

地域別統一労働協約締結に至る 労使交渉過程（1961～1970年）

——東京金属産業労働組合の事例

南雲 智映

（慶應義塾大学産業研究所専任講師）

島西 智輝

（慶應義塾大学大学院）

梅崎 修

（法政大学専任講師）

目次

I 序論

II 「集合財」としての労働協約

III 東京金属産業における統一労働協約

IV 統一労働協約参加の数量分析

V 統一労働協約の内容分析

VI 労使交渉の分析

VII 結語

I 序論

本稿では、1970年に東京金属労働組合において締結された地域別統一労働協約を調査対象として、その締結に至るまでの労使交渉過程を検証した。企業別労働組合が主流の日本の労使関係において、労使が産業別かつ地域別に協約を結ぶには、さまざまな論点が生まれるであろう。統一労働協約をめぐるのは、まず労使双方の意見の違いがあることはもちろんだが、同じ労働組合においても産業別労働組合と企業別労働組合の異なる立場があり、なおかつ同じ労働組合内部にもグループごとの激しい対立が存在した。さらに、同じ地域や同じ産業であっても企業によって社内事情が大きく異なる。それゆえ、地域別統一労働協約締結に至る労使交渉の過程は極めて複雑になるであろう。

そもそも、戦後日本の労使関係が企業別労働組

合の基盤のうえに形成され、産業別労働組合は企業別労働組合の連合体でしかないという指摘は多くの先行研究でもされてきた。代表的な研究としては、白井（1978, 1996）、氏原（1955）などがあげられる。企業別労働組合は、社内事情に従属した組合側の交渉力において、労使交渉の脆弱性を指摘されることも多かった。さらに、企業別労働組合の拡充とそれに伴う「企業社会」の成立は、全国、産別労働組合運動の縮小でもあるという考え方がある（木下（2004）、熊沢（1995）など参照）。

その一方で、企業別労働組合による労使交渉の発言力を詳細に分析した先行研究もある。たとえば、団体交渉と労使協議を比較検証した氏原（1979）は、団体交渉だけではなく労使協議によって扱われる交渉事項の拡大を指摘した。また小池（1983）では、内部労働市場の成立を前提に労働組合による発言の範囲は拡大することが指摘されている。すなわち、企業別労働組合の労使交渉における発言力拡大を踏まえれば、小規模企業の労働組合や非典型社員の組織化という未解決の問題は残ったとしても、戦後日本では全国組織や産別労働組合の権限は縮小したといえる。

以上要するに、先行研究の論点はそれぞれ異なるのだが、大きく二つに分けると戦後日本の労働組合運動史に対して正反対の評価があるといえる。しかし、ここでわれわれが留意すべきは、その語

り口こそ異なるが、企業別労働組合に対する実態把握の部分は驚くほど似ているという点である¹⁾。すなわち、多くの先行研究は戦後日本の労働組合運動史を企業別労働組合という特質をもって描いており、たとえ評価は逆であろうとも企業別労働組合の特質に対する分析結果は似ているのである。

しかし、戦後日本の労使関係において企業別労働組合が大きな位置を占めるとしても、これまで全国組織、産別労働組合による企業内労使関係に対する主体的な取り組みがなかったとはいえないし、なおかつその試みの失敗や限界を企業別労働組合の拡充から説明するだけでは不十分であろう。われわれは同じ調査対象と研究テーマを全く別の分析視角から検討したい。そのためには、なぜ産別労働組合による労働条件の社会的規制が限定的にならざるをえないかについて、その理論的根拠を産業別労働組合の側から考察する必要がある。

くわえて、氏原（1950）では、中小企業における労働組合結成のとき、全国組織、産別労働組合からの関与の程度は大企業よりもはるかに大きいと指摘されている。つまり、中小企業を相対的に多く含む金属工業、化学工業、雑産業、その他軽工業において全国組織、産別労働組合の関与率が高い。それゆえ、中小企業において全国組織、産別労働組合の関与が高くなる理論的根拠も考察する必要がある。

したがって本稿では、産業別労働組合による企業別労使関係に対する関与、とくに労働条件の社会的規制につながる地域別統一労働協約締結という試みを調査対象として取り上げ、その労使交渉過程を分析したい。

ところで、分析をはじめの前に、当たり前ではあるが、さまざまな企業の立場を考慮して複数の統一労働協約を作れないことを確認しておこう。そもそも、多くの企業は企業別の労使協定・労働協約を結んでいる。そのため、地域別統一労働協約が個別企業の労働協約の上位にある場合、最終的にたった一つの統一労働協約にまとめるには複雑な交渉が生じる。かりに労働協約締結自体（総論）には賛成であっても個々の条項（各論）に関して議論は尽きないであろう。それゆえ本稿では、まず統一労働協約締結にかかわる東京金属労働組

合の内部文書史料を整理し、それぞれの立場を代表する関係者（アクター）の証言を集め、それらの資料を読み解くことで労使交渉の過程を分析したい²⁾。

本稿の構成は以下の通りである。つづくⅡでは、オルソンによって指摘された〈集合財〉という概念を使って統一労働協約の特質を理論的に考察する。Ⅲでは、調査対象である東京金属産業における統一労働協約締結に至る経緯を概観する。Ⅳでは、統一労働協約に参加した企業労使を数量的に把握することで、集合行為の成立過程を検討する。Ⅴでは、統一労働協約が調印されるまでの協約案の変更を追うことで協約参加の条件を探る。Ⅵでは、統一労働協約関係者の証言と文書史料をつかって、労使交渉のアクターたちの立場に留意しながら労使交渉の論点を明らかにする。Ⅶは、まとめである。

Ⅱ 「集合財」としての労働協約

労働協約とは、労働組合と使用者又は使用者団体との間で締結される労働条件その他に関する合意内容に関する協定（労組法14条）であり、個別労働契約や就業規則の上位規範である³⁾。協約の有効期限は上限3年と決められている。労働協約の条項は、労働条件や待遇に関する基準を示した規範的部分とそれ以外の債務的部分に分かれている⁴⁾。

このような労働協約は、オルソン（1965）が定義する「集合財」のひとつと考えられる⁵⁾。オルソンは、集団全体の目的ないし集団共通の利益を「集合財」と名づけた。公共財は〈非競合性〉と〈非排除性〉という特性を持つが、「集合財」は集団内に限定すれば同じ特性を持っており、ゆえに集団の参加者によるフリーライダー問題も生じる。つまり、「集合財」は当該集団にとっての公共財であり、それは別の集団にとっての私的財である。

なお、オルソンが定義する「集合財」は商品・サービスに限定されず、集合行為（＝集合目的）も「集合財」に含まれる。たとえば労働組合の場合、労働条件の改善や賃金アップも労働組合の共通の目的、すなわち集合財と考えられる。

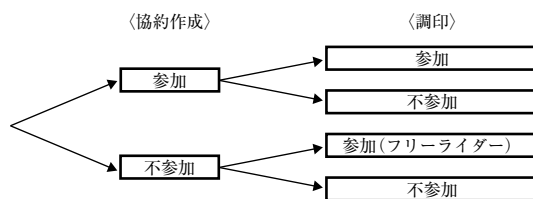
労働協約における集合行為の選択は、作るか、作らないかの選択である。しかし、それだけでなく、協約の中身に関してはさまざまな選択が可能である。つまり、同じ作るといっても個々の協約条項作成にはさまざまな質的な選択が可能である。ここで留意すべきポイントは、その条項いかによって協約への参加数が決まってくることである。このような協約締結にかかわる相互作用は「集合財」の〈同時決定問題〉と呼べるであろう。すなわち、協約条項の内容によって協約参加数が決まるのだが、同時に参加数がある一定数を超えなければ協約自体が成立しないのである。

たとえば、一企業に限定された労働協約の場合、ユニオンショップ制が成立している企業別労働組合がほとんどであるので、協約の参加者である組合員はその協約が自分の意に沿わなくても調印に参加する可能性が高い。なぜなら、もし意に沿わなければその企業別組合から退出（＝退社）するしかなく、そのコストはあまりにも高いからである。ところが、地域別統一労働協約の場合、調印は個別企業の労使に任されており、かりに調印しなくても産別組合から抜ける必要はない。くわえて、労働協約作成にもフリーライダー問題が存在することに留意すべきである。つまり、労働協約作成には手間（コスト）がかかるが、その作業には一切参加せずに、もしできあがった労働協約が自社に適したものであったら調印に参加するという選択も合理的である。

図1は、個別企業労使の選択パターンを图示したものである。すべての企業労使の行動選択基準を把握している者はいないが、このような選択のパターンがあることは協約参加資格がある企業労使にとっては周知の事実であろう。ゆえに個別労使には、ふたつの「戦略」がありうる。第一は、協約作成の議論に参加しながら、参加者の要望、さらには現在議論に参加していない労使の要望を考慮しつつ、少しでも自社に適した協約に持つていこうとする〈積極的な戦略〉である。第二は、協約作成の議論にはまったく参加せず、もし結果的に自社に適した協約になったならば、調印に参加するという〈消極的な戦略〉である。

