

労働争議の調査・分析方法について

——地方私鉄争議の場合——

Reflections on Trade Disputes

森 直 弘

Naohiro Mori

本稿は、二つの部分からなる。第一部は、個別企業（私鉄、バス事業）レベルにおける労働争議の分析に関する「調査方法」の問題であり、第二部は、その調査に関する分析の一部をなす「労使関係の類型と労働争議」との相互関係とその形式の問題である。

もともと、これらは、別に発表される「六八福井鉄道争議」（以後「68福鉄争議」と略記）報告⁽¹⁾の一部であるが、労働争議調査方法の問題として統合し、独立の論稿として整理したものである。

第一部 労働争議調査・分析の方法

1. 調査の目的と対象の選定

労働争議研究は、研究者のもつ課題意識によって調査目的が異なることはいうまでもない。また、一応調査目的が設定されたいへは、その研究対象が選ばれ、同時にその対象に即応した調査方法も定められねばならない。

今回の調査の主要な目的は、個別企業レベルの労働者の団結の態様、団結権実体化過程を明らかにすることにあつた。団結権の実体化は、当該企業の労使関係の展開過程を基調にして労働者組織＝労働組合の闘争によって、成し遂げられるものである。が、労働争議は、その闘争の重要な結節点をなすものである。そこで、労働争議が、労働者組織の成熟と団結権の実体化（組織、団体交

渉、団体行動等の形式・内容の整備充実）にとって、どのような意味をもつかを明らかにしようと考えたのである。

このような課題意識をもって、労働争議——ここでは個別企業レベルでのケース——をとらえようとする場合、それにふさわしい研究対象の選定と調査方法とが定められねばならない。もっとも、最終的な対象選定に先だって、一応の「予備調査」を必要とするであろう。今回の場合、68年、福井県の福井鉄道に発生した個別企業レベルの労働争議を対象としようと考えた。選定の理由は、まず一つには、かねてから労働問題研究のフィールドを「地方鉄道・バス産業」に求めてきたこと、一つには、直接的な日常的接触の可能性に富むものであったことにある。いわば「参与調査」ないしそれに類似した形の調査の可能性に富むということであった。つぎに、争議の「比較研究」の価値に注目したからである。比較の対象として、さきに行なった「北陸鉄道争議」⁽²⁾（以後「北鉄争議」と略記）があり、比較研究の条件に恵まれていると判断したということである。

とくに比較研究の点については、「北鉄争議」と「68福鉄争議」とを並列的にとらえる基本的条件は、ほぼつぎの点にあると見たのである。すなわち、いずれも、(1)「北陸地方」の「私鉄・バス産業」に発生した労働争議であること、いわば地方鉄道・バス産業での争議であること、(2)争議の過程で「経営放棄」（当該労組側の規定、その実態は別稿に譲る⁽³⁾）という事態が発生したこと、(3)

その争議を転機として、いずれの企業も「名鉄資本」（私鉄「名古屋鉄道」資本系列）の支配に入り企業再編成が進められたこと、等々に、顕著な形態的類似点が発見されたことであった。

これら諸点の具体的事実については、別稿で詳細に記述分析されるのである。が、ここでは比較研究を進めるうえで「地方鉄道」としての両者の特質についていくらか触れておく必要がある。 「北陸鉄道」「福井鉄道」はいずれも地方鉄道の範疇に入るとはいえ、当該企業の争議が地域社会に対して持つ政治経済的意義は同日に論じえない条件が認められる。ともに一地区の「地域独占」を保持することでは、同一であるが、支配地域の広狭性にかかなりの隔たりが認められる。したがって争議のもつ社会的意義の重要度に、差が認められる。北陸鉄道は、石川県全域にわたってその交通網を掌握し、高い地域独占性を保持している。これに対して、福井県の場合は、交通網が二分されている。県下は嶺北地域（県都「福井市」を中心とする県北部地域）と、嶺南地域（武生市・敦賀市を中心とする県南部地域）に、二分されていて、前者を「京福電鉄」が、後者を「福井鉄道」が、交通網を独占的に担当している。これら企業の独占性は、戦時中、権力による企業統合によって形成されたものである。ここで明らかなごとく「北鉄」と「福鉄」とは、独占地域の広狭性の差に従って企業規模の差を示している。その規模（資本額、従業員数、鉄軌道・バス免許、運行キロ程を指標として）の点で、北陸鉄道は全国の民営交通産業の中にあつて「準大手」にランクされるのである。しかし福井鉄道は、典型的な中規模企業である。したがって、争議にあたって地域住民の関心度は、北鉄の場合は、全県レベルのものとなり、福鉄の場合は、一部地域に限定されるのが特徴的である。

しかしながら、予備調査過程で感得されたことは、こうした企業規模差にもかかわらず、企業経営の内実、労使関係の実態は、争議発生時点でとらえた場合、顕著な外形的類似性を持つということであった。すなわち、経営者の資質、資本の土着性、労働組合のリーダーシップの質等から見て、同一の性格が認められたのである。

かくて、北鉄、福鉄の争議は、比較研究を可能にする条件に富むこと、またその比較研究によっ

て、両争議の特質や、当初の調査目的により接近しうると判断されたことが、対象選定の決定的な理由であった。

2. 調査・分析の方法

調査目的ないし対象の決定と同時に、調査方法が定められねばならない。対象選定の理由としてあげた「比較研究の可能性」をいう場合、その「比較研究」も調査方法の一つの形式をなすものである。が、今回の争議調査にあたって、初期段階＝予備調査の過程で、とくに強く感じられたことは「調査方法」の問題であった。そこで、さきの「北鉄争議」研究の際の方法上の欠陥の検討から作業を開始した。前回の争議研究は、——『戦後日本の労働争議』の場合、——グループ研究の形をとり、形式的ではあるが「調査要綱」⁽⁴⁾を設けて、着手された。しかしながら、その調査作業は、十分な共同討議の機会をえられないまま、また明確な理論仮説の設定がなされないまま、各研究者が個別に独自な方法をもってすすめられたのである。そこで、筆者の場合の「北鉄争議」研究は、その調査要綱に従ったとはいえ、結果として、事実の記述の域を出ることができなかった。それは、当時、当該争議に対して参加者の立場にあったことも大きな理由であろうが、むしろそうした結果になった最大の理由は、課題意識に鮮明性を欠如したこと、とくに分析方法の不備によるものと思われる。そこで今回は、争議調査にあたり、争議調査目的の設定—予備調査—対象選定—調査方法の検証⁽⁵⁾という作業を慎重にすすめることとしたのである。分析装置の構成に、とくに留意することにしたということに他ならない。

