

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

第四章 合理化反対闘争

第一節 合理化の背景とその実体

朝鮮戦争以後、わが国の経済は特需をテコとして急速に軍事化されたが、その結果産業構造は畸型的となり、税金の増大やインフレーションによって国民の購買力はますます低下した。こうして経済の軍事化の下で恐慌の条件が成熟していった。

恐慌現象はまず繊維などの消費財部門にあらわれたが、五三年に入ってから石炭、鉄鋼、化学などの基幹産業に波及するにいたった。すなわち石炭産業では前年九月に貯炭は二六八万七〇〇〇トンに達したが、六三日におよぶ炭労ストによって歴大な貯炭を一掃し、一時的に市場の条件を好転させることができた。しかし五三年の三月に入ると早くも過剰生産の様相が濃くなり、三月末には貯炭は二〇〇万トン台を突破するにいたった。

鉄鋼業は、軍需景気をめあてにして施設の拡張と生産の増大に全力をそそいできたが、世界市場における各国の販売競争がはげしくなってくると「価格の割高」が大きくひびいて輸出は急激に減少せざるをえなくなった。すなわち五三年一～六月の鉄鋼輸出認証額は九一八七万九〇〇〇ドルで、前年同期の五三・六%に減少するにいたっている。

化学工業のなかでたとえば硫酸は、朝鮮戦争が始まってから異常な高値を示したものの、五二年初頭から西欧諸国が低い価格で東南アジアに進出し、日本は国際入札で敗れるような状態となった。かくしていわゆる出血輸出がおこなわれ、五三年三月には国内価格トン当たり二万四〇〇〇円であるのにたいして輸出価格は二万一七〇〇円であった。飢餓輸出による出血は国内の独占価格を高めて尻ぬぐいしたのである。

以上のような形であらわれている経済危機を克服するために独占資本の採用した手段はMSA援助受入れによる軍需生産の一層の拡大と企業合理化であった。すなわち企業合理化による生産コストの引下げは輸出促進と軍拡経済の体制整備という二つの目的を統一的に実現するために必要だったのである。

産業によって経済体制のなかに占める地位と役割が異なっており恐慌局面のあらわれ方も一様でないから合理化の様相も各産業でまちまちである。繊維産業などの場合には、五二年の春に四割の操短が行われて人員整理も二万人を上まわり、さらに五三年四月以降に第二次整理があったため、女子工員一人当りの受持機械台数が増加していちじるしい労働強化になった。軍需産業を中心とした生産財部門は、軍拡経済体制のもとでは多少とも軍需市場が確保され、また国家資本のささえがあるから、ある程度の技術改善を行う余地がある。すなわち開発銀行などからの設備資金の投

下によって石炭や鉄鋼産業は機械の採用を行ってきた。たとえば石炭産業ではナチスで採用したカップ採炭や、豎坑の開発が行われている。しかしカップ採炭は、従来採炭のために使用してきた木材を鉄材にかえ、ベルト・コンベヤーを採炭面に直結させるものだから、採炭作業が楽になって労働の生産性が高まるのではなく、かえってベルト・システムによって採炭面の重筋労働が強化される。豎坑開発も坑口から切羽(採炭場所)までの距離を短くして切羽の労働時間を延長し、また石炭の運搬時間を短くして、採炭の労働強化をねらいとしたものであり、さらには大量の首切りを準備するものであった。

鉄鋼業では製鉄部門で高炉、コークス炉の復旧と近代化が行われ、また鉬石比、コークス比の低下と出銑率の向上をはかるために焼結設備、団鉬設備、ペレタイジング設備、送炭設備などの製鉄原料事前処理設備が計画された。合理化計画の中心である圧延部門では分塊工場と灼熱炉の近代化フレツツムーン式鋼管製造やストリップミルの整備などがあげられている。しかし機械設備の近代化そのものが合理化の目的ではないのであり、新しい機械を入れて労働者を整理し、労働強化を促進することにねらいがあった。要するに企業合理化というのは、首切りと労働強化と賃金切り下げ以外のなにものでもなかったといえるであろう。

さらに各産業で一般的に採用された合理化の手段には、請負給、報償給、職階給等の採用や、労務管理の強化(職制の強化)がある。職制の強化にはいろいろな形があるが、たとえば工場内の機械、器具に赤黄青等の色彩をほどこし、動く部分に赤をぬって一目で労働者の仕事の状態がわかるようにしたり、また職場名と氏名をいれたバッジを全従業員につけさせて監視を容易にさせたりしている。要するに職制の強化によって職場における労働者の行動が不断に監視され、組合行動の自由が圧迫されるばかりでなく、労働強化がおしつけられた。

また企業の内部統制(コントローラー・システム)や監督者訓練(TWI)品質管理などの新しい労務管理は、いずれも労働強化をもたらしたといってよい。たとえばT紡績ではベスト(Best)運動が行われている。これはBetter(より良く)、Easily(容易に)、Speedily(速く)、Thriftly(節約して)の頭文字をとってつけたもので、「いわゆる能率増進、コスト引下げ」運動である。具体的には一、C・C・S経営講座—経営最高幹部向。二、M・T・P方式の訓練—部課長の虎の巻。三、TWI方式の訓練—第一線監督者用。四、S・Q・C品質管理—工場作業場向。五、I・B・M計算機—計算及び事務の機械化。六、コントローラー・システム—内部統制の確立。七、カラー・コンディショニング—作業環境の整備の七項目が採用され、全体的な労働強化を促進している。

