

全自の賃金原則と日産分会の 査定規制（下）

—— 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、547号）
- 4 秋闘当時の日産の賃金（以下、本号）
- 5 秋闘における人事考課の扱い
- 6 小括

4 秋闘当時の日産の賃金

全自が各社の賃金制度を概観して問題としていたこと、すなわち基本給があいまいになっていると指摘していた事態は、日産では具体的にはどのような形となって現われていたのか、またそれに対して職場の組合員はどのように感じていたのであろうか。本節ではこの点について確認しておこう。

賃金体系

まずこの時点での賃金体系を確認しておこう。日産分会組織部による文書「職場討議資料について」³⁵⁾（以下、「討議資料」と略）によれば、表1のようにになっている。基準内賃金は基本給、臨時手当、家族手当（本人分および扶養者分）、特別手当³⁶⁾の四つの要素からなりたっている。また基準外賃金は「プレミアム」と称されていた生産奨励金、特別勤務手当などの各種手当から構成されている。同文書では手当は基準内賃金・基準外賃金を併せて17に及んでいるとなっているので、基準外賃金における手当は14ということになる³⁷⁾。

³⁵⁾ 作成日不明。但し1952年9月1日付『日産旗旬報』173号に9月4～5日に開催された全自本部の「定例中執では『秋の賃金闘争』を更に前進させるためのモデル労働、モデル労働者を決め、第一原則、第二原則を調整して基礎賃金を出し要求を組織するための討議基準を決定した。分会でもこの基準を鏡とし直ちに要求組織のための討議に入ることになる」という一文があるので、そのために日産分会が9月5日以降に作成した文書と考えられる。

³⁶⁾ 特別手当は「1949年3月31日現在で決定された地方税会社負担分」（山本、前掲論文、181頁）である。

表1 1952年秋闘以前の日産の賃金体系（1951年12月～1952年6月平均）

	賃金要素	額	率(%)
基準内賃金	基本給	1044円	4.9
	臨時手当	11492円	54.3
	家族手当	3633円	17.2
	特別手当	328円	1.6
基準外賃金	生産奨励金	2887円	13.6
	特勤手当	1280円	6.1
	その他諸手当	493円	2.3

出所：日産分会組織部「職場討議資料について」

「討議資料」ではこの時点での賃金体系の問題点の一つとして「基本給の内容が全くアイマイである」ということが取り上げられている。基本給の「内容」が「アイマイ」なことについては、少し歴史的な背景を補足しておく必要がある。

日産では1947年6月の社員と工員の給与体系の一元化に際して基本給が大きく改訂された。当初、組合主導で改正案が作成され、これに基づいて会社と組合による合同の委員会で最終決定を行おうとしたが、課間対立、部間対立等を惹起したために、「暫定的措置として会社案による不均衡是正を実施」した。改訂原資一人当たり50円を当てたその時の改訂において留意された点は各人の「作業成績」,「作業の重軽度, 困難度」,「社工具間の均衡」,「卒業年度別, 工員入社年度別」,「女子」の「社工具間の均衡」および「特に優秀な女子と男子との均衡」である³⁸⁾。後に全自はこの賃金改訂で「一応、電産型賃金を取り入れている」³⁹⁾という評価を下しているが、日産においては電産型のように明確な賃金決定諸要素が明示されることなく、総合決定給的に基本給が設定されていたことになる。

この会社案による改訂はあくまでも暫定的なものとして位置付けられ、その後も基本給改訂に向けて労使間で話し合いが続けられたが⁴⁰⁾、後述するように賃上げと賃金体系とは切り離されて交渉が続けられたこと、またその後のドッジラインによる不況の深刻化の中で解雇・賃金カットの問題が浮上したこともあり、基本給改訂は頓挫したと考えられる。賃金体系の骨格をなすはずの基本給の部分で、労使および労々合意がなされず、会社側主導による総合決定給的な性格は維持されてきた。このことが基本給の内容が「アイマイ」であるとの批判の根幹にある。さらに50年3月以降、各人の基本給の昇給に際して人事考課が用いられることになったが、基本給の曖昧な性格、すなわち上司

37) 山本潔（前掲論文，177頁）はA社（日産）の1953年3月時点での賃金体系を提示している。賃金体系の構成要素からすると、52年の秋闘前後での違いでは「臨時手当」の有無ということに限られるので、山本の論文によって、基準外賃金の諸手当について補足しておくこととなる。表1で特勤手当（特別勤務手当）とされている手当は、時間外手当、休日出勤手当、深夜業手当、緊急作業手当、臨時休日出勤手当、特別休日出勤手当の6つの手当を総称したものである。また、これ以外の基準外手当には宿直業務手当、特殊作業手当、硅塵手当、職務手当、安全主任手当、医師手当がある。さらに基準内賃金と基準外賃金の外に休暇手当、税金手当が置かれている。山本の注釈によれば「『税金手当』とは、会社負担の税金に相当する額を、手当として表示したもの」となっており、これを除けば基準内賃金以外の手当の数は14となり、分会の説明と一致することになる。

38) 藍田庄三郎「給与制度並に賃金闘争」日産重工業労働組合『日産旗』第3巻2号，1948年，18頁。

39) 全自『全自動車』号外臨時大会議案特集1952年9月10日。

40) 48年時点においても基本給改訂について労使の委員会で話し合いが続けられていたことは、飯島光孝「基本給改訂について」（日産重工業労働組合『日産旗』第3巻3号，1948年）によって確認できる。