(1) 分析要因の析出

調査対象として選定された争議は、労働争議一般として扱われるのではなく、ケース研究のためのものであった。そこで「地方鉄道」産業に属する企業が選定されたのである。このことから、まず、その「地方性」「私鉄産業」の特質が労働争議に対して特別の意義をもち、争議の性格を決定するという仮説をたてて作業にあたることとした。つぎに、ケース研究であるかぎり、当該企業の「企業体」および「労働組合の実体」分析を前提とすべきことを特に留意した。もちろんその基

底にある戦後日本の産業の成長と構造の変貌（対応——その過程で地方鉄道の斜陽化，バス輸送の代替の進展が見られる），社会構造の変化（対応——交通需要の量と質の変化が見られる）といった点を無視したわけではない。それどころか，産業構造の転換と労働争議との相互関連という価値ある別個の課題の存在をさえ認めるものである。

さて，ここで労働争議の分析装置の構成要因として「地方性」，「私鉄産業」ないし「企業体」という概念を設定する理由は，ほぼつぎの点にある。すなわち，それらの要因が，争議における労働組合の「交渉力」ならびに「争議継続能力」と相互関連が認められ，しかも，それが主導的な力として作用するということである。つまり「交渉力」の形成過程，その形態，その内実の洞察，さらには「争議継続能力」の発生の淵源，その大小強弱の測定，要するに団結権の実体化を明らかにするための分析要因としようということである。

そこでその分析要因と，争議との関連の構造および争議への作用度を見ることとして，つぎのごとき作業に着手したのである——。

A 産業の特質の析出

(1) 私鉄・バス産業の特質

(2) 地方産業構造

B 企業の特質の析出

(1) 「企業体」の特質

(2) 労働組合の組織実態——沿革

と，整理したうえで，逐次，分析を進めようと考えた。

(A) 産業の特質

私鉄・バス産業の産業としての特質は，そこでの労働争議を特徴づける。が，その場合とくに，産業としての「資本構成上の特質」（後に略述），「第三者機関の介入」と「世論」とに，注目されるのである。

交渉過程で，第三者，公的機関の介入によって交渉促進ないし早期解決が企図され，その際，世論は公的機関の介入を促進し，さらに争議継続にとって複雑な圧力要因として作用するのが特徴である。

(1) 私鉄・バス産業の特質

私鉄・バス産業の特質は，まず「公益性」にもとめられる。

この産業は「公益事業」ないし「公共事業」と見做される。公益事業は“公衆の日常生活に欠くことのできないもの”（労調法第8条）と，とらえられる性質をもち，したがって，その争議＝業務の停廃は，資本に打撃をあたえるのみならず，“業務の停廃が国民生活を著しく阻害し，又は公衆の日常生活を著しく危くする”（労調法第8条2項）ものである，ということである。私鉄・バス産業は，その意味で公益事業とされている。

そこで，法によって労働争議に際して，労働争議の予告（労調法第37条）などの規制をうけるのである。

とにかく，そこに一旦労働争議が惹起すると，民間次元の争議でありながら一般民間産業の場合と異なり，地域社会問題化することは注目すべきである。まず一般公衆から直接的な反応が見られ，やがて公的機関の介入を招くことになる。一般に，世論は，争議に対し批判的，否定的に形成される傾向がある。ことに労働争議が長期化すれば，急速に世論は硬化し，概して非難は労働者側に集中し，労働者側の闘争意欲をそぐこととなる。要するに，労使の自主交渉，争議行為，その形態にまで，社会的規制が及ぶということである。

また労使間の自主交渉過程においても常に世論を味方にしようとする配慮が見られる。争議長期化の場合は，労使ともに相手側にその責があると主張し，世論に訴えようとする。その反面，世論の圧力を恐れ，「早期解決」へと方針の転換がはかられることも事実としてある。

世論はまた，既に述べたごとく公的機関介入の気運を促進する作用をも果たす。中労委，地労委，ときには地方権力の登場をも促す力をもち，それら機関の介入は，一般に交渉促進要因として作用し，さらには争議妥結条件（妥結基準の提示，その保証条件，交渉焦点の集約）の提示という機能を果たし，早期解決への途を拓くこととなる。

しかしながら，世論形成，公的機関介入が「戦術的」に「利用」され，作為的に「時の氏神」の役割を果たさせようということである。そのかぎりでは，自主解決の退化が見られる。第三者機関への責任転嫁の姿勢を生み出し，いわゆる「アベック闘争」を許す背景を，そこに見ることができよう。

つぎに、公益性は、具体的な「争議戦術」の採用に作用する。実力行使の形態、日程の選択などに特徴が認められる。すなわち、争議形態としては、全面的ストライキと共に、「部分スト」、出改札拒否戦術などの採用、日程の選択としては、日曜日、祝祭日等の曜日をストライキ決行日として選ぶかどうか重大な関心事となるのは、公益性と世論の圧力が作用することを立証している。すべて争議戦術は、交渉促進、企業への打撃の測定という観点からだけでなく、世論形成への戦術的配慮から出るものである。

産業として、私鉄・バス産業は、第3次産業に属し、輸送サービス業（公衆大量輸送）である。公益性の観点から「免許事業」とされている。地域独占性の保障と、運輸サービス料金の認可制（公共料金として）とを、事業上の特権としている。また免許事業ということは、地域における資本間競争を排除・制限することを意味する。したがってそれが争議時に現われる社会的影響は無視できない。地域独占のため、一旦争議状態に入ると、大量的代替輸送機関の欠如の影響が現われ（過疎地域にその典型的事例を見る）、世論は、労使に、交渉促進ないし解決内容の妥当性を無視して一挙に争議行為の中止を促す要因として作用する。しかしながら60年代後半に至ってマイカー時代を迎え、争議時の世論は鎮静化の傾向を示している。争議によって公益性がそこなわれるという印象を稀薄にし、むしろ鉄道路線撤去の可能性を実験する結果を招くこともある。

それはそれとして、地域独占性は、一旦争議が長期化した場合、逆転して労使にとって争議継続力にプラス要因となることもある。というのは、市場は、他資本による競争、侵害から守られてあるからである。また争議後の企業経営の再建・整備などを——サービス業の特質である日常的現金収入によって、また運賃値上げという安易な経営政策の採用可能性によって、——容易にしている。もっとも争議時に、争議長期化ないし激発を理由に、対抗路線、新路線の認可申請のごとき政治的うごきが現われ、争議の性格を社会問題、政治問題化し、自主交渉を歪曲する場合が生じたこともある⁽⁶⁾。この場合、争議継続にとって、マイナス要因として作用したものといえよう。

(2) 地方産業構造

つぎに、当該産業が、全国的レベルでの産業構造の中で、あるいは地方産業において、どのような位置を占め、役割を果たしているかを見なくてはならない。とくに、地方産業構造を分析し、争議発生企業の、地方産業における位置をたしかめる必要がある。

