

島根における賃金闘争の展開過程

——高度成長下島根の労働運動(2)——

木 村 隆 之

I はじめに

II 大企業なみ賃金をめざす闘争（私鉄石見）

III 賃金水準の地域的上昇をめざす闘争（全造船松江分会）

IV 企業業績に応じた賃金をめざす闘争（佐藤造機労働組合）

V むすび

I はじめに

本稿は高度経済成長期（1960年代）に島根県を舞台として展開された労働（組合）運動の実態を分析し、その歴史的意義を解明する作業の一環として賃金闘争の領域を取り上げたものである¹⁾。

(1) 問題の所在

わが国の労働組合が高度経済成長期の運動をつうじて、社会的に一つの地位を占めるまでに発展してきたことは疑いない。わが国の賃金決定はもはや労働組合の存在を抜きにしては考えられなくなったのである。だが他方で労働運動の停滞状況が盛んに指摘されるのは、労働組合の今後すすむべき方向が必ずしも明確になっていないことによるものであろう。

本稿は労働運動の展望を提示することを直接の目的とするものではない。しかし、展望に接近するためには、高度経済成長期におけるわが国の労働運動の歴史

的發展の程度・段階をその運動実態のなかから検証することが不可決の課題であろう。²⁾ 本稿はこうした課題の解明に島根という一地方の労働運動を分析することをつうじて貢献することをめざしたものである。

(2) 賃金闘争の分析視角

労働運動の実態を分析し、それに歴史的評価を与えるという本稿の基本的視角の内容についてはすでに前稿で述べたところである。³⁾ ここでは、本稿が対象とする賃金闘争という領域にかかわってそれを補足しておきたい。

前稿で筆者が強調したことの一つは労働組合は労働者が自身の階級としての立場を主張する一つの組織的表現であるという点である。したがって、労働組合にとってもっとも基礎的な闘争領域である賃金闘争も、その発展は最終的には労働組合自体に階級としての立場を主張する用意（階級的団結）があるかどうかにかかっている。すなわち、“より多くの賃金を”という自然発生的な要求を契機とする賃金闘争が進展する場合もありうるが、組合の団結の水準が当初の契機に規定されたものである限り、こうした闘争は遅かれ早かれ限界に逢着せざるをえない。賃金水準の社会的決定は遅かれ早かれ階級的対抗関係と呼び起すからである。⁴⁾

他方、賃金闘争それ自体のうちにも労働組合がその階級的立場を主張しうる可能性を増大せしめる契機が含まれていることも否定しえない。本稿の分析の焦点もこの点に関っている。すなわち、本稿における分析の主たる課題は次の二点を検証することにある。第一は、高度経済成長期の賃金闘争に示された労働組合の団結は、労働組合がその階級的立場を主張しうるだけのものにどの程度まで接近しえたのかである。また第二は、この期の賃金闘争は自ら生みだしたところの労働組合の団結をより高次のものに発展せしめる契機を内在していたかどうかである。⁵⁾

以上のように賃金闘争における労働組合の団結の内容を把握しようとする場合、その団結の形態を規定する賃金闘争の特徴に触れておかねばならない。わが国一般の例と同じように、島根における賃金闘争には基本的に次の二つの特徴がある。

第一に、賃金闘争が基本的には企業内で完結するという形態で展開されたことである。労働組合の賃金闘争は一般に、①要求を一致させるべき労働組合組織の範囲（要求主体）の確定、②要求を提示すべき対象（要求対象）の確定、③要求主体と要求対象の間での交渉および妥結という過程を経て展開される。島根の賃金闘争の場合にもやはり、要求主体と要求対象は第一義的には単位労働組合（企業別組合）であり企業であった（もちろん単位労働組合相互、企業相互での調整が行なわれることを否定するものではない）。

第二に、賃金闘争とはすなわち“大幅賃上げ”の闘争であったことである。一般的に言えば、賃金闘争には大別して二つの側面がある。すなわち、全般的賃金水準を引き上げることをめざす闘争と賃金総額の個別労働者への配分方法（賃金体系）に関する闘争とである。これらについてはさらにそれぞれ二つに区別することができる。まず前者については、賃金水準の上昇の程度をめぐる闘争と賃金の絶対的水準をめぐる闘争とに分けられる。また後者についても賃金体系の改訂に反対する闘争と逆にその改訂を求める積極的な闘争とに分けられる。島根の賃金闘争の場合もやはり第一のものすなわち賃金水準の引き上げ幅をめぐる闘争に中心があり、これに他の面の闘争が関連するというものであった。

こうした特徴にもとづいて、賃金闘争における労働組合の団結の基本形態を次のように規定しよう。すなわち、賃金水準の上昇の程度をめぐる単位労働組合（企業別組合）内における団結であると。したがって、団結の内実（歴史的性格）を評価する基準は、個々の賃金闘争に示される要求、運動の意識性の程度（階級的利害の意識の程度）ということであろう。

(3) 分析の方法

以下においては県下の代表的な労働組合の主要な賃金闘争について、そこにおいて示されたいわば“運動の論理”を分析することをつうじて、そこにおける団結の内実を把握することを試みたい。そして、その際には各労働組合の年次定期大会報告、あるいは組合史を主たる資料として用いることにする。