の一方的な恣意に基づく結果となっているのではないかという疑念を払拭しうるものとはなっていないのである。

次に、基本給の比率が極めて低く、基本給比例部分である臨時手当部分が肥大化している点を考察しておこう。「討議資料」によると、臨時手当は1947年の社工員の身分撤廃時に導入された手当で、臨時手当＝基本給×倍率×出勤率という形で算出されるとなっている。しかし、臨時手当は46年の組合結成直後に会社との交渉で認められたプール制に由来する賃金部分と考えられる。プール制とは、従業員の家族を含めた総人数を会社から支給された賃金で生活している者と考え、この総人数に生計費を乗じた額を、基本給比例部分と人頭比例部分とに分けて配分するという方式である⁽⁴¹⁾。

人頭比例部分が家族手当として支給され、基本給に一定の倍率を乗じた基本給比例部分が臨時手当として賃金体系の要素として組み込まれたものと推測される。推測にとどまらざるをえないのは、当時「賃金絶対額の問題と賃金制度の問題は一括して論じられるのが一般の風潮」である中、日産の労働組合は賃金交渉において結成当初から「スライディング、プールの出発点に於て、すでに両者を分離して、額は基準生計費の問題として理解し、制度は給与水準から切り離れた体系の問題として論じ」⁽⁴²⁾てきたという経緯があったからである。このため賃金の絶対額に関わるプールおよび物価スライディング部分と、賃金体系の各要素との関係が、組合文書を見るかぎり不鮮明となっているのである⁽⁴³⁾。

こうした事情に加えて、先に述べた47年6月以降基本給の再度の改訂が進まなかったことにより、賃上げは臨時手当部分の倍率を高めることを中心になされてきたと考えられるのである。1951年の『日産旗』に掲載された車体課「よこぐるま生」なる筆名の分会員による「五年目のどぶさらい」と題したエッセイには、1946年の組合結成から「1年半ごろ」たった時点（1947年の夏頃）で臨時手当の倍率は2倍であったが、51年時点では4.6倍になっているとしている。

なお1948年6月に、経営側は臨時手当を「能率刺激型」賃金に改変しようとしたが、組合の抵抗にあい頓挫している⁽⁴⁴⁾。この点について益田哲夫は「われわれがプール制、スライド制基準生計費これは否定しえない概念なんですね。それをもってぐんぐん押しつけて行って、これを会社の方じゃ止めえなかったね。これを止めたのは経済三原則、九原則ですね。こういう力でなければちょっと止めることができなかつたね」と回顧している⁽⁴⁵⁾。これを踏まえるならば、臨時手当の算出にあたって先に述べた「プール」という考え方は放棄されたが、しかし臨時手当は残り、賃上

(41) 鈴木旭「プール制について」日産重工業労働組合『日産旗』第4巻1号、1949年。

(42) 田中秋範・畑田道夫「賃金制度と賃金闘争」日産重工業労働組合『日産旗』第3巻2号、1948年、16頁。

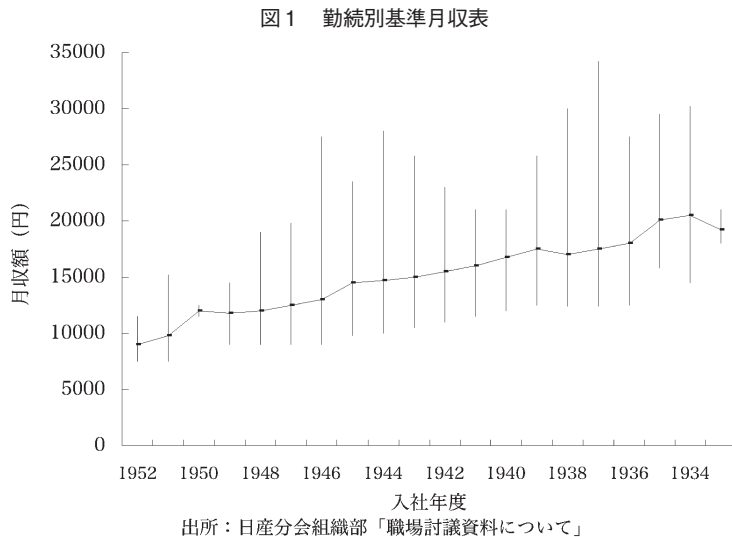
(43) この両者の関係の不鮮明さを指摘したものとしては益田哲夫の次の発言が重要である。「プール制というものがあったということそれからスライド制堅持を頑張ったということ、この二つを通じてベース引上げの問題を非常に克明にやってきたということそしてベース引上げの闘いというのが給与制度自体の格好を、相当生活給的に形作ってきた、生活給としての姿を、全体の給与制度としては、横にひろがったような格好にしてきた、その問題についての、そういうことが賃金闘争の姿だと思ふですよ。そして給与制度という格好で別個に取上げようとしたんだけどなかなかうまくいかないで今日まできている」（「座談会・五年間を回顧して」全自日産分会『日産旗』1951年、44頁）。

(44) 黒田兼一「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2号、1984年、109頁。

げに応じてこの部分の倍率を変化させてきたということになろう。臨時手当の倍率は当初、2倍であったが51年年初の時点で4.6倍となり、そして52年の段階では11倍にまで達していることになる。「討議資料」では「基本給と臨時手当を分ける理由がない」としており、基本給の決定基準の明確化を踏まえた上での臨時手当の基本給への繰入れが課題とされている。

賃金格差

図1を見てもらいたい。日産分会員の入社年度別の賃金の格差を示したグラフである⁽⁴⁶⁾。各入社年ごとの最高額と最低額を縦線で示しており、年度間が横線で結ばれている額は平均額を示している。



