

日本労働年鑑 第26集 1954年版
The Labour Year Book of Japan 1954

第二部 労働運動

第一編 労働争議

第二章 主要な争議

第六節 鉄鋼労連の争議

春季賃金闘争

鉄鋼労連では五二年一月二一日の第二回賃金対策委員会において、要旨左のごときマ・バ方式による春季の「賃金要求の基本方針」を決定し、着々と準備を進め、三月二二日、傘下十数組合が一斉に要求書を提出した。

(賃金要求の基本方針—要旨)

一、今日、日本の鉄鋼労働者がその家族を扶養しつつ健康にして文化的な生活を営んでゆく上に最低必要な物量をもって「五人世帯マーケット・バスケット」を作成し、その市場価格による金額換算によって「鉄鋼労働者(五人世帯)必要生計費」を算出する。

二、しかしながら当面の賃上げ斗争においては、右の必要生計費額そのものを要求額とすることは、労資関係の現状から困難と思われるので、現状勢下で獲得しうる限りの水準まで圧縮し、その圧縮生計費を鉄鋼労連の標準世帯に引直したものを要求金額とする。右の要求金額は労連組織の現段階に鑑み、各組合の経営格差を考慮して三ないし四のグループ別に作成する。

この要求金額は「所定労働時間」に対して支払われる「基準内賃金」として獲得さるべきものである。

三、賃金体系についての方針

(イ)要求額の最低限五〇%は「年令別最低保障給」および、その附属給としての「家族給」として固定的に支給さるべきである。

(ロ)要求額の二〇%は能力給として最低保障給の上に積み上げる。

(ハ)残りの三〇%は能率給ないし生産報償金として支払われて差支えない。

(ニ)能率給の配分は能力給に基いて行う。

(ホ)現在、基本給に附随し、または併行して形成されている「生計手当」「物価手当」「精勤手当」等の固定給は、金額、体系は「年令別最低保障給」中に吸収さるべきものである。

四、基準外賃金について

(イ)時間外労働給(深夜業手当、休日給等の一切)は現行労働基準法上の規定を最低限としてそれ以上が支給されなければならない。

(ロ)能率給中の超過分—不当に甚だしい職階的格差、身分的、封建的または恩恵的な要素を基礎とすることを排除する。

(ハ)特殊勤務手当ないし特別作業手当の一層の改善。

さらに、三月二五日から三日間にわたって開かれた第三回定期大会では、次のごとき共同闘争方針の決定をみた。

(賃金値上闘争方針要綱)

- 一、一貫グループは二〇〇〇円以上のアップを行う。
- 二、他の三グループは前記状況を勘案の上、賃金値上げの率を決定すべきである。
- 三、賃金値上げの分は固定給部門に繰り入れ賃金の安定化を図る。
- 四、各グループは密接なる連繫を保ちつつ賃上率を決定する。本部は各グループの賃上率決定の状態を速かに各グループに連絡する。
- 五、賃金案の作製を三月一二日までに行い、一五日の中闘においてこれを確認する。
- 六、賃金要求提出期日は三月二二日とする。
- 七、回答指定は四月五日とする。
- 八、闘争の組み方
 - 1、各グループ別に連繫を保ちつつ闘う。
 - 2、本部は各グループの斗争状況を把握し適切な指示を行う。
 - 3、前記各グループ別闘争の困難な組合(主に二、三部会)は地協の中に加わって闘う。
 - 4、グループ会議開催の手続は本部において行う。
 - 5、闘争の進行状況により本部は調整のため会議を召集する。
 - 6、各単組における闘争に困難を生じた時には、本部はオルグを派遣し闘争の指導を行う。
 - 7、妥結はグループ別に行い本部承認をうける。
- 九、以上の方針は最低基本線であって、闘争の進展状況により更に方針の強化を図って行く。
- 一〇、このような方針を出さなければならなかった実態を大会で説明すると共に、鉄連強化方針を明確にする。

その後二か月、一貫、平炉、単圧、鑄鍛鋼各グループ別に交渉がつづけられたが、五月下旬までに妥結をみるに至らなかった八幡、富士、日本鋼管、住友、神戸製鋼の五労組は六月三日一斉に二四時間スト実施を決定し、このうち八幡がまず六月三日二四時間ストに立上り、その後も九日より一二日まで事務スト、一三日以降無期限スト実施を決定していた。つづいて七日には神戸製鋼が二四時間ストに入った。また富士では三日のスト延期後、団体交渉をもったが会社側は賃金増額は不可能であるとして賞与を提案し、組合側はこれに対し一三日以降における室蘭、釜石の無期限スト指令をもって応じた。一方、日本鋼業労組(福岡、鉄鋼労連加盟、一二〇〇名)は七月一日第一波一二〇時間ストをもって首切り反対闘争に立上りその後三一日に至るまで一か月にわたる無期限ストを続行して闘い抜いた。この闘争は、中小企業労働者として同じような条件の下にある全日本金属大同鋼板分会(尼崎、二〇〇〇名)の首切り反対闘争と共に大いに注目された。殊に後者の闘争は中日貿易促進に対する中小企業労働者の関心をよびおこした。