このように運動の論理を分析するにあたっては賃金闘争における次の諸局面に着目する必要がある。すなわち、①要求の妥当性、正当性がいかなる意味でとらえられているか（要求の正当化）、②要求実現のためにいかなる支持を獲得しようとしているか（運動の戦略）、③交渉過程で示される会社側の対応をどのように評価しているか（闘争対象）、④妥結にあたってその根拠がどのように認識されているか（妥結条件）といった諸点である。

本稿においては、次の三つの労働組合の賃金闘争の展開過程を典型事例として取り上げることにする。すなわち、私鉄中国地方労働組合石見交通支部（以下私鉄石見と略す）。全日本造船機械労働組合松江内燃機分会（以下全造船松江分会と略す）、および佐藤造機労働組合である。

およそ労働組合の賃金闘争（賃上げ闘争）には、それに一定の意識性を付与するとすれば、そのめざすべき目標が必要になる。そしてこの目標によって地域の賃金闘争は三つの類型に分れる。第一は同一産業における全国的大手企業の賃金水準に到達することをめざす闘争であり、第二は地域内の大手企業の賃金水準を目標にした闘争であり、第三は企業業績にみあった賃金水準をめざす闘争である。上記の三労働組合はこの三類型に該当するものである。

そして、このように類型化された賃金闘争において上記三労働組合が県下においては先導的な役割をはたしてきたのである。こうした意味においてその闘争の展開過程こそが県下の賃金闘争を代表するものであり、また同時にその到達点および限界を示す典型事例でもある。

注1) 本稿は、拙稿「島根における労働組合組織の展開過程——高度成長下島根の労働運動(1)」(『島根大学・経済科学論集』第7号, 1981年10月)の続編をなすものである。

2) 高木郁郎氏によれば、この課題は「(1)『国民春闘』まで発展してきた春闘の現実的機能は何であったのか、(2)その機能は労働者階級全体の歴史的事業にどのように結びついているのか、(3)春闘を支えてきた主体は何であったのか、また現に何であるのか」の三点に要約される(高木『春闘論』労働旬報社、1976年、14ページ)。

3) 前掲、拙稿、21～24ページを参照されたい。

4) こうした視点からの春闘の評価については、清水慎三「総評30年のバランスシート」

(同編著『戦後労働組合運動史論』日本評論社, 1982年所収)が示唆的である。そこでの一つの結論は「春闘成果の階級化は、経済成長を条件とした賃金引き上げ分の平準化が限度になる。(中略)大, 中, 小企業の組合幹部の“よそ並み, 世間並み”獲得意識がささえてあるかぎり, 春闘による賃金の階級化はこころあたりが“いい線”とってよい」ということである(335ページ)。

- 5) 高度経済成長期の賃金闘争が形成しえたところの労働組合団結がいかに低位のものであったとしても, それかわが国労働運動の一つの歴史的与件である限り, それを労働者団結の発展のなかに位置づけることが重要と思われる。この点については, 戸木田嘉久「科学的社会主義の創始者たちの労働運動論と現代」(『経済』1983年7, 8月)を参照。

Ⅱ 大企業なみ賃金をめざす闘争 (私鉄石見)

この事例における賃金闘争の展開過程は三つの段階として示すことができる。まず第一は, 会社の賃金抑制政策を克服することにより, 一定の恒常的な賃上げの可能性を形成する段階である。第二は, 少なくとも賃金の引き上げ幅においては産業別の賃上げ相場(大企業なみ)を基準にすることを会社の賃金政策として容認させていく段階といえる。しかし, 大企業なみ賃上げを恒常化するに至るまでには企業業績という制約が生じてくる。この制約が現実のものとなってきたのが第三段階である。

(1) 賃金闘争の前身

石見交通は県西部一帯にバス路線を有し, 一畑電鉄とともに県下を二分する旅客運送企業である。

労働組合が結成されたのは1954年のことであり, 私鉄関係では比較的遅い時期に属する。そして私鉄中国地方労働組合に正式加盟し, その支部(石見交通支部)となったのは1958年のことである。しかし, 翌1959年には支部の分裂が起り, 第二組合(石見交通労働組合)が生まれている。

組織分裂後の約二年間は支部にとっては苦難の時期であったといえる。当初50名弱で発足した第二組合の人員が次第に増加し, 1961年中には267名に達し, 支

部の人員（261名）を上まわるほどになった¹⁾。

このため賃金闘争は困難となり、大企業なみの賃金水準をめざすどころか、むしろ前年の賃上げ水準を維持することに努力を要するのが実態であった。たとえば1960年度の賃金闘争は次のような状況にあったのである。

石見交通支部は第二組合が昨年度妥結額850円を下回る800円で妥結したため、50円増額させるためにスト権を立て、地労委の斡旋をまたねばならなかった²⁾。

大幅賃上げをめざす闘争が本格的に開始されたのはこうした状況のなかからであった。そして、それが一定の成功を収めるなかで組織人員の面でも支部が第二組合を次第に圧倒するようになるのである（ちなみに、1965年の時点では支部の547名に対し、第二組合は120名であった）。

(2) 賃金闘争の本格化——1961年度賃闘

この年の賃金闘争は、支部にとって1960年代の賃金闘争の流れを形成する画期をなすものであった。すなわち、この闘争によってはじめて大企業なみの賃金水準をめざす闘争が現実的可能性を有するものとなったのである。

要求 支部の提示した賃上げ要求は一律1,500円、総額3,250円というものであった。これは私鉄中国地方労働組合の要求基準（3,500～4,000円）に満たない低い水準のものであり、特例措置として認められたものである。このことは賃金の引き上げ幅という面でも“大企業なみ”ということが現実的可能性をもつものとはとらえられてはいなかったことを意味する。

