

# 1952年の全自の賃金要求\*

## 「六本柱の賃金」再考

吉田 誠

### 1 はじめに

「六本柱の賃金」は、全日本自動車産業労働組合（以下全自と略）が1952年夏の賃金原則を具体化するものとして同年の秋闘において提起し、翌年の春闘において再び提起され、全自日産自動車分会（以下日産分会と略）と日産自動車株式会社（以下日産と略）との大争議を惹起したことで知られている。

この賃金自体をめぐる評価としては「年功序列賃金」（大河内・松尾, 1973, p.136）もしくは「年齢給」（日産, 1965, p.270、斎藤, 1956, p.99）であるとの評価が下されてきた。すなわち、熟練度別賃金の体裁をとりながらも、その熟練度の尺度に経験年数のみを置いていたからである。さらに、その経験年数について、実際の労使交渉において、日産分会側は企業内における勤続年数のみに留まらず、企業外の経験および異種労働の経験、学歴までも経験年数の確定にあたって勘案することを求めたため、会社側が「年齢給」に墮していると評価したのもあながち頷けないわけでもないという事情もある。

他方で、「六本柱の賃金」を「全自型賃金体系」と呼び、「賃金原則」を具現

---

\*草稿段階において大野威氏（岡山大学）よりコメントを頂いた。また赤堀正成氏（労働科学研究所）との議論は本稿の執筆において重要な意味をもった。ここに記して謝意を表したい。

させた賃金制度として高く評価する見解もある（西村・吉村, 1960, p.98、岸本編著, 1962, p.166）。

「産別組合としての全自が自らの労働の格付けを行ない、賃金の決定基準を労働の質量・熟練度におこうとしたことは、同一労働同一賃金の原則が、今漸く、労働組合自身によって理論的にも実践的にも正しく理解されはじめたことを示すもので、この意味で全自型賃金体系は、日本賃金史上ならびに賃金闘争史上まさに画期をなすものであったといえることができる。」（岸本編著, 1962, p.p.166~167）

1952年の全自の賃金政策を高く評価したのは、1960年代の横断賃率論の唱導者たちであるが、しかし、西村・吉村の場合にも経験年数が唯一の熟練度の基準となっている点を取りあげ、「年功型賃金」に陥いる「欠陥」（西村・吉村, 1960, p.101）があると把握されている。岸本（岸本編著, 1962, p.166）も「現実との妥協」として年功的な特性を帯びていた点を看取しているようである。

近年、木下武男は「六本柱の賃金」の理念を示している「賃金原則」を「全自型賃金」として再評価した（木下, 1999, p.147）。年齢、家族数、および経営側の査定によって賃金を決めるとした電産型賃金との対比において、全自の賃金原則は実質的に「同一価値労働同一賃金」を主張した「志の高い」ものであったとしたが、それを具現したはずの「六本柱の賃金」については言及していない。その沈黙はこの両者の間に大きな矛盾を感じていたからとも推察される。

まさにこの点をつき、議論を転倒させたのが赤堀正成（2004）である。赤堀は全自の「六本柱の賃金」と電産型賃金を比較し、「客観的な指標による賃金の規制」という側面からすれば両者は「同一の機能を果た」すのであり、「年齢」に基づく属人型賃金と「経験年数」に基づく仕事給に大きな差はないとしている。「右上りの賃金カーブ」となる賃金体系を擁護する立場から、「六本柱の賃金」が経験年数のみを指標としたことを高く評価した。これまで「賃金原則」との対比において否定的に理解されてきた「六本柱の賃金」を年功型プロフィールを描く賃金の客観化を図ったという点から、逆に擁護しているのである。但し、今度は木下とは逆に「賃金原則」に対する評価が欠如している。

木下が同一価値労働同一賃金の立場から「賃金原則」を高く評価するのに対して、赤堀は「右上りの賃金カーブ」を描く「年功賃金」における客観的要素(=経験年数)による規制という観点から「六本柱の賃金」そのものを高く評価しているのである。しかし、両者の1952年の全自の賃金政策をめぐる評価の分裂は、「賃金原則」と「六本柱の賃金」とが異なる賃金決定原理によって構成されているとみなしている点では一致しているともいえる。

この二つの違いを最も鮮明な対立の形にして提示していたのは上井喜彦(1994)である。上井は1953年の賃金要求を取り上げ、それが「六本柱の賃金」に依拠した「経験別最低賃金表」にしかなりえなかったことを「経験別職種別最低賃金表」の「流産」と評価し、この背後には「同一労働同一賃金」=「異種労働異率賃金」を要求する「職員層」と、「民主主義原理に裏打ちされた平等原理」にもとづく「生産現場の」「労働者たち」との対立が存在していたと論じたからである。明示的には述べられていないものの、この見解を展開したならば、職員層が仕事の質と量に応じて賃金が支払われなければならないとした「賃金原則」(特に第二原則)を支持したのに対して、生産現場の労働者の立場は職種間格差に踏み込んでいない「六本柱の賃金」によって表現されていたことになる。上井は、この二つの価値観の緊張関係が、後の組合分裂の遠因となっているとしている(上井, 1994, p.98)。

確かに、全自の「賃金原則」と「六本柱の賃金」が対立的要素を包含しているように見えることは否めない。この両者の統一的理解を妨げる点が多々見られるからである。なによりも多くの論者が指摘するように「六本柱の賃金」そのものを取り上げてみると、年功型の賃金であるように見え、「賃金原則」との矛盾を多々含んでいるようである。例えば、同じ仕事を経験年数の異なる労働者が遂行した場合の問題に答えられないし、また、異なる職種間でも経験年数が同じであれば賃金も同じなのか、異種労働異率賃金はどうか考えられていたのかなどの疑問がもちあがる。はたして「六本柱の賃金」はどのような「同一労働同一賃金」の理解のもとに組み立てられていたのだろうか。

こうした疑問は、その成立の経緯や全自内部での議論から切り離されて「六

本柱の賃金」が論じられてきたことも災いし、解消されなかった。最新の赤堀（2004）の論考を含め、これまでの研究で取りあげられているところの全自の「六本柱の賃金」評価は、その成立経緯を無視して外形だけから判断されてきた。とりわけ「六本柱の賃金」が額をめぐる賃金要求案であったこととはかけ離れて、実体化された制度・体系であるかのように扱われている。全自に関してはその資料が限られているために様々な制約があろうが、しかし歴史的なコンテキストから離されその虚像だけが一人歩きするのは問題である。この点を鑑み、本稿では「六本柱の賃金」の形成プロセスを取りあげることによってその実像を照射してみよう。

また何故不完全と思えるような形で全自が「六本柱の賃金」を経営側に要求したかについても確認しておきたい。これを示すことによって、賃金の仕事給化への転換をはかるにあたって直面していた困難を理解することが可能になるからである。なお、「六本柱の賃金」の理念が示された全自の「賃金原則」が歴史的に有する意義については別稿（吉田, 2004a,b）で論じたので、そちらを一読頂きたい。本論文でも、主として「浜賀コレクション」に収められている文書を資料として用いる。このコレクションの概要については吉田（2004a, 50頁）を参照してもらいたい。

## 2 六本柱の賃金の確認

「六本柱の賃金」と言われているものは、先に述べたように全自が52年の夏の「賃金原則」を具体化していく賃金要求として提起されたものを指しているが、しかしそれが各分会において採用されていく中で少しずつ変化もしている。まずは「六本柱の賃金」とはどのようなものだったのかを確認しておくという意味で、全自が1952年9月に明らかにした「熟練格差の設定」および「普通労働の賃金格差規準」、全自日産分会の同年10月の要求と、同分会1953年5月の要求を一瞥しておきたい。

このような手続きをとるのは、赤堀（2004, p.44）が「六本柱の賃金原則」と

して加藤尚文（1967, p.808）から引用している表（以下、「原則の表」と略す）が全自の1952年夏段階で発表された六本柱の賃金要求案とは全く異なっているからである<sup>1</sup>。掲載されているのが権威ある学会誌だけに、今後誤った形で伝えられていく可能性も懸念される。したがって、あえてここで原資料に基づく正しい表を掲載し、注意を喚起しておく。

