

企業別組合に何ができるか

——歴史から学ぶ

仁田 道夫

(東京大学教授)

企業別組合の組織的特徴の一つは、その構成員の従業員性に求められてきた。特定企業の「本雇いの従業員」だけを構成員として組織され、一部の管理職を除いて職種を問わず、すべての従業員を組織する。このような組織のあり方は、工職混合組合と呼ばれ、それが企業別組合の行動様式を強く規定していると考えられてきた。本稿では、企業別組合運動の歴史のなかに、このような一般的規定からすると異例と考えられるような活動が見られることを指摘する。具体的には、1950年代後半から60年代前半にかけての製造業における臨時工・社外工に関する企業別組合の運動、および戦後直後から1960年代にかけての生保営業職員の労働運動を事例として取り上げる。前者においては、本工を主体とする企業別組合が臨時工の本工化闘争や社外工の組織化支援運動を展開した。後者では、営業職員による内勤外勤分離型の企業別組合が独自の運動路線を追求して成果を上げた。これらの事例からもわかる通り、企業別組合は通説で考えられているよりも多様で豊かな運動展開の経験をもっており、それらを踏まえたより豊かで、奥行きのある企業別組合像構築が望まれる。それが企業別組合に何ができるのかを考え直す一つのきっかけとなりうる。

目次

- I はじめに
- II 臨時工・社外工と企業別組合
- III 生命保険営業職員の労働運動
- IV むすびに代えて

I はじめに

編集委員会からの依頼は、「企業別労働組合の過去・現在・未来」について論ぜよということであったが、現在の私には、この課題に正面から応える用意がない。いいわけになるが、困難さの原因の一つは、企業別労働組合が極めて多様であることである。単一組織組合ベースでみて、2万7000以上ある労働組合の全体像を知ることはごくおおざっぱな統計に依拠する以外、困難である。私は趣味と実益を兼ねて、かなりな数の組合史を読んでいるが、それでも数十のオーダーである。

読んでみると、それぞれ個性があって興味深い発見がある。最近も偶然、全国金属日本針布支部の組合史を読む機会があった。全国金属東京西部地区の有力組合として、1945年12月の創立以来、1960年代にかけて活発な活動を展開した組合だが、有名大企業の労働組合ではないので、世間にはあまり知られていない¹⁾。

このような状況のなかで、企業別組合を論じようとする場合、結局のところ、有力大企業の労働組合の一般的代表的活動状況に関する事例研究に依拠して、それが日本全体を代表していると仮定して議論を展開するという方法をとらざるをえない。それを補うものは、少数の統計と、組合史をはじめとする組合刊行資料をなるべく広く渉猟して、その代表性についての感触を確かめることくらいである。だが、本稿では、あえてこの手法をとらず、むしろ、企業別組合運動のなかで例外、あるいは少数派と思われる運動に着目する。それ

は、企業別組合の一般的特徴、ないし平均値を見ようとするのではなく、例外・異常値と思われるような事例を掘り下げることにより、その多様性を描こうと考えたためである。これによって、企業別組合に何ができるのか、そのフロンティアを探ることができるのではないかという目論見である。

たとえば、日本における労働組合論の古典である白井（1968）によると、企業別組合とは、「特定の企業ないしその事業所ごとに、その企業の本雇いの従業員という身分資格をもつ労働者（職員を含めて）だけを組合員として成立する労働組合」のことであるとされる。企業別組合の組織的特徴の一つは、その構成員の従業員性に求められてきた。特定企業の「本雇いの従業員」だけを構成員として組織され、一部の管理職を除いて職種を問わず、すべての従業員を組織する。このような組織のあり方は、工職混合組合と呼ばれ、それが企業別組合の行動様式を強く規定していると考えられてきた。

確かに、一般論・平均値としてみれば、この規定は現在も正鵠を射ていると言えよう。だが、中村（2009）によれば、相当数の企業別組合が非正規社員の組織化に取り組み、現に組織化に成功している。それは今なお少数派ではあるが、すでに異常値とは言えない規模の現象である。上記の一般的規定から明らかに乖離した行動があらわれているわけである。この現象が今後一層広がりを見せ、一般的規定そのものの修正を迫ることになるのか、注目していく必要がある。

本稿では、このような現代的課題に直接アプローチするのではなく、企業別組合運動の歴史のなかに、このような一般的規定からすると異例と考えられるような活動が見られることを指摘し、より豊かで、奥行きのある企業別組合像に到達するための一歩としたい。

II 臨時工・社外工と企業別組合

今日、企業別組合という用語をもちいて労使関係を論ずる場合は、それが正社員の排他的集団であり、その利害をエゴイスティックに追求する存

在として描かれることが多い。だが、企業別組合は、常にそのような行動を取ってきたのだろうか。

1950年代から60年代にかけて、多くの製造業大企業では、臨時工や社外工と呼ばれる非本工労働者が多数存在し、本工とくらべた雇用の不安定性や処遇の格差が問題とされた。それに対して、多くの企業別組合が様々な取り組みを行ったのだが、それについての歴史的研究は多くない。研究が充分なされず、その結果として人々がその内容を知らず、過去の経験から学ぼうとしてもできなるとすれば、それは研究者の怠慢、ないし問題意識の貧困と言われても仕方あるまい。

