

## 日産重工業従業員組合の結成に関する一考察 —企業内階級和解はいかに達成されたか—

吉田 誠<sup>i</sup>

本稿では戦後直後の日産における労働組合の結成をめぐる状況について取り上げる。従来の研究では、社員と工員を一本化した組合結成が工員から社員側への呼びかけによって達成されたことになっている。しかし、本稿では工員側が進めてきた工員のみによる組織化から、社員側が会社からの要請を受けてインシアチブを奪ったことを明らかにする。この事実発見により、組合結成のなかで工職の階級和解がもたらされたのではなく、社員側のヘゲモニー維持のためのポリティクスの領域が指示され、結成後に掲げられた社内民主化の枠組みにおいて階級和解が進められたことが明らかになる。さらに、社員側のヘゲモニーは、その「社内民主化」を既存の企業運営の仕組みを毀損しないように水路づけており、日産の当初の組合は産業報国会とのある種の連続性のうえに成立していたことを示唆する。

キーワード：民主化、産業報国会、企業別組合、工職一本の組織化、混合組合

### はじめに

日産重工業株式会社（現、日産自動車株式会社。以下、日産と略す）の労働者が戦後、日産重工業従業員組合（後の全日本自動車産業労働組合日産自動車分会。以下、従組と略す）を結成するのは1946年2月19日である。この従組が社員、工員を同一組織とした点について、熊谷・嵯峨（1983）は「現場の工員だけでまとまらずに社員も一緒にした組合をつくろう」（32頁）という出所不明の声をういたうえで、取締役（総務部長）であった箕浦多一にその意志を伝え、社工員一本化した組織が確立したとしている。黒田（2018）もこのプロットを踏襲している（59頁）。

他方、日産労連（1992）は「日産にも別組織を指

向しようとする動きが絶無ではなかった」（112頁）こと、また会社側が社工員同一の組合結成を目論んだことにふれながらも、しかし、上記の研究と同じく工員側の組合準備委員会が「工・職一本の単一組合づくりの相談を…中略…いきなり総務部長箕浦多一のところへ持ち込んだ」としたうえで、「日産の準備委員会で工・職一本化を思いついた理由を」、「労働組合を作るために職員層の協力を得る必要に迫られてのこと」と「理解することが自然なように思える」（113頁）とした。

このように先行研究では、工員側からの申し出により社工員一本の従組が結成されたということではほぼ一致してきた。その理由としては工員側での規約作成等の行き詰まりから、社員の文書作成能力や事務能力をあてにして社員の参加が求められたということになろう。当時、社員と工員の間に身分的差別が存在したが、工員側から自分たちの組織化の非力さを認め、組織化への助力を社員に対して申し入れ、

i 立命館大学産業社会学部教授

社員の側でそれを受けとめ、単一の組合を結成し、社工具差別撤廃に協力したというシナリオになる。従来の研究では、戦前来の身分差別に基づく軋轢が組合結成で一挙に解決し、その研究視点から消滅することになってきた。いわば両者の融和が組合結成の前提とされてきたのである。

そこで看過されてきたのは、階級和解の機制そのものである<sup>1)</sup>。社員側で工具に協力する必要性はどこにあったのであろうか。確かに敗戦にともなう全体的な飢餓状況の下で、社員とはいえ窮乏状況から逃げていなかったということはあろう。しかし、自らの有利な立場や特権を放棄してまで、組織化がままならない工具と一体となり組合を結成することの動機は何なのであろうか。二村は、戦後の組合が混合組合となったことについて、「激しいインフレーションによって、工具と職員の賃金格差は実質的な意味を失い、職員も工具に劣らず生活難にあえていた」こと「だけでは職員が工具と同じ組合に入ったことを説明するものではない。むしろ、職員が工具とは別の組合をつくり工具より職員の賃金を大幅に上げようと要求しても不思議ではない」(1987, 92頁)として、より積極的な理由の必要性を述べている<sup>2)</sup>。この点を鑑みたとき、社員の側での社工具同一組織とする動機が、従組結成前における階級和解を前提とする限り見い出せない。先行研究、とりわけ熊谷・嵯峨(1983)においては、社員層は自己が不利になることを厭わず差別解消に取り組む理想主義者、すなわち「『悔恨共同体』に加わった高級職員」(野村, 2018, 132頁)という呈である。確かに一部、そうした開明的な知識労働者がいたかもしれないことは否定できないにしても、総体としての社員層がそうであったと理解することは難しいであろう。にもかかわらず、階級和解は達成されたのである。これをどのように解釈すべきなのか。

本稿では、先行研究では利用されてこなかった新資料をも活用しながら、この組織化のプロセスを年代記的に再検討することにし、先行研究が指摘してきたような事実がなかったことを明らかにする。すな

わち、工具側から社工具同一組織とすることを呼びかけたのではなく、むしろ工具だけによる組合結成に危機感を有した会社側の要請にもとづく社員側からの社工具一本化であったことを示す。その上で、社工具一本化後、社員側はどのようにそのヘゲモニーを維持しようとしたのか、またその影響について確認する。最後に戦時下の産業報国会(以下、産報と略)との関係を考察しておく。日産の組織化においてはネガティブな側面として当初から産報が観念されてきたが、社工具一本の組織化における産報との連続性を試論的に展開しておきたい。

## 1. 工具による組織化の立ち上げ

日産における労働組合結成の動きは1945年末頃、小林幸一、川端俊明、吉川平三郎という3人の工具によってスタートする。この3人はいずれも戦前組合運動にかかわったことがあるが、「組合幹部に食はれて苦い汁を吞まされコリコリ」(益田他, 1948, 28頁)した経験があった<sup>3)</sup>。しかし、敗戦後、「ぞくぞくとして労働組合が出来ているのを見て」、日産にも組合の必要性を意識するとともに、「共産党に指導されてつくつたのでは昔の苦しい立場に追ひ込まれる」(益田他, 1948, 28頁)ということがあり、自ら組織化に着手したのである。

当初、彼らは、社員のみならず、工長、組長クラス職制を巻き込んで組織することに對してさえ警戒感を有していた。それは戦時下での産報を意識してである。すなわち「小林さん等は工組長は産報的な存在だからいかんと意見」(佐藤, 1948, 14頁)していたのである。

戦時下の工具と現場の職制との関係がどのようなものであったのかについては、ある工具の回想が示唆している。「俺が入社したのは(昭和：引用者補足)十八年で軍国主義の最もはげしい時だつた、入社間もなく横浜に追払はれて一億一心総当りの美名のもとに残業々々、徹夜徹夜と追いまくられ乍ら馬車馬の様に仕事をさせられた、一寸でも機械を離れ

たら、MP（日本の）の目が光る、組長の声が飛ぶ」（磯部、1951、37頁）。組長クラスは会社側の末端の監督者として一般の工具にとっては恐れられた存在であった。そのため現場監督である工組長まで自分たちの仲間として組織することに対する抵抗感があったということになる。

にもかかわらず、工組長クラスが次第に組織化の中心になっていく。一般の工具の側では、組合に対して会社がどのような対応をするのかについての不安があったからである。先の3人は「クビの決意」（益田他、1948、28頁）をして組織化に着手したが、他の工具は組合結成の動きに対して「引込思案な気味が一般的」（田中他、1947、15頁）という状況で、組織化する側も「如何なる人に当たつて話をするか並々ならぬものがあつた」（佐藤、1948、13頁）という。

