

# 親和会の系譜

## —『製鉄文化』への視座—

西田 心平

### はじめに

かつて八幡製鉄所で発行された社内雑誌『製鉄文化』は、戦後日本における文化サークル運動の視点<sup>1)</sup>からみれば傍流の雑誌である。その性格を「大企業の『反』サークル誌」と規定する議論さえある（福岡市文学館 2011:47-8）。実際にそれが「『反』サークル」的であったかどうかはともかく、戦後、約 50 年にわたって発行され続けた理由の一つは、まさに「大企業」がその母体であったからであることは間違いない。

だが、ここで重要なことはその期間の長さではない。むしろ、一つの企業が従業員の文化活動に果たした役割とは何であったかである。文化サークル運動の系譜から見れば傍流でしかない一企業の社内雑誌が、北九州における「文化」活動という水脈の中では、それなりに重要な支流をなしていた可能性がある。

本稿が目的とするのは、その『製鉄文化』という雑誌の基本的な性格の一端を明らかにすることである。ここでいう基本的な性格とは、それが創作系か短詩系であったかといった誌面上の特徴のことではない。そうではなく、なぜ、何のために発行された雑誌であったのかという根本的な存在理由に関係している。

そこで本稿では『製鉄文化』そのものではなく、その雑誌を発行していた「親和会」という会社内に設置された一組織の成り立ちに注目する<sup>2)</sup>。一般に従業員の親睦団体とされる親和会の設立の経緯、会社における位置づけを明らかにすることか

---

<sup>1)</sup> 戦後のサークル文化運動が発した問いかけについては、西田（2017）で筆者なりの基礎的な検討を行った。

<sup>2)</sup> 親和会とは、すぐ後の本文でもふれているように会社内における従業員の親睦団体である。会社が主導して 1945 年に設立したもので、上は社長から下は現場の職工までを含んだ。1987 年に廃止されている。その親和会の系譜をたどるなら、それは 1920 年の大争議後につくられた製鉄所懇談会に端を発しているというのが本稿の主題である。

ら、その組織が果たした機能を浮かび上がらせてみたい。それを踏まえ、そこで発行された『製鉄文化』という雑誌の基本的な性格について検討する。

## 1. 検討の方法

『製鉄文化』が創刊されたのは1949（昭和24）年4月である。それ以降、50年代から60年代にかけて年間ほぼ6回のペース（つまり隔月）で刊行され、70年代に入るとそれがほぼ3回となり、80年代以降は年間2回（1回の年もある）に縮小しながら、少なくとも2002（平成14）年3月までの時点で179号まで発行されたことが確認できる。

平均すると1号あたり約70頁に相当する分量の中で、ほぼ毎号、創作（小説）、詩、短歌、俳句、川柳の5分野にわたる作品群が掲載されている（そこに漢詩が加わる場合もある）。そのほぼ全てが八幡製鉄所の社員によるものである。さらに重役による随筆やエッセイが加わることも少なくない<sup>3)</sup>。本稿において本雑誌を「社内雑誌」と呼ぶのは、ひとまずこうした理由からである。

『製鉄文化』を通読して最初に気づかされるのは、「創刊の辞」や「終刊の辞」といった節目にあたる説明の類がどこにも見当たらないことである。だから、現在の立ち位置から本雑誌を手取る者にとって、それがなぜ、何のために創刊されたのか、そして、いつ終わったのかに関して正式な情報を知ることができない。とりわけ、前者の問いについて、私たちが本雑誌自体から有益な情報を得ることはほぼ不可能である。

そこで本稿では、一見遠回りとも言える方法を探りたい。それは本雑誌を発行していた機関そのものにまずは注目するやり方である。先述のとおり、本稿で検討したいのは『製鉄文化』という雑誌の基本的な性格についてである。実はそれを根底のところで特徴づけるのは、その雑誌を発行していた機関そのものの性格である。つまり、親和会という組織そのものの性格が『製鉄文化』の性格の一端を説明してくれると考えられる。逆にいえば、『製鉄文化』の性格を知るには、まず親和会という組織について知ることがその第一歩となる。

---

<sup>3)</sup> 『製鉄文化』の創刊号から179号までの総目次の一覧については、筆者が研究代表をつとめる北九州文化運動研究会のwebサイト（<https://kitakyu-bunka.sakura.ne.jp/>）に掲載しているので、そちらを参照されたい。

