

# 日産における臨時工の登場と労使関係

## —1949年の人員整理以前を中心に—

吉田 誠<sup>i</sup>

本論文は戦後の日産重工業（現、日産自動車）において臨時工がどのような形で登場・「復活」したのかを労使関係史的な観点から検討している。日産においては1948年の改正労働協約のユニオンショップ条項で、「季節工、日雇、その他臨時に雇用された者」が組合員の範囲から除外された。この条項では残余的概念にとどまっていた「その他臨時に雇用された者」に基づく臨時工が、その後の外車修理事業に積極的に活用されていく。その理由としては経営側が組合による採用規制と配転規制を忌避したことにあると考えられる。組合がこの種の臨時工の存在に気がつくのは1949年に外車修理事業での配転にからみ臨時工の解雇問題が起こったときである。その時には同情的な立場から解雇に反対したが、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。しかも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う。この問題が再燃するのは朝鮮特需期の臨時工の急増するのを待たねばならなかった。

キーワード：自動車産業、労使関係史、臨時工、組合規制、採用規制、配転規制

### はじめに

戦後の自動車産業における非正規労働者の登場を歴史的な観点から取り上げた研究は少ない。管見するかぎり、伊達浩憲（2005）を挙げるしかない。伊達はトヨタ自動車における臨時工の登場を分析し、臨時工が自動車の量産体制の確立に不可欠であったこと、また臨時工活用の前提条件としての作業の標準化と技術革新による単純労働分野の拡大があると論じた。量的柔軟性の確保という機能を有する臨時工の登場にあたって、生産管理や技術といったハード面での前提を指摘したといえる。

同時代史的研究にまで目を広げても、多くの自

動車産業の研究において臨時工が研究対象として登場してくるのは高度成長期以降となる。労働市場の逼迫を背景とした臨時工の試用工への変質を踏まえながら、臨時工の特徴として雇用の調整弁的役割（山本、1967、岩越、1968）や不熟練的性格（隅谷、1965）が議論されている。総じて、これらは臨時工の機能や、その存在の経営的（経済的）合理性を明らかにするという観点にたった研究であった。しかし、戦後どのようなプロセスを経て臨時工が企業内に登場してきたかについては触れられていない。

確かに、臨時工は戦前から様々な産業で広く活用されてきたが<sup>1)</sup>、他方で労働組合という経営に対抗する勢力が登場してきた戦後の状況を勘案するときに、臨時工が組合との関係でどのように登場・復活することになったのかは検討されているとはいえないのである。それは戦後の労働者の平等観の下で、

i 立命館大学産業社会学部教授

臨時工がいかように受容／拒絶されたかについてを明らかにすることにあるのだが、この点が不問にされてきたのである。これに関して興味深いのは、アンドルー・ゴードンの次の指摘である。

臨時労働者への依存度が減少し始めた1960年代初頭までの約10年間に、経営者は、労働力量と生産高が増加する中で、労務費を大幅に節減した。…中略…主要産業において強力な「第一組合」が壊滅し、会社に協力的で力の弱い「第二組合」に代わったことで、全国的にこうした節減が可能になったのである。初期の東芝の労働組合は他社の多くの組合と同様に、人事の決定に関し拒否権を有していた。もしこの組合が生き残っていれば、臨時工を雇用することを許しはしなかったであろう。(Gordon, 1984, p.p.401~404 邦訳 412~413頁)

ゴードンは「第一組合」の臨時工に対する対応について、あくまで仮定法を用いて触れただけである。工職身分差別撤廃に体现される平等観をもった「第一組合」が、現実にはどう臨時工問題に対処したのだろうか。本稿では、ゴードンの問題意識を共有しながら、自動車産業における戦後の臨時工の登場と労使関係との連関を明らかにすることを目標とし、その前提となる臨時工導入をめぐる年代記的な研究を試みる。

ここで対象とするのは戦後の日産自動車(1949年までは日産重工業。以下、日産と略)における臨時工の登場・「復活」(岩越, 1968, 215頁)<sup>2)</sup>であり、当時の労使関係の中で臨時工がどのように取り扱われてきたのかを明らかにする。日産における臨時工の登場を取り上げる理由としては、後でも触れるが、自動車産業において戦後最も早い時期(1949年頃)に臨時工の活用を開始したこと、および1950年の朝鮮特需を契機に増加した臨時工の本工化を組合が要求し、1952年秋の争議において大規模な臨時工の本工化(659名)<sup>3)</sup>に成功しているからである(全日産分会, 1953, 8頁)。こうした歴史的事実は、1953

