

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 5 日現在

機関番号：34315

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2012～2014

課題番号：24530631

研究課題名(和文) 労使関係の展開と企業内秩序の形成

研究課題名(英文) Forming Personnel Management and Industrial Relations within Nissan Automobile Co.

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) 2,500,000円

研究成果の概要(和文)：日産自動車の1945年の敗戦から49年の人員整理までの時期を対象に、新しい労使関係のあり方が経営に与えた影響について三点を明らかにした。第一に配置転換の登場である。労働組合は配置転換の実施による危機突破を主張し、会社側もそれに呼応した。しかし、その実施は組合員の生活不安をもたらし、組合としては配転規制に転換した。第二に、こうした配転規制や採用規制は経営にとっては障害となり、労働協約の空隙をつく形で臨時工が導入されることになった。あくまでの協約の外にある人員として、組合からの規制を逃れることができたのである。第三に明らかにしたのは、戦後直後には積極的に女性の採用を行っていたことである。

研究成果の概要(英文)：I dealt with personnel management and industrial relations at Nissan Motor Co., Ltd during early era after World War II, and I made clear that three points in a chronological manner. First is sexual composition of its workforce. It wanted to hire both male and female just after the war. Almost 10% of its employees were female in 1947. Female were assigned to office works and some production jobs. The second is emerging process of practice of personnel transfer within the company. It was the union leaders that suggested it as a means to reduce the excess workforce. Management agreed with them. However, rank and file tended to oppose it. The union came to restrict on it. The third is emergence of "temporary workers". Nissan began to employ them because it wanted to be free from two union restrictions; its restriction of recruitment and of personnel transfer.

研究分野：社会学

キーワード：労使関係 自動車産業 女性労働 配置転換 臨時工

1. 研究開始当初の背景

近年、「日本的経営」と言われてきた日本の企業における人事処遇制度や人員体制のあり方について、歴史的に限定的な概念として問い直す動きが出てきていた。すなわち日本の普遍的な経営のあり方を示すものではなく、第二次大戦後になって形成されてきた人事処遇制度であることが意識されるようになってきた。本研究の実施者も同様の見解に共鳴しつつ、賃金などの分野で戦後の人事制度の形成について論じていたが、人事処遇制度全体や人員体制についてはまだ手つかずの状態であった。

他方で、こうした見解は日本的経営のなかで念頭に置かれていたのは男性本工のみであり、その中で無視されてきた女性労働者や非正規労働者をどう位置付けていくのかという議論とつながっていた。しかし、企業レベルでこうした人員構成の全体をも視野に入れた人事処遇制度の展開の詳細な研究が実施されているとは言い難い状況であった。

最後に、本研究の対象となった戦後直後の日産自動車および同社の従業員で構成された労働組合（1950年までは日産自動車労働組合、以後1954年までは全日本自動車産業労働組合）の研究については一定の蓄積がなされてきたが、同組合が「総評最左派」的側面、とりわけ「職場闘争」と呼ばれた同組合の闘争方針ばかりが目され、高度成長期以降に明確となる企業社会とのかかわりで論じられているとは言えなかった。本研究実施者は既に後述する新資料の発掘を行っており、賃金の分野などで一定の新事実の発見を行ってきたが、いまだその全体像をつかめていない状況であった。

2. 研究の目的

本研究の目的は、「企業社会」として特徴づけられてきた日本の企業の内部秩序が、いかなる労使関係を前提に形成され、いかに形成されてきたかについて、一企業の戦後史を検討することにより、明らかにすることにある。具体的な研究対象としては日産を取り上げ、人事処遇制度の展開を検討していくことである。この検討にあたって目的としているのは、一つは労使関係を軸としてその展開を再考していくということにある。戦後になって登場した労働組合という対抗的な主体の営みに、どう経営側が対応していたのかが課題となる。

もう一つの目的としては、女性労働者や臨時工などの人員がどのような形でその人事処遇制度のなかに位置付けられていったのか、また労働組合がその時にはどのような反応を示したのかについて明らかにすることである。従前の日本的経営論のなかで排除・差別されてきた諸労働力の存在は指摘されてきたが、戦後の人員体制が形成されるなかで労使においてどのように扱われてきたのかは明確になっているとはいえない。戦後の

