

1994 (平成6)年12月15日 発行
高知短期大学『社会科学論集』第67号 抜刷

1990年代長期不況下の鉄鋼独占企業の リストラ「合理化」と労働者、労働組合の対応

—新日鉄八幡とNKK京浜を中心にして—

芹 沢 寿 良

1990年代長期不況下の鉄鋼独占企業の リストラ「合理化」と労働者、労働組合の対応

—新日鉄八幡とNKK京浜を中心にして—

芹 沢 寿 良

目次

はじめに 長期不況下の人減らし「合理化」の展開

- 1 バブル経済下の日本鉄鋼業の特徴的な動向
 - 2 1993年、1994年の「新中期経営計画」の検討、策定
 - 3 新日鉄とNKKにおける新たな人員削減計画をめぐる労使交渉の経過と問題点
 - 4 鉄鋼業における出向の運用と転籍の制度化—その法的問題点
 - 5 会社側提案に対する労働者の反応と活動家集団の反対運動
- おわりに 協調的労資関係への批判を高める鉄鋼労働者

はじめに 長期不況下の人減らし「合理化」の展開

1980年代末期にソ連、東ヨーロッパ諸国の「社会主義」体制が動揺し、その歴史的な崩壊が進むなかで、世界各国の支配層によって現状肯定の「資本主義勝利」論とそれと結びつけた多種多様な階級協調主義のイデオロギー攻勢が全面的に強められ、労働運動をはじめ民主主義運動、平和運動はかつてない否定的な影響を被り、全般的に停滞と後退を余儀なくされ、今日なおその状況から抜け出せないでいるとあってよい。

しかし、既存の「社会主義」体制の動揺と崩壊の進行と同時に、先進諸国を中心とする資本主義体制の現実も資本主義ゆえの経済的、政治的、社会的

な解決しえない深刻な矛盾をより大きく露呈させ、1990年代初頭以来の「世界同時不況」は、第二次世界大戦後最長の不況となって、支配層の相次ぐ犠牲転嫁策の推進により労働者階級と国民諸階層の労働と生活はさまざまな困難と危機に陥っている。それを集中的に示している最大の問題は、いうまでもなく失業と雇用不安の増大である。(1) こうした状況に対する労働運動の反撃は、底辺において部分的には多く見られるものの、各国において共通して組合員は減少し、組織率は大幅に低下して、それが全体的な闘争力の発揮を制約し、労働組合運動の協調主義的な対応と労資関係を生み出している。

1994年7月のナポリサミットにおいても雇用失業問題が第一の課題としてとりあげられ、『経済宣言』は「われわれの国だけでも2,400万人以上が失業している。これは許容し得ない損失である」と指摘していたが、EU域内の失業率は過去最高の平均11.0%、失業者数（推定）は1,780万人に達していたのである。その直後に発表されたOECDの『1994年版OECD雇用アウトLOOK』によれば、OECD全体の失業率は8.5%、失業者総数は3,530万人という高水準となっている。(2)

1991年以来、バブル経済の崩壊を契機とする3年を超える日本経済の「複合不況」は、今日異常円高も加わり戦後史上最大、最長の記録を更新し続けている。こうした事態のなかで景気は回復に向かいはじめているといわれているものの雇用・失業問題の動向はきわめて深刻で、状況を正確に反映していないといわれる政府の最近の労働経済指標（1994年8月）によっても完全失業率3.0%、完全失業者数188万人、有効求人倍率0.63倍である。(3)

全労連と建設一般および雇用失業政策研究会による「今日の失業の性格に関する調査研究と提言」は、今日の失業の特徴と性格について長期化と固定化、中高年齢化と女子化、高学歴化とホワイトカラー化、そして顕在化と隠蔽化という特徴を析出しているが、そのなかで今日の失業が「総じて失業として見えない形をとること」に注意を喚起し、官庁統計である「労働力調査」によってもその数少なくとも各年とも1000万人を超える大量としてはっきり取り出すことができるとしているのである。(4)

このような見えない「失業」の創出は、これまでも独占資本の大企業にお

けるさまざまな人減らし「合理化」とその関連、下請企業への犠牲転嫁、中小零細企業の不況型倒産、工場閉鎖などによって連鎖的に行なわれてきたが、今日のそれはバブル経済崩壊後の長期不況下の大量の「雇用調整」と減量・スリム化のリストラクチャリング（事業再構築）を中心にして一層広範かつ大規模に進められているといえよう。

わが国における「雇用調整」の一般的な形態と方法は、戦後の1950年代から60年代初頭にかけて展開された労働組合運動の大量解雇反対闘争の経験と春闘の発展を背景に「終身雇用制・慣行」がかなりのひろがりみせるなかで、景気後退と不況時の労働者への犠牲転嫁策として採用されるようになったもので、今日のそれが時間外労働の規制、新規・中途採用の削減、停止、労働条件切り下げ、出向、配転、そして一時帰休、非正規雇用労働者の削減、希望退職募集などであることはよく知られているところである。これらの「雇用調整」策がいわゆる「生首を飛ばす」解雇ではないため労働組合（1960年代以降、とりわけ労資協調的組織へ変質した民間大企業の労働組合）はそれをほぼ無抵抗で受け入れるとともに、その実現に協力し、また労働者のなかにも労働組合に失望して容認する傾向がつかまっていったが、そういう事情が繰り返されるなかでこのような「雇用調整」方法が資本の常套手段として多用されることになったといつてよいであろう。

その今日的な基本的特徴は、財界団体が1990年代不況を背景に従来の労働力政策の変更と年功的処遇の抜本的再編をめざす21世紀へ向けての「労働のあり方」を打ち出すなかで、今日の各種の「雇用調整」がその実現をめざすための手段として位置⁽⁵⁾付けられ実行されていることである。たとえば、日経連加盟の最大の経営者団体である関東経営者協会の『人事革新の具体策－関東経営者協会人事・賃金委員会報告』（1993年12月）は「今回の雇用調整は、単に景気悪化の長期化に対処するためのものにとどまらず、経済、産業、企業の構造変化に起因する雇用構成自体（中高年の管理職、ホワイトカラーの過剰）に対する改革を意図するものである」と明確に述べているほどである。

日本経済を支配する独占資本は、戦後最大、最長の「複合不況」からの脱

出を図るために、事業所の再編統合、既存設備の廃棄、下請け整理、海外生産・調達積極化、大型合併による競争力強化などリストラクチャリングを推進するとともに、「雇用調整」・人減らし「合理化」面では、中長期的な大量の削減計画を検討、決定し、社会的にも公表して労働組合の容認のもとに実施に移しつつあるが、そのなかで広く注目を集め、また厳しい世論の批判を浴びていることは、男女雇用機会均等法が制定8年目を迎えているにもかかわらず、働く意欲のある女性について新規の正規採用のみならず、非正規としての採用も厳しく抑制するとともに、現に雇用している正規、非正規の女性労働者を削減計画の主要な対象の一つとしていることである。このために女子学生や女性の就職難が深刻化して24歳以下の女性の完全失業率が6.3%にまで跳ね上がり、労働省もその是正と公平な採用を財界、企業に特別に求めざるを得ない状況となったのである。

もう一つは、全産業的に「ホワイトカラーの過剰」という問題意識を持つ財界、大企業は、今回の「雇用調整」の中心的な標的をホワイトカラー（管理職員）と中高年齢労働者に置き、関連企業への「転籍」を中心に、定年制を形骸化させる各種の早期退職制度、遠隔地事業所間配転などを運用して出来るだけ早期に大量的に削減していこうとしていることである。そのなかで注目すべきことは、出向について従来の「在籍出向」から「転籍」へ切り替える方向を打ち出したことであり、その理由として年々増大している「在籍出向」者に対する賃金面を中心とする労働条件の差額補償の負担を解消させることが固定費削減のために不可欠となっているということがあげられている。しかし、長期に勤務し在籍してきた大企業からの事実上の解雇である「転籍」に対する労働者の不満と抵抗はつよく、それが「在籍出向」とは異なり労働契約の法理論上からも個々の労働者の「同意」なしには実施できない性格のものであるため従来のようには容易に進まない状況が生み出されている。大企業での定年までの勤続を前提とした賃金、退職金面での差額補償的な措置がとられるとはいえ、大企業従業員の身分資格とその他の諸権利を失ない、「転籍」後は低い賃金、長い労働時間など全般的に労働条件は切り下げられ、また人減らしのなかで労働強化は避けられず、しかも「転籍」後の雇用は一

層不安定化することになるからである。

もちろん、ブルーカラーもこうした「転籍」対象の例外ではなく、鉄鋼業の独占的大企業におけるようにむしろ今日では中高年層のブルーカラーを大企業から大量に削減するための主要な手段として活用されはじめており、今後各産業の大企業においても広く採用されていく「雇用調整」方法と見ることができよう。

その他の「雇用調整」方法、一時帰休、臨時休業、「教育訓練」、「出向」等を長期にわたって広範囲に継続実施されている。これらに対しては国から雇用調整助成金制度が適用されているが、大企業のために運用基準緩和や適用延長の措置がとられるなど「雇用調整」推進を支える国家的システムの一つとなっている。(6)

景気動向に即応した雇用調整助成金制度の暫定措置

項目	期間	内容
業種指定基準の緩和	92年10月1日～	生産量、雇用量ともに前年同期に比べ5%以上減少→雇用量は前年同期に比べ増加していなければ可。
助成内容の充実	93年6月11日～	①助成率の引き上げ 1/2→2/3 (中小企業2/3→3/4) ②支給対象事業主の拡大(指定業種の二次下請への適用、事業再編成を行う事業所の下請け事業所への適用) ③休業規模要件1/15(中小企業事業主1/20)→免除 ④教育訓練費の引き上げ1,500円→2,000円
教育訓練に係る助成内容の一層の充実	94年1月1日～	①教育訓練の助成率の引き上げ2/3→3/4(中小企業3/4→4/5) ②教育訓練費の引き上げ2,000円→3,000円

これらの「雇用調整」措置の他に、同時的に従来の賃金制度、昇進・昇格の人事制度から年功的処遇の要素をさらに薄め、能力主義的要素を一層強めたものへの変更、またその他の労働諸条件や福利厚生制度の切り下げなど相次いで労働組合側へ提起している。これも労働者、労働組合にとって軽視できない重大な問題であることはいうまでもない。

以上、1990年代長期不況下の深刻化する雇用・失業問題の特徴的な動向について簡単に述べたが、本稿では、わが国の代表的な基幹産業としての位置を依然として占めている鉄鋼業の独占的大企業において、現在進められている「中期総合計画」の下での大規模な人員削減措置、とりわけ出向問題の新たな展開—「在籍出向」から「転籍」への転換と推進の問題を取り上げ、企業側の提案内容と労使交渉の経過概要、出向制度の変質と出向、「転籍」をめぐ

る法的問題点、これらに対する労働者の反応と労働者集団の反対運動を取り上げ、労資関係と労働組合運動の現状を資料的に把握できた範囲内で明らかにしておきたいと思う。

(註)

- (1)『社会主義』1994年6月臨時増刊(現代日本の政治・経済・労働)の「国際労働運動の動向」の項、『労働調査』1994年4月号(特集・欧州労働運動の現在)、大木一訓「発達した資本主義諸国の失業問題を考えるー日本とヨーロッパを中心にー」『季刊・労働総研クォーターリー』1994年秋季号№16などを参照。
- (2)「週刊労働ニュース」1994年7月25日号。OECDは、事務局が2年間にわたって検討してまとめた「ジョブスタディ」(島田晴雄監訳・『先進諸国の雇用と失業』1994年、日本労働研究機構)という報告書を発表した。それは、先進国の失業の大部分は景気回復後も解消されない構造的要因によるものとし労働者保護のために実施している失業保険や最低賃金がかえって失業を温存させているとみており、この制度の見直しを求めている。これにOECD労働組合(TUAC)は反論し強く批判している。「週刊労働ニュース」1994年9月26日号。
- (3)1994年8月の労働経済指標については、「週刊労働ニュース」1994年10月10日号。
- (4)全労連・建設一般・雇用失業政策研究会「今日の失業の性格に関する調査研究と提言」『賃金と社会保障』1994年3月合併号。
- (5)拙稿「財界団体の『これからの労働のあり方』論覚書」高知短期大学研究報告『社会科学論集』第66号および青木 慧『大企業国家改造論』(1994年、大月書店)も参照。
- (6)雇用調整助成金制度の1994年10月の総指定業種は314業種で、鉄鋼製鉄業は1992年10月以来再々指定を受けている。

Ⅰ バブル経済下の日本鉄鋼業の特徴的な動向

- (1)1986年～87年の「中期経営計画」による人減らし「合理化」の推進

筆者は、高知短期大学研究報告『社会科学論集』の第54号と第55号の論稿「鉄鋼業における労資関係の新局面－戦後最大の『合理化』問題と労働組合運動」(上)(下)において、鉄鋼独占資本が異常な円高の進展を背景に1986年から87年初頭にかけて展開した「中期経営計画」による大規模な既存設備の廃棄と大量の人減らしを中心とする「合理化」攻勢の問題を取り上げ、それを鉄鋼業における「戦後最大の『合理化』攻勢」と規定し、その「中期経営計画」の内容と問題点、労働者、労働組合の対応経過、住民の地域経済を守る立場からの反対運動、「中期経営計画」決定後の職場の状態と労働者の変化、人減らし「合理化」と闘い、労働者の権利をまもる運動上の教訓などを明らかにした。

「中期経営計画」の背景と基本的内容について、その後日本鉄鋼連盟が編集した『鉄鋼十年史－昭和53年～昭和62年』の記述と合理化計画の一覧表を掲げておこう。

「急激な円高による直接・間接輸出の減少、中進国の設備増強にともなう国際市場への進出、円高不況による内需の減退等を背景に、大幅な需給ギャップを抱えるなかで高炉大手各社では、61年度下期には、設備対策とそれにとまなう大幅な要員合理化計画が打ちだされた。

鉄鋼各社では、オイルショック以降これまでも、コスト削減と体質強化のため、省エネルギーをはじめあらゆる合理化をかさね、59年には業況の立ち直りをみせたが、G5以降の急激な円高により、生産数量と価格の両面で深刻な影響を受けた。このため、コストの削減、国際競争力の回復をはかり、収益構造の改善を進めていく上で、要員面においても余剰人員の急増に対処していくため、雇用調整策の強化が必要となった。

各社の合理化計画の要員対策は、61年度から65年度にかけて、新日本製鉄1万9,000人、日本鋼管6,000人、住友金属工業6,000人、川崎製鉄5,300人、神戸製鋼所6,000人の合計4万2,300人を計画、これまで、出向や新規事業分野での雇用吸収に重点を置いた要員削減を進めている。

また、62年には労使合意のうえ、段階的実施過程にあった60歳定年制を、6

3年度から65年度まで、現行の59歳のまま凍結することとし、これにより、相当数の自然減耗が見込まれている。」⁽¹⁾

高炉大手 5 社の合理化計画

新日本製鉄 昭62～65年度	要員合理化	65年度までに、製鉄事業の人員を19,000人圧縮。 (61年度末：製鉄事業人員50,000人)
	新規事業分野等	①70年度事業規模目標：全社で4兆円。 ②エレクトロニクス等を充実させ、鉄鋼は50%以下に。 ③新規事業分野で、6,000人の雇用吸収。
日本鋼管 61～62年度	要員合理化	65年度末までに、鉄鋼部門の人員を約6,000人圧縮。 (61年度末：鉄鋼部門人員・19,400人)
	新規事業分野等	セラミック、エレクトロニクス等の拡大により、新材料事業部の事業規模を、65年度に1,000億円近くに。
川崎製鉄 62～63年度	要員合理化	63年度までに、鉄鋼部門の人員を5,300人圧縮。 (61年度末：鉄鋼部門人員・19,100人)
	新規事業分野等	サービス関連等の事業拡充により、雇用吸収。
住友金属工業 61～63年度	要員合理化	61～63年度に、鉄鋼部門の要員を6,000人圧縮。 (60年度末：鉄鋼部門人員・25,200人)
	新規事業分野等	エレクトロニクス、新素材等非鉄鋼部門の売上高を、現在の600億円から63年度900億円に。
神戸製鋼所 61～63年度	要員合理化	63年度までに、全社の要員を6,000人圧縮。 (61年9月：全社人員・28,000人)
	新規事業分野等	新分野、新製品の売上高を、現在の1,000億円から、64年度3,500億円に。

この記述からも明らかなように鉄鋼独占資本が最も力をいれたのが人減らし「合理化」であり、「中期経営計画」を労働組合が計画案通り受け入れ、実施に移されて間もなく1987年中、後半期から景気が上昇過程に転じたことと、政府の内需拡大策に支えられて国内鉄鋼市況は持直し、企業業績は急速に回復していったが、そうしたなかで設備の休廃止計画は緩和変更されたものの、人減らし計画だけは徹底して推進され、削減目標を計画期限内に達成しないし超過達成されたのであった。1987年3月の鉄鋼大手5社の従業員数は16万8,934人から1993年3月末には出向者を除き11万9,615人へ4万9,319人削減され、それは比率にして29.2%、ほぼ3人に一人の割合で減少しているのである。

(2)1988年以降のバブル経済下の日本鉄鋼業と「合理化」問題

ここで、1988年以降の日本鉄鋼業の特徴的な動向とその下での「合理化」問題の状況について簡単にみておくことにしよう。

1988年の鉄鋼業は、景気の回復と政府の内需拡大策によって国内需要は急速に持ち直し、粗鋼生産量は1億567万トンと3年振りに1億トン台に達し、企業業績は大幅回復した。こうした好況のなかでも1987年に決定された大規模な人減らしを含む「中期経営計画」は、ほぼ計画通り基本的に推進されて大幅なコスト削減が実現され、利益増大の原因となったのである。

しかし、新日鉄の「中期経営計画」で室蘭・釜石・広畑・堺・八幡の高炉および高炉関連設備（焼結、コークス、製鋼、連続鑄造など）が休廃止の対象となった5製鉄所のいわゆる企業城下町の雇用は深刻な状況となっていた。

1989年と1990年の鉄鋼業は、87年の中、後半期以降の好況が最高潮に達し、生産はフル操業を継続して企業業績は好調に推移した。89年の粗鋼生産量は約1億800万トンで、高炉6社の3月期の経常利益は5,400億円、90年の粗鋼生産量は高炉各社のフル生産により1億1,033万トンという過去5番目の高水準を記録し、そうしたなかで中小メーカーを含む鉄鋼各社の90年3月期の経常利益は急増した。しかし、9月期の中間決算では減少し、景気の動向に警戒感が出はじめていた。

89年、90年と日本経済の好況と旺盛な国内需要の拡大に支えられて順調に生産を増加させてきた鉄鋼業は、1991年に入ると年央からの需要低迷と在庫増加に対応した減産を余儀なくされ、後半には減産幅は拡大し、粗鋼生産量は1億936万トンと5年振りに前年比マイナス0.6%、普通鋼熱間圧延鋼材の生産量も8,755万トンと前年比マイナス1.0%となり、バブル景気崩壊の影響をまともに受けた形となったのである。

鉄鋼独占資本は、このようなバブル景気の後退と崩壊のなかでも前年度以来の設備投資計画を積極的に立案、推進し、91年度の鉄鋼61社の設備投資計画は、82年以来9年振りに1兆円を超え、そのうち高炉6社の設備投資計画は8,840億円であった。投資の内容は、「合理化」、維持・補修、設備更新関連

