

「日本型経営参加論」と 階級的・民主的経営参加

山 本 興 治

はじめに

最近の経営参加論ほど、おびただしい数の文献のなかで様々な視角から論ぜられている問題も少ない。この理由を一言でいいうるとすれば、それは「構造的な経済危機下での労使関係のあり方」に係わる問題であるからといえる。

その含意は第一に、今日の経済危機が「戦後最大の不況」で表現される以上に構造的なものとして認識せられ、経営参加は体制転換の展望に連結した問題であることを意味している。第二に、それにもかかわらずこの問題が労使関係の現状に規定されたいきわめて現実的・実践的な問題であるということである。現在の労使関係は流動的であるとはいえ、未だ労働組合が経済危機に十分有効に対応しえているとはいえず、むしろ「労働組合の危機」⁽¹⁾すら叫ばれている。

このような状況下で「日本型経営参加論」は資本と右翼的労働組合から、その社会改良的側面が強調されながら提唱された。とりわけこの間拡充が論議されかつ実現した西ドイツの経営参加制度の紹介は、この制度の導入の是非に大多数の論者をまき込み、経営参加制度といえばその頂点に西ドイツ共同決定法・経営組織法が想起され、そのなかでいわば

副次的に日本の労使関係が問い直されるという傾向すらもっていた。⁽²⁾

しかしながら現実の労使関係を立脚点に、労働者の階級的利益擁護に徹した経済危機打開の道を経営参加問題として論ずることは難しくとも不可能ではない。問題は経営参加をあれこれの特定の制度に矮小化するのではなくて、文字どおり「労働者の経営への参加」＝「労働者による経営権の規制」として労使関係の構造的変革に迫ることであろう。この場合従来の労務管理の延長線上にある「参加」をきっぱりと拒否し、さらに「資本の走狗にすぎぬ労働組合」＝「第二労務部」⁽³⁾の変革が前提となる。これらの課題の追求を通じて「経営参加」という概念を右翼的潮流から奪還し、階級的・民主的潮流が共有しなければならないだろう。

以上の論旨から本章では以下の課題が検討される。

- (一)石油ショックを契機に構造的経済危機が顕在化して以降提唱された「日本型経営参加論」の内容を吟味しながら、経営参加概念に原則的な検討を加えること。
- (二)戦後の日本経済の復興および高度成長の過程で展開された企業内労使関係の沿革を、経営参加概念を媒介に検討すること。
- (三)階級的・民主的労組の立場からさし迫った経営参加の内容を、その前提条件とともに提起すること。

(1) 例えば 福田義孝『労働組合の基本的機能』日本評論社、76年、第一章参照。

(2) 河野稜「わが国における経営参加論の特徴」『季刊労働法』76年冬季号、178～9ページ参照。

(3) 永瀬庸一「なぜ『参加』に否定的なのか」『月刊労働問題』77年1月号、46ページ。

第一節 「日本型経営参加論」の吟味

1. 「日本型経営参加論」の内容

最近の「日本型経営参加論」の主流を形成してきたのは日経連、経済同友会、生産性本部、社会経済国民会議、同盟、現代総研等の諸団体であった。⁽¹⁾ これらの主張は小異を捨て大同につくなら、右翼の潮流の「経営参加論」と呼びうる一つの立場に収斂する。そこで日本生産性本部が77年3月に労使関係白書として発表した「日本型経営参加の提唱」(以下「白書」と略す)を軸に、彼らの「経営参加論」の性格づけを行なってみよう。

生産性本部は「白書」において、まず参加志向の背景を「高度成長経済とオイルショック以降のスタグフレーションがもたらした社会的公正への批判」⁽²⁾と要約している。つまり「環境汚染」、「職場の人間疎外」、「企業の投機的買占めや便上値上げ」、「欠陥商品問題」、「東南アジアでの日本商品のボイコットなど」企業活動そのものを発生源とする諸矛盾をスタグフレーションという言葉に代表させて、それが「企業の社会的責任」論を生みだしたことを認める。このような諸矛盾の顕在化は、高度成長期のアパシー現象とはちがって大衆の参加要求を多面的に発展させる。例えば大衆の消費者・利用者の立場からの参加、地域住民・市民の立場からの参加等の諸欲求である。もちろんこれらが直接的にしろ間接的にしろ企業活動の規制を対象としていることはいうまでもない。

「白書」はこの点を認めたくえて「現代の中心的課題となっているのは……『労働者の経営参加』である」⁽³⁾とする。つまり大衆の生産活動の担い手としての側面からの企業活動への参加が基軸として押えられる。この点参加を労使関係において論ずるわれわれの視角もまた「白書」のいう「労働者の経営参加」の枠組に限定されざるをえない。ここではこれ以上背景について論じない。ただ最後に右翼の潮流においてもそれなりのグローバルな体制危機意識が存在することが、「物的生産性の向上と企業活動の拡大とを至上目標とする産業社会から社会的公正と労働生活

の質の向上といった人間的側面をより強調しようとする社会への転換の志向⁽⁴⁾という表現によっても確認できよう。

次に彼らのいう参加理念とそれにもとづく社会体制、企業体制とはいかなるものか。同盟の主張によるとそれは「平等化と民主化を一層推進する」「福祉社会」であり、「産業民主主義」を指導理念とする。この社会では「政治面の民主主義に対して……大きく立ち遅れた」「産業・経済面での民主主義」がすすめられ、「ホモ・エコノミックスではなく、福祉を求める福祉人」の「多面的な欲求」⁽⁵⁾が実現される。また「家長制的な秩序」や「全体主義的秩序」にもとづく社会ではなくて、「市場秩序原理を生かす工夫をすると同時に、参加秩序原理を積極的に導入することによって社会的規律と効率性を回復する」社会⁽⁶⁾ということである。ここでいわれる「参加秩序原理」とは、「先進諸国が今模索」中⁽⁷⁾ということである。経済理論上の概念として十分理解し難いが、ただ「それによって現在の私企業体制や自由市場経済の体制を変革しようとするものでない」⁽⁸⁾点は読みとれる。

