

朝鮮戦争勃発以降における全自日産分会の 臨時工問題への取り組みの展開 —1950年から1952年前半まで—

吉田 誠ⁱ

本稿では朝鮮特需によって増加した臨時工に対する全自日産分会の政策の展開を年代記的に明らかにする。当初、臨時工は脅威という立場から、分会は臨時工の導入に反対したが、臨時工導入後、現場の組合員と臨時工が交流する中で、臨時工の劣悪な労働条件や処遇の改善を訴える声が上がリ、1950年末の越年資金要求でその声を取り入れられる。1951年に入ると徐々に分会の方針は明確化してくる。それは臨時工の処遇改善と本工化という二つの柱からなっていた。前者は組合の賃上げ要求等のなかで臨時工の賃上げも一緒に求めていくことになる。後者は雇用の長期化した臨時工のなかから、部分的な本工化を勝ち取っていく。また1952年になると、前年の分会の臨時工闘争を受けて上部団体の全自においても臨時工の解消という方向性が定まり、更なる本工化に向けた取り組みがなされていくことになる。

キーワード：自動車産業、労働組合、非正規労働、全日本自動車産業労働組合

はじめに

戦後初期の日産自動車における労使関係の研究は多数存在しているが（上井，1994，熊谷・嵯峨，1983など）、ほとんどの研究から注目されることのなかった課題の一つとして当時の労働組合（全日本自動車産業労働組合日産自動車分会：以下、日産分会と略）が取り組んだ臨時工の処遇改善および本工化をめぐる闘争がある。管見する限り、唯一日産労連運動史編集委員会編（1992）が、日産分会の1952年の秋季闘争を扱った節において「臨時工を巻きこむ職場闘争」という項目を立て、臨時工の本工化闘争について触れているだけである。これによれば、1952年の秋季闘争は全自の賃金原則および六本柱の賃金

を旗印に掲げて賃上げを求めた闘争であったが、その闘争が「長期戦への様相をみせはじめ」てきたことから、「臨時工問題や停年延長の要求を表面に出し、団交の場に臨時工や嘱託を動員して会社側を突き上げるという戦術を採りはじめた」としている（日産労連，1992，376頁）。臨時工の本工化要求はまるで本工における賃上げ闘争の停滞を突破しようとして突然出てきた「戦術」という捉え方になっており、偶発的で瑣末な出来事であるかのような印象を与えている。しかし、この秋季闘争では659名（全自日産分会，1953，8頁）もの臨時工の本工化に成功しているのであり、このような取り上げ方は正当ではないし、日産分会が臨時工問題にどのような立場で臨んできたのかということ看過している。

また翌年の日産争議においても、臨時工の追加的本工化が執拗に追求されているのだが、これについてもその事実や意義を検討した研究は皆無といって

i 立命館大学産業社会学部教授

よい。組合員たる本工と臨時工との関係は、戦後左派組合の平等観の射程を示す事象であったにもかかわらず、これまでの研究では無視されてきたのである¹⁾。これには、多くの日産労使関係史の研究が、日本の生産方式のフレキシビリティと組合規制との関係に焦点を当てた1980年代の問題意識に強く規定され(上井, 1994)、非正規労働者の問題を度外視してきたこと、したがって男性本工主義的な地平から過去の労働運動を再構成してきたことに原因があるう。

本稿では、日産分会において臨時工問題が登場してきた経緯を検討することによって、1952年の秋季闘争へと帰着することになった日産分会における臨時工問題への取り組みがどのように展開していたのかを明らかにする。既に筆者は、戦後日産においてどのような労使関係の下に臨時工が(再)登場してきたのかを検討するとともに(吉田, 2013)、朝鮮特需による臨時工の増大と本工と臨時工の賃金格差など(吉田, 2015)について明らかにしてきた。残念ながら紙幅の関係で、臨時工の全面的な本工化に取り組んだ1952年秋季闘争についての検討は別稿に譲らざるを得ないが、それに繋がるような労働組合の方針がどのようなプロセスを経て登場し、展開されたのかを年代記的に確認することにしたい。

1. 臨時工大量採用に対する組合の当初の対応

1950年6月の朝鮮戦争の勃発に伴って発生した特需は日産においても大幅な人員不足という状態をもたらした。この人手不足の背景には組合の残業規制も大きく関与していた。「組合では、残業協定の線を強化し、週五日一日最高二時間とおさえた。各職場毎に厳重にこれを実施したため、当然人員の不足が極端にあらわれてきた。結局人員の増加を行った」(産業労働調査月報, 1951, 20頁)。会社はこの状況に対し臨時工の採用で対応しようとした。

他方、日産分会は十月闘争に向けて「採用条件は臨時工ではなく従業員(本工)とすること、昨年の

被解雇者の優先採用を主張」し、その理由として「職場の生産、組合員の賃金、労働条件、組合態勢²⁾将来の企業整備闘争」を挙げた²⁾。

すなわち「職場の生産」については「同じ職場に本工と臨時工が一緒になつていては生産が円滑にできないこと、また「組合の賃金、労働条件」が「臨時工のために」「低下する事は実績が示す」ことを主張した。「組合態勢」については「職場に組合員でない者が多く交つていて、組合活動は大きな障害になるし、臨時工で組合を結成して、全自動車の分会になるというような問題はやつ介である」とした。最後に「将来の企業整備闘争」については、「例えば将来首切り問題が再び、日産に起つた場合、臨時工が解約されて、ほうり出され、本工(従業員)が大丈夫だということは誰も保証できない」とし、これらの観点から臨時工の採用を批判していた。

