

Title	労働組合運動と「日本的経営」：1931年住友製鋼所争議を中心として(宇治順一郎教授退任記念号)
Sub Title	Working Class Movement and Japanese Personnel Management(In Honour of Professor Junichiro Uji)
Author	安田, 尚道(Yasuda, Naomichi)
Publisher	
Publication year	1985
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.28, No.5 (1985. 12) ,p.226- 243
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-19851225-04053874">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-19851225-04053874</a>

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.

## 労働組合運動と「日本的経営」

—1931年住友製鋼所争議を中心として—

安 田 尚 道

はじめに

最近注目されている「日本的経営」論では労働組合運動との関係が欠落している。多くの論者は、労働者が「日本的経営」を受け入れた前提として集団主義またはムラ意識を主張している<sup>1)</sup>。しかし、集団主義を前提としたとしても、それが一義的に「日本的経営」に結実するとは限らない。農村から供給された労働者が組織（集団）と結合するのは、論理上、次の場合が考えられるからである<sup>2)</sup>。第1に、組合との結びつきが遮断され、経営社会と直接結合するか、第2に、労働組合を媒介として経営社会と結びつくか、第3に、労働組合とのみ結合し、経営社会とは一体化しない、などの場合に類型できる。

「日本的経営」の歴史的起源として多くの論者の共通認識となっている第1次大戦以後の大経営は、前2者の可能性が現実となったものである。これらのことから明らかなように、「日本的経営」

1) 岩田龍子氏は、間宏氏の経営家族主義の考え方を批判した後に「集団主義的志向の存在によって、“経営家族主義”の施策を“家”の成員以外にまでおしひろげることがある程度可能となったと考えるべきなのである。」(『日本的経営の編成原理』文眞堂1978年 p.33)と主張する。しかし、間氏も集団主義的志向の存在を重視している。間氏は大河内氏の出稼型を批判したうえで「大企業という有力な存在に一身、一家を託して、安定をはかろうとする態度は、たんに農民だけのもっていた性格ではなく、日本人の多くのもっていた集団主義的傾向にもとづいていた」(『日本労務管理史研究』御茶の水書房1978年 p.72)と述べている。これら集団主義またはムラ意識を重視する見解は、津田真澄『日本的経営の論理』中央経済社1977年、尾高邦雄『産業社会学講義』岩波書店、1981年のなかにも共通してみられる。

2) 間氏は「労働者が、一人の人間として自己の生活の安定と向上をはかろうとする場合、他者とどのように結合するかには、いろいろな可能性が考えられる。企業に強く結びつくのは、そのうちの一つの形態で、そのほかに労働組合に結びつく場合、地域社会に結びつく場合が考えられる。」と分類し、そのうえで「このうち労働組合は未発達であったからさておき」(『前掲書』p.73)として、労働組合と結合する場合を一蹴してしまう。しかし、第1次大戦以後、労働組合運動や、工場法などの国家の労働政策との対抗関係のなかで「日本的経営」が成立してきたことを考えてみると、そのように一蹴できるであろうか。そのような問題意識に基づいて、私は組合を軸としながら経営と労働者の結合様式を3つの類型に整理してみた。

論は本来、労働組合運動との関係を抜きにしては考えられないのである。したがって、歴史的に「日本的経営」の特徴を考察するには、労働市場の状態を背景としながらも、各々の主体にさかのぼって、それらの関連性を検討しなければならない。つまり、経営者の労務理念とその施策、労働組合の運動理念とその施策、そして、それらのなかでの一般労働者の動向、これらである。

このことを解明するために選ばれたのが、1931(昭和6)年に発生した住友製鋼所争議である。住友製鋼所は、1921(大正10)年の団体交渉権要求争議の結果、労働組合の工場内における存在を許したまま、工場委員会が設置された事業所である。これにより'20年代は、安定した労資関係が維持されることになった。1930(昭和5)年9月『社会政策時報』誌上に、住友工場協議会の生みの親の1人である住友伸銅鋼管副支配人三村起一が「住友工場協議会10年の足跡」を載せたことはその証左であろう。

だが、皮肉なことに、約3ヶ月にわたる大争議が勃発したのは、その翌年のことである。この争議は、全国労働組合同盟と日本労働総同盟の対立を含みながら推移した。そして、争議終結後、リーダーシップをとっていた全国労働組合同盟の製鋼所における中心的活動家が一掃された。以後争議は生じていない。争議の中心が大経営から中小経営へと移行するなかで、住友製鋼所という大経営において争議が発生したということは、経営社会に一体化しない労働組合が存在していたことを物語っている。他方、経営者は、工場協議会を導入した年の翌年から全国的教化組織である修養団の活動を開始している。これは労務管理上、工場協議会とともに重要な位置を与えられることになった。

そこで、労働組合諸団体、工場協議会、修養団などの検討は、先の課題の解明にとって不可欠なことである故に、本稿はこれらの組織の検討から始められなければならない。そのうえで、争議におけるこれら組織の関連性を考察する。この過程のなかで、経営社会と一体化しない労働組合を排除しつつ、労働者が経営社会に包摂される道筋が明らかになるはずである。さらに、これにより、「日本的経営」の特徴が労働組合との関連において浮きあがってくるであろう。

## I 工場協議会と修養団

### (1) 経営者における工場協議会の位置づけ

1921(大正10)年に関西地方を中心として勃発した団体交渉、工場委員会を要求する争議の渦中から誕生した住友工場協議会は、同製鋼所'20年代労資関係の安定要因であった。しかし、全く矛盾なく安定していたわけではない。この点は、労働組合の動向と組合の工場協議会についての考え方

3) 周知の通り、1人当争議参加人員は、1921(大正10)年に236人とピークに達し、その後漸次その人数を減少させ、1930(昭和5)年には89人となってしまう(『日本史辞典』岩波書店の統計表による)。このことは、1921年を境として争議の主要舞台が大経営から中小経営へと移っていることを示している。

などと深い関係をもっているので、後段にゆずるとして、ここでは、'31年争議発生当時、経営者がそれをどのように位置づけていたかを検討する。

1930(昭和5)年、住友財閥の持株会社である住友合資会社の総理事の任についた小倉正恆は、あわせて、製鋼所をはじめとする在阪住友3工場(伸銅鋼管、電線製造所)等の取締役会長に就任した。小倉は、1941(昭和16)年、第2次近衛内閣の入閣にさいし、総理事を退任し、住友本社を退職するまで、小倉時代ともいえる一画期を創りだした人物である。<sup>4)</sup>

この小倉のもとで、労務管理者として活躍したのが三村起一であった。三村は1914(大正3)年、住友総本店に入社すると同時に、住友伸銅所に配属された。その5年後、彼は労務研究のためにフォードを中心としてアメリカへ留学する。在阪住友3工場に前述した'21年争議が勃発したのは、彼が留学から帰国したその年であった。三村によれば、工場協議会の方式について、米国式のオープンショップを原則とするショップコミッティの方式をすすめたのは彼自身であった。<sup>5)</sup>しかも、住友工場協議会発足10年の総括をしているのも彼である。

これらのことを考慮するならば、住友の工場協議会の経営者における位置をみるには、小倉正恆と、工場協議会の推進者であり、総括者であった三村起一の考え方の双方から検討することが妥当であろう。ここでは、先ず三村の思想と工場協議会との関連を考察することとし、小倉の思想と工場協議会との関連は修養団を扱う次節で詳述したいと思う。そこにおいて、修養団と工場協議会の位置関係が明らかになるであろう。

