

戦前の企業別労働組合 - その存在検証と形成背景 -

丸 山 啓 輔

Japanese Enterprise Union

- the inspection of its existance and the background of its formation -

Keisuke MARUYAMA

筆者は、経営原理（統合経済合理性：経営合理性）の視点から日本的経営を研究している。日本的経営の特徴の1つにコーポレート・ガバナンスの特徴をあげることが出来る。すなわち、我が国大企業の取締役会に対してチェック機能が働かないといわれていて、これが日本的経営の特徴の1つであるといわれている。

法制審議会はこの点に注目して会社法を改正（2006.4.1 から施行）を目指したが、この改正で果たして取締役会へのチェック機能が十分果たされるのか疑問に思う。そこで企業と運命共同体の立場にある企業別労働組合こそ企業の取締役会の意志決定をチェックする立場にあるのではないかと考えている。

図表 1 戦前期企業別組合論の論点

論者	論点 1	論点 2	論点 3	論点 4	論点 5	参考文献
末弘徹太郎	なし	—	縦断組織としては会社組合、共済団体、混合委員会	—	—	参考文献 1
大河内一男	なし	「縦の労働市場」論	縦断組織としては工場委員会	—	「縦の労働市場」と長期雇用の労使関係、産業報国会が戦後企業別組合の「基盤」	参考文献 2
大友彌夫・高橋洗・堀田庄兵衛	なし	—	—	—	—	参考文献 3
隅谷三喜男	(あり)	「縦の労働市場」論	縦断組織としては縦断組合、工場委員会、親睦会(ただし横断的組合の企業内支部と縦断的組合の関連は異なる)。	実証なし	言及せず	参考文献 4
西岡孝男	(あり)	「縦の労働市場」論	縦断組織としては、民間大企業に工場委員会、官公営事業に雇用組合、中小企業に横断的組合の企業内支部	実証なし	「歴史的基盤」論	参考文献 5
小松隆二	あり	「縦の労働市場」と労働者の自主的選択の結果	縦断組織としては、企業別組合、会社組合、自主的工場委員会、経営側主導の工場委員会。横断的組合の企業内支部も企業別組合的	実証あり	「地ならし」論	参考文献 6

注) 論点の内容は、それぞれごとくあり、戦前に企業別組合は存在したのか。
 論点 1 存在したとすれば、その形成要因はなにか。
 論点 2 企業別組合は、当時の組合運動のなかで、いかに位置づけられたか。
 論点 3 企業別組合の構造的・機能的特徴はなにか。
 論点 4 企業別組合と戦後のそれとの関連はなにか。
 論点 5 戦前の企業別組合と戦後のそれとの関連はなにか。

- 【参考文献】
1. 末弘徹太郎『日本労働組合運動史』同刊行会、1950年、中央公論社、1954年。
 2. 大河内一男『黎明期の日本労働運動』岩波書店、1952年。同著『戦後日本の労働運動』岩波書店、1955年。同著『戦い・争いの労働運動』岩波書店、1970年。同著『社会政策四十年』東京大学出版会、1970年。
 3. 大友彌夫『組織』(遠藤和吉他『統一労働運動の展望』労働法律旬報社、1952年、所収)。高橋洗『日本の労資関係の研究』未來社、1965年。堀田庄兵衛『戦前の日本における労働組合』(戦産・労働問題と労働法『労働組合の組織と運営』弘文堂、1957年、所収)。
 4. 隅谷三喜男編『産業と労働組合』ダイヤモンド社、1959年。同著『日本労働運動史』有信堂、1966年。
 5. 西岡孝男『日本の労働関係と賃金』未來社、1966年。同著『日本の労働組合組織』日本労働協会、1964年。同『企業別労働組合論に関する見解』(社会政策学会編『生産性向上と社会政策』有楽閣、1958年、所収)。
 6. 小松隆二『企業別組合の生成』御茶の水書房、1971年。