ところで、協約作成と調印という二段階の集合

図1 企業労使の選択パターン



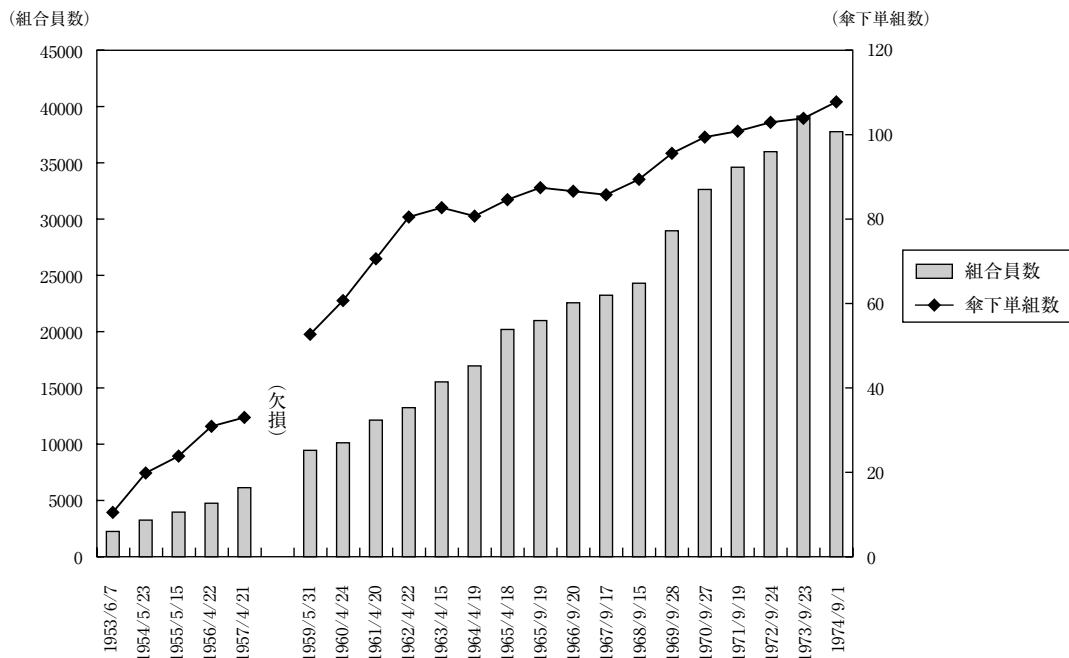
行為に関しては、自社に適しているかどうかだけが参加の決定要因ではなく、オルソンが指摘している二つの要因も考慮されるべきである。ひとつは〈強制〉である。協約調印に対して罰則（たとえば参加しなければ産別労働組合から除名する）があれば、集合行為に参加せざるをえなくなる。だが、その手法が産別労働組合参加者の支持をえるかどうかはわからない。もうひとつは、〈選択的誘因〉である。協約自体には納得していなくても、協約に参加すれば付属的な便益（ギフト）が手に入るとすれば、協約に参加する可能性は高い。選択的誘因は、個別企業労使の費用便益計算に影響を与える。

以上要するに、地域別労働協約の締結という集合行為には、さまざまな立場のアクターによる数々の選択肢があり、アクターたちはそれぞれの思惑（＝費用便益計算）に従って行動しているといえる。地域別統一労働協約締結に至る労使交渉の分析には、アクターたちの選択可能性を踏まえて分析する必要がある。主要なアクターとして、大企業から小企業までの企業別労働組合と経営層をそれぞれ別々に考える必要がある。また、産別労働組合も企業別労働組合とは異なる思惑を持っている。さらに、すでに個別企業で労働協約を結んでいる企業もあれば、そうではない企業もあることに留意しながら長期の労使交渉過程を分析する必要がある。

III 東京金属産業における統一労働協約

本節では、はじめに東京金属労働組合（東京金属）の概要について説明し、産業別組合としての全国金属産業労働組合同盟（全金同盟）の特質を把握したい。そのうえで東京金属の地域別統一労働

図2 東京金属の組合員数と傘下单組数



資料出所：東京金属「定期大会報告書」および「活動報告書」より作成。
注：1958年のデータが記載されている「第六回定期大会報告書」は欠損。

働協約の締結に至る流れを俯瞰しよう。

1 東京金属労働組合の概要

全国金属産業労働組合同盟（全金同盟）は、1946年9月に総同盟傘下の産業別労働組合として発足した。発足当時の組織構成は550組合、組合員数30万人⁶⁾であった。その後、1950年に右派と左派が分裂し、左派は総評系の全国金属に結集したのに対して、右派は翌年全金同盟再建大会を行った⁷⁾。1952年段階では、総評全国金属の組合員6万220名⁸⁾に対して全金同盟は4万7500名であったが、1967年には両者の規模が逆転し、1970年には総評全国金属21万1723名に対して、全金同盟27万8582名となった。

東京金属労働組合（東京金属）は、1953年6月に結成された総同盟全金同盟系列の地方産業別労働組合である。東京金属は発足当時から、特に総評全国金属系の関東金属と競合関係にあった。当初の組織構成は11単組、2279名と小規模であったが、その後は1973年まで順調に組織規模を拡大している。たとえば、統一労働協約締結を決議

した1961年4月には71単組、組合員1万2163名、統一労働協約の仮調印開始直後の1965年9月段階では88単組2万1049名、統一労働協約本調印直後の1970年には、100単組3万2683名となっている（図2参照）。また、傘下の単組に中小企業の組合が多いという特徴がある。

2 統一労働協約締結に至る流れ

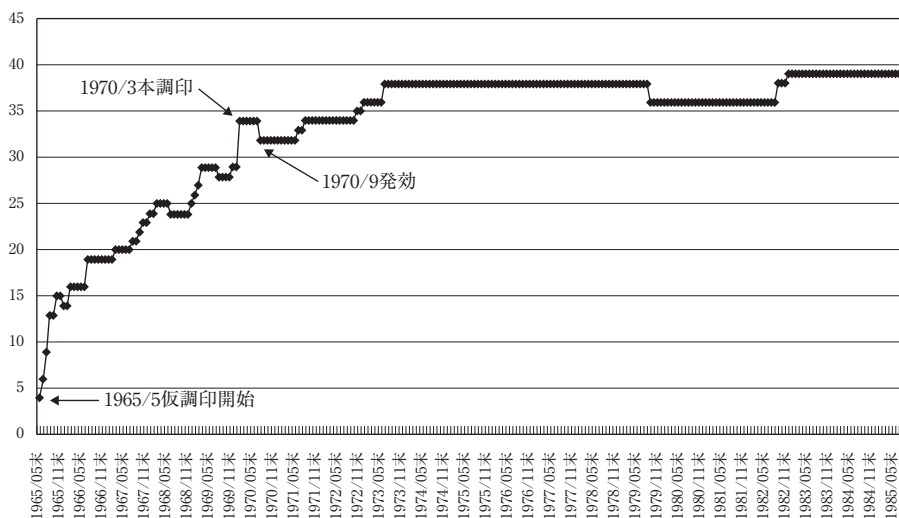
次に、1970年に締結された地域別統一労働協約に至る経緯を概観しよう（表1）。東京金属は1961年4月の第9回大会で統一労働協約締結を決議した⁹⁾。同年10月、生産性向上運動に賛成する労使を中心に労使懇談会を結成し、協約締結を目指すこととなった。これは、東京金属が1957年に東京地区生産性労使会議を結成し、生産性向上運動を媒介とした地域別・産業別の労使の結集にある程度成功していたためであった。数度の労使研究会での議論を経て、東京金属は1962年7月の第4回労使研究会で統一労働協約の骨子を提示した。この骨子をもとに、東京金属は1962年10月に「東京金属労働組合統一労働協約組合案」

表1 統一労働協約関連年表

年	月	イベント
1955	3	日本生産性本部設立
1956	9	東京金属第1回生産性労使懇談会開催
1957	11	東京地区金属産業生産性労使会議設立（後に関東地区生産性労使会議）
1959	9	神奈川県金属労働組合が統一労働協約を締結調印
1961	4	東京金属第9回定期大会（統一労働協約の締結方針を決定）
	10	第1回労使懇談会
1962	1	第1回世話人会（第1回労使研究会）
	9	第2回労使懇談会
	10	東京金属第3回委員会（具体的組合案検討・決定）
1963	8	第3回労使懇談会
	9	統一労働協約締結申入書を支部へ送付
1964	5	第8回労使研究会
	9	統一労働協約労使会議
	12	第9回労使研究会（最終回）
1965	1	東京金属第4回委員会（条文修正・前文・附属覚書承認）
	2	第4回労使懇談会
	4	東京金属より各会社へ仮調印要請書送付
	5	深山鉄工・小笠原計器・鈴木金属工業・千代田亜鉛が仮調印
	6	檜山精機・東洋亜鉛が仮調印
	7	伊藤製鉄所・大三鋼材（大三製鋼）・正電社が仮調印
	8	日本電気文化（後に解散）・昭洋工業・新興工業が仮調印
	10	横山工業（後に川崎重工と合併）・鈴木工機製作所が仮調印
1966	2	江洋電気・東京シャリングが仮調印
	7	桜田機械工業・宮地鉄工が仮調印
	11	江戸川製鋼が仮調印
1967	3	東京金属、未調印会社説明会開催（25社・19支部出席）
	3	竹島接点工業が仮調印
	8	三鷹工業が仮調印
	10	未調印会社に対して支部交渉を要請
	10	長岡精機宝石工業が仮調印
	11	戸塚高圧瓦斯容器が仮調印
1968	1	神田産業が仮調印
	3	柴崎製作所が仮調印
1969	10	統一労働協約本調印打ち合わせ会
1970	1	統一労働協約第1～3回小委員会
	2	統一労働協約第4回小委員会（3月本調印を決定）
	2	統一労働協約打ち合わせ会（使用者・支部）
	3	統一労働協約本調印（32労使）

資料出所：東京金属『統一労働協約資料』より作成。

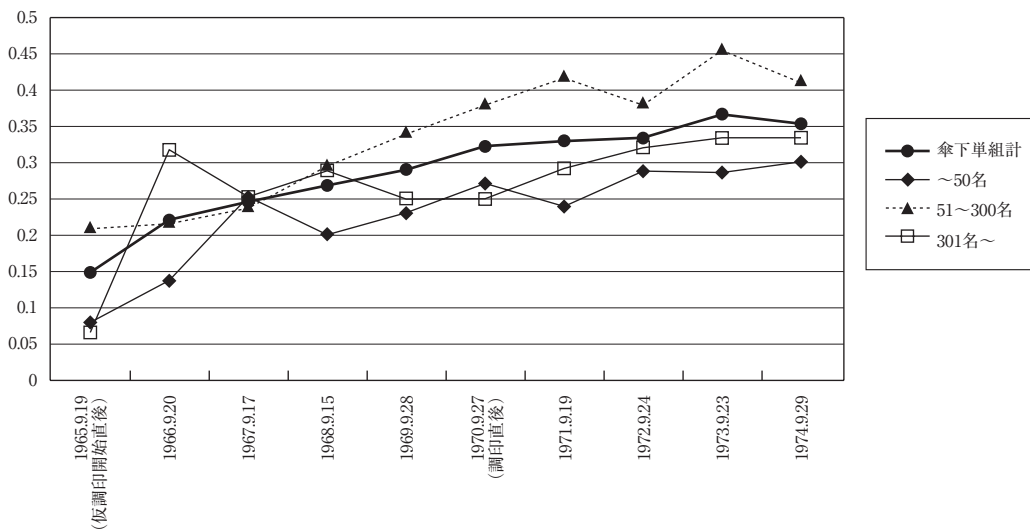
図3 仮調印および本調印企業数



資料出所：『東京金属統一労働協約資料』より作成。

図4 統一労働協約の規模別参加率 (仮調印および本調印)

