

一九八七（昭和六二）年二月二十五日 発行
高知短期大学『社会科学論集』第五四号 抜刷

鉄鋼業における労資関係の新局面（上）

——戦後最大の「合理化」問題と労働組合運動——

芹 沢 寿 良

鉄鋼業における労資関係の新局面（上）

—戦後最大の「合理化」問題と労働組合運動—

芹 沢 寿 良

目 次

はじめに

一 鉄鋼独占資本の大「合理化」攻勢の経過

イ 一九八六年二月の「合理化」計画の公表

ロ 一九八六年十月以降の戦後初の「臨時休業」等の提案

ハ 一九八七年二月の大規模な「中期経営計画」と定年制延長一時停止の提案

二 大「合理化」攻勢にたいする労働組合運動の対応

イ 右翼的潮流の「合理化」問題にたいする基本的態度

ロ 今回の大「合理化」問題にたいする鉄鋼労連の方針と企業連の対応

ハ 怒り不満の噴出と単位レベルにおける大衆行動の組織化

（以上本号）

三 「中期経営計画」決定後の職場状況と賃金制度改定問題（以下次号）

四 右翼的潮流の社会経済的基盤の新たな動揺と鉄鋼独占資本の対応策
おわりに

はじめに

わが国の独占資本と政府は、一九八五年九月のいわゆるG5によって意図的につくりだされた異常なドル安・円高が長期化し、日本経済の危機的な困難がいちだんと深まるなかで、今日、対米協調を前提とした「経済構造調整」の必要性和緊急性を強調し、多国籍企業として繁栄する新たな基本戦略を推進している。そのための指針となっているものが一九八六年四月の「国際協調のための経済構造調整研究会」の報告書（「前川レポート」）と一九八七年四月の経済審議会の建議「構造調整の指針」（新「前川レポート」）である。

独占資本と政府のこのような基本戦略にそって石炭産業や農業、また中小企業は国際競争力を喪失したものとして切り捨てられ、さらに伝統的にわが国の基幹産業部門を担ってきた鉄鋼産業と造船産業においては独占資本が低成長以降の構造的な低迷要因を一挙に克服すべく戦後最大ともいふべき設備の休廃止と広汎かつ徹底した人減らしを労働者にたいして強行している。もちろん鉄鋼、造船だけではなくいまや大量の人減らしは一層の円高を想定して自動車産業や電機機器産業をはじめ全産業的規模においておこなわれていることは周知の通りである。

独占資本は国内における大規模な人減らし「合理化」を強行する一方で、海外直接投資を本格的に推進しており、そのためにわが国においても「産業空洞化」が深刻な現実問題となりつつある。アメリカの先例にみられるように「産業空洞化」が一国の国民経済を著しくゆがめていくことは必至である。

「経済構造調整」の名によるドラスチックな産業つぶしと徹底した大規模な人減らし「合理化」、またいっそう拡大された海外進出——「産業空洞化」によって失業の増大は加速し、完全失業率は現段階でついに三パーセント台に達しており、今後独占資本の各産業における人減らし計画が現実に着手されていくなかで完全失業率はさらにはね上

がり最悪の「大量失業時代」が到来することは必至であろう。

労働者階級の雇用不安は全国的に深刻化しているだけでなく、とくに独占資本によって歴史的に形成された工場地帯の地域社会に住む勤労市民の営業と生活も根底から揺さぶられており、これまでみられなかった「地域社会の崩壊」ともいふべき状況が拡がっている。

独占資本のこのような行動にたいし「……利益さえあがれば、国民経済を破壊し国民にどんな苦しみをあたえてもかえりみないという大資本の反国民的な行動」というきびしい批判が加えられているがけっして不当とはいえないであらう。

独占資本が大規模な設備の休廃止や工場閉鎖、大量の人減らしと労働諸条件の切下げの諸計画をあいっいで明らかにするや、圧倒的多数の労働者は予期していたとはいえずよい不満と怒りを噴出させ計画の中止を求めるさまざまな行動を展開した。わが国においては独占資本が支配する中核的な産業分野の労働組合運動が高度成長期以降、反共・労資協調主義の右翼的潮流によって支配されていることは周知の通りである。

この右翼的潮流も職場労働者と地域住民の不満と怒りに満ちた要求や行動を無視することができず、たとえば鉄鋼産業においては、新日鉄の八幡製鉄労組をはじめいくつかの組織が主導権を確立して以来はじめて「合理化」計画にたいする抗議と中止を求める集会や街頭デモを展開し、企業外行動という点でそれ自体一定の積極的意義をもつ行動と対応を組織している。

しかし、それらが労働者と地域住民の利益を真に守る立場にたったものではなく、鉄鋼産業をはじめ他のほとんどすべての分野において右翼的潮流は独占資本の大「合理化」計画を結局無修正に近い形で受け入れ、その計画通りの実施に協力していくこととなったのである。こうした経過は、独占資本が「産業構造調整」路線の推進につきよい決意をもっていることをしめすとともに、今日のわが国の右翼的潮流はいかなる状況においても労働者の利益を徹底して

優先的にまもってたたかう勢力たりえないことをあらためて証明するものであった。

独占資本は今後、このようにして決定された大規模な「合理化」計画を逐次具体的に実施に移していくが、その過程では個々の労働者と資本との矛盾は直接的により具体的な形をとって表面化し、さまざまな問題を生み出すことは明白である。今日、より多くの犠牲を強いる過酷な「合理化」計画を受け入れ新たな協力を約束した右翼的潮流とそれを押しつけた独占資本にたいし多くの労働者は失望感をさらに深め、組合ばなれの傾向をつよめている。これにたいして独占資本は労働者の動揺する部分は容赦なく切り捨て、「終りなき合理化」に耐えうる部分を中心に職場支配を新たに再編し、協調的労資関係をさらに強めて右翼的潮流の社会経済的基盤を再構築しようとしているのである。独占資本が今日の大規模な「合理化」攻勢を通してこのような方向をあらゆる面で系統的に追求して行くことは必ずで、それは右翼的潮流との「ゆるぎない」協調的労資関係の確立なしには極限をめざす「終りなき合理化」による独占的高利潤の追求とその安定的な確保がきわめて困難となるからである。

本稿では、わが国の今日の鉄鋼産業において独占資本の戦後かつてない大規模な「合理化」攻勢が、どのようにすすめられ、そしてそれが高度成長長期に構築された右翼的潮流の社会経済的基盤をいかに大きく動揺させ、また労働者「統合」の諸手段の機能を著しく低下させているか、さらにそれにたいして独占資本と右翼的潮流がどのように対応し、再構築をめざしているかを明らかにしたいと思う。本号は鉄鋼独占資本の大「合理化」計画の提案と労働組合側の対応経過の概要をとりあげることとする。

一、鉄鋼独占資本の大「合理化」攻勢の経過

(4) 一九八六年二月の「合理化」計画の公表

わが国の鉄鋼産業が、第二次世界大戦後とくに一九五〇年代からの設備技術の近代化を中心とするあいつぐ大規模な「合理化」計画の推進によって鉄鋼生産では資本主義世界第二位へと飛躍的に発展し、日本経済の高度成長を名実ともに支えるリーディングインダストリーとしての地位を確立したことは周知の事実である。

しかし、一九七三年秋の「石油危機」を契機に日本経済の高度成長が破綻し、さらに一九七九年の二度目の「石油危機」を経て、低成長が常態化していったが、このような過程で鉄鋼産業をめぐる経済的環境は大きく変化し、鉄鋼需要の低迷による需要と供給能力の大幅なギャップ、石油、原料炭、鉄鉱石など資源エネルギー価格の高騰といった状況が生ずるにいった。

鉄鋼独占資本は、高度成長期においても人べらし「合理化」を系統的に実施してきたが、こうしたなかでも採用抑制、残業規制、事業所間・地域間配転、短期および長期の出向と社外応援、教育訓練、希望退職（中小鉄鋼企業）などの人べらし「合理化」をいっそうつよめるとともに高炉の休止を含めた過剰設備の処理、その他省エネルギー化、省資源化、省工程化による歩留りの向上に取組み、コストダウンを徹底的に追求することによってこのような状況に対応してきたのである。

一九八〇年代に入りわが国鉄鋼業の経済的環境と条件はいちだんときびしさを増すことになった。いわゆる「重厚長大」から「軽薄短小」へと産業構造の転換が急速に進展し、鉄鋼需要の減退によってかつてこのような量的な伸びが期待できなくなり、その一方で韓国、台湾、ブラジルなど中進製鉄国の追い上げに直面して抜群を誇った国際競争

力にもかげりが生じてきたことである。⁽¹⁾

これにたいして、鉄鋼独占資本は、各社とも「二十一世紀へ向けての企業戦略」「長期経営ビジョン」をかかげ、経営の系列・多角化、エンジニアリング事業など新事業分野への進出、海外事業・海外進出といった方向を活発化させていたが、そうしたなかで発生したのが一九八五年後半以降の急激な円高であり、それによってわが国鉄鋼産業は数量、価格両面において深刻な影響を被り、鉄鋼各社の収益は大きく悪化した。

鉄鋼独占資本は、鉄鋼業の構造的な問題と円高が複合する新たな困難に直面して固定費―人件費削減のために大量の人員削減を最大の課題とする「合理化」計画の実行に着手したのである。⁽²⁾

新日鉄の武田社長（当時）は一九八六年の年頭所感（最高の技術と絶えざる合理化で強靱な新日鉄を築こう―総力を結集して新たな事業展開に力強い前進を）『シンニッテツ』一九八六年一月号）で「今私たちが前途を切り拓くための最大の方策は、自らの力でコストダウン・合理化を進めていくことをおいて他にない」として「総力をふりしぼる」ことを全従業員に要求したが、これはいうまでもなく鉄鋼独占資本全体に共通した基本的な姿勢であった。⁽³⁾

