

東京大学経済学会『経済学論集』第64巻第1号、1998年4月

日 本 の 雇 用 制 度

—復興期(1945～49年)の雇用調整—

Employment System in Japan:

Employment Adjustment during the Reconstruction Period, 1945-49

宣 在 源

Jae Won Sun

はじめに	3
I 雇用調整の推移	4
1. 長期的推移.....	5
—昭和恐慌期と復興期の比較—.....	5
2. 復興期の推移.....	7
II 企業再建整備政策と雇用調整.....	10
—戦時補償打切りをめぐる論議と企業再建整備政策の実施—.....	10
1. 戦時補償政策から企業再建整備政策への転換.....	11
(1) 転換過程.....	11
(2) 経済・経営者団体と労働者団体の見解.....	12
2. 企業再建整備政策の実施と雇用調整.....	15
(1) 企業再建整備関連法の施行と整備計画の認可.....	15
(2) 政府の人員整理の方針とその対策.....	17
(3) 雇用調整の効果.....	20
III 企業における雇用調整.....	22
—東芝の事例—.....	22
1. 経理状態と経営組織の改編.....	22
2. 労使の協議過程.....	25
(1) 労使協議機構.....	25
(2) 解雇の同意約款をめぐる協議過程.....	28
(3) 人員整理をめぐる協議過程.....	30
3. 雇用調整.....	35
—被整理対象者とその基準—.....	35
IV 復興期の雇用慣行	39
—人員整理基準と被整理対象者の分析を中心に—.....	39
1. 人員整理基準.....	39
—日経連の主導と各企業の基準—.....	39
2. 被整理対象者.....	42
—1949年労働省の被整理者調査の分析—.....	42
おわりに	44

はじめに

本稿の目的は、復興期において政府が各企業で行われた雇用調整にどのようなかたちで介入していたのか、そのさい労働組合と経営者はどのようなかたちで協議し、両者の代表である経済・経営者団体と労働者団体はどのように対応していたのか、そしてどのような層が被整理対象者となりそれはいかなる雇用慣行に基づいて行われたのかを明らかにすることを通じて、復興期における日本の雇用制度について描写することである。

以上のような観点から、復興期における労働問題を直接的な分析対象とした先行研究は筆者が調べて限り見あたらなかったが、本稿の作成において参考にした関連研究について言及しつつ、分析の課題を定めたい。まず、雇用調整について分析することによって、労働問題という観点から経済構造の転換する過程を明らかにすることができるとする研究(佐口和郎[1995])がある。本稿では、復興期に雇用調整が行われる過程について分析することによって、同時期に発生した労働問題が、それぞれの経済主体にどのようなかたちで働きかけ、また経済構造の転換する過程においていかなる影響を及ぼしたのかについて明らかにしたい。一方、両大戦間期において景気後退期であった昭和恐慌期の雇用調整の特徴は、主たる雇用調整対象者が最初は工員であったがその後職員まで拡大していたことであった(菅山真次[1989])。本稿では昭和恐慌期と比較しつつ復興期における主たる雇用調整対象者について分析し、その基準についても検討することによって、当時の雇用慣行について明らかにする。復興期における雇用調整は、当時、日本政府の対企業政策であった企業再建整備政策が実施されることによって促進された(岡崎哲二[1993])¹。また各企業では敗戦後、法認された労働組合と、この労働組合を労使協議を行うさいの公式的な相手として承

¹ 復興期における企業再建整備政策と関連した研究として、宮崎正康の研究(同[1981. 12、1982. 1, 2, 3])を参照されたい。この研究は、「企業再建整備法による多数企業の再編成は、不徹底に終わった集排法による企業再編成を補完した」とする植草益の研究(同[1977. 2]、同[1979])を批判的に検討し、企業再建整備法によって多数の企業が再編成されたわけではなく、多数の企業の作成した計画が政府から容認されるかたちで企業の再編成が行われたとしている。筆者は、両研究が互いに矛盾しないと理解しているため、企業再建整備政策に対する両研究の観点を重視する。

認した経営者とが雇用調整に関する協議を重ねていた(山本潔[1983])²。そのさい労働組合と経営者のそれぞれの代表である経済・経営者団体と労働者団体は、各自の立場から政府の政策に対して意見を表明した(西成田豊[1992])。また労働組合は、復興期における雇用調整の最終段階であった1949年に、同組合を経営者の公式的な協議相手として法認した労働組合法が改正されることによって、経営者と雇用調整についての協議を行うさいに不利な立場にたたされることとなった(遠藤公嗣[1989])。それに対し本稿では、雇用調整を促進する作用を果たしていた企業再建整備政策が、各企業において施行されるさいに労働組合の同意を求めることとしていたため、労働組合が経営者と雇用調整について協議をするさいに有利な立場で協定を締結できるような作用をも果たしていたことに注目する。さらに本稿では、労使協議の結果よりもその過程を重視しつつ、当時、労働組合が労働者に対する管理機構としての性格を表わしていたことについても注目する。

以下では、以上のような分析の課題に応えるために、まず復興期における雇用調整の推移について昭和恐慌期と比較しながら明らかにする(第Ⅰ章)。つぎに敗戦後対企業政策としては最大の問題であった戦時補償打ち切りをめぐる、GHQ、政府、経済・経営者団体、労働者団体の論議について考察したうえ、それが企業再建整備政策へと転換する過程についても明らかにする。そのさい政府の雇用調整の方針とその対策について、またその方針が労使の協議過程に与える影響に注目しつつ検討する(第Ⅱ章)。このような政策によって促進された雇用調整が各企業においてどのようなかたちで行われたのかについて、東芝を事例として取り上げて分析するが、そのさい同社の経営環境、労使の協議過程、被雇用調整対象者とその基準に焦点を当てる(第Ⅲ章)。最後に各企業における雇用調整を主導した日経連が雇用調整に対してどのように考えていていたのかについて考察し、同団体が提示した雇用調整、とりわけ人員整理の基準と各企業のそれとを検討したうえ、実際に整理された被整理対象者について分析することによって、復興期における雇用慣行について明らかにする(第Ⅳ章)。

I 雇用調整の推移

² 復興期の東芝における雇用調整について言及してる研究としては、Gordon, Andrewの研究(同[1985])をも参照されたい。

本章では、景気後退期であった昭和恐慌期と敗戦直後の復興期との比較を中心に雇用調整の長期的な推移について検討したうえで、復興期におけるその推移について分析する。このことを通じて復興期における雇用調整の性格について明らかにしたい。

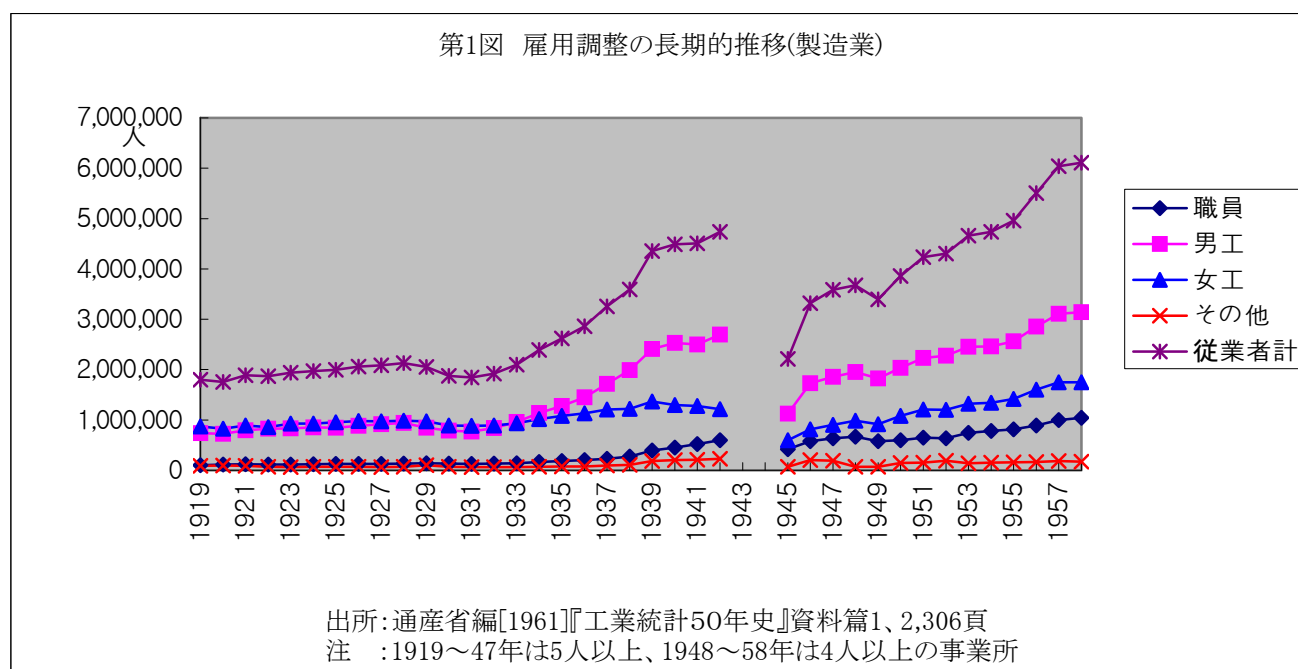
1. 長期的推移

—昭和恐慌期と復興期の比較—

雇用調整の長期的な推移については、通産省が調査・整理した、『工業統計50年史』（1961年刊）、を利用し、製造業について検討することとする。

1920年代から50年代までにおける全従業者数の変化についてみると(第1図)、敗戦直後の1945年を除くと、1929-31年と1949年に急に減少する。1929年、30年、31年の対前年度全従業者数の増減率は、それぞれ-3.6%、-8.8%、-1.8%であった。それに対し1949年のそれは-7.7%であった。しかし、このような1949年の減少というのは、1948年に全従業者数が1942年のそれとを比べて-22.4%減少したうえでさらに減少したものであった。すなわち、敗戦直後の復興期における雇用調整は、昭和恐慌期におけるそれよりもより厳しい状況の下で行われたのである。以下では、両時期における規模別、産業別、身分別従業者数の変化について比較検討し、復興期における雇用調整の特徴を浮き彫りにしたい。

第一に、規模別従業者数の増減率について比較してみよう。大規模(1,000人以上)事業所



における1929年、30年、31年と、1949年の対前年度増減率は、それぞれ-17.3%、-34.9%、-4.8%、2.1%であり、中規模(50-999人)事業所では、それぞれ-0.6%、-3.1%、-2.2%、-8.9%であったが、小規模(4/5-49人)事業所では、それぞれ2.2%、-1.1%、0.0%、-11.4%であった。すなわち、昭和恐慌期における雇用調整は主に大規模事業所で行われたが、1949年のそれは主に中・小規模事業所で行われたのである。しかし、1948年現在大規模事業所における従業員の増減率は-52.6%であった。一方、1942年と比べた1948年現在の中・小規模事業所における従業員の増減率は、それぞれ-2.3%、-12.2%であった。したがって、両時期とも大規模事業所を中心に雇用調整が行われたが、敗戦直後は先に大規模事業所を中心に行われた後、1949年には中・小規模の事業所を中心に行われたのである。

第二に、産業別従業員数の増減率について比較してみよう。軽工業としては食料品産業と繊維産業を、重化学工業としては化学産業と機械器具産業を取り上げて検討することとする。食料品産業における1929年、30年、31年と、1949年の対前年度増減率は、それぞれ-11.5%、-3.5%、-3.6%、13.0%であり、昭和恐慌期には最初に大幅に減少した後さらに減少をつづけるが、1949年には増大している。繊維産業では、それぞれ1.1%、-9.9%、-1.0%、-0.4%であり、昭和恐慌期の最初の年である1929年には減少せず1930年に大幅に減少する一方、1949年には小さい規模で減少している。それに対し化学産業では、それぞれ5.6%、-2.9%、4.8%、-5.4%であり、昭和恐慌期には1930年だけ小さい規模で減少しているが、1949年には1930年と比べて2倍近く減少している。最後に機械器具産業では、それぞれ-20.2%、-12.7%、-6.7%、-18.5%であった。同産業の従業員数は両時期ともに大幅に減少しているが、その変化は1931年から1942年にかけて10倍以上増大したが、1948年には1942年と比べて-51.5%減少した後、1949年にはさらに-18.5%減少するという激しいものであった。以上のように産業別にみた敗戦直後における雇用調整の特徴は、昭和恐慌期と比べて主に重化学工業において行われたことである。

第三に、身分別従業員数の増減率について比較してみよう(第1図)。職員の1929年、30年、31年と、1949年における対前年度増減率は、それぞれ2.6%、-5.3%、-2.8%、-12.7%であり、男工は、それぞれ-9.9%、-6.9%、-2.7%、-6.4%であった。また、女工は、それぞれ-1.8%、-8.5%、0.1%、-7.2%であり、その他の従業員は、それぞれ42.1%、-31.7%、10.3%、-3.0%であった。身分にかかわらず全従業員が両時期に大幅に減少するが、ここで何よりも注目すべきことは、職員が昭和恐慌期より復興期において大幅に減少することである。

2. 復興期の推移

以上のように昭和恐慌期と比べて復興期における雇用調整は、重化学工業を中心に、敗戦直後に大規模事業所において主に行われた後、中・小規模事業所において行われた。また、1949年において身分別にみた雇用調整は、職員を中心に行われた。以下ではこのような特徴に留意しながらより具体的に分析を行いたい。

まず、敗戦直後から1946年までの各産業における形態別身分別雇用調整の内容について、経済団体連合会の構成団体の一つであった日本産業協議会が作成した資料に基づいて調べてみよう(第1表)。この資料は日本産業協議会が、「1946年9月21日付をもって各業種別産業団体に照会した『各産業部門における整理予定人員調査』にたいする報告にもとずいて作成」したものである。34団体に対して照会したが、21団体から回答が寄せられた(『日産協月報』、1947年2月号、28-9頁)。そのなかで、鉄鋼、産業機械、電気機械、通信機械、化学に限って調べることにする。まず敗戦直後各業種における形態別人員整理の内容についてみると、鉄鋼においては徴用解除が大半を占めていたが、産業・電気・通信機械と化学においては事業計画によるものが比較的多かった。敗戦直後から1946年8月までの各業種における身分別人員整理の内容についてみると、鉄鋼と化学においては職員と工員の整理の割合がほぼ同じであったが、産業・電気・通信機械においては職員より工員の整理の割合が高かった。