(統一労働協約参加率)



資料出所：東京金属『定期大会報告書』『活動報告書』『東京金属統一労働協約資料』より作成。

を作成して仮調印を目指した。

そして2年以上にわたる議論を経て、1965年5月から仮調印が開始された。仮調印に応じた労使の数は、1965年5月末の4労使から、翌年7月には19労使にまで増加した。最終的に、統一労働協約に参加する労使数が34にまで増加し、本調印に踏み切ったのは仮調印開始から約5年後の

1970年3月であった¹⁰⁾(図3)。決議から数えると本調印まで約10年が経過した。

IV 統一労働協約参加の数量分析

本節では、統一労働協約に参加した企業がどのような属性を持っているのかを検証しよう。まず、

表2 統一労働協約研究会・懇談会出席企業・労働組合

区分	名称	研究会								出席率	懇談会		規模
		1	2	3	4	5	6	7	8		2	3	
労働組合	東京金属本部	○	○	○	○	○	○	○	○	100.0	○	○	—
	横山工業	○	○	○	○		○	○		75.0	○	○	中
	梁瀬自動車	○	○					○		37.5	○		中
	田尻機械工業		○	○					○	37.5	○		中
	宮地鉄工		○	○		○		○		50.0	○	○	大
	日本化機工業	○	○		○		○	○		62.5	○	○	小
	東京シャリング					○	○	○	○	50.0			大
	三鷹工業					○				12.5			中
	千代田亜鉛					○				12.5			中
	小笠原計器							○	○	25.0		○	中
使用者	鈴木金属							○		12.5		○	大
	第二精工舎									0.0	○		大
	宮地鉄工			○	○		○	○		50.0		○	大
	横山工業		○	○	○	○		○		62.5	○	○	中
	駒井鉄工	○	○	○		○				50.0			中
	小笠原計器	○	○	○	○	○	○	○	○	100.0	○	○	中
	伊藤製鉄	○	○	○						37.5	○		中
	深山鉄工									0.0	○	○	中
	千代田亜鉛	○	○	○	○	○	○	○		87.5	○	○	中
	藤田機工			○	○	○				37.5			小
三鷹工業		○	○	○	○	○	○		75.0	○	○	中	
東京シャリング					○				12.5			大	
鈴木金属							○	○	25.0		○	大	

資料出所：東京金属『統一労働協約資料』および大会報告書より作成。

注：1) 網掛けは世話人支部・使用者。

2) 出席率は8回の労使研究会中の出席率（第9回の出欠は不明のため除外）。

3) 規模は1963年4月時点の数値を採用。

単組の規模別に統一労働協約の参加率（仮調印および本調印）をみたのが、図4である。図4からは、統一労働協約に参加した労使数が増加するにつれて、中規模企業（組合員数51～300名）の参加率が増加しており、小規模企業（50名以下）および大規模企業（301名以上）と比較して参加率が高くなっていることがわかる¹¹⁾。

このような参加企業の推移は、仮調印までの議論の過程で労使の意見が統一労働協約に反映された結果、統一労働協約を肯定的に評価していた企業労使、とりわけ中規模企業の労使が早い段階で仮調印に参加できるようになったことを示すものといえる¹²⁾。

続いて、協約の作成と調印の二段階に分けて参

加企業労使の数量把握を行う。まず、統一労働協約の作成について議論する研究会への参加状況を見てみよう。表2は第1回（1962年1月）から第8回¹³⁾（64年5月）までの研究会参加企業労使をまとめたものである。表から協約作成には中規模企業が多いことが確認できる。さらに、中規模企業の平均出席率は47.1%で全体の平均41.5%よりも高いので、中規模企業労使は積極的に研究会に参加していたといえる。一方、大規模企業の参加は研究会の前半には少ないが、後半になって徐々に増えている。

次に、本調印直前の統一労働協約打ち合わせ会（1970年）へ参加した企業労使を表3に示した。この表から本調印直前になって大規模企業が参加

表3 1970年2月統一労働協約打ち合わせ会出席労使一覧

企業名	仮調印	会合出欠		規模	本調印	企業名	仮調印	会合出欠		規模	本調印
		使用者	労働組合					使用者	労働組合		
千代田重鉛	○	○	○	中	○	田尻機械	○	×	○	中	○
鈴木金属	○	○	○	大	○	伊藤製鉄	○	×	○	中	○
鈴木工機	○	○	×	小	○	ビクターオート	○	×	○	中	○
神田産業	○	○	○	中	○	正電社	○	×	×	小	○
小笠原計器	○	○	×	中	×	江洋電気	○	×	×	中	○
多摩冶金	○	○	×	小	○	新興工業	○	×	×	中	○
斎藤鉄工所	○	○	○	中	×	昭洋工業	○	×	○	中	○
小知和製作所	○	○	×	中	○	戸塚高圧	○	×	×	中	○
檜山精機	○	○	×	小	○	大三製鋼	○	×	○	中	○
増島製作所	○	○	×	小	○	鈴木工作所	×	○	×	中	○
東洋重鉛	○	○	○	小	○	国際自動車工業	×	○	○	中	○
柴崎製作所	○	○	○	大	○	新中央工業	×	○	×	大	×
東京シャリング	○	○	○	大	○	第二精工舎	×	○	○	大	○
深山鉄工	○	○	×	中	○	昭和電機製造	×	○	×	中	×
金門製作所	○	○	○	大	○	大井製線	×	○	×	小	○
長岡精機宝石工業	○	○	×	大	○	電気興業	×	○	×	大	×
奈良機械製作所	○	○	○	中	○	東京カーテンオール工業	×	○	×	大	×
三鷹工業	○	○	○	中	○	セイコーミシン	×	○	×	小	×
江戸川製鋼	○	○	○	中	○	日本鉄工	×	×	○	中	×
国立プレス	○	○	×	中	○	SSC	×	×	○	中	○
宮地鉄工	○	×	○	大	○	東京重機	×	×	○	大	×
川崎重工(旧・横山工業)	○	×	×	大	×	マルマ重車輻	×	×	○	中	×

資料出所：東京金属『統一労働協約資料』および大会報告書より作成。

注：1) 規模は1969年9月時点を採用（SSC=セイコーサービスセンターのみ1970年時点を採用）。

2) 川崎重工は東京金属脱退、斎藤鉄工所は倒産。

を検討していることがわかる。それまで仮調印に参加せずに本調印の会合に駆け込みで参加している企業労使のうち大規模企業の占める比率は38.5%であり、仮調印に参加して会合にも参加した企業労使のうち大規模企業の占める比率（22.6%）よりも増えている。ただし、駆け込みで直前会合に参加した大企業労使のうち、結果的に本調印に参加した大規模企業は第二精工舎だけであった。

以上、数量分析の結果として、統一労働協約の作成と調印という二つの段階において中規模企業（組合員数51~300名）の参加率が高いことが確認された。すなわち、中規模企業は協約の作成段階から議論に参加するという〈積極的戦略〉をとっている。では、なぜ中規模企業の参加率が高いのだろうか。ここでは、東京金属労働組合傘下の企業別労働組合のなかで中規模企業がもっとも多い

ので、中規模企業の経営環境に適した労働協約が地域別統一労働協約でも採用されやすいと解釈できる。大規模企業にとっては、中規模、小規模企業と一緒に統一労働協約を作成すると、自社の個別労働協約から乖離した労働協約になり、小規模企業にとっても同じ乖離が別の条項に関して生じる可能性が高い。〈同時決定問題〉を伴う集合行為、つまり参加者を増やさないと集合財の成立自体が危ぶまれる場合、他の参加資格者と経営環境が似ている参加資格集団が主導権をとる可能性が高くなると考えられる。

ただし、以上のような解釈は企業規模別の数量的な把握だけから導き出されたものである。企業規模間の違いは考慮したが、同一企業内における労使の対立に関しては分析が不十分であった。したがって次節では、統一労働協約の条項という質的変数が労使の議論の中でどのように変化したの

表4 統一労働協約の骨子

項目	内容
適用範囲について	協約は、原則として東京金属労働組合ならびに参加支部とその相手側である会社、事業所のすべてに適用されるようにする。従って協約書の未文（ママ）に本部、支部と関係会社の代表者による署名捺印を行なう。
統一労働協約の優先について	統一労働協約は支部と会社とに結ばれている協約協定に優先する。
協定の内容について	協約は主として債務的な部分及び生産性向上に関する協議事項とし、労働条件等の規定は会社、支部毎の別途協議とする。尚、具体的な内容は次のものを含む。
〈ユニオン・ショップ〉	①関係会社、事業所の従業員は、すべて東京金属労働組合の組合員であること②非組合員の範囲については、原則として会社、事業所と各支部毎の協議事項とする③除名については、単に支部だけの除名手続きにゆだねないで、本部、支部の所定の手続きをとるようにし本部組合長名をもって会社、事業所に通告する。
〈組合活動の規定〉	①組合活動の保障について②就業時間内に行い得る組合活動の規定について③会社、組合双方通知義務の規定について
〈統一労働協委員会の設置〉	この協約の運用のための機関として会社、事業所、組合の代表による委員会の設置を規定する。
〈生産性向上運動の規定〉	生産性向上運動の精神にもとずき（ママ）その原則的事項を規定する。
〈団体交渉の規定〉	団体交渉の応諾の義務、その運営、協定書の作成等を規定する。
〈平和義務（争議協定）〉	①斡旋の応諾の義務の規定②事前の通告義務について③労働者雇入れの禁止④争議中の災害に関する規定
〈附則〉	①有効期間について②協約の改訂について

資料出所：東京金属『統一労働協約資料』より作成。

かを企業の参加可能性に留意しながら分析しよう。

V 統一労働協約の内容分析

統一労働協約への参加率を決める第一の要因は、統一労働協約自体の内容である。協約案における条項が変われば、参加企業も変化する。そこで本節では、①骨子提示（1962年7月）、②組合案提示（同年10月）、③仮調印（1965年5月）、④本調印（1970年3月）のそれぞれの時点における統一労働協約の具体的な内容とその変遷を検討し、IVで見た参加企業数拡大の背景を探ろう。

①骨子提示

表4は1962年7月の第4回労使研究会で提示された統一労働協約の内容の骨子である。すでにこの時点で協約の内容は規範的条項が除外され、債務的条項と生産性向上運動に限定されていたことがわかる。

