

ニチモウキグナス労資紛争史(2)

—70年代における企業合理化と労働組合運動—

山 本 興 治

まえがき

1. 対象
2. 方法
3. 分析用具
4. 時期区分

序章 労働組合結成前の企業の沿革と融和的労資関係

第1章 第1期（昭和39年4月～ ）労働組合結成と協調的労資関係

- 第1節 全社的労働組合の結成
- 第2節 資本の経営政策
- 第3節 資本の労務政策
- 第4節 労働組合の組織
- 第5節 労働組合の方針
- 第6節 運動軌跡と諸結果

第2章 第2期（昭和43年9月～ ）協調的労資関係の動揺

- 第1節 資本の経営政策・労務政策
- 第2節 労働組合の組織と方針
- 第3節 争点と諸結果 (以上前号)

第3章 第3期（昭和45年6月～ ）石油部分離合理化問題の発生と労働組合の同盟脱退

- 第1節 資本の経営政策
- 第2節 資本の労務政策
- 第3節 労働組合の方針
- 第4節 労働組合の組織
- 第5節 運動軌跡と諸結果

第4章 第4期（昭和47年1月～ ）労働組合分裂下のファッショ的労務
政策と労資紛争

第1節 資本の組合丸抱え工作

第2節 資本の組合分断工作与第2組合の結成

第3節 資本の労資慣行破棄と第2組合擁護政策

第4節 労働組合の組織と方針

第5節 運動軌跡と諸結果

（以上本号，未完）

第3章 第3期（昭和45年6月～ ）

石油部分離合理化問題の発生と労働組合の同盟脱退

本章では，昭和45年6月石油部分離問題が表面化して以降，47年2月キグナス石油（株）が設立されるまでの比較的短期の労資関係，すなわち，企業分割という大合理化を一大争点としたニチキグ労資関係を論述する。

第1節 資本の経営政策

45年6月6日付日刊工業新聞は，その一面トップに5段抜きのみだしで次のように報じた。「東燃が元売分野に進出——日網船具と新会社——外資への自主路線——日網船具石油販売部門を分離」，以降日本経済新聞，日刊燃料油脂，油業報知等の一般紙・業界紙で，当関連記事が紙面をにぎわすようになった。

当労働組合にとって寝耳に水の情報であった。資本が多角経営の一部門として維持・発展させてきた石油部門を切離すことは，昭和24年以来の石油元売権益を放棄することに連がる。それゆえこの大権益を手放そうとするのは，単に当個別資本のみの資本家的発想にとどまらぬ，独占資本と国家が一体となった産業再編の一環とみなされるべきである。その意味は次の諸点にあった。

当時は石油需要の猛烈な拡張期にあり，石油精製各社は，資本系列内

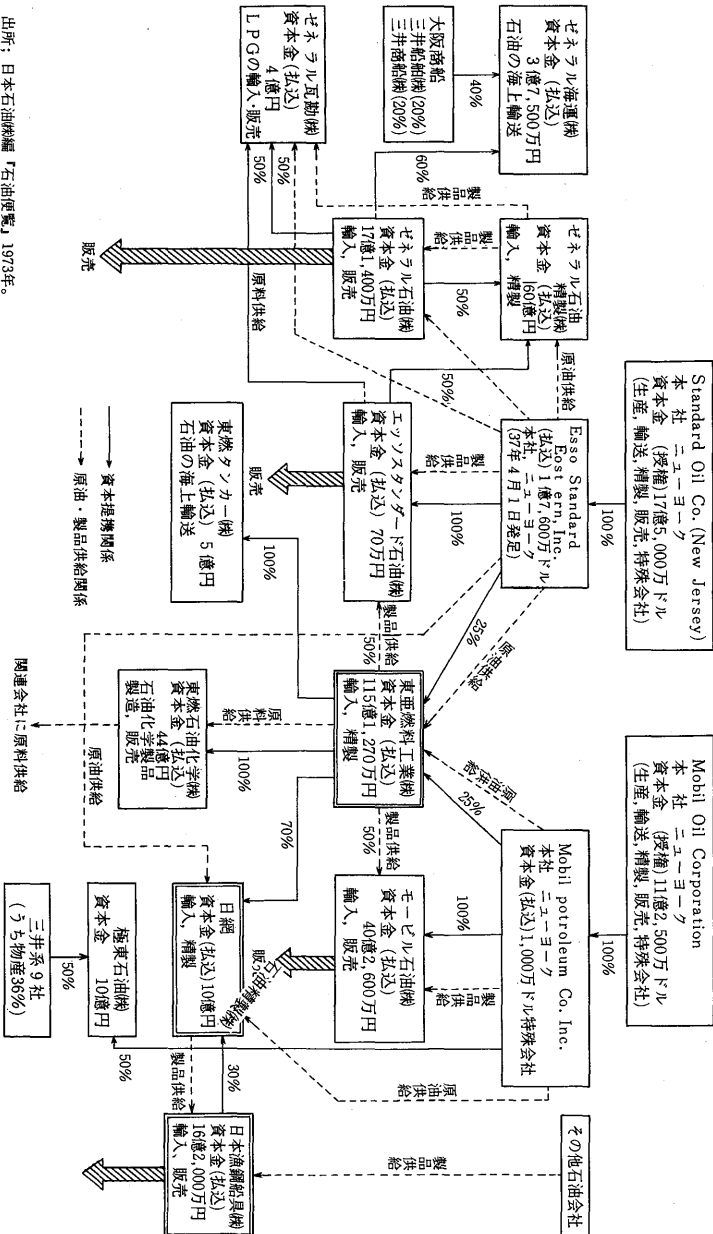
のシェア拡大をめざして、精油能力増強に熾烈な競争を展開していた。もともと当業界は、原油供給、技術、そして資金の基本的部分をいわゆるメジャーに依存している。しかしエネルギー源がほぼ石油一色で塗りつぶされ、市場が急伸する状況の下で、市況の安定と国際競争力強化のため、メジャーに支配されない国内市場を一定割合確保し、かつ拡大していくことが国策として要請されるようになってきた。その口火は、昭和40年の共同石油(株)の設立である。同社は中小規模の日本鉱業、アジア石油、東亜石油の3社を輸入・精製の親会社として、それらの製品販売を専業とする販売会社である。共石グループの形成は、政府の民族系企業育成策の象徴であり、爾来、業界再編が慢性的な唱い文句となった。

前号96頁でもみたように、日本漁網は広義に解釈して東燃グループの元売業者であった。第3図をみよう。当社は、東燃との共同出資によって設立した日網石油精製において、モービル、エッソから供給された原油を精製し、同製品の一手販売を請負っていた。東燃自身はエッソ、モービル系の日本有数の純精製会社であり、両外資から資本と原油を供与され、製品は全量、それらの日本子会社と独占的販売契約を結んでいた。それゆえ東燃自らが、当個別資本の論理として、メジャーに手を縛られない元売への進出意欲を醸成しつつあったと考えられる。

加えてモービルは、昭和38年東燃の猛反対を押し切って、三井グループ9社と共同出資で極東石油(株)を設立、43年から生産を始めていた。第3図には表示されていないが、エッソもまた沖縄にゼネラル石油、住友化学、住友商事と共同出資で新精製会社を設立、稼動が具体化しつつあった。^{*}つまりエッソ、モービルとも東燃の他に製品の入手ソースを獲得したわけで、それによって東燃への依存度が低下する。両外資系の新会社が設備を増強すれば、元売であるエッソ、モービルの販売シェアがふえるから、通産省は他グループとのバランスを考慮して東燃の設備増強を抑制すること必至であった。

^{*}第11表の南西石油である。

出所；日本石油株式會社編『石油便覧』1973年。



さらに政府は、民族資本強化策の一環として44年、外資系精製会社のヒモ付原油購入比率（資本提携・資金貸付などに伴ない強制的に買取られる原油の比率）を新增設分から資本比率以内にとどめる方針を打出し、メジャーもこれを承諾した。東燃の場合、エッソ、モービル以外の外資系企業から原油を購入したり、自ら油田を開発する権利を得たわけだが、両外資のライバル会社から購入した原油の精製品を両社に供給するわけにもいかず、結局東燃自身が販売権を確保する以外に道はない。このように東燃自身の個別資本の論理を考慮すれば、両外資からの自主路線を図り、元売分野へ進出することが、必要かつ可能な情勢が成熟しつつあったのである。

他方日本漁網は、支配下の日網石油精製の設備能力がわずか日産5万7千バーレルしかなく、当社の販売シェアも1.8%程度にすぎなかった。前号でみてきたように、日網石油精製の設備能力は、39年に現有能力の許可を得て43年に稼動以来、増設許可を得られず、44年の申請も不許可となった。けだし現行5万7千バーレル体制下においても、当社の貯油能力、販売能力とも不合格といわれ、資金能力からみて、自力での10万バーレル体制移行は不可能と当局から判断されていた。

第11表でみるように、業界の急膨張下において日網石油精製の能力シェアは、45年現在わずか1.5%で、大型化への乗遅れが著しい。また第12表でのSS数でみた日本漁網の販売能力も、同時期やはり1.5%、元売13社中下から2番目、しかも後発の九州石油にも追いあげられつつあった。

もちろん当資本としては、提携先として必ずしも東燃に固執する必要があったわけではない。またかねてより複数の大手商社筋からアプローチもあったが、当時通産省は、流通部門の複雑化と外資との混乱を避ける意味で、元売に商社資本が介入することを極力警戒しており、結局商社との資本提携は現実的なものではなかった。

加えて、銀行資本の思惑が関わってくる。前号第9表でみた大株主の変動中、東燃、昭和電工、丸紅は一般的に富士銀行系の企業と目されて

第11表 わが国石油精製会社別常圧蒸留装置能力の推移

(単位: B P S D)

年度	30	35	40	45	46	47	48	49	50
会社名									
日本石油	8,200	13,300	15,800	26,000	26,000	26,000	26,000	26,000	26,000
日本石油精製	30,600	75,900	232,000	342,000	442,000	452,000	552,000	580,000	580,000
東洋石油精製	—	—	—	—	—	28,000	28,000	28,000	28,000
日本海石油	—	—	—	(44年度竣工) 30,000	30,000	30,000	60,000	60,000	(50. 11. 日本石油精製と合併) 60,000
興亜石油	32,000	33,300	148,300	229,000	229,000	229,000	229,000	229,000	229,000
東亜燃料工業	44,700	100,500	230,500	290,500	380,400	430,500	430,500	430,500	430,500
日精石油精製	—	(本年度竣工) 21,000	27,000	57,000	57,000	57,000	100,000	100,000	100,000
三菱石油	—	—	—	(43年度竣工) 60,000	60,000	100,000	100,000	150,000	150,000
南西石油	—	—	—	—	—	80,000	80,000	80,000	80,000
ゼネラル石油精製	—	(本年度竣工) 38,000	115,000	175,000	175,000	175,000	175,000	175,000	175,000
昭和石油	22,500	40,000	102,000	192,000	192,000	192,000	192,000	192,000	192,000
昭和四日市石油	—	53,000	180,000	180,000	180,000	260,000	310,000	310,000	310,000
西部石油	—	(33年度竣工) 100,000	—	(44年度竣工) 50,000	50,000	110,000	110,000	110,000	190,000
出光興産	—	(32年度竣工) 100,000	240,000	430,000	520,000	560,000	630,000	630,000	760,000
東邦石油	—	—	—	40,000	40,000	40,000	40,000	40,000	40,000
沖繩石油精製	—	—	—	—	—	100,000	100,000	100,000	100,000
丸善石油	42,700	72,500	137,500	242,500	242,500	282,500	282,500	282,500	282,500
関西石油	—	—	—	110,000	110,000	110,000	110,000	110,000	110,000
三菱石油	26,500	53,940	124,440	244,440	275,000	275,000	325,000	375,000	375,000
東北石油	—	—	—	—	40,000	40,000	100,000	100,000	100,000
日東石油	13,700	19,350	109,350	209,350	209,350	209,350	249,350	249,350	249,350
東亜石油	5,400	20,000	50,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000	100,000
アヲ石油	4,500	55,000	55,000	125,000	125,000	125,000	125,000	125,000	125,000
アヲ石油	—	—	—	—	—	60,000	60,000	100,000	150,000
富士石油	—	—	—	(43年度竣工) 140,000	140,000	140,000	140,000	210,000	210,000
鹿島石油	—	—	—	(本年度竣工) 120,000	180,000	180,000	180,000	180,000	180,000
大九石油	22,500	55,000	115,000	145,000	195,000	195,000	195,000	195,000	215,000
九州石油	—	—	(39年度竣工) 40,000	100,000	100,000	170,000	170,000	170,000	170,000
富士興産	—	—	(本年度竣工) 33,600	47,600	47,600	77,600	77,600	77,600	77,600
太陽石油	6,500	38,500	59,000	59,000	59,000	59,000	59,000	69,000	69,000
帝石トベシ	—	—	(38年度竣工) 3,150	4,410	4,410	4,410	4,410	4,410	4,410
計	259,800	789,290	2,057,640	3,788,800	4,199,360	4,897,360	5,410,360	5,660,360	5,940,360

