

# 全自の賃金原則と日産分会の 査定規制（上）

—— 1952年秋闘の事例より

吉田 誠

はじめに

- 1 なぜ1952年の秋闘（賃上げ闘争）か
- 2 52年初頭の「賃金原則」のプロトタイプ
- 3 夏の秋闘方針：ベースアップ闘争への反省（以上、本号）
- 4 秋闘当時の日産の賃金（以下、次号）
- 5 秋闘における人事考課の扱い
- 6 小括

はじめに

本稿では全日本自動車産業労働組合（以下全自と略）が1952年夏に提起した「賃金原則」<sup>(1)</sup>を取りあげる。周知のように全自の「賃金原則」とは、賃金のあるべき姿を「最低生活保障の原則」、「同一労働同一賃金の原則」、「統一の原則」という三つの原則に基づき示したものである。またこの原則を具体化した賃金要求としては「六本柱の賃金」が知られている。これは全自が統一賃上要求のモデルとして提示した熟練度別最低賃金表のことであり、熟練を未熟練労働から高級熟練までの6段階に分け、それぞれに最低保障賃金を設定していた。

この「賃金原則」および「六本柱の賃金」をめぐる評価については大きく二つに分れてきた。近年、木下武男は「賃金原則」を「全自型賃金」としてその再評価を行い、実質的に「同一価値労働同一賃金」の原則に立った極めて「志の高い賃金原則」だとして高く評価し、混迷する現代日本の賃金指針ともなり得るとした<sup>(2)</sup>。熊谷徳一・嵯峨一郎も同様に「この賃金理論と思想は今日でも再検討する内容をもっている」として「賃金原則」および「六本柱の賃金」に高い評価を与えている<sup>(3)</sup>。また千葉利雄は、「六本柱の賃金」に関して、戦後フランスの統一戦線下でパロディ労働大臣が一般化した「熟練度等級別賃金制度」にヒントを得たものではないかと指摘したうえで、「当時の現実的な要求運動としては舞い上がり過ぎていた」としている<sup>(4)</sup>。これは全自の賃金政策が有していた先進性を認めながらも、それが現実離れし、野心的すぎていたという点から批判的評価にたつて

(1) 全自の「賃金原則」は「賃金三原則」と呼ばれることもあるが、両者は同じものである。

(2) 木下武男『日本人の賃金』平凡社、1999年、147頁。

(3) 熊谷徳一・嵯峨一郎『日産争議 1953』五月社、1983年、218頁。

(4) 千葉利雄『戦後賃金運動』日本労働研究機構、1998年、144頁。

いるとも解釈できる。

他方、企業別賃金の枠を超えようという点や技能による格付けを示した点では新しさを認めるものの、経験年数だけにリンクしたためにその熟練度別賃金は「年功序列賃金」<sup>(5)</sup>や「年齢別賃金」<sup>(6)</sup>におちいつているとする見解もある。当時、組合から要求をつきつけられた経営側もほぼ同じ理解にたち、日産では「組合のいう経験は年齢給であるから、…この要求の回答を拒否した」<sup>(7)</sup>としている。

本稿では、こうして大きく異なる評価がなされてきたことを念頭に置きながらも、全自の賃金原則の形成過程を辿ることにより、52年の全自の賃金政策が「同一労働同一賃金」を志向した意義を確認し、戦後日本において大きな影響力を持った電産型賃金との関係を明らかにすることを第一の課題とする。

1952年の全自の賃金政策は、電産型賃金の「能力給」部分の決定の論理を組合の側から再構成しようという試みから出発した。全自は電産型賃金を「進歩的な」賃金と評価しているとともに、当時の自動車産業の賃金が電産型の賃金であるとの認識にたったうえで、その運用において行き詰まりが見えてきたとしている。それは全自の各分会の賃金実態を調査すると「基本給」部分の内容があいまいになりつつあるということであった。ベースアップがなされても個別賃金の配分において会社側の恣意や差別が横行していたからである。そのため当初は、査定で決まる「能力給」部分の「同一労働同一賃金」への改変を意図していたのである。

最終的な「賃金原則」においては、能力給のみに関わる「同一労働同一賃金」という考え方は大きく変更され、「同一労働同一賃金」を原理とした単一型の賃金が主張されることになった。このため電産型賃金との連続性は見えにくくなっているが、しかしあいまいとなった基本給に「会社側の判断」が幅を効かせていることを問題とするなど当初の意図は明確に引き継がれているのである。つまり、会社側からする差別的で恣意的な賃金（＝「管理のための賃金」）との対決こそが全自の「賃金原則」のモチーフをなしていたのである<sup>(8)</sup>。

第二に明らかにすることは、「賃金原則」実現の具体的実践の一つとして1952年の秋闘で日産分会が査定規制を試みたことである。全自および日産分会の査定に対する態度については、先行研究

(5) 大河内一男・松尾洋『日本労働組合物語 戦後II』筑摩書房、1973年、136頁。

(6) 斎藤一郎『戦後日本労働運動史』（下）三一書房、1956年、99頁。

(7) 日産自動車株式会社『日産自動車三十年史』1965年、270頁。

(8) 山本潔はこのコンテキストで当時の全自の賃金政策を理解している（山本潔「自動車工業における賃金体系」『社会科学研究』東京大学社会科学研究所紀要、第30巻第1号、1978年）。すなわち全自A分会（日産分会）の1953年の賃金要求を「電産型賃金体系」と捉えているが、その含意は「基本給決定における水準の上昇、不均衡是正、恣意性の排除」という観点から「電産型」であるということである。

