

〈書評と紹介〉 金杉秀信著 『金杉秀信オーラルヒストリー』

Yamamoto, Kiyoshi / 山本, 潔

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

627

(開始ページ / Start Page)

59

(終了ページ / End Page)

62

(発行年 / Year)

2011-01-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00008197>

書 評 と 紹 介

金杉秀信著

『金杉秀信

オーラルヒストリー』

評者：山本 潔

I はじめに

本書においては、①まず、伊藤隆氏による「オーラルヒストリーについて」の簡単な説明があり（法政大学大原社会問題研究所編『人文・社会科学研究とオーラル・ヒストリー』＜2009年、御茶の水書房所収＞同氏論稿の改訂）、②ついで、南雲智映氏による「『金杉秀信オーラルヒストリー』解題」（「インタビュー」の経緯＝黒澤博道氏の提案が契機、インタビュー＝政策研究大学院大学伊藤隆・法政大学梅崎修・富士社会教育センター黒澤博道・慶応大学南雲智映、時点＝2002/8/6～2003/6/18（全10回）、場所＝政策研究大学院大学虎の門分室、「口述記録」＝C・O・Eオーラル・政策研究プロジェクト予算；金杉秀信氏の「略歴」、「証言記録」の「資料的価値」、「今後の課題」等）が掲げられている。

本書本文の構成は、第1章「戦前の石川島の様子と労働運動に入るきっかけ」（昭和20年代前半を中心に）、第2章「造船労働運動内部での二つの流れ」（昭和21年～30年ごろ）、第3章「石川島労組と全造船の民主化をめざした活動」

（昭和30年代を中心に）、第4章「全造船脱退と造船重機労連への結集」（昭和40年代を中心に）、第5章「造船不況と佐世保闘争」（昭和50年代を中心に）、第6章「労働戦線統一と労働運動の今日的課題」、となっている。そして巻末には、「金杉秀信氏年譜」「巻末資料」「索引」が付されている。

II 「インフォーマル組織」の研究

日本の産業企業における労働問題にかかわる“インフォーマル”な組織と活動には、四つのタイプが存在するのではなかろうか⁽¹⁾。

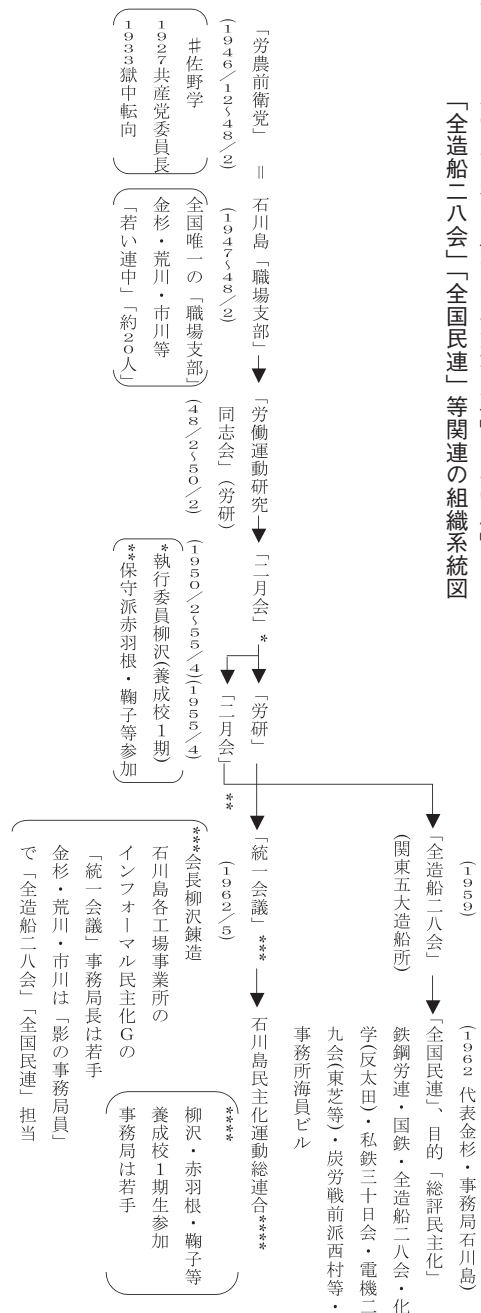
第1のタイプは、会社の職制というフォーマルな地位にある者が、会社のフォーマルな指示にもとづく“インフォーマル”な活動を行なうものである。このタイプは、労働争議における“切り崩し”等の緊急事態への対処としての一時的なものといえよう。その一例は、昭和シェル石油（従業員1,984人）1983年争議の対策である。

第2のタイプは、会社の人事労務担当セクションによって組織された似而非「自発的」公開の“インフォーマル”な活動で、その代表的事例はトヨタ自動車の人事担当セクションによって組織された「人間関係諸活動」である。

第3のタイプは、会社の人事担当セクションと社外の職業的労務対策機関との協労のもとにつくられたもので、その代表的事例は東芝の「扇会」であり、似而非「自発的」な非公開⁽²⁾の労務対策のための“インフォーマル”組織である。