その親和会とは、1945（昭和20）年に労使の意思疎通機関として設立された会社内の一組織であった。その前身は産業報国会であったといわれている。産業報国会と言えば、戦時体制のもとで生産力増強のため各事業所に設けられた従業員の統制機関であった。敗戦を迎えて解散させられたのち、八幡製鉄所においてその機能の一部を引き継いだのが、他ならぬこの親和会という組織である。

以下の章では、まずこの親和会が設立されるまでの経緯について明らかにしていく。その際、とくに注目したいのは、八幡製鉄所における労使関係の系譜である。なぜなら、親和会という組織そのものが、いわば戦間期から戦時下にかけて形づくられた労使関係の上に設立されたものだからである。その意味で、本稿は戦前から戦後までを基本的に連続した時間軸の中で捉えようとするものである。

とはいえ、戦後の労使関係は戦前と全く同じではない。同様に、親和会もまた産業報国会と同列のものとして論じることができない。戦後に設立された親和会の位置づけとはどのようなものであったのか。また、どのような経緯から『製鉄文化』が発行されることになったのか。これらのことを可能なかぎり明らかにするのが第二の課題である。それによって、従業員の親睦団体という性格の具体的な意味合いが浮き彫りになるはずである。

こうした親和会への理解を踏まえ、そこで発行された『製鉄文化』の基本的な性格について検討するのが最終的な課題となる。より正確には、親和会が実際に果たした機能と関連づけながら、『製鉄文化』という雑誌の存在理由を推察する。本稿では、それがあくまで仮説にとどまることを自覚しつつ、『製鉄文化』の作品群をどういう観点で読むのかについて手がかりとなる視座を引き出しておきたい。

## 2. 「新和会」の設立まで

### 2-1 労使関係の始まり

八幡製鉄所における労使関係の始まりを、私たちはどこに求めるべきであろうか。ここでいう労使関係とは、労働者と使用者との多様な諸関係を表わすごく一般的な概念である。ただし、その「始まり」という言い方で意図しているのは、その関係が「階級的な対立」という形で最初にあらわれたきっかけは何であったかということである。なぜなら、労使関係が維持・調整すべき課題として浮上するのは、そのような出来事を主な契機としているはずだからである。

その意味から、まず筆頭にあげられるのは官営製鉄所時代に起こった労働争議であろう。後に「鎔鉱炉の火は消えたり」という言葉で知られるようになる1920（大正9）年の大争議を牽引したのは、当時、日本労友会の会長でもあった浅原健三である。日本労友会とは、1917（大正6）年に官営製鉄所において活動を開始した労働総同盟友愛会八幡支部から独立した労働組合の一つであった（50年史編纂委員会1995：3）。

その労友会が中心となり、製鉄所長官（当時、白仁武）に待遇改善を求める嘆願書を提出するが、直接の面会を拒否されたことが引き金となり、ストライキを決行する。会社側の回答を求める1000人規模のストライキは2日間にわたり、浅原健三と西田健太郎が検挙されることで、いったん事態は収束した。

だが、その半月後、再び争議が起こった際には、その数は一挙に2000人規模に膨れ上がり、やむなく会社側は製鉄所の無期限休業（ロックアウト）を宣言するにいたる。全面再開された際には200人以上の労働者が解雇処分を受け、350人近くが検挙されるという事態に及んでいた（同上：7）<sup>4)</sup>。

こうした出来事は、労働組合側にとって大きな痛手であった。事実、労友会は翌21（大正10）年にはやむなく解散を決定し、その活動に終止符を打つ。同様に会社側にとっても、これまでの体制が大きく揺さぶられる経験であったことは間違いない。とりわけ労務管理のあり方について、中央集権化を急がせる大きな要因ともなった。

従来、官営製鉄所では製鉄部、製鋼部といった製品の生産に直接関係する部局が並存し、その下に多くの工場が直属する形で成り立っていた。職工の採用から、労務指揮、給料、解雇などにいたる実際上の労務管理の権限は、多くを各部局ないしはそこに直属する工場が握っていた（森2005a：3）。

一方、労働組合とはいえば、各部局や工場を横断し常に製鉄所全体の職工たちを組織化の対象とした。その組合からの要求は、直接、製鉄所長官や次官に提出されることから、かねてより製鉄所全体の事務管理を担う庶務部などの権限強化が求められていた。この時期に起きた労働争議は、製鉄所内での労務管理の強化を促し、中央管理部局である事務部門の権限を強める必要性を表面化させたのであった。

