敗戦後体制的危機下の経済再建と労働運動

藤　田　　実

目　　次

はじめに
１．体制的危機と生産管理闘争
２．生産管理闘争の実態
　①管理機構の性格
　②生産管理の実態と効果
３．生産管理闘争の性格をめぐって
４．生産管理闘争と経営協議会
おわりに

はじめに

労働運動の停滞が言われて久しい。労働組合運動での戦闘力と連帯力の発揮である労働争議の状況を見ても、2013年の日本の争議発生件数は31件、争議参加人数は2000人、労働損失日数は7000日と極めて少ない。諸外国の争議発生件数、争議参加人数、労働損失日数を見れば、アメリカが15件、５万5000人、29万日、韓国は72件、63万8000日、イギリスは114件、39万5000人、44万4000日、ドイツは1384件、６万7000人、15万日となっている（労働政策研究・研修機構、2015　P219-220）。このように労働運動の国際比較を見ると、日本の数字は極めて異常である。

日本の労働運動が停滞しているのは、日本の労働社会が労働運動を必要としないほど豊かで不安のない社会であるということを意味していない。それどころか雇用の面では、1990年には非正規労働者数は870万人、非正規労働者比率20.0％であったのに対し、1990年代後半から急速に増加し、1998年には1210万人、24.8％に上昇し、2015年には1980万人で37.6％に達する（「労働力調査」）。しかも2000万人近い非正規労働者の賃金は、正規労働者の６割程度に過ぎない。現代日本社会は、雇用が不安定で低賃金の非正規労働者が2000万人いる社会なのである。しかし非正規労働者を組織し、待遇改善を目指す労働運動の取り組みは弱い。

日本の労働運動はなぜ停滞しているのかという問題を考えるとき、常に日本の労働運動が弱体だったわけではない。敗戦直後には、経済の崩壊を前にして、体制的危機を招来するほどの生産管理闘争というやや異質な労働運動が展開されたことがある。本稿は、この生産管理闘争に焦点を当て、その歴史的意義を敗戦後の体制的危機のなかに位置づけようとするものである。

１．体制的危機と生産管理闘争

1945年８月の敗戦による旧体制（軍事的半封建的資本主義）の崩壊後、日本資本主義はGHQの占領体制下でアメリカの世界戦略とも対応しながら、戦前・戦時体制の解体と資本主義的経済再建が課題になった。

戦前・戦時体制の解体では、アメリカの占領方針に基づき、さまざまな「民主化」政策が行われた[1]。これは、周知のように1945年10月11日の「日本民主化に関するマッカーサー元帥の見解」として発表された五大改革指令に基づいて、制度化された。それは、参政権の付与による日本婦人の解放、労働組合の結成の促進、学校教育の自由化、国民に恐怖を与えていた諸制度の廃止、経済組織の民主化である。

経済の「民主化」政策では、経済上の非軍事化措置が求められ、軍需生産および軍需研究が禁止された。「民主化」政策では、周知のように、財閥解体、農地改革、労働改革が矢継ぎ早に行われ、侵略戦争を遂行した旧体制を支えていた経済的・社会的基盤が除去された[2]。

資本主義的再建の基盤となる経済面の改革は1945年から46年にかけてGHQの指令やイニシアティブで行われたが、戦争による生産設備や鉄道・通信などのインフラ設備の破壊によって、敗戦後の鉱工業生産は壊滅状態に陥った。終戦直後の鉱工業生産指数（1935～37年＝100）は1945年８月が製造業7.5、食品工業19.7、石炭48.3であり、1946年２月でも15.1、43.1、39.0と惨憺たる有様であった（有沢・稲葉、1966、P5）。

敗戦後の日本では、生産活動の崩壊だけでなく、生産活動の基盤となる電力と石炭不足も顕著となり、鉄道輸送の行き詰まりも明らかになった。電力不足に対しては随時停電させるという緊急制限措置がとられ、鉄道では輸送制限措置がとられるなど，生産基盤、生活基盤は崩壊状態にあった。

そのうえ、朝鮮、台湾の植民地喪失により、海外植民地からの食糧の調達も途絶え、国民は飢餓状態にあった[3]。配給制度は実質上崩壊し、「1946年半ばから47年半ばには、必要カロリーの三分の一もしくは四分の一に満たないところまで落ち込んだ」（ジョン・ダワー、2004、Ｐ102）。

また敗戦後、1945年末から46年にかけての臨時軍事費の支払いを契機にインフレが高進し、日本経済を混乱に陥らせた。1946年毎月の東京小売物価指数の対前年同期比上昇率をみると、１月の192.4から急速に上昇し続け、11月には722.3まで上昇した（通商産業省、1991、P251）。