そうした中、職制をしていた田中秋範（後に4代目の組合長となる）が厚木工場から横浜工場に戻ってきて、この動きに加わることになり、これ以降「工組長を中心に準備委員会がもたれることになつた」（佐藤、1948、14頁）。このため青年層からは「いまでいう係長とかせいぜい組長、この位の人が先に立つて動いていた」ので<sup>4)</sup>、「準備会というものはね、何か雲の上でなんかフワフワ動いているという感じだつた」（田中他、1951、41頁：発言者は大和田）という回想も出されている。逆に田中は当時の一般の工具についての雰囲気「金はおしいけれどもにらまれたくない、という感じをどうまとめるか、が一番苦勞だったですね」としている（田中他、1951、41頁）。この意味では工長、組長といった職制の有する統率力が、組合結成を牽引することになったと見ることができる。

こうして工具の組織化は工組長が担っていくことになった。では社員との関係はどうであったのだろうか。これについても、いくつかの証言が出ている。「社員に対しては工具は戦前、戦時中を通じて差別待遇が相当あつたため、反感を持っていたため相談に行かなかつた」（益田他、1948、29頁）、「管理的立

場にある社員は駄目であるから工具だけでも旗をあげようと意気投合したものである」（佐藤、1948、14頁）、「無理に社員と一緒にやらないでもいい、なんだか課長とかそういう上の人がとにかく動いていくことについてまた産報みたいな組合になるんじゃないかというような意見も一部あつたように思う」（田中他、1951、36頁：発言者は田中）、「社工具一本にうまくまとまつたといわれたのですが、あの当時僕ら工具として、社員というものに対して何か一つへだたりがあつた」（田中他、1951、38頁：発言者は佐藤）などである。

これらの証言から確認できることは、工具側には社員と同一の組合にすることについての忌避感、違和感が存在していたのである。その背景として、戦前・戦時下での社工具制度における工具の差別的待遇が、日産にもあつたことは言うまでもない。「社員とは資本家を代表する使用者であり、工具とは絶対的服従を強制される被使用人」（山田、1946、11頁）という観念が存在し、制度上も戦前・戦中には「身分だけは真に判然としていて、社工具の区分を設け」、「その違いは先づ前者は月給制、後者は時給制であつた」。それだけではなく、その身分格差や「職分階級」を可視化するために「徽章をも制定」していた時期もあつた（吉原T・S生、1948、23頁）<sup>5)</sup>。「組合結成に対する熱意」の背景には「賃金とか労働条件そういうものに対する差別感というもの、そういう不満が非常に現場には強く」存在していたとする回想もあり（田中他、1951、36頁：発言者は田中）、こうした身分格差のために社員を同じ労働者として組織化の対象とすることに否定的であつたのである。

さらに、工具と社員との交流は非常に希薄でもあつた。小林孝一の回想によれば、「自分は機械修理課という職場におりましたので全工具は知つておりますが残念ながらジム系統の方を存じない」（田中他、1951、36頁）という状態であり、その接点の少なさから社員は組織化の働きかけの対象となりえなかつたのである。

「工具達にとって事務所は垣根をへだてた別な世界であつた。事務所へ用のある時は手を洗つて行かねばならないし、油だらけつぎだらけの作業着を白々と明るい光にさらすのは尚このまなかつた。同じ月給取りで、学歴がちがうと使ふ世界が最初から違う……」(久保, 1948, 19頁)。これは1948年に組合員の書いた恋愛小説の一節であるが、すでにこの時期には社工員の制度上の差別待遇が解消されているにもかかわらず、こうした距離感が残っていたのである。同じ会社に勤めていても、社員と工具は別の世界に住む人たちであり、交流も希薄であり、工具からすれば組織化の対象となりえなかつたのである<sup>6)</sup>。

確かに社員層を巻き込むべきだという意見もないわけではなかつた。先の3人とは別に組織化をしていた機関課の工具は、もうすぐ組織化に熱心な社員が兵隊から戻ってくるから待つて欲しいと意見したが、その後音沙汰がなく中座してしまつた(田中他, 1951, 35頁: 発言者は小林)。また「社員(それも現場に居る社員が 純粋に事務所にいる人々とはつきあひがなかつた)に話した人もあるが御趣旨には賛成だがと云ふばかりで共に起つてくれないので、信用しなかつた」(益田他, 1948, 29頁)、「当時の社員級の方々は、日産の事務関係は割合にオボツチャンが多かつたんです。したがつて金持も多いんで、なかなかお話ししても、賛成はしてくれるんですけども、いざ実行となるとなかなか相談にのつてくれないんです」(田中他, 1951, 36頁: 発言者は小林)。こうした雰囲気の中で、工具の側では社員を巻き込むのではなく、工具だけで組合を作ることを選択していったのである。

## 2. 社工員一本化

工具だけの準備会で、組合の綱領や規約作りを進めていくことになるがなかなか進捗しない。規約の起草委員会を作り、「色々調べたがまとまらず、提案もされなかつた」(益田他, 1948, 29頁)。にもか

かわらず、1946年1月15日には組合結成蹶起大会を開催することを決め、この時点で会社に申し入れを行ったのである。ここが先行研究において誤解が生じているところなので、丁寧に確認しておきたい。

上記のように、先行研究では工具側は箕浦総務部長に社員側の参加を求めて申し入れをしたとなつている。しかし、そうではない。「準備会の活発な意見の下に蹶起大会をもとふという事になり」(佐藤, 1948, 14頁)、「今考えると御用組合の様だが、一応会社への挨拶の申入を行ひ、併せて工具組合結成大会のため時間と場所の交渉を行つた」(益田他, 1948, 29頁)。工具は工具だけによる組合結成の挨拶のために会社側に出向き、そして蹶起大会の開催を会社側に申し入れたのであつて、社員の参加を求めたわけではない。そして、小林孝一はその申し入れを行った人物も、「箕浦さんには申入れない、関沢さんに申し入れた」(田中他, 1951, 39頁)とし、当時の関沢労務課長であつたとしているのである。

「会社側はその頃としては進歩的だつた。諸君が話しにくのを待つていましたてなもんでね」(益田他, 1948, 29頁)と組合の申し入れを受けいれている。そして、工具側単独での決起大会が1月15日に開催された。蹶起大会は昼休みに本社工場のロータリー前で開催され、川端が司会をし、小林が演説をして終えた。大会自体は宣伝不足もあつて、あまり多くは集まらなかつたし、規約を起草することもできず、結成大会とはならなかつた(益田他, 1948, 29頁)。

とはいえ、この工具による蹶起大会は社員側に新たな対応を促すことになつた。「一月十五日まづ工具側の組合設立準備委員会の初声を挙げ」、「翌十六日に社員諸君も決然と立ちあがり」(小林, 1946, 2頁)とあるように翌日には社員側でも組合を結成する動きが出てきたのである。

実は、この社員側の組織化は会社からの働きかけによるものであつた。1月15日の蹶起大会の後、箕浦総務部長は社員側に「工具側で組合をつくると云ふ話を聞いたが、社員側はどうか」と問いかけ、そ

れを受け中村文書課長と関沢労務課長が話し合いをおこない、部課長を集めることになった。部課長に対して「労働組合をつくるかどうか」、「つくとすれば工具と一緒にやるかどうか」について職場の意見をまとめてくること、また「各職場で代表を三名宛選ぶ事」を依頼した。その日のうちに再び集まって工具と合同して組合を作ることに決めたのである。そして関沢は、後に初代組合長となる松山隆茂を準備委員長に推して、自分は手を引いたという（益田他、1948、29頁）<sup>7)</sup>。