②組合案提示

全7章、43条にわたる組合案は神奈川金属統一労働協約と東京金属労働協約基準案を参考にして作成されたが、前者にはない雇用・解雇・配置

転換・成果配分等を規定した生産性向上運動関連の条項が10条を占めているのが特徴であった。

③仮調印

表5から明らかかなように、労使間での議論の過程で生産性向上運動関連の条項のほとんどが削除され、条項数は35条となった。また、組合側の利益となる項目が削除されたり（組合案16条）、表現の抽象化・義務規定の努力規定化・個別協約化（組合案17条）のように統一労働協約の拘束力を弱めるような修正が行われたりした。こうした改変は生産性向上運動関連の条項に限ったことではなく、他の条項や附属覚書でも広く観察された。

④本調印

仮調印開始から1970年の正式調印へと至る過程での改変はほとんど行われなかった（表5）。この結果、正式調印された統一労働協約では債務的条項の統一が限定的なものにとどまる一方で経営事情・労使関係の異なる各企業別労使が詳細を規定する余地を残すものとなり、債務的条項の統一が困難な労使の参加が容易となったと考えられる。また、生産性向上運動に関する条項の削除・抽象化は、生産性向上運動に反対する総評関東金属傘

表5 条文, 附属書改変の推移

①組合原案から組合正式提案までの間に改変された条文(条文数15, うち新設1, 削除10, 一部削除3, 一部修正1)

章	条	内容	変更区分・内容	変更前	変更後
3・組合活動	9	就業時間の組合活動	(一部削除) 就業時間中の組合会議出席を認める項目	組合活動は原則として就業時間中には行なわない。ただし、左の各号の一に該当する場合はこの限りでない。一、団体交渉、経営協議会等会社・事業所との各種会議の構成員がその会議に出席するとき。二、本部・支部規約により、正規の機関の会議に出席するとき。三、その他の規約については、各会社・事業所と支部との間で個別に協定する。	組合活動は原則として就業時間中には行なわない。ただし、左の各号の一に該当する場合はこの限りでない。一、団体交渉、経営協議会等会社・事業所との各種会議の構成員がその会議に出席するとき。二、その他の特例については、各会社・事業所との間で個別に協定する。
			(一部削除) 時短と雇用増大を求める項目	三、労使は生産性向上運動を推進することによって、雇用の安定をはかり、さらに労働時間を短縮するなど、雇用量の増大をもたらすために有効な措置を講じなければならない。また、生産性向上によって得られた諸成果は、物価引下げ、労働条件の向上および設備の更新のため、適正に充当されなければならない。	三、労使は生産性向上運動を推進することによって、企業と雇用の安定をはかり、生産性向上によって得られた諸成果は、物価引下げ、労働条件の向上および設備の更新のため、適正に充当されなければならない。
			(一部修正) 表現の抽象化、義務規定の努力規定化、個別協約化	会社・事業所が新しい技術、設備等を導入しようとする場合は、その計画を提示し、それが労働条件におよぼす影響について、事前に組合と協議しなければならない。	会社・事業所と本部・支部とは前条の目的を達成するために、必要に応じて事前協議の具体的な措置を講ずるものとする。会社・事業所と支部とは個別の協約において、生産性向上運動にともなう具体的な問題について規定するよう努力する。
5・生産性向上運動	16	生産性向上運動の目的	(条文明除)	会社・事業所は新しい技術・設備等の導入によって、余剰労働力が生じた場合は労働時間の短縮、適正な配置転換により、解雇しないものとする。	
			(条文明除)	会社、事業所は前条により配置転換を行なう場合は、次の各項にもとずいて行なう。一、組合と事前に協議すること。二、本人の意思を出来る限り尊重すること。三、本人の賃金およびその他の労働条件を低下させないこと。四、配置転換後本人に苦情がある場合は、優先的にとりあげる。	
	17	事前協議	(条文明除)	会社・事業所が配置転換を行なう場合は、必要に応じて職業訓練を行なう。この訓練期間は、その職種に習熟するために必要な期間とする。この訓練期間中は、従来の賃金および労働条件を低下させてはならない。	
			(条文明除)	会社・事業所は前条の職業訓練を適切に実施するために、職業訓練委員会を設置する。この委員会は労使同数で構成し、次の各項について協議する。一、訓練計画 二、訓練期間 三、第二十条にもとづく労働条件 四、その他労使が必要と認めた事項	
	18	解雇制限	(条文明除)	会社・事業所と支部とは生産性向上の成果を公正に配分するために、その配分方法を労使が協議して別に定める。	
			(条文明除)	生産性向上の目的にもとずいて、各会社・事業所とその支部とは、生産性委員会を設置する。	
	19	配置転換の原則	(条文明除)	生産性委員会に附随する事項は次の通りとする。一、毎月の生産計画とその実績の検討に関する事項。二、生産性向上計画の具体的実施に関する事項。三、生産性向上の測定。四、生産原価に関する事項。五、製品の品質向上および販路に関する事項。六、経営協議会から調査研究および審議を依頼された事項。	
			(条文明除)	生産性委員会の構成運営等についての細則は、各会社・事業所と支部間で協定する。	
	20	職業訓練	(条文明除)	経営協議会の協議すべき事項は次の通りとする。一、賃金、労働時間、休日、休暇、求職等労働条件に関する事項。二、解雇、採用、配置転換等人事に関する事項。三、会社・支部間における協約、あるいは組合員の労働条件に直接関係のある諸規則の設置改廃ならびに適用に関する事項。四、経営方針および経理内容に関する事項。五、安全衛生、福利厚生に関する事項。六、生産性向上に関する事項。七、生産性委員会により審議要請のあった事項。前各号のほか、会社・事業所と支部において協定した事項。	経営協議会の協議すべき事項は次の通りとする。一、賃金、労働時間、休日、休暇、求職等労働条件に関する事項。二、解雇、採用、配置転換等人事に関する事項。三、会社・支部間における協約、あるいは組合員の労働条件に直接関係のある諸規則の設置改廃ならびに運用に関する事項。四、安全衛生、福利厚生に関する事項。五、生産性向上に関する事項。前各号のほか、会社・事業所と支部において協定した事項。
			(条文明除)	経営協議会の議事の決定は、会社と支部の意見の一致によるのみ行なう。	
21	職業訓練委員会の設置	(条文明除)	前条の手続きによる争議行為開始日時以前において、労働委員会に提訴された場合、その期間中は一切の争議行為を行なわない。		
		(条文明除)			
22	成果配分の協議	(条文明除)			
		(条文明除)			
23	生産性委員会の設置	(条文明除)			
		(条文明除)			
24	附随事項	(条文明除)			
		(条文明除)			
25	細則	(条文明除)			
		(条文明除)			
6・経営協議会	27	協議事項	(一部削除) 経営協議会における協議事項の削減	経営協議会の協議すべき事項は次の通りとする。一、賃金、労働時間、休日、休暇、求職等労働条件に関する事項。二、解雇、採用、配置転換等人事に関する事項。三、会社・支部間における協約、あるいは組合員の労働条件に直接関係のある諸規則の設置改廃ならびに適用に関する事項。四、経営方針および経理内容に関する事項。五、安全衛生、福利厚生に関する事項。六、生産性向上に関する事項。七、生産性委員会により審議要請のあった事項。前各号のほか、会社・事業所と支部において協定した事項。	経営協議会の協議すべき事項は次の通りとする。一、賃金、労働時間、休日、休暇、求職等労働条件に関する事項。二、解雇、採用、配置転換等人事に関する事項。三、会社・支部間における協約、あるいは組合員の労働条件に直接関係のある諸規則の設置改廃ならびに運用に関する事項。四、安全衛生、福利厚生に関する事項。五、生産性向上に関する事項。前各号のほか、会社・事業所と支部において協定した事項。
			(条文明除)		
			(条文明除)		
7・支部との団体交渉	26	細則	(新設)		団体交渉に関する細部協定については、会社・事業所と支部間の個別の協約において協定する。
			(条文明除)		
8・平和義務	36	提訴期間中の拘束	(条文明除)		
			(条文明除)		

②組合案正式提出後に改変された条文(条文数1, うち一部修正1)

章	条	内容	変更区分・内容	変更前	変更後
2・ユニオンショップ	7	除名の効力	(一部修正) 組合除名者の解雇期限の延長	会社・事業所は、本部・支部が所定の手続きによって除名した組合員を使用しない。会社・事業所は、本部組合長名による除名通告を受けたときには、その日より十四日以内にその従業員を解雇する。	第七条 会社・事業所は、本部・支部が所定の手続きによって除名した組合員を使用しない。会社・事業所は、本部執行委員長名による除名通告を受けたときには、その日より三十日以内にその従業員を解雇する。

③組合原案から組合正式提案の間に改変された付属書条文 (条文数4, うち新設1, 一部修正1)

章	条	内容	変更区分・内容	変更前	変更後
2・ユニオンショップ	7	除名の効力	(一部修正)	本会は、支部から組合員の除名懲罰を支部の議題に附する旨の報告をうけたときは、これを直ちにその支部の相手側にある本社・事業所に連絡し、かつ除名による解雇が会社運営上にあたる支障について十分考慮しなければならない。	本会は、支部から組合員の除名懲罰を支部の議題に附する旨の報告をうけたときは、これを直ちにその支部の相手側にある本社・事業所に連絡し、その措置について誤りのないよう指導しなければならない。
3・組合活動	8	組合活動の保障	(一部修正) 権利乱用の禁止強化	本会にいう正当な組合活動とは、協約、協定にもとづく活動、法律上或は労使慣行上認められている活動であり、且つ本部、支部の方針にもとづく行為を指すもので、個人の恣意的な活動を認めるものではなく、又本会の権利を濫し、その乱用等については十分考慮されなければならない。	本会にいう正当な組合活動とは、協約、協定にもとづく活動、法律上或は労使慣行上認められている活動であり、且つ本部、支部の方針にもとづく行為を指すもので、個人の勝手な活動を認めるものではなく、また本会の権利を乱用してはならない。
6・経営協議会	—	—	(新設)	—	労使の慣行上、従来、労使協議会の名称を使用し、または使用することが望ましい場合は、労使協議会の名称でもよい。
8・平和義務	30	労働者雇入れの禁止	(一部修正) 保安要員の列挙を削除し表現を抽象化、個別協約化	会社、事業所と支部が争議行為不参加要員の協定を行なうときは、次の基準によらなければならない。本部、支部は争議中においても組合員が左の会社業務に従事することを認める。一、警備関係(警備要員) 二、診療関係 三、ガス、水道、蒸気等安全管理者 四、電気保守関係(電気保全員) 五、乗用自動車運転手 六、食堂関係者 七、電話交換手 八、休職期間中の者 九、その他、その都度双方協議した者	会社・事業所と支部は争議行為中といえども労働関係調整法第三十六条の精神にもとづいて保安要員を個別の協約に協定する。

