

日産における1950年代初頭の転換嘱託問題について

吉田 誠ⁱ

本稿では日産自動車において1949年の人員整理時に嘱託へと身分変更を強いられた転換嘱託を取扱う。転換嘱託となったのは「寮母」など会社の福利厚生施設の業務に携わっていた労働者であり、自動車製造という本業からすると「経営への寄与度が低い」業務の人員削減、また今後の福利厚生の見直しなどを理由に身分転換を実施したのである。解雇闘争で敗北した組合側はこれを受け入れざるをえなかったが、しかし転換嘱託を組合員にとどめることで彼らの労働条件の悪化を効果的に防ぐことができた。しかも「同じ労働者」、「同じ組合員」であるということを根拠に、彼らの身分復位を目指す闘いを進め、最終的にそれを実現することになった。これが意味することは、社工具身分差別の撤廃を実現した戦後の平等観がまだ組合には残っていたこと、そしてそれが故に人員整理後に会社が目指した「雇用ポートフォリオ・システム」は押し返されることになったということである。

キーワード：雇用ポートフォリオ、正規労働者、非正規労働、全日産分会、自動車産業

はじめに

1995年に日経連が発表した『新時代の「日本的経営」』における「雇用ポートフォリオ」は、その後の日本の雇用形態の多様化をもたらすことになった雇用政策の提言として、広く知られている。企業に必要な人材類型を「長期蓄積能力活用型」、「高度専門能力活用型」、「雇用柔軟型」の三類型に分け、それぞれの類型に適した処遇や雇用形態を示し、これからの企業は自社の事業の特性に鑑みながら、この三類型の労働力をどの程度の比率で組み合わせるのかを考える必要があると提言したのである。これが1990年代後半以降の日本の雇用の変質、すなわち成果主義の徹底などの正社員の少数精鋭化と、非正規雇用の増大をもたらすことになった政策の端緒として理解されてきた。

この雇用ポートフォリオ概念を援用して、仁田道夫はより一般化した概念である「雇用ポートフォリオ・システム」を提唱している。この場合の雇用ポートフォリオ・システムとは、企業が「さまざまな類型の人材を」さまざまな「就業形態」に「組み合わせ」ながら活用してきたことを指す概念とされ、日本における「終身雇用慣行を支えるサブシステム」として「雇用ポートフォリオ・システム」が時代時代によってどのように構築されていたのか、その歴史を外観している¹⁾ (仁田, 2008)。

確かに、企業が多様な「類型の人材」をさまざまな「就業形態」で雇用してきたことを、「雇用ポートフォリオ・システム」という概念で一括し、その歴史的展開を構想することは卓見といえようが、他方で労使関係を前提にした場合、企業が構想した「雇用ポートフォリオ・システム」がそのまま受け入れられてきたのかどうか、その歴史的前提を問うことが必要であろう。もちろん、仁田の論考は労使関係、労働行政、経済環境などの要因によって雇用ポート

i 立命館大学産業社会学部教授

フォリオ・システムの歴史の変容を描いてはいるが、それでも不満に思う点は次のことにある。すなわち、ある「類型の人材」と別の「類型の人材」に就業形態の差を設け、処遇の格差を設けようと企業が画策しても、それが受け入れられるとはかぎらない。むしろ、「雇用ポートフォリオ・システム」の下での就業形態や処遇の格差を正当化する舞台装置を問い、それを可能にする条件が歴史的にどのように形成されてきたのかを明らかにする必要がある。有り体に言ってしまうと、非正規雇用だから雇用が不安定で、処遇も低くて当然という「常識」は戦後日本においてどのような枠組みのなかで構築されてきたのかを考察することが必要となる。

さて、本稿では日産自動車における1949年の人員整理に際して、一旦解雇されたうえで嘱託として再雇用されることになった人々（以下、転換嘱託と略す）を取り上げる。既に筆者はこの人員整理について解雇者の属性の観点から検討し、「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」（吉田，2010，16頁）を果たしたことを確認している。同じ人員整理において転換嘱託とされた人々、今風に言えば雇用形態の転換を迫られた人々たちがどのような労働者であったのかを確認することにより、この1949年の人員整理＝「人員体制の再編」説の妥当性を検証することにもなり、したがって、戦後初期における日産の「雇用ポートフォリオ・システム」の端緒的展開がいかなるものであったのかを示すことができよう。

他方で、労働組合は転換嘱託問題について3年にわたって取り組むことになる。そして、1952年には転換嘱託の身分復位＝「本工化」、すなわち現代風に言えば正社員復帰を達成することになるのである。転換嘱託の本工化は、臨時工の本工化²⁾とともに、1950年代初頭においては組合の課題となっていた。「雇用ポートフォリオ・システム」への対抗が目指され、それが実現しえたということは、先述の論点からすれば、この時期にはまだ会社が進めようとした「雇用ポートフォリオ・システム」を作動させる

ことのできる舞台装置が確立していなかったともいえる。したがって本稿では、年代記的に転換嘱託の問題がどのように生じ、そしてどのような経緯で身分復位を勝ち取るようになったのかを検討する。その上で、戦後初期の左派的労働組合がその「身分復元」を求める闘いをしたなかで、どのような平等観を展開していたのかを確認することにしたい。

