

ニチモウキグナス労資紛争史 (3)

—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

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2章 第2期 (昭和43年9月～) 協調的労資関係の動揺 (以上第25巻2号)

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

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ン的労務政策と労資紛争 (以上 第25巻3号)

第5章 第5期(昭和50年9月～) 支援共闘の発展とファッション的労務政策の動揺

第1節 労働組合の組織=支援共闘会議の結成とその背景

第2節 労働組合の方針

1) 争議全面解決要求

2) 背景資本追求と職場団交権確立斗争・復帰工作

第3節 ニチモウ資本の組織と政策

1) 業績悪化と経費節約運動

2) 労務政策の厳しさと動揺

第4節 斗争軌跡

第5節 諸結果

第6章 第6期 (昭和52年7月～54年11月) 争議解決と三工場閉鎖合理化

第1節 資本の再建合理化案とその背景

第2節 組合の反合理化方針と体制

第3節 斗争軌跡

第4節 諸結果

1) 争議解決協定と合理化協定

2) 三工場閉鎖協定 (以上本号, 未完)

第5章 第5期(昭和50年9月～)

支援共斗の発展とファッショ的労務政策の動揺

本章では、組合側での争議支援共斗体制の確立を分岐点として労資の攻防がところを換え、争議の全面解決を要求する多彩で爆発的な斗争の展開によって資本のファッショ的労務政策が動揺をきたし、労資関係正常化の和解交渉が開始され、紛争決着のあり方が模索される推移を考察する。

第1節 労働組合の組織＝支援共斗会議の結成とその背景

昭和50年11月、ニチキグ労組の本部のある東京で「ニチモウキグナス労働組合支援共斗会議」(以下共斗会議と略す)が結成された。これより先の7月、総評第50回定期大会で当労組は争議組合として支援決議をうけているが、その後の準備期間を経て正式に発足をみた当共斗会議は、総評本部を議長に、加盟単産である繊維労連および当該支部のある各地県評が副議長、千代田・中央の両区労協も加わり弁護士もひかえた、「まさに最強の支援部隊」であった。^{*}

ところで、一単組の支援共斗に総評本部が加盟するのは異例のことである。通常単産本部なり地域共斗が、共斗会議の代表として責任をとるのであるが、既述のように当労組においては、組織が北海道から九州まで著し

* ニチキグ労組、同共斗会議編『勝利にはばたけ』1976年10月、P69。

く拡散的であるのに反して、上部団体である繊維労連は組織人員1万3千人台の弱少単産で、東京、愛知、大阪にしか地域組織を有していない。これが「総評本部が共斗会議の代表として指導に当ることになり……総評大会における単独（支援）決議となってい^{*}」（カッコ内筆者補充）く組織上の理由である。しかしそれによって、総評が本部として自らの責任と力量を問われるとしたら、当労組と当争議が総評労働運動全体の路線と運動に関わって、支援に値するだけの価値を有していなければならないだろう。その理由を筆者は次の諸点でおさえておきたい。

第一に、1970年代に展開をみせた国民春斗路線と当争議の関連である。オイルショックを契機によりやく日本でも顕在化した経済危機の到来は、総評労働運動においても大幅賃上げに収斂させてきた運動路線から、労働生活の総体を問う制度要求、政策要求を、政府・独占の経済・社会政策のアンティ・テーゼとして掲げる必要性を認識させていく^{**}。当争議の場合、その発端となった組合分裂には、第3章で既述のごとく石油業界再編を背景とした企業分割合理化が絡んでおり、今また200カイリ問題を背景とした水産行政の見直しに誘導されて、企業規模縮小合理化案が登場してきつつあった^{***}。そして組合破壊、組合員差別管理といった資本の不当労働行為の根を転換期の合理化政策に求める以上、総評としても当争議の決着のあり方を、国民春斗路線の一試金石として注視せざるをえなかったはずである。

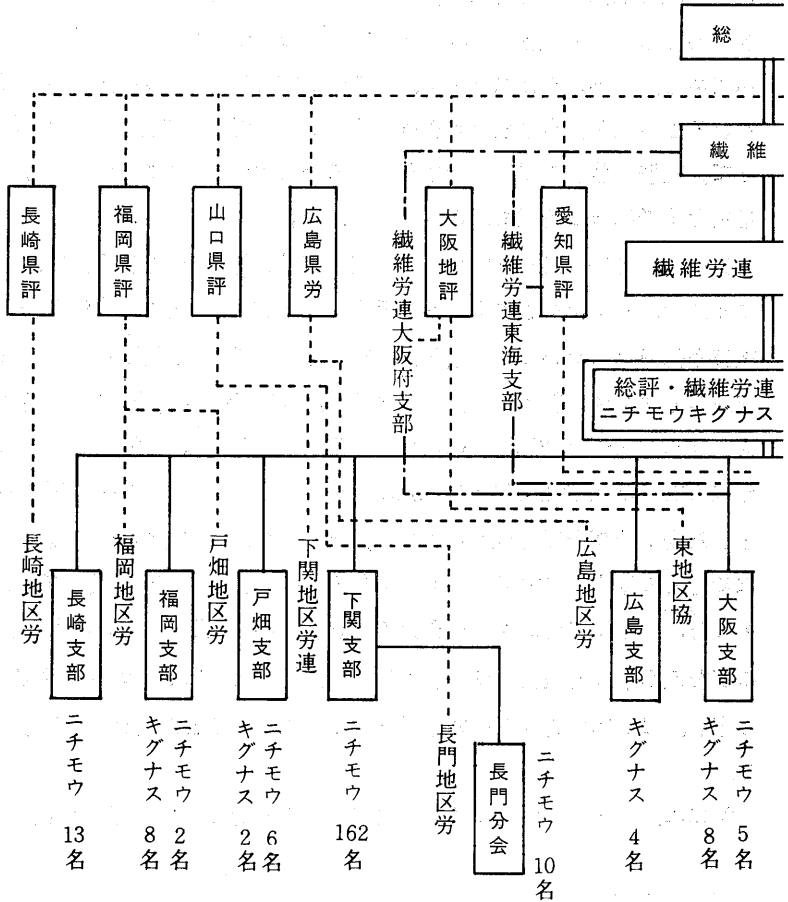
第二に、ニチキグ労組に個有な性格とその力量である。何よりも企業内

* ニチキグ労組、同共斗会議「ニチモウキグナス斗争・共斗会議解散に当たっての総括」1979年12月、P 8。

** 例えば道又健治郎、清山卓郎編『戦後日本の労働問題』1980年、ミネルヴァ書房、序章および第10章参照。

*** 本論文、第6章第1節参照。

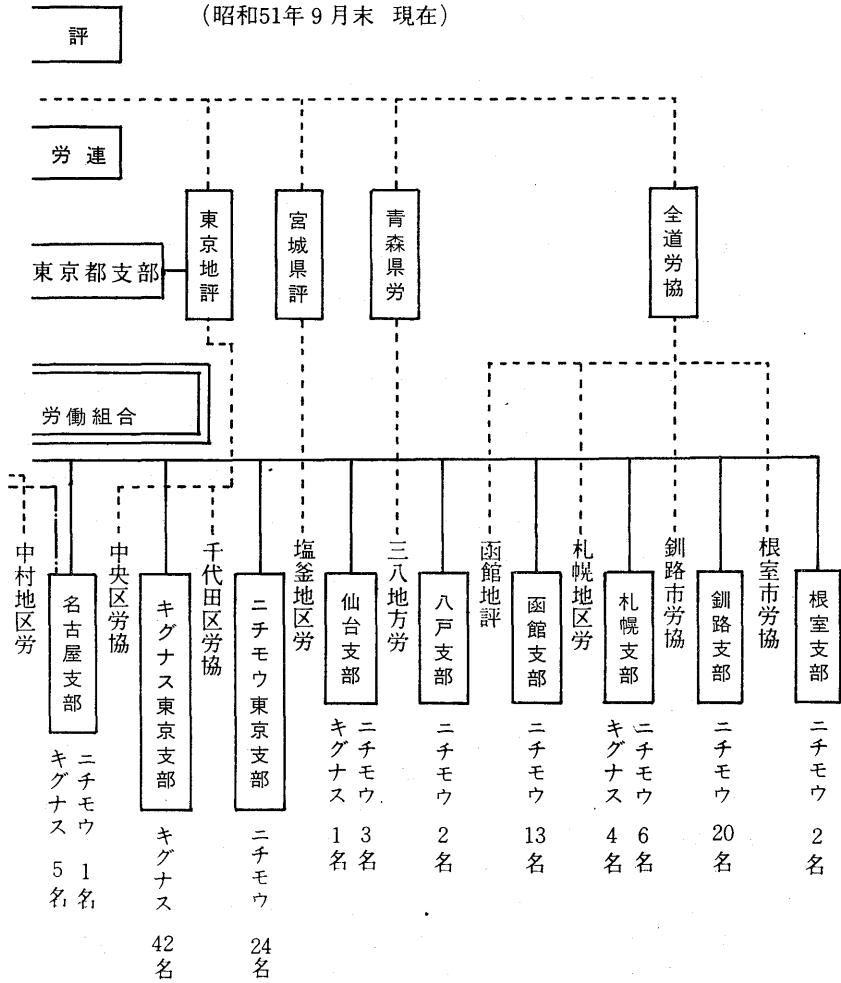
第9図 ニチモウキグナス労組



出所; ニチキグ労組、共斗会議「勝利にはばたけ」1976年10月、P 8。

組織実態表

(昭和51年9月末 現在)



においては75春斗を境に脱退は止まった。第9図が示すように、350名、約3割の労働者が当労組にふみ止まったのである。一般に一部上場企業レベルの民間大労組において、資本の組合壊滅攻撃をうけた場合、結果的に組合がそっくり協調的潮流に乗とられて階級的潮流は圧倒的少数派に転落するか、第一組合として存続しうる場合でも、思想的セクト集団の色濃い僅少組織を維持しうるに止まるのが、労働運動史上証明された経験であった。しかしニチキグ労組はかなりの比重がふみ止まりながら、果敢に法廷斗争に取り組み、前章でみたように職業病斗争に勝利し、2組主導型の経済斗争にも一定の歯止めをかけ、度々の警告通知をうけながらも一人の処分者も出させない運動のなかで、斗えば勝利する確信を定着させてきたのである。^{*}

加えて当労組が、当初は全織同盟傘下の組合として発足しながら、分裂攻撃のなかで総評単産に加盟してきた、通常とは逆に経緯が重要である。そして単産としては、ゼンセン同盟に比して圧倒的小数組織の繊維労連ではあるが、その東京都支部の中核単組として、この間組織拡大に協力し、一定の成果も生み出してきた。^{**}また当労組は、総評にとって石油業界における唯一の足場でもあったのである。^{***}こうしたニチキグ労組の性格と活動

* たとえば、最大の下関支部では、49年6月の臨時工70人の再雇用打ち切り(前号P.16参照)および同年10月の無結節係2交替制(前号第5図参照)の定時変更に伴い、9名の女子工具配転問題等で同時期7波におよぶ指名ストライキ斗争に突入り、県評・地区労の支援で地域共闘を組織しながら第一勧銀下関支店を攻め、一定の成果を挙げた。なおこの斗争は、全国紙地方版、地方紙、政党機関紙等マスコミが連日とりあげた。

** たとえば、繊維流通中小商社の密集地である東京日本橋では、数百人の組織化に成功している。(佐藤洋輔「繊維産業での雇用保障の斗争」『労働農民運動』1975年9月号、新日本出版社、P70参照。)

*** このほか、石油精製、元売関係労組はほぼ全石油(中立労連)に加盟しており、共同石油労組のみが同盟であった。とはいえ、52年にはキグナス石油労組のほか、エッソ、モービル、シェル、ゼネラル石油精製の第2組合が中心となって、同盟30番目の単産として石油労連が発足する。

力量が、紛争後3年余の蓄積のなかで、総評本部をして「愛すべき組合」、
「ほれられた争議」として次第に刻印されたのである。

第三に、争議団運動史上における当争議の位置づけである。当時ニチキグ労組は、争議団仲間との交流と相互支援をもとめて『東京地方争議団共斗会議』に加盟申請しているが、もともと「争議団共斗会議……とは個別企業を、経営者の不当労働行為によって解雇された労働者が企業の枠を越えて、地域レベルで結集し、個人・守る会・争議組合等々の組織の連合体を形成しつつ、解雇撤回・職場復帰を直接的目標とする労働運動^{*}」と意義づけられるべきものであった。しかし当争議は活動家の不当解雇や、倒産による従業員の整理解雇という性格のものではない。そこで当時の争議団活動家が、「資本によって分裂させられ少数派に転落したとはいえ、かなりの人数が組合に残り、解雇はおろか処分者さえ出していない組合が、たかだか数千円の賃金差別や昇格差別で争議団化する真意をはかりかねた。不当解雇によって失業し、アウトロー視されながらギリギリのところまで闘っている我々からみれば、ニチキグ労組は全く普通の組合であり、それが日本の組合運動の常識とするところでもある。ニチキグ争議を契機に争議概念そのものを再検討する必要に迫られた。」と述懐するのにも由なしとしない。

とはいえ争議団運動は、昭和47年の「6・20全国反合理化東京総行動^{**}」を分岐点とした「総行動」方式の開発により当該資本のみならずその背後にある独占資本、さらには財界総本山から行政その他第三者機関に大衆行動で迫り、地域要求と結合しながら個々の争議の解決責任を追求する、

* 光岡博美「地方争議団共斗研究序説」『駒沢大学経済学論集』第11巻3・4号昭和55年3月、P363。

** 「東京総行動」運動の意義と発展史については、「総行動方式の研究」『賃金と社会保障』No.802、1980年9月下旬号、P9～35参照。

第22表 ニチモウキグナス労組中央・地方共斗（行動）会議名簿

昭和52年1月末日現在

地域	共斗会議名	構 成 (三役のみ)
中央	ニチモウキグナス 労働組合支援共斗 会議 50.11.20結成	議 長 立花 銀三 (総評副事務長) 副 議 長 中島 道治 (繊維労連副書記長) 〃 佐藤 昭吉 (全道労協組織中対部長) 〃 大野 秀雄 (東京地評組織担当常幹) 〃 片本 清作 (大阪総評事務局次長) 〃 山下 元光 (山口県評事務局長) 〃 坂本 隆幸 (福岡県評事務局次長) 事務局長 佐藤 洋輔 (繊維労連東京都支部委員長) 〃次長 真田 英昭 (ニチモウキグナス労組委員長)
根室	ニチモウキグナス 労働組合支援根室 市共斗会議 51.12.16結成	議 長 成田 猛 (根協協議長) 副 議 長 升谷 茂見 (中小労連委員長) 〃 川崎 勇夫 (ニチモウキグナス労組根室支部長) 事務局長 上松 俊彦 (根協事務局長) 〃次長 中谷光政 (ニチモウキグナス労組根室支部書記長)
釧路	ニチモウキグナス 労働組合支援共斗 会議 51.11.13結成	議 長 斉藤 忠夫 (釧路協議長) 副 議 長 武田 功 (動労書記長) 〃 田中 義昭 (太平洋炭鉱労組福祉共斗部長) 事務局長 関本 満 (全北電労組副委員長) 〃次長 西坂 進 (化合労連日東化学労組委員長) 〃 藤原 俊昭 (ニチモウキグナス労組釧路支部長)
札幌	ニチモウキグナス 労働組合札幌地区 支援共斗会議 51.11.12結成	議 長 小笠原亀五郎 (全道労協事務局長) 副 議 長 佐藤 昭吉 (〃組織中対部長) 〃 小山 誠司 (札幌地区労議長) 事務局長 小林 道弘 (〃常任委員) 〃次長 二瓶 馨 (総評オルグ) 〃 鎌田 俊夫 (ニチモウキグナス労組支部長)
函館	ニチモウキグナス 労働組合支援共斗 会議 51.11.16結成	議 長 久保 健三 (函館地評副議長) 副 議 長 三浦 行雄 (〃 〃) 〃 吉田 国光 (〃 常幹) 事務局長 高橋 正 (〃 事務局長) 〃次長 能山 啓 (〃 オルグ) 〃 松尾多加正 (ニチモウキグナス労組函館支部長)
八戸	(青森県労, 東青 地方労, 三八地 方労と共斗)	
仙台	総評ニチモウキグ ナス労働組合塩釜 地区支援共斗会議 52.1.28結成	議 長 五十嵐孝夫 (塩釜地区労議長) 副 議 長 湯本 稔夫 (繊維労連東北支部書記長) 〃 大田 良平 (宮城県評組織部長) 事務局長 柏倉 二男 (塩釜地区労事務局長)