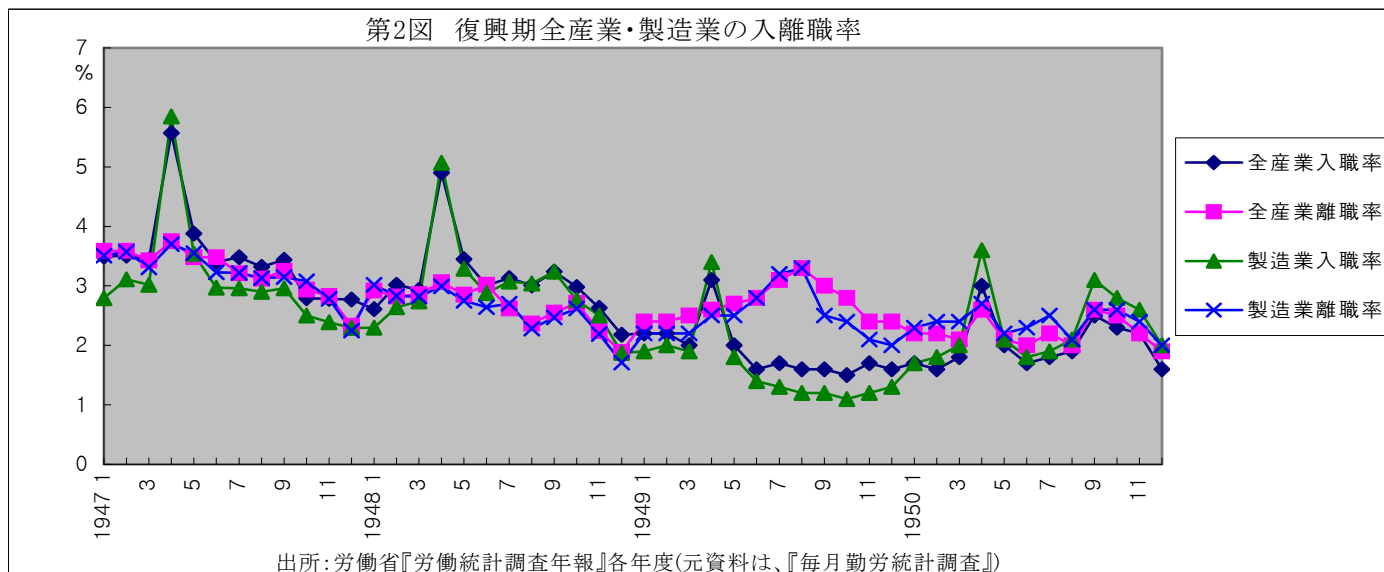
第1表 第二次大戦直後から1946年までの各産業の形態別身分別人員整理の内訳(単位：人、%)

内訳		鉄鋼 (138社)	産業機械 (432工場)	電気機械 (54社)	通信機械 (74社)	化学 (206社)
形態別 (第二次大戦 直後)	徴用解除	102,355 34.7	24,891 17.6	21,987 18.0	15,909 17.0	12,367 15.1
	自発的退職	3,842 1.3	0 0.0	27,809 22.8	20,926 22.3	14,998 18.3
	事業計画	3,330 1.1	49,783 35.1	22,007 18.0	36,069 38.5	16,675 20.3
身分別 (敗戦直後～ 1946年8月)	技術家	6,403 53.4	1,117 17.6	4,207 48.0	4,094 57.1	965 12.3
	職員	28,116 59.8	5,484 28.8	6,936 49.4	8,807 55.6	5,503 30.2
	工員	142,579 60.4	68,073 58.5	60,660 61.0	44,737 63.3	16,132 28.8

出所：日本産業協議会[1947.2]『日産協月報』28-30頁。

注：①工員には徴用工が一部含まれている。

②形態別の右側の数字(%)は総就業者中の割合、身分別のそれは各身分別就業者中の割合。



つぎに、1947年から49年までの全産業と製造業における月別入職率及び離職率についてみると(第2図)、全体的には全産業と製造業において類似する動向をみせている。入職率についてみると、毎年4月に急に伸びることが特徴的であるが、1947年より48年にその率が下がり49年には大幅に下がる。離職率についてみると、1947年から48年までは下がる傾向をみせているが、49年1月から同年8月まで急に伸びた後下がっている。

最後に、以上のように1949年において急激に行われた雇用調整の内容について調べてみよう。労働省が調査した『企業整備状況』によると(第2表)、同年2月から8月までに人員整理を行った事業所とそれによって整理された人員数が急に伸びた後その数が少なくなっ

第2表 1949年の月別人員整理状況

月	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
人員数	7,480	15,349	26,295	31,911	40,840	99,629	73,546	44,264	33,552	32,468	30,132
事業所数	218	479	513	833	941	1,241	1,330	1,071	748	645	795

出所：大河内一男編[1966]『資料・戦後二十年史』第4巻、労働、日本評論社、139頁(元資料は、労働省労働市場調査課『企業整備状況』)。

注：2月分には一部1月分を含む。

第3表 1949年2月から1950年3月までの産業別人員整理状況

	金属	機器	製造 化学	その他	小計	鉱業	建設	運輸 通信	その他	計
解雇者数	37,360	155,345	49,172	82,974	324,851	41,382	15,282	88,425	42,530	512,470
構成比(%)	(11.5)	(47.8)	(15.1)	(25.5)	63.4	8.1	3.0	17.3	8.3	100.0
整備件数	785	2,800	1,216	3,573	8,374	740	344	779	969	11,206

出所：経済安定本部[1950]『経済現況報告』1950年度版、48-9頁。

注：労働省の調査。

ており、離職率の動向と整合する。1949年2月から50年3月までの調査であるが、産業別人員整理の状況についてみると(第3表)、人員整理率は製造業において一番高く、つぎに運輸通信、そのつぎにその他の産業及び鉱業の順である。製造業のなかでは、機械器具産業が大半を占めており、その他の産業、化学産業がつづいている。

以上のように、復興期における雇用調整は、敗戦直後に大幅に行われた後、1948年まで徐々に行われたが、49年には再び大幅に行われたのである。しかし、このようなことと、前述した製造業の従業者数が1945年から48年まで増大すること(第1図)とは異なる傾向をみせている。これは、各企業が雇用調整を行う一方で、敗戦によって海外から引き揚げた従業員を受け入れたため発生した現象である³。すなわち、復興期の各企業においては、引揚者の復帰と人員整理が繰り返して行われたのである⁴。このような状況の下で、雇用調整は機械や化学を中心として重化学工業関連の大規模事業所において敗戦直後に大幅に行われた後、1949年に再び大幅に行われたのである。そのなかで身分別人員整理の状況(第1図)が注目に値する。職員の1945年における対1942年度増減率と、1946年、47年、48年、49年の対前年度増減率は、それぞれ-29.7%、36.5%、10.4%、4.8%、-12.7%であり、男工は、それぞれ-58.3%、53.7%、7.2%、5.2%、-6.4%であった。また、女工は、それぞれ-51.0%、36.6%、11.4%、9.2%、-7.2%であり、その他の従業者は、それぞれ-69.9%、198.4%、-7.3%、-62.1%、-3.0%であった。これを年次別にみると、1945年には一番多くその他の従業者を、そのつぎに男工と女工を整理したが、職員は平均増減率-53.3%の半分程度しか整理していない。1946年にはその他の従業者の数が2倍近く伸びる。また47年と48年

³ 復興期における引揚者数は、敗戦直後から1946年まで510万人、47年まで74万人、48年まで30万人で、1976年までの全引揚者数629万人の97.7%にのぼった(『引揚げと援護三十年の歩み』、1978年、689-90頁)。尾高煌之助は、1950年の『国勢調査』を分析した最近の研究で、1945年11月から1年間に339万人の社会的増加が発生したとしている。また、1950年現在引揚者の完全失業率は2.4%で、非引揚者の1.9%に比べてやや高いとしており、引揚者は非引揚者とそれほど大きな差がなく再雇用されたとしている(尾高煌之助[1996]138-9頁)。

⁴ 引揚者の企業への復帰過程に関する研究はほとんど行われていないが、筆者が検討した企業資料(小野田セメント株式会社、鐘淵紡績株式会社)によると、引揚者の復帰と人員整理が繰り返して行われていたことが確認される。

にはその他の従業者数だけが減少する。一方、1949年において職員が平均増減率-7.7%より1.7倍減少していることが注目に値する。すなわち、製造業における全職員は1942年現在60万人で、1919年の10万人より6倍増大したにもかかわらず⁵敗戦直後に他の身分より小幅に整理しその他の従業者を中心に人員整理を行った結果、1949年において大幅に整理せざるを得なかったのである⁶。

以下では、復興期における雇用調整はなぜこのように急激に行うことができ、それが各企業において実際に行われるときに労働組合と経営者とはどのようなかたちで協議したのか、また雇用調整が行われるさいの慣行はどのようなものであったのかについて分析を行いたい。

II 企業再建整備政策と雇用調整

―戦時補償打切りをめぐる論議と企業再建整備政策の実施―

本章では、復興期における雇用調整がなぜこのように急激に行われたのかについて、日本政府の対企業政策に焦点を当てて分析を行いたい。日本政府の対企業政策が、戦時補償政策から企業再建整備政策へと転換する過程における経済・経営者団体と労働者団体の政府の対企業政策に対する見解について検討した後、企業再建整備関連法の施行過程において経営者が作成した整備計画に対して労働組合が異議を申し立てることができたことがもつ意味、及び政府の人員整理方針とその対策を明らかにしたうえで、企業再建整備政策がもたらした雇用調整の効果について分析を行う。

⁵ ここで焦点を当てている身分別従業者の動向に関する言及ではないが、梅村又次は、戦前に発生した雇用問題が敗戦後も影響を与えたことについて、「1920年代に発生した二重構造下の雇用問題は、合理的に解決されないうちに、戦争というモルヒネを服用させられてしまい、麻酔切れのまま戦後に引き継がれることとなった」と述べている(梅村又次[1964]60頁)。

⁶ このように職員が1949年の段階でようやく大幅に整理されることと、敗戦後日本の労働組合が職員の主導する「工職混合組合」(二村一夫[1994])という特徴をもっていたことは無縁ではなかったであろう。

1. 戦時補償政策から企業再建整備政策への転換

(1) 転換過程

ここでいう戦時補償とは、戦時中に実施された軍需会社法、兵器等製造事業特別助成法、防空法、戦時損害特別保険法、その他国家総動員法にもとづく工場、事業場管理令などの諸法令によって、日本政府が戦時中の軍需会社の損失保障を公約した分に対しての補償措置をさすものである（『戦後経営史』、1965年、67頁）。日本政府は、当初各企業に戦時補償を実施しようとGHQ⁷と交渉を行ったが成功せず、GHQの戦時補償打切りの指令を受け入れざるを得なかった。しかし日本政府は、戦時補償の交渉と並行して一連の戦時補償打切り関連法案の検討を進め、打切りの場合に備えた（宮崎正康[1983]699-701頁）。このように日本政府はGHQの指令を受け入れざるを得なくなり、企業に対する政策を戦時補償政策から企業再建整備政策へと転換させたが、本節では、その状況の下で日本政府が独自に展開した政策について検討する。

戦時補償請求権をどのように処理するかという問題は、敗戦直後のインフレ対策の重要な焦点であった。戦時補償請求推計額は、対日理事会のアメリカ側の発表によると、1946年4月1日現在軍需産業から539億2千万円、民間産業から210億3千4百万円で、総額749億5千4百万円であった。日本政府は、敗戦の日に預金の無制限の引き出しを認める声明を発表し、8月22日には産業資金融資方針を決定するなど、当初は戦時補償の方針を堅持した。その結果、日本政府は臨時軍事費として266億円を、軍需産業に約303億円を支払った⁸。このような戦時補償の支払いは財政赤字を拡大し、インフレを一層激化させた（『商工政策史』第二巻、1985年、39-40頁）。この日本政府の戦時補償政策に対し大内兵衛教授は、10月17日ラジオ放送を通じて渋沢敬三蔵相に「政府の戦時債務の打切りに蛮勇を振るえ」と戦時補償を打ち切ることを要求した（『社会・労働運動大年表』、1995年、394頁）。

以上のように日本政府は、当初戦時補償政策を堅持し、実際に一部の戦時補償を実施した。一方、すでにGHQは、1945年11月に戦時補償凍結の指令を出してあった（『戦後日本

⁷ GHQ／SCAPのことを指す。以下、断りがない限り単にGHQと記す（竹前栄治[1983]90頁、を参照）。

⁸ 1946年度日本政府の総支出額は、845億円であった（『日本財政要覧』、1994年、49頁）。

経済政策史年表』、1969年、18頁)。さらにGHQは、同年同月に「戦時利得の排除および国家財政の再編成に関する覚書」で、すべての日本人に対して「戦争は儲からないもの」という事実を認識させるために、法人および個人に徹底的な戦時利得税および財産税を課する計画の立案を日本政府に指示した。これに対して大蔵省は、軍需補償の支払いを済ませた上で、改めて財産税、戦時利得税を個人、法人から徴収する案をたてた。軍需補償打ち切りの方法に関しては、日本国内はもとよりアメリカ国内においても世論はかならずしも一致していなかったため、GHQも暫定決定を保留していたが、1946年4月この問題の解決のため来日したレオ・チャーンの勧告に従い、GHQは5月に大蔵省案、すなわち軍需補償の支払いと戦時利得税および財産税を徴収するという案の代わりに、実質的な補償打ち切り案、つまり戦時補償請求権に100%の課税をするという案を日本政府に提示した。日本政府はこの案にも従わず、補償棚上げ論などで妥協の道を見いだそうと努めたが、結局、アメリカ政府をはじめ、対日理事会を通しての連合国側の強硬な補償打ち切りの論に動かされたあげく、8月8日の臨時閣議で打ち切りの根本方針を決定した(『戦後経営史』、1965年、67-8頁)。この方針決定に従って戦時補償関連法案の要綱が21日に起案され、23日経済閣僚懇談会の決定を経て26日に「戦後経済再建整備に関する措置の大綱」が閣議で決定された(宮崎正康[1983]720頁)。

(2) 経済・経営者団体と労働者団体の見解

以上のように日本政府の対企業政策が、戦時補償政策から企業再建整備政策へと転換したことについて、経済・経営者団体と労働者団体はどのような見解をもっていたのだろうか。これは、企業再建整備政策を受け入れ雇用調整を行う経営者側と、それに対応する労働者側の基本的な立場を知るために必要である。

まず、経済・経営者団体の見解についてみてみよう。敗戦直後の経済・経営者団体として経済団体連合会、商工会議所、日本経営者団体連盟、経済同友会があったが、これらの団体はいま現在までその活動をつづけている。経済団体連合会(経団連)は、1946年に日本産業協議会、金融団体協議会、日本商工経済会、商工組合中央会、日本貿易団体協議会によって組織されたが、1952年に業種別総合経済団体として再編された。同会は、総合的経済政策の実施について意見を述べるなどの活動をつづけ、経済界における最高経済団体としての位置を保持していた。1946年経団連の下部機構として出発した商工会議所は、1952

年より経団連から分離し、地域別総合経済団体として再出発した。日本経営者団体連盟（日経連）は、1948年経営者側の労働運動対策機関として設立された後、自主的な労働対策を確立し、労働三法、労働行政などについて意見を述べるなどの活動を行った。一方、経済同友会は、1946年に労働運動の高揚など客観情勢の変化に対応し、労使間の協調を確保する新しい修正資本主義体制の確立を期して設立された（永田正臣[1956]282-6頁）。以下では、以上のように異なる背景の下で設立され、それぞれの活動を展開していた経済・経営者団体の、戦時補償政策から企業再建整備政策へと転換した日本政府の対企業政策についての見解について調べてみたい。経済団体としては経済団体連合会を、経営者団体としては経済同友会を取り上げて調べることにする。