三村は、前述したように、オープンショップ制を原則とするショップコミッティを提唱した。彼はこの方法を採用した理由として次のようにのべている。米国においては「其の労資間の事情が比較的似かよって工場鉱山を通じオープン・ショップが多く、且又其の工場委員制も独逸の如く国法上の存在でもなく、英国の如く労資両団体の鞏固な且つ全国的対立があつて、集合協約を一方に結んで他面委員制度があるのとも異り、謂はば自由な立場に在って作られている此の米国の遣り方が一番参考になると信じた。<sup>6)</sup>」この述懐にも現われているように、工場委員会は、法律や全国的団体協約など、経営の外から規制されるのではなく、あくまでも、経営内部で自律的に設定されるものでなくてはならなかった。つまり、三村は労働組合を承認したとはいえ、オープンショップ制を原則とするショップコミッティによって、経営への労働組合の影響を最小限にとどめ、経営運営できる体制をめざしていた。彼が留学した時期のアメリカは、反組合政策としてオープンショップ運動が展開され、そのうえで工場委員会などの従業員団を作り、従業員を労働組合から引き離す政策が実施されていた頃である。<sup>7)</sup>さらに、彼が参考の1つとしたという「コロラド・フェウル・アイアン

4) 小倉正恆伝記編纂会(編)『小倉正恆』1965年による。

5) 『私の履歴書第17集』日本経済新聞社、1962年 pp.328-346。

6) 三村起一「住友工場協議会10年の足跡」『社会政策時報』1930年9月 p.50。

7) 栗田健『労働組合』日本労働協会1983年 pp.111-112。

8) 会社」の工場委員会は、「むしろ組合の結成を阻止するための布石として導入される場合」の、換言すれば、「事実上の会社組合」の代表的事業所であったからである。<sup>9)</sup>

工場委員会が経営内部で自律的に設定されねばならないならば、次に、労資関係を秩序づける根本理念が、そして、そのなかでの工場協議会の位置が問題となる。三村が、その著書『鉞民魂』において、「職分をとおして、直接に皇国に捧げ得られる尊い職場を恵まれたわれわれ鉞民にとって、仕事する瞬間瞬間のうちに、自分の尊い人生をつくりださずによいものであろうか。」<sup>10)</sup>というとき、「職分論」「勤労」「国家への奉公」が主張されていることがわかる。労資は生産上の役割として関係づけられると同時に、各々の役割に専念すること自体が美德とされる。換言すれば、その美德の実践自体が労働者自身の人生を尊いものにするとともに、役割への専念をとおして経営、国家へ奉公することになると考えられていた。この考え方にしたがえば、労資は対立関係にあるのではなく、役割を通して協力する協働関係によって結ばれることになる。「労資一体」論である。<sup>11)</sup>三村が「工場の実際は利害相反よりは利害共通、休戚一致の実情にある」と表明するのもその証左であろう。

したがって、労資は、本質的に協働関係で結ばれている故に、そこに生起する労資間の問題は、対立としてはとらえられず、お互いの協働関係を自覚することによって解決されるはずのものとして観念される。だから、三村は、工場協議会においては「之を通じて事業主の誠心を披歴すべく、<sup>12)</sup>之を通じて職工側の協心を表明すべきである」と強調するのである。工場協議会は「一心協力」<sup>13)</sup>を促す機関として位置づけられていた。それでは、役割に専念すること自体が美德とされることは、労働者にとって、どのような意味をもっていたのだろうか。

## (2) 修養団の導入と工場協議会

経営者、労働者など従業員によって構成される全国的教化組織である修養団が住友製鋼所に導入されたのは、'21年争議の結果、工場協議会が設置されたことに帰因する。<sup>14)</sup>三村起一によると、1921(大正10)年「8月16日に工場委員制度が出来て労資協議の場が造られたが、小倉さんは、真の労資

8) 三村「前掲論文」P. 50.

9) クリントンS・S・ゴールデン ヴァージニア・D・パーカー(編) 石田磯次(訳)『労使協調の実証的研究』日本労働通信社 1956年、P. 359.

10) 三村起一『鉞民魂』1942年、間宏(編)『財界人思想集 財界人の労働観』ダイヤモンド社 1970年に第3章が掲載されている。引用はこれによった。PP. 318-319.

11) 三村「前掲論文」PP. 56-57.

12) 三村「前掲論文」P. 60.

13) 三村『鉞民魂』間(編)『前掲書』P. 322.

14) 修養団は1906(明治39)年、青山師範学校の学生である蓮沼門三によって開始された。修養団は当初、社会教育にその活動の場があった。産業部門に進出したのは、協調会の労務者講習会を担当するようになった1921(大正10)年以降のことである。(多仁照廣『修養団70年史—ある民間社会教育団体の歩み(稿本)』1976年による。)

の協調は明魂の顕現にありとされて、前記蓮沼先生の創始された修養団と協調会と共同主催の四日間講習会をやるやりにすめられた。<sup>15)</sup> この労働者と労務担当職員のために行なわれた修養講習会以後、修養団の支部が在阪住友3工場に導入され、修養講習会、修養講話などの活動が開始されることになった。<sup>16)</sup> 小倉は修養団と工場協議会をどのように関連づけていたのだろうか。少し長くなるが重要なので引用しておく。

特に住友では「事業の根柢は人に在り」と云ふ信念の下に、労使関係こそ事業経営上謂はば扇の要に当るべき所以につき深く認識していたと確信している。住友全事業の統轄持株会社であった住友本社を始め、鉦工員を多数擁する傘下連系会社に、職制上独立の人事労働担当部門を設けて人材を集め、労務管理の衝に当らしめた。或は一種の工場委員会制度を採り入れ、或は従業員をして蓮沼門三氏の主宰する修養団への入団を促進して事業場に修養団運動を興す等、種々の施策を講じてをった。即ち、修養団の愛国倫理運動が宗教を尊重しつつも、また政治浄化を念じつつも、一宗一党に偏せず、愛汗の実践によって、家庭、職域、延ては社会、国家の浄化、善化を目的とする点に着目して、広く幹部職員、一般職工、鉦員を此の運動に参加せしめたが、これは労使の意思疎通を図りつつ、生活の本拠たる家庭職場の浄化、健全化に裨益するところ大であったと考へる。また一種の工場委員会制度を回顧すれば……(中略)……評議員会の議題は、労働条件たると福利厚生関係たると、生産保安関係たると制限を設けず、従業員の要望は事の大小を問はず評議員会を通じて提出せられる組織であった。そして妥当と認めるものについては会社はどしどし採用し、他方会社の行ふ諸制度の制定改廃、労働条件の変更等は、総べて評議員会を通じて発表せられる仕組であったから、労使の意思は十分に疎通することが出来た。<sup>17)</sup>

このように、小倉は労務管理の重要性を表明し、そのために職制上独立の人事労働部門の設置、修養団、工場協議会の導入を指摘している。そして何よりも、労働者管理として重視しているのが修養団と工場協議会であった。修養団は、倫理上の実践運動として、労資の意思疎通を精神面から、または、労資の意思疎通を支える人格の形成という点で重視され、他方、工場協議会は現実の問題を解決して、労資の意思疎通を図るものと考えられていた。要するに、修養団の理念に導びかれて、労資の意思疎通を図る制度として、工場協議会は構想されていたのである。

修養団の理念とは何か。それは「明魂の顕現」であり、愛汗の実践であった。「明魂の顕現」と

15) 小倉正恆伝記編纂会(編)『小倉正恆』1965年 P.932.

