

全自解散前後の日産の労使関係の動向*

1953年争議後の新秩序形成の視点から

吉田 誠

全日本自動車産業労働組合（以下全自と略）の日産自動車分会（以下日産分会もしくは分会と略）が、全自解散後に行っていた活動や、会社や日産自動車労働組合（以下第二組合もしくは日産労組と略）と対峙するなかで経験した事態について記した文献は、日産労連（1992）、熊谷・嵯峨（1983）、および「創作」の形を取って自らの体験を記した飯島（1993）などに限られている。いずれも関係者および関係団体が記した記録であるが、それぞれ難点を抱えている。

後者二つが多く資料が散失してしまった状況のなかで、当事者としての記憶を基に書かれている¹。当事者ならではの貴重な経験が綴られているものの、資料的な裏付けを欠き、それぞれの出来事の正確な期日確定ができていないという問題がある²。これに対して、日産労連（1992）は、第二組合が保存してきた資料を駆使して手堅い叙述となっている。当の日産分会自体が解散してしまったなかで、日産分会に関するいわば“正史”的な性格を持っていると目されてい

*草稿段階において飯島光孝（元全自日産分会）、大野威（岡山大学）、浜賀知彦（元全自日産分会）の各氏よりコメントを頂いた。ここに記して謝意を表したい。

¹熊谷・嵯峨（1983）は全自いすゞ分会所属で全自本部の中央執行委員であった熊谷徳一氏が当該部分について執筆している。日産分会にとっては部外者ということもあり、当該時期の記述はわずか2頁（p.p.300～302）たらずであり資料等が大幅に欠落しているなかで執筆が困難であったことを窺わせる。他方、飯島（1993）は日産分会の執行委員を経験し、最終的には1956年の待命（後述）で日産を追放されることになった飯島光孝氏の体験を記憶を基にして記されたものである。あえて「創作」としている点は、「記憶の定かでない部分は、あり得たはずのことを創出」したということであり、そのほうが当該部分を除外するよりも「事実に近い」ものになると考えたからだとしている（p.346～347）。当事者の記録として重要な意味を持った個人史となっている。

²例えば、熊谷・嵯峨（1983）は日産分会解散を1955年末とする誤りを犯している。

る³。しかし、言うまでもなく日産労連とは、日産分会から分裂してできた第二組合を中心として結成された組織であり、第二組合分裂の正統性を主張する点からして、客観性の担保という面では心もとない。特に1954年12月の全自解散後、1956年夏に分会が第二組合に解散することを申し出るまでの約1年半の期間については次のように記すのみであり、叙述としての手薄さも気にかかる。

「日産旧労は全自解散後もしばらくは細々と呼吸を続けた。しかし、なんとといっても全自解散の打撃は大きく、会社は『全自が解散したからには全自日産分会は存在しない』という見解の下に、新労との間にユニオンショップ協定を締結した。

それでも旧労の活動家たちは、組合を拠点にしながら活動を続けた。しかし、それも時間の経過と配置転換などでしだいに遠のいていった。

55年の初夏には各支部の事務所も工場内から締め出され、横浜工場はしばらく工場近くに仮小屋を建ててがん張ったが、もはや財政が追いつかなくなった。」(日産労連, 1992, p.332)

何よりも問題なのは、1953年の争議(以下53年争議と略)での分会の敗北およびそれに端を発する全自の解散に伴い、日産分会もまた正当性を失い自然消滅していったかのような記述となっていることである。確かに「ユニオンショップ協定」締結、「配置転換」、「締め出された」といった言葉に会社側からの弾圧があったことがほのめかされているとも読めなくもないが、しかし基調としては53年争議の敗北や1954年の全自解散から1956年の分会解散までが自然の流れであったかのように描かれている。多数派となった第二組合と会社との間でユニオンショップ協定が粛々と結ばれ、新しい秩序が形成されてきたといわんばかりである。しかし、こうしたあっさりとした叙述の背後にこそ多くの問題が含まれていると考えるべきであり、この期間に何があったかについて本論で確認することとする。なお、タイトルで「全自解散前後」と示してあるとおり、本稿で扱う具体的時期は紙幅の関係上、1954年末から1955年初頭とする。

さて、当事者および関係団体による記録を除けば、全自日産分会に触れた研究の多く⁴は、53年争議の敗北もしくは翌年の全自解散までを対象とし、それ以

³例えば、千葉(1998, p.146)の同書への言及を参照のこと。

⁴代表的な研究として山本(1981)、嵯峨(1984)、黒田(1984ab, 1986)、上井(1994)などを挙げることができよう。この中には日産や日産分会等を匿名化して記述している研究もあるが、本稿においては匿名された表記とその対象が確実に一致する限りにおいて一括して実名として記述する。

降の分会の活動を等閑に付してきた。確かに1954年以降の日産分会の活動は、労働組合史の前景からは退き、社会的に大きなインパクトを与える活動を実践してきたとは言い難い。このため労使関係史研究の対象としての意義を失っていると判断されてきたのかもしれない。

つまり、飯島(1993)の回顧が示しているように53年争議敗北以降分会解散にまで至る経験がいかに困難で苦勞の大きいものであったとしても、分会の活動が社会大の広がりをもっていなかっただけで、個人史以上の意義は持たないと考えられてきた可能性が高いのである。もしそうだとするならば、全自解散後の分会の活動およびその歴史的事実を拾い上げることは学問的に意味のないことであろうか。少数者の体験であり、瑣末で取るに足らぬことであろうか。

しかし、そうではないと考える。日産分会の解散までに起こったことは正しく記録されておくべきことである。それは受難を背負わされた人びとがいたことをたんに記憶しておくためだけではない。争議後新たに形成され、選択された企業内秩序の質を明らかにするためである。

というのも、争議状況から日常性に回帰し、それを維持するということは自動的で自然なプロセスではないからだ。秩序の回復およびその維持は、意識的な営為を通してのみ可能であり、そのためにどのような手段を選択するかが、その後の体制の質を決定していくことになる。勝者の側からすればその優位な立場を維持しつつ、その秩序に参画する人びとの態度をどう律するかが大きな意味を持つてくる。虎視眈々と失地回復を狙う敗者たちとどう対峙するかという問題である。

この手段のありようこそ、その後の人びとの行為を規定する要因となろう。争議敗北後のありようが、したたかで粘り強い運動へとつらなっていくこともあれば、今後の生活のために“口を噤む”こともあろう。その行為の大きな規定要因になるのが、紛争後の秩序維持の手段のあり様である。

このように考え、分会の解散の背景に会社側と第二組合とによる徹底した弾圧があったとすれば、それは単なる個人的受難を超えた意味を持つてくる。なによりも分会解散は争議の敗北から直接導き出される結論であったわけでないということになる。実際、53年争議の敗北後、会社の第二組合への挺子入れにもかかわらず、分会と第二組合との間には綱引き状態の時期があり、第二組合から分会への大量復帰さえ目論まれていたことさえあると言われている(熊谷・嗟峨, 1983, p.277)。しかし、それを許さないとする支配のあり様が、その後の企業内秩序を規定したのである。

内外の研究のなかには、日本社会では1950年代に大きな争議を経験したのち

に「階級和解」がなされ、それが他の先進諸国とは異なる諸慣行や生産システムの形成に寄与したとする見解 (Kenney and Florida, 1988⁵など) があるが、これらの見解はこうした「産業平和」を可能とした企業内秩序の形成過程に対する認識を欠いた皮相なものと言わざるをえない。「産業平和」と称される秩序を形成するために用いられた諸手段を検証すること抜きに、戦後日本の独特な企業秩序、企業内生活の質を語ることはできない。

1980年代に広く知られるようになった日産の第二組合の作風、すなわち「組合民主主義の空洞化と全体主義的組合運営」(山本, 1981, p.216) や「天皇制軍隊のミニ版」(嵯峨, 1984, p.207) と言われるような行動パターンは、分会との覇権を競ったこの時期に形成されたと考えられる。さらに労働者が“モノ言えば唇さむし”という態度を取るようになったのは、この時期の工場内外での経験および見聞が原体験となったとみることもできよう。この意味で、その後の会社と第二組合による労働者支配の形成過程として、高度成長期前夜に日産の労働者が経験したことを明らかにされておくべきなのである。高度成長期以降の経営側と第二組合との「労使平和」は、この時期に工場の門の中で世間に知れずに行われた幾多の行為の産物としてとらえる必要があるのである。