たとえば同盟路線の商業労連は、経営参加の目的を「①最適社会をめざしての産業民主主義の確立、②価値観の変化に対応しての人間尊重、③労働福祉の充実を前提とした経営の効率化、⁽⁹⁾に要約」しているが、これは日経連のいう「①効率化、②人間性、③社会性、の総合的実現をはかろうという新しい経営理念」＝「全員参画経営」⁽¹⁰⁾と基本的に変らない。そして同盟は「労使関係は対立的側面だけでなく、同時に、協力的関係も促進されるべきであるとの見解に立った」ILOや国際自由労連の基本方針にわが意を得て、これらが「民主的労働運動」＝「産業民主主義に立脚した労働運動の実践方式に合致する」⁽¹¹⁾と自讃してみせるが、これまた日経連の「健全な労組（労使関係が相互信頼で結ばれているような状態）」＝「健全な労働運動」⁽¹²⁾に十分照応している。労使関係の「経営主導型、労務管理先行型」から「労働運動型、産業民主主義の拡大」への転換とはいっても「両者の調和」⁽¹³⁾は容易に可能である。

このような認識に立って同盟は欧州に広がる参加の波（ただしフラン

スとイタリアの動向はそれから注意深く除かれている) を肯定し、とりわけ西ドイツの新共同決定法については「全体としては、(DGBの) 年来の方針である産業民主主義の拡大に資するもの⁽¹⁴⁾」(カッコ補充は筆者)として高く評価する。この評価は「共同決定思想の貧困」とまでいわれるモンタン共同決定法の否定的評価⁽¹⁵⁾を無視し、さらにこれより数段後退した新共同決定法を讃美している点で、同盟の「産業民主主義」理念の実態を暴露している。

最後に経営参加の具体的方策をみておこう。生産性本部は前記「白書」において、経営参加の類型を「労使代表の合同委員会の形をとる労使協議制、労働者代表が監査役あるいは取締役として経営に参加するいわゆる労働者重役制、そして……権限の下位委譲や小集団活動の形をとる参画的経営ともいべきものと概ね三つのタイプ」に分類したうえで、「労使間に定着しているのは労使協議制のみであり……まず労使協議制の充実ははかり、これを手がかりに、より幅広い国民の合意形成へと進めていくことが最も適切である⁽¹⁶⁾」と主張する。そしてこの前提条件として、「労使協議に団体交渉の延長としての性格が強くあらわれる⁽¹⁷⁾」現状に再三の不满を表明し、「団体交渉と労使協議制の明確な区分⁽¹⁸⁾」を強調したうえで、「(1)経営の基本方針および長期計画、(2)労働者の福祉の増進、能力の向上に関する事項、(3)企業と地域社会との関係に関する事項などの問題⁽¹⁹⁾」について、労働者側代表の「守秘義務⁽²⁰⁾」を条件に、「従来のような労使協議機関から分離した『経営政策委員会』のようなものを労使のトップにより設けること⁽²¹⁾」を推奨している。

「産業民主主義」とか「福祉社会」とか美辞麗句は並べられていても、つまるところ具体的方策となればきわめて後進的で新機軸はない。労働者重役制も否定されて旧来の労使協議制の手なおしと拡充が検討されているにすぎない。

2. 「参加」型労働協約の特徴

現実の企業体制のなかで右翼の潮流の「経営参加論」がどのような形

で実践されているのか。ここで先進的事例として「注目を集めた」⁽²²⁾「参加型労働協約」を二例みておこう。

まず74年6月に締結されたサンケイ新聞の新労働協約の新味は次のようである。⁽²³⁾①「会社は、組合執行委員長が、取締役会に陪席することを許容する」(なお取締役会は月一回)。②「会社は、組合執行委員長(代理のときは、組合専従三役に限る)を定例局長会議の構成員とする」(なお局長会議は週一回)。③労務担当重役と組合執行部は、会社の管理運営につき常時話し合うために「新たに「サンケイテーブル委員会」を設ける」。この運用にあたり「発展の原則」、「信義の原則」、「思いやりの原則」が会社によって軽視された場合は、「会社は組合への「信頼の証し」として、組合が労務担当役員の交代を社長に意見具申することを容認する」。⁽²⁴⁾④さらに76年7月の株主総会で、組合執行委員長が現職のまま会社監査役に就任することが承認された。

すなわち未消化な「労働者重役制」と若干の労使協議制の拡充が本協約の内容である。しかし重要な点は、このいくばくかの恩恵が「労使間の問題は、すべて話し合いによって平和のうちに解決し、争議はしない」という「平和義務」(第10条)の前提のうえに成立していることである。しかもそれが「協約の精神」と「運用の原則」にもとづくものであるとするなら、サンケイ型「経営参加」は平和義務という名の労働基本権の放棄にこそ最大の特徴があるといえよう。⁽²⁵⁾

75年10月の日立造船新労働協約は次のようである。⁽²⁶⁾①まず「基本協約」において「全員参加の経営」、「社会的責任」を果たす経営、「人間尊重の経営」、「高福祉経営」、「高能率経営」が労使共通の協約精神として確認される。②第二部「労使協議に関する協約」においては、「労働条件に関する協議の場としての労使協議会」(第12条)とは別個に、「経営諸政策に関する審議の場として、経営審議会を置く」(第2条)。この構成は「(1)会社と組合とで開催するもの、ア. 中央経営審議会、イ. 経営分科会、ウ. 経営専門委員会、エ. 経営審議会運営会議 (2)事業所と支部とで開催するもの、ア. 事業所経営審議会(事業所経営分科会)、イ. 事業所経営専

門委員会」(第3条)と多種多層であって、各々運営基準によって出席者の範囲、開催時期、付議事項、運営上の留意点が詳細に定められている(第6条～第11条)。^③その他、たとえば第5部「勤務に関する協約」においては、「組合員は……常に参加意欲をもって職務にとりくみ、生産性の向上に努める」(第3条)ことが要請され、「経営懇談会」や「職場各層懇談会」さらに「小集団活動、提案制度等の参加の諸制度」の推進が提起されている。^④団体交渉との関連については、「労働条件に関し、労使協議会において協議の限りをつくしてもなお意見の一致がみられない場合は、……団体交渉に移行することができる」(第2部第19条)として、団交事項を狭義の労働条件に限定したうえで、労使協議制に団体交渉の前段交渉の性格をもたせている。しかし「団体交渉に移行した場合においても、信頼関係を基盤として誠意をもって交渉し」(同・20条)、あつせん・調停・仲裁等の「すべての手続が完了するまではいっさいの争議行為を行なわない」(同・第22条)と明記されている。けっきょく団体交渉は「労働組合の体面上、外見上書かれているにすぎない⁽²⁷⁾」といわれるゆえんである。