年の日産争議における組合分裂と第一組合(全日産分会)の敗北、解散の結果、忘れさられてしまった<sup>4)</sup>。戦後の「第一組合」がどのように臨時工を認識し、いかに対応したのかを、仮定法ではなく過去形として示すことが本研究の最終目標である。ただし、ここでは紙幅の関係上、日産自動車における臨時工の登場期、すなわち1948~1949年について限定せざるをえない。組合が臨時工を組合の課題として認識し、その解決に取り組んだ朝鮮特需以降の展開については別稿で論じることとしたい。

### 1948年協約における臨時工の扱い

既に拙稿(吉田, 2011)で明らかにしているように、日産の労使関係において臨時工的な範疇の労働者層が登場してくるのは1948年2月に改訂された労働協約(以下、1948年協約と略す)においてである<sup>5)</sup>。それは同協約の第二条における「季節工、日雇、その他臨時に雇用された者」はユニオン・ショップ制の下で組合員から除外される従業員という規定である(以下、この規定を便宜的に臨時工除外規定と略すが、臨時工という言葉そのものがこの条項にあったわけではない)。そして、この協約改訂の議論のなかで臨時工除外規定を最初に提起したのは組合側の可能性がある。というのも1948年1月8日に提起された会社案には臨時工除外規定は現在のところ見いだせていないが、同月22日の組合による中調案においては臨時工除外規定が存在しているからである。組合側が臨時工的な範疇の労働者の非組合員規定を提起した可能性が高い。

ただし、現時点で会社案については全文が発見されているわけではなく、未発見部分に当該箇所が存在していた可能性がある。また会社案が参考にし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11月)にはクローズド・ショップをとる場合には「臨時雇用の者を外すこと」が主張されており、この会社案が既にその組合員除外を提起していた可能性は否定できない(吉田, 2011, 57頁)。

にもかかわらず、臨時工除外規定については、上記の事情がどうであろうと大きく変わるわけではない。もし会社側が最初に非組合員化を主張していたとしても、対案たる中關委案にも臨時工除外規定が存在していたのだから、労使ともども臨時工的な範疇の労働者の非組合員化については問題ないと判断していたということになる。いずれにせよ、この非組合員化については労使の争点とはならず、むしろコンセンサスが確立していたと考えてよいであろう。ただし、この点については労働者の平等観の境界域を考察することができるので、そのコンセンサスの成立条件について次節で確認しておくことにしよう。

さて、もう一つのポイントは組合員に対して臨時工的な範疇の労働者が出てくる枠組みそのものである。臨時工除外規定は1948年協約では「甲の従業員は、左の各号の一に該当するものを除いて凡て乙の組合員であることを要す」として定められていた。臨時工的な範疇の労働者は「従業員」という範疇には含まれるものの、組合員ではないということである。正規従業員／非正規従業員あるいは本工／臨時工という二項対立ではなく、組合員／臨時工という枠組みで戦後の臨時工概念は登場していたのである<sup>6)</sup>。臨時工は組合規制の枠組みから外れる労働者として措定されていたと考えるべきであろう。

### 1949年以前の臨時工的労働者

1948年の改訂協約において除外規定で示された「季節工、日雇、その他臨時に雇用された者」について現時点で判明していることを確認していこう。まずは「季節工」である。季節工とは出稼ぎ労働者のことを指していると考えられる。朝鮮特需以前にも臨時工的な存在として「季節工」が存在していたことを元日産従業員の金津健三は証言している。

「季節工ってのはいました。季節工ってのはね、豪雪地帯からね、東北とか北陸とかからね、11月の中頃からね3月一杯位、長い人は半年働いていた。帰って百姓やるわけ。自分の田圃。それからね、当

時はね6カ月働くと失業保険がもらえる。それでね、是非働きたいと。そらもう、雪に埋まって何もやれないとこ、そりゃ来たいですよ。同じ人でね、3年位来てた。それから女の人でも3年位来てた。新潟県とかね、来てました。」<sup>7)</sup>

また時期的にはかなり後になるが、日産の人事労務部門のスタッフであった犬飼文吉は「日産自動車では東北地方の米作単作地帯に目をつけ、この地方の農村から登録制により農閑期に臨時工を採用し、会社で食費等の生活実費支給し、一ヶ月五千円くらいの収入が残るようにした」（犬飼、1958、282頁）と記している。犬飼が記しているのは高度成長期初期の時点でのことであるが、1948年協約の条文に基づくならば、戦後早い時期から既に「季節工」というカテゴリーが確立しており、その枠組みで出稼ぎ労働者が採用されていたことになる。そして、これが慢性的な労働力不足が顕現してくる高度成長期には「農工労務者登録制度」（自経連、1957、163頁）として、システムティックに活用されるようになっていたとみることができる。

