

## 1952年秋における全自日産分会の本工化闘争とその後

吉田 誠<sup>i</sup>

本稿では全自日産分会による1952年秋の臨時工の本工化闘争とその後の展開について年代記的に確定し、大規模な本工化に成功したその闘争の歴史的条件について検討する。差別処遇の撤廃を意図した1952年夏の全自本部の賃金原則に刺激を受け、分会は臨時工の本工化要求を秋の賃上げ闘争の中で再度提起した。今回は臨時工も前面に出てきた闘いがなされ、闘争が盛り上がる。これに圧倒される形で、会社は銓衡のうえ「不適格でない限り」全員を本工化することで分会と合意。最終的には在籍臨時工の約3/4にあたる659名が本工化された。分会は不適格者についての再銓衡を翌年の闘争で取り上げるが、組合の分裂・敗北のなかで頓挫した。分会が本工化闘争を追求しえた背景には仕事の同質性のみならず、戦後に雇われた工員と臨時工の採用プロセスにおける綿密な選考の欠如という同質性があり、これらを基盤として両者の連帯が可能になったと考えられる。1953年以降に導入された2種類の本工の採用方式には綿密な選考が内包され、格段の選考なき臨時工の採用と区別された。これにより両者の間には大きな分断線が引かれ、両者の処遇格差の正当化が可能になったのである。

キーワード：自動車産業、労働史、本工、非正規労働、採用方式

### はじめに

本稿の課題は、日産自動車（以下、日産と略）において1952年秋季闘争で大量の臨時工の本工化が勝ちとられたプロセスを明らかにし、それが可能となった歴史的条件を検討することである。日産においては1950年の朝鮮特需以降、臨時工の採用が本格化する。そして、その導入からしばらくして、組合（全日本自動車産業労働組合日産分会：以下、日産分会と略）の職場レベルから臨時工の処遇改善および本工化の要求が提起され、会社との賃上げ交渉等の対象に臨時工も含まれることになるとともに、1951年に200名弱、1952年夏には100名程度の臨時工の本工化を勝ちとる。全日本自動車産業労働組合

（以下、全自と略）本部は当初、臨時工の扱いについては各分会に委ねるとの方針であったが、1951年の各分会の取り組み状況を踏まえ、1952年には重要な問題に位置づけることになった（吉田、2015、2016a）。本稿では、まず、このような経過を前提として、在籍臨時工の約3/4にあたる659名という大規模な臨時工の本工化を実現した1952年の秋季闘争、およびその後の展開について事実経過を確定しておきたい。

というのも、日産の戦後初期における労使関係の研究は1980年代に隆盛をきわめるが（山本、1981、熊谷・嵯峨、1984、黒田、1986、上井、1994など）、そのいずれもが1952年秋の大量の臨時工の本工化という事実を無視してきたのである。通史的な本である日産労連（1992abc）でさえ、1952年秋の賃上げ闘争のなかで「臨時工を巻きこむ職場闘争」という項目をたててはいるが、賃上げ闘争の長期化のなかで

i 立命館大学産業社会学部教授

闘争を盛り上げるための「戦術」と理解し(日産労連, 1992b, 376~377頁), 1953年初頭の659名の本工化および追加的本工化に関する事後協議に触れているだけである(日産労連, 1992c, 35頁)。日産分会にとって臨時工問題は継続的に取り上げられてきた重要な課題の一つであったことを無視している。

過去の研究において臨時工問題が無視されてきた理由の一つには、資料的な制約、すなわち日産研究者が共通の研究資料としてきた『日産旗旬報』の1952年秋以降が欠落していたということがあろう<sup>1)</sup>。他方で、研究者自身が“男性本工主義”という問題枠組みに囚われていたという時代状況もあるであろう。つまり既知の文献資料のなかにも大規模な本工化について記述されているにもかかわらず、それには深入りしようとせず、系統的な検討がなされなかったのである<sup>2)</sup>。

最近の研究のなかでは、上記の拙稿以外にも事実としての大規模な本工化に触れたものが出てきた(伊原, 2016)。非正規雇用にセンシティブにならざるをえなくなった現代の問題関心の反映と言うことができようが、しかし、「53(昭和28)年にはわずかな『不適格者』を除いて、すべての在籍臨時雇用者を本工に登用した」(伊原, 2016, 258頁)との記述では会社が独自の判断をもって本工化を進めたということなのか、組合の本工化闘争があってそれが実現したのかということが判別できない<sup>3)</sup>。

日産での大規模な本工化という歴史的事実自体は認知されるようになってきたが、しかし、その背景にあった本工化闘争がほぼ忘却されている研究状況を鑑みたとき、組合が掲げた目標の変遷やその実現のプロセスをきちんと確定しておく必要があろう。そのうえで、なぜ当時の全自日産分会は多数の臨時工の本工化を可能にする闘いを進めることができたのかという問いを立て、その背景にあった歴史的条件を検討してみたい。これは、戦後初期の労働者や労働組合の平等観が及んだ境域を示すことになるとともに、その後の日本社会で、本工/臨時工あるいは正社員/非正規労働者という差別的枠組みが可能

になった条件を考えるということに接続される問いでもある。

## 1. 1952年秋季闘争における臨時工の本工化要求

1952年の秋季闘争<sup>4)</sup>は、全自が夏に打ち出した「賃金原則」の下での闘いである(吉田, 2007)。「賃金原則」の第二原則においては「賃金は労働の質と量に応じて正しく支払われることを要求」するとされ、「男女の別、国籍、その他の理由で、賃金の差別をつけてはならない」と明記された。この原則の意味を、当時の全自中央執行委員長で、この原則の作成にあたった益田哲夫は「同一労働、同一賃金の原則は文字通りではなく、資本主義社会の下では制限的に解釈している」とし、「婦人労働者、国籍を異にする労働者あるいは臨時工、養成工というような名の労働者に対する差別的待遇反対の斗争の歴史をこういう言葉でいい表わしているものと解する」<sup>5)</sup>としている。