この協約の特徴は、企業内労使関係制度において団体交渉を否定し、全て労使協議会方式に一元化しようとする点にある。そして高度成長期に労使協調路線を定着させてきた当企業にとって、この「参加」体制は⁽²⁸⁾とりたてて新味のあるものではなく「過去の成果を……体系化したもの⁽²⁹⁾」にすぎない。さらにまた現実の運用過程では、造船危機を口実に「首切り参加⁽³⁰⁾」として機能していることを確認しておかねばならない。

3. 経営参加概念の整理

これまでの問題点を整理しながら、われわれの構想する経営参加概念に若干の考察を補足しておく。

第一に社会体制と経営参加の関連について、「日本型経営参加論」では当然のことではあるが先進資本主義国の参加諸制度が論争の中心となっている。しかし社会主義国でもよく論じられるユーゴスラビア以外にお

いても経営参加問題は⁽³¹⁾ある。とはいえ労働力の商品化を止揚した社会主義体制と、労使関係が本質的には[・]労[・]資[・]関係として存在する資本主義体制との相違を無視して、形式的な制度上の比較を行なうことは危険である。けだし労働者にとって参加の目的も機能も質的に違うからである。つぎにファシズム体制下の「参加形態」もわれわれの経営参加概念には含まれない。よく1920年代の工場委員会が日本の経営参加制度の原基として考察されているが、ここでは労働基本権⁽³²⁾と労働組合の法的承認が経営参加の必須の要件であるという視角に立つ。

さらにより重要な点は経営参加と将来の社会体制の展望との関連である。この点すでに検討したように右翼的潮流の論述は資本主義体制、私企業体制の擁護論である。われわれは経営参加が資本主義の枠内での改革・改良闘争であることを認めつつ、後述するように社会主義体制への転換を展望する確かな一要因であると考えている。

第二に経営参加を広義に解するなら、資本（所有）参加、利潤参加、管理運営への参加と三形態に分類されるのが通例である。もともと「ヨーロッパの労使関係制度といった単一概念は存在しない」といわれ、「参加」という場合フランスでは「利潤分配制度を指し」、ドイツでは「共同決定を指している」といったぐあい⁽³³⁾である。とはいえ三つの参加形態は分離されて存在するのではなく、例えば西ドイツでは管理運営への参加としての共同決定法とともに、所有面への参加として既に50年代から勤労者財産形成制度が実践されてきた。そして最近では類似の構想がフランス、オランダ、デンマークなどでも提起⁽³⁴⁾されている。

しかしながら第二次大戦後の先進資本主義国での企業の所有と経営の分離現象は、とりわけ管理運営面での参加、すなわち企業的意思決定過程の民主化を論議の中心にすえた。たとえば日本の論争に拍車をかけたILOオスロ会議（74年8月）のテーマも「企業内意思決定への労働者の参加」であり、焦点は第一に、「労働者代表が企業でのさまざまな意思決定にかかわり合う制度的なアレンジメント（たとえば団体交渉・労使協議制・労働者重役制）に関してであり、第二には、現場レベルでの労

働編成の決定に労働者がかかわるためのアレンジメントについて⁽³⁵⁾であった。そこでわれわれもこの事実に着目して、経営参加を企業の管理運営上の意思決定過程の民主化の問題として考察する。

第三に団体交渉制と労使協議制の関連の問題がある。西欧の場合、労働組合は企業外的な存在として職業別ないし産業別に形成され、個別企業内部の意思決定に直接関与することは従来なかった。そこで労働者にとっては、全国レベルの団体交渉で締結された労働協約を具体化しさらに企業個有の労働問題を交渉する意味から、また経営者にとっては労働者に生産上の協力をあおぐ意味から、各種の労使協議機関が定着していったといえる。企業の内と外で当事者も付議事項も異なる「二元論的労使関係」⁽³⁶⁾が成立し、いわば労使協議制が「団体交渉の補完物」⁽³⁷⁾として機能してきた。

ところで日本の労働組合は企業別の従業員一括加盟組合であり、企業内組織であるから、労使交渉の場として企業内に両機関が共存する根拠は少くとも制度的には不明である。それゆえ右翼的潮流の「経営参加論」が、両機関の区分をことさら機能面でとらえて、労使関係に「協力原理」を押しつけるのはゆえなしとしない。つまり日本においては団体交渉と労使協議制の役割は、相互に排除しあう代替的なものとして機能する傾向をもっている。しかし現代の労使関係諸法が労組の自主性・独立性と、対等の原則に立った団体交渉を保障していることを認めるなら、日本の場合はとくに、団体交渉から区別された形で経営参加を構想することはできないと考える。

- (1) 木元進一郎他「シンポジウム『経営参加』と民主的規制をめぐって」『労働運動』75年7月号、99ページ参照。
- (2) 日本生産性本部『日本型経営参加の提唱』77年、6ページ。
- (3)・(4)同。
- (5) 全日本労働総同盟「参加経済体制の実現のために」『労働法律旬報』75年5月下旬号、37ページ等。

- (6)・(7) 丸尾直美「労働者参加の論理と動向」『日本労働協会雑誌』76年2月号, 2～3ページ。なお丸尾氏は生産性本部労使協議制常任委員会委員でありまた(5)の作成にも協力した。
- (8) 占部都美『経営参加と日本の労使関係』白桃書房, 77年, 18ページ。
- (9) 北郷修「経営参加への歩みと基本方針」『季刊労働法』76年冬季号, 90ページ。
- (10) 田中慎一郎「日本の経営参加を考える」同, 77ページ。
- (11) 同盟, 前掲報告書, 33および35ページ。
- (12) 田中慎一郎, 前掲論文, 78ページ。
- (13) 社会経済国民会議「労働組合等による経営参加問題」『労働法律旬報』前掲号, 49ページ。
- (14) 同盟, 前掲報告書, 36ページ。
- (15) これについては次の4点だけ挙げておく。
 古林喜楽『経営労働論序説』ミネルヴァ書房, 67年, 11～13章。
 泰地靖弘・海道進「経営参加の本質と諸形態」海道・島編『現代労務管理概論』有斐閣, 73年, 第14章。
 泰地靖弘「経営参加の形態と性格」角谷・高堂編『転換期の企業労務』ミネルヴァ書房, 77年, 第5章。
 村田和彦「西ドイツモンタン共同決定と企業管理」『ビジネス・レビュー』22巻3号。
- (16) 日本生産性本部・前掲白書8ページ。
- (17) 同, 12ページ。 (18) 同, 19ページ。 (19) 同, 18ページ。
- (20) 同, 22ページ。 (24) 同, 19ページ。 (22) 同, 7ページ。
- (23) 以下の引用は「資料, 経営参加を規定した労働協約」『季刊労働法』76年冬季号, 61～64ページ参照。
- (24) 同, 付記参照。
- (25) 本協約の成立前史については松本茂樹「『経営参加』の実態と独占資本・経営団体のねらい」『労働運動』75年7月号, 75ページ参照。
- (26) 以下の引用は(23)と同じ, 64～70ページ参照。
- (27) 小川善作「日立造船の『経営参加』の実態と問題点」『経済』76年10月号, 158ページ。
- (28) 松本茂樹, 前掲論文, 76ページ, 及び小川善作, 前掲論文, 159～60ページ参照。
- (29) 永田敬生「体験的経営参加論」『エコノミスト』76年5月18日号, 25ページ。氏は社会経済国民会議のメンバーであり, また自らが関西経営者協会の会長であった時期には「経営参加についての提言」(74年7月)を発表している。
- (30) 小川善作, 前掲論文, 160ページ。
- (31) 稲村毅「社会主義企業労務の諸問題」角谷・高堂編『転換期の企業労務』ミネルヴァ書房, 77年, 第8章参照。