社員側の準備委員長となった松山は、工具側と一緒にすることを申し入れる。その時のことを小林は次のように回想している。「その当時は職人根性なんですね。川端氏がきて、材料課長の松山氏という人に会いに来てくれということで、どんな要件だと聞くと組合のことだというんで、なんだ社員がこつちを呼びつけるのか」（田中他、1951、40頁）と立腹するのである。それまでの身分差別からする社員側の横柄さを感じ、反発したのであろう。

ただし、この話は小林が以前接したことがある松山だったということで落ちがついている。「『まあそう怒らないで一緒にこい』、というんで行つたところが、矢板でお世話になつた松山さんだ。やつぱり話してみると前に知つていた松山さんなんで、この人ならというんで、最初から僕は安心し、「これは大丈夫だなあじやあ任せようという気になつた」（田中他、1951、40頁）という。

先に小林が「ジム系統の方を存じない」と述べていたことを引用したが、松山とはかつて面識があり、その時の付き合いが社工具からなる組合結成において信頼の根拠となったのである。松山が準備委員長に推されたというのも、現場との接点が多い社員であったことを勘案した結果であらう。松山は自身が初代組合長として推された理由を、「材料整備課長として私は資材倉庫を持っていましたから、資材の入出庫や材料の手当てのため現場に足を運んでいました。現場の連中と交流がありましたから顔も広かった……だから文書課や総務課の連中ではまともら

ない、それが理由だったのです」（日産労連、1992、117頁）と述懐している。関沢労務課長は、工具と社員の融和の観点から、現場の工具と仕事上の交流があった松山を準備委員長に推挙したとみてよいであらう。

こうした流れを見てくると、日産における組合結成の動向は、下からの工具たちによる組織化の動きに、社員側の上からの組織化が巧妙に被せられたということになる。しかも、それは経営サイドが、工具側で進んでいた組織化に社員を積極的に関与させることによって、その主導権を奪取したとさえいえる。これの証左となる証言もある。当時鍛造課長であった佐々木定道は「日産にも先鋭的な組合が結成される雲行きにあったので、総務部長であった箕浦さんが先手を打って課長以上の管理職を加入させた日産従業員組合を結成させたんです」（金子、1988、32頁）と述べているのである。

工具らの組織化が一定程度まで進んでいたものの、規約や綱領の作成において行き詰まりをみせていたことは確かである。しかし、ただ、それが社員の参加を要請することになったとする従来の説は間違いである。工具側では工具だけで組合を立ち上げることを決め、紆余曲折はありながらもとにかく独自に蹶起大会を開催するところまで到達していたのである。これに対して経営サイドは、工具だけによる急進的な組合の設立をおそれて、防衛的に社員層の参加を促したのである。そして、社員主導による規約作成や方針策定が進み、停滞していた組合結成がその後一ヶ月ほどで実現するのである。この経営サイド、あるいは社員側での手際のよさは、留意しておいてよいであらう。

### 3. 社工具一本化とその効果

社員の参加を促すことで組合の穏健化を期した経営サイドの目論見は、従組結成にあたっての方針に反映されることになる。松山は1946年6月に発刊された組合機関誌『日産旗』の「発刊の辞」で、「当時

の組合設立準備委員長として発足に際し議せられた点」を報告しているが、その第一が「産業平和」である。すなわち「先ず産業の興隆に寄与するために組合即ちストライキを連想する事を極力避け、建設的に推進することとし、資本家側と十二分に議を為し、出来得る限り産業平和を維持すること」(松山, 1946, 1頁)を掲げ、非常に穏健な方針が採用されていた。また、工具側からは経営参加を求める声が出ていたが、「中村氏が『従業員総意の会社経営への反映』と云ふ風に説得した」(益田他, 1948, 30頁)など、工具側の急進的な要求を抑え込む方向で動いていたことが看取できるのである<sup>8)</sup>。

「うちの組合は課長が組合長だったので非常に穏健で半ば職制的な労組でした」(日産労連, 1992, 231頁: 証言者は田中佐之助)というのが従組結成時のイメージであった。共産党員であった中西三洋は辛辣である。1947年7月に開催された座談会で「今でも日産は本当の組合とは思えない」、「大世帯だからといふことも考えられるが内容がカラツポのやうで矢張り他所の組合より一步遅れている」(田中他, 1947, 16頁)という発言をしている。そして、晩年の著作でも1947年12月に「役員を一新し組合の名称も従業員組合から労働組合と改称し、御用組合から脱して健全な組合」になったとしている。結成当初の従組を「御用組合」と規定していたのである(中西, 2002, 166~167頁)<sup>9)</sup>。

一般の組合員であった浜賀知彦は、1947年9月10日の日記に次のように書いている<sup>10)</sup>。「四度目の転職だ。これで私は『現場事ム』『ケンマ』『メッキ』『仕上』と云う仕事をおぼえた訳だ。三〇才までは色々のことをけいけんしておくことだとは思うが、工具と云うものをボルトかナットのように常にどこへでも流用することが、一番大きな問題である。組合は未だ御用組合的色彩が強い。なにか大かい事が僕らの上に起きない限りだめだ。その時どう出るかによって組合の主体性が出るのだ」。

ここでの「転職」とは配置転換を意味しており、この1ヶ月前に浜賀は工具製作課に異動させられた

ばかりであった。従組が配置転換に対して何らの規制を加えてこなかったことが看取できる。拙稿(2012)において確認したように、配置転換に対する組合規制という問題関心が出てくるのはまさに1947年の産業復興闘争をめぐる議論のなかからであり、それまでは会社再建のために配置転換の実施を強く主張する側であったのだ。

では、工具側での当初の忌避にもかかわらず、なぜ社工員の一本化された従組がその後の安定的な組合運営を可能にしたのであろうか。一本化にあたっての当事者であった中村秀弥も「とにかく社員の方も工具と一緒にならう、工具の方も社員と一緒にならうとした、どうしてあれほどうまくいつたかわからないのだが」(田中他, 1951, 40頁)としている。

そもそも異質な階級(階層)が同じ利害を有する存在として一つになるためには、その同一の利害性を説得的に提示できるかどうかということになる。むしろ、社工員一本化でイニシアチブをとった社員側からすれば、工具層に利害が一致している点を示せるかどうかの成否が、そのヘゲモニーの維持の如何を決めることになる。従来の説のように工具側の力不足から社員側に申し出た形で階級和解がなされていたことを従組結成時の前提としたとするならば、それが社員側の優位性を担保していたということになるだろうが、もしそうでないとするならば、そのヘゲモニー維持のためのポリティクスの領域が浮上し、これを検討することが新たな課題となる。いかにして、社員側は工具側と同一の利害を有する存在であることを示し、そのヘゲモニーを維持したのかということである。

このポリティクスにおいては、それまでの身分の違い、すなわち処遇上の差異を超えて、両者の同一性を同一企業の従業員であることに求め、その同一性の実質化を図ることが課題となる。工具という属性で組織化されたなら、他企業の工具との同一性に基づく組織化へと傾斜していく懸念がありえた。社工員の一本化は、日産の従業員というカテゴリーで囲い込みを実現し、その点に同一性の根拠を置くこ

