

昭和五九年（一九八四）三月三十一日 発行
高知短期大学『社会科学論集』第四七号 抜刷

△研究ノート▽

一九六〇年代後半期の鉄鋼労働組合運動

——右派グループによる組合支配の確立と路線転換の一断面——

芹 沢 寿 良

一九六〇年代後半期の鉄鋼労働組合運動

——右派グループによる組合支配の確立と路線転換の一断面——

芹 沢 寿 良

目 次

はじめに

一、一九六〇年代後半期の「合理化」と鉄鋼労働者の状態……………104

- (1) 鉄鋼業における「合理化」の特徴
- (2) 鉄鋼労働者数と組織状況
- (3) 賃金と生活の状態
- (4) 新勤務体制と人減らし「合理化」
- (5) 職制機構の強化―作業長制度
- (6) 民主的権利の侵害
- (7) 労働災害と疾病の増大
- (8) イデオロギー工作と労働者の意識状況
- (9) 労働組合の状態

二、独占的大企業労働組合の役員選挙制度と右派支配確立の役員選挙の実態……………131

(1) 独占の大企業労働組合の役員選挙制度の問題点

- (イ) 八幡製鉄労組の場合
- (ロ) 日本鋼管川崎製鉄労組の場合
- (ハ) 日本鋼管御見製鉄労組の場合
- (ニ) 神戸製鋼神戸労組の場合
- (ホ) その他の組合の場合
- (2) 組合役員選挙制度改善の方向
- (3) 八幡、富士両製鉄の組合役員選挙の実態
 - (イ) 八幡製鉄の組合役員選挙の意義づけ
 - (ロ) 富士製鉄広畑労組の場合
 - (ハ) 八幡製鉄労組の場合
 - (ニ) その他の労組の場合

三、IMF・JC加盟後の鉄鋼労連の右派的路線の発展……………165

- (1) 右傾化への歴史的過程——一九五七、五九年賃金闘争の敗因
- (2) 鉄鋼労連の右傾化の実態——IMF・JC加盟後の右派的路線の発展
 - (イ) 産業別統一闘争の弱体化と「長期賃上げ目標」
 - (ロ) 「合理化」への協力
 - (ハ) 反共主義方針の決定
 - (ニ) 安保条約とたゞかわらない立場
 - (ホ) 労働戦線の右派的再編の提起
- (3) ベトナム侵略の事実上の容認と東南アジア諸国への反共「連帯行動」

は じ め に

全民労協（全日本民間産業労働組合協議会）が結成されて一ケ年が経過した今日、わが国の労働戦線では一九八四年の「春闘」の組織化をめぐる動きが活発化している。

この一年の経過のなかでみられる特徴の一つは、一九八三年七月の総評大会にみられるように総評の同盟路線への追随―右派化がさらにすすみ、既存のナショナルセンターレベルでは全民労協の比重がいっそう増大したことである。おそらく今後総評の比重はいちだんと低下するであろう。

総評の右傾化と全民労協の比重の増加という今日の基本的な状況のもとで、きわだっている傾向は、総評の右傾化のためにその内部から長期にわたって「ゆさぶり」をかけ、重要な役割を演じてきた鉄鋼労連の右派的高姿勢がますます顕著となっていることといつてよい。

労働戦線「統一」問題の論議の過程で、鉄鋼労連が総評内での立場を「非主流」から「半主流」へ転換させたことを公然と表明したことはあまりにも有名であるが、鉄鋼労連は全民労協発足による八三年春闘のあと、春闘史上最底の賃上げ額をナショナルセンターや圧倒的多数の全国単産が「敗北」または「不十分」としたことにはたいしてはつきりと反対し「鉄鋼業の経営の異常なまでの悪化を背景とする緊急避難的なまずまずまずの回答」と評価した。そして「春闘再構築」論を批判しあらためて「国際公正労働基準の確保を大前提にしつつも、国際競争力をつねに優位に保っていくという条件を保障しながら賃金決定をしていく、労働時間を決めていく」という立場を確認しつつ、今日各労働組合が主要な闘争課題として積極的な組織化を提起した労働時間短縮闘争についても経済整合性論にもとづいて対処していくことを明らかにしたのである。¹⁾²⁾

また総評大会では、従来同様「行政改革」に明確に賛成することをつよく要求したが、労働戦線の「統一」問題に

つては、「全民労協というのは、ゆくゆくは四団体を吸収していく統一の母体」という見解を明らかにし、全民労協の強化によって総評解体の方向を先頭に立って推進していくことを提起した。

八四年春闘については「鉄鋼労連が賃金闘争に取り組んできて以来、最悪の事態下における春闘になる」との見通しをしめして、ナショナルセンターは鉄鋼業のような不況産業の実情を考慮して要求をきめるべきだとの立場から八四年春闘の統一要求基準を上限六％にするよう要求し、結局その主張を基本的に通して労働四団体の統一要求基準を「六％以上」とさせている。鉄鋼労連が中心的、指導的位置をしめている金属労協（J.C）は鉄鋼労連と同じ六％である。こうした経過からして八四年春闘でも相要らず鉄鋼独占資本の「低額一発回答」を軸にいわゆる春闘相場は形成されていくことになる。

わが国の既存のナショナルセンターを中心とする労働戦線の右傾化が大きくすすむなかで、こうした鉄鋼労連をめぐる最近の経過をみると鉄鋼労連が総評内の組織という特殊な立場から総評をふくめて労働組合運動の主流の路線を右に定着させていく上で主要な役割を果たしていることを確認することができる。

それだけにわが国独占資本の鉄鋼労連への評価と期待はきわめて大きい。一九八一年三月一日の鉄鋼労連結成三周年記念パーティーにおける稲山経団連会長の挨拶はそのことをあまりにもはっきりと示している。

「この記念パーティーは、身内の祝賀会のような気がする。鉄鋼労連はまったく労使一体であり、昭和三十七年以来一発回答でとおしてきた。一発回答というのは、賃金と経済が整合性をもったものにする努力を、労使が互いにつとめた結果からでた回答であって、考えられる一番よい案だ。企業というものは、みんなが働いて支えているものだ。だから会長以下がみんなが労働者であり、日本の大企業には絶対に資本家はいないのである。鉄鋼労連には、私も入っている労働組合だと思ふ。宮田鉄鋼労連会長は、賃上げばかりでなく、広い意味での労働者の利益をはかることが労働組合の役割である、といていた。私はこの言葉に頭がさがると同時に、そういう組合が日本にできれば、日本

は世界に絶対に負けない国になる。このような健全な企業労働運動の展開がある限り、コストの安いものをつくり、輸出をどんどんすることができ、インフレもおさえることができる。この労使一体の秘密は、そう簡単に外国の人たちに教えるわけにはいかない」

鉄鋼労働組合運動の右派勢力による支配は、鉄鋼労働者のどのような状態のもとで何時どのようにして確立したのか。そして鉄鋼労連の右派路線への明確な転換は何を契機に開始されたのか。結論をごく簡単に先取りすれば、それは一九六〇年代後半期のきびしい「合理化」が現場労働者に重くのしかかるなかで、鉄鋼独占資本と右派インフォーマルグループの「共同作戦」とくに組合役員選挙における左派の一掃によって確立され、鉄鋼労連の右派路線への大きな転換はIMF・JCへの加盟を契機としているといつてよいであろう。

今日、右派支配の労働組合運動の内部的改革の条件とその階級的民主的再生への可能性を探るために労働問題、労働運動の研究分野でも「一九六〇年代」をめぐる研究と論議がおこなわれているが、本ノートもそうした問題意識にもとづくもので一九六〇年代後半期において右派勢力が鉄鋼労働組合運動の指導権を完全に確立し、鉄鋼労連の路線を決定的に右転換させいっそうエスカレートさせるといった過程の一断面を明らかにしたものである。ひきつづき検討を加えその実態を正確にとらえるとともに一九七〇年代の鉄鋼労働組合運動の動向についてもその特徴を解明していきたいと思う。

- (1) 滝逸郎「総評・同盟追跡路線を築大成」『労働運動』誌一九八三年九月号
- (2) 中村卓彦(鉄鋼労連委員長)、江本嘉幸(サンケイ新聞論説委員)対談「春闘再構築、論の問題点や、全民労協への取組を語る」鉄鋼労連機関紙「鉄鋼労連」一九八三年八月二四日付
- (3) 中村委員長の鉄鋼労連第六九回定期大会における挨拶(「速記録」一ページ)「鉄の84春闘論―千葉鉄鋼労連副委員長に聞く」(「週刊労働ニュース」一九八三年十一月十四日付)など参照

- (4) 板垣 保「数字が踊った春闘賃上げ額の裏表」(『季刊労働法』一二〇号「労使関係ジャーナル」)。この挨拶は鉄鋼労働の機関紙など公式の関係文書にはいっさい掲載されていない。なおこの記念パーティーは招待されたものは、氏名が特定された者だけでも総理大臣をはじめ財界、鉄鋼各社の社長、政党(共産党は除外)労働組合組織などの代表二三四名である。
- (5) たとえば清水慎三編著「戦後労働組合運動史論—企業社会超克の視座」、竹内静子「一九六〇年代」、山科三郎「現代教育思想と人間形成」など。