さらに、この場合、地方産業構造の分析の視角は、およそつぎの点に置かれる。すなわち、争議発生企業と、(1)金融機関との相互関係、(2)地方権力との関係に、注目すべきであるということである。

地方産業の中にあって、当該産業ないし企業が優位性を保持するか否かは、金融動員力と、地方権力をうごかす力の有無を意味する。

まず、金融資本の関係を見よう。

金融資本の動向は、争議の際、資本側の交渉力、争議継続能力にとって、大きな影響力をもつのである。一般に、地方金融資本は、融資企業の経営基盤の安定性に最大の関心を示し、不断の経営合理化を迫り、それを融資条件とする。融資企業の争議に対しては、とくに関心をよせる。そればかりでなく、地方金融資本は、争議の際、背後にあって使用者の抵抗的姿勢をささえ、ときにはプロンプターの役割さえ果たすのである。

この場合、いま一つの見逃しえないことは、無権利に近い大衆的株主にたいする少数の「安定株主」の存在である。安定株主は、企業に対し決定的な発言力を持ち、決定的な場面で経営政策をリードする。とくに争議においては、この安定株主の動向が微妙に作用し、労使交渉を制約し、時の氏神的役割を果たす反面、争議の長期、激化の契機となることもある⁽⁷⁾。

ところで、地方産業にあって優位性を保持することは、金融動員力の豊かさを示すことでもある。争議時には金融資本の支援が、合理化投資などの名目で得られ、交渉力、争議継続力を強大にしうる。なお、優位にある企業の場合は、地方経協などにおいて、地域のリーディングな労組の動向に対して、日常的に重大な関心を示し、情報蒐集、労組対策をたて、地方総資本による労務政策がとられることは見逃しえないであろう。

しかしながら、それに比して、もし地方産業において劣位にあるならば、——経営規模の中小零

細の場合に多いのだが——金融動員力を欠き、金融資本からの圧力をうけ、かえって交渉力を劣弱にし争議処理能力を衰退させる状況にある。また金融資本からの圧力によって経営指導部の内部混乱を惹き起こし、決断主体が動揺し、争議を長期化、泥沼化することとなる。なお、争議を契機にして、企業倒産、大資本への隷属化を促すこととなりがちである。

つぎに、地方権力との関係について見よう。

地方産業において優位性をもつことは、同時に地方権力をうごかす力をもつことを意味する。したがって、争議時には、世論形成（マスコミの動員）や弾圧装置としての官権力（地労委の調整工作を含む）を操作する実権を持つことを意味する。

しかし、劣位産業ないし企業は、権力との距離は遠いといえよう。

（B） 企業の特質の析出

一般的には、企業は雑多な個性をもち、したがって、これに照応する労使関係の中心的課題の多様性が見られる。企業レベルで形成された労使関係の特質ならびに企業基盤の強弱等は、その交渉態様を制約し、争議の形態を著しく特質づけている。なお、労使関係の類型と労働争議との関係については、これを一般化して把握する試論を別に記述する。（本稿第二部）

（1） 企業体の特質

ここで「企業体」という場合、必ずしも商法上の企業の必要要件の総合という意味ではなく、より実体的な概念として捉えようということである。それは、(1)資本の規模、(2)資本構成、(3)資本系統、との統合概念として捉えられる。

（i） 資本の規模

企業（資本）規模は、一般に交渉力、労働争議の継続能力を規制する重要な物的要因となっている。

私鉄・バス産業においては、「私鉄」部門は、とくに投資の巨大性と固定性に特徴がある。それに比して「バス」部門は相対的に小資本をもって起業の可能性が認められた。なお、この産業は公衆的大量輸送、サービス業として第3次産業に属することも注目さるべきであろう。

企業形態については、企業規模の大小を問わず

「私鉄・バス」の兼業混合形態が一般的である。また、最近では、この産業が交通産業というよりむしろ、土地開発を始めとする「附帯事業」（傍系、系列社への投資を含む）に重点が移行しつつあり「専業」交通産業といい切れぬものに変貌しつつある。そのかぎりでは、公益事業の性格を喪失しつつあることが特徴的現象である。

さて、規模と争議との関係について見ることにしよう。大規模企業にあっては、闘争の物的基盤は相対的に強い。附帯事業収益も手伝って、組織運営の近代化が進み、「官僚制」が確立している。これに照応して、団体交渉制度が定着する物的基盤が成熟しているということである。そのかぎりでは、労使双方に対して争議継続能力を相対的に高め、しかもその交渉過程、争議過程についても、一応自主的、合理的（現実主義的）に処理し、判断しうる体制が整備されている。

しかしながら、企業次元での自主交渉の可能性が高いことから、階級連帯意識を劣弱なものにする。産業別共闘の過程にあって、その共闘路線から離脱し、企業レベルの自主、個別交渉へ陥没しがちである。労使ともに、上部団体（私鉄の場合をとれば、「民鉄協会」と「私鉄総連」と）の交渉（＝統一交渉）への参加を排除・拒否する姿勢さえも取るということである。

しかしながら、これに対して中小零細規模にあっては、団結の内実は成熟、整備していない。かりに闘争意欲は高いとしても、闘争の物的基盤は劣弱である。原始的な団結と、前代代的経営感覚による経営政策との対抗関係の中にあり、交渉過程に非合理的判断が入り込む傾向を生じ、争議形態も力関係原理が前面に出がちである。

なお中小規模の単組は、戦力としての争議資金の蓄積も乏しく、産業別上部団体（ここでは例えば、私鉄総連・地連）、地域労働団体（県評・地協・政党等）の「指導」や「財政援助」（例えばスト中賃金保障等）や大衆行動への動員（ピケットを含む）のささえなしには、争議貫徹能力はほとんど持ちえない状況にある。しかしこのことは、企業次元の争議が、いわゆる外部勢力（階級連帯でもある）の指導にゆだねられ、自律性を喪失する傾向を生む原因でもある。労働争議継続能力も、事後の労働者の生活救援策も、法廷闘争などの場合も、すべて階級連帯によってのみささえ

られる。この場合、上部団体の指導は、当該単組の意思より上位に立ち、妥結条件や争議後の労使関係にも、大きな影響をもつこととなる。したがって、もし上部団体の公的な指導が弱化したり中断されたりすれば、争議はきわめてドラスチックな形態におちこむか、さもなくば直ちに敗北につながるものが特徴的である。そこには、当該単組は、いわゆる「恩義」を感じて、指導に屈従し、指導が支配に転化するという特殊な指導・援助の精神構造が形成されることに注目しなくてはならない。

(ii) 資本構成

資本構成の変貌を基底として、労働組合のリーダーシップの変質が生じ、ひいては労働争議の目的、争議形態を規制する要因として作用する。そのかぎりでは、資本構成は、注目されねばならない。