日産分会では下からの本工化要求の盛り上がりにより前年および同年夏までの闘いのなかで一定の臨時工の本工化を勝ち取ってきたが(吉田, 2016a)、全自本部が策定した賃金原則において、臨時工問題が差別的処遇であり、その差別的処遇を打破するという方針が示されたことにより、秋季闘争では臨時工全員の本工化が強く意識されることになる。すなわち10月に出された「賃上並びに之に関連する諸要求(案)」においては次のような認識が示される。

「日産には九月二十日現在八七六名の所謂臨時工(特需臨時工六五八名、常備二一八名、計八七六名の常備労務者)がいる。

今まで全員身分転換の要求を出し、二八九名だけ本工になったが、残余の者はそのままである。過去数回の生産協議会で、生産の上からこれら臨時工は絶対に必要であることを会社は明言しているところからすれば、会社が身分転換を実行しない理由は、低賃金政策があるだけである。低賃金政策は、ひい

ては首切に通ずるもので、吾々はこの態度を絶対に排撃する。」<sup>6)</sup>

こうした認識が帰結するところは「臨時工は全員本採用とすること」<sup>7)</sup>であり、これが秋季闘争の要求項目の一つとして掲げられることになった。1951年の本工化要求が8カ月以上の在籍者としていたことからすると大きな変化である。そして、10月25日にこの案に基づく「賃上並びに之に関連する諸要求」を会社に提出している。同月30日に会社より回答がなされるが、それは「全面拒否」<sup>8)</sup>回答であり、特に臨時工の全員本工化については、「今日迄相当の時間をかけて交渉を行い、縷々見解を述べてある。その点で諒解方を重ねて申入れる」<sup>9)</sup>ということであった。これまでの組合との交渉のなかで300人近い臨時工を本工化してきた経営側にとっては既に決着済みという認識である。

しかし、組合は執拗に臨時工の本工化を要求する。第2回の団交では臨時工問題を含む「懸案事項について全面的に拒否しているが、それは従来のいきさつを無視するから撤回せよ」と、これまでの交渉の延長線上にある問題として、その解決を求めた。上部団体の全自も「今次賃上げ闘争の目標はベース賃金打破にある」としたうえで、「第一に、家族を含めた生活の安定、独身者の生活保障、臨時工の本工化という三点を軸として低賃金打破賃上承認の線を闘い取ること」<sup>10)</sup>とし、臨時工問題を重視する姿勢をさらに打ち出していた。

11月11日には臨時工も含めた「職場合同ケツ起大会」が開催され<sup>11)</sup>、14日の第6回団交では臨時工の本工化についての交渉が、臨時工の代表も参加して行われた。「臨時工は全員各支部毎に集つて決議文をつくつて代表を団交に送りこんだ。各職場は特に臨時工の問題をとりあげて大会を開き『過去二回にわたり二百数十名本工採用したが、この際八百名一挙に本工採用までは一步も退かぬ』と決意、職場毎に工場長部長に交渉して臨時工の時間中の活動を認めさせ、代表の団交参加を推し、遠隔の静岡吉原等

では休日扱いにして日給を支払わせた」<sup>12)</sup>。「横浜吉原厚木の臨時工」が決議をあげるとともに、「第一機械第二機械鍛造圧造機修等の職場大会」でも職場決議があがった<sup>13)</sup>。

そして団交終了後に会社に提出した「交渉に関する申入」では第三項において「停年嘱託、臨時工の件に就て職場の状況、該当者の立場を賢察され今次要求の妥当性をあらためて確認され会社の善処を要望する、この二件について組合は譲歩の余地がない」<sup>14)</sup>として、再び強い姿勢で臨んでいる。

この時期になると臨時工自身が積極的に前面に現われてきている。それまでは、どちらかというところ、組合が臨時工を代弁する形で本工化の要求を会社につきつけ、臨時工は表には出てきていなかった。例えば、秋季闘争の開始前となる10月4日の『日産旗旬報』に掲載された臨時工の投稿は次のようなものであった。

「声・この機会に臨時工を本工に 一臨時工より

臨時工なる制度をなくし全員が無条件に本工となるように強く組合に御願ひします。

同じ職場で働きながら臨時工なるが故になぜ本工と賃金その他等差別されるのか、我々臨時工は職場大会ブロック討議等に参加しても発言権も無く（強いて発言などして職制に、うまれるんじゃないかとの心配もある）色々の斗争にも盛り上る気も出ず、只皆さんの後からついて行くに過ぎない現状を不安に思っています。この機会に日産に働いている者が同じ権利を持てるようにしてもらいたい。」

臨時工であるが故に、組合の行事に参加しても声をあげることをためらわれ、不平等に扱われている現状を自ら変えることのできない無力感がこの投書からはにじみ出ている。会社に対して主体的に本工化を要求するのではなく、組合にその実現をお願いするという態度である。短期契約で働いている臨時工にとって、会社から目をつけられると失職してしまうおそれもあり、前面に出て闘うことを躊躇して

いるのであろう。

ところが、上記の記事の「臨時工の決議文」や団交への臨時工参加からも看取できるように、秋季闘争が盛り上がりを示すなかで、臨時工自身が徐々に主体的、積極的に経営側に対して声をあげていくことになったのである。11月14日の団交に参加した臨時工は次のような感想を述べている。

「団交に出してもらってこんな嬉しい事はない。私共の決議文にたいし、会社はいやな顔をしたが、組合代表の一にらみがきいた。つづいて、数職場の代表がわれわれの決議を支持する決議文をたたきつけて下さって本当に心強かった。

われわれは皆、二度、三度、首を切られている連中、そして楽しい運動会も日給がなくなるゆえに、楽しくない生活ですからどうぞ、つつてい的にやってください。われわれも今度はがんばります。」<sup>15)</sup>

そして臨時工の参加により本工化闘争は盛り上がりを見せていく。11月16日には臨時工のデモが決行され、18日には工場長や部長等への追求がなされるのである。16日のデモの様子は次のようなものであった。

「日産横浜分会では臨時工を本工にせよの要求で団交に職場に、本工と臨時工との差別のない血の交つた闘いが進められている。

十六日の昼すぎ臨時工約四百名は梶谷執行委員の指揮のもとに、臨時工と本工の差別待遇反対、低賃金で何時まで臨時工を利用するのだ、本工にさせろ、のプラカードと労働歌のデモが機械工場から本館に前進、おりから職場大会中の組合員に拍手に迎えられ臨時工代表者のあいさつと組合員の激励の意志は一つに溶けて相手を圧倒した。」<sup>16)</sup>

