

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成30年6月5日現在

機関番号：34315

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K03893

研究課題名(和文) 戦後大手自動車メーカーの人員体制の構築過程と労使関係

研究課題名(英文) Making Process Personnel System and Labor Relations in a Japanese Automobile Company after WWII

研究代表者

吉田 誠 (Yoshida, Makoto)

立命館大学・産業社会学部・教授

研究者番号：90275016

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,200,000円

研究成果の概要(和文)：第二次大戦後10年の日産自動車の労使関係を検討するなかで、臨時工や嘱託の問題を検討することによりその後の人員体制の形成に与えた影響を考察した。すなわち、全員加入の労働組合の規制力の及ばない労働者を臨時工や嘱託として登場させた。労働組合は当初明確な対応をとれずにいたが、職場における連帯の動きが組合を動かすことになり、本工化の流れができた。この背景には、臨時工には仕事の同質性のみならず、戦中・戦後の入社者と臨時工の入職プロセスに質的な相違が認められないことにあった。このためその後の人事制度の下ではその格差を正当化するための装置が発達することになった。

研究成果の概要(英文)：This research deals with "Rinjiko" (temporary workers) issues at Nissan around 1950. Nissan employed many workers as Rinjiko after the outbreak of Korean War. The rank and file began to insist upon solidarity with Rinjiko soon after. This made Nissan Local of JAWU committed to Rinjiko issues. JAWU's new policy in 1952 opposed many types of discrimination. It reactivated the Local's struggle. At last the company consented to convert Rinjiko to "Honko" (regular workers) as many as possible. Three fourths of them were converted. The most disputed point was on screening. This reminds us of hiring process for Honko before. It lacked screening procedure, similar to that for Rinjiko. This prevented Honko from justifying their advantaged benefits, and led to a sense of solidarity with Rinjiko. Nissan introduced two hiring systems of Honko thereafter. Both had strict screening procedures. Screening justified differences among benefits between them, and might break solidarity between them.

研究分野：産業社会学

キーワード：臨時工 人事制度 採用 選考 本工化 連帯 本工

1. 研究開始当初の背景

これまで日本の経営と特徴づけられてきた日本の人事労務制度は、この20年で大きく変容してきた。リストラという名の人員整理の多発、年功序列や年功賃金の崩壊、そして雇用形態の多様化が進み、従来の人事労務管理のあり方が否定されてきた。しかし、今後の方向性については不透明で様々な議論が出てきている。外部労働市場を活用することによって正社員と非正社員との格差を克服すべきだとする議論を一方の極とすると、規制強化による非正社員の待遇改善を求める議論が他方の極をなし、政策的にはこの二つの極を大きく揺れ動いてきた。

改革の方向性が明確とはならず、むしろ揺らぎが続いているなかで、かつての日本企業の人事労務管理の仕組みについて歴史的な枠組みに基づく正確な理解が求められるようになってきている。女性の排除や非正規の差別の枠組みを内蔵した日本の経営として「メンバーシップ型」社会、「1960年代型日本システム」など概念が、登場してきた。従前からの日本企業の特徴が、種々の差別性をはらんだものである点を明確にした上で、その将来的なあり方への提言へと進んでいることにその特徴がある。

さらに、戦後の日本企業の人事労務が特定の歴史条件のなかで、どのように形成されてきたのかを丁寧に解きほぐしていこうという研究も進んでいる。つまり、戦後的な人事労務管理や人員体制が凝固していく過程を明らかにする動きであり、戦後直後の1945年から1950年代にかけての時期はとりわけ重要な時代として焦点を当てられることになる。

2. 研究の目的

本研究は前記の研究潮流の目的は、一つの自動車メーカーの労使関係史を検討するなかで、戦後の日本企業の人事労務管理や人員体制の形成プロセスを明らかにすることである。この際、これまでの「男性本主義」といわれる暗黙の前提を排し、男性/女性や本工/臨時工が戦後初期にどのような形で取り扱われてきたのかを明らかにするなかで、そうした暗黙の前提となる人員体制や人事労務管理が形成されてきたことを明らかにする。

