

満州事変期の労資関係

西成田 豊

目 次

はじめに

I 二重構造の成立

- 1 産業構造の高度化と二重構造
- 2 大企業の労働市場と賃金
- 3 中小企業の実在形態

II 労資関係の構造

- 1 大企業労資関係の変容
- 2 中小企業の労資関係

III 労資関係編成の諸構想——国家・資本・労働——

- 1 国家の労働政策
- 2 ブルジョアジーの労資関係編成構想
- 3 労働組合の労資関係編成構想

むすび

は じ め に

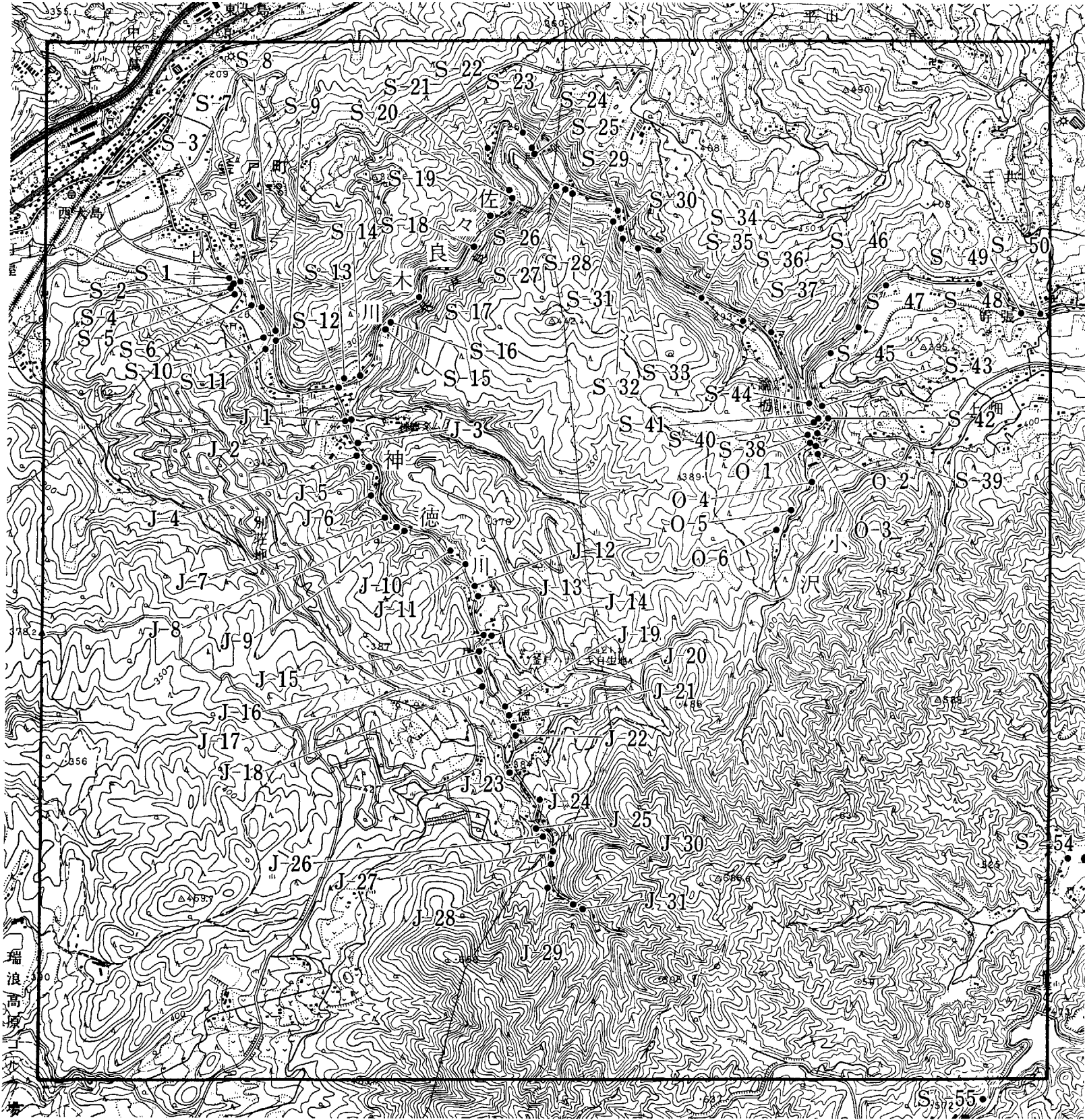
本稿は、満州事変期における日本資本主義の構造変化を労資関係の再編成という視点から明らかにすることを課題としている。

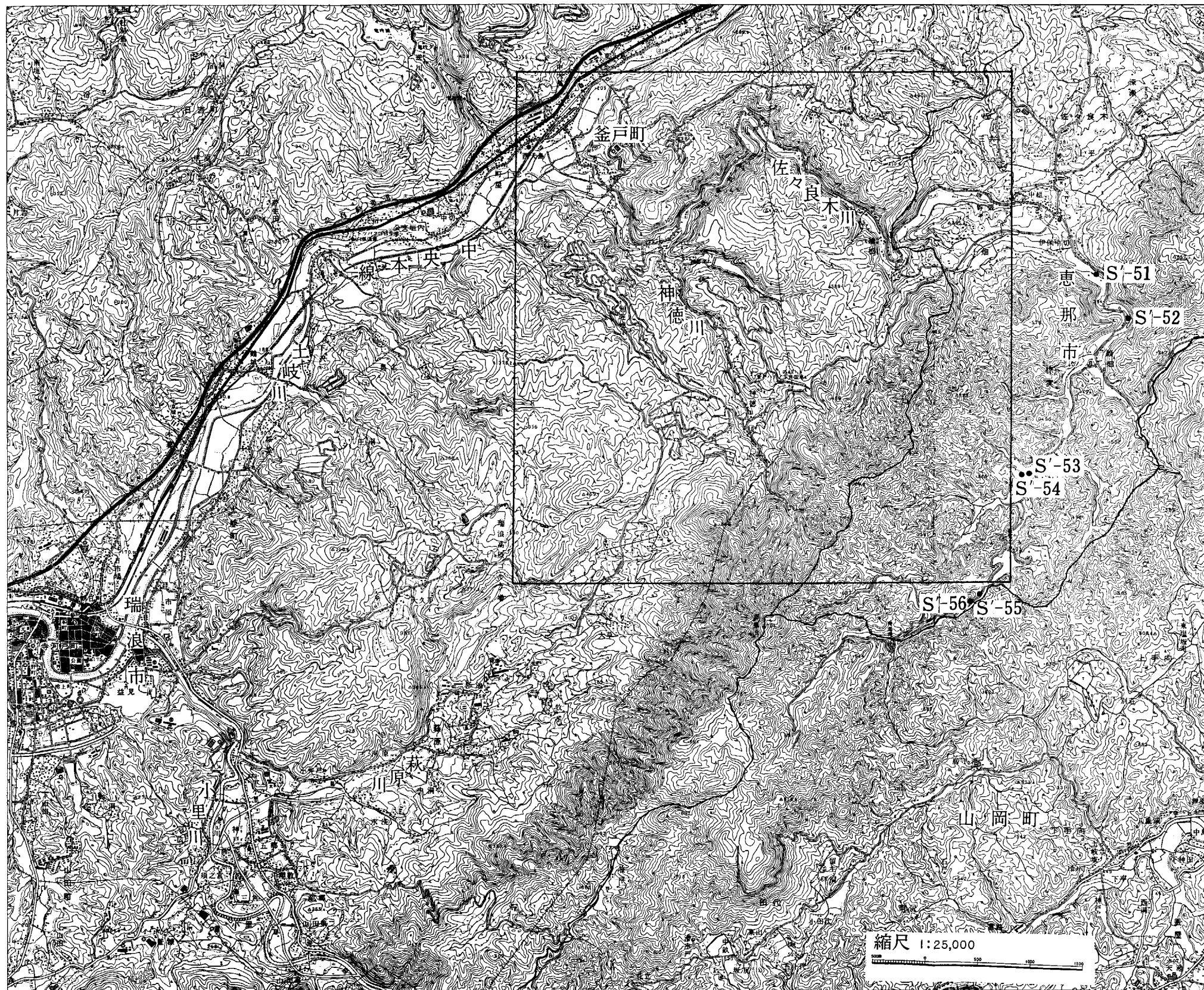
1931年の金輸出再禁止、管理通貨制への移行を日本における国家独占資本主義成立のメルクマールとする見解⁽¹⁾については決定的な異論はないと思われるが、しかし、こうした財政金融史的アプローチのみでは、国家独占資本主義への移行が労資関係のいかなる再編成を伴っていたのかという、核心的な課題⁽²⁾に答えることはできないであろう⁽³⁾。

労資関係の国家独占資本主義的再編による資本主義の危機吸収策には、世界史的にみて2つの方向があったように思われる。ひとつは、ワイマール・ニューディール的な方向で、これは労資の政治的、社会的、経済的同権化をおしすすめ、団体交渉制を基礎に労働者階級を資本主義体制の内部に統合しようとするものであった。いまひとつは、ファシズム的な方向であるが、これは労資協議制（あるいは労資懇談制）への強権的一元化によって労資関係を擬似共同体的に編成し、階級的存在の反動的「止揚」をはかろうとするものであった。労働者の自主的組織の統合か破壊かという点で両者には決定的な違いがあったものの、前者は労働組合の国家によるサンクションをとおして、後者は党＝国家への「強制的同質化」の機構（ドイツの信認者評議会、イタリアの協調組合、日本の産業報国会）をとおして、ともに労働の組織化を資本主義の組織化の一環に包含しており、この点で両者は資本主義の現代的特質も共有していたといえてよいであろう⁽⁴⁾。本稿は、こうした労資関係の国家独占資本主義的再編の2つの途——それは現代的労資関係の2類型と捉えてよい——が、満州事変期の日本においてどのような政治的・社会経済的勢力によって推進され、それがどの程度この時期の労資関係の構造＝実体を規定したか、この点の解明に最大のポイントを

付録1 瑞浪市、恵那市における碎石用水車場ないしその遺跡の分布現況図

●印一つが水車場一件の位置を示し、ローマ字記号と数字は付録2の「整理番号」に対応する。
位置確認は1982年1月15～17日に行い、さらに同年9月13～15日に補足的な確認作業を行った。





付録1の補足図

□で囲んだ部分が付録1の図全体に対応する。付録1に記載されていない恵那市棕実地区の水車場S'—51～S'—56に注意。

この地図は25,000分の1の原図をさらに5分の3に縮小したものである。

おく。この時期の労資関係編成の史的構造を可能なかぎり世界史的観点から剔抉してみようというのが、筆者の基本的な問題意識である。

本論ではまず、第Ⅰ章で1930年代の日本資本主義の構造変化を産業構造の高度化と二重構造という視点から明らかにし、第Ⅱ章では二重構造に対応した労資関係の階層構造を分析し、そして第Ⅲ章では労資関係の構造を規定した政治的・社会経済的諸勢力の労資関係編成構想の対抗関係を解明する、おおよそ、こういう順序で考察をすすめていくことにしよう。

- (1) 大内力『日本経済論』上、東京大学出版会、1962年、251—258頁、同『国家独占資本主義』東京大学出版会、1970年、第3章。
- (2) 国家独占資本主義の成立の前提には、社会主義のインパクトによって激成された反体制運動の昂揚による体制的危機が存在していた以上、資本主義の基軸的階級関係である労資関係をどう処理するかは、国家独占資本主義の核心的な課題であったと言わねばならない。こうした労資関係を射程に入れた国家独占資本主義論については、加藤栄一『ワイマル体制の経済構造』東京大学出版会、1973年、序章Ⅲ、同「現代資本主義の歴史的位置」(『経済セミナー』1974年2月号)、参照。
- (3) 中村政則氏は、金本位制の終局的放棄、管理通貨制への移行を国家独占資本主義の成立を画す基本的標識として注目しつつも、そのみでは各国の構造的特質に規定された国独資移行の独自の特徴を解明できないとし、戦前日本資本主義の主要な構成要素であったところの財閥資本・寄生地主制・植民地の3つの環における強力的な再編成(＝構造転換)を日本の国独資移行の歴史的条件として重視されている(永原慶二編『日本経済史』有斐閣、1970年、274—275頁)。国独資移行の国民経済的特質を解明しようとする氏の問題意識の妥当性を承認しつつ、筆者は上記の3つの環における再編成に、更に労資関係の再編成を付けくわえるべきであると考え。
- (4) このように考えると、国家独占資本主義の政治体制はニューディール型であるとする加藤栄一氏の見解(前掲『ワイマル体制の経済構造』72頁)も、「独占資本が全般的危機に対処する場合に、直接的に政治的側面に対処するには、その窮極がファシズムに行きつくところの国家権力による弾圧政策を

もって望む」とし、国家独占資本主義の政治体制をファシズム型とする井上晴丸、宇佐美誠次郎両氏の見解（『危機における日本資本主義の構造』岩波書店、1951年、12頁）も、国独資の史的認識としてはともに一面的であろう。ニューディール型とファシズム型を国家独占資本主義の政治・社会体制の2つの型と把握し、各国の国独資移行の分析に際しては、この2つの型の対抗の史的構造を説明することが重要であろう。

I 二重構造の成立

1 産業構造の高度化と二重構造

昭和恐慌と、それに伴う危機の対外軍事的「打開」策として発生した満州事変は、繊維工業中心の旧来の産業構造を変革する画期となった。紡織工業の構成比は、生産額では1930年の38.0%から36年の31.2%に、職工数では56.5%（30年）から42.5%（36年）に低下し、他方、金属・機械器具工業の構成比は同じ時期に、生産額では20.2%から40.3%に、職工数では15.0%から27.2%に増大した。生産額で金属・機械器具工業が紡織工業を凌駕するのは36年（職工数では38年）であり、まさにこの時点で産業構造の型は紡織工業中心から重工業中心へと決定的な転換をとげたといえよう。このような産業構造の高度化＝重化学工業の伸展をもたらした要因についてはすでに研究があり、あらためて屋上屋を架す考察は必要ないであろう。ここでは、それらの研究に依拠しながら、当該期の重化学工業化の要因をごくかいつまんで述べることにしよう。

第1は、製糸業凋落の影響である。製糸業の凋落は、国際収支均衡を決定的に破壊することによって金輸出の再禁止を必然化し、これは為替相場的大幅な下落を通じて重化学工業の国内市場の対外封鎖性を強めることとなった（重化学工業自給率の⁽³⁾上昇）。また、製糸業の凋落は、養蚕業の没落と相まって農業恐慌を深化せしめる一方、農村過剰人口を累積させ、低

賃金の基盤を拡大した。このような二重の経路をとおして製糸業の凋落は重化学工業伸展の条件をつくり出したのである。

第2は、高橋財政の需要創出政策、いわゆるスペンディング・ポリシーの展開である。軍事支出の拡大は、高橋財政期を通じて需要創出の主導的要因として作用しつづけたわけではなかったが、満州事変直後の重化学工業国内市場に一時的な拡大衝撃を与え、その後の重化学工業成長の起動力となった。また時局匡救事業や船舶改善助成施設（32年より実施された第1次施設は40万総トンの古船解体と、20万総トンの新船建造をおこない、新船1総トン当り平均50円の助成金を交付するというもの）も、土木建設関連産業や造船業・造船関連産業の需要を刺激し、重化学工業の伸展に寄与した。⁽⁴⁾

第3は、対満州投資の拡大である。恐慌下の金融市場の緩慢化による過剰資金の形成は、満州経済開発のための対満投資を拡大し、これに牽引される形で重化学工業の過剰設備が稼働し始め、重化学工業製品の満州向け輸出が急増した。30年代の機械工業生産額の増加にたいする機械類輸出額の寄与率は、33、34年には軍事費の寄与率にほぼ匹敵する大きさ（12～22%）⁽⁵⁾を示している。

以上述べたような為替低落と低賃金基盤の拡大、それに高橋財政によるスペンディング・ポリシーの展開や、対満投資・対満輸出の拡大といった諸要因が複合的に結びつくことによって、重化学工業は、30年代に文字どおり日本資本主義の基軸産業として、その構成的比重を急速に高めることとなったのである。

ところで、1930年代の重化学工業化は二重構造の成立を伴っていたという事実に着目しておく必要があろう。表1は金属・機械器具工業における工場規模別の職工・生産の集中度を示したものである。これをみると、29年から31年にかけて職工百人未満の中小・零細企業の職工・生産の集中度はともに上昇しているのにたいし、職工千人以上の大企業の2つの集

表 1 工場規模別職工・生産の集中度（金属・機械器具工業）

年 次	5～14人		15～49人		50～99人		100～499人		500～999人		1000人以上	
	職工	生産	職工	生産	職工	生産	職工	生産	職工	生産	職工	生産
1929	15.8	8.3	18.7	13.8	8.6	8.8	20.6	32.7	9.0	12.0	27.3	24.4
30	18.7	9.3	19.4	12.8	8.8	8.8	19.8	24.7	9.2	14.9	24.1	29.5
31	20.2	11.1	20.3	15.1	9.1	9.3	20.0	28.4	9.9	14.6	20.5	21.5
32	19.1	11.9	20.9	15.8	8.5	8.2	20.3	27.9	8.6	13.0	22.6	23.2
33	17.4	8.8	20.8	14.6	8.7	7.6	18.9	25.9	9.7	12.2	24.5	30.9
34	14.9	7.0	19.7	12.1	8.9	6.8	16.8	21.1	9.3	11.1	30.2	41.9
35	14.1	5.5	20.1	12.3	9.1	6.7	17.2	19.0	9.3	12.6	30.3	43.8
36	13.1	5.1	19.9	12.2	8.5	6.4	16.6	19.4	8.9	10.8	32.8	46.1
37	12.3	5.8	17.9	12.7	7.4	5.9	16.8	18.9	8.1	9.9	37.4	46.8
38	10.2	5.4	16.3	13.0	7.0	6.1	17.1	16.9	7.8	9.5	41.7	49.1

資料：『工場統計表』より作成。

集中度は低下していることがわかる。表出していないが、職工5～14人の零細・小企業では、この期間に職工の実数も増加している。以上の事実、昭和恐慌期に大企業ではドラスティブな人員整理と生産制限がおこなわれたのにたいし、中小・零細企業は恐慌によって堆積した過剰人口のプールの一角を形成したこともあって、労働者数は逆に増加する傾向にあったことを示している。ところが同表によれば、こうした傾向は32年以降変化する。すなわち、職工千人以上大企業の職工・生産の集中度は32年以降急角度で上昇し、しかも生産の集中度が職工の集中度を大きく上回るに至っている。他方、職工千人未満の企業は2つの集中度をともに低下させているが、とくに職工5～14人の零細・小企業の集中度低下が著しく、しかも職工集中度の低下よりも生産集中度の低下の方が大きいという特徴がみられる。以上の事実、大企業における独占的高価格の設定や労働生産性の格差、あるいはまた後に述べるような、中小・零細企業の下請的編成（受注価格の低位）といった諸要因に規定されたものであり、総じて、大

企業の独占的支配と二重構造の成立を端的に示しているといつてよい。昭和恐慌期に排出された龐大な過剰人口の存在が、32年以降における二重構造の本格的成立の条件となったと考えられるが、以下やや具体的に、二重構造の実態を検討することにしてしよう。

2 大企業の労働市場と賃金

(1) 企業内養成制度

表2は満州事変後の東京府職業紹介所における既経験工の需給状況を示したものである。これをみると、求職者数は求人数の約1.5倍と供給過剰の状態を呈しているにもかかわらず、求人充足率(C/A)は全体で40%と、

