

アンドルー・ゴードン著／二村一夫訳
『日本労使関係史 1853-2010』

評者：金子 良事

本書は1985年に出版された“The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry, 1853-1955”に新たに2010年までを対象に書き下ろされた2章を加えた訳書である。海外では基本文献として広く読まれる一方、日本でも労働史・労使関係史研究者や歴史に関心を持つ労働関連の研究者には既によく読まれており、本誌第326号に池田信の読書ノート、経営史学25(2)に尾高煌之助、社会経済史学54(4)に佐口和郎の書評がある。何れも polemical な内容であり、本書がいかに研究者に刺激を与えたかを端的に示している。

本書は京浜工業地帯の重工業の包括的な実証研究としては唯一のものであり、関西地方を研究してきた池田は自身の研究と比較してその共通性を指摘していた。また、尾高と佐口は批判だけに終わらず、その後、『職人の世界、工場の世界』と『日本における産業民主主義の前提』をそれぞれ上梓している。本書は既に内容をよく知られているのみならず、WEB上で本誌に過去に掲載された池田信の書評を読めるので、今回はより論点に踏み込んだ評価をしたい。

訳者あとがきで二村一夫が指摘しているように、本書は日本の労使関係史を発足時点から第二次世界大戦後の「日本的雇用制度」の成立期

まで一貫した通史として描いている。結果的に見ると、本書は「労資関係史」から「労使関係史」へ研究史の流れを転換させる作品となった。1970年代以前の東大労働問題研究の流れを汲む人々がウェブ夫妻流のイギリス労使関係論の影響を強く受けたのに対し、それ以降の仁田道夫、石田光男、佐口和郎、禹宗杭らはダンロップのアメリカ労使関係論の影響を受けている。結果的にこうした流れと著者の研究は問題意識が近かった。特に、禹の『身分の取引』と日本の雇用慣行』は国鉄を事例に経営側だけでなく、労働側との取引によって慣行が作られていくという視点を持ち、「身分 (status)」の問題を重視している点で、本書の手法と問題意識をもっとも継承している作品といえよう。

本書の描く通史は間宏『日本労務管理史研究』、兵藤釗『日本における労資関係の展開』、金子美雄グループの研究(具体的には孫田良平「戦時労働論への疑問」『日本労働協会雑誌』75号、昭和同人会『我国賃金構造の史的展開』および金子美雄の回顧論文)をそれぞれ批判的に摂取している。日本労使関係史では、本書では「日本的雇用制度」と表現されている日本の労使関係(しばしば日本の経営の三種の神器である年功賃金、終身(長期)雇用、企業別組合)の成立時期について1920年代、戦時期、1950年代の三つの説がある。本書は1920年代説(間)と戦時起源説(孫田)を否定し、1950年代説を採っている。1990年代には野口悠紀雄の「1940年体制」論をきっかけに新たに戦時起源説が注目されたが、十分に著者らの先行研究を踏まえて、展開されたとは言えない側面があった。この核心部分を検討しよう。

本書に通底するアイディアは労働者の membership 意識である。これは二村一夫が日本の労働者は会社の一員であることを要求してきたと

いう主張を踏襲している。二村の議論が企業別組合に関する論文で論じられた経緯から企業の一員性にスポットライトが当たったのに対し、著者は労働者階級という枠組みを重視しているので、会社の一員であることのみならず、社会の一員であると認知されることを望んだという視点が相対的にはっきりしている。そして、その一員性を獲得できた時期を1950年代と捉え、それ以前には実現し得なかったとみる。そうした意識を持つことに、工職の接近、たとえば賃金が月給制度に変わったことなどの事実が重視されている。これらのことが1970年代から80年代にかけて世界から称賛されたいわゆる日本の協調的労使関係の基盤となっている。

1920年代説のストーリーは、渡り職工として工場を渡り歩く慣習が広く見られていたものが、徐々に一（大）工場に定着して行き、その結果、仕事や生活の管理が親方職工中心の間接管理から会社による直接的管理に移行していく、というものである。その実証的証拠として1920年代に長期勤続の職工が存在することが重視されていた（尾高煌之助『労働市場分析』など、最初のアイデアは氏原正治郎）。兵藤は直接的管理の帰結として、労働者側の意向よりも経営側の意向を強く反映する工場委員会制度を重視し、これを工場委員会体制と位置付け、戦前の労資関係の限界と理解していた。これに対し、著者は間接管理から直接的管理への移行という基本的な枠組みを継承し、長期勤続職工の存在などの事実を認めた上で、なお留保条件を付ける。反論のポイントは二つである。たしかに長期勤続の職工は存在していたが、会社側に体系的な長期雇用戦略は存在しなかった。それどころか景気が悪いときには解雇がよく行われた。第二に、労働者側がこうした経営側の解雇に抵抗し、交渉によって解雇撤回を含む条件の向上（解雇手当等）を勝ち取っていった。工