が中心で、高炉メーカーの場合は、自動車向け表面処理鋼板関連の設備を相次いで新設している。

バブル景気崩壊の影響が深刻化していくなかで、1992年の鉄鋼業も国内需要が減少して在庫調整が続き、粗鋼生産量は2年連続前年を下回って、しかも5年振りに1億トンを超えることとなった(9,812万トン)。それは86年、87年の円高不況以来の低水準である。普通鋼鋼材の生産量も二年連続の対前年比マイナスであった。こうした状況からこの時期は「第二の鉄冷え」とも呼ばれた。

したがって、高炉各社の経営状況は悪化し、92年3月決算、同年9月中間決算ともに経常利益は連続して大幅に減少している。それでも新日鉄、NKK、川崎製鉄、住友金属工業、神戸製鋼の大手5社の1987年から92年までの経常利益は、1兆8757億円、内部留保2兆2137億円に達しているのである。(3)

しかし、このような不況期にもかかわらず鉄鋼独占大企業の高炉各社は、引き続き設備投資額を引き上げ、それは9,660億円と16年振りの高水準に達したが、その一方で87年策定の「中期経営計画」の見直しとして、「余剰人員」の削減や配転、本社社員のホワイトカラーの削減など一層の人減らしを推進する計画、また全般的な労務・人事管理制度の改訂などの検討を開始していた。そして、NKKはいち早く10月に「従業員管理制度」の大幅な改訂を労働組合に提案し、住友金属工業は同月、社長を委員長とする合理化対策委員会を設置し、93年度から3年間の新しい「中期経営計画」に盛り込む人減らし等の合理化策⁽⁴⁾をとりまとめることを明らかにしたのである。

1992年度の不況対策として触れておく必要があることは、鉄鋼連盟が「高炉による製鉄業」と「鋼管製造業」について雇用調整助成金給付の申請を労働省に行い、10月1日付けで期間1年間の業種指定を受け、その後新日鉄、NKK、川崎製鉄、住友金属工業、神戸製鋼が出向と教育訓練を対象とした給付金支給の申請をおこなったことである。鉄鋼業のこの申請は、4回目であったが、因みに助成金の支給額は、休業手当の2分の1、教育訓練の場合は、賃金の2分の1、出向の場合負担額の2分の1である。(5)

雇用調整助成金の指定業種・対象事業所・労働者数

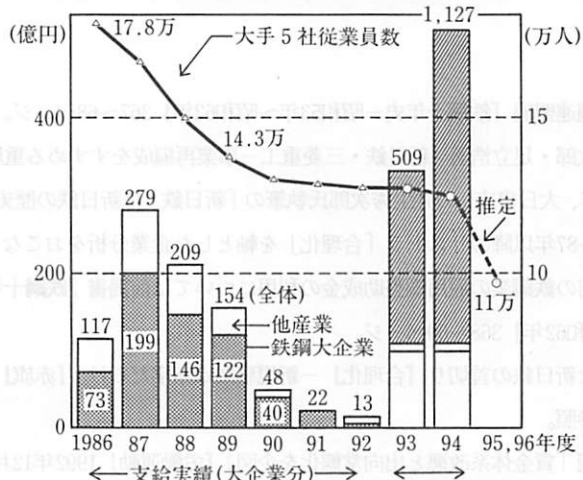
指定業種名	標準産業分類番号	指定期間	対象事業所	労働者数
高炉による製鉄業	261	92.10.1～93.9.30 93.10.1～94.9.30 再	8社31事業所	87,691人
鋼管製造業	2644	92.10.1～93.9.30 93.10.1～94.9.30 再	4社4事業所	4,088人
電気炉による特殊鋼製造業	2632のうち	92.12.1～93.9.30 93.10.1～94.9.30 再	15社18事業所	17,933人
冷間圧延業(鋼管及び伸鉄並びに磨き帯鋼製造業を除く)	2642のうち	93.10.1～94.9.30	5社7事業所	4,082人
熱間圧延業(鋼管及び伸鋼並びに線材製造業を除く)	2641のうち	93.11.1～94.10.31	5社5事業所	1,894人

注：労働者数は申請時点の対象常用労働者数。

備考：鉄鋼関係では、上記以外に、フェアラロイ製造業、磨き帯鋼製造業、伸鉄業、磨き棒鋼製造業、引抜鋼管製造業、伸線業、鍛鋼製造業、鍛工品製造業、鋳鋼製造業、鉄鉄鋳物製造業、可鍛鉄製造業、鉄鋼シャーリング業が指定を受けている。(94年1月1日現在)

(日本鉄鋼連盟「1993年の内外鉄鋼業」)

鉄鋼大企業の雇用調整助成金と従業員数の推移



(注) 人員数は各年3月

(「赤旗」1994年6月17日付)

鉄鋼大手5社の雇用調整助成金の実施状況と人減らし計画

企業名	教育訓練 延日数 人日	休業延日 数 人日	出向対 象者 人	人減らし計画 (削減数)
新日鉄	110,825	179,794	1,623	7,000人
NHK	14,955	—	475	4,500人
住友金属	84,386	78,406	277	4,300人
川崎製鉄	7,162	—	483	6,300人
神戸製鋼	30,640	—	290	3,800人
合計	247,968	258,200	3,148	25,900人

(注) 雇調金は鉄鋼労連資料。教育訓練と出向は92年10月～94年2月、休業は93年10月～94年2月
(「赤旗」1994年6月17日付)

もう一つは、鉄鋼独占大企業が1987年の「中期経営計画」において「経営の多角化」－非鉄鋼部門の新規事業分野への進出を主要な柱の一つとして打ち出し、総合都市開発事業（ライフサービス、鉄構

エンジニアリング事業を含む）、エレクトロニクス・情報通信事業、化学・新素材事業への進出を試みたが、そのほとんどが収益の見通しがたたないところから「縮小・撤退」へ転換させる方向が打ち出され、そのプロジェクトが増え、本業重視の「新中期経営計画」となっていることである。しかし、この「経営多角化」の失敗に対する経営責任が何ら明らかにされていないのである。

(註)

(1) 日本鉄鋼連盟編『鉄鋼十年史－昭和53年～昭和62年』367～68ページ。

井上秀次郎・足立浩著『新日鉄・三菱重工－事業再編成をすすめる重厚長大産業』（1991年、大日書店）の井上秀次郎氏執筆の「新日鉄」は新日鉄の歴史にふれながら1986～87年以降のリストラ「合理化」を軸とした企業分析をおこなっている。

(2) 今回以前の鉄鋼業の雇用調整助成金の利用については前掲書『鉄鋼十年史－昭和53年～昭和62年』368～69ページ。

(3) 「許すな新日鉄の首切り「合理化」－新規事業は赤字だらけ」『赤旗』1994年4月29日付参照。

(4) 鈴木 明「賃金体系改悪と出向常態化を企図」『労働運動』1992年12月号参照。

(5) 日本鉄鋼連盟編『1993年の内外鉄鋼業』66ページ。

2 1993年、1994年の「新中期経営計画」の検討、決定

(1)1993年の不況長期下の日本鉄鋼業と大手5社の対応

日本鉄鋼連盟は、1994年1月発行の「1993年の内外鉄鋼業」において、1993年の日本経済は戦後最大の経済危機に見舞われ、不況は長期かつ深刻化するなかで、鉄鋼需給では、国内需要が一段と落ち込んだことから、出荷規模は縮小を続け、在庫調整も長期化した。粗鋼生産は、年間では9,962万トンと92年の9,813万トンと若干上回ったものの、86～87年の円高不況時以来2年連続で1億トン割れとなった。鉄鋼業の収益は、93年度上期中間決算で円高不況時以来の赤字決算に転落したが、下期についても景気回復の遅れから業況の好転は望めず、大幅赤字は避けられない情勢となっている。こうした一年間の鉄鋼業界の状況認識を示して「鉄鋼業界は、徹底したリストラに取り組んでいる。適正利潤の確保と国際競争力の維持を図り、より強固な経営基盤を確立するために一層のコスト削減に努めている。また、雇用対策については、93年12月現在、17業種が雇用調整助成金の業種指定を受けて雇用の維持を図っているが、業況が一段と厳しくなった秋以降、臨時休業に踏み切る企業が相次いでいる。」としている。(1)

91年以降ひきつづき生産調整を実施してきた高炉各社は、一時帰休を実施する方針を決定し、新日鉄は11月から全社員対象に月1～2回の休業、NKKは10月から京浜製鉄所と福山製鉄所の管理職1,000人を対象に、11月からは本社を対象に月1～2日間の休業、住友金属工業は11月から全社員を対象に月1～2日間の休業に入り、NKKではその後全社員に拡大されたが、鉄鋼業の一時帰休は今日も継続されている。一時帰休は1986年から89年まで全社または一部製鉄所で実施して以来四年振りのことである。

鉄鋼独占資本は、このような対応策を推進する一方で、新日鉄を除く各社は1993年3月から6月にかけてエスカレートさせた人員削減策と設備投資の大幅な圧縮などによる抜本的な「合理化」の推進をうたった新たな「中期経営計画」を相次いで対外的に公表し、実施に移していたが、「その後1年、不

況期間は戦後最長に並ぶ3年を超え、鋼材需要の大幅減少、鋼材単価の続落から、各社の93年度決算は7年振りの赤字決算を余儀なくされた。そのため各社は収益改善を目指し、1年前の中期計画を強化、前倒しする計画を発表したほか、新日本製鉄は創業的リストラを標榜した第3次中期経営計画を発表した」のである。

(2)1994年3月公表の大手5社の新「中期経営計画」

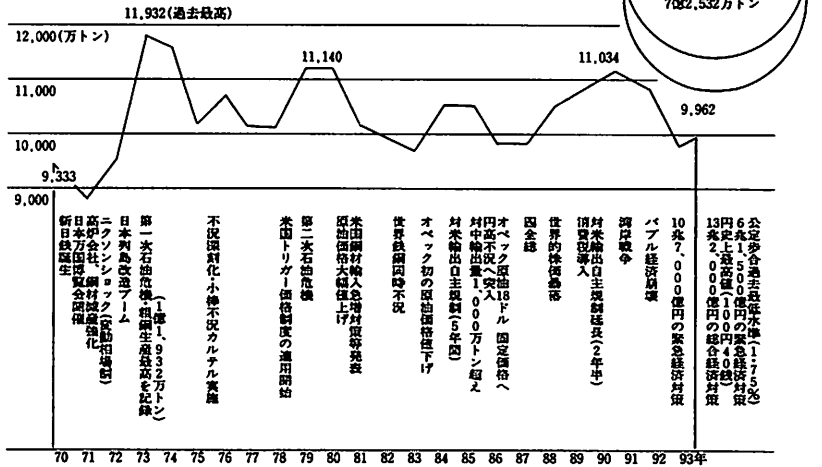
1994年に入って鉄鋼大手5社の社長は、それぞれ年頭の社員向け挨拶で、企業の「生き残り」のために「中期経営計画」の完遂を強調したが、新日鉄の今井社長は、そのために「皆さん一人ひとり自己革新を図ることによって、個人の持てる能力を最大限に発揮していただきたい」として、人事労働部門に対してそのために「採用・能力開発、当社グループを含めた配置・育成等、人事労働全般に関わる新たな施策を早急に検討」することを要求した。また、NKKの三好社長は、「中期計画よりもさらに踏み込んだ要員のスリム化の早期達成」を、住友金属の中村社長は、「総コストの削減」のために「思い切ったシフトダウンによるミニマム定員の追求」を要求し、神戸製鋼の亀高社長は、要員の大幅削減、とりわけ本社部門の要員削減計画の1年前倒しを強調したのである。(2)

●鉄鋼生産実績

(単位：万トン)

暦年 品種	過去最高	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93
鉄 鉄	9,044(1974年)	7,766	7,294	8,040	8,057	7,465	7,342	7,929	8,020	8,023	7,998	7,314	7,374
粗 鋼 計	11,932(1973年)	9,955	9,718	10,559	10,528	9,828	9,851	10,568	10,791	11,034	10,965	9,813	9,962
転 炉 鋼	9,606(1973年)	7,306	6,955	7,636	7,478	6,912	6,915	7,425	7,487	7,564	7,522	6,714	6,849
電気炉鋼	3,470(1990年)	2,649	2,763	2,923	3,050	2,916	2,937	3,143	3,303	3,470	3,443	3,099	3,113
普 通 鋼	10,594(1973年)	8,239	8,080	8,622	8,503	8,054	8,064	8,587	8,857	9,051	8,956	8,050	8,211
特 殊 鋼	2,025(1985年)	1,716	1,638	1,936	2,025	1,774	1,788	1,981	1,934	1,983	2,008	1,763	1,751

●粗鋼生産の推移



(日本鉄鋼連盟【日本の鉄鋼業1994】)

以上のような経過のなかで1994年3月に一斉に公表された鉄鋼大手5社の見直しされた新たな「中期経営計画」は、そのための人員削減問題を中心とする主要な「合理化」目標をあげると、次のようなものである。(3)

①川崎製鉄

「今後の収益改善と常識挑戦活動の進捗について」という見直し計画は、目標年度の一年前倒し(95年度)を目指し、1994年4月から実行段階に入るというもので、経常利益400億円を実現するために必要なコストダウン額を約2,100億円とし、そのうち労務費削減約600億円、そして管理・主務職掌要員の30%削減という内容のものである。人員削減数は、すでに発表されたものはホワイトカラー500人を含む3,000人となっている。

②住友金属工業

「リストラクチャリング計画について」は、「優良企業の最低条件である年6円配当が可能な利益水準を確保し得る企業体質を可及的速やかに確

立することを基本とする」として、「鉄鋼事業の体質強化策」の「要員合理化」面では、要員合理化目標を技能職－3,000人合理化（A/P対比800人上積み）11,000人体制、管理職・事務技術職－1,300人（A/P対比500人上積み）4,100人体制とし、以上の鉄鋼部門＋全社管理部門合計で4,300人の「合理化」により15,000人体制へ移行させ、さらに要員の効率的活用によりグループ企業の体質強化を図ることを打ち出している。

③神戸製鋼所

「93～95中期計画のローリングについて」は「事業競争力の強化」「海外生産拠点の強化」「総コストの削減」「総資産の圧縮」「効率的な生産体制の推進」「全社間接部門の業務効率向上」の五つの柱からなり、そのうち「総コストの削減」は、95年度には、92年度比約1,000億円（変動費約600億円、固定費約400億円）の総コスト削減を図るとして、要員合理化は「生産量減少に伴う稼働体制の効率化、省人投資の前倒し、間接部門の業務効率化等を推進し、95年度末の全社総要員について92年度末比約3,800名の削減を目指す」としている。それは企画職の削減約1,200名、技術職約2,600名で、内鉄鋼事業部門は約2,100名、削減率24%である。

HKKと新日鉄については、別項で労働組合への提案内容をとりあげることにするので簡単に触れておくことにする。

④NKK

「事業構造の再構築に向けて」は、「京浜製鉄所既存地区を対象に、段階的に福山集中生産を推進し、効率的な生産体制を構築する。この方針を基本として、徹底したコスト削減により、短期的に1,750億円の収益改善を実現する」とし、「全社横断的な取り組み」の「要員のスリム化」の内容は「構造改革による事業／商品の改廃、製造体制の変更、業務の見直し等にもとない要員を削減する。中期計画（92末比3,200人削減）に対して、1,300人を上乘せした4,500人の削減を計画する。人員対策については、出向の拡大、採用抑制、人員の再配置等、あらゆる対策によって雇用の維持に最大限の努力を払う。」というものである。

⑤新日本製鉄

「第3次『中期経営計画』(94～96)・創業的リストラによる国際競争力の再構築」は、「創業的リストラによる強靱な企業体質の確立が急務であり、とりわけ製鉄事業における国際競争力の再構築が最大の課題である」という観点から第3次「中期経営計画」を策定とし、「事業活動全般にわたり3,000億円のコスト改善を実現し、国内外の最強メーカーを凌駕しうる国際競争力を再構築する。そのため20,000人体制の実現、技術力をフルに発揮した操業コストの改善、外部調達コストの圧縮など、抜本的なコスト削減を行なう。」としている。

そして、第3次「中期経営計画」の具体的施策の3,000億円のコスト削減策は、業務運営の革新、組織・要員のスリム化による管理・間接コスト削減-1,000億円、高生産性・工程省略を狙った製造技術の刷新等による操業コストの削減-1,000億円、外注作業の合理化、原材料価格等の引下げによる外部調達コストの削減-1,000億円とするとともに、このコスト削減は、極力前倒しに実現するとしている。また、「20,000人体制の構築(7,000人の削減)」については、「組織・業務運営の革新とホフ

新日鉄の三次の中期経営計画

	中長期経営計画 (87年度～90年度)	中期総合経営計画 (91年度～93年度)	第3次中期経営計画 (94年度～96年度)
目 標	計画の実行で将来にむけてゆきない経営基盤を確立できると確信している。 世界トップレベルのコスト競争力の確保。	複合経営に全力を挙げ3兆5000億円の事業規模を実現。 製鉄事業の競争力を一段と強化。	全社一丸となって計画を実現し、経営基盤を磐石なものとする。 国内外の最強メーカーをりょうがしうる国際競争力の再構築。
事業目標 など	エンジニアリングやエレクトロニクス、バイオテクノロジーなど複合経営の推進。製鉄事業は50%以下に。 95年度の売り上げ目標は4兆円。	要員のいっそうの合理化により世界最強の労働生産性の実現をめざす。 新規事業拡大を進め1兆3000億円の売り上げ規模をめざす。	要員のスリム化や外部調達の削減などで3000億円のコスト削減。 新規事業の収益力の強化。海外事業の推進や設備投資の圧縮。
「合理化」 計画	室蘭、釜石、広畑、八幡、堺の高戸5基を休止する。 製鉄事業の19000人を削減。	3000人の削減	管理職・事務部門の4000人、現場の3000人の合わせて7000人削減。

(「赤旗」1994年5月14日付)

鉄鋼業の雇用および

業態区分	項目	企業数	従業員			
			従業員総数 〔カッコ内は 女子で内数〕	技能職		
				男	女	計
大手5社		5社	162,765人(10,371)人	100,754人	359人	101,113人
中 小	中小高炉	3	12,692 (1,009)	8,222	20	8,242
	電 炉	17	11,153 (982)	7,924	6	7,930
	単 圧	4	5,650 (438)	3,209	36	3,245
	特 殊 鋼	7	20,378 (807)	12,887	93	12,980
	フェロアロイ	4	4,673 (484)	2,400	56	2,456
	鑄 鍛 鋼	8	4,311 (447)	2,482	44	2,526
	鑄 物 銑	2	449 (30)	299	4	303
	線 材	4	1,399 (156)	843	35	878
	建 材	3	3,156 (507)	1,264	2	1,266
	ドラム缶	2	469 (60)	260	5	265
	二次加工	14	2,567 (280)	1,529	63	1,592
	鉄鋼一般	3	1,579 (173)	710	9	719
	川鉄総連合	12	9,553 (945)	5,902	103	6,005
計		84	78,029 (6,318)	47,931	476	48,407
合 計		89	240,794 (16,635)	148,685	970	149,520

業態区分	項目	組合数 〔加盟 組合のみ〕	従業員			
			組合員総数 〔カッコ内は 女子で内数〕	技能職		
				男	女	計
大手5社		41組合	127,231人(9,806)人	93,869人	221人	94,090人
中 小	中小高炉	3	10,850 (937)	7,981	10	7,991
	電 炉	19	8,968 (610)	7,347	2	7,349
	単 圧	9	4,586 (438)	3,169	36	3,205
	特 殊 鋼	17	16,909 (1,522)	12,376	87	12,463
	フェロアロイ	4	3,881 (375)	2,292	19	2,311
	鑄 鍛 鋼	8	3,009 (233)	2,342	21	2,363
	鑄 物 銑	2	355 (26)	280	3	283
	線 材	4	1,086 (96)	793	7	800
	建 材	3	2,086 (439)	1,222	0	1,222
	ドラム缶	2	358 (59)	256	5	261
	二次加工	14	1,871 (225)	1,339	6	1,345
	鉄鋼一般	3	970 (141)	565	0	565
	川鉄総連合	12	5,597 (594)	4,155	77	4,232
計		100	60,526 (5,695)	44,117	273	44,390
合 計		141	187,757 (15,501)	137,986	494	138,480

