

戦後初期の日産における労働協約の変遷

—— 1948年の改訂をめぐって ——

吉 田 誠

はじめに

戦後、日産自動車⁽¹⁾が労働組合と包括的な労働協約を結んでいた時期はわずか3年ほどに限られている。1946年8月に会社と日産重工業従業員組合⁽²⁾との間で結ばれた労働協約（以下、46年協約と略）は、1948年1月に会社によって破棄を通告されるものの、組合との交渉の下で同年3月には改訂された協約（以下、48年協約と略）として締結されることになる。しかし、ドッジ・ライン下で実施された人員整理発表直後の1949年10月7日に同協約は破棄され、以後無協約時代となる。そして1953年の大争議以降、組合が分裂し、第二組合による覇権が確立した以降も無協約が続いている（山本，1979）。

本稿で取り上げるのは1948年の労働協約改訂をめぐる動向である。会社は1月8日付で2月8日をもって46年協約を破棄すると組合に通告し、会社側の新しい労働協約案（以下、会社案と略）を提示した。これに対して組合側は1月22日に中闘委員会（中央闘争委員会）案（以下、組合案と略）を提起し、同月28日から経営協議会において協議が行われることになった。5回以上にわたる協議のなかで、会社側が主張する46年協約の破棄ではなく改訂の手続きがとられることとなり、組合案を中心に議論が詰められ、2月24日の経営協議会で最終的な合意に達し、組合側は翌日の拡大中闘委員会で承認してい

(1) 1949年8月以前は日産重工業株式会社。本稿では日産または会社と略す。

(2) 1947年に日産重工業労働組合に改称、その後1949年に日産自動車労働組合、1950年全日本自動車産業労働組合日産自動車分会と改称している。本稿では日産労働組合もしくは組合と略す。

る。本稿では、この協約改訂に焦点をあて、1949年の人員整理以前の日産における労使関係の展開とその特徴を明らかにしたい。

山本潔は1945～49年にかけての時期を「旧『労働協約時代』」として一括しており、46年協約と48年協約における差を認めていない（山本，1979，287頁）。それは両協約とも「解雇に関する同意約款」、すなわち従業員の解雇については組合の同意が必要であるとする条項を有しているという特徴をもっているからである。終戦直後から1970年代の低成長期までの日産の労使関係を俯瞰する観点からした山本の区分は妥当なものであるし、また終戦直後の日産の労使関係を検討してきた他の研究者とも共通する認識であると言ってよい。

例えば、嵯峨一郎は「基本的な点はすべて『同意約款』を踏襲している」として「組合側の勝利」としているし（嵯峨，1980，170頁）、また黒田兼一も「基本的な事項について『同意約款』をうたい旧協約と大差ない形となっている」ことを根拠に「組合側の勝利」としている（黒田，1984，106～107頁）。組合の勝利で終わったことにくわえて、1948年の労働協約改訂プロセスのなかで嵯峨と黒田が共通して注目しているのは、会社側から労働協約破棄、新労働協約の改訂が提案されてきたことの意義である。嵯峨は「会社側が」「それまでの労資関係にたいして全面的な改変をこころみたものとして、見すごすことはできない」としているし、また黒田も「それまでの『場当たり』的経営から資本主義的自立化へと会社は一步踏みだそうとしていたものとして注目したい」としている。

日産労連（1992）でも1948年の労働協約改訂については、「現行の協約のうち著しく世間の水準から離れていた部分について、かなり手直しが行われたことは確かだが、修正部分はいずれも組合側の許容範囲を越えたものではなかった」としながらも、「会社側の発議によって『協約』の手直しが行われたという事実は、それなりの意味を持っていたということが出来る」としている（日産労連，1992，268頁）。若干、会社側の得るところもあったが、基本的な枠組みにおいて組合側が勝利したという評価であり、また会社の「発議」により協約改訂が組上に上ったことの意義ということにおいて、先の論者たちと認識

としては同じと理解してよからう。

しかし、1948年の協約改訂をめぐる過程を検討すると、いくつか疑問点が浮かびあがってくる。会社側がそもそも協約破棄を通告してきた意図は何であり、その勝算はどの程度あったのか。また、その意図が貫徹されずに「組合側の勝利」という結果をみすみす容認することになってしまったのは何故か、組合側は何故協約破棄に対して46年協約堅持ではなく協約改訂で対応したのか、さらに何故組合の案を軸にして会社側はその後の交渉を進展させることになったのかなどである。嗟峨はこうした協約改訂プロセスが「奇妙な顛末」(嗟峨, 1980, 166頁)をむかえたとしているが、この奇妙さのなかにこそ当時の日産の労使関係の特徴が表れているとみるべきではなからうか。

しかし、経営側資料がほとんどなく、また組合側資料も機関紙等に限られているなかで、⁽³⁾こうした問いの多くに答えることは難しい。したがって、以下では各協約や協約案を点検し、また可能な限り協約改訂のプロセスに重ねあわせるなかで、48年協約改訂の意味を捉え返していきたい。なお、便宜をはかるため、46年協約、会社案、組合案、48年協約の異同をまとめた表(図表1)を掲載しておくので、適宜参照されたい。

1. 1946年8月の労働協約

日産で最初の労働協約が結ばれたのは1946年8月9日である。同年2月19日に結成された組合は、7月26日に「労働協約の締結」、「経営協議会の設置」、「社工員の身分撤廃」という3項目の要求を会社側に提出。8月1日には「労働条件の維持改善」、「経営の民主化」、「経営協議会の設置」、「組合活動に関する事」について労働協約を締結することで会社と覚書を交した。そして、会社は8月9日に労働協約と経営協議会の規約について承認するとともに、社工員の身分撤廃、すなわち社員工員の身分差別をなくし、従業員すべてを月給制とすることについて、その趣旨に賛同するとともに、その具体化へ向けて協

