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

Title	山本潔著 自動車産業の労資関係
Sub Title	K. Yamamoto, "Labour-management relations in the automobile industry
Author	黒川, 俊雄
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	1982
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.75, No.1 (1982. 2) ,p.112- 114
JaLC DOI	10.14991/001.19820201-0112
Abstract	
Notes	書評
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19820201-0112

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.

書評

山本　潔著

『自動車産業の労資関係』

（東京大学出版会，1981年刊，332頁，3,800円）

1

現在わが国の自動車産業の労資関係の実態を分析することは，きわめて重要な意義をもっている。というのは，第1に，わが国の自動車産業が，アメリカ合衆国およびEC諸国とのあいだに貿易摩擦をひきおこしている産業として，いわば矢面に立たされているからである。第2に，いま大きな問題となっている労働戦線統一をすすめようとしている労働組合のなかで，自動車産業の労働組合は，中心的な役割をはたしているからである。ところがこの自動車産業の労資関係についての本格的な実証研究は，これまでなされていなかった。第1に，本書は，そういう状況のなかで，最初の本格的な実証研究の成果をまとめたものとして，高く評価される。だがそれだけではない。

第2に，これまでの数少い自動車産業の労資関係の各側面をとらえた研究業績に検討を加えて，学ぶべき諸点をひきだして，著者の実証研究に生かしていることも，評価されねばなるまい。しかも，第3に，それらの諸点を，著者自身の研究方法に組み入れ，労資関係の実態にせまる適確な方法を明示していることは，本書の価値を一段と高めている。

その研究方法というのは，労資関係の経済的基礎過程を「与件」として「分析の外」において超歴史的な「労使関係」を対象とする最近の研究動向を批判して，労資関係の経済的基礎過程の分析から出発しながら，労資関係を，経済的基礎過程の問題に還元してしまうことなく，経済的基礎過程の，制度的・政治的上部構造への影響の仕方において，労資関係の経済的基礎過程における変化と，相対的に独自な運動の慣性をもった現実の労資関係の制度的・政治的側面における実態との，位相のずれに注目するという方法である。

そして特徴的なことは，分析をすすめるにあたって，それぞれについて，いくつかの類型を設定している点であろう。経済的基礎過程の分析にあたって，労働分配率を通じての剰余価値率の分析においては，「高賃金・高能率・停滞型」，「高能率・高賃金・成長型」，「低賃金・過度労働成長型」，「低能率・低賃金・停滞型」という4つのタイプを，賃金形態の分析においては，「親方請負制」，「時間割増制」，「時間給制」という3つの類型を設定している。

また，労資関係の制度的・政治的側面の分析のためには，「産業報国型」，「懇談型」，「協議型」，「交渉型」，「生産管理型」の5つの類型とその相互連関，を考察している。そして著者は，A自動車の労使関係の実態調査にもとづいて分析しているので，対象となったA自動車の労資関係制度が日本の自動車産業における労資関係制度において占める位置を，これら5つの類型との関連で考察しており，A自動車のそれが，B自動車の「協議型」，C自動車の「交渉型」に比し，「懇談型」と「協議型」との中間的形態ともいうべき独特なものであることを指摘している。

著者のA自動車における労資関係の実態調査は，有価証券報告書，社内報，労働組合機関紙等々の文書資料の収集・分析にとどまらず，5年近くの間，観察記録の作成，聴取り調査記録の作成・職場日誌の作成依頼，「調査会議」記録の作成等で，第1次資料を作成するというかたちでおこなわれたといわれている。その実態調査そのものが大変な労苦を要したであろうことは，想像に難くないが，その貴重さはもとより，著者が分析にあたってとった方法の周到さは，実証研究をすすめる者にとってきわめて参考になる。しかも多くの書物において，著者がまず明示した方法が，実際の分析には生かされていないことが多いが，本書においてはそのような弱点があまりみられず，生かされていると言ってよいであろう。

