

ドッジ・ライン下における日産自動車の人員 整理：解雇対象者の属性に関する一考察

Yoshida, Makoto / 吉田, 誠

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

621

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

19

(発行年 / Year)

2010-07-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00007026>

ドッジ・ライン下における 日産自動車の人員整理

——解雇対象者の属性に関する一考察

吉田 誠

はじめに

- 1 1949年の人員整理の概要
- 2 レッド・パージの先取りとしての人員整理
- 3 人員整理前の女性労働者
- 4 人員整理の結果
- 5 なぜ女性が対象となったのか

小 括

はじめに

日産自動車における1949年の人員削減およびそれに伴う労使紛争は、1953年争議以前の日産の労使関係において、画期をなす事件として取り上げられてきた。熊谷・嵯峨（1983）は、人員整理に至る状況や解雇反対闘争の展開を丁寧に追いながら、職場闘争の発展という視角から検討を行っている。そして、組合が会社側の人員整理案をほぼ丸呑みする結果で終わったにもかかわらず、争議は組合にとって必ずしも敗北を意味するものではなく、「組合の戦闘力再生の可能性を残した」と結論した。この闘争で全面的に展開されることになった職場闘争が、その後の全日産分会の戦闘力の鍵となっていったことを示唆していると理解してよいであろう。

他方、黒田（1984）は会社側の人員整理の意図を問題とし、単に人員整理が「人件費削減と生産能率」の向上を目指したものだっただけでなく、「労働組合主導型の労使関係」＝「戦後型労使関係」を「解体」し、『「経営権」体制を確立』することを狙ったものであったとし、「労使関係の視点ないしは経営管理的視点からみた場合」、1953年の争議よりも重要な意味をもっているとした。

これらの研究では1949年の人員削減に重要な意味付与がなされながら、しかし人員整理の中身そのものについては等閑視されてきた。これには資料的な限界が存在してきたことがその一因としてあげられる。本稿においては人員削減の対象となった労働者の属性について検討する。勿論、本稿においても資料的な限界があり、その質を一挙に明らかにできているわけではない。ただ、誰が企業から排除されることになったのかを掘り起こしていくなかで、この人員整理が持つ戦後史的意味を再考したい。

1 1949年の人員整理の概要

まず、1949年の人員整理について概観しておこう⁽¹⁾。ドッジ・ラインによる不況が深刻化するなかで、会社は1949年10月5日の経営協議会の席上において2000人の人員整理案と残留者の賃金の1割切下げを組合に提示した。かねてより人員整理を警戒していた組合は整理案を保留したうえで会社再建のための交渉を提起するが、受け入れられなかったため、「闘争体形」に移行し、個人通告阻止に向けて全員総辞職とストライキで対抗する。しかし、会社は1826人（嘱託への転換者98人を含む）に対して10月20日付の解雇通告を発送した。組合側は部次長に対する職場闘争やストライキにより個人通告の撤回を迫ったものの、「人員整理を経営権の絶対事項とする」⁽²⁾ 会社は頑としてこれに応ぜず、硬直状態に入った。

図表1 再建案による人員整理数（1949年10月4日現在）

	在籍者数	残留要員数	依願退職者数	解雇通知者数	解雇取消者数	実際整理人員	実際残留人員
本社	1015	685	0	330	0	330	685
検査部	274	206	0	68	0	68	206
設計部	118	103	0	15	0	15	103
研究部	77	66	0	11	0	11	66
休職	78	17	5	56	0	56	17
(小計)	1562	1077	5	480	0	480	1077
工場	3146	2535	10	601	15	586	2550
計	4708	3612	15	1081	15	1066	3627
吉原工場	1952	1632	6	314	0	314	1632
外車工場	351	316	3	32	0	32	316
厚木工場	611	429	0	182	0	182	429
戸塚工場	303	217	2	84	0	84	217
大阪工場	127	104	1	22	0	22	104
柏尾工場	116	95	0	21	0	21	95
船堀工場	254	226	6	22	0	22	226
砂町工場	200	176	0	24	0	24	176
分工場休職	49	5	0	44	0	44	5
合計	8671	6812	33	1826*	15	1811	6827

※1826名中には嘱託への転換者98名をふくむ

本表は『三十年史』に記載された表を、元号を西暦に直した以外は、そのまま再掲したものであるが、「1949年10月4日現在」とあるのは人員整理前の在籍者数についてであり、「解雇通知者数」は10月20日付で解雇通告を受けた人数、「実際残留人員」については人員整理終了後時点（1949年12月）での人員数である。

出所：日産（1965、215頁）

(1) 1949年人員整理をめぐる闘争のクロノロジカルな展開についての詳細な分析は、上述の熊谷・嵯峨（1983）、黒田（1984）、日産労連（1992b）などを参照のこと。

(2) 日産自動車労働組合『日産旗幟報』第96・97合併号、1949年12月11日。

11月8日には川又克二専務と益田哲夫闘争委員長とのトップ会談が行われ、交渉再開に向けた覚書が結ばれるものの、解雇撤回や退職条件をめぐり交渉は難航する。組合は解雇通告者による失業反対同盟をたちあげるとともに、販売部門のストライキ等で激しく闘った。特に戸塚工場では工場長と課長の不信任が決議され、会社による工場閉鎖、警察官の出動にまで発展した。

長期化する紛争に対し、組合の中央闘争委員会は会社側に全面的な「工場閉鎖」をやらせるべきではなく、事態を収拾すべきとの結論に至り、販売店協会会長の斡旋により交渉が再開されることになる。11月28日には「日産の危機を回避するため」会社側の人員整理を容認する覚書の仮調印がなされ、30日の組合員の全員投票を経て覚書を承認した。残留者の賃金1割切下げは実施されなかったものの、人員整理については組合側での全面的な敗北で終わった。なお、解雇の個人通告に際しては事務手続きに混乱があったようで、同一人物に「首切り通知の封書と今後も働いて貰いたいという葉書が重複して届く」事態が複数件起こっている⁽³⁾。図表1の15人の解雇取消者は、こうした事情で解雇を取り消された者と考えられ、最終的な解雇者は1811人となっている。

以下では人員整理の対象となった1811人がどのような労働者であったのか検討する。これまで公開されているデータのうちで最も詳細なものが、先の『三十年史』に掲載された工場別の人員整理数（図表1）である。既存の研究では人員整理についての検討は、この表に言及するに止まり、その整理対象者が明らかになっているとはいえない。

したがって、どのような属性の労働者が解雇の対象となったかについては、数量的なデータの発見、および各種の証言や組合の記事等を参照しながら確定していく必要がある。本稿においては浜賀コレクション、ブランゲ文庫等⁽⁴⁾に収蔵されていた日産重工労働組合（後に日産自動車労働組合および全日本自動車産業労働組合日産自動車分会に改称）の機関紙等の中から新しいデータや、それを補完する資料を提示するとともに、元全日産分会の関係者のインタビューや懇談会への参加を通して得られた証言に基づきながら、解雇対象者の属性を明らかにしていきたい。

