

修業時代の実態調査(上)

——共同印刷職場調査(1954～55年) [1]

山本 潔

I はじめに	IV オグデン職場4分割問題(以下、次号)
II 共同印刷の労資関係機構	V 労働者の態度規定要因
III 職制機構と「公選」問題	VI 共同印刷調査その後
補 No.27b.共同印刷職場調査概要	付図 オグデン科の職場構成・職場配置

(以上、本号)

I はじめに

1953年に駒場の東大教養学部文科一類から本郷の経済学部(3年)に進学して以後、僕は紆余曲折を経ながらも、ほぼ一貫して労働調査に携わってきました。これ等の諸調査のうち、1957年4月から参加した社会科学研究所の造船業調査以降は、殆ど全ての関係調査資料・報告書等が東京大学

[経歴概要]

- 1933年2月 北海道に生まれる
1963年3月 東京大学大学院(応用経済学・博士課程)単位取得退学
1963年4月 東京大学助手(社会科学研究所, 至1966年3月)
1966年4月 法政大学助教授(経済学部, 至1970年3月)
1970年4月 東京大学助教授・教授(社会科学研究所, 至1993年3月)
1993年4月 東京大学名誉教授・信州大学教授(教育学部, 至1998年3月)

[主要著書・共編書]

- 『日本労働市場の構造』(1967年, 東京大学出版会)
『戦後労働運動史論(全3巻)』(1977～83年, 御茶の水書房)
『自動車産業の労資関係』(1981年, 東京大学出版会)
『日本の賃金・労働時間』(1982年, 東京大学出版会)
『日本における職場の技術・労働史(1854～1990年)』(1994年, 東京大学出版会)
『論文集「労資関係・生産構造」』(2000年, ノンブル社)
『日本の労働調査(1945～2000年)』(2004年, 東京大学出版会)
戸塚・兵藤・中西・山本共著『日本における新左翼の労働運動』(1976年, 東京大学出版会)
労働問題文献研究会編『文献研究・日本の労働問題』(1966年, 総合労働研究所)
労働調査論研究会編『戦後日本の労働調査』(1970年, 東京大学出版会)
労使関係調査会編『転換期における労使関係の実態』(1981年, 東京大学出版会)
労働争議史研究会編『日本の労働争議(1945～80年)』(1991年, 東京大学出版会)

社会科学研究所や法政大学大原社会問題研究所等しかるべき機関に保存されております⁽¹⁾。しかしながら、それ以前の時期の調査や、僕が私的に行なった調査や工場見学には、報告書も資料もまとめられていないものがあります。そこで、この与えられた「研究回顧」掲載の機会に、共同印刷オグデン職場調査（1954～55年）と三井美唄炭鉱見学（1958年夏）の記録を整理して発表させていただこうと思います。ただし、分量的制約があるので、後日関心の向きが、この回顧を足掛かりとして本格的研究が可能のように、調査の大筋と不可欠な資料の提示にとどめ、各種資料と草稿類は別途、大原社会問題研究所に保存方お願いしたいと考えております。また、以下の共同印刷調査についての記載は、社会調査研究会での報告「共同印刷調査（1954～55年）をめぐって」（於早稲田高田牧舎，1999年1月12日）を全面的に改訂したものです。なお、「」内の引用で出典の注記のないものは、共同印刷株式会社『共同印刷90年史』（1987年，同社）・『共同印刷百年史』（1997年，同社），共同印刷労働組合『組合30年史年表』（1978年，同組合）・同『40年史』・同『50年史』（1996年，同組合）等によるもので、これ等は文京区立小石川図書館に所蔵されています。とりわけ『組合30年史年表』は、貴重な資料です（2005年6月29日記）。

1 調査発足事情

1953年4月に駒場から経済学部に進学した春休みに、僕は東大〔学生〕社会科学研究会〔通称、学生社研〕に参加しました。当時の中心メンバーは松尾芳樹（4年）で、ほかの会員は僕一人でした。学生社研は、当時の「国民のための科学」とも関係しますが、東京女子大学社会科学研究会と共同で、文京区氷川下の“太陽のない街”の製本「折り」内職の調査をしました（53年3～5月）⁽²⁾。そして、同年の「五月祭」で、学生社研・東女大社研・東京教育大学歴史研究会と共同で、氷川下調査の展示をしました。たまたまこの展示をみた共同印刷労働組合情宣部長の老レタッチ工が、松尾に話しかけてきて、それがきっかけとなって共同印刷労働組合「勉強会」が始まり、ここに55年3月まで約2年間、毎週土曜日に通いました。この間僕は1954年4月に安藤（良雄）ゼミナール（日本経済史）から氏原（正治郎）ゼミナール（労働問題）に移っています。そして、1954年11月に、氏原ゼミ4年生の大森暢之・相馬榮正・安藤弘君の就職が決まった段階で、卒業研究として、林泰城君（3年生）も加えて、5人で共同印刷の調査をしようということになったのです。これは、当時の「国民のための科学」運動の学生による調査の一例であったといえましょう。

2 調査の時代的背景

この共同印刷職場調査の行なわれた当時の時代状況としては、第二次世界大戦の敗戦から7年を経て、1952年4月28日にサンフランシスコ対日講和条約が発効して、日本はまがりなりにも独立し、

(1) 労働調査論研究会編『戦後日本の労働調査』（1970年，東京大学出版会）および山本潔『日本の労働調査』（2004年，東京大学出版会）参照のこと。

(2) 東大〔学生〕社研については、山本潔『東京大学〔学生〕社会科学研究会小史』（1999年，私家版，東京大学経済学部図書館・大原社会問題研究所等所蔵）参照のこと。「国民のための科学」と氷川下“太陽のない街”調査については、廣重徹『戦後日本の科学運動』（1960年，中央公論社），山本潔『一労働調査者の五十年』（1998年，私家版，東京大学社会科学研究所・大原社会問題研究所・国会図書館等所蔵）を参照されたい。