注：① 労務構成は、従業員平均と組合員平均とがあるが、すべて従業員平均とみなした。
 ② 組織率は、(4) 業態別総括表については鉄鋼労連加盟組合人数の比率を (c) 企業別・単組別
 ③ 組合数は、単位組合で調べた。従って、企業加盟組合 (新日鉄、钢管、住友、川鉄、東京製鉄、
 ④ 非組合員数は、〔従業員総数－鉄鋼労連加盟組合員数－未加盟組合員数〕で計算した。

労働組合の組織状況

(1993年4月現在)

数			勞 務 構 成					
事 務 ・ 技 術 職			平 均	平 均	技 能 職	事 技 職	女 子	
男	女	計	年 齢	勤 続	比 率	比 率	比 率	
51,684人	10,038人	61,722人	42.6歳	22.0年	62.1%	37.9%	6.1%	
3,461	989	4,450	41.0	20.2	64.9	35.0	7.9	
2,249	724	2,973	41.6	18.7	71.1	26.6	8.8	
2,003	402	2,405	40.3	19.3	57.4	42.5	7.7	
5,601	1,642	7,243	40.7	19.8	63.6	35.5	3.9	
1,775	419	2,174	39.6	16.9	52.5	46.5	10.3	
1,376	403	1,779	41.0	17.5	58.5	41.2	10.3	
120	26	146	38.6	14.7	67.4	32.5	6.6	
400	121	521	40.6	17.8	62.7	37.2	11.1	
1,385	505	1,890	39.9	16.6	40.1	59.8	16.0	
149	55	204	40.4	14.6	56.5	43.4	12.7	
761	217	978	42.8	20.9	62.0	38.0	10.9	
696	164	860	41.6	18.9	45.5	54.4	10.9	
2,756	847	3,603	41.7	14.8	62.8	37.7	9.8	
22,712	6,514	29,226	41.0	18.5	62.0	37.4	8.0	
74,396	16,552	90,948	42.7	20.9	62.0	37.7	6.9	
(加盟組合のみ)			組 織 率			鉄連未加盟の 組合員数 〔カッコ内 は組合数〕		非組合員数
事 務 ・ 技 術 職			技 能 職	事 技 職	合 計			
男	女	計						
23,556人	9,585人	33,141人	95.0%	54.2%	79.5%	(6) 2,724人	32,806人	
1,942	927	2,869	96.9	64.4	85.4	(0) 0	1,842	
1,011	608	1,619	92.6	54.4	80.4	(0) 0	2,185	
979	402	1,381	98.7	57.4	81.1	(0) 0	1,064	
3,011	1,435	4,446	96.0	61.3	82.9	(0) 0	3,469	
1,209	349	1,558	94.0	71.6	83.0	(0) 0	792	
443	212	655	93.5	36.8	69.7	(0) 0	1,302	
48	24	72	93.3	49.3	79.0	(0) 0	94	
225	37	262	91.1	50.2	77.6	(0) 0	313	
425	439	864	99.6	45.7	66.0	(0) 0	1,070	
43	54	97	98.4	47.5	76.3	(0) 0	111	
330	199	529	84.4	54.0	72.1	(0) 0	696	
264	141	405	78.5	47.0	61.4	(0) 0	609	
858	503	1,361	70.4	37.7	58.5	(0) 0	3,956	
10,788	5,330	16,118	91.7	55.1	77.5	(0) 0	12,366	
34,344	14,915	49,259	92.6	54.1	77.9	(6) 2,724	45,172	

については未加盟組合人数を含めた比率をとった。

淀川製鉄、大同特殊鋼、日本高周波)については、それぞれ単位組合に分割して計算した。

鉄鋼労連編「鉄鋼労働ハンドブック」(1993年度版)

イトカラーの生産性向上・少数精鋭化による管理職・主務職社員の6,000人体制、要員の40%削減、「配置合理化・機械化等の継続による技術職社員の14,000人体制、要員の15%削減(3,000人削減)」としているのである。

以上は、長期不況を最大限に利用して徹底的な人減らしを推進しようとする鉄鋼独占資本の見直しされた新しい「中期経営計画」とそのなかの人員削減「合理化」計画の基本的内容のあらましである。

ここで指摘しておきたいことは、1993年に不況宣伝が現実的に浸透することを狙って新日鉄や神戸製鋼などの鉄鋼独占資本が役員賞与のカット、管理職課長以上の賞与削減を実施し、新日鉄の今井社長が「円高賃下げを議論することがタブーであるとは思わない」と賃下げ論の口火を切っていたが、1994年の春闘においても、これまで以上の賃上げ自粛論にたったきわめて控えめな鉄鋼労連の賃上げ要求に対して最初「賃上げゼロ」論を堅持し、協調的労資関係への政策的配慮を加えたという最終的的回答でも4,500円(内ベア1,000円、定期昇給3,500円)1.56%の賃上げという低額回答を押し付けたことである。(4)

ここで鉄鋼労働者の産業別組織である鉄鋼労連が、日本の鉄鋼業の現状をどう認識し、「合理化」問題にどう対処しようとしているのかについて、最近の基本方針から簡単にみておくことにしよう。いうまでもなく鉄鋼労連が長期にわたって鉄鋼独占資本との間に協調的労資関係を維持して、鉄鋼独占資本の人減らしを中心とするすべての「合理化」に全面的に協力してきており、1986～87年の「戦後最大」の人減らしにたいしても産業・企業防衛論をもって容認したことは周知のところである。こうした独占資本の利益擁護の姿勢は、今日ますます強められ、一般的に労資一体的関係を一段と深めていると言ってもけっして過言ではない。

鉄鋼労連の第27期運動方針(1992年10月～1994年9月)と同後半年度活動方針(1993年10月～1994年9月)によれば、日本の鉄鋼業の現状について鉄鋼独占資本とほとんど変わらない認識を示し、運動の基調には「魅力ある鉄鋼産業の構築に向けて」をかかげて、「…技術革新、優秀な人材の確保、職場

の活力維持のための鉄鋼産業にふさわしい労働条件の確保と適性な成果還元、働きがいのある仕事の確保など広範囲にわたる改善を積極的にすすめることが重要である」とし、重点をおく取り組みの一つに「職場活動の充実、強化にむけて」を設定している。そして「今日の職場をとりまく環境は技術革新・合理化の進展、要員配置の弾力化、一人作業の増加など大きく変化しており、また、それに伴って労働者の意識も変わり、組合員の組合離れも懸念される状況下にある。…」こうしたなかで「鉄鋼労働運動の新たな発展を期するために、あらためて生産・要員・設備合理化・安全・教育などに関する労使協議や参加体制のあり方を含む職場活動の再点検をすすめ、安全で働きやすい職場づくりと職場活動の活性化をめざして取り組みをすすめていくこととする」としている。そこには、相次ぐ人減らし「合理化」に対する批判、抗議もなく、それを阻止して人間らしく働くことのできる職場づくりをめざす運動方向は全く提起されていない。(6)

鉄鋼独占資本の「新中期経営計画」の検討、作成、そして提案の過程における鉄鋼労連の対応は、日本の鉄鋼産業防衛のための対政府要請行動であり、また賃上げ要求の自粛と超低額回答の受け入れであった。

(註)

- (1)日本鉄鋼連盟編『1993年の内外鉄鋼業』3～4ページ。なお、早稲田大学商学部、(財)経済広報センター編『鉄鋼業のグローバル戦略』(1994年、中央経済社)は鉄鋼大手企業のトップリーダーの講演内容をまとめたもので、最近の日本の鉄鋼独占資本の各分野における戦略の概要を知る上で便利である。なお、新日本製鉄、NKK、住友金属工業、いわゆる平成不況の「雇用調整」の状況を他産業の大企業とともに簡単にとりあげたものに中馬宏之『検証・日本型「雇用調整」』(1994年、集英社)もある。
- (2)金属研究調査会『鉄鋼調査週報』1994年1月17日号、特集「この重要な年の始めに社長は社員に何を訴えたか」
- (3)日本鉄鋼連盟編『鉄鋼界』1994年6月号「高炉5社の合理化計画の見直し」
- (4)1994年の鉄鋼労連春闘に対する回答については、新日鉄の場合「YAWATA労働ニュース」No12、1994年3月24日付、回答要約は、「鉄鋼新聞」1994年3月24日

付参照。

(5)鉄鋼労連第84回定期大会議案(Ⅰ)の第1号議案 第27期後半年度活動方針(案)
(1993年10月～1994年9月)

3 新日鉄とNKKにおける新たな人員削減計画をめぐる労使交渉の経過と問題点

(1)鉄鋼大企業の労使協議機関の運用

はじめに、わが国の鉄鋼大企業において経営問題、「合理化」問題を労使間で協議、交渉する労使協議機関について、その代表例として新日鉄の場合をみておこう。

新日鉄の労使協議機関は、「経営審議会」と「労使委員会」であり、中央の本社レベルと各事業所レベルに設置されている。団体交渉については、特別に付議事項の取り決めはなく、実質的には賃金、一時金と労働協約の所定事項が団体交渉事項となっている。

経営審議会は、①生産計画、②主要設備の建設計画、稼働開始および休止計画、③職制および制度の制定、改廃、④営業、経理および生産—これらに関する重要事項と⑤前各号のほか、会社と連合会または組合双方が必要と認めた経営に関する重要事項が付議事項となっている。構成員は、中央の場合、労使各20名、事業所の場合、労使各15名で、あらかじめ双方意見が一致した場合は説明員を出席させ説明を求められることとしている。経営審議会の労使話し合いの態様は、「説明・報告・意見開陳」とされているが、実態的には協議、交渉と変わらない運用もなされている。

労使委員会は、①月次生産計画、②生産計画の変更に伴う重要な要員事項、③組員を大量に配転または転勤させる場合の基準方針、④業務上の必要がある場合に、組員を休業させるときの基準、⑤事業計画の変更その他経営上の都合により組員を解雇する場合の基準方針、⑥福利厚生施設の建

設および廃止、⑦福利厚生、⑧職場の災害防止および組合員の健康保持—これらに関する重要事項、⑨前各号のほか、労使双方が重要と認めた重要事項を付議事項とし、構成員は経営審議会と同じである。

この労使委員会の話し合いの態様は、①は「説明・報告」、⑥は「説明・報告・意見を聴する」とされ、他はすべて「協議」とされており、団体交渉と同じように進めることができるようになっている。(1)

他社の場合の制度、運用もそれほどの相違はないものと見てよいであろう。

(2)新日鉄の第3次「中期経営計画」の人員削減措置をめぐる労使交渉

新日鉄の会社側は、94年春闘に対する最終回答を行なって（3月24日）間もなくの3月30日、新日鉄各事業所の労働組合の連合体である新日鉄労連との中央経営審議会において「第3次中期経営計画」の内容について説明し、全面的な理解と協力を「切望」した。各事業所においても箇所経営審議会がそれぞれ開催され、同様の説明と要望が行なわれている。

会社側は、経営審議会に引き続いて団体交渉・労使委員会を開催して「『第3次中期経営計画』における人員対策について」を提案し、「総労務費の構造的な圧縮のためには、これまでもまして徹底した要員合理化と実効ある多角的な人員対策の推進が不可欠であり難局打開にむけ全社一丸となり不退転の決意でこれに臨むことが必要である」と強調したのである。

提案された「人員対策の推進」の具体的内容は次のようなものである。(2)

□出向拡大

- * 出向はこれまで同様、人員対策の大きな柱と考え、社をあげてその拡大に全力で取り組む。
- * 出向先開拓体制の整備、出向先で必要とされる技能等の習熟を狙いとした事前の充実など条件整備策を講じる。

□高齢者の長期教育・休業の実施

- * 出向の拡大についても自ずと限界がある。このため、今回、後進に

道を譲り、年満後の生活設計のための準備期間とする観点を踏まえ、当分の間定年退職1年前の従業員を対象に、長期教育（6カ月）・休業（6カ月）を平成6年10月1日から実施する。

□早期退職援助措置の延長等

* 会社は、従業員の選択肢拡大の観点から、「早期退職者に対する援助措置」の期間延長と臨時増額、ならびに「転職援助のための特別休職制度」の充実を図る。

□代休要件の変更

* 現下の低生産状況にも関わらず職場毎には過勤務が発生せざるを得ない状況に鑑み、代休の付与要件を現行の過勤務23時間/月から、当分の間月8時間/月とする。

□関係会社への転出

* これまでの出向等の努力による雇用維持のためのコストは労務費全体の中で相当の比率を占めており、需要構造が激変し、収益力が急激に低下した状況のもとでは、今後ともこうした負担に耐えることは率直にいて困難といわざるを得ないし、労務費の構造的圧縮が迫られている状況のもと、要員合理化や出向等これまでの要人員施策の積み上げだけでは限界がある。出向先企業からの転出要請と総労務費の構造的圧縮の必要性を踏まえ、現行協定の「関係会社で勤務するため退職する者に対する援助措置」を改訂し、57歳以上の方々に対し会社として要請することとし、加えて、早期に要人員・労務費構造のスリム化を図らねばならない実情を踏まえ、55歳以上の方々に対しても関係会社への転出を要請する。この場合の取り扱いについては、「雇用の場の確保」という会社としての基本姿勢を貫き、60歳定年制下での処遇条件を補償することを基本とする。

□臨時休業の拡大

* 昨年11月からの臨時休業も当面継続するが、職場によっては月々の生産・作業量や人員対策の実施状況に応じて従来規模を越える臨時休業を実施せざるを得ない。

以上の内容は各事業所の箇所経営審議会においても、同時にそれぞれの具体的状況を踏まえた提案がおこなわれ、また所独自策の提案がされている。

なお、会社側は3月30日に今井社長が「従業員の皆さんへ」を発表し、従業員の「格段の協力を得たい」「本計画は従来の考え方を超えた課題を数多く含んでおりますが、私は、労使の固い信頼関係と全社一丸となった懸命な取り組みによって、必ずや難局を打開し、当社将来への確かな道筋を切り拓くことができると信じている」と直接訴えている。

次に「第3次中期経営計画」とその人員対策をめぐる労使交渉はどのように展開されていったのか。その大筋を見てみよう。

3月31日の第2回中央経営審議会および団体交渉・労使委員会において、「第3次経営計画」の背景・趣旨・考え方など骨格部分、人員対策の必要性・考え方と具体的内容についての質疑が行なわれ、それらのなかで、組合側は「今後においても、必要な施策は前向きに受け止めつつ協力・努力を惜しむものではないが、……従来以上の労苦を伴うことになることを認識するものであり、今後内部検討を行い、さらに疑問点・問題点の解明を図っていく考えであり、箇所労使の話し合いも含めて、会社として十分に対応するよう要請しておく」との態度を表明している。(3)

第3回の中央経営審議会とよび団体交渉・労使委員会（4月11日）も前回に引き続き組合側の質疑が行なわれた。組合側は、冒頭、提案説明を受けてから「各単組における機関・職場討議も踏まえながら今回計画に対する疑問点・問題点を把握してきた。本計画に対して職場組合員は、現下の厳しい経営実情やその克服に向けた経営施策の必要性は認識しつつも、前回円高時を上回る試練を再び迎えたことに複雑な思いを抱いている」と発言し、「第3次中期経営計画」については、財務体質改善の見通し、なたびに期間利益確保との関わりについて、品種別・所別損益を基礎とする品種事業部的運営について、研究開発・設備技術体制再構築の考え方について、外注・修繕費削減と関連協力企業への影響、ならびに福利厚生関連等の諸経費削減などについて質疑しており、組合側は、最後に2回の質疑を通して「本計画の基本・骨格部分に関してほぼ明らかにし得た」という考え方を表明した。

また、人員対策については、組合側は「職場組合員は、現下の経営危機の克服が避けて通ることのできない重要課題であるとの認識を持ちつつも、一方で、それを上回る不安感が関係会社への転出の提案等で呼び起こされているという状況にあって、割り切れない思いを募らせている」として、人員対策のそれぞれの具体的措置について会社の見解を質し、「今回施策が組合員の雇用・生活に及ぼす影響という点や運用面も含めた詳細部分の解明がなお必要であるとの観点から、引き続き慎重に内部検討を行なって行き、次回、連合会としての見解を述べるとともに、問題点の解明を図っていく考えであり会社の誠意ある対応を要請しておく」と締め括っている。(4)

第4回の中央経営審議会と団体交渉・労使委員会(4月20日)は、「第3次中期経営計画」については、引き続き組合側からの質疑が中心で、会社側見解は提案説明の範囲のもであったが、ただ組合側が冒頭「円高に伴う産業空洞化が鉄鋼需要構造に極めて大きな影響をもたらしているだけに、経営本質の改善と併せ、鉄鋼産業・企業自らが円高是正にむけて積極的に働きかけていくべきと考えている」として会社側の認識を質したのに対して、会社側は、これまでも政府に対し鉄鋼連盟等を通して強く要請してきたが、今後ともあらゆる機会を捉えて積極的に続けていく所存であり、「連合会としても、広く政策制度課題のなかで取り組まれるよう」要望している。(5)

人員対策の団体交渉・労使委員会では、会社提案に対する組合側の一定の見解、対策が示されている。それは、基本的に提案に反対するというものではなく、提案内容を基本的に前提とした条件改善や実施手順に関わるものである。

雇用確保のあり方と関連会社への転出について、組合側は「今回措置について収益改善が図られた段階で改めて話し合っていく必要があると認識している」としたのに対して、会社側は「当社が速やかに赤字構造から脱却し将来を見出していくいくために避けて通れない施策である」として拒否的認識を示した。また出向拡大について組合側が「それなりに理解する」としながら、その規模感から出向企業・職種の拡大や職種拡大のミスマッチが生ずることによる懸念を表明し、関係会社への転出については「新日鉄と関係先会社

の労働条件面における相違や先方企業の経営実態を十分に吟味することが重要」とし、「本措置が本人同意のもとで実施されるという性格を踏まえるならば、本人事情・意向を十分に尊重した対応を行なうべきと考えており、同様に、対象者と先方企業の双方による業務面への本人適性、習熟等の観点から、55歳以上で新たに出向する場合は出向先で一定期間従事した後に転出を要請すべきと考えている」こと、転出にあたっては退職手当特別加算や一部の労働諸条件について新日鉄における経験・勤続年数の可能な限りの反映措置など処遇条件面の配慮が示さるべきこと、また、長期休暇・休業措置、代休の実施期間については収益改善状況に応じて実施の必要性を見極めていくべきであることなどを指摘したが、会社側は提案説明の線にそった態度を変えず、ただ「転出の要請を行なう際には、対象となる方々が十分のご理解いただけるよう個々人に対する説明は会社としてもきめ細かく行なっていく考えであること」を明らかにした。

第5回の中央経営審議会と団体交渉・労使委員会（5月17日）は、「第3次中期経営計画」ならびに同計画における人員対策について、組合側がこれまでの質疑・意見交換と議論の経過にたつて数点の要請事項を付しこれまでの話し合い内容をもって会社側提案を了承する旨の態度を表明し、「第3次中期計画」問題は、後でみるように職場組合員の強い不満を残しながら労使間のレベルでは事実上決着することとなった。⁽⁶⁾

