

## 井上雅雄先生の人と学問

木 下 順

「知識人がいだけ希望とは、自分が世界に影響をおよぼすという希望ではなく、いつの日か、どこかで、誰かが、自分の書いたものを自分で書いたとおりに正確に読んでくれるだろうという希望なのだ。」(エドワード・サイード<sup>1)</sup>)

はじめに

ある日、自宅に電話がかかってきた。畏敬する労働問題研究の先輩、井上雅雄さんからである。「立教の経済学部ではスタッフが退職する時に『人と学問』という文章を掲載することになっています。ついては貴方に執筆をお願いしたい」との主旨であった。

他ならぬ井上さんからの頼みである。単独で書かれた三冊の本も一応は読み通している。だが、その三冊のどれひとつとして、「読めた」という確信が持ててはいなかった。しかも、学界展望や書評を除けば、ほとんど論文を読んでこなかった。要するに井上さんの良き理解者ではないのだ。そこで、評者としてふさわしいと思われる先輩・同輩の名前を次から次へと挙げて推薦の弁を張ったところ、受話器の向こうからは、まるで落語「寝床」に出てくる長屋をまわってきた番頭さながら、「A氏は病み上がり」「B氏は転職先で多忙」「C氏は大作を準備中」「D氏は学長」「E氏は留学中」というふうに、それぞれの方のやむを得ぬ理由が目に浮かぶように伝えられ、皆たいへんなんだなあ、との思いが湧きあがってきて思わず受諾してしまった。

こういう次第なので、本稿は井上さんの学問に寄り添いつつ積み重ねてきた学識にもとづいて執筆されたものだとはいえ言えない。学問上の後輩として、これを機会に井上さんの作品に取り組んだ結果をご報告する、といった内容である。

本稿は、井上雅雄さんのこれまでの学問的人生を、青銅時代(1964~78年)、若手研究者時代(1978~91年)、「社会変容と労働」(1991~97年)、「文化と闘争」(1997年以降)の四つに分けて、時期を追ってスケッチする。(以下、敬称を略す。)

---

1) エドワード・サイード著、大橋洋一訳『知識人とは何か』(平凡社、1998年)、109頁。

## I 青銅時代 (1964～78年)

井上は北海道の高校を1964年に卒業して市ヶ谷の法政大学に入学し、「学生運動とその後は演出家を志して演劇活動に携わ<sup>2)</sup>」り、高校教師をへて26歳で大学院に入るまで、演出家志望の青年として彷徨した。

演劇青年の時代に、井上は劇団人間座や劇団青俳などに属し、寺山修司、蟹江敬三、竹内敏晴らとも交流した。この時期については、井上の回想記「私の青銅時代」をお読みいただきたい。

この十年は学問修業の時期ではないから、通常ならば省くべきである。しかしながら、井上自身が「その時代の熱気に満ちた嵐のような時間が、後に研究者として生きていく精神の構えを培ったのではなかったか<sup>3)</sup>」と述懐するように、このときに得たものが、後年に労働問題研究者として身に付けた学問的方法によって対象を把握する際の独特の視角を形成し、さらには三十年余りの研究の軌跡に深い影響を及ぼした。

したがって、「青銅時代」を学問形成の第一期として位置づけることによって、研究の全体像が見えてくる。それは優れて井上に独自のものである。したがって、労働問題研究という一分野の研究動向——技術革新・日本的経営など——に即して井上の業績を整理することは、か

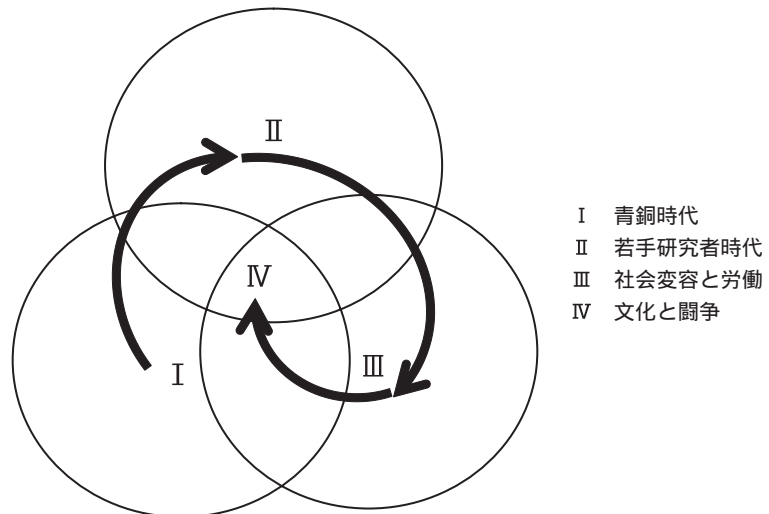


図 研究の軌跡

2) 井上雅雄「私の青銅時代」(『立教経済学論叢』(立教大学大学院経済学研究会編集)第75号, 2011年, 1頁。

3) 「私の青銅時代」, 1頁。

えて平板な把握に終わるおそれがある。テーマの発展に寄り添いつつ、精神の自己運動としてその研究歴を描き出すのが適切といえよう。

前の図は、この視角から、先の4つの時期区分に即して、井上の研究の軌跡を見通そうとしたものである。は演劇に熱中した「青銅時代」、は労働調査に沈潜した「若手研究者時代」、は労働問題を社会思想として考察した著書『社会変容と労働』に至る時代、そしては映画史に分け入った『文化と闘争』の時代である。この図は、本当は三次元で描いて、を頂点とした山の形にするべきなのだが、そうならないのは評者の力量不足による。

この図に示されるごとく、井上の守備範囲は広く、かつ、それぞれの作品の凝縮力は強い。およそ大学入学から十年余りの「青銅時代」こそ、そのような研究者・井上にとっての「私の大学」(ゴーリキー)であった。

\* \* \*

当初の夢であった演出家志望の挫折とともに、長期の「大学」生活を1974年に終え、立教大学大学院経済学研究科の修士課程を経て、東京大学大学院経済学研究科博士課程に入った。ここでも井上は経済学研究の分野で彷徨した。そこで本人の回想記よりも期間を少し長くとり、「青銅時代」を労働調査の道に進む1978年まで延長したい。

大学院ではもともと開発経済と中小企業論を専攻していた。学界デビューとなるのは、日本企業をはじめとする外国資本の台湾への進出とそのもとでの低賃金を基盤とした経済発展を取りあつかった論文<sup>4)</sup>である。(井上はこの研究分野において1996年と2008年にも論文を発表している<sup>5)</sup>。)

ところが、この論文を準備していた「博士課程も2年の頃」、指導教官であった隅谷三喜男に誘われて「労使関係調査会の中小企業班に加わ」り<sup>6)</sup>、「戸塚秀夫教授のもとで、それまでふれたこともなかった中小企業の労働争議の調査に携わる<sup>7)</sup>」ことになった。この出会いが井上のその後を決めた。

4) 井上雅雄「台湾 従属的發展構造の内実」、柴垣和夫編『世界のなかの日本資本主義』(東洋経済新報社、1980年)。

5) 井上雅雄「インドにおける日本的経営 自動車企業の企業間取引関係の特質」『立教経済学研究』50巻1号(1~22頁)1996年7月; Masao Inoue, "Small and Medium Scale Industry in India and the Model of Japan," in Konosuke Odaka and Yukihiro Kiyokawa, eds., *Small and Medium Scale Industry in India and the Model of Japan* (New Delhi, India: Allied Publisher, 2008)。

6) 「私の青銅時代」、3頁。

7) 井上雅雄『日本の労働者自主管理』(東京大学出版会、1991年)、305頁。

## II 若手研究者時代 (1978～91年)

### a. 徒弟修業

井上は、東京大学社会科学研究所を中心とする労働調査にどっぷりと浸かり、氏原正治郎、戸塚秀夫、兵藤釗、山本潔ら、いわゆる東大社研グループの薫陶を受けた。「私の青銅時代」でも紹介されているように、労働調査の世界では、先生から体系的に学ぶという意味での勉強はあまり重要ではなく、OJT（指導を受けながら調査すること）と独学（本を読んで自分で考えること）が教育の根幹であった。徒弟修業というべきスタイルは、大学では講義に出ず、卒業後も稽古場や舞台での「OJT」を積み重ねた井上の学びの作法に合っていたと思われる。

いわゆる東大社研グループの労働調査をごく大まかに跡づければ、1950年代中葉の京浜工業地帯調査によって大企業労働者の性格が明らかにされ、50年代末から60年代はじめにかけての一連の調査によって技術革新下の職場の変貌をつうじた大企業の構造変化が明らかにされた。この研究伝統が、70年代に入って、「日本の労使関係の高いパフォーマンス」の根拠を求めて「能率管理を含む生産システム論および人的資源管理論」に傾斜してゆく小池和男、神代和欣、津田真澄らの内部労働市場＝日本的経営論を中心とする流れと、高い競争力と裏腹の関係にある「労働組合の機能の低下」の原因究明に向かう戸塚、兵藤、山本らの労働調査とに、大きく分化しつつあった<sup>8)</sup>。

この世代の労働問題研究者のもとで1970年代後半から修業を積みはじめた院生たちの多くは、大学紛争の前夜あるいは渦中の運動経験者であった。そして彼らが直面した研究対象は、規模の大小を問わず、石油危機を契機とした不況のなかで雇用調整に苦しむ企業であった。たとえば、井上とよく議論を交わした仁田道夫や上井喜彦は、構造不況のもとでの鉄鋼業と自動車産業の代表的企業を主な対象として労使関係の実態を研究していた。

