

生産復興闘争から防衛闘争へ

日産労組1948年～1949年9月

吉田 誠ⁱ

本稿では1948年から1949年の人員整理以前の日産労組の活動を取り上げる。残業をめぐる職場生産復興闘争から職場闘争、協同作業への展開およびスライディング・プール制度の改訂を検討するなかで、当時の日産労組の特徴がそのラディカルさにあるのではなく、生産復興への注力による賃上げを目指し、またドッジ・ライン下では企業防衛により雇用を守ろうとしたことを明らかにする。また、残業規制が労使の協同作業として実施されたがゆえに、後年の組合による残業規制が強い力を有することになったことを示唆したい。

キーワード：自動車産業、労使関係、残業規制、労使協調、ドッジ・ライン

はじめに

1949年の人員整理以前の日産労組（日産重工業労働組合、1949年8月に日産自動車労働組合に改称）をどのように特徴づけるのかについては二つの説に分かれている。熊谷・嵯峨（1983）は後年の職場闘争の根源を人員整理以前の組合活動に見だし、それを三代目の組合長となった益田哲夫の「自立政治闘争・大衆運動」志向の思想に求めた（54～57頁）。このため一見労使協調と見えるような方針をとっていたとしても「御用化」したとするのは「事実錯誤」であるとして、そのラディカルさを称揚している（101頁）。逆にそのラディカルさを批判した日産労連運動史編集委員会（1992）も、そのラディカルさの根源を「アナルコ・サンジカリズム（無政府的労働組合主義）」（152頁）と評した当時の益田の思想に求めている。

これに対して、上井（1994）は、日産労組が「組合らしい組合」に「脱皮」したのは1949年の人員整理の後であるとした。結成当初は「幹部組合の色彩」が強いなかでスタートし、その後徐々に変質していったものの、この人員整理反対闘争の総括を踏まえて脱皮がはかられたとするものである（32～33頁）。但し、上井の評価については当事者たる益田（1954）の評価を踏まえて要約したものでしかなく、残念ながらこの時期の方針や活動を詳細に検討しているわけではないことに留意しておく必要がある。

このような対立した評価を意識したうえで、筆者はこれまでの論考において1948年以前の日産労組（1947年4月以前は日産重工業従業員組合）の方針や活動を検証してきた。吉田（2022）においては、1947年の社長交代を契機に一旦は労使蜜月期を迎え、組合として生産復興運動に取り組みながら会社再建を目指す、苛酷なインフレーション下での賃上げをめぐる対立を帰結として日産労組が経営側を「敵」として認識していくプロセスを明らかにした。またそれに続く1948年の初頭の経営側の労働協約破棄に

i 立命館大学産業社会学部教授

対する一連の議論と帰結は、労使ともに「協力関係」を維持していく姿勢を示しながらも、経営側への不信をさらに強めるものであったことを明らかにしている（吉田, 2011）。本稿では1948年から人員整理直前までの日産労組の方針および活動の展開を確認したうえで、これまでの論考をも踏まえて人員整理以前の日産労組の性格を明確にすることを目指す。

本稿が扱う時期について、大きく二つの期間を設定することができる。一つはインフレーションが続きながらも傾斜生産方式の成果が一定現れ始めた1948年と、1948年末に出された経済三原則、経済九原則を契機に恐慌が深刻化していく1949年以降である。この二つの時期に日産労組は賃金や残業をめぐる、それぞれどのような方針で経営側と向き合っていたのかを検討しよう。

まず1947年の十二月闘争のなかで出てきた生産復興闘争が、その後職場生産復興闘争と改称され、どのように展開したかを明らかにする。生産の回復とともに残業が問題となり、残業の解消がこの職場生産復興闘争の課題となったことを確認しよう。次にこの時期、インフレーションの昂進するなかで毎月の賃上げが焦点化しただけでなく、これまでのスライディング・プール制の欠点が顕在化してきた。そうした中で産別系労組で採用されていた理論生計費の導入が検討され、それを修正した暫定賃金制度が採用されることになった。なお、この時期組合はストライキを実施したが、いかなる目的でストライキが実施されていたのかを確認し、組合の労使関係観を検証しておこう。

1948年末になると恐慌が危惧されるなかで防衛闘争が主張されるようになる。そこでは組合員の生活を擁護するために賃上げを要求しつづけるのか、それとも雇用を守るために産業や企業の防衛を優先するのが問題となり、日産労組は後者の方針を選択することになる。そのなかで、職場生産復興闘争は職場闘争と衣替えするとともに、この運動は残業問題解消をめぐる労使の協同作業へと帰着し、大きな成果を挙げながらも人員整理を回避することはでき

なかった。こうした一連のプロセスを確認するなかで、人員整理以前の日産労組の性格を浮き彫りにしていこう。

1. 職場生産復興闘争と残業問題

吉田（2022）で確認したように、1947年末に日産労組は生産復興闘争を前面に出すという産別の方針に呼応する形で新たな闘争方針をうちだした。しかし、表向きだけ生産復興を唱える産別会議とは異なり、生産復興のためにどのような取り組みを進めるのかが課題になった。「金融独占資本の生産サボを打破して生産をあげる」が、ただし「日産内だけで、産報的増強運動はすぐ、カベに打突かる」ので、外部と結びついた「広範な闘争が必要」であるとして、内部的には生産の隘路を解消する取り組みを進めながら、政府の産業・労働政策を批判して外部との連携を模索することになったが¹⁾、ここでは企業内での生産復興闘争にしばって確認しておこう。

職場生産復興闘争における生産復興への復帰

前年の十二月闘争で打ち出した生産復興闘争は「サボタージュ」だとして現場から不満の声が噴出し（吉田, 2022）、職制が生産の隘路を解決しない限り生産をストップさせるという職場闘争的な方針はすぐに再考をせまられた。1948年1月の「斗争方針」では「職場生産復興闘争に正しい方向を与へる」²⁾としたうえで、中闘委員長の年頭の所感においては「職場生産復興闘争の方向」として「(A) 職場毎に要求を整理する」、「(B) 要求を職闘委員長の手で継続して行く」、「(C) 課長も組合側に含め行く」、「(D) 決定的段階が来たら組合全体として取り上げ解決する」、「(E) 企業整備委員会と連絡に当る」という手順が示された³⁾。

ここでのポイントは「(A) 職場毎に要求を整理する」と「(B) 要求を職闘委員長の手で継続して行く」との関係である。(A)の後、その改善を担当部長に要求し、その要求が解決されるまでは生産をス

トップさせるというのが前年末の職場生産復興闘争であった。しかし、1948年になると、「職場の要求は解決されなくとも労働者としての自主的な生産を続けてゆかなくてはならない」ことが明確に打ち出されていた。前年末のサボタージュ的な職場生産復興闘争の否定である。そのうえで、「生産量を確保するためには労働強化をせねばならぬ」という問題が生じているので、これを解決するために「経営者に生産に対する責任を徹底的に追求する」と共に「吾々の自主的立場よりの生産増強」である職場生産復興闘争を実行するとしたのである⁴⁾。

