

臨時工「組織化」の目的：東芝の親睦会活動を事例に

Nakayama, Yoshimi / 中山, 嘉

(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)

656

(開始ページ / Start Page)

19

(終了ページ / End Page)

33

(発行年 / Year)

2013-06-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00009331>

臨時工「組織化」の目的

——東芝の親睦会活動を事例に

中山 嘉

はじめに

- 1 臨時工に関する議論
 - 2 東芝の臨時工
 - 3 親睦会の展開—親睦会結成から解散まで
 - 4 解雇に対応しない労連および工場組合
 - 5 外部団体との接触を断たせるための親睦会
- おわりに

はじめに

本稿の課題は、1960年代の東芝労働組合連合会（以下、労連）および東芝各工場組合（以下、工場組合）による、親睦会活動を分析することである。そして、臨時工自身による自主的な共済組織とされている親睦会が、臨時工当事者による主体的活動を防止し、臨時工労働者を企業内組合の活動のもとに囲い込む「装置」であったことを明らかにすることである。

非正規雇用に関連する労働問題が、近年大きな問題となっている。日本経済の歴史を振り返ると、非正規雇用は形態を変えながらさまざまな形で存在しつづけてきた。

高度成長期に大量に存在した臨時工の多くは、基幹的作業に従事し、本工労働者と変わらない就業時間、就業場所で働いていた。また、臨時工の多くは、数カ月の雇用契約を繰り返しながら数年以上にわたり就業していた。しかし、臨時工と本工労働者間の賃金格差は大きく、また、どれほど長期に就業しようともいつ解雇されるかわからないという問題を臨時工は抱えていた。このような臨時工の労働条件は、当時、臨時工問題と呼ばれ社会問題化していた。ただし、経営者、労働組合、臨時工当事者間では臨時工問題の意味に差異が存在した。

経営者が認識する臨時工問題とは、本工労働者と臨時工をどのように区別するのか、であった。雇用契約の段階で本工と臨時工とにわけても、同じ職場で同じ仕事を長期にわたって行っていれば、労働者は疑問を持つ。このようなときにいかに正当な理由を作り、合理的に区分を設定しておくべきかが経営者にとっての臨時工問題であった。そのため、経営者は、就業規則を本工労働者用と臨時工用に作成したり、採用から解雇まで本工とは異なる規定を設けたりした〔日経連、1957；関

西経営者協会，1957]。

一方で，労働組合（ここでは企業内組合をさす）が認識する臨時工問題とは，臨時工の急増による労働者代表としての組合の地位低下や，ストライキ時に臨時工が就業することによる組合の交渉力低下であった。つまり，臨時工の増加による経営者への発言力の低下をいかに防ぐのか，それが労働組合にとっての臨時工問題であった。

では，臨時工当事者が認識する臨時工問題とは何であったのか。第4節で詳述するが，それは，労働条件の劣悪さのみにとどまらず，職場での差別，生活問題など範囲の広いものであった。

1950年代後半から1960年代前半にかけて臨時工がもっとも多かった時代，労働組合による臨時工の本工登用化闘争や臨時工の組織化が行われた。それは，鉄鋼，造船，石炭などの当時の基幹産業で行われ，また電機産業でも行われた。

そこで，本稿では，東芝における本工登用化闘争および臨時工の親睦会への「組織化」を取り上げ，親睦会への臨時工の「組織化」が，臨時工当事者による主体的活動を防ぎ，労働組合にとっての臨時工問題解決の範囲内にとどめておくための「装置」であったことを示す⁽¹⁾。

東芝を取り上げる理由は，親睦会への「組織化」に関して，労働組合による労働者管理という日本的労使関係の特徴が現れているからである。また，東芝労連の上部団体である電機労連は，「臨時工を労働組合へ組織化」することを方針としていた。しかし，1960年の電機労連大会で東芝労連による提案によって，この方針は「臨時工を組織化」することへと修正された〔東芝労連ニュース，1960年12月22日。以下，東芝労連ニュースは，ニュース〇年〇月〇日と記す〕。詳細は第3節で検討するが，組合以外の組織（本稿の場合は親睦会）への「組織化」は，臨時工を組合員としないままに，臨時工を企業内組合の管理下に置くことを可能とする。また電機労連内で大きな影響力を持つ東芝労連の変化は，電機産業の他組合にも大きな影響を与えたと推測される⁽²⁾。そのため，東芝労連および各工場組合による臨時工への対応を検討することは，企業内組合による臨時工問題解決に対する態度を広く示すものであると考えられるのである。

そこで本稿では，親睦会の「装置」としての位置づけを明確にするために，解雇撤回裁判を行った臨時工にインタビュー調査を行った。この裁判は通称「東芝臨時工裁判」や「東芝柳町裁判」と呼ばれ，1961年から始まり，1974年最高裁判決によって臨時工労働者側が勝利したものである〔中村，1969；中村，1974〕。

筆者は原告7名のうち3名に対し，計2回にわたって聞き取り調査を行った。第1回目は2010

(1) 労連および工場組合による臨時工の組織化は，労働組合への組織化ではなく，親睦会と呼ばれる臨時工の共済会への組織化であったので「組織化」と記す。

(2) 電機産業で臨時工を労働組合に組織化した事例は，大和電機と松下電器のみが筆者が調べた範囲で知られた事例である〔船見，1959；松下電器産業労働組合，1966〕。一方で，東芝と同じく電機労連内で発言力が大きい日立では，臨時工の労働組合への組織化はなされず，東芝の場合と同じく一部の臨時工労働者が臨時工組合結成の動きを見せたところ，解雇された〔日立製作所（茨城地区）争議団，1983〕。なお，電機企業の多くの労働組合が加盟している電機労連では，東芝と日立の発言力，影響力が大きい。一例として，電機労連結成から長きにわたって東芝と日立出身者が産別本部三役を占めていたことから電機労連内での両企業の位置づけがわかる〔小越，1984，201〕。したがって，臨時工問題に限らず，東芝や日立の動向が電機労連の政策決定に大きく影響していると推測される。