鉄鋼各社は、一九八六年二月にいっせいに粗鋼生産一億トン、一ドル＝二〇〇円を想定した人員削減を中心にした経営計画を労働組合に提示し、その同意のもとに具体化を開始した。それは目標年度を一九八八年ないし九〇年とするもので、鉄鋼大手五社合計で三万七〇〇〇人を削減するという大規模なものであった。削減は減耗不補充の徹底、他企業への出向、派遣、新規事業への配転、教育訓練、早期退職者優遇などの方法で開始されたが、事業所や職場レベルにおいては、このような「余剰人員」を捻出するために勤務制度の変更や弾力化などさまざまな「合理化」措置が⁽⁴⁾つきつきにとられていったのである。

たとえば、新日鉄八幡では、五月に「生産作業変動に対応した操業形態、要人員ならびに勤務等効率化施策」という労働条件を大幅に変更―切り下げる提案をおこなっており、その主な内容は①生産実態に応じた効率的な操業形態

の設定ならびに人員配置の見直し②より一層柔軟な応援措置、職場単位の追勤務、休日就業、休日配置の工夫等多様な弾力化施策や代休制度の導入③食交要員、欠補要員の算定単位の限定などであった。組合は「雇用や労働条件を守っていくための施策として理解せざるを得ない」として受け入れ、七月から実施されたが、これによって④四組三交代制の職場が少なからず三組三交代制にシフトダウンさせられ、一直分の要員が「余剰人員」化されて工場降格者や職務給のダウンする者が相当数出ること、そして「余剰人員」は遠隔地他製鉄所などへの応援派遣出向の要員となること⑤短期的な生産のピークにたいしその職場全員の一斉残業、休日出勤でカバーすることが制度化されること⑥休日配置及び振替休日の指定期間が弾力化され、月四日の休日以外は固定さす、これまでの休日毎週二日の連続取得の保障がなくなり、振替休日をふくめ休日は三ヶ月の範囲で会社が一方的に決定するようになること、時間外労働が一定時間（三〇時間）以上に達した場合も三ヶ月の範囲で会社が代休をとらせることができること⑦など制度上の具体的な労働条件を抜本的に改悪するという問題点をふくむものであった。とくに⑧は「生産がピークの時にはどんどん働かせ、それを過ぎたら一転して強制的に休ませるようになる。これでは労働者は規則的に休養して疲労を回復したり、社会生活に参加したりすることが困難になるだけでなく、休日、時間外労働によって得るべき賃金の相当部分を失うという二重の損失をうけることになる」（小沢和秋前衆議院議員の林進前労働大臣への申入書、一九八六年六月）⁽⁵⁾ものであり、労働省が一九八七年の労働基準法の改定のなかで規定化した労働時間制度「弾力化」の先どりであった。⁽⁶⁾

鉄鋼各社はまた、このような措置と併行して四月から一九七八年と一九八二年に二回実施した経験をもつ雇用保険法の雇用調整助成金制度にもとづく「教育訓練」を多数の従業員を対象に実施し、さらに同制度による「出向」も利用していくのである（第一表）。

春闘、一時金闘争の終結直後から鉄鋼労連傘下の労働組合においては二年に一度の組合役員選挙がおこなわれた。鉄鋼労働組合運動においては鉄鋼連絡会議に結集した右翼的潮流が一九六〇年代の中葉から独占的大企業をはじめ

教育訓練と出向の実施状況

(注)*印は計画値

事業所	86年11月		86年12月		87年1月		87年2月		87年3月		87年4月	
	教育	出向	教育	出向	教育	出向	教育	出向	教育	出向	教育	出向
新 日 鉄	八幡	14,920	33	15,570	167	1,330	7	11,650	100	16,190	120	
	室蘭	5,750	12	5,830	15	5,980	1	5,700	9	6,440	77	
	釜石	3,270	2	3,140	5	3,540	1	3,462	7	4,040	8	
	広畑	9,760	66	8,080	23	7,600	36	9,283	30	8,660	36	
	光	1,770	2	1,560	16	1,850	4	1,671	12	1,720	4	
	名古屋	6,210	26	4,450	11	4,120	54	3,117	16	4,200	78	
	堺	3,480	3	3,130	18	2,710	9	2,040	20	4,850	16	
	君津	4,450	2	4,680	18	6,540	4	5,464	10	11,060	9	
	大分	4,590	8	4,250	11	4,740	3	4,244	36	5,310	31	
	本社	530	1	500	2	60	8	70	1		19	
東京	390	7	130	75	680		457	13	970	1		
計	55,120	102	51,320	361	51,150	127	47,158	254	52,840	399		
鋼 管	京浜	7,054		9,431		8,915	34	9,685	32	* 9,688	*17	* 6,906 *141
	福山	2,258		4,863		4,642	30	4,255	2	* 1,552	*13	* 1,915 *22
	計	9,312		14,294		13,557	64	13,940	34	*11,240	*30	* 8,821 *163
住 友	和歌山	5,606	39	5,235	179	4,925	100	6,104	32	5,954	43	
	小倉	1,974		1,558	23	3,192	2	2,067	5	1,992	4	
	鹿島	1,085	9	832	5	1,336	19	328	9	1,144	52	
	製鋼所	375	12	348		499	26	551	7	595	56	
	尼崎	1,032	33	1,104	35	771	13	1,457	2	1,103	36	
	海南	494		749	23	392	14	332	11	303	20	
計	10,566	93	9,826	265	11,115	174	10,839	66	11,091	211		
神 鋼	神戸	626	10	280	5	332		307		691		* 500
	加古川	1,217	5	1,245	7	1,138		1,008		1,226		* 1,200
	尼崎	110		112								
	長府北	422		204		30		48		46		
	高砂	658	15									* 420
	本社	487	4	505	8	468		542		388		* 2,120
計	3,520	34	2,346	20	1,958		1,905	25	2,351			
川 鉄	千葉	1,996	50	2,157	73	2,093	62	2,052	14	1,642		
	水島	3,404	7	3,424	28	4,714	31	6,792	10	9,314		
	知多	4,173	15	2,881	67	2,366	18	2,366	49	2,565		
	計	9,573	72	8,462	168	9,367	111	11,660	403	13,521		
合 計	88,091	301	86,242	814	87,147	476	85,502	403	*91,043	640		

(鉄鋼労連資料)

第1表 雇用保険法に基づく

事業所	86年4月		86年5月		86年6月		86年7月		86年8月		86年9月		86年10月		
	教育	出向	教育	出向	教育	出向	教育	出向	教育	出向	出向	出向	教育	出向	
新 日 鉄	八幡	7,870		11,800		13,440		14,380		10,400	68	9,070	36	14,980	24
	宝蘭	3,340		3,590		3,570		3,540		3,410	3	4,720	55	5,720	8
	釜石	2,610		2,680		2,590		3,000		2,850	6	2,590		2,570	7
	広畑	7,030		7,350		6,720		6,390		6,860	14	7,900	14	9,000	9
	光	980		830		1,630		1,700		1,580	7	1,630	2	2,430	1
	名古屋	2,840		2,450		2,880		2,550		2,780		3,570	34	5,820	4
	堺	2,090		2,270		1,770		2,300		1,530	9	1,680	3	2,680	6
	君津	0		3,220		3,110		3,550		3,300		5,540		3,700	5
	大分	3,340		2,410		3,090		3,210		3,130	20	3,240	19	4,490	1
	本社	460		750		320		510		430	1	540		200	
	東京	90		90		250		190		10		10	150	440	12
計	30,650		37,440		39,370		41,320		36,280	108	40,490	313	52,030	77	
鋼 管	京浜	3,005		3,306		2,896		2,866		3,243					
	福山	1,623		1,844		1,513		1,418		1,792		1,134		1,642	
	計	4,628		5,150		4,409		4,284		5,035		1,134		1,642	
住 友	和歌山	2,132	54	3,328	47	4,448	101	7,136	60	5,792	40	5,852	101	6,359	101
	小倉	1,098	8	944	19	869	1	1,407	8	1,322		1,108	1	1,245	30
	鹿島	1,488	14	284	4	365		1,050	22	1,405	31	858		552	15
	製鋼所	383	21	393	2	402	49	425	41	357	13	661	49	443	31
	尼崎	228	27	495	22	1,071	32	742	52	659	22	739	32	1,145	105
	海南	32	34	104		129		989	53	628		519		422	25
計	5,361	158	5,548	94	7,284	183	1,749	236	10,163	106	9,737	183	10,166	307	
神 鋼	神戸	713		248	1	351		457		311	3	678	1	899	8
	加古川	2,470	7	1,719		1,651	3	1,295	2	1,168		1,331		1,195	28
	尼崎	64		58		74		62		74		70	4	80	
	長府北	878		953		1,057		336	1	486		239		482	2
	高砂							700	13	752	13	907	4	570	45
	本社	460	9	461	3	417	2	498	7	421	3	400		432	7
計	4,585	16	3,439	4	3,550	5	3,348	23	3,212	19	3,625	9	3,658	90	
川 鉄	千葉	1,924		2,145		1,430		2,117		1,827	7	2,206	52	2,875	34
	水島	2,256	26	2,806		2,627	11	3,125	3	2,876	5	2,717		2,984	19
	知多	749		935		1,242		996		2,218	20	3,948		4,160	15
	計	4,929	26	5,866		5,299	11	6,238	3	6,721	32	8,871	52	10,019	68
合 計	50,153	200	57,443	103	59,912	199	66,939	262	61,411	285	63,857	557	77,515	542	

(資料 鉄鋼労連「企画・労対情報」No.44, 46, 49)

とんどすべての労働組合の主導権を確立しているが、これまでも鉄鋼独占資本と右翼的潮流は一体となり、組合役員選挙を重視し全力を投入してきた。安定した独占的支配を確立しているからといって決して手を抜くことはなかったのである。

一九八六年の組合役員選挙についてもとくに独占資本は大「合理化」問題の提案処理をかかえていただけに早くから取組みを強め、組合員を投票へ組織的に動員し右派勢力の圧倒的な「勝利」をめざしていた。階級的民主的な勢力が組合機関に進出し、あるいは支持票を増加させることが大「合理化」計画の決定と遂行に障害を生みだすこと大きな危惧を抱いていたことは明白である。

