

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

第二編 労働組合運動

第二章 賃金闘争

第一節 個別賃金要求の特質

一九五三年度における賃金闘争の特徴は個別賃金要求の方式をとるようになった点にあるといつてよい。前年度の賃金闘争は総評の「賃金綱領」の採用にもとづいて賃金の戦前復帰を目標とし、そのためにマーケット・バスケット方式を採用したことに大きな特徴がみられたが、しかし平均賃金＝ベース賃金を打破する主張は前面にあらわれていたとはいえない状態であった。ところが個別賃金要求はベース・アップ闘争の打破に大きな重点がむけられている。

いうまでもなくベース・アップ闘争は平均賃金の増額を要求する闘争であった。それはいいかえれば賃金支払総額の増額を要求するものであったから、資本家にとってはまことに好都合であった。資本家はいつでもどのくらい利潤がえられるかということに目安をたてながら賃金闘争に対処することができたのである。逆に労働者の側からいうと、それは企業の支払能力を常に考慮しながら闘争することにほかならなかった。このようにベース・アップ闘争が企業の支払能力に従属したものであるかぎり、本質的には一企業内の、したがって企業別の賃金闘争にならざるをえなかったのである。

その上ベース・アップ闘争は単に賃金の平均額をきめるだけの話であるから、その後で個人別に配分する必要がある。ところが、この配分に当ってまずおこってくるのは労働者間の配分闘争である。このために労働者の賃金闘争のエネルギーはいちじるしく減殺されてしまう結果になり、また資本家が配分を通じて労働組合の分裂を策することもしばしば行われた。さらに配分に際して職階制が導入されることが多く、そのため賃金の上下の格差は極端に拡大した。賃金の格差が拡大すると上層労働者と下層労働者の利害は対立せざるをえない。なぜならば上層労働者は下層労働者の賃金をけずりとして、相対的に有利な賃金配分にあずかっているにすぎないからである。こうなると上層労働者は、平均賃金がそれほど上らなくても賃金の配分は有利にきまらうと考えるし、また下層労働者はどうせ平均賃金が上ってもたいした配分にはあずからないのだからという気持がはたらき、いずれの層も賃金闘争に関心をもたなくなってしまうのである。

以上のようなベース・アップ闘争の欠陥と個別賃金要求を採用するにいたった理由について、主な組合ではつぎのように主張している。

(合化労連の説明)

賃金体系と今後の賃金要求方針

— 第八回中央委員会決定 —

一、春季賃上げ闘争方針

(1) ベース・アップ要求をやめて賃上げ要求へ

(イ) 春季闘争の賃金方針が官庁の御用数字CPS、CPIを否定し、マーケット・バスケット方式を採用したことは大きな進歩だった。

(ロ) この動きは総評に結集した全労働者の賃金闘争の基本政策＝賃金綱領となって戦後賃金闘争の歴史に一転期を画した。

(ハ)しかし五月に開かれた総評中央賃金会議は、平均賃金丈上げるベース・アップ闘争をやめ、配分からハッキリさせた賃金引上げの闘いへという意見が各単産から強く出された。

(ニ)ベース・アップ闘争の欠陥は何か、それは傘下の春季闘争の結果をみれば明らかだ。調査時報一八号で明らかにした如くだが、

簡単に左表に示せばどこでも最低の組合員は平均の半分も上っていない。  
シオノギ(一三・五倍)東圧(一一倍)別府(一〇倍)石原(九・五倍)田辺(九・四倍)日化(約八倍)新日窒(七・四倍)と上下の差は拡大しつつある。

(ホ)秋季闘争でも、日新、日東、信越と日窒のみを除いてベース・アップ闘争にすぎない。尤も信越を除いて配分要求もついているが、アイマイな賃金決定条件の場合、一人一人の組合員に現行賃金も計算できない。これでは本当の賃上げ要求ではない。どうしても、一人一人の組合員が「自分はこれ丈上るんだ」と確信をもって要求額をつかんだ個別賃金要求にしなければ闘争にならぬ。

## (2)ベース・アップは資本家の道具

(イ)昭和二三年官公労中心に導入されたベース賃金＝賃金総額／総人員は労務費を策定するために資本家政府の道具として使われたもので、個々の組合員にとって関係のないものだ。