こうした状況の中で、労務管理に関する権限の多くは、当時の庶務部（後に総務

---

<sup>4)</sup> 大争議については、大瀧（2002）などがより詳細にまとめている。

部→労務部となる)の工場課に移されていく。争議の直後に会社側から発表された①労働時間の短縮(12時間から8時間へ)、②賃金の引上げ、③宿老制度の創設などの待遇改善策は、いずれも庶務部工場課の立案によるものであった(同上:3)。

そして、その際の諸施策の一つに盛り込まれたのが製鉄所懇談会の設置である。その目的は、「雇用条件ニ関シ職工共通ノ利害ニ係ル事項ニ付キ懇談シ意思ノ疎通ヲ図ル」(森 2005b: 84 傍点引用者)というものであった。つまり、各部局や工場を媒介とせず、製鉄所が職工と直接向き合うための制度が設けられたのである。ただし、その文脈はあくまで労務管理の中央集権化であったことは言うまでもない。製鉄所懇談会もまたその一環として設けられたのであった。

## 2-2 「懇談会」から「産業報国会」へ

八幡製鉄所において労使関係の始まりとなったきっかけの一つを先述の労働争議という出来事に求めるならば、製鉄所懇談会は労使間のいわば「階級的な対立」を回避するために設けられた最初の機関であった。それは庶務部工場課の主導のもと少なくとも年1回のペースで開かれ、回数を重ねるごとに製鉄所と職工の「意思疎通」のための「懇談」から、職工からの要望について製鉄所と話し合う「協議」の場へと変化していった。

その背景には、労働組合側もまたこの制度を積極的に利用していった経緯がある。労働争議直後の1920(大正9)年中頃、役付き職工(組長・伍長)を中心に新たに結成されたのが組・伍長研究会であった。22年には共同研究会と改称し、日本労友会とほぼ同時期に結成されていた職工同志会と対立しつつ組合活動を展開していく(50年史編纂委員会 1995: 8)。だが、この2つはいずれも労使協調路線に立つという点では共通していた。

これらの労働組合にとって、製鉄所が設けた懇談会は好都合な制度でもあった。なぜなら、会社との決定的な対立を避けつつ職工の待遇改善について踏み込んで話し合うことが可能となったからである。事実、そこでの話し合いの内容は、当初の目的に示された「雇用条件」に限らず「労務上の施設」や「福利厚生」に関する事項まで幅広く含まれるようになる。また、部局の各課(工場)から毎年20名以内の範囲で選ばれていた職工総代(この中から懇談会会員が選ばれた)の任期も徐々に延長されていった。

こうした「協議」の場としての懇談会が定着していく中で、労使双方にとっての「対

立」の意味合いはしだいに狭められていく。まず製鉄所にとって、そもそも懇談会を設置した意味は「階級的な対立」が生じないように労使関係を適切に維持・調整することにあった。他方、労働組合にとって、少なくとも職員の待遇改善について懇談会での「協議」自体が主たる闘争手段となっていく。組合運動のあり方そのものが、製鉄所における労務管理の強化に沿う方向で変化していったのである。

ところが、ただでさえ狭められていた労使間の「対立」が、やがて存在することすら許されなくなる状況が訪れる。いわゆる戦時体制の到来である。

1930年代に入り、日本は昭和恐慌に見舞われ、軍部が台頭してくる中で満州事変が勃発する。34（昭和9）年、八幡製鉄所は民間の製鉄会社との合同によって日本製鉄（以下、日鉄）株式会社として新たなスタートを切っていた。35（昭和10）年には、すでに2年前に結成されていた労働組合が再編され、日本製鉄従業員組合（以下、日鉄従業員組合）が単一労組として活動を開始する。ここで留意すべきは、その綱領においてすでに「労働組合主義」が掲げられ、「産業協力」と「労働条件の維持改善」が宣言されていることであった（同上：26）。

1937（昭和12）年以降、日中戦争の開始にともない八幡製鉄所では多くの職工が兵役として召集され、一方で大量の新入職工や職夫が流入してくるという事態が生じていた。召集された職工の中には、これまで職場の労使協調を支えてきた役付きや熟練工であった者が多く、彼らの応召は職場の秩序にも相応の影響を与えていた。

そのような中で製鉄所が最大の注意を払ったのは、職場において「製鉄報国」に励む精神的な緊張を絶えず喚起することであった。すでに30（昭和5）年に発足した「修養団」は、この時期、時局講演会などを開催しては団員の精神的な結束をはかり、36（昭和11）年から編成された「防護団」は、翌年には全従業員の組織となつて何度となく防空演習を繰り返していた（荒川1982：107-109）。