1. 転換嘱託とは

1949年の人員整理においては、会社は10月5日の経営協議会で、整理解雇について組合に提案し、その解雇の基準を示した。そして、10月20日付で「被解雇者1826名（うち嘱託への転換者98名）に対し解雇通告を発送」（日産，1965，215頁）した。ここで問題とするのはカッコに括られている「嘱託への転換者」である。すなわち、一旦解雇されたうえで、契約条件を変更され、現代的な言葉でいえば雇用形態を変更されて再雇用された人々たちがいたのである。以降、このカテゴリーに該当する者のことを転換嘱託と呼ぶことにするが、この転換嘱託については比較的少数ということもあってか、人員整理を取り扱った従来の研究でも取り上げられずにきた³⁾。しかし、人員整理後の従業員管理を会社がどのように構想していたのかという観点からすると非常に興味深いので、これについて検討していこう。

こうした転換の対象となったのはどのような人々なのか。転換嘱託問題を取り上げた組合機関誌『日産旗旬報』の記事では、職種的な特性を取り上げている。「主として寮の管理及び賄をやっている者と医師及特殊技能者」⁴⁾となっており特殊技能者には「倉庫運転者」⁵⁾などが含まれていたようである。

1945～46年にかけて『神奈川新聞』に掲載された従業員募集広告においてこうした職種の求人が行われていた。一例として「寮勤務者」を見るならば、下記のような募集広告が出されていた⁶⁾。

男女従業員緊急募集

工具 鑄造工, 鍛造工, 熱処理工, 機械工, 自動車修理工, 其他未経験者 三, 〇〇〇名

資格及年齢 男子満十六才以上-四十五才未満 女子満十六才以上-二十五才未満

寮勤務者（男女賄人）素人可

◎特ニ復員軍人ヲ歓迎ス

採用地域 通勤可能区域

申込 希望者ハ履歴書持参毎日午前九時ヨリ午後二時迄（日曜, 祭日ヲ除ク）第二人事課ニ来談ノコト
横浜市神奈川区宝町二番地

日産重工業株式会社

（省電, 京浜, 市電何レモ『新子安』下車徒歩十五分）

この時期、会社は「住宅難と食糧難が大きな問題」として認識しており、「とくに空襲による寮、社宅の焼失は、生産に重大な影響を及ぼしたので、会社は昭和20年から22年にかけて」、「社宅や寮を賃借、あるいは買収して住宅難を補った」（日産、1965、177頁）とあり、こうしたなかで「寮勤務者」の募集が進められた。募集期間は1945年11月29日から同年12月7日までで、比較的短期間のうちに終わっている。

「寮勤務者」以外の「医師及特殊技能者」に該当する職種としては、「医師（内科・外科・眼科）歯科技工士・レントゲン技師・保健婦・看護婦」⁷⁾ や、「理髪師（男女）」⁸⁾ などの募集もなされている。「医師（内科・外科・眼科）歯科技工士・レントゲン技師・保健婦・看護婦」は「社員」の身分で募集されていたが、寮勤務者や理髪師などは、特に身分は応募時に指定されていなかったもので、入社後どのような身分で扱われたのかは不明である⁹⁾。

では、1949年の人員整理において寮勤務者のように身分変更を強いられた人々は、会社のどのような方針に基づいて嘱託への転換となったのであろうか。1949年10月5日の経営協議会で組合に示された人員整理案では、整理解雇における人選の基準は次のようなものとなっていた。

基準 つぎの各号に該当するものの中から選定する。ただし会社の必要とするものは除外する。

- a. 停年に達したもの、および本年中に停年に達するもの
- b. 成績不良のもの
 - (a) 処罰を受けたことのあるもの
 - (b) 欠勤の多いもの
 - (c) 長期欠勤者
 - (d) その他勤務不良のもの
- c. 配置転換が困難なもの
- d. 勤続年数の浅いもの
- e. 休職者
- f. 遠距離通勤者
- g. 扶養者のないもの
- h. その他全般的に経営に寄与する程度の低いもの

（日産、1965、213～214頁）

ここに掲げられているカテゴリーはほとんどが個人の属性であり、仕事の属性を示すものではない。唯一「h. その他全般的に経営に寄与する程度の低いもの」が職種等の関係で解雇基準となっているものと考えられる。これについては生産性の低い労働者とも解釈できないわけでもないが、しかしそれは「b. 成績不良のもの」という基準があることから、その可能性は低く、仕事の性質が会社の「経営に寄与する程度の低い」ものと解すべきところであろう。

実際、後の組合との議論のなかで、会社側は「非生産的な仕事に従事」している、「福利厚生施設は独立採算でやる」などのロジックで転換嘱託の「身分復元」を拒否することになるのであり、自動車製造という本業の観点から「経営に寄与する程度が低い」ことが、転換嘱託へと切り替えた理由ということになる。

2. 整理解雇の転換嘱託の労働条件の決定

整理解雇に対し組合は2カ月弱にわたり闘ったが、最終的に会社側の解雇を撤回させることはできな

った。これは解雇後に嘱託として再採用されることになっていた人たちについても同様であったが、その労働条件については争議終結後に協議されることになった。争議終結をめぐって取り交わされた「覚書」においては、転換嘱託は1826人の整理解雇者として位置付けられており、「一八二六名の通告者については個人通告に基く業務命令に組合の組織で協力する意味で職場立入を組合は統制する」とされた。そのうえで、「今回の整理によって嘱託になった者の身分変更の基礎条件は実取の八割を最低補償することである。福利厚生施設の問題については別個に協議する」¹⁰⁾としていた。

この覚書を踏まえて「取敢えず」組合は「今回嘱託になる者は依然組合員とする方針、組合費も今迄通り、嘱託の労働条件、厚生福利施設の方向については会社の提案を見て協議する」という方針を決めた¹¹⁾。組合としてはこれを足掛かりに転換嘱託の労働条件等の改善を目指したのである。