経団連は、「戦後経済再建整備に関する措置の大綱」が閣議で決定される前の1946年6月17日にすでに産業復興対策委員会での討議の結果に基づいて「軍需会社等に対する国家補償の処理並に企業経理対策に関する意見」を関係当局に建議した。すなわち「（日本政府は：引用者）軍需会社等に対する国家補償は合理的見地から慎重に処理する方針の下に、当分の間これを棚上げすることとし、それに応じて事業会社の不活動資本ならびにそれと対応する金融機関の貸付金等をも当分棚上げし、日本経済の復興するにしたがつてこれを徐々に整理解放する仕組を速かに樹立実行す」（傍点は引用者、以下同様）べきであるとした。他方、経団連の構成団体の一つであった日本産業協議会は、「大綱」が決定された後「政府の補償問題に対する態度は最初から最後まで明朗さを缺いてゐた」と批判していた⁹。ただし、同会はこのように決定された以上、日本経済再建の中心的な役割を果たさなければならぬと各企業に訴えていた（『日産協月報』、1946年8・9月合併号、28-30頁）。

経済同友会は、1946年7月11日「国家補償処理に関する声明」を通じて「物資の裏付けなき擬制資本が依然として残り、敗戦によつて当然整理さるべき企業が今なお存在を続けていることは、明らかに不合理であり、且日本経済の再建を妨げている要因でもある」と指摘し、戦時補償打ち切りに対して基本的には賛成する意見を示した。ただし、同会は「補償全面打切の場合、政府はこの未曾有の大外科手術を、果して社会的、経済的秩序を混乱せしめずして断行し得る自信と具体的な方策を用意しているのだろうか」という懸念を表

⁹ 当時の経済界は、戦時補償打ち切りに対して基本的には批判的な立場であった。このことは、日本政府が臨時閣議で戦時補償打ち切りの根本方針を決定した後の日本経済新聞の報道及び社説からも確認される（『日本経済新聞』1946年8月13日）。

し、失業対策について「広範囲に亘る企業整理の結果放出さるべき大量の失業者に対して、直に実行可能な救済計画と十分の予算と施設を準備しなければならぬ」と主張していた（『経済同友会五年史』、1951年、34-6頁）。

つぎに、労働者団体の見解についてみてみよう。敗戦直後の全国的労働者団体としては、全日本産業別労働組合会議（産別会議）と日本労働組合総同盟（総同盟）があった。産別会議は「共闘の機関・政党支持自由・労組のボス化排除・幹部に対する批判の自由」という規約の原則の下で1946年8月に、21組合、155万9619人によって結成された。この組織は全組織労働者の41%にのぼる当時最大の全国的労働者団体であった。しかし、この組織が労働運動の主導権を握った時期は結成から4年後の1950年までであった。総同盟は「頑迷度し難き資本家階級を倒し、戦線の分裂を策する左翼小児病患者の妄動を封」ずるという運動方針の下で、1946年8月に全組織労働者の22%である1699組合、85万5399人によって結成された（ナショナルセンター史研究会編[1985]86-9頁、『社会・労働運動大年表』、1995年、437,9頁、神代和欣・連合総合生活開発研究所編[1995]578頁）。

政府の企業再建整備政策に対する産別会議の見解は、同会議の機関誌である『労働戦線』（1947年9月9日）に示されている。すなわち「企業整備とは何か？これは一言に言えば『首切りと低賃金』による企業の立て直しである」とし、さらに「この資本家の首切り低賃金政策を大規模に合法的なもつともらしい名目で決定的に進めるものが企業再建整備法や経済力集中排除法など」であるとしていた。このような見解をもっていた同会議は「『企業再建整備計画は労組の承認を得て提出せよ』の団体協約をカクトクし労働者の一方的犠牲を防ぐべく闘うことがまず先決問題である」とし、企業再建整備政策を受け入れる条件として労働組合による企業再建整備計画の承認を要求した（『産別会議・全労連機関誌』、1973年、115頁）。

総同盟の見解は、同組織の全国造船労組連合会の書記長であった古賀専の発言に表れている。彼の「私達労働者としても敗戦後の日本経済を再建するため、企業整備が必要なことは認めざるを得ません」と「亦厖大な擬制資本が切捨てられると同時に擬制労働も切捨てられねばならぬという考え方もある」という発言から、同組織は企業再建整備政策を受け入れざるを得ないと考えていたことがわかる。しかし彼は、「労働者の一方的犠牲によって企業の安定を図ろうとする資本家の陰謀を粉碎するためにはいくつかの闘争方針を建てゝおりますが、基本的には資本家だけで整備計画案をつくることには反対する」とし、「労働者も当然その立案に参加すべきである建前から、第一に整備計画案は労働組合の承

認を要するという要求を経営協議会を通じて闘つて」いると述べている（『企業整備の理論と実際』、1948年、135-8頁）。

以上のように、経済・経営者団体と労働者団体は、それぞれ異なる立場にたっていたが、日本経済を再建するという大前提については反対できなかったため、企業の財務構造の改善と過剰労働力の整理を主たる内容とする政府の企業再建整備政策を受け入れざるを得ないと考えていた。ただし、労働者団体は、その政策を受け入れる条件として企業再建整備法の改正、すなわち経営者側が作成した「企業再建整備計画案」を労働組合の承認を得たうえで政府に提出するよう要求した¹⁰。

2. 企業再建整備政策の実施と雇用調整

(1) 企業再建整備関連法の施行と整備計画の認可

労働者団体が改正を要求していた「企業再建整備法」とその関連法は、どのような内容をもっていたのだろうか。1946年10月18日に公布された企業再建整備法は、会社経理応急措置法(1946. 8)と戦時補償特別措置法(1946. 10)とセットでその効力を発揮することができた。また同法は、持株会社整理委員会令(1946. 4)、独占禁止法(1947. 4)、過度経済力集中排除法(1947. 12)とともに、企業再建整備政策の一環として施行されたものであった。以下では、企業の財務構造の改善と関連した企業再建整備関連法の施行過程と、その内容について調べてみよう。

戦時補償の打ちりの応急措置として施行された会社経理応急措置法は、主として「1946年8月11日午前零時において、戦時補償金等の交付を受け、若しくはその交付を受ける権利を有し、又は在外資産を有する資本金20万以上」（第1条、『会社経理応急措置法・企業再建整備法』、1947年）の特別経理会社の打ちり決算を行った後、新勘定と旧勘定を設けて今後の事業は新勘定によって行い、整理を要する債権債務は旧勘定として棚上げしようという目的で施行されたものであった。同法によると特別経理会社には新旧勘定の所属を決定

¹⁰ 産別会議と総同盟は、1947年9月7日、政府に「整備計画案は労働組合の承認を要するというを法的に措置すること」という企業再建整備法の改正の要望を連名で提出した（『企業整備の理論と実際』、1948年、141頁）。

するために「命令で定める場合を除くの外、取締役その他当該会社の業務を執行する役員のうちから二人、及び当該会社の旧債権を有する者(法人である場合にはその代表者)のうちから二人」(第17条)によって構成される特別管理人をおくことになっている。そして戦時補償の打ち切りの具体的措置を定めたものとして、戦時補償特別措置法、企業再建整備法などが制定された。戦時補償特別措置法は、政府が公約したことによって生じた戦時補償請求権はその全部を有効として政府は形式的にこれを交付するが、同時にこれに対し100%の「戦時補償特別税」(ただし、個人や中小商工業者に対する影響を緩和するため、原則として一請求権ごとに1万円の控除を認める)を課そうというものであった。

これに対し企業再建整備法は、「会社経理応急措置法の適用を受けるものについて、戦時補償特別税を課せられること等に因り生じた損失適正(マ)に処理し、その速やかな再建整備を促進し、以て産業の健全な回復及び振興を図ることを目的」(第1条)に制定されたものであった。同法の内容についてみると、特別経理会社と指定された会社は、まず指定時(1946年8月11日0時)現在で、戦時補償の打ち切りによる損失額から利益金、積立金、それに会社財産の評価換えによって生ずる益金などを差し引いた、「特別損失額」を計算する(第3,4,5条)。つぎに、この特別損失の負担額を、資本金の9/10に相当する額まで株主に負担させるが、特別損失が残ると、旧債権の7/10に相当する額まで債権者に、そのつぎに資本金の1/10に相当する額まで株主に、そのつぎに旧債権の3/10に相当する額まで債権者に負担させる(第7条)。そして最終的に、経営者がこの特別損失の処理や会社の存続、解散、合併などの将来計画、その他を記載した整備計画書を作成し特別管理人の承認を受けたうえで主務大臣の認可を申請することになっている(第5,9条)。この整備計画の認可を受ける日に当該会社の旧債権は消滅するか、債権の額が決定される(第19条)。ただし、これは定められた期限内に整備計画を申請しないか、不認可処分を受ける場合には、主務大臣が当該会社に対して解散を命ずることができる厳格な処罰措置をとるものでもあった(第17条)。一方、この整備計画の申請期限は、もともと1947年8月末までになっていたが、資産評価基準をどのように定めるかという問題¹¹が発生したほか、財閥解体―独占禁止政策が実施さ

¹¹ このような問題が発生した原因は、前述したように財産の評価換えによる益金は損失額から差し引かれるから、評価益を高く算定すれば一時的にせよ打ち切りによる打撃を軽減することができたためであった。実際に、日本銀行が行った1947年8月4日現在の中間集計によると、特別経理会社2,410社の特別損失額は、430億4800万円に達したが、流動資産を主

れたことなどによって、1948年以降にもちこされた(『商工政策史』第二巻、1985年、41-2頁)。

(2) 政府の人員整理の方針とその対策

以上のように企業再建整備関連法が施行されることによって各企業において行われる人員整理への効果についてどのように考えていたのか、また政府は、人員整理に伴いどのような方針と対策をたてたのであろうか。これについては、企業再建整備関連法が施行された後の1946年11月6日経済安定本部第一部副部長である平田敬一郎が、帝国銀行¹²の講堂で経済団体の会員を対象とし実施した「経済再建整備関連法令」についての説明と、1946年10月9日閣議で決定された「補償打切りに因る企業整備に伴ふ労働対策」に示されている。

まず、政府の人員整理についての方針についてみてみよう。平田は、まず「最近喧しくなつて居る人員整理問題はどうか」ということについて、「最初はそれも企業整備計画の記載事項にしてこの際片付けるかどうかは大きな問題でありましたが、しかしこれは實際上なかなかむづかしい問題でありますし、法律に定められた整備計画に依つてそれをはつきり規定してやつて行くことになる、かへつて合理的な整備を遅らせる結果にもなる情勢でありますから、整備計画の直接の記載事項にはなつて居りません。従つて今回は企業再建整備法の直接の対象にはならない訳でございます」と整備計画の関連法に人員整理事項を挿入しなかった理由について説明している。しかし彼は、「たゞ整備計画に於ては生産計画なり今後の事業計画を書く訳でありますから、当然に実際上は必要とする労働者の数も自ら間接に決る訳」であるとし、整備計画を実行する段階において実質的な人員整理の効果を挙げられることを考えていると述べている。つぎに彼は、どのような見地から人員整理を行うべきかについて、「いまの考へ方としては企業が合理化された形におい

とする評価益が171億6800万円であつたため、評価換え後の損失総額は260億3200万円となつた(『商工政策史』第二巻、1985年、42頁)。

¹² 帝国銀行は、1943年に三井銀行と第一銀行が合併し設立したが、翌年の1944年には十五銀行を合併した。同銀行は、敗戦後の1948年に第一銀行と帝国銀行に分離した後、帝国銀行は1954年に三井銀行と改称した(『近代日本経営史の基礎知識』、1979年、229-30頁、『日本経済経営史年表』、1968年)。

て運営されて行くことは、単に企業の採算とか経営とかいふ見地からだけでなく、国民経済全体が有効に動いて行く見地からも望ましい」と考えていた。ただ彼は、実際の状況について政府がつぎのように判断しているとしている。「実際問題として、それに直ちに徹底し得るかといふことになつて来ると、これは結局実際問題の処理に当たられる会社に於てそれぞれ労働組合等と能く話をされて、出来る限り円滑に運用を図つて貰ふより外ないので、それ以上政府として、事業計画の内容に記載させて、いやこの計画では少し人間が多すぎるからもう少し減らせとか、これはちよつと切りすぎるからもう少し増やせとかいふこと迄、企業整備の際に内容にタッチして進行を図るといふことになつて」いないと。最後に彼は、「しかし、単にここの企業の見地からでなく、国民経済全体として労働力を出来るだけ有効に生産に寄与せしめるといふ見地からすると、ある部分では余剰があり、ある部分では不足だといふやうな状況では適当でないので、出来る限り労働の適切な配置が行はれるといふことに、方向としては向ふべきものであると考へて居る」と述べており、政府は以上のような実状を把握したうえで、直接的に雇用調整に介入しなくても結果的には雇用調整が進行すると考えていることを伝えている（『戦補打切と企業再建』、1946年、30-1頁）。以上のような政府の人員整理についての方針は、閣議でつぎのように具体化された。

「一、企業再建整備を行ふ企業に於て従業員の整理を行ふ必要あるときは左の方針によるべきものとする。

(一)新勘定（又は第二会社）に移される従業員数は新勘定（又は第二会社）に移される事業整備の稼働見込に必要な数とするべきであるが次のことを考慮する。

(1)近き将来予想される企業伸張に必要な従業員は此の際新勘定に移し保有する。

(2)労働時間は生産に支障なき限り基本時間実働八時間迄これを短縮しもし資材、燃料其の他の条件が許すならば従業員の交替制による作業時間の延長を行ふ。

(二)旧勘定に属する設備の管理に必要な従業員は残さなければならない。

(三)右(一)及(二)以外の従業員は企業再建整備法実施後概ね三ヶ月以内に整理する。

(四)従業員の整理にあたっては国籍、信条、社会的地位又は扶養家族の多数の故を以て差別的取扱をしてはならない。又従業員が労働組合員なること、労働組合の指導者なること、或は正当な組合活動をなしたことの故を以て解雇してはならない。

(五)会社は解雇の範囲・順序等解雇の具体的基準を文書を以て労働組合其の他の従業員の総意を代表する者或は経営協議会がある場合これに提示して、その意見を徴

し、これを出来るだけ合理的ならしめ且了解をもとめるものとする。

二、中央経済再建整備委員会の委員に労働代表を加へ企業再建整備計画にその意見を反映せしめる。—以下略—

四、整理される従業員に対する退職金については左の方針による。—中略—

(二) 指定時後三ヶ月以内に退職する者の退職金は旧勘定の負担として指定時後三ヶ月以上を経過して退職する者の退職金は指定三ヶ月を経過した日を基準としてその前後の勤続年数に応じて按分し旧勘定及び新勘定の負担を決める。

(三) 指定時前確定した退職金の優先支払をうける限度は一人に付一万五千元とする。

(四) 指定時後退職する者の旧勘定に属する退職金の優先支払いの限度は左の各号の一によって計算した額とする。但し一人につき一万五千元を限度とする。

(1) 指定時現在において特別経理会社の退職金給与規定によって計算した額。

(2) 指定時現在において特別経理会社が退職金給与規定を有しない場合は指定時前三ヶ月間の一ヶ月平均月収額(賞与その他の臨時的給与を除く)に勤続一年につき一ヶ月平均月収額の二分の一を加へた金額、但し本人五〇〇円扶養家族一人につき一〇〇円の割合で計算した額を下つてはならない。前項の計算において勤続年数が一年に満たない場合はこれを一年とし勤続年数一年以上の場合に満たない端数は月割計算とする。

—以下略— (『経済安定本部 戦後経済政策資料』、1996年)

