

日本鋼管京浜製鉄所労働組合の組織と機能

樋口次郎

はじめに

わが国工業プロレタリアートのもっとも基幹的な部隊の一つである鉄鋼労働者は、今日、およそ四七万人にのぼるといわれるが、これには下請工、臨時工労働者はふくまれていない。右の四七万人のうち組織された鉄鋼労働者は三二・三万人（組織率約六八％）で、総評加盟の鉄鋼労連はその約六割（二八・七万人）を結集し、^{*}鉄鋼独占資本の新しい日本製鉄、日本鋼管、住友金属、神戸製鋼の非鉄部門を除く主要な事業所別労働組合が加盟している。川崎製鉄の各組合と新鋭製鉄所の日本鋼管福山、住友金属鹿島、神戸製鋼加古川の組合は未加盟であるが、近い将来加盟する方向にあり、いずれも企業連の単一的な運営などをとおして鉄鋼労連との組織関係が事実上うちたてられているため、鉄鋼労連は実質的に鉄鋼労働者の唯一の産業別全国組織となっている。

* 鉄鋼統計委員会『鉄鋼統計要覧』（一九七一年）三一九ページ以下。

この鉄鋼労連は、ひろく知られているように右翼的潮流が主導権を掌握し、それへ加盟している大企

業の労働組合も、各級機関から職場の組合組織にいたるまで、指導部はほとんど右派勢力によって占められていた現状である。そして賃金闘争（春闘）においては、鉄鋼独占資本の「一発回答」への屈服をこの十数年くりかえし、一方、労働戦線の右翼的再編には積極的に推進的役割をになうなど、その動向が注目される労働組合となっている。

本稿は、労働戦線の階級的・民主的統一にとって重要な鍵をにぎっている鉄鋼労働組合運動の現実を解明していく一つの手がかりとして、鉄鋼労連加盟の日本鋼管京浜製鉄所労働組合を選び、その組織の実際と現実の機能を調査し、労働者のもたざるをえない要求と対比して、それがいかにそらされているか、また、どれほど相互に矛盾する方向に作用しているか、さらに、これらの結果はどんな事態を生みだしつつあるか、などの諸点を具体的に分析したものである。

一 日本鋼管の概況と鉄鋼労働組合運動

日本鋼管株式会社は、一九二二年に創立されてちょうど六〇年の歴史をもち、わが国では新日鉄について第二位、そして国際的には、新日鉄、USスチール、英国鉄鋼公社、ベスレームスチールについて第五位という巨大な鉄鋼独占資本となっている*。しかも日本鋼管が一九六二年に建設を開始した福山製鉄所（福山市）は、今日では、大型高炉四基をもつ粗鋼年産能力二〇〇万トンという世界最大の製鉄所である。

* 日本鋼管は、鉄鋼合金鉄部門だけでなく重工機械、船舶および肥料部門をももち、一九七一年一〇月末現

在、資本金一〇一八億円、従業員総数四万三四三〇人である。

日本鋼管の創立以来、支柱となつてその歴史を支えてきた京浜工業地帯の川崎製鉄所（川崎市）と鶴見製鉄所（横浜市）、それに戦後の第二次「合理化」計画によつて最初に建設された水江製鉄所（川崎市）は、それぞれこの福山製鉄所の建設の推進と発展の礎となり、そして福山製鉄所の拡充強化と比重の増大にともない、一九六八年四月、川崎、鶴見、水江の三製鉄所は統合され、鋼管、糸鋼、厚板鋼板、薄板鋼板など、主要鋼材を生産する京浜製鉄所として新たに発足した（高炉七基、粗鋼年産能力五四〇万吨）*。

・京浜製鉄所関係の一九六一年の粗鋼生産高は三二五万吨（従業員数二万四〇八四人）であったが、一〇年後の一九七〇年には五二六万吨（同一万八〇八四人）に増大し、従業員一人当たり粗鋼生産高は一三五トンから約二・二倍の二九一トンとなっている。

日本鋼管の鉄鋼・合金鉄部門関係に働く従業員数は、およそ三万二〇〇〇人で、事業所ごとに労働組合を組織している（係長以上は非組合員）。日本鋼管京浜製鉄所労働組合（組合員約一万六〇〇〇人）、同福山製鉄所労働組合（約九〇〇〇人）、同富山電気製鉄所労働組合（約六九〇人）、同新潟電気製鉄所労働組合（約三五〇人）がそれである。さらにこの四労働組と日本鋼管本社労働組合（約一〇〇〇人）、同病院労働組合（約三〇〇人）の計六労働組で日本鋼管製鉄労働組合連合会（鋼管製鉄労働組合員約二万九〇〇〇人、以下連合会と略す）が組織されている。この企業連は、組織形態は連合体であるが「ほぼ単一化に近い形」で統一的な運営がなされ、日本鋼管の労働組合運動のセンターとなっている。鉄鋼労働との組織的關係は現在連合会傘下の京浜労働組、富山労働組、新潟労働組、本社労働組の四労働組が加盟し、福山労働組は未加盟である。おそらく福山労働組も連合会の方針にしたがつて、一九七四、五年までには鉄鋼労働に加盟することになる。



鋼管製鉄労連の一九七二年共通運動方針は、「現在の連合会の運営はほぼ単一化に近い形で統一対処を行なっており、規約・規定によって制限されている部分については出来得ないにしても、運営上の若干の改善を加えることにより、連合会の統一対処がより必要視されている現情勢に対応し得ると考えます」とのべている。なお「共通運動方針」という方式は一九七二年から採用されたもので、連合会の説明によると「従来から連合会傘下各組合の方針には、特に労使間の諸問題を中心として連合会の統一対処あるいは各組合の共通的な対処部分が数多くありましたのでこれらを合議化するために各単組の共通運動方針としました」ということである。この共通運動方針にたいして、各組合は単組独自のいくつかの問題を中心にして「補足運動方針」というものを決定している。

最大の組合員を擁する鋼管京浜労組は、京浜製鉄所の発足に対応し、二年余の準備過程を経て、一九七〇年八月、川崎労組（旧川鉄労組）、鶴見労組（旧鶴鉄労組）、水江労組（旧水江製鉄労組）が統合して新たに結成された労働組合である。

京浜製鉄所発足時の三労組の組合員総数は約一万九七〇〇人であったが、京浜労組結成時は約一万八〇〇〇人、そして一九七二年三月現在の組合員数はさらに減少し、連合会の資料によると一万六五八一人（作業職一万四五〇九人、事務技術職二〇七二人、女子組合員はおよそ八〇〇人で作業職一〇〇人）である。組合員の平均年齢は三八・六歳、平均勤続は一六・〇年となっており、鉄鋼業のなかでも、鋼管京浜労組の場合は、歴史の古い新日鉄八幡労組、同釜石労組などとも中高年労働者層が多いことを反映している。青年労働者数は、一九七一年三月現在三〇歳以下四五六一人となっているが、鋼管京浜労組の青年・婦人協議会に組織されている二七歳以下の男子労働者は約三四〇〇人で、全組合員のおよそ二〇・五％である。

われわれの分析対象である鋼管京浜労組は連合会の最大の中核組織で、連合会の専従役員一五人のう

ち九人を派遣し、また鉄鋼労連のなかでは、単組としては新日鉄八幡労組（組合員約二万六〇〇〇人）につぐ組織であり、鉄鋼労連に中央執行副委員長一人、中央執行委員三人を派遣している。さらに地域組織との関係は、旧川鉄労組が一九六七年に神奈川県を脱退してから地区労だけとなり、現在、川労協と鶴見地区労とに加盟している。もちろん、両地区労における最大の組織である。鉄鋼労連がIMF・JCに加入している関係から、IMF・JC関東地方連絡会議の構成組織でもある。

ここで日本鋼管の会社側が、労働組合運動をどのように評価しているか、『日本鋼管株式会社六〇年史』からそれに該当する部分を引用しておく。

「太平洋戦争の終結後に労働組合が結成されてから組合運動を支配した闘争至上主義は、昭和三四年の春闘における四九日の長期ストを契機として、労働組合主義を基調として話し合いによって、労働問題を解決していくという考え方へ大きく転換した。この時期に組合運動の理念が大きく転換したのは、経営側が従来を受け身の姿勢を労使の相互信頼による労使対等の姿勢へ変えたことにもよるが、同時に労働組合みずからが四九日ストの反省のうえにたつて、力による対決がいかにみのり少ないものであるかを知ったことによるところが大きいと考えられる。イデオロギーに根ざした闘争至上主義が、組合運動のなから除かれていくにつれて、労使関係は次第に安定し、昭和三六年の春闘時には当社の各労働組合は、水江製鉄所労働組合を除いて他社とともにストにはいったが、その後日本鉄鋼産業労働組合連合会（鉄鋼労連）としてスト体制をとった昭和三八年、四〇年の春闘のさいも当社の各労働組合はストに参加しなかった。鉄鋼産業のいわゆる一発回答方式が根をおろすのも昭和三四年ごろからであるが、ストの有無にかかわらず、着実に労働条件が向上していくなかで、労使間の問題は労使の相互信頼にもとづく話し合いによって解決されていくという考え方が労働組合のなかに定着していった。昭和三七年

から現在まで労使間の問題がストにまで発展したことはなく、健全で安定した労使関係が維持されている。^{*}

* 『日本鋼管株式会社六〇年史』（一九七二年）五七二—五七四ページ。

さてつぎにわれわれは、戦後日本の鉄鋼独占資本が鉄鋼労働者にたいする搾取と抑圧の支配方法をどのように発展させてきたか、そのなかで鉄鋼労働組合運動はどのような前進と後退をたどってきたかを、日本鋼管の歴史をおりまぜながら概観することとしよう。

日本の鉄鋼業は、いうまでもなく国のあらゆる工業部門、とくに重工業諸部門の発展の土台をなす、もっとも重要な基幹産業の一つとして、絶対主義的天皇制政府による官営八幡製鉄所の建設（一九〇一年）以来、一貫して国家的保護に支えられ、直接間接の軍需に依存し、侵略戦争とつよく結びついて発展してきた。しかし、第二次世界大戦の敗戦によって大きな痛手をこうむり、戦時中最高三五基稼働していた高炉は敗戦翌年の一九四六年末にはわずか三基がほそぼそと火を保っているといった状況であった。

この時期、戦後の労働組合運動の大衆的高揚のなかで、鉄鋼労働者もぞくぞくと労働組合を結成し、生活をまもり権利をかちとる闘争に立ちあがったが、京浜工業地帯の鶴見製鉄所では一九四五年一二月二四日、つづいて川崎製鉄所では、一九四六年一月一日に労働組合が結成され、歴史的な生産管理闘争（鶴見労組）や協約闘争（川鉄労組）が展開された。しかし、このような鉄鋼労働者の闘争にたいしては、アメリカ占領軍の干渉がつよくおこなわれ、一九五〇年一〇月のレッド・ページでは約一〇〇〇人の戦闘的な鉄鋼労働者が追放された。そのうち川鉄は七八人、鶴鉄は六六人であった。

一方、敗戦により、歴大な遊休設備をかかえ、異常な低操業にあえいでいた鉄鋼業は、アメリカ軍の

占領下、「石炭・鉄鋼超重点増産計画」(「傾斜生産方式」一九四七年実施)によって、本格的な生産再開へふみだし、これ以降、鉄鋼業の拡大強化は、国の産業政策の重点として、米日支配層の一貫した政策となった。朝鮮戦争はその生産をいっそう拡大させる契機となり、鉄鋼独占資本に巨額の利潤をもたらした。そして鉄鋼独占資本は、この利潤を基礎に、一九五一年、かねてから立案していた鉄鋼業の近代化をめざす第一次「合理化」計画に着手した。それは全般的に戦争で荒廃した諸設備の更新と近代化に重点がおかれたが、一九五五年には、この計画の達成によって粗鋼生産高は戦前水準(一九四三年七六五万吨)を突破するにいたった(九四〇万吨)。

第一次「合理化」計画による設備投資総額一八八五億円(日本鋼管一八三億円)にたいしては、財政投融資によって莫大な国家資金が投入されるとともに、特別償却準備金、引当金の設定、輸入税の免除、資産再評価の実施など税制その他の面でも最大限の国家的保護が与えられ、またアメリカからも最新鋭の設備技術の提供などの面で重要な援助が与えられた。日本の鉄鋼業の戦後の復興過程にみられるこのような特徴は、その後も一貫しており、アメリカ独占資本と日本の鉄鋼独占資本との従属的結合がよめられ、対米従属下の軍国主義・帝國主義復活の重要な経済的土台をなす基幹部門の一つとして、また国家独占資本主義の再編成の過程で中心的な地位をしめつつ、急激に「成長」してきた。

ところで、終戦直後の全鉄労にはじまる鉄鋼労働戦線は、その後の複雑な分裂再編を経て、レッド・パージ後の一九五一年、鉄鋼労連の結成となったが、鋼管川鉄・鶴鉄の両労組もただちに加盟した。鉄鋼労連は当初は労資協調的な大企業労組の全国的連合体であったが、「合理化」のもとの搾取強化にたいする職場の不満とエネルギーの蓄積を反映し、また中小企業労働者の結集もすすみ、解雇反対闘争や賃金闘争をとおして徐々に鉄鋼独占資本に対抗する鉄鋼労働者の全国的産業別組織に成長していった。

20日
A
よ
えし
れい。

とくに鋼管川鉄・鶴鉄の両労組はこの成長過程で積極的な役割を果たした。たとえば鉄鋼労連の賃金闘争は、結成後二年間の共同闘争から、「産業別統一闘争」へ発展し、このもとで一九五三年以降は毎年ストライキも展開されたが、そのなかで川鉄・鶴鉄を中心とする鋼管関係各労組は闘争の推進力となり、一九五四、五五、五六、五九年の賃金闘争においては他労組が闘争を中止したのちもストライキを継続したのである。

さて鉄鋼独占資本は、一九五六年から、第一次「合理化」計画の成果を基礎に鉄鋼生産を飛躍的に拡大するため、新鋭一貫製鉄所の建設をはじめとするより大規模な第二次「合理化」計画（設備投資総額七四三〇億円、日本鋼管四八八億円）を開始した。日本鋼管の最重要計画は水江製鉄所の建設で、それは一九五九年に完成した。この第二次「合理化」計画によって、わが国の鉄鋼業は国際的水準に到達し（一九六〇年の粗鋼生産高二二四万トン）、一九六一年にはアメリカ、ソ連、西ドイツにつぐ世界第四位の鉄鋼生産国になっている。

第二次「合理化」計画のもう一つの注目すべき特徴は、経営・労務管理の「近代化」が追求され、そのためにアメリカ式の諸制度や技法が本格的に導入されたことである。これは設備・技術の近代化による生産工程、労務構成、職場秩序の変化には、従来の経営・労務管理方式では有効に対処できなくなつたからであるが、鉄鋼独占資本はアメリカ鉄鋼業の経営・労務管理の調査・研究のなかから「高い生産性は良好な労使関係によつてもたらされる」という確信をいただき、一九五八年に八幡製鉄戸畑製造所、一九五九年に日本鋼管水江製鉄所にそれぞれライン・スタッフ制と作業長制度とを導入し、現場ラインの業務を作業遂行とそれともなう労務管理にのみ限定した。もちろんこればかりでなく、その他IEEによる標準作業量や要員の設定、能率給配分基準への職務評価の導入、能率給の改訂、社内報活動の拡