投票への組織的な動員の結果はおどろくべき数字となってあらわれた。日産自動車労組における場合と全く同様であった。新日鉄を例にとると投票率は広畑労組九九・九％（投票数五四八一名、棄権六名）名古屋労組九九・八％、八幡労組九九・一％でこれはこれまでの組合役員選挙ではみられなかった高率である。こうして階級的民主的勢力の候補の得票を一〇％前後におさえることに成功している。

(四) 一九八六年十月以降の戦後初の「臨時休業」等の提案

鉄鋼独占資本は、二年に一度の組合役員選挙において計画通りこのように右翼的潮流が圧倒的な「勝利」を収め、つづいて鉄鋼労連の大会や企業連、単組の大会が終了するや、円高の急激な進行に対応する緊急必要な措置として十月下旬から「臨時休業」の実施や早期退職優遇制度の変更（年齢引き下げ）、福利厚生諸給付の切り下げを労働組合側に提案してきた（第2表）。新日鉄、川崎製鉄、住友金属、神戸製鋼、日本鋼管の順で、新日鉄は、提案にあたり「……直面している未曾有の難局のもとでは従前施策による対応には限界があり、今日、雇用の維持を図る一方策として臨時休業を実施する」とその理由を説明している。⁽⁷⁾

提案の中心部分である「臨時休業の実施」は労働協約上制度的には可能な措置として明記されていたものであるが、

その具体的実施の提案は初めてのことであった。

臨時休業は新日鉄、神戸製鋼が一九八六年十二月一日より、住友金属一九八七年一月一日より、日本鋼管二月一日よりそれぞれ「当分の間継続実施」、具体的な実施細目は「事業所毎に協議決定」、休業手当は平均の七〇％程度を目安として設定という条件で基本的に共通する内容であった。

早期退職優遇制度については、すでに各社において実施されており、日本鋼管が対象者を五十五歳以上から五十歳以上に引き下げたことよって統一され、またそれともない退職加算が改定された。住友金属の場合は、新たに転進助成特別休暇制度が創設されたが、これが人員削減促進のための措置であることはいうまでもない。

福利厚生制度の見直しはこれまでにみられなかったほど広範囲にわたり、かつ抜本的なものであった(第3表)。日本鋼管についてみると、①住宅財形貯蓄制度の会社補填利率の定率化、②住宅の建替、増築向け融資利率の一斉引き上げ、③通勤費の一部自己負担(月一三〇〇円)、④社内預金制度の廃止が主な内容であり、その他従業員持株制度奨励金の引き下げ、作業服貸与制度の改定、保養所利用料金の引き上げなどとなっている。これらのうち通勤費自己負担の提案は日本鋼管だけで、他者は補助額の改定とし、また社内預金の制度自体の廃止は日本鋼管と川崎製鉄の二社のみである。他の三社は利率の引き下げとなっている。

他社の場合もほぼ類似の制度の見直しを提案しているが、結婚祝金制度の廃止(新日鉄)、永年勤続制度の改定(新日鉄、川崎製鉄)、社宅料・寮費の引き下げ(川崎製鉄)などもふくまれている。このような全般的な福利厚生制度の見直しによる諸給付の切り下げも固定費―総労務費削減策であることは明白である。

新日鉄は以上のような福利厚生諸制度の改訂について「経営の実情を踏まえるとともに制度発足時以降の社会環境・生活の条件の変化や従業員意識の多様化等の状況を勘案し、新たな時代に適合する応策展開を図るとの認識に立つ」とし、さらに福利厚生施策のあり方や運用を考える場合「当社の企業競争力といった規点を踏まえることが当然欠か

臨時休業等の提案内容

神 鋼 (11/7)	川 鉄 (10/30)	日 新
<ul style="list-style-type: none"> ● S61. 12. 1より当面の間 	<ul style="list-style-type: none"> ● S61. 12. から実施し、当分の間継続する。 	<p><要員調整策> 応援・派遣等で対応</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● 休業の対象部署、人員、実施時期、期間、当該日の配置等具体的な方法について生産計画、業務計画等を基本に支部と協議して決める。 <p>①休業手当 1日につき基準内賃金日額の60%を支給する。基準内賃金日額とは基準内賃金月額/基準日数をいう。</p> <p>②一時金 休業1日につき所定の計算による日額の60%を支給する。ただし休業日数が5日以内のときは所定の計算による日額の100%を支給する。</p> <p>③休業の実施期間が長期に及ぶ場合等の実施方法、手続き、休業期間中の諸取り扱いについては都度組合と協議して決める。</p>	<p>①休業手当 ● 5日までの1日につき 基準就業時間に対する賃金日額の8割相当額 ● 6日以降の1日につき 基準就業時間に対する賃金日額の9割相当額 ※臨時給与等は、休業を欠勤等不就業として取り扱わない。</p> <p>②長期に亘る休業を実施する必要が生じた場合は、次の通りとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 休業手当 基準就業時間に対する賃金日額の7割相当額 ● 臨時給与 各人支給額の7割相当額 <p>※ただし、あらかじめ休業の態様および休業手当等の取り扱いについて組合と協議する。</p>	
<p>会社の置かれている状況、生活面への影響、最低基準としての労働基準法の水準等を総合勘案して決定。これは平均賃金日額でみれば70%強に相当する。</p>	<p>平均賃金の70%程度で設定</p>	
<p>S61. 11. 27集約</p>	<p>S61. 11. 28集約</p>	
<p><時間代休制度></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 前月と当月の時間外勤務時間および休日勤務時間の累計が3時間以上に及んだ場合は当該時間の範囲内で当月または翌月に時間単位の代休を与えることができる。 <p><特別休日制度></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 前月と当月の時間外勤務時間および休日勤務時間の累計が1勤務相当分以上に及んだ場合1勤務相当分につき当月または翌月に1日の休日を与えることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 50歳以上、50万円/年(59/4実施) 	

(鉄鋼労連資料)

第2表 大手各社における

	新日鉄 (10/28)	鋼管 (12/10)	住友 (11/4)	
臨時休業	1. 実施時期	●S61. 12. 1以降、当分の間、実施する。	●S62. 2. 1以降、当分の間とする。	●S62. 1. 1より当分の間実施する。
	2. 方法	●具体的実施時期、方法については生産・作業ならびに業務の状況や余力等を勘案の上決定することとし、詳細は各箇所にて説明する。	●事業所(含む駐在部門)毎に実施する。なお、実施にあたっては、その都度、対象事業所を提示する。	●生産・要員事情を勘案の上、各所毎に提示する。
	3. 休業手当等の取扱	①休業手当 ●5日までの1日につき 基本賃金日額(暦日数ベース)の85% ●6日以上1日につき 基本賃金日額(暦日数ベース)の95% ※ただし、平均賃金の60%を下回る場合は、平均賃金の60%とする。 ②賞与 ●休業日数1日につき賞与日額の70%を支給する。ただし、30日未満の休業の場合は100%支給。	①作業手当 ●5日までの1日につき 基本賃金日額の80% ●6日以降1日につき 基本賃金日額の90% ※ただし、上記金額が労働基準法第12条に定める平均賃金の60%を下回る場合は平均賃金の60%を支給する。 ②一時金その他 一時金、生産加給金および暫定加算給金については、休業日を欠勤不就業として取り扱わない。 ③長期にわたる休業を実施する必要が生じた場合には、上記にかかわらず、休業手当、一時金等の取り扱いをあらかじめ提示する。	①休業手当 ●1日につき基本賃金日額の80% ※ただし、1ヶ月を超える場合2ヶ月目以降は基本賃金日額の70%、なお平均賃金の60%を下回る場合は、平均賃金日額の60%を支給する。 ②賞与一時金 一時金については、所定の減額規定を準用する。
	4. 休業手当水準設定の考え方	平均賃金の70%程度を目安として設定	組合員の生活への影響、同業他社の水準、世間水準等を勘案	平均賃金の70%程度となるよう設定
	5. 組織対応	S61. 11. 26集約	S62. 2. 5中央委員会において集約を予定	S61. 11. 27集約
その他	1. 早期退職優遇制度	●50歳以上、資格区分・現勤務年数1年あたり70~100万円を支給 ※50歳主事以上 800万円 ※主担当以下 700万円 (61/4改正)	●50歳以上、約70万円/年	
	2. その他		<p><転進助成特別休業制度></p> <p>●転進・転職のため退職を希望する年齢満40歳以上の者で会社が認めるとき</p> <p>●一年以内 ●1日につき基本賃金日額90%</p> <p>※早期退職、転進助成とも当分の間実施</p>	

