
A. ゴードン

『日本における労働関係の展開』

—1853-1955年における重工業について—

Andrew Gordon, *The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry, 1853-1955*, Harvard East Asian Monographs, 117, Harvard University Press 1985, xvi+524 p.

本書を読了して、評者は複雑な心境にかられている。研究者である以上、その国籍は問わないとしても、現実、新進気鋭のアメリカ人研究者ゴードン氏によって、この歴史実証主義的な大著が書かれたことは、喜びと同時に、最近の日本の若手研究者がこの種の地道な研究に

従事することが少なくなっている現状に、ある種の失望を感じているからである。しかも、この研究書は、ハーバード大学の東南アジア・モノグラフシリーズの一冊であり、他に同シリーズだけをとっても Wray, W. D., *Mitsubishi and N. Y. K., 1870-1914: Business Strategy in the Japanese Shipping Industry*, 1984 や Cusumano, M. A., *The Japanese Automobile Industry: Technology and Management at Nissan and Toyota*, 1985 がある。もっとも、日本経済史や日本経営史の分野では、日本の若手研究者による実証研究が、こうした包括的な研究としてより、より個別の専門特化した業績として発表されてはいるが。

この書物については、既に池田信氏が長文の書評論文(『大原社会問題研究所雑誌』1986年4月)を發表しているので、ここでは、それとはやや異なった角度からの書評を試みてみたい。労資(使)関係や労働関係の分野は、学際的研究を必要とするが、評者は、社会学的偏向を承知の上で、書評を試みることにする。その理由は、池田氏のそれが、経済学の立場からのものであることによる。

最初に、『日本における労働関係の展開——1853-1955年における重工業について——』と題する本書の構成を記しておきたい。本文だけで432ページに達するその構成は、まず、本書の目的と対象を記した序文、1853年から1921年までを扱った第1部「産業革命期における労働者と経営者」、それ以降1932年までを取り上げた第2部「労働者、経営者と戦間期の雇用制度」、それに第2次世界大戦中と敗戦直後(1955年まで)を扱った第3部「政府と戦時労働関係」の全3部10章から構成されている。この時期区分から明らかなように戦争が時代の節目として重視されていること、また労働者、経営者(資本家)それに政府(とくに官僚)の3者の対抗関係、協調関係として捉える最近の労資(使)関係論の分析枠組によって、日本の労働関係史が扱われている。このうち、戦争が節目とされていること(日本の産業革命も見方を変えれば、欧米列強との戦争の結果と見ることができる)は、重工業の発展を考える上で、キイ・ポイントと言えるであろう。その1つは戦争によって軍需工業を中心として重工業が急速に発達するからであり、その2は戦争は政治経済面だけでなく、人間そのもの、とくにその社会意識を変えるからである。

ところで、著者は、序文に記されている通り、主に、日本では兵藤釗、二村一夫両氏の指導の下にこの主題に取り組んでおり、とくに兵藤氏の影響が顕著である。たとえば、著者は、来日当初、研究目的を「日本雇用制度の

歴史(The History of the Japanese Employment System)」としたいと申し出た所、彼は、課題そのものは良いが、それでは日本の学者には通用しない、その問題に共通した術語は労使(資)関係であり、それは単に用法上の問題だけでなく、問題意識の相違であると言われたとゴードン氏は注に記している。その助言に一部従って、彼は労働関係の展開とした訳である。

兵藤氏は、先に『日本における労資関係の展開』(東京大学出版会、1971年)を發表しており、そこでは専ら重工業の労資関係、しかも大企業ブルーカラー労働者と資本家(使用者)や官僚・政治家との関係が扱われている。したがって、両者の間には、きわめて多くの共通点が見出される。共通点の第1は、両者共、関係者への聴取りを含む克明な第1次資料を用いていること、第2は重工業の大企業ブルーカラー労働者を中心に労資関係または労働関係が扱われていること、第3に当然のことながら、第2次資料(とくに二村氏が所属する大原社会問題研究所の資料)が十分活用されており、第1次資料と相俟って深い読み込みによって重厚な内容となっていることが指摘できる。

異なる点は、兵藤氏が第1次大戦までを扱っているのに対し、ゴードン氏は第2次大戦直後までを扱っていること、また著者は研究対象を京浜地区の重工業5工場に限定していること、さらに重要なことは、問題意識がゴードン氏の場合、第2次大戦後の日本の高度成長の要因と言われる「三種の神器」の形成過程を追求(それは、J. アベグレンの研究に起点が求められる)しようとしているのに対し、兵藤氏の場合には、山田盛太郎、大河内一男、隅谷三喜男と言った日本の労資(使)関係史の研究を踏まえつつ、マルクス主義経済学の立場からこの問題に切り込んでいる点である。先に評者が著者は兵藤氏の助言を一部取り入れつつ、と言ったのはまさにこの点にかかっている。

ここにおいて、日米両国研究者の、そして世代の相違が大きく浮び上ってくる。兵藤氏の問題意識は、1950年代の日本労働運動が一頓挫していた時期に由来しており、そこからの脱出を目指して、問題意識が設定されていた。こうした問題意識をアメリカのしかも若い世代に求めても到底受け入れ難いものがあったと思われる。この点に関する限り、重厚さの点では格段の隔りがあるものの、むしろアベグレンの考え方に近いと言ってよいであろう。