(ロ)ある程度の賃金水準の目安になるが、人員構成＝年齢、勤続、扶養家族数、労働時間に関係ない。

(ハ)賃金の範囲が、家族給、生産手当、役付手当、特殊作業手当を含むのか含まないのか全くわからない。

(ニ)ベースで企業の闘いにおしこめられ職階制配分で組合の分裂に使われてきたし、職制強化労働強化に役立ってきた。

(ホ)だから、私鉄でも鉄鋼でも、全自でもベース・アップ闘争をやめて労働者としての本来の要求個別賃金要求方式に移ってきている。われわれも大会で大体ベース・アップ闘争の自己批判を行い七中央委で改める方針を確認したが前述のように秋季闘争は全く不十分である。

## (3)春季闘争を最低賃金確立の闘争へ、ベース賃金をくずすものは統一要求としての最低賃金と個別賃金要求だ。

(イ)最低満一六才の定時間労働賃金を、マーケット・バスケットで算出して要求する(製薬関係は別途討議)

1、東京都(大阪)一万円前後、各地に単組が散在する所はこれに地域差をかけて算出する。

三菱、日新、昭電、東亜、化薬、日産、東圧、日東、ラサ(大)、帝化、電化、味の素、カーリット、電極、カーボン

2、地方、八〇〇〇円を下らない金額

新日窒、宇部、石原、三合、日水、別府、東肥、東海硫安、日硫、ラサ(宮)新硫、多木、神島、信越、カーバイト、宇部ソーダ、日本電化

(ロ)各人の要求額は、定時間労働賃金について、最低一六才の組合員の要求引上額を下廻らぬよう作成する。

(ハ)どの階層の配分を多くし、どの階層の配分をへらすかは、各単組の討議によって決定し、一定の基準を設けない。

## (4)賃金要求作成の具体方策

(イ)本部の任務

1、東京都一六才マーケット・バスケット案を作成し、単組の大衆討議にかける。これを臨時大会までに集約する。

2、各単組中モデルを業種別にとって、階層別賃金調査、世論調査を行い、賃金配分の具体案作成のモデルを示す。

3、全単組について、賃金オルグ、賃金分析を行い、単組の賃金大衆討議、賃金要求案作成に参加する。

4、生計費の調査、生活実態調査を行う

(ロ)単組の任務

- 1、低賃金の認識、賃金闘争のあり方についての教宣活動、大衆討議
- 2、地方のみにある単組は、生活様式をおりこんだ最低満一六才のマーケット・バスケットを作成する。
- 3、賃金調査、全員の賃金カードを作成し、階層別賃金分布の状態を明らかにし、配分について討議して結論を出す。
- 4、世論調査、生計費調査、生活実態調査を行う。  
(紙パルプ労連の説明)

過去数年間、我々はベース・アップ闘争を行った。即ち平均賃金を幾ら上げると云う誤った方式に終始し、組合員各個の賃金が幾ら上がると云う切実な点がおろそかにされていたため、必然的に大衆の盛り上がりはなかった。例えば、ベース・アップを三〇〇〇円要求しても、そして獲得しても、引上げられる最低の層の人達は五〇〇円程度しか上らず、最高の人達は六〇〇〇円も上るという事実は余りに多い。これでは三〇〇〇円はおろか六〇〇〇円獲得しても最低の人達は一〇〇〇円程度しか上らないことになり、必然的に最低の人達のベース・アップ要求への希望は減殺されて了うと共に、最高のグループでは三〇〇〇円はおろか一〇〇〇円しか上らなくても、彼らは三〇〇〇円程度は獲得出来ることから、三〇〇〇円を闘いとるための闘争力には集中出来ないのだ。随って全体のベース・アップ？否賃上げ闘争の闘争意欲は盛り上らない。随って今後の賃金闘争は、ベース・アップの言葉は使用しないことにし、一人一人の組合員が「自分はこれだけ上るんだ」と確信をもって要求額をつかんだ個別賃金要求にしなければならない。

以上のようにベースアップ闘争を克服するためにうち出された個別賃金要求方式は具体的にはつぎのようなものであった。

(合化労連の個別賃金についての基本方針)

