

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

第二編 労働組合運動

第三章 合理化反対斗争

第三節 合理化反対斗争の諸例

合理化攻勢は五四年においては、炭鉱、鉄鋼、造船、金属機械の各産業においてとくに深刻化し、これに対して労働者は極めて困難な闘いを展開している。これらの闘いの主なものは第一篇第三章「主要な争議」のなかで詳しく述べられているので、ここではそれ以外の闘いのなかで、各産業におけるそれぞれ特徴的なものを取り上げてその性格をみよう。ここでとり上げたものは(一)日亜製鋼——鉄鋼業における独占企業の支配系列に組み入れられた中小企業の合理化の例。(二)住友機械——会社の合理化攻勢に対して組合独自の企業再建プランをもって闘った例。(三)第一光学——中小企業労働者の首切り反対闘争。(四)新八州光学(東京杉並)——企業閉鎖のなかで経営管理を続けた例。(五)三菱重工横浜造船所——命令休暇との闘い。(六)笠戸ドック——企業再建闘争。

日亜製鋼

この組合の闘いは中小企業が独占会社の支配に組みこまれ、合理化を受けた例であり、こうした中小企業労働者がおかれている一般的な状態を示すものといえる。日亜製鋼は帯鋼を主製品とし、尼崎と呉とに工場を有しとくに呉工場には五一年より一五億の投資で帯鋼設備が新設され、五三年六月完成した。組合員は尼崎工場一三〇〇名、呉工場八〇〇名である。またこの会社は銑鉄の供給を通じて八幡製鉄の支配下に入り、五二年八月より資本提携、販路協定が行われているが、五四年に入るや八幡製鉄より供給をうけている銑鉄の代金は滞り、その上無理な投資で新設した呉工場も不況のため満足に稼働し得ず、そのため三和、勧業銀行からのつなぎ融資が不可欠となったが、それには条件として八幡製鉄の保証が必要とされた。こうした状況に対して八幡製鉄は同会社の旧設備の尼崎工場を縮小して、呉工場の帯鋼、切板、特殊シートバーに生産を集中するよう指示(またこの特殊シートバーの販売先を自己支配下の中津鋼板と日本鋼業に限定した)。そのため賃下げと尼崎工場の人員整理を含む合理化を要求した。こうした状態のなかで、夏季一時金闘争中会社より人員整理をほのめかされた組合は、八月一四日断固実力をもって闘うことを決定、八月一六日会社に対して、尼崎工場の生産縮小に反対し、工場設備を極力活用する、国内販路開拓と輸出促進のため日中・日ソ貿易を推進するという、組合独自の再建案を申入れた。これに対して会社は、独占企業の圧力から中小企業を維持するためには旧式設備の尼崎工場を整理して合理化を徹底せねばならぬと回答し、八月二五日に至り人員整理三二五名、呉工場などへの配置転換一七八名を通告、九月一日より一〇日間病欠勤者、病弱者、出勤状態不良者など一〇項目により希望退職を募ることを発表した。組合はこれに対して希望退職に名をかりた人員整理である、配置転換は労働強化を促すものだとして直ちに反対を決定し、八月三十一日スト権確立(賛成八九三、反対三九〇、保留一一)、闘う方針をきめた。しかし九月一日会社が一〇項目の希望退職条件を棚上げして