次に「日雇」労働者について確認しておこう。先の金津健三は、ドッジ・ラインの人員整理以前において「季節工」と並んで、工場内に清掃や土木工事に携わる日雇い労働者がいたことも証言している。

「日雇い労働者でね、毎日会社に来て、ちゃんと仕事をやるんだけど、日雇い扱い。こういう人が2～3人いたんです。どういう仕事やっているかと言ったらね、清掃されて集めたゴミをね、燃やすとかね。炉の前に一日いてね。そういう何というかな、単純労働よりもさらに単純。ただ集まってきたゴミを燃やすだけという。燃やすのにも技術いるんだらうけどさ。そういう人が3～4人いた他はね、あんまりいないんです。臨時工は。」<sup>8)</sup>

金津の証言する日雇い労働者は、職種的には自動車製造には直接関係しない工場清掃や工場普請に関わる労働者であった。多くの企業では戦後直後においてはこうした労働者は労働者供給事業を通じて工場に派遣されていたが、1947年職業安定法により労

働者供給事業が禁止されることになったため、直接雇用へ転換されることになった。1948年協約における条項も、この法改正を念頭に置いたものと考えてよいであろう。

この「日雇」についての枠組みは、1950年以降臨時工が増加した後も存続する。1950年11月に制定された日産自動車の「臨時労働者就業規則」の第二条においては、二種類の臨時労働者を設け、「日々雇入れる者（以下日雇労働者<sup>9)</sup>という）」と、「一年以内の期間を定めて労働契約を締結して雇い入れる者（以下常用労働者という）」とが区別されていた（全自調査部、1951年、39頁）。前者が180人、後者（二ヶ月契約）が420人となっている（全自調査部、1951年、34頁）。

「日雇労働者」の仕事や職種については就業規則に定めている箇所はないが、賃金に関する条項では「特殊作業手当」の規定が設けられており、作業種類について一級50円、二級30円、三級10円の額が決められていた。残念ながら具体的な作業種類の分類については、掲載にあたって省略されており不明である。他方、常用労働者についての賃金は「技能経験者」と「雑役者」とに分けて決めるとされている。「技能経験者」については職種給が設定されており、職種がA級「木工、板金、精密機械、自動車修理、製造」とB級「A級以外の一般職種」に分けられていた。これに対して、「雑役者」の賃金は「基本日給及び手当については、日雇労働者の規則を適用する」となっていた。したがって、自動車や自動車部品の製造、修理に関する業務は常用労働者中の技能経験者が担当し、「日雇労働者」と常用労働者中の雑役者は基本的には自動車の生産や修理に直接関係しない業務が与えられていたと理解してよいであろう。

最後に、「その他臨時に雇用された者」を確認しておこう。1948年の労働協約においては残余的に設定されていたこのカテゴリーが、この後、一般的な臨時工の枠組みになる。つまり、上述した1950年就業規則における「常用労働者」へと展開されること

になる。まさに労働協約上の空隙を突き、経営側は臨時工を登場させてくるのである。

既に述べたように、ユニオン・ショップ協定から除外されたカテゴリーの労働者として「季節工、日雇、その他臨時に雇用された者」が設定されたことについて、労働組合は問題にしなかった。この背景には、こうした労働者層を組合員外とすることを正当化する異質性の認知が働いていたと考えられる。すなわち、出稼ぎ労働者という一年のなかで一定期間（農閑期）のみ労働者として働くという特性や、日雇い雇用の労働者における職種上の差異の存在が、組合員の範囲外であることを容認させていたということになろう。この時期、労働法をめぐる係争として、労働協約の拡張適用問題がもちあがるが、その背景にあったのは1947年職業安定法により直接雇用へと転じた臨時工たちが既存の労働組合への加入を拒否されていたことであった。直接雇用になったにもかかわらず、職種の違いを理由として組合加入を拒絶されるということが様々な会社で起こっていたが、1948年協約から判断する限り日産の労働組合においても他社の組合と同じようなスタンスにたっていたと考えられるのである。

