

## 日本労働年鑑 第27集 1955年版

The Labour Year Book of Japan 1955

## 第二部 労働運動

## 第一編 労働争議

## 第三章 主要な争議

## 第一〇節 日産自動車の争議

## 一 分会一要求

全日本自動車産業労働組合(全自動車)は、一九五三年二月初旬より「分会一要求」の闘争組織に着手したが、まもなくその闘争に中心目標のないことが問題になり、中央執行委員会は、(1)賃金値上げ、(2)平和産業擁護、(3)再軍備・ストライキ禁止反対、の三目標をたてた。そして、二月二六日から二日間にわたってひらかれた第一八回中央委員会は、資本家の合理化攻勢が急激に進展してきたことを認め、春季闘争について、(一)本格的賃金闘争の組織に着手すること、(二)業種共闘を強化し、現在おこりつつある産業上の問題をとりあげ、強力な共闘のもとに闘争を組織すること、などを決定したのである。

かくて、三月末日までに、全自動車傘下の七〇分会が、つぎに掲げるような「身のまわりの諸要求」を中心にして闘争にたちあがったが、これらの諸要求は、全自動車約三万人の統一賃金要求へ急速に高めることが目標とされたのである(三月五日、六日の中央執行委員会決定)。

(1)臨時工本採用、(2)嘱託を本採用にしろ、(3)養成工を人間並みに取扱え、(4)停年者の首切反対、(5)住込徒弟制度の復活反対、(6)停年制を延長しろ、(7)生産報償金の増額、(8)生産報償金の固定化、(9)固定給の引下げ反対、(10)特殊作業手当の増額、(11)家族手当の増額、(12)出張手当の改善、(13)珪肺手当の増額、(14)雑給与・諸手当の増額、(15)結婚資金を出せ(増額を含む)、(16)慶弔見舞金の増額、(17)当直手当を倍額にせよ、(18)諸手当を別枠で払え、(19)退職金制度の改正(増額を含む)、(20)退職金制度をつくれ、(21)退職金制度を協約から切離せ、(22)退職金の支払促進、(23)外車問題に伴う経営の民主化、(24)手作業の機械化促進、(25)設備の更新と改善、(26)生産体制の確立、(27)無計画残業の拒否・規正、(28)生産増加に伴う人員採用、(29)企業の合併にたいする民主化闘争、(30)生産復興闘争(企業再建を含む)、(31)文化体育費の増額、(32)特殊困窮者の救済資金の確立、(33)住宅資金の増額と適用の拡大、(34)厚生福利資金の増額、(35)作業衣の無償支給、(36)作業衣の洗濯代をタダにしろ、(37)作業衣の無償支給より金を出せ、(38)食堂・給食施設をつくれ、(39)副食を出せ、内容をよくしろ、(40)売店を新設しろ、(41)風呂場をつくれ、(42)更衣室をつくれ、(43)女子の洗面所をつくれ、(44)通勤用の自転車置場をつくれ、(45)慰安会・リクリエーションの費用を出せ、(46)お花見資金をよこせ、(47)組合創立記念日の費用獲得、(48)組合事務所をつくれ、(49)分裂反対・組織を一本にしろ、(50)職制組合員の範囲を明確にしろ、(51)本部大会出席を保証しろ、(52)労働協約、(53)実働七時間制の確立、(54)公休日を有給にせよ、(55)年次有給休暇をふやせ、(56)祝祭日の完全実施、(57)休職期間の延長、(58)公傷者の給料を全額保障せよ、(59)健康保険家族全額負担、(60)土曜日の半休制を復活せよ、(61)ストの賃金控除の場合家族手当・役付手当より控除するな、(62)購入貸付金の即時支払、(63)汽車、電車の延着を遅刻にするな、(64)分工場間の賃金差をなくせ、(65)賃金支払日を繰上げよ、(66)職制の役付と一般との不当な差別を排除しろ、(67)年齢給の延長、(68)深夜残業の待遇を改善しろ、(69)昇給制度の確立、(70)昇給の配分を適正にやれ、(71)通勤費の会社負担、(72)地方税を会社負担にせよ、(73)賃金の遅配を解消しろ、(74)賃金分割払反対、(75)一時金をよこせ、(76)給与制庚の改正、(77)女子の給与を引上げよ、(78)初任給を八〇〇〇円にしろ、(79)本人給の引上げ、(80)勤続給の引上げ、(81)賃上げだ。