この点での事情は次のように説明されている。

- 要求額については3,000円～4,000円の範囲で決定する。
- 日ノ丸、石見、船木各支部については特殊組合としての取扱いを認める。したがって要求額については3,000～4,000円の範囲で決定する。³⁾（傍点筆者）

このような要求を提示する前提となっている支部内の認識はおよそ次のようなものである。第一に、高度経済成長のもとにおいても会社側は賃上げ抑制策をとりつづけており、このため支部のおかれた低賃金水準が固定化する危険がある。

第二に、こうした傾向を克服する第一歩は会社側の賃上げ抑制策に譲歩をしいることであり、したがって要求は譲歩を獲得していくうえでの上限の目途である。第三に、地域内の他の労働組合も多かれ少なかれ同じような状況に直面しており、要求の実現は他における賃金水準上昇にも好影響を及ぼしうる。こうした認識が支部の要求の性格を規定するものである。

支部自身の述べるところによれば次のようである。

……昭和36年の春闘は安保・三池闘争を契機として昂揚した労働運動を背景とし組合側にとって山陰の近江絹糸、私鉄中国の谷間といわれる程の低い労働条件を改善させ、また組合分裂以来引続いている不当労働行為を撤廃させ、組織を維持すべき重要な闘争であった。⁴⁾

戦略 要求の達成のための戦略として構想されたことの要点は次のことであろう。第一に、会社側に賃上げ抑制策の転換を迫るためには支部の実力が無視しえないものであることを現実に示す必要がある。第二に、会社側が一定の政策転換を余儀なくされるまでには相当長期の実力行使期間を覚悟しなければならない。第三に、実力行使の不可避性について第二組合員をはじめ地域住民の理解を獲得する必要性があり、またその可能性も充分ある。

結果としても、妥結までには8日間におよぶ全面ストライキが実施されている（これは当時における県下の「公益事業」のスト期間の最長記録であった）。ストの様相の一端は次のように紹介されている。

かかる強固な態度で強じんな闘いを組合が行ったことは私鉄総連、地元地協の支援に負うところが大きく、特に山陽電軌（下関）の第一、第二組合の応援は三池争議の直輸入といわれるホッパースタイルや争議戦術などが徹底して、県下ではじめてみる高度なそして統制のとれた争議であった。⁵⁾

交渉・妥結 交渉過程の概要は次のようである。支部が要求を提出してから約3カ月後に会社回答（1,500円）が提出されたが、これ以後は交渉が決裂状態に陥った。支部はこの回答は賃上げ抑制策にもとづくものであり、一定の上積みがなければ会社の政策転換にならないという認識のもとに上述のような実力行使を実施したのである。

結果としては、島根地方労働委員会（以下、単に地労委という）の職権による斡旋案 2,250 円（要求と第一次回答のほぼ中間）にもとずいて妥協が成立した。それは会社側に賃上げ抑制策の修正を余儀なくさせるものであり、支部の以後の賃上げ闘争の可能性を拡大するものである。妥協はこうした認識の結果であるといえよう。

(3) 大企業なみの賃上げ——1966 年度春闘

この年の賃金闘争は、1961 年度賃闘以降に進行してきた“私鉄相場なみの賃上げ”を定着させ、私鉄大企業の賃金水準に接近する可能性を拡大したという意味で画期の一つにあげうるものである。だがそれは賃金闘争の究極の目標を相場なみの賃上げにおくという傾向を顕在化させるものでもあった。

要求 支部の提示した要求の骨子は、一律 5,000 円、総額 8,022 円の賃上げというものであったが、これは私鉄総連が提示した産業別統一要求に沿ったものである。このことには、賃金の引き上げ幅で大企業なみを実現することの必要性が、可能性はともかくとして、提起されているとみることができる。

要求をめぐる支部内の認識はおおよそ次のようなものである。第一に、1961 年度賃闘以降私鉄中国地方労働組合内の他支部に匹敵する賃金引き上げが実現できるようになってきたが⁶⁾、これを定着させることが必要である。第二に、賃金水準において大企業なみを実現することよりは、賃上げ水準において立ち遅れないことが当面必要である⁷⁾。第三に、したがって要求は上限の目途であり、会社側に大企業なみの賃上げの必要性を容認させることが目標になる。

戦略 大企業なみの賃上げを実現するうえで重視された戦略は私鉄総連の統一闘争に参加することによって、会社側に全国水準の賃上げ回答を余儀なくさせることであった。これは次のような方針として提示されている。

闘 争 方 針

1. (略)
2. 私鉄総連の統一闘争であるから、争議行為と妥協はすべて総連の指令と承認によって行う。

4. 5. (略)

6. 以上の目標完遂のため公労協や交運共闘を中心に共闘を発展させ、長期強じんな体制を確立してたたかう。⁸⁾

ただしこの統一闘争の主眼は賃金の引き上げ幅を要求水準に到達させるところにあるのではなく、その引き上げ幅を平準化させるところにあった。これが支部内における統一闘争のおよその受けとめ方であったといわざるをえない。こうした状況については次のように紹介されている。

会社の一発回答に対する職場討議において、午前中はまだ“中央相場”が出ていないにもかかわらず、職場ではこの金額は妥結に近いという判断がなされ、自己の昇給計算に気を奪われており、希望意見としては「可能な限りストライキ無しで3,000円台に乗せてもらえば了解できる。その幅については交渉要員に一任するので頑張って貰いたい」という消極的なムードが全般に見うけられ、……。⁹⁾