3. 研究の方法

日産自動車の労働組合(全日本自動車産業労働組合日産分会とその前身)についての戦後から1953年までの機関紙、各種パンフレット等を収集し、その文献研究を行う。また、これまで実施してきたインタビュー調査のなかで本研究に目的にかかわる部分を整理したうえで活用してきた。

4. 研究成果

現代的な呼び方をすれば、非正規労働者と呼

ばれる労働者が、戦後登場してきた時期は、1940年代後半であることは周知のことであるが、本研究において二つのタイプの非正規労働者、臨時工と嘱託の登場過程を扱った。臨時工についての研究から明らかになった点は次のことである。

(1)本工と臨時工の賃金制度を検討のうえ賃金額における格差の推計

本工と臨時工の賃金制度を新資料によって確認した上で、賃金格差を推計した。臨時工には二つのタイプが設定されており、一つは本工とはほぼ同種の作業に従事する「常用労務者(技能経験者)」であり、もう一つは雑務に従事する「常用労務者(雑役)」および「日雇」である。前者と後二者は異なる賃金制度となっている。

本工の賃金制度を特徴づけているのは、多様な賃金項目からなるその複雑さである。この背景には、労使の賃上げ交渉のなかで様々な賃金要素が接木されていったことがある。本工の賃金制度は大きく変化してきたし、またこの後も変化することになる。その時々々の経営状況や生活状況に応じて労使の妥協点として変化し、そして様々な賃金要素が付加されてきたのである。多数ある賃金項目は、労使のいずれかが賃金に反映させたいと臨み、労使で合意した要素や属性なのであり、労使の均衡点を表しているのである。

これに対して臨時工の賃金制度の特徴としては3点挙げることができよう。1つは、仕事の種類に応じて適応される賃金体系が異なっていることである。すなわち、臨時工のタイプごとに適応される賃金制度が異なっているということである。臨時工とはいえ、技能経験者と雑役とでは大きく分かれていた。本工においては、1つの賃金体系でブルーカラーとホワイトカラーを包含し、表向きは制度上の差が少なくなるようになっていた。そして両者の間で公平で公正な枠組みをどう設定するのかが絶えず重大な課題になっていた。これに対して、臨時工に対しては仕事の差が直ちに賃金制度の差をもたらす、そして受け取る賃金額の差をもたらす結果になっていたのである。

第2の特徴は、しかし、個々の臨時工の賃金体系を取り上げて考察すると、非常にシンプルであったことである。生活保障給的な家族手当等の賃金要素は見られず、年齢給的な要素はきわめて弱いものであった。唯一、本工との類似が見られたのが技能経験者に対して支払われていた生産奨励給である。自動車生産のライン化、システム化が未だ充分ではない段階のもとでは、個々人の生産能力を一定以上に維持するインセンティブとして、能率刺激的な賃金制度を本工と同種の作業に従事する臨時工に対して導入する必要があったのであろう。臨時工の賃金は経営が望む形でのシンプルな仕事給化していたといえる。

第3の特徴としては、そのシンプルさにも

かかわらず、必ず評価が反映されていることである。たとえ日雇労働者であろうとも、最低と最高では倍近くに達する格差がつけられ、そこに「能力」による差が賃金に埋め込まれていたのである。これは、経営側が自らの望む賃金の形を白紙の上に書き込むことができた結果である。経営側の意のままの制度であり、また恣意性が介在しやすい点で、臨時工の賃金制度は戦前の賃金の類同性を検討する必要がある。

また賃金制度に基づき 1950 年 12 月基準の推計値により本工と臨時工の賃金額を比較すると次のようになった。

本工平均 15014 円 (実際の値)
常用労働者 (技能経験者)
最低 : 5778 円 38.5% (本工平均に対する比率)
最高 : 13470 円 89.7%
標準 : 9915 円 66.0%