要求額一律二〇〇〇円＋アルファ

一、要求額は平均ベースいくらではなくて、配分をハッキリさせた一人一人の要求でなければならない。

二、要求額は一律二〇〇〇円プラス・アルファ引きあげ、あるいはこれを基準とする標準および最低賃金引きあげ(すなわち当該工場のもっとも普通の労働者と最低労働者を取り、その賃金をそれぞれ二〇〇〇円引きあげた程度とする)

三、これは最低賃金を八〇〇〇円とする目標のもとに、現在の力関係でもっとも大衆の納得する金額を提示したものである。

四、この一律プラスアルファ引あげというやり方は、賃金の査定を資本家と職制とが勝手に管理するやり方をやめさせて、賃金を労働者の生活中心にするという考え方と、配分をめぐ組合内のまさつをさけるためのものである。

以上のような基本方針は、合化労連傘下の単位組合では次のように具体化されている。ここでは東洋高圧労組の賃上げ要求をとりあげよう。

(東洋高圧の賃上要求)

A、賃上げの基本的考え方

- 1、マ・バ方式による実質賃金の確保
- 2、平均ベース的考え方の打破
- 3、男女同一賃金原則の確立

B、賃上げ案の特徴

- 1、一律加給的色彩
  - イ、リンク系数は本給の一割
  - ロ、一律加給額本給一〇〇〇円、職能手当約八〇〇円
- 2、職能手当
  - イ、一〇号を三ランクに分類

ロ、役職手当を新設して号俸と役職を分離  
ハ、七号迄は一俸八〇〇円、六号は五〇〇円、五号以下に減額し、減額分を役職手当としたが同俸内の現行格差により五の三、四の三は職手と役手を合算すると若干上廻る。

3、物価手当

新たに三五才以上五〇〇円を追加し、四段階とした。

4、住居手当

イ、社宅外居住、現行の倍額

ロ、社宅利用者、現行社宅料の要求

5、女子初任給の訂正

現在男女の性別の差により初任給に格差がつけられている。之は明らかに不当であるので是正を図る。

6、今次要求に当っては

1、上下格差の減少、2、独身者の優遇、3、社宅外居住者の窮状緩和を主眼としたが、扶養手当の現状が他組合に比して高いので、物価手当に一ランクを設けて年輩者をも考慮せんとした。

(紙パルプ労連の個別賃金の基本方針)

賃金要求作製の基準案

A、我々已に賃金闘争は単なる観念論や、組合幹部の数字イジリでは実を結ばないことを骨の髄まで痛感し、昨年一二月賃金に関する世論調査を実施したのである。調査の結果発表は、ニュース紙上を通じて数回に及び発表したが、我々は各階層を網羅した結果に就いては忠実であり度いと共に、調査の結果は十分に生かしたい所存である。尚この紙上を通じて傘下単組組合員各位の切実な訴えを一二分に反映してくれたこと並びに二四〇〇名に及ぶかつてなき絶大なる御協力に対し衷心より感謝の意を表する次第である。

もう一度調査の結果を概述すれば

a、生活が楽だと答えたのはわずかに〇・五%に過ぎず、賃金の低い人は勿論、高い人も異口同音に生活苦を訴え、

b、大半の人達はどうしても賃上げ闘争の必要性を訴えている。又配分が悪いと批判し、低い人の賃金を上げることに留意し全般的な賃上げを行えという主張であった。(今迄は低い人の賃金が幾ら上るかに就いては、全然無関心であったと云われても仕方なかった程度等閑視されていた)

c、希望額は五〇〇〇円～六〇〇〇円が圧倒的に多かった。総合して八〇〇〇円以下の人達は二〇〇〇円～四〇〇〇円主張しているのが特徴であったし、八〇〇〇円以上の人達は五〇〇〇円～六〇〇〇円を希望していた。

B、以上から最低の人達の希望二〇〇〇円～四〇〇〇円と八〇〇〇円以上の人達の希望額五〇〇〇円～六〇〇〇円を満足させるにはどうしたらよいかということが重要な論点となる。ここで先程述べたことをもう一度思い出す必要がある。即ち上記の人達に全体的に満足な回答を与えるには、従来平均賃金幾ら上げるという要求形式では、所謂上に厚く下に薄いという甚だ片チンバな結果を繰り返すだけで下の人達に満足を与えることは到底むずかしい。満足させ得るのは平均賃金一万円以上の要求が貫徹出来るときだけである。随ってここで公平無私な唯一の方法は、最低幾ら上げる方式が採択されることだけである。