(3) 本稿で利用する資料については吉田(2010)を参照のこと。

図表1 日産の1946年労働協約, 会社案(1948年1月), 組合案(1948年2月), 1948年労働協約の比較

	1946年協約	会社案	組合案	1948年協約
前文	労働組合法の精神に基づき労働条件、その他に関して労働協約を締結する。	労働条件、その他に関し労働協約を締結し、従業員の福祉の増進と産業平和の維持に協力するものとする。	労働組合法の精神に基づき労働条件、その他に関して労働協約を締結する。	労働組合法の精神に基づき労働条件その他に関して労働協約を締結する。
組合の承認	他の労働組合認めず。(第1条)	唯一の交渉団体(第1条)	唯一の団体交渉機関 他の労働組合認めず。(第1条)	唯一の団体交渉機関 他の労働組合認めず。(第1条)
ユニオンショップ協定	○(第1条)	○(第4条)	○(第2条)	○(第2条)
非組合員規定		1. 工場長, 部長, 次長 2. 総務, 人事, 経理, 管財等管理部門の課長 3. 部副のない工場の課長 4. 総務, 人事, 経理関係及秘書の業務に従事する者で会社の指名する者(電書第1条)	1. 工場長, 部長, 次長 2. 人事, 秘書及び警備を担当する課長 3. 雇用後1ヶ月に満たざる者 4. 季節工, 日雇, 其他臨時に雇用された者(第2条)	1. 工場長, 副工場長, 部長, 次長 2. 総務, 人事, 経理及び秘書を担当する課長並びに部副のない工場の課長 3. 雇用後1ヶ月に満たざる者 4. 季節工, 日雇, 其他臨時に雇用された者(第2条)
組合除名者の扱い	×	除名前に会社に諮る。 除名決定後三ヶ月以内に協議で処置を決める。(第5条)	解雇。(第2条)	×
経営権に関する規定	×	会社業務の運営及び人事に関する最終の権限をもつ。(第2条)	工場及び事業場の管理, 及び運営の権限及び責任をもつ。(第3条)	経営に関する権限及び責任をもつ。(第3条)
経営方針や資産の運用への組合関与	経営に関する重大なる変更又は資産の転用中組合に利害関係のあるものに関しては事前諒解を求め。(第9条)	×	経営に関する重大なる変更又は資産の転用中組合に利害関係のあるものに関しては組合の承認が必要。(第4条)	経営に関する重大なる変更又は資産の転用中組合に利害関係のあるものに関しては組合の承認が必要。(第4条)
採用・異動	従業員の採用及異動、(賃付)従業員の任免その他重要人事は組合の事前諒解を求め。(第2条)	従業員の採用方針及び組合員の転動については予め組合に諮る。(第8条)	組合員の採用及び移動に関しは組合の承認が必要。(第16条)	従業員の採用方針及び組合員の所属変更に関しては組合の承認が必要。(第17条)
解雇・賞罰	組合の承認が必要。(第2条)	組合と協議。(第7条)	組合の承認が必要。(第17条) 60日間の解雇予告。 1週間以内の退職金支給。(第18条)	組合の承認が必要。(第18条)
職制	制定及改廃には組合に事前諒解を求め。(第5条)	×	職制及び諸規程の制定及び改廃, 並びに(賃付)従業員の任免に関しては協議。(第5条)	職制及び諸規程の制定及び改廃, 並びに(賃付)従業員の任免に関しては協議。(第5条)
賃銀	生活費を基準とする最低賃銀制度を確立し組合員の生活を保証する。(第3条)	会社は生活費を基準とする最低賃銀を承認し, 組合員の生活を保障することに努力し, 組合の経営を危殆に陥し入れないよう考慮を払うものとする。 制度及び規定の制度改廃については協議。(第6条)	生活費を基準とする最低賃銀制度を確立し組合員の生活を保障する。(第9条)加えて, 労働能率並びに労働条件に応ずる賃銀給与を支給。(第10条)	生活費を基準とする最低賃銀制度を確立し組合員の生活を保障する。但し賃銀制度の確立に至るまでは協議して賃銀を決定する。(第9条)加えて, 労働能率並びに労働条件に応ずる賃銀給与を支給。(第10条)毎年12月に定期昇給(第11条)

賃銀や就業勤務等に関する規定及制度の制定改廃	組合の承認が必要。(第4条)	協議。(第9条)	組合の承認が必要。(第8条)	組合の承認が必要。(第8条)
厚生福利施設	組合の指導性を承認。(第6条)	協議。(第10条)	別に定める覚書に基づき組合の指導性を認める。(第19条)	別に定める覚書に基づき組合に協議。(第19条)
その他労働条件に関する規定	×	△	労働時間、休憩(第11条) 労働時間の延長および休日出勤(第12条) 休日の規定(第13条) 年次有給休暇(第14条) 各種有給休暇(第15条) 安全及び保健のための措置(第20条) 労災補償(第21条) 健康診断に基づく職種転換、労働時間短縮などの措置(第22条)	労働時間、休憩、交替その他要則制就業(第12条) 労働時間の延長および休日出勤(第13条) 休日の規定(第14条) 年次有給休暇(第15条) 安全及び保健のための適切な措置(第20条) 労災補償(第21条) 健康診断に基づく職種転換、労働時間短縮、休暇などの措置(第22条) 年少者及び女子保護のための措置(第23条)
パイオフ規定	×	△	○(第6, 7条)	○(第6, 7条)
専従組合員	若干名会社に予め通告し承認を受けた者。(第7条)	組合員200名につき1名 予め会社の承認を得る必要あり。(第11条)	若干名会社に予め通告し承認を受けた者。総員については協議して定める。(第24条)	若干名会社に予め通告し承認を受けた者。総員については協議のうえ決定。(第24条)
組合活動に対する規定	外部団体への加入並に集会及行事については干渉しない。但し就業時間内及工場内で行事をするときは予め会社の承認が必要。(第8条)	組合活動の自由。 基本的に集会及び行事は就業時間外(例外：定期大会など)。 組合の出張旅費は組合もち。(第12条)	就業時間中、必要に応じて組合員の組合活動および雑務活動の承認。この場合、予め通告が必要。(第25条)	外部団体への加入、集会及び諸行事に干渉しない。 就業時間中及び工場、事業場内での活動は予め会社と協議して行う。この際、組合員の動員については会社の承認を得て行う。(第25条)
友好団体所属者の出入り	正式手続きを経れば認める。(第12条)	△	就業時間中及び工場事業場内での活動は正式手続きを得る。(第26条)	組合の出張旅費は組合もち。 定時間外の組合活動に会社は時間外手当を支給しない。(第26条)
専従者の会社復帰	×	△	組合が通告し、会社と組合の協議により職務を決める。(第28条)	組合が通告し、会社と組合の協議により職務を決める。(第28条)
その他	×	△	就業時間中に公民としての権利行使や公の職務を行うための時間を認める。公の職務についての時間の所得補償。(第29条)	就業時間中に公民としての権利行使や公の職務を行うための時間を認める。公の職務についての時間の所得補償。(第30条)

経営協議会の設置	会社の代表者と組合の代表者からなる経営協議会を各事業場に設ける。(第10条)	△	会社代表と組合代表からなる経営協議会を設ける。(第30条)	会社代表と組合代表からなる経営協議会を設ける。(第31条)
経営協議会での決定事項の扱い	協議会で決議し双方の承認を得た事項に関しては会社は責任を以て実行し、組合は之に協力する。(第10条)	△	経営協議会で協議整い、双方の承認を得た事項については会社は責任を以て実行し組合はこれに協力する。(第31条)	経営協議会で協議整い、双方の承認を得た事項については会社は責任を以て実行し組合はこれに協力する。主要なるものはこれを成文化して、労働協約と同一の効力を与える。(第32条)
争議防止	×	△	協約期間中双方互いに誠意を以て争議防止に努めなければならない。(第32条)	協約期間中双方互いに誠意を以て争議防止に努めなければならない。(第33条)
罷業中の労務供給業者の雇用禁止(スキャンダル禁止)	○ (第11条)	△	○ (第33条)	○ (第34条)
協約の改訂・破棄	破棄の場合は1カ月前に通告。	改訂は2週間前。(第21条) 破棄は有効期限の2週間前。(第20条) 有効期間後、一方の協議打ち切りにより無効。(第22条)	改正は有効期限の2週間前まで。 新協約成立まで有効。(第36条)	改正は2週間前まで。(第39条) 有効期間後、一方の協議打ち切りにより無効。(第40条)
その他				正当な理由なくして承認を拒むことのできない事項 (第35条) (1)組合員の基本権に関わる経営方針の変更および資産の転用 (2)賃銀、給与及び就業勤務に関する規定及び制度の制定改廃 (3)労働時間の延長および休日出勤 (4)従業員の採用方針及び組合員の所属変更 (5)専従者 (6)組合員の動員 (7)施設及び什器の使用 協議がととのわれないときいずれかが自己の責任において実行できる項目(第36条) (1)経営に関する重大な変更および資産の転用 (2)職制及び諸規程の制定・改廃 (3)厚生福利施設 (4)就業時間内集会