- 32) 花見氏は社会体制を不問に付すなら、44年ムッソリーニによる「企業の社会化に関する立法命令 375号」が「株主総会に労使同数票，取締役会に同数の労使代表を認めるという完全な同権制」で、「これを最も革新的なものとして鼓吹すべきだ」と皮肉っている。(花見忠「『日本的』経営参加論の反省」『日本労働協会雑誌』76年7月号，2～3ページ。)
- 33) ロージェ・ブランタン「ヨーロッパ諸国の経営参加」『日本労働協会雑誌』75年5月号，44ページ。
- 34) 永山泰彦「北欧の労使関係と参加」『日本労働協会雑誌』76年7月号，23ページ参照。
- 35) 経営参加問題研究会「資料1 L O オスロ会議報告」『月刊労働問題』75年6月号，41ページ。
- 36) 木元進一郎『労働組合の「経営参加」』森山書店，72年，291ページ。
- 37) 花見忠，前掲論文，3ページ。

第二節 企業内労使関係の変遷

1. 生産管理闘争と組合主導の経営協議会

経営参加論の観点から企業内労使関係の歴史を簡単に跡づけておこう。この場合われわれにとって、敗戦後の天皇制ファシズムの崩壊による財閥解体・労働改革を主内容としたいわゆる経済民主化の時期⁽¹⁾が出発点となる。

45年12月に労働組合法（旧法）が制定されると各地にぞくぞくと労働組合が結成され、翌年6月には1万2千組合，368万人，組織率41.5%という飛躍的な発展をとげ、新憲法においては団結権・団体交渉権・争議権が労働者の基本的権利として保障された。しかし「戦後型労組」は、歴史的に狭隘で縦断的な労働市場とファシズム体制下での徹底した労働運動弾圧によって、職業別・産業別の大同団結を十分経験しえなかった事情が、緊急の組織づくりが必要であることと相まって、工・職混合従業員一括加盟の企業別組合の形態で結成されざるをえなかった⁽²⁾。

当時の日本経済の壊滅的破壊下での大量の失業と戦後インフレによる国民の飢餓的窮乏化は、個別企業レベルにおいては、資本の物資隠匿と

生産サボタージュに対抗する、生産再開・首切り反対・大巾賃上げ・経営の民主化など、労働者の生活防衛と民主的諸権利を獲得する闘争へと発展した。この中心をなしたのが企業別組合を主体とした生産管理闘争である。

この闘争の特徴は、なによりも労働者の要求構造にあらわれている。要求の中心が賃金・労働時間等の労働条件改善にあることは当然としても、このような「待遇改善要求とは全く質を異にする経営・労働・人事に関する鋭い要求が、今日からみても驚異的とも思われるくらい多数にのぼっていた⁽³⁾」点が留意さるべきである。この闘争の発展の経路は、「主として労働条件の改善要求が前面におしだされるなかで組合の結成→団体交渉へと進むが、会社側の拒否に遭って、生産管理闘争に突入し、会社幹部の追放や経営・人事問題に対する介入参加、経営協議会の設置などを逐次、追加要求として展開していったケース」や、「頭初から、会社幹部の責任追求、経営民主化、人事の刷新などが前面におしだされて闘争がはじめられ、それに一連の待遇改善要求や組合承認、団交権確立などが不可分にむすび⁽⁴⁾」あったケースなど多様ではあったが、いずれも労働条件改善と労組の確立、経営の民主化が一体の関係で発展した。資金や資材その他の障害のなかで、一件平均25日という生産管理期間は、当時の一般争議平均日数17日間と比してもかなり長く、またこの闘争で労働者は生産高を上昇させることによって、生活防衛と同時に「旧来の生産・労働秩序を労働者の手によって改革し、労働したいという本質的な要求を根強くもっていることを実証してみせた⁽⁵⁾」のである。

一方当時の政府・資本は経済復興が労働者のイニシアティブに握られることに対する脅威のなかで、生産管理闘争の違法性を強調し、あわせて経営協議会の争議予防機関としての役割に注目する。こうした情勢下の46年7月厚生大臣の諮問にもとづき、経営協議会の一般的モデルとして答申されたのが中労委「経営協議会指針」であった。

この「指針」は経営協議会を次のように性格づけている。⁽⁶⁾①産業民主化のための経営参加の常設機関として定義づけ、労働協約によって設置

さるべきもので、資本の一方的設置による機関ではないこと（戦前の工場委員会の否定）。②労働時間・賃金の支払方法・決定基準等の労働条件や、人事（具体的人事権は含まず）、労働衛生、厚生施設についてはもちろん、労働能率、生産計画等も協議事項になりうること。この点権限をこれらに限定すべき法的根拠はなく、事業所の性格や組合の実力等に限界づけられていること（但し利益配当、会社役員の人事については定款に規定のない限り、その協議・決定は株主総会を拘束しえない）。③争議予防的機能をもたせ、解決できない事項については第三者の仲裁・調停に付すること、④決議は労働協約と同一の効力を有すること。