地域	共斗会議名	構 成 (三役のみ)
名古屋	ニチモウキグナス 労働組合支援行動 会議 51.11.6 結成	議 長 古田 国雄 (愛労評常幹) 事務局長 渡辺 輝男 (繊維労連東海支部長) 次長 魚野 光彦 (ニチモウキグナス労組名古屋支部長)
大阪	ニチモウキグナス 労働組合大阪支援 共斗会議 51.11.5 結成	議 長 片本 清作 (大阪総評事務局次長) 副 議 長 松尾 哲朗 (繊維労連大阪府支部長) 〃 遠山 建樹 (中央地区評議長) 〃 松田 貞弘 (東地協議長) 事務局長 堀 森夫 (繊維労連大阪府支部書記長) 次長 田沢 定男 (大阪総評組織部長) 〃 脇田 憲一 (クオルグ) 〃 佐藤 隆八 (ニチモウキグナス労組大阪支部長)
広島	ニチモウキグナス 労働組合広島地区 共斗会議 51.3.16結成	議 長 迫田 正利 (広島地区労議長) 副 議 長 田中 至孝 (広島県労争対部長) 〃 吉岡 善二 (広島地区労副議長) 〃 佃田 友一 (〃) 〃 岡本俊治郎 (〃) 〃 西川 虎吉 (〃) 〃 遠原 稔 (〃) 事務局長 河野 弘 (広島地区労事務局長)
下 関	ニチモウキグナス 労働組合山口県支 援共斗会議 51.10.29結成	議 長 松村 章 (山口県評議長) 副 議 長 山下 元光 (〃 事務局長) 〃 松本 伝 (下関地区労委員長) 〃 北西 豊 (ニチモウキグナス労組下関支部長) 事務局長 吉村 金次 (下関地区労事務局長) 次長 谷口 年男 (総評地方オルグ) 〃 森田利之 (ニチモウキグナス労組下関支部書記長)
長 門	(長門地区労と共 斗)	
戸 畑	ニチモウキグナス 労働組合戸畑地区 支援共斗会議 51.11.5 結成	議 長 浜田 金矢 (戸畑地区労議長代行) 事務局長 前田 光弘 (〃事務局長)
福 岡	(福岡県評、地区 労と共斗)	
長 崎	ニチモウキグナス 労働組合長崎県支 援共斗会議 51.12.23結成	議 長 田口 健二 (長崎県労評議長) 副 議 長 林田 正幸 (長崎地区労議長) 〃 小方 猛 (ニチモウキグナス労組長崎支部長) 事務局長 奥村 英二 (長崎地区労書記長) 次長 矢鳥 良一 (長崎県労評組織局長) 〃 山口健一 (ニチモウキグナス労組長崎支部書記長)

出所：ニチキグ労組「第13回定期大会報告議案書」P 76～7。

反独占統一行動を展開・定着させつゝあった^{*}。こうした実績をふまえて、70年代中期以降、従来当然視されてきた解雇以外の活動家差別問題を争点として、「争議団共斗に新たに独占大企業の争議団や少数派第一組合が、結集する傾向^{**}」があらわれてきたのである。そしてニチキグ争議は、国民春斗路線下の「総行動」方式の発展のなかで、従来の中小企業主体の解雇争議から、独占大企業の権利・差別争議への橋渡しを担った先進的争議として位置づけられていくわけである。

以上、当共斗会議発足をめぐる背景を総評労働運動史の視座から論じた。共斗会議の運動は第4節でみるように、争議和解交渉の舞台を切り拓き、斗争軌跡のなかで一年後には当該支部のある県評、地区労レベルで、第22表のごとく相ついで支援共斗会議を結成していく。それとともにニチキグ争議は、「総行動」運動を全国各地の労働運動へ拡散させることによって、地域共斗の火種としての役割を担っていくのである。

終局、マスコミが当争議に関わる係争事件、総行動を扱うようになり、社会的注目が一段と増すにつれ、総評本部としても決して負けられない争議となっていく。後に共斗会議の事実上の代表である総評組織局長Sが、「中央の共斗会議と当該組合の関係もこれ程団結し信頼の強い事例を私は知らない^{***}。」と断言しているが、それはまた強い総評指導を物語っている。そしてこの事実、総評本部を中心とした共斗会議の路線と方針が、当争議の解決形態と内容にまで反映されることになるはずである。

* 市毛良昌、佐藤一晴『東京争議団共斗の15年』1976年、労働旬報社、P62以下参照。

** 下山房雄、兵藤剣「『日本的労使関係』と労働運動」『日本資本主義の支配構造』昭和57年、大月書店、P297。

*** 清水明「反合理化斗争の新展開——ニチモウキグナス労組の斗争勝利」『労働経済旬報』No.1068、1978年5月中旬号、P16。

第2節 労働組合の方針

1) 争議全面解決要求

当労組において、**争議の全面解決**にむけての取り組みが自覚的に模索されはじめたのは、3年間の斗いのなかで脱退が止み、総評大会で最初の支援決議をうけた後、昭和50年9月の第12回定期大会を起点としている。当大会の議案書は次のようにいっている。「会社との紛争問題全面解決交渉は、総評、繊維労連、東京地評を中心に支援対策会議を設置、三千団体署名活動の推進、さらに年末に向けての具体的戦術の設定、具体的要求作製などを早急に確立し、別途提案します^{*}」。こうして、全国から350名の組合員中、約150名が東京に結集するなかで開かれた当大会は、「争議を全面的に解決させよう」という方針を掲げる画期的な大会となった。

当方針は、2ヶ月後に正式発足をみた前記共斗会議とともに練り上げられ、後述のように51年2月に初まる中労委提案の和解交渉の席上、『争議全面解決要求書^{**}』として提出される。当『要求書』の要旨は以下のとおりである。

1. 正常な労使関係確立についての要求

ニチモウ(株)と、キグナス石油(株)は国民生活に多大な影響を与える水産業、石油産業に基盤をおいていることを認識し、社会的使命を自覚して国民生活の立場に立った水産政策、エネルギー政策の確立のために努力し、組合並びに組合員の意見を尊重し、経営の民主化をはかるとともに、昭和47年1月以来4年余にわたる組合敵視、組合つぶしの労務政策を深く反省し、裁判所・労働委員会・労働基準監督署などの判決・命令・勧告などの教訓を生かし、憲法・労働組合法・労働基準法で保障されている労働基本権を尊重する立場に立ち、正常な労使関係を

* ニチキグ労組「12定大報告・議案書」P155。

** 全文は、ニチキグ労組第47回臨時中央大会討議資料「争議全面解決斗争の総括と方針」1976年10月、P26~39参照。

確立すること。

1) 労働協約破棄、労使慣行の一方的破棄などによる権利侵害を原状に復するための要求

労使関係の正常な関係を維持するために、組合結成以来団体交渉において協定化してきた労働協約を一方的に破棄し、組合つぶし政策を続行してきたことを深く反省し、分裂以前の労働協約・労使慣行上の諸権利を原状に復すること。

2) 今後の労使関係正常化のための要求

会社は今後の労使関係正常化のため、従来からの事前協議制を確立し、労働条件の変更、人員、配置転換、社員教育等組合と事前に協議する。また昇給、昇格、仕事、人事に一切の差別と不利益取扱いを行わず、組合活動に一切の干渉、介入を行わないこと。

3) 会社の不法不当な組合つぶし、第2組合への援助育成の労務政策の責任を明らかにするための要求

会社は組合つぶしを強行し、あらゆる不法不当な差別を強行し、第2組合を結成、援助、育成した労務政策を謝罪し、今後そのような労務政策を一切行なわないことを誓約すること、また第2組合づくりの首謀者に対して納得しうる厳正な処置を講ずること。

II 差別是正についての要求

1) 会社は昭和47年以降の賃金・一時金をはじめとする差別、嫌がらせ、格差を直ちに是正し、陳謝すること。

2) 会社は賃金、一時金、昇進、仕事上の差別、嫌がらせの原因を撤廃し、慰謝料を支払うこと。

III 不当な配置転換に関する要求

会社は昭和47年以降同意なく強行した不当な配置転換を撤回し、陳謝して、原職復帰または当該組合員の希望する職場に配置し、慰謝料を支払うこと。また今後は不利益な取扱いを行なわないこと。

IV 組合に対する損害賠償、慰謝料、解決金についての要求

- 1) 昭和47年以降会社が起こした労使紛争について、組合が要した費用、利息等を損害賠償すること。
- 2) 会社は慰謝料、解決金を支払うこと。

V 不当労働行為に対する責任を追求する要求

会社は昭和47年以降の不法不当な行為を行なったことに対し、組合が納得しうる厳正な処置を講じ、陳謝すること。

VI 生命と健康を守る要求

会社は労働者の生命、身体を保護し、健康を保障する義務があることを確認し、業務上の理由で負傷・死亡した場合、また業務に帰因する全ての疾病によって療養・休業した場合などについて十分な補償を行なうとともに、これらの防止のために、労働条件、職場環境の改善、健康管理など従業員の生命と健康を守る諸条項を認めること。

以上

昭和51年 3月26日

総評議長	市川 誠
繊維労連委員長	小口賢三
東京地評議長	飯村 実
ニチキグ労組委員長	真田英昭

この『要求書』が包含する意義は、第一に、第12回定期大会での「争議全面解決」方針を起点に、切り拓かれた中労委和解交渉での当『要求書』の提出をもって、当労資紛争の局面が、労組側において守りから攻めに転化を遂げたという点にあらう。「全組合員がオルガナイザーになろう！」というスローガンのもと、会社への抗議、労働委員会への要請を内容とする団体署名集めに組合員が奔走する。多数を占める一般の婦人組合員にお

いても、分裂攻撃への感情的な反発・怒りから、労働者の連帯意識・思想水準の向上・勝利への確信という意識の変化が起ったのも、このオルグの試練によってであろう。当労組ではこの間、すっかり争議団スタイルの運動が定着しつつあったが、とりわけ、同じ千代田区内で6ケ年にわたる争議の全面解決後、50年6月には第2組合が解散して組織統一を果たした報知（新聞）系3労組の経験に学び、受身的な徹底抗戦体制を解いて、早く高く勝利を^{**}と掲げたのである。

第二に、『要求書』の内容そのものは要旨しか紹介できなかったが、総じて組合破壊、組合員差別の労務政策の撤回と、争議中に失われた労働協約上・労使慣行上の実損回復が基調となっている。この『要求書』からあらためて争議の原点が確認しうるとともに、紛争直前の労働協約、労使慣行が高水準であったことが推察できる。とりわけ差別是正要求は、当時国際婦人年を背景に法廷で争われていた、全金プリンス支部中本の「男女差別定年制」撤廃^{***}斗争を共有するなかで、一才の差別は一切の差別に通ずる々というスローガンを、組合員差別問題に置きかえて具体化したものであった。

第三に、紛争後の経済斗争、職場斗争、大衆斗争、反合理化斗争、法廷斗争など全ての斗いが、争議全面解決という一大目標に集約・統合され、各々が争議全面解決斗争の一環として位置づけられたことである。ちなみに争議和解交渉が難行するなかで、51年秋に予定されるべき第13回定期大会は1年間延期されたが、その因の一つは、当『要求書』が情勢と戦術の

* 東京労働争議研究会「婦人争議と労働組合運動の課題」『労働法律旬報』No.1048, 1982年5月下旬号, P71参照。

** このスローガンは報知斗争の記録の書名となっている。報知系3労組共闘会議編『早く高く勝利を』昭和51年, 労働旬報社。

*** 前掲「婦人争議と労働組合運動の課題」P63~69参照。なお当事件本訴一番は、その判決文において「その差がわずかであればあるほど、その差を必要とするだけの強力な理由が要求される」と論定した。

展開に堪えうる運動の指針だと確認されたからである。

2) 背景資本追求と職場団交権確立斗争・復帰工作

ニチキグ労組にとって、共斗会議を担い手として、『争議全面解決要求書』で具体化された諸要求を勝取るための戦術方針は、大略背景資本追求と職場団交権確立斗争ないし復帰工作に集約できよう。

第一節で既述のように、争議団運動は70年代に入り当該資本のみならず、背景資本に大衆的な街頭行動で解決を迫る「総行動」運動を開発、発展させていた。当労組にとって背景資本とは、ニチモウの筆頭株主でありかつメインバンクである第一勧業銀行、並びにキグナス石油の親会社である東亜燃料工業、メインバンクの日本興業銀行を意味する。とりわけここでは、旧日本漁網船具（株）時代に石油部分離大合理化を指揮し、その後は組合つぶし、差別管理の労務政策の最高責任者であるM専務を派遣した第一勧銀が重要であろう。当労組は既に48年頃から、争議団運動を見よう見まねで定例ピラ入れ、抗議デモなど第一勧銀攻めを行なってきたが、組織規模・頻度において未だしの感があった。しかしこの期50年10月には、当労組のイニシャティブのもと「第一勧銀関連争議共斗会議」（以下第一勧銀共斗と略す）を発足させている。

もともと旧第一銀行は、古川系企業と川崎系企業を中核として金融系列を形づくってきたが、当時古川系企業には、旧態依然とした労務政策のもと多数の争議団が存在した。これら争議団は50年5月「古川系争議団共斗会議」を結成しているが、第一勧銀共斗は、これにニチキグ労組が加わった形で発足をみたものである^{*}。同共斗会議は、ピーク時には9単産にまたがる22の争議団を抱えているが、ニチキグ労組はその事務局長組合として