交渉・妥結 交渉過程の概要は次のようである。支部が要求を提示してから約二カ月後に会社回答（平均2,900円の賃上げ）が提示されたが、これ以降の交渉の焦点は回答の上積みということになった。そしてひとまずストライキも中止され¹⁰⁾交渉が継続された結果、他支部に先がけた妥結（3,150円 + α ）が成立している。これは闘争の現実的目標が会社側に大企業なみの賃上げを容認させることにあったことを結果としても示すものである。

交渉の一端（第一次回答から妥結にいたる過程での支部の主張）を次に示しておく。

(イ) 2,900円には強い不満がある。

(ロ) 中央相場は3,500円に決定し、日ノ丸については3,300円 + α という回答もでている実情であるので……せめて日ノ丸並みの回答を強く要請する。¹¹⁾ (傍点筆者)

(4) 大企業なみ賃上げの困難化——1969年度春闘

この年の賃金闘争では、1966年度春闘以後定着しつつあるかにみえた“私鉄相場なみの賃上げ”の困難性が顕在化したといえる。賃金の引き上げ幅の平準化という目標においてすら、企業業績という限界を支部の側も意識せざるをえなくなっ

たのである。闘争の推移をみる限り、その限界を克服しうる団結の形態は明確にはなっていない。

要求・戦略 支部の提示した賃上げ要求は一律6,000円、総額10,000円というものであったが、これは私鉄総連が提示した産業別統一要求とまったく同一のものである。少なくとも賃金の引き上げ幅の面では大企業なみにすることを完全に定着させようとする支部の意向の一つの現れである。

しかし、企業業績を完全に無視して大企業なみの賃上げを恒常化することは困難である。このことは支部自身も意識せざるをえないところである。したがって、闘争の現実的目標は大企業なみ賃上げの必要性を会社側が容認するところにあり、要求額も会社回答の性格を評価する基準となるものであった。

会社側の第二次回答の後に提示された支部の闘争方針が、現実的な闘争目標がどこにあったかをよく示している。

1. われわれが69春闘を闘うにあたって当初より予測していたとおり、……団交における会社側の態度で長期化する様相を呈してきたことがはっきりしてきた。
2. 会社側は、赤字路線の休廃止問題で、関係市町村に対し補助申請や、県に対し無利子の長期融資（1億円）を陳情していることから、安易に自主交渉による解決がのぞめない立場にたっている。
3. 4. 5. 6. (略)
7. ……われわれの“生命とくらし”を守り、公益事業としての使命を達成させるためにも、交通政策実現の闘いをおしすすめなければならない。
8. これがためには、長期にねばり強く闘い抜くわれわれの組織体制を確立しながら、闘いを政治的に発展させなければならない。¹²⁾

交渉・妥結 支部の要求提出から約2カ月後に会社側の第二次回答（4,500円賃上げ、ただし若干の合理化案と一体）が提示されたが、支部がこれを強く拒否したことにより交渉は決裂状態となった。

回答は要求の半分以下の水準であり、また私鉄総連(中央交渉)の妥結額(6,700円)からもかけ離れていたことが支部の態度に作用した。回答が大企業なみの賃上げの必要性すらも否定し、賃金水準の後退を固定化する危険性を持つものと意

識されたのである。

こうした点の対立から闘争は長期に渡るものとなった。そして妥結までには約4カ月半を要し、通算22日にもおよぶ全面ストも実施された。長期化に拍車をかけた要因は会社側が地労委斡旋案（5,800円賃上げ）をも拒否したことにある。

しかし、最終的には斡旋案に若干の合理化案を付加することで妥結が成立した。¹³⁾ 支部にとっても、これは目標には遠くおよばない妥結であったといえるが、闘争の一つの限界であったとみるべきだろう。

注1) 「労働組合基本調査」（1961年6月30日現在）による。

2) 私鉄中国組合史編纂委員会編『私鉄中国23年の歩み』労働教育センター、1975年、161ページ。

3) 私鉄中国「賃闘指令第一号」（1960年12月10日）、前掲『……23年の歩み』167ページ所収。

4) 私鉄中国弾圧対策委員会『広島高等裁判所松江支部私鉄石見36春闘刑事弾圧事件・弁論要旨』1976年、2ページ。

5) 島根県労政訓練課『島根の労働』115号、1961年6月。

6) ちなみに1964年度賃闘における妥結結果をみると、私鉄中国地方労働組合の最高水準3,300円にたいし、私鉄石見は3,000円であった（前掲『……23年の歩み』276ページ）。

7) 前年（1965年）の春闘においては「会社再建案」をめぐる合理化反対闘争（33日間のストライキ）の影響もあり、大手妥結額の半分以下という低額妥結となった（同上、347ページ）。

8) 私鉄石見『第14回定期大会会務報告』1966年9月、19ページ。

9) 同上、48ページ。

10) 「この年、石見交通がまず3,000円の回答を引き出し、……石見が解決の一番手をとめた」（前掲『……23年の歩み』386ページ）。

11) 前掲『（第14回）会務報告』23ページ。

12) 私鉄石見『第20回定期大会会務報告』1969年9月、24ページ。

13) 交渉の具体的経過については、島根県労政訓練課『島根の労働』193号、1969年8月、4～5ページ参照。

Ⅲ 賃金水準の地域的上昇をめざす闘争（全造船松江分会）

この事例における賃金闘争の展開過程は次のようである。まず第一に、中小企業の賃金水準の立ち遅れを克服するために、少なくとも賃金の引き上げ幅を大企業なみにすることの必要性を会社の賃金政策として容認させるという段階があった。そして第二に、こうした必要性にとどまらずそれが可能性をもつものであることを示すという段階がつづく。だがそれを恒常化させるという段階は現実化した訳ではない。

