慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	賃金市場の制度的側面
Sub Title	An institutional aspect of wage markets
Author	井上, 詔三
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1972
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.65, No.1 (1972. 1) ,p.41- 64
JaLC DOI	10.14991/001.19720101-0041
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19720101-0041

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.

過剰人口・賃金」[98]でくわしくのべたので，省略する。

（5） 最後に強調したい恐慌の機能は，これまでの機能とは異質的なものである。

恐慌は一面では，上のように再生産の中断と破壊を通じてではあれ，資本の再生産の条件を整備・回復するとともに，労働者に対する資本の支配を強める条件を創出し，資本制生産の持続・発展をはかっていくのではあるが，しかしながら，恐慌は他面では，資本制生産の矛盾を全面的に暴露することを通じて，資本主義体制固有の・資本主義体制がつづくかぎり不可欠な矛盾の認識を可能とし，資本主義体制そのものへの体制批判と体制変革の理論，意志，行動を強化していく機能をはたすのである。

マルクス経済学自体，周期的恐慌のなかから形成・確立されていったといっても過言ではない。資本制生産関係の特質・矛盾の認識・解明は，周期的恐慌において爆発する矛盾を重要な対象として確立されていったものであるし，また，『資本論』体系は，1848年革命の失敗後，「ほんとうの革命」は「近代的生産力とブルジョア的生産諸形態が，たがいに矛盾に陥る時期にだけ，可能である。」[99]と考えたマルクスが来るべき恐慌と革命にそなえて長期にわたる経済学研究に専心することによって確立されたものであった。

労働者階級が，単なる賃金上昇等の労働条件改良の要求ではなく，体制批判・体制変革の意識と行動をうちだしていく基礎も，恐慌の周期的爆発の避けられないもとでの労働者の状態にあるのであるが，この点についても，前掲別稿を参照されたい。

（経済学部助教授）

注(98) 『三田学会雑誌』1971年10月号。
(99) K. Marx, "Neue Rheinische Zeitung. Politisch-ökonomische Revue", (1. November 1850), (Marx/Engels, Werke, Bd. 7, S. 440.) 訳，『マルクス＝エンゲルス全集』7，450頁。

賃金市場の制度的側面

井上　詔三

1 はじめに
2 労使関係の体系
3 労働市場の制度的側面
4 賃金比較と賃金波及
5 賃金比較の範囲
6 むすび

1 はじめに

交渉による賃金決定では，賃金にかんする的確な情報をどこから集めるかということは，企業にとっても組合にとっても，きわめて重要な課題である。

わが国の春の賃金交渉の過程で，賃上げの世間水準が形成され，これが同業他社ばかりでなく，産業の枠をこえた他の労使の賃金交渉に影響を与える，いわゆる賃金波及という現象は，賃上げにかんする情報の伝播にもとづくものである。賃上げをめぐって，他社・他組合の賃金情報を比較検討し，これをよりどころとして自己の賃金政策をきめるという，賃金にかんする準拠行動は，労使が好むと好まざるとにかかわらず，なさねばならない活動となっている。すでに企業に雇われている労働力の賃金決定の一側面は，賃金波及の範囲，すなわち賃金比較の及ぶ範囲としてとらえることができる。

企業や労働組合の賃金比較の対象は，どのような範囲にひろがっているのであろうか。比較の範囲は，企業と組合で異なるのか，企業や組合の規模で異なるのか。また，産業による特徴があるのかどうか。本稿のねらいは，以上の点を明らかにすることにある。そのため，まず第1に交渉による賃金決定の場を理解するための，労使関係の体系を検討する。つぎに，賃金決定に関して多くの業績を蓄積してきた労働経済学の労働市場分析を検討して，賃金比較が制度的労働市場における賃金決定基準として重要な要素であることが論じられる。これは，社会学あるいは社会心理学の領域

で，個人あるいは小集団の行動分析に用いられてきた準拠集団の理論に当る。賃金比較の範囲にかんしては，私鉄，運輸，海運，金融，生命保険，商業の各産業の企業，あるいは組合について，実態分析をすすめる。

2　労使関係の体系

今日，労使関係の研究対象は，労働の分野のあらゆる側面——経済・社会・政治・法律・心理関係など，人事管理，社会保障，労働立法など——に及んでいる。労使関係論の問題領域は，各学問の境界領域に位置しているわけで，各学問系統の境界を越えたインターディシプリナリー・アプローチが必要であるといわれている。[(1)] J. T. ダンロップは，各学問が労使関係の分野のどの範囲にどの程度貢献できるかを明らかにし，さらに，各分野における研究が統一された目的に統合されるための分析枠組としての意味を備えた「労使関係の体系」(Industrial Relations Systems) を提示した。ダンロップは，これを工業化社会の下部体系（サブシステム）として位置づけている。[(2)] この労使関係の体系は，つぎの４つの要素から成る。

（１）　行動主体 (actors)

（２）　環境条件 (contexts)

（３）　価値観 (ideology)

（４）　ルール (web of rules)

以下この構成要素を順にみていくことにする。

行動主体は，つぎの３者から成る。(イ)経営者階層(management hierarchy)およびその組織団体，(ロ)労働者階層 (workers hierarchy) およびその組織団体，(ハ)労働者，企業ならびに両者の関係にかんする政府機関（および労働者と経営者がつくる民間の機関)。

この行動主体は，真空状態のような場におかれているのではない。ある環境のもとにおかれていて，その環境に規定されつつ，相互に関連している。この行動主体の相互作用に影響を与えるのが，環境条件である。ダンロップは，つぎの３つの環境条件を掲げている。

(イ) 技術的環境条件 (the technological context)，(ロ) 経済的環境条件 (the market context or budgetary constraints)，(ハ)政治的環境条件 (the power context)。

技術的環境条件とは，抽象的・理論的な次元での技術ではなく，工学的な技術の内容を指すもの

注(１)　この点に関しては，たとえば，川田寿「労使関係国際比較研究」(『三田学会雑誌』64巻10号，1971年10月）参照。なお，日本において“多学科的接近”が，イデオロギー派閥の問題や研究領域における縄ばりといった問題から，まだむつかしい状態にあるという見解がある（白井泰四郎「労使関係論の日本的状況」『日本労働協会雑誌』No. 118, 1969年１月号)。

(２)　John T. Dunlop, “*Industrial Relations Systems*” (New York, Holt-Dryden, 1958)

である。この条件は，労働者や経営者が果す機能すなわち作業・業務のタイプと，この機能を果す場すなわち職場のタイプとに影響を与える。作業・業務のタイプとして，ダンロップはつぎの３つをあげている。i) 作業内容——肉体作業であるか，事務作業であるか，専門的なサービスを提供する作業であるか。または，これらの要素がどのような比率で組合された作業であるか。この作業の技能・知識・責任・努力といった評価要素はどんなであるか。このような作業内容を基本的に規定するのが技術的環境条件である。ii)職場における行動主体の緊張の程度——緊張の程度は，たとえばつぎのような条件によって異なる。労働者が手作業をしているのか，機械・装置を操作しているのか。作業が機械のペースで進められるのか，それとも，自分で仕事のペースを決めることができるのか。修理・保守・点検といった機械や装置に対するサービス労働なのか，あるいは消費者に対するサービス労働であるのか。iii) 職場の稼働時間——技術的に連続操業を必要とする職場であるのか，あるいは，需要の構造を反映して必要な時だけしか稼働しないのか。こういった作業のタイプの差に応じて，異なったルールが形成される。また，職場のタイプとしては，つぎの４つをあげている。i) 職場が地理的に固定しているのかどうか——もし職場が移動するならば，その距離は長いのか短いのか，その周期は定期的であるのかどうか。ii)職場と住居の関係はどうであるか——両方とも固定しているのか，いっぽうだけが移動するのか，それとも両方とも移動するのか。iii)作業量は変動するのか安定しているのか。この作業を担う労働力が定着的であるか，流動的であるか。iv)作業集団の規模はどのくらいの大きさか。このように職場のタイプは技術的環境条件によって影響される。そして，それぞれのタイプに応じたルールが形成される。

経済的環境条件とは，生産物市場，資金的制約，労働市場のことである。生産物市場および資金上の制約については，つぎのことがいわれる。i) 市場での競争上の地位や資金市場での支配力，ii) 市場や融資の範囲，iii) 企業間における市場や資金の同質性，iv) 企業規模，v) 企業の成長あるいは衰退傾向，といった要素が「ルール」に影響する。また，労働市場条件にかんしては，i)労働力の特性，ii)労働市場の需給関係，iii)総費用にしめる労務費の割合が，「ルール」に影響する。

政治的環境条件は，行動主体の地位（ステイタス）を規定するさい，決定的な影響を与える。職場に関するとりきめ——特に，行動主体相互の関係，新しいルールを設定するさいのとりきめや，以前からあるルールをどう管理するかという手続に関するとりきめ——は，しばしばこの政治的環境条件によって基本的に規定されている。ここでいう地位とは，体系内におけるある行動主体およびこれと同じ機能を有する他の主体の関係をさす。たとえば，一国の労使関係において，労働者の地位は，経営者階層，競争相手または潜在的に競争相手となる他の労働者，労働者とその組織団体，政府機関，との関係を通して明確にとらえることができる。政治的環境条件は，労使関係の体系内の力関係ではなく，体系外で勢力がどう配分されているかということにかんするものである。したが

