

兵藤釗著「日本における労資関係の展開」について

丹 生 谷 龍

主題と方法

兵藤釗氏著「日本における労資関係の展開」は、我国重工業大企業の労資関係につき、1890年から1930年(明治23年から昭和5年)に至る40年間にわたり、その歴史的展開過程を分析している。兵藤氏の結論は、「成立当初における職長を媒介環とした間接的管理体制から、日清戦争を契機とする一定の変容をみた後、日露戦争を契機として職場管理者を通ずる直接的管理体制へと転化し、第一次大戦を契機とする労資関係の動揺を介して第一次大戦後には直接的管理体制の強化がはかられ、しかもこの間に労資関係の編成理念も、日露戦争後の『主従の情誼』から第一次大戦後の『協調主義』へと転化することを通して、1920年代には国家の労働政策に助けられながら拡充強化された直接的管理体制が生み出す矛盾を工場委員会によって吸収解消しようとする経営内的処理機構を生み出した」と要約される。

兵藤氏が本書の対象から昭和恐慌後の過程を外した理由は、「恐慌がもたらした労資関係の不安定化を国家独占資本主義的労働政策を基軸として収束しようとする過程であり、戦争を目的とした労働者の国家への動員と統合をはかる支配の体系と理念が創り出されてゆく過程をなしている故に、昭和恐慌の時点は労資関係展開過程において一つのしかも重要な屈折点をなしていると想定されるので、本書がほぼ1930年(昭和5年)をもって、その叙述を閉じた」とされている。

本書の課題は「資本の担手が工場制度の発達に対応しつつどのような生産過程における支配の体系を生み出したか、その支配体系の中からどのような労働者の対抗が生み出されているか、この点に即して両者対抗の歴史的態様を明らかにすること。そして両者の対抗関係、資本の運動、わけても労資関係を包摂する労働市場の運動によってどのように規制されるか、更にはこの規制によっても処理しがたい矛盾が国家の政策的介入を媒介としつつどのように又いかなる意味で処理されたか」という視点から、「労資関係展開の様相」を究明しようとする処に設定されている。

本書の中核をなす歴史的叙述は、第1章から第3章にいたるまで合計424頁、45万字にわたり詳細に古事記録の資料原典に依拠しつつ、丹念に実証分析が加えられている。

以下、まずその順に従い、本書の論述を私なりに要約紹介したい。

間接的管理体制の成立とその変容

横須賀海軍工廠の鋼製軍艦製造について、1890年(明治23年)頃には民間でも三菱長崎造船所などが鋼船建造設備の導入に踏みきった。その結果、従来の「船大工」が衰退し、代って新職種「造船工」が生まれ、又、機械工場での「旋盤工」が増大してきた。その熟練は、当時大企業の技術水準と資本蓄積の低さを反映して多分に「手工的万能的」性格をもたざるを得ず、その周辺には工事、運搬の雑役未熟練労働者が群生していた。

当時の大企業における技能養成は、伝統的職人の賃労働者化に伴って工場内部に転生してきた「職人の徒弟制」をひきついだ形態のもとに行われるか、ないしは雑役労働に従う年少労働者の「見よう見まね」による技能修得にまかされざるを得なかった。したがって、職場の統率は旧来の親方を職長に登用し、管理者の扱いがたい、とかく「乱暴な」職工を操縦せしめ、又、「職工ノ雇入・解雇・賃金支給方一切」をまかせていた。当時の賃銀も「役付工員を中心とする団体請負制を実施し請負金は親方に一括して支払い、各人には親方子方間で所謂宛行扶持を与える習慣」があったという(三菱長崎造船所)。そこに横山源之助が「大凡昇給の事ほど偏頗不公平の悪徳行わるるはなきなり……上長に媚を捧ぐる事巧みなる者多く昇給する傾向あり」と嘆いた、職長の恣意的取扱いを許す事情がある。