翌年発行された全自編 (1953)『組合員ハンドブック 闘いのあと』には「昨秋の斗争で日産横浜の臨時工諸君は職場代表と一体となり怒りの共斗で工

場長、職制を<sup>マ</sup>追詰めて大成果をあげた」とのキャプションで、この時のデモと推察される写真を掲げている。そこには「万年臨時工もうごめんだ」、「臨時工も人間だ 吾々を人間並に扱え」などのプラカードを掲げた人たちが写っている。臨時工が直接、前面に立って声を上げはじめた時の貴重な写真である<sup>17)</sup>。

また18日には横浜工場において「臨時工代表停年嘱託代表、職場代表が一体となって工場長や各部長」に対して「特需期間中本工と同じに使い、また臨時工を二ヶ年もやつている人達を本工にできないとはどういう理由だ？」などと「問い詰め」するような状況が起こっていた<sup>18)</sup>。

こうした臨時工自身の声や、「実力行使」<sup>19)</sup>をちらつかせた組合の強硬姿勢に押されてか、経営側の態度に変化が出てくる。17日の団交では、会社は臨時工について「再考したいが工場により採用条件の差があり臨時採用という条件もありオースティン問題を初め将来の見透しの関係もあるから具体的には約束出来ない」<sup>20)</sup>と回答し、まだ煮えきらない態度であった。それが、18日の追求では「現在の臨時工の制度は廃止した方がよい。員数の枠をはめないで本工に採用し得る者は採用したい。だが中には不適格者もいるから試験制度をやりたい」と横浜工場の工場長が答えている<sup>21)</sup>。19日の交渉においても「臨時工はこの制度がよくない事は明らかに認識した。原則的に本工採用となると問題があるから来年三月乃至五月頃まで本工転換の努力をしたい」という回答が出されている。

そして組合がスト権を確立して臨んだ24日の団体交渉では会社は「臨時工については明年四、五月を以て選衡の上なるべく多く本採用する。今度の選衡を以て以後は本採用を行はない」<sup>22)</sup>という提案を行った。これに対して組合は「臨時工本採用に就て会社の態度を若干明らかにしているがこれはもとより組合の納得出来るものではなく」<sup>23)</sup>、「組合の不満は爆発した」。そのため11月26日に会社が組合に対して出した「回答」においては次のようになった。

「臨時工（技能労働者のみを云ふ）制度は会社としても好ましくないと思ふから出来るだけ廃止したいと考へるが、現在の臨時工は短期間を予想して採用した為、全員必ずしも正規従業員としての適格者と云へない。従つて正規従業員として採用する場合は左の条件により銓衡の上本採用する。

- (イ) 一定年齢未満の者
- (ロ) 健康状態良好なる者
- (ハ) 勤務成績優秀なる者
- (ニ) 其の他正規従業員として採用する場合の適格条件を備えた者

会社としては臨時工の本採用はこれをもつて最終的なものとするが、不合格となつたものについては、本人が希望するならば当分の間臨時工として引続き雇用しても良いと考へている。」<sup>24)</sup>

会社としては随分と大胆な譲歩をしたつもりであろうが、しかし、これに対して組合は満足しない。11月28日の団体交渉では「組合は二十六日の会社回答、特に賃金、臨時工、停年嘱託の問題を中心に、組合員の生活を全く無視した一方的な態度を徹底的に追求した」<sup>25)</sup>とあり、これは「臨時工の問題をとつてみても、生ハンカな妥協をして、かえつて臨時工に不利をきたす処理は絶対とつてはならない。完全雇用の前提を忘れてはならない」<sup>26)</sup>という判断から出たものであろう。組合からの反発を受けて会社は30日に26日の回答を撤回し、「臨時工（常備労働者中技能経験者のみを謂う）の本採用については銓衡に当り正規従業員として不適格でない限り出来るだけ多くを本採用とする方針である。従つて臨時工の本採用は今回をもつて最終的なものとするが不合格になつた者については本人が希望するならば当分の間臨時工として引続き雇用する」と提案した<sup>27)</sup>。

これに対して組合は12月1日の常任委員会で次のような要求を決め、会社側に申し入れた。

「(1) 銓衡の範囲、採用期日（4/1）については交

渉結果を確認する

- (2) 全員採用の基本原則を確立する
- (3) 止むを得ない事情がある者については組合と協議して決める
- (4) 銓衡条件中、異議のあるものは申入れる
- (5) 臨時工の組合活動の自由を束縛くしない」<sup>28)</sup>

これに対して会社側は翌日の団交で「臨時工本工採用については四月一日を目標に三月一ぱいに銓衡し範囲は純然たる日雇、雑役を除いた全員としそれまでの期間解雇しない」と回答してきた。これをもって組合は「一おう今後の交渉で解決する目的がついた」とし、その後の秋季闘争では賃上げ闘争に注力することになる<sup>29)</sup>。最終的な妥結協定書では次のような内容で合意している。

### 「三、臨時工本採用

- (イ) 銓衡範囲 技能経験者及び雑役者の中主たる作業内容が技能経験者と同様の者。
- (ロ) 銓衡に当り正規従業員として不適格でない限り本採用とする。

会社は銓衡の結果を組合へ通知し組合と協議する。不合格となつた者については、本人が希望する場合は引続き臨時工として雇用し、その労働条件については会社が提案する。

- (ハ) 採用期間 昭和二十八年四月一日付けとする。
- (ニ) 銓衡基準については追つて会社が提案する。」<sup>30)</sup>

「不適格でない限り本採用」という枠組みのうえに、銓衡基準や銓衡結果について組合との協議の余地を残した内容である。この協定書に基づく銓衡の結果により翌年4月には659名（全自産分会、1953、8頁）が本工となった。組合は、1951年からの累積で言えば、およそ900名の臨時工の本工化に成功したのである。全自全体では、1952年の秋季闘争で1400～1500名の本工化を勝ち取っており、これは「現在の臨時工が増加しつつある外部の情勢