要するに組合としては新たな人員が臨時工として入職してくると様々な問題が生じることになるので、新しく採用を行う場合には本工として採用をすべきであるという観念に立っていた。しかし、組合からの本工採用の要求に対して、会社側は「臨時工以外は新規採用を行はしない」³⁾と拒否し、臨時工が本格的に導入されることになった(図表1)。職場の労働条件については組合は強い力を保持しており、残業規制を維持しえていたがゆえに人手不足が生じ、人員の採用へと結びつけることができたが、別稿(吉田, 2015)で論じたように1949年の人員整理に伴う労働協約破棄以降、人事権についての組合規制

図表1 工場別臨時工補充人員数(1950年)

工場名	要求人員	充足人員
本社工場	637	598 (64)
厚木工場	62	36
大阪工場	18	18
東京製鋼所	17	15
合計	734	667

注：カッコ内の数字は配置転換人員で内数
出所：日産, 1965, 228頁

は弱化していたため臨時工による採用とならざるをえなかったのである。

また、この時点での組合の主張は、臨時工が既に職場に存在しているという認識に立ってその臨時工の処遇改善や本工化をめざすという立場ではなく、臨時工は組合員の雇用や労働条件を悪化させる脅威として理解し、臨時工の導入に対して反対するという態度にとどまっていた。現実増加してきた臨時工を組合としてどのように対処するのかという問題意識は希薄であり、またその処遇を改善させるといった視点も出ていなかった。

1950年の闘争を総括した当時の組合長中村秀弥によれば、「会社全体が特需に伴う生産計画を如何に遂行するかということで忙殺され始めた。このような状況下における空白は組合態勢に大きな影響を及ぼした。何故なら情勢の変化が激しいため色々な問題、たとえば臨時工問題、残業問題、生産態勢の問

題等一時にでてきたが、之に対しての考えをハッキリさせなかつたため、組合員各自の見解に開きを生じ之が組合員と執行部との考え方の相違をもたらし、そして「残業、臨時工、特需に対する考え方及将来の見通しについてはまだ全員の意見の一致をみる所までゆかなかつた」（中村、1951、23頁）。執行部と組合員の見解の相違が臨時工問題ではどのような形で現われていたのかについては、中村自身具体的に述べていないので、次にこの意味するところを確認しておこう。

2. 臨時工との交流と問題意識の醸成

組合において職場の臨時工に対する具体的な声が登場してくるのは1950年も末頃になってからである。既に11月に開催された第10回大会では越年資金の要求の執行部提案に対して「臨時工も考えよ」という

図表2 日産横浜工場における本工と臨時工の分布（1951年1月現在）

部別	課別	労働者数		部別	課別	労働者数	
		本工	臨時工			本工	臨時工
人事	略	130			鍍金	43	
総務	略	200			組立	243	108
経理	略	75			車体	142	47
購買	略	62		第二製造	熱処理	121	28
検査	略	196			鍛造	130	32
補給	略	209	12		圧造	189	52
生産	略	79			鑄造	226	40
技術	略	83			鋳金	130	
工務	工具製作	205	1	工務	精密工具	55	
	工具管理	88	4	外車工場		286	
	機械修理	160	3	設計		92	
	動力	192		研究		63	
	営繕	29		その他		146	
第一製造	第一機械	197	66				
	第二機械	164	40	計		3935	433

備考：表中臨時工の数は調査不足のため実数を下回る。

出所：産業労働調査月報、1951、18頁

声が出されていた⁴⁾。臨時工と一緒に働く中で、職場の組合員から臨時工の処遇改善に対して配慮を求める声が挙がるようになっていたのである。

この時期には横浜工場には4368人の労働者が働いており、そのうちほぼ1割にあたる433人が臨時工であった(産業労働調査月報, 1951, 18頁)。その分布の詳細については図表2に示されているように、臨時工は第一製造部と第二製造部に集中していた。「基幹的な職場」である第一製造部と第二製造部では労働者の20.7%が臨時工を占めていたことになる。

このように製造現場に集中的に臨時工が配置され、本工と同じ作業に従事している状況の中で、本工と臨時工との間で連帯しようとする意識が醸成されてきたのである。これは12月の越年資金闘争で2時間ストを実施するにあたって「熟処理、鍛造プレスのリンチ工を集めた会合」が開催されたことにも看取できる。臨時工が2割を占めるこの三職場(図表2によれば本工440人、臨時工112人)で開催されたこの会合の趣旨は、おそらくストライキへの協力(スト破りの防止)を臨時工に要請することであったと考えられ、最終的には「ストに共に参加する様な体制となつた」が、その中で「今後を示す意見」が臨時工から出たという⁵⁾。当時の臨時工の意識や不満を垣間見ることができるので、当該記事に書かれていた臨時工の意見を全て引用しておこう。