って，これはその体系にとって所与の条件である。たとえば，行動主体としての政府機関は，一般社会における勢力の配分がどうなっているかということによって特に強く左右された行動をとらざるを得ないが，これは環境条件と行動主体との関係を示すものである。

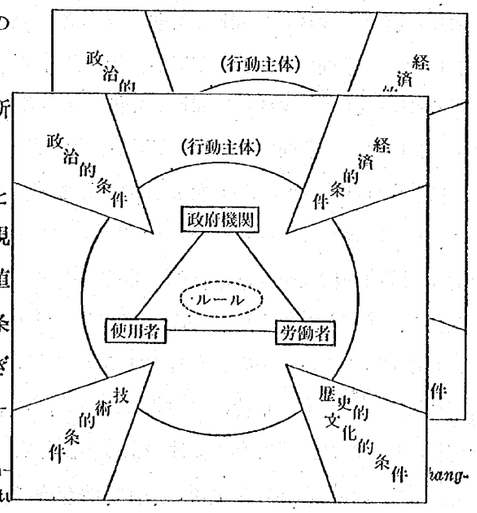
これらの環境条件を規定しているのは，一般社会や社会の労使関係の体系以外の，下位体系（サブシステム）である。

価値観は，各主体の役割や位置を規定している観念（ideas）のことである。これは，各主体が他の主体の位置と機能にかんして抱いている考えを規定する観念を含む。価値観は，体系を一つの統合体として結びつける役目を果している。たとえ，労使間の対立抗争がたかまったとしても，これを一つの体系としてまとまりを保たせるのが，この価値観である。この価値観は，社会一般の価値観と区別されなければならない。ただし，発展した産業社会では，両者は類似していたり，また，少なくとも両立すると考えられている。行動主体は，これらの環境条件と価値観のもとで，職場や作業集団に関するルールを確立する。

ルールの内容は，これを作成する手続にかんするとりきめや，特定の状況に対してどのルールをどのように適用するかを，とりきめたものである。ルールとは，このように一つの労使関係の体系を別のそれから区別する場合の，重要な鍵である。ルールの形態は様々であり，ルールを作成し運用する手続も同様に様々である。しかし，それはつぎのタイプに分けることができる。イ）経営者が自由に行う場合。ロ）政府機関が主要な役割を果す場合。ハ）労働者が主な役割を果す場合。ニ）経営者と労働者が共にこれを行う場合。ホ）3者全てが参与する場合。

ダンロップは労使関係論の中心課題は，特定の労使関係の体系において，なぜ特定のルールが作りあげられるのか，また，環境条件の変化に対応して，ルールはどのようにして変り，なぜ変化するのかを説明することにあるとしている。

図 1　労使関係の体系



ところで，彼によれば，環境条件はあくまでも所与のものである。行動主体はこれに制約されつつ，ルールを作り出すとしている。しかし，行動主体と環境条件の相互作用を認めた体系のほうが，より現実的であろう。S．レビーンは，ダンロップの価値観を「歴史的文化的条件」と修正し，これを環境条件の一つに加えている[3]が，これを図示すると，つぎのとおりである（図1）。また，川田寿氏は，レビー

注(3)　Solomon B. Levine, "Universalism and Paticularlism-ing Patterns of Industrial Relations, The Japan Institu

ンと同様の視点から日本の労使関係を説明している[4]。ダンロップの分析枠組は，このように批判・修正の余地はあるとしても[5]，労使関係の枠組を設定し，体系化を試みた点では注目に値する。これによって，各学問分野で従来ばらばらに行われてきた労使関係の研究が，統一されたフレームワークの下におかれ，研究成果を蓄積していくことができるようになった，といってよい。また，労使関係の比較研究を実り多いものにする道が開けたわけである[6]。

労使の交渉による賃金決定という問題領域を明らかにするには，このような労使関係の体系という視点が不可欠であるといえよう。賃金決定の問題に関しては，これまで経済学の分野で研究が積み重ねられてきている。“労働経済学”がこれである。これを先のダンロップのフレームワークに照らしてみるならば，主に環境条件の中の，経済的条件に焦点を合わせ，行動主体が形成するルールそのもの，および，これと経済的条件の関係を究明してきたといえる。以下，労使関係の体系と，労働経済学の対応関係をみる前に，まず，労働経済学の分野における蓄積を検討しておこう。

3　労働市場の制度的側面

伝統的経済学では，完全競争がゆきわたった労働市場を想定していた[7]。そこでは，あらゆる労働力は等質であり，労働者は自由に市場へ出入りできる。また，労働を需要する者も供給する者も，市場にかんする完全な知識を持っている。さらに，両者の規模は小さくて賃金を操作できない。したがって，賃金は労働の需要量と供給量の均衡点に定まり，労働者の移動と賃金決定の過程は密接に関連している。

ところで現実の労働市場では，賃金と雇用の変動は関連しているが，これほど完全競争的ではない。たとえば，R. A. レスターはニュージャージー州の特定地域を対象に，企業（製造業）の雇用政策を検討した。その結果，従来，労働の流動性が高いといわれてきたアメリカの労働移動が，実際

注(4)　Hisashi Kawada, "Industrial Relations in Japan" (*Indian Journal of Industrial Relations*, Oct. '65. Vol. 1, No. 2)

(5)　K. ウォーカーは，多元的な比較研究を行うには，ダンロップの体系では方法論上不十分であるとして，特に国レベルで労使関係の比較を行うためのフレームワークを示している。しかし，このフレームワークは，ダンロップの労使関係の体系の各要素に，さらに多くの要素をつけ加えたにすぎない。(K. Waker, "The Comparative Study of Industrial Relations" pp. 105-132, I.L.O.)

(6)　たとえば，津田氏はダンロップの研究をふまえて，労使関係の国際比較をすすめるさいに必要な比較の基準と尺度を設定しようと試みた。労使関係を，経営者—従業員関係と，使用者—労働組合関係の2つの次元にわけて，それぞれ数多くの説明要素を掲げている。国レベルの研究では，その中の特徴的な要素に限っているが，35ケ国の事例を網羅している。各国の実情を知るためには有用である（津田真澂『労使関係の国際比較』日本労働協会 1969）。また，環境条件のうち，技術的条件を共通にしたうえで，労使間で形成されたルールを国際比較することによって，環境条件とルールの関係を明らかにしようとしている研究としては，二瓶恭光「技術と工業化の論理——企業レベルにおける国際比較研究」（『日本労働協会雑誌』No. 142 1971年1月号）がある。労使関係の比較研究としては方法論上すぐれたものである。

(7)　J. R. ヒックス『新版　賃金の理論』東洋経済新報社 1965 参照

には，労使が形成した制度的ルールによって妨げられていることを明らかにした。[8] また，労働市場の需給関係がひっぱくしていないし，雇用にかんする制度的ルールもまだ確定していないと思われる1930～40年代のアメリカの労働市場の調査研究でも，市場における労働者の行動は経済合理的とはいえないとしている。その一因は，労働市場にかんする労働者の知識が，限られたものでしかないことにある。[9]

労働市場の情報について，G. スティグラーは，シカゴ大学ビジネス・スクール卒業者に対する求人の資料を検討した結果，つぎのように指摘している。すなわち，高学歴の労働力でさえ労働市場にかんする限られた情報しか持っていない。しかも，労働者は賃金率・雇用の安定性・雇用条件・そして職業選択のさいの他の決定要因にかんする情報を，どのようにして手に入れるか，また，どのようにして最新の情報を得続けるかという難点をかかえている。[10]

以上から明らかなように，労働者が市場にかんする情報を完全にもっているという仮定は，現実的ではない。しかし，労働組合組織が発展することによって，この点を補う活動をすれば，この問題は解決される。ただしこの場合には，組合が労働市場への供給に独占力を発揮できるので，完全競争的労働市場とはいえない。社会制度が発展するにつれて，労働市場においては，プライスメカニズムよりも制度的ルールが主要な役割を果すことになる。したがって，雇用量の変動と賃金の変動は，必ずしも1対1の対応関係を示さない。[11] C. カーは，制度的なルールが規定している労働市場を，「制度的労働市場」(institutional labor market) と呼んでいる。この制度的なルールを形成するのは「雇用者団体・雇用者間の暗黙の了解，人事政策を設定した会社・労働組合，団体協約，そして政府の行動」[12] である。これは，ダンロップのいう労使関係の体系の「行動主体」にほかならない。

さらに，カーは労働市場という包括的概念を，「ジョブ市場」(job market) と「賃金市場」(wage market) という2つのサブシステムに分けて考えることを提唱した。[13] 労使の交渉による賃金決定と

注(8) Richard A. Lester, "*Hiring Practices and Labor Competition*" Princeton, N. J.: Industrial Relations Section, Department of Economics and Sociology, Princeton University, 1954.

(9) Charles A. Myers, "Labor Mobility in Two Communities", in *Labor Mobility and Economic Opportunity*, pp. 68-79. The M.I.T. Press, Massachusets, 1954.

(10) George J. Stigler, "Information in the Labor Market". *The Journal of Political Economy*, Vol. LXX, Supplement: Oct. 1962, No. 5, Part 2. Univ. of Chicago Press.