と逆行するもの」であり、「偉大な成果と認めてもいい」とその成果を誇示した<sup>31)</sup>。

## 2. 1953年争議における臨時工問題

日産分会はこの本工化をもって、臨時工問題の最終解決としたわけではない。一つには、本工化にあたって初任給が低く設定された者が出てきた問題があり、もう一つはこのなかで本採用にならなかった者の更なる本工化という課題が追求された。1953年3月31日に行われた団体交渉では「銓衡範囲、不採用者の理由追求」がなされた。その結果、「会社は銓衡に誤りがあれば再考することになったが組合の交渉態度の中心点は六五九名の枠を突破する事に重点を置く」とし、追加的な本工化を求めている<sup>32)</sup>。

1953年5月23日に組合が会社に対して提出した8項目からなる要求書、これをめぐり生じた労使対立がいわゆる日産争議となるが、この要求書の中でも追加的な本工化が追求されている。すなわち、「四、臨時工に関し本採用追加の要求、その他」の項目において個人名を列記したうえで、この「三十二名につき、組合は本採用の条件は充分であることを確信するから、銓衡または再銓衡を組合立合いで、六月十日までに横浜工場で実施されたい」とした。組合が銓衡を求めた対象者は技術部門2名、横浜工場19名、吉原工場4名、東京製鋼3名、厚木工場2名、大阪工場2名である。男女の正確な比率は分らないが、名前から判断する限り女性は6名である<sup>33)</sup>。女性と推測される者のうち事務部門に所属していると考えられる者は事務課、総務課、出張所の3名であり、他は材料課、機械修理課、作業課の所属となっていた。他方、男性と考えられる者はほとんどが製造現場に所属している臨時工である。

組合が個人名を挙げてまで本工化を要求した背景には、二つの経緯がある<sup>34)</sup>。一つは、前年の12月の妥結協定では「会社組合で協議決定した基準により、会社が一応銓衡した結果を組合に通知し、最終的には双方協議して採用を決める」となっていたが、

「銓衡基準が協議成立せず、会社の銓衡については独自で決定実施」になってしまった。そのため結果については、なおさら組合の要求を考慮すべきだと組合が考えているという経緯である。

またもう一つの経緯は、本採用にならなかった者のクレームについて、会社は「中央交渉では実情の把握が不十分だから現地で話し合つて決めたい」と提案していたが、実際に工場のレベルの交渉になると「現地の会社代表には決定する権限がない」ために現地解決が困難になっているということである。このため中央交渉で個人名を挙げて決着をつける必要が出てきたのである。

金津健三氏は、この時の追加採用の交渉の様子を次のように証言している。

「どういう調べ方するのか分からないけど、『何か協調性がない』とか、『この人を入れると、トラブルが起きるのじゃないか』とか、『臨時工ならいいけど、正社員としては…』。理由ははっきり言わないのだけど、らしき、察知させるように言うのです。…中略…、僕の知っている例では、女の人でまだ二十歳代なのだけど、課長の名前を言えないのじゃ困るのだったというのと、一人は共産黨員でした。」<sup>35)</sup>

また本工化された者の処遇改善については、要求提出後の6月5日には臨時工本採用者の大会が開催され、翌日には300名が重役室に押しかけ「初任給を白紙にかえせ、三十二名の追加採用をやれ」と要求し、執行部の交渉を応援したとの記録が残っている<sup>36)</sup>。

組合は、要求時には明示していなかったが、争議終了後には臨時工の本工化の追求は政治的な意味をもっていた要求であり、背景に「本工採用もれば会社の意識的な組合活動の圧迫の色彩があつた」(日産分会, 1953, 8頁)としている。すなわち、分会長の益田哲夫は日産争議の総括にあたって「われわれがとくに相手とブツかった点」の一つに「臨時工を本工にするという『継続要求』」があつたとした

うえて、「これらのひとつとは大体他の単産において組合活動をやった経験のあるひと」<sup>37)</sup> という認識の下に、本工化を「遮二無二頑張ったことは、対立を一層激しくした原因」であるとした（益田・太田, 1953, 4頁）。このように意義付けをされて進められた本工化闘争であったが、7月16日の団交決裂以降、会社側は団交開催を拒否し、この頃には組合要求から本工化要求は脱落していた<sup>38)</sup>。その後、部分ストやロックアウトでの対立が続き、また第二組合の分裂を経るなかで日産分会が敗北し、その結果、追加的な本工化の問題は雲散霧消してしまうことになった。

### 3. 本工化闘争の背景とその後

日産の臨時工の本工化闘争で興味深いのは、別稿（吉田, 2016a）で既に確認したように、初発において職場から要求が出てきたことである。本工も臨時工も同じ労働者であるという高邁な理念から出発したのではなく、類似の業務に携わりながらも、大きな処遇格差が生じている不満や雇用が不安定であることへの不安を、同じ職場の組合員たちが掬い上げたのである。これが当初、組合執行部にあった臨時工脅威論を動かすことになる。この臨時工脅威論とは、低い労働条件で働く臨時工に組合員たちがとって代わられるという危機意識から臨時工の採用自体反対するが、現に採用されている臨時工の問題には判断を保留する立場である。

現場の組合員たちは、臨時工へのストライキ協力要請をめぐる職場集会などを通して、彼らが自分たちと同様の労働を担っているにもかかわらず、不適切な立場に置かれていることに対して同情心を持ち、臨時工の不满に共感し始めることになった（吉田, 2016a, 74頁）。本工と臨時工との間に存在する処遇の格差を、両者の間にある何らかの異質性をもって正当化していないのである。両者の交流を経て「共に労働者としてまとまっていきたい」<sup>39)</sup> という声が出たことからわかるように、本工化を目指す動

きは両者の同質性への認知が出発点になったと考えられる。

この点に鑑み、まず同質性と異質性の境界がどこにあったのかを確認してみよう。組合や労働者は日産に雇用されている労働者を全て本工たるに相応しい同質性を有していると思っていたのかと言えば、必ずしもそうではない。日産と雇用関係にありながらも本工化や本工と同等の待遇にするには及ばないと考えられていた労働者も存在していた。そもそも1948年の労働協約の改訂において「季節工」や「日雇い」などの「臨時的に雇用された者」を組合員の範囲外におくことで同意していたし、さらにはそれが労働組合側から提案された可能性さえある（吉田, 2013）。