16) 多仁氏の『前掲書』によると、製鋼所に支部が設置されたのは、1922(大正11)年10月となっている(P.265)が、『扶桑金属工業株式会社50年史第2分冊(未定稿)』によると、1924(大正13)年4月と記されている(P.134)。しかし、その社史においても、1922年以降「年3、4回の修養講習会を開き、毎月定例修養講話を行った」(P.134)とある。これらのことから、製鋼所における修養団の活動は1922年から開始されたと確認できる。

17) 小倉正恆伝記編纂会(編)『前掲書』PP.228-230.

は、松村憲一氏によると、「父を怨むな、兄を呪ふな、妻を責めるな、子を罵るな、人を審判く眼を転じて、己が魂を凝視めよ。一切の怨、一切の呪は己が暗き魂の中にぞ芽生ゆる。」というように、「人間界の反目、怨み闘争を各自が己の魂を凝視することによって解消し、現実の官民の対立、上下の反目、労資の闘争、学閥間の格差、政党、宗教間の争い等の調和へと努力する方向で結実している。」<sup>18)</sup>のであった。

また、愛汗とは「流汗鍛練」と「同朋相愛」を指す。同氏によると、「流汗鍛練」とは「明魂の顕現」のための「実践理念」である。「天意を畏れて、好く手を勞し、好く此の足を勞して、清き汗を流し、以て己が職分を果し、真修養工夫を励む、これ之を流汗鍛練の実行と謂ふなり。……己を空しくして、身に清福慰安を受くるの大道なり。」「とする絶対的労働肯定の宗教的境地にも似た理念」<sup>19)</sup>であった。さらに「親に対しては子としての自己、子に対しては親としての自己、妻に対しては夫としての自己がそれぞれあることを自覚して、これら相互の関係における「同朋相愛」が基本であること<sup>20)</sup>を強調した。要するに、「明魂の顕現」を通じ、「同朋相愛」を実現するための手段として「流汗鍛練」の実践が位置づけられていた。工場協議会はかかる理念によって支えられるものとして考えられていたのである。

ところで、経営の頂点に立つ小倉の理念は修養団の理念をその核としていたが、これは中間管理者としての三村のものと共通している。三村においては、労資を役割を通じての協働関係としてとらえ、その役割に専念すること自体が美徳とされた。このことは、小倉においては、「同朋相愛」、「流汗鍛練」による「明魂の顕現」によって表現されている。それでは、2人に共通してみられる理念は労働者にとってはいかなる意味を有していたのだろうか。

修養団の理念は「同朋相愛」にむけて、内省（「明魂の顕現」）と勤労（「流汗鍛練」）によって、共同体内の一員としての自己の立場を自覚させる方向へ労働者を導き、労働者が社会的矛盾を合理的に思考することを回避させる。換言すれば、労働者が労働力商品の売手として自覚し、団結によって労働条件を改善するということは、内省と勤労によって労資一体を図る理念にはうけいれられない。それ故に、オープンショップを原則とするショップコミッティーは、労働者の労働組合への志向をうけいれながらも、それが修養団の理念によって支えられることによって、実質的には、「労資一体」を促進させる機関として位置を得ていた。このことは、工場協議会が労資対立の制度化として考えられずに、「一心協力」を促す機関として位置づけられていたことによってもわかる。工場協議会とそれを支える修養団の理念は、労働者に経営という共同体内の役割を自覚させ、労働者を生産へと駆りたてるものであった。

18) 松村憲一「近代日本の教化政策と「修養」概念—蓮沼門三の「修養団」活動」『社会科学討究』1973年19(1) pp.17-18.

19) 松村「前掲論文」p.19.

20) 同上

## II 労働組合の組織と方針

次に、'31年争議発生当時の労働組合の状態をみてみよう。製鋼所において、労働者は主に2つの労働組合に組織されていた。それは、全国労働組合同盟大阪金属労働組合（以下、全労と略す。）と、日本労働総同盟大阪製鋼労働組合（以下、総同盟と略す。）である。それらの製鋼所における勢力状態は、前者が約500名、後者が約120名といわれている<sup>21)</sup>。この2つの組合は、1929（昭和4）年の総同盟第3次分裂によって成立したものであった。そこで、総同盟分裂以前の運動を工場協議会との関連で簡単に論じ、そのうえで分裂後の各々の組合の動向を分析することにしよう。

'21年争議の後、オープンショップ制のもとで、労働組合は経営内に一定の勢力を保持していた<sup>22)</sup>。しかし、総同盟は当初、必ずしも工場協議会に協力的態度を示していたわけではなかった。それは、労働条件一般が工場協議会の協議項目に含まれていなかったことに対する不満に帰因する<sup>23)</sup>。これを背景として、総同盟は工場委員会返上運動を起している<sup>24)</sup>。けれども、三村によると「大正13年に入り組合の態度が一般に右傾するに至り、協議会を利用して大いに組合の発展、一般職工の福利増進を計らんとするに至って一層協議会の発展に資した<sup>25)</sup>」という事態をむかえた。

三村の言葉が正しいかどうかは別として、以後工場協議会は、前述したように、順調な歩みを示している。また、実際、総同盟は1924（大正13）年、全国大会において「方向転換宣言」を声明し、現実主義への第1歩をふみだしている。これらのことから、工場協議会が順調に推移したのも、総

21) 和田神力男『住友製鋼所争議の真相』待遇研究会、1931年 P.10、大阪市社会部労働課『大阪市労働年報（昭和7年版）』1933年 P.63、尚、『扶桑金属工業株式会社50年史第2分冊（未定稿）』によると、全労系組合員は500名であり、前2者と同じであるが、総同盟系組合員は200名と記されている。したがって、全労が約500名、総同盟は約120～200名の労働者を組織していたといえよう。また、同資料によると、「日本労働組合全国協議会大阪支部に加盟する者が数名あった」（P.134）とされている。しかし、その規模、争議の中心が全労であったことなどを考えてみた場合、製鋼所に重要な位置を占めていたのは、全労と総同盟であった。

22) '22年末の時点で、総同盟大阪機械労働組合は、製鋼所労働者54名を組織していたとされている。（『総同盟50年史第1巻』1966年 P.582）この数値にしたがえば、総同盟第3次分裂直前までに、総同盟は約700名程を組織し、8年間で約13倍の組織拡大を達成していたことになる。この点は、後述するような総同盟の組織方針がその一因と考えられるが、さらに、一般労働者にとっての総同盟の意味を分析する必要がある。

23) 三村によると、第1回目の会議において職工側委員から「仮令第11条2号に最低賃金の項目ありとしても一般賃金のこと増給の事等は第6号に所謂『其他幸福増進に関する事項』中に当然入るものなるを以て協議事項となす可きである」（三村「前掲論文」P.58）との意見がだされ、会議が紛糾したと記述されている。尚、住友工場協議会は、工場協議会規則によると、経営者側委員、労働者選出委員、各々同数によって構成されていた。議決方法は過半数であり、その採否は主管者（経営者）が決定する。したがって、工場協議会は諮問機関であった。さらに、工場協議会の審議内容は、同規則によると、次のようであった。  
1 労働時間 2 物価指数ノ高低ニ順応スル最低賃金ノ増減 3 保険衛生及ビ危険防止 4 互助共済 5 教育風紀娯楽及ビ休養 6 其ノ他幸福増進ニ関スル件（『扶桑金属工業株式会社50年史、年表資料篇、第3巻（稿本）』1952年「資料の部」（PP.30-31）この事項が議決を伴う協議事項であった。

24) 『総同盟50年史第1巻』1966年 P.586.