(11) M. J. ピオーリは，労働市場の需給バランスに対応するのは，「賃金」ではなく「技術」(technology) であるとして，実証研究を展開している。M.J. Piore, "The Impact of the Labor Market upon the Design and Selection of Productive Techniques within the Manufacturing Plant" (*Quarterly Journal of Economics*, Vol. LXXXII, Nov. 1968, No. 4)

(12) カーは，特に現代の労働市場においては，「個々の労働者の自由な選好に代って，制度的なルール(institutional rules) が支配的な役割を果している」としている (C. Kerr 前掲論文)。なお，制度的労働市場にかんする説明としては，佐野陽子「賃金決定要素としての労働市場」(同著『賃金決定の計量分析』東洋経済新報社 1970，第2章) 参照。

(13) 「ジョブ市場」とは，労働者が移動しようとし，しかも，ある仕事(job) から別の仕事へと比較的自由に移動する領域である。このジョブ市場で，仕事が労働者に配分される。「賃金市場」とは，単一の労働の価格がゆきわたる領域である。労働者あるいは雇主，それぞれの間の競争が阻害されている場合には，労働市場をこのように2つの側面に分けて究明することが有効となる。詳しくは，Clark Kerr, "Labor Markets: Their Charactor and Consequences" *American Economic Review*, XL, May 1950.

いう問題は，この賃金市場の領域に入る。「制度的労働市場」の「賃金市場」では，賃金決定の制度的なルールの一つとして，「賃金比較と，労働組合・雇主および政府の政策とが，従来の市場機構に代って機能している」わけである。[14] 現代社会に特徴的な制度的労働市場では，賃金は「公正比較」(equitable comparison)[15] のおよぶ範囲内で決まるといってよい。

この公正比較という概念は，社会学あるいは社会心理学の分野で発展してきた「準拠集団の理論」(reference group theory) に対応する。[16] ここで準拠集団とは，事実上の所属・非所属にかかわりなく，個人あるいは集団が，心理的に自らを関係づけている集団をいう。[17] 準拠集団の分析には，個人が他者の価値や基準を用いて自己を評価する過程がどのような要因によって規定されるかを究明するという課題がある。[18] 準拠集団の理論は，個人あるいは小集団を研究対象として，これを明らかにしようとしてきた。この準拠集団の理論を，労使関係を構成する経営者・労働者あるいは政府機関といった行動主体が，賃金交渉を行う場合にあてはめてみよう。団体交渉による賃金決定で，労使が自己の賃金政策をつくるさい，他者をよりどころとする場合，これを賃金にかんする準拠行動と呼んでいる。ダンロップの労使関係の体系でいえば，この準拠行動が「ルール」の実態であり，準拠行動を行っている労使が「行動主体」である。賃金準拠の範囲はつぎのような多くの要因によって規定されている。すなわち，「行動主体」が生産物市場で競争関係にあるかどうか。労働者を同じ地域内で募集していて，労働市場で競争関係にあるかどうか。企業や労組の規模はどのくらいか。他社と系列関係にあるかどうか。労働組合組織の所属関係はどうか。経営側の団結は密かどうか。過去の交渉慣行はどのようであったか。誰でもが代表的な企業や組合と認めているのかどうかなど。これらの要因は，労使関係の体系を構成している環境条件——経済的条件・技術的条件・政治的条件・歴史的文化的条件——の具体的なあらわれである。

注(14) 前掲 Kerr 論文参照。なお，J. バックマンは，団体交渉による賃金決定に際して，労使が判断を下したり決定する場合の，よりどころとする5つの「賃金決定の基準」の1つとして，"賃金比較" をあげている。他の基準は，生計費・支払能力・生産性・経済環境である。J. バックマン著「賃金決定の基準」(日刊労働通信社 1962) 参照。

(15) A. ロス『労働組合の賃金政策』(ミネルヴァ書房 1962)。

(16) この点について，S. リプセットと M. トラウが指摘している。この研究は経済学的アプローチと社会学的アプローチを関連させた上で，賃金決定に応用したものである。Seymour M. Lipset and Martin Trow, "Reference Group Theory and Trade Union Wage Policy" M. Komarovsky ed. *Common Frontiers of the Social Sciences*, pp. 394-95.

(17) Herbert H. Hyman & Eleanor Singer ed., *Readings in Reference Group Theory and Research*, The Free Press, 1968. たとえば，個人がどのような準拠集団に自らを関係づけているかによって，その人の態度や行動に違いが生じることがわかっている。T.W. Newcomb "Attitude Development as a Function of Reference Groups: The Bennington Study" in *Readings in Social Psychology*. さらに，なぜ他者を比較の対象とするのか，比較の対象はどのような範囲に向うのかといった準拠行動そのものの側面が明らかにされている。たとえば，L. Festinger "A Theory of Social Comparison Process" A. Hare, E. Bargata and R. Bales eds. *Small Groups*, New York 1955, pp. 163-87 参照。

(18) R. K. Merton and A. Kitt, "Contributions to the Theory of Reference Group Behavior", Merton & P.E. Lazdrsfeld, eds. *Continuities in Social Research*, Free Press, Glencoe, Illinois, 1950.

4　賃金比較と賃金波及

賃金をめぐる準拠行動については，賃金が波及する過程を明らかにしようという視点から，いくつかの研究がなされている。たとえば，佐野は，未組織の流動的労働力（林業労働者）と，大企業の定着的な労働力（私鉄労働者）という２つの対照的なタイプの労働力をとりあげ，賃金の準拠行動を調べた。見出された事実の概略はつぎのとおりである。賃金に対する満足度と比較対象の関係は，私鉄労働者の場合，高賃金の者を比較の対象としている。したがって，自己の賃金を不満に思っている者が多い。これに対して，林業労働者で不満を抱いているのは，私鉄の場合より少ない。自己の賃金よりそれほど高くない者を比較の対象としているからである。また，賃金準拠のひろがりを，職種を中心にみると，私鉄労働者は，学歴や職種によってことなるが，おおむね，事務員とか工員といった一般的な職種を対象としている。これに対して，林業労働者の大部分は，同一職種あるいは類似の職業をあげている。[19] 調査対象の私鉄労働者は，大都市に住んでいるが，林業労働者は町村に住んでいる。そして，私鉄は，多様な職種と労働力から成るのに対して，林業は，少ない職種と等質的な労働力から成る。したがって，私鉄労働者は賃金にかんする数多くの情報を得ることができるが，林業労働者は，限られた情報しか得られない。両者の賃金準拠のひろがりが異なるのは，労働力のタイプのちがいばかりでなく，このような情報連関のちがいにもよるといえよう。

また，石田は典型的な定着的労働力である鉄鋼労働者が，自己の賃金をどのように評価しているか，だれの賃金と比較しているか，などを調べ，賃金決定の過程における一般組合員の役割を明らかにしようとした。[20]

これらの研究は，賃金の波及現象，そして，賃金交渉における準拠行動を探るには，個人のレベルまでさかのぼることが必要であるという認識にたつものである。しかし個人の賃金準拠と組織の準拠行動が一致するという保証はない。団体交渉による賃金決定が，企業対労働組合という組織の意志決定行動であり，組合執行部と一般組合員の意識のくいちがいが，労組の運動論上の問題として，しばしば指摘されているからである。したがって，交渉による賃金決定では，個人レベルばかりでなく，企業と組合という，組織体の賃金にかんする準拠行動をとらえなければならない。企業にとっても，組合にとっても，他社・他組合の賃金にかんする情報を収集して賃金比較を行うことは，ことのほか重要である。なぜなら，もし企業が賃金情報を過不足なく収集できなければ，他社より高い水準に賃金を決めることによって，不必要に高い賃金で労働者を雇うことになるか，あるいは，他社より低く賃金を決めることによって，労働者のモラールを低下させてしまったり，労働

注(19)　佐野，前掲書 161-238 ページ
(20)　石田英夫「賃金決定と一般組合員」(『日本労働協会雑誌』No. 115, No. 116 1968年10月号，11月号)

者を定着させることができなくなるであろう。もし，組合が賃金情報の収集に失敗するなら，組合執行部は一般組合員の支持を失うことになるであろう。たとえば，N. トールスと R. レイモンは，アメリカの経営者協会の賃金資料を検討した結果，賃金情報の収集は，労組の有無にかかわらず企業の重要な活動であると指摘している。[21] また，A. リースと G. シュルツは，賃金交渉のタイプのちがいによって，どこからどの程度，賃金にかんする情報を集めて利用しているかを調査した。そして，賃金決定に参与できる事業所では，賃金にかんする情報をよく集めて利用していることを見出した。[22] わが国でも，春の賃金交渉のさいに，賃上げにかんする情報の収集と流布活動は，近年，とみに活発になってきている。[23] 他社・他組合の賃金にかんする情報を手に入れている場合には，賃金の準拠行動は対外賃金比較としてとらえることができる。そして，これを手がかりとして賃金波及の経路を明らかにできる。そこで，たとえば佐野は，化学産業の労働組合の対外賃金比較を調査した結果，つぎの事実を見出した。組合は比較的長期にわたって安定的に特定の賃金比較の対象をもっている。このことは，上部団体が賃金の波及する経路を確たるものにしているという点で重要である。そして，賃金比較のつながり（ウェイジ・コントゥアズ）[24] を決めるもっとも重要な要因は，生産物市場のつながりと，組合員が属している企業の規模である。[25] この研究は，分析対象を化学の労働組合に限っているが，島田は対象を製造業の主要産業に拡げ，賃金比較の方向と強さを組み合わせて，比較関係を他産業志向型・強比較型・自産業志向型・弱比較型の４つの類型に集約した。そして，労使の賃金比較がこの類型のどこに位置するかは，つぎの要因の作用によるとしている。（イ）労働市場の構造すなわち企業規模別階層，（ロ）産業構造ならびに生産物市場競争関係，（ハ）労働組合組織化の程度と組織系列関係，（ニ）生産技術特性など。[26]

