日本における労働運動の形成２
―戦後編―

東京大学名誉教授　仁田道夫（にったみちお）

1　戦後民主化と第三期労働組合組織化運動

(1)　燎原の火

1945年敗戦後に起きた第三期の労働組合組織化運動は、第一期、第二期とは全く異なった環境の下で始まった。日本政府は、占領軍の支配下におかれ、そのもとで、日本社会の民主化が大々的に進められた。占領軍が主導した５大改革の一つが労働改革で、その主眼は、労働組合の組織を拡大することであった。戦時下の抑圧ですべての労働組合が解散させられていた状況から、突然、抑圧が解消されるとともに、戦後わずか４か月で労働組合法が制定され、その３か月後には施行された。労働組合を組織することが自由になっただけでなく、民主化という至上命題の下で、強く政府によって推奨されることになった。

組織化運動の成果も凄まじかった。組合員数は、1945年８月にゼロだったものが、11月には７万人弱、12月には38万人を超え、1946年１月には90万人、２月には153万人と急角度で増大し、労組法が施行された３月には、250万人を超えた。産別会議、総同盟という二つのナショナルセンターが結成された８月には380万人に達していた。1948年６月には660万人を超え、推定組織率も50％を超えるに至った。まさしく嵐のような組織化であり、「燎原の火」と形容される勢いで労働組合が結成されていった。このような状況では、組織する側の動きが間に合わず、現場の労働者たちが、産別と総同盟という二大組織の組織化努力とかかわりのないところで、いわば勝手に組織を作り、労働組合を名乗って活動を始めた。その中には、産別や総同盟に加わってくるものもあれば、そうした全国的結集に参加することなく、中立組合として活動をするものもあった。産別が結成時に163万の組織人員、総同盟が85万の組織人員を有しているとされているから、８月時点での二大組織のシェアは、労働組合員全体の65％に達していた計算になる、しかし、この数字には水増しがあるものと思われ、実際の組織人員が仮に三分の二で166万だったとすると、そのシェアは、44％程度となる。どちらの数字が実態に近かったにせよ、労働運動の中では、これら二大組織に結集する労働組合が中心的役割を果たすことになった。

(2)　「企業別組合」の一般化

この時期に組織された労働組合は、のちに「企業別組合」と呼ばれることになるが、実際には、複数事業所をもつ大規模企業では事業所単位の組織が多く、この場合、「事業所別組合」と呼ぶのが正確であった。しかし、事業所別に結成された労働組合が賃上げなどの要求を出すと、それに回答する権限は、事業所にはないことが多く、事業所別組合同士が連絡をとって要求を調整し、本社と交渉を行う必要があった。そこで、企業単位の労働組合を結成するか、あるいは、事業所単位労働組合が企業別の連合会・協議会を作って、対企業交渉を行う方法がとられることになった。『全繊同盟史』第二巻によると、前者の方式を採用した例として、日清紡、東洋紡、日紡、富士紡などの組合があり、後者の方式を採用した例として、帝人、日本レイヨン、敷紡、倉紡、大和紡、東洋レーヨン、鐘紡などの組合があった。これらの組合は、1946年２月から８月の間に結成されている。

企業別組合という呼び方が広がったもう一つの要因は、特定企業の従業員が職種や地位を問わず、全員参加の労働組合（多くの場合に従業員組合と名乗っていた）であったことである。当初は、現場作業者層の労働組合と、職員層の労働組合が並立して作られることもあったが、この場合にも、次第に両者が統合して従業員一本の組合になることが多かった。そのような一本化があまり進まず、並立が続いたのは、炭鉱の鉱員組合と職員組合、生命保険会社の社員組合と外務員組合などに限られていた。

これらの「企業別組合」は、多くの場合、産業別組織に参加し、その統制のもとで運動を展開したから、その組織体制の問題点は、当初、あまり意識されなかった。しかし、加盟企業別組合の産業別組織に対する独立性は高く、産業別組織の統制力は、しばしば有名無実のものとなった。「企業別組合脱皮」は、労働運動リーダーたちの共通の関心事となり、学者たちは、なぜ企業別組合がこの時期に支配的な組織形態となったのかについて、議論を戦わせることになった。産業報国会（事業所全員を単位産報に組織化していた）の裏返し説、大企業労働市場の企業封鎖性説、労働市場の半封建性説、出稼ぎ型労働力説など、さまざまな議

論が行われた。

(3) 企業別組合と占領政策

労働運動実践者の立場から、この問題について、強い問題意識をもって疑問を提出しているのは、日清紡労組・全織同盟・全労・同盟と戦後労働運動を代表するリーダーの一人であった滝田実である（滝田、1972：20－22ページ）。

第一に、占領政策についての疑問である。「産業別に統一された組織でなければ、資本と対決する強い姿勢がとれない」ということを、「占領政策を推進しようとした人たちは十分承知していたはずである。『組織は産業別が基本である』そうした強い考えは、私の知るかぎり、あまり耳にはしなかったことである。外形は産業別の体裁をとりながら、その実体は従業員と企業が優先している。」

占領軍は、日本政府に、労働民主化策として、労働組合組織化を強く指示した。それに対応した政府の労働組合法制定プロセスも後見した。そればかりでなく、政府に労働組合結成に直接関与させもした。この結果、塩沢（2004）によれば、「行政指導」で作られた「ポツダム組合」が続出した。労政事務所の職員が会社を回って歩き、「占領軍の命令なので労働組合を作るように」と社長に指示していたという。労政事務所は、戦前の警察署に置かれていた労使紛争対策部署である工場課の後身である。1939年から40年にかけて10万事業所、480万人を組織した単位産業報国会の推進者は、各地の警察であり、担当部署から言えば、工場課であったろう。つい５年前に各工場に産業報国会を作れと指示して歩いたのと同じ役所の人間が今度は占領軍の命令で労働組合を作れと指示して歩いたのであるから、人々の眼に、これら「ポツダム組合」が「産報の裏返し」と見えたのも無理からぬことと言えよう。まさか、ＧＨＱ労働課がそういう政府による上からの組合組織化を命じていたとは思えないが、地方軍政部はどうだっただろうか。あるいは、日本政府の勇み足かもしれない。ある意味で戦時中の天皇政府以上の絶対権力を握る占領軍が指示した労働組合組織化であるから、政府の下部組織では、そこまでやらなければ身が危ないと思っていたかもしれない。

もちろん、戦前に労働運動の伝統をもつ事業所では、その経験をもつ活動家を中心にして自主的に労働組合を結成する例もあった。また、経営側主導で、外部の干渉を受ける前に組合を結成した例もある。労働運動の経験のない労働者が労働組合のことを聞きつけて、みようみまねで組合を作った例も多い。全織同盟史（第二巻32－33ページ）に紹介されている1945－46年の小泉製麻労組の結成のいきさつは、興味深い。

「十二月に入りみんななんとかせねばと話し合っていたとき、ダンロップ労働組合が越年資金を獲得したことが新聞に大きく出ました。その記事を一様にもちよって組合作りを話し合ったのが、（中略）時の伍長（今の助手）数名であったが、組合を作ることについては仲々意見がまとまらず、越年資金要求については、時の伍長全員賛成であったので、休憩時間を利用して工員全員が地下に集まり、岩本君がダンロップの例を報告して、とにかく要求しようという話をしますが、仲々岩本君の近くにみんな寄ってきません。会社の幹部が通るたびに、サッと柱にかくれる者、一階に走る者、机の下にもぐる者、皆逃げ腰の状態でした。」その後、近所に住む総同盟の運動家に相談し、組合を結成してから要求を出すようにと指導され、紆余曲折をへて1946年１月25日、労働組合が結成されることになった。占領軍の民主化方針や、労働組合法制定の報道などもなされていたが、現場では、必ずしもすぐにそうした方針を理解し、信頼するに至ってはいなかったことがわかる。

日本社会を民主化し、二度と対外戦争を引き起こすようなことがないようにしようという占領軍の意図は明確に示され、至上命題となっていた。そのための５本柱の一つが労働民主化＝労働組合組織化であった。そのことが戦後の労働組合組織化運動に与えた影響の大きさは疑う余地がない。だが、占領軍は、どのような労働組合運動の育成を考えていたのだろうか。アメリカでの直近の経験が参照されたであろうし、アメリカ風の団体交渉を基軸とする集団的労使関係の確立を目指すのが自然な対処であろう。だが、1945年の労働組合法の制定過程において、ＧＨＱは、基本的に日本政府が設置した労務法制審議委員会の手になる法案を受け入れ、いくつかの干渉はおこなったが、アメリカ式の労働組合法制を日本で再現しようとしたわけではなかった。ワグナー法の核心である交渉単位制も、排他的代表権も押し付けようとはしなかった。結果的に、できあがった労働組合法は、労働組合組織の在り方について、当事者の高い自由度を認める法律となった。そして、この法律の下で、海運業や建設業などを除き、企業別組合が一般的な組織形態となった。