2 レッド・ページの先取りとしての人員整理

最初に確認しておかなければならないのは人員整理において組合に示された基準であろう。1949年の東芝争議の研究で山本潔は東芝の人員整理基準を検討している。「労働組合幹部・活動家の解雇」を狙って作成されたこの東芝の人員整理基準では、「社規を案す者」、「会社業務に協力せざる者」が重視されており、実際に東芝労連の幹部や活動家の多くが解雇されることになったとしている（山本、1983、130～131頁）。同様のことが日産の人員整理についてもいえるのであろうか。1949年の人員整理において組合側に提示された人員整理の基準を確認しておこう。

(3) 日産自動車労働組合『日産旗旬報』第92号1949年10月21日。

(4) 浜賀コレクションについては吉田（2007、22頁）を参照のこと。またブランゲ文庫とは、1945年から49年にかけて連合国軍総司令部の民間検閲部が検閲のために収集していた出版物をゴードン・W.ブランゲ博士が譲り受け、メリーランド大学に寄贈したもの。現在マイクロ・フィルム化され、国内でも国会図書館等でも閲覧が可能である。

一 整理予定人員 約二千名

二 基準

次の各号に該当するものの内から選定する。

但し、会社の必要と認めるものは除外する。

1 停年に達したものと及び本年中に停年に達するもの

2 勤務成績不良のもの

イ 処罰を受けたことのあるもの

ロ 欠勤多きもの

ハ 長期欠勤者

ニ 其他勤務振り不良のもの

3 配置転換困難なもの

4 勤続年数浅きもの

5 休職者

6 遠距離通勤者

7 扶養者なきもの

8 其他全般的にみて経営に寄与する程度の低きもの (自経連, 1957, 90~91頁)

この人員整理基準の特徴は「勤続年数浅きもの」および「扶養家族のないもの」という基準があることである⁽⁵⁾。これに関連しては、全日産分会の元組合員は次のような証言をしている。

まず女性ですよ。会社の言い分としては所帯持ちを解雇することは社会的に大きな問題があるから、独身者が多かった。青年とか。それからね、こんなこと言っちゃあれだけどね、俺がもし経営者でね、この位人員整理しなけりゃならないと思ったら、あいつから首切るなという、しょうがねえあの野郎っていうのが多かった(金津健三)⁽⁶⁾。

「勤続年数浅きもの」および「扶養家族のないもの」という基準は、「女性」、「独身者」、「青年」として具体化されたことになる。くわえて、現代の視点からすると興味深いのは「勤続年数浅きもの」という基準である。いうまでもなく高度成長期以降における日本の人員整理では、主として中高年、つまり勤続年数の比較的長い者が対象となってきた。ところが、1949年の時点の日産では、こうした層は人員整理の対象から外され、逆に「勤続年数の浅きもの」が対象となったのである。その後の日本の人員整理基準とは異質であり、むしろ米国の先任権を想起させる基準となっている

(5) 『自動車年鑑 昭和26年版』では、いすゞの人員整理基準と比較したうえで、「整理基準はいすゞの場合とは様々であったが、勤務年数の浅い者、遠距離通勤者、扶養者のない者が加わった」としている(日本自動車会談所・日刊自動車新聞社編, 1950, 335頁)。

(6) 金津健三は1943年11月に日産に入社し、機械工として働く。日産分会執行部を経験し、1953年争議後も同分会に残る。1955年末に「待命」を命ぜられ、翌年春に解雇されている。待命については吉田(2007, 143頁)を見よ。

が、その関係は不明である。

何故このような基準が入れられたのかを示す資料は現在見つかっていない。当時の技術水準に鑑みたときに、年功的熟練の反映として勤続年数の短いものが解雇対象者となった可能性も考えられなくもない。しかし次のような証言も出ている。

私達は係長でしたが『今度あれを首にしたから、どこか世話してやってくれ』と言われて、『あんなもったいないのを首にしてそんなことできません』と文句を言っても、『しちゃったんだからしょうがない』…

若くして優秀な連中でしたから当時でも引っ張りだこでしたよ。

（吉田忠寿：昭和12・12入社）（日産労連，1992b，115頁）

技能的に優れているものでも、若いことを根拠に解雇された者がいたということであり、技能云々という話とは異なる次元で人員整理案が策定された可能性が高いと考えてよいであろう。この意味では、金津が証言するように社会的影響を考え、若年者に集中したのかもしれない。しかし、ここで着目したいのは、次の証言である。

何しろドッジ・ラインでしたから『これは仕方がない』という空気が職場にはありました。ところが終ってみると戦前に入社した者はやられておらず、戦後四六年（昭二一）以降に入社した者が対象になっていました。

（田中佐之助：昭和12・9入社）（日産労連，1992b，116頁）

勤続年数の短い者という基準が、実質戦後入社してきた者の解雇につながっていったことを意味していることになる。では戦後入社してきた労働者というのは、どのような層になるのだろうか。経営側にとって、戦後入社者層というのは何を意味していることになったのであろうか。この点を確認していこう。

日産では、1945年8月15日の敗戦を契機に、「社内体制を一新するため、全従業員を9月30日付で解雇し、そのうち1／3にあたる約3,000名を、10月1日付で再採用」（日産，1965，139頁）とした。戦争経済の終焉とともに、軍需産業として肥大化していた人員体制を一挙に整理したのである。しかし、その後の経過において日産では「いち早く進駐軍からトラック製造の許可がおりたので、前任者がいわずに事業の拡張を考え、ついに八千三百人もの人員をかかえ込んでいた」（川又，1980，250頁）。一旦は大規模に人員を整理したものの、わずか数年で人員を倍増させることになっていた。この戦後復興のなかでの採用の混乱状況を終戦当時文書課長であった中村秀弥は次のように回想している。

三分の一再採用の直後から、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は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……

と毎月、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)

事業拡張の期待や離職者の補充のためにやみくもに採用を続けていくなかで、採用された者のなかには会社にとって望ましくない労働者が含まれていたと考えられる。それは、金津が証言したような勤務態度が悪い者⁽⁷⁾という他に、組合内において左派的な立場にあった共産党系の活動家や女性がターゲットになったのではないかということになる。こうした対象者の属性がほぼ「勤続年数浅きもの」や「扶養者なきもの」という基準と被っていたのではなからうか。とすると、戦後の混乱のなかで形成された人身体制を、量的な削減をきっかけとして、質的にも仕切り直すことが、「勤続年数浅きもの」や「扶養家族なきもの」という項目によって含意されていたと考えられるのである⁽⁸⁾。

では、共産党系の活動家層が戦後入社していた事実はあったのだろうか。戦後直後の混乱期とはいえ、戦前・戦中の共産党員や活動家を企業が受け入れるような事態は生じていたのだろうか。このことを確認するために、人員整理で日産を解雇されることになった中西三洋⁽⁹⁾のケースをとりあげてみよう。

中西(2002, 165頁)に掲載された戦後年譜によると、戦時中、治安維持法違反で刑に服していた中西は、終戦後2ヶ月ほど経ってようやく釈放され、共産党に入党することになる。しばらくは隠匿物資摘発隊員として活動していたが、1946年には「就職活動を開始」し、「京浜間で労働組合未結成のところを探し、新聞広告で日産自動車に応募」した結果、「日産本社工場(横浜・子安)入社。課長待遇で鋳物工場に」採用されたとのことである⁽¹⁰⁾。28歳の時である。