となる。日産重工業従業員組合という名が示す通りである。

しかし、それは現実的な基盤を有していた同一性であったのであろうか。企業内部での大きな処遇格差や、仕事上での結び付きの疎遠さは既に確認した通りである。そして、工員からは「オボツチャン」、「金持」が多いと見られていた社員層である。現実的な基盤を欠いた社工具一本化であったとするならば、工員側が産報化を懸念したように、見せかけの同一性にすぎないと喝破され、さらに深刻な方針対立を招来しかねない。ここでは、同一性の実質化がどのような条件の下でどのようになされたのかを確認しておく必要がある。

混合組合の研究（大河内編、1956）でも指摘されてきたように、同一性の基盤の一つは戦後直後の混乱にともなう生活苦であった。工員であれ、社員であれ、敗戦の混乱のなかで食うに食えないという状況に陥っていたことは間違いない。2月14日に社長宛に提出された組合設立の挨拶状「日産重工業従業員組合成立に際し御願いの件」の文面は、こうした状況認識を提示している。

「尚幾多障碍中急速に解決することを迫られているものは御承知の如く我々の日常生活を脅かす最近の物価状況であります。これは大部分政府の責任にあるものと思はれますが、現実に我等従業員の大部分は餓死の一手前迄迫りつめられ今にして適切なる救済手段が講ぜられざるときは我等組合員の日本産業再建に対する熱望も充分に其の昂揚と実行を期待出来ないものと断ぜざるを得ぬ事態にあります。

会社に於かれては此の実情を直視せられ従業員生活費問題の真剣なる調査を開始し一日も早く我等組合員の総意を反映した適切なる賃金制度を確立せられんことを切望する次第であります。」（林、1948、8頁からの再引用）

重要なのは、この基底的な状況認識に基づき、従組側が社工具共通の利害関係をどのように企業という枠組みの中で作り出すことになったのかということである。いわばどのような共同性を、従組の方針

として実現していくのかということである。その柱となったのが、家族を含めた全従業員の生活保障の責任を会社に持たせる方針であった。この方針は、従組結成後早々にスライディング・プール制という日産独自の賃金制度に具体化されることになる。スライディングというのは物価連動ということであるが、プールというのは何を意味するのであろうか。プールとは、従業員の家族をも含めた総人数を会社から支給された賃金で生活している者と考え、この総人数に一人当たりの生計費を乗じた額を賃金総額とするという仕組みである。従組内でこの賃金を提唱した畑田道夫は、いみじくもこれを「全従業員が其の家族と共に生き抜くための財政協同体の設立」（畑田、1946、7頁）と位置づけた。

つまり、このプール制は社工具にとって日産という企業こそが家族を含めた自分たちが生きていくための「財政協同体」であるという認識を作り出す装置であった。このままでは生活が立ち行かないという危機的な状況を前提に、プール制は「財政協同体」としての会社像を確立し、社工具が等しく従業員意識を持ちうる制度的根拠となったのである。単に客観的な危機状況が利害の同一性をもたらしたのではなく、その解決方法において利害の共通性の認識を作り出したのである。

ただし、プール制はあくまでも賃金総額決定の方法であり、配分の方法ではない。配分をめぐっては、それを基本給比例部分と人頭比例部分とに分けて配分するという方式であり、組合結成後になされた臨時賃金委員会では前者と後者の比を6：4とすることになった（林、1948、9頁）。そして、その後も基本給のあり方についての検討が進められ、「組合発足以来の問題であつた社工具身分撤廃の第一歩である給与形態の一元化即ち日給、月給制の廃止」（藍田、1948、18頁）は1947年6月に実施されることになる。引き続き、階級和解をめぐるポリティクスが組合を母体として進められたのである。

なお、賃金以外の面についても社工具の労働条件の差が問題となり、その条件の統一が進められた。

「工具最高一ヶ年七日、社員十日の制度」であった休暇制度は、「社員の月給制と同様に労働者の対立を深める代表的なもので工具間でこれに対する反感は相当深刻なものがあつた」ため、最低を「二週間」とし勤続年数によって「最高二十日」(田中・畑田, 1948, 17頁)と制定されることになる。こうした施策は、社工具ともに「飢餓の一步手前」という初期条件を足掛かりにしながら、社工具の利害の共通性を作り出し、社員によるヘゲモニーを維持するポリティクスであったと解釈することができる。

こうした初期の組合の方針策定のなかで、特筆すべきことは社員層の指導的、また啓蒙的立場である。最初の3代の組合長(松山、辻、益田)はすべて社員<sup>11)</sup>であった。1948年5月になって初めて田中秋範が工具出自の組合長となる。1948年3月の組合長選挙においては、彼を組合長に推薦する理由として「日産の今迄の行方として組合長は特別な人でないと出来ないと言う観念を打ち破る必要がある」、「組合員の一部の傾向として執行部に頼り過ぎる様な傾向がある。之を是正するには今迄通りの行き方ではいけない」<sup>12)</sup>といった理由が挙げられていた。社員層の強力な指導性への対抗として工具出自の田中が推されていることが看取できるのである。

啓蒙的とは、社内民主化の具体化がもたらした社員身分制度の撤廃であることを提示したことである。従組はその結成時の「宣言」では「社内ノ民主化明確化」を、「綱領」においては「社内民主化徹底」を掲げていた。しかし、そもそも企業内部での民主化とは何を意味することなのか、その意味するところは明確にはなっていなかった。『日産旗』や『日産旗旬報』で社内民主化に関する記事が出てくるのはほぼ、従組結成以降の1年ほどの間であるが、その間の投稿記事から確認する限り、工具側の民主化概念は漠たるものであり、また多義的であった。

例えば『日産旗』1巻2号に投稿された「声」では「一、班長、区長制の撤廃」<sup>13)</sup>を掲げていた。すなわち、職制は「天下り式に任命された封建制の遺物である、その人の性格に依るが一度任命されるや

日本人特性の『役人気分』を出し部下を軽蔑するものあり平等主義に即し上下の区別は止めよう」と訴えていた。現場の指揮命令系統を廃止せよというラジカルな提案である。さらに「三、社工具の差別を撤廃せよ」として「人間はすべからく平等なるべし」(正木, 1946, 17頁)ともしていた。工具側の社内民主化の望ましい姿が主張されているが、この平等が何を意味するかは非常に抽象的で漠然としたものにすぎなかった。

また、鑄造課の組合員による投稿文「社内民主化に就いて」では「社内民主化と云ふ場合にこれを適用する時は『従業員のための、従業員による、従業員の経営』と云ふことになると思ふ。だから社内民主化を考へる時、先づ最初に浮ぶことは会社経営運営を、今迄の如く経営者の一方的な方法にまかせず、従業員もこれに参加すると共に従業員の意志をこれに反映せしめることによつて、生産設備の改善と労働条件の改善を併せ行ひ、相対的には日本人民の生活を向上せしめることである」(興水, 1946, 10頁)と、社内民主化を経営参加の方向で理解しようとしていた。

これに対して社員側は社内民主化をもっぱら社員身分制度の撤廃として具体的に提示し、それにより既存秩序の維持の方向へと水路づけた。第二人事課の山田重男の投稿文は、その代表といえよう。彼によるならば、「社員は優越感を意識し、工具は卑屈性を意識し勝ちな、封建的残滓であるところの社工具といふ階級的身分を撤廃する事が必須要件」とし、従業員身分を「社員一本」としたうえで、「給与体形」を「日給月給制」「一本にする」ことを主張する。同時に、民主的な経営においても「管理組織の形態、即ち部長-課長-主任-区長-事務員、といふ職名の順序に、命令系統が確立されねばならないと云ふ事は、よく認識すべき」(山田, 1946, 12頁)としている。社内民主化を身分差別の撤廃、賃金制度の一本化として具体化しつつも、既存の経営秩序(職制)を維持することを主張したのである。社員側は、工具側の身分差別への不満を踏まえたうえで、