滝田が考えたように、占領政策として、産業別組合が労働組合本来のありかたであり、企業別組合は、御用組合に堕するおそれがあるから認めない、というような方針を示していたら、どういうことになっただろうか。絶対的権力者の指示であるから、企業別組合のかわりに産業別組合が作られ、各企業・事業所には、その支部が作られることになったのではなかろうか。

これは荒唐無稽な想定ではない。ニューディール期アメリカの経験では、最初の労使関係法制である全国産業復興法（National Industry Recovery Act）で団体交渉権を保証したが、結果として、それ以前に存在した従業員代表制と会社組合（company union）が勢力を拡大し、たとえば鉄鋼業では、労働者の90％が従業員代表制・会社組合によってカバーされる事態となった。この事態の背後に会社側の策動があると考えたニューディール推進者は、ワグナー法によって、全国労働関係委員会（ＮＬＲＢ）管轄の下での多数決原理による排他的交渉代表選出という枠組みを採用した。ＮＬＲＢは会社組合に対する会社の承認を取り消し、

交渉代表選挙によって「真正の」労働組合、すなわち産業別組合の支部が確立されるという経過をたどった（仁田、1998）。そうしたアメリカの歴史的経験を踏まえれば、単に「労働組合を組織せよ」というだけでなく、「どのような労働組合を組織せよ」と言わなければ、一貫性がなかったという批評は十分成り立ちうる。

戦後民主化は、軍事占領して戦争責任者を処罰するだけでなく、社会の在り方を根こそぎかえて、民主的な社会にしようという「外からの、上からの革命」であったが、肝心な「どのような労働組合か」を明らかにしない、いわば綱領なき革命であったということになるかもしれない。この不備は、1946年２月に来日し、７月に報告書を提出したＧＨＱ労働諮問委員会によって早くも指摘されていた。同委員会の勧告の焦点は、カンパニー・ユニオン排除のために支配介入を排除し、排他的交渉代表制を採用することであった（竹前、1982：252－254ページ）。この勧告は、1949年の労組法改正過程に反映されることになるが、すでに確立した企業別組合を基本とする日本の労働組合組織を抜本的に変えることにはならず、硬直的な経費援助禁止などによって、労働組合運動をやりにくくさせるという効果をもつにとどまったといえる。

このような事態となった背景事情の一つは、戦前において労働組合法制が成立せず、労働組合を法認した場合に、どのような労働組合運動が形成されるか、経験的に確認されていなかったことである。戦前においても「企業別組合」（縦断組合と呼ばれた）は存在したが、あらゆる種類の労働組合が強権によって抑圧されていたために、大きく広がることはなかった。総同盟など外部の組合が働きかけ、まず少数の組合員を組織し、それが従業員の組織化を進めて総同盟傘下の労働組合ないし、支部を結成するというのが一般的なルートであった。多くは事業所・企業単位に結成された労働組合も、企業・事業所名を冠するものは少なく、地域名や、産業名を名乗ることが多かった。組合役員として公然化することは、対会社、対治安当局の両面で危険が大きかったから、少なくとも当初は、総同盟などの外部者が役員として名前を出すことが多かった。

そのような状況の中でも、1926年、1931年と２回あった労働組合法制定機会のいずれかが現実化していたら、どうだっただろうか。労働市場の在り方からして、戦後におけるように、企業別組合（縦断組合）が一般的になったかもしれない。そうなっていたら、戦後の労働立法において、労働運動指導者は、これを防止するような条項を挿入することを考慮しただろう。占領軍もそのような状況への対応を考えて労働民主化政策を進めたかもしれない。

(4)　企業別組合と組織者側の指導方針：総同盟の場合

滝田のもう一つの疑問は、戦後直後期における労働運動指導者の対応に関するものである。

「占領軍当局者がその点配慮がなかったとするなら、日本労働運動の先覚者たちが、組織はこうすれば強くなるものだと指導すれば、白紙のような労働組合は、その指導の色に染まっていったにちがいなかったとも考えられるのだ。」どうして当時の指導者たちがそうしてくれなかったのか、という思いがにじみ出ている。滝田自身、戦前の運動経験は全くなく、ただの技術屋であったのだが、1946年春のある日、日清紡本社に人事部長の紹介で来訪した松岡駒吉の話を聞いて、豁然として労働運動に目覚め、日清紡労組結成の中心人物となったのである（滝田、1972：204－206ページ）。あのとき、どうして総同盟繊維労働組合日清紡支部を作れと指導してくれなかったのかと、亡き松岡に疑問を呈していることになる。

実際、そのような組織が作られた例もある。戦前総同盟の活動家で、埼玉県で組織化活動を展開していた井堀繁雄の指導により、1945年秋に、埼玉金属労働組合川口支部が結成されている。もちろん、日清紡労組結成時点では、総同盟は結成されておらず、全繊同盟も未結成であった。とはいえ、1946年１月17日の拡大中央準備委員会（1945年10月10日発足）で、「労働組合総同盟」の名称で活動することを決定していたし、さらに1945年10月11日の第二回中央準備委員会で「全国的産業別組織」を目指すことが確認されていたから、松岡が強くそのような指導をしていてもおかしくはない。

上記中央準備委員会で確認された組織方針は、「全国的産業別組織を究極の目標とし、その助長をはかるために」さしあたり、「一企業場一組織とする」、その場合、「原則として都道府県ごとに産業別組合名を使用し、一企業場の組織の名称は、なるべく支部の名称をつける」、「地方の組織準備委員会をなるべく都道府県単位に設置する」というものであった。上記の埼玉金属川口支部は、この組織方針に沿った組織であった。地域支部となっているのは、地域の鋳物工を糾合した組織体であったためであろう。組織化が始まる時点で、すでにして事業所単位の組織をまず作り、それを全国的産業別組織に結集していくという方針が立てられていた。（総同盟五十年史・第三巻：39ページ）戦前の運動経験をもつ総同盟においても、事業所一括の組織化方針が立てられていたことが分かる。金属関係では、それを産業別組織の県単位組織の支部という位置づけで組織する当初の方針を貫いたところもあるが、繊維関係では、事業所というより企業一括で組合を作り、これを産業別全国組織に直接結集していく方針がとられた。

これは、大企業セクターで賃上げ交渉を行ったり、産業復興＝企業再建運動を展開していくときに、企業別結集の必要性が高かったことから、合理的組織方針であったとも言えるが、その際に、全国繊維労働組合企業別支部にして、産別本部の統制力を明確にしておくことはありえたであろう。実際、総同盟の指導者は、企業別組合組織のありかたに危機感を覚え、なんとか産業別組合主導の方向に舵を切ろうと努力した。

1946年５月27－28日に開催された拡大中央委員会では、産別整理方針を提案し、繊維・金属・化学・炭鉱の４部門に産別組合準備会を設けることを決定した。その提案理由のなかで、「現下わが国労働組合は終戦後急速に組織化されたため、その組織形態をみても統一への動きからみても、あまりにも雑然たるものがある。即ち自然発生的に出来上がった工場別従業員組合が多数を占めているのであるが、（中略）このような情勢の下においてはとうてい強力な運動の展開は、困難なことはいうまでもない（中略）われわれは全国的産別単一組合の組織を提唱し、積極的に、これを完成せしめんとする」（全繊同盟史第二巻：48－49ページ）ことを表明した。

続いて５月28－29日に開催された全国繊維産業労働組合同盟組織準備会でも、総同盟の繊維関係担当オルグの富田繁蔵（全繊同盟結成後、総主事に就任）は、「一工場一会社に分散的に組織せられ、あるいは組織されつつある現状は、それがいかに強力な組織とはいえ基本的労働条件をかくとくするためには、余りに微力であります。（中略）団体協約の問題にいたしましても、給与問題の解決にいたしましても各会社はある申し合わせをしていることは事実であります。（中略）資本家団体と団体協約を締結しうる組織と力を必要とするのであります。」と経過説明を行っている。だが、準備会が選んだのは、「全国的単一の産別労働組合の強力なる組織を理想とし、その方針にむかって運動を展開するが、現段階では一大飛躍であって困難な諸事情があるため暫定的措置として、連合会、連盟、協議会又は同盟の形態をとり即時結成」するという妥協的結論であった（全繊同盟史第二巻：53ページ）。

戦前以来の実績を有する総同盟の組織化運動の中では、企業別組合を産別組合に移行させようという努力は行われたが、「諸事情」のため、実現に至らず、企業別組合の連合体として産別組織がつくられていくことになった。全繊同盟史には、諸事情の内容は、詳しく書かれていない。直接組織化に係る事情としては、鐘紡、東洋紡，敷紡など一部の大手企業の労働組合で当初全繊同盟に参加しないものがあり、1947年３月には、これら３組合で日本繊維産業労働組合連合会（日繊連）を結成するなど独自の動きをしていた。これが解散して全繊に合流したのは、1948年１月になってからであった（鐘紡労働組合、1977：２ページ）。そして、より基本的な背景事情として、産別会議との組織競合があったことが最大の問題であっただろう。

