

1952年夏の全日産分会の プレミアム闘争

—— 全自の賃金原則とのかかわりで

吉田 誠

はじめに

- 1 プレミアム賃金の概略
- 2 「就いて」文書における基本率の解説
- 3 1952年以前のプレミアム賃金をめぐる問題
- 4 1952年のプレミアム闘争と秋の賃上げ闘争
- 5 結語

はじめに

1950年代前半の日産の賃金制度において、少なからず研究者の興味を引いてきた賃金要素としてプレミアムと呼ばれた生産奨励給がある（山本, 1978, 嵯峨, 1981, 上井, 1992等）。これは能率刺激給部分と集团的出来高給部分から構成された賃金要素であり、当時の月収の20%程度（日産, 1951, p.22）を占めていたと考えられる。

労務管理的意図を直截に表現しているこの賃金形態に、上記の日産労使関係史研究はその歴史的な意義を見いだしてきた。山本潔（1978）は基本給を中心とする時間給制度の前史としての意味をプレミアム賃金に与え、「流れ作業方式の完成」以前の賃金形態を特徴づけるものとして「最重要項目」であるとしている。自動車生産のライン化、システム化が未だ十分ではない歴史段階において、能率や生産量を確保する手段として用いられていたことに注目しているのである。

またこれまでの日産のプレミアム賃金の研究において頂点をなしていると考えられる上井喜彦（1994）は、「かつての軍隊的な労務管理」が不可能となった戦後の状況で「労働者の欲求を刺激して労働強化を実現する」賃金形態と位置付けた。そして、プレミアム賃金のもつ「労働強度の高度化」や「残業刺激的性格」に着目し、1952年における全日本自動車産業労働組合（以下、全自）日産自動車分会（以下、日産分会）の闘争をプレミアムによる労働強化や残業への対抗としての「プレミアム闘争」と位置付け、この延長線上に1953年の大争議を置いている（上井, 1994, p.54）。その際、1952年のプレミアム闘争ではプレミアム額を規定する要因の一つである標準時間についての批判が集まったが、しかし日産分会は「標準時間についての方針を持っていない」ため、翌年にはそれまでのプレミアム増額の要求からプレミアム廃止の要求へという「コベルニクスの転換」がな

されたともしている。

筆者自身の見解を予め述べておけば、上述のようなプレミアム賃金が労務管理上有していた歴史的な性格については特に争う余地はない。まだ自動車のライン生産が初期的な段階、月間生産台数が500台程度の時期である。個人的・集団的な技能や裁量によって大きく生産性が左右されるが故に、労働の積極的支出を促すインセンティブ機構が、生産の外部に必要とされていたということになる。

しかし、この時期の日産分会の闘争をプレミアムの側面に集約させ、それを過大に評価することについては疑問である。確かに日産分会は1952年夏から初秋にかけて「プレミアム闘争」に取り組んだが、同年秋の賃上闘争までも含めて「プレミアム闘争」として位置付けるのは事実認識として間違っているし、またそれが直接1953年の大争議へと直接発展したと理解するには無理がある。プレミアム闘争に続くのは1952年秋の賃上闘争であり、そこでの課題は、「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」という三つの原則から構成された全自の賃金原則の実現を目指した闘いとして理解されるべきであり（吉田, 2004ab, 2005）、その中では経営側の恣意によって決まる管理賃金を打破することに重きが置かれていたのである。

従って、同年のプレミアム闘争が1952年秋の賃上闘争の段階へと連続的に移行した中で、プレミアム賃金問題は賃金原則との関係で理解されるようになり、質的転換を遂げプレミアム廃止要求に至ったと考えられる。この質的転換を明らかにするのが本稿の課題の一つであるが、いずれにせよ、従来の研究ではプレミアム闘争と全自の掲げた「賃金原則」との関連が欠如しているという問題を抱えているのである。

他方で、プレミアム問題自体は1952年秋以降においては賃金原則の実現をめぐる課題に消化されたものの、しかしその秋の闘争の前哨戦的な役割をはたした事実は銘記しておく必要がある。すなわち、日産分会にとって1952年までは手っ取り早い増収部分として考えられていたプレミアム制度だったが、その副産物として、それぞれの仕事と賃金の連関についての意識を労働者に覚醒することになった。プレミアムは仕事や労力に応じた賃金要素であるという理解がなされたうえで、そうならない現状を批判する声が強まり、1952年夏の下からのプレミアム闘争へと帰結したのである。この意味では仕事に応じた賃金を要求する賃金原則を掲げたその後の賃上闘争を先導する闘いにもなったのである。

こうした事情を理解するために、まずはプレミアム制度の中身や、その制度に含意されていた経営側の意図を取り上げることが必要であろう。それは、プレミアム賃金への関心にもかかわらず、その具体的中身が必ずしも明確になっていたとは言えないからである。以下で触れるように、プレミアム賃金についての資料は限られており、集団的出来高制という外形にのみ着目する形で議論が進められてきた。したがって、この小論ではプレミアム制度の詳細について新資料に基づいて明らかにするとともに、その含意を改めて考えてみることにする。

新資料とは、工具製作課のクレジットで発表された「プレミアム制に就いて」（以下、「就いて」と略）というチラシである。このチラシは浜賀コレクション⁽¹⁾の「52年綴り」に収められていた

