

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成24年6月1日現在

機関番号：16201

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009～2011

課題番号：21530531

研究課題名（和文） 戦後初期における企業内秩序の形成過程

研究課題名（英文） Changes of personnel administration in post war Japan.

研究代表者

吉田 誠 (YOSHIDA MAKOTO)

香川大学・経済学部・教授

研究者番号：90275016

研究成果の概要（和文）：本研究は第二次大戦後の日産自動車を対象に、企業の人員体制の確立過程を検討し、次の二点を明らかにした。一つは、1949年のドッジ・ラインを契機とした人員整理においては左派活動家と女性の排除が行われたことである。第二に、1940年代末において臨時工が登場してくるが、これに対して労働組合は非組合員化という方針で臨んだことが、その後経営側による臨時工の積極的活用を促すことになったことである。

研究成果の概要（英文）：I examined personnel administration at Nissan Automobile Industry in early post war era. My findings are two. First, it was under Dodge line that the company excluded female workers from labor process. Secondly, in 1948 Nissan labor Union made a decision that temporal workers were not its members. These are very important but tacit points on making Japanese management style historically.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2010年度	600,000	180,000	780,000
2011年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	2,400,000	720,000	3,120,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学、社会学

キーワード：企業社会、自動車産業、労使関係、人事労務、労働組合、日本の経営、女性、臨時工

1. 研究開始当初の背景

日本的経営と呼ばれてきた高度成長期以降の日本の人事労務管理体制が、1990年代後半以降大きな変容をとげている。戦後型の能力主義が成果主義へと転換するなかで、これに

対して同一（価値）労働同一賃金で対抗しようとする潮流もでてきた。そうした中、高度成長が始まる以前に、同一労働同一賃金を掲げて企業に対抗した全日本自動車産業労働組合（以下、全自）に関して再評価する動きが

でてきた。

私は、こうした全自の再評価のなかで新資料の発見を行い、それに基づき全自の賃金政策を中心に 2007 年に『査定規制と労働組合の変容』という研究書にまとめ、日本労働社会学会から奨励賞を受賞した。

しかし、当研究書では賃金政策の側面に研究がとどまっており、人事政策一般にまで広がりをもたせていない。

2. 研究の目的

上記のような状況をうけて、日本的な人事制度全般を見通す観点から、戦後初期の日本の労使関係の展開を見直すことが本研究課題となった。とりわけ、この人員体制の観点から、その形成に労使がどのように関与したかを明らかにすることを目的とした。

一つは、女性の問題である。日本型企業社会が女性を排除し、積極的に活用してこなかったことはよく知られている。こうした女性の排除は、性の違いをも越えた総動員体制をとっていた戦時中あるいは男女の平等が歌われた日本国憲法に象徴される戦後直後の観点からしてどのように説明されるべきなのか。この点について明らかにすることが、研究の一つの目的であった。

第二に、臨時工の存在である。雇用の安定した正社員に対して、雇用のバッファーとしての臨時工など非正規労働者の活用が、戦後の日本の人員体制の特徴となってきた。90年代後半以降はこうした非正規労働者の積極的利用がなされることになるのだが、その淵源はどのようなものであったのだろうか。とりわけ、雇用について大きな規制力を有することになった労働組合はどのように臨時工に対して臨んだのか。この点を明らかにすることが第二の目的である。

第三に、こうした研究を遂行するうえでの副次的課題となるのが、当時の資料の収集・整理である。戦後 70 年近くなろうとするなかで、当事者が逝去し、戦後初期の資料が散逸する可能性が高くなっている。積極的に資料収集するとともに、その整理し、社会に対して発信していく必要がある。本研究では、全自日産分会に着目して、その資料収集につとめるとともに、その整理を研究の目的とした。

3. 研究の方法

(1) 企業側の資料については社史や雑誌記事等、公開されているものを中心に収集した。また日産自動車のみならず、日本経営者団体連盟や自動車産業経営者連盟等の業界

団体の発行した記念誌や雑誌等の収集にもつとめた。

(2) 労働組合関係の資料としては以下のコレクションを収集し、その整理および活用をおこなった。

① 浜賀コレクション：全自日産分会の職場長経験者である浜賀知彦氏が収集してきた資料。大型段ボール箱約 1 つ分の分量であり、800 弱の資料からなる。1949 年頃から 1955 年ごろまでの全日本自動車産業労働組合日産分会関係の資料からなる。同労組の資料のみならず、社内報等の企業側の資料や同労組から分裂して結成された第二組合(日産労働組合)の資料も含む。

② プランゲ文庫：1945 年から 1949 部にかけて連合軍総司令部の民間検閲部が検閲のために収集していた出版物をゴードン・W・プランゲ博士が譲り受け、メリーランド大学に寄贈したもの。このなかに全自が発行していた『全自動車』および全自日産分会の『日産旗旬報』の多くが収集されている。

③ 東大社研資料：東京大学社会科学研究所教授であった山本潔氏が収集した全自日産分会の『日産旗旬報』1 号から 173 号(1952 年 9 月 1 日)までをマイクロフィルム化したもの。欠落している号が多数ある。