社内民主化の言葉が持つ多義性を社工具身分制度の撤廃へと向かうよう啓蒙し、これにより社工具の融和を促す形での企業内秩序の維持へと動いたのである。

#### 4. 産業報国会の経験と組合結成

さて、日産従組の結成あるいは社工具一本化の経緯のなかでネガとして表象されてきたのが産業報国会である。上記のなかで確認できたのは、第一に、組織化に取り組みはじめた一般工具側は当初、職制の参加が産報的になるとして、その参加を忌避する声があったこと、第二に、社員の参加にも産報的になるのではないかという疑念が存在していたことであった。いわば、労働組合に対するアンチテーゼとしての産報像が一般工具側には存していた。それは職制や社員が主導した組織としての産報であり、新しくできる組合はそうであってはならないと警戒したのである。にもかかわらず、最終的には両者がイニシアチブをとる方向で組織化が進んでいった。つまり、職制層や社員層の組織化力が、一般工具の組織化力を圧倒したということである。

この組織化力を培ったのは、社員や職制層の単位産報における経験の可能性がある。益田哲夫は戦時下で「一〇人組運動と云うのをやつて、まあ組合運動にも自信を持つた」（益田他、1951、10頁）と述べたことがある。ここで益田のいう「一〇人組」とは各企業に設置された単位産報の五人組ではないかと推定できる。すなわち「単位産業報国会ノ基本組織ハ部隊組織トシ工場ハ事業場ノ部門別ニ其ノ職制ノ区分ニ即シ段階的ニ之ヲ編制シ各職場別ニ最下部単位トシテ五人組制ヲ置」くとしていた。「組員ハ一組五人乃至十人ヲ標準」とした単位産報の「最下部単位」（厚生省労働局長・内務省警保局長、1941、270頁）としての五人組を、益田は「一〇人組」と称したのではないかということである。

五人組は産報が、単なる職場の懇談組織、すなわち「労資利益配分の問題化に基く紛争議の未然防止

乃至解決」（神田編、1981、231頁）のための機関に留まるものではなく、下から労働者を生産増強へと動員していく「勤労秩序確立」のための枠組みとして設定されていた。すなわち「全会員をしてその勤労総力を職場に注ぎ生産活動に挺身せしむる」「組織系統」（大日本産業報国会、1941、274頁）として構想されていたものであった。

また、この勤労秩序を維持するために「指導者の訓練」が掲げられていた。たとえ組織が確立されたとしても、「その枢要に在る人が真に組織活動を指導する能力を有して居なければ、実行は期するを得ません。組織の基本は要するに人であります。故に秩序（組織）の指導者をしてその責任と使命を完うせしむべく、指導者として必要な能力を得せしむべく普通の訓練をなす要がある」り、「産報会長たる最高指揮者、各段階の指揮者、最下部単位に於ける指揮者（組世話人）等その資格、地位によつて訓練の方法は適宜の考慮をなし実効を期せねばならないとし、指導者訓練を掲げていたのである（大日本産業報国会、1941、274頁）。

要するに大日本産業報国会は、五人組を最小単位とする組織の部隊組織化と、その指導者の訓練を単位産報に求めていたのである。日産においてはどうかであったのであろうか。日産の単位産報の活動を示す資料はわずかしは見つかっていないが、それでもこの五人組の組織化や指導者訓練が進められたことは確認できる。1938年に日産の単位産報として結成された晶和会が、大日本産業報国会の設立にあわせて、1941年に日産自動車産業報国会へと改組された。この時、国や大日本産業報国会の方針に従い、「五人組」の編成が取り組まれていた。後藤（1942）は「五人組」が「目下編成中ではありますが、現在の職場委員の選出方針と大差なき為特別の困難は無い様に思われます。只厳格に五人又は十人を以て区分することは作業編成上不適当との声が職場に在ります」（36頁）と報告している。また、「最近の業績」の一つとして「毎月職長向上講座を開設せること」（後藤、1942、39頁）も挙げられており、こちらも大日

本産業報国会の方針に則り実施されていたことがわかるのである。

同時に、日産産報では改組に際して「社長及専務専属の産報事務所を設け部長、課長及主任に相当する待遇者を置き、同時に福利課を廃止し事務上の連絡規定を設けて新に福利、厚生関係の会社業務の委任処理を命じ」ることになった。これにより産報事務局の職員は「人事の内規に於て部長、課長及主任等会社職員と同一の待遇を与ふることを明かに規定して夫々辞令を発令」し、産報の仕事を職員が「専任」として実施することになっていたのである（後藤、1942、32～33頁）。

益田が日産産報にどのようにかかわったのか、その詳細は不明だが、彼については次のようなエピソードも残っている。1946年1月に工具側だけの結成蹶起大会の開催にあたっての時である。「ただ第一機械の大島さんからは、もう少し待つてくれと、それは（組合結成蹶起大会の…引用者補足）前々日にそういわれたんです。どうして待つているのかときいたら、実は兵隊から帰つてきてこういう面にとても熱心な人がいる。……いまから考えてみると、その当時、少したつてわかつたんですけども、いまの益田さんなんですがね」（田中他、1951、36頁：発言は小林幸一）というものである。出征前の益田が組織化に類する活動に熱心で、そのことが関係した現場の人に記憶されていたのであろう。益田が「一〇人組運動」で「組合活動」に「自信をもつた」という発言を裏づけるものとなっている。

益田が戦後直後のなかで関わったのは吉原工場での組織化であり、本社工場で生起していた組合結成にはタッチしていないが、もしここでの想定が正しかったならば、戦時下に社員や職制が単位産報において培った組織化能力が戦後の組織化の社工具一本化において手腕を発揮したことを示唆していることになる。さらに、産報との関係について次のような証言もある。

「私は産報が労働組合になったという認識でした。だから管理職もいたわけです。とにかく何か作れと

いうことで泡を食って作った。だから、何が一番手つとり早いかといえば解散した産報を復活させることでした。ただし産報には会社の役員や部長もいましたが、それ等の人は除いて組合にした。労働組合とはどんなものか分らず、こんな認識でした」（日産労連、1992、117頁：証言者は大用正治<sup>14)</sup>）。こうした認識は、先の中西らの御用組合批判とも通ずるものであり、結成当初の従組の特質をなしているともみなしてよいであろう。

かつて大河内一男は「従来労働組合が足を踏み込むことができなかつた大企業の聖域の中に国家の強権を籍りて作られた産報という『組織』そのものが、実は、戦後の企業別組合の急速な飛躍のスプリング・ボードになったという事実」（大河内、1971、107頁）があるとし、戦時下の単位産報と企業別組合との「組織」的連続性に着目した。これを日産に即していうならば、単位産報の経験は社員や職制層の組織化力を高め、社工具一本という形での企業別組合への結成へとつながったということになる。

