

---

ゴードン

『日本労使関係史』

【人事管理・労使関係・経営】

金子 良事

---

本書は近代日本における重工業大経営の労使関係を分析したモノグラフであり、主題は最近の言葉で言えば、日本の雇用システムの誕生と展開の探究である。具体的には京浜工業地帯の事業所を中心に分析している。モノグラフにもかかわらず、タイトルは『日本労使関係史』だが、それは江戸時代から第二次世界大戦後の日本的労使関係の成立を通貫して描き切ったことを表している。

原著は海外の日本研究者によく読まれており、日本に在住している他分野の研究者よりも、海外で労使関係を専門にしていない日本研究者の方が日本の労使関係を知っているのではないかと推測されるほどである。本書は労使関係を越えて、日本の文化について考察しているために、日本研究の必読書になっているのである。もちろん、日本国内の労働史（ここでは広く労使関係、労働運動、労務管理等の労働にかかわる分野の総称として用いる）の研究者にもよく読まれ、少なからぬ刺激を与えた。一般的に言って、日本の歴史を海外研究者が対象とする場合、史料のアクセスなどのディス・アドバンテージがあることに加え、日本についての予備知識がない読者層を対象としなければならないため、概して内容を広く浅くせざるを得ない傾向がある。しかし、本書は「訳者あとがき」にあるように、一次史料の利用という点でも、日本の研究者以上に渉獵しているだけではなく、多くの人物にインタビューを行い、深い内容を聞き出している。本訳書が刊行される以前から、日本の労働史研究者の間においてもまた原著は必読文献だったのである。

日本の労働にかかわる歴史研究には戦後、大きく二つの転換点があった。一つ目の転換は、1960年代で労働運動史研究から労資関係史への転換である。そこではマルクス経済学をベースにした「労資関係」の理論的な考察も行われたが、最大

の意義は、日本の社会科学全般に影響力を持っていた革命運動を含む運動実践と分かち難く結びついていた運動（史）論から史料にもとづく事実ベースの研究志向にシフトして行ったことである。この転換に寄与したのが二村一夫、兵藤釗、中西洋、池田信、小松隆二らの世代であった。特に二村と中西の「経営（企業）」を軸にした「労資関係史」の手法はその後の研究の指針になったと言える。二村自身はその後も労働運動史研究を行っているが、労働運動史研究自体は地方レベルでの精密な研究が蓄積されたものの、全体の趨勢としては衰退した。第二の転換は、第一の転換ほどにドラスティックなものではないが、大雑把に言えば、マルクス経済学の労資関係論の後退である。象徴的に語られるのが1985年に発表された本訳書の原著であった。とりわけ、注7に書かれている兵藤釗との最初の面談において、労使関係でもなく、労資関係でもなく、雇用制度史に取り組みたいという著者の希望が日本では理解されにくいらうとアドバイスされたというエピソードは有名で（6頁）、実際、市原博も2001年の研究史サーベイでは冒頭で、本書の内容の検討ではなく、全体の流れを見やすくするために、この部分だけを引用しているほどである（『戦前期日本の労働史研究』『大原社会問題研究所雑誌』510, 2001年）。ただし、研究史の背景を知らない読者にとってはこの個所の引用はおそらくミスリーディングで、これだけを読むと、なぜ「日本雇用関係史」ではなく、「日本労使関係史」なのかという疑問を持たれるかもしれない。それにはさしあたり、本書が雇用関係も、人事労務管理も、労使関係も射程に収めていること、とりわけ第一次世界大戦以降の描写においては、雇用関係や人事労務管理の慣行もまた労使関係（労使交渉）の中で作り上げられたという視点が前面に押し出されていることを