表 1: 全自「熟練格差の設定」

熟練格差	説明	経験年数
未熟練	入社直後の未経験技能の労働	0年
半熟練	補助的或は単純作業、上級者の指導で従事する程度のもの	2年
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
中級熟練		8年
上級熟練	上級の作業を、相当高度の熟練度で遂行し、下級者の指導的能力を持つ程度のもの	12年
高級熟練		15年

出所：全自『全自動車』1952年9月10日号外（臨時大会議案特集）

まず、表1、表2はセットである。この二つは全自が1952年の夏に発表した「賃金原則」に基づいて今後の闘争方針を示した『全自動車』（臨時大会議案特集 1952年9月10日）に掲載されたものである。「生産部門の普通労働」の熟練の各段階の定義を定めるとともに、それに基づいた熟練度別の賃金額を提起している。ここで初めて熟練度を示す「物さし一尺度」として経験年数が用いられた。

<sup>1</sup>なお加藤（1967, p.808）に示されている表は、1952年9月4日、5日の全自の定例執行委員会で決められた「賃金闘争方針案」の中に収まっていることになっているが、その出典が示されていない。この本に掲載されている資料には必ず出典が明記されているなかで異例のケースとなっている。もし同書が指示しているようにこの表が1952年9月4日、5日の全自執行委員会で決まった案だとするのであれば、それは誤った表であるということになる。但し、全自日産分会（1953, p.56）には「高級熟練は五人家族を想定して最低三万円を設定」したとの記述もあり、全自の未発見の内部資料には同表と同じものが存在していたことを否定するものではない。

表 2: 全自「普通労働の賃金格差規準」

熟練格差	経験年数	基礎賃金 (税別)	指数	確保すべき生計水準
未熟練	0年	13,000円	100	独身
半熟練	2年	16,000円	123	☆
初級熟練	5年	21,000円	162	☆
中級熟練	8年	26,000円	200	三人家族
上級熟練	12年	32,000円	243	☆
高級熟練	15年	38,000円	292	☆

出所：全自『全自動車』1952年9月10日号外（臨時大会議案特集）

「原則の表」との違いを確認しておこう。全自の原資料には年齢が記載されていない。経験年数のみはその尺度となっているのに対して、「原則の表」では年齢が記載されている。そして各熟練度を示す経験年数が、原則の表では初級熟練7年、中級熟練12年、上級熟練17年、高級熟練22年と実際の「六本柱の賃金」で示された経験年数よりも長く設定されている。また、全自の原資料では「確保すべき生計水準」となっているところが、「原則の表」では「家族数」に変化し、扶養家族数として「初級」「2」人、「中級」「3」人、「上級」「4」人、「高級」「5」人となっている。しかし原資料では「半熟練」「独身」と「中級熟練」「三人家族」（扶養者3人ではない）となっているのみである。総じて「原則の表」においては、年齢給的性格、家族賃金性格が強調されていることになっている。

表3は、全自日産自動車分会が秋の賃上闘争において経営側に提出した要求書に収められていたものである。基本的に表1と表2とをまとめて1つの表にしたものと考えてよいが、額は全自本部が当初設定した額よりも抑えられたものとなっている。全自の提示した賃金表は総額賃金における「格差」であったが、日産分会では「基本給」部分の「最低基準」として考えられたことによるのかもしれない。しかし、この点については確認のしようがない。もう一つの違い

表 3: 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、下級者の指導的能力を持つ程度のもの	12年	25,000円
高級熟練		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

としては、表3では「高級熟練」よりも上の格を準備し、七つの熟練度から構成されていることである。但し、この熟練度は表の中には組み込まれてはいなかったし、また名称が与えられていなかった。

表4は同じ日産分会が作成した1953年5月の賃上闘争にあたって経営側に提出したものである。本稿ではこの「経験別最低賃金表」の形成については紙幅の関係上論じることができないが、それでも1952年の表3とは大きく異なっていることを確認するために掲載しておく。違いは大きく三つ指摘できるであろう。まず、額が記されている列の名称が「新基本給」から「最低保証賃金」へと変化している。1953年の賃上げについては分会は能力査定部分を要求しており、これに対応して「最低保証給」へと改訂されたと考えられる。

第二に後者では明確に名称が与えられていなかった「高級熟練」よりも上の熟練労働が、前者では「最高級熟練労働」と名付けられ、表の中に明確に位置付けられている。そして最後に、熟練度別の賃金として経験年数に大きくリンクされていた表3に対して、表4では各熟練の段階が細分化され、1年刻み

表 4: 全自日産分会「経験別最低賃金表」

熟練格差	格付け	熟練格差小分類	所要経験年数	最低保証賃金
未熟練労働	入社直後の未経験労働	未熟練の1級	0年以上	10,000円
		未熟練の2級	1年以上	11,000円
半熟練労働	補助的、或いは単純作業、 上級者の指導で従事する 程度のもの	半熟練の1級	2年以上	12,000円
		半熟練の2級	3年以上	13,300円
		半熟練の3級	4年以上	14,700円
初級熟練労働	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	初級熟練の1級	5年以上	16,000円
		初級熟練の2級	6年以上	17,300円
		初級熟練の3級	7年以上	18,700円
中級熟練労働		中級熟練の1級	8年以上	20,000円
		中級熟練の2級	9年以上	21,300円
		中級熟練の3級	10年以上	22,500円
		中級熟練の4級	11年以上	23,800円
上級熟練労働	上級の作業を、相当程度 の熟練度で遂行し、下級 者の指導的能力を持つ程 度のもの	上級熟練の1級	12年以上	25,000円
		上級熟練の2級	13年以上	26,600円
		上級熟練の3級	14年以上	28,300円
高級熟練労働		高級熟練の1級	15年以上	30,000円
		高級熟練の2級	16年以上	31,200円
		高級熟練の3級	17年以上	32,400円
		高級熟練の4級	18年以上	33,600円
		高級熟練の5級	19年以上	34,800円
最高級熟練労働		上級の作業を、高度の熟 練度で遂行し、下級者一 般の指導的能力を持つ程 度のもの	最高級熟練	20年以上

出所：全自日産分会『日産旗旬報』1953年5月23日号外

の経験年数へのリンクとなっている。後者を一瞥するならば「年齢給」である見解が出てもおかしくはない。なお各熟練労働に付された額については基本的な線で1952年10月の要求との差はない。

### 3 1952年秋の賃上闘争での経緯

本節で明らかにすることは「六本柱の賃金」というのは、賃上額をめぐる要求案であって、完成された賃金体系ではないということであり、またその賃上案としても過渡的性格の非常に濃いものであったということである。先に触れたように「六本柱の賃金」は「全自型賃金体系」、「全自賃金体系」（労働省、1955、p.143）とも呼ばれてきたが、「六本柱の賃金」をもって全自の「賃金原則」を完全に具体化した案であるとみることはできないし、また、実際に運用されていた電産型賃金と対比可能な賃金制度であったわけでもない。したがって、以下ではこの点について1952年夏の「賃金原則」発表以後の全自および全自日産分会による秋の賃上闘争における議論を提示することによって論証していこう。

#### 3.1 「業種別」賃金の断念

まず確認しておくべきことは「業種別」賃金要求の断念である。全自は「賃金原則」の第二原則に基づいて「業種別」に熟練度を設定した賃金要求案を作ることを目指していたが、しかし短期間でそのモデルを確立することはできず、1952年秋の全自の統一要求案作成途上では断念したという経緯がある。

では「業種別」とは何を意味するのかを確認しておく必要がある。当時全自の執行委員長であった益田哲夫は『日産旗旬報』第174号（1952年9月21日）の「賃金問答：中央執行委員長にきく」と題したインタビュー記事で「業種別格差とは何か」と問われ、「第二原則の内容をなすもの」、「賃金が鍛造、イモノ、機械という業種によって、格差をつけられる点をさしている」と答えている。現在では、業種というのは「事業や営業の種類」（広辞苑）を意味するから、ここで言う「鍛造、イモノ、機械という業種」とは、現在我々が言うところの「職種」