以上のように政府の人員整理の具体的な方針は、第一に、会社経理応急措置法によって設けられた新勘定に属する設備を稼働するときに必要な人員をできるだけ多く確保し、旧勘定に属する設備の管理に必要な人員は最小限に残すが、それ以外の人員は速やかに整理すること、第二に、経営者は人員整理を公正ではない基準に基づいて行つてはならず、労使協議機構を通じて労働代表と協議をしたうえで行うこと、第三に、企業再建整備計画に労働代表の意見を反映すること、第四に、退職金を政府の指導にしたがつて支払うこと、であつた。第三の整備計画に労働代表の意見を反映するという方針は、1947年10月21日閣議で労働組合の異議申立てを認めるという方針に変わった(宮崎正康[1983]743頁)。これは、前述した産別会議と総同盟の労働組合による整備計画の承認という政府に対する要求よりは後退したものであつたが、戦後法認された労働組合が労使関係において経営者との公式的な協議の相手として認められたという意義をもつ。

つぎに、人員整理を行うさいの政府の対策についてみてみよう。再び平田の説明による

と政府は、「整理を受けるやうな人が出て来た場合於ては、他の有用な産業に就職して貰ふか、それが出来ない場合には、政府としては今六十億の予算を使つて公共事業をやることになつて居りますが、其の方面に吸収する。」という対策を立てていた(『戦補打切と企業再建』、1946年、31-2頁)。その具体的な内容は、「整備される従業員に対する賃金等が給与賃金であつて自己資金等で賄へない場合には当該企業の取引金融機関から融資することとし、取引金融機関が融資することが出来ない場合には復興金融金庫が適当な担保を徴して融資するもの」とし、「退職金の調達支払が出来ない企業に対しては退職者一人につき千円の割合をもつて計算した金額を限度として左記により国庫から支払資金を補給する。但し企業が調達し得る金額を控除する。」というものであった(『経済安定本部 戦後経済政策資料』、1996年)。すなわち政府は、人員整理を行うさいに労使間の摩擦を起こさないために、企業が退職金を払えない場合は、取引銀行や復興金融金庫が企業に融資するよう斡旋するか、国庫から一定の額を補給したのである。この政策によって人員整理は進行していったが、労働争議がつづき、緩やかなかたちで行われた。このような状況は、1948年10月13日、GHQが賃金三原則を発表した以後に変わり始めた。賃金三原則の内容は、「一、賃金引上げを目的とする産業補助の緊急融資は、なんらかの新しい財源が見出された場合に限り支出し得る(補給金は財政均衡を前提とする)。二、賃金引上げにより生じた赤字を補充するため産業に融資することは許すべきではない(赤字融資の停止)。三、一般物価水準に影響を与えるような賃金引上げは許しえない。」(『資料・戦後二十年史』、1966年、114頁)というものであった。この賃金三原則が発表されたことによって、賃金の支払いのための企業への融資が打ち切れ、企業における人員整理は急速に進み始めたのである。さらにこのように進行された人員整理は、松方デフレ、井上財政とならぶ本格的なデフレーション政策であつたドッジ・ライン(中村隆英[1993]155頁)によって加速化された。

(3) 雇用調整の効果

第I章での述べたように、復興期における雇用調整は、各企業の主導で重化学工業を中心に、敗戦直後に大規模事業所において大幅に行われた後、1949年には中・小規模事業所において行われた。その後、1948年までに徐々に行われたが、本章で考察したように1946年以降実施されつつあつた日本政府による企業再建整備政策が、賃金三原則の発表とドッジ・ラインの実施後その効力を発揮し、人員整理は1949年に再び大幅に行われた。

1949年以後国鉄・公務員を含む各企業における人員整理の状況についてみると(第4表)、行政整理により国鉄・公務員が大幅に整理されたことはいままでの間でもないが、第Ⅰ章においても確認されたように、化学と機械器具関連工業である機械・電工・自動車・車両工業の各企業において人員整理が大幅に行われている。

以下では、以上のような雇用調整が企業においてどのようなかたちで行われたのかについて、また労働組合と経営者とがどのように協議したのかについて、機械器具工業の一つの企業である東芝を事例として取り上げて分析を行いたい。

第4表 1949年以後各企業の人員整理(1950年10月現在、単位：人)

産業別	事業所名	実施日	整理人員	事業所名	実施日	整理人員
機 械	三井精機	1949. 2	650	民生ヂーゼル	1949. 10	1, 000
	日本軽金属	1949. 5	724	日立製作所	1950. 5	5, 555
	三菱重工	1949. 6	2, 000	富士工業	1950. 9	520
電 工	沖電気	1949. 4	1, 817	東芝電気	1949. 7	4, 581
	日本電気	1949. 4	3, 569	富士通信機	1949. 7	1, 490
	三菱電機	1949. 5	1, 700	日本通信工業	1949. 8	300
鉄 鋼	大同製鋼	1949. 3	3, 000	日本製鋼所	1949. 6	2, 350
	扶桑金属	1949. 6	2, 350	長崎製鉄	1950. 8	369
自動車	いすゞ自動車	1949. 9	1, 279	トヨタ自動車	1950. 5	1, 600
	日産自動車	1949. 10	2, 000			
化 学	三共製薬	1949. 2	300	昭和電工	1949. 11	2, 868
	日本セメント	1949. 5	1, 314	日本曹達	1950. 3	930
	東洋合成	1949. 5	659	三井化学	1950. 3	1, 540
	わかもと	1949. 5	355			
車 両	汽車会社	1949. 5	1, 521	帝国車両	1949. 7	403
	川崎車両	1949. 5	1, 700	日本車輛廠	1949. 9	360
	東芝車両	1949. 7	580	日立笠戸	1950. 5	850
	近畿車輛	1949. 7	620	新潟鉄工	1950. 7	660
造 船	函館トック	1949. 9	205	川崎重工泉州	1949. 9	1, 200
		1950. 7-9	966	玉野造船	1949. 10	32
電 線	日本無線	1948. 11-1	379	古河電工	1949. 7	1, 400
		1949. 8	184		1950. 4	950
				東日無線	1950. 5	235
食 品	日本冷蔵	1949. 10	1, 077	日本水産	1950. 6	1, 151
鉱 業	古河鉱業足尾	1950. 7	482			
国鉄・公務員	国鉄	1949. 7	94, 773	一般公務員	1949. 6-9	43, 727
	全通	1949. 7	26, 500	地方公務員	1949. 9	9, 948
計						232, 673

出所：歴史学研究会編[1997]『日本史史料』第5巻、現代、岩波書店、221-2頁(元資料は、ウェイン・ステイト大学労働・都市問題文書館所蔵ブラッティ文書中の法務府特別審査局資料)。

Ⅲ 企業における雇用調整

―東芝の事例―

東芝¹³を事例として取り上げる理由は、以上で述べたほかにも以下のようなものがある。当時同社における雇用調整の問題は、政府と経営者団体及び労働者団体から大きく注目されており¹⁴、その解決の方向が他の会社における雇用調整にも大きな影響を与えた代表的な事例であったためである。以下では、企業再建整備政策が同社に適用されてゆく過程と同社の経理状態や経営組織の改編について検討する。その後、労使協議機構について考察したうえ、解雇の同意約款と人員整理をめぐる労使の協議過程について明らかにする。最後に、雇用調整の経過について検討したうえ、被整理対象者と人員整理基準について分析を行う。

1. 経理状態と経営組織の改編

まず、企業再建整備政策が同社に適用される過程について概観してみよう。同社は、会社経理応急措置法が施行されることによって特別経理会社指定され、指定時現在(1946年8月11日0時)で事業年度を打ち切り、債権・債務とそのほかの資産に関する明細書を作成し、損益計算を行った。そして、資産のうち、事業の継続に必要なものは新勘定、そのほかのものは旧勘定に分離した。この実行に当たった特別管理人は、同社の役員から取締役社長

¹³ 復興期における東芝関連資料は、法政大学大原社会問題研究所に「東芝労連」資料、東京大学社会科学研究所に同研究所が独自で収集した資料、神奈川県立公文書館に『神奈川県史』の編集のさいに収集した資料、が保管されている。詳細は、山本潔[1980]、三宅明正[1982]、を参照されたい。本稿では、山本潔が中心となって整理した資料集、東京大学社会科学研究所編[1978]、同[1980]、に大きく依存しているが、引用するさいには原資料名のみを表記する。また、本稿では『東芝堀川町工場従業員組合』史料をも利用しているが、この資料を使えるように配慮してくださった、樋口雄一氏に記して感謝する。

¹⁴ 東芝における雇用調整の問題は、当時中央労働委員会、日経連、産別会議のそれぞれの機関誌である『中央労働時報』、『経営者』、『労働戦線』で取り上げられており、経営者団体はその問題を「企業整備の天王山」とも呼んでいた(『経営者』1949年7月号)。

津守豊治と取締役副社長金子堅次郎、旧債権者から帝国銀行取締役会長万代順四郎と日本工業銀行理事栗栖赴夫の4名によって構成された。企業再建整備法が施行されたのち同社は、特別経理実施の期間である1946年8月11日から1949年12月31日までを1営業期間とし、この間は決算を行わず特別損失の整理に努めつつ整備計画を作成した。整備計画認可申請時の同社の特別損失は、戦時補償10億円、海外資産3570万円とその他を合わせると、16億8000万円にのぼったが、1949年12月31日に同社は整備計画の認可を受けることによってそれは処理された。翌年の1950年2月28日には新・旧勘定の併合を行い、1952年7月に特別経理会社の指定から解除されることによって、同社は再出発することとなった（『東芝八十五年史』、1963年、254-6, 272, 286-7, 293-6, 308頁）。

それでは、経理状態について考察してみよう。同社の赤字状況についてみると、特別経理会社に指定された直後（1946年8月11日～1947年3月31日）における売上高、売上原価・原価外費用、純損失額はそれぞれ297百万円、399百万円、-102百万円であり、純損失額の売上高に対する割合は34.3%であり、1947年上期におけるそれぞれは779百万円、823百万円、-44百万円であり、純損失額のそれは5.7%であった¹⁵。売上高が伸びることによって純損失額は減少したものの、赤字状態はつづき整備計画の認可を受ける前の期である1949年上期におけるそれぞれは2,301百万円、2,568百万円、-266百万円であり、純損失額のそれは11.6%であった。このような状態のなかで同社は、復興金融金庫と市中銀行シンジケート団から融資を受けていた。復金からは、1946年10月に2億円、47年10月に1億8千万円、48年2月から3月に2億円の融資を受け、さらに48年10月には4億円の融資が決定された。帝国銀行¹⁶が幹事銀行となっていた市中銀行シンジケート団からは、48年10月に2億円の融資が決定された。ただし、シンジケート団は、同社に対して融資条件として「(1)工場処分—現在の44工場のうち、さしあたり14工場を処分し、最終的には残置数を20工場程度にまで縮小すること。(2)工場別独立採算制度—残存工場は工場別に独立採算制を実施し、これを重電・軽電各本部において統括すること。(3)人員整理—以上の措置により、残存工場の従業員についても若干の整理を実施すること。」という合理化案を提示した。これは1949年6月に過

¹⁵ 同社は1950年下期以降に赤字から脱却する（『東芝八十五年史』、1963年、304頁）。

¹⁶ 1949年11月の『増資目論見書』によると、東芝は後に三井銀行と改称する帝国銀行に対し債務総額1,931百万円の57.7%である1,113百万円の債務を抱えていた（『東芝八十五年史』、1963年、292頁）。

度経済力集中排除法に基づいて持株会社整理委員会が通達した「再編成計画に関する決定指令」の前哨戦であり、当時は「金融面からする合理化強行の代表的実例」として注目されていた。一方、前述した売上原価・原価外費用のなかで給与総額が占める割合はどのくらいであったのであろうか。1947年上期におけるそれは58.6%で、同年下期、48年上期、同年下期におけるそれは46.5%、48.5%、54.9%であった。以上のように同社は、各金融機関から融資を受けていたにも関わらず赤字状態がつづいたのであるが、その大きな原因の一つは過大な人件費を支払っていたためであった（『戦後経営の推移と合理化の方途』、1949年、『東芝八十五年史』、1963年、267, 277-281, 285頁）。

つぎに、経営組織の改編について考察してみよう。周知のように東芝は、1939年7月に軽電事業を中心とする東京電機と、重電事業と中心とする芝浦製作所の合併によって誕生し、第二次大戦期にその事業を大幅に拡大した¹⁷。しかし、同社は合併はしたものの、その経営組織は統合されず、軽電部門と重電部門に分離されていた。このような合併以来の課題であった経営組織の改編は、1949年4月石坂泰三¹⁸が社長に就任し、経営陣を刷新した後1949年8月に事業部制を採用し組織改編を行うことによって本格的にはじまった。この組織改編の具体的な内容は、第一に、従来の第一部門（軽電）・第二部門（重電）を廃止して管球・機器・通信機・電機・車両の各業種別に事業部制を採用したこと、第二に、これを総合経営するために事業運営会議を設けたこと、第三に、内部監査を厳重にするため検査役を設けたこと、第四に、販売部を設けたこと、などであった。販売部の設置は、各部門別に分かれていた販売機能を本部に集中させるというかたちで、第二次大戦期とその直後に停止されていたその機能を10年ぶりに復活したものであった。経営者は、このように経営組織

¹⁷ 両者の合併については長谷川信[1983]が、その後の同社の事業拡大については下谷政弘[1990]が詳しい。

¹⁸ 石坂泰三は1886年に生まれ、1911年東京帝国大学法科大学を卒業した後、逓信省にはいった。1915年に第一生命に転職し、1938年には同社の社長となり1946年に退任したが、その間、1940年6月から1946年12月まで東芝の社外重役（取締役）をしていた。彼は、1948年12月に当時東芝の主取引銀行であった三井銀行の社長佐藤喜一郎と東芝の前社長であった津守豊治の要請により平取締役になった後社長になったのである。東芝を退任した後1956年に彼は経団連の会長となった（『私の履歴書』第2集、1957年、『東芝八十五年史』、1963年、306頁）。

を改編するために、従来各部門別の販売に携わっていた職員を整理しなければならなかった。それで経営者は、後述するように1949年7月に『会社再建の方途について』を通じて人員整理を発表したのである(『東芝八十五年史』、1963年、306, 315, 325頁)。