出所
 河西宏祐著『企業別労働組合組合の理論』
 日本評論社 1989年 106-108 ページ

このことこそ企業別労働組合のこれからの使命であると思い、企業別労働組合の研究に取り組んだ。

戦後の我が国労働組合の特徴に、企業別労働組合がある。この形成背景として、筆者は、①戦前関連説、②戦後事情説、③経営意向および労働エゴ説、があるものと考えている^{*1}。戦後の企業別労働組合を研究しようと思ったら戦前にまでさかのぼって研究する必要があると思い戦前の企業別労働組合の考察を試みた。企業別労働組合に関して、戦前には存在しなかったとする非存在説と存在したとする存在説とがある。河西宏祐はそれを図表1のように整理している。存在説の立場では、隅谷美喜男、小松隆二、河西宏祐、などの研究者がいる。本稿ではこの後者の存在説にたつて、まず、戦前の企業別労働組合存在の検証を試み、次に戦前の企業別労働組合成立の背景を探る。

I 戦前の企業別労働組合存在の検証

「本邦ニ於ケル労働組合ノ一般的状況」内務省社会局 1931（昭和6）年1月の中に「企業別」の項目がある。その一部を載せる。

「企業別組合ハ一雇傭主、一企業ヲ単位トスル組合組織ノ一形態ナルガ我国ニ於ケル一工場ヲ単位トシテ組織セルモノ大ニ多数ヲ占ムルモ一企業産業ニ属スル数個ノ工場ニ亘リテ組織セラレタルモノアリ、此種組合ノ主ナルモノハ海軍労働組合連盟、官業労働総同盟ノ加盟組合、東京、大阪、横浜、神戸等ノ各市電従業員組合、各紙従業員組合若クハ日本労働総同盟ノ逋友同志会ノ如キモノニシテ公営事業方面ニ多ク又民間方面ニ之ヲ求ムレバ東京瓦斯工組合、東電従業員組合、大阪電気労働組合、日本労働総同盟加盟製鋼労働組合、セメント労働組合等其ノ主ナルモノナリ、企業別労働組合ハ産業別組合ト一致スルモノ多シ」（同書 13 ページ）

この文面は、戦前に企業別労働組合が存在していたことを記述したものである。この文面からすると、企業別労働組合は、①一雇傭主一企業を単位として組織された組合、②一工場を単位として組織された

組合精神及綱領

一、精神

国家主義精神ヲ涵養シ共存共栄ヲ以テ組合精神ノ大本トス。

二、綱領

一 作業能率ノ増進ヲ図リ労働条件ヲ維持改善シ生活ノ安定ト向上ヲ図ルヲ以テ目的トス。

二 組合運動ニヨリ組合員ニ団体的精神ノ訓練ヲ与ヘ常識的素質ノ向上ヲ望ミ組合一切ノ機関ニハ一般組合員ノ意志ヲ明確ニ反映セシメ組合員相互ノ融和親睦ヲ図ルヲ以テ主タル任務トス。

発会式後十二回会合し、会社に待遇改善の要求をすることになり、大正八年十二月二十四、五日各支部同時に総会を開き承認の後二十七日、各所より要求願書として職工長に提出して第一回の争議に入った。

要求事項

- 一、職工の人格を尊重せられたき事
- 二、労資協調の機関を組織せられたき事
- 三、ガス工組合を承認せられたき事
- 四、従前の臨時手当および月五人分の奨励手当を通算日給に加へ、更に金三十銭臨時手当を支給せられたき事
- 五、各半期毎に日給の二ヶ月分給与せられたき事
- 六、持合通勤は廃止せられたき事
- 七、公傷者には休業中は日給の全額を支給せられたき事
- 八、月二回の公休を与へ、公休者には日給および諸手当を支給せられたき事
- 九、職工退職手当を左の通り改められ度き事、満三ヶ年勤務者には退職当時の日給六ヶ月分、其後一ヶ年毎に二ヶ月分加増せられたき事
- 十、大正九年二月分より要求全額を支給せられたき事

組合、③一企業内の数工場にまたがって組織された組合、を指していることが理解される。

そこで企業別労働組合の条件は、前記の文面および労働組合法を参照してみると、3つの条件を満たす必要があるものとする。すなわち、①当該企業の労働者によって組織された組合であること、②当該企業労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位向上を図ることを主たる目的として組織された組合であること、③当該企業労働者の自主的組織であること、である。

そこでこの文面にてでくる東京瓦斯工組合を採り上げ戦前の企業別労働組合存在の検証を試みる²。それは上記3つの点について吟味してみる。

①東京瓦斯従業員によって自主的に結成された組合か否か

東京瓦斯工組合は、1919（大正8）年12月芝区三田四国町友愛会本部において深川、大森、芝の三製造工場の中560人を代表する200人の先人によって結成された（『組合史』7ページ）。組合員の資格について規定している箇所は見あたらないが、東京瓦斯従業員が組合員であると推定できる。なぜならば1919（大正8）年12月27日に会社に提出した要求願書の内容が東京瓦斯職員の待遇改善要求であるからである³。