(1) 賃金闘争の前史

松江内燃機工業に労働組合が結成されたのは県下では最も古く1945年11月である。しかし、従業員組合という性格を脱し、さらに春闘に合流した賃金闘争を開始したのは1961年になってからのことである。

そして、1963年末における全造船機械労働組合への加盟、1964年初頭における「島根県中小企業労働組合連絡会議（略称、中小労連）」結成への参加を経て、ようやく本格的な賃金闘争を開始する組織的条件がととのえられたのである。

前節で述べた私鉄石見の場合のように、全国的な産業別組織につながる労働組合はすでに産業別の賃上げ相場を目標とする賃金闘争を開始していた。中小労連の運動はそうした賃上げ相場を地域相場として定着させることによって、地域の賃金水準の上昇をめざすことを任務としていたといえる。全造船松江分会はこの組織の中心的担い手の一つとなったのである。

次にみる中小労連の賃金闘争の「基本的な考え方」は、同時に全造船松江分会の闘争の性格づけでもある。

①賃金要求は賃金論の原則からして、生活できる賃金を要求することが正しく、支払能力論を前提として要求額を決めることは誤りである。5,000円の金額は決して無理なものではなく、中小企業労働者の生活にはむしろ不充分である。

②しかしながら、中小企業の経営実態は倒産寸前のものから十分な財力を蓄積しているものまで多様であり、その真相は団交などでは容易に把握できない。独占に従属して生きよう

とする経営者の態度に対しては十分警戒するが、要求を実現するためには企業がつぶれてもかまわないという態度をとらない。中小企業の経営者と労働者は本来共通の利害をもっていることを闘いの中で理解し合い、社会矛盾を追求する対独占の方向に経営者をむかわせること、「あっち向け闘争」が必要である。

③正しい大幅賃上げ要求をおこし、臆測による支払能力論のとりこにならないで、強い意識と組織力をもって闘うことよってのみ経営の実態をつかむことができる。¹⁾

(2) 賃金闘争の本格化 —— 1964 年度春闘

この年の賃金闘争は、全造船松江分会にとって初めて本格的に春闘に参加したものであり、また以後における賃金闘争の性格を規定するものでもあった。

要求・戦略 分会が提示した賃上げ要求は日額 200 円（月額換算 5,200 円）というものであったが、これは島根県評や中小労連のこの年の要求基準（一律 5,000 円以上）に沿ったものであった。

このような要求の性格を規定する分会内の意識はおよそ次のようなものである。第一に、高度経済成長のなかで大企業の労働組合は一定持続的な賃金上昇を獲得しつつあるのに反し、中小企業の労働組合のそれは依然として抑制されつつづけている。第二に、このため大企業と中小企業の賃金格差はむしろ拡大しつつある。第三に、少くとも賃金の引き上げ幅においては大企業なみを実現することによって格差拡大に歯止めをかける必要がある。第四に、そのためには会社側に少なくとも大企業なみ賃上げの必要性を認めさせることから始めなければならない。

こうした要求の性格を示すものとして、「第二回団交」における労使の主張を紹介しておく。

日経連もいっている様に今年は 4～5% くらいといっている。会社としては出せないがそれでは話にならないだろうから 5% は出す。しかしそれだけではない。奨励金を出すから相当な額になる。組合が奨励金制度を認めるなら 5% 出す（などと会社側は主張した —— 筆者）。組合としては奨励金制度は認めてもよいが先ず賃上げが先決問題であると主張した。²⁾（傍点筆者）

したがって会社側に上述のような性格の賃上げ回答を余儀なくさせることができるかどうか闘争の焦点となった。そしてそのことは会社側の一つの政策転換

を意味している。そのため分会は当初から「内燃機始って以来の無期限闘争」³⁾を含む、長期の実力行使を構想していたといえる。

交渉・妥結 分会が要求書を提出したのは2月29日であったが、第一次回答(68円、月額計算1,768円)が提示されたのは約1カ月半後の4月11日であった。この間にすでに延べ10日に渡る全面スト、重点ストが実施されている。

分会は、第一次回答は要求にみあうものではないという評価のもとに、その「突上げをはか(る)⁴⁾」ためにさらに実力行使の体制を強化していった。そして5日に渡るストライキを実施した後に提出された地労委斡旋案(賃上げ90円)が基礎になり、4月27日に妥結(「90円に奨励金の固定部分として10円をプラスする」⁵⁾)、月額換算2,600円)が成立した。この妥結額はこの年の県下春季賃上げ妥結平均額(2,060円)⁶⁾をかなりうわまわるものであった。

こうした妥結結果については、分会によって会社側に政策転換の必要性を認めさせ大企業なみの賃上げの可能性を拡大したものと評価されたといえよう。それは分会自身の表現によれば次のようである。

……春闘は組合始って以来の大争議に発展したが組合員各位の強固なる団結のもとに会社にも反省を求める事ができた事は大きな成果といわねばならない。しかしながら金額的にあるいはその他の条件にしても種々と及ばなかった点は何としてもまだまだの感を深くするものである。⁷⁾(傍点筆者)