(5) 企業別組合と組織者側の指導方針：産別会議の場合

総同盟とならぶ全国組織となった産別会議の組織方針、というより、それを実質的に創出した共産党の労働組合組織方針は、やはり全国的産業別組合の結成を目標とするものであったが、「現在すすんでいる各企業別、地方別労働組合をふくめてこれを促進しつつ『一企業一組合の上にたつ全国的・単一的産業別組合の結成』を目指すものとされたから、総同盟以上に、企業別の結集を肯定的にとらえるものであった（大河内・松尾、1969：103ページ）。共産党の幹部から、企業別組合の急激な組織拡大について、総同盟幹部のような危惧の念が示された例は見当たらない。下から自主的な動きとして進んでいる企業別組合結成を肯定的にとらえ、むしろこれを自らの戦列に糾合していこうという姿勢が鮮明であった。その中で、企業別組合に対する強い統制力をもった産別組合組織、ナショナルセンターを確立していこうとする姿勢は後景に退くことになる。

総同盟関東金属労働組合の組織化に尽力していた明治以来の古参社会主義者である荒畑寒村によると（荒畑、1960：530ページ）、神奈川工場代表者会議において、共産党の労対部幹部であった伊藤憲一が「総同盟は二十万の会員から毎月一円の会費を集め、この二十万円が総同盟のボスを養っている。然るに、工代会議の会費は一人十銭に過ぎない」と非難攻撃した。会議を傍聴していた総同盟の活動家が「総同盟の会費一円は、決定だけでまだ実行されていないばがりでなく、本部費はそのうちの二十銭である。だから、会員が二十万あろうと三十万あろうと、それで二十万円になる訳がない。悪口も攻撃も、事実にもとづいてやったらどうか」と抗議したという。総同盟と工場代表者会議・産別会議が企業別組合獲得競争を行い、しかも、一方が組合費の金額を競争の道具にするような雰囲気のもとで、しっかりした財政的組織的基盤を有する産別組合・ナショナルセンター確立を強く訴えていくことは難しかったに違いない。

1946年８月19－21日に開催された産別会議結成大会では、規約第46条により、会費は、５万人以下の組合は一人当たり20銭、５万人超10万人以下の組合は10銭、10万人超の組合は５銭と定められた。平均値がいくらになったか分からないが、おおむね上記神奈川工代会議のレベルと近かっただろう。水準が低かっただけでなく、組織規模別の会費決定ルールにも問題があった。ふつう、組織人員の多いほうが財政力が豊かであるから、この会費決定ルールは一見非合理的であり、同額にするか、傾斜をつけるなら、逆にするほうが合理的であろう。なぜこのようなルールが採用されたか、当事者による具体的な理由の説明は見当たらない。推測すると、次のようなことではないかと思われる。産別会議結成時点で、10万人以上の組合員を有する加盟組合は、６組合であったが、このうち、全逓（40万人）、国鉄東京（11万8000人）、日本教育労働組合（11万7000人）は官公労、全日通（13万人）も、それ自体が企業別組合である産業別組織であった。これらの組合は、企業別組合の連合体である民間部門の産業別組織（たとえば全日本機器や全日本化学）にくらべて組合費の徴収が容易である。後者では、傘下の企業別組合から上納金を徴収しなければならない。企業別組合は、産業別組織に納入人員の切り下げ（組合用語ではサバ読みと称する）など、納入額の抑制を求め、産業別組織は全国組織に同様の処置を依頼してくるから、実質

的な一人当たり組合費負担は、これらの組織では低くなりがちである。それでは、全逓のような大組合で、それ自身企業別組合であるため徴収能力の高い組織の負担が重くなることになる。それは不公平だという全逓などの言い分をいれて、このような逆傾斜をつけた会費ルールを作ることになったのではないか。

この推測が正しいことを裏付ける直接的証拠はない。ただ、産別会議の会費政策が甘く、加盟組織に対する統制がきかないものであったことは、規約第45条をみればわかる。そこでは、会費を完納できない場合は、理由書を提出して執行委員会の承認を得ることが定められている。このような条項を作ったら、素直に会費を完納しようと考える組合が多数を占めるはずはなかろう。実際の納入状況がどうだったかは、資料も研究もなく、よくわからない。だが、当時の産別会議本部の財政力が豊かなものでなかったことは、いくつかのエピソードからも推測できる。たとえば、萩澤清彦（のち、産別民主化同盟幹部、弁護士、成蹊大学教授、中労委会長）は、東大法学部学生時代に、「法律がわかる人」を探していた産別会議書記局に嘱託として採用され、組織部員として勤務し、組織化や争議の相談にあたっていた。主な仕事は生産管理が違法ではないことを組合と取引先などに説明することだった。労働組合法の解説書も執筆するなど法規対策部的な仕事をしていたが、そうした重要な業務をいかに有能とはいえ、学生アルバイトに任せている状態であったわけである（萩澤、2011：8－9ページ）。

財政面だけでなく、産別会議の組織設計は、全体として緩やかな連合体的性格とされ、本部の組織力・統制力が弱いものだった。

産別会議結成時に、世界労連や米国ＣＩＯなどをモデルに、中央集権的組織としようというアイデアは、産別会議準備会を動かしていた細谷松太（戦前からの労働運動活動家で、産別会議結成後事務局次長）、聴涛克己・小林一之（ともに新聞単一）らには共有されていた。1946年6月4日に開催された第6回準備会に暫定規約案が提出されたが、その内容と、8月結成大会で可決された本規約には大きな違いがあった。組織面、財政面で、後者は、本部の統制力の弱いゆるやかな連合体、前者は、より強力な集権的組織を実現しようとするものであった。たとえば、前者では、執行機関として役員会が置かれ、議長、副議長（3人）のほか、書記局を指導する書記長というポジションが設けられることになっていたが、後者では、10名の幹事会とされ、業務執行統括者は置かず、幹事会の下に事務局を設けて、事務局長を置いたが、事務局長自身は幹事ではなかった。また、前者では、会費は、組合員一人当たり1円（月収200円未満の組合員が過半数を占める組合については、50銭）とされていたが、後者では、上に述べたように組織規模に逆比例して5銭－20銭とされた。

これは、共産党本部の徳田書記長が産別会議を、加盟組合の自主性を尊重し、ゆるやかな会議体にするという方針を強く主張したためだとされる（労働省、1951：534ページ）。産別会議書記局の初期主要メンバーの一人であった齋藤一郎によれば、「準備会の用意した規約草案では中央集権組織となっていたが、徳田書記長は労働組合を中央集権的な組織にするときはボスが発生し、党のいうことをきかない組織になるとして反対し、あらためさした」のだという。「党は単産あるいは単組の党グループをにぎってさえいれば、それだけで組合を指導できるものと考えた」と、齋藤は批評している（齋藤、1956：64ページ）。当時の共産党組織は、労働組合の急激な組織拡大に歩調を合わせて急成長し、強大な組織となっていたから、労働組合の組織が強い統制力を持たなくても、共産党の党内統制力によってこれを代替できると考えていたのだろう。

それと同時に、結成大会の規約審議では、しつこいほど、「加盟組合の自主性」を強調し、総同盟を念頭においた「ボス化防止」の主張がなされた。規約案審議の過程で、「産別会議は各種産業ごとに結成された産業別労働組合による全国的全産業的な共同斗争を目的とし、加盟単一組合の自主性を拘束しない」ことが提案者側から明らかにされた。この性格付けは、1947年7月の第2回臨時大会において、規約第2条として正式に採択されることになる。すなわち、「この組織は加盟組合の全国的・地方的全産業的に共通した利益に基いて一致の行動をとるための組織である。しかし、加盟組合の自主性は保証される。」議長には、新聞単一の聴涛克己、事務局長には電産協の佐藤泰三が就任した。実質的に産別書記局を動かす細谷は、事務局次長という肩書で活動することになった。徳田は、党組織による労働組合コントロールを確保するという観点とともに、全国に澎湃と沸き起こってきた企業別組合の代表役員たちの歓心を買い、自らの隊列に糾合していくことを最優先していた。総同盟を動かしていた戦前以来のプロの運動家の指導性に対して違和感をもつ戦後派企業別組合幹部には、こうした下部組織の自主性という呼びかけは、心地よいものであったに違いない。