25) 三村「前掲論文」P.59.



同盟の現実主義への転換もその一因であったと考えられよう。

その「方向転換宣言」は、左右の妥協によって成立したが故に、その対立は、翌年総同盟第1次分裂となって現われた。左派を切った総同盟は、さらに現実主義的傾向を強め、「健全なる労働組合主義」を標榜するに至った。この中核に位置する政策が団体協約であった。団体協約運動は、大正期末より始まり昭和期に入って本格的に発展することになる。<sup>26)</sup>この団体協約を中核的政策とする「健全なる労働組合主義」は、産業協力、労働者統制を手段として、労働力商品売買の担手として<sup>27)</sup>の労働組合の承認を迫る点にその特徴があった。

'31年争議が勃発したとき、総同盟はこの方針を深化させていた。総同盟昭和4年度大会報告書<sup>28)</sup>に「明確なる団体協約に非ざるも、事実上、労働組合を認めて、これと交渉しつつある工場」として住友製鋼所をあげているのも、この方針を背景としてのことであろう。

このように、オープンショップを原則とする工場協議会が順調に機能したのも、総同盟と経営者の方針が微妙に一致したことにその一因があった。もとより、工場協議会による労資関係の安定は、製鋼所の安定した経営実績のうえに成りたっていた。したがって、経営実績の悪化は労資関係の不安定要因となる。しかし、前述したような総同盟の方針のもとに、労働者が組織化されていた<sup>29)</sup>ならば、労資一体となって不況を乗り切ることも考えられる。しかし、事態はそのように推移しなかった。経営実績の悪化については次節にまつことにして、ここでは、製鋼所のもうひとつの労資関係の不安定要因について論を進めることにしよう。1929(昭和4)年における総同盟第3次分裂である。

総同盟第3次分裂によって生まれた労働組合全国同盟は、翌年、総同盟第2次分裂で成立した日本労働組合同盟と合同して、全国労働組合同盟(全労)を結成した。住友製鋼所は全労の拠点のひとつであった。1929年、9月1日、総同盟は左翼除名の決議を行なっている。そこにおいて除名された3組合のうち、製鋼所労働者が所属する大阪金属労働組合の名前があり、除名された17名のうち、4名は製鋼所関係者であることが確認できるからである。<sup>30)</sup>山内鉄吉、大矢省三は、'21年争議<sup>31)</sup>において解雇された人物であり、中村弁作、桑島南海士は、後述するように、'31年争議の中心的

26) 『総同盟50年史第2巻』1966年 pp.265-268.

27) 「健全なる労働組合主義」は、戦前、労働組合の存在自体が法的に認められず、また産業報国会へと解消されていくなかで、組合の公認を追求する有効な方針であったが、産業協力という点において、労働者を企業内に包摂する役割をも果たした。詳しくは、拙稿「労働組合主義」の現実と苦悩」労働史研究同人会(編)『日本労働運動の先駆者たち』慶応通信1985年を参照されたし。

28) 『総同盟50年史第2巻』1966年 p.281.

29) 同じような不況に直面しても総同盟との団体協約によって平和裡に解雇が行われたのが東京製綱株式会社であった。(製綱労働組合(編)『団体協約10年』1936年 p.92-100)先にみたように、昭和4年の時点において、総同盟は製鋼所を団体協約に類似させて評価している。したがって、労資一体となって不況を乗り切る可能性もあった。

30) 大阪市社会部労働課『大阪市労働年報(昭和6年版)』1932年 p.163.

31) 山内鉄吉は1921年6月15日に(『大阪朝日新聞』6月17日)また、大矢省三は'21年争議の実行委員として7月2日(『大阪朝日新聞』7月3日)に、各々解雇されている。

存在であり、工場協議会の労働者選出委員であった。

この全労の綱領は、「1.我等は団結の威力を以って、労働条件の向上を図り進んで労働階級の解放を期す 1.我等は強鞏なる組織と有効なる戦術を以って資本家階級の搾取と圧制に対し、徹底的に闘争せんことを期す 1.我等は階級的立場に立ち無産階級的政治勢力の拡大を期す<sup>32)</sup>」というものであった。このように、全労は、労働者の団結によって、資本家階級と全面的に対決することを宣言している。この綱領は、総同盟の方針とは対照的なものであった。この両組織の方針の相違は、大阪市において1931(昭和6)年に発生した同盟罷業の組合関与件数によってもみてとれる。表1にみられるように、全労関与同盟罷業は、総同盟の約3倍であった。

表1 参加人員別及関与労働団体系別同盟罷業案件数及団体数

参加人員数	発生件数	日本労働総同盟系		全国労働組合同盟系		日本労働組合総連合系		その他の団体		労働団体の関与なきもの 件数
		件数	団体数	件数	団体数	件数	団体数	件数	団体数	
15人以下	92	14	14	35	35	5	5	32	32	6
30人以下	63	9	9	25	25	4	4	16	16	9
50人以下	34	3	3	14	14	7	7	6	6	4
100人以下	19	4	4	5	5	1	1	7	7	2
300人以下	10	—	—	7	7	—	—	1	1	2
1,000人以下	3	—	—	3	3	—	—	—	—	—
3,000人以下	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
3,000人以上	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
合計	221	30	30	89	89	17	17	62	62	23

出典：大阪市社会部労働課(編)『大阪市労働年報(昭和7年版)』1933, P. 35.

以上のように、争議発生当時、製鋼所には戦術、方針の異なる2つの組合が勢力を保持していたのである。

ところで、修養団と組合との関係はどのようになっていたのであろうか。'31年争議の報告によると、製鋼所内の修養団員は400名であったとされている<sup>33)</sup>。このなかに、全労や総同盟の組合員が組織されていたかは詳びらかではない<sup>34)</sup>。ただ、全労の幹部が修養団を動員の対象と考えていたことは確かである。争議中の5月4日、住友争議団、全国労働大阪金属島屋支部聯合会の署名入りで出されたビラのなかに次のような表現がある。「我が島屋支部聯合会は23日よりサボタージュを持って修養団及中立を我々の闘争に動員し、会社当局に肉迫した<sup>35)</sup>。」つまり、これは、全労に組織され

32) 大阪市社会部労働課『前掲書』P. 119.

