

書 評 と 紹 介

吉田 誠 著

『査定規制と労使関係の変容

——全自の賃金闘争と日産分会の闘い』

評者：遠藤公嗣

本書の著者である吉田誠は、1953年の日産（自動車）争議関係者との交流を深める中で、浜賀知彦氏（もと全自[全日本自動車産業労働組合]の日産分会の職場委員）が収集し保存していた争議前後の豊富な文書を閲覧する機会を得た。この史料発掘は重要であった。というのは、全自も全自日産分会も、争議を契機にして解散したためか、全自と全自日産分会の争議前後の文書は散逸したと考えられていて、これまでの日産争議研究でこうした文書は十分に利用されず、そのため、重要にもかかわらず不明な事項も多く残されていたからである。著者は、浜賀知彦氏文書を活用して、空白であった事項のいくつかを埋める研究をおこなった。本書は、その研究成果をまとめたものである。

各章の内容を紹介しよう。

第1章では、研究の問題意識を、著者は述べる。1952年秋の賃上闘争を主な研究対象とし、とくに「全自の賃金原則」と「六本柱の賃金」要求の性格に、著者は注目する。「全自の賃金原則」とは、第1原則を最低生活保障の原則と

し、第2原則を同一労働同一賃金の原則とし、第3原則を統一の原則とするものである。ところで先行研究は、第2原則に注目してきた。第2原則は「労働」基準の賃金を採用すべきことの強調であり、これは、現在では、職務基準の賃金とよぶのが適切であろう。また著者は、「六本柱の賃金」要求について、赤堀正成（2004）の引用する「六本柱の賃金原則」とその説明に、疑問を述べる。なお、多くの先行研究では、「全自の賃金原則」と「六本柱の賃金」要求の不一致が注目されており、また、両者それぞれに賛否の価値判断が述べられてきた。著者が、先行研究としてもっとも意識するのは、上井喜彦(1994)である。

第2章では、「全自の賃金原則」が、有名な電産賃金体系の検討から発展した「原則」であることを、1952年初の全自の運動方針案に依拠して、著者は指摘する。第1原則が電産の「生活保障給」の考え方に近いことは明白であるが、注目すべきは、第2原則が電産の「能力給」の検討から発展したとの著者の指摘であり、評者には初見の指摘である。また、1952年時点での、日産自動車従業員の基本給額と年齢・経験年数のクロス・データを著者は示す。さらに、人事考課の「公開」か、さもなければ組合との「協議」による「制限的運用」を、1952年11月に日産分会が要求していたと、著者は述べる。

第3章では、全自の「六本柱の賃金」といわれるものが、賃上をめぐる最低賃金額要求案であって、しかも検討途上で複数案が存在すること、また、完成した賃金体系案でないことを、著者は述べる。さらに、賃上要求案としても、検討プロセス中に、職種別の案の作成を全自が断念して全労働者を対象とした案となり、しか

も、全労働者の熟練度の代理変数として「経験年数」のみを採用したことを著者は述べる。

そして、このプロセスに影響したこととして、「同一労働同一賃金」スローガン、すなわち「全自の賃金原則」第2原則について、日産分会組合員の間に、二通りの理解が存在したことを著者は推測する。一つは、経営側の恣意的な人事考課・人事査定を抑制できるスローガンという理解であり、この理解では「経験年数」だけでも十分と考えられた。

今一つは、異種労働異率賃金と理解し、この理解では、職場間の仕事の格差付けが促された。もっとも、格差付けの具体的方策は進展しない。ここで著者が、上井喜彦(1994)の見解と対比して強調するのは、この理解が、職員層[ホワイトカラー]だけでなく、生産労働者の間にも存在したことである。

第4章では、全自による賃金要求の何を経営者側が批判したかを、著者は述べる。経営者側が批判していたことは、経営者が日産分会の要求にしたがえば、結局のところ、賃金原資の労働者間での分配が「年齢」のみを基準とすることになり、経営者の裁量の余地がなくなる、このことであったと著者は述べる。

第5章では、先行研究でも注目されてきたところの、プレミアム賃金をめぐる闘争を著者はとりあげる。プレミアム賃金とは、集団能率給の一種である時間割増給であるが、時間割増給に特有な算式の複雑さがある。著者は、新史料にもとづいて、その算式を先行研究におけるよりも詳細に解明する。