以上のような諸要求を、いかにして統一的な賃金闘争と結合させるかということが、四月四日から四日間にわたって伊東市でひらかれた全自動車第六回定期大会の中心的な論点の一つとなった。大会最終日に発せられた「大会宣言」は、つぎのように述べている。

昨秋の画期的賃金闘争、総評加盟の後をうけ開催された第六回定期大会は、いまここに幕を閉さず。大小無数の討論の中から、太い火柱となって燃えあがろうとしているものはなんであるか。

第一に賃金闘争の決意である。依然たる低賃金の実情、管理賃金の状況が異口同音に報告された。われわれはベース賃金打破の方針を堅持し、四月中を目標にただちに要求組織にとりかかる決意を固めた。

第二に国民統一戦線の結成である。総選挙闘争を契機とし再軍備反対を中心とする最低綱領の下に、幅広い国民統一戦線の結成を図ることが申合わされた。第三に平和政策の確立である。平和の可能性の増大に伴い、部分的な反撃のみならず積極的に全体としての平和政策を確立することの急務が確認された。

第四に重大な任務を担うわれわれの組織内部の強化である。一人一人の組合員が真に労働階級としての自覚に立ち要求を自らのものとして闘わねばならぬ。真の統一が下から行われねばならぬ。闘争組織、日常活動、あらゆる角度から問題が提起され、組織の質的強化が強く申合わされた。

この第六回大会の特徴は、賃金闘争に関する討論のなかでとくに「賃上げの決意こそ急務」であることが強調された点である(注)。それは、同大会にいたるまでの三年間、中央執行委員長をつとめた益田哲夫が、「この大会で賃上げの決意ができるかどうかは重大な問題である」(全自動車中央機関紙一六〇号)と述べていることから明瞭であった。しかし、大会の討論が、「全自動車の闘う態勢は強化されつつあるが、まだ不十分さがあり、その問題点は賃上げの決意不足にある」あるいは「賃上げを決意している分会は、かならず職場の問題を明確につかんでいる」(前掲紙一六一号)という要約で示されているとおり、むしろ職場の諸要求と統一的な賃金闘争との結合を「決意」という抽象的な規定でまとめたところに、不十分さがあったといわなければならない。

(注)全自動車「平和と統一の第六回定期大会議案」参照。

### 本格賃金要求

第六回大会を契機にして、全自動車の各分会は、諸要求闘争からひきつづき、五月中旬を目標にぞくぞくと本格賃金要求を組織した。

それらは、第六回大会の決定どおり「幅をもった要求の方式」昨年どおりの要求でもよいし、また六本柱を基礎とし最低賃金制確立という趣旨の上にたって賃金制度・諸手当に結びつけ具体要求を決定する)にそったものであった。そして、五月二二日現在で、全自動車一〇二分会のうち、闘争中の分会が四七、すでに妥結した分会が一にたったのである。

ここで注目されるのは、従来の闘争と異り、中小企業労働者のたちあがりがあったことで、すでに五月二〇日には車体関係の各分会ごとに「車体産業復興共闘総決起大会」がひらかれた。全自動車の主力であるトヨタ、いすゞ、日産の三社共闘も、それぞれ五月二一、二二、二三日に、五月二六日までを回答期限として、いっせいに要求をだした。しかし、この時期は、日経連さえも「空前のひろがり」(日経連タイムス、七月二三日号)をもっていたと認めざるを得なかった一九五三年春季闘争

の昂扬期を、すでに過ぎていたことに注目する必要がある。

日産分会の「要求書」は、つぎのとおりであった。それは、八項目にわたるきわめて広範囲な要求として、特色あるものということができる。

## 一、賃金要求

(イ)三月末、組合は四月以降賃上の要望を会社に伝え、会社の見解をただしたが、会社は賃上困難の理由として、日産の賃金ベースが他社と比較して高くなること、原価高となること、車の値段をあげ得ないこと、従って収益のカーブが上昇しないことを主としてあげて説明した。

右に表明する見解の範囲では、会社の問題のとりあげ方は核心をそらしている。組合は別に賃金の共同調査及び職場共同調査を申入れて、すでに実施の運びになっているが、併せて賃金に関する要求を提出する。

終戦後から勤務する者の下積みの不満、終戦後入社した者の不満、他社と合併した者の不満、嘱託、臨時工及びそれから本工になった者の不満、初任給、昇給に対する不満、事務、技術、現場それぞれの立場からする不満、または低賃金である上に相互に納得する原則の一片すらないことから起る不満をこれ以上放置することは由々しいことと組合は判断する。