33) 和田神『前掲書』P. 12『扶桑金属工業株式会社50年史第2分冊(未定稿)』P. 134. 尚、修養団は、1928(昭和3)年に、普通団員とは別に、終身団員制度を制定した。(多仁(編)『前掲書』P. 63) その終身団員は、1934(昭和9)年には、製鋼所において522名に達したと報告されている。(『向上』1934年2月P. 33) このことから、'31年当時相当数の修養団員が組織されていたと推定される。

34) 『扶桑金属工業株式会社50年史第2分冊(未定稿)』によると、「修養団は闘争的な労働組合とは対口的な和合を主張するが、労働組合員で修養団に参加する者も少なくなかった。」(P. 135, □は不明箇所)と記述されている。しかし、修養団に属する組合員の所属組合、人数などは明らかにされていない。

35) 大原社会問題研究所所蔵

ていない「修養団及中立」の労働者を闘争に動員したと解釈できる。このことと、前述したような全労の方針からすれば、全労の組合員で修養団に属していた者は少なかったといえよう。

### III '31年争議における労働諸団体と経営

#### (1) 住友製鋼所の経營業績と労働条件

2つの労働組合、経営者の労務政策による修養団に組織された労働者は、昭和恐慌によって等しく労働条件の低下に悩まされることになった。争議のなかでこれら3つの労働者組織がとる行為の分析に入る前に、労働条件の低下に目が向けられねばならない。このことにより、同じ状況を背景としながらも、各々の労働者の行為が各人の依拠している集団によって、相違することが明確になるからである。

第1次大戦後の戦後不況のなかで、製鋼所は、景気変動の影響が少ない鉄道用品へと主要生産物を集中し、不況脱出の道をもとめた。つまり、「陸海軍用品、船舶用品を縮小して鉄道用品に集中

表2 製鋼所の鉄道向販売高

(単位：千円，%)

歴年	鉄道省	満鉄	朝鮮鉄道局	小計 (A)	全販売高 (B)	(A)/(B)
大7	( 782)	( 84)		( 866)	9,967	
8	(1,896)	(243)		(2,139)	7,641	
9	(1,451)	(149)		(1,600)	8,692	
10	(2,679)	( 35)		(2,714)	6,378	
11	(4,132)	( 98)	(※ 58)	(4,288)	7,010	
12	3,488	241	※241	3,970	7,093	(56.0)
13	1,874	787	※235	2,896	6,947	(41.7)
14	2,205	202	52	2,459	5,853	(42.0)
15	2,376	519	123	3,018	7,239	(41.7)
昭2	3,262	759	269	4,290	9,112	(47.1)
3	2,733	905	442	4,080	9,088	(44.9)
4	1,881	1,109	275	3,265	8,107	(40.3)
5	1,897	700	159	2,756	6,421	(42.9)
6	1,202	328	195	1,725	3,718	(46.4)
7	1,664	478	336	2,478	5,761	(43.0)
8	1,943	2,424	554	4,921	10,392	(47.4)
9	2,973	5,542	531	9,046	14,815	(61.1)

〔備考〕1. 『五十年史未定稿』第2分冊81頁および附表8より計算のうえ作成。

2. ( ) 内は、販売高不明につき受注高。

※印は、満鉄京城管理局に対するもの。

出典：麻島昭一『戦間期住友財閥経営史』東京大学出版会 1983年 P.125

36) した」のである。表2にみられるように、1923(大正12)年以降、常に鉄道用品販売高は全体の4割を越えている。また、その販売先は、満鉄、朝鮮鉄道局、鉄道省などを主としている。これらのことは、製鋼所が政府の経済政策にその命運を握られていたことを示している。

したがって、浜口内閣における井上の財政政策によって、製鋼所は大きな試練にたたされた。この金解禁政策に基づく緊縮財政によって、製鋼所は未曾有の経営不振に陥った。表2は、浜口内閣の成立した1929年末より、鉄道関係の製品販売高が減少したことを示している。つまり、「比較的景気変動の影響が少ないとみられた鉄道用品が総販売高の大部分を占めていた当所でも、4年末から鉄道省や満鉄の緊縮財政が顕著になるに及んでその注文は激減し、3、4両年に比べると6年の受注屯数は70%、金額は50%に減少して、受注金額は大正5年以来の最低記録となった。<sup>37)</sup>」

この経営危機に直面して、製鋼所はかなりの余剰人員をかかえていたと思われる。しかし、経営

表3 日給・日収の推移

(円)

	三菱神戸造船所 <sup>1)</sup>		海軍工廠		八幡製鉄所 <sup>4)</sup>		官営工場 <sup>5)</sup>		住友製鋼所 <sup>6)</sup>		日雇人夫(男)賃金 <sup>7)</sup>
	平均日給	平均日収	予算日数 <sup>2)</sup>	平均日給 <sup>3)</sup>	平均日給	平均日収	平均日給	平均日収	平均日給	平均日収	
1920	1.68	2.32	...	.86	1.79	2.38	—	—	?	2.79	2.01
21	1.79	2.15	1.80	1.61	1.80	2.41	—	—	?	2.83	1.99
22	1.89	2.42	1.80	1.71	1.81	2.48	—	—	?	3.32	2.18
23	2.05	2.69	1.80	1.75	1.83	2.49	1.95	2.44	?	3.75	2.17
24	2.09	2.57	2.00	1.80	1.79	2.53	2.08	2.52	?	4.02	2.16
25	2.06	2.63	2.00	1.87	1.77	2.54	2.07	2.58	?	4.16	2.13
26	2.07	2.72	2.00	?	1.75	2.63	2.09	2.63	?	4.61	2.05
27	2.06	2.79	2.00	?	?	2.55	2.10	2.64	2.24	4.85	1.98
28	2.03	2.85	2.00	?	1.72	2.93	1.95	2.79	2.27	4.90	1.98
29	2.08	2.82	2.04	?	1.72	3.04	2.12	2.81	2.30	4.78	1.93
1930	2.11	2.71	2.04	?	1.78	2.82	2.12	2.79	2.33	4.33	1.63
31	2.07	2.38	2.03	?	1.83	2.59	2.11	2.68	?	3.57	1.04

- 1) 三菱神戸造船所「創業以来職工統計」全職工の平均。
- 2) 『海軍制度沿革』巻11, 1940年256頁。年度初に定められる男子職工(見習職工を除く)の日給額。なお、1920年は各工作庁よりの申請によるとされており、予め平均日給額を定めていない。
- 3) 『呉海軍工廠造船部沿革誌』付表1925年。造船部全職工の平均。
- 4) 橋本能保利「本邦製鉄業労働事情概説」『社会政策時報』1927年4月号76頁、『製鉄所工場労働統計』1927, 1930, 1931年版, 八幡製鉄所「工具・職夫賃金支給額調」1928~29年。男子職工の平均(ただし、1928~29年の日収は全職工の平均)。
- 5) 日本銀行『労働統計』第1~9回。機械器具工場男子の平均。
- 6) 『扶桑金属工業株式会社五十年史』第2分冊付表, 1951年, 住友製鋼所『実際報告書』1927~31年。全職工の平均。
- 7) 『日本労働運動史料』第10巻1959年272~273頁。

出典: 兵藤剣『日本における労資関係の展開』東京大学出版会1971年 P.472.

36) 『住友金属工業60年小史』1957年 P.97.

37) 『住友金属工業60年小史』P.104.