共産党・徳田のこうした企業別組合リーダーへの配慮は、たとえば、1946年2月新聞単一結成時に、その執行委員長に、読売従組組合長の鈴木東民ではなく、朝日新聞従組委員長であった聴涛を選んだことにも見て取ることができる。戦後労働運動をキックオフした読売争議の指導者であり、共産党員でもあった鈴木が当然新聞単一のリーダーとなるべきところであったが、そうはならなかった。読売従組書記長で、共産党フラクションのキャップであった増山太助の証言によれば、聴涛は当時共産党員ではなく、新聞単一結成時に、産別会議結成というよりは総同盟に合流することに興味を示していた。そこで、徳田は、鈴木ではなく聴涛を委員長とすることにより、これを共産党・産別陣営の側に引き寄せようとしたのだという（増山、2008年）。

産別会議は、全国的産業別単一組合の結集体となることを原則として掲げ、産別自身の調査では、旗振り役の新聞

単一をはじめ、多くの参加組合が全国的産業別単一組合として分類されている。その中には、全逓や全日通のように単なる企業別組合をそのように名付けているだけのものもあるが、全日本炭鉱労働組合（全炭）や全日本機器労働組合準備会（機器）のように複数の企業別組合を結集した産業別組織を単一と呼んでいる例もある。だが、これらの「単一」組織の実情は、ほとんどが企業別組合の寄せ集めであって、産業別組織の「支部」という名称を与えれば、すなわち産業別単一組合が出来上がるというものではなかった。

1946年2月9日に結成された日本新聞通信労働組合（略称新聞単一）は、個人単位の加盟を原則とし、企業別組合を産別単一の支部に組織替えしたもので、モデルケースとして注目された。新聞単一が規模が小さいにも関わらず（産別会議結成時点で3万人弱）産別会議準備会の中心組織となり、初代の産別会議議長を輩出（聴涛）するに至ったのも、こうした組織結成経緯によるところが大きかったと考えられる。もともと、産業別単一組織を首唱したのは、総同盟であり、新聞単一結成は、一面において、総同盟の組織方針を実現するものであった。これにくらべると、3月以降に進展した全繊同盟結成では、様々な議論はあったが、結局産業別単一組織は断念し、企業別組合の産業別連合体を選んだ。

新聞単一は、1946年6月に発生した読売新聞第二次争議（GHQ新聞課の介入をきっかけとする組合幹部解雇問題）への対応をめぐって組織混乱を生じ、産別組織として強力な闘いを組織することはできなかった。1946年10月には、いわゆる産別会議十月闘争の一環として、読売新聞争議支援を主たる課題に掲げた新聞放送ゼネストを決議し、指令を発したが、10月5日決行直前になって主要紙の支部はいずれもスト突入を回避し、放送支部（NHK）や地方紙のストはあったが、新聞ゼネストは失敗に終わった。産別単一組織の建前だけで組合員個人の行動を統制できるわけではなく、実質的には同情ストとなる争議の必要性を組合員一人一人に納得させなければ、新聞を止めるストライキを決行することはできない。党グループのベルトを動かせば機関会議で賛成を得ることはできるかもしれないが、実際にストを実行する組合員大衆の不安感に直面したときに、大多数を納得させる組織力はなかった。朝日支部では、「個人加入の建前から言って職場だけのストに入ることも可能であるとの意見が出てきて、東京印刷局の一部だけの職場ストが計画されたが、業務局からの阻止運動によって果たさなかった。」（全日本新聞労働組合朝日支部・全朝日新聞労働組合合同馘首対策委員会、1953：12－13ページ）。

新聞ゼネストの失敗に加えて1947年2・1ゼネストの失敗により、組織動揺が起こり、1948年には新聞単一は解散し、全日本新聞労働組合（全新聞）が発足した。全新聞は、個人加盟の産別単一組織という原則を維持したが、産別脱退派の主張に配慮して産別会議には加盟しなかった。読売争議に際して刷新派を主体に結成された読売新聞の組合は参加したが、個人加盟原則を崩して団体加盟を認めるよう主張した毎日の組合（1947年3月に産別会議脱退と団体加入を主張し、新聞単一を脱退していた）は、全新聞に加入しなかった。1950年6月には新聞労連が結成され、企業別組合の連合体としての産別組織に移行し、産別単一の理想は、ここに潰えることになった。

産別会議加盟組合のうち、産別単一組織の理念にたつ組織に移行し、産業の背景事情にも助けられて実質的に傘下組織に対する統制力をもつ産別組織を確立したのが電産（日本電気産業労働組合）である。戦争終結時の電力産業の産業組織は、電力国家管理政策のもと、民間電力会社が保有する発電設備を単一の特殊会社日本発送電に出資させ、発電を一元化するとともに、全国9配電会社により需要家に配電させる体制となっていた。電力価格は統制され、全国一律とされた。日本発送電が配電各社に売る日発料金の決定は、政策的配慮をもって行われた。戦後、1947年には、日本発送電と9配電会社の間で損益をプール計算する仕組みが確立され、電力各社の経営自主性は弱体化された。

電力各社では、1945年中に職場ごとに労働組合結成の動きが進み、12月には企業単位の結集（単一組合または連合体）が始まった。1946年1月26日には2万人以上の組合員を組織する日発従組（日本発送電従業員組合）が結成された。配電各社でも企業単位の従業員組織が結成され、その上に立って、産業別単一組織の形成が模索された。1946年3月6－7日に開催された単一組合結成懇談会では、当面、協議会とすることが決定され、4月7日電産協（日本電気産業労働組合協議会）が結成された。電産協では、常任協議会（日発3人、配電各2人）が毎月開催され、全国に散在する組合組織を統合して共同行動させる組織運営上の要とされた。戦後賃金闘争史上有名な電産型賃金を立案し、それを前面に立てた1946年10月－11月のいわゆる電産十月闘争を遂行したのは電産協である。名称は協議会であったが、強い統制力を発揮した。

そうした運動の実績を踏まえ、1947年5月に単一組合電産（日本電気産業労働組合）が結成された。日本発送電と配電9社の従業員からなるという組織構造の特質と、上記のような電気産業国家統制の産業組織の特徴から、統一的組織運営を成立させやすい条件を有していたとはいえ、他の産別傘下の産業別組織（公務員組合など、企業別組合＝産業別組織型の組織を除く）と比較すると、比べものにならない強力な組織を確立することに成功した。その組織力・統制力を端的に示すのは、組合財政の在り方である。

電産の規約51条によれば、組合員の支払うべき組合費は、平均基本給の2％である。全額を中央本部の勘定に入れ（52条）、地方本部、支部、分会に配分される組合費は、本部から配当される。組合費のうち、本部費として総額の10分の3以内と定め（57条）、その中から闘争基金を積み立てることとされた。支部・分会への配分額は、地方本部が決

めるものとされた（57条)。規約原案では、本部配当分が3分の1とされていたが、結成大会前の中央執行委員会で、224対223という一票差で否決され、本部5分の1（関東案)、4分の1（四国案)、10分の3（東北案）という三案のうち、東北案が採択されたのだという。河西（2007年）は、「口では単一を唱えながら、組合費問題をみても、その半数近くは地方重視を考えていた」（27ページ）とのコメントを残している。

しかし、1946年12月の賃金協定で、基本給は、本人給（30歳890円)、能力給（400円)、勤続給（平均値不明）を合計したものであり、平均1200円程度になっていたはずであるから、その2％といえば、24円である。これ自体、当時の水準でいえば、相当高い。そして％で定めているから、インフレ対応で賃金が上がれば、自動的に組合費も上がる。また、24円のうち、本部費10分の3は、7円20銭になる。これは、当時の他の産業別組織の財布にはいった組合費の水準をはるかに超えるものであった。

たとえば、同じ産別会議の全電工は、規約57条で、組合費を定めているが、総額については記載がない。傘下の分会（事業所単位）ごとに違っていたと考えられる。本部費は一人2円である。都道府県支部費は1円、分会費、支部費は独自に決めてよいとなっているから、要するに事業所別組合が独自に決定し、そのなかから、本部に2円を上納していたということである。全鉄労も本部費2円。全日化は組合費の金額不明だが、支部分会の経費は所属組合が負担（38条）といった具合であるから、いったいどこが産別単一組織なのか、疑わしいものばかりである。全日本機器は、その中で、規約43条において、分会費6円、支部費5円、本部費4円と定めているから、一応末端までの組合費を産別規約で定めている。だが、支部費、分会費については、それぞれの大会決議で増減できるとされているから、事業所別単位組合の財政自主権が存在することは明らかである。

これらの偽装産別「単一」組合と比較すると、電産の規約は、産別単一の会計原則を明確に定め、しかも、本部費を抜きんでて高い水準に設定しているから、内部運営においてさまざまな利害対立が存在したにしても、真正の単一組織と名乗ることができる状態であった。このような組織力をもっていたからこそ、昭和24年の労組法改正で、人件費にかかる経費援助が厳禁され、また、共産派がレッド・パージによって追放されたあとも、民同派の指導体制の下で、組織を維持し、1952年の電産炭労の賃金闘争渦中に分裂するまでは、十分な活動力を保つことができたのだと言えよう。