組合は賃金が不当に低く圧迫されているのを排除し、且つ右不満を逐次解決するため目標とする原則は、昨年来、会社に対し主張している賃金三原則であり、賃金三原則を目標に賃金の徹底的引上げを昨年引続き直ちに行い、不満の解決の第一歩をふみ出すことが全組合員の一致した要求である。

(ロ)今回と同様の基本態度で昨年賃上を要求し、一応妥結、その後三カ月間事務交渉で努力したが、その結果は不十分である。今回はその継続として、一段と会社の理解と譲歩を要求するため、右にのべた不満の解決のため全組合員の数多い要求の中から、最低綱領を大会で決定、組合の要求として左の通り提出する。

### 第一項—特に低賃金者の引上げ・家族手当の増額

昨年の団交、その後の事務交渉で会社は「特に低い者の引上げ」は承認している。会社は直ちにこれを実施されたい。

なお、この項目について、今回の賃上要求全体とも関連して、組合は次の二点を特に要求する。

第一点 経験年数は少いが年齢が多く、それ相当の仕事をしている者は一定の保証を与えること。その保証点を三〇才—一万五〇〇〇円、三五才—二万円、四〇才—二万五〇〇〇円とする。

### 第二点(省略)

家族手当は現在、第一扶養九〇〇円、第二扶養以下七〇〇円を第一扶養一五〇〇円、第二扶養以下を一〇〇〇円に増額すること

### 第二項—賃金一般引上げの要求

昨秋は組合の一、二、三万円、七本柱の統一要求に対し、例年の昇給程度(七%)に一律四〇〇円、経験一〇〇円という加算に止った。組合は、本年はかかる不徹底な措置にとどめず、明確な賃上の実施を要求する。賃上要求の基本は、左の経験別最低賃金表である。

右のうち一般引上げとしては、各人が該当する経験別最低賃金(以下Sと称す)から各人の現在の基本給、二〇〇〇円一律分、特別手当、及び基本給の六分の一を合計した額(以下Aと称す)を差引いた額の三分の一の賃上を要求する。

但し、各人の基本給の一割引上げ、及び別に経験加給、経験クレームによる賃上げ(内容省略)を要求する。従ってこの二者の合計額は、右賃上要求額から差引く。

#### 第三項－職種別最低賃金確立のための賃上要求

現在、組合員が職場で遂行している仕事に対し、賃金は低いし、われわれの主張する賃金三原則に照らし、正しい評価が行われていない。この修正の第一歩として、各人につきSとAとの差額の半分の一斉賃上を要求する。

#### 第四項－能力プール査定の要求

従来 of 低賃金の中にも、仕事に対する各人の能力の評価がいろいろの形で、あいまい不合理に織りこまれている。この整理は困難であるが、今次賃上に際しては最低要求と混同しないように、能力査定についても要綱を協議し、処理方式を協定することを要求する。

この点に関し組合の要求は次の三点である。

第一点 プールの総額は、各人につきSとAとの差の三割を総合計した額とする。

第二点 (省略)

第三点 本プールの処理は交渉妥結後二カ月以内に行うこと。そのために会社、組合に協議機関を設置すること。

#### 第五項－プレミアムの固定、廃止の要求

プレミアム制度は、長い歴史の中で一応の任務を果たしたが、現在はむしろ生産制限の制度であり、公平公正の見地からも收拾困難な問題に当面し、制度として存立の意義を失っている。

労働の生産性の問題は重要なことであるが、これは会社、組合双方それぞれの立場で、且つ、相互の関係で、プレミアム制度とは別の方法で追及されるべきものである。

以上の見解については、職場の実情を別に提示して裏付けとするが、組合はこの際、プレミアムの固定・廃止を要求する。

#### 第六項－基本賃金確立の要求

#### 第七項－賃金共同調査の促進、及び賃金協議会設置の要求

五月一五日までの賃金共同調査のための打合せの主旨を更に発展させ、賃金共同調査の促進方、及び三社、下請中小企業との共同調査の途を、なお積極的に講ずることを要求する。

今回の賃金要求で妥結した点の処理のため、及び将来の賃金問題処理のため、賃金協議会設置を要求する。(第四項と同じ機関)