資本構成は、産業の特質と企業の規模とに関連して定まる。

ここで一般に資本構成を問題にする理由は、資本の技術的構成に対応して労働力構成（労働力の量と質）の特性が定まるからである。そして労働力構成こそが、それに適合的な労働者の意識形態と組合のリーダーシップの質を形成する物的基盤をなすものである。労働者意識は、当該単組のリーダーシップの質、意識の近代化、争議志向性等に対する、重要な形成要因となっているということに他ならない。

ここでは、私鉄・バス産業を問題にするのであるが、既述のごとく、鉄道・バス「兼業」が一般的な経営形態をなしている。したがって一般に私鉄・バス産業にあっては、鉄道部門の先進性、バス部門の後進性（産業の歴史の新しさ）との矛盾対抗関係の中に、経営政策、組合政策が形成される。

まず鉄道部門からみていけば、労働力の基幹層は駅務関係、乗務関係職能労働者である。

ここでは、労働者は企業定着性向が強く、年功的労使関係になじみ、企業忠誠心が強く、穏和な組合政策を支持する傾向を示す。とはいえその反面、一旦争議が長期化すれば、むしろその持続性が強いと見られている。しかし最近では若年労働者層の拡大によって年功的労使関係の物的基盤が震撼されつつある。これこそが、最近の春闘におけ

る大手私鉄のストライキ志向性の強化を印象づける行動の背景をなすものである。

つぎに、バス部門についていえば、基幹労働力は、運転関係労働者（とくに運転士）であって、労働力構成は比較的単純化されている。

ここでは、労働力は、流動可能性に富むので、企業定着性向が乏しく、労働者は年功的労使関係になじまず、戦闘性に富む組合政策を支持する傾向を示す。とはいえ、鉄道労働者に比し、短絡的行動様式をとることが特徴的であると見られている。

ところで、交通事業は、私鉄・バス産業企業形態をとることは、地方私鉄企業別単組レベルでは鉄道バス両部門の対抗関係を基調として労使関係が形成されることを意味する。その際、組合リーダーシップは、鉄道部門出身幹部によって掌握されてきたが、今、それが震撼されつつある。地方鉄道では、かつてバス部門は鉄道の補完部門をなすものであった。が、モータリゼーションの進展にともない、60年代に入って企業内実勢力は転換を開始し、バス部門が主座を奪おう——鉄道の斜陽とバスの成長——としつつある。かくて、組合リーダーシップもまた、変貌、転換を迫られているということである。

とはいえ、現在なお鉄道部門関係労働者が単組のリーダーシップをとっていることも事実である。これは、一面で、バス部門の企業定着労働者が、年功的労使関係になじみつつあることを意味し、バス部門上層労働者を構成し、この層が、鉄道部門基幹労働者層との癒着状況にあることを示すものである。その均衡の上に組合リーダーシップが形成されているといえよう。

バス専業組合にあっては、組合政策は、その発足時の戦闘性が次第に薄れつつあることは、労働者が企業に定着し、年功的労使関係になじみつつあること、産業としてのバス部門がその成長のスケールを狭め、テンポを緩め、停滞期に入り、労働力の流動性が規制されつつあることを反映するものと解されるのである。

いま一つ注目すべきことは、私鉄、バス（関連社、ハイヤー部門を含む）の労働者は、産業レベルで「私鉄総連」に結集することである。資本は「民鉄協会」「日乗協」2団体に、部門ごとに結集している。なお、私鉄総連と民鉄協会との間に、

一応産業別統一交渉体制^⑧が成長していることはとくに注目すべきである。

民営交通産業の全国レベルでは、経営実態（投下資本・労働量を指標として）からみて、なお鉄道部門が実勢力として優位を保持しているので、私鉄総連のリーダーシップの質は、なお総体として鉄道部門労働者の意識と行動態様とに関連づけて理解されねばならない。

(iii) 資本系統

資本系統に注目する意味は、労使関係の実態、交渉過程が自立性を喪い、「親資本」の方針に従属するという事実にある。

ともあれ、国家独占資本の段階にあって、私鉄・バス産業もまた独占集中化過程にある。そして60年代の産業再編成過程で、交通需要の変質が生じ、地方鉄道部門は急激に斜陽化し、同時に、地方の個々の企業は「大手私鉄資本」の系列下に編入、隷属を強いられる顕著な傾向が現われた。

系列下に入った企業の労使関係は、「親資本企業」の労使関係を上層とする階層性を形成する。実質的に、親資本に包摂され、自律性を奪われ、親資本の労使関係に従属することとなる^⑨。自主交渉も形式化し、系列企業では、親資本企業における交渉に、先進、先行することは許されない。つまり、妥結はもちろん本格交渉といえども、親企業における交渉の進捗がなければ、なされないということである。また妥結条件も親企業の水準を越えることは許されない。それは単に資本がそれを許さないという意味ばかりでなく、親資本企業労組も許さないということである。

さらに、系列下企業にあっても、企業規模によってランクが設けられ、その大小によって順位がつけられ、妥結条件の階層制が設定されるのである。

そこで系列下企業は、「企業別」組合の形態が温存されるかぎり、親資本企業労組と一種の「企業連」を形成することとなる。系列下企業労組は、親資本と労組の動向に絶えず注目し、それとの連繫に努め、指導を仰ぐことなしに、独自の闘争を展開することは、困難な状況にある。この場合、産業別上部団体の指導といえども、この資本系列関係の階層構造の中に割り込むことは、極めて困難である。もし仮りに、親資本企業労組の指導を受け入れず独自の闘争を展開したとすれば、

同時に上部団体の指導援助が絶たれ、孤立化することになる。その闘争は、個々の労働者の階級意識深化の機会となりえても、争議などの場合は、完全な敗北の途を選ぶことに他ならない。

(2) 労働組合の組織実態

労働争議において、労働組合の組織の実勢＝組織力は、一般に交渉力や争議継続能力の最有力な源泉となる。

一般に組織の交渉力・争議継続能力に示される力量は、組織の「伝統」から生まれるものである。そして、組織の力量は、当該労組創生いらいの沿革をたどることで明らかにされる。組織の沿革は、組織の伝統を形成し、個々の闘争を結節点として展開され、争議時点における組合政策、リーダーシップを規制している。

つぎに、労働争議は、とくに組合幹部の闘争歴、意識ないし組合政策の質に関連づけて捉えねばならない。決定的瞬間における決断や指導性の発揮は、とくに幹部の資質にかかわるからである。とくに組合政策にかぎっていえば、企業体を構成する基幹労働者層の量とその意識によって、制約をうける。いま一つ、それは、所属系統労組のリーダーシップからの制約をうけることに注目しなくてはならない。上部団体の指導の質が争議の動向を決定づけるからである。全国レベルにおける「組織率」の高さ——私鉄総連の場合は組織シェアは大きく、同盟系組織の実勢力の劣勢、未組織労働者の少数——とそれにささえられ、一応「戦闘的リーダーシップ」の保持を可能にしている。所属単組の争議時における上部団体の指導と財政援助（スト中賃金保障を含む）体制の確立によって、下部単組は争議にあたって交渉力の保持と争議継続能力を強化することとなる。