(3) 大企業なみの賃上げ——1968年度春闘

この年の賃金闘争は、中小企業においても、大企業なみ、あるいはそれを上回る賃上げを獲得しようという可能性を現実化したという意味を持っている。大企業なみ賃上げの定着の可能性が拡大したといえるが、それはあくまでも可能性にとどまるものである。

要求・戦略 分会が提示した賃上げ要求は月額300円(月額換算7,800円)というものであるが、これは島根県評の提示した統一要求基準(大幅賃上げ一万円)をかなり下まわるものである。これは大企業の賃上げ相場の上限を予測して、それに可能な限り近づくと闘争の現実的目標を反映したものであろう。

こうした要求の基礎にある分会内の認識は次のようである。第一に、大企業を中心とする賃上げ相場に近い賃上げを実現することはある程度可能になってきた。第二に、こうした賃上げの慣行を定着させる必要がある。第三に、そのためにはまず会社側が賃金格差の縮小の必要性を容認することである。

こうした認識から、この年の賃上げによって同一地域の造船機械企業（労働組合はいずれも全造船加盟）との賃金格差を解消することが闘争の焦点となった。これについては次のような分会の主張を紹介しておく。

組合員の平均賃金は1,003円であり、福島造船1,174円、中村造船1,100円と比較して低賃金である上に、今年もまたその格差が広がるばかりである。年令構成は違うにしても納得できない。造船とエンジンの違いはあっても同系統の企業である。⁸⁾

交渉・妥結 分会が要求を提出したのは3月7日であったが、19日に第一次回答（「昨年並みの165円」⁹⁾）、そして22日に第二次回答（175円）が提示された。これに対し分会は、要求にみあう賃上げ額の下限として譲歩案（228円）を提出した。

こうして、さらに交渉が重ねられたが、会社側回答「昇給率22%の日額220円」、分会妥協案「225円プラス一時金1,000円」¹⁰⁾というところで交渉は決裂状態となり、分会は4月4日から約一週間の全面ストを実施することになった。両者の隔りは少なくとも金額面ではわずかであるようだが、これが賃金格差解消の必要性を容認する立場と、会社の支払能力を重視する立場の相違と評価されたためであろう。

ストライキの実施を経て、4月11日に妥結（222円＋一時金1,000円、月額換算5,772円）が成立した。これは、他の造船関係二分会の賃上げ額に比して若干ⁱⁱ⁾低いものではあったが、この年の県下春季賃上げ妥結平均額（3,773円）よりは相当上回るものであった。大企業なみの賃上げを定着させる可能性を拡大する意味を有する闘争であったといえよう。

注1) 中小労連「1964年度・中小企業労組春闘方針」1964年2月。

- 2) 全日本造船機械労働組合松江内燃機分会『20年のあゆみ』1965年, 22ページ。
- 3) 同上, 26ページ。
- 4) 同上, 26ページ。
- 5) 同上, 27ページ。
- 6) 島根県労政訓練課調べ。
- 7) 前掲『20年のあゆみ』20ページ
- 8) 『島根地労委年報・昭和43年版』95ページ。
- 9) 同上, 94ページ。
- 10) 同上, 95ページ。
- 11) 島根県労政訓練課調べ。

IV 企業業績に応じた賃金をめざす闘争（佐藤造機労働組合）

この事例における賃金闘争の展開過程は次のようである。第一に、会社の賃金抑制政策を克服し、一定の恒常的賃上げを会社の賃金政策として容認させるという段階がある。（これは第一の事例と類似のものである）。そしていわゆる相場を目安とした賃上げの実現がめざされることになる。しかし、こうした闘争への反省から、賃上げの基準を企業業績の伸長程度におくことによって、賃上げをある程度制度化するという志向が表面に現れてくる。これが第二の段階といえるものである。

(1) 賃金闘争の前史

佐藤造機は農業用機械を主体とする機械機具メーカーであり、県下最大企業の一つでもある。労働組合が結成されたのは比較的新しい時期の1961年6月のことである（1954年まで旧労働組合が存続していたので形式的には再結成である）。労働組合は当初従業員の半数以下の人員で出発したものの、結成後は順調に組織を拡大し一年足らずでその過半を越えて、全員に近いところまで組織するまでに発展した（また、1962年4月には同社仙台工場の労働組合——仙台支部——を吸収した企業内単一組合となった¹⁾）。

賃金闘争は組合結成後ただちに開始された。1961年7月の夏期一時金闘争、お

よび同年10～11月の賃上げ闘争がそれである。換言すれば、賃金闘争の母体として労働組合が結成されたともいえる。

組合結成時における賃金闘争の性格については、当時の賃金水準および会社側の賃金政策に関する次のような認識がよく示している。

……企業は大きくなり、売上高は順調に伸びていましたが、[※]特に生産部門においては設備投資が十分でなく、人海戦術により生産を確保するという実態であり、従業員[・]の勤務は残業、徹夜作業、そして休日出勤が連続されるという労働強化の実態と、賃金[・]についても企業規模とかけはなれた、最低のものでした。

(中 略)

(会社の労使関係政策として—筆著)「大家族主義」が徹底され、従ってお互い利害は一致しており、労働組合をつくって労使が対立するようなことがあってはならない、このような考え方で人間関係が維持されていました。

結局労働条件の低位釘づけのための労務政策が取られたといえましよう。²⁾(傍点著者)