1950年12月以降、転換嘱託の具体的な労働条件について会社側との交渉が進められていくが、それは一筋縄では決まらなかった。「覚書」では実取の8割の「最低補償」で合意していたが、具体的な賃金制度の案は出されておらず、同年12月13日の交渉では会社側は「嘱託の給与と案」「は立案中につき出来るだけ早く提案」¹²⁾するとしていたが、その翌日には総務部次長が「会社案を組合に示し十一月分から直ちに実行する」という申入れをしてきた。これに組合側は、「覚書に基いて協議の提案もなく八〇%の暫定払いをするという一方的な会社の態度」として反発し、翌日には撤回させ「十一月分は従来通り支払う」という決着になった¹³⁾。

翌年1月になっても交渉は決着をみなかった。「会社は1月からの実施提案」したが、組合は「給与ベースに関して会社案の八割から九割にせよ」「出来なければ一月実施を延期せよ」¹⁴⁾と批判し、「一率八割に切り下げられている」ことについて徹底抗戦し、「一率に給与を定めるなら最低九割の保証」¹⁵⁾を要求している。

最終的に決着したのは2月に入ってからであり、組合が提案した賃金制度の線に沿って決着したようである。組合提案は、嘱託手当と家族手当の「二本立」からなる賃金体系であり、嘱託手当は基本給と特勤手当からなる。特勤手当は従来より支払われていたものであり、嘱託の「基準人の基本給」は従業員の「平均基本給に倍率(五・六)を掛けこれに平均プレミアムを加えたものの八〇%(最低保証)」として基本給には「一定の割合で段階」を設ける。組合によると、この賃金体系で試算すると転換嘱託の賃金は以前の賃金の97%~75%になり、組合の要求では「八〇%以下は八〇%迄切上げる」ことを求めた。会社側も「組合案を中心とすることに賛成」しながらも、しかし組合が目指す従業員の賃金の「九〇%目標を強く拒否」していた¹⁶⁾。

最終的には下記のような賃金体系として決着し、1950年2月分の賃金から実施された¹⁷⁾。

- (1) 嘱託手当 = (4500 × 指数 + 奨励手当 × 0.8)
- 家族手当
- (2) 「特勤手当は従来通り支給」
- (3) 「家族手当は従来通り支給」

その上で、「嘱託手当が理論月取の八割に満たないものは八割に引上げること及組合提案の指数に会社提案の修正指数を加える処理は実情に即するため各工場別に決定され度」ということになっていた。ここで4500は組合提案における平均基本給を5.6倍した額(基本給+臨時手当)にあたると思われる、これに乗ずる指数が労使での交渉のポイントであったはずであるが、それについては明記されていない。しかし後の転換嘱託の訴えによれば「基本賃金一・五割の引下」¹⁸⁾と認識されていたので、当初会社側が2割の賃下げを目論んでいたところを0.5割引き上げ得たということになろう。なお、「寮勤務者以外の転換嘱託の給与は会社案を承認する」とあるので、上記の賃金体系は転換嘱託の中でも大きな比重を占めていたと考えられる寮勤務者のものというこ

とになる。

また、この時、賃金だけでなく、その他の労働条件についても決まったが、最も重要なのは、契約は1年ごとの更新とされていることである。これについて組合は「三ヶ月の予告期間内に申し入れることを必要とし申入れがなければ更新したものとす」という条件を付けることを要求。これに対して会社は「予告期間を設けることは原則的によいが三ヶ月とは確定し得ない」と回答し、交渉が続けられた¹⁹⁾。2月23日の最終的な組合からの回答においても「転換嘱託につき次に申し入れる点を除き承認する」として、「転換嘱託に対し契約期間満了の三ヶ月前に解嘱の通告をしない時は契約期間は自動的に一ヶ年延長させること」が、なお申し入れ事項となっていたので、その後これがどのように処理されたかは不明である。とはいえ、後には「雇用計画が一年更新で、不用な場合は三ヶ月前に予告される」²⁰⁾ ことになっているとの転換嘱託による記事があり、組合の要求が入れられたと判断できる。

なぜ会社は有期雇用への身分転換を実施したのか、また有期雇用化について組合が反対しなかったのかは不明である。しかし、その背景にはドッジ・ラインの下で、人員整理だけでなく、福利厚生を軸とした見直しを検討していたことが考えられる。すなわち、「覚書」では「福利厚生施設の問題については別個に協議する」²¹⁾ となっており、会社は寮などの福利厚生施設の廃止をも視野にいれた身分転換だった可能性が高い。事実、会社は「福利厚生施設」の「独立採算制」²²⁾ を検討していたようであり²³⁾、そのためまずは嘱託に転換することで人件費を抑え、独立採算としても運営しやすくすることを目指し、万が一黒字化しない場合には運営からの撤退をも想定して、契約の解除が容易な有期雇用化を進めたと考えることができるのである。

他方、組合側からすれば、「厚生施設に就いては現状の維持の方針で交渉する」²⁴⁾ ことを1949年12月の段階で決めていたので、まずは施設を維持するなかで転換嘱託の雇用を維持させることを狙ってい

