

日本労働年鑑 第28集 1956年版

The Labour Year Book of Japan 1956

第二部 労働運動

第一編 労働争議

第三章 主要な争議

第七節 日鋼室蘭の争議

日本製鋼室蘭製作所は、明治四十年十一月、北海道炭鉱汽船とイギリスのアームストロング、ヴィッカーズとの三社合弁で設立されて以来、三井財閥の支配する日本最大の民間兵器工場として海軍監督のもとに大型砲の砲身や艦艇用厚鋼板を一手に生産してきた。大正三年、友愛会室蘭支部が結成された直後に最初の労働争議がおこったが、当時の所長は海軍大将山本権兵衛の腹心である海軍中将山内満寿であった。この大正三年につづいて大正六年にも友愛会の指導のもとに労働争議がおこり、労働者は松岡駒吉等の指導をのりこえてストライキをおこない、また、第一次世界大戦後、友愛会室蘭支部解散後の大正八年にも、八時間労働制、給料三割増額その他を要求してストライキをおこない、給料二割五分、手当十銭増額をたたかいとった。その後、労働者は、会社が第二次世界大戦で莫大な利潤をあげるようになって、低賃金で黙々と働き、代々その子供を同じ日鋼で働かせてきた。

しかも敗戦と同時に日鋼経営者は、室蘭製作所の一万七〇〇〇名におよぶ労働者を三七〇〇名に減らしたが、労働者は、それでも会社がつぶれるときかされて、コスト切下げのために自ら石炭掘りまでやりながら、鍋、釜から炭車、船材、発電機用タービン、船舶・機関車用シャフト、炭鉱用カツペなどにいたる生産目標をきめて働いたが、賃金は上らず、賃金遅欠配に苦しめられたことも少くなかった。その後、日鋼経営者は、朝鮮戦争勃発とヴェトナム戦争でようやく活気づき、すでにいち早く広島、武蔵、赤羽の各製作所をアメリカ軍のPD工場としたが、室蘭でも、一九五一年にアメリカの「新特需」をあてこんでいよいよ兵器生産にのりだしてきた。このころからめだって職制の圧迫が強まり、タイム・カードや残業などで労働者の労働強化がさらにひどくなってきたが、会社と労働組合の御用幹部は「不況になってもめいわくはかけぬ」といってなだめてきた。ところが「朝鮮休戦とヴェトナム休戦で鉄鋼部門に恐慌が深まってくると、MSA援助のもとで、アメリカが室蘭製作所に目をつけてPD工場にすることをきめ、五カ年間「採算のとれる経営プラン」の提出を求めてきた。そこで三井銀行と結合する日鋼経営者は三月決算で五億七〇〇〇万円の「政策的赤字」を出して九七六名（うち室蘭だけで九一五名）の大量解雇による合理化案を労働者に強制してきたのである。

このような大量解雇にたいして日鋼室蘭の労働者は会社や組合の御用幹部に「裏切られた」という感じで反対闘争にたちあがったのである。しかもこの反対闘争が「家族ぐるみ」の闘いとしてもりあがったのは、親子三代にわたる苦しみが憤りとなって爆発したためであり、親子三代にわたって働いてきたこの工場への愛着からでもあった。しかも、日鋼、富士鉄の労働者とその家族が人口の過半数を占める室蘭で、中小工業も家内工業もなく、大正時代からのタンバ（積荷労働者）のアブレがめだっているかぎり、首を切られては生きていけるはずはなく、そこへ自衛隊の募集が来たために、労

働者の怒りは一層はげしいものとなった。こうして日鋼室蘭の争議は、日本全国の労働者や国民各層の広い支持と世界各国の労働者の激励によって一九七日(最終的細目協定書の調印まで二二四日)にもおよぶ大争議に発展したのである。

しかしこの争議も何の準備もなしにもり上ったのではないし、闘争のなかで成長してきた青年労働者と主婦の力でささえられてきたことはとくに注意されねばならない。

次にこの争議の概要をのべる。

人員整理発表

一九五三年の末頃、日鋼室蘭に広島から数人の職員が配置転換されてきた。かれらは一九四九年、日鋼広島の首切り反対闘争に分裂策動をくわだてた者であり、日鋼室蘭の組合幹部はこの頃から日鋼経営者が首切りをくわだてていることを知った。そこで組合は二月はじめ頃からすでに青年行動隊と主婦の会の組織化を計画していた。そして三月一九日、日本製鋼労働組合連合会第一〇回臨時大会で決定された平均三〇〇〇円賃上げ要求(現行月平均基準内賃金一万三〇〇〇円)にしたがって、三月三〇日、日鋼室蘭第三〇回臨時大会で春季賃上げ闘争方針を確認し、四月一日「罷業権行使ならびにその指令権を日鋼労連に委譲する」一般投票を行い、三三四七の投票中(棄権三九五)二九五二対三四一で、スト権を確立してから、闘争委員会が青年行動隊と主婦の会の組織化を正式に決定し、職場や社宅で組合の活動家が組織活動をすすめるようになった。ところが会社は、組合の賃上げ要求にたいして、企業不振、他社と比較して低くないという理由をもって回答を拒否し、その上、定期昇給を例年の約六%に対して約二%(実質月収二三〇円)にきりさげた。組合は残業、休日出勤を拒否し、二六日二四時間スト、五月八日四八時間ストを行って対抗した。ところが二四日の株主総会で五億七〇〇〇万円の赤字を計上した会社は、二九日の団交において、最悪の事態となるかも知れないと首切りを暗示した。そこで六月一日、日鋼労連は第一一回臨時大会を開き、人員整理を必至とみて賃上げ闘争を人員整理反対闘争にきりかえることを決定した。一六日、会社は本社で、人員整理をふくむ企業合理化を団体交渉の議題とするとともに各製作所においてもその発表を行った。その要旨は次のごとくである。

