

Title	製鋼労働組合の組織と活動（下）：戦前における労働協約締結組合の事例として
Sub Title	The organization and the activities of the rope manufacturing industry labor union (Seiko Rodo Kumiai), (2) : an example of the labor agreement contracting labor union in prewar Japan
Author	小松, 隆二
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1968
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.61, No.1 (1968. 1) ,p.58(58)- 86(86)
JaLC DOI	10.14991/001.19680101-0058
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19680101-0058

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

製網労働組合の組織と活動（下）

—戦前における労働協約締結組合の事例として—

小 松 隆 二

目 次

序——本論の目的——

一、製網労働組合の歴史

序 節 東京製網株式会社の沿革

第一節 前史——製網労働組合への道——

第二節 製網労働組合の創立——一九二六—一九二八年——

第三節 定期的協定時代——一九二八—一九三一年——

第四節 製網労働組合の発展と解散——一九三二—一九四〇年——（以上本誌六〇卷一〇号）

二、製網労働組合の組織と機能

第一節 製網労働組合の組織形態をめぐって

第二節 労働協約と労資協議制

第三節 組合財政と共済活動

第四節 製網労働組合の歴史的作用

——結びにかえて——（以上本号）

二、製網労働組合の組織と機能

第一節 製網労働組合の組織形態をめぐって

昭和初期という労働運動にとって極めて不利な時期において、総同盟製網労働組合は長期間安定的に組織を維持し、かつ効果的に活動を展開することができた。そのような事例は極めて稀であるにもかかわらず、従来、製網労組に関しては、その足跡さえも必ずしも正しく理解されていたとはいえない。本稿の（上）においてまずその歴史を明らかにしたのは、そのような空白を埋めることを意識してのことであった。

しかし、製網労組をより深く知るためには、さらにその組織形態、労働協約をめぐる諸問題、あるいは充実した組合財政や共済的活動などの具体的な諸側面をも解明する必要があるだろう。そこで、以下においては製網労組を特徴づける個別的問題に眼を転じて、まず組織形態をめぐる問題をとりあげることにする。ただし、個別的問題とはいえ、それらの概略はすでに（上）において多少なりともふれられているので、ここではこれまでの叙述を時には整理し、また時には深めるという手法をとることになるだろう。

一九二六年以前の時期、つまり製網労働組合の創立以前に、東京製網会社内にみられた労働組合活動はすべて横断的組合に関係をもつものであった。それらは、戦前の横断的組合の多くがそうであったように、各工場の片隅に少数で組織されたものにすぎず、労資の交渉能力もなければ、組合としての実質的な活動をなしうるほどのものでもなかった。従って、企

業内の結集をはかったり、工場間で連絡をとろうとした様子もみられない。しかしながら、製綱労組は、前史ともいえる時期の活動と何のかかわりもなく忽然とあらわれたものではなく、それらの活動の中にすでに後の製綱労組への道が用意されていたことも事実であった。その点についてはすでに（上）でふれたとおりである。

そのような一九二六年以前の実績を基盤にして、製綱労組は成立するわけであるが、ともかく創立の段階では社内でも必ずしも支配的勢力になりきっていなかった総同盟が、会社の呼びかけに応じて労働協約を締結し、上から組織化をすすめる形をとることになった。その結果、まず主要工場である川崎工場に支部を発足させ（三月二日）、それを足場に本部を確立し（三月二六日）、ついで各工場に支部を結成するという順序で組織を拡大していった。このようにして成立した各支部は、総同盟の各地方連合会に所属し、いずれも主要な役割を果たしてゆくが、製綱労組全体（本部）としては総同盟本部に直属するという形をとった。それは、総同盟には製綱業関係の組合が他になかったこと、そしてまた、全国にまたがるいくつかの工場を網羅する一企業全体からなる大規模な組織も他にはなかったことにもよっている。

さて、製綱労組の組織形態を考える場合、それが結成された背景を無視しては、その本姿を正しく理解することはできないであろう。いうまでもなく、その当時醸成されていた労働界における状況というものが製綱労組の組織形態をはじめとする諸特徴に当然反映されているからである。

第一次大戦後、労働運動の発展に対応して組合自身が組織形態の重要性を認識し⁽¹⁾、殊に一九二一年頃には大企業労働者による企業別化への志向が表面化するが、ついで大正末年になると評議会系の抬頭を契機に、左右を問わず産別化が一つの趨勢とも思える状況が到来していた。製綱労組の結成がそのような背景のもとでなされたということが、東京製綱会社との特殊な関係にもかかわらず、製綱労組に企業内のみの閉鎖的姿勢をとらせず、当初から産別化を究極の目標におかせることになった。このような製綱労組の当初からの産別化への志向は、組合規約中の組合員資格を規定した次の条項に最も端的にうかがえるだろう。

「第三条 本組合は日本全国に於ける製綱関係の産業に従事する労働者を以て組織す 但し理事会の承認する者を組合員とする事あるへし⁽²⁾」。

もちろん、これは当時の組織形態に対する一般的趨勢のみによるのではなく、製綱業界における東京製綱の圧倒的に優位な地位、それによって会社側も産別化に反対する必要がなかったという事情、さらに、先に引用した労働協約の「覚書」に「労資双方とも……一般製綱産業の条件を十分に考慮すること」とあるとおり、「真に団体協約の効果は、一工場の団体協約より、同一産業の全国的協約まで、発展して初めて得られるもの⁽³⁾」で、また「一会社良くならんとせば、他会社又良くならねばならぬ⁽⁴⁾」という製綱労組の推進者たちの理念にもとづくものであったことはいうまでもない。

すでに産別化の概略と経過については簡単にふれたが、そのような方針を実現に移すべく、製綱労組は実際にも産別化への努力を怠っていない。まず一九二七年の理事会および組合大会において、外部の同一業種への組織化推進の方針を決議したのを皮切りに、大阪府下に「泉南出張所」を設置し、翌二八年には東洋製綱会社に組織化の足がかりを作りかけた。しかし、この時は会社側の妨害や一般職工の意識の遅れから、結実せずに終わっている。とはいえ、この年と翌二九年にかけて、製綱労組関係者の努力で、大阪陶業労働組合（大阪陶業株式会社）、大阪紡織労働組合春木支部（岸和田紡績春木工場）および田尻支部（田尻織物工場）の組織化が達成され、これらを連合して三〇年一月一七日、「泉南地方協議会」が結成されるはこびになった（会長には製綱労組兵庫支部長であった元阪順次が就任した）。この協議会は製綱業以外の組合によって構成されたものではないが、その推進者は製綱労組関係者であり、また当然泉南地方の製綱業関係の会社の組織化を目標にしていたので、「各製綱会社は労働組合の侵入を防ぐべく、漸次労働条件を改善するの態度に出でた。製綱労働組合の目的は、かくて間接に達成⁽⁵⁾」されることになったといえる。そしてその努力がさらに実って、その年の六月には東洋製綱株式会社に一三〇名の加盟者を

えて「製綱労組泉南支部」を結成するにいたった。この結成直後、これを忌避する会社側との間に大争議が展開されるが、むしろその結果、泉南支部は組織を固めることができ、産別化方針の一つの結実もえることができた。さらにこれに刺激されて、翌三一年には関西製綱会社にも日本労働組合総連合の活動によってではあるが、組合が結成されたり、ついで三四年には東京の帝国製綱会社に製綱労組によって千住分会が結成されたりしている。ほかに、製綱労組は支部のおかれた地方の他産業（炭坑、製油、アルミ、機械製造等の会社）にも組織活動を行うなど、総同盟の一員として絶えずその組織の拡大をはかろうとしていたことも付け加えてよいだろう。