第3表 大手各社福利厚生制度見直し

	新 日 鉄 (10/28)	鋼 管 (11/12)	住 友 (9/10)	神 鋼 (11/7)	川 鉄 (12/22)
1. 財 形 制 度 等	<p>住宅財形貯蓄制度を新財形貯蓄制度へ組み替える。 ※ S62. 4. 1実施 ○利率及び利息補給 ●個人への加入金融機関利率に年1%を利子補給する ●利子補給残高 500万円 ○教育財形貯蓄制度は凍結する ○財形ローン制度の改訂 ●貸付A、融資額増額(100・150万円) ●貸付B、会社利子補給廃止 (繰上げ返済導入) ●増設貸資金、貸付限度額増額(50万円) ●建物床面積の限度 150㎡ ○財形転貸進学融資制度は廃止する ○進学ローン制度の導入 ●銀行の斡旋方式により導入する</p>	<p>○住宅財形貯蓄制度改訂 ○預金利率-5年もの利付金融債利率に次の利率を補填する ●土地住宅新規取得の場合、2% ●建て替え・買替え・増設の場合、1% ○住宅財形貯蓄制度改訂 ○融資区分別融資限度額改訂 (建替、増改等) A 500万円→A 350万円+B 150万円 ○付加融資改訂 (N Kホーム物件購入) ●新規取得、A で 300万円 ●新規取得以外、A で 150万円 B で 150万円 ※ S62. 4. 1実施</p>		<p>○緊急対策実施期間中次の項目について緊急対策を実施する) ○住宅財形貯蓄 (金融機関利率が6%に満たぬときは差額を利子補給) ○財形住宅融資 (融資基準の厳格化 自己資金比率30%以上・年間返済比率25%以下) ○教育財形貯蓄 (貯蓄取扱機関の利率が年6%に満たぬときは差額を利子補給) ○勤務先借付金 (労働省で定める下限利率とする。最高限度額は300万円) ※②、④ S62. 1. 1実施 ①、③ S62. 4. 1実施</p>	<p>○財形貯蓄制度 ●住宅・教育一般財形貯蓄を統合し、総合財形貯蓄とする (財形年金貯蓄は存続) ●利率は5年もの利付金融債の利率+1%を保障 ○財形住宅融資制度 ●新規融資の資格・条件の厳格化 (自己資金比率30%以上、財形貯蓄積立期間10年以上、残高 500万円以上) ●東京地区の土地加算を 800万円に増額 (現行 400万円) ●増設・買い替え・建て替え融資利率を特家転貸融資利息 (現行 5.75%) 一本に ※上下段とも S62. 4. 1実施</p>
2. そ の 他 の 制 度	<p>○保険所料金改訂(1,900円→2,500円) ○作業懸賞与制度 (現行貸与基準について工場勤務1年間、事務所勤務2年間延長) ○不時出賃貸付金の貸与、契約旅館補助金、結婚祝金制度の廃止 ○通勤交通費補助額の改訂 (地域別のガソリン代実勢価格、懸賞向上を踏まえ) ○勤続表彰の改訂 (勤続年数10年、20年、30年、40年とする) ※ S61. 12. 1-62. 4. 1実施</p>	<p>○福利厚生関係諸制度の改訂 ○通勤費補助制度改訂 ●公共交通機関利用者 (1km以遠) ●会社補助額=定期券代-個人負担額 (1,300円/月) ●自動車等利用者 (1km以遠) ●自動車通勤補助額はガソリン単価×標準通勤距離×2×22日/燃費 (10km/L) で算定し支給 (ガソリン単価は実勢価格) ●オートバイ、自転車等は自動車×1/2 ※ S62. 4以降、新制度で支給 ○勤務先預金制度、廃止 ○作業懸賞貸与要領改訂 ※ S62. 4. 1実施 ○福利厚生施原の見直し ○従業員持株制度貸付金改訂 (11330円) ○保養所利用料金等改訂 ○病院室料差額料金割引率および日本鋼管病院室料差額料金改訂 ○診療報酬単価の補填額改訂 ※ S62. 4. 1実施</p>	<p>○通勤補助費改訂 (ガソリン代実勢価格動向) ○社内預金制度改訂 (利率6.72%→一部市銀行定期預金利率又は労働省令に定める利率のいずれか高い方) ※ S61. 10実施 ○S62年度以降の課税として次の諸制度について検討する ●住宅財形貯蓄制度 ●積立貯金制度の一般積立コース ●退職金特別制度 ●住宅財形融資制度等の財産形成諸制度全般 ●作業懸賞与制度の見直し</p>	<p>○通勤交通費補助制度改正 (ガソリン単価を基準) ※ S61.12. 1実施 ○従業員持株特別積立運用の停止 (86年度上期より当面の間) ○従業員持株金 (総額金11040円) ※ S62. 1. 1実施 ○作業懸 (貸与制度の改定) ※ S62. 4. 1実施 ○(ろが)お俱樂部子降 (20%削減) ※ S62. 4. 1実施 ○振替関係の取り扱い等 ●緊急措置として、国内出張旅費、外国出張旅費の取り扱いを変更 ※ S61. 12. 1実施より当面の間実施 ●日常、泊取り扱い扱い変更 ※ S61. 12. 1実施</p>	<p>○住宅使用料の格付基準を見直し、平均3,000円程度引き上げ ○賃費を月額3,000円程度引き上げ入寮制限 (年齢40歳まで) を新設 ○自動車等補助額の改訂ルールを地域別の時価スライド制に ○作業懸・事務所の支給基準年数を一律1年延長、男子事務懸は廃止 ○給食費の個人負担を調味料代相当額 (現行10円程度) 増額 ○レク補助・ボーリング補助の廃止 ○永年勤続表彰を勤続30年のみに ○勤務先預金制度の廃止 ○共済金制度の改訂 ●会費を本人500円/月 (現行400円)、会社補助1,500円/月 (現行600円) とし、給付項目・内容を改訂 ●教育給付金の新設 ●定年退職後の医療保険制度の新設 ●遺失年金の新設 (会社遺失年金制度は廃止) ●その他支給項目の廃止・統合</p>
	<p>○配転手当および応援手当の廃止 ※ S62. 4. 1実施</p>	<p>○派遣手当の見直し ※ S62. 4. 1実施</p>			

(鉄鋼労連資料)

せない要請となってきた」とし、福利厚生施策の問題は「究極的には個々人の自助努力と自主選択によらねばならないものである」といった見解をしめしている。

各企業連は、鉄鋼労連が統一的に打ち出した基本的に「受け入れていく」とする対応方針にそって会社提案にほとんど無修正で同意し、臨時休業は提案通りつきつきに実施されていった(第4表)。⁽⁸⁾

い 一九八七年二月の大規模な「中期経営計画」と定年制延長一時停止の提案

鉄鋼独占資本は、労働組合が臨時休業等の措置を容認すると、二月に設定した「合理化」計画を大幅に修正し、よきびしい内容の「中期経営計画」として新たに提起した。一九八六年十一月下旬に神戸製鋼がその先陣を切り、そのあと住友金属がつづき一九八七年に入ると新日鉄、川崎製鉄、日本鋼管の順で提起され、二月下旬にはすべて出揃うことになった。

各社の「中期経営計画」の骨子は、別表(第5表)の通りであるが、共通して粗鋼生産九〇〇〇万トン、一ドル一五〇円を前提にし、コストの削減、国際競争力の回復を図り、かつ新規事業も積極的に推進して収益構造の改善を進めるとしており、その最大の柱は、高炉など基幹設備の休止と大手五社合計で四四三〇〇人のぼる削減計画である。この人員削減計画は、大手五社の従業員数一七五、〇六一人の約二五パーセントにあたり、まさに戦後最大の人減らし計画であった。

このように「中期経営計画」は、鉄鋼労働者と地域住民の切実な要求と願いを全く無視するものであった。鉄鋼労連がまとめたそれらの基本的な内容は一覽表の通りである。以下、新日鉄についてみてみよう。⁽⁹⁾

新日鉄が一九八七年二月十三日に提案説明した「中期総合経営計画」(昭和六二―六五年度四ヶ年計画)について、会社側は、わが国鉄鋼業の構造的変化のもとで「まさに死活の岐路に立たされ」、新日鉄は「このまま推移すれば赤字の拡大とその累増によって、数年を経ずして経営の破綻を来すことが火を見るより明らかである」とのべ、「文字

第4表 臨時休業の実施状況(86/12~87/4)

(注) *印は計画値

会社名	86年12月		87年 1月		87年 2月		87年 3月		87年 4月	
	人員	工数	人員	工数	人員	工数	人員	工数	人員	工数
新日鐵	26,190	28,260	32,170	35,600		78,440		51,337		
鋼 管						11,812		* 12,753		* 11,216
住 友			5,935	11,003		* 18,165		* 30,818		* 30,262
神 鋼	527	1,018	4,364	5,014		1,482		1,428		* 1,042
川 鉄	2,072	4,136				3,501		* 24,206		
合 計	28,789	33,414	42,469	51,617		113,400		120,542		

※臨時休業実施(計画含む)事業所

新日鐵 86年12月 八幡、室蘭、釜石、広畑、光、堺、東京
 87年 1月 八幡、室蘭、釜石、広畑、光、堺、東京、本社
 87年 2月 八幡、室蘭、釜石、広畑、光、名古屋、堺、君津、大分、東京、本社
 87年 3月 八幡、室蘭、釜石、広畑、光、堺、君津、大分、東京

鋼 管 87年 2月~ 4月 京浜

住 友 87年 1月 和歌山、尼崎、海南
 87年 2月 和歌山、小倉、尼崎、海南、本社、東京
 87年 3月 和歌山、小倉、尼崎、鹿島、海南、本社、東京
 87年 4月 和歌山、小倉、尼崎、鹿島、海南

神 鋼 86年12月 長府北
 (鉄関係) 87年 1月 神戸、尼崎、長府北
 87年 2月~ 3月 尼崎、長府北
 87年 4月 長府北

川 鉄 86年12月 知多
 87年 2月 知多
 87年 3月 知多、千葉

(鉄鋼労連資料)

通り揺ぎない新日鉄をめざす……基本針路」として「製鉄事業中期総合計画」の完遂と「複合経営推進の中長期ビジョン」を説明した。前者については「鉄鋼事業基盤強化は寸刻の猶予もなく達成すべき至上の課題であり、これを果たすことなくしては当社の将来は展望ができないところで……」社内全部門総力を挙げ、不転の決意をもって完遂することとする」としている。

後者については「鉄以外の分野で、総売上高の五〇%以上を確保していくことを目指し昭和七〇年度を目処として、四兆円企業の確立を目標に全力を挙げることにする」として総合素材、エンジニアリング、エレクトロニクス・情報通信システム、社会開発・都市開発、バイオテクノロジーの各分野における事業推進を打ち出している。

そしてさらにくわしく「製鉄事業中期総合計画」を提起し、「当社が今後生き残っていく道は、これら最強メーカーと競争しつつ、健全な経営を維持するための収益を確保しうるコスト構造を指導することにある」としてつぎのようなポイントを設定した。

(1) 計画の前提

① 生産

わが国の実質経済成長率は今後中期的に各年度 2% 程度の極めて低成長を辿るものと想定している。

このもとで、昭和六〇年度の鉄鋼内需は粗鋼規模として六、九〇〇万トン程度まで減少するものと見込まれる。一方、韓国、台湾等において本年および来年にかけて大幅な設備増強が行われることから、輸入鋼材の増大圧力に対し可能な限りの対抗努力が必要である。輸出についても競合関係が激化することから、六五年度の全国粗鋼規模は九、〇〇〇万トン程度と見通さざるを得ず当社の販売シェアを維持していくことを前提に年間二、四〇〇〇万トンとした。