採用にあたって中西が戦前・戦時中の経歴を偽ったとは考えにくい。それは中西と同じように戦

(7) 金津は具体例として欠勤の多い人や、私生活に問題のあった人を挙げている。また、親が企業の役員であるなど解雇されても生活に困らないと考えられた人も解雇者に含まれていることを指摘している。2003年7月18日聞き取り。

(8) 益田哲夫組合長をはじめとする、この時の組合の幹部については、ほとんどが人員整理の対象とはならなかった。この理由については、別稿にて論ずる予定であるが、当時の組合は、「産業防衛闘争」の名の下で経営危機に陥っている経営側に協力的なスタンスをとってきたことにあろう。経営側は、会社再建のために合理化に積極的に協力している組合幹部を解雇することはばかられたのではないか。

(9) 中西三洋は1918年、三重県の小地主の四男として生まれる。地元の蚕糸学校を卒業後、17歳で上京。戦後参議院議員となった長兄、中西功の影響を受け、工場労働者として労働運動に参加する。戦前・戦中の活動が治安維持法違反にあたるとして1938年と44年に逮捕されている(京浜グループ事件)。終戦は巣鴨拘置所で迎え、終戦後に行われた裁判で懲役3年の刑となり、豊多摩刑務所に移送された。終戦から2ヶ月近くたちGHQにより釈放となり、その後日本共産党に入党。日産を1949年の人員整理において解雇された後、1959年から千代田区議を4期つとめた。晩年には治安維持法犠牲者国家賠償要求同盟の会長として活動し、2007年10月没。

(10) 中西によれば、彼が組合の組織化を始めたので、会社が先手をうって管理職や職制を用いて従業員組合を組織することになったとしている。また、1946年12月には組合から「統制違反」として除名されたこともあり、1947年12月までの組合を「御用組合」と規定している(中西, 2002, 167頁)。なお組合除名については、共産党や当時日産労組が加盟していた全日本機器との関係で、後に執行猶予1年がつき事なきを得ている(松山, 1948, 33頁)。

時中の治安維持法違反で刑に服していたことのある労働者が、その期間を短く申告していたこと、また戦後別の会社を解雇されていることを隠していたとして経歴詐称の咎で解雇される事件がおこっているからである⁽¹¹⁾。もし中西が経歴を偽って採用されていたならば、同じように懲戒処分されていたであろう。

したがって、戦前・戦中に刑に服したことのある共産党員や活動家が、そのことを問題とされず採用されていた時期があったのである。戦前・戦中に投獄されていた共産党員や労働運動活動家等がこの時期に入社しており、組合で一定の影響力をもっていたと、横浜工場で労組の婦人部長をつとめた経験のある大竹綾子⁽¹²⁾は証言している。

1949年の人員整理においては、こうした共産党系活動家層を排除する目的で、つまりレッド・パージの先取りを意図して勤続年数が用いられた可能性が高い。そして解雇対象者にこうした共産党系活動家が狙われたことを示す証言も残っている。

左派の人では、中西さんよりも査業課にいた醍醐という人のことを鮮明に記憶しております。執行部には上がらず物静かな人のようでしたが、理論闘争はすごく『中西さん以上』という評価があり仕事もできる人でした。実は二人の離職票を書いたのは私でした⁽¹³⁾。

（菅間栄三郎：昭17・2入社）（日産労連、1992b、114頁）

戦後入社した者からなる共産党系の活動家層は、組合において非主流派的な位置⁽¹⁴⁾にたち、また活発な活動を行っており、こうした層の排除を念頭にして人員整理基準が作られた。このことは、中央労働委員会における中西や醍醐らの不当解雇をめぐる審問において述べられた会社側の解雇理由からもうかがわれる。

(11) 日産重工労働組合『日産旗旬報』第73号 1949年4月1日。

(12) 大竹綾子（旧姓市原）は1927年生まれ。鶴見高等女学校時代に、日産重工業の横浜工場に学徒動員された経験をもつ。戦後日産に採用され、労働組合との関係では、婦人部長を経験している。1949年春に社内結婚し、同年退職している。なお、学徒動員の経験を含めた女学校時代の記録を、同級生たちととりまとめて自費出版している（『私達のこと』を出版する有志、1988）。

(13) ここで言われている「中西さん」とは前述の中西三洋のことである。中西（2002、167頁）によると、彼は1950年1月に「レッドパージ」で解雇されたことになっている。しかし、これは正確ではない。中西の解雇は、いわゆるGHQ指令に基づく1950年のレッド・パージではないからだ。

確かに1950年に日産でもGHQの指令に基づくレッド・パージが実施され、7名が解雇されている（日産労連、1992b、217頁）。しかし、このレッド・パージが行われた時期は同年11月であり、中西の1950年1月とは時期的に異なる。『日産旗旬報』第108、109合併号（1950年5月21日）では、1949年の人員整理で解雇された人達で組織された失業者反対同盟の近況を伝えているが、この中に提訴グループとして中西三洋の名が出てきている。したがって中西が解雇されたのは1949年の人員整理においてであり、1950年のレッド・パージではないことは確実である。

なお、1949年の人員整理を中西がレッド・パージとして誤（？）認識していたことは、この人員整理において共産党系の活動家が狙いうちされていたことの証ともなろう。さらに付言しておくならば、中西は人員整理直後の1950年初頭には共産党から除名されている（後に復党している）。

(14) 共産党系の労働者が当時の日産労組のなかで非主流の位置であったことは、「中秋放談：名月の如き迷論」と題

証言に立った部長は、不当労働行為となることを避け「これ等の人が特に組合活動に熱心であつたとかは全然記憶がありません」と念を押しながら、「部課長の言うことは聞かなかつた、独身者だから、扶養家族はなかつた」、また「職場離脱が多かつた」などの理由をあげている。そのうえで、「会社は時間中の組合活動は十五分を越えては承認しない方針であつた、また職場長といえども職場長会議に出席するにも会社が不都合だと思えば承認しなかつた」、「従つて会社の承認しない組合活動は不当な組合活動であるからそのような事で職場を離れることは、上司（職制）に協力的でなかつたもの、職場離脱が多かつたものとして整理基準該当者にした」とも証言しているのである⁽¹⁵⁾。

「ドッジ・ラインの時にね、共産党はほとんど切っていた」（飯島光孝）⁽¹⁶⁾との証言も出ており、この時期に共産党系の活動家層の多くが解雇されたことは、翌年末に実施されたGHQの指令に基づくレッド・パージでは7名⁽¹⁷⁾と比較的少数にとどまったことから明らかであろう。

3 人員整理前の女性労働者

次に女性について確認していこう。人員整理前の日産の女性従業員数を示す数値は、残念ながら見つかっていない。ただし、組合員数については人員整理のほぼ1年前にあたる1948年10月時点での数字が見つかっているので示しておこう（図表2）。

まず確認しておきたいのは、図表2の組合員数8127名と、1949年10月時点のデータである図表1の全従業員数8671名との約550名ほどの差についてである。この差の多くは、従業員数と組合員数の差というよりも、この間に行われた増員分である。このことを確認しておこう。当時の日産における非組合員については、会社と組合の間にユニオンショップ協定が結ばれており、1948年2月に改正された労働協約の第二条は組合員の範囲として以下のように定められていた。