出所: 日本石油精製『石油便覧』1977年, P. 799。

第12表 石油会社別固定式給油所数の推移

会 社 名	40 年		45 年		46 年		47 年		48 年		49 年		50 年	
	給油 所数	(%)	給油 所数	(%)	給油 所数	(%)	給油 所数	(%)	給油 所数	(%)	給油 所数	(%)	給油 所数	(%)
日 本 石 油	4,019	18.4	6,730	18.1	7,156	18.1	7,564	18.6	8,183	18.4	8,311	18.2	8,303	18.1
エッソ・スタンダード石油	1,588	7.3	2,380	6.4	2,491	6.3	2,609	6.2	2,682	6.0	2,748	6.0	2,754	6.0
モ ー ビ ル 石 油	1,844	8.4	2,807	7.6	2,853	7.2	3,108	7.4	3,247	7.3	3,363	7.3	3,375	7.4
ゼ ネ ラ ル 石 油	1,038	4.7	1,734	4.7	1,818	4.6	1,912	4.5	1,993	4.5	2,034	4.5	2,042	4.5
キ グ ナ ス 石 油	316	1.4	568	1.5	591	1.5	635	1.5	684	1.5	707	1.5	708	1.5
シ ェ ル 石 油	2,148	9.8	3,392	9.1	3,621	9.2	3,777	9.0	4,047	9.0	4,139	9.0	4,141	9.0
昭 和 石 油	877	4.0	1,487	4.0	1,610	4.1	1,659	3.9	1,778	4.0	1,847	4.0	1,846	4.0
出 光 興 産	3,144	14.4	5,594	15.1	6,054	15.3	6,409	15.3	6,756	15.2	6,941	15.2	6,948	15.2
丸 善 石 油	1,787	8.2	2,912	7.8	3,097	7.8	3,290	7.8	3,493	7.8	3,613	7.9	3,615	7.9
三 菱 石 油	1,771	8.1	3,074	8.3	3,290	8.3	3,490	8.3	3,681	8.3	3,804	8.3	3,803	8.3
大 協 石 油	1,132	5.2	1,911	5.1	2,048	5.2	2,171	5.1	2,287	5.1	2,378	5.2	2,387	5.2
共 同 石 油	2,125	9.7	4,150	11.3	4,434	11.2	4,771	11.3	5,158	11.6	5,330	11.6	5,309	11.6
九 州 石 油	82	0.4	372	1.0	428	1.2	481	1.1	533	1.2	579	1.3	584	1.3
合 計	21,871	100.0	37,111	100.0	39,491	100.0	41,876	100.0	44,522	100.0	45,794	100.0	45,815	100.0

(注)；各年12月末、50年は51年1月末。
出所；同・P. 805。

いる。当社のメインバンクである第一銀行とサブバンクである日本勧業銀行は、既に持株比率を高めるとともに美濃部氏を常務として派遣し、当社との連携を強化していたが、この間両行の合併による第一勧業銀行の誕生が決定されるに及んで、同行の将来において石油利権の確保は望まれるところであり、ここに当社への資金供給を一層強化しておく必要があった。

以上のように、当社の石油部分離、新会社設立構想には当資本、石油資本、銀行資本、政府の意思が複雑に絡まっており、当労組はこれを次のようにまとめている。^{*}

- ①石油元売、石油精製会社の状況は、多国籍企業の外資がからんだ寡占状態で販売競争が激しく、そのため精油設備、油槽所、販売網づくりに莫大な資金を要する。そのわりに、日本漁網のような多角経営の一分野としての弱次元売では、投資に見合う利潤が上らない。
- ②水産業界全体の問題として、資源枯渇、海外漁場からのしめ出しなどがある中で、当社の漁網・漁具資材による利益のみでは、赤字の続きがちな石油部門をかゝえていけなくなった。
- ③当社の筆頭株主でかつメインバンクである第一勧銀は、当社を水産専門商社として育成するため、美濃部氏を常務として派遣してきた。
- ④同時に第一勧銀としては、石油元売権益を確保することは、将来的にも石油産業に喰い込む基盤になるため、同行が影響力を行使しうる新会社をつくる必要があった。
- ⑤第一勧銀と当社は、新会社設立のパートナーとして、石油精製オンリーから元売業の看板を入手したいと考えていた東亜燃料工業を選んだ。
- ⑥そのうえに「新エネルギー政策」のもとで、石油業界再編の具体化をすすめていた通産省が加わり、行政指導という大義名文をおしたて新会社構想を支持した。

ところで、8月締切られた45年度の精製設備（常圧蒸溜装置）の許可申請合計は、日産 261.8万バーレル、許可枠80万バーレルの3倍を上回った。申請元は全精製会社の約8割にあたる24社（27製油所）のほり、これらが47～8年完成をめざして新・増設申請を行なった。第11

^{*}ニチキグ労組・同支援共斗会議、宣伝パンフ「勝利にはばたけ」

1976年10月、p. 20～21参照。

表でみたように、45年の現有設備合計が 374.9万バーレルだから、申請で実に70%増、許可枠でも21%増と、当時の業界の拡張ぶりがわかる。^{*}結果的に当社はこの激しい競争を突破して、9月の石油審議会で4万3千バーレル増、すなわち10万バーレル体制の許可を得た。以降当社の経営政策は、石油部分離、新会社設立に向けて、対内的、対外的に本格的折衝を展開するのである。

通産省の増設許可決定とともに、社内においては石油部担当重役を軸に「分離対策委員会」が設置され、合わせて東燃との「合同委員会」で折衝が開始される。そして46年2月の一連の機構改革は、石油部分離大合理化を当是とした中間道標として重要な意義をもつ。すなわち2月1日を期して本社に石油本部制がしかれ、1部6課制が3部12課制に改組された。さらに下関工場の現業部門に課制が導入され、また管理職対象の資格制度がスタートした。^{**}このうち後2者は、労務対策的色彩が濃いので次節で詳述するが、石油本部制は、当然にも日網石油精製の10万バーレル体制移行を前提として、販売力強化と独立採算制を企図したものであった。

一方、残る水産部門においては、46年夏以降一連の出先工場合理化が断行された。すなわち小樽工場の閉鎖、津田工場（香川県）の別会社化、釧路工場の底曳網への一本化、函館工場での二交替制導入の動き、福岡製網所業務の下請移管などである。これらの合理化の基調は、総じて企業分割後の「身軽な経営」の創出にあったといえる。

ともあれ、石油部分離は対労組交渉、対東燃交渉が難行し、予定より遅れつゝ、46年8月東燃との間でその「大綱」が協定化され、47年2月にキグナス石油(株)の発足をみた。第4図は設立時のその概要である。

同社は、ニチモウと東燃の折半出資であるが、日本漁網の資産と人員をひきつぎ、資本金、従業員規模とも当初構想中のうち、必要最小限に

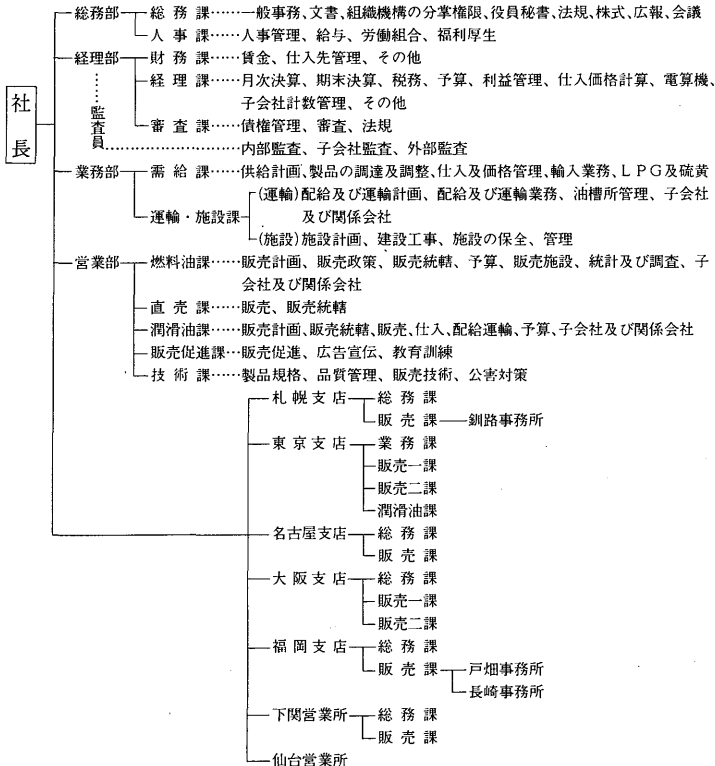
^{*}45年8月17日付日刊工業新聞参照。

^{**}社内報「ニチモウ」No. 43, p. 2 以下参照。

第4図 キグナス石油の概要

概要	
名称	キグナス石油株式会社
発足年月日	昭和四十七年二月一日
所在地	東京都中央区宝町三丁目二番地 第一ぬり彦ビル
関係会社	日本漁網船具株式会社 東亜燃料工業株式会社 日網石油精製株式会社 キグナス興産株式会社など十数社
営業種目	(1)石油類の製造、加工、売買および輸出入 (2)石油化学製品の製造、加工、売買および輸出入 (3)前各項に付帯または関連する一切の事業
資本金	援権資本 四十億円 払込資本金 十億円
規模	・従業員 二九三名 ・支店五、営業所二、事務所三、油槽所一四

キグナス石油(株) 組織図



出所；社内報「ニチモウ」No. 49, p. 30～31。

おしとどめたものといえる。純元売会社としてのキグナス石油は、日網石油精製の製品の専売企業として位置づけられ、親会社である東燃製品は一切扱わなかった。そして役員は東燃出身者と旧日本漁網出身者で折半され、非管理職従業員はほぼ日本漁網出身者で占められた。他方石油部分離後の日本漁網は、社名を「ニチモウ(株)」と改め、水産専門商社としての展開を期すのである。

第2節 資本の労務政策

当期の労務政策は、石油部分離構想が具体化していくなかで、ますますその一環として凝縮される。つまり当戦略への従業員・労働組合の協力を確保すること、その内実として、賃金等労働条件については資本として可能な限りの譲歩を示しながら、他方で企業分割後に向けて労務体制を整備しておくことである。

第一にこの期での3つの経済斗争時——45年年末斗争、46年春斗、同年末斗争——には世間相場のみならず、過去水準を上回る回答を行ない、交渉の早期妥結を図った。確かにこの間の当社業績は、石油市況の好調もあって比較的順調に推移したが、その点を割りいても、分離問題の絡んだ労務対策としての高額回答とみなしうる。その他労働協約面での前進もみられ、とりわけ労働時間では、47年1月を期して隔週5日制が始まり、週労働時間はほぼ40時間制に移行した。^{*}

とりわけ興味深い事実は、後述のように46年春斗時、当労組の事情で全繊同盟脱退問題が表面化したのが、この機に発生した一部組合員の動揺に対し、資本は組合を分裂させないためのテコ入れすら行なっていることである。当時、石油部分離問題は東燃交渉の山場にあったことから、何よりも組合の協力が必要であり、交渉が難行する場合には、会社から組合にストライキを頼むことがあるなどと云々されていた。それゆえ全

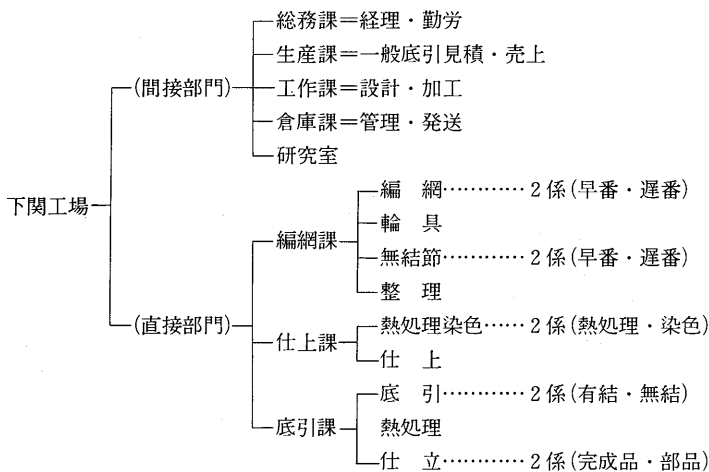
* 「日本漁網船具労働組合第8回定期大会報告・議案書」p.3～5参照。

以下「8定大報告書」などと略す。

織脱退問題の本部オルグとして、下関工場へ出発しようとした石田委員長に対し、人事課長は「工場の総務課長代理に対し、今は何としても分裂をさけるための工作が必要であると託してあるので、何でも相談してほしい」と述べ、会社が分裂回避工作に関与していることを明らかにしている。^{*}

第2に、46年2月の工場組織改革が重要である。前号(128頁, 131～2頁)でみたごとく、これはかねてからの懸案であったが、資本は組合の反対の強い標準作業時間制や作業長制度をさけて、現業部門に事務部門と同じく課制を導入することによって統一を図り、かつ現業と事務の人事交流によって「人材登用」を高揚し、新段階での工職一体観を創出しようとするものであった。