この「指針」は当時の労使対立の一時的均衡の上に成立した規範であって、これに一面的な評価を下すことは難しい。ただ後の経営協議会の変質過程を考えれば、労働者の経営民主化構想にもとづいた当時の経営協議会の実態を追認する側面を有しており、この点がまた政府が答申を拒否した理由でもあった。⁽⁷⁾「経営問題のすべてが事実上労働組合の同意なしには行なえない程度に使用者側の力が名目的にも実質的にも弱体化していた」⁽⁸⁾当時の状況下では、経営事項の団交手続化は必然的なものであった。しかし一方で労働組合にとっても次第に「直接経営上の責任を負担することによって組合員の利益を擁護すべき本来の任務を放棄してはならないという考慮がはたらき、それがおのずから経営参加の程度に限界を生じしめている」⁽⁹⁾（傍点・片岡）ことも事実であった。この労働組合のディレンマは、個別企業内での経営民主化の徹底は、本質的に社会経済体制じたいの変革闘争と結びつかざるをえないことを物語っている。そして当時の絶対的権力者としての占領軍が2・1ストのなかにその危険性を発見した時、労働運動の弾圧と、組合主導型経営協議会の改組を策動するのである。

2. 経営協議会三分化構想と「経営権」思想

国際情勢において冷戦構造が確立していくなかで、占領軍は日本の反共軍事基地としての役割を重視し、独占資本の復興・再建を企む。ド

ドッジ・ラインはその具体化であるが、企業合理化を阻む労働運動は以降⁽¹⁰⁾徹底的に弾圧される。

占領軍の後だてで息を吹きかえした政府・資本は「経営権」⁽¹¹⁾思想を前面にうちだし、資本仕立ての経営協議会構想を相ついで発表した。その一つの到達点である49年6月の日経連「労働関係調整に関する指針」は、「元来労使間の問題は、(1)賃金・労働時間・休日その他労働条件及び労働協約の締結改廃に関する事項については団体交渉により、また、(2)協約の解釈適用及び個人的苦情の処理については紛争又は苦情処理機関によって……さらに(3)業務並びに生産その他の事項については本来当然に経営者の責任と権限に於て処理すべきものである」との観点から、従来の経営協議会の改組を強調し、合わせて労使が生産能率向上に協力し企業の生産計画を円滑にするための「生産委員会」⁽¹²⁾を諮問機関として設置する構想を明らかにした。これが「経営協議会の三分化」、「経営協議会の生産委員会化」とよばれるものである。

ところでこれらの主張のイデオロギ-的支えである「経営権」思想は、もともとアメリカで大統領が招集した労使協議会（45年11月）において経営者側が提出した「経営権リスト」⁽¹³⁾をモデルとするものであるが、経営権は「財産権や所有権のように実定法に根拠をもつものでなく……労使間の契約によって形成されるものであるから、その内容は労使の力関係によって歴史的に変化する」⁽¹⁴⁾ものである。それゆえ「経営権の主張は、労働者側の『経営民主化』の命題に対抗して経済再建の指導力を経営者の手に確保するための観念的支柱」⁽¹⁵⁾にすぎない。ドッジ・ライン以降経営協議会の性格に大きな変化が見い出されるのも決して経営権という法思想のためではなく、当時における労使の力関係そのものの逆転にあったといえる。

その帰結は第一に、無協約時代の反映としての25年をボトムとする経営協議会の減少、第二に経営協議会の制度的・機能的分化の進行と生産協力機関としての役割の増大、第三に協議事項からの経営・生産事項の排除ないしはそれらの諮問・報告事項化、第四に労働条件については団

体交渉の前段交渉の性格の増大、としてあらわれる⁽¹⁶⁾。この時期に高度成長期における「労使協議制の原基形態」が形づくられたといわれるゆえんである。

3. 経営協議会否定論とデフレ下の経営方針変革闘争

講和後「アメリカ型労働協約」が進出するなかで発表された日経連「労働協約基準案」(53年1月)は、「団体交渉の限定、協議・同意約款の排除と苦情処理機関の活用、経営協議会的機関の原則的廃止、絶対的平和義務の確保、等の諸点を基本方向とし」、経営協議会については「現在の組合運動のあり方および組合の能力からいって真の意味の『経営諮問的機関』とすることができない実情にあり、この種の機関を廃止すべき時期にきている」とまで断じたうえで、「ただ慣行上必要のある場合にそなえて、意思疎通の機関としての『労使懇談会』の設置を認める⁽¹⁷⁾」というものであった。この事実上の経営協議会否定論は、「施設管理権」、⁽¹⁸⁾「労働規律権」の名のもとに就業時間中の組合活動が禁止され、企業内での組合活動は全て許可制を建前とするような方針と合わせ考えれば、いわば「労使関係の『戦後の状況』を資本のイニシアティブのもとで終了させ、『本来の』⁽¹⁹⁾労使関係を編成しようとする⁽¹⁸⁾」もので、「経営権確立の勝利の宣言⁽¹⁹⁾」とでもいうものであった。

この時期の経営参加構想に一つの転機を与えたのは、三井炭鉱労働組合連合会が企業整備反対闘争の勝利後提起した「経営方針変革闘争」であった。これは53年のデフレ恐慌時における資本の一方的な首切り合理化に反対し、資本のいう経営権が「その結果に対する責任を資本みずから負担するという保障を欠く⁽²⁰⁾」以上、労働組合は「事業計画またはこれに関連する経営上の諸問題にも……発言権を強化し⁽²¹⁾」、経営協議会を経営・生産事項の協議決定の場として確立しながら、これらの問題に関する労働組合の団体交渉機能を奪還する意図をもっていた。この間、全労会議や総同盟の右翼的労組から経営参加方針が発表されるが、当時闘争性を強めつつあった総評系組合は、その企業主義的ないし労使協調主

義的性格を鋭く批判した。しかし三鈺連の方針に関する限り闘争力を重視した団交による経営参加であり、この批判は必ずしもあたらなとする評価もある。⁽²²⁾総評の批判が、いわゆる「労働組合主義」の裏返しとしての労働組合の側からの経営権不可侵の表明であったとするなら、それはまた自らの力量不足を告白したものであったともいえる。

4. 高度成長期における労使協議制の普及

55年3月、資本家団体は政府・アメリカの援助のもとに、総同盟の参加をもえて生産性本部を発足させた。この設置目的は、「回復を通じての成長は終わった。今後の成長は近代化によって支えられる」(31年経済白書)という情勢分析から、「生産性向上」に対する労働組合の全面的協力の確保と、その基礎条件である労使関係の長期的安定の達成にあった。当本部がその多面的な活動のなかで最も熱意をもって取り組むのが「労使協議制」の導入と拡大であった。発足以来矢つぎばやに発表された一連の報告書の趣旨は次のように特徴づけることができる。⁽²³⁾