大、人事相談制度の確立、提案制度の改善、従業員教育の強化なども積極的に推進していった。

* 鉄鋼独占資本は、一九五五年、鉄鋼生産性視察団をアメリカに派遣したが、労働関係の分野の調査はライン・スタッフ制、フォアマン制度、苦情処理制度、一時解雇と先任権、IEと職務分析、標準人員表、職務評価と職務給、能率給、労働時間と交替制、福利厚生、H・R、教育訓練、労働組合と労使関係にまでおよぶ全面的なものであった。くわしくは日本生産性本部『鉄鋼生産性視察団報告書』（一九五六年）および与謝野健『鉄鋼生産性調査団員報告書（労働関係）』（一九五五年）参照。

さらに、鉄鋼独占資本は、労働組合対策を重視し、一九五六年から鉄鋼労連の「産業別統一闘争」への反撃に転じていたが、一九五七年の第一一渡、一九日間に於て大手五社労組のストライキ、つづく一九五九年の富士、鋼管両労組の四九日間にわたる庄延部門の長期ストライキにたいして強い反撃を加え、譲歩を拒否し、「ゼロ回答」および「低額一発回答」を貫徹した。これは当時「鉄鋼労連を第二の炭労にするな」ということがいわれたように、鉄鋼労連の戦闘的な産業別組織への階級的成長を抑え、また傘下のとくに大企業の労働組合をふたたび労資協調主義にひきもどし、「労使関係」を長期的に安定させ、「合理化」計画を遂行するための土台を再編強化するためであった。さらにそれは、独占資本の指導的の中核としての使命感から、基幹産業における労働者の団結と闘争の戦闘的な発展が他産業の労働者を刺激し労働組合運動の階級的前進の「突破口」となることを極度におそれたためでもある。

* 今田正春「鉄鋼の賃上げ回答の根拠と背景」（『黄金レポート』第一巻第一号、一九六七年八月）。今田氏は当時日本鋼管労務部次長であった。

その後、鉄鋼独占資本は、わが国鉄鋼業の「国際競争力」を飛躍的に強化するため、一九六一年から巨大な新鋭製鉄所の建設を中核に「設備・技術を世界の最高水準に高める」第三次長期「合理化」計画

を開始した。この計画は現在なお継続中であり、一九六二、六五、七〇年の三度にわたる深刻な「不況」にみまわれ、設備投資のテンポも鈍化した。投資総額は二兆円をはるかにこえている。日本鋼管は、このなかで、さきにもたような福山製鉄所建設の第一期計画を完成、稼働させたが、そのための所要資金は一〇〇〇億円である。わが国製鋼業は、この長期「合理化」計画の過程で西ドイツを超越し、アメリカについて資本主義世界第二の鉄鋼生産国になるとともに、抜群の「国際競争力」によって、世界第一の鉄鋼輸出国に発展している。なお一九七〇年には、八幡・富士の「大型合併」によって新日本製鉄が誕生し、世界最大の鉄鋼企業となった。

このようななかで、一九五九年の「産業別統一闘争」が「失敗」に終るや、これを転機として鉄鋼労働組合運動の戦闘的な高揚のまえに影響力を減退させていた大企業労組内の右派勢力が策動を強め、当時の鉄鋼労連の闘争指導を「ストライキ激発主義」、「階級闘争主義」ときめつけ、賃金闘争をはじめとするあらゆる運動を話し合いによって解決する反共・労資協調主義的な路線へ転換することを要求しはじめた。鉄鋼独占資本は、一九六〇年の春闘から資本の高蓄積の枠内で許容できる賃金引上げを「一発回答」の形式をとっておこない、ストライキをやってもやらなくても同じだという気分をつくりだすことによって右翼的潮流への「大衆的」支持をつくりだし、それを長期にわたって定着させていこうとした。こうした条件のもとで、右派勢力は各労組の執行部をはじめ組合機関において改選のたびに数をまし、主導権を確立していった。鋼管川鉄・鶴鉄労組の場合も同様で、一九五五年以降の運動の高揚過程で少数ながら執行部に進出していた階級的な立場に立つ役員は、役員選挙における会社側の不法干渉によって排除され、一九六三年までに一掃されている。なお、八幡労組出身の宮田鉄鋼労連現委員長が鉄鋼労連の体質改善のために「出てきた」のは一九五九年のことである。

じのようい

・ 宮田氏自身、「私が出てきた目的は鉄鋼労連の体質改善、民主化でありましてその当初の目的はある程度成
功したというふうに思っております」とのべている（第九回全国民主社会主義研究会臨報告書、一九六八年）。

このように鉄鋼労働組合運動は、一九五九年を転機に、それまでの一定の前進から停滞と後退へ転換し、一九六〇年の安保闘争もきわめて消極的な取組みに終始した。さらに鉄鋼労連の唯一の「産業別統一闘争」である賃金闘争をとってみても、一九六一年、六三年、六五年の「不況」を口実とする低額回答（前年以下への切下げ）にたいしてすら「抗議スト」をおこなっただけで受諾してしまい、一九六六年以降、今日までの七年間は大企業労組のストライキはまったくなく、その前提条件であるスト権批准すら一度も揃って成立せず、連続「ストなし春闘」として「一発回答」に屈し、七二年春闘ではスト権批准投票すらおこなわれなかった。一九五九年までは戦闘的にたたかいつづけていた、川鉄・鶴鉄を中心とする網管関係労組の後退ぶりも、いさむし、一九六一年の春闘でストライキに参加して以来この一〇年間、まったくストライキをおこなっていない。人べらしをはじめとする「合理化」の諸問題にたいしてすら、最終的には、ほとんどこれを基本的に認め、また職務給制度、作業長制度、人事制度をはじめとする労務管理の諸制度の導入にあたっては、その基幹的部分をこれまたほとんど無条件で受け入れてきたのである。

さてここで、鉄鋼独占資本が、推進してきた「近代的」労務管理の支柱である作業長制度をやや詳しくみておくことにしよう。これについては、とくに第二次「合理化」計画の過程で積極的に採用した新制高校卒の青年労働者が、数の面で急速に増大し、生産工程でも基幹的役割を果たすきわめて重要な存在になるにつれ、「先手を打って若年層の不満を除去すること」といって、合理性をもった近代的な労務管理を樹立していくという観点から、一九六二年以降、つぎつぎに労務管理の拡充がおこなわれ、地

ならしがすすめられてきたことに注目しなければならぬ。かくして、日本鋼管は、一九六三年に業務給（職務給）制度、一九六六年に新社員制度と作業長制度、一九六九年に新能率給制度を実施した。これらは、いずれも相互に重要なつながりをもって運用され、とくに新社員制度は、「各人の能力や適性を十分見極め、その人に合った仕事を与え、同時に自己研さん努力する機会を与え、それに応じて賃金その他の労働条件をきめていく」ものとして労働管理全般を統括する役割をにない、会社側の恣意的な能力評価によって労働者を分断し、相互に競争をあおり、きびしい労働強化にかりたてるとともに、労働協調主義・反共主義の思想宣伝をきわめて大規模に系統的におこなない、共産党員や民青同盟員には露骨な徹底した差別を加え、労働者の企業への忠誠心をたかめようとした。

・高梨幸男「技術革新と新しい労働問題」、日本鉄鋼連盟編『技術革新下の労働と労働法』所収、一九六二年、一八ページ。高梨氏は当時日本鋼管本社労働員であった。

日本鋼管はこの新社員制度と同時に、一九五九年に水江製鉄所に導入した作業長制度を川鉄・鶴鉄その他の全事業所においても実施に移したのである。鉄鋼独占資本が作業長制度を導入した最大のねらいは、従来の課長―係長（監督技術員）―職長―組長―伍長―班長―作業員という職場管理組織では、生産工程の技術的变化に適応した「日常的に、きめの細かい」労働管理をおこなうことができないからであり、このことについて最初に作業長制度を導入した八幡製鉄の労働担当者は、「……従来労働管理に關しては労働部が中心となり各職場の責任者を指導してきたが、工場責任者があまりにも多くの仕事に忙殺されていたため、いちばんたいせつな日常の労働管理がとかくおろそかになりがちであった。しかし、この制度の実施により各工場の工場長、掛長、作業長は労働管理そのものを本来の任務として義務づけられるとともに、労働管理に専念できるような時間的ゆとりと権限が与えられ、いわばきめの細かい労働

務管理を行なうことが可能となった」とのべている。^{*}

・小松広編『作業長制度』（労務管理シリーズ・解説篇7）は、旧八幡製鉄の作業長制度を鉄鋼独占資本の立場から総合的に解説した唯一のものである。

日本鋼管は、一九五〇年代後半の連続的なストライキの発生から労務管理のあり方に「深い反省」をおこない、各現場の労務スタッフとしての事務係長を中心に「闘争至上主義的な労働運動を批判し、職場のなかに健全な労働運動の分子を育て、現場管理の姿勢を徐々に正し」、ラインの労務管理教育を強化した。四九日ストライキ以降の「労使関係の安定」は、たしかに労務職制と各ラインに太いパイプが通じ、会社の方針が一般従業員に徹底して押しつけられるようになったのがきわめて大きな要因であった。^{*}日本鋼管は、ラインの労務管理の一定の成果のうえに、福山製鉄所を含む労務管理体制を全社的に統一するため、従来の職長制度を廃止して作業長制度を実施したのである。

・今田正春「日本鋼管のラインによる労務管理の実際」『労務管理通信』七巻二三号、一九六七年九月。

日本鋼管におけるラインの労務管理体制は課長（工場長）↓係長↓作業長↓工長↓作業員であり、このほか各課単位にはさきあげた事務係長（課係長）がラインの課長にたいする労務スタッフとして、また、作業長間の連絡調整などの業務をおこない係長を補佐する者として係付作業長が、それぞれ配置されている。これは日本鋼管の現場管理の一つの特徴である。作業長の任務は「……作業単位の作業を遂行する責任者として……直接部下を監督して作業を遂行せしめ……与えられた作業計画を達成するとともに、適切な人員を確保し、良好なる人間関係の維持に留意し、部下の士気の向上と安全につとめ……能率・品質の向上と作業費用の低減につとめる」ことであり、工長は「作業グループの中心者として、みずからも作業の一部に従事しつつ……」作業長の補佐的役割をつとめることであるとされている。作業長は原則として作業員一五―四〇人に一人、工長は作業員五―一五

人に一人の割合で配置されるが、このポストには、一定の社員資格をもつ者から、諸調査と選考試験の結果が総合的に勘案されて選考されたうえ、さらに特別の教育訓練を修了し、その成績優秀な者が任命されることになっている。作業長の労務管理上の権限は、各社ほぼ共通しており、たとえば、時間外勤務、休日出勤の命令、欠勤・休暇等の許可、能率給・賞与・昇給・昇任等の考課、要員の要求についての係長への提案、作業単位内の異動の決定、賞罰についての係長への意見の提出、職場内における良好な人間関係の維持など、相当強力なものである。ちなみに京浜製鉄所関係の作業長は、一九七二年四月現在、四八七名、工長一八三一名である。

* 深見謙介「鉄鋼産業の作業長の賃金」(『労働農民運動』一九七二年四月号)は、主として日本鋼管の作業長の賃金を中心に作業長の経済的地位を分析した論文である。

そして鉄鋼独占資本は、このような作業長、工長という第一線監督者にたいし、「魂」すなわち「経営サイドの一員であるという自覚」をもたせるために、監督者の教育訓練を系統的に実施した。それによって「魂」をもたされた作業長は、強力な労務管理上の権限を行使し、職場における労働者の要求を抑え、労働者の生活をきびしく監視し、組合活動家には徹底した差別支配をおしつけ、さらに労働組合の団結の強化と闘争の発展につながるスト権批准投票や役員選挙などにはなりふりかまわず干渉と介入をおこなってきた。

周知のように鉄鋼労連は右翼的潮流が主導権を握った一九六六年以降、IMF・JCへの加入、日本共産党との絶縁、労働戦線の右翼的再編の支持と推進、大型合併―八幡・富士両製鉄の合併支持、日米安保条約と最少限の自衛力(自衛隊)の肯定、「鉄鋼産業大手五社労使懇談会」の設置、金属共闘からの脱退、鉄鋼不況カルテルの支持、総評批判の強化など、反共・反労働者的な方針をつぎつぎに打ちだし、今日もなお、このような労資協調主義、経済主義、反共主義の立場に立った路線を推進している。鉄鋼

労連加盟の大企業労組も、これらの路線を運動方針の基調にとりいれており、運動上の基本的政策は鉄鋼労連のそれと同一といつてよいであろう。鋼管製鉄労連は、一九七二年の共通運動方針において、「平和と民主主義を守る対策」、「物価安定、減税、社会保障拡充などの対策」などをすすめるにあたり、「鉄鋼労連の方針をうけて取組むとともに、地域における諸団体の活動に積極的に参加して対処する」という方向を示し、全国民労協、各地区民労協との提携をすすめるという態度を打出している*。

* 鋼管製鉄労連委員長は全国民労協の代表幹事をつとめている。

二 鋼管京浜労組の組織構造と役員選挙

1 組織の構成と運営

労働組合の機能の分析には、その前提として、組織の構造と実態を明らかにしておくことが必要である。日本鋼管の各労働組合は、企業別組織として経営管理機構に対応して組織されているが、鋼管京浜労組の組織は組合規約と規定によって次のように構成されている。

組合大会は、毎年一回の定期大会と必要に応じ臨時に開催する臨時大会があり、その代議員は、各支部から支部員四〇人につき一人の比率で選出され、一九七二年九月の定期大会代議員は四一三人となっている。組合大会の附議事項は「組合意思の議決を要するすべての事項」で、必要附議事項は運動方針

と予算および決算、規約改正、組合員の除名、役員の罷免、他団体への加盟と脱退、労働協約の締結、資産の処分、組合の解散である。

中央委員会は「必要に応じて随時開催する」ことになっており、中央委員は、大会代議員と同様、支部を単位に選出され、支部選出大会代議員三人につき一人の比率で、一九七二年度の中央委員総数は一三八人である。この中央委員会の附議事項は「組合大会の附議事項のすべてのもの」であるが、ただし組合大会の必要附議事項の議決にたいして大会の承認が必要であることはいうまでもない。