そして第4のタイプは、労働組合に組織された労働者の“民主化グループ”による“インフォーマル”組織であろう。本書において明ら

試 図 「労農前衛党（石川島職場支部）」・「労研」・
「全造船二八会」「全国民連」等関連の組織系統図



かにされている石川島重工業（現IHI）労働組合の場合における「労農前衛党」石川島「職場支部」（1947年？）から発して、「全造船二八会」（1959年）・「全国民連」（1962年）に至る流れが、この代表的事例であろう。

Ⅲ 企業・産業・国レベルの組織

この「労農前衛党」石川島「職場支部」・石川島「労働運動研究同志会」・「全造船二八会」・「全国民主化運動連絡協議会」（「全国民連」）と連なる“インフォーマル”組織は、日本の労資関係の実態把握のためには避けることのできない研究対象なのではあるが、何分にも事柄の性質上、資料的制約が大きく、これまで研究が進んでいるとは、言い難かった。今回、伊藤隆・梅崎修・黒澤博道・南雲智映の諸氏が、この流れの「インフォーマル民主化グループ」の中心的メンバーの一人であった金杉秀信氏の“オーラルヒストリー”の成果を刊行されたことは、この分野の研究の空白を埋める貴重な作業といえよう。

そこで、まずはじめに、本書において金杉秀信氏によって語られた諸組織の系統図を作製してみると、別掲の試図『「労農前衛党（石川島職場支部）」・「労研」・「全造船二八会」・「全国民連」等関連の組織系統図』の如くである（事柄の性質上不正確なところがあるかもしれない）。以下、この「組織系統図」を手掛かりとして、幾つかの問題にふれてみたい。

A 「労農前衛党（石川島職場支部）」。①「労農前衛党」（1946/12-1948/2）は、佐野学[1922年「日本共産党」結成に参加，1927年同党委員長，1929年検挙され，1933年に獄中より“転向声明”を発して日本の思想界・労働界に深刻な衝撃を与う]が，第二次大戦敗戦（1945/8/15）後の1946年12月に結成した組織であった。この「労農前衛党」は，1948年2月に

は解散して短命に終わってはいるが，今回，この金杉秀信氏の証言記録を見ると，従来考えられて来た以上に，戦後の労働史に大きな影響を残しているのかもしれない。②「労農前衛党」の石川島重工「職場支部」は，同党の「全国唯

一」の「職場支部」(1947-48/2)であったという(pp.63-64)。そのメンバーは、「若い連中だけ」「約二十人ぐらい」であった(p.207)。五島達郎(1923年生?, 石川島における「労農前衛党」の一中心人物), 金杉秀信(1925年生, 石川島養成学校卒・造船部木工), 荒川和雄(1927年生?, 全造船石川島支部役員, 1970年より石播労連役員, 1973年から同東京支部委員長pp.49, 209), 市川健蔵(1927年生, 1971年より同東京支部書記長pp.64, 209)・阿部泰(1949年より全造船石川島支部副委員長p.66)・石黒正義(1925年生)ほか若干名であったという。

B 石川島「労働運動研究同志会」・「全造船二八会」・「全国民連」。

①とりわけ, 金杉・荒川・市川は, 石川島労組「三羽ガラス」と呼ばれ(p.64), 「労農前衛党」解党後は, 石川島内部の「労働運動研究同志会」(略称「労研」)という独立組織(1948/2)となる。

②そして, 石川島養成学校の先輩たる柳沢鍊造(一期生)を立てつつ, 右よりの「二月会」との離合を経ながら, 一方においては, 1959年8月28日「安保闘争の最中に全造船民主化」を提案して「全造船二八会」(「関東の五大造船所」中心の「インフォーマル組織」)をつくる(pp.200, 201)。

③また他方においては, 企業合併を進める石川島播磨重工(IHI)各工場事業所における「インフォーマル民主化グループ」の「統一会議」(1962/5)への結集をはかる。

④またさらに, 「民主的労働運動の指導的立場にあった」川崎堅雄(「元同盟副書記長」p.65)等の「戦前派」(p.201)の示唆も受けて, 「総評」(日本労働組合総連合)の「民主化」をめざす各産別の「民主化勢力」と連携して「全国民連」(「全国民主化運動連絡協議会」)の結成(1962, 代表金杉)へと動いていく。ここには, 鉄鋼労連・国鉄・全造船「二八会」・合化(反太田派)・「私鉄三十日会」(津脇喜代男=戦前派 pp.26, 202)・