このような研究動向のなかで、井上は戸塚のもとで、石油危機を契機とした企業業績の不振のなかで70年代中頃から頻発していた中小企業の倒産争議を調査した。この分野の諸事例をはじめとして、およそ1980年から87年にかけて、広く中小企業の労使関係について精力的に論文を書きためた。

この時期の井上の主要な論文は、企業危機のもとでの対抗的経営参加の研究と、企業倒産のもとでの労働者自主管理の二つに分けることができる<sup>9)</sup>。

8) 井上雅雄「労働問題研究の現在1980～2000年 (3) 労働組合」『大原社会問題研究雑誌』504号、2000年11月、5頁。

9) このほかに、井上は「経営参加の社会的影響 労働者自主管理の日米比較」『労使関係の比較研究』(東京大学出版会、1993年)において、アメリカ合衆国の合板産業における労働者協同組合を取り上げている。これは、「株式を所有している一般の労働者 (= 労働者株主) が経営者、生産管理者、

対抗的経営参加とは、「自らの強い組合規制が経営危機を招来した構成因子の一つではないかとする自覚にもとづいて、危機克服の回路を経営側とともに探ろうとする動き<sup>10)</sup>」のことである。井上は全国金属に属する機械工場をはじめとする事例を分析した。それによって、本来は経営の領分であるはずの生産管理について積極的に発言することによって企業の存続と労働条件の維持を同時達成しようとする、労働者の営みを描き出そうとしたのである。

だが、中小企業の労働者の世界に分け入った井上が調査報告を処女作として世に問う際に選んだのは、経営権の掣肘を目指す対抗的経営参加ではなく、「労働者自身による労働の組織化」すなわち労働者自主管理の世界であった。(対抗的経営参加の事例は後に『社会変容と労働』第4章で取り扱われる。)

b. 『日本の労働者自主管理』(1991年)

東京の下町にアポロカメラ(仮名)という中堅機械工場があった。この会社が1977年の秋に倒産し、次いで破産宣告を受けたとき、全金(全国金属)に属していた労働組合が工場を占拠して自主生産を開始した。アポロカメラの労働者自主管理は、全国の組織労働者から支援を受けて販路を確保しつつも、電子化やオートフォーカスに向かいつつあったカメラ・メーカー間の厳しい競争のなかで苦闘した。

井上は1980年からこの倒産反対争議の調査を開始した。そして、1987年から「労働をいかに組織するか」と題する論文を勤め先の紀要に連載<sup>11)</sup>し、さらにそれを「圧縮・改稿」し序章や終章などを付して、1991年に『日本の労働者自主管理』として世に問うた。

この作品は、一般の労働調査報告と同じく、この全国的に注目を浴びたアポロカメラ争議を、労働調査の手法に即して、その背景から帰結に至るまで全体的に描き出している。だが、その光の当て方が井上独特である。というのは、労使関係それ自体を記述し分析するにとどまらず、「労働者がつくりだした世界」もまた考察の対象に据えられているからである。

私のみるところ、処女作を世に問うにあたって井上が提出したのは、「民主的なコミュニティーにおける真の組織原理は何か<sup>12)</sup>」という、資本主義と民主主義との矛盾に関わる根源的な

監督者および経理・販売などの事務スタッフを雇用し、企業経営の日常業務はこれら経営層に委ね、自らは互選によって選出した取締役会をとおしてその経営行動をチェックしながら生産作業に従事する」というものである。

10) 『日本の労働者自主管理』, 6頁。

11) 「労働をいかに組織するか——倒産下労働者自主管理の事例研究」『新潟大学経済論集』第45号, 1988年7月。この連載は同誌第48号まで5回にわたって続けられた。

12) Thomas C. Frenyear, “Man Power: the Major Portion of an Address Before the Electric Club, May, 1903,” *Electric Club Journal* 1 1 (1903), 木下順訳「翻訳: フレイヤー「マンパワー」」『国学院大学経済学研究』第40輯, 2009年3月, 12頁。フレイヤーは、カナダ・ウェスティングハウス社の営業部長であったが、この会社に代表される近代的企業のあるべき組織原理をこの講

問いであった。

デモクラシーと結社の問題は、古くはトクヴィルによって問題提起されている<sup>13)</sup>。またヴェーバーも、「ゼクテ」論文などにおいて、この問題に深い考察を加えている<sup>14)</sup>。井上は、この古くて新しい問いに対する答えを、アポロカメラ争議において自主管理を闘った労働者集団のなかに求めようとしたといえよう。その意味で、本書は厚みのある蓄積をもつ日本の労働問題研究において、人類史をつらぬく原理的な問いを提起した希有な作品として記憶されるべきである。

労働者自主管理とは、すべての経営意思決定権限を労働者が全面的に掌握する事態に他ならない。企業倒産という事態のもとで、株主から選任された役員がその機能を停止し、そのもとで「命令する - 命令される」という関係が突然に消滅してしまった。この自由なコミュニティという客観条件のもとで、労働者たちは自らの手によって工場労働を組織化することができるはずであった<sup>15)</sup>。

アポロカメラの労働者自主管理集団の社会関係を調査するにあたって、井上は、

強靱な労働組合運動の担い手として抵抗の論理を深く内面化して生きてきた労働者たちが、自ら工場運営の担い手として秩序形成の主体となったとき、いかなる困難に直面し、それをどのように処理しあるいは処理できなかったか、そのもとで労働者たちの意識と行動様式そして相互の社会関係を規律していた原理はいかに変化し、あるいは変化しなかったのか、それを規定した要因は何か<sup>16)</sup>

という問いを立てた。そして、これらの問いに答えるために、「労働者たちの試みに深く内在し、その動態的世界を内的統一性をもったものとして分析的に再構成しながら、そこに貫かれている論理を抽出<sup>17)</sup>」することに意を用いた。そうして「組合リーダーと労働者たちが、何を、

演で説いた。木下順『アメリカ技能養成と労資関係——メカニックからマンパワーへ』（ミネルヴァ書房、2000年）第7章。

13) トクヴィル著、松本礼二訳『アメリカのデモクラシー』全4冊（岩波文庫、2005年～2008年）。原著は Alexis de Tocqueville, *De la démocratie en Amérique* (Paris, 1835, 1840)。

14) マックス・ヴェーバー著、安藤英治訳「アメリカ合衆国における“教会”と“ゼクテ”」、マックス・ウェーバー『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の（精神）』（未来社、1994年）所収。原著は Max Weber, “‘Kirchen’ und ‘Sekten’ in Nordamerika,” *Christliche Welt*, 20. Jg., Nr. 24.

15) 私が本書を最初に読んだとき、中央ヨーロッパにおける再洗礼派の運動を論じた倉塚平の『異端と殉教——宗教改革における心情的ラディカリズムの諸形態』（筑摩書房、1972年）およびニューヨーク州北部の信仰共同体を取り上げた『ユートピアと性——オナイダ・コミュニティの複合婚実験』（中央公論社、1990年）を想起した。

16) 『日本の労働者自主管理』、11頁。

17) 『日本の労働者自主管理』、14頁。



どのように考え、いかなる欲求いかなる意図のもとにどのように行動したか、そしてその意図・その行動を規定したものは何か<sup>18)</sup>」を明らかにしようとした。

調査をつうじて浮かび上がったのは、困難な闘いのなかで労働者たちが「日常の語らいや時としての反目をとおして」作り上げた、共同性の空間であった。

「労働の場が人びとが心的に交響しあう感情空間へと転成したのは、このような条件のもとであった。日常の心的交流をとおして、彼らは他人の苦痛や思惟、想像のリアリティを自己の内面のもとして実感するようになったのである。かくして、毎日工場に出てきて仲間に見えること自体が楽しみとなり、目的となったとき、あるいは職場が一つの表情をもつようになったとき、人びとにとって職場は、もはや単なる労働の場ではなくなる。自我の奥深い欲求を満たし、そこに自らを投企し、アイデンティファイできるものとしてアポロカメラの闘争が成り立ちえたのは、まさに人びとが自主管理のもとで開拓し創出した職場におけるこの共同世界に支えられたからなのである<sup>19)</sup>。

だが、このユートピアのような職場を内包していたのは、信仰共同体でもなければ祝祭空間でもない。激しい技術革新の波に洗われつつあるカメラ業界で弱小メーカーとして苦闘する経営体であった。同業他社と競いつつ、新製品を開発し、設計し、製造し、販路を確保し、それなりに収益を上げて将来のための内部留保も積み立てなければならない。経営体としての営みをつうじて徐々に明らかになっていったのは、この労働者自主管理集団が、歯を食いしばって経営・管理・生産に従事する男性労働者および独身女性労働者と、ややもすれば労働を手段視しがちな既婚女性パート労働者との、亀裂を内包していたことである。そして、この溝が埋められることはついになかった。

自由には責任が伴う。だが「弱者の保護を目的とした組合の論理は、期せずして強い者＝意欲的な者や有能な者の排除をもたらす傾向を内在させ」ていた。「民主主義的な意思決定が生産効率の上昇に直ちには連動せず、生産計画の達成を支えているのが職場責任者たちを中心とした過度労働にある」——これがアポロカメラという経営体の実態であった<sup>20)</sup>。

