

日本の社会・労働運動の史的研究

三宅明正 編

人文社会科学研究所
研究プロジェクト報告書

第166集

2011年

千葉大学大学院
人文社会科学研究所

日本の社会・労働運動の史的研究

三宅明正 編

人文社会科学研究所
研究プロジェクト報告書

第166集

2011年

千葉大学大学院
人文社会科学研究所

本研究プロジェクト報告書の一部から著者本人以外が引用を行う場合や、本報告書の内容を参照・利用した場合は、通常の引用・参照方式に則り、必ず出典を明記してください。

*Historical Studies on Social and Labor
Movements in Japan*

REPORT ON RESEARCH PROJECT

No.166

2 0 1 1

Graduate School of Humanities and Social Sciences
Chiba University

目次

はしがき

第1章	60年安保闘争と労働者の運動	三宅明正	1
第2章	京葉臨海部に働く労働者の生活と労働	犬塚先	10
第3章	上尾事件と国労高崎	長澤淑夫	14
第4章	【翻訳】 アンドルー・ゴードン著 『生まれ変わる日本』	長澤淑夫	28
第5章	【翻訳】 アンドルー・ゴードン著 『日本の第三の道』	長澤淑夫	40
著者紹介			56

はしがき

三宅明正

本報告書は、研究プロジェクト「日本の社会・労働運動の史的研究」の成果報告書である。このプロジェクトは、第二次世界大戦後、とくに高度経済成長期以降の日本の社会運動、労働運動を、今日から振り返ったとき、いかなる事象（事件、組織、人物等）がその後のありようを規定する上で重要な意味をもっていると考えられるか、そうした事象の特徴は何かを検討してきた。

報告書には、地区労（犬塚）、60年安保闘争（三宅）、国労上尾事件（長澤）をそれぞれ扱った3つの論稿と、Andrew Gordon, *The Wages of Affluence: Labor and Management in Postwar Japan*, Cambridge, Harvard University Press, 1998 の第1章、第10章を長澤が翻訳した論稿とが、収録されている。

上述したような事象として何を選択するか、本研究プロジェクトの参加者間でも意見は多様であった。しかしこの報告書に収録された対象をどういう点に軸をおいてとらえるかについては、運動体と思想に力点を置くというところでは、いずれもが共通している。対象とする軸も少しずつずれているので、高度経済成長期の日本の労働運動の特徴を、全体としては順を追って跡づけることになっている。

本報告書に部分訳を収録した Gordon 氏の著書は、第二次世界大戦後の日本の労資関係と労働運動を、「職場」の争奪に軸をおいて包括的に跡づけており、本報告書の他の論稿で扱った事象の背景を探る意味でも重要である。なお Gordon 氏は今のアメリカを代表する日本史研究者で、著作の中には日本語に訳されているものも少なくない。最初の著作 *The Evolution of Labor Relations in Japan*. Cambridge, Harvard University Press, 1985. も近々日本語訳が出る予定である。

60年安保闘争と労働者の運動*

三宅明正

MIYAKE Akimasa

はじめに

日米安保条約は、旧安保の締結・発効の1951～52年にあっても、新安保改定の1960年にあっても、まさしく冷戦の所産であった。そして冷戦が終焉した際、焦点となったものの1つは沖縄の米軍基地であった。安保条約が冷戦を前提とする限り、その必要性は消失し、従って沖縄に集中する在日米軍基地もその存在の根拠がなくなると思われたからである。ちょうどこのときに、日米安保体制を「瓶のふた」とする論が、沖縄の米軍の一司令官から表出する。1990年3月、スタックポール在沖縄米海兵隊司令官は「在日米軍は日本の軍事大国化を抑える『瓶のふた』だ」発言した。瓶の中身の自衛隊、すなわち日本の軍隊が「米国のコントロールを離れて」あふれ出ないように米軍がふたをしているのだ、というものである。この前後の日米安保についてみておこう。

冷戦終焉の前から、アメリカ側は自衛隊と米軍の「日米共同演習」「共同訓練」を活発化させていた。それは表向き「日本周辺での共同防衛」のためとされていたが、実際には米国の世界秩序形成に協力する自衛隊の海外派遣が意図されていた。沖縄では冷戦後に米軍基地の撤去を求める運動が高まり、とくに1995年の米軍兵士による少女暴行事件でピークに達した。こうした状況の中で米日両政府は日米安保体制の「再定義」をはかり、それは1996年、クリントン・橋本の首脳会談後の日米安全保障共同宣言となった。内容は「アジア・太平洋地域の安定維持」に向けて米軍が日本を中心に大量の兵力を維持すること、在日米軍を日本が支援すること、等である。これを受けて97年に「新ガイドライン」や99年の「周辺事態法」が制定された。さらに9・11後、テロ対策特別措置法が制定されて自衛隊はインド洋へで、2003年には有事法制関連3法、イラク復興支援特別措置法が制定され、04年に多国籍軍に加わり自衛隊はイラクへ派遣された。同じ04年には米軍の行動に関連する米軍行動円滑化法など有事関連7法が制定された。このように日米安保じたいがその性格をずらしながら今日へと至っている。

もちろん日米安保が全く性格を変えてしまったというつもりなどないし、アメリカの軍事的な極東戦略、アジア戦略、さらには世界戦略に必要な限りで安保体制は存在しているわけであり、その枠の中での性格の変化にとどまっていると言うことは疑いが無い。しかしそのうえで、そうした戦略自身が実際には動くし、また日米安保が内包する要素の何が前面に出るかは状況によると言うことが重要であろうということである。類似の事例としてベトナム戦争のさなかに発足したASEANをみると、これに至っては、その性格は当初から見ると近年だいぶ変容してきているといえるのではないだろうか。

先にふれた日米安保「瓶のふた」論にもどろう。筆者は瓶のふた論が冷戦後に出現したと思っていた。高度経済成長期からは自衛隊に米軍の肩代わりが求められてきたことはよく知られている。日本の保守派の間にはアメリカからの軍事的な自立を唱える主張もあったが、基本的には冷戦という枠がそれを自主的に押さえていて、瓶のふたといった議論が出てきたことはないと思筆者は考えていた。だが、近年邦訳の出た、1971年の中米国交回復に係るキッシンジャーと周恩来の会談録を見ていて、それがかなり前、おそらくは旧安保の発足時から大きな要素の1つとしてあったことを知った。すなわち、日本の「大国化」

のなかで「少数の野心的な軍国主義者は勢力を伸ばしつつ」と発言する周恩来に対して、キッシンジャーは「あなたがおっしゃった日本の危険性は、我々のせいではありません。そして我々の軍隊を日本から撤退させれば、あなたが心配する危険を増大させることになるでしょう」と述べ、安保に基づく米軍の日本駐留が「瓶のふた」であるとする見解を述べていた(1)。

こうしてみると、いかなる要素、特徴がどのような状況で比重が増して前面にでるのか、実際の歴史過程に即して把握することが重要であるし、そうした要素、特徴がどのようなものであるかの探求は、把握の前提である。では日米安保に対峙した「運動」を特徴付けた要素、特徴として、その後の歴史過程とのかかわりにおいて重要と思われるのはいかなるものであったのだろうか。

1

安保闘争前後の労働運動を全国的にリードしたのは、総評の指導部であった。サンフランシスコ講和をめぐる議論からその立場を転換させた総評は、以後「戦後革新」運動の中心組織として労働運動さらには社会運動全般の中樞を担った。1950年代前半には高野実を中心に、地域ぐるみ・家族ぐるみで闘争するという「ぐるみ闘争」を、後半には太田薫・岩井章らを軸に立ち後れた賃金闘争を有力単産を先頭にたてた「春闘」方式をあみだし、運動を大きく進めようとした。1950年代を通して、総評は「幹部闘争から大衆闘争へ」、「労働者を職場の主人公に」という標語のもと、職場における組合員の団結を基礎にして、組合員家族の組織化、さらに地域的な連携と未組織労働者の組織化、ひいては農民や小商業者提携をはじめとした国民諸階層との結合のなかに、企業単位に構成されている労働組合の弱さ（「企業セクト」や「会社意識」）を克服し強力な運動体に向けた組織作りを目指した。1953年と56年の2度にわたって「組織綱領」の検討に着手し、58年にはその草案がまとめられている。

1950年代の総評にあっては、労働組合運動を国民諸階層との結合において展望しようとする方向があり、それは「国民的立場」ともいふべきものとして諸社会運動において総評が積極的に役割を果たす理由となっていた。基地反対闘争、警職法反対闘争から安保闘争へと至る、いわゆる国民的運動を牽引した総評指導部主流は、1960年1月に「労働運動の前進のために」という方針をだすが、これは安保闘争をめぐる日本社会党の分裂（民主社会党が分離）を前にして、傘下の労働組合に広がった動揺に対処するためであった。すなわち総評主流の姿勢は「政治闘争主義」であるとする批判に対して、労働者の経済的要求をより重視することを言うと同時に、西欧と異なって日本では資本が国家権力と結びついて労働者を押さえているが故に、経済的な要求を実現するためには「政治的なカベ」を打ち破らざるを得ず、経済闘争と政治闘争は不可分であるとして、組合運動は「『日本的』労働組合主義」によるものとなると、していた。

労働組合運動において総評と異なる立場に立つ全労系の組合は、経済闘争に軸を置いて労働組合主義の立場を強調した。総評の「日本的」労働組合主義は、これへの対抗であった。総評は「国民的」諸団体を糾合した警職法反対闘争をふまえて安保改訂阻止闘争を国民会議方式で進めようとしたが、オブザーバーであれ幹事団体に日本共産党が加わることには社会党内部に異論がおき、さらに総評追随という批判が出た。全労や新産別はこれに反対を唱え安保改訂阻止国民会議には加わらなかった。全労系の組合も政治闘争それじた

いを否定したわけではなかったが、この安保をめぐる対立から、企業や労働組合の産別組織のうちに、のちインフォーマル・グループといわれる集団が台頭する。

安保改訂阻止国民会議は1959年3月末に結成された。この前後から労働組合間の機関紙には安保関係の記事、主張が登場する。戦前期に合法左翼の拠点という伝統と、自治体による公共交通部門という性格の両面から、政治的闘争にも熱心だった横浜交通労働組合（総評、都市交通）の機関紙『横交』（月刊）をみると、1959年3月号に「秘密のベールにおおわれた『安保条約』の改定交渉」という解説記事が載り、以後「諸要求・選挙・安保問題」「組合員も国民的希願も含んで」（4月号）、「沖縄の惨事と日本 岸外遊・沖縄・広島」（8月号）、「『安保改定』の恐慌は日本の自主性うぼう」（9月号）、「憲法と安保改訂」（10月号）と、59年中は、安保闘争について同種の記事が掲載された。そこでは安保改訂で戦争への道が近づくという主張が行われていた。60年になると安保に関する記事はしばらく姿を見せず春闘中心となり、メーデーで「安保反対1色に」（5月号）が登場する。さらに「第16次統一行動を盛り上げよう」（5月号）では、安保審議打ち切りへの危機感、ILO87号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）批准闘争、三池闘争などが強調され、さらに翌6月号では、飛鳥田一雄の「国会報告」で5月19日の安保条約の衆院強行採決を批判して「総力を岸内閣打倒、国会解散へ」を主張する記事が掲載された。

他方、第2次世界大戦後に発足した労働組合で、占領期の企業再建整備ののち執行部に党派閥なリーダーシップの移行があった東芝電気労働組合連合会（中立労連、電機労連）の機関紙『労連ニュース』（月1〜5回刊）をみると、1959年から60年のあいだで安保に関する記事が載ったのは59年の2号のみであった。59年10月17日号は「安保問題をより理解し2時間スト態勢の確立を」と題し、安保改訂によって「平和な文化生活を営む権利」脅かされるので実力行使をはかること、会社側はこれを労働組合法が認めない政治ストであるとして「警告書」を發したことを記載している。もう1度は11月に国会請願デモに参加したことならびに府中の東芝労組が三多摩地区のデモに参加したことの報告であった（11月27日号）。これらをみると、街頭の集会やデモに参加するほかに、労働組合が職場で安保に取り組むということは決して多くはなかった。もちろん60年の6・4ストではたとえば国労と動労が東京で始発から午前7時までストを実施し、乗客もこれに理解を示したといわれるし、とくに5月19日の衆院強行採決以降の街頭行動に、多くの労働組合員が加わっていたことは疑いない。ただしそれは、基本的には市民としての安保反対闘争への参加であった。

労働組合としての強力な運動体の構築に向けて1956年にまとめられた総評組織綱領草案は、安保闘争と時を併せて戦われた三池争議の後、採択されずに案のままに終わった。組織化のための中心とされたのは職場闘争であり、三池争議とはこの職場闘争をめぐる抗争（職場活動家の排除）に他ならなかった。三池労組は、1950年代を通して、総評ならびに炭労の提唱した「労働者を職場の主人公に」する職場闘争に積極的に取り組み、「輪番制」や「生産コントロール」と言った成果をあげていた。従来、三井鉱山では、作業箇所の決定を会社の職制が一方的に行っていた。作業現場の自然条件と出来高制によって収入が左右されるため、そのような職制の行為が労務管理の中心となっていた。これに対して労組は、そうした職制の作業指示系統を切断し、組合分会が輪番制で作業箇所を割り当て、公平に労働が行われるようにした。さらに保安を遵守して無理のない作業量を分会が決定し、そのことによって通常の賃金が得られるように生産コントロールに取り組んでいたの

である(2)。まさに職場闘争は「労働者を職場の主人公に」したものであり、会社側にとってはそのような闘争を進める労組の職場活動家こそは「生産阻害者」であった。

三池争議の高揚は、安保闘争のそれに支えられていた。60年6月19日の安保条約「自然承認」ののち三池へ向かった一学生運動家が、その経緯を「先輩から『三池』に行かないかと誘われ… いささか目標を失っていた私は、イチもニもなくその誘いに乗り、親から貰ったコメを担いで夜行列車で大牟田に向かいました」と回想するように(3)、三池は安保闘争と連動していた。安保闘争の後、政治的な危機を避けつつ「所得倍増」の標語のもと経済成長を掲げる内閣が現れると、三池の孤立は必至となった。

ところで、60年安保闘争において繰り広げられた街頭行動の意味は、改めて重視されてよい。1960年4月26日、代表による請願に代えて大衆行動としての国会請願行動が国民会議によって開始された。この日、日比谷野外音楽堂に集まった参加者は朝から夕刻まで75000人が国会へと押し寄せた。このように大衆的な請願権を行使して国会に向かった人びとも、また銀座通りを練り歩く人びとの行動も、いずれもが大規模なパレードであり、社会的な舞台がそこに作られた。参加した人びと、見物した人びとは、みなそこにいたことの意味、見たことの意味を強調していた。

「1960年6月18日の夜から翌朝にかけて、私は国会議事堂前の路上に一夜をすごした。私たちの世代のものにとっては、忘れがたいあの60年安保闘争の最後の夜のことである。私たちは、その日の朝、夜行で東京駅につき、デモや集会をくりかえしたあと、デモ解散地点の八重洲口からひきかえして、国会を包囲するいく万ともしれぬ民衆にまじって、議事堂正門前近くの路上に座りこんだのであった… あの夜の国会議事堂周辺には、あらゆる人々の眼が注がれていたと思う。」(4)。

「7月2日、『新安保不承認、国会解散、不当弾圧粉碎、新安保推進首謀者追放国民大会』が開かれ、国民会議非公式発表によれば昼夜2回の会合あわせて10万人、警視庁調べでは昼2万3千人、夜2万人が集った。『夜の大会では総評系民間労組、中立系労組のほか、安保批判の会、青年法律家会議、若い建築家の会や少数の一般都民など幅広い層からの参加者』があり(朝日新聞)、都心大通りをデモ行進したが、両手を広げて手をつなぎ道路いっぱいに広がった『フランスデモ』が銀座通りを埋めたのは壮観であった。」(5)。

国会周辺や銀座通りが社会的な舞台になっていたということは、そこに集う人びとがレクリエーション性をもったということでもある。実際、パレードという集団的示威行為は精神的のみならず身体的にも解放感を伴うものであった。安保闘争におけるそうした舞台は、極端に東京に集中していた。それは国会周辺であり、銀座すなわち都心の大通りであり、ハガチー事件の際は羽田であった。

2

60年安保闘争前後の労働者の運動を特徴づけていた、右に見た点が以後どうなったか、みていこう。

第1に「国民的立場」についてである。炭労、総評は、三池争議ののち、その経験をふまえて政策転換を求める闘争に取り組んだ。個別企業の抵抗ではなく政府にエネルギー政策の転換や炭鉱離職者の受け皿作りを要求し、職場のストライキよりも陳情行動や宣伝活動を軸にする方向をとったのである。政策転換闘争は、離職者対策 失業対策としてたし

かに一定程度の成果を得たが、政策転換そのものは実現しなかった。大量の解雇と出炭能率増がはかられた三井三池炭鉱で 450 人を超える死者を出した炭塵爆発事故が起きたのは、1963 年 11 月であった。

同時期に、開放経済体制への移行を前にして、高度経済成長をリードする重化学工業を中心に、大規模な設備投資を伴う技術革新の波がおしよせていた。この過程で労働者の数が増大すると同時に、労働のあり方と労働組織の再編が進行した。例えば鉄鋼業の場合、若年層を中心に新型の熟練職種が形成され、年功序列に伴う旧型の熟練に依拠した旧来の職場の秩序は急速に変容した。職場の労働集団の「自律性」は失われ、管理権限が現場から経営スタッフ部門へと集中した(6)。こうした変化のなかで、経営者側の指導権のもとに労使関係の編成替えが進んだ。技術革新に伴い若い高校新卒者を現業労働者として大量雇用するなどの新しい動きがすすみ、年功を残しつつも能力等級と考課的昇進制による「職能的資格」制度が広がり、併せて「職務分析」にもとづく職務給が導入された。企業内教育も普及しだした。従来の組長層に代わって、作業管理と労務管理を職務とする、明確な権限をもったフォアマン＝作業長が、職場秩序の柱として導入された。さらに三池争議を踏まえ、民間の重化学大企業では、長期雇用を前提にしての労使関係の安定化がはかられた。60 安保闘争の際に、総評系、中立労連系の民間労組に広くみられたいわゆるインフォーマル・グループの登場と台頭は、そのような状況下にそれぞれの企業で進行する(7)。

個別企業ですすむさまざまな変化に対して、総評は必ずしも対応できなかった。さらに政治的な闘争面にあっても、政暴法反対闘争やまた春闘における「ヨーロッパ並み賃金」といったスローガンの提起など注目されるものはあったものの、安保国民会議は活動停止のまま推移したのをはじめ、従来のようにリーダーシップを発揮するということができなくなっていった。民間企業の労働組合を中心に、1962 年同盟会議、64 年 IMF・J C、同盟の結成がすすみ、官公部門中心となった総評の比重は低下した。

敗戦後、1950 年代までは産業や経済の再建、復興が文字通り国民的なスローガンたり得ており、総評の「国民的立場」は個々の立場を越えて広く浸透しえた。だが開放経済体制にむけて個別企業、ないしは新たに編成された企業集団間の競争が激化する中では、自社や企業グループの立場が前面化した。64 年春闘における公労協ストライキが太田総評議長と池田首相のトップ会談により収束されるなど、総評の存在は大きかったものの、運動体としての影響力は後退した。

第 2 に職場闘争についてである。注目されるのは、1950 年代を通じて闘われた職場闘争の主要な担い手は、ドッジ・ライン下で新規採用がストップするなかで、本来なら職場で中堅になっているはずが、比較的長期にわたって下位の職位に止められていた労働者たちであったということである(8)。分野によって違いがあるとはいえ、1960 年代に全体として産業がその規模を拡大し、職場のあり方が変化するなかで、労働組合の伝統的な基盤自体が危機に陥った。労働組合員でもあった末端の管理者が企業に統合されるなかで、職場における労働組合の規制力は後退する。

職場闘争に関してひまひとつ重要なことは、職場闘争が後退するのとほぼ時を併せて、日本の重化学工業の大企業で、職場従業員からなるさまざまな小集団活動が展開されていたことである。具体的には Q C (quality control: 品質管理) や Z D (zero defect: 目標管理) などの活動である。もともとアメリカではじまった Q C は、占領下に GHQ/SCAP によって日本に推奨され、日本科学技術連盟が結成された。1960 年代には同連盟によって Q C サークル運動が推進され、職場から行う品質の自主管理が大企業に普及していった。同じ

く 1960 年代には、これもアメリカでコストダウンと品質管理を目標に開発された Z D 運動が日本企業で開始された。Z D は、従業員ひとりひとりの注意と工夫によって、作業上のミスの原因を除去し、仕事の能率を高めることが目的とされた。

1950 年代に労働組合が進めた職場闘争の標語は「労働者を職場の主人公に」であった。1960 年代に企業側主導で進められた小集団活動は、職場従業員による「品質と目標の自主管理」であった。両者はまさに同じメダルの裏表の関係にあったのである。

小集団を重視した施策は、Z D や Q C 運動にのみ止まったわけではない。従業員に小集団を作らせてこれを管理の一環にしようとする施策は、新入社員の導入教育においても行われた。例えば東芝鶴見工場では、従来は新入社員に対して「講義に次ぐ講義」を行っていたばかりであったが、これでは「退屈な 1 週間」にしかならないとの反省から、1966 年度の新入社員に対して「グループ活動を中心にした新入社員導入教育」へと転換した。すなわち、グループ活動を軸にして新入社員「彼ら自身の自主性を刺激」し、ハイキングやスポーツ活動などのレクリエーションによって、彼ら自身、そして勤労課の職員を含めて「良好な人間関係」を作り出すことが行われた。この結果同年度以降の新入社員は、その「動向は手にとるように判り、勤労課として打つ手もタイミング良く行えるようになった」という(9)。