表2 既経験機械工の需給状況(1933年)

(人, %)

職 種	求人数 (A)	求職者数 (B)	就職者数 (C)	(C)/(A)	(C)/(B)
旋 盤 工	1,366	1,440	632	46.3	43.9
仕 上 工	1,213	1,752	612	50.5	34.9
フライス工	271	76	15	5.5	19.7
製 図 工	123	214	25	20.3	11.7
ミーリング工	111	106	26	23.4	24.5
自動車修繕工	63	182	17	27.0	9.3
組 立 工	62	70	16	25.8	22.9
その他の職種	784	1,980	254	32.4	12.8
計	3,993	5,820	1,597	40.0	27.4

資料：東京府職業紹介所『昭和八年に於ける経験機械職工需給状況』1934年。

きわめて低いことがわかる。しかも、中小企業の中核的な労働力である旋盤工や仕上工よりも主として大企業が需要するフライス工や製図工やミーリング工の方が充足率が低い。昭和恐慌で排出された過剰労働力の堆積によって、労働市場は供給過剰状態にあるにもかかわらず、熟練工については供給不足であること、そしてこの供給不足は大企業が需要する職種で著

しいことを、うえの事実はものがたっている。こうして満州事変後、労働力とくに熟練工の需要が拡大する過程で、大企業は企業内養成制度への依存をつよめ、その組織的な整備と拡充をはかるようになった。

この点でまず第1に注目されるのは、35年4月の青年学校令の公布であろう。この青年学校令は、従来の実業補習学校と青年訓練所(26年4月青年訓練所令公布)を組織的に統合し、技術教育と精神思想教育の統一をはかったものであるが、これによって有力大企業内には私立青年学校が次々と設立され、従来見習工の教育(座学)を外部の工業補習学校に委託していた大企業も、私立青年学校の設立によって企業内教育へと転換していくこととなった。⁽⁷⁾ 三菱職工学校(神戸、長崎)という企業内養施設を早くから完備していた三菱系企業のばあいも、30年代にその欠陥(生徒の職工としての自覚の欠如、知育偏重、卒業生の歩留りの低さ)が露呈するに及んで、⁽⁸⁾ 私立青年学校を教育機関とする見習職工制へ養成方法を切り換えた。⁽⁹⁾

この時期の企業内養成制度として第2に注目されるのは、従業員子弟の見習工への優先的採用が普及したことである。この点は、見習工の採用方法に関する神奈川県工場協会の質問にたいし、企業の側が「工場在籍者子弟ニ対シテハ若干ノ考慮ヲ払フ」(浦賀船渠)、「従業員ノ関係者ヲ幾分優先ノ資格ヲ与ヘ採用スル」(芝浦製作所)、「原則トシテ従業員子弟ヲ採用ス」(日本鋼管)、「一般応募者ト会社従業員子弟ト合格者中後者ニ採用ノ優先権ヲ与フルモノトス」と回答していることから、⁽¹⁰⁾ 窮い知ることができらるであろう。従業員子弟の見習工への優先的採用をとおして、30年代には企業内部での労働者階級の世代的再生産の傾向がつよまった。

第3は、技能養成の体系が通常の見習職工制にもとづく多能工の養成と、単能工の短期養成に二元化したことである。後者は軍需品の大量生産と結びついた作業の分化・単純化を技術的楯杆として、この時期に一部の⁽¹¹⁾ 大企業で実施されるようになった。⁽¹²⁾ 事実、三菱長崎造船所では33年に、「主要

職種ノ優良熟練工ハ所要ニ応シ相当ノ数ヲ纏ムルコト到底困難ト被存候ニ付テハ此等主要工場ノ手不足ハ短期養成工ヲ以テ其ノ一半ヲ補フコト致シ⁽¹³⁾（度）」と本店に伺い出ており、三菱電機神戸製作所も33年末より「素人」⁽¹⁴⁾の短期養成を開始している。単能工の短期養成に関してとくに注目しておかなければならない点は、それが職業紹介所を介した地方農村の青少年の募集に大きく依存していたことである。当時の調査報告はつぎのように述べている。

大工場ニ於テハ殆ンド熟練労働者ヲ附近デ得ルコト困難トナリ、地方農山村ヨリ素人工ヲ雇入レ短期ニ養成シテ之ガ補充ヲ為ス方法ヲ採リ、之等ハ広範囲ニ之ヲ需メ遠隔地ヨリ地方青少年ヲ吸引スル方法デアリ……職工採用ニ当ツテ職業紹介所ヲ利用スル風益々徹底シ、大多数ノ官民著名工場ニ於テハ職業紹介所ノ一手ニ⁽¹⁵⁾依頼シ之ガ供給ヲ受クルト言フ状態デアル

大企業の労働者募集の際の職業紹介所への依存度は30年代に決定的に増大するが、それは「素人工」⁽¹⁶⁾の募集による単能工の短期養成と結びついてきた点に注目しておく必要があろう。

(2)本工・臨時工制度

上述のごとく満州事変以降、大企業を中心に企業内養成制度は次第に整備、拡充されていったのであるが、これは大企業労働者の経営帰属意識をつよめ、この時期の企業内福利政策の展開とあいまって、大企業労働者の個別企業への定着性向を高めることとなった。この点を示したものが表3および図1である。まず表3より八幡製鉄所と川崎造船所の労働者の勤続年数をみると、10年以上の長期勤続者はそれぞれ全体の57%、29%とかなりのウェイトを占めており、この点で東京市金属・機械工業の零細・小工場労働者の勤続年数と鋭い対照を示している。つぎに図1より三菱系の2つの事業所の離職率をみると、昭和恐慌期の過剰労働力の整理によって離職率はかなりの高率を示したあと、5%から10%の水準にまで鋭く落

表 3 重工業労働者の勤続年数

勤続年数	八幡製鉄所	川崎造船所	東京市金属・機械小工場（職工 10 人未満）
1 年 未 満	1,995 (11.0)	1,201 (6.3)	773 (37.9)
1～ 3 年	1,021 (5.6)	6,554 (34.4)	763 (37.4)
3～ 5 年	183 (1.0)	2,860 (15.0)	281 (13.8)
5～10 年	4,637 (25.6)	2,870 (15.1)	173 (8.5)
10～20 年	8,248 (45.5)	4,665 (24.5)	48 (2.4)
20年 以 上	2,052 (11.3)	882 (4.6)	4 (0.2)
計	18,136 (100.0)	19,032 (100.0)	2,042 (100.0)

資料：八幡製鉄所総務部『八幡製鉄所工場労働統計』1935 年。

株式会社川崎造船所労務部「福利増進ニ関スル調査資料」1936 年。

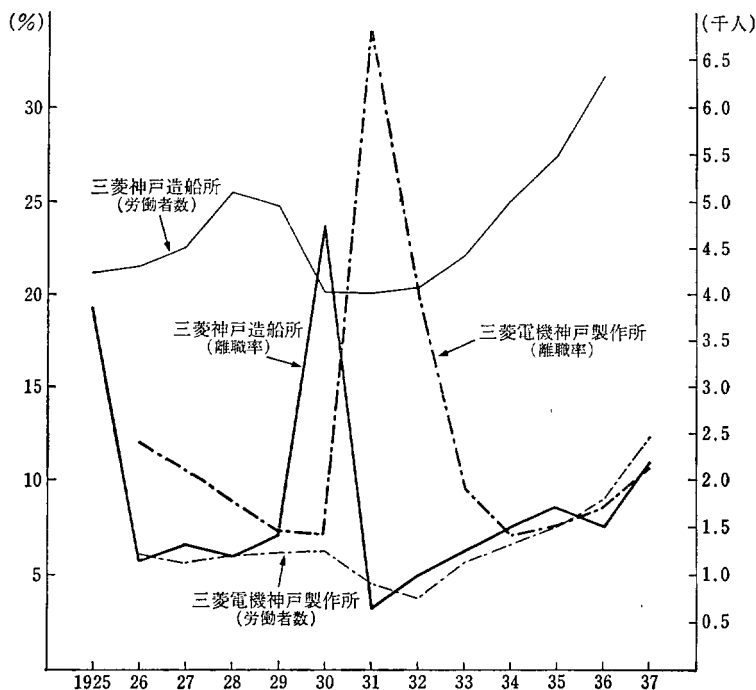
東京市役所『東京市小工業調査』1936 年。

注：東京市金属・機械小工場は、銃銃鋳物、自転車、自動車部品、無線器具、機械器具、電球の合計。

ちこんでいる。これはほぼ 20 年代後半の水準である。しかし、労働移動の機会が大幅に減少した 20 年代の慢性不況の時期とは異なり、労働移動の条件が拡大した満州事変後の経済の活況期に離職率がこのように低位にあることに注目すべきであろう。大企業労働者のこうした定着性向の高まりは、企業内養成施設において技能養成をうけた者が、その後も同じ企業（職場）で就労し、経験を積むことによって次第に熟練度の高い作業に昇進していくという、「企業内昇進による労働力の維持・補充の体制」が定着しつつあったことを示している。⁽¹⁸⁾⁽¹⁹⁾ その意味で、大企業の労働市場は著しく企業封鎖的性格をつよめつつあったといっていよいであろう。

こうした企業封鎖的な労働市場に包摂された常用工＝本工制度が定着する一方、景気変動にたいする雇用調整の機構として臨時工制度が 30 年代に本格的に成立するに至った。臨時工制度そのものは 30 年代に突如誕生したわけではなく、20 年代に大企業を中心に導入され、図 2 の三菱長崎造船所にみられるごとく 20 年代末に臨時工を大量に採用した企業も存在する。しかし、新規雇用が縮小した慢性不況期に臨時工制度が導入された

図 1 三菱系事業所の労働者数と離職率

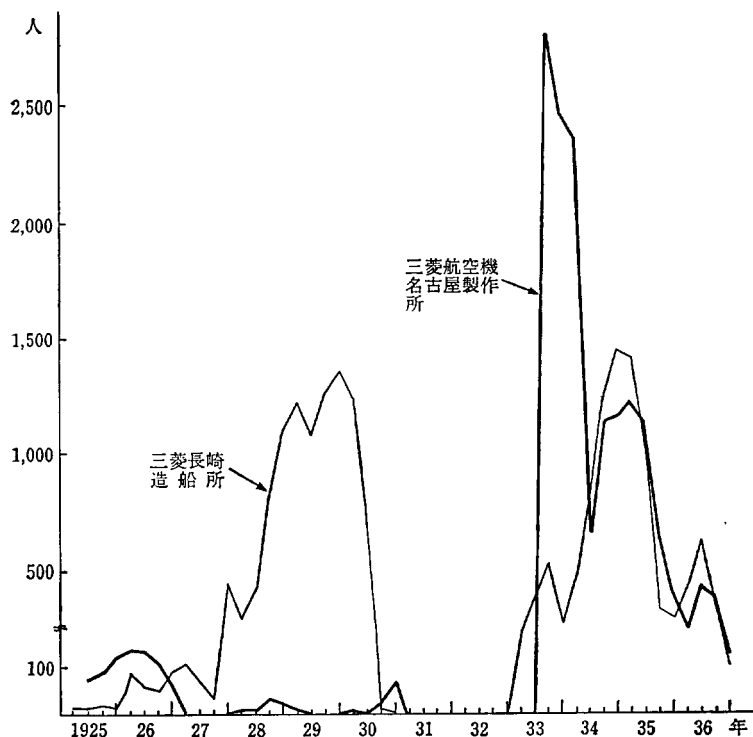


資料：三菱造船（三菱重工業）株式会社『職工統計』各年より作成。

注：離職率は（解僱数×2）÷（前年度末在籍数＋当該年度末在籍数）で算出。

ため、20年代の臨時工の雇用量は一般に少なく、その雇用が急増するのは満州事変後の雇用の拡大過程においてであった（図2、表4）。臨時工は雇用契約期間の短期性のゆえに、退職手当や付加的諸給付（期末賞与、勤続手当など）や福利施設の均霑などの点で差別的雇用・労働条件下に置かれていたが⁽²⁰⁾、大企業がこうした雇用差別化政策を広汎に採用することがで

図 2 三菱系事業所における臨時工数の推移



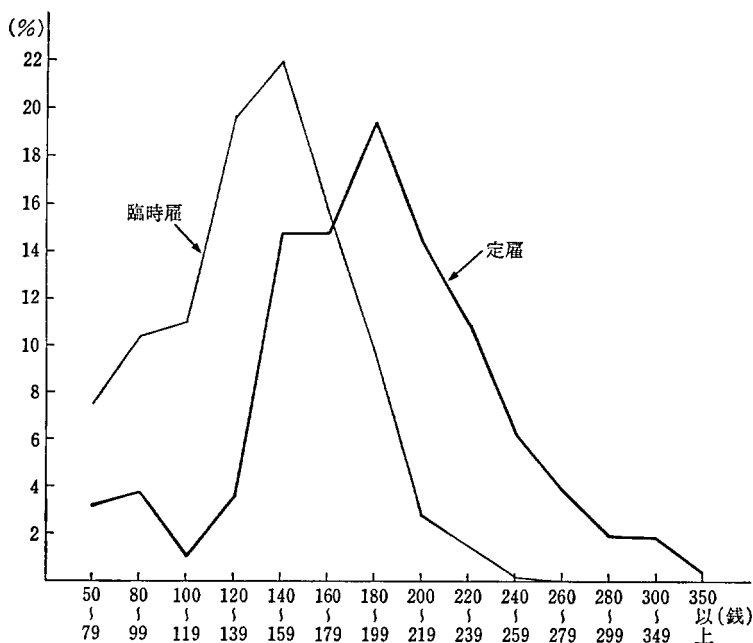
資料：三菱造船（三菱重工業）株式会社『職工統計』より作成。

表 4 機械器具工業の臨時工数の推移
(人, %)

年 次	常備工(A)	臨時工(B)	(B)/(A)+(B)
1934	57,081	12,970	18.5
35	72,182	14,106	16.3
36	97,198	15,251	13.6

資料：福田清作「警視庁管下三十人以上使用工場に於ける臨時工の実態(Ⅱ)」(『産業福利』第12巻第5号, 1937年5月)。

図 3 賃金階級別職工構成比（三菱重工業株式会社名
古屋航空機製作所，1934 年 9 月）



資料：三菱重工業株式会社『社史史料・昭和9年』より作成。

注：定雇 4,937 人，臨時雇 1,207 人。

きたのは、恐慌下で排出された膨大な過剰人口が存在していたためと考えられる。したがって臨時工の賃金は入職をめぐる労働者間の激しい競争が展開されるなかで下方に圧迫され、著しく低い水準におし込められることとなった⁽²¹⁾（図 3）。

ところで、表 4 から窺えるごとく、34, 5 年以降臨時工の常備工にたいする比率は低下する傾向を示している。それは直接的には、臨時工から常備工への登用が積極化したためであるが、⁽²²⁾かかる臨時工の常備工化を促し

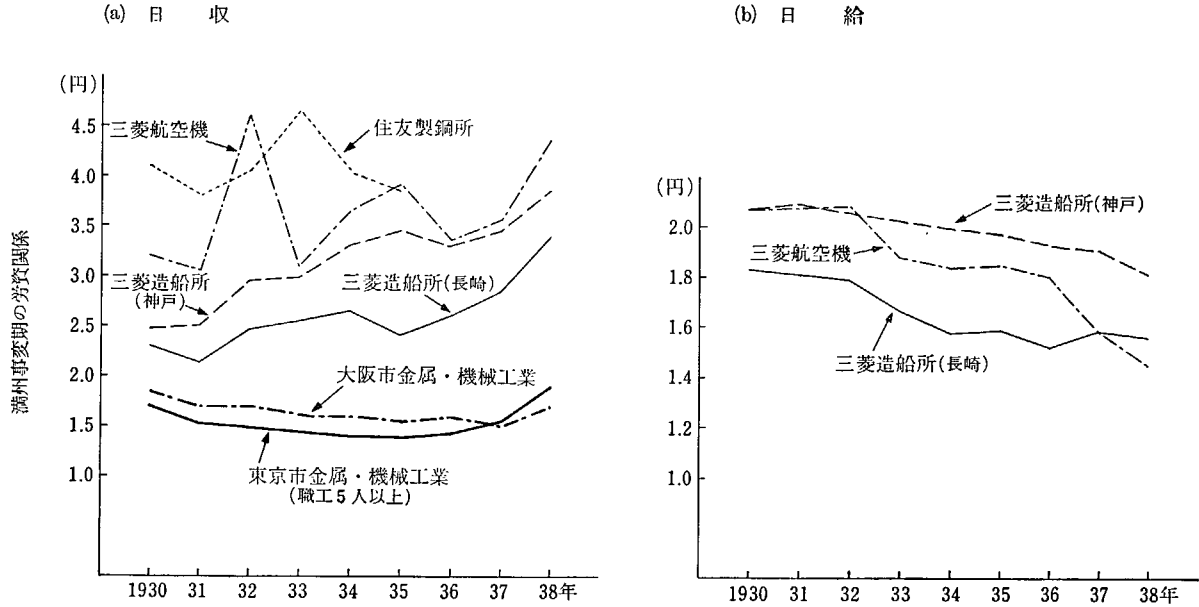
た政策的な要因として、政府＝社会局の臨時工制度にたいする規制を指摘しておかなければならないであろう。⁽²³⁾ すなわち社会局は、30年6月の「定期臨時職工ニ関スル件」と、33年11月の「工場法施行令第27条ノ2ノ解釈ニ関スル件」の2つの通牒で、臨時工と「三十日ヲ超エテ継続使用セラレタル」供給人夫および日傭労働者にたいし、常傭工のばあいと同様、工場法施行令の解雇に関する規定（第27条の2「工場主側ヨリ職工ヲ解雇スル場合ニハ……二週間前ニ予告スルカ又ハ二週間分ノ賃金ヲ支給スルコトヲ要ス」）が適用されることを明らかにした。⁽²⁴⁾ こうした社会局の方針は県当局にも影響を及ぼし、臨時工制度を規制する行政的介入がつよまった。げんに、愛知県当局は34年以降臨時工制度に介入し、愛知時計電機と日本車輛製造の両社は「県当局の懲慥」で臨時工制度を廃止するに至った。⁽²⁵⁾ また三菱重工業名古屋航空機製作所も、35年4月、「四圍ノ環境上三菱ノミガ多数ノ臨時工ヲ擁シ、待遇上著シキ等差ヲ設ケ超然タルコトヲ得ズ」と判断、⁽²⁶⁾ 「可及的ニ長期ノ期限付ヲ避クル」ことを決定した（図2参照）。

このように、社会局・県当局の規制介入によって臨時工制度には一定の制約が加えられたのであるが、しかしそれにもかかわらず、臨時工の雇用比率の低下は僅少であり（表4）、表8のごとく37年末の時点でも臨時工比率が職工千人以上の大企業では48%に及んでいることに注目すべきであろう。

(3)賃金の較差構造

図4一(a)は財閥系の大企業と、東京・大阪両市金属・機械工業の中小企業の賃金（日収）を図示したものである。30～31年は大企業も中小企業も日収は低下しているが、中小企業の日収は32年以降も引きつづき低下し、35年になって下げ止まっているのにたいし、大企業の日収は32年以降一転して上昇傾向に転じている。満州事変以降、大企業と中小企業の賃金較差はますます拡大したといえるであろう。⁽²⁷⁾ しかし、ここで注目すべ