われわれは賃金波及をめぐる見解を検討した上で，わが国の大企業とその組合の交渉による賃金決定を調査研究した。これは，行動論的アプローチによって，賃金波及のしくみを明らかにしようとしたものである。たとえば，賃金準拠の連関を，労働市場連関・企業特性連関・組合組織連関・広域連関といった要因で説明した。また，賃金決定の主な要因としては，労働市場の需給関係を反映した賃上げの圧力という経済的要因と，団体交渉による賃上げ相場を形成したり追随するといった，賃金の準拠行動をとおした賃金波及による非経済的要因の２つを指摘した。そして，大企業では団体交渉圧力が支配的であるが，これは企業規模が小さくなるにつれて弱まり，労働市場圧力が

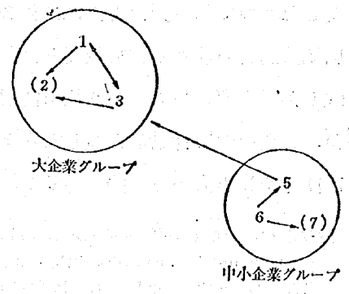
注(21)　N. Arnold Tolles and Robert L. Raimon, *Sources of Wage Information: Employer Associations*, (Cornell Studies in Industrial and Labor Relations. Vol. III, Cornell University, 1952)
(22)　Albert Rees and George P. Shults, *Workers and Wages in an Urban Labor Market*, (The University of Chicago Press, Chicago, 1970)
(23)　日本生産性本部『賃金白書　昭和46年版』
(24)　John T. Dunlop, "The Task of Contemporary Wage Theory", *in New Concepts in Wage Determination*, eds. George W. Taylor and Flank C. Piorson, New York, McGraw-Hill 1957, pp. 117-139.
(25)　佐野陽子「労働組合による賃金決定」『産業研究』第２巻，No. 1 慶應義塾大学産業研究所 1964年
(26)　島田晴雄「賃金比較行動と賃金波及の構造(1)，(2)」『三田学会雑誌』61巻６号，61巻７号，1968年

強まることを見出した。[27] ただし，企業規模がどのくらい小さくなると，団体交渉圧力よりも労働市場圧力が強くなるのかといった規模と２つの要因の関係はまだ十分明らかにされていない。この点を解明することは，賃金決定要因が，この２つの要因だけでなく，企業内・企業外の多くの要素から成るだけに容易ではないからである。しかし，賃金比較をするうえで，他社・他組合から賃金にかんする情報を得ている場合，この賃金比較対象の具体的な企業や組合名を知ることによって，これを補うことができる。すなわち，比較の範囲が，パタンセッター[28]を対象としている場合には，団体交渉圧力が支配的であるのに対して，地域に限られた企業を対象としている場合には，労働市場圧力が強いといってさしつかえないからである。このような視点から，私は大企業の労使の賃金比較の情報連関を分析した。ここでは，産業内の賃金比較の連関について，企業あるいは組合が緊密に連繋している統合型と，ゆるやかな連繋しか示さない分散型の，２つのタイプを明らかにした。さらに，産業間の賃金比較の連関を見出すことによって，パタンバーゲニングを展開する主導的労使，これに追随するパタンフォロアーを識別し，産業の枠をこえた賃金波及の経路を明らかにした。[29] ただし，研究の対象は，組合の組織率が高い製造業の大企業（東京証券市場第１部・第２部上場の会社とその組合）に限っている。製造業以外の産業で，賃金比較の範囲はどのようなひろがりを示しているのであろうか。以下，本稿ではこの点に限って検討する。

5　賃金比較の範囲

企業や組合が，自己の賃金政策を決めるよりどころとして，他社・他組合の賃金にかんする情報を集める場合，その範囲がどのようなひろがりを示すかを，つぎのような図で表わす。図２で，数字は，他社・他組合を比較の対象としている行動主体ならびにその比較の対象を一連番号で示したものである。この数字は，従業員数または組合員数規模順の番号で，会社１に組織されている組合の番号も１というように，企業と組合の番号は対応している。図２を企業の賃金比較とすると，

図２　賃金比較の連関



（イ）企業 1，3，5，6 の４社から回答があったこと

（ロ）企業(2)，(7)は比較の対象とはされているが，調査に回答を寄せなかったこと

（ハ）欠番（企業４）は，調査への回答もなく，比較の対象にもなっていないが，組合側の賃金比較

注(27)　佐野陽子・小池和男・石田英夫編『賃金交渉の行動科学』東洋経済新報社 1969年。
(28)　パタンセッターという概念について，詳しくは，佐野他編「前掲書」19-41 ページ参照。
(29)　井上詔三「賃金比較と賃金波及」『日本労働協会雑誌』No. 151 1971年10月。

に登場すること

（ニ）賃金比較の連関を矢印で示すと，たとえば企業１が(2)，3，また企業６は企業5，(7)を比較の対象としていること

を示している。仮に，企業１～３を大企業，企業５～７を中小企業とすると，大手と中小の２つのサブグループがあること，２つのグループは企業５によって連繋していること，そして矢印の数が多いほど，賃金比較の連関は密であることを意味するので，サブグループ内の連繋がグループ間のそれよりも強いことを示している。あるグループの成員が強く結ばれていれば，いいかえると，凝集力が強ければ，成員はそのグループの規範に強く影響されて行動する。したがって，賃上げ額を決定するさい，凝集力の強いグループ内では，賃上げの平準化傾向が認められることになる。この例では，大企業・中小企業のそれぞれのサブグループ内で，賃上げの平準化がみられるといえよう。

以下，実態分析では，企業と組合の産業内・産業間賃金比較の範囲を検討するが，そのために用いる資料は，つぎの２つの調査資料によっている。（イ）大企業・中企業の賃金比較の範囲——全国大企業調査（慶應義塾大学産業研究所『賃金決定事情に関する調査』1967年。[30]）（ロ）中小企業の賃金比較の範囲——長野県中小企業調査（慶應義塾大学産業研究所『長野県における賃金決定事情に関する調査』1969年。[31]）

私鉄・運輸

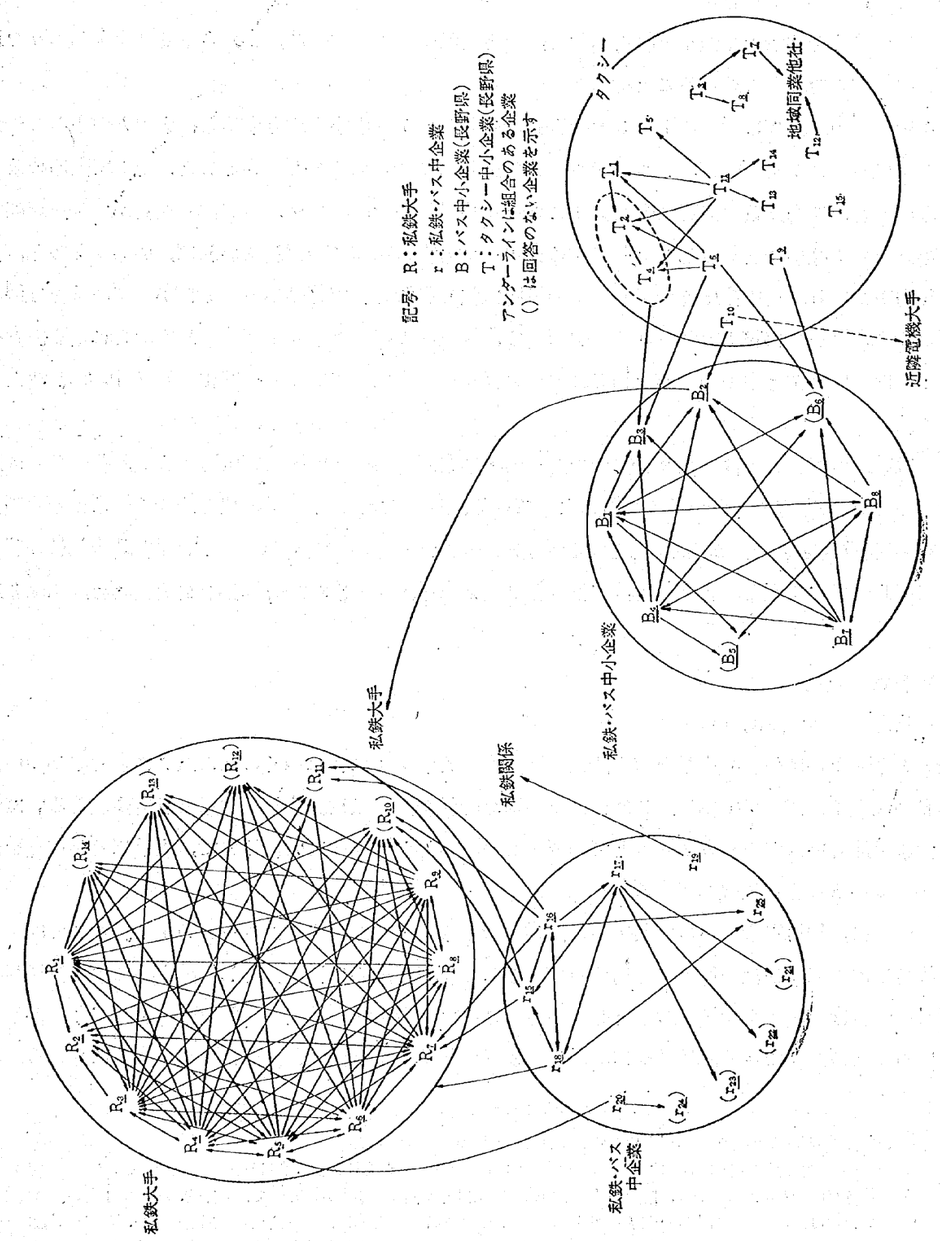
鉄道，バス（図３，図４）

企業あるいは組合の産業内賃金比較の連関で，まず第１に目につくのは，互いに堅く結びついた私鉄大手のグループである。これは，企業別組織対企業，私鉄総連対私鉄経営者協会，あるいは対角線交渉といった交渉方式のもとで，要求から交渉そして妥結にいたるまで，大手組合が統一をはかっていることを反映している。