労働組合の平等観と女性労働者や臨時工との関係を明らかにするなかで、戦後日本企業の人員体制の確立を確認することを目的とする。

対象とする時期は、第二次世界大戦敗戦後から1950年代前半、すなわち日本が高度成長への軌道にのる前の時期までとしつつ、より詳細にはドッジ・ライン下で行なわれた1949年の人員整理までを対象とした。後者までとした理由は、2000人の人員整理という事態を契機に労働組合の方針に大きな変更が生じ、それ以後から1953年の日産争議に帰結することになる組合の方針との同型性を前提することはできないために、組合の方針自体の展開も精査しながら論じていく必要性から生じた時間的制約による。

3. 研究の方法

本研究の方法は大きく二つからなる。一つはオーラルヒストリーであり、もう一つは資料探査および読解である。

(1)オーラルヒストリーに関しては、10年以上にわたって全自日産分会関係者との接触をはかってきた。座談会や個人への聞き取り調査を実施した。ただし、1953年の争議から60年が経過し、対象者の高齢化が進み、多くの方が逝去された。過去に実施したインタビューや座談会の文字起こしなどを鋭意進めてきた。

(2)資料については元全自日産分会員の故浜賀知彦氏が収集してきた同組合や日産自動車の資料を集めた浜賀コレクションや、GHQが占領期の日本で検閲のために収集した印刷物のコレクションであるメリーランド大学のプランゲ文庫のマイクロフィルム版などにより、会社及び組合資料の発掘に努めた。

また近年の国会図書館やCiNiiのデータベースの充実には目を見張るものがあり、これまで存在することの確認することさえ難しかった過去の雑誌記事などを収集することも容易になり、とりわけマネジメントに関する記事を探査してきた。

さらに、今回の研究で最も収穫があったのは当時の日産の本社工場が所在していた神奈川県地方新聞『神奈川新聞』に掲載された同社の従業員募集広告への着目であった。これを検討することによって、戦後直後に日産が構想していた人員体制の一端が明らかになった。

4. 研究成果

本研究において明らかになったことは大きく次の3つに集約できる。この3点について、明らかになった具体的な歴史的経緯とそれがその後の企業社会の形成対してもった意義について述べておこう。

(1)配置転換をめぐる組合の対応

日産においては、戦後の配置転換は経営危機に際して解雇を避けるために労働組合がその実施を提案し、会社側がそれに呼応し

「強行」を宣言することから始まったことを明らかにした。配置転換に対する組合の姿勢は、経営危機を乗り越えるためには事業再編はやむを得ず、その手段として配置転換は積極的に実施されるべきとする立場と、雇用を守るためには仕方がないが、しかしそれが労働条件の悪化や実質的解雇となるようなものであってはならないとする立場が混在していた。組合執行部では前者の意見が強く、組合員に対して配置転換を受け入れるよう「教育」する動きも出ていた。

これに対して、終戦後の住宅事情や交通事情のためには配置転換が実施された場合、辞めざるを得なくなる組合員が出てくる危惧があり、一般の労働者としては易々と受け入れることのできるものではなかった。こうした声に後押しされ、また実際に廃止される分工場も出てくるなかで、組合も後者の立場を鮮明にしていくことになる。そして、実際の配置転換においては、組合は労働協約を武器としながら、経営に対して規制をかけていくことになる。

解雇を回避するために配置転換を実施する枠組みは労働組合が提唱したものであったが、しかし、配置転換が具体化する中では、その規制が組合の中心論点となっていくのである。組合員の立場からすれば、積極的な配置転換を推奨することは、労働者の置かれた生活状況を無視した観念論ということであり、この意味で配転規制の登場は、組合が労働者の生活の観点からした現実論に徐々に立脚するようになったことを意味しているのかもしれない。