④組合正式提案提出後に改変された付属書条文 (条文数3, うち条文追加1, 一部追加2)

章	条	内容	変更区分・内容	変更前	変更後
3・組合活動	11	通知の義務	(一部追加) 本部役員範囲	(1)会社・事業所の役員異動の通知範囲は、株主総会において選出される役員範囲とするが、組合の窓口を担当する部・課長クラスの異動については、とくに通知するよう努力する。(2)本部の役員とは、大会において選出される執行委員長、副執行委員長、書記長、副書記長、会計、会計監査及び執行委員をさす。(3)会社・事業所の従業員である支部の組合員中より本部役員となり、専従する場合は、事前に使用者に了解を得るようにする。	(1)会社・事業所の役員異動の通知範囲は、株主総会において選出される役員範囲とするが、組合の窓口を担当する部・課長クラスの異動については、とくに通知するよう努力する。(2)本部の役員とは、大会において選出される執行委員長、副執行委員長、書記長、副書記長、会計、会計監査及び執行委員をさす。(3)会社・事業所の従業員である支部の組合員中より本部役員となり、専従する場合は、事前に使用者に了解を得るようにする。
5・生産性向上運動	16	生産性向上運動の目的	(一部追加) 条文解釈	本会は生産性向上運動に取り組む基本的な考え方を表現したものであって個々の労使がこれによって、直ちに具体的な措置を義務づけられるものではなく、今後双方の努力の、その実現を期するものである。	(1)本会は、生産性向上運動に取り組む基本的な考え方を表現したものであって、個々の労使が、これによって直ちに具体的な措置を義務づけられるものではなく、今後双方の努力によって、その実現を期するものである。(2)三項の「生産性向上によって得られた諸成果は、物価引下げ、労働条件の向上および設備の更新のため、適正に充当されなければならない」とあるのは労働者、企業、消費者に適正に配分されるよう考慮されるべきであるとの意味である。
9・附則	32	有効期間	(条文追加) 半年の経過期間	—	この協約は昭和四十五年三月三十一日日本調印を行なうが、今回に限り経過期間において昭和四十五年九月一日より効力を発する。

資料出所：東京金属「統一労働協約資料」より作成。

下組合と東京金属傘下組合の両者を抱える一部の企業・事業所の労使の参加も容易にしたと考えられる。

以上要するに、統一労働協約案において規範的条項はなくなり、債務的条項だけが残った。また、生産性向上運動に関する条項も削除・抽象化された。すなわち、生産性向上に伴う解雇の制限・配置転換・成果配分を定めた実質的な規範的条項が削除された結果、とくに経営側にとって統一労働協約は参加しやすいものになったといえる。ただし、統一労働協約の締結過程において、東京金属が一方的に妥協を迫られたと見るのは早計である。実際に、協約締結に至るまで個々の条項をめぐって細かい労使交渉が行われていたのである。つけてその労使交渉の過程を分析しよう。

VI 労使交渉の分析

Ⅲで概観したように、1961年に東京金属が統一労働協約の委員会を設置してから1970年に統一労働協約を締結するまでに約10年の時間が経過している。したがってⅥでは、統一労働協約関係者の証言と当時の文書記録を使って、調印に至るまでの労使の議論を読み解きたい。

1 産別労働組合の意図

統一労働協約締結に至る労使交渉過程を分析する際に欠かすことができないアクターが産別労働組合である。Ⅴで確認したように統一労働協約は、協約の参加率を高めるためにそれぞれのアクターの立場を考慮した結果、その中身は変容した。おのおの立場からすれば、その帰結は予測不可能であったといえる。では、そもそも産別労働組合

である東京金属が意図した統一労働協約の目的とは何であったのであろうか。まず、産別労働組合が統一労働協約を提案した真の意図を読み解くために、早矢仕氏（当時東京金属主事）とその部下であった森成氏の発言を以下にあげよう。

早矢仕 「労働協約」というものがもっと充実してくれば、ドイツの「労働協約」みたいに、産業別でいって、金属なら金属の「労働協約」を作る。そうすれば、地域的な未組織労働者にもその恩恵が行き渡るということでないと、全体の労働条件はよくなる。日本の労働組合がそこまでいけるかどうかは難しいです。そういう点では、経営者の抵抗はものすごく強いです。（下線部引用者、以下同様）

森成 統一労働協約は、今は債務的条項だけでしょう、確か。精神論部分だけだと、具体的な労働条件、いわゆる規範的部分というのは入っていない。でも、早矢仕さんの腹の中には恐らく規範的部分も入れたかったというはあると思う。僕も実はものすごい夢だったの、この統一労働協約にかかわって。そうすると、金属労働者の最低賃金を決めるとか、労働時間を決めるとか、それが可能になってくるのです。だけど経営者は、それは頑としていうことを聞かないと思うのですが、でも、それができたら本当にすごい統一労働協約だっただろうと思います。

以上の発言を読むと、産別労働組合は、産業別、地域別の労働条件の社会的規制効果こそが統一労働協約の真の目的と考えていたことがわかる。しかし、実際には労働条件に関する規範的部分は盛り込めなかった。企業別労働組合が主流の日本の労働組合にあって、業種別、職種別の労働市場を基盤として産別組織の影響力を強めることは難しかったといえる¹⁴⁾。先に表5で見たように、具体的な条項が決まる初期段階で規範的条項は統一労働協約から除外された。これは、企業規模や業種が多様な金属産業では労働条件の社会的規制が困難なことを産別労働組合リーダーも認識していたからであった。再び早矢仕氏と森成氏の発言を以下にあげよう。

早矢仕 ……（前略）現実問題として労働条件に関しては、ニコンだとか精工舎みたいな大きなところと、30人ぐらいしかいないところの労働条件を一緒にするということはなかなか難しい。ただ、基本的な部分、労使協議会や団体交渉のあり方とか、ストライキになったときにはこういうことを守らなければいけないとかという、そういう基本的なルールは組織が大きかろうが小さかろうが労使のつきあいの関係は同じなのだから、これは統一できるのではないかという話をしました。

森成 下のほうはどんな統一の線を出されたって、とてもじゃないけれどうちはついていけませんと。そんな統一労働協約だったら勘弁してとなってしまう。上のほうは何でそんなにレベル下げるの、足を引っ張られちゃうと。

2 労使交渉の論点

労使交渉過程では、統一労働協約の条項において規範的条項が削除されただけでなく、債務的条項に関してもその一字一句が議論されている。つづけて労使交渉の論点となった条項に関して検討しよう。

(1) ストライキの事前通告問題

統一労働協約のひとつの論点は、ストライキの事前通告である。この問題は労使間でも利害が対立するので、交渉は難航した。もちろん、ストライキ権は労働者の基本的人権として認められているので、事前通告は必要ないという考え方もある。しかし、東京金属では、(1)48時間(2日)前の通告と(2)支部通告は本部を経由することを統一労働協約で定めた。

第三十五条（事前通告の義務）

争議行為に入るときには、会社・事業所あるいは支部は、少なくとも争議行為に入る四十八時間前までに、その相手側に書面により通告する義務がある。支部の通告は本部を経由しなければならない。

まず、統一労働協約組合案を作成した東京金属の考えを知るために、早矢仕氏の発言を以下にあ

げよう。氏の発言から労使の極端な対立的関係を防いで、ストライキにおいてもルールを作るために事前通告の義務を決めたことがわかる。

早矢仕 ……（前略）ストライキというのは組合の権利なのだからいちいち会社に予告する必要はないというのが組合の考え方です。基本的には私たちもそうです。しかし、ストライキをやるにしてもルールはあると私たちは考えています。ストの権利は確かに労働組合にあります。組合が勝手に決めるような、そういうストライキは成功しないと思います。抜き打ちストライキは最初の一回は成功します。しかし、二度、三度、抜き打ちストライキができると思わない。二回も三回も抜き打ちストライキをやられて対策を立てないような経営者はいない。……（後略）

他方、個別企業の労使間で論点となるのは事前通告の時期である。通告に関しては、経営側はできるだけ早く通告して欲しいと考えるし、労働組合はできるだけ遅く通告したいと考えるであろう。早矢仕氏の発言を以下にあげよう。

早矢仕 ……（前略）はじめ経営者の方は72時間前予告といったのです。3日前に予告してくれと。組合の方は24時間、一日だけ待とうと。それで、いろいろ話をして48時間前予告ということになったのです。というのは、あいだに日曜日が入ることがあるのです。そうすると、24時間前ということになれば、日曜日があると抜き打ちと変わらなくなってしまう。そういうことを考慮して48時間前ということでも落ち着いたのです。組合の方はその点かなり不満がありました。しかし、今は大体、安定しています。……（後略）

組合提案が48時間前に決まるまでには労使の調整があった¹⁵⁾。経営者側は72時間前や1週間前を主張して反対する一方¹⁶⁾、すでに事前通告時間を24時間前に設定していた組合も強く反対した¹⁷⁾。ただし、個別労働協約では48時間前が圧倒的に多かった¹⁸⁾、議論の結果、労使双方の意見を反映して48時間前通告で妥協が図られた。

このようなストライキのルール化は企業内労使関係の安定化へつながらず。言い換えれば、統一労働協約は労働組合内部における対立の影響を受けている。たとえば、奈良機械製作所では、統一労働協約の話が持ち上がる前から急進的な労働組合グループが高松宮の中小企業見学に併せてストライキを計画するという事件が起こった¹⁹⁾。その一件に対して経営側や穏健な労働組合グループから批判が生まれ、東京金属は相談を受けた。その後、奈良機械製作所では、支部単独でのストライキを打てない体制をつくるために統一労働協約に加盟した²⁰⁾。

統一労働協約締結を主張するグループが組合員に支持された理由は、対立的な労使交渉よりも労使の信頼関係を作り上げたほうが効率的と考えられたからであろう。ストライキに関する労使の本音を、早矢仕氏は宮地鐵工の例をあげて次のように振り返る。