筆者作成 ○規定あり、×規定なし、△不明

* 『日産旗旬報』33・34合併号(1948年1月11日)の指摘による。

議を今後続けていくと回答した。

この46年協約の中身は大きく2つに分けることができる。先の4つの項目のうち「経営の民主化」と「組合活動に関する事」である。「経営の民主化」は組合の経営参加もしくは経営に対する組合の規制に関する条項であり、「組合活動に関する事」は会社による組合活動の承認に関する条項であった。前者は、「経営協議会の設置」や「労働条件の維持改善」ともかかわってくることになるが、(1)従業員の解雇と賞罰についての組合の承認、および従業員の採用・異動、役付従業員の任免、その他重要人事についての組合の事前了解(第2条)、(2)賃金制度や就業規則等の改廃についての組合の承認(第4条)、(3)職制の制定および改廃における組合の事前了解(第5条)、(4)経営に関する重大な変更や組合にも利害関係が生ずる資産を転用する場合の組合の事前了解(第9条)などである。また「労働条件の維持改善」に関することとしては(5)生活費を基準とする最低賃金制度の導入(第3条)、(6)福利厚生における組合の「指導性」の承認(第6条)などが関係してくる。

組合活動に関する事としては、(7)ユニオン・ショップ制(第1条)、(8)若干名の専従となる組合員の容認(第7条)、(9)組合の外部団体への加入や集会・行事の自由(就業時間内については会社の事前了解)(第8条)、(10)争議時の労務供給業者を使ったスト破りの禁止(第11条)などがある。

そして、こうした経営に対する組合規制と組合活動の容認の上に、(11)経営の代表者と組合の代表者からなる経営協議会を各事業所に設け、議決機関とし、議決された事項については会社が責任をもって実行するとともに、組合はそれに協力するとなっていたのである(第10条)。

なお、有効期間については当初は1946年12月末までとなっており、期間満了1ヶ月前に破棄を通告しない限り、引き続き3ヶ月間有効となることとなっていた。翌年8月にはこの点が変更となり、3ヶ月が有効期間とされ、2週間

(4) 46年協約については日産(1965, 163~164頁)に掲載されているものを参照した。

(5) 47年8月改正の労働協約については『日産旗旬報』35号(1948年1月21日)に掲載されたものを参照した。改正点は協約の有効期間に関する事項にとどまっており、その他の点では同じである。

前までに破棄を通告しないかぎり3ヶ月自動更新となり、また改正する際にも2週間前に申し入れが必要とされ、改正に関する協議中は有効期間経過後も有効という規定が設けられている。

46年協約は締結の経過の観点からすると「何らの争議行為」(嵯峨, 1980, 137頁)も伴わず締結されたことになり、その中身においては重要事項の決定における「同意約款」を基本とし、経営協議会を労使関係の機構上の基軸に位置づけるとともに、組合活動の自由を保障するものとなっていたのである。

2. 1948年1月の会社による労働協約案

1948年1月8日、会社は46年協約の破棄を通告した。破棄の理由としては「其の後の諸情勢に鑑み」、「より適切妥当なる新労働協約」を締結することが目的であるとしていた。どのような情勢の変化が認識されていたかは明確にされていないので、破棄された労働協約、経営側の提案した新協約の案を比較することによって、その改訂の意図するところを明らかにしていこう。会社案については、ここでは組合機関紙『日産旗旬報』35号(1948年1月21日)に掲載された「会社破棄の通告並新提案全文」を参照するが、「全文」と題されているにもかかわらず会社案の第13条から第18条までが掲載されておらず、不明な点が多い。⁽⁶⁾この点を補うものとして『日産旗旬報』33・34合併号(1948年1月11日)に、会社案を要約した記事があり、これを利用したい。この記事では組合が問題と考える点を中心に紹介しているので、まず示しておく。

- 一、管理部内の課長、部制のない工場の課長等が組合員でない事になっている。
- 二、組合員を除名する時は会社にはかる事、除名した組合員の処置は協議してきめる。

(6) 全日本自動車産業労働組合準備会の機関紙『全自動車ニュース』16号(1948年1月25日)にも会社提案の労働協約案が掲載されているが、やはりこちらも第13条から第18条を欠いている。

- 三、「会社は生活費を基準とする最低賃金を承認し組合員の生活を保障することに努める。但し会社の経営を危殆に陥れないよう考慮を払う」
- 四、今迄の承認事項が協議事項になっている。
- 五、組合専任者を二百名について一名とする。
- 六、組合活動は時間外にやれ。ただ年一回の大会や特に認^{ママ}めた集会は承認を受けてやれ。
- 七、組合の掲示報道は会社と協議して一定の場所に掲示せよ。掲示場に組合関係外の掲示をやつてはいけない。
- 八、会社と組合の主張が一致しない時は経協にかけよ。それでも解決しない場合は労働委員会の調停にかける。この調停が調はない場合の外は同盟罷業作業場閉鎖等の争議行為をやつてはならない。(平和条項)
- 九、五条、九条を廃止した事。

(日産労働組合『日産旗旬報』33・34 合併号 1948年1月11日)

一から六の項目については日産労働組合が掲載した会社案にも対応する箇所を見つけることができ、九については46年協約から廃止された条項を示しており、七と八の項目が『日産旗旬報』35号に掲載されていない条項とすることができる。この点に留意しながら、46年協約との比較をおこなおう。

会社案の一つのポイントは、組合活動の規制である。46年協約では組合の活動を保障するという性格が強く、それゆえ組合活動の制約については限定的であったのに対して、会社側の案においては厳しい制限が打ち出されている。例えば、前者では会社は組合の「集会及行事等については干渉しない。但し就業時間内及工場内で行事するときは予め」会社の「承認を受ける事を要する」となっていたのに対して、会社案では会社は組合の「組合活動の自由を認めるが集会その他の行事は凡てこれを就業時間外に行はなければならない」として、就業時間中の組合活動を基本的に禁じている。また会社案では組合が「組合員を除名しようとするときは予め」会社に「諮らなければならない」という条文が挿入されており、ユニオン・ショップ規定を骨抜きにしようとする意図

が看取できる。

加えて、八の項目に示されているように、会社案は問題解決処理手続きを定め、その手続き期間中は争議行為を禁止する平和条項規定を設けて労組の争議行為を抑え込もうとしていたことがわかる。日産労働組合はこの会社提案の労働協約における注意すべき点として「平和条項を入れて、実質上争議行為を封じている⁽⁷⁾」と認識していた。

もう一つのポイントは、組合に会社が「会社業務の運営及び従業員の人事に関し最終の権限を有することを確認」（第2条）させることにある。つまり、企業経営や人事における最終的な決定権が会社にあることを認めさせ、会社の経営権を組合に承認させようとしているのである。会社案では、これを前提にしたうえで、46年協約において組合の「承認」あるいは「事前諒解」が求められていた事項が、「協議」事項に置き換えられることになる。具体的には「解雇及び賞罰」、「賃銀、給与及び就業勤務等に関する規定及制度の改廃」については、46年協約においては組合の「承認なくしては行はない」（第2条、第4条）となっていたのに対して、会社側案では「協議して之を行う」（第7条、第9条）とされている。また、46年協約では「従業員の採用及異動、役付従業員の任免其他重要人事」については組合の「事前諒解を求むることを要する」（第2条）となっていたのが、会社案では「採用方針及び組合員の転勤」については組合に「予め」「諮る」（第8条）ことに改められていた。会社の最終的決定権を担保したうえで、組合の関与する領域を狭めているのである。