組合側は、冒頭に日本の鉄鋼産業と新日鉄の直面している現状と打開の方向について、会社側とほぼ共通の認識を示し、「まずは直面する危機的な状況を打開し、将来に亘って安定した雇用と生活を確保していくためには、今回計画の推進が必要不可欠との結論に至ったところである。したがって連合会は、中央・箇所におけるこれまでの話し合い経緯を踏まえて、「第3次中期経営計画」を了承していくことにしたのでこの旨を表明する」と発言し、以下の5点について留意した対応を会社側に要請した。

- ①複合経営事業としての経営基盤を強化し、組合員をはじめ社員が誇りと活力が発揮できる企業へ再構築を図っていくこと。
- ②各製鉄所の品種毎の特性を踏まえた競争力強化策を的確に講じるととも

に、着実に販売努力の実を挙げていくこと。

- ③組織・業務運営の抜本的な改革の実行にあたっては、必要な投資を適宜・的確に行うことと併せて、個々人にとって働きがい・生きがいを感じられるという視点を踏まえること。
- ④会社としても円高是正をはじめとした政策・制度課題の解決に向けて、業界等への働きかけを含め積極的な対応を図っていくこと。
- ⑤会社として、新日鉄グループとしての総合力強化という観点から、関係各社の経営努力に対して可能な限り側面から支援していくことと併せて、十分な連携を図っていくこと。

これに対して会社側は、「労使の固い信頼のもと、連合会ならびに各職場の皆さんが真摯に対応してこられた賜物と、深く敬意を表するとともに心から感謝申し上げる」とし、要請事項については、「社の経営基盤再生に寄せる組合の熱い思いに基づくものであり大変心強く思う」として具体的施策の実施にあたっては、その要請趣旨も踏まえつつ進める考えであることを表明した。

組合側は、「第3次経営計画」における人員対策について、とりわけ職場組合員に強い不安感があるとした関係会社への転出についても「転出先会社で60歳までの雇用を確保し、かつ新日鉄の60歳定年制下における処遇条件が概ね補償されていることなどから、現在の収益状況のもとで当分の間実施することについてやむを得ないと判断したところである」としたのである。

そして、つぎの4点の要請事項を提起した。

- ①出向にあたっては、本人の技能・経験などを斟酌することは勿論、こうした教育を実施する際はその内容・方法・期間も含め各箇所の実状や本人の適性などを十分に踏まえた対応を図ること。
- ②関係会社への転出の要請は、転出諸条件に関わる内容のキメ細かな説明はもとより、本人事情・意向を十分に尊重した誠意ある対応を行なうこと。55歳以上新規出向者の転出時期は、個々の事情を見極めつつ出向先で一定期間従事した後に転出要請を行なうなど、慎重な対応を行なうこと。転出後の年次有給休暇については、極力、新日鉄の勤続年数が反映

するよう会社として努力すること。併せて、転出後に雇用継続に関わる不測の事態が生じた場合は、再雇用の手立ても含めて誠意ある対応をとること。

- ③高齢者の長期教育・休業ならびに代休の運用にあたっては、前回の取り組み経過や経験が十分に活かされるよう、各箇所です分に話し合い慎重に対応しえいくこと。
- ④大規模な人員削減の内容等については各単組段階で必要に応じて前広に明らかにすることを含め十分な対応を行なうこと。また、実施段階で、新たな疑問点・問題点が生じた場合は、その解明に向けて連合会・単組と十分に話し合うこと。さらに、人員諸対策の進捗状況や経営課題等を見極めつつ、改めて話し合うこと。

会社側は、組合側の了解表明に敬意を表し、数点の要請については、具体的な施策の推進にあたっては、要請の趣旨を踏まえ、可能な範囲で慎重かつきめ細かく対応していくとともに、諸施策の進捗状況等により必要に応じて話し合いの場をもつことにしたいという考えを明らかにした。

以上は新日鉄労連と会社側の中央レベルにおける話し合いの経過であるが、箇所の労使の話し合いはこの中央レベルの経過を受けて進められて、それも組合側の了解で同時期に決着していったのである。

そして、その後八幡製鉄所を中心に各事業所であとでみるように出向者に対する転籍「要請」が執拗におこなわれ、出向者15,000人ほどのうち4,000人の転籍を9月までに実施した。新聞報道はその「一方で、新たに出向、4月入社の新入社員数とほぼ同じ900人が早期退社などで退社した。9月末現在の在籍者は46,000人だが、うち本社勤務は33,000人、出向者が13,000人で、4月から半年間で2,000人ずつ減っており、合理化計画がハイペースで進んでいるのは間違いない」と伝えている。(7)

(3)NKKの「事業構造の再構築に向けて」をめぐる労使交渉

NKKの会社側は、3月15日に93年3月策定の「中期計画」を見直した新

しい「事業構造の再構築に向けて」を決定すると、直ちに日本鋼管製鉄労連と臨時中央労使協議会を開催してその基本方針を説明した。(8)

会社側は提案説明にあたり、「今後の生き残りを賭けた構造改革の基本方針」を規定し、組合側に「組合ならびに組合員の協力なしでは到底不可能であると認識している」と会社の強い決意への理解と協力を求めた。

主要な構造課題の一つである「要員スリム化」の基本的提案については、さきに紹介したが、「高固定費コスト構造の是正」のための要員のスリム化の計画表は次の通りである。

	92年度 未実績	アクション ・プログラム 95年度末	削減 率	今回 S P 96年度末	削減 率
S 系列	3,470	2,570	26%	2,500	28%
P 系列	11,260	9,520	15%	8,900	21%
計	14,730	12,090	18%	11,400	23%

※要員スリム化については、S 系列を主体に尚一層の削減を目指す。

会社側は、協議のなかでソフト合理化について、P 系列（従来のブルーカラーをプロダクション系列と改称）はより効率的な稼働体制の追求、組織大括り化、管理方式の見直し、社内前後工程の業務接点ならびに外注との業務区分見直し、技能向上による機動運用の拡大等々を一層推進し、S 系列（従来のホワイトカラーをスタッフ系列と改称）については、組織の大括り化や機能分担の効率化等によって業務の徹底見直しを図っていくとし、さらに雇用確保の観点から社外勤務は今後とも拡大していかなければならないことを明らかにした。

提案説明と若干の質疑のなかから、組合側は直ちに会社側の基本方針を「危機的状況に陥ったNKK再生のための経営戦略」「魅力と活力あるNKKの創造に向けて進むべき道標」と受けとめ、「組合員の雇用と生活の確保をし将来にわたって労働条件の維持・向上につなげるためには、生き残りを賭けたリストラ策に、何としても取り組まざるをえない」として、人員削減計画とその方法を含めて会社方針に全面的に協力していく基本的態度を表明したのであった。

そして「労働組合として以後継続して中労協、所労協の場の中で都度十分な協議を行い」、経営の責任としての実行を注視し、また組合として協力・

会社側は、協議のなかでソフト合理化について、P 系列（従来のブルーカラーをプロダクション系列と改称）はより効率的な稼働体制の追求、組織大括り化、管理方式の見直し、社内前後

努力できる内容のチェックを行なっていく」とした。

鋼管製鉄労連加盟の日本鋼管京浜労組も3月16日協議会において、会社側から提案説明を受け、京浜製鉄所の具体的事情にたった若干の質疑をおこなったが、鋼管製鉄労連と同様の見解で対処し、3月22日の中央委員会に経過と見解を特別報告して基本的受け入れを確認している。(9)

NKKの場合、この「事業構造の再構築に向けて」の提案と交渉で終わったわけではなく、6月末に一部の新聞報道から「京浜製鉄所閉鎖検討」問題が大きく浮上してきた。これに対して会社側は京浜製鉄所所長談話を発表して「この記事のような検討は全くおこなっておりません」と否定する一方、⁽¹⁰⁾「新聞には抗議しない、打ち消しの記者会見も行わない」とい態度をとったために、職場はもちろん企業の外からも大きな不安や批判が高まり、「会社が本格的に京浜製鉄所閉鎖の検討には入ったとみるのが正確」といった受けとめ方が広がり、地域の規模の抗議、反対運動も展開されることとなった。この問題について会社側に真偽を質し、組合員の不安と動揺を解消させるための特別の交渉や話し合いなどは要求せず、会社かわの談話をそのまま肯定して「外部情報に惑わされるな」と組合員に呼び掛けただけであった。

こうした経過を経て会社側は、8月2日の臨時中央労使協議会において3月の基本方針を具体化したものとして「鉄鋼事業部中期構造改革について」を提起し、先の要員削減計画数4,500人に1,300人を上乘せして5,800人とし、合わせて10月に「出向差額」を含めたあらゆる労働条件の見直しを行なうことを明らかにしたのである。(11)

鋼管製鉄労連も、京浜製鉄労組もこの追加的提案に対して職場に不安と動揺があることを認めながらも、その撤回、修正を求める対応をすることなく、リストラ合理化に協力していかざるを得ないとする立場から基本的に容認し、個別的に対処していく方針を確認した。そして京浜製鉄労組は、次のような「今次リストラ問題に対する京浜労組の基本的態度」を改めて確認して組合員に理解と協力を求めた。(12)

○生活基盤である京浜製鉄所の銑鋼一貫体制の継続を大前提とし、新たな京浜の基盤作りにつながることを基本とする。その上で、具体施策

の実施にあたっては、有効性・妥当性をチェックしていく。

○引き続き雇用確保が大前提であることを再確認し進める。雇用確保の内容については従来の考え方を基本とする。

○労使においてできる限りの情報の共有化を図り、事前協議の徹底を図る。

○人事措置については、従来同様、各人の能力・生活面にも配慮したキメ細かい措置を求める。

○労働条件関係の検討に対しては、全体対応を基本に、公平性と納得性ある施策を追求する。

○京浜関連協等とも十分連携を図りながら対応していく。

NKKの会社側は、10月13日、8月の予告にもとづいて人事、賃金制度の改訂を組合側に提案し、12月1日から実施することを明らかにした。

その主な内容は①ホリデープレミアム（休日出勤手当）、連続勤務手当などの手当の一部廃止、生産性還元給の一部凍結②休業補償率80%から70%への引下げ、代休制度の改訂と半日ゆとりデーの新設による超過労働の縮減③出向差額負担を軽減するためNKKと出向先との所定労働時間差手当の廃止④リフレッシュ休暇の凍結、直営保養所の廃止、寮費・社宅料、給食費の値上げ、出張旅費の見直し⑤早期退職制度の特別加算の引き上げ、転進援助特別休職制度の拡充（40歳以上に退職金の増額、自己啓発費用援助限度額の増額）－などである。(13)

(4)その他の鉄鋼大手各社の人員削減措置－出向から離籍への切り替え提案

以上、大手5社の新しい「中期経営計画」と人員削減の基本的内容、そして新日鉄とNKKにおける労使交渉の経過について見てきたが、これまでの人員削減の基本的な方法としての新規採用の抑制と出向の拡大に加えて、新日鉄が新たに高年齢労働者（組合員）の転籍と出向拡大を提案してきたことは、当然他社へ波及するのは必至であった。そして、間もなくそれが現実化し、川崎製鉄、神戸製鋼、そして住友金属工業がそれぞれ労働組合に提案し、

NKKもすでに「出向差額」問題に言及していることからいずれ提案してくることは明らかである。新聞報道からその概要を見ておくことにしよう。

①川崎製鉄

川崎製鉄ではこれまで管理職については56歳以上の出向者の転籍を制度化していたが、会社側は5月16日に組合員出向者を対象とした転籍制度を組合側に提案した。それは56歳以上の出向者本人と組合の合意を前提として、出向者が定年退職の60歳までの給与差額補填総額と定年時の退職金を一時金の形で受け取った上で社員としての籍を川崎製鉄から出向先企業に籍を移すとするものである。川崎製鉄はすでに約1万人を関連会社などに出向させているが、この制度の対象者は約1,000人とされており、1994年度末には、それを上回る見通しとみられている。

会社側は、これと同時に人員削減を促進するための緊急措置として45歳以上の中高年齢社員を対象とした早期退職制度を見直し、退職金加算額を今年10月から97年度末の3年半に限り最高で現行比2.5倍の2,000万円に増額することを提案した。その後組合側が受け入れ、8月末までに例年の3倍に当たる120名が応募した。(14)

②神戸製鋼

神戸製鋼は、1993年度から3ヵ年計画の人員削減計画として3,800人を打ち出し、93年度中に800人を削減したが、5月末に今年度の削減数として1,600人という数字を明らかにしていた。そして8月に入ると労働組合に対し、労務費差額の軽減による早期の「黒字体質」への転換を狙った措置として、55歳以上の関係会社への出向者に対し転籍要請を行い、「雇用の場」の確保と「神戸製鋼に60歳定年まで在籍した場合の総収入」の補填をその条件とすることにした。会社側は、期間は94年度、95年度の2年間で第一回の転籍を1994年12月を予定しているといわれる。6月1日現在の対象者は1,200人（95年度までに55歳以上に達する関係会社への出向）であるが、これに新たな出向者が加わることとなる。

神戸製鋼の現在の出向者は7,060人であるが、会社側は10に入ってさらに2,000人を対象に、この新たに転籍を要請する措置の実施を決め、

これによって95年度末には9,000人超にまで膨らむ見通しである。なお、管理職についてはすでに、55歳以上の出向者はすべて転籍になっている。(15)

③住友金属工業

住友金属工業の新しい合理化計画においては、3年間で4,300人の削減目標を打ち出し、93年度中に1,100人の削減を達成し、それに加えて94年度中に2,100人を削減することを5月末に決定していたが、10月5日、95年3月末から管理職待遇で出向している57歳以上の社員（非組合員）を原則全員を出向先企業へ転籍させる方針を明らかにした。この措置は、非組合員が対象のため労使交渉とはならないが、転籍にあたっての経済的な面の補償措置は他社が組合員に提示した条件と同じである。いずれは出向組合員の転籍が提起されることになろう。(16)

(註)

- (1)1986～87年の人減らし「合理化」の時の新日鉄の労使協議機関の運用実際については、拙稿「労使協議機関の設置と運営」『労働問題実践シリーズ7・組織と運営の活性化』（大月書店）167ページ以下参照。
- (2)第1回の中央及び八幡の箇所における「YAWATA労働ニュース」№14、1994年3月31日付参照。
- (3)第2回の中央及び八幡の箇所における「YAWATA労働ニュース」№16、1994年4月4日付参照。
- (4)第3回の中央及び八幡の箇所における「YAWATA労働ニュース」№18、1994年4月11日付参照。
- (5)第4回の中央及び八幡の箇所における「YAWATA労働ニュース」№19、1994年4月25日付参照。
- (6)第5回の中央及び八幡の箇所における「YAWATA労働ニュース」№21、1994年5月20日付参照。
- (7)「日本経済新聞」1994年10月10日付。
- (8)鋼管製鉄労連・「臨時中労協経過一事業構造の再構築に向けた基本方針説明」1994年3月16日付。

- (9)日本鋼管京浜労組・No23中央委員会・特別報告「事業構造の再構築に向けた基本方針」に関する所労使協議経過ならびに京浜労組としての見解と取り扱い」3月22日付。
- (10)「朝日新聞」1994年6月30日付「京浜製鉄所の閉鎖検討、10年後めど、設備集約化」という見出しの記事。
- (11)鋼管製鉄労連・「臨時中労協経過－鉄鋼を中心とする具体改革構造について説明される」1994年8月3日付。
- (12)日本鋼管京浜労組・「今次リストラ問題に対する京浜労組の基本的態度について」1994年8月5日付。
- (13)NKKの人事、賃金制度の大幅改訂内容については「鉄鋼新聞」1994年10月13日付の報道による。
- (14)「日本工業新聞」1994年5月17日付、「日経産業新聞」1994年9月1日付。
- (15)「鉄鋼新聞」1994年8月2日付、「産業経済新聞」1994年10月5日付。
- (16)住友金属工業と神戸製鋼の1994年度内の人員削減目標の設定については、「鉄鋼新聞」1994年5月30日付、出向管理職の57歳転籍については「日刊工業新聞」1994年10月6日付。

4 鉄鋼業における出向の運用と転籍の制度化－その法的問題点

(1)今回の「合理化」攻勢の本質

鉄鋼独占資本は、1986年から87年にかけて大規模な「合理化」攻勢は、高炉8基の休止という生産体制の集約化の点で、一時帰休の実施に加え44,300人の大量の人員削減の点でも、またその人員削減における中高年労働者の切り捨て、管理職も含めた賃金制度の大幅な改訂（能力給の導入、職務給比率の拡大、業績給の削減など）と賃金水準の切り下げ、定年延長の一時停止や福利厚生諸給付の切り下げ、その他広範囲にわたる労働諸条件の大幅な変更などこれまで「聖域」扱われてきた固定費、とりわけ人件費の切り下げに

踏み込んだ点でも、かつて見られなかった戦後最大の「合理化」であった。

そして、さきに見たようにバブル経済の下で粗鋼生産、鋼材生産は大きく回復し、鉄鋼独占資本は、膨大な利潤をあげ、内部留保を蓄積していったが、その過程でも生産設備の休廃止計画については延期、あるいは変更の措置をとりながら、労働組合に受け入れさせた大量の人減らしだけは当初の計画通り、またそれを上回って着実に、確実に推進した。そのなかで鉄鋼労働者にもたらされたものは、人員が削減された職場における長時間、過密労働と労働条件の切り下げ、そして健康状態の悪化であった。このことは、独占資本の「合理化」計画の基本的な狙いと本質が労働者の大量の人減らしと過密労働による高利潤体制の強化にあることを疑いもなく示している。

今回の新しい「中期経営計画」の基本は、あれこれと生産、経営、販売、その他の諸プランが掲げられているが、あくまでも「人員措置」、さらなる24,000人を超す人減らしと労働諸条件の全般的な見直し、切り下げに置かれており、したがって1986年～87年「合理化」攻勢の延長線上の第二弾であるといつてよいであろう。

鉄鋼大手5社の定年制と定年退職者数

業 態	組 合 名	定年年齢		退 職 時 期 (何月に 退職か)	定年退職者数等 (技能職男子・出向者含む)			
		93 年 度	最 終 年 度		退 職 者 数 (92年度)		50～54歳 (93年3月 末現在)	55歳以上の 人数(93年3月 末現在)
					退 職 者 数	の ち 定 年 退 職 者 数		
総 合 5 社	新日本製鉄	歳 60	歳	年齢到達後、真 近の各四半期 の末日	1,374(813)	728(507)	10,777(4,803)	3,966(2,862)
	日本鋼管	60		60歳到達直後 6、9、12、3月	492(—)	258(—)	5,161(806)	1,826(700)
	住友金属	60		各人の誕生日を 含む四半期末	382(135)		4,909(2,469)	2,281(1,687)
	神戸製鋼	60		退職年齢に達し た直後の9月末 または3月末	188(28)		3,879(1,105)	1,454(1,199)
	川崎製鉄	60		6、9、12、3月 の各末日	820(515)	539(409)	4,842(2,187)	4,128(2,712)

鉄鋼労連編「鉄鋼労働ハンドブック」(1993年度版)