もっとも、問題意識の貧困は、研究者だけでなく、労働組合運動の側にも言えることかもしれない。組合史をみても、春闘などの運動については多くのページが割かれているが、臨時工・社外工対策についての記述はさほど多くない。

その中で、日本鋼管造船重工労働組合見造船支部の三十年史『航跡』には、臨時工本工化闘争の様子がかなり詳細に報告されている。

「第43回定期大会（33年11月）において『基幹作業に従事する臨時工を本工にし、新たに臨時工は採用しない』という方針を決め、会社に申し入れた。会社は60名の本工採用を回答したが、さらに交渉した結果、12月、労働協議会席上350名にすると回答してきた」。組合は、年齢基準や能力テストなどで本工化を希望する臨時工をふるい分けることに反対する姿勢を示している。（日本鋼管造船重工労働組合見造船支部 1976：148頁）。

その後、臨時工の本工化の取り組みが引き続き行われ、1961年1～2月には、336名の本工採用回答を引き出し、1962年の交渉では、250名の回答を不満として代議員会が会社回答受諾を拒否し、若干の上積み回答を引き出している（同上 152-153頁、160-161頁）。

このように臨時工本工化闘争では成果を上げた同労組だが、並行して取り組んだ社外工の組織化については、あまり成果を上げることができなかった。

「組合は社外工労働組合の結成に努めていたが（1957年：引用者）6月29日斎藤鉄工に誕生をみて、ただちに中元資金の要求に立ち上がった。し

かし、分会（当時、全造船日本鋼管鶴見造船分会：引用者）の協力にも関わらず、同組合の役員の不手際から一年足らずで解散してしまった。また、萩原工作、山崎興業、山邦鉄工などでもつづいて労組が結成されたが、永つづきしなかった」（同上 140 頁）。

この時期の社外工組織化の困難さについては、石川島播磨重工労働組合名古屋支部（1975）が興味深い報告を行っている。当時全造船名古屋造船分会であったが、1957年6月に前月に発生した社外工2名の死亡事故をきっかけとして600名の社外工全員集会を実現し、名古屋造船社外工分会を結成した。本工組合である名古屋造船分会は、社外工分会に資金援助を行い、また交渉権の委譲を受けて賃上げ交渉に取り組むなど全面支援を行った。しかし、「親方連中は本能的に組合というものに反発」「てんで労組のいうことを問題にしなかった。若造の青二歳が何をいうか、下請けの義理人情、親分、子分のつながりで生き抜いた社外工をアカの手先にこわされてなるものか」と労組に敵対的な対応を行った。下請協同組合を相手に団体交渉を申し入れたがはかばかしい成果をえられず、「やがて秋風のたつ頃になると、枯れ葉が一枚ずつ落ちてゆくように社外工の役員も、一人、二人と欠けるように会社をやめたり、旅に出てしまい、暮れには消滅してしまった」（同上 157-159 頁）。

同時代の調査に基づき、この時代の造船業の臨時工・社外工に関する労働運動の取り組みについて報告している研究者に、小林謙一教授がいる。小林・亀山（1971）においては、全造船長崎造船分会の運動を中心に、臨時工の本工化に積極的に取り組んだ造船労働運動の軌跡が紹介されている。長崎造船分会は、1958年臨時工制度廃止の闘争方針を決定し、1958年、1962年とストライキを敢行して本工化を勝ち取り、臨時工制度廃止を実現した（同上 185 頁）。

だが、小林教授も、造船業における社外工の組織化はそれほど順調に進まなかったことを指摘している。すなわち、1957年ブーム期に「C造船所においても、またたくあいだに社外工1200人のうち800人までが組織された」。組織はやはり

C造船所社外工分会という形をとったが、実質は社外企業ごとの企業別組織の緩やかな結合にとどまっていた。そして、社外工分会に1~2名の専従をおいて活動し、会費の徴収に当たったが、十分に活動できないまま、1年もたたないうちに有名無実となってしまう。結局、残ったのは、大規模業者数社の労働組合に過ぎなかった（小林1966：253-254頁）という。

結局、1950年代後半から60年代前半にかけての造船業における臨時工・社外工に関する労働運動の取り組みは、臨時工本工化には大きな成果を上げたが、社外工組織化にはあまり成果を上げることができなかったことになる。この時期の企業別組合による臨時工闘争の成果は、高度成長期の労働市場逼迫化を背景としていたことは確かであるが、交渉経過を見ればわかるように、会社の抵抗も強く、容易に実現したわけではない。企業別組合の真剣な取り組みがなければ、このような形では実現しなかっただろう。臨時工の縮小は遅れ、選別はより強められた可能性が高い。このように造船業の企業別組合が臨時工闘争を真剣に展開したのは、単に労働条件で差別され、雇用が不安定な臨時工に同情したからではなく、彼らの存在が本工の労働条件の固定化や切り下げに利用されていると考え、そうした存在を解消することが必要だという指導部の方針を組合員の多数が支持したからである。それは単に公式的な理屈の上での見解としてではなく、賃上げを要求する団体交渉の席上会社側が「いやなら景気のいい東亜合成でもどこへでも行けばよい。会社は臨時工、社外工でも入れて仕事をする」（石川島播磨重工労働組合名古屋支部編 1975：88頁）と発言するような状況のもとで、組合員が上記のような公式見解の正当性を体感として受け入れたためであろう。