まず労使関係を協力的人間関係として把え、ストライキを病理現象と断じて「パイの分配」の前提としての「パイの生産」における労使の信頼関係を強調する。この基本的観点から、①「パイの分配」問題は利害対立事項で団体交渉に付すが、労働力の売買取引という概念からではなしにパートナーとしての信頼にもとづく交渉様式を確立すること、②「パイの増大」問題については利害共通事項であり、企業経営の権限は経営者に帰属するが、人間尊重の立場から意見疎通の場として労使協議制を導入すること、③個々の労働者の不満を具体的事情に即してとりあげる苦情処理機関が必要なこと、を主張する。

要するに、団体交渉と労使協議制を機械的に分断したうえで、前者を純粹の労働条件に限定しスト権行使を縮小させながら、経営・生産事項については団交権を奪い取り、個々の労働者に企業意識を植えつけて、本来の労働組合機能を企業から放逐しようとする意図をもっていた。

とりわけ60年代の開放経済体制下で重化学工業を軸とした産業再編成

と高度成長が発展するなかで、IMF・JCと同盟の結成に象徴される民間大企業労組の右翼的再編・強化が進められ、それとともに企業の労務政策上、目標管理や提案制度等の小集団活動や、生産性本部型労使協議制の「参加」型管理の果たす役割が重視されてきたのであった。

われわれはここで、労使協議制の現状を生産性本部の最新の調査報告でみておこう。⁽²⁴⁾①労使協議機関の設置は平均89.3%で、1,000人以上の大企業ではゆうに九割を越え広く普及している。設置時期で55年以降が約六割を占めていることは、当本部が「普及活動を行なってきた成果」といえる。②設置目的については「労使の意思疎通」が23.2%と最も多く、次いで「労働条件の維持改善」(20.6%)、「企業の円滑な経営」(16.6%)の順となっており、「労組の経営参加」を唱っているのは僅か2.5%にすぎない。これは51年時点では「経営民主化」および「経営参加」が第一位であったのと比しても対照的である。この点機関の名称においても「労使協議会」が過半数近くを占め、「労使懇談会」も多用されている点と合わせ考えれば、敗戦直後の「経営協議会」の設置理念は一掃され、資本主導の「参加」様式が定着したといえる。③労使協議機関と団体交渉の関連をみると、「完全分離型」(37%)は決して多いといえず、「連結型」(38%)及び混合型(25%)で3分の2弱を占める。この点生産性本部が設立以来一貫して主張してきた制度上の分離方式に定着しなかった。④幅広い付議事項の取扱いについては、「経営上、生産上の問題については主として情報伝達の間として、人事的、社会的事項については協議機関として、また労働条件事項については最終的な共同決定を前提とした協議の間」として機能している。この問題別の労働組合の関与の度合いの分断と、経営者からの資料や情報の提供が「制限付与」である実態を合わせ考えれば、現在の労使協議制はいわば労働組合管理機関としての機能を強くもっている。

総じて高度成長期には資本主導型の経営秩序が定着した。とはいえ労働者側に全く成果がなかったわけではない。例えば反「合理化」闘争をなかで確立された「事前協議制」は、主に人事権のチェックを通じて労

組の団交機能を回復し経営権を規制しようとするものであった。⁽²⁶⁾しかしこの「成果」も資本の拡大が十分吸収可能であったとするなら、現在の低成長下においてこそ組合の力量が試されているといえる。

- (1) 清山卓郎編『日本経済の構造と展開』ミネルヴァ書房、76年、序章及び第一章参照。
- (2) 平野浩一「戦後日本における労資関係の展開」木元進一郎編『労使関係論』日本評論社、76年、195ページ参照。
- (3) 中田真司「戦後『生産管理闘争』の現代史的意義」『現代の理論』75年2月号、13ページ。但し筆者は、この生産管理闘争の意義を「自主管理の芽」として一面化する氏の論理を是認しない。
- (4) 同、15ページ。(5) 同、17ページ。
- (6) 以下、片岡昇『労働者権と経営権』労働法学出版、63年、198～9ページ、及び木元進一郎『労働組合の「経営参加」』森山書店、241～2ページ参照。
- (7) 松岡三郎「経営参加をめぐる労働法上の争点」『季刊労働法』74年夏季号、19ページ参照。
- (8) 片岡昇、前掲書、201ページ。(9) 同、200ページ。
- (10) 塩田庄兵衛「占領下の労働運動」労働運動史研究会『日本労働運動の歴史と課題』労働旬報社、69年、97～109ページ参照。
- (11) 片岡昇、前掲書、203～207ページ参照。
- (12) 木元進一郎、前掲書、246ページ参照。
- (13) 占部都美『経営参加と日本の労使関係』白桃書房、77年、32ページ参照。
- (14) 松岡三郎、前掲論文、19ページ。
- (15) 片岡昇、前掲書、205ページ。
- (16) 同、208～210ページ、及び木元進一郎、前掲書、248～51ページ参照。
- (17) 片岡昇、同、214ページ。
- (18) 栗田健「現代社会における労働組合の役割」『季刊労働法』74年夏季号、6ページ。
- (19) 松岡三郎、前掲論文、22ページ。
- (20) 片岡昇、前掲書、216ページ。
- (21) 木元進一郎、前掲書、251ページ。
- (22) 片岡昇、前掲書、218ページ参照。
- (23) 以下、木元進一郎、前掲書、261～2ページ参照。
- (24) 以下、生産性本部労使協議制常任委員会報告書76『日本の労使協議制、その実

態と課題』76年参照。

(25) 木元進一郎，前掲書，250ページ参照。

(26) 秋田成就「経営参加の法理論的検討」『季刊労働法』76年冬季号，8ページ参照。

第三節 階級的・民主的経営参加

1. 経済民主主義の一環としての経営参加

構造的な経済不況の長期・深刻化によって階級的労組を自認する労働組合は、従来の「経営権不可侵」の原則を放棄して独自の経営参加論を展開せざるをえなくなった。たとえば国労は77年8月の定期大会において、「勤労国民と国鉄労働者の共通の利害を基礎に、資本の『聖域』とされている政策決定や生産管理などの部分にも積極的に介入し、国民のための国鉄を具体化する闘い⁽¹⁾」として「民主的規制」路線を打ち出した。従来の反「合理化」闘争が国鉄の民主的再建闘争を職場の労使関係という狭い枠の内にとじこめる傾向をもっていただけに、この階級的な参加路線は注目されてよい。