つまり、職場生産復興闘争は労働者による自主的生産復興を行う方向性を強調する言葉に再度転化した。ただ、それだけでなく、前年12月の生産復興闘争の教訓を生かしながら別途生産に対する経営側の責任を追及する闘争的な方針も包含するものとなったのである。その後、生産が復調するなかで残業の問題が顕在化し、職場生産復興闘争の取り組み対象とされることになる。その方向性は、一方では労働者の側では独自に残業削減の取り組みを進めながら、他方で残業を必要としないような管理・計画を会社側に要求することになったのである。この点が具体的には、どのように展開されたのかを確認しておこう。

残業問題の顕在化

1948年にはいと「自動車産業をめぐる環境が好転するきざしがみえはじめ」た。環境の好転は生産台数の増加をもたらし、最終的には同社の生産台数は前年の4421台（乗用車55台、トラック4366台、バス0台）から8467台（乗用車246台、トラック8150台、バス71台）と倍近くにまで増えていた（日産、1965、191頁）。

環境好転による増産が進められるなかで、残業の問題が顕在化してきた。すでに1948年の早い段階で、「手近な所で考へても無理な残業、早出、変則勤務が続けられて組合員の健康は非常に害され、他面現在プールに依て最低生活が保障されて居ないためいき

ほひ時間外勤務に依る手取額の差が組合員の間になっている⁵⁾」との認識が示されていた。組合としては組合員の健康の維持および残業手当から生じる手取り格差の観点から残業に問題意識を有していたのである。

現場からは、生産目標の増加、追込み作業、部品未達などによる残業を、生産復興闘争の立場からどう考えればよいのかという疑問や、残業代稼ぎの是非などについて意見があがってきた。前者については生産復興の立場を強調し、「残業を止めさえすれば」よいという意見を否定し、「残業をしないと云ふ事は労働強化はさせられないとは言へるのですが生産が上らなければ低賃金になるか首切りを行はれるかになつてしまふので、だから定時間内で生産が上る様に不合理や隘路をなくして行く事が生産復興闘争」であるとしていた。ここに生産を第一とする組合の態度が看取できる。後者についてはたとえ残業代がプールの外にあるとしても賃上げを難しくすることになるから否定していた⁶⁾。

こうしたなか、吉原工場工機課では残業を賃金問題と結びつけ「暫定賃金制度を会社が承認するまでは残業休日出勤を拒否する」ことを7月の職場大会で決議した。同職場では機械の修理、増産のための治具整備、競争車の試作などで残業や休日出勤が多発していた。課長に対処を求めたが一向に改善されないことに業を煮やしての決議であった。しかし、賃金制度の要求は組合全体として取り組むべき課題であるのに対して、残業問題は個々の職場生産復興闘争の課題として取り上げるべき問題であり、「この二つの問題を多少混同しているように思われる節がある」として組合執行部は注意を促し、この二つの問題を一挙に解決しようとする方針を批判した。

さらにこの職場闘争を執行部は当時全通や国労で行われていた「地域闘争」の兆候として理解した。日産労組としては、地域闘争自体を否定するのではなかった。しかし、組合の要求に対して地域闘争が行われる場合には二つあるとし、「組合の力が非常に強く特別に執行部からの指令がなくて各職場で闘争を

起しても組合の目標から外れることもなく、組合の統制を乱すこともない程度に訓練されている場合」には問題ないが、「組合執行部の力が弱く、自然発生的に各職場がバラバラに闘争を始める場合」には「敗北」に終わることが必至であるとしたうえで、「金属産業の労働組合ではまだこの戦術を採用するには危険を感じられる」とし慎重な態度をとったのである⁷⁾。

こうした事例から、1948年夏の段階では、組合執行部は職場生産復興闘争において生産の確保を重視し、生産停止となる事態を極力避けようとしていたことが看取できるのである。しかし、生産復興を重視した路線の下で、残業問題に関して現場では不満が蓄積されていた。同年10月の「運動方針案」では「吾々の過去の闘争に対する自己批判」において「生産復興闘争の批判」の項目が掲げられ「闘争毎に各職場に未解決の問題が残つて行つた。(カスが溜つて行く)之れを取り上げて行かないと、組合運動が、大衆から離れて、結局、労働者がみじめなものに成り下がる」として、その一例として「残業問題」が挙げられていた。

この反省を踏まえて、執行部は「現在プールはスライドしない反面時間外勤務に依り、手当の収入の著しい差異があり、この問題を賃金と生産復興の総合的な見地から、どう解決するか」を問うとともに、これ自体は「消極的」な理解であるとし、「生活の最低保障のための収入増加、生産性の向上、労働時間の短縮の見地から、積極的な解決を策建て、会社に要求」することを主張した。その上で組合が「生産復興の主導力を握り、労働者の使命を果たさねばならぬ」とし、「残業問題の解決の主導力を会社がとるか、組合が握るかによつて、生産態勢の確立が会社の思うが儘にひねられるか、組合の主張を通し、会社と対等の力を以てなし得るかの境目である」との認識を示したのである。生産復興が「賃金労働条件と密接な関連」⁸⁾を持っていることを再確認したうえで、その取り組みを進めていくことを謳っていた。

とはいえ残業問題を解消するための具体的な方針

が出されたわけではない。実際、11月5日の定期大会2日目では「生産復興対策」のなかで残業問題をめぐって討論されたが、「残業問題の解決は困難であるが、解決に努力を重ねることにして討議を打ち切った」のであった⁹⁾。その判断の背景には残業問題が個々の職場固有の問題を有しているがために、全体としての解決法を提示することができないということ、また残業問題を楯にして生産復興を妨げることはできないという認識があった。

2. 暫定賃金制度

組合は会社に対してスライディング・プール制に基づく賃上げの実施を毎月会社に求める一方で、47年末には急激な物価高騰に対応するためには、その制度改正が急務であるとの認識が生じていた。同年11月20日に会社側に提出した要求書において「十二月分以降の賃金決定の基準に関しては昭和二十一年四月三日付給与算定に関する覚書を検討し新たな方法決定致度」と求めていたのである。

この制度改正の要求理由の一つには、インフレーションがあまりに急激なため、前月の生計調査の結果を踏まえて賃金額を決めていくのでは賃上げ額が物価高に追いつかなくなったことがある。例えば3月分の賃金額を決めるのに用いられるのは2月の生計調査の結果であり、ここで明らかになる生計費額というのは2月の生計費ということになる。そして25日払いの賃金であるために、3月分の賃金で4月の生活を行うことになる。生計調査の結果が「吾々は前月分の実績でもつて翌月分の生計を賄ってきたわけであつて、インフレ昂進途上に於ける三ヶ月のへだたり」があり、前々月の生計費ではとても生活を保障する額ではなくなってしまうということである¹⁰⁾。

また、賃金が押え込まれているなかで、インフレのためにかえって生計費が上がらないという状況が生じていた。これは収入が増えずに、物価高に対応して家族が生計費を切り詰めていかざるをえないと