しかし問題がないわけではない。確かに1953年の要求では熟練度別最低賃金と能力プールの設定という二段構成をとっており、結果として電産型に相似するものとなっている。しかし、最低生活保障給と技能給という異なる賃金原理の組み合わせからなる電産型賃金と、仕事給原理の一本化へと踏み出し、それを最低部分と査定部分とに分けた53年の全自の賃金要求とを同一とみなすのには無理がある。そしてこのような把握は、後述するところの52年初頭の賃金原則のプロトタイプと52年夏の賃金原則の違いを認識していないことの帰結でもあろう。

では付随的なものとししか扱われてこなかった。例えば、黒田兼一は、日産が1950年3月に導入した「人事考課表制度」を「組合は特に問題とせず」、「ほとんど規制しなかった」としている<sup>(9)</sup>。また熊谷・嵯峨は、確かに52年の全自の統一要求の意義の一つに「一方的な査定賃金に歯止め」をかけようとした点を指摘しているが、それが具体的闘いの中でどのように査定に「歯止め」をかけようとしていたかにまでは触れられてはおらず<sup>(10)</sup>、具体化された実践としての査定規制の有無が明らかになっていないのである。

したがって、日産分会の1952年の秋闘を素材として、全自によって「管理のための賃金」と規定された当時の賃金体系の日産での実態と、その査定規制の具体的あり方を明らかにしよう。当時総評最左派と言われた全自<sup>(11)</sup>の査定規制を明らかにすることによって、左派系組合の査定観を浮び上がらせるとともに、内部でなされた議論・反省を検討することによって当時の組合員の価値意識の一端も明らかになろう。

本論文で用いる資料は、主として「浜賀コレクション」に収められている文書である。「浜賀コレクション」とは元全自日産分会員であり、職場委員の経験もある浜賀知彦氏が、職場で回覧・配布されていた文書等を中心に収集してきたものである。氏の自宅に所蔵されていたのを借用し、今回の執筆のために利用させてもらった。その中でも本稿では『全自動車』や『日産旗旬報』といった組合機関紙に加え、新資料として「1952年綴り」を利用する。「1952年綴り」とは団交情報などを中心に分会の回覧文書を、氏の在籍していた日産横浜工場工具製作課の職場で綴ったもので、職場に流されていた情宣用のチラシ等から52年の秋季闘争時の様子を知ることができる。この綴りには8月23日付の「三社共闘情報」を最古層として翌年1月中旬までの組合文書がほぼ配布順に綴じられている。作成年月日が不記載の文書も多少存在しているが、これらについては、当該書類の前後を確認することによってその日付が推定できる。但し、必ずしも書類作成日と綴られた順番が一致しているとは限らず、推定においては注意が必要であるのは言うまでもない。

## 1 なぜ1952年の秋闘（賃上げ闘争）か

全自および日産分会は1953年の「日産争議」で有名である。同年5月23日に日産分会は「経験別最低賃金表」<sup>(12)</sup>を含んだ要求書を会社側に提出し、それ以後100日以上にわたる大争議へと突入していった。しかし、本稿では考察の直接の対象として1953年の争議を取り上げない。その大きな理由としては、53年の争議では賃金制度が主たる争点とはならなかったことがあげられる。というのも同年の争議では組合の提示した賃上げ要求は実質的な議論に入ることさえなかったからである。分会の要求に対して、6月4日に会社側は文書で全面拒否の回答を行い、「経験別最低賃金表」に基づく賃上げ要求に関しては次のように回答している。

(9) 黒田兼一「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、1986年、59～61頁。

(10) 熊谷・嵯峨、前掲書、216頁。

(11) 但し、全自が総評加盟を決定するのは1952年10月に行われた臨時大会においてである。

(12) これは52年の全自の「六本柱の賃金」に「最高級熟練労働」を付け加え、若干の額を変更したものである。更に、経験年数が細分化され各熟練度内に級が設けられている点に特徴がある。

「組合要求の賃金の組立てを見ると色々説明があるけれども、帰する処は昨年秋のマーケット・バスケット方式による最低賃金制度そのままの様である。之はその際にも批判したが日本の現在の経済状態からして到底耐えられるものでない。又考え方だけとしても、組合の云う経験給とは年齢給そのものであるから、その一点を採り上げて過去何年かの積み重ねられた各人の賃金を一挙に打ち崩してしまうものであって、依然首肯出来ないものである。」<sup>(13)</sup>

そして同日の文書回答後に開催された第1回団交では、会社側が逆に組合に対してノーワーク・ノーペイの原則（51年7月の所謂「七夕提案」）の実施と、課長の非組合員化の要求というカウンター・アタックをくわえ、労使はこの二点で激しく衝突した。第1回団交以降も会社側による一方的な不就業時間の算出および賃金控除の実施を巡る対立が持ちあがり、賃金制度問題は後景に退いていき、会社側が引いた争議長期化のルールの上を組合は進まざるをえないという状況に陥ったのである。

確かに7月16日の時点で会社側は「組合活動の覚書もさることながら賃金闘争の方針が問題だ」、「これによる闘争激化により日産の企業が内的、外的にこうむる実害は重大だ」<sup>(14)</sup>とし、早期決着を画策した全自日産分会の大幅な妥協案を足蹴にし、53年争議の根本的論点が賃金問題にあると示唆している。