図 4 重工業労働者の賃金水準



資料：三菱造船（三菱重工業）株式会社『職工統計』各年12月、『扶桑金屈工業株式会社50年史』第2分冊（稿本）付表、『東京市統計年表』第28～第36回、『大阪市統計書』より作成。

表 5 三菱系事業所における支払賃金総額の内訳

(a) 三菱航空機株式会社名古屋製作所*

(円)

年 次	実働賃金 (A)	奨 励・加 給 金				加給率 (B)/(A)	合 計 (A)+(B)
		請負加除額	奨励金	加給金	計(B)		
1930	115,251	—	13,274	7,481	20,755	18.0	136,006
32	145,278	—	31,194	—	31,194	21.5	176,472
34	334,621	—	111,392	751	112,143	33.5	446,764
36	378,641	—	177,882	936	178,818	47.2	557,459
38	787,062	—	484,164	971	485,135	61.6	1,272,197

(b) 三菱電機株式会社神戸製作所

1930	80,018	—	8,293	—	8,293	10.4	88,311
32	38,185	10,870	5,005	—	15,875	41.6	54,060
34	68,851	23,710	11,814	—	35,524	51.6	104,375
36	83,182	24,465	15,748	—	40,213	48.3	123,395
38	126,619	36,390	18,976	—	55,366	43.7	181,985

資料：三菱航空機株式会社名古屋製作所、三菱重工業株式会社名古屋航空機製作所『職工統計月報』各年6月、三菱電機株式会社神戸製作所『労働統計月報』各年6月。

注：*1935年以降三菱重工業株式会社名古屋航空機製作所。

実働賃金は実働時間に日給を乗じたもの。早出、残業、休日歩増を含む。

奨励金はボーナス式奨励加給金。加給金は特に困難、危険、不潔な作業に対し支給したもの。

きことは、図4—(b)が示すように、大企業の日給（定額賃金）は、32, 3年以降一貫して低落しているという事実である。これは日給の切下げが行われたためではなく、雇用の拡大によって低賃金の若年労働力を大量に吸収したため、平均日給が低下したことによるものであるが、こうした日給とさきの日収の対照的なトレンドを規定した要因として、大企業の賃金構造にふれておく必要があろう。表5は三菱系事業所における支払賃金総額の内訳も表示したものであるが、これをみると、実働賃金にたいする奨励・加給金の割合（加給率）は32年以降急速に増大していることがわかる。これは各種の能率給やボーナス制度の採用が拡大したことを示す。こうした奨励・加給金の増大が、大企業における日給と日収の著しい乖離、さらには日給が支配的な賃金形態をなす中小企業と大企業の賃金較差の拡

大を規定した主要な要因であった。

3 中小企業の存在形態

(1) 中小企業の系譜

最初に、1930年代の中小企業の系譜について簡単に考察しておくことにしよう。37年10月末現在の職工30人未満金属・機械工業422工場について、その創業年次を調べた調査によれば、27年から32年の間に創業した工場は105(25%)、33年から37年の間に創業した工場は142(34%)であり、昭和恐慌前後の時期から満州事変期にかけて創業した工場が全体の6割近くに及んでいる。⁽³⁰⁾ 一方、大阪市金属・機械工業の非法人企業経営者11,847人(37年現在)の前職調査によれば、「同職工業労務者」より独立したものが8,333人で全体の70.3%を占めている。⁽³¹⁾ 以上の2つの事実を付き合わせると、30年代の中小企業経営者の中核的部分は、昭和恐慌期に整理され職業的転身をはかった労働者と、満州事変以降経済が活況を呈するなかで経営的独立をはかった労働者の、2つの階層から成っていたと推定することができよう。

(2) 下請制の構造

ところで、1930年代の中小企業は周知のように大企業に従属する形で下請制のもとに編成されていた。当該期の下請制には、大都市民間大企業から中小企業への下請と、軍工廠から地方中小企業への下請(「地方統制工業」)⁽³²⁾の2つの形態が存在した。以下、それぞれの構造的特徴をみることにしよう。

まず第1の形態を概観しておけば表6のごとくである。⁽³³⁾ 資本金100円未満の工場を例外として、資本規模が小さくなるほど、全収入に占める受託生産加工及び修理工賃の比率(下請生産への依存度)が高くなっており、中小・零細企業が下請制のもとに編成された姿をここから読みとることが

表 6 東京市機械工業の資本階級別収入構成

(円, %)

資本階級別	工場数	1 工場 当 り 収 入				計 (B)	(A)/(B)
		販 売	受託生産加工 及修理工賃(A)	その他の 営 業			
100 円 未 満	96	1,977	442	10	2,429	18.2	
100～	499 円	1,583	371	689	14	1,074	64.2
500～	999 円	2,201	781	851	21	1,653	51.5
1,000～	1,999 円	2,528	1,407	1,080	43	2,531	42.7
2,000～	4,999 円	2,357	3,524	1,541	58	5,123	30.1
5,000～	9,999 円	849	9,452	2,122	163	11,737	18.1
10,000～	49,999 円	777	30,944	3,412	277	34,633	9.9
50,000～	99,999 円	155	72,118	7,749	882	80,749	9.6
100,000～	499,999 円	169	284,101	24,200	2,254	310,555	7.8
500,000 円 以 上	64	1,412,309	65,587	10,762	1,488,658	4.4	

資料：東京市役所『東京市工業調査書』1934 年。

できるであろう。また、従業員 10 人未満の東京市金属・機械工業 505 工場についての調査（35 年現在）によれば、市場向け生産のみを行なう完全独立工場は 38（8%）にすぎず、下請生産を行う非独立工場は 259（51%）⁽³⁴⁾に及んでいる。従業員 10 人未満の零細・小企業のうち半数以上がなんらかの形で下請制のもとに編成されていたことがわかる。当該期のかかる大都市下請工業の特質として、ひとつに、複数企業から受託する「浮動的下請」⁽³⁵⁾が支配的であったことを挙げることができる。これは、特定の企業に専属化していないという点で、戦時期の「専属の下請」や、のちに述べる「地方統制工業」と区別される、当該期大都市下請工業の際立った特徴である。いまひとつの特質は 1 次下請、2 次下請、3 次下請といった重層的な下請が広汎に展開していることである。これは中小企業の内部に支配と従属の複雑かつ多層的な関係が混入し、まさに「異質利害の混合体と化した中小企業」⁽³⁶⁾とでもいうべき実態が形成されていたことを示している。

以上のような諸特質をもつ大都市下請工業の経営実態を表示すると表 7

表 7 重工業零細・小企業の経営実態（東京市，1936 年，1 企業平均）

（円，％）

業 態 別	資 本 (A)			営 業 収 入				経 費				利益 (B)	(B)/(A)
	総 額	固定 資本	運転 資本	生産品 販 売	工賃 収入	その 他	計	原材 料費	従業員 給 与	その 他	計		
製 造	5,411 (100.0)	3,879 (71.7)	1,532 (28.3)	11,166 (97.0)	238 (2.1)	107 (0.9)	11,511 (100.0)	6,290 (64.0)	1,780 (18.1)	1,756 (17.9)	9,826 (100.0)	1,685	31.1
加工修理	2,199 (100.0)	1,854 (84.3)	345 (15.7)	144 (4.6)	2,940 (94.4)	29 (0.9)	3,113 (100.0)	405 (18.7)	990 (45.6)	774 (35.7)	2,169 (100.0)	944	42.9
製造加工 修理販売	6,763 (100.0)	4,732 (70.7)	2,031 (30.0)	7,907 (75.2)	2,526 (24.0)	85 (0.8)	10,518 (100.0)	4,754 (55.4)	2,125 (24.8)	1,698 (19.8)	8,577 (100.0)	1,941	28.7

資料：東京市役所『東京市小工場調査書』1937 年 3 月より作成。

注：調査工場数は製造 784，加工修理 869，製造加工修理販売 331，合計 1,984 工場。

金属工業と機械器具工業の職工 10 人未満の工場。品川，豊島，荒川，城東の 4 区が調査地域。

のごとくである。業態別欄の「製造」は市場向け生産のみを行う独立企業、「加工修理」は下請企業、「製造加工修理販売」は市場向け生産と下請生産を兼営する半独立企業と理解して差し支えないが、同表からまず注目されるのは、下請企業のばあい資本総額中に占める運転資本の比率および経費中に占める原材料費の比率が著しく低いことである。これは、原材料が親工場（元方）から支給されるため運転資本が節約されるという、下請企業の経営的特質を端的に示している。利益は下請企業がもっとも少なく、下請企業の零細性をものごとがっているが、対総資利益率は下請企業が一番高い。使用資本の節約によって利益率が高くなるという、このメカニズムこそ下請企業の窮乏的成長の条件であった。

以上に述べた大都市下請工業は満州事変期の下請制の支配的な形態であったが、30年代半ばから軍工廠（特に海軍工廠）を元方とする地方中小企業の下請的編成がすすみ、「地方統制工業」とよばれる第2の形態の下請制が急成長した。それは、①県が軍工廠（海軍工廠）からの受注を斡旋するとともに、②製作、検査、納期について指導・助成（技術面での監督・指導と財政金融上の助成）をおこない、③一方、下請業者は工業組合を組織し、④その内部で工程別分解作業による分業と共同作業をおこなう、⁽³⁷⁾ というものであった。即ちこれは、地方中小企業の国家的組織化を基底とした軍需下請制といってよいであろう。かかる地方の軍需下請制は34年の高知・岩手両県のそれを嚆矢とするが、35年に商工省内に地方工業化委員会が設置され、その第1部で軍事予算を地方に撒布するための下請助成政策が検討されるようになって以来、⁽³⁸⁾ 各県に急速に広がった。事実、軍需下請制は35、6年の2年間で鳥取、徳島、愛媛、宮城、秋田、福島、静岡、和歌山、広島、山口、香川の諸県に普及し、工業組合（当初は鉄工販売購買組合）⁽⁴⁰⁾ の設立を介して県下各地の鉄工所の下請的編成がすすんだ。

以上のごとく、当該期の下請制は大都市下請制（第1形態）の支配的な

表 8 大阪市機械器具工業の工場規模別労働力構成 (1937 年末)

(人, %)

労務者 規 模	総数 (A)	家 族 従業員 (B)	徒弟 (C)	常 傭 工		臨時工(D)		日 傭	(B)/(A)	(C)/(A)	(D)/(A)
				熟練 工	そ 他	熟練 工	そ 他				
5人未満	9,865	5,213	3,131	1,025	423	34	35	4	52.8	31.7	0.7
10人 "	12,514	2,062	4,941	3,761	1,410	160	159	21	16.5	39.5	2.5
20人 "	12,163	792	3,830	4,986	1,946	316	233	60	6.5	31.5	4.5
30人 "	8,151	188	1,785	3,908	1,729	209	258	74	2.3	21.9	5.7
50人 "	10,001	80	1,597	5,100	2,603	289	276	56	0.8	16.0	5.6
100人 "	7,941	12	840	4,382	1,956	255	414	82	0.2	10.6	8.4
200人 "	6,982	4	388	3,477	2,253	414	384	62	0.1	5.6	11.4
500人 "	8,613	—	135	4,752	2,307	484	815	120	0.0	1.6	15.1
1000人 "	5,950	—	1	2,455	1,988	644	687	175	0.0	0.0	22.4
1000人以上	16,100	—	—	6,436	1,562	5,430	2,353	319	0.0	0.0	48.3

資料：大阪役所『大阪市工業経営調査書——金属・機械器具工業——』（昭和12年），1940年。

展開のうえに、35年以降地方都市軍需下請制（第2形態）が成長するという過程をたどったが、それは見方を変えれば、中小企業の組織化が次第に地方に及び、地方の中小企業が軍工廠の外業部として軍需生産機構の一環に編入されていく過程であった。

(3)労働構成と労働市場

表8は大阪市機械器具工業の工場規模別労働力構成を示したものであるが、工場規模が小さくなるほど家族従業員と徒弟の比率は高まり、大規模工場が採用する臨時工の比率は反対に低下するという特徴を指摘することができる⁽⁴¹⁾。この点で工場規模の階層性と労働力構成の階層性は見事に対応している。しかも別の調査によれば、同じ職工10人未満の零細・小企業でも下請企業ほど徒弟と家族従業員の比率が高く、市場向け生産をおこなう独立企業との間に労働力構成の顕著な差異がみとめられる⁽⁴²⁾。先に述べた下請の重層的編成や、中小・零細企業内部における生産構造の差異（下請生産か市場向け生産か）を反映して、中小・零細企業労働者は分断的で多

層的な形に編成されていたといわなければならない。

中小・零細企業における徒弟比率の高さは、職人的徒弟制あるいは「工場徒弟制」という、古い職工養成方法がこの分野ではいぜん支配的であったことを示すものであるが、他面で、徒弟が低賃金労働力として利用されていたという側面も無視することができない。⁽⁴³⁾ げんに、この時期の徒弟⁽⁴⁴⁾（住込徒弟）の賃金分布をみると月5円がモードになっており、⁽⁴⁵⁾これが日給に換算してどれほどの低賃金であったかは、図4をふり返れば容易に想像がつくであろう。中小・零細企業の徒弟制度は、この分野の労働条件劣悪化の制度的支柱として機能していた。

表9 重工業零細・小企業男子徒弟の世帯主職業別構成
(警視庁管下職工30人未満工場, 1937年)

(人, %)

出身地	農業	漁業	工業	商業	交通業	公務 自由業	その他 有業者	無業者	計
東京都	55 (8.4)	6 (0.9)	248 (38.1)	125 (19.2)	18 (2.8)	75 (11.5)	24 (3.7)	100 (15.4)	651 (100.0)
他府県	480 (58.9)	26 (3.2)	107 (13.1)	97 (11.9)	12 (1.5)	46 (5.6)	15 (1.8)	32 (3.9)	815 (100.0)

資料：東京府学務部職業課『中小工場の経営事情と徒弟の労働事情調査』第2部，1939年より作成。

注：金風工業，機械器具製造装置業，造船業，運搬用具製造業，精巧工業の合計。

他府県の上位10県は千葉県94人，栃木県73人，福島県72人，群馬県68人，茨城県64人，静岡県55人，神奈川県53人，新潟県52人，長野県48人，埼玉県47人である。

表9は、警視庁管下（東京府下）中小・零細企業の徒弟の出身地別・世帯主職業別構成をみたものであるが、徒弟の出身階層は他府県「農業」が1位、次いで東京府「工業」，「商業」という順になっている。ここでいう「工業」「商業」はその下層部分，すなわち「都市雑業」として括られる階層に近いものと理解して差し支えないであろう。東京府下中小・零細企業の徒弟の社会的給源は、地方農村や都市下層に准積，沈澱していた潜在的、停滯的な過剰人口であった。この時期の中小企業に関するいくつかの調査⁽⁴⁶⁾によれば、徒弟の募集は縁故募集が一般的であったから、こうした潜在的、

停滞的過剰人口はさまざまな個人的ルートを通じて、いわば閉鎖的な形で中小企業に吸引され労働力化していったものと思われる。しかし満州事変以降、労働力供給の逼迫によって就業機会が拡大したため、中小・零細企業の徒弟も好条件の企業を求めて流動化した。⁽⁴⁷⁾ 前掲表3が示す東京市金属・機械工業の零細・小工場における短期勤続者の構成比の圧倒的高さは、零細・小企業における労働移動の激しさ、その労働市場の流動的構造を端的に示すものといわなければならない。

- (1) 通商産業大臣官房調査統計部『工業統計50年史』資料編1, 1961年。
- (2) 宇野弘蔵監修『講座帝国主義の研究』第6巻〈日本資本主義〉東京大学出版会, 1973年, 第3章, 橋本寿朗「1930年代における日本資本主義の蓄積機構(1)~(4)」(『電気通信大学学報』第32巻1, 2号, 第33巻1, 2号, 1981~83年)。
- (3) この点では1932年の関税定率法の改正による重工業製品の関税引上げの効果も無視できない。この時の鉄鉄関税引上げの意義については、奈倉文二「鉄鉄関税引上(昭和7年)の歴史的 성격」(茨城大学『政経学会雑誌』第37号, 1977年, 奈倉文二『日本鉄鋼業史の研究』近藤出版社, 1984年, 第4章第2節所収), 参照。
- (4) 高橋財政の需要創出効果の数量的検討については、三和良一「高橋財政期の経済政策」(東京大学社会科学研究所編『戦時日本経済』東京大学出版会, 1979年, 所収), 参照。
- (5) 同上, 164—165頁。
- (6) 工業組合に組織された地方都市中小企業の労働力の職種別構成比をみると、旋盤工(機械工)と仕上工がもっとも多く、秋田県(秋田, 能代, 土崎, 大館)の鉄工工業組合ではそれぞれ25.1%と17.8%を占め、愛媛県鉄工機械器具工業組合連合会では23.7%と17.9%を占めている(商工省工務局『下請工業実施状況報告書』1937年3月, 22頁, 118—119頁)。
- (7) 文部省『産業教育70年史』1956年, 227—230頁, 隅谷三喜男編著『日本職業訓練発展史』下, 日本労働協会, 1971年, 266—273頁, 参照。
- (8) 『川崎重工業株式会社』1959年, 774頁, 『神鋼50年史』1954年, 333頁,

『石川島重工業株式会社 108 年史』1961 年, 444 頁, 『芝浦製作所 65 年史』1940 年, 176 頁, 参照.

- (9) 私立青年学校の設立によって企業内養成施設が組織的に整備された点は、当時の調査報告がひとしく認めるところである。谷野節子「見習工に関する調査(下)」(『産業福利』第 11 巻第 12 号, 1936 年) 34—35 頁, 関東産業団体联合会調査課『京浜地方の主要工場に於ける職工養成施設』(労務管理資料第 10 輯) 1938 年 4 月, 1—2 頁, 社会局社会部職業課『労務需給ノ状況ト其ノ対策』(騰写刷) 1937 年, 参照.
- (10) 三菱重工業株式会社『第 18 回中央労務会議事録』1935 年 10 月(三菱重工業株式会社所蔵), 64 頁.
- (11) 日本工業協会『第 7 回研究会資料』1935 年 5 月(『日本労働運動史料』第 7 巻, 東京大学出版会, 1964 年, 112 頁).
- (12) 前掲, 隅谷編著『日本職業訓練発達史』下, 276 頁.
- (13) 三菱重工業株式会社『社史史料・昭和 8 年』(三菱重工業株式会社所蔵).
- (14) 三菱重工業株式会社『第 14 回中央労務会議事録』1933 年 10 月, 7 頁.
- (15) 前掲, 社会局社会部職業課『労務需給ノ状況ト其ノ対策』.
- (16) 「従来紹介所を利用する求人者と云へば、概して個人経営の小工場が大半を占めて居ったが、近来は中以上或は大工場の紹介所を経由して而かも大量的に雇傭する向が著しく増加して来た」(東京府職業紹介所『昭和八年に於ける経験機械職工需給状況』1934 年, 4 頁). なお、大阪市中央職業紹介所の 1935 年の重工業関係求人数 1,416 人の求人先別内訳をみると、汽車製造株式会社 336 人, 住友金属工業 334 人, 大阪鉄工所 255 人, 藤永田造船所 100 人, 久保田鉄工所 90 人であり、この大企業 5 社で全体の 79% を占めている(大阪府職業課『最近大阪府管内職業紹介所ニ於ケル重工業関係求人求職状況調査』1937 年 2 月, 騰写刷).
- (17) 詳しくは、社会局労働部『工場鉱山の福利施設調査』第 2, 第 3, 1934 年, 参照.
- (18) 兵藤剣『日本における労資関係の展開』東京大学出版会, 1971 年, 421 頁.
- (19) ここで定着というのは、20 年代の不況の慢性化にともなう労働市場の弛緩を背景としてかかる企業内昇進制がすでに慣行化しつつあった(兵藤, 前掲書, 417—421 頁)ことを念頭においているためである.