また、次のような文面もある⁴。

「1926（大正15）年当時になると組合の組織は砂町・大島精製・猿江精製を包含、7工場に及び、組合員1千名となり全従業員4千名に対して四分の一にまで拡大していた。」

以上を要約すると東京瓦斯工組合は、東京瓦斯従業員の組織であり、東京瓦斯職員の待遇改善を求める組合であると認めることができる。

さらに自主的に設立されたかどうかを判断する。組合設立時の経緯をみると自主的に設立されたものと判断することができる。つまり、組合活動をしたというそのことのために首を切られることを覚悟しながら、深川、大森、芝の三工場では、結成時の幹部たちが中心人物となり、むつみ会、誠心会等という同士の結合がつくられ、これを母体として東京瓦斯工組合が創立された（『組合史』8ページ）。

②労働条件の維持改善および経済的地位向上を図ることを主たる目的としているか否か

東京瓦斯工組合の設立時に定めた組合精神および綱領の中に次の文面がある。

「二、綱領

一作業能率ノ増進ヲ図リ労働条件ヲ維持改善シ生活ノ安定ト向上ヲ図ルヲ以テ目的トス。」

東京瓦斯工組合の主たる目的は労働条件の維持改善と生活条件の向上にあることが理解できる。

③自主運営

自主運営かどうかの判断する材料として a. 組合中心の活動 b. 資金面の独立、という二つの視点から判断する。

a. 組合中心の活動

組合中心の活動とは、会社側の諮問のための会議に、組合として参加して組合としての意見を述べるのが、組合活動の中心にあるのではなく、「組合員のために組合自体の意志決定にもとづく活動」のことである。換言するならば、組合員の労働条件の維持改善と生活向上のために組合自体が要求事項を作成し会社に要求交渉をするということである。この点に関して検証する。

まず、東京瓦斯工組合が設立時に出した要求条項は、前述の条件を満たしているといえる。このときの要求は、第5項の賞与を1ヶ月に削られたほかはほとんど待遇改善要求項目を獲得して大成功を納めたという（『組合史』9ページ）。

第二回、第三回の要求と回答は下記の通り整理した。

1926（大正15）年初の要求（第二回）と回答		1927（昭和2）年の要求と回答	
要求	回答	要求	回答
1. 退職手当の改正……………	修正して通過	1. 日給改正案……………	時期にあらずとして通過せず
2. 公休日の改正……………	公休日の3日制は通過せず	2. 奨励手当の改正……………	修正をして通過
3. 日給十銭値上げ……………	細目付きで通過	3. 三大節および記念日の休日条件……………	原案通過
4. 夜勤手当の改正…………… 要求の大半獲得	通過	4. 防寒用外套支給の件……………	通過（やや修正）

1928（昭和3）年始の待遇改善要求は、会社にて研究中ということで保留となり、会社の誠意を待つて欲しいとの回答があった。ただし従業員1人当たり5円特別支給があった（『組合史』18ページ）。

1928（昭和3）年10月、待遇改善要求約10項を提出し争議に入った。この時は官憲が介入し、組合側は要求を撤回した。ただし会社は組合員1人当たり5円の特別支給を行った（『組合史』18ページ）。

以上の組合要求は、組合員の待遇改善のために組合自体が採り上げた項目であり、スト突入も組合の自主的行動であると判断することが出来る。

b. 資金面の独立

『組合史』には、組合が自主運営をする基盤となる組合費について記載されていない。ただし1930（昭和5）年4月6日の第一回大会において19項目の大会決議がなされている。その中の第17に昭和5年度組合予算確立の件がある（『組合史』34ページ）。このことは東京瓦斯工組合が資金面においても独立していたのではないかと判断する材料になるものとみることが出来る。

II 戦前の企業別労働組合形成の背景

先にも触れたように、戦前は、地域別、職業別あるいは産業別の横断的なひろがりを持つ組合組織が多数であった⁵が、その中であって第一次大戦後に大企業の中に企業別労働組合が結成されたとみることができる。戦前の企業別労働組合成立の背景として次のことをあげることができる。