と理解したほうが誤解がないかもしれない。しかし、当時全自は「職種」という概念で「管理、純技術、純生産、雑役」という職掌を意味させていた<sup>2</sup>ので、それよりも一つ下の仕事の区別を指す概念として「業種」を用いたことになる。以下ではこの理解に則り、業種別の熟練度別賃金が断念された経緯を確認していく。

『日産旗旬報』第171号（1952年8月11日）によれば、同年8月7日と8日に開催された全自本部における中央執行委員会において、「賃金三原則と組織方針の枠」が提示された。しかしこの時点では「賃金原則」を柱にして理想的な賃金制度の確立を目指すというよりも、各社の賃金制度が抱えている矛盾や問題を中心において「統一要求」が作られるべきだという雰囲気が強かったとしている。すなわち同紙では「注目される点は各分会の職場討議の中から要求を具体化する方針を出しており、特に賃金闘争については賃金三原則と組織方針の枠を出しているが、あくまで職場討議から生まれた要求を統一して要求態度を決めようという方針である」として、執行委員会の今後の方針を伝えている。賃金の理念的なあり方から攻勢をかけるというよりも、現場の抱えている問題を当面は重視し、後者に比重を置いた闘い方を進めようとしていたことがわかる<sup>3</sup>。

しかし、分会としても現状における矛盾や問題を討議しただけではない。同紙では「賃金闘争について終戦後の歴史と、現在の賃金体形<sup>マ</sup>を労働組合の立場から分析」することになったとも伝えられており、自社の賃金制度の抱える問題を抜本的に捉え返し、「賃金原則」に接合しようという方向性も看取できるのである。このことを裏づけるように、翌月の『日産旗旬報』173号（1952年9月1日）には「秋の賃金闘争に備え『三つの原則』を中心に各分会一斉に職場討議

<sup>2</sup> 「闘争の組織方針」1952年作成期日不明。この文書の内容については後述する。

<sup>3</sup> 益田哲夫は後年「1952年全自動車の統一賃上要求で組合がたたかうまでは、賃上げ要求その他の闘争目標は、ほとんど全部、職場でつくりあげてきた」（益田, 1954, p.6）として52年秋の賃上闘争がそれまでの闘い方とは大きく異なっていたことを指摘をしているが、分会側としては当初従来の賃上闘争の仕方で「賃金原則」に対応しようとしていたことがわかる。この意味では全自の賃金原則の持つ意義は、企業の枠を超えた産業別組合として、統一の方針・指導性の下で活動を推し進めていくということにあったとも言える。

を行ってきた」という文言が見られ、「賃金原則」の扱いが職場で議論されていることが伝えられている。徐々に「賃金原則」を基底に据えた闘争方針に転換されていったことが示されている。

「闘争の組織方針」 「浜賀コレクション」の1952年綴りには、先の『日産旗旬報』第171号の引用で触れられている「組織方針」と考えられる内部文書が残っている。「闘争の組織方針」と題する文書であり、発行者の署名及び発行日は記載されていないが、「賃金原則」とセット（同一の筆跡で書かれている）で綴られているために、この文書が先の「組織方針」であると考えてよいであろう。

この「闘争の組織方針」は「賃金原則」に基づいた賃金決定を具体化するために行われるべき手続きが述べられている点で重要である。その柱は第一原則と第二原則に基づいた賃金をそれぞれ算出し、その後で討論によって調整し「一率の額」を見い出すということである。すなわち、まず第一原則における「最低保証原則」を基に、「18才の独身者の最低保証生活費」と「全自動車の標準家族（ $\square$ 人）の最低生活保証費」を「大衆討議」で算出させることを求めている。これはマーケット・バスケット方式を用いて、最低生活保証費を算定するということを意味し、実際にその後調査が実施され、その結果が『全自動車』号外（1952年11月11日）に掲載されている。

次に、「同一労働同一賃金」の第二原則の立場に立って「熟練給」を算出している。「熟練給」は「初任給規定昇給規定その他の賃金規則の検討により労働の質と量の評価…（点数制）」と「職種を管理、純技術、純生産、雑役に分け更に各部門を数種類に分類して業種別格差…（点数制）」とを設定し、この二つの「組合せ（点数の合計でもよい）、技能ランク（格差）」を決定し、一点当りの金額を定めて各賃金額を算出するよう求めている。第二原則に基づく算出にあたっては「生活給的考慮を除外した仮定で考えること、従って年令家族の要素を除外する」よう注意が促されている。

問題は「最低生活保証費」と「熟練給」との関係である。この文書では、両原則の調整によって設定することとし、その注意点として「賃金一率」の原則を堅持することとしている。すなわち、「第一原則＋第二原則の方式」や第一原則

と第二原則とを比率的に按分するような「形式的調整」は行わず、「討論により双方の主張の歩み依りによって一率の額を見出す以外に途はない。基本として技能格差により賃金を決定しなければならないが、これを第一原則の立場から緩和して上下の中を人数と業種に応じ $\frac{1}{2}$ 倍位に止め、その段階を $\frac{1}{2}$ 段階位に止める様にする」としているのである。

この「闘争の組織方針」のもつ意義を確認しておこう。既に別稿(吉田, 2004a)で論じたように、全自は当初(1952年2月頃)、生活保障給と能力給から構成される「電産型」賃金の能力給部分の「同一労働同一賃金」化を構想していた。しかし、「賃金原則」を確立する過程で両者の原則を「一体」とするべきの考え方に転換し、この点は「賃金原則」の中において第三原則として定式化されるに至った。したがって、賃金要求の組み立て方においても1952年の年初の「組織の機関で決定された最低保障賃金X円と能力給Y円の基礎の上に各分会、各共闘の要求を築きあげる」<sup>4</sup>としていた方針が転換され、「技能格差」を基本とした決定が要請されていることを看取できよう。併存型から単一型へと賃金の考え方が変わったこと、および格差は技能に基くものとするを、この文書は裏づけているのである。

しかし、それを首尾よく確立することは困難であった。その理由は各仕事間の格差付けを行うとする第二原則の実現に難しさがあったからである。職務評価や査定は経営側に委ねるといふのならまだしも、労働組合自らの手で組合員が行っている仕事の間には格差を設けるといふのは非常に調整困難な課題となったのである。

日産分会組織部が同年8月23日付で発行した「三社共闘情報」第13号によると、日産分会の報告として「原則には異論がないが第二原則の具体化がないと難しい。従って全体としては組織が進んでいない」という一文が見られる。またいすゞ分会も「同一労働同一賃金の原則中量と質の評価の問題」ということを挙げている。「賃金は、労働の質と量に応じて、正しく支払わねばならない」とした「同一労働同一賃金」を論じた第二原則をめぐって、その共通了解、す

<sup>4</sup>全自動車131号「運動方針案」(1952年2月25日)

なわち異種労働に対する賃金格差を現場でどのように形成することができるのかという難しさに直面したことが明らかになっているのである。

1952年9月10日「賃金闘争の組織」 「六本柱の賃金」が初めて姿を現わした1952年9月10日付『全自動車』（臨時大会議案特集）の「賃金闘争の組織」では、先の「闘争の組織方針」とは異なる形で賃金要求額の決定手順が示されるとともに、「同一労働同一賃金」の原則に則った賃金格差の基準が熟練度一本になっている。本部としての考え方とモデルを示し、これに則った賃金要求を設定することを各分会に提起し、自動車産業としての統一要求にまとめようとしたものである。

ここで具体的に示された手順は、第一作業として「第二原則に基づいて、数段階の熟練格差を設定し」、第二作業として「この熟練格差に第一原則からする最低生活保証の裏付を行い、一本としての賃金格差の基準を大衆討議する」ということである。「闘争の組織方針」との違いはどこにあるか。それは賃金の格差の基準となる要素を熟練格差のみとし、それをもっぱら勤続年数にリンクさせたことである。