- (20) 社会局労働部『臨時職工及人夫ニ関スル調査』1935年3月, 19—20頁.
- (21) 警視庁管下の職工30人以上使用工場(機械器具工業, 1936年10月末現在)についてみると, 20歳以上の男子の定額日給は常備工1円89銭, 臨時工1円30銭, 実日収は常備工2円42銭, 臨時工1円80銭であった(福田清作「警視庁管下三十人以上使用工場に於ける臨時工の実際(4)」『産業福利』第12巻第9号, 1937年9月).
- (22) 表4と同じ調査によれば, 1935年11月1日より36年10月末までの1年間に, 臨時工より常備工に登用された機械器具工業の職工数は12,716人におよんでいるが, これは35年10月末現在の斯業の臨時工数15,251人の83%にあたる(『産業福利』第12巻第7号, 1937年7月).
- (23) 詳しくは, 橋本寿朗, 前掲論文(4), 379頁参照.
- (24) 全国産業団体聯合会事務局『臨時工問題に関する参考資料』1935年6月, 13—15頁, 労働省『労働行政史』第1巻, 1961年, 354—356頁.
- (25) 三菱重工業株式会社『第17回中央労務会議事録』1935年4月, 16頁.
- (26) 同上, 17頁.
- (27) 当該期の企業規模別(資本階級別)賃金較差については, 昭和同人会編『わが国賃金構造の史的考察』至誠堂, 1960年, 第3部統計資料, 第14表も参照.
- (28) 重工業労働者の年齢と賃金には40代の前半までは強い相関関係が認められる(内閣統計局『労働統計実施調査報告』1933年). 平均日給の低下は若年労働力の大量雇用によって労働力の年齢構成が変化したことによってもたらされたと考えてよいであろう. なおこの点について, 白井泰四郎氏は, 「雇用量を拡大しながら平均賃金水準の切下げを可能にするような雇用調整策が働いた」と述べている(白井泰四郎「1930年代の労働者階級」『思想』624号, 1976年6月, 149頁).
- (29) 1937年10月末現在の警視庁管下の職工30人未満使用工場(金属・機械工業)について賃金形態別の職工数をみると, 日給が全体の76%, 月給が18%, 出来高払, 時給がおのおの3%であった(東京府学務部職業課『中小工場の経営事情と徒弟の労働事情調査』第1部, 1939年, 28—29頁). なお, 月給の比率が比較的高いのは, 住込徒弟が中小企業に多いためである.
- (30) 前掲, 東京府『中小工場の経営事情と徒弟の労働事情調査』第1部, 21

頁.

- (31) 大阪市役所『大阪市工業経営調査書——金属・機械器具工業——』1937年, 438頁.
- (32) 小宮山琢二『日本中小工業研究』中央公論社, 1941年, 35頁. ただし, そこでは, 民間大企業から農山村小工場への下請が第3の形態として指摘されているが, それは大河内正敏の理研コンツェルンが嚮導した農村機械工業を念頭に置いたもので, 量的にも質的にも第1, 第2の下請形態と同列に論ずることはできない.
- (33) 表6の(A)「受託生産加工及修理工賃」は下請作業による収入と考えてよいが, その発註先は資料に明記されておらず, かならずしも民間大企業とは限らない. しかし, 軍工廠(あるいは諸官庁)が, 零細・小企業に直接発註するケースは後述の第2の下請形態をのぞけば, まず存在なかったから, 表6の(A)の発註先は民間大企業を含む民間企業と考えて大過ないであろう.
- (34) 東京市役所『東京市小工業調査』1936年, 60—62頁.
- (35) 藤田敬三編『下請制工業——時局と中小企業(VI)——』有斐閣, 1943年, 99頁.
- (36) 藤田敬三「軍需工業における下請制を主題として」(『社会政策時報』第204号, 1937年9月) 34頁.
- (37) 前掲, 商工省『下請工業実施状況報告書』, 前掲, 小宮山『日本中小工業研究』36頁.
- (38) 前掲, 商工省『下請工業実施状況報告書』2頁, 127—128頁.
- (39) 藤田敬三『日本産業構造と中小企業』岩波書店, 1965年, 21—22頁. 由井常彦『中小企業政策の史的研究』東洋経済新報社, 1964年, 251—252頁.
- (40) その経過と内容については, 前掲, 商工省『下請工業実施状況報告書』, 呉海軍工廠『地方統制工業打合会議報告書』1935年12月, 参照.
- (41) 徒弟比率の高さは, 軍需下請制のもとに編成された地方の中小企業のばあいも同様である. たとえば, 宇部鉄工業組合と下関内燃機関工業組合の工場労務者の構成をみると, 見習工(徒弟)はともに全体の37.2%を占めている(前掲, 商工省『下請工業実施状況報告書』87頁).
- (42) 東京市役所『東京市小工場調査書』1937年, 附録, 18頁以下.

- (43) 前掲, 隅谷編著『日本職業訓練発展史』下, 第3章第4節, 参照.
- (44) 村山重忠「中小工業に於ける労働事情」(『社会政策時報』第175号, 1935年4月) 395頁.
- (45) 東京市役所『住込小店員, 少年工調査』1937年, 52頁.
- (46) 同上書, 21頁, 前掲, 東京府『中小工場の経営事情と徒弟の労働事情調査』第2部, 7頁, 関東産業団体聯合会調査課『工場に於ける徒弟制度の現状』1938年, 16頁.
- (47) 警視庁管下の職工30人未満使用工場の男子徒弟(1937年10月末現在)について勤務先移動の有無をみると, 1回以上移動したものは, 金属工業で全体の20.8%, 機械器具工業で全体の14.5%, 造船業・運搬用具製造業で全体の21.4%に達している(前掲, 東京府『中小工場の経営事情と徒弟の労働事情調査』第2部, 26頁).

II 労資関係の構造

1 大企業労資関係の変容

(1)工場委員会制度の変質

表10は工場委員会数の推移を示したものであるが, これによれば, 1933年から36年の間に工場委員会数は著しく増加している。1920年代に財閥系重工業企業を中心に成立した工場委員会制度は満州事変以降他の大企業にも急速に普及するに至ったこと(2)が知られるであろう。しか

表10 工場委員会の設立状況

年次	工場委員会数*	会議様式別	
		議事制	懇談制
1925	168	?	?
28	171	?	?
33	196	126	70
36	274	63	211

資料:『日本労働運動史料』第10巻, 1959年, 435-437頁.

注: *は労働委員会数と準労働委員会数の合計.

も設立動機別にこれを見ると, 経営側の発意によって設立されたものが急増しており, このことは経営側のイニシアティブで大企業労資関係の編成

替がすすんだことを示唆している。

こうした工場委員会制の普及とならんで見落すことができないのは、30年代には工場委員会制度の組織と機能に重大な変質が生じたことである。第1に、会議の様式が議事制から懇談制へと変化し、懇談会形式の工場委員会が急増した(表10)。工場委員会の労資協議制的性格が後退し、労資懇談会的性格がつよまったこと、これが30年代の変化の第1の特徴である。第2に、工場委員会の付議事項の中から労働条件に関する事項が排除される傾向がみられる。24年の工場委員会についての調査によれば、付議事項に労働条件あるいは労働条件の一部を含む工場委員会は全体の69%⁽⁴⁾(36の内25)に及んでいたのにたいし、35年には労働条件または待遇改善に関する事項を協議した工場委員会は83、全体(274)の30%にすぎない⁽⁵⁾。この点は、三菱電機神戸製作所と住友電線製造所の工場委員会の議題項目別件数を示した表11からも窺い知ることができる。すなわち、両工場委員会とも32～34年以降議題総件数が減少するが、とりわけ雇用・賃金手当・労働時間に関する事項の減少が際立っており、その結果、福利厚生・保護衛生(三菱電機)や作業能率、工場設備(住友電線)に関する事項の比重が相対的に増大している。20年代後半顕著になった工場委員会の労働組合代行機能(労働条件の維持改善機能)がしだいに後退していく姿を読みとることができるであろう。

以上のごとく、30年代の工場委員会制度はその組織と機能の変質をとおして産業報国会型の懇談会制へと転換しつつあった。しかし同時にここで注意を要するのは、工場委員会のかかる産報型懇談会への接近は、表11の議題総件数の減少に示されるような、工場委員会の活動力の低下と結びついていたことである。この点について、三菱電機神戸製作所のある工場委員は委員会の席上でつぎのように発言している。

嘗て工場委員会ノ出来タ当時ハ提案ガ非常ニ多ク、又是等ノ協議ニ当ッテモ熱心

満州事変期の労資関係

表 11 工場委員会の議題項目別件数

(a) 三菱電機神戸製作所

議 題 項 目	1922～ 25 年	1926～ 29 年	1930～ 31 年	1932～ 33 年	1934～ 35 年	1936～ 37 年
工場委員会・工場団体	8	3	2	—	—	—
雇用・賃金手当・労働 時間	—	11	9	2	2	1
作業能率・規律・安全	48	62	24	7	7	11
工 場 設 備	14	24	18	4	1	3
福利厚生・保健衛生	66	50	15	10	15	18
そ の 他	22	13	8	4	—	5
計	158	163	76	27	25	38

(b) 住友電線製造所

議 題 項 目	1922～ 25 年	1926～ 29 年	1930～ 31 年	1932～ 33 年	1934～ 35 年	1936～ 37 年
雇用・賃金手当・労働 時間	26	76	24	29	11	4
作業能率・規律・安全	2	13	7	10	10	2
工 場 設 備	13	26	7	8	18	18
福利厚生・保健衛生	36	61	22	30	18	8
そ の 他	25	37	23	20	11	11
計	102	213	83	97	68	43

資料：三菱合資会社『工場委員会成積』（第1期，第2期），三菱造船株式会社総務課『工場委員会成積』（第3期，第4期），同『工場委員会議案集』（第5期分）1931年，三菱電機株式会社神戸製作所『工場委員会議事録』（第22回～第33回）1932～37年，住友電気工業株式会社『住友電工労政史』1970年，より作成。

ニ批判討論ヲ行ッテ会社側ト従業員側トノ精神的繋リガ誠ニ良好デアッタノデア
リマスガ，最近ニ至ッテハ提案が大ヘン少クナッタ様デアリマス。コレハ工場委
員会ナルモノガ決議機関ニ非ザル為ニ折角出シタ提案ガ実施サレナイ事ガ多カッ
タ為デアリマシテ，ドウセ出シテモ駄目ダト云フ考ガ一般委員ノ間ニ醸サレテ工
場委員会ノ重味が無クナリ効果が薄ライデ来タノニ外ナラヌノデアリマシテ，誠
ニ遺憾ニ耐ヘナイト思ヒマス。⁽⁶⁾

工場委員会の座報型懇談会への接近は，労働者の不満を惹起しこれを内
向化せしめることによって，労資の懇談機能の衰退（議案提出の消極化）

をまねいたのである。

上述のような工場委員会の変質を促した要因として、つぎの2点に注目しておきたい。ひとつは、満州事変以降の労働組合の右傾化や労働争議の減少（後述）に示されるような、階級的労働運動の衰退である。工場委員会がそもそも、第1次大戦後の労働組合運動（団体交渉権獲得運動）の高揚にたいする経営側の雇主的な対応として成立し、20年代後半の労働組合代行機能の増大も、この時期に急増する傾向にあった組合関与型の労働争議にたいする経営側の防衛的施策であったことを考えれば、満州事変以降の階級的労働運動の衰退は、先に述べたような工場委員会の変質を促すひとつの有力な要因であったと考えなければならないであろう。工場委員会をもつ大企業にとって労働運動は周辺部における出来事であったが、その高揚と衰退という階級闘争の態様によって、工場委員会の機能にも大きな振幅があったことを強調しておきたい。いまひとつは、満州事変以降国家主義的思潮がつよまるなかで、企業を経営共同体とみなす観念が強化されたことである。事実、当時の社会局の調査は、工場委員会にたいする「労資一般の観念」が「純然たる民主主義的協調思想より労資一体、階級対立観念の止揚、経営共同体の観念へ」移りつつあると記している。⁽⁸⁾ 旧来の工場委員会の理念を「民主主義的協調思想」とする点には疑問があるものの、⁽⁹⁾ この指摘は、工場委員会が体现した労資一体・経営共同体の観念が満州事変以降いっそう顕著になったことを示すものといっていよいであろう。

(2) 協調的労資関係の解体

ILO 労働代表の選出方法の改正を契機とする政府の労働組合政策の転換（1924年）後、海軍工廠においては《海軍労働組合聯盟（以下、海聯と略す）の年次大会における諸要求決議→当局への陳情・懇談》という、プリミティブな形の労資「交渉」機構が形成された。しかし、労働基本権を欠いた（労働組合法の未成立）当時の日本の現実のもとでは、海聯の中

央労資「交渉」にもおのずと限界があり、大会で決議された諸要求はほとんど実現をみないまま累積していく。⁽¹⁰⁾海聯の運動のこうした限界は、ロンドン軍縮による大量の人員整理によって決定的に露呈することとなった。すなわち、当局の監督主義的労働組合政策によって海聯は、この人員整理問題にたいし労働組合として有効に対処することができなかつたが、⁽¹¹⁾これは海聯にたいする組合員大衆の不満や、海聯の運動にたいする行き詰り意識をいよいよ増幅させることになったのである。事実、海聯の第10回大会(31年11月)で、ある代議員は「(組合員のうち——引用者注)少数の者は、海軍聯盟乃至組合と云ふものの現実の悲哀を感じまして大変信頼の度を薄くして居る、聯盟乃至組合と云ふものから心が離れつつある」⁽¹²⁾と発言し、また第11回大会(32年11月)でも、ある代議員は「今日の海軍聯盟の動き方或は海軍聯盟の依って現はれて来ところの効果と云ふものに対しては組合員は一寸疑問を持ち出して居ります」⁽¹³⁾と報告している。組合員のこうした不満は、呉海工会の組合員約300名、佐世保労愛会の組合員約50名の脱会となって現われた。⁽¹⁴⁾

上述のような内部統制力の強化に直面した海聯は、これを労働組合活動の強化の方向で解決するのではなく、組合員離反の原因となったロンドン軍縮を⁽¹⁵⁾批判し、満州事変後には帝国主義的権益の擁護と国家主義的主張を鮮明に打ち出すことによって、組合員のイデオロギー的結集をはかり組織の内部的亀裂を克服しようとした。海聯第11回大会の昌頭、議長はこう述べている。

現下の我が国内の情勢は……外にありましては、彼の新国家満州国に対する我が帝国の正義に立脚したる行動に、其の真意を理解せず、且つ東洋永遠の平和の爲と満蒙に於ける我が帝国の権益擁護の爲に^{〃〃}当然の自衛行動に対しても、公正なる判断をする能力認識不足の彼の聯盟国が、極めて無理解な態度であるのであります。我が国の現下の情勢は所謂内憂外患と云ふべき非常時であります。此の一

大国難である非常時に当りまして、吾等はソーシアリスト、ラディカリストの輩を常に攻撃し撃退し、我が大日本帝国のナショナリズムの集ひである我が海軍聯盟は……インペリアリズムの大精神を本大会に於て極度に発揮し（以下⁽¹⁶⁾略）

海聯傘下の諸組合は、32年から33年にかけて活発な国防献金運動を展開するが、これは上記のような海聯の国家主義的主張を体現したものであった。⁽¹⁷⁾

以上述べた2つの条件、すなわち、労働基本権の法的未確立のもとで推進された中央労資「交渉」の限界とそこから派生した組合の内部統制力の弱化、そしてこれを彌縫するための海聯の国家主義的方向への急旋回、この2つの条件が海聯の日本主義への転向を軌道づけることとなった。海軍艦政本部の指導により海聯は、34年10月の第13回大会で日本主義への転向を表明、新綱領を採択した。新綱領は第1項で「本聯盟は祖宗建国の国是と三千年の民族的伝統に遵ひ、勤労階級としての道義と規律を重じ団結戮力して識見と徳操の涵養に努め、技術の向上練達を計り以て労働報国の実を挙げんことを期す」と謳ったが、これは大会宣言が述べているように⁽¹⁸⁾に、「労働報国」による「日本民族の興隆発展」を運動の目標にすえるものであった。こうした運動目標の設定は労働組合観の根本的な転換を含んでいた。すなわち第13回大会の基調報告は、「満州事変を楔機として我国の象面に顕現せる我國民の愛国的感情と不可避免的に展開せられた國際政局の尖鋭化竝に不況に呻吟せる国民生活の窮乏を直視して、労働組合の職能を単に労働条件の維持改善のみを定義することには多大の疑問を懷かざるを得ない」と述べ、労働組合のもっとも中心的な機能である労働条件の維持改善機能を「直訳模倣の唯物偏重運動」としてこれを排撃している。⁽²⁰⁾この点で、海聯の日本主義への転向は労働組合の自己解体宣言であったと言わねばならないであろう。実際、第13回大会後の中央委員会（35年）で

決定された海聯の新運動方針は、①「日本精神の高調拡充」、②「作業能率の一大増進」、③「工場の安全」と「災害の根絶」、④「保健衛生施設の整備」、⑤「勤儉貯蓄の美風」の涵養、⑥教育施設の改善の6点であった。⁽²¹⁾ この方針は海聯の修養団的組織への変容をものがたるものといつてよい。⁽²²⁾

海聯の上述のような新綱領と新運動方針は他方、労資関係理念の変質と結びついていた。新運動方針の確立後、海聯は「階級を基調とする労資協調・産業協力を排し真の労資一体協力へ」という主張を機関紙に掲げ、そこで、階級対立を前提とした労資協調（「産業協力」）を「武装的協調」、「偽装的平和主義」としてこれを否認する一方、「我が国独自の⁽²³⁾一大家族制度を根底とする」労資一体の観念を強く押し出している。20年代の海聯の運動を支えた労資協調の理念はここに完全に放擲されることになったのである。かくして、海聯の日本主義への転向により、プリミティヴな形ではあるが労資「交渉」を基礎に成立していた20年代の海軍工廠の協調的労資関係は解体し、海聯は、労資一体の理念に立脚し、修養団的機能を担う、海軍工廠内の産報運動の推進勢力に変質していくこととなった。

一方陸軍工廠においても、30年代中葉に協調的労資関係が解体するに至った。

陸軍工廠では、表12に見られるごとく、官業労働総同盟（以下、官労と略す）傘下諸組合の工場委員会への進出によって、工場委員会が事実上工場レベルでの労資交渉機能を担い、官労の中央労資「交渉」を補完する⁽²⁴⁾という、労資関係の重層的な枠組が30年代初頭まで成立していた。⁽²⁵⁾ 労働組合と工場委員会のこのような相互補完関係のうえに形成された協調的労資関係も、しかし、満州事変以降陸軍当局が官労の社会民主主義的綱領路線の放棄と日本主義への転向をもとめ、官労にたいする指導・監督を強めるに及んで、次第に動揺していった。事実、官労の進出によって労資交渉の場と化しつつあった工場委員会を「当局が漸次回避する方針を執りつ