1. 大企業における労働市場の企業分断化傾向が見られたこと
2. 労働市場を統括する力を持つことを通して団体交渉を行う必要性

大企業における労働市場の企業分断化傾向を戦前の企業別労働組合形成の間接的背景とするならば、次の労働市場統括力を保持することを通しての団体交渉の必要性は、直接的背景といえるであろう。

II-1 大企業における労働市場の企業分断化傾向

小松隆二は、大企業における労働市場の企業分断化傾向について、次のように述べている⁶。「つまり、明治末から大正にかけて、独占資本の形成とともに、大企業においては教育・訓練や共済制度の企業内への封鎖傾向がみられたし、いわゆる労働力陶冶機構が確立されつつあった。ことに1920年の不況以降は、独占資本が確立期に向かうとともに労働力の需要独占が形成されていくが、それだけではなく同時に資本主義の一般的危機の段階への進行とともに工場の閉鎖・休業の増大も生み出されていった。その結果、自発的な労働移動は一般的に困難になっていき、大企業中心に労働市場の縦断化が決定的な方向となっていった。したがって、外見的には横断的組織をとりながら、当時の運動が労働力陶冶機構の整備された大企業に比重があっただけに、実際には横断的なひろがりを持った活動は行いえず、労働諸条件をめぐる要求や争議は工場なり事業所単位で行われるようになっていくのである。」

ここでは、まず、明治末から大正にかけて、大企業において労働力陶冶機構の確立をみたこと、次に、1920年以降労働力移動が一般的に困難になってきたこと、さらには、労働諸条件をめぐる要求や争議が工場や事業所単位になってきたこと、が述べられている。明治末から大正にかけて我が国は、工業化の進展がみられ、それとともに技術革新も進展する。大企業は技術労働者を確保・育成の必要に迫られた。また労働争議も多発するようになり、企業側はその対策にも苦慮することになる。

このような事情を解決するために、企業が親方請負制を廃し現場を直接管理するようになってくる⁷。まず独立的であった親方に伍長の職位を与えこれを現場監督者とした。さらに養成工制度を開始し、小学校を出た13ないし14歳の新卒者を採用して、企業内で養成工訓練を行った。この養成工訓練は、必要な技能教育ばかりではなく企業帰属意識を高める教育をも行い、労働者の横断的な移動を防止することも目的とした。養成工は本工となり定年まで終身雇用の特権を与えられるようになった。会社が不況に直面したり、合理化を実行得るたびに古い手工業的熟練労働者の解雇が容赦なく行われた。

しかし、このように終身雇用体制がひかれ労働者の横断的な移動を防止するようになったことが企業別労働組合形成に直接結びついたとは断言しがたい。労働条件向上および生活向上をはかるために経営者と交渉し、経営者からより良い条件なりを引き出すような労働組合の体制づくりが重要であろう。これこそ労働力供給源をバックにもつ企業別労働組合結成の直接的背景に他ならない。

II-2 労働市場統括力保持を通しての団体交渉の必要性

隅谷三喜男は、この点次のように述べている⁸。

「しかしながら、明治末年以降の前述したような（徹底的な弾圧と温情的経営家族主義のこと……筆者付加）大企業における労働政策の進展の中で、世界大戦時一時混乱したとはいえ、労働市場の分断、賃金形態および賃金水準の個別資本による独自の展開が進み、裁縫工、木工、家具職工等の職人的労働者の場合はともあれ、機械工、紡績工等近代の大工場労働者の場合には、職業別組合組織の基盤がきわめて貧弱で、組織が機能する余地が乏しかった。したがってこれら職業別組合が機能するには、個々の工場従業員を大量に組織し（これが企業別労働組合である……筆者付加）、それらを基盤として企業と団体交渉をする以外になかったのである。」

戦前の我が国労働組合組織は、職業別・産業別組織が一般的であったが、これらが欧米のクラフト・ユニオン（Craft Union）のように一方的に労働市場（労働力供給源）を持たない場合、一企業の労働者を組織し、団結し、労働力源を押さえ、労働条件維持・改善、生活向上をはかるための交渉をするより他はなかったと思考する。これが企業別労働組合（労働市場縦断化の方向）が形成された直接的背景であると理解する。

