

高度経済成長初期の臨時工制度問題に対する一考察

長 南 仁

目 次

- 1 問題の性格
- 2 臨時工の実態
 - (1) 日本資本主義と臨時工
 - (2) 臨時工の労働市場
- 3 臨時工問題への労使の対応
 - (1) 総評の取組み
 - (2) 日経連の取組み
- 4 小括

1 問題の性格

本稿の課題は高度経済成長初期の臨時工制度問題の性格が、どのようなものであったのかを明らかにすることである。ここでの問題の性格がどのようなものであったのかをより具体的にすれば、それはどういう展開をしたのかを明らかにすることである。

臨時工は、資本主義社会では相対的過剰人口の一角をしめる。すなわち、流動的、潜在的、停滞的形態をとった相対的過剰人口である。マルクスは、この過剰人口と資本主義の関係についてつぎのように述べている。「過剰労働者人口が蓄積の、言い換えれば資本主義的基礎の上での富の発展の、必然的な産物だとすれば、逆にまたこの過剰人口は、資本主義的蓄積の槓杆に、じつに資本主義的生産様式の1つの存在条件に、なるのである」¹⁾ こうした記述からも、

資本主義の発展にとって、とりわけ、資本主義的蓄積にとって、相対的過剰人口の存在は不可欠の物であることは明白であろう。とするならば、企業の臨時工制度問題の性格もこうした関係の中で捉えることが必要である。

つぎに、企業の臨時工制度の機能について考察すると、制度自身が臨時工を吸引すると同時に排出し、物質的代謝を行って運動している。このことは、労働市場から臨時工として採用し、一定期間後には解雇するというこの制度の中に一つの自立的運動が内包されていることを意味しているが、資本主義経済内での臨時工制度は、企業の利潤追及のための労務管理施策の一環として、その役割を果たしている。そこで、企業の労務管理機能との関係でこの臨時工制度の機能を見てみると、労務管理機能は搾取機能と支配・抑圧機能の統一として現れる²⁾。企業の労務管理施策が本工制度と臨時工制度を含む場合、この労務管理機能は両制度を貫徹している。両制度にこの機能が開始されると同時にこの機能に対する反対の機能を生み出す。それは、搾取、支配・抑圧機能に反対する機能である。この反対する機能が本工制度や臨時工制度から生み出される。従って、本工制度や臨時工制度は確立した時点で、すでに搾取、支配・抑圧機能と反搾取・反支配・反抑圧機能が同時に両制度

に働くことになる。こうした両制度を貫く企業の労務管理機能と反労務管理機能は、同じ機能が働くとしても、両制度は同一の物ではない。

この両制度間には労務管理機能の導入によって、差別と対立が外部から持ち込まれている。この差別と対立は両制度間に牽引と反発をもたらす。企業の労務管理施策の中で、この両制度の牽引が作用するのは、両制度間にプラスとマイナスの引き付け合う要因が存在するからである。それは、たとえば同じ職務を果たしながら労働条件が異なる場合、労働条件の同一化を目指す動きの中に現れる。もしこの同一化を目指して動き出すならば、すなわち、牽引が強まれば、差別・対立の解消の方向へ向かい、この結果、労務管理機能は衰弱の方向に向わざるを得ない。これとは逆に企業の労務管理施策の中で、同一化とは逆な方向へ進もうとすれば、両制度間における差別・対立が強化されれば、この両制度間の反発が強まることになり、労務管理機能は強化されることになる。

こうした労務管理機能やその機能を含む本工・臨時工制度間の牽引・反発関係は、当然、その企業自身と対抗関係にある労働組合ないし労働者というもう一方の主体を前提としていた。したがって、この牽引と反発とは労働組合ないしは労働者側の力量によっても強弱を変化させる。そしてこの力量によって、当然、労務管理機能の具体的編成も変化せざるをえない。臨時工制度には、労務管理機能との関係で、搾取機能と支配・抑圧機能とそれらに反対する機能が貫徹し、また、本工制度との関係ではさらに厳しい差別・対立の中で、牽引と反発関係が働いている。

ところで、こうした企業の労務管理施策としての本工制度と臨時工制度間に存在する牽引・反発関係は、企業自身によって持ち込まれた差別と対立にその契機がある。しかし同時に注意

しなければならないのは、本工制度や臨時工制度それ自身の内にも差別と対立が持ち込まれており、ここにも牽引と反発関係が作用していることである。たとえば、本工制度内部でも本工として管理的職務へ就くための競争的な職場環境が存在し本工同士間でのこの関係の作用、また臨時工制度内部においても臨時工の試用工的な性格や本工登用制度など、臨時工間の競争的な職場環境におけるこの関係の作用が存在している。したがって、臨時工は、臨時工制度内における競争的な職場環境の中で臨時工同士団結する共通の基盤となる、たとえば、労働条件の改善や差別の撤廃においても、牽引関係が作用すると同時に、本工登用制度などによって臨時工間の反発関係が作用する中に存在せざるをえない。

本工制度との間にも差別・対立が存在することによって反発関係と同時に牽引関係が存在している。このことは、本工制度と臨時工制度との間に牽引関係を強めるためには、臨時工制度内および本工制度内自身で労働条件などを統一し、制度間の統一が必要であることを意味している。逆に、反発関係を強めるためには、両制度自身内の差別と対立を強化し、両制度間の分断を強め統一を阻止し、差別と対立を堅持することを意味している。一企業の労務管理施策の臨時工制度に限定しても、臨時工は二重の牽引・反発関係の中にあるとあってよい。臨時工制度と本工制度とを企業内・職場内の労使の力関係で牽引を強く作用させようとするならば、労働組合や労働者の力量を高めることが不可欠であり、労働者に共通の利益となる条件を設定することが必要である。この条件が十分に満たされる時、それは牽引作用を強める必然性を生み出すことになる。そしてこの必然性が生み出されれば、それはつぎに企業内・職場内における自律的運動を行う前提が誕生するのであり、それ

は自らが自らの条件を作り出して、自らの前提となるのであるから、企業内・職場内の自律的運動がおのずから絶対的必然性を生み出してくる。³⁾しかし、現実はいくつかの条件や自律的運動がスムーズに行えないようなさまざまな障害が存在しているといえる。

以上、主に労務管理機能との関係で臨時工制度の機能面を中心に明らかにしてきた。こうした臨時工制度の機能をもふまえて、当時期の臨時工制度問題がどのような展開を見せたのかを追うことで、臨時工制度問題の性格にせまって行こう。

2. 臨時工の実態

(1) 日本資本主義と臨時工

日本資本主義発達史上、臨時工制度問題は、本稿が取り扱おうとしている時期（1955年～60年）のみに起こった問題ではない。たとえば、労働省労働基準局によると戦前において、「昭和6年の満州事変の勃発等による軍需景気と、海外市場競争に対応する合理化の進行過程を通じ、臨時工の大量発生という問題と、人夫名義職工（直僱臨時工以外の間接雇用による臨時工）の発生という問題を生じ、大きな社会問題となった」⁴⁾とあり、戦後においても、「臨時工制度は戦前のそれと同じ性格と特徴をもって復活、発生している。戦後臨時工の大量発生をうながした時期として、1つは職業安定法の施行にともなう組制度の廃止による人夫の直僱への切りかえであり、他は朝鮮動乱の勃発による臨時工の大量発生である」⁵⁾とし、続けて「動乱を契機として臨時工は急激に増加したわけであるが、特需部門における人員増加はほとんど臨時工で補充される等、戦前の満州事変以後における場合とほぼ同一の様相を示し、その発生の直接原因も戦前における労働法制の不備と組織労働者の力に相違はあるにしても、全く同じ