また、先の九の項目では46年協約の「五条、九条を廃止した事」が指摘されている。具体的には、第5条の「職制の制定及改廃に関しては乙に事前の諒解を求める事を要する」と、第9条の「経営に関する重大な変更又は資産の転用中」組合の「利害関係にあるものに関しては乙に事前に諒解を求むることを要する」が会社案からは削除されていたことになり、ここでも「同意約款」を変更しようとしていたことが看取できる。

(7) 日産労働組合「資本家陣営のてう戦を撃破せよ」『日産旗旬報』33・34合併号1948年1月11日。

では、会社案の背景にあるのはいったい何だったのであろうか。一つには組合活動の制限から見てとれるように、組合活動の牽制、および争議行為の封じ込めを狙ったものであった。その背景には1947年末の賃上げ闘争がある。この協約案が提出される前に、組合は闘争体制を組んで賃上げを要求していた。ストライキには至らなかったものの、組合は賃上げ闘争を本格化させていた。この賃上げ闘争は会社側の勝利で終わったが、全日本自動車産業労働組合（全自）の単一結成を目前に控えて、会社は今後の紛争の激化について憂慮していたとしても不思議ではない。会社は賃上げ闘争を抑え込むことができた勢いで、ストライキを伴うような争議を予防すべく、協約破棄および新協約の提案に臨んだ可能性がある。

他方、経営権の主張を基軸に据えた会社案には、当時の経営者団体が経営権の復権を強く主張しはじめていた当時の時代状況が色濃く反映されている。この協約提案に前後し、1948年4月には「経営者よ正しく強かれ」と宣言して日本経営者団体連盟（日経連）が設立され、6月には「改訂労働協約の根本方針」が出されている。会社側の労働協約の破棄および新労働協約の提案には、「労働協約攻勢を云ふ一般情勢」（益田，1948，3頁）との結びつきが考えられる。ただし、日経連の「改訂労働協約の根本方針」に直接帰結する検討が始まるのは関東経営者協会（関東経協）が同年3月に設置した労働協約小委員会なので（日経連，1981，206頁）、この「方針」（あるいはそのプロトタイプ）が1月の会社案に直接影響を与えたとはいえない⁽⁸⁾。むしろ影響を与えられたと考えられるのは、1946年11月に関東経協が発表していた「労働協約に関する意見」であろう。以下で確認してみよう。

3. 関東経協「労働協約に関する意見」（1946年11月）

関東経協の「労働協約に関する意見」（以下、「意見」と略）について確認す

(8) 黒田兼一は、この協約改訂を巡る動きを、1948年の日経連の「経営権確保に関する意見書」（5月）、「改訂労働協約の根本方針」（6月）の流れのなかで説明しているが（黒田，1984，107頁）、直接の関係性はないと考えたほうがよいであろう。

(9) ると、まず三つのことが言われている。第一に、当時の労働協約が「まだ概ね不完全な状態であり、且つその運用も未熟」なことである。具体的な不完全さについては指摘されていないが、運用の未熟さについては、組合代表者が十分な代表力を持ち、協議交渉にあたっては協調を旨とし、妥結した内容について組合員に対し自主的に指導することのできる人物であることが大事であるが、これらができておらず、「一方的に要求を貫徹すること」しかなされていない事が指摘されている。

第二の点は、現時点で統一協約の締結は時期尚早であり、個々の企業の経営者と当該単位組合（又は当該企業の分会）との労働協約を原則とすべきことである。

第三の点は、労働協約において経営者の経営権が認められていないという問題である。経営権とは「人事権、営業権、経理権などを総称するもの」とし、これらについては経営者に決定権があり、組合員以外の人事について組合の同意を必要とするのは適切ではないこと、また組合員の人事についても、その「準則の設定改廃につき組合の承認権を認」めるが、個々の雇入れや解雇、異動については、組合は異議を申し立てる権利にとどめておくべきであることなどを主張している。

さて、第一に問題とされている労働協約が「不完全な状態」とは具体的にはどのような協約であったのであろうか。「意見」を紹介した『日経連三十年史』では、当該箇所を以下のように特徴づけている。

昭和二十年の後期から二十二年にかけては、労使関係そのものも荒廃して秩序を欠いていたが、これを象徴する労働協約も混乱期を反映して、法三章的なものが初期ほど数多く締結されている。しかも、そのなかでの特徴は、当時の力関係と経営側の虚脱状態から、労組側の要求をほとんど一方的に認める事例が目立ったことである。経営者にとって痛手となったの

(9) 関東経協の「労働協約に関する意見」については大原社会問題研究所編（2005）に掲載されたものを参照した。

は、とくに人事ないし雇用について労組の承認を要するという同意約款を、軒並みに締結させられたこと、さらに、現在とは異なり、体制変革型を志向する労組の経営参加と、そのための経営協議会設置を余儀なくされたことである。(日経連, 1981, 156~157頁)

「不完全な状態」とは「法三章」的性格として位置付けられている。「法三章」とは『広辞苑』によると「漢の高祖が、秦の煩雑で苛酷な法を廃止して発布した殺人・傷害・窃盗のみを罰するという三カ条の法。転じて、法律を極めて簡略にすること」を意味している。つまり、当時結ばれていた労働協約は労使関係の制度や労働条件が細部についてまで規定されていない状態であったことを指していると考えられる。

こうした不完全な状態の具体的中身については、「以上の外（上記三つの主張：引用者）、労働協約上問題となる諸点」として挙げられていた11の項目とみることもできるであろう。以下、要約的に示しておこう。(1)協約の前文には協約締結の目的として労組法第1条の主旨が書かれ、⁽¹⁰⁾労資ともにこの履行の義務を負うことを明記すべきこと、(2)クローズド・ショップは時期尚早であること、(3)組合員より除外すべき従業員は使用者側の利益代表者に加えて監督的地位にある者や人事関係部課の職員であること、(4)クローズド・ショップを取る場合には、試用期間中の者および臨時雇用の者を外すこと、(5)組合が組合員を律し、その行動について責任を負うべきことを定めること、(6)給与制度、就業条件、雇入、解雇の準則、厚生施設の利用について詳細な規定を設けておくこと、(7)経営協議会での協定事項は協約と同一の効力があることを定めること、(8)労働協約の解釈と実施について見解が分かれた場合、経営協議会、第三者による斡旋・仲裁等の処理手続きを詳細に規定し、この手続きを経ないと争議行為を行えないことを明文化しておくこと、(9)特定少数の組合幹部に限り一定の

(10) 当時の労働組合法第1条は「本法ハ団結権ノ保障及団体交渉権ノ保護助成ニ依リ労働者地位ノ向上ヲ図リ経済ノ興隆ニ寄与スルコトヲ以テ目的トスル」となっていた。ここで関東経協が意図したことは単に労働者の地位向上だけではなく、経済の興隆をも協約締結の目的に含めることであったことは想像に難くない。

組合業務に専念することを認めること、(10)組合員の活動は原則として作業時間外に行うべきこと、(11)争議中の賃金及び争議費用は会社が支払わないことを規定しておくことである。経営協議会の手続きや、これらの組合活動に対する規制を詳細に規定しておくことが法三章的な状態を脱するために関東経協が望んでいたことであることが理解できよう。

このように見てくると、関東経協の「意見」は、ほぼ1948年の会社側協約案と重なってくることが明らかになる。経営権を承認せよというだけではなく、組合活動に関する規制も「意見」における組合に対する制約をそのまま具体化しただけとみることができる。先にも述べたように会社案については全文が発見されているわけではないので対応する部分が見いだせないところもあるが、「意見」の(1)~(11)の項目が会社案ではどのようなになっているかその対応関係を確認しておこう。