C、つぎに一律何千円上げると云うだけでは賃金の高い人達に満足を与えることは不可能であるから、賃金の高い人達の層、並に不満の層の意志を満たし得る様な金額を

用意することが不可欠である。即ち、一律何千円＋アルファ何千円の方式で要求額を組み立てる様にしたい。

D、では(C)は賃金世論調査を忠実に守った方式といえるかどうかは答え度い。設例、今仮に、一律要求額を二〇〇〇円とし、プラスアルファに相当する額を一五〇〇円とすれば、そしてA社の賃金の倍率が一対七とすれば、最低の人達の値上げ額は、一律二〇〇〇円＋五〇〇円＝二五〇〇円程度であり、最高の部類の人達は、一律二〇〇〇円＋三五〇〇円＝五五〇〇円程度となる。

勿論この設例は両者に云えることであるが、世論調査に表われた希望額をそのまま要求額に移し得ないことを計算に入れての上である。  
依って結論として

紙パの方針として、一律二〇〇〇円は不動のものとし、プラス・アルファをいくらにするかは、各社の実体から一〇〇〇円～二〇〇〇円をメドに検討して戴き度い。その為には各組合は賃金の実態を充分把握し、どの階層に重点的にこのプラスアルファを振り当てるか、そして一律何千円引上げという方針にたいする高給者の不満を緩和し、すべてのものが立ち上り得る要求額とするかを慎重に検討しなければならない。その手を打たない限り過去の賃上げにおいて平均以下の人に不満があった様に、職制又は職制に近い層から闘争が崩される懸念が多いからであり折角の狙いが水泡に帰すからである。

E、以上の方針をとることによって、我々は大会で決定した最低八〇〇〇円を闘いとり、或は之に近づくことが出来るし、従来の単に金額を揃える為に仕組まれた誤った方針から脱却して最低線即ち二〇〇〇円の一律引上げで統一闘争が行え、大企業と中小企業の結びつきもはっきりするのである。

F、マーケット・バスケットは満一八才、最低地区(地域給0地区)で税込八〇〇〇円を組み統一する。プラスアルファは組合によって相違があるので、標準世帯のマーケット・バスケットは統一しないが、各組合が夫々之を組むことは実行してもらいたい。(後略)

右のような個別賃金要求の特質はつぎのような点にあるといつてよい。それは第一に個別賃金要求における一律引き上げ額が最低賃金の確立を基準として算出されていることである。そのことは個別賃金要求においてはなにより最低賃金制の確立が重視されていることを示すものといつてよい。たとえば最下層の労働者の賃金が六〇〇〇円であったとすると、八〇〇〇円の最低賃金を確立するためには一律二〇〇〇円の引き上げが必要となるわけである。

第二に平均賃金の要求の場合は、各個人の賃金が一体どれだけになるか皆目わからなかったにもかかわらず、個別賃金要求においては各個人の賃金要求額がどれだけであるかはあらかじめはっきりわかっている。つまり賃金がきまってからあとで、個人別の配分をするときにごたごたすることはない。

第三に、最低賃金の確立に重点をおいていることは、男女の青年層の利益となり、それらの人々のエネルギーを賃金闘争に活用できるばかりでなく、青年層以外のすべての人が賃金闘争を自分自身のものとして理解するようになる。

第四に、個別賃金要求は職階制をうち破るための武器となる。すねわち上層の労働者だけがいち

じるしく利益を受けるといった欠陥がなくなるのである。かくして資本が職階制を通じて労働者を分裂させようとする政策は効力を失ってしまうことになる。

以上のような特質をもった個別賃金要求は統一闘争の展開を重視するものであったが、新産別は統一賃金闘争を批判する立場からつぎのような賃金闘争方針を決定した。

(本年度新産別の賃闘方針)