さらに、これは日産という一企業に留まる問題ではない。第二組合論を本格的に展開した藤田若雄が「三田村氏や鍋山氏の組合分裂育成運動が、王子争議の際に明らかになったように、全日産分会・日鋼室蘭など過去の組合分裂の事例研究によって、いっそう組織的になっている」(藤田, 1969, p.335) と述べているように、日産のケースはその後、他企業で会社側や第二組合が第一組合から覇権を奪取する際のモデルとなってきた。高度成長期に、企業で働く人々がモノ言わぬ人々へと変貌させられていく、そのような企業社会の原型がこの時期の日産において形成されてきたとも考えられるのである。

したがって、本稿の課題は、1945年の敗戦を契機に経営側に対して対等な立場から自らの労働条件について発言できるようになったはずの労働者たちが、再度口をつぐまなければならなくなった事情を、日産分会の経験をもとにつまびらかにすることにある。これは飯島(1993)のモチーフとも重なってくるであろう。飯島氏が記憶として語っていることを、資料的に裏づけるための第一歩になればと考えている。

⁵Kenney and Florida (1988) は「レイオフと解雇」が「長く激烈なストライキ」を引き起こした例として1953年の日産争議に言及しているが、実際には日産争議は解雇やレイオフから始まった争議ではないことは付言しておいてよいであろう。

使用した資料について 本稿執筆にあたって使用した資料は、浜賀コレクション⁶である。そのなかでも分会側の資料としては日産分会名で発行された『ニッサンアップール』（『日産アップール』と表記している号もある）、『スクラム』と題されたチラシ、また職場グループが発行していた有料のチラシである『クランク』（No.1～17）⁷などを主として用いる。加えて若干ながらこの時期の分会内部文書も残されており、関係する範囲で利用する。また第二組合の資料としては『復興ニュース』等の機関誌やチラシ、および定期大会における『運動方針書』等の資料が残されており、これらを用いる。

1 組合の名称問題

これまでの研究が触れてこなかった事実の確認から始めよう。全自解散に伴い、その分会である日産分会の組織名についてはどのような対応をしたのであろうか。全自解散後も日産分会を墨守したかのように思っている人も多い。聞き取りを行った数名の元全自日産分会の組合員の方々も、この時の対応を記憶をしている人はおらず、何ら特別な変化はなかったかのようなようである。また熊谷・嵯峨（1984, p.300）には「全自解散後も第一組合は『日産分会』を名のって」とある。確かに全自解散以降のビラやチラシにも「日産分会」と記されているし、必ずしも間違いであるというわけではない。但し、組織名称変更に関する一連の経緯は正確に記しておく必要がある。なぜなら、この名称変更をめぐるごたごたさえ、分会の屋台骨が揺さ振られるような弾圧のきっかけとして利用されたからである。

分会は全自解散直後の1954年12月3日のグループ会議で名称変更を検討している。「名付け親が沢山とび出した」が、結局「日産自動車労働組合」と改称し、略称を「日産分会」とすることを決めているのである⁸。また組合長名で会社側に提出された労庶発第三十三号『組合名義変更の通知』（1955年1月11日）では、12月3日付けをもって名称変更し、それが12月20日の全組合員の無記

⁶ 浜賀コレクションの概要については既に別稿（吉田, 2004）で触れた。

⁷ 『クランク』の発行者としては、「日産ひさご会」、「日産の仲間」、「日産の仲間の会」が用いられるか、もしくは無記名となっている。なお第二組合は『クランク』を分会内共産党系のグループ（統一委員会）が発行していたとしている（日産自動車労働組合『旧日産分会白書』1956年7月, p.4）。この点については『クランク』の編集長でもあった浜賀氏が事実であると認めている。

⁸ 『ニッサンアップール』No.33, 1954年12月7日。

名投票によって承認されたこと、口頭では既に会社に連絡してあること、全自解散の合法性への疑念⁹にからんで正式文書が遅れたこと、第二組合との混同を避けるため会社と組合間の往復文書では略称である「日産自動車分会」を使用してもらいたいことなどを通知している。

この新名称について二つのことを指摘しておかなければならないであろう。一つに、新名称は日産分会に名称変更する以前の旧組合名¹⁰に戻ったものであり、この点では不自然ではない。第一組合としての正統性を譲らないという意味で元の名称に戻ったということであろう。しかし既に第二組合が用いている名称でもある。このことを考慮し、何らかの工夫があつてしかるべきではなかったのか。そして、それを以て第一組合の新しいアイデンティティとすべきではなかったのか。分会に最後まで残り続けた人でさえ最後の正式名称の変更を覚えていないということは、この名称変更が失敗であったことを象徴しているように思えてならない。

もう一つの点は会社側への通告時期である。会社への文書通告は正式決定からさえ20日近くたった1955年1月11日になされるのであり、遅きに失した感がある。というのもこの機をついて会社側が「全自が解散したからには全自日産分会は存在しない」（日産労連, 1992, p.332）と攻撃をかけてきたからである。

会社は同年1月10日に、分会に対して、全自が解散したにもかかわらず「結成の届出も組合員名簿の届出もない」¹¹ので分会もないものと見なすとする文書をよせ、その中で組合掲示板の撤去、会社立て替え払いのある電話の引きあげを通告する。またこれ以外にも、各支部の事務所の立ち退きを通告するなどの弾圧が行われたのである。これらの弾圧を受ける形で出されたのが先に言及した1月11日の文書通告（労庶発第三十三号）なのである。そして、同日『掲示

⁹全自解散の合法性への疑念とは、全自の規約には解散に関する規定が存せず、したがって労働組合法第十条により解散には代議員会の四分の三以上の賛成が必要となるが、大会出席代議員の過半数で決めたのは問題だということである（『ニッサンアッピール』No.33, 1954年12月7日）。

¹⁰なお日産自動車労働組合が全自日産分会に改称した時期も従来の研究では明かにされていないので、ここで確定しておこう。『日産旗旬報』第119号（1950年11月17日）において11月22日に開催される大会での規約改正案が提起されており、この改正において組合名称の変更が記されている。また同時に、「統一的な争議手段に訴へるとき及び之を変更し、又中止するとき」には組合の最高議決機関である総会にかけなければならないとしていた旧規約を、「全自動車本部又は支部から指令された場合は総会にかけないことがある」として全自本部の指導性を強化する規約改正も提案されており、単なる名称の変更に留まらず産業別組合の実質化を志向した動きのなかで名称変更されたのである。

¹¹日産分会組合長益田哲夫『掲示板使用停止撤回の申入の件』（労庶発第三十四号）より再引用。

板使用停止撤回の申入の件』(労庶発第三十四号)として、組合は解散していないことおよび組合名の改称は「労庶発第三十三号により」行ったとして、掲示板の使用停止を直ちに撤回するよう抗議しているのである。後手後手の対応と言わざるをえない。

分会側は神奈川地労委への第三次提訴における組合資格審査で、同年1月5日に適格組合¹²の決定を得ている¹³。したがって、この決定に基づいて会社側に文書通知をしていけば、ないものと見なすといった対応はできなかったはずである。結局、会社から攻撃されたために、改めて文書で正式通告を行うという後手の対応となっていた。この点は、相手につけいるスキを与えたと言わざるをえない¹⁴。

こうした会社側の動きと期を一にして、第二組合による分会の「ボク滅」¹⁵が宣言された。全自解散を前後して、第二組合は分会を「吸収」から「ボク滅」の対象に切り替え、分会への攻撃を強化したのである。こうした攻撃の具体例については後で明らかにしよう。攻撃強化を正当化するために、分会は上部団体である全自が解散したのであるからもはや労働組合ではなく、同好の集団にすぎないことが主張された。そして、文書上でも略称である日産分会とはせずに「空中ブンカイ」、「集団」、「旧分会」などの呼称で分会を呼ぶようになり、以後それが徹底されている。労働組合として分会を存続していないものとして扱い、経営側に対しても分会への対応が生温いとして、強行策を採るよう主張したのである¹⁶。

会社も第二組合も、全自解散が日産分会解体の好機だとして、徹底攻撃をか

¹²この点について分会は「合法組合」と言っている。

¹³なお『復興ニュース』No.29 (1955年1月20日)において、分会は「一時『日産労組』とつけたが諸官庁では全然認められていない」という記述がある。この諸官庁が何を指すのかが不明だが、もし神奈川地労委であるとすれば分会側の主張と全く異なっていることになる。既に述べたように、1955年1月11日に会社側に提出された労庶発第33号では、1月5日の地労委の審査決定に沿って出されたと考えられる。そうしないと会社側に対応しない口実を与えることになりかねないからだ。また実際に分会は会社のこの弾圧を不当労働行為だとして神奈川地労委に追加提訴している。これを受けて同年1月19日に実施された地労委の調査の様子が『ニッサンアピール』No.40 (1955年2月9日)に記されており、その中で地労委の審査委員長が「組合の名称の変更のことですが、地労委では資格ありと決定して通知している」と発言したとある。したがって、第二組合のいう「諸官庁」が何を指しているのかは不明である。

