

日本労働社会学会定例研究会報告資料

吉田誠

付録

全自の賃金原則（1952年8月）

第一原則 自動車産業に従事する労働者はたとえ技能が低くても、どんな企業でどんな仕事をしていても職場で働いている限り、人間らしい生活をして、家族を養い労働を続けうるだけの賃金を、実働七時間の中で確保する。（最低生活保障の原則）

第二原則 賃金は労働の質と量に応じて正しく支払われることを要求する。したがって

(イ) 職場において、質の高い、量の優れた労働に従事している労働者は、この労働に応じた賃金を支払わねばならない。この際、年齢が低く家族が少ないからという理由で、賃金を低く抑えてはならない。

(ロ) 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。例えば、男子100に対し女子80の労働である場合、女子なるが故に60とすることは不可である。

(ハ) 労働の質・量は一般的に労働の強度（重労働、軽労働、環境）仕事の難度（高級、低級、複雑、難易）労働に対する技能、熟練度の高低で決められる。

この際労働者個人を、現に遂行されている労働から切離して判定するのではなく、労働が客観的に評価されねばならない。資本家は職制の支配系列や、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るが、これには強く反対する。高級労働者が、低質、低量の労働しか遂行し得ない職場におかれている時は、低賃金が強制されるが、この際は配置転換を問題にすべきである。（同一労働、同一賃金の原則）

第三原則 以上の二原則は賃金一本の中に貫かるべきものである。また自動車産業共通の原則として、企業のワクをこえて貫かるべきものである。（統一の原則）

表1: 全自日産分会「基本給引上の最低基準点」

練格差	説明	経験年数	新基本給
未熟練	入社直後の未経験技能の労働	0年	10,000円
半熟練	補助的或いは単純作業、上級者の指導に従事する程度のもの	2年	12,000円
初級熟練	普通の独立した作業を標準的な熟練度で遂行する程度のもの	5年	16,000円
中級熟練		8年	20,000円
上級熟練	上級の作業を相当高度の熟練度で遂行し、	12年	25,000円
高級熟練	下級者の指導的能力を持つ程度のもの	15年	30,000円

尚高級以上、経験15年以上の労働に対しては、経験20年迄は、同一カーブで考えられるべきであり、その最低基準賃金は、36,000円とする事を付加する。

出所：全自日産自動車分会「賃上並に之に関連する諸要求（案）」1952年10月

資料

I. 全自の認識

「八月中分会の賃金状況を調査した結果、全分会共通して基本給の内容があいまいであることが目立つ。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おおまかだが、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。(労働者の賃金は組合が闘いとった賃金規則で守られていない。)

以上はまだ良い方で、基本給の要素はあるがどうして基本給が決められるか明かになっていない。あるいは要素もはっきりしていない。」

「これではわれわれの賃金は労働の価値を認め労働者の生活を保証する賃金ではなく、管理のための賃金である。この姿こそ資本攻勢の実体であり、これは過去数年の歴史によって作りあげられたものである。」(全自動車定例中央執行委員会「賃金闘争の組織」『全自動車』臨時大会議案特集1952年9月5日)

II. 賃金原則のプロトタイプ

(1) 「運動方針案」『全自動車』131号1952年2月25日

「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。」

(2) 益田哲夫「組合運動は日々に新しく」『日産旗：創立6周年記念号』1952年2月 p.20

「最低保証給の確立と社会保証制度の完全実施」

「同一労働、同一賃金の原則に立った能力給の設定」

III. 能力給部分の規制

「(C) 能力給は最低保障賃金と同時に年齢、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の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。」(「運動方針案」『全自動車』131号1952年2月25日)

IV. プレミアム賃金の基本率 (工具工作課「プレミアム制について」作成日不明より)

算式1

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

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）

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1で $\frac{\text{実働時間}}{\text{総実働時間}}$ が1であり、かつ間接時間が0であったと仮定＝総実働工数（総実働時間）が直接時間だったとすると算式2のように変形できる。

算式2

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

この式は標準時間通りに作業を遂行すれば基本給の30%を保障するということを意味している。これが『日産三〇年史』でいうところの「1/3保障ハルセー法」（日産, 1965, p.294）の意味するところである。1/3ハルセー法（山本, 1978, p.180、嵯峨, 1981, p.141）でも、またローワン法の変形であるとした上井（1994, p.28）の算式とも異なる。

V. 分会によるプレミアム賃金の位置付けの変化

(1)1952年以前

「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步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）」（日産労働組合『日産旗旬報』第118号 1950年10月1日。）

(2)1952年夏のプレミアム闘争

(a) 間接部門の問題提起：「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」（日産分会『日産旗旬報』第167号 1952年7月1日。）