ところが、この協約改訂以降に登場してきたのは、組合員と同じく自動車の製造・修理に携わり、また出稼ぎ労働者でもない新たなタイプの「臨時に雇用された者」であったのである。全日本自動車産業労働組合のパンフレット『斗いのあとで』では次のように記している。「臨時工という名称と低劣な労働条件を持つ労働者が、全自動車に現れた時期は、昭和二十四年の日産分会である。外車修理の受注以後で、作業の将来性が不確定でもあるという名目、臨時工を生み出した根本的な原因である。」（全自教宣部、1953、5頁）

雇用の一時性という点では出稼ぎ労働者との共通性を見ることもできるかもしれないが、出稼ぎ労働者は労働者側の事情からした一時性であるのに対して、ここで登場した新しい臨時工を特徴付けているのは会社側からする「将来の不確定」性による一時

性、臨時性である。経営側から押し付けられた不利益を、同種の仕事をする労働者として組合員はどのように対応するのであろうか。この同質性の認知は、1950年以降の臨時工増加のなかでなされることになるのであるが、しかし、1948年協約においては残余であった「臨時に雇用された者」として、組合員と同質の労働者がユニオン・ショップの枠外で採用されることを組合側は想定できていなかったというのが実情ではなかろうか。

### 自動車再生作業について

ここで、確認しておかなければならないことがある。それは今、組合員と同職種の臨時工が出てきたと述べたことについてである。この時点で臨時工が投入された「外車修理」とは駐留米軍の自動車再生作業である。別稿（吉田、2012）において触れたが、1947年から48年にかけて日産は資材不足などのために自動車生産がままならず、経営不振の状況が続く中で、新規事業として期待されたのが米軍車両の修理事業であった。日産では、1949年3月に組織再編が行われ、外車修理に携わる外車工場が独立したなかで、この外車工場において臨時工の活用が行われたのである。

自動車再生作業とはどのようなものであろうか。出稼ぎとも日雇いとも異なる新たなタイプの臨時工の登場であると上で述べたが、もし自動車再生作業が自動車製造とは大きく作業内容が異なるとすれば、従前の組合員とは異質な労働を担うために導入されたことになり、この点では日雇いと変わらないということにもなる。つまり、自動車製造は半熟練労働であるが、再生作業は非熟練労働であり、そこには職種の違いによる労働市場の二重性が既に存在していて、後者に対して臨時工という枠組みで採用をしたという理解にもなりかねない。こうした誤解を避けるために、再生作業自体について検討をしよう。

再生作業とは老朽車を修理して使用可能な状態に

戻すことであるが、通常の自動車の修理や整備とは異なり、当該車両を一旦全て解体することからスタートする<sup>10)</sup>。当時の自動車は7万点に及ぶ部品から構成されていたが、これを「徹底的に分解して元の七万の部分品の姿に還元」するのである。そして、一つ一つの部品を洗浄したうえで、その状態を確認し、そのまま再利用するか、修理して再利用するか、それとも新しい部品に交換されるかを決めていく。これを「選別検査」と言い、この検査については「新しい部分品を作るときに行う検査と同じ方法で厳重に行」われることになる。

修理が必要であると判断された部品については「機械加工、熱処理等」を施し、「新品同様に互換性を持つ完全な部分品に再生」される。そして再利用される部品、修理された部品、および新しい純正の部品を用いて再生車両が組立てられるが、その組立にあたっては「新品と同じ組立方法即ち『流れ作業』によつて組立てられる」のである。エンジン、トランスミッション、リア・アクセルなどの組立については、流れ作業による組立が終わった後に検査され、そして合格したものがシャシーの組立に利用されることになる。完成車に対しても、新品と同様に「定地検査及び走行検査」が実施され、これらの検査に合格して初めて再生車として完成するのである。

以上確認したように、自動車の再生に関する作業は、解体作業を除くと、自動車の製造とほとんど同じ作業から構成されているのであり、「一般整備とは比較にならない。精密完全なもの」であり、自動車の生産とほぼ同じ工程であり、したがってそこに求められる労働力の質についても、自動車の生産労働者とほとんど同じであったと考えてよいということになる。

### 臨時工の採用と組合規制

自動車の再生作業において求められる労働力の質が、自動車の製造におけるそれと特段に変わるもの

ではなかったとすると、では何故、経営側は臨時工という形での労働力の雇い入れを行ったのであろうか。これには米軍車両の再生であった点がかかわってくる。一つは、先の引用文が指摘しているように「作業の将来性が不確定でもあるという名目」である。しかし、その名目を簡単には鵜呑みにできない事情がある。