臨時工本工化闘争を展開したのは、造船業の労働組合だけではなかった。久本（1998：第1章）は、組合資料を駆使して大手電機メーカーにおける臨時工本工化闘争を詳細に跡づけた希有の歴史研究である。

この大手電機メーカーでは、1954年5月に1311名であった臨時工数が、1950年代後半から

60年代初頭にかけて急激に増加し、ピークの1961年下期では、1万9910人とほぼ2万人に達している。1955年頃の組合員総数が2万人に満たない程度、また1959年の正規従業員数は、2万5000人に満たなかったとされているから、いかに急激に、大量の臨時工が雇用され、職場にあふれていたかがわかる。大手電機メーカーでは、1949、50年に、ドッジラインにともなう企業整備により、大量解雇を実施し、産別会議系組合による激烈な解雇反対争議を経験しているところが多い。その生々しい記憶が、本工採用増への強いためらいにつながったと考えられる。1958年6月に開催された中央労使協議会において、会社側は、生産・販売の27%は不安定なものであるから、その分は臨時工で賄うという意向を示している。実際の臨時工比率は、それ以上に上っていくのだが。

組合の対応は臨時工の抑制・本工採用の増加要求であったが、はじめから強いものではなかった。転機が訪れたのは、1959年管球部門の緊急増産体制問題(2交替勤務の実施)であったと思われる。組合は、残業拒否、2交替勤務拒否をちらつかせながら、基準人員をめぐる交渉を進め、団交事項ではなく労使協議事項であるから組合の同意が無くとも実施できるという会社の主張を打破することに成功する。組合の要求は、基本的に基準人員(定員)の増加による長時間残業や労働強度の抑制にあり、臨時工ではなく本工を採用せよとするものであった。以後、1959年には1000人、60年には2700人、そして61年には4900人の臨時工を本工登用させる。他方、臨時工の親睦会組織への組織化を進め、1961年春闘時には、ストライキ期間中における臨時工の就労阻止を実現している。本工と同数近い臨時工が働いている状況の下で、本工組合員だけがストライキを行っても効果が減殺されるからである。その後も臨時工の本工登用は進められ、臨時工数は急減していき、1965年にはほぼゼロとなった(久本 1998: 36-52頁)。

以上見たように、企業別組合は、産別組織の指導を受けながら、1950年代後半から60年代前半にかけて臨時工問題に熱心に取り組み、大きな成果を上げた。他方、同じ時期に造船業などで取り

組まれた社外工問題への取り組みは、必ずしも大きな成果を上げたとは言えない。ここでは詳しく述べないが、鉄鋼業や造船業における社外工の組織化が進むのは、1960年代後半以降の時期である。その前提は、社外工を供給する作業請負企業の経営体としての整備と規模拡大であった²⁾。社外工の組織化は、企業別組織のラインに沿って、関連企業労組の組織化とその連合という形で進められることになった。たとえば、日立造船において関連企業労組連絡協議会が結成されたのは、1975年である(日立造船労働組合 1976: 133頁)。

III 生命保険営業職員の労働運動

次に紹介するのは、生命保険営業職員の労働運動である。かつて外務員・外交員・外勤職員などと呼ばれた生命保険会社の第一線営業職員たちのほとんどは、労働組合員である。おそらく、このような外勤営業人の大規模な労働運動は、国際的にも珍しい存在だと思われる。戦後、多くの場合、彼らは自分たちの労働組合をつくり、内勤職員の組合と一面では協力し、また時には対抗しつつ、自らの産業別組織に拠って独自の運動を貫いた。その後、産業別組織は生保労連に統合され(1969年)、大手生保会社では、内勤職員の組合と合同して一企業一組合に収斂してきている。ここでは、彼らの独自組織時代に着目する。

生保営業職員(業界用語では、生保外野)の労働組合は、特定企業を単位に、その従業員で組織されていたという意味では紛れもなく企業別組合であるが、二つの意味で、通常の企業別組合と異なっていた。

第1に、生保営業職員たちは、必ずしも「本雇い従業員」と認められていなかった。否、それどころか、場合によっては「従業員」とも認められなかったのである。彼らの地位が「雇用」であるのか、「委任」であるのかは、後述するように、労使関係上最も重大な争点の一つであった。

第2に、上に述べたように、営業職員たちは戦後長く独自組織を保ち、容易に内勤職員の組合と統合しなかった。この意味で「工職混合組合」として特徴づけられる一般の企業別組合とは性格を

異にしていた。もちろん、日本生命労働組合（当初は従業員組合）のように、戦後一貫して「内外混合組合」を維持したところもあるが、それは例外である。最初から内外分離で労働組合が作られたケース（たとえば、第一生命、朝日生命など）、あるいは、いったん「内外混合組合」を組織しながら、のちに内外分離しているケース（明治生命、千代田生命など）が一般的である。

まず、第2の点から考えてみよう。なぜ、生保の外勤営業職員たちは内外分離型の労働組合運動を追求したのだろうか。それは、内勤職員と外勤職員では、地位の大きな違いがあり、そこから労働条件への要求のあり方が大きく異なっていたからである。歩合制を基本とする外野の要求と内勤労働者の要求を一致させることは容易でなかった。