表 12 官業労働総同盟加盟組合員中の工場懇談会委員

組 合 名	職 場	組合員の工場懇談会委員		
		1932	1933	1934
東京工廠従業員組合	東 京 工 廠	47	29	5
	小 倉 工 廠	—	—	23
淀橋煙草労働組合	淀橋専売局	9	3	—
大阪市従業員組合	大阪市役所	2	6	6
名古屋向上会	名古屋工廠	28	33	35
名古屋煙草従業員組合	名古屋専売局	21	16	13
大阪煙草労働組合	大阪専売局	10	9	10
	大阪電気局	3	—	—
労働組合革正会	小 倉 兵 器	21	14	—
	小 倉 工 廠	—	—	18
労働組合同志会	八幡製鉄所	21	—	—
大阪向上会	大 阪 工 廠	59	44	49
	兵 器 支 廠	22	15	9
	大阪被服支廠	—	9	8
芝煙草従業員組合	専売局芝工場	—	—	1

資料：官業労働総同盟『第14回大会報告書』（1932年6月），『第15回大会報告書』（1933年9月），『第16回大会報告書並議案』（1934年9月）より作成。

(26) ことや、当局が「官労ニ対シ主義ノ転向ヲ迫ッテ居ル」ことが、⁽²⁷⁾
 33年以降の官労の年次大会で繰り返し報告されている。そして35年、官
 労は国家主義的思想を取り入れた新綱領草案を作成し、10月の中央委員
 会にこれを付議するが、本部主事川村保太郎は、他方、この中央委員会で、
 当局が懲慝する日本主義の路線をきっぱり拒否する旨の報告をおこなって
⁽²⁸⁾
 いる。36年9月の陸軍省の労働組合禁止指令は上述のような経過のなか
 で出されたものであり、日本主義への転向を拒否する官労傘下諸組合を権
⁽²⁹⁾
 力的に解体する措置であった。こうして、官労と工場委員会の相互補完関
 係のうえに形成された陸軍工廠の協調的労資関係は、官労傘下諸組合の解
 散によって最終的に壊滅するに至った。

陸軍当局は翌 37 年 6 月「陸軍工務規程」を改正し、工場委員会制度を再編成するが、それは、工場懇談会の開催単位を従来の廠レベルから職場レベルへ下降させ、委員選挙制を廃止し職長など指導的職工にたいする指名制を採用する⁽³⁰⁾という、組織の大幅な改編を伴うものであった。この改組が、工場委員会の労資交渉組織への発展を制度的にチェックするものであったことは言うまでもなかろう。そして、この改組された工場懇談会こそ、陸軍工廠における産報懇談会の原型をなすものであった。'

(3)小括

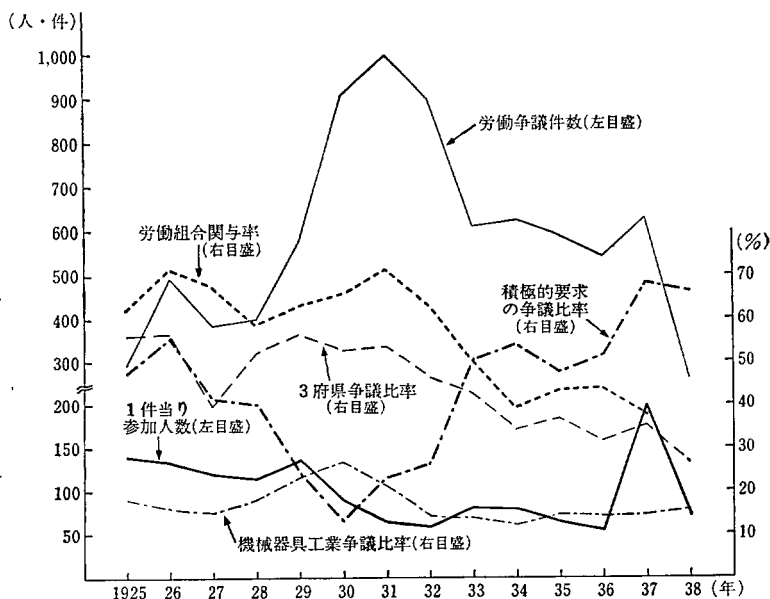
以上、民間重工業大経営と陸・海軍工廠における 30 年代の労資関係の展開を考察した。ここでその結論をごく簡単に小括しておけば、つぎのように言うことができるであろう。財閥系重工業企業における工場委員会制度の成立と、重工業国家セクターにおけるプリミティブな労資「交渉」機構（あるいは労資「交渉」機構と工場委員会制度の重層的枠組）の形成というかたちで分断的に編成されていた 20 年代の大企業の労資関係は、30 年代には、変容しつつある工場委員会制度（産報型懇談会制への接近）ないし産報運動の推進勢力によって一元的に編成されるに至った。

2 中小企業の労資関係

(1)労働争議の特質

図 5 は昭和恐慌前後の労働争議の動向を示したものである。争議件数は恐慌期に急増したあと減少するが、1 件当り参加人員は 30 年以降減少基調にあり、その規模からみて恐慌後の労働争議もまた恐慌期と同様、中小企業争議が中心であったと言って差し支えないであろう。しかし、東京、大阪、兵庫 3 府県の争議比率（対全国比）、機械器具工業の争議比率、争議にたいする労働組合の関与率、積極的要求にもとづく争議比率、これらの推移をみると、恐慌期と恐慌後では同じ中小企業争議でもその性格を大きく異

図 5 労働争議の態様 (1925~1938 年)



資料：『日本労働運動史料』第10巻より作成。

注：労働争議件数は同盟罷業、怠業、工場閉鎖の件数。争議比率は対総件数比。

ただし、機械器具工業争議比率は作業停止争議（同盟罷業＋工場閉鎖）件数に対する比率。

3 府県は、東京、大阪、兵庫。

にしていることがわかる。すなわち恐慌期の争議は、大都市府県の機械工業部門における組合関与型の防衛的争議が主流を占めたのにたいし、恐慌後の争議は、地方都市の周辺の産業部門における無組合の中小企業の積極的争議が基本タイプをなしている。東京、大阪、兵庫など下請制が高度に展開している大都市府県における争議が急減していること、また30年代に基軸産業としての地位を確立した重工業の周辺部に争議の中心が移って

いること、これが恐慌後の争議の基本的特徴である。恐慌後、争議件数がたんに量的に減少したばかりでなく、争議の中心が日本資本主義の外縁部に押し出されていったという、その質的な側面にも注意を払う必要があろう。

(2)労働協約体制の拡大とその特質

上述のような恐慌後の労働争議の減少をもたらしたひとつの要因は、この時期の中小企業を中心とした労働協約体制の拡大であった。実際、労働協約数は、1928年15、30年49、32年60、34年100、36年121と推移して⁽³¹⁾おり、32年以降の急増ぶりが目立つ。しかも、これらの労働協約の多数は中小企業を基盤としたもので、36年の労働協約121のうち76%にあたる92が職工200人未満の中小企業で締結されている⁽³²⁾。また、36年の労働協約のうち55(46%)は全日本労働総同盟加入組合によって締結されたものであり、⁽³³⁾満州事変下の総同盟の産業協力運動(後述)の展開が労働協約体制の拡大をもたらした点にも注目しておくべきであろう。

ところで、上述のごとく恐慌後中小企業を中心に普及した労働協約は、その内容においてきわめて特異な性格を有していた。第1に、労働協約締結の当事者である労働組合の協調的、現実主義的方針の不変性が協約締結の前提として確認されている。

大阪コルク合資会社は労働組合純向上会が其の主義主張とする産業立憲制限即ち階級闘争に依ることなく資本金、事業経営者、労働者各代表者の徹底せる合議制に依り其の工場に於ける利益分配及労働条件の維持改善を目的とする態度を持續する限り之を是認し其の組合の団体交渉権を認め爾後一切の交渉に⁽³⁴⁾応ずること(大阪コルク合資会社と労働組合純向上会の労働協約)

会社は日本労働総同盟が現在の指導精神を変更せざる限り組合員を公認す(玉川水道株式会社と総同盟中央合同労働組合玉川水道支部の労働協約)⁽³⁵⁾

日本労働総同盟の主義主張に変更なき限り団体契約は継続す(菱田鉄工所と日本⁽³⁶⁾

労働総聯盟の労働協約)

ここにみられるとおり、当該期の労働協約はたんに具体的な労働条件を取り極めるだけでなく、労働組合の綱領と基本方針を拘束する、きわめてイデオロギッシュな性格を有していた。

第2に、労働側の要求にあらかじめ一定の規制枠を設けるような企業採算の考えが協約中に明示されている。

労働条件の協定に関しては労資共一般硝子産業界の状況を充分考慮すること（極東硝子工業所と日本労働総同盟中央硝子組合の労働協約）⁽³⁷⁾

労働条件が企業採算（資本蓄積）の従属変数として決定されるというこの構造のなかに、労資関係の協調的性格が端的に表現されているといつてよい。

第3に、当該期の労働協約のなかに、中小企業分野における同業組合のカルテル統制の補完機能や、中小企業間の過当競争を抑制する「賃金カルテル」的機能を担う労働協約が存在している。前者の典型的例として、34年2月4日に東京バルブ会と日本労働総同盟関東電球硝子産業労働組合との間で結ばれた労働協約と、これにもとづき両者選出の委員で組織された電球硝子産業協力委員会の活動をあげることができる。東京バルブ会は業界内部の過当競争による価格の下落を阻止するため、33年11月9日の総会で製品3割値下げと得意先の争奪中止を決議したが、統制は思うようにいかず、翌34年2月24日の臨時総会で、協定価格の維持とアウトサイダー排除のためにつぎの3点をあらためて決議するに至った。

- 一、東京バルブ会の決定せる値上要求に応ぜざる得意先に対し製品の提供販売を一時中止すること
- 二、販売を停止せる得意先に対しては東京バルブ会加盟員は絶対に製品を提供せざることを
- 三、本決議並に東京バルブ会統制決議の違反者に対しては産業協力の精神に基き

従業員側に対し労働の停止又は膺懲に就て協力を要求すること⁽³⁸⁾（傍点引用者）

3月3日に開かれた第1回電球硝子産業協力委員会は、これを受けて、第2号議案「製品価格統制協力に関する件」を決議するが、それは、33年11月の東京バルブ会総会で決定されたバルブ管の最低協定価格と、34年2月の東京バルブ会臨時総会の決議事項を「正当と認め」、「右決定に違反せる工場に対しては関東電球硝子産業労働組合は労働停止の断行若くは其他の方法にて之が膺懲を期す⁽³⁹⁾」というものであった。以上の経過から明らかのように、東京バルブ会と関東電球硝子産業労働組合による労働協約は、東京バルブ会の価格協定を補完する機能を果すものであった。労働組合が製品価格の釣り上げと統制に協力し、これを前提にして労働条件の相対的高位安定を実現するという点で、この労働協約は、先述した第2の特質の発展形態として把握できるであろう。

以上のごとく、30年代の労働協約は、労働組合綱領の拘束機能、企業採算をめぐる労資協調機能、カルテル統制の補完機能という三重の機能を担いつつ、中小企業分野でしだいに普及していった。しかし、前記の労働協約数は、当時の中小企業の歴大な数を考えればきわめてかぎられたものであり、30年代の労働協約体制の拡大には狭い限界が存在していたことも最後に指摘しておかねばならないであろう。

- (1) 拙稿「1920年代日本資本主義の労資関係——重工業労資関係を中心に——」（『歴史学研究』512号、1983年1月）、参照。
- (2) 33～36年間に増加した78の工場委員会のうち関係労働者500人以上の工場委員会は29に及んでいる（『日本労働運動史料』第10巻、1959年、436～437頁）。
- (3) 「事業主の発意」によって設立された工場委員会は33～36年間に99から170に増加している（同上）。
- (4) 協調会『我国に於ける労働委員会制度』1926年、24頁。
- (5) 社会局労働部『我国に於ける労働委員会の概況』1937年、22頁。

- (6) 三菱電機株式会社神戸製作所『第35回工場委員会議事録』1938年12月
(三菱経済研究所所蔵), 37—38頁。
- (7) 前掲, 拙稿, 6頁。
- (8) 前掲, 社会局労働部『我国に於ける労働委員会の概況』5頁。
- (9) 前掲, 拙稿, 4頁, 参照。
- (10) 前掲, 拙稿, 12—13頁。なお, かかる海聯の中央労資「交渉」は, 各廠レベルでの傘下組合の個別交渉によって補完されていた。したがって, 各廠に存置されていた工場委員会(廠協議会, 相談会)はその機能を十全に發揮する条件はなかったといつてよい。このことは, 例えば海聯の第10回大会(1931年11月)に「海軍従業員協議会設立に関する件」が提出された際(平塚総愛会提出), 代議員のなかから, 「横須賀工廠に於ては談話会と云ふものが設立されて居りますけれども, 此の労働組合として各廠各廠が其の組合を交渉組合として認めて居る現状に於きましては眞の談話会を活用して居ない, 「佐廠の談話会も今日迄吾々の為に大した活用をして居ない…私共は各廠に於て労働組合を組織している関係上, 鵠的なる会は排斥したい」といった発言が相次ぎ, 上記の案件が否決されていることから明らかであろう(『第10回海軍労働組合聯盟大会議事録』1931年11月, 大原社会問題研究所所蔵, 155—156頁)。
- (11) 1931年度の工廠長会議において, 海軍艦政本部長は「過般ノ職工整理ガ平隠裡ニ実施サレマシタノハ各位ノ御指導ニヨリ部内労働組合ガ部外労働組合ニ感ハサレズ本来ノ穩健質実ニ終始セシニ因ルコト大ナリト認メマス」と発言している(旧海軍省文書『公文備考(会議五)』1931年, 防衛研修所図書館所蔵)。
- (12) 『第10回海軍労働組合聯盟大会議事録』9頁。
- (13) 『第11回海軍労働組合聯盟大会議事録』1932年11月, 56頁。
- (14) 憲兵司令部『思想彙報』第25号, 1931年8月(国立教育研究所附属教育図書館所蔵), 67頁。
- (15) 海聯第10回大会の基調報告は「世論稍もすれば正義人道に立脚した世界的輿論なりとの自称宣伝に眩惑せられ, 其の所謂軍縮會議なるものの世界的資本主義國家の巧妙なる外交政策たる事を把握せずして之に迎合し」(『第10回海軍労働組合聯盟大会議事録』3頁)と述べ, ロンドン軍縮とこれに

「迎合」する世論に批判の鋒先を向けている。

- (16) 『第 11 回海軍労働組合聯盟大会議事録』 6～7 頁。
- (17) 社会局労働部『労働運動年報』 1933 年, 164～165 頁。
- (18) 『海聯時報』 第 126 号, 1934 年 11 月 15 日。
- (19) 『第 13 回海軍労働組合聯盟大会議事録』 1934 年 10 月, 104 頁。
- (20) 同上, 2 頁。
- (21) 『海聯時報』 第 133 号, 1935 年 6 月 15 日。
- (22) 海軍工廠では, 1927 年以降修養団による従業員講習会が開催 (年 1 回) されるようになり, その影響で各廠に修養団支部が相次いで結成された。修養団支部と海聯傘下諸組合のあいだには, 当初対立的気運が醸成されたものの, 両者は「漸次協調的立場ニ進ミ」, 1937 年には「今や修養団ノ精神ハ漸次労働組合ニ浸潤シ之ガ善導ノ力強キ推進力トナリツツアル状況ナリ」(旧海軍省文書『公文備考 (官衛執務, 工労務)』 1937 年) と報告されるほどになった。これは, 綱領改正後の海聯と修養団支部の組織的, 機能的親和性をものがたるものといってよい。
- (23) 『海聯時報』 第 135 号, 1935 年 8 月 15 日。
- (24) この点は, 工場委員会にたいする官労のつぎのような評価からある程度推察することができる。「工場懇談会は……組合運動の確立に従って労働組合の一部間に変化し, 活用如何に依っては相当有用なる機関となりつつある。本同盟加盟組合は, 本年度に於て懇談会を通じ相当の成績を示してゐる」(官業労働総同盟『第 14 回大会報告書』 1932 年 6 月, 大原社会問題研究所所蔵, 30 頁, 傍点引用者)。
- (25) こうした労資関係の重層的枠組がいつ成立したかを確定することは, むづかしい。しかし, 注 (24) の引用文が「組合運動の確立にしたがって」と述べている点や, 20 年代後半になって工場委員会の積極的利用を訴える主張が官労の機関紙に散見されるようになること (例えば, 「工場懇談会利用の意義」『官業労働新聞』 第 102 号, 1926 年 9 月 13 日), また, 官労傘下組合員を中心に結成された東京工廠移転善後策同盟が 28 年 6 月の工場懇談会委員選挙の際, 活発な運動を展開し, 小銃製造所の委員の大半を同盟員で固めたこと (『官業労働新聞』 第 143 号, 1928 年 7 月 13 日) などを考慮すると, 労資関係の重層的枠組は, ほぼこの頃, 20 年代後半に形成されたといつて

よいであろう。なお、労資関係のかかる重層的枠組を規定した官労の工場委員会にたいする積極的進出の方針と、注(10)で述べた海聯の消極的方針の差がなぜ生じたのかは、独自に検討を要する興味深い問題であるが、ここでは、官労傘下の諸組合が海聯傘下の組合とは異なり交渉団体として公認されず、廠レヴェルでの個別的交渉のルートが設定されていなかったという事情を指摘するにとどめておく。

- (26) 官業労働総同盟『第15回大会報告書』1933年9月、18頁。同『第16回大会報告書並議案』1934年9月、15頁。
- (27) 旧協調会文書『官業労働総同盟・自昭和六年至昭和九年』（大原社会問題研究所所蔵）
- (28) 社会局労働部『労働運動年報』1935年、278頁。
- (29) 内藤則邦「陸軍の労組否認と団結擁護運動」（『労働経済と労働運動』大河内一男先生還暦記念論文集Ⅱ、有斐閣、1966年）、参照。
- (30) 関東産業団体联合会『陸軍に於ける工員の取扱に就て』（労務管理資料第8輯）1937年、11～12頁。
- (31) 内務省社会局『労働運動年報』各年。
- (32) 社会局労働部『本邦に於ける労働協約の概況』1936年、7頁。
- (33) 同上、7頁。
- (34) 社会局労働部『本邦に於ける労働協約の概況』1933年、105頁。
- (35) 同上、32頁。
- (36) 同上、111頁。
- (37) 同上、49頁。かかる規定は、ほかの多数の労働協約のなかにもひとしく認めることができる。
- (38) 電球硝子産業協力委員会『我国中小工業の経営と産業協力運動』1936年、50頁。
- (39) 同上、51頁。

Ⅲ 労資関係編成の諸構想

——国家・資本・労働——

1 国家の労働政策

(1) 社会局官僚

⁽¹⁾
別稿で明らかにしたごとく、1926年に成立した労働争議調停法は日本の労資関係の実態にかならずしも適合的でなく、法内調停は実現しないまま、20年代には労働争議にたいする官憲の事実調停が拡大していった。そしてこの事実調停は、争議の未然防止に示されるように、罷業権に実質的な制約を課しつつも、国家が労資の階級利害の調整主体として争議に「中立的」に介入し、ときには資本の専制的労働支配に一定の制肘を加えるという点で、国家の労働政策に新たな段階を画すものであった。社会局官僚が主導した30年代前半の労働争議対策も、基本的にはこの20年代の政策の枠内にあったが、この時期の特徴は、罷業権に実質的な制約をくわえる争議の未然防止がいよいよ重視されるようになった点に求めることができる。

