

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

第八節 全自動車の争議

争議の背景

自動車産業は、一般の産業が恐慌におちいつているにもかかわらず、比較的好況を維持している例外的な産業とみなされてきた。しかし実際には、恐慌の影響の波及が、いろいろな条件によっておくらせていることを意味しているにすぎない。

すなわち、わが国は諸外国に比べ自動車の普及率が極度に低かったためトラック、三輪車などが急速に普及し、また増車、新規、老朽車代替の要素が拡大していった。このような内需が当面直接的生産の低下という事態を招かなかつた理由であつた。しかし恐慌の影響は、じわじわとあらわれており、車両の販売状況をみると、たとえばトラックなどは五二年下期から増車、新規が頭打ちになっている。

つぎに、国際的にみて自動車の販売競争は激しく、五二年度においては欧州車がわが国に殺到した。このような外車攻勢によって結局、日産を初めとし、外車輸入への妥協的屈服として外国資本との提携の形がとられることになった。

以上のような状態であるから自動車産業においても価格引下げのための企業合理化は必然的であつた。それは、労働強化と賃下げとしてあらわれてきたのである。このような企業合理化は、自動車産業を軍需生産体制に編成替するための準備でもあつた。すなわち資本は恐慌によって内需がゆきずまった時には軍需にきりかえることを考えていたのである。生産高の一割程度の保安隊需要にしがみついたり、水陸両用車を作つて売込もうとしたりする自動車経営者の態度は、このことを裏がきしている。

全自動車の秋季賃金闘争は、右にのべたような自動車産業の企業合理化とはげしく対決するものであつた。

争議の経過

全自動車では一九五二年一〇月八日から三日間、上諏訪で臨時大会をひらいた。大会で決定された賃金闘争方針(中執案)は次の通りである。

(全自動車の秋期賃上斗争基本方針)  
賃金原則

第一原則〔最低保証の原則〕自動車産業に従事する労働者はたとえ技能が低くとも、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。

第二原則〔同一労働、同一賃金の原則〕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。従って、(イ)職場において技能熟練度の高い労働者が、質の高い量の優れた労働を遂行している場合、この労働に応じた賃金、すなわち十分に技能を発揮できる賃金の確保を要求する。この場合、年齢や家族が少ないからという理由で、賃金を低く抑えることはさせない。(ロ)この原則は、男女の区別による、あるいは国籍その他の理由による差別を排斥する。たとえば男子一〇〇に対し、女子八〇の労働である場合、女子なるが故に六〇とすることは不可である。労働の質と量の差は、一般的に労働の強度(重労働、軽労働、環境)、仕事の難易(高級、低級、複雑、単純)、労働に対する技能・熟練度の高低で決められる。この際働らく労働者個人の問題でなく遂行されている労働が客観的に評価される。資本家が職制の支配系列や、企業への忠誠を基準にすることは排斥する。高級技術者が低質低量の労働しか遂行できない職場に置かれている場合は配置転換も問題にすべきである。

第三原則〔統一の原則〕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。

#### 自動車賃金の現状

賃金斗争の方向は以上の如くである。自動車産業の賃金の現状をみると、一般に自動車産業は高賃金だといわれているが、それは当たらない。それは中労委の賃金事情調査の年齢別モデル賃金調査で他産業と比較してみても明らかである。他との比較より自分自身の生活実感から当然いえることだ。外国労働者の賃金をみるとアメリカの乗用車部門の最低月収七万五六〇〇円、平均一〇万三三〇〇円、最高一五万七〇〇〇円(五〇年二月の分でその後約三割あがっている)イギリスの車輛工業の二一才以上男三万一五〇〇円一八才以上男一万九六〇〇円、一八才未満女子年少者一万一九〇〇円(イギリスは社会保障制度があるため賃金は割合に低い)、フランスの最低約二万円となっている。なお、自動車工業合理化審議会七月発表の資料では、五〇年一―六月に比し最低、製品価格の約二倍(メーカー価格、三五万二〇〇〇円から七万一〇〇〇円)に対し、労務費は約四割(原価構成で七万七〇〇〇円から一〇万八〇〇〇円)しか上がっていない。