ここで「社員」と述べたことについて付言しよう。日本の企業で社員身分に属するのは、第 2 次世界大戦前は中等教育ないし高等教育を終えて職員として勤務するものに限られていた。初等教育で工員(1920 年代までは職工)となった者は、社員とはされなかった。敗戦後も同様の事態が継続した。しかし 1960 年代半ば以降、民間大手の各企業では、新しい「社員制度」が導入された(66 年日本鋼管、69 年三菱重工など)。これは、設備合理化のなかで、職員と工員の職務が類似してきたこと、工員の学歴が向上したこと、また工員の職場で役付き昇進の機会が不平等となったこと、などを理由に、工員・職員の呼称をやめ、社員ないし従業員として、両者の身分的障壁をなくすことを意図していた。もとよりその背景としては、敗戦後新たに結成された労働組合が、職員・工員合同の従業員組合という組織形態を持ち、工員・職員(工・職ないし労・職)「格差是正」を掲げ、運動してきたことがあった。新しい社員制度のもとで、作業長から係長への昇進の道が明確化された。こうした「青空のみえる労務管理」は、企業への帰属意識を強めた(10)

第 3 に街頭行動に関してである。総評系労働組合のそれが盛り上がりを見せたのは、政暴法反対運動、ベトナム反戦闘争、原潜寄港反対闘争、日韓条約反対運動等であり、とくにベトナム反戦は、反戦青年委員会の結成等とあいまって街頭行動によるところが大きかった。そしてこのベトナム反戦運動は、60 年安保闘争とは異なり、社会的な舞台は特定の場所に限定されなかった。単一の目的でありながら規約ももたず各地に簇生したベ平連の行動が示すように、パレードの場はそれぞれの居住地や職場、学校等であった。また街頭行動のレクリエーション性に注目すると、60 年安保闘争以降、身体的な解放をはかりうる空間は、屋外のみでなく、各種のホール等、屋内を含めて、大きく広がっていった。

また個別企業で「従業員のレクリエーション活動」が積極化したのも 1960 年代の特徴である。第 2 次世界大戦前の日本では、企業内広報紙(たとえば八幡製鉄所の『くろかね』や東急電鉄の『清和』など)には従業員による各種クラブ活動の紹介記事が散見され、会社側はそうしたレクリエーション活動にある程度の便宜をはかっていた。そのようなクラブのなかには修養团的なものもあった。しかし第 2 次世界大戦後しばらくはそうした活動自体が後景に退き、これに代わって労働組合によるサークル活動、レクリエーションが活

発化した。職場や事業所単位の労働組合の機関紙を見ると、たとえば文学サークル、映画サークル、うたごえサークル、読書サークルなどに関する記事が少なくないし、機関紙が作品発表の場となっていることが少なくなかった。

60年安保闘争を前後する頃から、印刷物の発行が労働組合よりも小さな規模の団体でも可能となり、さまざまな同人誌が数多く現れる事態となった。1956年、高校卒業と同時に八幡製鉄所に入り圧延工場に配属された佐木隆三は、同世代の同僚たちと『日曜作家』誌を作り、小説を書き始めた。1960年当時「すでに八幡製鉄所労働組合は、まったくストライキをうたなくなっていた。労働組合主義なる右よりの路線が、ほぼ定着しかけていて、警職法反対の集会なども、いかにサボタージュするかに、腐心しているようだった。わたしは、やたら小説を書きたくて、それも労働者の生活をいかに描くかということ、ずっと考えていた」。こうして、1920年八幡製鉄所の抗争を扱った彼の小説「大罷業」は、同人誌『別冊日曜作家』に掲載された(11)。

おわりに

1960年安保闘争と労働者の運動について、思想と組織、行動の面から、高揚の特徴的な要素を、国民的立場、職場闘争、街頭行動に即してとりあげ、それぞれがその後どのような変容したかを以上で検討した。いかなる要素、特徴がどういう局面で表出し、それが後にどのようなようになったか、具体的な過程の考察の適否は、読者の判断にゆだねるほかはない。最後に60年安保闘争から半世紀たったいまの時点で、労働者の運動に関する特徴を列記することで結びに代えたい。

まず、前提として、労働力が商品として売買されるしくみが続く限り、商品販売者の集合団体として労働組合の機能は、その強弱を別として不変である。その際、生身の人間行動にするという労働商品の特性から、労働者の団体は市民や国民としての対応という性格を帯び続ける。さらに、日本の労働運動の歴史を振り返ると、不当な処遇や格差に対する憤りがそうした運動の底流、原動力として脈打ってきたことに気づかされる(12)。

もちろん特徴の現れ方は、いまと過去とは大きく異なろう。しかしながら、1990年代以降、管理職ユニオンや派遣ユニオン、青年ユニオンなど、組織の名称に従来とは別の属性を掲げた労働者団体の活動が注目され、その行動が活発化しているのは、日本におけるそのような歴史的底流の表出として位置づけられるのではないだろうか。

(1) 1971年7月11日第4回周恩来・キッシンジャー会談(毛里和子・増田弘監訳『周恩来・キッシンジャー機密会談録』岩波書店、2004年、引用箇所は97ページ)。

なおロナルド・ドーア「プラトンの優れた子孫 加藤周一」に、次の記載がある。

「1960年の秋、後に『日本のインテリ誘拐をたくらんだ、ライシャワー攻勢の始り』とされた、箱根での『日本の近代化について』というテーマの会議のときだった。会議セッションの合間に、誰の部屋だったか忘れたが、加藤さんと丸山真男さんと川島武宜さんと私でお茶を飲んでいて、3人とも大きな役割を果たした、2、3か月前の安保闘争の話になった。私は、市民動員としては立派だが、日米安保体制があるというのは、実は日本自体の再軍備・右翼化を防ぐ効果があって、まだ逆コースの勢いがすごい日本では、結局、日米安保条約はいいことではないでしょうかといった。向きになって怒ったのは川島さん

で、加藤さんと丸山さんは反駁はしたが、静かに、論理的だった。」（『図書』2010年1月号、4ページ）

(2) 「三池争議」『総評40年史』第1巻、第1書林、1993年。

(3) 川上徹「三池闘争と私」（『葦牙』第43号、2002年）

(4) 安丸良夫「あとがき」（『日本の近代化と民衆思想』青木書店、1974年）291ページ。

(5) 家永三郎「安保闘争の展開」（『昭和の戦後史』第3巻、汐文社、1975年）175-176ページ。

(6) 高梨昌『日本鉄鋼業の労使関係』東京大学出版会、1967年。

(7) インフォーマル・グループについて詳しくは、三宅明正「インフォーマル・グループ小史—横船「二八会」史料から—」（『市史研究よこはま』第14号、2002年）を参照されたい。なお全造船二八会や電機二九会、私鉄三〇日会、化労研、鉄鋼連絡会など総評や中立労連の単産に組織されたインフォーマル・グループは、みなこの60年安保闘争の時期に、「政治スト反対」を掲げて、民主社会党（民社党）結成と時を併せて発足した。ただし民社党との関係が公然と示されるのは1970年代半ば以降のことで、発足からしばらくの間、これらの組織は〇〇会として政党色をださずに活動した。

(8) 藤田若雄「序章」（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』東京大学出版会、1959年）。

(9) 東芝鶴見工場勤労課石原寛「グループ活動を中心にした新入社員導入教育」（『労働神奈川』1967年3月号）。

(10) 以上詳しくは、三宅明正「戦後改革期日本資本主義の労資関係」（『土地制度史学』第131号、1991年）、同「日本社会におけるホワイトカラーの位置」（『社会政策学会年報』第39集、1995年）、同「労働運動・市民運動」（『岩波講座日本通史』第20巻、現代1、1995年）。

(11) 佐木隆三『大罷業』田畑書店、1976年、299～301ページ。

(12) 詳しくは三宅明正「日本における『労働非商品の原則』の受容」（安孫子誠男・水島治郎編『持続可能な福祉社会へ：公共研究の視座から 第3巻 労働』、勁草書房、2010年）を参照されたい。

*本項は、三宅「「60年安保」と労働者の運動」（『歴史評論』第723号、2010年7月）を一部書き改めて再録したものである。

京葉臨海部に働く労働者の生活と運動

—市原地区労の小史—

犬塚 先

INUZUKA susumu

1 五井・市原地域の工業と労働者

(1) 視点

日本における生産の基軸が、製造業、重化学工業から非製造業部門へ移行してかなりの時間が経過した。商・サービス業や、IT、ネットワークを活用する経済活動が、技術、知識、情報を中心とする社会の中心になっている。しかしながら、製造業がこれらに取って代わられるわけではなく、再編成されながら新たな生産のあり方を追求している。重化学工業の分野でいえば、かつての生産拠点である石油化学コンビナートが、グローバル化した国際競争に対応するために、副生成物高度利用技術、統合処理技術、工場・企業間の統合処理技術を基盤とした新しい拠点の形成を目指して再編成されつつある。「コンビナート・ルネサンス」と位置づけられて、日本国内の主要な生産拠点としてのコンビナートが新たな枠組みを基にして生産能力、効率の向上を目標として整備されている（能村、177頁）。政府、企業が主導する動きではあるけれども、この計画の進展によって、雇用、及び労働者の働き方に波及してくることが想定される。本稿は、そうした動きの中にある京葉工業地帯、特に五井・市原地区に着目して、生産と経営、政府の産業政策が労働者へどのような条件を作り出すのか、今後の労働と生活の向上のための条件を明らかにすることを念頭に置いている。この目的のため、検討の準備作業として、五井・市原地区の生産と労働についてのこれまでの経過を簡単に整理することが本稿の目的である。

(2) 対象地域の概要

千葉県千葉市の南部に隣接する五井・市原地区（現在の市原市）は、1955年以降重化学工業を中心とした工業化の路をたどってきた。いわゆる京葉工業地帯の中央部分に位置しており、京葉臨海部の重化学コンビナート形成の出発点となった。この地区では、海岸線の埋立による土地造成が1957年から始まり、1959年から立地企業の操業が開始された。臨海地区の主な業種は造船、電力、アルミニウム、電気機械、化学工業であった。京浜工業地帯からの分散、移転、地元資源に着目した立地、関西系メーカーの関東への進出拠点形成が、立地企業がもっていた戦略の主な内容であった。業種面では複数の構成をとっており、また一工場あたりの敷地面積は、次に続く開発と比べて比較的小さいものであった。

次いで、1961年からさらに南の五井・姉ヶ崎地区、北袖ヶ浦地区の埋め立てが開始される。この地域は石油精製、石油化学を中心とする石油化学コンビナートとして形成された。五井・姉ヶ崎地区の操業は1963年から開始され、戦後日本の第二期高度経済成長に伴う首都圏の需要拡大が開発の背景にあり、電力、エチレンを中心とするエネルギー、素材生産の国内有数の拠点となった。進出企業の立地理由は、五井・市原地区の場合と同様関西を拠点とする企業の関東への進出、さらに大規模かつ最新鋭の設備と省力化された工場建設

に置かれていた。（以上は犬塚、1980に基づく）

一方、労働者、労働組合運動の領域へ目を向けると、市原地区の労働運動がコンビナート企業に働く労働者との関係を形成し始めるのは、1960年以降である。1962年、五井、市原地区に進出した民間企業労組は「コンビナート労組懇話会」を結成した。そして、1966年市原地区同盟が造船、電力、など5組合2363名で発足することに伴い、「コンビナート労組懇話会」は解散する（犬塚、1985）。

地域の労働者の連帯を掲げてすでに結成されていた「市原地区労働組合協議会」は、1962年に「コンビナート労組対策委員会」を設置し、同年、「コンビナート労組懇話会」を8回にわたって開催し、進出企業労組への接触を図り、2組合の加盟が実現した。その後、市原地区同盟が結成（1966年）された後も地道な組織化に取り組んだ。地域における労働者の連帯を目標に掲げ、幅広い組織形態をとりながら反合理化闘争、春闘、各種政治課題、地域住民運動、公害問題等にわたって積極的な活動を展開してきた（「市原地区労20年のあゆみ」）。

2. 市原地区労働組合協議会の活動と歴史

(1) 市原地区労の50年

市原地区労働組合協議会、すなわち市原地区労の活動の流れと運動の特色を、『20年の歩み』、『50年史』を基にたどってみる。ここでは、それを大きく5つの時期に分類し、それぞれの時期の活動の特徴を描いていく。

まず第一期は、結成から1964年までである。1958年9月、結成大会が開かれ、加盟7組合、組合員数1,664名でスタートした。公務員、運輸（地域の鉄道会社）労働者を組合の中心として構成され、臨海部コンビナート地区に進出した石油化学を中心に働く労働者との連帯と加盟促進が試みられていく。

第二期は、1965年から1974年である。1965年、合化労連日本板硝子労組千葉支部（100名）が加盟し、その後大日本インキ、日産労組油化支部、昭和電工千葉支部、日曹油化労組、吾嬬製鋼労組、等の加盟がなされ、臨海部コンビナートに立地する企業労組が一体となった活動が展開される。1970年に組合事務所建設、1974年には組合員9,052名に達し、地区労運動の高揚期であった。

活動の主な内容は、メーデー開催、春闘共闘である。とくに1971年以降の世界的な経済不安に影響されて、労働者の労働条件が厳しくなり、また公務員労働者のストライキ権をめぐる闘争が重なり、国内労働運動が盛り上がりを見せ、それに呼応する形で、地区労の役割が高まった。特にインフレ下における賃金の引き上げに有効な活動を展開した。

第三期は1975年から1989年である。1975年、公労協のスト権ストライキは、政府側の強硬な姿勢の前に成果が得られず、労働運動にとって大きな打撃をもたらした。そして、構造不況という経済環境の下で、労働者の雇用、生活問題が深刻化した。地区労の運動は、反インフレ、物価値上げ反対、減税要求を掲げて活動を行った。しかしながら、希望退職、配点・出向などの雇用合理化が進み、それに伴って地区労からの脱退が増加する。

1980年代後半は、反戦平和運動の取り組み、教育問題での対話集会を開催した。1988年には「生活実態調査アンケート」を実施し、地域の労働者が直面する生活諸問題へ幅広く目配りする運動が開始された。

第四期は 1990 年以降の時期である。ナショナルセンターとして連合が発足し、労働運動は新たな時期を迎える。地区労加盟労働組合が、連合、全労連、全労協に分かれて所属し、そのため、34 回定期大会において、政党支持による選別・排除はしないことなどの 9 項目が確認された。1997 年、社会党が社民党、民主党、新社会党へ分裂し、その影響で、1997 年に、市原地区労結成以来活動を担ってきた 3 大労組（小湊鉄道、全通市原支部、千教組市原支部）が脱退した。組織上の大きな転機であった。これ以降、組織活動と財政面で厳しい状況へ直面していく。

2004 年、「ユニオン市原」の活動としてパートや未組織労働者の相談や組織化の取り組みが続けられ、新たに「JR 千葉整備・車両分会」と「日建工科専門学校ユニオン」が立ち上がり、地区労へ加盟した。他方で、2006 年には長らく地区労運動を支えてきた 3 労組が脱退した。地区労組織内部の事情として、この期は事務局長が不在であった。

(2) 運動の経過・特徴と現在

地区労は、自治体行政、鉄道、教育、郵便、電気、電話という職種、地域社会と密接に関係する職場、仕事に従事する労働者の連帯の場として発足した。その後、臨海部の石油化学、重工業の労働組合が合流し、地域労働運動が高揚する。ちょうど、日本経済の発展と重なって、組織と運動が発展、拡大した。そして同様に、全国レベルの労使関係が、労使対立から労使協調へと変化していくことに影響されて、また、企業の経営転換、業種の再編成に対応して、労働組合(単組)の変化が生じた。ナショナルセンターの大きな変化、特に総評の解散が色濃く反映し、市原地区労の構成組合も変動した。

その後は、経済状況、とりわけ雇用状況が厳しさを増し、それへの対応、期待として、運動が継続されている。地域に働く人々の雇用と労働条件を守るよりどころとして、活動している。高度経済成長期に培った運動の成果とそこでの経験が蓄積されて、加盟労働組合数は減少したけれども、運動のきめ細かさや持続性は引き継がれている。

現在の活動の特徴を、定期大会資料から見よう。2010 年第 54 回『定期大会議案書』によると、活動方針と内容は次のようになっている。生活と権利を守る闘いとして、春闘共闘会議の結成、それに呼応した生活実態調査を実施して、賃金要求や自治体要求の掘り起こし、メーデーの開催、年金、医療、教育等の制度・政策要求の前進、各種争議の支援、市原派遣村の実施、そして未組織、パート労働者との相談活動を通じた組織拡大への取り組み、また地区労全国交流集会への参加による運動の交流が謳われている。このほかにも平和と民主主義の諸課題への取り組みを掲げ、労働、生活条件とそれの向上をめざすために地道な活動を提起している。

(3) 視点と位置づけ

市原市産業白書によれば平成 17 年市原市の人口 240,999 人にたいし、就業者数 134,130 人、失業率 5.7%に上っている(「産業白書」、132 頁)。平成 12 年と比較して失業率は 1% 上昇しており、労働者の就業、雇用条件は大変厳しい。この経済環境にあって、労働者の地域的連帯の母体として、市原地区労のはたす役割への期待は大きい。市原地区労の現在の活動内容に、それらの状況が反映している。企業別組合という組織形態では厳しい状況に置かれている非正規労働者の問題、能力主義、成果主義を基軸とする企業の労務管理と

その結果としての正規社員の生活問題にたいして組合としての対応を試みている。所属する企業の経営合理化、経営組織の統合などの事情によって、地区労加盟組合が減少していくという状況にあって、市原地区労はこれまでの運動の蓄積で培ってきた人材や活動のノウハウ、関係のネットワークを基盤としながら、さらに将来へ向けて活動を引き継ごうとしている。総評の解散に伴い、地域単位の労働者組織、活動の基盤が減少していくという社会経済環境の下で、市原地区労の存在意義は大きいと言える。

引用文献

市原地区労働組合協議会『市原地区労 20 年のあゆみ』1977 年 10 月

同 『50 年史』2008 年 7 月

同 『第 54 回定期大会議案書』2010 年 7 月

市原市経済部『産業白書平成 22 年版』2010 年 9 月

犬塚 先「京葉臨海コンビナート」公害研究、Vol.9,No.3,1980 年

同 「臨海重化学コンビナートと地域社会」千葉大学教養部研究報告、A-18（上）
1985 年

能村郁夫「コンビナート・ルネサンスー国際競争力強化に向けた高度統合運営技術開発」、
『化学工業』、第 67 巻第 3 号、2003 年

上尾事件と国労高崎

長澤淑夫

NAGASAWA Toshio

はじめに

1960年代、民間労組は50年代に保持していた戦闘性を失い、労使協調路線が主流となっていった。しかし総評はその戦う姿勢を崩さず、70年代になお戦闘性を維持していた。特に国労、動労は激しい順法闘争戦術を取り、運動の掲げる目的の正当性とは別に、世論の支持を失いつつあった。1973年には高崎線上尾駅で列車の遅れと混雑に怒った乗客の暴動事件まで発生している。しかし、公労協を中心とする総評はその後も戦術をゆるめず、ついに1975年、長期間にわたる「スト権スト」を行い全国の交通をマヒさせ、決定的に国民の支持を失った。しかし、なお国労、動労の主流は戦闘性を保持し、さらに順法闘争をおこなっていくが、上尾事件を経験した国労高崎地方本部は、事態を重く見て、国民に顔を向け、地域に開かれた労働運動を指向するようになった。本報告では、上尾事件の概要と73年の労働運動、当時の世論の動向を記述し、国労高崎の変化の理由をさぐることを課題とする。

歴史学やその他の学問分野において、上尾事件そのものについての本格的研究はないが、事件を経験した作家船越健之輔によるノンフィクション作品『箱族の街』¹は事件の詳細を記録し、貴重なデータを提供している。「1事件の概要」ではこれを参考にした。また概説書の中には上尾事件に言及しているものもある。²

1 事件の概要

①事件の背景

A 順法闘争と高崎線

1970年代は国鉄の順法ストの時代である。³1967年3月、国鉄合理化闘争の一環として浮上してきた一人乗務問題をめぐって国鉄当局と動労は激しい戦いが繰り広げられた。国鉄当局は、電気機関車、ディーゼル機関車の機関士一人乗務制を実施し、これに反対する動労は、12月ストライキとATS闘争を展開した。

1969年5月、国鉄総裁は石田禮助から磯崎毅へ代わり、輸送力増強財政再建計画を発表した。計画は、翌70年には機関助手8000人を浮かせ、平行して運転室機器の改良、ATSなど安全性を高める諸設備を整備、機関助手は再教育して機関士にするというものであった。

4月から春闘を開始していた国労はストやATS闘争を含む順法闘争を展開し、5月30日まで通算20日を闘争の実施日としていた。また、5月30日、機関助手廃止をめぐる対立から動労は全国40拠点で半日ストを展開した。上野、新宿は全改札口を閉鎖したため、怒る乗客との間で大混乱となった。

国鉄当局はこの年(1969)10月ダイヤ改正し、高崎線の一部列車を12輛から15輛へ増結し、混雑に対処した。(第3次債務車両計画)⁴

上尾市住民は、1970年2月第二団地入居開始(第一団地の南西1kmに2993戸、応募倍率0.4倍)の8月に合わせて、自治会要望書をつくり、上尾駅⁵の拡幅工事、高崎線、東北線の増強を要望し、高崎鉄道管理局に提出した。しかし、ここには順法闘争、ストに対する要望はない。さらに翌1971年(昭和46年)には上尾団地自治会は同内容の要望書を再提出している。

他方、1972年(昭和47年)4月、動労は全国的な無期限ATS闘争を展開し、2週間後労使の合意を見

た。26日には動労、国労、私鉄総連を中心に交通ゼネストが行われた。6月9日には動労、国労がベトナム反戦米軍軍需物資輸送拒否を掲げ、ゼネスト並の順法闘争を展開した。13日、20日にも第二波、第三波と連続して闘争が行われた。

9月、全国で「超強力順法」と称する闘争が14日から始まった。動労の目黒今朝次郎委員長が闘争方針を発表した。この闘争は4月のスト、順法、に対する処分撤回を要求したもので、また一部職場で争議に参加しない他の組合員に対する暴行事件に対する動労組合員に対する釈放を要求したものであった。