そして、「日雇労働者」や「雑役」が人員整理後の本工化の取り組みにおいても対象外となってきたのである。吉田（2015）で既に明らかにしたが、当時の日産の「臨時労働者就業規則」においては、臨時工を「常用労働者」と「日雇労働者」とに二分するとともに、常用労働者は仕事の種類において「技能経験者」と「雑役」に分けられていた。「日雇労働者」と「雑役」は基本的には処遇が同じであり、従事した業務も類似していたと考えられる。

「ファイナルで完成されたシャーシをそのまま納入したり、シャーシの上に箱を乗せるために下請工場までシャーシを運転してゆくといった作業を輸送で行う。組立、ファイナルなどの忙しさがそのままここに反映してくる。臨時工以外の人夫や、戦時中から入っている原田組の人夫などが多く働いているのもこの職場である。」（産業労働調査月報, 1951, 19頁）

この「輸送」職場で言われている「臨時工以外の人夫」というのが日雇労働者に該当すると考えられるが、彼らは本工たちとは異質の労働に従事していたのであり、むしろ「戦時中から入っている原田組の人夫」と同質な存在であり、これが組合にとっての同質性の外部を構成していたと推測できる。した

がって、1951年以降の臨時工の処遇改善の対象から日雇労働者は除外されていたし<sup>40)</sup>、また1952年秋季闘争の大規模な本工化においても、全ての臨時工の本工化を求めた組合も「銓衡範囲」については「技能経験者及び雑役者の中主たる作業内容が技能経験者と同様の者」とすることで合意したのである。日雇労働者や雑役者は本工化の対象外なのである。この構造は1948年の労働協約において「日雇」が組合員から除外された存在であった構造をそのまま踏襲しているといえる。

では、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であったのだろうか。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。

というのも1949年の人員整理で嘱託へと身分変更された者たちがいるからである。寮の賄い婦など組合員として働いていたが、仕事の性格を理由に嘱託に転換されることになった。しかし、彼女らは組合員のままであり続け、その後差別的な処遇を克服することになる。同じ組合員であるという事実が、仕事の違いという条件を克服し、連帯する基盤となったのである(吉田, 2016b)。

もう一つ指摘しておくならば、採用のプロセスに関する同質性である。臨時工の本工化にあたって会社は、あくまでも「短期間を予想して採用した為、全員必ずしも正規従業員としての適格者とは云えない」という点にこだわり、組合は「不適格者は始めから採用しなかつた筈ではないか」と応酬した<sup>41)</sup>。会社側は入口において長期雇用を前提とした綿密な選考を行っていないため、本工化にあたってはそれを実施する必要があるという主張である。逆に、組合側の全員本工化要求は、選考は既に行われているという立場にたっている。両者の立場の違いは、採用にあたってなされる選考のあり様についての考え方の差異である。組合側には会社側の主張するような長期雇用を前提とした綿密な選考の必要性を跳ね返すことのできる基盤があったということになろう。

この観点に立つと、戦中や戦後直後に日産に入社した工員の多くが、必ずしも綿密な選考プロセスを経て入社したわけではないということが判明する。例えば、戦時中の吉原工場の立ち上げに際して実施された従業員の募集では、「採用にあたって面接などする余裕もなく、希望する人はほとんど全員採用していった」(日産, 1994, 22頁)。また終戦直後の横浜工場での採用も、「どんどん新規採用、中途採用をやり出したんです。と、いうのは再採用者の中から食糧事情や食っていけないということで辞めて闇屋になったりする人がいて、それを補充するために採用せざるを得ない、ところが、その連中がまた辞めていく」、「どれだけ採用し、どれだけ辞めたかはわかりませんが、とにかくひどい状態でした」(日産労連, 1992a, 107頁)。

浜賀知彦<sup>42)</sup>は横浜工場に採用された日の日記(1946年1月23日)に次のように記している。

「八千人募集 日産重工業株式会社 と云うポスターを駆で見、T(引用者による匿名化)と二人で横浜の新子安にある同社に就職に行く。

二人とも設計部を希望したが一杯だと云う。Tはそれならと云うのでやめてしまう。私は一応入っておけと思って入ることにした。事ム手として二百五〇円で採用してくれた。明日から来るかと訊くので、勤めるとなるときまればすることもあるので二日たったらくと云って門を出る。」

特段の選考試験や面接試験があつて採用されたという感じではない。募集中の職種と応募者の希望さえ合えば、即座に入社させていたことが読みとれる。

このような採用は、会社にとって望ましくない人材を招き入れることにもなっていた。例えば、共産党系活動家や、素行不良者などである。前者については吉田(2010)において触れたので、ここでは後者の事例について確認しておこう。1947年頃、吉原工場においては組合員の「除名事件」が二度起こっている(益田他, 1951, 14頁)。当時の青年部には



「<sup>ママ</sup>与多者のな気風」が残っており、「気に喰わぬことがあれば無断仕事をやめ職場を離れ、職制上の組長や係長が注意しても逆にどやされるぐらい」（松浦, 1951, 38頁）であり、「生産サボ」や「かつばらい」（磯部, 1951, 37頁）が横行していた。そのため、「当時の支部長益田氏」が「極めて慎重な調査の上勇断を以つて主なる者五名を除名」（松浦, 1951, 38頁）することになったのである。当時の労働協約にはユニオン・ショップ条項があったので、組合を除名されることは会社を解雇されることを意味した。この事件を契機に「自分から辞めて行つた者が、かなり」（益田他, 1951, 14頁）いたとのことである。

こうした事情を鑑みると、1945年9月30日の全員解雇後の3000名の再採用や、1949年の2000名の人員整理は、会社側にとって人員体制の再構築という意味を持っていた。会社側にとって望ましくない労働者（これは特定の属性を有した労働者でもあり得るし、また個別的なものでもあり得る）を会社から排出し、望ましい労働者だけを残り体制を一新するということを意図した。そのため、1949年の人員整理では「戦前に入った者はやられておらず、戦後の四六年（昭21）以降に入社した者が対象になりました」（日産労連, 1992b, 116頁）という事態さえ起こっていたのである。人員整理はやみくもに受け入れてきた既存の人員の再銓衡という意味合いを有していた。そして、こうした経緯から会社にとっては、臨時工の全員本工化は受け入れることのできない要求であり、銓衡を絶対条件としていたのである。