組合は別に賃金委員会を組織するが、その中から職能代表を、また組合の各機関から組代表を送る。

#### 第八項－実施期日の要求

本要求実施は六月分からとする。但し要求中、特に低い者の修正は昨年一二月にさかのぼること。(以下省略)

#### 第九項－賃金に関する職場要求の処理に関する申入れ

賃金問題は当然適正配置の問題に関連する。組合は調査の進捗に応じて適正配置、職制、人事の問題を会社との団交でとりあげ、その結果によって協議に移して行くことを申入れて置く。

## 二、退職金制度に関する要求

(イ)昭和二二年一月二八日に制定された従業員退職手当規程は、その後、昭和二四年一月三十一日、一部改正があり、昭和二四年一月一五日に会社の一方的非合法的な措置により改悪された。その後、昭和二四年一月二九日、附則の追加があった。昭和二五年六月一〇日会社から案が提案されたが、六月一三日の団交で組合はこれを拒否し、昭和二五年一月七日組合側から要求案を出しているが、会社が拒否し協定に至らず、今日に至り、現在実施されている退職金制度は暫定実施のままになっている。よって、昭和二四年一月一五日の一方的措置を、この際、将来にわたり取消し、昭和二四年一月一四日以前に復元することを要求する。

(ロ)(省略)

(ハ)退職金計算の基礎になる各人の賃金は、今回の要求により成立する基本賃金であるが、細部は協議したい。

(ニ)(省略)

(ホ)臨時工及び研究室関係の嘱託から本採用になった者の、臨時工及び嘱託の在籍期間は別に協議する換算率で勤続年数に加算を要求する。

(ヘ)退職金要求に関連して、停年嘱託の退職時の慰労金制度の改訂を左の通り要求する。

嘱託期間一年以上 嘱託手当の二カ月分

同 二年以上 " 四カ月分

同 三年以上 " 六カ月分

以下期間更新の場合は、一年につき二カ月加算。

三、一時金

夏季一時金の最低保証額として、左の通り要求する。

(イ)各人の二五日定期払いの二カ月分

(ロ)支給範囲は五月二三日在籍全員

(ハ)常傭労務者及び嘱託についても同様とすることを念のため申し添える。

(ニ)支給期日、六月二〇日

四、臨時工に関し本採用追加要求、その他

(イ)左の三二名につき、組合は本採用の条件は充分であると確信するから、詮衡または再詮衡を組合立合いで、六月一〇日までに横浜工場で実施されたい。(氏名省略)

(ロ)(省略)

(ハ)右三二名の者については、団交においても会社、組合間で懸案交渉中であることを確認しているから、本件交渉妥結までは不利な取扱いをしないこと。特に本人の意志があれば引続き雇傭契約を続けることを文書で確約することを要求する。

(ニ)組合が本採用にする要求をしたため、他の臨時工及び日雇労務者に種々の圧迫が現われている。また名称の変った臨時工を使用する方針があるように思われるから、組合は嚴重に抗議する。

なお、臨時工その他に関する労働条件改善に関する交渉は、直ちに再開を要求する。

五、作業服支給に関する要求(省略)

六、結核疾患の休職期間延長及び保証額増額要求

(イ)従業員休職規定、第四条の一、結核疾患の場合「休職となった日から二年間」とあるのを「休職になった日から三年間」と期間を延長すること。

(ロ)同四条の二に、前項の休職手当金額は当該休職者の理論月収の八割とあるのを、「定時間内におけるプレミアムを含む実収総額」とすること。

七、身体障害者の通勤取扱いに関する要求

(イ)全工場にわたり身体障害者の通勤に関し、特別の処置を要求する。

(ロ)横浜、鶴見においては、手足、その他身体障害者の証ある者の通勤について、バスの便を供されたし。細部は安全衛生管理関係者を含め、三者で協議決定したいが、実施は六月一日から要求する。

八、文化体育費増額に関する要求再確認の件

二八年度文化体育予算として、現在の六〇万円を一〇〇万円に増額要求中であつたが、未だ会社は承認していない。文化体育に関する三者協議を促進することと併行して、右要求を至急承認されたい。

全日本自動車産業労働組合日産自動車分会  
組合長 益田哲夫

日産自動車株式会社  
取締役社長 浅原源七殿

日本労働年鑑 第27集 1955年版  
発行 1954年11月5日  
編著 法政大学大原社会問題研究所  
発行所 時事通信社  
2001年10月16日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1955年版(第27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>)

---