また小松隆二は、以上のことに関連して次のように述べている⁹。

「しかも、第一次大戦後において労働組合化を積極的に促進し、さらには一般労働者をも組合運動にまぎこんだものは、1920年以降の景気後退による労働市場状況の悪化であった。そのような状況の下では、従来のように組合が共済活動中心に内部解決をはかったり穏やかに対処するのでは、労働不安の事態はなんら解決されえなかった。それだけでなく、当時のごく少数の活動家によって組織された組合やしゅじゅの性格を持った労働団体が企業内で対立的にいくつか存在するのでは、第一次世界大戦下の活況によって獲得した有利な労働条件を既得権として維持することさえ困難であった。さらに工場の操短や閉鎖、あるいは失業の増大が深刻化していくにつれて、たんに従来条件を維持できなかつただけではなく、いっそうきびしく賃金をはじめとする労働条件の引き下げや解雇が一般の現役労働者にたいしても負いかぶさってきて、先行き不安がつるばかりであった。それによって、労働者は企業をこえた視野で処するよりも、まず特定企業への定着による雇用の安定を考えざるをえなくなっていく。そのけっか、労働者の生活範囲も意識も企業の枠にとじこめられがちなものとなり、問題の解決も各企業ごとになされざるをえなくなっていく。このようにして、第一次大戦による活況によって一時くずれかかった労働力の企業内定着も、労働力陶冶機構の整備をはかること

によって労働力の害毒に染まらない良工を安定的に雇用して能率増進をすすめようとする資本と、労働不安に対処しようとする労働者の相こととなった意図から、大企業中心にふたたび進行しだし、労働市場は従来にもまして縦断の方向に向かうことになった。」

この文面から、次のような理由から企業別労働組合の形態をとったことが理解できる。

- ① まず企業側の理由として、労働力陶冶機構の整備と良工の安定的雇用増進のための労働市場縦断化の推進
- ② 次に労働者側の理由として、1920年以降の景気後退による労働不安に対処しようとするための労働市場縦断化の方向とそこでの労働条件改善・生活条件向上のために組織された労働組合

以上が戦前の企業別労働組合形成の背景である。しかしこの企業別労働組合も太平洋戦争前の国家総動員令下において産業報国会に吸収されていく。しかし、戦後労働組合結成気運が高まり、結成された労働組合が企業別労働組合であったのは、戦前の企業別労働組合とその形成背景が関与していたものと思う。筆者は戦後の企業別労働組合形成背景として、①戦前関連説、②終戦時事情説、③経営意向および労働エゴ説、をあげているが、本稿は戦前関連説の一面を論じたという位置づけになる。

注

*1 この点に関して、下記の拙稿を参照されたい。

「企業別労働組合の新たな役割-戦後の企業別労働組合形成および経営に対する役割とそのための留意点-」（日本橋学館大学「紀要」第3号 2004年）

2 藤田啓助発行『東京瓦斯労働組合史-大正8年より昭和30年まで-』東京瓦斯労働組合、1957年以下『組合史』という。

3 『組合史』8ページなお参考までにこの時の「組合精神および綱領」と「要求条項」を載せておく。「組合精神および綱領」と「要求条項」は108ページ参照

4 『組合史』14ページなお職工以外に営業関係者の組合加入の文面もある（『組合史』15-16ページ）。また1930（昭和5）年頃には組合支部21、組織人員4千人に近いものになった（『組合史』30ページ）。さらに『組合史』32-33ページに東京瓦斯工組合第一回大会宣言の文面がある。この中の一部を載せておく。

「・・・前略・・・我等共同ノ利害関係ノ下ニ有ル全瓦斯従業員ハ大衆強固ナル団結オナシ・・・後略・・・」

ここでも全瓦斯従業員（東京瓦斯の従業員）のことを言っている。

*5 この点について下記の資料を参照されたい。

『本邦ニ於ケル労働組合ノ一般的状況』社会局、昭和6年1月

6 小松隆二著『企業別労働組合の生成』御茶の水書房、1971年、18ページ

7 津田真徹著『年功的労使関係』ミネルヴァ書房、1968年、150ページ

占部都美著『経営参加と日本的労使関係』白桃書房、1977年、115-116ページ

以下の文章は占部の著書を要約した。

8 隅谷三喜男著『日本労働運動史』有信堂、1966年、108ページ

9 小松前掲著 30-31ページ

(2006年9月27日受理)