(b) 直接部門への波及：「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」

「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力がなくなつた」（日産分会『日産旗旬報』1952年8月11日）

(3)1952年秋以降

「直接部門、間接部門のプレミアム制度改訂要求であるが、能率給制度に対する不満は根強いものがあり、闘争の方向としては、プレミアム存廃の根本問題に発展する可能性があり、結局賃金の根本問題に発展する方向も覚悟して闘争を盛り上げる。組合は最悪の場合プレミアムを拒否して闘う決意の下に現在の交渉態度で押す方針を決め、十月の賃金闘争の後に追にプレミアム問題を残すような事はしない方針である。」（全日産分会「第14回定期大会議案」1952年10月）

「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」（日産分会教宣部「情報第7号」1952年11月15日）

VI. 基本給における問題

「賃金内容を吾々の賃金原則に照して分析して見ると、問題点として、体系として、吾々の生活を保証している裏付けがない。吾々の技能の価値評価が殆んど見られない。基本給の内容が全くアイマイである。基本給と臨時手当を分ける理由がない。基本給の内容としては、技能給、生活給の要素が這入っているのに、プレミアムを基本給で分けるのはおかしいのではないか。等の諸点が上げられる。吾々は此の賃金の矛盾、不合理を追及し、吾々自体の要求と決意とを以って、相手の管理、資本攻勢に対し、反撃の第一歩を踏み出そうではないか。」（全自動車日産分会組織部「職場討議資料について」日付不明¹⁾

¹⁾1952年9月1日付の『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

「基本給が一番多く矛盾を含んでいる。終戦後の賃金決定をも含めて、初任給の査定、及びその後の昇給については全組合員の賃金について具体的問題を持っている。30才で600円（倍率をかけても7200円）昭和11年入社で基本給900円はひどい賃金であり、養成工なるが故に、或は補助部門なるが故に、又は兵隊から帰った時期により、又はその当時の申告如何により賃金に大巾の開きがある事実は無視出来ない。生活を支える賃金の根本をなし、あらゆる手当の基礎になる基本給がどういう内容をもっているか全く不確定であることは、会社組合双方の過去数年にわたる重大な責任である。このまま放置することは出来ない。」（「賃上並に之に関連する諸要求（案）」日産自動車分会 1952年10月）

VII. 七本柱の賃金の性格

「同一経験の労働者を全部一列にするのか幅があるのかという疑問があるが方針や統一要求の規準の問題として考えると、この方針は「点」の要求であり現在の不合理な基本給にこの格差の数点の柱をクサビとして打ちこんで、賃上し不合理的解決の第一歩としようとするもので、線の要求でもなく、又同一経験の中に巾がある事もない。（賃金制度の要求になってない事を意味する。）」（日産分会『第十四回定期大会議案』1952年10月3日）

「賃金討論で特に問題となる点は『点の要求』というがそれだけで要求になるか』『基礎賃金の額について』『闘い方』の三点であり、これらを貫くものとして情勢判断があった。特にとりあげて報告の要がある意見は

- ・事務部門で所謂ジョブ、レートを主張していたのにこれをなぜ無視したか
無視しない、ジョブ、レートを基本にした正しい賃金制度確立に進む第一段階としてこの方針をとる。（…中略…）
- ・点に巾はないか

幅はないが最低という意義を考えることは差支ない」（「解説：大会討論を傍聴して」『日産旗旬報』第175号 1952年10月4日）

VIII. 会社からの昇給提案とその拒絶

「会社発言『組合から生活が苦しい、春と同様賃上を押えるのかといわれると苦しい。それで、12月の定期昇給という考え方も出してみよう』

組合発言

『賃上を定期昇給にすりかえることには絶対反対。理由

第一、会社の戦術的匂いが強い。

第二、五百円の枠が常識である。

第三、今までの昇給のやり方は、今次組合要求の趣旨とは全然異なるからである」（日産 {分会} 教宣部「情報第五号」1952年11月7日付）

IX. 人事考課の追求

「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

の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、それを踏まえて日産分会が9月5日以降に作成した文書と考えられる。

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。」(日産 {分会} 教宣部「情報第六号」1952年11月10日)

「昇給説がでると直ちに『人事考課』に火がついた。会社が年一回人事考課を秘密に実施していることが槍玉にあがった。

『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』『昇給に関係するという、だから昇給に不満があるんだ。数千人の労働者で今まで昇給で不満を持たぬ者はいない。それは第一会社のやり方に対する不満だ。』『人事考課に本人の希望という項があるが、本人に聞かないで数千人の希望をだれがどうしてきめるか?』

…昇給案はこの辺の攻撃でくづれそうだ。資本攻勢の波のうねりが高い中で、いかに嵐が吹こうとこの職場の力がある限り、態勢はゆるがない。」(全自『全自動車』148号1952年11月15日)