一、一九六〇年代後半期の「合理化」と鉄鋼労働者の状態

(1) 鉄鋼業における「合理化」の特徴

戦後日本の鉄鋼業は、一九五一年いらい三次にわたる設備「合理化」「近代化」によって生産設備能力を飛躍的に拡大し、資本主義諸国はもちろん社会主義諸国の生産上昇テンポをも上まわる速度で「高度成長」を実現した。鉄鋼生産は、一九五三年には戦前最高水準を突破し、五九年にフランスを、六一年にイギリスを、六四年には西ドイツを追いぬいて、六七年には米ソにつぐ世界第三位の地位を確保している。一九五六年から一九六六年までの一〇年間の生産をみても、五六年の一、一一一万吨にたいし六六年四、七七七万吨と実に四・三倍もの急速な拡大をしめしていた。

鉄鋼独占資本は、こうした急速な資本蓄積と生産の拡張を通じて、対米従属的な国家独占資本主義の一翼としての特徴をますますつよめ、さらに労働者にたいする搾取と収奪を強化するなかで独占体制の強化をはかった。

当時日本の鉄鋼業は、資金・技術・原料・市場・労務管理などあらゆる分野にわたってアメリカ帝国主義に従属しており、「資本自由化」「国際競争」激化という新たな条件のもとで、アメリカ独占資本との従属的な結びつきをさ

鉄鋼「合理化」の概要

合理化時期区分	粗鋼生産高 万トン	設備投資 億円	設備基数		
			高炉	転炉	ホット・スト リップ・ミル
生産復興過程(45—50年度)	530	137	36	9	1
第1次「合理化」(51—55年度)	979	1,669	33	7	3
第2次「合理化」(56—60年度)	2,316	7,476	34	13	7
第3次 「合理化」	前半(61—65年度)	4,130	49	45	13
	後半(66—70年度)	(8,000)	(62)	(78)	(19)

- (注) 1. 粗鋼生産高は各計画の末年の数字。
2. 設備投資は開銀調べによる。

らに多角的なものにしようとしていた。

また鉄鋼独占資本は、戦後の復興期いらい（復金融資、各種補助金、開銀など）の国家資金の大量導入、税負担の減免、外貨の優先的割当など、国家的な保護と援助を独占的に享受し、それを通じて復活強化し、その後もなお国家的な収奪をつよめていった。

さらに鉄鋼独占資本は、平電炉、単圧、特殊鋼、二次製品など各分野の中小メーカーを「系列化」して自己の支配下におき、収奪をつよめてきた。

鉄鋼労働者にたいしては、はげしい「合理化」攻撃を加え、搾取をいちだんとはげしいものにした。搾取強化の一つの指標である生産労働者一人当りの年間鉄鋼生産量をみると一九五五年の五八トンから一九六五年の一六〇トンへと一〇年間で二・八倍もふえ、労働強化がいかに激しいものであるかを如実にものがたっていた。このような過酷な搾取が鉄鋼独占の超過利潤の源泉となっており、たとえば一九六六年九月期の八幡製鉄、富士製鉄、日本鋼管、川崎製鉄、住友金属、神戸製鋼の大手六社の償却前利益は年間で八六五億円（労働者一人月当たり七万五、〇〇〇円）という天文学的な数字になっていた。

しかし、以上の過程を通じて独占体制はいっそう強化されたにもかかわらず、それゆえにこそ独占間の競争は激化し、無政府的な設備投

資競争とシェア競争が拡大され、一九六二―六五年の「構造不況」にみられるようなるとい過剰設備、過剰生産を必然的なものにした。また西ヨーロッパにおける鉄鋼独占資本の「大統合」、アメリカにおける設備投資の高揚とアンチ・ダンピング規制の強化など、鉄鋼業をとりまく環境はいっそう激化させずにはおかなかったのである。アメリカ資本の要請による「資本の自由化」は、日本経済の矛盾をいっそう激化させずにはおかなかったのである。

こうした当時の情勢のもとで鉄鋼独占資本は、第一に、新製鉄所建設競争にさらに拍車をかけ、旧式設備・工場の廃棄をおしすすめ（スクラップ・ビルド政策）、第二に、独占体制の強化をめざしてカルテル（独占禁止法の改善）トラスト（合併）化の行動をつよめるとともに、中小メーカーにたいする「系列再編成」をすすめ、第三に、「自由化」のもとでアメリカ資本にたいする従属的結合をいっそうすすめるながら、日本の軍国主義、帝国主義復活の道をすすんでいった。

鉄鋼独占資本は、以上のような反民族的反人民的な政策をすすめるために、鉄鋼労働者にたいしてかつてない激しい「合理化」攻撃を展開したのである。

鉄鋼独占資本は「第二次合理化」段階から資本主義諸国のなかでもっとも進んだ搾取制度を実施しているアメリカから、搾取強化のさまざまな方法を導入した。彼らは、一九五五年、米日独占資本の合作機関である「日本生産性本部」が企画した「生産性渡米チーム」に他産業の資本に先がけて参加、ライン・アンド・スタッフシステム、作業長制度、職務評価、職務給、標準人員、IE、ヒューマンリレーションズ、一時解雇、苦情処理委員会、労使関係など当時すでに実施されていた主要な搾取制度を学び、帰国後その導入拡大に全力をあげたのである。こうして「血と汗をしぼりとる」（レーニン）近代的な「アメリカ型」の搾取形態が独占的大企業を中心に実施され、低賃金と年功序列、臨時工、社外工の広範な利用、「特高」的な保安制度などの従来からの「日本型」の搾取型態とむすびあわせられ、労働者にたいする二重の搾取がつよめられていった。

しかし、一九六〇年代の後半期に入った「合理化」攻撃は「アメリカ型」の搾取型態の導入拡大にいとどまるものではなく、それは鉄鋼労働者にたいするいっそう質的に強化された、しかも系統的で全面的な攻撃となつてあらわれたところに特徴があつた。

鉄鋼独占資本に、「合理化」をすすめるにあたって、たんに生産規模と利潤の拡大ばかりでなく、「いかに最低のコストで、最大の利潤率を確保するか」に主眼をおいた「体質改善」「質的合理化」を展開し、こうした「合理化」のもとでは、攻撃の重点はもっぱら鉄鋼労働者にむけられていた。その方向は――

第一に、労働者数の削減による労務費の切り下げを目的とした人へらし「合理化」、首切り「合理化」と低賃金と無権利状態の下請労働者の広範囲にわたる導入拡大

第二に、スピード・アップ、連続操業、「新勤務体制」による労働強化の促進

第三に、低賃金と差別支配をつよめるための「低額一発回答」、さまざまな差別賃金のおしつけ、職務給導入などの賃金体系改悪の攻撃

第四に、アメリカ型労務管理による労働強化と専制的支配の確立

第五に、民主的権利のはく奪と反共主義、労資協調主義、資本主義体制擁護の思想攻撃、労働組合運動の右傾化、「産業報国会化」などであつた。

このような新たな質的に強化された全面的な「合理化」攻撃によって、鉄鋼労働者の状態はいっそう悪化し、苦悩は深まつていった。以下、その鉄鋼労働者の状態をいくつかの面で明らかにしておきたい。⁽¹⁾

(2) 鉄鋼労働者数と組織状況

当時、日本の鉄鋼業には、三五万七、三五八人の労働者が働いていたが、このうち、生産労働者は二九万二六七六

人、事務技術職員は七万一、〇〇九人であった。生産労働者数を業態別に見ると（一九六四年二月末現在）、高炉メーカーは一万三、七四四人、平炉メーカーは一万二、八九三人、電炉メーカーは三万七、二〇四名、その他メーカーは六万三、六二六人、合計二五万一、四六七人となっており、独占的大企業の高炉メーカーが生産労働者の五五%を占めていたのである。

しかし、実際に鉄鋼業に働いていた労働者の数はこれだけではなく、当時の鉄鋼業には、以上の「本工労働者」の他に本工労働者数の五〇%前後におよぶいわゆる「下請労働者」が働いており、その下請労働者の総数は正確には把握されていないが、鉄鋼労連が一九六三年一月におこなった調査によれば、八幡製鉄には一万五、〇〇〇人（本工四万六、三八〇人）、富士製鉄広畑には五、一八〇人（本工一万二、三七六人）富士製鉄釜石には三、〇八二人（本工七六三九人）、住友金属和歌山には五、二〇〇人（本工五、七三六人）の下請労働者が働いていた（鉄鋼労連『調査時報』七五号）。これらの下請労働者の労働現場は当時主として間接・補助部門で運搬、荷役、原材料処理、梱包、修理、清掃などの仕事であった。その後下請化の一層の拡大によって直接、生産部門に働く下請労働者も増大していったが、下請化は鉄鋼独占資本の人べらし「合理化」の重要な手段として積極的に推進されたのである。