「会社はなんら俺達の経験を生かして職場へ入れてくれぬ」

「本工並に各種特別手当など同額にしてくれぬ^{ママ}熱い仕事は同じなのに」

「ともかくも生活が苦しいのでこんな労働条件でもガマンしているんだ」

「越年闘争の中で本工にしろというはつきりした主張を出すべきではなかったのか」

「越年資金の額も臨時工はいくらとはつきり出すべきではなかったか」

「今後の組合の闘争には、吾々としても協力していかう」

「特需がなくなれば吾々はいつ出されるか分からぬ

しかし特需は今の情勢ではなくならんだらう、そうすると来年の二月頃は臨時工としての資格が問題になるのではないか」

臨時工が低賃金、劣悪な労働条件・環境、雇用不安などを語るとともに、組合に何らかの対処を求めている。臨時工の切実な思いを知るようになったこの交流は、組合員の臨時工に対する考え方の転換に大きく資することになった。すなわち「リンチ工はどうしても組合員全員で守つていかななくてはならぬと痛感された」というのである。臨時工との交流によって両者が「共に労働者としてまとまっていきたい」ということになり、臨時工問題が参加した組合員にとっての課題として認識され、「今後共こうした会合を開くことになったのである。組合への脅威として臨時工採用を反対するという立場から、共に働く臨時工の処遇改善への視線の転換でもある。

こうした経緯から、1950年の越年資金闘争においては平均5500円で妥結した際に「臨時工には別途考慮」ということが明記されていた(中村, 1951, 27頁)。実際にどの程度「考慮」されたかは不明であるが、「会社側では初めは、それは余計なことだ、本工は自分のことだけ要求していればいいので、臨時工のことまで要求したりするのはおかしいではないか、などといつていた」(益田, 1953, 4頁)状況のなかで、賃上げの対象に臨時工をも包含せしめたというのは一つの成果であるし、それは現場での臨時工との交流の中からうみだされた強い声に後押しされた結果とみてよいであろう⁶⁾。組合執行部がイニシアティブを取って上から示した方針ではなく、職場の組合員から臨時工の処遇改善を求める声が出てきて、単なる臨時工の採用反対に留まることなく、現場にいる臨時工の処遇改善を探る方向への転換がなされてきたのである。他方で、臨時工の待遇改善は下から出てきた要求だったが故に、臨時工に対する対処方針がまだまだ明確になっていない組合執行部としては、この時点での臨時工の賃上げは「別途考慮」に留めざるをえなかったであろう。先の中村の総括(1951, 23頁)に書かれていた「臨時工問題」

をめぐる「組合員と執行部との考え方の相違」とは、こうした事態を意味していたと考えられるのである。

3. 臨時工をめぐる組合政策の登場

全自本部の方針

全自本部では、1951年初頭の段階では臨時工に対する方針がまだ定まっていなかった。「第四回定期大会討議資料」（1951年2月21日）においては、臨時工をめぐる問題として「一部の例外を除いて臨時工の労働条件が悪い事」、「本工に及ぼす影響」、「経営者の態度」、「組合活動に支障を来す事」などを挙げたうえで、しかし、まだ「一率の方針を出す段階ではない」ので「日野ゼーゼル、日産、日本自動車、帝国自動車、川崎岐阜等に起つた問題を検討して、方針を具体的に固めて行きたい」としていた。つまり、各分会レベルでの対応を見ながら、今後全自としての方針を決めていくという態度であろう。

しかし、6月になると全自の発行していた『調査情報』4号において「臨時工に関する覚書」と題する文章が掲載され、組合の課題として臨時工に関する研究が精力的に進められている。それによれば、自動車産業においては「特需の見透しについての不安感と更には低コスト政策の一環」として臨時工雇用が進められている。その特徴としては（1）「雇用期間は二ヶ月更新」、（2）「殆んど日給又は時間給」であり、（3）「極く一部を除いて低賃金」、（4）「就業規則のあるところもないところも区々」、（5）「保険関係についても同様」が明らかになったとしている（全自、1951、32頁）。但し、こうした調査研究からどのような政策が出てきたかについては、1951年後半期の全自の資料が散逸⁷⁾しているため検討することができない。よって本稿では、1951年日産分会に視点を戻して検討していこう。

1951年春季闘争

3月初旬に開催された日産分会常任委員会において春季闘争は「賃上を中心としこれに付随して出る

広範な闘ひである」と位置付けられていたが、臨時工問題は「付随して出る広範」な問題の一部にさえまだなっていなかった。すなわち、臨時工については経営側の一般的情勢として「臨時工を利用して労働者の賃金ヨク圧労働条件の低下を計りその動きも活パツである」⁸⁾という見立てがなされているだけであり、日産に在籍する臨時工の賃金や労働条件の改善という視点はなく、あくまでも臨時工の採用が本工に対して与える脅威という視点にとどまっていたのである。

しかし、他方で、同時期に職場で実施されていた職場要求の集約においては、身近な存在である臨時工への関心が高まってきていることが看取できる⁹⁾。すなわち「臨時工を本採用にせよという問題は職場で身を以つて体験した結論から、臨時工が特に多く入っている製造部門からは極めて強い主張となつて出ているが、本館関係からもこの意見は出されている」として、職場から強い本工化要求が挙がっていることが記されている。おそらく日産分会における最初の本工化要求となるものであるが、それはやはり職場からの要求として出されているのである。

この時期に本工化要求が登場してきた背景には、1951年3月までが「特需の受注」期間であり、それまでは臨時工で対応すると会社が説明してきたことにある。本工での新規採用を主張する組合に対して、会社は「三月以降も臨時工を必要とする場合は従業員として採用することを考慮するという線から一步も出なかった」（中村、1952、12頁）という経緯があった。したがって、組合の立場からすれば、3月になっても生産状況に大きな変化は見られないのだから約束通り本工化を実施しろというロジックを立てることが可能になったのである。前年12月の臨時工との会合で出た「特需がなくなれば吾々はいづ出されるか分からぬしかし特需は今の情勢ではなくならんだらう、そうすると来年の二月頃は臨時工としての資格が問題になるのではないか」という臨時工の声も、この文脈で理解できる。