熟練度を格差づける尺度は、経験年数に具体化されるとともに、他の仕事の「量と質」を決定する要素は排除されている<sup>5</sup>。では、熟練格差に経験年数を「適正な物さし一尺度」として利用した理由はどのように説明されていたのであろうか。第一にそれは、熟練格差の定義と現実の労働とを関連づけるためである。「各等級の労働を説明しただけでは明確でないから、各等級の労働遂行に必要な経験を年数で表示し、物さしの代りにした」とあり、熟練度の代理変数として経験年数を用いているということである。

ただし個々人の「経験年数の設定は慎重を要す」としている。「学歴は経験年数に換算して考える」、「社外経験は同一視する」など、経験年数が一社での勤続年数でないことが謳われている<sup>6</sup>。また「経験や学歴があれば、当然現在の仕

<sup>5</sup>但し、この熟練度表は「生産部門の普通労働」としているが、会社や職場によってはこれに「事務部門・管理部門（あるいはこの二つを一緒にして）・技術部門」に「熟練格差」を設定する必要があるとしている。

<sup>6</sup>藤田若雄（1957, p.402）は「経験年数による熟練格差」の「客観化」・「標準化」が「わが国

事に表示されているという意味で要素となる」のであり、「そのみで要素とはならない」としている。これは現在の仕事に必要とされる経験や学歴は経験年数にカウントするが、現在の仕事にかかわらない場合にはカウントされないということである。ここでの経験年数が即座に年齢に直結するものとはなっていないことに留意しておくべきであろう。

もう一つの理由は、「労働者が理解し易くかつ討論し易い内容と種類の格差」であることに眼目があったからである。当時の資本家的な仕事給化、すなわち「職務給」化を批判する論拠として、管理職務が高くなるような「資本家的な管理のための等級差」がなされており、「職務給は大低の場合職階給」となっているという認識がある。したがって、「判断力」「智能」「明朗」「熱意」「統率力」「理解力」「責任感」等の「精神力とか勤務態度などを要素」とした「主観的な格差」付けを「排撃する」としている。

では職種や「業種」間格差はどのように扱うように指示していたのであろうか。「業種別」の格差については、次のように述べている。

「業種別の格差は今次の闘争ではとりあげないことにした。

この意味で、第二原則適用はまだ不完全であるが、業種別格差では資本攻勢が大巾に労働者を屈服せしめることが困難な面もあり、各組合の特殊作業手当、生産闘争等の闘いを当分続けることによって、規準を発見して行く方針である。」(8頁)。

ここから、全自本部としては「業種別」に賃金に格差をつけて額を設定することは、1952年秋の賃上闘争では断念したが、しかしそれは「特殊作業手当、生産闘争等」で追及し、その闘いの中から「業種別格差」の「規準」を発見していかうとする態度を採っていたことが明らかになろう。「業種」による仕事間の違いは個々の仕事の特殊性として把握し、当座は特殊作業手当という形で上積みさせるという態度である。

---

の伝来的な勤続年数中心の労務管理政策」に対する「挑戦」であるとして高く評価している。

1952年9月21日「賃金問答：中央執行委員長にきく」本節の最初に触れた「賃金問答：中央執行委員長にきく」（『日産旗旬報』第174号1952年9月21日）でも、「第二原則が最初の組織方針からすると後退している様だが」という質問が出されており、これに対して益田は次のように答えている。

「統一要求基準の話だね、例えば業種別格差をとりあげてないからだろう。そういう点もあるが、あの基準はあくまで、基準で制度案でも要求案でもない（。：引用者付加）賃金原則だけで闘うのが本当だが、それではあいまいだから少しほり下げた訳だ。従って分会でもっとほりさげてもよいし又、この基準に照し職場の具体的賃金問題を拾いあげる時、第二原則の要素をうんと出せばよい」

この発言で注目すべき点は、全自執行部が1952年9月に出した「六本柱の賃金」の性格について明確に述べられていることである。まず執行部が提案した「六本柱の賃金」は「制度案」でないということである<sup>7</sup>。また「賃金原則」との関係では、賃金は「労働の質と量によって決まる」とした第二原則だけではあまりにも漠としているので、今回は熟練度という格差という観点から「ほり下げた」のである。そして、全自全体の基準としては業種間格差にまで踏み込めていないが、それができる分会や職場では掘り下げてもよいし、また特別作業手当のような形で攻めてもよいということなのである。

もし、「業種別」という設定が今次の闘争では断念されたという事情を知らずに、「熟練度」だけで（最低）賃金決定が行われる「六本柱の賃金」と向きあうとなると、果して「同一労働、同一賃金」の労働の同一性という点を全自はいかに理解していたのかということが問題となってもなんの不思議でもない<sup>8</sup>。そ

<sup>7</sup>「要求案」でもないとして述べているが、ここではあまり重要ではない。この案をもって各分会に押しつけるのではなく、これを基準としながら、それぞれの分会や職場の事情に応じて「要求案」を作成してもらいたいということと解釈できるからだ。実際、日産分会は額について本部案を下回る要求となった。

<sup>8</sup>ただし、既にこの点については上井（1993）が日産分会の53年争議に関する研究のなかで「経験別職種別最低賃金表」の「流産」について論じているので、近年の研究者でこのような誤解がおこることは考えにくいと思われる。しかし全自が「賃金原則」発表の当初から「業種別」を意識していたが、当座打ち出せないでいたということは強調しておいてよい。

れゆえ、「制度」でもなければ、「業種別」については断念したという点については銘記しておく必要がある。

では、業種別格差を（暫定的とはいえ）度外視してでも「六本柱の賃金」を発表し、「同一労働、同一賃金」を目指す要求として提示したことの意義は何にあるのであろうか。まさに後年の研究者や経営側が理解したように、たんに誤解を与えるだけではないのか。その真意はどこにあったのか。この点に関連して、「賃金問答」の中で益田は次のように述べている。

「…同一労働、同一賃金の原則は文字通りでなく、資本主義社会の下で制限的に解釈している。制限的というよりも婦人労働者、国籍を異にする労働者あるいは臨時工、養成工というような名の労働者に対する差別待遇反対の闘争の歴史をこういう言葉でいい表わしているものと解釈する。」

ここで益田が主張していることを解釈すると、差別的な待遇を正すために同一労働同一賃金というスローガンが用いられてきたという歴史があり、全自の「賃金原則」もこの点に立脚するということである。つまり資本主義のもとで生み出される差別や格差の是正を求める要求であることが重要であるとしているのだが、「制限的」「解釈」の含意は、資本主義社会の下では同一労働同一賃金が単純に可能となるとは考えていないというスタンスを表明していたととれるのである<sup>9</sup>。

---

<sup>9</sup>このように解釈した理由は後で引用する『全自動車』131号（1952年2月25日）における見解との連続性においてである。そこでは資本主義体制においては「労働者の納得する給与制度」が「不可能」であり、したがって「逐次労働者に有利な条件を加えて行く」闘いでしかないとしているからである。

管見する限り、このように理解した場合、益田の同一労働同一賃金に対する見解は当時の「革命的同一労働同一賃金論」（下山, 1966, p.156）の潮流に位置付けられることになる。この潮流は「同一労働同一賃金」というスローガンを資本による差別や格差付けに対する抵抗のスローガンとしてのみ評価し、政治的変革の伴わない「同一労働同一賃金」の実現可能性を否定に評価していたからである。この潮流の代表的論者である西村豁通は「資本の欲求は労働者間のあらゆる差別を利用する剰余労働の増大であり」、「『同一労働同一賃金』の要求は、同一の労働の量と質に対して同一の支払いを要求することにより、資本の収奪に対抗しようとするもの

最後に、経験年数の異なる労働者が同一労働をすることについてはどのように考えているのかと質問を受けて、益田は熟練度の違う労働者が同じ仕事をしているのは「配置」の問題だと答えている。熟練度が違うのにもかかわらず同じ労働をさせられているという事態がおかしいのであって、人員配置上の問題として解決していく必要があることを指摘するにとどまるのである。後年、「完全雇用を建前とした人員配置」が「経験別・職種別最低賃金表」の確立を「困難」にしている理由として挙げられていることからすると（全自日産分会, 1953, p.57）、この時点での配置に関する益田の認識は不十分であったということになるだろう。