「電機二九会」(含む東芝 p.202)・炭労(西村=戦前派 p.203)等が参加し, 「石川島が事務局」を担当する。

Ⅳ 雇用・賃金・労働時間

以上の如く, 本書は, 石川島・全造船・労働組合全国組織等における“インフォーマル”組織やIHI労組の役員選挙についての, 豊富な叙述に満ちている。それに比較して, 雇用・労働条件についての記述は著しく少ない。本書の「脚注」と「索引」をチェックしてみたが, 労働組合組織・役員名等については丁寧充実した項目・説明があり, 読者の理解を助けてくれる。しかしながら, 「索引」には「雇用」・「賃金」・「労働時間」・「労働条件」という項目がない。そこで, 目次細項目等によって再チェックし, 本文から拾って「雇用」・「賃金」・「労働時間」等について気付いた点につき, 簡単にふれておきたい。

A 雇用・定年。1950年台初期までの「定年」退職年齢は55歳であった(p.131)。まず, 労働意欲と能力ある希望者は「三年間は残す」(但し「年齢給」は横ばい)こととし, さらに1954年に, これを「六十歳まで」延長し, 該当者の80~90%が残り, 「実質六十歳までの定年延長」となった(p.131)。

B 労働時間。1956年10月頃は「1日7時間労働」制で, 「定時」は朝8時から夕方4時の「実働7時間」(昼休み1時間)であった。しかし実際には, 午後「4時から残業に入って」, 「実質的には, 平均すると1日9時間ぐらいの仕事」をしていた。「ある工場」(造船部, 部長の提案により1956年5月から東大社会科学研究所調査No.40>)では「水曜日だけは一斉に4時帰りにし, あとの日はそれぞれの仕事の状況によって残業」していた。「週休二日制」移行後も「1時間そらの残業」はあった

(pp.171-172)。

週休二日制。「昭和46（1971）年に隔週週休二日制をやって、2年後に完全な週休二日制をやった」（p.278）、週休二日制を実施しても「生産は落ちなかった」（p.279）。

C 賃金。①「賃金体系」は「年功序列賃金」で、「本給」と「奨励加給」との「二つぐらいの賃金体系に」なっていた。②「本給」は「学歴によって初任給が違い」「定期昇給」した。③「成績査定，奨励加給がされる」。「奨励加給」の「査定は五段階ぐらいあって」「それぞれの課長，職長という，実際に見ている人たちがつけていく」（p.141）。

ただし，この賃金に関する叙述は，必ずしも正確とはいえない。石川島における賃金体系の実際は，以下の通りであった。

賃金（所定労働賃金）＝本給＋奨励加給＋家族給＋職務手当＋特殊作業手当

「本給は従業員の能力及び勤務成績等を総合考課し，月額を持って定める」

奨励加給＝基本給×奨励加給率*

*「奨励加給率」（平均71%）は，各「工場課」を「査定単位」として，「職長が第1次査定者，課長が第2次査定者」であった。各従業員の「奨励加給率」の「査定」に当たっては，「従業員の勤務成績に応じ」最高105%から，最低45%までの間で，平均71%となるように，査定される。この「奨励加給率」「査定」の場合，労働組合運動の観点からみて重要であったことは，各職場の組合組織が職場ごとに「職場賃金委員」を選び，その参加のもとで職長が「査定」を行なうという，職長による恣意的査定チェックのための職場慣行をつくっていたことである⁽²⁾。このような，「職場賃金委員」の参加の下での奨励加給率の「査定」実施は，労働者間競争をおさえ，職場労働者の団結を基礎として組合活動を展開せんとする場合に，至大の意義

を有するものであった。石川島の労働組合においても，かかる賃金査定等をめぐる労働者間競争を押さえ，組合の交渉力を強めるための努力の歴史が存在したのであった。

V むすび

以上簡単に紹介した如く，本書は，石川島（IHI）・造船重機械産業さらには全国レベルの労働組合“民主化”をめざす“インフォーマル組織”の活動の軌跡について，従来，外部からは窺い知ることの出来なかった多くの事実を明らかにしている貴重な書物である。しかしまた他方において，“労働諸条件の維持向上のための労働者による恒常的組織”という労働組合の古典的定義に照らしてみれば，なお多くの疑点を残す書物ともいえようか⁽³⁾。

（金杉秀信著，伊藤隆/梅崎修/黒澤博道/南雲智映編『金杉秀信 オーラル・ヒストリー』慶應義塾大学出版会，2010年4月，365頁，定価3,800円＋税）

（やまもと・きよし 東京大学名誉教授）

-
- (1) 山本潔「大企業の労資関係——“フォーマル”機構・“インフォーマル”組織——」（山本潔『論文集「労資関係・生産構造」』2000年，ノンブル社所収）
 - (2) 東京大学社会科学研究所調査No.40石川島重工業「技術革新・労働調査」（1957年），山本潔『日本労働市場の構造』（1967年，東京大学出版会）p.193，および全造船労働組合石川島分会『10年の歩み』（1956年，同分会刊）による。
 - (3) なお，本書第5章「造船不況と佐世保重工争議（昭和五十年代を中心に）」については，紙数の関係で触れることが出来なかった。関心の向きは拙稿「佐世保重工争議（1979～80年）——構造不況下の『近代化』闘争」（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，所収）を参照されたい。