ちなみに、全繊同盟の結成時の本部会費は、一人当たり50銭で、うち10銭は総同盟会費であった。結成から数年は、組合費の未納のため、赤字決算となったことを全繊同盟史は報告している。

このように強い統制力を誇った電産も、1951年の電力民営化・日発解体と9地域電力会社への分割という電力再編成に際して、日発というつっかい棒を失い、地域利害の調整能力を欠いたまま1952年の大闘争に突入し、組織の動揺をきたして、分裂を生じ、結局、一部を残して9電力体制に対応する9電力組合の連合体（電労連）に移行することになる。電産の経験は、日本における産別単一組織の限界と企業別組合の根強さを労働運動関係者に強く印象づけるものとなった。

2　戦後直後型労働運動の展開とその解体

(1)　運動展開を支えたもの

以上みてきたように、組織や財政における体制整備が進んでいないのに、戦後直後の労働運動が数々の大闘争を組織しえたのは、なぜだろうか。1947年2・1ゼネストは、占領軍が直接介入によってかろうじて抑え込んだが、文字通りの全国無期限ゼネスト突入寸前まで突き進んだ。

もちろん、敗戦国に起こりがちなハイパーインフレのために、生活が困窮していたから、特段扇動や統制を行わなくとも下から運動が盛り上がり、運動指導部は、傘下単組の脱落を心配する必要がなかったという事情はある。しかし、2・1ストの前段の1946年十月闘争において、組織力不十分のために失敗した新聞ゼネスト、強力な組織に支えられた電産協の闘争成功という対照的な例がみられたように、闘争には相手があるから、いくら下からの盛り上がりがあっても、その勢いを適切な行動に組織しなければ、成果を得られない。

経営側が占領軍の経済改革と戦争責任追及によって弱体化していたという事情もあった。経営者の組織的結集は、占領軍の意向で抑えられ、1948年になってようやく日経連（日本経営者団体連盟）の結成が認められたことに示されるように、戦後の労働攻勢に、経営者側は、組織的対抗力をもたず、一方的に押される状況であった。

2・1ゼネストに立ち返って考えると、この闘争がもともと公務員の賃上げ要求から始まったことが重要である。戦後の労働運動において最も戦闘力をもち、影響力をもっていたのは、電産を除けば、国鉄や全逓などの公務員現業組合であった。のちの公労協の主力組合である。民間産業のように傘下企業別組合の足並みをそろえる苦労もなく、また、政府のインフレ政策の手段としての賃上げ抑制政策の最大の被害者であったから、闘争意欲は旺盛であった。2・1スト中止後、占領軍主導で導入されたベース賃金方式（今日にベア＝ベースアップの略語で名残を残している）において、民間の業種別平均賃金算定に基づき、公務員の平均賃金ベースがそれらの平均値に設定されたが、民間の賃金統制は、必ずしも強力なものでなく、公務員は政府の手で硬直的に統制された。物価の抑制には失敗し、闇市場での物価は高騰していたから、公務員が怒り心頭に発した

のは無理からぬ事態であった。

産業は、甚大な戦争被害を受けており、戦争経済から平和経済への移行にともなう雇用保障闘争も重要な課題であった。ここでも、公務員、ないし公共部門労働者は、重要な役割を果たした。戦後最初の大規模な解雇反対闘争は、1946年の国鉄と海員の争議であったが、国鉄は公務員、海員も船舶運営会という戦時期に設立された特殊法人の職員であった。闘争は、政府の関連予算カットに端を発した大量解雇に反対するものであった。敗戦国政府は、到底親方日の丸たりえない状況であった。両闘争とも、途中組合分裂が起こり、混乱するが、産業別組織が企業別組合の統制を失うパターンではなく、内部の利害対立（ベテラン職員と戦時徴用若手職員の対立など）と左右の運動路線対立が絡み合って生じたものであり、分裂を抱えつつも、両闘争は勝利を収め、解雇を撤回させることに成功した。

そして、なんといっても強大な権力を有する占領軍が労働組合運動の保護・拡大を重視し、時々の行きすぎにブレーキをかけはしたが、民主化の担い手である労働組合をサポートする姿勢を明確にしていたから、経営側の反攻も限定されたものであり、組合員も自分たちの運動に対する確信を失わず、攻勢を続けることができた。

⑵　占領政策転換と戦後直後型労働運動の解体

占領軍の方針が大きく転換したのは、1948年である。7月にはマッカーサー書簡を発して公務員の争議権を全面的にはく奪した。この措置をめぐって、労働民主化の守護神であったＧＨＱ経済科学局労働課のキレン課長が抗議辞任して帰国してしまったことは、占領政策転換の潮目を示すものであった。 民間分野では、1948年12月に米国政府が日本経済の早期自立を求める経済九原則を占領政策の基本方針とした。労働民主化よりも、産業の秩序とインフレ経済の解消が優先されることになった。これに基づいて、1949年占領軍主導で労働組合法が改正され、人件費を中心とする使用者の労働組合に対する経費援助厳格禁止や労働協約自動更新の無効化（解雇防止のための人事同意約款が無効にされた）など、それまでの労働慣行を法律で強制的に転換する政策がとられた。労働組合は大きな打撃を受け、無協約の労使関係が広がった。

経済政策では、1949年2月に米国の銀行家ドッジが公使として着任し、経済改革を進めた。赤字財政を禁じ、企業への補助金・公的融資を停止するなどの財政金融政策だけでなく、戦時以来の統制経済を解体して市場経済への一挙的転換、ポスト社会主義経済政策にいうショック・セラピーを断行した。経済九原則では、その一つとして「価格統制の拡大強化」がうたわれていたから、それとは全く異なる政策を実行したことになる。この結果、企業の競争条件・価格構造が激変して倒産や事業閉鎖が続出し、大量解雇が行われた。解雇は民間部門だけでなく、公共部門でも実行された。国鉄で9万5000人、郵政・電通両省で2万6500人のほか、各行政官庁、地方公共団体でも行政整理が実施された。こうした大量解雇時には、労組法の規定にも関わらず、組合役員等が狙い撃ちで解雇される事案が目立った。

最後の打撃は、1950年6月の朝鮮戦争勃発をうけて、占領軍の指示により7月から始まったレッド・パージであった。共産党員またはその同調者に対する「企業防衛解雇」は、新聞・放送分野に始まり、全産業にひろがった。産別会議傘下だけでなく、多くの組合で中心的な左派活動家として活躍してきた共産党系の組合員たちが有無をいわせず解雇された。全国で1万人がパージされたという。

占領政策転換によって、1946年から1948年にかけてあれほど急拡大し、大きな力を振るった労働運動がガラガラと瓦解していった。1948年6月に667万人、1949年6月にも665万を記録していた組合員数がわずか2年後の1951年6月には、568万人に激減した。戦後労働運動をけん引した産別会議の組織人員は、1947年11月の第三回大会で公称220万人とピークを記録したのち、1948年11月120万人、1949年11月77万人、1950年末にはわずか11万人に減少し、三年間でナショナルセンターとしては、ほぼ壊滅した。

組織人員数の減少だけでなく、残存した組織内においても、組合員の士気が減退し、労働組合への信頼感は低下して、組織の空洞化が進んだ。日本鋼管鶴見製鉄所労組の一婦人部員は、次のように当時の状況を振り返っている。「はたらく者が、はたらく場所をとられて、一体どうして生きていけばいいのだろう。組合運動に口をはさむと、いつまた、あのパージがやってきて、ひっかけられるかもしれない。パージにかかるのは、単にその職場をやめさせられるだけではなく、どんな企業からもしめだされるその頃の状態だった。私も自分の首を心配した。私は党員でもなく、まして、もしかすると一緒にやられるかもしれないといわれていた組合の活動家でもなかった。しかし、どんな人でも自分の身を心配せずにいられないような暗い空気が会社中を覆っていた。」（鶴鉄労働運動史：267ページ）産別会議の中心組合の一つとして輝かしい戦歴を残す鶴鉄労組にも組合不要論があらわれ、組合運動は幹部任せのものになっていた。そして、1952年9月第16期の組合役員選挙には、委員長に立候補しようとする者がいない状態になっていた。

⑶　抵抗と敗北、そして外からの評価

このような占領政策転換による労働運動の抑圧に対して、日本の労働者が抵抗を示さなかったわけではない。さまざまな闘いが行われたが、そのなかで、政策転換に最も激しく抵抗したのは、1948年国鉄・全逓の職場離脱闘争であった。その口火を切ったのは、国鉄労組旭川支部新得機関区分会の青年労働者たちであった。この機関区の管内には、悪名高い狩勝トンネルがあった。旧式トンネルで、953メートルの長さをもち、また勾配が急であったので、当時の蒸気機関車でこれを乗り切ることは容易でなく、煙に巻かれて乗員が窒息することもまれでなかった。分会では、1948