敗戦直後の経済は生産活動の停滞、飢餓的水準の食生活、インフレの高進によって、労働者の賃金は「労働力の再生産費以下」（通商産業省、1991、P295）にあるなど、日本経済は「縮小再生産」状態にあった。

生存限界以下に切り下げられた賃金と飢餓水準の生活を前にして、労働者は戦後民主化政策で可能になった労働組合を結成し、生活防衛のための闘いに立ち上がった。労働組合結成は急速に進み、1945年12月末で509組合、組合員数38万677人であったのに対し、46年12月末には17265組合、484万9329人に急拡大した。労働者は、組合結成と同時にインフレに対応して賃金引き上げを求めると同時に「経営機構の改革、監督者の排斥、職員・工員の差別撤廃など既存

の経営秩序の変革を求める要求や，人事参与、経営参加など、賃金・労働条件を超える経営問題についての組合の発言を求める要求も多かった」（兵藤、1997、P45）という。

敗戦という現実を前にして国民は「虚脱」状態に陥ったとも言われるが[4]、燎原の火のごとく結成された労働組合は、「虚脱」状態に陥るどころか、経営者の「無為無策」「生産サボタージュ」に対抗して、自ら生産を管理する生産管理闘争を展開していった[5]。生産管理闘争は、1945年10月の読売新聞社での従業員組合結成と争議に始まり、45年末から46年５月までに京成電鉄、東芝、日本鋼管鶴見製作所、三菱美唄炭鉱、東宝などで闘われた。生産管理闘争の件数は、1946年２月から12月まで毎月20件以上、参加人員はピーク時には３万8000人を上回り、全争議参加人員でみた比率は50％を超える月も多い（１表）。しかも６月13日に出された政府の「社会秩序保持声明」後も生産管理闘争は高揚した状態が続いている。

生産管理闘争は、最初から資本に代わって労働者が生産機構を支配し管理するということを目的意識的に追求したわけでなく、最初は圧倒的に賃金増額を要求していた。それは生産管理闘争に踏み込んだ争議の当初の要求事項をみると、約70％が賃金増額要求であったことからもわかる。（２表）。これは賃金がインフレにも関わらず停滞し、労働者が生活困難に陥っていたことを反映しているが、それが労働者による生産管理という、一見すると「社会主義」的争議戦術をとるに至ったのは、何故か。労働組合は生産管理を最初から目的意識的に追求したとい

１表　生産管理闘争の推移

	争　議		うち生産管理			備　　考
	件数	参加人員（a）	件数	参加人員（b）	b/a	
1946年１月	52	38,096	13	29,029	76.2	
1946年２月	58	29,482	20	15,806	53.6	2.1　４相共同声明「違法不当なる行動に対しては、・・・・断固処断せざるを得ない
1946年３月	87	61,321	39	20,651	33.7	
1946年４月	93	51,106	53	34,815	68.1	
1946年５月	109	51,903	56	38,847	74.8	
1946年６月	87	27,434	44	18,056	65.8	6.13 社会秩序保持声明「社会秩序に重大な影響を与える」
1946年７月	98	27,727	25	2,478	8.9	
1946年８月	118	52,885	28	23,244	44.0	
1946年９月	135	119,385	37	22,390	18.8	
1946年10月	167	201,862	35	9,138	4.5	
1946年11月	136	88,410	24	7,663	8.7	
1946年12月	118	94,762	26	8,566	9.0	

出所：増山（1976）

２表　生産管理闘争時の要求事項

要求項目	件数	割合
賃金増額	72	69.2
監督者排斥	7	6.7
労働協約の締結	5	4.8
解雇反対または解雇者の復職	4	3.8
経営参加	2	1.9
賃金支払い	2	1.9
賃金算定支給方法の変更または反対	1	1.0
その他	11	10.6
合計	104	100.0

出所：中央労働学園（1947）

うよりも、賃金増額などの要求を経営者に認めさせる戦術として採用したという面が大きい。すなわち、最初はストライキなどで要求を認めさせようとしたが、経営者が企業活動を再開しない（できない）状態では、決して経営者に打撃を与えることはできない。そこで労働組合が自主的に生産を進めることにしたのである。それはストライキなどを行った後に、生産管理に突入したことからも明らかである（中央労働学園、1947、P35）