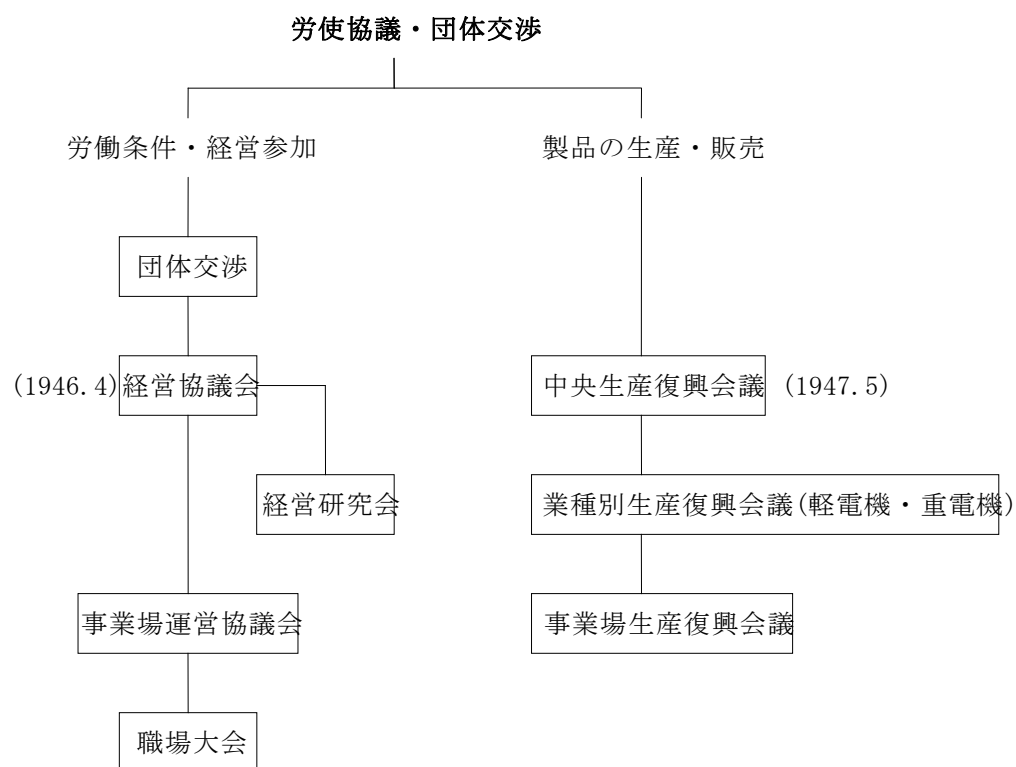
2. 労使の協議過程

(1) 労使協議機構

以上のように同社においては、赤字状態がつづき経営組織の改編にも迫られているなかで、企業再建整備政策を受けており、社内事情と政策の両方から雇用調整を促す要因が存在していた。このような状況のなかで労働組合と経営者は、どのような機構を通じて協議を行っていたのであろうか。本項では、同社において労働条件や経営参加に関して協議を行う団体交渉及び経営協議会と、製品の生産や販売に関して協議を行う生産復興会議について考察したい(第3図)。

まず、労働条件や経営参加に関して協議を行う機構についてふれておこう。経営協議会は、労使の「意志疎通を図り会社の民主的経営体制の確立及び会社業務の発展と従業員の幸福増進とに関する事項を協議する」ことを目的とし1946年4月5日に設立された。この会の構成員は、会長と委員20名で構成されたが、その資格は前者が取締役社長あるいは役員、後者が「勤続満三年以上満二十五才以上の者」であった。この会は定例会議を毎月1回開き、「会社の組織及び人事の民主的運営及び改善」、「従業員の労働条件」、「従業員の福利厚生」、「従業員の給与の標準」、「経営研究会より協議せる事項」について協議をしており、付設機構として経営研究会を設置した。この研究会は、委員長1名と研究委員20名(会社側及び労働組合側それぞれ10名)で構成され、「一、会社の経営上従業員に影響を及ぼすべき事項 二、本会(経営協議会：引用者)の諮問せる事項」について協議し、その結果を経営協議会に提議した(『東芝組合運動史』、1964年、27-8頁)。経営協議会が設立された翌月の1946年5月11日に、この会の上部機構である団体交渉による労働協約が、「一、会社は民主々義的原則に基き其の経営並に事業場の運営をなし連合会及び連合会加盟会社各事業場労働組合之に協力することを確約す。二、会社は各組合が夫々の事業場に於ける従業員の大多数を以って組織せられるものにして夫々の事業場に於て団体交渉権を有する

第3図 東芝における労使協議機構



出所：東芝堀川町労組[1949]『委員必携』
 東芝労連十年史編纂委員会[1964]『組合運動史』、より作成。

唯一の組合たることを承認す。」という精神の下で締結された。また同協約は、労働組合の会社に対する権利事項だけではなく、「連合会は組合の秩序維持に任ずる」という責任事項も規定していた(『東芝組合運動史』、1964年、29-32頁)。一方、経営協議会で協議された事項に関してより具体的に協議する機構である事業場運営協議会は、「(各：引用者)工場及本社技術部の民主的運営並に業務の発展を図り生産及技術の向上と従業員の幸福増進の為工場運営諸般の事項を協議する」という目的で、1946年4月9日に設置された。同会は、毎週1回開催され、「工場全般の運営」、「工場の組織及び人事の民主的運営及改善」、「生産の向上」、「技術の刷新向上」、「労働条件」、「給与」、「保健衛生」、「教育、福利、厚生、秩序」、「其の他従業員の幸福増進に大なる影響ある事項」について協議しており、経営協議会において取り上げられた協議事項についてより具体的に協議をした。事業場運営協議会の委員は会社側10名、労働組合側10名によって構成され、委員長は会社側より副委員長は労働組合側より選出しており、全委員の資格は「勤続満二年以上にして

満二十才以上の者」であった（『委員必携』、1949年）。この運営協議会で行われた事項を各職場においては職場大会を開催して協議したが、1946年10月30日に実際に行われた堀川町工場のある職場大会における次第はつぎのようなものであった。すなわち、「1. 8:30 朝礼 (イ)一般事項説明 (ロ)交渉経過報告 (ハ)一般質問 2. 10:00 職場大会 (イ)協定案ニ対スル討議 (ロ)闘争本部組織改正ニ関スル件 (ハ)闘争手段強化ニ関スル件、闘争資金獲得方法、課(科)連絡方法、其ノ他 (ニ)希望事項審議 3. 14:00 組合員大会 □□定案ニ対スル態度決定、無記名投票」（『東芝堀川町工場従業員組合』史料）であり、事業場運営協議会において協議した事項について組合員が討議したうえ投票し、彼らの意見を集約した。

つぎに、製品の生産や販売に関して協議を行う生産復興会議について調べてみよう。この会議は、1947年5月1日に「組合は会社の経営権を、会社は組合の団体交渉権と罷業権とを互に確認尊重して会社事業の復興に協力することを目的」とし発足した。この会議は、具体的には「会社事業の復興に必要な生産販売に関する事項」について協議していたが、つぎのような三つの会議によって構成されていた。第一に、最高機構である中央生産復興会議は、「会社全般に亘る生産販売に関する事項及び業種別又は事業場会議相互間の総合調整に関する事項」について協議した。この会議は、議員として「勤続満三年以上、満廿五才以上の役員又は従業員の中より会社及び組合が各十五名宛を選出」し、定例会議を毎事業年度に2回開いた。第二に、この中央生産復興会議において協議した事項について軽電機生産復興会議と重電機生産復興会議とにわけてより具体的に協議をした業種別生産復興会議は、議員として会社及び労働組合の各10人ないし15人の同数を選出した。第三に、この業種別生産復興会議において行われた協議事項は、各事業場生産復興会議においてさらに具体的に協議された。（『東芝組合運動史』、1964年、91-2頁）。

以上のように東芝における労使協議機構は、敗戦直後の復興期において会社が労働組合を承認し労働組合は会社に協力することを前提に形成されており、その最高機構である団体交渉において締結された労働協約は労働組合の会社に対する権利事項だけではなく組合の秩序を維持するという義務事項をも規定している。これは、戦後労働組合が法認され企業においても承認されたという意義をもつと同時に、労働組合が労働者の管理機構として公式化されたことを意味していた。このように敗戦直後に労使関係が大きく転換している一方、雇用慣行は、各会委員の資格が勤続年数と年齢に基づいて定められていたことにもみられるように、依然として戦前の慣行をひきずっていた。以上のように敗戦直後に形成

された労使協議機構は、以下で考察するように労働組合と経営者との緊張が絶えずつづくなかで定着しつつあった。

(2) 解雇の同意約款をめぐる協議過程

本項では、敗戦直後から1949年の人員整理までにおいて経営者が労働者を解雇するさいに労働組合の同意を得る必要があるか否か、という解雇の同意約款をめぐる労使の協議過程について検討する。

労使の解雇の同意約款をめぐる協議は、1945年12月5日同社における最初の労働組合である電子研究所従業員組合結成後の第一次争議のときからはじまった。この争議は、12月7日に電子研究所、生産研究所、堀川町工場(1946年7月現在4,488人)、柳町工場(同3,400人)、小向工場(同2,180人)の各組合によって構成された川崎地区連合会が、会社に対して翌年の46年1月5日回答の期限つきで「人事行政に対する組合側の参加」を要求した。それに対し期限最終日に「認め難し」という取締役社長津守豊治の署名による会社の回答があった。組合はこの回答に不満をもち争議に突入したが、21日に会社が再交渉を申し入れ、組合(京浜地区連合会、11工場)は23日期限つきで「組合員の解雇並に転任は人事行政委員会の設立迄は組合の同意を得るに非ざれば、之を為すことを得ず」と要求した。労使は同意約款をめぐって最後まで対立したが、25日会社が「組合員を解雇し又転任せしめんとする場合は予め組合の同意を得べし、但し服務規定違反、停年等正当なる理由ある場合又は事業縮小、組織変更等事情已むを得ざる場合に於ては此の限りに在らず」という回答をしたことに対し、組合が受け入れ29日に協定を締結した。この解雇の同意約款は、5月11日に締結された労働協約書に、「但し書」を削除した「会社は組合員を解雇し又は転任せしめんとする場合は予め組合の同意を得るものとす」という条項を入れることによって労使の合意事項として確定した(『東芝組合運動史』、1-30頁)。

解雇の同意約款をめぐる協議は、第二次争議の期間中には行われず、各工場の組合の代表によって構成された闘争委員会が1946年9月14日会社に対し「餓首せざることを誓約せよ」という要求をした第三次争議において再び行われた。このような闘争委員会の要求に対し会社は、21日組合の要求をそのまま受け入れず、この事項について経営協議会で審議するという回答をした。団体交渉は、会社の回答を闘争委員会が受け入れなかったため決裂し、同委員会は10月1日からゼネストに突入した。ただし、東北連合会の三陸真空管労組

(東芝の傍系会社)は、23日に工場側が要求事項を受け入れたためストを解除することとなり、同社の労働組合のなかで亀裂が生じた。一方、中央労働委員会は27日労使の両方に幹旋案を提示したが、闘争委員会はそれを受け入れるかどうかということについて投票した結果否決となったため、31日その幹旋案は拒否された。その後、会社が最終案を闘争委員会に提示したが拒否された。それにもかかわらず、会社は各工場の組合にその案を送り、工場10ヶ所の組合が闘争から離脱し、また闘争委員会に対する批判文書も流布されるなど同社の労働組合組織に動揺が生じ、11月26日労働組合と会社は、中央労働委員会が提示した幹旋案をもとにして協定を締結した。その協定書は、「会社及従業員は積極的に生産増強を図ることに全力をつくし合理化に名を藉りたるが如き鹹首は絶対行わない」としており、「一、会社は組合員が服務規律に違反せざる限り組合員たるの故をもつて絶対に鹹首は行わない。二、会社は従業員中、出席常ならざるもの、従業員たるの職務を果たさないもの、会社の服務規律に従わないもの等の処置については組合と協議の上別途に之を行う。」という労働者の自己規律と労働組合の労働者管理を要求する「了解事項」をも添えていた(『東芝組合運動史』、47-85頁)。

以上のように解雇の同意約款をめぐる協議過程は、労働者と労働組合は会社に雇用保障を要求し、会社は労働者には自己規律を、労働組合には労働者管理を要求する過程であった。同社の組合自身はこの問題についてどのように考えていたのであろうか。それは、第三次争議の始まる直前(1946年8月26日)に闘争委員会の本部が各工場の組合に出した指令書に示されている。「指令第一号 二一・八・二六 闘争委員長 (1)今回の『生産増強運動』は八月三十一日迄を準備期間とす。(2)準備期間中『生産増強運動』の趣旨徹底を計られる。趣旨『加重労働の排除、機械の二十四時間運転による完全雇用を促進すると共に凡(マ)ける隘路を労働者の手により発見し、これを会社に突き付け彼等の責任に於て実行させる。此らは凡て此の期間中に諸君自ら体得し結論が得られなければならない。』—中略—(4)欠勤、遅刻、早退防止運動展開のこと。吾等は当然の権利を主張すると共に為すべき義務は完遂せねばならぬ産業復興の為当然行はれねばならぬ。従来庶務係に届出居れど各職場闘争委員本人自身口答で欠勤等の理由申出でのこと。職場闘争委員はその理由妥当なるかどうか確かめたる上各中央委員に八月三十一日迄の分を一括提出のこと。—以下略—(闘争本部企画班)」(『東芝堀川町工場従業員組合』史料)。組合は完全雇用を達成する過程において発生する問題点を発見しそれを会社側に提示しなければならないとしている。また組合は、各職場の闘争委員に労働者の義務に反する欠勤、遅刻、早退を防止し自

己規律を高めるよう促していた。すなわち同社の組合は、雇用保障が労働者としての権利であると考えていたと同時に、自己規律の確立が労働者の義務であると考えていたのである。

解雇の同意約款をめぐる労使の協議は、関東、関西、東北に分かれていた3連合会が、1948年3月1日東芝労働組合連合会を結成し一つの組織となってから、大きな変化をみせはじめた。すなわち、東芝労連の結成の日に会社が経営協議会を通じて、希望退職の募集、配置転換、帰休制度の承認という提案をしたことについて組合が一部受け入れたのである。翌年の49年2月19日には会社が、自ら作成した改案に基づいた労働協約の更新を組合に申し入れたが組合が拒否し、会社は28日に労働協約の破棄を通告した。改案の内容は、「人員整理自由の原則」、「帰休、休暇、解雇を行う自由」などであった(『東芝組合運動史』、139-184頁)。協約の更新は労使が合意しない限り自動的に延長されるということが労働協約のなかに含まれていたにも関わらず、会社が労働協約を一方的に破棄できた背景には当時の労働政策の変化があった。政府は、労働協約における解雇の同意約款とその自動延長規定が人員整理を困難にしていたため、1948年12月22日「民主的労働組合及び民主的労働関係の助長について」という指針(労働次官通牒)のなかで労働協約指導指針を発表して協約の改訂をすすめた。しかし、多くの組合がこれを受け入れなかったため政府は、「労働協約は、その中に規定した期限が到来した時以後においてその当事者のいずれか一方の表示した意志に反して、なお有効に存続することができない」という事項を入れた労働組合法の改正(1949年6月1日公布)にのりだし、従来の自動延長規定を無効化して無協約の下に人員整理を容易にすることを試みた(遠藤公嗣[1989]290-1頁、野村平爾[1957]196, 305-10頁)。このような労働政策の変化があつて会社は労働協約の破棄を通告することができ、以下で考察するように人員整理をすすめることもできたのである。

(3) 人員整理をめぐる協議過程

会社は、1949年7月人員整理を発表し、労使はそれについて協議を行うが、本項では、人員整理の内容について検討し、それをめぐる労使の協議過程についても明らかにしたい。

会社は、『会社再建の方途について』を通じて人員整理を発表したが、その内容はつぎのとおりである。

「会社再建の方途について 1949年6月 —中略—

四、再建の方途

—中略—

勿論整理人員は最小限度に止めて、為し得る限り多数従業員諸君の、生活保全を期したのでありますが、その人員整理計画は左表の通りであります。

現在人員(昭和二四年四月末)	整理人員	整理比率(%)	残留人員
二二、二〇七	四、五八一	二〇・六	一七、六二六

会社は、今回の人員整理を実施するに当っては、出来る丈、円滑且つ速かにこれを行いたいと思いますので、労働組合とも、充分話合つて行く所存であります。勿論、会社は、今後の経営に不可欠な要員は、これを確保しなければなりません、前掲の人員整理については、次のような基準を定め、これに従って厳正に人選し実施せんとするものであります。