つぎに，鉄道専業・バス専業・バス兼業などの中小私鉄から成るグループがある。ここでは，近接地域内の同業他社・他組合を比較の対象とした連関が認められる。そして，大手につぐ規模の企業や組合は，大手を比較の対象としている。これは，中小私鉄が大手を賃上げのよりどころとしていることばかりでなく，私鉄総連が，大手並みの賃上げを目標に交渉をすすめることにもよる。私

注(30)　比較対象の企業名や組合名を得た質問項目は，つぎのとおりである。
「あなたの会社・組合が，賃上げと一時金に関して，考慮された会社・組合の名前をすべて挙げて下さい。賃上げと一時金のそれぞれについて，同業他社・他組合と同業以外の他社・他組合に分けて，具体的に書いて下さい。」本稿で用いたのは，この中の賃上げに関する部分である。調査にかんする詳細は，佐野他編「前掲書」275-293 ページ参照。
(31)　資料を得た質問はつぎのとおりである。「あなたの会社・組合が，過去１年間の賃金改訂にさいして，考慮した他社・他組合の名前をすべてあげてください。なお，あなたの会社の他の事業所や本社，または系列会社，親会社などを考慮した場合には，その名前を書いて○印をつけてください。」調査について，詳しくは，佐野陽子・石田英夫・井上詔三著『中小企業の賃金決定』東洋経済新報社 1971年　200-214ページ参照。

図3 私鉄・バス・タクシーの賃金比較の範囲——企業



鉄大手の賃上げ額は，これより先に妥結した産業の賃上げ額と高い相関関係がある。大手組合からの回答は少ないので，企業について産業の枠をこえた賃金比較をみると，賃上げの世間水準をとらえるキィとなるところを，比較の対象としている。すなわち，賃金交渉に大きな影響力を持つ鉄鋼・合化の代表企業(企業R_7)，1000人以上規模の全企業(企業R_6)・労働委員会の斡旋・調停(企業R_7, R_8, R_9)・公企体(企業R_7)などがこれである。私鉄の中小では，労働委員会の斡旋・調停(企業r_{17}, r_{18})のほかに，沿線地域の他社(企業r_{15})を対象としているところがある。ここでは，他産業の企業を直接比較の対象とするのではなく，他産業の動向を集約した私鉄大手の賃上げを経て，他産業と連繋している。

陸運，倉庫，タクシー（図3，図5）

陸上貨物輸送の，企業の賃金比較のひろがりは，同業内（倉庫業を含む）で比較の連関を形成している。この場合，比較の範囲は企業規模が同じくらいで，地理的に近接している地域に在る企業に限られる。これは，貨物輸送の営業領域が，全国的ではなく特定の地域に限られていることと対応している。ただし，全国にサービス網を持つ陸運大手（企業N_1）は，同業他社を比較の対象とせず，公労協(国鉄）をよりどころとしている。この他には大手（企業N_2）が，鉄鋼・私鉄といった代表的な産業を比較の対象としている。

倉庫業では，大企業から回答を得られなかったので，中企業についてみると，比較の範囲は同業内に限られており，比較の方向は大手へと向っている。しかし，企業間のつながりはゆるやかである。

つぎに，長野県内の中小タクシー企業にかんする調査資料によって，タクシー業の賃金比較についてみる。これによると賃金比較の範囲は，同地域内の同業から成り，類似の業種としては，近隣のバス会社が比較の対象となっている程度である。

海　運（図6，図7）

企業の賃金比較の範囲には，大手と中企業の２つのサブグループが認められる。５社が外航労務委員会加盟企業をあげているが，これは個別的には同業他社を指しているわけであるから，それぞれのサブグループ内の結びつきは強い（ただし，大手企業S_1は他社を考慮していない）。この２つのグループ間の関係をみると，大手は中企業を比較の対象としていないが，逆に中企業が大手グループを賃上げのよりどころとしていることから，大手の賃上げ水準が伝播する道筋となっている。労働委員会をあげているのは，船中労委の斡旋・調停があることによる。他産業に対する比較では，広くしかも安定的な対象を持っているところがある。大手企業S_3がこれで，一流企業68社を考慮している。海運の賃上げ交渉は11月に行われたから，これに先行した民間部門の賃上げを総合的に検討して，賃金決定のよりどころとしているわけである。

図 4　私鉄・バスの賃金比較の範囲——組合

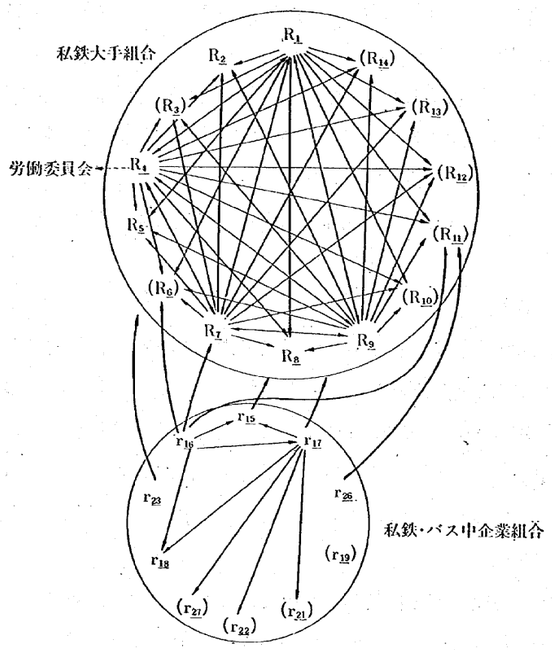


図 5　陸運・倉庫の賃金比較の範囲——企業

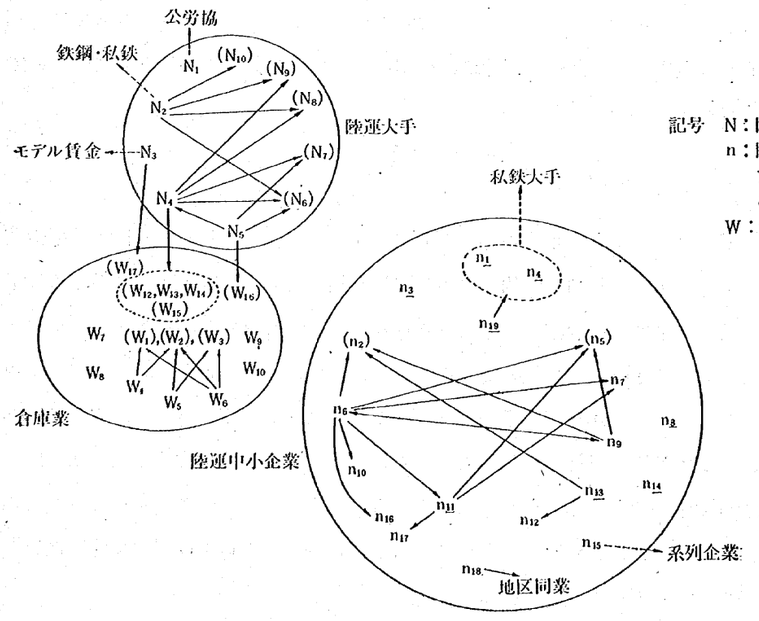


図 6　海運業の賃金比較の範囲——企業

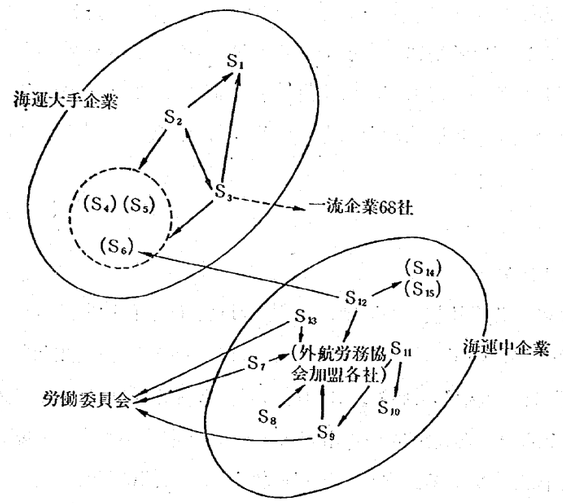
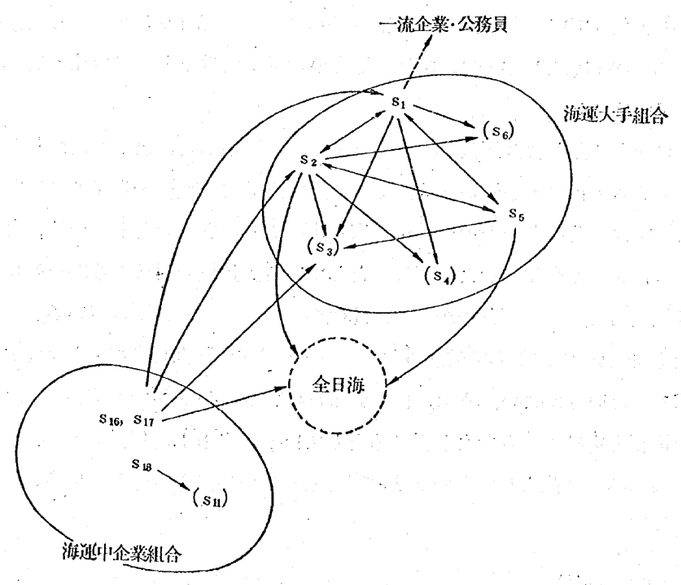