第5図 工場部新組織図



出所；社内報「ニチモウ」No. 43, p. 5。

第5図で示されたように、旧組織図では生産課の傘下にあった直接部

^{*}「キグナス東京、ニチモウ東京における支配介入事件」組合側最終陳述書、p. 13～4 参照。

門が独立して、編網、仕上、底引の3課で再編されたことが改革のミソとなっている。従来現業部門には、監督職はあっても管理職は作らず、昇進も作業主任どまりであったが、新組織図では職制ラインは課長——課長代理——作業主任——係長（作業主任代理の呼称変更による事務部門との統一）となり、上位二者は管理職（非組合員）として位置づけられた。そして直接部門の管理職は、現業からの昇進を原則とすると唱われ、何よりも現業中卒男子の昇進意欲を刺激する点に資本の意図が伺える。

また現業から事務への「栄転」は、より劇的な形で実現する。すなわちその第一号として、組合結成以来の工場出身の活動家と自他ともに認める1が、3月1日付で本社漁網販売2課係長に着任する。ちなみにこうした「栄転」は最初で最後である。

ところで、このような工場組織改革は、その発足当初において、現業員から歓迎されたことも厳然たる事実である。改革直後の社内報は、その「工場マンアンケート調査」によって、現業課制については男性の82%が、事務職との人事交流については同83%が賛意を示し、懸念された管理強化についても、「厳しくなった」という評価が少ないことを誇っている。^{*}

第3に、工場部組織改革と並行して、職制の明確化を理由に、管理職対象の資格制度がスタートした。資本の狙いは、従来の役職制度にみられた指揮命令系統と年功的処遇の混在を改めて、資格と役職で二元化し、「能力主義的管理」を強化する点にあった。資格と職位の対応関係を第13表に掲げたが、これによって「参与」のような待遇職はなくなり、また各部署には必ず「長」が置かれるようになった。組合の反対で、組合員である主任、係長以下従業員への資格制導入は実現しなかったが、管理職にはその管理者意識の定着と、管理能力向上意欲を鼓舞することとなる。とはいえ、この時に組合は資本の恣意性を排除する目的で、最初

^{*} 社内報「ニチモウ」No. 44, p. 22～4 参照。

第13表 資格と職位の対応関係

資格	職		位
部長一級	部 長		
〃 二級	所 長		技術長
〃 三級	工場長 (下関)	次長	取締役付
課長一級		課長	
〃 二級		出張所長	課代
		工場長 (その他)	出張所長
			工場長代理 (その他)
			技師長代理
			部長付 所長付

出所；同，p. 7。

の役付者である係長の昇進基準を，大卒7年，高卒11年，中卒14年と明確化させている。

ところで，この資格制導入によって，46年9月の定期異動時にはかなりの若手管理職が誕生し，その中には，かつての組合役員経験者が散在した。管理職数の増加を，企業分割後の47年7月時点でみたのが第14表である。これによると，ニチモウ本社では管理職1人が社員2.8人を，キグナス本社では同2.6人を管理すればよいわけで，極めて管理し易い状態となっている。男子社員だけでは，両本社とも1人の管理職に対し社員1.6人であり，また監督職である係長の数も肥大化している。

第14表 資格制導入後の管理職数・社員数

	管理職数	社 員 数		
		係 長	社員男子	社員女子
ニチモウ本社	54	34	54	65
キグナス本社	54	24	64	51

(注) 1. 管理職数は課代以上部長までの人数(取締役部長，〇〇付も含む)

2. キグナス本社には東京支店も含む。

出所；「9 定大報告書」p. 57。

こうした組織・制度改革の本質を，われわれは何よりも従業員の「企業意識」向上を意図した労務管理に求めなければならない。そして45年

2月第一銀行から常務として派遣され、1年後に昇格した美濃部専務の指揮下で、企画室を中心に一連の改革が断行されたのであり、こゝに「美濃部労務体制」の確立をみる事が出来る。この間社員教育はますます本格化して、46年9月までに全管理職に対する教育が完了し、また同年には監督職、中堅社員教育が開始された。

一方この期には、従来経済斗争時に散発した組合幹部に対する中傷・誹謗・批判・介入的言辞は、表面上ピタリと止んだ、と組合文書は記している。^{*}資本は、労務政策の基軸を石油部分離構想の実現において、組合員の協力確保に収れんさせたのであり、その内実として、経済条件については高額回答を行ない、労務対策として懐柔的色彩の強い工場組織改革、資格制導入を断行したのであった。

第3節 労働組合の方針

当期での組合の方針は、資本の石油部分離・新会社設立構想が表面化し、具体化するなかで、それへの対処が焦点となる。また当労組の政治方針に基いて、自治体首長選挙時の革新候補支援から全織同盟脱退問題が生じるが、これは組織問題に関するもので次節にゆずる。

石油部分離は、これまでの経営陣の発言（例えば前号 126～7頁）を信用するかぎり、組合にとって寝耳に水の情報であったが、日網石油精製の10万バレル体制移行が確実視される夏以降、組合本部に「石油部分離中央斗争委員会」を設置して、精力的な取組みを開始する。

本部の諮問機関として設けられた「石油部問題専門委員会」は、その45年9月20日付「答申書」において、業界の情勢分析、当社の経営分析を行い、多角経営のもとでの資金難、石油業法と通産省の行政指導上の問題から「現状のまゝでの石油事業の継続には悲観的にならざるをえない」と述べ、石油部分離を前提として認め、その上で組合としての応

^{*}前掲「キグナス東京・ニチモウ東京支部における支配介入事件」組合側最終陳述書、p.13参照。

策を考える、という方向を打出した。以降当労組は、石油部分離絶対反対ではなくて、「組合要求の条件が認められれば反対せず」と方針づけ、行政指導の名のもとでの資本の再論「合理化」をくつ返せないまでも、「労働者の権利は絶対守り抜き、労働者の利益は一步たりともゆずらない」との位置づけで、約1年半にわたる斗争を展開した。^{*}

組合は、石油部分離に対する事前スト権を確立して、会社側との団体交渉を重ねるなか、その成果は46年4月に、労資間の「協定書」となって結実する。その抜すいを引用しておこう。^{**}

石油部分離に関し、東亜燃料工業と新会社を設立するに当っては、別紙条件が全て充たされた上で行なうものとするを、こゝに確認し協定する。

分離に関する条件項目

- (1)新会社は従業員の地位を包括的に引継ぐものとする。
- (2)分離に伴って従業員を対象とした人員整理、又これに類する行為は一切行わないものとする。
- (3)従業員の労働条件について
 - ①現在協定している労働条件は絶対引下げないものとする。
 - ②形の如何を問わず労働強化は絶対行なわないものとする。
 - ③将来の労働条件の改善向上を保証するものとする。
- (4)日網と新会社は統一組織の労働組合を団体交渉の相手と認め、又労働協約を夫々締結するものとする。
- (5)会社と組合の関係についての労働協約債務的事項は、日網及び新会社と組合の間において少くとも現行労働協約を通用するものとする。
- (6)新会社設立において
 - ①日網からの出資比率は50%を下らないものとする。
 - ②役員構成において、常勤・非常勤取締役ともその半数、代表権役員、労務担当最高責任者（取締役）は日網より送るものとする。
 - ③従業員構成においては日網従業員を第一優先として、量的には日網出身者が多数であるものとする。
 - ④発足当初における管理職は、会社及び本社ともに管理職者数の3分の2を下らない人数を日網より送るものとする。こゝでいう管理職とは課長代理以上の職位にある従業員をいう。

^{*}「全石油月報」の真田英昭論文、1979年7月号、p.57参照。

^{**}前掲「勝利にはばたけ」p.21～3参照。

- ⑤発足当初は、管理職者以下の職位にある従業員（組合員資格者）に東燃より入らないものとする。
- (7)新会社へ移籍する者の取扱は期限付出向とし、二年後離籍とする。
- (8)新会社へ移籍する者の退職金、勤続年数
 - ①新会社にも現行の退職金規程を適用するものとする。
 - ②新会社への移籍の際退職金は会社都合(100%)で支払い、新会社を退社する際はその額を差引くものとする。
 - ③日網の勤続年数は新会社の勤続年数に加算するものとする。
- (9)子会社、関係会社の従業員の犠牲を伴う様なことは行わないものとする。

以 上

この協定書では、基調として組合の「労働権擁護」路線が明文化されていること、企業分割後も現行労働協約を統一的に維持した点、その上で役員人事にみられるように、全般的な人事事項への組合関与を通じて、東燃資本の支配を可能な限り排除しようとした点が特徴となっている。

とりわけ、企業分割後も単一組織を守った点が、「企業主義」的な民間労組の一般的思考と異なって注目に値する。しかし当労組の結成以来の運動軌跡に、組合は本質的に、その組織形態も含めて、資本から自立した組織であることを合わせ考えれば、この期での労働権擁護路線の徹底化が、2企業横断労組として方針づけられた点も納得できる。

当然とはいえ東燃資本は、この「協定書」に難色を示す。そればかりでなく、当労組の上部団体である全織同盟自身が、「会社が分割すれば組合も分割すれば良い」とする立場であった。例えば同滝田会長は、「業種が異なれば組合の要求内容も違いが出てくる。組織増は良いが、全織とあまり関係のない組合が同居しているのは互いにマイナス、繊維関係業務が50%以下の多角経営企業労組の加盟は見合わせた方が良い^{*}」と公言している。また全石油に副委員長を出している東燃労組も、日網労組の分割を望んでいた。しかしながらこれらの障害を乗り越え、先の「協定書」は、新会社発足時において、移籍者の出向期限が1年半に短縮された点を除き生かされたのである。

*46年3月1日付日本経済新聞。

石油部分離構想下で、その体勢準備の一環として資本が導入を急いだ、下関工場組織改革と資格制度に対する組合の対応はどうであったか。

両案はもともと資本にとって、前期あるいは前々期からの懸案事項であった。とりわけ資格制度については、前号 121頁で述べたように、むしろ組合の方から管理機構の改善策として提案した経緯があった。その後組合の路線上の転換が生じたとはいえ、資本が「非管理職には将来とも導入せず」という条件を認めて導入を図る以上、組合も、「能力主義管理」の強化を警戒しながらも、「やむなし」という形で承諾することとなる。工場部の課制導入についても、これが標準作業時間制や作業長制度と切り離されて提案される以上、承認せざるをえなかった。けだし第2節でみたように、現業員の従業員感情として、それ自体としては自らの社内での地位向上に連結すると意識されたからである。

しかしながら、結果的には不幸にも、「ニクソンドクトリンにもいた現業による現業の支配」を許すことになったし、とりわけ「昇進する男性と管理される女性」との違和感を増幅したと総括される。^{*}この総括は、資本の法則下で企業内組合が、管理事項・人事事項に関与する場合の難しさの一端を、はからずも露呈している。

第4節 労働組合の組織

当労組の組織拡大については、前号 130頁で暗示したように函館・釧路・長門の出先工場常傭工労組を45年11月に吸収、統一を果した。翌年7月には、これら常傭工68名の社員化に成功し、彼らは名実とも日本漁網の従業員となった。一方組織化に失敗した小樽工場は資本の手で閉鎖され、福岡工場は下請に移管されたことで、当社の従業員身分から常傭工は一掃され、これをもって雇用構造は、社員と純粹の臨時工（さらに定年後60才まで4年間の嘱託）に単純化された。さらに47年2月には100%子会社である北海道産業労組を吸収して組織統一を果し、同年8月に

^{*} 「8 定大報告書」 p.15参照。

は社員化にも成功する。このように当労組が結成以来、差別構造の解消を旗印に方針づけてきた常傭工・子会社従業員問題は、彼らの社員化によって、こゝに一応の決着をみる。

しかしこの期での組合組織上の大事件は、46年4月の全織同盟脱退問題である。この経緯を若干詳しくみておこう。

前号 132頁でもみたように、経済斗争時にストを打ち抜く戦術方針、労働者の差別構造を許さず、常傭工・子会社従業員の組織統合を發展させる組織方針、とりわけ、44年の第6回定期大会で明確化された「政党支持自由化」路線は、本質的に同盟路線と合致しない。さらに、この期での資本の石油部分離・新会社設立構想下において、組合が企業分割後も単一組織維持を掲げた点も、同盟指導に背反した。全織幹部は、度々「日網労組は丹頂鶴だ」などと公言し、執行部の「体質改善」を追っていた。

しかし、脱退事件の直接的契機は、やはり組合の政治方針であった。46年春の地方自治体統一首長選挙に際し、当労組は各地の支部提案にもとづき、3月の臨時大会で革新統一候補支持を決議する。とりわけ都知事選に際しては、3月25日日比谷での同盟主催「賃斗決起集会」において、総評繊維労連都支部、全国一般キャラバン分会と連名で、「大幅賃上げと革新都政前進のため共同行動に立ちあがりましょう」のアピール文を配布した。これが全織同盟幹部を刺激、統制違反と告発される。全織は4月7日「全織同盟日本漁網船具労組の組織統制に関する対策委員会の見解（全織同盟日網船具労組に対する指示）」を発表し、統制処分と第2組合づくりをちらつかせ、同盟路線に従った活動をするよう、執行部交替を中心とした「体質改善」の最後通牒をつきつけたのである。