※ 農業基本法農政下の「農業近代化」、機械化の進展という背景がある。

当組合の1960年代における賃金闘争の基調は、企業業績にみあい、かつ同業他社なみの賃金水準を獲得するところにあつたといえるが、この闘争もまず賃金水準の「低位釘づけ」政策を転換させるところから開始されたのである。

(2) 賃金闘争の本格化——1962年度賃闘

この闘争は当組合結成後2回目のものである。ここにおいて当組合のほぼ1960年代をつうじる賃金闘争の原型ができあがったといえる。

要求・戦略 組合の提示した要求は3,800円+αの賃上げを中心とするものであったが、これは島根県評のこの年の賃上げ要求基準(5,000円)をかなり下まわるものである。これは単に可能性を重視したことにもとづくという以上の意味を持っているとみるべきであろう。

賃金水準において他の大企業なみに到達する前段としては、少なくとも賃金の引き上げ幅の面でそこに到達することも必要であると考えられる。ところが当労組はこの面でも漸進主義に立っていたとみることができる。これに反して、島根県評傘下の労働組合(たとえば既述の二労組)の場合には、大企業なみ賃上げを

要求としても提示する（結果はともあれ）という立場に立っていたのである。この時期にすでに、企業業績に応じた賃上げという賃金闘争における目標設定の特徴の一端が現れていたといえる。

組合は当時、先にも紹介したように、企業業績は順調に拡大しているという認識をもっていただけから、それにみあう賃上げ要求の実現は当然であり、また可能でもあるという立場に立っていたのである。したがって、この要求に会社側がどこまで応えるかは会社が従来の賃金政策（組合の表現によれば「低位釘づけ」政策）からどこまで脱皮するかの一つの指標になる。

このように会社側回答を要求額に近づけることが、会社の賃金政策の転換という性格をもつものであるという認識が前提となり、組合は当初より強力な実力行使によって回答を一步でも要求額に近づけるという戦略を構想していたといえよう。

この闘争における賃金要求の今一つの特徴は組合が「トロイカ方式」と称して、賃金引き上げとあわせて賃金体系、手当の改正を要求の柱にしていたことである。これについては次のように説明されている。

（1962年は——筆者）トロイカ方式として、

- ① 賃金ベースの引上げ
- ② 賃金実態の格差および初任給是正
- ③ 諸手当の増額・新設

の三本柱の組立てから、……交渉を行いました。要求に当ってトロイカ方式を取ったねらひは、それぞれ分離してその要求根拠を明確化し、配分をめぐる組合内部の争いを避け、会社へ迫ることにありました。³⁾

ここに表現されているように、その要求は賃金体系に根本的変更を加えようとするものではない。それは個別的内容の賃金是正（増額）を行うことによって結果として賃金水準全体の引き上げを図ろうとするものである。ここにも、賃金水準の上昇をめざす闘争における漸進主義が現れているといえよう。

交渉・妥結 組合が賃上げ要求を提示したのは9月10日のことであるが、それ以後9回におよぶ団体交渉が続けられている。この間に会社側の賃上げ回答額は

漸次引き上げられ、要求提示から約2カ月後の11月2日にいたり妥結（一人当たり⁴⁾平均総額2,106円）が成立した。

しかし会社側の当初回答は1,006円であり、組合の要求の3割に満たない低水準のものであった。これは会社の賃金政策に基本的に変化のないものと組合によって受けとめられるものであった。このため組合は回答額の引き上げを行うためには実力行使が必要と判断し、「結成以来（賃上げ闘争では）初めて九波にも及ぶ⁵⁾ストライキを実施」している。

なお、妥結された賃上げ額の内訳では、「一律分」の比重が低く（約4割）、賃金体系や手当の是正による増額が詳細に盛り込まれているのが特徴的である。それは次のようなものである。

一律分	900 円
給与比例	900 円
年令別最低保障	19 円
高卒初任給是正	121 円
駐在員特別手当	約 55 円
交替手当	約 28 円
仙台工場勤務手当是正	約 20 円
個体調整 [※]	約 63 円
合 計	2,106 円 ⁶⁾

※ これには「格差是正」、「中ダラム是正」等が含まれるとされている。

(3) 賃金闘争の性格変化——1968年度賃闘

この時期にいたるまでは、およそ上述のような形の賃金闘争が続けられてきた。しかし、この年の賃金闘争以後賃金闘争の性格が変化している。すなわち、経済成長にみあう賃金引き上げをある程度制度化するということに闘争の焦点が移っていったといえる。これは企業業績にみあう賃上げを獲得することによって賃金水準の低位性を克服していくことをめざす従来の闘争とはあきらかに性格の異なるものである。こうした意味で、この年の賃金闘争は一つの画期をなしている。

要求・戦略 組合は7,900円+ α の賃上げを中心とする要求を提示した。これ

は組合の所属する地方組織である島根地方同盟の賃闘の基本方針「同盟長期賃金計画第一年度の闘い」にもとづくものであるが、その要求平均(20%強の賃上げ)⁷⁾よりは若干高い水準のものである。これは当組合の賃金水準の同一産業内での、また地域内での立ち遅れを克服するという意識が要求額にも反映したためである。

要求自体はこういうものであったが、その現実的な目標(要求実現の程度)は、その年の春闘における大手企業の賃上げ妥結水準 5,000～6,000円におかれていた。ここに会社側の賃金政策を長期賃金計画という方向へ転換するうえでの一つの指標がおかれていたといえよう。