さらに地域組織（県評、ここでは「地方交運」・地協）の態様に注目される。交通産業は、とくに地域社会の生産的労働力にとって日常的関連が保たれているので、私鉄・バス争議は、階級的関心事となる。とにかく「地域共闘」体制が実質的にどれだけととのえられるか否かによって、私鉄・バス争議継続力は減退もすれば、強化されるのである。この際、地域組織のリーダーシップをとる単産、単組の性格によって、私鉄・バス争議は、影響をうける。それは、一つには世論形成に、労働者階級が批判的態度を示すか、同調、協

力的態度を示すかが、争議継続力を弱くないし補強することとなるからである。

註

- (1) 文部省、科研費（総合研究A）による「戦後日本における労働争議の法社会学的研究」をテーマとする「総合研究・労働争議研究会（東大社研）」への報告「六八福井鉄道争議」。
- (2) 拙稿「北陸鉄道争議」（藤田若雄・塩田庄兵衛編『戦後日本の労働争議』御茶の水書房）参照。
- (3) 同上。
- (4) 藤田・塩田編『戦後日本の労働争議』参照。
- (5) 藤田若雄「労働問題調査研究の方法について」（『日本労働協会雑誌』昭和44年2月号）参照。
- (6) 拙稿「北陸鉄道争議」参照。
- (7) 福井鉄道労働組合編『68春闘をめぐる福鉄争議』福井鉄道に対する名古屋鉄道の場合。
- (8) 棚橋泰助「私鉄総連」（『日本の産業別組合』総合労働研究所）参照。
私鉄総連編『私鉄総連20年史・総合編、資料編』（労働旬報社）。
- (9) 拙稿「資本系列下の労働組合」（旬刊「賃金と社会保障」第351号）。

第二部 労使関係の類型と労働争議

1. 労使関係の類型化と指標の設定

「労使関係」は、一定の「企業体」の内実を基盤として形成され、変貌する。

資本の担い手としての経営者の経営精神は、その経営政策と経営行為（管理・運営）との中に現われる。すなわち、経営意思の決定とともに生産力としての労働力の管理——とくに労働組合管理・労働力管理——をめぐる経営行為として現われるということである。

労働者は、組織的には、組合幹部のリーダーシップを中心とした組合政策と団体的行動をもって対抗する。協調または対抗ないし対決の姿勢となって現われる。

さて、世界の工業国に現われた労使関係の特質の「類型」化が試みられている。が、たとえば、クラーク・カーの場合をあげることができる。ここでは、

〈絶対的労使関係〉
〈親権的労使関係〉
〈階級闘争型労使関係〉
〈競争型労使関係〉

と、類型化が試みられている。

それは、一定の社会における労使関係の成熟度を、類型化して把握したもの、つまり労使関係の国際比較と思われる。日本の労使関係の中には、この四つの型がそれぞれ特有の形で存在しているということがいえる⁽¹⁾。

しかしながら労使関係を、とくに経営者を主体としてこれに対する労働者の関係を見ると、

〈従属関係〉→〈協調関係〉→〈対等関係〉
と、類型化し、産業民主主義的労使関係に発展し、内容的に経営参加的方向の労使関係に移行するという見方がある。藤林敬三教授の場合⁽²⁾が、それである。G. D. H. コールの場合も〈従属〉〈対等〉〈協力〉関係の成立と、ほぼ同じ見解をとっている。ただ、実践的な場においては「従属関係」を除き、「協調」、「協力」と「対等」の相互関係は必ずしも明確な対立概念ではありえないことを指摘しておかねばなるまい。

さて、労使関係の形成過程や形態上の特質を究明することは、興味ある課題だとしても、当面の目的ではない。あくまで、労使関係の特質（類型）が、労働争議といかに関連し、しかも労働争議の性格をいかに特質づけるかを、明らかにすることに主目的がある。とにかく、労働争議発生の原因、争議の性格、争議形態の特質を、当該企業に形成された労使関係の実態と関係させて捉えることは、有効な作業であると考えた。いわば、そうした仮説を立てて分析を試みようということである。

そこで、労使関係の類型化の指標として、「経営者の経営行為の精神的基調」と「労働者組織のリーダーシップ」を選ぶこととした。

(1) 経営行為の基調的精神

まず「使用者」については、経営者による、対個別労働者ならびに対労働者組織に対する経営行為の精神的基調を指標として「近代化」〈一応ここでは人格的な権威の名においてなされるものから、非人格的な規範の名において下される過程への移行を、近代化ととらえることとした。〉⁽³⁾ 過程として、ほぼつぎのごとく、

- a—前近代的経営精神（親権的，温情主義）
- b—擬似近代的経営精神（懷柔的，協調主義）
- c—近代的経営精神（官僚的，合理主義）

と，段階的に類型化して整理を試みた。

【前近代的経営精神——第Ⅰ類型（「M・a」型）】

これは，概して資本所有型経営者の場合に認められる。かれはトップマネージャとして経営方針を専制的に樹立する。つまり経営の意思決定の専制制が認められ，経営行為には強い情緒的な田舎大地主的感覚がつきまとうことを特徴とする。その意味で，前近代的といえよう。つまり経営者の管理理念は，一般的には，親権的＝家父長的パターンリズムにささえられ温情主義を売りものに行っているということである。このことがかえって労使関係の面で労組の存在を否定したり，自主的団交機能の成立と成熟とによって阻害要因として作用する。そして，争議に入ると，主従の情誼を踏みにじるものとして，感情を激発させ，憎悪（恐怖をはらむ）の相貌を示し，攻撃型に変身する傾向を示すのである。

これは，具体的には，地方個別企業の経営者にみとめられた一般的形態であった。本争議研究の過程で，福井鉄道の初期経営者⁽⁴⁾も，これに類すると思われた。顕著な例は，「福井県バス⁽⁵⁾」（現「京福バス」）の経営者に，一つの典型的事例を見ることができた。

【擬似近代的経営精神——第Ⅱ類型（「M・b」型）】

これは，資本所有型経営者意識の場合である。第Ⅰ類型と異なるところは，完全な資本所有者とはいえないにもかかわらず，「意識」として同質の経営精神の保持者である。かれらは，トップマネージャとして，専制的意思決定が許容されるべきだと確信するが，組織運営＝「経営」の物的基盤としての官僚制の進展が認められるので，必ずしも適合的経営精神でありえない。したがって，前者が強く前面に出ると第Ⅰ類型に接近し，後者が平穩に有効に作用すれば，つぎに述べる第Ⅲ類型に接近する。いずれにしても，そこには，経営が外形的にはたしかな近代性が感じられる。とはいえ，その本質は前近代性をふっきれないままであり，そのかぎりでその近代性は擬似的なものと