これに対し当労組は、4月18日「全織組織対策委員会の見解に対する日網労組中央執行委員会の見解と方針」を公表し、その中で、これまでの組合方針と同盟指導の齟齬、なかんずく当労組の「政党支持自由化」方針を、組合の基本理念を掘り下げて再吟味し、合わせてさし迫った石油部分離大合理化に直面した現時点で、労働権擁護のためには全織を脱

退する以外にないと判断、組合員全員投票に付した結果82.9%の高率で、4月末をもって脱退するに至ったのである。以降翌年12月の総評繊維労連加盟まで1年半以上、当労組はいわゆる純中立組合にとどまる。

当労組の政治方針とその運用を再検討しておこう。

- ①組合の基本理念を労働権擁護におき、なかならず、従業員一括加盟という企業内労組の組織原則をふまえ、組合員の政治信条の相違に留意して、特定政党一党支持は採らない。
- ②労働権擁護路線下で、組合の政治斗争の必要を積極的に意義づけ、課題毎に革新諸党派との協力共同体制を組む方針を明確化している。
- ③選挙活動の運用においては、特定候補（特定政党でない）の支持決議はできるが、組合員に対するカンパ、動員等の統制は出来ないとし、諸活動を組合員各自の後援会活動に委ねている。
- ④より具体的に都知事選の場合には、臨時大会での革新統一候補支持決議にもとづき、繊維労連の共同行動呼びかけに応じて、本部の執行業務として「アピール文」を公表・配布した。

とはいえ、こうした「弁明」が全織同盟の理解を得られるとは考えられない。当労組の同盟脱退は、いわば必然的な事件であった。

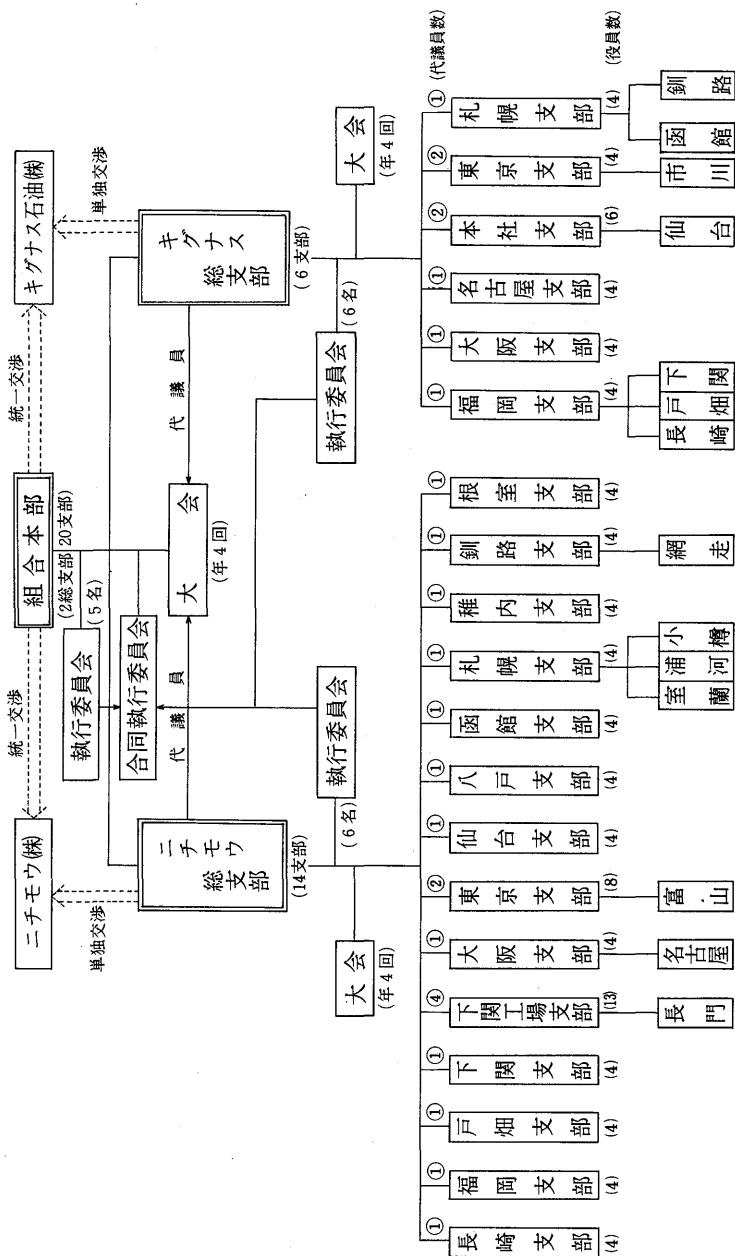
この脱退時に、組合員の動揺と分裂策動が皆無だったわけではない。しかし第2節でみたように、資本の労組対策が、石油部分離を至上命令として分裂回避に動いたこともあって、組合の団結は維持される。そして47年2月のキグナス石油発足時には、第6図のような「総支部制」を採用する。企業分割に対応して組合の機動性を高めながら、単一組織を維持しようとする現実的な選択といえよう。

第5節 運動軌跡と諸結果

当期の労資関係は、石油部分離・新会社設立構想を一大争点としている。しかし資本の労務政策が、当合理化に収れんされ、この経営戦略の実現を至上命令として組合との紛争を極力回避したことで、結果的に企業分割は成功した。

労組は、当合理化については「条件付反合斗争」を組むことによって、46年4月の労資間「協定書」をもって、「労働権擁護」の実をとったとし

第6図 ニチモウキグナス労働組合新組織図 (47.2.1改組)



た。ここではとりわけ、企業分割後も旧来の労働協約の先進的部分を両社共通に適用させ、組合の単一組織を守り抜いた点が評価されるべきだろう。合わせて対東燃交渉においては、個別資本の論理から、会社は組合の力量を借りて、可能な限り発足時での東燃資本の新会社支配を排除したとみるべきだろう。

また下関工場組織の改組、資格制の導入は、確かに従前からの資本の組織・制度合理化の一標里塚であり、労務管理的色彩の強いものであった。資本は管理職への資格制導入をもって管理組織の強化と、管理能力の向上を期待しえたし、工場部への課制導入をもって現業員のモラル向上と、工職一体観の前進を展望しえた。

労組は、資格制の導入を管理職の段階で阻止し、監督職以下の組合員への影響を阻止した点を評価し、また現業課制については、現業員の社内地位向上の面を評価し、従業員感情と組合員感情の矛盾の中で、これを現実的対応と位置づけた。

組合の全職同盟脱退についても、資本の労組対策も相まって、動揺は少なく、組合員の圧倒的多数が賛成票を投じた。総じて労組が、「労働権擁護」路線を徹底化させるなか、企業分割という大合理化時には、経営政策全般にも無関与でありえない。石油部分離・キグナス石油設立を目前にした第13回経営協議会（46年10月）の席上、石田委員長は「経協は単なる意思疎通の場だとは思わない。経営に参画したいという願いがこめられている。われわれも社会的公器の企業の一員として参加したい。」^{*}と公言した。

ともあれ、47年2月キグナス石油設立に際し、1年半後の除籍を前提に約270名の従業員が新会社に出向する。残るニチモウは、減資をせず、約1,000名弱の従業員で、水産専門商社として再出発することとなった。

* 社内報「ニチモウ」No.48, p. 4。

第4章 第4期（昭和47年1月～）

労働組合分裂下のファッショ的労務政策と労資紛争

本章では、47年1月の資本の組合役員人事介入による「組合丸抱え工作」事件から、分裂工作によって第2組合が結成され、以降脱退強要・労資慣行破棄などファッショ的労務政策が展開されて、第1組合が少数派に転落する、「不当労働行為」を一大争点とした、50年夏までの労資紛争の前半期を論述する。

第1節 資本の組合丸抱え工作

石油部分離後残るニチモウにおいては、46年秋に「社内整備委員会」が発足し、社名変更の決定とともに現行組織の再検討が開始される。ニチモウ発足時の組織図は、さしあたり旧組織から、石油部を除外しただけの改変にとどまったが、同委員会の役割は、47年4月発足の「組織再編実行委員会」に継承され、年次を追って構想が具体化されていく。

その骨子は、水産専門商社を唱い文句として、企業組織を海上部門、陸上部門、海外部門の3部門に整理統合する点にあった。^{*}それとともに商社色が前面に出て、大正時の当社創設以来社業の基底をなした、漁網製造部門の縮小・整理が政策課題として登場してくる。組織再編の立案機能を担うゼネラル・スタッフ部門として、従来の「管理室」を改組して「企画調査室」が新設され、第一勧銀から室長が招へいされる。同室は組織合理化推進本部と位置づけられ、「美濃部労務体制」は一段と強化された。

とはいえ、ニチモウの中・長期経営戦略は未だ不透明である。当資本としては、全力をしばりきって石油部分離合理化を成就したばかりであり、水産業界・漁網業界の環境もそれほど悪化していなかった。^{**}今は企

* 社内報「ニチモウ」No. 51, p. 2～5 参照。

** 拙稿「最近の漁網業界」『下関市立大学論集』24巻1号, 1980年7月参照。

業の「体力づくり」の時であり、とりわけ予期しうる新合理化を遂行可能な社内の労務体制を準備する段階であった。そのいみで、いわゆる「1.25事件」は、ニチキグ労資関係史上時代を画する事件であった。後の労資紛争発生後、続々と組合側から提訴される係争事件の法廷資料^{*}を読めば、紛争の端初的契機はこの事件にある。

ところで「1.25事件」とは、労務担当最高責任者である美濃部専務が、秘密裡に組合結成以来の活動家であるⅠと通じて、組合役員人事介入を中心に、組合丸抱え工作を図った事件である。1月25日といえば、キグナス石油発足直前であり、組合でもこれに対応して、第6図でみたような組織改革と役員交替の時期であった。組合年度上変則的ながら、石油部分離合理化斗争を指導した石田委員長が退任して、2月からの8年度後期は委員長にⅠが内定していた。Ⅰは下関工場現業部門出身で、初代委員長経験者として組合員の信望も厚く、加えて前章でのべたように現業と事務の人事交流第1号として、東京本社漁網2課に「栄転」した人物であったが、企業分割後の組合運動としても転換期に、委員長への復帰を期待されていたのであった。しかしⅠは、資本に呼応して、結果的にその労組対策に手を貸すことになる。「1.25事件」の事実関係は以下である。^{**}

①美濃部専務は、キグナス石油設立準備が全て完了した1月初め、人事課長に「組合幹部と会合をもつこと」を指示し、1月18日当人からⅠへ内密に打診があった。

②Ⅰはこれを受けて翌日、白石副委員長（2月1日より再任およびニチモウ総支部委員長）に「2人だけで話しがしたい」と誘い、白石がこれを承諾すると、「この会合には会社幹部が入るかも知れない。このことは誰にもいわないでほしい。石田委員長にも絶対黙っていてほしい。」と念を押した。

③1月25日には、組合の第31回臨時中央大会2日目が開かれていたが、夜6時半頃から銀座料亭「遊喜利」で秘密裡に会食がもたれた。出席者は、会社側美濃部専務のほか取締役総務部長、人事課長、組合側Ⅰ、白石計5名である。会食で

*本稿でいう法廷とは労働委員会も含む。

**前掲「キグナス東京、ニチモウ東京支部における支配介入事件」組合側最終陳述書、p.53～58参照。

の話しの内容は、

④ニチモウの企画調査室の設置について、労働協約に従って組合に協議申入れ中であったが、早期の承諾要請と、室長として第一勧銀からの出向者受入要請

⑤、④とからめて現組合執行部の中傷

⑥7月以降の組合役員人事について、Iが6月中に委員長を退任し、白石に引継ぐ意向を伝えると、専務は「『長』というものは腹心をもたねばならない。」などと述べ、これを受けて人事課長は白石に、「白石君も腹心をもたねばならない。そのためには自分としても人事上の便宜を計るので、それとなく話してもらえば、その人を東京に転勤させるから」等と示唆した。

⑦9時頃会合の終り間際、再び専務が「役員人事と企画調査室の件について2人で話し合ってほしい。」と念を押し席を立った。

⑧翌26日組合臨時中央大会最終日の昼食時、白石はIに、「昨日の会合についてこれから話合いたい」と誘われ、約40分話し合った。内容は料亭での会話を一歩進めて、具体的な人名を挙げながら、早期に白石の腹心をつくるため、人選をもちかけた話しであった。

⑨1月28日、白石はIに「会社からの話しにはのれない。これは組合員を裏切ることになるので断わる。以降会社との懇談には一切応じない」と伝えた。Iは「今日の話しについては黙っていてくれ、石田委員長にも絶対黙っていてほしい。」と口止めた。

⑩しかし白石は、事は会社が組合を丸ごと抱え込む重大問題であり、自分一人に対する買収工作ではないと判断し、たとえIを裏切る結果になってもと考え、事実を組合幹部に報告する。

以上が「1.25事件」の事実関係であるが、当事件に対する組合の対処は次のとおりであった。^{*}

組合は、この事実を知った当初は、中央執行委員会を中心とした10名のメンバーで公けにせず処理しようとしたが、結局それでは問題の根本的解決にならないと判断、全組合員に公表する。2月11日から1週間にわたって臨時中央大会が招集され、事件の全貌が洗い直される中で、その本質を「組合の人事と運営に対する会社の支配介入」と結論づける。そして組合の内部処理として、資本に手を借したI委員長（2月1日