X. 闘争の成果

(1)12月2日の団交における会社側昇給案(最終妥結したものではない)

「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。」(全自『全自動車』150号1952年12月5日)

(2)基本給の見直し

「基本給と臨時手当とが合算され新基本給となった。…中略…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。」(吉田, 2004a)

XI. 経営側の対応の変化

(1)1952年秋の賃上闘争に対する対応

「過去七年間の日本経済の歩みの中で一年に何回と云ふ程の烈しい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に積上げられて来たものであり、給与の区別各人への配分等何れも納得の上で皆が働いて来た」

「問題は諸給与の基準である基本給に在るのだと云ふことだが、之とても終戦直後の全員解雇再採用の線より出発し、途中不均衡是正等の過程を経たもので、歴史的沿革は前述積重ね給与よりも古く、今日では最早動かすことの困難な各人の序列となってしまうている。(…中略…) 組合は二、三の例を挙げて全般が矛盾欠陥だらけの如く呼称しているが、成程給与の低い二、三の例はある。然しこれは特殊例とも云ふべきものであって、どんな給与制度を採ってもあり得ることであろうし、そんなことで歴史的に形成せられて来た実際の均衡全体が駄目なのっだと云ふ結論になるとは一寸考えられない。」

「賃金が労働の質と量に応じて、正しく支払われねばならないと云ふのは何人にも異論のない処であろうが、之も相対的な問題ではなからうか。組合は現在給与の矛盾と欠陥とを挙げ、そこから、賃金の低いと云ふことを引出さうとしているが、これは無理である。『正しく』と云う意味が、現在給与の大巾引上げとなるのだとは余りに飛躍し過ぎていて、全く首肯出来ないところである。」(「賃上並に之に関連する諸要求の件回答」1952年10月30日付日産分会教宣部「情報第二号」より)

(2)1953年の会社の批判

「一つでも年令の多いものが多くの賃金を取り其の線では学歴も技能も勤怠も何も考えては貰えな

いことになるのである」

「組合はここで更に夢を画いている。それはその時の学歴、技能、他の要素の持主の不平を緩和する為にこれ等の人々の為に、三〇,〇〇〇円（組合の云うS）、と一九,〇〇〇円（同じくA）の差の三割、三,三〇〇円をプールして加算し様とするのである。プールを少数の人々が取れば別格であるが、萬遍なく分配すれば普通人も学歴、技能を積んだ人々も其の差は僅少であつて、賃金は依然年令が之を支配する。」（日産自動車株式会社取締役社長浅原源七「従業員各位」1953年6月10日）

(3) 日経連の批判

「経営権に基く人事権を否定せんとする露骨な主張で組合の一方的な査定によろうかか職種別賃金格差を鵜呑にすることは到底出来ない」（日経連, 1953, p.8）

XII. 第二組合（日産労組）の人事考課に対する姿勢

(1) 査定の容認

『クレームは受けたくない』と言うのも何が何だかわからない（文字不明）と計算しての事だろう。『それでもこれはヒドイと言うのがあつたらどうするか、最低間違いはどうするか』との質問に対し『出ない様に気をつけます』と言うだけ、こんな馬鹿な一任はない。このやり方は日経連の方針そのままで。

会社は『第二組合は査定一任を承認しており事務交渉でやる約束はしていない』と言っているが吾々は反対だ。（全日産分会『物を言う』第14号 1954年4月5日）

(2) 査定部分の拡大の主張

「日産労組執行部は1954年の一時金（賞与）要求案において理論月収1ヶ月分、配分において成績査定部分を拡大した案を組合員に提案した。すなわち、基本給比例部分5割、成績加給4割、家族手当1割とする配分案を出していた。」（吉田, 2004b）

(3) 政治的査定利用への示唆

「今度の昇給や金一封は分会員や中立のフラフラ組にはやりたくないよね」

「当たり前だ。ゼロでよいよ。マイナスだつてよい位だ」（日産労組『真実を語る』第1号 1954年4月7日）

Reference

上井喜彦（1994）『労働組合の職場規制』東京大学出版会

日本経営者団体連盟（1953）『今次の全自動車の賃金要求について』

日産自動車株式会社（1965）『日産自動車三〇年史』

嵯峨一郎（1981）「日産争議論序説」『社会科学紀要』（東京大学）31号

山本潔（1978）「自動車工業における賃金体系」『社会科学研究』東京大学社会科学研究所紀要、第30巻第1号

吉田誠（2004a）「全自の賃金原則と日産分会の査定規制」下『大原社会問題研究所雑誌』第548号

吉田誠（2004b）「全自解散前後の日産の労使関係の動向」『香川大学経済論叢』第77巻3号