ところで、日産分会の要求がプレミアム賃金の増額から廃止へと「コペルニクス的な転換」を遂げたことが先行研究で指摘されているが、その理由に、著者は新解釈を示す。すなわち日産分会は、当初は、賃上要求の方便としてプレミアム賃金の増額を要求していたが、プレミア

ム賃金の建前は労働の成果や能率に応じて支払う賃金であるため、そこから、賃金と「労働の価値」「仕事の質と量」との関係、すなわち「全自の賃金原則」第2原則、が間接部門の労働者につよく認識され言及されるようになり、その言及を受けて、つぎには、プレミアム賃金だけでなく賃金全体がそうであるべきだと労働者に認識されるようになり、ついには日産分会として、プレミアム賃金の廃止を要求するに至ったのである。

第6章では、「全自の賃金原則」と、全自を解散においこみ、とってかわった日産労組が主張した賃金四原則を、著者は比較する。著者によれば、後者の賃金四原則は、賃金要求は企業の枠内であるべきことを強調し、この点で、企業横断的な賃金を志向した前者の「全自の賃金原則」と異なる。また、日産労組指導者の言説は、「潜在能力」の評価をおこなう査定を容認し、さらに、少数となった全自日産分会の組合員を賃金で差別することを正当化する。これは、著者によれば、その後の企業社会的秩序への転換を意味する。

第7章では、争議後から全自の解散ころまでの、日産自動車における労使関係について著者は述べる。全自ないし日産分会の側からみたこのテーマは、先行研究でもほとんど言及されてこなかった。著者によれば、少数組合となった分会は工場の門前でビラまき活動をおこなうが、日産労組は、その組合員からの自発的提案の体裁をとることを強調しつつ、その組合員が分会のビラを受けとることを禁止する。それは、1954年暮れの会社側「九項目提案」と日産労組の一時金(賞与)要求の経緯をみると、分会が日産労組の組合員に一定の影響力を保持していたためである。会社は従業員「待命制度」という名称の解雇制度を提案し日産労組は賛成するが、この制度が実際に適用された者は、分会の

組合員が主であり、これで分会はほぼ壊滅した。著者によれば、この時期、日産には「サービス残業」の用語が登場するが、それは、その後の労働条件を予感させる。

結語では、これまでの記述を要約し、「全自の目指した道筋が、仕事を通じた公平な処遇であり、仕事に関する要素の客観化を進めるなかで経営側の恣意が入ってくることを食い止めようとしたのに対して、会社側の新人事制度の方針では仕事に対する要素を能力概念へと回収することで、経営側の人事考課を正当化するとともに、従業員に対する処遇において経営側の恣意が入り込む余地を確保することができたのである」(162頁)と著者はまとめる。

本書が達成した最大の貢献は、これまでの研究文献で知られていなかった重要な事項のいくつかを、あきらかにしたことである。

本書であきらかになった事項で、評者にもっとも興味深かった事項は、「全自の賃金原則」第2原則の性格にかかわる諸事項である。それらのみをあらためて指摘すると、評者に第1に興味深かったのは、第2原則が電産の「能力給」の検討から発展したとの、著者の指摘である。著者が発掘し引用する史料(29-30頁)によれば、指摘はまったく正しい。この指摘は、戦後日本の賃金思想史研究としては、白眉の指摘であると思う。

しかし他方、電産の「能力給」から第2原則(10頁)への発展は、その理論と思想において、相当な飛躍があることを否定できない。そもそも第2原則は、「労働」基準賃金を強調し、これと電産の「能力給」は遠い関係である。さらに注目してよいのは、第2原則は「男女の別、国籍、その他の理由で、賃金の差別をつけてはならない」と述べることである。ここで、「その他」は「養成工、臨時工」「青年」を含意す

る(30, 66頁)。いいかえると、あらゆる賃金差別の排除に自覚的なのである。また評者に驚異的ですからあるのは、第2原則が「労働」基準賃金と「配置転換」の矛盾関係をつよく自覚していることであり(10頁)、これを益田哲夫全自委員長も明白に自覚していることである(67頁)。この自覚は、賃金形態と雇用慣行の密接な関係の自覚に他ならない。

こうした飛躍が誰のどのような検討の結果であったのかは、本書では先行研究の引用にとどまり、益田哲夫全自委員長の「特別調査機構」や労働調査協議会を示唆するにとどまる(29, 55頁)。もっとも評者のかつての考察によれば、当時、こうした自覚のある研究者は、氏原正治郎や舟橋尚道など、ごく少数であった(遠藤公嗣[2005:6-9])。したがって、「誰」が検討したのかの推測は相当に絞られよう。