このようにして成立した大企業における間接的管理体制は、日清戦争(1894~1895年=明治27—28年)を契機とする重工業拡大と競争激化の過程で漸く変容をみせるに至った。即ち、新生産技術の導入により多少とも技能の修得が容易となり、労働需要激増に対処し企業として年少労働者でも相応の単身者賃金を支払って雇用する傾

向が生じたため、旧来の親方が僅かな小遣銭を与えて徒弟を養成する職人的徒弟制は急速に衰退するを余儀なくされた。

そこで大企業自ら「見習職工制」により技能養成過程を把握しようとする動きが目立ってきた。たとえば、横須賀海軍工廠は、1896年(明治29年)に「見習職工規則」を制定し、16才以上20才未満の若年者を日給30銭にいたるまで見習職工とし、解見習後も同一年限だけ自己都合退職を許さずとしている。三菱長崎造船所も1900年(明治33年)に年限5年の「見習職工制」を定め、成業後もなお3年間は同造船所に勤務を義務づけている。そこでは、技能伝習と労働者の定着が図られた。しかしそのいづれも必ずしもその成果をあげられなかった。見習期間とはいえ実際の技能伝習は古参親方に一任されること多く、しかも親方は必ずしもその面倒をみななかったし、見習期間中強制積立金による拘束を加えたにもかかわらず職工奪合はげしく、より高い賃金を求めての移動を充分には阻止しえないのが当時の実情であった。実に「職工ノ更迭ハ一年間ニ凡ソ半数」と称されるほど労働市場は激しく流動していた。されば、小学校中退又は卒業後数年農業等に従事した若年労働者が、見習職工や雑役職工などして单身でもとにかく自己の生活を維持できる賃金を得ながら、「見よう見まね」で技能を身につけ、職場内又は企業間を転々として除々にグレイドの高い技能を修得してゆく型が、当時の重工業熟練形成の大方の姿をなしていた。

そこで大企業としては、現場管理機能を強化すべく庶務係や工務係を設置し、「職工人夫給与ニ関スル事項」を現場から本部計理掛に吸上げたり(横須賀海軍工廠)、勤怠掛を増強し任務を拡大して「職工傭入・昇給伺」も担当せしめる(三菱長崎造船所)等スタッフ機構設定への新しい施策をうち出すに至った(1898~1900年=明治31~33年)。更に、従来の請負制でもその配分につき「工事担当掛員ヲシテ関係職工ノ工賃ヲ就業工数及ビ請負前ノ各自ノ日給額ニ比例シテ配分額ヲ定メ」て親方のピンハネを防止したり、一步進めて請負制を廃止し、個人出来高払制を導入したりして直接労働者を掌握しようとした。

それにもかかわらず、「事業繁忙職工ノ欠乏ヲ告グル場合ニハ単ニ僅少ノ給料ノ差異ニヨリ輕々シク他工場ニ行キ事業ノ閑ナルニ及テ又大工場ニ移ル」有様であった。もはや旧来の「師弟の間柄—主従の情誼」うすれ「売手と買手の関係」に転じ、商品経済的意識が浸透しつつあり、職種ごとの縄ばりをもった横断的労働市場形成を背景に、労働者連帯意識も芽生えてきた。米国 A. F. L.

帰りの高野房太郎が職業義友会の結成から労働組合期成会を通し鉄工組合を組織化した(1897年=明治30年)のも正に以上のような労働市場を背景にしていたのである。鉄工組合の中核が「腕に覚えのある」職長を含む「上等職工」であり、職業別組合主義をかがげ、組合の規制により入職制限を行い職業紹介と共済手当の自助的方法により労働者の生活向上を期するとともに、職工となるに要する教育=徒弟制度を管理しようとしたのは当然の成行ともいえよう。