たのであろう。そして契約解除の可能性についても3ヶ月前の「予告期間」を置くことで労使交渉による契約解除の阻止を狙っていたとも考えられるのである。

以上、確認してきたことから分かることは、転換嘱託についても組合員を維持することにより、組合員としての平等を追求していくことになったということである。すなわち、組合が整理解雇の受け入れを決めたなかで、嘱託への転換も是認されることになり、合意を記した「覚書」においてその労働条件をめぐっては「実収の八割を最低補償」ということで決着した。しかし、これは仕事の違いから生ずる賃金格差を2割まで容認したとみるよりも、むしろ格差は2割を上限として、これを足がかりに格差をさらに縮めていくという立場をとったのである。雇用形態の違いを超えて、組合員としての平等を追求しようとした姿勢が確認できるのである。

3. 転換嘱託の労働条件の改善

1950年に入ると厳しい状況認識のなかで、組合は昇給や危機突破資金の要求を会社につきつける。4月には前年12月に実施されなかった昇給の実施、新設の地方税分や電気料金の値上げ分などの賃上げを求めていく。4月末に妥結し、5月に会社から提案された昇給については、転換嘱託について実施されたかどうかは不明で、「残された問題」²⁵⁾ とされている。他方で、生活窮乏に対して「突破資金」を求めた7月の要求では、「本人 二、五〇〇円 家族一人につき三〇〇円」を勝ちとったが、転換嘱託もその支給の対象となっている（中村、1951、23頁）。

1950年夏以降は、朝鮮戦争により日産も増産体制に入る。増産による残業手当や生産奨励給（プレミアム）の増額で現場労働者の収入は増加をみた。「九月における残業と生産高からして十日支払額が多かつたことも今の日産では事実」であり、「十日の支払額を見ると、ある職場では一万円以上にも成る人が決して少数ではない。残業特殊作業手当やら

で相当無理して働いたのだから不思議はない」²⁶⁾ というような状況であった。

朝鮮特需による増産が現場労働者にとって一定の収入増をもたらしていたが、転換嘱託はその恩恵には与れないままであった。彼らの言葉によれば、「吾々は昨年整理の際に基本賃金一・五割引下、プレミアム制度、退職金制度、金融制度等の停止、見舞金祝金の半額、休日の制限等極めて不利な条件で勤務」してきたが、「朝鮮問題を契機として、会社は好況を続け、一般従業員の収入は倍加」したにもかかわらず、「然るに吾々は従前通りの待遇に甘んじなければならぬばかりか、生活のひつ迫は日々増」している状況であった。このような認識の下、転換嘱託は9月4日に「嘱託大会」を開催し「待遇改善」に関する決議文を作成し、厚生課職場大会において決議し、連合職場大会において決議文が採択され、組合長に「身分引上」を組合の問題として取り上げることが「懇願」することになった。9月14日には部課長に面会するとともに、10月7日にはその窮状を「組合長並に、社長に訴えた」のである²⁷⁾。

こうした転換嘱託自身による運動を契機として、組合は転換嘱託の問題を「日常闘争」として取り組んでいくことになる²⁸⁾。「日常闘争」で取り組んでいくとは、10月に入ると組合は労働強化や物価上昇に伴う2000円の賃上げ闘争を組織するが、この闘争とはリンクさせずに別途、「事務折衝」などを通して転換嘱託の待遇改善を求めていくということである。

組合は転換嘱託の「身分復元」を求めるが、会社は「あくまでも職務上身分の差があるのは当然である」という主張を変えない。そのため「金融」と「プレミアム」に焦点を絞って、待遇改善を求めることとなった²⁹⁾。ここで「金融」とは、会社が従業員に対して行う貸付金制度のことである。一般の従業員に対しては上限1万円の貸付がなされていたのに対して、転換嘱託は「引当としての退職金が未定だから困難」³⁰⁾として貸付を停止していたのである。組合は一般従業員と同じ対応を求めたが、会社

は「五千元」を回答し頑として譲らないため、組合側は「(イ) 当分の取扱いとしては五千元とする但し特に事情がある場合は審査の上、一万円まで認めることが出来る」、「(ロ) 金融の際は保証人二名中一名は従業員を立てる」ということで解決することになった。

他方、プレミアムについて会社は「出すべき筋合のものではないが恩恵的な意味で付加率のみの約六五% (平均七百円程度) を出そうといつて来た」ので、組合は反発する。しかし、「転換嘱託の生活の実情を考えて十月分 (十一月十日払) から会社提案で良いから仮払いせよ」との申入れを行った。これに対して会社は「この問題のみでなく会社組合の総ての問題において両者間において妥結しない間は常に会社の提案通り支払うということを原則として組合が認めるなら支払つても良い」と対応したため、「そんな事は事務折衝で決定すべき事項ではない」として交渉を打ち切る結果に終わったのである³¹⁾。

事務折衝では埒があかないことを悟った組合は、越年闘争のなかで団体交渉による早期解決を図ろうと試みる。12月7日に開催された団体交渉で「ヘキ頭本問題を取りあげ」、この問題は「一部の者の問題ではあるが、食えない給与を強制することは一種の首切りであり、しかも会社の一部の役員の言う如くあたかも救済事業か恩恵的な事業かのように考え低給は当然だとする会社の態度」に対して「不満」をぶつけ、「組合としては回答如何によつて断固決意することを表明」したのである。その結果、翌日には会社は

一、プレミアム 嘱託手当×付加率×4×0.18

二、特別増産手当 嘱託手当×0.112+170円³²⁾

を回答した。「組合の主張は通り得なかつたが」、「平均二千元」の増収となることから「主張の相当部分は通つた」として、組合はこれで了承とすることとなった³³⁾。また越年闘争の柱となった越年資金1万円要求については、GHQからスト中止の勧告を2度にわたって受け、スト中止に追い込まれた結果、平均5500円で妥結し、これについては転換嘱