早矢仕 ……（前略）宮地鐵工は（個々の「労働協約」では）「ストライキ通告なし」でしたが、「統一労働協約」ができて48時間前予告に規制しました。そのうえ、そのスト通告も単組が直接会社に通告するのではなく、東京金属の本部が会社側にスト通告書を持っていくことにしたわけです。というのは、ストライキをやると決めても、内心はストライキをなんとかさせたいという気持ちが経営者にも労働組合にも多少はあるわけです。……（中略）……それは喜ばれました。単組としてもスト通告はしてみたものの、何とかストライキは避けられるような道はないものかと思っているわけですが、当事者どうしはなかなか言いにくいわけです。だから、東京金属が企業にスト通告書を持っていくときに、実は単組の本部に入って何とか解決の道につながりませんかと言える余地がそこで出てきます。……（後略）

(2)ユニオンショップ制

統一労働協約交渉のもう一つの主要な論点はユニオンショップ条項であった。東京金属は以下のようなユニオンショップ条項を協約案に盛り込んだ。

第六条（組合員の範囲）

会社・事業所の従業員は、すべて本部の組合員でなければならない。ただし、労働組合法第2条第1号に該当する従業員はこの限りでない。組合員の範囲の具体的協定は、前項ただし書の公正な解釈にもとずき、各会社・事業所とその相手側である支部との間で個別に協定する。

第七条（除名の効力）

会社・事業所は、本部・支部が所定の手続きによって除名した組合員を使用しない。会社・事業所は、本部組合長名による除名通告を受けたときには、その日より14日以内にその従業員を解雇する。

組合除名者の解雇を求めるという意味において、ユニオンショップ制は労働市場における供給規制とみなすことができる²¹⁾。産別労働組合の意図は、地域別統一労働協約のなかにユニオンショップ条項を含めて労働市場への社会的規制につなげることにあったといえる²²⁾。

ところが、統一労働協約作成の段階で企業の使用側がもっとも強く反対したのが、このユニオンショップ制である。宮野高治氏（当時東京金属組合長）は、「使用者側として心配なのは、一時の感情的なもので除名されるのではないか、或いは会社にどうしても必要だと云う人間が除名されるのではないという点にあると思う²³⁾」と発言している。また、「組合の問題で除名をし、解雇をするのに経営者が経費負担するのはおかしいのではないか²⁴⁾」という経営者の不満もあった。つまり、14日以内の解雇に付随して発生する解雇予告手当を経営者が負担することの是非である。経営側は、ユニオンショップ制が「結果において会社の人事権を支配することに²⁵⁾」なるのではないかと危惧していたのである。

実際のところ、個別協約では「尻抜けユニオン」、つまり除名者が自動的に解雇されないことを容認する労使があったという事情が存在していた²⁶⁾。また、かりにユニオンショップ制が採られていても組合員の範囲自体がそれぞれの企業で異なっていた。労使による議論の結果、結局個別企業労使間で「組合員でなければならないけども、会社の

事情によってあるときはやむをえない」という附属覚書の締結を容認することで妥協が図られた²⁷⁾。このような個別企業の事情は、産別専従者にも認識されていたのである²⁸⁾。個別企業の具体的な事情を知るために香取氏の発言を以下にあげよう。

香取 ……（前略）会社の協約よりも統一労働協約のほうが基本的には力が上なのです。例えば、こういうケースがあるのです。今でも覚えています、ユニオンショップでだいたい統一労働協約もめましたよね。うちもそうですが、うちの事務職員は非組合員です。ところが、ユニオンショップになると、全部組合員でなければならないというものがあるわけでしょう。だから、それは困ると。現実におまえら入れといっても、彼らは組合に入らないというケースがあったわけです。同じ会社の中で職員が組合を作るわけではないのです。それで早矢仕さんにも相談したのですが、それはやむをえないと。そういうケースがたくさんほかの会社にもあったのです。統一労働協約が付則か何かで、「組合員でなければならないけれども、会社の事情によってあるときはやむをえない」という項目があるはずですよ。……（後略）

中小鉄鋼企業の大三製鋼株式会社では、事務所職員と工場の作業者が同じ組合に入るという慣行がなかった。これは、経営側が反対しているからではなく、事務所職員自身が労働組合に入りたがらないという指向性の影響を受けている。くわえて社長の関係者でもある従業員が社長に気兼ねして労働組合に入らない企業もあった²⁹⁾。これらの事情を抱える企業は、付則によって統一労働協約の例外をつくることで、ようやく統一労働協約に参加できた。

このようなユニオンショップ制への強い反対は中小企業独特の経営者と社員の関係に依存している。そもそも、北島氏の以下の発言によれば、中小企業の経営者に「組合員でなければ、従業員ではない」という考え方を経営者に理解させることが難しかったのである。

北島 ……（前略）統一労働委員会に出席して、

こういうものが示されたということを経験してから役員会にかけて説明しなくちゃならないですよ。ところが、早矢仕さん直接じゃなくて、私が委員会に出ていろいろと問題点を提起しているけれど、僕自体が持って行って役員に説明するわけですよ。社長をはじめ専務に。ところが、なかなかユニオンショップについて納得しないんですよ。これで時間がかかっちゃったのです。

生産性の問題については、当時、生産性本部なんかがあって、盛んに生産性問題を取り上げて、新聞や雑誌とか、講演会があって、ある程度そういう間接的な雑誌や新聞で認識をしているわけですよ。ところがユニオンショップだけはどうしても、組合員にあらざれば社員ではないんだという、この考え方が逆じゃないかというような意見も出るしね。……（中略）……その当時の社長は初代ですけど、工場の中で自分の机に品物を置いて組み立てている、そういう技術専門の社長なんです。営業は分かん、何も分かんのです。昔からの制度で、親方と弟子というような形で育ってきた関係ですから全然分からない。そういう時代を過ごした社長がこういうものをつきつけても分からない。

その一方で、労働組合間の対立が激しい企業のなかには、中間派や新入社員が総評系の組合に加入することを避けるためにユニオンショップ条項を統一労働協約参加の決め手として重視していた企業も存在した³⁰⁾。このような企業は、統一労働協約発効後に新たに参加している事例が多い。

以上要するに、産別労働組合は、ユニオンショップ制を導入しなければ統一労働協約の価値が低下すると考え、労働市場の社会的な規制を目指し、積極的に推し進めている。しかし、組合が労働供給の規制強化を行うことに対して経営者が危惧する状況があり、統一労働協約の説得には苦勞している。結局、付則をつけて例外を認め、ユニオンショップ制を長期的に認めてもらうやり方がとられているが、それでも統一労働協約締結までに時間を要したといえる。

(3)生産性向上と経営権

Vで述べたように、東京金属の統一労働協約の組合案はその原型となった神奈川金属の労働協約とは異なり生産性向上関連条項が設けられているのが特徴であったが、それらは議論の過程で削除・抽象化された。生産性向上運動の推進を労働協約で定めることは経営側にとっても有益なことであると考えられるにもかかわらず、東京金属が条項の削除・抽象化を受け入れたのはなぜであろうか。まず、早矢仕氏の証言を見てみよう。

早矢仕 ……団体交渉のような堅苦しい要求をされたり、要求したりする関係の前に、……労使が最初にテーブルに着くところを作ることです。だから、すべての問題を労使協議の協議事項にしようと言ったのですが、今、言ったように経営者は、会社を増設したり、移転したり、新入社員を募集したりという問題は報告事項にしてくれというのです。最終的には、来年、200名募集するとかという問題については協議ではなく報告事項でいいと、こちらが議ったのです。……

以上の証言から、東京金属は生産性向上を含めた労使間で発生するすべての問題を労使協議事項として協約に定めようとしていたこと、それに対して経営側は経営権を主張して反対したことがわかる。つまり、経営権の問題に経営者側は敏感に反応していたのである³¹⁾。それでは、組合案のどの部分が経営権に触れると考えられたのであろうか。第6回研究会議事録の中から経営側3名の発言をあげてみよう。

佐藤 第5章の第18条（引用注：新技術導入に伴う解雇の制限）が少し強いように思えるがどうか。

早矢仕 これは新しい技術の導入の場合だけであるがそう強いものではない。どうしても新しい機械や技術が入られるとすると、組合員は不安になるので、安心させるためにはこの条文は必要だ。

佐藤 ……「解雇しないものとする」ではなく「……しないよう努力する」とか、又は「希望退

職は認める」のようにしてはどうか。

馬場 ……生産性条項の中で第16条、第17条については問題ないが、第18条の解雇制限について、「余剰労働力が生じた場合」だが、生産性向上運動の結果として出た場合、と他の理由で出た場合、たとえば仕事がなくなった場合等が考えられるが、どちらの場合も適用されるのか。勿論経営者としては如何なる場合でも解雇という事は当然避けるべきであるが、このようにはっきりと条文化することには問題があるのもう少しやわらかい表現を使うことは出来ないか。

板倉 第18条の「解雇しないものとする」という事になると、止むを得ず整理をしなければならないような事態になった場合でも解雇すれば協約違反という事になるので、「適正な配置転換などにより、それを吸収するよう努めなければならない」という風な表現にすることは出来ないか。

以上の発言を読めば、ユニオンショップ制と同様、経営側は解雇権が制限されることを最も危惧していたことがわかる。その理由として、生産性向上関連条項が労働条件（特に賃金）の規制、すなわち規範的条項を実質的に含んでいたことが考えられる。

馬場 第19条の配置転換の原則の第3項「本人の賃金およびその他の労働条件を低下させないこと」とあるが、非常に範囲が広い。この場合の、「その他の労働条件」についての定義というか範囲のようなものを出せないか。……第20条の労働条件についても同様のことが言えると思う。……第22条の公正な配分については表現を変えなければ時期尚早であると考える。……第24条の生産性委員会の討議事項の中で生産性向上の測定方法について……経営側と組合側とは考え方についてもかなりの相違があるのではないか³²⁾。

安達 組合の立場からみても、人員整理や配転の問題で、合理化によるものか企業不振によるものか区別するのがむずかしいと思う。事業不振の場合はよいというのでは、すりかえられるおそれがある。そういう意味ではっきりさせておいた方がよいと思う³³⁾。