* 「争議共斗会議の集中砲火沿びる第一勧銀村本頭取の憂鬱な船出」『ジャパンポスト』1977年3月号、P67～70参照。

第23表 51年9月～12月東京(千代田区・中央区)各種抗議行動

月	日	各種抗議行動	参加人員
9月	16	キグナス代表団抗議交渉	10人
	21	キグナス抗議集会, ニチモウ代表団抗議交渉	キニ 250人 30人
	24	9・24 ニチモウ抗議集会	400人
	28	キグナス代表団抗議交渉	10人
	29	キグナス代表団抗議交渉	10人
	30	キグナス抗議集会	250人
10月	1	単組代表者会議	15人
	8	「10・8 ニチモウキグナス労組支援昼デモ」	1,200人
	15	「10・15 東京総行動」	4,500人
	21	「10・21 争議支援昼デモ」	600人
11月	1	キグナス石油代表団抗議交渉	10人
	4	DKB, ニチモウ抗議	
	8	単組代表者会議	20人
	9	DKB横田頭取宅訪問	15人
	〃	キグナス抗議集会	250人
	11	「11・11 ニチモウ本社前集会」	300人
	19	「11・19 東京総行動」	2,000人
	23	東亜燃料工業松山社長宅訪問	のべ 30人
	24		
	25	「ニチモウ資本包囲大ピラまき行動」	250人
	〃	「11・25 ニチモウキグナス支援中央区統一行動」	1,200人
	29	DKB 井上会長, 横田頭取宅訪問	30人
	〃	ニチモウ宮本社長, 妹尾常務宅訪問	30人
30	「11・30 DKB, ニチモウ資本包囲大ピラまき行動」	200人	
〃	DKB 京橋支店抗議交渉	10人	
12月	1	ニチモウ宮本社長宅訪問	15人
	6	DKB 西川新会長, 村本新頭取宅訪問	30人
	〃	単組代表者会議	20人

月	日	各種抗議行動	参加人員
12	〃	DKB京橋支店抗議交渉, DKB支店めぐりピラまき行動 (3カ所)	30人
	7	「DKB 包囲大ピラまき行動」	300人
	〃	DKB 支店めぐりピラまき行動 (3カ所)	30人
	8	「DKB 包囲大ピラまき行動」	150人
	9	DKB 條木新副頭取, 森専務宅訪問	30人
	〃	DKB 京橋支店抗議集会, DKB 京橋支店抗議交渉	300人
	10	「12・10 ニチモウキグナス争議全面解決, 年末斗争未解決組合 支援昼デモ」	1,000人
	13	「DKB 包囲ピラまき行動」	150人
	14	「DKB 包囲ピラまき行動」	100人
	15	「DKB 包囲ピラまき行動」	100人
	〃	「12・15 DKB 本店包囲昼休み抗議集会」	550人
	20	DKB 村本頭取, ニチモウ妹尾副社長宅訪問	30人
	21	「12・21 DKB, ニチモウ資本包囲大ピラまき行動」	200人
21 22	ニチモウ宮本社長, 妹尾副社長宅訪問	のべ 90人	
22	「吉野石 昼休みデモ」ニチモウ抗議	500人	
23	「12・23 DKB 包囲大ピラまき行動」	200人	
		計	15,515人

(注) DKBとは第一勧銀のこと

出所; ニチキグ労組「第13定大報告・議案書」 P 79~80。

中核的役割を担っていく。ところで争議団運動の資本（系列）別共斗組織は、47年9月の「日立争議団共斗」また50年2月の「三菱資本と斗う仲間の連絡会議」と結成されているが^{*}、第一勸銀共斗は銀行資本を直接の斗争客体とすることによって、争議団運動史上初の「金融資本共斗」といわれた。

第一勸銀攻めの具体的形態は、包囲ピラ入れ、デモ、社前抗議集会、抗議交渉、預金斗争、役員私宅抗議・要請訪問と多彩である。こうした行動はおゝむね街頭行動であるから、アピール効果が大きであると同時に、官権介入などの弾圧を招き易い。共斗会議においても、その内部にすらくすぶる「街頭行動至上主義」、「左翼日和見主義」の批判に堪えうる、労働者的節度ある行動が要請された^{**}。それとともに背景資本攻めは、争議団運動が争議の解決当事者を見誤っていることを意味するのではない。当争議の場合、紛争の解決能力を保持するのは、あくまで労働組合法上の使用者である当該資本であるが、組合としては紛争の泥沼化のなかで資本系列・取引系列にくさびを打ち込みながら、背景資本から当該資本への何らかの働らきかけを期待しているのである。争議団運動がいう「使用者概念の拡大」ないし「労組法上の団交権から社会的交渉権の拡大^{***}」とはこの意であろう。

こうした背景資本攻めが一段と爆発的展開をみせたのは、後述のように、中労委提案の和解交渉が行きづまりの中で資本によって決裂させられる51年秋の段階である。第23表は本部のある東京での抗議行動、第24表と第10図は支部レベルのそれを表ないし図で示したものである。ニチキグ労組は支部を存在するところ、ほとんど必ず第一勸銀の支店網が存在する地理的

* 東京地方争議団共斗会議「第14回総会議案書」P25～6 参照。

** 争議団運動が司法、警察、経営法曹会議の動向をたえず注目・分析しているのは当然のことであろう。例えば東京地方争議団共斗会議「第15回総会議案書」34P 参照。

*** 総評第57回定期大会報告資料「ニチモウキグナス労組争議の報告」参照。

第24表 51. 9～12 ニチモウ・キグナス・第一勧銀・東亜燃料攻め一覽表

支 部 名	行 回 動 数	行 動 内 容	参 加 人 員
根 室	3 回	N 代表団抗議交渉	30人
釧 路	11 回	N 代表団抗議交渉, 社前抗議集会, 所長宅抗議	750人
札 幌	9 回	D N 代表団抗議交渉, D 抗議集会, デモ, D包囲ピラ, K D預金斗争	600人
函 館	10 回	D 代表団抗議交渉, N, D 抗議集会, D包囲ピラ N D 預金, 社前すわりこみ, ピラ	800人
八 戸	5 回	D 代表団抗議交渉, Dピラ	100人
仙 台	6 回	D 代表団抗議交渉, 社前集会	190人
東 京	41 回	D 代表団抗議交渉, D 抗議集 会, デモ N 抗議集 会, デモ K DN包囲ピラ, D, N役員 宅抗議交渉, 屋内決起集会	15,500人
名 古 屋	7 回	D 代表団抗議交渉, D 抗議集会, デモ, D包囲ピラ K	900人
大 阪	10 回	D 代表団抗議交渉, D 抗議集会, D包囲ピラ, D預金 N K	450人
広 島	9 回	D 代表団抗議交渉, D 抗議集会, デモ, D 包囲ピラ K	1,300人
下 関	12 回	D 代表団抗議交渉, D 抗議集会, デモ, D預金, D包囲ピラ, N 屋内決起集会, 課長自宅抗議	2,500人
戸 畑	11 回	D 代表団抗議交渉, D 抗議集会, D預金, D包囲ピラ, 街頭 N 宣伝, 所長宅抗議	500人
福 岡	11 回	D 代表団抗議交渉, D 抗議集会, D預金, D包囲ピラ N K	730人
長 崎	5 回	D 代表団抗議交渉, N抗議集会, D包囲ピラ, 駅頭ピラ N	160人
計			24,510人

(注) ※ D～第一勧銀, N～ニチモウ, K～キグナス
 ※ 上記以外に全支部ともに週1回～3回の街頭朝ピラを実施
 ※ 各行動実施の都度1日～2日間での地域オルグ実施
 出所; 同. P 78。

第10図

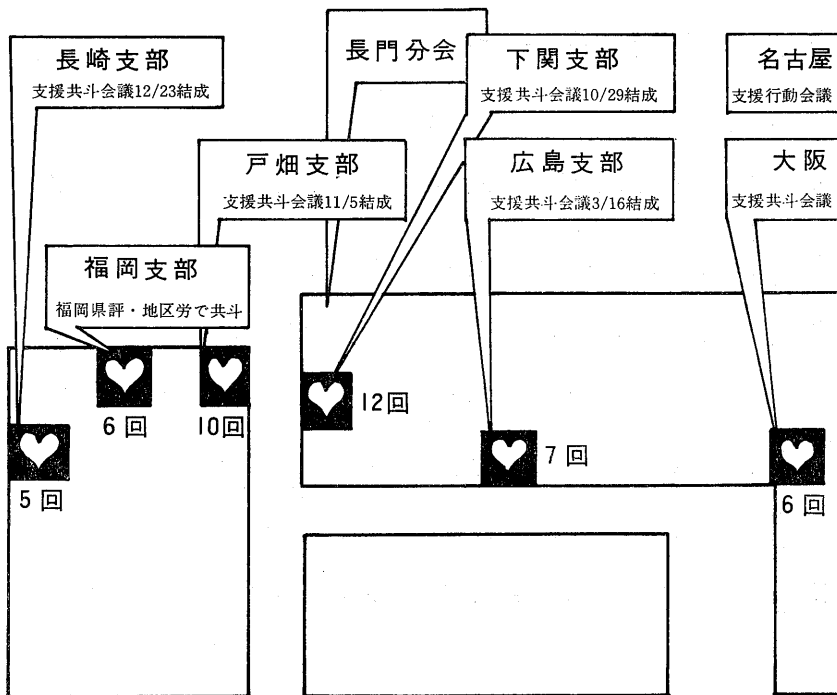
全 国 で 展 開 し た

51年10/ 27~12/ 末迄の各種抗議行動

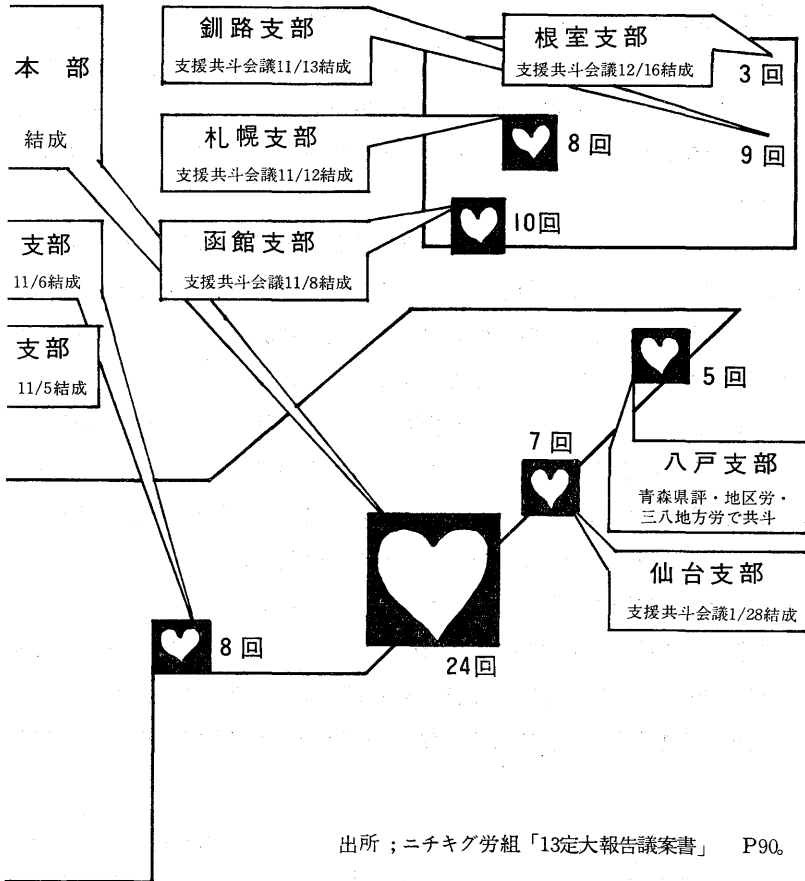
- ・代表団抗議交渉
- ・大衆抗議交渉
- ・抗議集会
- ・デモ
- ・預金斗争
- ・包囲ピラマキ
- ・役員自宅訪問
- ・マイク宣伝

ニチモウ東京支部
キグナス東京支部

中央支援共斗会議 50.11.20



第一勸銀 攻め
ニチモウ



条件を生かし、背景資本攻めを地方に拡大させている。こうした総行動の全国的展開は、当該資本に争議解決交渉の再開を約束させていく。

ところで、このような大衆の街頭行動の発展は、企業内においても職場斗争の新段階を要請した。

まず復帰工作では、前記報知斗争の身近な教訓を学ぶなかで、〘復帰から統一へ〙とスローガンを掲げる。この戦術方針は、第2組合との熾烈な対抗関係と増幅される不信感のもとで困難を極めたが、51年春には本部に復帰対策委員会を設置し、各支部でも担当者を配置して工作体制を整備している。

その結果、同年7月2日組合分裂日に12名の第一陣復帰者を獲得する。その後も奮斗によって、翌年8月までに合計31名の復帰者を迎えている。こうした第2組合との組織上の具体的な力関係の逆流は、決して軽視しえず、争議の解決交渉にも反映してこざるをえないだろう。^{*}

それとともに、支部レベルでの職場団交権確立斗争に取くむ。前述第12回定期大会議案書は、「会社と熾烈にたたかう中で交渉権を確立している支部は、職場斗争においても地域活動においても、運動が発展してい」という情勢分析のもと、「本年度は全支部が会社との交渉権を確立することを、大きな方針の柱としていきます^{**}。」と唱っている。

当方針は11月の臨時中央大会で具体化され、12月2日各支部一斉に職場団体交渉を申入れる。11支部の交渉要求事項は、同時期における年末一時金の査定根拠明示と、47年以来の賃金・一時金の実損回復を意図した差別

* とはいえ第2組合との激しい攻防戦は、相互の不信感・憎悪感を一段と増幅させ、焦点である争議全面解決斗争に必ずしもプラスにならないとの反省を醸成していく。この期以降個別的復帰工作は休止され、新たな統一パターンを模索しながら現在に至っている。

** ニチキグ労組「12定大報告・議案書」P152。

是正要求を中心に、それぞれの事業所での具体的な欠員補充、人員配置の是正、安全衛生問題、組合支部活動上の諸要求、福利厚生事項などを、各支部レベルでまとめたものであった。キグナス石油は翌年1月これを応諾しているが、ニチモウは交渉を拒否し、第16表に掲げたごとく、各地労委での係争事件へと発展した。

ちなみに当労組は、その前身である日本漁網船具労組時代、全織同盟に加盟していたから同傘下の多くの組合にならって、「団体交渉権は、全て中央本部がもつ。総支部・支部及び分会において、中央本部より委譲をうけて団体交渉を行なおうとする場合、交渉事項、目的について中央執行委員長に一週間前までに承認を得るものとする。」(旧規約第60条)と定め、基本的には工場・営業所・出張所レベルの職場団交権を否認して、協約上労使協議会をもつにすぎない体制となっていた。そして全織同盟脱退後も同規約をひきついでいたが、分裂1年後の48年10月第10回定期大会で、職場組織の権限を強化する観点から「団体交渉権は原則として中央本部がもつ。但し支部および分会も団体交渉を行なうことができる。その場合交渉事項、目的について中央執行委員会の承認を得るものとする。」と改正している。