つぎに、鉄鋼労働者の当時の組織状況であるが、鉄鋼労連および鉄鋼連盟の調査と資料によると、労働組合に組織されている労働者数は、一九六四年六月現在、一九九組合・二九万六、四一三人（一〇〇%）であり、それを上部団体所属別にみると、鉄鋼労連が七二組合・一八万三、一九五人（六一・八%）、その他の全国組織が四八組合・四万九、八三九人（一六・八%）、無所属が七九組合・六万三、三七九人となっている。独占的大企業である八幡製鉄、富士製鉄、日本鋼管、住友金属、神戸製鋼のいわゆる大手五社の二五の労働組合（一三万四、六一三人、組織労働者総数にたいして四五・五%）は、鉄鋼労連に加盟しており、その鉄鋼労連における人員比率は七三・五%（川崎製鉄の労働組合は「無所属」と圧倒的な高さをしめしていたが、これらの数字からも明らかなように鉄鋼労連は鉄鋼労

働者の主要かつ中心的な全国的産業別労働組合組織であった。

もちろん下請労働者は本工労働者の労働組合には組織されていなかったが、当時下請労働者の組織化問題にたいする関心が高まり、本工労働者の労働組合が専門の担当オルグを配置して下請労働者独自の労働組合を組織化する組織活動をすすめていたが、さまざまな困難にぶつかって組織化はあまり進まず、そのため下請労働者のほとんどは依然として未組織状態におかれていた。たとえば、八幡製鉄では、一九六四年一月現在の状況であるが、請負業者二四〇社、下請労働者二万五、〇〇〇人にたいして労働組合に組織されている下請労働者は一九組合・五、五五三人で、人員比では組織率三七%、同じく富士製鉄広畑の場合は一二組合一、三八〇人、組織率は二六・六%という低さであった。

(3) 賃金と生活の状態

鉄鋼労働者は、ごく控え目にみても、一九五五年から一九六四年の一〇年間に一人当たりの生産量(労働生産性)を約二・六倍も増大させ、一方鉄鋼独占資本(大手六社)はその間に利潤(公表利益)を六倍も増大させたにもかかわらず鉄鋼労働者の賃金は、名目賃金でわずかに九六・五%の上昇にすぎなかった(実質賃金では四五・二%)。この賃金の伸びは製造業の平均を下廻るもので鉄鋼業の生産性の向上がいかに労働者のはげしい搾取によってもたらされたかを物語っている。

賃金水準は、労働省の統計によれば、生産労働者四万一、六八九円、事務技術職員四万七、二七八円、全従業員平均で四万二、九七三円となっていたが(昭和四〇年六月「毎月勤労統計」)、鉄鋼労連が調査した昭和四〇年四月、五月分平均の大手五社の賃金(平均)は四万八、七六二円、そのうち定時間賃金三万九、七八七円、時間外賃金八、九七五円であった。これにたいして中小三三社の賃金は三万七、七〇六円(時間外八、一五八円)、大手・中小三八

鉄鋼業の名目賃金と生産性の
伸び

	名目賃金 指数	生産性 指数
昭和30年	100	100
31	109.8	102.5
32	113.6	113.3
33	118.5	114.7
34	126.2	138.6
35	133.7	165.8
36	141.9	190.7
37	150.6	181.7
38	162.9	207.7
39	181.9	256.0
40	196.5	280.5

(資料) 鉄鋼労連「鉄鋼労働ハンドブック」より

鉄鋼独占資本の利潤の推移

(大手6社)

	税引公表利益	償却前利益
昭和30年 ^④	7,918,201	26,276,778
31	14,328,339	41,541,037
32	15,422,220	40,001,700
33	13,256,023	34,187,024
34	23,251,550	69,923,219
35	33,640,156	92,271,586
36	45,809,077	111,724,531
37	26,714,937	84,529,477
38	39,945,283	129,675,174
39 ^⑤	47,292,852	146,106,839
⑤/④	6 倍	5.5 倍

(資料) 各社有価証券報告書より

社の賃金は四万五、七九〇円(時間外八、七六一円)であった。賃金水準の企業規模別格差、労働別格差は拡大する傾向をみせていたのである。

鉄鋼労働者の賃金については「他産業にくらべて高い」ということが当時も指摘されていたが、しかし一九六〇年代に入ってから主要な産業間における鉄鋼賃金の地位は目だって低下し、鉄鋼労連の調査によると、時間当り定期給与額では、一九六二年は第七位、一九六三年は第九位と低下し、夏冬の一時金を含めた時間当り現金給与総額では、なんと一九五八年の七位から一九六五年の一三位へと大幅に低下していた。鉄鋼労働者は一般的に高度の知識と熟練、またすぐれた体力を必要とし、高熱の作業環境のもとで強度の緊張を強いられるその労働の内容から、当然、全産業中最高の賃金を保障しかるべきであった。それが、このような低位の賃金状態におかれた大きな理由の一つは、この間、鉄鋼労連を中心とした労働組合が、賃金・一時金のたたかにおいて、鉄鋼独占

資本との本格的なたたかいをさげ、いわゆる「低額一発回答」に屈服してきたことにある。これを否定することはできないであろう。鉄鋼独占資本は、一九六二年春、ほとんど労働組合の抵抗を受けることなく、むしろその理解と支持のもとに八幡製鉄、富士製鉄、日本鋼管の三社に職務給を導入し、その後それを鉄鋼業全体に拡大していった。このなかで職務給部分が賃金体系に占める比重は年々増大し、一九六五年には独占的大企業において、約一八%、絶対額で一人平均八、〇〇〇円（実施当時四、五〇〇円）となっていた。鉄鋼労働者はこの職務給を当時どのように受けとめていたか。鉄鋼労連が一九六四年一月に、富士製鉄と日本鋼管の生産労働者を対象に実施した職務給にたいする意識調査（アンケート）の結果によると、「職務給は役付層にだけ有利で一般の者には不利だ」「仲間同志を競争させ、労務管理を強めるからよくない」という職務給にたいする本質的な反対・批判論が富士製鉄で七四・六%、日本鋼管で五八・六%に達し、これにたいして職務給賛成論は富士製鉄で一四・六%、日本鋼管で二五・一%であった。この調査結果は鉄鋼労働者が職務給に強い不満と鋭い批判をもっていたことをはっきりとしめしていた。

また下請労働者の賃金は極端に低く、本工労働者の三倍あるいは四倍の時間外労働をやって賃金はやっと本工労働者の七〇〜八〇%といったところであった。たとえば、富士製鉄の下請企業である産業振興（室蘭）の下請労働者の平均月収（総収入）は三万九、〇〇〇円で、これには八〇時間の時間外収入が含まれていた。これにたいして富士製鉄室蘭の本工労働者の月収は時間外労働二七時間で五万三、〇〇〇円であったが、両者の労務構成は平均勤続年数に相違があるだけで他はほとんど同じである。組織化されていた下請労働者でさえこの水準であるから、未組織の下請労働者の賃金は当時さらに低かったとみてさしつかえないであろう。

鉄鋼労働者の賃金は、当時の不況のもとで減産による能率給の低下、残業・休日労働の規則からくる時間外収入の減少、休業、一時帰休などによっていっそう低くなり、その一方で物価は上昇して労働者と家族の生活はますます苦しくなっていた。とくに倒産、首切りに直面した中小企業の労働者や下請労働者とその家族たちの生活の苦しさは

鉄鋼業の本工労働者と下請労働者の賃金比較一例

	組合員	所定外 時間	月 収	勞 務 構 成			備 考	
				平均 年齢	平均 勤続 年数	平均扶 養家族 人		
富 士 鉄 畑	本工労働者	11,758	22.8	46,660	32.3	9.7	1.8	調査時点 40.2
	下請労働者 (大洋興業)	58	81.5	40,431	36	3.3	2.8	調査時点 40.9
富 士 鉄 蘭	本工労働者	8,876	26.6	53,164	34.7	12.3	2.1	調査時点 40.5
	下請労働者 (産業振興)	263	80.0	39,000	34.3	7.0	2.1	調査時点 40.9
神 戸 製 鋼	本工労働者 (神戸製鋼平均)	11,217	37.5	42,121	30.0	9.1	1.3	調査時点 40.5
	下請労働者 (島文工)	247	90	35,000	34	6.0	1.8	調査時点 40.9 尼崎工場(旧尼 鉄)の下請企業

(資料) 鉄鋼労連「賃金、労働時間調査」および「関連労働者調査」より

かりしれないものがあつた。当時富士製鉄広畑労組が発表
した「組合員意識調査」の中間報告によれば、毎月の収入
だけでは「ぎりぎり」「やっつけていけない」と答えた者が合
わせて九三・二％(一万七三人)、「生活が苦しくなった」
と答えたものが六一・一％(六、六七七人)、そして四七
・四％(五、一八五人)の労働者が副業、内職、ともかせ
ぎ、借金、親兄弟からの援助でなんとかやっていると答え
ている。日本鋼管川鉄では、役付の四五歳以上のクラスは
別として、それ以外の労働者の主婦はほとんどが内職をし
たりパートタイマーとして就職していたが(東芝のパート
タイマーは一時間七〇円)、競輪場や競馬場も主婦の勤務
先であつた。また富士製鉄釜石の社宅の主婦たちも生活を
極力きりつめ、近くの缶詰工場にパートタイマーとして働
いたり、日雇として護岸工事の仕事に出かけたりしていた
のである。⁽³⁾