しかし、それでも賃金制度について実りある話し合いが行われたとは言えない。「要求に照らし職場に有在する具体的事実の処理」についての議論を分会が要求し、会社のほうもそれに応じ「かみ合う状況が一、二回あったが、その後は（会社側が：引用者補足）態度を急変し、その根本の物差しになる方針が問題だとはね返してきた」<sup>(15)</sup>のである。会社側は、「賃金闘争の方針」が問題だと批判し、議論を一方向的に拒否する態度を固持するようになったのである。

当初の組合の要求とは離れたところで争議は泥沼化し、分会の要求は棚上げされ、実質的な議論のなきまま日産分会の敗北で終結を迎えた。そのため、こと「賃金原則」及び「六本柱の賃金」に関する研究の対象としては53年争議は、5月に日産分会が会社に提出した要求書およびその形成プロセス以外にあまり見るべきところがないのである。

ではなぜ52年の秋闘を対象とするのか。その積極的理由は、それが同年8月の全自の「賃金原則」の発表を受けて、初めて行われた賃上げ闘争であるからである。その闘争の経緯を見ていくことで全自の「賃金原則」は何を意図し、どのように具体化されようとしていたのかを確認することができる。

さらに53年の全自日産分会の賃上げ要求も、52年秋闘の「自己批判」の上に成立していると考えられるならば、52年秋闘こそ53年の要求の形成プロセスでもあるということにもなる。興味深いことに、53年5月の要求書には、分会側が能力査定を要求するという52年秋闘とは逆の方針が出されているのであるが、その系統的理解も可能になろう<sup>(16)</sup>。53年の要求は52年の闘争の経験が生かされ

(13) 日産労連運動史編集委員会『全自・日産分会』下（1992年、49頁）より再引用。

(14) 日産労連運動史編集委員会、前掲書、234頁。

(15) 全自日産分会『自己批判書（案）』、1953年、53頁。

(16) 上井喜彦は53年の要求書では「能力査定が存在は認める体裁を取りつつ、会社の一方的査定を否定」としている（『労働組合の職場規制』東京大学出版会、1994年、72頁）が、ここで先回りして指摘しておくならば、単に容認したのではなく積極的に「能力査定」を要求することになったのである。

ていると考えるべきであろう。52年秋闘の到達点を見るならば自ずと53年5月の要求書への流れを理解できるようになろう。それゆえ「賃金原則」と「七本柱の賃金」<sup>(17)</sup>をもって闘われた52年秋闘を論じることは、53年争議を理解するための前段的作業として重要なのである。

#### 1952年の秋闘（賃上げ闘争）の概略

1952年の秋闘は、分会が会社に対して、「七本柱の賃金」を中心とした10項目からなる要求書を提出した10月25日を起点にし、以後1ヶ月以上に渡って団体交渉や職場闘争などが繰り返された。分会自身の分析<sup>(18)</sup>によれば、52年秋闘は三つの時期からなっていたことになる。第一期は10月25日の要求書提出から11月14日までの「宣伝闘争の時期」である。10月25日に要求を受け取った会社側は同月30日に全面拒否の回答を示す。全自の統一要求案に則って作成され、賃金の「戦前並水準」への回復を要求とした分会に対して、会社側は同業他社と比較すると日産の「賃金は既に高位に」<sup>(19)</sup>あることや、「既に賃金水準は戦前並に回帰している」<sup>(20)</sup>ことなどを主張して、労使の意見が真つ向からぶつかりあい、互いに譲らなかった。

第二期は11月15日から30日までの時期で、組合がスト権を背景に会社側に譲歩を迫った時期にあたる。15日の常任委員会で今後の方針を決定した分会側は、17日にスト権の執行部委譲の方針を組合員に明らかにし、20日にその無記名投票を実施した。その結果、90.2%の賛成票でもって執行部へのスト権委譲が承認され、これを背景とした交渉が会社側と続けられる。27日には24時間ストが実行され、さらに30日からの無期限スト突入をちらつかせながら会社側から譲歩を引き出し「妥結への突破口を切開いた」<sup>(21)</sup>のである。

最終局面は12月1日から8日までである。11月30日に予定していた無期限スト突入を組合が回避し、会社側もそれに応えるように新たな譲歩案を出してきた。これにより、闘争も最終局面を迎える。とは言え、12月4日から5日早朝にまでおよぶ長時間の団交が行われるも妥結に至らず、分会側が「譲歩案」を全面撤回し、一旦は決裂したかと思われた局面に立ちいたる場面もあった。しかし水面下では交渉続行の努力が進められ、翌6日には団交が再開され、8日の会社側回答をもって妥結することが9日の分会の代議員会で承認された。妥結書では賃金に関するものだけに限っても、基本給の改訂、新基本給の7%の定期昇給、社内経験1年につき100円に加給及び社外経験加給、家族手当本人分の400円引き上げ、特殊作業手当の新制度導入及びその実施までの期間の7割増額などからなっており、全自の機関紙『全自動車』151号では2700円の賃上げと伝えられている。事務折衝を経て12月12日に会社と分会で「妥結書」の調印が行われ、52年の秋闘は決着した。