¹⁴第二組合も、分会の名称変更をめぐって「会社には組合なら組合員名簿を出すべきなのに紙切れ一つ出していない(もらいに行つて益田にどやされたそうです、会社も相手にして行くからいけない)。(『復興ニュース』No.29, 1955年1月20日)と述べ、分会の対応のまずさを示唆している。

¹⁵日産労組『第三回定期大会提出議案 運動方針書』1954年12月17日 p.21。

¹⁶『復興ニュース』No.29, 1955年1月20日。

けてきた。そして、その口実の一つとして全自解散に伴う名称変更をめぐるゴタゴタが使われたのである。

2 分会への攻撃

2-1 第二組合による分会のビラの受け取り禁止 工場の門前で少数派組合、反対派、もしくは市民運動の活動家が撒くビラやチラシを受けとらないよう指導したり、会社側や主流派の企業内組合がゴミ箱を用意し、労働者が受け取ったビラをそこに捨てさせるというのは企業社会において日常的な風景となってきたが、そうした風景が日産で出てきたのはこの時期である。

『ニッサンアッピール』No.43 (1955年3月2日)には、「『ビラ』を読む自由について」という記事が掲載されており、分会が工場門前で撒くビラを受けとらないように第二組合の執行部が監視していることが伝えられている。第二組合の執行部に抗議したところ、「職場で『分会のビラを受取るな』という決議をした」こと、第二組合の執行部はあくまで「組合が決めたのではなく職場が決めたこと」と主張していること、しかしそれぞれの事業所で組合の執行部が監視しており、大会で「まだ分会のビラを受取るものがある」と怒りつけていることを伝えている。ビラの受けとり禁止という状況がどのような経緯で生じたのか考察しておこう。

『復興ニュース』No.29 (1955年1月20日)の「けがらわしいビラは受取れない」と題された記事は、分会が記事で指摘したことが事実であることを裏付ける内容となっている。この記事によると、同年1月14日の連合職場委員会で「今後一切の(分会の:引用者補足)ビラは受とらない!!」ことを議決したとのことである。何故、「受けとらない」のか。その理由は、分会のビラは第二組合の攻撃に終始した「ケガラワシイもの」であるからということ、および組織力が大幅に落ちた分会による第二組合への攻撃は「言葉と文字だけ」だから、「ビラ等の文字〜目を通ずる手段さえ封じれば、破壊集団は何もできなくなる」ということだ。

注意しておかねばならないのは、分会のビラを受け取らないことは、最初に職場の代表者の会議で自主規制として決められたことである。このため第二組合の執行部の見解としては、連合職場委員会の議決を尊重するというスタンスから出発していることである。一読すると、執行部は職場委員会による自主規制決議を容認し、それが確実に実施されるよう努力するというロジックで展開

されているようである。しかし、ただ尊重するだけにはとどまらず、執行部として組合員に遵守させるともしている。

そして、この記事の最後には「職場で決めたことを理解せず破壊ビラを平気で受取る様なことがあれば職場組織の問題強いては組合全体の問題として処置しなければならない」と太字で印刷されている。第二組合の組合員が分会のビラを受け取った場合には処罰を受ける可能性がある」と警告しているのだ。ここには大きな論理の飛躍がある。本来は「職場」が自ら分会のビラは受け取らないと自主規制を宣言したにすぎないにもかかわらず、執行部によりその違反は処罰対象となり、禁止行為となったのである。こうした奇妙な論理展開になっているのは、連合職場委員会の決議が純粹に下からあがった声というよりも、執行部の意を受けて決議されたものであったことを示しているといえる。

『クランク』No.8 (1955年2月1日)は、この決定が第二組合の組合員に伝達される様子を伝えており、職場長が主導して上から職場決議をあげるよう誘導が行われたことを明らかにしている。例えば、横浜T生の投稿記事では次のようになっている。

「一月十二日昼の職場大会で職場長が、百害あつて一利ない分会のビラは今后貰らうなと押付けて来た。

貰らう貰らはないは俺の勝手だが大会でへたに発言して吊し上げられてもつまらんし、皆も黙っているし、俺も黙り通したが。この分で行くと話もしてはいかんと云いかねないようだ。」

また同号に掲載されていたS記者執筆による「P 職場報告」でも、職場大会を用いてビラを受け取らないということが確認されている。

「新組合の職場委員が昼休みに分会のビラは受取らない様に職場の皆様にお願ひすると云つたが其の後職場大会で職場長が生産問題、全労、分会のビラの件と報告して、特に分会のビラは全部がデマ、デタラメなので今後一切のビラは受取らない様この職場大会でかくにんしてもらいたいと云つた。一人が賛成で其の他の人は全部ダマツテいた。」

第二組合の職場長クラスが主導して配下の組合員たちに分会のビラを受け取らないよう提案し、そしてさしたる議論もないままに、職場大会の決議とされているのだ。何故、黙っていたのか。「へたに吊し上げられてもつまらん」とい

う言葉が示すように、「自由に意見を述べる勇気がな」¹⁷い状況へと職場の雰囲気気が変貌しつつあったからであろう。

いずれにせよ、執行部とは異なる意見や主張を労働者が自らの目で読み、判断する機会を封殺する措置が定められ、工場から自由な言説が圧殺・排除されていったのである。第二組合執行部の言い分としては、分会のチラシを読みたい人は第二組合の執行部に来れば読むことができるようにしているので、「個人の自由を束縛するものではない」¹⁸としている。しかし敢て執行部にまで出向いて分会のピラを読むとすれば、分会への関心を告白するようなものである。また分会が危惧しているように、分会のチラシを「検閲」¹⁹し、第二組合に都合の悪い記事を見せないという恐れもあろう。実際、『復興ニュース』において「取り次ぎ」と題して分会側チラシの内容を紹介しているコーナーを設けている号もあるが、第二組合にとって都合のよい事だけを摘み食いした内容となっている²⁰。とても「個人の自由を束縛するものではない」とは言い難いのである。

第二組合は、その基本的価値とは異なるとしている当時の社会主義諸国と同じ体制を工場の中に作りだそうとしていたのである。少なくとも、対抗的な言動を許容し、判断を組合員自身に委ねるという正常な民主主義的スタンスが第二組合から喪失している。“見ざる、言わざる、聞かざる”という態度を人々に強いるのであり、どんな詭弁を弄したとしても、「個人の自由を束縛」したものでしかない。第二組合が工場のなかに形成しようとしていた秩序とは、このように民主主義的諸権利を否定したところに成立している秩序であったということになる。

無論、こうした措置が民主主義からの逸脱であることを第二組合執行部も感じていたのであろう。1953年の分裂前に「少数意見の尊重」を強く主張していたのは、第二組合結成の中心となった人びとである²¹。そうした批判には敏感であったに違いない。だから形式的には連合職場委員会の決議や、職場大会での

¹⁷日産労組『第三回定期大会提出議案 運動方針書』1954年12月17日 p.19。

¹⁸『復興ニュース』No.29, 1955年1月20日。

¹⁹『ニッサンアピール』No.43, 1955年3月2日。

²⁰『復興ニュース』No.31 (1955年1月31日)、No.32 (1955年2月3日) など。

²¹日産自動車労働組合準備会発起人一同によって記された『結成趣意書』(1953年8月31日)には次のように書かれている。

民主主義は多数決の原理によって運営されていることは勿論であるが、他方少数者に対する寛容の精神が要請されている。若し多数によって決定されたことが、情勢判断に誤りが生じた場合には直ちに先の少数者の建設的意見を積極的に採り上げ討議すべきである。

確認という体裁をとる必要を感じたのであろう。下からの議決を「尊重」する形でビラの受け取り禁止としたのも、反民主主義的实践に踏み出すことにまだ躊躇があったとも推察できるのである。

しかし一旦、実施してしまえば、その後はとくに正当化する必要もなくなり慣例となる。何らの説明も必要なく、反対派のビラやチラシを封殺する行為が当り前のように蔓延するようになっていった。最初に引用した『ニッサンアッピール』No.43が伝えていたように、第二組合執行部が中心となり、分会のビラ撒きを監視し、それを受けとっている者のチェックがされるようになったのである。また横浜T生の不安が的中するように、その後、職場決議を使いながら分会員の「村八分」が始まることになる²²。

もし、同じことを会社がやれば不当労働行為にあたる。門前にゴミ箱を置き、反対派のビラなどをそこに捨てるように促すことはできるにしても、受け取ったら処罰するとまでは言えない。分会員と口を聞いたら懲戒だというのも難しい。会社がやれないことを、積極的に第二組合が担い、分会の影響力を削ごうとしていたのである。そして、その処分に実効性をもたせるために会社側とのユニオン・ショップ協定の締結を望んでいたのである。会社と第二組合のユニオン・ショップ協定については本稿で詳しく論じることができない。ただ一点指摘しておくとしたら、分会存続下でのユニオン・ショップ協定の実効性の観点からすれば、いまだ残留する分会員との関係というよりも、第二組合内での統制権との関係で重要だったのである。