原因と考えられる」⁶⁾と指摘している。戦後の時期においても、戦後直後と朝鮮動乱後の二回、臨時工の大量発生という1つの臨時工問題が存在していたのであった。こうした、戦前・戦後を通じる問題の中の共通する1つが、「本来なら臨時工にあらざる臨時工」の存在であった。つまり、本工と同じ時間・仕事をしながら、身分資格が臨時工という問題であった。本稿の対象期以前に、こうした問題もあったのである。

本稿の対象期、日本資本主義はどのような状況にあったのかを、つぎに考察しよう。当時の資本主義のこの状況こそ、臨時工制度問題にとって決定的に重要だからである。この期の資本主義について、二瓶敏氏の論文を参考にしながら以下述べていこう⁷⁾。何と云っても、この期に注目すべきは、重化学工業の発展とその資本主義の再生産構造に占める基軸的位置である。そもそも、日本は重化学工業をフリーダムに選択できたわけではない。それは、一方における、旧植民地諸国の軽工業の発達と、他方における新技術による化学繊維の登場は、綿や絹繊維を輸出の中心にはできなかったことである。同時に、戦後の冷戦構造の中で、日本は、アメリカを中心とする資本主義陣営の一員として、アジアにおける最重要な拠点として位置づけられていたことである。つまり、日本を前線基地化しようとするアメリカの世界戦略の中に、日本はあったのである。東南アジア開発を1つの重要な内容とする、アメリカのアジア戦略は、日本に新鋭重化学工業を体系的に構築しようとしていた。日本の内的要因と、もう一方における、アメリカを中心とする資本主義世界体制の戦後再編という外的要因が、日本を重化学工業へと進ませたのである。

ところで、氏は1955年～61年を再編「第二階段」として生産手段生産部門が再生産を主導した時期としている。「この時期の設備投資に

当たっては、新たな用地を造成し、新しいレイアウトによって輸入技術による新鋭の機械設備を体系的に配置するという事業所の新設があいつぎ、これが投資の大波を主導した。既存事業所も、この新鋭事業所を基準とし、それに合わせて自己を改造しなければならなかった。こうして、たんに旧設備の延長線上での改良・更新・拡大ではなく、旧来の技術体系との間にある断層をもった新たな生産体系の巨大な規模での一挙創出が遂行された⁸⁾と、この時期が旧来とは不連続な新たな生産体系が創出されたことを氏は指摘された。

たとえば、鉄鋼業では、6,000億円余の巨費を投じて第二次合理化（56年～60年）が進められたが、その柱は新鋭臨海一貫製鉄所のあいつく新設であった。こうした新設は、企業の自己資金だけではなく、国家の育成費やアメリカの技術援助・外資借款等の支援の下での新鋭技術導入を伴うものであった。こうした新たな生産構造の形成は、電力業においても同様であった。従来の水力発電中心から火力発電中心への転換、それと火力発電での石炭から石油への燃料転換が進められたが、これは、巨大な設備投資によって可能となったのであった。さらに、化学工業においても、従来の硫酸・ソーダを基礎とする化学肥料・人絹等を生産する体系に代わって、新たに石油化学工業（ナフサ分解・エチレン生産を基礎とし、ポリエチレン生産を主体とする）の創出が始められ、55年通産省の育成対策に基づいて各地にコンビナートが建設された⁹⁾。鉄鋼業、電力業、化学工業などに見られるように、いずれも巨額の設備投資を行い、新鋭機械体系を導入する時期に、この時期はあたっていたと見てよい。

「日本経済は、56年以降—57・58年の不況をはさみながら—61年にいたるまで超絶的とも言うべき設備投資を続けた。この6年間の国

内総資本形成の総額は26兆円を超え、これに先立つ6年間の投資額の2.6倍に達し、国民総支出に占める国内総資本形成の比重は55年の25.1%から61年には40.4%へと急増した。」¹⁰⁾ こうした国内総資本形成の増大の中心が上記に述べた重化学工業への設備投資であった。氏は経済企画庁「昭和36年度法人企業投資実績統計調査報告」1963年を引用しながら、「法人企業設備投資総額のうち製造業で58.9%、重化学工業で46.6%を占め、文字通り重化学工業主軸であったことが分かる」¹¹⁾と指摘した。この重化学工業の発展と中核的位置は、その資本蓄積の形態を変更させ、中小企業や農業との間に、一層巨大な生産性格差を生み出し、労働関係にも大きな変化を与えることになった。大企業本工層と中小企業労働者や零細農民経営層との格差構造の生成である。こうした点に関連して、氏は「労働者の低賃金・低消費と軽工業・中小零細企業の停滞、農業の解体のうえで、新鋭重化学工業独占だけがひとり超絶的な高度蓄積を展開し、これが社会的再生産を主導した。ここに三層の格差構造が形成される」¹²⁾と述べた。日本資本主義の発展は、この時期、生産性格差を拡大させ、それが労働関係にも三層の格差構造を創出させたのであったとされたのである。根底的には、この基礎構造に規定されて、相対的過剰人口の一角を占める今回の臨時工制度問題が登場したのである。

（2）臨時工の労働市場

この時期の臨時工雇用の実態を数量的に把握しておこう。ここで使用する資料は、主に労働大臣官房労働統計調査部の「労働異動調査報告」（以下報告）である。この報告は建設業とサービス業を除いた規模30人以上の全事業所の常用労働者について調べている¹³⁾。まず始めに調査産業全体の常用労働者の雇用形態別構成について見ることにする。2-②-1表からは33年

2-(2)-1 (産業の常用労働者雇用形態別構成) (%) (総計)

年分	常用名義の者			臨時・日雇名義の者			
31年12月末	93.6	30年	なし	31年	6.4	30年	なし
32年12月末	94.4	31年	94.7	32年	5.6	31年	5.3
33年12月末	95.3	32年	94.9	33年	4.7	32年	5.1
34年12月末	94.0	33年	95.2	34年	6.0	33年	4.8
35年12月末	94.0	34年	94.3	35年	6.0	34年	5.7
36年12月末	93.7	35年	93.9	36年	6.3	35年	6.1

注) 31年、32年、33年、34年、35年、36年報告から作成。31年の「臨時・日雇名義の者」の数字は、「臨時名義の者」と「日雇名義の者」の割合を合算した。各年には前年分と当該年分が掲載されており、いずれも12月末である。例えば、「常用名義の者」31年当該年分の93.6%の数字と32年分の31年の94.7%の数字とは異なっている。こうした結果の相違は32年の注によるとサンプル誤差及び事業所の規模変動等の原因によるとしている。また、推計値の算定方法は33年以降と32年以前で変更されている。したがって、本稿のすべての表には、断りのない限り算定方法の変更が含まれていることを前提としている。詳細は注13を参照。

12月末の「常用名義の者」の割合の増加、「臨時・日雇名義の者」の割合の減少が目につく。これは、「常用名義の者」が絶対的に増加した結果なのか、相対的に「臨時・日雇名義の者」の割合が低下したのか、それとも単純に「臨時・日雇名義の者」が減少しただけなのかなどは、これを見るだけでは明確ではない。33年以外は「常用名義の者」の割合は93%~94%台を持続しており、また「臨時・日雇名義の者」の割合は5%~6%台を持続していて、33年

の「常用名義の者」95%台と「臨時・日雇名義の者」4%台は他の年とは異なっていることに注意しておこう。

つぎに、製造業の常用労働者の雇用形態別構成を2-(2)-2表で見よう。なぜ、製造業を取り上げるのかといえば、それは製造業に臨時工が最も多く、また他産業と比較しても、比率が高い分野であるという理由からである。製造業においても他年に比較して、33年は「常用名義の者」の割合が増加しており、「臨時・

2-(2)-2 (製造業の常用雇用労働者雇用形態別構成) (%)