---

(17) 日産分会は52年の秋闘においては全自の提起した六段階の熟練度に加えて「尚高級以上、経験15年以上の労働」「20年迄」を加え、この「最低基準賃金は、36,000円」としていた。そのため本稿では日産分会のそれを「七本柱の賃金」と便宜的に呼ぶことにする。

(18) 全自日産分会『日産旗旬報』第178号、1952年12月21日。

(19) 1952年11月付浅原源七社長名で日産従業員に郵送された文書「従業員並びに御家族の皆さんへ」。

(20) 後に日産の社長となる川又克二専務は11月4日の第2回の団交において1937年の日産の賃金データを示し、既に戦前水準に復帰していることを主張した（全自日産分会『日産旗旬報』第177号、1952年11月7日）。

(21) 全自日産分会『日産旗旬報』第178号、1952年12月21日。

しかし秋季闘争は10月25日から12月12日までの期間に限られているわけではない。組合側が秋季闘争の本格的な賃上げ方針の策定に取り組み始めるのは8月7～8日の全自定例中央執行委員会となるだろうし、またその時に提案された賃金政策の策定まで遡ると同年の2月前後を起点とみなすこともできるのである。同年1月25日付『全自動車』128号では「秋を目標に最低賃金制確立の闘いを組織すること」とし、「秋迄は中間要求の形で闘いを進める」とする方針が示されているし、また2月25日付『全自動車』131号には「ベースアップ闘争の限界を認め先ず一年計画で最低賃金制確立の闘いをつみあげていく」とし、「一年計画で進める最低賃金制確立の闘い」の目標として後述する「賃金原則」のプロトタイプが記されている。52年の初頭には秋の本格的闘争を見据えていたということができよう。

さらに、12月12日の妥結書締結以後も、その実施を巡る事務交渉が三ヶ月にわたって続けられ<sup>22)</sup>、最終的に妥結書に基づく賃上げの中身が確定し、「給与辞令が交付し終った」のは翌53年の5月ということになるのである<sup>23)</sup>。本稿ではこうした広いスパンの中で全自および日産分会が秋闘に向けてどのような闘いを組織してきたのかということを確認する。

## 2 52年初頭の「賃金原則」のプロトタイプ

本節以降で明らかにすることは以下の三点である。まず全自の賃金政策が当初は最低生活保障給の確立と、それに付加される「能力給」部分の経営側による恣意性や差別性を規制することを狙って構想されていたということである。第二に、最終的な「賃金原則」では最低生活保障の原則と、同一労働同一賃金の原則が一本の賃金としてまとめられることになる。この変化によって同一労働同一賃金による縛りが査定によって決められる能力給部分ではなくなるために、賃金原則の意図している中身の一つに査定規制があるということが見えにくくなるかもしれない。しかし査定規制の意図は賃金原則においても「職制の支配系列や、企業への忠誠を基準にして、管理のために個人個人を主観的に判断して賃金を決めていく」ことに反対するという文言が残っていることから明らかである。また当時電力産業で導入が進められようとしていた「職階給」との理論的対決の中で経営側の企図する人事考課に含まれている問題性に警鐘が鳴らされている。ここではそうした文書を提示することによって、全自の査定に対する態度を確認しておくことにする。最後に、その後の分会レベルでの秋闘においても査定に対する規制が追求され、日産分会においては査定なしの一律7%昇給で妥結し、一定の成果を得たということである。この忘れさられた成果を取りあげておこう。

熊谷・嵯峨によれば、「全自動車の統一要求は、1952年2月、総評の『賃金綱領』発表に触発され、これを参考として、当時の益田全自委員長および外部の『特別調査機構』とよばれる個人的ブレイン（少壮学者層が中心といわれ、全自内では予算措置がとられ公認）とによってつくられ、8月の定例中央執行委員会に提案された」とある<sup>24)</sup>。しかし、総評の「賃金綱領」の発表に前後して、

<sup>22)</sup> 全自日産分会、前掲書、1953年、57頁。

<sup>23)</sup> 浅原源七「従業員各位」1953年6月10日。これは浅原社長名で日産従業員に郵送された文書である。

<sup>24)</sup> 熊谷・嵯峨、前掲書、205頁。

すでに「賃金原則」の確立が進められていたと考えられる。それは総評の「賃金綱領」発表とはほぼ同時期にあたる1952年2月25日付『全自動車』131号上で発表された「運動方針案」に次のような原則が記されているからである。

「賃金の中に次の原則を貫く闘いを行うこと

第一原則 労働者が赤字なく病気をせず働いて行けるギリギリの生活を維持しうる最低保障賃金を拘束八時間労働の中で確保すること。

第二原則 同一労働、同一賃金の原則およびこの原則の上に立った能力給の設定。」

既に52年夏の「賃金原則」における第一原則と第二原則とに対応する、「最低保障賃金」の確立と「同一労働、同一賃金の原則」という二つの原則が設定されており、「賃金原則」のプロトタイプとみることができる。またこの「運動方針案」の中では、この二つの原則は「一年計画で進める最低賃金制確立の闘いの目標」として掲げられており、時間をかけてこの原則を確立し、具体化することが謳われているから、この原則が夏の「賃金原則」へと結実していったとみて間違いのないであろう。

同文書においては、この二つの原則がどのような意図を持っているのかが解説されているので、それを確認しておこう。

「(B) 最低保障賃金は独身、二人家族、三人家族、五人家族——それぞれの労働者が家族を養いつつ赤字なく家計を維持し病気をしないで職場に出て普通の仕事をなし得る状態を保障する賃金である。