### 3.2 日産分会における要求書作成過程

全自の「六本柱の賃金」が暫定的な基準であり、制度要求ではなかったということは、これをもとに1952年秋季闘争における日産分会の要求案が作成されていくプロセスを検討することによっても明確となる。要求書策定をめぐる執行部と組合員との議論において、この賃金の性格が一つの争点となったからである。

1952年9月上旬作成されたと推測される分会組織部「職場討議資料について」では「最低賃金制確立への第一歩」として「業種別格差迄確立することが望ましいが、我々の闘争力によって、激しい資本攻勢の中で利潤保障的管理賃金を打破し、最低賃金制確立の基盤を作ることが、今次闘争の使命の一つである」としている。そのために「労働者が理解し易く、討議し易い内容と格差」でなければならないと記している。そして既に「業種別格差」については今回は断念するとの判断が下されており、同文書の発揮能力についての項では「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

---

であった。しかしながらこうした要求は資本主義においては容易に実現せず、従って「労働者階級を主導力とする政治的な変革の要求に直ちに接続する必要がある」（西村, 1955, p.199）と述べている。

して、この問題だけ厳密にしようとするると反って意志統一を欠く因となる」として、業種別格差、および「発揮能力」による格差付け<sup>10</sup>を断念したことが明確に示されているのである。

次に同年10月3日の第十四回定期大会に向けて作成された『第十四回定期大会議案』（以下『議案書』と略）を考察しておこう。この『議案書』では日産分會は全自が統一要求案として出してきた「六本柱の賃金」について、「全自動車提案中、高級熟練労働（経験十五年）の上に更に高級熟練労働の上の格」を設けることを提案し、「七本柱」で要求していく案を出していることが一つの特徴をなしているが、この点について理由は明確には示されていないし、また本稿の課題との関連も高くないのでこれ以上は触れないでおく。

職種別の格差については「事務部門、管理部門、技術部門については別の規準を設ける必要はない」とし、「事務管理部門労働者、技術労働者の労働の質に対する要求は補充要求として」取り上げる旨が提案されている。当初は「生産部門の普通労働の熟練」の格差付けとして設定されていた六本柱の賃金が、全労働者の熟練格差一般に拡大され、適用されることとなったのである。全自本部が職種別の格差付けを断念し、特殊作業手当など「補充要求」で質の問題は取り上げるとしたことと同じ方針が示されている。

さて、その文書の中に次のような注目すべき一文がある。

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。）

この引用文の最後にカッコの中で書かれていることは重要である。ここでも

<sup>10</sup> 「発揮能力」による格差付けは人事考課によって賃金に格差を付けることを意味する。分會は人事考課により格差を付けろという組合員の要求に対して1952年争議では、「業種別格差」を断念したことを理由に退けた。しかし、翌年の闘争においては要求書にはそれを載せることとなった。

「六本柱の賃金」（日産では「七本柱」）が、組合として独自の賃金制度や賃金体系を要求しているわけではないことが明確に言われているからである。分会の要求は最低賃金額の要求であり、組合としては既存の賃金体系のあり方が様々な矛盾を抱えたものであり、それを修正する指標として経験年数という「クサビ」を打ち込むということが「六本柱の賃金」の意図するところなのである。そこに書き込まれている額は最低額であり、その具体的制度自体に関しては会社との交渉の中で決めていく方針であるということの意味していた。

また実際、第十四回の定期大会においてはこの点が大きな論点の一つになったことが『日産旗旬報』第175号（1952年10月4日）より確認できる。「点の要求というがそれだけで要求になるか」、「点に巾はないか」ということが「特に問題」となった。また事務部門からは「所謂ジョブ、<sup>マ</sup>レート<sup>マ</sup>を主張していたのにこれをなぜ無視したのか」という質問が出てくる。それに対しては「無視しない、ジョブ、<sup>マ</sup>レート<sup>マ</sup>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」ということが明言されている。

さらに同紙では吉原工場総務部での討議の様子が記されている。総務部には「職務調査の組合員がいるので討議は始めから根本問題に直面した」として、業種別格差を取り上げないのは問題でないのか、年齢給的なものにならないか等々が議論されたことが伝えられている。しかし、ここでも「結局制度改訂ではなく賃上で、点の要求をやってゆく、熟練格差は直、間を分離する必要はなし」、「業種別賃金をとりあげる場合に考慮すればよい。上昇カーブはモデル賃金でよい。」という結論に至ったとしている。やはり、業種間格差が断念されたことと、「制度改訂ではない」という点が確認されている。賃金額をめぐる要求案であり、熟練度別賃金という具体的な制度を目指しているわけではないことがここでも確認されているのである。

## 4 「六本柱の賃金」の特徴

### 4.1 熟練度＝経験年数のみが残った理由

1952年の全自の「六本柱の賃金」では、仕事に関する要素として唯一取り入れられたのは「熟練格差」であり、それは代理変数としての「経験年数」のみということになったが、なぜ「経験年数」のみが格差付けの要素となったのであろうか。この点について論及しておこう。

一つに何よりも労働者にとって格差の指標を分りやすいものとする必要があった。1952年秋の賃上闘争においては、ベースアップという賃上方式が個々人の賃上額を不明にしているという反省に立ったものであった。ベースアップ額が決まっても、その個々人への配分は経営側の裁量に任されており、個々人には自分がいくらの賃上額となるかがわからないためだ。そのため「個人個人が自分の賃金額を解る」<sup>11</sup>闘い方が模索されており、六本柱の賃金は、個々人の賃上額を算定しやすくする一つの工夫であったということなろう。

また、当時、経営者側からする職務給導入も近いとされているなかで、労働者にとって「理解し易くかつ討論し易い内容と種類の格差」でないと、「ごまかされて何をやられているのかわからなくなる」（『全自動車』1952年9月10日）ということもあり、熟練度の代理指標として経験年数という一目瞭然の「モノサシ」として導入されたと考えられる。

ただしこの点について後年、全自日産分会は反省をしている。すなわち「経験年数と賃金のみが結び付けられて経験8年2万円、経験15年3万円、というように呼ばれ、これは闘争の大衆化のためよかったが、一面、労働の格差として六段階に分けた点がぼけて来た」（全自日産分会, 1953, p.56）のである。経験年数と賃金とを媒介している熟練度という考え方が、組合員たちの理解では単純化されて理解され、媒介項であるべき労働の熟練度が消失していたことを反省しているのであり、仕事給化を進めるという点からすると失敗であったとしているのである。「経験年数による規制」（赤堀, 2004）のみでは「賃金原則」の

<sup>11</sup>日産分会『第十四回定期大会議案』1952年秋頃日付不明。

第二原則を曖昧にしてしまうという観点から自省しているのである。

次に、全自執行部は現時点で、経験年数が組合員間で最低限一致できる仕事に関する格差付けの線であると踏んでいたのではないか。これを傍証する事例として1952年11月5日付『全自動車』第147号付「職場討論の中から（静岡支部）」とした記事を取り上げてみよう。この記事では職場討論で次のようなやりとりがなされたとかなり戯画化されて記されている。

A 今度の賃上要求の賃金格差の物指しが経験年数一本だということは、やはり心細いよ。技能格差、発揮能力はあるのだ。これが要素になってよい。

B 今までベース・アップではそれが取り入れられていたのか。

A 全然無視されたから不満なんだ。

今度ベース・アップ闘争を批判するところから考えてもらいたいものだ。

B 現状認識不足だよ。今の賃金がどういう形になっているのかを知れば今度の方針は上出来だ。十分闘える。組合がここまで認識して進んだ闘いをやろうとしているところを見ない、理想ばかりいうと困るね。僕は今まで随分苦しめられたから、今度の方針で要求書がつくられ、交渉が始まってからは何だか気分がセイセイしているよ。