第二条 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。

された対談のなかで「中西さんは万年次点の評はあるが」どう思うかと尋ねられた際の益田組合長の発言からもみてとれる。

「党员でなくあれだけの努力をすればとつくに組合長か副組合長になっているね。之が日産の強味であり、弱味でもある。最近日産の党経営細胞は焦り過ぎるね。私は主張はその都度違うが尊敬する人も少なくない。だからもつとじつくりあせらないで、大衆と共に進んで貰いたいものだ。今度の改選で党の人選は何某を常任委員に、何某を職場委員長にと一つの布陣？を示して挨拶状を掲示した。一般組合員にはその主張の意味が解らない。だから全敗に終つた。A君は始め猛烈な勢いで常任委員の選挙運動をやつた。所が補充選挙になると全然出ない方針になつた。この辺の百八十度転換がよく解らないね。あまり策を使うことは大衆運動として排撃されるべきだと言う事を自己批判すべきだろう」（日産重工労働組合『日産旗旬報』第88、89合併号 1949年9月21日号）

なお、共産党細胞がどのような論点で、組合の主流派と対立していたかについては、本稿では精査しない。

(15) 日産自動車労働組合『日産旗旬報』第121号 1950年12月1日。

(16) 飯島光孝は大学卒業後1946年入社。入社後、購買等の仕事にたずさわる。1953年争議後も日産分会に残り、1955年末に待命を命ぜられ、翌年春に解雇となっている。日産での体験を描いた自伝的小説に飯島（1993）などがある。

(17) ブラッティ文書において日産の経営陣がGHQ労働課に提出した報告を検討した三宅正明は、1950年の日産のレッド・パージで解雇された7名中共産党員は4名、同調者が3名としている（三宅、1994、124頁）。

1. 工場長，副工場長，部長及び次長
2. 総務，人事，経理及び秘書を担当する課長並びに部制のない工場の課長
3. 雇用後一ヶ月に満たない者
4. 季節工，日雇，その他臨時に雇用された者
5. 前各号の外，甲乙協議の上定めた者

次長より上の職位と特定の部署の課長といった役職者，および臨時工が，非組合員の中心を構成していることになろう。後述するように非組合員の役職者の人員数は130名程度であったと考えられるので，1948年10月から49年10月までの間に400人程度の人員増があったことを示していることになる。これが臨時工等の非組合員の増加によるのか，それとも従業員数の増加であるのかは不明である。ただし，自動車産業経営者連盟への参加企業（日産もこれに参加している）の臨時工数が1948年10月時点で全体で0名，1949年10月時点では130名（自経連，1957，228～229頁）なので，たとえこの130名がすべて日産の臨時工であったとしても，正規従業員数による増加分もかなりあることになる。

不況の到来が危惧されていた人員整理前の1年間で人員が増加しているのは奇妙に思えるが，これには二つの理由が考えられる。一つには1948年の段階ではまだ積極的な採用を続けていたことである。1948年夏の時点で会社は組合側に1000人の増員を提案し，組合が慎重な態度を取ったにもかかわらず実施されている⁽¹⁸⁾。この増員計画で採用されたものの一部が増加分として考えられる。もう一つは，ドッジ・ラインによる不況対策として販売経路の直販制への転換である。1949年8月に販売部門を担ってきた別会社である日産自動車販売を日産本体に吸収し，同社の社員378名を受け入れた（日産，1965，201頁）。したがって，400人程度の人員増は，48年夏の増員計画や日産自動車販売の吸収によるものとみてよいであろう。

次に男女の構成について検討しておこう。女性の組合員数に関する限り，ほぼ従業員数と同数と

図表2 支部別組合員現況（1948年10月31日現在）

	男	女	計
横浜	3355	470	3825
吉原	1703	221	1924
厚木	533	79	612
つるみ	734	75	809
戸塚	268	26	294
柏尾	112	11	123
船堀	221	15	236
砂町	165	23	188
大阪	97	19	116
計	7188	938	8127

出所：日産重工労働組合『日産旗旬報』62号（1948年11月21日）

(18) 日産重工労働組合『日産旗旬報』第51，52合併号 1948年8月1日。

みて間違いはなかろう。というのも、当時、女性の管理職がいたとは考え難いため、先の労働協約第2条の3と4が女性にかかわってくることになるだろうが、先にも示したように臨時工についてはこの時期いなかったことが確認できるからである。そうすると、約8300人の従業員（川又，1980，250頁）のうち1割強が女性であったということになる。

では、女性はどうような職場や職種で働いていたのであろうか。これについても、残念なことに数値的なデータは見つかっていない。事務部門や寮母、賄い婦等の福利厚生部門で働く女性が多かったと推測されるものの、しかし製造現場にも女性が存在していたことが各種の証言や組合の機関誌等の記事から明らかになる。

例えば、『日産旗』第3巻第1号（1948年3月）には「女性ばかりの女性解放座談会」と題して、女性組合員9名を集めた座談会が掲載されている。このうちの1名は「数年間御主人と共稼ぎをしている女性解放戦の闘士。現場作業を通じ、生活を通じ解放戦の体験がにじみ出ています」と紹介されている。また別の1名も「女工哀史、長野の紡績工場往年の闘士」として紹介され、製造現場で働いていることを想起させ、男性と女性の体力差が話題になった場面では「村山さん（男性の司会者名…引用者註）と越後の米運びの女仲仕では、女仲仕のほうがよつぽど力があります」と答えるなど、腕力が要求される作業でも女性が対等に働けることを主張している。

なお、後者の女性と個人的にも連絡があったという大竹綾子の証言によると、彼女は大学教授の妻⁽¹⁹⁾であったが、寡婦となり食べていかなければならないので戸塚工場で働いていた。「戦前の闘士」ということもあり、「組合にはちょっかいを出さない」ことを条件に雇われ、戸塚工場では車を磨いたり、洗ったりする仕事に従事していたとのことである。

また、旧全日産分会関係者からの聞き取りによると鋳物関係、車体における内装関係（シートカバーの縫製）等に女性職場があったとの証言が出ている。元組合員との座談会⁽²⁰⁾では次のような会話がなされた。

梶ヶ谷健治「中にはね車体ってあったでしょ。あそこなんかほら、女の人がシートカバーなんかをこう縫っていたでしょ。それが（人員整理後：引用者註）外部に出されちゃった。ああいうところは、女だけの職場ってあったからね。」

柿沼三男「内装関係は主に。」

飯島光孝「（女性）は鋳物にいたよ、沢山。」

梶ヶ谷健治「いたな。そういえばいたよ。」

再度、大竹綾子による証言を確認しておこう。先に触れたように大竹は労組婦人部長の経験者で、

(19) 記事の中では「博士夫人」と紹介されている。

(20) 2009年3月8日の「例の会」における発言。例の会については、吉田（2007）の「あとがき」を参照のこと。発言者のうち、梶ヶ谷健治は1939年入社組立工で、召集により1944年9月より数年間会社を離れたあと、戦後日産に復帰。組合では渉外部長等を経験している。全日産分会解散後、吉原工場への配転を機に退職。柿沼三男は1935年入社組立工であり、組合では書記長などの要職を経験している。1953年の争議後に退職している。