ところで、すでに「戦前日本の労働組合」で明らかにしたように、大正末年以降の産別化の趨勢は労働市場に対応する形で自然成長的に形成されたものではなく、むしろ社会運動・社会変革思想との結びつきや、合理化攻勢に対処し組合勢力の回復をはかるために生みだされたものであった。製綱労組にしても、締付工場となった東京製綱を足場に同種産業全体に組織を拡大する方針をもっていたわけであるが、他面で業界随一の東京製綱との間に着々と企業内に限られた封鎖的ともいえる協定を結んでおり、定期昇給制（当時は抜擢昇給であったが、次第に一律的意味をもつてゆく）、年功によってスライドする解雇手当の設定、企業内福利・共済規定の充実等のごとく、他企業との格差を拡げるような特定企業にのみ限定された成果を蓄積していた。実際的にも、それによって東京製綱従業員は横断的組織と矛盾する長期勤続の傾向を強め、東京製綱との一体性を深くしていった。しかも、製綱労組は労働力供給の調節といった市場統制力を有していたわけではないので、産別化をめざしたとしても、連合体的形態をできるものとはなりえなかった。その結果、実際に形成された産業別組織といわれるものも、東京製綱以外の製綱会社に属す組合員は少く、十分機能しえたのは全員組織となっていた東京製綱のみであったといってもいいすぎではないだろう。

前述のごとく、戦前の横断組合の多くは実質をとまなかったものではなく、従って十分に機能を果しうるほどのものでもなかった。組織形態別に戦前の組合数の変遷をみると、職業別組合が絶対数において絶えず優位を占めているが、その内容たるや、離合集散が激しく、組合も組合員も決して安定的・定着的なものではなかった。しかも職業別や産業別組合といわれたものでも、純粹な形のものではなく、蔽密にいえば職業と地域の混合形態、ないしは一般労働組合か合同労働組合の部類に属するものがほとんどであった。先の石川島造船所職工等による関東金属労組にしてもそうであったし、この製綱労組にしても自ら産業別組織と称してはいるものの、産業別というにはかなり変則的なものであったといわねばならないだろう。

従って、製綱労組の場合、組合としての機能を果たすに十分な力をもっていたが、実質的には産業別組合というより、むしろ東京製綱内の各工場の連合による企業別組合といってもさしつかえないものであった。この点で、造船船工労働組合や芝浦労働組合の組織に戦後の企業別組合の萌芽をみいだすことができるのに対し、製綱労組は団体交渉権を保障されて恒常的に労資交渉の手段を所有し、しかも各工場の代表者が一堂に会して中央で交渉するという交渉方式をとっていたことから、組織的にもまた機能的にも、戦後の企業別組合、殊に穩健な部類に属す組合につながるものをもっていたといえる。もちろん、蔽密にいえば戦後のそれとは同一視できないであろうが、時代の隔りを考慮すれば、製綱労組の組織および機能に今日のその先駆をみいだそうとするのもあながち間違いとはいえないであろう。

また、その担い手をみると、上からの組織化ということもあって、当初は組長や副組長、ないしは熟練工が中心であったが、時がたつにつれ、徐々に平職工も活動の舞台にでてきた。それは、工場内における中心が保守的な古参職工から青年中年層に移ってきたことに対応するものでもあったが、ともかくそれらを通していえることは、組合の担い手たちが同じ職場の現場労働者であったことである。

戦前の一般的傾向をみると、横断的組合といわれたものには、創立の際もその後も、その組合員の所属する工場とは直接関係のない者や職業的活動家に担われる場合が少くなかった。一方、企業別ないしはそれに準ずる特定企業中心の組合の場合

合には、その工場で生産労働に従事する現場労働者が推進者となる場合が普通であった。この点、製網労組の場合にはむしろ後者の部類に属していた。確かに創立時に関係した松岡駒吉やその後の三木治朗たちは東京製網にとって全くの部外者であったが、彼らを除けばほとんど全員東京製網従業員であり、殊に各支部になると、活動家は全員といっていいほどその工場で働く職工であった。そこに、芝浦労働組合がそうであったように、製網労組の組織的安定性の一因もみいだせるわけである。

もちろん、企業内的性格をもった組合であったとはいえ、活動を企業内に限定していたわけではなく、総同盟本部において、また各支部が加盟する地方連合会において、各々重要な役割を果たしていたことはくり返すまでもない。例えば総同盟への財政的寄与、総同盟傘下の組合による争議の応援や組織化への協力、リーダーへの全員参加、また一九二八年に総同盟会員全員を社会民衆党员とする方針を主張したこと等を列挙しても、その對外活動の積極性はうかがえよう。

以上のごとく、製網労組は、その出発点において上から手をつけられる形をとったにもかかわらず、生成・発展の過程で主体性を放棄することなくすすんでいった。とはいえ、その創立時の事情が後々まで尾をひき、その姿勢も活動も総同盟的穩健性の枠をこえることができずに終ることになっている。それと共に、組合一般が主体性を喪失し、労働運動が後退にむかう時期にも、右傾化は避けえなかったにしろ、製網労組がなおも経営側に対して自主性を維持しようと努めたことも看過することはできない。その思想や組合運動に対する理念についてはかりに同調しえないものでも、ともかく戦前において製網労組がその組織的充実を背景に長く組合機能を充足しえたことだけは評価せねばならないであろう。

(1) この点については拙稿「戦前・芝浦製作所における労働運動」『経済学年報』第一号(一九六八年)をみよ。

(2) 前掲『五週年史』、一三九頁。なお、川崎、兵庫、小倉各支部の規約では一応自組自縛規定をもっているが、「但し従業員以外の者と雖も幹事会の承認を経たるものは支部員たることを得」という但書が付されている。

(3) 同右、七〇頁。

(4) 前掲『団体協約十年』、一八六頁。さらに同書では次のような一節がある。「製網産業は、日本の産業界の中に呼吸するのである。日本産業界に孤立した製網産業は考へられないのである。これ製網労働組合が全日本労働総同盟に加盟し、横断的なる對外運動に従ふ所以である」(一八五頁)。

(5) 前掲『五週年史』、七二頁。

(6)(7) 千住分会が結成された直後の一九三五年頃でも、製網労組における東京製網以外の会社で働く組合員数は、総組合員一九九八名のうち一四七名であり、さらにそのうち製網業関係は泉南支部六二名、千住分会二一名の計八三名であった。ほかに直属として六四名が加盟していた(前掲『団体協約十年』、四八頁)。

(8) 内部組織に眼を転じてみても、本部および支部の規約にもみられるとおり、大会、執行委員会、理事会、支部総会、幹事会等の機構にしても、戦後のものを想起せしめるほど当時としては珍しく制度的に確立されており、組織化が上から行われたのとは反対に、決議やその執行においては民主的の下からの要求が生かされるように構成されていた。例えば、協定委員会への提出議案の決定にしろ、まず各支部総会および幹事会の審議を経てから、執行委員会および理事会で決定するという下からの吸い上げ方式によることを基本としていた。とはいえ、総同盟の特徴でもあった上層機構の権限の強さ、つまり中央集権的性格は、製網労組の場合にもぬぐい切れず、執行委員会一任の形をとり、そこで下部の要求をできるだけ抑える方針をとる場合もしばしばみられた。

(9) 前掲『団体協約十年』、二四〇頁。

第二節 労働協約と労資協議制

1

製網労働組合が戦前の労働運動において特色ある地位を占むるとすれば、その思想や安定的に推進された活動もさることながら、それらと同じ基盤から生みだされたものといってよい労働協約とそれを実施する機関としての労働条件協定委員会の存在を忘れることはできないだろう。

労働協約締結年次数
(1936年3月現在)

