

日本労働年鑑 第24集 1952年版

The Labour Year Book of Japan 1952

第二部 労働運動

第一編 労働争議

第二章 主要な争議

第三節 炭労の争議

一、争議の背景 一九四九年初頭以来の経済的变化は、通貨の収縮、物価低落、中小企業のゆきずまり、失業者の増大となってあらわれ、恐慌の様相を呈するにいたったのである。基幹産業である石炭部門においても、四八年九月以来各種統制が撤廃されたこととあいまち、右の経済的变化は特に顕著にあらわれた。すなわち、石炭産業においてまず目立っている点は、生産の集中(財閥系大手筋炭鉱の占める生産量の全体にたいする比率は四四%から四六%に上昇し逆に中小炭鉱の占める比率は、二九%から二六%に低下した)である。このことは一方において統制撤廃にもとづく自由競争において不利な立場にたった中小炭鉱が、極端な経営不振に落入っていることをいみしている。したがって企業合理化による人員整理問題も、中小炭鉱において特に問題にされたのであった。例えば常盤地区においては四九年九月以降、一〇月末まで八炭鉱が人員整理を断行し一二炭鉱が廃休止のうきめをみている。もとより人員整理は中小炭鉱に限られたことではない。大手筋の炭鉱においても新規採用を停止し、労働者の自然減少による実質的な人員整理を行っている状態であった。

さらに、自由競争にそなえ、コストを大幅にひき下げる必要から労働時間の点でも基準法を無視した時間延長を行う企業があられ、又八時間三交替制を二交替制にきりかえた企業も少くなかった。

賃金は、中小炭鉱の場合本格的な賃下げ、あるいは遅欠配等が広汎化し、そのため、一般的な賃金水準が低下するとともに、大企業と中小企業の賃金のアンバランスを生ずるにいたり、この点が炭労争議に複雑な性格を与えることになった。

要するにドッジ・プランによってあらわれた経済的困難を企業合理化による生産コストの低下によって克服しようとしたのであるが、設備の更新が容易でない石炭産業においては、技術的過程の合理化よりもむしろ、賃下げ、労働強化、人員整理等、主として労働者階級にたいするしわよせの形がとられたのであった。ここに今次争議の広汎でしかも深刻な基盤が示されているといつてよいであろう。

二、争議の経過 以上のような石炭産業の情勢は、四九年末から、五十年始めにかけて各地で争議を勃発せしめた。松浦炭鉱の賃上げ闘争からひきつづいた首切反対闘争、豊里炭鉱の首切反対闘争、飯塚炭鉱の賃上げ闘争等がそれであるが、この個別的な闘争は、各地で横にひろがる形勢を示し、例えば北海道では豊里炭鉱の闘争を支援して全道炭鉱労組がストに突入することを決定し、九州では九全連傘下炭鉱及び高松貝島等も闘争態勢に入った。このような情勢を背景として炭

労中央闘争委員会は、一月一二日賃金に関する中央委員会の決定を確認し、一六日から中央交渉を行うことになり、これが妥結するまでの経過措置(暫定賃金)は各山元で強力に交渉をおし進めることを決定した。新賃金の要求書は次の通りである。

要求書

1、基準賃金規定時間(拘束八時間)の労働に対して支払われる賃金。

(イ)基準賃金額は左の通りとする。

坑外夫 一人当り 三七七円(税込)

坑内夫 " 七三〇円(同右)

但し従来各社炭鉱において支払われた基準賃金中のその他の手当(基準賃金と見做される賃金)は右基準賃金額に附加される。

(ロ)家族給は扶養家族一人当り月額六〇円とする。

2、基準外賃金 規定時間の労働に対して支払われる賃金以外の一切の賃金。

(イ)生産賞与を除く基準外賃金に就ては別途各地方又は各炭鉱において要求する。

(ロ)生産賞与に就ては別途要求内容を提示する。

二、職員給与

職員給与に就ては左記の通りとする。

記

一、職員給与は鉱員賃金との賃金比を求めて決定する。

二、賃金比に就ては現行各社各炭鉱における職員給与と鉱員賃金との賃金比を準用する。但し低位と考えられるものに就ては他社との均衡において是正する。

右の炭労の要求にたいする石炭鉱業連盟の回答は次のようであった。

鉱業連盟の回答

一、基準賃金 基準賃金は左の通りとする。但し昭和二四年七月一一二月において地方組織間の協定に基き異った決定をした炭鉱はそれによる。

1、一人当平均額(家族給を含む)

坑内夫 三六三円(税込)

坑外夫(成年男子) 二一六円(")

但し女子及十八才未満男子についてはその労働の質と量に応じ右との均衡により別途協議する。

2、家族手当は扶養家族一人に付原則として月額四〇〇円とする。但し四〇〇円を超えることはできない。

3、請負給部分に対応する標準作業量は昭和二四年一二月における各炭鉱の平均実績作業量とし、固定給部分に対応する規定時間は拘束八時間とする。但し従来の山許協定において規定時間に就き拘束八時間と異なる協定をした炭鉱にあってはその規定時間により、労働基準法第四条に規定する労働(監視又は断続的労働)に従事する者に関しては各炭鉱において決定する規定時間とする。

二、基準外賃金 基準外賃金は左の通りとする。

1、超過労働賃金

公休日及規定時間の労働に対して支給せられる賃金。

2、特殊労働賃金

特殊の場合の労働に対して支給せられる賃金

3、不就業手当

年次有給休暇手当其他。

4、能率賞与

昭和二四年一一月、一二月において能率賞与(手当)の支給を協定した炭鉱に限り左の標準能率を達成した場合に支給するがその支給条件及び金額等に付ては別途協議する。

標準能率、昭和二四年一一月、一二月における各炭鉱の在籍一人当平均実績能率とする。

5、北海道炭鉱手当

三、一、二項により支給困難な炭鉱は別途地方組織又は山許において協議する。

四、前項の山許協議整わない場合に両組織間で斡旋解決する。

五、期間は一—三月とする。

六、職員給与に関しては右に準ずる。

日本労働年鑑 第24集 1952年版

発行 1951年10月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 時事通信社

2000年6月1日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1952年版(第24集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