また、当初の従組の活動方針にもその影響を見ることが出来る。典型的なのが婦人部である。1946年5月に設立された従組婦人部では「婦人独自の特性に立脚して、婦徳の涵養を主眼」とすることが目的とされ、文化体育班と生活班とを設置し、文化班では「書道、茶の湯、図書、芸能、講演等に分かつて精神修養を期し」、生活班では「衣食住に重点を置き」、「裁縫、更生、調理、人事等に分類し」て取扱うこととしていた（岩田、1946、11頁）。これは日産の単位産報として結成された晶和会の婦人部が、その規約において「婦人部ハ婦徳及教養ノ向上ヲ図ルヲ目的」としていたこと、またその活動として「一、婦人講習会 二、生花、料理、作法等ノ講習会」（晶和会、1938、19頁）を掲げ、実際に「茶道、華道、手芸、料理、作法等、婦道の修養情操教育につとめてい」（楠原編、1941、16頁）たことが判明しているが、これらをほぼ踏襲したとみてよいであろう。

さらに、上でも触れたが、工具側の経営参加要求に対して、従組執行部の側は「従業員総意の会社経

営への反映」へと抑え込んでいた。それは、「企業の経営権が会社側にあり、経営の責任はあくまで会社が負ふ」としたうえで、「経営協議会を形式的な決議機関とする必要は毫も認められないし、亦適当でもない」とし、これを「あくまで諮問機関として置」くとしていた（辻、1946、2頁）。

この経営協議会の位置付けをめぐる従組の当初のスキームは、産業報国会がその懇談会を「産業報国実践の具体的方策を討議懇談して之を实践躬行せんとする機関」（厚生省労働局、1939、120頁）としていたことに類似している。すなわち、単位産報における懇談会は、「経営責任者」が「指導的任務」から「指導的意見」を「上意」「下達」する一方で、「一般会員よりの建議的役割」から「会員一般の体験、研究、創意、意見、希望等」の「下意を上達」する機関であり、「決議機関でもなければ、単なる諮問機関でもない」とし、「産業報国事業一体精神を顕現せしめる懇談機関」としていた。「単なる諮問機関でもない」という表現は諮問機関以上に懇談の結果は経営に反映されるべきということになるが、決議機関ではないので、その懇談結果が経営においてどう活用されるのかは曖昧にされていた。当初の従組側の経営協議会構想も、会社の経営権を前提としたうえで、従業員側の総意を伝え反映させていく場として設定し、従業員側の総意の反映の仕方を曖昧な形にしている点で似ていたのである。

勿論、従組の経営協議会では、両者の意見調整が不調に終わった場合や合意事項を会社が実効しない場合には、「労働組合法に認められたる罷業権の行使」（辻、1946、2頁）に移るという前提があり、争議への移行を前提としていない産報とは全く別物である。しかし、先に見たように当初の従組の方針では「出来得る限り産業平和を維持」し、「組合即ちストライキと連想」されることを忌避していたのであるから、経営の意思決定に対する従組の関わり方としては、産報の方向性と大きく変わるところはなかったと見てよいであろう。

なお、このような従業員側の意思決定への参画の

仕方を曖昧にした従組の方針は、1946年8月以降に経営協議会が開催されることになるとともに変質していくことになる。これについては別稿で論じることにするが、しかし、当初における組織化にあたっては産報の影響を看取できるとせざるをえないのである。

佐口（1995）は戦後危機に起こった生産管理闘争などの事態を戦時下の「産報をめぐる諸主体の経験を考慮しないと説得的な説明は不可能」（309頁）とし、産報のもつ勤労イデオロギーが工具に対してもっていたポジティブな側面を強調しているが、日産で見ると、工具層にとってはネガティブな経験にすぎなかった。むしろ重要であったのは、産報の中で組織力、工具掌握力をつけた職員層が既存の企業体制を保持すべくヘゲモニーを獲得したことである。そして「社内民主化」を社工員平等処遇へと水路づけ、会社の意思決定のあり方を大きく変化させないように努めた。それは他産業や他社で生起していた生産管理闘争などを意識した防衛的な対応であったとみなすべきであろう。

## おわりに

本稿では、まず従来の日産研究において主張されてきた、工具側からの申し出により社員が組合結成に協力したとするのは、事実とはいえないことを明らかにした。この誤ったシナリオをもとに、敗戦後の組合結成の流れのなかで、工具からの協力要請に対し、社員が手をさしのべることにより、それまでの身分差別的わだかまりが自然に解消し階級和解が達成されたという神話、また工具の行動力と社員の事務能力を協力させることにより初めて組合が結成することができ、いわば互いの職分による特性を活かしながら企業別組合を作りあげたという神話が作られていた。

この神話が隠していたものは、社員と工具との緊張関係であり、戦時と戦後とのつながりであった。本稿で明らかにしたのは、工具が着手した組織化に

においては社工員を一本化した組織化が忌避され、そこには戦時下の産報の影がちらついていたことである。工員の側からすれば、その産報のイデオロギーはまがい物であるという理解があったとみてよい。単位産報は、形式的には社員、工員の身分差なく組織していたが、実体的には平等は絵空事であった。このため現実的な立場の違いを捨象して同一の組合とすることへの警戒感が組織化を進めていた工員側にあった。そして、こうした警戒感は単に社員に対してだけではなく、より身近な存在としての現場監督者層（工長、組長）を巻き込んだ組織化に対してさえ存在していたのである。

他方、社工員一本の組織化は、工員側が単独で進めてきた組織化において、会社の要請に呼応した社員側によるイニシアチブの奪取を意味していた。それがゆえに、身分差別の問題は従組にとっての大きな課題となる。社員側は階級としての同一性を工員側に対して納得させる必要があるからである。階級和解のポリティクスはここからスタートするのである。

さしあたり日産従業員組合という名称となったことが、その同一性の在処を示している。日産と雇用関係を結んでいるという共通性しかないなかで、工員との共同性を構築することが組合の成否を分ける課題となっていたことを意味した。それが故に社員側は積極的に身分差別の問題をとりあげることによって、そのヘゲモニーを維持しようとしたのである。賃金制度に関するプール制の導入は会社こそが「財政共同体」であることを思念させ、そしてその下で社工員差別の撤廃を主張することによって、社工員の同一性を担保し、階級和解を達成しようとしたのである。従組自体が、その中で階級和解が積極的に進められていく母体となり、社工員の枠を超えた「従業員」意識の基盤となる仕組みを早々に作り出したのである。

その背後で、初期の従組の政策は、既存の企業の秩序の維持へと結びつけようとしていた。すなわち、社員側が目指していたのは、企業経営の仕組みそれ

自体を温存させつつ、新たな民主化という流れに対応することであった。工員側の民主化概念が含意するものは多義的であり、アモルファスであった。当時の生産管理闘争に見られるように、会社の意思決定機構そのものをも破壊するような危険性を孕んでいた。

社員側は、表向き旧来的な企業秩序や産報を「封建的」とレッテルを貼り断罪したものの、中身的にはそれを踏襲し、企業秩序の根本を毀損しないような形での民主化へと導こうとした。つまり、生産管理闘争、経営参加、あるいは職制の廃止などさまざまな方向性をとりえた社内民主化の概念を、社員層はもっぱら社工員の身分差別撤廃へと水路づけ、それ以外の領域においては会社側の経営権を守護し、職制といった管理機構を温存する方向性へと誘導したのである。この意味で、日産の戦後の労使関係は戦中との連続のなかで出立したと見なければならぬ。とはいえ、従組の当初の方向性は1946年の夏に経営協議会が開始されると変質していくことになるのであるが、これについては別稿で論じることとしたい。