しかし、組合が規約改正において意図した職場組織の権限強化も、少数派に転落し、全織同盟時代の労働協約も破棄された状況下では生かされず、支部レベルの労使協議会も空中分解の状況にあった。それは又、前号でみたように、人事考課制度の大幅導入とそれにもとづく賃金・一時金の査定幅拡大、人事異動や配置転換等での組合規制力の後退と職制の権限強化を意味していた。それゆえこの期の職場団交権確立斗争は、職場における労組の反撃体制の前進を意図し、担当弁護士をして「かつて、このように職場団交権をかゝげて労働委員会を活用したたかいは他に例をみないであ

* 本論文(2)『下関市立大学論集』第25巻3号、1982年1日、P100参照。

ろう。」と言わしめている*。

以上、背景資本攻めにみられる大衆的な街頭行動と、復帰工作、職場団交権確立斗争として展開をみた職場斗争は、当紛争の全面解決斗争における「車の両輪」に他ならない。

第3節 ニチモウ資本の組織と政策

本節でキグナス石油を捨象しながら、ほぼニチモウ(株)にのみ焦点をあてるのは、もともと企業と組合においてニチモウが母体であるとともに、経営上も労資関係上も当社において矛盾が一層鮮明化したこと、そして何よりも当争議の解決交渉の現実的舞台が、当社の労資関係を先行させながら展開されたからに他ならない。

1) 業績悪化と経費節約運動

まず、この間のニチモウ決算報告書を参照してみると、売上高556億円、経常利益16,8億円と史上最高を記録した昭和49年度(11月末)決算から、一挙に反転して、50年度決算は売上高で前年度から16%も落込み、経常利益ではわずか400万円程度で、手持の有価証券を一部売却して利益を計上する一方、10年間続けてきた年12%の安定配当を維持できず、9%配当を余儀なくされた。つづく51年、52年度決算では、経常利益でそれぞれ2,9億円、6,4億円と徐々に回復したものの、既に従来とは質的に異なる経営環境が醸成されていた。端的に言って、水産資材メーカー・商社としての当社の業績には、オイルショックという日本経済全体を包み込む要因の他に、200カイリ体制の到来という別の構造的要因が作用していた。この点は第6章で詳述するが、既に第三次国際海洋法会議を舞台に、その動向が鮮明化しつつあった最終局面といえるだろう。

* 以上 岡村 親宜「ニチモウキグナス争議と職場交渉権」『労働法律旬報』No.924 1977年3月下旬号、参照。

当社の有価証券報告書や社内報を資料に、営業内容に立入ってみると、まず当社唯一の生産品で伝統的に商材の核であった漁網、漁具販売高は、〆資材パニック〆下でかなりの仮需要も発生した49年度の168億円から、つゞく3ケ年は120～30億円台へと激減している。漁網の生産量自体が1,500トンから1,100トン台へと後退をみせ、とりわけ業界の独占的地位を誇った遠洋トロール船相手の底引網ほど落込みが激しかった。この他海洋営業部関係では、水産業の不振と漁船建造の激減による漁拵・船舶機器の受注減を基調としつつ、漁場転換に伴う代船建造等で、辛うじて極端な悪化を防ごうとするものであった。

ついで貿易部門も、世界的不況下での水産資材の大幅需要減と、米国むけ水産物輸出の不振で縮少傾向を続け、とりわけ鋼材部は、業続不振をもって51年6月に廃止され、物資部の一課に吸収・改組されていく。

また物資部関係では、食品業界・大手水産会社の設備投資減による食品機械類の受注減、包装資材、合成樹脂の売上減がみられた一方、一躍商材の核に成長したのがすり身・冷凍魚などの魚製品で、49年度決算ではわずか63億円にすぎなかったこの商材が、52年度には〆魚ころがし〆をも随伴させた価格の騰勢に支えられつゞ、209億円へと売上高を伸長させた。それとともに、ニュージーランド、カナダ、アラスカに合併会社として買魚拠点が設立され、国内には輸入魚の受入・加工子会社が設立されている。こゝでは、水産日本の〆獲る漁業から買う漁業へ〆の転進に歩調を合わせた、当社の〆水産資材商社から水産製品商社へ〆の変化が読みとれる。

以上から、会社機構上も断続的な改革を強いられ、大略、水産資材を扱う海洋営業部と魚の卸売を扱う物資部の二営業部体制が方向づけられつゞあった。

ところで、経営内容悪化の認識のもと、全社的に展開されたのが「経費節約運動」である。社内報では〆ケチケチ作戦〆と称する家庭・職場ぐる

みの特集記事を組み^{*}、「経費は第二のプロフィット」と意義づけて「節約マニュアル」が作成される。結果的に50年度実績では当初予算比で、旅費16%、事務費30%、通信費20%、交際費19%の削減効果を生んだ^{**}。このような経費対策にみられる厳しさは、労務政策にも反映されざるをえない。

2) 労務政策の厳しさと動揺

労務政策の厳しさは、まず雇用政策にあらわれている。当社の従業員数の推移を第25表でみておくと、工場部門では既に昭和40年代前半から続いている人員削減が一段とすゝむとともに、むしろ増員傾向にすらあった事務職が50年を境に減員されている。その方法は、全社的には定年退職者、あるいは若年女子層の結婚退職者による欠員を補充せず、減量下の効率経営で乗り切ろうとした点にあったが、一端としては社内機構の断続的な改組によって、当人の意に沿わない配置転換、出向、派遣が発生し、男子中堅層においても中途退職者が一定生じたと推察される。

とりわけ、毎年春の新規学卒社員採用は、49年度をもって、下関工場に

第25表 ニチモウ(株)での従業員数の推移 (11月末現在)

昭和 区分	49年	50年	51年	52年
事務職	611名	629名	591名	554名
現業職	411	362	339	324
合計	1,022	991	930	878

出所；各年度「有価証券報告書総覧」

* 社内報「ニチモウ」No.72, P 6～11。

** 同, No.75, P 4参照。

おける中卒女子による現業職補充採用が切り切られたのを起点に、全社的にもこの年34人、50年27人、51年17人と減少し、52年度には新卒採用ゼロ時代へと突入した。これに対してニチキグ労組から、欠員補充要求を含めて職場団交権確立斗争が展開されたのは、既にみたところである。

また春の賃上げ・一時金交渉、秋の一時金交渉においては、業績悪化を理由に世間相場に準じた低額回答の押しつけに成功している。しかしながら、従来の傾向とは逆に査定部分は減らしている。賃上げを例にとると、49年春斗妥結では本給の3・6%幅まで拡大した査定部分が、51年、52年の妥結では各々1.0%幅、1.4%幅まで縮小されたのである。会社の狙いは、低額回答下で、争議解決交渉の成行に一定の配慮を加えようとした点があると推察できるが、逆にこの点は、ニチキグ労組を不労集団と断じ、信賞必罰を査定として要求する第2組合との間に不信と矛盾を醸成していくことにもなった。

以上、雇用・賃金政策の基本においては、労務政策の意図が貫徹しているとみなければならないだろうが、長期化した紛争解決問題については、資本が後手に回った感が否めない。すなわち第1組合を少数派に追い込めはしたが、3割を底にこの期では逆流が生じ、加えて共斗会議の確立によって労組側の反撃が厳しい。それゆえ、ニチキグ労組への支配介入や差別査定といった不当労働行為を頑強に否定しながらも、中労委提案の和解交渉は受け入れざるをえなかった。その際、社内における労組間の勢力分布を現状として固定化した上で、49年以来の無協約下の労資関係を基本的に追認しうる争議解決形態を模索せざるをえない。またそれこそ、焦眉となってきた200カイリ体制下の合理化政策に対応する労資関係として、資本が追求しうる唯一の選択基準でもあった。

第4節 斗争軌跡

昭和51年2月、都労委命令（第15表のNo.3）再審査（第16のNo.19）調査の過

程で、中労委側から、これまでの係争事件を一括した形で全面和解の提案があり、労資双方がこの和解交渉を受け入れたことにより、47年以来の紛争の解決のあり方自体が、はじめて具体的争点として浮上した。

ニチキグ労組は、共斗会議に結集した総評、繊維労連、東京地評と連名で、3月26日の第1回和解交渉の席上、前記『争議全面解決要求書』を提出し、係争事件に限らず紛争中の労資関係全般の問題解決を迫り、さらに5月の第2回交渉では賃金差別・昇格差別、職業病補償、慰謝料、解決金など総額9億円にのぼる「争議全面解決請求金額」を説明した。以降和解交渉は、会社別にすゝめられていくが、総じて会社側は、交渉事項を係争事件に限定した上で組合への支配介入や賃金・人事上の差別など、不当労働行為の存在を否認し、またニチモウは、支部団交権問題についても交渉事項の性格上、本社・本部間でしか交渉できないと応酬している。こうして事態が平行線をたどる中、組合文書によれば「中労委事務局もアッと驚くような理不尽な理屈」で、会社側は交渉を降りてしまう。この間51年春斗では、経費節約のため慰安会、文化体育活動への補助金打ち切りを内容とした、妥結前提3条件をめぐって労資間の攻防が続き、妥結をみたのは12月初めであった。

中労委和解交渉の決裂から、年末に到る数ヶ月間、組合支部レベルでも共斗会議が続々と誕生し、背景資本攻めなど大衆的抗議行動が爆発的展開をみせたことは、既にふれたところである。例えば、下関工場で瑣末なことから発生した第1組合員と第2組合・職制との暴力事件には、国鉄マル生以来という総評調査団が来関し、「ニチモウ(株)下関工場、不当労働行為・人権侵害調査報告書」(51年12月)をまとめている。交渉決裂は結果的に労組側の「総力戦」を誘発し、当時の争議団運動において、ニチキグ労組支援はその核的存在と位置づけられ、^{**}「地域共斗の火種」としての機

* 以上、ニチキグ労組、前掲第47回臨時中央大会討議資料、P42～59に詳しい。

** 77春斗期には、いわゆる「連帯スト権」を提起し、11単組がこれに応じている。

能を発展させた。

資本の動揺は、昭和38年以来14年の長期間その任にあったM社長が退陣し、若手5重役を登用して役員体制を一新した点に、象徴的に反映していると思われる。そしてあらためて52年初から、争議解決問題を自主交渉として再開することを余儀なくされる。これをもって争議全面解決交渉は、中労委の舞台をとっ払いながら第2ラウンドへと移行する。

ところで、中労委での全面和解交渉中につき、中断されていた地裁・地労委係争事件の判決・命令が決裂後続々と下され、当争議解決の帰趨に影響を与える一因となった。51年11月から翌年4月にかけての約8例の判決・命令は、大阪地労委での係長昇進事件（第16表のNo.14）と山口地裁での組合支部役員配転事件（同No.20）を除き、その残余は支部団交拒否事件に関する各地労委命令であるが、次の意味で先進的事例と評価できよう。

一般に職場団交権の拒否が、労働組合法上の不当労働行為を構成するか否かについては、①支部が団体交渉の主体となりうるか、②工場長、営業所長らは団交応諾の義務ある使用者か、③団体交渉事項が全社の統一事項であることを理由とする営業所長らの団交拒否は正当であるか、以上3点が争点となろう。

各地労委命令を参照してみるに、①については、「本件申立人支部は、いわゆる単一組合の下部組織であるが、本部規約とは別個に支部独自の規約を定め、独自の決議機関、執行機関並びに会計を有する労働組合法上の単位組合である。」（長崎地労委命令）とし、②については、「本来出張所長は所属組合員の労務管理に関する直接の責任者である以上、支部組合員が労働条件について出張所長に団体交渉を申入れるのは当然であり、出張所長は職務権限上それに応ずる義務を負うものである。……仮に権限を超える部分があったとしても、その部分については、出張所長は本社に対し進言又は取り次ぎ等をするのが当然である。……およそ不当労働行為制度上の『使用者』とは企業主体に限定されるものではなく、企業主体と一体となって会社の機構上労務管理の権限を行使する者も含まれるものと解される」（青森地労委命令）と論定し、③については、「被申立人は、交渉事項について全社的に統一処理を必要とするものであると主張するが、昭和50

年12月2日支部が申入れた団体交渉事項中……については査定に関する全社的な問題は別として、支部組合員の査定の適否につき、支部レベルの交渉で可能であり、……は個々の支部組合員の問題であり、……は支部交渉で可なること多言を要しない。」(東京都労委命令)等々と判定し、相ついで組合側勝訴の救済命令を下した。^{*}

こうして52年4月、山口地労委における下関支部団交拒否事件(第16表のNo.10)の命令まで、組合文書は「10連勝^{**}」と記している。会社側は、これら命令を不服として甲労委に再審査申請を行うが、これは先に自らが拒否した全面和解交渉のテーブルである由をもって、自己矛盾に他ならない。

さて、52年年初から自主交渉として再開された争議解決問題は、企業内労資の交渉がはかどらず、52年春斗期からは共斗会議のメンバーも直接交渉に加わって進展する。6月に入って組合側は、組合分裂時より労務政策の最高責任者であり、解決交渉の当事者であるべきだとかねてより主張してきたM専務を交渉テーブルに着かせることに成功する。そして遂に6月23日、共斗会議代表・総評組織局長Sと会社側M専務とのトップ交渉において、争議解決の基本的合意に関する『確認書』が調印された。その内容は次のようである。

1. 現在の賃金及び身分の差別をめぐる紛争について、会社は誠意をもってこれを正し、真に公正なる取扱いを行うものとし、その目途を来年四月とする。
2. その他の交渉事項については別途協議するものとする。
3. 解決金については、すみやかに交渉するものとする。
4. 会社の合理化提案については本件解決の基本的合意の上にて、組合と充分

* 以上 関係各地労委命令書、および岡村親宜、前掲論文参照。

** ニチキグ労組「13定大報告・議案書」P83~4参照。

協議するものとし、労使合意したものから実施するものとする。

本件については、紛争が拡大しないよう労使双方努力するものとする。

以上

それは未だ抽象的で、解決方向を確認しただけの合意文書ながら、論点がかみ合って、長期争議解決の確かな第一歩となりうるはずの文書であった。

第5節 諸結果

ニチモウ代表M専務（社長は就任以来病気療養中）と、共斗会議代表Sの間で署名・捺印された『確認書』をもって、争議解決の基本的合意に到達したかにみえた。

ところが、「会社はこの調印内容を役員会で否決し、専務が辞意を提出する。私の自宅に専務と常務2人が訪れて撤回を申入れるという常識では考えられない^{*}」事態をもって、解決交渉は暗転する。会社側が社長名で、共斗会議代表S宛に交付した6月28日付『通知書』では、「6月23日付の確認書の内容は、会社の真意に反する点が少なからず含まれており、且つ会議直前における取締役会の決議にも反するもの」となっており、「確認書における会社側の意向を白紙撤回」とすると同時に、「万一法律上これが労働協約として効力があるとすれば、会社はこれを破棄致します。」と明記している。

ここで、当『通知書』がいう会社の真意を推察するに、問題の焦点は、前記『確認書』4項においては、会社側が近々提出せんとした合理化案が、事実上組合の協議・同意約款で拘束されているということにあらう。この1ヶ月後に明示された合理化案が当『確認書』に至る争議解決交渉の経緯で、どの程度狙上へのぼっていたか定かでないが、ともあれ『確認書』を