託にも適用されることになった（中村，1951，27頁）。さらに1950年12月実施の定期昇給についても翌年1月12日の交渉で「一般従業員と同様な方法で本月中（1月…引用者註）に行く」³⁴⁾という回答を得ている。

4. 「身分復元」闘争

1951年以降，組合は職場からの声に基づき転換嘱託の身分転換を要求していくことになる。「転換嘱託の従業員身分変更の問題は本館関係から出されているが，特に厚生課においてはこの主張は強い」³⁵⁾。そして第10回大会では「転換嘱託，臨時工を本工にせよ」とのスローガンが掲げられ，大会議案においては「転換嘱託及び臨時工の身分問題」について「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」ことが決められた³⁶⁾。

そして6月に入ってから転換嘱託および臨時工の本工化を求める交渉を開始する。会社は臨時工の一部本工化に対して前向きな回答を寄せるが（吉田，2016，77頁），転換嘱託には厳しい対応となった。組合側の「転換嘱託に関しては全員本採用」の申し入れについて，会社は当初はなんとも回答せず，交渉において「労務管理の必要上本工には出来ぬ」と「すこぶる不明確な回答しか」ないため，組合は厚生課の仕事だから転換嘱託にしたのではないかと追求した。これに対して会社側は「厚生課だからと言って差別しては考えてはをらぬ」と答えたので，組合は「その職務内容を突込んで」「一人一人に当つて調査し」「組合にその態度を提案することを申し入れ会社も承諾」することになった³⁷⁾。

1951年前半期の交渉では臨時工の本工化が先行し，転換嘱託の身分復元についてはほとんど見るべき結果が得られなかった。事実，秋の賃上げ闘争に向けての職場からの意見集約で，「臨時工がある程度本工採用になつたのだから転換嘱託の問題を至急解決

せよ」という声が拳がっているのである³⁸⁾。同年末には「転換嘱託については横浜一，吉原三，厚木一，が具体的になっている」が，会社は「これで転換嘱託の問題を全部解決したいと主張」し，この点で「決定を見ていない」という報告がなされている³⁹⁾。会社としては5名の転換嘱託の「身分復元」⁴⁰⁾で最終決着をはかろうとしたのである。

しかし1952年に入ると身分復元を求める転換嘱託の声は一層強くなる。5月以降，『日産旗旬報』には毎号のように転換嘱託の身分復元を求める声が掲載されることになる。「私達には祝祭日の休日すらない」とした記事では，祝日も休むことができない休日に対する「差別的な待遇」，1年契約であるがゆえの毎年の不安，金融や弔慰金など各種福利厚生施策における差別を訴え，転換嘱託自身が積極的に「身分復元」を求めた運動への「支援」を組合員に訴えている⁴¹⁾。そして，「組合三役への懇請懇談」，「青年婦人部に応援要請」，「寮友自治会に応援懇請」，「各ブロック連絡会議」，「職場委員長会議においてプリント配布提案」など，いくつもの回路を使って，この問題の全体化を志向するようになった⁴²⁾。

また，転換嘱託に関連する厚生課職場からは「吾々厚生課職場としては過去闘争を充分自己反省し，今後の方針を決め全組合員の皆様に理解して頂き，以て全体の斗争まで盛り上げるべく努力する」との意志表明が出される⁴³⁾。こうした関係者から出されてくる方針に対して，他の組合員の側でも転換嘱託問題への取り組みを支持する声があがってくる。

「解雇後一年とまたずして，二十五年の春以来独自の運動方針を打立て今日に至る間着実に信念を以て斗つてきた。その誠意は同じ労働者なら何人といえども覆すことは出来ない。寧ろ今日まで我々と同じ組合員である。この人たちの斗争を我々の問題として真剣にもつと反省すべきである。

組合の発展の強化は，吾々の生活の擁護である。この方程式の上に立つて転嘱者の斗争を我々自身のものとして斗わなければならない。」⁴⁴⁾

「同じ労働者」、あるいは「同じ組合員」という括りによって転換嘱託問題を全組合員の課題として認識するよう促しているのである。しかし、「我々の問題」として受けとめ、「全体の斗争」とすべきためには、一般の組合員にとって見えにくい事務折衝等で進めていくのでは不十分である。会社の方針の枠組みに変更を迫るものであるからだ。1950年末の転換嘱託の処遇改善をめぐる交渉のように、賃上げ闘争や一時金闘争など、組合の主要な闘争のなかで課題として位置付け団体交渉の議題にしていく必要があった。そのため6月17~18日に開催された第12回定期総会では「転換嘱託の身分転換」についての「緊急動議」が出された。これは「大綱的に之を承認」され、執行部が要求の細部について検討し、代議員会で決定して要求する方針となった⁴⁵⁾。6月24日に開催された代議員会では「転換嘱託者の身分復元」、「退職金制度の制定」、「その他の労働条件を一般従業員と同様の適用」、「寮勤務者の特勤手当引上等の要求」が決定され、翌25日に「会社に要求書を提出」し、夏の一時金要求をめぐる闘いのなかで取り扱われることになったのである⁴⁶⁾。