年7月7日神奈川県相模原市において、トランジスタ工場の元臨時工A氏（裁判原告、女性、1959年1月入社、1962年7月解雇）、同じくトランジスタ工場元臨時工B氏（女性、裁判原告ではない、1963年入社、勤続1年後に本工登用化試験合格）の2名に行った。第2回目は2011年9月28日神奈川県横浜市において、先述のA氏、堀川町工場の元臨時工C氏（裁判原告、女性、1959年3月入社、1962年7月解雇）、柳町工場の元臨時工D氏（裁判原告、男性、1960年1月入社、1963年5月解雇）の3名に行った。また、親睦会結成の背景については2010年5月19日東京都大田区において、小向工場元本工労働者のE氏（男性、1964年4月本工として入社）に別にインタビューを行った。

5名のインタビュー協力者からは、親睦会の内容だけでなく、裁判闘争中に工場門前でまいたビラ、裁判支援団体の機関紙（「ぢしぱり」）等も提供を受けた。これらの資料は裁判闘争中の元臨時工と会社および組合との関係を検討するための重要資料であるが、この点は本稿の課題を超えているため、別稿で検討する予定である。したがって、本稿では、労連資料、工場組合資料、インタビュー調査をもとに考察を進め、裁判関係資料は適宜利用するものとする。

1 臨時工に関する議論

先述したように、1950年代後半に、臨時工問題をめぐって経営者・経営団体は経営者間での意見交換を行っていた。また、この時期、行政は臨時工の増加は日本経済に悪影響があると認識し、その問題解決の必要性を訴えていた〔労働省、1982、1082〕。

では、臨時工問題の広がりに対して、労働組合はどのような態度をとっていたのであろうか。

労働組合の臨時工問題への対応は、ナショナルセンターレベルでは、左派である総評も右派である全労会議も臨時工制度の撤廃を主張していた〔労働省編、1955、1059；労働省編、1955、1116〕。また総評は、臨時工・臨時職員全国大会を1955年から開催するなど、その活動は徐々に活発化していた。

総評議長である太田薫は、臨時工制度が生まれる原因について、「根本的には、産業予備軍といおうか、ぼう大な半失業・失業者群を全体の低賃金と労働強化のテコとしている産業構造と雇用構造をもつ日本の資本主義の仕組み」から生じるものとしている〔太田、1957、90〕。したがって、臨時工に対処する労働運動は「本工組合自体が強くなり、積極的に手を伸ばし、企業組合の枠をやぶって行かなければならない」のであり〔前掲書、101〕、「産業別に、どの組合も同じように臨時工、社外工を組織化し、同じように賃金や労働条件を引き上げ、また本工採用をやって行くというような、産業別の統一した運動の姿でなければ、どの組合も、したがって全体がほんとに前進していくことはできないと思う」と考えていた〔前掲書、102〕。

一方、総同盟副会長の古賀専は、「終身雇用制度、年功序列型賃金がわが国労働組合最大の宿弊であるとすれば、いわゆる臨時工制度は、（中略）、まさにその集中的な表現なのである」とする。そして、臨時工の低賃金問題にからんで、「年功序列型賃金からの脱皮は、産業別労働組合の確立、横断的賃率の形成と関連して論じられているが、臨時工制度の解消についても事態は同様である」とし、同一労働同一賃金の原則を取り上げる〔古賀、1960、37〕。つまり、古賀が考える臨時工

問題の解決は「わが国特有の賃金構造、労働市場の型をうち破る以外にない」のである〔前掲書、40〕。一方で、「本工と臨時工の組織の一本化問題の解決は、企業内組織の枠の中ではその善意にかかわりなく、理論的にも些か説明不足で、その成功は期待できない」ものであり〔前掲書、39〕、臨時工の本工登用化も、同一労働同一賃金の実現なしには「臨時工問題の本質的解決にはならない」と古賀は指摘する〔前掲書、39-40〕。

当時の労働運動の左派と右派の代表的論客である太田と古賀は、臨時工制度は日本の雇用制度から生じるものと同じ考えを示す。しかし、臨時工問題の解決に関する指摘は、両者で異なり、とくに臨時工の組織化および臨時工運動に対する期待感の違いは決定的である。では、臨時工にもっとも近い位置にあった企業内組合は、臨時工問題をどのようにとらえ対処しようとしていたのか。

企業内組合と臨時工の変遷を事例報告から簡単にまとめると、①1949年職業安定法成立により臨時工として直接雇用化された元組夫たちが、本工労働者たちとの労働条件格差に不満を持ち、臨時工組合を結成して活動した事例〔北海道道立労働科学研究所、1955、1956〕、②臨時工として入社した者が臨時工組合を結成し、後に本工組合との連携へと進んだ事例〔無署名、1955；無署名、1957；無署名、1958；無署名1959〕、③本工組合自身が率先して活動し、本工組合に臨時工を組織化した事例〔船見、1958；松下電器産業労働組合、1966〕となる。ここには、本工組合と臨時工の連携という視点はある。そして、臨時工制度が日本の雇用制度から生じるものと判断している事例もある。しかし、最終的にそのような雇用制度を打破していくという視点はない。

臨時工にかかわる先行研究には、氏原〔1959〕や隅谷〔1963〕、山本〔1967〕などに代表される理論的研究および実証的研究が数多くある一方で、臨時工の組織化を分析した研究は意外に少ない。