年4月よりトンネル改善を要求して5月3日より三割減車闘争を行っていた。ところが、マッカーサー書簡に基づく政令201号が7月31日公布され、争議行為が禁止されたので、分会はやむなく減車闘争を中止して定数車引に復した。だが、その第一列車で乗員2名の窒息が発生した。憤激した青年組合員が職場を離脱して北海道各地に飛び、オルグ活動を行った。組合の正規の指令によらない一種の山猫ストであるが、組合が政令201号に対してなんら有効な抵抗闘争の方針を示せないなかで、北海道全土、そして全国各地に飛び火し、ひろがった。国鉄職員局調べによると、国鉄の職場離脱者数は、1489名、うち復帰者は481名に過ぎず、1002名が免職処分となり、逮捕状が出たもの1017名、検束者584名に上った。8月中の職場離脱による列車運休は、2695に上った。離脱者の多くが機関士など乗務員であったため、列車運行への影響は大きなものになった。9月2日になってようやく国労各派の指導者による会合が行われ、職場離脱防止の方針が確認されて収束に向かうが、免職者数に示されるように、大きな犠牲をともなう闘争となった（法政大学大原社会問題研究所、1971：202－205ページ）。

だが、職場離脱の闘いは、組織の総力を傾けたものではなく、一部の青年労働者たちの突出した闘いであった。犠牲は大きく、勝ち得たものは乏しかった。それに続く、1949年大規模行政整理に対する闘いについても、争議権を奪われており、また、松川事件のような奇怪な事件によって闘う気構えをそらされるということも起きたが、ほとんど抵抗行動を組織することができないまま、ずるずると敗北に追い込まれた。こうした急激な運動低落をみた外部の人々が労働運動に強い失望感を抱いたのは不思議ではない。

代表的な労働知識人の一人で、日本における労働法研究の創始者の一人でもあり、戦後は「労働委員会の父」とも呼ばれた末弘厳太郎は、1950年刊行の『日本労働組合運動史』序論第3項「組合運動の将来」において、次のように述べる。「明治維新このかた強力に持続せしめられた絶対主義的政治のもとに、習慣づけられた日本人一般の自治能力の不足は、（中略）見逃すことのできない最も重要な因子である。日本人は敗戦に至るまで自由を与えられなかった。自由の価値を理解しないのみならず、自由の使い方も知らない。自由の原理の上に、他人との協力によって自律的社会秩序を作る能力をもっていない。彼らは一般に上からの命令によって人を動かし、また上からの指導によって動くことに慣れているから、労働者が自力で組合の内部自治を作り上げる能力をもたない」（4ページ）。末弘の絶望感は、労働運動の低落だけでなく、その昂揚を作りだした共産党・産別系の運動そのものへの不信感によっても強められていた。

もう一人の代表的労働知識人として、社会政策論の代表的研究者であった大河内一男を取り上げよう。大河内は、その著書『戦後日本の労働運動』（1955年）において、次のように述べる。

「事実において占領政策開始の初期の数か年を通じて、労働組合活動が勧奨され、その設立や活動が保護されていた事実は否定できない。」と指摘した上で、「敗戦後の日本の労働者は、いかほど彼らがインフレに追われ、食糧危機や生活難に当面したとしても、ただそれだけの理由では、これほどまで組合運動を推進できたとは考えられない。また戦後の労働者は、戦時中の弾圧立法が取除かれたとしても、ただそれだけで、かくも躍進的な組合の活動を推し進め、これほど果敢な闘争を展開するとは考えられないことであった。むしろ占領政策が自生的には機の熟していた日本の労働運動に対して、どのような態度をとったかがすべてを左右した。」（51－53ページ）と断定する。その証明は、占領政策が転換したあとの手のひらをかえすような労働運動の失速と没落であった。

大河内は、さらに踏み込んでいう。「言葉をかえるなら、時の権力に対する抵抗力においていちじるしく卑屈である点に、日本の労働者、というより日本人自身の、特殊性格を見出すことができるのではないか。時の権力に弱いという日本人の事大思想は、労働階級の場合にも、不幸にして、色濃くあらわれている。」（54ページ）

末弘や大河内は、戦後改革のなかで、民主主義的な社会の担い手として登場してきた労働組合に大きな期待を抱き、その健全な伸張を希望していたのだが、それが打ち砕かれ、運動の指導者ばかりでなく、担い手である労働者のありようについても疑問をいだくことになった。このような労働者たちは、自らの力で労働運動を再建することができるのか、懐疑的ならざるをえなかったと言えよう。

3　日本型労働組合運動の形成：第四期労働組合（再）組織化運動

1949年から1950年にかけて沈滞の極みに落ち込んだ労働運動の再建は、上から、そして下から動き始めた。

(1)　総評結成と産業別整理

上からの動きは、ナショナルセンターの再編統一から始まった。二大ナショナルセンターの一方であった産別会議が壊滅したのだから、残る総同盟が旧産別会議系の組合を吸収して一大センターとなるという道筋が当然考えられた。旧産別会議の中から反旗を翻した細谷松太をリーダーとする産別民主化同盟（通称民同）が総同盟と合流して新しいセンターの担い手になるという筋書きもありえた。実際、1949年2月には、総同盟、産別民同、国鉄民同が呼びかけて、全日本労働組合会議（全労会議）準備会結成大会が開かれ、日教組、全逓、炭労、私鉄総連、電産、自治労連、全日通、日放労などが参加した。大会では、前年10月の総同盟第3回大会で総主事に選出された高野実が経過報告を行っている。産別民同は、1949年12月全国産業別労働組合連合（通称新産別）を結成したが、組織人員は公称32万人

にとどまり、それも、機関決定による加盟人員は限られていた。(ものがたり戦後労働運動史刊行委員会編、1997：265ページ)

しかし、労働戦線再編統一は、こうした上からのイニシアチブでは進まなかった。重要な動きは、主要な産別組織の側から起きた。1949年11月1日に、私鉄総連の提唱で、炭労、全鉱、全日通、硫労連(のち、合化労連に発展)など、総同盟にも産別会議、ないし新産別(産別民同)にもくわわっていない中立系の産別組織が集まった。

ここで、とくに重要であったのは、炭労の動きであったと思われる。戦後直後期に、国内エネルギー資源としての石炭生産を担い、傾斜生産方式と呼ばれた経済復興政策の中でも重要な位置を与えられていた石炭業の労働運動は、統一的な産別組織をなかなか形成することができなかった。大きく分ければ、産別系の組合(当初全炭、のち全石炭)、総同盟系の日鉱、そして、どちらにも属さない三井鉱山などの大手組合グループ(炭連という組織を作った)の3グループに分かれ、統一行動に困難をきたしていた。これが統一に向かう実質的な動きは、1947年10月日本炭鉱労働組合同盟(略称炭労)結成に始まる。これは、炭連系と日鉱系組合が共同で立ち上げた組織で、当初18万人弱の組織であり、共産党系の全石炭と拮抗する人員数をもつだけであったが、1948年6月には中立系の組合の参加などにより、23万人を組織することになった。同月の第5回大会で名称を日本炭鉱労働組合連合会(略称は炭労)に変更し、協議体から連合体に強化された。

他方、全石炭は、産別系の運動が失墜する状況のなかで、組織低落が続いていたが、ついに1949年3月には自ら解散し、北海道などの傘下単組が炭労に加盟していくことになった。この結果、炭労という組織において、実質的な産業別統一組織が実現する形勢となった。だが、上記の全労会議準備をめぐる動きについて、炭労内部での意見対立が生じ、同年9月20－24日に開催された第4回臨時大会は、流会となり、11月18日に再開された臨時大会で、総同盟系の日鉱グループが全労会議即時加盟、炭労の組織単一化反対を主張して容れられず、退場して、組織は分裂するに至った。最も重要な争点は、炭労の単一化(といっても、現実には、事業所別組合が炭労のもとに、結集するということであったが)であった。つまり、総同盟の組織としての日鉱が解散して、傘下の単組が同じ立場で、炭労に加わるということを求めるものであった。これを実行しないと、単組は、二重に上部団体費を払うことになるから、日鉱の傘下組合は、炭労会費の値上げを受け入れられない。そうすると、それ以外の単組は、炭労組織強化のために上部団体費を上げたいと思っても実現できないわけである。総同盟・日鉱は、企業別組合ないし事業所別組合を産業ごとに網羅的に結集し、その統一行動によって企業の枠を超えた労働条件の標準化を目指そうとする運動にとっての桎梏となっていた。