(4) 新勤務体制と人減らし「合理化」

鉄鋼独占資本の当時における「合理化」攻撃の主要な手
段は、時間内労働の徹底的な強化(新勤務体制)と人減ら

し「合理化」であり、これによって職場の労働条件はさらに悪化し、鉄鋼労働者の労働と生活の苦悩はいっそう深いものになっていった。

一九六四年五月、富士製鉄が全社的に「新勤務体制」を実施していき、つきつきに「現場到着制」とかその他労働者を就業規則や労働協約上の労働時間を限度内みっちり働かせる体制をしき、長い間それぞれの工場や職場でおこなわれてきた労働時間や休憩時間をはじめとする各種の労働慣行を廃止した。それまで各工場門口にあったタイムレコーダーは各職場に移され、労働者は着替え、作業準備を整えたうえでタイムカードをおし、定刻（これまでは入門時間）には作業位置について仕事を始めなければならなくなり、これまで慣行的におこなわれてきた退門時間（所定時間）まで作業をおこない、それからタイムカードをおして就業時間外に入浴、着替えをするようになったのである。このため労働者は少なくともそれまでよりおよそ一時間ほど長く働かされる結果となり、また家庭の生活慣習もこれにともなって変えざるをえなくなっている。労働者も主婦も長時間労働からくる疲労を回復させるのに必要な睡眠時間を確保するためにいわゆる生活時間をきりつめていった。このような労働時間を実質的に延長した「新勤務体制」について、さきあげた富士製鉄広畑労組の調査結果を見ると、六、〇〇八人（五四・九%）の労働者が「新勤務体制や機械導入によってつらくなった」と回答している。⁴⁾

一方、人減らし「合理化」はつきつきに強行され、職場における労働強化は想像をはるかに越えるものであった。八幡製鉄においては、一九六四年一〇月から一九六五年七月までに一、〇〇四人の労働者が八幡から堺（大阪）、光（山口）、君津（千葉）の新製鉄所へ配転させられたが、その一、〇〇四人の補充はほとんどおこなわれず、そのため配転者を出した職場はとたんにはげしい労働強化におちいることになった。また同一工場内における配転や応援はこうしたなかで日常ふんだんにおこなわれて、同じような状態はいたるところにひろがっていた。しかも、配転は多くの場合本人の意向を無視して事実上一方的におこなわれ、目の悪い人を炉前職場に配転したり、健康管理者（療養

所から職場に復帰して間もない人)を造塊に移すなど労働者の生命と健康の問題を無視してまでおこなわれていた。また、労働協約にもとづく労働組合との「協議」も形式的に処理され、組合が労働者の意向にそって反対しても当初の予定通り強行しており、このように配転はまさに会社の思いのままにおこなわれたのである。こうしたなかで八幡製鉄労組は、一九六六年九月の労働協約の改定において「配転、応援は組合の同意がなければ実施できない」ことの協定化を要求し、会社側はこれを拒否したが、補充もおこなわず労働強化を強制する人減らし「合理化」のための配転、応援の強行に職制層までがはっきりと反対を表明し抵抗するようになっていったのは当然のことであった。

鉄鋼労働者の多くは、当時高熱環境の職場で重筋労働に従事し、製鉄工場の炉前作業の労働者は汗とコークスと粉じんて真黒になって働き、製鋼工場の造塊作業の労働者は、一、一〇〇度にもほる転炉から出る鋼の湯を五トン、六トン、七トンの鋼塊にかためる高熱重筋作業をふき出る玉の汗をふきはらい塩をなめなめおこなっていた。このように本来的にはげしい高熱重筋の労働が、人減らし「合理化」と「新勤務体制」そして作業長、工長の監視体制のもとで徹底的に強化されたのである。作業長を中心とする職制は、労働者にあらゆる「服務規律の厳守」を要求して、便所に行くのにも干渉し、とくに組合活動家には立張りをつけるということまでおこなわれた。また作業から作業までのわずかな手持時間にもきびしく干渉し、横臥や仮眠も禁止した。さらに一斉休憩はますます困難となり、何回かに分割された「食事休憩」が与えられるだけというなかで休憩時間中の職場集会も思うように開けず、開催できた場合でも組合員による討議らしい討議はほとんどおこなえず役員の報告や説明だけで時間切れとなるようになった。年次有給休暇もますますとれなくなっていくが、どこでも年休の事後承認手続きをきびしく制限し、事前の書式による届出を要求するようになり、なかにはそれにしたがって届出てもそのまま認めず、作業長や職制が人数と日時を一方的に指定するという明らかに労働基準法に違反するやりかたもおこなわれた。その他、労働協約や協定、あるいは就業規則に定められている労働条件も、現実には、職場においては、同じくこのようにふみにじられていった。

鉄鋼労働者は、以上みたように作業長を中心とした職制の命令通り働くことだけを強要されていたが、当時このような状態について日本鋼管川鉄の製鉄工場の炉前工は「高熱と重労働でくたくただ。考えたり本をよんだりなんかとてもできるものではない。停年までからだがつつかどうかみんな心配している。果物をもってきたり、卵をのんだりしてきをつけているのだが……。」とその苦しみと不安をかたっていた。

下請労働者の労働条件はいっそう苛酷なものであった。下請労働者の仕事はきまざりだが、ほとんどが本工労働者より有害危険で、きたなく、かつ肉体的疲労のはげしい作業、たとえばノロかき（鋼湯のカスの処理）作業、材料運搬、荷役、原材料処理などの労働で人手不足と低賃金のために、一カ月一五〇時間の残業もけっしてめずらしくはなく何日間か連続して勤務する者もあり、家には眠りにだけ帰るといふまさに非人間的な状態におかされていた。こうしたなかで下請労働者の労働災害、とくに死亡災害が統発し、多くの尊い生命が失われていた。下請労働者は、当時労働災害、事故死と背中あわせという危機状態のなかで人間としての肉体的・精神的な限界をこえて働かされていたといってもけっして過言ではなかった。⁽⁵⁾

(5) 職制機構の強化—作業長制度

鉄鋼独占資本は、当時鉄鋼労働者にたいして非人間的な労働を強化し、労働者支配を全面的に確立していくために職制機構を再編強化し、新たに作業長制度を導入、実施していた。これは、ライン・アンド・スタッフシステム、職務給制度、苦情処理制度などとともにアメリカ式の労務管理体制の中核をなす重要な制度であり、一九五八年一〇月に八幡製鉄戸畑製造所に導入されて以降その後あいついで他の鉄鋼大手各社や有力鉄鋼企業に導入されていたものである。そして当時資本の側からこの作業長を非組合員化する問題が提起され労使間で対立していたが、八幡製鉄ではすでに一九六五年九月から非組合員とされていた。

八幡製鉄における作業員の定員と作業長1人当り部下数

	1964. 11. 1	1966. 1. 1	1967. 10. 1	1967. 11. 1
八幡製造所				
作業長	890	768	625	568
作業員	17,474	16,224	15,378	15,099
作業長1人当り部下	19.6	21.1	24.6	25.6
戸畑製造所				
作業長	392	476	445	435
作業員	9,995	9,552	8,896	8,675
作業長1人当り部下	25.5	20.0	19.9	19.9
平均作業長1人当り部下	21.3	20.7	22.7	23.7

資料：小松広編著「作業長制度」140ページ。

八幡製鉄を例にとると、作業長は「会社経営の最先端の単位の長としてあらゆる面にわたって会社の利益を代表する地位にある」者として位置づけられ、そしてその作業長の選考・教育コースは、所属部長が作業員の中から適格者を推せんし、それを作業長教育委員会が選考して作業長候補を決定する、作業長候補は五カ月から一〇カ月程度教育部の教育を受け（座学、現場実習、班長訓練）、その後の卒業認定試験によって合格すると正式に所長より作業長に任命され、職場に配置される、というものであった。

作業長には「職場規律の維持および職場における士気の高揚をはかる」ために、部下の欠勤、休暇の許可、時間外労働、休日出勤の命令から部下の業績手当（能率給）、賞与昇給などの考課、作業単位内の移動、賞罰など二〇項目におよぶ強力な労務管理上の権限が与えられていた。

このような権限をもつ作業長は一九六六年の当時点で八幡製鉄に一、五八五人、富士製鉄に七二五人、住友金属に四二五人がそれぞれ配置されていたが、それはおよそ生産労働者二五人から四〇人に一人といった比率であった。作業長は、現場の一隅に机をすえ、ひんぱんに職場を巡回して朝から夜半までまる一日労働者の

労働と生活を監視することになった。それは係長が常雇勤務であったが、作業長は三交替勤務の各番に配置されたからである。作業長は職場で実際に働いていた労働者出身であるため、職場のあらゆることを知りつくし労働者一人ひとりの生活から性格までを掌握していた。富士製鉄釜石の作業長は部厚い「考課表」をもっていて、そこには労働者の作業態度はもちろん私生活にわたるこまごまとしたことでまで克明に調べあげられ記帳されていたという。ある作業長は、社内報の座談会で「労働者のなかで九人に一人ぐらいいは毛色の変ったやつがいる。それを処理するのが作業長の任務ですね」とのべていたが、八幡製鉄の作業長は、労働者個人の私生活にまで干渉し、家庭の不和が作業や安全にひびくからと労働者一人ひとりの家庭を訪問し、夜は早く帰るか、夫婦の仲はどうか、交友関係はどうか、そしてさらには宗教は何かといったことまで聞きだしていたのである。