たとえば、千代田生命従業員組合は、統一時代の1949年12月突破資金（年末ボーナスのこと）を巡ってはじめてのストライキを敢行したが、これは内勤職員主体のストであり、外野組織については下部に徹底しなかったばかりか、スト反対の声が上がり、外野選出の執行委員は辞任、外勤職員のみ早期妥結して、内勤職員は単独闘争を行わざるを得なくなった。労働組合としては、統一組織の体をなさないことになったのである。外野がストに反対したのは、「ストをやれば能率給である以上減収になるし、ストによる会社の不評は募集という仕事の障害になるという危惧」があったためである（千代田生命外務従業員組合 1962：16頁）。ストをすれば、固定給の内勤職員も賃金カットになるはずであるが、戦後直後期には、必ずしもストライキ時の賃金カットが厳格に行われていなかった。そして、それ以上に、「世間の評判」が大事だったのである。

1949年1月、この点で第一生命外勤組合にとって重大な事件が生じた。それは、内勤組合の委員長が全生保機関紙上で、共産党入党の所信表明を行ったことである。これが第一生命に対する「世間の誤解」を招き、この機関紙記事を「同業他社の外務員が募集競争材料に利用した」ため、第一生命外勤営業員の契約獲得に大きな打撃となった。「個人の思想の自由および政党支持の自由」は認めつつも、外組として同様に「善処」を申し入れ

ざるを得なかった。この事件は、結局、内勤労組自身が委員長を解任して解決することになる（第一生命外勤職員組合 1963：197頁）。

「生保外野」の労働組合運動のエートスを知るためには、彼らが結集した産業別組織「全国生命保険外務労働組合連合会（略称全外連）」の創立大会（1949年2月17日）で採択された「綱領」を見るのが手取り早い。大変興味深い文章なので、以下、全文を紹介する。

（経済民主化の原則）

- 1 我々は生命保険事業の民主化の為に闘う
そのことは広く階級の如何を問わず、働く契約者への奉仕であるからだ。

（組合自主性の原則）

- 2 我々は極右極左の政党に支配されず、労働者の団結のために闘う
何故ならば企業の存立を前提とする労働者の利益を守る組合であるからだ。

（労働者の基本的人権確立）

- 3 我々は保険外務労働者の人格向上の為に闘う
このことは労働者の基本的人権確立の為の実践運動であるからだ。

（友誼団体との結合）

- 4 我々は働く人の為の文化的・生活防衛の尖兵である
何故ならば階級の如何を問わず、働く家庭を保障する生命保険の労働者であるからだ。

（生産闘争、分配闘争の宣言）

- 5 我々の賃金は日本経済興隆と企業の発展とにスライドする
このことは飽くなき資本の搾取を排し、又企業の存立を否定する極左主義にもよらず生産闘争による利潤分配を目的とする労働者の組合であるからだ。

（全国生命保険外務労働組合連合会 1965：36-37頁）

この当時は、社会主義思想の影響が強く、階級対立観に立つイデオロギーが支配的であった。その中で、このような階級超越思想を明言し、生産闘争による成果配分を全面的に肯定する運動は極めてユニークであった。このような運動観は、通

常の企業別組合と同様の運動を展開する内勤組合と折り合いをつけることを困難にした。その例証は、全外連が1950年に展開した生保免税復活のための署名運動に対して、内勤組合の団体である全生保が反対し、協力しなかった事件に見いだすことができる。

発足間もない全外連は、当時廃止されていた生命保険料所得控除の復活（年額4万円まで）と、一定金額（100万円）までの保険金相続税免除を要求して大々的な署名運動を展開した。一人の外務員が各自100名以上の契約者より署名を集めるといふ運動スタイルで成果を上げ、1951年3月には、相続税10万円、所得税2000円の免税措置を獲得した。全生保は、運動の趣旨には賛成だが、全外連が運動方法として免税運動に協賛する参議院選挙候補者を超党派的に応援する方針を打ち出したため、保守政党を応援することはできないとして非協力の態度をとったのである（同上74-75頁）。全外連の立場からすれば、この免税問題は、生保の営業にとって死活問題であり、労働組合の政党支持の原則にこだわっている場合ではなかった。「選挙と生活とどちらが大切なのか」と問いたい気持ちであったろう。この事件は、内勤組合と外勤組合の運動方針の違いを際立たせるものであった。

このようにイデオロギー的建前論に距離を置き、経済的利益を正面から追求し、また、その前提として、企業や国民経済の発展が必要だとする現実主義的運動路線に立つ生保外野の組合運動だが、彼らの運動が常におとなしいものであったかというところではない。むしろ、戦闘的経済主義のおもむきがあった。

たとえば、外野課税問題をめぐる運動を見よう。発端は、全外連結成以前の1948年7月である。戦前は非課税であった外務社員が所得税の課税対象となり、しかも、一律に1割の源泉徴収課税を行った上で、確定申告により超過所得税を追徴するという方針が打ち出されたため、外務労働組合は、一斉に抗議陳情運動に入った。勤労所得課税方式の所得控除（25%）の適用と、募集旅費として一定額を課税所得から控除することを求めて運動を開始し、主税局から一定の譲歩をかちとった