2．生産管理闘争の実態

①管理機構の性格

生産管理闘争がどのような内容を持って展開したかという点では、統一した実態を持つものではなく、争議に応じてさまざまな内容を持っていた。

生産管理を労働組合が担うとしても、企業経営を進めるためには管理機構は必要となる。生産管理をすすめる指導機関は、a.最高指導機関を新たに創設する場合（読売新聞）、b.組合の執行委員長をそのままこれにあてる場合（京成電鉄）、c.工場長をあてる場合（日本カーボン横浜工場）という三つの形態があった[6]。このうち、cは「生管闘争の主体は組合であるから、寧ろ例外である」（中央労働学園、1947、p40）ので、組合は基本的には従来の経営機構とは異なる指導機関を設置したということができる。

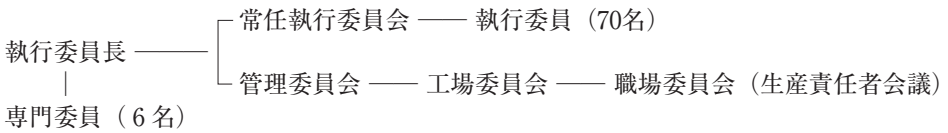
読売争議では従業員組合の執行委員長が最高闘争委員会の委員長となり、最高闘争委員会が決定的権限を有し、議決機関と執行機関として組合の執行委員が生産管理のための闘争委員として活動する闘争委員会が結成された。京成電鉄の場合は、組合の執行委員長が各駅長に直接命令を発するなど、組合の執行委員長が経営の指揮をとっていた。

生産管理のための管理機構は、新たに管理機構をつくった場合（日本鋼管鶴見争議、阪神電鉄争議）と従来の管理機構そのままを利用する場合（日本精機足立工場争議、古河工業横浜電線争議）があった。

従来の管理機構をそのまま利用した日本精機足立工場の場合は、本社工場長と課長の指揮命令は排除したものの、課長の職務は次席が担当し、工場長の職務は次席の合議制で担当したので、従来の管理機構がそのまま労働者への指揮命令を担った。古河工業横浜電線の場合は、所長の代わりに生産委員長を置くが、その他は従来の管理機構を利用している。従来の管理機構をそのまま利用した場合には、生産活動を支障なく行うことができた。しかし、生産過程における主導権は従来の管理職が担うという点では、管理―被管理という関係を変えるものではなかった[7]。この事例では、山本（1977）が主張するような「いまだ幼弱なものにとどまっていたとはいえ工場ソヴィエトの萌芽形態」（P152）というのは、過大評価のように思われる。

新たに管理機構をつくった日本鋼管鶴見工場の場合は、生産管理の機能を会社側の管理機構に依存せず、独自に生産管理のための管理機構を次のように組織した。平尾（1989）によれば、「生産管理闘争としての事業運営に関する全ての問題は職場委員会（各部門の専門たる係長、役付工員より構成）で協議し決定された。この職場委員会＝生産責任者会議は、専門委員を介し

1図　日本鋼管鶴見工場の生産管理闘争における管理機構



て執行委員会と緊密に連携を保ちながら生産計画、作業方法に強い規制力を発揮し」（p108）たという。日本鋼管鶴見工場の場合は、職場委員会は上級管理職というよりも下級管理職が担い、労働組合の執行委員会と連繋して、生産計画や作業方法に職場規制力を発揮したという点では、労働者が生産管理機能を掌握し、何をどのように作るかという生産過程における「構想」の一部を労働者側に取り戻したということができよう（1図）。この意味ではブレイヴァマン（1978）の「実行と構想の分離」に基づく資本主義的生産管理でなく、労働者自主管理に基づく社会主義的な生産管理を志向したと考えることができる。

読売新聞社の生産管理体制は、会社組織である各部より選出された闘争委員によって常任委員（80名）を互選し、常任委員から最高委員（8名）を選出し、その最高委員会が闘争の基本方針を決定した。決定事項は常任委員、闘争委員を通じて、各職場に伝達された。

具体的な業務遂行は決議・執行機関としての最高闘争委員会の下に新聞製作、発行、進行委員会、生産委員会、編集委員会が置かれ、会社組織である工務局、業務局、編集局、調査局などの組織は生産委員会の下におかれ、それぞれ新聞発行に関わる業務を遂行した。

このように編集局、工務局の一部が連繋し、新聞製作の任に当たったという点では、従来の管理機構をそのまま利用した事例のように見える。しかし従来の管理機構を生産管理のための組織に衣替えさせたことで、「旧来の職制機構を重役会と切断し」て「全従業員の闘争組織―対外的には労働組合―としてつくりあげられた」（増山、1976、p54）という点では、資本の旧来の管理機構を簒奪して労働者による管理機構に作り替えたということができる。この意味では、日本鋼管鶴見工場の場合と同じく、労働者自主管理に基づく生産管理を志向したと言えるだろう。