年次	締結数
1897年	1
1916	1
1920	2
1921	1
1922	1
1924	2
1925	1
1926	7
1927	3
1928	3
1929	4
1930	3
1931	7
1932	9
1933	19
1934	22
1935	28
1936 (3月末日)	7
計	121

社会局労働部『本邦に於ける労働協約の概況』9頁より。

わが国においても、労働協約は、その先駆的形態をもふくめれば、極めて古い歴史を有すが(右表参照)、その獲得が労働運動の目標の一つとなり、それによる具体的な成果となって注目されだすのは第一次大戦以後のことといつてよい。⁽¹⁾ いうまでもなく、労働協約が一般的制度として定着するには、それに先行する労働組合によるその獲得闘争が必要であり、その意味では一九二一年当時多発した争議の原因として、団体交渉権確認、労働組合の公認、工場委員会設置等の要求が多くなっているのが注目される。⁽²⁾

このような過程を経て、労働協約の獲得が総同盟を中心にしたグループの目標となりだした直後に締結されたのが、総同盟と東京製綱会社との協約であつた。⁽³⁾ その協約とそれによって公認された製綱労働組合の成立経過についてはすでに説明したところであるが、一般的に戦前の労働協約の成立原因をみると、次の四点を指摘することができる。⁽⁴⁾

- (1) 労働争議の結果、会社側が承認せざるをえなくなつて締結するもの。
- (2) 戦間的な左翼系組合の侵入を防ぐために会社側が譲歩を示すもの。
- (3) 前項と関連するが、会社側が組合の指導精神、または組合幹部を信頼して締結するもの。
- (4) 前の二項と関連して組合に労働力統制、労務管理的機能を期待することによるもの。

労働組合が法認されていない時代であるため、協約が成立するには、組合による要求闘争に加えて会社側による団体交渉権の承認を前提としていたので、以上の成立契機にしても、いずれも会社側の利点と関連している面が強い。それだけに戦前の協約の内容・性格に関しては、現時点からみれば疑問を抱かざるをえぬものも少くはない。東京製綱の場合には成立要因として以上のうちの項目も多少は関連するが、そうかといつて全く会社側の要請としてのみ成立したものでもない。この点についてはすでに簡単にふれたが、労働協約と製綱労組の成立に先行する社内における労働組合の活動、例えば一九二五年一〇月に発生した川崎工場における総同盟関東合同労働組合による争議や、翌二六年四月に小倉工場で発生した評議会系の九州鉄工組合による争議に注目せねばならないだろう。殊に総同盟による争議の要求事項には解雇の取消、退職手当制度の制定等のほかに、労働組合の公認もふくまれていたし、その際の解決条項にも「解雇手当および退職手当の制定は充分に考慮する」ことや「労働組合の公認については、事実問題であるから、労働組合員であることの理由をもって、時代に逆行するような圧迫、干渉はしない」⁽⁵⁾ という二項がふくまれていた。くり返すまでもなく、労働協約の成立時すなわち組合の出发点のみをとれば、製綱労組の協約は明らかに会社側から提案される形で締結されたものであつたが、それに先だつた争議の妥結の際にみられた会社側の姿勢をも考えてみれば、それは以前から社内の組合活動家の要望であつた組合公認要求に対し、評議会系を排除して総同盟系をうけいれる方向を示すものであつた。

従つて、製綱労組の場合にも、一般と同様に組合公認と団体交渉権の要求闘争が労働協約成立に先駆したといつても何らさしつかえないであろう。しかし、一九二六年二月における協約締結の道筋のみをとれば明らかに会社側のペースですすめられたものといつていいし、むしろ勢力拡張を策した総同盟がそれに飛びついたという面があつたことも事実であつた。そのことは当然ながら製綱労組のその後の指導精神に影響することになるが、同時に、協約の成立に先だつて組合自らそれを要求した実績があつたという自負が、製綱労組あるいは労働条件協定委員会に単なる会社の御用機関という性格をもたせ

ず、それらに主体性を保持させることになったことも看過してはならないであろう。

ともあれ、その成立要因の如何にかかわらず、東京製綱の協約に対しては毀誉褒貶が激しく、多くの協約の中でもそれが最も注目を集めたことだけは確かであった。労働協約について、それを「労働組合本来の職能⁽⁶⁾」と考えた総同盟が最も熱心であったことは想像に難くないが、他方で、共産党系やアナキズム系⁽⁷⁾のそれに対する反対はいうに及ばず、中間派さえ総同盟方式に必ずしも賛成の態度を示さなかったことも注目されてよい。例えば、全国大衆党の三輪寿壮は「労働協約一般に対して、労働者運動の立場から反対すべき理由あるべき筈のものではない⁽⁸⁾」といいながらも、労働組合法もなく、資本家および警察権力が労働組合に比して非常に強固なわが国においては「労働協約は空文で」⁽⁹⁾「多く期待すべからざるを思ふのみならず、警戒を必要とするものあるを感ぜざるを得ない」とし、さらにそれは「奴隸的生活の延長と深化を望むに外ならぬ」とさえいつている。殊に製綱労組に関しては、一九三一年の臨時協定において人員整理と賃金減額を認めたことに対し、「光輝ある製綱労働組合は実は会社の光輝を増す為の添物にし過ぎない。之が果して六年の光輝ある歴史を有する労働協約の賜物として誇り得るであらうか」という痛烈な批判を行っている。ともかく当時にあつては、三輪に限らず、総同盟関係者を除くと多くは労働協約に対し「労資の一時的休戦⁽⁹⁾」とか「御用組合的裏切り」という理解をなすものであつたことは注意する必要があるだろう。

それでは、東京製綱と製綱労組の間にかわされた労働協約のもつ意義というものはどのような点に求められるのであろうか。

「東京製綱株式会社に於ける団体協約は、其の規模に於て我国最大のものにして、既に十年の実績は克く産業平和の実をあげ、組合員の相互共済施設の完備と相俟つて、合理的労資関係を樹立せられつゝある⁽¹⁰⁾」という協調会理事河原田稼吉の評価がまず思い浮ぶが、一九二六、七年という時点をとれば、総同盟でも協約数は「五会社、八ヶ工場、組合員総数二千五百

六十一名を算する⁽¹¹⁾」程度でそう多いものではなかつた。この運動が發展してゆく三〇年をとつても、協約総数四三、組合員数一〇五四二名（組織労働者総数の約三分の一）であり、そのうち陸上関係は協約数三六、組合員数約七五〇〇名、さらに総同盟系のみに限れば、前者が二一、後者が四三五〇名を算するにすぎなかつた。「要するに我国の労働協約は未だホンの試験時代であつて勿論産業界に於て慣習化したものでもなく、極めて少数企業主の間に試みられる異例的事実に属して⁽¹²⁾」いたのである。それだけに戦前においては、総同盟のみでなく、わが国全体の中でみても、製綱労組の協約が果す役割は極めて大きなものであつたといわねばならない。

また、この協約の成功は、大規模工場においても協約の維持が可能であることを実証したばかりでなく、それ以後の協約一般のモデルとなつたということもいってよいであろう。特に総同盟関係では、中央合同労働組合巢鴨支部と巢鴨パイロット万年筆並木製作所、あるいは関東電球硝子産業労働組合と東京バルブ会の協定などにみられるとおり、債務的部分をふくめ、製綱労組の協約をそっくり踏襲するものもしばしば出現することになる。

さらにもう一つ、製綱労組のごとく、組合に自主的な活動能力がある場合、協約を締結し、組合公認や団交権を保証されることによつて、組合が労資の交渉を通じて恒常的に経営の決定に影響を及ぼし、その結果、労働条件の改善にも資することができるという方向を示唆することになったことも、協約の意義として付け加えてよいだろう。この点は重要なことであるが、戦後の団交方式の先駆という観点から他でふれていることなので、ここではこれ以上説明を加えない。