他方、当時の組合員にとってみると、職員や戦前の養成工を除けば、選抜的な関門を経て入社したというわけではなく、募集に応募したら容易に入社できたという状態であった。そして彼らは労働組合員となり、一定の雇用保障や労働条件の改善を勝ち取り、その成果を享受してきたのである。採用をめぐる手続きには戦中・戦後入社したの工具と臨時工との間には大差がなかったと見ることができるが、しかし組合員として獲得されてきた労働条件や処遇に与れるかどうかの違いは大きかった。同種労働の遂行お

よび採用プロセスをめぐる同質性が、組合員と臨時工との格差を不当なものとして認識させることになり、両者の間に連帯意識を生み出すことに寄与したのである。つまり、この時点では同一労働に従事しながら、そこに処遇格差がつけられていることを不問にするような仕組みがなかったともいえる。

その後に会社が導入した制度は、こうした事態への対応であったともいえる。工手学校の設立と準社員制度の導入がそれである。前者については、本工の入職ルートとして新規学卒者を中心とした職場の核となるような労働者の養成を企図したのである。会社が新たな工手学校（2年制）の設立を決めたのは、日産争議で労使の対立がまさにクライマックスを迎えていた1953年8月であった。その設立趣旨は「日産の企業を通じて、日本の自動車工業の確立に挺身する確固たる信念を持ち、あらゆる困難に耐え、技術を錬磨してゆく中堅現業員を養成する」ことにあった（日産, 1965, 286頁）。これにより工具として日産の従業員となるルートは中学校卒業者のうち、「筆記試験」と「面接」<sup>43)</sup>を経て選抜された工手学校卒業者を中心として構成されることになる。

他方で、同時期に「準社員」身分を設け、臨時工の本工化を1959年に制度化する。「これは、臨時工として1年以上勤務した者のなかから、人物、技能、勤務成績、健康状態などの点で優秀と認められた者を準社員に選抜、従業員に準じた扱いをし、さらに2年間勤務した者は従業員として採用するという制度である」（日産, 1965, 391頁）。臨時工の本工登用について選抜を条件としたうえで制度的に可能としたと同時に、少なくとも3年間は本工とするチャンスを与える必要がないので、その間は景気変動のバッファーとして活用可能であるし、また団体交渉等の労使交渉の結果として臨時工から本工登用とする途を断ったことにもなるのである。

会社は労働組合員であるかどうかではなく、選抜されて採用された者であるかどうかで、本工と臨時工の区切りをつけることが貫徹できるようになった。過去の自動車産業の研究（山本, 1967など）におい

ては、同じ労働に従事しながらも本工と臨時工との間に賃金や労働条件における処遇格差が生じているのは、労働市場の違いに、そしてその労働市場の分断の背景には労働力の質的違いにあるとしてきた。こうした見解に対して、全自日産分会が戦後初期に臨時工の大規模な本工化を達成しえたという事実発見は、そうした区分の自明性でなく、むしろ人為性や歴史性を明らかにすることになる。

戦後登場してきた本工と臨時工の質的差は、後年になって研究者が主張したような確固たるものとして存していたわけではなかった。そもそも戦後直後には通常の採用においてさえ「人材選別機能」(小池, 2016, 5頁)<sup>44)</sup>が麻痺しており、その後の臨時工の採用と差がなかったと考えるべきである。その意味で、非組合員としての臨時工は、あくまでも会社が組合との関係のなかで作為的に労働者の間に引こうとした分断線であった。それゆえ、労働者の同質性を根拠に組合は臨時工の本工化を執拗に追求することができた。

他方、会社としては本工と臨時工とを明確に差異化する必要があった。組合からの規制を外れ、低廉で景気変動に応じて容易に数量を調整することができる労働力層を保持しておきたかったのである。1958年当時の日産の調査室次長であった犬飼文吉は「自動車シャシメーカーの人員構成」全体のなかで「現場作業の中核になっている熟練工二〇%、未熟練工二〇%の構成であるが、未熟練工は仕事の繁閑によつて浮動性を持つのが特色である」(犬飼, 1958, 282頁)としている。「解雇がむずかしい」(犬飼, 1958, 282頁)なかで、この「浮動性」を有した労働者層をその他の労働者と区分された存在として創出することが、臨時工の本工化闘争の中から顕在化してきた課題であった。両者を異質なものとして認識させるような仕組みがないと、容易に両者が連帯してしまう可能性があったのである。

工手学校卒の本工や、選抜を経た準社員経由の本工は、格段の銓衡を経ることなく採用された臨時工との間に容易に越えることのできない線を引くこと

になろう。選抜は一つの儀式となり、この儀式を通過しえた者かどうかが、労働者にとって越えることが難しい大きな断絶線となる。選抜された者には会社に適した能力や資質が存しているという認識が確立してくる。組合員ということで確立されてきた権利や処遇は、この選抜という儀式を媒介することで、個人的な資質や能力に裏付けられた本工としての特権として表象されることになるのである。

### おわりに

全自日産分会は、1951年より臨時工の本工化闘争を進めてきたが、1952年夏までに一部本工化を勝ちとっていた。この成果を踏み台として、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。また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、それまで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」本工化するというところで決着した。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。

続く1953年春の要求においては、本工化の銓衡から洩れた臨時工の本工化を追求することになった。組合としては銓衡結果に活動家を排除する会社側の政治的意図を見ていたのである。しかし、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。

本稿ではこうした1952年秋以降の臨時工をめぐる本工化のクロノロジカルな展開を確認したうえで、組合による大規模な本工化闘争を可能にした背景に、労働者の同質性があることを検討した。単に同種の労働に従事しているということだけではなく、入社プロセスにおいて本工たる組合員と臨時工とは大きな差がなく、すなわち選考・選別されるようなプ

ロセスがなかったことに求めた。同じようなプロセスで入職してきたことを背景に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。会社側が全員の本工化にあたっては長期雇用を前提とした銓衡にこだわったことを手掛りにするならば、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るし、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だ。

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のである。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見ることもできよう。