者は解雇よりも労働条件の低下によって、この事態を切り抜ける姿勢を示していた。即ち、「5年の受注減少に対処して、当所は11月から人員整理を避けつつ不況を切り抜けるため、早出及び残業の廃止以下一連の措置を講じた。このため賃金は20%程度の減収となり、一部工員の間には漸次不満<sup>38)</sup>の声が大きくなって、ついに人件費節減反対の要求となった。」

表3によると、1931年の平均日収は、前年に比較して、約20%減となっている。この数値は、製鋼所の同年の賃金が1922、23年程度にまで低下したことを示している。さらに、協調会大阪支所長橋本能保利の協調会常務理事吉田茂への報告によると、1930(昭和5)年上半期の男子労働者の月収平均が117円80銭であったのに対して、下半期には114円40銭へと低下し、翌年1月～3月までの平均月収は90円80銭にまで下落したのである。23%の下落である。これらのことは表4においても確認できよう。

表4 住友製鋼所日収月収表

		月 収	日 収
昭和5年	上半期平均	117.80	4.57
同	下半期平均	111.40	4.19
昭和6年	1, 2, 3月平均	90.80	3.61
同	1 月 平均	83.61	3.52
同	2 月 平均	84.72	3.54
同	3 月 平均	102.80	3.76

出典：和田神力男『住友製鋼所争議の真相』待遇研究会 1931 P.7.

このように、労働条件は悪化したのであるが、阪神地方の大経営である三菱神戸造船所と比較すると、高位にあった(表3)。確かに、労働者生活という点からみるならば、労働条件低下によって、今までの生活水準が維持しえない故に、その低下に対する不満が生じるのは当然であろう。さらに、経営者がいくら不解雇主義を唱えたとしても、不況のなかで、人員整理への不安が起るのも無理はない。しかし、それらの不満や不安があったとしても、それが直接争議に結びつくとも限らない。実際、後述するように、'31年争議に参加した労働者は、製鋼所労働者の半分に満たないのである。となれば、各々の労働者の行為は、各人が依拠している集団によって相違すると考えられる。そこで、次に、争議において、前章までに明らかにした労働者集団に注目しながら、この点を解明してみよう。

## (2) 争議における労働者諸団体の動向

この争議はその性格から3つの時期に区分できる。<sup>39)</sup>第1に、工場協議会の開催された4月17日前後から5月3日までである。この時期は、工場協議会における議論によって労働条件に対する潜在

38) 『住友金属工業60年小史』p.105.

39) この争議の史実はこの資料によっている。それは、協調会大阪支所長橋本能保利が協調会常務理事吉田茂に送った報告書である『住友製鋼所減給反対労働争議解決ニ至ル状況ノ件』(以下、『状況ノ件』と略す。)住友合資会社人事部労働課長津田秀栄が同じく吉田茂に逐次報告した『住友製鋼所紛議経過概要』(以下『概要』と略す。)そして当時のピラなどである。これらは、法政大学大原社会問題研究所に所蔵されていたものである。そのほか、前掲した和田神『住友製鋼所争議の真相』(以下、『真相』と略す。)'『大阪市労働年報(昭和7年版)』(以下『年報』と略す。)'『扶桑金属工業株式会社50年史第2分冊(未定稿)』(以下『50年史第2分冊』と略す。)'『扶桑金属工業株式会社50年史年表資料篇第3巻』(以下『50年史第3巻』と略す。)'なども参考にした。

的不満が顕在化したことにその特徴がある。それは、全労の指導によって従業員の半分弱をまきこむ怠業状態となって不満が顕現する。それに加えて、この怠業状態に入る前後、全労と総同盟の対立関係が表面化するのである。

第2に、5月4日から5月14日までの時期である。この時期は、経営者が解雇者を発表すると同時に、争議形態が怠業から同盟罷業へと移行する。しかし、争議参加者が減少する時期でもある。第3に、5月15日以降、争議終結に至る7月12日までの時期である。争議参加人数が引き続き減少する一方、就業者が増加する。それとともに、争議の舞台が工場から街頭へと移り、全労と住友の全面対決の様相を示す。こういう時期である。

この争議の争点は、先に明らかにしたように、「人件費節減<sup>40)</sup>反対」つまり、低下した賃金の復活を要求する点にあった。総同盟、全労がそれをどのように受けとめていたかを検討しよう。その前提として、まず、製鋼所の賃金形態を明らかにしておく。

1926(大正15)年に改正された「職工就業規則」(『50年史第3巻』「資料の部」pp.36-37)によると、製鋼所の賃金形態は以下のとおりであった。「所定ノ時間勤務ヲ為シタルトキハ賃金トシテ日給1日分ヲ支給ス」(規則第30条)また、「常備作業ニ従事スル者ニ対シ早出残業又ハ休日出勤ヲ命シタルトキハ其勤務時間ニ応シ左ノ割合ヲ以テ賃金ヲ支給ス」(規則第31条)さらに、「請負作業ニ従事スル者ニ対シ早出残業又ハ休日出勤ヲ命シタル場合ニ於テハ其勤務1時間ニ付日給千分ノ百二十五ノ割合ヲ以テ賃金ヲ支給ス」(規則第31条)そして、「前2条ノ賃金ノ外別ニ定ムル規定ニヨリ加給金ヲ給ス」(規則第32条)となっていた。即ち、日給+加給金+早出、残業、休日出勤などの諸手当が製鋼所の賃金形態であった。

しかし、前述した業績の悪化に直面してこの賃金形態は変化する。「受注激減した当所は昭和5年11月より早出及残業を廃止し、次いで2交替制を3交替制に改め、常備賃金の他に支給して来た請負歩増が生産減の為減少したので是を廃止して一律に本給の2割8分の臨時手当を保障することとし、又職工部署の変更を行う等、人員整理を避けて不況切抜けの態勢を採った。」(『50年史第2分冊』p.135)ここにおいて、賃金は、日給+日給×0.28によって構成されるものに変化した。加給金や早出残業の労働者生活に占める重要性がわかる。この廃止は生活を脅やかした。

この労働者の不満を顕在化させたのが、総同盟と全労各々による経営側との交渉であった。しかし、同じ状況を背景としながらも、各組織によって賃金復活の内容が大きく異なる。総同盟大阪製鋼労働組合は、全労との対立関係のなかで、ビラをだし(4月30日付)自身の立場を明確にしている。そのなかで、3月11日に独自に会社側と交渉していることを表明している。そこにおいて、以下のような要求を経営側に提出している。「1.常備制度に対する最低保証歩合現在の8歩を3割に増率する事 2.家族手当として家族4人以上有る者には4人以上1人に対し日給金10銭を支給する

40) 『住友金属工業60年小史』p.105.

事 3.工場内金融機関制度を拡張し、従来は1人100円限度にて利率、日歩1銭5厘、返済期間1ヶ年なりしを今後は貸出1人200円とし、日歩は1銭、返済期間1ヶ年半又は事情に依り其れ以上相当延期する事」

この総同盟の要求項目のなかには、事実認識として、先の『50年史第2分冊』の内容と異なる点がある。それは請負歩増制廃止に伴う保障の率である。『50年史第2分冊』では、2割8分となっているが、総同盟はそれを8分としている。『状況ノ件』では、それは2割8分乃至3割であり、『年報』では、2割8分と報告されている(p.63)。これらの報告にしたがえば、総同盟はすでに実施されている率に近いものを要求していたことになる。

これらの総同盟の要求は、第1に、総同盟が経営者の賃金政策を基本的に承認していたことを示している。それは、彼らが請負歩増制廃止にともなう保証のうわのせという態度を示しながら、すでに実施されている率に近いものを要求しているからである。したがって、第2に、基本的賃金形態以外の家族手当制度の実施や、工場内金融機関の貸出条件の改善を要求したのである。