このような作業長制度によって、職場の空気は変わり、職場は重苦しい状況にならざるをえなかった。富士製鉄広畑の労働者は「昇給や休暇は作業長の顔色しだい。『ウニコにいくにも作業長の許可がいる』といった状態で、『代休をとる人間には休日出勤、残業はさせん』とおどす。病気で一週間欠勤の診断書を出すと『三日で出てこい』と強要される。作業中に吐き、鼻血を出し『居残りをやめたい』とたのんだら『やらねば減給する』とはねつけられた」とその状態を報告したほどで、下級職制を含めて労働者の作業長にたいする不満と反感は相当強いものがあつた。

また、作業長は、どこでもストライキ権の一般投票やストライキ切崩しの先頭にたち、また組合役員選挙にも公然と介入して職場の組合員一人ひとりに作業長の権限を乱用して露骨な圧力をかけている。そのために職場における組合員の団結と組合活動はそれまでになく大きな困難にぶつかり、もっとも組合運動がさかんにおこなわれた職場においても極端な後退や沈滞が生まれていくことになった。⁶⁾

(6) 民主的権利の侵害

鉄鋼独占資本の鉄鋼労働者と労働組合の民主的権利にたいする攻撃も年ごとに強められ「職場からいっさいの組合活動を追い出す」という方向がはっきりと打ち出されていた。資本にとって職場の労働者にたいする専制的な支配を貫くためには、労働者の団結と労働組合の抵抗と斗争の基本的手段である民主的権利を抑圧し、剝奪する以外に効果的で決定的な方法がないからであった。

職場における組合活動にたいする攻撃はきびしさが増し、就業時間中も認めていた職場支部の会議を制限ないし禁止（富士製鉄室蘭、日本鋼管川鉄）、組合の賃金とか安全の専門部会の時間中の開催に文句をつけ（八幡製鉄）、青年婦人活動にたいしては、その時間中の活動はいっさい認めないという態度をとる（三菱製鋼）などとした。施設管理権をふりかざして組合活動のしめつける攻撃も一般的に強まり、全社施設の利用の制限や拒否、機関紙、ピラ配布の制限などが各地でひきおこされた。八幡製鉄では、会社によって一方的に設けられた組合役員の特定工場への立入禁止措置は若干緩和されたが（災害発生時のみ立入可能となる）、いせんとして全面的な禁止に近い状態におかれた。また同じく八幡製鉄においては、作業長が会社側が積極的に労働協約の中へもちこんだ苦情処理制度を活用し、自分の苦情を中立てしようとする組合員にたいしてさえ圧力をかけ、執権に「説得」をくりかえしてその活用を妨害するというもおこなわれている。

その他労働協約などの「組合活動の自由」の条項に定められている諸権利も、現実には「新勤務体制」、作業長制度、人減らし「合理化」のもとで事実上骨抜きにされ、その自由が保障されている就業時間中の組合機関の諸会議すら集まりが悪くなり、また会社の許可を必要とせず自由に開けるはずの休憩時間中の職場集會も組合の思うようにならなくなっていた。

さらにみのがすことができないことは基本的人権を侵害しておこなわれている、階級的立場に立つ組合活動家にたいする攻撃である。鉄鋼独占資本は、とくに労働者のなかの共産黨員、民青同盟員に攻撃を集中し、作業長を中心とした職制や警察的保安係を動員して、露骨にアカ攻撃をはじめ監視、尾行、入退門時の私物点検などを巧妙におこなひ、これによってその労働者のささいな勤務上の「落度」もみのがすことなく就業規則違反を口実に不当な懲戒処分を強行するようになった。懲戒処分を受けいれず、処分の不当性を主張するには、さらにそのことを理由に懲戒解雇の追い打ちをかけている。当時、富士製鉄広畑においてコークス職場の一組合活動家が三カ月にわたって勤務状況をスパイ的に追跡され、手待時間中に「横臥した」「週刊誌を読んだ」「安全推進委員の腕章をつけていなかった」など一六項目の理由で五日間の出勤停止と始末書提出の処分を受け、その処分は不当であるとして始末書の提出を拒んでいたところ、会社側がその後職場で、作業上の口論からおこった本人の暴行事件をとりあげ、それを懲戒理由に追加して、懲戒解雇にしてきたという事件がおきている。神戸製鋼神戸においては、このような攻撃は共産黨員などにとどまらず社会黨員にまで拡大され、一九六六年八月、日本社会党神戸製鋼職場支部書記長が会社の保安係の私物点検を拒否したところ、一週間の出勤停止処分をうけている。神戸製鋼の私物点検について神戸の灘簡易裁判所は、「日常携帯品を点検する権利はない」とし、日刊新聞『アカハタ』の持込みは労働者が自由になしうるという判決を出していたのである（昭和四〇年三月二七日判決）。階級的立場に立つ組合活動家にたいするこのような公然たる不正な攻撃は、鉄鋼独占資本が、すでに全組合員の動向調査、思想調査、組合活動家の動意調査をおこない、いざという時に企業から排除できる「レッドパージ」の基礎的準備を整えていたことを物語っていたといつてよいであろう。

鉄鋼独占資本は、このように民主的権利と基本的人権にたいして不法な侵害をおこなう一方、労働協約の改悪を組合側におしつけ、協約のなから労働者の団結と労働組合の斗争に一定の積極的意義をもつ諸権利——法的根拠を可

能なかりとり除き、労働協約を労働者支配の道具に変質させようとしていた。鉄鋼独占資本のいくつかの協約改悪案はこの意図にそったものであることは明白であった。

下請労働者はいうまでもなくまったくの無権利状態におかれていた。労働組合をつくること自体、数多くの圧力と妨害をうけ、成功することは容易ではなかったが、労働組合をつくることに成功した場合でも親企業の構内においては、組合活動はほとんどが不可能でストライキその他親企業の生産に支障をきたす諸行動は、下請契約や労働協約によって全面的に禁止されていた。このような下請労働者の無権利状態が職場での本工、下請工をふくめた鉄鋼労働者の階級的な団結と統一を困難にし、鉄鋼独占資本のさまざまな攻撃を許して、鉄鋼労働者の戦闘的な力量を決定的に弱めていたといつてよい。

(7) 労働災害と疾病の増大

以上のような「合理化」の重圧による鉄鋼労働者の労働強化のつよまりは、必然的に肉体的精神的疲労を累積させ、それが根本的な原因となって、安全衛生設備の不完全な職場環境のもとで、労働災害と疾病を増大させることになった。とくに危険性の高い作業に従事していた下請労働者の労働災害が本工労働者のそれを大幅に上まわったのは当然である。

労働省の統計によると、鉄鋼業では、一九六四年は前年より六七〇件増え（七五二九件）、死亡災害は八五名と二三名も増えて、過去一〇年間の最高の増加ぶりである（「毎月労働災害統計調査結果報告」）八幡製鉄のこの年の死亡災害は前年の約三倍であった。この死亡災害は、その後も激発をつづけたが、一九六四年一月から一九六五年九月までの約一〇カ月間に鉄鋼労連に報告があったものだけでも、九〇人の労働者が死亡している。そのうちわけは、本工労働者が三九人、下請労働者が五一人である。下請労働者の死亡以外の労働災害について前年の富士製鉄広畑におけ

鉄鋼業における死亡災害

(65年1～12月)

組合名	本工	下請工	計
八幡製鉄	3人	13人	16人
富士広畑	2	3	5
“室蘭	0	6	6
“釜石	0	4	4
鋼管川鉄	4	4	8
“水江	1	4	5
“鶴鉄	1	0	1
住友和歌山	1	4	5
神鋼神戸	3	1	4
“高砂	2	0	2
“大久保	1	0	1
尼崎製鉄	2	1	3
日新製鋼	2	7	9
中山製鋼	2	0	2
大阪製鋼	1	0	1
淀鋼大阪	1	0	1
大同星崎	2	0	2
山陽特殊製鋼	1	0	1
日本特殊鋼	2	0	2
東海製鉄	1	0	1
川鉄千葉	0	4	4
計	32	51	83

(資料) 鉄鋼労連「調査時報」89号および「災害部会議事要録」から

る場合をみると、休業七日以下の災害も、休業七日以上の災害も、本工労働者の七倍にのぼり、下請労働者の災害がいかに多発しているかをはつきりとしめしていた。

鉄鋼独占資本は、労働災害にたいして積極的に使用者としての責任をとることを回避し「本人の不注意」とか「安全思想の失如」とかを原因にあげ、その責任を労働者に転嫁しようとした。災害が発生すると、かならず本人に直接、間接の圧力をかけて「不注意」にして公傷扱いにはせず、私傷扱いにして年休で休ませたり、公傷扱いにしても「不休災害」にして出勤させたりした。災害の程度から当然療養を必要とするにもかかわらず「仕事はしなくてもよ