この大著の内容を逐一検討し、その正否を述べる紙幅の余裕はないし、また全体として、大きな誤りと思われる点は見出されない。むしろ第1次資料の中から教えら

れるものがあつた。そこで細部にこだわらず、大局的に見て重要と思われる点を指摘して見たい。第1に、池田氏のそれと異なった視点から書評を試みると、先に述べたが1点だけ重要な問題があるので、まずそれから取り上げることにしたい。それは、池田氏によって名付けられた「一員性(membership)」についてである。一員性とは、企業内において、イギリスのように、「俺たちと奴ら(us and them)」意識が希薄であり、ホワイトカラー労働者とブルーカラー労働者との差別が少なく、両者を含めた従業員としての一体感が強いことを指している。ゴードン氏は、こうした意識が、日本の産業革命の早い時期から潜在的に存在していたことを論証しようとしている。だが、その論証は必ずしも説得的とは思われない。唯一つだけ説得力があるとすれば、それは労働者にも見られた向上心の強さであろう。この点は、既に R. P. ドーア氏や R. N. ベラー氏によって指摘されている所であり、そこでは日本人の読み書き能力(literacy)が、封建時代から高く、当世流に言えば、学歴主義によって、より高い社会的地位を目指す志向が高かったことを意味する。こうした学歴志向とその根底にある日本人の価値観に触れることなしに、ただ向上心としてのみ片付けていることに不満が残る。評者が社会学者のためか、本書に大きな学問的価値を認めつつも、社会意識の動向(とくに戦争を契機とした社会意識の変革)に目配りが足りないのは気にかかる所である。

確かに、封建社会では士農工商の身分差別が存在したし、著者が扱った第1部、すなわち間接統制(親方・職人・徒弟制に基づく)期から、第2部で扱っている技術進歩と労働運動の昂揚に基づく直接統制(企業が労働者を直接管理する)期においても、大企業の中での職員と職工との身分差別は厳然と存在していた。にも拘らず、職工は自分とはもかく、子供にはより高い学歴をつけさせて職員にさせようとする意欲は強かった。ここには本人の問題だけでなく「家」の観念が働いていたことを見逃すことが出来ない。第2次大戦中、生産力増強の必要から、職工の地位を高める施策の一環として、多分に官の指導があつて、職工の名称を工員に変更したが、それが容易に受け入れられたのは上述のような背景があつてのことである。また、敗戦直後の労働組合運動の昂揚期に、労組が掲げた主な要求は、生活賃金の要求と工職身分制撤廃であつた。前者は後に触れることとして、後者だけに限って言えば、先に記した通り、その下地は、既に封建時代から用意されていたと見ることが出来る。著

者も、こうした点に配慮していない訳ではないが、突っ込みが欠けている。

前者について見ても、上と同じことが言える。すなわち、生活保障を、誰が、どう言う形で行なうかは、労働者に限らず、人間一般の要求であろう。そのため、日本の封建時代ではそれを「家」や「村」に求めてきた。産業革命期以後発生した労働者の場合には、当初多かつた繊維産業の女子労働者において、いわゆる「出稼型」賃労働力論が指摘しているように、まだ、その多くを「家」や「村」に求めていた。それ以外の都市下層民を給源とする重工業労働者の場合には、それを親方との間に求めていた。ただ、著者も指摘している通り、1910年代までは、「渡り職工」が多く存在し、親方との関係はさほど強いものではなく、したがって不安定な生活状態に置かれていた。それが1920年代以降、直接統制が始まった頃から、使用者の温情主義(それは、多分に欧米先進国から学んだものである)と労働者の生活保障の要求とが相俟つて、まず企業と言うよりも、職場にそれを強く求めるようになる。この点は、ゴードン氏がいみじくも企業共同体(enterprise community)と称したものと類似している。ただ、この時期には、まだ企業共同体と言うよりも「職場共同体」と言うのが適切であろう。たとえば、社長を始めとする役員の名前すら知らないものが多数であつた。企業共同体と言うにふさわしい実態が生じるのは、第2次大戦後のことである。それには労働組合、しかも企業内労組の力による所が大きい。つまり、名称も工員から社員になっただけでなく、日常生活の上でも、彼らの生活保障の機能を、横の労働者の階級的連帯によってではなく、彼らが所属する企業に全般的に依存するようになった訳である。

いま1つ付け加えれば、著者は、京浜地区に焦点を絞り、関西地区や北九州地区にはほとんど触れていない点に問題が残る。京浜地区は、政治の中枢に近いこともあつて官の介入が多く、労資(使)の自主的な行動が取りにくかつた地域である。温情主義や労働組合運動は、こうした官の介入の少ない関西地区を中心に展開されたことも見逃し得ないであろう。

最後に、著者は結論部分において将来展望にも簡単に触れているが、その展望は、現在急激に進行しつつある産業構造の転換や様々な変革要因を考慮する時、十分妥当するとは思われない。とは言え、本書が読者に与える知的刺激の強さを毫も否定するものではないことを重ねて強調しておきたい。

[間 宏]