図 7　海運業の賃金比較の範囲——組合



海運産業内の賃金比較の範囲を組合についてみると，企業側のそれと一致している。そして，産業別組織（全日本海員組合）のもとでかたく連繋している。産業の枠をこえた比較の対象としては，他産業の一流企業をあげている他に，大手企業の組合s_1が公務員を対象にしている。これは，海員の賃金交渉が秋に行われるのに対して，公務員給与の改定がそれに先立って夏に勧告されるという時期的な要因ばかりでなく，民間給与を調査検討した上で勧告されるために，賃金の標準となり得るからであろう。

銀 行 業（図8，図9）

企業も組合も産業内の賃金比較の範囲は，都市銀行・信託銀行・地方銀行の3つのサブグループにわかれる。まず，企業についてみると，都市銀行各行が相互に密接に連関していて，その比較の対象は，とりわけ大手3行へ集中している。この都市銀行と信託銀行は，資本系列を通じて連繋している。市銀E_2から信託E_{18}へ，信託E_{15}から市銀E_3へという準拠がこれである。地方銀行の比較の対象は，上位の地銀へ向かっている。さらに地銀の枠を越えて都市銀行を対象としている。この他，特殊銀行E_{14}は市銀大手を，また，相互銀行E_{25}は相互銀行大手を準拠の対象としている。このように金融業では，都市銀行を中心とした連関が支配的である。

組合が加盟している上部団体は，市銀連・地銀連・全信連というように，企業の集団に対応している。したがって，比較の範囲も企業のそれと一致している。ここでも市銀連傘下労組が，他のグループの比較の対象となっている（たとえば，信託大手労組E_{15}・地銀大手労組E_{21}・その他特殊銀行労組E_{14}・相互銀行労組E_{25}がこれを対象としている）。なお，都市銀行 E_{11}は労使ともに他社・他組合をよりどころとせず孤立している。

つぎに，産業の枠をこえた賃金比較をみる。企業では，資本系列によるつながりがある。たとえば，製造業ではガラス・化学・金属の3社，そして，保険業では損保・生保の2社をあげている。また，特殊銀行 E_{14}は，その業務上の性格から広く産業界一般を対象としている。相互銀行E_{25}は，鉄鋼・私鉄といった大企業の相場をよりどころとしている。比較の対象を金融以外にひろげているのは，以上の3社であって，大部分の企業は，比較の対象を同業内に限っている。

組合では市銀労組e_2・e_5・e_8，そして信託労組 e_{15}が「金融・保険関係労組」を考慮しているが，これは実質的には同業といってよい。また，信託労組e_{15}は「鉄鋼・合化・私鉄・公労協」といった賃上げに支配的な影響力を持つ組合をよりどころとしている。さらに市銀労組e_8は「一流産業」をあげている。このように，会社より組合のほうが広く他産業の動向を考慮している。

生命保険業（図10，図11）

企業・組合とも大手と中企業の2つのグループにわかれ，それぞれのグループ内では，企業ある

図 8　銀行業の賃金比較の範囲——企業

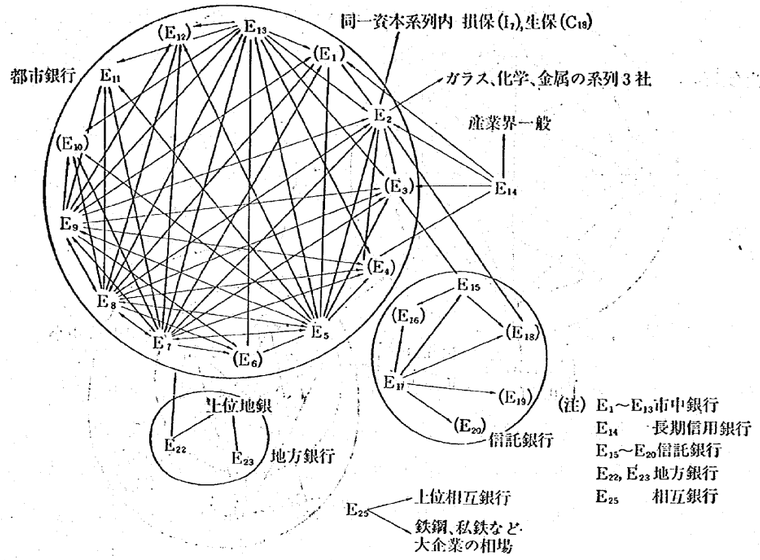


図 9　銀行業の賃金比較の範囲——組合

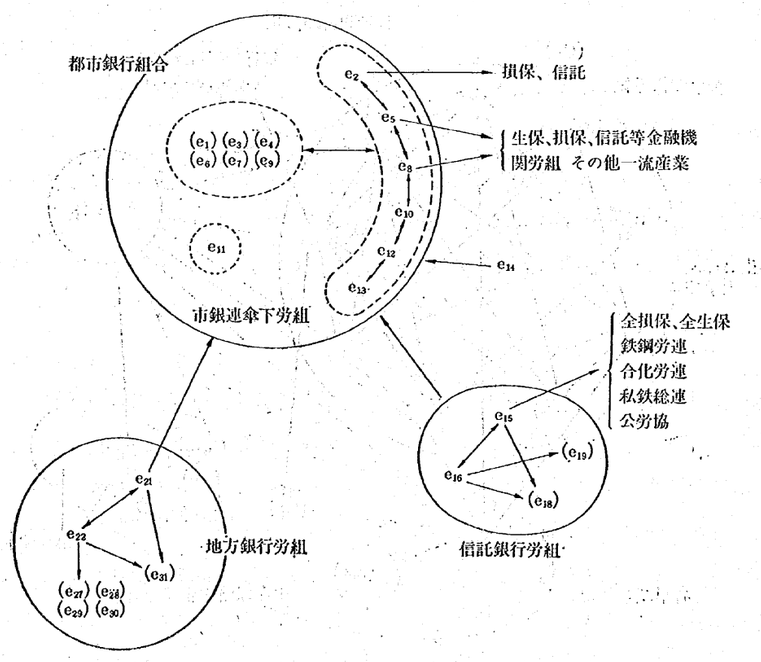


図 10　生命保険業の賃金比較の範囲——企業

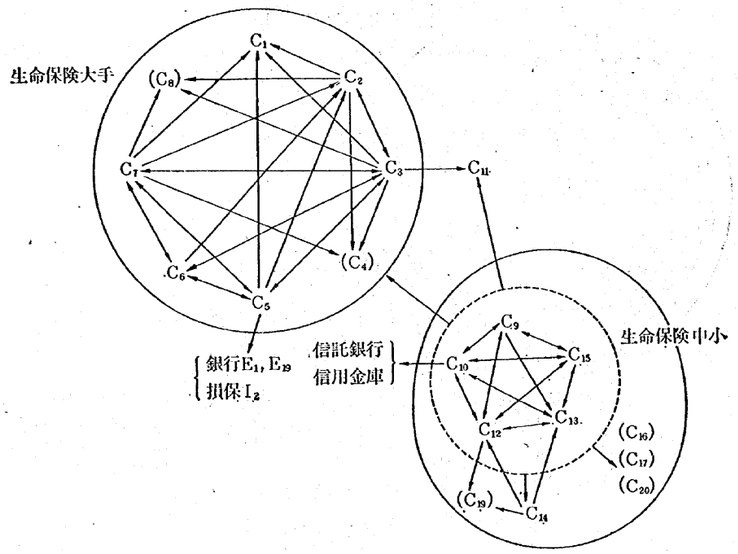
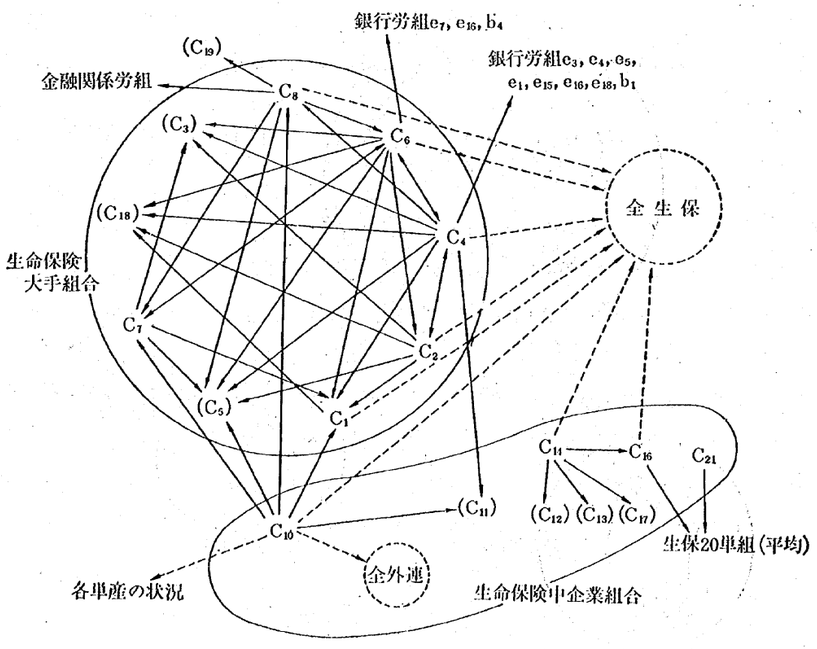