執行委員会は、執行委員長、副執行委員長、書記長、書記次長各一人と執行委員（一七人）をもって構成され、その業務執行のために書記局が設けられている。書記局の編成は、一九七二年八月から大幅に改められ、総務部、企画部、職場対策部の三つの専門部に整理されている。この各専門部の管掌事項は、総務部は、庶務会計および事業（労金・労済・物資）の業務、企画部は、労働（労務・生産・賃金）、安全、福利厚生、法規、組織教宣など活動全般にわたる企画立案と調査活動、職場対策部は、職場オルグ、苦情処理活動、各協議会（青年婦人・関連企業労組・主婦）対策というものである。なお、職場対策部は、水江・池上地区担当の第一職対部、川崎地区（含大島・扇島）担当の第二職対部、鶴見地区担当の第三職対部にわかれている。

組合規約は、以上の組合機関のほかに支部の設置について「原則として課（工場）またはこれに相当する業務単位毎に支部を設ける」とし、この「支部は組合運営の単位であり、執行委員会の統制を受け、支部に属する組合業務を遂行する」と定めている。したがって支部は自由に設置できるものではなく、「議決機関の承認」が必要であり、支部の改廃の場合も同じである。支部には支部総会（設けなくともよい）、**支部委員会**、**実行委員会**の各機関が設けられているが、**実行委員会**というのは支部の執行機関で

ある。

鋼管京浜労組の支部は、職制機構の統廃合がおこなわれると、規約上それに対応して増減することになるが、一九七二年八月現在、四八支部となっている。最大の支部は、小径熔接管支部で組合員は八〇八人にのぼり、これにたいして最小の支部は厚板検査支部である（組合員七三人）。

支部役員は、**支部長**、**副支部長**、**実行委員**、**会計監査員**で各支部の機関構成の実態はそれぞれ若干こととなっている。たとえば銑鋼部門のA支部では、支部長一人、副支部長二人、実行委員七人（労務・賃金担当、組織・機関紙担当、厚生担当、安全担当、労金・会計担当、青婦担当、教育担当）、会計監査員二人、支部委員二七人となっており、また管理部門のB支部では、実行委員一人（賃金、労対、厚生、安全、組織、教宣、青婦、総務、会計、労金、物資の各担当）、支部委員二〇人となっている。

なお、「支部は必要に応じ班組織を設けることができる」と定められており、**圧延部門のC支部は、支部を三つの班にわけ、各班から一人の副支部長が選出されるようにしている。**

また、鋼管京浜労組には、組合規約には定められていないが**執行委員会の諮問機関として支部長会議**というものが設けられ、だいたい月三回程度、就業時間中にひらかれている。この支部長会議での「了解」が組合機関での「承認」につうずるという実態から考えても、きわめて重要な機動的な役割を果たしているものである。一九七二年八月からこの支部長会議のほかに職場対策部が主管する地区部会（原則として支部長、複数地区にまたがる支部は副支部長が参加）が設けられ、主として「日常的な方針の具体活動」について協議し、従来の支部長会議における連絡報告事項も取り扱うようになった。

執行委員会の諮問機関としては、このほか企画部が主管する**労務、福利厚生、安全、組織教宣**など各種の専門部長会議がある。

2 役員選挙制度とその問題点

鋼管京浜労組の「組合選挙規定」は一九七〇年五月に制定され、一九七二年六月に改訂されているが、そのおもな内容は次のようなものである。

執行委員長、副執行委員長、書記長、書記次長（以下、これらの役職を「三役」という）および会計監査員は自由立候補制で、執行委員は自由立候補制と執行委員総数の五分の一以下の範囲での執行委員長の推せん候補制とが併用されている。選挙区は、執行委員以上が全一区制、代議員および中央委員は各支部一区制（実情に応じさらに区分できる）となっているが、ただ執行委員の場合は、執行委員の定数を選出する予備選挙のような「一次選挙」がおこなわれることになっており、そのための選挙区は管理部門、設備部門、銑鋼部門、圧延部門の四ブロックに区分されている。投票は、三役は単記、会計監査員は定数連記、自由立候補制による一次選挙の執行委員は部門別定数の定数連記、一次選挙で当選した執行委員および推せん制執行委員は信任投票となっており、当選の決定には有効投票の過半数を得なければならない。

開票管理は、原則として二〇人以上の本部選挙管理委員会の立会いのもとでおこない（組織の実情に応じ開票区を区分した場合は、原則として当該開票区に所属する本部選管委員がおこなう）、立候補者の利益を代表する者の立会いは認められていない。本部選管委員会は各支部長によって構成されている。開票後の票は、選挙結果の告示期間（三日間）満了の翌日に焼却されることになっている。

選挙運動にはいろいろときびしい制限があり、候補者の選挙運動は公報だけで、その他はいっさい禁

止され、候補者以外の組合員の選挙運動も、自分が所属する職場で休憩時間中に限っておこなうことが認められている。

一九七二年六月一〇日の中央委員会は、選挙規定の一部改訂の討議をおこなったが、そのとき一中央委員の修正動議によって候補者の公報以外の選挙運動を禁止することを可決した。それは、四直三交代制の実施によって分割休憩が多くなっており、公平な運動が期待できず、安全上も好ましくなく、組合員の率直な受け入れがむずかしいという口実でおこなわれた。

支部ごとにおこなう代議員、中央委員および支部役員選挙については、支部ごとに定める選挙規定にもとづくことになっているが、基本的な内容は、「組合選挙規定」とほとんど変わっていない。なかには支部独自の選挙規定をもたず、「組合選挙規定」をそのまま準用している支部もある。

以上が鋼管京浜労組の役員選挙制度の主な内容であるが、推せん立候補制、ブロック別一次選挙、定数連記制、立会人なしの開票管理、選挙運動の大幅制限など、いずれも労働組合の団結の原則である組合民主主義の原理に反してきわめて非民主的なものである。

鋼管京浜労組の前身をなす鋼管川鉄労組や鋼管鶴鉄労組には、一九六二、三年ころまで、階級的立場にたつ活動家が、執行機関に選出されていて労働組合の強化と前進のために無視できない影響をおよぼしていた。ところが組合内の会社派幹部は、役員選挙制度の改悪に着手し、たとえば鋼管川鉄労組では、一九六四年、当選に必要な得票数を「一〇分の三」から「過半数」に改め、また投票を定数の半数連記制から定数の不完全連記制にし、「過半数」と結びつけて実質的な完全連記制をとり入れた。さらに鋼管鶴鉄労組でも、一九六六年に選挙規定を改訂し、執行委員選挙について従来の全所一選挙区の制度を廃止し、五つの予備選挙区で予備選挙をおこない、定数の執行委員候補を選出してひきつづき全組合員

の信任投票にかけるという制度にきりかえた。

さきにも述べたように、すでに一九六三年ころから左派勢力の組合機関への進出は困難となり、執行機関からは姿を消していたが、それでも当選者の得票数との差は僅少という状況であった。それがこのよ
うな選挙制度の改悪によって、会社側の役員選挙にたいする干渉と介入を許す大きな弱点が生みだされ、
結果的には定数いっぱい立候補させる右派勢力が執行機関を独占し、得票数の差も拡大することになっ
た。

3 右派勢力とインフォーマル組織・創友会

今日、鋼管京浜労組各級機関は会社派幹部によってほぼ完全に独占されている状態である。この会社
派幹部に代表される右派勢力は、「京浜労働創友会」(通称創友会)というインフォーマルな会派を組織
的土台としている。そこで、つぎにこの創友会についてのべておくことが必要であろう。

鉄鋼大企業における労働組合の右派勢力は、それぞれならかの会派をその組織的土台としており、
これらの全国的連絡組織として鉄鋼連絡会がある*。鋼管京浜労組内には以前から旧川鉄の「研究会」、
「しいのみ会」、「第三グループ」、旧鶴鉄の「一九日会」、旧水江の「向志会」、「青水会」の六つのイン
フォーマル組織が存在し、たがいに独自性をもって協力関係を保ちながら鋼管各労組の主導権を握り、
反共・労資協調主義の路線をささえ推進する役割を果たしてきた。

・ 新日鉄八幡の「組合主義者協議会」、同広畑の「正労会」、同名古屋、同室蘭、同釜石の「労働問題研究会」
など、かつては、これらもいくつかの会派にわかれていたが、さいきん一本化されてきている。その全国的連

絡組織が「鉄鋼連絡会議」で、会長は宮田鉄鋼労連委員長、幹事長は斎藤同書記長、副幹事長は鉄鋼労連中執三人、副会長（四人）と幹事（二人）は各企業連および組合の三役クラスとなっている。

この六つのインフォーマル組織は、鋼管京浜労組の発足という新しい情勢のなかで、「各グループの連携強化の必要性の自覚」がたかまり、組織統合についての話し合いをすすめていたが、一九七一年一月、各会派を解散し、統一組織として「京浜労働創友会」を設立した。

創友会の新綱領は、冒頭「われわれは、日本鋼管京浜労働組合が真に正しい労働運動により、労働者の利益を具現する健全な運動体として強力に発展することを希求し、日本鋼管京浜労働組合員の有志の結果をめざすものである」とし、さらに「われわれは労働運動の基本として、労働条件の向上をはかっていくうえで、産業及び企業の合理的発展が重要条件であるとの認識にたち、それらの発展に寄与しつつ成果の適正な配分を求めていく運動を推進するものである」とうたっている*。

* 創友会設立にあたっての検討文書が、鋼管京浜労組をめぐって「推移し変化する時代の中で生まれた諸問題」の一つとして公書問題などとともに「ソフトウェアモードによって、その本質を覆いかくしてたくみに底辺に没透している日共のいちじるしい勢力の伸長」をあげ、「その対応施策が切に望まれているところである」としていたことは注目に値しよう。

創友会は、原則として職制機構の部単位に部会を設けており、現在、管理・運輸・原料・業務・保全・工事・動力・製鉄・製鋼・継目無管・管条・厚板・薄板の一一部会となっている。これらの部会は、「組織の原動力であり、活動の実践母体の役割を担う部署」であり、「部会の運営が組織の伸長、方向を左右する」と位置づけられ、その活動の強化が強調されている。さらに会則は、「原則として京浜労働組合の支部単位毎に班を設け、部門毎に部会を設置する」と定めている。この会則にしたがって支部単

位ごとに班を設けるとともに、さらに別の特定の名称をもった会を組織して多くの組合員を集めているところもある。こうしたところでは、その会の役員はほとんどが創友会のメンバーで、会則などは、「会員中より友好団体に對し代表をおくることができる」とか、「本会の役員は友好団体の代表を兼任することができる」などと定め、創友会との関係を合法化している。創友会はこのような組織形態からみて「活動家」集団のようであるが、「組織のあり方としては一部職場に偏在することなく、会員は組織内に均等に分布することが大切である。したがって京浜労組現行組織人員分布を基調において、一〇%を目標として組織を確立していく」としており、今後この方向で組織活動をつよめてくるであろう。創友会は創立当時会員九四〇人と公表されているが、その後ふえていくものと思われる。たとえば、動力課では一九七二年二月現在、組合員四二六人、そのうち創友会メンバー二九人、創友会の実質的な班組織である「みかつ会」の会員一六五人にのぼり、創友会のメンバーは「みかつ会」の主要な役員であると同時に、組合の支部長、副支部長、実行委員、支部委員でもあるという。

創友会の役員構成をみると、会長、副会長（二人）、幹事長、副幹事長（七人）、部会長（一人）はほとんど支部長クラスが占め、組合本部内からは執行委員一人が副幹事長として参加しているだけで、他の役員は参加していない。しかし、実際には組合が直面している諸問題について創友会としての方針をたて、あるいは一定の判断をくだす場合、会社側の労務担当者と日常的に接触をもっているし、そのうえ指導的な経験をつみ、一応の能力をも身につけた組合三役と専門部長（連合会のメンバーを含む）クラスの発言力と影響力が強いとみてよいであろう。むしろ、創友会としての独自の方針と判断なるものはなく、組合執行部内のグループに一任し、その結論を創友会として支持し推進するというのが、現在までの実態のようであり、このため重要問題については創友会三役と組合執行部内の右派勢力との連絡会

議がもたれている。

さいきん、創友会会長が「インフォーマルな労使の中間にあって相互の行き過ぎに警鐘を打つ立場でそのうえに立ってすすむ道のみつけていく^{*}」とのべているが、これは、かりに組合執行部の方針と判断が大衆的な運動の高揚のなかで会社側と対立することにでもなれば、創友会の組織と機能を動員し、その「行き過ぎ」を是正するために全力をつくすという意味であろう。

・ 創友会機関紙『創友』第二号（一九七二年一月一五日）。

4 役員選挙の実態

鉄鋼独占資本は、戦後の鉄鋼労働組合運動の高揚過程で労働者にたいする支配力が弱まり、これがストライキの激化につながったことから、一九五九年の四九日闘争以後、労働組合対策に本格的にのりだし、とくに役員選挙にたいする対策を徹底的に強化している。日本鋼管でも、会社側はこのころから組合役員選挙にはげしい干渉と介入を従来にもましてつよめたが、さいきんの一九七二年六月におこなわれた役員選挙にたいする姿勢は、かつてなく「積極的」であったといつてよいであろう。

会社側は、鋼管京浜労組の執行部の年齢構成が他労組よりかなり高くなつており、それが組合員の組合への魅力と支持を失わせているのみがせぬ要因の一つになっているとして、組織機構改革による専従者の減員を機会に、大幅に若返らせることを基本方針とし、創友会および組合（京浜労組、連合会）のトップあるいは指導的クラスとのあいだで意思統一をおこなったといわれる^{*}。そして、この基本方針にもとづいて、会社の労働部、創友会、組合内の会社派幹部の三者で候補者の選定と調整をおこない、最

終的に決定したという。この過程は、現役からおろすものの説得と職場復帰後の処遇の問題がからみ、かなり難行したようである。

* 新日鉄の各労組では、一九六八年ころから執行部の若返りに着手してきたが、一九七〇年の役員選挙においてとくに大幅におこなわれ、書記長クラスも昭和二桁生まれに交替した。これは会社側と会社派幹部への年々つよまってきた批判をやわらげるためのイメージチェンジ策の一つであり、かつ新しい会社派幹部を育成し、「労使関係」の安定をはかる長期的な展望にたった幹部政策である。日本鋼管の若返り策も、この観点にたったものであることはいうまでもない。

右の三者の協議は重要な意味をもっており、創友会の内部で個人的にいくらつよく立候補を希望しても、また一応リストアップされても、三者の場で確認されなければ候補者となることはできないようである。三者の確認とはいっても、決定的なのは会社側（労務）の同意としか考えようがない。なお一九七二年におこなわれた役員選挙の場合、社会党系グループに執行委員二名の枠を「保障」したとされているが、組合内の会社派幹部からは全面排除の要求もつよまり、従来にくらべて枠を縮小したといわれている。社会党系グループ内部でも、このような会社派幹部との妥協には職場組合員の批判を反映して異論がつよまっているが、組合推せんをうけている社会党議員や一部の指導的な幹部の意見におされて妥協がつよまっているという。しかし、近い将来、この社会党系グループも会社派幹部との妥協からぬけだし、左派勢力としてのスジを通すことになるであろう*。