1938（昭和13）年初頭、財団法人協調会による時局対策員会が設立され、同年半ばには産業報国連盟なる中央組織が結成される。こうした動きを受けて、製鉄所懇談会でも「労資一体」といった目標が掲げられる一方、懇談会員の定数が減じられるなど労務管理の強化がさらに進んでいった。そのような状況において、「産業協力」の姿勢を強めようとする日鉄従業員組合は、かえって自らの存在意義を薄めていくのであった。

さて、八幡製鉄所において産業報国会が結成されるのが1939（昭和14）年4月

である。それは、これまでの製鉄所懇談会を次のように再編することで果たされるのであった。すなわち、全所レベルであった労使間の「協議」の場を各工場（職場）レベルに分散することである（同上：111）。このことによって、職工たちが少なくとも工場（職場）を超えて団結する機会は奪われることになった。「労資の完全なる融合」のもと、何より国家に貢献することこそが求められる状況が訪れるのである。

### 2-3 「親和会」の設立

労使間における「対立」の芽が一切失われていくこと、戦時体制が深まるにつれて進んでいくのはまさにこうした状況であった。しかしだからといって、それは必ずしも双方が「対等」という意味での「一体」や「融合」なのではない。あくまで国家への奉仕を前提とした「命令-服従」関係の強化であった。こうした局面において日鉄従業員組合もまた産業報国会への協力を建前としつつ、事実上の解散という道を選択する（50年史編纂委員会 1995：31）。

1940（昭和15）年、厚生大臣を総裁とした大日本産業報国会（以下、大日本産報）が設立される。企業の単位産報を包括する全国組織であり、中央本部による統括力の強化を意図したものであった。同時期、友愛会を前身とした労働組合の全国組織である総同盟（主流派）もまた解散を余儀なくされる（佐口 1995：300）。政府主導による産業報国会の再編が進む中で、日本における労働組合の存在自体がもはや不要なものとしてされていくのであった。

一方、単位産報としての活動力を強化するために、八幡製鉄所がいち早くとり入れたのが「五人組」という小集団活動である。例えば、それは産報防損部が主催する「新体制防損月間」などで採用され、同一職場内の防損活動を5～10人で構成される組全体の連帯責任と協力で行うよう呼びかけるものであった（荒川 1982：117）。職場の末端組織から自発的な改善や創意工夫を引き出しつつ下から労使関係を律していこうというもので、政府のその後の方針を先取りするものであった。

1941（昭和16）年3月、前年に開設されていた産報事務局が拡充され、それを統轄する事務長は製鉄所所長の直属とされた。五人組もまたいっそう拡大され、職場において大量の末端リーダーがつくられていく。太平洋戦争の開戦を前に生産力の増強が求められる中で、「産業戦士」と呼ばれた従業員たちは、いわゆる「産報三大運動（職場規律確立、皆勤実行、機械実働率増進）」へと動員されていった（同

上：120)。職場そのものが、いわば軍隊的な規律によって覆われていくのである。

1943（昭和18）年以降、戦局はしだいに悪化していく。それに対応すべく、同年11月には軍需省が設置され軍需生産に関する行政機構の一元化が進められた。また12月から施行された軍需会社法にともない、日鉄株式会社、その中堅たる八幡製鉄所は、軍需会社としての指定を受ける。これにより国家的要請に応じた出勤率の向上と増産体制が求められるようになり、職場はますます「戦場」の様相と化していくのであった。

しかしながら、こうした体制にもやがて限界が訪れる。1944（昭和19）年6月と8月、初の本格的な空襲により八幡製鉄所は大きな被害を受けた。さらに翌45（昭和20）年4月以降、北九州全域がほぼ連日の空襲警報下におかれることで、従業員の生産意欲は急速に減退していく。そして同年8月、八幡市街を中心とした大空襲によって、とうとう製鉄所自体が全面作業中止へと追い込まれていくのであった。

このことによって、産業報国会もまた実質的に崩壊していくことになる。実は軍需省が設置された頃から、すでに大日本産報における中央本部そのものの統括力は著しく低下し始めていた。単位産報としての八幡製鉄所では、職場の挺身隊である「青年隊」や「女子青年隊」を活用しつつ最後まで動員がはかられたが、その効果が見られたのもせいぜい45（昭和20）年半までであった。