年分	常用名義の者			臨時・日雇名義の者			
31年12月末	92.6	30年	なし	31年	7.4	30年	なし
32年12月末	92.8	31年	93.4	32年	7.2	31年	6.6
33年12月末	94.2	32年	93.6	33年	5.8	32年	6.4
34年12月末	92.3	33年	94.0	34年	7.7	33年	6.0
35年12月末	92.2	34年	92.6	35年	7.8	34年	7.4
36年12月末	92.1	35年	92.3	36年	7.9	35年	7.7

注) 2-(2)-(1) 表と同じ仕方で作成

日雇名義の者」の割合は低下している。また、総計（ここで総計というのは産業全体のことである）に比較して製造業では「常用名義の者」の割合が低く、「臨時・日雇名義の者」の割合が高い。しかし同時に33年の「常用名義の者」の割合が高く、「臨時・日雇名義の者」の割合が低いといった傾向は、総計と同一といってよい。ただ、先にも指摘したとおり、これだけでは「常用名義の者」と「臨時・日雇名義の者」とのどちらかの絶対数が増加したのか、あるいは減少した結果なのかなどはわからない。総計であれ、製造業であれ、他年と比較すれば33年末には「常用名義の者」の割合は増加し、「臨時・日雇名義の者」の割合が減少しているということがいえるということである。

そこで実数をもって、この2表をさらに具体的に明らかにしていこう。まず総計について2-(2)-3表から、A欄、B欄とも「常用名義の者」の実数はこの時期、各年増加の一途にある。A欄の各年比較から見ると、32年から33年にかけて実数で約104万人の増加と最大を記録し、A年増加率でも18.6%とこれまた最大を

記録している。しかし、この数字は鵜呑みにはできない。33年「報告」で、雇用状況が述べられている。「本調査による33年末の雇用形態別常用労働者の構成を32年末のそれと比較して検討してみよう。33年末の常用労働者のうち常用名義の者は95.3%、臨時・日雇名義の者4.7%で、32年のそれぞれ94.9%、5.1%であったのに対し常用名義の者の構成はやや高まり、反面臨時日雇名義の者の構成は低下した。常用労働者の総数では33年は32年に比べると微増（約4万）した（中略）が、臨時・日雇名義の者の減少（約2万）が著しかったわけである。」¹⁴⁾と33年「報告」にはある。33年は32年に対して、常用労働者の総数は約4万人増加し、「常用名義の者」は約6万人増加したが、「臨時・日雇名義の者」は約2万人減少した。この結果、「常用名義の者」の構成がやや高まり、「臨時・日雇名義の者」の構成がやや低下したのであった。この「常用名義の者」の記述はA年増加率の欄を使用したのではなく、前年比較でいうA/B増加率を使用している。また、2-(2)-1表の33年12月末とその前年比較でも同じように横欄を

2-(2)-3 (産業の常用労働者数) (人) (常用名義の者) (総計)

年分	A		B	A年増加率	A/B増加率
31年12月末	5,393,883	30年	5,248,809	—	2.8%
32年12月末	5,644,776	31年	5,457,135	4.7%	3.4%
33年12月末	6,693,877	32年	6,630,092	18.6%	1.0%
34年12月末	7,386,700	33年	7,078,883	10.4%	4.3%
35年12月末	8,119,761	34年	7,721,537	9.9%	5.2%
36年12月末	9,010,681	35年	8,567,015	11.0%	5.2%

注) 31年、32年、33年、34年、35年、36年報告から作成。各年には前年分が掲載されており、B欄に数字をのせている。いずれも12月末である。A欄は当該年である。例えば31年当該年分A欄の数字と32年分の31年B欄の数字は異なっている。こうした結果の相違はサンプル誤差及び事業所の規模変動等の原因によると思われる。なぜならこの相違は、報告の実数の所に注として存在しないけれども2-(2)-1表の注から推測されるところだからである。また、B欄34年の数字は35年報告では30年12月とあるが、明らかに34年なので、この34年に掲載した。

使用していることがわかる。A/B増加率で各年比較をすると「常用名義の者」の31年から36年の中で33年12月末は、他の年の同月と比較するとき、最低を記録している。また、各年増加率をA/B増加率で見るとき、6%を超えていない。A年増加率とA/B増加率のどちらかをとるべきなのか。前記「報告」からみると、A/B増加率を利用しているのであるから、ここを中心に以下見ていくことにする。最後に実数から見ても「常用名義の者」は、A欄で31年と36年では1.67倍増加し、B欄（30年から35年）1.63倍増加している。いずれからみても、1.6倍を超える増加であった。

つぎに、製造業について2-(2)-4表で見て

みよう。31年から36年の間実数はA欄、B欄とも、一貫して増大しているが、A/B増加率で見ると33年の増加率は最低で、ほぼ停滞しているといつてよい。また、この傾向は総計と同様といつてよいであろう。A欄、B欄（30年から35年）とも実数はこの期間で、それぞれ1.76倍、1.73倍と1.7倍を超えており、総計よりもその増加率は大きい。さらに、総計に占める製造業の「常用名義の者」の割合を、2-(2)-3表と2-(2)-4表のA欄同士で比較すると、31年から36年にかけて、それぞれ56.2%、56.1%、57.3%、58.3%、59.6%、59.3%、と製造業の占める割合が全体の5割から6割といった高率を示している。総計と製造業の「常用

2-(2)-4（製造業の常用労働者数）（人）（常用名義の者）

年分	A		B	A年増加率	A/B増加率
31年12月末	3,028,957	30年	2,911,864	—	4.0%
32年12月末	3,168,787	31年	3,056,879	4.6%	3.7%
33年12月末	3,833,662	32年	3,818,017	21.0%	0.4%
34年12月末	4,303,706	33年	4,057,059	12.3%	6.1%
35年12月末	4,840,591	34年	4,528,155	12.5%	6.9%
36年12月末	5,344,966	35年	5,044,245	10.4%	6.9%

注) 2-(2)-3表と同じ仕方で作成、山下論文ではA/B増加率30年0.7%、31年3.7%、32年4.4%、33年0.4%、34年6.1%となっている。山下論文p22ページ参照。だが本稿では、実数をもとに表の数字を利用した。(山下不二男「臨時工の雇用と賃金」『日本労働協会雑誌』No.19 1960年10月)

名義の者」の実数がこうした事実であったのに対して、その相対的な位置を占める「臨時・日雇名義の者」の実数などはどのようなものであったのか。2-(2)-5表からそれを見よう。

A欄の実数を見てみると、31年、32年、33年、と前年より減少しており、34年から増大に転じていて、33年が底を記録している。B欄でそれを見ると、30年以降35年まで一貫して増大している。A欄の時系列変化は、B欄の変化や2-(2)-3表や2-(2)-4表の実数と比

較してみると、その変化を異にしている。一貫した増大ではない点に特色をもっているといえるであろう。だが、このことよりももっと注目しなければならないのはA/B欄の増減率である。33年の-6%はこの年のみマイナスを記録している。これはA欄においても同様にこの年-1.0%とマイナスを記録している。A/B欄増加率で見ると、総計や製造業の「常用名義の者」の増加率は、33年でも前年比較でわずかながら増加しているが、「臨時・日雇名義

2-(2)-5 (産業の常用労働者数) (人) (臨時・日雇名義の者) (総計)

年分	A		B	A年増加率	A/B増加率
31年12月末	366,632	30年	257,275	—	42.5%
32年12月末	335,917	31年	304,255	-8.4%	10.4%
33年12月末	332,625	32年	353,805	-1.0%	-6.0%
34年12月末	468,116	33年	355,954	40.7%	31.5%
35年12月末	515,638	34年	466,890	10.2%	10.5%
36年12月末	602,672	35年	553,866	16.9%	8.8%