この闘争において、組合の見立てによると、会社側は転換嘱託の問題に対して「職場の人達が不思議に思う位会社は頑張った」とのことである。もちろんこの「頑張った」とは、なかなか組合の身分復元要求に応じようとしなかったということである。その背景には「一旦首切りした者を組合の要求により再び本採用すること」に「問題の核心」があることと、「福利厚生施設は独立採算」で運営し、「現在ある寮を整理統合して経費の面でも人の面でも削減する」ことを会社側は考えていると組合は見定めた。そしてこうした会社側の態度に対して、「一、現在会社の生産販売状態が臨時工を本採用出来る状況を考へ身分復元を拒否する理由は何もない」、「二、生産工場に付帯する寮勤務の人達が職場が違うという丈で不当の条件の下で働かせる理由はない」、「三、独立採算制を採用し経費の削減を図ろうとしているが経営という広い視野の中で寮社宅を利用する労働

者の地位と一般情勢を考え消極的なやり方については反対である（一般の寮、社宅の荒れている情況に比べ、部次長あたりに新規な社宅を購入して与えている事を考えてみる必要がある。トヨタあたりの福利厚生施設の真似事位やろうとする努力はないのか）」と切り込んでいる。会社の経営状況、労働者としての差別反対、福利厚生施策の見直しに踏み込んで会社に対して要求を進めるなかで「嘱託制度の適用は団交の結果不適当である事を会社は認めこれが実施について調査検討」することになった⁴⁷⁾。

最終的には下記のように合意した。

「転換嘱託

- 一、会社は寮の嘱託制度は不相当であるという組合の主張を認めて、七月末まで研究の上提案する。もし従業員に採用する場合は昭和廿七年七月六日付を以て新規採用の取扱いをする。
- 二、転換嘱託の労働条件については今後会社・組合の協議に移す。⁴⁸⁾

この後、労使は基本的には転換嘱託の身分復元を前提にして、賃金や労働条件について協議を続けていく。7月31日には会社から「イ、本採用は男子五十才まで、女子四十五才まで」、「ロ、新採用者として賃金は初任給規定による」との提案がなされるが、組合からは「前歴がある事をどう考えるのか」等の追求がなされ、「会社に全面的に再考させることにした」⁴⁹⁾。その後の交渉の中で「基本給については現行手取りが下らない事」で合意し、9月20日には身分復元の辞令が公布されることになった⁵⁰⁾。退職金の問題が残ったが、同年12月の賃上げ闘争妥結のなかで、「完全に目的を達成し「会社を屈伏せしめた」のである⁵¹⁾。

なお、1952年7月には会社は従業員の住宅問題について、従業員間の「不均衡」「是正」と「経費節減」⁵²⁾を目的として、「住宅金融」や社宅・寮の「使用料値上げ」などを柱とする新しい住宅対策の方針を決定し、「その後、労働組合との間にたびた

び折衝がおこなわれた結果、一部修正されて、順次実施」となっている（日産、1965、248～249頁）。『日産自動車三十年史』には転換嘱託の身分復元については触れられてはいないが、7月初頭には身分復元についての合意に達していたことを踏まえると、この身分復元を前提に、新たな福利厚生施策が検討されたと解することができる。

おわりに

転換嘱託にされた人たちは、終戦直後の混乱期に会社の福利厚生の仕事を担う労働者として雇われた。当初の労働条件等は不明であるが、1947年の「社工員身分の撤廃」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の平等を享受することができるようになっていたのである。しかし、そ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。

これは1949年時点での雇用ポートフォリオ・システムの端緒的な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とともに、そもそも寮などの福利厚生のあり方を見直す方向性をもって、賃下げや有期雇用が適用されていたのである。

臨時工は基本的には組合員（本工）と同種の仕事をしてきた。拡大する生産に必要な人材を量的に確保する必要があるながらも、戦争による特需という臨時性に基づいて、期間の定められた雇用が適用されていた。また賃金面でも差別されていた。こうした初期条件の下でスタートしながらも、雇用期間が長期化する中で有期雇用に押しとどめられているこ

と（吉田、2016）、また同種の業務に従事しているにもかかわらず賃金には大きな格差があったことが（吉田、2015）、1950～52年の臨時工の本工化闘争を盛り上げていく根拠となっていた。

他方、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、会社からは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、「覚書」において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。しかしながら、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。臨時工においては賃金制度の設計に組合が関与することはなく、会社の一方的な設定となっていたが（吉田、2015）、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」であることを足掛りに、最終的には身分復元を勝ち取ったのである。1952年上半期における闘いの「最大の成果」⁵³⁾と評価されたのである。仕事の違いが身分・待遇の違いに直結していた戦前の「社工員身分」制度、この撤廃を実現させ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根づいており、これが転換嘱託の身分復元を可能にし、会社の狙った雇用ポートフォリオ・システムの構築を阻止したのである。