④ 神奈川地方労働委員会資料：神奈川県公文書館が所蔵している神奈川地方労働委員会の公文書。1953 年の日産争議にともなう解雇等の処分について地方労働委員会における審問の資料。

⑤ 高野実所蔵文書：総評で書記長をつとめた高野実氏が収集していた労働関係の文書資料。信州大学に寄贈されたが、その後日本労働政策研究・研修機構に移管されたもの。全自に関連するものとしてチューブファイル 2 冊分が存在している。

(3) 関係者への聞き取り：全自日産分会関係者に対する聞き取り調査を 4 名に対して実施した。また、同関係者が隔月で開催していた懇談会に参加し、関係資料の存在、関係者等の情報について入手することをつとめた。

4. 研究成果

(1) 女性の排除について：本研究では日産自動車が 1949 年の不況期において実施した人員整理は、敗戦後の混乱期において形成されてきた人員体制を再編=リセットする機能を果たした。その再編において排除されることになったのが戦後入社してきた共産党系を中

心とする活動家層と、また動員体制解除後に採用され女性である。

女性が排除されたことの意味を、自動車産業という枠組みで考えると次のようになる。戦後の自動車組立メーカーの製造工程は、「男性職場」であり、これがライン労働の特質を規定してきた。この男性職場化を決定づけることになったのがドッジ・ライン下での人員整理ということになる。

それ以前については限定的ではありながらも女性の職場復帰や採用が実施され、それは一部の生産工程にまで及んでいた。この生産復興のプロセスにおいては、戦中の人事体制、つまり女性を包含した人員体制が再現されたともいえる。

しかし、ドッジ・ライン下の人員整理では女性が主要な解雇対象となった。この背景の一つには、会社および「産業防衛闘争」を進める組合によって本格的な生産体制の確立や合理化が進展していくなかで、そうした経営合理化政策と労働基準法下での女子保護規制がきしみはじめたことがある。

戦後自生的に形成されつつあった人事政策は、女性をも包含した戦中的な人員体制を引きずっていたと見ることもできるが、ドッジ・ラインを契機とした人員整理ではその体制からの断絶がはかられ、男性作業員を中心とした新たな生産体制と転轍された。

なお、本研究成果は査読誌に掲載されるとともに、既に辻勝次『トヨタ人事方式の戦後史』2011年において取り上げられ、その問題意識が自動車労働研究者にも影響を与えていることが確認できる。

(2) 労働協約の検討：本研究においては臨時工の扱い巡る前提条件として、戦後初期の日産と全日産分会の労働協約の変遷を検討した。労働協約における組合員の範囲を明記しているからである。しかし、戦後初期の労働協約については「同意約款」の観点からの研究が主流となっており、この点を抜きにした労働協約の研究はできないので、少しまわり道になるが、この点にも留意した研究を行い、以下のことを明らかにした。

1948年に実施された労働協約の改訂は、従来の研究によると、解雇について「同意約款」を死守することのできた組合側の一方的勝利と言われることが多いが、必ずしも経営側の敗北であったわけではない。企業再建を優先する立場から会社側と協力関係に立つ労組の姿勢を維持するよう縛りかける条項を維持することができたからである。労使協約が維持される限りにおいて、従前の労組の

既得権を容認するという性格のものであり、表向きは「同意約款」の体裁をとりながらも、同意の必要性を盾に相手方の提案を一方的に拒むことは許されないし、また協議不調により経営施策が阻害されないようにすることを可能にしていたのである。

なお、現時点で最初に臨時工の非組合員化について項目として出てくるのは1948年の組合による協約案である。となると、組合側が臨時工の非組合員化を主張したことになる。他方、会社側の新協約案は、現時点では全文が発見されていない。経営側の案のプロトタイプになったと考えられる関東経営者協会の「労働協約に関する意見」(1946年)には、臨時工の非組合員化を求める項目があることから、会社案にも同項目が存在した可能性があり、そうなれば会社側の発案によるものだったことになる。

いずれにせよ、この時期、組合側が臨時工を組織化するという選択肢をとらずに、非組合員化の方向にどちらかというところでは積極的であったということが明らかになった。

しかしながら、その後の組合の臨時工への対応やその含意するところには研究が進んでいない。今後の課題としたい。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計3件)

- (1) 吉田誠「戦後初期の日産における労働協約の変遷：1948年の改訂をめぐる」『香川大学経済論叢』、査読なし、84巻1号、2011年、45～73頁
- (2) 吉田誠「全日産分会関係資料『浜賀コレクション』について」『香川大学経済論叢』、査読なし、83巻1・2号、2010年、123～137頁
- (3) 吉田誠「ドッジ・ライン下における日産自動車の人員整理：解雇対象者の属性に関する一考察」『大原社会問題研究所雑誌』、査読あり、621号、2010年、1～19頁

〔学会発表〕(計1件)

- (1) 吉田誠、「ドッジ・ライン下の日産自動車の人員整理」、社会政策学会中四国部会、2010年9月25日、愛媛大学

〔その他〕

ホームページ等

<http://myoshida.main.jp/zenji/>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

吉田 誠 (YOSHIDA MAKOTO)

香川大学・経済学部・教授

研究者番号：90275016