日新の中期経営計画の概要

人員合理化の内容		その他諸施策
人員削減数	人員施策	
<p>▲19,000人</p> <p>全社 (62/2) (66/3) 65,000人→52,000人 (鉄部門19,000人減)</p>	<p>△定年、自己都合退職 △社内新規事業 △出向、派遣の拡大 △定年延長の一時停止 △定年退職1年前の者の長期の教育・休業措置</p>	<p>△早期退職者援助措置見直し(61/4) △減収補償措置の改訂 △業績給の一部改訂 △一般還元、62年度以降当分の間中止 △出向における特別加算の廃止 △代体制の見直し △定年退職金の特別加算</p>
<p>▲8,000人</p> <p>全社 (62/3) (66/3) 28,000人→20,000人 鉄 18,700人→ 12,400人(65/3)</p>	<p>△定年、自己都合退職 △出向、派遣 △新規事業 △定年延長の一時停止</p>	<p>△早期退職制度見直し(61/11) △出向、社外派遣制度の改訂(61/11) △定年退職金の特別加算 △転進援助特別休業制度の新設 △早期退職金の特別加算 △生産・暫定加給金の財源算定停止</p>
<p>▲6,000人</p> <p>鉄 (61/3) (64/3) 25,200人→19,200人</p>	<p>△定年、自己都合退職 △出向 △派遣 △新規事業の拡充 △臨時休業制度の活用 △定年延長の一時停止</p>	<p>△転進助成特別休暇制度(61/11) △定年前退職者の特別扱い見直し (61/11) △定年退職金の特別加算</p>
<p>▲6,000人</p> <p>(61/9) (64/3) 28,000人→22,000人</p>	<p>△定年、自己都合退職 △出向 △新規事業の拡充 △定年延長の一時停止 △一定年齢以上の者の特別休業 △選択定年割の実施</p>	<p>△所定定年前退職の特別措置 △賃金制度の改正…労使協議で既に完成、制度移行時の暫定措置の実施。 △教育等援助措置の新設 △出向協定の改訂</p>
<p>▲5,300人</p> <p>鉄現業 (62/3) (64/3) 15,600人→11,200人 主務等 3,500人→2,600人</p>	<p>△直・協分担見直し、出向 △新規事業 △職務開発による出向等 △新会社設立 △定年延長の一時停止 △満57歳以上の者の長期休業</p>	<p>△定年退職金の特別加算 △早期退職特別加算制度の改訂 △出向制度の改訂 △業務給変動分の能率算定停止</p>
<p>▲44,300人</p> <p>(参考 大手5社従業員数 61年9月現在175,061人)</p>		
<p>▲1,200人</p> <p>全社 (62/3) (65/3) 8,100人→6,900人</p>	<p>△定年、自己都合退職 △出向、派遣 △採用の圧縮 △新規職域の開拓</p>	<p>△賃金体系、福利厚生制度等労働諸条件の見直し</p>

(鉄鋼労連資料)

国内価格については、中期的には国際価格との関連を無視することはできない。輸出価格は、受注選択を含め、引き上げに全力を挙げるが、国際マーケット動向は予断を許さない状況にある。

② 販売価格

第5表 鉄鋼大手5社および

企業名	計画名称と対象期間	生産設備合理化の内容
新日本製鉄 (2/13提案)	「中期総合計画」 S62~65年度 (4ヵ年計画)	△八幡、室蘭、釜石、広畑、堺の5基の高炉を 休止、君津1基追加稼働。 △関連する焼結、コークス、製鋼、CC等休止 △(室蘭)熱延、冷延休止 (八幡)ステンレス厚板に特化 (名古屋)大単重・特殊鋼厚板に特化 (光)ステンレス・チタン線材に特化
日本鋼管 (2/25提案)	「中期経営計画」 S61~65年度 (5ヵ年計画)	△京浜の高炉を1基休止。 △福山の分塊休止。 △京浜のUOE鋼管休止。
住友金属 (61年12/22説明)	「改訂中期経営計画」 S61~63年度 (3ヵ年計画)	△和歌山第2高炉休止 △和歌山第3コークス休止(住金化工) △和歌山の厚板休止、鹿島に集約 △尼崎第1製管休止、和歌山・海南へ △海南シームレス、2ミルをアール化 △油井管精整ラインの集約
神戸製鋼 (61年11/26説明)	「経営合理化計画」 S62~63年度 (2ヵ年計画)	△尼崎(鋳物鉄)の抜本的検討 △日高(溶接棒)閉鎖、全量他工場へ △高砂、中小型鋳造品の縮小 △興工場の閉鎖、他工場への移管 △大久保の化工機、汎用圧縮機、他工へ移管
川崎製鉄 (2/14説明)	「特別対策委員会の 検討経過」 S62~63年度 (2ヵ年計画)	△千葉の3焼結、3・4コークス、3分塊、2 製鋼の休止 △千葉の厚板、熱延の休止
5社計		高炉7基休止
日新製鋼 (3/5提案)	「経営合理化計画」 S62~64年度 (3ヵ年計画)	

(2) 目 標

内外最強メーカーと充分対抗しうるコスト競争力を実現し、巨額に昇っている実質赤字を解消することはもとより、六五年度時点において健全な経営を維持するとともに、複合経営の推進等に必要とする利益を確保する。

(3) 対策の考え方

売上高の大幅な減少に対応し、下方弾力性および不況抵抗力の確保の観点から、総固定費・総資産の削減を最大の眼目とする。総固定費の削減レベルは二五%以上を目途とし、次の対策を実施する。

- ① 粗鋼年産二、四〇〇万トンに見合う生産設備体制に移行し、これにより余剰能力を削減する。
- ② 生産設備体制の再編に伴う要員合理化に加え、さらに競争力強化の観点から直・外要員の合理化を中心に、労務費、修繕費、作業外注費等の削減を推進する。

- ③ 投資水準の大幅抑制、棚卸資産の圧縮、遊休資産の処分等による資本費の削減を図る。

- ④ 本社部門の徹底的業務革新と合理化を断行する。

総固定費の削減に併せ、変動費についても生産設備体制の再編に伴う生産の集中による生産・コスト効率の向上の実現を図るとともに、従来のベースを上回る歩留・原単位等の改善を達成する。」

そしてさらに生産設備体制の再編についてつぎのように提起したのである。

「(1) 生産設備体制再編の考え方

- ① 現行粗鋼生産能力は年産三、四〇〇万トン強の水準にあり、これを六四年度末までに二、四〇〇万トン能力体制に再編する。このため、一、〇〇〇万トン規模の設備能力の削減を行う。

- ② 具体的には、全社能力召減と固定費削減効果に着目し、最効率最適生産体制確立の観点から、室蘭・釜石・広畑・堺4所の高炉を休止し、鉄源は八幡・名古屋・君津・大分に集約するとともに、八幡1基を休止し、君津

を高炉3基稼働体制とする。これにより、保有高炉は、八幡1基、名古屋2基、君津3基、大分2基の計8基とする。

③ 高炉休止に伴い発注する販売上の諸問題および品種移管については、会式一丸となって努力することにより問題を解決することとする。とりわけ逸注回避のための万全の対策を講じる。

④ 今後の製鉄技術の新展開として溶融還元法の研究開発を推進するとともに、鉄源集約に伴う販売上の諸対策および小ロット鉄源の有効活用の観点から、高炉法に替わる新溶解法の開発・実機化に早期に取り組むこととする。開発が完成した時点で経営上有効であることが確認されれば、鉄需動向を勘案し、これを生産構造に織り込む。

新溶解法の開発・実機化について、本社および室蘭製鉄所・広畑製鉄所を主体とした会社体制を組織し、その完成に取り組むこととする。

(2) 鉄源設備の具体的措置

① 以下の高炉について、下記スケジュールで休止することとするが、出来る限り前倒し実行する。

- ・戸畑 4高炉 六三年度上期に休止する。
- ・室蘭 2高炉 六四年度下期に休止する。
- ・釜石 1高炉 六三年度下期に休止する。
- ・広畑 4高炉 六四年度上期に休止する。
- ・堺 2高炉 六三年度下期に休止する。

なお、君津4高炉は六三年度中に火入れすることとする。

② 高炉休止に伴い、その他鉄源設備を以下のとおり休止するとともに、関連設備についても原則として休止する。

また、鉄源設備休止製鉄所に対する鋼片等の供給体制を以下のとおりとする。なお、上記(1)―④の場合には、別途措置する。

・八幡：若松焼結・戸畑2コークスを休止する。1製鋼は1/2基化し、3製鋼2CCのNo3ストランドを休止する。また、発電・酸素等の付帯部門設備は1基体制にあわせて効率的稼働体制へ移行する。

・室蘭：焼詰、コークス、製鋼、CC、分塊を休止し、所要鋼片は君津より分譲を受ける。また、化成部門は休止する。

・釜石：焼結、コークス、製鋼、CC、分塊を休止し、所要鋼片は君津より分譲を受ける。

・広畑：焼結、コークス、製鋼、CC、分塊を休止し、所要鋼片・ホットコイルは主に大分より分譲を受ける。

・堺：焼結、製鋼、CC、分塊を休止し、所要鋼片は主に大分・八幡より分譲を受ける。

(3) 圧延設備の具体的措置

圧延設備構造については、鉄源設備構造の再編に合わせて原則として以下のように措置する。

・八幡 厚板：ステンレス厚板に特化し、1交代稼働とする。厚板剪断精整ラインを休止する。実施期間は六三年四月からとする。

・室蘭 熱延および冷延：高炉休止時期に合わせ休止する。

・光 線材：ステンレス、チタン線材に特化する。実施時間は六二年度1/四期からとする。

・名古屋 厚板：大単重および特殊鋼に特化し、2交代稼働とする。実施時期は六三年四月からとする。

なお、八幡シームレス網管については、大幅な価格改善がない限り、中径・小径とも1交代稼働を継続する。

以上の会社側の提案にたいし新日鉄労連は中央団体交渉において「……これまであらゆる労務費削減施策等に大きな犠牲と努力を払ってひたすら製鉄所の安定と発展を期待し、厳しい条件のもとで協力してきた組合員の願いに反す