こうして、平等主義の理念のもとに自主生産を開始した労働組合は、活動を終結するにあたって、「闘争と生産に対する参加度を基準にかなり大幅な収入差をもたらす<sup>21)</sup>」格差をとまなう解決金を、メンバーに支払うことに決めた。平等主義が「成果主義」に屈したのである。さらに、自主生産の目的であった会社再建には成功したものの、再建されたのは、労働者を被管

18) 『日本の労働者自主管理』、14頁。

19) 『日本の労働者自主管理』、270頁。

20) 『日本の労働者自主管理』、282-284頁。

21) 『日本の労働者自主管理』、283頁。

理者として位置づける、ありふれた営利企業であった。

アポロカメラの事例は、「民主的なコミュニティにおける真の組織原理は何か」という根源的な問いに対して有効な回答を示しはしなかった。けれども、「労働者が工場経営の責任主体となったときに超克を迫られた課題の性格を明らかにすることをとおして、一般大衆が権力を掌握した場合の可能性と問題点<sup>22)</sup>」を考える手掛かりを数多く提供した。

終章において井上は、アポロカメラ争議のケーススタディーを「産業民主主義の文脈から検討することによって、労働者自主管理が克服を迫られている固有の課題がいかなるものであるかを吟味<sup>23)</sup>」し、さらに「労働者自主管理の日本労使関係上の位置を日本の労働者の秩序意識とかかわらせて検討<sup>24)</sup>」している。それは井上による日本的労使関係論である。

欧米の経営が企業横断的な労働組合を交渉相手として労使関係を展開しているのに対して、日本の経営は「労働者を職制機構を媒介に従業員として直接把握<sup>25)</sup>」したうえで、労働組合を承認した。こうして職制機構と重なりあったために、日本の労働組合は、その機能を一途に追求して規制力を強めれば強めるほど、「職制機構の形骸化をとおして事実上職場支配をもたら<sup>26)</sup>」す。その結果、職場規律が弛緩し生産性が低下ないし停滞して、企業間競争に後れを取る。そればかりでなく、さらには「外注政策や生産計画など経営の根幹にふれる領域に立ち入らざるをえなくなり、その結果他の経営悪化の諸要因と連動して自己の存立自体を掘り崩す企業倒産を呼び込む一因子となる<sup>27)</sup>」。この事態を回避するために、多くの労働組合は経営にたいする規制の手を緩め、ついには労使協調を徹底して「経営内部への包摂」の道を歩まざるをえない。あるいは逆に経営危機に直面して規制を徹底させ、アポロカメラのように労働者自主管理に突き進まざるをえない。日本の労働組合は、このようなジレンマを抱えている。

井上は、さらに進んで、このような独特な労働組合運動の軌跡をもたらした根拠を、近代日本の労働史に求めた。欧米の労働者は、まずは熟練を梃子として、階級的自立を果たした。つまり、万人の万人に対する闘争の場である市民社会の中で、熟練の所有を資格要件として社を結び、その構成員となることによって市民としての社会的認知を獲得しようとした<sup>28)</sup>。それに対して近代日本においては熟練が結社の組織原理として機能しなかった。

その理由を、井上は、前近代の職人組織においてクラフト規制が脆弱であったこと、明治以降も職業教育制度が学理を身につけた熟練労働者の養成に貢献しなかったこと、日本社

22) 『日本の労働者自主管理』, 10頁。

23) 『日本の労働者自主管理』, 281頁。

24) 『日本の労働者自主管理』, 281頁。

25) 『日本の労働者自主管理』, 293頁。

26) 『日本の労働者自主管理』, 291頁。

27) 『日本の労働者自主管理』, 291-292頁。

28) たとえばイギリスの職能別組合(クラフトユニオン)がその例である。小野塚知二『クラフトの規制の起源——19世紀イギリス機械産業』(有斐閣, 2001年)。



会に支配的な位階秩序的価値体系の三点に求めている<sup>29)</sup>。

熟練にもとづく結社を確立できなかった結果、労働者は社会のなかで一人前の市民として認められなかった。それゆえに、日本の労働者は「社会の蔑みのまなざしを内面化し、それ故に差別に敏感で、いきおい平等主義的志向を強めざるを得<sup>30)</sup>」ず、この劣等感の裏返しとして、「個々人の能力と才覚とをもってする権力への志向性を強く帯び<sup>31)</sup>」る存在となった。

日本の会社は、屈折した立身出世主義ともいうべき捻じ曲がった下層意識を示す労働者の裡に潜むこの「階級脱出 = 平等主義的志向の可燃性を、したがってまた、かれらのうちにひそむ権力への意志<sup>32)</sup>」を鋭く嗅ぎ取り、「下位レベルの生産管理にかかわる意思決定権限の職場への分散やQC活動などによる現場参加システム、密接な労使コミュニケーションによる情報の共有」などの「すぐれて対象内在的な統合策<sup>33)</sup>」をつうじて、労働組合運動の中軸となっていた職場のリーダー層を取り込み、安定的な労使関係を築くことに成功した。これを私なりに言い換えれば、とりわけ敗戦後、日本企業は立身出世主義の内部化に成功したのだといえよう。

こうして、日本の労働組合は、一方で「利害の共有を基礎とした企業経営のパートナー<sup>34)</sup>」に踴躍しつつ経済利益を追求するか、さもなくば、真の組合機能を発揮して「不可逆的に経営の管理・運営の領域に突き進み、経営の支配権そのものを脅かさざるをえない<sup>35)</sup>」というジレンマを抱えるに至ったのである。

倒産反対争議 = 労働者自主管理の事例研究をつうじて日本の労働者、労働組合、さらには労使関係の特徴をつかんだ『日本の労働者自主管理』は、文字どおり井上のマスターピース——自立した研究者となったことを示す作品——であった。

\* \* \*

ところで、研究者としての井上は、労働問題研究のメッカというべき「東大社研グループ」の俊英として出発しながらも、同期の研究者たちとは異なる研究経歴を辿ることになる。また、中枢的教育と周辺的存在の両面を併せもったこの文筆家は、書評や学界展望や自著へのリプライにおいて、他の研究者をたじろがせるほどの鋭さを発揮してもいる。本稿は単独で書かれた三冊の著書を取り上げ、これら「小さな」業績には立ち入らないので、ここでひと言、書き留めておく次第である。読者諸賢には、本号巻末の業績一覧のなかから、興味を持たれた論稿を一読されることを奨めたい。

29) 井上がこの点を最も詳細に論じているのは、「中小企業の労使関係像——労働者のエートスからの接近」土屋守章・三輪芳朗編『日本の中小企業』（東京大学出版会、1989年）第8章である。

30) 「中小企業の労使関係像」、152頁。

31) 『日本の労働者自主管理』、295頁。

32) 「中小企業の労使関係像」、153頁。

33) 『日本の労働者自主管理』、295頁。

34) 『日本の労働者自主管理』、293頁。

35) 『日本の労働者自主管理』、292頁。

さて、日本の社会と労働者の特徴を上のように把握した井上は、アポロカメラ支部が属した全国金属労働組合の上部団体・総評（日本労働組合総評議会）の解体過程を明らかにする研究を開始した。これには、次のような偶然が作用したと思われる。

### Ⅲ 「社会変容と労働」（1991～97年）

『日本の労働者自主管理』をとりまとめつつあった1990年、およそ40年にわたる総評の歴史を編纂する企画が、高木郁朗を主査として立ち上がった。その前年に連合（日本労働組合総連合会）へと発展的に解消した総評は、1970年代まで日本で最大のナショナルセンターであった。この編纂事業に井上も誘われて参加し、平井陽一とふたりで膨大な通史の執筆を分担した。通史は「五年きざみの章に機械的にわけ、できるだけ客観的に、最大限時間的経過を追って叙述する<sup>36)</sup>」というスタイルがとられた。三井三池争議に造詣の深い平井が1950年代と60年代を、そして井上が1970年代と80年代を担当した。

『総評四十年史』が出版された翌年（1994年）、井上は『大原社会問題研究雑誌』に「社会変容と労働組合」を発表した。対象とする時期はおよそ1970年から90年である。これをもとに1997年、大著『社会変容と労働——「連合」の成立と大衆社会の成熟』が上梓された。

『社会変容と労働』の課題は、「総評型労働組合運動の終焉の根拠とその意味を、70年代後半以降の日本社会の変容の歴史的コンテクストのうちに探る<sup>37)</sup>」ことにある。本書は、序章を除いて5つの章からなるが、それらは次の3つの部分に整理することができる。

#### a. 労線統一運動と経営合理化（第1章～第3章）

第1章から第3章までは二次にわたる労働戦線統一運動を中心とした総評労働運動の軌跡が描かれる。これは井上の執筆した『総評四十年史』の通史の後半部分と時期的に重なっている。

貿易や資本の自由化が始まった1960年代後半、開放経済体制の影響を最も大きく受けた大手民間企業の労働組合のなかに、雇用や年金など公共政策について対案を作成して政策要求すべきだと考える指導者たちが現われた。彼らは1970年代初頭に同盟系などの組合指導者と連携して新しいナショナルセンターを樹立しようとした。他方、同じ総評系であっても、争議権などを剥奪されていた官公庁の労働組合にとっては、労働基本権を回復することが先決問題であった。このような優先課題のズレがおもな原因となって、第一次労働戦線統一は暗礁に乗り上げた。