人員整理の基準：技能低位の者、職務怠慢の者、社規を紊す者、会社業務に協力せざる者、出勤常ならざる者、事故による欠勤多き者、病気による長期欠勤者、配置転換困難なる者、業務縮小の為適当な職なきに至れる者

今回止むを得ず御勇退願う方々に対しては、会社は、為し得る限り手厚い退職金を支給することとし、左記の如く、規定による退職手当のほか、臨時給与金を支給することとします。

今回支給する退職手当

一、退職慰労金：現行規定に定める会社都合による場合の退職金

二、臨時給与金：	勤続	一年未満	基準月収の三・五ヶ月分
	〃	一年以上三年未満	〃 四・〇 〃
	〃	三年以上十年未満	〃 四・五 〃
	〃	十年以上二十年未満	〃 五・〇 〃
	〃	二十年以上	〃 五・五 〃

但し、労働基準法第二十条に定める解雇予告手当を含む

基準月収とは、過去三ヶ月間(四・五・六月)の本給、出勤手当、生活手当、扶養手当、地域加給、奨励金の合計の平均月額を云う。(尚、右の退職慰労金と臨時給与金中の解雇予告手当とは、退職時に支給し、爾余の残額はその翌月から逐次分割払とする。) —以下略— (『会社再建の方途について』、1949年)。

会社は、組合と十分話し合うことを明らかにし、整理対象者が約2割であること、その人

人員整理基準と退職手当の支給基準などについて説明を行っている。これは、「会社は解雇の範囲・順序等解雇の具体的基準を文書を以て労働組合其の他の従業員の総意を代表する者或は経営協議会がある場合これに提示して、その意見を徴し、これを出来るだけ合理的ならしめ且了解をもとめるものとする」という前述した政府の人員整理についての方針と類似する。また同社の退職金の支給基準は、政府の方針とほぼ一致している。さらに人員整理基準の項目は、後述するように日経連が作成した基準の項目とほぼ一致している。したがって同社は、政府が定めた方針に基づいて日経連が提示した人員整理基準を参考とし、『会社再建の方途について』を作成したと考えられる。

このように人員整理を発表した会社は、それについて協議するさいに労働組合より有利な立場であったことは確かであったが、法律によって認められ会社自身も承認した組合の合意を得る過程が必要であった。その過程が、『会社再建の方途について』の発表後、7月5日から13日まで9日間に7回にわたって開いた「会社再建協議会議」であった（『会社再建協議会議事録』、1949年7月5日～13日）。

この会議は、人員整理の問題だけではなく、資金調達、製品の生産・販売・開発の問題についても協議を行っており、前述した常設的な労使協議機構である、経営協議会と復興生産会議とのそれぞれにおいて協議する内容を合わせて協議した臨時会議であった。第1回の会議においては、石坂社長が挨拶をかねて同社の経営状態と人員整理の理由について述べたうえ、『会社再建方途について』を組合側に配布し協議に入った。まず会社がこの会議を開いた理由が、人員整理を行うさいに組合の協力を得るためであったことと、企業再建整備計画の認可を受けるさいに妨害物となる可能性がある労働組合の整備計画に対する異議申立を出す口実をなくすためであったことを、協議の最初であるつぎの会話から読みとることができる。「高橋恒祐(常務取締役)：一中略—人員整理は公正な基準に定めてやる。残留者は会社の為に貢献してもらいたい。基準としては組合の協力を得たい。一中略—十六日頃に再建整備計画を届けねばならない」。

しかし、会社はこの会議で組合と協議し、合意事項を変えることもありうると考えていたのであろうか。そして両者は人事権に関してそれぞれどのように考えていたのであろうか。それについてはつぎの会話から確認できる。「高橋：昨日、会社の説明は終わった。質問は早く終えて、出来れば明日中、意見を受け会社はそれにより腹をきめ工場側にも説明

をしたい。 石川忠延¹⁹(中央執行委員長)：話をきいただけですか……。 高橋：取引をして、決めたいとは思はない。 石川：国鉄みたいなものか？……。 高橋：別段取引の出来るものがあれば、別ですが、会社としてはバーゲンする気はない。—中略— 石川、山下倫喜(中央執行副委員長)：最初の協定と違うではないか。 高橋：それはあとでやりたい、取引により決めようとは思はない。—中略— 山下：首切りは労働条件として最高のものだ。 荻尾：それは貴方達の自由である。 吉田国治(中央執行委員)：それでは団交は形式的になる。 石坂泰三(取締役社長)：それは、あとで如何か、揚足はとらないことにして、時間が勿体ないからなあ。 石川：これは重大である。首切りの交渉を受けるか受けないかハッキリして下さい。 荻尾：正当な団交は受けるが内容が問題である。 石坂：首切りの絶対反対は不可能だろう。 石川：それをバーゲン(交渉)しないとすれば重大だ。 石坂：私のは話合ってやる事と諒解している。 荻尾：取引で決める事と決めない事とある」。会社は、合意事項を変えろとは思はてはならず、人員整理は人事権に属するものであり、それは団体交渉の対象にはならないと考えていた。それに対し組合は、人員整理が労働者としてはもっとも重要な労働条件であり、それは団体交渉の対象であると考えていた。

後述するように復興期の同社において職員はひきつづいて減少しており、1949年には人員整理の主たる対象となったが、この点について両者はどのような考えで協議に臨んだのだろうか。それはつぎの会話からうかがうことができる。「石川：(人員整理の：引用者)営業、工業、管理部の割合は。 平尾：その点まで今日は云えない。 石坂：これは自分の考えだけで他には相談してないが、一般の再建整備が済めば、特に本社のな管理部門は一ペン、バラして十六部門を中心に統合したい。重複する部門もある。活気的な機構にもってゆきたい。これは再建整備とは同時には出来ない。『今後人員整理をやらないか』と質問があれば、工場は別としても管理部門に関しては犠牲は少くしたいが現状維持は出来ないと思う。—中略— 石川：総務、人事、労働これは数ヶ月は忙しい筈。第一、第二営業から出すことになる。これは角のために牛を殺す事になると思う。とに角、内訳をききたい。 平尾：今日は出来ぬ。あとの仕事は考えれば縮減困難なところと良いところがあ

¹⁹ 石川忠延は、1925年に東京商科大学を卒業すると同時に芝浦製作所に入社し、第三次争議のさいに闘争委員長になったが、そのときには電気事業部営業部の企画課長として勤めていた(石川忠延[1986])。

るかいろいろ研究してやる。 石川：営業は問題があると思うが……」。会社は、とりわけ石坂社長は、今後の計画を中心に述べているが²⁰、管理部門の組織を改編する過程において職員の人員整理を行う考えをもっているとしていた。それに対し営業部出身でもある石川委員長は、管理部門の、とりわけ営業部門の役割について強調し、職員の人員整理について反対している。つまり、以上の会話から復興期同社における身分別人員整理の主たる対象者が職員であったことが確認されたが、これは会社の職員に対する雇用保障という考え方が変わりつつあることを物語っている。

会社は、以上のように組合の合意を求める会議を開いたが、すでに述べたように人員整理を行うという協議事項自体を変えることはなかった。それで会社は、会議の終わった三日後の7月16日に堀川町工場で1,370人の解雇を通告したのをはじめ4,581人の労働者に解雇を通告した。このような状況のなかで組合が有利な立場で団体交渉を行うためには、会社の作成した整備計画に対して異議を申し立て認可を受けられないようにする方法しか残っていなかった。組合²¹は、9月15日異議申立をする理由について企業再建整備計画を認可する関係機関(日銀本店、大蔵省、通産省、農林省、株式会社整理委員会)の担当者に説明を行った。それに対し担当者らは会社が提出した整備計画書を慎重に審議することを確約し、組合が異議申立を提出するまで審議を一時保留することとなった。その後組合は、9月24日会社に妥結のための要求事項を提示し、下交渉を行った後(石川忠延[1986]197-9, 214-5頁)、組合の要求事項をめぐって会社と組合は協議をつづけてが、11月16日「紛争解決に関する団交」を開き会社が組合の要求事項を受入れるかたちで仮協定を締結した(『争議解決に関する団交議事録』、1949年11月16日)。また両者は、12月10日「本協定調印に関する団交」を開き協定書を正式に調印し(『本協定調印に関する団交議事録』、1949年12月10日)、会

²⁰ 会社は、敗戦直後から職員に対する人員整理の必要性を認識していた。すなわち、同社の社史に「職員数は行員数の半数にも及び、会社立直りのためには、どうしても人員整理を図る必要に迫られていた」(『東芝八十五年史』、1963年、261頁)と書かれていることから確認できる。

²¹ 会社の解雇通告があった日である1949年7月16日に、堀川町工場において新労働組合が結成され、同年11月4日には新東芝労働組合連合会が結成された。旧労連と新労連は1951年8月7日に一つの組織となった(『東芝組合運動史』、1964年、184-8, 247-55頁)。本稿において二つの労連が存在したときに「組合」という場合には、旧労連を指している。

社は12月31日付で企業再建整備計画の認可を受けるようになった。

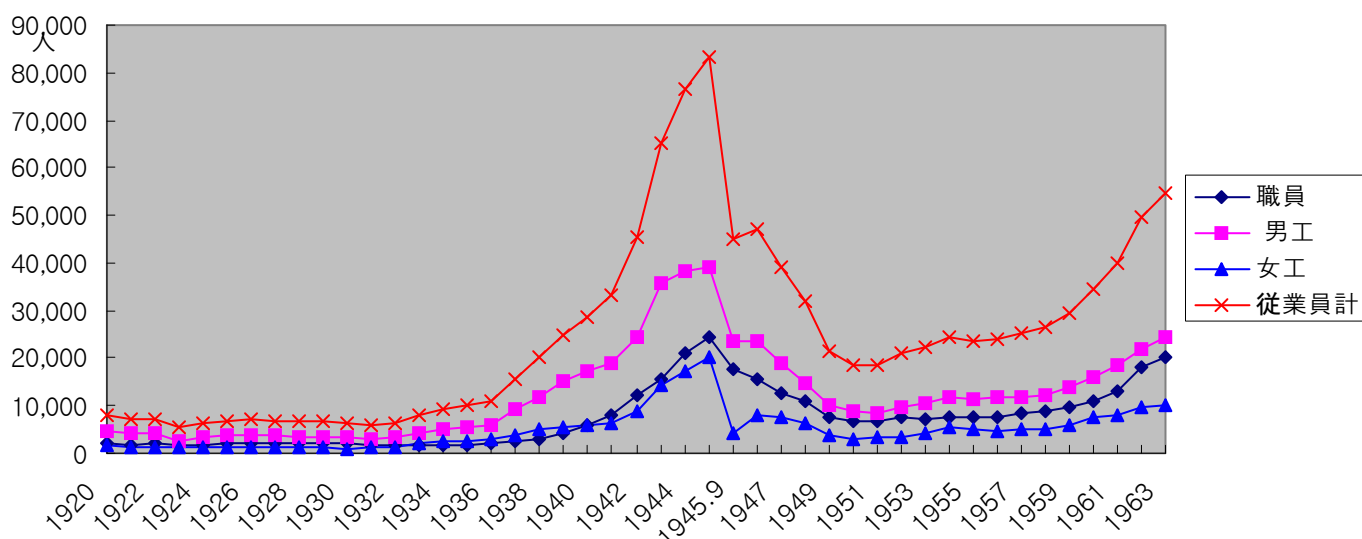
3. 雇用調整

—被整理対象者とその基準—

以上のように同社においては、赤字状態がつづき経営組織の改編も迫られているなかで、企業再建整備政策が適用されつつあった。このような状況のもとで会社は人員整理を発表し、それについて労働組合と会社は協議を行ったが、人員整理はその内容が変わることはなく実施された。以下では、雇用調整の経過について考察したうえ、被整理対象者はどのような層であって、人員整理基準はどのようなものであったのかについて明らかにする。

まず、同社における全従業員数の長期的な推移と復興期における雇用調整の事項別状況について考察してみよう。全従業員の長期的な推移についてみると(第4図)、1930年代半ば以降、とりわけ1942年より大幅に増大し、敗戦直後と復興期において大幅に減少している。復興期における雇用調整の事項別状況についてみると(第5表)、敗戦直後の1945年9月には戦時中動員した人員の整理が行われ、同年8月と比べると従業員数は半分以下となった。ただし、第Ⅰ章でも述べたように同社においても復員者と引揚者を受け入れており、人員整理と復員者や引揚者の受入が繰り返されていた(『東芝八十五年史』、1963年、273頁)。1946年においては人数は不明であるが、事業場内の配置転換が行われ復員者を家庭に待機させる措置がとられた。48年になると、事業所間の配置転換や退職者募集が行われ、経営状

第4図 東芝全従業員の推移



出所：東京芝浦電気株式会社八十五年史』1963年、899-900頁。

注：1920年～38年は東京電気と芝浦製作所の合計。

第5表 東芝における雇用調整の経過(1945～49年)

(単位：人)

年 月	事 項	人 員			
		職員	工員	徴用・学徒挺身隊	合計
1945年 8月 9月	徴用工・学徒・挺身隊の動 員解除、無届長期欠勤者・ 地方出身少年工・女子従業 員の整理・帰郷・帰休等	38,307人		19,000	57,307
1946年9月	事業場内の配置転換	—	—	—	—
1946年9月	復員者の家庭待機	—	—	—	—
1948年 8月 10月	事業所間の配置転換(第一 次、第二次)	—	—	—	721
1948年 8月	退職者募集(第一次)	726	1,921	—	2,647
1948年12月	退職者募集(第二次)	302	434	—	736
1948年 9月以降	帰休制度実施(新潟49加茂2 00川岸200長井272)	—	—	—	721
1949年 7月	残存18工場人員整理	—	—	—	4,581
1949年 8月	処分28工場人員整理	—	—	—	2,100

出所：山本潔[1983]『東芝争議(1949年)』お茶の水書房、99頁、東京芝浦電気株式会社編
[1963]『東京芝浦電気株式会社八十五年史』、400-1頁。

注：—は不明。

態が改善するまで労働者を家庭で休ませる帰休制度が実施された。同社において人員整理の最終段階である1949年には「過度経済力集中排除法」の適用を受け残存する18工場と処分する28工場で人員整理が行われた。以上のように同社の復興期における雇用調整は、年々厳しくなり1949年に最終段階をむかえるようになったのである。

つぎに、復興期における同社の身分別雇用調整の推移について調べてみよう(第4図)。まず昭和恐慌期と比べた特徴について明らかにしておきたい。1929年、30年、31年における職員の対前年度増減率は、それぞれ9.0%、-7.5%、-19.5%であり、各年における男工、女工は、それぞれ-4.8%、-4.0%、-5.7%と、0.2%、-9.8%、15.3%であった。それに対し1945年9月における対同年8月と、46年、47年、48年、49年における職員の対前年度増減率は、それぞれ-27.9%、-11.0%、-19.2%、-14.1%、-31.7%であり、各年における男工、女工は、それぞれ-39.7%、0.3%、-19.8%、-21.2%、-33.4%と、-80.0%、94.6%、-2.7%、-16.8%、-37.9%であった。昭和恐慌期においては、男工が先に減少するが職員がその後男工より多く減少しており、第I章で述べた全製造業の動向と類似している。それに対し復興期においては、1945年9月現在で男工が職員より大幅に減少することは全製造業の動向と類似しているが、1949年には男工と職員がほぼ同水準で減少している。ただし、