また、日雇労働者および常用労働者 (雑役) には、生産奨励給部分がなく、時間外労働についても抑制的であったため、基本的には日給の総額ということになる。これにより 3250 ~ 8250 円 (本工平均の 21.6% ~ 54.9%) ということになる。常用労働者 (技能経験者) の最高額は本工の平均額を下回り、また日雇労働者の最高額は、常用労働者 (技能経験者) の標準額を下回っており、大きな格差が存在していたことが明らかになった。

(2) 臨時工の登場と組合による本工化闘争の展開

臨時工問題の展開についてクロノロジカルに検討し、労使関係を基軸に戦後の臨時工の位置付けの変遷を確認した。

戦後の日産における臨時工の登場は 1948 年 2 月の労働協約改訂において組合員外とする労働者の範疇として「季節工、日雇工、その他臨時的に雇用された者」が定められたことを起点とする。当初は残余範疇であった「その他臨時的に雇用された者」がその後の同種労働に従事する臨時工に適用される。経営側は組合による採用規制・配転規制を避けるために、米軍から受注した自動車再生作業に、この枠組みを使った臨時工の導入を進めた。この意味で臨時工範疇の登場時の位置付けは、本工 / 臨時工というよりも、組合員 / 臨時工であった。49 年 9 月には臨時工の解雇問題が発生する。組合は「直接組合の問題でもなく、さりとして他人事でもない」という曖昧な位置付けの下で阻止に動くが、その 1 ヶ月後には組合員の人員整理問題が起き、この問題は雲散霧消した。

49 年 12 月に人員整理が決着した後は、経営側が人事マターに関する自由裁量を謳歌するなかで臨時工が導入されることになる。人員整理問題解決後に労使間で結ばれた 49 年覚書では採用に関して規制はほぼ皆無であった。朝鮮戦争が始まり労働需要が急激に増加する以前に既に会社が「臨時嘱託」などの雇用管理区分を用い臨時的労働者の活用

をはかっていた。また、人員整理で多くの解雇者を出した女性の事務職などに、新たに若い女性が採用されたために、組合側でも「臨時工」の採用がなされているとの認知を生み出すことになった。この時点では、「臨時工」は本工という対概念を追従するものではなく、組合に加盟できない臨時的な雇用契約を結んだ労働者という考えが強かった。むしろ組合員 / 臨時工という認知枠組みであったのである。

組合からすると、臨時工の組合員除外を規定した 48 年協約は既に破棄されていたのだから、臨時工を組織化するという選択肢もあり得たのかもしれないが、そうした回路には向かわず、人員整理の経験を契機に、まずは臨時工の採用を組合にとっての脅威としてとらえられていた。自分たちよりも劣悪な労働条件の労働者が企業内に増えてくると、今後人員整理が行われる場合には、臨時工を経営側は選好し、組合員が解雇される危惧を感じていたからである。したがって、組合は、今後の採用は組合員になることが可能な従業員にすべきであるし、またそれも解雇問題を生じさせないように慎重な姿勢で臨むべきだという姿勢をとった。しかし、人事に関する組合同意が求められなくなった 49 年覚書の下では、簡単にそれを阻止する力はなかったのである。

このように確認すると、1950 年以降の臨時工の導入は、無協約体制に伴い組合規制が弱体化したことの結果であることがわかる。この時点では組合は雇用の緩衝帯として臨時工の採用を容認したのではないし、また緩衝帯になるとも考えていなかった。組合にとっての脅威として組合は反対したのである。と同時に、当初は採用された臨時工についてはなんらの対応をとろうとはしなかった。この意味では単に臨時工の採用に反対しただけともいえる。