(1) 浜賀コレクションについては吉田（2004a）を参照のこと。

ものであり、B4版二枚からなり、一枚目に手書きの説明文、二枚目には二葉のグラフが記載され、一枚目には1952年8月20日付の篠田名の印が押されている。各職場においてプレミアム闘争が展開され、プレミアム賃金についての様々な不満や批判が出されていたこの時期に、工具製作課の工具向けに制度の正確な理解を促すべく書かれたものである。この文書の冒頭には、「当課のプレミアム制に関しその内容が認識されず種々批判がある」が、批判のためには正しい制度の理解がなされていないと「判断を誤る事にもなるので大要を次に記す次第である」と書かれている。そのため、これまでの研究史上の空隙を埋めるのに適した資料である。

1 プレミアム賃金の概略

会社側の定義（日産, 1951, p.22）によれば生産奨励給（プレミアム）とは「標準を超えた労働能率と全工場の生産高に対して支給する。支給方法は団体制の労働能率と全工場の生産高による奨励率を決定し、これと各人の基本給及び出勤率により支給する」となっている。また『日産自動車三十年史』（以下、『三十年史』と略）によれば、日産における能率給の導入は戦前に遡る。1936年に機械工場でハルサー法による個人請負能率給制が導入されたのを端緒に、1940年には全社的に「一元的な団体請負制による能率給」が導入されていた。敗戦後は「単価請負式の能率給」が導入されたが、インフレのため効果を得ることができないうまで。そこで1949年より戦前の方式に準じるとともに、全社の生産量加算も加えられた能率給制度が導入されたとのことである（日産, 1965, p.294）。1949年の生産奨励給導入以後も修正が何度か加えられてきたが、ここでは制度が一応の安定をみた1950年7月時点におけるプレミアムの算式を確認しておこう。直接員（現業部門の労働者）のプレミアム算定式は算式1の通りであり、間接員（間接部門の労働者）はこの算式の基本率に0.7を掛けた算式となっていた⁽²⁾。

算式1

$$\text{プレミアム} = \text{基本給} \times (\text{基本率} \times 6 + \text{付加率} \times 4) \times \text{勤務率}$$

ここで問題となるのは、基本率、付加率、勤務率のそれぞれがどのように決められていたかである。このうち、先行研究において明確になっているものから確認していこう。まず、付加率である。付加率については基準的な生産台数を超えた部分について一定の割合で賃金を付加する部分であり、1950年9月時点では基準台数ニッサン車500台⁽³⁾を超えた20台につき1%を付加するというものであった。「会社の生産量加算」であり、「全社の従業員一律に適用される率」（上井, 1994, p.29）

(2) 日産自動車労働組合『日産旗句報』第114・115合併号 1950年7月11日。

(3) 当時、日産ではニッサン車とダットサンの二種の車が生産されており、基準台数に用いられた車種はニッサン車である。ダットサン車1台はニッサン車の2/3台と換算された。

となっていた⁽⁴⁾。集団的出来高給部分として基準台数によって示される生産計画の達成を促すよう設計されていたのである。

次に勤務率⁽⁵⁾について確認しておこう。山本（1978, p.181）および山本が依拠した日経連（1953, p.27）では $\frac{\text{実働時間}}{175}$ とする算式を示しており、上井（1994, p.28）も $\frac{\text{実働時間}}{\text{月間所定実働時間}}$ としたうえで、月間所定実働時間が175時間であったとしている。そして、上井（1992, p.29）はプレミアム賃金のこの部分に残業刺激的性格を見いだしている。すなわち勤務率の分子をなす実働時間の計算において「残業時間の場合、時間外手当の割増率に応じて一時間が一・二五時間として計算され」、「時間外勤務手当を別に支給しているにもかかわらず、残業が割増時間で計算されている」からである⁽⁶⁾。

さて、先行研究において資料的に確定されずにきたのが、基本率の決定算式である。これまでの会社や組合側から公開されてきた資料のなかで唯一ともいえる手掛りは、先の『三十年史』において「1/3保障ハルセー法」と記述されていたことだけである（日産、1965, p.294）。

一般的に、これは「三分の一ハルセー制度」（山本、1978, p.180, 嵯峨、1981, p.141）を意味しているものと理解されてきた。周知のように、ハルセー法は割増賃金を、能率向上によって節約された時間、すなわち標準時間と実働時間の差を、ある定数で割って時間賃率に掛ける方式であるが、その定数を3としたものが三分の一ハルセー法式と一般に呼ばれており、山本や嵯峨は基本率をそのような算式であると理解したものと考えられる。

他方、基本率の算式を各種資料における言明や数値から大胆に推測したのが上井で、「ローワン制における割増率の分母の標準時間を実際作業時間にかえた式」（上井、1994, p.28）ではないかとして、次のような算式を提示した。

算式 2

$$\text{基本率} = \frac{\text{標準} - \text{実際作業時間}}{\text{実際作業時間}}$$

(4) なお、嵯峨はプレミアム制度の導入期1949年における基準台数の算定式を巡る労使の対立を考察し、組合側に「標準時間の設定そのもの」への批判がないことに着目し、組合の側に「あいまいさ」が残っており、「生活給か能率給か」の選択が明確になされていないとし、「能力主義の理念そのもの」に対抗する姿勢が明確ではなかったとしている（嵯峨、1981, p.142）。