しかし五社のうち住友は六月五日、一時金、賞与で妥結し、神戸製鋼は一二日組合側から兵庫地労委に斡旋を申請し、一六日には斡旋員の団交促進方の申入があり、一九日には定期昇給、一時金、賞与をもって妥結するなど鉄鋼争議の山がみえてきた。そこで、富士労連では一六日の川崎における二四時間スト突入を契機として一七日にはストライキを中止し、一九日には中労委に対し斡旋申請を行うにいたったが、これに前後して八幡では一三日からの無期限ストを前にしてこれを中止し、一五日には一八日以降の実力行使を検討するとの決定と共に賞与手取一万七〇〇〇円の要求を提出し、団体交渉をもつに至った。また日本鋼管では一七日に事態の收拾を決定、一八日には一時金、歩留給改訂の線で妥結した。八幡、富士、日本鋼管、神戸製鋼の闘争経過並に妥結状況は次の通りである。

なお、鉄鋼労連第二回中央委員会で決定をみた「春季賃金闘争の成果と自己批判」および、それに伴う今後の「対策」の要旨は次の通りである。

- 一、春季賃金闘争の成果と自己批判—要旨—
 - (一)闘争の総括的批判

1、今次の賃上闘争の結果は賃上げそのものの獲得率は低く、この面からすれば成功とはいえない。

2、しかし今次闘争にみられた広汎な大衆的行動の経験は運動の一步前進であり、賃上げの失敗を補って余りあるものといえる。

3、労資が対等の立場で大衆的な対決を闘いぬき、且指導しうるだけの主体性は未だ充分とはいえない。この面の是正が行われるならば、必ずや次の機会に於て十分な成果が期待し得るであろう。

4、以上の観点より闘争の指導系統、組織体制等に於て改善の具体的方途を速かに大衆討議の上決定しなければならない。

次にこれを夫々のケースによって分析し批判を行ってみる。

(二) 本部分析の是非について

以下、基本的な考えに誤りがなかった所以を要約すると、

1、今次の賃金値上闘争は従来如く企業が好景気に恵まれてそのオコボレを貰う式のものでも、又、財政のインフレによる名目賃金の値上げといった式のものでもなく、われわれとしてはかつて経験のない闘争であることは本部として当初から明言していた。

2、今次の賃金値上げ闘争は第二次大戦後の生産回復にともなう分配基準の変更を行う性格のものであった。

3、以上のことから要約すれば、本部のとって来た基本的なものに誤りはなかったにしても、以上のような闘いの性格と、各組合の主体的条件、或は共闘の組み方の間に相当なズレのあったことは批判されなければならない。

(三) 共闘組織の組み方について

次に、今次共闘組織運営上の誤りを指摘すると、

1、共闘の性格、内容が極めて不充分であったこと。このような脆弱な組織に対し本部側の指導性が欠除していた。

2、本部単組間、及び各単組間における信頼性が甚だしく欠除していたこと。共闘内にある単組において道義的責任に欠くところがあった。

3、本部規約よりも単組規約の優先している現状では闘争方式も勢い企業実態による自主的闘争の傾向へと走ることは当然であろうが、あくまで本部を中心とした共闘体を組むべきであった。

4、共闘組織を構成する企業連合会に対しての対策に不備があった。尤も現状における企業連合会対策は一率に対処することは許されない問題であったにもせよ、規約上の誤謬まで侵している実体を放置したことは誤りであった。

5、共闘をグループ別闘争に集約したことは適切であったとはいえ、本部として各グループ内の各単組の実体把握に欠けるところがあり、夫々の状況把握が不充分であった。

6、従来、屢々批判を受けている問題でありながら又しても一貫、平炉両グループの闘争に重点をおいた本部対策は組織上の問題としての考慮を必要とする。

(四) 共闘戦術について

さきに述べた通り非常に重大な使命をもった今次闘争の実態は各グループ別の共同闘争であり、しかも甚だしく単組の自主性を尊重した力の弱い共闘が展開されたのである。勿論かかる現象は決して好ましい姿ではなく遺憾に耐えないものであるが現状の本部及び単組の実体からすれば止むをえないものでありこれ以上のことは望み得ない状態であった。しかしながら、このように微力な共闘組織も夫々の単組が交渉の困難性を感知するに至り、日時の経過と共に漸次、強力性をもつに至った。即ち経営者団体の結束を破るためには、個々の力をもってしては到底不可能であるとし、グループ及びグル