#### 賃金斗争をどう組織するか

右の賃金原則にもとづく、具体的な賃金斗争方針は次のとおりである。

- 1、最低生活保証の原則適用について。
  - (1)一八才独身者の最低保証生活費を大衆討議によって出す。
  - (2)標準家族(本人を含め三人とする)の最低保証生活費を大衆討議で出すこと。  
(以上の討議については、現在の賃金制度、生計調査、過去一年間くらいの賃金要求、朝鮮事変前後の生計費等を参考にする。)
  - (3)算出は、全基準内賃金が生活給一本である仮定の下に行うこと。
  - (4)家族手当その他の生活給的諸手当は別にとっておくこと。  
(この処理は別に討議する)
  - (5)金額は税別でだす。
- 2、同一労働同一賃金の原則に従い技能給を算出する。
  - (1)生活給的考慮を除外した仮定で考えること。従って年齢、家族の要素を除く。
  - (2)初任給規定、昇給規定、給与制度、各手当制度を検討することにより労働の質と量の評価を大胆に行うこと。(点数制)
  - (3)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け、各ブロックの格差を設定する。  
(分類の仕方および格差をつける場合の基準またはウエイトはなるべく現在の賃金制度の分析の中から発見する。)
  - (4)特殊作業手当、職務手当、交替手当、環境手当、報償制などは別に扱うこと。
  - (5)以上の要素を組合せ技能の格差を決定すること。必要に応じ金額で表示する。

3、両原則の調整により、最低賃金と基礎賃金を設定すること。

(1)調整のため賃金一本の原則にたち、双方の原則の歩み寄りによって一本の額をみ出す。

(2)基本的に技能格差により賃金を決定しなければならないが、これを最低生活保証の原則から出た賃金の、立場から緩和して、上下の幅と、その間の段階を決定する。

(3)以上により一人当りの最低賃金と同時に基礎賃金を出し、この二要素を中核にして賃金要求をする。基礎賃金は一人一人の要求額を出すことができないので、標準者の賃金を出す意味である。

4、この要求決定に附随して、各職場独特の賃金の不合理を排除する要求を逐次とりあげてゆく。たとえば終戦後入社、合併、学歴による賃金の不合理等の是正は重複しても逐次、独自の形で附加して要求する。

5、賃金要求と同時に、賃金制度改革の要求も出されねばならない。しかし斗いの経過として、賃金制度は一辺に改革するのは困難である。

賃上の要求を通じて段階的に改革する方針ですすむ。

6、諸手当に対する方針 大体の方向として、

イ、家族手当 存続。この額を適正化し、社会保証の立場で考える。増額の必要がある場合が少なくない。

ロ、特殊作業手当 存続。賃金制度の完備に従い吸収さるべきものであるが、相対的に考えねばならない。

ハ、職務手当 技能給と重複するので制限的に考えられるべきである。

二、報償制 低賃金を前提としての報償制は労働強化のテコとなり、危険を労働者に直接負担させる制度である。しかし、ある程度の賃金水準の下では一率に廃止の要はないが、労働者の能率の向上に従い逐次、固定化さるべきである。

7、以上の各職場を基盤とした賃金要求の組織は、全自動車全体として統一されねばならない。その際問題とすべき点は、

第一に目標を広くすること。とくに賃金要求とともに社会保証制度の要求、税金斗争が組織されねばならない。

第二に企業格差の問題である。これは実際の闘争組織の方向の中で、できるだけ統一の方向を出してゆかねばならない。三社共闘、車体会議、地域共闘、支部機関、中央委員会、大会という形の斗争組織の中で企業格差による差別を克服する努力をして、その中から統一闘争の方向を打出してゆく。

第三に未組織労働者、地域における他産別との共闘は特に重要視して組織してゆく。

かくて一〇月中には全組織の六割をこえる六一分会が賃上げ要求にたち、更に賃金闘争の一環をなす年末資金要求も一一月一〇日を目標に出そろった。この間、臨時大会後から要求提出にいたるまで各分会では賃金問題を中心としてはげしい職場討論、各共闘ごとの討議が行われ一斉交渉へと進んだ。この職場討議のなかから、一、最低八〇〇〇円の闘争目標は拡大三社共闘を中心とした統一闘争の最低線である、二、賃金原則が労働者の独創力によって職場に確立された、三、支払能力の枠内の賃金から、労働者としての正しい賃金という方向がはっきりと出てきた。

さて、いすゞ、日産、トヨタの三社労組は、三社共闘委員会をひらき、全自動車本部、京浜東海支部代表を加えて、要求内容についての最終統一を行った。このなかで、要求の提出日、共闘の組み方を決定し、とくに三社以外の四〇社分を含めての画期的大共闘が組まれることになった。このほか闘争中の宣伝を強化するため、本部の機関紙を三日に一回発行し、拡大三社共闘の各グループ、地域共闘はじめ各分会の職場組