鉄鋼大手5社の出向手当

組合名	異動の種類	手当等の名称	支給条件と支給金額等																				
新日鉄	出 向	出 向 手 当	出向手当A (一時金で5万円を支給) " B (所定労働時間差に応じて月支給)																				
		社外勤務 社外勤務手当 (旧出向手当)	社外勤務役職者加算：社外勤務先において、操業・工事等のラインの管理監督業務に従事する場合に支給。 ① 社外勤務役職者加算A 45,000円/半期 ② 社外勤務役職者加算B 30,000円/半期																				
NHK	社外勤務	社外勤務 職務付加手当	社外勤務先において社外勤務に特有な職務に対して、社外勤務先に作業環境手当等付加的に支給される手当がある場合、当該手当を、会社基準のみなし支給																				
		社外勤務手当 A・B	① 社外勤務手当A：格差時間分を時間割賃金算出方法により支給 ② 社外勤務手当B：1年超え：50,000円 1年以内：10,000円																				
神戸製鋼	出 向	出 向 手 当	① 出向一時金…出向期間1年以内 35,000円 1年以上 70,000円 ② 出向手当A…福利厚生費(家賃、社宅使用料、昼食費)の差額 ③ 出向手当B…所定内労働時間差、休日差により2,500/日～ 2,500円ピッチで手当を支給																				
川崎製鉄	出 向	特 別 手 当 (出向時)	居住地移転なし 45,000円 居住地移転あり(家族帯同) 345,000円 居住地移転あり(単身・独身) 245,000円 (対象：技術・一般職掌のみ)																				
		出 向 手 当 (半期払い)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年 間 総 所 定 勞 働 時 間</th> <th>出 向 手 当</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1,924時間を超え 1,940時間まで</td> <td>2.5万円</td> </tr> <tr> <td>1,940 " 1,955 "</td> <td>5 "</td> </tr> <tr> <td>1,955 " 1,971 "</td> <td>7.5 "</td> </tr> <tr> <td>1,971 " 2,000 "</td> <td>11 "</td> </tr> <tr> <td>2,000 " 2,050 "</td> <td>16.5 "</td> </tr> <tr> <td>2,050 " 2,100 "</td> <td>23.5 "</td> </tr> <tr> <td>2,100 " 2,150 "</td> <td>30.5 "</td> </tr> <tr> <td>2,150 " 2,200 "</td> <td>37.5 "</td> </tr> <tr> <td>2,200 " 2,250 "</td> <td>44.5 "</td> </tr> <tr> <td>2,250 " 2,280 "</td> <td>51.5 "</td> </tr> </tbody> </table>	年 間 総 所 定 勞 働 時 間	出 向 手 当	1,924時間を超え 1,940時間まで	2.5万円	1,940 " 1,955 "	5 "	1,955 " 1,971 "	7.5 "	1,971 " 2,000 "	11 "	2,000 " 2,050 "	16.5 "	2,050 " 2,100 "	23.5 "	2,100 " 2,150 "	30.5 "	2,150 " 2,200 "	37.5 "	2,200 " 2,250 "	44.5 "
年 間 総 所 定 勞 働 時 間	出 向 手 当																						
1,924時間を超え 1,940時間まで	2.5万円																						
1,940 " 1,955 "	5 "																						
1,955 " 1,971 "	7.5 "																						
1,971 " 2,000 "	11 "																						
2,000 " 2,050 "	16.5 "																						
2,050 " 2,100 "	23.5 "																						
2,100 " 2,150 "	30.5 "																						
2,150 " 2,200 "	37.5 "																						
2,200 " 2,250 "	44.5 "																						
2,250 " 2,280 "	51.5 "																						

鉄鋼労連編「鉄鋼労働ハンドブック」(1993年度版)

新「中期経営計画」と人員削減策の真の狙いについて、新日鉄八幡とNHK京浜の活動家集団は、労働者に対する宣伝活動のなかで明確にしているが、筆者も同じ見解をもつものであり、そこで簡潔に改めて指摘しておくことにする。

大手五社を中心とする鉄鋼独占資本の今回の「合理化」攻勢は、まず第一に独占的大企業が直面している経営上の諸困難を各企業の鉄鋼労働者はもちろん、下請け企業、地域経済にその犠牲を転嫁することによって切り抜け、新たな資本蓄積の体制を再構築しようとする資本の本質が剥き出しにされた

「横暴きわまる」攻撃である。

第二には、1986年～87年の「円高不況」時に43,000人を超える大量の人員削減を強行したにもかかわらず、さらにまた、管理職・事務技術系社員と高年齢労働者層に焦点をあてながら、大手五社で24,000人を超す人減らしをおこない、しかも、出向中の労働者の定年年齢を事実上切り下げ、「移籍」、「転籍」という形式をもちいて解雇し、それを拡大するとともに、また早期退職制度その他類似の制度も積極的に活用してより多くの退職者を生み出そうとする点でかつて見られなかった人減らし攻撃である。

第三には、「円高不況」時と同様に、大量の人減らしと結合させて出向制度の運用にかかわる諸条件をはじめ、賃金制度を含む労働条件切り下げの制度改悪を提案し、また予告していることである。

第四には、職場に残る労働者には、大量の人員削減の結果これまで以上の超過密労働が押しつけられ、その下で職場支配の強化によって無権利状態が広がることは、これまた88年以降の経過からも明らかである。

そこで、鉄鋼独占資本が今回の人減らし「合理化」において、これまで雇用保障のための「雇用調整」措置として運用してきた「在籍出向」を高年齢労働者の大企業からの追い出し・解雇のための前段措置へと変質させ、そしてその後の措置として大企業との雇用関係を断つ「転籍」を制度化してきていることから、次にわが国における出向の現状を簡単に概観し、その「出向」と「転籍」の法的問題点について指摘しておきたいと思う。

(2)出向をめぐる現状と出向、転籍の法的問題点

出向とは、一般的には「出向元の従業員としての身分を保持しながら、相当の長期に亘り他企業（出向先）の指揮監督下で就労する人事移動の形態」であり、わが国では、民間大企業を中心に企業の系列化、下請化が進行し、「企業グループ」が形成されるなかで、以前から企業グループの中核企業から主として管理職を含めたホワイトカラーを関連会社に出向させるという形で一定程度行なわれてきたものである。(1)

しかし、このわが国の出向制度は、その後高度経済成長が破綻し、低成長が常態化するなかで、企業経営の見直し—効率化、多角化、そしてより大規模なストラクチャリングの追求とともに、それと結合した人員「合理化」政策として広範囲に展開されるようになり、目的・機能は多様化した。たとえば、1986年度の「労働白書」は、こうした状況を背景に「出向実施の理由」から出向を次の三つに分類している。(2)

- ①子会社、関連会社等へ経営、技術指導等のために実施する出向—「人材援助型」出向
- ②自社内の余剰人員や処遇上の問題を解消するために実施する出向—「人材調整型」出向
- ③従業員のキャリア開発とう人事教育の一環として実施する出向—「人材教育型」出向

また、ある労務管理の専門家は、今日の企業が進めている出向の目的について、「経営の多角化による新会社の設立」、「関連会社の経営指導、技術指導」、「出向の人手不足の補充、採用難への対応」、「出向先との結びつきの強化、人事交流の促進」、「人材の育成と能力開発」、「ポスト不足対策、中高年対策」、「定年以後の再就職の確保」、「雇用調整対策、余剰人員対策」を挙げているが、ブルーカラーを含めた多くの出向はこの最後の目的にそったものであることはいうまでもない。(3)

出向は年々増大を続けており、労働省の「雇用動向調査」によると、「他企業からの出向者数」は全国レベルで、1989年現在で32万人となっており、その後90年に40万人、91年に45万人に増加し、92年には減少しているが、それでも40万人台というハイレベルである。92年のデータによると、出向元の企業規模は、従業員1,000人以上の大企業の6割を占めているのに対し、出向先の企業規模は、従業員300人未満の中小企業が同じく6割を占めている。そして出向元の業種で多いのは、製造業、金融・保険業、サービス業、不動産業で、出向先業種で上位を占めているのは、サービス業、製造業、卸・小売業、飲食店となっている。こうした状況から、大まかに大企業から中小企業へ、製造業、金融・保険業からサービス業、製造業への出向が大きな

流れとなっていることは確かである。(4)

公共職業安定所が1994年の1月～3月と4月～6月に実施したヒアリング調査の結果によると、出向は配置転換に次ぐ雇用調整方法として採用実施されており、15%前後の企業に及んでいる。

日本労働弁護団は、「配転・出向・転籍が数的に頻発するとともに、その内容が変化してきていることに注意しなければならない」として次の四つの特徴を指摘している。(5)

第一は、転籍や、将来の転籍を前提の出向が目立って増えていること。第二は、転籍まではいかずに配転・出向にとどまっている場合についても、企業からの排出程度は高まっており、グループ内異動からグループ外へ、あるいは、全くの異業種への異動が頻発していること。第三は、退職を狙って異業種へ出向させたり、勤務継続が困難な場所へ配転を明示し、「自発的」に退職させる形での悪辣なやり方も引き続き頻発していること。第四は、配転・出向・転籍の対象に、企業が過剰感を抱いている管理職を中心とした中高年齢労働者や、事務職労働者が挙げられ、狙い打ちされていること。

こうした特徴とともに、鉄鋼業の出向の実際から指摘しておきたいことは、リストラ「合理化」のなかでは、個々の従業員の出向という形態だけではなく、特定の事業部門、職場とそこで働く従業員全員のいわゆる「丸ごと出向」が相次いで実施されていることである。

ここで、このような「出向」とか「派遣」など一般組合員の企業間移動に労働組合はどの程度関与しているのか。その実態は明らかではないが、労働省労政局編著「最新労働協約の実態—現状分析から規定例まで」によると、何らかの関与をしている労働組合は80.9%で、その程度は「協議」21.6%

「事前通知」20.3% 「同意」8.7% 「事後通知」8.3% 「意見聴取」7.3%である。そして規模の大きい企業においては「協議」「同意」の割合が高いという状況とのことである。問題はその実際の運用であろう。民間大企業において、これまで「出向⁽⁶⁾」や「派遣」そして最近の「転籍」など問題の多い一般組合員の企業間移動が比較的簡単に処理されていることから推測すると、協議らしい協議は行なわれていないのではないかと思われる。

今回、新日鉄、川崎製鉄、神戸製鋼、住友金属工業（非組合員）に提案され、実施されることになった、出向中の労働者を出向先企業に完全に転籍させ、また、一定の高年齢労働者を対象に新たに転籍を「要請」する措置は、これまでの基本的に在籍を前提した出向とは根本的に異なるものである。

今後、この種の転籍が協調的労資関係下にある大企業において多用される可能性が高いことは、鉄鋼業や造船業において比較的スムーズに実現されつつあること、関西生産性本部雇用対策特別委員会が最近打ち出した「雇用問題に対処する労使の指針」において、出向制度の見直しとして「出向形態は、在籍出向が一般的であるが、その期間が長期化する場合、雇用保障を幅広くとらえ、転籍後の条件について十分な合意を得て、転籍を進める方向もまた選択肢の一つである」と提起していることから考えられよう。⁽⁷⁾

この「転籍」とは、企業の命令によって従業員を退職させ、他企業へ転出させることであり、転籍を命令された者（転籍社員）は、現在の企業（転籍元）を退職し、新たに転籍先の企業との間において雇用契約を結び、転籍先企業の指示命令にしたがって働くことになる。したがって出向とは本質的に異なるものである。

ここで、「出向」と「転籍」問題をめぐる法的問題のポイントについて指摘しておくことにする。

「出向」や「転籍」という言葉は、わが国の労働諸法規の実定法上にはどこにも見当らず、とくに「出向」が現実の企業間人事移動の一類型として労使関係における課題となり、これが係争化するなかで労働法学の分野でもその法的根拠の理論構成に関心が高まるとともに、具体的な訴訟を通して幾つかの判例も形成されて法理論と労使関係上の実践の両面から一般化してきたものである。今日、大企業における「出向」をめぐる注目すべき紛争が裁判所に持ち込まれており、また労働法学者や法律実務家による実態に基づく理論的研究も蓄積されてきていることから、これらの法的諸問題はさらに解明されていくものと思われる。

こうした状況のなかで、今日までに明らかにされている出向、転籍の法的根拠と問題点について労働法の学説と裁判所の判例との間には根本的な相違

はないといってよい。増大を続けている出向、とくに「企業グループ」内の出向、その運用の実態の変化に注目して従来の出向に関する法理論の再検討とそのより密な再構成を試みる見解が出はじめているが、労働者の「同意」という基本的要件を緩めること、肯定することは労働者の権利保障にとって到底認めることはできない。最近の啓蒙的な解説書から労働法学者の見解を以下に紹介しておこう。(8)

「出向」について

▽労働契約は、労働者が使用者の具体的な指揮命令に服することを前提としており、労働契約において指揮命令権者がいかなる者であるかは、契約の本質的な内容とという。したがって、その変更は契約の要素の変更であり、労働者の同意を要件とすると解すべきである。使用者は出向を命ずるにあたっては、労働者の同意があることを原則とする。裁判例も「従業員への承諾その他これを法律上正当づける特段の根拠なしに」出向命令権を有するものではないとの立場に立ち（日立電子事件・東京地裁、昭和41年3月31日判決）かかる原則そのものは現在も維持されている。

▽問題は、いかなる場合に、こうした労働者の承認ないし同意の存在を認定しうるかである。就業規則に出向義務についての規定があるときにも、それが常に出向についての同意となるわけではなく、その規定の運用実態や解釈いかんで労働者に出向義務があるかを解釈すべきである。のみならず、就業規則により労働者に出向義務があると解する場合でも、個々の命令にあたっては、業務上の必要性や人選の合理性の認められるものでなければ、権利の濫用として無効と判断される（ゴールド・マリタイム事件・大阪高裁、平成2年7月26日判決）。

労働協約に出向に関する条項についても、労働協約においては、協約自治の限界の観点からそうした義務付けをなすものではないといふべきであり、協約における出向条項は、一般に出向時の労働条件や待遇を決定する趣旨にすぎないと解すべきである。また、特定の企業において出向が労働者の同意なく実施されているのが実情であっても、それに

よって労働者が出向に応じる義務が生じるような労働慣行があるとはいえない。

▽出向先使用者の指揮命令権は、一般的にいえば、出向労働者の労働条件のほとんどをカバーし、労働者はその服務規律に従って労働しなければならない。しかし、出向先の権限は労務の提供に関する指揮命令にとどまるのであって、労働契約そのものの存否にかかわる措置、たとえば解雇や休職などを実施することはできない。

「転籍」について

▽転籍は、労働者を、元の企業との労働契約関係から完全に切り離して、転籍先との労働関係に属させるものであるから、出向の法理は適用されず、常に労働者の個別的で明確な同意を要する。就業規則の一般的規定や包括的同意が個別的同意に代わるという議論は成り立ちがたい。

転籍後は、法的にも実際にも、転籍先が使用者としての地位に立つ。

関連して、労働組合が承認した場合はどうか、という職場組合員の疑問についても、転籍が労働者の個人的一身的な権利の問題である以上、個々の労働者の同意がない限り転籍させることができないことは明白である。

以上は労働法学者の見解であるが、因みに民法学者の見解も出向には労働者の同意を必要とする点では当然とはいえ全く同じである。例えば、来栖三郎氏は『契約法』（法律学全集）において「退職出向はもとより、休職出向にも、そればかりか一時出向にも労働者本人の同意が必要であり、本人の同意なしになされた出向命令に従わなかったことを理由とする懲戒解雇は無効とすべきである」（430ページ）としている。

労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会は、中央労働基準審議会の建議を受けて、1990年1月から労働契約等法制部会を設けて就業規則、労働契約法制その他基本的な問題について調査研究を行っていたが、1994年5月、『今後の労働契約法制等のあり方について』という研究結果を労働大臣に報告した。

報告書は、「出向」は、今日労働関係において重要な位置を占めるに至っているとし、そのためにその法的性質を明らかにするとともに、その適性な実

施を確保するため、法律上必要な措置を講ずることが適当であるとしている。そして、「在籍出向」と「移籍出向」との概念を法律上明確にし、「在籍出向」については、出向先の範囲、出向手続き等について就業規則に明記し、労働契約の締結にあたり、出向することが予定されている場合には、出向に関する事項を明示することが適当であるとする。

「移籍出向」の場合は、出向が成立するためには、出向に際し出向先を明示し、労働者の同意を得なければならないことを法律上明確化することも一つの方策であるという考え方を示している。(9)

一方、日本労働弁護団は、この報告書を検討するなかから「期待に応えるものではなかつた」と評価し、労働弁護団による提言の必要性を確認してプロジェクトチームによる作業を進め、1994年5月、『労働契約法立法提言（第一次案）』を発表した。今後一年間内外の広範な各方面から意見を求め、これらの意見を集約して正式に提言を発表するとしている。(10)

この提言は、使用者が労働者の同意を得ない出向又は転籍を命じても無効であるとし、出向を命じる場合は、出向先、出向期間、出向先での就業場所、従事すべき業務、地位、出向先での労働条件を書面にして30日前までの内示しなければならない、出向先使用者は内示した労働条件などを履行する義務を負うものとするとしている。

そして転籍を命じる場合については、同じく30日前までに転籍先、転籍先での就業の場所、従事すべき業務、地位、転籍先での労働条件、転籍までの退職手当の額、支払い方法、及び支払の時期、退職に関する事項等を書面をもって内示しなければならないとし、労働者が転籍後も、使用者は内示した事項について、転籍先使用者と重疊的に履行する義務を負うとする考え方をしめしている。

「出向」、「転籍」をめぐる法的論議は、企業、産業レベルにおける実際の状況の急速な拡大とからんでさらに活発化するであろう。法的には日本労働弁護団の提言が最低限確立されることが必要である。

(3)鉄鋼業における出向制度運用の変遷—新日鉄八幡の場合

鉄鋼業の大手各社における出向制度の導入と確立の経過については、調査を行っていないが、鉄鋼労連の「合理化」問題の資料によっても、高度経済成長期に大量の配置転換が企業内、事業所内で頻繁に実施されるようになり、それが労働者の労働諸条件にかかってない大きな影響を生み出し、それに対する不満、批判が高まるなかで、きめ細かい配置転換規制の基準や対策方針が打ち出されたことはあったが、それらのなかにも出向に対する考え方や方針は全くみあたらず、まだその段階では出向が非組合員管理職レベルのケースに止まり、組合員の問題として労使関係の課題になっていなかったからと思われる。

鉄鋼業において組合員レベルの出向問題が大量かつ頻繁に現実化してくるのは、1980年代に入り、1986年～87年の既存設備の休廃止、経営多角化と結合した戦後最大の人減らし「合理化」攻勢の時以降のことである。その時までには出向制度はすでに確立されており、出向の拡大を契機に制度改定がなされている。因みに鉄鋼労連が長年発行し続けている『鉄鋼労働ハンドブック』にはじめて「異動にともなう労働諸条件」の項が設けられ、各社の出向条件が掲載されたのは1993年版からのことである。

ここでは、とりあえず新日鉄の出向制度の導入と変化について、新日鉄八幡における出向の不法性、不当性を提訴している訴訟資料と関係者の報告をもとにみとめることにする。(11)

新日鉄におけるいわゆる「出向」は、旧八幡製鉄株式会社発足当初からあってホワイトカラーとほんの一部のブルーカラーを対象とするものであったが、それは就業規則の「社員に対しては、業務上の必要により社外勤務をさせることがある」という規定を根拠としていた。

富士製鉄との合併による新日本製鉄発足直前の1969年に会社側から「出向者の身分保障のため」という理由で、「社外勤務協定」の締結が突如提案され、10月1日付けで制度化されることとなり、協定は「社外勤務を分けて出向および派遣とする」として社外勤務者の労働諸条件を規定した。