まず第一に平均値に着目すると緩やかな年功カーブを描いている。52年度入社で1万円を切るラインから出発して、入社年度が古くなるにつれて、平均月収額が徐々に上昇し、終戦時の45年入社者あたりで1万5000円レベルに到達し、1934年度入社者で2万円弱のレベルにまで達しており、平均月収額でいえば入社後20年ではほぼ2倍のレベルに達していることになろう。

そしてもう一つの特徴は、同じ入社年度の者の間に非常に大きな賃金格差が存在していることである。例えば終戦直後の1946年度入社者を取りあげてみると、最低は9000円程度であるのに対して最高は2万5千円を超えており、まだ入社後6年ほどにしかならないにもかかわらず賃金の格差は3倍近くに達している。家族手当などの違いとは異なるところで、基本給および基本給比例部分に大きな差が生じているのである⁽⁴⁷⁾。

ただし、極端に大きな幅ができていく理由としては、勤続年数のみを取ったグラフであるということが大きいであろう。中途入社者では年齢や経験の異なる者が含まれているであろうし、職種に

(45) 「座談会・五年間を回顧して」全日産分会『日産旗』、1951年、45頁。

(46) なお、このグラフは先の「討議資料」に添付されていた手書のグラフから、医者による最高額を除いた部分をトレースしたものである。このため個々の具体的な数値が判明しているわけではないことに留意されたい。なお同文書ではグラフで示されている額は基本給×倍率+1600+特別手当で算出したと付記されている。

よる違いということもあろう。さらに、当時は課長も組合員であったがゆえに、中間管理職層である課長や現場の監督者である係長もこのグラフには含まれていることも勘案しておく必要があるだろう。

では職種や職位の違いをできるかぎりコントロールして、同一労働に携わっている場合を取りあげると、その賃金格差はどのようなものとなっていたのであったのだろうか。これを示すデータとして横浜工場工具製作課鍛造型仕上班の事例を取りあげてみよう。ここで用いるのは浜賀コレクションに残されていた「低賃金，管理賃金に対する私の抗議書」（以下抗議書と略）という文書綴である。これは52年の秋闘時に分会が組合員に現在の低賃金の現状，賃金制度の矛盾等々を書かせたものである。

この抗議書はまとめて会社側に提出され、今時の賃上げの必要性を訴える資料とされた。浜賀知彦氏によると、1人につき2部同じ書類を作成し、1部は会社側に提出され、もう1部は分会の各職場委員が保存することとなっており、当時鍛造型仕上班の職場委員であった同氏の手元に残っていたものである⁽⁴⁸⁾。浜賀コレクションには同班の仕上工17名が記入した抗議書が残されている。当時、鍛造型仕上班は3つの班からなっており、3つの班にはそれぞれ組長がいた。17名はこの3つの班の所属者全員分であり、組長もこの17名に含まれている⁽⁴⁹⁾。

抗議書の記載事項をリストにして示すと表2の通りである。

表2 「低賃金，管理賃金に対する私の抗議書」の記載項目

低賃金、管理賃金に対する私の抗議書【表面】 一、今の賃金では私の生活の保証は不足である（生活実態報告を具体的に） （一年に五百円位しか上らぬ、このまま何年も……、戦後八年衣料、住居、教育……） 二、低い賃金の中で賃金制度の矛盾について私の例 （前歴…、学歴…、入社時期…、身分転換により…、年令により…、女性なる故に…、養成工だった…、配転されたため…、職場により…）
賃金要求以外の諸要求に対する裏付（私の場合）【裏面】 一、停年嘱託、特殊作業手当、プレミアム問題、守衛勤務制、技術復興 二、販売店、下請圧迫 三、賃金制度についての意見（あったら一つでも出して下さい） 四、年末資金について最低いくら 参考事項 年齢、性別、職種、社外経験、社内経験、経験年数（合計）、扶養家族、25日 払手取総額

(47) なおこの図1及び図2は、石田光男の『賃金の社会科学』（中央経済社、1990年）に対する最近の野村正實（『日本の労働研究』ミネルヴァ書房、2003年）による批判の一つの裏づけともなる。野村が批判するように、敗戦後の労働組合が最も強い状況においても格差のない年功賃金は存在していないことが看取できるからである。ただし、戦後の労働組合は雇用を問題にしたが、査定は問題にしなかったという野村の見解（前掲書、278頁）とは若干異なり、全自及び日産分会の事例は、終戦直後からの賃金のあり方の反省に立った上で、査定規制に踏み出そうとする潮流が出てきたことを示しているのである。

(48) なお、1952年10月4日付『日産旗旬報』には、この抗議書と思われる文書を作成する旨が伝えられている。しかし、同記事の記述では「職場の賃金の問題点を個人個人を対象として調査し書きあげて、それを三通作り、「一通を職場委員長、一通を組合へ、一通を会社へ出」すとなっていて、浜賀氏の記憶とは若干異なっている。

(49) 浜賀氏からの聞き取りによる。但し、抗議書には組長などの職制名の記入欄はなく、どれが組長の抗議書であるかは定かではない。

17名の属性について確認しておこう。性別では全て男性であり、職種は鍛造用金型の仕上工となっている。具体的な作業については後述する。年齢構成は、表3に示してあるように、19歳から38歳までであり、その構成の内訳は10代1名、20歳以上25歳未満4名、25歳以上30歳未満4名、30歳以上35歳未満2名、35歳以上6名となっている。