9月2日に解雇5人、停職138人、減給1802人、戒告1308人、訓告757人、暴力行為では免職2人、停職13人、減給13人、戒告27人、訓告3人となっていた。続いて国鉄は第二次処分を発表し、解雇免職35人を含む3万4873人となり、第一次処分と合わせると3万8772人と処分者は国鉄史上最高となった。解雇の中には、高崎線関係では国労高崎地方本部執行委員長猿田義夫、免職には動労大宮支部青年部長中野龍三、同支部大塚貞道などが含まれていた。

この処分に対し、動労、国労共同の抗議声明を出した。この中の文言に「労使関係の正常化は処分撤回とスト権の承認でしか解決しない。強力順法闘争に国民の理解と協力を」とあることは後のスト権ストへの全面対決への道を展望させる。

順法闘争は16年に渡り繰り広げられてきた。こうした解決の先延ばしは、長期間労使ともに乗客のことを考慮してこなかったことの現れである。

1973年（昭和48年）2月1日、この年の順法闘争が開始された。この時のスローガンは「国鉄運賃値上げと武蔵野線開業に伴う人員合理化反対」である。8日からは強力順法闘争が行われ、首都圏無ダイヤ状況となる。9日、午後六時 労働大臣室 加藤労相と大木総評事務局長会談したが、状況に変化はなかった。東京八重洲口の国労会館では動労と国労の共闘委が開かれ「スト権回復後は順法闘争を戦術としては使わない」と国民へアピールしたが逆に、それまでは順法をやると宣言した。

10日、公労協（三公社五現業 9単産90万人）半日の「スト権統一スト」を決行した。

これは、1948年（昭和23年）マッカーサー書簡による政令201号で官公労働者が争議行為を禁止されて以来公労協がスト権奪還に目標をしばってストを行うのはこれが初めてである。

乗客との駅員との小競り合いが続き、さらに上野駅は連日混乱したあげく特急列車の遅れが重なり、陰悪なムードが国鉄の駅に漂っていた。

2月10日に結局公労協の半日ストが行われて、公務員共闘は（32単産180万で構成）30分前後の職場集会を持った。その後、鉄道事故が多発したので、23日 国労は安全総点検運動を行い、103回拡大中央委員会で、たるみ事故を組合員に戒めた。

しかし、事故は続いて起きたので、動労は、3月5日から17日まで「人命尊重・安全対策要求全国統一行動月間」として強力順法とストの断続という闘争方針を決定した。

動労は、国労のまとめた『危険白書』（1972年12月15日から73年1月14日に行われた人名尊重、運転保安確保、設備改善総点検第一次強化月間の調査結果）を基に、踏切の支障発見と長距離機関車を対象とした「超安全運転」の新戦術を展開した。⁷

3月5日に予定通り、順法闘争は開始され、同日、国鉄本社で第一回労使交渉が行われた。当局からは加賀屋職員局長、鈴木運転局長が、動労は富田副委員長と惣田書記長が出席したが、話し合いは3時間で終了した。その間、乗客のけが人は続出し、1月から3月6日まで33人を数えた。スキー客を乗せた特急列車は走る中、順法闘争の影響を受ける通勤客の不満はしだいに高まっていった。7日、国鉄本社七階通称団交室で午前10時半から同じメンバーで労使の交渉が行われた。組合の九項目の要求（①国鉄過密ダイヤ区間、長大トンネル、深夜などの二人乗務 ②全無人踏切の立体交差化その他）を拒否し、

当局は目黒委員長に対し違法行為の即時中止の警告書を渡した。

貨物の停滞から物価上昇が懸念される中、国鉄当局磯崎総裁は公労委に対し斡旋申請し、「組合は違法な争議行為をただちに中止し、話し合いで問題の解決を円満解決につとめる」ことを呼びかけた。第三者に判断を仰いだことは国鉄の歴史にはなく、これまで自主交渉で問題を解決してきた。だが動労が闘争中止の要請を拒否し続けたことと、闘争による影響の大きさが社会的に放置できないと判断し、国鉄当局は公労委に斡旋申請した。

8日 国鉄運賃値上げ法案 国鉄運賃法・国鉄財政再建促進特別措置法改正案が議会で提出される状況で、夕刻、労働委員会会館（芝）金子美雄公益委員（日本賃金研究センター所長）が斡旋に入るが、まもなく全員一致で労使の直接交渉にゆだねた方がよいと工作を打ち切る。

10日、労働省で午後二時に石黒労政局長が動労の富田副委員長、中江組織部長、国労の村上副委員長、富塚企画部長を呼び事情聴取を開始した。次に国鉄の加賀屋職員局長が労政局長に呼ばれて当局の事情を説明した。その後、加藤労相と田中首相とながいに協議が続いた。

同10日、動労は緊急中央執行委開き、安全と危険を強調する戦術論から予定通り強力順法闘争の方針を確認した。このころ、高崎線では乗客が線路に降りる事件が発生した。

11日午後、国労は戦術ダウンを決定し、貨物中心の順法闘争へと転換したが、動労と当局の交渉は30分で物別れに終わり、川野労働局長、動労の副委員長、書記長等とは保安設備の予算について原則的に合意 委員長が第二波を前に登場してきが交渉は不調に終わった。

〔『朝日新聞』3月12日〕

上尾事件の前日12日、動労は第二波強力順法闘争を午前0時に開始した。

B 新聞の投書にみる順法闘争に対する意見

「たらい回し」

8日朝も69分の遅れ。あんまり腹が立ったので、上野の駅長室で迷惑の補償をしろよとつめよったら、上の方にいってくれ、という。東京北鉄道管理局へわざわざ行ってみる。法規専門の係りに連れて行かれ、商法がどうの、民法がどうの。結局、動労が遅らせているのだから、国鉄に補償の責任は全くない、というのです。順法が始まって待たされた時間がのべ6時間、夜は大宮から千円のタクシー代を使って帰ることも多いのに。

上尾市の会社員 26才

「ふだんも怒れ」

混雑は確かにしゃくにさわる。ふだんだって、定員の三倍ぐらい詰め込まれ、1時間以上揺られて、とても人間の生活じゃない。ほんとうは、この段階で怒っていいはずだ。

埼玉の会社員 37才

〔『朝日新聞』1973年3月9日〕

けさ、コートのボタンが一個落ちました。こんなかっこうでははずかしいから名前はいえません。あしたから期末試験なのに疲れちゃうわ

女子高生二年 17才

いつも下車駅まで幼稚園のバスが迎えに来てくれるのですが、時間が決まっているため、間に合いません。結局260円ナリのバス代がかかります。だれも弁証してくれません。

東京渋谷区の幼稚園教諭女性 26才

電車からおりようと思っても、混んで出口まで行けず、次の駅まで運ばれたのが三回。逆方向の電車がなかなか来ないので大幅遅刻。

府中市の中学一年 13才

肉体的な疲労が精神的なストレスを起こします。朝起きて、ああきょうも混むなと思ったとたん、もうイライラ。仕事の能率が上がりません。

調布市の会社員 55才

『毎日新聞』1973年3月7日

順法闘争はいつもだらだら行われてきており、公労委が斡旋などしてもムダだと思っていた。われわれ乗客としては、抗議方法を見つけて音頭をとれば、私自身も積極的に加わりたい気持ちだ。ただ、暴力などによる抗議はすべきでないと思うが、感情的になる人が出ても当たり前で、私はそんな場面に立ちあってもとても止める気にはなれない。

日野市の会社員 37才

今日も新宿駅で押されて、ハンドバッグをホームに落とし、踏まれて泥んこになりました。労組側は国鉄当局を相手に闘争しているのではなく、まるで国民に挑戦しているみたい。

東京・杉並区の女性会社員 19才

国電を使わないで自家用車で通勤する人が増えるので、郊外ではすごい渋滞。順法はタクシーには大打撃ですよ。

秋川市のタクシー運転手 39才

六日に福岡から転勤して来たが、まだ引越しの荷物が着かない。問い合わせても、順法で遅れていますーの一本やり。いつ着くのか、どこまで来ているのかさっぱりわからない。現在、1日1万かけてホテル住まいですが、こんなバカにした話しはないですよ。

東京品川区の会社員 35才

『読売新聞』1973年3月9日

② 上尾事件の概要 3月13日

12日夜、上尾駅では、今井助役に対してコンコースで十数人による吊し上げが行われていた。非常にとげとげしい雰囲気は駅員と乗客に間にあつたようである。国労が12日以降の強力順法闘争を中止する中で、動労が闘争を継続したため、「動労の目黒委員長を出せ」と詰め寄る乗客もいた。⁸

利用者の急増より上尾駅の定期客は熊谷駅より2千人多い1日5万5千人となり、高崎線最多乗降客数を記録するようになっていた。12日、翌日の始発に車掌として乗る予定で水上駅へ向かう電車に乗った石田精一氏(国労高崎地本高崎支部)は、不穏な空気が上野駅にあつたと回想している。⁹

13日、朝7時ころ、上尾駅で列車に乗れない乗客の不満から暴動が発生し、1万名の乗客の一部が暴徒化し、駅舎に乱入し大々的に破壊行為を行ったため、駅は一時、完全なパニック状態になった。さらに停車中の三本の列車の破壊 駅員、乗務員に対する暴行が続いた。そのほか、桶川、北本、宮原、鴻巣、籠原各駅にも乗客が乱入し、暴行、投石、占拠が行われた。この事件により、下り線が9時間、上り線が10時間30分、不通となり、被害総額は700万円になった。¹⁰

上尾署は7時38分ころ県警の機動隊出動を要請、9時過ぎには機動隊103人、鉄道公安室員50人、応援機動隊650人が上尾駅に入った。山場をやや過ぎた10時過ぎ、興奮した乗客を刺激しないように機動隊は丸腰でゆっくり駅に入場した。¹¹

10時に開始した衆議院予算委員会で永末英一(民社)は国鉄の順法闘争と上尾の異常事態を質問した。これに対し、田中首相は順法闘争は違法であるとし、「正常化への努力をしている」と答えた。榑崎弥之助(社会)も「直ちに解決に全力をあげよ」と迫り、首相は「事態を憂慮し、早急に収拾に全力をあげる」と答えた。新風政治研究会(代表・小坂徳三郎、自民党若手議員14人)は具体的提案3項目『動労は闘争を中止し国鉄との話し合いを再開する。政府は関係閣僚で対策協議会を設置して収拾に努め財政措置など必要な対策を講ずる。衆参両院各党運輸委員が側面的に収拾に努力する』を二階堂官房長官、橋本幹事長に申し入れた。

国鉄磯崎総裁は動労との窓口になっていた川野職員局労働課長を通じて闘争の中止を申し入れた。しかし動労は「当局が組合要求に具体的回答をしなかったことが原因だ」とし受け入れなかった。

その後、動労と国鉄磯崎総裁の会談(東京丸の内国鉄本社)はようやく12時すぎに行われ、目黒委員長 富田副委員長 惣田書記長が出席したが、双方 新提案なく、譲歩もなかった。二人乗務問題などでは平行線であったが、2時間の会談後、目黒委員長は、労働省で加藤労相と面会后、緊急執行委員会を開き、戦術ダウンの決定をした。¹²

国労も午後、全国戦術会議を開いて「国民の非難の声と、国鉄当局の誠意を配慮して」20日までの予定で続けていた国鉄工場関係を中心とする順法闘争の中止を決定した。そして15日から20日までの国電、新幹線で予定していた強力順法闘争を含め、一切の順法闘争をとりやめた。

総評は、午前中に三役会議を開き、大木事務局長が直接二階堂官房長官に対して政府が最大限努力するよう申し入れを行った。二階堂長官は国鉄の安全問題(踏切、信号、車両)にからむ予算措置について「緊急に必要なものについては、47年度予備費から支出する。これで不足する場合は、秋に補正予算を組むなど検討したい」と答えた。

午後4時上尾についた埼玉県知事畑和と市長の友光恒は駅に向かった。市長は「これまで政府の住宅政策には全面的に協力してきた。それなのに市民の足に関しては、何度陳情してもなんの政策も立てない。今日のような事件は、政府と国鉄への不満と怒りが爆発したのではないかと思う」と語った。¹³

5時36分に高崎線は上下線ともようやく開通し、5時50分には新前橋発の上野行きが上尾駅に到着した。こうして上尾事件は幕を閉じた。

2 春闘と4月24日事件(第二上尾事件)

事件後の3月15日、参院予算委員会 瀬谷英行(社会党)の上尾事件に対する質問に対し、磯崎国鉄総裁は「高崎線の通勤輸送の根本解決は、新幹線の完成を待つ」と人ごとのように回答している。

3月17日 動労の半日ストにより長距離列車を中心にダイヤが乱れた。動労は声明を出し、「人命尊重、安全確保、設備改善の実現を放棄しない」とし、「国鉄利用者には深くお詫びをする」と結んだ。17付けの『朝日新聞』は「私はこう思う」としてストや順法闘争への意見を記事にした。作家の戸塚文子

さんは「つぶれない安心感が原因」と批判し、合化労連の太田薫は「堂々とストを」と励まし、日本消費者連盟委員の竹内直一はスト権を付与すべきとしながら、乗客がトクをする戦術、改札フリーパスと提案した。富士銀行人事部長山名博は順法より対策がたつストがましとしながら、しかし会社に来ざる得ないサラリーマンのつらい立場を訴えた。動労の中江昌夫組織部長は激励と批判を教訓にするとしつつも、激励が増えていると強気の発言をしている。国鉄の原岡幸吉常務理事は順法闘争もストも容認できないと動労を非難した。

『朝日新聞』は18日の社説で「国鉄は労使の不信感をどうするか」と問題の解決を促した。

3月29日からは春闘の第一波のストが開始され、春闘共闘委員会（総評、中立労連）820万人が行動した。4月に入ると、6日の各紙は私鉄総連と公労協の決定として、26日ごろ交通ゼネストを報道した。12日『朝日新聞』社説は「交通ゼネストの事前解決を望む」を載せ、第二の上尾事件が起きかねないと事態を憂慮した。政府、与党に対しても「やらせてただけ」という態度は時代を逆行させるだと釘をさした。17日に「年金スト」が予定される中、それに先立つ順法闘争で16日から首都圏で62万人に影響が出た。車掌をなぐる乗客もでた。（『朝日新聞』4月16日）

17日、年金ストは予定通り行われ、首都圏380万人の足に影響がでた。国労は10時半に打ち切り、動労はなお順法闘争を続けた。17日夕刊各紙は、地下鉄の混雑と道路の渋滞も伝えた。そしていよいよ26日からの交通ゼネストが迫り、組合の要求するトップ会談が行われるか田中首相の出方が注目された。しかし首相周辺はそれに応じる気配はないと新聞は伝えている。（『朝日新聞』1973年4月18日）20日の新聞は、春闘共闘会議がゼネスト決行を確認し、国鉄は24日から順法闘争を開始すると伝えた。4月21日『朝日新聞』は社説で、政府の決断を呼びかけた。厳しすぎる処分の手直しを再三求めるILO¹⁴を引き合いに出し、また下級審が刑事罰、民事罰からの解放に判例が傾いているとし、労働基本権をなんらか認めるべきことを主張した。他方労組へは柔軟な姿勢を要求し、24日からの順法闘争を繰り返す愚をさけるべきだとした。

また、私鉄9社は、賃上げのあっせんを申請し、中労委に交渉の舞台は移った。22日の『朝日新聞』の一面は、「交通ゼネスト切迫」「国鉄まず順法厳戒」「全通と全電通スト突入指令」「首都圏27日が中心動労スト拠点発表」と春闘関係で紙面を埋め、せまる交通の大混乱を予想した。23日『朝日新聞』夕刊は、政府が公労協に有額回答し、中労委が私鉄賃上げのあっせんを開始したことを伝えている。さらに政府はスト計画の中止を望むと声明を発表した。24日『朝日新聞』朝刊は公労協統一ストを伝える中で、国労の戦術ダウンと動労の「強力順法」の姿勢により朝のラッシュ時の大きな混乱を予想した。

そして混乱する国鉄のダイヤに怒った乗客が24日夜、38駅を破壊・占拠し、首都圏交通が全面マヒするという前代未聞の事件が起こった。翌日も首都圏国電はほぼ全休止、600万人が混乱に巻き込まれた。騒ぎに乗じた盗みなどで138人が逮捕された。赤羽から始まった暴動は次々に飛び火し、上野、新宿駅は“廃墟”となった。これによって国労・動労ともに東京での運動は中止した。25日の『朝日新聞』は動労、国労、国鉄当局ともに事態に困惑している状況を伝えた。さらに『朝日新聞』は社説でこの問題を取りあげた。国鉄当局の有額回答の姿勢と、これに答え戦術ダウンした国労を評価した。政治ストに一貫して処分を答えようとする自民党に対しては、労働基本権回復は政治ストとは性格を異にするとし、労働側と話し合う必要を説いた。田中首相は就任当初、労働側とトップ会談をすることに合意したにもかかわらず、23日の閣僚会議後、労働側と会う考えはないと発言したことに対し、否定的にとりあげ、初心に返り、労組と「いっしょに工夫する」ことを望むと結んだ。

社会面では、この問題に対すさまざまな意見を載せている。全体として順法に対する怒りが勝っている。ストは認めるが、ダラダラ中途半端は困るという女子会社員の意見を載せている。また今までは我

慢していたが、そろそろ何とかしてくれといった意見もある。

二階堂官房長官は25日零時の記者会見で、事件は違法な争議行為に対する国民の怒りだ、国会の審議に待つべき問題をストで解決しようとするのは民主主義への挑戦だ、公労委で平和的に解決すべきことを希望すると述べた。乗客は怒りを確かに国鉄に向けたが、それは政府の無策に対する怒りでもあることを意図的にぼかした発言である。民主社会であるからこそ議会政治を補うストも権利とされていることを否定し、「議会政治こそ民主主義」という民主主義を意図的に狭く定義して行われた声明である。

結局この年の春闘では「ゼネスト」が行われたが、初日、国労はストなし、首都圏は順法闘争を行い、動労は首都圏をはずし、四国、九州、北海道でスト、順法は未定と発表した。首都圏の国電は3割減で運行した。焦点の「スト権」「処分救済」問題は政府の強硬姿勢で暗礁に乗り上げた。26日『朝日新聞』は社説で春闘のドロ沼化を憂慮し、順法闘争と動労を批判し、無策の政府自民党も批判した。

最終的には、政治問題は準トップ会談で、処分問題については、政府は配慮を約し、春闘共闘委員会は28日午前2時半ころスト中止命令を出した。

28日朝日新聞社説は「春闘ゼネスト収束と今後の課題」を載せた。ここでは社説は政府の狭い民主主義理解（選挙民が議員に白紙委任する）を批判し、政府は日常的に労働側と折衝すべきであり、公務員の非現業には団結権を、現業にはスト権を認めるべきだと述べた。

3 当時の国労高崎支部役員 石田精一氏と中村宗一氏の事件の総括

事件当時高崎電車区で車掌として勤務していた石田精一氏は、高崎支部の青年部長であった。前日から乗客に不穏な空気を感じていたと回想している。上尾事件の当日から、乗務員に各駅での乗客の様子を報告させていた。その総括として、これまでの運動が組合員の待遇に焦点を当てすぎ、地域と連帯する動きがなく、その結果として、順法闘争に国民の支持が集まらなくなったと考えるようになった。そこで組合を地域に開かれたものにするような運動を指向するにいたった。翌74年の「国鉄合理化の現状と74春闘の課題」と題した討論会で高崎地本の高田建は上尾事件を総括する中で、八高線合理化反対闘争で地域支援共闘会議ができた、運動と地域の発展の問題をつないでいることを強調している。さらに上尾事件の責任を国労本部は通勤の倍加が原因でその対策は政府と国鉄当局にあるとしたことを批判し、乗客を未組織労働者ととらえ、ストや順法闘争がその労働者と対立した点を問題とした。¹⁵石田氏はその後、高崎地方本部の組織部長として活動し、地域との連帯に力を注ぎ、国労本体とはちがう独自の運動を展開するようになった。分割民営化後、JRに残った石田氏は地域連帯の方向で高崎の運動をリードした。氏の定年退職後もこうした運動の様式は受けつがれ、今日に至っている。

また、当時国労高崎地方本部の青年部長であった中村宗一氏は、上尾事件から2年後、高崎市内で「スト権」を求めるデモをしている最中のヤジで「自分たちは地域の共感を失っている」と気づいたという。それまでは「がんばれ」と声援や拍手を受けてきたが、上尾事件からスト権ストへの三年間の順法闘争は組合を完全に地域から浮いた存在にしてしまっていたようだ。75年も順法闘争は続き、「公労協」はスト権を求めて11日間のストをし、敗北した。その後、中村氏は仲間呼びかけ「独りよがりの運動ではダメだ。地域の労働者を支援しよう」。例えば地域の木工所が倒産したとき、賃金を払わせるまで、工作機械など金目のものが持って行かれないよう1週間ほど寝ずの番をしたという。現在、JRを定年退職した中村さんは「ぐんま労働安全衛生センター」でアスベストや労災の相談にのっている。¹⁶

4 おわりに

国労ではそれぞれの地方本部ごとに派閥やセクトが決まっていて、その対立と闘争にそって本部の運

動は展開されていた。¹⁷そのため、高崎支部が上尾事件後提起した、地域に開かれた運動という路線は顧みられることなしに、なんら中央には影響を与えることはなかった。そしてその後も、順法闘争を繰り広げ、ついに75年の「スト権スト」にいたるのである。他方、動労は強力に上尾事件後も順法闘争を繰り上げた。このため、決定的に国民の支持を失った国労や動労の運動は、その後、分割民営化の攻撃を跳ね返すことができなかった。¹⁸しかし、上尾事件を直接経験した国労高崎は労働運動の方向を変化させた。当日事件発生後も硬直した運動に固執した動労との違いが際だつ。こうした違いの要因は、国労（当時23万人）の構成員が車掌や駅職員という直接乗客と接し、運動に対する反応を肌で感じる場所にいるためだと考えられる。当時動労の組合員5万人の内、約4万人が機関士、運転士で占められ、残り1万人が機関助士と車両検査員である。動労の性格を特集した『朝日新聞』（1973年3月17日）は“接客業”とは違った職人気質”と小見出しを付け、よくいえば生一本悪くいえば世間知らずとし、柔軟な国労に対し、硬骨の動労と性格付けしている。また同記事は動労内の派閥を説明している。それによれば主流の穏健派「同志会」に対し、反主流の「政策研究会」があり、後者が多い青年部が、主流派を突き上げていることが運動を「戦闘的」にしているという。さらに公安当局は東京地方本部を中心に青年部で「革マル反戦」が影響力を増大させていることが動労独走の要因と見ていると同記事は紹介している。