(5) 日産（1951, p.22）では「出勤率」と記されている。

(6) ただし、上井は勤務率の問題を後述する基本率と混交させて論じ、その「残業刺激的性格」を導き出している。これは正確とは言い難い。基本率自体はあくまで能率によって決まるゆえに、残業の増加は標準時間との関係で基本率の悪化を招くことにもなるからだ。この傍証を一つ挙げておこう。1949年のプレミアム導入時に暫定的な査定台数（基準台数）の算定式の改訂案が組合に示されるが、これに対して「作業時間が延長されて生産が上つたのでは付加率は全然増さないことになり、付加率は労働能率を示すことになり、基本率と同じ性質のもの」（『日産旗旬報』第72号 1949年3月21日）となるという観点から反対している。ここから基本率部分は作業時間の延長による生産増が率の上昇をもたらすものではないことが読みとれよう。

この上井による推論は、これまでの日産のプレミアム制度をめぐる研究の頂点をなしてきた。限られた資料から推理することで出されたこの説に、管見するかぎり、明確な反論は出されていない。

しかし、難点がないわけではない。なぜ『三十年史』では「1/3保障」とされていたのか、それについては触れられていない。またこの算式を推定した根拠の一つとして「一九五〇年九月二一日付の基本賃金引上に関する会社の『回答』の中に能率向上を三〇%と仮定した場合の『基本率』を一〇〇分の三〇とする説明があること（『A旗旬報』臨時号，一九五〇年九月二九日）」（上井，1994，p.31）が挙げられているが、実際に『日産旗旬報』同号で書かれているのは「基本率もある程度は向上すると思はれるが、仮に三〇%としても直接部門 基本給×6×30/100=基本給×1.8」と書かれているだけである。この「三〇%」を上井は能率の向上と読んだようであるが、これは素直に基本率が「三〇%」だったと仮定してと読むべきところではなかろうかという疑問もある。したがって以下では、まず新資料である「就いて」文書に基づいて基本率の算式を明確にしておこう。

2 「就いて」文書における基本率の解説

本稿が新資料として提示する「就いて」文書においては「基本率の算式」と題して、次のような算式が提示されている。

算式 3

$$\frac{\text{完成標準時間} \left(1 + \frac{\text{間接時間}}{\text{直接時間}} \times 0.8\right) 1.9 - \text{実働工数}}{\text{実働工数} \times 3} \times \frac{\text{実働時間}}{\text{総実働時間}} = \text{支給率}$$

そして各用語について、以下のような説明が付されている。

完成標準時間=その月間に完成した作業（オーダー）の見積時間を1.1倍した工数

実働工数=直接工がその月間作業に費した時間（タイムカード面の時間より常備時間を差引いた工数）

総実働工数=直接工がその月間勤務した時間（タイムカード面の工数）⁽⁷⁾

間接時間=命令されて行う工場整備，組長の作業指導，連絡，簡単な機械工具の修理等

直接時間=作業（オーダー）に掛って居る時間

常備時間=組合，生協，診療所，理髪，作業手待等に費した時間

算式3はあまりにも複雑なので、これを読み解くべく、いくつかの仮定を導入してみよう。まずは $\frac{\text{実働時間}}{\text{総実働時間}}$ が1であり、かつ間接時間が0であったと仮定してみよう。つまり、総実働工数（総実働時間）が直接時間だったと仮定してみると、算式3は算式4に単純化することができる。

(7) この総実働工数は算式内の「総実働時間」だと考えられる。

算式 4

$$\text{基本率} = \frac{1.9}{3} \times \frac{\text{完成標準時間}}{\text{実働工数}} - \frac{1}{3}$$

算式 4 において完成標準時間と実働工数が等しくなった場合、つまり完成標準時間通りに生産できた場合には、基本率は30%となることがわかる。「就いて」文書の中には「標準時間で仕事を完成して居れば基本率30%を保障しましょう」というその算式の意図するところを解説しており、これが『三十年史』に記述されていた通り「1/3保障」の意味することであると解することができるのである。なお実働工数が完成標準時間のおよそ倍近くになった場合、つまり能率が52.6%にまで落ちた場合には、基本率は0となる。このことは「就いて」文書に添付されていたグラフにおいても示されている。

次に算式 4 では0と想定していた $\frac{\text{間接時間}}{\text{直接時間}}$ の部分について考えてみよう。上の定義で明らかのように、間接時間とは工場の整備、作業指導、機械工具の修理など、実際の工場の運営において実施されなければならない時間である。しかし、間接時間の増大は実働工数を高め、能率を低減させる可能性があり、これによる支給率の低下を招く可能性がある。だからといって予め標準時間に組み込んでおけるわけでもない。このため間接時間として費やされた時間については一定程度賃金を保障しなければならないという考え方に基づいて、この算式部分が挿入され、間接時間の値が大きい程、基本率の支給率が高くなるよう工夫されているのである。

最後の基本率のポイントとして、算式 4 では1と仮定していた $\frac{\text{実働時間}}{\text{総実働時間}}$ を確認しておこう。ここで特徴的なのは実働時間を規定する要因として常備時間という考え方が出ていることである（上述の定義を参照せよ）。支給率を示した算式 3 において乗ぜられている $\frac{\text{実働時間}}{\text{総実働時間}}$ は、変形させると $\frac{\text{総実働時間}-\text{常備時間}}{\text{総実働時間}}$ となり、常備時間が総実働時間にどの程度占めているのかによって変化することになる。たとえ、能率自体（算式 4 の $\frac{\text{完成標準時間}}{\text{実働工数}}$ の部分）が一定であったとしても、常備時間が長くなるとその分、支給率が減ることになるのである。単に能率を高めることに止まらず、労働時間内における種々の空隙を減らすことを念頭に置いたものであり、先の間接時間の考え方とは対照的な扱いとなっている。会社にとって禁止することは難しいが、しかし望ましくない諸行為を常備時間にカウントし、それによってそうした行為の抑制を狙っていたのである。