いわざるをえない。

労働者にたいする経営者の労務管理は，一般的には，団交機能の相互確認がなされているとはいえ，その精神的基調には，なお親権的相互了解の期待が残存している。この期待の裏づけとして，懷柔的，協調主義が採用されることを一つの特徴としている。労働者にとって，時には「物わかりのいい経営者」の外貌を示すこととなる。しかし，反面で，企業経営の物的基盤として官僚制の移入，形成過程で，経営者の旧地主的感覚は，適合性を喪失し，また否定されざるをえない状況となる。この過程で，金融資本の経営参加によって，意思決定の専制制は著しく制約をうけ，時には完全に否定される。その時，自己保存のため，労組側要求に妥協的となり，かえって無責任的経営体制に陥る場合が，例外的ではあるとはいえ，認められる。

本争議研究過程で，福井鉄道が名鉄資本導入に至る間の場合⁽⁶⁾，および北陸鉄道の前期経営者の中に⁽⁷⁾，一つの典型的事例を見ることができた。これはまた，今のところ，日本の経営者の中に認められる一般的類型として，捉えうるであろう。

【近代的経営精神——第Ⅲ類型（「M・c」型）】

第Ⅰ類型・第Ⅱ類型の共通点は，経営の近代化＝物化がまだ完了しないところにあった。そのかぎりでは，人間の血の臭いが残ることを特徴とした。しかし，第Ⅲ類型は，管理者型経営者の場合である。トップマネジメントは，集団指導などに従う「近代的経営者」に委ねられ，経営の意思決定は制度化され，一応，あくまで一応ではあるが専制性は払拭され，しかも組織運営は，ビジネス性⁽⁸⁾＝官僚制によってなされる。その意味で，近代化された経営といえよう。

このような管理者型経営者による企業経営，とくに労働者，労働者組織への対応は，合理的・現実主義的精神を基調とすることが特徴である。そのかぎりでは，団体交渉制度は，形式的には，完全に確立し，機能している。団交制度の経営協議会化の進展さえ認められるのである。

なおこうした経営の物化の進展は，家族主義，温情主義の後退を意味する。労働者には人間主義の喪失と冷たさのみが支配するに至ったと感じとられる。とくに，企業定着の中高年層の労働者に

はその冷たさが身に沁みるといった状況である。

本争議研究過程で、福井鉄道経営の後期（昭和43年以降の場合）の経営者と、北陸鉄道の後期（昭和35年以降の場合）の場合に、その典型的事例を見ることができた。なお、いずれの場合も、「名鉄方式」の経営に現われた現象である。

もちろん、このような「類型化」の試みは、資本が不断の蓄積、成長を重ねるかぎり、純粹理念型たるにすぎない。また、企業経営ないし经营理念の発展史の中で、これら類型は、一応段階的に認められるものである。

なお、現在のところ、いずれの類型をも彩り、貫串するものは、従業員福祉の向上を軸とした労使協調論（パートナーシップ）ないし労使一体論である。そして、一応の物的裏打ちを伴う「経営福祉主義」が採用されることも注目さるべきであろう。それは、形をかえた「家族主義」「企業一家主義」として経営の基調的精神となっている。労働者も、心情的にそれを歓迎している模様である。

（2）労働者組織のリーダーシップ

つぎに、労働者の組織とその成熟度＝組織形態の官僚制的な整備とリーダーシップの態様とを指標として、諸類型を、ほぼつぎのごとく、

a 一血盟的精神（誓約集团的団結の精神）

b 一戦闘的経験主義（政治主義・「労働組合主義」混合）

c 一労働組合主義（「ビジネスユニオニズム」）

と、類型化して整理を試みた。

【血盟的精神——第Ⅰ類型（「L・a」型）】

これは、組織結成当初の少数グループと、その周辺労働者との間にみられる団結の原初形態である。それをささえるものは、色濃い共同被害者意識である。とくにリーディングな小集団は、熱気のこもった「血盟的団結の精神」⁽⁹⁾ がささえる。自らの権利にめざめ、上からの抑圧に反抗し、公然と権利宣言をなす。団結の組織の実存を知らしめるのである。この血盟的団結を核として形成された組織は、なお十分形態を整えてはいないが、その力は、経営者への直接的対抗として発揮される。とはいえ、強固な企業防衛精神に転ずる可能性のあることは、見逃しえない事実である。ここでは、一般的に、いわゆるカリスマ的支配形態が

見られることも、一つの特徴的傾向といえよう。

本争議研究過程で認められた福鉄労組の初期団結の形態は、一つの典型的事例といえよう。なおそれは、福井県バス初期の場合⁽¹⁰⁾ 最も典型的な血盟的団結として現われていた。一般に、中小規模での労働者の団結に認められ、組織化の後進的な企業での組合創生に献身する者の団結にもそれを見ることができる。

【戦闘的経験主義——第Ⅱ類型（「L・b」型）】

これは、組織結成過程で、上からの団結権の授与に甘んぜず、自らの力で闘いとうとする姿勢をとり、闘争経験を積みつつ、組織整備（規約、財政、職場組織、事務局機構）がすすむ状況をさしている。歴史の革命的発展の過程になぞらえて理解できるのである。権利宣言に始まり、憲法制定（ここでは労働協約の協定、整備）へと、下からの闘いが展開される。そのかぎりでは経営者の抵抗は一種の反革命の形で展開されるが、これに対して強い抵抗意識を発揮する。ここではカリスマ的支配の残存が認められる。いわゆる「××天皇」の呼称でいわれるトップリーダーの出現と、組織が戦闘性を発揮し、力関係原理が選択される状況にある。しかし、争議を契機に組織分裂が発生するのもこの類型の場合であることも、注目しなくてはならない。

本争議研究過程で認められた福井鉄道労組の中、後期と、北陸鉄道労組前期⁽¹¹⁾ に認められた団結形態は、その典型的事例の一つと考えられるのである。

【労働組合主義——第Ⅲ類型（「L・c」型）】

これは、一般に組織形態の整備が、物的基盤の成熟（労働力構成に対応）に照応して進められ、ほぼ官僚制が確立した場合である。しかも組織行動は、第Ⅱ類型の場合に比して、一応合理性にささえられ、いわゆる組織運営のビジネス性が強化されることを特徴としている。そのかぎりでは、団結には無気力な平和主義が支配的精神となり、組織行動の戦闘性は稀釈化し、官僚制特有の冷たさ——即物的態度——の支配が、組織のメンバーに感得される過程である。