指摘しておこう。本書の分析の核は労使関係にあり、その意味において訳書の題名は、主題を分かりやすく伝えている。

実は一つだけ、日本の労働史研究の文脈から考えると、不思議なことがある。日本の労働史研究では、二村一夫が提示した争議史研究という視点が大きな影響力を持った。1979年には労働争議史研究会が結成され、1991年に『日本の労働争議』を発表しているし、同時代の日本の研究者はほぼ争議史研究を経験している。はるかに後進の私も争議史研究を行った。これに対して著者は争議史研究を軸に置かず、むしろ、本流である労使関係史研究を開拓して行った。訳者・二村は当時、著者の日本における正式なメンター（指導教授）であり、メンバーシップ論の議論は相互に影響を与え合うなど、本書にもその影響の大きさがうかがわれる。その二村の提示した争議史研究から著者が距離を置いている点が面白いのである。もっとも、二村がこの方法を提示したのは史料不足を補うための戦略であり、争議などの非日常的なイベントが起こると、日常では見逃されることが記録に残りやすいことに注目し、史料収集しやすいのではないかという見通しがあった。その点では、著者は大原社会問題研究所で整理された一次史料にアクセスすることが出来るようになったため、こうしたプラクティカルな影響から自由であり得たと見ることも可能かもしれない。

本書の研究が始められた1970年代は労働史を超えた広い文脈においても、いくつかの点で大きな転換期であった。第一に、現実の日本国内の労使関係において、1975年のスト権ストと日本型所得政策を経て労働戦線が大きく転換し、民間先行の連合結成への流れが明確になりつつあった。同時に、内外における日本の労使関係に対する評価が変わり、世界的に注目を集めるようになった。このような状況下での現状分析的な研究として、ドアの『イギリスの工場、日本の工場』や小池和男の『職場の労働組合と参加』といった国際比較を行った労使関係研究が登場し、世界的に注目を集めた。第二に、歴史研究にも大きな変動があった。世界的に、フランスのアナール学派や、イギリスのE.P.トムソンやエリック・ホブズボーム

などの影響から社会史研究が隆盛した。国内の歴史学研究においてもこうした社会史研究に注目が集まるのが1970年代である（例えば池田信「労働運動史」『季刊労働法』106, 1977年）。第三に、「訳書あとがき」という名前の解説で二村が言及している通り、1970年代前半には兵藤釗『日本における労資関係の展開』（東大出版会）を始めとして池田信、小松隆二らが次々に労資関係史研究を発表しており、後から振り返れば、労働史の黄金時代であったと言える（惜しむらくはこの解説には、二村本人の位置づけがなされていないという致命的な欠落があることである）。本書の驚異的なところはこうした大変動の渦中にいながら、その豊饒な成果をほぼ全部自家薬籠中のものとして、研究の中に活かしてしまったことにある。そういう意味でも、本書は近代日本における労働の歴史を知りたい人にまず勧めるべき一冊になった。

私が東大経済の大学院に入った2000年代前半にはまだ労働経済論や労使関係論の中では歴史も勉強する必要があるという共通理解が辛うじて残っていて、そのときのテキストとして取り上げられるのが兵藤『日本における労資関係の展開』であった。本書の原題は *The Evolution of Labor Relations in Japan* であり、そのまま直訳すればまさに「日本における労使関係の展開」であった。実際、本書においても、日本では氏原正治郎が提唱し、兵藤が深く掘り下げた「間接管理から直接（的）管理への展開」というテーゼは継承されている。私が学部生の頃、小池和男先生に労働の歴史を勉強したいとご相談した折に、自分の専門ではないけれどもという断りとともに、紹介されたのはまさにこの二冊で、私は先生からお借りした原著で初めて洋書を一冊読み通した。原著はもともと日本語に翻訳するつもりはなく、予備知識のない英語圏の読者を想定して書かれたものであるため、労働史や古いマルクス経済学の議論に通じていない日本の読者にとっても読みやすい。『日本における労資関係の展開』が1920年代で終わっているのに対し、原著は1950年代半ばまでに日本的雇用システムが成立した時期までを対象にし、さらに本書においてはその後の時代まで書き継がれた。こうした複数の意味において、日本