このため、専従ではないが「勤務時間内に活動する権利を勝ちとっていた」（上井，1994，p.48）組合の職場長といえども、そのプレミアムの算定においては時間内の組合活動は常備時間とみなされ、支給率が引き下げられていたのである。したがって、職場長については、「ひんぱんと職場を空にするために、生産報償金の率に悪影響をおよぼすことがないような、間接部門の職種に配置がえ」をするように「部長課と交渉」したり、「職場で資金カンパをやって収入減をおぎな」う（益田，1954，p.7）などといった対策を取る必要があったのである。1951年7月以降、日産では時間内の組合活動に対する賃金不支給の原則（所謂「ノーワーク・ノーペイ」）の導入をめぐり、会社と組合で大きな対立をもたらしていたが、既にプレミアム部分では就業時間内での組合活動に対する経営側の規制が組み込まれていたのである。

3 1952年以前のプレミアム賃金をめぐる問題

前節ではプレミアム賃金の基本的な性格を、新資料に基づきながら確認してきた。労働者の就業時間内の行為を徹底的に律し、能率向上を狙った基本率部分は、プレミアムをめぐる労使対立の重大な争点をなしてきたのではないかと推測されるかもしれない。しかし、この基本率については、制度が安定的に運用されるようになってからは、さほど大きな労使の争点とはなっていないのである。では組合はプレミアム賃金に対してどのような態度を取り、またどのように規制しようとしてきたのであろうか。これを確認しておこう。

1949年のプレミアム賃金の導入以来、組合が問題としてきたことには、算式自体の問題、標準時間の切り下げの問題、標準時間基準台数増加への警戒、直接部門と間接部門との間での不公平感などがある⁽⁸⁾。そして導入当初においては、基本率の設定も問題として取り上げられ、そのなかでも完成標準時間がどのように設定されるかが大きな関心をよんだことは事実である。標準時間をめぐる不満が職場から出されていたし、その改訂も労使間で交渉されていた。例えば「標準時間の是正に関しては、率の上つている所をけづつて行くという傾向があり、…、働いているものの感情としては受け付け難いものがある」⁽⁹⁾や、「標準時間でも長期にわたり残業があり、応援等があると無理がある」ので「プレミアム闘争については第一に標準時間を問題にする」⁽¹⁰⁾といった意見がみられる。

しかし、1950年6月に会社側からプレミアム制度の改訂（標準時間の改訂をも含む）を提起されて始まった労使交渉において、組合は「結論」を明確にした上で改訂案の実施や改訂にかかわる問題については「事務折衝に移」し、「三ヶ月毎に協議して行く」ことになった⁽¹¹⁾。こうなると、標準時間の改訂や付加率にかかわる査定台数の設定などは細かな技術的問題として事務折衝レベルで行われることになり、このため大衆化した闘争課題とならなくなったのである。

その後の日産分会がプレミアム制に対して取った基本的な態度は、次の引用文によく示されている。

「労働組合がもつと労働者の立場に立つて下手な能率屋のような考え方を少しでも清算すること、賃上の日常闘争の拠り所であるという事をよく認識して労働組合の側でうまく利用する事そのため始めから制度の問題を振りかざして職場間の対立を避け一歩でも収入増をはかる方向の闘いを進めること、(…中略…)例えば附加率の計算式を修正する所から始める方法もありうる。(換算率に4を乗ずる所を6を乗ずるという方法はどうか)」⁽¹²⁾。

(8) 『日産旗旬報』第72号 1949年3月21日、同第114・115合併号 1950年7月11日、同第118号 1950年10月1日、同第125・126合併号 1951年3月11日等を参照のこと。

(9) 『日産旗旬報』第72号 1949年3月21日。

(10) 「賃金闘争方針(案)」『日産旗旬報』第118号 1950年10月1日。

(11) 『日産旗旬報』第114・115合併号 1950年7月11日。

(12) 『日産旗旬報』第118号 1950年10月1日。

これは、賃上げを「ベースの引上げとプレミアム闘争の両方」から構成するという方針の下、プレミアム闘争についてはあらゆる部門の労働者が「統一戦線」を組めるような闘い方をしなければならぬという方向性を出し、増収をはかる手段としてプレミアム賃金を扱うということである⁽¹³⁾。勿論、「プレミアム自体が生活の支えとして大きな要素となつている」⁽¹⁴⁾という観点から、「プレミアムの不安定性に基く賃金制度の検討」⁽¹⁵⁾や「賃金の固定化（プレミアムはこれ以上増やす方向は取らない）」⁽¹⁶⁾といった方針も出ており、能率刺激給制度の本質への警戒が解かれたわけではない。しかし、総じて朝鮮特需によって生産が上向いている間は、プレミアム制度自体が一定の増収をもたらすもの⁽¹⁷⁾であったし⁽¹⁸⁾、また更なる賃上げの手段としてプレミアムの算式の改訂が考えられていたのである。

その算式改訂にあたって、最も組合からする好都合な要素として着目されたのが付加率部分である。というのも付加率は「全工場の生産高」にリンクした集団の出来高制部分であり、直接・間接、工場間、部門間を問わず同じ率が適用される。このために各部門の能率によって変わってくる基本率とは異なり、平等な配分を可能にする部分としての認識ができていた。したがって、日産分会の方針としては、分会員への平等的増収を約束することのできる付加率部分に掛ける係数の嵩上げによってプレミアム増額を目指したのである。

