

第4節……………労働組合の結成と従業員待遇

1. 労働組合の結成と労働協約

労働組合の結成

戦後、GHQの行った改革の一つに労働改革があることはよく知られている。1945(昭和20)年10月、GHQは、5大改革指令を発し、その中で労働組合の結成・活動を奨励する方針を明らかにした。それに沿う形で、日本政府は、1945年12月に労働組合法を、1946年9月に労働関係調整法を、1947年4月に労働基準法をそれぞれ成立させた。このようななかで、労働組合結成の動きは日本中に広がり、1946年には、組合数は1万2000、組合員数は368万人に達した。

味の素社における労働組合は、1946年1月25日、川崎工場で結成されたことに始まる。同年2月23日には、労働組合と川崎工場の間で簡便ながらも労働協約が結ばれた。続いて、1946年10月には横浜工場に、1947年1月には本店に、1948年2月には佐賀工場にそれぞれ労働組合が発足した。いずれの組合も事業所単位で組織され、職員、工員、傭員を一体とした組織であった。その後、1956年11月大阪支店労働組合が、1959年3月中央研究所労働組合が結成された。

川崎、横浜、本店、佐賀の4労働組合は、当初、それぞれ業務内容や労働条件にも差異があることから、独自の立場で活動を行っていた。しかし、1947年1月、川崎、横浜、本店の3労組共同で連合委員会を結成した後は、3労組で連絡提携して交渉を行うようになった。その後、単一化の動きは、横浜および本店労組の消極的姿勢により実現が遅れていたが、1952年5月、上記3組合によって3労組連絡協議会が結成された。さらに、1954年6月、これに佐賀工場労働組合も参加して、4労組連絡協議会となった。

早くから単一化の必要性を感じていた上記4組合は、連絡協議会を活用することで、統一の方向を目指すこととなった。また、味の素社としても、その必要がある場合を除いて、4組合との個別交渉より統一交渉の体制がとられるほうが望ましい、と考えていた。そのような状況下で、1956年10月、味の素株式会社労働組合連合会が結成された。連合会は、労働条件などの共通問題の交渉権を持つこととなり、以後の主要な交渉は、すべて連合会と味の素社との間

で行うこととなった。

その後、遅れて結成された大阪支店労働組合および中央研究所労働組合も連合会に参加し、連合会は6つの単独労働組合の連合体となった。

労働協約の改定とその変遷

1946年9月、川崎工場労働組合は、かねてからの希望通り、総同盟に加入した。そして、その指導を受け、翌1947年6月、新たな労働協約を結んだ。その協約の要旨は、①ユニオンショップ制(職場において労働者が必ず労働組合に加入しなければいけない制度)を採用する、②団体交渉権を確立する、③労使による経営協議会を設置するなどを定めた点にあった。

経営協議会については、同協約とは別に、「味の素株式会社(川崎工場)経営協議会会則」を定めることになった。この会則により、協議会が会社側7名、組合側7名で構成されることが定められた。また、協議内容を、①経営方針、経理状態、生産計画に関する事項、②生産能率の向上、技術の進歩、機械設備の改善に関する事項、③労働条件の機構、職制人事に関する事項、④諸規則、諸規程の改廃に関する事項、⑤福利、厚生、保健衛生、教育に関する事項、⑥給与全般に関する事項、⑦規律維持、賞罰に関する事項、とすることが定められた。さらに、生産、労務、賃金、福利厚生、賞罰の5専門委員会を設けることが定められた。この専門委員会の構成は、会社側5名、組合側5名とされた。

この協約の内容は、各労働組合にも適用された。1947年9月に横浜工場労働組合および本店従業員組合、翌1948年に佐賀工場労働組合がそれぞれ新協約を締結したが、その内容は、川崎工場の協約をほぼ踏襲したものとなったのである。

1949年、政府によって、組合運動の正常化を目指す労働組合法の改正が行われると、味の素社と各労働組合の間でも協約を再び改定する動きが見られた。同年7月、味の素社は川崎工場労働組合に対し、7月の協約期間満了を契機として、従来の協約を破棄する旨を通告した。このため、翌1950年9月に、川崎工場労働組合との間で総則にあたる第一部労働協約が調印されるまで、仮協定だけの状態が続いた。結局、完全な労働協約が結ばれるには、1953年に第二部労働協約が、1954年に第三部労働協約が、それぞれ調印されるまでまたねばならなかった。

第一部労働協約は、横浜工場労働組合および本店従業員組合との間では川崎工場労働組合と同時に調印されたが、佐賀工場労働組合との間で調印が結

ばれたのは、1952年12月であった。この協約の第一の特徴は、経営協議会を廃止したことである。代わって、生産委員会、苦情処理委員会、工場協議会が労使協議の場として設置された。第二の特徴は、管理職の組合員資格をなくしたことである。このため、1949年3月に佐賀工場、6月に横浜工場、12月に本店、翌1950年5月に川崎工場の各労働組合から課長以上の職員が脱退することとなった。

一方、1953年の第二部労働協約は、人事・勤務・賞罰・休日・時間・懲戒などに関する労働協約細則であった。この協約は、懲戒解雇適用条件として、故意に会社の秩序を乱した場合の行動の範囲・適用の解釈をめぐる、組合側と会社側が再三にわたって協議を行い、結局、覚書を添えることで締結した。また、1954年の第三部労働協約は、安全衛生、災害補償・福利厚生に関する協約であった。この協約に基づいて、安全衛生委員会・福利厚生委員会が設けられ、従業員の安全・衛生の向上、福利の増進が組合と会社との協議のもとに図られることとなった。