今まで定時間で食える賃金（生活給）の要求として出したものを、も（ママ）少しはっきり出そうとするものである。

・算出の方法としては全物量方式で出すことが理論的だろうしあるいは各都市における実際生計費を×（一文字判読できず）えて出す方式もある。

（例えば鉄鋼××（二文字判読できず）の第一次算出では五人家族六万七千円等…以下略）

われわれは右の金額も討議資料にしながら、過去一年の賃金闘争の体験の中から最低保障賃金として独身、三人、五人というように家族構成別の最低保障賃金を大衆討議によって出したい。たとえば日産の場合とトヨタの場合、あるいは日産と中小分会の場合、討論の結果がちがうことはあり得る。が、これは連絡しつつ討論も可能であるし、また支部、本部が結論を出すこともできる。

(C) 能力給は最低保障賃金と同時に年令、経験、技術を基礎にして設定されるべきものである。

このさい同一労働、同一賃金にもとづき封建的要素、恩恵的なもの、養成工、臨時工、女子、青年だからといって、意識的に差別待遇をすることは排除されねばならない。

能力給にも自動車産業として最低線は設定しうる。この最低線以上にどういうように設定するかは職種別の要素も加味してもっと細く討議して基準を持たねばならない。」

すでに最低保障賃金は「全物量方式」（＝マーケット・バスケット方式）で算出するとあるが、その時に想起されているのは総評の賃金綱領ではなく、鉄鋼労連の算出額を念頭に置いておられる<sup>25)</sup>のであり、熊谷・嵯峨が主張するように必ずしも総評の賃金綱領に刺激されて賃金原則の検討を始めたとは言い難いのである。

さて、同年夏の「賃金原則」とプロトタイプとの異同はどのような点にあるのか。プロトタイプでは興味深い違いがいくつか見られるが、その中でも本稿の関連で重要なのは、「同一労働，同一賃金」の原則は当初「能力給」部分に限定された問題として設定されていたことと、プロトタイプでは二つの原則しかなかったということの二点であろう。

第一の違いは、プロトタイプにおいては「同一労働，同一賃金」があくまでも能力給の設定における原則に限定されていることである。「運動方針案」の表現ではこの点に少し曖昧さが残った表現であるとも言えるが、当時の全自委員長であった益田哲夫はほぼ同時期に「同一労働，同一賃金の原則に立った能力給の設定」<sup>26)</sup>と明快に述べている。つまり「同一労働，同一賃金」の原則が当初は、能力給部分に限定されていたことが確認できる。

この時点では「査定」という言葉も出てきていない。しかし、能力給が「封建的，恩惠的」要素を通じて経営側の恣意が入り込むとともに、国籍，性，年齢による制度的な差別が介在してくる部分であると認識しており、それに対して同一労働同一賃金で対抗しようとしていたと解釈できる。経営側の恣意や差別に対抗するという点が「同一労働，同一賃金」に込められた意味であるということだ。

第二に、53年夏の「賃金原則」における「第三原則」は「統一の原則」とされているものであるが、それがプロトタイプにはないということである。この「第三原則」とは、第一原則の最低生活保障という考え方と第二原則の同一労働同一賃金という考え方を別々の賃金要素とするのではなく、「一本の賃金の中に一体となって貫かれるべきものである」としていたものである。つまり、「賃金原則」では最低生活保障と同一労働同一賃金のすりあわせということが大きな課題となっているのに対して、プロトタイプではその両者をすりあわせるという考え方はまだでてきていないということである。

これは第一の違いとも関わってくる。実は、プロトタイプでは「最低保障賃金」と「同一労働同一賃金」とは別立てで考えられ、それは「最低保障賃金」と「能力給」から構成される併存型の賃金制度を念頭に置いている。二本立の賃金を考えていたことは同「運動方針案」に「組織の機関で決定された最低保障賃金X円と能力給Y円の基礎の上に各分会，各共闘の要求を築きあげる」と書かれていることから明らかである。つまり、プロトタイプでは最低保障賃金がまず設定され、それに「能力給」が付加されるという二本立ての賃金の枠組が考えられていた。これに対して最終的な賃金原則は単一型の賃金を志向したのである。

プロトタイプは生活保障給部分と技能給部分からなる電産型賃金を念頭に置いていたといえよ

25) 千葉利雄によれば、1952年の1月5日に発行された鉄鋼労連『調査月報』第2巻第1号に賃金綱領の「素案となるものを」提起していたとのことである（千葉，前掲書，134頁）。よって先の引用部分で「鉄鋼云々」とある部分はこの『調査月報』の記事である可能性が高い。

26) 益田哲夫「組合運動は日々に新しく」全自日産分会『日産旗 創立6周年記念号』1952年，20頁。



う。むろん、電産の基準内賃金は年齢で決定される本人給部分、電力産業における経験年数によって決定される勤続給、そして技能等の査定によって決められる能力給部分から構成されていたので、二本立てというわけではない。しかし、全自はこれを単純化して「年齢別最低賃金」と「能力賃金」の形式で理解していたと考えられる<sup>27)</sup>。電産型賃金における「勤続給」部分とは能力給を補完し、「勤続という客観的指標だけで能力を反映させる」<sup>28)</sup>部分として設定されたという経緯からすれば、このように特徴付けても間違いとは言えないであろう。