本争議研究過程で認められた後期北鉄労組（名鉄資本支配下の段階）に見られる団結の形態⁽¹²⁾ を、

ほぼ典型的事例として選ぶことができよう。現在、そのリーダーシップの質に鑑み、一応条件つきで、日本のビッグビジネスユニオンはこの方向にあるといえよう。むしろ家産制的官僚制の支配をそこに見た方が、より現実接近しえたといえよう。

いうまでもなく、これら諸類型は、純粹理念型であり、労働組合の組織成熟＝近代化過程の段階に照応するものと考えられる。

2 労使対抗関係の類型と争議の性格

さて、これら労使の行為をささえる基調的精神の諸類型を、相互に、形式的に組み合わせるとすれば、九つの形式がえられる。しかしながら、形式的には可能な組合せといえども、現実性を持ちえないと判断されるものが存在することはいうまでもない。そのような場合は、一定の指標にしたがって除外することとする。今、対応の組合せを形式的図式化し、それぞれ組合番号を設けることとしよう。

資本 労働	I 類型 (M・a)	II 類型 (M・b)	III 類型 (M・c)
I 類型 (L・a)	①	④	⑦
II 類型 (L・b)	②	⑤	⑧
III 類型 (L・c)	③	⑥	⑨

上記のごとく9分類の組合せが成立する。
今仮りに、こうして得た類型を、先に示したクラーク・カーの試みた労使関係の類型に対応させてみるならば、ほぼつぎのごとき形となるのではあるまいか。

- 「絶対的労使関係」↔組合①
- 「親権的労使関係」↔組合④
- 「階級闘争型労使関係」↔組合②⑤⑥⑧
- 「競争型労使関係」↔組合⑨

となろう。第1の形態の典型は初期福井県バスの場合⁽¹³⁾、第2の形態の典型は前期福鉄の場合⁽¹⁴⁾、第3の形態の典型は前期北鉄⁽¹⁵⁾、中後期の福鉄の場合⁽¹⁶⁾、第4の形態の典型は現在の北鉄⁽¹⁷⁾の場合として、それぞれ一応の整理が許されるであろう。

とくに、組合せ③および⑦は、現実には、存在の可能性がほとんど認められないので除外した。

つぎに、これら労使対抗関係の組合せと、そこにおける労働争議とを対応させて考察し、争議の性格的特質を摘出するとすれば、ほぼつぎのごとき状況が認められるのである。

〔I〕型＝組合せ——「前近代的経営精神」に対応した①～③——について。この場合③は除外される。

①争議類型。中小零細企業に発生する争議類型であって、一般的に、争議は、一揆的前近代的性格を示す。

団結権の承認、つまり労働組合結成要求をめぐる「組合承認争議」を一つの典型として捉えうる。なお、多くの「人権争議」的性格の争議が発生するのもこの場合である。そしてそれは、宣言的、法三章的労働協約を見る機会となることも注目さるべきであろう。

ここでは、一方で血盟的団結の精神と、他方で専制的非合理的経営精神との、直接的対抗の形をとるので、不当労働行為が随伴する。また争議行為に、コントロールのきかない非理性的な暴力的行為の発生が見られる場合がある。

「権利闘争」,「組合承認要求型争議」——初期福井県バスの場合⁽¹⁸⁾が典型的事例である。

②争議類型。①型の転化形態とも見られる。この類型は①と統合して捉えうるであろう。その争議も、労働者による経営方針（脱封建制）あるいは経営者の転換、退陣要求によって発生する場合が想定される。

「経営転換要求」争議——初期福井県バスの場合⁽¹⁹⁾が典型的事例である。

③争議類型。一般に組織運営のビジネス化は、一定の規模以上の物的基盤が用意されねばならない。その経営基盤に対して前近代的経営精神の温存は許されず、しかも労働組合側のみがビジネスユニオニズムを採用することはほとんど考えられない。したがって、この類型は形式的組合せのうえで可能だとしても、現実存在する余地がない。

〔II〕型＝組合せ——「擬似近代的経営精神」に対応した④～⑥——について。この場合は一般に労使関係の動揺、前近代性脱却過程を基盤として発生する労働争議として捉えねばならない。

④争議類型。これは①型、②型とほぼ類似の性格を持つ場合である。労働者の組織化が阻まれ、資本による完全な制圧の下にある場合が想定される。とくに親権的経営理念の支配に力点を入れて考察すれば、この④争議類型がえられるが、例外的現象と考えられ、①型、②型の特徴を示す。

「組合承認型」争議——第1次福鉄争議の場合²⁰⁾が典型的事例である。

⑤争議類型。経営者の親権的経営理念の残存に力点を入れて考察すれば、②争議類型となり、労働組合組織の官僚化に力点を入れるならば、⑧争議類型に近づくこととなる。

この場合は、労働組合が自成的団結権の主体たることの自覚にもとづく行動を展開する過程で発生する争議の類型である。労使間を規律する憲法ともいふべき「労働協約」＝非人格的な規範の確立を意味する＝の締結を主目的として発生する争議が典型的なものである。争議は労働協約の形態上ないし内容の整備を促進する契機となる。

なおこの類型の争議の特徴は、その争議行為に心情的な憎悪や疑惑、不信感の残存が認められることである。その根底において、なお血盟的団結の精神が認められ、ストライキ志向性ないし政治主義的な戦闘性が発揮される。この場合、労使関係の近代化が急速に進み、中間職制の排撃などを基調として、近代的経営者の登場を促すことになる。「経営者の交替」要求は経営革命を企図するものである。企業組織の近代化という物的基盤に適合的な経営方針、経営者の登場を労働者自らの課題としたことである。

「労働協約確立型」争議、「経営政策転換」争議——第1次福鉄争議²¹⁾、北鉄労組「協約闘争」の場合²²⁾が典型的な事例である。

⑥争議類型。⑤類型の亜種である。この場合は労働組合が先行的に組織形態を整備し、本質的には協調主義的リーダーシップに導かれるにもかかわらず、経営者に対しその外形的戦闘性に恐怖を感じさせるに至る。そこで資本により「企業再建」の名によって「協約改訂」ないし組合の「行儀直し」と称する組織攻撃が試みられる。それは労働者にとって反革命的行為と映ずることになる。かくて、労働者組織は革命の栄光の中（⑤類型争議経験）にあり、伝統的戦闘性を保持し、戦闘的経験主義に基づいて、その労務政策に強く抵

抗が試みられる。

その争議は、アンチ反革命闘争の性格をもち、かえって経営政策の転換＝経営者の交替・経営合理化の契機となる。同時に、労組側の組織分裂が発生する場合があることは、特に注目すべき現象であろう。