生産管理闘争の性格を考える場合、重要なのは職員の参加である。労働者の自主管理によって、生産活動を進める場合、資材の入手、資金の調達、製品の処分、生産の技術的指導などで、職員層の参加は不可欠だからである。中央労働学園（1947）によれば、職員・技術者の参加は58件、技術者のみが5件、両者不参加は8件（残り1件は不明）となっており、大多数の生産管理では職員層が参加しているようにみえる。

しかし兵藤（1999）によれば、職員層の参加が多いように見えても、「主要な生産管理闘争の事例の中で実際に職員層が積極的・主体的に闘争に参加した見ることが可能なケースは八例、比率にして六割弱にすぎない」として、「ブルーカラー主導の色彩が濃い闘争であったと言うべきではないか」（p21）と結論づけている。

労働組合が主導した生産管理闘争という性格から、管理職層が加わらないというのは当然であるとしても、戦前来の工職身分意識が残っていたと思われる敗戦直後の時期に職員層が参加したこと自体が、戦後の民主化を象徴する出来事と言える。生産管理闘争自体は「ブルーカラー主導」であったとしても、工職一体となって生産管理闘争を行った組合が存在したという事実は、工職身分差別撤廃闘争とならんで、のちの工職一体の企業別組合の結成につながったということができよう。

なお読売争議の場合は、編集局、総務局、企画局、調査局など職員部門にも闘争委員会が作られたが、増山（1976）は、「経営、総務部門に「経営委員会」をつくりえなかったところに、『読売』生産管理体制の限界があった」（p54）としている。ここでの限界が何を意味しているのか明確ではないが、経営の中枢機構を労働者が掌握できなかったことで、「工場を占拠し、労働者が生産過程を掌握して、工場ソヴィエト的なものに発展させながら、資本家階級を徹底的に追いつめていく、という革命的な闘争手段としての生産管理闘争」（p60）に発展しなかったということであろう。生産管理闘争を社会主義ソヴィエト的な生産管理を志向するものと性格づけようとする増山の見地からすれば、当然の評価というべきか。

②生産管理の実態と効果

労働組合はどの範囲まで生産管理を行ったのだろうか。労働組合が生産管理を行うには、生産過程を掌握するだけでなく、流通過程をも掌握しなければ持続できない。すなわち労働組合が主体となって原材料を購入し、製品を販売するとともに、労働者への賃金支払いを行わなければならない。他方で企業の所有物である在庫の原材料や製品を勝手に販売したりすれば、横領罪として提訴される可能性がある[8]。この点では、中央労働学園（1947）によれば、当初は「手持ち資材及び製品を事業主の意に反して処分するというのは少な」く、生産管理闘争72件のうちわずか２件でしかなかった。例えば、読売新聞社の場合は、労働組合による自主管理は編集と印刷の全過程にわたっていたが、資材購入、資金、賃金支払いなどには関与していない。しかし、オリエンタル写真工業争議のように、生産管理闘争の名で製品販売・処分するものもあり、この場合には企業側から製品販売・処分停止を命じる仮処分請求が出されている。

生産管理闘争期間中の賃金支払いはどこが行ったのだろうか。この点では、中央労働学園（1947）は、「会社側支払５件、組合側支払22件（内訳では、従来通り９、要求額―事業主回答額を含む―６、不詳17）、報告の不明のもの35」となっている。労働組合が経理出納事務を押さえたことを反映して、賃金支払いは組合主導で行っている。ただし従来通りの支払いを行った件数が多く、これをもって中央労働学園（1947）は「闘争指導者が良心的に且つ公正に闘争を進めている証拠である」と評している。

生産管理闘争で重要なのは、期間中に出勤率が向上し、生産意欲が向上したということである。例えば日立精機足立工場では出勤率はそれ以前より10％向上、90％となり、古河電気工業横浜電線製造所では出勤率は18％も上昇し、98％となった。三井美唄炭鉱の場合は、争議突入

前の1945年11月の一日平均出炭量は261トンであったのに対し、生産管理に突入した12月21日には621トンに増加し、出勤率も12月13日の50%から82%に増加した。しかもそれまで12時間労働であったのに、名目８時間、実働６時間に短縮しての成果であったという。これは戦争直後の民主化で労働組合が結成され、労働者の要求を掲げ企業との団体交渉を行うことで団結力が高まるとともに、生産管理闘争の突入で労働者の自主性・自律性が高まったことによると考えられよう。

