への転勤者も退職に含まれている。

れつつ、これを主体面で構成している労働者の意識は、次のように把握することができる。

「争議団」に結集された、経営対抗的な意識を平時において継承する、労働者の同一性に基づく共同性はやはり存在しなかった。それは、クラフト的な連帯が存在しなかったという、日本の労働者の歴史的特質³⁸⁾からではなく、この場合は、戦時の労働力のディリュージョンの結果、職場の労働者は年少者や女性をはじめ様々な職種を経験した人々から構成されていたこと、しかも、その中には敗戦による国家的な労働体制・労働倫理の崩壊によって、労働意欲を喪失したままの労働者が多数いたことによって説明されるべきである。

それ故、交渉主体としての「労働組合」は、自らに労働者としての一定の枠をはめ、内部規制をしなければならなかった。経営民主化は「争議団」に結集した労働者の意識の延長線上にあるものだが、先の「協定」にもみられたように、経営民主化は経営合理化とセットになって問題とされている。これは、経営協議会に係わって議論されたもので、大宮工場内部での経営協議会問題でも同様であった。すなわち、「民主化」をめぐる問題状況は、労働者がそれを具体的にどのように実感していたか、労使双方労働者の質問題と経営機構の問題を抱えた中で、「合理化」にいかなる意味が付与され、「民主化」と関連していたかによって構成されていた。そこで我々はこの問題に焦点をあて、「経営民主化の実態」の分析に進むことにしよう。(続く)

38) 日本の労働者の歴史的特質については、熊沢誠『日本の労働者像』（筑摩書房、1981年）、二村一夫「企業別組合論の再検討」（『研究資料月報』305号、法政大学大原社会問題研究所、1984年3月）に学んでいる。