いうことの反映である。実際、1947年10月、11月においては消費者物価指数（東京）が上がっているにもかかわらず、日産の基準生計費は下落していたのである。こうなると下落した生計費を基準にして次の月の賃金が低く決定されるという「悪循環が」組合にとっての問題として「認識されてきた」のである（岩田、1948、15頁）。

組合側は実態生計費を基準として賃上げを求める方式のこうした欠陥を認識するようになり、産別会議系の労組（電産や全通など）が用いていた理論生計費を用いることによって、賃金要求額を決めていくことを検討した。周知のように理論生計費とは最低限の生活を行っていくために必要な物品を購入するための額を机上において割り出すというものである。全通が用いた理論生計費は、1日2400カロリー（現在の2400kcal）および蛋白質90グラムを摂取できる献立を作成し、その材料購入に必要な額（配給価格および闇市での補充した場合の価格）を算出し、エンゲル係数を60%として生計費を逆算するという方式であり、日産労組もこれにならった（藍田、1948、20頁）。実際の生計費ではなく、労働力の再生産に必要な賃金を保証させるという観点から机上での計算によって割出された数字であるというところに特徴がある。産別会議に一定近接していた日産労組もその方式の検討を行っている¹¹⁾。

しかし、理論生計費から算出された数値があまりにも「高額」になるため、日産労組では暫定的に別の方法が採用されることになった。

「労働者は誰に向つてもこの理論的最低生活費を要求する権利を有し乍ら、現実にはその最低の半分程度に賃金をおさへて苦しんでいる。現在の状態で労働者が理論的最低賃金制度をかかげて一大闘争を起す段階に来てない。而し吾々は毎月の賃金決定を制度なしに行ふ事は絶対に不利である。だから段階的に現実に闘ひうる制度を決定して進まねばならない。その方法としては従来吾々がとつて来た実態調査に依てスライドする方法の欠点を修正し、且つ理

論的最低賃金制度と比較して考へうる制度をとる事が良い。』¹²⁾

これがスライディング・プール制を改訂した「暫定賃金制度」であり、生計調査による基準生計費と理論生計費を折衷した方法であった。すなわち、1947年7月賃金プールは前月の基準生計費に基づいて設定された最後の賃金であったことから、この時の理論生計費を100として該当月の理論生計費の指数をだし、それを同年6月基準生計費（820円）に乘じ、スライドさせていく方式であった。

1948年4月の賃金闘争で、会社もこの方式の導入に同意し、以降、この暫定賃金制度が維持されることになるが、8月の賃金闘争においては、3000円の生活補給金の支払いの条件として、9～11月の賃金の据え置きが会社から申し入れられ、組合も受け入れられることになった。

この賃金据え置き期において暫定賃金制度にも「欠点」が露呈してきた。エンゲル係数を60%としていたため、食品よりも他の生活費の値上がりが大きくなり生活が苦しくなっていること、食費の計算方法にも問題があったことなどがその原因とされた¹³⁾。これを踏まえて組合執行部は10月25日の大会で（1）エンゲル係数50%とし、（2）11月分の実態調査をも反映する、（3）食費以外の生計費費目の見直しなどの修正を加えた暫定賃金制度を提案したが、共産党系組合員からは全物量理論生計費にすべきだとの対案が出された。この全物量理論生計費案は大会当日に急遽提案されたものであるがため、当日決着をつけることを避けて、職場で討議後に、再度大会を開催して決めることになった¹⁴⁾。11月5日の2日目の大会では、多数決の結果、執行部提案の修正暫定賃金制度で12月の賃金要求に臨むこととなった¹⁵⁾。

12月分賃金の要求は「（イ）越年資金、一人平均一〇、〇〇〇円（ロ）十二月分賃金手取平均一〇、三〇〇円（暫定賃金制度の修正案）（ハ）昇給（不均衡是正を含む）」（田中、1951、13頁）になった。これ

に対して経営側はGHQの出した「賃金三原則」に基づき、経営側は、賃金据え置き、越年資金支給なしとの回答で押し返してきた。そのうえ、会社は11月賃金支払い期日の前日となる11月24日に賃金の分割払いを申し出て、これを強行した。

こうした厳しい状況の中で組合は12月15日に「ゼネスト」に参加する。これが経営側にどの程度影響したかは不明であるが、翌々日には賃金据え置き、越年資金2000円で妥結した。なお、同時に経営側が提案していた昇給とプレミアムの増額も妥結されており、会社は賃金配分や能率給を通じた従業員統制を進めようとしていたことが看取できる。

賃上げ闘争とストライキ

日産労組は1948年3月27日に初めてストライキに踏み込み、1948年中には合計3回ストライキを実施した。一見するとこの時期、経営側に対して強硬な手段でその要求実現を進めるようになったとも見える。しかし、これらのストライキは、経営側に対する交渉手段として実施されたというよりも、対外的な政治アピールの手段として使われたとみるべきであろう。ここにこの時期の日産労組の性格を見ることができるので、この3つのストライキが実施された文脈について確認しておくことにしよう。

まず、最初の3月のストライキは賃金交渉が妥結した後に行われた抗議ストライキであった。ストライキにあたっての声明書には、賃上げ要求を受け入れない「会社の態度」に対する抗議とされているが、むしろその主眼は「最早一企業内で経営者を相手に斗ふことだけで賃金問題の根本的な解決はあり得ないこと」を認識したうえで「政府のとり政策」に対して、「日本再建の立場」に立った労働者としての抗議ということにあった。そして、全通、電産、国鉄など既に「最低賃金確立」のために闘っている労働組合に続いて、「金属労働者の先頭に立たん」という意思表示であったのである¹⁶⁾。したがって社長は「給料の問題が解決した今日何の為に二十四時間ストを行うか判らない。資金資材など外部の時間を社

内に持ち込むのは筋が違う」(村山、1948、36頁)、「ストは遺憾で何でやるのか判らない」¹⁷⁾と声明していたのである。

また同年7月1日に1時間スト、12月15日に24時間ストを実施しているが、いずれも賃金交渉等の企業内の労使交渉の打開を理由としたものとはいえなかった。前者は国鉄運賃等各種値上げをもたす政府予算の衆院通過に対する抗議ストである。産別会議と全官公労組が中心となって呼びかけた「物価値上反対共闘委員会」に全自も共同戦線をはることを決め、その指令の下、日産では各支部で「物価引上反対大会」を実施するために実施されたのである¹⁸⁾。12月のストライキは確かに賃金交渉下で実施されたが、それでも「経営内闘争では吾々の生活は守り得なくなった」との判断の下、経済三原則を提示した「政府」に対する「一大ゼネスト」¹⁹⁾として、他の労組との連携を意図して実施されたのである²⁰⁾。いずれも全自の指令および全国的な闘争との連携のために実施され、政治的に日程が定められていた闘争であり、政治的意思表明という意味合いが強いと見ておくべきであろう。