2-2 分会の影響力 では、分会のビラやチラシを徹底して忌避することに合理的理由はあったのであろうか。民主性をかなぐり棄てても第二組合が、もはや組織率1割を切っている分会²³の影響力を断たねばならないとしたことにはどんな背景があったのだろうか。全自の解散を好機ととらえ、分会を「ボク滅」する手段であったことは疑い得ない。しかし、分会のチラシが「デマ」攻撃ばかりだとするのであれば、的確な事実を示して反論すればよいだけである。事実を知らしめてその「デマ」が「デマ」たることを明らかにし、自らの正しさを

²² 益田哲夫名で横浜地方法務局に提出された『人権蹂躪申告書』（1955年10月20日）は、職場決議をあげた個々の職場名を記し「村八分」の実態を告発している。

²³ 第二組合側のデータによると1954年12月8日現在で、第二組合所属者6654名、第二組合加入を申し入れているが保留されている者107名、分会残留者464名、どちらの組合にも所属していない中立が76名となっている（日産自動車労働組合『第三回定期大会提出議案 運動方針書』1954年12月17日）。

示す格好の機会でさえある²⁴。

にもかかわらず、民主主義の一線を超えてまで分会の情宣を排除する手段に及んだのであるから、やはり分会側の情宣は何がしか不都合な事態を第二組合に惹起せしめていたとも推測できよう。組合員を分会の見解や主張から遮断しておく必要を第二組合執行部は感じるようになっていたのではないか。

このように考えたときに、時系列的に考えて因果性が高いと思われる出来事は、前年の11月に会社から示された「九項目提案」をめぐる問題と、それに続く一時金（賞与）²⁵要求で生じた事態である。九項目提案とは、1954年6月頃からの「デフレ経済」進行に伴う会社業績の悪化への対応策として会社から組合に提示された合理化案であり、(1) 当分の間全従業員週五日就業とし、休業日の手当として平均賃金の六割支給、(2) プレミアム制の一時停止による保障と付加率廃止、(3) 家族手当支給範囲の制限、(4) 休職期間設定その他休職手当支給延長等、(5) 待命制度の新設、(6) 停年嘱託制の改正、(7) 通勤定期券金額会社負担の改正、(8) 金券の廃止、(9) 東京製鋼所の分離（分社化）からなっていた。様々な形を取った賃下げ、休職者や嘱託者の解雇や待命制度の導入（後述）が大きな争点となったが、第二組合の執行部は、正社員の首切を回避するためには会社提案を受け入れるのはやむをえないと会社側提案に理解を示す態度をとった。また、この余波がくすぶる中で年末一時金（賞与）の要求時期を迎えることとなったが、年末一時金についても、第二組合は不況を理由に「二十年、三十年後を考えて」抑えた要求案を組合員に提案したのである。

この二つの案件に対する第二組合の執行部の対応に批判的な層も出てきた。そして、第二組合執行部批判層に対して、分会のビラやチラシが果した影響も少なくなかったことが窺われる。例えば、分会の機関紙『日産旗』（1954年11月27日）の座談会では、

「特に会社案（九項目提案：引用者注）が出たとき、組合から「反対要求書」として十二ヶ条三七項目を決めてビラにして流したのは大成功だった。

第二（組合：引用者補足）のある多人数の職場では、あれを資料にし

²⁴ 「デマ」ということで付言しておくならば、第二組合執行部が「荒唐無稽な宣伝」（労働省, 1955, p.868）を行っていたことは記憶に留めておいてよいであろう。例えば、分会は53年の闘争中に中国共産党から麻薬をもらい、これを売って金にしていたなどである。分会は悪質なデマとして刑事告訴したが、第二組合側が起した刑事告訴との関係で、後日告訴を取り下げている（『ニッサンアッピール』No.55, 1955年7月6日）。

²⁵ 第二組合は「一時金」とせず、「賞与」と表現している。

て職場討議していた。」

という話も出てくるのである。

九項目提案に対する対応は、第二組合にとっては「組合始まって以来の重要な段階」²⁶と位置付けられるほどの問題であった。経済情勢の悪化とそれに伴う会社側からの賃下げをはじめとする労働条件の切り下げに、執行部の姿勢が組合員から問われた。労使の「相互信頼」を前提として、会社側提案に対して理解のある対応を取ろうとする第二組合執行部に対して批判的な動きが表面化したのである。それは第二組合執行部にとっても看過できない脅威となり、分会と連動する批判的な動きを断ち切る必要性を感じさせたと考えられるのである。具体的な例として54年冬の一時金（賞与）要求について見ておこう。

第二組合執行部は1954年の一時金（賞与）要求案において理論月収一ヶ月分、配分において成績査定部分を拡大した案を組合員に提案した。すなわち、基本給比例部分5割、成績加給4割、家族手当1割とする配分案を出していた。

この案は各職場で討議され、職場討議の結果を持ち寄った職場長会議、および各支部で集約された。『復興ニュース』No.23（1954年12月6日）に掲載された「全支部職場長会議の集約」によれば、組合員の最大多数を占める横浜支部の場合²⁷、39課中20の課が当初の執行部案である5対4対1を支持しており、51%でぎりぎりながら過半数を超えている。また他の大規模支部である吉原支部、鶴見支部、厚木支部、東京製鋼支部でも、配分5対4対1とする案が決められている。逆に7対2対1は横浜支部において12の課（33%）、後は少数職場の新橋支部、大阪支部が支持しただけである。

執行部の当初の案である5対4対1という提案は、ほぼ職場長会議においては支持されていたと言ってよい。しかし、この案は最終要求とはならず、少数意見にすぎない7対2対1という要求案が採用された。では執行部はどのような判断の下で成績加給部分の圧縮を行ったのであろうか。

第二組合執行部が査定部分の拡大を目指した配分案を断念したのは、職場や一般組合員において査定部分拡大への根強い反対や不満があったためである。第二組合執行部自身の見解によると、「手取額がはつきりしなくて若干不安」という声があり、また「査定に於ては実際的には我々の希望する様に実施されない

²⁶ 『復興ニュース』No.14, 1954年11月1日。

²⁷ 1954年12月8日時点で第二組合員の総数は6654名。その内訳は横浜3304名、吉原1463名、鶴見758名、厚木428名、東京製鋼所364名、新橋150名、戸塚138名、大阪116名、名古屋・平塚11名となっている。

面がある」²⁸という意見が職場から出てきたためとしている。そして「執行部の出した五対四対一の態度は理論的に正しい」と総括し、「五、四、一で、ハッキリ割切つた職場の方々としては、理論的に正しい線で納得されたと判断し多少不満もあろう」とし、当初の執行部案を支持した人達をなだめている。成績加給部分の拡大が正しい方針であるが「現実の事態の解決」策として「七対二対一」を採用したので理解していただきたいとしているのである。

分会側のピラでは、「新組合の職場探訪してみると、五・四・一の配分絶対反対、額は一・三が多い」²⁹として、第二組合執行部提案に反対する職場の声を紹介している。18の職場の声が掲載され、その多くは額に対する不満、すなわち理論月収一ヶ月分では少なすぎるという不満が中心であるが、G.K職場では「配分案、六（基）、三（家）、一（成）とせよ。」という意見も出たとされており、査定によって決まる成績加給部分を4割にまで高めるのは反対で、逆に家族手当部分の比率を高くせよということであろう。

更に、一時金に対する執行部案の対する職場の反応が悪いことを強調するとともに、職場長を中心に、執行部案への反対意見を押しさえ込もうとしている様子も伝えているのである。すなわち反対意見に対して「分会の云う様な事だ」と一喝したり、「待命を口の端にのぼして」³⁰意見を押しさえたり、また「質問はいけません、意見は聞きます」³¹といった形で討議を封じていたというのである。

分会側の報告が正しいのか、それとも分会の報告は誇張にすぎず、第二組合の職場長会議の投票結果こそが職場の意見を正しく反映していたのかは定かではない。しかし、第二組合の執行部が自ら提出していた案を推し通すことができなかつたのには、職場に根強い反対意見が存在し、それを抑えてまで執行部案を通す自信がなかつたということになる。そして反対意見や不満の中に分会の根強い影響力を見ていた可能性が高いのである。

実際、この時期第二組合は「分会のササヤキやデマに乗つては個人が損をするし、不利になる」から注意するよう呼びかけるとともに、「分会に内通し統制をみだすことは、職場全体の問題として処理されることになる」として警告を発している³²。また12月17日に開催された第三回の定期大会の『運動方針書』においてもこの期間において、「分会の根拠なきデマが、比較的職場態勢の遅れ