なおこの後、プロトタイプがどのような議論を経て夏の「賃金原則」へと結実していったのかに関しては謎である。熊谷らが指摘するように「外部の『特別調査機構』」で検討されたようである。筆者が聞き取りをした全自および日産分会の関係者も一様に組合関係者のあずかり知らぬところで検討されたとしている<sup>29)</sup>。

### 3 夏の秋闘方針：ベースアップ闘争への反省

1952年夏に、「賃金原則」とともに打ち出された秋闘方針では、全自のそれまでの「ベースアップ闘争」の反省が強く主張され、それは「ベース賃金打破」というスローガンで言い表わされている。では「ベース賃金の打破」というスローガンで何が含意されていたのか、このことを明らかにしておく必要がある<sup>30)</sup>。ここでは、全自の中央機関紙『全自動車』1952年9月10日号外「臨時大会議案特集」に掲載された「賃金闘争の組織」に基づいて議論を確認しておこう<sup>31)</sup>。この文書は全自の「賃金原則」が発表後、初めて打ち出された秋季賃金闘争の方針なので、「賃金原則」が作られた意義を確認する上でも重要な文書である。

「ベース賃金の打破」が持つ意味の一つは、平均賃金額（＝ベース額）を基準とした賃上げの押さえこみに反対するという意味である。インフレが進み、生活が苦しくなるにもかかわらず、企業側は「平均賃金で見た場合には高賃金であり賃上げは無理」とか、「賃上げには生産性の上昇が伴うべきであり今の会社にはその余力がない」などと主張し、賃上げ要求を押さえ込んできた。実際、52年春の賃上げ闘争では、日産分会は40日に及ぶ闘争を行ったが、遂に賃上げを勝ち取ることはできなかった。

---

27) 電産型賃金について同じような理解に立つものとして、永野順造『戦後の賃金』伊藤書店、1949年がある。

28) 河西宏祐『電産型賃金の世界』早稲田大学出版部、1999年、202頁。

29) なお高島喜久男は、全自がマーケット・バスケット方式を理論生計費の線で理解していることなどを根拠に、当時の全自の賃金政策が「中西功の系統によって牛耳られていた」「労働調査協議会」（以下労調協と略）の影響にあることを指摘している（高島喜久男『戦後労働運動私史II 1950-1954』第三書館、1993年、368頁）。しかし、労調協と全自との関係は公然のもので、全自調査部の『月刊調査情報』No.3（1951年）「“全自動車”と関係ある団体について」にも登場している。もし労調協ルートで「賃金原則」の策定作業を行なったとするならば、益田しか預かり知らぬ「特別調査機構」とはならなかったものと思われる。

30) 後に全自日産分会（前掲書、1953年）などでは「ベース賃金打破の三原則」を掲げ闘ったとされているが、本稿で対象とした時期には明確に原則化されているわけではない。原則の原型と考えられる文言が出てくるのは1952年11月11日付『全自動車』号外においてである。

31) なおこの「賃金闘争の組織」は同年9月15日『全自動車』号外にも再録されている。

こうした経営側の態度に対抗し、賃上げの必要性を労働者の間で確認する拠り所として、全自はマーケット・バスケット方式を採用した。会社側による「支払い能力論」および「高賃金論」に対して、生活からした賃上げの必要性を明確にするために、マーケット・バスケット方式に依拠して算出することにより、賃上げ額に具体性を与えようとしたのである。

しかし、「ベース賃金打破」にはもう一つの重要な意図がある。それは賃金総額をめぐる争いから組合は一步踏み出し、経営側から個別賃金の決定権を蚕食し、民主化するということをも意味している。これまでの賃上げのやり方では、労使の交渉によって平均賃上げ額が決まっても、その各人への配分は経営側によって決められる。自動車産業でも、電産型と同じく「生活給」と「技能給」から構成されていたが、賃上げ額の個人への配分においては「会社側の判断が入り」、その比率が「あいまい」となってきたのである。この点が具体的にはどういう事態をもたらしていたのかについては、後で日産の事例を検討するが、電産型賃金との関係で言えば、自動車産業の賃金制度の現状を検討して次のように述べている。

「賃金が通常『電産型』といわれるように、生活給と技能給に分れて比率も決っており、かつ労働者一人一人の賃金を決める規則も一おう整っているが、実際は実行されていない。また実行されていても形ばかりで結局賃金総額が支払能力で抑えられているため、規則は空文に近く、会社側の判断が入り、組合の苦情申入れによって時々修正されるという状況である。」

全自は電産型賃金が生計給原理に基づく賃金であるということで批判しているわけではない。電産型の賃金決定の諸要素がないがしろにされ、「会社側の判断」が幅を効かせていることを問題としているのである。

全自は電産型賃金の意義を、今日の労務管理の用語を用いて言うならば、賃金が総合決定給的なあり方から併存型へと転換したことにあるとしている。すなわち明確な基準が示されることなく経営者が総合的に諸事情を考慮して額を決定する総合決定給から、賃金決定の諸要素を明示し、しかもその比率が全体として決められている併存型へと転換したことを高く評価しているのである。

しかし他方、現実には「能力給」のように会社側が恣意的に個別配分する部分が存在し、そこが拡大しているために、うまく機能しなくなっていることに電産型賃金の限界を見出している<sup>32</sup>。「賃金は支払能力の枠内にとじこめられ、終戦後の輝かしい実績を残した生活給本位の闘いは後退して生活保証賃金は影をうすくし、利潤保証賃金に移行してきた」ことを問題としているのである。