* 各鉄鋼企業のなかの社会党系グループは、一九六三年に鉄鋼社会党員・党友協議会（略称・社党協）を構成し、相互に連携をとって活動しているが、その社党協の事実上の機関紙といわれている『鉄鋼労働通商』も、鋼管京浜労組における役員選挙の結果について「話し合い選挙に限界」がきたことを指摘している（一九七二年八月二〇日号）。なお新日鉄八幡、広畑の社会党系グループは左派勢力として統一の立場にたつて奮闘して

い。

三者のあいだでは、三役候補は現役のなから選定し、新人の執行委員候補は支部役員経験をもつた年齢三〇歳以下の役付ではない平工、しかも、なるべく組合員に人気のある者を選定することにしてゐる。組合員の会社派幹部への批判がはげしいことから、このような候補を選定することによって、ひきつづき右派勢力の主導権を維持し、影響力をさらに拡大しようと思つてゐるのである。

候補者がきまると労務統轄機構、とくに作業長・工長を主軸に職場から選挙体制を確立し、きめこまかい対策を推進する。それは、たとえば、今回の役員選挙直前の作業長会が、「われわれは、横の連絡とくに四つの部門別と各職場毎の意志と情報を十分交流させて水も洩さぬように密接した実践を行なうべきだ。あとになって『手ばかりがあつた』とか『連携が不十分でした』だのと言うことは絶対許されない。明日の組合を背負ってもらう人に満票でなってもらおう」という基本線を作業長のふくめん座談会で確認し、作業長会報で全作業長に配布していることから、その一端をうかがい知ることができる。^{*} 対策の基本は、いうまでもなく職場組合員にたいする徹底したしめつけであり、それは選挙の投票日まで、連日、就業時間をふくめ、あらゆる機会をとらえてくりかえしおこなわれた。このなかで、配転問題や他企業への就労斡旋、関連部門への移籍など事実上の首切りをちらつかせて会社派候補への投票を強要したり、あるいはたがいに見せあつて投票することを指示したりしたといわれる。

・『京浜製鉄所作業長会報』、第九号（一九七二年六月三日）。

一方、会社側と創友会は、階級的な立場にたつ候補者の得票を「二〇%以下におさえていく」ことをきめたという。そして立会人制度なしの秘密開票という選挙制度の弱点を悪用して不正な操作をおこなひ、「二〇%以下」の結果をつくりだした疑いがあるとして、書記長選に立候補したある労働者が、つ

ぎのように報告している。

……水江地区の選管委員が三役選挙の開票を終了して職場に帰ってきたのに、選管発表がなされていないことから、その一時間後に本部に電話をして「開票結果の発表はまだか」と問合わせたとこ
ろ「まだ水江地区の開票が終っていないから発表できない」という返事だったという話も聞いています。

「何がおわっていないかったのか？」私の得票数を会社の指示通りに二八一一票（一九・七％）にするための数字づくりが終わっていないかったたのでしょうという人もいます。

今回の選挙において、①開票における立会人、参観人などをいっさいみとめず、ほとんどが作業長でしめられている選管で秘密開票をおこない、②候補者や組合員の「選挙の結果に疑点があるから票をみせてくれ」という申入れをいっさい拒否し、しかも結果告示終了の翌日に票を焼却したことは公職選挙法や一般民主主義では通用しないやり方であり、証拠を隠滅するためではないかといわれています。たとえば、ある作業長は「投票箱のなかを労務の指示通りにしないうちは夜もねむれない気持ちだ、ほとんどの作業長の気持ちは同じではないか」「このためにも投票期間が四日～五日間あるのはありがたい」と話してくれました。統一派候補の優勢が伝えられていた電力支部の三役選挙では、選管が内鍵をかけた密室で三三八票の開票に発表まで五時間を費やすという非常識なできごとがあったこと。中経管支部では統一派候補の得票が一六％と発表されましたが、実際には四五％あったことが開票した人びとの間にうわさされています。また電縫管支部では「選挙管理者」が統一派候補に自ら投票した票が、開票したら、すでになくなっていったことから不正な票の書きかえが問題となり職場の声におされて、さすがに再選挙をおこなわざるを得なかったことなど、かぞえあげればきりがありません。……（私はだまっておれない）、日本共産党京浜製鉄党委員会機関紙『京浜の高炉』一九七二年七月

一五五号)。

支部役員が選出されるメカニズムも、三役・執行委員の場合とほとんどおなじといってよい。ただ、とくに指摘しておかねばならない点は、会社側も創友会も組合執行部の若返りは推進したが、かれらにとって支部役員の若返りはほとんど問題にされていないことである。その最大の理由は、いうまでもなく、鋼管京浜労組において一般組合員のあいだに会社派幹部への批判の声がひろがり、階級的・民主的勢力の影響がよまわっているとき、会社派幹部としての第一線にたたさされている支部役員を若返らせることは、とくにいま直面している厚島建設にともなう工場の休廃止、要員の大幅削減、大盤配転など大規模な「合理化」の諸問題をスムーズに解決していくことを困難にするという判断からだといってよい。監督労働者層の権限と支部役員の権限をたくみに結びつけ、それを効果的に使いながら解決させる以外に乗りきる道はないのである。組合執行部の「若返り」は、創友会がいくら「組合自体に新風を吹き込む礎石」とか「多くの優秀な若手新人の出現」などとおおいに宣伝しようとも、一方で監督労働者層による組合組織の支配をいっそう強めているかぎり、右派勢力への期待と幻想をつなぎとめようとする小手先の措置といわねばならない。これは、鋼管京浜労組の前途にとって、無視できない矛盾の現われの一つであろう。

* 京浜製鉄所の監督者研修テキスト『労使関係』(一九六九年)は「職場での監督者と部下との間に信頼関係を基礎とした協力体制が作りだされていなければ労使関係の安定はありえないのです」(六〇ページ)と強調している。

支部役員の候補者は、事務係長、作業長、支部長などのあいだで選考され、本人に立候補することが

勧められる。選考からみると、いくら立候補したくても出られないが、支部役員のみならず、支部役員が現在までのところ「出世コース」になっているため非常に多く、指名されればよるこんで受けるといわれている。また、たとえ出たくなくても指名をことわるとは、作業長―会社という線上での「業務命令」に抵抗したと受けとられるのである。

投票までの干渉や介入のやりかたも、三役・執行委員の場合と基本的には変わらない。ここでも問題は、組合役員でもある作業長・工長の組合員としての行動を巧妙に業務の線上にからみあわせることによって、職場労働者の組合活動を規制しようとする方法が一貫してとられていることである。

こうして、一九七二年の組合役員選挙は創友会推せんの候補が全員当選した。この選挙結果について、創友会会長は、機関紙『創友』のなかで「非常に良い成績をもちまして無事に終え……初期の目的を〇〇％生かし得た」と感謝しつつ、「我々が責任をもって推せん致しましたこれら若手の執行委員に対し、十分な教育と指導を職場討議等接触ある機会をとらえてやっていただきたい」と要望していることをつけ加えておこう。

そこで最後に、組合機関のメンバーの状況と、組合役員職制上の地位についてふれておきたい。

創友会のメンバーは鉄鋼労連、連合会の上部団体派遣役員全員、鋼管京浜労組執行委員会二一人中一人（残り二人は創友会の推せんを受けた社会党系グループ）、中央委員、支部長の全員、副支部長のほぼ全員であり、大会代議員については正確な数字はわからないが、その圧倒的多数が創友会のメンバーといわれている。若干のその他のメンバーも執行委員である社会党系グループと同様に創友会の推せんをうけており、創友会のメンバーと選挙で争って選出されたものはいないという。支部役員についても、やはり創友会とその推せんを受けたメンバーが多数をしめているという状態である。

三役・執行委員の会社における職制上の地位についてであるが、執行委員長は作業長・主管（四七歳）、副執行委員長は非役付・副参事（四七歳）、書記長は非役付・保安士一級（四二歳）、書記次長は非役付・主事二級（三八歳）、執行委員は工長二人、平工一三人、および事務技術員二人で年齢は五〇歳代一人、四〇歳代二人、三〇歳代一〇人、二〇歳代四人となっている。前にのべたように全体として平工が多くなり、年齢構成がかなり前期までより若返っていることが注目し値する。

・日本鋼管の社員制度は一般職掌と特別職掌との二本立で、一般職掌については職務遂行能力を基準に資格区分がなされている。この資格と役職の対応は係長―副参事または主管、作業長―主管、主事一級・主事二級、工長―主事一級・主事二級・社員一級・社員二級・社員三級である。

これにたいして支部組織の場合は、支部長、副支部長はほとんどが作業長か工長で、平工の支部長と
 いうのはいない。したがって年齢も高く四五歳以上のものが多い。実行委員も作業長、工長、A工（平
 工のグループリーダー）が多くて平工は少なく、支部委員になると平工も多くなるが、年齢的には三〇歳
 代で、二〇歳代はきわめて少ない。若干の支部についてみると、圧延部門のD支部では、支部長、副支
 部長は係付作業長、また実行委員七人のうち作業長四人、工長一人をふくむという構成である。さらに
 支部委員は作業長二人、工長一人をふくみ、圧倒的に役付労働者となっている。作業長、工長の比較
 的少ないある管理部門のB支部でも、三四人の支部役員のうち作業長二人（支部委員と実行委員に各一人）、
 工長六人（支部長、副支部長は工長）をふくむという構成である。他の支部についても似たりよったりで、
 このような支部役員の構成をみると、組合の基本組織は会社業務の線上でとらえられていることが明白
 である。

三 鋼管京浜労組の組合活動——支部組織の機能を中心にして

1 賃金闘争と団体交渉

鋼管京浜労組の場合、賃金・一時金の要求の中心をなす問題は、鋼管製鉄労連（以下連合会という）として統一に取りくみ、賃金要求のたかいは鉄鋼労連の「産業別統一闘争」へ、そして一時金要求は鉄鋼労連を場とする共同闘争へ、それぞれ参加してすすめられている。

賃金要求も一時金要求も、要求金額は鉄鋼労連の場で他の企業連との調整のうえ一応「確認」され、それが連合会から各単組におろされ、鋼管京浜労組は連合会の日程にしたがって支部の職場討議をおこなっている。一九六五年の春闘までは事前に要求金額を中心にしてアンケートがとられ、これを参考材料として金額のメドを調整し「確認」していくという方法がとられていたが、それ以降アンケートはいっさいおこなわれず、もっぱら鉄鋼労連本部が上から「指導性」を発揮しており、各企業連もそのやりに積極的に従っている。一九七〇年の春闘からは「長期賃金政策」にもとづく要求方式がとられているが、これは職場労働者の労働と生活の実態から提起される切実な要求を基礎としたものではなく、その中心をなす「長期賃上げ目標の設定による計画的賃上げ」なるものは、「国民経済や鉄鋼の産業動向、労働経済等の分析に立って、賃金水準上げの長期目標を設定し、これの完全達成をめざして年次の賃

上げを計画的にすすめる」というものである。こうしたなかで、賃金要求の職場討議は上からの「指導性」がよまるのに反比例して不活発となり、長期賃金政策が採用されてからは要求案について職場で討議する機会も十分に保障されていない。

右のような状況は、鋼管京浜労組の執行部の指導上の姿勢にも反映し、以前は各支部に職場討議の日程を具体的に指示し、職場に出かけて討議をリードしていたが、それもだんだん弱まり、いまではほとんど支部まかせのようである。こうしたところから職場討議で要求内容の説明に自信のない支部では、いっそう職場討議が無視されがちになる。また長期賃金政策の登場以来きわめて注目すべき現象として、組合員の質問にまともなこたえられない支部役員がふえており、支部役員自身が「討議しても意味がない」と不満をのべた例もある。職場討議がおこなわれているところでも、休憩時間を利用しておこなわれる場合が多く、交替休憩でしかも四直三交替制が導入されてからは時間が短縮され、交替回数もふえたため要求内容の一方的な説明だけか、二、三の質問で終ってしまうかどちらかで、組合員が意見をのべ討議する時間はほとんどなくなってしまった。

鉄鋼労連の臨時大会で春闘方針が決定されると、連合会はそれをうけて臨時大会を開催、そこで要求内容と闘争方針を決定し、すぐ要求書を提出して団体交渉を開始する。日本鋼管では労働協約第九二条において「会社と組合は、いずれか一方よりの申入れにより、団体交渉を行なうものとする」とし、さらに「会社および組合が必要と認めた場合、その都度専門交渉委員会を設け、専門事項を附議することができる」、「専門交渉委員会において協議が整った事項は団体交渉で決めたものとみなす」(第九五条)と定めている。協約は団体交渉の対象事項を特定しておらず、したがってたてまえては「労使関係におけるすべての事項」を対象とすることができる。この団体交渉は組合(連合会)と会社側(本社)と

の間におこなわれるもので、一九七一年八月—一九七二年七月までの一年間に、一時金団交が六回、春闘団交が八回、合理化問題団交六回、福利厚生問題団交三回となっている。その他にもたとえば合理化問題などでは何回か団交的な折衝がおこなわれているようである。

* 日本鋼管の労働協約は一九六四年までは各事業所ごとに締結されていたが、一九六二年に製鉄労連の発足を契機として加盟各組合に共通して適用される統一労働協約締結の方針を確認し、二年間の準備期間を経て一九六三年に正式に締結を要求、一年間の交渉をおこない、一九六四年八月、連合会と本社間に統一労働協約を締結した。今日までに若干の改訂（係長の非組合員化、休日増など）がおこなわれているが、自動更新が重ねられ、基本的な改訂はおこなわれていない。

一九七二年春闘における団体交渉は総数八回で、要求提出団交（三月二四日）から回答日（四月一八日）の団交までが五回、そのあとが三回だけとなり、四月二五日の団交で終息方向を確認した。これは鉄鋼他社の団交にも共通した実態で、実質的な「交渉」——話し合いは、非公式に鉄鋼労連本部の三役および各企業連の三役クラスと各社の労務担当の最高幹部とのあいだで個別的にあるいは「統一的」におこない、そこで一定の合意が形成される。鋼管連合会の場合も例外ではないようである。こうしたことは「労使関係論」研究者の実証的な調査によっても確認されている*。

* たとえば石田英夫「鉄鋼大手五社の団体交渉」、『三田学会雑誌』一九六八年二月号がくわしい。なお、佐野陽子ほか『賃金交渉の行動科学』、藤田至孝『企業と労使関係』なども参照。

団体交渉は連合会の交渉団（連合会の役員全員と各単組の三役および賃金問題担当責任者などで構成）がおこない、交渉状況はそのつど連合会のチラシや鋼管京浜労組の組合ニュースで組合員に知らされるが、団交を職場や地域における集会とかデモその他さまざまな大衆行動によってささえ、会社側に大衆的な圧