## 謝辞

本論文は JSPS 科研費基盤研究 C JP 18K02018 の助成を受けて執筆された。

## 注

- 1) 本稿は、日産の労使関係の年代記な展開を扱うモノグラフであり、より一般的な枠組みにおける位置付けは禁欲しておくべき事柄であろうが、あえて「階級和解」という用語をここで用いる理由について触れておきたい。

職員と工員が同一の組合へと組織化されたことについては、戦後最初期になされた研究では「混合組合」の問題として位置付けられていた（大河内編、1956）。戦後形成された労働組合においては混合組合が主流であるという事実発見に基づき、その理由の検討がなされたのである。すなわち戦前・戦中には職員と工員との間には隔絶した処遇

格差，身分格差があったにもかかわらず，なぜ戦後には同一の労働組合に組織されたのか，その基盤となる共通の利害は何であったのかという問題構成をとっていた。そして，混合組合誕生の理由として挙げられたのは，戦中・戦後における「職員工員に共通した生活の窮迫」という共通の利害と「管理機構の混乱」による「差別希薄化」であった（大河内編，1956，108～109頁）。この理由自体の当否については紙幅の関係で議論することを避けておきたい。ここで確認しておきたいのは，この後ほどなくして混合組合という視点が消失したことである。

すなわち1950年代になると「従業員全員の一括加入」（舟橋，1954，18頁）などの表現に転換したのである。これは職員と工員とはそもそも隔絶した階級であったという認識が薄まり，従業員として表象されたことを意味する。そして，それは「長期雇用を基礎とするいわゆる年功制度」という「第一次的な共通利害」（白井，1968，33～34頁）をもとに企業別組合が形成されたといったような理解へと落ち着いていた。こうなると，混合組合という問題構成は，欧米の労使関係との比較では指摘される特徴として残ったが，事実上消えていった。というのも，既に戦前・戦中から職員と工員の間に長期雇用などの共通の利害関係が形成されていたことが前提になり，職員と工員の身分格差の問題は副次的としてことさらに問う必要はないという論理構成になるからである。

本稿であえて階級和解という用語を使うのは，隔絶した処遇格差，身分格差があった職員と工員という二つの階級（階層）がいかにして共通利害を有する存在として自己認識を形成してきたのかという，この消失した問題構成をあえて復活させ，強調しておくという意味合いがある。

- 2) とはいえ，二村は混合組合が主流となった理由として「民主主義が支配的な価値」となったことを挙げるにとどまっていた（1987，92頁）。後の論考においては，1)職員層が組合に参加した理由，2)独自組織としなかった理由，および3)工員がそれを受け入れた理由の観点から検討している（二村，1994）。
- 3) 小林幸一の戦前の労働運動歴については「たま

たま自分のいたところに起こった争議に加わったことがあるという程度」という田中秋範の証言（日産労連，1992，110～111頁）があるが，詳細については不明である。

- 4) 引用文中の「係長」は戦前・戦中の工長に対応する職制である。日産の戦前・戦中の役付工は工長と組長であった（日産，1965，91頁）。1946年1月より区長，班長となったが，1947年8月から区長は係長に，班長は組長に変更された（日産，1965，177頁）。ただし，1939年時点での工長1人当たりの工員数は約200名，組長約47名であったが（日産，1965，91頁の表2-4から算出），1947年の係長の「受持人員」は「50名内外」，組長「10名内外」とされ（日産，1965，177頁），管理スパンは戦前・戦中と戦後では大きく異なっている。
- 5) 「頭の頂上にボンボンのある野球帽と各係の頭字をプレスした帽章，一年も一年半も胸にぶら下げていた臨時工員の胸章，支那事変が起きてから現在の戦闘帽になり工員は青線に白線二本で本工，一本が二種見習工，赤が属員黒が社員，ヒサシの縦の一本線が幼年工，青線に金線一本が組長，二本が工長」，「太平洋戦争が始まると帽子の線が青だけになり，見習工は無線になった。組長，工長等の腕には南京袋に消防のマークの様な山型をつけさせられ」，「戦局が揮るはなくなると軍隊の階級を真似て黄線に星の代りにニツサンのマークを着けて」いた（風刺男，1946，22頁）。
- 6) それがゆえに，この小説では事務所で働く女性事務員と工場働く男性労働者が近接することになるロマンスの場として組合活動がクローズアップされていた。これを組合という組織を母体にして社員，工員の垣根が払われることになったことの象徴として解釈することもできよう。
- 7) 工員側が一緒になって組合を作るように申し入れたとする根拠の一つに中村秀弥の次のような回想がある。「総務部長に呼ばれて行つたら関沢さんと箕浦さんと二人で話していた。そして，実は工員の方から社員も一緒になつてつくろうじゃないか，という呼びかけがあつたがどうしたらいいかと，いう話だつた。その時僕は，組合なんてわからなかつたんだけど，それは一緒になつた方がいいんじゃないかというんで，箕浦さんが，

『そうだ、そうだ』というんで、じゃあその方がいいとにかく一緒になつてやろうじゃないかということになつて集まつた」(田中, 1951, 39頁)。またその後も、日産労連(1992, 114頁)においても同内容の証言をしている。

しかし、中村はこの時点で工具側とは直接会っておらず、工具が社工具一本の組合を希望しているというのは箕浦からの伝聞である。決定的なのは、工具側からの証言では工具だけによる組織化で話が進んでいたということで一貫していることである。しかも、工具らの証言は従組結成後わずか2年程度でなされていたものであり、確度が高いといえよう。このことを勧案すると、工具からの社工具一本化の申入れがあったとするのは、中村の記憶違いであるか、もしくは中村が箕浦らによる作り話を吹き込まれた可能性が高い。

- 8) 戦後初期の日産における経営参加をめぐる問題については別稿を準備しているので、そこで詳述したい。
- 9) ただし、中西は常任委員をしていた1946年末に、「デマ捏造流布」(松山, 1948, 32頁)をしたとして従組から「除名処分」を受けており、この時期の組合執行部と確執があった。このため「御用組合」という評価については割り引いて受けとめておく必要がある。「除名処分」については、その後、当時組合が加盟していた全日本機器との関係のなかで、「除名但し向う一ヶ年間(二十二年三月一日より)執行猶予」(松山, 1948, 33頁)となった。なお、従業員組合が労働組合に改称されたのは、正確には1947年4月である。
- 10) 浜賀知彦氏については吉田(2010)を参照のこと。氏の日記については浜賀氏逝去後、遺族の許可を得て複写させてもらったものである。
- 11) 大河内編(1956)では組合結成にあたって中心となった人物についての調査結果が掲載されており、その中で全自動車加盟組合についても言及している。まず金属工業は「混合組合が多い」が、組合結成にあたって中心となったのは職員47.8%、工具51.3%であり、「一般的には職員および役付工の主導によつて結成されたといつて過言ではあるまい」(82頁)とされていた。またその中でも「中立系」組合では「職員層」が若干多く、特に

「『全自動車』で顕著」であり、14名中13名が職員層(81頁)であり、「中立系においては、職員層の比重は一層重く、且、高級の職員層に重点がおかれることは注意される」(82頁)としていた。産別への合流を拒否し、中立系として産業別組合の組織化を進めた全自であるが、その前身組織のスタンスの根拠をここに見出すことができるかもしれない。