場委員会体制説には早くから異論が唱えられており、私見では1980年前後はこちらの見解の方が多かったと思うが、著書としてまとまった通史が刊行されなかったため、その後、労使関係史（ないし労働史）研究者の間以外ではあまり知られていなかった。著者はこうした研究史上の批判を当然、継承している。

間接的管理から直接的管理への移行という論点は、三宅明正の小石川陸軍砲兵工廠の研究や西成田豊の横須賀海軍工廠の研究によって初期から直接的管理が強かった事例が明らかにされることで、研究史においては相対化されてきた。だが、直接的管理を日本の労務管理という文脈で読み替えるならば、なお兵藤説を引き継いだ著者の立場は有効である。日本的労務管理史の草分け的存在である間宏の研究は、ホブズボーム以前の研究であったため、近代における「伝統の創出」というアイデアがなく、そのため読者に混乱を招く書き方をしている。すなわち、一方で近世からの連続性を強調し（①）、他方で近代に新しく出来た労務管理を強調していた（②）。間の研究が出た1964年時点の先行研究は①の立場によって日本企業に残る（半）封建性を重視するものが多く、間もこれを継承している面が強い。著者は間の①の立場を批判し、近代的制度という面を強調する（この点はE.P. トムソンの研究に示唆を受けて、農民の慣習と工場労働者の慣習を連続的に捉えようとするT.C.スミスへの批判にも表れている）。

今、図式的に半封建性＝近代以前＝非合理、近代＝合理的＝先進的とすると、②の立場は制度を近代的産物と見る立場と親和的である。1950年代後半から主流派に反対し、日本企業の方式を②と捉えてきた小池和男を著者が高く評価しているのもこの文脈で理解できるだろう（なお、本書の中では海外と比較している点が高く評価されている）。間は②の意味の日本的

労務管理の成立を明治40年代から大正期とみている。これに対し、日本経営史の研究ではもう少し成立時期を早い明治30年代と捉える見方があり、これは直接管理体制の開始を1900年（明治33年）とする著者の見解とも一致する。株式会社制度の定着などを重視する経営史の議論と、製造現場を重視する労使関係史の議論は実証的にも距離があるが、明治30年代を重視することに評者も異論はなく、こうした距離を接近させて説き明かすのは今後の課題であろう。

本書の重要な特徴は、京浜工業地帯の5つの大企業所の労使関係を歴史的に検証したことにある。その意義は複数あるが、ここではまず、賃金制度をめぐる会社側の改定とそれに労働者側がどのように反応しているか明らかにした点をあげたい。評者は経営者、労働者、官僚という主体を捉えた労使関係という枠組みが本書の分析の軸とすれば、歴史事実に対する考証の軸は賃金制度であるとみる。第一次世界大戦を契機にアメリカから科学的管理法が世界的に広がり、同時代の日本も強く影響を受けた。そうした労務管理改革の流れについて、原著が公表された時点で本書が個別事業所の賃金制度（あるいはそれへの反応としての定期昇給の要求）を明らかにしたことは実証的に全く新しかった。その後も十分な研究蓄積はなされておらず、今でもその価値は失われていない。特に、能率賃金と日給の関係をここまで深く検討している研究はいくつかの例外を除けばほとんどない。

もう一つの重要な論点は、孫田良平を中心とする戦時起源説に対して異論を唱えていることである。孫田は戦時賃金統制の当事者である金子美雄から直接、話を聞いただけでなく、1950年代に金子の資料を整理し、また半世紀以上経って早稲田大学商学部図書館への寄贈を手伝い、その資料を再整理した。すなわち、も

っとも賃金統制についての一次史料を読み込んでいる。著者もこの資料の一部を利用している。基本的な認識として著者は戦時期の労働行政が「日本的雇用制度」の形成に大きな影響を与えたことは否定しておらず、この点は事実認識を共有している。しかし、著者は「日本的雇用制度」は戦時期には定着する段階までに至らず、戦後の労使の激しい闘争の後に定着したとみるのである。すなわち、戦時期が起点となり、1950年代に定着（成立）したと考えればよいだろう。こうした著者の主張は菅山真次が『就社社会の誕生』で新規一括採用という観点から日本的労使関係の成立を1950年代においていることと補完的な関係にある。孫田仮説とゴードン・菅山仮説を検証するには、労使関係そのものをどの観点から切り取るのかという問題と切り離すことが出来ない。それは必然的に著者らの実証的な限界とも関連する。