A 経験一本は、やはりね。

B 君は学校出だからよくわからないかもしれないがね！経験とは朝お日様がでて夕方日が没する。これで一日。一日が三六五で一年。さういう簡単なものではない。寒い時、暑い後、空襲、油で手が切れそうな時もある。いやなことをいわれて歯を食いしばったこともある。そうなんだ。それが経験なんだ。その中に技能も発揮能力もあるんだ。もちろん将来の闘いが進み、労働者の力がのびてもっとよい制度、高い賃金をもらいたいことは確かだ。しかし、だからといって経験を軽んずることは許されない。君がそれほど経験がわからな

ければ、君の身体に経験というイレズミをしてやろうか。  
会社が今度の交渉でこの辺のところにけちをつけたらぼくは、畜生  
つ！承知しない。

学卒と言われていることからホワイトカラーであると考えられるAが賃金格差を経験年数一本にしたことを不満だとしているが、これは経験を排除しろと言っているのではない。あくまで他の要素も入れるべきだとしているのである。他方、ブルーカラーであるBは経験だけでも闘えろとし、今回の闘争で一挙に様々な要素を入れ込むことを「理想」だとして退けている。これまで経営側の恣意に委ねられていた賃金の個別配分を、まずは経験年数という観点から是正していく必要性をBは説いているのである。「イレズミをしてやろうか」という物々しさにもかかわらず、この両者の違いは戦術レベルの違いととらえることもでき、両者の利害が最小限「経験」という要素を勘案すべきという点では共通していることを示すものとなっているのである。

第三に、上記の理由とは多少逆説的になるが、「経験年数」といっても必ずしも簡明に計算できるものではなく、その算定にあたっては様々な困難さが予測されたという事情もあろう。学歴や兵役期間はどう経験へカウントするのか、同一、類似、異種の経験はどのように換算されるべきかなど、「経験年数」という「客観的な要素」においてさえも考慮すべき事柄は多々あり「経験年数の設定は慎重を要する」<sup>12</sup>という態度を全自は求めていた。実際、日産では1952年秋の賃金闘争が終了して、各人の賃上額が確定するのは翌年5月までかかっている<sup>13</sup>。このため、1952年の賃上闘争においては、まずは経験年数に基づく熟練度について労働者の間でコンセンサスを固めることに注力し、「業種間格差」については今後を持ち越す判断をしたとも考えられるのである。

また経験年数を基準とすることによって年齢的な要素を加味し、第一原則で

<sup>12</sup>全自『全自動車』（臨時大会議案特集1952年9月5日）

<sup>13</sup>会社側は勤続を経歴に置きかえるにあたって、戦争で「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」としていた（全自『全自動車』1952年12月5日）。こうした歴史的条件のため、経験年数でさえ、必ずしも客観的に確定できるとは言い難い側面があった。

ある生活保証給との接続をはかろうとしたということも否定できない。岸本のいうところの「現実との妥協」である。「闘争の組織方針」では両者をいかにすりあわせるかはあまりにも漠として、不明確・未決であった。しかし、「賃金闘争の組織」では熟練度が経験年数に一本化しているため、経験0年の「未熟練労働」が「独身者の生活を保証するに足る賃金」、経験8年の「中級熟練」が「本人、妻、子供一人を養うる最低生活費を保証する賃金」という形で連絡をとることを容易にしたのである。

ただし、赤堀（2004, 51頁）が「全自型の賃金要求は家族数を想定しながらも家族手当という区分を設け」なかったとしているのは、明確な誤りである。これは赤堀が「六本柱の賃金」を賃金体系として誤解したところから出てきたものであろう。

全自は『全自動車』（臨時大会議案特集 1952年9月5日）で、基本給を「名称の如何に拘らず賃金の中で、家族手当、役付手当、作業手当等独自の目的をもつ手当および生産報償金を除いた賃金の基本になるもの」としたうえで、「家族手当については大巾の引上を<sup>77</sup>規準にする」とし「妻二,〇〇〇円、第一一,五〇〇円、第二以下一,〇〇〇円」とする「統一要求の基準」を提示していた。

これをうけて全自日産分会でも家族手当については「本来、社会保障的要素の強い給与項目であるが、基本給に於て完全に家族扶養分を含むことが現状では困難であり、当分の間はこの闘いは続行しなければならない」<sup>14</sup>という認識を示し、全自の案に沿った家族手当の増額案を提示している。最終的な52年秋の要求書でも「七本柱の賃金」とは別に「家族手当については第一扶養二,〇〇〇円第二扶養以下一人一,五〇〇円に増額すること」が要求されている。基本給における仕事給化を目指しながらも、家族賃金の枠組みから踏み出すことはなかった。「社会保障的要素」云々という表現から看取できるように、そこから踏み出ようとする志向性は認められるものの、現在のフェミニズム的観点からすれば男女差別的な性格を多分に残していたことになるであろう。ここにも「六本柱の賃金」の過渡的な性格が出ていると言えるかもしれない。

<sup>14</sup>全自日産分会組織部「職場討議資料について」（日付は不明だが1952年9月頃と考えられる）

最後に、当時の自動車産業の技術レベルの問題を考慮しておく必要がある。手工的熟練が多分に残り、作業においても経験年数の違いによる技能の差が大きかったと考えられるからである。事実、翌年の日産分会の文書「賃金闘争方針(案)」(1953年5月6日付)では、この観点から、52年の闘争では経験年数のみを格差付けの要素とせざるを得なかったことの理由付けとしている。すなわち「賃金第二原則には、大体『仕事の内容』と『熟練度』の二要素がある。われわれは今まで前者(仕事の内容)はプレミアムや諸手当の闘争から糸口を開くつもりで、当面、後者の熟練度を取りあげた。仕事が標準化されてなく、手作業の部分が多い現在の作業状況では、これは当然のことである。(だから、いわゆる職務評価も不可能に近い)」としていたのである。今我々はこの点を正確に評価すべき素材を有していないが、当事者による弁明としてここに記しておく。

#### 4.2 「六本柱の賃金」と同一労働同一賃金

「六本柱の賃金」とは二つの意味で、全自賃金体系などと呼ぶべきではないことを明らかにしてきた。一方では「業種別賃金」を断念した過渡的な性格をもつものでしかなかった意味であり、他方ではそれは制度要求ではなく、獲得すべき最低賃金額を記したものにしかすぎないからである。「六本柱の賃金」のこのような二面的な性格は、全自内における同一労働同一賃金には二様の理解があったことに根を持つと考えることができる。以下、これについて確認しておこう。

上述のように、上井(1994)は「同一労働同一賃金」と「民主主義原理に裏打ちされた平等原理」との対立を原因として職種別経験別最低賃金表が「流産」と論じていた。しかし、管見する限り、全自の現場活動家層が「賃金原則」そのものに対して表立って批判したという証拠は出てきていない。53年の賃上要求作成に際して、「分裂賃金」となることを恐れて「経験別職種別最低賃金表」に反対した人々も、全自の「賃金原則」そのものに反対したとする証拠は全くないのである。証拠がない以上、「賃金原則」の枠組みのなかで「平等処遇」を求めたと考えるべきであろう。とすると「同一労働同一賃金」というスローガ

ンの理解の仕方をめぐり、異なる考え方が全自の内部にあったということになるろう<sup>15</sup>。それがいかなる解釈なのかを確認しておきたい。

一つは既に別稿（吉田, 2004ab）で論じたように、経営側の恣意的な配分を抑えるという意味において査定規制的役割を同一労働同一賃金というスローガンに持たせる考え方である。上で益田が「制限的に解釈する」とした理解であろう。これは職場における恣意的・差別的な賃金配分をどう規制するかという形で解釈され、職場における不公平是正のスローガンとして同一労働同一賃金がい用いられていたことを意味する。この場合はできるだけ同一性の基準をわかりやすくし、経営側の差別的・恣意的要素ができるだけ入りこまないようにすることが肝要となる。

『日産旗旬報』（第175号 1952年10月4日）に掲載された青年部の「基礎賃金絶対賛成」という記事は「今度の案で何が一番気に入ったんだよ」という質問に対して「額よりも同一労働同一賃金だよ（。：引用者付加）今までの昇給やなんかをみろよ、今度は経験という事ではっきりとしているからごまかせないし、職制に対するおべっかもなくなってくるだろうよ。」と答えた労働者がいることを伝えている。経験にしか足場を置かない同一労働同一賃金論だけでも、恣意的な配分を規制するという機能にとっては充分であったのである。「職制に対するおべっか」という言葉が暗示しているように、なによりもそれは、同一職場内での公正処遇を求める意味をもったのである。