会社側は、当時、この規定を活用して八幡製鉄の八幡製鉄所では、旧日本

製鉄時代から継続してきた繋船、厚生課販売店、機関車整備など多くの付帯部門を別会社化、あるいは別会社にして、「業務移管」ということにし、そこに従事する労働者をそのまま「出向」とする措置をとったのである。「社外勤務協定」の締結問題自体、労働組合の内部でもあまり論議にならず、付帯部門の「業務移管」問題も多くの組合員は、鉄鋼生産とはまったく違った職種であるため「特別な職場の問題」として受けとめ、また「出向」対象労働者数もきわめて少なかったために組合全体の問題となることはなくピリオードが打たれている。

八幡製鉄の就業規則と労働協約の「出向」に関する規定と出向者の労働諸条件を定めた「社外勤務協定」は、当然に新日鉄へ継承され、その後新日鉄労連と会社側との間で新たに締結された労働協約にも「会社は、業務上の必要により組合員を社外勤務させることがある」（第54条）との規定が盛り込まれていくこととなった。

新日鉄発足1年有余の1971年8月、ニクソン・ショックにより日本経済が景気後退に巻き込まれると、会社側はこれへの対応策として人減らしのための「出向」措置を一段と強め、それは病弱者や「雑事事務」の労働者に向けられたのである。すなわち、第一線で働いてきた労働者のなかで健康障害をきたした組合員を、工場環境をよくするための「緑化業務」に専念してもらうとあって、約300人を超える組合員をそのためのグループに集中的に再配置し、そしてその1年後に全員を「緑化事業」の別会社に出向させる措置をとったのであった。

しかし、当時の労働組合の各級機関には少数とはいえ一定の民主的な役員が存在し、鉄鋼労連も「合理化」問題に対しては労働者の利益を優先的に守る方針をかけた。外注・委託化を付帯部門に限定させる基準を設定するといった状況であったために、これに対する労働者の抵抗は大きく、会社側は、「出向手当の増額」や「組合員資格の継続」など実施条件面で譲歩し、一定の手直しを行なわざるを得なかったのである。

こうした経過のなかで、「社外勤務協定」が締結された10年後の1979年10月には八幡製鉄所における出向者はブルーカラー約400人、ホワイトカラー

約260人に増大していた。

1985年9月のG5（プラザ合意）を契機とする円高不況下の1986年～87年の大「合理化」攻勢による経営多角化の路線が推進されるなかで、鉄鋼独占大企業において「出向」が急速に拡大していき、「出向」は雇用調整・人減らしのための措置へとその目的、性格を基本的に変化させたのである。

新日鉄は、さきに見たように既存の設備集約・休廃止と固定費30%削減を目標にした「中期総合計画」を提案したが、人減らし「合理化」の手段の一つが基幹部門を含めた激しい「業務委託化」出向で、それは労働者にとって新日鉄への復帰の見通しのない、解雇となんら変わらないものであった。労働組合が労働者の強い不満を抑えてその提案を認めたことは周知のところである。

ここで触れておかねばならないことは、新日鉄八幡労組の「出向」に対する方針の後退についてである。組合は1979年度の運動方針までは、出向が出向先の業務に従事し、その指揮命令権が出向先に移ること等から、配転・転勤措置とは異なるとの観点に立ち「本人の合意」を前提に対処するという方針を掲げ、1982年度も「本人の合意を前提に実施させる」としていたが、大「合理化」攻勢が展開された1986年度の運動方針では「本人合意を踏まえて実施させる」という対処方針へに変更し、そして1987年度では「本人合意を踏まえて対処していく」と「実施」を「対処」に字句的に変えて姿勢を後退させている。この変更について「前提」は、本人合意がない限り実施させないものであるが、「本人合意はゴネ得を許すことになり不公平である」との問題提起を受けて「考慮に入れる」という程度の意味の「踏まえ」という表現に変更したとの説明がなされている、これが「出向に応じない組合員は前向きに対応しない、ゴネ得を狙う組合員」として組合は擁護せず、会社側とともに出向に応じさせていくという方針への転換であることは「運動路線の違いから、こうした対応に反対する一部グループが意図的に混乱を持ち込もうとする動きがあるとすれば、組織の統一と団結を守るために断固対決していく考えである」という執行部見解からも明らかであり、その後の組合の実際の対応もそうしたものであった。

高炉などの基幹設備が休廃止された製鉄所の労働者は遠隔地の製鉄所やその周辺の関連企業に「転勤」や「出向」を命じられ、そのために単身赴任を余儀なくされた労働者も多く、それに対応できない労働者のなかには「早期退職者優遇措置」を利用して退職の道を選ばざるをえなかった者も少なからず生じている。また、付帯部門を中心に「業務委託」ということで、職場毎丸ごと切り離された職場では労働者の約7割りが「出向」となり、しかも、これまでと同じ作業を約30%削減された要員で作業をおこない、労働条件は休日の減少、労働時間の増加など関連下請労働者と同じ水準に引き下げられたのである。賃金については、差額補償措置によって減収にはならないとはいえ、会社側は、「中期総合計画」と同時に賃金制度や福利厚生諸関係の改定、切り下げを行い、そのなかで「出向」条件の見直しとして出向手当を従来の約半額程度に大幅切り下げている。出向者の不満が増大したのは当然であった。

こうしたなかで、会社側の労働者に対する「出向」工作は業務命令をちらつかせながら執拗に繰り返され多くの労働者は止むなく応じていったが、「出向」の不当性を主張して応じなかった者には、組合側もその労働者の立場に立つことを放棄するなかで、会社側は最後的手段として「出向」命令をもって強行した。現在、新日鉄八幡においては、前回の「合理化」時の「出向」の不要性、業務命令の不当性、「出向」は労働者本人の同意が必要という立場から裁判で争っている事件が4件あり、会社側は、必要性和正当性を全面的に

鉄鋼大手5社の出向状況

会社名	在籍者	出向者
新日鉄	50,458	15,447
N K K	27,162	2,648
住友製鉄	31,382	8,686
神戸製鋼	26,475	5,950
川崎製鉄	27,540	10,199
計	162,981	44,056

在籍者数は3月末時点の従業員数。出向者数は94年2~4月時点(「週刊労働ニュース」1994年6月20日付)

主張している。(12)

以上のような経過を経て、新日鉄でも出向者は増加を続け、1970年の会社発足当時、全社で僅か669人であったが、87年の「中期総合計画」実施前には8,485人となり、それ以後急増して1994年3月末の時点で在籍者50,458人に対し出向者は15,447人と出向者の比率は30.6%に達したのである。因みに他社の出向者数は以下の表の通りである。

そして今回の従来からの「在籍出向」者に対する賃金等差額補償の負担問題を解消し、高年齢労働者を転籍させることによって定年制を骨抜きにし、一層の人減らしを推進する新たな措置に踏み切ったのである。今後は、遅かれ早かれ、転籍対象者の年齢をさらに下げてくることは間違いないであろう。因みに鉄鋼大手5社がどの位の賃金等差額補償を行なっているのか、各社は公表していないが、業界紙が報道しているところによると、表の通りで、新日鉄640億円、NKK150億～200億円、川崎製鉄300億円強、住友金属280億円、神戸製鋼240億円、大手5社合計1610億円～1660億円にのぼると推定されている。大手5社の新「中期経営計画」によるコスト削減目標は9,350億円であるが、その17.2%から17.7%を出向差額補償の廃止によって捻出しようとしているのである。(13)

高炉大手5社の人員削減と出向社員・出向差額補てん

	人員削減	コスト削減	出向社員	出向差額補てん
新日鉄	7,000人	3,000億円	15,000人	640億円
NKK	5,800人	1,750億円	4,948人	150～200億円
川鉄	3,300人	2,100億円	10,200人	300億円強
住金	4,300人	1,500億円	10,000人	280億円
神鋼	3,800人	1,000億円	7,000人	240億円
計	24,200人	9,350億円	47,148人	1,610億～1,660億円

(「産業経済新聞」1994年8月23日付)

(註)

- (1)わが国の出向制度のホワイトカラーを中心とした調査研究としては、永野 仁『企業グループ内人材移動の研究—出向を中心とした実証分析』(1992年、多賀出版)がある。
- (2)労働省編『労働白書』1986年版 118ページ。
- (3)荻原 勝『出向・転籍・嘱託社員の人事と待遇』(1994年、中央経済社) 6ページ。
- (4)高梨 昌編『変わる日本型雇用』(1994年、日本経済新聞社) 59～61ページ。
- (5)日本労働弁護団『季刊・労働者の権利』「労働者の権利白書—1994年版」56ページ

以下。

- (6)労働省労政局編著『最新労働協約の実態－現状分析から規定例まで』。(1994年、
労務行政研究所) 40ページ。
- (7)「労務管理通信」1994年7月11日号。
- (8)中窪裕也・野田 肇・和田 肇著『労働法の世界』(1994年、有斐閣) 240～44ページ。
最近の日本の労働法学界における出向問題を中心とした専門的な研究状況については「労働者の会社間移動と労働法の課題」『日本労働法学会誌』84号の各論文、シンポジウムを参照。
- (9)労働省労働基準局監督課編『今後の労働契約等法制のあり方について・労働基準研究会報告』(1994年、日本労働研究機構) 31～2 ページ。
- (10)日本労働弁護団『季刊・労働者の権利』臨時増刊「労働契約法制立法提言」(1994年、日本労働弁護団) 15～6 ページ。
- (11)木村 健一「転籍・出向 新たな首切り大『合理化』に怒り－新日鉄」『労働運動』1994年5月号による。
- (12)強制出向をめぐる裁判は三つで、いずれも1987年「合理化」時の人減らしによる一方的な出向命令の無効確認を訴えたものである。厚板工場から関連会社へ出向させられた船倉和雄氏の裁判、PDMの強制出向無効裁判(原告8名)、輸送部門の職場丸ごと委託に伴う強制出向無効裁判、もう一つが君津製鉄所への転勤命令(単身赴任)無効裁判である。
- (13)「産業経済新聞」1994年8月23日付の記事は、「高炉の雇用調整急ピッチ」の状況を報道し、人員削減はリストラの前段として、そのなかで現在の各社の出向者数と会社側が補填している出向差額を明らかにしている。

5 会社側提案に対する労働者の反応と活動家集団の反対運動

- (1)新日鉄八幡を中心にして

1986年～87年の大規模な「合理化」攻勢の時は、労働組合も早期に処理することは避け、職場組合員や下請労働者、地域住民の怒りや不安を配慮して、新日鉄八幡などでは会社側提案に反対する大衆的抗議行動を22年振りに組織したが、今回はこうした行動はどこでも一切行なわれず、単組レベルでは、通常の組合活動による対応－職場への交渉説明、意見交流、組合機関での集約、単組レベルの状況と意向の連合会への集約と調整による態度決定という手続きによって処理されたのであった。

新日鉄の場合、「第3次中期経営計画」とそのための人減らし対策に職場組合員の強い不満と不安があったことは、組合側が交渉においてその点を強調し、配慮を求めていることから明らかであるが、たとえば、3月30日の新日鉄八幡労組の中央闘争委員会で、会社提案の⁽¹⁾説明を受けた後、関連会社に出向に出されている支部長が「これまでは【転籍】はないとみんなに言ってきた。今回の提案を受け入れることはできない。提案が実施されるとすれば、これまでの協力・努力は何だったのか。出向支部として支部全員の意志を集約したい。個人的には反対である」と発言しており、そしてこの支部は4月1日の拡大支部委員会で「退職・転出」は受け入れられないという結論を出している。八幡労組は、4月1日、2日の両日緊急に組別集会を開いているが、いずれの集会にも100人から180人の参加者があり、しかも数多くの質問・意見が出され、出向者からは「ダマサレタ。なんでわれわれが犠牲にされるのか」、「出向に出しておいて、55歳でやめてくれとはサギじゃないかとみんなで話し合っている」、「定年60歳と引き換えに50歳からの賃金低下を認めたが、これでは一方的な約束破りだ。60歳定年制はどうなった」、「【転籍】はこれまで本人の希望があったときだけだった。なぜなくすのか」といった怒りが出されているのである。(2)

こうした怒りや不満が広がることを恐れた会社側は工場長・室長を説明者とする職場説明会を開催するなどこれまでみられなかった対応をしていたが、労働者の家庭からも強い不満や不安が出され、それは「50歳以上の人は将来の進路を決めてもらいたいというが、新日鉄から追い出すということで

はないか。定年60歳との関係ではおかしい」、「55歳で辞めさせられたら、何のための定年延長だったのか」、「60歳定年制を骨抜きにして、会社からペテンにかけられた。50歳からの賃下げをガマンしてきたのに会社は信用ならん」、「『円高』100円でもやっていけるためというが、90円になったらどうするか」、「会社幹部は責任をわれわれに全て押し付けてきたが、経営責任は棚上げしたままで」、「自分は好き好んで出向したのではない。何でわれわれに犠牲ばかり押し付けるのだ」、会社は『転籍』を断っても何回も何回も来るのではないか」といったものであった。これに対する組合側の職場での説明は、会社側の人員措置・実質的な首切を認めないという態度ではなく、「『転籍』は出向とちがって『本人合意が前提』となっている」ということを繰り返すだけであった。(3)

新日鉄八幡には古くから階級的自覚をもった労働者の先頭に立ってその利益擁護のために闘ってきた活動家集団が存在しており、現在も一貫して活発に活動しているのが他と同様共産党組織の日本共産党八幡製鉄委員会である。これまでも労働者への犠牲を強要するあらゆる「合理化」攻勢には反対の姿勢を堅持し、労働者には「合理化」計画の反労働者的な本質を明らかにして団結して闘うことを訴え、そして労働組合に対しては組合民主主義に基づいて犠牲転嫁を許さない闘いの組織化を求めている。この活動家集団は、この10年以上、労働者を激励し、職場を変えるたたかいを訴えて週3回（月・水・金）の定時・定点の宣伝活動を継続してきている。

その日本共産党八幡製鉄委員会は、4月5日、「第3次中期経営計画」と同計画における人員措置は「労働者の生活も不況にあえぐ関連企業や地域経済への影響をも顧みない極めて身勝手かつ理不尽な提案であり、直ちに撤回すべきである」との声明を発表した。声明は、問題の第一は、管理間接コストの一千億円の収益改善を図る上で、⁽⁴⁾「早期退職援助措置」や「関係会社で勤務するため退職する者の援助措置」等の制度を使って実質的な首切を行なおうとしている。問題の第二は、現在の「円高」や不況が経営者のこれまでとってきた施策の結果のもたらされたものであり、それを理由に新たな大「合理化」を提案するなどは、身勝手もはなはだしく言語道断である。問題

の第三は、今回の合理化によって、労働者には一層苛酷な労働と賃金削減が押し付けられることである。問題の第四は、新日鉄からの出向者の押付けは、関連企業の経営を圧迫し、関連労働者の首切りがより強化されることである。声明は、こうした問題点を指摘して、「いまこそ、新日鉄で働くすべての労働者が要求を出し合い、「60歳定年制を守れ」、「退職、転出の強要をやめよ」、「大幅賃上げ」等の要求で団結し、自らの雇用と生活を守るために立ちあがることが重要であることを訴えている。そして職場の活動家たちもこうした立場から職場討議に参加して、粘り強く問題点を指摘し闘う方向で意志統一することを求め、努力していた。

その後も職場では、組合員の不安や不満、批判の声はあとを断たず、それらは解消されるどころか一層ひろがり、職場討議や組合中央委員会においても「出向先会社の経営状態が不安定で『転出』に不安がある。出向先を変えることは可能か」、「転出先企業が万一不測の事態に陥り、新たな企業が見つかるまでの間の賃金補償はどうなる」、「相手先の社宅が家族構成などで無理な場合、このまま今の社宅に入居できないか」、「転出先に労働組合がない場合、労働条件がなお低下する場合、個人個人では歯止めがきかない。組合としてどう対応するのか」、「転出先会社で60歳までの雇用は本当に確保できるのか。相手先が60歳定年でなかったら60歳までの雇用はどうなるのか」、「具体的な転出先企業が分からないことや、賃金関係ではどのように差額があるか見えない」など多くの発言が出されている。一方、こうした職場状況に対して、会社側は、ある職場では「退職・転出」した場合の「退職金」がどうなるかについて、計算明細書を配って新たな説明をするなど経済的には「得になる」話を持ち出して不安を解消させる努力をしていたようである。

しかし、単組や連合会の労働組合組織は、職場組合員の声や要求をまとめ⁽⁵⁾て闘う方向ではなく、すでに見たように「これまでの取り組みで疑問点・問題点も含め、今回の計画および人員対策について明らかにし得た」として会社側提案の受け入れへ向けての単組・職場の意向把握を進める方向を打ち出し、その後5月17日から20日にかけて正式に受け入れを表明したのであった。

新日鉄八幡の労働者が中心になって編集発行されている新聞『製鉄労働者』は、このような状況を踏まえ、その号外(1994・5)を発行し、日本共産党八幡製鉄委員会が職場討議において多くの疑問や問題点が出された「転出」、「遠隔地出向」、「職務配置の適性化」、「長期休業」、「さらなる要員削減」等々について、労働者、労働組合側から会社側に提起していく必要のある具体的な諸条件を明らかにし、また最終段階では組合員による全員投票が必要であるとする見解をまとめたことを伝えている。その要点はつぎのようなもので、会社側の労働者への犠牲転嫁を許さず、労働者の生活と権利を守る立場からの積極的意義をもつものである。(6)

□「退職」「転出」について

- 制度説明、要請は一回限りとし、本人の希望(合意)によって制度を運用することを協定に明記させる
- 「転出に応じなかった者に対して会社は不利益扱いをしない」ことを協定に明記させる
- 要請時には転出先の労働条件を明示(文章で)すると同時に退職加算金等についても詳細に提示させる。
- 転出先企業が不測の事態で雇用出来なくなった時は、一旦新日鉄に復帰させることを明記させる
- 組合は、「退職」「転出」で会社の強要があった時はただちに法的措置を含んで対処する旨を会社に明らかにしておく(団交議事録等で)
- 個別出向については、明示(文章で)された労働条件が実際と違う場合は元職場に戻させる

□「出向」について

- 「出向」についても基本的に「退職」「転出」同様の取決めを会社と交わし、特に遠隔地への出向については、原則として認めない。やむを得ない場合は、次の事項をもちこむ(単身赴任を含む)

△本人および家族の同意を必要とすること △出向手当 月5万円以上

△赴任手当 30万円以上 △帰省回数 1回以上/月 △帰省手当

交通費実費支給 △帰省休暇 1日以上/回 △出向手当Bを廃止
し時間差分は過勤務として支給

※「転出」「出向」に際しては相手側企業の社員の雇用確保を前提とし、玉突き「首切り」、転勤、出向がないよう新日鉄、相手側企業、労働組合の三者で取り決める。また臨時休業中の企業への出向等はさせない。

□「職務配置の適性化」を名目とした低職務への配置は認めない

○年休の完全消化、時短休、食交代数の減のための要員を確保させる
(これを実施すれば会社のいう余剰はうまれない)

□「長期休業」は認められない。月4日以内を限度とする

□要員合理化では、60歳まで安全で健康で働くことのできる職場の確保のために会社とラインスピーや余裕時間の確保等も個別に協定していく仕組みを労使間で確立する

また、「出向・転籍を断る十カ条」を作成して広く労働者に配布したが、これも労働者と家族の共感と支持を獲得し、抵抗の武器となっていくた。

製鉄新聞社は、55歳の労働者が「転出」によって具体的にどんな不利益があったかについて検討した結果を明らかにして労働者に慎重に対処することを呼びかけている。不利益な点として、5年間、転出時の労働条件が守られ働き続けられるかどうかわからないこと。大幅な賃金、一時金が引き上げられた場合や、転出後の残業代差額の補償がないこと、退職手当特別加算で不利益になること、社宅が変わらなければならない場合相当の出費となること、福利厚生面の不利益も無視できないこと。その他特別休暇がとれなくなることをあげているが、また「早期退職」は決定的に不利益であることを指摘した。(7)