このような本工化要求を胚胎させた臨時工への対

応が課題となり、賃上げ要求の具体化のなかで臨時工を包含することになる。すなわち3月20日に会社に対して出された「賃上要求書」においては、「臨時工（常用労務者）については別個に日給手取三四％の増加となるよう日給を引上げを要求する」となった¹⁰⁾。この数字は、平均14536円を求めた組合員の賃上げ要求額の算定の基準となった1950年6月から1951年2月までの物価上昇率34％に基づくものである。

この春季闘争は部分ストの実施などで闘われたが、組合の要求通りとはならず、本工については1) 平均賃上げ獲得額は臨時手当の倍率を6倍とする、2) プレミアムの付加率の基準台数を1000台に引上げる、3) 増産補給金を月2000円とする、4) 家族手当の増額などで決着した。基本給部分の引上げではなく、各種手当部分の引上げによって対応され、その結果は組合の試算では1944円50銭の賃上げとなった。ここで注目しておきたいのは、最終妥結条件において適用範囲として臨時工の一部である「常用労務者」¹¹⁾が含められていたことである。今回の賃上げに用いられた賃金要素の多くは常用労務者に関係のないものであり、唯一関係するのがプレミアムだけであるため、最終妥結条件においては「但し一般従業員以外は第一項より第四項までを適用し、それ丈増額となるように考える」ということになった¹²⁾。前年12月の越年資金闘争では「臨時工には別途考慮」と比べると、臨時工に対しても随分と目配りが届いた決着となっていたのである。後にはこの賃上げが「嘱託、臨時工にも同様に適用されたことは大きい」と総括しており¹³⁾、組合執行部が臨時工問題に対して自覚的になってきたことを示している。

日産分会第10回定期大会

5月の第10回大会の方針では、組合執行部に臨時工問題が明確に意識されてきたことを示している。すなわち、この大会では初めて臨時工の問題が大会議題のなかに盛り込まれることになったのである。

「転換嘱託及臨時工の身分転換」が「懸案中の」闘争目標の一項目として置かれ、「懸案事項中日常闘争として闘う問題」の一つに位置付けられ、次のように論じられている。

「2. 転換嘱託及び臨時工の身分問題

労働条件については常に一般組合員の場合と同様に取りあげ、実績を作つてゆくと共に、身分転換の問題もこれと平行して取りあげて行く。

臨時工の問題が起きてから既に十ヶ月を過ぎており、この間日常の作業上からも給与制度の面からも諸問題があり、特に組合員にしたらどうか、という意見もある。

組合としては、これを検討しなければならない状況にあるが組合の受入態勢、範囲の問題、なお充分検討の余地があるので、次回の大会までにはこの問題を討議し態度を決定する方針である。¹⁴⁾

既に春季闘争のなかで、組合員とほぼ同等の賃上げを実現したことを受け、今後も臨時工の労働条件の改善を進めていくという方針を継続し、加えて本工への身分転換を取り上げていくことが明確になっているのである。前者の観点からは、今後の組合の教育宣伝活動の対象に臨時工が含まれることになり、「臨時工の教育」が重点事項に挙げられた。すなわち「組合員と同様に旬報を配布すると共に、職場大会、支部大会に必ず出席してもらおうようにする」こととされたのである。そして、その後「臨時工、常用労務者の方達との『懇談会』」が「正式に行はれ」、この中で「旬報購読料」の件も話し合われ¹⁵⁾、毎月30円ということになった¹⁶⁾。

こうした取り組みが開始され、「理論月取一ヶ月分」が要求された夏季突破資金要求においても、夏季突破金（一時金）支給要求の対象に「常用労務者」が含まれることになった¹⁷⁾。そして最終的な妥結において常用労務者には「慰労金」という形で1951年3月20日以前入社の方は25日支払いの賃金の4割5分、それ以降入社の方は3割5分が支給されることになった¹⁸⁾。なお臨時工の本工への身分転換が、これ以降、要求事項として平行的に取り上げられる

ことになるが、その詳細については次節で確認しよう。

他方で、臨時工を組合員にして闘いを進めるのか、それとも組合に加入させないまま、その処遇改善を求めていくのかについては方針が定まっておらず、決定が先送りされている。次回大会までに決めるとしたが、その後の大会で方針が決定されたわけではない。同年12月に開催された第11回定期大会でも職場から「臨時工の首切りはどうか又組合員にする考えはないのか」という質問が出されたとあり¹⁹⁾、臨時工の組合員化には踏み込めていないことが明らかになっている。結局、日産分會では臨時工のままで組合員とする方針は採用されることなく、本工化の方向で闘いは進められ、本工となった後で組合員となっていた。

後に益田哲夫は「臨時工だけで組合をつくらせて本工の組合と共同闘争をやるという方式」を採らなかつたことについては、臨時工だけの組合だと「直ぐ首を切られる危険性もある」（益田、1953、6頁）という理由を述べているものの、臨時工を組合に加入させなかつた判断については触れられていない。臨時的に雇用された者は組合員とはしないとする1948年の労働協約は既に破棄されていたのだが、日産分會執行部にはそれを支えていた規範意識が残っていたのかもしれないし、また何かしらの懸念や不安が存在していた可能性がある。

4. 一部本工化の実現

1951年夏以降

会社は6月6日に臨時工の本工化を組合に提案する。「今年に入つてからも生産協議会のあるごとに組合は会社に対して強力に本採用の主張を続けて来た。これに対して会社としても現在の生産、その他の事情からして止むなく組合の主張に押されて臨時工の本採用をある程度認めざるを得ない状況に追いこまれて」、会社側は「臨時工一部本採用の提案」を出してきたというのである²⁰⁾。