（全国生命保険外務労働組合連合会1965：23-25頁）。

この闘争は、外野としての統一組織の必要性を痛感させるものであり、全外連結成のスプリングボードとなったのだが、この運動の中で、「大蔵省主税局への陳情や、時の大蔵大臣池田勇人氏に対する面会抗議など、不当課税方式に対する反対運動が半歳余に渉って続けられた。当時は実態資料蒐集の暇もなく、また文字通り手弁当で、抗議陳情は体当たりの意気込みであった。その為に事務官僚とまさに暴力沙汰にまで発展しかねない様相を呈するなど、次第に深刻さを加えるに至る状況が現出した（同上24頁）。

だが、外勤組合の戦闘性が最も際だつのは、そうした経済主義的要求運動ではなく、「保険外務労働者の基本的人権を確立」しようとする運動の中においてであった。その背景には、戦前以来の「保険外交員」たちを巡る次のような状況があった。

「内勤職員に対して外勤職員といわれ、その雇用関係は何等の保障もなく、いわば請負制度乃至は歩合制度の全く原始的な形態であった。わずかに固定給と称するものはあるにはあったが、昭和十年頃で固定給三十円で、これに責任額が二百倍程度、これが各社の標準であった。歩合給すなわち能率給は保険金千円で十二円乃至十四円程度が普通であった。もちろん固定給は一カ月・二カ月の成績不振でただちに支給は差止められ、歩合給だけの収入で我慢しなければならぬ状態であった。そのために外交員の異動は激しく、日々の新聞広告には各社競って求人し、入れては放り出し、全く消耗品のごとき観を呈していたのである。ことに戦前は保険思想もあまり発達していなかったため、世間からは蔑視され、同じ金融機関でありながら銀行事業は「銀行員」と尊敬され、生保事業は「保険屋」と軽蔑されていた。一方生保会社の中にあっても、内勤職員は重視され権威を持ち、外勤職員を軽視し、外野といえば、悪いことをするかのごとき偏見をもち、全く内主外従の風習が社内を風靡していた」（千代田生命外務従業員組合1962：3頁）。

もちろん、一定の成果を上げる高業績の外交員たちにとって、経済生活上は、必ずしも悪いこと

ばかりでは無かったはずである。また、戦前においては時間管理なども緩やかであった。だが、社内において、また社会的に、第二級市民扱いられているという不遇感は根強いものであった。当時の組合リーダーの表現によれば、それは「ルンペンプロレタリアとよばれた外野の『汚辱の歴史に終止符』を打つ」（全国生命保険外務労働組合連合会 1965：110 頁）意気込みを示すものであった。ちなみに、当時の保険外交員は、多くは男性であり、現在のような女性営業職員中心の構成となるのは 1950 年代後半以降、月掛保険が普及して以後のことである³⁾。

第一生命外勤職員組合の 1947 年 11 月闘争は、戦前以来の風潮を打破し、生保外野の主体性を確立しようとする運動の顕著な事例である。そこで問題となったのは、賃金でも、雇用でもなく、プライドであった。

1947 年 11 月 1 日をもって、第一生命は戦後の困難を克服するために、他の生命保険会社と同様、第二会社を設立して新発足した。そして同日これを祝う式典を本社において挙行了のだが、その式典が闘争の発端となった。「その当日の出席者は役員と内勤社員全員、それに招待者として関係官庁の役人および GHQ の監督官で、外勤職員側は、二、三の組合役員のみであった。一度この報が外野に伝わるや、会社は、第二会社の発足と会社再建をうたいながら、その再建の中軸である外野を軽視したということは、戦前にかわらぬ外野蔑視の現れにほかならないとし、外野一同の憤激はその極に達した」。11 月 6 日には、会社再建外野職員大会が 1000 人の外勤職員を集めて同社東京支社で挙行され、会議終了後「全員街路をつち切って本館重役室までデモを敢行」重役代表に決議文を手交した。それは「断乎会社再建の為、外野四千の勇氣と熱意をもって」第 1 に、三人の重役の退陣、第 2 に、総務部外務部の責任者の異動、そして第 3 に、第二会社新発足記念品は返上する、とするものであった（第一生命外勤職員組合 1963：121-125 頁）。この闘争は、結局、企画部と営業部を傘下にもつ強力な営業総局設置により、「外野主体性の確立」を目指す機構改革に結実し、解決する（同上 152-154 頁）。外勤組合の委員長は、

営業総局企画部長に就任することになった（同上 156-160 頁）。

このように、外勤組合と内勤組合の間の客観的・主観的落差は大きく、簡単に統合できるような状況ではなかった。内外統合の前提は、営業職員たちの労働条件と地位が向上し、企業内存在となったという実感が得られるようになることであった。それには、全外連に結集した諸「外組」の十数年に及ぶ運動を必要としたのである。

次に、第 1 の論点、すなわち、必ずしも「本雇い従業員」と見なされていなかった生保営業職員たち、今風に言えば「非正規」職員であった彼らがなぜ、どのようにして自らの企業別組合を確立し、運動展開を行い得たかを考えてみよう。

この問いへの回答は、容易ではない。戦後日本における生保業の展開・発展の態様と密接に関わっていると考えられるのだが、本稿で生保業論を展開することは、紙幅と筆者の能力の両面で不可能である⁴⁾。簡単に論点を提示するにとどめざるを得ない。