しかし、職人的徒弟制がほとんど崩壊し見習職工制さえ形骸化するほど労働移動はげしく、職工の品性も低く教育修養も欠除し賃金も充分でなく組合費納入にもこと欠く状態では、鉄工組合の目的も実現は不可能であった。友愛組合的存在に徹し、ストライキに訴えて労働条件引上をはかるのはむしろ抑制する態度故の限界も否定しがたい。更に加えて、1900年(明治33年)3月わづか1ヶ月の審議で成立した治安警察法の施行により、片山潜が「該法は実に労働組合に死刑の宣言を与えたと同然なり」と嘆いた如く、忽ちその活動を窒息せしめられたのである。失望した高野ら指導者は普選等政治運動に身を転じ、見捨てられた労組運動は遂に労働条件の横断的規制に入ることなく、労働条件決定は企業の個別取引にゆだねられ、賃金水準は重工業労働者すら下層社会の一員と目される低さにとどまらざるを得なかった。

直接的管理体制への転換と企業内福利施設の展開

日露戦争(1904~1905年=明治37~38年)を契機とする重工業の拡大は、生産増大と新技術導入を通し従来の手工的熟練の後退と作業の分化・専門化を促した。たとえば、横須賀海軍工廠は1908年(明治41年)に旧来の「造船工」を廃止し、新たに「鋳打工、鉄填隙工、鉄木工、鉄工、穴孔工、鍍工」の職種が加えられ、三菱長崎造船所でも、従来の「鉄工職」が「プレーター、アングルスミス、コーカー、ファーネスプレーター、ドリラー、リベッター」の職種に分化してきた。

そこで、新生産技術が必要とする技術的知識の判る労働者の養成が求められるとともに浮動し易い労働者の性向を矯正する必要も生じてきた。大企業が自己の費用で労働者を公的職業教育施設に委託学習させ、又自ら社内に学校(三菱長崎造船所の三菱工業予備学校—1911年=明治44年)を設立して、労働者に新技術と「忠良ナル職工」たらしむべき教育を始めた所以である。一方、労働者の供給事情も、日清戦争当時の尋常小学卒未修了率40%に比べ明治末期には数%に満たぬ状態にまで基礎教育の

普及による質の向上がみられた。時として「有教育職工の理屈を言う」のに閉口する事態も生じた。三菱の莊田平五郎(長崎造船所総支配人)が「レーポール(労働者)というもののエフィシエンシーを殖すということが今日の日本では大変大切な問題」であり、「給金を高くしてもエフィシエンシーを殖す」方策こそ緊急の課題であると信じた。その具体例が従来の親方請負制廃止とこれに代る新しい時間能率給(ハルセー 1/2 分配制)の実施にみられた。「仕事ノ単価ハ職工一人当り一日平均賃銀ト同一人当り一日平均出来高トヲ基礎トシ器械は材料ノ大小難易ニ依リ之ヲ定メ職工ト協定」された。(1907年=明治40年)

その背後には、戦後不況の慢性化のもとで労働能率上進と生産費低減を迫られた事情がある。新たに「予算役場」を設け「工費統計表ヲ作り工場経済ヲ考察」すべきとされ、「勤怠役場」は「人工調書・賃料計算書」整備を命ぜられ、工学的知識をもった管理者層が逐次拡大強化されてきたのである。このようにして親方職長の権力を縮少し、企業の管理者が職長を補助者としつつ直接管理に移行する新体制が形成されてきた。横山源之助も日露戦争後の労資関係の変化を単的に「従来の如く工場主対親分的職工対職工というのが如きは殆んど廃絶し、工場主対職工の二者の関係となった」と要約している。