1953年7月27日の朝鮮戦争休戦協定調印，54年7月21日ジュネーブ会議のインドシナ休戦協定調印によって，世界が米ソ平和共存体制に移っていく。この間，1950年のレッド・パージ以降停滞していた労働運動が，職場闘争によって盛り返しつつあった時代です。他方，反体制運動としては，客観状勢の展開に立ち遅れて，占領下では言えなかったアメリカ占領軍批判・民族解放が，公然と叫ばれ，研究動向も大きく揺れ動いた時期だったのです。

僕達のこの調査（「調査No.27b」）は，当時『共同印刷オグデン職場における職制支配の実態』と名づけられておりました。いま考えてみると，資本・経営者側は，敗戦によって麻痺した職制機構を再建整備し，職場の末端にいたるまで経営権にもとづく施策を滲透させようとする。これに対して労働者側は，敗戦を通して獲得した諸権利を如何に防衛するか，という抗争だったといえましょう。これは，1949年における東芝や国鉄の大争議の争点でもあったのですが，そのすぐ後に1950年以降の朝鮮戦争特需に関わる「職場闘争」の進展がありました。特需での車輛生産・砲弾生産等においては，経営者は米軍に納期の絶対厳守を要求されており，労働者の生産サボに対し経営者は納期を守るために無理をしても要求をのまなければならなかったのです。当時の日産自動車等の職場闘争の盛り上がりには，このような背景があったと思います。共同印刷の場合も，米軍の特需で，朝鮮の兵要地図を印刷しており（大日本帝国陸軍の地図に，英語の地名を貼込んで印刷），納期の絶対厳守を要求されていたのです。そして，朝鮮戦争の休戦・戦後不況のもとで，第二次大戦の戦後動乱期の労資関係の最終的決着を迫られていたといえましょう⁽³⁾。

3 氏原「年功序列論」の影響

このように，『共同印刷オグデン職場における職制支配の実態』調査は，一方では特に僕の場合には，「国民のための科学」の影響下にあったと思いますが，他方，氏原ゼミの学生の調査ですから，この調査は，氏原先生の影響を強く受けた調査でもありました。先生は1953年に「大工場労働者の性格」⁽⁴⁾を発表しています。この論文では，戦後初期の氏原論文における，資本対賃労働の関係を賃金形態（具体的には「組」をなす労働者集団と経営との請負関係）によってとらえようとする視角，これが背景にしりぞきまして（同論文では補として追加されている），労働者集団内部における「年功序列」の分析に力点がおかれています。この論文の収録されている日本文学学会編『社会的緊張の研究』（1953年，有斐閣）という本の題からも窺えるように，戦前以来のM.ウエーバーに加えて，当時のアメリカ留学帰りの社会学者，尾高邦雄等を通して流入してきたアメリカ社会学の影響を受けた論文だと思えます。

それで，僕達が共同印刷調査の相談にいきましたら，先生は，これを読みなさいと，「大工場労働者の性格」を示されたわけです。僕は不勉強で殆ど読まなかったのですが，大森暢之さんや相馬

(3) 戦後の「職場闘争」については，山本潔『日本の労働調査』（2004年，東京大学出版会）218頁以下に略述されている。

(4) 氏原正治郎「大工場労働者の性格」（日本文学学会編『社会的緊張の研究』1953年，東京大学出版会）。氏原正治郎「わが国における賃金問題の所在」『評論』1948年8月号。のちいずれも同著『日本労働問題研究』（1966年，東京大学出版会）所収。

榮正君や林泰城君は熱心にこれを読んだはずで、ですから、この「調査の目的」は、①当初は、「我々の調査の目標」は「共同印刷オグデン科における職制支配の実態を調査すること、即ち、資本の労働に対する攻勢と、労働のそれに対する反撃の様相を明らかにすること、である。これは、労働者の抵抗の組織を作るために必要である」（大森暢之『調査ノート』1954年12月23日）と、直接的実践性のつよいものでありました。②しかし、最終報告ともいべき「印刷工場の調査報告から」（『東京大学学生新聞』第218号1955年2月）には⁽⁵⁾、「日本の工場労働のうみだしている、さまざまな問題のうち、特に職制支配に焦点をあて、その根因をなしているとみられる『年功』序列の意義を、ある印刷会社のある職場のなかに探ること」が目的である、と記されています。

II 共同印刷の労資関係機構

1 共同印刷株式会社

共同印刷については、共同印刷株式会社『共同印刷90年史』・同『共同印刷百年史』等詳しい社史が出ております。ここでは、僕達の調査との関連で、三点だけ指摘しておきますと、第1には、中小企業の多い印刷産業のなかで、共同印刷株式会社（調査時の資本金1.5億円、従業員2113人）は、凸版印刷株式会社（資本金3億円、従業員3757人）、大日本印刷株式会社（資本金3億円、従業員3531人）とともに、三大メーカーの一つをなしていたことです。第2に、共同印刷は、戦前は明治以来の業界トップ企業であったにもかかわらず、氷川下の主力工場が戦災で焼けたために、戦後の復興に立ち遅れ、主力工場の戦災を免れた大日本印刷や凸版印刷の後塵を拝することになっていったこと。しかも明治期以来の開明的といわれた「大橋一族」の「同族経営」で、朝鮮戦争休戦後の不況期から1955年の高度成長期への移行期に、ようやく株式を公開して第一銀行等から経営者を迎え、経営管理・労務管理体制を整備していったということです。第3には、共同印刷は三つの印刷方式（凸版印刷・平版印刷・グラビヤ印刷）のうちで、平版印刷を得意としていたことです。凸版印刷株式会社は凸版印刷を、大日本はグラビヤ印刷等を得意とする等、各社特徴がありました。そしてまた、凸版印刷は活字を拾って組む方式なので中小企業との競争が激しかったのですが、平版印刷は写真整版なので、中小企業との競争はあまり問題にならなかった等の特徴がありました。