^{*} 「9定大報告書」p.65参照。

から自動的に委員長に就任していた)を、制裁として「戒告処分」に付し、彼からの委員長辞表を受理した。

後の組合文書は、「本来ならば権利停止あるいは除名に値するものであるが、今後の彼の行動に期待をかけ、処分は一番軽い戒告に決定」したと総括している。

対会社処置については、2月16日付「協定書」が存在する。その骨子は、①会社は「1.25事件」を組合役員人事への干渉(不当労働行為)として認め、謝罪文の提出、②責任追求の一環として、反組合的色彩を強めていた社員教育については、組合側より「少なくとも組合員対象のものは協議決定し、管理職対象のものは協議してほしい」と申入れたが、会社側の意見がまとまらず継続審議、という2点にあった。

こうして「1.25事件」は、石油部分離大合理化事業を成就した資本が、意識的・無意識的を問わず、組合役員人事への介入を通じて、組合丸抱え工作を図ったと断定してさしつかえあるまい。そして前年4月の組合の同盟脱退時には、新会社の提携先である東燃との交渉を配慮して、資本の側が分裂回避を策動した事例を考えると、この事件に「組合の弱体化」という労組対策転換の本質をみとめることが重要である。とはいえ丸抱え工作に失敗し、資本の組合弱体化政策は第2段階へ移行する。

第2節 資本の組合分断工作与第2組合結成

47年春斗は、「1.25事件」処理のため労資折衝が従来より1ヶ月近く遅れ、4月7日組合要求書提出、4月18日に第1回団体交渉が開かれた。^{*}当団交は石油部分離に関する「協定書」に沿って、ニチモウ、キグナス石油両社とニチキグ労組の統一交渉としておこなわれた。

ところでこの団交は、従来要求書提出後は、1週間目には開かれる団交初日に、会社が回答を示さなかったこと、会社側団交委員及び事務折衝

^{*}以下、第2組合結成に至る論述は、前掲「キグナス東京、ニチモウ東京支部における支配介入事件」組合側最終陳述書、及び「9定大報告書」参照のこと。

係は、キグナス石油の人事課長を除きほぼ入替られたこと、とりわけ、会社側は最初から組合に充分な回答説明や話し合いをしようとせず、組合が第一次回答を拒否すると、一方的に「会社の回答はこれ以上変わらない」、「団交をやっても意味がない」等、問答無用の態度で、更には会社自ら団交決裂を言い出すなど、組合を挑発することに終始したのが特徴であった。

すなわち賃上げについては、世間相場が昨年以上の回答となっている状況下で、当社は昨年を約 2,000円も下回る回答であり、団交 3 目にして決裂状態となり、夏期一時金についても同じく 5 日目に決裂が確認される。この間の会社の態度は、決算内容について諸資料を提出・説明し、かつ組合の要求根拠や意見を聞き、その上で上積みの 2 次・3 次回答を出すという従来の交渉形態は姿を変え、会社回答をのまなければ後に対決する以外に方法はないという態度であった。そして団交 6 日目の 4 月 24 日、労働協約の個別審議中、社員教育の項で、「会社発展の為に社員教育を行なうという前提条件を組合が認めない」、「組合は団交委員長を不信任した」等の口実で、交渉途中に自ら団交を拒否、退席してしまった。

以降会社は、6 月 7 日まで実に 45 日間団交拒否を行なう。組合はストで対抗しながら、連日団交再開を申入れるが、会社はこれに応ぜず、組合役員に対する中傷と威嚇、ピラへの干渉、組合旗や三角錐の撤去申入、ピラ、ワッペンを取りはずし強要等、全ゆる機会を利用して組合活動への干渉を強めた。

こうして会社の労資慣行無視が激化するなか、組合中央斗争委員会は組織力強化によって事態の打開を図るべく、5 月下旬に全商社（純中立系）加盟を提案し、6 月 9～11 日の第 35 回臨時中央大会で審議すべく各支部に資料を送付した。ところが同提案がでるや否や、管理職を軸に、全商社についてアカ宣伝、デマ中傷が社内に乱れとぶ。それとともにまず、キグナス石油本社の一部係長グループを中心に、動揺が表面化してくる。

会社の団交拒否が長期化し、不当労働行為がますますエスカレートす

るなかで、組合は都労委提訴を決意しながら、6月1日文書で最終的な自主交渉再開を申入れる。資本はしぶしぶながらこれに応じ、同8日の団交再開日に賃上げ・一時金の2次回答を示すが、いづれも昨年妥結額や春斗相場より低いものであった。同13日組合はこれを拒否し、同時に要求を①賃金は要求額に固執しない。配分は組合要求通りとすること。

②一時金は要求を月数4ヶ月から同3ヶ月に修正する。査定は要求通りゼロとすること、と修正し、若干の上積み回答を迫った。しかし会社の修正拒否にあって事態は空転し、組合はやむなく労働協約の期限切れとなる6月30日、賃上げ・一時金を除く他の要求項目については会社回答もしくは、要求取下げで妥結し、要求を賃上げ・一時金にしばった。

この間全商社加盟問題については、一部組合員にアカ宣伝にのった分派行動が散発する中で、中斗は提案をとり下げ、春斗中は経済斗争に専念し、秋の第9回定期大会でこれを審議することを決定した。しかし組合の修正要求を会社が拒否するという緊迫した情勢下で、ニチモウ東京支部でも係長クラスの手で、分派活動が発生する。とりわけ6月23日、「支部斗争委員長会議」開催中に、10名が発起人となり職場集会開催の要請があり、同支部斗争委員長は中斗指令にもとづき集会中止を申入れたが、彼らは集会開催ビラを配布する。結果的に集会は中止されたものの、中斗は事態を重視し、会社から二者択一を迫られ、支部斗争委員長会議を招集して方針を検討している最中に、「中斗の参加は認めない」、「支部斗争委員は一組合員としてなら参加を認める」というような集会を開催しようということ自体に問題があることを指摘し、事情聴取を行なうが、彼らは自らの行動の正当性と中斗批判をくり返した。

さらに6月27日のニチモウ東京支部大会は、この10名の発起人と1(1.25事件の当事者)を中心に、具体的な中斗方針審議よりも、中斗委員中傷と「6.23集会禁止」非難が乱発される集会となり、混乱のまゝ、乱会する。こゝに至り、中斗は統制違反の疑いで事情聴取を図るが、スト指令が出るや否や全員が年休をとり指令に従わず、後の全員合同の事情聴取でも「云う必要がない」、「忘れた」を連発し、中斗批判をくり返し

た。ついに中斗は審議の結果、9人に対し「権利停止6ヶ月」を含む仮処分を決定した。

ところで、このような組合員の動揺については、単に組合内部の諸動向にとどまらず、当然にも資本の対応をみておくことが重要である。この点反中斗の分派活動を展開したグループは、従来の慣行無視によって職場内の組合活動が著しく制限された状況下にあつて、就業時間中に会社施設中で秘密会合をもち、ビラをくばり、組合の呼び出しを受けるや年休を認められるなど、便宜供与を会社からうけている。しかし結果的にこの統制処分は、第2組合発生の最終的口実となった。

7月2日夕刻、統制違反に問われた12名とIが中心となり、同盟友爱会館に於て第2組合「ニチモウ労働組合」が結成された。かつて全織同盟時代の指導者であつた矢田都支部長の臨席のもと、32名の結成大会であつた。同日朝には、下関にてIとK（初代第2組合委員長）出席のもと、下関支部主任・係長クラスを軸に17名で、第2組合が結成された。

翌3日朝、ニチキグ労組にこれら合計49名の脱退届が提出される。当労組は労働協約中のユニオンショップ条項にもとづき、即刻会社に協議を申入れるが、会社はこれに应ぜず、2組の結成通知と同時にこれを認めて、団交に応じ、賃上げ・一時金についてはニチキグ労組への2次回答に、「生産性向上に協力する」を前提に月額1,000円の教養費をプラスした条件で妥結させた。そして7月6日には労務ニュースを発行し、「ニチモウ労組（新労組）の存在と交渉相手として認める——新労組設立により現行ユニオンショップ条項の死文化にともなつて、脱退者・除名者を会社は解雇できない」との表題を附して掲示板に示し、社内で配布した。

さらに会社は、第2組合結成と同時に小会議室を組合事務所として貸与し、掲示板、机椅子、事務用機器の借用、電話使用を直ちに許可する等の便宜を与えた。他方キグナス石油においても7月6日、係長クラス

の20名が脱退し、第2組合「キグナス石油労働組合」を結成した。会社の組合承認、春斗妥結内容、種々の便宜供与はニチモウと同様である。

事ここに至り、ニチキグ労組は経済斗争の終結を覚悟し、賃上げ・一時金については一般投票にかけず妥結し、その上で資本の不当労働行為と第2組合対策に専念すべきだとの結論に達する。7月7日の妥結は、賃上げ・一時金とも昨年水準を下回り、格差拡大と査定を容認した内容であった。^{*}合わせて翌日、一連の不当労働行為を「支配介入」事件として都労委に提訴する^{**}。

ところで「第2組合」とは何か。

ある特定企業の中に、従業員で構成する企業内労組があり、その組合がある時分裂して2つに分かれる。この時分裂した新労組を通常第2組合とよぶ。そして元の労組を第1組合という。

第2組合は、第1組合の運動方針が斗争至上主義であり、政治斗争偏重主義である等を分裂の理由として、自らは労資協調主義、経済主義を旗印とする。ごくまれにこの関係が逆転している場合があるが、われわれはこの場合の新労組を第2組合とはよばない。このように第2組合とは、資本と共同歩調をとる御用組合性の強い組合を意味している。そして同一企業内での2つの組合の共存は、資本との関係を反映させて、日常的に熾烈な対抗・競争関係を生み出す。しかしこの対抗関係は、組合どうしの組織競争として現象しても、本質的には資本と労働組合の対抗関係そのものである。

ニチキグ労組の分裂にも、基本的にこのシェーマがあてはまる。より客観性を期して、キグナス石油労組の「第1回定期大会報告・議案書」から証明しておこう。

^{*}但し、教養費については、一般投票により87.5%が「条件付ではもらわない」として無条件支給が斗われ、8月22日これを勝った。

^{**}都労委は50年9月、2組結成時の便宜供与から、経済要求妥結に至る経過を、第1組合と著しく差別があると判断し、不当労働行為を認定して、謝罪文の公布を求めた（後述の第15表No.3）。

まず第2組合結成の端初的契機を「①何故会社は今春斗において、例年になく頑強な態度に固執するのか、②何故中斗は『全商社』加入を急ぐのか、等々の疑問を一層深め、個人的に話し合っている内、その数を増して」いき、中斗への批判を強め、分派行動に発展したと述べている。そして自分たちの行動が、6月末に権利停止を含む「非情な統制処分」をみた今、「自由にして民主的なそして健全な企業内組合への方向転換を計る」には、中斗の解任要求とか、役選時での対立候補擁立では「最早手遅れ」であり、新労組結成は「当然の帰結だった」と弁明している。

ここでは、今春斗泥沼化の中に、一面では資本の労務政策、労組対策の転換をみながら、その因をこれに求めず、中斗の「斗争至上主義」に求め、斗争時での組合民主主義のあり方に関連づけて組合分裂の因を、自らの分派策動に求めず、「一部組合幹部の偏見と権力主義」に求めている。さらに中斗の全商社加盟提案を、組織力強化上の上部団体加入とうけとらずに、資本のアカ宣伝に呼応して「政治斗争偏重」と批判している。

しかしこうした総括は、ニチキグ労組の結成以来の歴史的な運動蓄積を全面的に否定・精算しながら、再び結成当時の同盟理念まで引戻すことになり、事実2つの第2組合は、結成と同時にニチモウ労組は全織同盟に、キグナス石油労組は東京地方同盟にそれぞれ加盟している。それゆえ活動方針については、「企業の生産性向上は当然で、観念的な合理化反対は……プラスにな」らず、「現在の賃金体系についても従来の考え方にとらわれず改めて検討を行」うとして、従来の格差縮少・是正方針が破棄され、一時金でも「業績配分的要素を加味する」ということで査定が是認された。^{*}こうして第2組合のいう「企業内組合の立場に立つ」とは、組合理念として資本との癒着を公認する点に柱があり、以降2組幹部は1組員を「不労集団」呼ばわりするようになる。

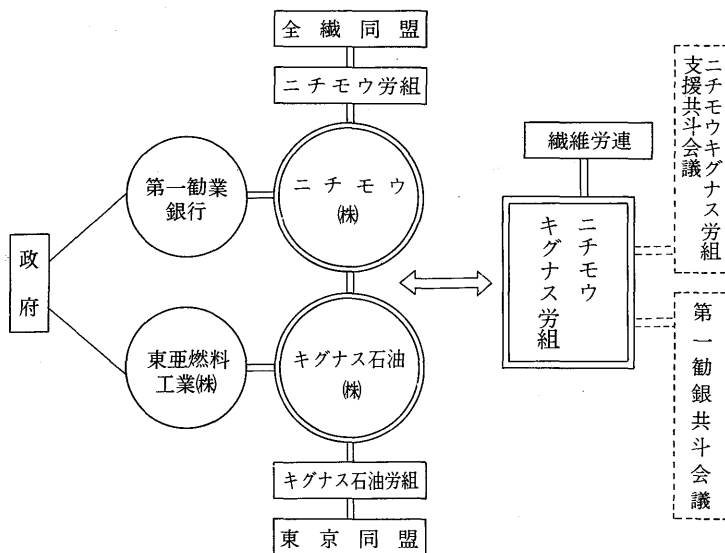
*ニチモウ労組の「50年度春斗方針案」でのアンケート調査では、「査定をつけるべき」とする者が同労組員の66%である。