折から、1949年3月以降進んでいたドッジ・ラインによる経済改革によって、石炭産業では、7月には補給金が廃止され、9月には価格統制ほか、すべての統制が撤廃され、配炭公団は廃止された。市場での自由競争の時代になったのである。この結果、生産条件の悪い弱小炭鉱の多くが市場から退出し、大手炭鉱間の競争は激化した。このような状況に対処すべく、大手炭鉱は、企業別連合会の組織を強化するとともに、それらが共闘することによって、労働条件を確保していく必要に迫られることになった。このような事情は、多くの産業に共通していたから、新たなナショナルセンターの構築は、「産業別整理」と並行するものとなり、総同盟を含む労働組合組織の全面的再編成をともなうものとならざるをえなかった(炭労に関する記述は、隅谷、1954年を参照した)。

1950年7月11－12日総評結成大会が開催されるが、その前後にかけて、その後の労働運動の中心となる産業別組織が結成されている。同年4月には単一組織としての炭労(日本炭鉱労働組合)が結成された。総評結成大会後、同年12月には合化労連(合成化学産業労働組合連合会)、1951年3月には、鉄鋼労連(日本鉄鋼産業労働組合連合会)が結成された。だが、既存、新設の産業別組織の総評結集は、必ずしも順調に進んだわけではなく、主要民間産別組織のうち、炭労は結成大会に正式メンバーとして参加したが、1949年11月の統一準備会提唱組合であった私鉄総連は、1950年7月の第6回大会では総評加盟を決定できず、11月に臨時大会を開いて、ようやく総評加盟を決定した。電産は、1950年8月10日から民同派執行部が組合員再登録を行って、共産党系活動家を排除し、また折からのレッド・パージもあって、10月末に再建大会を開き、ここで、産別会議脱退、総評加盟促進を決定した。

最初の労働戦線統一舞台としての総評が確立したのは、120万人の加盟人員をもって総評結成大会に加わっていた総同盟が組織を解体し(1950年11月第5回大会)、傘下の産別組織、企業・事業所別単組が直接総評加盟組織となることによってであった。しかし、総同盟解体に反対する勢力もあり、総同盟解体を認めず、少数勢力となったが総同盟の組織を継続するとした。ここに、最初の労働戦線統一は、分裂の萌芽を残しつつ実現することになった。

総評は、1951年3月の第二回大会で、総同盟総主事だった高野実を事務局長に選出し、組織体制の整備も進んで、活動力を高めた。また、GHQの肝いりで労働戦線統一を進めてきた総評だが、朝鮮半島で激戦が続く状況のなかで、労働運動においても国際平和をめぐる対応が焦点となり、ソ連を含む交戦国との全面講和や、再軍備反対などを求める平和四原則が総評大会で可決されるなど、政治闘争方針が運動の活性化につながったが、総評結集推進勢力であった民同・社会党内部の亀裂をも生み、ここにも労働戦線統一から分裂に向かう萌芽が生まれることになった。

(2) 産業別統一闘争

産業別整理の第一の目的は、企業別組合を産業別組織の指揮のもとに勢ぞろいさせて統一行動をとり、交渉力を高めて、労働条件を標準化しつつ押し上げていくことである。

総評結成後、最初の試金石となった本格的産業別統一闘争は、1952年秋の炭労・電産の賃金闘争であった。この闘争は、労働損失日数が石炭産業だけで1万1000日を超える戦後最大の労働争議であった。炭労は、63日間の無期限ストを実行し、政府が労働関係調整法第35条の2に定める緊急調整を歴史上ただ1度発動するに至った。緊急調整は、公益事業における労働争議が国民経済の運行を著しく阻害し、又は国民の日常生活を著しく危うくするおそれがある場合、これを50日の間停止させるものであった。電産は、発送電のキイポイントとなる職場において部分ストを行う戦術をとり、労働損失日数は、それほど大きくなかったが、16回440時間の電源ストを実施するなど、社会的影響の大きい争議となった。

電産争議は、電気経営者会議との中央交渉と中労委あっせんで19%の賃上げを獲得したが、最終段階で、企業別交渉に応ずる地方組織が出たり、組合分裂が発生するなど、組織が大きく動揺し、実質的には敗北した。前年の電気事業再編成（日発解体・9地域電力会社への再編成）と、新たな電力料金規制体制のもとで、それまで全国単一賃金体系を維持していた電産の統制力が保てなくなり、争議後、企業別組合への移行が起こり、電産は、解体に向かった。9電力の企業別労組は、電力労連という連合体に結集していくことになる。

炭労は、1950年に大手炭鉱労組を結集する産業別組織を確立したばかりだったが、よく長期ストを継続した。大手17労組のうち、脱落したのは、常磐炭鉱労組のみだった。スト資金の蓄積もない状況の長期ストであったから、組合員は、家族ぐるみでアルバイトや出稼ぎをするなど生活維持に苦闘せざるをえなかったが、炭労独特の組織である主婦会の活動などに支えられて、闘いぬいた。最終局面で、強硬に賃上げ拒否を主張していた石炭鉱業連盟の態度を崩し、中労委が7%の賃上げなどのあっせん案を出すところまでこぎつけたから、実質的には勝利といってよい結末になるところであった。だが、執行部の妥結案は、中闘で28対29の1票差で否決されてしまった。闘争継続方策に窮した執行部は、保安要員の総引き揚げを打ち出し、政府の緊急調整を引き出すことになった。だが、中山中労委会長は、深夜の第二次あっせんで、5000円の一時金を追加した案を示したから、炭労はこれを受諾して解決することができた。電産と異なり、炭労は、常磐炭鉱労組の脱退はあったが、組織を強化しながら、闘争を終えることができた。しかし、その後、電力産業・石炭産業の争議行為を規制するスト規制法が成立するに至ったのは、保安要員引き揚げなどの強硬な争議戦術が社会に不安を与えたことが影響していただろう（炭労・電産争議については、ものがたり戦後労働運動史Ⅳを参照）。

炭労・電産争議は、インフレが沈静するなかで、相当規模の賃上げを実力で獲得したのであるから、賃金闘争としては成功したということができるが、電産の組織崩壊という副産物の衝撃が大きく、総評労働運動にとっては、深い敗北感をともなう争議であった。これを最も深刻に受け止めたのが、総評民間のトップリーダーであった合化労連委員長の太田薫であった。1955年に八単産が集まって産業別統一闘争を同一時期に勢ぞろいさせる春闘を提案し、引っ張ったのは太田であった。炭労、私鉄、合化がその中心であった。太田は、春闘呼びかけに際して「暗い夜道は怖いから、おててつないで歩こう」という名言を吐いたといわれている。

春闘は、なにはともあれ、多くの産業別組織が集まって一斉に産業別賃金闘争を実施することにより、賃金闘争に勢いをつけ、単独闘争の心細さを解消しようという現実的必要に応じたものとして出発したと言えよう。産業別統一闘争で賃上げ獲得をしたいと考えていた産別組織は他にも多かったから、1956年以後、春闘に参加する労働組合は増加の一途をたどったが、不参加の組織もあり、1959年春闘に至って、ようやく鉄鋼労連・全造船が参加した。この年総評と中立労連が春闘共闘委員会を組織して統一的に運動を進める体制を整備し、闘争結果としての賃上げ水準の平準化も進んで、春闘相場を軸とする賃金決定メカニズムが確立に向かった。そして、1964年春闘に際しての太田（総評議長）・池田（首相）会談によって、官公労働者賃上げの民間準拠が確認され、また、春闘に不参加であった全労・総同盟陣営が同盟として整理統合され、春季に賃金闘争を展開するようになり、ここに全国的・全産業的な賃金決定メカニズムが確立されることになる。

(3) 職場活動・職場闘争

ナショナルセンターが再編成されて労働戦線統一が図られ、また産業別整理によって産業別組織が確立されて産業別統一闘争実行の条件が整備されていった。設定された統一闘争の舞台に向けて企業別組合のエネルギーが吸い上げられていき、運動に活力が加わった。だが、そうした上からの動きだけで、沈滞しきった労働運動が復権に向かっていったわけではない。産業別組織を構成する企業・事業所の組合による職場からの活性化活動が重要な役割を果たした。そうした活動のなかで、職場闘争という用語が使われるようになり、導きの糸となったが、この用語は多義的で、産業や組合によって内容が異なり、時には運動に混乱をもたらすことにもなった。

職場からの企業別組合活性化の事例として、日本鋼管鶴見製鉄所労組を取り上げよう。1952年9月の役員選挙で執行委員長への立候補者がなく、混迷が起きたことは、上述した。役員推薦委員会の努力で、ようやく磯田一吉を委員

長とする第16期執行部ができ上った。磯田は、戦後鶴鉄労組発足当時からの組合活動家で、執行部の常連メンバーであり、委員長経験もある人物であった。だが、第14期（1950年10月から1951年８月）、第15期（1951年９月から1952年９月）には役員に選出されておらず、組合運動から遠ざかっていたのを、推薦委員会が説得して復帰させたのであろう。