2 共同印刷労働組合

[1] 調査との関連（1954～55年）

共同印刷労働組合においては、1952年に執行部の大幅な交代がありました。じつは、この組合組織におけるヘゲモニーの変化については、調査当時、僕は殆ど意識していませんでした。しかし、僕達の調査が可能であった背景には、1952年の新執行部の登場があったのでした。とりわけ、新執行委員（情宣部長）に山本与一という老レタッチ工がいて、この人がレタッチ工らしく独立独立のキャラクターで、工場内を歩きまわり情宣活動に従事していました。この人が、1953年「五月

(5) 経済学部（学生）労働問題研究会編「印刷工場の調査報告から ——安い賃金・辛い労働—調査結果のあらまし—— 職制支配と年功序列」（『東京大学学生新聞』第218号、1955年2月21日掲載）。

祭」で学生社研等の“太陽のない街”調査の展示をみて松尾芳樹に話しかけてきたのが、調査の遠因になったのです。そして、この情宣部長の組織した共同印刷労働組合「勉強会」（松尾・山本も参加）に、オグデン職場の比留間長一（1931年生、24歳、オグデン整版、組合中央委員、1955年より79年まで執行委員・書記長・委員長歴任。のち全印総連書記長）・増田昭一（23歳、印刷学校出身、第1オグデン、組合中央委員）・野中英三郎（24歳、オグデン整版）さん達が出席していて、僕達の調査に全面的に協力してくれたのです。

僕達は調査当時、このような共同印刷労働組合内部の事情は、殆ど知らないで、共同印刷労働組合に我がもの顔に入入りして、組合長から聴取りをしたり、組合のもっている『賃金台帳』の写しをみせてもらって筆写したり、比留間・野中・増田さんから、生産工程や労働条件、オグデン職場分割問題に対する各労働者の対応などについて聴取りしていたわけです。この時代の産業労働界の動向や共同印刷の労資関係の歴史などには、あまり目を向けずに、オグデン職場の分割問題にしぼった調査をしていたのです。僕などは、当時の“国民のための科学”の影響下で視野狭窄に陥っていたというべきでしょう。また、「年功序列」論も、主として職場の内部における労働者の序列を問題とするものでしたから、このような視野の狭さに影響を与えていたかもしれません。

〔2〕 労働組合小史

しかし、この調査をふりかえてみるためには、僕達の調査で直接の考察対象となった1953年から55年にかけての共同印刷の労働組合と職場の動向を理解するためには、この時期までの同労組の軌跡を、日本の労働組合運動史に位置づけながら、簡単にみておくことが必要でしょう。

A 第1期は「産別会議」時代（1946年1月～50年5月）です。共同印刷では、敗戦5カ月後の1946年（昭和21）1月23日に、工職混合の労働組合である「共同印刷従業員組合」が結成され、同年4月には、産別系の「全日本印刷出版労働組合（全印労）共同印刷支部」となっています。この時期の組合役員についてみますと、一方の課長・係長クラスの中堅職制と、他方の戦前以来の印刷産業における労働運動と帝国主義戦争にたいする反戦運動の伝統をふまえた共産党系の左派勢力との、混成部隊であったといえます。

まず、①組合結成時の初代組合委員長の鷹見彊三は、結成4カ月後の46年5月には「工場次長」に就任し、「労使交渉の矢面に立つ」石川立誠取締役工務部長（工場長）を補佐する立場に移っています。②これに対して、組合結成大会において「司会」者をつとめた安本滋や、齊藤瑞穂、藤森直治等は、1946年から50年にかけて組合執行委員を歴任し、1950年10月30日、レッド・パージされています。③このような組合執行部の構成と変遷は、多くの労働組合にみられたところで、敗戦後の時代状況の反映ともいえましょう。

B 第2期は「総評」時代〔前期〕（1950年5月～56年6月）です。①1949年3月のドッジ・ライン、50年6月25日朝鮮戦争勃発、同7月11日の日本労働組合総評議会（総評）結成、同年のレッド・パージと、労資関係の激動期において、共同印刷労組も大きくその性格をかえます。まず、同組合は1950年5月に産別系の全印労から脱退し、独立組合の「共同印刷労働組合」となり、同10月には「左右両翼の全体主義」と闘うことを旗印とする全東京印刷出版労働組合連合会（東印労連）に加盟しました。②以後、同労組内の主導権をめぐる確執があったと思われますが、③1952（昭和27）年11月の改選で、委員長深沢康治（27歳）、副委員長杉浦讓（29歳）、書記長高橋武（25歳、後

全印総連委員長・総評左派リーダー）を三役とする執行部が誕生します。きわめて若い組合三役の登場であり、組合執行部の世代交替を示すものといえましょう。この深沢執行部成立の翌年に「勉強会」が発足し、翌々年に僕達の調査が行なわれたわけです。

もっとも聴取り記録をみると、この時期における組合運動の内部潮流には、イ「印刷学校出を中心とする会社合理化案を丸呑みしようとする派」、ロ「委員長（深沢康治）等の“一社社会主義派”」、ハ「若い原則派、団体取引を守ろうとする派」等があって、表面的には委員長派の方向に動きながらも、これ等が「三つ巴」となって、内部的統一が弱く組合としての統一した方針を持ちがたい状態にあったとも記されています。

〔3〕 組合組織

A 組合員の範囲。①調査当時の共同印刷労働組合の組合員の範囲は、係長まででした。②1946年の組合結成当初は課長・副課長も組合員でしたが、1951年の『労働協約』で、「課長、副課長を非組合員に」しています。③また係長は組合員なのですが、1953年の“公選係長任期制”（後述）をめぐる紛争の頃を境にして、その軸足を組合から会社側に移したといえましょう。

B 役員・機関。1954年前後の共同印刷労働組合の主な機関は、①全員大会〔全員投票〕－中央委員会（65名）－執行委員会（15名）－委員長・副委員長・書記長、②各中央委員を規制する「職場会議」（組合員の1/30の割合での中央委員の選出母体）でした。「職場会議」は職場（全41職場）毎に当該職場選出の「中央委員」を中心にひらかれる「職場内の全員参加」の会議で、主要なものを例示すれば、活版輪転印刷職場会議（約100名）、平版整版オグデン職場会議（約85名）、平版ユニット印刷職場会議（約30名）、第二グラビヤ印刷職場会議（約55名）、等々でした。