だが、1970年代後半に、総評と同盟の民間有力単産を中心として、再び労働戦線統一運動が開始された。石油危機に続く低成長のなかで雇用危機が生じ、賃上げ闘争も難しくなったため、

36) 高木郁朗「あとがき」、『総評四十年史』編纂委員会編『総評四十年史 第二巻』（第一書林、1993年）所収、引用は777頁。

37) 井上雅雄『社会変容と労働——「連合」の成立と大衆社会の成熟』（木鐸社、1997年）、8頁。

政策課題への取り組み（政策・制度闘争）の意義が広く共有されるようになっていた。総評系の民間労組は、同盟系をはじめとする労組と「政策推進労組会議」などの活動をつうじて信頼関係を築いてゆき、ついに連合を生み出した。連合の誕生によって総評が消滅したことは、「独自の価値観と行動様式をまとった労働者階級が、日本社会において存立する余地を失った」こと、すなわち「日本における「階級的」労働組合運動の終焉<sup>38)</sup>」を意味する。

井上は、これら二次にわたる労線統一を、合理化に対する労働組合の対応を軸に分析した。左派系の組合は、絶対反対のスローガンを掲げて合理化に抵抗したものの、「職場の実態に応じた有効な対策を打ち出しえなかったがために、結局経営側に「押し切られ」てしまった<sup>39)</sup>。国鉄ではマル生運動（生産性向上運動）をめぐる闘争に勝利したものの、それにひき続くストライキ・スト参加者処分・抗議ストという悪循環のなかで、職場規律が崩壊していった。言い換えれば、国労はイニシアティブを発揮する絶好の機会を手にししながら、「真にフェアで平等な労働者の職場秩序の構築に失敗した<sup>40)</sup>」のである。その結果、サービスの質が低下してしまった。スト権の奪還という、それ自体は真っ当な要求を掲げたスト権ストは、利用者を味方につけることができず、当初の目的を果たせぬまま、敗北に追い込まれた。

スト権ストは、市場というシグナルをもたない公的企業体において、労働組合が客観情勢を読めずに暴走してしまったケースである。これに対して民間企業においては、環境変化のシグナルを経営がいち早く解釈し、合理化などをつうじて迅速、的確に対応しようとする。労働組合は組合員の利益を護るために合理化を制約したり抑止したりするが、意図せざる結果として、その企業さらには国民経済の競争力低下を招いてしまう。この連鎖は、とりわけ企業別の組織形態をもつ日本の労働組合において、その行動を強く制約する。戦後日本の労働運動史のなかで、合理化反対を掲げてストライキに入った民間企業の労働組合のなかから、ストの長期化にともない反対派が現われ、組合分裂や執行部の交替に至ることが多くあった。その理由のひとつは、「組合員がストライキに対する市場の応答を考慮したがためであった<sup>41)</sup>」。こうして石油危機後の深刻な不況のなかで、総評指導部すら、1970年代末には「合理化絶対反対」の方針を、事実上取り下げるに至った。

同じ総評傘下の民間組合のなかでも、大手組合とことなり、全国金属に集う中小企業の労働組合は、合理化が大手ほど進んではいなかったこともあって、官公労と同質の組合運動を展開していた。しかし、石油危機後の不況とME（マイクロ・エレクトロニクス）革命は、中小企業の労働組合に苦しい闘いを強いた。井上は第4章において、その中から生み出された争議戦術を明らかにしている。これは、若手研究者時代に取り組んだ研究課題のうち『日本の労働者

38) 『社会変容と労働』, 8頁。

39) 『社会変容と労働』, 49頁。

40) 『社会変容と労働』, 408頁。

41) 『社会変容と労働』, 199頁。

自主管理』では取り扱わなかった、対抗的経営参加の意味を検討することであった。

#### b. 対抗的経営参加 (第4章)

全国金属はME革命の最中、1984年に従来の合理化反対闘争方針を転換した。不況下で合理化を強力に規制すれば、経営危機を招き、企業を倒産に追い込むことになる。この可能性を認めた全金は、一転して「企業基盤を確立させる」ことによって「合理化を出させない」という闘争方針を採択した<sup>42)</sup>。この方針を貫くためには、労働条件の維持・改善という伝統的な労働組合機能を維持しつつも、さらに大胆に、経営権に挑戦する必要があった。具体的には「雇用、労働条件、仕事のあり方に大きな影響を与える企業の動向、経営内容について、日常的に監視とチェックを強め、労働組合として提言と介入をしていくこと<sup>43)</sup>」が課題となった。

井上は第4章で全金による対抗的経営参加を取り上げた。そこでは、たとえばQC活動(小集団活動)すらも「職場要求を先取り解決してゆく機能を持って<sup>44)</sup>」いるものと捉え返され、それに対抗して労働組合が労働内容の充実や技術革新への適応策を自ら提案すべきであるとの方針が打ち出された。

全金支部のひとつである熊本県のK電子工業労働組合は、このような方針のもとで、「QCサークルを労働組合活動の中に組み込み、組合員たちに「労働者は仕事のプロとして品質や生産性について見識を身につけ、企業のいかなる問題についても自分達の問題として明確な対策を進める事が社会的責任である<sup>45)</sup>」と呼びかけた。組合は経営管理組織の改革や新工場の早期着工、新製品開発、外注品の内製化などの改革を経営に要求した。これは、会社を株主や経営者一族に属する存在と見ていた、それまでの観点を捨てて、会社を自分たちが生活費を稼ぎ出す「経営体」だと見做すようになったことを意味する。

組合による介入は、人事における経営権の基軸である査定を全廃させるところにまで及んだ。その根拠は、優秀な者や貢献度の高い者も周りの協力があってこそその好成績であり、また逆に著しく劣る者も上司の力不足や配置の誤りによるものかもしれない、というものであった。そのうえで、問題が起これば組合が自ら教育訓練と職場規律の維持に当たると請け合った<sup>46)</sup>。

査定をめぐるこの組合の取り組みは、本書のなかでとりわけ印象に残る事例であるが、井上は、このような事例があくまで「経営管理の専門化・精緻化」が相対的に遅れている中小企業におけるものであることを指摘して、全金の経営対抗的な労働運動を特殊な事例として取り扱っている<sup>47)</sup>。

42) 『社会変容と労働』, 235頁。

43) 『社会変容と労働』, 246頁。

44) 『社会変容と労働』, 250頁。

45) 『社会変容と労働』, 255頁。

46) 『社会変容と労働』, 261頁, 注17。

47) 『社会変容と労働』, 260頁。

\* \* \*

第4章までの叙述は、「運動を構成する主要なアクターの記録された発言・文章、組合大会の議案書とその議事録および各種会議の議事録あるいは意識調査の結果など<sup>48)</sup>」を解説することによって行なわれている。井上は、資料に即して運動の論理をトレースすることによって、石油危機後の不況と合理化が進展するなかでの各レベルの労働組合運動を「主導しあるいは支えたアクターの思想と意識と行動の内実に迫ろう<sup>49)</sup>」とした。

これに続く第5章と終章において、井上は総評型労働運動の変貌を「根底から規定していた<sup>50)</sup>」日本社会の変容を取り上げる。それは1960年代に「ドラスティックな生活構造の変容<sup>51)</sup>」のなかで「緒を開かれ」、「70年代後半から80年代にかけて急速に進行した<sup>52)</sup>」

### c. 労働者階級の終焉 (第5章・終章)

第5章「社会変容と労働」および終章「「日本」という現象の危うさについて」は、総評の労線統一問題と全金諸労組の対抗的参加の根拠を「日本社会の変容 = 大衆社会の成熟<sup>53)</sup>」に求め、多様な視野から考察を加えている。

先ほど、1960年代を起点として、とりわけ70年代後半から80年代にかけて、日本社会は大衆社会の成熟という大きな変容のうねりを潜り抜けたと述べた。だが、これは日本に限ったことではない。そこで井上はイギリスにおいて1950年代から60年代にかけて展開され、80年代に再燃した労働者の「ブルジョア化」仮説をめぐる論争を比較の対象として取り上げる。

この論争で明らかになったことを手短かに述べれば、イギリスにおいては、1980年代になっても「階級社会の実在が、生活水準の向上やレジャー活動を含む多様な消費生活の享受にもかかわらず、労働者をして階級的アイデンティティを手放させず、そのミドルクラス化を阻んでい<sup>54)</sup>」た。イギリスの労働階級は経営・管理層となって中産階級に移行する同僚を「仲間からの裏切りとし、その手段である教育 = 学校に対抗的な文化を育<sup>55)</sup>」むような環境のもとで生きてきた。

このイギリスに対して、戦後日本の労働階級は、とりわけ総評系労働組合に典型的な反合理化運動にみられるような経営対抗的な運動を展開したが、彼らですら、1970年代から80年代にかけての社会変容のうねりに正面から立ち向かうことはほとんどできず、最終的には「協調的