注) 2-(2)-3表と同じ仕方で作成。但し、31年12月末分及び30年分の実数のみ、「臨時名義の者」および「日雇名義の者」に分かれていたのを合算した。

の者」は大きく落ち込んでいる。このことが33年の2-(2)-1表や2-(2)-2表の「常用名義の者」と「臨時・日雇名義の者」の割合である。前者は他年に比較して一番高く、後者は一番低いという事実反映しているといつてよい。またこの年は、総計の「臨時・日雇名義の者」の実数も前年に比して(33年を横に見た場合)減少している。しかし、A欄の31年と36年の実数の変化をしてみると1.64倍であり、B欄の30年から35年のそれは2.15倍の増加であった。したがって、この時期、33年は例外的な一時的「臨時・日雇名義の者」の減少であったといつてよい。

製造業の「臨時・日雇名義の者」の実数などはどうなっているのでしょうか。2-(2)-6表から見てみよう。A欄の実数から見てみると、33年は他のどの年よりも人数は少ない。33年を底として31年より32年は多く、33年から36年までは一貫して増大している。B欄の実数は30年から35年にかけて一貫して増大しており、A欄とは異なる。この傾向は総計のそれとA欄の32年が31年に対して増加している以外同一である。そこでつぎに増加率をA年増加率、A/B増加率として見ていこう。やはり、ここでも33年のみマイナスを記録している。このマイナスを総計と比較すると、製造業では、そ

2-(2)-6 (製造業の常用労働者数) (人) (臨時・日雇名義の者)

年分	A		B	A年増加率	A/B増加率
31年12月末	242,373	30年	159,815	—	51.7%
32年12月末	246,440	31年	215,326	1.7%	14.4%
33年12月末	237,881	32年	260,100	-3.5%	-8.5%
34年12月末	360,362	33年	260,164	51.5%	38.5%
35年12月末	410,057	34年	363,308	13.8%	12.9%
36年12月末	455,733	35年	422,326	11.1%	7.9%

注) 2-(2)-5表と同じ仕方で作成。先の山下論文ではA/B増加率は30年18.5%、31年51.5%、32年14.7%、33年-8.5%、34年38.5%となっている。山下論文p22参照。だが本稿では実数をもとに表の数字を利用した。

の減少率は大きいですが、33年のみマイナスを記録し、他年は前年比増加している。最後に、A欄の31年と36年の実数の変化を見てみると1.88倍の増加、B欄の30年から35年のそれは2.64倍の増加であった。製造業の方が総計に比してその増加率は大きいといえる。だが総計であれ、製造業であれ、「臨時・日雇名義の者」の実数は33年の例外を除いて、増加の一途にあったのであるといつてよいであろう。33年の総計や製造業の「常用名義の者」が若干ではあるが増加していることに比して、「臨時・日雇名義の者」が減少するという著しい対照をなしている。この結果が先に見た「常用名義の者」と「臨時・日雇名義の者」との33年の雇用形態別構成、前者の割合が他年に比して高く、また後者が他年に対して低いということに反映しているといつてよい。

前記六表から33年の臨時工の割合・実数・増加率などは他年に比して低下していることが、総計・製造業ともに見られた。こうした傾向は32年半ばからの金融引締めによってもたらされ33年半ばまで続いた、いわゆる「なべ底不況」の影響によるものであろう。この不況の中で「常用名義の者」は、前年比実数・増加率でもほぼ横ばいであるのに対して、「臨時・日雇名義の者」のそれは減少していた。不況の影響が「常用名義の者」よりも「臨時・日雇名義の者」に強く作用したのである。ここから、両者の相互依存関係といわゆる「臨時・日雇名義の者」の景気調整弁的役割を指摘することは見やすいことである。しかし、より大切なことは、不況によって「常用名義の者」と「臨時・日雇名義の者」との間に差別的な取扱いによる労務管理政策の分断・強制が強まる結果、両者の間の牽引・反発関係が変化することである。雇用形態については、この時期、こうした関係の変化を包括しながら、展開していったということが出来る。

3 臨時工問題への労使の対応

当時期の「常用名義の者」と「臨時・日雇名義の者」の実数はともに、大きく増加していた。こうした数量の増加を背景として、労使は「臨時工制度」問題に対してどのように対応しようとしたのであろうか。本稿では、労使の「臨時工制度」問題に対する対応として、主に労働側として日本労働組合総評議会（以下総評と略）の取組みについて、使用者側としては日本経営者団体連盟（以下日経連と略）のそれを考察することにする。

(1) 総評の取組み

総評は1955年運動方針骨子の中の「完全雇傭への闘い」の5に、「臨時工労働者の組織化を行うと共に、本雇にするために努力をする」¹⁵⁾を挙げている。56・57年の臨時工の組織問題について、総評の臨時工対策とその活動はつぎのようなものであった。「総評は31年8月の定期大会において、臨時工、臨時職員、組夫支援対策として『(1)臨時工、臨時職員、組夫を本工にさせるとともに本工との差別待遇を撤廃させる運動を起す。(2)臨時工、臨時職員、組夫を本工組合に加入させる運動を行い加入できるまで暫定措置として臨時工、臨時職員組合を組織し共闘する。(3)臨時工、臨時職員の全国集会を開き経験の交流を行う』こと等の当面の行動を決定した。超えて32年に入り、総評は大会決定に基いて春季斗争のヤマ場を前にして3月2、3日の両日、東京神田の教育会館で全国の臨時工、臨時職員、日雇労働者等約300名出席の下に第二回臨時労働者全国集会を開き、闘いの経験交流を行うとともに今後の闘い方について討議を行い、親組合との共闘、身分差の撤廃本工への採用、組織作りに専念すること等を申合せた。その後、総評は八月の第9回定期大会で臨時労働者、自由労働者、失業労働者に対する支援強化について31年と略々同様の『臨職、臨

時工、組夫を本雇にさせ身分上の差別待遇を撤廃する闘いを展開する。臨職、臨時工を本組合に加入させる努力を行うとともにその組織化を推進する地評、各単産とも対策機関を設け調査、宣伝、組織活動を進める』等の諸方針を決定して臨時工、臨時職員の組織化にのり出したが、年末までには官公労とともに官公庁臨時職員の集会した以外には目立った動きを示さなかった¹⁶⁾と資料労働運動史は伝えている。30年以降32年までを見る限り、臨時工の本工との差別待遇の撤廃や本工組合への加入や、それができるまでは、暫定措置として臨時工の組合の組織化、さらには、臨時工同士の交流を行うなどが、総評の「臨時工制度」問題に対する労働組合運動であった。

58年、「総評は33年7月の第10回大会で決定をみた運動方針の中で、『臨時労働者、自由労働者、失業労働者に対する支援の強化』の項において、『昨年来多くの組合が、この問題を取りあげて闘ってきたし、総評は第3回の臨時労働者全国集会を全国各地で開催し、困難な中にも階級連帯の思想と支援態勢の前進に努めてきたが、まだまだその対策は立遅れ、当面する困難な情勢に対するわれわれの備えは不十分である。特にしわよせは臨時労働者、自由労働者、失業者と一方的に転荷されてきているから、これら下積労働者に対する対策は緊急なものになっている。(イ) 臨時工、臨時職員、社外工、下請工を組織化し、身分上の差別待遇をなくし、労働条件の均一化の要求を出し闘争を展開する。(ロ) 新しく採用するものは必ず本工に採用させる。(ハ) 臨時工、臨時職員を本組合に加入させる。そのために必要な規約、労働協約の改定を行う。それまでの暫定措置として臨時工、臨時職員の組織化をはかり、要求と行動の統一をはかる。(ニ) 政府ならびに地方自治体に対し給与費の増額と予算化を要求する。