注

- 1) 他方では、「一般化して考えると世界のどの国にも観察される事象」でもありとして、その概念の展開可能性に言及している。この立場からすると雇用ポートフォリオ・システムは「終身雇用慣行を支えるサブシステム」ではなく、逆に雇用ポートフォリオ・システムのサブシステムとして終身雇用慣行があるという理解に立たねばならないが、この点は深く展開されているわけではない。
- 2) 筆者はこれまで日産における臨時工の採用開始(吉田, 2013), およびその本格活用と労働条件(吉田, 2015)や、それに対する組合の処遇改善・正社員化(吉田, 2016)について既に論じてきた。しかし、また全面的な本工化を達成した1952年の秋の闘争についてはまだまとめる途上にある。
- 3) 1949年の人員整理を取り上げた文献としては熊谷・嵯峨(1983), 黒田(1984)などがあるが、転換嘱託の件については一切触れられていない。また全日産分会の通史を描いた日産労連(1992)には組合要求等の紹介のなかに転換嘱託問題は出てくるとどまり、交渉経緯や最終的な解決等については触れられていない。なお、『日産旗旬報』106号(1950年4月1日)では「個人通告を受けし者」1826名のうち、嘱託103名となっている。『日産旗旬報』107・108合併号(1950年4月21日)には「『エキスパート』を首切つてしまつて、最初の内は意地でも困るとは言へないで何とか『ゴマ』かして来たがとうとうどうにもならないが組合には内しよで嘱託として入れ」たという記事があり、5名多いのはその増加分だと考えられる。
- 4) 『日産旗旬報』第101・102合併号 1950年2月11日。なお、日産労連(1992, 114~115頁)には、「従来から放漫経営をやっていましたからね。福祉厚生関係の勤務者などが押しなべてやられたんです。合理化の一つの方向としてやむを得なかったと思います。」という当時の組合員の「思い出」が掲載されている。
- 5) 『日産旗旬報』164号 1952年6月2日。
- 6) 『神奈川新聞』1945年11月29日。
- 7) 『神奈川新聞』1945年11月11日。
- 8) 『神奈川新聞』1946年1月4日。
- 9) 「日産自動車分会の賃金闘争史」1952年9月頃(浜賀コレクション『52年綴り』所収)。ただし「日産自動車分会の賃金闘争史」と題した1952年の組合内部文書には、戦後直後においては「社員」と「工具」以外に「属員」という身分があったことが記されている。この「属員」については戦前の「日産自動車従業員養成所一覽」(横浜市中央図書館所蔵)に「ナオ研究科ハ工科ト称シ商科トニ分レ前者ハ工員ト称シ技術ニ、後者ハ属員ト称シ事務ニ従事ス」との記述がある。また『三十年史』では養成所の生徒の身分として「第1種男子見習工属員」などの表現がみられる(日産, 1965, 72頁)。おそらく大卒のホワイトカラーである社員とブルーカラーである工具以外に適用された身分であり、養成所所属の寮勤務者や理髪師なども属員という身分であった可能性がある。属員は日給で支払われていたが、1947年6月の「社工具身分撤廃」に伴い、給与も一元化され新基本給制度が実施されることになる。
- 10) 「覚書」『日産旗旬報』第96・97合併号 1949年12月11日。
- 11) 「其他覚書各項につき取敢えず決定した方針」『日産旗旬報』第96・97合併号 1949年12月11日。
- 12) 「越年資金に集中攻撃開始」『日産旗旬報』1949年12月21日。
- 13) 「思ひ上る総務部次長 嘱託給与 暫定払を撤回さす」『日産旗旬報』1949年12月21日。
- 14) 「十六日交渉」『日産旗旬報』第99・100合併号 1951年1月21日。
- 15) 組織部「懸案事項の解決進む」『日産旗旬報』第101・102合併号 1951年2月11日。
- 16) 「妥結間近し 実施も二月から 嘱託給与」『日産旗旬報』第103号 1950年2月21日。
- 17) 以下の記述は「嘱託給与 労働条件も解決」(『日産旗旬報』第104・105合併号 1950年3月11日)に依っている。
- 18) 「嘱託の身分引上に全組合員の御支持を」『日産旗旬報』第120号 1950年11月18日。
- 19) 組織部「懸案事項の解決進む」『日産旗旬報』第101・102合併号 1951年2月11日。
- 20) 「私達には祝祭日の休日すらない 取り残された 転換嘱託の声」『日産旗旬報』163号 1952年5月21日。