表3 横浜工場工具製作課鍛造型仕上班の人員構成

No.	年齢	社外経験年数	社内経験年数	扶養家族数	手取総額
A	19	0	3	0	9500
B	21	0	5	0	9500
C	21	0	6	0	9000
D	23	0	7	0	10000
E	24	4	4	4	12300
F	26	3	7	3	13350
G	27	5	7	2	11360
H	27	0	11	0	13000
I	29	6	7	4	16000
J	32	8	7	3	15000
K	33	0	18	1	19000
L	35	1	18	5	20900
M	36	2	12	3	17160
N	37	17	5	6	15220
O	37	9	7	6	18060
P	37	3	15	5	19780
Q	38	10	12	4	20266.6

日産横浜工具製作課鍛造仕上班「低賃金、管理賃金に対する私の抗議書」(17通)より作成。Noは筆者が便宜的に付けたもの。

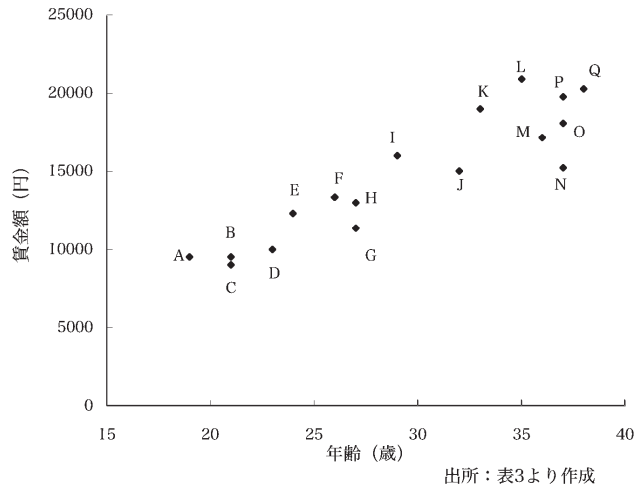
経歴では、社外経験のない者が6名で、ある者が11名となっており、30代での社外経験者の比率は高い。ただし、社外経験年数は二極化しており、10年程度の長期の社外経験を有している者(J, N, O, Q)もいれば、社外は1~3年の短期にとどまり日産での勤続がほとんどだという者(K, L, M, P)に分かれている。扶養家族を抱えている者は12名であり、その中には郷里に家族を残している者(I)や仕送りをしている者(O)も含まれている。

賃金分布を横軸に年齢、縦軸に賃金額を取って見てみると(図2)、幅のあるゆるやかな年功カーブを描いている。20代前半ではほぼ1万円ラインの前後に位置しているのに対して35歳以上では全員1万5000円以上となっている。幅に関して言えば、同じ年齢でも社外経験の長い者(G, J, Nなど)が下限を占め、社外経験の少ない者(H, K, L, Pなど)が上限のラインにいたることが分かる。

抗議書に書かれている中身を検討してみよう。まず現状が低賃金であることを論証するのに引合いに出されているのが衣料、住宅、教育などであることが目につく。「まだまだ衣料住宅までいかな生活の保証は不足である」(J)、「一年に五百円位の昇給では何も出ない。衣料も買えない。教育も出ぬ。」(O)、「家賃、子供三人の教育費(小学校、幼稚園)衣料費を補ふとなにかが無理になってくる」(L)、「現在会社からもらう給料だけでは、私の場合、食・住だけしかおぎなへない。衣料を着るためには、食う方をがまんしなければとうていまに合ふはずが無い」(C)。

これらは抗議書表面(表2)の記述例のところに「戦後八年衣料、住居、教育……」と記されていることに誘導されて記入されていることも勘案せねばならないが、他方で当時の賃金レベルがな

図2 横浜工場工具製作課鍛造型仕上りの賃金分布（1952年10月）



んとか終戦直後の飢餓賃金状態を脱し、食べ物から衣料や住宅等の身の回りのことへと関心に移りつつあったことを示している。生活にゆとりがあるわけではないが、しかしどうやらかつつつながら食べてはいけるという生活水準に到達していることを意味している。したがってこれからの賃上げは食うレベルを越えたところでの生活をどう豊かにしていくかという課題へと向けられている。

この意味でマーケット・バスケット方式の導入は時宜を得たものであった。主としてカロリー計算に基づき生活費を割り出す理論生計費に代わって、マーケット・バスケット方式では組合員間であるべき生活像を構想し、それに応じた賃金を算定していくことになるからである。

次に共通しているのは、「鍛造型仕上」職場の作業環境は劣悪であることを理由に「特殊作業手当」の増額もしくは作業環境の改善を要求しているということである。17名中14名がなんらかの形で「特殊作業手当」について触れている。鍛造型仕上職場はダイシンカーを用いて削られてきた鍛造用の金型の最終工程で、エアー・グラインダーや自作のタガネなどを用いて最終的な仕上加工を行う工程である。グラインダーを用いての作業では粉塵が出て問題となっていた。会社から支給された防塵眼鏡や防塵マスクを着用して作業するが、「一日中グラインダーのゴミの中で働いてマスクを使用して居ても口中はザヤリザヤりする」(M)、また「眼鏡、マスク等適当な品がなく視力低下」(F)を訴える者もいる。この職場で最も高い賃金(20900円)を得ているLでさえも「鍛造仕上場の珪×手当(引用者註：一文字判読不能だが「塵」の略字だと思われる)を認めよ。さもなければ設備の完備を至急実行されたい」と記入している。