婦人部の名簿を作成した経験もあり、どのような職場に女性が配置されていたかを記憶している。大竹によれば、女性が最も多かった職場は、下請け工場からの納入品の検数・検査にあたる第二検査であり、女性は30名ほどいた。次に多かったのは、工員のタイムカードの計算にあたる経理部のなかの「工賃」という係であった。ここでは20名ほどの女子商業卒の女性たちが算盤でタイムカードの計算にあたっており、係長も女性であったという。また、「ラインの中にこそ女性はいなかった」が、それ以外の各職場では2～3名以上の女性労働者がいた。工具製作ではバイトを磨く仕事に従事する女性がいたし、また先の鑄造工程についても、女性労働者が中子をつくる仕事にたずさわり、「手籠細工のような仕事」をしていたと証言している⁽²¹⁾。

こうした証言を裏付ける記録としては、『日産旗旬報』第73号（1949年4月1日）に「女だと思って馬鹿にしないで頂戴!!：鑄物婦人部職場闘争記」と題された記事がある。この記事では「婦人の解放ということは男も女も頭の中でしか理解されていない現状で沢山のことが当り前の様に婦人に押しつけられている横浜工場鑄造課の婦人部は今まで個々の婦人の泣言を勇敢に取り上げて職場闘争を展開した」として、女性現場労働者による職場闘争、作業環境の改善を伝えている。

最後に、現場労働者ではないが、大竹自身の就職の経緯は戦後直後の職場復帰のプロセスについて示唆的であるので、ここに記しておく。大竹は戦時期に学徒動員され、日産の横浜工場で航空機エンジン関係の仕事に従事していた。終戦前には動員が解除され、横浜の専門学校の学生となっていた。空襲で学校が被災し、横浜とは遠く離れた場所に移転することになったので、学業の途上で学校には通えなくなってしまった。そうした状況で戦後を迎え、後に日産に就職することになるが、これには学徒動員の経験が大きくかかわってくる。

学徒動員で働いた航空機関連の職場は、静岡県富士郡吉原町（戦後吉原市となり現在は富士市）の吉原工場への疎開が進められていたこともあって、吉原工場のことにも通じていた。戦後、横浜在住者で吉原工場のことがわかっている人が欲しいということで声がかかり、吉原工場の「横浜駐在員」として横浜工場で働くことになった。戦後の混乱状況のなかで生産体制の迅速な再建をはかるために、会社の実情を知っている女性が職場に呼び戻されたのである。勿論大竹の事例を一般化するわけにはいかないが、戦前・戦中の女性の業務体験者が、戦後会社に呼び戻されて経験者として採用されることがあったことをうかがわせる⁽²²⁾。

以上より、敗戦後の日産においては、女性が事務職や福利厚生といった分野に限定されることなく、広く現場にも活用されていたことが確認できた。終戦によって動員体制が一旦解かれた後も、現場に女性が用いられてきたのである。その背景の一つとして、戦後の混乱のなかで、生産体制の早急な立て直しのために、戦時中に業務を経験した女性が即戦力として呼び戻されることもあった。

⁽²¹⁾ 2009年8月23日聞き取り。なお、筆者への私信（2009年10月17日）のなかで他に女性の多い職場や仕事として、電話交換室、診療所、庶務雑役、食堂、文書課タイピストなどを指摘している。

⁽²²⁾ 当時の日産ではないが、後に日産で男女定年差別訴訟を闘った中本ミヨの事例（中本、1996）も、こうしたプロセスが存在したことを示している。中本は1941年に中島飛行機に製図工として入社するが、敗戦直後の1945年の8月15日付で解雇された。しかし、1946年1月には元上司の誘いがあり、中島飛行機の後継企業である富士産業（後のプリンス自動車、日産自動車）に入社している。戦時中職場の戦力となっていた女性たちが生産復興を契機に職場に再度呼び戻される過程があったと推察される。これについては今後の研究が待たれるところである。

戦後直後においては女性も包含した人員体制が形成されつつあったとみてよいであろう。

4 人員整理の結果

人員整理直後に男女構成がどのように変わったのかを示すデータは現時点では見つかっていないが、人員整理からほぼ1年経った1950年12月20日時点でのデータが『有価証券報告書』に掲載されている（図表3）。このデータには職種別の男女の数値が出ており、人員整理以前についても同様のデータが出てきた場合には、その質の変化を十分に吟味することのできるものである⁽²³⁾。

ただし、人員整理以前の男女の構成を示したデータは現時点では、先に示した工場別の組合員数しか明らかになっていないので、本稿では職種別にまで踏み込んで検討することはできない。また、人員整理に伴い工場の統廃合や配置転換が実施されたために、事業所（工場）単位で図表1や図表2と比較することは簡単ではない。紙幅の関係上、こうした詳細な点はさておき、人員整理前後における会社全体における男女の量的変化を確認することにしよう。

さて、1950年の『有価証券報告書』には図表3とは別に、組合員数6456名というデータがでている（日産、1951、23頁）。よって非組合員数は131名（ $= 6587 - 6456$ ）ということになる。1950年時点では既に破棄されていたものの、労働協約によって非組合員とされていた従業員については先に確認したとおりである。協約破棄後も非組合員の対象者は大きく変化していないと考えてよいであろう。そうすると、非組合員は管理職と臨時工からなることになる。

問題は臨時工がこの131名という数字のなかに含まれていたかどうかである。1948年10月時点では臨時工はいないことが明らかになっていたので、非組合員はほぼ管理職であるとみなすことができた。しかし、1950年時点では朝鮮特需の影響で臨時工の採用が進んでいたため、131名という数字に臨時工が含まれているかどうかをあらためて確認しておく必要があるが、この点については『三十年史』により確認できる。

1950年中の臨時工の採用数が8月から12月までで667名（日産、1965、228頁）となっており、非組合員の数を大きく上まわった数字となっている。よって、『有価証券報告書』から算出される非組合員数には臨時工は含まれてなく、管理職であったと考えてよいであろう。管理職の人員は、人員整理前後で大きく動かなかったとすると、図表2との比較では人員整理前の1948年10月には全従業員8258名程度であったということになり、人員整理当時専務であった川又克二の「約8300人の従業員」という記憶とも一致することになる（川又、1980、250頁）。

さて、非組合員131名の多くが臨時工ではなく管理職であるとする、当時これらの職はすべて男性によって占められていたと考えてよいだろうから、組合員6456名中の男女の構成数が推計できる。つまり男性従業員数6149名から非組合員数131名を引いた数が男性の組合員数6018名と推計でき、そして女性の組合員数は438名となる。

⁽²³⁾ 1949年12月時点での実際残留者数6827名（図表1）は、約1年後の有価証券報告書の数値より300名程度多いことになるが、この点についての理由は不明である。

図表 3 従業員数（1950年12月20日現在休職者を除く）

	事務員		技術員		現業員		特務員		合計		計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
本社及本社工場	562	111	319	2	2530	46	137	81	3548	240	3788
吉原工場	206	62	120	0	1065	23	52	26	1443	111	1554
厚木工場	43	16	19	0	287	10	12	5	361	31	392
柏尾工場	10	2	5	0	66	0	5	1	86	3	89
大阪工場	14	2	7	0	64	4	2	2	87	8	95
外車工場	53	13	14	0	202	0	1	11	270	24	294
東京製鋼所	34	9	26	0	275	7	19	5	354	21	375
計	922	215	510	2	4489	90	228	131	6149	438	6587