ストや順法闘争に対する国民の反応は上尾事件の前までは、1 ① Bに見られるように、かなりの不満とイライラを募らせつつも比較的冷静で順法闘争は困るが、列車が完全に止まるストに理解をしめしている意見もある。しかし上尾事件は明白に乗客の怒りから出た事件で、駅や列車破壊の動機には投書にある国労や動労がまるで「国民に挑戦してるみたい」とする感覚からそう遠くないと考えられる。事件後、読者の意見や新聞の論調は闘争に対して厳しい批判をましていくが、なお政府や国鉄当局への批判もかなり見られる。¹⁹

総評の運動に対する政府や自民党の対応をみても、1973年まではストに対する刑事罰や賠償に関して裁判所の判断が、だいたい労働側に有利になりつつある状況から、²⁰当時の田中内閣は、総評に近づく姿勢を見せていた。²¹しかし自民党右派は巻き返しをはかり、公務員のスト権に部分的にも譲歩することを政府に拒否させた。4月24日、閣議で政府としても労働側の経済要求には十分配慮するが、スト権などの政治課題やストが行われた場合の処分問題には厳正な態度で臨む、という方針を確認した。自民党も両院議員総会を開き、月末に予定されている交通ゼネストに対して「違法なストを行わないよう強く求めるとともに、ストが行われた場合には厳正に対処することを政府に要望する」と党声明を出した。（『朝日新聞』1973年4月24日）

こうして迎えた24日の国電各駅での暴動を伝える4月25日の新聞は、同時に「労働三事件」²²の判決を伝えていた。朝日新聞は大要以下のように伝えた。「公務員や公社職員の争議について『刑事罰からの解放』の原則を打立て、スト権回復への一里塚と表された全通中野事件、東京都教組の二大判決のうち、より進んだ内容をもつ都教組判決を、最高裁はあっさり放棄した。全通中野判決も『判例変更』はなかったが、その路線の基本に疑問を投げかけられた。しかも一票差の判決である。最高裁が大法廷でいったん示した判断を自ら変更した例がないわけではないが、スト権のように論議のわく政治問題で『時代の流れ』に逆行する形で判例を後もどりさせたのは前代未聞のできごと。最高裁のあり方ともからんで国民的な論議を發起することは必死だ。」この判決は上尾事件、4月24日事件と並び、政府自民党側が労働側に対し攻勢を強める大きなきっかけとなったと考えられる。富田正典最高検公安部長は「公務員のストについてはこの判決の趣旨に沿って従来よりきびしい取締りの態度で臨むことになると思うが、・・・」と記者会見で述べた。（『朝日新聞』1973年4月25日）「時代の流れ」は、このあたりから逆行

していったのかもしれない。

結局 73 春闘は、賃上げと年金、スト権問題とスト処分問題をめぐって以下のように結着した。三公社五現業に関しては単純平均 1 万 4167 円の賃金引き上げ、同私鉄は 1 万 4700 円で結着、スト権などの政治問題については政府と総評で合意文書を作成した。それによれば①労働基本権問題については、第三次公務員制度審議会において、今日の実情に即してすみやかなる結論が出されることを期待するとともに、答申が出された場合は、これを尊重する。②政府は労使関係の正常化に努力する。③ILO の勧告、結社の自由委員会などに対しては、理解し、慎重に対処する。④処分については公正、慎重に行う。⑤過去の処分にとともなう昇級延伸の回復問題については、引続き協議する。さらに念書では、春闘処分の時期内容についての慎重な配慮などを明記した。こうした合意には自民党の強い反対があったが、国民の間に交通ストへの政府の対処に批判も根強くあるため、4 月 27 日朝の政府と労働側での合意の線で自民党を押し切ったことを新聞は伝えた。『朝日新聞』1973 年 4 月 28 日) この年の春闘の意義に触れた座談会で、ある記者は「最高裁判決が政府の姿勢を強め、労組側も政治ストを真正面から掲げて対決した。労働運動史の中でも時代を画するストだった。」と発言した。(「大荒れ春闘の舞台裏」『朝日新聞』1973 年 4 月 28 日)

交通ゼネストを背景に戦った春闘の政治的要求はこの年から、政府と総評の全面対決の時代を迎え、両者の戦いは 1975 年 11 月の「スト権スト」に向かっていた。

参考文献

『朝日新聞』『毎日新聞』『読売新聞』

舟越健之助『箱族の街』

インタビュー 石田精一氏 国労高崎車掌区分会役員 後国労高崎支部組織部長

¹ 船越健之輔『箱族の街』新潮社、1983 年。

² アンドルー・ゴードン著 森田文昭訳『日本の 200 年』(下) みすず書房、

³ シンガーソングライター友部正人は「ストライキ」という歌の中で、「プラットホームは人で一杯 今日国鉄のストライキ 電車はまだきそうもない・・・新聞は庶民の敵と書きたてている 僕はお茶の水で君を待ってる 君は渋谷で僕を待ってる・・・」と憂鬱な気分を歌っている。アルバム『にんじん』1972 年。

1972 年から 73 年 3 月の首都圏国電の順法・ストと影響をまとめておく。

72 年

期間	スローガン	運休	乗客迷惑数	負傷者
4/3-26	不当処分反対・春闘	1231	53 万 3 千	30
4/27	春闘スト	3311	568 万	18
5/15	沖縄返還協定推進反対	38	20 万	0
5/30-6/16	不当処分反対、賃上げ仲裁			
	裁定完全実施	1065	498 万	23
6/20-2/2	賃上げ仲裁裁定完全実施	420	197 万	25
6/29-7/5	不当逮捕抗議	17	113 万	0
9/14-20	処分反対・スト権奪還	2013	531 万	15

9/25-27	不当逮捕抗議	229	70 万	1
10/21	国際反戦デー	61	23 万	0
12/14	中央線ホーム近代化反対	74	19 万	0
73 年				
2/1-2/2	武蔵野線合理化反対	246	96 万	1
2/8-10	スト権奪還	1322	340 万	11
2/28-3/2	武蔵野線合理化反対	512	175 万	7
3/5-10	運転保安第一波確保	2274	624	63
3/12-(17)	同第二波	504	120 万	10

⁴ 国鉄が車両メーカーに借金してつくる車両のこと

⁵ 上尾市は都心から 40 キロ離れた埼玉県の中心にある。1960 年代あたりから団地を中心に人口が膨張したベッドタウンで、1965 年からは人口は急増した。⁵ (1967 年、6 万 9209 人から 1983 年、17 万 1407 人)

⁶ 高崎線（大宮から高崎の 74.7 キロ）の当時の状況は、沿線の 17 駅を通過する特急や急行が一日 69 本と多く、普通列車が 43 本と少ないため、通勤時間帯は非常に混む状態となっていた。それに加え人口の増加があるため上尾駅は 1980 年には乗降客のトップの駅となった。

⁷ 船越、前掲書、p.96。

⁸ 船越、前掲書、p.125。

⁹ 石田精一インタビュー 2008 年 1 月 7 日

¹⁰ 国労高崎地方本部 30 年史編集委員会編『国労高崎地方本部 30 年史』1985 年、p.534。

¹¹ 船越、前掲書、p.159。

¹² 同書、p.189。

¹³ 船越、前掲書、p.198。

¹⁴ 1972 年 11 月「処分の運用のさい非常な態度をとることは労使関係の調和のとれた発展のために望ましくない」との勧告が出された。「決断迫られる政府」『朝日新聞』1973 年 4 月 18 日

¹⁵ 松本次男（鳥取地本）高田建（高崎地本）司会新木隆二（東京地本）「国鉄合理化の現状と七四春闘の課題—「上尾」の総括と地区共同」『新地平』1974 年、4 月号。

¹⁶ 「人脈記」『朝日新聞』2007 年 10 月 11 日夕刊

¹⁷ この問題については調査中で、まとまった報告はできない。

¹⁸ こうした運動はそもそも労働組合運動とは何かという問いを引き起こすだろう。

たとえば石田光男は『仕事の社会科学』ミネルヴァ書房、2003 年のなかで、「労働組合にとって『自己否定的』な個別取引の存在」に対して本来の組合運動は「労働力の集団的取引」（p.205）としている。アンドレ・ゴルツは『労働のメタモルフォーゼ』緑風出版、1997 年の中で「一人ひとりが他人を踏み越えていくために際限のない努力を払うというこのロジックに対して、労働運動は、それが誕生したときから、それとは反対のロジックを対置した。各労働者間の競争の拒否、各人の努力の自制と同時に全員に要求できる労働量の制限をめざす労働者の連帯的団結というロジックだ。」（p.192）こうした観点から国労は職場を現場協議制という制度で支配しているように見える。

¹⁹ 以下朝日新聞の投書と取材、記事を挙げておく。

4 月 17 日 『朝日新聞』 「慣れたというのか 働き者というのか」

品川区のビル管理会社 従業員 300 人 人事課長 徒歩出勤、遠回出勤に「ストには慣れて従業員たちはみんな指示がなくても協力してくれますよ」

同 「理解する」「だが迷惑」

年金ストに対して「どう思いますか」といろいろな人に聞いた。結果は、色でいえば中間・・・この間の順法闘争といささか違って、ストレートな『怒り』は少なかったのが特徴 「ストに訴える前に話し合いを

すべき」

4月21日『朝日新聞』 「声」 「交通という公共交通機関が利用者の立場を無視しては、たまったものではありません。・・労相。首相と、総評、労組のトップ会談を望む・・」

社説 きびし過ぎる「処分の手直しを再三勧告している国際労働機関ILOはこれをどう受止めるか。・・・労働基本権をどのような形にせよ、一応認めるというのが常識になっている。刑事罰、民事罰からの解放に動いている最高裁はじめ下級裁判所の判決はこれを裏付けている。司法や審議会にまかせてなく、「立法」「行政」が自らの考えを明らかにする時期にきているし、その責任もあると思う

4月23日『朝日新聞』「国鉄順法・スト」に声・声・声

基本的に怒りの声

4月24日『朝日朝刊』「ヤレヤレ・・・足なし週間」と題し「泣く観光地 笑う都心ホテル」の声を伝えた。

同上 24日閣議 スト処分厳正に スト権などの政治課題やストが行われた場合 方針確認 自民声明 違法ストに厳正に対処

同上 「乗客 ひときわ厳しい顔」 国鉄の組織を批判する乗客の意見 「学歴がなくても実力のある人を登用する組織になっていけば、こうまで労使関係はこじれない。」「親方日の丸」「労組も駅長も同類」 労使の真剣な交渉を望む声はあちこちで聞かれた。

24日の事件の後

4月25日『朝日新聞』

「連休ストに泣く」 宮城県 ガイド 61才

世は春だというのに、私たちはストのたびに首をしめられる思いです。闘争の意味がわからないわけではありませんが、私たちのように人の来て下さることによって生活している職業のものには打撃です。・・ストのたびに私たちはやり場のない心を抑えているのです。政治をする方もストをしないでいいような政治をやって下さい。・・

同上 順法闘争の骨折に補償を 国立市 教員24才

同上 混乱の現場から

・スト認めるが責任をもって 女子会社員 21才

・あきらめもガマンの限界 貿易会社員 42才

労使がこんなことを繰り返して、いわば怒って騒ぎを起こす乗客が出てくるのは、やむをえないだろう。残念なことだが。

・一番悪いのは国鉄の組合だ 男性会社員 53才

4月25日朝日夕刊「疲れ怒り耐える客」

長旅のあげく上野にひと足のところまでできながらストップ。いつ動きだすともわからない列車乗客のイライラは、アキラメに、そして、激しい怒りへと変わっていくのを、同泊した車中でみた。

同上 「線路上、怒りの行進」

電車を動かさないなら線路を歩く。案内しろ 25日朝、常磐線松戸駅では、ごうをにやした乗客たちが、駅長を追及、ついに助役二人を先頭に立てて約1500人が江戸川にかかる鉄橋を越え、地下鉄千代田線が乗り入れている綾瀬駅まで約八キロの線路上を“怒りの行進”を始め、千人以上の乗客がこれに従った。

4月26日『朝日新聞』「春闘ゼネストに突入」

同上「政治折衝、ツバぜり合い」焦点の「スト権」「処分救済」基本姿勢を問う労組 政府側はなお強硬態度

同上 「労働三事件判決 こう見る」慎重すぎた最高裁 和田英夫明大教授 反動化に向かう象徴 太田薫 合化連委員長 公務員の再分類を 三宅太郎 公判審公益委員 ストの禁止は当然 神山欣治 公判審使用者側委員

同上 「社説 春闘のドロ沼化を憂慮する」
大きく後退した大法院判決

同上 「声」欄 「ゼネスト中止を求む」「乗客パワーの爆発は当然」
「大衆犠牲の闘争に反対」

☆ 声欄ではスト順法闘争が大衆に犠牲強いその結果広範な国民運動にまで盛り上げることは期待できないという意見が載った

4月27日『朝日新聞』「乗客無視交通ゼネスト国鉄突入」

4月28日『朝日新聞』「春闘ゼネスト収束」政治問題、準トップ会談で合意

同上 「声」欄 「民主的な解決図れ」
「底辺で耐える国民忘れずに」

☆いずれも国民を犠牲にする闘争のやりかたを批判し、西独の労働側が経営参加をする制度の提案

同上 「大荒れ春闘の舞台裏」 「・・・最高裁判決が政府の姿勢を強め、労組側も政治ストを真正面に掲げ対決した。労働運動史の中でも時代を画するストだ。・・・」

²⁰ 「社説 交通スト解決への政府の決断を」『朝日新聞』1973年4月21日。

²¹ 田中首相は就任後の1972年7月13日、労働界のトップ会談では定期的に会談することで合意し、「ボクも労働者、これからいっしょに工夫していこうじゃないか」として市川総評議長を驚かせた。市川は「佐藤首相の時代はこんなに親身になって相談にのってくれたことはなかった。こんごも会談をやろうとこちらからも希望した」と語った。「社説 重ねて交通ストに政治解決を望む」『朝日新聞』1973年4月25日

²² 国労久留米駅事件（1962年）、全農林長崎事件（1961年）、全農林警職法闘争事件（1958年）

アンドルー・ゴードン「生まれ変わる日本」*

Japan Reborn

長澤淑夫

NAGASAWA Toshio

要旨

敗戦と占領下の民主化、平等化の過程で、日本では激しい労働運動が展開された。普通の市民が街頭に繰り出し、左翼政党に加入し、労働現場では生産管理が行われた。こうした事態に直面した政府とSCAPは運動を抑圧する方向に転じた。しかし、その後、組合運動は復活し、50年代も労使の激しい対立が続き、末にはそのピークを迎えた。今では想像することが困難なこうした対立の後、民間では労使協調組合が主流となり、高度経済成長下、日本的労使関係が安定的な生産を支えた。こうした事態の典型として、日本鋼管の労使関係を中心にみると、三つの組合運動の潮流が存在し、対抗したが、最後に協調的組合派が経営側と協力し、戦闘的な運動を抑えつつヘゲモニーを握ったと把握できる。こうした職場の変化は、労働者の利益を反映した形で展開したが、民主主義の幅を狭める結果となった。(アンドルー・ゴードン『豊かさの代償』 Andrew Gordon, *The Wages of Affluence: Labor and Management in Postwar Japan*, Harvard University Press, 1998 第1章)

8月15日、天皇は連合軍に日本の降伏を伝えるラジオ放送を行い、臣民を驚かせた。8年前、日本の支配層は日中全面戦争を開始した。「鬼畜英米」による残虐な支配からアジアを解放する偉大な勝利のための犠牲を、支配層は国民に絶え間なく要求した。大東亜共栄圏の名において、何百万もの人々が全アジアで殺され、300万人の日本人が死亡した。堅苦しい表現にもかかわらず、天皇ヒロヒトは破滅的な戦争が終わり、日本が完全に打ち負かされたことをはっきり述べた。多くの日本人が後に回想するように、生まれ変わりの瞬間としてのこの8月という月は、過去の経験と価値に信頼がなくなった瞬間、個人にとっても国にとってもまったく新しい進路が描かれた時であった。これに続く数年、国内の危機と外から押し付けられた改革という先例のない文脈において、数百万の人々は民主主義と平等という新しいビジョンの実現のために闘った。

中村コーゴの8月の記憶は、戦後の民主主義にかかわるこうした物語を、力強く呼び起こす。中村は1924年に宮城県の農村に生まれた。小学校卒業後、1938年に東京に出て、村役人だった父親の仕送りで工業高校に通った。最初は弾薬工場の徴用で、次には徴兵によって、彼の学業は中断された。1947年に日本鋼管に採用され、中村はすぐ組合の活動家になった。戦後マルキストや近代主義者の共通の言葉によって形成され、繰り返し語られたことにより磨きをかけられた再生(復興)の典型的な話を彼は語る。降伏のとき、「私やすべての日本人を包んでいた天皇制は開封された。民主主義はまったく新しい経験と概念だった。1945年8月は精神的にも、イデオロギー的にも私にとって新しい出発だった。その時そう感じたし、今でもそう感じている。」(1991)ⁱⁱ

中村は民主主義を戦後のまったく新しい経験と呼んでいるが、知識人やジャーナリストから工場労働者や小作人にいたるまで、戦前の多くの日本人は 19 世紀後半から 1930 年代にかけて民主主義の重要な経験を蓄積していた。占領改革はそうした活動家を再結集させ、中村のような初心者と手を結ばせた。改革は民主的で平等な政治システムを支える選挙民を大いに拡大した。

物資の不足は、こうした新しい活動に特に緊急性を与えた。戦後の数年、何百万の日本人は飢えに直面し、数千人は実際餓死した。ⁱⁱⁱ広島、長崎は原爆で、その他の都市も空襲で破壊されていた。インフレは猛威を振るった。会社にとっては原料を加工するより、闇市でそれを売ったほうが利益を生んだ。多くの生き残った工場設備は無為にはっておかれた。一人のアメリカ人の回想では、「戦後の数年間、憂鬱な妖怪のように、すさまじいインフレが日本を覆った。1949 年ころ、つまりインフレが根治されたとき、物価は 4 年間で 150 倍になっていた。」労働者はキャベツと着物を交換するため田舎に向かう列車に殺到し、そして「食べ物を買うために着物を脱ぐことは、最初、蛇の脱皮に、つぎに涙を伴うタマネギの皮むきに喩えられた。」^{iv}

1946 年の春まで、不作と麻痺した配給システムは深刻な食糧危機を生みだした。1946 年に、食費は平均的家計の 68%を占め、小学生の平均体重と身長は 1948 年まで下がり続けた。^v普通の市民が組合に入り、左翼政党に参加し、街頭に繰り出した。東京では、何十万もの人々が 1946 年のメーデーに皇居前広場に集まり、民主主義と米を要求し、2 週間後、いわゆる食糧メーデーに再び集まった。あるグループは米を探して軍の貯蔵庫を襲った。数十年あとで、飢餓から繁栄への戦後の歩みについての多くのスペシャル番組を、年配の日本人は痛みを伴う思い出とともに見ていた、それは予想通り 1945、6 年の大衆デモと栄養失調で腹の膨らんだやせた子供のシーンで始まった。不信と困惑とともに若者はこれを見て、「私の国じゃないみたい、バングラディッシュみたい」というかもしれない。^{vi}

連合軍最高司令長官 (SCAP) ダグラス・マッカーサーのオフィスを通じて、アメリカは日本を数年間支配した。この頭文字は彼と彼の組織とともに意味した。1947 年まで SCAP は日本を非軍事化し民主化することに専心していた。経済の不調はほっておかれた。大衆運動は歓迎されたか、すくなくとも容認された。日本の古い支配層のメンバーは彼らの権威を保とうと戦った。彼らは抜け目のない強い意志の外交官吉田茂によって導かれた。彼は上からのアメリカ革命を怒りと驚きで見ていた。SCAP は共産主義者によってのっとられたと、彼とその仲間是非難し、「日本を赤くする」つもりかと吉田はマッカーサーに聞いたといわれている。^{vii}

吉田首相は最初、補助金を通して経済を刺激しようとした。彼と彼の前任幣原喜重郎は戦時契約の支払いを実行し、それを企業が平和時の生産のための投資にまわることを期待した。しかし企業はかわりにインフレで急騰した原材料の買だめと再販売にそれを使用した。アメリカの圧力の下で、政府はついに 1946 年の秋には補助金をやめた。しかし、インフレは亢進し、生産は減少し続けた。当面の危機を振り払うため、政府は傾斜生産方式を実行した。これは原料と資本を石炭と鉄鋼に集中するもので、1948 年までは成功した。経済は 50 年代までぐらつく土台に立ってはいしたが、縮小生産とインフレの危機はそらされた。^{viii}

革命への希望と恐れを伴う経済危機はこの時期、日本だけの特質だったわけではない。

中国では共産党が権力を握り、ヨーロッパでは、1945年後半、まともな観察者はアメリカ式生活—すなわち私企業—の信奉者は負け組であると宣言していた。^{ix}ただ振り返ってみれば、そうした予言は、復興を引き受け、そしてより穏当な改革の企図における同盟国をみつけようとするアメリカの意思と能力をあきらかに読み誤ったものではあった。1946、47年にアメリカがマーシャルプランでそうした方向に動くにつれて、この方向に変化してゆく政策は、日本における人々の対立の有り様を同様に形成した。