さて、労働協約の意義に言及したところで、ついでにその内容的なことにふれてみよう。その「覚書」についてはすでに紹介したところであるが、覚書そのものは細部の条件にわたつてとりきめられたものではなく、組合の公認と労資をめぐる大雑把な権利義務が規定されたものにすぎない。ここでは、そのうち会社によつて従業員統制策として利用された債務的部分、つまり「三、労資双方とも一切の労働条件の改善に関しては一般製綱産業の条件を充分に考慮すること 四、組合は不

良組合員に対してその責任を負ふこと 五、会社は出来得る限り従業員を優遇し、組合は作業能率の増進に努力すること」という三項目についてのみとりあげることにした。ただし、第三項については組合組織の問題に関連してすでにふれたので、『将来良き労働条件を得るため』には、従事する事業の合理的発展が必要であつて、労働組合も之と協力することが、団体協約の精神に忠実である⁽¹³⁾という理解から、やがて組合員の解雇・減収さえ承認せざるをえぬ事態に追いこまれてゆく性格をもつていたことのみ指摘するにとどめよう。

製網労組が労資交渉・労資関係において示そうとした基本は、「信頼と互譲の精神⁽¹⁴⁾」であり、また「権利を主張すると共に、義務をも果さねば⁽¹⁵⁾」らぬという姿勢であつた。この義務を果すということが協約の債務的部分の履行ということにながつてくることはいうまでもない。すなわち、協約の実施機関である労働条件協定委員会の第一回目の交渉で早くも、作業時間や能率増進を規定した「組合として組合員指導に関する件」と、「能率増進に關し、不適當と認むる者は整理するの件」が会社側から提案され、製網労組もそれらを承認することになる。すでにそれ以前にも、例えば一九二七年九月、工場内の「無駄排除」「負傷防止」に關する標語を組合員より募集し、それをポスターにして職場に掲示したり、ついで二八年七月には「能率増進に關する論文」を募集したり、さらに二九年二月には労資同数の委員による「能率増進委員会」を設置したりしていた。その後も三〇年三月に、製網労組は経済界の不振を顧慮して「決議」を發し、「一、機械の愛護 二、消耗品節約 三、能率増進 四、材料の節約」を組合員に勧告したり、総同盟もその一員であつた労働組合会議の「産業及労働の統制」方針にも積極的に賛同したりもした。ほかに各支部で「災害防止委員会」を作るなど会社の政策に積極的に協力する労も惜しまなかつた。

さらに以上の点について付け加えれば、このような単なる呼びかけのみでなく、「ズラカル」のような職工や「多く休むもの⁽¹⁶⁾」に組合が注意をむけて監視するなど、すすんで職場管理にさへのりだしている。本来、労働組合というものは専ら労働者の利益を代表する集団であつて、職場組織ではあつても生産組織ではない。ところが、製網労組は、以上の説明でもわかるように会社の生産活動や労務管理の機能まで請負うことをやつたわけである。この点については、製網労組のある活動家も「組合が機能的に労働を統制してゐる⁽¹⁷⁾」ことを認めているし、「組合の労務管理下⁽¹⁸⁾」といわれても仕方のない姿勢を示していた。その結果、労働条件協定委員会を通じて多くの実質的成果を獲得し、生活水準の向上に貢献しながらも、他方で労働強化や健康維持の困難という矛盾をさらけだす羽目にも陥ることになった。例えば、満洲事変以降の景気の回復と共に、機械の受持台数の増加⁽¹⁹⁾や労働時間の延長が加わつて、一九三二年の第六回協定委員会では、組合は「労働強化緩和の件」を提出せざるをえなかつたし、後になつてある活動家は、健康増進について「小倉では遺憾ながらよくなつたとは言へない。昔は何んと言つても仕事は楽だつた。今は仕事が忙しいので少しものん気な気持にはなれない。製網部の方でも肺病が多くなつたやうだ⁽²⁰⁾」と能率増進運動の弊害ともいふべき結果を吐露している。ここに、製網労組の指導精神の根底に流れている「労働条件は、当該産業乃至会社の実状より見て止むを得ざる場合もある⁽²¹⁾」という認識、つまるところ協約の債務的部分が生産協力を必然たらしめ、ついには自らを窮地に追いこむにいたることが明白にうかがえるであろう。

このように、一方で会社から独立した主体的な主張をもつ労働組合であろうとし、他方で生産協力・経営優先という姿勢をとることは、いつか自己矛盾に陥らざるをえなかつた。同時に、「団体協約法要綱」を作成するなど協約運動を推進していた総同盟も、軍事体制の進行と共に「健全なる労働組合主義⁽²²⁾」にもとづく団体協約運動の発展こそが、労働者の産業報国の精神を振起する最も適切な組織である」という産報的な歪んだ方向に傾いてゆくが、それに対応してその構成員たる製網労組も徐々に主体的な活動領域を狭められ、ついには労働組合的機能まで喪失してゆくことになるのである。

以上にみた労働協約を実行するのが、製綱労組の場合、労資協議機関としての労働条件協定委員会であるが、それについてここでもう一度整理しつつ返ってみよう。

戦前の労資協議制を協定方法ないしはその機関からみると、(1)常設機関をもつもの、(2)一定の時期をきめて、その時のみ機関を設置するもの、あるいは(3)特別の定めをせず、必要に応じて開設するものなどであった。⁽²³⁾ 東京製綱にあっては、製綱労組成立後の二、三年間は不定期的な協議が行われたにすぎないが、二八年にいたると、労資の希望が合致し、定期的な労資協議機関が開設されることになった。それが「労働条件協定委員会」であり、その第一回委員会は「我国最初の、定期的団体協約⁽²⁴⁾」といわれたほどのものであった。

この成立を可能にしたものは、いうまでもなく「労資関係の合理化は即ち産業合理化の先決条件であり産業平和の基礎である⁽²⁵⁾」という労資共通の認識があったからであるが、それだけにその成立は労資双方にとって重要な意義をもつものであった。

この点で、協定委員会は製綱労組に対して次のような効果をもたらすことになったといえる。それは、(1)労働組合の仕事の簡素化によって、組合が種々の活動・事業に力を注ぎうるようになったこと、(2)各工場間の労働条件均等化への道が拓けたこと、(3)各支部の対抗心の除去と連帯意識が芽生えることになったこと、⁽²⁶⁾ それによって(4)内部対立の間隙をぬって侵入しようとする他派の策謀を排除しえたこと、さらに(5)それらを土台に各支部および組合員の統制、組織の充實をはかりえたこと、である。ここにおいて、組合権限の本部への集中体制が確立するのであり、そのことは本部の実質的な確立につながることもあった。また権限の中央への集中は総同盟の方針に合致することでもあったので、その達成は製綱労組における総

同盟体制の確立を意味するものでもあった。

次に、その労働条件協定委員会の性格についてみると、戦前の労資協議制の多くは「概して労使の意思疎通機関であり、あるいは経営者に対するたんなる諮問機関であり、わずかに例外的に若干のものが決議機関としての役割を果たしていたにすぎない⁽²⁷⁾」のだが、東京製綱のそれは数少い決議機関としての性格をもつものであったことは、いうまでもない。しかも、戦前における労資協議機関にあっては、労働組合が一方の代表者となるものは少く、むしろ多くは労働組合の侵入を防ぐための便法にすぎないものであった。それだけに一九二一年頃の労働組合側による工場委員会等の設置要求の盛り上りや左翼系にも一時的にみられたそれを自らの発展の踏台に利用しようとする方向もたちまち後退し、次第に右翼系のみ運動に変わっていったわけである。