これに対し、導入された臨時工が抱える問題を提起したのは現場の組合員であった。50 年末の一時金闘争に際して、スト実施の協力を臨時工に求めた集会で、現場の組合は臨時工の不満や不安を知ることになり、連携の必要性を感じるようになった。そして、この問題を執行部に訴え始めたのである。こうした下からの突き上げによって執行部も徐々に臨時工の処遇改善と本工化に取り組み始め、51 年から 52 年前半期までに 300 名弱の臨時工の本工化を実現する。

そして 1952 年の秋季闘争においては臨時工全員の本工化を要求することになる。これは全自がその夏発表した「賃金原則」において意図された「同一労働、同一賃金」や臨時工の「差別的待遇」反対という方針を現実化する闘いでもあった。その闘いの中では、以前は後衛の位置にあった臨時工自身も前面に出て、交渉が進められた。その結果、「不適格でないかぎり」本工化するということで決着した。こうした組合の強い圧力の下で行

われた銓衡の結果、659名の臨時工が本工化することになった。

その後も、本工化の銓衡から洩れた臨時工の本工化を追求したが、賃上げをめぐる闘争が会社との全面的な対立状況を迎え、組合の分裂・敗北に至るなかで、この課題は雲散霧消してしまっただ。

こうした大規模な本工化闘争を可能にした連帯の背景には、労働者の同質性の存在に着目した。一つは同種の労働に従事しているということである。新たに導入された臨時工の多くは組合員と同じ作業にたずさわっていた。この同質性が一義的には連帯の基盤となる。くわえて興味深いことは、臨時工の本工化にあたって争点になったのは会社側が長期雇用を前提とした銓衡にこだわり、組合がそれを拒否したことである。これを鑑みると、第二の同質性として、採用プロセスの同質性が指摘できる。すなわち、戦中・戦後に入社した本工たる組合員と臨時工とでは採用に際して特段の選考・選別の手続がなかったのである。

特段の選考プロセスもなく入職したという同質性が、同じような仕事に従事しているにもかかわらず、大きな処遇格差があることの正当化を阻み、両者の連帯が可能になったのである。これにより連帯が可能となりえるとするのであれば、会社としては長期雇用を前提とする層と、量的なフレキシブルな雇用を求める層とでは、明確に入口を違えておく必要がある。会社側が本工と臨時工との間に垣根を作り出すことを一つの目的として、大争議の中で工手学校の設置へと動いたと見ることができし、また準社員制度の導入によって臨時工からの選別を制度化しておくことになったのである。

日産では大規模な臨時工の本工化闘争が展開し、多くの臨時工が本工となった。他方、その帰結として、会社は本工の採用方法の整備に着手することになるである。その結果、組合員としての本工／非組合員としての臨時工という区分から、銓衡されて採用された本工／特段の銓衡なしに入社した臨時工という区分への転轍がなされることになった。この銓衡の有無が正社員と臨時工との処遇格差を正当化し、その後の労働者の平等観の変容を促すことになったと考えられる。

(3) 転換嘱託問題

転換嘱託とは、終戦直後の混乱期に寮母など福利厚生の仕事を担当するために雇われた労働者が1949年の人員整理時に解雇のうえ有期雇用の嘱託として再採用された人達のことである。この転換嘱託の身分復帰が1950年以降問題となった。

この人達の当初の労働条件は不明であるが、1947年の「社員身分の撤廃」によって、業務の違いという枠組みを超えて、彼らも同じ従業員として、そして労働組合の一員として戦後的な平等を享受することができるようになっていた。しかし、こうした雇用の枠組

みを会社はよしとせず、1949年の人員整理時に賃下げ等の処遇の低下と、有期雇用への転換を実施したのである。

これは1949年時点での新たな人員体制の構想であったといえる。人員整理に伴って実施された解雇後の嘱託としての再雇用は、その担当する業務が本業にとって有する重要性の軽重、およびその業務の見直しを起点にして実施された。すなわち、ドッジ・ライン下での厳しい経営状況に直面して、本業である自動車製造とは全く異なる福利厚生業務は人件費の圧縮を進める対象となる。また、寮などの福利厚生のある方を見直す方向性をもって、有期雇用が適用されていたのである。