- 21) 「覚書」『日産旗旬報』第96・97合併号 1949年12月11日。
- 22) 「身分復元の斗争かく斗われた」『日産旗旬報』167号 1952年7月15日。この号については号数が間違えており、本来であるならば168号。次々号にて号数については修正されている。
- 23) 実際、同時期、寮社宅の使用料「平均八倍」値上げが持ち上がっており（「使用料値上げに反対」寮、社宅も動く）『日産旗旬報』第104・105合併号 1950年3月11日）、福利厚生のある方が見直されている。
- 24) 「越年指揮に集中攻撃開始」『日産旗旬報』第98合併号 1949年12月21日。
- 25) 『日産旗旬報』113号 1950年6月21日。
- 26) 「おちほ」『日産旗旬報』第120号 1950年11月18日。この記事では生産奨励給が直接部門と間接部門の「不均衡」をもたらし、職場に不満が出ていることを取り上げている。ここで「十日の支払額」となっているのはプレミアムと残業手当の合計である。因みにホワイトカラーであったEO氏の10月の「十日の支払額」は6453円。EO氏の基本給は平均（963円）より高い1330円であるが、記事で書かれている1万円よりも随分と低い。EO氏および彼の賃金明細については吉田（2015）を参照のこと。
- 27) 「嘱託身分引上に 全組合員の御支持を」『日産旗旬報』第120号 1950年11月18日。
- 28) 「闘争方針案」『日産旗旬報』119号 1950年11月7日。
- 29) 「交渉経過報告」『日産旗旬報』第121号 1950年12月1日。
- 30) 「妥結間近し 実施も二月から 嘱託給与」『日産旗旬報』第103号 1950年2月21日。
- 31) 「交渉経過報告」『日産旗旬報』第121号 1950年12月1日。
- 32) 特別増産手当とは、増産体制下での労働強化と物価の上昇に対して組合が10月に2000円の賃上げを求めたことに対して、1人平均850円として会社が増設した賃金項目である（中村、1951、25頁）。11月上旬に妥結するが、この妥結時点で転換嘱託に対して適用されていたのかどうかは不明である。おそらく適用外であったと推測される。
- 33) 「転換嘱託の要求通る」『日産旗旬報』第122号 1950年12月27日。
- 34) 「昭和二十六年度」（作成年月日不明）浜賀コレクション「1951年綴り」に取められていた表より。
- 35) 「職場の要求出揃う」『日産旗旬報』第125・126合併号。
- 36) 「第十回定期大会議案」『日産旗旬報』臨時号 1951年5月29日。
- 37) 「残サレタ問題ハ？」『日産旗旬報』第135・136号 1951年6月27日。
- 38) 「当面の中心斗争」『日産旗旬報』第142・143号 1951年9月21日。
- 39) 「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。
- 40) 「私達には祝祭日の給仕すらない 取残された転換嘱託の声」『日産旗旬報』163号 1952年5月21日。
- 41) 「私達には祝祭日の給仕すらない 取残された転換嘱託の声」『日産旗旬報』163号 1952年5月21日。
- 42) 「転嘱員の叫び」『日産旗旬報』165号 1952年6月11日。
- 43) 「職場要求 転換嘱託を是非救おう 厚生課」『日産旗旬報』164号 1952年6月2日。
- 44) 「転嘱、停嘱の斗いを全体の闘いへ」『日産旗旬報』167号 1952年7月1日。
- 45) 「確乎不動の方針樹立…第十二回定期大会終る」『日産旗旬報』166号 1952年6月21日。
- 46) 「転嘱、停嘱の斗いを断乎斗いぬけ」『日産旗旬報』167号 1952年7月1日。
- 47) 「身分復元の斗争はかく斗われた」『日産旗旬報』167号 1952年7月15日。
- 48) 「一時金及其他三要求…妥結状況…」『日産旗旬報』167号 1952年7月15日。
- 49) 「事務折衝の経過」『日産旗旬報』171号 1952年8月11日。
- 50) 「事務折衝交渉経過」『日産旗旬報』174号 1952年9月21日。
- 51) 「組合員の皆様へ 組織力の偉大さに感銘」『日産旗旬報』178号 1952年12月21日。
- 52) 社宅や寮にかかる費用は「横浜地区」においては「1世帯あたり年間13,600円で、総支出額は373

万円に達する一方、これらの社宅からの収入は38万円、差引き年間335万円の経費支出となった。また家族寮は1世帯あたり年間12,280円、総額399万円の支出にたいして収入は40万円、差引き359万円の経費支出」となっていた(日産, 1965, 248頁)。

53) 『日産旗旬報』第167号 1952年7月15日。

引用文献

熊谷徳一・嵯峨一郎(1983)『日産争議 1953』五月社
黒田兼一(1984)「企業内労資関係と労務管理」II『経済経営論集』(桃山学院大学)第26巻第2号
中村秀弥(1951)「一九五〇年(昭和二五年)の闘争」『日産旗』1952.2
日産自動車(1965)『日産自動車三十年史』
日産労連運動史編集委員会(1992)『全自・日産分会』

中

仁田道夫(2008)「雇用の量的管理」仁田道夫・久本憲夫編『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版
日本経営者連盟(1995)『新時代の「日本的経営」』
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」『法政大学大原社会問題研究所雑誌』第571号
吉田誠(2013)「日産における臨時工の登場と労使関係」『立命館大学産業社会論叢』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」所収櫻井純理・江口友朗・吉田誠編『労働社会の変容と格差・平等』ミネルヴァ書房
吉田誠(2016)「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」『立命館大学産業社会論叢』第52巻1号

Struggles for Reinstatement of “Tenkan Shokutaku” at Nissan Motor Corp. after Massive Dismissals in 1949.

YOSHIDA Makotoⁱ

Abstract : This paper deals with labor struggles for reinstatement of “Tenkan Shokutaku” (short term contract workers converted from regular employees) as “Honko” (regular employees) at Nissan Motor Corp. in chronological manner. Nissan dismissed 1826 employees under conditions of serious recession caused by the “Dodge Line” in 1949. Ninety-eight among them were immediately rehired as “Shokutaku” (short term contract workers) status (so they were called “the converted”). Many of their jobs were related to facilities for the welfare of employees, such as caretakers of its dormitories. The company regarded their jobs as less important for its business than other jobs. So it aimed at reduction of their wage cost, and at making it easier to dismiss them in the case of changes to its welfare policy. The Nissan Branch of All Japan Automobile Workers Union (JAWU) decided “Tenkan Shokutaku” could retain their union membership although it did not organize “Rinjiko” (temporary workers), another type of short-term contract workers. Though their working conditions were worsened after the conversion, the decision could make the union’s negotiations with the company for their working conditions more effective. Firstly, the company tried to cut their wages by 20%, but failed. Secondly the union requested that the company had to give three months’ notice if it intended to refuse renewal of the contract, and succeeded. Moreover, “Tenkan Shokutaku” demanded fringe benefits which were available to regular employees, and was able to secure some of them even though they were very limited in comparison with regular employees. Finally, the union requested the company to reinstate them as regular employees. Although the company strongly refused because of their job natures, the union and the “Tenkan Shokutaku” succeeded after a year of negotiation. We can see in this case that the post-war notion of equality beyond job or trade differences, which had demanded and achieved equal treatment of factory workers and white-collar staff in the aftermath of WWII, managed to survive after this severe downsizing.

Keywords : automobile industry, regular employees, JAWU, labor history in Japan

ⁱ Professor, Faculty of Social Sciences, Ritsumeikan University