(ホ) 《以下略》の方針を決定した。総評は33年2月16～7日、東京芝公会堂に約千人を集めて臨時労働者中央集会を開催¹⁷⁾した。とくに、32年～33年にかけての不況の影響が、臨時労働者、自由労働者、失業者に一方的に転荷されてきているとの認識から、臨時工等への対策は緊急のものがあると指摘されている。そして、その対策はここで見る限り、それ以前の対策と比較して基本的な変更はないといってよい。

59年になると、「総評は、34年8月の第12回大会で決定をみた1959年度運動方針において、合理化反対における当面の闘争目標の1つに『首切り企業整備反対、下請化反対、臨時工の本工化の闘い』を掲げ、その中で『雇傭の二重構造を打破し、労働条件引下げや低賃金と首切り等の敵の攻撃拠点を除去するため、企業の恒常的作業の下請化に反対し、臨時工を本工にして、転換採用するために積極的に闘う』ことを明らかにした。更にまた、同運動方針は、臨時工、社外工等の存在が組織労働者の賃上げに対する錘りになっている点を重視し、臨時工、本工別の差別賃金の打破に力を注ぐ必要のあることを強調した。」¹⁸⁾ ここには、首切り企業整備反対、下請化反対のほかに、同運動方針が組織労働者の賃上げを低くする役割を、臨時工、社外工等の存在が果たしている点に目を向けている点は、新しい点であるといえはいえなくもない。

さらに、この年総評は9月の第一回評議委員会で「臨時工、臨時職員の労働条件、権利、本工化の闘争が、総評の場では32年の中央集会後は不十分に終わっているとの自己批判に立ち、(1)予算闘争にあわせて、国公、地公の本職化の闘いの体制を急速に整える。(2)民間では、一方では合理化の犠牲として真先に首切り、他方では生産の回復に伴って再び臨時工として雇用する卑劣なやり方が同時に行われているので

国公、地公の闘いと併せて闘いを盛上げていく。(3)総評大会で決定された本工組合への組織の努力は、本工組合も臨時労働者もねばり強く続ける。(4)地域に臨時労働者の組織活動を強化するための連絡機関を復活し、地区労、オルグは援助する。などを決定」¹⁹⁾した。評議委員会の決定に基づいて、各地で「失業反対臨時制度撤廃地方集会」を開き、さらに東京の中労委会館で、約200名参加による「失業も臨時ももうごめん。失業反対、臨時制度撤廃中央集会」を開催して各地方集会の討論の集約を行ない、総括を行った。この総括からいくつかの項目を抜粋してみよう。「1、臨時制度は政府、独占資本の分裂政策と最大限利潤追求のため作りだされた差別制度であり、本工をふくめて労働者階級全体の賃金と労働条件を引き下げている。また彼等は合理化をすすみ、低賃金体制を維持するために、この制度を100%利用して攻撃を加えている。2、われわれはこの制度に反対し、全員本採用にさせる闘いを行ってきたが、この闘いは、先ず臨時労働者自身が自から自覚して立ち上がらなければ前進しない。本職工の理解と協力もこのような闘いのなかで本格的なものになる。3、住友化学や東京水道の組合では本工と臨時工が一体になって実力行使で闘い、大巾な本工化と労働条件の向上を闘いと、臨時工をなくしたところまでできています。このように本工と臨時工とが一体になった統一闘争こそ要求を前進させる基本的条件である。4、臨時工の組織化がすすみ、闘いが発展するにしたがって、政府資本家は企業分離や下請政策をとったり、公務員制度の改悪をやろうとしてきている。臨時制度を撤廃させるためには、臨時制度の根源である失業者をなくし、完全就労をかちとる以外にはない。(以下略)」²⁰⁾と総括されている。こうした総括だけで判断する危険はあるが、臨時工制度にたいする矛盾の認識が、年々、

総評自身に深く広がっていくのが看取される。

最後に60年についてこの問題に対する総評の取組みを考察しよう。「総評は、35年7月末開催の第15回大会で採択された1960年度運動方針の中で『失業に反対して完全雇用をみざす闘い』の項において(1)臨時労働者の全員本工化、社外工制度の廃止(2)労働条件、本工の賃金協定の適用、労働福祉の差別撤廃、社会保険の完全実施、大巾賃上げを臨時、社外工、零細企業労働者の要求として掲げ、『このために臨時労働者を本工組合に加入させる。下請労働者は合同労組方式で組織し、産業別組合への加入につとめる』ことを要請した。かくて、総評は、8月30日、大会後初の失業反対、臨時制度撤廃についての会議を開き、臨時、下請、失反斗争の当面の組織活動について討議した結果、例年秋に開く失反、臨時制度撤廃の全国集会の開催を決定し、10月12日から13日にかけて、『失業と貧乏に反対する中央集会』(10月12日～14日)の一環として『臨時労働者制度撤廃、失業反対』のための中央集会を開催した。(中略)①臨時労働者の組織化対策、②大巾賃上げ、最賃、差別待遇撤廃(本工化、定員法撤廃、定員拡大の問題を含めて)の闘いの進め方、③臨時制度撤廃斗争に対する総評、地評、単産本部のとりくみ方、をテーマに討論を行なった。以後、総評は右の中央集会を起点として、臨時労働者制度撤廃の闘いを進め、35年を終えた」²¹⁾とある。55年以降60年までの総評の臨時工制度問題に対する取組みをみると、毎年、臨時工制度問題のないときはないといってよい。そしてそれは年を経るごとに、精緻化されこの問題の矛盾が顕在化しているように見える。55年の臨時工労働者の組織化・本雇への努力に始まり、その後の臨時工に対する差別の撤廃、本工組合への加入、さらには臨時労働者制度自身の撤廃や、臨時労働者自身が自から自覚して立ち上が

らなければ前進しないとして、そうした中でこそ本職工の理解と協力も本格的になるとするなどの運動が展開された。また、社外工や下請工を組織化し、身分上の差別待遇をなくし、地域に臨時労働者の組織活動を強化するための連絡機関を復活し、地区労、オルグは援助するなどを決定するといった総評のこうした一連の運動はすべて、本工制度と臨時工制度との間の牽引関係を強め、反発関係を抑えようとする方策とあってよい。こうした運動の経営に対する反発は、臨時工の実数の増加を考えたとき、強まりこそすれ、弱まる事は、臨時工制度自身が本工制度となんら変わらない内容をもたない限り、いわゆる臨時工制度自身が低賃金で、景気調節弁的機能を持たなくなる限り、ありえない。こうした状況を眼前にして経営側はどんな労務管理を行なおうとしていたのかをつぎに見よう。

(2) 日経連の取組み

「資本主義経済組織のもとでは、企業のなかに本工とともに臨時的労働力が存在するのは普通の現象であるといわれている。もともと、景気の変動は波動的曲線的なものであって、決して一律的な直線の形をとるものではない。またその継続性についての予測が困難であって、経済条件の変動に応じて、企業活動に収縮、繁簡の浮動のあることをさげられないかぎり、これに伴う長期的あるいは一時的な労働力の調整のため、臨時工の如き臨時的労働力を必要とすることは当然のことである」²²⁾と日経連発行の「臨時工問題の研究」—主として労務管理の観点から—(32年11月発行)は述べている。資本主義経済においては企業の臨時工は必然的なものであり、所与のものであると認識している。以下、この書物によって考察していこう。