臨時工においては仕事の同種性にもかかわらず大きな処遇格差があったことが本工化の条件となっていたが、転換嘱託とされた人たちの仕事は会社から本業とは異なる性質の仕事であり、それ以外の労働者と雇用条件が異なるのは当然であるとされ、組合側も一旦はそうしたロジックを受け入れたように見える。すなわち、嘱託への転換および賃下げを問題化することなく、承認したのである。しかし、転換嘱託を組合所属のままとした。この点は組合加入をあくまで認めなかった臨時工への対応と異なる点である。

組合員であることを維持することによって、労働条件の改悪を一定程度押しとどめ、他の組合員との格差を抑えることになった。転換嘱託については積極的に賃金制度の確立に関与し、会社が狙っていたような2割の賃下げを一定程度踏みとどめさせることができたのである。

さらに、仕事の違いを根拠に身分復元を強く拒否する会社に対して、当事者たちが自分たちの声を組合内に広げていくルートを有していたことによって、身分差別の現状を組合内に共有化させることが可能となり、「同じ労働者」、「同じ組合員」であることを足掛かりに、最終的には身分復元を勝ち取ったのである。仕事の違いが身分・待遇の違いに直結していた戦前の「社員身分」制度、この撤廃を実現させえた戦後初期の平等観は、ドッジ・ライン下の人員整理という荒波をくぐり抜けた後でも、なお労働組合の中に残っており、これが転換嘱託の身分復元を可能にし、会社の目指した人員体制の構築を中座させたのである。

この転換嘱託の事例は、連帯をもたらすことが可能な同質性というのは仕事の同種性だけに限られないということの意味している。本工と臨時工とが同種の仕事をしているために連帯が可能となったとするのは、言うまでもない。しかし、それが絶対的条件であるとはいえないことを示しているのである。

他方で、評価の善し悪しは別として、1949年以前から組合員であった転換嘱託については徹底的にその権益の保護に徹したが、メンバー外であった臨時工についてはあくま

で会社が本工と認めない限り組合員とはしなかったこととは対照的である。この組合の判断は、いかに企業の枠を超えた産業別組合の一分会であることを自認しながらも、しかし日産分会もやはり企業内組合という枠組みから大きくはみ出るものではなかったことを示しているといえる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 3件)

1. 吉田誠、「1952 年秋における全日産分会の本工化闘争とその後」、『立命館大学産業社会論集』、第 53 巻 1 号、査読無、2017 年、121～135 頁

<http://www.ritsumeai.ac.jp/file.jsp?id=346127>

2. 吉田誠、「日産における 1950 年代初頭の転換嘱託問題について」、『立命館大学産業社会論集』、第 52 巻 2 号、査読無、2016 年、29～41 頁

<http://www.ritsumeai.ac.jp/file.jsp?id=291253>

3. 吉田誠、「朝鮮戦争勃発以降における全日産分会の臨時工問題への取り組みの展開」、『立命館大学産業社会論集』、第 52 巻 1 号、査読無、2016 年、71～83 頁

<http://www.ritsumeai.ac.jp/file.jsp?id=279699>

〔学会発表〕(計 1件)

1. 吉田誠、戦後初期の日産自動車における臨時工と労使関係、日本労働社会学会、2017 年

〔図書〕(計 1件)

1. 吉田誠、「1949 年人員整理以後の日産における臨時工活用の本格化」、所収 櫻井純理・江口友朗・吉田誠編著『労働社会の変容と格差』、ミネルヴァ書房、2015 年、89～116 頁 (総 249 頁)

〔その他〕

ホームページ等

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

6. 研究組織

(1)研究代表者

吉田 誠 (YOSHIDA, Makoto)

立命館大学・産業社会学部・教授

研究者番号：90275016