しかし、一方戦後物価騰貴による生活窮迫を背景とし、賃上げストライキが1907年(明治40年)にピークに達した。「渡り職工」を核とするランク・アンド・ファイルの労働者の職制に対する不満もその底に鬱積していた。莊田平五郎が「資本家にして苟くも労働者の離散を念とする以上は努めてその日常における施設待遇に意を注ぐと共に労働者を愛撫することを怠るべからず」と述べた所以である。三菱の「職工救護法」(1909年=明治42年)になる共済組合はその実施例であり、莊田は「殆んど遺憾なく職工保護の目的を達し居るもの」と自讃している。そこでは、相互扶助の観念をとり入れつつも、それを従業員としての労働者の生活に対する経営の直接的配慮の媒介頂たらしめ、経営の恩恵的配慮が強調される。しかも、勤続年数の増大に応じて給付を多く施して永年忠誠を尽す態度を職工の中に形成せしめようとしている。莊田の言う「主従関係なるものの根底は家族制度に発し」、「雇主は被傭者を愛し被傭者は主人を敬し、相依相助けて工業上の平和を保持」するという「経営家族主義」のイデオロギーは、正に当時大企業を襲った労資関係の危機対立を、企業内福利施設展開の中に解消しようとしたものに他ならない。

直接的管理体制の強化と工場委員会の成立

第一次世界大戦(1914~1919年=大正3~8年)中に重工業は飛躍的に拡大し、労働需要は急速に激増し、「年間退職者数は職工総数の75%に達する」ほど労働移動は再び激化し、労働者の賃金権利意識も一段と昂揚してきた。鈴木文治の友愛会が成立したのは正にこの売手市場の労働市場を反映していたのである。1912年(大正6年)彼は「資本と労働の調和」は「人格の尊重」の上に成立すべきものとして、従来の「主従情誼」に基づく「経営家族主義」に公然と挑戦の旗印をかがけた。当然に経営者側の敵意を助長し、その反映として1919年(大正8年)に簇生した労働組合には「一言にしていえば資本家の御用組合である」とけなした「縦断組合」が含まれていた。翌年、友愛会は当初のクラフトユニオン志向を改め産業別組合への政策転換を表明するに至った。

すでにこれより2年前、寺内内閣は「欧州大戦ノ波動ハ時々刻々ニ我邦ノ思想界並物質界ヲ衝盪スルアリ……将来更ニ幾多ノ社会問題ノ湧起ヲ免レザルベシ」と憂え、翌年12月には政府の指導により「人格ヲ認メ合ッテ福利ヲ増進スベク」財団法人「協調会」が設立された。更に床次内相は機会ある毎に「工場毎に組合をつくる」ことを推奨し、「工場委員会」を通じて労資の意思疎通を図る構想を強く打出してきた。その結果、まず陸海軍工廠で新しく工場委員会が次々と結成され(1919年~1920年=大正8~9年)、民間にも波及していった。三菱長崎造船所は1921年(大正10年)に設立した工場委員会開催にあたり「職工諸君ノ人格ヲ具体的ニ認定スルコト」がとりも直さず工場委員会の「精神」であるとし、「職工トイイ役員トイウモ其實質ニオイト何等特別ノ区別ハナカタ位デアル。即チ渾然タルーツノ従業員デアル。尨大ナル家族デアル」と挨拶し、「人格平等」による新経営家族主義を表明している。したがって、工場委員会の任務は「生産能率向上」と「職工の幸福増進」にあり「労働条件の協議」は除外されていた。

しかし、世間の潮流は滔々として団体交渉権の確認を訴えていた。関西労働同盟会の理事長賀川豊彦も「工場のデモクラシー、工場の立憲化、団体交渉権の確立」を急務として精力的にアピールしていた。三菱も1924年(大正13年)には遂に労働条件も附議事項に入れざるを得なくなったが、工場委員会でのとり上げ方は苦情处理的であり、労働組合の本来の主張からみれば組合側の敗北とみてもよい。