3 労資関係機構

〔1〕 『労働協約』小史

まず共同印刷の『労働協約』についてみますと、①1946年6月14日締結の『労働協約』（共同印刷株式会社と全日本印刷出版労働組合（全印労）共同印刷支部）、②1951年9月23日締結の『労働協約』（共同印刷株式会社と全東京印刷出版労働組合連合会共同印刷労働組合）、③1953年9月23日締結の『労働協約』（共同印刷株式会社と全国印刷出版産業労働組合総連合（全印総連）共同印刷労働組合、1955年12月22日失効）がありました。

このうち、①の1946年協約は、「経営協議会」の設置と、労働組合が「承認」しなければ組合員を解雇することができないという“解雇に関する同意約款”（「承認」約款）を定めております。これは、戦後初期の労資関係における労働組合優位の性格を、端的に現しているものです。②の1951年協約は、「課長、副課長を非組合員に」したものです。また③の1953年協約は、組合員を解雇する場合には労働組合の「諒解」をえなければならないという、解雇に関する“諒解約款”ともいべきものを定めています。

戦後日本の労働協約の解雇条項の大勢は、東芝の労働協約の例に典型的に示されているように、1946年の“同意約款”→1950年からの“無協約時代”→1955年の“協議約款”と推移してきました。これに比して、共同印刷の労働協約のこのような推転（1946年「承認」約款→1953年「諒解」約款→1956年“無協約時代”→1983年6月新労働協約締結）は、労働組合の組合員人事・解雇に関する

規制力が、ひいては“経営権”に対する拘束力が、比較的長く維持されていたことを示しているといえましょう⁽⁶⁾。

〔2〕 労資関係機構

共同印刷の労資関係機構（1955年）は、次頁の図「共同印刷の労資関係機構（1955年）」に示した通りで、“経営協議前置の団体交渉制”でした。以下、簡単に説明しておきましょう。

A 協議・交渉・争議。そこでは、①労資関係上のあらゆる問題は、まず「経営協議会」にかけられます。共同印刷の1953年『労働協約』（第13条）は、「経営協議会」とその補助機関としての「労働委員会」と「経営委員会」の設置を定めています。②そして、付議事項について制限のない「経営協議会」で合意に達しない場合、そのすべての問題が「団体交渉」にかけられます。③そしてまた、「団体交渉」における「交渉決裂」が確認された時は「争議行為」を行なうことになるのでした（第28条）。

B 補助機構。しかしながら、このような常に争議行為の危険性を孕んだ機構である場合には、労資双方にとって、一方では争議行為を予防し回避する機構が、他方では争議行為に耐え抜く機構が必要不可欠となります。そこで、図示したような、多様な補助的機構を作り上げていたのです。（イ）「拡大経営協議会」。これは、会社・組合側の正規の経営協議会委員各5名以外に、他の15名の「組合執行委員全員参加」によるものです。（ロ）「職場対策委員会」。これは、戦後の組合結成直後から各職場に組織されているもので、「経営協議会」内の「経営委員会」（協約上の）の小委員会である「経営対策委員会」「生産対策委員会」の職場レベルにおける機関といえましょう。本来は、「職場環境」「技術問題」をあつかう委員会でした。しかし、オグデン4分割問題においては、経営側によって組合対策に活用されます。（ハ）「賃金委員会」と「賃金査定委員会」については、別に検討した通りです⁽⁷⁾。

Ⅲ 職制機構と「公選」問題

1 職制機構

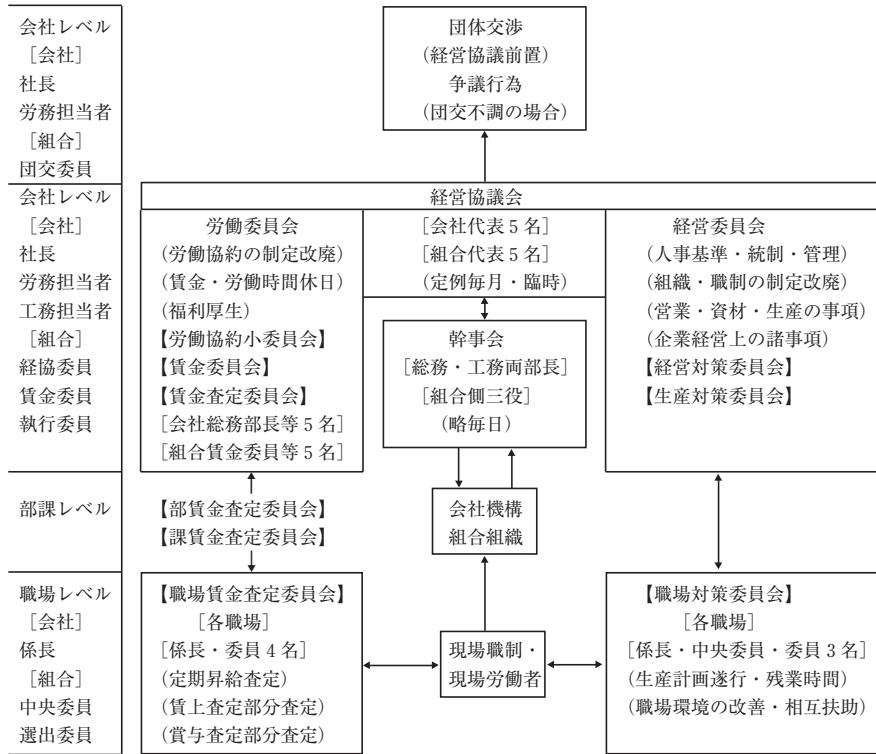
共同印刷株式会社の従業員数は、1955年（昭和30）前後のこの時期、約2000人程で横ばいで、その内の圧倒的部分（約1500人）は工務部（工場）に属していました。また、（課別・男女別人員と、工務部の職制・課科別人員および職制機構の詳細は、別掲の通りです（前掲注7参照）。