2

以上のようなことから，本書は，「第1章　基礎過程――剰余労働取得の実態と形態――」として「第1節　労働分配率」で，労働分配率が1950年代後半に20％以下という低さから出発し，1960年代漸増して，73年の石油ショック以後は50数％に急増していることから，資本蓄積力が著しく弱まったとしながら，粗利潤が52年度の12.4億円から72年度の1511億に激増し，資本金規模600倍，使用総資本120倍に増加したことを示し，このような結果をもたらした剰余労働取得の実態を示すものとして，52年から75年までに，物的生産性

が約20倍になっているのに，実質賃金はわずか1.8倍にしかなっていないことなどを明らかにしている。しかも73年の石油ショック後は，自動車産業の「停滞局面」への移行にともない，60年代後半の“労働力不足”とはうって変って雇用面でも新しい局面に入ったことを指摘している。

「第2節　賃金形態」では，「第3節　労働能率」で明らかにしているような，コンベヤー・ラインのスピードで秒単位の標準作業時間で労働者を“人間機械”として働かす流れ作業職場組織への編成が完成されたことによって，能率刺激的賃金形態が姿を消し，時間給だけとなったが，“人間機械”もあくまで人間であるかぎり，職制機構による労働者統轄と賃金の「査定」がおこなわれ，この賃金決定に労働組合が有効に介入しえないため，労働者が賃金決定の基準さえ知らされずに，競争にかりたてられていることを示している。

そして本書は，「第2章　労務管理——会社と組合との癒着——」として「第1節　労務管理機構」，「第2節　現場職制」，「第3節　職制と組合役員」で，トップ・マネジメントでも，ミドル・マネジメントでも，労働組合の“キャリアー”幹部と“ノンキャリアー”幹部などを通じて，会社の労務管理機構と労働組合組織とが密接不可分の癒着関係にあることを解明し，会社の労務管理施策も労働組合の要求も，同一人脈によって起案された類似の内容とならざるをえないことを指摘している。

つぎに，本書は，「第3章　労働組合——組合民主主義の欠如——」として「第1節　組合組織」，「第2節　組合機関」，「第3節　組合役員」で，職場討議で執行部の要求案や妥結案に反対意見を出したり，反対の挙手をすると組合役員に執拗に説得され，職場で「村八分」にされ，賃金「査定」でも不利益をこうむることや，大会など議決機関での運動方針，役員人事などは，執行部提案に反対意見なく，「満場一致」で決定されること，役員選挙では，組合員が，選挙管理委員，組合役員，職制の見ている前で投票用紙に記入せざるをえないことなど，組合民主主義からのいちじるしい逸脱ぶりをなまなましく画き出している。

以上のような分析をしたうえで，最後に，「第4章　労資関係——『相互信頼』的関係——」として，「第1節　人事＝『提案折衝』」で，「昇進」「異動」「昇格」「登用」「懲戒」という人事の基本的事項について労働組合が実質上の拒否権をもっているという人事「提案」制度があること自体が一般組合員には知らされておらず，実際には，「組合歴と組合内序列」という基準にもとづいて，派閥的要素もふくみつつ，組合役員経験者を職制として昇進させていくようになっていることを明らかにしている。また，「第2節　生産＝『経営協議』」では，工場における生産体制事務折衝は，団体交渉的性格をふくみ，労働時間，要員，労働強度などの労働条件の重要な分野にかかわる問題が討議されることになっていながら，生産連絡会という経営協議機構の下部機構として組みこまれているために，実際には，これらの問題が団体交渉の対象外とされ，そこで合意された事項のうち，要員減などのトラブルをおこしやすい問題については，通常の守秘義務の範囲をこえて，一般組合員には知らされないようになっていることを明らかにしている。そして「第3節　賃金＝『団体交渉』」では，賃上げ要求案が，“キャリアー”組合幹部によって会社労務担当部署との接触のもとに作成され，職場討議における組合員の発言は組合役員によって抑圧され，2回の団体交渉によって要求が100％通るようにするという「完全獲得」方式を「基本原則」としていることを示している。