48) 『社会変容と労働』, 9頁。

49) 『社会変容と労働』, 9頁。

50) 『社会変容と労働』, 14頁。

51) 『社会変容と労働』, 7頁。

52) 『社会変容と労働』, 14頁。

53) 『社会変容と労働』, 8頁。

54) 『社会変容と労働』, 281頁。

55) 『社会変容と労働』, 373頁。



労働組合運動のいわば社会的正当性を確立せしめ<sup>56)</sup>」る結果となった。

しかし、労働運動の主流となった協調的組合にしても、1970年代の労働者意識調査が明らかにするところによれば、「労働者の価値観、生活様式、日常の行動を深く規定し梓づけるほどの力をおよそもってはならず、むしろ逆に……組合員の組合離れが顕著であ<sup>57)</sup>」って、そこでは個人主義的価値観が支配的であった。この点に着目すれば「日本の労働者は……ミドルクラスに強く傾斜した新しいタイプの労働者として特徴づけることができよう<sup>58)</sup>」。言うなれば「日本の大手企業を中心とする労働者は……“組織されたミドルクラス”<sup>59)</sup>」なのである。彼らは「ほとんど倫理的な性格をさえ帯びているほど」仕事に対して積極的であり、「強く競争意欲を内在させ」、その結果、「仕事への自我包絡を通じての昇進が社会的アイデンティティの源泉となっている<sup>60)</sup>」。

かくして、1970年代後半から80年代にかけて、「日本の労働者の基幹部分」からは、労働階級としての意識がほとんど消失してしまった。

では、その歴史的根拠はどこに求められるだろうか。確かに、「高度成長をとおして手に入れた「豊かな」生活の充実が、[不況と低成長で——引用者]奪い取られていくことへの不安とおそれ」や「私的生活のための熱病のような消費行動<sup>61)</sup>」は、日本の労働者の意識と行動に変容をもたらした重要な背景要因ではある。しかしそれだけでは原因を充分には説明できない。組合員大衆の意識の変容を生み出した、より深い理由は、「日本」という現象の危うさ」（終章のタイトル）に求めなければならない。

井上は言う。「明治近代以降の日本社会が、1980年代初葉に築き上げた」のは、「自己努力による平等主義的社会<sup>62)</sup>」であった。

トマス・スミスが明らかにしたように、日本の労働者は経営者に対して「人間としての認知の要求 = 人格承認要求<sup>63)</sup>」を長きにわたり突きつけてきた。この要求が実現された結果、生産においても消費においても、日本の労働者は「人格」として尊重されるようになった。そして人格が承認されたことを前提として、日本の労働者は自己努力による豊かさの追求をつうじて

56) 『社会変容と労働』、8頁。

57) 『社会変容と労働』、312頁。

58) 『社会変容と労働』、316頁。

59) 『社会変容と労働』、322頁。

60) 『社会変容と労働』、291-292頁。

61) 『社会変容と労働』、7、77頁。

62) 『社会変容と労働』、403頁。井上はこの論点について、前掲「中小企業の労使関係像」、および「失われた40年——戦後労働の精神史」『立教経済学研究』第64巻第1号、2010年8月で詳しく論じている。

63) 『社会変容と労働』、403頁；トマス・スミス著、大島真理夫訳『日本社会史における伝統と創造——工業化の内在的諸要因1750-1920年』(ミネルヴァ書房、1995年)、275-276頁。原書はThomas C. Smith, *Native sources of Japanese industrialization, 1750-1920* (Berkeley, Cal.: University of California Press, 1988)。



平等主義を達成した。が、それは「相互扶助」=連帯による平等主義の実現」を達成したスウェーデンとは対極的な、労働者の自己努力による平等主義への途であった。日本的な平等主義の実現は、それゆえ、成功すればするほど連帯による平等主義の機関である労働組合の土台を掘り崩すこととなった。かくして、「総評の解体とは、高度成長を起点とする日本社会の変容の相を、その身体と精神に深く刻み込んだ日本の労働者像の変貌の帰結にほかならなかったものであり、労働戦線の統一とは、このような事態の総体に対する、日本の労働組合にとって残されたたった一つの対応策であったのである」<sup>64)</sup>。

\* \* \*

『社会変容と労働』は、「1970年代以降の社会変容のうねりを真剣に受けとめた主体の変容」を、総評というナショナルセンターのレベルで描き出した作品である。その意味で、これは1970年代における「大衆の転向」(谷川雁<sup>65)</sup>)を労働組合運動の変貌をとおして描き出した作品であるといえよう。

井上は1970年代の前半を演出家志望の青年として、後半を大学院生として過ごした。その意味で本書は、井上の青銅時代を、日本近代史とりわけ昭和末期の歴史のなかに位置づけようとした作品でもある。『日本の労働者自主管理』の第5章が工場を占拠した労働者たちの労働と生活をめぐるドラマを描き出したとすれば、『社会変容と労働』の終章は「大衆の転向」の諸相を組織労働者の思想と行動の分析をつうじて明らかにしたものと見えよう。

#### IV 「文化と闘争」(1997以降)

井上は若き労働問題研究者として、中小企業の労使関係の実態調査に携わった。調査結果を本としてまとめるにあたり、まず、企業倒産のために同族経営者に代わって労働組合が経営責任を負うようになったアポロカメラの事例を、『日本の労働者自主管理』にまとめた。そこでは、生産過程、労働組織、労働条件など労働問題研究の枠組に沿ったトピックにとどまらず、さらに踏み込んで、自主管理に携わる「労働者たちの試みに深く内在し……そこに貫かれている論理を抽出」しようとした。井上はこの労働者管理の事例を、激しい企業間競争にさらされた経営体において民主的なコミュニティを構築しようとする営みとその挫折として冷徹に分析した。

中小企業の労働運動の可能性として井上が追求したもうひとつの領域は、対抗的経営参加とよばれる、労働組合機能の積極的な展開であった。1970年代から80年代にかけて、全金傘下の労働組合のなかに、企業基盤の構築に積極的に関与しつつ経営への発言権を強化する事例があった。井上はそれらの事例をていねいに跡づけ、職場の労働者による蚕食的な労働組合機能の

64) 『社会変容と労働』, 404-405頁。

65) 谷川雁 『賢治初期童話考』(潮出版社, 1985年), 2-7頁。

展開として分析した。だが、この事例を『社会変容と労働』のなかの一章としてまとめるにあたり、大企業に比べて経営管理が相対的に遅れている中小企業における事例として限定的に位置づけた。新しい時代を切り拓くものとして称揚することを禁欲したのである。

これら二冊の作品がまとめられたのは、戦後日本において階級闘争的な労働運動が衰退し、その屍のうえに形成された「日本的労使関係システム」が、国の内外を問わず、企業経営のモデルとなりうるのだと広く喧伝された時代であった。それは、経営側の圧倒的な優位の下、「信頼関係」に裏づけられて生産性の向上に労使ともに励む労使関係が、多くの人びとにとっで厳然たる既定事実となった時代にほかならなかった。

思うに、20世紀末葉の「冬の時代」の中で、井上は自らの研究を振り返りつつ、「はたしてこの時代に労働問題研究は成り立つのだろうか」という根源的な問いに直面したのではないだろうか。研究の修羅場にあつて、根源的な問いを回避できる場所に逃げ込むことも筆を折ることもしなかったことが、研究者・井上の真骨頂である。本来ならばこの間の経緯を書き記すことが「人と学問」執筆担当者の義務ではあるが、井上の学問形成をつぶさに知ることがなかった私としては、学会などで接した静かな佇まいと情熱を内に秘めた語り口を思い起こしつつ、この時期の井上の苦悩がいかに深かったかを想像するばかりである。

いま、敢えて後知恵的な発想で言うならば、この時期の井上には2つの研究展開の可能性があったのではないと思われる。第一に、『社会変容と労働』で取り上げた対抗的経営参加の世界に投企し、第一作『日本の労働者自主管理』でそうしたように、その可能性を描き切ることである。先に述べたように、井上はこの方向に進むことを禁欲した。第二に、論文「中小企業の労使関係像」で描いた世界を再び取り上げて、職場のリーダー層の経営による包摂を基軸とする労使関係の構築過程を歴史的に研究することである。

井上が選んだのは、これらのいずれでもなく、第三の途ともいべき労働と芸術とが交錯する前人未踏の領域であった。後に『文化と闘争』としてまとめられる東宝争議の研究がそれである。

本稿は最後に、この『文化と闘争』を紹介する運びになるのだが、これにプロローグをつけ、その冒頭にフランスの思想家アレクシ・ド・トクヴィルを登場させたい。というのは、井上は第一作『日本の労働者自主管理』と第二作『社会変容と労働』において、ともにトクヴィルの大著『アメリカの民主主義』の一節をエピグラフに掲げているからである。またトクヴィルは、人びとの社会的な結びつきについて深く考察した思想家でもあるからだ。そして、井上の研究歴に寄せる、アメリカ史研究者としての私の思い入れも、このプロローグには込められている。

\* \* \*

アメリカ合衆国を1831年から32年にかけて旅行したトクヴィルは、フランス革命直後に制定されたル・シャプリエ法によって結社の自由を禁止し中間団体を排除した母国を再生させるための原理を、大西洋のかなたにある若き共和国のなかに見出した。「アメリカ人が市民生活の