* 清水明，前掲論文，P12。

めぐるとの顛末は、はからずも役員会の混乱ぶり、とりわけ第一勧銀から派遣されてきたM専務とその他ニチモウ生えぬきの重役たちの齟齬を露呈した結果となった。これを機にM専務は、争議解決交渉における会社側最高責任者の地位を降り、次の株主総会では一相談役に退いている。

第6章 第6期（昭和52年7月～54年11月）

争議解決と三工場閉鎖合理化

本章では、ニチモウ合理化案が提案され、以降争議解決交渉と合理化交渉が同時並行的に進められ、合意に達し、その後地方出先三工場の閉鎖協定が締結される当争議史の最終局面を考察する。

第1節 資本の再建合理化案とその背景

前記『確認書』の一方的破棄の1ヶ月後、ニチモウ資本が提案した合理化案は次のようなものであった。

再建合理化に関する申入れ

下記の通り実施したいので申入れます。

記

I 各国200カイリ漁業専管水域の設定等に伴う水産業界の規模の縮小、漁業用各種資材の需要の激減等により、当社において現状のままの生産、営業体制を維持継続することが困難なので当社の企業存続のため、事業所の縮小、閉鎖、人員の縮小並びに組織再編成に伴う配置転換等、以下に述べる企業再建のための合理化を実施します。

II 釧路工場、函館工場、長門工場は閉鎖する。

III 人員計画

1. 人員縮減の規模

250名とする。

2. 人員縮減の方法

1) 釧路工場、函館工場、長門工場に勤務する従業員は原則として、昭和52年9月30日付をもって退職する。

但し、本人が他の事業所へ配置転換を希望する場合は、会社が指定する勤務先に配置転換を行う。

2) その他の事業所については、退職希望者を募集する。

3. 希望退職者の募集について

1) ~ 3) 略

4) 退職金

今回に限り次の通り適用する。

① ④社員、一般嘱託……会社規定による会社都合の100%を支給し、これに次のいずれか高い方を加算支給する。

i) 30%増し

ii) 勤続5年未満の者は50万円、勤続5年以上の者は50万円プラス5年を超える1年につき10万円を加算する。但し最高200万円を限度とする。

㊸定年嘱託……月賃金の4ヶ月分。

㊹臨時雇……日給の90日分。

② 満50才以上の社員については①④の他50万円を加算して支給する。

③ 釧路工場、函館工場、長門工場の閉鎖に伴って退職する従業員に対しては、上記①②で算出した金額の120%を支給する。

5) その他

①会社は職場毎に全員に説明を行うほか、従業員全員に対し個人面接により進路指導を行う。

②次に該当する人に対しては退職を勧奨する。

㊺比較的高齢の人（満50才以上の人）。

㊻ニテモウで共働きしている夫婦の一方。

㊼退職しても生活に及ぼす影響の比較的小さい家庭事情にある人。

㊽健康状態や身体条件等で十分な業務遂行を果せない人。

4. 退職に伴う取扱い（略）

Ⅳ 配置転換

人員縮減及び昭和52年10月1日付をもって実施する新組織に伴い、配置転換を実施する。配置転換を行うに当っては、本人の事情を聞き、会社がこれを決定する。

以上

当合理化案では、文書の冒頭に「**再建**」と銘打った点にまず注目しておきたい。一般に再建とは、会社更生法等の適用下で倒産の状況に落ち込んだ企業が清算・消滅せずに、営業内容と企業組織に改革を断行しながら事業を継続・建て直すことの意であろう。しかし当社は、既に前章でみたように、昭和50年以降大幅な減益基調にあったとはいえ一度の赤字決算すら記録せず、配当も圧縮されたとはいえ年8%で継続している。したがって再建とはいかにも大げさで、ニチキグ労組がこれを即座に「典型的な予防合理化」と論断したのは的を得ているが、こゝでは逆にそうであるからこそ、この「再建」合理化案にかかる資本の意図を探っておくことが重要と思われる。

というのも当合理化案は、前述のごとく『確認書』の一方的破棄にまつわる役員会の醜態を露呈してまで、争議解決と差し違えの形で提案されたものであったからである。また当案の内容は、業績不振に陥入り、営業体制の見直しを迫られた企業にごく一般的なものであるかにみえて、退職金の特例加算、年令加算、三工場特別加算等のでかなりの割増しを行なっている。事実財務諸表を参照しても、この間縮少した利益のなかから、退職給与引当金の大幅積増しをはかるといふ周到な準備が読みとれるのである。それゆえ当合理化案は、争議の解決に当っては、自らの非を認めた形での譲歩を暗示しながらも、その代償として、この機会に合理化を断行させた

* 49年度決算では、同引当金は14,4億円であったが、52年度には22,5億円へと著増している。この増加分8,1億円は50～52年決算における3ヶ年の経常利益合計9,8億円、ないし税引前当期利益合計8,8億円にほぼ見合う額である。

いとす資本の堅い意思表示であったはずである。

ニチモウの当合理化案に至る経緯については、これまでも散述してきた。しかしここで、拙稿『最近の漁網業界^{*}』を参照しながら、その背景を一括してみたい。

当論文の意図は産業論・経営論の領域で、漁網製造業とりわけその大手企業の現状を把握せんとするものであったが、その際業界・経営をとりまく環境要因として、貿易（輸出）問題、石油危機問題、200カイリ問題という3要因を析出しておくことが重要であった。

まず貿易問題をみると、日本は世界一の漁網生産国であるとともに、世界一の輸出国でもあった。昭和30年代後半のように出荷量の過半を輸出に振りむけていた時代もあったが、40年代後半に入ると韓国、台湾、タイ等漁網後発国が自給体制を確立し、さらには輸出市場に参入してきたことから、他の繊維産品と同様競争力を失っていく。加えて変動相場移行後は円高基調が定着し、とりわけ昭和52年は年初から円高記録を更新中であった。こうして国際的な産業構造の変化と、為替レートの動向が二重写しとなって、52年における業界の輸出比率（対出荷量）は11.8%と、こゝ20年間の史上最低を記録している。

ニチモウにおいても、北米・ヨーロッパ等での漁業国相手の漁網・漁具輸出は貿易部営業活動の支柱であり、例えば49年度決算では水産資材輸出は42.9億円に及んだが、これを頂点に反落し、51年度には22.3億円とほぼ半減している。「海外市場は悪化の一途を辿り、水産資材をはじめとする大幅な需要の減退^{**}」が、こゝ数年の趨勢であった。そこから前記合理化案のいう「昭和52年10月1日付をもって実施する新組織」として、貿易部の解体と他部門への吸収が構想されたのである。

つぎにオイルショックの影響である。原油の大幅値上げは、第一に、漁

* 当論集、第24巻1号、1980年7月、P165～193。

** ニチモウ「有価証券報告書総覧」1976年11月、P8。

網糸の原料が合成繊維糸であること、第二に、需要先である漁業業者が漁船燃料油代の暴騰により経営を圧迫されること、この二つのルートから影響を与える。

まず漁網製造業の原価構成をみると、製造原価中の直接材料費（ほゞ原糸代）の割合は6割に及び、原糸価格の動向は経営の最大関心事である。高度成長期には、当業界の川上にあたる石油精製——石油化学——合成繊維とつながる業界は、装置産業の特色としての生産量の増大→コストダウン→販売価格の引下げ→市場拡大→収益増加→企業規模拡大と円滑な循環をみせ、合成繊維糸の生産量増加と価格低下が一目瞭然であった。ところがオイルショック期には、原糸価格は激しい反騰を示し、ニチモウの財務諸表から当社の購入するナイロン糸、ポリエチレン糸、ビニロン糸等の原糸価格の推移を時系列に並べてみても、3～8割の大幅値上げを記録している。

さらに原油の値上げは、漁船燃料油代の高騰によって漁業経営を圧迫し、経費中に占める油代比率を倍加させた。それも遠洋を漁場とする大規模業種であればあるほどそうである。この事実は漁業経営者をして、燃料油暴騰を他の経費で圧縮すること、とりわけ新網の買い控えや補修・再使用の奨励、さらには漁網の過積みや漁具の肥大化への反省を強いることになった。結果的に日本の漁網生産量は、48年に記録した3.1万トンの最高値から、50年には2.1万トン台への落込みを示し、価格競争に拍車がかかる。当社においても48～9年の1,500トン台から50～51年には1,100トン台へと激減させたのである。

しかしながら当社の合理化案に、最も決定的で直接的なひきがねとなっ

* 中小企業庁編『中小企業の原価指標』昭和55年、同文館、P86。

** ダイヤモンド社編『合成繊維』昭和52年、P245、P259参照。

*** 「漁業経済調査報告」から漁業業種別主要経費比率を参照されたい。

たのは、52年5月、いわゆる「200カイリ漁業専管水域法」の成立である。

48年に初まる第三次海洋法会議において、200カイリ体制に抵抗が続けてきた米ソ2大国が、前年相ついで、200カイリ法案を成立させたことにより大勢に決した。当社の社内報（隔月刊）でも、51～2年度には、ほぼ毎号200カイリ体制をめぐる特集記事を組み、経営環境の厳しさを強調しながらそれへの対応策を惹起している。

200カイリ体制の成立によって、日本の年間総漁獲量1,100万トン中約4割にあたる450万トンが影響をうけ、漁船1万隻、従業者15万人中8万人が締め出されるといわれた。この内決定的なのは、米国・ソ連の北洋海域の約350万トンであるが、北洋の底引網、サケ・マス流網こそ当社草創期以来の営業の支柱であった。しかし52年度には北転船、沖合底引船等約30%が減船となり、サケ・マス船もソ連200カイリ内全面禁漁のなか、割当量も総計で6.2万トンと削減され、減船・休船体制に一段と拍車がかかった。それとともに、たとえ公海上でも「母川国主義」を主張する気運の高まりは、資源略奪型漁業から資源保護型漁業への根本的転換を水産行政にも要請し、政府もようやく沿岸漁場の整備振興策として7ヶ年計画（2,000億円）を組むこととなる。

以上、年毎に強まっていた200カイリ体制、二国間漁業交渉の厳しさからすれば、個別企業の資本合理性の観点からみて、当社の合理化案は後手に回った感すらある。その因は根底的には水産行政自体に求められねばならないだろうが、それとともに当社の企業伝統が、遠洋・大企業相手の漁具資材を主軸としていた点に求められよう。加えて重要な点であるが、資本側が決断を渋るなかで争議が長期化し、そしてこの間は解決の主導権がむしろ労組側に移行した状況下で、紛争の新たな火種となる合理化案の決断に躊躇したとも考えられる。

ともあれ、地方の出先工場閉鎖を軸に全社的な縮小均衡を狙った当合理化案は、労働争議決着のあり方にも決定的な影響を及ぼすこととなった。それとともに当社の営業政策も、水産資材部門においては沿岸・近海の定

置網・旋網等の需要開拓、またその他漁業資材機器の開発^{*}、物資部においては、獲る漁業から買う漁業への転換に沿って、輸入魚による食品販売の拡大へと比重を移していくのである。

第2節 組合の反合理化方針と体制

第5章でみたように、組合は昭和50年9月の第12回定期大会以来、全ゆる方針と戦術を「争議全面解決」という目標に結合、収斂させて運動を展開してきた。

もちろんこの「争議全面解決」斗争を展開する労組側においても、200カイリ体制移行期における水産業界、漁網業界をとりまく客観状勢、なかんずく当社の断続的な組織改革や嘱託、臨時工の解雇、新学卒採用の削減、停止等人員合理化の実態を分析する中で、大合理化必至と警戒してきた。例えば52年の春斗方針案では、その直前発足をみた前述新役員体制の目的は、「ずばり言って組合との争議問題とどう対処するかということと『合理化』推進」にあること、しかし「かんじんの不採算事業所の廃止など……については手をつけられてい」ず、「緊急の課題として、思い切った『合理化』を強行する構え」と分析している^{**}。

そうであるからこそ、労組側としては争議全面解決斗争体制を強化し、自らの主導権下に紛争を解決させ、必至の反合理化斗争を優位に展開せんとした。まさにこの段階では、「争議解決は反合斗争の一標里塚」であった。とはいえ、資本側の『確認書』破棄から合理化提案という実態をもって、組合は事実上「争議全面解決」一本の斗争体制を改めて、新たに反合理化斗争体制を構築する必要に迫られたのである。「争議が解決すれば合理化はどうにでも処理できる。」とする争議解決万能論は、既に通用しなくなった。

* この期に全自動海苔乾燥機が開発され、以降販売実績を急伸して、海洋営業部の商材の核となっていく。

** ニチキグ労組、第48回臨時中央大会議案討議資料参照。

ところで、会社の合理化案に対するニチキグ労組の見解と方針は、提案直後の7月30日、組合機関紙『きずな』40号に特集された記事「争議全面解決、反合理化斗争勝利に向けて」および、その後6回の団体交渉を経て10月7日提起された「8月1日^{*}合理化提案に対する組合見解と要求」、これら両文書に集約されていると思われるので検討しておきたい。

まず組合は、会社の合理化案の本質を、近い将来予想されうる赤字を防ぐための予防「合理化」であり、さらには政府の200カイリ宣言に機を一にして、その厳しい面だけをことさらクローズアップさせた便乗「合理化」であると論断する。そしてこれは、組合員はもちろん管理職・嘱託・臨時工など全従業員の生活と権利、あるいは関連、下請企業の業者・労働者の生活と経営を全く考慮に入れず、「会社のためには何も言わず犠牲になってくれ」式の提案だと批判している。そこから基本的に希望退職募集、三工場閉鎖、これらに伴う配置転換・機構改革はそれぞれ必要性がなく認められないと結論づけている。

第二に、この見解を根拠づけ、企業の健全な発展を願う従業員集団としての立場から、対案を明示する必要性を認知し、組合として経営政策を提言している。その含意するところは、従来の経営政策の延長線上では経営危機は必至であるという経営陣批判であるとともに、「絶対反対・白紙撤回」をさげふだけでは、反合斗争のみならず争議解決斗争にも勝利しえないとの認識が横たわっている。

すなわち、会社の「縮小均衡」合理化案は、この間の内部留保の積増し等決算内容から容認しえないのみならず、戦前以来営々と築き上げてきた漁網トップメーカーとしての当社の存在価値そのものを危うくする誤った政策だと批判する。とりわけ自社生産と下請生産との単純なコスト比較から、この数年意図的に釧路・函館・長門三工場の仕事を下請に移管あるいは外注加工にまわしてきたが、これらは下請・外注加工の仕事量の増加に

* 7月27日付合理化案の会社側説明会がこの日行われた。

つながっており、仕事そのものがないという現実には存在しないこと、そしてもともと会社がコスト高を承知の上で自社工場を活用してきたのは、受注やアフターサービス等で現地工場が有形・無形のプラス面に作用してきたからであり、かつ作用させようとする経営方針に基ってきたこと、さらにはこのような状況は200カイリ体制下で沿岸強化の漁業政策の必要性からむしろ強まると主張している。この点若干敷衍しておく、漁業基地に生産施設・アフターサービス網を完備しながら、沿岸栽培用資材の開発・拡販とともに、漁網メーカーとしての立場を堅持することは、石油部分離前の長期経営方針でも明言され、更には48年のいわゆる「漁船統合組織再編」時にも改めて強調されていた経営方針であった。組合は、それにもかかわらず遠洋・大手水産会社依存の体質から脱皮し切れず、業績悪化を招いた経営責任を問い、現時点でも、沿岸・沖合と遠洋のバランスとれた生産体制・販売体制の確立が緊急の課題だと提言している。