以上のようにしてつくりあげられているA自動車における「相互信頼」的労資関係の一方の当事者であるA労働組合の性格について，著者は，しばしばいわれるような「御用組合」であったり，「ファッショ的組合」であったりするわけでなく，むしろ労働組合としての内実を充分に備えておらず，「一種の従業員組織」として，「その内部統制の酷しさと政治活動（民社党系，㊥㊨の排除）への熱心さにおいて」，「従業員会」と「黄色労働組合」との，中間的形態ということができると結論している。そして「懇談型」と「協議型」の中間的形態とみられる，「本来的に動揺的な」A自動車における「相互信頼」的労資関係が，「この4半世紀もの間存続しえたのは，それがよって立つ前提としての日本資本主義と日本自動車産業の，世界史上まれにみる異常なまでの繁栄によるものであった。」と結論づけている。

A労働組合の性格についての著者の見解にはなお理解しがたい点が残されているが，同盟に加盟しているA労働組合が，IMF・JCに加盟する自動車総連のなかの自動車労連の中核をなしているとはいえ，大衆組織でなく，資本からの独立性も政党からの独立性ももっていないことだけは，本書によって明らかにされている。以上のようなことは，いまわが国で自動車産業労働組合が「労働戦線統一」を推進する中心的役割を

はたしつつある状況のもとで，重要な問題を提起しているといえよう。

3

最後に，以上のようなA自動車独特の労資関係の実証研究にもとづいて，著者が示している「展望」もきわめて示唆に富んでいる。1973年11月の石油ショック後の経済環境の激変がA自動車の労資関係をゆさぶりはじめていることを示すものとして，著者は，3つの点をあげている。1つは，賃上げの「完全獲得」方式が崩れさり，しかも団体交渉の回数が増大して，賃上げが実質賃金の下落を追いかけるようになってしまったことであり，もう1つは，「P3運動」の過程で労働者の経営への参加イデオロギーを強調する精神主義的性格が強まりつつあり，A労働組合が，「組合内の統制を保持しつづけて“経営権”を簒奪していく」か，組合機構そのものが内部的に弛緩して，会社の職制機構が職場において支配力を確立していくか，という事態に直面しつつあるということである。そして3つ目は，人事「提案」制度における組合幹部優先の昇進への介入方式が，ポストが増大せず，昇進が頭打ちとなってきている条件のもとで，一般組合員の支持をえられないままに，転換をせまられていることである。そこで以上のようなことから，「A自動車における労資関係の今後の収斂の方向は，経済的・社会的環境の変動に棹さす労資そしてなかんずく職場労働者の主体的動きにかかっている」と著者は指摘している。

たしかに，自動車産業だけでなく，鉄鋼，造船などの産業における，従来安定的とみられていた労資関係が最近動揺しはじめており，労務管理機構の矛盾も増大しはじめている。ただ，自動車産業については，その実態を知るよしもなかった。本書は，その実態を5年近い調査活動によってつかみ，実証的に研究し，理論的にもすぐれた成果をあげている貴重な文献である。欲をいえば，下請関係，労働者生活，周辺地域の調査もおこなって，広い視野から，A自動車の労資関係を分析してほしかった。しかし最近自動車産業の実態調査がおこなわれるようになってきており，立命館大学人文科学研究所の実態調査は，地域調査もおこないつつ，すでに，『自動車工業労働者の労働と生活』と題する中間報告が発表されている。また，日本福祉大学地域構造研究会の自動車工業の実態調査も着々とすすみつつある（すでにいくつかの中間報告が発表されている）。これらの実態調査は，山本氏の調査したA自動車と異なった企業を対象としているが，むしろそうであるがゆえに，この山本氏の先駆的で貴重な実証研究の成果とあわせて，自動車産業の労資関係についての実証研究をさらに一歩すすめ，わが国の学界にいっそう裨益するところがあらんことを切に願わざるをえない。

黒川俊雄
（経済学部教授）