本稿は平成29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) 戦後初期の日産労使関係史に関する主要な研究が参照してきた『日産旗旬報』は東京大学社会科学研究所所蔵のものである。これは「全日産分会が機関として保存するために製本」したものであるが、「第1号（1947年2月11日）から第173号（1952年9月1日）までしか収録されていない」（労働争議史研究会，1991，437頁）。1953年の日産争議については「全自動車（原田）資料」や「裁判関係資料」によって補完されてきたものの、それに先立つ1952年の「賃金原則」を柱に据えた秋季闘争については一次資料に基づく研究が行えなかったという事情がある。本研究では「浜賀コレクション」に所蔵されていた1952年秋以降の『日産旗旬報』、『全自動車』、および内部資料（1952年綴り）などを活用し、この空隙を埋めることとする。浜賀コレクションについては吉田（2010b）を参照のこと。なお、秋季闘争が進むなかで、「宣伝の徹底強化をはかるため」「三日に一回」『全自動車統一斗争号』が発行されることになり（『全自動車』第144号1952年11月5日）、『日産旗旬報』は11月7日の177号から12月21日まで発行が中止されていた。
- 2) 例えば、必読文献の一つである有名な『自己批判書（案）』にも1953年の日産争議の要求の一つとして「臨時工の本工採用追加」という項目を立て、「臨時工六五九名は昨年秋の斗争で本工にしたが、あと三三名追加本工採用の要求」（日産分会，1953，8頁）と記しているが、これに着目して臨時工の本工化について取り組んだ研究は皆無である。
- 3) この引用した文に付けられた脚注として「1952年秋の賃上げ闘争」に言及した益田（1954）を引用しているが、それでも1952年秋の賃上げ闘争と本工化がどのように関係していたのか不明のままである。
- 4) 1952年の秋季闘争において最も主要な課題となった賃金原則に基づく賃上げの交渉経緯については吉田（2007）を参照せよ。
- 5) 「賃金問答：中央執行委員長にきく」『日産旗旬報』174号 1952年9月21日。
- 6) 日産自動車分会「賃上並びに之に関連する諸要求（案）」1952年10月。
- 7) 日産自動車分会「賃上並びに之に関連する諸要求（案）」1952年10月。なお「臨時工は全員」とはなっているものの、「極く一部の日雇労働者については、一般労働者に準じ待遇改善のこと」とされていた。
- 8) 日産分会教宣部「情報二号」1952年10月30日。
- 9) 「賃上並びに之に関連する諸要求の件回答」1952年10月30日（日産分会教宣部「情報二号」1952年10月30日に添付された写し）。
- 10) 「主張：斗争目標の重点について」全自『全自

- 動車』1952年11月11日。
- 11) 「『真実は一つ』の共感のもとに一日産』『全自動車』号外 1952年11月18日。
  - 12) 「本格化した日産斗争』『全自動車』号外 1952年11月18日。
  - 13) 教宣部「情報第七号」1952年11月15日。
  - 14) 「交渉に関する申入」(教宣部「情報第七号」1952年11月15日に添付)。
  - 15) 「『真実は一つ』の共感のもとに一日産』全自『全自動車』号外 1952年11月18日。
  - 16) 「臨時工と本工の共斗デモ 日産』全自『全自動車』1952年11月18日。
  - 17) ただし同じ写真と思われる小さな写真が『全自動車』第152号(1952年12月25日)にも掲載されているが、こちらでは「臨時工も決起す、いすゞ11・1」のキャプションがついており、日産で撮られた写真でない可能性もある。
  - 18) 「臨時工 停年嘱託 職場代表が怒りの共闘：日産』全自『全自動車』号外 1952年11月21日。
  - 19) 日産分会教宣部「情報第九号」(1952年11月19日)には「十一月十七日の交渉により会社の強硬態度打破の為実行使止むなしと判断」とあり、その後11月20日に「無記名投票」を実施し「ストライキ」権を確立し、その上で11月24日の団交に臨むことになった(日産教宣部発「労庶発第七八三号写」1952年11月23日)。
  - 20) 日産教宣部「情報第八号」1952年11月17日。なおここで「オースティン問題」としているのは、イギリスの自動車メーカー、オースチン社との当時進められていた技術提携問題を指している。両社は1952年12月に日産によるオースチン社のオースチン車のノックダウン生産の開始、部品の順次国産化などを柱とする契約を結んだ(日産、1965、313頁)。
  - 21) 「臨時工 停年嘱託 職場代表が怒りの共闘：日産』全自『全自動車』号外 1952年11月21日。なお、試験制度で不適格者を落とすという工場長の回答に対して、「不適格者は始めから採用しなかつた筈ではないか!」という追求がなされている。この反論は当時の本工であろうと臨時工であろうと、両者の間に大きな違いがないという認識が労働者側にあったことを示している。
  - 22) 本部教宣部「情報第十号」(1952年11月24日)。
  - 23) 全自動車日産分会組合長田中秋範「指示第一号(職場行動指示)」1952年11月24日。
  - 24) 「回答」1952年11月26日。
  - 25) 日産教宣部「情報第十二号」1952年11月28日。
  - 26) 「地に着いた戦術と闘う焦点を打出す」全自『全自動車』号外 1952年11月28日。
  - 27) 日産教宣部「情報第十三号別紙」1952年11月30日。
  - 28) 日産教宣部「情報第十三号」。
  - 29) 「“社外経験は取入れる” “日産” 団交で更に追い込む」全自『全自動車』号外 1952年12月5日。
  - 30) 全日産分会教宣部「賃金並びに之に関連する諸要求に関する妥結協定書」1952年12月12日。
  - 31) 「秋季斗争の成果と批判」全自『全自動車』152号 1952年12月25日。なお臨時工の本工化を勝ちとった分会としては、日産以外にはいすゞ、平塚ピストン、高速機関、拳母鉄工などが判明している(『全自動車』151号 1952年12月15日)。
  - 32) 「職場実体を団交へ」『日産旗旬報』184号1953年4月3日。なお日産労連(1992c、35頁)ではこの団交に先立ち「六六名の追加」を組合は申し入れていたとしている。
  - 33) 女性と判断した名前は次の通り。トモコ、カズ、千代子、アキ、チエ、絹子。
  - 34) 二つの経緯は全日産分会『情況報告(追加)』(発行年月日不明。1953年5月頃と推測される)に依拠した。
  - 35) 2003年7月18日インタビュー。金津健三氏については吉田(2010、4頁)の脚注6を参照のこと。
  - 36) 「三百名の実力行動：臨時工本採用者 重役室に押しかく」『日産旗旬報』第187号 1953年6月11日。
  - 37) 益田(1954、12頁)では「この三十二名には、前につとめていた他の工場や官庁で組合闘争をやった経歴の人たちがかなり入っていたので、会社側はこれを警戒して差別待遇してきたのである」としている。
  - 38) 「組合は、七月十六日の賃上要求保留の時も、そのころまでにこの方針によつて照らし出された具体的事実としてまとめた五項目、即ち、『臨時工本採用者の賃金再査定』『経験クレーム中から