他方、会社との単独での労使交渉にあたる場合においてはストライキを踏みとどまってきた。1948年8月には賃上げと生活補給金の支給をめぐる組合は闘争態勢に入り、組合員90%の賛成を得てスト権を確立してはいたが、ストを実施せず妥結している(田中、1951、13頁)。生活補給金は5000円の要求に対して3000円での妥結であった。この時、「ストをやらぬ組合の強み」として、「組合、会社及外部諸事情を十分に検討せずストに突入した結果、要求は通らず、組合の存立すら危機に瀕する打撃を受けた組合の実例は枚挙にいとまがない」ことを指摘し、「彼我の状況を判断しストをやらずに要求を貫徹するのが最も強い組合である」としていたのである²¹⁾。「ストライキ嫌い」(村山、1948、35頁)はこうした形で継続していたと見るべきであろう。

前年末の時点で経営側に対しては組合と同じ立場に立たない「敵」として認識しはじめていたものの

（吉田，2022），それでもなお経営に対する要求に関しては経営状況をみきわめながら議論を徹底し，その実現手段としてのストライキの実施には慎重な態度をとっていたのである。他方，課題の大衆化という観点から外部への政治的アピールとしてのストライキは厭わなくなったというのが1948年時点での日産労組の姿勢であった²²⁾。

3. 賃金九原則下での賃金問題

1948年末にはGHQから賃金三原則，経済九原則が打ち出され，組合の賃上げ闘争が困難な状況になるとともに，企業整備にともなう人員整理の危機が現実味を帯びてきた。財政均衡や賃金安定などを唱えたGHQの経済九原則に組合は「反対すべきものでない」という立場を採りながらも，その対応を真剣に考える必要があるとした。そのうえで，来たるべき難局を乗り切るため3月の定期改選を繰上げて2月に実施することにし，新執行部で新たな方針を策定することとなった²³⁾。

後述のように社内的には職場闘争を柱とした方針をとるが，むしろこの時には吉田政権の政策に対する対決課題が目白押しであり，また会社側も攻勢を強めるなかでの防戦を強いられていた。

会社側は2月に賃金制度改正案と労働協約改訂を組合に提案する。特に後者は労働組合法改正を睨んでの提案であったが，組合側はこれらには慎重な態度で対応し，会社はいずれも実現することはできなかった。

1949年も半ばになってくると経営危機が一層深刻化し，組合は大きな決断を迫られた。組合員の生活の逼迫を踏まえて賃上げ要求を続けていくべきなのか，それともいったん企業防衛のために賃上げ要求は脇に置き，すぐさま恐慌対策に組合として取り組んでいくべきなのかの問題となった。5月13～14日の常任委員会では，「賃上闘争と企業整備対策とのカネアヒについて」としてこの問題が論争となった。すなわち，「五月，六月の間賃金額の獲得のため強力な

闘争を行う。その交渉過程において企業整備対策（恐慌対策）をたてて行く」という第一案と，「五月，六月賃金の獲得は困難である事を認めその理由の判断に基いて恐慌対策に重点を置いて行く。五月分の要求賃金も未解決に終り流すかも解らぬ。この処理については状勢の進展を見て決めて行く」という第二案をめぐって対立が深刻化し，結局「第二案を基本にして第一案を加味した方向で進む」という折衷的な結論となり，大衆討議にかけたのである。

とはいえ執行部としては第二案で進めていきたかったことは明確である。というのも『日産旗旬報』第78号に掲載された「二つの途」と題された無署名記事では，第二案の方向性が端的に主張されていたからである。すなわち，現在組合は二つの途のいずれかを選択するのをせまられているとし，一つは来たるべき革命を信じ賃上げ闘争をそのまま進め，工場閉鎖や倒産に怯えることなく会社と闘っていくべきとする途と，もう一つは賃上げは断念したうえで雇用を守るために会社と協力しながら恐慌対策を徹底して進めていくべきとする途としていた。そして，たとえ今回は負けたとしても，「革命は近い，吾々はここで負けたが必ず一度は勝つ」とするような第一の途では「自信を失った労働者はこの言葉に耳を傾けません」として一蹴し，日産労組としては後者を選択するとしていたのである²⁴⁾。

さて，組合がこうした方針を決めている間にも，会社の経理状況は明らかに悪化していた。6月には会社から急遽出された分割払いの提案をなんとか拒否しえたが，7月には分割払いが実施されることになった。組合は遅欠配には「資本家が意識的政策的にする遅欠配と，客観状勢（金詰り）が原因する企業の行詰りから来る二つの形がある」としたうえで，「現在の遅欠配は資本家の意識的政策的な原因は極めて少く」，「吉田無能内閣の政策の貧困，独占資本家的再建方式の原因であり」，「産業の危機をそのまま反映して居り，企業整備首切り，賃金，労働条件の引下げ工場閉鎖に直接関連して居る」と理解し，その対応策として「日産の現状，一般状勢を徹底的に

分析し、これのもつ意義を十分認識し、「産業防衛の闘争(職場闘争を基本として)を果敢に押進める」としたのである²⁵⁾。ただし、現実には賃金については遅欠配をめぐる状態が常態化し、組合執行部は「毎日の様に借金取に重役室に参上仕なければならぬ」という「借金取り斗争」を強いられることになったのである²⁶⁾。

なお、組合の会計担当であった飯島光孝は、この時期に会社側の賃金支払いのために組合が闘争資金の積立を用立てたことがあったという秘話を明らかにしている。給料日の前日、会社から給料の支払いにあたってどうしても金繰りがつかないとの申し出があり、組合長が内々に書記長と飯島に相談し、闘争資金から極秘裏に30万円を会社に貸し付けることになったという。当時はまさか組合に借金をしたまま人員整理が実施されることになるとは思っていなかったが、数日後に返済すると言いながら期日になっても返済がされずにはらはらしたとのことであった(飯島, 1993, 96~98頁)²⁷⁾。まさに「借金取り斗争」であるが、しかし、この裏取りは当時の会社と組合との「微妙な関係」(飯島, 1993, 98頁)を象徴する出来事であるといえよう。

4. 残業問題をめぐる動き

職場生産復興闘争から職場闘争へ

1948年末頃から、産別会議系の組合では産業防衛闘争が行われ(産別会議史料整理委員会編, 1958, 86頁), 全労連や大金属合同を通して産別系労組との連携をとっていた全自もそれに呼応した²⁸⁾。日産労組も「防衛闘争」を打ち出し、その企業内における活動の中心に「職場闘争」が据えられた。益田の署名入り記事である「主張 職場闘争 発展の方向」²⁹⁾はこの時点での職場闘争の意義付けを行っており、この内容を紹介しておこう。この記事の目的は「今迄は広い意味の生産復興闘争の中で職場生産復興闘争として考へられていたのであいまいであつた」が、これをきちんと防衛闘争下での職場闘争として位置づ

けるということである。職場生産復興闘争と職場闘争との連続性が確認できるとともに、生産復興闘争から防衛闘争へと大方針が変化するなかで、新たに職場闘争と位置付けなおしたものと解釈することができる。