第3節 資本の労資慣行破棄と第2組合擁護政策

ニチモウ、キグナス石油両社での第2組合の発生と、ニチキグ労組による「キグナス東京、ニチモウ東京支部における支配介入事件」都労委救済申立をもって、当労資関係は新段階に入った。労資紛争、いわゆる「非常時」の労資関係である。

しかしながら前号88～9頁で表化しているように、この時をもって当労資関係の大区分とはしえないであろう。資本の労組対策の転換、すなわち組合弱体化政策は、既述の「1.25事件」に端を発しており、当事件における丸抱え工作の失敗から、47年春斗での慣行無視と組合内不満分子の育成を経て、第2組合の発生は、一つの必然的な流れであり、決して特殊なものではない。それゆえこれ以降続発する、合計20例をこえる法廷係争事件は、その因をほぼ例外なく「1.25事件」までの逆のぼっている。

第7図 紛争時のニチモウキグナス労資関係図



(注) 点線部分は47年末現在未形成である。

とはいえ、紛争時におけるニチキグ労資関係の斗争諸主体とその基本的配置は、2組結成をもって明確化された。第7図はそのシエーマである。ここではニチキグ労組が2企業横断労組を構成している点で特殊であるが、ニチモウ・キグナス両資本とニチキグ労組が基本的な対抗関係にあり、その他の斗争主体はそれらのとりまきである。

資本の労組対策は、第2組合の誕生をもって組合弱体化政策の第3段階に入る。しかもその工作は、組合分裂によって資本は従業員の中にその加担者を得たことにより、より大胆かつ系統的で、ファッショ的なものであり、正に第1組合壊滅作戦そのものであった。すなわち、管理職・監督職による脱退勧誘等の第1組合への支配介入、経済斗争時等での労資慣行破棄や組合活動の制限、賃金・昇格差別と組合役員の不当配転など、組合をして「不当労働行為のデパート」と云わしめる事態がつづく。

第15表 裁判・労働委員会勝利命令一覧

No.	事 件 名	係争場所	命令年月日	申立支部	被申立人
1	下関支部 北西配転問題仮処分	山口地裁	48. 5. 4	下関支部	ニチモウ
2	釧路支部 脱退勧誘等の支配介入	北海道地労委	49. 4. 8	釧路支部 本 部	ニチモウ
3	キグナス東京、ニチモウ東京支部 における支配介入	東京地労委	50. 9. 17	本 部	ニチモウ キグナス石油
4	下関支部 脱退勧誘等の支配介入	山口地労委	50. 11. 25	下関支部	ニチモウ
5	函館支部 支部団交拒否問題	北海道地労委	51. 3. 9	函館支部 本 部	ニチモウ

出所；ニチキグ労組，同支援共斗会議，「勝利にはばたけ」1976年10月，p. 49。

第15表，16表は，51年4月末現在の法廷係争事件一覧表であるが，ここでは，若干の典型的事例のみ紹介しておこう。

(1)第2組合への勧誘と，第1組合の不利益取扱による支配介入

組合分裂下の資本の労組対策において，最も直接的で効果的な手段は，1組員を減らして2組員を増やすことである。しかもユニオン・ショッ

第16表 係争事件一覧

No.	事 件 名	係 争 場 所	申立年月日	申立支部	被申立人
1	福岡支配介入事件	福岡地労委	49年7月8日	福岡支部	ニチモウ
2	賃金・昇進差別事件	山口地労委	50年2月13日	下関支部	〃
3	八戸支配介入事件	青森地労委	51年3月12日	八戸支部	〃
4	支部団交拒否事件	北海道地労委	51年2月25日	釧路支部	〃
5	〃	〃	51年2月24日	札幌支部	〃
6	〃	青森地労委	50年12月20日	八戸支部	〃
7	〃	宮城地労委	51年3月9日	仙台支部	〃
8	〃	東京地労委	51年2月9日	ニチモウ 東京支部	〃
9	〃	大阪地労委	51年3月16日	大阪支部	〃
10	〃	山口地労委	51年1月23日	下関支部	〃
11	〃	福岡地労委	51年2月10日	戸畑支部	〃
12	〃	〃	51年2月10日	福岡支部	〃
13	〃	長崎地労委	51年2月13日	長崎支部	〃
14	係長昇進差別事件	大阪地労委	49年8月26日	大阪支部	キグナス石油
15	賃金差別事件	福岡地労委	49年7月8日	福岡支部	〃
16	釧路支配介入事件	中 労 委	49年4月30日	本 部 釧路支部	ニチモウ
17	下関支配介入事件	〃	50年12月27日	会社提訴 (下関支部)	〃
18	支部団交拒否 ・支配介入事件	〃	51年4月29日	本 部 函館支部	〃
19	全国支部への 支配介入事件	〃	50年9月30日	本 部	ニチモウ キグナス石油
20	不当配転事件	山口地裁下関支部 (本 訴)	48年5月10日	下関支部	ニチモウ
21	不当配転事件	山口地裁下関支部 (仮 処 分)	49年9月6日	〃	〃

出所：同，p.48

プ制によって、一組員を一人へらすこと自体が2組員を一人ふやすことになり、効果は倍になってはね返る。それゆえ2組勧誘は、利益誘導に

よる懐柔から、不利益示唆を通じた脅迫まで、連続かつ系統的にひきおこされる。ここでみる下関工場の事例^{*}(第15表No.4, 第16表No.17)は、下関支部が最大支部でかつ紛争中も最後まで多数派を維持した点で引用に値しよう。

④藤原事件

釧路営業所所属藤原の、47年9月1日付下関工場への転勤に際し、釧路出発時に担当課長が「どうせいくら、2組に加入してからいけ」と示唆し、途上立寄らせた東京本社では、同郷の上司から「早く2組に入れ」と勧誘され、下関着任日には、仕事の打合せに先立って「今日中に新労に入ってくれ」と、管理取はじめ複数の2組幹部から勧誘をうけた。これらは転勤を利用しての支配介入事実を構成している。

⑤島本事件

下関支部執行委員島本の場合は、直属課長と主任が以前から親交のあった父親に対し、「お宅の息子は旧労に所属しているので出世できない。」「島本君をつぶすのはおいしい」とおどし、1組脱退をすすめた。上司の圧力によって、島本の円満な家庭が破壊された。

⑥仕立部女子事件

仕立部所属の3人の女性に対し、48年1～3月にかけて直属の主任と係長が、「2組に入らなければ仕事を教えない」、「2組に入らなければ仕事を变える」、「2組が過半数になってから入りたいといっても入れてやらない」等々、いやがらせを連日行い、1組脱退を迫った。

⑦編網課男子事件

47年12月の編網課忘年会の席上、3人の男性1組員に対し、直属課長が「第2組合へ入れ、入らなければ処分する」と脅し、12月末までに3人とも脱退させた。

⑧研究室男子事件

同年11月初めより、研究室所属の3人の男性に対し、室長が「1組は会社をつぶす」、「君は大学を出ているのだから将来のことを考えろ」、「1組員が職場にいるとやりにくい」等再三圧力をかけ、この勧誘は3名が2組に加入する1月までつづいた。当人らは「第2組合を信頼して入るのではなく、会社の圧力に負けた」と告白している。

(2)新入社員に対する第2組合活動援助と、第1組合活動妨害

48年度の新規学卒入社者は、男子17名(大卒15名、高卒2名)、女子13

^{*}「下関支部支配介入事件」組合側最終陳述書参照。

名（全て中卒）であった。分裂組合においては、自分の組合に何名加入させるかは、組合活動の基本的な生命線である。当社の就業規則で試用期間は1ヶ月であり、新入社員は入社1ヶ月後の社員登用と同時に、所属組合の選択に迫られる。大略新入社員は、当企業の労資関係や組合活動について不知であるから、研修課程中のわずかな期間での両組合との接触の度合いによって、所属組合を選択することになる。

ところで当社では前年度まで、高卒以上男子入社者については、入社後約1週間の集合教育をほどこした上各所に配属し、その配属先で各々指導教育を行う慣例であった。しかし組合分裂後一段と社員教育が見直されるなか、工場女子寮の一部を改築した「研修所」において約3ヶ月の合宿生活を行なわせ、業務内容と商品知識の習得、営業マンとしての基礎教育、工場での現場実習を柱として、新入社員教育が実施されたのである。

また中卒女子新入社員の場合は、3日間の集合教育の後、仕上課で1ヶ月間実習させるのが、数年間の慣例であり、48年度も例年どおり、執務上の基礎教育、安全衛生関係、作業工程、製品知識、職場のエチケット、職場の人間関係等の教育がほどこされた。

こうした状況下で、次の事実が1組に対する不利益取扱い、2組援助の不当労働行為を構成する。

④高・大卒男性の場合

研修所での新入社員に対する付き添い人は、第2組合結成の首謀者である係長と、前年度新入社員中最も早く2組加入の社員があてられた。そして新入社員を研修所に隔離する中で、1組には接触の機会が与えられず、管理職ら職制は会食・懇談会・座談会等の名目で断続的な接触を図り、第2組合への勧誘を行なった。

また工場作業工程の実習では、各部署に「指導員」なるものを設け、それには意識的に1組員を排除して2組員をあてた。これらは社員教育問題が、「1.25事件」処理としての2月16日付「協定書」に関わる労資間の重要事項であることを知りながら、新入社員と1組員の接触を嫌い、実質的に新入社員の組合選択権を奪ったことを意味する。結果的に17名全員が第2組合に加入した。

⑤中卒女子新入社員の場合

研修先である仕上課の課長と課長代理は、4月中にボーリング場ならびに課

長宅で、数名の2組課員と共に接触をもち、第2組合への勧誘を行なった。さらに4月16日終業後、第1組合が企画した新入社員対象の組合集会に対し、前記2人の管理職が集会所に押しかけ、「新入社員は試用員であり組合員でないので集めてもらっては困る」、「時間外であろうと、新入社員を集めて話しても良いというようなことは会社から聞いてない」等と脅し、解散を命じて集会を妨害・中止させた。

(3) 労資慣行無視による組合活動の妨害

当労組は、組合活動そのものについても秀れた労働協約と労資慣行を蓄積してきた。しかし資本の1組壊滅作戦によって、施設管理権、職場規律をテコに組合活動は制限された。こうした事例は、既述のように組合分裂直前の47年春斗時でも散見できるが、より組織的・徹底的に行なわれたのは48年春斗以降である。その典型的事例をこゝでも下関工場にとって類型化しておこう。

① 施設利用の制限

企業内組合においては、必然的に組合活動の多くの部分が会社施設・構内で展開されるが、下関支部でも各種集会は、構内の福利厚生施設である「済美館」内の各所、ないしは職場内で行なわれるのが従来の慣例であった。また施設利用の許可は、口頭であったり事後の届出であったりした。

しかしこの期に及んで会社は、施設利用に関する書面での事前許可制を強化するとともに、職場会を禁止し、集会を済美館の特定部屋に押し込め、争議中の待機場所を制限し、かつスト破りの巡回を妨害した。

② ビラ貼付の制限と組合旗掲揚妨害

会社は従来の慣行を破って、済美館内でもビラ貼付を制限し、組合掲示板以外にはられたビラを実力で撤去した。また争議時の工場門への組合旗掲揚を認めず、これを撤去した。

③ 時間内組合活動の制限

組合役員の上部団体出席はこれまで有給扱いであったが、これを変更し、組合が100%賃金カットを是として、組合活動として認めてほしいと申入れても拒否する。それゆえ組合は、やむなく年休またはストライキで処理せざるをえない。また当工場は2交替制で、組合の各種集会も変則化せざるをえないが、これに出席する執行委員は、従来有給取扱いであったのが、3役以外の執行委員につき賃金カットを行なった。

さらに組合ニュースの時間内配布は過去自由であったが、これが職制によって禁止され、組合活動に必要な電話取りつぎを拒否し、上部団体等の訪問者の時間

内面会拒否をつづけている。

㊦支部団体交渉、労使協議会の拒否

従来支部固有の懸案事項——例えば体育・文化行事、時短に附随する事項、下関工場組織変更問題——につき、工場労資間の団交・ないし「労使協議会」が開催されてきたが、組合の分裂以降工場管理者は、本社から団交権が委譲されていないとの口実で、全てこれを拒否している。