職場内での配分規制的な観点からすると「六本柱の賃金」の性格は明瞭となる。制度要求ではなく、経営側が賃上や昇給に際して恣意的な配分を行わないように監視するためのチェックリストなのである。実際、日産においては近似年齢の労働者が同じ職場で働いていても、入社年、社外経験の長短、査定結果等々によって随分と賃金に格差が生じていた（吉田, 2004b, p.31）。「六本柱の賃金」

<sup>15</sup>この時期、同一労働同一賃金の解釈が多義的であったのは労働組合内部だけではない。アカデミックの世界でも「同一労働同一賃金論争」がもちあがっていた。その枠組みにおいても、同一労働同一賃金のスローガンが「異種労働異率賃金」に結びつくとする解釈（氏原：労働省婦人少年局, 1951に所収、舟橋, 1954等）と、それを否定する解釈（西村, 1955、黒川 1955等）とに割れていたのである。

はそれを熟練度によって是正するための尺度だったのである。執行部が賃金制度、賃金体系ではないと繰り返し主張していた意味はここにある。

他方で、同一労働同一賃金というスローガンは、異種労働異率賃金という考え方を包含している。先の「闘争の組織方針」でも「職種を管理、純技術、純生産、雑益に分け更に各部門を数種類に分類して業種別格差を大胆に設定すること」とされており、仕事間での格差付けを要請する考え方につながっていた。上井（1994）や赤堀（2004）は、こうした格差付けの主張は職員層に多く見られたと指摘しており、その傾向があったことは先に引用した静岡支部における戯画化された討論からも推察される。

しかし、過度に単純化することもまた不適切であろう。生産現場の労働者のなかにも、それぞれの職場や作業の特徴や特殊事情に基づいて、仕事の価値をめぐる格差付けに対する思いがあったからだ。実際、そうした思いは特殊作業手当の要求という形で現われていた。

別稿（吉田, 2004b）で触れた日産横浜工場工具製作課鍛造型仕上班の「低賃金、管理賃金に対する私の抗議書」がその例証となろう。この「抗議書」に書かれた特殊作業手当の要求には次のようなものがあった。「防具類不完全ノ為メ危険大ナル故……現在ノ五割増」（37歳）、「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ヂヤリヂヤリする作業であり」「現行の倍額を要求する」（36歳）、「特殊作業手当については3倍位にしろ。技術については工具製作の様な所の作業には当然技術手当を付けるべきである」（29歳）、「エア・グラインダーを使用して仕事をしているが、眼鏡、マスク等適当な品がなく視力の低下など起っている。故にこの手当を、月額1000円要求する」（26歳）、「現在の手当はもうしわけ位しかついていない。はっきり作業の特殊性をつかんで考へろ」（23歳）などである。多くの労働者が粉塵等の蔓延する劣悪な作業条件に対する補償として、特殊作業手当の増額を要求している。

こうした要求は、個々の職場や作業がもつ「特殊性」や困難性が賃金の決定要素の一つとなるべきだと考えられていたことを意味している。他の職場とは異なる要素や条件に基づいて「普通労働」とは異なる仕事の価値・評価を求め、

それを賃金に反映させろという声なのである。このような職場の声を出させることは全自執行部の戦略でもあった。上でも触れたように仕事の要素を賃金に反映させていくという意図で、特殊作業手当の要求を表出するように促していたからだ。すなわち「第二原則適用はまだ不完全であるが、…中略…、各組合の特殊作業手当、生産闘争等の闘いを当分続けることによって、規準を発見していく方針である」<sup>16</sup>としていたのである。個々の職場や作業の特殊性に基づく要求の延長線上に、労働組合らしい「等級付け」の「規準」を模索していたのである。

したがって、格差付けの主張をホワイトカラーにのみ結びつけて理解するのは過度の単純化となり評価を誤ることになる。むしろ、賃金原則の第二原則で示された同一労働同一賃金という考え方が、全自内部においては、職場内における査定規制、配分規制的な側面が強調される側面と、職場間の仕事の格差付けを促す側面とがあったということである。後者については、当初の「大胆に設定する」ことを目指す立場から、職場から作業の特性や特殊状況に基づく要求を出させるなかで、労働者間の納得のいく仕事の格付けを模索しようという立場に転換していたのである。

しかし、仕事間の格差付けについては、これ以上に具体的・積極的な方策は出されていない。ここに経験別職種別最低賃金表が頓挫した理由がある。1953年春の要求案作成においても、個々の職場や作業から出されてきた要求を「積みあげ」という姿勢を堅持し、その結果として「職種ブロック別」の最低賃金表を確立することを志向した<sup>17</sup>。しかしその結果出てきた格差付けに関して、全体として合意に至るための方策を持っていなかった。分会は、各職場ブロックから出てきた要求案を体系立った筋の通ったものにするスベを持っていなかったのである。だから「要求の基礎がわからない」、「分裂賃金になる」<sup>18</sup>という声があがり、53年の争議においても経験別職種別最低賃金表をまとめることできなかつたのである。共通の土台となるものがないままに、各職種ブロックご

<sup>16</sup>全自『全自動車』臨時大会議案特集 1952年9月5日。

<sup>17</sup>全自日産分会「賃金闘争方針(案)」1953年5月6日。

<sup>18</sup>全自日産分会「状況報告(追加)」日付不明。

とに最低賃金表を作る問題が改めて指摘されたのである。寡聞にしてブルーカラー活動家から「職種別賃金という形式の賃金要求に対する反対」（赤堀, 2004, p.47）の声があがったことを示す資料を知らない<sup>19</sup>。

各ブロックから出されてきた熟練度別賃金額を、全体の職種別の熟練度別賃金として総合する手続きを欠いていたこと、これはなによりも全自執行部が、具体的な賃金制度なり賃金体系なりを設計しようということにおいて慎重な態度をとっていたことにかかわってくる。少し時期は遡るが『全自動車』131号（1952年2月25日）<sup>20</sup>には次のように書かれている。

給与制度はもともと資本主義体制の下では賃金を支払う方法として資本家が出して来るものであるから、労働者が全部納得する制度はあり得ない。

社会主義体制の下なら考え方としては労働者の納得する給与制度がありうると思われる。労働者が働らいてつくり出したものから生産を続けるに必要な材料代等の費用や国家の費用を引いて残りを労働者が分配するという事はあるだろう。

所が資本主義体制ではこれは不可能である。従って給与制度について組合が何から何までやれると考えるのは方針の誤りである。資本家、経営者が出して来る支払い方法としての（労働者を対立させ分裂させる要素も含んでいる）給与制度に対しわれわれが基本方針に示した原則とこれに基いて決定された要求の立場に立って批判し闘う方向があるのみで結局は段階に応じ逐次労働者に有利な条件を加えて行く闘いである。

組合としては賃金についての基本方針を確立しておく必要性はあるが、しかしその制度設計を自らおこなうことはしないという態度がここには記されてい

<sup>19</sup>逆に、安易な格差付けに対しては職員層も反対した。全自日産分会（1953, p.54）には1953年の「五月の紅葉坂の大会の当時、宮家君たちが、一つの職階給を提案したが、あれには事務層の大部分が反対していた」とする声が掲載されている。

<sup>20</sup>『全自動車』131号は1952年の賃金闘争の方針が設定され、同年夏の「賃金原則」のプロトタイプが提示されており、全自の賃金政策を考えるうえで非常に重要な文献である（吉田, 2004a）。