図 11　生命保険業の賃金比較の範囲——組合



いは組合が互いに比較の網の目で結ばれている。ここでも，企業と組合の比較の範囲は一致している。なお組合では，「全生保」を中心として相互に情報交換・連絡がみられるので，これを別掲した(組合には内勤・外勤の2つの組織があって，両者が同一組織のC_1, C_8, C_{10}以外は内勤だけについてみたものである)。

生命保険業以外への比較を，企業についてみると，比較の対象は金融・損保となっている。組合でもこの傾向が強い。金融・損保関係組合以外を対象としているのは，中規模労組C_{10}が「各単産」をあげているだけである。

商　業

商社（図12，図13）

企業の比較の対象のひろがりは，取扱商品ごとに異なるグループを形成している。これらのサブグループで目立つのは，資本系列によるつながりである。したがって，比較の範囲は，この場合商社という同業の範囲をこえて広がっている。組合の範囲には，全商社を中心としたグループがある。これ以外には，それぞれの企業の取扱商品に対応した比較のひろがりを示すにとどまる。

百貨店業（図14，図15）

企業では同業内の比較が支配的である。これは大手と中企業の2つのグループにわかれる。大手では，大手相互間の連関がみられる。中企業を比較の対象としている大手はない。これに対し，中企業は大手をよりどころとしている。さらに，近郊地域を中心とした同業中規模店舗への比較がある。組合の賃金比較の範囲も，企業のそれとほとんど一致している。

百貨店業以外への比較は，労使ともに少ない。企業では，大手1社が「銀行の初任給」をあげている。具体的な対象としてはこれだけで，この他には「一般社会情勢」があるにすぎない。組合の他産業比較は，企業のそれよりめだつ。企業でも対象となっていた「銀行・保険関係」の他に「条件のすぐれている35組合」「私鉄総連・全日海・人事院勧告・地区労」「産業別モデル賃金」が対象となっている。

卸・小売業（表1，表2）

小規模零細企業が多く，しかも組合の組織率が低い卸・小売業の賃金準拠行動を，長野県調査によってみる。表1は，他社・他組合を比較の対象としていた企業と組合について，比較対象の具体名を記載したものの比率を，比較対象の所在地域別に示したものである。具体名を記載した労使は，賃金準拠の行動が安定的であるとみなすことができる。したがって，組合と組合のある企業の準拠行動は安定的だが，組合のない企業ではそれほど安定的ではないことがわかる。また比較の地域的ひろがりは，企業・組合とも多くは県内に限っている。この傾向は，組合のない企業ほど顕著である。県外の他社・他組合を対象としているのは，電機・自動車などの販売店の労使が，系列企業や

図 12　商社の賃金比較の範囲——企業

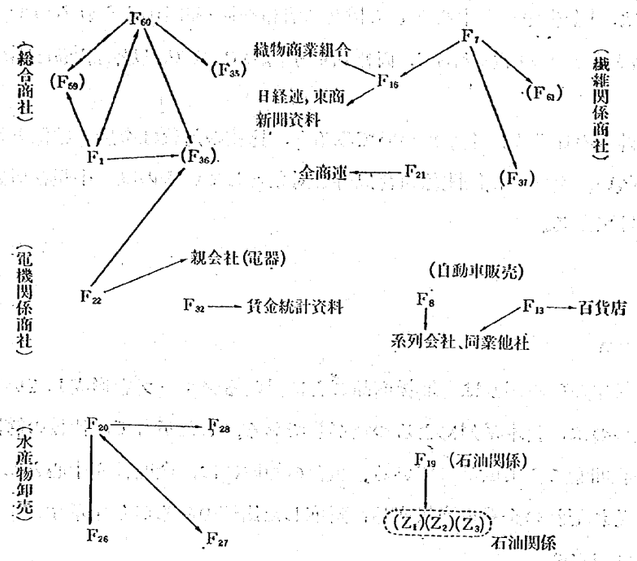


図 13　商社の賃金比較の範囲——組合

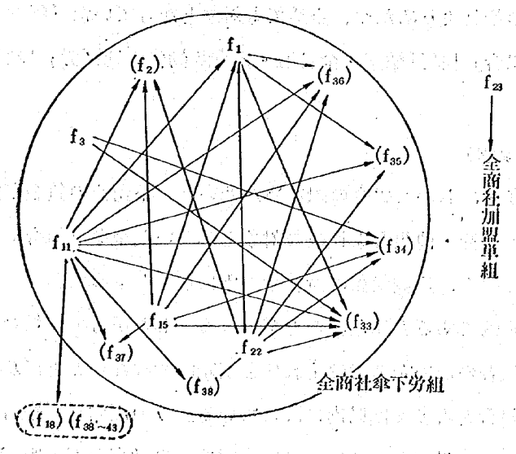


図 14　百貨店業の賃金比較の範囲——企業

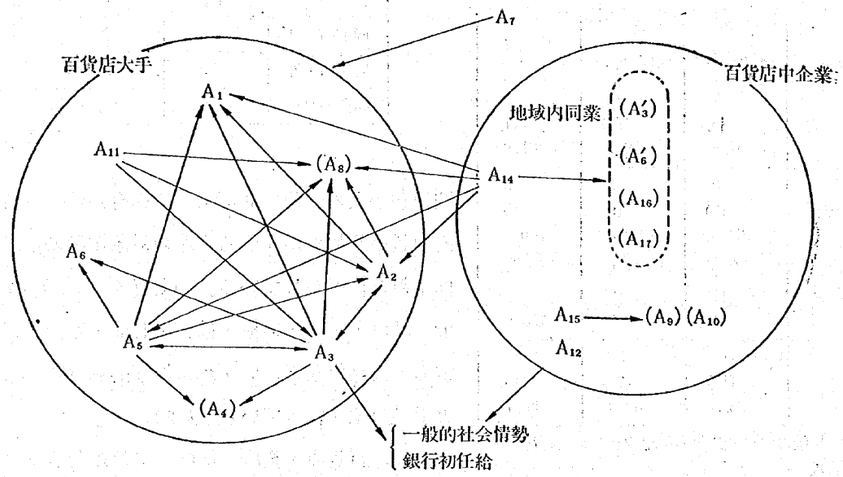


図 15　百貨店業の賃金比較の範囲——組合

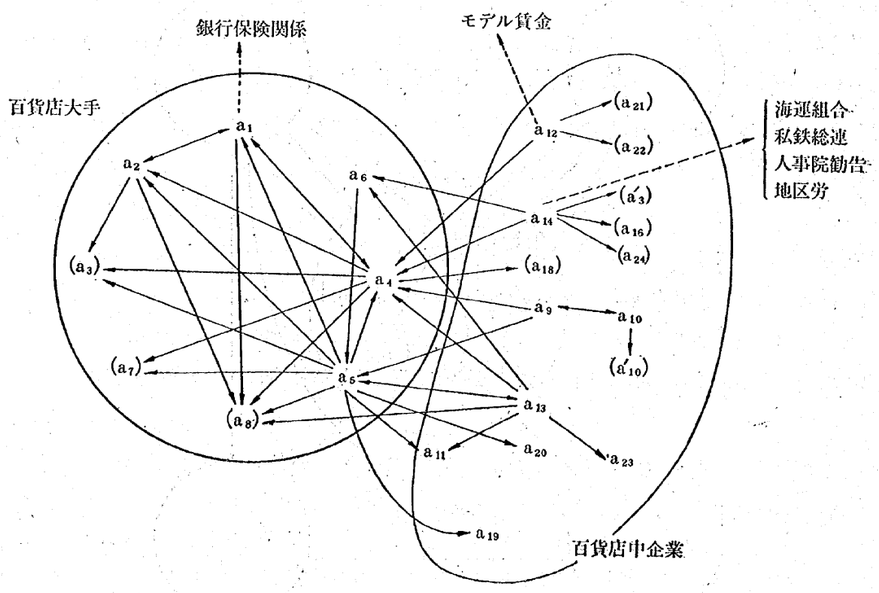


表 1　賃金比較の対象の具体性
——地域別，卸・小売業

	企業		組合
	組合あり	組合なし	
県内	7 (8) 87.5	44 (75) 58.7	9 (11) 81.8
県内・県外	3 (3) 100.0	9 (9) 100.0	3 (3) 100.0
県外	0 (1) 0	2 (2) 100.0	1 (1) 100.0
計	10 (12) 83.3	55 (86) 63.9	13 (15) 86.7