(1)協約前文への記述については会社案の前文に「従業員の福祉の増進と産業平和の維持とに協力する」との文言がつけられている、(2)組合員を組合から除名する場合には会社と「協議」(第5条)が必要であるとする事により、クロズド・ショップ(日産の場合はユニオン・ショップ)に制約を加えようとしている、(3)組合員より除外すべき従業員としても「意見」とほぼ同じであり、(5)会社案第3条では「誠意を以てこれを遵守し、本協約に違反した場合には法律の一般原則に従って責任を負う」としている、(6)給与制度、就業条件、雇入、解雇の準則、厚生施設については「協議」するとしている、(8)会社と組合とで意見が対立した場合には、経営協議会における協議、労働委員会による調停という手続をとり、この間は争議行為を行わないという「平和条項」が入っていた、(9)少数に限られるべきとした組合専従は会社案では「200人に1人」と具体化されており、(10)組合活動については基本的に「就業時間外」(会社案第12条)としている。

現時点で対応する条項が見あたらないのは、(4)、(7)、(11)だけであるが、(7)の経営協議会の協議事項の扱いについても欠落している条項に書かれていた可能性がある。というのも、48年協約第32条に「経営協議会で協議がととのい、

甲乙双方が承認した事項のうち、主要なるものはこれを成文化して、労働協約と同一の効力を与える」とある。これに対応する条項を後述する組合案には見いだすことはできず、したがって会社側の意向で挿入された可能性が高く、会社案に存在していたと推測できるからである。⁽¹¹⁾

以上のように会社案は、会社が独自に考えたというよりも、外部の意向により関東経協の「意見」の線に沿って作成され、組合に提案されたとしてよいのではないか。組合側もそのように考えており、「重役が自分の面子を他に立てるための手段として経営の不如意を組合に転嫁しようとしている以外に外部の情勢も又組合を無力化せしめ彼等の独裁を布こうという意向が資本家陣営の中に非常に強力になつてきている」としたうえで、「会社は経営がうまく行かない事を何だか組合の存在のためだ位の錯覚にとらわれ外部の圧力⁽¹²⁾に依て提案している様に見える⁽¹³⁾」としている。

実際、日産労働組合は1947年12月から翌年1月にかけてGHQ労働課から呼出を受けている。そこでは、「労働協約を盾に経営者に干渉して経営を乱しているのではないか、また「争議行為によつて生産を停止しているのではないか」という点について質疑が行われ、前者の協約問題については重役の就任と解雇における組合の承認について質問がなされたとのことである。⁽¹⁴⁾

GHQ労働課の担当者は、この呼出がGHQ工業課からの調査依頼を受けて実施されたものであることを組合に明かしている。工業課が出てきた背景として1947年は図表2に示すように生産が「自動車の需要は大きいのに」、「計画どおりには進まなかった」（日産、1965、159頁）ことが考えられる。その理

(11) なお、この条項については、1948年の日経連の「改訂労働協約の根本方針」には出てこない点であるので、関東経協の「労働協約に関する意見」が強く影響を与えていたことの証左ともなろう。なお、ここでは日経連の「労働協約の根本方針」については竹前他編（1992）に掲載されたものを参照した。

(12) 日産労働組合「労働協約破棄：何故会社はそうしたか？」『日産旗旬報』第35号1948年1月21日。

(13) 日産労働組合「主張：労働協約」『日産旗旬報』第36号1948年2月1日。なおこの記事には「益田」の署名が入っている。

(14) 日産労働組合「GHQ労働課日産労組に関心を示す：デマを粉碎せよ」『日産旗旬報』第33・34号1948年1月11日。

図表 2 1947 年の日産の生産計画と実績

		1947年7月	8月	9月	10月	11月	12月
ニッサン車	計画	400	400	400	250	250	400
	実績	307	218	218	155	230	430
ダットサン車	計画	120	120	120	150	150	120
	実績	80	76	65	140	135	145

単位：台（日産，1965，159頁）

由は「公定価格による統制配給や、資材、部品の入手難など」（日産，1965，159頁）にあったのだが、この生産停滞が公職追放令に基づく社長交代（1947年5月）ともあいまって、日産の労働協約にかかわる問題として認識され、GHQ工業課、労働課を巻き込んだ政治的次元で取り上げられることになったと理解してよいであろう。そして会社側の協約破棄はこうした状況でなされたのであり、会社の外部からの強い影響のもとで協約破棄および新協約案の提示がなされたと推測できるのである。

4. 会社案に対する労働組合のスタンスと組合案

会社案に対して日産労働組合は強い危機意識をもって臨んでいる。機関紙等において会社側案の問題点を列挙し情宣に努めるとともに、協議においてはまず会社の協定破棄を改訂へと変更させている。その上で、組合案を作成・提案し、第2回の経営協議会以降は組合案を軸に協議が進められることになる。⁽¹⁷⁾

(15) 日産労働組合「GHQ労働課日産労組に関心を示す：デマを粉碎せよ」『日産旗旬報』第33・34号1948年1月11日。なおこの記事には本件の担当者として「ハロルド主任」が出てくる。このハロルド主任とは、1946年から1948年までGHQ労働課に在籍し、政府関係の労使関係を担当していたJ.R.ハロルドであると考えられる（竹前，1991，405頁の表）。

(16) 組合側のGHQハロルド労働課主任に対する説明では「戦犯で追放になった前社長の山本惣治と言う者がいます。その一派が協約その他についてデマを飛ばしているのではないかと思われる節があります」としている（日産労働組合「GHQ労働課日産労組に関心を示す：デマを粉碎せよ」『日産旗旬報』第33・34号1948年1月11日）。

(17) 日産労働組合「労働運動焦眉の問題労働基本権を確保せよ：労働協約妥結近し!!」『日産旗旬報』第37号1948年2月11日。

『日産旗旬報』33・34 合併号（1948 年 1 月 11 日）では、会社側の提案に対して組合側が問題視した事項を次のようにまとめている。

- (一) 組合活動をキウクツに制限して来たこと。
- (二) 経営権を神経質に守ろうとしていること。
- (三) 平和条項を入れて、実質上争議行為を封じていること。
- (四) 賃金決定にあいまいな条件をつけて来たこと。

まさに会社側の意図するところについてほぼ全面的に問題視しているとみることができよう。そして、その批判の前提にあるのは、これまでの組合の経営に対する積極的協力の実績を無にするような提案を会社がしてきたということである。「組合が経営、人事、賃銀等に対し発言権を持つているために出来ないかの如く公然と内外に於て発言するに至つては、これにより真面目に会社の将来を考へる従業員に『恩を仇で返す』ものである⁽¹⁸⁾」、「双方の過去の実績を無視してはならない」、「会社は過去の組合活動をことさら歪曲しているのではないか。社長は現在の組合活動について外部に対し組合に代つて弁明している事もあつたと思ふがその態度とこの新提案の趣旨とは手のヒラをかへした感がある。不具合な点があればなぜ要点^{マツ}をあげて組合と接衝⁽¹⁹⁾しないか」などの主張から読みとれるように、これまでの会社と組合の協力関係を破壊するものとして、会社案を批判しているのである。

他方で、日経連の指摘する「法三章」状態については組合側も認識を同じくしていた節がある。会社側の 46 年協約の破棄および新協約の提案に対して 46 年協約の墨守を主張するのではなく、むしろ積極的に改訂案を提起したことからもこの点を看取できる。実際、全日本自動車産業労働組合（全自）準備会が発行した『全自動車ニュース』（17 号 1948 年 2 月 15 日）では、日産労働組合が会社案を前向きに受けとめる姿勢が示されている。「従来の労働協約が少し抽象的で解釈上の疑義もあつたので、その後の斗争によつて勝ちとつた成果を