馬場 中小企業ではなかなかこの通り実行するのはむずかしい。協約ではっきり明示されてあればこの通り守らなければならない³⁴⁾。

これらの経営側からの反対に対して、規範的条項を盛り込まないことを前提条件として交渉に臨んだ東京金属は有効な反論を行うことができていない。たとえば、宮野高治氏（当時東京金属組合長）は、「第18条については原則としては解雇しないという建前で運用するようにしたいと考えている³⁵⁾」と発言している。さらに宮野氏は、「第24条の成果配分については精神的な条項とし、第24条の測定については具体的に研究を進めるという事ではどうか³⁶⁾」と発言しているので、結果的に精神的な条項として理解を求めるのが精一杯であった。

むろん、このような反論では経営側の理解を得ることはできず、その後の労使懇談会や統一労働協約労使会議でも生産性向上関連条項に対する反対は続出した³⁷⁾。その結果、先の早矢仕氏の証言で見たように、東京金属は生産性向上関連条項の削除・抽象化を余儀なくされたのである。早矢仕氏は、「第5章は、この通りそのまま実行することが必要なのではなく、この中の精神にもとづいてやるんだという点について覚書きを必要であれば作ってもよい³⁸⁾」と発言しているので、個別企業にはケースバイケースの対応をするということで譲歩をしている。このような譲歩は統一労働協約への参加を容易にする効果をもたらしたと考えられる。

さらに、経営側の主張が受け入れられたことに加えて、生産性向上運動に反対する左派組合・労働者と対立していた一部の企業別労働組合にとっても「御用組合」とのレッテルを貼られる可能性が低くなったと考えられる³⁹⁾。

3 協約参加の選択的誘因

統一労働協約の条項にはいくつかの論点が存在し、それぞれの立場を代表する関係者たちが異なる利害を抱えていたが、条項を変更することで参加者を増やしていった。その中身については当初の意図通りとはいえないが、統一労働協約自体は

多くの労使の賛同を得たからこそ締結まで漕ぎ着けたのである。

しかし、統一労働協約を「集合財」としてとらえた場合、協約条項の変更だけではなく、統一労働協約に付随する選択誘因（ギフト）によって参加を増やしたという側面もありうる。統一労働協約の選択的誘因として以下の二つが考えられるであろう。

第一に、統一労働協約は企業内における労使協議のルール化に関して積極的に提案していることがあげられる。統一労働協約では、団体交渉中心の労使関係に反対し、経営協議会を設置し、事前の協議を進めている。先述したように具体的にはストライキも事前通告することを提案している。統一労働協約締結後は、産別の決定を経ないとストライキができないので、各企業、各事業所での突発的なストライキを抑制する効果がある⁴⁰⁾。当時、労使関係は極めて悪化しており、多くの組合は労働組合内の左右対立が激しい状況にあった⁴¹⁾。複数組合が存在する場合、経営側も全金同盟の協力を必要としていた⁴²⁾。すなわち、労使関係のルール化による経営体制の安定化こそが協約参加の選択的誘因といえる。

もちろん経営側は、個別企業内の労使協議に関して警戒心を持っていた⁴³⁾。労働組合の発言も限定的に認めているだけである⁴⁴⁾。ただし、議論の結果、経理情報の公開や経営協議会における協議事項の拡大には反対しながらも⁴⁵⁾、最終的には統一労働協約に盛り込まれている。当時の経営者たちは経営側の利害を一方的に主張するというよりも、労使関係の安定化と労使交渉のルール化を第一の目的にしていたと考えられる⁴⁶⁾。

第二に、統一労働協約の委員会は、協約締結だけが目的ではなく協約調印後も協約参加企業の労使が労使関係以外についても話し合う場（統一労働協約委員会⁴⁷⁾）を提供している。たとえば、統一労働協約委員会のメンバー企業は、国内視察団と称して労使がそろって経営合理化や技術革新に成功した工場を見学している⁴⁸⁾。統一労働協約に参加すればこのような経営情報に触れるネットワークを入手できることが協約参加を促がす誘因になったと解釈できる。とくに中小企業の場合、自社だ

けで経営全般を考慮する余力がなく、同一産業レベルでのつながりを必要としたといえるであろう⁴⁹⁾。

VII 結 語

本稿では、1970年に東京金属労働組合において締結された統一労働協約を取り上げ、締結に至る労使交渉の過程を分析した。分析から明らかになったことは以下の3点である。

- (1) 統一労働協約締結に対する産業別組合（東京金属）の意図は規範的条項による労働条件の社会的規制であった。しかし実際には、労働条件の社会的規制に関しては意図通りの結果は得られなかった。なぜなら、統一労働協約はある一定以上の参加企業なしには成立せず、参加企業を増やすためには社会的規制につながる部分を削除せざるをえなかったからである。また、同じ理由から生産性向上に伴う解雇の制限・配置転換・成果配分という実質的な規範的条項でもある生産性運動に関する条項も削除されたといえる。
- (2) 統一労働協約の作成と調印という二つの集合行為において中規模企業の参加率が高いことが確認された。すなわち、中規模企業は協約の作成段階から議論に参加するという〈積極的戦略〉を採用している。このことは、東京金属労働組合傘下の企業別労働組合のなかで中規模企業がもっとも多いので、中規模企業の経営環境に適した労働協約が地域別統一労働協約でも採用されやすいと解釈できる。
- (3) 統一労働協約が成立に至ったのは、協約に付随する選択的誘因があったからという側面もある。統一労働協約は企業内における労使協議のルール化に関して積極的に提案している。当時の労働組合内部にグループ間の対立がある荒れた労使関係を考えると、労使関係のルール化による経営体制の安定化こそが統一労働協約参加の選択的誘因と考えられる。また、自社だけで経営全

般を考慮する余力がなく、同一産業レベルでのつながりを必要とする中小企業の場合、協約参加企業の労使が労使関係以外についても話し合う場を提供する統一労働協約は選択的誘因として魅力があったと考えられる。

本稿では、中小企業を多く含む金属産業を調査対象にして、産別労働組合レベルにおける集合行為をさまざまな角度から検討することができた。「集合財」としての統一労働協約を当初の意図から外れた産別労働組合運動の失敗と位置づけるか、それとも譲歩しながらも協約が成立したことをもって成功と位置づけるかは、評価にかかわる問題である。評価を行う立場によってその結果は異なるであろう。われわれもここでは評価を与えるつもりはない。

そもそも集合行為の困難については、このテーマをはじめて理論的に検討したオルソン自身によって指摘されている⁵⁰⁾。それゆえ本稿では、集合行為の意図と結果の差異を強調し評価をするのではなく、これまで分析されることがなかった集合行為の交渉過程を検討し、集合行為の成立条件と限界を考察することに紙幅を割いた。これからもさまざまな集合行為における交渉過程を文書史料と口述史料を多用して検討する実証研究が増えるべきであろう。とくに産別労働運動に関しては、中小企業の経営実態、とくに具体的な技術革新の事例を考慮しながら労使関係の実態を実証すべきである。これは今後の研究課題としたい。

* 本稿の作成段階では、数々の研究会と学会で発表する機会を得た。日本労務学会全国大会、統計研究会、日本労使関係研究協会でも有益なコメントをいただいた。討論者、参加者の方々に記して感謝申し上げます。ただし、論文の誤りは著者に帰するものである。また、本稿で使用した口述史料の作成に当たって、以下の研究助成を受けたことを記して感謝をしたい。C.O.E.形成基礎研究費「オールメソッドによる政策の基礎研究」(2000-2004)、法政大学特別研究助成金「東京全金同盟における統一労働協約成立までの過程——オールラヒストリーによる接近」(2003)、鈴浜学術財団助成「日本企業における生産性運動の普及過程——オールラヒストリーによる接近」(2003)、慶應義塾大学高度化推進研究助成(2003)。

1) Gordon (1993) でも、このような評価の違いを真つ向から対立する語り口の違いとして説明している。さらに、これら2種類の先行研究は、微妙なニュアンスに富んでいる場合でさえも、証拠を適切に処理するにはあまりにも融通性に欠

けるくらいがあると指摘されている。

- 2) 本稿では文書史料の分析に加えてオールラヒストリーの手法による分析を行った。オールラヒストリーとは、口述史料を収集し、複数のアクターによる意思決定のプロセスを分析する手法である。オールラヒストリーの手法に関しては、政策研究院政策情報プロジェクト(1998)や御厨(2002)などが詳しい。
- 3) 労働法における労働協約の位置づけに関しては、菅野(2005)などを参照。
- 4) 規範的部分には賃金、労働時間、人事関連(解雇、異動、懲戒、休職、定年制など)、安全衛生、服務規律、福利厚生、教育訓練などが含まれ、債務的部分には組合活動条項(使用者の指揮命令権・施設管理権と企業内組合活動との関係)、団交・労使協議条項、平和条項、争議条項、シヨップ条項、解雇同意・協議条項、チェック・オフ、便宜供与などが含まれる。
- 5) 集団・組織の問題に関する公共選択アプローチの位置づけに関しては、森脇(2000)による説明が詳しい。
- 6) 全金同盟(1973)。
- 7) 分裂の経緯を知るには以下の文書史料が詳しい。左派右派のそれぞれの文献を比較しながら読む必要がある。産別レベルでは全金同盟(1973, 1982)、全国金属(1977)など、ナショナルセンターレベルでは全日本労働総同盟(1967)、日本労働組合総評議会(1964, 1974)などを参照。
- 8) 全国金属(1977)。
- 9) すでに全金同盟傘下の地方組織では、1959年に神奈川金属で統一労働協約が締結されている。神奈川金属における取り組みは、東京金属における統一労働協約締結に大きな影響を与えている。神奈川の統一労働協約に関しては、当時、協約の締結交渉を担当した天池清次の証言(天池(2002))や白井・神代(1960)の調査がある。さらに、総同盟・同盟の統一労働協約に対する考え方を知るには、天池(1964)、宮野(1980)が参考になる。
- 10) 仮調印開始から本調印達成までに、仮調印を行った労使のうち4労使が、組合解散、他県への移転、企業合併といった理由により仮調印から離脱している。
- 11) 中小企業基本法の規定に基づいて301名以上を大企業とした。また、中と小の区分については、中小企業庁調査では5名以下、6~20名、21~50名、51名以上の区分で調査が行われていることに鑑み、50名以下を小規模とした。
- 12) 東京金属で長く専従職員を務めた森成氏によると、従業員規模が大きくなるにしたがって労使関係の制度化の必要性が増し、企業規模が300人に達すると組合員の連携を取ったり苦情処理を行ったりするために組合専従を最低1名選出する必要があった。このことは、300人以上の規模の企業では基本的には企業内で労使関係が制度化される可能性が高いことを意味している(森成忠勇氏オールラヒストリー)。
- 13) 第8回の研究会は、東京金属労働組合が1963年に統一労働協約組合案を一斉要求し、仮調印を開始した1965年の直前にあたる。
- 14) 大企業の代表であった第二精工舎の労働組合委員長であった中津清次氏は次のように語っている。「統一労働協約そのものが規範条項と債務条項があります。それを全部ひっくり返してやるとなれば、経営者は乗ってこられません。いわゆる債務条項を中心として、論議の審議成立に関することだと、規範条項、労働条件は個別でやると。こういう整理をしたというのが一つのポイントです。これを整理しなかったら、当時は中小でセイコーがダントツだったから乗ってこられませ