一歩間の共闘が必要な状態になり、夫々単組の自主的な欲求によって組まれたものであるだけに、その内容にはある程度の力強さが保たれたのである。この姿は大阪で開かれた第二回代表者会議以降日増しに充実し、以来スト第一波決行予定日(六月三日)までの相互連絡及び協力は多分に闘える要素を形成したと考えられ、その対策は成功とみられた。しかし、いよいよその当日である六月三日直前に至り八幡労組を除く他組合が軒並みに崩れ落ちるに至っては、折角ここまで築き上げた共闘組織も一挙に瓦解し、当日までの努力も期待も水泡に帰した状態となり、その後の見通しについても全く悲観的な要素を与える結果となった。

かくの如き事態の招来は今次闘争における戦術上の最大致命傷であったことはいなめない。もしもかかる状態を招来することなく、予定通りのコースを歩むことができたとして仮定するならば、全く異った局面が展開され、鉄鋼労連発展のためにも重大な貢献となったであろう。

しかしこのようにくずれた組織が、直ちに回復へのコースを辿って強力な組織に立ち直ることのできたことは実に稀に見る現象であった。

何が起因しての立直りであったかについては色々の理由があったと考えるが、何としてもその最大の理由に数えられてよいのは八幡労組の厳然たる闘いぶりであり、これから派生する組合間の道義性、責任性の問題であって、このような事態になって初めて階級的連帯観の現れとなったことと、今一つの重要な理由としては一般組合員の高度な階級的意識の発露が幹部に与えた影響であった。

二、春季賃金闘争の成果と自己批判に伴う対策—要旨— (一)組織対策

かくの如き悪条件下にある客観的諸情勢の中で今後われわれの要求を貫徹するためには、如何なる困難と障害を克服しても産業別に結集した強固な共闘体又は統一体を組織する以外にはその成果をあげることは不可能である。

ために、鉄鋼労連としては、結成当時からの目標であった単一化へと移行することが最も理想的であり、且つ最も効果的であることはいうまでもないことであるが、現状の実体を考えればその過程に余りにも多くの未解決問題が横たわっており、その障害の大きすぎることを認めないわけにはいかない。この障害は二七年度運動方針に基づき一つ一つ解決していくことが必要であるが、当面は現状の組織実体を考慮しながら最低限度の目標を次の如く定める。

1、同一の目標をもって闘争を行う場合には、一切の指令権を本部中闘に委譲する。

この必要性については更めて述べるまでもないので省略するが、ここで最も注意を要することは、権限執行に当たっての態度であり、その時期、内容、方法等についての考慮である。したがって本部としては、この指令権限の執行に当たっては十分にグループの実情を勘案しなくてはならない。なお執行に当たって具体的処置を必要とする事項をあげれば、

- (1)グループ会議組織を強化整備する。このために専従役員の設定その他を行う。
- (2)グループ会議に指令権限の実行を円滑に行いうる如く協議機関を確立すると共に、連絡、調整の完璧を期す。
- (3)企業連合会代表者はグループ会議に出席し、団体交渉の経過を報告し、交渉戦術樹立の協議に加わることが出来る。

- 2、労働協約、組合規約、闘争組織大綱の統一に努力する。
- 3、地方協議会組織の強化を図る。
- 4、教育宣伝活動並にオルグ活動対策の充実強化を行う。

(二) 秋季賃金対策(略)

大同鋼板・日本鋼業の首切り反対闘争

全日本金属大同鋼板分会の現行賃金は基準内手取り一万三四〇〇円、この外に月々支給されていた一時金が三月をもってなくなるので、四月一二日二三〇〇円の賃上げ要求をした。これに対し会社側は目下四割の操短実施中であり、業界と企業の不振を理由に次の回答を行った。

一、三四三の希望退職募集。応募者がこの数に満たねば指名解雇する。六か月間たてば原則として復帰させる。職員も職制改廃とにらみ合せて一割程度圧縮する。

二、福利厚生費の削減。社宅や家族寮の家賃を九倍ないし一七倍引上げる。独身寮の室料は一〇倍値上げし、水道・光熱費や食費も会社負担をやめる。工場給食は全廃し、出勤した日だけ副食費一五円を支給する。