臨時工の区分に、作業内容による区分、雇用形式による区分を使い、検討の対象とする臨時

工を析出している。「企業が当面する臨時工問題は、作業の内容において、また、雇用期間の実際からみて、本工と対比して臨時工をいかに取扱うかという点を中心に発展するのが通例であって、労働力確保の給源の問題、労務管理上の諸点、そして解雇をめぐる問題も、また、労働法から眺めた臨時工の疑義も、この点を軸として回転するのであるから、検討の対象も、本工と対比される臨時工に限定したのである。」²³⁾と本工と対比される臨時工が検討対象であるとしている。そしてその臨時工をA型、B型としてさらに具体化している。「A型—一定の期間を限って雇入れるが、更新を繰り返すことによって、長期間雇用しているもの B型—一定の期間(主として2ヵ月)を限って雇入れ、通常期間満了と同時に解雇しているもの」²⁴⁾が対象臨時工であるとしている。

この臨時工についての具体的な問題点として、次のものを挙げている。「(イ) 雇用上の問題点 (I) 契約上の問題点 (II) 給源上の問題点 (ロ) 労務管理上の問題点 (I) 労働条件○契約期間、時間、休日その他○賃金関係○福利厚生関係 (II) 保険関係 (III) 教育訓練関係 (IV) 勤労意欲の向上 (V) 登用問題 (VI) 就業規則の整備 (ハ) 解雇上の問題点 (二) 組合対策上の問題点」²⁵⁾そしてこの問題点にたいする基本的な考え方をまとめている。「(イ) 臨時工は暫定的な労働力であるというところに本質がある。(ロ) したがって、雇用上の問題、労働条件、解雇上の問題についても、臨時工の本質にそった管理方式がとられねばならない。(ハ) 臨時工の本質から生ずる差は当然のことであって、本工と同一視する考え方には応じられない。(二) 臨時工に対する労務管理の合理化には常に努力し、かつ本工との本質的な差を具体的に明確にすることによって、不必要な誤解をさげなければならない。また、臨

時工制度の合理的解決への努力を継続せねばならない。(ホ) 本工組合との関連、協約の締結などについては、臨時工の運用に支障とならないよう考慮せねばならない。(ヘ) 臨時工の採用に当っては、技術、性格その他についての調査は決してゆるがせにはならない。すなわち、臨時工の本質をよく認識し、本質にそった合理的運用をはかり、本質を具体的に明確に維持することについての努力をする必要があるものと考えられる²⁶⁾としている。ここには、臨時工に対する日経連の考え方が如実に現れている。臨時工をいかに合理的に本工と区別するかという点での労務管理の必要性である。以下、この区別がどのように指摘されているかをいくつかの項目で考察していこう。

契約上の問題としては、例えば契約当事者について、「契約当事者名については本工との区別、したがって臨時工たることを立証することのほか臨時工の採用、解雇を機動的にするという広範囲な労務管理上の施策の一つとして臨時工の契約当事者名は本工との区別を明瞭にする意味で本工の契約当事者名とは変えておいた方がよいと思われる一例として本工の契約当事者が社長の場合に臨時工は工場長名義とするとか、本工を工場長名義で契約している場合に臨時工は労務課長名義とするとかであるが、もとよりこの場合には雇入れ権限が賦与されていることが必要である。」²⁷⁾としている。契約当事者名を本工と臨時工で変更することで、区別意識を持たせようとしている。

雇入れの手続きについても、その留意点を上げている。テスト方法について「技能面、身体面、人物面の三面に亘り慎重に行うべきであって、将来いかなる事態に遭遇して本工登用ということがあっても十分対処できるようにしておくべきである。したがって身体検査も精密を期し、人物テストにおいては採否の検討を入念に

施すべきである。臨時工管理に当ってトラブルなく、円満を期しうるかどうかはまさに雇入れに際して人を得るか否かにかかっているといつて過言ではない。なお、臨時工採用において本工採用時に当っての手續と全く同一方法に依ることは、労務管理上芳しいことではない。したがって、両者間に載然たる区別差異のつく選衡方法をとるべきである。たとえば面接担当者を片や部長とし片や課長止りとするとか、あるいは試験方法として一方にはクレペリンを課し、他方には課さないとかいろいろな方法をとっている事例もある²⁸⁾とテスト方法についても、臨時工と本工との間の厳然たる区別をするよう求めている。

服務規律についてみると、「もし定められた秩序に違反した場合には懲戒の問題が出てくるのであるが、その基礎となる懲戒規定は臨時工に対しても本工のものと同じでよいかどうかは問題で、筋としては臨時工の懲罰は本工に対するよりもずっと重いものであるのが当然である。なぜなら本工は会社に長く勤めるのであるから多少の逸脱行為があってもその時だけで論ずることなく永い目でみるという観点から懲戒処分が決められるが、臨時工の方はそうした長期雇用は前提としないので違反行為そのものを考えるべきであり、懲戒については実際上の運用はもちろん、規程そのものにもはっきりこの点を打ち出しておくべきである。こうすることが臨時工と本工とに対する会社の雇用目的と期待の相違を如実に示すものといえる」²⁹⁾としている。本工と臨時工の区別を明確に表しているというより、これは臨時工に明確な差別意識を植え付けようとしているといつてよいであろう。

臨時工の本工登用問題について見てみよう。本工登用の齎す効果は、「勤労意欲の昂揚に求められる。(中略) 登用の途を開いておくこと、

若干なりとも、登用の実績を作っておくことは、臨時工が本工とは異ったグループの者たることを明確にする一つの有力な根拠である³⁰⁾と述べている。そして登用を制度化するかどうかについては、「会社は、かりに登用を勤労意欲の昂揚策として用いるとしても、それを制度化せず、会社独自の立場から、時期に応じて、その都度、登用を考慮して行く方がむしろ好ましいといえよう。また、かりに、本工の減耗分を充員する必要があるときは、新しく企業外から調達するよりも、人材活用の意味でできれば、臨時工のなかから登用（制度化の有無を問わず）することが望まれる³¹⁾として、制度化には慎重な姿勢を示している。

臨時工の教育訓練について見ると「景気の上昇により臨時工の給源が枯渇して来た場合には熟練工、経験者のみを以って充当することは到底不可能であるから、やむなく全く工場労働の経験のない者をも臨時工として雇用せざるを得ない場合が増えてくる³²⁾と指摘し、「臨時工である以上そう本格的な教育訓練を施す必要はないが、未経験臨時工が急増しつつあるという現実のなかで、やはり一段の配慮をしてゆかねばならぬ問題であろう。特に安全教育については、十分の注意が必要で、少なくとも印刷物を渡す程度の配慮はなされねば工場災害の絶滅は期しがたい³³⁾と述べている。未経験臨時工が急増しつつあるという現実のなかで、本工ほどではないにしろ、臨時工といえども一定の教育訓練が必要なことを示唆していると言える。

以上5つの項目、契約上の問題、雇入れの手続き、服務規律、臨時工の本工登用問題、臨時工の教育訓練、を取上げ、本工と臨時工をいかに労務管理的に区別するか、その結果、いかに臨時工に本工と違うかを意識させようとしているかを見てきた。もちろん、こうした労務管理政策だけで臨時工の区別意識を育てようとした

わけではないが、上記のいくつかの項目を考察するだけでも、いかに労務管理政策によって、臨時工と本工を分断しようとしたか、いわば両者を「分断して支配」しようとしたかが、如実に示されている。

最後に日経連がこうした臨時工の労使関係についてどのような認識をもっていたのかを考察してみよう。ここでの問題は主に、臨時工の組織化をめぐる問題であるとしている。「臨時工自体での組合結成や本工組合への働きかけを通ずるものと、本工組合更には上部団体よりの働きかけによる組織化と二つの経路がある。最近の動向からすれば前者の場合もさることながら、より一層後者の経路を通ずるものが重要視されねばならない。特にこのところ総評系といわず、全労系といわず、『臨時工対策』や『臨時工の組織化』は各主要単産の中心課題の一つとしてとりあげられ、活発な動きをみせつつある³⁴⁾といわば、上からの組織化が進んでいると指摘している。そして、その指導方針は「臨時工の地位と労働条件の改善向上を指向しながらつぎのような形をとっているものとみてよい。(1)臨時工の本工切換え→臨時工制度の撤廃(2)臨時工の本工組合への加入又は臨時工組合の結成 それは労働運動が階級的連帯性にもとづく外延的な拡がりをもつ限りにおいて、ある意味では当然の動きである。」³⁵⁾としている。こうした事実を前提にその組織化をめぐる問題をさらに見ていくことにしよう。