また、「商業新聞等で地域闘争に関連して職場闘争を誤りつたへられ」てきたことから、それを取り上げる理由とその発展の方向性を示すとしていた。産別系の労組、とりわけ電産や全通などの地域闘争や職場闘争は、共産党の民主人民政府樹立闘争につながるものとして当時の新聞報道において「極左的」³⁰⁾、「組合の統一的活動を破壊する戦術」³¹⁾などと批判的に報道されていた。こうした記事を念頭において、日産労組の職場闘争のあり方を防衛闘争との関係で位置づけておくことを目指したのもでもあった。

職場闘争を中心的に進めていく理由については次の4つの点を挙げた。一つは「労働組合が頼るのは組合員一人々々の意識の問題であり」「組合員一人々々の闘争が必要である事」と「防衛闘争の性格上、組合全体としてハデな闘争はあり得ない」ことから職場闘争を重視するという点である。二点目は、「全面的な産業危機」および「日産の危機」が「一つ一つ職場に現れ」、「その要素は職場に累積されつつある」ことから「組合がこの危機と闘う決意をするなら職場闘争から出発する」ことになったとした。そして、経理状況など会社全体で「再計算された数字にウソがあるが職場の事実と数字にウソはない」ことから「真実の職場に掘り下げる」必要があるとした。最後に「組合の旗色が少し悪いと真先に反動化するの職場の職制」であるので、「吾々の闘争は職場に起る」としていたのである。

そして今後の職場闘争の発展の方向性としては、「産業危機」や「日産の危機」に対する「防衛闘争の一環」として行われ、「三年この方吾々が日産で努力して来た経営民主化が決定的段階で実を結ぶか否かの重大なとき」として、「経営民主化の方向が闘い取られる」とした。また、「本質的なものは横に広が

る」として会社の中では職場を超えた共通の問題を取り扱っていくことになるし、また企業内のみならず「一般市民農民」との提携という形で闘争が広がっていく可能性があるとしていた。

職場生産復興闘争は職場闘争へと引き継がれることになり、残業問題は引き続き「職場闘争の目標」とされ、「会社の計画性を迫及して行く」ことにより、その解決を図ろうとした。また残業以外の職場闘争が取り上げた課題としては「住宅対策、人事問題 減給問題、人員補充問題」（横浜支部）、「プレミアム、増産問題、総務部の問題、生協問題 市政問題、運動場の件」（吉原支部）、「外車問題、職制変更に伴ふ諸問題、製鋼、再生の問題」（鶴見支部）などが挙げられていた³²⁾。

ただし、この時期の職場闘争を、後年の職場における組合規制として捉えることはまだ尚早であろう。それまでの職場生産復興闘争と同じく、職場問題の解決を職制に対してつきつけていく一方で、職場における諸問題や生産の隘路を労働者側から解決・改善を図る活動でもあった。生産復興闘争が経済九原則下での防衛闘争へと転換したことともなう呼称の変更でもあったのだ。その理想的なあり方を上述の記事「二つの途」の第二の途では次のように描いていた。

「組合員は思ひ切つて首切りによる企業整備をはね返すために恐慌対策に着手しました、残業問題を取りあげて三月後に完全な定時間制を実施するための準備を始めました、賃金ベース プレミアム、生産工程、業務組織の改正案がまとまりました。」³³⁾

熊谷・嵯峨（1983）は「職場闘争」の「闘争」という言葉に引きづられ、その労使対立の面のみを強調している（105～107頁）。しかし、この時期の「職場闘争」とは決して経営に対する闘争をのみ含意したものとしては理解できず、むしろ問題や困難を克服するための活動を「闘争」として位置付けていたと考えるべきである。このため残業をめぐる職場闘

争は労使（組合員と職制）による協同作業へと展開されることになったのである。

協同作業の展開

3月16日、19日におこなわれた経営協議会において、組合側は賃上げ要求に残業問題をからめて経営側を攻めた。すなわち、「会社は基準賃金の引上げは強硬に抑えているが一方で二千万円にも上る基準外賃金を支払い、その内容を検討しようとしてもいないと会社の無計画性」を問題にしたのである。「会社は実情にうとい為何等反ばくし得ず終に残業問題を緒にして日産の自立態勢確立の為組合会社で具体的検討を行い賃金問題の解決点を見出す」ことになった³⁴⁾。

この議論が端緒となり、4月11日の経営協議会では組合側が「現在会社組合間に問題になつている点を総ざらいし且つ産業の危機につき討議し、その中から労働協約の根本問題である会社と組合の在り方を決めて行こうと提案し会社もこれを諒解して早速プレミアム、残業、生産計画 外車、東京製鋼所、賞罰、為替レート、輸出、会社組合交渉手続等」の「協議」にはいったのである。

ここに残業問題に関する「職制組合の協同作業」が実施されることになったのである。組合としては残業の解消を行うことにより「賃金ベースの引上げ」にくわえて、また「会社の計画性を迫及」し、産業危機への対策をたてさせることを目指したのである。その体制は、職制側では「生産部長、総務部次長、査業課長 給与課長」、組合側では組合長、副組合長、書記長および労務部を固定メンバーとして、その都度対象となる職場の部長、課長、および職場担当常任委員と職場委員長がメンバーになるとしていた³⁵⁾。あくまで協同作業は調査機関として行われ、実施機関でも監査機関でもないとして、その調査結果は重役会および経営協議会に伝えられることになっていた³⁶⁾。

この協同作業の最初の実施対象となったのは横浜本社工場の第一製造部であった。「手取差」の問題や

「計画性の崩壊」、「残業と経費増大」など各部署や組合の観点から残業の弊害を確認したうえで、各部署から出された残業の対策案が検討された。「具体的な結論は」「重要なものはなかった」ものの、出席者内での「討議の自由」、「資料の活用」、「客観状況の反響」などから現状分析には「成功」し、今後「対策として出た結論は日常双方職場で協力して解決する」ことになった。そして組合としては「この協同作業は色々の面でよいタイセイ」であり、今後状況が悪化していくなかで「この形は大いに活用」でき、「残業問題に限らず組合に関係あるものは随時開き得るようにしたい」としたのである³⁷⁾。

組合では「恐慌対策」として残業問題を位置付け、会社と協議を進めるとともに、各支部においても職場闘争や協同作業でその解決を進めていた。例えば、鶴見工場では「共同作業」の結果、次のような日程で作業を進めることになった。

- 「1、六月二十日までに二時間以上の残業、休日出勤、テツ夜作業の打切体勢を作る
- 2、七月二十日までに一時間以上の残業を打切る体勢を作る
- 3、八月二十日までに全部を打切る体制を作る」³⁸⁾

こうした各職場の取り組みの成果を踏まえて、残業問題は「恐慌対策として」「職場を基盤に」「計画性の追及」を進めていくことになり、関連する問題として「生産計画、賃金（プレミアムを含む）勤務制、配置転換、設備、生産方式、職制等」を取り上げることにしていった。このうち賃金は「プレミアム、時間外手当の合計額の平均を基準としてプレミアム額」を獲得できるようプレミアム制度の変更を検討し、「残業承認方式」についても常任委員が参加するよう一部修正を加えるなどの方針が決められた³⁹⁾。