力を加えるというようないことはいっさいおこなわれていない。春闘の組織・教宣活動も要求提出までの準備過程では対内的にいろいろ企画されているが、要求提出以降は対外的な集会への動員が主になっており、その動員もせいぜい三〇人から多くて一〇〇人程度である。春闘段階の支部の活動は、組合本部の職場討議とか動員など行動計画にもとづく対処で、支部独自の活動としては支部機関紙、壁新聞の作成配布などがおこなわれており、支部が独自に職場集会をもち職場討議をおこない、あるいはスト権投票を成功させるとか、切崩しを阻止するといった大衆活動を組織することは、現在までのところほとんどおこなわれていない。

七二年春闘においては、鉄鋼労連の「産業別統一闘争」が事後対処方式に明確に転換したためスト権投票自体おこなわれなかったが、それまではこうした不十分な態勢のもとでスト権投票がおこなわれ、それが資本の干渉と介入を容易にし、スト権の低率成立あるいは不成立という事態を招いた。ちなみに鋼管京浜労組関係のスト権批准状況をみると一九六六年には水江労組（四一・五％）、一九七〇年には旧川崎労組（四七・七％）、旧鶴見労組（四〇・一％）、旧水江労組（四七・五％）の三労組がいっせいに否決されている。この七〇年のさいには、会社側が絶対に否決させるといふ基本方針をもつてのぞみ作業長を動員して激しい切崩しを加えたが、それにもかかわらず成立したため、会社側が投票管理委員（支部長クラス）に圧力を加え、不正な操作によって否決という結果をつくりだしたといわれている*。

* 宮沢一「鉄鋼産業の労働者管理」〔月刊労働問題〕一九七〇年一月号もこのことを公然の秘密になっていると書いている。なおこの論文には、投票箱が開票まえに内密にあげられて投票結果がしらべられているという、あるインフォーマル組織の幹部の投書が紹介されている。ところで鉄鋼労連の「産業別統一闘争」のスト権は鉄鋼労連大会で代議員の投票で確立され、それを一定の時期に各組合が「批准」のための投票をおこな

う。批准が成立した組合にたいしてのみ本部がストの指令権限をもつ。一時金闘争のような共同闘争の場合は、各組合ごとにスト権批准投票をおこなう。鋼管京浜労組の場合、成立要件は全組合員の過半数の賛成である。

さきに要求段階の職場討議についてふれたが、要求提出以降の職場討議は組合本部が職場懇談会の開催を方針上指示しているものの、それをおこなっている支部はあまりないようである。支部が職場討議の機会をもつもう一つの機会は闘争終結段階であるが、これすらやらすにすましてしまふところがなかにはあるようだ。この終結段階の職場討議の実態は、はじめの要求提出段階のそれよりもっとおそまつというのが一般的な評価となっている。終結の報告にたいして組合員はほとんど口をつぐんでおり、発言するのは作業長、工長クラスの特定の者で、それも終結の方針をやむをえないとする内容が多い。組合員には、いまの組合ではなにをいってもダメだという気持ちもあつて、またへたに執行部や支部の方針を批判すると今後いろいろ不利益な形ではね返ってくることも警戒して発言しないという。だから「声なき声」はけっして現在の賃金闘争のありかたに満足しているわけではない。たとえば、職場討議が終つて親しい職場の仲間だけになると痛烈な不信と批判の言葉がでてくるという。

ところで、鋼管京浜労組と京浜製鉄所のあいだでの団体交渉も労働協約によつておこなえるようになっており、その団交事項については別に定められていないが、従来からの日本鋼管における労資間の慣行によつて単組にも団交事項が「分配」されてきた。しかし、連合会段階の団交では賃金、一時金、労働協約、その他全単組に共通する諸問題全般および各単組の問題で連合会が団交を必要と認めた事項などが対象となっているのにたいし、単組段階では所独自の問題、連合会より委任された事項、連合会と会社との協定内容にかかわる細部取扱いに関する事項が団交事項とされているにすぎない。したがつて連合会の単一的な運営のなかで鋼管京浜労組の団交は大きく制約されており、連合会段階の団交事項に

ついては、単組において団交をおこなうことができない。京浜製鉄所独自の問題でも、たとえば設備の休廃止、要員削減、配転問題などは他所との重要な関連をもつてくるため連合会交渉となる。つまり基本的な枠組みと諸条件が連合会交渉でおこなわれ、実施上の具体的な詳細は単組交渉ということになっている。一九七一年九月から七二年八月までの一年間の鋼管京浜労組と所間の団交の主なもの、定期昇給実施要領、扇島建設にかかわる要員合理化の能率給還元問題、組織改正にとりなす能率給の措置、不況カルテル期の能率給の措置、扇島建設にかかわる京浜製鉄所の要員合理化問題、安全にたいする組織的苦情処理問題などである。

これらの団交事項のなかで、賃金問題に關しては能率給の取扱いが単組段階の団交事項となっていることに注目したい。日本鋼管の能率給制度の複雑な内容をここでとりあげることはとうていできないが、能率給は鉄鋼業における独特の賃金で、能率給の算定に必要な要素——単価、配分点などは労働者が直接働いている職場の生産達成度合、要員の減少、労働者個人の職能点や成績点などによってきめられるため、能率給は、具体的には所段階において決定されることになる。能率給が賃金の約二二%を占めるため、単組段階の非常に重要な団交事項になるのは当然である。単組団交ということになれば支部のこの面での役割は賃金闘争の場合より大きくなり、支部と課との交渉（折衝とよんでいる）もおこなわれ、その結果が単組団交の基礎におかれていく。たとえば、能率給算定要素の一つである第二生産達成率を課ごとに計算する場合に品種係数というものが用いられ、そしてこの品種係数は工数を基本にして決定される。そこで工数の算定をめぐって支部と課との折衝がおこなわれ、その結果を基礎に単組と所との団交がおこなわれて品種係数が決定されていくのである。能率給問題への組合員の関心はかなり高いが、課との折衝や所との団交も、現在のところは大衆的にすすめられていない。しかし、この関心の高さは

今後支部段階でのたたかひの一つの起動力になりうる可能性をもっている。

・ 鉄鋼独占資本は一九六七年ころから人べらしと労働強化を促進し、設備稼働率を徹底的にたかめ、生産性を大幅に向上させるため新しい能率給制度を導入したが、日本鋼管はすこしおくれて一九六九年、「少数精鋭主義による高賃金」をめざすものとして同様の新しい能率給制度を採用した。

2 要員「合理化」問題と労使協議制

鉄鋼労連は賃金闘争と一時金闘争を、「産業別統一闘争」あるいは共同闘争として組織しているが、ほかの諸課題についてはこのような規模の闘争を現実組織してこなかった。しかし、さいきんでは時間短縮と定年延長をめぐる労働者階級の要求と闘争が高まり、また社会的な圧力が増大するなかで、鉄鋼労連も一九七三年度の運動方針においてこれらの要求を中心にして労働協約闘争を「産業別闘争」として発展させていくという方向を提起するにいたった。それは、やがて日本の鉄鋼労働者が「合理化」反対の統一闘争を組むことが必要であり、可能でもあるという方向を示唆する一つのきざしとみてよいであろう。

このようななかで、鉄鋼独占資本はひきつづき大規模な「合理化」計画を推進し、鉄鋼労働者に徹底的な要員削減と極端な労働強化をおしつけており、鉄鋼労働者はその苦しみのなかから切実な要求をもち、「合理化」の根源とのたたかひをつよく求めている。日本鋼管は、すでに一九七〇年六月、福山製鉄所を拡張する一方、京浜製鉄所の再生をはかるマスタープラン——「扇島計画」を策定し、七一年一月、建設工事を開始した。この長期計画は京浜製鉄所沖の扇島の海面を埋立造成し、七五年九月末を

第一段階に、七八年を第二段階にして、大型高炉二基、製鋼二工場、分塊または連鑄二工場、熱延工場、厚板工場をもつ粗鋼年産能力六〇〇万トンの新鋭製鉄所を建設するものである。これらが本格的に稼動した段階の要員はおよそ六〇〇〇名といわれ、したがって今後六年間に一万人の人べらしがおこなわれることは必至である。扇島建設と同時に開始された京浜製鉄所における大量の人べらしは、この一万人削減計画にもとづくものであり、今日までに五〇〇〇人におよぶ人べらしがおこなわれた。この人べらしは、従来のそれをはるかにしのぐ過酷なもので、コストダウンを至上課題として労働者の安全をも無視し、基本要員を削減、余剰人員を対象に強制的に配転、出向、移籍をおしつけ、あるいは職場ごと分離下請化し、事実上の首切りを強行するというものである。また、職制が転職を積極的にすすめることもおこなわれており、職場では「これでは京浜職業安定所ではないか」という声も聞かれる。

ところで、日本鋼管においては、要員問題をはじめとする一般的に「合理化」といわれている諸問題は最初労使協議会（連合会段階の中央労使協議会または単組段階の所労使協議会）において取扱い、提案は会社側がおこなう。この労使協議会は労使協約によって設置されており、もちろん制度的には団体交渉とは別個のものであるが、現在の京浜労組のたたかいにおいては団体交渉以上に重要な比重を占め、多くの諸問題がこの場で処理されている。

* 労働協約第二八条は「会社は雇用、解雇、異動その他労働条件に変更を及ぼす人事の基準については組合と協議する」と定め、その覚書は「人事の基準方針に関する事項については原則として労使協議会において協議するものとする」としている。

労働協約第八五条は「会社と組合は、労使関係の円滑化をはかるため会社と連合会との間に中央労使協議会（以下「中央協議会」という）を、所と単組との間に所労使協議会（以下「所協議会」という）を設け

る」とし、「中央協議会においては、原則として二所以上に共通もしくは関連する事項を取扱い、所協議会においては所限りの事項を取扱う」(第八六条)と定め、つぎのような附議事項をあげている。(一)人事の基準方針に関する事項、(二)給与に関する事項、(三)労働時間に関する事項、(四)安全・衛生に関する事項、(五)福利・厚生に関する事項、(六)協約に基づく諸協定の改廃、(七)その他会社ならびに組合双方が必要と認めた事項。

また、このほか「重要な生産計画・設備計画ならびに技術・能率の向上、職制機構の改廃および教育に関する事項については、この協議会で説明ならびに双方意見の開陳をすることができる」と定めている。

中央労使協議会の機構と運営は、労使一〇人の委員をもって構成し(必要と認めた場合はさらに特別委員を出席させることができる)、その円滑な運用をはかるために専門協議会を設け、専門事項を附議することができるようになっている。組合側の委員には連合会役員のほか連合会傘下組合の代表者各一人(計六人)も加わるようになっている。会社側の委員は労務部長以下生産・業務関係の部長クラスである。労使協議会は労使いづれか一方の申入れによって開催されることになっているが、前期一年間に中央労使協議会は五回開催されている。また、中央労使協議会は「円滑な運用をはかるため」労務、福利・厚生、賃金、安全の四部門の専門協議会を設置しており、この専門協議会が七回にわたっておこなわれている。なお、この専門協議会とは別に一九七二年二月に労使構成(各六人以上)による「労働条件検討委員会」なるものが設置されているが、これは「社員制度、賃金制度等労働条件に関する諸制度について、問題点の把握とその改訂についての検討を専門的におこない会社および連合会に対し、その結果を答申するもの」である。したがってこの委員会は一時的なもののようにであるが非公開で、秘密の保持が

義務づけられている。

さて、鋼管京浜労組と京浜製鉄所とのあいだの所労使協議会は、慣行的には四半期ごとの開催が定例、それ以外が臨時とされているようで、附議事項の中心は、所関係の四半期ごとの生産計画とそれにとりなう整員措置である。このほか中央労使協議会の附議事項で、所に直接間接関連する事項がある。所労使協議会の労使構成は各一五人で、組合側委員は、三役、各部長、企画部員全員、会社側委員は所長以下労務、生産業務の各担当となっている。所労使協議会においても中央労使協議会と同様に労務、福利・厚生、賃金、安全・衛生の専門協議会が設置されている。

それでは、さいきんのきびしい「合理化」問題のなかから、京浜製鉄所で一九七一年一月におこなわれた第四号、第五号高炉の休廃止問題と、一九七二年六月に確認された全職場にまたがる合計二二三六人の要員削減の問題をとりあげ、これらの「合理化」問題が中央労使協議会を起点に連合会―単組―支部の組合組織でどのように取組まれてきたか、主として支部組織の機能に焦点を合わせて調べてみることにしよう。

会社側は連合会にたいし、一九七一年九月一四日の中央労使協議会において福山製鉄所の第五号高炉建設にもなう京浜製鉄所の第四号、第五号高炉の休廃止の早期実施の考え方を明らかにし、つづいて九月一七日、鋼管京浜労組にたいしても所労使協議会においてほぼ同内容のものを提示した。組合側はこれを提案として受けとめ、京浜労組はその内容を川崎製鉄支部の実行委員会と支部委員会に報告した。連合会と京浜労組は対策の検討をすすめ、一〇月二二日、連合会としての基本的見解と具体的な方針をまとめ、関係組合の職場討議におろした。その基本は、設備増強政策の転換と鉄鋼経済情勢に対応した建設計画を了とする立場にたち、扇島建設に協力する方針から会社側の提案を受入れるというもので、

これを前提に余剰人員約一〇〇〇人のうち相当多数について、「全社的な配転の中で解決する以外に方法は無い、したがって福山配転を積極的に推進する」とする遠隔地配転対策が中心であった。

鋼管京浜労組は、この方針を川崎製鉄支部の職場討議におろしたが、支部実行委員会の討議では対処方針の内容的な不明確さにつよい不満が出され、また連合会が一〇日間の討議日程しか設定しなかったことにたいし、「これ程重大な問題提起が日程的にはまったく不足である」、「したがって中央委員会の延期を検討すべきだ」という意見が実行委員の大勢を占めた。しかし、支部長など指導的な支部役員や組合本部は、早期に交渉対策を決定するためにも連合会が設定した日程で討議することを要求し、けっきょく、それをいれ、日程の不足は、異例の四直全員を対象とする集会を開催しておぎない、ただちに職場討議をすすめていくことを決定した。川崎製鉄支部は、これまでも大小さまざまな人べらし「合理化」に直面し、取組み上の弱点をかかえながらも、会社側の提案を部分的に修正させた経験をもち、また合理化対策委員会も設置しているなど他支部より「合理化」問題では比較的すんだ支部であるが、それでも支部全員集会は、これまで一度もやられたことがなかった。これが決定されたことは、職場の休廃止という労働者の生活に重大なかかわりをもつ問題である以上当然のこととはいえ、組合民主主義の原則からみて積極的な意義をもつ措置だったといえよう。

支部全員集会は早朝より組合本部三役、労対部長も出席し緊迫した雰囲気なかでひらかれ、対処方針にたいして、「福山へは無理に配転されるのではないか」、「配転対象は全所的といっても高炉にしわ寄せがくるのではないか」、「一連の方針は、組合要求というよりも会社が示すべき対策ではないのか」など、不安感にみちた意見がつきつきに出された。

こうした支部全員集会のあと、さらに各職場ごとの討議もすすめられ、それが支部委員会において集

約されたが、ここでも高炉の休廃止そのものはやむをえないとしながら、多くの切実な意見やつよい要望が出され、支部委員会としては全員集会の意見や要望も付して連合会の対処方針を確認した。