(18) 日産労働組合「労働協約破棄：何故会社はそうしたか?」『日産旗旬報』35 号 1948 年 1 月 21 日

(19) 日産労働組合「主張労働協約」『日産旗旬報』36 号 1948 年 2 月 1 日なお、この記事には「益田」の署名が入っている。

織り込んだ労働協約案を作成、これが承認を会社側に迫っている」。組合としても労働協約がより詳細に規定されたものであることを望んでいたのであり、また改訂のなかにこれまでの成果を書き加えようとしていたのである。「解釈上の疑義」を明確にし、「勝ちとつた成果を織り込」むということは、46年協約における「法三章」的な状況については、経営側と認識を同じくしていたと考えることができる。

こうした判断の結果作成されたのが、労組案（中間委員会案）である。この協約案は全6章37条からなり、第1章総則、第2章労働条件、第3章組合活動、第4章経営協議会、第5章争議及び調停、第6章雑則となっている。46年協約が全14条であったことから比べると、労働条件や交渉手続きについて相当に詳しく定められており、「法三章」的状态を改善しようとしていることがわかる。また全33条からなる会社案では章立てが行われずただ条文が列挙されていたのに対して、組合案では章立てがなされていることから協約の項目がかなり整理されたものとなっている。ここに48年協約の原型として組合案が使われた理由が存しているのかもしれない。

さて、組合案の中身について検討すると次のようになっている。会社が協約案の基軸に据えた経営権については、会社は「工場及び事業場の管理、及び運営の権限及び責任をもつ」（第3条）として、一応、会社の管理・運営権限を認めたとうえで責任を付け加えている。そして46年協約で「事前諒解」事項となっていたものの整理が行われている。すなわち、「事前に諒解を求めることを要する」となっていた条文を、組合の「承認」が必要な事項なのか、それとも組合との「協議」が必要な事項なのかの整理が行われているのである。

例えば、「経営に関する重大なる変更又は資産の転用中」組合に「利害関係のあるものに関しては」会社は組合の「承認なくしては行はない」とし、46年協約の「事前に諒解を求むる事を要す」（第9条）よりも、組合の同意が必要であることを明確にしている。また、人事や職制に関する項目については、46年協定では「従業員の採用及異動、役付従業員の任免其の他重要人事」（第2条）、および「職制の制定及び改廃」（第5条）に関しては、組合に「事前の

諒解を求むることを要する」となっていたのが、組合案では「従業員の採用及び移動」については組合の「承認なくして行はない」（第16条）こととし、「職制及び諸規程の制定及び改廃、並びに役付従業員の任免に関しては」「協議して行う」（第4条）と変更されている。先の「解釈上の疑義」についての明確化とは、この点に関連するものと考えられる。

次に労働条件に関する事項を確認すると、会社案では協議事項となっていた「賃金給与及び就業勤務等」に関する規程や制度については、組合案では組合の「承認」が必要としている。賃金については46年協定を踏襲し「最低賃金制度」の確立、「組合員の生活を保障する」（第9条）としたうえで、この他に「労働能率並びに労働条件に応ずる賃金給与を支給」（第10条）することが定められ、46年協約や会社案に比べてより詳細な点にまで踏み込んでいることが看取できよう。また、賃金以外についても労働時間・休憩時間、残業・休日出勤、休日、有給休暇、採用及び移動、解雇および賞罰、厚生福利施設、安全・衛生、労災補償、健康診断、青少年・婦人保護の措置等についてが定められている。このうち、上でも触れた採用及び移動の他、残業・休日出勤、解雇および賞罰については組合の「承認」事項となっている。他方、安全・衛生、青少年・婦人保護の措置等については組合との「協議」事項としている。また、「厚生福利施設」については46年協約を継承するかたちで「組合の指導性を認める」としている。

組合活動に関しては、これまで獲得してきた組合の権利を維持・拡大する姿勢を見せている。具体的には、組合活動の「専任者」については、会社案のように人数を明確に限定することなく、「若干名」とし（第24条）、また就業時間中の組合活動についても会社案第12条のような原則禁止ではなく、「就業時間中必要に応じて組合員が組合活動に従事し或は組合員に対する教育活動を行う」ことを会社に認めさせようとし（第25条）、「就業時間及び工場内での行事」については会社の「承認」を得ることで可能としている（第26条）などである。

経営協議会については、規約は別に設けることとしたうえで（第30条）、経

営協議会で会社と組合から「承認を得たる事項に関しては」、会社は「責任を以て実行し」、組合は「之に協力する」と定められている（第31条）。また争議調停については、会社案では争議の防止（平和条項）が盛り込まれていたのに対して、組合案では「本協約の期間中」会社と組合は「互いに誠意を以て争議の防止に努めなくてはならない」と精神規定にするとともに、46年協約を引き継ぎ「罷業中」の「労務供給業者と労務供給契約」を結ぶことを禁止する、所謂スキャップ禁止条項を設けている。

なお、従来の研究において触れられてこなかった点で、一つ明らかにしておきたいことがある。それは組合員の範囲である。この組合案で初めて所謂臨時工が組合員から除外される者として示されているのである。会社案の段階では、組合員から除外されることになる従業員については、協定に付属する覚書第1条で次の通りで定められていた。

- 一、工場長、部長、次長
- 二、総務、人事、経理、管財等管理部門の課長
- 三、部制のない工場の課長
- 四、総務、人事、経理関係及秘書の業務に従事する者で甲の^{ママ}指命する十五名

これに対し、組合案においては第2条で組合員から除外する者の規定として次の者が定められていた。

- 一、工場長、部長及び次長
- 一、人事、秘書及び警備を担当する課長
- 一、雇傭後一ヶ月に満たざる者
- 一、季節工、日傭、その他臨時に雇傭された者

そして、このうち「季節工、日雇、その他臨時に雇用された者」については、

そのまま48年協約に引き継がれていったのである。この点については、後で再度確認することにしよう。

5. 1948年の労働協約

1948年の労働協約は組合案⁽²⁰⁾を軸にして、経営側と組合との協議結果を入れて修正されたものと見てよい。それは『日産旗旬報』に「一月八日会社は無法にも労働協約的の廃棄通告をして来てから四回の経営協議会を行つた結果脆くも廃棄通告を撤回し改正手続きによることとし其の上第二回の経協に於ては組合案を中心^{ママ}に協議をすることになり会社側の準備不足を露呈したのであつた⁽²¹⁾」と記録されていることから明らかである。組合案との違いは、目立つところでは組合除名者の扱いがないこと、定期昇給の規定が導入されていること⁽²²⁾、就業時間中の組合員の動員については会社の承認を必要とすること、組合の仕事による出張旅費や時間外の組合活動に時間外手当を支払わないことなどであるが、主要な争点となったのは、経営権の問題、賃金、組合活動、平和条項である⁽²³⁾。

経営権の問題は、組合案の第4条について、会社の「経営に関する重大な変更又は資産の転用中」組合に「利害関係のあるものに関しては」組合の「承認なくしては行はない」とあるのに対して、会社は承認規定の削除を求めたが、組合側は組合の基本権に関することは承認事項にしたいと強力に主張した。結果的には組合の趣旨を取り入れた文案で整理し、協議事項とはしながらも、上記の「変更又は転用に伴う組合の基本権に関する事項」については承認事項となった(第3条)。