小林・亀山〔1971〕は、全造船機械・造船総連による臨時工の組織化をとりあげ、単産では三菱長崎造船所、函館ドック、日本鋼管鶴見造船において臨時工の本工登用化および組織化がなされたことを取り上げる。そして臨時工の組織化および本工登用化が「単に組織率を高め、争議切り崩しを不可能にするという点からのみ重要なのではな」く、「闘争を展開すること自体、職場組織の強化、労働者意識の向上なくしては不可能であり」、「各単組ともその組織力が強化されていった点が重要であった」と結論付けている〔小林・亀山、1971、185〕。

久本〔1998、31-60〕は東芝の臨時工対策を、組合資料を用いて分析し、労働組合による臨時工対策を詳細に論じた唯一の研究といえるだろう⁽³⁾。久本は臨時工の急増をめぐる労使対抗関係を、相互安定的労使関係成立の前史としてとらえ、なぜ組合が臨時工問題を取り上げたのかを明らかにした。その理由は、①本工組合のストライキ時に臨時工が就業しストライキの効果が減少するのを防ぐためであり、②本工組合の経営側に対する交渉力の維持、であった。

久本は本稿で取り上げる親睦会についても言及している。ただし、それは組合運動史の記述に則るものであるため、親睦会の内容について批判的に検討してはいない。この点は本稿の親睦会活動の評価とは大きく異なる。

(3) なお、久本〔1998〕は東芝をA社と記している。ただし、久本論文内の表には工場名が表記され東芝であると容易に推測がつくこと、東芝臨時工裁判は最高裁まで進んだ初の臨時工関連の裁判で有名であること、そしてすでに50年以上前の事例であることから、本稿では東芝と記すことにする。

以上、企業内組合と臨時工との関係を事例報告や先行研究から整理すると、臨時工問題解決のための組合結成の場合、臨時工自身が組合結成を行ったのが高度成長期以前および高度成長期初期までの時代であった。それと同時に、臨時工が急増する1950年代後半以降では、本工組合自身が臨時工を組織化することが多くなってきた。なぜ、臨時工を本工組合自身が組織化するのは、小林・亀山や久本が指摘しているように、組合自身の交渉力の維持・向上や組合の活発化を本工組合が志向していたからである。

ただし、臨時工の組織化に関する事例報告や先行研究は、組合自身の評価、あるいは組合側からみた臨時工問題への関与に視点が限定されているため、臨時工労働者にとっての臨時工問題という視点が存在しない点は、本稿の分析とは異なる点である。

2 東芝の臨時工

本節では、東芝の臨時工数の変化を確認し、臨時工の本工登用化闘争が持った効果と、「組織化」の位置づけを確認する。表1は東芝の臨時工数の動きを表したものである。東芝では1961年から1962年にかけて臨時工数が最も多く、全従業員に対する臨時工比率は30%を超えていた。また、1962年3月末、本工労働者4万9,750名、基幹臨時工1万9,460名、附随臨時工1,470名の値が示すように、多くの臨時工が基幹的作業を担っていた。

この間、労連は臨時工の本工登用化闘争を進めた。東芝労連新聞紙上に示されている範囲内では1959年度から1965年度にかけて2万6,686名の本工登用化を達成した〔東芝労連新聞1964年7月10日、東芝労連新聞1965年7月10日、東芝労連新聞1966年6月13日。以下、東芝労連新聞は、新聞○年○月○日と記す〕。ただし、これだけ多くの臨時工が本工登用化されても、臨時工当事者の多くは、本工登用化策に期待をかけられない状況であった。なぜなら、臨時工数全体に対する本工登用化数が少なすぎたためである。

表2は、労働協約闘争時に臨時工の協力を得るために、1960年9月に行われた署名集めを基にした臨時工数と、1960年6月に決定した本工登用化数とを合わせたものである。3ヵ月のズレがあるが、臨時工在籍数に対する本工登用化人数の少なさを示すことが可能と考える。なお、登用化数が決定してからすぐに本工登用化が行われるわけではないので、9月段階の各工場の在籍人員から1人も本工登用化が行われていないと仮定する。表2をみると、多くの工場では5人に1人から10人に1人程度しか、本工登用化がなされていない。

同じように、表3は、1961年7月の登用化数と1962年3月末の臨時工数（次節で取り上げる親睦会結成時の人数）である。こちらは8ヵ月のズレがあるために、本工登用化がすすめられた後の人数と仮定する。1961年7月決定の本工登用化数は、東芝における本工登用化数が最大の時期であった。そのため、姫路、柳町、小向など臨時工数の多い工場では500名以上が本工登用化され、また他工場でも数多くの臨時工が登用化されている。しかし、本工登用化対象の工場のみであっても、本工登用化後に1万8,768名の臨時工が在籍していた。したがって、本工登用化がすすめられても、それを上回る臨時工が次々に雇い入れられていたことがわかる。

そのため、労働組合側からみても、臨時工労働者からみても、臨時工の本工登用化策だけでは臨

表 1 臨時工数の変化

時 期	臨時工数	本工労働者数
1955年下期	1,814	—
1956年上期	3,884	—
下期	5,337	—
1957年上期	7,484	—
下期	8,660	—
1958年下期	10,000	—
1959年上期	13,000	—
11月	15,500	—
1960年下期	15,600	—
7 月	16,980	32,921
12月	16,500	33,881
1961年下期	19,910	—
1962年 3 月	基幹臨時工19,460, 附随臨時工1,470	49,750
10月	14,660	48,340
12月	13,246	—
1963年 2 月	11,277	49,509
上期	8,055	—
12月	7,407	—
1964年 4 月	5,619	59,388
5 月	5,143	60,016
1965年 5 月	2,200	—
7 月	1,500	—
11月	450	—
12月	367	—
1966年 4 月	1,240	—