共産党員をはじめ活動家集団は、新日鉄の八幡、広畑、釜石などで合理化問題の「110番」を設置し、労働者や家族の悩みの電話相談に応じて具体的な対処の仕方をアドバイスし、とくに「転出」「出向」の対象となる中高年労働者の支えとなり、抵抗、闘いへの勇気を与えている。すでに新日鉄の関連会社に出向させられている元工長らが集まり「入口も出口も⁽⁸⁾ (定年まで) 新日

鉄よ」というグループ（仮称）をつくり、ニュースも同名のものを発行して、そのなかで新日鉄の転籍工作に「四つの申し合わせ」をおこなったことが報告されている。それは、①相手（会社）のいいぶんをメモにとる、②「私は60歳まで新日鉄で働きます。退職（転籍）する気はありません」ときっぱりいう、③会社にだまされないよう「赤旗」のコピーや資料をよく読んでおくこと、④定期的に情報を交換し、必要な対策を話し合うといったものである。こうした動きは、活動家集団の労働者と家族の利益を守る立場からの理にかなった説得力のある粘り強い活動によって生み出されてきたものといえよう。(9)

新日鉄の会社側は、組合側が「第3次中期経営計画」とその人員措置を受け入れるや、その実施に入り、リストを作成してそれに基づき職制を前面に立て、一人一人出向中の高齢労働者に対する「転籍」や「出向、「早期退職」の要請をはじめたが、出向者には会社の労政室から①転出するか②早期退職するか③59歳になったら新日鉄に帰り退職準備教育か、いずれかを選択せよを迫っている。(10)

雇用調整給付金に基づく教育訓練を受講しているある労働者は、「6月中途に入り、20日過ぎから各職場の職制の動きが活発になり、教育時間中に職制が一人、二人と呼び出し、個人面接という名目で、出向の話などしています」と『製鉄労働者』新聞に報告している。この条鋼工場のケースは労働者に食事も取らせずに行なわれ、このことを重視した職場の有志が「度を越した出向説得」を改善させるよう組合支部に申し入れ、9月にはこうしたやり方が労働者の休憩時間利用の原則を侵害し、また雇用調整給付金制度を利用した「教育」の本来の趣旨に反するものとして北九州西労働基準監督署に対し是正措置を求める申告書を提出している。(11)

新日鉄八幡労組は、会社側の各職場における「度を越した出向説得」を是正させる行動はとらず、条鋼工場の二名の出向に同意しないケースについては、「出向したくないというのは個人的感情であり、客観的に参酌すべき本人事情ではない」という会社側の言い分と業務命令による出向措置を認め、本人たちの「12時間労働は耐えきれないとする」言い分は認めずに組合とし

ては「関与しない」という態度を打ち出したのである。

こうした面接はさまざまな方法で執拗に繰り返され、「人が余っている、高齢者からでてもらう」、「健康管理患者は出向できない、早期退職援助金（一年200万円）をもらって、今やめたほうが都合がいい」などと早期退職をすすめて、またそれに応じなければ「余剰人員」とされ、「常昼勤で教育や長期休業、職務給がD職級になり、給料が下がる」と脅し、出向についてもそれを断ると「業務命令をだすぞ」と頭ごなしに圧力を加えるといったやり方がとられていることも明らかになっている。

係長クラス以上の管理職の出向や転籍も増えており、これは会社側の「要請」という圧力に反発しつつも職場の力関係から応ぜざるをえなくなっているからであろう。

労働者に対するこのような攻撃は、その他の広畑や釜石などでも同様で、会社側の説明、要請は「いままで転籍を断った人はいません。7月初めに退職願いと出向先との契約書をつくっておきます」といった有無をいわさぬものとなっているのが実態である。

9月に入ってから活動家集団の宣伝活動は続けられ、19日には「強制出向・早期退職・転出の強要をはね返そう」「ベア要求を放棄せず、大幅賃上げを」の立て看板を設置して、「製鉄労働者新聞」号外2,000枚が配布されている。

以上のような状況のなかで、会社側の「要請」に応じて「出向」や「転籍」に同意したり、また会社と組合に怒りと不信を抱き退職した労働者も少なからず出ることとなったが、新聞報道によると、新日鉄の会社側は、9月30日、15,000人の関連会社などへの出向者や出向予定者のうち約4,000人が出向先への転籍の同意したことを明らかにした。転籍同意者の内訳は、50代の管理職が約1,500人、55歳以上の組合員が約2,500人である。⁽¹²⁾

活動家集団の運動と提起に励まされてさきに見たような新しい抵抗をしめして自らの生活と権利を守ろうとする流れも生み出され、自分だけの問題としてではなく、お互いに相談したり、職制の話の内容を職場に広げて一方的な出向、転籍の強要に反対する粘り強い抵抗と闘いが続けられている。7

月におこなわれた新日鉄八幡労組の役員選挙結果はとくに出向者の職場を中心に、組合執行部を独占している勢力にたいして批判票が増大し、闘う労働組合への期待が着実に高まっていることを示したのである。

(2)NKK京浜の場合

NKKにも長い歴史をもち、社会的にもかなり知られている共産党組織が、現在では日本共産党京浜製鉄委員会として存在し、日常的に経営内において労働者の労働と生活の諸権利を守る活動とともに、政党組織としての本来的な課題に対する取り組みを展開している。それらの活動の主要な手段は、継続的な機関紙（「京浜の高炉」）とビラの配布であり、労働者のなかへの一定の影響をもつものとなっている。

1994年7月19日から開催された日本共産党第20回大会で、この組織のNKKにおける活動について鈴木 明代議員は、労働者の切実な要求を機敏にとらえた大量の政策宣伝を党活動の柱にし、門前ビラをいちばん重視していること、その他賃金体系改定など職場の重要問題、春闘、組合役選、国政選挙のさいの政策特集パンフレットの作成、社宅向け、独身寮向け宣伝物を適宜作成していること、また党委員会機関紙「京浜の高炉」を月2回発行し、党支部は職場新聞の発行にとりくんでいることなどを明らかにし、「赤旗」号外などもふくめて、門前ビラ配布は、この一年間で55回、前党大会後の4年間で月平均4回、枚数にしておよそ83万枚を配布したと報告している。⁽¹³⁾

NKK京浜には、この他に大衆的な活動家集団として「NKK権利擁護・『合理化』反対闘争をすすめる会」という組織がつくられ、継続的な機関紙的なビラ「職場に自由と民主主義を！」を配布し、労働者に「合理化」に抵抗し、労働と生活の権利をまもる闘いを呼び掛けている。今回の人減らし「合理化」の攻撃に対してこの組織がどのように活動しているかをみておくことにしよう。

NKKの労働組合（鋼管製鉄労連、傘下の京浜などの単組）が、会社側の「中期計画」の見直し案「事業構造の再構築に向けた基本方針」を即基本的

に受け入れ、労働組合として求められる民主的手続きを無視した対応をしたことはさきに見た通りである。

「NKK権利擁護・『合理化』反対闘争をすすめる会」（以下「会」と略す）は、早速「『放漫経営』のつけを労働者におしつけるな一人べらし『合理化』では明日への活路は開けない」というビラを配布し、会社側提案が、①「福山集中生産を実現」するという薄板・表面処理は最大の問題で、シームレス、電縫管など、新たな「合理化」の対象職場を中心に製鉄所全体で雇用と職場が奪われ、残った労働者へは一層の過密労働、低賃金、無権利が押しつけられてますます出向が拡大されることになる。②関連下請け企業の仕事がうばわれることにより、関連下請けの仕事が奪われることが確実で、また出向の拡大によって関連下請け企業自体の労働者の玉突き首切りが生まれる心配がある。③地域経済に与える影響も深刻である。—こうした問題点を指摘するとともに、NKKの膨大な赤字体質の最大の理由が鉄鋼部門での過剰設備投資と新規事業への湯水のような投資と失敗にあることは明確であるとし、最後に「『円高不況』の87年のときの大『合理化』では、粗鋼年産9,000万トン体制に見合うものとして全社8,000人の人員削減を策定、実際には1万人近くを減らしました。会社のいうとおりの人べらし『合理化』をすすめてきた結果が、この事態を生み出しています。今年度粗鋼生産量は、減ったとはいえ約9650万トン、これ以上の人べらしは「ものづくり」を放棄するものといわなければなりません。私たち労働者が団結し、自らの職場と労働条件をまもることに全力をつくしてこそ、明日への活路を切り開くことができます」を訴えた。(14)

この「会」に結集してきている職場の活動家は、これまでもそれぞれの職場で職場新聞編集委員会を作っているいろいろな名称の職場新聞（たとえば、『鋼片タイムズ』とか『インターフェース』、『ドラフト』、『ちから』、『ウエルド』、『てんぼう』など）を発行して、職場労働者との結びつきを追求し、明るい職場に変える活動を続けてきていたが、今回の「合理化」問題においても「会」の方針にもとづいて活動を進めたが、日本共産党京浜製鉄委員会も「会」と協力して労働者への教育宣伝活動を精力的に展開したのである。(15)

会社側の基本方針を受け入れ後に相次いで提案されてきた職場ごとの「丸ごと出向」・外注化の問題を取り上げ、会社は「NKK本体の労働者を大量に出向させ、要員削減で労務費を大幅に削減する」、「少ない人数を会社の都合に合わせて働かせる機動運用の体制を、関連下請け企業まで拡大する」、「低い下請け単価で外注先に仕事を押しつけ、低賃金、長時間労働、劣悪な労働条件の関連下請け企業を活用する」、「関連下請け企業には、出向者も活用させて、NKKの仕事だけでなく、外販で稼いでもうけをあげる」など一石二鳥の三鳥もねらっているものであると、その狙いを指摘し、そうした「丸ごと出向」を許さず、本人同意が前提である「出向」に応じないことを呼びかけ、「新・出向にいきたくない人におくる10章」を発表した。これは労働者の「出向」押しつけへの抵抗の武器となっている。

「会」は、その後「出向・職場の権利110番」を顧問弁護士18人の協力を得て開設して相談活動をすすめる一方、京浜製鉄所が「作業方法の見直し・機動配置の弾力化」ということで「『要員』協定の単位を技術副主任単位から室・工場単位（一部は班単位）への変更」を提案してきた問題について、それがより少ない人員で大もうけをあげるためのものであることを指摘し、日本の大企業が95%の出勤率と過勤務労働を前提にして生産・要員計画を立てている現状をヨーロッパ並みの80%に近付けるためには、要員を確保した大幅な労働時間の短縮、年休を自由にとれる不就業加算要員の確保などの実現が必要であることを提起した。(16)

そして、6月30日付けの『朝日新聞』夕刊が報道し、会社側が正面から否定した「京浜製鉄所閉鎖検討」問題は、職場を「京浜はおれたち労働者がつくってきた製鉄所だ。職場を根こそぎなくそうなんて、とんでもない」、「NKKの企業イメージがめちゃくちゃダウン。最悪じゃないか」、「これから先、おれたちはいったいどうなるんだ？うちでも大騒ぎだよ」と怒りに包まれハチの巣をつついたような状況を生み出したが、「会」は、会社が新聞に抗議もしなければ、打ち消しの記者会見もしないということから、本格的に「京浜製鉄所閉鎖の検討」に入ったと見るのが正確ではないかと判断し、「NKKの労働者と地域社会にとってかけがえのない大切な共通財産であるこの

京浜製鉄所を、NKKの身勝手に一方的なやり方で「閉鎖」することが果たして許されるでしょうか。絶対に許されません」として職場内外の怒りを結集して閉鎖の結論を出させないことは十分可能であると呼びかけている。

神奈川労連や民主団体、この「会」も参加した「NKKをはじめとする京浜地帯のリストラ『合理化』対策会議」も雇用と地域経済を守り発展させる世論づくりを進めることを確認し、7月8日には県知事、川崎、横浜両市長に対しNKKを指導するよう申し入れるとともに、12日にはJR主要駅頭や京浜製鉄所や鶴見製作所の各門前で宣伝活動を展開し、「労働者・家族の生活と地域経済を破壊する暴挙は許されない」というピラを大量に配布した。

NKKの会社側は、さきに見たように8月2日の臨時労使中央協議会において、基本方針に基づき労務費の徹底的削減を推進する「鉄鋼事業部中期構造改革について」を労働組合側に提案したが、それは要員削減をさらに1300人上乘せして、5800人とし、「出向差額」を含めたあらゆる労働条件の見直し、切り下げを10月に提案するとしたもので、これに対して職場では「俺たちは、たたき売りのバナナじゃないぞ、当初の3200人が3月には4500人、こんどは5800人、俺たちを何と思っているんだ」、「労務費の徹底削減!? これ以上の質下げをやる気か」、「出向者をさらに増やして『移籍』もやろうとしているんだな、これは」といった怒りがさらに高まり、京浜労組も「職場に不安と動揺を与えている」事実を認める状況となっていた。「会」は「出向・移籍」・労働条件の切り下げは許せない!とする宣伝活動を強め、団結して闘うことを訴えている。NKKにおいては京浜製鉄所を中心にして現在も以上のような活動が職場⁽¹⁷⁾と地域で活動家集団によって精力的に進められているのである。

9月20、21両日には、日本共産党リストラ・雇用問題国会調査団の調査が行なわれ、「NKK権利擁護・『合理化』反対闘争すすめる会」は21日、京浜製鉄所門前7ヵ所でピラ4,200枚を配布し、また神奈川労連などでつくる「NKKをはじめとする京浜地帯のリストラ『合理化』対策会議」も17、18両日、川崎市川崎区。横浜市鶴見、神奈川両区に約11万枚のピラを全戸配布するとともに、20日には川崎市と、21日には神奈川県と交渉している。(18)

10月13日の新たな人事、賃金制度の大幅改訂の提案に対して活動家集団は一層の人員削減を容易にするものであるときびしく批判し、こうした「改訂は鉄鋼やNKKの先登も含めた労組運動の中で勝ちとってきた貴重な成果であり、労働条件の直接的低下につながるもので、いまこそ労働組合運動の真価が問われているときであり、職場から家庭から声を出して反対していきましょう」と訴え、たたかひの強化に取り組んでいる。(19)

(3)川崎製鉄千葉、阪神と神戸製鋼神戸、住友金属工業和歌山の場合

新聞報道によれば、川崎製鉄や神戸製鋼、住友金属工業などにおいても、会社側の人減らし「合理化」とそれに伴う労働諸条件の切り下げに対して労働者の不満や怒りが広がり、そうしたなかでやはり活動家集団の抵抗と闘いを呼び掛ける活動が展開されている。新聞報道の範囲内でその状況を見てみよう。

川崎製鉄千葉における活動家集団の中心も日本共産党川鉄委員会で、職場新聞「クレーン」を武器に、新たな人員削減計画と出向者の転籍問題の提案以来、毎週「定年まで川鉄で働こう」というキャンペーンを展開しており、多くの労働者の共感を得ていることが報道されている。それによると、「定年延長とひきかえに50歳から定期昇給をカットしておいて、いまになって56歳で会社をやめろとはなんだ。だまされた」、「57歳だが、定年まで絶対にやめない。こんな提案をのむ必要はない」といった怒りの声がかつてない広がりを見せ、こうした職場の状況が背景となって5月末の会社側と川崎製鉄労連との労使協議会において、川鉄千葉労組は「日々、組合への相談や電話による問い合わせが多くあり、総じて『申し入れを受け入れるな』という憤りの声や、不安の声が多く、職場には大きな混乱が生じている。受け入れがたい内容であるといわざるをえない」と発言し、また他の労組からも「雇用確保とは60歳まで川鉄籍で働き、川鉄で定年を迎えることではなかったのか」(本社労組)、「会社がいくら危機的状況下にあるとはいえ、到底受け入れがたいきわめて深刻なもの」(阪神労組)、「なぜ川鉄籍を切らなければならな

いのか、というのが職場の本音」(水島労組)といった批判的発言が続く状況が生み出されていた。

川鉄千葉では地域からの行動も起こされ、千葉労連は門前での連続して「川鉄の身勝手は許さない」とする早朝の宣伝活動を展開し、また1993年夏に千葉労連や民主団体などで結成した「川鉄『合理化』反対協議会」も活動を再開して、人減らしが地域や商店街に与える影響について実態調査をおこない、会社側への要請もこなうこと確認している。川鉄阪神(川鉄神戸製造課)においても労働者の不満や怒りが噴出し、職場集会では「これまで会社のいう通りにしてきたけれど、『合理化』のたびに生活は悪くなるばかりや。ええ加減にしてくれ」、「ここにおるものは、みんな反対やぞ」、「なぜ役員だけで一方的にきめるんや」、「そや。こんなもののむ方が間違うとる」と激しい口調で迫るという状況であった。

活動家集団の日本共産党川鉄阪神支部は、「56歳からの移籍と出向手当打ち切りを撤回させよう」と門前での宣伝活動を強め、一般投票で組合員の意志を示すことを呼び掛けたが、ある組合役員の経験をもつ中高年労働者は、「川鉄の発展を築いてきたのは間違いなくわしらや。基礎産業で働いてきた誇りをふみつけにする川鉄のやり方はひどすぎる。これまで共産党の意見は聞き流していたが、いまは君らのピラに励まされている。がんばる勇気ができた」と反応していたことが伝えられている。(20)

神戸製鋼神戸でも日本共産党神戸支部が反対運動の先頭に立ち、職場新聞の『展望』で「1900名首切りの『転籍出向』提案を撤回せよ」を呼び掛け、職場では「在籍出向は本意ではなくやむなく応じた。転籍とは首切りではないか。そこまで会社はやるのか」、「出向先賃金になれば半分になる」、「会社は出向者をじゃま者扱いするな」という怒りの声広がっていった。こうしたなかで「合理化110番」を設置して労働者の相談活動を進め、55歳からの転籍は、60歳定年制の時代の流れに逆行であり、本人の同意なしの一方的転籍は無効であることを明確に指摘している。(21)

なお、神戸製鋼神戸では、9月に入って2月に「職場丸ごと下請化」によって出向させられていた労働者が、その出向に同意できないことを明確に

し、会社側に請願書を提出し、組合側に会社提案の白紙撤回を求めていたところ、4月にその職場から唯一人出向を外されされ、他の子会社へ再度出向させられて会社構内の草むしりや剪定などの仕事をさせられていることに対して出向命令無効の確認を求める訴訟を神戸地裁した。新日鉄八幡の三件の出向裁判の結果とともに注目されることである。

住友金属和歌山では、労働組合が受け入れ、10月から45歳以上の労働者を対象に退職金の特別優遇制度が中高年労働者の大幅な人減らし「合理化」を狙って設定されることになったが、職場には「肩たたきをやってくるのではないか」という不安の声が広がっており、これに対して日本共産党住金と歌山製鉄委員会は、2,000万円の上積みは一見有利のように見えて、住金で今後10年働けば、年収600万円の労働者でも、6000万円の収入があるとの試算を示して、出向や退職の強要を許さないたたかいを訴えて活動を強めている。(22)

(註)

(1)職場の労働者の反応を伝えるものとしては、八幡製鉄所の労働者の自主的な新聞「製鉄労働者」と日本共産党の機関紙「赤旗」の報道ぐらいであるので、主としてそこからひろいあげることにする。