第 1 に問題となるのは、戦後日本において生保業が非常な発展を遂げる中で、極めて多数の営業職員を抱え、全国津々浦々をカバーする営業体制を確立することになるのだが、それはなぜかという点である。多数の営業職員を抱え、彼らの営業活動が企業の存立を左右するものだとすれば、結局は、彼らの発言を受け入れ、その要求を組み込んだ仕事と報酬の仕組みを作っていかなければならぬ。その際に、企業別労働組合が果たす役割は大きいと予想される。だが、このような営業形態は、国際比較的に見て、必ずしも一般的なものではなく、むしろ珍しい部類に属するとされる。一般には、生命保険の営業の中心は、代理店であり、営業職員は、各代理店に雇用され、あるいはコミッションベースで働くことが多いらしい。日本でも、戦前には、相当数の生保代理店が活動していたから、そうした方向への発展が見られても不思議ではなかっただろう。たとえば、自動車販売におけるディーラー網のようなものができてもおかしくはなかったろう。

こうした戦後日本生保業の特殊な発展形態の背景にどのような事情が存在したか、必ずしも充分

に解き明かされているとは言えないように思えるが、ここで私が指摘したいのは、その一つの重要な要因として、外勤職員の労働組合の活動があったことである。

そもそも、生保営業職員が保険会社と雇用関係にあるという原則は、戦後直ちに確立されたわけではなかった。雇用なのか、委任なのか最も鋭い形であらそわれたのは、1948年に発生した富国生命における組合リーダー解雇事件である。1948年9月結成された富国生命外務従業員組合の委員長と副委員長が解雇（会社側によれば解嘱）された。この件は、若干の紆余曲折ののち、同年11月11日付で都労委に旧労組法11条違反をもって、全生保（内勤職員組合の連合体）および第一生命外勤職員組合（全外連が結成準備中であったため）が富国生命社長小林中を相手取って提訴し、争われることになった。会社側の主張は、外務員は、労組法上の労働者ではないから委員長を解雇しても不当労働行為に当たらないというものであった。

会社は、「委任契約における外務員の地位は、社長と対等の立場において契約を締結しているものであって、使用者対使用人の関係によって雇われているものではない故に、自社の外務員は他社のそれとは全く異なり、従業員ではなく代理店主である」と主張した。これだけなら純然たる法律問題であるが、そうした委任契約の前提として、占領軍の方針が錦の御旗として掲げられていたために、厄介な政治問題でもあった。すなわち「GHQ保険監督官ロイストーン氏が、日本の生命保険再建発足に当たり『現在の外務員制度をアメリカ式のエイゼント方式に改め、所謂アメリカのセールスマンの地位を与えるのでなければ、その発展は望めない』と力説されたので、自社は率先採用し、再建発足記念日たる昨年十一月一日を期して、外務員制度を従来の雇用契約より現在の委任契約に改めた」と主張していたからである（全国生命保険外務労働組合連合会 1965：28頁）。

もし、この富国生命の主張が労働委員会によって認められていたら、生保営業職員の労働運動は大きく頓挫し、すでに組合が結成されていた企業でも、委任契約への切り替えが行われた可能性は

充分ある。そうならなかったら、今日の生保営業体制とは全く異なる世界が現出していたかもしれない。

だが、同年12月18日、時の都労委会長末弘巖太郎は、「雇用契約が委任契約に変わっても労働者の地位に変化はない」との中間裁定を出し、12月28日次のような協定に労使が調印することによって問題は解決した。

- 「一、会社側は代理店制度を名実ともに備わった代理店制度に改善し、再委任契約をなしたる代理店主は組合員としない。
- 二、組合は新制度下の代理店以外の外務員で結成する。ただし会社はこれを推奨し、決して妨害しない。
- 三、会社と組合は労働基準法第二十七条により、その稼働能力に応じて従業員と労働契約を締結する。
- 四、高橋忠七（委員長：引用者）、馬場義胤氏（副委員長：引用者）を会社側は復職させる」（同上 30-31頁）。

都労委は、GHQの圧力を顧慮せず、労使関係の現実に即した解決を行ったといえよう。

また、都労委は、この案件を踏まえて、生命保険外務員の法的地位に関する論点を整理し、1949年4月15日、下記のような決定を下した。すなわち、「技術的従属関係」ではなく、「経済的従属関係」と規定した上で、「一定保険会社との関係が継続的かつ専断的であること」を第1の要件とする。そして、「生保代理店制度が確立せられ、其の内部計算において代理店主の危険負担において運営せられ、店主の資本力、信用力によって経営せらるるとみらるときは労働者ではない」が「一般外務員にありては資本投下と謂う程のことはなく、当人の労働力が直接経営者に従属して其の収入が殆どその労働の対価と認められるから労働者である」（同上 31-32頁）。

もちろん、この決定の後にも、生保会社がここで規定されたような代理店制度を整備して直働関係に依存しない営業体制に転換することができなくなったわけではない。実際、外勤営業といっても、人によって能力差が大きく、営業活動においても、また組合運動においても支部長などの肩書

をもつ中核職員が中心的地位を占めていたし、支部内勤と称して、支部の経費で事務職員を支部事務所に雇用するなどのことも行われていたから（日本生命労働組合 1970：348-350頁）、会社の営業体制に関する方針が転換した場合、彼らが代理店主の地位を選ぶ可能性はあっただろう。しかし、上に述べてきた諸活動に限らず、外勤職員組合が活発な運動を展開し、彼ら中核営業職員たちの利害を適切に代弁して、その地位を向上させ、生活条件を安定させることに成功したことが、彼らを独立自営志向に赴かせず、雇用関係の下で生活向上を追求する方向に向かわせたと考えられる。