〇・八、〇・五の換算から〇・五、〇・二の換算になった者のクレーム処理『夜間卒について特に加給』『特に低い者の賃上、横浜で百八十名位』『家族手当の増額』の承認を要求した。結局、仮調印で妥結されたのは、この五項目のうち一部分であつた(全自日産分会, 1953, 53頁)。

- 39) 「俺たちもスクラム組もう『闘いの一時』」『日産旗旬報』第121号 1950年12月1日。
- 40) 1951年の労使交渉において獲得された臨時工の処遇改善の対象は「常用労務者」に限られていた(吉田, 2016a, 76頁)。
- 41) 「臨時工 停年嘱託 職場代表が怒りの共闘: 日産」『全自動車』号外 1952年11月21日。
- 42) 浜賀知彦氏については吉田 (2010) を参照のこと。日記は氏が逝去された後、御遺族の承諾を得て1945~1956年分について複写させていただいた。
- 43) 日産自動車「工手学校 狭き門に集る中卒者」『ニッサンニュース』第36号 1955年4月。なお1955年の工手学校の申込者は276名で、合格者は20名、補欠6名という「狭き門」であった。
- 44) 小池は臨時工の主要な機能の一つに「人材選別機能」が重要であることを主張する。すなわち一定期間、臨時工として働くなかで正社員たるにふさわしい労働者かどうかを選別することができるというのである。しかし、この機能も具体的な労使関係の下で構築されてきたことを本事例は示している。

## 参考文献

- 伊原亮司 (2016) 『トヨタと日産にみる〈場〉に生きる力』桜井書店
- 磯部義廣 (1951) 「発足五周年を迎えて」全日本自動車産業労働組合日産自動車分会吉原支部『斗いの跡: 創立五周年記念誌』
- 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弘報部
- 上井喜彦 (1994) 『労働組合の職場規制』東京大学出版会
- 黒田兼一 (1986) 「企業内労資関係と労務管理 (III)」『桃山学院大学経済経営論集』第27巻4号
- 小池和男 (2016) 『「非正規労働」を考える』名古屋大

学出版会

- 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) 「臨時工に関する覚書」『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) 『日産自動車三十年誌』
- 日産自動車 (1994) 『日産自動車吉原工場50周年史』
- 日産労連運動史編集委員会 (1992a) 『全自・日産分会』上
- 日産労連運動史編集委員会 (1992b) 『全自・日産分会』中
- 日産労連運動史編集委員会 (1992c) 『全自・日産分会』下
- 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
- 益田哲夫他 (1951) 「創立の思い出を語る」全日本自動車産業労働組合日産自動車分会吉原支部『斗いの跡: 創立五周年記念誌』
- 益田哲夫・太田薫 (1953) 「工場閉鎖と斗った日産」『社会主義』28号
- 松浦俊雄 (1951) 「あの頃と今と」全日本自動車産業労働組合日産自動車分会吉原支部『斗いの跡: 創立五周年記念誌』
- 山本潔 (1967) 『日本労働市場の構造』東京大学出版会
- 山本潔 (1981) 『自動車産業の労資関係』東京大学出版会
- 吉田誠 (2007) 『査定規制と労使関係の変容』大学教育出版
- 吉田誠 (2010a) 「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 (2010b) 「全自日産分会関係資料『浜賀コレクション』について」『香川大学経済論叢』第83巻1・2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

吉田誠（2016a）「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

産業社会論集』第52巻1号

吉田誠（2016b）「日産における1950年代初頭の転換嘱  
託問題について」『立命館産業社会論集』第52巻  
2号

労働争議史研究会編（1991）『日本の労働争議（1945～  
80年）』東京大学出版会

## A Surge of Struggle for Conversion from “Rinjiko” to “Honko” at Nissan in 1952 and Thereafter

YOSHIDA Makoto<sup>i</sup>

**Abstract** : This paper deals with a surge of struggle for conversion from “Rinjiko” (temporary workers) to “Honko” (regular employees) at Nissan Motor in fall 1952 and thereafter. The headquarters of the All Japan Automobile Workers Union (JAWU) announced its new principle on wages in summer 1952, based upon equal pay for equal work. It targeted the abolition of many types of discrimination, including that between Honko and Rinjiko. This principle reactivated Nissan Branch’s struggle which had begun a year and a half previously. Attitudes of the Rinjiko, who were not union members, also changed from passive to active during the struggle. At last the company and the union consented to convert all those workers who the company admitted to be eligible to long employment. A total of 659 workers, three fourths of all Rinjiko, were converted next spring.

One of the disputed points in this struggle was screening. The Company insisted on the need for strict screening, however the union did not. This reminds us that the hiring process for manual workers (later called Honko) soon after the Second World War was similar to that of Rinjiko, lacking a screening procedure. This similarity prevented the former from justifying their advantaged benefits. This led to a strong sense of solidarity between them, which caused the surge of the struggle.

After a serious labor conflict in 1953, during which the union was dismantled and defeated, the company introduced two hiring systems of Honko. First was establishment of its training school for new junior high school graduates, and the second was to systematize the conversion from Rinjiko to Honko. Both systems had strict screening procedures. The company made a big wall between Honko and Rinjiko. To be a Honko a man needed to be selected. Screening justified differences among benefits between the two, and might break solidarity between them.

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

---

<sup>i</sup> Professor, Faculty of Social Sciences, Ritsumeikan University