るものであり、遣る方ない憤りを与えるものであると考える」とのべ、会社側は「……企業の存立基盤そのものが揺いでいるなかで、多大な人員全力を抱え、雇用を維持していくことは、極めて難しい事態におかれて」おり「従来の延長線上での対策には限界」があるとして、これまでの臨時休業等の雇用調整等に加え「……従業員に及ぶ負担を世代間で調整するとの考え方に基ついた、新たな施策の実施も必要であると考えているところである」ことを明らかにした。⁽¹⁰⁾

「中期経営計画」をめぐる労使間の交渉が未決着のまま推移していた四月から五月にかけて鉄鋼独占資本は、かねてから非公式に流されていた「定年延長の一時停止と高齢者の長期教育・休業措置」について労働組合側に正式に提案してきた。

その内容は、各社ほぼ同一で「満六〇歳定年への移行を昭和六三年四月一日より三年間停止し、退職金の加算を一五〇万円とする」というものである（第六表）。「長期休業」の取扱については各社に違いがあり、日本鋼管、住友金属では特別に提案されていない。これらの提案にあたり、たとえば新日鉄は「……会社の大福余力については、新たな雇用の場の確保という観点から、出向や派遣などを一層全社会的に拡大し、余力を圧縮する努力を行なう考えであるが、それでもなお、こうした従来の延長線上の対策で対応できる範囲を超えるものである。……万一やむを得ぬ措置として、従業員に及ぶ負担を世代間で調整するとの考え方に基つき、今日、会社の、六〇歳定年への移行についてこれを一時的に停止するとともに、高齢者を対象とした長期の教育・休業措置を実施せざるをえないとの結論に達した」とその理由を説明している。⁽¹¹⁾新日鉄の提案内容はつぎの通りである。

I 定年延長の一時停止

当社の定年制は、昭和五六年度からそれまで五五歳だったものを六〇歳とすべく段階的に定年年齢の延長を図ってきており、現在その延長途上の五九歳定年となっている。

第6表 大手各社の定年延長の一時停止と長期休業提案

	新 日 鉄	鋼 管	住 金	神 鋼	川 鉄			
提案日	4月13日、4月21日	5月6日	5月6日	4月27日	4月17日			
定年延長の一時停止	提案内容	(参考) 停止期間が3年の場合						
		生年月日	年度	61	62	63	64	65
停止期間	3年間	3年間	3年間	当面の間	3年間			
退職金の加算	150万円	150万円	150万円	(今後提示)	150万円			
長期休業	提案日	4月13日		4月27日、5月7日	4月17日、4月28日			
	提案内容	「高齢者を対象とした長期教育・休業措置」 対象者：定年退職1年前の者 期間：原則として1年間のうち教育を6ヵ月、休業を6ヵ月実施する 出向者の扱い：出向者についても原則として対象とする		「特別休業の実施」 対象者：満55歳以上で社内に在籍する従業員 休業期間：1987年3月31日現在満55歳以上の者は1987年7月1日より出向までの間（最長1年間） 1987年4月1日以降満55歳以上に達する者は満55歳に達した直後の10月または4月より出向までの間（最長1年間） ○満55歳以上の出向者は、会社停年の1年前に復帰して特別休業を実施	「長期休業の実施」 対象：57歳以上の社員（62年度中に定年退職する者、出向、社外派遣、海外勤務者を除く） 実施方法：原則として6ヵ月間休業6ヵ月間勤務することを基本に2年間実施する 出向者の扱い：川鉄が長期休業をしている間、満57歳以上の出向社員の基準就業時間に対する賃金、臨時給与、業務給変動分をそれぞれ9割とする			
	実施時期	62年10月1日から65年度末までの間		62年7月1日より当面の間	62年10月1日から当分の間実施する			
休業手当	○5日までの1日につき 基本賃金日額(暦日数ベース)の85% ○6日以上1日につき 基本賃金日額(暦日数ベース)の95% ※ただし、平均賃金の60%を下回る場合は平均賃金の60%とする ○賞与については、休業1日につき賞与日額の70%を支給する。ただし30日未満の休業の場合は100%支給		○休業手当 休業開始から6ヵ月目までは休業1日につき基本賃金日額の80～60%、7ヵ月以降平均賃金の60% ○一時金 所定の計算による日額の60～40% ○満55歳以上の出向者の扱い 賃金、一時金等は出向先基準により計算した金額を会社が支給	○休業手当 基準就業時間に対する賃金日額の7割相当額 ○臨時給与および業務給変動分 各人支給額の7割相当額				

しかしながら、繰り返し申し述べているとおり、極めて厳しい人員状況にあって、誠に遺憾ではあるが、ここ暫くの間、当初計画どおり六〇歳定年に移行していくことは難しく、昭和六三年四月一日から三年間、六〇歳定年への移行を停止する措置を講ずることとする。

具体的には、昭和四年四月一日から昭和七年三月三十一日生まれの者の定年を五九歳とする。

会社としては、六〇歳定年制の実施の考えを基本的に変えるものではなく、昭和六六年度から六〇歳定年に移行したいと考えていることを申し添えておく。

Ⅱ 高齢者を対象とした長期の教育・休業措置の実施

昨年一〇月の臨時休業実施に関する労使委員会において、経営環境が一段と厳しさを増し、人員余力が相当に拡大した場合、休業期間の長期化による対応を余儀なくされることもある旨説明したが、只今申し述べたとおり、定年延長の一時停止を含め種々の人員対策を実施したとしても、なお大量の人員余力を抱えることから、長期休業が従業員各層の生活に与える影響等を考慮し、併せて退職後の生活設計への有効活用という観点をも踏まえ、各種人員対策の世代間の調整策の一つとして、昭和六二年一〇月一日から、特に定年退職一年前の皆さんを対象として、長期の教育・休業措置を実施することとする。

具体的な実施内容は、以下のとおりであるが、詳細については、実施前に各箇所説明する。

1、対象者

定年延長の一時停止下における定年退職一年前の者

なお、出向者についても原則として対象とする。

2、教育および休業期間

原則として、1年間のうち、教育を6カ月、休業を6ヶ月実施する。

ただし、出向者の教育期間については出向先会社との関係等から短縮することがある。

なお、6ヶ月の教育の内容については、今後、検討していくことになるが、対象者の退職後の生活設計に有効な技能教育や資格取得に資する教育等を実施していきたいと考えている。

3、その他

昭和六二年度および六三年度に定年退職する者で、本措置開始時に、定年退職までの期間が1年に満たない者については、それぞれの退職までの期間に応じて、教育および休業を実施する。

「中期経営計画」と六〇歳定年制の一時停止にたいしては鉄鋼労働者や地域住民から近年にないつよい不満や怒りが表明され、大衆的な抗議行動もおこなわれたが、結局、労働組合側が「やむを得ざる対処策」として認め提案通り実施されていくことになったのである。

ここでふれておく必要があることは「中期経営計画」の提案で先陣を切った神戸製鋼において賃金制度の改訂が着手されたことである。会社側は「中期経営計画」と同時に「能力、業績達成をより反映し公平な配分を期す」新しい賃金制度を確立していくための当面の緊急暫定的措置として、三十歳台後半以上の中高年一般職を対象に「社員段階別に月例基本賃金の約五%〜約一〇%弱の範囲で金額を圧縮する」という賃下げ措置を提案した。

そしてその理由について「賃金の年功的要素は、当社の労務構成が今後更に高度化する中において、そのままコストの上昇を招くことになり競争力上問題となることは必至であり……また、生産技術等の変化が急で、各人の能力、業績達成と年功による賃金の増加の相関が希薄になっているという状態にあり、したがって、早急に年功賃金を見直す必要がある」とのべている。⁽¹²⁾

この措置は、約一ヶ月間の労使協議で労働組合が受け入れ、一九八七年の二月分給与（三月払）より実施された。賃金制度の改定方向をこのように提起し、具体的に移行措置に着手したのは神戸製鋼だけであったが、他社も同じ

頃「給与制度全般について環境変化に適合した制度内容とすべく今後検討する考えである」（新日鉄）ことは表明しており、新日鉄と住友金属、神戸製鋼では労使交渉対象外の「管理職人事給与部分のウェイトを引き下げ、管理職としての能力・業績をよりの確に反映し得る体系に改め……給与水準の見直し」（新日鉄）もおこなっているのである。神戸製鋼においてはその後本格的な賃金制度の改定交渉が開始され、新日鉄においても一九八七年九月に労使構成の「給与制度検討委員会」を発足させている。

鉄鋼独占資本は今後本社要員―ホワイトカラーを削減していく方針を明らかにしており、新日鉄は一九九〇年度末までに一、一〇〇人の本社の余剰人員を自然減や出向で削減するとしている（『日本経済新聞』一九八七年七月二五日付）。ホワイトカラーをめぐる状況もこれまでになくきびしくなろうとしているのである。

本稿では鉄鋼独占資本の系列下にある中小鉄鋼メーカーのこの段階の「合理化」攻勢についてはふれなかったが中小メーカーにおいても人減らしを中心にさまざまなきびしい「合理化」が労働者におしつけられ、鉄鋼労連の調査でも一九八六年一〇月から一九八七年四月までの間に工場閉鎖、希望退職募集、臨時休業、賃金改訂（カット）、労働時間の変更、定年制度の変更、福利厚生の見直し、雇用調整助成金の利用（教育・訓練）、他社派遣・出向、主な設備の休廃止、シフトの変更など合計一五六件の「合理化」措置がとられているのである。これにたいする労働組合の対応は以下にのべる大企業組合の場合とほとんど変わらず協調的に処理されている。