連合会は対処方針を若干補足し、一月一三日の団体交渉で要求、しかし二月六日には、年末を控え職場の不安感がさらに強まることを考えられるとして具体的な対策にたいする会社回答を了解していくという判断を打ち出した。この団交の経過と連合会の判断は、支部実行委員会や支部委員会での討議において、やむをえないものとして了解されたものの、休廃止を基本的に認めたらうえでの条件的要求であるにもかかわらず完全にかちとれなかったこと、しかもそのうえ従来よりも後退した条件をのんだことなどについて、連合会にたいする不満と不信が出された。これは大多数の組合員の気持を反映したものであり、たとえば配転について、会社側の要求を受入れ、「選ばれた者は積極的にこれに応ずるよう努力する」ことを約束し、組合員が心配している配転の強要に一つの根拠をあたえたことなどは、その一例である。

一方、連合会団交の過程でも、川崎製鉄支部は、支部段階で解決すべき諸問題—配転・応援・残務処理などの作業内容、職種との関係、時期などの早期明確化、役付の解任・降格の基準およびその後の待遇、取扱いの明確化など、多くの問題について三回にわたり対課（工場）交渉をおこない、明確にすべき点は明確にさせ、問題点の善処を約束させていった。

以上が第四号、第五号高炉の休廃止問題のおおまかな経過であるが、川崎製鉄支部はこの取組みを総括し、反省点として、①従来工場閉鎖は一年—二年以前に提案され、支部討議をすすめてきたが、今回はあまりにも討議期間が短かったこと、②工場閉鎖と併行すべき具体的措置の交渉がおくれたこと、③会社より申入れを受けてからの事後対策ではなく事前対策が必要であること——の三点をあげている*。

* 以上の経過は主として川崎製鉄支部機関紙「せいせん」一二号（一九七二年三月一日）の特集「4・5日F 廃止とその後」を中心に連合会、鋼管京浜労組の資料によったものである。

もう一つ具体的事例をあげておこう。

一九七二年に入ると、職場には「会社はいよいよ二〇〇〇名をこす人べらしをはじめようだ」という噂がひろがり、共産党組織もそれを根拠があるものとして大きくとりあげてたたかきをよびかけ、やがて新聞やテレビも計画されている内容を報道した。こうしたなかで会社側は二月二四日、京浜労組にたいし臨時所労使協議会で検討をすすめている京浜製鉄所の「合理化」構想の基本的な考え方を説明し、つづいて三月二日の臨時中央労使協議会において連合会にたいし扇島製鉄所建設にかかわる京浜製鉄所の当面の体質改善策として四一五〇〇〇人の要員削減構想を提示した。会社側はそのなかで、「扇島要員は約六〇〇〇名程度と予想され、現在の約一万五〇〇〇名をどのようにして技能を継承しながら引き継いでいくかが今後の大きな課題である」、「とくに京浜製鉄所では現行三六〇万トン体制でもなおかつ五一六〇〇万トン時の要員をかかえており、思い切った体質改善が必要になってきている」として次のような措置を明らかにした。(イ)福山要員として先の五四〇〇人に五〇〇人以上を追加異動する、(ロ)京浜では採用を全面的に中止する、(ハ)定年退職者、自己都合退職者の補充にあてる、(ニ)船舶重工部門の採用を最小限にとどめ要員補充人員を同部門内に移籍する、(ホ)鋼管グループ企業（含福山系列企業）への派遣調整をおこなう、(ヘ)希望者には就職（鋼管グループ企業、福山系列企業、その他一般企業）を斡旋し移籍退職の扱いをおこなう、(ト)周辺作業の整理集中化と専門的運営を図ることとし、能力に応じた適正な活用を図る、(チ)待命、一時帰休をおこなう。

四一五〇〇〇人の削減構想のなかにはすでに前年末の減産時の余剰約一〇〇〇〇人が含まれており、日

本鋼管はじまって以来の大規模な「合理化」であった。これにたいして連合会は「従来方法と変わる要員合理化の方法は認めない。首切りにつながるような合理化案は認めない」との基本態度のもとに扇島構想を要員対策を中心に明確にさせるといふ対処方針を確認し、会社側に要求した。その後、四月下旬の交渉において要求にたいする会社側の見解が示され、連合会は会社側が組合員の安定職場確保のため扇島建設を是が非でも推進せよとの組合の要求にたいし「必要欠くべからざる体質改善として社運を賭して建設する」という態度を表明したことを了解し、「要員推移予想は組合も会社もそう違わない……現時点から余剰人員対策を進めていくとする会社説明は理解される」として基本的に会社側の要員削減構想を受入れていく方向を打ち出した。そして五月に入って余剰人員対策を実施するうえでの具体的条件について対処方針をきめ、三回ほど団交をおこなった。連合会はそのなかで不十分なながらも個々の条件で組合の主張を認めさせることができたとし、交渉は限界との判断のもとに終結の方針をきめ、職場討議を経て六月一三日の連合会中央委員会で最終的にピリオドをうち会社側とのあいだに「扇島建設にかかわる京浜製鉄所の合理化に関する協定書」を締結した。

一方、京浜製鉄所においては、連合会が基本的に要員削減構想を受入れる方向をきめると、所側は、五月八日、京浜労組にたいし、全工場にまたがる総数二二六人の要員削減を提示した。これだけ大量の人べらしはもちろん鋼管京浜でもはじめてである。しかし組合のこれにたいする取組みは、はじめから削減を前提とする条件交渉的な性格のものになり、京浜労組はすぐ「要員合理化具体内容に関する対処方針」を出し、役員改選前の六月上旬までに結論を出すという日程をあらかじめ設定して、要員点検と対課折衝を支部に一任した。「六月中旬以降の役員改選期を控えて十分な日程を取って取組むことは難しい……反面本問題を来期に引きつぐことになれば、それだけ職場不安が継続されることになる」と

というのがその理由であった。

支部―職場においては会社側の基本的な「合理化」構想そのものについて討議よりも、各課・工場
の具体的な要員削減案にたいする討議がすすみ、各支部のやむをえないとする意向が集約され、いくつ
かの問題点が所と単組の団交にもちこまれたが、最終的には連合会団交における余剩人員対策の具体的
措置についての合意と同時に解決された。そして六月一四日、京浜労組と所とのあいだに「扇島建設
にかかわる京浜製鉄所合理化に関する確認書」を協定し、そのなかで「個々の職場の細部運用に関する
課―支部間の諸確認は所―単組確認に準じた取扱いとする」ことを確認した。

* 以上の経過は連合会、鋼管京浜労組の機関紙、ニュース、ピラおよび大会報告書などによる。

前述した第四号、第五号高炉の休廃止問題では川崎製鉄支部の取組みにもふれたが、さらに二二三六
人の要員削減問題の経験をもとに、支部の取組みの特徴をみておくことにしたい。

要員「合理化」問題が対象になると、各職場は賃金闘争時などくらべものにならぬくらい緊張が高
まり、支部機関の開催回数もずっと多くなり、出席率もよくなる。どこでも支部委員会は要員のきりつ
めや労働強化などの影響で出席率は悪く、ちなみにさきの川崎製鉄支部で統計をとったところ一九七〇
年八月からの一年間にひらかれた二〇回の支部委員会の平均出席率は五〇％ということであった。

支部委員会における討議も、要員「合理化」問題のばあいは比較的活発におこなわれるが、内容的に
非常につよい不満や批判をもっていても会社の「合理化」提案そのものに正面から反対し根本的に批判
を加える意見は少ない。しかし提案を受入れる条件については職場の労働の実態、労働者の要求や悩み
を反映して相当きびしい要望や意見も出るようになってきている。これは職場労働者の強い不満と要求
を反映したものであるとともに、じつは支部委員である下部監督労働者たちをもふくめた声でもあろう。

かれらは「創友会」に入っているにしても、みずからの地位がいかに不安定なものであるか、また資本の攻撃はいかに無慈悲なものであるかに気づきはじめているのである。

このように変化しはじめた支部委員会の討議によって、会社提案とそれにたいする組合の対処方針は「了解する」という結論になるものの、それに多くの要望や意見が付されることになる。なかには管条分塊支部のように、四時間にわたる支部委員会で一一項目の要求をまとめ、これが連合会の方針にもりこまれないかぎり反対するという態度を決定した支部もある。その一一項目というのは次のようなものである。

- 一、扇島建設にかかわる京浜製鉄所の合理化構想の内容が職場では十分な討議がされていないので、期日を延長して検討させる事。
 - 二、余剰者の行先が不明である、具体的に明示させる事。
 - 三、指名配転者に対する歯止めが明確ではない、はっきりした方針を出せ。
 - 四、一時帰休をやらせず、また制度化しないようにする事。
 - 五、特別加算金に年齢制限を設けないこと。
 - 六、特別加算金は四〇歳以下の年齢層に対しても項目を設けること。
 - 七、特別加算金にたいする措置は四八年三月以降も適用させること。
 - 八、余剰者の転活用に当たって不利な身分、賃金措置をとらせぬよう保障を明確にする。
 - 九、全組合員の意志が反映される機会をつくる事（臨時組合大会、一般投票等）。
 - 一〇、本問題は重大な内容なので役選後においても検討させる。
- 一一、支部は一九日の連合会中央委員会が今回の合理化構想の具体的判断対策に以上の項目が明らか

にならない場合は反対の態度を表明する。

管条分塊支部にかぎらず、多くの支部委員会に、会社提案そのものについてたいするきびしい批判をふくむ意見がかなりあらわれてきている。また、さいきんの「合理化」問題にたいする会社派幹部の対処の仕方について組合員がもっともきびしく批判している点は、かれらが十分な日程をかまえて対処せず、結論を急いでいることである。組合本部や連合会はこうした批判に耳をかたむけず、既定の日程で処理したが、これは一般に会社の意向に「屈服」したものと受けとられており、「年末を控えて」とか「役員選挙を控えて」というのはたんなる口実で説得力をもつものではない。とくに二二三六人の要員削減問題の日程などは役員選挙における焦点になるのをなんとしてもさけ、早期に解決しようとする会社と会社派幹部が双方の利益のために練った作戦であったというべきであろう。川崎製鉄支部の機関紙は「これだけの大合理化がその職場討議の時間すら十分に与えられずに解決をいそがれている……このやり方に私たちは非常な不満を感じると同時に、組合幹部・支部実行部の一大奮起を期待する」という炉前職場において取材した組合員の声を伝えている。

ここでぜひともふれておかねばならないことは、人べらしは作業長・工長の監督労働者層にもおよび、二二三六人のなかには作業長八人、工長三六人が含まれていることである。配転・降格を深刻になやみ、なかには指名配転を拒否し会社側があくまでおしつけるならば法廷闘争をおこなっても争うというつよい決意を表明している役付労働者もでているといわれ、また街で活動家に会って「やっばり君のいうとおりだったよ」と話しかけるものもある。

さきに川崎製鉄支部の全員集会のことについてふれたが、鶴見地区の厚板支部では組合員の要求で職場討議をさらに拡大して直ごとの全員集会を開催している。直ごとの全員集会は、同支部でも新社員制

度、四直三交替制問題について三回目ということであるが、一直者の全体集会ではこれまでにない一三〇人以上の労働者が集まって活発な討議をやり、きびしい組合本部批判も出され、工長までが「いろいろ意見を聞けば聞くほどこの方針に問題を感じた。この方針をすぐ決めることは問題だ」と発言し、またある五〇歳近い平工の労働者は、「職場では作業長や工長が支部役員をやっており、組合といつても役付と一般の關係になつてやりにくい。これだけ多く集まればほんとうにやりやすいし、力になる。生活のかかっている大問題なのでこれからも全体集会をやってもらいたい」と発言したという。このような集会のなかで支部と会社側（課）が合同して削減内容について説明する集会をひらいていたことに批判が出され、支部長に今後いっさい中止することを約束させている。このような全員集会による下からの圧力をおそれた課側は、翌日から残業を命じたり、集会が中止になったというデマを流したりして妨害したという。この支部の小さな経験も、鉄鋼独占資本がいかに労働者の大衆的で民主的な討論をおそれているかということをはっきりとしめしているし、また、職場における労働者のこのような討論と、その発展のなかからかちとられる要求にもとづく団結こそが真に資本から独立した労働組合へと前進する大きな力になることをもがたつているといふよう。

このように職場労働者の不安と怒りが大きくうずまくなかでひらかれた五月一八日の鋼管京浜労組中央委員会では、「合理化」問題への対処方針がだんだん後退していることをするどくつづつ発言も目立ち、結果的には対処方針は賛成多数で承認されたものの、積極的賛成の立場の発言者はなく、また四分の一が賛成に挙手しなかつたという、近年にない事態が発生したことをつげくわえておきたい。

最後に、会社の各課工場ごとの要員削減計画を支部で点検し、そこに問題があれば、支部としてそれらをまとめ、対課（工場）折衝がおこなわれることになっているから、ここでその対課折衝について説

明しておこう。

対課折衝というのは、もちろん組合側でつけた名称であるが、これは協約なり協定によって制度的に確立されているものではない。しかし、これは戦後の運動の展開の過程で慣行的に確立されたものであり、職場交渉というわけではないが、職場の独自の諸問題を解決していくうえでは、現在までのところ不可欠の重要な役割をになっている。

どこの支部でも、問題がおきることに対課折衝はおこなわれており、折衝の当事者は組合としては支部長・副支部長・労対部長の場合が多く、工場側は課長・係長である。折衝は非公式におこなわれ、傍聴などはできない。非公式なため、支部長個人が勝手におこない、その結果のみを報告するという例もかなりあるようである。現在の折衝のスタイルは、多くの場合、組合が積極的に堂々と要求するというものではなく、要請、懇願という言葉が適切だという。折衝へもちだされる問題は直前に整理され、課によって受入れられることが可能なものにしほられるためか、もちだされたものはだいたい解決されている。しかし「合理化」問題のように職場に問題点が多く、関心が高い場合は、団交的にもなっているようである。

対課折衝の結果はほとんど協定化されず、課長の口約束になり、それを信頼する形でしめくられるという。なかには文書化するところもあるし、文書化しても署名はしないところもあり、けっきょくは力関係によって守られもするし破られもするようである。また、今日の要員「合理化」問題の所段階の最終的確認書において、支部と課の諸確認は単組―所間の確認に準じた取扱いをすることが明確にされているという制約もある。

3 苦情処理活動とその実態

団体交渉と労使協議会とともに、日本鋼管の労働協約第八九条は「会社および組合は、生産を阻害することなく、苦情を迅速かつ公正に処理し、もって労使関係の安定を期するために苦情処理機関を設ける」と定め、その「苦情処理の機構および運営手続については別に定める」(第九一条)としている。しかし今日にいたるもこの苦情処理機構は制度的には具体化されていない。なお「苦情」については、「協約およびこれに基づく付属協定の解釈・適用についての組合ないし組合員の疑義または異議をいう」と定義されているがこれは他社とほぼ同様である。