３．生産管理闘争の性格をめぐって

戦後の民主化と経済危機を背景に大きく盛り上がった生産管理闘争の性格をどのように規定すべきであろうか。

この点について、兵藤（1997）は、「企業がいわゆる＜生産サボ＞に憂き身をやつしているもとでは、生産管理はストライキよりも有効な戦術であった」（P45）として、労働者の要求実現の有効な手段であったと評価している。これに対して、資本家抜きで企業を経営するという意味で、「社会主義的」性格を有していた側面を重視する見解としては、山本（1978）がある。

山本（1978）は、読売争議における生産管理を「社会革命の権力機構＝工場ソヴィエトへの転化を展望しうるような、戦略上の意義をもった運動形態であるのか」（P10）と問題提起している。この観点から、山本は、第一次読売争議を評して、「他に先がけて帝国主義戦争の責任を追及し、「生産管理」に従業員の大多数を結集し、資本家的経営秩序を掘り崩しつつあったにもかかわらず、自ら「資本主義の抹殺を願うものではない」と宣言し、「資本と経営の分離」「経営参加」の要求のなかにとじこもってしまった。また、このこと自体が「生産管理」の争議戦術としての効果をも著しく弱めてしまうことになった」（山本、1987、P143）と批判している。実際に、生産管理闘争の盛り上がりに対して、政府は「社会秩序保持に関する政府声明」（1946年６月13日）で、争議をさけるために経営協議会等の設置を各企業に設けるように呼びかけている。そして多くの企業が経営協議会を設置している。経営協議会の設置に収斂したとも言える生産管理闘争は、一面では社会主義的面を有しながら、それを実質化する方向には向かわなかったということができる。

また猿田（1978）は要求実現だけでなく、経営の民主化を同時に追求したところに、生産管理闘争の意義を求めている。すなわち「労働者階級が自らの力で、多くの欠陥を秘めつつも、企業を管理・運営し前近代的な経営の民主化を事実上推し進めながら、賃上げや解雇反対闘争を闘った点に、当時の生管闘争の大きな意義を認めることができるであろう。」（P71）同様に、平尾（1989）も、民主化闘争の側面を強調している。すなわち「生産管理闘争は、当時の軍隊的指揮監督制度や前近代的労働組織にもとづく労務管理の残滓を直接的に打ち破るとともに「生産サボタージュ」に対する労働者の実践的批判に裏打ちされた「民主化闘争」そのものであった。」（P101）

しかし生産管理闘争の性格を考えるにあたって重要なのは、闘争の担い手が「生産者意識の

発現」（兵藤、1997、P49）であり、「自らを生産の担い手として」位置づけていたとみなすにしろ、「社会革命の権力機構＝工場ソヴィエトへの転化を展望しうるような」性格とみなすにしろ、戦後の民主化を背景に、生活維持の側面と同時に民主化を通じての労働者としての力の目覚めを背景に成立した闘争だということである。生産を担う主体として労働者意識の覚醒は、企業経営に対する労働者の発言権の要求、その意味では経営の民主化要求につながるものであった。

そしてこの労働者としての力の目覚めは社会変革への志向に結びつくことによって、資本にとっては体制の危機をもたらしかねない危険なものであった。資本は未だ資本主義的再建の途を確固としたものにできず、他方で労働組合の結成と生産管理闘争を通じて、経営と生産の担い手として労働者が前面に出るという状況は、資本や日本政府などにとっては、闘争の発展方向次第では、労働者による企業管理に向いかねず、それを通じて労働者が社会主義革命の主体として登場する可能性を排除できないものであるという点で、体制的危機をもたらしかねないからである。そのため、政府は「違法不当なる行動に対しては政府においても、これを看過することなく断固処断せざるを得ない」という「労働運動規制措置に関る内務・司法・商工・厚生４大臣声明」（1946年２月１日）「社会秩序保持に関する声明」、検察・法務当局の見解（1948年３月19日）などにより、生産管理闘争が資本主義的私有財産権や資本の経営権を侵害しているとして、弾圧していったのである[9]。

もちろん生産管理闘争を、山本（1978）（1979）のように「社会革命の権力機構＝工場ソヴィエトへの転化を展望しうるような、戦略上の意義をもった運動形態」とみなそうというわけではない。増山（1976）は「生産管理闘争を指導し、普及させたのは日本共産党ではなかったか」（P60）と評しており、京成電鉄争議のように共産党員が指導して生産管理（無賃輸送争議）に進んだものも多い。しかし当時の日本共産党指導部が「社会革命の権力機構＝工場ソヴィエトへの転化を展望しうる」ものと明確に位置づけて、闘争を指導したというわけではない。それは、当時の指導幹部である袴田里見が「労働争議と我々の組織的任務」（『赤旗』２号、1945年11月７日付け）と題した論文の中で、「資本主義下において工場委員会が工場管理を行ふということは常道ではないということである。原則的には工場委員会による工場管理は民主主義革命遂行の後に行はれることである」と述べていることからも明らかであろう。