組合側は「本採用に関しては全員に適用することは基本線であるが諸情勢から全員採用の基本線で進めることは会社との関係で不利であると判断して」、「臨時工の本採用に関しては試用期間（二ヶ月）経過して六〇〇（引用者注記：二文字不明）計八ヶ月以上全員」という要求を出したが、会社側は製造部門関係約150名、事務部門関係約50名を「選考」するとした。製造部門では約6ヶ月以上働いている者が約510名いることから、組合としては150名という数にこだわらないこと、「不採用者を意識的に作らず原則として全員採用出来るような選考方法」となるよう再度求め、最終的な合意としては「(イ)入社後八ヶ月以上の者(ロ)採用人員百五十名にはコダワラナイ(ハ)今後も本採用に関しては情勢によつて続ける」とし、「特に選考基準に適さない者以外は採用すること」となった²¹⁾。残念ながら「選考基準」については記載が省略されており、その内容は不明である。

またその他として、「A、勤続一年以上の者 B、二十四年秋の人員整理該当者中臨時工として勤務中の者 C、業務上の傷害によつて不具になつた者」に関しては「優先採用を申し入れ」、会社も「一応諒承している」こと、そして採用年齢が18歳以上35歳までとなっているが、「成績優秀の者であれば」40歳まで適用するなどの譲歩も勝ち取っている。こうした結果、「八月に到つて七月二十一日付で一八二名を従業員に採用することが決定した」（中村、1952、12頁）。

他方で、この時点での本工化は、8ヶ月以上在籍者の全員本工化という要求から随分と離れた結果となつていたため、組合としては「是を第一回とし、今後もこの闘争は続けてゆく」（中村、1952、12頁）としていた。しかし「臨時工がある程度本工採用になつただから転換嘱託の問題を至急解決せよ」²²⁾という主張が出ていることから看取できるように、本工化問題については一段落ついたという判断もあつたようだ。組合の側にも全面的な本工化に対する躊躇というものがあったのかもしれない。

更に1951年半ばになると朝鮮戦争の停戦交渉が持ち上がってくる。当時の神奈川新聞によれば、「朝鮮の休戦会談が始まつて一月半になるが、会議が難航を続ける間にあつて日本の工業界は特需の打ち切り、輸出不振と大きな難関にあい生産高は減退、各業界ともその打開策に懸命になつている、特に自動車工業界は特需で持ち直したといわれているだけあつて深刻である」とされ、日産では「八月の生産目標は月産貨物自動車一千台（特需打ち切り前と同様）ダットサン五百五十台（特需打ち切り前と比べ五十台の減産）打ち切りは深刻なようで目下新車の生産に懸命になつている、この売れ行き如何で九月の生産の減は必至とみられている、一千名近い臨時工をどうするか、今のところ考えてないといつている」と報告されている²³⁾。

このように「特需が打切られ滞貨がふえ」（中村, 1952, 13頁）、生産の先行きに陰りが見えてきたこともあってか、むしろ「臨時工の首切り」²⁴⁾が意識されるようになる。そして、会社から給与制度の改訂が提案された秋季の賃上げ闘争の局面においては「給与制度の改訂については、時間延長、職階給的要素が考えられる。特に時間延長が提案される時は、臨時工の首切りが重大な問題となる」²⁵⁾と警戒している。そのためか本工化については「以後交渉は進まず」²⁶⁾という状況であった。

他方、第11回大会に向けて11月に出された「運動方針（案）」では、「臨時工問題は今までの実績の上に立ち、条件の向上、首切反対のために闘う」²⁷⁾とするだけでなく、「臨時工問題は…中略…現在の『仕組み』に対する根本をつくもので、これは全組合員の為の闘いの質を高めるものである」とし、単に臨時工にのみかかわる問題ではなく、「全組合員」の課題と位置づけられたのである。こうした方針をもって議論された第11回大会では、大会スローガンに「臨時工の差別待遇に反□□（引用者注記：二文字不明）組織で守る」が掲げられ、職場からの意見として「臨時工の首切りはどうなるのか又組合員にする考えはないのか」という声が出されたとの記録

も残っている²⁸⁾。臨時工といえども誠首させないという方針が確立されていたのである²⁹⁾。

1952年前半

全自本部の方針

1952年は前年の臨時工一部本工化などの成果をうけて、本格的な闘いがなされた年となるが、本稿では紙幅の関係し前期の取り組みのみを論じることに留めざるをえない。この本格的な闘いとなる背景には、上部団体である全自の運動方針が大きく影響している。年初に出された全自の運動方針案においては、「臨時工問題と残業問題は、当面する一年の生産の重要問題であり、日本経済の核心にふれる問題である。全自動車関係でも約三千名の臨時工がいるが、これは産業上労働条件上、重大な問題を含んでいる」としたうえで、各分会に対して「臨時工は全廃されるべきものである。しかし段階的な処理として臨時工の雇用労働条件について、組合に交渉権を認めこと、あるいは臨時的に会社、組合、臨時工代表の三者で臨時工の労働条件について協議する機関を設置する事」が「組合活動に関する申入事項」として提案されている³⁰⁾。この前年とはうって変わった全自の臨時工に対する対応は、日産分会をはじめとする各分会の前年の闘いに裏付けられながら方針化されたと考えられる³¹⁾。