(20) 神奈川県立公文書館には1948年の労働協約の現物が所蔵されており、閲覧可能である。

(21) 日産労働組合「労働運動焦眉の問題：労働基本権を確保せよ労働協約妥結近し!!」『日産旗旬報』第37号1948年2月11日。

(22) 定期昇給の規定は組合側の要求であったが(日産重工労働組合『日産旗旬報』第37号)、組合案にはないものであった。経営側との協議のなかで主張するに至ったものと考えられる。

(23) 日産労働組合「労働運動焦眉の問題：労働基本権を確保せよ労働協約妥結近し!!」『日産旗旬報』第37号1948年2月11日。

賃金については、会社案の「経営を危殆に陥し入れない様考慮を払う」という条文を退け、「生活費を基準とする最低賃金制度」を確立するという組合案を受け入れさせたうえで、この制度ができるまでは現状通り労使が「協議」して賃金決定することを条文に取り入れることになった（第9条）。

組合活動については、就業時間中の組合活動を認めさせようとした組合案第25条について削除し、会社が組合の外部団体への加入及び集会や諸行事について介入させないとする組合案第26条を守ることに「主力を注ぎ」、現状を維持することになった。最終的には就業時間内および事業場内での組合の集会や行事については会社と協議して行うことになった（第25条）。

平和条項については、会社は会社案にあった平和条項の挿入を強く主張したが組合はこれを撤回させることで決着をみた。即ち、組合案と同じように協約の期間中は労使双方が「誠意を以て争議の防止に務めなくてはならない」という精神規定となった（第33条）。

こうした協議を経て締結された48年協約については、先行研究が指摘してきたように「同意約款」として見て概ねよいであろう。組合側も「組合と経営権の正しい関係、労働条件組合活動経協其他改正手続きについて最後の線を守り通すことが出来た⁽²⁴⁾」と評価している。

しかし、留意しなければならないことがある。第6章の雑則第35条においては「第四条但書、第八条、第十三条、第十七条、第十八条、第二十四条、第二十五条第二項及び第二十七条の承認の場合」、会社と組合「各々は、正当の理由なくしてこれを拒むことはできない」とされており、また第36条では「第四条、第五条、第十九条及び第二十五条の協議の場合、協議がととのわないときは」会社又は組合は「各々自己の責任において、これを実行することができる」と定められている。

第35条において組合が正当な理由なく承認を拒むことができない条項とされたのは、「経営に関する重大な変更又は資産の転用」に伴う「組合員の基本

(24) 日産労働組合「新労働協約妥結!!：次の嵐に備へよ!!」『日産旗旬報』第38号1948年3月1日。

権に関する事項」, 「賃金, 給与及び就業勤務に関する規定及び制度の制定改廃」, 「労働時間の延長」及び休日出勤, 「従業員の採用方針及び組合員の所属変更」である。言うまでもなく, いずれもその実施にあたっては組合の承認が求められていた項目である。逆に経営側が承認を拒むことができないのは専従者, 「就業時間内及び工場, 事業場内で集会及び行事」をする際の「組合員の動員」, 会社の「施設什器等を使用するとき」となっている。

また第36条の「協議がととのわないとき」にいずれかが「自己の責任において実行できる」とした項目に関しては, 「利害関係がある」「経営に関する重大な変更又は資産の転用」, 「職制及び諸規定の制定及び改廃, 並びに役付従業員の任免」, 「厚生福利施設」である。協議事項については経営側が組合との協議不調な場合に一方的に実施することができるとしていたのである。また逆に組合としても「就業時間内及び工場, 事業場内」での「集会及び行事」について, 協議不調の場合に一方的に実施することができることになる。

労働協約を「団体交渉の結果を客観的に表現したもの」や「労使の交渉・関係の客観化されたもの」(藤田, 1961, 151頁), あるいは「労資間の休戦条約」(山本, 1979, 291頁)として理解した場合, この2つの条項を含んだ48年協約はどのように解釈されるべきであろうか。背景にはいかなる労使関係が存在しているとみるべきなのであろうか。

同意約款を守りえたということには, 力関係において組合側が優勢に立っていたことを意味するであろう。会社側には労働協約の締結を拒絶し, 無協約体制にするという選択肢もあったはずであるが, それを選択しなかったのは, 労働協約に基づく労働組合の協力体制の維持が経営において不可欠という認識が会社にあったことを意味する。当時日産は, 労使によって構成された経営協議会の下に組織された再建特別委員会により会社再建に取り組み, また組合も労使協調の立場にたち「生産復興闘争」という形で企業復興に協力していたのである。経営協議会や生産復興闘争については本稿では紙幅の関係上詳述できないが, 『日産自動車三十年史』においては「労働組合との緊密な連携」をもとに1947年10月には会社は日産再建危機突破運動に取り組みだことが記されて

いる（日産，1965，171頁）。

また『自動車産業経営者連盟十年史』における経営者の座談会においても、「この時代（1947年頃：引用者註）は経営者は勿論ですが、組合としても歯をくいしばつて、とにかく自動車を潰すまいというので労使が手を組んで、協力態勢で進んでいったということは言えるでしょうね。どうでしょうか」と話を振った司会者に対して、その当時日産の社長であった箕浦多一が「それは言えると思いますね。」と応答している（自経連，1957，187頁）⁽²⁵⁾。組合側が首尾良く同意約款を守ることができたのも、こうした労使の協力体制が「客観化」された表現であるとみてよいであろう。会社としてはこの関係を壊してまで、「同意約款」を峻拒する方針は取り得なかったのである。

他方、第35条、第36条に示された条文は、会社側にとって、この労使協調が維持される限りにおいて、従前の労組の既得権を容認するということの表明であるし、また組合の今後に対する警戒の表れでもある。表向きは「同意約款」の体裁をとりながらも、同意の必要性を盾に相手方の提案を一方的に拒むことは許されないし、また協議不調により経営施策の実施が阻害されないようにすることが経営側の意思であり、これを担保する条項が第35条と第36条であったのである。

組合からしても同じである。前節で確認したように、組合にとって46年協約の破棄および会社案の提案は「恩を仇で返す」ものであった。これまでの会社への協力にもかかわらず、会社案は経営権の名の下で組合との同意を不必要にせんとし、また組合活動を縛りつけようとするものであった。この意味で、会社に対する不信を生じさせるものでもあった。したがって、この状況を突破し、現状を追認させる協約に持ち込むために、就業時間内の組合活動については、会社の「承認」が必要であるが、「組合員の動員」については会社が「正当な理由」のないかぎり否認することはできないし、また承認が得られなくとも「自己の責任において実行できる」としておくことで現状を維持できるとし

(25) ただし、箕浦氏はこの直後に、当時の組合活動について否定的な見地から論じているが、これは全自全否定論に歪められた回顧であると考えられる。

て、妥協したのである。

この意味で、48年協約は、組合主導で進められてきた企業再建における労使協調的な体制を労使で再確認したことを意味するとともに、徐々に生じつつあった相互不信を背景に、相手方の敵対的行為の可能性をどう抑え込むかが焦点になったことを示しているのである。第35条と第36条の存在が示しているのは、48年協約の改訂が単に「組合側の勝利」として終わったことだけではなく、会社側にとっても組合の態度や活動に一定の縛りをつける条項を盛り込むことに成功したということである。

6. 臨時工の扱い

さて、最後に確認しておきたいことがある。それは臨時工をめぐる扱いである。既に述べたように現在ある資料のなかで、臨時工を組合員の対象から除外するという規定が入ってくるのは、組合案からである。そして、その組合案がそのまま48年協約に使われることになる。したがって、日産においては臨時工の組合員からの除外は組合が言い出したことになる。はたしてこの理解でよいであろうか。