したがって闘争を担った労働者からしても、闘争を担った指導部（日本共産党）でも、生産管理闘争は労働者が生産の主体であるという労働者意識の覚醒を基礎に、経営に対して労働者の発言権の拡充を求める民主化闘争という性格を強く有していたと考えるべきであろう。

４．生産管理闘争と経営協議会

支配層が体制的危機を意識せざるを得ないほどの労働組合による生産管理闘争の盛り上がりと経営の民主化要求に押されて、1945年末から経営民主化の一環として経営協議会を設ける企業が現れてきた。例えば、読売争議では東京都常設労働争議調停委員会の調停による1945年12

月の「協定覚書」の中で、「社長と従業員代表者とをもって組織する経営協議会を設置し、編集及び業務に関する重要事項を協議すること」としており、「労働者の経営参加の方向を具体的に決定づけた。」（山本、1978、P111）[10]。

政府は生産管理闘争が労働組合による経営権の簒奪につながると考え、運動の盛り上がりを労働者の経営参加で吸収しようとし、経営協議会の設置を進める方向を打ち出した。こうした政府方針を受けて、1946年７月に中央労働委員会（中労委）は「経営協議会指針」（以下「指針」と略称）を発表した。「指針」は、経営協議会を「産業民主化の精神に基き労働者をして事業の経営に参画せしめるため使用者と労働組合との協約によって設けられる常設の協議機関である」と規定している。同時に、経営協議会の設置によっても資本の経営権には変更がないとも指摘している。中労委は経営協議会を産業民主化の観点から労働者の経営参加をすすめる常設の協議機関であるが、それは資本の経営権限を制限しないとしているのである。

では資本の経営権限を制限しない経営協議会には、どのような権限が付与されるのだろうか。これは労働協約によって決定されるので、労使の力関係次第でもあるが、「指針」では「労働時間、賃金の支払方法及び法定基準其の他労働条件の適正化に関係ある事項、労働衛生、労働能率の向上と労働強度の調整其の他労働力の保全に関係ある事項、労働者の関係施設、物資配給に関する事項、生産計画及びこれを実行するために必要な作業計画に関連ある事項等主として直接労働者の利害と関係ある事項」とされていて、賃金や労働時間などの労働条件以外に労働能率や労働強度も協議対象とされていたり、生産計画や作業計画など経営事項に関する項目も例示されている。また他の協議事項として例示されているなかには、「労働者の雇入解雇その他人事に関する基準、現実の職制等に関する事項」がある。吾妻（1948）によれば、現実の協約では「人事については、おしなべて、組合との協議ないし組合との同意（承認）なしには行はない」という方式がとられたという。

「指針」は「紛争ある場合必ずこれを協議会に附議してその解決を図ることとし、その上でなければ当事者双方とも争議行為を行わない旨の条項を設けること」、協議事項を決定すれば、それは「労働協約と同一の効力あるもの」とするように勧めていた。

このような「指針」の条項からすれば、「指針」の性格は自ずから明らかとなる。すなわち、生産管理闘争のような資本の支配を乗り越えるような闘争を未然に防ぎながら、労働条件や解雇など人事に関する事項では労使の協議事項とする一方で、経営方針や経営計画、経営幹部の人事は協議事項から外し「主として直接労働者の利害と関係ある事項」に制限することで、資本の支配を揺るがせないようにしたと言える。この意味では、労働運動を資本主義体制の枠内に閉じ込めようとしたということができる。

同時に注目すべきは「指針」のもつ積極面である「労働強度の調整」「生産計画及びこれを実行するために必要な作業計画に関連ある事項」も労使協議の対象とされていることである。労働強度や生産計画は資本にとっては剰余価値増大の手段であり、労働者にとっては搾取度の高まりとなって現れる。とくに労働強度は労働時間と労働力要員数との関係で決定されるから、

職場ごとに生産計画に合わせた適正要員の算定と管理に労働組合が発言権を有するということは、労働者が労働過程を管理・統制に関与するためには必須のことがらである。したがって労働強度や生産計画を労使協議の対象にするということは、労働過程における「実行と構想」の一部を労働者が取り戻すことができるということを意味している。

しかしそのためには、経営協議会において労使対等の原則の下、労働組合が労働過程の管理・統制に関する企業の意思決定に関与し、修正を求めるという「緊張関係」「対抗的関係」を維持することが必要である。