まず第1に、共同印刷の職制は、社長－部長（同次長）－課長（同課長補佐）－係長（同係長補佐）－組長－主任－一般、となっていました。このうち、正規の職制は係長までで、組長・主任は

(6) 共同印刷株式会社『共同印刷90年史』（1987年）260～264頁。労働省『資料労働運動史（昭和20・21年）』（1951年、労務行政研究所）640頁。『共同印刷労働組合30年史年表』（1978年）975頁、共同印刷株式会社・共同印刷労働組合『労働協約』（1953年9月23日）、なお、この『労働協約』は1955年12月22日に失効し、以後無協約時代が続き、1983年6月に新『労働協約』が締結される。

(7) 共同印刷における職制機構、賃金査定方式および賃金台帳については、山本潔「印刷産業における『賃金台帳』（1955/56年）」（『社会科学研究』第42巻4号、1991年1月）を参照されたい。

図 共同印刷の労資関係機構（1955年）



注1、『労働協約』（1953年）、『労働組合30年史年表』（1978年）、K印刷調査グループ『K印刷労働組合の性格』（1956年、手稿）、山本潔『残業についての一研究』（1956年、手稿）等による。

- 共同印刷における労資関係制度は“経営協議前置の団体交渉制”であった。そして、「団体交渉」「経営協議会」とともに、付議事項についての制限がない。(1)経営協議会。『労働協約』（第13条）は、「経営協議会」とその補助機関としての「労働委員会」と「経営委員会」の設置を定めている。(2)団体交渉・争議。「団体交渉」における「交渉決裂」が確認された時は「争議行為」を行なうこととなる（第28条）。(3)補助的機構。しかしながら、争議行為の危険性を孕む労資関係においては、争議行為回避の、またその遂行のための、種々の機構が必要不可欠となる。
- 以下、主として1955年の合理化問題に関する例をみながら、これ等の補助的機構について示す。

①拡大経営協議会。1955年の合理化問題の協議にあたっては、「拡大経営協議会」がしばしば開催されている。これは、会社・組合側の正規の経営協議会委員各5名以外に、他の15名の「組合執行委員全員参加」するもの。②「幹事会」は、会社側総務部長・工務部長と組合側三役（執行委員長・副委員長・書記長）による会社・組合の連絡機関で、紛争時には、ほぼ毎日ひらかれ、重要な役割をはたす。③「職場対策委員会」。戦後の組合結成直後から各職場に組織されているもので、「経営協議会」内の「経営委員会」の小委員会である「経営対策委員会」「生産対策委員会」の職場レベルにおける機関。戦後初期には、これは「係長公選」制という組合主導下の職場において、「職場環境」「技術問題」を扱っていた。しかし、1950年以降の組合勢力の後退にともなって、その機能も変化した。1955年当時の「職場対策委員会」は職場毎にもうけられ、係長・中央委員・その他職場選出の対策委員の2-3名、計4-5名で構成され、「工務部作業室」で作成された「月間生産計画」にもとづき、「生産計画遂行」（とくに各機械毎の残業量と残業時期の決定、「職場環境の改善」「相互扶助」等）につき決めるものであった。オグデン4分割問題では、会社側は、この「職場対策委員会」を利用したのである。④「賃金委員会」。「経営協議会」内の「労働委員会」の「小委員会」。その構成は、会社側委員5、組合側委員5名の労資合同委員会で、その機能は、a.課長に対する賃金査定最終チェック、b.一般従業員の賃金配分査定の方法につき案を作成し経営協議会の諒解をえた上で、「賃金査定委員」に説明。⑤「賃金査定委員会」。「経営協議会」内「労働委員会」の「小委員会」。「賃金委員会」と協働しながらの団体交渉にともなう賃金問題処理のための機関。会社による賃金昇給「査定」や「賞与配分方法」中の「査定」部分への労働組合・職場労働者の介入機構で、その構成は図に示される如き四層の構成をなしている。注目すべきことは、各級レベルの労資合同委員会で、個々の労働者の昇給「査定」が協議決定されていたことである。

ワーキング・リーダーです。また非組合員（1951年9月以降）は、部長（同次長）・課長（同課長補佐）であって、係長以下は労働組合員でした。

第2に、職制の数を、主要な部署としての工務部（工場）についてみますと、工務部長（=工場長）1名-次長2名（平版担当、活版・グラビヤ担当）-課長10名（平版整版課長・平版印刷課長等）-課長補佐12名-係長63名（オグデン整版科係長・活版輪転印刷科係長等）でした。

第3に、職制の属性を知るために工務部の職制の学歴をみますと、①工務部長は芝浦工業学校（現芝浦工大）卒、2人の次長は芝浦工業学校卒と企業内養成学校卒、課長および同補佐で学歴の判明している者7名は、芝浦工業学校卒2名、企業内養成学校卒5名となっています。②したがって、工務部においては重役待遇の工務部長（=工場長）以外の、工場の職制はブルーカラーの昇進者なかならず企業内養成学校（成美堂印刷学校のち共同印刷印刷学校）出身者を中心として構成されていたといえましょう。③このことは、工場の職制と労働組合役員との密接な関係を示唆してもしました。いま企業内養成学校出身者の代表的な例として、西中卯吉の場合を示せば、次の如くです。1929年入社（清美堂印刷学校第8期生）、1934年同校卒業正社員、1947年6月全印労中央委員、1947年10月～49年1月労働組合書記長・副委員長、1948年9月工務部管理課副課長、1949年5月証券課長、1955年2月現在総務部長、1961年7月取締役。

2 職制「任命」問題

このような共同印刷の現場職制に関して重要なことは、敗戦後動乱期における労働組合結成以来、労働組合による民主的規制下にあり、課長・係長の人事に対する労働組合職場組織の介入機構を有したことです。したがってまた、会社職制機構は完全には機能しえなくなっていたことです⁽⁸⁾。