企業としては、既に「工務部門」や「会計部門」を独

立強化させ職場ラインに対するスタッフ管理機構を充実させてきたが、1920年(大正9年)前後には本社に「労務担当部門」を設立し、会社会的な労務対策の作戦参謀として活躍せしめた。その創作が先にのべた「工場委員会」であり、更に「定期新採用」から「定年退職」までの「企業内昇進制度」とこれと三位一体をなす「定期昇給制度」並びに「企業内養成施設」の確立であった。当時、企業内の労働市場は、「現図工、展開工、罫書工、取付工、工程工、企画工、記録工」等スタッフ職種も細分され、企業外の労働市場は戦後慢性不況による過剰労働の圧力にさらされてきた。入職希望者の身元調査も厳格になり、見習職工採用も定期に画一化され、年齢別学歴別に初給が制度化され、「技能、人物、成績、勤怠等」を考査の上、毎年定期に少数づつ昇給し、企業内養成施設出身の常備工が労働者の中核となり職場内経験の積重ねにより職長に昇進していくシステムの基礎がために適した条件が熟してきたわけである。

もとより職種毎の適格要件・昇給・昇進基準必ずしも職能的合理的でなく、さりとて勤続年功のみに依存するでもなく、ひたすら労働者間の競争を通じて経営に対する忠誠と能率向上を刺戟する直接的管理体制が強化され、やがて1929年(昭和6年)の大恐慌を迎える。

コメント(1)工場委員会に関する企業の観点

以上で本書の要約紹介を終る。そこに明らかにされた労資関係展開過程についての論旨は、筆者も原則として賛成である。兵藤氏の本書における丹念な実証分析と周到な論述は、本件これまでの諸論文の中では群を抜く水準にあり、よく集大成の成果をあげていると思われ、これに対し、氏の労作に深く敬意を表するものである。

さて、以下本書に所感を寄せるに当たり、寄書の観点は、労資関係を企業の外から、いわば「ブルーサイダー」的に解説し批判する学者先生と異なり、企業内における実務家として「労資関係のインサイダー」の立場に設定することを、予めお断わりしておきたい。

その限り、まず第1に、我々の関心は戦後今日の労資関係のあり方に至るまでの歴史的変化のプロセスとその内外の諸条件の解明にあるが、このためには、昭和初期の不況から回復し準戦・戦時体制を経て戦後インフレと復興過程迄の、約25年間の過渡期における労資関係変動の解析が不可欠と思われるが、この領域が最初から本書の対象外とされたことは、誠に惜しまれる処である。特に戦時中の体系は、戦後昭和30年代に成立した所謂「年功制度」への橋渡しをするものであるが、この我々

の問題提起(註)に対し、他日、兵藤氏のすぐれた明晰な解明が期待される。

第2に、本書の対象領域では、大正期の工場委員会が最大の重点となるが、我々の関心はこれを成立せしめた労資関係管理のメカニズムにあり、このためには、当時の企業内からの捉え方を解明する必要がある、以下この点につき、主として三菱合資・三菱重工の社誌資料に依拠しつつ、トライアルな接近を図り、本書を補充コメントすることにした。

まず、資本を代表する経営の意思と決断はどうであったか。当時三菱の総師は、大正5年(1916年)に合資の社長となった36才の岩崎小弥太である。彼は、協調会が生れる1年前の大正7年に、早くも松岡均平をして工場委員会の研究立案に当らせている。翌8年には、長崎造船所職工課長32才の長岡徳治(明治44年東大卒)と古賀山炭鉱主任28才の平沢幹(大正5年東大卒)の両名を、現場から本社に呼び寄せ鉱業の三好常務とともに、第1回国際労働総会見学及び欧米各国の労働事情視察に約6ヶ月にわたり派遣させている。この抜擢された若手社員は、帰国後日本の労使関係改善の手段として、長岡は工場委員会を平沢は従業員団体制を主張して譲らなかったが、小弥太の決断により前者は工場に後者は鉱山で採用し、それぞれ特色を生かすべきことに決定した。