「外車修理への積極的進出」は、1947年10月1日に社長名にて出された「危機突破の四大目標」の一つに掲げられたものであって、全社を挙げて取り組むべき課題とされていたのである。つまり、新車の生産がままならないなかで、余剰人員をうみだしかねない現有の人員体制を積極的に活用するために取り組まれた目標である。組合も「復興闘争」に取り組むためにこの目標を共有し、配置転換を積極的に是認する態度を打ち出していたのである(吉田, 2012)。したがって、外車修理への進出は、経営の建て直しの柱の一つであって、当時の経営陣にとって、外車修理はいつかは需要がなくなるであろうという一時的な位置付けにたって臨んでいたとは言い難いのである。実際に、1948年夏に生産状況に明るい兆しが見えるなかで、会社側は組合に対して増員を申し入れているのである。

この点に関して見逃せないのは、組合側が採用規制を行っていたということである。経営側はその意のままに採用人員を決定するわけにはいかなかった。1948年協約第17条では「従業員の採用方針及び組合員の所属変更に関しては組合の承認が必要」とされており、採用方針については同意約款になっていたのである(吉田, 2011)。1948年夏頃の1000人増員という会社側の提案については組合側は強く反対した。

「現在人員の割を越える大増員は、会社の将来の見透しに関する所も大きく、かつ山本前社長の無計画な人員増加の結果外部から日産には過剰人員が多いと評されている現状から考えて組合としても簡単に承認を与えることはできなかった。もちろん最近の材料入手の不円滑や機械老朽化による故障続出

の結果、昨今の増産に際し組合員各位が相当オーバーロードであることは認めているが、このようなオーバーロードが単に人員の増加だけで解消するとは考えられない面もあるので、会社に提案して、各職場と直接深重討論の上絶対必要人員を決定するように申し入れ、<sup>マ</sup>常任委員もオブザーバーとして討論の席に出席することにした<sup>11)</sup>。

こうした採用規制は会社にとって煩わしいものであり、協約の枠から外れるかたちでの労働者の採用を模索したのではないか。

組合規制の観点からもう一点あげておくならば、再生作業とはいっても米軍から受注した再生作業については現場労働者にとってあまり望ましい職場とはいえなかったことである。「進駐軍の監督官も工場内に常駐して、検査、指導、監督にあたり」、また「進駐軍監督検査官の判断と検査要求の標準はきわめて高いもの」であるだけでなく、再生の作業が施される車両が「廃車寸前の車」ということもあって、「作業は非常に困難」であった(日産, 1965, 170頁)。会社にとってはこうした要求水準の高さは、結果的に「米国の能率的な作業管理や塗装技術を参考とすることができ」、会社の「得るところは非常に大き」(日産, 1983, 80頁)いものとなったのだが、現場労働者にとっては厳しいものとなっていたことは想像に難くない。外車修理部門で働く組合員たちは、「軍管理にするぞとおどかされ組合活動厚生関係に大きい差別をつけられつつも、果敢に闘っている<sup>12)</sup>」とする記事もあり、通常の作業工程とは異なる労苦を労働者にしているものであったと推測でき、したがって、組合員は組合の配転規制の力を強めるような方向で動いたのである。この時期に組合が配転規制の強化へと転じていたことについては別稿(吉田, 2012)で論じた通りだが、外車修理工場で臨時工の導入が進められていたということについては、こうした労働組合員の外車工場への配転の忌避、および組合の配転規制の強化が働いていたことを考慮にいれておくことも必要であろう。

組合側の採用規制と配転規制は、組合側の規制を

逃れた、経営側の自由裁量となる労働力を求めさせることになる。そこで目をつけたのが、1948年協約のユニオン・ショップ条項における組合員除外規定の空隙、すなわち「その他臨時に雇用された者」と考えられるのである。組合員の外に設定された「臨時に雇用された者」は、当然、組合規制の外に置かれ、その採用や配転について会社が自由裁量を得ていたのである。

この時期、吉原工場の工場長であった原科恭一の次の回想は臨時工の採用が、工場長のフリーハンドでなされていたことを明らかにしている。「戦後になるが、この時期も大変だった。何もかも減茶苦茶な時代だったが、人の採用も系統立っていなかった。いまではみんな重役になっている河合、奈良、細川氏等学卒の技術者を臨時工として吉原工場に本社に無断で雇い入れたことも忘れられない」（原科、1983、21頁）。すなわち、この事例は本社の意向さえ顧みず、工場側の判断で採用できる枠組みとして臨時工が用いられていたことを示しているのであり、いわんや組合をやという状態にあったことの証左とみなすことができよう。