²⁸ 『復興ニュース』No.23, 1954年12月6日。

²⁹ 『日産アピール』No.32, 1954年12月6日。

³⁰ 『日産アピール』No.35, 1954年12月20日。

³¹ 『日産アピール』No.32, 1954年12月6日。

³² 『復興ニュース』No.21, 1954年11月29日。

ている職場にネライうち的に、ささやかれた事及び極一部の者が多少の影響を受けた」(p.2) や、「極一部の組合員の中には、分会の扇動に乗り、九項目の会社提案について多少の不満を云う者もあつた」(p.3) と総括されており、分会の情宣を受けて職場の中に執行部方針への批判の声があがっていることを認めている。さらに表立った批判だけでなく、組合費の滞納も問題となっていたようで同方針書では「組合費を三ヶ月以上も滞納している者は組合を否定していると判定せざるを得ない」として「断乎処置」することを謳っている³³。

では、この時期、第二組合内での分会シンパはどの程度いたのであろうか。推定するのは難しいので、第二組合執行部の選挙の動向を参考として提示しておこう。1955年に2月15日に実施された組合長選挙の結果は、有権者総数6513人のうち棄権が867人、無効254票、白票が169票である。また同年2月17日に実施された副組合長選挙の結果においても棄権が899人、無効333票という結果が存在している³⁴。いずれも棄権、無効票、白票を合せるとほぼ同数の1200票程度となる。もちろん、これら総てが第二組合執行部に対する批判者とは言えないであろう。特に棄権は、なんらかの都合でやむを得ず投票できなかった人もいることが考えられるので、全てを批判者としてカウントするわけにはいかないであろう。

ただ『クランク』No.11(1955年3月17日)においては、候補者が上から選ばれ、しかも定員を上回る候補者が出ない第二組合の選挙が非民主的であるとして、自分達の意志を「棄権か無効票」もしくは「白票」で表明するべきだという意見が掲載されており、執行部批判の意志表示として棄権、無効票、白票を用いる戦術が使われていたことを示している。また同年8月の一部役員改選の選挙の要領を伝えた第二組合のチラシ³⁵には「全員もれなく選挙してください」と注意書きが大きく添えられてあり、多数の棄権者が出ていたことが問題であると認識されていたことを示している。それゆえ、棄権という形で意思表示をした者も多数いたと推測でき、第二組合には加入したものの面従腹背の態度を示している者がいまだ無視できない規模で存在していたのである。

ただし、このように述べたからといって、この時期、いまだ分会がそのプレゼンスを示すような活動を社内で行っていたかといえ、それについては否定的にならざるを得ない。当時、組合活動として行っていたことは解雇撤回等の

³³第二組合が会社と協定し、「組合費控除」(所謂、チェック・オフ)が実施されるのは1955年4月からである(『ニッサンアピール』No.47, 1955年3月30日)。

³⁴『復興ニュース』No.37, 1955年2月21日。

³⁵『復興ニュース』No.62, 1955年8月13日。

法廷闘争以外に、「日産アピール」の発行、「週一回の大会」³⁶、「職場長会議」、「団体事務交渉」、「支部オルグ」、「全自及総評 地評関係活動」である。またこれに「グループ活動」³⁷が毎夜「何処かで開かれ」、その連絡会が「週一回」開催されているとのことである³⁸。

個々の組合員が主体的にかかわり、かつての職場闘争に代るような職場において組合の存在を示す活動としてはグループ活動が中心ということになる。グループ活動とは、職場の組合員が仕事後や休日に誰かの家や集会所に集まり、飲食をしながら会社での出来事や個人的な話をしあうという集りであった。グループ活動が始まったのは、53年争議敗北後にまで遡る。争議敗北後、分会は「職場闘争」を柱とした会社への対抗を試みたが、職制を中心とした会社側の圧迫は予想以上に厳しく、「職場闘争」がままならず、職場集会さえ持つことが難しくなった。

こうした劣勢のなか、職制による第二組合の切り崩しに対する防衛的な活動としてグループ活動が始まったのである。しかし、同年12月5日に争議参加者に対する処罰が発表された。分会の中心的人物や若手活動家に懲戒解雇、諭旨免職、出勤停止などの厳しい処分が下され、初期のグループ活動は瓦解する。この処分は分会活動家を職場から「ロックアウト」する効果をもち、分会の中心メンバーが会社にはいない間に企業内では分会残留者に対する切り崩しがなされたからである。

年が明けて、職場に帰ってきた活動家らを中心に職場組織の再建が取り組まれるが、誰が分会に残り、誰が脱退したのかさえわからない状況となっていた。1954年1月以降は第二組合は分会に脱退した組合員の脱退届けさえ出されなくなるし、分会に残留した人も配置転換で職場がバラバラとなっていた。このように職場での活動が困難な状況になったにもかかわらず、それでも職場での組合活動の必要性を感じた分会員たちが手探りをしながら集まるようになり、自主的に話し合いの場をもちはじめた。これが54年時点での職場グループ活動である。これをコアにして職場の組合活動の再建に取り組みはじめたのである（全自日産分会、1954）。

時期的には若干ズレるが、グループ活動の新たな息吹を伝えている日産分会

³⁶浜賀知彦氏から聞き取りによれば、「大会」とはいつでも意思決定を行う全員大会というよりも、実質的には「報告集会」のようなものであったとのことである。

³⁷この「グループ活動」は「職場グループ活動」と呼ばれることもある。

³⁸以上の活動については、全自動車日産自動車分会『これからの行動について』（1954年10月12日）に基づく。

の小冊子『続明日の人たち』を見るかぎり、このグループ活動として行われている具体的活動はグループによって千差万別である。「世間話から国際問題」をただ話しているだけのグループもあれば、最初は職場の不平不満を言う場であったが「積極的な討議」へと展開し、「統一の問題を論じたり、一時金の宣伝活動を職場でやつたり」、全自の元委員長を招いて「トヨタの状況」を報告してもらったりするグループも出てきている。あえて共通している点をあげるとすれば、職場の仲間が集まる機会を意識的に作り、その中で自由に話し合いをすることから出発しているということであろう。そのレベルで終わっているグループもあれば、それを足掛りに積極的な活動へと踏み出しているグループもある。しかし、いずれにしても人間的なつながりを維持することがその核となっているのである。

分会としてはグループ活動をいかに本来の組合としての活動と結びつけるかが、この時期に意識されるようになってきていた。1954年10月12日付けの分会内部文書『これからの行動について』では、「グループ活動をも少し発展させ、その一つとして組合活動の面をも少し援助せよ」としている。「活動の中核は当面『日産アップール』『グループ活動と相互交流』『個人説得』『支部オルグ』『他分会の職場グループ交流』におけばよい」としているように、実質的な職場での活動をグループ活動主体とし、「職場長会議とグループ連絡会を統一して意志決定とグループ活動の諸企画を行う」という方針さえ出ている。分会員が積極的に参加している活動がグループ活動だけとなりつつあるので、それを柱とした組合活動への衣更えを模索していたのである。実態としての分会の活動は組合員の相互交流の側面が強いグループ活動に限られ、それから一步踏み出した活動を要請しているといつてよい。

このように会社内における分会の活動は狭く限られたものとなり、また組織率も1割を切る中で、その存在感も徐々に乏しくなっていたといえる。ただ、1954年のデフレ経済に対する対応は第二組合にとっては初めて迎えた正念場であった。業績悪化を労働者の犠牲でもって解決しようとする会社側の政策にどのように対応するかが問われた。会社側の提案を早々に呑んで「相互信頼」の枠組を維持すれば、組合員の離反や反発を招きかねず、足元を掬われる可能性がある。しかし、企業の合理化案に反対の姿勢を明確に示すならば自らが唱導する「相互信頼」に傷を付けることになる。これは第二組合の行動を正当化してきたイデオロギーを損なう結果となってしまふ。第二組合としては会社の主張を容認しながらも、組合員からの不満を抑える形での決着をせまられていたのであり、その隘路で微妙なバランスを取ることを強いられていたのである。

分会が冬の一時金闘争を総括し、「配分を五・四・一から七・二・一にして、成績査定四割提案を二割にさせた日産全体の力は高く評価されている」と主張したとき³⁹、それは第二組合執行部にとっては耐え難い屈辱であったであろう。難局を乗り切るなかで、分会の情宣活動を通じた影響力を看過できないし、組織内分会シンパの動きを封じる必要性を実感させられた。このため第二組合は分会ビラの受け取り禁止という形で分会の影響力を排除しようとしたのである。そして、ほどなく分会員との交流も禁じられることになり、「組織再点検」⁴⁰として、第二組合の組合員で分会と通牒している者の摘発にも乗り出し、分会の影響力の排除を徹底していくのである。