組合の経営政策批判は、必然的にその背景となった政府の水産行政批判に及んでいる。つまり200カイリ水域内での水産資源の主権的権利が強まったにもかかわらず、他国沿岸漁場での略奪型漁業の放置、重化学工業優下での埋立・公害等による沿岸漁場の破壊を国の産業政策の実態として批判しながら、あらためて漁業を食糧政策の基幹産業として位置づけるなら、日本の沿岸浅水面積の豊かさを自然的条件として、漁場の再開発と沿岸漁民の育成は必要かつ可能であると分析している。

以上が会社の合理化案に対する組合の見解と方針の骨子であるが、これを一括したものとして、次頁のようなニチキグ労組の提言、要求を掲げておきたい。

ところで当労組は、こうした政策・方針づくりを「争議全面解決」斗争下では、地域共闘に重心が移りがちだった実態を問い直すなかで、繊維労連を軸に、大手水産会社が加盟している食品労連（中立労連）を含めた産別段階での体制づくり、さらには行政関係、中小経営者を含む壮大な共闘体制を構想しながら練り上げた。そしてこの反合理化方針は、「争議全面

私たちの提言・要求

企業に対して

- (1) 北洋鮭鱒・トロールなど遠洋漁業向けの漁網の生産販売体制中心主義から遠洋・沖合・沿岸漁業向けのバランスのとれた生産販売体制の確立。
- (2) ニチモウの営業の特徴は、各地にアフターサービスとして修理工場を配置していることにあり、今後日本の漁業が沖合・沿岸漁業が見直される中で、漁業基地にある修理工場は重要性を増すことになると考えられるので、それぞれの出先工場の拡充。
- (3) 漁網生産技術を正しく活かす中で、海外事業、食品部門の強化発展。
- (4) 各部門間の情報交換、特徴を生かし総合力を発揮できる体制の確立強化。
- (5) 沖合・沿岸漁業を正しく発展させるための漁具資材、漁法の開発、研究体制の確立強化。
- (6) 遊休設備、資産の有効活用。
- (7) 労働条件の向上と雇用保障確立のため時間短縮、夏季休暇の増加、一斉休暇、定年延長の実施。
- (8) 諸休暇の取得が自由にできる適正人員配置。
- (9) 労働災害、職業病の発生を防ぐ予防処置。
- (10) 労働災害、職業病にかかった者に対して十分な補償。
- (11) 経営役員体制について
 - ① 営業活動に機敏に対処できる体制の確立。
 - ② 必要以上の役員数の減少。
 - ③ 生産販売体制を完全に確立するまで役員賞与はゼロ、手当の削減。
- (12) 争議解決は最低限として、労使関係の正常化を図り、はつらつとした職場とのびのびとした従業員を育て全従業員が総力を結集できる体制確立。

政府に対して

- (1) 国民の食糧を供給する漁業を国の基礎産業として位置づけ、漁業の健全な発展をめざす国の体制、政策確立。
- (2) 国民のタンパク質源を自国の200カイリ内で自給する体制の確立。そのために無制限な埋立、漁場をつぶす公害を一掃するため重化学工業中心の経済政策を改め、沖合・沿岸漁業の健全な発展を計る。
- (3) 国の機関による漁法、漁具資材の研究開発体制の確立。また民間企業における漁法、漁具資材の研究開発体制の援助。
- (4) 海外に対する漁法、漁具資材の技術援助、漁業振興を計るため、もうけ本意ではなく、世界の漁業資源を正しく守る立場に立って後進国援助を行なう。
- (5) 魚価安定を計る。④「200カイリ」実施国における操業にかかる入漁料について、政府が補償する。⑤冷凍設備、保存について国又は自治体が管理監督できる体制を確立する。⑥水産加工業者に対する原料の安定供給、価格安定策を講ずる。⑦多獲魚等生産費に見合った魚価を設定する。
- (6) 沿岸漁民、中小漁業者の経営を守るための援助財政金融政策の確立。
- (7) 漁網・漁具資材の安定した生産のため国は振興策を確立する⑧原材料の低価、安定供給体制の確立。⑨「200カイリ」時代にともなう企業体質改善のための補助、低利金融政策を講ずる。⑩中小企業、零細業者の経営を守るため、協業化、設備投資を含む必要な援助、財政金融政策の確立。⑪漁網・漁具資材の価格安定策の確立。⑫漁網の輸入規制を行なう。⑬漁網の新規用途等市場拡大、開発を行なう。
- (8) 漁業関連産業に働く労働者の健康と労働条件を維持向上させる。⑭長時間労働禁止、時間短縮、労基法完全遵守の監督体制確立。⑮定年延長、労働者の生活基盤安定。⑯安定した生活を営めるよう、全国全産業一律最低賃金制の確立。⑰家内労働法の充実。⑱労働者の健康を守り、災害、職業病予防を計るための政策の確立。
- (9) 沿岸漁民、中小漁業者の労働確保、後継者育成のための機関、施設の設立。
- (10) やむを得ず職を失わざるを得ない労働者のため、職業転換、職場あつせん、生活確保など、実効のある施策を講ずる。

解決」方針のもと、地域「総行動」の核的存在として、反独占統一行動としての国民春斗路線を担ってきた当労組に整合的なものであったといえるだろう。

しかしながら、このような反合理化方針が現実の斗争軌跡のなかで、どの程度と範囲において堅持しようと見込みえたか、この時点でも反省しておかねばならないだろう。この点、なるほど当時全農村水産本庁分会や一部大手水産関係労組等と研究会をもっているが、これらは単発的で交流の域を出ず、政府の漁業政策そのものに迫る当反合体制の課題からすれば不充分といわざるをえないだろう。総評労働運動の全体からみても、国民春斗路線は未だ摸索期にあり、弱少単産下にある一争議組合が抱え込む反合理化方針としては、極めて荷の重いものだったと予見せざるをえないだろう。

結局、現実の斗争軌跡が描く運動方針上の岐路においては、前述経営政策・産業政策要求に織り込められていた生産者の視点、消費者的視点は著しく後退し、労働者の視点こそ固執すべき最後の砦として意識されたことを指摘しておきたい。つまり組合の反合理化斗争方針の焦点は、「従業員の雇用と生活・権利を守り抜く」ことにあった。この水準と形態こそ、現実の交渉下で労資間の争点を形成した。こうして合理化団体交渉は、事実上争議解決交渉と並行しながら進行していく。

第3節 斗争軌跡

ニチモウにおける労資の合理化交渉は、8月に入って説明会を皮切りに精神的にすゝめられた。当交渉の会社側最高責任者は、M専務が『確認書』破棄の責任をとって辞意を表明し、S社長も就任以来病床にあって出社しえない状況のなかで、M常務（次期社長に就任）に替った。

組合側は、執行部が閉鎖対象とされた三工場へオルグに飛んだり、共斗会議とともに検討を重ねて、まず会社の合理化案に99項目の質問書をぶつけている。質問事項は ①争議と合理化の関係、 ②企業をとりまく情勢の見方、 ③合理化の基本的な考え方と経営責任、 ④組織計画、 ⑤営

業方針、⑥製造方針、⑦希望退職募集、⑧その他、と大略8範疇に分類しうるが、これらに具体的で説得力ある回答を迫った。会社側の文書回答をもとに再び団体交渉が開かれるが、組合はあらためて102項目に及ぶ再質問書を提出するというパターンであった。

ところで、当交渉の初期の段階において争点を形成したのは、具体的内容以前の「合理化案と争議の関係」についての原則的理解であったのは当然といえる。組合は6月までの争議解決交渉で苦勞してまとめた『確認書』を一転して撤回し、争議解決と差し違えの形で合理化案を強行提出してきた役員会の姿勢そのものを問うた。差別や組合敵視の不当労働行為は一掃されていない、日常的に職場を二分するような労務政策を5年間とり続けた結果、職場は荒廢して生産性は上らない、また組合員の仕事を干すなど無駄も蔓延している。会社は適正配置とか、役員・従業員一丸となつてなどといっているが、それは職場の実態を無視した空文句ではないか、というわけである。こうして労組のいう「争議の解決なくして合理化はありえない」、すなわち争議解決先行論は一定功を奏し、8月19日には会社側代表M常務名で「労使正常化宣言」を社内に通達することを勝取り、さらには組合の同意を得ずして合理化を強行しない旨確認させていく。この時点であらためて6月23日付の『確認書』4項の趣旨が、事実上回復されたというべきだろう。そして、例えば、10月の定期異動時には昇進差別の対象となつた男子9名が係長に昇格し、また会社の公文書持ち出しの疑いでその責を問われ、組合脱退を強要され係争事件となつていた福岡地方委事件(第16表のNo.1)が和解に達したりしたのは、「労使正常化宣言」の実をその一端において証明したものとみなければならないだろう。

こうして争議が未解決にもかかわらず、労資関係正常化の動きが労務政策においても反映され始めた段階では、組合もまた合理化案そのものの内容に立入つた交渉を余儀なくされていく。この岐路において、前節で論じた組合方針上の諸問題とともに、生きた人間集団をめぐる具体的状況のもとで、次のような労資間、組合内部をめぐる諸条件を指摘しておく必要が

あろう。

第一に、合理化案にかける経営側の不退転の決意である。後に共斗会議代表Sが述懐しているように、会社の合理化案は「決して水準の高い内容ではなかった」にせよ、200カイリ体制という「国内外の情勢に対応する」資本合理性を保持していた。例えば「三工場は経営的には、いわゆる不採算部門であり、「会社の論理からは閉鎖しなくてはならない部所」と認めねばならない。こうして交渉時に反復される経営側の不退転^{*}の意思は、提案前後組合内部にあった「まさかトップのニチモウに限って」とか、「合理化案は争議解決を資本主導に転回させるための策動的手段ではないか」とかいう疑惑を払拭させていく。

第二に、希望退職条件、再就職条件等で自分達の生活と権利が望み通り保障されるならば、合理化に応じてよいとする組合員が一定発生してきたことである。とりわけ閉鎖対象となった三工場の組合員は、現地を離れて配置転換不可能な中高年の婦人工員が大多数であった。それゆえ、会社側の不退転の決意が、従業員にも浸透するに及んだ段階で、組合組織としても「雇用と生活・権利を守り抜く」意義の内容が、まさに組合員一人ひとりにおいて多様であることを認知せざるをえなかった。

第三に、ニチモウ社員である組合員と、キグナス社員である組合員の当合理化案に対する違和感を完全には払拭できなかった。企業分割後5年も経ると、春斗の妥結内容も、その他労働条件も産業の違いを反映して異ってきている。「ニチモウの合理化案でまたまた争議解決は遠のくのか。」というキグナス組合員の感情を無視できない。とりわけ組合財政上、長期争議を支える高額の斗争賦課金、他労組担保保証の労働金庫借入れ、さらには組合員自身による組合への資金貸与といった財政体制も厳しさを増していた。もとより当労組員は、倒産争議・解雇争議にみられる賃金喪失者と

* 清水明，前掲論文，P14～15。

異質ではあったが、それでも組合財政上の飽和点は近かったと推察される。

第4に、共斗会議内部での反合理化斗争の意義づけである。後に紛争直後からその任に就き、長期争議を支えてきた当労組委員長Sが、争議団の研究会で素直に吐露しているのは、合理化案必至という情勢下で自分は、「絶対反対・白紙撤回」の方針すら提起しようとしていた。しかし共斗会議側からその方針で反合斗争、争議解決斗争に勝利しうるかと思われた時、「それじゃ条件斗争をやれということか、共斗会議の連中は最後は上の方で取り引きするのだな」と思った。しかし徹底した討議を経るなかで、「観念的・硬直的対応ではとても勝てない」と理解できるようになった、ということである。ともあれこゝでは、当争議にはりついて共斗会議を支えた総評組織部長Sや、東京地評Iらの経験をふんだ指導方針が、影響力大であったことを確認しておきたい。

ところで生きた人間集団をめぐる具体的条件として、社内で多数派を占める第2組合＝ニチモウ労組の動向を無視しえないだろう。当労組は、「ニチモウ組合員の犠牲を伴う合理化は絶対に受け入れない」との方針を基本的態度に決め、8月中旬には投票でスト権をたてている。そして自らを“真に働らく集団”とし、ニチキグ労組を不労集団と断じて、働らく集団の首切りは一切認めないとして、ゼンセン同盟の指導のもと「合理化対策委員会」を設置しながら、ゼンセン傘下の網網関係労組を代表して、直接政府関係者と面談し「漁網製造業安定政策」を要請もしている。

しかし、第5章でみたように、組織的には脱退してニチキグ労組に加入する組合員がさみだれ式に発生する状況下では、方針自体に組織防衛上の観点が色濃く「後手に回った感じは否定出来」ない。合理化交渉も後に会社側代表Mが、「結果的に会社は貴ニチモウ労組軽視の誤解をうけても致し方ない経過をたどったことは誠に申し訳ない。」と詫びているよう

* 東京労働争議研究会「労働争議と争議団」『争議の焦点』第5号、P17参照。

*に、ニチキグ労組との交渉が優先された。結局、企業内労組を唱い、労使のパートナーシップを自認する路線下では、資本も最終的に第二組合は会社の合理化案を承認するとふんだのも当然であろう。

ところで53年が明けると、会社とニチキグ労組の合理化交渉は、共闘会議の代表メンバーも加わった形で進展していく。この時期では差別是正問題や、支部団交権、人事異動上のルール確立等、争議解決の具体的内容が合理化問題と並行的に煮詰められ、争議解決と合理化が同時決着の形で協定化されていく。

第4節 諸結果

1) 争議解決協定と合理化協定

昭和53年春斗期の4月27日に調印された協定書は、二本立となっている。すなわちその(1)は争議解決に関する協定書（以下争議解決協定という）であり、その(2)は合理化に関する協定書（以下合理化協定という）である。各々内容を紹介しながら、到達水準を検討しておきたい。

争議解決協定

ニチモウ㈱と総評・繊維労連ニチモウ労組は、昭和47年以降の労使紛争について、労使正常化のため次の通り協定する。

I. 労使関係正常化について

- 1) 会社は組合及び組合員の労働基本権の尊重し、組合は会社の経営権・人事権を尊重し相互に協力して正常な労使関係の維持・確立に努める。
- 2) 会社及び組合は双方紛争を起さないよう最善の努力をする。
- 3) 会社は組合の所属の如何にかかわらず、今後共差別・不利益取扱いを行わない。
- 4) 会社は査定のための人事考課項目の大綱を組合に説明し、円滑な実施に努