### 1949年の臨時工解雇問題

『日産旗旬報』88・89号（1949年9月21日）の記事によれば、同年8月に外車工場の増産計画に基づき横浜工場から外車工場への配置転換が組合に提案されたのだが、その協議の中で「外車工場の臨時工五五名中四八名の解雇の問題」が突如もちあがってきた。

組合はこれを問題とし、「横浜工場よりの配置転換中、第一次、第二次、第三次にわたつて行はれる配置転換中、第一次六七名の配置転換の完了後に臨時工の解雇は行はないことを確約させた。組合としては臨時工の首切りは直接組合の問題でもなく、ざりとて他人事でもないのでこの問題は外車工場の職場及臨時工の動き等により組合の態度を逐次決定していくことになった」としている。

組合は、組合員ではない臨時工の解雇についてどのように扱うべきか苦慮している。臨時工は組合員ではないために直接組合の利害にかかわるものではないが、しかし、「他人事ではない」という同じ労働者としての立場から、解雇については臨時工に同情的な立場にたち、解雇をストップさせたのである。

ただ、その態度は煮えきらないものであった。確かに、組合にとって組合員／臨時工という分割線が揺らいではいる。労働者という同じ立場にたった時、組合員の配転の結果として臨時工がみすみす解雇されていくのを容認するわけにはいかないという態度である。しかし、他方で臨時工の組織化に踏み込むわけでもなく、「組合の態度を逐次決定していく」としたことから看取できるように、とりあえず情勢を見守り、時間稼ぎをするなかで、その対応を考えていこうというスタンスなのである。この問題が長期化すれば、組合員／臨時工という分割線自体を問題視する可能性もあったかもしれないが、しかし、その直後の10月5日には組合員に対する人員整理が発表され、臨時工問題についての組合の問題意識は一旦、雲散霧消してしまうことになる。

この人員整理の際に外車修理の臨時工を会社がどのように扱ったのかについては不明である。しかし、臨時工問題が大きく取り上げられるようになった1952年の日産戸塚工場の分会の臨時大会において「雇用関係をむすんで四年になるのにいつもJ・P・A作業終了後、真先に首切りの対照に立つのではなからうか」と発言した臨時工がいるとの記事がある<sup>13)</sup>。1952年時点で4年の在籍期間ということは、1949年には日産と既に雇用関係に入っていたことを意味し、1949年の人員整理によって臨時工が必ずしも解雇や雇止めされたわけではないことを示している。組合員の人員削減がドラスティックに行われているにもかかわらず、会社に残留した臨時工がいたとするならば、この時期の臨時工は必ずしも雇用の調整弁という機能を担わされているわけではなかったことになる。

なお、全自教宣部編（1953）においては、「日産で

は、この臨時工の生活擁護の問題を二十四年頃から既に取上げ、通勤費の会社負担、生産報償金の支給、電休日に対する保証、スト中の賃金保証、賃上、一時金斗争の際の組合員に準ずる取扱などである」ともしており、限界はありながらも臨時工の処遇改善に踏み込んでいたことがわかる。しかし、それは組合員／臨時工という分割線を打破する力をまだもつものとは言えず、組合の臨時工に対する方針が固まっていくのは朝鮮特需期における臨時工の急増以降まで待たねばならなかったのである。

### おわりに

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、すなわち本工と同種の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・ショップ条項で組合員から除外されたのであった。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に反対するという事も起こっている。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こったときに組合は、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った。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のであろう。この意味では、1949年の臨時工との初発の遭遇は、分割統治とでもいふべき経営戦略に、組合の平等観を揺がすはずのものであったが、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のである。この問題は朝鮮特需期の臨時工の急増によって再燃し、大きな労使対立の争点となるのであるのが、この点については別稿で論じることとしたい。