職員は男工が減少していない1946年に減少しており、49年まで減少しつづけている²²。

第Ⅰ章で全製造業従業者の動向を考察するさいに利用した『工業統計50年史』は、工場を対象として調査した結果であるので、ここで、それと正確に比較するためには同社の工場における身分別推移と比較する必要がある。合併前から東京電気の主力工場であり、合併後も電球・真空管などの生産を中心とする軽電部門(マツダ支社)の主力工場であった堀川町工場(三宅明正[1983]41-2頁)の身分別雇用調整の状況について調べてみよう(山本潔[1983]255-72頁)。雇用調整の状況について調べる前に、同工場の従業員の勤続年数別年齢別構成についてみると、1948年9月現在男子職員の勤続年数1年未満、3年未満、5年未満、10年未満、10年以上の割合は、0.0%、0.8%、2.5%、18.8%、77.9%で、彼らの平均勤続年数は9.4年であり、女子職員のそれぞれの割合は、2.2%、7.0%、7.8%、62.9%、20.1%で、彼女らの平均勤続年数は3.7年であった。それに対し男子工員のそれぞれの割合は、0.1%、28.8%、12.2%、31.8%、27.5%であり、彼らの平均勤続年数は7.2年であったが、女子工員のそれぞれの割合は、0.1%、67.5%、13.0%、13.3%、6.0%で、彼女らの平均勤続年数は3.1年であった。男子職員、女子職員、女子工員はそれぞれ10年以上、10年未満、3年未満に集中しているが、男子工員は3年未満、10未満、10年以上に分散しており、平均勤続年数は男子職員、男子工員、女子職員、女子工員の順であった。1948年9月現在男子職員の15～19才、20～24才、25～29才、30～39才、40才以上の割合は、0.1%、13.9%、27.6%、61.2%、17.0%で、彼らの平均年齢は32.4才であり、女子職員のそれぞれの割合は、10.3%、55.9%、18.1%、9.5%、6.2%で、彼女らの平均年齢は24.7才であった。それに対し男子工員のそれぞれの割合は、12.5%、23.8%、17.2%、29.7%、16.8%で、彼らの平均年齢は29.6才であり、女子工員のそれぞれの割合は、41.6%、37.9%、14.2%、4.7%、2.3%で、彼女らの平均年齢は21.5才であった。男子職員、女子職員、女子工員はそれぞれ

²² 機械器具工業の1945年から49年までの職員の対前年度増減率(ただし、1945年の場合は、1942年と比較)は、それぞれ-39.7%、18.7%、5.6%、-6.5%、-21.0%であり、同工業の各年における男工と、女工は、それぞれ-67.0%、44.4%、20.9%、-20.9%、-15.8%と、-50.4%、24.7%、504.4%、-84.8%、-31.4%であった。すなわち同工業においては、男工が1945年に職員より大幅に減少し、48年にも同様であったが、49年には職員が男工より大幅に減少し平均減少率を下回っており、全製造業の動向と類似している(『工業統計50年史』、1961年)。

30代、20代前半、10代後半～20代前半に集中しているが、男子工員は各年齢層に分散しており、平均年齢は男子職員、男子工員、女子職員、女子工員の順であった。それでは、同工場における1949年の人員整理の状況についてみてみよう。男子職員1,182人、女子職員258人、男子工員1,847人、女子工員1,364人の在籍者(1949年4月現在)のなかで、それぞれ39.5%、29.5%、28.2%、22.3%を整理しており、男子職員の整理率がもっとも高い。これは、1948年の「自然退職率」が女子職員41.6%、男子工員17.9%、女子工員50.6%であったが、男子職員のそれは6.0%であったことを考慮すると、1949年の男子職員に対する整理は他の身分よりさらに厳しかったのがわかる。またこの工場における整理率は、前述した1949年同社全体の職員の対前年度減少率-31.7%よりも高かったのである。

以上の考察で同社の復興期における雇用調整の実態は明らかになったが、その基準、とりわけ人員整理の基準はどういうものであったのであろうか。前述したように1949年7月に発表した『会社再建の方途について』のなかで提示されている人員整理基準は抽象的なものである。それでは、実質的な基準はどのようなものであったのであろうか。1949年のものについては不明であるため1946年における実質的な人員整理基準について検討を行いたい。1946年8月頃電子研究所組合出身の宮田房近中央闘争委員が工場長会議に出席した工場長より聞いた人員整理に関する情報によると、当時の人員整理率とその実質的な対象は、
「総人員ノ六〇％ヲクビニスル (1)主事以上 四〇％ (2)職員 五〇％ (3)工員 四〇％ (4)職員ハ昭和十七年入社以降ノ年齢二十五才未満ガ主タル対象トナル (5)総人員ノ年齢的二見ルクビ切り対象ハ四十才以上二十五才未満」であった(『東芝堀川町工場従業員組合』史料)。すなわち、上級職員である主事(第6表)以上については人員整理の基準が明らかではなかったが、人員整理の実質的な基準は、勤続年数と年齢であり、その実質的な対象は、全体的には若年層や中高年層に当たる25才未満や40才以上の者で、一般職員に対しては前述したように同社において全従業員数が急に増大しはじめた1942年以降雇用された25才未満の者²³であった。1946年の実際の整理率は、職員-19.2%、男工-19.8%、女工-2.7%であり(『東芝八十五年史』、1963年、899-900頁)、会社の計画どおりには行かなかった。したがって、この人員整理基準は、1946年以降にも実質的な基準として使用され

²³ 1942年における職員の対前年度増加率は、同社の創設以来一番高く同年の平均増加率36.4%よりも20ポイントちかく高い54.4%であり、同年における男工、女工はそれぞれ28.4%、38.4%であった(『東芝八十五年史』、1963年、899-900頁)。

第6表 東芝における職員と工員の資格制度

I マツダ支社(1944年12月)

職員	主事	社員	準社員 一級	準社員 二級	雇員		傭員		
工員	資格工員				普通工員				見習工員
	特級	高級	上級	上級補	一等	二等	三等	四等	

II 会社全体の新資格制度(1952年3月)

職員	主事 三級	社員	準社員	雇員	傭員
工 員	技員 特級	技員 一級	技員二級	技員三級	普通工員

出所：東京芝浦電気株式会社編[1963]『東京芝浦電気株式会社八十五年史』、207, 403頁。

たとえられる。また、前述した労使協議機構における各会や会議の委員や議員の資格の基準が勤続年数と年齢であったことからわかるように、当時雇用慣行を決める主たる基準が勤続年数と年齢であり、それが人員整理の基準にも適用されたのである。

IV 復興期の雇用慣行

—人員整理基準と被整理対象者の分析を中心に—

本章では、企業再建整備政策によって促進されるなかで各企業において行われた雇用調整が、当時の雇用慣行にどのような影響を及ぼしたのかについて、人員整理の基準と被整理者に関する分析を中心に明らかにする。

1. 人員整理基準

—日経連の主導と各企業の基準—

前述したように労働運動対策機関として設立された日本経営者団体連盟(日経連)は、当時各企業における雇用調整を主導していた。日経連は、1947年12月10日「企業整備に関する意見」(『経営者』、1948年2月号)という意見書を政府に建議した。そこで同団体は、「現在の企業経営は企業の解体、新価格体系の維持、資金資材の逼迫、動力の不足、賃金の昂騰その他労働基準法の実施等によってその存立基盤をさえ揺るがされており、この危機を打開する途は経営者と労働者とが敗戦日本の現実認識に徹し、生産復興の方向に邁進

すると共に、企業の合理化による経営の健全化を図ることより外にない。」としており、日本経済を復興させるためには労使が各企業において「合理化」推進しなければならないと訴えていた。また、「われわれは企業整備を一方的に勤労者の犠牲において実施しようとするものではなく、勤労者と篤と協議を尽し経営の全面に亘り徹底的な合理化を民主的方法によつて実行せんとする」としており、あくまでも経営者は労働者との協議を行ったうえで「合理化」を実行しなければならないと表明している。一方、各企業において雇用調整を行うさいの政府の役割について、「政府においては、この個別企業の再建整備が無秩序無計画に行われることなきよう今後におけるわが国の経済的見通を考慮して、適切な指導を致すと共に、その推進を図るため速かに行政整理を断行して率先その範を示し、さらに出来得る限り企業整備実施の円滑化を期するために、各個別企業において不可避免的に生ずる過剰人員については、その配置転換、職業補導、失業手当及び失業保険、公共事業の実施等その受入体制の整備に実行ある措置を講ぜられんことを要望するものである。」と述べている。つまり同団体は、政府に対して各企業において雇用調整が行われる過程において指導を行うことと、行政整理を行い模範を示すこと、さらに失業対策をたてることを要求したのである。

このように政府に対して雇用調整において指導することを要求した日経連は、1949年3月各企業に、雇用調整を行うさいの基本的な姿勢、組合との協議に臨むさいの対処策、さらに経営者同士の団結並びに政府との連携を強調したうえ、雇用調整、とりわけ人員整理の基準を提示している（『資料・戦後二十年史』、1966年、139-40頁）。

同団体は、各企業が雇用調整を行うさいの姿勢について、「整理を行う場合対象たる被整理者個々人について組合と協議して行うことは徒らに事を紛糾させる因であつて、何らの利点もない。殊に組合運動に熱中して勤務成績が著しく悪いのを通弊とする現在の段階においては彼等自身が整理の対象となる公算は大きいから組合と円満なる了解に達するが如きことは、空想的樂觀主義にすぎない。」と述べており、人員整理のさい組合が強く反対することを予想しそれに対処していかなければならないとしている。また同団体は、実際に人員整理について組合との協議に臨むさいの対処策について、「整理に入るに先立って、使用者は整理の基準案を作成し、且つ具体的な人名までも予定しておき組合に対しては整理に協力を求める意味合いにおいて、整理基準案を示して相談をしなければならない。」と述べたうえ、「但し会社は基準以上に進んで個人名まで発表することは特例を除き策を得たものでないからその点をあくまで警戒しなければならない。」と注意を喚起し

ている。最後に同団体は、「企業整備が大量の人員整理を伴う場合には社会的反響が大きいものであるから特に経営陣の思想統一が強固であること、官庁関係に対する連絡の緊密なる提携及び対社会的宣伝に関して周到緻密なる工作等すでにわれわれが研究済みの経営者の争議対策各項について再研究が必要であろう。」と、経営者同士が思想的に統一し、官庁と緊密な提携をすることによって、組合に対抗できるような対策をたてることを訴えている。

このように各企業に雇用調整を行うさいの基本的な姿勢などについて注意を喚起したうえで、同団体は、実際に人員整理を行うときの基準について説明を行うが、その基本的な思想として、「efficiency(能率)、experience(経験)、usefulness(有用性)、conduct(素行)」というものを挙げていた。しかし同団体は、「使用者としてはこの程度の基準で組合との話し合いがつけば最も望ましいのであるが、組合はなかなか同意しないのが常であるから、更にこの基準の適用を細かくする必要がある」とし、二つの企業、すなわち帝国石油と三共製薬の事例を取り上げている。帝国石油における人員整理の基準は、「休職及び長期欠勤者、出勤常ならざるもの、業務怠慢者、技能劣等者、業務成績上がらぬのも、事業経営上不必要と認めるもの、昭和18年6月1日以降入社せる者、数え年54歳以上のもの」であった。また三共製薬のそれは、「希望退職者、未復員者(但し復員の際欠員があれば銓衡の上採用する)、勤務成績不良の者、技能低位にある者、業務怠慢の者、入社月日尚浅い者、休職及び長期欠勤者」であった。最終的に同団体は各企業に、「1. 退職希望者 2. 未復員者 3. 会社に対し非協力的なもの (イ) 非協力を公言し、これを実行する者 (ロ) 職場秩序を乱すもの (ハ) 故意に出勤常ならざるもの 4. 能力低きもの(協力的であるが能力低きもの) (リ) 能率低位のもの (ル) 心身に故障あり勤務に堪えぬ者 (ハ) 老齢のため勤務に堪えぬ者 (ニ) 身体的な理由のため出勤日数の少なき者 (ホ) 経験浅きため能率上がらぬもの」という人員整理の基準を提示している。

以上のように日経連は、政府に各企業における雇用調整を指導するよう働きかけつつ自分はそれを主導していた。政府による各企業における雇用調整についての指導ということは、前述のように企業再建整備政策を展開する過程において行われており、具体的には政府の「人員整理についての方針」と東芝の「会社再建の方途について」との内容が類似していることから確認できる。さらに本節で考察した人員整理の基準は、日経連が主導して作成したものが各企業に適用されたということが明らかになった。その基準のなかで具体的で実際に適用可能であるものは、希望退職者、未復員者、高齢者、未経験者であった。

つまり、日経連が提示した人員整理基準と各企業のそれをみる限り、復興期における就業をつづけようとする者に対する実質的な人員整理基準は年齢と勤続年数であった。

2. 被整理対象者

—1949年労働省の被整理者調査の分析—

本節では、復興期、とりわけ1949年の製造業における被整理対象者について分析を行いたい。ここで使う資料は、労働省が1949年4月～7月において整理された常用労働者600人（民間事業所15ヶ所、国鉄管理部5ヶ所、各30人）について、2回にわたって調査し（第1回は1949年10月末、第2回は50年1月末～2月）整理したものである（『被解雇者実態調査結果報告』、1950年）²⁴。この調査は、各産業の民間事業所と国鉄の管理部についての結果を収録しているが（第7表）、ここでは民間事業所だけについて分析する。

各事業所における理由別被整理者の構成についてみると（第8表）、希望退職の割合が一番高いが、その内容が明らかではないその他と不明とを合わせた割合が約半分にちかい。ここで各項目が、日経連の提示した人員整理基準の項目と類似していることに注意を払いたい。それでは、勤続年数別被整理者の構成について考察してみよう（第9表）。敗戦直後に雇用された勤続年数3年未満から6ヶ月未満までの者が男女とも半分以上を占めており、第二次大戦期に雇用された5年未満と10年未満男子が33.2%で、同女子は40.7%であったが、10年以上勤続した者は全体で10%弱であった。勤続年数からみると、1949年製造業を中心とした各産業における主たる被整理対象者は第二次大戦以降に雇用された者であった。年齢別被整理者の構成についてみると（第10表）、30代の男子が2割強であったことに対し、40才以上と30才未満の男子のそれぞれは3割弱と約半分であった。他方、30代の女子が1割弱であったことに対し、40才以上と30才未満の女子はそれぞれ2割強と7割弱であった。年齢からみると、1949年製造業を中心とした各産業における主たる被整理対象者は若年層と中高年層であったが、とりわけ若年層に集中していた。最後に技工・技工見習の各年齢層にお

²⁴ この資料以外にも筆者が確認した同系統の資料は、第1回調査の結果を収録しているものとして、『被解雇者実態調査結果速報』、1949年と、『被解雇者実態調査の結果について』、1950年があり、被整理者の世帯に関する調査の結果を収録しているものとして、『被解雇者世帯における家計の実態調査』、1950年、がある。