出所) 以下すべて東芝労連新聞1959年7月13日、1960年2月15日、1961年1月24日、1963年1月21日、1963年5月15日、1963年6月17日、1964年1月27日、1964年5月20日、1964年6月20日、1964年7月10日、1965年7月10日、1966年1月14日、1966年2月19日、1966年6月13日、および、横浜地裁判決、東京高裁判決、最高裁判決を参考に筆者作成。

時工問題解決には充分ではなかった。また、臨時工のなかには不満をため込むものも存在する一方、自らの将来に悲観し自殺する者もいた [東芝争議団, 22]。そこで、それまで未組織であった臨時工を、親睦会へと「組織化」し、本工労働者と行動を共にしたうえで臨時工の本工登用化数の増大と、臨時工の労働条件改善を行っていくという手段がとられた。

3 親睦会の展開—親睦会結成から解散まで

1950年代後半の臨時工増加を受け対策を進めていた労連および工場組合は、主に1962年春に臨時工を親睦会と呼ばれる団体に結集させた。労働組合への臨時工の組織化ではなく親睦会へ「組織化」した理由は、電機労連の方針や会社と組合との関係なども考えられるが、組合資料からは臨時工急増に焦る労連の臨時工対策方針の変化が重要と考えられる。

表2 臨時工数と本工化数①

工場名	本工化数（1960年6月決定）	臨時工数（1960年9月）
堀川町	173	1,056
姫路	326	1,712
小倉	5	67
横須賀	120	594
砂町	50	210
トランジスタ	220	1,100
鶴見	255	1,020
府中	234	1,030
三重	165	1,250
蒲田	0	110
柳町	414	3,187
富士	0	837
名古屋	90	677
川口	30	352
玉川	378	397
小向	390	2,272
本社	—	13
合 計	2,850	15,884

出所）東芝労連ニュース1960年月日不明（ただし、『東芝労連ニュース縮刷版』第2巻77ページ。なお、記事内容より、6月3日か6月4日と思われる。）、および、東芝労連ニュース1960年9月30日より、筆者作成。

注1）なお、原文では「臨時従業員よりの登用2,700名分」となっているが、工場ごとの配分をすべて足すと表のように2,850名となった。

注2）原文には、「富士は玉川への配転分の欠数約200名が登用出来る」。「蒲田は入船工場配転数44名の欠数が登用出来る」とあるが、詳細は不明である。

注3）なお、原文では署名人員（表の「臨時工数1960年9月」に該当）の合計が13,437名となっているが、各工場の署名人員をあわせると、表のように15,884名となった。

労連および会社は、臨時工の本工登用化にあたり1960年までは「基準人員」を設定し、そのなかで本工登用化数を決定していた。組合資料から読み解くと、「基準人員」とは毎年度末に翌年度の生産予想を会社が行い、それに必要な人数を決定する、というものである。そして、「基準人員」増員に必要な人員を新卒入社や臨時工の本工登用化などから得るため、「基準人員」の増加が、そのまま臨時工の本工登用化数に結び付くというものではなかったのである。

また、前節で検討したように、いくら本工登用化を行っても臨時工は増加するばかりであったため、労連は1961年以降方針転換し、「基準人員」の増加を求める要求から「勤続1年以上の臨時工を全員本工登用化せよ」という方針へと転換した〔ニュース1961年2月11日〕。

この方針転換以前は、臨時工の組織化は臨時工組合の結成を指し、組合の規約変更なども検討していた〔新聞1959年6月15日、新聞1959年7月13日〕。しかし、勤続年数を基本にした本工登用化要求へと転換した労連は、臨時工組合の結成から親睦会への「組織化」へと移る〔新聞1960年5月15日〕。ただし、この親睦会への「組織化」方針には、工場組合間で異見が相次いでいた〔新聞1960年12月5日〕。

表3 臨時工数と本工化数②

工場名	本工化数 (1961年7月決定)	臨時工数 (1962年3月末)
堀川町	360	1,270
姫 路	540	2,061
小 倉	15	90
横須賀	240	918
砂 町	55	165
トランジスタ	300	1,050
鶴 見	475	1,870
府 中	410	1,564
三 重	475	1,493
蒲 田	45	162
柳 町	780	2,600
富 士	225	1,068
名古屋	210	1,231
川 口	105	315
玉 川	90	341
小 向	585	2,570
合 計	4,910	18,768

出所) 東芝労連ニュース1961年7月18日、および、東芝労連新聞1962年5月15日より筆者作成。

注1) なお、本工化の情報がない中央研究所、本社、札幌、関西分室は本表からは除外した。(なお、以上の4つの事業所も合わせると、臨時工数は合計19,918名である)。

次に重要なことは、1960年の労働協約改定闘争である。このとき、労働協約第103条「団体交渉の対象」のなかに、臨時工の労働条件交渉を挿入するよう労連は要求した。結果として、労働協約に挿入することは不可能であったが、会社との議事録確認として臨時工の労働条件交渉は取り上げられるようになった〔新聞1960年7月25日、新聞1960年10月15日〕。

したがって、労連が会社と臨時工の労働条件について交渉し、同時に臨時工組合が会社と交渉すると状況が複雑になるために、臨時工自身による臨時工組合結成ではなく労連および工場組合傘下に親睦会を作ったうえでの「組織化」へと転換したと考えられる。その後、1961年から1962年にかけて表4のように親睦会は多くの工場で結成された。この親睦会は臨時工による「自主的運営組織」であり臨時工同士の共済を目的としているが、実際は労連および工場組合の権限が圧倒的であった。

親睦会会則は「名称」、「目的」など全15条からなる。この会則のなかで工場組合の権限を象徴しているのが、第二条「連絡所」、第三条「目的」、第九条「役員」であり、1961年1月時点の会則案と1961年12月時点の会則案の変更内容である。1961年12月時点の会則案は次のようになっている。