の労使関係の歴史を学びたい人はまず本書を手取るべきであろう。

原著は既に世界中の研究者に大きな影響を与えたが、本書はさらに翻訳のプロセスで新たな付加価値が加わっている。単に日本語版への序文、V部が加わり、結論が補訂されただけでなく、日本語版への序文および訳者あとがきを読む限り、翻訳作業自体が一大プロジェクトであったことがうかがわれる。まず、下訳の上に二村自身が原文から翻訳を新たに行う。この過程で当然、著者との確認作業も行われている。さらに今度は原文から離れて自然な日本語にするための推敲が行われた。二村は信頼する労働史研究者（木下順、関口定一、鈴木玲）に訳文チェックを依頼することでより完璧を期した。また、日本語資料からの翻訳はほぼ原文を戻した。この原典を探索するのも大変な作業で、これにはアメリカにおいて美穂・セガール、日本においては大原社会問題研究所の資料係スタッフ（若杉隆志、柴田光代、中村美香、松本純子）の協力があった。なお、大原社研の4人は全員、資料についての専門的なノウハウを持った事務スタッフの資料係であり、研究員ではない。専門的に勉強したい読者は、ぜひ原文引用も味わって読んで欲しいが、そうではない読者はポイントだけ拾って読んで、十分に実りがあるので、読むのが辛ければ、飛ばし読みして欲しい。

近年、濱口桂一郎が『新しい労働社会』（岩波新書）で従来の労働研究において常識とされていたことをリフォームして、メンバーシップ型雇用社会という概念を提出した。本書は「メンバーシップ」という概念によって本格的に取り組んだもっとも初期の研究であり、このトピックに関心のある現代の読者は、様々な示唆を受け取ることが出来るだろう。濱口自身もこの議論が自分の発想の元であることを認めている。

ここでは「メンバーシップ」についての研究史的な背景をもう少し説明しておこう。もともと、戦後、同時代の労働運動やその研究において企業内労働組合が否定的に捉えられることが多く、その際、日本の労働市場は企業によって囲い込みされている企業内封鎖市場として捉えられていた。その成立要因は、欧米に比べて日本社会が近代化

していないためであると理解されていた。そこで、本書でもその成果を多く摂取している間宏の『日本労働管理史研究』などでは企業の雇用慣行と江戸時代以来の家慣行（商家や武家）との連続性が注目されていた（ただし、間自身は近代的労働管理について明治末から大正期にかけて専門経営者によって作られたと述べている）。このような議論は産業社会学的な日本的経営論の中では三戸公まで重要な論点であり、一般にも村上泰亮らの『文明としてのイエ社会』という形で注目を集めた。当時、海外における日本研究でもこうした動向に影響を受けており、「日本語版の序文」で著者はこうした議論に疑問を持っていたことが明らかにされている。

今では、日本の温情主義に類似する概念として英語のパターナリズム、仏語のパテリナリズム、独語のヘル・イム・ハウゼなどがあり、企業を家族概念で捉えるイデオロギーが世界的に存在することはよく知られている（アメリカのサンフォード・ジャコビーの会社荘園制研究、ドイツの田中洋子のクルップ研究など）。1970年代後半以降、ポスト・モダンの議論に見られるように欧米においても近代性（モダニティ）そのものが問い直されており、同時に日本に対してはS.N.アイゼンシュタットの『日本：比較文明的考察』といった世界中の文明と比較して日本を相対化し、そのモダニティを探究する研究が発表されている（当然、この研究の中で本書も参照されている）。また、雇用関係（慣行）についてもそれぞれの国の家族制度と深く関係していることも世界的によく知られている。

本書では連続性よりも、近代以降に労使によって作られた慣行を重視している。面白いことに、著者と同じくE.P.トムソンの『イングランド労働階級の形成』に影響を受けたトマス・C・スマスは、自身の日本の近世農村研究（『近代日本の農村の起源』等）を踏まえて、農村での労働慣行から近代以降の雇用慣行への連続性を主張したが（『日本における農民の時間と工場の時間』『日本社会史における伝統と創造』所収）、著者はこれを明確に否定している。私もこの点は著者に賛成で、近代の工場管理者（労働管理者）は労働者を工場労