二十八年四月以来毎月二千万円前後の赤字をだしてきていたが、本年に入るや激増し四月には一億となってきている。赤字の原因はデフレ政策のための不況から受注量と販売価格の下落したこと、金繰り面ではそのため莫大な収入不足となって負債が増加し約五十億円の巨額となってきていること等にあるが、将来といえど好転する材料はない。今日まで諸経費の節減を図ってきたが現状にあっては仕事量に相応する限度まで規模と人員の縮小をする他なく千余名の人員整理をふくむ根本的な企業合理化を左の通り実施する。

(組合員に関する人員整理実施要綱)

一、整理人員

室蘭製作所	九一五名
広島製作所	三二名
横浜製作所	二名
本店	二三名
大阪支店	四名
計	九七六名

二、整理基準

- A(一)満五十才以上の者(昭和二九年六月一五日現在)、但し業務上特に必要な者を除く
(二)私傷並に事故欠勤による休職中の者(昭和二九年六月一五日現在)
(三)私傷病欠勤引続き三ヵ月以上の者(昭和二九年六月一五日現在)
(四)同一世帯(同一生計単位)より二人以上当社に勤務している場合その内の一名を除く他の者、但し業務上必要な者を除く
(五)本人が退職しても他に収入源があつて生活に支障を来さないと認められる者、但し業務上必要な者を除く

(六)出勤状況不良の者、昭和二十八年五月十六日より昭和二十九年五月十五日ま

での間において、「私傷病欠勤日数」+「事故欠勤日数」+「無届欠勤日数」×3の日が七十五日以上の者

(七)業務成績著しく不良の者

- 1、業務不熱心の者
- 2、技術又は執務能力劣る者

(八)精神又は身体の傷害により若くは病弱等のため業務に不相当と認められる者

(九)就業規則に違反する行為があつてその後改悛の情の認め難い者

その他経営の秩序を乱し、又乱さんとする言動のあつた者

B 前記各号によつても尚余剰人員あるときは業務成績低位の者よりこれを整理する

C 機構の簡素化、業務の縮小等合理化による剰員

三、整理条件

(一)解雇予告手当

労基法に定める(第二十条)平均賃金の三十日分

(二)退職手当

社員退職手当支給規定(会社都合)による金額

会社はこの要綱の説明と同時に、室蘭現地新聞に社長名、所長名で広告を行い、人員整理の必要な理由を宣伝した。団体交渉は中央において、六月一七日以来もたれたが、組合は二三日にはじめて総括的意見をのべた。すなわち「赤字解消のための合理化を行うことには全面的に賛意を表するが、人件費の節約即首切りには反対である。但し組合としては乏しきを分ち合うという立場に立つて、現在六割に達する基準外資金を規正して基準内のみの賃金として二交替制を三交替制、週休を完全に実施すれば、人件費の節約は勿論、首切りを行うことは不要である」と主張した。会社は短期間であるなら耐乏生活も行いうるかも知れぬが、長期の場合は不可能であり、むしろ会社は合理化後残留者の賃上げを考えていると云つて、交渉は全面的な対立状態となつた。

そこで室蘭では労組が六月一九日、二六日と総決起大会を開き、これには主婦の会代表も会社側の入門拒否にあいながら数名参加したが、労働者のなかにはまだ自分たちの力で首切りをはねかえせるかどうか、確信をもてない者が少なくなかつた。しかし二二日は、三井砂川労組から組織部長他一名が激励に来たのにつづいて、二八日二四時間ストの最中に、北三連(美唄、芦別、砂川)から事務局次長他三名が訪れ、前年三鉱連の一三日にわたる闘いでかれらが首切りをはねかえした経験を語り、かれらの三日間にわたる活動で、「必ずはねかえせる」という確信が日鋼室蘭労働者のあいだによびおこされた。現地の闘争経過報告は、この北三連の活動について、「階級的連帯とはいへ日鋼労働者にとって終生忘れえない感激であつた」と書いており、こうして三鉱連の闘争のときと同じ「去るも地獄、残るも地獄」というビラがはり出され、「三鉱連につづけ」というスローガンのもとに労働者の闘争意欲は急速に昂揚したのである。

ところが会社は二九日、希望退職者の募集をおこなうと次のような申し入れをおこなつてきた。

(希望退職者に関する件)

〔記〕

- 一、退職願受付開始、昭和二十九年六月二十九日
- 二、退職日、退職願提出の翌日とする
- 三、退職日より一般被整理者の解雇日前日迄の基準内賃金相当額を特に支給する
- 四、退職手当、解雇予告手当、其の他一般の被整理者と同様とする
- 五、退職手当、解雇予告手当は原則として退職願提出の翌日支給する
- 六、失業保険は会社都合扱いとする
- 七、業務上必要な者の希望退職は許可しない

これに対し、室蘭、横浜両組合が三〇日に第二波二四時間スト、広島労組が七月一日に第三波

二四時間ストを決行した。そこで、会社は七月三日、希望退職者には標準賃金一カ月分を餞別金として追加支給すること、社宅等については不自由をかけぬことを更に提案した。

こうして日鋼室蘭を除く他の組合は希望退職者が予定人員に達し、条件闘争に移る状態にあった。室蘭労組だけは希望退職者に関する件を全面的に拒否したが、七月五日、会社は中央団体交渉打切りを宣言し、一方的に合理化を実施する旨通告してきた。そこで労組も「自衛の為断固闘う」ことを即時回答したのである。

日本労働年鑑 第28集 1956年版

発行 1955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

2002年3月5日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1956年版(第28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>)