織、青婦人部にいたる通信組織を確立した。

とくに中小企業は、「企業が苦しいから賃上げだ」という決意をもって、無条件に大企業との共闘態勢を組んだことは特筆すべきことである。

全自動車各分会の要求にたいして、会社側は「物価が横ばいなのに賃上げはおかしい」「企業の将来を考えない政治要求だ」と主張したが、組合側は、「生活が苦しいという現実の上に立って賃金を上げろというのが真意であり、物価は横ばいでも、生活は横ばいでなく低下の一途を辿っている」と反論した。このように交渉がうまくゆかないため、組合側は断固闘う以外にないとの決意を固め、実力行使への準備をはじめた。

このため、十一月五日には三社拡大共闘、本部、支部、東海地区分会代表など百十余名の参加をえて「全自動車、秋季合同戦術会議」をひらき、「当面の戦略的見直し」「年末資金」「職場闘争の再組織」等について熱心に討議された。ここで闘争方針の中心点としてしぼられたのは、職場の一人一人の生活の問題、あるいは経験を全部七日の団交にもちこみ、必らず突破口をひらくことであった。さらに年末資金については二か月分を最低におさえて十一月十日を目標に要求し、一月中に獲得するため全力をあげて闘うことになった。

各社ごとの闘争を具体的にみると、まず日産では会社が依然として賃上げ拒否の態度を固執したが、職場全体がこれにたいして全く不満で、各支部では支部交渉をもち、職制も現在の賃金は低いし格差を六段階とすることは正しいことを認めてきた。分会の団交には職場組合員がみずからすすんで職場を放棄し、自分たちで作った要求を組合幹部とともに会社側へぶつけ、各支部交渉にまで発展させて闘った。

いすゞ分会においても、会社の回答拒否にたいして、全組合員ははげしくつめより、部所長会議を団交にきりかえて、直接、製造担当者の意向をただして会社の不誠意な態度を徹底的に追求、強力な団交を行った。

トヨタ七分会の交渉も進展せず、強力な団交をつづけ、この状態をきりぬけるために六日カンパ大会をひらき、戸口ストをも決意するという態度を明らかにした。

三社共闘の画期的前進の一つとして職場交流の実施があった。それは職場闘争の強化が、賃金闘争のきめ手だという確信のもとに、職場の人々の体験を語り合い、闘争を強めようとするものであった。まず日産分会からは九日にトヨタに職場代表五名、青年婦人部代表各二名計九名が出発、いすゞへは一〇日に職場代表二〇名、青年婦人部の代表がこれに加わった。トヨタ分会から九日は日産、一〇日はいすゞに職場代表五名、青年婦人部代表二名が職場交流を行った。また、いすゞ分会からも日産、トヨタへ職場代表を送った。かくして三社の一斉職場交流で、生活実態や感想の交換などを行い、お互いに激励しあった。

会社は組会の要求にたいして「賃金は戦前に復帰している」という理由で強硬に拒否しつづけるので、三社六〇〇〇名は「生活実態抗議書」を作成し、一人一人の要求を団交にもちこんだ。職場組合員からの抗議には次のようなものがある。

- (1) シャツ一枚買うにも女房、子供と話しあわなければならない。— 購買— 組合員
- (2) 三六才で勤続四年だが、四人ぐらしで食べるのがやっとなで、体が悪くても会社を休むわけにはいかないほど追いつめられている。— いもの— 組合員
- (3) 前歴一八年で五五一〇円だ。年もと、相当古いのに、こんなに安い賃金だ。— 営繕—

トヨタ分会の青婦人部は、この闘争にたいして行動隊を組織し、職場の先頭に立つとともに、情宣部活動の中心となり、青婦人部独自の要求(年末資金最低二万円完全獲得)を出し、二社及び東海地区の青婦人部との交流を行い、共闘態勢を強化した。

第二回の合同戦術会議は十一月一三日ひらかれ、「第二期闘争の当面の戦術」について討議した。その決定事項は、一、会社の回答全面拒否の態度にたいして統一闘争の前進を期して突破口をひらくことを決意する。二、家族を含めた生活の安定、独身者の生活保障、臨時工の本工化という三点を軸として低賃金を打破する。中小企業を含めた共闘態勢を強化する。三、三社共闘は全自動車全体の先駆的ストの役割を果す。