これをより一般的にいうなら、今日の労働運動は労働者の生活危機打開のためには、「経済民主主義」⁽²⁾にもとづいた日本経済の民主的再建そのものの課題を射程の中に入れざるをえなくなっていることを意味する。より主体的に問い直せば、今日の労働運動が、現代の貧困化に対する生活防衛の闘いととも、独占の蓄積運動そのものの民主的規制というより高次の課題にどう対処するかという問題である。もちろんこの闘いにおいて労働組合はその一翼を担っているにすぎず、全ゆる民主的な大衆運動さらには労働者政党との協力・協同を必要とする。そしてこの課題の究極的達成のためには、独占本位の政治と決別した民主的政府の樹立と、そのもとでの一定の基幹産業の国有化・民主的経済計画・民主的経済管理が必須の要件となっている。

われわれは日本経済の民主的再建という課題の立脚点となる理念を

「経済民主主義」という概念でくくったが、現在全ゆる大衆運動の実践のなかでこの理念を共有財産として定着させることが要請される。本稿でいう「労働組合の経営参加」もその一環として理解されなければならない。

2. 労使協議制における団体交渉機能の回復

参加を企業レベルでの労働組合の経営参加問題に限定して論ずるわれわれの視角からいえば、とりわけ企業に普及している労使協議制の機能的変革が要請される。

二節でみたように、敗戦直後の生産管理闘争によって設置された経営協議会は、経営・生産事項においても労使対等の決定機関としての権限をもち、事実上団体交渉機関として機能していたといえる。もちろん当時と今日の経済危機の要因や様相は質的に異なっているが、労働者の階級的利益を擁護するためには、経営の民主化、労働組合による経営への規制力が強められなければならないという意味では全く同じであろう。

もともと組合組織が企業を基盤とするわが国では、団体交渉とはちがった労使協議機関を設ける制度上の意義はきわめて稀薄であった。労使協議制が定着した今日においても、それが団交との区別のあいまいな「混合型」や団交の前段交渉機関としての「連結型」というような、消極的役割しか果していない理由はここに帰因している。そしてこの制度的意義のあいまいさは、高度成長期における資本主導型の経営秩序の確立を媒介に、「本来団交事項たるべき労働条件事項が労使協議制の付議事項とされざるを得ず……団交が有名無実化する傾向⁽³⁾」を強めた。今日の右翼的潮流の「経営参加論」がこの傾向を是認し、助長するものであることは既にみたが、これは1920～30年代にアメリカで実験ずみの御用組合＝「カンパニー・ユニオン」⁽⁴⁾の日本版であって、労組の資本からの独立を否定し、企業内から組合機能の排除を目的とした「経営参加論」といえよう。労働組合が事実上存在しないところに「労働組合の経営参加」などあるはずがないのである。

この点今日の西欧での経営参加の動向は、60年代末の労働運動の昂揚と職場での山猫ストの頻発を契機に、従来の「二元論的労使関係」が徐々に崩壊し、各国労組が相ついで工場への入構権を確立し、企業内活動権を拡大して、各種労使協議機関に直接規制力を持ちはじめた条件のもとで生じていることを見落してはならない。労使協議機関「の機能は、企業や職場レベルでの労働組合の強力な活動によって維持されているのである」⁽⁶⁾。

日本では労使協議制の制度的意味が不明とはいえ広く企業に定着した今日、「戦後型」経営協議会の教訓を生かしながら、この機関のなかで経営・生産事項も含めて団交機能を回復する道が追求されるべきであろう⁽⁷⁾。そして対等の交渉を可能にする前提条件として、経営者は労働組合が提出を要求した資料や情報を正確かつ詳細に公開せねばならないこと、また組合代表の「守秘義務」の撤廃と労働者の代表にふさわしい義務負担の原則が確立されるべきである。ただし「参加の内容が一般労働者に知らされない労働者の『参加』というものは、一のパラドックス」⁽⁸⁾（傍点・秋田）にすぎないからである。

3. 職場交渉権の確立

この労働組合の団交機能の回復は、労働運動の全ゆるレベルで確立されねばならないが、ここでは特に労組の職場組織との関連でその意義を考察しておこう。ただし職場という生産点こそ搾取の直接の場で労使対立の起点であり⁽⁹⁾、また資本によって「参加型」労務管理諸制度がはりめぐらされた所であるからである。職場はそれ独自の労働の性格や労働条件によって、疎外の様相や権力の抑圧状況を異にしており、その限りで労働者の欲求も企業・事業所レベルで一括できない多面性をもっている。それゆえ労働組合は、「職場組織の独自性をみとめることによってのみその活力を不断にたくわえその生命を維持しうる」⁽¹⁰⁾といえる。そして労働運動の幹部請負主義を排し「下からの組織づくり」を進める意味からも、労組の職場組織づくりと交渉ルールの設定が要請される。

もちろんこれは組合の団結を乱さぬ範囲での、職場個有の領域を出ぬ限りでの問題である。この意味で組合民主主義の問題を職場の「直接民主主義」の問題に一面化し、職場交渉権の「絶対的独自性」を主張する日本型「自主管理論」は是認できない。今日の組合民主主義の問題の所在は、労働組合はその原点において労働力の一括販売組織であるという大衆的な組織原則を踏みこえて、組合員の思想・信条等の人格上の諸権利を内部統制権の名のもとに封殺しようとするところにある。

われわれはここで、「労働組合の自主性は、組合の団結と統一なしには十分に維持されず、さらにそのためには組合民主主義の確立と維持を欠かすことはできないという意味において、これら三者は密接不可分の関係にある」ことを確認しておきたい。⁽¹²⁾ 団結権と職場交渉権を対立させて理解してはならず、それゆえ職場の組合民主主義にもとづく団交機能の確立こそ、階級的・民主的経営参加の一環である。

4. 労働組合の階級的・民主的統一

企業における団体交渉機能の確立を通しての経営参加は、もちろん階級的・民主的労働組合によってすすめられる。それゆえわれわれのいう経営参加論にはこの推進主体の確立が前提となるが、この前提条件がとりわけ民間大企業の労働運動に欠如しているところに最大の難点がある。