第7表 1949年被整理者に対する調査対象事業所

産業別	事業所
石炭	福岡〇〇工業〇〇〇工業所
建設	東京〇〇鉄道工業
金属	名古屋〇〇製綱、大阪〇〇鑄造鉄工所
機械器具	兵庫〇〇電機神戸製作所、大阪〇〇電器産業ラジオ工場無線製造所、神奈川〇〇〇織機(メリヤス機械)、福岡〇〇時計静岡工場、東京〇〇精機工業東京工場、東京〇〇電器真空管品川工場
化学	神奈川〇〇商会横浜工場、神奈川〇〇製菓第二工場
製材木製品	青森〇〇スキー製作所、青森〇〇製材所
水運	福岡〇〇海陸運輸戸畑出張所
陸運(国鉄)	仙台、静岡、天王寺、姫路、下関管理部

出所：労働省大臣官房労働統計調査部編[1950]『被解雇者実態調査結果報告』

第8表 理由別被整理者(民間、単位：人、%)

	希望退職	停年高齢	病気	長欠者	勤務不良	低能率	その他	不明	計
男	24.2	7.7	3.5	1.0	9.0	9.7	22.3	22.6	310
女	25.0	5.7	4.3	0.7	15.7	5.7	25.0	17.9	140
計	24.4	7.1	3.8	0.9	11.1	8.4	23.1	21.1	450

出所：第7表に同じ。

第9表 勤続年数別被整理者(民間、単位：人、%)

	6ヶ月未満	1年未満	3年未満	5年未満	10年未満	10年以上	不明	計
男	6.5	10.3	38.7	20.0	13.2	8.4	2.9	310
女	3.6	7.9	45.7	25.0	15.7	0.7	1.4	140
計	5.6	9.6	40.9	21.6	14.0	6.0	2.4	450

出所：第7表に同じ。

第10表 年齢別被整理者(民間、単位：人、%)

	18才未満	18～24才	25～29才	30～39才	40～54才	55才以上	計
男	10.3	26.1	13.2	21.3	20.3	8.7	310
女	14.3	40.0	14.3	8.6	18.6	4.3	140
計	11.6	30.4	13.6	17.3	19.8	7.3	450

出所：第7表に同じ。

第11表 技工・技工見習の各年齢層における整理状況(民間、単位：人、%)

	18才未満	18～24才	25～39才	40才以上	計
男	22 100.0	40 75.0	55 58.2	32 37.5	149 64.4
女	13 76.9	19 52.6	10 30.0	11 18.2	53 47.2
計	35 91.4	59 67.8	65 53.8	43 32.6	202 59.9

出所：第7表に同じ。

注：①技工は、生産の技術過程労務者。

②各年齢層の左側は各年齢層の全体数、右側は各年齢層のなかでの技工・技工見習の割合。

ける整理状況についてみてみよう(第11表)。25～39才と40才以上の男子はそれぞれ6割弱と4割弱であったことに対し、18未満と18～24才の男子はそれぞれ10割と7割強であった。25～39才と40才以上の女子はそれぞれ3割と2割弱であったことに対し、18未満と18～24才の女子はそれぞれ8割弱と5割強であった。つまり、1949年製造業を中心とした各産業における技能保有者である技工・技工見習に対する人員整理は、若年層に集中していた。

以上のように、復興期における雇用調整の最終段階であった1949年の人員整理の主たる対象は、第二次大戦以降に雇用された者、若年層や中高年層、そして技能保有者のなかでは若年層であった。

おわりに

復興期日本における雇用調整は、日本政府が中心となって実施した企業再建整備政策によって促進されるなかで、日経連の主導下で各企業においてそれぞれの経営状況に影響されつつ行われた。日本政府は、占領下であったため戦時補償という当初の対企業政策の方針を貫くことはできなかったが、GHQと継続して交渉し、企業が財務構造を改善し雇用調整を行うことなどを通じて再建できるよう一連の企業再建整備政策を実施した。この企業再建整備政策の目的は、各企業において財務構造の改善と雇用調整を行うことを通じて企業を再建し、日本経済を復興させることであった。政府は各企業において雇用調整を行うさいの方針を発表し、日経連はそれに応えるかたちで各企業における雇用調整、とりわけ人員整理を主導し、その基準も提示した。企業再建整備政策が実施されるさいに、当事者の代表である経済・経営者団体は戦時補償を打ち切ったことについて、労働者団体は雇用調整を行うことについてそれぞれ不満はあったが、日本経済を再建するという大前提については反対できずその政策を受け入れざるを得なかった。ただし、労働者団体は、その政策を受け入れる条件として、経営者が作成し政府に提出する企業再建整備計画案を労働組合の承認を得たうえで提出するよう要求した。この要求はそのまま受け入れられなかったが、労働組合が経営者の作成した整備計画案に対し異議申立てすることを認める、というかたちで受け入れられた。これは敗戦後法認された労働組合が労使関係においても経営者との公式的な協議の相手として認められたことを裏づけている。

労働組合は、各企業において雇用調整が行われるさいにも経営者から公式的な協議の相手として承認されたが、その理由は、本稿で取り上げた事例によると、経営者は労働組合

に対し労働者を管理する役割を果たすことを期待していたためであった。それに対し労働組合自身も、欠勤、遅刻、早退の防止運動を展開するなど労働者に規律を遵守させるよう努めていた。敗戦直後各企業で労使協議機構を設置し労働協約を締結する過程において、労働組合と経営者は、労働協約の一つである経営者が労働者を解雇するさいに労働組合の同意を得る必要がある、という解雇の同意約款をめぐる協議を引きつづいて行った。労働協約には労働組合が経営者との改正に応じない限りその協約はもとの内容のままで自動的に延長されるという項目も入っていた。最初は各企業における経営者は労働組合の同意を得られないと労働者を解雇できず、労働組合はこの協約の改正にも応じなかった。しかし、政府が雇用調整を促進させるために労働協約の自動延長規定を無効化する指針を1948年末に発表し労働組合法の改正を推進するなかでその状況は変わり、経営者は1949年に最終的な人員整理を行うことができた。それにもかかわらず各企業における経営者は、人員整理をするという方針を変えるとは考えていなかったが、法認され自ら承認した労働組合と人員整理について協議を行わざるを得なかった。労働政策が変わることによって人員整理についての協議過程において不利な条件で協定を締結せざるを得なかった労働組合は、有利な条件で協定を締結するためには経営者が作成した再建整備計画案に対し異議申立てをするという方法しか残っていなかった。経営者は政府から整備計画案の認可を受けないと会社の再建が実現できなかつたため、労働組合が要求する条件に応じざるを得なかった。労使関係において経営者の公式的な協議の相手として労働組合を法認した労働組合法は改正によって人員整理を促進することとなったが、人員整理の促進する作用をしていた企業再建整備政策は、人員整理について労働組合が経営者との協議を行うさいに有利な条件で協定を締結できるような作用をもしていた。

復興期における雇用調整は、敗戦直後、主に重化学工業関連の大企業事業所において大規模に行われた後、1949年においても再び大幅に行われた。そのなかで戦時期において大幅に増大した職員は敗戦直後には整理されなかつたため復興期における雇用調整の最終段階であった1949年に大幅に整理された。1949年、日経連は人員整理の基準を提示し各企業もそれを応用しつつ適用したが、それらの基準のなかで具体的で実際適用できる基準は、希望退職者、未復員者、高齢者、未経験者であった。また本稿で事例として取り上げた企業における実質的な人員整理基準は、勤続年数と年齢であった。他方、実際の1949年における主たる被整理対象者は、勤続年数からみると第二次大戦以降に雇用された者、年齢からみると若年層や中高年層、身分からみると職員であった。また本稿で事例として取り上

げた企業における被整理対象者も同様であった。すなわち、復興期における雇用調整の最終の段階であった1949年の人員整理は、勤続年数と年齢を基準とするという雇用慣行に基づいて、また工員より職員を主たる被整理対象者とするという雇用慣行に基づいて行われたのである。

<引用文献>

- 石川忠延[1986]『東芝風雲録―占領下の風変わりな労働争議―』東洋経済新報社。
- 植草益[1977. 2]「集中排除政策についての新視点」(日本評論社『経済評論』1977年2月号)。
- ――[1979]「占領下の企業分割」(中村隆英編『占領期日本の経済と政治』東京大学出版会)。
- 梅村又次[1964]『戦後日本の労働力』岩波書店。
- 遠藤公嗣[1989]『日本占領と労資関係政策の成立』東京大学出版会。
- 大蔵省理財局経済課編纂[1947]『会社経理応急措置法・企業再建整備法―施行令、施行規則、省令、告示―』大蔵財務協会。
- 大河内一男編[1966]『資料・戦後二十年史』第4巻、労働、日本評論社。
- 岡崎哲二[1993]「企業システム」(岡崎哲二・奥野正寛編『現代日本経済システムの源流』日本経済評論社)。
- 尾高煌之助[1996]「引揚者と戦争直後の労働力」(東京大学社会科学研究所『社会科学研究』第48巻第1号)。
- 神代和欣・連合総合生活開発研究所編[1995]『戦後50年 産業・雇用・労働史』日本労働研究機構。
- 経営史編集室[1965]『戦後経営史』日本生産性本部。
- 経営者団体連合会[1947. 12]「経営者団体連合会の意見」(『経営者』1948年2月号)。
- 経済安定本部[1950]『経済現況報告』1950年度版。
- 経済団体連合会・化学工業聯盟[1946]『戦補打切と企業再建―関係法令解説―』。
- 経済同友会[1946. 7]「国家補償処理に関する声明」(『経済同友会五年史』、1951年)。
- 厚生省援護局[1978]『引揚げと援護三十年の歩み』ぎょうせい。
- 古賀専[1947. 11]「企業整備と労働組合」(経営研究所編[1948]『企業整備の理論と実際』中文館書店)。
- Gordon, Andrew[1985] *The Evolution of Labor Relations in Japan :Heavy Industry, 1853-1955*, Harvard University Press.
- 佐口和郎[1995]「高度成長期以降の雇用保障―雇用調整の展開に則して―」(武田晴人編『日本産業発展のダイナミズム』東京大学出版会)。

- 下谷政弘[1990]「東芝コンツェルンの成立と軍需」(『立命館経済学』第39巻第5号)。
- 菅山真次[1989]「戦間期雇用関係の労職比較—『終身雇用』の実態—」(『社会経済史学』第55巻第4号)。
- 戦後経済政策資料研究会編[1996]『経済安定本部 戦後経済政策資料』第38巻、労働(1)、日本経済評論社。
- 竹前栄治[1983]『GHQ』岩波書店。
- 通商産業省編[1961]『工業統計50年史』資料篇1。
- [1985]『商工政策史』第二巻、総説(下)、商工政策史刊行会。
- 土屋喬雄・山口和雄編[1968]『日本経済経営史年表』日本経済新聞社。
- 東京芝浦電気株式会社[1949]『戦後経営の推移と合理化の方途』1949年6月。
- 編[1963]『東京芝浦電気株式会社八十五年史』。
- 『東芝堀川町工場従業員組合』史料、1981年。
- 東芝堀川町労組[1949]『委員必携』。
- 東芝労連事務局『会社再建協議会議事録』(1949年7月5日～13日、東芝労連印刷第877号)。
- 『争議解決に関する団交議事録』(1949年11月16日、東芝労連印刷第1132号)。
- 『本協定調印に関する団交議事録』(1949年12月10日、東芝労連印刷第1152号)。
- 東芝労連十年史編纂委員会[1964]『東芝組合運動史』。
- 東京大学社会科学研究所編[1978]『戦後初期労働争議調査資料(其の一)—東芝争議(1949年)調査資料—』第8集、東京大学社会科学研究所。
- [1980]『戦後初期労働争議調査資料(其の二)—続・東芝争議(1949年)調査資料—』第10集、東京大学社会科学研究所。
- 中村隆英[1993]『日本経済—その成長と構造—』第3版、東京大学出版会。
- 中川敬一郎・森川英正・由井常彦編[1979]『近代日本経営史の基礎知識—明治維新から現代まで—』増補版、有斐閣。
- 永田正臣[1956]『経済団体発展史』小藤書店。
- ナショナルセンター史研究会編[1985]『日本のナショナルセンター—産別会議・総評・同盟・統一労組懇の歴史と展望—』学習の友社。
- 西成田豊[1992]「占領期日本の労資関係—『拘束された経営権』の問題を中心に—」(中村

- 政則編『日本の近代と資本主義—国際化と地域—』東京大学出版会。
- 日本経営者団体連盟[1949. 7]「東芝企業整備の全貌とその実態」（『経営者』1949年7月）。
- 日本経済新聞社編[1957]『私の履歴書』第2集、日本経済新聞社。
- 『日本経済新聞』1946年8月13日。
- 日本産業協議会産業部[1947. 2]「整理人員調査について」（『日産協月報』1947年2月号）。
- 日本産業協議会理財部[1946. 8]「軍需補償打切りと企業の整備再建—企業再建整備方策の決定まで—」（『日産協月報』1946年8・9月合併号）。
- 二村一夫[1994]「戦後社会の起点における労働組合運動」（坂野潤治他編『シリーズ 日本近現代史 構造と変動』第4巻、戦後改革と現代社会の形成、岩波書店）。
- 野村平爾[1957]『日本労働法の形成過程と理論』岩波書店。
- 長谷川信[1983]「電気機械工業の形成と発展」（神奈川県編『神奈川県史』各論編2、産業・経済、神奈川県）。
- 林健久・今井勝人編[1994]『日本財政要覧』第4版、東京大学出版会。
- 法政大学大原社会問題研究所編[1995]『社会・労働運動大年表』新版、労働旬報社。
- 松尾弘・山岡喜久男編[1969]『戦後日本経済政策史年表』増補版、勁草書房。
- 三宅明正[1982]「旧『東芝堀川町工場従業員組合』史料について」（神奈川県史編集委員会編『神奈川県史研究』第47号）。
- [1983]「東芝争議(1945～46年)—敗戦と従業員組合の生成—」（労働争議史研究会編『日本の労働争議(1945～80年)』東京大学出版会）。
- 宮崎正康[1981. 12、1982. 1, 2, 3]「占領期の企業再編成—電気機械工業の事例研究—1, 2, 3, 4」（公正取引協会『公正取引』1981年12月、1982年1, 2, 3月号）。
- [1983]「企業財務」（大蔵省財政史室編『昭和財政史—終戦から講和まで—』第13巻、東洋経済新報社）。
- 山本潔[1980]「東芝争議関連文献・資料について」（東京大学社会科学研究所編『戦後初期労働争議調査資料(其の二)—続・東芝争議(1949年)調査資料—』第10集、東京大学社会科学研究所）。
- [1983]『東芝争議(1949年)』お茶の水書房。
- 歴史学研究会編[1997]『日本史史料』第5巻、現代、岩波書店。
- 労働省大臣官房労働統計調査部『労働統計調査年報』1948、49、50年版。
- [1949]『被解雇者実態調査結果速報』。

—————[1950]『被解雇者実態調査の結果について』。

—————[1950]『被解雇者実態調査結果報告』。

—————[1950]『被解雇者世帯における家計の実態調査』。

『労働戦線』1947年9月9日(産別記念会編[1973]『産別会議・全労連機関誌—労働戦線・労働新聞・労働者—』労働旬報社)。