一八日以降の職場闘争は、職場デモ、すわりこみ、徹底した職場交渉、残業拒否へとたかまり、その規模も三社から中小企業へと拡大し、二〇日を目標とした実力行使が職場からぞくぞく決まり、また三社とも八〇-九〇%の圧倒的多数でスト権を確立した。

日産の職場闘争は、「臨時工を全員本工へ」「停年嘱託の雇傭継続」「特殊作業手当」「プレミアム」等の一一項目を職場が一つ一つとりあげて臨時工嘱託も団交に参加させ、それらを含めた共闘デモを実施した。また、いすずも職場の強力な実力態勢を整備し、連日職場大会、連絡会をひらき、職場ごとにデモを行った。トヨタも工場長と部長に低賃金を訴え、会社が組合の要求をききいれないならば基本的な立場に立って闘うとして、一八日、一斉に自主的な定時退場を行った。

十一月二日、第三回合同戦術会議がひらかれ、会社は依然、賃上げを拒否しており、また越年資金も出ししぶっているし、さらに全自動車の組織にたいする攻撃が露骨になっているという情勢を確認し、これを打破するための闘争方針を次のように決定した。

一、目標をペース賃金打破におき、実力闘争にはいる。二、二六日までに各分会ごとに全力闘争を行う。三、二六日まで経営者の譲歩がなければ二七日は全分会一斉に二四時間ストを行う。四、二九日までの闘争で経営者の譲歩がなければ、三〇日無期限全面ストライキを行う。

ついで十一月二七日、拡大三社共闘の各グループを中心とするゼネスト決行の只中で第四回合同戦術会議がひらかれ「三〇日以降無期限スト」を中心とする具体的な闘争戦術が協議された。この討議において明確になったことは、現在の闘争が合理化反対の斗いであり、ペース賃金の打破を通じて組織防衛の闘いをつづけるという点であった。そして中小企業は共同闘争によってのみ、問題を解決しうることが確認された。

斗いはますます発展強化された。まずトヨタは二四日朝のカンパ大会、午前中の職場討議、正午から二時まで職場大会、交渉、報告大会。二五日に、午前中職場闘争、対部長交渉、午後連続交渉。二六日、午前中職場討議、部長交渉、午後、青年部ケツ起大会、会社への最後通告、二七日一斉スト、そして同時に全員が刈谷車体に集結して四〇〇〇名の総ケツキ大会を行った。

日産も、共闘全分会の相互スト支援対策をきめ、生活対策を職場におろし「備闘貯蓄」運動を展開、主食、副食のカケ売りを商店に交渉、二五日各要求項目の最低線申

し入れ、二六日特別昇給案の回答があったが、二七日予定通り二四時間ゼネストを決定した。いすずもまた二七日二四時間ストで総ケッキし二八日団交にのぞんだ。

刈谷車体の三〇日の交渉は、会社が賃上闘争資金の全面拒否の態度を固執したため、憤激した全員が職場を放棄して交渉場におしかけた。会社は紛争状態では交渉できないと拒否してきたが、組合がなおも圧力をかけた結果、全員の前で交渉することを認めた。その後会社は一時金三〇〇〇円を提案したため組合は一層憤激し、ついに徹夜交渉にもちこみ、会社側はついに昇給一人一〇〇円、春秋の慰労会費一人一〇〇〇円の回答を出した。組合はさらに三〇〇〇万円の半分よこせ(一人一五〇〇円)と主張したが、会社はトヨタのひもつきだからとして譲歩せず、一緒にトヨタへ行って団交することを確約した。一二月一日、刈谷車体の全組合員はトヨタの正門からコロモ分会に入り合流した。そして一〇日までに会社の相当な譲歩がないかぎり、無期限ストを決意し、一四の全職場で「連判状」をつくった。会社側はこのような圧力の前に、ついに昇給一〇〇円、賃上げ五〇〇円、闘争資金一万円の提案をせざるをえなくなり、組合は一日これを職場討議にかけた。

日産は、賃上げ要求提出以来約一か月半、一九回の団交を経て、一二月九日の代議員会で会社回答を討議、採決の結果、闘争のほこをおさめた。妥結の内容は次の通り。

(一)賃金問題

- 1、昇給と賃上げは切離す。
- 2、昇給は人事考課を使用しないため一律基本給の七%(平均八四〇円)。
- 3、賃上(家族手当中の本人分を四〇〇円引上る(本人分二〇〇〇円)。
- 4、社内経験一年につき一〇〇円加算する(平均八三〇円)。
- 5、社外経験は一年につき同種八〇円、類似五〇円、異種二〇円とし、社内外を通じて二〇円で打切る。
- 6、新基本給については会社組合双方で協議する。