しかし、経済状況の推移は組合側の目論見通りに事が進展することを許さなかった。朝鮮特需の熱も1951年の後半期には冷め始め、「減産計画」によるプレミアム部分での減収の恐れが出てきたからである。ブーム時にはプレミアムは残業手当と並んで収入増の源泉をなしてきたが、景気の減退によってこれらの賃金部分はすぐさま減少に転じることになる。1951年秋以降、生産減による減収の問題にどう対処するかが盛んに論議されるようになっていた。

また、制度に対して根本的な不満を抱く労働者層が析出されてきた。それは間接部門の労働者である。間接部門の労働者は、直接自分たちの能率や成果とは関係なく、直接部門の能率にリンクして決められていた。しかも上述したように、直接部門よりも低い基本率（50年時点で直接部門の7

(13) 『日産旗旬報』第118号、1950年10月1日。

(14) 『日産旗旬報』第72号、1949年3月21日。

(15) 『日産旗旬報』第125・126合併号、1951年3月11日。

(16) 『日産旗旬報』臨時号、1951年5月29日。

(17) 増産によるプレミアム支給率の上昇は付加率部分に担われた。付加率部分とは、会社側が言うように「一種の賞与」的性格を有し、「特需による賃上げは実質的にこの制度で自動的に行はれている」（会社「回答文」1950年9月25日『日産旗旬報』臨時号1950年9月29日掲載）と見ることもできる。

(18) 『日産旗旬報』第125・126号（1951年3月11日）に掲載された「プレミアム」と題された炭坑節の替え歌は、この時期の労働者のプレミアムに対する思いを端的に表現しているものと考えてよいであろう。

率が出た出た率が出たヨイヨイ
待ちに待ちたる率が出た
あんまりプレミアムが高いので
さぞや会社もうれしかる
サノよいよい

割）が適用されていた。このため間接部門の低いプレミアの是正は絶えず問題となってきた。直接部門の基本率の7割からの引き上げが要求され、1951年には8割へと改善された。しかし、それでも直接部門の生産性にリンクしていた点についての不満が解消されることはなかった。1952年の夏の一時金闘争における特別一時金要求が持ち上がり、それが直接部門の労働者を刺激することになり更なるプレミアム闘争を噴出させることになったのは、まさにこの文脈においてである。

4 1952年のプレミアム闘争と秋の賃上闘争

1952年のプレミアム闘争は夏の一時金闘争に際して、間接部門の労働者が特別一時金要求を独自に提起したことに端を発する。表面的にはプレミアム賃金が間接部門に不利な算式となっているので、特別一時金という形でそれを補填せよという要求であった。この要求は、後述するようにプレミアム賃金を問題としたそのロジック故に、その年夏のプレミアム闘争の触媒の役割を果たすことになった。つまり、この特別一時金の要求の論理に則り、直接部門における係数見直しやプレミアム部分の賃上げ等の要求が出されるようになり、プレミアム闘争が開始されることになったのである。7月から8月にかけて各支部や職場でプレミアムに対する不満が噴出し、下からプレミアムをめぐる職場闘争が盛り上がっていったのである。

9月には、この動きをうけ分会執行部が会社側との中央交渉に入り、プレミアム賃金の制度改正を会社に迫った。団交の回数は「十数回」⁽¹⁹⁾に及んだが妥結には至らず、秋の賃上闘争の中で扱われることになった。秋の賃上闘争において、分会はプレミアム部分での二千円増額を要求したが、これを勝ち取ることはできなかった。最終的には、生産車種の変更に伴う減産については三台分を保証すること、および「制度の改訂については双方で検討する」⁽²⁰⁾ということで妥結した。以下では、この経緯の中で特筆しておくべき事について詳述し、プレミアム闘争が秋の賃上闘争に対して有していた意義を明らかにしよう。

1952年の夏の一時金闘争における間接部門の特別一時金の要求は、6月24日に開催された代議員大会において緊急動議として提起せられた。これは間接部門の労働者のプレミアムの率が、直接部門の生産能率にリンクし、しかも低く抑えられていることの代償として要求されたものであった。具体的には一時金の要求に加えて、間接部門、準間接部門の労働者には基本給の2.8倍、準直接部門⁽²¹⁾の労働者には同1.4倍の特別一時金を支給せよというものであった。

しかし、この要求内容よりも重要なのは、特別一時金要求にあたって用いられたロジックである。それは「現在のプレミアム制度が、直接部門の何割という制度は矛盾であり労働の価値を正しく評価していない」⁽²²⁾という問題意識を表出させ、「『労働の価値に応じた制度の確立と賃金支払い』

(19) 全自日産分会「賃上並に之に関連する諸要求（案）」1952年10月。

(20) 「賃金並びに之に関する諸要求に関する妥結協定書」1952年12月2日。

(21) 1951年末には、準直接部門の労働者は、直接部門の基本率の0.9倍となっていた。なお1952年の「就いて」文書においては、準直接部門は「係長、工具室、運搬、現場進行、検査」、間接員は「事務所関係」、準間接員として「課長」が挙げられている。

(22) 『日産旗旬報』第167号、1952年7月1日。

を要求するものであり『秋の最低賃金制』の斗いの口火を切るもの⁽²³⁾としていた点である。

代議員会の議論の中では、間接部門と準直接部門のみを対象として一時金の増額部分を要求することに、直接部門の代議員から疑義が出されたようだが、最終的には承認された。「間接部門の動議に関する討論は、現在の賃金制度の矛盾、理論の誤謬について、秋の最低賃金制度への芽を開いたものとして高く評価できることに現場部門の職場が、恐らく感じの上では受け入れ難いに違いないものであるのに、よくこの動議を賃金制度の矛盾への斗いとして理解の上になつて討論するさまは、二日間の大会の圧巻であった⁽²⁴⁾」という代議員の感想が出されている。