しかし「指針」は、労働者の経営参加を促すという目的から、「主として直接労働者の利害と関係ある事項」に制限するという性格もあり、団体交渉における団体協約と経営協議による労働協約との関係が不分明になっているところに、問題がある。本来、労働条件は、労使の決定的な対抗点であるから、争議権を背景に労使交渉によって決定すべきものである。しかし「指針」では、労働条件も経営協議事項とし、それを経ないでは争議行為をしないように求めるならば、労働条件決定における団体交渉の意義を縮小させかねないものである。そしてこれは、その後の高度成長期における労働組合の対抗力の喪失＝労使協調をもたらし、職場規制力を喪失させることにつながったのである[11]。

おわりに

1945年末から46年前半にかけて展開された生産管理闘争は、労働者が生産の主体として登場することによって、資本家＝経営者抜きでも企業を経営できることを示した。しかし生産管理闘争を社会主義の萌芽と見なすのは誤りで、むしろそれは労働者が生産の主体であるという労働者意識の覚醒を基礎に、経営に対して労働者の発言権の拡充を求める民主化闘争という性格を強く有していたのである。ここに生産管理闘争の意義と限界がある。生産管理闘争は、経営協議会の設置につながるが、それは労働者の経営参加をすすめる常設の協議機関であるが、それは資本の経営権限を制限しないものとなったからである。労働条件も経営協議事項とし、それを経ないでは争議行為をしないような方向をとることで、労働条件決定における団体交渉の意義を縮小させかねない内実を有していた。そしてこれは、その後の高度成長期における労働組合の対抗力の喪失＝労使協調をもたらし、職場規制力を喪失させることにつながったのである。

注

1　この「民主化」政策は侵略戦争を遂行した勢力と基盤の除去を目指したものであるが、それは同時に敗戦後の日本において勃興しつつあった社会主義勢力に対する対抗という側面もあり、徹底して侵略戦争遂行の基盤となった旧体制・旧勢力の打破については不十分であった。政治、経済、司法、社会、教育、学術、芸術などの戦争遂行に責任のある者たちの責任追及がなされず、占領体制終結後から現在まで、戦前・戦時体制を肯定し、その「復活」をめざす勢力が一定の割合で日本の各層に根付いている。

2　経済の「民主化」政策は、資本主義再建の道を切り開いたが、それは日本国民の社会主義的志向からの遮断、アメリカ資本の脅威となる企業の分割など、占領者たるアメリカの意図に沿って行われたという面もある。とくにそうした方向

は、日本を「反共の防波堤」とする占領政策の転換にともなって、労働改革に顕著に現れた。労働運動の激化が占領体制を脅かすとみるや、1946年のコメよこせデモ、食糧メーデーなど大衆的デモ拡大に対するマッカーサーの「警告声明」（1946年５月）、2.1ゼネスト中止指令（1947年１月）、「マッカーサー書簡」での公務員の団体交渉権、争議権否認の意思表示（1948年７月）、GHQ労働課による労働組合法の改訂指示（1948年12月）などが出された。これは労働運動と労働組合を資本主義的再建を阻害しない範囲にとどめようとしたものであった。なお占領政策の転換による経済の「民主化」政策の変遷については、井村（2000）の第１章第１節「経済面での戦後改革」が詳しい。

3　通産大臣官房調査課（1954）によれば、日本人が消費する米の31%、砂糖の92%、大豆の58%、塩の48%が朝鮮、台湾、中国に依存していた。

4　ジョン・ダワー（2004）は敗戦後、日本人は「『虚脱』状態に陥ったと表現されるようになった」（P95）と述べている。

5　生産管理闘争の契機になったと通例指摘される「生産サボタージュ」について、二村（1994）は、生産管理闘争のうち主要な読売新聞、京成電鉄、東宝などでは手持ち資材の値上りを待つという意味での生産サボは、資材そのものが少ないことから、経営者にとって「意味をなさない」として、資本側の経営サボを生産管理闘争の契機であるとの通説を批判している。二村らの生産サボ批判を歴史的事実の中で詳細に検討した兵藤（1999）は、「生産減退という現象にそれが意図的な「生産サボタージュ」であるという解釈が与えられ、生産管理闘争という行動が生起したのは、共産党の組織やメンバーが労働者組織の成立ないしは争議の過程に介在したことによってそこに階級闘争の言説が浸透を見た結果であると考えるべきなのである」（p26）と結論づけている。兵藤の議論は説得的であるが、労働者にとっては経営者のサボタージュであれ経営者の無為無策であれ、自分が雇用されている企業の生産活動が停滞し、賃金もインフレに対応できない水準であることからすれば、正常な生産活動を展開しない（できない）のは、労働者の観点からは「生産サボタージュ」であると見えたのではないだろうか。もちろん、兵藤が主張しているように、生産管理闘争が資本の「生産サボタージュ」に対抗する労働者の革命的決起であるという評価は、単線的な階級闘争史観に強く彩られていることは確かであるだろうが。