本論文は平成25年度科学研究費補助金（基盤研究C 課題番号24530631「労使関係の展開と企業内秩序の形成」研究代表者：吉田誠）の支援を得て執筆された。

## 注

- 1) 戦前既に臨時工問題が生起していたことは峯村光太郎（1952）などによって論じられていたが、近年では濱口桂一郎（2011）などによって再び認知されるようになってきた。
- 2) 岩越忠恕は戦前入社の日産の生え抜き職員であり、1973年から1976年には社長を経験している。戦前・戦中の日産における臨時工の活用状況については不明であるが、この時期を知る日産の関係者が著書の中で「自動車工業における臨時工の復活は1950年頃にさかのぼることができる」としているので、ここでは敢えて「復活」とも記載しておくことにした。  
 なお、早川良夫（1944）は戦前の臨時工制度が戦時下の労働力不足のために「崩潰」するか、試用工的な形で「余喘を保つている」にすぎないとしている（早川、1944、55頁）。早川は自動車工業株式会社（現、いすゞ自動車）を経て、同書執筆当時は自動車統制会生産部労務課長であった。自動車工業株式会社でも臨時工制度があったが「三年程前」に「準本工具」と名称変更し、「本工たらしめる準備期間の工具」となったとしている（早川、1944、55頁）。
- 3) 全自教宣部編（1953）には本工となった臨時工は「日産八〇〇名」とされている。これは「臨時工全員採用」（全自『全自動車』151号 1952年12月15日）を受けての数字だと考えられる。しかし、実際のところは「純然たる日雇雑役」（同上）を除いた臨時工のなかから「銓衡」により「正規従業員として不適格でない限り本採用とする」（全自日産分会『日産旗旬報』178号1952年12月21日）であり、その銓衡の結果「正規従業員」となったが659名である。もし銓衡の対象となる臨時工が800人だったとすると、実際に正規従業員に登用されたものはおよそ8割強と考えられる。なお、この銓衡に落ちた者のなかで32名について、組合は1953年5月の要求で名前を挙げて再銓衡を要求している。
- 4) 例えば、中山嘉（2010）は、日産自動車が臨時工を「はじめて」導入したのは「昭和25年」（1950年）に「朝鮮戦争による急激な需要増に対処するためであった」と引用の形式で記している（中山、2010、11頁）。しかし、引用の出所が記されていないし、また同引用が記されている段落の最後において指示されている文献の該当箇所（北海道立労働科学研究所編、1956、410頁）にも引用された文章は存在していない。
- 5) なお、もう一つタイプの非正規労働者について1948年協約は触れている。それはストライキ中に「労務供給業者と労務供給契約」を結ばないとする、いわゆるスキップ禁止規定を設けていたことである。この規定自体は1946年の協約から存在しており、1947年には職業安定法により労務供給事業が禁止されたが、なお1948年協約にも存続した。この労務供給業というのは、現在の派遣労働にあたるものであり、当時労務供給事業を通じた労働者利用が行なわれていたことを示唆している。
- 6) ここでこうした枠組みを提示しておくのは、次のような仮説を念頭においてである。すなわち、戦後において組合員／臨時工という枠組みからスタートしたとなると、それが本工／臨時工という枠組みとなるにはある種の転換があったということになる。その背景には組合／臨時工という枠組みでは、経営側にとってはあまりにも脆弱な分割線でしかなく、したがって、分割統治を確固たるものとするため、経営側は両者が違った存在であることを意識化する装置や儀式を設け、これにより本工／臨時工という枠組みが確立されていくことになるのではないかという仮説である。しかし、この仮説の検証については臨時工問題が先鋭化してくる1950年以降を論じる別稿で取り扱うことにしたい。
- 7) 全自日産分会元組合員との懇談会での発言（2009年3月9日）。金津のキャリアについては吉田（2010、4頁）を参照のこと。
- 8) 全自日産分会元組合員との懇談会での発言（2009年3月9日）。
- 9) 「臨時労働者就業規則」は全自調査部（1951）に転載されていたものに依拠している。転載された本条文では「日雇労働者」となっているが、その

後の条文中では「日雇労働者」となっていることから、「日雇労働者」の転記ミスだと考えられる。よって以下では「日雇労働者」と記す。

- 10) 本節の記述は「ニッサンの再生事業」(『自動車』第6巻1号 1949年 31~32頁)に依拠した。
- 11) 日産重工労働組合『日産旗旬報』第58号1948年 8月1日
- 12) 日産重工労働組合『日産旗旬報』第61号 1948年11月11日
- 13) 「声 雇われて四年にもなる臨時工」全日本自動車産業労働組合『全自動車』号外 1952年11月21日。この記事に従うなら、1948年にこの労働者は臨時工として雇われたことになり、全教宣部編(1953)の日産の臨時工の導入時期とされる1949年と齟齬が生じている。この点については今後に残された課題であるが、自経連(1956, 228~229頁)では自動車経営者連盟加盟18社における最初の臨時工の臨時工が1948年11月以後となっていること、および臨時工の採用は組合規制の枠外であったためにその正確な導入年月を全自が把握できていない可能性を考えると、日産の臨時工導入が1948年後半の可能性はある。なお、引用文中の「J・P・A」とは在日米軍調達部のことである。