そのひとつは、劣悪な労働条件を規制することによって労資紛争の火種を事前に取りのぞく国家の活動が活発化したことである。33年4月の工場監督主任官事務打合会議において、社会局長官は「一般労働条件ニ関スル労働者平素ノ不満ハ争議誘発ノ重大ナル原因トナルモノナレハ各位ハ克ク之等ノ点ニ留意シ且常時調停官吏ト緊密ナル連絡協調ヲ保チ以テ争議ノ未然防止並ニ調停事務ノ円満ナル遂行ニ寄与セラレンコトヲ望ム」と訓示⁽²⁾しているが、これは政策担当官の連絡の緊密化によって労働者保護政策と労資関係政策が機能的に融合しつつあったことを示している。この時期に政策課題としてクローズアップされた中小企業の労働条件の適正化も、こ

うした文脈のなかに位置づけて理解することができよう。満州事変以降の中小企業間の過当競争は労働条件を圧迫し、労資関係悪化の潜在的な要因を形成しただけに、中小企業の労働条件の適正化は争議の未然防止という観点からも重視されたのである。中小企業の労働条件の適正化は、政府が同業組合を指導・奨励し、使用者の自治的統制という形をとって推しすすめられたが、その際、「労働条件劣悪ナリト認メラルル業務ニ対シテハ法ノ適用ノ有無ヲ問ハズ進ンデ業者ノ自助的統制ヲ斡旋シ労働条件ヲ適正ナラシメ」(34年5月工場監督主任官事務打合会議における社会局長官訓示、傍点引用者)と指示されていることから窺えるように、工場法適用外の零細・小企業にまで国家の規制が及んだことが特徴である。労資関係にたいする国家の介入が立法の範囲を越えて経済の底辺にまで下降した点に注目すべきであろう。

労働争議の未然防止のいまひとつの施策は、労資の協調的気運を育成し、労資関係の改善に国家が積極的に介入することであった。33年10月の労働争議調停事務打合会議において、社会局労働部長は「労資ノ意思ノ疎通ヲ図リ融和協調ノ途ヲ講ズルハ産業平和ノ基調ナルヲ以テ平素ヨリ労資胸襟ヲ披キテ懇談裡ニ事ヲ処スルノ適切ナル方法ヲ講ズルノ要アリ。各位ハ現下ノ社会情勢ニ鑑ミ適当ナル手段ニヨリ斯ル気運ノ助長ニ努メラレタシ」⁽⁴⁾と、労働争議の予防策について指示を与えている。労資の協調関係を制度化する方法については、ここではなんら示唆されていないものの、それが主として労働協約の締結を念頭に置いたものであったことは、社会局が労働協約について「労資の協調を促進し産業平和に貢献する所鮮からざるものありと認めうる」⁽⁵⁾と評価していることから容易に想像がつくであろう。

上述のような社会局の労働争議対策は、争議の未然防止策のひとつとして労働協約の締結が重視されていたことから窺えるように、労働組合を資本主義体制の内部に統合しようとする、協調的労働組合政策と密接に結び

ついたものであった。33年5月の特別高等警察課長会議において、社会局長官はつぎのような訓示をおこなっている。

社会ノ進運、産業ノ発達ニ伴ヒ各種ノ社会運動殊ニ労働運動ノ進展ヲ見マスコトハ蓋シ自然ノ勢ヒデアリマス。矯激違法ナル運動ガ国家社会ノ治安保持上放任スベカラザルハ勿論デアリマスガ、適正合法ナル運動ハ産業ノ平和、文化ノ向上ニ寄与シ延テ社会生活ノ健全ナル発達ニ資スル所モ亦鮮カラザルモノガアルト信ズルノデアリマス。故ニ国家ハ斯ル運動ガ純正ナル経済運動ノ範囲ヲ逸脱セザル限リ濫リニ之ニ対シテ抑圧干渉ヲ加フベキニ非ザルノミナラス、常ニ充分ナル理解ト冷静ナル判断トヲ以テ其ノ趋向ヲ觀察シ、努メテ其ノ行動ヲ穩健中止ナラシメ、或ハ進ンデ善導醇化スルノ用意ガナケレバナラナイト思フノデアリマス。⁽⁶⁾

ここでは、労働組合運動を歴史必然的なもの、「産業ノ平和」、「文化ノ向上」、「社会生活ノ健全ナル発達」に寄与するものと認識したうえで、この観点から現実の労働組合運動が純経済運動として発展するよう、国家が指導援助すべき旨が述べられている。言葉を換えればこれは、労働組合を資本主義下のひとつの社会制度として容認し、積極的に資本主義体制の内部にビルト・インしようとする政策であった。こうした社会局の労働組合政策は、前述した労働争議対策と同様、基本的に20年代の政策を継受するものであったが、31年の労働組合法案の流産によって労資同権化の法体系の確立が最終的に挫折したあとも、かかる政策が行政レベルで強力に推進されたことに注目しておく必要がある。

満州事変下におけるこうした労働組合の体制内統合政策は、第1次大戦期のヨーロッパ資本主義諸国における「城内平和体制」成立の内に胚胎し、20年代のワイマル体制や30年代のニューディール政策（33年の全国産業復興法第7条a項、35年のワグナー法）によって開花した現代的労資関係政策と基本的に同質のものとして把握することができよう。しかし、労働組合法案の流産に示されるような、労資同権化の法的未確立という現実を考

えると、この政策の特殊日本的な矮小性も同時に指摘しておかねばならないであろう。先述した30年代における労働協約体制の拡大とその限界は、こうした現代的労働政策の展開とその矮小性に規定されたものであった。

(2)軍部＝「新官僚」

上述のように、満州事変下の社会局の労働組合政策は、特殊日本的な制約を受けつつも、同時代のアメリカが選択した労働政策と基本的に歴史的位相を同じくするものであった。世界史的に見ればそれは、「ニューディール」の志向性を有していたといっていよいであろう。しかし満州事変後、社会局官僚のかかる路線とは全く異質の労働組合政策が軍部、「新官僚」（満州事変以降軍部の政治的進出に便乗して擡頭した内務省とくに警保局を中心とする親軍的官僚）のもとで推進されたことも逸することができないであろう。それは端的に言って、階級協調理念と、これを制度化した労働協約を否認する日本主義労働運動を育成し、労資関係のファシズム的統合（労資一体の理念に立脚した労資関係の擬似共同的編成）をはかろうとするものであった。⁽⁷⁾

軍部のファシズム的労働政策への志向は、海軍、官労を日本主義労働団体に編成替しようとする、前述の陸海軍当局の方針のなかに認めることができる。しかし、軍部のかかる労働組合政策はあくまでも陸海軍工廠の労働組合に対象を限定した内部的なものであったのにたいし、「新官僚」の労働組合政策は日本主義労働運動を社会的に育成し、これを直接指導しようとするものであった。内務官僚を中心とした「新官僚」は、32年1月金鶏学院の安岡正篤を中心に国維会なる同志的政治結社を組織するが、そのメンバーの1人であった松本学は、斎藤実内閣の警保局長に就任すると、日本経済聯盟会長郷誠之助、三井合名会社理事長有賀長文、三菱合資会社総理事木村久寿弥太の3人の財界首脳と協議のうえ、33年7月日本文化聯盟を設立した。⁽⁸⁾ 日文聯は国維会の理事、幹部によって組織された多数の団体を傘下に擁していたが、そのひとつに、松本らは内務省「新官僚」グル

ープと南岩男日本電気労務係長ら労務担当者などが同人となり、日本主義労働組合（「自彊組合」）を各工場に設立することを目的とした日本労働聯合⁽⁹⁾があった。日本労働聯合の同人は、日本主義労働組合の幹部やこれを支援する会社幹部との懇談をとおして日本主義労働運動を指導する一方、全国産業団体聯合会の幹部と懇談を重ね、日本主義労働運動と独占の大企業グループの階級的提携を模索した⁽¹⁰⁾。日本主義労働運動の全国の中核組織として33年6月に結成された日本産業労働倶楽部の綱領・方針（後述）も、この日本労働聯合の同人の指導・援助のもとで立案・作成されたことに、あらかじめ注意を促しておきたい。

以上の考察から明らかなように、満州事変期の国家の労働政策は、労働組合をひとつの社会制度として体制内に統合しようとする協調的労働政策（「ニューディール」的方向）と、日本主義労働運動を育成し労資関係のファシズム的統合（労資関係の擬似共同体的編成）を実現しようとする労働政策（ファシズム的方向）の、二元的構成をもつものであった。そして、この歴史的位相を異にする2つの政策は、それぞれ社会局官僚と軍部＝「新官僚」によって、政策対象の領域を異にしながら（前者は中小企業分野、後者は重工業の国家セクターと非財閥系重工業⁽¹¹⁾大経営）、分立的に展開⁽¹²⁾されたのである。

(3)労働政策の変質

さて、こうした二元的構成をもつ国家の労働政策も35年を境に重大な変質をとげるに至った。すなわち、社会局の労資関係理念の基調が労資協調から「労資一体、産業報国」へと転換し、労資関係のファシズム的統合への志向という点で、社会局官僚と軍部＝「新官僚」の路線の統一・合体が進行したことである。社会局官僚の労資関係理念の変容は、35年5月の特別高等警察課長会議における社会局長官の訓示や、同年10月の労働争議調停事務打合会議における社会局労働部長の指示などから窺い知るこ

表 13 労働争議調停

年 次	労働争議発生 総件数 (A)	調停者関与争議		調 停 者		警察官 (D)	(D)/(B)
		件 数 (B)	(B)/(A)	調停官 (C)	(C)/(B)		
1929 年	1,419	386	27.2	127	32.9	93	24.1
30 年	2,283	658	28.8	242	36.8	159	24.2
31 年	2,456	684	27.9	254	37.1	176	25.7
32 年	2,217	626	28.2	180	28.8	204	32.6
33 年	1,897	600	31.6	152	25.3	210	35.0
34 年	1,915	600	31.3	150	25.0	241	40.2
35 年	1,872	746	39.9	167	22.4	416	55.8
36 年	1,975	817	41.4	167	20.4	505	61.8

資料：社会局労働部『労働争議調停年報』各年より作成。

とができるが、そこでは、労資が「正二渾然一体ヲ為シ、其ノ産業ノ発展⁽¹³⁾伸長ニ付テ各々其ノ分ヲ尽」すことや、「労資一体ノ道義的労資関係ヲ確立」し、「労資と親協力一体トナリテ産業ノ国家目的ニ奉仕⁽¹⁴⁾」すべきことが強調されていた（傍点引用者）。そして、そのための具体的施策として掲げられたのは、工場委員会を含む労資懇談会の開催であった。労資関係理念の変容とともに、これを制度化する機構も労働協約から労資懇談会（工場委員会）へと変化したのである。

一方、軍部の労働政策も 35 年以降新たな展開をとげ、軍工廠の外部の労資関係にたいする社会的影響力を拡大させた。事実、日本主義労働団体を育成しようとする軍部の政策は、30 年代前半までは軍工廠の労働組合を対象にした内部的なものであったが、つぎの陸軍省軍務課「思想団体指導方策」（36 年 12 月）にみられるごとく、30 年代後半に入ると「日本主義的労務体系」を確立するために日本主義労働団体の発展・統一を援助する方針が提起されるようになる。

日本主義労働団体ハ其発達ヲ助成スル如ク援助ヲナシ以テ共產主義、民主々義ヲ

(事実調停)の動向

別 市長町長, その他官 公長 (E)	争 (E)/(B)	議 その他 (F)	(F)/(B)	調停における申立の有無		
				有	無(G)	(G)/(B)
48	12.4	118	30.6	130	256	66.3
61	9.3	196	29.8	222	436	66.2
55	8.0	199	29.1	239	445	65.1
44	7.0	198	31.6	185	441	70.4
35	5.8	203	33.8	158	442	73.7
35	5.8	174	29.0	149	451	75.2
25	3.4	138	18.5	185	561	75.2
12	1.5	133	16.3	162	655	80.2

指導精神トスル団体ノ壊滅ニ努メシメ且将来日本主義的労務体系ヲ確立スルノ素
地タラシム／現下日本主義労働団体ハ逐次統一セントスルノ趨勢ニアリ且民主々
義的労働団体ハ日本主義、全体主義ニ転向セントスルノ気運ニアリ軍ハ内面的ニ
之ヲ援助シテ愛国団体ノ合同強化ヲ図ルヲ要ス⁽¹⁵⁾

また軍部は、軍工廠の外業部（軍需下請制）として編成された民間企業
の労資関係にたいしても、しだいに指導介入をつよめた。35年1月、外
註民間工場主の招待席上において、海軍艦政本部総務部長は「工場内ニ不
平不満ノ因トナル様ナモノガアリマスト何等カノ刺戟ニ依リ往年屢惹起シ
マシタ同盟罷業ヲ勃発シ之ニ因ル註文品完成期日ノ遅延等ノ為軍備ニ支障
ヲ生ゼシメナイトモ限リマセンカラ職工ノ善導ニ関シマシテハ今後共留意
セラレ合理的ノ管理ニ依リ罷業ハ勿論些少ノ紛擾モ未然ニ防止セラレ協力
融和ノ美風ヲ助長セラレンコトヲ望ミマス」⁽¹⁶⁾と述べ、軍需生産の安定維持
のために労資の「協力融和ノ美風」を助長するよう、民間経営者にもとめ
た。軍工廠にたいする民間企業の従属的編成が軍部の労働政策の社会的拡
延の契機となっている点に注目すべきであろう。以上のように、軍部の労

働政策は35年以降、日本主義労働団体の発展・統一への援助と、民間企業の労資関係にたいする指導介入の2側面で活性化し、労資関係の社会的編成にたいする規制力を一段とつよめることとなったのである。

35年以降の国家の労働政策の変化を示すものとしていまひとつ見落すことができないのは、警察官による労働争議調停が急増したことである。表13から明らかなように、警察官による調停件数は35年以降調停総件数の50～60%に及び、その結果争議の調停比率(B/A)もそれまでの30%前後から一挙に40%に増大した。しかも、調停申立の有無にかかわらず調停に入るケースが年々増加し、36年には調停総件数の80%に及んでいる。こうした警察官による強権的な争議調停の増大は、警保局の「新官僚」に主導された警察行政の新たな展開によるものであった。それは、警察行政の範囲を法治主義の枠に因われずに民衆の私生活の領域にまで押し広げ、社会の編成そのものに警察が能動的・積極的に関与しようとするものであった。⁽¹⁷⁾ 国家(警察)による社会統合という、「新官僚」のこの観念が35年以降警察行政を積極化せしめ、労働争議にたいする警察官の強権的調停介入を拡大したのである。労資関係への以上のような国家(警察)介入の構造的な深化が、社会局の労資関係理念の変質や軍部の労働政策の社会的活性化に示されるような、労資関係のファシズム的統合への動きと密接に結びついていたことは、あらためて指摘するまでもないであろう。

35年を境とする上述のような労働政策の転換を促した歴史的条件として、つぎの3点を指摘しておきたい。第1は、34年12月のワシントン軍縮条約の破棄と36年1月のロンドン軍縮会議の脱退によって英米との対立がはいよいよ深まり、こうした国際的緊張の激化が国内における階級的諸対立の「止揚」と国民統合の重要性を高めたことである。第2は国内の経済的条件であるが、高橋財政のもとで当初スムーズに進んでいた公債の民間「消化」がしだいに困難となり、35年頃にはインフレーションが顕在

化してきたことである。インフレは労働者階級の賃上げ圧力の潜在的要因を形成するが、これを顕在化させないためには労資関係のなんらかの再編、調整を必要とする。インフレの矛盾を労資関係のファシズム的統合によって吸収しようとした点に、この時期の労資関係政策転換の経済的背景を認めることができるであろう。この点で、国家の労資関係政策の転換と、高橋財政から、本格的な軍拡財政であり「ファシズム財政」の原型とされる馬場⁽¹⁸⁾財政への移行が、若干の時間差を含みつつも、ほぼ同時に進行したことに注意を促しておきたい。第3は国内の政治的条件であるが、35年に軍部・右翼を中心に天皇機関説を排撃する国体明徴運動が発生していることである。天皇機関説事件を契機とする思想・言論にたいするファシズム的統制の強化は、労資関係理念の変質を促す思想的土壌を形造ったと考えられるが、この点と関連して見落すことができないのは、34年7月に岡田内閣が成立し、民政党の山本達雄にかわって、内務大臣に「新官僚」の中心的人物と目された後藤文夫が就任していることである。「新官僚」の後藤文夫内務大臣のもとでの国体明徴運動の発生が、社会局官僚の労資関係理念の変質と、軍部の労働政策の社会的活性化と、警察官による労働争議調停の急増をうながした、直接の、そして最大の要因であったといっ

てよいであろう。

2 ブルジョアジーの労資関係編成構想

(1) 独占ブルジョアジー

昭和恐慌期の独占ブルジョアジーは、20年代の大企業労資関係の安定化を支えた工場委員会や会社組合など、各種の企業内団体や組織を維持・発展させようとする政策志向をつよめた。こうした政策志向は、29年12月に発表された社会局の労働組合法案にたいする日本工業倶楽部の反対意見（「労働組合法制に関する意見」、29年12月13日総理大臣、各大臣、社会局長

官、その他関係各方面に提出)のなかに看取することができる。すなわち、同法案にたいする日本工業倶楽部の反対理由のひとつは、労働組合の法認は、工場委員会や共済組合や修養団など「矯激危険なる思想の潜入を防止するに付多大の貢献を為しつつある諸団体を動揺せしめ、「我国固有の労資の關係」の破壊に導くということにあったが、そこには、20年代の大企業労資關係の安定化機構として機能した諸団体、諸組織を強固に維持しようとする姿勢が貫かれている。この点は、31年1月に内務官僚と資本家代表の間で開かれた第2回労働立法懇談会における、藤原銀次郎のつぎのような発言からも窺い知ることができるであろう。

私ノ考ヘデハ若シ政府ガ果シテ労資ノ協調トイフモノヲ以テ主義トスルトイフ御方針デアリマシタナラバ、モウ少シ他ニ方法ガアルノデハナイカ(中略)四十五万人ノ工場委員会、又五十万人ノ修養、共済、福利増進トイフモノノ目的ヲ有ツテ団結シターツノ共同的ナ団体ガアリマスカラ、斯ウイフモノヲ指導シテ、一種ノ日本ニ適シタコロノ労働組合(会社組合と言うべきであらう——引用者注)ヲ設ケテ、コレヲ中軸トシテ労資ノ協調ヲ図ラウトイフオ考ヘデアツタナレバ、⁽²⁰⁾内務大臣或ハ総理大臣ノオ考ヘノ如ク協調が行ハレルト思ヒマス

満州事変期の特徴は、独占ブルジョアジーのこうした政策志向が、新たなイデオロギー的体系性をもって主張されるようになった点にある。北海道炭礦汽船の前田一の思想がこれを代表するが、ここでは前田の著書『時局労働読本』(南郊社、1934年)によりながら前田の労務政策思想の特徴をかいつまんで述べることにしよう。

前田はまず、労働者の生活を向上させる方法として「自力本願」による方法と「他力本願」による方法があるとし、「自力本願」については労働者の団結の力による闘争と団体協約の2つを、また「他力本願」については国家の法律的規制による方法、開明的経営者による自発的方法、意思疎通のための協力団体・委員会・会社組合等による方法の3つを挙げ、労働