考慮に入れなければならないのは、関東経協の「意見」である。既に「意見」では臨時工や試用期間中の労働者については組合員から除外されるべきだとの見解が出されていた。本稿で推測したように、「意見」の線で会社案が出されていたとするならば、会社案においても臨時工に関する規定が入っていた可能性は否定できない。特に「意見」では非組合員の範囲すべきとされた「監督的地位にある者」と「臨時雇用の者」は別項目で取り扱われていたので、会社案においても一括されずに、臨時工の非組合員規定は現時点では不明となっている項目に書かれていた可能性も否定できない。

しかし、もしそうであったとしても、明らかなのは、組合は臨時工の除外については何らの争点とはしなかったことである。もともと会社案の条項にあったとしても、それを問題視せずに、組合案に組み入れたことになる。他方、もし会社案のなかになかったとしたら、組合が率先して臨時工の非組合員化で動

いていたということなのである。では、なぜ組合は臨時工の組織化という方向に向かわず、非組合員化について積極的な姿勢であったのであろうか。二つ理由が推測される。

一つは、この組合案自体が外部の作成した協約をある程度踏襲して作った可能性がある点である。会社側の協約破棄に対抗するなかで、組合側は「組合内部の団結を固める一方外部にも考へ付く限り『当り』をつけて茲に準備一切を終了し二十八日から経協で交渉に入ることになった」としており、積極的に外部との連携をとったことが示されている⁽²⁶⁾。1947年に職業安定法が施行され、労働者供給事業が禁止され、それまで労働ボスから送りこまれてきていた工夫や人夫を直備せざるをえなくなっていた。これら直備となった人夫たちについては組織化しないという当時の組合全般の傾向を表しているのかもしれない。

他方、新しく直接雇用されることになる人夫たちを組合員として扱うのは難しいという判断が日産労働組合自体として働いた可能性も考えられる。当時、日産労働組合は社員と工員の身分統一をようやく成し遂げたばかりであった。1946年2月の組合結成直後から社工員の身分統一の要求が出され、また会社もそれを認めたのではあるが、実際に賃金や処遇においてその統一がなされるまでに一年以上の年月を必要としたのである。一筋縄にはいかなかった社工員身分差別の解消を遂げたばかりであったのに、新たな範疇の労働者を組合員として受け入れるとなると、その処遇をめぐる困難な問題を抱え込みかねないことになる。このため短期雇用が前提の「臨時に雇傭された者」についてはその組織化を忌避した可能性がある。

いずれにせよ、この時期、組合側が臨時工を組織化するという選択肢を取らず、非組合員化の方向にどちらかというところと積極的であったということが、この間の協約（案）の比較のなかで明らかになったといえよう。

(26) 日産労働組合「労働協約破棄：何故会社はそうしたか?」『日産旗旬報』第35号1948年1月21日。

(27) 『日産旗旬報』第38号(1948年3月1日)には「全自動車四共闘、大金属共闘」が「この闘争に大きい関心を持つて応援した」とあり、「外部」としてはこうした共闘団体が考えられる。

小 括

1948年1月の会社側の労働協約破棄および新労働協約の提案は、外部の意向を受けるなかで実施された可能性が高い。この時会社が目指したのは、「同意約款」を否定して「経営権」を確立することであったが、もう一つの意図として、関東経協の「意見」に表れているように、「法三章」的な状態にとどまっていた労働協約をより詳細な規定に変更することによって、労使関係を安定化させる基盤を作ることにあったことを看過してはならない。

組合側からすれば、経営権を振りかざし、組合の活動を規制しようとする新協約の提案はとうてい首肯できないものであった。経営権に対して組合の「基本権」を対置しながら、生産復興闘争などのこれまでの実績にもとづき「同意約款」であるべきことを主張した。おそらく経営側は組合の協力関係抜きでの体制を構築しえていなかったために、経営権奪還の意図を貫徹することができなかったのであり、早い時期に協約破棄を撤回する。企業再建を円滑にすすめるためには、まだまだ組合の協力を必要としていたのであろう。

他方、「法三章」的な状態については組合側も認識していた。会社側の提案に対応する形で、労働条件等の詳細を書き込む必要性を感じていたのである。さらに、協約締結から1年以上経る中で組合が獲得した成果を協約として書き込むことをも望んだのである。したがって、会社側の労働協約破棄に対して、組合は改訂という形での対応をすることになったが、詳細を定めた労働協約を必要としている立場では両者の認識は一致していた。この労使の認識の共通性によって、46年協約の破棄か墨守かという対立になることが避けられ、協約改訂の足掛かりとなったのである。

労働協約の「休戦協定」的な側面から理解するならば、「同意約款」の体裁をとった1948年の協約改訂は、ひとまずは組合優位のなかで休戦状況となったことを意味するが、経営側にとって必ずしも敗北を意味するものでもなかったし、また決して「奇妙な顛末」というわけでもないのである。48年協約の第35条と第36条の意味を検討するなかで確認できたように、企業再建を優先

する立場から会社側と協力関係に立つ労組の姿勢を維持するよう縛りをつける条項を入れることができたからである。こうした体制は48年協約が破棄される1949年10月のドッジ・ライン下での人員整理の時期まで続くことになる。

他方、経営権を振りかざした経営側の協約破棄通告は、企業内において経営と労組との対立関係を意識させる具体的契機になった可能性がある。それまでの組合の主張において労使の対立は政府や総資本という枠組みで語られる場合が多く、企業内での労使対立は声高に叫ばれてこなかったのであるが、この点で一步組合を踏み出させることにもなる。この協約闘争の直後に、全自単一結成の勢いのなかで日産労働組合は初めてストライキを敢行することになる。この意味で、会社側の労働協約破棄通告は戦後初期における労使蜜月時代の終幕への扉を開くことになったのである。

最後に、協約の改訂交渉のプロセスの検討のなかで、組合員の範囲から臨時工を外すというのは、組合からの提案である可能性が明らかになった。また、もしそうでなかったとしても、組合は臨時工の非組合員化を争うことなく受け入れていたことになる。この点を含めた日産および組合の臨時工の取扱いについては別稿を準備する予定である。

本論文は平成22年度科学研究費補助金（基盤研究C 課題番号21530531「戦後初期における企業内秩序の形成過程」研究代表者：吉田誠）の支援を得て執筆された。

引用文献（五十音順）

- 大原社会問題研究所編（2005）『日本労働運動資料集成』第1巻 旬報社
黒田兼一（1984）「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巻第2号
嵯峨一郎（1980）「日産争議論序説（上）」『社会科学紀要』（東京大学）第30号
自動車産業経営者連盟（1957）『自動車産業経営者連盟十年誌』
竹前栄治（1991）『増補改訂版 GHQ 労働課の人と政策』エムティ出版
竹前栄治・三宅明正・遠藤公嗣編（1992）『資料 日本占領2 労働改革と労働運動』大月書店

日産自動車（1965）『日産自動車三十年史』

日本経営者団体連盟（1981）『日経連三十年史』

藤田若雄（1961）『日本労働協約論』東京大学出版会

益田哲夫（1948）「巻頭言」『日産旗』3巻1号

山本潔（1979）「自動車工業における労資関係機構の展開」『社会科学研究』（東京大学）第30巻第5号

吉田誠（2010）「資料解題 全日産分会関係資料『浜賀コレクション』について」『香川大学経済論叢』第83巻第1・2号