苦情処理機構の制度的な具体化はなされていないが、これは協約・協定にかかわる苦情についてのそれであって、会社側は職場組合員がもつ一般的な、もっと広い意味でのものもろの苦情の処理をとくに重要視し、「苦情処理こそ労使関係の基本」という立場から現場の監督者にたいして「苦情の上手な処理」をつよく要求している。たとえば鋼管京浜製鉄所の監督者研修テキスト『労使関係』(一九六九年八月)は職場における苦情処理の意義をつぎのように強調している。

「苦情が上手に処理されている職場は労使関係が安定している。職場における監督者とひとりひとり部下との関係が労使関係の基盤となっており……職場において苦情が円滑に処理されているということはその職場の労使関係はうまくいっているということ。苦情を放置しておいたりその処理が妥当性を欠いていたりすると苦情は個人的な問題から職場全体の問題へと発展し大きな労使問題となりかねません。監督者が職場での苦情を上手に解決していくこと——部下に不平や不満をうっ積させないこと

が、健全な労使関係を作りあげる基本となっているのです。」(七〇ページ)

会社側はこのように「苦情処理」を重視し、先取的にすすめていくことを現場監視者につよく要求しており、作業長単位または工長単位にほとんどすべての職場でおこなわれている「職場懇談会」がその苦情処理活動の一つの場となっているようである。鉄鋼労連の調査報告書も、この職場懇談会について「作業長と一般工のコミュニケーションの場所となり、作業長が職場の不满をすいあげる場所となり、一般工の側からすれば不満のはけ口となっていることも事実である」とのべている。^{*}

^{*} 鉄鋼労連「日本鋼管京浜労組における職場組織の構造と機能についての調査報告書」(一九七二年)三二ページ。

この職場懇談会は、作業長または工長招集により週一回ないし月一回程度の割合で就業時間中あるいは時間外におこなわれる。時間外におこなわれる場合は時間外手当がつけられる。最近では要員不足や残業規制のために開かれない職場もあるようだが、職場の全員あるいは直ごとに全員が集まるたてまえになっている。

職場懇談会を職場安全懇談会といっている職場もあるように、主として安全問題が懇談会の中心になっているが、組合の職場討議より多くの労働者が発言するという。なかには工長単位でおこなわれるところでも一人ひとりに発言させるという方法をとっているところもあるようだが、発言は多くの場合、不安全箇所の指摘にとどまって、要員のきりつめと安全の関連をつきながら対策を要求する発言はあまりないようである。ときたまそんな発言がなされると、「もっと身近な安全問題を」といってそらされてしまい、なるべく要員問題に意見がいかないようになっているという。そのかわり、経費のうえで会社負担の少ない指摘についてはただちに改善し、実績をしめして、この懇談会と職制の権威を高め、提案のし

がいがあったという満足感と職制への信頼感をもたせているようである。

ここでは安全問題以外にも始終業問題、休日休暇問題、そのほか労働条件上の苦情、職制への苦情、要望なども出され職制もすなおげに聞いてメモしているという。会社側はまた、この懇談会を苦情処理の場としてだけでなく、春闘のときに組合員の切崩しにもしばしば利用しようとしている。

ところで組合側の苦情処理活動であるが、一九七〇年の鋼管京浜労組発足にもなう第一回大会は、苦情処理活動を「組合と組合員との「キズナ」を強固にし、その信頼感を回復する活動」として位置づけ、その後、具体的な「苦情処理活動指針」を決定した。この指針は、「苦情」については「(1)苦情—協約、協定、規則などの運営上の問題点(賃金、人事、厚生福利など労働諸条件に関する苦情)、組合運営上の苦情、(2)要求—職場あるいは組合員個人から発生した要求事項、組合運営にたいする要求事項、(3)問題解決—職場、組合員のあらゆる疑問の解決(おもに対話によって即決可能な問題)、(4)生活相談—組合員個人の職場生活、家庭生活、居住地域などから発生した問題にたいする相談と指導」の四項目を包括的というとし、苦情処理活動を日常的苦情処理活動と組織的苦情処理活動にわけ、前者のために組合本部と支部にそれぞれ苦情処理委員会を設置するとしている。後者の組織的苦情処理活動というのは「日常的な苦情処理活動をさらに強化補足し、苦情処理本来の成果を得るため、日常活動に併行して年間にあたる期間を設定し、一定のテーマを設けて集中的・組織的に取り組む」活動である*。

* 組合の資料によると組織的苦情処理活動の第一回(七一年三月—七月)は、安全・職場環境改善問題を中心に行なわれ、三一九件の苦情・要求のうち対蹠折衝で解決されたもの一三八件、組合本部の対所交渉にもちこまれたもの一八一件で、このうち約七〇%が解決されている。第二回(七二年三月—七月)は、新勤務体制と時短問題をテーマに、支部段階で解決されなかった二〇項目を対所交渉で要求したが、大半は「応じられない」の拒否回答で終わっている。

組合の日常的苦情処理活動の手順は、職場組合員（または職場単位で支部委員）から提起された苦情を支部苦情処理委員会（支部実行委員会）で検討し、本部移管事項（本部組織部に意見を付して苦情処理カードを回送する）と支部対処事項に区分し、後者については苦情処理委員会の対策を支部委員会にしめし、支部委員会の審議をへて課職制との話合いの場に移す、そこで解決されなかった場合は、その経過と問題点ならびに支部の意見を付し、本部に回送する。そして苦情の処理結果は解決の有無にかかわらず当該職場、組合員に報告することになっている。組合本部に提起された苦情は、本部苦情処理委員会で審議し、各専門部または各支部で対処することが適当と判断した事項は意見を付してそれぞれへ移管し、その他の事項についてはただちに交渉対策をたて、所に要求していく、そして結果は支部に報告し、未解決事項はふたたび支部苦情処理委員会と事後処理について検討し対策をたてることにしている。

それでは支部における苦情処理活動の実態についてみてみよう。

組合本部の苦情処理活動の方針にもかかわらず、支部段階の日常的な苦情処理活動は支部自身が積極的にすすめるにはいたっておらず、提出された若干の苦情もほとんど解決されていないのが実態のようである。その一、二の事例をあげよう。

ある労働者は支部委員会の運営が不正常なことなど組合活動の運営について八項目の苦情を申し立てたが、これらは今日までなんらの検討結果も伝えられていないという。さらにある労働者は一九七二年になつて八通の苦情処理の申立てをおこなったが一つも解決されておらず、今回の要員「合理化」問題について苦情を申し立てたところ、支部委員会ではその内容の一部を報告しただけで、支部長個人の見解なるものが伝えられてきたが、それは結果的には「やむをえない、了解してくれ」というものであった。このような状況は他の支部においても似たりよったりとみてよいであろう。こうした実態では、いく

ら組合本部が苦情処理活動の意義を強調してみても空念仏に終わることになろう。それゆえ、本部の方針にもとづき支部の活動が改善され、広範な組合員が積極的に利用するようになることがのぞまれる。

ここで苦情処理活動について指摘しておかねばならないことは、定期昇給や一時金の成績査定についての苦情は苦情処理の対象事項からはずされており、この種の申立てはいっさい却下されていることである。右の点について組合は、「問題は成績査定の基準が客観化されていないところであり、上司の主観により査定され苦情提起者が説明を求めても納得させうる内容がとぼしい点にあります。査定された点数については労使で確認された賃金協定に基づいた幅の中にあり、それ自体不当なものとは云えませんが」(一九七一年九月、第一期活動経過報告書)とその理由を説明している。

もう一つ、配転に関する苦情処理の問題についていえば、配転は個別的な人事として課職制の権限でおこなわれ、課内の配転はまったく自由自在で支部は全然タッチしていないのが実態である。課外への配転でも、本人へ内示があつて本人の了解を得てから発表というのが原則であるが、内示や了解なしに発表したりするケースもしばしばある。その場合課職制は「もし不満なら苦情処理でやってくれ」という。こんなやりかたのなかで配転の指名をうけた者は、けっきょく応ぜざるをえないが、現在の組合が最後まで本人の立場をまもってくれないということにたいする不満もつよまらざるをえない*。

・川崎製鉄支部の機関紙『せいせん』(一九七二年三月一日)に、「組合員の「苦情処理」についてのつぎのような意見が掲載されているので紹介しておこう。

「今度の合理化で他の課に配転させられた人が、慣れた職場を離れて未知の職場へ、仕事の内容は、給料の面は、人間関係は、などの色々な不安・動揺をかかえて移動していった。俺達はどうせ将棋の駒の歩と同じさ、となかば自嘲ともつかぬ声がかれた。

こうした職場の中で色々な苦情は無数にあると思うのですが、支部に苦情らしいものは一つも出されていないのではないのでしょうか。それは今の本部あるいは支部に苦情を出してもある程度納得できるまで一緒に頑張つてやってくれそうもない、へたをすると職制と一緒にたつて説得されかねない。あんまり我を張ると自分が孤立をして能率給でも下げられたら損をする。どうせやられるなら不満はあるが、あきらめて行った方がよい。……しかし一層組合活動を強めるために、一般の支部員がどしどし色々な苦情を出せるように、指導部も職場の中にどんどん入ってきてよく意見を聞いて一緒に行動するよう、そしてお互いに高め合うよう話し合うことが大事ではないでしょうか。……」

むすび

われわれは、主として現場労働者からの聞きとりにもとづいて分析をすすめてきたが、ここでは将来への展望と結びつけて現状を正しく把握するため、基本的と思われる若干の問題を提出しておきたい。

われわれは、労働組合の目的と性格にてらしてみると、労働組合が本来はたすべき機能として、すでにふれたとおり、要求にもとづいて労働者を團結させる機能、要求実現のための闘争を組織する機能があり、さらにそれらと関連して、労働者の階級的自覚をたかめる機能をあげなければならないと考え。そして、これらの機能を、だれが、いかなる客観条件にもとづいて、なんのため、どのように抑え、ゆがめ、ねじまげているか、その結果、組合員大衆とのあいだにどんな矛盾を避けがたくひきおこしており、またひきおこしていくであろうか、しかも、こうした事態を克服するために、労働組合という組

織的手段のいろいろな要素をどう活用すべきか、などを研究することがわれわれの課題にはかならない。ところで、鉄鋼独占資本は、基幹産業としての鉄鋼業の地位にふさわしく、わが国の独占資本陣営のなかでも政治権力との結びつきが深く、指導的の中核として、政治・経済をはじめあらゆる分野に強力な発言権をもっている。それは、主要な政治機関や財界団体に鉄鋼独占資本の代表がかならず顔をだしていることをみても明らかである。もちろん、労働組合運動にたいしても、指導的中核としての対応を一貫してつらぬいてきている。

かつて、日本の鉄鋼労働組合運動の戦闘化の過程を象徴した一九五七年と五九年のストライキにたいし、鉄鋼独占資本は、「ゼロ回答」と「一発回答」をおしつけ、これを契機として反共・労資協調主義の右翼的潮流に新たな期待をかけ、会社派幹部を本格的に育成強化しはじめた事実は、よく知られているところである。そして一九六〇年代には、わが鉄鋼業の「高度成長」⇨藩閥の持続的拡大を基礎にして、鉄鋼労働組合運動における右派勢力の支配が確立された。つまり、六〇年代に強行された大規模な新鋭製鉄所の建設を軸とする「合理化」の過程で、独占資本は新しい特権労働者層をつくりだし、労働者のあいだに分裂のくさびを打ちこみ、さらに、みせかけの経済的利益をみせびらかしつつ、労働組合への干渉と介入を強めたのである。こうした土台のうえに、労働組合の右派勢力による支配が確立した。会社派幹部の立場は労資協調主義、経済主義、反共主義につらぬかれ、「合理化」にたいしても「企業

の繁栄によって労働者の生活向上が可能であり、合理化によって企業の繁栄が確保される」という見地から全面的に協力するものであった。

* 鉄鋼連絡会議『労働組合主義とは——労働組合主義者の組織活動のために』五一—六ページ。

もっとも、資本の支配が積極的に多様な欺瞞的形態をとってきたという意味では、松下電器のばあい

〔現代の労働組合運動〕第二集参照〕などのほうがむしろすすんでいるようにも思えるが、重要なことは、松下電器でも、鋼管京浜製鉄所でも、今日、工場内における資本の専制支配の性格に基本的な差異はないという点である。ただ、松下電器を「女子校」にたとえれば、いわば「男子校」に擬せられる鋼管京浜製鉄所のばあい、会社側は、職場で組合員が集まり、討議をおこなうこと自体にたいしてすら、さまざまな圧力と妨害を加え、どちらかといえば、それをむきだしの方法でおこなっているのが現状とみるべきだろう。

いうまでもなく、鋼管京浜製鉄所は、わが国工業プロレタリアートの基幹的な部隊の結集した巨大工場のひとつであり、そこには独占資本にとってもっとも手ごわい潜勢力をもった労働者の集団が存在している。しかも、この工場には、とくに強大な前衛党組織が存在しているのである。

・日本共産党は、鋼管京浜製鉄所においても、一貫して労働者と国民の真の利益を守るための政治の革新を訴え、戦間的な活動を展開している。また、職場における切実な要求の実現と、労働組合の階級的・民主的強化のために、労働者みずからがたたかいて立ちあがるよう励ましつづけている。後者の分野における注目すべき活動の一例として、ピラによる大量政策宣伝活動がある。これはすでに四年近い歴史をもち、その間に発行されたものは二三五種類、約二六〇万枚にものぼっているが、ピラの内容は、鋼管京浜製鉄所の労働者の具体的な要求にもとづき、労働者の感情や気分をも重視し、具体的に要求実現のための闘争の方向を提起しているところに特徴がある（山村信吾編著『紙の弾丸——職場政策とピラ活動』、現代書房、一九七〇年参照）。

このような大量政策宣伝活動にたいして、以前は「ピラを受けとるな」という指示が労働組合の会社派幹部によっておこなわれていた。しかし、一九七二年九月の鋼管京浜労働定期大会において、分塊支部の代議員が、あきらかにこれらのピラを念頭において、「門前でまかれる外部団体のチラシは、極めてその内容に真実性があると組合員にうけとめられ、よく読まれている。これは事実そうであるが、組合もこれらの内容に見ならう

べき点があるのではないか……」とのべたのにたいし、組合執行部から「外部団体のチラシにはたしかにみならうべき点が多いと思う……参考にすべきものはしていく」という答弁がおこなわれている。

職場の民主的権利にたいする攻撃も、反共攻撃と結びついて展開されてきた。さいきん日本鋼管は、共産党員に転向を強要し、「日本の憲法では思想の自由が保障されているが、会社のなかでは共産党員についてはいかにまじめで優秀であっても昇進の道は開かれていない」とのべ、労働者からの抗議に「会社がこういうことをやることは当然だ」などとひらきなおったといわれるが、『赤旗』一九七二年一月一日号)、これは、まさに氷山の一角である。