これに関連して、いささか大胆な仮説を述べると、戦後における雇用維持のための配置転換は、戦前の職員に限られていた大きな変化を伴う配置転換を全従業員対象に適用することで整理解雇に代わる人員管理の手段にしようという戦後の組合から出された戦略ではないかということである。それには工職一体となって構成された戦後の労働組合、しかも職員層を中心とした組合幹部の存在が大きな影響を与えたと考えられるのである。組合員でもある課長層たちは経営的な視点から経営危機を打破する方策を考え、また指導的組合員として解雇を避けるべき方策を考えた。その一つの答えを自分たちの慣れ親しんできた配置転換に求めたのではなからうか。

それが解雇に対する代案として労働組合から経営側に対して提案された。職員層の文化を工員にも転用することにより、雇用の維持という新たな機能をそこに加えようとしたのである。しかし、地域に定着した働き方をしている工員層にとってみると、配置転換は住居環境の激変をもたらすものであり、たと

え雇用維持の代償としても簡単には容認できるものではなかった。むしろ当時の住環境や貧弱な交通網等を考えると解雇とほぼ等しいという認識さえあったのである。このために、配置転換に対する下からの反発を受けて、配転規制の強化へと組合は舵を切っていくことになる。

雇用維持の代償として配置転換を前提とする枠組みがここに萌芽をみたとはいえるが、しかし、同時にそこには強力な組合規制が登場することにより、現代的な正規従業員からはかなりの距離が存在しているのである。1940年代後半は、いまだ経営側の自由裁量に基づく配置転換は難しい時期であったと理解してよい。

(2)戦後における臨時工の登場

戦後自動車組立メーカーにおける臨時工の導入は朝鮮特需期への増産が端緒であると見る見解を多くなかで、それ以前の労働組合による規制とのかかわりで、その導入が進められてきた経緯を明らかにした。以下はその具体的経緯である。

日産においては労使の同意の下に1948年に改訂された労働協約において臨時工除外規定が設けられた。しかし、この際には後の時期に典型的となるような臨時工、すなわち本工と同じ仕事にたずさわりながらも、有期の雇用契約のため雇用が不安定で、賃金等の労働条件も劣悪な状況に置かれている労働者が前提となっていたわけではなかった。季節工や日雇いといった、働き方に通常の労働者と大きな差異がある労働者層が念頭に置かれ、ユニオン・ショップ協定下での組合員から除外されるということであった。この意味で、「その他臨時に雇用された者」は残余的概念であった。

第二に、しかし、その後は「その他臨時に雇用された者」が、外車修理事業に臨時工として積極的に活用されていくことになる。外車修理事業における仕事は、当時の組合員が行っていた仕事とは大きく異なるものではなかったが、経営側が臨時工を活用することになった背景として考えられるのは、組合による採用規制と配転規制である。採用に関する方針および配置転換は、労働組合の合意が必要であり、1948年夏には組合が大規模な人員の増員を拒否するという事も起っている。また、当初は配転に関して大幅に容認する姿勢であった組合も1948年頃を境に、慎重な姿勢へと転じている。経営側としては、こうした組合の規制を逃れることができる労働者として臨時工に着目したと考えられるのである。

最後に、1949年に外車修理事業での臨時工の解雇問題が起ったときに組合は、それに対

して反対するという態度をとった。そこには組合員の配置転換の結果として臨時工が解雇されてしまうことへの躊躇が存在していたが、しかし臨時工と組合の関係について確固とした判断が存在していたわけではなかった。「直接組合の問題でもなく、さりとて他人事でもない」という、あくまで同情的な立場にとどまり、非組合員である臨時工が陥っていた苦境への対応に苦慮していたのである。こうした状況のなかで1949年の人員整理が実施され、臨時工問題は雲散霧消してしまうのである。

日産において戦後の臨時工は、組合員と区別される存在として登場してきた。1948年協約に基づくならば、本工/臨時工という枠組みではなく、組合員/臨時工という枠組みなのである。それが故に、経営側にとっては、組合規制を外れた労働力として魅力的であったのであり、1949年の組合員の人員整理が示しているように、雇用の調整弁としての機能が明確であったわけではない。