ところが会社側は6月29日の経営協議会において経費節減を目的として7月1日からの「残業打ち切り」

を提案してきた。組合側はこの提案には「裏付けとなる計画性が認められない」として、これを一蹴し、上記の線にそった残業の解消を求め、会社との交渉を進めるとともに、「中央共同作業」に臨むことを決めた⁴⁰⁾。

中央共同作業は7月11日、15日、17日の3日に行われて、会社側からは4名の重役をはじめ各部次長が出席した⁴¹⁾。そして8月1日から次のような方針で臨むことが決められた。

「(イ) 人員不足

- 1、人員不足については全部満さなければ残業規制はやらぬとはいはないこと
- 2、新規採用はやらず配置転換でいく
- 3、配置転換の目標は残業規制開始の日から一ヶ月とす

「(ロ) 已むを得ない残業

- 1、突発的残業の判断の責任は当該の部長とする
- 2、前項及中央共同作業で認めた已むを得ない残業でも職場長との間で承認を行う」⁴²⁾

この他、プレミアムの取り扱い、各部署での残業に関する共同作業の実施なども決まっている。組合としては「大和田副組合長が適確に指摘していた様に生産部門にして見ると一割の能率をあげよ」⁴³⁾という態度で、この残業削減に取り組んだのである。この結果、横浜工場および本社で1ヵ月約14万時間（1人平均32時間）あった残業時間が100時間（1人平均0.2時間）にまで減少した⁴⁴⁾。生産台数も減らすことなく残業が大幅に削減されたことを知った専務は「どうも恐れ入りました」と組合代表に頭を下げたという（飯島、1993、94頁）。

こうした成果と同時に、ここで確認しておきたいのは、「突発的残業」および「已むを得ない残業」の扱いである。1948年改正労働協約第13条では「業務上必要があるときには」組合の「承認を得て労働時間を延長し又は休日に出勤させることができる」となっていたものの、組合側は「正当な理由なくして、

これを拒むことはできない」こと（第35条）ともなっていた。それを残業の削減を労使共通の目標としたうえで、部長の責任で判断することとし、残業を抑える方向で、その実施には組合側の担当常任委員と職場長の承認が必要であるとしたのである。

「労働協約が、昭和二十四年十月七日の人員整理の時会社の一方的通告によって破棄された後も、実質的にはそのまま引続いて職場の残業承認権は職場長に委ねられた形のまま推移して来ました。即ち、残業協定には一定の書式があって予想出来る残業については週間協定、突発的な残業についてはその都度、部長より提案があり、その書式には、各職場の職場長及担当常任の捺印欄がありその捺印のない残業は認められないということになっていました。」⁴⁵⁾

人員整理の実施時に労働協約が破棄されたものの、朝鮮特需期には全日産分会の強い残業規制がこの枠組みを用いて実施されることになった（上井, 1994）。その規制力には、恐慌対策における労使の協力関係の下で残業は労使にとって望ましくないものであるという共通認識が成立し、残業の実施の可否に常任委員と職場長の承認が必要であるという手続きが労使間で確立していたことが大いに寄与していたのである。この意味で経営側との「協同作業」があったことを見落としてはいけないのである。

組合側は、明言はしていないが、こうした協同作業を経営民主化の有力な実現手段の一つとして考えていたふしがある。「組合は経協や直接交渉で解決する問題と共同作業の態勢で行く問題を使い分けて行けば会社との間の態勢組合の内部の態勢は完全に目的を達して行ける」⁴⁶⁾と評価し、この新たな手法に自信をもっていたからだ。

残業問題に対処するのに併行して、自動車の販売不振に対応するため、賃金交渉のなかで労使の協同作業による「市場調査」を会社に申し入れ⁴⁷⁾、「会社も大乗気」で8月には実施されることになった⁴⁸⁾。36名が12班に別れて全国の業者や販売店の調査にあ

たった。ドッジ・ラインを理由とした一般的な販売不振だけではなく、「まだ外にも大きな問題」があり、「先づ業者の要望に答えられる様な事を私等が造ると同時に又自ら売ること」が求められるとしており、「全従業員一丸となり組合と会社双方一日も早く結論を出して大衆運動として巻起さない限り解決は望めない」という声が市場調査参加組合員から挙げられていた⁴⁹⁾。

組合としては、賃上げ要求を棚上げしたうえで、協同作業による恐慌対策を積み上げ、会社の経営状況を改善させることで、賃金の遅欠配に対応しながら解雇を回避する道を選択した。しかし、その努力は報われることはなかった。同年10月5日には2000人の人員整理、残留者の賃金1割削減を経営協議会で宣言し、2カ月にわたる争議状態に入っていくことになり、その労使関係は質的転換を迎えることになるのである。

おわりに

本稿を終えるにあたって、これまでの論考をも踏まえたうえで、1949年10月以前の日産労組の活動を概観し、その特徴づけを行おう。日産における労働組合は、当初工員のみでの結成が進められていたが、それを察知した経営側は社員に働きかけ、社員・工員を一括した従業員組合とすることになった。この時の課題は、戦時下で大きな身分格差のあった社員と工員を、同じ日産に働く従業員として統合し、既存の経営秩序を維持することにあった。その実現のために組合は、経営権の侵害につながりかねない経営参加よりも、社員・工員の身分格差の是正に力点を置いた（吉田, 2019）。しかし、労働協約の締結、経営協議会が設置されていくなかで、組合は不適切な経営を問題視するようになり、職制の系列をそのまま組合が活用していく「合法的生産管理」によって現場を動かすことを企図した。これは旧社員層が組合を主導しているからこそ可能だったのであり、この意味では未だ労使融合していたのであった（吉

田, 2020a)。

1946年末に賃上げをめぐり労使交渉が緊迫していくなかで、組合は会社から組織的にも自立化していく。全自準備会の結成による組合執行部の交代などにより、組合の政策も闘争色を強めていく。社長の戦犯指定の問題もあわさって経営陣に対する対決姿勢を強め、1947年5月には社長を退陣に追い込んだ(吉田, 2020b)。これを契機に組合は会社と蜜月の時期を迎えることになった。組合は独自の生産復興運動に着手し、会社もこれに応えるようになる。しかし、1947年7月の政府による業種別平均賃金の設定は会社に賃上げ抑制を迫り、このため組合との緊張関係が生じてくる。そして会社が賃上げを峻拒し、賃上げの実現が困難な状況になってくると、会社と組合は利害関係において同一の立場にたてないとの認識に至り、組合の敵であるとする認識が組合執行部のなかにも芽ばえてくる。組合は一旦は生産復興闘争においてサボタージュ的な戦術をとり(吉田, 2022)、また会社も1948年1月には労働協約破棄を言い渡し、労使に緊張関係がもたらされた(吉田, 2011)。

