

労働社会学会定例研究会報告


全自の賃金原則と日産分会の闘い

2006.12.8 吉田誠

1

問題意識

- ◆ 企業社会の形成過程において生み出されたもの
- ◆ オルタナティブはあったのか？



全自賃金原則(1952年)への着目

新資料としての演習コレクション

2


全自とは

- ◆ 全日本自動車産業労働組合の略称
- ◆ 1948年に日産、トヨタ、いすゞなどの労働組合が結成した産業別労働組合
- ◆ 1952年秋に総評加盟
- ◆ 当時、総評最左派ともいわれる
- ◆ 1953年の日産争議敗北の余波をうけ1954年12月に解散

3

全自賃金原則への注目の背景

- ◆ 1990年代半ばからの成果主義賃金化
- ◆ 同一価値労働同一賃金を目指す運動



賃金の決め方をめぐる問題の再燃

4

電産型賃金

- ◆ 生活保障給
 - 本人給(年齢準拠部分)
 - 家族給(家族数準拠部分)
- ◆ 能力給(査定部分)
- ◆ 勤続給(電力産業への勤続年数)


5

電産型賃金の再解釈

- ◆ 生活給(年齢一律部分) vs. 能力給(査定)

→ 背景にあった労働者の公平観

- ◆ 家族賃金(男女不平等賃金) vs. 男女平等賃金



現代の賃金への継承あるいは断絶が問題


6

ベースアップ闘争への反省

- ◆ 1948年頃より賃上げ交渉

ベース賃金(平均賃金)の引き上げ

(1947年片山内閣下での業種別平均賃金の設定)




総額賃金の個人への配分の問題の欠落

7

配分問題の欠落が意味すること

- ◆ 電産型賃金の性格変容
 - 能力給部分の査定による恣意的決定
 - 能力給部分の肥大化



全自の認識

生活保障給という性格が薄れ、管理のための賃金に

◆ 資料I


これとどう闘うのか ⇨ 新しい賃金観の必要

8

全自の賃金原則のプロトタイプ

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(資料III)



電産型賃金を念頭におき、その能力給部分の規制を目指す

◆ 資料III

= 仕事給化を通じた配分規制、査定規制

9

プロトタイプから完成形での変化

並立型の賃金 → 単一型の賃金
最低生活保障給+能力給

↓

第三原則「賃金一本の中に貫かるべき」

査定部分の規制という観点が見えにくくなるが、その趣旨は新しい第二原則に引き継がれている。

10

1952年秋の日産分会の闘い

賃金原則の確立による性格変容

↓

賃金の仕事給化を求める動き

- ◆プレミアム闘争
- ◆賃金の見直し給部分の是正

11

プレミアム賃金とは

- ◆能率刺激部分と集团的出来高給からなる賃金要素

プレミアム
 = 基本給 × (基本率 × 6 + 付加率 × 4) × 勤務率

12

プレミアム賃金とは(1)

- ◆付加率部分(集团的出来高制)
 - 基準車500台を越えた20台につき1%を付加
- ◆勤務率
 - 実働時間/月間所定労働時間(175時間) → 残業刺激的性格(上井, 1994)

13

プレミアム賃金とは(2)

- ◆基本率(能率刺激給部分)

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

◆資料IV

なお間接部分の基本率は0.7掛け

14

分会のプレミアムの位置付けの変化

- ◆1952年以前
 - 容易な賃上げ確保部分
 - 付加率部分の引き上げを目指す
- ◆1952年夏のプレミアム闘争(間接部門の不満から惹起)
 - 仕事の質と量に対応した賃金要素としてのプレミアム
 - 基本率部分の見直しを目指す
- ◆1952年秋以降
 - 賃金全体が仕事に対応すべき
 - プレミアム不要論への転換

◆資料V

15

基本給部分の是正

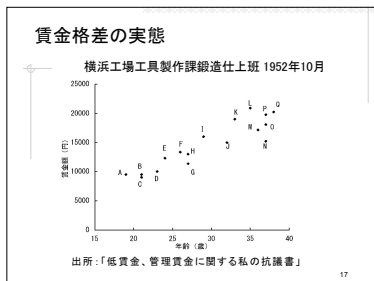
基本給に多くの矛盾 ← 初任給設定
昇給査定

↓

経験年数別基本給引き上げの最低基準点を設定(七本柱の賃金) ◆資料VII

- 昇給によらない解決
- 新基本給の設定

16



第5回回交: 人事考課の問題追求

会社側、昇給による打開策を提示 ◆資料VIII

分会側 ◆資料IX

- ◆人事考課の公開
- ◆さもなくば制限的な運用を組合と協議すべき

↓

結果: 昇給において人事考課を利用しない

18

1952年秋の賃金闘争の成果

- ◆ 人事考課によらない一律7%の昇給
- ◆ 新基本給の設定←各人の経験の見直し

*資料X



翌年、この方向性での賃金闘争の徹底へ
1953年のスローガン
「未完成闘争の芽をのばせ」→日産争議へ

19

経営側の対応の変化

- ◆ 1952年秋の日産経営陣
 - 賃金水準中心(既に高賃金)
 - 分配に関しては、歴史的に労使の妥協で決まってきたから変更し難い

*資料XI



全自の新しい問題設定に対応することができなかった

20

1953年の経営側の批判

- ◆ 日産経営陣
 - 分会の主張する分配原理は結局のところ年齢だ
- ◆ 日経連
 - 会社の人事権を否定するもの

全自の賃金論自体の全否定→話合いの余地なし
日産争議の泥沼化

21

日産争議の争点

- ◆ 既存の研究
 - 分会の職場闘争による職場規制
- ◆ 本研究では
 - 分会による分配規制を通した人事権の蚕食
 - 仕事に基づく賃金の格付け
 - 査定規制

22

日産争議の前後の差異

- ◆ 査定規制の消滅
 - 日産労組(第二組合) *資料XII
 - 会社側による一方的な査定の容認
 - 査定部分の拡大の主張
 - 政治的な査定利用の示唆
 - 会社側
 - 職務と能力のマッチングを課題とする人事制度
 - 能力をめぐる競争
- ⇨ 人事考課を前提とした人事制度の展開

23

結論にかえて

- ◆ 全自及び日産分会の闘い
 - 配分規制、査定規制をめぐる闘い
- ◆ 以後、査定規制の消滅
- ◆ 水準をめぐる問題のみに: 春闘の成立
- ◆ 分配規制がなされない中で能力主義の確立
→会社側の一方的な査定を前提

24