* 以上、ニチモウ労組「第6回定大報告・議案書」P25～参照。

める。

- 5) 会社及び組合は、査定結果について苦情が生じた場合は双方若干名の代表による苦情処理委員会に於て処理する。
- 6) 会社は人事異動にあたっては本人の意向を十分尊重して行ない、組合員は正当な理由なく異動を拒否しないものとする。
- 7) 会社は組合及び組合員に対し今後とも不当労働行為を行わない。
- 8) 会社と組合及び組合支部は、団体交渉ルールに関する別途覚書に基づき、誠意をもって団体交渉を行なう。

Ⅱ～Ⅴは略するが、時間内組合活動の取扱いを5月末までに協議決定すること、5月末日までに会社は組合に対し解決金として金3,000万円を支払うこと、組合は全ての係争事件の申立・申請を取下げることなどである。

筆者は当協定書の核心を、共斗会議代表Sとともに「労使正常化のために会社は労働組合に対して、どのような態度をとらねばならないのか、ということ、交渉の中で実感をもって、思想的にも実践的にも会社に理解させた^{*}」という点で認知しておきたい。協定書の文書自体はどこかの協約にもあるような平凡な表現であるが、紛争の原因となり、かつ紛争中に増幅された第一組合敵視・破壊の労務政策、差別助長の労務管理を考える時、少数派組合でありながら職場・法廷・地域で粘り強く長期の斗争を組織し、大衆路線の中で全国的な共斗体制をつくり上げ、会社のファッション的労務体制を根本的に変更させ、労使関係正常化を勝取った意義は評価してしすぎることはないであろう。

この点、同年7月総評第57回定期大会に提出された資料『ニチモウキグナス労働争議の報告』は、後述の合理化協定も含めて、「繊維労連の運動の一つの地平線を切り開いた高い水準のものである」と賛辞を送っている。

次いで合理化協定書のみよう。

* 清水明、前掲論文、P13。

合理化協定

ニチモウ（株）と総評・繊維労連ニチキグ労組は、昭和52年7月27日付合理化提案について次の通り協定する。

I，組合は会社の組織機構変更について理解を示し、会社はそれに伴う配置転換を行うに際しては公平に行うものとし、昭和53年5月末日実施を前提に労使双方十分なる話し合いを行う。

II，会社及び組合は釧路、函館、長門の三工場閉鎖問題について、従業員の生活と権利、雇用を尊重するとの理解のもとに、昭和54年3月末日迄を目途に平和裡に話し合い解決する。

III，会社は次の条件により希望退職募集を行なう。組合はこれに同意する。

- 1) 希望退職募集に伴う退職条件は、労使双方で5月10日迄に協議する。
- 2) 前記協議の上、5月末日迄に10日間の募集期間を設けて希望退職募集を行なう。
- 3) 会社は組合員に対し退職勧奨を一切行わず、組合は希望退職募集を妨害しない。
- 4) 上記により昭和52年7月27日付提案に関する希望退職募集は全て完了する。

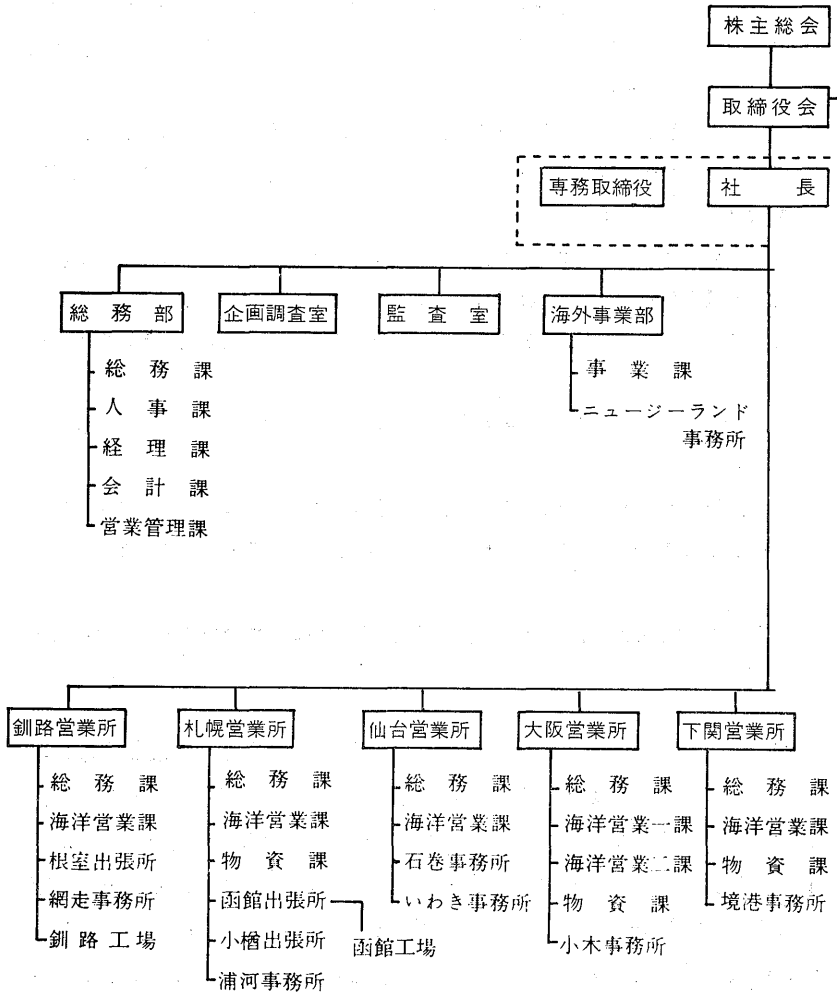
但し三工場については会社・組合双方の話し合いが継続するのでこの限りでない。

IV，本協定の話し合い、協議は労使双方若干名の委員で構成するメンバーにより行なう。 以上

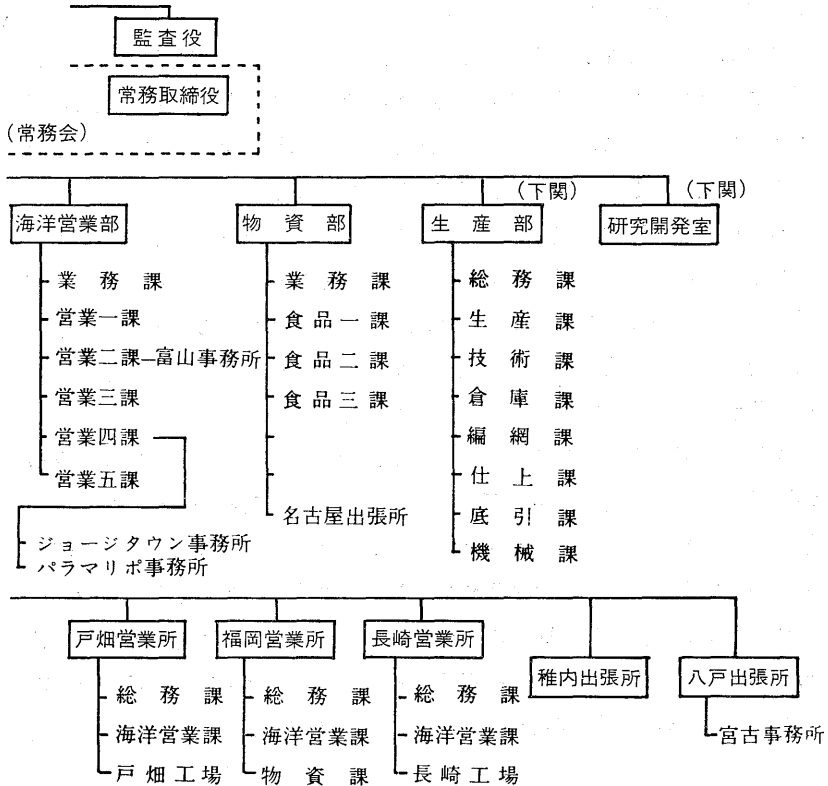
本協定では、三工場閉鎖問題は組織機構改革、希望退職募集と分離されて、約1年間の猶与期間が設定された点をあらかじめ確認しておきたい。会社側は交渉の経緯において、「三工場のうち一工場は撤回するから、二工場だけ閉鎖を認めてくれと修正提案」を出す、組合はたとえ「一人の組合員でも強制解雇になるようなことがあるとしたら……それに該当する組合員の権利擁護を放棄したことになり、労働組合の存在価値そのものが問われ」として、^{*}協定書の文面に「従業員の生活と権利、雇用を尊重す

* 清水明，前掲論文 P15。

第11図 ニチモウ株式会社組織機構図



53.6.1 改訂



出所；社内報「ニチモウ」No.90, P26.

る」旨明記させている。

さらに希望退職についても、会社の提案のようにあらかじめ員数（最終段階の修正提案では200名）を設定することは、名目上希望退職ではあっても、やはり直接・間接の強制を伴うという理由で員数枠を設定させず、また一切の退職勧奨を行わせないというという条件で、ほゞ語の真の意味での希望退職条件を勝取ったといえよう。

その上で、本協定Ⅲの1)に基づく退職条件に関する協定書が5月9日調印されたが、こゝでは、会社側当初案の特例加算、年令加算を上積みさせたほか、世帯主加算、社宅・寮入居者の退居猶予期間中の家賃不徴収と転居費用支給など、かなりの割増に成功している。

ところで当合理化協定に基づき、5月末日付希望退職に応じた者は83名であった。内訳は女性が約7割、その過半は生産部（下関工場）の婦人工員であった。男性退職者はほゞ事務職であるが、かなりの部分は出向者、派遣者等いわゆる冷遇組であったと推察しうる。しかし退職者総数は、会社が予定せんとした200名に遠く及ばなかった。

さらに本協定書Ⅰに基づいて、6月1日付で第11図のような新組織機構が発足した。この組織変更は昭和48年12月の「漁・船統合」およびその一年後の三営業本部制以来の大幅なものとなった。ここでは200カイリ時代をむかえて底引、サケ・マス両漁業の需要減に伴う組織の簡素化・機能化に重点がおかれ、国内・国外販売を商品別組織として一体化するなかで貿易部が解体された。合わせて生産部においては、沿岸漁業用機器拡充の期待を担って、全自動海苔乾燥機の組立部門が機械課として新設された。

こうして、ニチモウでの争議解決と合理化が三工場問題を除き一段落すると、本争議解決協定の基礎上で、キグナス石油を舞台とした争議解決斗争が本格化する。当争議はもともと、その性質と基盤において企業別に分離しうるものではないが、ニチモウで合理化問題が発生するに及んで、ニチキグ労組は戦術上、ニチモウ資本との交渉を優先せざるをえなかったも

のである。

労組側は、キグナス石油資本との争議解決にあたっては、共斗会議を軸に東京総行動、中央区総行動で関係争議団と統一行動を定着させ、背景資本である東亜燃料工業、日本興業銀行を攻め、社会的包囲網をしぼり込みながらキグナス石油に解決を迫っている。

結果的に昭和54年3月争議解決協定書が調印されている。その詳細は略するが、労使関係正常化の大綱、解決金の支払、組合活動や人事異動上のルール等において、ニチモウにおける協定内容と同水準であり、これとは別個にキグナス独自の問題として、女性事務職2名の頸肩腕疾病に対する補償協定を、かつての宇田川職業病斗争^{*}と同水準で勝取っている。

2) 三工場閉鎖協定

ところで、ニチキグ争議の最終点は、54年10月に解決をみた三工場閉鎖問題である。この終結点は、その発端から結末時まで合理化問題がらみの当分争史をしめくくるに値する到達内容を提示していると思われるので、経緯を含めて詳しくみておきたい。

まずあらためて、53年秋時点の三工場の状況を概観しておく。函館工場は6台の編網機を所有する底引網の編網工場^{**}で従業員15名、釧路工場は編網機をもたない底引網軸の仕立専門工場^{***}で従業員約10名であった。また長門工場（山口県）は編網の前工程を担当する撚糸工場^{***}で10名の従業員がいた。総じて三工場は、生産部（下関工場）の製網工程に相前後する補完工

* 本論文(2)『下関市立大学論集』第25巻3号、1982年1月、P114～115参照。

** かつてのサケ・マス流網の編網、仕立は既に完全に外注化されていた。

*** 漁網製造工程は大略、原料→撚糸→糸繰→編網→補修→染色→樹脂加工→熱処理→検査→整反→荷造り、である。（通産省繊維雑貨局繊維製品課『繊維の網又は網地の製造業、実態調査報告書』昭和43年、P22参照）

程の出先工場であった。ちなみに三工場の従業員が組合員化され、社員化される経緯については第1～2章でふれたところである。

このように、従業員は合計35名程度に減っていたが^{*}、この内男性は7～8名にすぎず大半は婦人工員である。また組合所属別では、圧倒的多数の26名がニチキグ労組員で、その平均年齢は41才とかなり高かった。

ところで三工場閉鎖問題の交渉は、前記4月27日付合理化協定書Ⅰに基づき、9月未から初まるが^{**}、10月に入って会社は閉鎖にあたっての具体的な条件を提示している。そこでは閉鎖理由として改めて、200カイリ規制に伴う減船・停船による需要減と労働集約型運営上のコスト高によって、三工場で年々増大する赤字が、54年度決算では合計一億円を超える予測であると明示し、閉鎖条件としては前記52年7月27日付当初案の延長上で、①配置転換希望者には会社指定の事業所への配転、②退職者には退職金を当初案より一定上積み、さらに③再就職希望者には、閉鎖後業務委託を決定した下請業者（釧路工場は㈱K製網、函館工場はT資材㈱、但し長門工場は文字通り閉鎖処理のみ）に就職を斡旋すると申し入れている。

これに対しニチキグ労組は、当申入れ直後に開催された第14回定期大会において、争議解決と合理化問題の中間総括を行うなかで「三工場問題に関する組合見解と要求」を決定している。当文書は、前年会社側当初案への対案としてまとめられた方針を踏襲している^{***}ので、こゝではくり返さない。その上で要求として④三工場の存続、⑤退職希望者への退職条件の大幅上積み、⑥本人希望の配転先の決定、を具体化している。

* とりわけ53年5月末日付の希望退職募集に約10名が応じ退職している。

** 以下事実経過については、ニチキグ労組「第15次大議案書」P63以下に詳しい。

*** 本章第2節参照。

ところでこの三要求は単純には並立しがたい論理矛盾である*。とりわけ㉔と㉕ないし㉖の関連において。組合は要求の矛盾を認めた上で、その因を「生活・権利と雇用守り抜く」といっても、組合員一人ひとりにとってその基準は必ずしも一致しないこと、すなわち定年間近の者と若年・壮年労働者、既婚者と未婚者、性別の違い、さらに個人の家庭事情や肉体的条件の相違に求め、それゆえ組合員の「生活・権利・雇用を守り抜く」ということは、真に一人ひとりの生活条件の実態を把み、その上で生活設計が本人によって選択できるよう協定化することだと意義づけている。合わせてこの大会での確認事項として、相異なざるを得ない個々人の要求を相互に支持し合いながら、三工場同時決着の中で妥結水準を全体として引上げる意思統一を行なっている。