要するに、総同盟が経営者の賃金政策を基本的に承認していたということは、産業協力と引き換えに、組合の承認を求めた総同盟の方針を写しだしている。総同盟が前述したように、団体協約に類似させて製鋼所を評価していたことにもそれは現われている。団体協約が締結されれば、組合は産業協力に向わなければならないからである。総同盟は「健全なる労働組合主義」を実践していた。それ故に、彼らは、この要求に対する回答、「要求の内容は尤の次第故に深勘に考慮し近き将来に於いて実現に努力する」（4月30日付のピラ）を承認した。この回答の真偽はともかく、彼らが争議を避けていたことは確かである。また、全労幹部が怠業を指示した4月23日の2日後、西尾末広をはじめとする総同盟幹部が「製鋼労働組合事務所＝緊急総会ヲ開キ金正末吉ノ提議＝従ヒ自重ヲ申シ合セ（『状況ノ件』）「サポタージュに不参加を表明し」（4月30日付ピラ）たのであった。しかし、このことは、全労からみれば、労働者分断と争議の不利化を意味する。全労の動向をみよう。

全労の本格的活躍は4月17日の定例工場協議会を契機としている。そこにおける労働者選出委員は、同年2月の改選により、全労より7名、総同盟より1名、他より4名であった（『真相』p.30）。この真偽はともかく、全労組合員が工場協議会の委員に選出されていたことは確かである。『状況ノ件』には、「職工側選出委員中村弁作、桑島南海士、出張寛三外9名ハ賃金復活ヲ申シデタルモ」と報告されている。この中村、桑島は、前述したように、総同盟中の左翼分子として、'29年に除名された人物である。全労は、人物においても強力なメンバーを協議会に送りこんでいた。

この工場協議会は「賃金復活」を要求する全労系委員を中心とする労働者選出委員と「賃金減収ハ止ムヲエサル」と主張する経営者側とが対立、紛糾した（『状況ノ件』）。この紛糾は解決をみないまま、4月23日労働者による怠業という事態をもたらした。全労の主張を翌日開催された従業員大会で決議された嘆願書からみてみよう。「1.賃金減収復活サレタシ但シ全収入6割強ノ減収ニ対シ3

割復活セラレタシ勿論見習工ヲモ含ムコト 2. 公傷病患者ニ対シテハ特ニ親切公平ニ優遇セラレタシ 3. 強制退職ヲ絶対ナサザル様セラレタシ 4. 強制部署変更ヲナサザル様セラレタシ 5. 臨時雇ハ3ヶ月以上ノ勤続者ヲ本雇ニセラレタシ 6. 4月24日ノ停勤者ヲ全部取消サレタシ」(『状況ノ件』)

この全労の要求は、経営者の賃金政策を含む労務方針に抵触するものであった。<sup>41)</sup>第1に、賃金政策についてである。全労の要求は「全収入6割強ノ減収ニ対シ3割復活サレタシ」であるが、現実の平均的な減収が、前述したように、約20%であったのだから、この要求は賃金の全面復活を意味する。このことは、全労が賃金形態の変更以前の生活水準を維持しようとしていること、言葉をかえれば、賃金を生活水準によって規定しようとしていることを示している。第2に、全労の要求が経営者の労務方針に抵触することは、強制部署変更に対する反対、臨時雇を本雇にすることなどの要求にも現われている。これらは、経営者の配置、雇用に対する権限への挑戦を意味するからである。

以上のことから、この争議の争点は、確かに「人件費節減反対」にあったが、より根本的には、賃金水準を生活水準によって規定するか、経営業績によって規定するかを中心としながら、経営者の労務方針が貫徹するか否かにあった。しかし、このことは、さらに、経営社会の秩序原理にいきつく。賃金を生活水準によって規定しようとする、つまり、労働力商品の売手として労働者を規定することや、経営者の配置、雇用へ異議を唱えることは、労資の関係や経営が対立の場であることを示しているからである。これは労資を役割を通しての協働関係として把握していた経営者とは真向から対立する。それ故に、労資対立を唱える全労は、経営社会の和を乱すものとして経営者にはうつつた。それは、経営者がこの争議を「所謂資本家的な労働者抑圧を目指したのではなく、住友伝統の「和」を乱す者を処断して春風駘蕩たる共栄の境地を再現せんとの信条を以てした」(『50年史第2分冊』p.132)と意味づけていることによってもわかる。したがって、全労は経営から排除されなければならなかった。

他方、総同盟は、労働力商品の売手としての労働組合の承認を求める点において、労資対立の立場にあるが、労働組合を産業協力と引き換えるという点においては、労資一体の立場にあったのである。

41) 全労は、賃金減収について2様の認識を示している。先の嘆願書では、「全収入6割強ノ減収」と認識され、私の手もとにある多数のピラもその認識のもとに書かれている。しかし、「争議解決報告争議ニュース No.22」においてのみ「手当金収入6割減収に対し、3割負担されたし」と彼らは表現している。この手当金が早出、残業、休日出勤に対する手当かそれに請負歩増制を加えたものを指しているのかは別として、この場合要求水準は低くなる。全労は、減収した手当が争議中「諸種ノ事情ニヨリ約1割ノ増収トナリ」と、報告して、要求の実現を示している。しかし、争議は、後述するように、退職金の関する斡旋により解決している。したがって全労は、実際の要求と異なる、低い要求水準を「ニュース」にのせることにより、全労の勝利を宣伝したと推定される。また、実際に「手当金減収6割減収に対し、3割負担されたし」であったとしても、経営業績の悪化に対して、それらを廃止した経営者の労務方針に抵触するものである。たとえ、手当金減収の3割復活であったとしても、その分経営の負担となるので、それらを廃止した意味がなくなってしまうからである。



## (3) 経営者の対応と争議の終結

4月23日、怠業状態に突入したときの状態は以下のとおりである。『状況ノ件』によると、怠業参加者は、仕上部約300名、製品部約150名、鍛圧部約100名、合計約550名と報告されている。また、『年報』によると、約450名と記述されている。これらのことから、争議参加人数は、当初500名前後であったと推定される。この参加人数は、全労が製鋼所で組織していた労働者数約500名と符号する。総同盟が怠業不参加であったことと、製鋼所内全労所属労働者数と怠業参加人数とを考え合わせるならば、この争議は、出発点から全労系組合員を中心とするものであった。

経営者は、全労の要求に対して終始拒否する態度をもって臨んだ。経営者は、24日怠業の中心人物である中村、桑島、出張の3名の他14名に対して出勤停止を命じるとともに、25日には嘆願書を受理しないという対応を示したのである（『年報』P.65）。その後、入場停止者は増加し、58名を数えるにいたった。ところが、5月4日、経営者はその入場停止者中29名の解雇を発表した。この経営者の処置に対して、全労は直ちに従業員大会を開き、同盟罷業を決議した（『年報』P.67-8）。しかし、経営者は強硬な態度を崩さず、5月14日、さらに、74名を解雇した。解雇者は103名にのぼったのである（『概要』）。

かくして、賃金減収復活を要求しておきた争議も、第2期に入るにおよび、経営者の労務方針を無視し、経営社会の和を乱す全労を排除しようとする経営者の態度が鮮明にうつしだされることになった。しかし、争議形態が同盟罷業へと移行するにしたがい、積極的に争議に参加する者が減少していった。