る。その態度の背景には、当時の社会主義革命思想が強く陰を落しているのは容易に看取できよう。本質的な問題の解決は社会主義社会にならない限りありえないという立場にたつて、資本主義体制下での改革の限定的性格を主張している。他方、組合が具体的な賃金の制度設計に携わることは「労働者を対立させ分裂させる要素も含んでいる」との認識があったことも見落すことはできない。制度設計にまで深入りすると、それは労働者間対立を引き起しかねないという危惧を抱いていたのである。したがって経営側が出してきた制度を叩くというスタイルで対応しようとしていたのである。経営と対峙するなかで、現実の政治力学の観点から出た方針でもある<sup>21</sup>。

実際この時期、仕事間の格差付けにあたっては、多くの組合で利害対立に悩まされていたのであり<sup>22</sup>、全自もまた例外ではなかったのである。全自日産分会に関していえば1947年の賃金制度改訂に際して、組合主導の改訂案でほぼ決定されることになっていたにもかかわらず、最終段階の労使合同の委員会で部門間対立、課間対立を惹起し、やむなく「暫定的措置」として会社案による「不均衡是正」措置を採ることにしたという経緯がある（吉田, 2004b, p.26）。

まだ多分に牧歌的であったこの時は会社側案を採用することで事なきを得たが、しかし労使の対立が厳しさを増していた1952年となるとそうもいかない。組合自身での格差付けに着手することは、組合員間の利害対立をもたらし、また会社側からの付け込みを招き入れることにもなりかねない。その結果、組合分裂を惹起する恐れがあったのだ。後年第二組合結成を主導した人たちによる活

---

<sup>21</sup>全自の取ったこうした態度に対して批判的な声もあった。1953年の争議敗北後に出された『自己批判書（案）』には次のような組合員の声が掲載されている。「制度について、組合が手をつけない点、私は問題だと思う。裏から考えて、組合に力が非常にあれば、会社にやらせて叩くという点もあるが、今後の情勢ではそれも困難になる。そこで賃金制度について労働組合の方針と方式、主張を持つ必要があるんだ」（全自日産分会, 1953, p.54）。

<sup>22</sup>藤本武は1950年に労働省婦人少年局が開催した婦人問題会議の労働委員会で以下のような発言し、当時の状況を伝えている。「職務評定では…中略…いつでもリラテイヴ・ウエイジだけを問題にする。…中略…リラティブ・ウエイジだと労働者の間のバランスが問題だ。そうすると、労働者の間にけんかが起る。組合へ私もよく行くのですが、この職務評定の問題になると内部紛争がおりまともならず、労研あたりで科学的にきめてもらいたいと言つてこられる」（労働省婦人少年局, 1951, p. 82）。

動も既に表立った形をとるようになっていた（日産労連, 1992, p.p.372~373）。したがって自ら格差付けに手を染めることは慎重にならざるを得なくなっていたのである。「業種別」の断念とは、こうした態度の結果だったのである。

## 5 結語

本稿では、全自が1952年に提起した「六本柱の賃金」（および日産分会の「七本柱の賃金」）は二つの意味で、全自型賃金体系と呼ぶべきではないことを示してきた。一つにはそれが職種別（もしくは「業種別」）賃金にまで踏み込むことができなかつたという意味においてそうである。「六本柱の賃金」だけをもって当時の全自が構想していた賃金を評価しようとするならば、それは大きな間違いとなろう。確かに、「賃金原則」を具現化させようとする賃金要求であったが、しかしこの意味では未完成なものであった。とりわけ第二原則の精神を完全に具体化できていたわけではなく、あくまでも過渡的性格しか有していないものであった。

もう一つは、「六本柱の賃金」が、賃金制度や体系の要求ではなく、賃金額の要求案でしかなかったということである。普通生産労働について経験年数に読み替えられた熟練度に基づいて最低限獲得すべき賃上げ目標基準を記した表でしかない。そうした額が実現されるよう現行の賃金制度の下で是正することを求めていたということであって、会社側の出してくる賃金体系の下で最低限獲得すべき基準を提示したものでしかないのである。したがって、個々の賃金要素を組合が細部まで設計した電産型賃金と比較できるほどの内容を持っていたわけではないのである。

「六本柱の賃金」がもつこの二つの性格の背景には、全自内における同一賃金同一労働のスローガンの二つの理解が反映している。一つは職場内における恣意的で差別的な査定や配分を是正するスローガンとしての同一労働同一賃金論である。それは何よりも労働者にとって分かりやすい基準で格差を示すことで、現行の賃金の歪みを浮き彫りにするということであり、熟練度=経験年数という

尺度はこの方針に則って選ばれたのである。それゆえ「六本柱の賃金」は現行賃金の是正点を示すという意味で十分な是正のツールになりえた。「六本柱の賃金」が賃金体系ではないと繰り返し執行部において主張されたのは、こうした役割に限定された表だということの表明である。

他方、同一労働同一賃金は異種労働異率賃金という考え方を包含している。これは職場間、職種間での労働の格差付けを意味することになるが、その格差付けのルールや方法を全自は積極的に構想しようとはしなかった。しかしこれは、全自が画一平等という立場にたっていたことを意味するわけではない。「賃金原則」の第二原則に則って、仕事の質的な側面からした賃金決定を目指していたことは確かである。労働者らしい格差付けを模索するために、1952年の秋の賃上闘争においては、この要素を「特殊作業手当」要求という形で各職場から提出させた。また翌年においては、この延長線上に現場の実感を積み上げる形で、各職種毎に熟練度別最低賃金を作る方針とした。しかし、職場から出てきた要求を総合するツールを有していなかった。このため単純に積み上げるという方式は、各職種の要求の基礎がわからず分裂賃金になるとの職場からの批判が出て断念せざるをえなかったのである。

したがって「業種別」もしくは職種別の経験別最低賃金表の断念は、同一労働同一賃金の原理を支持したホワイトカラーと、平等の理念に立ったブルーカラーの対立の帰結とみなすことは過度の単純化になりかねない。あくまでも仕事の格差付けをめぐる、当時一般的に見られた労労間の利害対立を惹起することを恐れ、その道具立てについて深入りするのはよしとしなかった全自の方針の帰結でしかなかったのである。

#### 参照文献 (アルファベット順)

- 赤堀正成 (2004) 「年齢 (経験年数) 別横断賃率の可能性」社会政策学会編『社会政策学と賃金問題 社会政策学会誌』第12号 法律文化社
- 藤田若雄 (1957) 『協約斗争の理論』労働法律旬報社
- 舟橋尚道 (1954) 「労働の価格とその法則」『経済評論』8月号

- 上井喜彦 (1994) 『労働組合の職場規制』 東京大学出版会
- 加藤尚文 (1967) 『事例を中心とした戦後の賃金』 技報堂
- 岸本英太郎編 (1962) 『日本賃金論史』 ミネルヴァ書房
- 木下武男 (1999) 『日本人の賃金』 平凡社
- 黒川俊雄 (1955) 「同一労働同一賃金の原則と婦人労働問題」 『三田学会雑誌』 第 48 巻第 10 号
- 益田哲夫 (1954) 『明日の人たち』 五月書房
- 西村豁通 (1955) 『社会政策と労働問題』 ミネルヴァ書房
- 西村豁通・吉村励 (1960) 『日本の賃金問題』 ミネルヴァ書房
- 日産自動車株式会社 (1965) 『日産自動車三十年史』
- 日産労連 (1992) 『全自・日産分会』 中
- 大河内一男・松尾洋 (1973) 『日本労働組合物語 戦後 II』 筑摩書房
- 労働省 (1955) 『資料労働運動史 昭和 28 年』 労務行政研究所
- 労働省婦人少年局 (1951) 『男女同一労働同一賃金について』
- 斎藤一郎 (1956) 『戦後日本労働運動史』 (下) 三一書房
- 下山房雄 (1966) 『日本賃金学説史』 日本評論社
- 吉田誠 (2004a) 「全自の賃金原則と日産分会の査定規制：1952 年秋闘の事例より」 上 『大原社会問題研究所雑誌』 第 547 号
- 吉田誠 (2004b) 「全自の賃金原則と日産分会の査定規制：1952 年秋闘の事例より」 下 『大原社会問題研究所雑誌』 第 548 号
- 全日本自動車産業労働組合日産分会 (1953) 『自己批判書 (案)』