㊧警告書の濫発

上記㊦～㊨に関連して、会社は施設管理権を理由に、警告書、責任追求の通知書を濫発し、第1組合を脅しており、その数は48年4～9月の約半年間でも13件にのぼった。

以上の事例で散見したように、資本は企業内での組合活動に対する自らの受忍義務を放棄し、「施設管理権」をタテに、従来の組合活動上の慣行を大巾に制限した。

こうした展開の中で資本は、48年春斗時での組合の労働協約斗争に対抗して、労働協約中のいわゆる債務条項を軸に、48ヶ条にわたるほぼ全面的ともいえる改悪案を逆提示し、しかも1条たりとも協約化できねば無協約にすると攻撃をしかけた。組合は無協約を好まず、手段をつくってその撤回を迫ったが、会社はこれに応ぜず、48年12月をもって期限切れとなり、ついに49年1月無協約状態に突入した。これ以降、組合の労資慣行破棄の抗議に対して、「労働協約は失効し、現在無協約である」というのが、資本の口実となった。^{*}

(4)賃金差別事件

当労組は、賃金・一時金での考課査定は、本質的に組合の団結力を弱体化させる労務政策にすぎないとの考えから、従来より賃金格差撤廃斗

*本文中の(1)(2)(3)については、下関支部から「支配介入」事件として、48年5月山口地労委に救済申立が行なわれ、50年12月に命令書が公布された(表15のNo.4)。それによると、①管理職による同労組からの脱退、他組合への加入勧誘行為の禁止、②新入社員に対し研修を行う際、同組合からも付き添い人をたて不利にならない配慮、③職場集会開催の妨害禁止、④斗争中のビラ貼付妨害禁止、⑤組合の中卒女子新入社員説明会を妨害した事実を認め、謝罪文の掲示、の5項目で組合の全面勝利に帰した。

(50年12月24日付防長新聞参照)

争を展開してきたことは、既に前号（130～1頁，133頁）でも記した。結果的に石油部分離前まで会社は、考課項目，考課基準，考課方法及び考課結果の分布状況等について組合に通知し，査定の根拠を組合員に説明するいわゆる「査定の公開」が実施され，また査定源資総額が固定されて，その枠内で査定配分が行なわれていたほか，44～46年の夏期一時金においては査定が撤廃された。

しかし組合の分裂以降，資本は査定を是認し，第一組合員を不労集団呼ばわりする2組幹部の擁護をうけながら，査定の公開を拒否し，査定源資枠をとり除いて，昭和45年当時と比べて賃金の査定幅を2～3倍，一時金査定幅を10倍余りまで増幅し，更に3ランク査定を5ランク査定に拡大した。

法廷資料によると，当社の考課査定制度は比較的単純である。^{*}すなわち，考課項目には仕事の質・量，勤務態度，責任感など8項目をおき，これらを5点法で採点し，それに耘種・ランク別に定められたウエイト係数を乗じたものを合計して，考課対象者の点数をはじき出し，これをA～Eの5ランクにふりわけると。第一次考課者は直属課長であり，第2次考課者（直属の部長ないし支店長）ないし第3次考課者（本社総務部長）はそれぞれ，担当課間，あるいは部又は支店間の不均衡を調整するにすぎず，基本的に第1次考課者のつけた課内の序列の変更は行われたことがなかった。

ここで賃金・一時金差別の典型的事例として，キグナス石油福岡支店の実態をみておこう。^{**}

49年夏現在，当支店下の従業員は29名であり，そのうち8名が第1組合員，10名が第2組合員，残りが管理職である。第17表は，当支部が賃金被差別者として救済を申立てた男子組合員3名全員の査定結果であるが，それぞれ分裂の前と後の断続が読みとれる。

^{*} 「下関支部，賃金・昇進差別事件」（第16表のNo.2）会社側最終陳述書，p. 29～38参照。

^{**} 「福岡支部，賃金差別事件」（第16表のNo.15）53年2月の福岡地労委命令書参照。

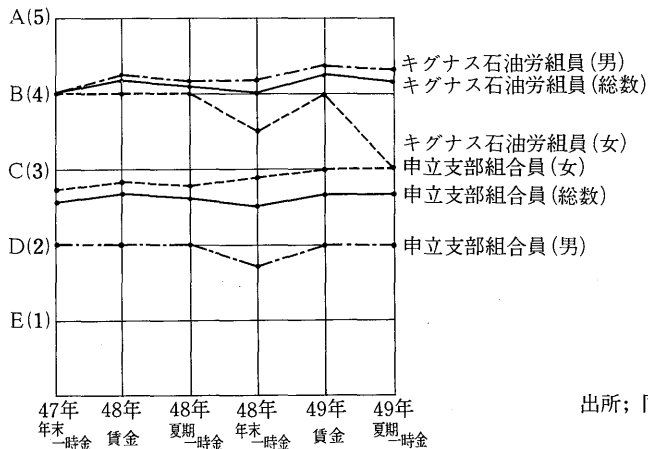
第17表 申立てにかかる藤村、柳沼、廉谷の査定ランク一覧表

氏 名	性 別	入 社 年 月	所 属 課	役 職	賃 金			一 時 金				
					3 ランク		5 ランク	3 ランク		5 ランク		
					47年	48年	49年	47年 夏期	47年 年末	48年 夏期	48年 年末	49年 夏期
藤村	男	35.4	総務	係長	B	D	C	B	C	D	D	C
柳沼	〃	46.4	販売	係員	B	C	D	B	D	C	D	D
廉谷	〃	43.4	〃	〃	B	E	E	B	E	E	E	E

出所:「福岡支部、賃金差別事件」福岡地労委命令書。

より総体的に省察して、同支店での所属組合別査定格差の実態を、6つの考課期で示したのが第18表であり、それを各期毎に所属組合別(性別)に平均化して、グラフに示したのが第19表である。この方法で平均ランクを算出すると、第1組合員 2.5すなわちCとDの間、第2組合員4.12すなわちBより少し上、両労組合わせて3.36すなわちCより少し上になる。とりわけ救済申立者である男性3人の平均点は2点に達せず、2組男性と極めて対照的である。*

第19表 所属組合別平均ランク表



*当事件に対する福岡地方委の命令書は、申立者3人の6つの考課対象期の査定を全てBランクに是正し、既支払額との差額を利子をそえて支払うこと、ならびに賃金差別を認めた謝罪文の掲示と、組合の勝利に帰した。

第18表 福岡支店の組合所属別査定ランク別人員一覧表

年度	種 別	組 合 別	性別	A	B	C	D	E	計
47年	賃 上 げ	分 裂 前	男	1	9				10
			女	1	15				16
			男	0	6				6
			女						
	夏期一時金	分 裂 前	男	1	9				10
			女	1	15				16
48年	年末一時金	申立支部組員	男			1	1	1	3
			女			4	2	0	6
		キグナス石油労組員	男	2	4		1		7
			女	0	1	0	1		1
	賃 上 げ	申立支部組員	男			1	1	1	3
			女			4	1	0	5
		キグナス石油労組員	男	3	4	1			8
			女	0	1	0			1
49年	夏期一時金	申立支部組員	男			1	1	1	3
			女			4	2	0	6
		キグナス石油労組員	男	3	3	2			8
			女	0	1	0			1
	年末一時金	申立支部組員	男			0	2	1	3
			女			4	1	0	5
		キグナス石油労組員	男	4	2	3			9
			女	0	1	1			2
合 計	賃 上 げ	申立支部組員	男			1	1	1	3
			女			5	0	0	5
		キグナス石油労組員	男	5	1	2			8
			女	1	0	1			2
	夏期一時金	申立支部組員	男			1	1	1	3
			女			5	0	0	5
		キグナス石油労組員	男	5	1	2			8
			女	0	0	2			2
合 計	但し、分裂前は除く	申立支部組員	男			5	7	6	18
			女			6	13	0	32
		キグナス石油労組員	男	22	15	10	1		48
			女	1	4	4	0		9
合 計		計	男	22	15	15	8	6	66
			女	1	4	30	6	0	41

出所；同

(5)昇進差別事件

管理職への資格制導入の労資交渉下、46年1月の臨時経営協議会において、「係長への昇進基準は大卒7年，高卒11年，中卒14年とする」と明確化された。そしてそれ以降の人事異動時に，管理職とともに監督職である係長が大量に造成されたことは，既に前章でみた。

当社において係長職は，「部下の指導の他に主任や管理職の候補者」という一般的性格をもつものの，会社側も述べているように「どちらかといえば待遇上のものとしての性格を有して」おり，年功的性格の強いものであった。^{*}それにもかゝらず組合分裂後，第1組合員だけ軒並昇格が遅らされた。

第20表 所属組合別・勤続年数別係長昇格状況（キグナス）

勤続年数 組合	大卒7年 高卒11年	8年 12年	9年 13年	10年 14年	未昇格	計
ニチキグ労組 (第1組合)	0 名	10 名	2 名	1 名	1 名	14 名
キグナス石油労組 (第2組合)	16	2	1	0	0	19
計	16	12	3	1	1	33

出所：「大阪支部，昇進差別事件」大阪地労委命令書，p.16。

とりわけキグナス石油大阪営業所では，係長昇格対象者のうち1組員5名全員が昇進せず，2組員全員が昇進するという露骨な差別が発生した。^{**}また法廷文書によれば，50年現在，キグナス石油全体の昇進差別の実態は，第20表でみるごとく明らかであり，ニチモウも合わせると，全国で43名の男性組合員が昇進差別を受けている，と報告されている。^{***}

(6)不当配転事件

一つの典型的事例は，下関支部北西支部長に対する48年5月1日付配

* 「下関支部，賃金・昇進差別事件」会社側最終陳述書，p.87～8参照。

なお係長手当は年次別に3,000円～5,000円であった。

** 「大阪支部，係長昇進差別事件」大阪地労委，49年8月提訴(表16のNo.14)。

*** 前掲「勝利にはばたけ」p.38参照。

転命令である。彼は43～6年の3ヶ年、本部副委員長（専従）の経歴をもつ下関工場組合活動家の代表格であった。同一工場内の配転命令だったとはいえ、彼の職場である仕上課染色係は特に団結がかたく、1組弾圧を狙った不当配転は明らかだった。

とりわけ、当時の失効前の労働協約においては、「会社は組合本部役員及び工場4役の異動……については、組合の同意を得なければならない。」とする人事同意約款が定められていた。組合は即刻山口地裁に仮処分を申請、わずか4日目にして「辞令の効力仮停止」という勝利を得た。^{*}

今一つの典型的事例は、49年3月キグナス東京支部小川執行委員の戸畑事務所転勤命令である。これまで第1線の営業マンが、賃金差別をうけ、担当得意先を取り上げられ、一日机でじっとしている日々が続いた上での配転命令であった。その上、彼は大学を出てさらに専門的ライセンスを取得するため夜学通学中であり、さらに妻が出産直後という事情があった。当労組は地域での支援を得て、配転撤回斗争に立上り、結果的に会社側に個人的事情を全面的に認めさせて、転勤の3ヶ月延期を勝ちとった。

以上本節では、当労組が提訴した法廷係争事件のうちでも、若干の典型的事例を類型化して、「不当労働行為のデパート」といわれるファッショ的労務政策の一端を明らかにした。しかしこの1組壊滅作戦も、会社が法廷斗争で連敗を重ね、労組勢力の社会的包囲網が確立されてくるにつれ動揺をきたすのである。

^{*}同事件は、会社側の本訴によって山口地裁で争われたが、52年2月不当配転との判決が下った（第16表のNo20）。ある法学者はその判例研究で、「本件は、団結権の尊重を基盤とすることにより、組合の『同意』の意義を極めて厳格に解し、ほぼ完全な意味での『承諾の自由』として捉えている点で注目される事例である。」と記している（高木絃一「配転命令の根拠と限界（下）」『労働法学研究会報』第1378号、p.19）。

第4節 労働組合の組織と方針

既述のようにニチキグ労組は、資本の不当労働行為に歯止めをかけ、予想される組合役員処分を行なわせない体勢を築くため、7月8日、第2組合結成に至る諸事件を「キグナス東京・ニチモウ東京支部における支配介入」として、都労委に救済申立を行なった。両社における第2組合の結成から6日目ないし2日目である。しかしアカ攻撃によって断続的な脱退が相つぐなか、春斗時に提案された全商社加盟を断念する。とはいえ分裂組合にとって、法延斗争を勝ち抜き、資本の不当労働行為を断つ道は、純中立組合のまゝでは無理と判断された。

47年12月末、当労組はその直前行なわれた衆院選での社共勝利の機を捉えて、総評・繊維労連加盟を決定する。^{*}90.7%という高率の決議であった。繊維労連は、当時組織人員1万6千人台ながら、54万人と圧倒的な物量を誇る全織同盟とのしのぎをけずる競争の中で、組織を維持・発展させてきた実績をもち、全織の分裂攻撃に対する斗いに熟達したオルグが専従としてはりついていた。さらに加盟窓口を同都支部としたのは、分裂以来繊維共斗の担当オルグとして佐藤都支部長に日常的な指導をうけており、かつ何よりも、政党支持問題で都支部が当労組と同じ方針という点にあった。この加盟は、キグナス総支部において業種の違和感を有し、かつ総評路線に一定批判をもつ当労組にとって、しかしなお、総評が日本の労働運動の主流を担っていることを評価した、極めて現実的な選択であった。当労組は、全国的に散在した支部をカバーする支援体制を期待し、「坐して死を待つより」の覚悟の加盟と総括している。^{**}