出所：日産（1951，22頁）

したがって人員整理前後をめぐる組合員の構成は、男性7188名から6149名へ、女性938名から438名に変化したことになろう。男性がほぼ1000名、女性が500名削減されたことになる。実際の解雇者は1811名であり、両者の合計はその数値よりも少ない数値となっているが、これ以上の詳しい数値はないので、これを前提に状況を確認しておこう。

数の上では男性が女性の倍削減されているにもかかわらず、女性は半数以上が解雇されたことになる。このため組合員の性別構成比上では人員整理前の女性11.5%から6.6%に減少し、大幅に男性化されているのである。日産の1949年の人員整理の特徴の一つは、従業員の男性化にあったことが確認できるのである。「日産の婦人はおとなしいと定評されていたが婦人部だけに六割に上る首切通告者を出されてはだまつてひつこんで居られない」（近藤，1949）ということで、横浜工場では女性だけによるデモが行われたとの記録とも整合的である。

女性が集中的に狙われたことについては次のような証言を得ている。

女性の現業員ちゅうのはね、一人も残らなかった。全員誠首。事務技術系統の女性職員はね、残ったけど。横浜工場ではね、現業の女性従業員で残った人は一人もいないですよ（金津健三）。

人のところはわからないけど、当時私は購買にいたんだけど、購買部なんかは各課に補助的な仕事をしている人がいるわけ。各課に一人位いた。それが二人位残して全部やられた（飯島光孝）。

また日産労連（1992b，115頁）においては次のような証言が掲載されている。

私の部などは若い人をみんな首にしまった。それと女の子…だから皮肉なことに男の子のような名前の女の子は残ったりして…

部長は机の上だけでやるわけですから知らないのですよ（吉田忠寿）。

私の職場は女の子が多く、そのほとんどが対象になりました。組合意識の濃厚な人はいませんでしたから、いわゆる弱者が対象にされたわけです。

最初は歩調をそろえていましたが、名前を発表されたらだんだん職場の空気が二つに分かれ

ていきました。人間で弱いもんだなとつくづく思いました（斉藤吉也：昭11・2入社）。

職種を問わず、女性が人員整理のターゲットとなったことがわかる。ただし、人員整理後の職種別の女性の比率は、事務員では20%弱であるのに対して、現業員では2%弱である（図表3）。人員整理前の職種別男女比が不明なのでいかんとも評価しがたいところがあるが、金津証言が示しているように、現場においては女性の徹底した排除が進んだとみてよいのではないか。

『日産旗旬報』には「動力では巻線の女子を全員首にしたので、モーターの修理も不可能な状態」⁽²⁴⁾になったという記事もあり、生産体制維持の観点から必要な人員と不必要な人員とを峻別しつつ人員整理を企図したというよりは、上記吉田証言が示唆するように、性が重要な基準の一つとなって人員整理対象者を決定したとさえ考えられるのである。

こうした徹底した女性の排除は、組合の婦人部が一人立ち困難な状況までもたらした。人員整理直後には青年部と婦人部の合同問題がもちあがっている。すなわち、青年部、婦人部はそれぞれの「特殊性」を活かすべく存在してきたのであるが、「昨年度斗争の一段落後青年婦人部とも人員構成に多くの変更をきたし、従来通りの運営に困難を生じた」ため、また「本館の婦人部現場の青年部に主力を置いてその意識向上を図る」ために、「青婦合同」が課題となったとしているのである⁽²⁵⁾。

5 なぜ女性が対象となったのか

では、なぜ女性という属性が狙い撃ちされることになったのか。会社側の資料や証言を欠いているため明確なことは言えない。しかし、生産の合理化を進めていく上で、1947年に制定された労働基準法において要請された女性の保護的取り扱いとの摩擦が表面化してきていることがうかがわれる。また組合との関係においてもそうである。当時生産復興闘争、産業防衛闘争を進め、企業整備や人員整理を避けようと生産体制の整備や企業合理化を進めていた組合の運動方針と、女性の立場が齟齬をきたしているような事態が現われてきている。以下ではこのことを確認していこう。

『日産旗旬報』第58号（1948年10月11日）は「女子及年少者の休日出勤」についてのQ&Aを掲載している。そのなかで次のような方針が示されている。

組合の立場からすれば、女子及年少者については

第一に休日に就業させないこと

第二に休日に就業しても代日休暇か休日出勤手当を請求する選択権をもつこと

第三に第二の場合に於ても最低の線は先程お話しした様に基準法第三十五條に決められた休日をとること

そして、この方針に対して「何故第三迄考^{ママ}てなければならないのでせうか」という疑問が出され

(24) 日産自動車労働組合『日産旗旬報』第92号 1949年10月21日。

(25) 日産自動車労働組合『日産旗旬報』第103号 1950年2月21日。

ている。これについては「基準法と労働協約をそのまま型通り解決する事は現状では無理がある事です。例えば女子について使用者が意識的に使用しなかつたり、職場間に於ても排斥という様な空気もなきにしも非ずです」との回答がなされている。1947年に制定された労働基準法において、女子の休日労働の禁止という規制がなされていたために、使用者側だけでなく、職場においても女性はいづらいという声があがり、それが女性労働者を「排斥」しかねない雰囲気になっているとして、組合として対処に苦慮していることがうかがわれる。

加えて、この時期には勤務体制の整備が進められている。1948年から49年にかけて、組合は人員整理を避けるために生産復興闘争、産業防衛闘争に取り組んでいた。そして、その闘争のなかで企業と協力しながら生産体制の整備や経営の合理化を進めている。『三十年史』においてもこのことは認められており、次のように記述されている。

（1949年：引用者註）7月1日、会社は時間外勤務規制を制定したが、その内容は、能率向上によって定時間で従来どおりニッサン車650台、ダットサン車450～500台の生産を確保し、関連業務を定時間内に完遂するという原則のもとに、配置転換、定時変更制の採用（1直制、夜間勤務制、定時変更制、特定時間制）、交替制（3交替制、2交替制）、応援などをおこなうものであった。この規則の具体化は、組合との共同作業でおこなわれ、各工場別委員会（会社側部長、組合側担当常任委員、職場長で構成）、中央委員会（会社側役員、関係部課長、組合側常任委員で構成）で審議して、実施に移された（日産、1965、198頁）。

交替制の導入など勤務体制の見直しを労組側が提起している。勤務体制の整備において、深夜勤務の禁止等の女性に対する保護規定が足枷となり、女性の生産現場からの排除を進める要因となったと考えられるのである。

また、生理休暇の取得という問題ももちあがっている⁽²⁶⁾。『日産旗旬報』第51・52合併号（1948年8月1日）に掲載された「健康な労働者になりたい」と題された記事は、生産復興を担っていくべき労働者の側に、残業規制を守らない者がいるなどズルを行う者が出てきていることを戒めた投稿記事である。その中では、遅刻早退の問題にくわえて「生理休暇とは自宅の整理或は買出休暇と同じだと考へる事が正しいのか」との問題提起がなされ、組合は「怠者を餘りカバイ過ぎた傾向があるようだ」と総括している。