純粋な希望退職をつのるという提案を行い、同日から退職受付を始めるや、最初は二、三名の退職希望者が出るのみであったが、この会社の巧妙な攻撃に組合の闘争意欲はぐらつきはじめた。又、全員解雇、閉鎖の結果となった尼崎製鋼に隣接していることも効果をあらわし、闘えば企業はつぶれるという会社の宣伝が大きな影響を与えた。この影響は組合員とくに職制、事務・技術職員に大きかった。そして九月六日、組合最高闘争委員会は突然方針を変え、希望退職を承認してしまった(賛成一〇、反対五)。この委員会で約半数を占める職制の組合委員が、会社案をのむよう促したためである。しかしこの決定に憤激した労働者は、九月七日一夜のうちに張り巡らされた会社案承認反対のビラの中を工場デモを行い約二〇〇名が組合本部におしかけて組合幹部を吊し上げた。しかし闘争委員会が希望退職を承認したことによって大勢は闘いを放棄し七日には退職者は、一挙に七二名となり、以後急速に増加していった。職場の空気は沈滞し、組合機関に対する不満を内包しつつ停退職していった。しかも退職者の多くは闘いの源動力となった青年労働者であり、退職金で借金を返済し、また会社の将来性に見切りをつけたりして辞めていった。こうした情勢のなかで九月一七日、会社は希望退職者が予定に達したため、組合に対して今回の希望退職を打切る、但し長期欠勤者を退職させる、第二次希望退職者を若干募集する、呉への配置転換を早急に完了することを申入れた。そして結局、会社は長欠者の退職要求を撤回し、組合は会社が一応残留者の完全雇傭を保証したのと引換えに、呉への合理的な配置転換を認めた。又若干の第二次希望退職募集も行うことになった。九月二〇日の大会はこれを承認した(賛成五五六、反対一三九)。

一一月一九日、組合は越年資金手取一万五〇〇〇円を要求して立上ったが、これに対して会社は一一月二七日、越年資金四七五五円の回答とともに、再び男子事務・技術職員を対象とする三〇名の希望退職と現場職員七〇名の工場内配置転換、および代休廃止、時間外手当切下げ、報償金切下げによる約一二%の賃金引下げその他労働条件の引下げを提案して来た。組合はこれに対して一二月一日スト権を確立、断固闘うことを決議した。度重なる会社の行動に労働者の憤激は高まった。組合は一二月一日二四時間ストに突入し、決起大会を開いて盛り上りを示した。しかし反面において今度も会社、職制により企業の危機が誇大に宣伝され、相当の効果を上げていた。そして組合員の実力行使に対する見解の相違が現場工員と事務・技術職員との対立という形で現われ始め、闘いに対する不安と動揺が大きくなっていった。会社は第二波スト計画(一二月一八日予定)に対してロックアウト、工場閉鎖を執行すると脅迫し、こうした情勢から組合は戦術転換の止むなきに至り、一二月二〇日結局希望退職、配置転換の承認、賃下げは五五年七月に現行に復元する、高給者より累進的に引下げを行うことなどを決め(闘成四四四、反対三五六)、翌年一月一九日の交渉で協定に達した。こうして八月から闘われた二度の人員整理と賃下げに対する闘争は失敗に終わったが、その理由としては次のような点が指摘されよう。まず、中小企業が独占企業の圧迫から自己を守るためには合理化が必要であり、闘えば尼崎製鋼のように企業がつぶれるという会社による企業危機の誇大宣伝が大きく組合員に浸透して行く反面、組合ではこれに対して反撃を加え、全労働者を闘いに結集せしめるだけの態勢が組まれてなかったことであり、また事務・技術職員と現場工員との間で闘争の可否についての意見対立が激しく、闘争のあらゆる局面でこれが表面化するといった状態で、全組合員が一致して生活を守るために闘おうという状態になかった。従って合理化攻勢の激しさに対して、それを打破する困難な闘いを行ってゆくだけの、組合の強固な組織とさらに企業の枠を越えた広汎な共闘態勢が欠けていたことである。

住友機械(愛媛県新居浜市)

会社側の大巾な人員整理の計画は五四年五月はじめから非公式な発表、あるいは新聞紙上で報導されていた。この原因は、放漫経営で不振に陥った(五四年上半期決算報告に計上された赤字二億一〇〇〇万円)会社が労働者の犠牲によって企業合理化―労働条件の切下げ、縮小を行おうと