臨時工はまさに労使関係の戦後的展開のなかで生み出されてきたことが明らかになった。と同時に、それは組合としては想定外の存在でもあった。非組合員として想定されていたのは「季節工」や「日雇」であり、同じような境遇にありながら、同種の労働にたずさわる労働者が、組合員と労働条件を異にして採用されることになるのは、おそらく思いもよらなかったであろう。この意味では、1949年の臨時工との初発の遭遇は、分割統治とでもいうべき経営戦略に、組合の平等観を揺がさずにはおれないはずであったが、しかし、直後に組合員の人員整理という問題が登場し、臨時工に対する問題関心は途絶してしまっただけである。

(3)戦後直後の女性労働者の積極的採用

日産は終戦直後の1945年9月30日に全従業員を解雇を行い、翌10月1日に3000人を再雇用することで戦後の企業活動を再開した。しかし、その直後にはGHQから自動車の生産許可が下りることを見越して、大幅な人員増に踏み切る。この大量採用に際して用いられた神奈川新聞の募集広告を資料として、その内実を検討した。

その結果、この募集は戦時中の総動員体制の枠組みを継続するような形で行われたことが明らかになった。すなわち、事務員のみならず、現場労働者についても、男性のみに限らず、女性をも包含する形で積極的に進められたのである。そして現場労働者に占める女性の比率は本社工場においては約1割となっていたのである。決して多いとはいえないが、しかし本社工場で働く女性のうちほぼ半数は現場労働者であったということになる

し、1949年の人員整理後と比較するとかなり高い比率であったことになるのである。とはいえ、1948年夏に行われた大規模な従業員募集では当初は男性のみに限られるなど、徐々に男性職場化への兆しもあらわれていた。

他方、組合の職場紹介などの記事を読むと、こうした女性労働者の活用は性別職務分離を伴う形で進められていた。事務部門においては人手を必要とする賃金の計算業務に携わる業務に多くの女性が配置されていた。また工場の現場作業においても、鋳造工程における中子の製作、工具製作におけるバイト磨き、完成エンジンの汚れ取りなど、女性に適切だと経営陣が考える職務や職種について女性の活用が進められ、製造現場においても性別職務分離が行われていたのである。

最後に、1949年の人員削減とのかかわりで、労働組合の機関誌に掲載されていた記事や座談会での発言を通して、女性労働者の主観的状況を考察した。彼女らの言説を検討すると、戦時動員体制での体験や、結婚しても食べるためには働かなければならない状況に置かれたことによって、労働者としての自覚を持ちはじめた女性も一部出てきていた。しかし、他方では「育てる性」としての女性という意識に強く縛られていた。母になることによる女性の解放が意識され、仕事や労働組合の体験はそのための準備、下積みとして語られているのである。

こうした女性の意識は結婚などを契機に退職することを志向することになる。勿論、離職するとしても、それは自発的で自由なものであるべきで、経営から強制されるべきではないとして、人員整理の不合理を問う言説も当然存在していた。しかし、経営側からすればいずれ辞めていくことを考えている層だから、経営危機に際して解雇したとしても抵抗は少ないと読んだのであろう。労働基準法との関係で女性労働力の利用から生じていた職場管理上の摩擦をも踏まえて、この機に乗じて総動員体制からの脱却をはかり、男性職場化を一挙に進めたのである。

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)

吉田誠、戦後初期の日産における人員体制の構築、社会科学論集(埼玉大学) 査読無、第143号、2014、291-105

http://sucra.saitama-u.ac.jp/modules/xo_onips/download.php/KY-AN00109186-143-06.pdf?file_id=34678

吉田誠、日産における臨時工の登場と労使

関係、立命館産業社会論集、査読無、第 49
巻 1 号、2013、57-67

http://www.ritsume.ac.jp/acd/cg/ss/san-sharonshu/491pdf/49-1_02-04.pdf

吉田誠、戦後初期における日産の再建危機
と配置転換、立命館産業社会論集、査読無、
第 48 巻 2 号、2012、45-73

http://www.ritsume.ac.jp/acd/cg/ss/san-sharonshu/482pdf/48-2_02-03.pdf

〔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)

研究者番号 : 90275016