もう一つは賃金闘争に関連してである。有名な全自の賃金原則に結実することになるそのプロトタイプにおいて「能力給は最低保障賃金と同時に年令、経験、技術を基礎にして設定されるべきものである。このさい同一労働、同一賃金にもとづき封建的要素、恩恵的なもの、養成工、臨時工、女子、青年だからといって、意識的に差別待遇をすることは排除されなければならない」（吉田, 2007, 30頁）として、処遇改善の方針が打ち出されていた。

日産における追加的な本工化闘争

全自本部の臨時工闘争の明確化を追い風に、日産分会では追加的な臨時工の本工化への取り組みがな

される。2月12日に開催された第4回経営協議会では臨時工問題を「会社に正式に取上げさせた」。会社が臨時工については「現状のまま」とするのに対して、組合側は「現在の台数でも臨時工の相当数を本採用にすべきだ」という結論は既に出していること、また「生産協議会で事務手続きの約束までしておきながら一向実現しない」こと、「更に経理、研究所でも人員不足を職制で訴えている」ことを追求し、「会社は意志の不統一をバクロして返答に窮し、近く正式に回答」するということになった³²⁾。

3月6日に開催された第5回の経営協議会において、会社側は100名を限度として本工化し、残りは「当分臨時工のまま」という回答を提示した。これに対して組合は「生産計画からしても従来の経過からしても一〇〇名程度は問題にならない」として、会社の「態度は生産から離れた労務政策であるとしか考えられない」とし会社側を攻めている。会社側に「組合の弱体化を狙い一方的な労務政策を行う意図」があるとして、臨時工の本工化が100名に留まることを批判しているのである³³⁾。ここで「労務政策」という批判は「如何にして労働者を低賃金でおさえ、また生産量とにらみ合せ何時でも首切りができるようにして置きたい」³⁴⁾という会社の意図に向けられていた。

こうした態度で臨んだ結果、3月17日の交渉では会社側は「百名を限度として本工にする態度」を撤回し、組合との間で次のような申し合わせを行った³⁵⁾。

「一、四月二十一日付で本工にする、その準備を直ちに行う。

二、準備の中で組合は会社の本採用の規準および転換人名をあわせて協議する。三月中に具体的協議が進むよう双方努力する。

三、職場の実状が反映され、協議の結果が明かになれば、会社は百名の枠にはこだわらない。

四、臨時工本採用は今回限りでなく将来も生産等の事情により行う。」

この合意を受けて、組合は「職場における臨時工

の実情また生産との関係から本工にすべき人を組合、職制を問わず推せんしてもらい、この資料を基に協議」に入ることを決めた。これは「人名」の「協議」をするとのことを受けてであろうが、組合は組合として本工化すべきと考える臨時工を会社側に提示することにしたのである。前年の本工化が本工化すべき臨時工の「選考規準」の合意で終わっていたことからすると、その人選にまで組合が踏み込んだのが二度目の本工化における特徴といえよう。

6月21日に会社は選考の結果105名の臨時工を本工にするとの回答を行った。組合側としては人数および内容に不満な点があるとして、交渉を続けているという記事³⁶⁾が残っている。それによれば、人数の点はさておき、中身として組合側が不満としていたのは、1) 1949年の整理解雇で解雇された者、復員者、公傷者等を優先的に本工化することを要求してきたが、今回の該当者14名のうち4名しか合格していなかったこと、2) 本工化すると減収となると予想される者が約20名ほどいること、3) 本採用実施時期について当初4月21日としていたが減収者が出るので6月分より遡及して支払うことにしたいということであった。

これらの点を交渉するなかで、優先的に本工化することを要求する者については、不合格となった10名のうち5名については再度検討すること、減収者については組合は減収に反対としたが、会社側は他の者との均衡上止むをえないとして、減収1000円を超える者については若干考慮するなどの譲歩を引き出しながら交渉を続け、最終的には「百五名の本採用、五名の優先採用者を認め妥結の状況であつたが残されていた労働条件について、金券、特別作業、けいじん手当は四月廿一日より、定期券は五月廿一日より支払うことになり解決」³⁷⁾したのである。

おわりに

本稿では朝鮮特需によって増加した臨時工に対する日産分会の対応の変遷を追ってきた。まずは臨時

工の採用は組合や組合員の利益を危うくするという立場から臨時工の導入に反対しただけであり、実際に採用された臨時工について処遇改善などの方針を組合がもつことはなかった。当初のこの姿勢を動かすことになったのは現場の組合員たちであった。臨時工との交流の中から、臨時工の劣悪な労働条件や処遇の改善の必要性を訴えたのである。したがって左派的な「第一組合」の理念から導き出された臨時工闘争というわけではなく、すぐれて下から形成されてきた要求であった。1950年末の越年資金闘争では、この下からの声に対してまだ執行部側は明確な方針を示せないでおり、その結果「臨時工には別途考慮」という形で決着となる。

1951年に入ると徐々に日産分会の方針も定まってくる。それは臨時工の処遇改善と本工化という二つの柱からなっていた。前者は、臨時工の劣悪な賃金や労働条件を改善するために組合の賃上げ要求等のなかで臨時工の賃上げも同時に求めていくというもので、これを積極的に進めるために臨時工の「教育」を進め、組合への関与を促していくという方向性をとった。これ以降、賃上げ要求や交渉においては臨時工も包含した要求が出されることになる。ただし、臨時工を組合員とするかどうかについては結論を得ることができず、その後も臨時工は組合員外にとどまった。