三点目に指摘できることとしては、若い世代では基本給および基本給に一定の倍率を乗じて決まる臨時手当部分を問題に感じていることがあげられる。20代8人中6人までが基本給倍率に反対する旨を表明している。「基本給倍率などは早急に廃止すべきだと思う」(B)、「基本給に対する倍率制絶対反対」(E)という記述が見られ、「基本給に倍率を拾二倍もかけるなんてとんでもない。100円ちがへば千二百円もちがって来る賃金制度は、なにをいみしてるのか。」(C)という怒りの声を挙げている。基本給に準拠した臨時手当部分が、昇給におけるわずかな差を拡大するものとして意

識されているのである。

また昇給額決定の不透明さに対する不満も20代が中心となる。「私は21年入社の子であるが同年齢において基本給の差が大分開きがある。何処にけっ点があるのか全然わからぬ。又仕事もかけ、ひなたあるようなことはない又現在の昇給の仕方には余りにも上下の差のあることに全体反対である。又仕事する上にも余りに差が大きいので仕事のいよくがなくなる。」(G)、「私の基本給は現在七百六〇円であるが、私は日産に七年もいる。…(中略)…昇給も常に最低である。どこにその基礎があるのか不明であり、私は仕事をしていない分けでない。ちゃんとやっているのである。これでは働くのもいやになる。」(F)、「私の場合は年齢に依ってだと思ふ。それは毎年一度の昇給の時どう云ふ訳か何時も最低である。又、学歴はと云ふ同じ年齢でも高校卒業者と小学校を卒業して工場入りした者とは相当の開きがある。それは相当考へ直さねばならぬ。」(B)。またCは、「昇給の場合、仕事量質において、おこなふべきである。」と主張して、「こんど我々の要求の賃金制度は非常に良い」とし、全自の賃金原則および分会の七本柱の賃金に高い評価を与えているのである。

他方、30代では入社年や復員時の不遇から基本給が低く抑えられていることを嘆く声が多い。「入社時期がわるいため基本給が安いから上げてもらいたい」(O)、「復員がおくれたばかりに、兵役に関係ない人、又早く復員した者と比較して賃金に相当ひらきがある」(P)、「国のためと云ふ有難く無いお務により戦場に行き、終戦後昭和23年に復帰したが既に人事課火災のため書類消失した事を承知して日給の報告をせし者との差がついたといふ現実がある」(M)。特に「当社二十三年入社。此ノ当時ハ初任給ノワルイ当時デ有ツタ為卅七オノ今ハ六名家族デ月15000円デス」というNは、海軍工廠での前歴を高く評価されていないためか、家族数は最も多いにもかかわらず、30代では最低の賃金額となっている。

いずれにせよ、基本給決定原理の曖昧さは各労働者にとって自己の低賃金をもたらす原因になっていると理解されている。それは昇給額を決定する人事考課の明確化と、そもそもの初任基本給の決定の原理、すなわち社内社外での経験をどのように位置付けるのかが大きな課題として労働者には意識されているのである。少なくとも鍛造型仕上班における抗議書を見るかぎり、全自および分会の問題設定は組合員の実感から隔たったものというわけではなく、むしろ現場の実感をうまく組み取り、批判のための武器に仕上げたものであったと言える。

5 秋闘における人事考課の扱い

上述したように、10月25日に日産分会は会社側に要求書を提出する。「随分、盛り沢山だね」と経営側が感想を述べている⁶⁰ように、B5版3段組3頁にわたる要求書となった。

この要求書の前文で、分会は本秋闘の大きな課題は基本給の是正にあるとし、次のように主張した。会社側の高賃金論に対抗するために組合員の賃金の実態を調査した結果、様々な問題の中でも「基本給が一番多くの矛盾を含んでいる」。「初任給の査定、及びその後の昇給」について、様々な事情や理由付けによって格差が付けられ、「賃金に大幅な開きがある」こと、そしてこの格差が「会

60) 日産分会教宣部「情報第一号」1952年10月25日。

社の賃金に対する主観的な不公平な態度により益々拡大されていること」が問題であり、「労働者の生活を保障」し、「且つ労働の質、量に応じた正しい賃金」とする必要がある。このように分会は述べているのである。

そして基本給部分に関わる具体的要求としては、基本給の「大巾の引き上げと正しい格づけ」を要求するとして、基本給、臨時手当、本人分、特別手当を合算し、七つの熟練度に基づく最低基準額を要求するとともに、その際の熟練度の基準となる経験の考え方を提示している。なお、要求書の要求自体に明示的に査定に関する項目は出されていない。基本給の是正による賃上げを分会は要求し、昇給による賃上げを念頭に置いていなかったため、査定自体が要求書の俎上に載せられなかったことも当然と言えるであろう。

このような分会側の攻勢に対して、経営側は極めて消極的な対応をしていることが特徴的である。確かに10月30日に示された会社側回答では、経営側の賃金に対する考え方を分会に対して示しているものの⁵¹⁾、それは賃金水準をめぐる見解であり、マーケット・バスケット方式によって算出された額への批判ではありえても、基本給の決定原理の明確化への要求に対するものではない。会社側の賃金体系に関する見解は、現在の給与制度は「組合の労働攻勢と経営側の之に対する已むない妥協に依って次第々々に積上げられて来た」ものであって、「給与の区別各人への配分等何れも納得」の上で働いているはずであるし、「歴史的に形成せられて来た実際の均衡全体が駄目なのだ」と云ふ結論は間違っているということである。そこには賃金体系を見直すという視点はなく、労使双方の妥協の産物なのだからそっとしておくべきだという立場である。そして第四回団交においては、会社側は「組合から生活が苦しい、春と同様賃上げを押えるのかといわれると苦しい。12月の定期昇給という考え方も出してみよう」として、従来通りの昇給で乗り切ろうとする。