『日産旗旬報』第103号（1950年2月21日）では「生理休暇の調査について」という記事が掲載さ

⁽²⁶⁾ 労働基準法制定当時GHQの労働課に在籍していたミード・スミス女史に対する竹前栄治のインタビューは、生理休暇の導入の具体的経緯は不明であるが、アメリカには生理休暇という概念がなく病欠休で対応していることが日本側に伝わっていたことを明らかにしており、したがって1947年の労働基準法制定時における生理休暇の導入が日本側のイニシアチブによるものであったことを示唆するとともに、その導入に際して男女同一賃金同一労働の原則からみて不合理だという意見や生理休暇濫用の懸念が出ていたことを明らかにしている（竹前、1983、190～191頁）。

なお当時の日産の就業規則において生理休暇については、「生理日の就業が著しく困難な女子従業員が生理のため休業する日のうち2日」となっていた（全自調査部編、1951、60頁）。

れ、衛生管理室の職員が日産における生理休暇の取得状況について人員整理前の1948年9月21日から翌年5月20日までの調査結果を報告している（但し、記事が掲載されたのは人員整理後である）。それによると、492人の調査対象者中生理休暇申請者は360人となり、比率は73%であった。記事ではこの73%の「妥当」性を他社の工場の調査結果と比較・検討したうえで、「過大」であるとの評価を下している。組合においてさえ、女性の「過大」な生理休暇の取得が業務の円滑な遂行への障害として理解されるようになっていたのである。会社にとってはなおさらそうであったことは、容易に推測できよう⁽²⁷⁾。

小 括

1949年の日産の人員整理を解雇対象者の属性の観点から再検討すると、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＝リセットする機能を果たしたことが明らかになった。その再編において排除されることになったのが、戦後入社してきた共産党系を主とする活動家層であり、また戦時中の動員体制解除後に採用された女性であった。熊谷・嵯峨（1983）は、人員整理をめぐる激しい労使対立に目を奪われ、その背後で起こっていた人員体制の質的転換を見逃していたことになろう。

勿論、戦後史研究においてドッジ・ライン下での人員整理が実質的には「レッド・パージ」として機能したことについては、三宅（1994）など多くの先行研究が指摘してきた通りである。1950年のトヨタの人員整理についても同様のことが明らかになっている（三宅，1994，鈴木，1983など）。「レッド・パージ」として機能した人員整理は、「物云えば唇寒し」（トヨタ労組，1956，77頁）の状況を職場のなかに醸成していくことになったのである。

ただし、「レッド・パージ」として機能した人員整理が労使関係にもたらしたその後の状況は、日産とトヨタでは異なる。人員整理を前後し、職制層のとり込みをはかり、組合の弱体化を徹底していくトヨタ（日本人文科学会，1963，106頁）とは異なり、日産ではその後も組合の活発な職場闘争や、組合規制が続いていくことになる（上井，1994，吉田，2007など）。この意味では、人員整理に成功したとはいえ、黒田（1984）が主張するような『「経営権」体制』の「確立」とは言い難い状況であった。むしろ川又が想起するように、経営側にとっては「曲がりなり」の勝利でしかなく、「の

⁽²⁷⁾ 女性の主体的状況や就労観についての検討も必要であろうが、本稿では取り上げることができなかった。生理休暇の問題は単に女子保護規定という観点だけでなく、主体的問題の系列に関連していることも考えるが、ここでは深く考察することができていない。

女性の主体的観点について瞥見しておくならば、一方で、先述のような鋳物職場での職場闘争や人員整理時の「女性だけのデモ」という事例に見られるように、労働者としての意識、労働者性が強まっている側面もある。

他方で婦人部が行った意識調査で、保守政党を支持するものが多いこと（『日産旗旬報』第62号 1948年12月21日）や、「労働組合を否定する」ものがある（『日産旗旬報』第62号 1949年6月1日）など、女性の「保守性」を問題にする記事が散見される。

『日産旗旬報』第62号（1948年12月21日）には、まだ会社から人員整理が提案されていない段階で、人員整理が必至であるとして「自分は欠勤の多い女性だがこんな弱い女性、年をとった女性のため有利な退職金を会社に要求しないのは卑怯だ」とする投書が組合長宛に送られてきたことが紹介されている。女性のなかには、人員整理を契機として仕事からの撤退を受け入れる意識があったのかもしれない。

ちの争議を先鋭化する基盤を温存」（川又，1980，253頁）することになったからである。トヨタとの違いを生み出すことになった日産と組合の労使関係上のポリティクスについては、より広い文脈で論じることが必要となるので、紙幅の関係上別稿で論じることにした。

他方、これまで自動車産業における女性の排除についてはあまり指摘されることがなかったので、その意味を確認しておきたい。自動車最終組立メーカーの製造工程は、戦後長らく「男性職場」であり、これがライン労働の特質を規定してきた（野村，1993，159頁）⁽²⁸⁾。この男性職場という性格を決定づけることになったのがドッジ・ライン下での人員整理ということになる。ドッジ・ライン下の人員整理は、自動車最終組立メーカーにおいては「レッド・パージ」のみならず、女性の排除という観点からも、それ以降の生産体制を規定する重要な契機となったと考えられる。

ドッジ・ライン下の人員整理において多くの女性が解雇されたのは日産だけではない。辻勝次（2008）は、1950年のトヨタ自動車における人員整理前後の従業員構成を比較するなかで「女性作業員に大きなしわ寄せがあった」こと、「男は33%の減員に止まったが、女は71%もの減員をみた」ことを指摘している。トヨタでは、その後1957年に既婚女性の退職が実施され（トヨタ労組，1966，86頁）⁽²⁹⁾、男性と若年未婚女性のみによる人員体制が確立されていくことになる。日産と同じく、ドッジ・ライン下での人員整理が、男性職場化の端緒となったと見ることができよう⁽³⁰⁾。

敗戦直後の人員整理との関係を確認しておこう。周知のように、多くの企業で戦時体制下で動員されていた労働者が、1945年8月15日の敗戦を契機に一旦全員解雇となり、会社の必要とする人員のみが再雇用されている。この時に戦時下に動員されていた女性も解雇されたとみてよいであろう。しかし、他方で、生産復興が進んでいくなかで、限定的ではありながらも女性の職場復帰や採用が実施され、それは一部の生産工程にまで及んでいた。この生産復興のプロセスにおいては、戦中の人員体制、つまり女性労働者を包含した人員体制が再現されたともいえる。

本稿で確認したように、日産では産業復興の動きのなかで積極的な採用を進め、その採用者のなかには女性も含まれており、1948年の段階では全従業員中1割強が女性であった。女性の就いた仕事は事務員や福利厚生部門にとどまらず、準直接部門や製造現場などにもおよんでいた。

しかし、ドッジ・ラインによる不況のなかで実施された人員整理では、女性が主要な解雇対象となった。この背景の一つには、会社および「産業防衛闘争」を進める組合によって本格的な生産体

⁽²⁸⁾ 近年では男女雇用機会均等法や労働基準法における女子保護規定の撤廃を受けて、若干の変化もみられ「男女混合職化」が進んでいることが明らかになっている（首藤，2003，第4章）。