また、臨時工の本工化については、既に臨時工導入反対の議論のなかで1951年3月以降も特需が続くようであれば「従業員として採用することを考慮する」という言質を会社からとっていたことから、本工化がそれ以降の組合の要求課題として取り上げられることになり、労使で選考基準に合意し、夏には182名の本工化を勝ち取るようになった。ただし、この本工化にあたって組合が求めたのは8カ月以上の勤務経験のある臨時工全員の本工化であり、会社はその該当者の中から選考するとし、臨時工の一部本工化という結果となった。組合側にもまだ全臨時工の本工化という方針には至っておらず、躊躇や懸念があったのではないかとすることもできる。先に

述べた臨時工を組合員として組織化しなかったことをも含め、ここに当時の組合の平等観の及ぶ境界を看取できるかもしれない。なお、組合としてはこの本工化を第一陣として、継続的な本工化闘争を進めるとしていたのだが、朝鮮戦争の停戦交渉が進められるなかで、特需の動向も怪しくなり、雲散霧消していった。ただし、臨時工といえども解雇に対して反対するという姿勢は明確になっていた。

1952年になると、各分会の前年の臨時工闘争の成果を踏まえて全自本部が臨時工闘争の方向性を明確にするようになったことから、日産分会でも再度、臨時工の本工化が取り込まれることになる。最終的には会社側の主張する105名の本工化で決着したが、組合は「本工にすべき人」を「組合、職制を問わず推せん」させ、会社側の一方的な選考に規制をかけようとしたのである。

このように日産分会の臨時工闘争は、下からの連帯意識につきあげられる形で登場し、それがその後の方針を決定していく形をとってきた。他方、個々の分会の臨時工闘争を受けて全自本部は新たな臨時工闘争の方向性を打ち出し、分会のそれを鼓舞することになる。臨時工全員の本工化を唱えた1952年の秋季闘争はそのクライマックスとなるわけであるが、それについては別稿を用意したい。

本稿は平成27年度科学研究費補助金(基盤研究C 課題番号15K03893「戦後大手自動車メーカーの人員体制の構築と労使関係」研究代表者:吉田誠)の助成を得て執筆された。

注

- 1) A・ゴードンは仮定法を用いてもし左派的な「第一組合」が存続し、人事権に対する規制力を有していれば、1950年代の臨時工の活用を許さなかったであろうことを主張している(Gordon, 1984, p.p.401~404 邦訳 412~413頁)。
- 2) 「賃金闘争(案)」『日産旗旬報』第118号 1950年10月1日。
- 3) 「主張:相次ぐ闘いの中で吾々の力は大きく伸

- びた!』『日産旗旬報』第122号 1950年12月27日。
- 4) 「闘う第十回定期大会開かる」『日産旗旬報』第121号 1950年12月1日。
 - 5) 「俺たちもスクラム組もう『闘いの一時』」『日産旗旬報』第122号 1950年12月27日。
 - 6) 益田哲夫(1954)は「職場闘争」が臨時工の本工化をもたらした原動力であるとしている。すなわち「職場要求の特徴は」、「職場要求から組合要求が組まれるから、弱い職場の労働者の立場もよく反映できる」としたうえで、その「いちばんいい例は臨時工問題である」とした。そして「日産で臨時工がほとんど全員(六五七名)本工になれたのは一九五二年の賃上げ闘争のときだったが、じつは一九五〇年からの朝鮮特需で発生したこの臨時工を首切らせず、また、臨時工への定期券購入証明書の発行、慶弔見舞金等の厚生福利施設の利用などの日常の要求を一つ一つ獲得していったのはまさにこの職場闘争だったのだ(7~8頁)としている。
 - 7) 浜賀コレクションでは1951年7月から12月までの『全自動車』はわずか3部残されているのみである。またプラング文庫では1949年10月10日分までしか収集されていない。今後、新資料が発掘されることが待たれる。
 - 8) 「春季闘争の筋金決る^{ママ}」『日産旗旬報』第125、126合併号 1951年3月11日。
 - 9) 「職場の要求出揃う」『日産旗旬報』第125、126合併号 1951年3月11日。
 - 10) 「賃上要求書」『日産旗旬報』第128号 1951年4月1日。
 - 11) 「常用労務者」の定義については吉田(2015)を参照のこと。
 - 12) この時期の本工と臨時工の賃金体系については吉田(2015)を参照のこと。
 - 13) 「第十回定期大会議案」『日産旗旬報』臨時号 1951年5月29日 1頁。
 - 14) 「第十回定期大会議案」『日産旗旬報』臨時号 1951年5月29日 3頁。
 - 15) 「臨時工、常用労務者の方達との『懇談会』ひらく」『日産旗旬報』第135・136合併号 1951年6月27日。
 - 16) 「日産旗旬報の購読料として先般常用労務者の方^{ママ}にお願いして毎月30円づつ出して頂くことになった」(「おちば 非組合員のお歴々の旬報購読料」『日産旗旬報』第139・140合併号 1951年7月27日)。
 - 17) 「要求書」『日産旗旬報』第135・136合併号 1951年6月27日。
 - 18) 「一時金半月分で妥結」『日産旗旬報』第139・140合併号 1952年7月27日。
 - 19) 「第十一回大会終る」『日産旗旬報』第148・149合併号1951年12月11日。
 - 20) 「残サレタ問題ハ?」『日産旗旬報』第135・136合併号 1951年6月27日。
 - 21) 「残サレタ問題ハ?」『日産旗旬報』第135・136合併号 1951年6月27日。
 - 22) 「当面の中心斗争」『日産旗旬報』第142・143合併号 1951年9月21日。なお、転換嘱託とは1949年の整理解雇時に嘱託へと雇用契約の変更をさせられた寮母などの福利厚生関係の従業員のことである。組合はこうした転換嘱託についても正規従業員への身分変更を求めていた。
 - 23) 「痛い特需打ち切り: 県下の自動車工業界を覗く」『神奈川新聞』1951年8月28日。
 - 24) 「当面の中心斗争」『日産旗旬報』第142・143合併号 1951年9月21日。
 - 25) 日産教宣部「情報」第59号 1951年10月4日。
 - 26) 「六月大会より今大会迄の組織部報告」『日産旗旬報』第148・149合併号 1951年12月11日。
 - 27) 「運動方針(案)」『日産旗旬報』臨時号 1951年11月21日。
 - 28) 「第十一回大会終る」『日産旗旬報』第148・149合併号 1951年12月11日。
 - 29) 注6も参照のこと。
 - 30) 「運動方針案」『全自動車』1952年2月25日。
 - 31) 日産分会以外に1951年に臨時工問題に関わった分会としては、中田鑄物分会が判明している。「中田いもの」では臨時工4名の「首切り」を撤回させている(「日産の組合の皆様有難う 中田いものは勝ちました」『日産旗旬報』第148・149合併号 1951年12月11日)。
 - 32) 「第四回経協報告」『日産旗旬報』第155・156合併号 1952年2月21日。
 - 33) 「第五回経協協議会報告」『日産旗旬報』158号