著者と菅山の共通点は重工業の大企業男性ブルーカラーの労使関係を分析していることにある。ただし、少なくとも著者が原書を刊行した時点では日本的雇用制度にせよ、日本的労使関係にせよ、これらを説明するにあたって「男性」と限定することも「ブルーカラー」と限定することも必ずしも必要とされなかったし、重工業の大企業を扱うことで日本全体を説明することも疑問視されなかった。実際、労使関係史の先行研究の多数は重工業や鉱山である。こうした限定が求められるようになったのは、事実の積み重ねによる実証研究の蓄積やジェンダー研究の進展などの時代変化の結果である。

そもそも現在では「日本的雇用制度（労使関係or労資関係）」という大雑把な捉え方がよいのか悪いのか、その点から検討すべきだと評者は考えるが、今、その点は措いて、共有すべき前提条件と考えておこう。労資関係史研究では早くも1960年代に「経営（≒企業）」を対象と

した分析が必要であるということが中西洋によって提唱された。以後、特に日本人による実証研究はある特定のフィールド、すなわち特定企業を持つことが趨勢になった。ただし、「企業」と「事業所」の区別は必ずしも十分にされてこなかった。たとえば、事業所別組合をもって企業別組合と見る考え方はその一つである。

いずれにせよ、「経営」単位を重視する観点からはなかなか日本全体を捉える説得的な視点は生まれてこなかった。この点でアクターに官僚を加えた著者の視点は面白いものである。ただ、本書の官僚分析は戦時期以降に集中していて、その役割は限定的である。この点は当時の当該分野の研究蓄積が不十分であったこともあるが、本書が金子・孫田らの史観の影響を強く受けている所以でもある。官僚の役割を重視する視点はその後の研究に引き継がれ、本書では比較的、記述されなかった1920年代以前についてはKinzley, Deanが先駆的な研究“*Industrial Harmony in Modern Japan*”において内務省の地方改良運動の重要性を指摘しているし、その他にも木下順の修養団の研究や梅田俊英らの協調会研究などが蓄積されている。

評者は大企業を中心とした職場（事業所）における労使関係を重視する立場に賛成であり、その限りでゴードン・菅山仮説を有力な仮説であると考えている。しかし、日本全体の労使関係を考えた場合、彼らの議論から企業を超える国家の法制といった次元の議論がやや弱く、あるいは法制がほとんど抜け落ちていることは否めない。たとえば、孫田の議論では労働基準法に繋がる条文が賃金統制の中で実現した点が重視されている。具体的には賃金規則の作成の義務化

などがそれである。これは事実としては否定しがたい。戦時起源説ではなく、1950年代成立説を採る以上、こうした事実への解釈をどのように位置づけるかを説明する必要があったと思われる。

最後に実証的な面で本書が示した可能性を指摘しておきたい。それは「地域」に注目する視点である。この視点は冒頭で紹介した池田信も持っていたが、その後の「経営」や産業を重視する研究史の中で忘れ去られていった。しかし、著者は本書に続く“*Labor and Imperial Democracy in Prewar Japan*”の中でも一貫して京浜工業地帯という視点を貫いている。実に意外なことだが、京浜工業地帯の事業所を取り上げる研究は数多くあるが、地域そのものに重点を置く研究は管見の限りほとんどない。だが、たとえば1910年代に最初に労働運動が興隆したときには川崎地方では工場懇談会などを通じて業種を超えた事業所長や労務管理者などによる情報共有がなされていたことなどに鑑みれば、「地域」という視点の重要性は明らかであろう。著者は重工業に限定したが、今後、他産業の実証研究も「地域」で繋げられるかもしれない。こうした拡張可能性は偶然の産物ではなく、著者がその他の実証研究の成果を尊重し、自分の研究をその中で相対化するという視点を持ち続けた必然の結果である。ただし、訳書で地図が省かれてしまったのは残念であった。

(アンドルー・ゴードン (二村一夫訳) 『日本労使関係史 1853-2010』岩波書店, 2012年8月, 576+xvii頁, 定価8,000円+税)

(かねこ・りょうじ 法政大学大原社会問題研究所 兼任研究員)