(二)年末資金(獲得額二万五五〇〇円)。配分一律六〇〇〇円、基本給比例一五倍、家族一人一五〇〇円、支払期日一二月一五日。

(三)臨時工本採用については、純然たる日雇雑役を除き、全員詮衡試験により来年四月本採用とする。落ちた者については組合と協議して処置を決める。

(四)停年嘱託の嘱託期間は三か年とする。但し期間満了の際、個人々々の特別な事情ある者については組合に協議する余地は残す。

(五)特別作業手当＝新制度実施までの期間(七月二一日から来年一二月ごろまで)は現行の七割増で計算、新制度に切り換えの際、一括追加払いする。

(六)プレミアム

- 1、新型車準備のため生産計画三台減は保証する。
- 2、来年二月を目標に新制度を提案する。

(七)下請企業の問題は具体的な問題で協議する。

(八)守衛勤務制については増員の上、一二月二一日から実施する。

いすず分会は一二月四日、五日の徹夜交渉で回答をえてから直ちに闘争委をひらき、一部修正を決めて七日の団交にのぞんだが、会社はあっさりとも組合の提案をのんだ。八日の大会で受諾に決定した妥結内容は次の通り。

賃金 賃上一四〇〇円

(イ)本人給 四〇〇円

(ロ)技能給 六〇〇円

細部は労務専門委員会で協議して決める。なお現状にとどまり賃上げにならぬ者には追加予算を若干出す。

(ハ)なお四月の査定額予算二〇〇円も技能給分に繰入れる。

(ニ)組合に一任された二〇〇円は本人分と家族分に配分する。

年末資金 二万三五〇〇円

一律分六〇〇〇円、本人分一七才二八〇円、一才ごとに二三〇円増、技能分一・五倍、家族分一五〇〇円

臨時工問題

一八五名を一二月、一月、三月の三回に分けて詮衡、本工に採用する。

トヨタでは一日、会社が最後回答をするといつて、一、賃上の要素を含め給与改正の財源を一三〇〇円とする。昇給の時期は三月、二、一二月、一月、二月については各月一三〇〇円、合計三九〇〇円、三、賞与として二万二〇〇〇円を支払う、という案を提示してきた。組合はこの案にたいして「家族の生活の安定」「独身者の生活」等で反撥したので、会社は再考を約して交渉をうちきつた。ついで会社は最後回答として賃上分を一四〇〇円、年資を二万三〇〇〇円に増額すると回答した。組合は休憩を求めて回答を討議し、時間中の組合活動と年資の増額を含めた配分にたいする会社の回答を求める交渉に入った。会社は年資の増額は拒否で、配分は組合案を認めたが、時間中組合活動は四五時間を一五時間にへらすと提案してきた。このような会社案を採決した結果、承認されて闘争は妥結した。

## 争議の意義と特質

全自動車の争議は、その経過に徴しても明らかなように、徹底的に職場からの大衆的闘争をくみ上げていることに特質があるといえよう。「職場交流」などは他労組ではみられない画期的な創意をもったものであった。しかもひんぱんに大衆的なカンパニアを組織し、その闘いを通じて組合員の意識は急速にたかまった。

また賃金三原則をうちたて、これを職場に具体化したことも、賃金闘争の一步前進をものがたるものといつてよい。そしてたとえば日産においては、昇給と賃上げははっきりきりはなされ、人事考課の介入をみとめないで一律基本給の七%増加を獲得したことは、従来のベース・アップ闘争が、賃金の配分の面で、人事考課の要素を入れ、上下の格差をひらいたのとは決定的に相違している。その意味で全自の賃金闘争は、ベース・アップ闘争打破の足がかりをつくつた。

さらに、この闘争が合理化反対闘争であることをはっきり確認し、三割配当、設備更新、増産計画等の合理化政策に打撃を加えていったことはきわめて適切であつた。たとえば三割配当については、増資長期融資などのために金の支配にくつぷくしたものであるとし、設備更新にしても、これによって日本の再軍備を準備するものだとして、企業合理化の本質を正しく見ぬいて、斗争をすすめている。

しかし第六回定期大会においても自己批判されているように、各人の賃上げ要求額が明確にされなかつたことと、最低賃金制の闘争が十分に斗われなかつたこと、宣伝活動がまだ不充分だつたことなどが、全自動車の斗争の欠陥であつた。

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