この時の特別一時金の要求は結局、今後のプレミアム制度の改革と、特別一時金として間接に基本給の1倍、準間接に基本給の0.5倍が支払われるという結果で決着した⁽²⁵⁾。こうした成果をも含めて間接部門の特別一時金要求は、直接部門の労働者たちの仕事とプレミアム賃金との関連についての問題意識に火を付けることになった。プレミアム制度は表向きには仕事の能率や成果に対する賃金であるはずだが、しかし現行の制度においては、「労働の価値」に応じていない「矛盾」した「不合理」な制度に陥っているのではないかという疑念を、直接部門の労働者にも抱かせることになったからである。したがって、直接部門の労働者は、特別一時金の獲得に対して「特別一時金の成果を無にするな」として、次のように反応したのである。

「特別一時金の要求は全額はとれなかつたが、それが懸案の制度改訂の口火となつたことで大きな成果であつた。間接部門が労働価値の正当な評価を理由に制度改訂を要求したのは正しいが要求する立場として自分たちの仕事遂行の態度や責任感、能力などを深刻に自己批判しないと足許をすくわれることになるだろう。給与改訂は同時に各種の仕事に対する機会均等を伴うものでなければならぬ。そうでなければ反動的な職階制として利用される心配がある。」⁽²⁶⁾

プレミアム問題を間接部門の問題に止めておくのではなく、それぞれの労働者にとってプレミアム賃金が抱えている矛盾を析出し、そこから経営側を攻めていく必要があるという認識である。こうした問題提起を突破口に、プレミアム賃金が全部門の労働者にかかわる闘争課題として認識されることになった。はたして経営側の言い分通り、自分たちの仕事の質量に合った賃金になっているのかどうか。先に間接部門がプレミアムを問題としたロジックに則り、直接部門においてもプレミアムと仕事との関係を再検討する必要があるという認識が、下から出てきたのである。

横浜工場の製造部門では「プレミアムは技能給ではない。基本給比例で支払われるからだ」という意見が出され、また吉原工場でも「正しい労働の評価がこのプレミアム制度によっては認められず、油とアセの真の努力による張合気がなくなつた⁽²⁷⁾」としてプレミアム闘争へと突入した⁽²⁸⁾。

1952年初秋のプレミアム闘争はこのように下から盛り上がってきたことに特徴があるが、それは

(23) 『日産旗旬報』第166号、1952年6月21日。

(24) 『日産旗旬報』第166号、1952年6月21日。

(25) 『日産旗旬報』第167号、1952年7月15日。

(26) 「声・特別一時金の成果を無にするな」『日産旗旬報』第168号、1952年7月21日。

(27) 『日産旗旬報』1952年8月11日。

(28) 既に先行研究で明らかになっているようにプレミアム闘争で最も激しく動いたのは吉原工場であった。

自分たちの仕事の実感とプレミアムの支給額との乖離に基づいた不満に根をもち、そこから「労働の価値」や「労働の評価」に基づいた賃金という観点を労働者が強く意識するようになったからである。こうした意識は、何よりもプレミアムの基本率部分に向けられることになる。

「時間を計る人、作業をする人により時間が違っている事これを政治的に課長、現場、作業課との間で決定され」、「時間切下げ」が「作業条件が変わった以上に時間が切下げられる」⁽²⁹⁾ や、「努力をして率を上げるとその実績を理由にタイムの切下げをやられ、常に激しい過去の斗争の歴史からみていやになった」⁽³⁰⁾ といった、標準時間の設定法や改訂にかかわる問題に視点が向けられている。

また間接時間の認定に関しても、「工程の長いラインで前工程で機械故障があつて生産数が半減しても後工程の直接時間は間接時間にはならない」⁽³¹⁾ という不満が出されている。これは会社側に責のある非作業時間は間接時間にカウントすべきだという要求であると理解することができよう。

したがって「定時間内で能率をあげているに拘わらず手取りは上がらず、逆に労働強化の面が出て来」⁽³²⁾ たことによる不満というのはプレミアム賃金の基本率部分に対する不満として表出されてきたのである。1952年のプレミアム闘争は、それまでのプレミアム増額要求、すなわち付加率部分に焦点を当てた要求と性格を異にしていたのである。仕事に応じた賃金を求めるスタンスの明確化から、プレミアム賃金のコアをなす基本率部分への批判が下から出てきたとも言える。

分会執行部も、職場から起こったプレミアム闘争の本質を「管理賃金としてのプレミアムに対し労働の質と量から反発」であったと総括し、賃金原則の実現をめぐる闘いのなかにプレミアム闘争を位置づけ、「直接部門の基本率については、終戦後制定当時とは生産の諸条件が異なるから」「全面的な改革」⁽³³⁾ を要求することになる。これが職場から沸き上がってきたプレミアム闘争の極点をなす。仕事の質と量に応じたプレミアム賃金を要求するという方向性において、労働の強度を規定する標準時間や間接時間に関わる基本率の部分での規制や要求に結果したのである。

プレミアム賃金は表向き労働の成果や能率に応じて配分される賃金部分であったため、「仕事の質と量」とその賃金が適正な関係になっているのかどうかを問うのには好都合であった。この中で日産分会の問題意識も転轍された。これまではプレミアム問題を取り上げる際には、全員平等の観点から主として付加率部分を取り上げ、そこでの賃上げを経営側に迫っていたのに対して、「仕事の質と量」という観点からのアプローチへの転換に伴い、基本率がプレミアム闘争の重要な争点となったのである。