2-3 待命制度 会社側が分会の最終的な解体手段として出してきたのが、待命制度である。待命制度とは、公務員の人員整理において使われた制度であり、一定期間有給の自宅待機としたうえで、期間満了後に退職させる制度である。1953年11月、時の吉田政権が国家公務員の人員整理手段として導入していた（法政大学大原社研, 1954）。日産の待命制度もこれに範をもつものと推察されるが、しかしその性格は随分と異なる。人員削減の手段ではなく分会残留者の一掃を狙ったものであった。非常に特異な制度であり、分会解散を決定的にする役割を果たしたにもかかわらず、従来の研究では待命制度について言及したものはほとんどなく⁴¹、その重要性が看過されてきた。ここでは導入経緯を示すことにより、その意図が分会解体であったことを確認しておこう。

待命制度の導入については、先に述べたように不況下での企業合理化に関する9項目の会社提案のうちの一つとして両組合に提示された。分会に対しては54年10月29日に文書で提示され、翌30日の団交で詳細説明および交渉がなされた⁴²。また第二組合に対しては10月29日の午前に文書で提示され、その日の午後に行われた中央経営協議会で説明がなされている⁴³。

日産において提案された待命制度は、「適職がない者」を6ヶ月間の自宅待機とし、その間は賃金の6割が支給され、この6ヶ月の間に適職が社内に見つからなければ自動的に退職とするという制度であった。実質指名解雇ともいえるこの新制度は、直接的には1954年の業績悪化を受けた合理化案の一つとして提案

³⁹ 『日産アッピール』No.35, 1954年12月16日。

⁴⁰ 『復興ニュース』No.41, 1955年3月19日。

⁴¹ 日産における待命制度について言及した文献は神奈川地評（1983）および飯島（1993）などに限られる。

⁴² 『ニッサンアッピール』No.27, 1954年11月1日。

⁴³ 『復興ニュース』No.14, 1954年11月1日。

されているが、しかし両組合と会社との交渉状況をみると、他の提案とは異質であり、待命制度は単なる不景気による合理化案の一つではないことが判明する。すなわち、会社側はこの待命制度は「官庁でやっている待命制度とは全然違」⁴⁴い、人員整理の「抜道」として使うのではないことを、両組合に対して強調しているのである⁴⁵。単純な労務費の削減の一環ではないということである。ではその目的は何か。

ここから先の説明は、分会と第二組合への対応は随分と異なっていた。分会側は、当然のことながらこの待命制度が「第一組合員をねらうだろう」⁴⁶と察しており、交渉においても分会関係者にあてはまるような条件を提示して、それが「適職がない者」に該当するかどうかで会社側に質している。例えば、配転者は「適職がない者」には該当しないのではないか、過去に懲戒を受けた者はどう扱われるのか等々である。さらに具体的な個人名まで挙げて、待命の対象となるかどうかの確認をしている。配転者に関して言えば、53年の争議終了後より会社側は分会員に対して不当ともいえるような配置転換を進めてきた。そしてこの待命制度発表直前の54年10月には分会残留者を狙い撃ちした大幅な配転を行っている。分会員24名が対象となり、分会では前年の「十二月五日の一四一名の懲戒処分の第二版」⁴⁷とまで位置付けていたほどであったが、こうした逆境を逆手にとって、配転者は「適職がない者」とは異なるという主張をぶつけているのである。

無論、会社側の回答は曖昧であり、不当労働行為の言質を与えないように配慮した内容となっている。例えば懲戒については「懲戒そのものが適職なしの理由にならない」とし、また具体的な個人については「今は考えていない。どうなるだろう」⁴⁸などと将来には含みを残したような回答をしているのである。そして、あくまでも「例えば病院を持っている会社が病院をやめて診療所にした場合院長に便所掃除をやれとも云えないから待命になる、と云う形であつて今待命を必要とする具体的事実があつて設けるわけではない」とし、木で鼻をくくったような対応に終始していた。それならば待命制度を現時点で創設する必要はないと分会は応酬したが、しかし会社側はこれにはなんら明確な回答を示していないのである。

⁴⁴『復興ニュース』No.16, 1954年11月8日。

⁴⁵『ニッサンアッピール』No.21 (1954年11月20日) 及び『復興ニュース』No.16 (1954年11月8日)。

⁴⁶日産分会『日産旗』1954年11月27日。

⁴⁷全自動車日産分会『情勢について』1954年10月29日。

⁴⁸『ニッサンアッピール』No.21, 1954年11月20日。

他方、第二組合に対しては一定の明解さで答えている。第三回団交までは「人員整理」とは無関係であるということだけで理解を求めるだけであったが、第二組合は「人員整理の抜道とはしないと云つても、『適職がない』という言葉だけでは、絶対納得出来ない、自動首切は容認できない」⁴⁹として、「更に趣旨を説明されたい」⁵⁰と会社側に踏み込んだ説明を迫り、それに促される形で会社側も詳しくそれに答えているのである⁵¹。

それによると、待命制度の対象となるのは「全員の負担になるような人」であり、具体的に「適職がない」とは(1)「人物又は能力の点に著しく欠陥があり信用して業務につかせ得ない場合」、(2)「専門職のため、業務の改廃に依つて他に転用出来ない場合」であると説明している。(2)の方の説明は分会に対する説明と同じであるが、(1)の「人物又は能力の点に著しく欠陥がある」とは「精神的欠陥あるいは破壊的な考え方も考えられる」という形で説明し、したがって、「普通人であれば無関係」で、「普通人以外とは異常人」だということでも答えている。

さらに、この時期にあえて待命制度を導入する理由については「日産百年の計を考え、企業の将来のために実施したい」とし、「異常人がいなくなればこの制度は有名無実になる」としている。分会に対しては説明をはぐらかしていたが、第二組合に対してはあけすけに一部の人たちの排除の手段であることを表明しているのである。第二組合は分会を「破壊集団」、「暴力集団」と批判しており、会社側が言う「異常人」が分会関係者であるという共通理解に立つことは容易であろう。

むしろ第二組合は会社側との労働協約をめぐる同年8月の団体交渉で、「労使双方が『労協』の締結によって永遠の平和条約を打ち樹てこの平和を乱す破壊分子については会社組合双方協議の上処理する」ということで双方が了解したとしていたのだから⁵²、会社側から分会の「処理」についての提案が出されることで合意していたのであり、その「処理」の仕方が待命制度であるということになろう。そのため、待命提案について当初は「慎重に検討する」⁵³とはしながらも、会社提案から一ヶ月そこそこで第二組合は了承するのである。

この会社側を追及する一連の団交は、第二組合員に対して待命の対象が分会

49 『復興ニュース』No.17, 1954年11月11日。

50 『復興ニュース』No.19, 1954年11月19日。

51 『復興ニュース』No.22, 1954年12月3日。

52 『復興ニュース』No.5, 1954年8月16日。

53 『復興ニュース』No.16, 1954年11月8日。

員であることを知らしめるプロセスであったとしてもおかしくない。なぜなら、待命制度は「自動首切り」という看過できないような可能性があるにもかかわらず、一度として反対の態度表明をすることがなかったからである。第二組合は当初より一貫して「慎重に検討する為、態度を保留する」というスタンスで交渉してきているのである。不当労働行為になることを恐れて明言を避ける会社側に対して、その意図を明確に語ることを迫っているかのようである。いずれにせよ、「日産百年の計を考え」、「異常人」を排除するという意図を会社側が明確にしたことによって、第二組合側は「新しい理解の段階に入った」と評価し、待命制度導入に賛成するのである⁵⁴。

圧倒的多数を組織する第二組合が会社側と合意すれば、いくら分会が反対したところで、数の力の下どうすることもできない。これによって1955年1月1日より待命制度が発効した。しかし、すぐに待命者が出たわけではない。初の待命者（11名、うち分会員8名）が出たのは待命制度の提案からほぼ1年後の同年11月6日である。そして翌年2月6日には副組合長、法対部長、組織部長、支部長など分会幹部を狙い撃ちしたとも言える第二次待命者13名の発表が行われ、これによって分会はほぼ壊滅に近い状態に追い込まれたのである⁵⁵。

3 職場の変容：サービス残業問題を中心に

日産では「サービス残業」という言葉がこの時期に出てくる。企業社会の宿痾とも言われるサービス残業という言葉が、この時期出てきていることは興味深い。新しい秩序の形成を予期させる出来事でもあるので、少し詳しく紹介しておこう。