ところで、繊維労連加盟時の組織構成は、ほゞ7対3で第1組合が勝っていた。しかしながら48年春斗を経てその夏には、1組が少数派に転落する。第21表は、ニチモウにおける分裂後4年間の組合別構成員の推移である。みられるように50年11月時点では、当労組は組合員総数の36

* 当論集前号、第2図参照。

** 「10定大報告書」p.31～9参照。

第21表 ニチモウ(株)での組合別構成員の推移

(11月末時点)

組 合 \ 昭 和	47年	48年	49年	50年
ニチモウキグナス労組 (第1組合)	532名	384名	314名	281名
ニチモウ労組 (第2組合)	261	422	489	495
非組合員 (管理職)	194	208	219	215
従業員合計	987	1014	1022	991

出所：各年次「有価証券報告書総覧」

%まで減じた。またキグナス石油ではさらに激しく、1組員は3割を割ってしまった。性別でみると、会社から将来にわたる利益誘導をより強く示唆された男性に脱落者が大量に出、結果的に第1組合は、女性が7割強と圧倒的な比重を誇るようになった。

とりわけ当労組のように、地方分散型少人数事業所を多数擁する場合、支部においてはキグナス札幌、ニチモウ八戸、ニチモウ大阪、ニチモウ福岡など、組合員数が1～3名という壊滅的な打撃を被った。辛うじて第1組合が多数派に留まったのは、下関をはじめ、釧路、函館と工場部門をもつ支部のみである。

このように組織上の被害が相つぐなか、48年7月の臨時中央大会において、47年2月企業分割以来の総支部制を廃止し、1本部16支部文字どおり2企業横断単一組合として再出発した。しかしながら組合財政上の理由から、専従は分裂前の4名（うち1名工場半日専従）から2名へ、そして48年10月以降は1名へと減ぜられたのである。

この50年夏まで続く、組織後退期の組合方針をみよう。

まず興味をひくのは、例年秋の定期大会での「報告・議案書」の表紙標語の推移である。9定大（47年）でのそれは「民主的・良心的組合の

危機」, 10定大(48年)では「階級的・民主的組合へ」となり, 11定大(49年)には「国民的利益を守り活動の前進を！」となる。当労組は, 会社の1組壊滅作戦を「資本家階級としての攻撃」と認知し, 資本が, 「従業員のことなどどうでもよい」という発想に立つ以上, 「時には労働組合的発想より従業員の立場に立った発想で対応してきた私たち」もまた, 労働者階級の一員としての自覚をもち, 労働者の権利と利益をあくまで追求する立場を堅持する, と訴えている。組合文書のいう「『民主的・良心的』労働組合に甘んじることなく『階級的・民主的』労働組合への脱皮」とは, 正に「階級斗争路線」の明示に他ならない。^{*}

また当労組は, 48年春斗時での労働協約改善反対斗争の経緯の中で, 大量の脱退者を出した点について「会社の攻撃の狙いが抽象的なイデオロギー問題でなく, すぐれて全従業員の今後の全生活に重大なかゝわりをもつところにあることが組織的に明らかになっておらず, 私たち自らが抽象的な文章上の労協改善案に固執したため, 会社の一方的な中傷デマと合致し被害が出た^{**}」と, 現実的な反省を迫られている。

このような情勢認識にもとづいて提起された方針は, 第一に企業内においては, 経済斗争を含めて第1組合の主導権を可能な限り確保し, 労働者としての既得権を死守することであり, 第二に, 資本の不当労働行為が明白な事例については果敢に法廷斗争に訴え, 社会的・全労働者的包圍網を機敏にかつ大きく構築すること, の2点にあった。つづめていってこの職場斗争と法廷斗争は, 分裂させられ, 不当労働行為で既得権を侵害され, かつ組織被害をうける当労組にとって, さしあたり本能的で感覚的な対応であった。そして職場と法廷という2つの点を結ぶ線が, より太くなり, やがて円環状を描きはじめて, 当労資関係の主導権を再びニチキグ労組が握るには, 次期を待たねばならない。

とはいえ, 分裂後初の経済斗争である47年年末一時金斗争では, 資本

* 「10定大報告書」p. 2～3 参照。

** 同, p. 22。

と2組幹部の結託した低額回答、大巾査定導入、査定方法改悪を結果的に打破出来なかったものの、30分とはいえ全支部一斉ストを打った。このスト権発動は、ストアレルギーを払拭しながら、回答への不満はスト権をもって闘う意志を明確にし、第1組合の存在意義を資本と2組に認知させる効果があった。また48年春斗では、団交初日に会社側に、第2組合と「同時、同内容回答」を約束させ、3波のストで3次回答まで引出して、職務・職能給導入と一時金の年間臨給方式を阻止した。さらに49年春斗では、2組の上部団体である全織同盟の中労委斡旋案が提示されない段階で、業界水準を上回る高額回答をひき出し、2組の要求していない家族手当、住宅手当に対する上積回答をさせるとともに、不就労カットも撤回させた。そして50年春斗では、昼食手当について2組の妥結内容を修正させ、2ヶ月間の逆のぼり支給を勝取った。^{*}こうした事例は、当労組が数的に少数派に転落していく過程においても、当労資関係を左右する力量を、一定維持しえていたことを意味しよう。

法廷斗争においては、既にその全事例を第15表、16表に掲げたが、このうち51年での各支部提訴「支部団交拒否」事例を除き、「支配介入」事件、「賃金・昇進差別」事件、「不当配転」事件は、全てこの期での申立事例であった。

当初組合の法廷斗争の位置づけは、必ずしも明確にされておらず、資本の攻撃にさらされ、「ワラをもつかむ気持」での本能的な対処であった。しかし第10回定期大会では、①第3者機関で会社の全ゆる組合つぶしの実態を明らかにし、法律に違反する反社会的行為を糾弾する。②不当労働行為を広く社会的に訴え、資本の攻撃を世論で包囲し、組合つぶしの攻撃をやめさせる。③企業内では、職場斗争によって、労働者、労組の権利侵害に反撃し、組織を守り団結の輪を強化させる。と3点で位置づけを明確化した。^{**}

* 9 定大～12定大報告書参照。

** 前掲「勝利にはばたけ」p. 46～7 参照。

そして一部については、第15表でみたごとく既にこの期に命令があり、結果的に組合はほぼ全面勝利を得た。もちろん資本はこれを不服として再審査を申立てるのであるが……。しかし勝利命令は新聞でも報道されて、次第に当紛争が社会的に注目されはじめたのである。

ところで、これらの法廷斗争とは別に、第3者機関を利用した斗争として「職業病斗争」がある。組合は既に40年代初期において、一連の合理化攻撃の中で当斗争の経験をもっていたが、1組弾圧の究極的目的が将来にわたる合理化推進にある以上、職業病斗争を中断するわけにはいかなかった。

ここで紹介するキグナス東京宇田川組合員の事例^{*}は、石油部分離以降のコンピューター導入合理化に起因して、財務事務従事後2ヶ月で発病した「頸肩腕障害」の事例である。48年6月発病、以降1年10ヶ月休業という重症であったが、会社はこれを認めず、「私病」宣伝によって組合脱退を強要してきた。

当労組は職場内の教宣と合わせ、労働基準監督署に労災申請をし、10数回の労基署交渉を重ねて「業務上認定」を勝取った。しかしそれでも会社は業務上と認めず、組合はキグナス石油のみならず、その親会社である東燃への抗議行動も組織するなか、ついに1年半後の49年11月に勝利を得る。その内容は、その「覚え書」にみるごとく、本人に対する休業見舞金、傷病一時金、特別休暇等の他、組合に対してはストライキカットなどの斗争費用を支給させ、とりわけ一大争点であったリハビリテーションに関する補償も含んだ全面勝利であった。

ところで、この宇田川職業病斗争において、労基署交渉の一翼を担ったのは「キグナス東京婦人部」であった。既述のように今や女性が7割強をしめる当労組は、その組織状況を確認しながら、婦人労働の社会的意義を原則的に問い直すなかで、「結婚しても出産しても働らきつづけよう」とスローガン化した。従業員として、1組員として留まりつづける

^{*}同、p. 41～3 参照。

宇田川組合員に関する補償獲得内容並びにリハビリテーションに関する覚書

1, 補 償

(1)本人に対するもの

① 休業見舞金

休業日より復職日まで1日につき 2,000円 (要求通り)

② 傷病見舞金

発病日から通常勤務が出来る日まで1ヶ月につき10,000円 (要求通り)

③ 傷病一時金 (慰謝料を含む)

600,000円 (要求・傷病見舞金 500,000円, 慰謝料 500,000円)

④ 特別休暇

30日 (要求通り)

⑤ リハビリテーション指導料 (本人の主治医に対し支払う)

1ヶ月 10,000円 (要求通り)

⑥ 謝 罪

会社を代表して総務部長が本人に話す

(2)組合に対する補償

① ストライキカット, 交通費実費

850,000円

(3)社内への徹底

① 問題の経過を総括し, 労務ニュースで徹底する。

② 職業病の社内教育を行なう。

2, リハビリテーションに関する覚書 (略)

出所: 「12定大報告書」 p. 59~61。

女性各自の動機は様々であっても、以降斗いの中で自覚し働き続ける女性が増え、女性組合員の6割が既婚者となった。

そしてキグナス東京、下関、大阪の各支部に「婦人部」が誕生し、婦人が執行部の一角を担うようになる。本部主催の「婦人労働講座」も婦人独自で企画・運営され、北海道内の各支部の婦人が自主的に始めた「道内交流集会」も一段と活気を増した。それとともに婦人が職場を出て地域で、「保育所づくり」など地域の民主化運動を担えるまでに成長してきたのである。

第5節 運動軌跡と諸結果

当期では、資本の組合弱体化・弾圧政策が組合分裂という形で成功し、以降第1組合が少数派に転落した事実を基底として、基本的に資本の労務政策が貫徹し、資本主導のファッショ的労資関係が出現した。そして労働協約改悪攻撃によって当労組の既得権が侵害され、さらには無協約状態を余儀なくされた。また経済条件では、賃金・一時金の大巾査定が復活し、しかも1組員と2組員の差別構造として定着した。

この労務政策を推進したのは、既に前期に第一銀行から派遣され、石油部分離合理化を断行した美濃部専務であった、そしてそれを背後から支えたのは、「企業内組合主義」を唱え、労働者の生活と権利を「業績配分」に収れんさせる2組幹部であった。「美濃部労務体制」は第2組合を包摂している。

このような労務体制を先行させながら、ニチモウにおいては新会社発足時の水産専門商社指向が、漸次的・段階的に具体化されていった。とくに第8図でみる、48年12月の2営業本部制の発足は、「漁・船統合」（漁網部と船具部の統合）を唱った当期での組織改革の象徴的出来事である。これを機に独立採算制が明確化されるとともに、工場部は生産部として改称・独立させられ、商社化指向が強化される。漁網製造部門の切り捨て再編は、地方出先工場から主力工場の下関工場にも及び、70名の臨時工が解雇され(49年6月)、配転も頻繁化してくる。他方キグナス石油でも、49年11月、東燃の労務担当重役が社長に就任して、営業体制が本社5部制から9部制へと再編・強化されるなか、「脱ニチモウ色」が強まり、旧日本漁網時代の労働協約の効力も弱化させられた。

しかしニチモウにおいては、当資本がその衝動の中に秘めている工場部門の全面的合理化は断行しえない。それは47～49年の当社決算がかなりの高収益を挙げえた点以上に、何よりも第1組合の斗争力を恐れ、さらには第2組合をも巻き込む紛争の新たな火種を回避したとみるべきだろう。多数の法廷斗争を抱え、職場内でも組合対策に忙殺される状況下では、資本の経営戦略も定まらない。

これに対しニチキグ労組は、その方針を資本の不当労働行為打破におき、職場斗争と法廷斗争を軸に「徹底抗戦」のかまえをした。当然にも不当労働行為の認否が、労資間の一大争点を形成する。当労組は脱退からの組織防衛に迫られ、それを総評繊維労連加盟による全労働者的な支援体制づくりと、階級斗争路線を明確化する方向で方針づけた。

そして「徹底抗戦」のなか、法廷斗争や職業病斗争の勝利を契機に、次第に社会的包囲網が輪郭を現わしてきた。すなわち48年6月には東京で、繊維労連、地評、区労協を軸に第一次支援共斗会議を発足させ、さらには当時の国民春斗下の「東京総行動」でも社前抗議集会を組織できるようになった。また経済斗争時には、「分裂下の経済斗争の力学的法則」を活用して、資本の回答にハドメをかけ、労働協約破棄の一方的宣言も、実質上空文化させる状況をつくり出してきた。ちなみに組合は、7年間の紛争中、一人として処分者を出さなかったのである。

しかし「徹底抗戦」はしょせん守りの斗いである。紛争の長期化のもとで、組合員感情と従業員感情のズレに苦吟し、一定のスト厭戦気分と高額賦課金への不満を内包しながらの斗争であった。斗いが守りから攻勢に転ずるのは、脱退が止み、総評本部から各地評段階まで全国的な「ニチキグ労組支援共斗会議」が発足され、そしてそれを契機に「争議全面解決要求」が提起される、次期のことである。

(つづく)