同盟罷業参加者は『年報』『概要』によると、200余名と報告されている。これに反して『概要』によると、新たに、74名を解雇した5月14日の翌日には、就業者が894名であったと記述されている。その後、それは、さらに増加し、争議第3期に入ると、900名を越える事態をむかえた。就業者は、5月30日には916名、6月15日には946名に達したと報告されている。全労働者1,328名の7割に相当する労働者が就業していたことになる。つまり、これらの数字から、争議に積極的に参加せず、しかし、就業もしなかった労働者が約200名ほどいたことになる。

もとより、同盟罷業参加人数、就業者人数が正確であるかは問題になるろうが、たとえば争議第2期に、<sup>42)</sup> 中華民国鉄道代表が製鋼所を訪問していたことを考えるならば、争議中であっても工場が稼動していたといえる。また全労が「争議解決報告号 NEWS No. 22」において減収した手当が「5, 6, 7月前半（争議中）ハ諸種事情ニヨリ約1割増収トナリ」と表明していることから、工場が稼動し、労働者が就業していたことを示している。つまり、経営者は工場を稼動できるだけの労働者を確保していた一方、争議は工場の一部または、工場外にその舞台を移していたのである。

42) 『大阪朝日新聞』1931年5月7日

全労は、労働者大会、示威運動、小倉邸、住友本家などへのデモをくり返していた<sup>43)</sup>。また、6月20日、全労がデモを行い、警察官と衝突したとき、大阪市此花区西春日にある争議団本部に籠城したということは、争議の中心が工場外に移ったことを示していよう(『概要』)。

約3ヶ月にわたった争議も、田中特高課長、芳谷朝日署長などの斡旋により、7月12日ようやく解決することになった。この争議は結局、退職金に関する斡旋により、<sup>44)</sup>終結したのである。このことは、労務方針に異議を唱え、労資対立観を有する全労を排除することにより、経営が役割を通して協働する共同体になることを保障したことを示していよう。

また、この争議は全労を中心とするものであった。確かに、これは、総同盟の争議不参加方針にもその一因があったが、修養団の存在も大きい。『概要』『状況ノ件』『真相』『年報』等のいずれにも、争議中の修養団の動きは記述されていない。しかし、約400名を製鋼所内で組織していたとされる修養団が、争議に同調するか否かは争議を大きく左右する。全労組合員と修養団団員を兼ねるものが多くなかったと推定されることや、争議参加人数などを考えるならば、修養団の団員は争議に同調しなかったといえよう。このことは、経営者の修養団を通じての労働者管理の成功を物語っているのであった。

以後、製鋼所において争議は生じていない。'31年争議は、戦前における製鋼所最後の争議であった。一方、1934(昭和9)年には、修養団の終身団員が製鋼所労働者の半分を占めるという事態をむかえた。いよいよ「同朋相愛」の理念が製鋼所のすみずみまでいきわたっていく。労働組合運動の余地はなくなったかのようである。

おわりに

この争議の争点は賃金減収復活という点にある。それは、根本的には、賃金を生活水準によって規定するか、経営業績によって規定するかを中心として、労務方針が貫徹するか否かにあった。他面、この点をめぐる全労と経営者の対立は、それだけにとどまらず、実は、経営社会の秩序原理をめぐる抗争でもあった。

'21年争議の結果導入された工場協議会と修養団は、経営者の経営社会についての考え方を現し

43) 全労は、米引デモ、糺弾演説会、小倉邸、住友本家などへのデモを繰り返していた(『概要』『真相』『年報』ピラによる)。また、争議第3期には、全労は、全国の支部に支援をよびかけている。5月22日付のピラでは、全国大衆党労働委員会、住友争議応援委員会の署名入りで「住友争議応援資金募集」を訴えている。実際、争議会計決算報告書では、全労の各支部、全国農民組合個人から寄付があったことがわかる。

44) 解決条項は「状況ノ件」によると、以上のとおりである。1. 今回ノ争議ニ関シ既ニ解雇セラレタル者103名ニ対シテハ、前ニ通知シタル退職手当ノ外家族救護ノ為金4万円也ヲ追加セラレタキ事 2. 争議団ニ属スル在籍職工ニシテ来ル15日迄ニ任意退職ノ申出ヲナス者ニ対シテ此ノ際特ニ会社ノ都合ニヨル解雇トシテノ退職手当ヲ支給セラレタキ事 3. 右此度ノ争議ニ関シ解雇セラレヌハ今回退職シタル全員ニ対シ此際諸般ノ事情ヲ考慮シ特別手当金若干ヲ支給セラレタキ事。

ている。つまり、工場協議会を支える修養団の理念は、内省（「明魂の顕現」）と勤労（「流汗鍛練」）によって、経営という共同体における自分の役割を労働者に自覚させ、労資一体（「同朋相愛」）を実現させようとするものであった。だから、工場協議会は、対立の制度化とは考えられず、「一心協力」を促す機関として、経営者には位置づけられていたのである。

しかし、'31年争議は、労資が対立の関係にあり、経営社会が協働組織である反面、対立の場であることを示した。しかし、労資を協働関係としてとらえる経営者にとっては、労務方針に従わず、労働者の団結によって資本家階級と全面的に対決しようとする全労は、経営社会の和を乱すものとして考えられたのである。ここに、全労が経営社会から排除される所以があった。

かくして、経営者は争議によって不況にともなう剩員を整理し、同時に、経営社会の秩序原理に反する労働者を排除した。しかし、それは、労働者が労資対立観を有する、つまり、経営社会とは一体化しない労働組合と結合する可能性を摘みとることでもあった。

また、第3次分裂によって製鋼所少数派となった総同盟は、労働力商品の売手としての労働組合の承認を求めるという点では、労資対立的であるが、それを産業協力と引き換えるという点で労資一体的でもある。それ故に経営者の労資一体観の枠内ぎりぎりのところに位置していた。しかし、争議後、製鋼所において終身の修養団員が半分を占めたことにより、その活動の余地がなくなったかのようなのである。要するに、総同盟の組織人数からみても、労働者が労働組合を通じて、または、産業協力を通じて経営社会と結合する可能性も少なくなっていたのである。

これらのことにより、労働者が直接に経営社会と結びつく可能性が現実のものとなった。しかも、労働者を経営社会と直接に結びつける原理は、三村、小倉によって思念されていた修養団の理念であった。労働者は、協働関係である経営という共同体における役割を、内省と勤労によって自覚させられ、そのなかに埋没していく。換言すれば、内省と勤労によって、経営者は労働者を役割へと駆りたて、支配を貫徹していくのであった。

労働組合の視点から「日本的経営」のひとつの側面が浮きあがってきた。しかし、本稿においては、経営者の理念とその施策、労働組合の運動理念とその施策、そしてそれらの関連性に分析の重点がおかれてしまい、一般労働者の動向、言い換えれば、総同盟、修養団、全労それぞれが労働者にどの程度の力をもっていたかが、資料不足もあって明らかにすることができなかった。しかし、この点を明確にすることは、「日本的経営」の特徴を歴史的に、さらに的確に把握することになるであろう。また、それは、労働者が産業報国会へと組織される前提を明らかにすることにもなるはずである。特に、「日本的経営」の理解にとって修養団の存在は重要である。したがって、以後、私の研究は、修養団を中心としながら、一般労働者の動向の分析にむかっていくことになるだろう。