「この会の連絡所を東芝〇〇労働組合内におく」（第二条「連絡所」）（〇〇の部分には、各工場名が入る一筆者）。

表4 親睦会結成時の状況

工場名	結成日	臨時工数	加入率 (%)	臨時工比率 (%)
堀川町	1957年 9 月	—	—	—
	1962年 2 月改組	1,270	98	25.2
小 向	1961年 9 月	2,570	98	41.7
蒲 田	1962年 1 月	162	100	20.9
三 重	2 月	1,493	99	34.3
川 口	3 月	315	98	33.0
柳 町	4 月	2,600	70	36.1
姫 路	4 月	2,061	96	41.2
名古屋	4 月	1,231	97	46.3
玉 川	5 月	349	99	27.5
大 阪	5 月	991	98	66.2
トランジスタ	5 月	1,050	98	37.9
横須賀	5 月	912	98	39.2
鶴 見	5 月	1,870	98	18.9
砂 町	5 月	165	98	26.6
府 中	5 月	1,564	—	37.2
富 士	6 月	1,068	—	16.7
小 倉	6 月	90	—	7.7
中央研究所	—	70	—	計算不可
本 社	—	53	—	計算不可
札 幌	—	26	—	計算不可
関西分室	—	0	—	計算不可
合 計		19,916		31.8

出所)『組合運動史』pp.483-484, 東芝労連新聞1962年 5 月15日, 有価証券報告書を参考に筆者作成。

注1)「新聞」1962年 5 月15日号では合計人数19,910人となっているが, 計算間違いである。

注2) 臨時工比率は, 「有価証券報告書」に掲載されている1962年 3 月末時点の従業員数をもとに,
 $\text{臨時工比率} = \frac{\text{臨時工数}}{\text{臨時工数} + \text{従業員数}}$ で計算した。

注3)「有価証券報告書」によると, 1962年 3 月末時点の総従業員数は4万3,359人であり, 組合員数は3万8,270人であった。そのため, 全体の臨時工比率は31.8%とした。

「この^{ママ}会員相互の親睦向上と相互扶助をはかり, とくに会員の種々の災害に対し共済することを目的とする」(第三条「目的」)。

「この会には次の役員をおく, 但し, 会計^{ママ}監事を除き, 東芝〇〇労働組合役員に代行させることができる。(1) 会長一名 執行委員長代行 (2) 副会長二名 組織部長または臨時従業員対策部長代行 (3) 議長一名 副議長一名 (4) 会計^{ママ}監事 若干名」(第九条「役員」)[新聞1961年12月6日]。

しかし, 1961年 1 月時点での会則案では第三条「目的」と第九条「役員」は次のように提案されていた。

「この会は会員相互の親睦と労働条件の向上を計ることを目的とし, そのために東芝〇〇労働組合と常に密接なる連携をとを」(第三条「目的」)

「本親睦会に左の役員をおく、但し東芝〇〇労組役員に会計監査を除き代行をさせることが出来る。(1) 会長一名、(2) 副会長二名、(3) 幹事若干名、(4) 会計監査三名」(第九条「役員」)[新聞1961年1月24日]。

つまり、第三条からは「労働条件の向上」の文言が消され、役員の代行については、明確に本工組合役員が親睦会役員を兼務することが12月の会則案で明記されたのである。

このことは、次節以降で検討する、臨時工の「組織化」に込められた重要な意味を検討するうえで重要である。

では、親睦会が臨時工による「自主的運営組織」であるという根拠はどこに求められるのであろうか。おそらく、臨時工が会費を支払っているという1点のみにその根拠を求めるしかないであろう。

親睦会結成後、労連は春闘で臨時工の労働条件向上を取り上げ、臨時工と本工労働者の労働条件格差は縮小していった。また、親睦会を作る過程で臨時工と連携を深めていた労連および工場組合は、1961年春闘では臨時工も含めてストライキを実施し成果を上げた[新聞1961年5月16日]。

しかし、長期にわたる好景気の影響もあり、会社は臨時工採用方針をかえたために、徐々に臨時工数は減少していく。その結果、財政難に見舞われた親睦会は、結成からわずか2年後に懇談会へと名称を変え発展解消した[新聞1964年5月20日]。

久本[1998]で指摘されていたように、企業内組合が交渉力の維持・向上という目的に向けた1つの手段として親睦会を結成したという点は否定されえない。しかし、このような指摘は、組合資料から読み取れる範囲においてのものと考えられる。親睦会を結成し、臨時工を「組織化」し、本工・臨時工間の労働条件格差が縮小していく一方で、臨時工の解雇や臨時工自身の手による臨時工組合の結成機運の盛り上がりについては、組合資料を分析するのみではわからない。

臨時工当事者へのインタビューや裁判闘争資料などから示される企業内組合が対応できない臨時工問題、あるいは対応しない臨時工問題という点をあわせて考えたとき、親睦会結成がもった意味は大きく変化する。

4 解雇に対応しない労連および工場組合

臨時工当事者にとって臨時工問題とはどのような内容であったのかをはじめに確認する。

A氏とB氏が所属していたトランジスタ工場の元臨時工(女性、臨時工として6年半勤務、のちに個人で裁判を起こす)によれば、①賃金、②一時金、③バッジの色の違い、④タイムカードの色の違い、⑤生協からの支給品、⑥給料日の違い、⑦生理休暇などで臨時工と本工間で差異があった[東芝争議団、20-21]。またC氏が所属していた堀川町工場では、職場で物が紛失した時、臨時工だけが集められ指紋をとられた(C氏談)。