日産分会は賃上げを定期昇給に置き換えて決着することに反対した。11月10日に行われた第五回団交においては、定昇反対の立場から初めて査定の問題点が追及されることとなった。11月15日付「全自動車」148号では、日産の団交報告として「職場と交渉委員から昇給の矛盾点、特に人事考課の欠陥をすどく追及」とある。昇給ではない賃上げをという立場から人事考課の問題を取り上げたことが記載されているものの、残念ながら同記事では議論の具体的中身まで明らかにしていない。他方、同団交の様子を日産（分会）教宣部発行の11月10日付「情報第六号」では次のように伝えている。

「本日は前回の交渉の継続として先ず昇給の欠陥を追及した。その際現在職場に行なわれている人事考課が基本的人事に関するものであるから公開を要求し応じなければ制限的な運用を組

51) この時示された経営側の賃金に対する考え方は「賃上並に之に関連する諸要求の件回答」（日産分会教宣部「情報第二号」1952年10月30日より再引用）では、次のように述べられている。

「イ）賃金は企業の枠内で考へらるべきである。

「ロ）賃金はその性格上安定さが大切であるから、どの位なら支払って行けると云ふ企業の安定度が充分考慮されねばならない。（一時的な企業業績のピークをとって賃金を引上げることは無謀である）

「ハ）賃金は社会的水準を逸脱してはならない。（自動車製造工業は、とくに関連産業の協力により成立するのであるから、この要素は特に肝要である）以上は、従来の賃上交渉時に於ても説明した処であり、今日でも変更はないし、常識として何人も首肯し得るものと信じている処である。」

合との間に協議すべきであると主張した。いずれにしても今次賃上要求を昇給ですりかえることに対しては額の問題を別にしても大問題があることを徹底的に追及した。会社は之に対し反撃し得なかったが、次で新しい給与制度を立案中であり案が出来たら組合に示すと発言した。組合に案が出来る前に大綱でも組合に示すことを要請しその際組合が注意することは、生活向上するためにどれだけの賃上げを折込むかという額の問題と会社がこの制度を実施しようとする意図が問題であると見解を述べた。」

人事考課の「公開」か、さもなくば組合との「協議」による「制限的運用」にせよというのが、組合の主張である。分会側は賃上げを定期昇給にすりかえることを阻止するために、人事考課の考課要素と結果の不透明さを問題としたのである。これは「本人が見せろといっても見せない、思想調査も含まれる特高的調査をやめろ」⁵²⁾という言葉に象徴されている。なお、残念なことに、組合が主張した人事考課の「制限的な運用」の具体的中身が、どのような運用を念頭に置いていたかは不明である。

その後の団交では査定の問題が表立って取り上げられた形跡はない。しかし、会社提案の7%の定期昇給を受諾することを決めた12月1日の常任委員会で分会は、次のような態度を決定している⁵³⁾。

「(1) 定期昇給については切離して考へ、会社呈案の⁷基本給の七%を承認する。

但し次の通り実施することを要求する。

a. 実施時期 十二月より

b. 実施に当り人事考課を採ることには反対する

c. 実施要領については組合と協議する

d. 其の際、担当常任委員を含めた職場委員会を活用する

(2) 昇給以外の会社回答は賃上と見做し次の事項を申入れる

a. 会社呈案中勤続とあるを経験に修正する

この際、社外経験を全然とり入れない理由を明らかにする

b. 特に低い不ぐうの者に対しては対策を考慮する

c. 制度についての会社案をもう一度表面に出し、組合案との間で協議し妥協点を見出す努力をする

d. 会社提案では基本給五〇〇円の場合、約九、〇〇〇円となるがなぜ一〇、〇〇〇円に出来ないかを追求する

e. 以上の点を含んで基本給の改訂を行ふ」

この分会からの申し入れに対し、会社側は2日の団交で、昇給については「人事考課を使用しない」として、次のような昇給案を組合に提出している⁵⁴⁾。

52) 「発火点に近づく団交」(全自『全自動車』148号、1952年11月15日)より。この記事は日産での交渉と明記されているわけではないが、この発言の引用は「新給与制度」との関連で使われており、日産での団交で出た話と推量される。

53) 日産(分会)教宣部「情報第13号」1952年12月1日。

「1、昇給については人事考課を使用しないため一率七%とし、成績良好の者ならびに役付には七%の一割内外を上げることがある。

2、出勤率九十五%以下の者は七%の一割内外を下げることもある。」

また基本給の是正に関わる賃上げに関しては、以下のように回答している。

「(1) 勤続給を経験給におきかえてもよいが戦前入社の人たちの履歴書を焼いてしまったので技術的に困難だ。(2) 本人分の四百円を増額する件については他に考え方が組合があれば意見を承りたい。(3) 特に低賃金の者については修正をしてもよいが、尺度が問題になるので手をつけようとしてもむずかしい(4) 賃金制度については、会社組合で共同研究してもよい。(5) 基本給五百円（日産最低）の者まで今まで会社回答で計算すると九千円になるが、なぜ一万円に出来ないのかとの質問が組合からあったが「プレミアム」を含めたら一万円以上になるのではないか。」

こうした経営側からの回答に対して、分会がどのように応戦したかは定かではないが、妥結協定書を見る限りさらなる譲歩を会社側から勝ち取っていることが分かる。妥結協定書⁵⁴によると、まず基本給と臨時手当とが合算され新基本給となった。これは先に確認したように、基本給部分が臨時手当とバランスを欠いた構成比となっており、そもそもの基本給の意味を喪失させていたのを整理しなおしたという意味を持っていた。