- ん。」(中津清次氏オーラルヒストリー)
- 15) インタビューを行った小笠原計器製作所でも、新たに統一労働協約に参加する際、北島泰正氏は72時間前通告を主張している。
 - 16) 森成忠勇氏オーラルヒストリー。
 - 17) 田久保隆幸氏オーラルヒストリー、北島泰正氏オーラルヒストリー。なお、小坂橋政夫氏オーラルヒストリーによると大三製鋼労働組合は交渉の時間を確保できるという意味で事前通告時間を48時間前とすることに好意的であった。
 - 18) 第2回労使懇談会(東京金属『統一労働協約資料』所収)における早矢仕氏の発言。
 - 19) 早矢仕不二夫オーラルヒストリー、田久保隆幸氏オーラルヒストリー。
 - 20) 田久保隆幸氏オーラルヒストリー。
 - 21) 神奈川金属では統一労働協約成立以前にも1952年に労働省から労務供給の認可を受け直接的な労働供給規制を行っていた。実際に傘下の相模工業に1952年から54年にかけて約1700名の労働者を供給している(天池清次氏オーラルヒストリー)。
 - 22) 以下の早矢仕氏の発言から産別組合による労働供給の社会的規制を実現することを意図していたことが示唆されている。「……だから、私は労働者に言うのです、仕事はきちんとやりなさいよ。……不良労働者には経営者に要求する権利なんかありませんよ。だから、私は経営者に対して厳しくものを言うためには、自分たちの仲間に対しても厳しくなければならぬと思う。……だから、私は労働者に対しても厳しく言います。組合の前でそういう連中を辞めさせたことがあります。……」(早矢仕不二夫氏オーラルヒストリー)
 - 23) 第2回労使懇談会議事録。
 - 24) 第6回研究会議事録。
 - 25) 統一労働協約労使会議(1964年9月10日)議事録。
 - 26) 第2回労使懇談会議事録。
 - 27) 香取正守氏オーラルヒストリー。
 - 28) 森成忠勇氏オーラルヒストリー。
 - 29) 北島泰正氏オーラルヒストリー。
 - 30) 三科健次郎氏オーラルヒストリー。
 - 31) 早矢仕不二夫氏オーラルヒストリー。
 - 32) 第6回研究会議事録。
 - 33) 第7回研究会議事録。
 - 34) 第7回研究会議事録。
 - 35) 第6回研究会議事録。
 - 36) 第6回研究会議事録。
 - 37) 第3回労使懇談会議事録と統一労働協約労使会議事録。
 - 38) 第7回研究会議事録。
 - 39) たとえば、東京洗染機械製作所では、毎年のようにストライキを打ち第二組合の弱腰を糾弾していた共産党系の第一組合は、東京金属傘下の第二組合が統一労働協約を締結した際には強く糾弾しなかった(三科健次郎氏オーラルヒストリー)。
 - 40) 田久保隆幸氏オーラルヒストリー。
 - 41) 左派の労働組合運動に関しては、平沢(1982)の証言が参考になる。
 - 42) 三科健次郎氏オーラルヒストリー。
 - 43) 第6回統一労働協約研究会議事録と第3回労使懇談会議事録。
 - 44) 具体的には、掲掲図表5①の組合案17条、27条を参照。
 - 45) 経理情報の公開に関しては香取正守氏オーラルヒストリー、協議事項の交渉に関しては早矢仕不二夫氏オーラルヒストリー。
 - 46) 早矢仕(2004)(p.324)の佐々木毅氏の記述によれば、

「新加入の組織の中で労使関係の不安定なところの争議では、解決条件のひとつとして労使関係の健全化をはかるため、統一労働協約の仮調印を迫るなど」ということもあった。ただし、企業内の労使関係が安定化してくると、統一労働協約の形骸化は進んだと考えられる。協約への参加は横ばいになり、協約によって決められた経営協議会も形だけの運営になったと早矢仕氏は語る。すなわち、労働組合内の対立がなくなれば、全金同盟の協力を必要としなくても協調的な労使関係を維持できた。言い換えれば、企業別労働組合をベースにした労使協調路線と全金同盟が主張していた労使交渉ルール化の路線には、その意味において隔たりがあったと考えられる。47) 統一労働協約委員会は統一協約締結後も解散せず、定期的に開催されていた。

- 48) 森成忠勇氏オーラルヒストリー。
- 49) 香取正守氏、北島泰正氏オーラルヒストリー。
- 50) オルソン(1965)によれば、集合行為の対象者の数が増えれば増えるほど集合財は成立し難くなる。なお、オルソン以降の理論的な展開としては、Hechter(1987)や木村(2002)などを参照。

参考文献

- 天池清次(1964)「総同盟と団体方式・労使協議」日本労働協会編『団体交渉と労使協議——その方法をめぐって』日本労働協会。
- 氏原正治郎(1950)「戦後における労働組合の結成」東京大学社会科学研究所編『戦後労働組合の実態』日本評論社。
- (1955)「いわゆる『企業別組合』の諸問題」『日本労働組合論』北海道労働部労働教育課。
- (1979)「団体交渉と労使協議——我が国における経営参加の一つの問題」隅谷三喜男編著『現代日本労働問題』東京大学出版会。
- 木下武男(2004)「企業主義的統合と労働運動」『日本の同時代史27 高度成長と企業社会』吉川弘文館。
- 木村邦博(2002)『大集団のジレンマ——集合行為と集団規模の数理』ミネルヴァ書房。
- 熊沢誠(1995)「企業社会と労働」『岩波講座 日本通史 第21巻 現代2』岩波書店。
- 小池和男(1983)「序説——ホワイトカラー化組合モデル：問題と方法」日本労働協会編『80年代の労使関係』日本労働協会。
- 白井泰四郎・神代和欣(1960)『金属機械産業における組合組織と労働協約——総同盟神奈川金属労働組合の統一労働協約に関する資料』調査研究資料No.1, 日本労働協会調査研究部。
- 白井泰四郎(1978)『企業別組合』中公新書。
- (1996)『労使関係論』日本労働研究機構。
- 菅野和夫(2005)『労働法(第7版)』弘文堂。
- 政策研究院政策情報プロジェクト編集(1998)『政策とオーラルヒストリー』中央公論社。
- 御厨貴(2002)『オーラル・ヒストリー——現代史のための口述記録』中公新書。
- 森脇俊雅(2000)『集団・組織』東京大学出版会。
- Gordon, Andrew, "Contests for the Workplace" in Andrew Gordon, ed. *Postwar Japan as History*, University of California Press, 1993 (中村政則訳『歴史としての戦後日本(下)』みすず書房)。
- Hechter, Michael, *Principles of Group Solidarity* (California Series on Social Choice and Political Economy).

University of California Press, 1987 (小林淳一・平田暢・木村邦博訳『連帯の条件——合理的選択理論によるアプローチ』ミネルヴァ書房, 2003年).

Olson, Mancur, *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Harvard University Press, 1965 (依田博・森脇俊雅訳『集合行為論』ミネルヴァ書房, 1983年).

文書史料

(1) 未刊行史料

東京金属労働組合『東京金属統一労働協約資料』.

(2) 刊行史料

天池清次 (2002) 『労働運動の証言』青史出版.

早矢仕不二夫 (2004) 『ほんとの自分を生きる——労働運動のこころといのち』青史出版.

宮野高治 (1980) 『土台石の回想——全金同盟 30 年の軌跡とわたし』全国金属産業労働組合.

平沢栄一 (1982) 『争議屋』論創社.

全金同盟 (1973) 『全金同盟史』.

全金同盟 (1982) 『全金同盟三十年史』.

ゼンキン同盟 (2000) 『全金同盟, ゼンキン連合五十年史』.

全国金属 (1977) 『全国金属三十年史』労働旬報社.

全日本労働総同盟 (1967) 『総同盟五十年史 第三巻』.

同盟史刊行委員会 (1993) 『同盟二十三年史 上下』.

日本労働組合総評議会 (1964) 『総評十年史』労働旬報社.

日本労働組合総評議会 (1974) 『総評二十年史 上下巻』労働旬報社.

総評四十年史編集委員会 (1974) 『総評四十年史』.

口述史料

統一労働協約関係者オーラルヒストリー

(1) 香取正守氏 (大三製鋼株式会社取締役社長).

(2) 小坂橋政夫氏 (大三製鋼株式会社労働組合元委員長).

(3) 田久保隆幸氏 (奈良機械製作所取締役副社長).

(4) 三科健次郎氏 (株式会社東京洗染機械製作所代表取締役社長) と森田和夫氏 (株式会社東京洗染機械製作所総務部長).

(5) 北島泰正氏 (元株式会社小笠原計器製作所常務取締役).

(6) 中津清次氏 (元第二精工舎労働組合委員長).

(7) 早矢仕不二夫氏 (元全金同盟東京地方金属執行委員長).

(8) 森成忠勇氏 (元全金同盟東京地方金属執行副委員長).

(9) 天池清次氏 (元全金同盟組合長, 元同盟会長).

なぐも・ちあき 慶應義塾大学産業研究所専任講師。最近の主な著作に「ソフトウエア技術者の中高齢化と年齢限界説の考察」『日本労務学会誌』第5巻第2号(2003年7月)11~24頁。

しまにし・ともき 慶應義塾大学大学院。最近の主な著作に「戦後石炭産業合理化初期における大手炭鉱と租鉱権炭鉱——1950年代初頭~1960年代初頭の北海道炭鉱汽船の事例を中心に」『社会経済史学』第70巻6号(2005年3月)25~46頁。

うめざき・おさむ 法政大学キャリアデザイン学部専任講師。最近の主な著作に、共編著『人事の経済分析——人事制度改革と人材マネジメント』ミネルヴァ書房, 2005年。労働経済学・人事労務管理論・キャリア管理論専攻。