アメリカ人は明瞭な初期のメッセージを送り、民主主義は新日本の基礎であるべきだとした。核になる改革は憲法である。憲法は1946年の冬に占領官僚の委員会で書かれ、活発に議論され、帝国議会（新憲法がこれを置き換えるまで依然として存続していた）の議決を経て、11月に公布された。そして47年の5月3日に施行された。

戦後の憲法は天皇の地位を絶対的な王権から人民統合と国家のシンボルへと格下げした。憲法は、信仰、集会、言論の自由のようなアメリカの権利章典の市民的自由を含む一連の基本的な人権を、日本人に認めた。それは権利概念を社会的領域へと大胆に拡大した。新憲法は能力に応ずる教育への権利と健康で文化的な最低限の生活を保障した。労働への権利、団結し、団体交渉する権利を保障した。性別、人種、信条、社会的地位、門地による差別の禁止、そして結婚、離婚、財産、遺産、結婚や家族に関するその他のことにおける平等の明示的な保障を女性に与えた。最後に、その9条は日本人に「国権の発動たる戦争と、武力による威嚇又は武力の行使は、国際紛争を解決する手段としては、永久にこれを放棄する」ことを命じている。

日本のエリートはこうした徹底的な権利の保障に驚いた。日本政府が自らの推薦として人民にこれらを提供することを、アメリカが主張した時に特に驚いた。しかし、憲法案は人々の熱狂的な歓迎を受けた。公的に認められた目標や理想として、その野心的な条文は現代日本の制度と議論に枠組を与えている。

S C A Pの改革者はこの国の基礎的な法の改訂を超えて進んでいった。抑圧的な特高警察を解散し、しばらくの間、国家の警察組織を非中央集権化した。彼らは共産党のメンバーを獄中から解放した。まことに、アメリカで当時可能であったものより広範囲な政治的意思表明を許した。所有権と財閥家族（三井、住友、安田、岩崎、浅野その他）による持ち株会社の支配を取り上げながら、財閥を攻撃し、大企業のいくつかも解体した。改革者は組合を勇気づけ、アドバイスを与えた。最初、組織化の巨大な動きとストライキを歓迎した。本質的には地主の土地所有を解体し、自作農を創出しながら、農村の社会的経済的権力の配分を革命化するプログラムを押し付けた。こうした徹底的な方法は経済的社会的な権力配分と思想の様相を変化させた。そして民主主義の熱狂が日本を襲った。民主主義と平等のプロジェクトは、それらの提唱者によって非常に拡大した事柄として理解された。つまり、それらは土地改革と投票以上のものを意味した。多くの人びとにとってそれらが意味したものは—そしてこれは約束であり脅迫でもあった—人間の魂の再形成であった。再革新、再建、変革の語りは日本中に響き渡り、それは職場でも明瞭に聞くことができた。

労働の組織化は降伏の数週間後に分散して始まり、1945年の10月にアメリカが組合に対する支持を表明したとき、組織化の奮闘はぐっと進んだ。組合員数は10月の5千人から1946年12月の5百万へと上昇し、国の成人賃金生活者の40%を越えた。欠乏と労働者の大衆的怒りにあおられ、組合の活動家は戦術的に戦闘的で、しばしば目的においてラデ

イカルであった。1946年6月中、新規に組織された15万7千人が、233箇所の「生産管理」に従事した。賃金と職場の民主化要求が拒否されたとき、彼らは経営者を締め出し、工場、鉄道、鉱山を経営した。*この戦術によっていつも組合はその要求を実現した。そしてそれは革命を含意するものであった。私的所有と経営権という基礎的な観念に労働者は挑戦したのだ。xi

革命の開始に労働者は近づいたが、彼らはアメリカの反対に打ち勝つには不十分だった。占領者が封建的軍国主義と呼んだものを根こそぎにするためのラディカルな改革とともに、彼らは古い秩序を攻撃したが、彼ら自身のイメージに合う資本主義的民主主義としてこの国を再建しようとした。1946年5月、SCAPは食料メーデーとしての大衆デモと同じく生産管理を非難した。自信に満ちた新内閣はさらなる生産管理を抑圧した。生産管理は1946年春の毎月30万人を含む50の事例から1947年初頭には5、6千人を含む毎月25程度の動きにまで急速に衰えた。xii

労働側は戦術を変えることを余儀なくされた。しかし組織化への情熱は衰えなかった。日本にいる人民は、大きく変化する内外の文脈において戦後民主主義の意味を確定するために懸命に努力した。彼らの活動によって、戦後の15年間はストと同様思想の戦いによって区切られるユニークな闘争の時代となった。

40年代と50年代においては、組合における労働者の活動の支配的ポジションはラディカルなものであった。彼らの最終的な目標は社会主義的、共産主義的な革命であった。組合を新社会のもっとも重要な建設的ブロックとして、社会主義、共産主義政党に連合するものと彼らはみていた。産業レベルでは、こうした組合主義者は最初、共産党に支配された産別会議に加わった。産別が崩壊したとき、1950年、個々の組合は総評に参加した。典型的には従業員のニーズを反映しつつ、生活費に応じて増大する賃金を要求した。職場と企業の中核における積極的行動を通じて、組合のリーダーは、工場や企業内の人員配置の決定に関する従業員の拒否権と、日々の作業上の代弁者であることを求めた。つまり、経営権の正当性に挑戦したのだ。

二番目の重要なポジションは、1919年に設立された戦前の労働運動の協調的組合のメッセージを戦後に伝えている、由緒ある総同盟のそれである。名前とイデオロギーの上では、総同盟はアメリカの戦後労働運動の主流と似ている。その加盟組合は資本主義社会の枠組みを受け入れ、その役割を、資本主義内部の労働者保護と考えている。彼らのゴールは革命的でないが、総同盟の戦術は戦闘的でありえた。彼らのリーダーは、労働と経営は資本主義システムが生き延びることに共通の利益があるが、誰でもが考えうる相違が両者を二つのサイドに分け、こうした相違は信頼ある交渉によって通常は解決される、と論じた。

生産管理闘争が弾圧された後、両派の何千もの組合はより伝統的な戦術に移行した。彼らは増大した莫大な賃金を勝ち得たし、以前は経営側にあった事柄に実質的な意見を反映させる契約も得た。産別はこれを駆動させ、1946年「10月闘争」に頂点を迎えた。その時全国で参加者18万人を含む100以上のストライキが起きた。こうした行動は雇用の保障と被雇用者の必要を反映する賃金システムを勝ち取った。それから、産別とライバルの総同盟の両者は、吉田内閣のひとりよがりな政策と経済の崩壊に怒った人民に突き動かされ、1947年の1月の600万人を動員する2・1ゼネストを計画した。スト前の数週間、産別と総同盟の共産党主導の統合闘争委員会のメンバーは革命前夜にいと信じていた。

彼らの期待はずれた。最後の瞬間、1月31日の午後、マッカーサーは委員会のリーダーにスト中止を命令した。これは反封建革命の使徒から資本主義的回復の支持者へと転換するアメリカの巨大な一歩であった。一般組合員にマッカーサーに逆らうことはできないことを分からせながら、ストの組織者はこの禁止に従った。xiii

こうした巻き返しにもかかわらず、組合は次の3年間は元気なままだった。流産した2・1ストの6日後、産別、総同盟、そして改革志向の経営者組織である経済同友会は経済復興委員会を正式に発足させた。これは統合された労働運動への新しい枠組みを提供した。ストは依然として頻発し、労働者は新たな組合を組織し続け、組織労働者は1949年にそのピーク56%にまで達するまで増え続けた。

しかし、日本のことわざが言うように、二つの組合は「同床異夢」であった。経済復興委員会は1年後に崩壊した。ひき続く経済成長にもかかわらず、1948年半ばまで、労働運動は守勢だった。48年7月、マッカーサーは労働法の見直しを示唆した。そして吉田内閣は公務員のスト権を否認する新法に熱心に取り組んだ。1949年、SCAPは経済の回復のために厳しい緊縮財政を強いるドッジプラン（その設計者アメリカ人企業家の名からこう呼ばれた）を実行した。緊縮と賃金引下げを企業へ強いる国家の圧力によって、何千もの労働者の首切りがおこった。そして組合の不成功に終わった夥しい抵抗を引き起こした。1950年6月、アメリカは、共産党員かそのシンパとみなされた1万2千人を解雇するように日本政府に命じ、政府は喜んでこれに従った。1950年の終わりまでには、組合員数は670万人から580万人にまで減少し、組織率は10%近く減った。xiv

日本の組合は再び、徐々に再編され、50年代の終わりには対立のピークに向かった。新たに設立された総評は日本の批評家を驚かせ、産別に対抗し協調的組合になるとはじめて期待していた占領者を困惑させた。総評はかわりに国政においては左翼の社会党を支持し、産業レベルでは攻撃的に賃金交渉を行い、職場においては日々戦闘的であった。

この精力的で変化に富む労働者の反乱に直面した経営者は応答において分裂した。ある強硬派は占領改革に決して折り合いをつけず、つまり彼らは弾圧されるべき脅威として組合を扱い続けた。xv他は、特に独占的な企業では、しばらくはラディカルな組合と平和的な関係を持った。xviしかし、多くの経営者はラディカルな組合主義者を攻撃し、労働力を管理し経営者を助ける協調的な分子を育てる戦略を探った。そのようにしながら、彼らは戦後組合主義の第三の主潮流に力を与えるように助けた。

50年代に現れ、その後確固たるものになったのは、この改定された協調的なポジションであった。その支持者は労働者と経営者の利益は基礎的には同じであり、経営者が通常雇用者と会社の両方の互いの利益の上で行動することを当然視していた。ただまれな場合、つまり経営者が常ならず陳腐で自己中心的な時、組合はタフな交渉において対立する必要があるだろう。組合の第一の機能は企業のために労働者を動員することに協力し、会社がかうまく繁栄するように助け、それによって結局は従業員に奉仕することになる。こうした組合主義は最初、国内外の市場でシェアを競う私企業に表れた。批評家はそれを真の組合主義に似せた究極の墮落形態だとして非難した。賛同者はこれこそ完璧なプラグマチックな日本の労使関係であり世界のモデルと賛美した。

この協調的な組合主義の新ブランドは事実上、相対的に戦闘的な戦前や戦後直後の協調的ポジションにも、ラディカルなビジョンに対しても勝ち抜いた。しだいに、経営者は組

合とよい関係に入っていた。70年代後半にいたるまで、彼らの政策の賢明さに自信を持ち、日本の経営の側に立ってヨーロッパや他のアジアに向けて改宗を勧めた。^{xvii}国内での基礎が固められ、日本の企業支配システムはいまやグローバルな達成を見た。

英語圏で語られるこの話の伝統的な語りは、戦後直後の日本の労働力をめぐる戦いは短期にたやすく勝利されたというものである。ラディカル派は非現実的で、ドグマチックな部外者で労働者の間でも表面的な支持だけがあった。彼らは後代に重要な意義を残さなかった。^{xviii}穏健派は実践的で先見の明があった。彼らの勝利は不可避で、彼ら自身にとっても、後の世代の日本人に、さらに世界にとってさえ幸福なことであった。

これは近視眼的見解である。これは戦後直後の組合の挑戦の遺産と期待、つまり従業員間の先例のない平等の追求と職場と企業決定における参加の新形式を理解していない見解である。この推進力には広範な魅力があった。最終的にはこの挑戦は短く終わり、そしてこのことは日本の戦後民主主義の範囲を狭めた。つまり負けたとはいえ、大志を持った組合の40年代50年代の挑戦は重要な衝撃を持っていた。すなわち経営者と彼らの組合は戦後直後の行動指針の一部を新協調的秩序に組み込んだのだ。

川崎市の工場は戦後労働運動のもっとも活動的な場所であった。それら工場は運動の性格を理解するためのユニークで最適な場所だった。ここは日本の知的世界、メディア、政府から広範な注目を受けた。横浜の占領軍の本部と東京のSCAP本部にはさまれ、川崎の労働はアメリカ人からもまた注目された。

もっとも精査されたこの都市には日本で二番目に大きい鉄鋼企業、日本鋼管があった。日本鋼管の工場での出来事は日本の政策に影響を与えた。1946年1月26日、日本鋼管鶴見工場組合のメンバーは荒々しい交渉において会社の社長と財閥のリーダー浅野良三を痛めつけた。この事件によって4人の大臣は生産管理を違法化する1946年2月1日の決定をおこなったが、SCAPは直ちにこれをひっくり返した。^{xix}日本の支配層にとって、この事件は占領の最初のヶ月において明らかに無制限なアメリカによる日本の組合への支持を示すショッキングな事件であった。

二十世紀初頭まで、川崎は静かなところで、指のような細い領域が、短く湿地状の海岸線から数マイル伸びているところであった。主要なごみ埋め立て計画が海岸にいくつかの巨大工場の建設を許した時に、川崎は工業センターとして出現した。日本鋼管に加え、これらの地域は浅野財閥の造船所と鉄鋼所が鶴見川を渡って横浜に伸び、東京電気会社(1939年にはライバルを合併し東芝となった)のバルブ工場も含んでいた。第二次世界大戦の前には、川崎はタフで汚い場所としてのイメージとともに、日本の主要なブルーカラーの街のひとつになっていた。1943年12月、戦時中のピーク時には人口は1933年の二倍を超え39万人になった。^{xx}

日本鋼管は1912年二人の大学のクラスメイト、その時まで八幡製鉄の技術者で、技術を提供した今泉嘉一郎と義父浅野総一郎による資金を提供した白石元治郎によって設立された。会社の設立神話によれば、この二人の男は日本において私有鉄鋼会社が繁栄できるという彼らの地元の人が紹介した夢によって動かされた。事実、官営八幡工場に対する依存と競争が日本鋼管の全歴史の主題である。^{xxi}第一次大戦の終わりまでに、川崎工場は数千人の鉄鋼労働者を雇っていた。1936年には、鉄、鋼、圧延金属を総合生産する統合工場とし

て、日本鋼管はその最初の溶鉱炉に火を入れた。第二次大戦の終わりまでに、川崎工場は5つ溶鉱炉、1万8千人の労働者を擁して、ピーク時には230万トンの年間生産を達成した。そうして、1940年、日本鋼管はその圧延と製板の能力を強化し、浅野財閥の鶴見鉄鋼所と造船所を吸収し、顧客を獲得した。

一般的に鉄鋼業では、個別には日本鋼管において、戦後日本における職場の代表的で戦略的な例を見ることができる。鉄鋼の工場でおきたことは大抵の主要な工業で起きたことと非常に似ているという点で、それは代表的である。それに加えて日本鋼管の話は多かれ少なかれ他のビッグファイブ（八幡、富士、日本鋼管、神戸、住友）と同じである。意義申立人のイデオロギーを語るか、論争の結果を、あるいは労務管理や技術上の革新を語ろうがこのことは真実である。

この産業の代表的性格は偶然ではない。それは鉄鋼業から始まった政治的経済的衝撃に由来する。戦後ずっと、鉄鋼業の重役たちは「鉄は国家なり」という格言を好んで引用した。数十年にわたり、鉄鋼における賃金決定は、労働編成や品質管理上の革新同様、他の産業の基準になった。同様に、後に労使協調組合を日本中に普及させた新政治的提携へと向かう道に、鉄鋼の組合は進んだ。

一企業としての日本鋼管の戦略的位置は全体としての鉄鋼業の占める戦略的位置ほど明らかではなかった。ある点では日本鋼管は、1912年の設立以来、10年早く生産を始めていた巨大な国営八幡製鉄の後を追っていた。戦後、八幡製鉄所は私企業になったが、常に大企業中の大企業であった。トップの重役から溶鉱炉の労働者まで日本鋼管の人々はもっと働かざるを得ないナンバーツウのメンタリティを育んだ。連続熱延設備やアメリカ的な監督システムの導入のような鍵となる技術革新について、日本鋼管は八幡の数年後を追った。しかし、他の鉄鋼新技術では先導した。同じ経営策と労働側の反応も学ぶことができた。

それにもかかわらず、日本鋼管は戦略的最適地を占めた。学術とジャーナリズムの中心地東京と占領司令部に近い川崎という立地は綿密な調査を促し、1940年代から今日に至るまで観察者の記録を残した。それに加えて、1959年の日本鋼管と富士製鉄における49日ストは鉄鋼における戦闘的な組合の最後の騒動であった。その結果、鉄鋼と全経済における協調的組合優位への道を開いた。

40年代50年代における鉄鋼労働者の個々の人生を説明することは、戦後日本の労働者の闘争に対するわれわれの評価を豊かにする。こうした労働者の対立する見解において、50年代において激しい職場闘争を起こしながら、対立する分派と諸イデオロギーへと結晶する「真の」組合主義の複合的な有り様を理解することができる。

カミムラヒデジは1915年に生まれた。彼の正規教育は6年生で終了した。小作人としての父親が受けた屈辱の記憶は、彼の社会的意識を強力に形成した。毎年12月には彼の父は野良での仕事を離れ地主の所に小作米を届けた。それを手渡ししながら、彼は低くおじぎをして地主に礼を言った。1992年に、65年前のこの儀式を見たことと、「子供心に『なんて地獄が続くのか？なぜ地主に感謝するのか？』と考えながら、私にはこうしたことが矛盾に見えた」ことをカミムラは覚えている。^{xxii}

カミムラの最初で唯一の工場主は日本鋼管であった。1935年に工場に入り、金属セクシ

ンでクレーン作業員として働き、石炭と鉄鉱石の積荷を降ろした。やせた若者である彼は最初、12時間交代と重労働、暑さ、油に圧倒された。彼もまた頑強で誇り高かった。1941年、彼のセクションで彼と15人くらいで、溶鉱炉の労働者と同等の出来高割り増しを要求し、ある夜のシフトの最初、彼らは歩いてゲートを出て行った。補助セクションのチーフに大声で怒鳴られ、彼らは真夜中ころに仕事に戻った。割り増し率は上がったが、活動家の純増はないままで、個々人の基本給は罰として引き下げられた。

カミムラの不満感は戦後も残った。「会社のヒエラルキー上の自分の地位に心底不満だった。もし不平を言い続けても、押さえつけられただろう。私はそれを心底変えたかった。」彼は横暴な現場監督と副現場監督、工員である組のボスに不満だった。生産労働者に比べて高い地位にあるホワイトカラーの職員を嫌っていた。「そこには大きな差別があった。私はホワイトカラーの連中には大きな反感を持っていた。」

カミムラの運動へのコミットメントは長年の職場の経験に由来する。精神的イデオロギー的再生の瞬間としての45年8月を経験した若者である、中村コーゴのコミットメントはより知的な基礎を持ち、戦時体制による裏切りの感覚によって拍車がかけていた。1945年から47年にかけて東京に暮らしながら、彼は川崎駅前の闇米を売るような変な仕事や両親の仕送りで生活していた。彼は常に貪欲な読書家で、古本屋をぶらつきながら、新しい考えを探し、今もむさぼるように読書する。河上肇の戦前経済に関するパイオニア的なマルクス主義の著作と、自由主義的信念によって1937年に京都大学を追われた滝川幸辰の法に関する著作に彼は深く動かされた。「私は河上に経済上の問題を、滝川には政治的権利について教わった。私自身の意識、理解、確信、言い切る能力を発展させた。こうした本は貴重だった。今でも本棚にそうした本は読んだ順に並んでいる。それは物理的な知的日記のようなものだ。誰かがそれを動かすことが私はきらいだ。他の本とそれらが混じり、切り離されるなら、私は図書館には寄贈しないだろう。」^{xxiii}

中村は1946年に社会党に参加した。47年に日本鋼管が労働者を募集しているのを聞いた時、彼は応募したが、高い学歴がない生産労働者を会社は求めているという理由で、工業高校出の彼は就職を拒否された。三ヶ月後、学歴を隠し再応募に成功した。彼は直ちに組合運動に身を投じた。そして彼を雇った労働セクションで従業員を駆り立て、彼は47年9月組合の役員選挙に立ち、教育部長のポストを得た。中村は3ヶ月だけ日本鋼管のフルタイムの従業員だった。彼は次の13年間をラディカル派の専従として過ごした。

中村のけんか腰の性格は並外れであった。彼はまた会議の進行に非常にやかましかった。彼の仲間の労働者が冗談で言うには、中村がそこにいたときは組合会議が3倍長かった。しかし、彼は平和と民主主義、社会主義という三つへの理想主義的コミットメントにおいてラディカルな潮流の典型であった。当局が民主的に振舞うことを強いられ、時には情熱をもってそうしていたこの時代の別の典型的な象徴は中村を雇った人事部長の支持だった。彼は若者のラディカリズムを知っていたし、彼の組合の大志を応援しさえした。

戦後初期の組合運動にあって三番目の鉄鋼労働者の活動家、工藤シンパチは経験においてもイデオロギーにおいても明白に違っていた。彼は会社と協調しようとした組合主義者の初期の流れの典型である。しかし、場合によっては戦闘的な行動を支持した。彼はのちに、時には協調的リーダーがあまりに譲歩しすぎるとこぼしながら、60年代の超協調的な流れと運命をともにするだろう。

カミムラのように、工藤は1918年北日本で小作人の家に生まれた。彼は小学校だけを終えた。14歳ごろ、小作地で働き出し、数年そこにとどまった後、1938年20歳の時、日本鋼管に入った。彼はそれから徴兵され、39年から42年まで中国戦線で過ごした。その当時、軍は高い技術要員として彼を指名し、日本鋼管に送り返した。彼は戦争の終結時と占領中ずっと川崎工場に留まった。結局、職工長の地位にまで登った。

工藤は1946年に川崎組合の立ち上げを助けた。そして彼は1949年まで組合運動に活動的だった。彼はそれから作業チームのボスに昇進し、そしてより若い一般労働者が組合をリードすべきという信念で組合のポストを去った。後に工藤は自分を社会党の左派あるいは共産党による組合支配と会社による搾取の両方に反対する「真の組合主義者」と呼んだ。