いから、出勤してくれ」と出勤を強要するケースが各地でみられたが、職場の労働者はこれを「現場公休」とよんでいた。そしてこのような非人間的な取扱いにたいして会社の病院・診療所の医師が協力させられていたのである。

また、鉄鋼独占資本は、「人間の生命は地球より重い」などというスローガンをかけながら、労働組合の安全設

富士製鉄広畑における本工労働者と下請労働者の労働災害発生状況（1964年）

()は1955～1964の10年間の数字

	合 計	死 亡	休業8日以上 の災害	休業7日以下 の災害	不休災害
本工労働者	85 (1,353)	5 (52)	61 (393)	19 (908)	543 (7,387)
下請労働者	568 (6,936)	4 (102)	435 (4,752)	129 (2,082)	426 (4,609)

(資料) 富士製鉄広畑労組「関連労働者中心の災害及び動向調査」より

備の拡充、職場環境の改善の要求にたいしてはきわめて消極的で、少しでも金のかかる要求については予算を理由にはっきりと拒否するというのが基本的な対応でかれらの唯一の安全対策は精神主義的な安全運動（競争）であった。そしてこの安全運動を「労使協力」でおこなう必要性を強調していたが職場の労働者はこのような体験を通して「安全に労使の協力は無い」という正しい考え方をもちようになっていた。しかし組合幹部のなかには「労使協力」の考え方は根深いものがあった。

労働災害とともに疾病も増え、炉前、造塊など高熱重筋作業の職場では、どこでもはげしい労働に病人がたえないという状態であった。鉄鋼業の職業病は、熱中症、じん肺、難聴、鉛中毒、一酸化炭素中毒、放射線障害、ベンゾールなどであるが、当時、腰痛を訴えるものが多くなっていた。また、ほとんどの労働者が反生理的な三交替勤務と労働強化から胃腸障害にかかり、「だるさ」をうったえる労働者も多く、職場の労働者で疲労回復のために栄養薬品を常用していないものはないという状態であった。ノイローゼ（精神病）にかかる労働者も増えていき、富士製鉄金石では当時すでに五〇数人の患者がいるといわれるほどであった。

労働災害と疾病の増大は、当然その結果として会社の病院や診療所を利用する者が増加させ、診察を受けるのに長い時間待たねばならないという状態を生みだしていた。ところがその企業病院においても看護婦の人減らしがおこなわれ（八

幡製鉄における「結婚退職」、パートタイムの導入など）、また看護婦には全寮制が強制されて生理休暇も年次有給休暇もとれないなどの労働強化がおしつけられていたのである。

(8) イデオロギー工作と労働者の意識状況

鉄鋼独占資本は当時においてもイデオロギー工作を労働者支配の基礎的な課題として特別に重視し（教育部、教育課の設置）、さまざまな方法で系統的にすすめていた。職制にたいしては、各種の教育の機会に思想教育をくみこんでくりかえしおこない、一般従業員にたいしても特別の講演会を開くなどしていたが、その内容はいうまでもなく反共主義、労資協調主義、資本主義体制擁護の観点につらぬかれたものであった。一例だが、一九六四年二月日新製鋼周南工場の会社側は、専修大学教授の日下藤吾氏をよび「共産主義をめぐる諸問題」というテーマで講演会を開き、就業時間中に業務命令で一定の労働者を参加させたが、そこで日下氏は「資本主義が発展すれば生活は向上し、労働は軽減され、身分は保障される。アメリカでは労働者が自家用車や別荘をもち豊かな生活を送っている」と労働協調主義の必要性と重要性を強調した。また、富士製鉄釜石でも、一九六四年二月に教育部が慶応大学教授の加藤寛氏をよび、就業時間中に「ソ連の現状と将来」という講演会を開き、共産主義批判と資本主義体制擁護論を労働者のなかに注入していた。

その他、社内報や「労働ニュース」などを使っても、この種の工作がおこなわれ、とくに「われわれは労使である前に企業、工場の従業員であり、日本国民である」「困難な内外市場競争にうちかち、企業・経営基盤をかためるとは、日本人としての国家的使命である」といった労資の利害の一致と国家的利益を強調するナショナルリズムの宣伝に力点をおいていた。そしてこの線にそって、職制は職場で企業主義の宣伝をつよめていたが、それらは労働者にたいして無視することのできない影響をおよぼしていた。

鉄鋼独占資本は、いうまでもなく、このような思想工作によってきびしい「合理化」下の労働と生活を背景とした労働者の階級意識の成長をさまたげ多くの労働者に反共主義、労資協調主義、資本主義体制のなかに企業の発展と労働者の生活安定の将来がかかっていることを自覚させることであった。この思想工作はもちろん当時にいてかならずしも全面的に成功していたわけではないが、かなりの「成果」をあげ、労働組合運動にとって、好ましくならざる影響が出はじめていたことは否定できない。たとえば、鉄鋼労連が一九六六年におこなった組合員意識調査では七〇％の人が、「労働条件を上げるために合理化に協力すべきだ」という意見を支持しており、また、さきあげた富士製鉄広畑労組の組合員意識調査でも、労働組合のとるべき基本態度について五一・五％（五、六三六人）の人が「労使協調で」と答えていた。さらに一九六六年の鉄鋼労連の男子青年労働者実態調査によれば、平均して過半数をこえているものは平均して二〇％たらずであった。

鉄鋼独占資本は、とくに青年労働者にたいする思想工作ととりこみに力を入れていたが、その場合新製鉄所への配転、鉄鋼短大への入学推せんなどを利用し、青年労働者の出世心を刺激しておこなわれていたのが特徴である。

鉄鋼労働者のこのような意識状況を生みだしていった大きな原因としてみのがせないことは、鉄鋼独占資本の執拗かつ積極的な思想工作にたいして当時も労働組合が系統的な階級的組合員教育を回避し、教育活動を賃金問題を中心とする実用主義的な労働講座や宣伝活動にとどめていたことであった。なかには労働講座で労資協調主義と反共主義を注入することをおこない、それをシリーズのパンフレットにまとめ、労働者に大量に配布する労働組合もあった。このような労働組合では、春闘に参加する「形式」としておこなっていたスト権投票すら成立しないという状態が生みだされていったのである。⁽⁸⁾

(9) 労働組合の状態

鉄鋼労連は、当時鉄鋼業に働く組織労働者の六割以上を組織し、独占的大企業のいわゆる大手五社をはじめ主要な鉄鋼企業の労働組合をほとんど直接的に、あるいは地方組織を通じて間接的に結集した鉄鋼労働者の全国的な産業別組織であった。今日においても組織的なこの基本的特徴は変わっていない。

鉄鋼労働者は基幹産業の労働者としてたまたかの歴史と伝統をもち、昭和二六年の鉄鋼労連の結成以後も平和と独立と民主主義と生活向上のたたかいを展開し、その勝利と成功、敗北と失敗の貴重な経験によって日本の労働組合運動の前進に一定の役割を果たしてきた。⁽⁹⁾

しかし、一九六〇年代後半期の鉄鋼労働者は鉄鋼独占資本の支配的地位に対応して、日本の労働組合運動において戦略的にも重要な位置を占め、その先進的役割を期待されていたが、組合指導部の反共主義、経済主義、労資協調主義のために、それを果たすことができない状況におかれていた。

鉄鋼労連は、昭和三四年の春闘において四九日間の長期重点ストを中心に産業別統一斗争を指導したが、このたまたかの前後から鉄鋼労連のストライキ指導を斗争至上主義、ストライキ激発主義、階級斗争主義と批判する右派グループが独占的大企業労組内（日本鋼管、住友金属、神戸製鋼）に抬頭した。これに八幡製鉄労組の指導部の多数派を加えた右派グループは、その後、鉄鋼独占資本の全面的な支持と協力によって着々と勢力を拡大安定させ、当時すでにこれらの労働組合において、執行部をはじめ組合機関の絶対多後派を形成するまでになっていた。たとえば、八幡製鉄労組の執行部四〇名のうち、二つの右派集団で三五名を占め、左派グループはわずか五名（社会党三、共産党一、無所属一）であり、神戸製鋼神戸労組にいたっては、三田村四郎の「労働問題研究会」らの右派が執行部を完全に独占していた。これらの右派グループは「鉄鋼連絡会議」という全国的な組織もつくり、富士製鉄労組や中小企業