するところにあつた。こうした会社の動きに対して組合(組合員二八〇〇名)は逸早く闘う態勢を組織し五月一日非常事態宣言を発して、首切りに反対し生活権防衛のため全組合員が結束して立ち上がるべきことを明らかにした。そして五月一三日スト権を確立、長期闘争を決意してそのための資金計画、会社の合理化案に対抗する組合独自の再建プランを用意することを決定した。六月二日に至り会社は次のような合理化案を組合に提示してきた。(一)八五三名(準社員嘱託を含む)の人員整理。(二)実労働時間の三〇分延長。(三)特別休暇の削減。(四)地域手当(大阪、東京)の八%切下げ。(五)健康保険料の会社負担率切下げ、社員が多く負担する。(六)社宅家賃、寮の部屋代、入浴料などの値上げ。以上のような提案に対して、組合は部課長もまじえた九〇名の再建委員会が作成した再建プランを六月二三日提出し、二六日には闘争宣言を発した。この組合再建案は、生産計画、生産量、原価計算、人員配置などの詳細な経営分析と客観情勢の分析の上に成り立ったもので、各種の受注機械月七六七トン(会社合理化案七〇〇トン)、人員整理や労働条件の改悪はせずに間接部門から直接部門へ配転を行う(会社案八五三名首切り)、こうして月一三〇〇万円の黒字(会社案二五〇万円)を上げようというものであつた。以後この会社と組合双方の再建案の対決という形で団交が重ねられたが少しも進展せず、七月四日団交は決裂、会社側は希望退職募集を通告した。しかし組合は職場大会、部課長の吊し上げ、工場デモなどで強力な反撃を行い、総評関西ブロック共闘会議は住友機械の団交決裂を合図に全関西の住友系金融機関から組合の預金の一斉引出しを決議し、その他上部団体である全国金属労働組合の強力な援助をはじめ、住友系各産業の労働組合による各経営者を通じての抗議、さらに地元の労働者、商工業者、農民などの協力を得て闘争を続けた。その結果七月一三日の団交で会社は遂に折れ、会社案を白紙撤回するに至り、次のような仮調印によって闘争は一応終結した。(一)会社は局面の打解を図るため、改めて自由意志に基く希望退職者を受付ける。(二)組合は会社今日の現況に鑑み、各人の自由意志に基く希望退職はこれを拘束しない。(三)能率給の改訂による賃下げは行わない。なお現行能率制度の適正な改訂については別途早急に協議する。能率の向上について組合は積極的に協力する。(四)健康保険料の改訂に関する会社提示案は撤回する。(五)地域給の改訂については別途協議する。(六)社宅家賃、寮部屋代、入浴料の引上げについては更めて協議する。(七)労働時間の延長については前各項解決後の新たな局面に立って組合は充分それを検討する。以上、組合は会社側の一方的な人員整理案を撤回させて一応勝利したが、他方において今後の交渉にもち越された労働条件の問題については、その引下げが予想され、また組合再建プランの中へ労務費削減のため有給休暇の返上や残業規整などを自発的にもりこみ、多くの希望退職者(九月末まで約四〇〇名)は敢えてとめず、実質的に一五%の賃下げを呑んだ点などの批判が出されている、しかし反面、全国的な激しい合理化攻勢のなかで闘ったこの闘争は大きな意義をもっていた。組合再建案の作成と会社との交渉過程で大衆討議による組合民主主義が守られ、全組合員が憤激を高め、断固闘う決意をもっていたこと、総評関西ブロック共闘会議、全国金属の協力な支援、住友系各社の労働者、とくに地元住友五社の共闘、また地元市町村会の整理反対決議、鉄鋼下請懇談会や商工連盟が生活と仕事の脅威だと反対を陳情したことなど、地元の結びつきも強められた。しかし争議が終わった現地では下請企業に対する一割以上の下請単価の切下げ問題が起こり、独占資本の下請・再下請企業への犠牲転嫁が問題となり、企業内の改良主義的解決だけでなく真の労働者の統一行動が要請されて来ているという。この住友機械の経験は組合独自の再建プランによる闘いの意義と、それにもまして合理化攻勢に対する一企業内のみにおける再建プランの闘いの限界をよく示した闘いであつたといえよう。

■←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>)