A 「係長公選」制。すなわち、共同印刷においては、戦後の1946年（昭和21）1月23日に労働組合が結成され、第1回経営協議会（1946年6月5日）において、「組合要求」として以下のような「人事公選案に関する件」が提案されました。「①事務所の人事は現状のままとする。②工場の係長は各職場従業員全員より選挙する。③課長は之を会社に於て任命する、但し人事に関し従業員の反対ありたる場合は経協に之の採否を提出し会社側と協議するものとす」という要求です。そして、第2回経営協議会（同年6月17日）において、「係長公選」を6月20日に挙行したしとの組合意見を「会社承認」し、「係長公選」制が発足したのです。

B 課長「任命」問題。この第2回経協においては、課長人事の扱いについては、特段の決定がなされていません。しかしながら、労働組合は課長人事についても第1回経協における「組合要求」

(8) このこと自体は、例外的なことではなかった。①実際、戦後の代表的争議は、この「人事権」の帰属を一点として争われたのであった。しかし、主要企業においては、ほぼ1949年末までに経営側が「人事権」を奪還している。②この点での共同印刷の事例の特徴は、労働者側の職制人事への介入が1953年まで持続した点にあった。③そして、この共同印刷のケースは、1952年から60年にかけて『幹部闘争から大衆闘争へ』をスローガンとした“職場闘争”によって、現場職制支配の弱体化・現場職制の公選をめざしていた私鉄や炭坑労働組合の動向とも相交るものであった。労働争議史研究会『日本の労働争議（1945～80年）』（1991年、東京大学出版会）、山本潔『戦後危機における労働運動』（1978年、御茶の水書房）、同『読売争議』（1978年）、同『東芝争議』（1983年）、平井陽一『三池争議』（2000年、ミネルヴァ書房）等参照。

の線で活動し、その要求を実現せんとしていたのです。以下の平版整版課長任命をめぐる紛争の例示は、経営側も組合の課長人事への介入を無視しえない状況にあったことを示しています。一例をあげると以下の通りです〔1952年7月7日の経営協議会において、「服部平版課長後任人事につき職場より反対態度しめさる」。同8日「平版課長人事につき合同委員会開催」。同9日「平版課長人事白紙にもどす」。9月3日経営協議会「平整課長寺内氏の人事につき労資の意見一致」。9月9日「平整寺内課長任命」〕。なお、この時就任した寺内平版整版課長が、僕達の調査のオグデン4分科問題の推進者となるのです。

C 係長「公選制」の推転。前述のように、共同印刷においては、46年6月の経営協議会において、「係長公選制」が発足しました。ついで、1947年10月から12月にかけての組合執行委員会において「係長公選の件」につき、以下のような報告・決定がなされています。

a. 1947年10月12日執行委員会、「係長の公選の件」〔①改選の要、不要の投票を職場毎に行う。②その結果により改選すべき職場に対しては常任で慎重検討し、改選の必要を認めた時会社と協議して行なう。方法：各職場毎に投票し、組合事務所で常任及び当該職場委員立会いの上開票する。日時：水曜日、正午までに完了。資格：工務係、係長、見習工、生徒を含む全員〕。

b. 1951年1月30日の職場委員会（後の中央委員会）において、「レタッチの係長退社、後任は投票の結果向川啓二郎氏と決定、報告確認」。

このように「係長公選制」が定着した結果、職場における戦前的労務管理機構はその末端において解体し、職場の民主化が進みます。しかしながら、会社側の視点からすれば、「人事権の一部を組合が手中に」したことになります。係長は会社部長・課長の指示よりも職場労働者の意向を重視しがちとなって、職制機構は職場において麻痺し「生産現場を労組が牛耳る有力な手段」となって、「会社にとっては禍根を残す」こととなったというのです。この「係長公選」制は、朝鮮戦争勃発とレッドパージという労資関係の激動期においても維持され続けたのです。

3 係長「任命制」

A 攻防。①人事権の回復をねらっていた会社側は、経営協議会（1952/2/1）において、「係長任命制の方針を打ち出して労組と折衝」を開始しました。②これに対して労働組合側は、前述のように寺内平版整版課長人事に介入しつつ、「中央委員会」（52/8/9）において「職能の任免については公選制を採用」と再確認しています。その上さらに、組合定期大会（53/4/15）において、「経営民主化のため」の「係長公選制」の維持強化を、具体的には、公選された係長の「任期制」を、つまり“公選係長の任期制”を「大会決定」するにいたったのです。③そして、経営協議会（1953/5/18, 21）において、「会社は任期制は認め難いとの態度表明」をします。④これに対して、組合中央委員会（5/23）は「任期制実施のための一斉投票」をしようとはしますが、投票は「延期」され、投票は実施できませんでした。

B 係長層の動向。このような展開になったのは、組合と係長層（組合員でもある）との関係が、にわかに緊張したためです。①組合が“公選係長の任期制”を「大会決定」するや、「係長および係長待遇者」が「五二四会」を結成（53/5/24）します。そして、係長の「五二四会」が、会社提案の「係長任命制」にまず「賛成し」、係長は「労組脱退も辞せずとの強い態度で臨み」組合内にお

いて「その主張を通し」、1953年ついに会社の宿願たる「係長任命制」を実現したのです。②「五二四会」の係長達は、みずからの地位を保持し、「係長クラスが団結して、生産現場の闘争的な空気を変え、生産能率を上げて会社再建に協力」せんとしたのです。③この係長層の「五二四会」結成に当たって、次長・課長・係長の有力メンバーが所属する企業内技能養成学校の同窓生の人脈が活用されたであろうことはいうまでもありません。共同印刷株式会社の企業内技能養成学校は、1922年（大正11）発足の清美堂印刷学校とその後身たる共同印刷印刷学校です。そして、ここで注目すべきことは、その設立の目的で、「子飼いの中堅技術者を多数養成」することのみならず、「過激な労働運動の防波堤にもなると期待」して、印刷学校は設立されていたのです⁹⁾。