1952年3月11日。

- 34) 「会社の反動性分析」『日産旗旬報』159号 1952年3月21日。
- 35) 「臨時工問題 本採用百名にこだわらず」『日産旗旬報』160号 1952年4月1日。
- 36) 「事務折衝の経過：臨時工の本採用について」『日産旗旬報』168号 1952年7月21日。
- 37) 「事務折衝交渉経過」『日産旗旬報』174号 1952年9月21日。

引用文献

- 上井喜彦 (1994) 『労働組合の職場規制』東京大学出版会
- 熊谷徳一・嵯峨一郎 (1983) 『日産争議 1953』五月社
- Gordon, Andrew (1984) *The Evolution of Labor Relations in Japan*. Harvard University Press. (二村一夫訳『日本労使関係史』岩波書店 2012年)
- 産業労働調査月報 (1951) 「日産自動車の労働条件」『産業労働調査月報』5巻2号
- 全日本自動車産業労働組合 (1951) 「臨時工の覚書」『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) 『組合員ハンドブック 斗いのあと』

- 全日本自動車産業労働組合日産自動車分会 (1953) 『自己批判書 (案)』
- 中村秀弥 (1951) 「1950年 (昭和25年) の闘争」『日産旗』1951年2月
- 中村秀弥 (1952) 「輝く1951年 (昭和26年) の闘争」『日産旗』1952年2月
- 日産自動車 (1965) 『日産自動車三〇年誌』
- 日産労連運動史編集委員会 (1992) 『全自・日産分会』中
- 益田哲夫 (1953) 「全自における賃上げ斗争の経験」『労働経済旬報』第7巻 181号
- 益田哲夫 (1954) 『明日の人たち』五月書房
- 吉田誠 (2007) 『査定規制と労使関係の転換』大学教育出版
- 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 (2013) 「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』第49巻1号
- 吉田誠 (2015) 「1949年人員整理以後の日産における臨時工活用の本格化」櫻井純理・江口友朗・吉田誠編著『労働社会の変容と格差・排除』ミネルヴァ書房

Developing Process of JAWU Nissan Local's Policy on *Rinjiko*
(Temporary Workers) after the Outbreak of the Korean War :
From 1950 to the First Half Period of 1952

YOSHIDA Makotoⁱ

Abstract : This paper deals with developing process of JAWU (All Japan Automobile Workers Union) Nissan Local's policy on "*Rinjiko*" (temporary workers) in chronological manner. After the outbreak of the Korean War in 1950, Nissan Motor Corp. needed massive numbers of workers (over 700) to process special procurement orders from the U.S. Army. Though Nissan Local insisted on them being employed not under the status of *Rinjiko*, but as "*Honko*" (permanent workers), the company started to employ them as *Rinjiko*. Local executives of Nissan Local opposed employment of *Rinjiko* because they thought it would threaten job security of union members, and worsen their working conditions. They, therefore, had no interest in fighting for better working conditions of the newly-employed *Rinjiko*. The rank and file members, however, who had close contact with *Rinjiko* on the shop floor and had come to know their poor working conditions began to insist upon solidarity with *Rinjiko* at the end of 1950. It was these voices from the members that made the Local committed to *Rinjiko* issues. While the executive committee of JAWU had no idea how to tackle *Rinjiko* issues, Nissan Local started to fight for better pay for *Rinjiko*, and to demand the company to convert them to status of *Honko* in 1951. It also protected their job security and educated them about policies of the union through meetings on the shop floor and union organs though they were not organized as union members as long as they remained *Rinjiko*. As the result of collective bargainings between the company and the Local, the *Rinjiko*'s wage increase rate was set to be almost the same as the *Honko*'s, and more than two hundred and eighty *Rinjiko* were converted to status of *Honko* by the summer of 1952.

Keywords : *Rinjiko* (temporary worker), JAWU, Nissan, automobile industry in Japan, labor history

i Professor, Faculty of Social Sciences, Ritsumeikan University