その点、東京製綱の協定委員会は戦前一般的にみられた工場委員会あるいは労資協議制と同一視されてよいものではなく、むしろ当時のものとしては例外的に進んだ形のものであったといわねばならない。何とならば、製綱労組のように組合が団体交渉権を認められて協議機関の一方の構成員となり、労働条件について対等に交渉しえたことは極めて稀な例であったからである。しかも、協定委員会は次第に労働条件の協定機関から産業協力・時局懇談の機関に傾斜してはゆくもの、一〇年以上の長期にわたって組合が恒常的に労働条件の決定に関与しえたことは、特筆してよいことであろう。

しかしながら、戦局が重大化してゆくにつれ、国策・産報運動と相容れぬものはことごとく退けられてゆく時流の中で、総同盟は当初労働組合および労資協議機関を産報と矛盾せぬという判断から、産報に解消しない態度を示していたもの、やがて国策への同化と共に、その方針も崩れてゆくので、製綱労組にあっては、その協定委員会は一回続いた後、一九三八年に「産業報国委員会」と改称され、ついで翌三九年には労資協議機関の性格を全く失う「産業報国理事会」に切りかえられてしまう。ここに、戦前の労資関係の足跡において独得な役割を果たした東京製綱の労資協議制度も全く形骸化してしま

うにいたった。同時に、すでに組合機能を全うしえなくなっていた製網労組自体も、四〇年七月には解体を余儀なくされるにいたるが、これらの推移についてはすでにふれたとおりであり、くり返すまでもないことである。

(1) わが国における労働協約の沿革についてふれた文献としては、次のものが有益である。協調会『最近の社会運動』(一九二九年)、同『我国に於ける団体交渉及団体協約』(一九三〇年)、社会局労働部『我国に於ける労働協約ノ概況』(一九三一年)、同『本邦に於ける労働協約の概況』(一九三六年)、労働事情調査所『日本社会運動の現勢』(一九三一年)、同『最近の我国社会運動』(一九三二年)、沼田稲次郎『労働法(法体制再編期)』(鶴飼信成外編『日本近代法発達史5』(一九五八年、勁草書房)所収)、森長英三郎前掲『戦前の労働協約』、西実『我国労資調整機構の発達』(一九四〇年、酒井書店)。

(2) この点については、内藤義弘『我国に於ける団体交渉について(上)』、『社会政策時報』一〇〇号(一九二九年一月)をみよ。
(3) 東京製網の協約については、社会局前掲『本邦に於ける労働協約の概況』ほか前掲の諸文献に加えて、東京製網株式会社川崎工場『東京製網株式会社の労働組合公認に就て』、三木治朗『我団体協約の成績』(以上いずれも『社会政策時報』一三二号(一九三一年九月)等も参照せよ。

(4) 渡部道太郎『我国労働組合の研究』(一九三〇年、労働事情調査所)、一九九、二〇三頁。参考までに社会局労働部前掲『本邦に於ける労働協約の概況』では一九三六年頃の協約締結事情を次のように分類している。

一、事業主の要求に依るもの	一三	事情不明なるもの	三
労働者の要求に依るもの	八八	二、労働争議の結果に依るもの	三八
労資協議に依るもの	一四	平和的交渉に依るもの	八三
第三者の斡旋に依るもの	三		

なお、内藤義弘(『我国に於ける労働協約について』、『社会政策時報』一三二号)はじめ、他の論者のものでもほぼ類似の分類がなされている。

(5) 前掲『総同盟五十年史・第一巻』、八五〇頁。

(6) 渡部道太郎前掲『我国労働組合の研究』、二〇八頁。

(7) アナキズムや自由連合主義の観点からみれば、戦前のような労働協約は当然否認すべきものであっただけに、協約をまともにとりあげて論理的に批判を加えているものはほとんどみあたらない。製網労組ないしはその協約に対するアナキズム系の批判としては、

一例として「組合加入を会社で奨励する——総同盟ダラ幹の横暴」(『自由連合新聞』二九号(一九二八年十一月一日))をみよ。

(8) 三輪寿社に關する引用は全て「歪められたる労働協約を排す」(『社会政策時報』一三二号)からのものである。

(9) 渡部道太郎前掲『我国労働組合の研究』、二〇九頁。

(10) 河原田稼吉「十周年を祝す」(前掲『団体協約十年』、三頁)。

(11) 前掲『総同盟五十年史・第二巻』、二六七頁。

(12) 森田良雄「労働協約に就て」(『社会政策時報』一三二号、一〇二頁)。

(13) 前掲『五週年史』、八四頁。

(14) 同右、四四頁。

(15) 同右、八三頁。

(16)(17) 前掲『団体協約十年』、二四〇頁。

(18) 森長英三郎前掲『戦前の労働協約』、三〇六頁。

(19) 前掲『団体協約十年』、二四七頁。

(20) 同右、二五〇頁。

(21) 前掲『五週年史』、八六頁。

(22) 前掲『総同盟五十年史・第二巻』、二六四頁。なお、この叙述に關連して森長英三郎氏は前掲論文で適切にも「労働運動の面についてとはともかく、労働協約の面においては、わが国の労働協約は、最初から産報的下地をもち、産報国会への発展の必然性をもって

いた」(三〇五頁)といわれている。

(23) 渡部道太郎前掲『我国労働組合の研究』二二一—二三頁、社会局労働部前掲『本邦に於ける労働協約の概況』二三頁、西実前掲『我

国労資調整機構の発達』六一—一二頁等の分類を参照せよ。

(24) 前掲『五週年史』、四五頁。

(25) 同右、四四頁。

(26) 労働条件協定委員会が結成されるまでは「各部が競争でとりさへすればよいと言ふやうな考へから、随分無茶だと思はれる位の要求を持って来た。そして組合に対して猜疑心が強く、何か目新しいことをやらうとすると反対の態度を示したものだ」(二四二頁)とか、「当時各支部の労働条件は基本的なものなものは兎も角、其の他はまち／＼で、勢い支部として他に負けない条件を獲るために、互ひに

競争し、あの支部ではあゝいふことがあるから、こちらでも要求せよといふ具合であつて、それが容れられないと幹部弾劾となつたものだ」（二四一頁）という実情であつた（前掲『団体協約十年』）。

（27）藤林敬三『労使関係と労使協議制』（一九六三年、ダイヤモンド社）、一四一頁。さらに詳しくは協調会『我が国に於ける労働委員会制度』（一九二六年）、同『我が国に於ける労資調整機関の変遷』（一九四〇年）、鉄道大臣官房現業調査課『全国各種工場委員会諸規約制度一覽』（一九二二年）、西実前掲『我が国労資調整機構の発達』その他をみよ。

第三節 組合財政と共済活動

製綱労働組合が長期間安定的に維持されたことを考えてみると、種々の要因が指摘されるであろう（第四節参照）。しかし、基本的なものは組合財政の健全さとそれを基礎にした共済活動の充実であつたといえる。殊に戦前にあつては、一般的に労働組合の財政状態は貧弱で共済活動も行へぬものが圧倒的であつたことを思えば、この点は強調されてよいであろう。

すでに述べたことから知れるように、製綱労組といへども政治的活動を全く回避するものではなかつたが、「労働組合は、その経済的職分が主たるものであつて、殊に我国現下の事情では、組合の勢力拡大、内容充実のために全力を集中し、政治運動は、この組合運動の必要に応じての延長」にすぎず、「飽迄、副次的第二次的なもの」という姿勢を崩さなかつたことも事実であつた。しかも、政治活動を行うにしても、あくまで総同盟とのかかわりあい、その方針のもとで行動するにすぎなかつた。従つて、その姿勢が組合員大衆との間に大きな溝を生じたり、会社側にとつても許容しえないようなものとはなりえなかつた。むしろ製綱労組の活動の中心は、組合員大衆の利害に直接結びつく共済・福利的な経済活動にあつたのであり、会社に対する要求にしても、経済的活動にかかわるものが大部分であつた。いうまでもなく、そのような労資関係に対する組合の姿勢と共済活動に対するそれは、共通の基盤からできてきたものであるだけに、共済活動を掘り下げてみる