前節までに明らかにしたことをも含め、まとめておこう。全自は賃金の基本部分の決定要素を明確にした電産型賃金を継承しながら、恣意や差別による能力給部分が拡大し、生活保障給部分が抑制されてきたことを問題とし、2月段階では能力給部分に「同一労働、同一賃金」という規制をかける構想からスタートした。しかし、夏までにその思想を深化させ、賃金形態を併存型とするのではなく単一要素によって賃金の基本部分を決定する単一型の立場へと移行した。単一の原理として、「最低生活」できる額で下支えされた「同一労働同一賃金」という仕事給思想を据えることになっ

32) ほぼ同時代に同じ問題意識を有していた研究者としては氏原正治郎がいる。氏原正治郎「日本の賃金協定」（『季刊労働法』第四巻第三号、1954年、氏原正治郎『日本の労使関係』東京大学出版会、1968年に再収録）は「曖昧な基本給規定」を問題とし、それが上司の「主観的判断」による昇給額決定によって「差別賃金」となっていると述べている。

たのである。しかし、そのモチーフがやはり経営側による個別賃金の恣意的、差別的配分の排除にあることは変わっていない。個別賃金の配分原理にまで踏み込み、恣意や差別を排除した賃金を志向していたのである。そして、その具体的実践の一つが、後で見る52年秋闘における日産分会の査定規制として現われてくるのである。

#### 電力産業の「職階給」に対する批判

『全自動車』同号では、電産型賃金に変質してきた実情を踏まえたくて、その批判の矛先を、当の電力産業で導入されようとしていた「職階給制」に向けている。自動車産業の動向とは直接関係がないように思われるが、全自が職階給や査定に対してどのようなスタンスを採っていたのかを知ることができる興味深い文書なので、以下で紹介しておきたい。

全自の「賃金原則」では「労働は質と量に応じて、正しく支払わねばならない」とする「同一賃金同一労働」の原則が第二原則で掲げられているが、同年の電産争議では会社側が同じく「労働の量および質に応じた賃金」を謳い、新しい「職階給制度」案を提案してきた。全自はこれを自分たちの賃金制度と「全く似て非なるもの」として分析し、批判している。いわば資本の側からする「労働の量および質に応じた賃金」に全自はどのような問題を見出していたのだろうか。その問題点として具体的には何が論じられていたのかを検討してみよう。

全自は、電力産業の会社提案による「職階給制」について、この職階給は「職務評価と人事考課」に基づいて「基本給」を決定する制度であると理解したうえで、賃金水準、職務評価、そして人事考課の三点から批判を行っている。以下この順で批判点を確認しておこう。まず賃金水準では次のように批判している。電力産業が打ち出した「職階給制」では、各人はその職務によって一級から十二級までの各級に設定され、そこで人事考課において一号から二十号俸にまで位置付けられることになるが、企業の中での最低賃金となる一級一号俸は5000円しか設定されておらず、これは当時マーケット・バスケット方式によって最低13000円を主張していた全自からするとあまりにも低い額ということになる。少なくとも総評の「賃金綱領」で提案された「8000円以上にすべきであろう」と全自は主張している。

次に、職務評価については職務評価で用いられる職務要素の配点の比重が問題であるとしている。具体的には「作業環境」と「災害危険」がそれぞれ比重1、「肉体負担」や「心的緊張」などがそれぞれ比重2などとなっているのに対して、「指導監督責任」や「業務責任」といった要素にはそれぞれ4の比重が与えられている。したがって職務要素の比重が「現場労働者の級を低くするようになって」おり、逆に「職制」などの管理層が高くなるような評価設定となっている。これには「現場労働者の級を低くする」意図があるとして批判しているのである<sup>33</sup>。

最後は人事考課に対する批判である。電力会社の案では人事考課は成績考課と能力考課で行うようになっていた。

「個人別の査定はどうするかというと、人事考課（成績考課と能力考課で行う）でやるわけであるが、これは労働の質と量とは全く似て非なるもので、考課表も思想的特高的調査である。成績考課のやり方ではウエイトのとり方も職種により若干異なるが、精神力とか勤務態度などの

比重が多く、労働の量と質に関係する項は、わずかに40点中12点しかない。あとは全く職制の一方的な忠誠度による査定を可能ならしめている。仕事の実績も必しも正しく評価されるかどうかはわからない。

能力考課の方は、成績考課を補充するというわけであるが、内容はさらに思想調査的なもので、気質と執務態度その他を詳細に記入するようになっている。」

全自はこの査定批判において「労働の量と質」と「精神力とか勤務態度」とを峻別している。その上で、現在であれば情意考課と言われたであろう後者の側面に着眼した考課要素の比重が高いことを批判している。いわば“遂行された労働”と“働きぶり”とを明確に分けて理解し、後者に重みをかけた査定が「忠誠度」による査定に陥り、「思想的特高的調査」になるとして排撃しているのである。考課要素は「労働の量と質」にかかわって構成されるべきとして、資本による人格従属的な考課要素に対置している。また「労働の量と質」にかかわる「仕事の実績」の考課も「正しく評価されるかどうかはわからない」として、容易に客観性を担保するものではない点も指摘している。こうした把握の背景には職場闘争の経験が存在しているのであろうが、能力主義下での査定に対する現代的批判<sup>33)</sup>にも通じる観点がこの時代に既に出されていたのである。