D氏が所属していた柳町工場において、1959年1月に組合幹部と臨時工代表者によって行われた懇談会では、①通勤費の支給、②春闘時の臨時工の扱い、③職場大会への傍聴、④時間外労働規制による収入減、⑤特別休暇の明示化、⑥昇給の問題、⑦本工労働者との感情問題、⑧病気・怪我の欠勤扱い、⑨夜勤時に職制の責任者がいない、などが問題であると臨時工から提示されていた

[東芝労働組合柳町支部，1976，38]。

以上より，臨時工当事者にとっての臨時工問題とは，本工労働者との労働条件格差のみでなく日ごろの職場内での活動や差別に関する内容が多く含まれている。では，臨時工の本工登用化および「組織化」によってこれらの問題は解消されたのであろうか。

臨時工の本工登用化は先述したように，1962年ころまでは臨時工数に対して本工登用化される人数が少なく，多くの臨時工が本工登用化されないままであった。

一方，親睦会は，本工登用化試験に向けた勉強会や，本工労働者とのレクリエーションやハイキングなどを主に行っていた[新聞1962年11月20日]。したがって，「組織化」されることによって労働条件の改善が即座に達成されるわけでもなければ，職場での差別がすぐにおさまるわけではなかったのである。また，臨時工が親睦会内で主体的に労働条件改善活動を行うことはほぼ不可能であった。

C氏とD氏は，試験対策や本工労働者との交流を親睦会の内容にあげる一方で，親睦会に参加することで会社内での自分たちの位置づけが変わるというわけではないと述べた。

臨時工労働者にとっての念願は本工登用化である一方で，もっとも恐れることは契約期限満了を理由とした突然の解雇であった。では，1950年代後半から臨時工の急増に危機感を持ち，臨時工問題へ対応してきた東芝の労働組合は，臨時工の解雇に対してどのように対応したのであろうか。

臨時工の解雇について東芝労連新聞に記述があるのは，三重工場での132名解雇[新聞1958年8月27日]，1959年春の堀川町工場での解雇[新聞1959年10月26日。ただし，人数は不明]，そして臨時従業員対策部長会議での「解雇・配転に関する対策」などである[ニュース1962年10月23日。どの工場で，どれだけの人数が解雇されたのかは不明]。

三重工場の例では，組合は解雇者の選別をめぐり会社と協議しているが，解雇自体を防ぐことはできなかった。

堀川町工場の場合，その内容は親睦会への「組織化」とかかわり重要である。なぜなら，堀川町工場だけは他工場に先駆けて1957年12月に親睦会を結成し活動していたからである。

表4に記述してある通り，堀川町工場親睦会は，1962年2月に改組されている。それは，「堀川町労組では従来の親睦会を発展解消し，中央委員会決定の規約準則による親睦会に再編成して，近日中に発足する」ためである[ニュース1962年1月26日]。つまり，1957年12月の親睦会は，前節で検討した1961年の親睦会会則にあわせるために再編成されたのである。再編成される以前の会則は，資料が得られなかったため詳細は不明のままである。だが，新聞紙上からは臨時工が世話人として結成準備に参加していることがわかる[新聞1958年1月1日]。また，親睦会組織を安定させるために堀川町工場青婦人部との協力を強化していく方針のための懇談会を開催している[新聞1958年9月30日]。以上から，1957年12月に堀川町工場で結成された親睦会は，1961年以降全工場で結成される親睦会とは異なり，臨時工自身がある程度主体的に活動していたと思われる。しかし，「臨時工の定期的人員整理についても組合は対策を講じているが，青婦人部としても職場の実態に接して，側面からの応援を行ってほしい」と述べられているように，臨時工の解雇は定期的に行われていた。

そこで，堀川町工場の親睦会活動のなかから臨時工組合を結成しようとする動きが1958年秋に

起きた。しかし、その動きは会社に知られ、1959年春に臨時工組合を結成しようとした臨時工44名は解雇された〔東芝争議団、4〕。C氏によれば解雇の方法は、臨時工が集められ、「封筒に契約書が入っていないものは明日から来なくてよい」と職制から伝えられたものであった。なお、この時の大量解雇は、東芝臨時工裁判には関係はない。

1959年春の段階では、労連は親睦会への臨時工の「組織化」ではなく、臨時工組合の結成を志向していた〔新聞1959年6月15日〕。しかし、実際に組合を結成しようとした臨時工を解雇から救うことはできなかったのである。むしろ、何らかのアプローチをしたという形跡すらないのである。

最後に、1962年の臨時従業員対策部長会議（前述の会則案に則れば、多くのものが親睦会役員と考えられる）の場で解雇問題が取り上げられても、労連および各工場組合は解雇反対を訴えることはせず、調査を行うのみで、問題がどのように処理されたのかは不明なままである。

では、具体的に臨時工と組合・親睦会はどのような交流があったのか。

A氏は解雇以前に組合に職場の改善を求めて工場組合に相談に行ったところ臨時工の来るところではないと門前払いされた。C氏は解雇以前に堅山利文労連委員長宅に本工、臨時工数名で行き、日ごろの不満を訴えたこともあった。そして、解雇後に工場組合に相談に行ったところ、臨時工は組合員ではないからと対応を断られた。D氏に至っては、解雇後に組合代議員2名に付き添ってもらい工場組合に相談にいったが、やはり臨時工は組合員ではないからと断られ、続いて労連に相談に行ったところ、工場組合が取り上げないものは労連ではとりあげないと断られた。まさに親睦会活動がおこなわれ、組合が積極的に臨時工問題に対応しているその時に解雇されたにもかかわらず、である。