他方で、プレミアム理解についての更なる転轍があった。それは、そもそも賃金とは労働の質と量に対応すべきだとする全自の「賃金原則」の観点からの捉え直しである。賃金原則の立場に立て

(29) 横浜製造部「不合理なプレミアム制度」『日産旗旬報』第171号、1952年8月11日。

(30) 吉原支部「全体的問題となつたプレミアム問題」『日産旗旬報』第171号、1952年8月11日。

(31) 『日産旗旬報』第171号、1952年8月11日。

(32) 全自日産分会「賃上並びに之に関連する諸要求（案）」1952年10月。

(33) 全自日産分会「賃上並びに之に関連する諸要求（案）」1952年10月。

ば、プレミアム部分のみが労働の質と量に対応すべき部分ではなく、賃金全体がそうあらねばならない。このような理解から、プレミアム部分をも含めて、総合的に賃金を労働の質と量に応じた形へと変えていかなければならないという見解が出てきた。

こうした賃金論における思想的跳躍こそがまさに「プレミアム増額要求からその廃止へ、というコペルニクス的な転換」(上井, 1994, p.54)の背景にあったと考えるべきであろう。それまで分会は基本的賃金部分と、プレミアムは別という理解に立ってきた。つまり、「ベースの引き上げとプレミアム闘争」という二本建ての賃上げ要求で進める立場をとっていた。しかし、それが1952年秋以降においては、「プレミアム存廃の根本問題に発展する可能性」をも見据え、「最悪の場合プレミアムを拒否して闘う決意」⁽³⁴⁾の下で、「プレミアム制度の存続について賃金一般の問題として総合的見地により交渉する」⁽³⁵⁾という態度に変わっているのである。

この展開を賃金原則との関係から振り返っておこう。1952年夏のプレミアム闘争は、それを報じた『日産旗旬報』の関連記事を見るかぎり、その年の秋に予定されていた賃金原則に基づく賃上闘争を念頭においた闘いであったことが示唆されている。上で引用したように「秋の最低賃金制への斗い」の端緒をなすといった言いまわしが出てくるからである。既に1952年初頭には賃金原則に基づいた本格的な賃上闘争を秋までに組織する方針が示されていたので⁽³⁶⁾、現場にもその旨が伝わっていたとみてよく、この方針がプレミアム問題を介することで現場の労働者たちに実感をもって受けいられることになったのである。

ただし1952年初頭に出されていた賃金原則のプロト・タイプは限界を有していた。つまり広義の電産型賃金の枠組みを前提とし、賃金は生活最低保障給と、付加的な能力給部分から構成された賃金を念頭に置いていたからだ(吉田, 2004a)。したがって同一労働同一賃金の原則が適用されるのも後者に限定されていた。こうした賃金論は日産の労働者たちのプレミアム闘争を正当化することになる。プレミアム賃金は仕事に応じた賃金部分であるとして理解し、この部分の是正を試みた闘いだからである。したがって、下からはプレミアム賃金が仕事の質と量に応えるべき賃金要素だという観点からプレミアム闘争が始まった。

しかし、これが1952年夏に発表された全自の賃金原則と接触することで、プレミアム理解が第二の転換を迎えるのである。そもそも賃金とは仕事の質と量に応じたものでなければならないという理解のもとに、プレミアム制度を廃止を含めて「総合的見地」から見直すという立場へ変わったのである。その結果、プレミアム制度は「歴史の中で一応の任務を果たした」が、「公平公正の見地からも収拾困難な問題に当面し、制度としての存立の意義を失っ」たとして、その固定・廃止を要求するとした1953年5月の日産分会の賃上要求⁽³⁷⁾に結実するのである。

(34) 全日産分会「第14回定期大会議案」1952年10月。

(35) 全日産分会教宣部「情報第7号」1952年11月15日。

(36) 全自『全自動車』131号, 1952年2月25日。

(37) 全日産分会「要求書」1953年5月23日。

5 結語

本稿では、1950年代前半の日産のプレミアム賃金を取りあげ、これまで明らかになっていなかった基本率を決定する算式を発見したうえで、この制度を巡る労使間の対立を検討してきた。少なくとも制度が安定してから1952年の夏に至るまでは、標準時間、間接時間、常備時間といった基本率にかかわる重要な要素が労使間での重要な争点とはなっていない。従って日産分会は、プレミアム賃金に伏在していた経営側の意図と直接的に対峙していたわけではない。

プレミアム賃金に対して日産分会の当初取った態度は、まずはプレミアムが基本給に対する付加的、追加的賃金部分であるとして理解し、組合としても当初は手っ取り早い賃上げの手段、すなわち「賃上の日常闘争の拠り所」という受けとめ方だったということに特徴がある。したがって、プレミアムの改訂においても各率に加算される係数をどの程度引き上げるのか、とりわけ全社的に平等に配分される付加率の部分の嵩上げに高い比重を置くことを目指した闘いを組んでいたのである。