これに対し労働者は実力行動をもってたたかう意思を表明した。すなわち、五月二七日三班にわかれて四時間波状ストに立上り、その後、船積期日の迫ったイタリア向け輸出鉄板生産のための休日出勤業務命令はスト切崩し策とみて拒否したほか、五月三一日の時限スト、六月三日の波状スト、六月一二日の短時間ストと次々に実力行使が行われた。会社は六月一八日の団体交渉で一時金三〇〇〇円の支給を提案したが、職場の大衆討議の結果あくまで賃上げと首切り撤回で闘うことを決定し、逆に夏季手当の要求を会社につきつけた。そして分会は六月二五日から二八日まで連続波状ストを決定したが、会社は先手をうち二五日から四日間ロックアウトを通告した。しかし、労働者は官憲の弾圧を予想して実力で職場を防衛するため万全の準備体制をとり、また金属兵庫支部、大阪支部では弾圧が加えられた場合には抗議ストを行い、応援隊を派遣する決議を行い、ロックアウトを単なる「臨時休業」に終らしめた。やがて会社は七月三日ついに一時金を八〇〇〇円に引上げ争議の早期解決を要請してきた。これに対し分会は一時金を認め、夏季手当を要求通り獲得した上、工場閉鎖・職場放棄中の賃金は争議解決金として要求し、厚生施設はあくまで既得権をまもり、定員や希望退職は職場の意思に基いてきめて行く方針に立って、ようやく終結段階に入ったのである。

一方、日本鋼業では会社側の二七三名にのぼる人員整理案発表によって七月一日以来、一か月にもわたる長期ストに立ち上った。すなわち、六月一六日スト権確立、一七日闘争宣言を発し、二五日指名通告・交渉打切りから七月一日第一波一二〇時間ストを決行、その後、同月三一日に至るまで無期限ストが続けられ、地労委の斡旋乗り出しによって次のような協定書の条件で終止符を打つに至ったのである。

(協定書要旨)

一、二一八名(当初二七三名)全員を希望退職の取り扱いとする。(既希退七二名を含む)

二、会社案(規定の外、基本給月額の六か月の特別手当金)にさらに退職金として基本給月額の高か月分(計一か月分)を加える。但し協定と別に五〇万円(基本給一か月分相当額)を餞別金として出す。

三、二一八名中八七名を臨時工として採用し、他会社(下請)に一三名転職せしめる。

四、将来、優先採用とする。

五、臨時工給与は、従来の臨時工給与の二〇%増しとする。

六、厚生施設のうち、理髪店は構外に移転し、速やかに開業する。精米所の存廃は、利用人員の数の如何によるので、双方協議して定める。

越年資金闘争

鉄鋼労連は一〇月二九日の第三回中央委員会で闘争方針を決定し、十一月一〇日一斉に要求書を提出した。そして同月二四日以降、労連本部は大阪労働会館に共闘連絡事務所を設置し連絡調整に当たったが、一二月五―一〇日の間に各組合それぞれ一応の妥結をみた。しかし、長崎製鋼、東海鋼業、日鋼室蘭の組合では鉄鋼界の不況等を理由に極めて低額な回答しか得られず、ついには実力をもって困難な闘争を展開した。とくに関東製鋼では、越年資金はおろか、企業合理化・首切り反対闘争に立ち上がらざるをえなかった(「越年資金要求及び妥結額一覧表」参照)。

なお、鉄鋼労連は、五一年三月結成以来指向されていた総評加盟の時期を第三回中央委員会(五二年三月二九―三一日、長野県諏訪市)において十一月一日と決定し、加盟を実現した。その際、八幡、川崎製鉄労組等の総評加盟をめぐる不満が明らかにされ、年末には川崎葺合をはじめ兵庫、知多、西宮、千葉等八組合(一万〇四〇〇名)が鉄鋼労連を脱退し、一方、全日本金属を脱退した日亜鋼業、尼崎製鋼労組が鉄鋼労連に加盟するなど、組織上の大きな動きがみられた。

一九五三年初頭における鉄鋼労連本部公表の加盟組合数は四九組合、組合員一一万四〇六七名で、第三回定期大会(三月二五―二七日)以降の新加盟組合は日亜、尼崎製鋼、大同鋼板労組ほか一二組合、組合員一万〇五〇九名である。また、日本鉄鋼連盟の「組合現状調査」によると、五二年六月末現在の鉄鋼連盟会員会社・工場の労働組合数一五一組合、組合員一八万三九八二名で、このうちから純粹に鉄鋼関係工場労働者以外のもの例えば他産業経営工場であってしかも鉄鋼部門のウェイトの僅少かもしくは殆んどないものを除けば一四一組合、一六万〇一八八名となる。この組合員総数を所属団体別にみると鉄鋼連盟所属の組合員は総数の約七三%、無所属、中立、新産別その他約二二%、総評系四%、全日本金属系二%となる。

日本労働年鑑 第26集 1954年版

発行 1953年11月20日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 時事通信社

****年**月**日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1954年版(第26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>)