その思想は、大正10年(1921年)9月三菱長崎造船所の工場委員会実施に当っての会社側の声明書に如実に示されている。即ち、第1は、「本制度ノ趣旨トスル処ハ使傭主被傭主相互ニ相手ノ情况ト立場ヲ諒解シ意思ヲ疎通シ協力一致シテ生産ヲ高メ福祉ヲ増進セントスルノデアル。……ツマリ相互ニ責任ト権利ヲ自覚尊重スルコトト調和協力トイウコトガ本制度ノ眼目ナノデアル。」という労資対等の協調主義である。第2は、「従業員トノ関係ハ当初ヨリ極メテ温キ情誼ニヨッテ成立チ終始渝ルコトナク代ガ代人ガ代ルモ美シク流レテ今日迄一貫シテイル……此精神ヲ土台トシ時運ニ応ジテ事業ノ発展ト国民ノ発展ヲ図ルト共ニ従業員ノ幸福ヲ増サントスル為デアル。…事新シク外国カラ精神ヲ借リテキタモノデナイ。」との労使一体の情緒的伝統主義である。第3は「諸君ノ幸福ノ源泉ガアル処ノ会社事業ヲ擁護シ又諸般ノ幸福増進施設ヲ活用シ又諸君自身トシテ共同一致シテ健全ナル思想ヲ発展セシメ訓練ト教養ヲ図ル為強固ナル団体ヲ作ルコトハ甚ダ望マシキコトデアリ……此団体トナルモノハ当所ト離レテ存在シナイノデアッテ又当所従業員ノコトハ当所従業員ノミデ以テ決定スルノデアル。」という企業の事業所単位の福利主義をベースとして横断的

労働組合を好まない思想である。

更に単的な資本の意図がよく伺えるのは、大正14年5月三菱神戸造船所第8回工場委員会での山口所長挨拶である。即ち「組合主義ハ元来ガ闘争的ダカラ解決スルニモ冷タイ気分アリ。我工場委員会ノ如ク一家水入ラズデ他人ヲ交ヘズ而モ時代ノ風潮デアル処ノ職工一般ノ希望ナリ意見ヲ忌憚ナク述ベラレ……日本ノ如キ家族制度ニ馴ラサレタル国民ニ最モ適合シ且ツ温味ノアル解決ガデキル。」と。

コメント(2)企業の福利厚生体系とその思想

しからは本制度運用の効果はどうであったか、大正14年(1925年)三菱の清水・根本両調査レポートによると「工場委員会は毎年春秋2回通常委員会を開催し今日迄回を重ねること9回に及び予期以上の成績を収め来れり。」と評価されている。具体的には、現実の種類は「運動、慰安、福利施設、工場設備等ニ関スル事項最モ多」く、出席率は「良好ナリ、工事ノ都合、又ハ病氣等已ムヲ得ザル外故意ニ欠席スル者殆ンドナシ」で、議席における熱心の程度は「熱心ナリ、寧ロ倦怠ノ情ハ説明ノ任ニ当ラザル参与員側ニ於テ表ハル」、発言は「至極自由ノ模様ニテ時々洒脱又ハ激越シテ脱線スルコトアリ。」という状況である。参加者の反応は、委員会関係職員は「別ニ不平モ希望モキカズ、但シ稀ニハ委員(満25才以上勤務2年以上の定備職工)ニ対スル事業主側ノ態度ガ余リニ協調的に過グト云ウ者モ居ル様ナリ。」で、一般職員モ「中ニハ職員ニハカカル機会ヲ与エラレザルコトヲ訴フル者アリ」とされているのに対し、委員は「不平不満声ヲ洩サズ、一般職員ト会社トノ中間ノ立場ニアル彼等ノ心状ヲ諒解シテ其提案ニ会社ガ耳ヲカシ其希望ヲ満タサシムコトニ吝ナラヌヨ一希望シ……夜ノ慰労会席上ニテ泌々ト家族数ト収入トノ関係上生活苦ヲ訴ヘ賃金増加ノ希望ヲ洩ラス役付委員モアリ」。役付職工はほぼ委員に近く、一般職工は、「一般ニ不平ナシ、只従来ノ協議事項ノミデハ物足ラヌ感ジヲ抱ク者アル様ナレドモ全般ヨリエバ大勢ニ順ヒ其齊ラス余徳ニ勞セズシテ自ラ均霑セントスル気分アリ」、組合系職工は、「会社ガ労働組合並ニ加入者ヲ嫌忌スルモノトシテ不平ヲ洩ラシ非難ヲ加ウ」、第3者は、「往々労働組合ヲ前提トセザル本制度並ビニ委員、一般職工ノ協調的態度ヲ非難スルモノアルガ如シ。」と観察報告されている。