これに水を掛けたのが、1952年の間接部門の労働者による特別一時金の要求であった。この要求は「労働の価値」によって決められるべきプレミアム賃金が、間接部門の労働者にとってはまったく無縁となっているというロジックを拠に要求された。このプレミアム理解の転換は直接労働者へも飛び火し、はたして現状のプレミアム賃金は正当に自分たちの「労働の価値」を正しく反映したものであるのかという問題意識を醸成することになったのである。現場では能率向上の実感とその賃金額への反映との乖離に対する不満が存在しており、「労働の価値」をめぐる問題意識はこの不満に接続されたのである。プレミアム賃金の問題は、それが労働の質と量に応じた賃金要素になっていないことにあるとする立場から、経営側に制度変更の要求をつきつけ、下からのプレミアム闘争が開始された。その極点が10月の賃上要求で掲げられた「基本率」部分の見直し要求である。

他方で、こうした現場からの問題意識に、全自の方針としての賃金原則、およびこれを支柱とした秋の賃上闘争の方針が接合された。この接合によってプレミアム賃金の理解は第二の転換をむかえる。「労働の質と量」に応じた賃金部分としてのプレミアム賃金という理解から、そもそも賃金は「労働の質と量」に対応しなければならないという理解への転換である。プレミアムをも含めた賃金全体が、労働の質と量に対応すべきだという観点へと転換し、その結果翌年の賃上要求においては歴史的使命を終えたプレミアム賃金の廃止が要求されることになったのである。

したがって1952年のプレミアム闘争は、同年秋以降の賃金原則に基づいた全自の賃上闘争への前哨戦的性格をもっていたといえる。それは、賃金体系の一要素たるプレミアム部分が、はたして自分たちの労働の支出を正しく反映したものであるのかという意識を研ぎ澄ませることになり、限界はありながらも仕事と賃金との関係を反省させる契機を有していたからである。だが、これがそもそも賃金とは仕事にベースを置くべきだとする全自の賃金原則と接合されることにより、プレミアム部分も基本給の設定や査定規制などと統一的に取り扱われるべきだという理解に転換された。この結果、プレミアムを巡る争点も、そもそも賃金とは「労働の質と量」に対応すべきだとした賃金原則を掲げた闘いへと解消されることになったのである。

【引用文献】

- 嵯峨一郎 (1981) 「日産争議論序説」『社会科学紀要』(東京大学) 31号
 上井喜彦 (1994) 『労働組合の職場規制』東京大学出版会
 日産自動車 (1951) 『有価証券報告書』第27期 (自昭和21年 8月11日至昭和25年12月29日)
 日産自動車 (1965) 『日産自動車三十年史』
 日経連 (1953) 『今次の全自動車の賃金要求について』
 益田哲夫 (1954) 『明日の人々』五月書房
 山本潔 (1978) 「自動車工業における賃金体系」『社会科学研究』(東京大学), 第30巻第1号, 1978年
 吉田誠 (2004) 「全自の賃金原則と日産分会の査定規制」上下『大原社会問題研究所雑誌』第547号, 第548号
 吉田誠 (2005) 「1952年の全自の賃金要求」『香川大学経済論叢』第78巻1号

(よしだ・まこと 香川大学経済学部教授)

法政大学大原社会問題研究所叢書 ○好評発売中○

労働組合の組織拡大戦略
 鈴木玲・早川征一郎編著 (A5判・三三三頁・四四二〇円(税込))
 ●組合員の減少を食い止めるための戦略を検証!
 I 日本における労働組合運動の組織化活動の史的展開……兵頭淳史
 II ナショナルセンターの組織拡大政策の歴史……鈴木玲
 III 一九七〇年代半ばから八〇年代半ばまでの総評と同盟の政策を中心に……早川征一郎
 IV 連合と全労連の組織拡大戦略……山垣真浩
 V パートタイム労働者組織化の現状と課題……浅見和彦
 VI 大企業組合の組織拡大戦略の分析と評価……松尾孝一
 VII 中小企業労働者を対象とした組織拡大……長谷川義和
 VIII 公務員労働組合の組織拡大……斎藤力
 IX 非労働職員の組織化をめぐるめぐみ……高藤力
 X 日本における管理職組合の可能性……長峰登記夫
 XI 労働者供給・派遣事業を通じた組織化の課題とその対応……内藤直人
 XII 産別組織の組織拡大戦略——その制度的文脈と媒介要因……鈴木玲

証言 占領期の左翼メディア
 法政大学大原社会問題研究所編 (A5判・四四〇頁・六九三〇円)
 ●戦後日本の起点で活躍した改革派ジャーナリストのオーラルヒストリー
 占領当時の論壇状況や世論、政治・社会運動の背景、左翼運動の脈や秘話を知ることのできる得がたい史料。編集・吉田健二

証言 産別会議の運動
 法政大学大原社会問題研究所編 (A5判・三九〇頁・六八三〇円)
 ●占領期の日本労働運動史・労使関係史の基礎資料
 産別会議の運動家の証言から産業民主主義の展開や経済再建との関連を視野に入れた労働運動史・労使関係史の解明。編集・吉田健二

政党政治と労働組合運動
 五十嵐仁著 (A5判・四六〇頁・六三〇〇円)
 ●革新政治と労働組合運動の今日的課題を提示
 戦後日本における政党政治の変遷と労働組合とのかかわりに焦点をあてた分析。革新政治の課題と労働組合運動の今日的課題を提示。

社会運動と出版文化
 梅田俊英著 (A5判・三六〇頁・五五〇円)
 ●「社会史の方法から見た社会運動史」
 大正デモクラシー期における社会運動と出版文化の歴史を手書きメモ、日記、手紙、予審調書など新しい史料で再構成。

御茶の水書房 〒113-0033 東京都文京区本郷5-30-20 電話03(5684)0751
 ホームページ <http://www.ochanomizushobo.co.jp/>