二、大「合理化」攻勢にたいする労働組合運動の対応

(1) 右翼的潮流の「合理化」問題にたいする基本的態度

それでは、鉄鋼独占資本の今回の大規模な「合理化」攻勢にたいして鉄鋼労働組合運動はどのように対応したのか。

「合理化」内容がきわめて大規模かつシビアなものであっただけに従来とはやや異なる対応の局面をみせながらも基本的内容をほぼ全面的に認め、鉄鋼独占資本の「危機突破」策に積極的に協力していくことをあらためて鮮明にしたのである。

鉄鋼労働組合運動は、戦後、鉄鋼独占資本の首切り、人減しの「合理化」攻勢にたいして長期にねばりつよく抵抗し、ストライキ闘争でたたかっていたわが国の労働組合運動史上にもこのころいくつかの歴史的経験をもっているが、一九六〇年代の高度成長の過程で新しい右翼的潮流が抬頭し、産業別組織の鉄鋼労連の主導権を完全に掌握して以降は、ほとんど皆無といってよい。もちろん、これには多くの要因があるが、鉄鋼労働組合運動の右翼的潮流は、基本的な運動理念として労資協調主義、反共主義を明確にし、「合理化」問題については「成果配分」論による積極的協力の姿勢を打ち出し、それにもとづいて対応していったことが決定的に重要である。右翼的潮流の全国組織である鉄鋼連絡会議が一九六八年六月に作成したテーゼ「労働組合主義とは―労働組合主義者の組織活動のために」はその立場をつぎのように明確にしている。

「労働組合主義は合理化問題について成果配分の立場で対応します。この立場は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ついて企業の繁栄が確立されることを前提に協力の姿勢を基本的に取ります。この上に立つて、成果については労働者の労働条件の向上に向けられるよう要求し闘います」⁽¹³⁾

鉄鋼独占資本の高度成長期における重要な人減し型態であった事業所間、職場間の大量の配転問題も右翼的潮流のこのような観点から協力的な対応によって賃金―能率給面で若干の補償措置がとられほとんどスムーズに推進されていった。賃金闘争もストライキなしの春闘相場最下限の「一発回答」で推移したことは周知の通りである。

低成長のもとでわが国の独占資本が持続的に徹底して追求してきた新たな搾取体制の再構築をめざす「合理化」―「減量経営」にたいして労働組合運動の右翼的潮流全体が協力的に対応してきたことは、労働戦線統一推進会が一九

八一年五月に表した「労働戦線統一の基本構想」において自認しているところである。

鉄鋼労連もこのようななかで、賃金闘争においてはいち早く前年プラスアルファ方式の要求を転換し賃金自粛論、「経済整合性」論を展開するとともに、団体交渉を形がい化させ、労使トップクラスによる「密室交渉」を定着化させていった。産業政策、合理化問題については鉄鋼独占資本擁護の立場を優先させ、労資一体となった「危機」打開の活動を推進し、人減し「合理化」にたいしては、指名解雇以外は認めるという方針でほとんどすべての提案を認めてきたといっても過言ではない。しかし、低成長長期の応援・配転・出向などは高度成長期のそれと異なり大量の厳しい人減らし「合理化」が前提にあり、しかも「合理化環元」の賃金面での補償措置が低くおさえられることから労働者の不満や抵抗が高まりそれを反映して簡単に解決できなくなっているが、それについて労使が一体になってそれをおさえ強引に「解決」をはかるといふケースが多くなっている。

以上のように右翼的潮流が支配する鉄鋼労連は、長期にわたり鉄鋼独占資本への全面的な協力をくりかえすなかで、今日、賃金闘争の面では、わが国独占資本の春闘解体路線—中期協定化をまっさきに基本的に受け入れていく姿勢をしめし、そしてついに一九八七年春闘においては雇用優先論の立場をとり賃金引き上げ要求を放棄するまでになったのである。

(四) 今回の大「合理化」問題にたいする鉄鋼労連の方針と企業連の対応

鉄鋼労連と各社の企業連は、合理化問題にたいする従来からの基本的な考え方にたって一九八六年二月の「合理化」計画に同意していたが、その後の鉄鋼独占資本の「合理化」計画のよりシビアな反労働者的修正の動向についても公式の提案前から受け入れる姿勢を社会的にも明らかにしていた。たとえば、鉄鋼労連の新沼委員長（前新日鉄労連会長）は委員長就任直後の新聞インタビューで「……組合としても競争力強化のための様々な合理化は避けて通ることはできないと思っている。労働組合にとって辛い苦しい問題に直面せざるを得ないことになるだろうが、一切犠牲

なしでこの危機を乗り切るのは現実問題として不可能だと思う。多少のことは覚悟しなければならない」とのべ、さらに「……可能であれば産業別労使で危機突破協定のようなものを結んでそれを前提に労使一体となって危機を乗り切ることも考えていいのではないか」ということまで提唱していたのである。⁽¹⁴⁾

その後、まもなく鉄鋼労連は「鉄鋼危機の現状と難局打開の対応方向」を確認し、そのなかで「産業危機の実態と本質、対処の方向については、経営側の認識・見解を全く同じくする」「したがって組合側は、この際、肚をすえて相当の出血を覚悟でこれの成功的推進に、ともに全力を傾注していく所存」という決意を表明した。

鉄鋼労連は、このような基本的態度をもって日本鉄鋼連盟、労働省、民社党などに協力要請をおこなうとともに、鉄鋼独占資本の「臨時休業等」の正式提案が出揃った段階で「大手各社・日新合理化問題に対する確認事項」をきめ、そこで「臨時休業問題については将来にわたって『雇用の継続』を貫ぬくことを前提においての措置として検討することはさげ得ない」として条件交渉で認めていくことを確認した。

各企業連は、この方向で対処しおよそ一ヶ月程度で受け入れたが、「中期経営計画」問題については鉄鋼労連は特別に統一的な対処方針は出しておらず、ただ「中期経営計画」の交渉協議過程で提案された「定年延長の一時停止」問題にたいしてのみつぎのような「産業別統一判断」なるものを打ち出していたのである。

定年延長の一時停止問題に関する産業別統一判断

定年延長の一時停止問題については、四月一六日の第六回大手戦術部会で確認した「産業統一見解」にそって、今日まで各企業連ごとに具体的なとりくみをすすめてきた。

その中で、産業別の統一した対応をはかるために、各社における労使交渉の状況を踏まえながら、大手・日新対策会議で対応策の十分な協議を行ってきた。

その結果、具体交渉で提示された経営側の考え方については、産業別統一見解で提起した今次問題の検討に際し

て留意・確保されるべき方向を踏まえたものとして、以下のとおりを受けとめる。

△今回の措置については、雇用状況が重大な局面にあるなかで、現状雇用の枠組みのもとで、「継続雇用の確保」へむけた経営なりの努力が重ねられており、それを前提とした暫定措置として受けとめられる。

△「六〇歳定年制度」の基本的な枠組みは堅持され、あわせて定年年齢の現状到達水準も維持されていることから、中期的な経営状況と要員事情を考慮すれば、希望退職を含む直接的な雇用調整を回避するもとの総合的な余剰雇用解消策の一環として、やむを得ざる対処策として受けとめる。

△暫定措置の期間についても、一応の理解ができる範囲と受けとめられる。

△今次措置の対象者に対する補償措置については、水準的には十分なものとはいえないものの、現行の早期退職優遇制度における内容からすれば、一定の上積みがなされたものと判断できる。

以上のことから、「定年延長の一時停止問題」については上記の受けとめにたつて、各企連の組織的対処を行っていくこととする。」

それは「希望退職を含む直接的な雇用調整を回避するもとの総合的な余剰雇用解消策の一環としてやむを得ざる対処策として受けとめる」という全面的容認の対処方針であった。⁽¹⁵⁾

ここで日本鋼管製鉄労連の「中期経営計画全体に関する総合判断」なるものをかかげておこう。他の企業連の場合の認識と判断もほぼ同様のものである。

・ 今回の中期経営計画は、昭和六五年度までの抜本的な収益向上対策、新規事業分野の事業基盤確立に向けての諸施策を推進することにより、全社黒字体質の確保を目標に現下の危機的経営状況を脱却し、企業基盤の強化を図ろうとするものです。

組合としてこれまでも諸合理化施策に可能な限りの協力・努力を行ってきたにも関わらず、急激な円高等、

外的な要因があるにせよこうした事態にたち至っていること、また今回の計画が組合員に大きな負担と努力を強いものであることについては、遺憾なものといわざるを得ません。

しかしながら、私たちを取りまく産業・企業の環境は、未曾有の深刻なものと認識せざるを得ません。日本鋼管の昭和六一年度の決算によると実質一、一〇〇億円を超える赤字となっており、その重みは否定できないところであります。その原因が、過去の景気循環的ではなく、産業・企業の構造的要因によって惹起されていることからすれば、かなり踏み込んだ打開策により経営基盤の再構築を行わない限り、私たちの生活基盤である企業の存続もおぼつかないと考えます。

したがって、今回の中期経営計画自体の背景・必要性については、認識せざるを得ないと考えます。

これまでの交渉において、組合として最大の課題である雇用確保の問題については、経営として最重要課題と位置づけ、直接的人員削減策回避のために、雇用確保の観点であらゆる努力を行っていくとする会社の方針・姿勢は、明らかになったと受けとめます。また、会社は経営基盤を磐石なものとするために、不転の決意で今回の計画を遂行することにより、必ずや力強い体質をつくりあげうるとしていることから、今回の中期経営計画全体について、基本的に受けとめていくことにします。

その上で、今後の経営施策を注視しながら、各内容が実施される段階で十分な労使協議と対応を行っていくことにします。

また、今回の交渉結果を踏まえながら、提起された中期経営計画の施策を遂行していくにあたっての労使の基本的な姿勢を、より明確にするために、基本的事項を労使で確認することにします。

労使双方がこうした基本確認にもとづきながら、各々の立場で現下の危機的状況を脱却するための努力を行うことにより、今後の雇用の安定的確保、労働条件の維持改善につなげていくものとします。