具体的にサービス残業が問題となったのは1955年1月の戸塚工場である。『ニッサンアッピール』No.39（1955年2月2日）は「サービス残業」を職制から強要されたとして、「小さい事の様だが午後十時迄働かして午後八時以降は『サービス残業』これも強行するとなると問題ぢやないかな。」と伝え、次号で以下のようにサービス残業事件に対応したことを伝えている。

「『特急作業で夜の十時迄働いて、八時以降はサービス残業で』という事件が戸塚で起った。支部では事後乍ら、事の次第を説いて『二

⁵⁴ 『復興ニュース』No.22, 1954年12月3日。

⁵⁵ 待命通告の期日は神奈川地労委（1958, p.72）に依った。また待命通告を受けた組合幹部の役職名は『日産アッピール』号外（発行年月日不詳）に依った。

時間のサービス残業を取消せ』という云うささやかな要求を出した。流石に工場もこれを認めて午後十時迄も残業と認めてカードを修正した。要求書をかいたのは分会の支部だったが、無論、新組合の戸塚支部も異見のあろう筈もなく、口頭で同様の趣旨を申入れた由。これが『力』となって会社を後退させたのだと、支部の分会員は喜んでい⁵⁶る。」

日産分会の記事ではサービス残業の事件を「小さい事」とし、残業代の支払いについて「ささやかな要求」としているが、他方で『クランク』は同じ事件を紙面の半分を使って大きくとりあげている。

それによれば、1954年の12月頃より「サービス残業」が増えて不満がたまってきたが、「相互信頼のニラミが効いている」ために声が出せない状況が続いてきた。そして1月20日には8名の労働者が夜10時までの残業をさせられ、翌日になって職制から夜8時まで残業には手当を付けるが、あとの二時間はサービスにしてくれと言われたというのである。

分会の労働者と考えられる二名がこれに異を唱え、分会の職場討議に付され、「この辺でサービス残業を立ち切っておかないと大変な事になる」ということで、支部長が交渉したが職制は「ゴマ化しの返事をするだけ」ということもあって、再度職場討議に付し、文書で申し入れをおこなった。その結果、会社側は2月3日になって8名の労働者に残業をつけることを認めた。「新組合からも口頭で申し入れがありました」と課長が述べた旨が記されている。

『ニッサンアピール』および『クランク』の記事とも、分会だけでなく、第二組合も動いたこと、そしてそうした「統一」があつてこそ会社に対抗できるという点を強調し、統一の大切さを述べているにもかかわらず、分会と第二組合との取った態度の違いは意識しておいてもよいであろう。「文書」と、「口頭」という会社側への申し入れの程度の強弱だけではない。同期間の第二組合の機関紙やビラに、この出来事がいっさい記されていないのである。

さて、第二組合が覇権を握るとともに、サービス残業の問題が起こるようになったというのは職場秩序のあり様の変化を象徴しているとも考えられる。53年争議前に日産分会が精力的に残業規制を行ってきたことは既に先行研究（上井，1994）が示しているところであり、当事者であつた益田哲夫も53年争議以前の職場の残業規制を次のように回想している。

⁵⁶ 『ニッサンアピール』No.40, 1955年2月9日。

「残業承認の権限は、完全に職場長の手にうつり、週一回の残業をやるのに、職場長の承認の印がなければ職業命令が出せないので、職制の部課長は、職場長、職場委員に苦心さんたんして残業の理由を説明し、承認してもらおう。突発的に残業の必要がおこると、部課長は眼の色をかえて職場長をおつかけまわす。」(益田, 1954, p.6)

職場長の承認なしには残業を実施できないという強力な残業規制がなされていた職場が、第二組合がヘゲモニーを握るとともにその規制力を喪失し、企業社会的秩序への胎動が始まっているのである。では、どういう経緯で職場から残業を規制する力が喪失していったのだろうか。実は分裂間もない頃、第二組合は「二時間残業して一時間サービス」しているという噂が流れていた。第二組合はそれを根拠のないデマであるとして、機関紙上で反駁している⁵⁷。そして「基本的には残業はしない」としたうえで、経営協議会で生産計画を示され、その中で残業計画も提示されていれば、「検討して承認することはできる」という態度であるとしている。そして、「一方的実施」については「不法である」から、「分会以上に厳格に規正する方針」と述べている。

この方針を具体化した方針が1954年6月15日に開催された第二組合の第二回定期大会の『運動方針書』で述べられている。

「作業時間

我々は定時間内で生産計画を遂行する、此の態度は維持する。
止むを得ない残業に付いては月間計画の中で充分検討し、各職場の自主制を尊重して週間協定を結ぶ。此の事が共に無駄な残業を無くする原因となる。斯る組合の態度に職制が一方的に残業の問題を処理するならば組合は協定を拒否せざるを得ない。」

先の『日産労報』3号の線に沿った方針がより具体化されたものであり、特に変化はないと見てよい。月間の生産計画で残業時間の検討を行い、それを基に職場レベルで週間協定を結び、この中で組合が認めた残業は問題のないものとして行うという態度である。枠組みをみるかぎり、分会の残業承認手続(上井, 1992, 39頁)と類似し、それを踏襲したものとなっている。後年の第二組合の再評価(戸塚・兵藤編, 1991)において、残業の職場規制がその重要な例として取り挙げられたが、その規制のあり様はこの時期の方針にまで遡ることができるのである。

⁵⁷日産労組『日産労報』第3号 1953年10月11日。

ところが、半年後の1954年12月17日に開催された第三回の定期大会の『運動方針書』からは残業規制に関する叙述は消えている。そして期を一にするかのように、この時期ちょうどサービス残業問題がもちあがっているのである。この間に如何なる事情があったのだろうか。

一つは、不況の深刻化による残業問題の消滅である。度々述べてきたように、第二回大会を前後して「デフレ経済」が進展し、自動車の売れ行きも悪化した。会社側は7月と8月について2割減産することとし、そのために操業短縮＝週休2日で、この不況に対応することを組合側に申し入れている⁵⁸。そしてこの週休2日体制は長期化し⁵⁹、当初は土曜休日分の賃金について100%支給であったのが、前述の九項目提案では60%支給へと削られている。操業短縮などの不況対策措置が労使の課題となり、残業問題も後景に退き組合の課題から外されることになったのであろう。

さらに、この不況対策が実施される中で残業は収入増をもたらす貴重なものとなっていった。戦後の賃金事情において、残業手当が生活費に織り込まれていることは絶えず言われてきたことであるが、この時期、九項目提案実施により実質的な賃下げが行われ、これによって残業はさらなる“稀少財”となったのである。減収部分を補填するために、残業時間を渴望する雰囲気は従業員の間に出来たと見える。

これを裏づけるように、分会でさえ分会員に「残業や休出をさせない」⁶⁰のは「差別待遇」であると会社の態度を批判している⁶¹。減産・減収が続くなか、残業手当による賃金補填の必要性が労使双方に認識されるようになっていたのである。こうした認識が上記の残業規制の方針と結びつき、「生活残業」⁶²（上井, 1994, p.184）というその後の労使慣行に結果したと考えられる。

他方、残業の容認とサービス残業の容認とは異なる話でもある。前者が生活

⁵⁸ 『日産アピール』No.11, 1954年7月2日。

⁵⁹ 週六日制に復帰するのは翌年4月21日まで待たねばならなかった（『復興ニュース』No.47, 1955年4月23日）。

⁶⁰ 『ニッサンアピール』No.38, 1955年1月26日。

⁶¹ 『ニッサンアピール』No.44, 1955年3月9日。なお日産においてはその後も残業時間の配分が、組合差別の手段として用いられた。プリンス自動車合併後、第二組合に合流しなかった少数派組合、全金プリンス支部は残業について差別されているとの訴えを起し、最高裁で不当労働行為に該当すると判断されている（上井, 1994, p.181、西谷, 1998, p.173）。

⁶² 塩路体制下の日産では、月次の生産計画において予め合意した残業時間を「枠内」残業と呼ぶ。この枠内残業は、労働者にとってスケジュール的にも金銭的にも織り込み済みのものとなるので、例え残業を実施する必要がなくなっても必ず実施されなければならないものであった。この不必要となったにもかかわらず、実施される枠内残業のことを「生活残業」と言う（上井, 1994, p.183～184）。

のために必要悪として労働者に受容される可能性があるのに対して、後者は労働者には経済的利得を何らもたらさない。したがって、単に残業容認の論理的延長線上にサービス残業の発生を置くことはできないであろう。ではこの時期、サービス残業の登場を許すような事態として何があったのであろうか。例え消極的であれ、職場でサービス残業を容認するような雰囲気が生まれてきたのは何故だろうか。

この理由として考えられるものに第二組合が主導して実施した「復興闘争」がある。先の業績悪化に対応して第二組合は「復興闘争」という名の活動を開始した。1954年6月の第二回大会において急遽、以下のような『日産復興闘争宣言』を採択し、組合が主体となった生産販売促進対策を展開し始めたのである。