過去一〇余年間、鉄鋼独占資本の専制は、労働者にいったいなにをもたらしただであらうか。賃金闘争は「一発回答」受諾の連続で、しかも近年はいわゆる春闘相場の最下限で終結している。そのため労働組合の闘争による賃金引上げ額は、他産業にくらべても少ない。また、一時金も一九六五年から年間協定方式にかえられ、あいかわらず「一発回答」受諾に終始し、内容も悪化してきた。一九七〇年には分割による一部社内預金化、そして一九七一年には大幅切下げをおしつけられ、日本鋼管の労働者は民間大手企業四四社の一時金水準と比較して四三位という最低クラスにあまんどじているのである(鉄鋼労連「七三年度一時金要求討議資料」二六ページ以下)。したがって、「娘より低い」という中高年労働者の不満はけっして誇張されたものではない。

その他の労働諸条件をみても社宅退居年齢の引下げ、社宅料の値上げ、家族手当の廃止などをおしつけられた。また、労働時間・勤務制度では四直三交替制の導入によって休憩時間の一五分短縮と分割、食事休憩交替回数増加、年次有給休暇の一部指定制、欠員補充要員の廃止、タイムレコーダーの廃止と現場到着制、就業時間管理の強化などがおこなわれ、一日の労働時間も延びて新たないっそうきびし

い労働強化をしいられてきたのである。^{*}

* 四直三交替制問題については、鋼管製鉄労連『調査時報』一九七一年九月号参照。

さらに、要員の削減は、それが「合理化」の核心をなすものだけに、新鋭製鉄所への大量配転を軸に人べらしにつぐ人べらしがおこなわれ、鋼管京浜製鉄所では、作業系労働者の組合員についてみると、一九六二年（在籍二万四〇二人）をピークに、以後毎年減少し、一九七二年三月には一万四五〇九人となり、この一〇年間に約六〇〇〇人（三三％）の人べらしがおこなわれた。こうした相次ぐ人べらし「合理化」が、極端な労働強化をもたらし、それが根本的な原因となって労働災害を激増させ、健康の破壊を進行させている。

一〇余年におよぶ鉄鋼独占資本のむきだしな専制、賃金・労働諸条件の悪化、徹底的な人べらし「合理化」による労働強化、こういった状態に不満や批判が生まれ、増大するのは当然であろう。事実、鉄鋼労働者のつよい不満が職場に累積されて大きな渦へ発展してきている。そしてこれは、当然のことながら、右派勢力の労働組合支配にたいする批判とも結びつかざるをえない。たとえば、そうしたきざしは、鉄鋼労連の意識調査や面接調査、その他の諸調査の結果をみても明瞭にしめされるようになってきた。

鋼管京浜労組発足前の一九六九年九月から一〇月にかけておこなわれた鉄鋼労連の統一的な「意識調査」の結果のなかから、「あなたはあなたの組合の活動についてどういふ感じをもっていますか」という質問にたいする答えをひろってみると、鋼管各労組のトータルで「大いに不満」が三四・一％、「やや不満」三三・四％、これの計が六七・五％であった。この計を労組別にみると、川崎労組では七三・八％、水江労組では七二・二％、鶴見労組では七三・五％という高率である。それから一年後の一九七〇年一二月におこなわれた鉄鋼労連の『面接調査結果報告書』について、鋼管京浜労組の労働組合活動

に関する部分をみると、「もっと強くなってほしい」、「もっと精神的にやってほしい」、「以前は戦闘的であった、権利をまもる組合になってほしい」、「ストをうてないまでもストをうてる体制をつくってほしい」、「職場の意見が反映されるルートがないが、これをつくってほしい」などといった意見がだされている。また、一九七一年五月におこなわれた鉄鋼労連の「四直三交替制実態調査」によると、鋼管京浜労組では、かなりの労働者が仕事量の増加と疲労度の増大を訴え、就業時間中の組合活動の改善・強化を強く求めていることが示されている*。

* 鋼管製鉄労連「調査時報」一九七〇年二月号、鉄鋼労連「労使関係意識面接調査報告書」（一九七一年四月）、鉄鋼労連「四直三交替制に関する点検調査報告書」（一九七一年八月）参照。

さいきんは、重大な死亡災害にたいする抗議集会への積極的・自発的な参加なども目だちはじめ、さらに一九七一年の年間一時金の切下げにたいする抗議行動は、一〇余年ぶりの高揚をみせ、鋼管京浜労組の抗議集会は、参加者が会場からあふれ、連合会委員長が「鋼管単独のストも辞せず」と発言せざるをえないほどもりあがった。

鉄鋼独占資本にとって、一九七一年の年間一時金闘争は、最終的には切下げをおしつけることに成功したものの、組合員大衆の予想以上にはげしい反撃をうけ、不信と批判をいちだんと増幅させるという大きな「後遺症」をのこすことになったのである。それを解消していくために、なんらかの具体的な方策が必要とされるにいたった。一九七二年春闘における賃金引上げ——いわゆる六〇〇〇円回答も、その一つの対症療法であり、これは日経連が「不況」を口実にかかげていた賃金抑制政策と、それによる賃金回答を相当きびしいものと予想するムードを逆用して、前年なみとの鳴りものいりで出されたものである。つまり、「鉄鋼労働運動の内部に春闘の前進を通して戦闘的路線が成長し発展することを抑え、

右翼的潮流の後退と敗北をくいとめ、わが国の労働組合運動がさらに全体的に大衆的な高揚に向うのを阻止することを狙ったとみるべきであろう*。なお、右翼的潮流のチャンピオン鉄鋼労連宮田委員長が、七二年春闘の前に「パンキングも辞せず」という高姿勢の発言をしたのも、鉄鋼独占資本のこのような対症療法を十分想定したうえでおこなったものであり、また右派勢力への不信と批判をすこしでも緩和しようとするものであったといつてよいだろう。

* 佐々木健二「鉄鋼労連春闘についての基本考察」、「賃金と社会保障」一九七二年六月下旬号。

日本鋼管のばあいは、さらに年間一時金の切下げのあと、不況カルテル結成による生産調整、京浜四号・五号高炉の休廃止、一九七二年春闘後の全部門にわたる二二三六人の要員削減と、つぎつぎに人べらし「合理化」がおこなわれ、それへの不満が渦巻くなかで「合理化協力金」という名目をつけて夏季一時金に若干の上積み措置をおこなったが、これも「後遺症」解消策の一つであったことはいうまでもない。

鉄鋼独占資本は、一九七二年六月からいっせいにおこなわれた各労働組合の役員選挙において、これまでよりも激しい干渉と介入を全面的におこなった。右派勢力も、会社側の協力を得て、候補者の若返り促進など、選挙対策に全力を投入し、一方では非公開開票制度をはじめ数々の非民主的な選挙制度をたくみに運用して階級的・民主的勢力の進出をあくまでも阻止しようとした。結果は、右派勢力にとつて「予想以上の勝利」（鉄鋼連絡会議「今期の活動方針」、一九七二年八月）となり、鉄鋼労連の一九七三年度運動方針も、この事実をとらえて、労働組合主義路線にもとづく運動が「職場組合員の支持をうけてきた」と自画自賛しているものの、組合員大衆のあいだに累積されてきた根深い不満と批判を解消させることなどは、とうていできるものではない。鋼管京浜労組における右派勢力の支配は、組合機関の構

成面に関するかぎり、いぜんとして一見堅固にみえるが、さいきん不安定化の傾向をいちだんと深めているのが現状である*。

* 鋼管京浜労組は、一九七二年九月の定期大会において決定した補足運動方針のなかで「身近な京浜労組にしても、少なくとも組合がうまくいっていると感じている人は少ないでしょう」、「役員と組合員の間に生じた断層が、本来充分理解し合える問題すら相互理解がなされず、不信というものを積み重ねてきている一面があります」、「この距離を埋めていくために……職場というところへ労働組合を戻すことでありましょう」などのべ、「職場にある諸問題を即処理する組合へ」という方向をかかげている。

一九七〇年以後ほぼ二年間にわたって主要な資本主義諸国における過剰生産が顕在化し、全体として持続的な生産拡大が頭打ちをしめすなど、今日の資本主義世界経済は、六〇年代と異なった新しい局面にさしかかっている。そしてこれを契機に、アメリカ帝国主義と各国独占資本による危機打開の方向が、労働者階級にいつそうの犠牲をおしつける新たな搾取強化と、新たな反動攻勢の展開を共通の特徴とするようになってきた。こうしたなかで、わが鉄鋼独占資本も、一九六〇年代に国際的にみてさえきわめて激しい「合理化」につぐ「合理化」によって生産を拡大してきたが、六〇年代の末期から過剰生産の傾向が表面化し、ついに一九七〇年秋、第二次大戦後最大・最長の本格的な「不況」に突入したのである。鉄鋼独占資本は粗鋼のいっせい「自主減産」、粗鋼不況カルテルの結成、鋼材価格の引上げ、粗鋼不況カルテルの延長など、国家独占資本主義の機構と機能を動員して「不況」からの脱出をはかった。

現在、鉄鋼独占資本にとって、独占的高利潤をひきつづき確保していくためには、対米従属下の軍国主義・帝国主義復活、安保条約を維持したままでの中国・ソ連との取引き、列島改造論にみられるような国家投資と国家市場の大規模な拡大への寄生をはかりつつ、さらに徹底的なコストダウンと「体質改

「善」を追求し、労働者にたいしてはこれまでよりもはるかにシビアな人べらし、労働強化、賃金抑制をおしつける以外に、局面打開の道はないのである。

われわれは、日本の鉄鋼独占資本がおかれている客観情勢を、資本主義世界経済の予想される諸困難との関連においてとらえ、そのもとで不可避的に生ぜざるをえない資本の要求や志向にてらして、鉄鋼労働組合運動における右翼的潮流の存立条件を把握すべきである。右にのべたような鉄鋼独占資本がめざす危機打開の方向と展望は、それにこたえるためのいっそう高い水準での資本蓄積を必須としており、搾取強化の目標の引上げは避けられないし、労働者とのあいだの矛盾はますます激化せざるをえないであらう。

鋼管京浜製鉄所は、一九七一年、いっきよに九四六人（在籍者の六％）という、激しい人べらしをおこなった*。これは、従来の「科学的」といわれたIEによる要員協定をもふみにじり、作業安全も度外視し、ただコストダウンと「体質改善」のみをねらうという、かつてないきびしい人べらしであり、「合理化」攻撃が新たな段階を迎えたことを示すものであった。そして七一年末以来、配転、応援、移転出向、「貸工」、退職金の上積みによる積極的な退職勧奨などもおこなわれるようになってきた。会社側は労働組合との交渉過程では、一時帰休制、待命休暇の制度化も提案している。

* 鋼管製鉄労働「調査年報」（一九七二年）四七ページ以下を参照。

一九七二年春闘後の二二三六人にのぼる要員削減につづき、九月にはいと、労働組合の了解のもとに二二五人を富士重工群馬製作所へ「出張」（三ヵ月）させ、また、清掃、文書集配、印刷器清掃、緑化などの業務に従事する二七〇人を解雇したうえで新会社（エヌケー・グリーンサービス）へ移し、新会社の「業務を満足におこない得ない者」はそのまま解雇とするという、日本鋼管でもはじめての解雇を前

提した外注化措置を押しつけてきた。対象職場では、白紙撤回のつよい要求がだされ、さらに自発的な「京浜製鉄、首切り反対有志の会」が組織されて、職場の内外への訴え、組合本部および支部への要請など活発な活動が展開された。一九七二年九月、すでに言及した鋼管京浜労組定期大会における討論は、ほとんどすべての代議員が会社派幹部の強い影響のもとにあるにもかかわらず、全体的に職場の空気を反映した近年になく積極的で活発なものとなった。この大会の雰囲気は、その後の組合の「合理化」にたいする取組みの姿勢をやや変化させており、解雇・外注化問題で職場討議の期間がわずかばかり長目に設定されたことや、執行部が職場討議の結果を考慮して最終的な対処方針をきめていくという態度を組合員に表明せざるをえなくなった事実などは、結果的に職場の「白紙撤回」の圧倒的な要求がとりいられず、「やむなし」ということになってしまったにしても、やはり注目すべきであろう。これは、あきらかに労働者のたたかひの新しい前進を示しているといわなければならない。

われわれがおこなった鋼管京浜労組の組織と機能についての調査は、鉄鋼労働組合運動において、組合員が切実に求めている組合民主主義を全面的に回復させることが、いまさしせまって必要なことをしめしている。そして、ここで組合民主主義の確立というばあい、職場における民主的諸権利——労働組合活動や政治活動の自由、基本的人権の尊重など——の確立と不可分の関係にあることを、とくに強調しておかなければならない。さきに紹介した日本鋼管の監督者教育用テキストは、「労使関係の安定は職場から始まる」とし、「監督者は自らが積極的に労働組合運動に参加するとともに、部下に対し正しい労働組合運動のあり方というものを理解させ、すすんで労使問題にとりくんでいく態度が必要で」と強調しているが、このような「鉄鋼帝国」の専制——猛烈な反共主義に支えられている——の貫徹を許さず、職場の民主的諸権利の擁護・拡大をめざすたかひは、いま、組合民主主義確立の課題と密接に

結びついている。

われわれは、本稿で、鋼管京浜労組における一九六〇年代の右翼的潮流の支配確立が、鉄鋼独占資本の「高度成長」に蓄積の持続的拡大を基礎にしていたことを指摘したが、これが確認されるならば、現在に到来しつつある蓄積条件の不可避的な困難化は、鉄鋼労働組合運動にとって、右翼的潮流を克服していくための客観的前提の成熟をもたらすということが出来る。鉄鋼部門は、さいきんの「不況」において、過剰生産が露呈された主要産業の一つであった。そして、今後ますます激化が予想される国際的・国内的競争に立ちむかざるをえず、したがって七〇年代にはいつてからこの部門に展開されている新たな「合理化」攻撃と、それがひきおこしつつある深刻な諸結果、とくに現在および将来にわたって労働強度をいちじるしく増大させる条件をつくりだしていること、さらに、こうした土台のうえに現われてきた組合員大衆や職場組織の動向の前進的变化は、とりわけ重視されるべきだろう。いまや、反共・労資協調主義にもとづく運動では、経済闘争をも真に成功させることができなくなってきた。

レーニンがのべているように、右翼的潮流は「数十年の長きにわたってある一国の労働運動で完全な勝利者となることはできない」(『帝国主義論』)。われわれも鋼管京浜労組についてみてきたように、労働組合は、たとえその指導部が、いまは会社派幹部部によってにぎられていても、それが労働組合であるかぎり、組合員の利益をまったく無視しつづけることはできないし、そうだとすれば、やがていやおうなしに資本の干渉と介入をけり、かならず労働者の要求を実現する方向へ前進していかざるをえないだろう。しかも、今日、この真理が、国際的な連関をもって証明されていることは、欧米諸国の鉄鋼労働者をふくむ金属機械産業の労働組合運動の、さいきんにおける新たな高揚をみても明らかである。