生保外野の労働運動がこのような役割を果たす上で、重要だったことは、一般の労働運動の常識や理念にこだわらず、自らの生活感覚と経済条件に適合した運動を展開したことである。彼らが指針とすべき運動のモデルが国内にも海外にも存在しない状況の下で、それは手探りのプロセスであったろう。

このような観点からすると、生保外野労働運動存立・継続の第1条件は、その現実主義に求めることができよう。「ルンペンプロレタリアへの訣別」と安定した保障のある生活への熱烈なる希求にも関わらず、彼らは、歩合制と責任制（ノルマ制）を基本とする報酬制度の変更を求めなかった。もちろん、彼らは、一定の固定給を保障給として求めたが、これが全給与中に占める比重は限定されたものであった。それだけでなく、組合自身、「拳績零者を撲滅せよ」と呼びかけ、「零撲滅」運動を展開したりしている。千代田生命外務従業員組合は、1952年10月全国執行委員会において、次のような決定を行い、全組合員に呼びかけている。「四月の増員対策実施以来、着々と事務所長が増加していることは、我々組合の基礎を益々強固にし、会社躍進に寄与することは悦ばしいことである。しかし、一面毎月相当数の零者があることは生産増強による組合員の幸福、千代田再建をモットーとする我々にとって甚だ遺憾である。一人の零者は、三人の事務所長を喰いものにしていて勘定になる。組合員が組合員を喰うことは絶対に排除しなければならない。我々の生活を向上させるために、各人が零月を恥として大いに努力し

よう」（千代田生命外務従業員組合 1962：66頁）。

また、1965年2月5日言い渡しの明治生命月掛労組のストライキ時賃金カット事件最高裁判決の中で、月掛分野における給与制度は次のように描かれている。「給料および出勤手当の受給資格たる係長、係長補、主任等の地位は、純然たる給与の級別に過ぎず、その職務の内容においては全く同一であるのみならず、それはまたすこぶる不安定なものであって、過去三カ月間の成績が良好で一定の基準に達したときは四カ月目から、当然に主任は係長補に、係長補は係長にそれぞれ昇格し、係長・係長補、主任の資格のある者でも、過去三カ月間または四カ月間の成績が一定の基準に達しないときは、四カ月目または五カ月目にはそれぞれ係長補、主任または主任補に格下げされることを建前とし、昇格、格下げの結果は、直ちに給料、出勤手当のみならず、功労加俸および地区主任手当としての給与の額にも変動をきたし、主任補以下に格下げされた場合には、外勤職員の地位を失い、これに伴う利益も消滅することとなっている」（全国生命保険外務労働組合連合会 1965：573頁）。厳格な成績主義が貫かれた仕組みであることがうかがえる。

生保外勤職員の労働組合は、通常一般の労働運動と異なり、このような厳格な成績主義を受け入れつつ、労働条件の底上げを図る運動方針をとった。これは生保営業の現実に応じた現実主義的な対応であったと言える。

生保外野労働運動の第2の特徴は、その「外野道義の高揚」というスローガンに見てとれる組合員内部統制の方針にある。その背景にあったのは、戦後生命保険業界が直面した次のような事情である。

「昭和二十二年度後半から実施された特別新契約取扱（乗換募集）のために、各社とも大量の未経験外野人の導入がなされたが、乗換募集契約が殆ど終了した昭和二十四年から二十五年にかけては、不良契約混入などの余波と経済情況の不振から、未熟練外野の大半は脱落し、シャープ税制（ママ）改革による保険金免税措置の廃止、簡保の市場進出、日掛殖産金融などの発展は、デフレ状勢とともに極度に外野活動を圧迫した。こうし

た状況の中で、外野の待遇状態は、『出来高給』を基本として雇用身分の保障・病休保障や健康保険などの社会保険の適用も殆どなく、外野の中には募集事故を発生するや転々と各社を巡り歩くものすらあり、中には『入社支度金』の額によって勤務先を乗り替え、一方会社側の出先機関でも、一時金支給や、前貸金を餌に他社外野の引抜きを策するなど、外野陣の動向も混乱を極めた時期であった。この混乱に乗じて不正募集話法として『融資話法』『短期満期話法』などが続出し、保険料費消事故は激増するなど、一般契約者大衆の信用度は極度に低下したため、良質外野においてすら募集活動が阻害され、新契約高はギリ貧の状態に追いこまれつつあった」(全国生命保険外務労働組合連合会 1965: 90-91 頁)。

このような状況のもとで、全外連が打ち出した運動方針が「外野道義の高揚」である。1951年6月第4回浅間大会で採択された運動方針にはその柱の一つとして「外野道義高揚運動を実践せよ」が掲げられた。