重化学工業を軸とした高度成長は、これらの分野の大企業労組に労使協調路線を定着させた。その理由をここでは、「これらの部門では超『高度成長』がすすみ、資本主義的技術革新が他の国にくらべてめざましく、したがって資本の専制的支配の物質的基礎が強固になっていること。これにアメリカ式労務管理や能力主義管理とむすびついた従業員教育が徹底していること。しかも、いったん指導権をにぎった組合の会社派幹部が、会社と一体となって役員選挙やスト権投票にたいして、まったく非民主的な選挙制度をつくり、徹底的な選挙干渉をやっていること。」⁽¹³⁾に要約しておこう。

この資本への労働組合の統合は、公害等による企業の社会的責任の追

求とともに、「労組は企業活動のチェッカーになりうるか」という疑問を提起し、労働組合自体の社会的責任論へと発展した。事実労働者の階級的利益を放棄して、従業員の利益を企業利益に従属した範囲でしか認めない右翼的労組によっては、この責任は果しえない。

たとえば春闘体制において、右翼的労組が主導権をにぎる過程における継続的な賃上げは、「労働組合が使用者に譲歩を強いる力量」という意味での労働組合の「本質的な強さ」を示したものとはいえない。この期での「労働市場の有利な条件を労働条件に結びつけることにおいて労働組合が果たした役割を重視して」も、「それととも、労働組合機能が資本蓄積構造に従属している⁽¹⁴⁾」限度内にあったといわざるをえない。この主張の正しさは、今日の生活水準の継続的低下のもとで、経営者に先だって賃上げ自粛論を唱える右翼的労組の幹部の姿勢によっても実証される。この潮流に、資本の蓄積構造から脱皮した労働組合機能の確立を期待することはできない。

こうした右翼的労組の労使協調的な企業主義は、「戦闘的」極「左」労組においては全く対照的な企業主義としてあらわれる。例えば国労の国鉄の民主的再建方針を右翼的労組の「経営参加論」と画一的に同一視して、狭い職場闘争主義のカラにとじこめる動労の例が挙げられる。ここでは職場の利益と国民の利益の統一を階級的観点から理解するという、現代の経営参加問題が提起する課題からの一方的逃避がみられる。

このような「左」「右」の労働組合の企業主義は、けっきょく企業別組合という組織形態と無縁ではない。ここに「西欧に比べ、企業の規制に関して一見より好都合だと思われる企業別組合が、実はその社会的性格の稀薄さの故に問題への対応力を欠いている⁽¹⁶⁾」といわれる理由がある。企業の閉鎖性を打破した組合機能の社会化は、産業レベル・国家レベルでの労働組合の戦線統一によって支えられざるをえない。

ところで70年代における労働戦線の統一⁽¹⁷⁾の動向は、「『実践的労働組合主義』と称する日本的労資協調主義という特定のイデオロギーを戦線統一の前提とし、「特定の労働組合を排除した組織統一が先行し、あらゆる

る労働組合の一致できる要求にもとづく行動の統一を土台にしようとしなかつた⁽¹⁸⁾』といえる。この点フランス、イタリアの教訓と対照的である。両国の労組の階級的利益を優先させた大同団結は、民主的政府の展望と大企業の民主的規制の方針を明確にさせただけでなく、企業レベルでは労働組合の職場への侵透と労使協議機関の階級的・民主的強化を通じて、労働者の経営参加の道を拡大しつつある。これらの経験にこそ、われわれのいう階級的・民主的経営参加論の構想がうかがえよう。

- (1) 朝日新聞、77年8月25日夕刊報道による。もっともこの路線の前提には「国鉄再建に関する要求書」(75年11月)「国鉄再建についての緊急提案」(76年2月)がある。
- (2) この理念の内容については、戸木田・吉村編『現代社会政策』有斐閣、77年、第8章、及び雑誌『経済』(76年10月号)の特集「経済民主主義のために」の諸論文参照。
- (3) 花見忠『『日本の』経営参加論の反省』『日本労働協会雑誌』76年7月号、4ページ。
- (4) 奥村康司『人事管理論』千倉書房、73年、152～3ページ参照。
- (5) さしあたり経営参加問題研究会「資料ILOオスロ会議報告」『月刊労働問題』75年6月号、41ページ以下参照。
- (6) 同会議のシュレーゲルの総括、同、61ページ。
- (7) アメリカでは、団体交渉から区別された労使協議機関は制度上存在せず、産業別の全国組合の下部組織であるローカル・ユニオンが全国交渉の枠組にもとづいて、工場毎の特殊な賃率・労働条件・職務管理基準を詳細に協約化する。こうした団体交渉に一元化された「労働者のキャリア重視」の参加によって、少なくとも労働者の地位や職務に関する限りその規制力は、制度上ははるかにすすんでいる西ドイツと比しても優っている。この点経営参加は決して制度上の問題でないことを物語っている。
 とはいえアメリカ労働組合は経営権と労働権を峻別し、例えば解雇問題について、前任権ルールにもとづいて「誰を解雇するかについては全く経営の介入を許さない」代りに、「解雇量の決定について経営に任せ」「解雇反対を叫ばない」。ここにわれわれの経済民主主義の立場とはちがった「ビジネス・ユニオンイズム」の限界がある。(この点小池和男「機能からみた労働者の経営参加」『季刊労働法』76年冬季号参照。)

- (8) 秋田成就「経営参加の法理論的検討」『季刊労働法』76年冬季号, 15ページ。
- (9) この点右翼的潮流の「経営参加論」の分配=階級対立, 生産=労使協調の図式と対照せよ。
- (10) 光岡正博「団体交渉・労使協議制をめぐる学説・判例」『季刊労働法』同号, 52ページ。
- (11) 例えば佐川一信「職場での経営参加と職場組織の団体交渉権」同号25~30ページ参照。
- (12) 片岡昇「職場民主主義・団結権擁護のために」『賃金と社会保障』76年12月上旬号, 123ページ。
- (13) 戸木田嘉久他「てい談・経済危機の現段階と民主的打開の道」『経済』76年10月号, 41ページ。
- (14) 栗田健「転換期の春闘とこれからの労使関係」『賃金と社会保障』76年8月上旬号, 6ページ。
- (15) 朝日新聞77年9月5日朝刊報道による。
- (16) 山田陽一「日本では労組の強化が先決」『エコノミスト』76年5月18日号, 17ページ。
- (17) 吉村励『労働組合と戦線統一』三一書房, 72年, 第一章, 及び同氏「労働戦線統一の動きの回顧と展望」『労働戦線の統一』(社会政策学会年報第18集), 御茶の水書房, 74年参照。
- (18) 黒川俊雄「いわゆる『労働戦線統一』挫折の経過とその問題点」同年報, 59~60ページ。

(1977. 9. 30)