また新たに経験加給が実施され、これが改訂新基本給に付加されることになった。社内経験を1年につき100円、社外経験については同種経験80円、類似経験50円、異種経験20円とし、旧制高専以上の学歴については社内経験と同じ額を付加する。起算年齢は16歳で、20年をもって打ち切るというものであった。これが意味していることは、熟練度の代理指標としての経験を基本給決定の原理の一つに組込むことができたということである。「アイマイ」であった基本給の明確化を図る第一歩であり、現行の賃金に熟練度の「クサビ」を打ち込むことを狙っていたことを考えると、社外経験も考慮させ、その地歩を築いたと評価してよい。

人事考課に関わる昇給部分では、次のような結果となっている。

「(ロ) 定期昇給

(1) 出勤率（休暇は出勤と見做す）九五%以上の一般従業員に対して、昭和二十七年十一月二十一日付を以って新基本給の七%の定期昇給を行う。

但し

(一) 出勤率九五%未満の者は七%の一割以内を減じる。

(二) 特に成績優秀な者は七%の一割以内を加算する。

(2) 出勤率及び成績の査定期間は昭和二十六年九月二十一日より、昭和二十七年九月二十日迄とする。」

協定書では特に人事考課の有無について触れられていない。しかし、既に交渉経過のところでも示したように、定期昇給には人事考課を用いないことで合意していたし、また『全自動車』第151号（1952年12月15日）でも「昇給は人事考課を使用しないため一律基本給七%（平均八百四十円）」

54 全自『全自動車』150号、1952年12月5日。

55 全日産分会教宣部「賃上並びに之に関連する諸要求に関する妥結協定書」1952年12月12日。

と伝えられており、分会が会社側の一方的な人事考課を跳ね返したことが確認できる。人事考課を拒否し、一律7%の昇給となったことは第一の成果である。第二に、昇給率の増減のうち減少させる要因として出てきているのは出勤率だけである。出勤率95%は多少高めに設定されているとも考えられるが、しかし減額基準が客観的な要素である出勤率にのみ限られていたことも、人事考課の恣意性を批判した闘争の成果として評価してよいであろう。

最後に問題となるのが、格差付けが「特に成績優秀な者」への「加給」として行われていることである。12月2日の会社提案では「成績良好の者ならびに役付」に対する加給となっていたのが、「特に成績優秀な者」に変更されるとともに、無条件に「役付」に対して加給することは撤回されている。役付優遇による職場の切り崩しを防ごうとしたと考えられ、これも一つの成果と見てよいであろう。

そして「特に成績優秀な者」への加給については同年12月29日付の浅川源七社長名で組合に申し入れられた「定期昇給実施に関する件」（人調発第495号）で、以下のような手続きで「実施し度い」とされている。

「五、加給は部別に（部制を採られていない工場に就いては工場を、部制のない独立部署に就いては夫々の部署を単位とする）勤務成績の特に優秀な者について行う。

六、加給の額は定期昇給額の一〇%とする。

七、加給の査定は当該部課長、工場長が行うものとする。

以上全般的な調整は人事部長が行う。」

ここに示された経営側の手続き案が最終的な実施方法となったかどうかは資料の関係上不明だが、しかしその後も分会側は執拗に加給のあり方について追求し、できるだけ経営側の恣意が入りこまないようチェックしている。例えば、会社側が加給に「一方的に段階をつけ」て実施しようとしていることを分会は察知し、1953年の1月14日の事務交渉においてこの点を追及している。そして会社側から5%と10%の二段階で加給させてほしいという提案には一律10%とし、加給人員に定員を設けることに反対という態度を示しているのである⁵⁶。

しかしここまでしてもなお、「勤務成績の特に優秀な者」の選抜が会社の手任せに委ねられ、しかもいかなる基準に則して選抜されるのかが曖昧であったという問題は残る。それは分会による査定規制の限界を示しているものである。確かに考課者に課長が入っていたということは、当時はまだ課長も組合員であったということから、会社の「勤務成績の特に優秀な者」の選抜にも分会側は一定の規制力を行使していたと言えるかもしれない。しかし、既に当時から課長や係長などの役付と分会員の軋轢は問題となっており、すんなりとそれが査定に対して一定の規制力を行使していたことの証となるとは言い難い。

会社側の恣意性を許さずに、個々人の賃金決定の原理を明確にした基本給を求めるという全自の当初の課題は、52年秋季の闘争で人事考課は行わせないという形でそれなりの成果はあげたものの、しかし一挙に達成されたわけではない。また組合員の中にも「発揮能力」を評価すべきだという声も存在していたようである⁵⁷。これらの点は当事者である分会にも意識されており、この反省は翌

⁵⁶ 日産分会組織部「事務交渉の経過報告」1953年1月19日。

年の要求に活かされ、新たな課題として設定されることになる。

53年5月23日に会社に提出された要求書の賃上要求には、「能力プール設定要求」という項目が設けられ、「能力査定についても要綱を協議し、処理方式を協定することを要求」している。これは従来の賃金が「仕事に対する各人の能力評価が色々な形で、あいまい不合理に織り込まれている」ことを問題としたうえで、分会側からした査定項目の提示⁵⁸や協議機関の設置などにまとめられている⁵⁹。52年秋闘の結果から53年要求書へと結実していくプロセスについては本稿の課題を超えるので、ここまでにしておこう。