こうして53年秋以降、1年後の合意に達するまで20数回の団体交渉がもたれた。つまり前記「合理化協定」Ⅱが猶与した1年をさらに半年以上ずれ込んだことになるが、この間組合は、自らの方針と個々の組合員別の具体的要求に沿って全ゆるの可能性をきめ細かく追求し、会社もまた、個々の組合員に見合った条件を逆提案するなど誠実に対応している。それは労資対等の原則下での厳しいやり取りではあったが、紛争時とは質的に異なり、平和裡にせんじつめていく交渉だったと関係文書からも推察しうる。

とはいえ組合は、この合理化交渉が煮つまっていく54年度夏以降の局面で、事実上三工場存続要求を撤回している。それゆえ交渉軌跡において労資間の争点を形成したのは、①配置転換先の決定ルールと配転希望者の具体的な配転先、②全体的な退職金上積みと支給項目、③工場閉鎖後の下請再就職者の身分と労働条件、これらをめぐる確執であった。こゝで最も興味深いのは③をめぐる軌跡であろう。

* むしろ争議団運動においては、論理的には相矛盾する要求が並立するのはさけられない。例えば戸塚秀夫、井上雅雄「中小企業の労働争議」労使関係調査会編「転換期における労使関係の実態」1981年、東京大学出版会、P520～521参照。

まず組合は、三工場閉鎖すなわち長門工場の閉鎖処理、釧路、函館両工場の下請移管を形として受諾した上で、両工場での再就職希望者にはニチモウ籍のまま、いわば出向ないし派遣の方式で現在の雇用関係を維持せよと追っている。これを起点に期限付離籍の検討、さらには離籍を前提とした場合、下請の雇用条件が賃金レベルでは半減（ニチモウ基準賃金で14万程度^{*}の者が8万円程度）することが判明すると、親会社であるニチモウ自身による差額補償、加えて将来の雇用保障の前提となる下請への仕事量・単価保障、資金援助等保障ルールの確約へと争点が移行していく。

結果的に54年10月初旬、それぞれの現地で個人別三者（本人、会社、組合）協定書を調印し、その上で10月25日、会社と組合が総合的な協定（以下三工場閉鎖協定という）を締結して、提案以来2年4ヶ月ぶりに終止符をうった。

当協定書（覚書も含む）として調印された妥結内容は、大略以下の通りである。

I, 釧路工場は54年11月末日、函館工場は55年5月末日をもって閉鎖し、工場の運営はそれぞれ(株)K製網、T資材(株)に委託する。長門工場は54年11月末日をもって閉鎖。

II, これに伴う配置転換希望者には既に合意をみた配転先に、退職者のうち再就職希望者は、下請委託の現工場に再就職、あるいは委託先業者との請負契約による自営。

III, 退職金とその支給内容は次の通り。^{**}①会社規定額の100%, ②会社都合査定額の80%プラス100万円か、勤続手数×18万円プラス100万円かのいづれか高い方、^{***}③年令加算として30才以上60万円、④扶養家族を有する世帯主加算として180万円、⑤予告手当1ヶ月分、⑥厚生年金受給資格未達保険料全額、⑦慰

* 第26表参照。

** 個人別適用として第26表を参照されたい。

*** 交渉経過の中で50才から漸次的に引下げられ、該当者全員に支給された。

安旅行金として12万円^{*}、④賃金補填相当額として退職者＝（現行賃金－雇用保険相当額）×6ヶ月分、再就職者＝（10万円－移管下請先の賃金月額）×60ヶ月^{**}分、⑤年休・夏休み等休暇残日数買上げ、⑥社宅・寮入居者の6ヶ月無料貸与と、退職時の転居費用を扶養家族共支給、⑦退職方式は希望退職。

加えて、委託先下請への再就職者の雇用保障協定の趣旨で、別途覚書が^{***}交わされている。

- A) ニチモウは両社への現発注量（54年度基準）を維持・保障する。
- B) 委託先からの資金援助要請には協力する。
- C) 年休付与についてはニチモウ勤続年数をみなし加算する。
- D) 委託先企業で紛争が生じないよう努力する。
- E) ニチモウは委託先従業員の労働条件の維持・向上に努める。
- F) 協定内容に疑義が生じた場合は、ニチモウ労使で協議解決する。

さらに前記「協定書」Ⅱのごとく、委託先企業との請負契約によって、具体的には運送業者として独立した函館工場男子1名については、次の趣旨で三者協定が調印されている。

- 1) 退職金前項の他に、開業援助として2トントラックを無利子（24ヶ月返済）で支給する。
- 2) 備車契約書を交し、月額契約29,2万円（最低20万円）とする他、任意保険料2ケ年間半額会社負担、燃料費会社負担。

* 当社では、定年退職者は夫婦で慰安旅行に招待する慣例があった。

** これを下請再就職者には、ほゞ半減する賃金の一定部分が5年間補償されたことになる。

*** 交渉の最終段階で、再就職者の組合員籍が問題となっているが、当覚書は組合員籍離脱の補償協定の趣旨である。

第26表 退職金明細書 (54年11月30日基準)

氏名	閉鎖後 処 置	退職金規定額	割増額プラス 一律100万円	年 令 加 給 30歳以上 60万円	配偶者を含む 扶家をする 世帯主180 万円	予 告 手 当 基 準 賃 金 1 ケ 月
A	退 再 職 職 再 就 職 不 要	1,820,500	3,700,000	600,000		137,603
B	〃	2,339,600	4,060,000	600,000		147,265
C	〃	1,734,700	3,520,000	600,000		140,135
D	〃	2,207,100	4,060,000	600,000		135,032
E	〃	2,379,600	4,240,000	600,000		145,936
F	〃	2,348,300	4,060,000	600,000		133,936
G	〃	2,306,200	4,060,000	600,000		134,144
H	〃	2,211,200	4,060,000	600,000		134,800
I	〃	2,172,100	3,880,000	600,000		132,824
J	〃	2,044,800	3,520,000	600,000		147,552
K	〃	2,435,400	△33,900 (既支給分) 4,060,000	600,000		137,112
L	〃	226,400	905,600			113,200
M	退 再 職 職 再 就 職	1,790,600	3,520,000	600,000		140,075
N	〃	1,673,900	3,520,000	600,000		133,518
O	〃	1,459,000	3,160,000	600,000		139,765
P	〃	3,047,200	4,420,000	600,000		169,274
Q	〃	3,231,100	4,600,000	600,000		184,120
R	〃	1,805,100	3,520,000	600,000		176,856
S	〃	3,082,700	4,600,000	600,000		149,498
T	〃	1,805,100	3,520,000	600,000		176,856
U		2,355,300	3,700,000	600,000	1,800,000	195,200
21名		44,475,900	△33,900 78,685,600	12,000,000	1,800,000	3,104,701

(注) 表中のLは定年嘱託雇用者。 出所：ニチキグ労組，共斗会議「ニチモウ

厚生年金 未達保険料	賃金補填相当額		旅行券 相当額	年休・夏休 買上額	合計
	55年5月末まで	60ヶ月分			
	161,598		120,000	退	6,539,701
98,550	156,570		120,000	職	7,521,985
722,700	146,190		120,000	時	6,983,725
273,896			120,000	に	7,396,028
	191,616		120,000	算	7,677,152
238,418	150,216		120,000	出	7,650,870
264,114	151,464		120,000	し	7,635,922
373,176	155,400		120,000	支	7,654,576
107,602	143,544		120,000	給	7,156,070
689,850	168,912		120,000	す	7,291,114
290,248	138,672		120,000	る。	7,747,532
			120,000		1,365,200
	334,830	1,050,000 216,000	120,000		7,771,505
	295,488	1,050,000 216,000	120,000		7,608,906
	332,970	1,050,000 216,000	120,000		7,077,735
		1,320,000	120,000		9,676,474
		1,320,000	120,000		10,055,220
		1,320,000	120,000		7,541,956
		1,320,000	120,000		9,872,198
		1,320,000	120,000		7,541,956
491,400			120,000		9,261,900
3,549,954	2,527,470	10,398,000	2,520,000		159,027,725

以上が協定内容の概要であるが、これをまとめると閉鎖対象となった三工場の従業員の選択は次の4範疇である。すなわち①退職再就職不要、②退職再就職、③退職後、委託先下請請負独立、④配置転換。(以下第①範疇などという)

ここで対象者個々人の立場と生活設計をふまえながら、前述26名のニチモウキグ組員が、どのような職業人生(あるいは非職業人生)を選択したか、あるいはせざるをえなかったか、吟味しておくことは無汰ではないと思われる。

まず第26表を参照してみると、ここに掲げられた21名はニチモウ(株)を離籍した退職者で前記①、②、③の範疇の者である(あらかじめ付言しておくが残る5名が第④範疇の配置転換者である)。この表中のU以外は20名全てが婦人で、これが第①範疇、第②範疇を構成している。彼女たちはもともと三工場それぞれの現地採用の工員で、既に平均年齢が40才半ばに達し、現実には配置転換を希望しうる立場にはない。それゆえ彼女達は、論理的には工場存続要求の最も強い層であった推察されるが、労資交渉のもとその道が閉ざされていく経緯においては、委託下請先での雇用条件がどの程度までニチモウ水準を保障しうるのか、そして又退職条件がいかに上積みされるかが最大関心事であったと思われる。結果的に各人の再就職必要度、あるいはこれ以外の就職機会といった個人的条件とともに、先述賃金補填相額当に対する各人の評価が、第①範疇か、第②範疇かの分岐点であろう。但し長門工場従業員については工場閉鎖処置のみであったから、このような選択機会はない。

結論として長門工場9名、函館工場6名、釧路工場6名の婦人組合員中、各々8名、1名、3名計12名(第26表中のA~L)が第①範疇を選択し、函館工場5名、釧路工場3名計8名(第26表中のM~T)が第②範疇を選択した。さらに女性中残る長門工場の1名は、同一県内の生産部(下関工場)へ配置転換の道を選択している。とはいえ通勤不可能距離であるため、転居先斡旋と、子供の転学事情を考慮した約1ヶ月の入社猶与処置を条件と

しながら。

さて、残るは函館工場4名、釧路工場1名の男性組合員であるが、彼らは年令的には20年末から30代半ばにかけての働き盛りで、全て北海道出身者であった。そして工場存続を断念せざるをえない詰め段階では配置転換か、退職か、下請再就職かをめぐって厳しい選択の葛藤に迫られている。結局組合は最後まで会社の一方的な配転先指定をさせず、交渉で煮つめることによって、事実上本人希望の条件を勝取ったといえよう。

すなわち函館工場の営業職Mは大阪営業所へ、現業職のHとYはそれぞれの技能を生かす形で生産部（下関工場）ないしかつての配属先長崎工場へ、とりわけNは道内勤務に固執するなか現業職から営業職への職務変更を伴いながら小樽出張所へ転属している。さらに男性唯一の退職者S（第26表中のU）は、運転免許を生かす形で、函館工場の業務が委託されるT資材（株）と請負契約をする運送業者として独立している。

以上、提案以来2年4ヶ月にわたる合理化交渉の経過と妥結内容をふまえて、各人の選択も参照しながら、三工場閉鎖協定を軸に、その到達水準を次のように総括していちおうの判断としたい。

まず、52年7月27日付会社当初案にみられる配置転換か、退職か二者択一的で、現実には指名解雇にすら値する合理化案を事実上撤回させ、該当組合員一人ひとりの個別的・具体的な生活条件に合わせて、組合の合理化同意約款を貫いたと評価できよう。ことに各人の生活設計を権利問題と位置づけ、本人希望の配転先、また配転に応じえない組合員については、下請企業へ業務移管後、同じ場所で同じ仕事をする再就職方式、加えて下請先との請負契約による自営独立など極力本人の選択の幅を拡大し、さらには退職方式も希望退職とさせるなど、将来的にも人員削減合理化に歯止めをかけたものとなっている。これは実態として、合理化時における組合の総合的、個別的な人事権規制であり、また再就職者の雇用保障協定の趣旨で拓かれた委託下請業者への仕事量等保障協定は、親会社の下請管理に対す

る組合規制力行使という新たな組合運動の質を、萌芽的にせよ提起していると思われる。

53年4月の争議解決協定後も、三工場閉鎖交渉を背後で支え、時には直接交渉メンバーにも加わった共斗会議代表Sが、先に、会社は「結局は同意約款よりさらに譲歩して、協定をせざるをえなくった^{*}。」と述べているのは、この三工場閉鎖問題に関する個人別三者協定から、本社・本部間の労資協定の最終的な到達点をふまえてこそ、いい切れることであろう。そして当協定を前にして、該当組合員から組合本部に寄せられた感想、例えば「自らの人生設計、生活設計を考えれば100%ではないが、世間の事情を考えると会社をしてよくここまでの到達点を引きだした」、「7年間たかかってきた成果、下請に行っても頑張ることが出来ると思う」等々の感想は、生の声と信じてよいであろう。それとともに、争議解決協定から三工場閉鎖協定を相前後する時期に、公式・非公式の形でニチキグ労組ないし共斗会議が公表した文書は、いづれも勝利感に満ちた総括とな

* 清水明、前掲論文、P15。

** ニチキグ労組「第15定大議案書」P.42。

*** 筆者の目にふれたものを一括しておくと、ニチキグ労組「第14定大議案書」「第15定大議案書」のほか、

ニチキグ労組、共斗会議「ニチモウキグナス斗争、共斗会議解散に当たっての総括1979年12月。

清水明「『合理化』反対斗争の新しい展開—ニチモウキグナス労組の取組みから」『労働法律旬報』No.939, 1977年11月上旬号。

同「反合理化斗争の新展開—ニチモウキグナス労組の斗争勝利」『労働経済旬報』No.1068, 1978年5月中旬号。

同「ニチモウキグナス争議の全面勝利」『総評弁護団会報』No.132。

真田英昭「ニチモウキグナス斗争の経過と教訓」『全石油月報』No.235, 1979年7月。

同「生活と権利・雇用を守り抜く—ニチモウキグナス労組8年間の闘い」『労働運動』No.169, 1980年1月。

っている。

とはいえ第二に、組合側総括が勝利感に満ちあふれていればいるほど、当反合理化斗争の到達水準の根本にかゝわる問題点が浮上してくる。というのも、もともと52年7月の再建合理化と銘打った会社提案の狙いは、200カイリ体制下での漁業用水産資材の需要減を理由として、地方出先三工場の閉鎖、250名の人員削減を目標とする「減量」経営に本質があり、その基礎上で配置転換を伴う組織機構再編によって「効率」経営を達成せんとする点にあった。この原点から結果を反省するに、55年5月末をもって完了した三工場の分離、53年6月初日に発足した新組織、加えてこゝ3ヶ年で約200名とほぼ目標に近い形で達成された従業員数の削減、以上は組合にとっても決して無視できない事実のはずである。この重い事実は、資本の当初合理化案が、その基本的枠組において貫徹しえたことを意味するのではないか。そうだとすれば組合の勝利総括と矛盾しないのだろうか。

この点をニチキグ労資関係の主体的要因、とりわけニチキグ労組の組織と運動に関らしめて解答することが重要と思われる。筆者は次の結章で、この点を軸にニチキグ労資紛争史の意義と限界を検討してみたい。

(つづく)

* 『有価証券報告書総覧』を参照すると、51年(11月末) 930名から54年(11月末) 737名と197名減。