組合自身の表現によれば次のようである。

1968年は、技術革新がもたらした世界的な産業の変ぼう、国民生活を忘却して高度成長をつづけた、我国経済の進展と労働経済の変化、それともなう経済成長や、労働対策などさまざまな事情の交錯する中での交渉であり、対応する企業の……主張と「社会的労働条件、金属労働者としての労働条件」を要求する組合と真向から意見が対立し、……。

組合は、すでに春の賃闘において、5,300～5,400円の相場が出ており、組合の要求額 7,900円+ α は、世間並賃金水準から考えて妥当性を持った内容であると理解していました。⁸⁾

交渉・妥結 組合が賃上げ要求を提示したのは9月19日のことであるが、何回かの交渉をつうじ会社側の賃上げ回答は4,800円、5,200円と漸次上昇し、最終的に妥結(5,450円)が成立したのは10月30日のことである。この間約40日間に渡り交渉が続けられたことになる。

組合は大手企業なみの賃上げを現実的な目標(具体的には春闘における「全同盟機械部会の賃上げ額 5,500～5,600円」⁹⁾が意識されていた)においていた。したがって会社側の「最終回答」5,250円に対しては「11日間にわたり7波に及ぶストライキを執行」¹⁰⁾することになった。いわゆる賃上げ相場を尊重する方向に会社の政策を転換することが意識されていたといえよう。

結局妥結水準は組合の現実的目標と会社の最終回答の間になるという結果に終わっている。この結果から組合は賃上げ闘争の方式の再検討を行っている。この検討の内容は次のようなことである。すなわち、賃上げ相場というものは経済成

長に応じた賃上げの結果生じるものであるが、この相場を闘争の焦点にすることは、労使間に無用の対立を招くことになる。むしろ逆に経済成長に応じた賃上げを主張することによって、会社側の賃金政策の是正を求めていくことの方が結果としての賃上げ効果も大きくなりうるということであろう。

この点について組合は次のように述べている。

収拾後、組合内部でもストライキ戦術とストライキの効果等についての真剣な論議も展開され、貴重な経験となりました。また、会社の方もバナナの叩き売りの回答方式への反省も生まれ、以後の交渉に大きな変化が出てきました。¹¹⁾

注1) なお、以後における組織発展としては、1965年における全国金属産業労働組合への加盟、1966年における島根金属労働組合の結成、そして1969年におけるその発展組織たる山陰地方金属労働組合の結成等が注目される。佐藤造機労働組合が島根地方同盟のそして県下の金属産業労働組合の中心的担い手となってきた足跡をうかがうことができる。

2) 全金同盟佐藤造機労働組合『組合結成15周年記念誌・あゆみ』1976年8月、95～97ページ。

3) 同上、117ページ。

4) この年の県下の春季賃上げ妥結平均1,547円（島根県労政訓練課調べ）よりはかなり高い水準である。

5) 前掲『あゆみ』117ページ。

6) 同上、118ページ。

7) 「長期賃金計画とは、経済成長および物価上昇に応じた賃金水準の上昇を定着させ、これをつうじて賃上げの一定の制度化を図ろうとするものである。

島根地方同盟が、この年の賃闘にかかわって述べているところは次のようである。

「……賃上げに関しては、わが国経済の長期的な展望に照応し、賃金水準を西欧先進諸国の水準に到達させることを目標とし、労働者全体の具体的な長期賃金計画と産業別長期賃金計画を策定し、毎年の賃上げはこの計画をもとに要求獲得していく」（島根地方同盟「第4回定期大会・1968年度運動方針」1968年3月）。

8) 前掲『あゆみ』138ページ。

9) 同上。

10) 同上。

11) 同上、139ページ。

V む す び

本稿で示した賃金闘争の展開過程における三つの事例は、それぞれ独特の個性を有するものではあるが、これらを本稿の課題に即して総括しておこう。このことによって、高度成長下の島根県下の賃金闘争の到達段階を示すことにする。

第一に、高度成長下の賃金闘争は少なくとも賃金の上昇水準においては企業の枠を越えて平準化することをめざすものであり、ある程度これを実現してきた。この点では、労働組合が企業別組合の枠を越えた団結を形成してきた。

第二に、しかし、当然のことながらこれは賃金水準そのものの平準化をめざす闘争ではなかった。そしてさらに賃金引き上げ幅の基準をどこにおくのかという点でも明確な一致があった訳ではない。“世間なみの賃金から立ち遅れないだけの賃上げを”という自然発生的意識に依拠した闘争であったといわざるをえない。したがって労働組合の団結もこの水準を決して越えるものではなかったのである。

第三に、企業別組合の枠にとどまる限り、賃上げの標準は企業業績の伸長の程度に帰着せざるをえない。これがある場合には消極的に（第一事例）、またある場合には積極的に（第三事例）という差はあれ、表面化してきているのである。このことは、逆に第一で示した団結に反作用せざるをえない。

第四に、賃金闘争をつうじて、賃金水準の一般的上昇と平準化を指向しうるような労働組合の団結を形成しうるかが問われなければならない。そうでなければ賃金闘争は経済成長の成果の分配を要求するという性格のものに転化していかざるをえないだろう（企業別組合の立場では企業業績に応じた賃上げということになる）。少なくとも島根における賃金闘争の展開事例のなかからは、そうした団結が形成される契機を見い出すことができないとみざるをえない。