そこには、階層別に又内から見る目と外から見る目の相異を感じさせるものがあるが、ともかくも本制度が成功したのは、労資間に意思疎通と協議の機会が公式に与

えられた処にある。が、そのベースには、会社の広般な福利体系の設定と日常的運営の成果がある。当時の職工「幸福増進施設」としては、社宅、合宿所、食堂、病院、浴場(家族も入浴せしめる)、扶助救済(公傷死亡、慶弔、入退営、帰郷、退職等における手当)、賞与(皆勤、勤続、中元、年末)永年勤続表彰、社倉(米麦等日用品原価販売)、簡易文庫、労力新聞三菱版の発行、クラブ活動、運動会、慰安会、法律相談所、戦没者追悼法会、殉職者招魂祭、職工子弟就学奨励援助(教科書支給等)健康診断、巡回看護、安全施設、金融支援、修養団・協調会から講師を招聘しての講習会、職員・技師による通俗講話会、長崎三菱職工学校(修業年限3年、定員1200名)における技術修得と品性陶冶、職工幸福増進基金利子運用等サービス給付が完備している。

この「幸福増進基金」は、大正6年(1917年)小弥太社長が、三菱造船分離独立の記念に「職工の福利は会社の業績に左右されてはならぬ」とのべて、金100万円(今日なら10億円以上)を寄贈し職工の幸福増進のためにのみ活用すべきことを命じたことに始まる。この考え方は福利費を固定費とみなす思想であり、賃金が当時、時間ぎめ又は日額ぎめで稼働状況と対応する比例費であったのと対照的である。小弥太の思想は、三菱内燃機設立間もなく名古屋工場が赤字に苦しみ経費節減の為病院一時閉鎖の伺出のとき、「いくら会社が赤字でも、経営上最も大事な従業員とその家族の為のものを、一時的でも止めるのは以ての他である。かかる時こそ従業員たちの為の費用を惜しむべきでない」と論じた事実にもよく示されている。これは一高を卒業し帝大1年にして英国ケンブリッジ大学に入学し、ラスキンの倫理的社会主義に感銘をうけ、バッチェラー・オブ・アーツの学位を得た小弥太の信条であり、同時に三菱の伝統でもあった。嘗て荘田平五郎が「十分始終愉快に能く働いてエフィシエンシーを増す」と自讃した三菱長崎の「職工救護法」を基礎とし、米国当時 Welfare Capitalism 下の企業福利施策も参考にし、更に物質的にも給付を多角化し、精神的にも大正期人道主義で補強したものである。

もとより、本制度の給付条件が勤続優位の生活福祉向上に設定されている限りにおいて、労働者の企業定着効果を高めるという企業のメリットをもたらしたことは否定できない。しかし、同時に国家の社会政策や実業教育の不備と労働組合の福利活動の欠除を、企業独自の力で補完する使命を担うものである。これを受容した精神風土には、米作村落共同体の「隣保共助の淳風美俗」と商人社会の衣食住「お仕着せ」という伝統的基盤も寄与し