注　上段　比較の対象の具体名を記載した企業または組合数
　　中段　他社・他組合を比較の対象とした企業または組合数
　　下段　(上段/中段)×100%

表 2　賃金比較の対象業種——卸・小売業，企業

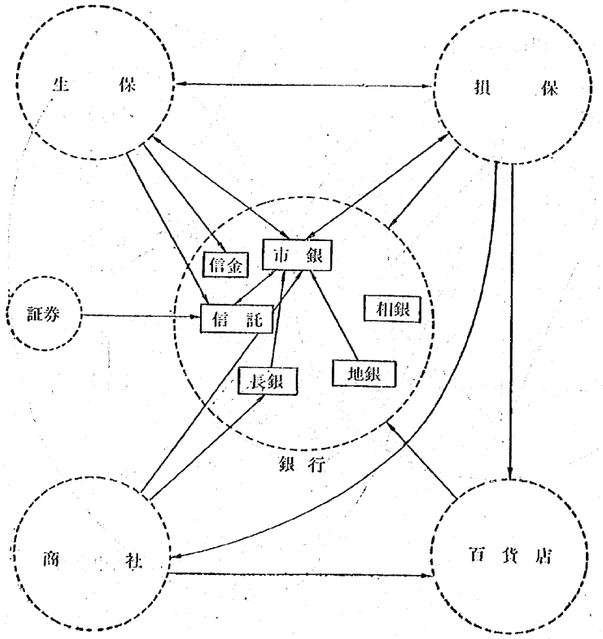
	組合あり	組合なし	計
同業だけ	5	29	34
同業内・外	3	15	18
同業外だけ	0	7	7

(企業数)

関連親企業の労使をあげている場合だけである。県内の賃金比較にかんする企業の対象業種の多くは，同業他社に限られている。同業外の比較先は多様で，私鉄・電機・機械・精密・食品・繊維・銀行・電力・公務員など，いずれも地理的に近隣している大手が対象となっている (表2)。

なお，百貨店・金融・保険・商社の賃金準拠の連関をまとめて示したのが，図16である。各グループ間の結びつきは，グループ内の結びつきほど密では

図 16　ホワイトカラー産業の賃金準拠の連関



ない。比較の対象がこれらの産業の枠をこえてひろがる例は少ない。企業についてみると，具体的に他部門の企業名をあげているのは，資本系列を通じた比較の場合だけである。そして，他部門を考慮するにしても，個別の企業ではなく「平均値」で代表されるような一般的傾向をあげているにすぎない。

6　む す び

産業内の賃金比較の連関については，製造業の主要企業の分析から，1. 企業と組合の比較の対象がいちじるしく一致していること，2. 大企業と中企業という規模に対応した2つのサブグループがあって，中企業から大企業へ比較が集中していること，を指摘した。[32] 本稿では非製造業をとりあげたが，ここでも同様の特徴が検出された。1は組合が産業別統一要求をかかげ，統一妥結をめざして交渉をすすめたり，キィとなる交渉を展開し，そこで達成された賃上げを他に波及させるという戦略をとること，あるいは，企業が労働市場圧力から“世間並み”の賃上げを強いられること，そして，なによりも基本的には，労使関係の企業内的性格を色濃く反映していることによる。また，2は労働市場や生産物市場において，企業規模間競争が行われているものの，規模に対応した階層性を示していることを反映したものである。

サブグループ内の連関でめだつのは，私鉄，海運，金融，百貨店などにみられた同一産業内の大手企業あるいは組合の結びつきである。ただし，この連繋には産業によって違いがある。私鉄や海運では，各行動主体間の統一が強いが，金融，百貨店では各主体の独自性のほうが強い。賃金波及の過程で重要なのは，私鉄大手がその要となっているということである。それは私鉄が基幹産業であることと，その組合が春の賃金交渉の過程で主導的地位を占めてきたことによる。[33] 海運の連繋も強いが，交渉の時期は秋であって，春闘の主導的労使たり得ない。

ところで，規模が小さくなるにつれて，グループ内のつながりは弱まる。したがって，民間主要企業労使で形成された賃上げ水準は，大手につぐ規模のところへは直接波及するが，グループ内のつながりがなお一層弱い地方の小規模卸・小売業へは，もはや直接伝わるとはいえない。それにもかかわらず，特定地域における賃上げが近接するのは，もはや団体交渉圧力ではなく，労働市場圧力によるものであろう。[34]

本稿では，企業や組合の賃金比較という主体的な行動にかんする，個別具体的な対象企業名や組合名を知ることによって，賃金比較のひろがりを明らかにした。もし調査に具体名の記入を避ける

注(32)　既出，井上「論文」28ページ。
(33)　この点にかんして詳しくは，小池和男『日本の賃金交渉』東京大学出版会 1962年　208-257ページ参照。
(34)　本稿では，団体交渉という制度的要因と労働市場の需給関係という経済的要因の相互関係について，これ以上たちいった議論をすることはできない。この点にかんしては別の研究で検討されている。詳しくは，佐野・石田・井上『中小企業の賃金決定』を参照されたい。

きらいがあれば，実際の賃金比較の範囲は，ここに提示したものより広い範囲にわたることになる。したがって，資料上の制約から，ここに検出し得た比較の範囲は限られたものでしかないが，比較の連関の本質的部分をとらえているといえよう。また，調査資料は，ある限られた時点のものでしかないので，比較対象が年によって変動することは十分あり得ることである。しかし，そうではあっても，調査時点はわが国の賃金決定機構が制度として確立した後のことであるから，賃金波及という点からみると，労使が賃金比較の対象を持っていること，しかも，それがある程度安定的なものであるという事実が重要なのである。

付記　ホワイトカラー部門にかんする資料整理に多大の助力をしていただいた，本塾経済学部　可児浩一朗君に感謝する。

（東京工業大学経営工学科助手）

研究ノート

日立従業員組合をめぐって

——戦前における企業別組合の事例として——

小松　隆二

はじめに

日立製作所内に企業別組合としての日立従業員組合が存続したのは，第2次大戦前のごく短かい期間であった。製作所自体がその当時はそれほど長い歴史をもつ会社ではなかったので，労働運動の遺産もそれほどのものではなかった。それに，当時の製作所では労資関係・労務管理の面においては，ふるい経営理念にもとづいた意識が強く支配していた。とうぜん，労働運動にたいしても，経営側は高姿勢をつらぬき，譲歩や協調政策にはかえりみることをしなかった。それでも，第1次大戦後全国的に昂揚した労働運動の波には，製作所もさらされざるをえなかった。その流れのなかで，きびしい労務政策の圧力をはねのけて，企業別組合としての日立従業員組合も亀戸工場に結成され，かつ戦闘的な姿勢をそなえていったのである。

日立従組の結成されたころは，労働組合陣営がこぞって産業別化を目標にすすんでいたときだけに，亀戸工場の一部の職工が企業別組合に結集したことははなはだ興味をそそる。また，それが当時後退しつつあったアナキズム陣営に属したことでも特異な存在であった。そのような日立従組も，企業別組合全般も，またアナキズム運動もいまだに十分に明らかにされているとはいえないので，亀戸工場における企業別組織への結集プロセスや，その結実である日立従組の活動は究明されてよいものであろう。

ただ，日立従組については，芝浦労働組合のように独自の機関紙が発行されていたわけではないので，資料的にははなはだ不十分な材料しかのこっていない。1919年の日立工場や鉱山の争議は一般によく知られているし，社史や組合史にもくわしく紹介されている。また1920年の温交会にしても同様である。ところが，日立従組については，社史や組合史でもほとんど言及されていない。社史ではことさら無視されたきらいもないではない。それだけに，その足跡は一般にも研究者にも製作所内部にも，現在ではまったくといっていいほど知られていない。それをうけて，本稿ではとくに組織形態の問題に限定せず，日立従組にかかわる全体的な問題をとりあげ，その短かい歴史を可能なかぎり明らかにするようにつとめてみたい。

なお，本論に入る前に，ここで日立製作所およびその亀戸工場について概略を紹介しておくことにしたい。(1)

日立製作所が久原鉱業所日立鉱山の工作課の所属から分離されて，「久原鉱業日立製作所」に独立したのは，1911（明治44）年12月28日のことであった。翌1912年10月，久原鉱業所は久原鉱業株式会社と改称され，日立製作所も「久原鉱業株式会社日立製作所」と改称された。ついで1920年2月，日立製作所は久原鉱業所から分離独立して「株式会社日立製作所」になるにいたる。

その歴史をもう少しさかのぼると，日立鉱山工作課に，1908年ころから修理工場が設置されていた。それは，鉱山業の補助的部課として，採鉱・製錬に必要な電気・機械の修理・工作にあたっていた。この修理工場では，鉱山の補助的作業と同時に，電力利用や電気機械製作の面で独自の事業の開発にもあわせとりくんでいたが，鉱山の発展とともに，その事業も繁忙をきわめていった。そのけっか，上述のように1911年末に，日立鉱山から独立したいちにたつ製作所設置にすすむのであった。

本稿でとりあげる亀戸工場はというと，その前身は東京佃島機械製作所であった。日立工場では主に電気機械が扱われていたのにたいし，ここでは一般機械が扱われていた。この工場は，1907年10月に，久原鉱業所を本社とし，日立鉱山の1工場として佃島に発足し

注(1)　この点については，主に『日立製作所史』(1949年版および1957年版，同社)によっている。