しかし本稿で確認したように、組合はすぐに生産復興に取り組む方向に軌道修正する。この時期に行われたストライキも政府に対する政治的アピールという性格が強く、経営に対して要求を実現させるための手段という意味あいには薄かった。賃金についても、会社の「支払い能力」論に対して労働者の生活権を対置していたが、しかし「暫定賃金制度」がそうであったように、支払い能力にも配慮するものであった。この姿勢は恐慌が現実のものとなった1949年になってますます明確になり、賃上げ要求を断念し、雇用を守るために産業や企業の防衛闘争へと進むことになる。防衛闘争の柱に職場闘争が据えられるが、これを経営に対する闘争としてのみ捉えるならば誤りである。労組自身が生産向上のために取り組み、企業防衛を進めたのであり、この方針は労使の協同作業に結実する。

このように見てくると、人員整理以前の日産労組

は企業内の枠組みにおいては、生産に注力する姿勢をほぼ一貫してとってきた。外部との関係においては産別会議系組合との連携を強めていくが、それも産別の方針が1947年11月には「生産復興闘争」を唱えることになったためである。政府の政策に対する態度においては産別系組合との連携を強め、ストライキをも拒まぬ敵対姿勢を提示するようになるものの、会社に対しては必ずしもそうではなかった。

経営に対しても協調的姿勢と対立的姿勢を振り子のように揺れ動きながら、また時としてその振れ幅を大きくしながらも、決定的に敵対的な関係とすることを避けていたのである。会社あつての労働組合という姿勢は組合結成当初から大きく変わることなく、恐慌対策に専心することでその危機を乗り切れると考えていたのである。この時期、長期に渡って組合長をつとめた益田哲夫にしても、課題の大衆化をはかり政治的運動として盛り上げることに長けるとともに、職員層出身者として会社の経理に通じていたこともあり、会社を危機に追い込むような判断は避け、引き際を知った運動家であった。1949年の人員整理において、益田を筆頭に共産党系以外の組合執行部が解雇対象者とならなかったことにこそ、当時の組合の会社に対する関係が表われていると見るべきであろう。

謝辞

本論文はJSPS科研費基盤研究C JP 21K01916の助成を受けて執筆された。

注

- 1) 「斗争方針」『日産旗旬報』第33, 34合併号 1948年1月11日。
- 2) 「斗争方針」『日産旗旬報』第33, 34合併号 1948年1月11日。
- 3) 中岡委員長「闘争を更に具体化せよ 年頭に当たって」『日産旗旬報』第33, 34合併号 1948年1月11日。
- 4) 「生産復興の真義に徹せよ」『日産旗旬報』第37号 1948年2月11日。

- 5) 「主張 賃金闘争の一方」『日産旗旬報』第38号 1948年3月1日。
- 6) 「残業をどう考へる？ 横浜支部青年部職場と一問一答」『日産旗旬報』第51, 52合併号 1948年8月1日。
- 7) 「残業拒否 吉原工機課に地域闘争？」『日産旗旬報』第51, 52合併号 1948年8月1日。
- 8) 「運動方針案」『日産旗旬報』第56, 57合併号 1948年9月21日。
- 9) 「定期大会第二日 闘争を決意して大会終る 運動方針民主的に決定」『日産旗旬報』第61号 1948年11月11日。
- 10) 「賃金算定方法の批判」『日産旗旬報』1947年12月1日 第29, 30合併号。
- 11) 「前進あるのみ!!」『日産旗旬報』第37号 1948年2月11日。
- 12) 「主張 賃金闘争の一方」『日産旗旬報』第38号 1948年3月1日。
- 13) 「こんだん室 最低賃金制度について」『日産旗旬報』第59号 1948年10月21日。
- 14) 「参加記 大会一日で終らず 民同問題, 全物量方式で熱戦 延々六時間十分に及ぶ」『日産旗旬報』第60号 1948年11月1日。
- 15) 「賃金 十二月要求額決定方法等 労務委員会の動き」『日産旗旬報』第62号 1948年11月21日。
- 16) 「日産分会一日スト」『全自動車ニュース』第20号 1948年4月15日。
- 17) 「写真説明」『日産旗旬報』第41, 42合併号 1948年4月10日。
- 18) 「七・一人民大過を反撃の一步にせよ 日産一時間抗議スト断行」『日産旗旬報』第49号 1948年7月1日。
- 19) 「三原則打破へ 十二月闘争は発展する 十五日ゼネスト! 生活と産業を守れ」『日産旗旬報』第64号 1948年12月11日。
- 20) 12月15日のストは越年資金1人平均1万円, 12月賃上げをめぐる闘争を実施していた中で行われた。田中(1951)はこの闘争とストとの直接的関係を教示しているが, 当時の『日産旗旬報』を見る限りでは, 経営よりも政府に対して行われたストであり, それがゆえに「ゼネスト」と称されていた。事実, この闘争ではストの翌々日に越年資金2000円は獲得したものの, 賃金は据え置きで妥結している。
- 21) 「今次闘争の回顧 賃金—不安定な安定組合の態勢を整備 前進せん!!」『日産旗旬報』第54, 55合併号 1948年9月1日。
- 22) これは1946年の十一月斗争や翌年の二・一ストにおいて日産従組の吉原支部が, 本部の動きとは異なり積極的に全国的なストライキへの参加を決めていたことに通ずるものでもある。
- 23) 「定期改選の繰上を提案 経済九原則下の闘争にそなえて」『日産旗旬報』第67号 1949年1月21日。
- 24) 「二つの途」『日産旗旬報』第78号 1949年5月21日。この時期の日産労組の方向性を示す重要な記事であるにもかかわらず, 熊谷・嵯峨(1983)では無視されている。彼らの考えるラディカルさに, 適ってなかったからであろう。
- 25) 「断呼賃金遅欠配を刎ね返せ」『日産旗旬報』第82号 1949年7月1日。
- 26) 「借金取り斗争つづく」『日産旗旬報』第90号 1949年10月1日。
- 27) 飯島(1993)は自己の経験を基にした「創作」の形をとっているが「記憶の定かでない部分は, あり得たはずのことを創出」したという意味であるとしている(346~347頁)。ただし, この点について私信(2004年9月24日)において「そういう部分は第1部『燃え落ちた軍艦旗』にはいくらか(ごくわずかだが)あるものの, 第2部『朝, はるかに』に以降ではほとんどありませんでした。つまり書いて行くうちに次々と記憶がよみがえって来てそのまま書いていけばよかったということです」と事情を披瀝している。また別の私信(2007年9月9日)では中村秀弥(日産労組初代書記長, 全自初代委員長)に「各節の原稿が書きあがるたびにお送りして間違いを指摘していただくようお願いしてありました。…中略…この中で訂正の忠告を受けたことは, 実際には一度もありませんでした」としている。「創作」とはいえ, 事実上当事者による回顧録として扱ってよいと考える。
- 28) 「第三回中央委員会終る 生活権擁護のために防衛斗争を決議」『全自動車ニュース』第32号 1948年12月15日。
- 29) 「主張 職場闘争 発展の方向」『日産旗旬報』第