したがって、親睦会活動は臨時工の解雇に対しては無力であった。否、むしろ解雇問題をそもそも取り上げるつもりはないと考えられる。なぜなら、親睦会は労働組合にとっての臨時工問題、すなわち組合の交渉力の維持・向上を主眼とした組織であるため、交渉力の維持・向上に貢献しない臨時工の解雇については問題視する必要性がないからである⁽⁴⁾。組合員である本工労働者の労働条件向上や臨時工の労働条件向上を達成するために、親睦会へと臨時工を「組織化」し、春闘時にともに行動するようにしても、本工労働者の労働条件に関与しない臨時工の解雇までを取り上げる必要性はないのである。

5 外部団体との接触を断たせるための親睦会

親睦会への「組織化」および活動内容が臨時工労働者にとっては不満が残るものであったことは前節で確認した。しかし、親睦会が持つ重要な意味がさらにある。それは、職場に不満を抱えた臨時工が、外部団体と接触することを断つということである。

(4) 臨時工の解雇については幾度か問題として取り上げられていることは事実である。しかし、「新聞」、「ニュース」を通じては解雇を撤回させたという事例はなかった。ただし、詳細は不明であるが、E氏によると小向工場では2名の解雇を撤回させたことがあるようである。

はじめにA氏と会社および組合との関係を例に取り上げる。

A氏は臨時工としてトランジスタ工場で働く中で、劣悪な労働条件やさまざまな差別に対する不満をため込んでいた。そのようなときに、企業外のサークル活動（文学サークル）と出会い、工場の外へと自らの安定の場を求めるようになっていった。そして、この活動を通じ、A氏は労働者の権利意識に芽生え、左派的な運動に関心を持ち始めた。

職場で不満を抱えた労働者が、企業外でサークル活動を行うことはA氏のみに見られる活動ではなく、本工・臨時工にかかわらず当時の青年労働者の一定層に見られた傾向である。そして、企業外の活動によって権利意識を芽生えさせた労働者や民主青年同盟と関わる労働者を当時の企業は警戒していた〔日経連勤労青少年問題小委員会編、1963、323－330〕。また、このような青年労働者の動きは、会社だけでなく実は多くの組合にとっても課題となっていた〔漆崎、1965〕。したがって、経営者にとってはいかに労働者を企業外に出さないかが課題であり、また組合にとってもいかに組合以外の組織と関わらせないかという点が問題となっていた。

東芝（特に京浜地区）の場合その状況はさらに特別であった。柳町工場で就業していた臨時工が1960年11月に解雇された後、支援者とともに1961年1月に「不当首切り犠牲者を守る会」（以下、「守る会」）を結成し、不当解雇を訴え会社批判、組合批判のビラを工場門前で撒くなど活動を開始していたからである。

C氏は、臨時工として就業していたころ、のちに原告として活動を共にするこの臨時工がビラまきしている姿を見て、また自分の労働条件の低さも意識するようになり共産党に入党し、「守る会」の支援も行った。C氏のように政治活動をせずとも、門前でビラを受け取り会社の労務政策への疑問や、組合活動への疑問を持つ労働者は、本工、臨時工を問わず多数いたであろう。

したがって、組合としては企業外の活動へと臨時工を向かわせることは避けなくてはならない。また、企業外から会社批判、組合批判を繰り返す「守る会」と労働者との交流は絶対に防がなくてはならない。

そのため、柳町工場ではD氏や柳町工場で就業していた元臨時工たちの顔写真付きの批判記事が組合事務所に張られていた（D氏、E氏談）。また柳町工場の運動史である『25周年組合運動史』には、組合委員長名で「「守る会」の不当干渉を排除」という記事が載せられ、1963年11月20日付で、「守る会」および裁判原告らの活動がなされても「全従業員ともかかる宣伝挑発行為に惑わされる事なく、冷静なる態度を以って組合の統制と正常な機関運営に従われる様、要請いたします」と従業員に呼びかけている〔東芝労働組合柳町支部、1976、63－64〕。

また、「守る会」および裁判原告らが資金カンパのために川崎市内のさまざまな工場・職場を回っていることを知った労連は、全川崎労働組合協議会（通称、川労協）を通じ、川崎市内にある別会社の組合に警告を発したこともある〔東芝労働組合柳町支部、1976、67〕。

以上より、労連および工場組合は外部団体と労働者の接触を極度に恐れていた。それにもかかわらず、自らの足元で「守る会」を結成し活動を始めた臨時工が存在した。

国鉄、日本鋼管鶴見、東芝など戦後直後の労働運動の中心地であった川崎市という特殊な条件が重なっていたために、企業外での活動が他地域に比べて多かったと推測されるが、そこには労働者の結集する地盤が育っていたのである。したがって、親睦会への「組織化」は、東芝争議を経験し、

共産党系組合員やその思想を忌避する東芝の労働組合にとっては、臨時工を極端な活動へと走らせないための「組織化」であったのである。

1964年6月に行われた横浜地方裁判所での証人尋問では、原告側証人として柳町工場の臨時工経験者が証言を行った。そこで当時の組合について述べ、「組合主催の臨時工と組合執行部の懇談会などで組合が、青婦人部にはアカがのこっている、君達は組合活動等行くと本工になれないから、止めたほうが良い。ただし組合主催の行事は安心だ」と組合役員が語ったようである〔ざしぱり1964年8月号〕

本工組合への臨時工の加盟は規約上不可能であり、臨時工自身による臨時工組合の結成は本工組合と共同歩調をとれるか不透明である。しかし、組織化をしなくては臨時工たちがどのような運動を起こすのか予想できない。そのための最後の手段が、親睦会への「組織化」であった。

したがって、労働組合の交渉力の維持・向上という目的のほかに、組合の目の届く範囲に臨時工の行動範囲をとどめておく「装置」という重大な役割が、親睦会にはあったと考えられるのである。

