



吉田誠（著）

『戦後初期日産労使関係史：生産復興路線の挫折と人員体制の転換』（ミネルヴァ書房）

吉田 誠



本書の出版にあたっては2023年度立命館大学産業社会学会の学術図書出版助成をいただいた。まずは、この場を借りて関係者各位に深く感謝したい。

さて、本書は前著（『査定規制と労使関係の変容：全自の賃金原則と日産分会の闘い』大学教育出版 2007年）の出版後も続けてきた戦後初期の日産自動車の労使関係に関する研

究成果をとりまとめたものである。前著が1952～53年の日産の労使関係および労使紛争を主題にしていたのに対して、本書は主としてそれ以前の時期を取り扱っている。

2部構成とした本書の第1部では日産の労働組合の誕生からその最初期の活動を取りあげた。ここで私が示そうとしたのは、最初期の組合が生産復興の主体となって会社共同体を構築しようとしていたことである。通説的には、戦後初期の日産の労働組合は戦闘的であり、左派的な組合であったとされてきた。そのイメージは激しく労使が激突した1953年の日産争議から形成されたものであり、その闘争性は組合誕生当初から有しているとされてきたのである。

しかし、資料を読み込んでいくと必ずしもそうは言えないのではないかという思いが強くなってきた。戦闘的で左派的な性格を有することになるのは、1949年10月の2000人に及ぶ人員整理以降であり、それ以前の組合はかなり穏健で、生産復興を通じた会社再建を第一に掲げるような

組合であったのである。この生産復興路線の挫折（＝人員整理阻止の失敗）に至るまでの経緯を明らかにするとともに、この挫折こそが組合をして生産復興よりも残業規制などの対抗的な職場規制や産別組合の強化へと舵を切らせることになったと論じたのである。

この意味で、第1部は随分とマニアックな議論であり、読者として想定される労働研究者でさえも食指が動く内容とは言えないかもしれない。日産労使関係史マニアの関心をひく位であろう（もしそういう奇特な人がいたならばであるが）。ただ、「終章」で総括したように、ある程度の一般化も意識している。それは、会社共同体を目指した工職混合の労働組合こそが職員と工員という戦前の身分差別的な枠組みを崩し、工職平等のメンバーシップ型雇用の外枠をもたらすことになったことである。同じ組合員であるということがメンバーシップ型雇用の前提になったのである。

また日産の生産復興路線の敗北後は、総同盟が主導して結成された総評の路線転換とも類似している。「ニワトリからアヒルへ」といわれる総評の左旋回とは、この日産の労働組合の復興路線の敗北による路線転換と軌を一にしているのではないかと

いうことである。つまり産業復興路線がドッジ・ラインにおける敗北を経て、1950年代には「職場の争奪」をめぐる熱い労使対立の時代へと転じたのである。なお、メンバーシップ型雇用での働かせ方、すなわち時間的にも空間的にも無制約な「白紙の契約」とも言われるような働かせ方が確立されるのは、その熱い対立の時代に経営側が組合を圧倒してからのことであると考えている。

第2部はかなり斬新なテーマをいくつか取り上げたつもりである。一つは戦後自動車産業における女性労働者の活用と排除というテーマであり、もう一つは臨時工の登場と組合との関係である。いずれも「男性本工主義」によりこれまで看過されてきたテーマである。

戦中の総動員体制や戦後の民主化にもかかわらず、いつから女性は職場から排除され、差別された存在となってきたのか。また、「われわれも人間だ、人格を認めよ」という戦前の差別された工員たちの忿怒から成立したといわれる戦後の労働組合が、なぜ非正規差別を許容する存在となっているのか。現在の労働分野の問題にも通底するこの2つの問題が、この時期にどのように取り扱われ、そしてそれが我々の常識になっていったのか。その淵源をこの時期に見定

めようとしたのである。もちろん、戦前・戦中にも女性労働者差別や臨時工問題は存在した。しかし、それが戦後の民主化の下でどのように生起・復活してきたのかを問いなおしたかったのである。

最後に、もう一つ第2部で扱った内容で紹介しておきたいことがある。それは補章で論じた米国の先任権（seniority rules）が戦後の日本に移入された歴史の発見である。先任権とは、米国の労働協約に多く見られる、レイオフ（一時解雇）、リコール（一時解雇からの呼び戻し）、あるいは配置転換等において勤続期間が長いものを優遇する規定である。この先任権が1949年のドッジ・ライン期の日本に移入され、当時の整理解雇基準に「勤続年数の短きもの」といった条項が挿入されたことを発見

した。当時の労働省の被解雇者実態調査でも勤続年数の短い戦後雇用された者が解雇者の大半を占めていたことが明らかになっている。「終身雇用」や「年功」が発見されたのは、この後の1950年代半ば頃である。これらの概念の発見には長期雇用者を保護することになった先任権の影響があるのではないかと示唆しておいた。

なお、この先任権の移入が日本の労務管理に与えたインパクトについては現在の私の中心的研究テーマである。『産業社会論集』の第60巻1号には、この補論の続編となる「戦後初期における先任権移植政策の展開と労使の対応」を掲載することになっている。関心のある方は是非こちらもお読みいただければ幸いである。