6 小 括

賃金額と賃金体系とを別個のものとして交渉してきた日産分会が、全自の賃金原則を受けて自社の賃金体系を点検してみたところ、あまりにも不明瞭な基本給決定および、その不明瞭さの中に「管理」的要素が入り込んできていることが明らかになった。そのため、52年秋闘では熟練度に基づく基本給への是正を柱とした取組みがなされた。そして、この基本給の決定原理の明確化を主張する線から査定規制の緒をつけることになったのである。

それは従来の賃上闘争のようにベース額を巡る闘いにとどまるのではなく、個別の配分原理にまで踏み込んだ規制をするということである。全自の初代委員長であり、52年当時は家庭の事情のため休職して田舎に帰っていたという中村秀弥氏は、組合復帰後「組合の要求書を見て大変なことになると考えた。…なぜ、大変なことになるかという、（それまでの賃上闘争では：引用者補足）賃上げを会社側がのんだとしても配分は会社側にある。（しかし、今回のように：引用者補足）労務管理上、賃金の配分権まで組合に譲ってしまったんでは労務管理が完全にできないのではないか⁶⁰」と感じたと、当時をふりかえっている。52年の争議では査定にまで踏み込み、基本給は正の第一歩を首尾よく踏み出すことができたのである。翌53年の闘争はこの「実績の上に立つ」「未完成闘争の継続」⁶⁰と位置付けられたのである。

57) 前述の「討議資料」では、「各個人個人の発揮能力には当然差があり経験年数のみで技能格差をつけることに不備があるとの疑問があるが、第一歩の闘争として業種別格差を次回に譲った状況からして、この問題だけ厳密にしようとするのと違って意志統一を欠く因となる」として、「発揮能力」の問題をこの秋闘では取り上げない旨が記されている。

58) 分会が少なくとも査定項目に入れるべきであると要求したのは次の5項目である。「12月から実施した能力加給の幅を広げたこの種の事項」、「管理労働」、「特殊技能」、「長期勤続による特殊技能」、「経験20年を超える者の特殊技能」。

59) なお52年秋闘と53年5月の要求書との連続性は、分会が求めた査定項目の中に「12月から実施した能力加給」という言葉があることから明らかである。分会側は「勤務成績の特に優秀な者」に対する加給を「能力加給」として捉えていたのである。

60) 2003年4月26日「シンポジウム全自・日産53年争議」（開催場所：横浜市立大学）での発言。なおこの発言について筆者は53年の要求書について言及したものと理解していたが、中村氏はその前後で「電産型賃金」に触れた「要求書」について語っており、現在では本稿で取りあげた52年9月10日号の『全自動車』号外のことを指していたと考えるべきだと理解している。

戦後、電産型賃金を発展的に継承していく中で査定規制へと針路を切った組合があった。その歩みはまだ微々たるものでしかなかったかもしれないが、アンドルー・ゴードン風に言うならば⁶²⁾、もしこの流れが頓挫させられることなく継続していたならば、その後の職場・賃金・査定は別のありようへと転換されていたかもしれない。だが、不幸にもこの後の闘争において、分会は分裂・敗北し、また全自も崩壊してしまう。52年の闘争成果は根絶やしにされ、またその当初の問題設定も忘却されていったのである。

もう一点指摘しておかなければならないことがある。高々と掲げた理念や職場闘争の激しさとは逆に、会社側との交渉・妥結のプロセスにおいて、日産分会は極めて改良主義的、あるいは漸進的な態度を取っていたのである。当初立てた原則に則って、幾分かでも取れるところがあれば、会社側と思い切った妥協をすることを決して厭わなかった。そしてそれを足掛りにして、次期の要求課題を構築するという態度をとった。

このことがこの事例からも読みとれる。全自（少なくとも日産分会）の52年の賃金闘争は、基本給決定原理の明確化を求め、それを熟練度に基づく賃金への組み替えを目標としていた。そのため配分で問題となる定期昇給での解決を拒絶していた。しかし現実の交渉プロセスにおいては、定期昇給込みでの解決もやむなしとし、その中で人事考課を規制するという方針へと転換した。それは労働組合からする経営側のフリーハンドな査定への対抗の最初の一步であった。そして、第一歩でしかないということは十分認識されていたのであろう。秋闘において首尾よく査定なしの一律昇給という形に持ち込めたとき、「勤務成績の特に優秀な者」への加給については妥協し、その対象の選別については会社側に委ねたのである。

しかし、その加給を経営側のフリーハンドに委ねたことは、すぐさま反省され、次期の賃上闘争の課題として再度取りあげられることになる。加給部分については「能力加給」として再度位置付け直したうえで、組合として望ましい査定項目を提示して、そのあるべき姿を追求しようとしていたのである。

一旦は大胆な妥協を行う。しかし、その妥協した項目を足掛かりに、次回の闘争の課題を再度設定し直し、理想へと漸進的な歩みが続けていく。かような終わりのなき交渉プロセスはタフさを要求する。経営側にとってはシシュフォスの罰のごときにも感じられたであろう。その経営側が、次年の争議においては総資本の総意の下に一切の妥協を排した時、分会は一挙に瓦解への途を歩むこととなった。その一因には、こうした闘争スタイルを許さないとした経営側の方針転換を、過去の成功経験のために読み切れなかったこともあったのではなかろうか。

(よしだ・まこと 香川大学経済学部助教授)

(61) 全日産分会「賃金闘争方針（案）」1953年5月6日。

(62) Andrew Gordon, "Contests for the Workplace", Andrew Gordon ed. *Postwar Japan As History*, University of California Press, 1993. = アンドルー・ゴードン「職場の争奪」所収 アンドルー・ゴードン編 中村政則監訳『歴史としての戦後日本』下、みすず書房、2001年。