敗戦をむかえ、「命令－服従」関係としての労使一体化を目指した産業報国会の存在意義はこうした現実の中で失われていく。同年11月、八幡製鉄所産業報国会は解散となった（荒川1982：127）。しかしだからといって、それまで積み重ねられてきた労使関係の系譜までが否定されたわけではない。代わって同月に設立された八幡製鉄所親和会は、そこで培われた理念をある意味で引き継ぐものであった。それはどのような意味においてであろうか。次章ではそのことについて主に論じていこう。

### 3. 「親和会」と『製鉄文化』

#### 3-1 「親和会」の位置づけ

親和会設立のきっかけは、当時、八幡製鉄所次長（産業報国会副会長）であった三鬼隆による次のような提案からである。

勿論一面に於て今後労働組合運動が起ることは必然であるが、それに対しては私共としては健全なる労働組合を組織してこれを育成せしめてゆきたいと考えている。そのためには下から勝手に盛上るものをそのまま放任しておいて良いであろうかという深重な検討の結果からと、それと今一つは全国に冠たる当所の産報の良さをこのまま解消したくなかった気持から、私共自身従来からしばしば声明した通りこれに代るべきものとしてきて、今日茲に親和会の結成について御相談を持出した次第である（八幡製鉄労働組合編 1957：109）。

敗戦後まもなく、八幡製鉄所では水面下において労働組合の再結成の動きが出始めていた。1945（昭和20）年10月には2回にわたって組合の創立準備委員会が開催され、翌11月には日本製鉄労働組合（以下、日鉄労働組合）が結成される（50年史編纂委員会 1995：40）。製鉄所による親和会の設立は従業員のこうした動きを想定しつつ、かつそのことへの対応策という意味を持っていた。そして、その対応策における考え方は、基本的にこれまでの労使関係の系譜を踏襲することであったと言ってよい<sup>5)</sup>。そのことは、親和会の設立を告げる所長の次のような訓令にも表れていた。

…此の未曾有の難局に直面し、当所従業員は真に融合一体となり事業の健全なる運営を図るに非ざれば、時艱の克服突破は到底期待し得ざるべし。乃ち親和会は此の混沌たる状勢に即応し、従業員の福祉増進、互助共済並びに業務諸般の改善を図り併せて相互意思の疎通に資する懇談的機関として、之が設置を見たるものなり（八幡製鉄労働組合編 1957：111 傍点引用者）。

端的に言えば、この時期の親和会に期待されていたのは、かつての製鉄所懇談会が果たしていた労使間の「対立」なき「協議」の場としての機能であった。ところが、その後、親和会の位置づけは微妙に変化していく。結論を先取りすれば、「協議」の場というよりも「親睦」としての機能に重きが置かれるようになる。このような

---

<sup>5)</sup> 八幡製鉄労働組合編（1957）は、当時の三鬼隆の考え方を次のように紹介している。「三鬼次長は自主的に、会社と労働者は親と子の関係であって、対立関係ではないと唱え、組合の結成は否定しないが、親和会という舞台に組合を含め、その中で話し合いをするという構想を画いていた」（八幡製鉄労働組合編 1957：175）。

変化の背景には何があったのか。そのことについて理解するには、八幡製鉄所におけるこの時期の労使間の攻防について見ておく必要がある。

1946（昭和21）年1月、日鉄労働組合に続く職員層を中心とした八幡製鉄職員組合が結成された（50年史編纂委員会1995：45）。このことを促した主な要因は、前年11月に実施された2,100名に及ぶ人員整理であったが、一部には戦前からの労使関係の系譜を引き継ぐ親和会そのものへの反発もあったとされる<sup>6)</sup>。同じ頃、日鉄に属する輪西製鉄所や広畑製鉄所さらには日鉄本社にも労働組合が設立されたことで、これらの合同により46（昭和21）年4月には日本製鉄労働組合連合会（以下、連合会）が結成された（同上：50-1）。

連合会はその後、さっそく会社との間で労働協約を結ぶための労使交渉に入っていく。その際、連合会（組合）の協約案は、労務委員会と経営協議会という2つの話し合いの場を設けることを主な内容としていた（森2003：247）。前者は労働条件、解雇、雇入、厚生、工場安全、教育、その他処遇に関する事項について協議決定すること。後者は会社の運営、経理、人事に関する重要な事項について協議することとされた。

一方、会社側の協約案は話し合いの場をあくまで経営協議会に一本化するものであった。その代わりに、労働条件の改善、作業条件の合理化、福祉施設の管理等が協議の対象とされた。会社の経営協議会規定案では、協議決定事項として「勤務、給与、労働条件の基準」「採用及び解雇の基準」「要員配置、作業組織その他作業条件の合理化」などに関する事項が対象とされ、他方で「一般経営方針や経理」に関することについては単なる報告・説明事項とされていた（同上：248）。