ことによつて製綱労組の全体像もより鮮明になってくるであろう。

もちろん、製綱労組にしても、当初から財政状態が充実し、十分な共済活動をなしたわけではない。組合財政を支えた組合費、事業収益金、あるいは会社の補助金を当切から有効に活用しえたわけではなかつたからである。組合費については、労資関係の安定化と組合会計事務の複雑化につれて賃金より控除するチェック・オフが認められるものの、当初は個人徴収であり、組合のいくつかの事業が軌道にのるも昭和もかなりすすんでからのことである。そのような発展の第一のメルクマールとなるものは一九二八年の労働条件協定委員会の設置であつた。前述のごとく、それによつて組合の活動・事業が本部に集中されはじめ、予算も本部中心に運営されるようになった。さらに、もう一つの重要なメルクマールとなる時期は製綱労組第八回大会の開催された一九三四年であつた。この大会で「会計制度改正に関する件」が承認されたことによつて「財政中央集権」が確立したので、活動や権限がさらに本部に集中され、組合事務も一層合理化され、各支部間の統制もとりやすくなつていった。また、労働組合会館が各支部で建設されたものこの年前後であり、それによつて各支部の活動や資金も会館に集中されて、一層合理的に、かつ強力にすすめられるようになった。このような段階を経てはじめて組合活動が充実していったわけであるが、その基礎に会社も承認せざるをえぬような穏健な姿勢、経済活動中心の健全な政策があつたことももちろん忘れてはならないであろう。

ここで、組合財政にとつて基本となる組合費についてみると、創立時からずっと男子は五〇銭、女子は三〇銭であり、そのうち男子の場合には支部へ二六銭、本部へ二四銭、女子の場合には支部へ一八銭、本部へ一二銭というように配分されていた（ただし、この配分法は一九三五年に「財政中央集権」が可決されるまでのものである）。この組合費は当時にあつては決して安いものではなかつたが、それ以上に組合員に還元されるものが多かつたので、不満もなく徴収されていた。また徴収方法としてチェック・オフが認められていたわけであるが、当時チェック・オフを行ったものとしては、工信会（横浜船渠会社）、

東京交通労働組合、あるいは鉄道従業員組合のごとく一時的に会社側が応じた例があった位のもので、昭和もすすんでからはほとんどみられなくなっている。

このように、チェック・オフはじめ、組合活動に必要な建物や土地の供与、あるいは共済活動への寄付金などにみられる会社側の理解・援助が製綱労組の発展に大きく寄与したわけであるが、そのかわり会社側としても組合の穏健な姿勢や生産協力をかちえたわけであるから、労働組合の処理・労務管理という点では成功を取めたということになるだろう。

では、製綱労組が共済・福利活動を重視したのはどのような理由によるのであろうか。

この点で忘れてならぬことは、時代が労働組合活動の枠を大きく制約していたということであるが、これは必ずしも製綱労組のみに限られたことではないので、まず福利・共済的活動こそ労働組合の主要任務であるという製綱労組の理念そのものを考えねばならないであろう。⁽⁶⁾ 例えば、三木治朗らの幹部層は、自らの体験から「相互扶助施設」こそ団結の基礎となるべきものであるという考えを抱くにいたっていたし、⁽⁷⁾ 『団体協約十年』でも「労働組合の経営する事業は、一に組合の相互共済、福利増進にあるのであって、現在の経済事情よりすれば、其の機能を最大限に発揮しなければならぬ」（二四四頁）という形でその姿勢が貫かれている。さらに、後に製綱労組はわが国の労働運動をふり返ってみて、このような活動の欠如がわが国の組合に特殊な運動方向をとらせるにいたったという評価を下すにいたっていることも興味深いことである。⁽⁸⁾

以上の点に加えて、製綱労組が縮付工場といわれたごとく全員組織であったことが、組合活動の性格を特徴づけ、共済活動中心にすむことを可能にしたことも注意してよいであろう。くり返すように、戦前の労働組合の多くは、特定の企業をとってみれば、ごく一部の職工を組合員にしてにすぎず、当然ながら資本との交渉の手だてももちあわせていなかった。従って、経営に組合の要求を認めさせようとすれば、尋常の手段では効果が薄く、いきおいストライキなどの過激な手段で対抗せねばならなかった。ところが、製綱労組は全員組織を背景にして会社側と交渉する手だてを有し、また経営も組

合の要求を比較的うけいれるような態度を示したので、おのずから闘争手段も穏健な方向にむかわざるをえなかった。その結果、労資間に信頼関係が根を下して協議機関も定着し、さらに相対的に良好な条件を獲得することも可能となり、組合としては独自の共済活動にうちこむことができたと考えられるのである。

さて、ここで製綱労組の共済活動の内容をみてみると、ほぼ次の三つに分類することができよう。その一は消費組合的活動であり、石川島造船所などでは同じ頃購買組合という形ですすめられたものである。その二は扶助的活動であり、健康保険組合を軸に養老、疾病、死亡、失業、兵役等による収入途絶や減収に対して扶助をなすもので、いわば労働保険立法の欠如を補うものであった。その三は教育・文化的な活動であり、労働会館や住宅部の運営、講演会、健康管理等の実施である。⁽⁹⁾ これらは相互に補完的なものであったが、それらを結びつけ、円滑化する役割を果たしたのが福利増進基金（一九二九年協定）、組合金融部（一九三〇年設置）、労働会館（一九三三―三四年設置）、共済部（一九三四年設置）等の事業であった。

以上の三つについて、まず消費組合活動からふり返ってみると、早くも一九二六年九月二二日の理事会で麻綱部の提案により、関東四支部の合同達成後に消費組合を設立することが決定され、さらにその直後の一〇月に開かれた第一回組合大会でも、同議案が可決されているのが注目される。しかし、当初は組合組織の枠内で事業部の活動としてささやかに実施されにすぎないので、一般の関心も薄く、業績も十分なものとはなりえなかった。⁽¹⁰⁾

ところが、一九二七年一月に、川崎支部で「製綱労働川崎消費組合」が設立されたのを発端に、二八年八月、小倉支部に、ついで三〇年七月、兵庫支部に各々消費組合が設立されて活動が拡大するにつれ、一般の利用・要求も昂まり、次第に発展の方向にむかった。これらは、特定労働組合員のみならず未組織労働者までも参加せしめる左翼系の方式とちがって、「工場中心もしくは組合中心に直接消費組合を経営」⁽¹¹⁾ するやり方に属すものであるが、いずれも製綱労組とは形式上独立した形で設立されているので、両者の会員数は必ずしも一致していない。例えば、消費組合の創立時には、小倉と兵庫では労働

組員のほとんどがそれに加入したものの、川崎では消費組合に加入するものが他にくらべて必ずしも多くなかった。しかし、三五年前後にもなると、安定的に発展し、全体的にみても常時組員の八〇%以上が消費組合に加入するようになって⁽¹²⁾いる。しかし、製綱労組と消費組合の幹部層についてみると、ほぼ重なっており、消費組合を製綱労組の分身といっても何らさしつかえないものであった。