者の生活向上の実効性という点で会社組合による「他力本願」の方法がもっとも優れていると主張する。前田がこのような会社組合を高く評価する背景には、「労資一体」の理念に立脚した「産業至上主義」という観念があった。すなわち前田は、労働組合の存在を前提とする「唯物的、功利的の労資協調」を排撃する一方、「唯心的の協調」、「わが国独特の精神的方面を多分に盛った労資協調論——労資一体論」を主張し、この日本的な唯心的協調＝労資一体を核心とする「産業至上主義」の立場から、産業組織内においては階級の区別はなく、「その職分に応ずる地位の差別」が存在するにすぎない、と主張するのである。したがって労働協約は、労資の階級的利害の対立を前提とした「武装的平和」であるという理由で否定されることになる。以上のような労資一体的「産業至上主義」の見地から前田は、「労資融合、労働報国」を掲げるファシズム運動としての日本主義労働運動を肯定的に評価し、それと「産業至上主義」とのイデオロギー的同質性を強調している。ただしその際、前田は日本主義労働運動と「産業至上主義」との違いにも言及している。すなわち、前田の主張するところによれば、前者は国民運動であり、労働、資本、経営の3者を「国民」概念で統合するのにたいし、後者は経済運動の領域に属し、上記3者を「産業人」として捉える。つまり、階級的存在を「止揚」する嚮導概念の違いと結びついて、両者の運動領域には基本的な差異が存在するというのである。以上のごとく、前田の労務政策思想は、日本主義労働運動の思想とは運動論のレヴェルでは一線を画しつつも、労資関係機構の中心に会社組合（工場委員会を含む）を据えることによって階級観念の反動的「止揚」をはかり、労資関係のファシズム的統合（労資関係の擬似共同体的編成）を志向している点で、日本主義労働運動と共通するイデオロギーを有していた。

前田のこうした労務政策思想は、満州事変期の独占ブルジョアジーが広

く共有していた思想であった。事実、労務者教育協会常務理事（古河鋳業嘱託）の氏家貞一郎はその著書で「今日四、五十万人を擁する所謂協調諸団体は、『日本精神』に基いて、之を再教育し、以って真に日本の産業人たるの自覚と教養とを兼備せしめることが出来ますならば、かかる団体こそ……『意思疎通』機関として完全に役立つものであり、従って将来の本邦産業平和運動の先駆を為す労働団体でありませう」⁽²¹⁾と述べ、会社組合や工場委員会の「日本精神」による再教育に熱い期待を寄せていた。そして、労働組合の存在を前提とした協調主義についても、前田とまったく同一の論理で、これを「唯物的機械的協調主義」として否認するのである。⁽²²⁾一方、前田の「産業至上主義」の考えも、かれの個人的創見ではなく、全国産業団聯合会が32年以来検討をすすめてつづいた労資関係理念であった。⁽²³⁾日本主義労働運動についても、前田の見解は財界主流の考えを反映したものと見てよいであろう。実際、全産聯常務理事膳桂之助は前田と同じく日本主義労働組合を支持する意見を表明しつつ、その横断的提携にはきわめて否定的であった。⁽²⁴⁾日本主義労働運動についての膳桂之助ら全産聯幹部と日本労働聯合同人の見解の唯一の対立点は、まさにこの横断的提携を認めるか否かにあったが、⁽²⁵⁾前述の経済運動対国民運動という前田の対比的認識も、正確には企業内の運動（全産聯幹部）対企業横断的運動（日本労働聯合同人）という、運動路線をめぐる両者の現実の対立をややシンボリックに表現したものであった。このように、全産聯と日本主義労働運動のあいだには運動論の領域で意見の対立が存在したものの、⁽²⁶⁾日本主義労働団体（会社組合）を基調とする労資関係を構想する点で、両者に本質的な差異はなかったというべきであろう。さきに述べた30年代の大企業労資関係の構造も、叙上のような独占ブルジョアジーの思想を実体のレベルで反映したものであった。

(2) 中小ブルジョアジー

1920年代には大阪工業会のごとく、日本の労働組合法を制定することによって労働組合を「善導」し、労働争議を防止しようとする中小ブルジョア⁽²⁷⁾の潮流が存在していた。しかし、昭和恐慌を境にこうした日本の労働組合法制定の路線は決定的に後退し、労働争議取締法の制定が中小ブルジョア⁽²⁸⁾の共通の政策要求となって前面に現われてくる。それは、社会局労働組合法案にたいする中小資本家団体のおびたしい数の反対声明が⁽²⁹⁾一様に労働争議取締法の制定を要求していることに、端的に示されている。中小ブルジョア⁽³⁰⁾のこうした政策志向を規定した要因として、ひとつには、言うまでもなく、恐慌期の深刻な労働争議に直面した中小ブルジョア⁽³¹⁾の危機意識をあげることができるところであろう。労働争議を体験したある工場主は、「私の考へはこの争議を動機に根底から覆へされてしまった。工場は自分のものであるにかゝらず自分の思ひ通りにならない——さうした焦慮からすべてが消極的になつて、機会さへあれば工場を閉鎖しやうとの考へがおこる……目先きに仕事があつたとしても、争議の事を考へると人を雇ふに二の足を踏むことになる。雇傭契約を結ぶことに危険を感じるのである」と、感想を述べているが、ここにみられる危機意識を内蔵したニヒリズムは、争議を体験した中小企業家の共通の心情であつたといつてよい。いまひとつは、国家の労働争議調停にたいする中小ブルジョア⁽³²⁾の不信と不満が存在していたことである。日本工業倶楽部編『最近に於ける労働争議の争例』(1930年)は、この時期に争議を体験した中小企業家の生の声を収録したものであるが、そこには、企業の側に一定の犠牲を強いるような形の国家の調停活動にたいする中小企業家の不満の声が満載されている。「警察はあるが、警察でも心許ない。官憲はあつても官憲でも心許ない⁽³¹⁾」、「調停課も警察当局も頼むに足らぬ⁽³²⁾」という言葉は、中小企業家の国家不信の痛烈な表明であつた。

以上述べたような、労働争議にたいする階級的恐怖心と国家の労働争議

調停への不満が、中小ブルジョアジーの労働争議取締法制定の要求を押しあげることとなったのであるが、しかし、恐慌後、労働争議が衰勢に向うと同時に、中小ブルジョアジーのこうした政策志向も後退する。争議の鎮静化によって雇主専制的な労資関係が修復されるに伴い、中小ブルジョアジーは労資関係のこの伝統的な枠組に埋没し、労資関係編成のなんらかの積極的な構想をもたなかったごとくである。ただ、前述の労働協約体制の拡大に示されるように、労働組合の協調的・現実主義的路線を拘束する手段として、あるいは同業組合のカルテル的統制の補完物として、労働協約を積極的に受け入れようとする「開明派」的潮流が中小ブルジョアジーの一部に存在していたことは、見落すことができないであろう。⁽³³⁾

3 労働組合の労資関係編成構想

(1) 日本労働組合会議

1932年9月、日本労働総同盟、日本海員組合、全国労働組合同盟、官業労働総同盟など11団体、22万人（組織労働者の約64%）を結集して、「労働組合主義」的潮流の全国的連合組織、日本労働組合会議が結成された。その最有力組合のひとつである日本労働総同盟は、組合会議の結成に際し、「労働組合会議は、その実力の増大と相並んで、国家の産業行政の中に参加し資本主義の非生産性、非社会性、非国家性と戦ひ、健全なる国民経済樹立にその目標を置かねばならぬ」⁽³⁴⁾と述べている。日本労働組合会議は、まさにこの主張が示すように、新たな国民経済の編成を担う組織労働の中心的な部隊として、国家の産業労働行政に積極的にコミットしていくこととなった。そこで、以下では、労働組合会議の新たな国民経済編成の構想を——それが資本主義の非生産性、非社会性、非国家性を克服したものであることはある程度すでに想像がつくが——労資関係編成の構想とかわらせて検討することにしよう。

日本労働組合会議は 33 年 12 月に総理大臣ほか関係当局にたいし「産業及労働の統制に関する建議」を提出、以後例年の大会で「産業及労働の統制に関する件」を決議し、これを政府に建議している。34 年 10 月の第 3⁽³⁵⁾回大会におけるこの件の決議は、「今日の世界の資本主義の行詰りは必然に其の経済機構の変改を招来し、産業及労働に対する国家的統制は今や世界の風潮となりつつある」と述べ、経済過程への国家の構造的介入、すなわち資本主義の国家独占資本主義的再編成は世界の趨勢であるという現状認識を明らかにしている。そしてそのうえで、日本の「現下の国家の非常時を打開」するためには「国家の産業及労働の統制政策を根本基調とし、産業に適当なる統制を加へ、資本の不当なる搾取を抑制すると共に労働に規律と統制を与へ、進んで産業協力の実を挙ぐる事が絶対に必要である」とし、経済と労資関係への国家の構造的介入を積極的に要請している。⁽³⁶⁾決議内容のこうした国家独占資本主義的性格は、この決議にもとづく政策提言である「産業及労働の統制に関する要綱」⁽³⁷⁾にも示されている。

この「要綱」は労働行政、産業統制、労働統制、産業協力の 4 つの柱から構成されているが、まず労働行政に関しては、産業労働省の新設と、労資双方の代表者による諮問委員会の設置が提案されている。また産業統制に関しては、国有・国家管理を終局的目標とした重要産業にたいする統制と、これを遂行するための産業計画調査機関の設置、中小産業における同業組合の組織化と同業組合による中小産業統制への労働組合の参加の 2 点が提案されている。つぎに労働統制については、労働組合の健全なる発達と労働争議の最少化をはかるための労働組合法と団体協約法の制定、労働争議調停法の改正による一般産業への強制調停の適用と、これを補完するための労働者、資本家、消費者 3 者代表を陪審員とする産業労働裁判所の新設が要求されている。政策提言の最後の柱である産業協力は、上述の労働統制を前提としたものであり、「産業協力の基本は自主的労働組合の公

認を経とし、団体協約を緯とする労資両者の協力に存する」ことが強調されている。そして労資の産業協力をサポートするために、国家が産業協力委員会（主務大臣、地方長官あるいはその任命した官吏を議長とし、労働者、資本家、消費者3者同数の委員で構成）を、全国レベル、地方レベル、産業別に多層的なかたちで設置することが提案されている。

「要綱」の内容はおおよそ以上のごとくであるが、この「要綱」がめざしたものは、労働者を資本家、消費者と対等な一大利益集団に編成替しつつ、その3者の社会的均衡のうえに国家による産業の統制と組織化をはかるというものであった。換言すれば、労資の同権化をととして労働組合を国家機構のもとへ統合し、これを国家独占資本主義体制の社会的支柱に転化させること⁽³⁸⁾、これが「要綱」の政策的基調であったといっていよいであろう。そしてこの「要綱」は、産業の組織化と労資の同権化を政策的に一体のものとして構想している点で、初期ニューディールの中核的立法である全国産業復興法（NIRA）ときわめて類似した内容と性格を有していた⁽³⁹⁾。実際、この「要綱」の基本精神となったさきの決議が「産業及労働に対する国家的統制は今や世界の風潮となりつつある」と述べたとき、その具体例としてあげたのは、アメリカの全国産業復興法であった。また、日本労働組合会議のオピニオン・リーダーの地位にあった日本労働総同盟がニューディールの労働政策にたいし、「労働階級の購買力増進が国民経済の健全なる発達に必要であるといふ思想が単に思想でなくて、一国の労働政策に明瞭に取入れられたといふことは、アメリカに初めて現われた現象で、⁽⁴⁰⁾頗る注目し値する⁽⁴¹⁾」と述べて高い関心を示し、ニューディールに倣い、購買力の理論に立った労働組合法認論を主張していたことも、上記のことと関連して注目しておく必要があろう⁽⁴²⁾。

日本労働組合会議の上述のような労資関係編成構想は、しかし、たんに机上のプランとして政府に建議されたのではなく、実際の運動においても

推進された。日本労働総同盟は33年以降、中小企業を基盤に労働協約の締結を中心目標とした産業協力運動を強力に展開する。さきに述べた労働協約体制の拡大や電球硝子産業協力委員会の設立が、総同盟を中心とした産業協力運動の実践的な成果であったことは、あらためて指摘するまでもないであろう。

日本労働組合会議の労資関係編成構想は他方、政府への建議を通じてこの時期の国家の労働政策に規定的な影響を及ぼした。⁽⁴³⁾「ニューディール」の方向性をもった30年代前半の協調的労働政策の社会的推進主体は、まさにこの日本労働組合会議であり、逆にまたこうした国家の労働政策によって日本労働組合会議の労資関係編成構想が規定されるという、労働運動と国家の政策の相互規定的な関係に注目すべきであろう。

日本労働組合会議はしかし35年を境にその勢力を衰退させた。まず同年5月には、日本海員組合の本部反対派が組合より脱退し、日本主義の立場に立った新日本海員組合を設立した。さらに同年9月には、日本労働組合総聯合が日本労働組合会議から脱退し、日本主義労働運動に合流、翌36年9月には前述のように官業労働総同盟傘下諸組合が解体した。日本労働組合会議に結集した有力組合のこうした分裂、脱退、解体によって同会議は急速にその勢力を衰退させたのであるが、それがさきに述べた国家の労働政策の変質と密接に結びついていたことに注意を促しておきたい。

(2) 日本産業労働倶楽部

1933年6月、日本造船労働聯盟（石川島造船所自彊労働組合、浦賀船渠工愛会）を中心に日本産業労働倶楽部が結成され、日本主義労働運動の全国的な中核組織が誕生した。日本主義労働運動というファッション的な運動が、ワシントン体制によって壊滅的な打撃を受けた造船業の非財閥系企業を基盤⁽⁴⁵⁾に発生したという事実⁽⁴⁶⁾に、まず注目しておきたい。

日本産業労働倶楽部のファシズム的性格はその行動方針に示されている。⁽⁴⁶⁾

行動方針の総則には、「道義ニ基ク公正ナル労働条件ノ実現」、「労資ノ融合ニヨル日本産業ノ振張」、「資本主義経済制度ノ改善」の3点が掲げられている。まず総則第1の「公正ナル労働条件」とは何かということが問題になるが、行動方針の解説はこの点について、「良品を廉価に迅速に社会に供給すること」、「勤労生活を通じて忠良なる日本国民たるの任務を果すこと」、「勤労を通じて世界文化に貢献すること」、「此の三つを目標として真心から勤労する我々が働き易い条件、それを公正なる労働条件といふべきであります」と述べている。国家社会と「世界文化」に貢献できる労働環境、これが「公正ナル労働条件」の中身である。したがって、総則を具体化した行動方針では「労働条件ノ無条件的維持改善を排」すことが謳われている。労働条件の維持改善機能という、労働組合の中核的な機能が放棄されている点に行動方針の第1の特徴があった。総則の第2「労資ノ融合ニヨル日本産業ノ振張」は、「労資ノ職分ハ産業ノ秩序タルニ鑑ミ階級的偏見ヲ去リ融合ヲ以テ産業ノ開発ニ努ムベシ」、「工場委員会ノ普及徹底ヲ計ルベシ」という、2点に具体化されている。ここでは労資の階級的区別が否定され、両者は産業秩序を形成する職分の差と捉えられている。そして労資の融合を実体化する機構として構想されたのが工場委員会であった。総則の第3「資本主義制度ノ改善」は、具体的には「資本浄化運動」というかたちで提起されている。行動方針の解説によれば、「資本主義経済制度の改善」とは、「営利の倫理的一面を無視して自分さへ良ければ入はどうなってもよいと云ふ様な搾取に依る利潤追求を念とする」資本＝反倫理的資本と、「所有権に義務の伴ふ事を自覚し、営利を通して道徳を実現しようと心掛けて居る」資本＝倫理的資本とを区別し、前者の反倫理的資本にたいして浄化運動を展開するというものである。ここには、「国民的＝創造的資本」(national-schaffendes Kapital)と「国際的＝略奪的資本」(international-raffendes Kapital)を区別し、後者の「略奪」的資

本を攻撃の対象としたナチス・ドイツ（シュトラッサー、ゲッベルス、⁽⁴⁷⁾ G・フェーダー）のようなファシズムに共通する特有の反資本主義の論理を見出すことができる。ただここで注意すべきは、「資本浄化運動」の形態として「闘争的手段ヲ排除シ至誠以テ心ヲ動カスノ道ヲ探ルベシ／資本家が其ノ本分ヲ尽サザル場合ハ誠意ヲ以テ其ノ反省ヲ求ムベシ／反省ヲ求メテ猶且容レラレザル場合ニハ己ムヲ得ズシテ起ツベシ」とされている点である。「資本浄化運動」のこうした微温性あるいはその非急進的性格のうちに、日本主義労働運動が体现した擬似革命の矮小性を看取することができるであろう。

日本主義労働運動の擬似革命的性格の矮小性は、その資本主義観に規定されたものであった。前述した日本労働組合会議の国民経済編成構想との関連で言えば、日本主義労働運動の資本主義観は、重要産業の国有化や計画経済を否認し、資本主義経済の自由競争的本質を積極的に擁護する点に特徴があった。⁽⁴⁸⁾ 端的に言って、それはきわめて「自由主義」的色彩を帯びていたのである。⁽⁴⁹⁾ したがって、「非常時」における国家の経済統制も「官僚的統制経済乃至は官僚的国营主義に非らずして、私的企業制の自由なる活躍の余地を有し得る如き」範囲のものでなければならぬと、かれらは⁽⁵⁰⁾ 主張する。資本主義のこうした基底の・原理的な世界を擁護する日本主義労働運動が資本主義のなんらかの構造的な変革なり再編成に否定的になるのは、ある意味では当然のことであった。実際かれらは、制度的改革をとおして資本主義の弊害を除去しようとする発想を頑なに拒否した。「日本主義労働団体は制度の万能を信じない。人心の浄化を大本に置く」⁽⁵¹⁾、「我等にとって大切なことは人間の道義であって、単なる外面上の制度ではない……若し事業を繞る関係者に道義の真情が高まって行つたならば、現代の⁽⁵²⁾ 資本主義の弊害も恐らくその大半がなくなるに違いない」。これらの言葉のなかに、かれらの基本的なものの見方、考え方が示されている。「資本

主義経済制度ノ改善」の方針が「資本浄化運動」という資本家の人格改造運動に収斂するのは、制度的改革を否認するかれらの「自由主義的」経済観⁽⁵³⁾の然らしめるところであった。

このようにみると、日本産業労働倶楽部のファシズム性は、おなじファシズムといってもきわめて特異な性格を有していたと言うべきであろう。労働組合の中核的な機能を否定し、階級観念の反動的「止揚」による労資融合（労資関係のファシズム的統合）の実現を追求している点で、日本産業労働倶楽部はたしかにファシズムの論理を内蔵していたものの、ファシズム運動としての擬似革命性は著しく稀薄であった。実際、日本産業労働倶楽部の運動は、労働協約を労資の階級対立を前提とした「武装的平和」であるという理由で攻撃し、日本労働組合会議の「産業協力運動」に対抗して「労働報国」運動を展開するという枠を出るものではなかった。労資関係の編成について、日本労働組合会議に対抗する論理を提示し、これを運動化⁽⁵⁴⁾する⁽⁵⁵⁾ところに日本産業労働倶楽部の活動の最大の重点があった。その意味で、日本産業労働倶楽部は日本労働組合会議のいわば陰画として存在していたのであり、30年代前半におけるその社会的、経済的影響力は意外と小さかったといわねばならない。

日本産業労働倶楽部に主導された日本主義労働運動はしかし、35年を境に新たな展開と飛躍をとげた。そのひとつは、日本主義労働組合の全国的統一への動きが急潮化したことである。35年11月には、愛国労働組合統一促進懇話会関東地方第1回委員会、中部地方愛国団体結成準備会、大阪地方愛国団体統一懇談会が相ついで開かれ、これらの会議には日本産業労働倶楽部や新たに日本主義労働運動に合流した日本労働組合総聯合、新日本海員組合のほかに、東電愛国同盟、大日本労働組合協議会、大東京大工組合、花緒生産者組合、愛国木材工同志会、帝国木材産業正義研究会、名古屋陶畫漢組合、中部労働聯盟、大日本忠孝労働組合、日本労働同盟な