6　生産管理闘争における管理機構については、中央労働学園（1947）を参照した。

7　ただし、当時の労働組合は「部長級の職員と課長の場合には人事課長を除き、また技術者の場合は工場長を除き―工場長が組合員の場合も少なくないが―他はほとんど全員が労働組合員」（大河内、1947、P278）だったということからすれば、生産管理闘争が資本の管理機構をそのまま利用したというのは、驚くべきことではない。

8　実際に、生産管理闘争に突入した労働組合に対して、企業側は私有財産権の侵害などとして、労働組合を提訴し、勝訴した事例がある。例えば、山田鉱業上告事件（1950年11月15日）で最高裁は、会社資材の売却をなすような生産管理闘争に対して、「労働者側が企業者側の私有財産の基幹を揺るがすような争議手段は許されない」としている。また愛光堂印刷上告事件（1952年２月22日）で最高裁は「使用者側に専属する生産手段の管理を排除して、それを組合側の実力支配の下に置くことは、いわゆる生産管理とその名目の如何にかかわらず争議行為の適法性の限界を越えたものである」としている。

9　GHQは，当初は「京成電鉄や読売新聞の争議は、罷業の形式をとらず新手の争議戦術（生産管理闘争のこと―引用者注）にでたが、司令部としては争議がいかなる形式であれ、連合軍の占領目的に脅威を与えぬ限りは干渉せぬ方針である」（GHQスポークスマン「日本の労働組合法についての見解」1945年12月）としていた。しかし生産管理闘争が盛り上がり、資本主義的経済秩序を脅かすようになると、「組合が工場を乗っ取り、経営者抜きにこれを経営する「生産管理」戦術」に対し、「日本の組合運動を「しつけ」なければならない」（アンドルー・ゴードン、2012、P344）として、労働運動を規制するようになった。

10　もっとも、山本（1978）は、前述したように生産管理闘争を「社会革命の権力機構＝工場ソヴィエトへの転化を展望しうるような」ものと見なす観点から、「闘争委員会体制が会社機構のなかに組み込まれたものにほかならなかった」（P126）と否定的に見ている。

11　この点に関して、禹（2015）は「指針」に対して「団体交渉と労使協議の混合を助長する一方、労働時間を含めた労働給付を規制できる道筋を提示できなかった」（P39）と問題点を指摘している。

参考文献

吾妻光俊（1948）「経営協議会の法律問題」『労働法研究』第一輯

有沢広巳・稲葉秀三（1966）『資料戦後20年史・２経済』日本評論社
アンドルー・ゴードン（2012）『日本労使関係史1853-2010』岩波書店
井村喜代子（2000）『現代日本経済論』有斐閣
禹宗杭（2015）「経営協議会指針の意義と示唆」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』８月、661号
大河内一男（1947）『日本資本主義と労働問題』白日書院
大河内一男編（1966）『資料・戦後二十年史・労働』日本評論社
猿田正機（1978）「戦後民主変革期における「生産管理」闘争の役割」『三田学会雑誌』71巻１号、慶応義塾経済学会
ジョン・ダワー（2004）『増補版　敗北を抱きしめて』岩波書店
中央労働学園（1947）『労働年鑑1947年版』
竹前栄治（1970）『アメリカ対日労働政策の研究』日本評論社
通商産業省（1991）『通商産業政策史第２巻』通商産業調査会
通産大臣官房調査課（1954）『戦後経済十年史』商工会館出版部
中島正道（1982）「戦後激動期の『下からの経営協議会』思想― イデオロギーと労働組合に関する一考察」清水慎三編著『戦後労働組合運動史論 企業社会超克の視座』日本評論社.
二村一夫（1994）「戦後社会の起点における労働組合運動」渡辺治他『戦後改革と現代社会』岩波書店
平尾武久（1989）「敗戦直後の生産管理闘争と労務管理―戦後労務管理発展史」札幌大学『経済と経営』第20巻２号
H.ブレイヴァマン（1978）『独占資本』岩波書店
兵藤敦史（1999）「戦後初期生産管理闘争の再検討」九州歴史科学研究会『九州歴史科学』第27号
兵藤釗（1997）『労働の戦後史』（上）東京大学出版会
増山太助（1976）『読売争議』亜紀書房
労働政策研究・研修機構（2015）『国際労働比較2015年』
山本潔（1977）『戦後危機における労働運動』御茶の水書房
山本潔（1978）『読売争議』御茶の水書房