交渉の末、46（昭和21）年4月20日に締結された労働協約は、結果的に連合会（組合）案に近いものとなる。ただし、ここで留意すべきは、そもそも連合会（組合）案・会社案ともに団体交渉に関する規定が含まれていなかったことである。それは同年3月に施行された労働組合法（旧労働組合法）の理念からもやや乖離するものであった。連合会（組合）は改めて団体交渉の役割について明確化することを提案するが、会社はあくまで労務委員会での対応を重視する姿勢を崩さなかった。

親和会の位置づけが「親睦」に重きを置いたものとなっていくのは、まさにこの

---

<sup>6)</sup> 八幡製鉄労働組合編（1957）の各箇所の記述を見ると、親和会という存在への反発や批判は、職工層よりむしろ職員層に多かったことがうかがえる。

時期である。言い換えれば、当初、親和会に期待されていた「協議」の場としての機能が取り除かれていく。事実、1946（昭和21）年6月に新たに施行された親和会の会則から、当初明記されていた「協議」や「懇談」の文言はなくなっていた。労使間の「対立」を前提とした団体交渉の役割を否定しつつ、労働協約を通じて「協議」や「懇談」としての機能が存続していく。このことが意味するのは、まさに労使関係の系譜が戦後に引き継がれていくということに他ならなかった。

### 3-2 『製鉄文化』の発行

設立された当初、親和会に求められたのは労使間における「協議」の場としての機能であった。それが従業員の「親睦」に重きを置いたものとなるのは、その機能が別のもので代替されたからである。それが46（昭和21）年の労働協約を通じて定められた労務委員会と経営協議会であった。ただし、その後の労使交渉において新たに団体交渉の位置づけが一つの争点となる。あくまで団体交渉を重視する組合側と労務委員会の存続にこだわる会社側とが互いに折り合うことはなく、47（昭和22）年以降、仮協定のまま労務委員会と経営協議会が設置された（森2003:249-50）<sup>7)</sup>。

一方、1945（昭和20）年11月に設立された親和会は、その役割をいったん終えたことで翌年6月に改組となる。新たな会則では「会員の教養本位の向上全の他共同の福祉の増進を図り以て会員相互間に於ける親睦融和の実を挙げ併せて其の明朗闊達なる生活の建設並に当所事業発展に寄与する」（八幡製鉄労働組合編1957:310 傍点引用者）ことが、親和会の目的となる。八幡製鉄所の全従業員で構成され、「健康の増進並体位の向上に関する事業」、「趣味、教養其他会員の情操陶冶に必要な文化一般並慰安娯楽に関する事業」などを行うこととなった（同上）。

親和会の会長には八幡製鉄所の所長が就き、その下に本部委員会が設置される。本部委員会では八幡製鉄所の総務部長が委員長を兼ね、他24名の委員で構成された。内訳は会長から指名された9名の職員、3名の専門部会主査、そして八幡製鉄職員組合から推薦された5名の会員、日鉄労働組合から推薦された7名の会員であった。その上で、各事業を遂行するのが専門部会である。そこには「体育部会」、「教養部会」、「芸能部会」の3つが置かれ、それぞれが16名以内の会員で構成された。

<sup>7)</sup> このことは、会社側があくまで労使間における「協議」の場を存続させることに固執し続けたことを意味している。

ところで、親和会の会則で謳われた「親睦融和」なる文言が、従業員間の対等な関係性を前提としたものであるのかについては慎重な留保が必要である。私たちは、そもそも親和会が産業報国会に代わって設立されたという経緯を忘れるべきではない。とはいえ、それがかつてのような「命令-服従」関係としての労使一体化を強要するものではないこともまた明らかである。ここで重要なことは、それまで積み重ねられた労使関係が戦後においても決して途切れてはいないという事実である。それはいかなる意味においてであろうか。

このことを産業報国会との関連で論じるならば、例えば八幡製鉄所において1940（昭和15）年からとり入れられた「五人組」について思い起こしておきたい。先述のとおり、これは職場の末端組織による小集団活動を通して下から労使関係を律していこうとするものであった。もっと言えば、懇談会制度の延長上において、そのねらいをさらに徹底させるべく従業員の自発性を喚起しようとしたものである。その前提には、労使の関係を同質的なものとして捉えようとする志向性が横たわっていた。そして、そのことに共鳴する従業員も決して少なくなかったのである。