「最近の組織化の動向が多分に階級的性格をおびながら、単なる臨時工自体での組織化という段階から、さらにすすんで本工組合や上部団体の働きかけにより臨時工の本工切換え→臨時工制度の撤廃を指向しているという点である。そこには基本的に重要な問題点を含んでいる。とくに臨時工制度を根本的に否定しようとする一部の考え方に対してはその主張の当否につい

て十分に検討されねばならないように思う。この点については、わが国経済における労働力の需要変動に対する労働市場の需給構造、特に大企業における本工の労働市場が企業的封鎖性をもっていること、あるいは企業別組合として発達したわが国の労働運動の特殊性から解雇に対する根強い抵抗があるために勢い臨時工に補充労働力を求めざるをえないといった諸要因が分析の基本的視点となるであろう³⁶⁾としている。ここには臨時工の組織化は当然の動きとしながらも、臨時工制度の撤廃は、本工の労働市場の企業封鎖性からみて、臨時工に補充労働力をもつてざるをえない以上、問題であると指摘したわけである。このことは、労使の妥協できない点が存在しているといわなければならない。最終的には臨時工制度を撤廃させようとする組合側と、本工の労働市場の企業内封鎖性からその制度の存続を望む経営側では相容れないからである。

以上、この時期の労使の臨時工制度に対する対応を見てきたが、組合側は本工制度と臨時工制度との間の反発関係を弱め、牽引関係を強めるような政策を展開し、逆に、経営側は労務管理政策等によって、牽引関係を弱め、反発関係を強めるような政策を展開したのであった。日本資本主義が重工業化を進めている時に、33年の一時的停滞はあるものの本工・臨時工数は共に増加する中、こうした運動が強められる展開がなされていたのであった。

4 小括

本稿の課題とする時期において、臨時工も、本工も、ともにその数を大きく増大させていた。企業の労務管理政策の一環としての臨時工制度は、制度自身、臨時工を吸引すると同時に排出し、物質代謝を行って運動していた。その運動が順調に行われていたかに見えるのは、32年から33年の一時的な景気後退の影響が、臨時

工数の減退、本工数のいわば停滞として現れ、また、その後の両者の増加から、臨時工制度の持つ「景気調整弁的機能」が正常に働いていたように見えたからである。

しかし、当時のこうした「臨時工制度」の持つ機能に対して反対し、これを廃止しようとする運動を展開したのが、労働組合であった。これに対して、日経連も無視することはできず、32年11月、先の書物を発表して、この制度を守ろうとした。経営側にとって、当時の臨時工制度の持つ「景気調整弁的機能」と「低賃金機能」は資本蓄積上欠かすことのできない制度であったのである。景気変動のある中で、本工を企業内組合に閉じ込め、雇用を安定化し、賃金を「年功賃金」として与えるためには、臨時工制度の持つ機能が、経営には必須であった。一見、順調に見えた企業の臨時工制度の運動も、労使関係の中では、先にも見たように、多くの反対運動の中にあつた。

われわれが、考察した対象期には、臨時工制度自身に多くの矛盾を孕みながらも、それが廃止される運動が組合側から提起されようとも、臨時工制度の廃止という事実は、この時点では大きく現実化してはいなかった。ただ注意しなければならないのは、日本資本主義の発展は、同時に、相対的過剰人口を急速に吸収し始めていた事実である。それは、上記の各表からも明らかのように、総計であれ、製造業であれ、臨時工数自体の増大である。しかしこの事は同時に、第5表と第6表のA/B増加率をみると、34年に対して35年は総計で前年を21%、製造業で25.6%下回っている事実である。この事実は相対的過剰人口から、資本主義の好況過程で、臨時工へなろうとする層が確実に減少していることを意味しているのではないか。つまり、相対的過剰人口からの臨時工への供給が限界に近づいており、その結果、先の機能をもった臨時

工制度自体の前提が大きく揺らごうとしていたのではないか、ということである。

この点について35年資料労働運動史は、臨時工の雇用動向について次のように述べている。「33年後半以降、景気の上昇に伴ない、大、中企業における雇用増加は著しいものがみられたが、このうち臨時工はかなりの部分を占め、35年も同様であった。しかし、35年は前年に比べると臨時工の増勢はかなり鈍化しており、これを製造業の大企業についてみると、雇用増加の中で占める臨時工の割合は、34年の約5割から35年には約2割に落ちた。これは、大工場地帯を中心として臨時工の募集難が強まり、従来のような形態では臨時工の採用や確保が次第に困難になってきていることを示すものであり、特に、最近では臨時工の中で長期勤続の者が次第に増加する傾向もあって、一部に臨時工の本工への登用機会の拡大や賃金の改善の動きも現われ、臨時工制度再検討の動きもみられるに至った。」³⁷⁾とある。一部ではあるものの、臨時工自体の募集難や臨時工自体の長期勤続化は、臨時工制度のもつ制度自身の臨時工を吸引すると同時に排出し、物質代謝を行う運動を、根底から破壊させる要因となるといってよい。

高度経済成長初期に、臨時工制度は、その展開過程をみると、その存在を変容させる過程にあったといつてよい。つまり、日本資本主義の急速な重化学工業化の中で、相対的過剰人口の一角を占め臨時工制度の機能は、「景気調整弁的機能」と「低賃金機能」を果たしながらも、その資本主義自身が相対的過剰人口から臨時工への給源を枯渇させる方向へと運動したため、自らの利用すべき前提を作り出しえなくなりつつあり、その結果、一部でも臨時工制度自身を廃止せざるをえない方向へと向かおうとしていた時期にあたっていたのが、この時期であったといえる。一企業内の労務管理政策の一環とし

ての臨時工制度と本工制度の牽引・反発関係の結果として、臨時工制度が廃止の方向に向かうというよりも、むしろ、この時期は、日本資本主義そのものの急激な発展による影響が、当時の臨時工制度廃止の方向への臨時工給源の枯渇を提供しだしていたのであった。臨時工制度は、一見順調に推移しているように見えていながら、しかし構造的には、当時の臨時工制度は一部とはいえ廃止の方向へ進んでいたのであった。