「組合の仕事と思われることは、私の考えでは、労働の成果に対する労働者の取り分を増やすことである。賃金交渉は私にとっての核心的事項である。・・私は、会社は自己本位で、ストを避けるほどには十分な賃金の増加を与えていないと感じていた、そして他の協調的組合主義者よりも、もっと組合は会社との距離をとって欲しいと私は思っていた。」^{xxiv}会社と左派組合の両者からの独立という彼のこの主張を、工藤の行動では実現できなかった。50年代の初め、彼が後に会社本位と呼んだものと戦うための積極的な計画の促進のための時間とエネルギーをほとんど残さずに、組合内でとりわけ共産党との戦いに彼は取り組んだ。

一方のカミムラと中村のポジションと他方の工藤のポジションの間のどこかに、「労働組合主義者」と自分を呼ぶ磯辺としえがいる。日本ではどこでもしばしば自身のスタンスを「真の」の組合主義として定義する戦いを廻って、組合政治は回ってきた。磯部は社会党員中村とカミムラを避けた、しかし、工藤と比べれば、組合主義者としての彼の利害と会社のそれとの間にはより鋭い一線を、彼は引いた。

雪国新潟の裕福な地主の息子である磯辺は中学時代の軍国主義教育を思い出している。そのおかげで1938年彼は19歳の時、志願兵となった。一年の訓練後、飛行場や上陸防陣地を作りながら、中国と沖縄を含むさまざまな島で1945年の終わりに日本へ帰るまでの6年を過ごした。中村のように、磯部も戦後「日本に何が起きたのかを理解する必要」に取り付かれた。^{xxv}戦争前の近くの村での小作人の抗議の記憶に影響され、日本の惨状を説明する未来へのガイドとしての社会主義に、彼は注目した。都市の食料不足から、彼は1946年の初め自分の農家に帰り、いとこの東京の大学生から送られてくる本を読みながら、一年間自分で勉強した。農地改革後、磯部は価値の下がった父の土地を継ぐ期待を退けて、1947年10月、友人の紹介を通じて、日本鋼管川崎工場の二番パイプの圧延工場で溶鋳炉労働者としての職を得た。

磯部は小柄で（157.4センチ）完璧な姿勢、素早いステップの男だった。彼は回想する。「これが鉄鋼工場での最初であった。私は驚いた。溶鋳炉からは千二百度の熱。これは真の男の仕事だ、しかし、私が軍隊を生きぬいたとすれば、それに対処できると考えた。日本鋼管に入った時は、復興プロジェクトのためのガスパイプの生産で忙しかった。」磯部は、6ヶ月は静かに彼の仕事をしておこうとしたが、すぐ組合に引き込まれたという。「我々は食料を要求していた。経営は基本的には職場にはなかった。未来に対するビジョンもなかった。」彼は1948年春、地方的な組合の役員選挙に立ち、フルタイムの仕事をしながらかつ第2圧延セクションにおいてさまざまな組合の仕事をした。1952年には彼は専従

に選ばれ、そしてついに 1964 年から 68 年までは組合の副委員長を務めた。

磯部は、労働者の間に統一を作り出すことと労働時間、合理的な人員配置、公正な利潤の配分を求めながらの賃金の上昇により労働者を守ろうとする使命感によって形成されるものが、彼の独立組合主義だと考えていた。彼は 1948 年から 52 年までの庄延工場における日々を、通常の組合の会議、作業量についての不満、交渉、さらなる会議として描いている。彼の使命を実現する唯一の方法は、一般労働者に語り切らせるような勇気づけによって戦闘性を作りながら、下から組合を活性化させることであると感じていた。50 年代、彼はこの目標達成へ向かって進もうとしていた。

異なる種類の複雑な作用を通じて、これら 4 人は組合運動に入った。子供時代の屈辱と引き続く労働生活が、カミムラの行動への意思と正義の怒りの感覚を作った。自学によって強められた突然の政治的目覚めが中村を作った。労働経験と若い熟練の工場リーダーとしての地位が工藤を鼓舞し、戦後民主主義へ意味を与えようとする情熱と若い理想主義が厳しい労働経験と結びついて磯辺に火をつけた。社会的には大学出の経営者の世界から遠く離れ、そしてしばしば彼らに憤慨し、こうした男たちは戦後初期の 10 年間、職場闘争において中心的人物であった。彼らは、日本鋼管の戦後直後の組合運動のリーダーとして活動するほど十分に経験を積み、頭角を現したわけではないが、こうした集会に参加する中で、ストに投票し、身分制度と戦っていた。彼らは彼らの物質生活を改善し、社会的尊敬を得、戦後日本において民主的実践の新しい将来性のある様々な伝統を形成する道具として組合を力強く理解した。

想像できないものの想起

経営者の一員としての彼の経歴の回想として、折井日向は戦後すぐの騒ぎの重要な回顧的見解を書いた。

(交渉中) 交渉のテーブルに座っている組合と経営者の委員会代表に加え、組合員の大群がいた。それは一種の大衆団交で、おそらく集団の力で経営者を怖気づかせる戦略だった。しかし、他方、当時の組合のリーダーはまだ十分な権威を確立しておらず、そして組合員大衆は組合と経営者の代表によって行われる交渉の結果を必ずしも受け入れようとはしなかったので、交渉に参加するため傍観者大衆の共通の行動があったのだ。

こうした交渉において、組合員は声を張り上げ、こう叫んだ。「労働者の食卓を見ろ、我々は何日も米粒を見ていない、味噌の味すらしない水団が 4、5 浮かんだスープを飲むだけで、日本の工業的復興のための重労働ができると思うのか？物価は上がり続けている。配給品でさえ、2、3 倍になった。一日一杯の米が欲しい。それを買う金が欲しいのだ。」^{xxvi}

折井は大学出の経営者の一員で、自称「近代的、科学的管理者」であった。彼の様な男は 40 年代後半とそれに続く数十年の間中、日本における多くの職場における同様な荒荒しい交渉において経営者側の前面にたった。日本鋼管の労務課の折井の部下はコンダマサハルで、彼は妻によれば日本帝国軍最後の兵士と表現される頭の固い企業戦士である。コンダは、1959 年の日本鋼管のストの最高潮時には 2 週間の間、人事部オフィスの簡易ベット

で寝たことを語る。ある日、組合は次の交渉のために 120 人を送ると脅してきた、しかし最終的には 20 人に制限することに同意した。ところが、夜明けには結局、120 人の組合員が現れ、そしてコンダの上司はまだ到着していない。「私は彼らと対峙し、暴力を覚悟した。1945 年 8 月、アメリカの到着を待ちながら厚木基地にいたときを除いて、私の人生の中で最も緊張したのがこれらの日々であった。」^{xxvii}

折井によって回想された 1949 年の日本の職場では、経営者と組合はイデオロギー的に深く対立し、彼らはほぼ同等に激しく戦った。最終的に 60 年代に批評家が「企業中心社会」と呼ぶ秩序がそれ自身を支配的なものとして樹立するまで、50 年代を通じて、現場でこの対立は徹底的に演じられた。1973 年まで、折井が彼の回想を書いたとき、「当時の交渉は今日では想像することが困難なほど威嚇的であった」ことを、彼は現在のリーダーに言う必要を感じた。この騒々しい時代のわずか 20 年後、たいていの日本人はこうした激しい職場の対立を不自然とみることを彼は理解していた。彼らは戦後初期の社会を別世界とみなすかもしれないし、どんな時代においても愚かな姿勢とはしないだろうが、雇用主に対する従業員はこの戦闘的な行動を過ぎ去った日々の遺風とみなすだろう。

労働問題に関心を持つ日本の主要な企業団体である日経連のあるベテラン役員は、50 年代から 70 年代にかけての労働運動の巨大な変化を、組織労働者の主流は経営者のポジションを採用した、とすっきりまとめた。^{xxviii}日本は、企業にとってのよいことは従業員、経営者、消費者、大抵の公衆にとっても共通によいことであると、大多数の人びとが普通に考える所になった。鉄鋼の話はこの戦後の変革の核心であり、その変化は 90 年代の終わりの読者にとっても無関係ではないまま存続し続けている。

この根源的な日本の職場の変革が、資本家に対する労働者階級の単なる敗北以上のものを含んでいることを理解することは重要である。草の根民主主義は弱められたが、その復帰という亡霊は、経営者が労働者に実質的な利益を提供する理由のひとつである。ヘゲモニーを樹立する上で、企業は組合の行動指針の重要な要素を吸収した。現代日本の権力構造の下位パートナーとして、組合のリーダーは、組合員の効率的な生産への動員を助け、この援助を評価する経営者は個別には組合による雇用保障を顧慮した。

にもかかわらず、企業中心社会が日本人の日々の生活と思考に浸透していくにつれ、どんなことが実現でき、想像可能で、何が自然なことであるかを考えることを制限しはじめた。それは、広範囲な政治的諸目的と職場における要求する行動主義から、縮小しつつある統合された少数派の経済的利益の狭い擁護へと、正当な民主主義的行動の範囲を制限した。この狭まるビジョンは日本の領域を越えて重要性を持っている。この問題こそが資本主義的勝利の収支という典型的 20 世紀物語の中心に存在するのだ。

*この翻訳は『人文社会科学研究』16 号、2008 年に掲載されたものの改訳である。

i. Barshay, "Imagining Democracy in Postwar Japan"

ii . Interview with Nakamura Kogo, October 7, 1991.

iii . "Drastic Steps Set to Fight Food Lack" *Japan Times*, June 6, 1946

iv . Cohen, *Remaking Japan*, pp.171, 179. (セオドア・コーエン著、大前正臣訳『日本占領革命:GHQ からの証言』上下巻、TBS ブリタニカ、1983 年、上巻 271 頁、261 頁。)

v . 川崎労働史編纂委員会編『川崎労働史 戦後編』7-8、410 頁。

-
- vi . Comments of Japanese college students at a screening of one such program that I attended in 1989.
- vii . Dower, *Empire and Aftermath*, p. 294. (ジョン・ダワー著、大窪愿二訳『吉田茂とその時代 1878-1945』下巻、TBSブリタニカ、1981年、27頁。)
- viii . Chalmers Johnson, *MITT and the Economic Miracle*, pp. 181-182. (チャーメーズ・ジョンソン著、矢野俊比古訳『通産省と日本の奇跡』、TBSブリタニカ、1982年、199-203頁。)、Gordon, *The Evolution of Labor Relation in Japan*, pp. 334-335.
- ix . Maier, "The Two Postwar Eras," p.327; cites A. J. P. Taylor.
- x . Moore, *Japanese Workers and the Struggle for Power* p.104, Table4.1.
- xi . *Ibid.*,pp. 156-160.
- xii . *Ibid.*,p. 104.
- xiii . Cohen, *Remaking Japan*, Ch. 15. (コーエン、前掲書、第15章。)
- xiv . 大原社会問題研究所『日本労働年鑑 1959年版』東洋経済新報社、138頁。
- xv . See Cohen, *Remaking Japan*, pp. 271-272, 例えば繕桂之助。(コーエン、前掲書、下巻45頁。)
- xvi . 竹田誠『王子製紙争議 1957-1960』、多賀出版、36-38頁。上田修「企業間競争と職場社会」、『大原社会問題研究所雑誌』、350号、1988年1月。
- xvii . Gordon, "The Invention of Japanese Style Management."
- xviii . Halberstam, *The Reckoning*, pp. 153-187.
- xix . 日本鋼管鶴見『鶴鉄労働運動史』、63-68頁。Cohen, *Remaking Japan*, pp. 221-222. (コーエン、前掲書、上巻334-337頁。)
- xx . 川崎労働史編纂委員会編、前掲書、85頁。
- xxi . 日本鋼管『日本鋼管株式会社30年史』、1942年、21-23頁。
- xxii . Interview with Kamimura Hideji, October 14, 1992.
- xxiii . Interview with Nakamura kogo, October 7, 1991.
- xxiv . All quotes from interview with Kudo Shinpachi, April 12, 1992.
- xxv . All quotes from interview with Isobe Toshie, September 11, 1992.
- xxvi . 折井日向『労務管理20年』東洋経済新報社、1973年、i - ii 頁にみえる折井の労務管理の哲学。
- xxvii . Interview with Konda Masaharu, February 28, 1992.
- xxviii . 松崎芳伸の発言。青木慧『ニッポン偽装労連』青木書店、1989年、13-14頁。

アンドルー・ゴードン 「日本の第三の道」*

Japan's Third Way

長澤淑夫

NAGASAWA Toshio

要旨

戦後日本の労資関係は、敗戦直後の革命的予想が支配した時期から1960年までの激しい労資対立の時代を経て、その後、企業を単位とする協調的組合が主流を占めるようになった。この労資関係のもと、日本経済は高度成長を達成し、世界にまれな企業中心主義の社会を形成した。この中で労資関係はQCサークルのような労働者が企業活動に「下から参加」する独特な関係とジェンダー分業を含んで展開した。こうした動きの帰結の一つは、労働者の手にした豊かさであり、他方では社会運動を切り捨てた狭い民主主義理解という選択肢のせまさである。こうした動きは社会民主主義が強いヨーロッパと異なり、また反資本主義的な第三世界とも違って、資本主義企業の強い、競争的社会を形成した。こうした社会形成の条件は後発的発展、敗戦、占領下のアメリカの影響が織りなす社会的文脈にある。

日本の労資関係の研究史は組合の自主性と戦闘性の喪失を批判する立場と経済的達成を賞賛する立場に分かれるが、この論争の外部の観察者にとっての理解の鍵は、労働の多面性を認識することにある。

20世紀の終わり、日本経済の不振から、英米流資本主義的改革の導入をめぐる、日本の経営に対する議論が展開したが、議論の多くは過去を見誤っているため、戦後20年間に形成された日本の経営が、景気循環に対応しているだけで、見た目ほどは変化していないことを理解していない。

(アンドルー・ゴードン『豊かさの代償』 Andrew Gordon, *The Wages of Affluence: Labor and Management in Postwar Japan* Harvard University Press, 1998 第10章)

日本が企業中心の社会となっていく物語は先進資本主義世界の労働者の歴史と多くのものを共有している。第二次世界大戦直後、ほとんどの日本人は、資本主義の覇権はいうまでもなく、それが生き残るとは思っていなかった。この点、日本人とヨーロッパ人の経験は同じだった。革命が起きて大変化が生じるのではないかという黙示録的なビジョンは、日本にける戦後直後の混乱においてだけでなく、50年代にはいってもありふれたものだった。当時の日本鋼管の組合新聞はマルクスやレーニン選集、場合によってはスターリン選集の宣伝が載っていた。この新聞の工業生産の調査によると社会主義圏は資本主義諸国を凌いでいた。ⁱ

日本における戦後経験は、何年かは労働者階級の自覚的な運動が非常に重要だったので、世界の戦後史の重要部分を構成していた。組合と経営者は「総労働と総資本の対決」といわれるものに直面していた。結局は、日本の労働者階級の多くは、より広い社会の主流に溶け込み、あるいはそうなったと信じるにいたった。しかし、戦後の15年ぐらいは、他国同様、日本の職場の特徴は、労働慣行と期待と労働者の利益がしばしば経営者の利益と敵対することであった。優勢になりつつある、職場を支配しようとする企業の覇権は、労働慣行を守り新評価システムに怒る組織された従業員の旺盛な運動に簡単に打ち勝ったわけではなかった。

しかし、1955年以降は日本鋼管の新聞にスターリンの宣伝は見られず、そして60年代に載っていた生産の新しいグラフが示すものは、日本がイギリス、西ドイツに、ついでアメリカに追いつき、追い越し

つつあることであった。欧米の先進工業諸国や日本では、商品を生産することによって爆発する階級闘争から離れて、アメリカの工業技術やアメリカ的組合主義がまっすぐ進んでいったように見えた。こうして、日本とヨーロッパ、アメリカのその後は、資本主義の生き残りや望ましさに対する不安から企業価値の覇権へと道を譲った。資本と労働の一連の和解はこの覇権の維持を約束する多くの諸国に出現し、企業的価値観は政体、教育システム、そして、マスメディアのイメージと言葉に浸透した。

こうした三つの面―戦後直後の危機感、明白な階級闘争。資本主義的覇権の達成―において、日本の経験は、日本に特有なものというよりはより国際的な歴史の一部である。例外としての日本というきりがない記述に直面するので、この共通性を認識することは重要である。

共有する歴史が多いとはいえ、日本の経験には固有の特色も多くある。首尾一貫した様式において、これらの特色は日本を世界の他の部分から切り離すわけではない。戦後直後の不安定さは、どこにでもあったが、それはアメリカよりもヨーロッパや日本のほうが、確かに大きかった。どこでもそうだったように、日本では階級対立が具体化した、しかし日本では、紛争は特に、解消を予測しつつ展開していった。労資の協調は多くの社会で達成されたが、社会民主主義が深い根を持つヨーロッパや資本主義に対する挑戦はるかに明白な第三世界に比べて、アメリカと日本は企業中心主義社会の極端なバージョンが根を下ろした。

ひとつの違いが突出している。60年代以来、企業覇権は世界のどこよりも日本で持続し、強固である。どこにでも見られる緊張にもかかわらず、著しく全体的に、より多くの日本企業が企業と従業員を統合した。確かに日本でも経営権は度々挑戦を受けた。しかし、他ではこうした挑戦が危機となって爆発した―イタリアでは60年代の「熱い秋」から70年代いっぱい、ドイツでは60年代後半から70年代、フランスの68年、イギリスでは炭坑、鉄鋼ストの7、80年代、アメリカでは斜陽鉄鋼業地帯での7、80年代。比較的、恒久的な企業と組合の協調が回復されたドイツにおいてさえ、組織労働者は、交渉継続中の取り決めの合意において比較的独立の地位を守り続けた。しかしながら、どの段階でも日本では、企業と官僚的指導は協調的取り決めに何とか作り、それを秘密にしておいた。主流組合の超協調主義は持続し、拡大した。

戦後直後の日本では、非公式な意味での「我々」対「やつら」は、従業員の上司観を形成したが、この態度は、戦闘的なあるいはラディカルな組合主義とは持続的な関係を持たなかった。むしろ、「我々」を他の企業（他の組合）の「やつら」に対抗させながら、従業員間で、企業の（企業組合の）「我々」と職場の「我々」をしっかりと統合するように、経営者は職場を再建し、組合内の同盟関係を育んだ。労働者が企業の成功に対し全面的なコミットメントを内面化するにつれて、日本の労働者は、他の諸国に比べて、日々の仕事の他に、より広汎に協調的な活動に参加するようになっていった。敵対的な関係において交渉を続けるより、広汎な経営的問題に対して、むしろ組合は労働―経営協議会に参加し始め、そして経営者は生産性向上のための小グループに数百万の労働者を引き込んだ。

20世紀の初め、アメリカの組合のリーダー、ビッグ・ビル・ヘイウッドは「経営者の頭脳は労働者の帽子の下にある」と簡潔かつ正確に主張した。¹¹50年代から現在までの日本の経営者は労働を単純にした経営工学（こうした努力は物語の一部をなすが）によって労働者の頭脳を切り離しただけではなかった。労働者の知性を企業の目標に向かって動員することによって、職場において経営者は覇権を維持した。たとえば、彼らは、労働者に専門家の分析を押しつけた時でさえ、労働の分析に労働者を引っ張り込んだ。

戦後日本の職場闘争は、世界的、地域的な構造と圧力の固有な合流点ゆえに、きわめて包括的な企業

中心主義社会の覇権に道を譲った。第二次大戦の遺産は、この文脈のひとつの重要な要素を供給した。爆弾は工場と都市を破壊し、すさまじいインフレが貧富の差をならし、占領当局は最初、厳しい賠償を要求するよう計画した。こうした大惨事は「われわれは一緒だ」という信念を広く養った。全てを包含する戦時の愛国的労働戦線という先例によって駆り立てられた、この共通の運命観は、多くの組合がホワイトカラーやセクションのチーフレベルさえもメンバーに含むという特徴的な決定を説明している。

戦時の破壊と戦後の不安定さは最初、経済の生き残り、ついで復興に関する強い関心を育んだ。すべての種類の組合は賃金や労働条件よりもこの点を憂慮した。組合員は、植民地資源に替わる新しい原料と軍需に代わる新しい市場を探して、生産を回復するために経営者がすることに、自分たちの関心を向けることを当然と感じた。1947年、組合は経営者に加わり、産業的、地域的、国家的復興委員会のネットワークを作り、そして多くの会社では、戦後直後の集団的交渉は経営評議会の形成へと至り、そこでは組合は決定権を持った。こうした体制にあった組合は決して安泰ではなかった。ある評議会はすぐに崩壊した一方、他の委員会は経営的圧力の下で徹底的に縮小した。しかし、広範囲にわたる労働-経営協議のこの実践と、戦前、戦中の日本ではあまり一般的でなかったこうした事柄が組合の仕事だというアイデアは、現在まで広がり、続いている。

戦争と敗北の直截のショックの後も、国際政治経済上の日本の位置は、引き続き衝撃的だった。アメリカのグローバルな地政学上の覇権が占領後も引き続き、戦後日本を形作り、そしてアメリカ人は二面的な活動を行った。彼らは1945年に労働組合を合法化し、そして3年後には経営的エリートの復活を助けた。アメリカ人は1945、46年には共産主義者の労働運動のリーダーに重要な機会を与え、1950年にはレッドパージを公認した。1950、51年には反共の砦として総評を後押しし、しかし総評が職場の積極行動主義を擁護すると、54、55年には、総評が攻撃した生産性運動を推進するように、日本政府とビジネスリーダーを助け、協調的組合のリーダーを応援した。日本におけるアメリカの政策は職場における対抗を激しくし、そして結果を決定し、激しく変化するアメリカの圧力は大いに皮肉な結果をもたらした。60年代初期の内部の観察者は、日本における協調的組合はアメリカの経済的利益を、図らずも脅かすだろうと認識していた。

日本の職場を形作る複雑な状況において、国家は別の要素だった。国家官僚による解釈と法は、50年代において、日本鋼管に激しく挑戦したような組合の成長を抑制し、そして後に出現する超協調的な組合の形成を促進した。ⁱⁱⁱそれはまた、協調的組合と経営者の合意が機能する核心に存在する長期にわたる暗黙の雇用保障を「法典」化した。^{iv}ここでは国家は労働運動の活発さに応答し、その将来の道を制限した。同様に労資関係を変革し企業の覇権を維持する上で重要なことは、教育と福祉の分野において間接的に労働に関わる公共政策である。