このような同質化への志向は、戦時体制においては国家への貢献を目的とすることで正当化されていた。では、戦後においてそれを正当化するものは何であったかと言えば、それは他ならぬ会社である。つまり、会社それ自体への貢献を目的とすることで、労使の関係は引き続き同質的であることが目指されるのであった。なお、ここでいう「同質的」とは「対等」と同義ではない。むしろ、本来は対等ではないものをあたかも対等であるかのように見せようとする一種のイデオロギーである。戦後へと引き継がれたのは、まさにこうしたイデオロギー的な側面としての労使関係であった<sup>8)</sup>。

そもそも戦後の組合運動は、会社経営への参加を求めるものとして始まった。先述した47（昭和22）年の仮協定において設置が認められた労務委員会と経営協議会は、まさに労働組合が経営に関与するための手段に他ならなかった。その後も労使間の攻防は続き、49（昭和24）年12月以降は無協約状態となるが、51（昭和26）年9月に調印された新労働協約ではこれらに代わり生産委員会が設置される。戦後における「協議」を軸とした労使関係の枠組みが、まさにこの時期に形成され

---

<sup>8)</sup> こうした側面を「勤労イデオロギー」という視点から議論しているのが、佐口（1995）である。

るのであった。

そして、こうした枠組みにイデオロギー的な側面から正当性を与えようとしたのが、他ならぬ親和会の存在である。「親睦融和」とは、まさにそのことを象徴する言葉として機能するものであった。具体的には先述の3つの専門部会が、労使間の同質性を演出する役割を与えられていく。その一つである教養部会が遂行するのが、「小説、詩、その他文芸及び美術に関する事業」であった。このような目的から49(昭和24)年4月に創刊されるのが『製鉄文化』である。その際の編集後記には、創刊を祝う次のような言葉が綴られていた。

従業員諸氏の熱心な支持とご理解のもとに、「製鉄文化」が誕生をみたことは、当所にはたらくお互いの文化意識向上のため、よろこびにたえないことである(八幡製鉄所親和会教養部1949:表3)。

その後、約50年にわたって発行され続けた社内向け雑誌の創刊号にしては、それはあまりに簡素なあいさつで迎えるスタートなのであった。

## おわりに

以上にわたって、八幡製鉄所における労使関係の系譜に注目しつつ、親和会が設立されるまでの経緯について明らかにしてきた。また、戦後における親和会の位置づけ、および親和会から『製鉄文化』が創刊されるまでの経過についても可能な限り明らかにすることができたのではないと思われる。このことから第一に浮かび上がるのは、戦間期から戦時期にかけて形づくられた労使関係の系譜が戦後においても引き継がれてきたという事実である。親和会とは、そこで培われた理念をある意味で正統に受け継ぐものであった。

ただし、戦後に引き継がれた労使関係はそれまでと必ずしも同じものではない。もはや国家ではなく、会社それ自体への貢献を目的としているという点が大きな違いである。それゆえ、労使の関係があたかも「同質的」であるかのように装うための機能的な代替物が求められることになる。というのも、かつてのような「命令-服従」関係としての労使一体化を強要することは、民主主義を建前とする戦後においてもはや不可能だからである。そこで設立されたのが親睦団体としての親和会で

あった。「親睦融和」とは、かつての「労使一体化」の戦後的な言い換えであるといっても決して言い過ぎではない。

では、その親和会が発行する『製鉄文化』の基本的な性格について、私たちはどのように考えればよいのだろうか。まず言えることは、この雑誌の制作と発行そのものが、労使間の同質性を演出するための具体的な手段として位置づけられていることである。ほぼ毎号、創作（小説）、詩、短歌、俳句、川柳の5分野にわたる作品群が掲載され、そのほぼ全てが八幡製鉄所の従業員によるものである。さらに重役による随筆やエッセイなどの寄稿も多い。まさに従業員一家さながらの縮図をその誌面に見出すことができる。

だが、繰り返すように、労使間の同質性とはあくまで演出であって現実そのものではない。だから、誌面上に表れる家族的なイメージは一つのフィクションに過ぎない。しかし同時に、それは八幡製鉄所において培われてきたある種の理念の表れでもある。そして、その理念は後に労使協調主義という明確なイデオロギーとなって、現実にも高度成長期以降の労使関係を牽引していく。『製鉄文化』はそのことを文化活動の側面から支えていく役割を果たすのであった。