- 12) 「前進あるのみ!! 新組合組織成る」『日産旗旬報』41, 42合併号(1948年4月10日)4頁。
- 13) 「班長」、「区長」という職制名については注4を参照のこと。
- 14) 産業報国会との関係で付言しておく、従組は解散した日産産報の資産12万円を組合資産へと転用することを会社に求めていたという事実があり(デヴェラル, 1995, 549頁)、当事者たちにとっても一定程度組織的連続性が意識されていた可能性がある。

## 引用文献

- 藍田庄三郎(1948)「給与制度並に賃金闘争 其の二」『日産旗』第3巻2号
- 磯部義廣(1951)「発足五周年を迎へて」全日本自動車産業労働組合日産自動車分会吉原支部『斗いの跡：創立五周年記念誌』
- 岩田喜典(1946)「婦人の結束とその活動」『日産旗』第1巻2号
- 大河内一男編(1956)『労働組合の生成と組織』東京大学出版会
- 大河内一男(1971)「『産業報国会』の前と後と」長幸男・住谷一彦編著『近代日本経済思想史Ⅱ』有斐閣
- 興水武(1946)「社内民主化に就いて」『日産旗』1巻4号
- 金子昭三(1988)「川又克二伝」所収 川又克二追悼録 編纂委員会編『川又克二 自動車とともに』日産自動車
- 神田文人編(1981)『資料日本現代史7 産業報国運動』大月書店
- 楠原祖一郎編(1941)『神奈川県下各事業場に於ける産業報国運動概況』楠原労働政策研究所 所収 横浜市史編纂室編『横浜市史Ⅱ 資料編5』1995年

- 久保淳一（1948）「“創作” 煙草」『日産旗』 3巻5号
- 熊谷徳一・嵯峨一郎（1983）『日産争議 1953』五月社
- 黒田兼一（2018）『戦後日本の人事労務管理』ミネルヴァ書房
- 厚生省労働局（1939）「産業報国運動要綱」所収 神田文人編『資料日本現代史 7 産業報国運動』大月書店 1981年
- 厚生省労働局長・内務省警保局長（1941）「工場事業場に於ける産業報国会の組織整備に関する件」（1941年8月18日）所収 神田文人編『資料日本現代史 7 産業報国運動』大月書店 1981年
- 後藤久（1942）「日産自動車に於ける産業報国運動の再出発」所収 全国産業団体連合会編『勤労管理研究』大日本産業報国会
- 小林幸一（1946）「団結を望む」『日産旗』 1巻1号
- 佐口和郎（1995）「産業報国会の歴史的 position」山之内靖他編『総力戦と現代化』柏書房
- 佐藤武一（1948）「組合結成の思ひ出」『日産旗』 1948年3巻2号
- 晶和会（1938）『会則及事業部規則』
- 白井泰四郎（1968）『企業別組合』中央公論社
- 大日本産業報国会（1941）「産業報国運動の新目標」所収 神田文人編『資料日本現代史 7 産業報国運動』大月書店 1981年
- 田中秋範他（1947）「座談会 組合の内幕を語る」『日産旗』 第2巻2号
- 田中秋範他（1951）「座談会 五周年を回顧して」『日産旗 創立五周年記念号』
- 田中秋範・畑田道夫（1948）「賃金制度と賃金闘争」『日産旗』 第3巻2号
- 辻恒雄（1946）「生産管理と経営協議会」『日産旗』 1巻3号
- デヴェラル、リチャード（1995）「リチャード・デヴェラル調査報告」所収 横浜市史編纂室編『横浜市史II 資料編5』
- 中西三洋（2002）『治安維持法下の青春』光陽出版社
- 日産自動車株式会社（1965）『日産自動車三十年史』
- 日産労働運動史編集委員会（1992）『全自・日産分会上 全日産・一般業種労働組合連合会』
- 二村一夫（1987）「日本労使関係の歴史的性質」『社会政策学会年報』 第31集 御茶の水書房
- 二村一夫（1994）「戦後社会の起点における労働組合運動」所収 坂野潤治他編『シリーズ日本近現代史4 戦後改革と現代社会の形成』岩波書店
- 野村正實（2018）『「優良企業」でなぜ過労死・過労自殺が?』ミネルヴァ書房
- 畑田道夫（1946）「賃金プール制」『日産旗』 1巻1号
- 林裕（1948）「日産重工業労働組合小史」『日産旗』 第3巻2号
- 風刺男（1946）「吾等の欲するもの!」『日産旗』 1巻4号
- 舟橋尚道（1954）「労働組合組織の特質」大河内一男編『日本の労働組合』東洋経済新報社
- 益田哲夫他（1948）「組合発足、思ひ出座談会」日産重工業労働組合『日産旗』 3巻1号
- 益田哲夫他（1951）「創立の思い出を語る」全日本自動車産業労働組合日産自動車分会吉原支部『闘いの後 創立五周年記念誌』
- 正木秀明（1946）「声」『日産旗』 1巻2号
- 松山隆茂（1946）「発足の当つて」『日産旗』 1巻1号
- 松山隆茂（1948）「闘争史：十一月闘争と中西問題」『日産旗』 3巻2号
- 山田重男（1946）「社工員の身分制度撤廃」『日産旗』 第一巻四号
- 吉田誠（2010）「資料解題 全自日産分会関係資料『浜賀コレクション』について」『香川大学経済論叢』 第83巻第1・2号
- 吉田誠（2012）「戦後初期における日産の再建危機と配置転換」『立命館産業社会論集』 第48巻2号
- 吉原 T・S 生（1948）「随筆『時給金拾六銭五厘』」『日産旗』 3巻1号

## Process of Organizing Blue-Collar Workers and White-Collar Staff at Nissan Heavy Industry

YOSHIDA Makoto<sup>i</sup>

**Abstract** : This paper deals with the organizing process of employees at Nissan Heavy Industry in the aftermath of WWII. At first blue-collar workers (*Koin*) started organizing themselves after the Trade Union Law was legislated. According to other studies on this union, they tried to organize a union comprised of workers alone, but failed. So they asked white-collar staff (*Shain*) to help them to unionize. It has been said that this offer from the discriminated workers was the reason both workers and staff were organized into one combined union. This paper contradicts that story, examining the process chronologically. The workers had not given up on a blue-collar union, and it was the staff, asked by the management, that proposed to create a single company-based union, and took the initiatives on organizing in order not to be a radical union. The brand-new union was organized under the hegemony of staff, so it was named Nissan Heavy Industry Employees Union, not Workers Union. One of the slogans which it adopted was “Democratization within the company” (DWC), and it interpreted DWC in an egalitarian manner; it insisted upon abolition of disparate treatment between the workers and the staff. It appears a progressive aspect, but it had two consequences. First, to maintain the staff hegemony required egalitarian policies because of the big discrepancy between labor conditions of the two. To be integrated as employees of the same company, it had to make common interests recognized by both types of membership, so they needed to abolish any discrimination. Second, it had a function to protect the existing order of the company under the new era of Democracy without touching its other systems, i.e. its power structure, its decision-making procedure, the managerial prerogative, and so on. It therefore canalized DWC into only equal treatment between the two, though elsewhere at that time it had various forms, e.g. “production control” tactic, workers’ participation in management, and so on. Consequently, the union was at first characterized by its very conservative policies, which might have been similar to those of the Industrial Patriotic Association (*Sanpo*) during the war. However, it came to change its character after the summer of 1946 when the management council, composed of the representatives of both the company and the union, was inaugurated under the first collective agreement.

**Keywords** : company-based labor union, democratization within the company

---

i Professor, Faculty of Social Sciences, Ritsumeikan University