おわりに

本稿では、東芝労働組合連合会および東芝各工場組合による臨時工問題への関与について、親睦会への「組織化」を中心に検討してきた。組合資料以外に、東芝臨時工裁判を闘った原告らへのインタビューおよび原告らから得られた資料を基に検討した結果、労連および工場組合による臨時工問題への対応は、臨時工の労働条件向上という側面がある一方で、臨時工労働者たちが感じていた雇用問題、差別等に対しては、効果的な活動をしてきたとは必ずしも言えないものであった。

臨時工の組織化は、労働組合への組織化ではなく、労連および工場組合が用意した親睦会への「組織化」として行われた。親睦会は臨時工による「自主的運営組織」と謳われているが、親睦会運営は工場組合役員が中心となっており、そのもとで臨時工は主体的な運動をおこなうことはできないままであった。

一方、臨時工の「組織化」を行った労連および工場組合は、労働条件の向上や闘争時の臨時工との連携を目的としていたため、臨時工の解雇には積極的には関与しなかった。だが、1960年ころ、本工・臨時工を問わず、青年労働者は企業外、組合外へと交流の場を求める動きがあった。そのため、親睦会に与えられた重要な役割は、組合外の団体と交流することを防ぐために、臨時工を企業内組合の目の届く範囲にとどまらせておくというものであった。

以上の事例は、東芝1企業のものであり、どれだけの一般性を有しているのかは不透明である。しかし、電機労連における東芝の位置づけや、東芝提案による修正案によって「臨時工を労働組合へ組織化」から「組合」の部分が削除され「臨時工を組織化」とされたことなどから、電機産業のなかでは組合への臨時工の組織化と同じように、親睦会のような形態による臨時工の「組織化」が進められていたと推測される。

それは、労働組合による労働者管理という日本の労使関係の特徴が、組合員以外に対してどのように行われたのかを示すものといえるだろう。

(なかやま・よしみ 金沢大学大学院人間社会環境研究科博士後期課程)

【参考文献】

- 氏原正治郎 [1959] 「本工・臨時工・常用工」『社会科学研究』第10巻第6号、東京大学社会科学研究所。
- 漆崎達郎 [1965] 「新しいうたごえ結成の意義と展望」『月刊社会党』97号。
- 隅谷三喜男 [1963] 「現段階における臨時工問題」『日本労働協会雑誌』No.48。
- 太田薫 [1957] 「労働組合の臨時工運動」東洋経済新報社編『臨時工をめぐる法律問題』東洋経済新報社。
- 小越洋之助 [1984] 「電機労連春闘の展開とその課題」早川征一郎・小越洋之助・相田利雄編『電機産業における労働組合』大月書店。
- 関西経営者協会 [1957] 「臨時工問題をめぐって」『関西経協』第11巻7号。
- 古賀専 [1960] 「臨時工と労働組合運動」『日本労働協会雑誌』第2巻10号。
- 小林謙一・亀山直幸 [1971] 「全造船機械・造船総連」総合労働研究所編『日本の産業別組合：その生成と運動の展開』、総合労働研究所。
- 中村洋二郎 [1969] 「臨時工の実態・労務政策・解雇撤回のたたかいと法的問題点—東芝臨時工・勝利判決を契機に」『労働法律旬報』693号。
- 中村洋二郎 [1974] 「最高裁勝利判決まで14年—東芝臨時工裁判・闘争の記録」『労働法律旬報』867号。
- 日本経営者団体連盟編 [1957] 『臨時工問題の研究—主として労務管理の観点から—』日本経営者団体連盟弘報部。
- 日経連勤労青少年問題小委員会編 [1963] 『青少年の勤労意識—その意識の実態から—』日本経営者団体連盟弘報部。
- 久本憲夫 [1998] 「相互信頼的労使関係形成への歩み—大手電機メーカーの昭和30年代の臨時工問題を素材に」『企業内労使関係と人材形成』有斐閣。
- 日立製作所（茨城地区）争議団 [1983] 『日立裁判』藤田出版。
- 船見勝正 [1959] 「臨時工の本工登用化をかちとった大和電機労組の戦い」『労働調査時報』366号。
- 北海道立労働科学研究所 [1955, 1956] 『臨時工（前篇）,（後編）』日本評論新社。
- 松下電器産業労働組合 [1966] 『松下電器労組20年のあゆみ』。
- 山本潔 [1967] 『日本労働市場の構造—「技術革新」と労働市場の構造的変化』東京大学出版会。
- 山本潔 [1981] 『東芝争議』御茶の水書房。
- 連合総合生活開発研究所 [2009] 『「非正規労働者の組織化」調査報告書』連合総合生活開発研究所。
- 労働省 [1982] 『労働行政史』第3巻、労働法令協会。
- 労働省編 [1955] 『資料 労働運動史』。
- 無署名 [1955] 「住友化学・日産化学・日本水素の臨時工組合」『労働経済旬報』263号。
- 無署名 [1957] 「鋼管臨時工組合協議会の運動方針」『労働経済旬報』344号。
- 無署名 [1958] 「臨時工の組織化と本工組合加盟の問題点—三菱製鋼労組と富士室蘭労組の実例」『労働週報』859号。
- 無署名 [1959] 「鶴見ドック臨時工労働組合の闘いの教訓—同労組の闘争報告から」『労働調査時報』342号。
- 東芝労働組合柳町支部 [1976] 『東芝労働組合柳町支部25周年組合運動史』。
- 東芝労働組合小向支部 [1990] 『東芝労働組合小向支部四十五年運動史』第1巻、第2巻、第3巻。
- 東芝労働組合多摩川支部 [1989] 『東芝労働組合多摩川支部創立35周年記念史』。
- 東芝労連10年史編集委員会編 [1964] 『組合運動史：東芝労連創立10周年記念』。
- 東芝争議団「青春の十年間 そしていまも闘っている おれたたちの話を聞いてくれ」（パンフレット）、発行年不明。