中で行う結社の利用について」(第二巻第2部第5章)において、トクヴィルはこう書いている。

アメリカ人は祭りの実施や神学校の創設のために結社をつくり、旅籠を建設し、教会を建立し、書物を頒布するため、また僻遠の地に宣教師を派遣するために結社をつくる。病院や刑務所や学校もまた同じようにしてつくられる。ついには一つの真理を顕彰し、偉大な手本を示してある感情を世間に広めたいときにも、彼らは結社をつくる。……私はアメリカで正直なところそれまで想ってもみなかったような結社に出会い、合衆国の住民が手段を尽くして共通の目標の下に多数の人々の努力を集め、しかも誰もを自発的に目標の達成に向かわせる、その工夫にしばしば賛嘆の声を上げた。……このように地上でもっとも民主的な国はまた共通の欲求の対象を共同で追求する技術に今日もっとも習熟し、この新しい知識をこの上なく数多い目的に適用してきた国である。このことは偶然の結果だろうか、それとも結社と平等の間には必然の関係が事実あるのではなからうか<sup>66)</sup>。

今からおよそ180年も前に外国人として訪れたトクヴィルの見出した伝統は、アメリカ合衆国の深層を地下水脈のように流れている。その水脈は南北戦争後、生産手段の所有の有無を問わぬ「生産者階級」の知的・経済的向上を目指す労働騎士団を生み出し、そのなかから熟練を組織原理とするアメリカ労働総同盟(AFL)がスピリアウトし、その後、資格としての熟練という組織原理をもたない新来の移民労働者たちもまた、地域社会(移民コミュニティ)と工場社会を基盤としつつ、1930年代に産業別組合会議(CIO)を創り出した。その歴史は、井上の描き出す日本の労働史とは似ても似つかぬもののように見える。

アメリカ合衆国は、組織率こそ高くないが、労働階級が存在が広く感じられる国である。バスや地下鉄など都市交通の労働者が同志的な団結を示していることは、アメリカを旅行した人びとが強く印象づけられることではないだろうか。

その一例として、映画産業を見てみよう。現在でも、監督、脚本家、俳優、あるいは大道具・小道具として裏方に徹する労働者たちは、しっかりと組織化されている。ハリウッド映画を見たあと、そそくさと席を立たずに、余韻に浸りながらクレジットタイトルを眺めていると、その最後にAFL CIOに属する組合の紋章が目に入ってくる。労働者意識は、有名・無名、男女の別を問わず、俳優の誇りでもある。例えば、功成り名遂げた映画俳優にインタビューをする人気番組「インサイド・アクターズ・スタジオ」を見てみると、それぞれの俳優の演技術(craft)を話題にし、コーポレーション(営利法人)によって「アイドル」に仕立て上げられ

66) トクヴィル『アメリカのデモクラシー 第二巻(上)』, 188-190頁。

た駆け出し時代を克服した俳優にエールを送っていることがわかる。アイドルがステイタス・シンボルであるどこやらの国とは大違いである。彼らは自立した役者 (artist = 芸術家) として企業を横断した労働組合に所属している。だから、たとえば苦労人トミー・リー・ジョーンズのように「宇宙人」として日本の巷にやって来て人気タレントと缶コーヒーのコマーシャルに「共演」はしても、そんな小商いは自分の国では絶対にしない。

こう書いて来ると、反論が返ってくるであろう。「日本でも映画人の争議が何度もあったではないか。あの「来なかったのは軍艦だけ」で有名な大争議を見よ」と。では、敗戦後の日本には、自立した芸術家や労働者の世界が映画会社のなかに存在した時代があったのだろうか。もしこの大争議がその時代を表しているとするれば、いったいどのような姿をとっていたのだろうか。大道具・小道具の労働者は、脚本家は、監督は、営業マンは、そしてプロデューサーたちは争議の渦中でどのように考え、行動したのであろうか。

\* \* \*

東宝争議の頃は、相次ぐ争議の時代であった。この時期を代表する東芝争議や読売争議は、すでに井上にとっての労働調査の先生のひとりである山本潔によって研究されている。しかし、同じ労働調査のエキスパートである井上は、敗戦直後の生産管理闘争の代表的事例である東宝争議を、「映画という文化生産における経済と芸術の対立・相剋の内実を実証的に明らかにする<sup>67)</sup>」目的で考察した。工場占拠からマッセンストライキへの道を展望する山本の問題意識ではなく、佐藤忠男の問題意識を引き継ぎ、「文化社会学的・文化経済学的アプローチ<sup>68)</sup>」にもとづいた映画史として纏めたのである。

東宝の前身のひとつに、1924年に設立されたP・C・Lという会社があった<sup>69)</sup>。この会社の経営者たちは、1936年に助監督として採用され東宝争議のあと退社した黒沢明によると、「まるで映画青年のように若々しく、新しい方針を立てて、突っ走っていた。……P・C・Lは、夢の工場というのにふさわしい場所であった<sup>70)</sup>」。この会社は1937年に合併して東宝となり、大株主である小林一三の支配下に入った。もっとも、合併後も経営陣は変わらず、芸術家(監督や脚本家など)は、「創造する自由と、創造したものに対する尊重の無い<sup>71)</sup>」内務省の薄汚い小役人どもを相手に苦労を共にし、「撮影所に対する特別の愛着<sup>72)</sup>」を共有していた。

『文化と闘争』はこの東宝株式会社における争議を取り上げている。井上によれば、東宝争議とは、「一九四六年から一九四八年にかけて東宝株式会社で発生した三次にわたる労働争

67) 井上雅雄『文化と闘争——東宝争議1946-1948』(新曜社、2007年)、9頁。

68) 『文化と闘争』、11頁。

69) 正確にはP・C・L(写真科学研究所)の子会社であった株式会社ピー・シー・エル映画製作所である。ここでは敢えて黒沢の記述に合わせた。

70) 黒沢明『蝦蟇の油——自伝のようなもの』(同時代ライブラリー、1990年)、175頁。

71) 黒沢『蝦蟇の油』、267頁。

72) 黒沢『蝦蟇の油』、304頁。

議<sup>73)</sup>」を指す。戦後に結成された労働組合は賃上げ交渉が決裂したあと、生産管理という争議戦術をとった。これが第一次東宝争議である。第二次東宝争議は団体協約の締結をめぐっておこなわれた。このなかで組合分裂が起こり、第二組合、さらに第三組合が結成された。第二次争議は「日本の労働運動の団体交渉発達の上の一つの模範となる<sup>74)</sup>」(末弘巖太郎)労働協約を結んだ。後で詳しく述べるが、生産管理の中心となる、映画生産をめぐる審議会も、そのなかで経営と組合が議論する公式の制度として承認された。だが、これらの争議をつうじて組合に対する共産党の影響力がますます大きくなっていった。このことを脅威に感じた小林一三は、反共主義者たちを経営陣に送りこみ、撮影所に立て籠もった組合と経営者との間で激しい対立が生じた。「来なかったのは軍艦だけ」と言われるのは、この第三次東宝争議の「解決」のためにアメリカ軍が兵士や戦車だけでなく飛行機まで差し向けて撮影所を取り囲んだことを指す。

粗筋だけを言えば、これが東宝争議である。この、ややもすれば冷戦前夜の労使対立のひとつとして片付けられかねない一連の労使対抗の過程を、井上は、「アクターたちの思考と行動とが描き出す軌跡<sup>75)</sup>」を辿りつつ、その内的論理を抽出することによって、「経営者と芸術家との映画作品の製作をめぐる軋轢・対立<sup>76)</sup>」に即して、微細に考察した。やや強引に図式化してしまうと、この間の労使対抗は、次のような「労労」対抗と、「使使」対抗を内包していた。

労働組合を主導していた共産党員のなかにも、「より芸術志向的な柔軟な層」と、「より政治的ないし原則主義的な硬派<sup>77)</sup>」とがあった。強硬派は、プチブル作家(石坂洋次郎)のブルジョア新聞(朝日新聞)小説など映画化するべきでないと、今井正を監督とした「青い山脈」の企画に反対し<sup>78)</sup>、ニューフェイスに応募した三船敏郎の素質を見極める能力もないのにその採用に強硬に反対した<sup>79)</sup>。プロデューサーの藤本真澄によると、「会社がこうした映画をつくりたいと提案すると、かねて[共産党]細胞で検討し決めたとおりに順番に発言して会社案に反対し、企画は決定に至らない。途中で何も知らずに入って行って、うかつに会社案に賛成の発言でもしようものなら組合員の中の共産党の細胞の怒声をあび、沈黙させられる始末である<sup>80)</sup>」。このような党派主義と、人民政府の樹立を目指す政治主義に反撥して、反共主義でもない多くの労働者や俳優が脱退して第二組合や第三組合に入った。

だが、左翼小児病患者ばかりが組合を動かしていたわけではない。「映画がその断面を切り取り描く人間の生活、人びとの人生は、「もつと広く」「もつと高く」「もつと複雑」で、そし

73) 『文化と闘争』, 9頁。

74) 『文化と闘争』, 66頁。

75) 『文化と闘争』, 15頁。

76) 『文化と闘争』, 10頁。

77) 『文化と闘争』, 165頁。

78) 『文化と闘争』, 119頁。

79) 『文化と闘争』, 130-131頁。

80) 『文化と闘争』, 120頁。



て「もつとゆたかな」ものだ<sup>81)</sup>」と考える岩崎昶や、「新人の養成に『賃労働と資本』などの本ばかり読ませてあるらしいが、現場の仕事を技術的にもっと研究され[せ]て、七時間制の問題も映画産業の特殊性に適合するやう、正しい批判を持って運営されたい<sup>82)</sup>」と会議の席で直言する今井正などもまた、共産党員だったのである。