その配置が技術上の理由による時でさえ、新技術の導入は職場の対立を形成した。鉄鋼の経営者は内外の市場において競争可能にする活力として、新技術の重要性を見ていたし、経営上の多くの鍵となる革新は、こうした技術を効果的に利用する必要によって意欲的に採用された。経営者によるこうした理解は5、60年代の労働運動の脅威によって加速された。現場の支配を再び獲得するための道具として、経営者は新技術と工場を見ていた。例えば、日本鋼管は、その水江新工場を、組合を変革し分断するくさびとして使った。より一般的には、新設備の導入の決定は、疎外された若い社員が会社に対抗するようになるのではという恐れとともに、多能工と職の輪番のような新しい実践を促進した。

新技術を素早くマスターする必要に気づくことは、一連の「後発効果」として見ることができる。今世紀の初め、ソースタイン・ヴェブレンはこの言葉を使わずに後発の概念を明確にし、アレクサンダー・

ガーシエンクロンは欧米史に由来する「経済的後進」の理論を展開した。^vロナルド・ドーアは最近、同様のアイデアを日本に適用した。^{vi}キーポイントは、ある国家の工業化のタイミングが広汎な事柄、つまり、国家の経済的役割、企業の構造と役割、労働市場と労働運動の性格、社会に対する考えと政策、に影響するという点である。

日本の近代の経験に対する後発の衝撃は一世紀に渡って続いた。当時のハイテク産業によって要求された技術的、経営的な熟練を、日本がほとんど持っていなかった19世紀後半に、最初の近代工業はやってきた。1870年代には政府は技術を持った外人を雇った。熟練工は欠乏していたので、在来の職人、技術者、経営者を、工場の実践で、あるいは会社のプログラムで訓練することになった。採用と訓練のこうした影響に関連して、後発的發展はさらに賃金、転職、技術、そして労働組織に対する雇用者と被雇用者の態度に影響を与えた。希少な熟練労働者を工場にとどめるため、変動はあるが年々増加する賃金を、戦前の経営者は導入した。重要な職は地域に広く存在しないという条件は、地域に根ざした職能組合より工場内組合を組織するよう労働者を刺激した。それが意味したものは、職員としてのエンジニアのさらなる採用について企業が持った困難と、職-工分業のあいまいさが労務、生産、品質管理のための戦略に影響を与えたことであった。これらの実践は戦前戦中を通じて重要であった。それらが、戦後の雇用者と被雇用者の出発点としての歴史的先例となった、すなわち、年功と能力を加味した賃金、工学的専門家とベテラン職場長の緊密な結びつき、そして職場が組織労働の自然なユニットとなるという前提。

戦後の企業中心社会の優位のダイナミクスにおける他の重要な要因は、男の世界である鉄鋼業においてさえ、—あるいは特に—ジェンダーシステムである。企業のために男性労働者のエネルギーを完全に動員し、こうした仕事への没頭を疑う人を片隅に追いやる経営者の能力は、職場と社会の明白なジェンダー分業に依存し、また会社がこのジェンダー分業を助長した。今や新生日本の建設の科学的現代的貢献として定義される家庭の主婦の役割を妻が果たすので、いわゆる企業戦士は、ブルーカラーでさえ、仕事への没頭を喜んで行い、またそうすることが可能であった。従業員の妻の合理的な消費生活と家族の再生産の推進において、日本鋼管はパイオニアであった。特に5、60年代には、大企業自身の重要な援助とともに、男女の官僚と教育者によって、女性はこの役割を社会的に割り振られた。

これと他の方法において、家庭生活、ジェンダー的役割分業、そして消費が企業中心社会を形成した。進む高学歴化は、積極行動主義的な組合より経営者が効果的に予想したように、新人の期待を変化させた。父と息子が机を並べて勉強している60年代の漫画が示すように、高校や大学への高まる入試競争は、企業内の出世競争を強め、またそうした事態を反映している。これらの社会的性格は戦後日本それ事態の特質を規定し、その原因と結果を簡単に分離することは、誰にとっても難しい。学校における激しい競争、家族の再生産システム、そして広がる消費生活は社会における企業の覇権の結果であり、原因でもあった。

戦争、国家、後発的發展、そしてジェンダー的役割分業は、競争の激しさを強調し、その結果生じる覇権を強める文化の母体において束ねられた。戦争とアメリカは明らかに日本文化に影響を与えた。というのは軍国主義が1930年代には核となる文化的価値であったが、敗北、原爆、アメリカの占領があいまって、軍国主義を片隅においやり、平和主義を至上な価値にしたからである。「平和」と「民主主義」（そして「文化」それ自身）の概念は、50年代の日本文化の中心的要素となった。それらは組合運動への結集点を提供した。^{vii}しかし、日常生活上の意味を見つけることや思考方法の永続性はちがった結果をもたらした。地位への長期的な関心、「人間的扱い」、そして企業における人間関係は、戦後の労働者の

中心的興味であり続け、そして従業員の要求を安全に吸収する会社にとっての肥沃な土壌を供給した。同様に、後発的発展は戦後直後の組合の戦闘性に対抗する文化的次元を持っていた。「追いつき」のための国民的努力に対する個人の犠牲という言葉は人びとを強力に惹きつけた。他方、工場内での闘争の呼びかけは、卓越的な国民的戦いとして多くの人が見ていたものの中にあつては、自己中心的とみなされ、いさぎよいとはされなかった。

つまり、戦時の荒廃とアメリカのパワー、後発的発展、そして蓄積された戦前の労資関係と組織労働の型が、戦後の労資関係の選択の幅を制限する社会的文脈を構成していた。この社会的文脈が、労働者が企業内組合を組織する決定的な社会的、文化的フィールドを作り、経営工学と品質管理のスタッフが一方にいて、生産ラインの監督、職工長、労働者が他方にいる鋭い分断的経営をありそうもないことにしていた。国際的文脈は、組合の公然たる共産主義者のリーダーのような短期的現象に、一方、総評のような、他の組合に徐々に対抗していくようなことにも作用した。全てのこうした文脈内で、マルクスを言い換えれば、日本の労働者と経営者はそれ自身の歴史を形成した、しかし、彼らは望むような歴史を形づくったのではない。

彼らが作ったものは、最終的には覇権的な企業秩序である。4、50年代の日本では、覇権ではなく、文化的物質的領域で覇権を争う二つの対立するイデオロギーがあつた。経営的現実把握の鍵となる信条は、重要な少数派従業員ともそれを共有して、以下のような信念を含んでいる。会社にとってよいことは会社員にとっても社会全体にとってもよいことである。労働者と経営者、労働と資本の利害は基本的には一致する。組合の正当な役割は監視者たることであるが、公然たる闘争へ頼ることは破壊的である。効率、品質そして生産性は聖なる価値であり、そして労働者への報酬は、彼らが会社に与える価値によるべきである。会社に全面的に献身するものは、企業の能力の最善をもって報いられるべきである、そして女性の正しい役割はこの献身を助けることである。企業共同体の全メンバーの能動的な参加は、会社、社会、国家を助けるだろう。

こうした考えに対抗して、50年代を通じ、組合の活動家は労働と社会において別の秩序を熱心に論じた。会社は従業員とその家族に生活の糧を提供するために存在し、その逆ではない。男のための職は全てのコストの上にも保護されるべきだ。賃金は年齢のような、必要に応じた要因を反映すべきで、年功に応じて上昇すべきだ。これを実現するために、組合員は職場という基礎から組織すべきだ。かれらは作業の決定において意見を持つべきで、利益の追求より上位にある労働条件のための独立した基準を設定すべきだ。こうした組合主義は、労働者と資本家の利益は対立し、紛争は自然であり、組織された従業員の長期の目的は経営的機能を分有することを当然だと考えた。

主要な鉄鋼業では、こうした組合の最後の熱狂は50年代末のストライキとなってやってきた。日本の主要な職場にわたって、50年代の経営的イデオロギーは、60年代からずっと覇権を握った。その長期性の源泉はそれを生み出した衝突の激しさと総合性であつた。戦後直後の日本の組合は、他国に比べて確固たるものではなかったが、野心は広大でラディカルであり、その戦術は大胆で戦闘的であつた。組織労働者が会社を「やつらの」コミュニティとみて支配しようとした程度に応じて、彼らは、経営者を激しく抵抗に駆り立て、「われらの」会社のために従業員を総体的に動員する会社の企てのための着想と好機を提供した。

これに関連して二つ目に、日本の企業秩序とその信奉の全体性に対する相対的な耐久性の源泉は、組合のつきつける要求を吸収する能力であつた。能力主義賃金と仕事の関する彼らの全ての語りにもかかわらず、経営者は40年にわたり、年功賃金に重要なウェイト—着実に減ったとしても—を置いてきた。転

勤と過剰人員の整理に対するフリーハンドを主張しつつ、彼らは、ブルーカラー、ホワイトカラーとも忠実な社員に雇用保障という重要な資格を制度化してきた。社員は協議やQCサークルへの参加の呼びかけに応えた。経営者は従業員の単一ヒエラルキーという平等への要求に同意した。最近、経営者は女性に出世の入り口を提供した。覇権を維持することは、対立する地位を利用しながら、それらを安全に一体化するダイナミックな過程であった。

日本の職場を否認する人と賞賛する人

戦後10年、日本人学者は、戦前のマルクス主義の主流が中断したところから研究を始めて、ねじれた発展の物語として日本の資本主義の歴史を提示した。彼らの次世代は、社会的悲劇と解放の裏切りとしての戦後労働史を書いた。雇用保障、労働者の必要を反映した賃金、機能する意志決定における権威ある参加を求めた組合主義の破壊を、彼らは嘆いた。

この批判的な物語の出発点は、労働運動が革命的目標を捨て、資本主義の価値体系を受け入れ、組合は企業のこちよ抱擁へと統合されたことに落胆したところにある。50年代に鉄鋼労連の幹部の経験を持つ組合の活動家で、後に学者になった清水慎三は1982年にこう語った。「20年間の高度成長において、大企業の正規労働者は企業に対する忠誠から、QCサークルと能力主義的個人競争に基礎を持つ出世と昇進の枠にはまり、企業による従属のコースを辿った。最終的には、労働者は企業中心主義社会に完全に吸収され、企業は今日日本における最も強力な社会的ユニットである。」労働者と労働組合の正しくある社会は、企業の価値から全く違う価値の上に作られることになってのみ可能であるにもかかわらず、労働運動の主流は「企業をその存在の基盤とし」ている。^{viii}

熊沢誠はこの批評を基礎に論じた。彼は企業支配の有害な拡張として、従業員自己評価が、賃金と昇進決定の基礎である1970年代の新しい能力評価のシステムを非難した。支持者は人間の潜在能力を拡大する方法として、この評価を描いた。反対に、彼は、企業の規範をさらに内面化するよう従業員を導き、能力評価のさらなる正当性を与えると論じた。すなわち、能力主義を疑い、いわんや戦う労働者意識のためのスペースはなくなった。熊沢や兵藤劔、渡辺治のような研究者にとって、正しい労働運動とは、仲間を不可避的に置き去りにする競争的個人主義の能力主義的精神に抵抗するものである。正しい組合主義は、労働条件を改善する協議事項を進め、ブルジョワ社会の国民的常識を乗り越え、平等の原理の上に立つことによって、人民の生活を守るというものである。^{ix}

日本の工場が商品の品質と洗練とともに世界に溢れ出て、そして日本経済がライバルを追い越すにつれ、小池和男が日本の労資関係の進歩的性質と呼ぶ、より肯定的評価が力強い賛同者を見つけることは不可避だった。小池はこの潮流の主唱者で、熊沢や兵藤と同世代の重要な研究者である。70年代初頭、彼はより若い評者によって支持された。名高い経済的な奇跡とあいまって展開し、またそれを可能にした社会的奇跡として、彼らは労働と経営の関係史を鍍直した。彼らの解釈では、実際的な労働者は、不和を生ずる分裂とラディカルな組合に打ち勝つために、先見の明のある経営者と協力した。彼らは、ばかげた対立を日本的な協調に置き換え、彼ら自身のよりよい生活と国の豊かさを得た。小池は、この調和を「幸福な」発展と判断し、日本の「技術構成と労資関係は世界的動向の一步先を行っている」と結論付けた。彼は、また、企業とそこに働く個人は等しく「幸福」だと、明らかに信じている。^x

より若い研究者の間で、仁田道夫は小池の議論を発展させるリーダーである。協調的組合は人員配置、転勤、安全、労働条件そして賃金から企業の政策と投資にまで「高いレベルで意見を反映」できる、と

彼は論じた。彼の「基本的なメッセージ」の一つは、日本においては、労働者と組合は生産の小グループから企業の司令部のどのレベルでも意見を言い、そして活動的、実質的に参加しているということである。^{xii}彼と同様な意見の同僚、石田光男は、さらに、当事者同様な企業収益にとってもこのシステムをよいものと見ている。日本の労働者の情熱を擁護すると彼は書いている。能力主義賃金の批判者が能力主義へ抵抗する運動を呼びかける一方、石田はそれを良いものとして擁護し、その真の姿において能力主義を実現する運動を提唱している。^{xiii}

80年代の最後に、石田は「今日の重要なコンセンサスについて冷水を浴びせる」存在として自分を規定しているが、事実は、彼の評価は当時の世論の主流に近かった。^{xiiii}80年代半ばまで、日本の労働経営スタイルを、世界モデルへの地位に上昇させる宣言はありふれていた。ひとつの舞い上がった言明は一橋大学の経営学の教授からなされ、彼は「日本の長い繁栄に関心を持つ人びとが、商品生産における日本のリーダーシップにおいて帰結する日本文明の輸出可能な要素を、最も名高い企業システムと考える時が来たと私は信じる」と書いた。^{xv}日本の品質管理の優れた学者、唐津一は、「(工業経営における)日本の実験結果は世界中に広まるべきであり、より根本的には、日本は西欧のビジネス方法のデカルト的前提へ積極的に挑戦すべきだ、と信じている」と喜んで同意した。^{xvi}

こうした肯定的見通しは80年代には勝利していたように見えた。しかし、経済的停滞と国際的批判の組み合わせたものと、そして国内の左翼からの新しい批判が、当時の日本の職場の長所と短所の相争う見解と未来に対する相反する予想を我々に残している。1992年から98年にかけて、1940年代以来最悪の不況が日本的経営の礼賛者をしらけさせた。一般的な経営に関する研究において、新たな否定的な意見の多くが、雇用の長期保障か年功賃金の硬直性を嘆じていた。彼らは、日本企業に無駄をなくし、ケチになってほしかった。しかし、ソニーの盛田昭夫会長は、1992年、仲間の経営者にもっとやさしく、親切になるように頼んだ。彼は、経済効率の一面的な過度の追求が、従業員、株主、地域への日本企業の犠牲的な考慮を、吹きとばすと発言し、広汎な注目を浴びた。(ちょっとした偽善としてではなく)基本的な企業活動を徹底的に見直し、従業員により多くの休暇、少ない労働時間、高い賃金を認めるよう彼は企業に求めた。^{xvii}

他方、80年代の驚くべき経済の回復力を見て、批判的学者は彼らの議論を立て直した。^{xviii}仁田の協調組合は違いを作ったという証拠や、多くの労働者は能力主義体制を受け入れたという石田の主張を彼らは評価し、そしてなお批判的な解釈を維持した。こうした方向の一つは、大沢真理によって力強く進められたフェミニスト批評である。男たちが彼らの特権のために家庭生活と自由を犠牲にしたことを彼女は書いたが、システムを中心において協調的な組合が男に利益を与えたかどうかの問題を避けた。むしろ彼女が強調したことは、三つの単純なことである。第一に、日本の企業中心社会の基礎には明白で基本的なジェンダー差別があること。第二に、年齢と性別による分業を支え、またそれを前提にした社会政策は70年代以来、こうした社会を助長してきたこと。第三に、いわゆる機会均等法のような改革は、事実として、企業中心社会の家父長的性格に完全にフィットすること。^{xix}

よりよく知られている反体制の批評家は、いくぶん後悔の調子で、彼らの批評を改訂した。熊沢誠は、『日本的経営の明暗』とさえ最近の作品を名付けた。^{xx}彼は、欲望の解放とある程度の個人的な物質的保証の達成は戦後民主主義のもっとも真正な部分の一つだと認めた。しかし、熊沢の文法において、戦後民主主義の明るさを記す従属節は、「私権と私権の相互関係を連帯に導く世界の喪失または未形成」という影を描く強調された節といつもつながっている。^{xxi}

1980年代のトヨタとニッサンの労働組合の重要な比較において、兵藤と戸塚は、大企業の協調的組合

が経営者に労働力展開のフリーハンドを与える程度が非常に画一的であるという見解を持ち続けていたことを告白している。「我々の研究の過程で」と彼らは書く、「トヨタとニッサンの明白な違いを発見した。ニッサンの組合は逆植民地の古典的ケースであると判明し、そこは、縛られてきたという組合がその協力の恐ろしい代価を何年も強要するところであった。それは職場を規制する実質的な権威を固めていた。」^{xxi}しかし、著者たちはこの組合の規制力には批判的だった。彼らは、その非民主的な根を強調する。職工長は重きをなし、経営者にも部下にも彼らの意志を押しつけることができる権威であった。ニッサンの経営は、最終的には80年代の終わりにはこの権力の大部分を破壊できたと、彼らは結論付けた。

戸塚秀夫と労働経済学者徳永重良は、私自身に近い、新しく、批判的かつ総合的でもっとも明快な意見を持つに至った。彼らは戦後の労働研究を三つの時期に分けた。それは、戦後直後の批評、高度成長期の社会的ダイナミクスへの批判的見解（彼らの立場）、より最近の肯定的な見解である。彼らは、彼らの初期の見解が労使関係の協調的システムの長期性と安定性の予測に失敗したことを認めた。彼らは、「このシステムが日本資本主義の生産力を支え、世界市場における日本企業の強い競争力に貢献する要因であること」を認識した。にもかかわらず、彼らは、楽天的な研究者によっては説得されなかった。その生産力と競争的活力にもかかわらず、「私たちは日本の企業中心社会において、それを現代の人間社会のモデルのための必須の社会的原則とは見なかった。」彼らは、生産的ダイナミズムそれ自身は社会的原則ではないと強調し、長時間の激しい労働や女性、外国人労働者の低い地位のような日本システムの本質的な特徴は、国連、ILO、国際労連のような国際組織の規範に違反していると論じている。^{xxii}

日本の外にいる人びとは彼ら自身の意味を見いだすため、この豊かで情熱的な論争を辿るというやっかいな仕事に直面する。富を平均化した社会的奇跡とともにあったこれらの快適な人びとにとって、日本システムはそれを薦める何かをもっている。経済的奇跡の初期、先例のない投資と貯蓄は、長時間の危険な条件と狭い家と公害に耐えた労働者の満足の先送りを意味した。しかし、戦後直後のベテラン労働者にではなくとも、その子どもたちには、実質的な物質的利益をもたらす活気のある消費文化のかたちで、ついに満足はやってきた。高度成長期には日本人は増しつつある社会的平等を楽しんだ。公害の犠牲者は恐ろしく苦しんだが、大多数はより健康で、よりよい衣食を得た。大小の店には、手頃で魅力的な商品が豊かにあふれた。職場内では、QCサークルと職のローテーションが、ある職種の魅力と、従業員の参加の感覚を増した。

さらに、日本の産業的秩序は、すくなくともアメリカに比べて、不況の圧力をうまく扱った。多くの人々にとり、長距離の転勤は確かに苦痛であるが、しかし何千ものアメリカの鉄鋼労働者は、80年代にモンガヒラ川渓谷で、短い告知で職を失い、つましい失業手当をもらい低賃金のサービス労働者になるように強いられた。彼らは日本鋼管のようにUSスチールが振る舞い、以前と同じ賃金で彼らを移動させたのなら、ヒューストンのような離れた場所での新工場でも慣れた仕事でも喜んだであろう。日本の職場の協調的組合と生産性志向の経営者は、システムと地位を受け入れた忠実な労働者と主婦へ、ある種の価値ある生活を提供した。

しかし、一定の保障は高度の依存をもたらした。従業員という単一身分と共に、厳格な規律とヒエラルキーがやってきた。能力主義賃金と共に、不断の評価と会社の基準に合わせるか、落ちこぼれるかのプレッシャーがやってきた。協調的組合と共に、反対者への過酷な差別がやってきた。死にものぐるいのがんばりと、どこでもみられるような収益に尽くす経営者によってエスカレートする労働者への要求によって、日本における労働生活はしばしば刻印された。不自然であるとして対立を否認することによ

って、主流組合は、弱者の重要な武器を喜んで放棄した。

おそらく、こうした取引は不可避だった。たぶん、豊かな賃金を保障する唯一の方法は、会社への従属と無制限に会社の権威を受け入れることだった。もし、誰かが日本の大企業の中核労働者が得ている雇用保障と、アメリカの80年代初期の製造業の不況中のトラウマ的な雇用の不安定さ、あるいはその時以来の長期に渡る人員削減を比べれば、日本の職場に生きることは、けっこうに見えるだろう。^{xxiii}しかし、きびしい比較が主張されるべきである。人は組合がどこでも達成したことを見る事が出来るし、あるいは日本においてなされただろうことを想像できるし、そして資本主義的成功のコストについて批判的な見解をとることも可能だ。

たとえば、経営者がQCサークルを導入した時、日本の受動的な組合と、労働協議会を通じてのドイツ人従業員の自己主張の強い参加を比べることも出来る。大抵のドイツの職場では、経営と労働の協議会がQCサークル実行のための協定を交渉する。参加者の選出、労働成果の評価と同様、討論リーダーの訓練と意見に関する同意に彼らは達する。それに加えて、協議会は、可能性のある否定的結果と取り組む方法、勤務時間中のサークルのミーティングとQCサークルミーティングへ労働協議会が参加する権利を要求した。例えば、ドイツの主要な自動車メーカーの合意事項では、グループリーダーの選出とリーダーが彼らのポストを離脱する特定の手続きの規定が設けられた。^{xxiv}もし日本で組合がこうした保護を求めたら、彼らはQCサークルの否定的圧力を改良し、小さな組織を活性化したのであろう。