(2)「製鉄労働者」1994年4月10日付。

(3)「製鉄労働者」1994年4月20日付。

(4)「製鉄労働者」1994年4月20日付。

(5)「製鉄労働者」1994年4月30日付。

(6)「製鉄労働者」1994年5月(号外)。

(7)「製鉄労働者」1994年6月30日付。

(8)新日鉄釜石の活動家集団の活動については、「赤旗」の「許すな新日鉄の首切り『合理化』」の4月19日付、7月18日付、新日鉄広畑は1994年4月24日付6月28日付、8月26日付、新日鉄名古屋は8月13日付の記事が具体的に報道している。

(9)「赤旗」1994年6月12日付。

(10)「製鉄労働者」1994年8月30日付。

(11)「製鉄労働者」1994年9月20日付。

- (12)「日本経済新聞」1994年9月30日付。
- (13)日本共産党中央委員会理論政治誌『前衛』1994年9月臨時増刊・日本共産党第20回大会特集233～35ページ。
- (14)「NKK権利擁護・『合理化』反対闘争を進める会」の1994年3月18日付ビラ。
- (15)日本共産党京浜製鉄委員会機関紙「京浜の高炉」号外、1994年6月10日付。
- (16)「NKK権利擁護・『合理化』反対闘争を進める会」の1994年4月25日付ビラ。
- (17)「NKK権利擁護・『合理化』反対闘争を進める会」の1994年8月11日付ビラ。
- (18)「赤旗」1994年9月23日付。
- (19)日本共産党のリストラ・雇用問題調査団の活動については「赤旗」1994年10月13日付「京浜の高炉」1994年10月23日付。
- (20)川鉄千葉の活動家集団の活動については、「赤旗」1994年6月6日付、川鉄阪神については、「赤旗」7月6日付を参照。
- (21)神戸製鋼神戸の活動家集団の活動については、「赤旗」1994年8月3日付と9月9日付参照。
- (22)「赤旗」1994年9月12日付。

おわりに 協調的労資関係への批判を高める鉄鋼労働者

以上の経過からも明らかなように、今回の新しい「中期経営計画」が1986年～87年の「合理化」攻勢に次ぐ24,000人を超す大規模な人減らしであり、中高年層の出向労働者の転籍・解雇であったにもかかわらず、鉄鋼大手各社の労働組合は、前回同様、鉄鋼産業と企業危機からの脱出、産業・企業基盤の再構築のためには欠かせない対応策としてそれに対するなんらの批判、抵抗をしめすことなく基本的に受け入れ、そして今日会社側の具体的推進に協力しているのである。あらためて、今回の大規模な人減らし「合理化」に対する鉄鋼労働組合運動の対応の特徴点をあげれば、以下の諸点を指摘することができるであろう。

▽ほとんどの労働組合が労使協議制の「話し合い」のレベルで取り扱い、

団体交渉を回避し、その「話し合い」の回数も前回より少なく、時間をかけた十分な労使協議を行なうことなく受け入れていることである。会社側から提案説明を受けたその日に基本的に了承する考えを明らかにする労働組合もあらわれるたのであり、人減らし「合理化」問題では労使協議制も形骸化し、ほとんど規制力を持たなくなっていることを示したといえよう。

▽経営側が1987年の「中期経営計画」の失敗に対する自らの責任を何ら明らかにせず、産業と企業の「危機」の犠牲を労働者に転嫁して、またまた新たな大量の人減らし「合理化」を持ち出したことに対し、労働組合として厳しくその責任を追及していないことである。これまでの相次ぐ大量の人減らしが労働者の労働と生活にどれほどの苦しみと困難をもたらしたか、どれほど新たな「合理化」に労働者とその家族が悩み、不安を抱いているか、そうした労働者と家族の生活を守る観点と内容の批判、追求、要求がほとんど見られないといつてよい。

▽今回は、前回の時には部分的とはいえ、久々に行なわれた労働組合としての大衆的な抗議行動がまったく行なわれなかったことも指摘しておく必要がある。労働者に大きな犠牲、苦痛を伴う人減らしであり、制度化された労働条件の切り下げであったにも関わらず、組合民主主義に立った十分な職場討議も行わず、労使協議において職場からの一つ一つの疑問、問題点の解明も不十分、あるいは未解明のままにし、組合員から提起されていた全員投票による決定をという声も無視して組合機関の判断だけで受け入れを決定したのであった。そして会社側の提案を受け入れた以後は、個々の組合員の主張と利益を守るための積極的な対応も示さず、会社側の組合員への不法不当な圧力のかけ方をも容認し、実施に協力している。

労働省職業安定局長の懇談会である「産業雇用高齢化検討委員会」は、1994年夏にまとめた「事業の再構築に当たって雇用面で配慮すべき事項に関する指針」においても労働組合との十分な協議と「事前に関係労働者への説明を十分に行なうことはもとより、対象となる労働者の意思をできる限り尊重し、当該労働者の合意を得る必要がある」としているのである。(1)

▽労働組合は、労使協議において出向、転籍などの企業間人事移動に関す

る労働法上の労働者の権利保障にとって積極的意義をもつ学説や判例、また他産業における労働組合の諸経験を活用して会社側の提案、主張に対抗し、きめ細かく労働者の利益を守る取り組みをしていないことである。また、高齢労働者の雇用や労働条件差別を許さないILOの「高齢労働者に関し雇用及び職業における差別待遇を防止するための措置をとるべきである」とする162号勧告などの国際的な流れや高年齢者雇用安定法の国内的動向を無視して対応しており、中高年労働者の出向、とりわけ「転籍」にたいしては、長年企業と労働組合に貢献してきた労働者の解雇であるだけにそれを厳しく批判し、働き続けてきた企業の社員として定年まで在籍を守りぬくのが労働組合としてなすべき当然の対応であったといえよう。

▽鉄鋼労連は、中核的存在の大手労組の問題ということで、産業別組織として今回の人減らし「合理化」の問題については統一的、共同的な取り組みは組織しておらず、1993年12月に鉄鋼独占資本と同じ情勢認識から、鉄鋼危機打開へ向けた特別行動として、政府（通産省）に対し、赤字国債で有効需要の拡大を中心とした産業政策の展開を要望しただけであった。そのなかに盛り込まれていた「雇用調整対応」では、経営側の大量人減らしの実施を前提にして「雇用の安定・創出へ特別施策の発動を。再就職支援措置の抜本強化、早期退職での割増退職金の非課税化で支援措置を。」というものである。(2)

今回を含めこの数年間の鉄鋼独占資本の相次ぐ大規模な人減らし「合理化」攻勢に対する鉄鋼労働組合運動の以上のような対応を見れば、容認に次ぐ容認の連続であり、少なくとも「合理化」の中心をなす人員削減に対する労働組合としての規制、闘争の機能はもはや完全に喪失したといつてよいであろう。

鉄鋼労連は、1994年の春闘において、鉄鋼独占資本の産業危機論に屈伏し、相次ぐ「合理化」への協力に対する労務政策的な回答としての僅か1,000円の賃上げ年間一時金の13万～15万円の切り上げ、時間短縮の見通しで妥結したが、今回の人減らしを容認した後も鉄鋼業の危機は去っていないとの認識から、労働組合の基本的な経済要求である賃金闘争を1995年春闘は見送る方向を提起し、そして産業、企業の防衛を最優先させ、その上で賃上げより

も雇用と時間短縮を優先させる論理と方針をしめしている。しかし、鉄鋼労連は、これまでの30有余年の運動の歴史的経験と実績がその雇用も守り、真の時間短縮を実現する力量さえない組織であることを証明しており、鉄鋼労働者の賃金も雇用もその他労働者の生活と権利を守る産業別組織へ「自己革新」を遂げない限り、単なる産業、企業への協力一体の組織に完全に変質することは避けられないといわざるを得ない。(3)

労働者の不満、反対を抑えて人減らし「合理化」を強行してきた鉄鋼独占資本、それに結果的に全面的な協力をしてきた労働組合運動にたいして、組合員の批判はその都度高まり、協調的労資関係への信頼感は薄らいでいったが、直接その犠牲を転嫁された組合員の間では急速に失われたのは当然である。これまで内外に誇ってきた協調的労資系の基盤がこうしたなかで揺らいでことは否定することが出来ない状況となっている。

このような状況は、職場の組合活動家の日常的な労働、生活のなかからの報告、組合員意識調査結果、2年に一度の組合役員選挙結果から把握され、また推定されるが、これまでの協調的労資関係下の組合活動について、鉄鋼労連の組合員意識調査結果は毎回、60%を越す組合員が組合活動へ意見が反映されていないとしており、これが協調的労資関係への批判であることは明白である。

大手労組の組合役員選挙結果であるが、これは2年に一度行なわれており、1994年度も役員選挙の年にあたって、新日鉄、NKKの各組合では人減らし「合理化」問題を組合側が受け入れて一段落してから行なわれている。鉄鋼大手労組の組合役員選挙は、他産業にはみられない不法不当な会社側の介入、非民主的な役員選挙制度、インフォーマルグループの活動などがあつて組合員の自由な意思が反映されない結果となる点で全国的、社会的にも有名である。近年もNKK京浜と住友金属工業和歌山で、会社側の役員選挙への介入を不当労働行為として労働委員会にたいして救済の申し立てを行なっているが、関係地労委は会社側の介入を否定し、申し立てを棄却している。大企業の組合役員選挙への会社側の介入、干渉については、それらが中止されない限り今後も繰り返し、その事実をあげて社会的に糾弾していくことは

日本の労働組合運動の自主性、民主性の確立のために、また日本の自由と民主主義のために極めて重要なことである。(4)

1994年度の大手5社主要労組の役員選挙結果について、業界紙の「鉄鋼新聞」は、時期的に「2年前に比べて体制派の支持率低下が予想されたが、それに反して前回並みの高支持率を維持した。企業環境の厳しさに対する理解の深まりに加え、支持率低下への危機意識を強めた体制派グループが活発に選挙運動を展開した結果とみられる」と解説するとともに、「一部には不満が選挙結果に反映されたケースはある。例えば、高齢者の多い新日本製鉄八幡製鉄所労組では役員選挙全体として体制派の支持率が3ポイント落ち、83%台になった。中でも出向者支部の支持率が低く、「転籍ショック」の現われとみられる」としている。その八幡労組の状況を見てみよう。

組合長、副組合長、書記長、書記次長、会計監査、執行委員の17のポストに「体制派」の組合主義者協議会所属の候補者15名、社会党系の「社党協」を所属団体とする候補者4名、所属政党または団体について「届出なし」とされる候補者、このメンバーが反対運動の先頭にたった活動家で13名、その他会計監査に無所属の候補者2名が立候補したが、組合主義者協議会の候補者の得票率は、前回に比べ3.4%～4.1%後退し、活動家の候補者は全区で1.7%～2.1%前進している。組合主義者協議会の組合長は、前回の85.9%から82.5%へ後退し、1990年の役員選挙時の84.0%も下回ったのである。

こうしたなかで、全体で59支部のうち、出向者の支部を中心に「体制派」候補が50%台に下がったところが、本部直轄支部を含め9支部も生まれ、35%しかとれず、活動家候補と逆転したところもあって、前回ほとんどが80%以上獲得していたことから見ると大きな変化といえよう。(5)

NKK京浜労組の選挙結果について見ると、三役選挙はほぼ前回並みで、執行委員選挙では活動家集団所属の候補者の得票率は前回は下回るという状況となっている。

組合役員選挙に対する組合員の対応は、これまでも指摘されてきたように、労資協調のいわゆる体制派が主導権を握る組合が組合員に不利益な会社側提案を呑んだとしても、次の役員選挙でストレートに批判派・活動家集団

への支持となつて表れることは少なく、批判的意見を強めつつも体制派を支持するという現実的な対応を見せる傾向が一般的である。これには、会社側が作業長・工長の監督的労働者層を総動員し、インフォーマルグループと一体となつた選挙介入を展開すること、組合機関を独占する体制派が危機感をもって組合活動を自己に有利に推進すること、役員選挙制度が非民主的、公平性が保障されていないこと、これまでの役員選挙の歴史において体制派が組合支配を完成させて以降、活動家集団が一定数執行部に進出し、組合運営を民主主義的に転換させ、その力で要求闘争を前進させたという経験が生み出されておらず、そうしたことから組合員が自らの権利行使によって生み出される労働組合と労資関係について明確な展望と確信がもてないということも大きな要因といつてよい。鉄鋼業の労働組合運動に限らず、わが国の労働組合運動、政党を含めた労働運動の主流が体制内勢力に組み込まれている歴史的に長期にわたっている今日的状況も組合員をして現状肯定へ向かわせてといるのである。また、「社会主義」体制の崩壊、大衆的な民主主義的諸運動の停滞と後退のなかでの協調主義的イデオロギー攻勢の影響ももちろん無視することはできないであろう。

しかし、協調主義的な鉄鋼労働組合運動が多数の組合員を形式的には傘下に結集して、組合員の雇用と生活の安定をかかげ、実態としては産業、企業利益の擁護を優先させる運動を推進しているとき、少数派とはいえ常に組合員や労働者全体の利益を守る運動の先頭にたっている活動家集団の存在は、労働者にとっていざという時の拠り所となっており、その集団が提起する方向を受けとめて会社と組合の圧力に抵抗する手段として活用していることは重要である。鉄鋼労働運動を語る時、この活動家集団の存在と活動を抜きにすることはできない。鉄鋼労働運動の重要な構成部分となつていてもけっして過言ではないであろう。組合員、労働者が活動家集団のピラ活動とそこに示される分析、見解指針に期待を寄せてよく読まれているという職場からの報告はそういった関係を示すものである。(7)

鉄鋼労働運動をこうした現状に留めて置くことはもちろん正しくない。労働組合を労働者の利益を守ってたたかうまともな労働組合に変えていく努力

は一層精力的に粘り強く進めていくことが求められる。体制派への90%前後の組合員の「支持」は、もちろん全面的な支持ではなく、さきに見たような状況、要因の影響によるものであり、組合員の底流には会社と労働組合双方への不満、批判、不信は根深く、状況、要因の一定の変化が起これば、活動家集団の継続的な蓄積は生きてそれまでとは異なる労働組合運動を発展を生み出すであろう。しかし、この課題を追求する方向は極めて大きなものであり、さらに現実の正確な把握に基づく総合的な研究、検討が必要であるが、とりあえず若干のことを提起して本稿を結ぶことにしたい。この課題に取り組む主体は、もちろん活動家集団と労働組合らしい労働組合を求めるを組合員であり、今の労働組合を全面的に支配し、協調主義的路線を推進している「体制派」、「会社派」の自己改革に期待することはもはやできないであろう。

第一に、活動家集団は、政党から独立した自主的な大衆的性格の組織を職場を基礎にして発展させ、さらに労働組合活動の能力、技量を高め、職場の諸問題から労働組合全体の課題となる賃金、労働時間、「合理化」、労働協約まで政策から運動、実務においてイニシアチブを発揮し、組合員の先頭になつこと。ピラ活動は継続的に展開していき、活動家集団の拡大、職場の多数派をめざしていくこと。その場合、これからの労働組合運動を担う青年労働者の結集を重視すること。

第二に、組合民主主義を組合組織、運営に全面的に貫くために奮闘し、とくに組合役員選挙制度の民主化を求めるとともに、会社側の介入、干渉とは徹底的にたたかい、積極的に立候補して組合員の支持を呼び掛けていくこと。こうしたなかで、職場における自由と民主主義を拡大し、組合員の職場活動権を確立していくこと。

第三に、産業別的に、また地域別に活動家集団の相互交流と連帯をつよめ、積極的な活動経験を摂取し、とくに産業別には一定の恒常性をもった情報と経験の交流、共通する諸問題への対応方法を協議する産業別の場を設定していくこと。

第四に、たたかうナショナルセンター、ローカルセンターとも独自に可能な組織的連携を確立し、労働組合が基本的任務を放棄した場合は、一企業一

組合の従来の「組織原則」にとらわれることなく、複数組合の存在も考慮に入れ、団体交渉権を備えた組織へ発展させることも現実的可能性の課題として検討していくこと。

鉄鋼独占資本は今回の人減らし「合理化」が完遂されれば体力が回復して日本鉄鋼業の産業、企業基盤は安定し、国際的にも負けない体質がつけられるとくりかえし強調し（新日鉄今井社長など）、鉄鋼労連や大手企業労連も全く同じ認識のもとに積極的に協力してきたが、さらなる人減らしを追求しようとしており、鉄鋼独占資本サイドの鉄鋼アナリストたちも、1993年12月の段階における鉄鋼労働者の50%削減が必要であることを公言し、（野村総研の平沼 亮氏ら）、日本鉄鋼連盟の斎藤社長も最近日本鉄鋼業が赤字脱却が出来るかどうかわからない、けっして楽観できないとしてその不安材料の一つに「雇用」をあげ、そして1995春闘のベースアップは厳しいという発言をしているのである。⁽⁸⁾

鉄鋼労連のリーダの中にも「雇用を守るという最後の瀬戸際まで来た」という認識をもつ者もあり、さらにきびし人減らし「合理化」の攻勢が加えられた時には鉄鋼労働者⁽⁹⁾の忍耐も限界に達し、内に秘められ蓄積された不満と批判の意識は新たな抵抗とたたかひのエネルギーとして現実化することは十分に考えられよう。

(註)

(1) 「労務管理通信」1994年9月1日号。

(2) 「鉄鋼新聞」1993年12月11日付。

(3) 「鉄鋼新聞」1994年8月24日付が最初に「ベア要求見送り含め検討へ」と報道し、9月14日付の各紙が13日の鉄鋼労連第85回大会の報道として、委員長代行が大会挨拶において、賃上げ要求は「毎年必ず織り込んでいかねばならないものなのか。緊急避難的な対応を検討する必要がある」とベア見送りもあり得ることを示唆したことを伝えているが、この方針に対して鉄鋼労連の中小労組や連合内部の組合からの批判が強く、鉄鋼労連指導部は、12月下旬までに内外の諸情勢を総合的に検討して最終態度を決めるとしている。なお、日本鉄鋼連盟の鉄鋼労連第85回大会の報道としては「鉄鋼界報」1994年10月11日号参照。

(4)鉄鋼労連日本鋼管京浜労組の1990年の役員選挙のさい、会社側の労務管理第一線の指揮者が関与していた文書が発覚し、これを入手した組合員18人が不当労働行為として神奈川地労委に救済を申し立てたが、1994年4月に地労委は会社側の関与を認めながら、不当労働行為とはいえないと棄却した。労働者側は、7月に棄却命令の取り消しを求めて行政訴訟を横浜地裁に提訴している。住友金属和歌山労組でも、会社側が職制機構の作業長会を通じて役員選挙に介入したことを不当労働行為として和歌山地労委に救済を申し立て、その数々の証拠を提出していたが、1994年9月13日、会社側の介入を否定して棄却している。

なお、鉄鋼業をはじめ民間大企業労組の役員選挙制度と実態については、愛知労働問題研究所編『大企業の組合役員選挙』大月書店を参照。

(5)「鉄鋼新聞」1994年8月11日付。

(6)「製鉄労働者」1994年7月30日付。

(7)拙稿「鉄鋼産業における少数派運動」『労働法律旬報』1988年11月下旬号。

(8)新日鉄今井社長発言は「朝日新聞」1994年9月15日付、野村総研平沼氏の発言は1993年12月6日の日本鋼管製鉄労組連合会討論集会における講演、鉄鋼連盟斎藤会長の発言は「日経産業新聞」1994年9月20日付。

(9)鉄鋼労連幹部の発言は「週間労働」ニュース1994年6月20日付。

付記——本稿は1994年7月末の日本社会政策学会中・四国部会における報告をその後の状況を補足してまとめたものである。