経営側にしても、P・C・Lから続けて経営者となっていた人たちは、「日本の企業家としてはもつとも進歩的な人たち<sup>83)</sup>」(岩崎昶)であった。そのもとで優れた鑑識眼と市場・コストについてのセンスをもった藤本のようなプロデューサーたちが企画を出し、監督や脚本家など芸術家たちに製作を命じた。管理者として採算性と芸術とを勘案せねばならぬプロデューサーは、一方で「観客大衆の要求=願望、時代の空気を敏感に嗅ぎ取」って作品の芸術的・市場的価値を評価するとともに、他方で「個性の強い芸術家・技術者集団のポテンシャルを引き出し、鼓舞」してゆく義務を負っている<sup>84)</sup>。立場としては会社のために「製作の全行程を経営効率の観点からコントロールしていく<sup>85)</sup>」職能ではあるが、そのコントロールの対象となる作品の内容に対する姿勢には同じ生産者として組合員と共通のものがあつた。その意味でプロデューサーは「資本と労働との間に立つ一つのテコみたいなもの<sup>86)</sup>」であった。

第二次東宝争議までは、大きく分けて四つのグループからなる、これらの紛争当事者が、互いに微妙な均衡を保ちつつ、アメリカ仕込みの経営者のもとで、労働協約にもとづく労使関係の制度化に向かっていたといえよう。

ところが、公職追放をあらかじめ知ったP・C・L以来の経営者たちが退陣すると、小林一三は共産党勢力を排除しようと、言うなりになる身内を経営者にし、それがうまくいかないとなると、さらに、筋金入りの反共主義者たちを重役として東宝に送りこんだのである。たしかに、組合規制の行き過ぎは、共産党員が「昇進による仕事の配分までコントロール<sup>87)</sup>」するといった事態を生みはじめていた。小林らにとっては経営権の回復が焦眉の課題であった。しかし事態を悪化させた真の原因は、経営権回復のために送り込まれた新しい社長も、労務担当重役も、撮影所長も、いずれも、「映画が固有にもつ力への畏怖はむろんのこと、およそ映画というものを理解できず、理解しようともせず、いわんや企業組織のなかで形成される芸術家を軸とした独特な人的凝集性、感情共同体とでもいうべきもののもつ意味へのパースペクティブを欠いた、芸術とは全く無縁の経営者たち<sup>88)</sup>」であったことである。いや、彼らは経歴からし

81) 『文化と闘争』, 137頁。

82) 『文化と闘争』, 143頁。

83) 『文化と闘争』, 61頁。

84) 『文化と闘争』, 198頁。

85) 『文化と闘争』, 198頁。

86) 『文化と闘争』, 167頁。

87) 『文化と闘争』, 92頁。

88) 『文化と闘争』, 400頁。



て「そもそも企業経営とも全く無縁の者たち<sup>89)</sup>」であった。

新しい経営陣は、映画製作の現場を知らないために、硬直的な財務管理やスケジュール管理をおこない、撮影チームに無駄な日数と余計な残業を強いたりして、財務状況をさらに悪化させた<sup>90)</sup>。そしてその原因のすべてを労働組合になすりつけた。

新しい経営陣とは対照的に、撮影所で働く人びとは、映画に対する愛情が強かったがゆえに分裂した。井上はこの過程を明らかにした。これについては岡田秀則の書評に語ってもらおう。

「本書が、映画研究の側面でも信頼に値する研究となっているのは、これら映画人たちの誰もが撮影所の「労働」に惚れながら、その愛情の現われが違ったために対立しただけだという点を見抜いたこと、つまりは映画の撮影所が一種の「感情共同体」であることを喝破したからである<sup>91)</sup>」

岡田が的確に指摘しているように、井上は戦後日本を代表する労働争議の舞台となった東宝における労使対抗が「映画をどのように創るのか」をめぐる争いであったことを明らかにした。その意味で『文化と闘争』は、その英文タイトル The Struggle for Culture (文化を守るための闘い) のほうがわかりやすい。「東宝という企業を守ることが日本の映画演劇を守ることだ<sup>92)</sup>」というのが、組合員の認識であった。大衆娯楽作品を創造する経営体と、その内実である映画人の「感情共同体」の存亡をかけた闘いだったのである。そして経営体としての東宝を守ることは、敗戦をきっかけとする外国文化の流入から「民族文化としての日本の映画・日本の演劇を守<sup>93)</sup>」ることだ、と彼らは信じていた。

現場を統括する製作部長などの管理者も、人員整理が強行されれば、映画づくりを支えた人間の絆が断ち切られてしまい、その対象ではない芸術家や有能な技術者もまた東宝を去るだろうという危機意識をもつに至った。彼らは「多少の質的低下を忍んで」「量的増大」を図り、それによって人員整理を避けて経営危機から脱出しよう、と組合にも経営者にも提案した<sup>94)</sup>。だが、「映画と映画産業の何たるかを理解しようともせず、理解することもできない、およそ映画とは無縁の経営者<sup>95)</sup>」たちは、撮影所で働く270名の人員整理を組合に通告してしまった。

89) 『文化と闘争』, 400頁。

90) 『文化と闘争』, 200-214頁。

91) 岡田秀則「書評と紹介 井上雅雄著『文化と闘争——東宝争議1946~1948』」『大原社会問題研究所雑誌』591号, 2008年2月。

92) 『文化と闘争』, 166頁。

93) 『文化と闘争』, 135頁。

94) 『文化と闘争』, 258頁。

95) 『文化と闘争』, 291頁。経営陣の背景を一言で表せば、社長の渡辺鍬蔵は経済学者、労務担当重役の馬淵威雄と撮影所長の北岡壽逸は労働官僚であった。大株主の小林一三は、有能な企業家であった

もともと、反共主義者揃いの素人経営陣のなかでも、撮影所長の北岡寿逸は、それまで「新経営陣から相対的に自立的に動」いていたマネジメント・スタッフと手を組み、「組合役員から共産党を排除することを条件に製作の再開を組合に呼びかけ<sup>96)</sup>」て、一部の組合員との妥協を図った。だが、撮影所を廃止してもいいから共産党員を徹底的に排除したいと考える社長は、「撮影所長として不適任である<sup>97)</sup>」として北岡を左遷し本社に引き上げた。北岡は間もなく取締役も辞め、国学院大学政経学部の専任教授として長く社会政策を講じた<sup>98)</sup>。

その意味で、東宝争議をめぐる労使対抗の基軸は、表面的には共産党と反共主義者たちとのイデオロギー対立であったが、その深層には、芸術家や労働者たちによる映画製作の場をめぐるせめぎ合い、すなわち「文化のための闘争」があった<sup>99)</sup>。

たしかに、労働者による生産管理は、硬直的な組合規制に傾く一面もあった。それは映画撮影や撮影所の管理運営にさまざまな制約を課した。池部良によると、「昼食時間前、十一時五五分、夕方、就労終了時前の四時四五分になると、何がなんでも、まず照明灯が切られ、真っ暗になった中で、撮影部がカメラに覆いを掛けたり、三脚を畳んで帰り支度をする<sup>100)</sup>」といった事態も生じていた。このような組合の行動が「経営危機醸成の重要な要因」であったことも確かであろう。だが、例えば黒澤明監督のチームでは、撮影に影響が出ないように、スタッフの間で議論をして一日七時間と決められた労働時間制を柔軟に運用して成果を挙げていた<sup>101)</sup>。だから、問題は労働条件の規制それ自体ではなく、それをめぐって話し合いができるかどうかであった。

この話し合いを、「作品内容の検討を中心に作品企画の基本的方向づけや製作スケジュールの検討なども含む企画の根幹をなす事柄<sup>102)</sup>」について行なう場が、企画審議会として設けられた。そこでは、「経営側、組合側、各職能の代表が議論し、決定権限は会社にあるとはいうものの、実際には各代表の合意のもとに意思決定する機関として機能していた<sup>103)</sup>」。

企画審議会が発足するまでは、先に述べたように、プロデューサーが会社の代表として企画

が、公職追放のため経営陣には入れなかった。

96) 『文化と闘争』, 169, 315頁。

97) 『文化と闘争』, 353頁。

98) 北岡寿逸 『我が思ひ出の記』(非売品, 1976年), 201頁。

99) 仁田道夫は、本書への書評のなかで、「労使関係論の観点から本書の記述を見ると、この争議の真の争点は、協約問題にあったように思える。だからこそ、組合が協約を挺子に、経営権の篡奪ともいえるほどの発言権を確保する上で原動力となっていた共産党活動家を排除することが最大の争点となったのではないかと指摘している。仁田『書評 井上雅雄著『文化と闘争——東宝争議1946～1948』, 『日本労働研究雑誌』第50巻第4号, 2008年4月, 92頁。