鉄鋼労連産業別統一闘争（賃金闘争）ストライキ権投票結果

（昭和32年～昭和41年）

（備考 ×不成立 △未投票）

組合名	年									
	32	34	35	36	37	38	39	40	41	
八幡製鉄	54.2	51.6 ^x	47.5	64.0	50.7	65.9	54.8	59.2	52.3	
富士製鉄	64.7	72.8	73.7	85.4	80.6	76.7	84.9	73.6	71.8	
室蘭	66.8	67.0	55.9	74.2	70.0	47.2	70.3	73.3	70.7	
釜石	69.8	67.4	64.1	74.0	74.0	54.7	74.2	70.5	69.7	
川崎	65.9	59.4	60.0	79.9	75.9	67.6	84.8	75.4	71.8	
日本鋼管	57.4	60.3	51.0	64.9	51.2	57.5	68.5	51.4	50.1	
水江	—	—	—	61.0	△	59.1	65.2	56.2	^x 41.5	
鶴鉄	69.6	71.4	52.3	75.5	^x 45.6	62.5	59.5	55.8	59.3	
富山	78.4	75.7	58.6	60.3	△	^x 38.0	55.9	66.9	52.4	
木社	△	62.2	△	60.5	△	△	^x 40.0	^x 40.5	^x 38.2	
新潟	56.7	71.0	57.9	77.7	50.9	△	55.8	50.0	△	
住友金属	70.8	△	63.2	75.7	65.9	64.2	86.4	73.0	57.6	
尼崎	68.4	^x 31.8	56.1	65.0	50.6	51.2	62.6	64.0	^x 24.1	
大阪(労)	77.3	△	63.1	76.8	^x 71.1	64.7	89.8	90.8	51.1	
大阪(職)	80.9	△	^x 13.3	62.8	^x 20.1	^x 22.9	66.1	55.0	^x 43.1	
神戸製鋼	^x 49.9	^x 43.4	^x 49.2	^x 47.3	^x 34.0	△	^x 32.4	△	△	
高砂	76.1	55.7	61.6	^x 37.4	^x 22.9	△	50.1	△	△	
長府	65.9	^x 53.7	62.2	53.9	35.5	△	^x 41.5	△	△	
長府北	—	—	—	—	—	△	63.8	△	△	37年まで長府
大久保	74.6	51.2	^x 41.2	^x 28.8	^x 29.6	△	^x 39.2	△	△	
門司	66.7	^x 47.0	55.8	71.7	^x 39.4	△	^x 48.0	△	△	
名古屋	91.1	80.3	70.1	77.5	76.5	△	69.8	△	△	
東京	58.6	^x 19.1	^x 39.1	^x 11.0	^x 16.1	△	^x 20.4	△	△	
大阪	^x 35.1	^x 0.0	^x 28.0	^x 15.0	^x 23.8	△	^x 41.8	△	△	
高知	55.2	△	△	△	△	△	△	△	△	

鉄鋼業における争議件数、参加人員および労働損失日数

(労働省・労働争議統計より)

	総 数		うち作業停止争議		
	件 数	総参加人員	件 数	行為参加人員	労働損失日数
1951年	44件	43,976人	16件	24,403人	37,413日
52	48	69,592	24	63,675	137,572
53	50	153,390	28	143,145	379,247
54	38	54,822	23	51,713	196,287
55	56	118,780	36	112,392	237,643
56	42	100,203	24	95,057	552,551
57	43	168,180	23	124,610	1,441,076
58	44	35,147	29	16,444	28,566
59	30	119,935	20	86,633	448,490
60	45	26,035	31	8,509	46,775
61	48	185,489	37	119,490	247,642
62	49	181,967	22	16,233	42,843
63	44	372,801	33	80,089	101,240
64	38	203,598	19	11,199	21,936
65	49	217,320	28	119,645	124,582

労組の右派幹部も加え、その連絡会議で事前に運動上の政策と戦術について討議、調整し、それを鉄鋼労連にもちこみ多数派の圧力によって正式に労働組合の方針として決定させていたのである。

鉄鋼労連の中央指導部も、改選期ごとに右派グループが進出し、当時すでに主要なポストを独占してほぼ完全に指導権を確立していた。

右派グループは中小の有力企業の労働組合の中にもつくられ、その影響で組合指導部の右旋回がめだちはじめていた。中小組合の右派化もその後急速にすすんでいったのである。

右派グループの指導下にある労働組合は当時はまだ賃金、退職金その他経済的な諸要求には比較的積極的な意欲はしめしていたが(ストライキを中心とした大衆的なたたかいは否定的で、決定的段階では、一発回答によって収拾をはかる)、会社側の提案——「合理化」攻撃をはねかえすたたかいや、職場の要求をかちとるたたかいはたいしては、きわめて消極的で本格的なたたかいを組織するということ

はほとんどなかった。これは春斗などでストライキを強く主張する組合にもみられた傾向である。たとえば、会社側から大量の要員削減や配転が提案されても、あらかじめストライキをかけてはたたかわないということを最高指導部間で申合せ、それを大前提として交渉と解決のスケジュールを組み、その枠のなかで「絶対反対のたたかい」を進め、形式的な大衆討議と交渉をくりかえし、最終的には会社側のごくわずかの「譲歩」を評価し、たたかひの見通しが困難であることを強調してスケジュール通り解決をはかるというパターンであった。この場合たたかひの継続を主張する意見があっても採決を強行して結着をつけている。

このように鉄鋼労連を中心とした労働組合の活動とたたかひには、組合民主主義を軽視した官僚主義的指導の傾向が強く、形式的な多数決による「機関決定」だけが重視され、職場の労働者の要求や不満、それにもとづく自発的な積極性を結集する場と方法が保障されていなかったのである。そして職場で自民的におこされる抵抗やたたかひには、組合はきびしい抑圧的な態度をとり、会社側の介入や処分に反対し、抗議するのではなく、「組織統制違反」をもちだしておさえこむという組合も少くなかった。労働組合がこのような状態にあるため、当時労働組合全体のたたかひとして、会社側の各種の攻撃をはね返し、労働者の要求をかちとったという積極的な経験は皆無といってよかった。

鉄鋼労連は当時、鉄鋼独占資本のきびしい「合理化」攻撃にたいして、要求としては職場労働者の切実で、積極的な要求——大幅賃上げ、時間短縮、人減らし反対、要員確保、労働災害ほく滅、労働協約改善など——をかかげていた。しかしその大衆的なたたかひは組織できないでいたが、それらのたたかひの発展のためには、加盟組合のこうした組織と運動面の弱点の克服が必要不可欠であった。

労働組合のこのような状態に当時の多くの鉄鋼労働者は、組合無用論に近い非常に強い不満と不信感をもっていた。しかし、そのなかから労働組合の真の強化と大衆的なたたかひを求める気分が生まれ、それが拡がって強い要求っており、それを反映して、職場の組合組織のなかに社会党、共産党の両党員を中心とする積極的な組合活動家が進

出し、一定の勢力を形成するという状況も生まれ、また組合の決議機関にも少数ではあるが進出して無視しえない存在となっていた。鉄鋼独占資本は、このような左派グループがさらに職場の支持を固め、組合の決議機関、執行機関にも相当数進出して、労働組合の左旋回が下から推進されることをおそれ、各級の組合役員選挙にあたって右派グループと一体となりロコツな干渉と攻撃をおこない、左派グループの進出を阻止するために全力を投入した。活動家の配転、職制による右派候補の推せんと投票依頼、右派候補の選挙活動にたいする特別の便宜供与、組合員の買収と脅迫、左派候補にたいする中傷とひぼう、不正投票等である。また、右派グループも左派グループの進出を阻止し、支配体制を維持、強化するために、役員選挙制度の改悪、左派グループにたいする分裂運動、選挙規定のじゅうりん、共産党にたいする攻撃（選挙にあたっての共産党独自のピラを「統制違反」として摘発するなど）をつよめた。鉄鋼独占資本と右派グループのこうした攻撃と策動は、それなりにかなりの効果をあげ、一九六六年の組合役員選挙では組合の決議機関、執行機関へ左派グループが大量に進出することをくいとめることに成功した。しかし、それにもかかわらず、独占的大企業の有力組合においては、組合員の三分の一は左派グループを支持しており、事務・技術職員を除けば現場の生産労働者の過半数近くが左派グループを支持するところもいくつか出るといふ状況であった。このような動向は鉄鋼独占資本がめざす労働者の専制的支配とそれを基礎とする安定的な「労使関係」にとって重大な脅威となったのである。

労働組合の下部組織での左派のある程度の進出は、その労働組合と鉄鋼労連の左派グループを通して、鉄鋼労連にも影響をおよぼしつつあった。一九六五年八月の鉄鋼労連大会において、右派グループと左派グループの社会党系の妥協工作がおこなわれ、その結果IMF日本協議会（IMF・JC）への条件附加盟が提案され、それが可決されたとき、一四四人の代議員がそれに反対・保留の態度をとり、「賛成絶対多数」を期待した右派グループに大きな打撃を与えたことはその重要な証明すべき事例といえよう。IMF・JCへの加盟を鉄鋼独占資本は、鉄鋼労連の一步前

進」と高く評価し歓迎したことはいうまでもない（八幡製鉄労働部長、鉄鋼連盟労働局長¹⁰）。

鉄鋼独占資本と右派グループは、以上のような労働組合をめぐる情勢から、一九六六年に一斉に実施された組合役員選挙において、左派グループを一掃し鉄鋼労連を中心とした労働組合の反共主義、経済主義、労資協調主義の路線をいっそう深く定着、安定させていくためにその対策と準備に早くから着手し、以前よりも積極的に進めていった。鉄鋼労働者にたいする思想工作の強化、役員選挙制度の改悪、組合組織の改編、社会党系のだきこみ、新しい右派の育成（富士製鉄）などがそれであり、そしてその目的は達成されたのである。