同様に、70年代に北日本への移動という脅しに対し、日本鋼管組合がそれを思いとどまるように交渉した際のジェスチャーと、ドイツの労働協議会が、鉄鋼業の工場閉鎖を撤回し、代わりに工場を近代化するために投資するようかなりの運動を繰り広げたケースを、比較できるだろう。ドイツの鉄鋼メーカー同様、日本鋼管でも、結果はもともとの設備を稼働させること、雇用は両国の場合とも失われたということは真実である。違いは結果というよりも決定にいたるプロセスの透明性にある。日本鋼管の場合、経営者は交渉の前に扇島での操業を合併することに決めていたように見え、いわゆる産業の民主主義は、もしあるとすれば、閉じたドアの後ろで機能するというわけである。この場合、組合の協調的スタンスが、労働条件や雇用に与える打撃を和らげる上で、最低限のインパクトを与えたことを見分けることは、ほとんど不可能である。ドイツの場合では、会社は閉鎖の決定を公に知らせ、後にそれを撤回した。失われたら職は明らかに、労働協議会の干渉で救われた。^{xxv}

日本の鉄鋼業組合は、60年代の賃金について、70年代の新シフトシステムについて、あるいはより最近の人員削減と移動に関しても、明白な抵抗をすると、彼らが進んで脅したのなら、交渉はよりうまくいったかもしれない。戦後直後の組合は、職場の管理同様、経済復興にも深く関わったし、そして、50年代の活動家は、政治的理由で生産性向上運動に敵対した時でさえ、生産性向上には賛成していた。こうした活動家が、彼らの草の根の積極行動主義を維持したならば、彼らは、賃金決定から安全に対する人員配置の事柄について、労働者の独自の意見を守りながら、生産性を向上させる方法を受け入れる道を見つけたかもしれない。もちろん、この主張を確かめるべく、時計を逆に回すことはできないし、失われた大義をロマンチックにほめるという危険な仮定をのべることもできない。しかし、未来を見る上で、実際に起きたことが想像できる最良のことだという見解に支配されて、黙認するという危険も同じようにある。

石田光男のような現状維持派でさえも、真に「公正な」能力主義を規制するよう組合に要求し、能力主義経営への強い肯定をやめた。^{xxvi}このことは、見込みのある示唆に思える。多くの人にとって魅力的に見える現存する制度とともに労働者はスタートし、彼らはそれらを改善することを示唆している。し

かし、行動への石田の要求に応えるため、労働者は、彼ら自身の言葉で公正さを定義しなくてはならないだろう。例えば、彼らは、努力が結果より重要である原則を樹立しなくてはならない。さもないと、彼らは、適恰的に見えるような能力評価を人事部に行い続けさせるようになるかもしれない。そして従業員の成功と会社の成功を同一視し、争う利害という考えそのものを否認する世界では、効率的で利益の得る結果を求める企業の要求に従わずに、能力評価のための「公正な」基準を定義し、それを押しつける組織された従業員の一団を、想像することは困難である。

日本の経験から学ぼうと願う観察者にとって、一つの鍵は、日本における労働生活は多様な面を持つことを認識することだ。50年代に、日本の経営者とエンジニアがアメリカの実践とともにしたように、他者は、日本パッケージを分解し、魅力的な部品を作り直し、彼ら自身の必要に合うようにするべきである。その後の、二番目の鍵は、社会的位置を知ることである。一人のCEOによって日本の物語から取られた教訓は、最低賃金の労働者、熟練の専門家、組合のオルガナイザーによって吸収されたものとは違うだろう。CEOのそれは基本的に収支にかかわることである。彼らは、確かに、一彼らはすでにそうしていたが一生産性を上げコストを抑える日本の実践の潜在力に興奮していた。他の者もこの関心を共有しただろうが、しかし、彼らは、それ自身の権利で、良いものとして、民主的過程に強い興味を持った。彼らは、独自の意見を犠牲にすることなしに、日本の職場で見られた、安全の、参加の、そして生産性の望ましい要素を作る方法を探さなくてはならない。ドイツの労働協議会は、QCサークルと条件付きで協働する上で、そうしたアプローチを取った。それは、日本から学ぶため周りを見る誰にでも手に入る戦略である。

日本の職場はどこへ：「我々」のようになるのか？

1992年に始まる長い不況は、おそらく、いつの日か70年代の不況より重大な危機と見られるかもしれないし、日本の企業中心社会の黄金時代の終わりの始まりとされるかもしれない。確かに、これは、90年代において市場主義を称揚する流行の予言者の共通の知恵である。しかし、日本の職場における物事の秩序は応用が利き、持続性がある。^{xvii}次世代の歴史家のあと知恵は、90年代の国内不況と外国からのショックを、規制は減るが、まあまあ包括的な覇権への軽い変化のための触媒とみなすだろう。

観察者は、日本の職場の長期にわたる特徴的な制度が消えると予想している。私は1969年、高校生の時、初めて来日し、ソニーのテレビ工場を見学したことを生き生きと思い出す。我々のガイドは、寮や仕事後の女子労働者のための学校のような包括的な恩典が、会社によって従業員に与えられていることを自慢げに語った。男女全ての労働者の会社に対する忠誠心を、彼は誇った。それから「しかし、これは変わりつつある。学生運動が非常に強い。若い労働者はより個人主義的だ。彼らはマイカーを欲しが。古い忠誠心は消えつつある。」と彼は締めくくった。

1974年に高度成長が終わった時、変革のエンジンは、もはや、従業員の中で諸価値を変化させることとは言われなくなった。むしろ、態度を変えたのは、終身雇用と年功賃金は、絶滅を宣言された金のかかる贅沢品だと宣言した経営者であると、専門家は強調した。^{xviii}80年代のブーム時には、今度は60年代の論理へと戻った。労働力不足と豊かさが、大企業での安定した職を拒否して、このシステムの変革へと向かった個人主義者で享楽志向の若者というエイリアンを生んだ。それから、バブルがはじけて、90年代の雇用の氷河時代と人員削減が始まって以降、70年代の論理が帰ってきた。経営者は再び変革の十字軍であった。93年の『エコノミスト』誌は大喜びで、ベテラン35人を早期退職させるというパイオ

ニアの決定を報告した。「日本における資本主義は、社会主義との混合が難しくなりつつある。パイオニアの決定は、大企業における戦後の伝統である終身雇用が、低成長からの圧力で悲鳴をあげているシグナルにみえる。」^{xxxix}全てのこうした大げさな予言は、景気循環に正確に平行して入れ替わる、日本について語る際の論理の一部を構成している。良い時には、労働力不足と豊かさが、従業員を現状維持の拒否へと導く。悪い時には、収支の圧力が、正確に市場に基づく雇用システムへ、経営者を最終的に導くだろう。

1997年、この両方の論理の同時存在の開始をもたらす、不安定な回復と新しい不況との間で、日本経済は均衡をとっているように見えた。2月のある日、「日本経済は、輝きを失った。」とある地方紙は告げ、現代の偉大な逆転—巨人からヘマをやる人へ—とそれを描いた。この語りでは、企業は彼らの労働者を捨てている。「日本の巨大企業は、日本経済のエンジンと見なされただけでなく、日本社会を支える接着剤とも見なされていた。しかし、この企業と労働者と下請けの結びつきは、今や弱まった。」^{xxx}一月後、日本からのダイジェストニュースのコラムは、逆の論理で、同じ弱まる結びつきを予言していた。経済の回復とともに、「終身雇用はなくなり」そして「すばやい転職の時代」がやってきた。^{xxxi}

突然の変化と制度の崩壊の、この非歴史的で浅薄なレトリックは全く間違いである。日本の職場は変わりつつあるのか？—そう思われているが—それ自体には新しいものはない。最も明白な変革は、戦後の20年間に起きた。1940年代後半に、大企業の労働者は、前例のない数の組合を活発に組織し、50年代の断固とした攻撃的な組合運動を開始した。この長引く職場の争奪は、最も基礎的な変化とともに、60年代の協調的労使関係の勝利に終わった。

それ以来数十年、国家、重役、そして組合のリーダーは、各変動期に、この新しい労使の秩序の変革と崩壊を予想する、観察者の予言を導く変化に向き合ってきた。しかし、国家とビジネスの世界の管理者は、理解のある組合とのパートナーシップと共に、70年代の経済的調整賃金政策のような、マクロ経済レベルで、新たな強化手段を展開した。彼らは、「自然な」ジェンダー分業と企業依存を強化する、70年代の新しい教育と社会政策を実施した。80年代には、行政改革の政治的官僚的ドライブは国鉄と通信独占を私営化し、こうして企業的価値観の覇権は、公的セクターの労働に深く浸透した。^{xxxii}こうして、企業中心社会の黄金時代を貫いて、(企業価値的に)動員された職場の秩序が形成され、それ自身を連続的に刷新していった。

変化と崩壊のレトリックは、また誤解を招く。というのは、絶滅の危機にあるといわれる諸制度の解釈を誤るからだ。「終身雇用」は、50年代にこの言葉が作られて以来、誤称である。大企業における大量解雇とそれをめぐる抵抗は、どの時点よりもその10年間にありふれた事態であった。それ以来、経営者は、法的決定と先例によって囲まれ、しかし、彼らは、国家の雇用調整の拡大した補助金プログラムによっても助けられた。彼らは、職場の柔軟な削減と労働者の配置のための印象的な道具を、注意深くデザインしてきた。鉄鋼産業のトップファイブの経営者は、一人の労働者の解雇者なしに、1993年から96年にかけて、従業員の四分の一を減らした。この光りの中で見れば、『エコノミスト』誌が変化のサインと絶賛したパイオニアの早期退職は、単にいつもの仕事であったのだ。

「年功賃金」という言葉は、もちろん誤称である。1940年代後半から現在まで、賃金決定における年齢と前任順のウェイトは、下がってきたが、重要なままである。まさにこの理由のために、相対的に過払いの年配の従業員を早期退職に追い込むことによって、経営者は労働力を「合理化」してきた。逆に、40年代の短い部分的な例外はあるが、能力賃金システムは50年代以来、さらに浸透し、20世紀初頭から現在まで、能力判断は常に賃金計算の部分であり続けた。英米の市場志向の大胆な賛同者である『エ

コノミスト』誌が、1996年に「過去140年の後期封建主義的集団主義から抜け出て、個人企業と自己責任の原理に基礎をおく日本が出現した」と宣言した時、未来同様過去をも不注意に見誤った。^{xxxiii}企業覇権下の日本では、職の交替制やQCサークルのようなメカニズムは、集団的目標に向けて、確かに個人のエネルギーを流し込んだ。しかし、試験に基礎をおく教育と能力に基礎をおく昇給と昇進は、何十年にわたる激しい競争と「個人企業と責任」を促進してきた。この意味において、管理的だが競争的な未来の原型は過去に根ざしている。

最後に、ショックを吸収し、圧力を取り込むジャイロスコープ的でスポンジのような能力によって特徴付けられる覇権システムの変化とその崩壊を混同すべきではない。企業と官僚のエリート層の正統性と尊敬を集める努力は、めったに独りよがりではなかった。90年代後期の秩序の管理者は、少なくとも、自身を改革するよう強られる彼らを発見したが、能力支配と効率という企業秩序の核になる価値は、以前よりさらに神聖であった。改革の目的は、それらを拡大することにある。過去同様、断固たる努力に従業員を動員するための手練れの戦術を、日本の経営者は改良しつつあった。中心となる優秀な社員の入社とその確保に対する欲求は、ほとんど消えていない。1997年にあっても、終身雇用が終わるといふ予言でさえ、「10社中1社しか、必要に応じて1年中雇用する制度を実施していない」ことを認めている。^{xxxiv}この報告が、職場システムの周縁におけるちょっとしたすりきれを描くように、それは、まさによく知られた繰り返しを提供した。

20世紀の終わりに遍在する変革の語りは予言的かつ提言的である。日本は、「正しく」複数政党制と正しく個人主義的な経済秩序を共に発展させるよう、根本的に変革すべきであり、またそうするだろうと、言われてきた。^{xxxv}そうした言明は基本的に間違った方へと導かれる。変革の程度が計られる基準線として、日本を伝統的で静的に捉える意味のない見方を提唱しながら、それは過去への誤解を反映している。60年代以来の企業覇権のダイナミズムと適応力の無理解を、それは示している。不注意なすばらしき新世界の予言は、変革を制限する権威的制度による力強いコミットメントを見落としている。威嚇と見える世界に直面し、主要な経営と労働のナショナルセンターは、現状の相対的につましい調整を、用心深く探している。

その一部である日経連は、1996年の「ブルーバードプラン」で、規制緩和で市場志向の経営的ビジョンを提唱した。国際競争力を回復するために、日経連は「構造」改革を要求した。交通、販売、電気・ガス・水道の産業的インフラのコストを高めていると言われる、公的規制の廃止を特に求めた。しかし、日経連は、二つの強い注意と共に、その明快な要求を締めくくった。第一に、消費者は再教育されるべきだ。彼らの「ブランドと新鮮な生産物に対する固定観念」は「この国の物価高」の部分的な原因と非難された。他のどこでも調和する日本の物価にするために、消費者は、より価格意識を高めるよう彼らの態度を変化させなくてはならないだろう。政府と企業は消費者に情報と教育を提供しなくてはならないだろう。消費者主権といってもそんなところだ。同じ重要度で、自由市場資本主義が産業に発展をもたらし、自由競争の原理を通じて、生活水準を引き上げるが、低成長、高失業、所得の不均衡、投機的バブル、過剰投資といった悪も、同様に増大する。すなわち、リスクを管理するシステムが必要であり、資本主義的市場経済に固有な問題と危機へのチェックを、我々は提供しなくてはならない。^{xxxvi}市場の力を解放するといってもそんなところだ。日経連は、明らかに英米資本主義の行き過ぎと社会民主主義の硬直性を避ける「第三の道」のビジョンとして、「ブルーバードプラン」を提出した。

日経連は、市場の行き過ぎをチェックする国家よりも、経営を要求した。この役割を担う自由な市民の新しい「市民的パワー」をも要求した。労働者を雇い、配置し—暗に当然—クビにする上で、そして、

より「合理的」な流儀で賃金を決定する上で、さらに柔軟に企業を助けなければならない協調的なパートナーとして、組合はついでに言及されている。連合は異議を唱えそうになかった。1997年、連合の会長は新日鉄の組合の前のリーダーであった東大出身の鷲尾悦治で、彼は80年代と90年代における協調組合エリートのスターだった。1997年4月の「私的セクターの改革 私企業の未来」という1面の特集記事のインタビューで、「どの企業も、今は大競争時代であると叫び、人員削減を試みている。しかし、無思慮な削減は生産性を損なう」と彼は言った。^{xxxvii}彼の含みははっきりしている。注意深い削減は、生産性の木を育て、最後には雇用を生み出し、そして組合は協力すべきだ。

これら、組合と経営の漸進的改革者は、多数を代弁している。彼らは、あまりに一面的なアメリカモデルの追求を疑うマスメディアに、重要な支持を発見した。^{xxxviii}構造改革のための日経連のマニフェストが、調整された計画の形式において提出された事実こそ、「規制緩和」と「グローバル化」のような流行語が、すでにしっかり根付いた、管理された能力主義の枠内で、意味を与えられるだろうことを示している。

もし、変革の予測が的はずれならば、正しく自由市場的な、リスクをとる労働者と資本家になれと日本人に勧告を与えつつも、変革と共にやってくる高圧的な処方から恐れるものはほとんどない。この処方、予測が人を誤らせるほどに、押しが強く潜在的に有害である。日本を「我々」の正確な鏡に変革することが本当に正しいことなのか？答えは、「我々」が誰で、どこにいるのかという問いに行き着く。消費者としての働く人びとの視点からは、安い米と電気は魅力的である。しかし、効率という虹の最後にある金の壺（ヨーロッパの伝説 訳者註）に向かう競争は、また、あまりにリラックスというわけではない現状より、さらなる不安定さと、仲間の労働者と隣人を凌ぐという圧力を、増すだろう。

日本の職場の歴史は、オルタナティブなシナリオの可能性を提示する。そこでは、労働者は企業価値をより十分に奉じるよりも、それを制約する制度と戦略を考案するというものだ。戦後日本では、組合は最終的にはこれをしてこなかった。組合は、下からの積極行動主義から退却し、経営者と堅く結びついた制度に管理されるようになった。これによって経済的利益は得たが、労働者の生活の自律性は犠牲となった。組合は、メンバーに、より開かれ、応答的であり、投票所を越えて民主主義的参加の領域を広げ、企業から独立のスタンスを進んでとるような、異なった未来を想像できるかもしれない。効率性は、このプロセスの中で、再定義されるだろうが、労働者の自律と豊かさの意味も再定義されるだろう。

*この翻訳は『人文社会科学研究』18号、2009年に掲載されたものの改訳である。

ⁱ 『川鉄新聞』1955年1月1日、p1、グラフは1955年7月18日 pp.3-4。日本鋼管鶴見『第23期運動方針書』p.28。

ⁱⁱ David Montgomery, *Worker's Control in America*, Cambridge University Press, 1979, p.9.

ⁱⁱⁱ Anthony Woodiwiss, *Law, labor, and Society in Japan*. Routledge, 1992.

^{iv} David Kettler and Charles Tackney, "Light from a Dead Sun." *Comparative Labor Law and Policy Journal* 19 (January 1998) pp. 101-141.

^v Thorsten Veblen, "The opportunity of Japan" *Our Changing Order*, Viking Press, 1943, p.252. Alexander Gerschenkron, *Economic Backwardness in Historical Perspective*. Harvard University Press, 1966.

^{vi} Ronald Dore, *British Factory - Japanese Factory*, University of California Press.

^{vii} John W. Dower, "Peace and Democracy." Andrew Gordon ed *Postwar Japan as History*, University of California Press, 1993.

^{viii} 清水慎三「戦後労働組合運動史序説」清水慎三編『戦後労働組合史論』日本評論社、1982年、p.10。

^{ix} Kumazawa Makoto *Portraits of the Japanese Workplace*, Westview Press, 1996 pp. 78-79, 81. 熊沢誠『日本の労働者像』、筑摩書房、1981年。兵藤剣『現代の労働運動』東京大学出版会、1981年、p.v、渡辺治『豊かな社会』日本の構造』労働旬報社、1990年。

^x Koike Kazuo *The Economic of Work in Japan*, Long Term Credit Bank International Library Foundation, 1995, 小

-
- 池和男『仕事の経済学』東洋経済新報、1991、pp257-258、『職場の労働組合と参加』東洋経済新報、1997年。
- xi 仁田道夫『日本の労働者参加』東京大学出版会、1988、pp.281-282。
- xii 石田光男『賃金の社会科学』中央経済社、1990、pp.1,65。
- xiii 同上、p.1。
- xiv Itami Hiroyuki “The Humanistic Corporation – An Exportable Concept?” *Japan Echo* 12, no. 4 (1986), p. 57.
- xv Karatsu Hajime “Japanese Know-how for American Industry”. *Japan Echo* 13, no.4 (1986), p.64.
- xvi Morita Akio “Critical Moment for Japanese Management” *Japan Echo* 19, no. 2 Summer 1992, pp.8-14. 盛田昭夫「日本型経営が危ない」『文藝春秋』1992年2月、pp.94-103。
- xvii 戸塚秀夫 徳永重良編著『現代日本の労働問題』ミネルヴァ書房、1993年。
- xviii 大沢真理『企業中心社会を越えて』時事通信社、1993年、pp.19,33,232。
- xix 熊沢誠『日本的経営の明暗』筑摩書房、1989年。
- xx Kumazawa op. cit., pp. 58, 81.
- xxi 戸塚秀夫 兵藤釗『労使関係の転換と選択』日本評論社、1991年、pp.8-9。
- xxii 戸塚秀夫 徳永重良編著、前掲書、pp. 4-5。
- xxiii New York Times *The Downsizing of America* Random House, 1996.
- xxiv Mueller-Jentsch and Sperling “Towards a Flexible Triple System?” pp. 19, 23. Reiner Hoffmann, Otto Jacobi, Berndt Keller, and Manfred Weiss ed *German industrial Relation, and European Integration*, Hans Bocker-Stiftung, 1995.
- xxv Sigurt Vitols “Restructuring in the German Steel Industry : The Role of Industrial Relations” Unpublished paper, 1997.
- xxvi 石田光男、前掲書、pp.229-231。
- xxvii Edward J Lincoln “Japan Has Really Failed : There’s No Crisis So Don’t Expect Radical Changes” *New York Times*, February 22, 1997。
- xxviii 津田眞澁「日本的労働慣行と76年春闘」『月刊労働問題 特集号 1976年春闘読本』1976年2月、pp.16-21。
- xxix “To Encourage the Others”, *Economist*, January 16, 1993, p.66.
- xxx Peter G. Gosselin, “Japanese Economy Has Lost Its Luster”, *Boston Globe*, February 4, 1994, pp. A1, A4.
- xxxi Doi Ayako, “Labor Lifetime Employment is Out, Job-and Employee-Hopping Are In”, *The Japan Digest Forum* March 20, 1997, p. 5.
- xxxii 兵藤釗『労働の戦後史』pp.452-473。
- xxxiii “Tomorrow’s Japan”, *Economist*, July 13.1993, pp. 4.
- xxxiv Doi, op. cit., p. 5.
- xxxv “Tomorrow’s Japan”, *Economist*, July 13.1993, pp.3-5.
- xxxvi 日本経営者団体連盟「ブルーバードプラン検討プロジェクト」表紙、pp. 9-10。
- xxxvii 「民革：企業の未来を問う」『朝日新聞』（国際サテライト版）、1997年4月8日。
- xxxviii Lincoln, op. cit.

著者紹介

三宅明正 千葉大学教授 歴史学・人文社会科学研究科

犬塚 先 千葉大学教授 社会学 文学部

長澤淑夫 千葉大学大学院 博士課程