100) 『文化と闘争』, 125頁。

101) 『文化と闘争』, 141, 197頁。

102) 『文化と闘争』, 116頁。

103) 『文化と闘争』, 116 117頁。

を立案し、それを脚本家や監督に実行させた。作家たちは、一部の大家を除き、その企画を「そつなくこなす職人として位置づけられてきた<sup>104)</sup>」。この上から下への一方的な意思決定プロセスが、企画審議会という労働者たちも含んだ意見交換の場によって、多少とも双方向的なものとなった。いやそれ以上にダイナミックな関係が映画人の間に結ばれた。「同じ組織に属しながら職種・職能のちがいによって差異が生まれざるをえない組合員の映画の製作と販売・興行をめぐる認識・意識・要求を、率直な議論による相互理解を通してできるだけ均し、その差異を狭める<sup>105)</sup>」ことができた。先に述べたような行き過ぎを含みながらも、「多様な意見の率直な表出・交換によって演出家や脚本家の作品創造の意図をより明確化させ、企画の一層の精緻化を迫り、あるいは彼らの視野狭窄や思わざる過誤を正すことによって、彼らの想像力を刺激しつつ作品形象の錬化に資した<sup>106)</sup>」。

第三次争議は、企画審議会をはじめとする共同討議の場を粉碎した。警察とアメリカ軍によって撮影所をいったん立ち退かされた黒沢明が、再び構内に入って見たものは「一見なんの変わりもない撮影所だった」。だが、「この時から、この撮影所から無くなったものが一つだけある。私達の心の中から、この撮影所に対する、献身的な気持が無くなってしまった<sup>107)</sup>」。

その意味で東宝争議は、黒沢の言葉を引用するならば、「P・C・L以来、十数年間、嘗々と築き上げて来た東宝と言う映画製作の母体<sup>108)</sup>」を、「東宝と言うものをその興行収入や財産目録でしか考え<sup>109)</sup>」ない連中から護る闘いであった。

東宝争議の底流にはこの確固とした闘争目標があり、それを基軸として、「プロデューサー、演出家、脚本家等いわゆる芸術家たちが、たとえ不満や反発があったとしても最後まで組合を離れることなく、一貫して組合を支え、闘いを担った<sup>110)</sup>」のである。

井上は結論する。

「監督たちにとって、東宝争議とは「よい映画」をつくるために企画を練り、それを作品化しようとする努力——自己の芸術家としてのアイデンティティを破壊しようとする者への抵抗であり、そのようなものとして「創造の自由」を確保するための闘いにほかならなかった<sup>111)</sup>」。

---

104) 『文化と闘争』, 390頁。

105) 『文化と闘争』, 146頁。

106) 『文化と闘争』, 122頁。

107) 『文化と闘争』, 345頁。

108) 『文化と闘争』, 386頁。

109) 『文化と闘争』, 386頁。

110) 『文化と闘争』, 379頁。

111) 『文化と闘争』, 391頁。

## むすび

井上は演出家を志す演劇青年として出発し、中小企業の争議を中心とする労働調査のなかで社会科学の修業を積み、『日本の労働者自主管理』（1991年）によって労働問題研究者として自立した。次に、戦後史の推移のなかで総評の解体過程を考察した『社会変容と労働』（1997年）によって、社会思想史的な労働運動史を開拓した。そして、およそ三十代、四十代の蓄積を生かして、井上は古巣というべき芸術の世界において半世紀前に繰り広げられた、のっぴきならぬ労使対抗の修羅場を訪れた。ただし、今度は舞台芸術における俳優や演出家としてではなく、映画芸術を研究対象とする社会学者として。

ところで、冒頭で引用したように、井上は演劇に明け暮れた歳月を、「その時代の熱気に満ちた嵐のような時間が、後に研究者として生きていく精神の構えを培ったのではなかったか<sup>112)</sup>」と総括している。この「精神の構え」が本物であれば、それは研究視角——目のつけどころ——にまで達しているはずである。では、労働問題研究者として身に付けた学問的方法によって対象を把握する際に、原点にあった「精神の構え」はといったどのような研究視角として顕われたのだろうか。この問いは、井上の研究人生を概観する本稿にとって、避けては通れないものであろう。

私は、井上が「会社は誰のものか」を問題にしたのだ、と答えたい。それはこういう意味である。

ややもすれば business corporation（営利法人）を意味する「会社」と混同され、利益優先の組織を意味すると思われがちだが、じつは全く異なる意味をもつ言葉に、「カンパニー（company）」がある。その語源は「一緒に（com-）糧（pan パン）を得る」ことにある。社会に貢献する活動をおこない、その報酬として社会から収入を得て、カンパニーという人間の営みは成立する。その最も顕著な例は劇団である。かのシェイクスピア・カンパニーをはじめとして、劇団は company の精神を最も典型的に現わしてきた。たとえ収入が少なく生活が不安定であっても、また親に反対されようとも、自分自身を演劇という物語のなかに投企しようとする欲求をもった人びとが社を結び、努力の成果を木戸銭を払う人びとに見せることで互いの生活を維持する。まさに生活共同体の名にふさわしいカンパニーである。

この着想から出発して考えをめぐらすと、井上の長年の研究歴を貫く、一本の赤い糸が見えてくるような気がする。処女作『日本の労働者自主管理』は、同族支配を続けた株主が消失した経営体における「カンパニー」創造の物語であった。続く『社会変容と労働』に登場する全国金属傘下の労働組合が先鋭的に展開したのは、対抗的経営参加をつうじて経営体を「カンパ

---

112) 「私の青銅時代」、1頁。

ニー」にしようとする闘いであった。

そして、『文化と闘争』の舞台であった東宝において繰り広げられたのは、戦前・戦中をつうじて守られ育まれてきた映画づくりの「カンパニー」を、大株主・小林一三の攻撃から守ろうとする闘いであった。つまり、自分たちが働いているのは小林をはじめとする株主のためなのか、それとも自分たちが共同で作り上げる映画作品のためなのか、という論点である。株主のためであれば、疑問の余地なく、「興行収入や財産目録」こそが会社にとって大切である。また法律的には営利法人の所有者は株主に他ならない。だが、そこで働く人びとにとって、株式会社という企業形態は、銀行からの借入や社債の発行とならば資金調達の一手段にすぎないのであり、そこでの活動、そして活動の結果として得られる収入こそが目的である。だからこそ、東宝争議は、「会社は誰のものか」が最も鋭く問われる闘いになったのであった。

十代末から二十代の多感な時代にもっぱら「芝居づくりのための場を漂泊していた<sup>113)</sup>」青年が、長じて労働問題研究の場に踏み入ったとき、その感性に強く訴えたのが、経営体を「カンパニー」にしようとするアポロカメラの労働者たちの営みであったと推論することに、それほど無理はないであろう。そして、この志がその後も一貫して持続されてきたと考えるのは、はたして穿ちすぎであろうか。

この推論が正しいとすれば、井上の原点は、「民主的なコミュニティにおける真の組織原理は何か」という問いにあったということになるだろう。この問いは、19世紀はじめ、結社が禁止されたフランスからの訪問者トクヴィルがアメリカ社会に即して問うたものであり、近年も、たとえばロバート・ベラーらがその問題意識を継承して『心の習慣』を著した<sup>114)</sup>。その意味で井上は、「自由」と「民主主義」をめぐる社会思想の伝統に学びながら、日本の労使関係の実証分析と歴史研究に独自の境地を切り拓いてきた学者であるといえよう。

今回、『文化と闘争』(2007年)に至る井上の業績をあらためて読み進めるにつれ、独立し自律したかたちで仕事をまとめてきた、ひとりの学徒の精神の軌跡が眼前に現われた。「青銅時代」を過ぎた後も、中小企業研究、倒産企業の自主管理、総評(階級的労働運動)の終焉、東宝争議という、一見バラバラに見える研究業績を井上は残している。業績一覧を眺める者のなかには、この研究者は興味の赴くままにくるとテーマを変えたのだと誤解してしまう者すらいるかもしれない。だが、研究業績をまとめて読む機会を与えられた私は断言したい。演劇、中小企業研究、労働者管理、労働組合運動、大衆社会論などの幅広い経験と研究蓄積こそが、円熟期の井上をして、互いに矛盾する龐大な資料のなかから、『文化と闘争』という、「あたかも一場の群衆劇を思わせる作品<sup>115)</sup>」(仁田道夫)、「厳格な研究の書でありながら、ドキュメン

113) 「私の青銅時代」、1頁。

114) ロバート・N・ベラー他著、島園進・中村圭志訳『心の習慣——アメリカ個人主義のゆくえ』(みすず書房、1991年)

115) 仁田「書評」、91頁。

タリー文学としての完成度さえ見せる<sup>116)</sup>」(岡田秀則)作品を彫琢せしめたのである。この冗長な研究サーヴェイが井上の学業を十分に伝えられたとはとても思えないけれども、少なくとも最初に図示した螺旋は、そのおおよその軌跡を示してはいよう。

現在の井上は、その図でいうと、第 期のなかにいる。映画史、それも映画製作の労働史を東宝争議という敗戦後の一時点で捉えた『文化と闘争』を書き終えたあとも、なお映画産業に沈潜し、「大映研究序説<sup>117)</sup>」を本誌に寄稿した。いま準備されつつあるだろう続稿をつうじて、「文化生産に不可避の興行的価値と芸術的価値をめぐる対立」の諸相が、半世紀近くにわたるあまりにも日本的な映画会社の興亡に即して、明らかにされるであろう。その時、映画史からでも労働史からでも産業史からでもよい、この唯一無二 (sui generis) の研究者・井上雅雄の学問を、さらに高い見地から取り上げた論稿の出現を待ちつつ、この小論を閉じることにしたい。

---

116) 岡田「書評と紹介」, 71頁。

117) 「大映研究序説——映画臨戦体制と大映の創設」『立教経済学研究』第64巻第3号, 2011年1月。