どの日本主義労働団体が参加した。⁽⁵⁶⁾そして、翌36年1月に開かれた愛国団体全国会議で、日本愛国労働組合懇話会要綱（草案）と同規約要綱（草案）⁽⁵⁷⁾が決定され、4月の愛国労働組合全国懇話会の結成となるのである。

35年を境とするもうひとつの変化は、日本主義労働運動が急進化したことである。前述のごとく30年代前半の日本主義労働運動は、資本主義の制度的改革には否定的な精神運動的色彩をおびていたが、35年以降こうした運動のあり方への反省がつより、⁽⁵⁸⁾急進主義的な方針が登場した。

従来の日本主義労働運動は、階級闘争主義の排斥を主眼としたが為に、動もすると現状維持乃至は保守運動を事とし、一切の闘争を否定する運動の様に考へられる事があった……然し今後は、政治運動に於ける日本主義が満州事変後俄然革新の方向に躍進したと同様に、一転して積極的、前進的、現状革新的な活動を全面的に展開し資本主義悪に対しては全体主義を旗印として堂々正面から戦を押し進めて行く様にならねばならない（中略）日本主義労働運動は、今日勃然と勃興しつつある日本的な国家改造革新運動と、現実はその方向を同じうし、乃至は之が一翼を担当し得るのであって、茲に始めて日本主義労働運動が積極的に昭和維新の過程に於て一役割を演じ得る事となるのである。⁽⁵⁹⁾

日本主義労働運動は資本主義と国家の改造・「革新」運動として展開しなければならない、というのがここでの主張である。「消極的精神修養」⁽⁶⁰⁾の日本精神から「積極的社会改革への改造理論」としての日本精神への急進主義的な旋回（日本精神の急進化）⁽⁶¹⁾が35年以降の日本主義労働運動の戦闘化を規定することとなった。日本主義労働組合に指導された35年8月の豊川鉄道争議や同年10月の川崎汽船争議は、こうした日本主義労働運動の戦闘化を象徴的に示す事件であった。⁽⁶²⁾

以上のごとく、35年以降急速な盛り上りをみせた日本主義労働運動こそ、この時期の労働政策ファッション化の社会的推進主体であった。しかし、日本主義労働運動は35,6年をピークにして衰退に向う。この運動が内蔵

した擬似革命的エネルギーは、国家の労働政策のファッション化の触媒的役割を果すことによって国家機構に吸収され、以後、「権威主義的反動」主⁽⁶³⁾導のファシズム再編が進行していくこととなるのである。

- (1) 前掲, 拙稿, 15—18 頁.
- (2) 社会局労働部『労働時報』第 10 巻第 4 号, 1933 年 4 月, 9 頁.
- (3) 『労働時報』第 11 巻第 6 号, 1934 年 6 月, 23 頁.
- (4) 社会局労働部『昭和八年労働争議調停年報』, 79 頁.
- (5) 前掲, 『本邦に於ける労働協約の概況』1933 年, 20 頁.
- (6) 『労働時報』第 10 巻第 5 号, 1933 年 5 月, 10 頁.
- (7) 日本主義労働運動が追求した労資関係のファシズム的統合の具体的内容については後述するが, ここでは, それを実現する制度的機構として工場委員会が重視されていたことを指摘するにとどめておく.
- (8) 小田部雄次「日本ファシズムの形成と『新官僚』——松本学と日本文化聯盟——」(日本現代史研究会編『日本ファシズム(1)』大月書店, 1981 年), 内政史研究会『松本学氏談話速記録』下, 1967 年, 133—134 頁, 参照.
- (9) 栗屋憲太郎「ファッション化と民衆意識」(『体系日本現代史』第 1 巻, 日本評論社, 1978 年) 278 頁.
- (10) 「日本労働聯合記録」『松本学関係文書』222, 国立国会図書館憲政資料室所蔵(栗屋憲太郎, 小田部雄次編『資料日本現代史』9, 大月書店, 1984 年所収), 参照.
- (11) 日本産業労働倶楽部の傘下有力組合の基盤は造船業の非財閥系企業(石川島造船所, 浦賀船渠)にあった. この点後述.
- (12) 社会局官僚と「新官僚」の労働政策の対抗的性格を論じた最近の論稿として, 林博史「日本ファシズム形成期における内務省の労働政策」(大阪歴史学会『スヒトリア』第 102 号, 1984 年 3 月)がある. 本稿執筆中, 本論文に接することによって筆者の歴史像がいよいよ確かなものになったことを付記しておく.
- (13) 『労働時報』第 12 巻第 5 号, 1935 年 5 月, 20 頁.
- (14) 『昭和十年労働争議調停年報』71 頁.
- (15) 『旧陸海軍文書』(マイクロフィルム) R 105.

- (16) 海軍艦政本部『民間工場主招待席上ニ於ケル海軍艦政本部長挨拶要旨、海軍艦政本部総務部長口述覚』1936年。
- (17) 三輪泰史「日本ファシズム形成期における新官僚と警察」(『日本史研究』252号、1983年8月)10—12頁。
- (18) 林健久「ファシズム財政の原型——馬場鑛一蔵相論——」(前掲、『戦時日本経済』、参照。
- (19) 日本工業倶楽部調査課『労働組合法案に関する実業団体の意見』1930年5月、第2、1~2頁。
- (20) 社会局労働部『労働立法懇談会(第二回)速記録』1931年、30—31頁。
- (21) 氏家貞一郎『産業平和論』文雅堂書店、1933年、53頁。
- (22) 同上、63~64頁。
- (23) 『社会運動往来』1933年6月、20頁。
- (24) 同上、誌上座談会における膳桂之助の発言、参照。
- (25) 小林五郎「全国の事業家諸氏に告ぐ」(『社会運動往来』1934年1月)20頁、西山仁三郎「日本産業労働倶楽部の組織並に運動方針に就て」(『社会運動往来』1934年7月)11頁、参照。
- (26) こうした意見の対立も、全産聯幹部と日本労働聯合同人が懇談を重ねるなかで次第に解消する傾向にあったことに注目しなければならない。げんに、膳桂之助は34年2月の懇談会で「日本産業労働倶楽部の行き方に対しては全幅的に賛成であり、加之、かくの如き労働団体が工場鉱山にそれぞれ存在する方が良い……且それ等の団体が一層の向上発展のために横の聯絡を持つこと自体も必要であり、決して反対するものではない」との考えを表明するに至った(前掲「日本労働聯合記録」)。
- (27) この点は別稿で詳述する予定であるが、さしあたり『歴史学研究月報』243号(1980年3月)の筆者の近代史部会報告を参照されたい。
- (28) 社会局労働部『労働組合法案に関する資料』1931年1月、参照。
- (29) なお、31年に開催された第6回全国工業懇話会連合大会においても、労働争議取締法の制定を政府に要望する議案が東京工場懇話会と京都工場懇話会から提出されている(東京工場懇話会『会報』第55号、1931年4月、59頁)。
- (30) 東京工場懇話会『会報』第49号、1930年10月、80頁。

- (31) 日本工業倶楽部調査課編『最近に於ける労働争議の事例』1930年, 152頁.
- (32) 東京工場懇話会『会報』第50号, 1930年11月, 81頁.
- (33) 日本労働総同盟中央合同労働組合の組合長が, 「ガラス工業でも染色工業でも亦川口の鋳物工業でも, 工場主が最近は余程労働組合に対する理解が進んで来たように見受けける」と述べている(日本労働総同盟機関誌『労働』268号, 1933年11月)のは, こうした「開明派」的潮流の増大を裏づけるものであろう.
- (34) 「労働組合会議に就て——その将来を期待す——」(『労働』255号, 1932年9月).
- (35) 社会局労働部『労働運動年報』1934年, 147頁.
- (36) 日本労働総同盟も34年11月の第22回大会で「産業及び労働統制の件」を独自に決議するが, 議案説明にあたった西尾末広は, 提案の理由について「従来自由競争に放置されて来た産業及び労働に国家的権力を用ひて統制を与へねばならぬ……自由放任を国家的権力を以て統制すべしと言ふ事は, 社会全体の声である」と述べている(総同盟50年史刊行委員会『総同盟50年史』第2巻, 1966年, 254—255頁). 自由競争経済の否定は当時の「労働組合主義」の潮流の共通の認識であったといつてよいであらう.
- (37) 前掲, 『労働運動年報』1934年, 148—149頁.
- (38) 労働組合を国家独占資本主義体制の社会的支柱として位置づけることは, 満州事変以降の日本労働総同盟の一貫した主張であった. 「資本主義に大改革を加へ, 我国家産業の全面的計画経済樹立に協力邁進し, 労働組合は, 利益の公平なる分配を要求する機関より, むしろ産業上の重要な統制機構として進んで我国民経済の改革発展に努力し得る基礎をつくらねばならぬ……」(「反共産主義労働組合の全的合同の提唱」『労働』246号, 1931年12月). そしてこうした主張は, 「英仏の如き国に於ても, 又露, 伊の如き国に於ても, すべて, 産業秩序は団体協約に依つて保持され, その協約の規模の大なるに伴ひ, 労働組合は社会的, 国家的の公的機関となりつつある」(「我々に於ける団体協約の現状」『労働』263号, 1933年6月, 傍点引用者) という世界史認識と結びついていた.
- (39) 全国産業復興法については, さしあたり小原敬士『ニュー・ディールの社会経済史』清明会出版部, 1969年, 98頁以下, 新川健三郎『ニュー・ディー

- ル』近藤出版社、1973年、98頁以下、参照。
- (40) 「アメリカの労働政策」(『労働』266号、1933年9月)
- (41) 「米国非常時の社会政策——『産業復興法』とその実施状況——」(同上)、「産業協力運動の意義——労働政策の根本基調——」(『労働』268号、1933年11月)、参照。
- (42) 「岡田内閣に望む」(『労働』277号、1934年8月)。
- (43) 総同盟会長松岡駒吉が「健全なる労働組合運動に対する行政官庁の態度は、若干の例外を除き、漸く公正に赴きつつあり」(『労働』269号、1933年12月)と述べているのは、こうした影響をものがたるものであろう。
- (44) 傘下組合と組合員数はつぎのとおりである。自彊労働組合2,580名、工愛会2,350名、秀英労働組合850名、乗合中正会920名、勇信組合325名、興進労働組合452名、自治組合155名、日本靴工組合213名、河港組合325名、シチズン時工会270名、計10組合8,440名(日本産業労働倶楽部機関誌『日本産業労働』第1号、1933年7月)。
- (45) 日本産業労働倶楽部理事長石井熊蔵のつぎの言葉は、日本主義労働運動の基底にある危機意識がベルサイユ=ワシントン体制によって醸成されたものであることを示唆している。「国際聯盟の欺瞞的平和論に拠つて築き上げられたる軍縮会議の結果が、国家の最大重工業たる重工業を全く崩壊に瀕する程の窮状に到らしめ、容易に得難い熟練職工の多数を失業群中に投げ出した事は……工場都市をして思想的に経済的に最大の危機にまで追詰めたのだ」(「新春を迎へて各位に切望す」『日本産業労働』第7号、1934年1月)。
- (46) 以下の行動方針の考察は、産業労働研究会編『日本主義労働運動綱領行動方針並に解説』1934年、による。
- (47) 山口定『ファシズム』有斐閣、1979年、147頁。
- (48) 上坂光三「重要産業国有論の可否」(『社会運動往来』1933年8月)。
- (49) 藤井信吾「経済心理より見たる資本主義」(『社会運動往来』1933年8月)、参照。藤井はアダム・スミスの学説を支持し、賃金の引上げと社会政策は企業家の営利心を麻痺させるという理由でこれに反対している。
- (50) 長谷川英二「経済非常時の対策(二)」(『社会運動往来』1934年2月)55頁。
- (51) 「日本主義労働運動の産業に対する貢献(テーゼ試案その二)」(『社会運動往来』1932年9月)9頁。

- (52) 上野健一「日本主義労働運動に対する非難に答ふ」(『社会運動往来』1932年12月)32頁。
- (53) 誤解のないよう付け加えておくが、こうした「自由主義的」経済観は、日本労働組合会議など、産業の国有化や統制を説く勢力への対抗を目的としたイデオロギーであって、現実の経済問題を解決する手段としての国家の政策の役割をかれらが消極視していたことを、かならずしも意味しない。事実、石井熊蔵は「軍事費予算こそは日本の過剰労働力を消化して、一切の社会問題を解決する唯一の最も偉大なる力である」と述べて、軍拡財政に大きな期待を寄せていた(前掲、「新春を迎えて各位に切望す」『日本産業労働』第7号,1934年1月)。
- (54) 日本産業労働倶楽部は33年12月、「全国産業労働会議設置に関する建議」を政府に提出したが、これも日本労働組合会議の「産業及労働の統制に関する建議」への対抗を意図したものであった。全国産業労働会議は政府、労働者、資本家、および専門家によって構成され、産業および労働に関する政府の諮問機関として位置づけられている。その目的とするところは「道義に基づく公正なる労資関係の確立」、「労資の融合による日本産業の振興」、「産業及労働に関する対外的主張の統一」であり、日本産業労働倶楽部の労資関係編成構想を全国的に推進する役割を担うものであった(社会局労働部『労働運動年報』1933年,155—158頁,参照)。この建議と日本労働組合会議のそれの根本的な相違点は、日本産業労働倶楽部の主張するところによれば、前者においては、重要産業の国有化や国家管理という「イデオロギー」を排していること、労資の代表を団体に限定せず「広く未組織の労働者の中からも代表者を選出すべき方針」を採用していること(労働組合の代表制の否認)の2点であった(「全国産業労働会議と産業及労働統制の根本的相違点を指摘す」『日本産業労働』第8号,1934年2月,5頁)。
- (55) この点では、日本産業労働倶楽部と会社組合の提携が重視されていた(「新たな戦線統一の提唱」『社会運動往来』1934年7月)。
- (56) 『日本産業労働』第29号,1935年12月,16—17頁。
- (57) 『日本産業労働』第31号,1936年2月,12—13頁。
- (58) こうした反省は、「階級闘争派」への反撃を目標とした日本主義労働運動の第1期は終り、いまや運動の第2期に入ったとする認識と結びついていた

- (有馬武雄「新しき労働運動の方向」『社会往来』1935年3月、50—51頁).
- (59) 匿名座談会「国家改造運動の一翼としての日本主義労働運動を語る」(『社会往来』1935年5月) 88—89頁.
- (60) 今里勝雄「愛国運動の自己批判」(『社会往来』1935年11月) 77頁.
- (61) 巻頭言「日本精神と闘争意識」(『社会往来』1936年1月), 参照.
- (62) 三輪泰史「1935年における日本主義労働運動の発展——豊川鉄道・川崎汽船両争議を中心に——」(『日本史研究』189号, 1978年5月), 林博史, 前掲論文, 18—19頁, 参照.
- (63) 伝統的支配層のファシズム化した部分をさす. ファシズム体制の成立過程における「権威主義的反動」と「擬似革命」の2契機ないし両者の「同盟理論」については, 西川正雄「ヒトラーの政權掌握」(『思想』1967年2月号), Reinhard Kühnl, *Formen bürgerlicher Herrschaft. Liberalismus-Faschismus*, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg, Februar 1971 (伊集院立訳『自由主義とファシズム——ブルジョア支配の諸形態——』大月書店, 第2部第3章), 山口定, 前掲書, 187—200頁, 参照.

むすび——総括と展望——

最後に, 以上の考察を簡単に総括し, ファシズム体制成立の展望を示すことによって, 本稿の結びにかきたい.

労資関係編成構想をめぐる30年代前半の政治的・社会経済的諸勢力の客観的対抗関係は, 社会局官僚＝「開明派」中小ブルジョアジー＝日本労働組合会議というニューディール的方向性をもった潮流と, 軍部・「新官僚」＝独占ブルジョアジー＝日本産業労働倶楽部というファシズム的潮流との対抗であったと総括することができる. 第1のニューディール的方向性をもった潮流は, 労資の同権化によって労働組合を資本主義体制内部にビルト・インし, 団体交渉制と労働協約を基礎に協調的労資関係を創り上げようとするもので, 中小企業におけるこの時期の労働協約体制の拡大に

その実体的基盤をもっていた。第2のファシズム的潮流は、労資一体、労資融合の理念に立脚した工場委員会制を基礎に労資関係を擬似共同体的に編成しようとするもので、大企業におけるこの時期の工場委員会制の普及（産報型懇談会制への機能変質をともなったそれ）にその実体的基盤をもっていた。このような労資関係編成構想をめぐる対抗は、労資関係の国家独占資本主義的再編成をめぐる2つの途の対抗、あるいはもう少し普遍化して言えば、現代資本主義化の2つの途の対抗として把握することができるであろう。しかし、30年代前半の歴史的特質は、労働組合運動のレベルではニューディール的方向性をもった第1の潮流が主流を占めたのにたいし、労資関係の構造＝実体のレベルでは、中小企業の労働協約体制の拡大に狭い限界が存在し、大企業の変容しつつある工場委員会制度が普及をみたように、第2の潮流が基軸的位置を占めていたことである。このように、30年代前半には運動と構造＝実体の間に一定の乖離があったことに注目しておかねばならない。

こうした運動と構造＝実体の乖離は30年代後半に第2の潮流が主流を占めることによってうめられる。日本産業労働倶楽部を中心とした日本主義労働運動は、たしかに35,6年をピークにして衰退するものの、この運動が内蔵した擬似革命的エネルギーは国家の労働政策の中に吸収されることによって、その変質＝ファッショ化（社会局官僚の労資関係理念の変質、軍部の労働政策の社会的活性化、警察官の強権的労働争議調停の拡大）を促した。国家の労働政策のこうしたファッショ化によって、大企業の変容しつつある工場委員会制度は、日本資本主義の外縁部にまで権力的におし広げられ、中小企業の労働協約体制や中小企業の支配的部分をとらえていた雇主専制的労資関係は重大な変質をせまられることになるのである。しかし、労資関係のファシズム的統合への動きが急激化したのは、日中戦争の勃発（37年7月）による戦時体制への移行後のことであり、38年7月

の産業報国連盟の設立は第2の潮流が国家的＝国民的な運動体として全国的に組織されたことを示すものであった。しかし注意すべきは、労資懇談会を中核とする産業報国会の結成をめざしたこの運動は、日本労働組合会議やその主力組合である全日本労働総同盟など、この時期からうじて命脈を保っていた労働組合の存在を直接否定したものではなく、表向きは産業報国会と労働組合の併存を方針として掲げていたことである。産業報国連盟の成立は、労働組合を否認しなかったという消極的な意味において、30年代前半に主流を占めた第1の潮流の小さな母斑がまだ残存していたことを示すものであった。36年の陸軍の労組否認にみられるような、労働組合を公然と否定する方針が国家の政策として本格的に登場するのは39年以降であり、労働組合の解散のうえに40年11月に結成された大日本産業報国会は、その意味で第2の潮流がひとつの体制として定着、確立したことを意味している。ファシズム体制成立の本質的な要件である「強制的同質化」(Gleichschaltung)がここに完成することになる。

〔付 記〕

本稿は1983年度土地制度史学会秋季学術大会の共通論題報告を加筆・補正したものである。