なおこの判断のなかであげられている労使間の確認事項はつぎのようなものである。

会社と労働組合は、昭和六五年度までの中期経営計画に関わる交渉において、本計画を取り組むにあたって労使双方の基本姿勢として下記の事項を確認する。

一、会社の現下の危機的状況を脱却し、明日の日本鋼管㈱を築いていくためには、産業・企業の構造変化への対応を含め労使共同の取り組みが不可欠である。この観点において労使は経営情報の交換を一層密にし、ともに協力する。

一、日本鋼管㈱の経営基盤確立は、労使双方にとって基本課題である。

会社は、その責務において早期に経営基盤の確立を図る。組合は、経営基盤確立を自らのものとして受けとめ、最大限の努力を抜う。

一、雇用の維持・確保は、今日までと同様に将来とも労使双方にとって最重要課題である。

会社は、今後かかる観点においてあらゆる努力を傾注し、具体施策を遂行する。

一、各事業所の存立は雇用と生活の基盤であるとともに、地域社会と共存している実態を認識をし、労使ともに各事業所の存続と特性にあわせた基盤強化に一層努める。

一、労働条件は、置かれている社会環境・産業環境・企業環境等によって影響を受けるが、中期経営計画の遂行は労使の努力により、その維持・改善を図る基盤づくりをめざすものである。⁽¹⁶⁾

い、怒り不満の噴出と単組レベルにおける大衆的抗議行動の組織化

「中期経営計画」問題は、高炉など基幹設備の休止と大量の人員削減計画からなるかつてない大規模な「合理化」計画であり、本工労働者の雇用と生活だけでなく下請関連の企業と労働者にとって、さらには地域社会の存立にも重大な影響をおよぼすことから、とくに地域住民の党派をこえた反対運動が展開されるなかで、各企業連とも早期に処理することはさけ、これまで以上に時間をかけてその間に右翼的潮流としてははじめて組織的な「抗議」行動までお

こなっている。

新日鉄の八幡、釜石、広畑、室蘭、堺の高炉が休止される製鉄所においては、二月段階に労働組合による「中期経営計画」の高炉休業に反対する大衆的な抗議集会やデモがおこなわれており、八幡におけるそのような大衆行動は二年振りのことであった。¹⁷⁾

鉄鋼労連はこれよりさき臨時休業が実施されてまもなくの一九八六年十二月十八日に東京に全国から五二〇〇名の組合員を動員して「鉄鋼産業危機打開総決起集会」を開き「鉄鋼産業に対する国の直接的な支援策の発動」をもとめて国会にたいする請願デモをおこなっている。これは鉄鋼独占資本も全面的にバックアップした労資協調主義的運動であり、労働組合運動の原則的立場からは評価に値しないものであるといつてよいであろう。

これにたいして新日鉄各製鉄所における抗議行動は、それぞれの職場に働く労働者の怒りと不安を結集し、地域住民の切実なねがいと一致したものであり、その点で鉄鋼労連の行動とは質的に異なる積極的な意義をもつものであった。しかし、右翼的潮流は大衆的な抗議行動とたゞかいをこの一回だけにとゞめ、その後は従来通りの企業連レベルの交渉協議を中心におき労働者と地域住民のエネルギーをさらに結集しての基本的な要求を実現させる努力をまったくおこなわず五月中旬には「中期経営計画」と定年制延長の一時停止をほとんど無修正のまゝ認めていたのである。こうした点を考慮すると大衆的抗議行動は、鉄鋼独占資本が客観的な諸情勢から判断して許容した範囲のものであったといつても過言ではない。

一九八六年秋からの「中期経営計画」を中心とするかつてない大規模な「合理化」問題は、以上のような鉄鋼労連・企業連・単組の対応によって一九八七年の五月から七月にかけて大枠は解決し、現在とくに人減りしをめぐり職場において労働者一人にかゝる具体的な問題としてたゞかわれているのである。

こゝで指摘しておかねばならないことは、労働組合としての最終的態度を協議決定する組合大会においては、どこ

でも会社提案にたいして、結論的にはやむを得ないとしながらもきわめてつよい不満や批判が表向きされ、全面的に、また積極的に支持した意見は皆無であったことである。定年制延長の一時停止問題にたいしてオール右派の議員のなかで公然と反対の意見表明した者が出たことは労働者の不満と批判がこれまでになくつよいことを象徴しているできごとといつてよいであろう。

新日鉄八幡労組の一九八七年五月十九日の臨時大会では、職場の声が反映され「血のにじむような努力をして黒字にしたやさき、強い怒りがある……」（厚板支部）「いきどおりと不安……なぜこうしたしうちを受けなければならぬのか……」。しかしながら……あえて納得……」（設備管理支部）「……会社責任をもっと追及すべきではないか」（製鉄原料支部）といった不満や批判が続出し、定年制延長の一時停止問題にたいしては三七四名の議員のなかで二人の代議員が公然と反対を表明しているのである。わずか二人とはいえこうした組合方針への明確な反対は右翼的潮流の独占的支配の確立以来はじめてのことであり、底流における鉄鋼労働者の変化を反映しているといえよう。⁽¹⁸⁾

また、日本鋼管京浜労組の六月四日の臨時大会でも「職場に不安と失望の声、職場感情は、俺たちはどうなるんだ、トラブルの引き金になる……高炉の火の消える無念さ、職場として理解できない……首をたてにふることはできない……」（製鉄支部）「定年延長凍結、やむをえないが情的には許せない」（電気工事支部）「一定年令の長期休業、絶対受け入れられるな」（検査支部）「賃金制度見直し、これ以上の実質賃金低下は許せない」（小径管支部）といった批判の意見があいつぎ、予定された時間を一時間もオーバーするほどであった。これは近年に例をみないことであったが、しかし会社案受け入れの方針は、「反対」「保留」をとらず賛成者だけの挙手で決定したのである。⁽¹⁹⁾

このような職場の変化を生みだすうえでとくに大製鉄所内の階級的自覚的な労働者とその集団の活動が果たした役割を無視することはできない。この勢力は歴史的に存在しつづけてつねに労働者の利益をまもる立場を説明し、鉄鋼労働者をはげまして抵抗と闘争の方向をしめしてきたのである。

鉄鋼労連と企業連、単組は、昨年十二月の「鉄鋼産業危機打開総決起集会」にひきつゞきその後、地方レベルにおける行政と議会にたいして「産業の再活性化」と「雇用の安定施策」の要求、請願の運動をすゝめ、五月末から七月末まで鉄鋼労連のイニシヤティブのもとに政労使一体となって「地域の雇用を守る研修懇談会」なるものを各地で開催している。しかしこれらは鉄鋼独占資本の人員削減計画とその推進になんらの規制力をもつものではないのである。⁽²⁰⁾

註(一) 一九八〇年代前半のわが国鉄鋼業の状況については北田芳治、相田利雄編「円高不況下の日本産業」一一九ページ以下参照。

(2) 鉄鋼メーカー四八社の従業員数は一九七五年末の三六、四〇〇〇人から一九八五年末の三〇、八〇〇〇人へ、うち高炉五社で三、八〇〇〇人から二〇、三〇〇〇人へ減少している(一九八七年「労働白書」一一〇ページ)

(3) 鉄鋼独占資本の「企業戦略」の特質については島紀男「独占大企業の職場の実態(上)」『経済』誌一九八六年七月号、新日鉄の「企業戦略」について経済ジャーナリストの岩瀬明男「変貌する新日鉄——企業変身の現場報告」、長谷川孝「新日鉄は何をめざすか——エリートたちの挑戦」、鈴木重四郎「変身する新日鉄」などがある。

(4) 新日鉄の一九七八年以降の「合理化」計画のおよその内容とそのなかの余力人員対策については鷲尾悦也「新日鉄における臨時休業」「季刊労働法」一四三号。

(5) 新聞「對鉄労働者」一九八六年五月二〇日、同三〇日、六月一〇日の各号。

(6) 一九八七年「労働白書」(一一一―一二ページ)は、高炉六社における他社への出向はG5の時点の一九八五年九月に一七、〇〇〇人であったが、八六年三月に一八、〇〇〇人、九月に二一、〇〇〇人と増加しており、この一年間に四、〇〇〇人増加しているとし、また大手四社の他社への短期的な出向は一九八六年四月に八〇人であったが、八月には一、〇〇〇人を超え一九八七年一月に一八六九人と最大となったとしている。ちなみに大手五社が同制度にもとづき一九八六年四月から十二月までに実施した教育訓練は鉄鋼労連の「企画・労対情報」四四、四六、四九の各号によれば六一万一五六九人日、出向は三二六三人である。

- (7) 八幡製鉄所労政室「YAWATA労働ニュース」二〇号（一九八六年一〇月三日）。
- (8) 鉄鋼労連、第一〇一回中央委員会報告書二七ページ以下。
- (9) 前掲「YAWATA労働ニュース」三号（一九八七年二月十三日）。
- (10) 同「YAWATA労働ニュース」五号（一九八七年二月十九日）。
- (11) 前掲「YAWATA労働ニュース」二六号（一九八七年四月十四日）。
- (12) 神戸製鋼労働部「労働ニュース」五四八号別冊（一九八六年十一月二七日）。
- (13) このテーゼの全文は宮田義一「組合ざっくばらん」に収められている。
- (14) 「鉄鋼新聞」一九八六年九月二二日付。
- (15) 鉄鋼労連第一〇二回中央委員会報告書五七ページ以下。
- (16) 鋼管製鉄労連・職場討議資料「中期経営計画に関する交渉結論と最終判断」（昭和六二年六月二四日）。
- (17) 新日鉄八幡の当日の状況については新聞「製鉄労働者」一九八七年二月二〇日号。
- (18) 新聞「製鉄労働者」一九八七年五月二〇日付。
- (19) 日本共産党京浜製鉄委員会機関紙「京浜の高炉」（号外）一九八七年六月十日付。
- (20) この面での鉄鋼労連の活動については機関紙「鉄鋼労連」一九八七年七月五日号および同年八月五日号および「鉄鋼産業危機打開総行動のとりくみ経過・評価と課題——千葉副委員長にきく」（鉄鋼労連）八七年八月十五日号号外）。