評者に第2に興味深かったのは、「同一労働同一賃金」スローガン、すなわち「全自の賃金原則」第2原則に、二通りの理解が存在したことであり、その理解が、日産分会における「六本柱の賃金」の検討プロセスに影響したとの、著者の推測である。著者の推測は、評者にはありえることと思われる。「労働」基準賃金でない制度のもとで労働者が働いている場合、そうした労働者が「同一労働同一賃金」スローガンをどう理解したのかは、賃金思想史として興味深く重要な研究テーマである。なぜならば、「同一労働同一賃金」は「労働」基準賃金でないと厳密には成立しないからである。もっとも、このことは現代日本でもなお十分に理解されないと評者は思うけれども。ともあれ著者は、この研究テーマに肉迫したといつてよい。

評者に第3に興味深かったのは、日産分会の要求が、プレミアム賃金の増額から廃止へと転換した理由の新解釈である。この転換もまた、「全自の賃金原則」第2原則を労働者が受容し

た結果であったというのが、第5章における著者の新解釈である。著者の引用する文書によっても、また理論的に考えても、新解釈は納得的なように評者に思われる。理論的というのは、プレミアム賃金は、評者の用語にしたがえば「職務の成果」給であって、職務基準賃金の一種であり、はじめから第2原則に親和的だったからである。したがって「転換」とは、「職務の成果」給から「職務の価値」給への「転換」ではあったものの、職務基準賃金の枠内にとどまった「転換」でもあった。

ところで、著者によるこの新解釈は、「同一労働同一賃金」スローガンの二通りの理解以上に、重要であろう。というのは、「全自の賃金原則」第2原則が、実際に、労働組合の重要な賃金要求の考え方に影響したとの新解釈だからである。

以上、評者にもっとも興味深かった事項のみを指摘したが、これらのみの指摘でも、本書の貢献は明白であろう。

本書は必ずしも読みやすくない。その理由の1つは、本書の全体をとおしての課題ないしテーマが不明確なことである。本書の全体としては、賃金の思想史的研究が主要と評者は思う。しかし、たとえば第6章と第7章では、企業社会的秩序の形成史研究の面もある。そもそも実態を考慮すると両研究は分離しがたい側面があるろうし、また研究できる事項が浜賀知彦氏文書に左右されざるをえないのであろうが、本書全体をとおしての課題をいまずこし整理すると、もっと読みやすくなったであろう。

もう1つの理由は、全自や全自日産分会について、あるいは1953年の日産争議について、先行研究を十分に理解していることを、本書の読者に想定することである。いわば、この対象についてのプロの研究者を本書の読者に想定する

ことである。そのため、先行研究で焦点になった事項が、本書ではポイント的に議論し叙述される傾向がある。研究書としては、それでよいのかもしれない。しかし、そうした叙述ではなく、全自や全自日産分会について、あるいは1953年の日産争議について、最初に全体的な見取り図を述べる章をおき、そのうえで、つづく各章はどの論点を議論するのかを示すと、ひろい読者にもっと読みやすくなったであろう。

著者は「あとがき」で、浜賀知彦氏から文書を借用する状況をつぎのように述べる。「…その貴重さは一目瞭然であった。…全資料をお貸しいただけることになった。大型段ボール箱1個程の量である。一人電車で持ち帰ることもできず、配送事故を考えると宅急便で送るのも怖かった。結局、当時のゼミ生、…君に車を出してもらい、借り受けにいった。」この文章を読み、評者も同様な歴史資料運搬をかつておこなったことを、思い出した。このような心境の時間をもつことは、歴史研究の醍醐味の一部と評者は思う。著者は、この醍醐味を味わったうえに、貢献ある研究成果をまとめたのである。

(吉田誠著『査定規制と労使関係の変容－全自の賃金闘争と日産分会の闘い』大学教育出版、2007年3月刊、iv+196頁、定価2,400円+税)

(えんどう・こうし 明治大学経営学部教授)

【参考文献】

赤堀正成 (2004) 「年齢 (経験年数) 別横断賃率の可能性」『社会政策学会誌』12号 (特集 社会政策学と賃金問題) pp.40-59.

遠藤公嗣 (2005) 『賃金の決め方－賃金形態と労働研究』ミネルヴァ書房

上井喜彦 (1994) 『労働組合の職場規制－日本自動車産業の事例研究』東京大学出版会