⁽²⁹⁾ トヨタ労組（1966，86頁）によると会社側が既婚女性の退職を求めた理由は「従業員から子女の採用を強く希望されているが、限られた人員のなかで、希望を満たすことは不可能である。また、勤務と家事の両立は困難と思われるので、後進に途を譲ってほしい」とのことである。なお同書の書き方では、会社が当時の既婚女性の退職を求めた一時的な措置であったのか、結婚退職制度の導入であったのかは不明であるが、会社側の主張する理由が、上述のような若年女子の採用の枠を設けたいこと、および仕事と家事の両立困難であることに鑑みたとき、結婚退職制度の導入であったと理解してよいのではないか。この点についてはトヨタ研究者のご指摘を待ちたい。

⁽³⁰⁾ トヨタにおける女性作業員は、1946年1月には340人であったが、1948年8月には689人に増加している。しかし、1950年5月の人員整理で392人と激減した後も減少の一途を辿り、1959年9月には127人にまで減少している（日本文科学会，1963，98頁表44）。

制の確立や合理化が進展していくなかで、そうした経営合理化政策と労働基準法下での女子保護規定がきしめはじめたことがあろう。この結果、1949年の人員整理では女性のほぼ半数が削減されることになり、製造現場においては男性職場化に帰結したのである。

戦後史的な意味を考えるならば、近年の日本史研究においては戦中の体制と戦後の体制の連続性を強調する向きもあるが（雨宮，2008など）、自動車組立メーカーにおいては、戦後自生的に形成されつつあった人事労務政策は、女性をも包含した戦中の人員体制を引きずっていたと見ることもできようが、ドッジ・ラインを契機とした人員整理においてはその体制からの断絶がはかられ、男性作業員を中心とした新たな生産体制へと転換されていくことになったと見るべきであろう⁽³¹⁾。

（よしだ・まこと 香川大学経済学部教授）

本論文は平成21年度科学研究費補助金（基盤研究C 課題番号21530531「戦後初期における企業内秩序の形成過程」研究代表者：吉田誠）の支援を得て執筆された。

引用文献

- 雨宮昭一（2008）『占領と改革 シリーズ日本近現代史⑦』岩波書店
飯島光孝（1993）『命ある限り第2部 朝，はるかに』門土社総合出版
上井喜彦（1994）『労働組合の職場規制』東京大学出版会
川又克二（1980）「私の履歴書」所収 日本経済新聞社編『私の履歴書 経済人 7』日本経済新聞社
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）」桃山学院大学『経済経営論集』第26巻第2号
近藤京（1949）「ルポルタージュ 女だけのデモ」所収 日産自動車労働組合横浜支部・日産文学サークル『斗争詩集』第2編
首藤若菜（2003）『統合される男女の職場』勁草書房
自動車産業経営者連盟（1957）『自動車産業経営者連盟十年誌』
鈴木富久（1983）「戦後十年間・トヨタ労使関係の展開」現代社会研究会『新しい社会学のために』第30号
全日本自動車産業労働組合調査部（1951）『調査情報』第4号
大門正克（2009）『全集 日本の歴史 第15巻 戦争と戦後を生きる』小学館
竹前栄治（1983）『証言日本占領史』岩波書店
辻勝次（2008）「私の調査実践と生活小史法」『大原社会問題研究所雑誌』第601号
トヨタ自動車労働組合（1956）『労働組合創立十周年記念誌』
トヨタ自動車労働組合（1966）『20年のあゆみ 〈1946-1965〉』
日産自動車株式会社（1951）『有価証券報告書』第27期（自昭和21年8月11日至昭和25年12月29日）
日産自動車株式会社（1965）『日産自動車三十年史』
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

(31) 他の産業や業種で、この種の断絶が起っているかどうかについての判断は留保しておきたい。管見するかぎり、自動車産業以外では、国鉄において戦後直後に女性が排斥されていくプロセスが存在していたことが明らかにしている程度である（大門，2009，317-318頁）。他方、当時の女性労働力観において女性の“特性”に適していると考えられた産業、職種、職場においては、労働基準法における女子保護規定や当時の女性の就労観に適應する形で、女性労働力を活用していったと考えられる。なお、当時の労働科学に基づく女性労働力観としては藤田（1951）などを参照のこと。

- 日本自動車会議所・日刊自動車新聞社編 (1950)『自動車年鑑 昭和26年版』日刊自動車新聞社
日本文科学会 (1963)『技術革新の社会的影響』東京大学出版会
中西三洋 (2002)『治安維持法下の青春』光陽出版社
中本ミヨ (1996)『されど忘れえぬ日々』かのう書房
野村正實 (1993)『熟練と分業』御茶の水書房
藤田忠 (1951)「婦人の労働能力と低賃金」所収 労働省婦人少年局『男女同一労働同一賃金について』
松山隆茂 (1948)「闘争史：十一月闘争と中西問題」日産重工業労働組合『日産旗』第3巻2号
三宅明正 (1994)『レッド・パージとは何か』大月書店
山本潔 (1983)『東芝争議 (1949年)』御茶の水書房
吉田誠 (2007)『査定規制と労使関係の変容』大学教育出版
「私達のこと」を出版する有志 (1988)『私達のこと』

法律文化社

〒603-8053 京都市北区上賀茂岩ヶ垣内町71 ●価格は定価(税込)
TEL 075 (791) 7131 FAX 075 (721) 8400 <http://www.hou-bun.co.jp/>

正社員就職とマッチング・システム

林 祐司 著 ●若者の雇用を考える

●A5判/182頁/3360円

正社員としての就職が困難な不況期に、企業が求めるものは何か、その支援に必要なものは何かを、各種の調査結果から明らかにする。「就活」に励む学生の自己分析に、キャリア担当者にも携えるべき。

現代労働問題分析

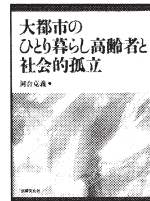
石井まこと・兵頭淳史・鬼丸朋子 編著

●A5判/320頁/3150円

新自由主義潮流に一線を画し、市民が誤りがちな労働問題に関する「常識」の非常識を正す。賃金・労働時間・雇用・労働組合・労使関係の3部17章構成。別冊「下山(房雄)さんの履歴書」付き。

目次

序 ひとり暮らし高齢者の地域的偏在／1 海外における高齢者の孤立問題研究／2 日本における高齢者の孤立問題研究／3 ひとり暮らし高齢者の生活の社会的孤立問題研究の視点／4 ひとり暮らし高齢者の生活の基本的特徴／5 ひとり暮らし高齢者の親族・地域ネットワークと孤立問題／6 港区ひとり暮らし高齢者の具体的生活／7 鶴見区ひとり暮らし高齢者の具体的生活／終 大都市のひとり暮らし高齢者と社会的孤立



《特徴》

- ▼大規模で精緻な調査をもとに、孤立問題解決の方向性を質・量の二面から分析。
- ▼国内外の先行研究・取り組み事例を精査、検討。
- ▼全国の二三七〇市区町村の出現率を収載。

大都市のひとり暮らし高齢者と社会的孤立

河合克義 著

●A5判/380頁/5670円