#### 参考文献 (アルファベット順)

- 伊達浩憲 (2005) 「戦後日本の自動車産業と臨時工」『大原社会問題研究所雑誌』 556号
- Gordon, Andrew. (1985) *The Evolution of Labor Relations in Japan*. Harvard University Press, 1985 (二村一夫訳『日本労使関係史』岩波書店 2012年)
- 濱口桂一郎 (2011) 『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社
- 原科恭一 (1983) 「日産自動車草創のころ」『ニッサ

- ン・インフォメーション』 18巻6号
- 早川良夫 (1944) 『勤労管理十ヶ年』 健文社
- 北海道立労働科学研究所編 (1956) 『臨時工 後編』 日本評論新社
- 犬飼文吉 (1958) 「自動車工業篇」日経連産業経済研究会編『技術革新と生産性』日本経営者団体連盟広報部
- 岩越忠恕 (1968) 『自動車工業論』 東京大学出版会
- 自動車産業経営者連盟 (1957) 『自動車産業経営者連盟十年誌』
- 峯村光太郎 (1952) 『臨時工』 要書房
- 中山嘉 (2010) 「戦後から1960年代初頭までの臨時工研究の意義と限界」『人間社会環境研究』(金沢大学) 第19号
- 日産自動車 (1965) 『日産自動車三〇年史』
- 日産自動車 (1983) 『21世紀への道 日産自動車50年史』
- 隅谷三喜男 (1965) 「自動車工業」 大河内一男編『産業別賃金決定の機構』 東京大学出版会
- 山本潔 (1967) 『日本労働市場の構造』 東京大学出版会
- 吉田誠 (2010) 「ドッジ・ライン下における日産自動車の人員整理」『大原社会問題研究所雑誌』 621号
- 吉田誠 (2011) 「戦後初期の日産における労働協約の変遷：1948年の改訂をめぐって」『香川大学経済論叢』 第84巻1号
- 吉田誠 (2012) 「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』 第48巻2号
- 全日本自動車産業労働組合調査部 (1951) 「臨時工に関する覚書」全日本自動車産業労働組合『調査情報』 4号
- 全日本自動車産業労働組合教育宣伝部編 (1953) 『斗いのあと』
- 全日本自動車産業労働組合日産分会 (1953) 『自己批判書(案)』

## Emergence of Temporary Workers in Nissan after WWII : From 1948 to 1949

YOSHIDA Makoto<sup>i</sup>

**Abstract** : This paper deals with the emergence of “temporary workers” (*Rinjiko*) in Nissan Heavy Industries Corp. (now Nisan Motor Co., Ltd) after WWII, in a chronological manner. The category of temporary worker first appeared in the labor agreements revised in February 1948, being defined as one of the types of employee to be exempted from Nissan workers’ union membership under the union shop agreement. At that time, the union did not assume that temporary workers were those who did the same jobs and were living under the same circumstances as union members. It considered them to mainly consist of both “seasonal workers (*kisetsuko*),” who were agricultural workers and worked for Nissan only during winter when farmwork was scarce, and “day laborers (*hiyatoi*),” who were non-skilled workers like janitors. The company started to employ temporary workers for overhaul work on U.S. Army automobiles in 1949, and their jobs were the same as the union members’. The company employed this type of temporary workers because it wanted to be free from union restrictions. Two union restrictions were targeted. First was restriction of recruitment. The labor agreements stipulated that the company should need the union’s consent to its recruitment plan. The company employed temporary workers for the first time soon after the union opposed its plan to employ 1000 (regular) workers in summer of 1948. The second was its restriction on personnel transfer. The union had approved personnel transfer firstly, but came to restrict it, and some conflicts occurred concerning transfers. The temporary workers were not union members, so they were utilized at the management’s discretion. In September of 1949, the company tried to fire them, but failed because of the union’s opposition in sympathy with them while it had no intention to organize them at that time. The displacement of many union members in October 1949 made the union stop thinking about the temporary workers. It was not until their number started to increase because of the Korean War special procurement in 1950 that the union began to deal with problems of temporary workers.

**Keywords** : temporary worker, industrial relation, automobile industry, labor union

---

i Professor, Faculty of Social Sciences, Ritsumeikan University