その後、三部に分かれた労働協約を総合して一つの労働協約とすることとなり、1959年8月、部分的に条項の入れ替えを行った統一労働協約を締結し、以後、有効期間ごとにこれを更新することとなった。

2. 従業員待遇の改善と労働組合の役割

給与体系

戦後のインフレは非常に激しく、従来からの給与体系だけでは生活できない

表5-8 職種別従業員数の推移

●時期	●職員			●工員			●合計		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
1945年12月	—	—	481	—	—	522	—	—	1,003
1946年12月	—	—	496	—	—	773	—	—	1,269
1947年12月	—	—	555	—	—	786	—	—	1,341
1948年12月	475	142	617	890	110	1,000	1,365	252	1,617
1949年12月	490	177	667	913	112	1,025	1,403	289	1,692
1950年12月	543	186	729	922	130	1,052	1,465	316	1,781
1951年12月	552	219	771	950	164	1,114	1,502	383	1,885
1952年12月	605	248	853	1,012	227	1,239	1,617	475	2,092
1953年12月	650	257	907	1,231	260	1,491	1,881	517	2,398
1954年12月	687	291	978	1,385	265	1,650	2,072	556	2,628
1955年12月	786	307	1,093	1,454	291	1,745	2,240	598	2,838

表5-9 1949年6月における平均給与額の内訳

●項目	●金額(円)	●比率(%)
基本給	251.70	2
臨時手当	6,147.31	49
勤務手当	376.05	3
家族手当	1,050.97	8
生計手当	1,723.10	14
都市手当	684.32	5
基準外賃金	2,315.24	19
合計	12,548.69	100

という事態を招いていた。そこで、味の素社は、さまざまな名目の手当を支給することにより、これに対処することとなった。まず、基本給にスライドする手当として、戦時期より支給されていた臨時手当の支給率が引き上げられた。また、1946年2月に勤務手当および生産奨励金が、1948年10月に佐賀工場を除いて都市手当が支給された。さらに、家族手当および食事補助の他、1946年1月に物価手当が、同年11月に勤務手当および生計手当が、翌1947年2月に厚生手当がそれぞれ

支給された。これらの諸手当は、1948年7月の改定で大幅に整理され、①基本給、②基本給にスライドする臨時手当、勤務手当、都市手当、③一律に支給される家族手当、生計手当などの諸手当、によって構成される給与体系となった。この給与体系は、1964年の全面改定まで変更されなかった。

この時期の諸手当が、従業員の生活にとっていかに重要であったかは、1959年6月の平均給与額の内訳で基本給の占める割合がわずか2%に過ぎなかったことからもうかがえるだろう(表5-9)。

結果、味の素社の平均給与額は、1946年1月の356円40銭から1952年3月の1万6120円へと、約50倍に急増した。その後も給与額は増加し、1955年6月の職員、工員を合わせた平均給与は、2万4922円となった(表5-10)。

表5-10 平均給与額の推移

●年月	●平均給与額(円)
1945年7月	167.80
1946年1月	356.40
1946年2月	622.60
1946年5月	724.90
1946年11月	1,099.93
1947年2月	1,597.98
1947年6月	2,094.15
1947年8月	2,766.10
1947年12月	3,401.11
1948年1月	4,185.03
1948年7月	7,549.73
1948年1月	9,489.13
1949年4月	12,352.50
1949年11月	13,280.00
1951年7月	15,670.00
1952年3月	16,120.00
1955年6月	24,922.00

(注)1955年6月のみ、男女および職種混合の平均給与額。それ以外は職員のみ平均給与額

福利厚生

この時期の、味の素社における福利厚生および保健衛生に関する事項は、先述した経営協議会の福利厚生委員会で協議された。この時期は、従業員の住宅問題が最も大きな課題となっていた。そのため、寮や社宅を設置した他、1950年9月に「住宅資金貸付制度」が新設され、住宅融資を行った。

また、従業員の保健、保養の施設が、鎌倉・由比ガ浜、湯河原、熱海、箱根、水上、伊東などに用意された。さらに、川崎工場には、売店、理髪所、浴場、診療所などが設置された。

労働組合の役割

1946年2月、川崎工場労働組合は、従業員の待遇改善を求め、19項目にわたる要望事項を会社に対し提出した。このように、川崎工場をはじめとする各労働組合は、さまざまな形で従業員の待遇改善を要求していった。

まず、終戦直後の食糧不足のなか、味の素社が食品会社であることから、労働組合は賃金を補足するものとして、現物支給を強く要望した。会社側もこれに応え、1946年5月には、醤油3升、「味の素」200gが支給された。また、川崎工場労働組合は、早くから退職金規程における職員・工員の格差の是正を要求していた。会社側もこれに応える形で、1948年2月および1951年9月の2回にわたって規程を改定した。この結果、職員・工員の格差は是正されたが、格差の全廃は1964年までまたねばならなかった。また、1952年12月、川崎工場労働組合と味の素社の間で休日協定が決まった。これは、年末・年始休日を12月31日から1月3日までとし、従来の1月4日の休日を7月15日に回して保健日とするものであり、1953年から全社的に実施された。

このように、会社側も労働組合側も従業員の待遇改善および従業員間の格差の是正に努めた。しかし、この問題はなかなか根本的な解決に至らなかった。身分による賞与配分率の違いや、工場従業員用社宅あるいは食堂の劣悪な環境など、依然として待遇の格差が存在したのである。このことが、次章で詳述する川崎工場におけるストの根源となった。



熱海の保養施設