電力会社の「職階給制度」の提案に対して、全自は、それが管理・監督労働者の労働を高く位置付け、現業労働者の賃金を不当に低く抑えこみ、後者の生活を困難とする点を一つの批判の軸とするとともに、客観性が保証されていない査定によって経営側の恣意や差別が入り込むこととなり、これを挺子に会社側の人格支配が進められることを危惧したのである。したがって賃金が正当な労働の対価としてではなく、経営側が管理を貫徹するための道具となっており、総合決定給と同じように経営者の胸先三寸で賃金が決まってしまうことに問題を見ていたということになる。

さて、こうした電力会社の「職階給」の提案を全自は他人事として見ていたわけではない。むしろ現状の自動車各社の賃金が同じ「電産型賃金」であるという認識に立って、同じロジックで経営側からの攻撃が開始されるものとして認識していたのである。こうした資本からの攻勢にどう対応すべきか。それは資本に先んじて、自らの賃金原則でもって「電産型賃金」を改変し、それを資本

33) これは職務評価のウエイト付けに自ら手をつけるということに全自は非常に慎重な態度をとったことを意味している。全自は職種間の格差付けを性急に行わず、これについては「各組合の特殊作業手当、生産手当等の闘いを当分続けることによって、基準を発見して行く」という態度をとった。この種のウエイト付けは各職種間、各職種間、とりわけホワイトカラーとブルーカラーの対立を惹起することになりかねないからである。事実、53年争議において第二組合に分裂した側は全自や日産分会の賃金はホワイトカラー軽視の賃金であると批判した（日産自動車労働組合『日産争議白書』1954年、21頁）。これは無論“ためにする議論”かもしれないが、しかし全自がその問題に真正面から手を出せないでいる弱みを突いた批判であったということになる。組合員間の統一を損なわぬように慎重に事を進めようとする態度は、“急進性”でもって知られてきた全自のもう一つの顔であったと言えるかもしれない。なお職種間の格差付けや職務給に対する全自の態度については別稿にて詳論する予定である。

34) 代表的なものとして遠藤公嗣『日本の人事査定』（ミネルヴァ書房、1999年）、熊沢誠『能力主義と企業社会』（岩波書店、1997年）、鈴木良治『日本的生産システムと企業社会』（北海道大学図書出版会、1994年）などが挙げられよう。

に要求していくということになろう。このことこそが全自が52年秋闘に臨むにあたっての状況認識であり、それゆえ「賃金原則」という理念を掲げながら、基本給の明確化や査定規制を追求することが秋闘の課題の一つとなったのである。

ここまで述べてきたことを踏まえると、以下で確認しなければならないことは二つある。一つは「最低生活保障の原理」と「同一労働同一賃金」を一本化するべきであるという全自の構想していた賃金が具体的にはどのようなものであったのかということ、第二に上記の方針を踏まえて現実の秋闘では何が問題となり、査定規制がどのように行われたのかということである。前者は「六本柱の賃金」の理解に関わる問題であるが、この点については紙幅の関係上、別稿で論ずることとする。以下では全自日産分会における具体的な取組みを明らかにしよう。(つづく)

(よしだ・まこと 香川大学経済学部助教授)

従来の「負のイメージ」を払拭して再評価を試みる

## 協調会の研究

法政大学大原社会問題研究所編 A5判上製・388頁  
梅田俊英／高橋彦博／横関至著 5460円

### 〈主な内容〉

- 序 章 ● 協調会研究の現状 (高橋彦博)
- 第1部 ● 協調会の調査事業  
1. 協調会における社会調査 (高橋彦博) / 2. 協調会の組織動向と労働課 (梅田俊英) / 3. 農村課の組織と調査事業 (横関至)
- 第2部 ● 協調会の調査報告  
1. 労働調査報告 (梅田俊英) / 2. 農村調査報告 (横関至) / 3. 生活調査報告 (高橋彦博)
- 第3部 ● 協調会の人たち  
1. 戦時下の協調会と村山重忠 (梅田俊英) / 2. 協調会農村課長・松村勝治郎 (横関至)
- 第4部 ● 協調会の戦中・戦後  
1. 産業福利協会から協調会産業福利部へ (梅田俊英) / 2. 町田辰次郎と協調会 (横関至) / 3. 協調会の解散から中央労働学園の設立へ (高橋彦博)
- 人名索引 / 事項索引 / 協調会役員の脈絡 / 主要職員人名録 / 協調会研究文献一覧

## 戦間期日本の社会研究センター

大原社研と協調会 A5判上製・364頁 6090円  
高橋彦博著

### 【協調会史料】 法政大学大原社会問題研究所監修 協調会研究会編

- 労働課・情報課保存版
- 日本社会労働運動資料集成 1920年代～1930年代  
マイクログラム版 全114リール 揃2730000円
- 日本社会労働運動資料集成 [第II期] 1931年～1940年  
マイクログラム版 全62リール 揃1575000円
- 都市・農村生活調査資料集成 (全12巻十別巻)  
A5判上製 総4760頁 揃262500円

柏書房

〒113-0021 東京都文京区本駒込1-13-14 TEL.03-3947-8251 FAX.03-3947-8255  
http://www.kashiwashobo.co.jp

【価格税込】