働に順応させるために、様々な努力を積み重ねており、彼らが苦労したエピソードを語る資料を探すのは難しいことではない。その意味では、農業と製造業は必ずしも連続的には捉えられない（もちろん、連続している面もある。例えば、江戸時代以降、農村においてイノベーションが行われていたこと、その伝道者として農村コンサルタントが成立していたことなど。全国津々浦々を歩くコンサルタントはその後、地方改良運動などを通じて重要な役割を果たした。近年は木下順が研究している）。

本書が提示した労使関係史研究の手法はその後、佐口和郎『日本における産業民主主義の前提』によってダンロップおよびグラムシの研究を媒介に理論的に深められ、さらに禹宗杭『「身分の取引」と日本の雇用慣行』における国鉄研究に継承されている。簡単に言えば、雇用慣行は経営者や管理者によって一方的に作られるのではなく、労使のせめぎ合いの中で形成されていくという視点である。ただ、これは労働史研究が扱う時期が徐々に現代に近づいてきたために可能になったという側面もある。具体的に言えば、1955年に発表された明治前期を対象にした隅谷三喜男の『日本賃労働史論』では、このようなアプローチは採りようもなかったと言える。鉄道その他のいくつかの先進的事例を除けば、大正期以降になって初めて可能になる。その意味で、兵藤釗が提示した工場委員会体制は1920年代で終わっており、本書がその後をスコープに収めている点は重要である。労働移動という観点から見ると、尾高煌之助が『労働市場分析』で明らかにしたように1920年代から定着傾向が認められるのだが、そこからメンバーシップを認められるようになるまでには敗戦後の対立的な労使関係の経験までを押さえる必要がある。このように考えると、1920年代の労使交渉から、戦時期の労働政策、戦後の労使交渉までも描写している点に本書の特長を認めることが出来るだろう。労働者の絶えざる承認欲求と地位（ないし身分）の獲得の歴史は、二村、ゴードン、禹を貫く労働史研究の通説とあってよい。

新しく加わった第V部では、11章においてNKKの事例を中心にして鉄鋼労働が対抗的労使関係から協調的労使関係に転換していく状況が描かれている。特に著者は雇用保障に強い関心を持っているため、福山製鉄所の設立時に川崎製鉄所からのブルーカラーの転勤も描いている。12章は日本的労使関係の終焉として、70年代から現代までの労使関係研究をトレースし、日本的労使関係の評価が変転してきたことを確認し、非正規雇用が増大した現代を描いている。ただし、第V部は時期の長さ比べて分量が薄いと、一次史料による深い分析ではないため、必ずしも原著部分ほどの迫力はないものの、現在の労働問題に関心のある読者との懸け橋となるだろう。

1980年代後半から1990年代にかけて、労使関係研究と歩を合わせるように、労働史研究においてもホワイトカラー研究が行われるようになった。それには、小池の「ブルーカラーのホワイトカラー化」テーゼを二村が企業別組合の起源論の中で重視したこともあり、1980年代後半からは研究動向はブルーカラー研究からホワイトカラー研究へ徐々にシフトしていくことになった。ただし、ホワイトカラー研究は製造業に限定されず、むしろ経営史研究では商社などの厚い研究蓄積がある。その意味で、ブルーカラーとホワイトカラーを統合して現在、小池、二村、ゴードンに連なる研究を継承しているのは、少人数の労働史研究者の中でも市原博と菅山真次くらいで、私見によれば、現在の最高峰は市原博「戦前期日本電機企業の技術形成と人事労務管理」『労務管理の生成と終焉』日本経済評論社、2014年である。市原論文は平易で、論旨も明確なのでぜひ初学者の方も読んでほしい。

Andrew Gordon, *The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry, 1853-1955*, Harvard University Press, 1985（二村一夫訳『日本労使関係史 1853-2010』岩波書店、2012年）。

（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）