4 小 結

かくて、労働組合の主導権のもとに職場労働者が係長を「公選」する制度は廃され、会社による係長「任命制」が1953年（昭和28）に導入されます。「係長任命制」によって、会社側は現場職制の人事権を奪還し、係長による職場の実効支配の橋頭堡を確保します。そして、これを機に、「徐々にであるが、労組内の空気も変わりはじめ」ます。

そして、会社側は、さらなる職制支配の強化のための施策を打ち出していきます。引続く「会社機構の改革」「課長手当の増額」「次長制導入」等々の職制機構強化がそれです。そしてまた、当時の共同印刷労働組合における拠点職場であったオグデン科（約80名）の4分科（係長を1人から4人に増やす）提起も、その一環だったのです。（つづく）（やまもと・きよし 東京大学名誉教授）

補 No.27b 『共同印刷オグデン職場調査』概要

〈Ⅰ〉 名称・主体

名称 No.27b共同印刷オグデン職場調査。テーマ『共同印刷オグデン職場における職制支配の実態』。主体：1954年度氏原ゼミ共同印刷調査グループ、参加者：大森暢之、相馬榮正、安藤弘、山本潔、林泰城。

〈Ⅱ〉 目的・仮説・調査事項

調査の目的 ①当初、「我々の調査の目標」は「共同印刷オグデン科における職制支配の実態を調査すること、即ち、資本の労働に対する攻勢と、労働のそれに対する反撃の様相を明らかにすること、である。これは、労働者の抵抗の組織を作るために必要である」（大森暢之『調査ノート』1954/12/23）と、直接的実践性のつよいものであった。②最終的には、「日本の工場労働のうみだしている、さまざまな問題のうち、特に職制支配に焦点をあて、その根因をなしていると思われる『年功』序列の意義を、ある印刷会社のある職場のなかに探ること」と記されている（『東京大学学生新聞』第218号、1955/2/21）。

調査の仮説 ①「資本制社会」においては、「資本家」は労働市場において購入した「労働力」を生産過程において生産的に消費するのであるが、「資本主義的労働行程において」は、「能率をあげても、長期的には賃金は下る傾向をとる」（「単価切下げ」等のため）ので、「労働者は積極的な生産意欲をもつことができない」。従って、「資本家がより以上の利潤」をうるためには、「労務管理は必然的に、強力的な支配機構」たらざるをえない（『東京大学学生新聞』第218号。大森暢之『調査ノート』1955/1/18,1/20）。かかる「労

(9) 企業内養成の労資関係上の役割については、トヨタ関連の、平井珍彦「やる気を伸ばすインフォーマル活動」（中山三郎編『全員参画経営の考え方と実際』1972年、日本経営者団体連盟）、東芝関連の山本潔「大企業の労資関係」（論文集『労資関係・生産構造』2000年、ノンブル社）等参照のこと。

務管理」・「職制支配」にさいしては、「労働者のあいだに自然に形成されている人間関係，社会関係」＝「勤続年数による『年功』序列」が「支配を効果的におこなううえに重要な槓杆」となる。②労働者の『年功順の序列』が一般の会社には存在し，経営者は，意識的に，この序列を利用している。そこで，(1)この序列がオグデンにも存在するか否か，(2)もし，存在すれば，この利用の仕方を明らかにする（a昇給制度，b人事権，c古参者との人間関係（縁故））」（氏原先生よりの示唆，大森暢之『調査ノート』1954/12/23）。③「年功のGrund(基礎・根拠)になっているのは職場内ではskill(熟練)であるとおもう。即ち、『仕事が出来るか否か』である」。日本の場合，「どうしてそれ（skill）が年功序列と合うか」といふと，日本の技能養成が，…会社で『見習工制度』と『養成工制度』（3～4年）という二本だてでやっている」からである。したがって，「年功＝勤続＋年齢」であり，この両者の内では「勤続の比重が重」く，年齢は企業外における職歴を当該企業の勤続に換算する“職歴換算”の意味をもつといえよう（氏原先生の示唆による。大森ノート・相馬メモ，1955/1/18）。そして，「年功序列は，底を流れているもの。そしてそれが表面に出てくるときは，身分制度・職階制度・賃金較差という形をとってくるのである。」（大森暢之『調査ノート』1955/1/20）。④他方，学生達は，(1)以上の氏原先生の示唆による仮説に対して，「年功序列が職場の秩序（系列）と一致し，それが身分制度・給与により支えられているetc.」，「先生たちの分析はここでとどまっているが，その先に，我々が如何にして入ってゆくかが問題」であるとして，「労働強化」「合理化」等について議論していたが，明確な仮説としては提示されなかった（大森暢之『調査ノート』1955/1/7,1月末）。(2)また，オグデン4分科に当たっての労働者の「諸類型の行動様式」の分析のために，“人生観”を基準とする労働者の四つの「類型」，「1. 出世主義型，2. 真面目自力型，3. 悲観墮落型，4. 革新型」の構成も試みられている（林泰城第4章草稿,手稿1955/1末）。

調査事項 ①会社・組合・職場の概況 ②生産工程・作業内容・職制機構・賃金制度等 ③『調査票』『賃金台帳』による調査項目（オグデン職場の各労働者ごとの，勤続・年齢・基本給・身分制度・職階上の位置，技能習得歴，生活状況，4分科に対する態度，組合役職，その他）。

〈Ⅲ〉 対象・時点・技法

調査対象 ①印刷産業における大手3社の一つである共同印刷株式会社（従業員約2000名）工務部平版整版課オグデン科（4分科前後。オグデン校正科16名，第1オグデン科19名，第2オグデン科21名，オグデン整版科25名，合計81名。他に嘱託1，臨時2，印刷学校生徒4名）。②ゼミ生の山本潔が東大（学生）社研の1員として，1953年6月より毎週土曜「共同印刷労働組合勉強会」に参加していた。これが，この調査のきっかけとなり，「勉強会」参加労働者と同労組の協力をえた。