またH造船では「近代的経営管理確立」の名のもとに一、合理的組織機構の確立(組織規律、組織図)、二、適正定員制制度の確立(定員制制定規程)、三、職階制度の確立(職階制制定規程)、四、責任権限の明確化(責任権限規程)、五、文書分類の確立(文書分類規程)、六、用紙規程の統一(用紙規格規程)、七、標準原価制度の確立(標準原価制度制定規程)、八、職能教育の徹底が行われ、船価の低減をはかろうとしている。

以上の述べたような企業合理化の実状の一たんを私鉄総連の調査を通じて紹介しておこう。

(私鉄における合理化の実態)  
—私鉄総連調—

私鉄における合理化の具体的な表われを整理すれば、大企業と中小企業との間に、多少の差異は認められるとしても、企業のもつ特殊性からして本質的にはたいして異ったものではなく、次のように大別される。

- 1 赤字路線の整理と設備の改善
- 2、人員整理(首切りと希望退職)と配置転換
- 3、労働時間の延長
- 4、休日、休暇、その他労働条件の切下げ
- 5、副利厚生費の削限
- 6、低賃金と職階制

以下、具体的な例や組合員の声を一つ一つ拾ってゆくと、  
(1)赤字路線の整理と設備の改善

東武一赤字路線である高崎線を廃止し、その代わりにバスの運行回数を増加させる事で補う事になったので、廃止路線従業員の配置転換と代行自動車乗務員の労働強化が問題となった。

大沼一全面的な路線の廃止が計画され決定された。  
屋小屋一会社は従来の蒸気機関車をジーゼル機関車に改善する事になったため、炭水夫や機関助手など四、五名の人員整理を計画している事が明らかになった。  
(2)人員整理(首切りと希望退職)

神戸一機構改革と同時に新定員が打出され、一割に及ぶ剰余人員の希望退職者が募集され、更に不足の人員に対して個人指名による退職勧告が行われた(最終的には組合案に近いものに決った)

東武一現在人員で出面を減らして休日、休暇をまかなおうとする定員制会社案が示されたが「この案では満足な仕事はおぼつかない」「これでは飯も、お茶も、小便もおあづけになりそうだ」と不満が高まっている。

(3)労働時間の延長、労働密度の強化  
京阪神一神戸線の駅手は勤務時間午前八時一翌朝八時(隔日二交代制)であったものが午前六時一翌朝一〇時に延長された。

交通営団一乗務員では浅草、渋谷間三往復が四往復となって一時間延長され、四週を通じて一週平均実働三五時間三〇分、駅務は三交替が二交替となり、隔日勤務で四週を通じて一週平均実働四四時間となった。

西武一毎月の一人平均の基準賃金に対する基準外賃金の割合は運輸省の一人当たり日収調べによっても六〇%から八〇%にも達しており、しかもその大半が超過労働賃金となっている。

群中バス一現行ダイヤで一時間四七分の基準外があるのに一銭も支払われていなかった。過去数回のスト中、監督署の勧告によっても実施されなかったが、今回の連続三〇日に及ぶストによって漸く三〇日が支払われる事になった。

(4)休日、休暇その他労働条件の切下げ  
北鉄一踏切警手は三年前から一週一回の公休が月二回に減らされたが、今度は全部なくなり休む場合は休暇をとらねばならなくなった。

京浜一現行年間一一日の特定休暇を六日にする。年次有給休暇は勤続一年以下は六日、以上一年を増す毎に一日を加え最高二〇日とする。月俸制を廃止し月給日俸制とする。年次有給休暇に平均賃金を支給することを改め、基本給日額だけを支給する等の合理化案が出された。

(5)福利厚生費の削減

岡山都市交一会社が経費軽減のために「寮をつぶす」方針を決め、労働基準監督署

の再三の注意も聞かず、天井の低くて採光の悪いタコ部屋を全然補修せず、その上、寮生の追出しを策して「三月末までに出てくれ」と個人的に通知した。

#### (6)低賃金と職階制

二八・一賃金闘争により獲得、これは一〇%～一五%のわずかなベースアップも企業格差がもられその上、配分は職階級強化の面がつよく取入れられている。従って最低給との格差がベース改訂の度に拡大され、更に、職階制賃金の導入はたんに賃金が低だけでなく、これを補う為に自ら労働強化を強いる結果となっている。

そしてこれらの合理化を強行する為に、まずこれに対抗する組合の弱体化や分裂を図り、更にここから生ずる労働者の不平や不満を頭から抑えつける為に職制の強化や就業規則の改悪が大きな問題となっている。

西鉄一何々月旬間運動なるものが盛んに行われ、しかもその運動に対して点数制が採用され問題となっている。  
車掌に対し一停留所一往復主義が旅客案内の徹底と収入の増大を目当てに強行されようとしている。  
又、運転士には運転呼称への干渉が行われ甚だしくはその声量までにとやかく云う職制が増えて来た。(以下略)

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>)

---