一、現在における賃金闘争の意義を強調する。

(イ)賃金闘争は、われわれのあらゆる闘争をつらぬく基本として、もっとも重要な意義をもっている。賃金闘争がもつ労働組合活動一般に対する意義とか、あるいは従来の経済闘争という概念をとびこえて、どんな個々の経営の闘争でも政治的な意義と性格をもってきたというところに、もっとも大きな特徴が見出される。それだけにまた、賃金闘争が直面する障壁は非常に頑強であり、資本家的政策のワクを突き破ろうとする闘争は大きな困難を伴ってきているということも、われわれははっきり自覚しなければならない。(中略)

われわれが直面している賃金問題は、このように政治、経済の全部面から立体的な規模と深さにおいて進められている戦争政策の集約点としての性格をもっているのである。賃金問題にすべての矛盾が凝縮されしわよせされているのである。

したがって、われわれが賃金闘争によって低賃金、労働強化の政策を打ち破って行くことは、われわれの生活をまもるということ以上に、反動陣営の政治、経済体制全般を揺がし、国際関係が作りだしている日本の立場と地位にえいきょうを及ぼすものであることを認識しなければならない。(中略)

すなわち、賃金闘争は、(a)低賃金、労働強化政策に対する生活の擁護向上の闘争であり、(b)現在の日本の社会体制を変革し、民主化を推進する闘争であり、(c)戦争を阻止し、隷属関係を打破する平和と独立と民族的運動の基本的な闘いである。

さらにこれを、われわれの主体的な立場からみれば、賃金闘争は、ポツダム組合を克服し、労働階級の新しい陣列を組み上げる根本的な闘いとして、重要な意義をもっている。危機に直面し労働階級の組織勢力として、労働者の揺ぎない階級的自覚につらぬかれた労働組合にわれわれ自身をきたえ上げる方法、占領下の惰性を脱する道は賃金闘争の発展に求められねばならない。

(ロ)賃金闘争の目的は、現実の賃金をいかに有利に闘いとるか、われわれのもつ力をいかにして最大限に発揮し要求を獲得するかということにつきる。

現在の賃金闘争の実績が、経営のワク、経理の許す範囲を出ることができないばかりか、資本家の逆手をくって、職階級や能率給制度などの反動政策の導入を許す結果をまねき、かえって労資の力関係を不利にしている傾向を否定することはできない。資本攻勢に集中された政治的圧力を、分散された闘争で防ぎ切れなかったという事実と同様に、主体的な条件からくる闘い方の問題が批判されねばならない。

上述したような賃金闘争の性格からしてそれが平和運動やその他の政治闘争と結びつけて発展させられねば、賃金闘争自身も十分な成果を期待できないことはいうまでもない。だが、平和運動や政治闘争が真の大衆的な実力行動として展開されるための基礎はどこに求められるか。

日常直接に資本と対決している職場における賃金闘争以外にはない。職場における賃金闘争を土台としない本末てん倒の闘い方は、往々にして重要な労働者の政治行動を、浮き上がったお祭りさわぎに終らせる危険がある。職場を基点とする賃金闘争の沸とうこそが、経営のワクをこえた労働階級としての大衆行動を可能にするのである。この点について、われわれは総評の統一賃金闘争に根本的な批判をもっている。

統一賃金闘争が、もっとも望ましく、またもっとも効果的な闘争方法であることはいうまでもない。しかしながら、現在の労働組合の実体は、産業別組織とかなんとかいっても、金額や闘争時期を上から計画して、統一闘争を展開するような条件を具えていない。これを機械的形式的に統一の形をとらせようとするれば、どうしても幹部の作為が中心となり、職場の闘争を他に依存させ、机上計画が挫折したときには闘争自体が駄目になる結果に陥り易い。

また本当に起上ってきた闘争に対しても、従業員組合という素質をそのままにして、統一行動という過大な任務を負わせることになり、遂にはその闘争自体を失敗に終わらせるばかりか、組合分裂の原因を醸成する危険を招く。資本家はたえずそのようなスキを狙っているのである。職場から態勢を盛り上げる努力をおろそかにして、上から安易に闘争をかぶせるやり方は絶対に排撃されねばならない。(以下略)

以上のような見解にもとづいて新産別は具体的な賃上げの方式について「現在の状態ではベース・アップ方式でも、その他何れの形式を択んでもよい」とのべている。そして最低賃金の引き上げと、基本給の増加が重要であると指摘している。

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>)

---