<注>

- 1) カール・マルクス「資本論」(マルクス=エンゲルス全集刊行委員会訳 第1巻第2分冊 大月書店 1968年 p823)
- 2) 木元進一郎「労務管理」森山書店 1972年 p5~6参照
- 3) 井尻正二「弁証法をどう学ぶか」大月書店 1991年 p72~73参照
氏は、絶対的必然性のほかに、形式的必然性、相対的必然性を指摘し、必然性を3種類に分けている。
- 4) 労働省労働基準局監督課編「臨時工」日刊労働通信社 1958年 p11
- 5) 前掲書 p20
- 6) 前掲書 p21~22
- 7) 二瓶敏「戦後日本資本主義の諸面期」講座今日の日本資本主義編集委員会編『講座今日の日本資本主義2』所収 大月書店 1981年
- 8) 前掲書 p67~68
- 9) 前掲書 p69参照
- 10) 前掲書 p66
- 11) 前掲書 p66、ここでの法人企業は資本金1,000万円以上のもの。
- 12) 前掲書 p71
- 13) 労働大臣官房労働統計調査部昭和31年「労働異動調査報告」・32年・33年・34年・35年・36年は「労働異動調査結果報告」を本稿では利用した。ここで31年は「常用労働者」を「常用名義の常用労働者」、「臨時名義の常用労働者」、「日雇名義の常用労働者」に分け、32年は「常用名義の常用労働者」、「臨時名義の常用労働者」に分けて、「日雇名義の常用労働者」の定義は項を設けていないが、「日雇名義の常用労働者」は「臨時名義の常用労働者」に包括されている。33年は「常用名義の常用労働者」、「臨時・日雇名義の者」、34年、35年、36年は「常用名義の常用労働者」、「臨時・日雇名義の常用労働者」に分けている。このように、常用労働者の中にも若干の名称・区分に変化がみられる。31年の常用労働者の調査定義からはじめよう。「常用労働者」とは賃金の支払いをうけて雇用される労働者のうち、臨時又は日雇の労働者を除いたものことである。なお、臨時又は日雇の労働者とは30日以内の期間を定めて雇用される者及び日々雇い入れられる者のことである。但し、臨時または日雇の労働者で30日を超えて引き続き同一事業主に雇用された者、及び前2月の各月において18日以上、又は前6月を通算して60日以上同

一事業主に雇用された者は常用労働者として取扱う、と常用労働者を定義している。

つぎに「常用名義の常用労働者」は、常用労働者のうち雇用期間の制限なしに雇用される者のことであり、所謂「本採用」「本雇」又は「本工」等の名称で呼ばれている者に該当する。なお、試用又は見習期間中の者も「常用名義の常用労働者」として取扱うと定義している。「臨時名義の常用労働者」については、常用労働者のうち30日を超え1年以内の期間を定めて雇用される者、並びに一定の事業の完了に必要な期間を定めて雇用される者のことであり、所謂「臨時雇」「臨時工」又は「定期工」等の名称で呼ばれている者に該当する、と定義している。「日雇名義の常用労働者」は、30日以内の期間を定めて雇用される者、又は日々雇い入れられる者のうち、30日を超えて引続き同一事業主に雇用された者、及び前2月の各月において18日以上、又は前6月において通算して60日以上同一事業主に雇用されたことにより、常用労働者の定義に該当するに至った臨時及び日雇労働者のことであると定義している。これら定義では、「臨時名義の常用労働者」と「日雇名義の常用労働者」以外にも臨時工的な労働者が「常用名義の常用労働者」の中にいることもあろうし、他方、常用労働者の定義に入らない臨時的・日雇的労働者も存在するであろうから、一つの便宜的区分に過ぎない。さらに本報告は31年から36年までの期間、建設業やサービス業を除く規模30人以上の事業所の常用労働者の報告である点でも、臨時工の実体をつかむには不十分であろう。しかし、ここでは一つのイメージをつかむことが目的であると譲歩すれば、こうした報告に頼らざるをえない。

32年報告は、「常用労働者」を「常用名義の常用労働者」、「臨時名義の常用労働者」と二つに区分してそれぞれ定義している。「常用労働者」の31年定義と比較して、32年では31年の「日雇名義の常用労働者」の部分の多くがこの「常用労働者」の中で31年とほぼ同じ定義で語られ、「日雇名義の常用労働者」の定義の項目自体は削除されている。また、「常用名義の常用労働者」の定義では、31年と比較した場合、事業所の「本工」等の就業規則の適用をうける者を「常用名義の常用労働者」の中に追加している。最後に「臨時名義の常用労働者」の項では、31年の常用労働者のうち30日を超え1年以内の期間を定めて雇用される者、並びに一定の事業の完了に必要な期間を定めて雇用され

る者、という字句は32年では消され、ただ、「常用名義の常用労働者」から除かれた者のことであり「臨時工」又は「臨時雇」等の名称で呼ばれている者としている。したがって、31年の「日雇名義の常用労働者」はここに入る。こうなると、32年と31年は必ずしも同一の定義ではないから正確な比較は難しいことになるが、本稿では一応のイメージを描くことにあるのだから、こうした違いは無視せざるをえない。

33年報告は「常用労働者」を「常用名義の常用労働者」、「臨時・日雇名義の者」に区分し、32年と比較して「日雇」という言葉が「臨時名義」の項に追加されている。34年・35年・36年報告では、「常用労働者」を「常用名義の常用労働者」、「臨時・日雇名義の常用労働者」に区分している。「常用労働者」、「常用名義の常用労働者」の定義は32年報告と33年・34年・35年・36年報告はほぼ同一である。また、33年・34年・35年・36年の「臨時・日雇名義の常用労働者」の定義も32年の「臨時名義の常用労働者」の定義とほぼ同一である。こうした定義での「常用労働者」、「常用名義の常用労働者」、「臨時名義の常用労働者」、「日雇名義の常用労働者」である統計報告であることを確認しておこう。

以上のことから、次の点を確認しておこう。①どの年度も調査対象事業所として、建設業とサービス業を除いている点である。②どの年度も30日以内の期間を定めて雇用される者、および日々雇い入れられる者は臨時・日雇労働者としてこれらの報告から除かれている点である。

こうした点以外にも、これら報告書には指摘しなければならぬ重要な点が存在する。それは異動労働者数についてである。「この調査結果に示されている異動労働者数は毎月勤労統計調査の増減労働者数に基いて推計されたものであり、規模30人以上の全事業所、並びに夫々の規模に属する全事業所の労働者数に対応する数値である」としている。異動労働者数は31年から36年までいずれも推計値であることである。さらに、この推計値の算定方法が33年以降と32年以前では変更された点である。33年の報告書にはこの推計値の変更についてつぎのような指摘がある。「この調査結果に示されている数値は、本調査による昭和33年12月末の調査常用労働者数と同時期における毎月勤労統計調査（全国分一昭和33年12月分結果の本月末）の推計常用労働者数の比率を推計乗率として復元

した推計数で、規模30人以上の全事業所及びそれぞれの規模に属する全事業所の労働者数に対応する数値である」とした後、その結果算定の方法の注で、「前年度調査までの結果は、前年末常用労働者数・本年末常用労働者数、増加労働者数および減少労働者数の四つの乗率により算定していたが本年度調査から上記のような算定方法を変更した」となっている。また、調査対象事業所の数も、31年から36年にかけて、3284、3373、4142、4039、3851,4327、と変化している。こうした中での異動労働者数の時系列変化を見ることになり、実態に迫るにも、一定の限界があることを示している。

- 14) 昭和33年「労働異動調査結果報告」 p 3
- 15) 労働省「資料労働運動史30年」財団法人労務行政研究所 昭和32年 p 711
- 16) 労働省「資料労働運動史32年」財団法人労務行政研究所 昭和33年 p 908
- 17) 労働省「資料労働運動史33年」財団法人労務行政研究所 昭和34年 p 909~910
- 18) 労働省「資料労働運動史34年」財団法人労務行政研究所 昭和36年 p 956
- 19) 同上書 p 956
- 20) 同上書 p 957
- 21) 労働省「資料労働運動史35年」財団法人労務行政研究所 昭和37年 p 891
- 22) 日本経営者団体連盟「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 32年 p 3
- 23) 同上書 p 9-10
- 24) 同上書 p 10
- 25) 同上書 p 11-12
- 26) 同上書 p 13
- 27) 同上書 p 16-17
- 28) 同上書 p 20
- 29) 同上書 p 32-33
- 30) 同上書 p 53
- 31) 同上書 p 54-55
- 32) 同上書 p 56
- 33) 同上書 p 57
- 34) 同上書 p 73
- 35) 同上書 p 73-74
- 36) 同上書 p 79
- 37) 労働省「資料労働運動史35年」財団法人労務行政研究所 昭和37年 p 891