「我々は第二回定期大会にあたり、直面する不況に対処して、種々の具体的活動方針を決定し、即時活発な運動を展開せんとするものであるが、事態は緊迫し容易ならぬ状況が想定される。

不況に際し、如何にして労働者を、首切り工場閉鎖から守り、その生活を守るかは、焦眉の問題である。

我々は最悪の事態に対しても、首切りを出さないためにあらゆる手段を採用し、日産全体として不況を乗切り運動を展開し、経営陣及びその政策として労働者的立場より正しく筋金を入れさせなければならぬ。我々はこれを日産復興闘争と呼ぶ。

我々は第二回定期大会の名において、これを日産の全組合員に訴えその協力を得、所期の目的達成に邁進するものである。」⁶³

整理解雇の回避を至上命題とし、組合活動の一環として会社が不況を乗り切るための取り組みを始めたのである。「日産魂」⁶⁴を鼓舞しながら、企業業績の回復につながりそうな諸施策の実施を組合として進めているのである。「精神復興」として日産車以外のタクシーには乗らないように訴えかけた他に、生産性向上やコスト削減策のための現場改善などが奨励され、実施された。

「B 職場では、不良品減少のため、課長以下の職制と、職場長及委員が、定時後残つて三時間も協議した、今までスクラップとして捨てていた材料をこの際、勿体ないから捨てないで、別の用途に工夫して使う様に定めた。」⁶⁵

⁶³日産労組『日産復興闘争宣言』1954年6月15日。

⁶⁴『復興ニュース』No.7, 1954年9月15日。

⁶⁵日産労組『日産復興闘争中間白書』1954年8月21日。

重要なことは「復興闘争」を媒介にして、時間外の改善活動が組合活動として実施されていたことであろう。不良品減少やコスト削減のための改善活動、本来ならばこれは会社の業務として行われるべき活動であろうが、しかし就業時間外に組合の活動として実施されているのである。日産では会社の活動として「提案制度」が導入されるのは1955年6月⁶⁶であるが、それに先だつ1年前に既に組合の活動として実質的な改善活動が始まっていたのである。

これは復興闘争を契機に、会社の業務と組合の活動とが癒着するようになったことを意味しており、この論理的延長線上にサービス残業を許容する考え方が成立する。企業の業績改善のために行う組合員としての無償の活動と、労働者として行う対価を伴う労働を峻別することが難しくなるからである。この癒着の結果として、第二組合はサービス残業には厳しい態度で臨むとした当初の姿勢を弛緩せしめることになったと考えられるのである。

戸塚のサービス残業問題からほぼ1年たった1955年12月20日の『日産アップール』No.63には、「無償残業に文句を云つた横浜工場の〇〇君の論旨退職」という文言が見られる。さすがにサービス残業に文句を言ったことが懲戒の直接的な事由として成りたつとは考えられず、誇張された表現であろう。しかしサービス残業を拒否することがますます難しくなった職場の雰囲気や端端的に伝えているともいえるのである。

4 小括

1954年の全自解散前後、会社は第二組合とともに日産分会の解体、分会員の会社からの排除を進めた。会社側の待命制度はその際たるものであったし、また第二組合と会社のユニオンショップ協定がもう一つの手段となった。前者が分会活動家を標的としたのに対して、後者は第二組合内の分会通牒者もしくはシンパを狙ったものであった。

待命制度は、会社側がいみじくも懲戒処分や整理解雇でもないと言ったように、まさに会社側にとっての「異常人」を排除するための政治的な制度であった。企業の方針に反対する労働者を有無を言わずに解雇することができる制度として、その後の日産従業員に重くのしかかることになった。当時の分会側のピラやチラシの中に職制に対して何か文句を言うと「待命だ」と脅かされるという記事が出てくる。これは誇張された事実であろうか。第二組合の『運動

⁶⁶日産自動車株式会社人事部『かいせつ提案制度』1955年6月1日。

方針案』(1954年12月17日)にでさえ「待命その他で職場が暗く、自由に意見を述べる勇気がなく」なる恐れがあるために「職場の明朗化をはかること」が組織活動の強化対策の一つとして掲げられているのだ。恣意的な解雇を容易にする制度が成立したことにより、労働者に自由にモノを言わせない体制が確立したことになる。

他方で、第二組合による組合員締めつけも厳しさを増していく。この時期、第二組合は数的には分会を圧倒していたにもかかわらず、内部に不満や批判を持つ組合員を少なからず抱えており、彼らが分会と結びつくことを恐れたのである。実際、一時金の配分をめぐる決定が明らかにしているように、1954年末の時点では第二組合の執行部は完全に組合員を統御できていたわけではないのである。これを克服するために実施されたのが、分会ビラの受け取り禁止を端緒とする分会遮断政策であり、これによって第二組合内部で民主主義を堅持していくという姿勢が喪失する。「獅子身中の虫」を排除しなければならないとして、組織点検を進め、分会シンパの炙り出しをはかる。自由な会話や意見表明は難しくなり、組合民主主義が掘り崩されていくことになった。さらに、分会員に対しては「村八分」といった形での攻撃が先鋭化していくのである。

組合の民主化、少数意見の尊重を謳いながら登場した第二組合が、言論の封殺を行ったことは皮肉である。民主主義が戦後の日本の企業や組合の土壌に実質的に根付くことがなく、その後へと繋がる秩序が形成されていったのである。組合員の民主的な権利を蹂躪したうえに成り立つ秩序、これが高度成長期前夜において日産において確立された秩序であったのである。そして、1954年の不況をも媒介としながら、サービス残業を許容するような職場の雰囲気は結実していくのである。

むろん、本稿で示した新秩序はネガティブな側面でしかない。経営側、第二組合側が提起した積極的な新秩序、すなわち彼らが目指す新しい職場のあり様を検討したわけではない。この意味で、話はまだ半分である。しかし、積極的な新しい秩序といえども、過去の秩序からの脱却の仕方と無関係ではありえない。いかなる手段で過去の秩序を清算したかが、その後の秩序の質を規定することになるのである。この意味で、全自解散前後の日産の労使関係の動向は、後に「全体主義」的とまで言われた第二組合支配下の日産の職場秩序の誕生を意味していたのである。

参照文献 (アルファベット順)

- 藤田若雄 (1969) 『新版 第二組合』 日本評論社
- 法政大学大原社会問題研究所 (1954) 『労働年鑑』 第27集 1955年版 時事通信社
- 飯島光孝 (1993) 『生命ある限り第2部 朝、はるかに』 門土社総合出版
- 上井喜彦 (1994) 『労働組合の職場規制』 東京大学出版会
- 神奈川県地方労働委員会事務局 (1958) 『神奈川県地方労働委員会年報 昭和三十一年度』
- 神奈川県地方労働組合評議会 (1983) 『神奈川県労働運動史』 第三巻 神奈川県地方労働組合評議会
- Kenny, Martin. and Richard Florida. (1988) "Beyond Mass Production: Production and the Labour Process in Japan", *Politics & Society*, vol.16, no.1.
(小笠原欣幸訳「大量生産を超えて」 所収 加藤哲郎/ロブ・スティーヴン編『国際論争・日本型経営はポスト・フォーディズムか』 窓社 1993年)
- 熊谷徳一・嵯峨一郎 (1983) 『日産争議 1953』 五月社
- 黒田兼一 (1984a) 「企業内労資関係と労務管理 (I)」 『桃山学院大学経済経営論集』 第26巻1号
- 黒田兼一 (1984b) 「企業内労資関係と労務管理 (II)」 『桃山学院大学経済経営論集』 第26巻2号
- 黒田兼一 (1986) 「企業内労資関係と労務管理 (III)」 『桃山学院大学経済経営論集』 第27巻4号
- 嵯峨一郎 (1984) 『企業と労働組合：日産自動車労使論』 田畑書店
- 益田哲夫 (1954) 『明日の人たち』 五月書房
- 西谷敏 (1998) 『労働組合法』 有斐閣
- 日産労連運動史編集委員会 (1992) 『全自・日産分会』 下
- 労働省 (1955) 『資料労働運動史 昭和29年』 労務行政研究所
- 千葉利雄 (1998) 『戦後賃金運動』 日本労働研究機構
- 戸塚秀夫・兵藤釗編著 (1991) 『労使関係の転換と選択』 日本評論社
- 山本潔 (1981) 『自動車産業の労資関係』 東京大学出版会
- 吉田誠 (2004) 「全自の賃金原則と日産分会の査定規制：1952年秋闘の事例より」 上 『大原社会問題研究所雑誌』 第547号
- 全日本自動車産業労働組合日産自動車分会 (1954) 『続明日の人たち』