その運営は、組合員一人一口一〇円の出資をもとになされたが、そこで扱われた物品は、米を中心に醤油、味噌、砂糖、酒、薪炭など日常生活必需品がほとんどであり、それらについて直接販売と特約店扱いを併用していた。さらに、掛売を中心にしたので利用率も高く（当初は一〇人に一人の総代員が購買代金を月末に回収したが、後には労働組合費と一緒に給料より差引く方法をとったので財政的にも安定した）、また不況などで賃上げ要求が困難な時には、売価を下げて間接的に収入減少を補い、組合員の生活を援助したりもした。従って、消費組合が労働組合活動に寄与した役割は大きく、消費組合は製綱労組の協力で発展し、製綱労組は消費組合の活動で土台を固められたという相互補完的な関係もみのがしてはならないであろう。

次に扶助的活動をみると、東京製綱の健康保険組合はその立法化と共に発足するが、さらに一九二七年二月、労働者負担金の半額、つまり百分の一を会社側が組合に寄付する協定を結んでいる。この寄付金は当初個人名義で郵便貯金としておかれたが、やがてこれが組合本部の管理に移管されて本部の活動資金にまわされることになり、製綱労組の活動・事業は飛躍的に発展することになるのである。

さらに、この健康保険組合とは別個に、一九二九年一月、組合の要求により福利増進基金が設置され（組合員一人一ヵ月一錢以上の積立金と会社からの毎月五〇〇円の寄付で運営）、消費組合、組合金融部、あるいは養老その他の各種保険的活動に寄与することになった。しかし、これは不況のために順調に推移せず、一九三四年一月に組合本部に共済部が設置された折に、廃止されている。この共済部は組合員の掛金（男子月五〇錢、女子月二五錢）と同額の会社寄付を基礎に、さらに貸倉

庫、労働会館の経営による収益金で運営され、組合員の養老、疾病、死亡、失業、兵役等の際に補助を与えて、組合員の生活を扶助することになった。ほかに、組合は、支部によっては医療設備を有したり（小倉）、指定医をもうけたりして（川崎）、組合員の健康管理にも貢献していた。

最後に、教育・文化活動にふれねばならないが、これに相当するものとしては各種の講習会、図書共同購入、スポーツ、あるいは「健康と経済に適したる労働者住宅の建設を試み⁽¹³⁾」た住宅部の事業（これは川崎支部のみであったが）等が組合によって推進された。これらについてはここに列挙するのみでその役割は明らかであり、特に詳しくは立ち入る必要もないものである。

以上の諸事業が実際に運営される場合には、本部と支部の兼ね合いもあり、単純な説明でこと足りるものではない。組合本部によってなされるものは主として共通の性格をもったもので、共済部（貸倉庫をふくむ）、金融部等の活動がふくまれ、各支部によってなされるものは主に日常生活に結びついたものか地域的な性格をもったもので、各労働会館、消費組合、精米部、支部共済部、生命・火災保険の斡旋、煙草小売業、食堂部等の活動がふくまれた。

以上のごとく、製綱労組は、創立時から消費組合や健康保険組合の活動に力を注いでいたわけであるが、その組合活動における共済・福利活動の比重の大きさと、そのものもつ意義の重要性はこれまでの叙述からも十分推察されるだろう。そして、組合自ら「我が組合のこれ等の事業は未だ其の一端を実現してゐるに過ぎないのであって、決して現時の規模を以て満足してゐるものではない。併し……大体に於て現在の勢力に対応し得る範囲にまで、各種事業の経営に成功したのである⁽¹⁴⁾」というように、いずれもがかなりの成功を収め、組合の勢威を昂揚せしめるにいたったことも認めねばならない。

しかしながら、時代がすすむにつれ、このような共済的事業にさえ、反動的な時流がおおいかぶさってくるのであり、その結果報国精神のごときものがその支柱にすえられざるをえなくなってくる。例えば、納税組合の設置にしろ、組合員に

便宜を与えることの反面として、「国民の義務の完らんことを期して」⁽¹⁵⁾ という理由づけのもとでなされたものであった。さらに、共済事業自体に「自主的労働統制」の役割をもたせようとしたものこのあらわれにはかならなかった。それだけに、幹部層の運営方法の如何によっては、いかような方向にも姿勢をむけたわけであり、実際にも、戦局の進展と共に製網労組も右傾化し、軍事体制への協力にむかわざるをえなくなっていた。しかしながら、製網労組が、自強労組等のごとく、完全に時代に迎合したり、自らの主体性を放棄して軍国体制の中に埋没しきることをできるだけ避けようとした点も、くり返すまでもなく評価してよいことであろう。そこにこそ、製網労組が共済事業を中心にした組合でありながら、現時点からみても、なお顧みられてよい意味もあるように思われる。

- (1) 渡部道太郎前掲『我国労働組合の研究』（一九〇一頁）では、戦前における労働組合による共済活動の不振を次の二つの要因にもとめている。(1)急進思想の影響によるもの、(2)組合費が低額のため共済施設を実施できぬもの。
- (2) 前掲『五週年史』、一〇五頁。
- (3) 前掲『団体協約十年』、一九三頁。
- (4) 製網労組幹部の組合観に通ずるものとして、製網労組創立直後、総同盟機関誌『労働』（一九二六年四月一日）に次のような主張をうかがえる。
「労働組合は職業的革命家の集団にあらずして、労働大衆の生活形態の延長でなければならぬ。労働組合は労働大衆が生活擁護のため又は生活改善のため、必至的に組織した団体でなければならぬ。故に労働組合は労働者の切実なる生活意識を離れてはならぬ」。
- (5) 前掲『団体協約十年』、一七六、二二〇頁。
- (6) 同右、一四三頁。
- (7) 前掲『七十年史』、二五〇頁。
- (8) 前掲『団体協約十年』、一四三頁。
- (9) 同右、一四四頁では次のごとく分類している。(1)消費組合の経営、(2)共済部を中心としての諸種の相互共済事業、(3)会館の建設およびそれに付随する諸種の事業の経営。
- (10) 同右、一七三頁。

(11) 『日本労働年報』、一九三三年版（一九三三年、学芸社）、二二六―二七頁。なお、川崎工場における消費組合については、一九三一年六月、「工場内の成功に力を得て、これは一つ工場のみでなく、外部にも発展せしめやうといふことになって、製網消費組合ではまづいから、川崎共働社といふ名称にし、この看板をかけた。ところが本部からそれでは消費組合の目的に反するといふので、看板を捨てられて仕舞った」（同右、二五二頁）という経緯があった。

- (12) 一九三五年度末でみると、全従業員三〇〇六名、製網労働組合員一八五一名、消費組合員一五八二名で、消費組合員は労組員の八五・五%にあたるが、若干職員も加入していたといわれるので、実質は八〇%強と思われる。
- (13) 前掲『団体協約十年』、四七頁。
- (14) 同右、一四四頁。
- (15) 同右、四七頁。
- (16) 同右、一四九頁。

第四節 製網労働組合の歴史的役割

— 結びにかえて —

製網労働組合一五年の足跡をふり返る時、必ず心にとめねばならぬことは昭和初期という時代的背景であろう。周知のごとく、一九二〇年以降、慢性的不況の渦にまきこまれてきたわが国の経済は、一時的に活況を呈すことはあっても、息つく間もなく昭和初年の恐慌に見舞われた。これに対処する労働運動は、大正末年から昭和初年にかけて評議会系や自由連合系中心に展開された激しい抵抗にもかかわらず、弾圧や合理化攻勢によって、多くは牙を抜かれて年々後退を余儀なくされていった。満洲事変後にいたって経済界は漸く回復にむかうが、労働運動の方は、組合・組合員・争議等の数字で量的に増大することがあっても、益々強まる弾圧によりその地位たるや微弱なものにすぎなくなっており、昔日の面影は全く失せていた。