磯田執行部は、定期大会で(1) 闘争貯金の増額（一人月100円から300円へ）(2) ラジオカー、映写機購入 (3) 職場常任オルグ制を提案して承認を受け、動き始めた。主たる目標は、組合員の声を組合本部がつかむことで、そのためには、萎縮していた組合員が自由に語り合える雰囲気をつくることが必要であった。まず毎月３日間家族寮や社宅で映画会を開いた。映画は娯楽もので、組合員の家族がもっていた「組合とはなにか大声でどなるところだ」という印象を払拭して組合との接点を広げることを目標とした。テレビなどない時代であるから、映画会は好評だったが、そのなかで、次第に映画だけでなく、「なぜ組合の話をしないのか」という意見が出されるようになっていった。

常任オルグ制は、常任執行委員が担当支部を決めて、一週間最低12時間その支部でオルグ活動をする、なるべく多くの組合員の意向をきく、などの方針が定められた。もともとの機関構成からすると、常任執行委員会に対して最高議決機関として大会（年１回の定期大会プラス必要に応じて臨時大会。大会議員定員500人）、中間議決機関として代議員会（代議員定員約70名）があり、これに加えて諮問機関として支部長会議があった。こうした正規の機関運営からすれば、職場支部からの下部意見反映は、支部長会議や代議員会を通じて常任執行委員会に上げられてくることになるが、これに加えて常任オルグ制をとることにしたのは、末端組合員の意見をより生の形で吸い上げようという執行部の意向のあらわれであった。代議員や支部長には、職場の上位者である職長や組長などが多かったから、職場内の秩序と組合の職場系統が重複し、末端組合員の生の声が伝わりにくいという事情があった。また、1949年労組法改正により、使用者による人件費等の経費援助が禁止され、常勤組合役員の数が減少したことへの運動上の対応という意味もあっただろう。

職場末端からの意見反映という点では、1953年７月から、常任オルグを迎えた職場懇談会がさかんに開かれるようになったことも、職場からの運動活性化に結びついた。そのなかでは、たとえば、能率給配分を決める個人点数についての不信感が出され、不公平な扱いをなくすために点数を公開すべきだという声が盛り上がり、これをとりあげた組合の申し入れに応じて、会社が給料袋に各自の点数を記入して渡すことになった（368ページ）。組長など役付工は、一面では、人事管理の末端的な役割を果たしているので、こうした懇談会での問題提起は、職場内での役付と一般組合員との対立を起こしがちなトピックであるが、組合本部が誘導して、役付に、むしろ職場の声を会社に向けて代弁して改善していく役割を果たさせることが目指された（369ページ）。

職場懇談会で提出された問題の多くは、要員不足のために休みがとれないなど、要員がらみのもので、それらを束ね、また折から進められてきた経営合理化策への対応のために、1954年６月には、「経営合理化に関する申入れ」を行い、その一項として「職場協議会」をおくことを求めた。この要求は拒否されたが、７月に「労使協議会分科会」を設けることになり、そのなかで、作業計画や安全衛生施策、あるいは作業の能率化などについて、課単位で会社が毎月説明し、組合が質問・意見開陳を行う制度が発足した。分科会で労使の意見が一致を見ない場合は、製鉄所レベルの労使協議会に付議して解決を図る仕組みである（385－386ページ）。組合は、職場懇談会から労使協議会分科会につながるこうした活動を、協約闘争として位置づけ、労働協約の実地適用と職場での仕事上のルールの確立に結びつけた。

職場闘争と呼ばれた運動のなかには、「職場への三権委譲」という表現に示されるように、労働組合の職場組織が独自の決定権をもって現場で実質的な争議行為を行う運動が展開される例もあったが、製造業の大規模工場などで展開された職場活動は、基本的に鶴見製鉄所労組と同様、労使協議制の実質化と呼ぶべき内容の運動であったといえる。

(4) 労働運動の再生と定着

このように労働戦線統一と産業別整理を導きの糸として進められた第四期労働組合（再）組織化運動は、折からの日本経済の再生と高度成長に歩調を合わせて、労働組合運動を日本社会に定着させた。1950年に90万人近い大幅減少を記録した労働組合員数も、1953年より増勢に転じたが、1948年のピーク660万人台に戻り、これを超えるのは、1958年（688万人）になってからである。回復のかなりの部分は、雇用者数の増加によるものであり、組織率は、1949年の55.7%に戻ることはなかった。

再生プロセスは、基本的に戦後、第三期労働組合組織化運動により生み出された企業別組合リーダーたちの手によって進められた。もちろん、高野実など、戦前以来の運動家も重要な役割を果たしたが、大勢としては、太田薫や滝田実など、戦後派の運動家たちが運動の実質を作り上げていったといえる。戦後直後期に大きな影響を振るった知識人たちは、多くは後景に退き、藤田若雄や清水慎三ら学者や評論家として運動に密着してその課題について分析・発言し、影響を与えた知識人もいなかったわけではないが、基本的には、現場の運動家による創意工夫と実践により、組合員の願望をすくい上げていった自前の運動であったと評価すべきであろう。

組合運動が沈滞し、物言えば唇寒し、という気分が職場に広がっているときにも「職場組合員ひとりひとりの心の底には、かつての鶴鉄労働者の、輝かしかった闘いの記憶が、郷愁のようにうずいてもいた。」（鶴鉄労働運動史：270

ページ）あるいは、また、1951年10月に実施された京浜工業地帯の労働者50人に対する面接調査のなかで、労働者が語った言葉「組合を通じてでなければ下の者の意志を重役や社長に通じることはできない」「労務者には労働者の本拠がなければいけない」（氏原、1966：392ページ）に示されるように、戦後直後期の労働組合運動を経験した労働者の間に、自分たちの意志を代弁してくれる労働組合が必要だという漠然としているが根強い感覚が共有されていたことが運動家による運動再生努力を受け止めていく土壌となっていたのだろう。そして、再生された運動は、戦後直後期の運動のように大きな社会変革への夢に彩られたそれではなく、現実的な目標を掲げ、働く人々の日常の営為のなかに位置づけられるものであった。労働戦線分裂の起こり、産業別統一闘争における企業別組合統制問題、職場闘争の位置づけをめぐる齟齬、未組織労働者組織化、官公労働者の争議権など、さまざまな課題を抱えつつも、1950年代の労働運動は、日本型労働組合運動を確立したといってよい。

参考文献 ――――――――――――――――――――――――――――――――――

荒畑寒村（1960年）『寒村自伝』論争社
氏原正治郎（1966年）『日本労働問題研究』東京大学出版会
大河内一男（1955年）『戦後日本の労働運動』岩波新書
大河内一男・松尾洋（1969年）『日本労働組合物語・戦後Ⅰ』筑摩書房
鐘紡労働組合（1977年）『鐘紡労働組合30年の歩み』鐘紡労働組合
河西宏祐（2007年）『電産の興亡：一九四六年～一九五六年』早稲田大学出版部
齋藤一郎（1956年）『戦後日本労働運動史（上）』三一新書
末弘厳太郎（1950年）『日本労働組合運動史』日本労働組合運動史刊行会
隅谷三喜男（1954年）「第一章　石炭礦業の労働組合」大河内一男編『日本労働組合論』有斐閣刊所収
全織同盟史編集委員会（1965年）『全織同盟史・第二巻』全国繊維産業労働組合同盟
全日本新聞労働組合朝日支部・全朝日新聞労働組合合同馘首対策委員会（1953年）『朝日新聞十月斗争史』
総同盟五十年史刊行委員会（1967年）『総同盟五十年史・第三巻』総同盟五十年史刊行委員会
滝田実（1972年）『わが回想ー労働運動ひとすじに』読売新聞社
竹前栄治（1982年）『戦後労働改革：ＧＨＱ労働政策史』東京大学出版会
日本鋼管鶴見製鉄所労働組合編（1956年）『鶴鉄労働運動史』駿台社
萩澤清彦（2011年）「この人に聴く労使関係・第五回：萩澤清彦氏その１・労働運動時代を振り返って」『中央労働時報』1137号、９月
法政大学大原社会問題研究所編（1971年）『日本労働年鑑第23集・1951年版』復刻版　労働旬報社
増山太助（2008年）「社会運動への証言：日本ジャーナリスト連盟と新聞単一（下）」『大原社会問題研究所雑誌』596号、３月
ものがたり戦後労働運動史刊行委員会編（1997年）『ものがたり戦後労働運動史・Ⅲ』教育文化協会
〃（1998年）『ものがたり戦後労働運動史・Ⅳ』教育文化協会
労働省（1951年）『資料労働運動史・昭和20・21年』労務行政研究所
労働省労政局編（1948年）『全国主要労働組合規約及諸規則』労働省労政局

筆者プロフィール

東京大学名誉教授
主要著作
『日本の労働者参加』　1988年　東京大学出版会
『日本的雇用システム』（久本憲夫共編著）　2008年　ナカニシヤ出版