「労働協約防衛」争議——「組織防衛」争議——「68福鉄争議」²³⁾「北鉄争議」²⁴⁾の場合が典型的な事例である。

〔Ⅲ〕型＝組合せ——「近代的経営精神」に対応した⑦～⑨——について。この場合は経営の一定規模以上の基盤に適合して、労組の承認、団体交渉の制度化が許容されるものが想定される。資本によって、安定的な労使関係の継続が企図される場合である。

⑦争議類型。実存の可能性は、ほとんど考えられないので除外する。

⑧争議類型。この場合は、経営組織の近代化に対応して、労働組合の戦闘性、ストライキ志向性が温存されている。前近代性を脱皮した経営者は、経営の合理化方針を貫徹しようとし、労働協約改訂を企図するが、労働者には「反革命的」ないし経営方針の反動化と映じ、反合闘争として、労使が激突し、争議は激化する。時には、この過程で労組側の組織分裂が発生することも注目すべき現象である。形態上では⑤ないし⑥争議類型に近似する。とにかく、この類型の争議は、過渡的な特殊形態をとり、強烈な争議継続志向を発揮することに注目される。

「組織防衛」争議——「72福鉄争議」²⁵⁾の場合が典型的な事例である。

⑨争議類型。この場合は、労使ともに、組織の「経営」は、合理性＝即物的合理主義によってつらぬかれ、官僚制下に形成されたものである。「形式的」な労使対等関係の成立状態にある。もちろん、日本の場合、労働者の団結は「家産制的官僚制」的支配を特徴とする見解を念頭において考察する必要がある。が、一応のビジネスの精神の支配が認められる。労務管理制度の確立や情報にささえられ、団体交渉制度の確立とその機能の発揮が認められる。

したがって、ここでは紛争の原因が「経済要求」に集中し、経営合理化は、団体交渉事項から協議事項へ変じ、争議は条件闘争的争議の性格に

変ずる。その争議形態も、合理性こそが判断の基準であり、企業別次元で処理される傾向を示す。そのうえ企業別組織形態をとるため、争議の長期、激化（⑤，⑥，⑧類型に見る「泥沼闘争」など）は極力避けられることが特徴である。

「体制的」争議，「春闘」型争議が，この類型に入るべきものであろう。北鉄労組の現段階¹⁰⁰の争議，春闘における大手企業の場合がその典型的事例である。

これを要するに，労使を問わず，それぞれの組織の「経営」（ベトリープ）にあたっては，それぞれの行動主体をささえる精神的基調は，その物的基盤に適合的に，近代的合理性の採用の過程をたどる。が，経営の近代化過程は，概して資本がリーディングな立場をとりつつ，労・使組織の成熟のテンポは必ずしも合致しない。不協和現象を示し，不快な摩擦音を発する場合が極めて多いということである。ここに争議頻発と，争議形態の多様性が認められる背景を見ることができる。とくに注目すべきことは，労使それぞれの行動主体が近代化を目ざし，その精神的基調が転換を迫られる時点で，労使間の矛盾が一挙に噴出することも注目すべきことであろう。

ここで，先に見た争議を，労使対抗の中で発揮される精神的基調を指標として，さらに整理をすれば，大まかにつぎの4類型が想定される――

- (1) 非合理的（経営）↔非合理的（労働）
- (2) 非合理的（経営）↔ 合理的（労働）
- (3) 合理的（経営）↔非合理的（労働）
- (4) 合理的（経営）↔ 合理的（労働）

となる。ここで「合理」という場合は，組織の経営における「事象的」関係の成立を意味し，「非合理」という場合は，組織の経営における「人間的関係」の支配的形態を意味する¹⁰¹。

なお，(2)，(3)の場合に最も激しい不協和，摩擦現象が認められるということである。

とすれば，争議類型は，(1)の型を「一揆型」争議，(2)，(3)の型を「革命型」争議（「反革命型」を含む），(4)の型を「体制内闘争型」争議と，分類して整理されることとなる。従来の労働争議研究対象として，研究者に特別の注目を浴びるものは，(1)～(3)の場合が圧倒的に多い。

それはそれとして，こうした行動主体の精神構造は，経営の物的基盤によって規定され，それへ

の適合性をもたざるをえない。すなわち，資本の不断の蓄積過程（成長・集中化）を基底とする社会構造の変化過程，それに照応する当該企業体の特質（とくに「労働力構成」の特質に注目），そしてそれを基底にもつ労使関係の展開過程で，形成され変質することでもある。

したがって，こうした図式化は，錯綜し，不断の変化過程にある現実を，極めて単純化して把握する作業である。その作業に分析上の欠陥が伴うことはいうまでもなかろう。とはいえ，現象認識の装置として，何らかの有効性を発揮すると考えるものである。もし，上記のごとく労使対抗に視点を据えるならば，当該争議の「形態」上の特質，その「性格」の特質をより鮮明にしうるであろう。時には労働争議発生予見の可能性や争議展開過程で生ずるであろう問題点を，先取りする可能性もあると考えるのである。

なお本稿は，「総合研究労働争議研究会」（東京大学社会科学研究会）に所属した研究成果の一部をなすものである。

(1973・1・31)

註

- (1) 中山伊知郎『労使関係総論』（日本労働協会）参照。
- (2) 藤林敬三『労使関係と労使協議制』（ダイヤモンド社）。
- (3) M・ヴェーバー 大塚久雄・生松敬三訳「世界宗教の経済倫理序説」・『宗教社会学論選』（みすず書房）参照。
- (4)，(5)，(6) 米谷久義，前川清治『分裂から統一へ』（労働旬報社）。
- (7) 拙稿「北陸鉄道争議」。
- (8) 青山秀夫『ビジネスの擁護』（創文社）参照。
- (9)，(10) 藤田若雄『革新の原点とはなにか』（三一書房）および註(4)，(5)参照。
- (11) 拙稿「職場活動の成熟と再展開」（大河内・氏原・藤田編『労働組合の構造と機能』（東京大学出版会）。
- (12) 拙稿『労働組合運動論序説』（私家版）。
- (13)，(14)，(16) 註(4)，(5)，(6)参照。
- (15) 註(7)参照。
- (17) 拙稿『労働組合運動論序説』。
- (18)，(19)，(20)，(21) 註(4)，(5)，(6)参照。
- (22) 内山光雄『幹部闘争から大衆闘争へ』（労働旬報社）。

佐藤進稿「北陸鉄道労働協約闘争史」（「労働法律旬報」第284—285号）。

(23) 福井鉄道労働組合編『68春闘をめぐる福鉄争議』。

(24) 註(7)参照。

(25) 福井鉄道労働組合編『72年臨時給をめぐる鉄道全廃合理化の闘い』。

(26) 註(7)参照。

(27) M・ヴェーバー前掲書（註(3)）参照。