- 70号 1949年3月1日。
- 30) 「社説 地域闘争への反省」『朝日新聞』1948年12月3日。
- 31) 「社説 労組は共産党を排除しうる」『読売新聞』1948年12月7日。
- 32) 「一般報告 経営の民主化 産業防衛の体勢を確立しよう」『日産旗旬報』第74号 1949年4月11日。
- 33) 「二つの途」『日産旗旬報』第78号 1949年5月21日。
- 34) 「経営協議会報告」『日産旗旬報』第73号 1949年4月1日。
- 35) 「一般報告 4月15日代議員会 産業防衛闘争は着々と進みつつある」『日産旗旬報』第75号 1949年4月21日。
- 36) 「空中分解説も飛出す 組合職制の協同作業始まる」『日産旗旬報』第75号 1949年4月21日。
- 37) 「協同作業すべり出し好調 第一次分報告」『日産旗旬報』第77号 1949年5月11日。
- 38) 「鶴見支部で共同作業開始」『日産旗旬報』第81号 1949年6月21日。
- 39) 「一般報告の結論 恐慌対策は今や実行の段階である」『日産旗旬報』第82号 1949年7月1日。
- 40) 「残業問題の発展 七・一実施案に計画の裏付なし」『日産旗旬報』第83号 1949年7月11日。
- 41) 「暑中漫談」『日産旗旬報』第84号 1949年7月21日。
- 42) 「百万ドル事業 焦点はプレミアム」『日産旗旬報』第84号 1949年7月21日。本記事では組合側での承認は「職場長」となっているが、正式には「担当常任」と「職場長」の両者である(益田哲夫「変則勤務の協議について」「日産における組合の職場活動、特に職場交渉について」昭和二十八年神奈川県地方労働委員会(不)第二十六号・第三十一号日産自動車(株)不当労働行為事件・疏甲第九十号証ノ一)。
- 43) 「暑中漫談」『日産旗旬報』第84号 1949年7月21日。
- 44) 飯島光孝「日産における組合の職場活動、特に職場交渉について」昭和二十八年神奈川県地方労働委員会(不)第二十六号・第三十一号日産自動車(株)不当労働行為事件・疏甲第九十三号証 1955年11月11日。

- 45) 飯島光孝「日産における組合の職場活動、特に職場交渉について」昭和二十八年神奈川県地方労働委員会(不)第二十六号・第三十一号日産自動車(株)不当労働行為事件・疏甲第九十三号証 1955年11月11日。
- 46) 「八月十一日現在 大会議案説明 大衆討議用」『日産旗旬報』第85、86合併号 1949年8月11日。
- 47) 「賃金遅配いよいよ始まる 確信を持って将来に備えよう」『日産旗旬報』第84号 1949年7月21日。
- 48) 「車を背負って行く決心 市場調査の出発近し 賃金支払交渉から具体化」『日産旗旬報』第84号 1949年7月21日。
- 49) 組立課 田中佐之助「声 市場調査結論を早急に実施せよ 結局的な販売政策を」『日産旗旬報』第88、89合併号 1949年9月21日。

参考文献

- 藍田庄三郎(1948)「給与制度並に賃金闘争 其の二」『日産旗』3巻2号
- 飯島光孝(1993)『生命のある限り 第2部 朝、はるかに』門土社総合出版
- 岩田公一(1948)「スライド制二ヶ年半の経験」神奈川県賃金問題研究会『月刊労働条件』第1巻7号
- 上井喜彦(1994)『労働組合の職場規制』東京大学出版会
- 熊谷徳一・嵯峨一郎(1983)『日産争議 1953 転換期の証言』五月社
- 産別会議史料整理委員会編(1958)『産別会議小史』
- 田中秋範(1951)「一九四八年(昭和廿三年)の闘争」『日産旗』2月号
- 日産自動車(1965)『日産自動車三十年史』
- 日産労連運動史編集委員会(1992)『全自・日産分会』上
- 益田哲夫(1954)『明日の人たち』五月書房
- 村山武久(1948)「闘争史：昭和二十三年四月闘争」『日産旗』3巻2号
- 吉田誠(2011)「戦後初期の日産における労働協約の変遷：1948年の改訂をめぐって」『香川大学経済論叢』第84巻1号
- 吉田誠(2019)「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」『立命館産業社会論集』第55巻2号
- 吉田誠(2020a)「戦後最初期の日産における経営協議

会の展開：『諮問機関』から『合法的生産管理』
へ』『横浜市立大学論叢 社会科学系列』第72巻2号
吉田誠（2020b）『日産における1946年の十一月闘争と
『危機突破』運動』『立命館産業社会論集』第56巻

3号

吉田誠（2022）『生産復興運動から生産復興闘争へ：
1947年後半期における日産労組の運動方針の展
開』『立命館産業社会論集』第58巻2号

From “Production Recovery Struggle” to “Defense Struggle”
under Depression
Policy Development of Nissan Labor Union before Mass Dismissal in 1949

YOSHIDA Makotoⁱ

Abstract : This paper deals with policy development of Nissan Heavy Industry Labor Union from 1948 to September 1949 before the labor dispute caused by mass dismissal. The union's cooperative nature with the company is emphasized in the context of four historical facts in this paper, although some researchers have characterized the union as radical and aggressive towards the company.

Firstly, the union wanted to change the method used to calculate a standard living cost upon which the total amount of wages at Nissan was decided. Its calculation was based upon a monthly survey on real living costs of the employees. The union came to recognize that it was not able to catch up with the accelerated speed of inflation. A communist faction within the union insisted upon introducing a theoretically-based standard living cost. The union executives considered a total wage on that basis as too expensive for the company to pay although they refused the company's proposal that it should decide to pay an amount for total wages within its ability to pay. They adopted a mixed way of calculating the standard living cost. This shows the union policy as realistic rather than radical.

Secondly, the union went on strike three times in 1948. However, its main aims were not against management, but in response to economic and labor policies of the government. It did not use the strikes as an instrument to enforce its wage hike demand at that time. Deliberately, the union hesitated to go on strike to realize its demand against the company. The strikes were used as political demonstration against the government.

Thirdly, the union decided to abandon its demand for a wage increase during the depression of 1949 in order to safeguard the company although some members of it opposed it.

Finally, as automobile production improved due to the priority production system introduced by the government in 1948, the union dealt with reducing overtime work as the target of “production recovery struggle at shop floor.” This was renamed “shop floor struggle” under “Defense struggle” under the “Dodge Line” depression in 1949, and it was also aimed at reduction of overtime work. The union complained that the management did not hesitate to pay a large amount of wages for overtime work although it refused to increase the basic wage rate, and claimed that the management should take steps to reduce overtime work to save the company without any dismissals under the depression. The union started new operations together with the management to reduce overtime work hours. Their operations succeeded in reducing overtime work from 140 thousand hours to 100 hours per month at the Yokohama works and head office.

Although the union continued to cooperate with the management in order for the company not to dismiss workers, the company announced a mass dismissal of about 2,000 employees in October 1949. It was this dismissal that would make the union policy change from being cooperative with the management to an aggressive stance against it.

Keywords : Nissan Automobile, labor history, production recovery struggle, overtime work

ⁱ Professor, College of Social Sciences, Ritsumeikan University