「(1) 生命保険は信用の上に築かれる事業である。

(2) 信用回復は即ち外野の職場の開拓である。信用向上の途は一社一外野のみでは不可能であり、全外野道義確立運動のみにある。このため次の三点の実行を期する。

イ、不正話法を禁止すること。

ロ、他社を誹謗し或はスキャンダルを募集材料にしないこと。

ハ、不良外務員はわれわれの手によって排除し、他社に再度雇入れさせぬこと」

(同上 175 頁)。

このような運動は、企業側には実行困難であり(競争抑制・談合ととられかねない面がある)、また個々の組合だけでも不可能であった。まさしく全外野の組合による共同行動が必要不可欠であった。その実効がどれほどであったかを確認する方法はないが、全外連が「外野道義高揚」の旗を掲げ続けたことは、業界において、また社会一般において、営業職員の労働運動が社会的信用を獲得することに貢献するところ大であったと思われる。

このように、生保外勤営業の実情に即した運動

を展開したことがさまざまな困難を抱えつつも生保外勤労働組合の活発な活動を可能にする条件の一つであった。

IV むすびに代えて

以上、二つの事例、すなわち 1950 年代後半から 60 年代前半にかけての製造業における臨時工・社外工に関する企業別組合の運動、および戦後直後から 1960 年代にかけての生保営業職員の労働運動についての叙述が、企業別組合像を豊富化する上でどれほど役立つのか、わからない。これ以外にも、われわれが歴史から学ぶことができる論点や経験は無数に存在していると思う。このような過去の考察は、それが適切に実行されれば、運動の未来に有益な示唆をなし得るはずである。思いこみは、次への行動を生まない。企業別組合に何ができないかではなく、何ができるかを問うことから始めよう。

1) web-cat で検索してみても、この組合史を保有している大学図書館は見あたらなかった。さすがに大原社会問題研究所の所蔵和書データベースには載っているが、27 年史は所蔵されていないようである。この組合について関心の向きは、『中央労働時報』第 1105 号、2009 年 7 月刊所収の「シリーズこの人に聴く労使関係 第 1 回 嶋田一夫氏 (その 1)」を参照されたい。

2) この時期の社外工組織化運動が請負企業の経営体制整備を促したこともあろう。石川島播磨重工労働組合名古屋支部編(1975)によれば、「このこと(社外工組織化:引用者)を契機にして下請け業者も大きく反省、封建性を脱衣し、近代化に衣替えをはじめた。要工業の草柳らはこのことから従業員に寮、社宅の建設、あるいは自らの企業に退職金制度を確立するなどの新たな努力がはじまった」(159 頁)。

3) 戦前から戦後直後にかけては年掛保険が中心であった。月掛保険が普及するのは、1950 年代後半のことで、外務員に募集と集金の任務を負わせるデビット・システムが採用された。日本生命がこのシステムを採用したのは 1954 年のことであるが(日本生命保険相互会社 1992: 113-114 頁)、本格化したのは、1956 年「営業職員の担当地域を定め、各自がその地域内における既契約の維持保全と、その地域を中心とした新契約の募集活動を行う」ブロック・システムを採用して以後である(同上 179 頁)。第一生命がデビット・システムを採用したのは、他社よりやや遅れ、1958 年である。他社に先駆けて実施したのは、明治生命で、1949 年には月掛保険部を発足させた(日本経営史研究所 1981: 201-202 頁)。月掛けの営業職員は、他の営業職員と報酬制度が異なっていたため、明治生命外勤職員組合には加入せず、独自の組合を結成した(同上 208 頁)。

4) 戦後日本の生命保険業のあり方を規定した要因を考察した研究として、米山(1997)、とくに第 2 章、第 3 章がある。

この研究では、政府の保険業規制が規定要因として重視されている。

参考文献

- 石川島播磨重工業労働組合名古屋支部編（1975）『海洋にはばたけ——名古屋造船労働運動史』風媒社。
- 小林謙一（1966）『現代日本の雇用構造——産業労働分析』岩波書店。
- 小林謙一・亀山直幸（1971）『全造船機械・造船総連』岡崎三郎他著『日本の産業別組合——その生成と運動の展開』総合労働研究所。
- 財団法人労委協会（2009）「シリーズこの人に聴く労使関係 第1回嶋田一夫氏（その1）」『中央労働時報』第1105号、7月。
- 白井泰四郎（1968）『企業別組合』中公新書。
- 全国生命保険外務労働組合連合会（1965）『全外連史』全国生命保険外務労働組合連合会。
- 第一生命外勤職員組合（1963）『第一生命外勤職員組合十五年史』第一生命外勤職員組合。
- 千代田生命外務従業員組合（1962）『十年史』千代田生命外務

従業員組合。

- 中村圭介（2009）『壁を壊す』教育文化協会/[発売]第一書林。
- 日本経営史研究所（1981）『明治生命百年史』明治生命保険相互会社。
- 日本鋼管造船重工労働組合見造船支部（1976）『航跡——その30年の歩み』日本鋼管造船重工労働組合見造船支部。
- 日本生命保険相互会社（1992）『日本生命百年史・下巻』日本生命保険相互会社。
- 日本生命労働組合（1970）『日生労組20年史』日本生命労働組合。
- 久本憲夫（1998）『企業内労使関係と人材形成』有斐閣。
- 日立造船労働組合（1976）『ロレ三十年史』日立造船労働組合。
- 米山高生（1997）『戦後生命保険システムの変革』同文館出版。

にった・みちお 東京大学社会科学研究所教授。最近の主な著作に『変化のなかの雇用システム』（東京大学出版会、2003年）、『日本的雇用システム』（久本憲夫と共編著、ナカニシヤ出版、2008年）。労使関係論・労務管理論専攻。