調査時点 1954/11/20～55/2/21

資料収集・整理方法 ①共同印刷労働組合長・書記長に調査の協力を依頼，同労働組合の概況につき聴取りを行ない，『労働協約』など関連資料を収集。②オグデン職場の組合職場活動家（3名）からオグデン職場の概況・生産工程・作業内容・職制機構・賃金制度等について聴取り。同時にオグデン職場の機械配置図・人員配置図を書いてもらう。③労働組合所蔵のオグデン職場労働者の『賃金台帳』を筆写。④労働者個人別『調査票』のフォームを作成し，その調査項目にそいながら上記3名の組合職場活動家から個々の労働者に関する聴取りを行ない，『聴取り記録』を作成。これを整理して労働者個人別『調査票』に記入した。⑤上記の諸資料から2種の労働者個人別一覧表を作成。一つには，各労働者ごとの，勤続・年齢・基本給・身分制度・職階上の位置・備考（4分科に対する態度○＝賛成・△＝中間・×＝反対，印刷学校出身[S]か否か，組合の役職，職場対策委員，その他）を一覧にして記載，もう一つには，各労働者ごとの，扶養家族の有無・生活態度・組合会社をどう思うか等を一覧にして記載（第1オグデンとオグデン整版のみ）。⑥上記④⑤にもとずき，「勤続年数別労働者の4分科に対する態度」「年齢別労働者の4分科に対する態度」等，種々の統計表を作成・分析した。⑦調査報告の草稿執筆の段階で，上記3名の職場活動家と調査結果につき討論，事実を確認し同時に意見をきいた。

〈Ⅳ〉 結論・報告書

結論 ①共同印刷においては、「係長—組長—主任—助手という職制組織の形は、大体勤続年数の序列に従って編成され」、これが「技手—技手補—技工—工員という身分制度に対応」している。つまり、「労働者のあいだに自然に形成されている人間関係、社会関係＝勤続年数による『年功』序列」が職制支配の「重要な槓杆」となっており、それは、「職階制度と身分制度」に表現されている。そしてまた、「年功序列は、賃金算出の規準となり、経済的に裏づけされ」て「完璧なもの」となっている。②1953年に共同印刷労働組合の拠点職場たるオグデン科が4分割された。この4分割に対する労働者の反応をみると、「差別支配の強化（係長、組長クラスの増加）によって利益をうける年功序列の高い層ほど賛成が多く、逆に職場の大部分をしめる年齢、勤続年数、基本給の低い層は当然これに反対している」。「年功序列＝差別支配のもたらす不満、各人の利害の対立が、会社政策のなかに効果的に逆用され」、「この分割政策は、あっけなく成功した」。③分科後は「年功序列による支配態勢が強化され」、「労働強化」がすすめられている。④「年功序列を背景とする差別支配に対抗し、これをうち崩して」行くためには、イ「年功序列の経済的基底である賃金格差を縮小する」、そのためには「賃金増額の場合には、一律賃上げに重点を」おく、ロ「技術の社会的通用性を確保する手段を講ずる」、ハ「標準作業の協定」をし「作業量」の組合規制をする、ニ「分割された4科全体の職場会議をこれからも守ってゆく」、ホ「上役と私生活のうえで支配従属の関係を打ちきる労働者のモラルを確立」することが必要である。（『東京大学学生新聞』第218号）。

報告書甲 経済学部（学生）労働問題研究会編「印刷工場の調査報告から——安い賃金・辛い労働——調査結果のあらまし—— 職制支配と年功序列」（『東京大学学生新聞』第218号、1955/2/21掲載）。目次 I 調査の目的と方法 II 職制支配の機構 III B 職場分割さる IV 分割後のうごき V 職場統一への展望 補：労働者と親しむこと——調査から学んだもの。

報告書乙〔手書き草稿〕 相馬榮正・大森暢之・安藤弘・林泰城・山本潔第1次草稿：相馬榮正第2次草稿『K印刷オグデンにおける職制支配の実態』1955年1月末手稿。

目次 序章調査目的と調査方法〔相馬〕 第1章一般的背景(1)国際国内的背景(2)K印刷の概観〔相馬〕 第2章分科前のオグデンにおける職制支配機構(1)職場地図及び生産行程(2)職場の秩序(3)「年功」序列利用の意味〔大森〕 第3章四分科の経過(1)四分科にいたる職場の歴史(2)四分科の意図(3)会社側の戦術(4)職場対策委員会〔安藤〕 第4章分科における労働者側の態度とその行動様式(1)労働者間の対立〔大森〕(2)分科に対する諸類型の行動様式〔林〕 第5章分科後の職制支配機構と労働強化の実際(1)分科後の職階序列図(2)合理化と労働強化(3)職場会議と対策委員会〔山本・相馬〕 第6章統一への基礎とその芽生え〔相馬〕 第7章調査をかえりみて〔各人〕

〈Ⅴ〉 資料・関連調査文献

上記収集諸資料・報告書草稿・大森暢之調査ノートあり（下記の関連文献を含め現在山本潔所蔵、近い将来、大原社会問題研究所に納める予定）。

関連文献 氏原正治郎稿「大工場労働者の性格」（同著『日本労働問題研究』1966/11、東京大学出版会所収）、氏原正治郎稿「実践的な政策的結論」（『東京大学学生新聞』第218号、1955/2/21）。調査No.27c昭和30年度東大大河内ゼミ・東女大松本ゼミ共同印刷調査グループ『K印刷労働組合の性格——会社の合理化案をめぐって組合は如何に動いたか——』（1956/3/30、手稿仮綴200字424頁）。調査No.27d山本潔「残業についての一研究——共同印刷における調査を中心として——」（1956/9/20、手稿400字90頁、大学院受験論文）。山本潔「印刷産業における『賃金台帳』（1955・56年）」（『社会科学研究』第42巻4号、1991/1）。