東京製綱会社も例外ではなく、一九一九年から三一年までを自ら「内外恐慌の十二年」といつているごとく、製綱労組の歴史の前半期は全く低迷をきわめた時期であった。それ故に、三一年以前には種々の条件が改善された反面、昇進等の身分制は固定化し、労働条件も十分な向上はおぼつかなく、しかも各工場バラバラで統一化さえできぬといった、労資にとっては極めて不本意な時期であった。その後、景気が回復にむかつてからは、製綱労組の組織も充実していったものの、組合運動一般は活動領域を全く狭められて後退を余儀なくされていたので、製綱労組の活動もおのずから工場委員会や共済組合のようなごく限られた方向にむかわざるをえなくなっていた。

このような経済界の不振と組合活動の後退の時期に製綱労組が存立したという事情が、その活動や性格を規定することになったことはいうまでもない。しかし、組合活動にとつて極めて不利な時期にもかかわらず、この間製綱労組はともかく安定的に維持されたわけである。その点に関してはいくつかの要因が考えられるが、ここでは(1)会社が業界随一の力を有し、組合に対して理解と協力の態度を示したこと、その結果(2)組合がクローズド・ショップ制による全員組織を達成しえたこと、さらには(3)組合幹部の有能性、(4)組合財政の充実、(5)共済・福利活動中心の穩健な方針、の五点を指摘しておこう。

ここで、会社側との協調が製綱労組の安定性の要因の一つと考えられているが、製綱労組が単なる生産協力組合に墮することなく、ある一線では会社と対峙し、自主的姿勢を維持しようとしたこと、従つて会社側に利用されるだけに終つた組合と同列に扱つてはならぬこともくり返すまでもなく忘れてはならぬ点である。例えば、一九二八年以後定期的に開かれた労働条件協定委員会にしても、対等の立場で労働条件を協議しうる場であつたし、実際にそれを通じて獲得された成果——定期昇給制度、奨励金制度、残業手当、皆勤賞、定限年齢等の制定や改善——も少からざるものがあつた。これらの成果の内容についてはさらに検討の余地があろうとも、他企業の水準を上まわるものが多く、間接的に他企業における労働者の条件改善にも寄与することとなつた。また内部的にも、定期昇給や解退職手当制度の設定は従業員の公平な処遇などの効果も生

みだし、労働条件決定における基準や客観性の設定へと前進する役割をも果たすことになつていた。

その反面、一旦かちえた福利増進基金や定期昇給を同じ協定の場で一時停止を承認したり、一九三一年においては大量の人員整理と生産制限の承認さえ行つてゐる。しかし、そういった場合でも、形式的にはあれ、単なる幹部同士のなれ合いの結果ではなく、あくまで労資の対等の話し合いの中から到達した妥協点という意味をもち、そのかわりに余分の退職金を獲得するなどの努力も払つてゐる。従つて、そこにみられるのは、他の右翼系組合にみられたような労働組合機能の放棄ではなく、総同盟の理念に拘束された範囲内ではあつたが、明らかに労資の取引の結果生みだされた方向という見方をしてもさしつかえないものであつた。その意味で、戦前におけるほとんどの組合が労働条件等について経営の決定に恒常的には影響力をもちえなかつたのとちがい、製綱労組は労資関係を順当に維持し、労働条件の決定に重要な発言力をもちえたといえる。そのことは、よかれあしかれ第二次大戦後の団体交渉の形態につながるものであり、組織形態といふ団交方式といふ今日の先駆をなすものといつてもいいすぎではないように思われる。

それだけに、製綱労組をここでとりあげるとしても、それを戦前における労働協約締結組合の、あるいはクローズド・ショップを獲得した組合の典型という意味からとりあげてゐるのではないことも明らかであろう。この点はこれまでの論述からもすでに明らかではあるが、戦前においては、労働協約、工場委員会、あるいはクローズド・ショップを有している方がむしろ組合としての自主性を失い、御用組合的性格をもつてゐる場合が多かつた。製綱労組とても、協調性という点では他に劣らず顕著であり、また戦局の進行と共に御用組合的傾斜さえ避けえなかつたが、それでもなお労働協約締結組合一般と製綱労組を同列に扱うことはできないのであり、むしろ戦前における進んだ事例としての意味の方を評価すべきであろう。

いずれにしても、戦前にあつて労働組合が永続的に存続しうるためには、単に組合員大衆を把握して組織の維持をはかりうるだけでなく、その姿勢が経営や国家の方向にさうようなものでなければならなかつた。その点、製綱労組は、共済事業

はじめ経済活動を中心に推進することで組合員をひきつけ、その思想の穏健性と積極的な生産協力という姿勢で資本の承認をとりつけていた。ところが、このような組合でさえ、戦時体制の進行と共に解体を余儀なくされたのであり、そこに戦前における労働組合の地位の不安定さ、根の弱さというものを否応なくみせつけられざるをえない。そのことは、戦前における労働運動の限界を如実に示すと共に、資本主義発展の早激性に対応する権力機構の横暴性・労資関係の未成熟をも浮き彫りしているものといえる。それだけに、今日の眼でみれば、微温さ、保守性にあきたらぬ面が強く残るとしても、戦前にいて組合が恒常的に存続しうるには、製綱労組のような姿勢・活動が限界であったこともまた認めざるをえないのである。しかしながら、労働組合法もなく、労資の休戦を暗黙のうちに認めた時にはじめて協約が締結されるような時期に協約を締結することや、また過去現在を問わず労資協調を自らの労働条件の維持・改善より優先して第一義に考えるような姿勢が、労働運動の発展、あるいは対等の労資関係の達成にプラスとなるかどうかは全く別問題であり、わが国における労資関係の歪みとも関連して改めてその評価は問われる必要があるだろう。

(1) 松岡駒吉は、特に東京製綱の例というより一般論としてはあるが、労働協約を締結した労資の状態・関係は不況下でも安定的に平和裡に推移したことを指摘し、その要因として組合の経営に対する信頼、経営の開明的姿勢等の五項目を挙げている。長文であるので引用は避けるが、いずれも東京製綱にもあてはまる面があり、参照されてよいだろう（『産業平和と団体協約』『社会政策時報』一三二号、一〇六―七頁）。

〔追記 本稿は一九六七年度慶應義塾学事振興資金研究補助による研究の一部である。〕

研究ノート

Anti-Inflation 政策への一提案

——租税政策理論研究おぼえがき——

深谷昌弘

目次

序 論

第I章 企業と価格支配力

 第一節 独占と価格支配力

 第二節 Full Cost Principle と価格

 第三節 独占度と価格変化率

第II章 Anti-Inflation Policy に対する一つの提案

 第一節 “A Tax on Price Increases?” の概要

 第二節 Taxation on Price Change の提案

 第三節 Tax on Price Change: a further discussion

参考文献

成長率を高く維持するためには高い需要水準を維持せねばならぬ。しかし高需要水準はインフレーションを誘発する傾向を準備するのである。

しかしながら、成長率と物価上昇率の相関関係は余り明白ではない。むしろ、統計学上は、失業率と物価上昇率との相関が強いことが認められている。従って、物価安定政策は完全雇用政策とは相入れないものではないか、という疑問が生ずるのである。

成長率と物価上昇率の間に相互に直接の関係がないとしても、高度成長政策と物価上昇率とは無関係ではない。成長率を上げようとして需要水準を引上げる政策がとられるならば、その政策は失業率を低め、高い賃金上昇率をもたらす、更に物価を引上げるであろう。

かくて、「完全雇用か物価安定か?」、あるいは「高度成長か物価安定か?」という、矛盾論的な極めて解決困難な、しかも重要な命題が経済政策上に投げかけられるのである。

物価安定政策が困難なのは、有効需要政策が有効性に乏しいこと

昨今の資本主義経済にあって、最も強く世人の興味をひいている問題は経済成長とインフレーションであろう。とくに先進資本主義国においては、二つの問題が同時に発生してくる傾向にある。即ち

Anti-Inflation 政策への一提案