他方、個々の従業員にとってみれば『製鉄文化』とは自らを表現することができる貴重な媒体でもあったはずである。それは戦後における従業員たちのある種の欲求に応えるものであった。ただし、その表現が可能なのはこれまで培われてきた理念に反しない限りにおいてである。その意味で、会社や組合にとって都合の悪い作品が掲載されることはない。そのことについて、従業員の中に批判や不満がなかったのかと言えばそうではなかったであろう。だが、少なくともその多くは、『製鉄文化』以外の自主的な活動団体が発行する同人誌やサークル誌などの中で表現されたのである<sup>9)</sup>。

このように考えると、文化サークル運動の視点からみれば『製鉄文化』は明らかに主流の雑誌とは言えない。だが、そうであるからこそ高度成長期以降においても残り続けていった文化の様相を映し出す。それは企業の中で育てられ、やがて消滅していった文化活動の姿である。その盛衰と終焉の過程を吟味することは、その企業が育った地域社会そのものの変遷についても見つめ直すことになる。それはもは

---

<sup>9)</sup> そのような作品は、北九州でかつて発行されていた同人誌やサークル誌である『日曜作家』、『労働北九州』、『緑と太陽』などの中に見出すことができる。この点については別稿にて検討したい。

やイデオロギーで牽引することすら困難なほど、労使の関係そのものが根底から崩壊していった時代状況とも重なるはずである。

## 付記

本稿は文部科学省 2018-2022 年度 科学研究費基盤研究 (C) (課題番号: 18K02036 / 代表: 西田心平) の助成による成果の一部である。

## 参考文献

- 荒川章二、1982、「戦時下の労働者統合—八幡製鉄所産業報国会を事例として」『日本ファシズム (2) 国民統合と大衆動員』大月書店、103-132 頁。
- 榎一江、2014、「産業報国会研究の可能性」『大原社会問題研究所雑誌』664 号、1-4 頁。
- 福岡市文学館、2011、『サークル誌の時代 労働者の文学運動 1950-60 年代福岡』福岡市文学館。
- 50 年史編纂委員会、1995、『熱風の軌跡 新日本製鐵八幡労働運動 50 年史』新日本製鐵八幡労働組合。
- 間 宏、1993、『日本的経営の系譜』文眞堂。
- 平山勉、2014、「戦時経済史研究と産業報国会」『大原社会問題研究所雑誌』664 号、28-37 頁。
- 金子良事、2014、「工場員会から産業報国会へ：企業別組合生成の論理」『大原社会問題研究所雑誌』664 号、38-51 頁。
- 森建資、2003、「職場労使関係の構造— 1950 年代の八幡製鉄所」佐口和郎・橋元秀一編著『人事労務管理の歴史分析』ミネルヴァ書房、239-279 頁。
- 森建資、2005a、「官営八幡製鉄所の労務管理 (1)」『経済学論集』71 (1) 2-47 頁。
- 森建資、2005b、「官営八幡製鉄所の労務管理 (2)」『経済学論集』71 (2) 79-120 頁。
- 大瀧一、2002、『福岡における労農運動の軌跡 平和と民主主義をめざして (戦前編)』海鳥社。
- 西田心平、2017、「戦後サークル文化運動の問い— 1950 年代に照準して—」『基盤教育センター紀要』第 29 号、137-172 頁。
- 西成田豊、1987、「日本ファシズムと労使関係—産業報国会史論—」『一橋大学研究年報 社会学研究』第 25 号、147-194 頁。
- 西澤眞三、2010、「戦時期日本の労使関係—産業報国会の成立と崩壊—」『大阪府立大学経済研究』第 55 巻第 4 号、47-59 頁。
- 佐口和郎、1995、「産業報国会の歴史的位置—総力戦体制と日本の労使関係」山之内靖・ヴィ

西田 心平

クター・コシュマン・成田龍一編『総力戦と現代化』柏書房、287-313頁。

鉄鋼新聞社編、1974、『鉄鋼巨人伝 三鬼隆』鉄鋼新聞社。

宇野田尚哉・川口隆行・坂口博・鳥羽耕史・中谷いずみ・道場親信編、2016、『「サークルの時代」を読む 戦後文化運動研究への招待』影書房。

八幡製鉄労働組合編、1957、『八幡製鉄労働運動史』上巻、八幡製鉄労働組合。

八幡製鉄所編、1953、『八幡製鉄所労働運動誌』八幡製鉄株式会社八幡製鉄所。

八幡製鉄所親和会教養部、1949、『製鉄文化』創刊号（4月20日）。