たであろう。彼等は、上からの労働組合法や、外なる「労働運動のブローカー」たちの組合加入活動に対し、自らを閉したのである。

コメント(3)大正期労資関係管理の構造

大正期重工業大企業労資関係管理には2つの柱がある。1つは上述の固定費的な福利施設に支えられた情誼的な意思疎通機関としての工場委員会である。他の1つは、いわば比例費として伸縮自在の賃金管理である。後者は低い初任給(高小卒日額52銭)をベースとし、企業への忠誠と技術が上昇する限度で屈折する勤続昇給が一部の優良基幹工のみに適用され、しかも好不況により増減自在に運用されつつ停年に達すれば辞職退身すべきとされ、停年前でも少額の退職金(勤続45年でも基準支給額は日給の2000日分)で解雇されるシステムである。景気調節弁としての組夫・臨時工は当時も本工の福利体系の枠外で裸の解雇にさらされていた。これが景気循環と業種興替常ならぬ資本主義体制に生きる企業の当時における経済メカニズムであった。

この福利と賃金の両輪をつなぐ軸は、直接現場に対する職制管理機構の画一集中強化された枠組みであり、その中に生産力の担手たるべき職工の規律が設定されている。大正6年施行の職工規則第1条に「職工ハ誠実勤勉ヲ念トシ技術ノ進歩・熟練ヲ期シ作業ハ丁寧敏活ヲ以テ工業ノ極度ニ達スルコトニ努ムベシ」、第2条に「職工ハ従順ヲ旨トシ当所諸規則ハ勿論、従来ノ慣例及び上役ノ指図ヲ遵守スベシ。」とある。

この職工管理の主体と参謀を統轄するものは「会社ト唇齒輔車ノ関係ニアッテ終始利害ヲ共ニシ共存共栄ヲ図ルニアル」と期待された本社辞令使用人、即ち将来会社幹部たるべき学卒職員であった。すでに明治44年(1911年)に制度化された「使用人採用内規」で「学校(大学高専)卒業独身者ニシテ在学中、成績優良、身体強壯、人物優等ナル者」が撰抜採用され、その人数大正9年には三菱重工のみで2964人(明治44年は909人)を数えるに至った。大正6年(1917年)には、職員に対する三菱の資

格—進級—停年—退職金の体系が規則化されている。その退職金は勤続30年で実に230月(今日は60ヶ月)という高さにあり、正に職員をして「後顧ノ憂ナク会社ニ忠勤セシメル」に足るものであった。この職員による本社労務統合機能が確立されたのは、三菱造船では大正13年(1924年)である。(中央労務会—本社総務課管掌)。この様にして第一次大戦後の大正期に始めて重工業大企業内に自立せる労働専門スタッフ職員の企画構想になる労資関係管理の構造が確立されたわけである。

人はそこに、企業の内と外を峻別し、内なる秩序と平和を外からの介入で乱されまいとする企業防衛とそれ故に労働運動の企業内封じ込めの思想を見出すかもしれない。しかし、その主体的抱負は三菱長崎造船所の工場委員会制定挨拶にある如く「当所ハ云フ迄モナク多数ノ従業員ガ茲ニ職ヲ得、之ニヨリ生計ヲ立テ互ニ向上発展ヲ計ルトイウ共同ノ目的ヲ有スル一個ノ社会デアルノミナラズ……日本ノ国家社会ニ対シテ大イナル理想ヲモツ大集团的事業トモイウコトガデキル。」という、個人—企業—国家の三位一体をなす、工業化興隆期におけるバラ色の雄図に満たされていた。企業内実務家の視点でとらえた大正期重工業大企業における労資関係管理の主体像がそこに結ばれる。労働者生活と企業経済の出逢いに対し、敢て労働者に対する「善導」と「幸福増進」で導けると確信した基盤がそこにある。兵藤氏がこの基軸に深入りすることなく、寧ろ序章「主題と方法」(3)で労資関係学説の迷路を選ばれたことは、誠に惜しまれる処である。しかし、それは労資関係「プールサイダー」としては必要悪の儀式かもしれない。それでも、本書第1章以降の fact finding の魅力は決して失われることはないであろう。

(註) 昭和同人会「わが国賃金構造の史的考察」(昭和35年)

産業労働調査所「年功賃金の歩みと未来」(昭和45年)

(三菱レイヨン)