鉄鋼独占資本と対決し、たたかうべき鉄鋼労連を中心とした労働組合が右派グループの支配下におかれていたことが、「合理化」攻撃をより過酷なものにし、職場で働く鉄鋼労働者の労働と生活の苦悩をいっそう深める結果をもたらしたことは明白である。「合理化」攻撃とたたかい鉄鋼労働者の今日の状態を打ち破るためには、労働組合の階級的・民主的強化が決定的な条件であり、それは主として要求を基礎にした職場でのがんばり強いたたかひの発展のなかからかちとられる——これが当時の階級的自覚的な労働者のほぼ共通した運動上の展望であった。

(1) 一九六〇年代後半期の日本資本主義の「高度成長」過程についてはさしあたり宮下枢次、佐々木洋著「日本帝国主義の現局面」一九七ページ以下を参照。そのなかでの日本鉄鋼業の全般的な状況、とりわけ「合理化」の特徴については、市川弘勝「日本鉄鋼業の再編成」（増補版）を参照

(2) 一九六五年五月現在までの鉄鋼労働者および組織状況の詳細については鉄鋼労連編「鉄鋼労働ハンドブック」（一九六五年版）二ページ—五〇ページ参照

(3) 一九六〇年代後半期の賃金・その他の労働条件の水準およびその歴史的な推移については「鉄鋼労働ハンドブック」の一九六五年版、一九六六年版、一九六八年版、一九六九年抄録版、一九七〇年版および「調査時報特別号—一九六七年労働諸条件特集」（九五号）の各関連項目を参照。一九六二年の鉄鋼独占資本の提案の職務給の内容（概要）とそれとの関わりについては鉄鋼労連編「鉄鋼労働運動史」五二八ページ—五三五ページを参照

- (4) 富士製鉄の「新勤務体制」の提案内容とそれをめぐるたゞかいの経過については富士製鉄労運編「富士製鉄労働運動史」五七七ページ一六〇八ページを参照
- (5) 下請労働者の労働の具体的な実態については、たとえば深田俊祐「新日鉄の底辺から―下請労働者の報告」を参照。
- (6) 鉄鋼業における作業長制度については小松広編「作業長制度」(労務管理シリーズ解説編7)を参照、八幡製鉄戸畑製造所への導入過程については明治大学社会科学研究所編「鉄鋼業の合理化と労働」の「経営・労務統括機構の近代化」二二一ページ一六八ページを参照。その他当時の労務管理の制度および技法の導入について経営側からの「証言」として小松広「技術革新下の労働管理」(エコノミスト編集部編「証言・高度成長期の日本」)所収二一八ページ二二三ページ)がある。
- (7) 一九六〇年代における鉄鋼業の労働協約を一典型を分析したものととして平野浩一「アメリカ型」協約の典型―八幡製鉄の労働協約の問題点と実態」『労働農民運動』誌一九六六年九月号がある。
- (8) 一九六〇年代後半期の鉄鋼労働者の意識状況をしめすものとして鉄鋼労連が一九六九年十月におこなった「鉄鋼労連意識調査報告書」(一九七〇年三月全文二二八ページ)がある。なお富士製鉄広畑労組が一九六五年八月におこなった組合員の「意識調査」の集計結果の特徴的な概要は「赤旗」一九六六年八月十六日付、また同労組が一九六七年十二月におこなった第二次調査の結果は同労組「第二次意識調査報告書」(「赤旗」、一九六八年六月、全文二〇ページ)を参照
- (9) 鉄鋼業の労働者と労働組合による戦前、戦後のたゞかいの歴史についてはさしあたり鉄鋼労運編「鉄鋼労働運動史」、田中徹「鉄鋼労働者のたゞかい―戦前の歴史、戦後の歴史(1)(2)」(鉄鋼労運教育シリーズ)を参照
- (10) 鉄鋼労連のIMF・JC加盟にいたる経過については前掲「鉄鋼労働運動史」六〇七ページ一六一二ページ参照。当時の鉄鋼労連の指導的立場にあった者のIMF・JCの結成および鉄鋼労連の加盟をめぐる回顧的な記述としては宮田義二著「組合ざっくばらん」二二二ページ一七〇ページ参照。批判的立場からのものとしては樋口次郎「IMF・JCの運動路線と危険なねらい」『労働農民運動』誌一九六六年五月号がある。

二、独占的大企業労働組合の役員選挙制度と右派支配確立の役員選挙の実態

(1) 独占的大企業労働組合の役員選挙制度の問題点

一九六〇年代に入ると鉄鋼独占資本と右派グループは一体となって労働組合機関への左派勢力の進出を阻止し、右派グループによる全面的な支配を確立するために、組合役員選挙制度を改悪し、さまざまな介入と干渉をつよめていたが、その特徴的な方法についてはすでに指摘したとおりである。ここでは特別にこの問題をとりあげ、独占的大企業の労働組合における役員選挙制度の問題点を明らかにするとともに、一九六八年の企業合併をまえにした八幡・富士両製鉄の最後の組合役員選挙の実態を明らかにしておくことにしたい。

(4) 八幡製鉄労働組の場合

この労働組合は当時組合員約四万五、〇〇〇名のわが国でも最大の単位組合の一つで、およそ次のような役員選挙制度を採用していた。

選挙権と被選挙権はすべての組合員が平等に有し（権利停止の処分を受けた者、政治活動のため休職中の者などは有しない）、役員候補については自由立候補制と組合員による推せん制が併用され、そのうえ特殊な推せん制として執行委員についてののみ三役三役推せん（三役当選確定後三役が推せんするもの）というものが採用されている。

選挙区は、組合長（一名）、副組合長（二名）、書記長（一名）、書記次長（一名）および会計監査委員（三名）の場合は全社内を一区とし、各都区選出の執行委員の場合は全社内を一六の選挙区にわけ（二七名）、三役推せんの場合の場合は全社内を一区（八名）とする信任投票となっている。投票は一人一票の直接無記名投票で、定数一名のときは単記、二名のときは二名連記となっており、中央委員、大会代議員の連記の員数については支部選挙管理委員会で定めることができるようになっていいる。開票は選挙管理委員会が立合人の立会のもとに投票の終った翌日からおこない、投票用紙は当選公示後二カ月間保管する。

そして選挙は、当該選挙区の総投票数が有権者数の三分の二に達したとき有効となり、有効投票の最多数をえた者が当選人となるが、ただし単記のときは有効投票数の八分の三以上、連記のときは、当該選挙区の役員定数をもって

有効投票の総数を除いた数の四分の一以上の得票がなければ当選とはならない。信任投票の場合は総投票数の過半数の信任が必要とされている。選挙運動は「選挙公報、ビラ・ポスターおよび演説会場等については」選挙管理委員会の指示にしたがい「他人の人格、名誉を傷つけ、またはその誤解を生ずるがごときことはしてはならない」とされている。

八幡製鉄労組の当時のこのような役員選挙制度のなかには組合民主主義の原理に反するかなり重要な問題点がふくまれ、それらが右派グループの絶対多数の形成を許し組合指導機関の民主的な選出と構成をさまたげていたのである。

(一) その一つは「三役推せん執行委員」という制度である。この制度はレッド・バージ後、青年部、婦人部の両部長を担当する執行委員が各都区選出の選挙ではなかなか選出されにくいということから導入されたといわれているが、当時その枠は当初の四名から八名に増員され、そして三役の多数を握った一定のグループが自己の勢力を拡張するための道具に変質し、そのグループの各都区選出の落選候補の救済や事前の候補者調整（調整もれの救済）のための制度となっていた。このような「三役推せん執行委員」制度がけっして民主的な制度でないことは疑問の余地がない。

ところが一九六四年三月、組合執行部は大がかりな組織機構の改革（中央委員会の外にもっと少数の常議委員会を設置することなど）とそれに伴う規約改訂案を決定し、執行機関の構成について「有能な人材を求め、業務を円滑にし、組合の責任体制を確立する」という趣旨でこの三役推せん制を組合長推せん制にかえ、組合長が、①書記次長二名、②執行委員十数名を推せんできる、③会計監査委員の全所区選出を廃止して中央委員のなかから監査委員を選出するというさらに非民主的な制度に改悪しようとしたのである。このような提案にたいし組合員は「組合機構の官僚化」「組合私物化」「組合長の独裁的な権限強化」「派閥形成」等々きびしい批判を集中し、組合大会では常議員会の設置や組合長推せん制の執行部案を圧倒的多数で否決している。このようなことは八幡製鉄労組の歴史にかつてなかった画期的な事件で、組合員のなかには組合民主主義を重視し、大切に守り抜かねばならないという決意と力が健在であることをみごとに証明したたかいかいであつたといえよう。⁽¹⁾

(2) 次に各市区選出の執行委員は、三役五名と三役推せん八名、合計一三名を執行機関構成四〇名の枠から減じた二七名を一六の選挙区にわけそれぞれ定員を按分している。ところが選挙のたびごとにゲリマンダーをおこない単記又は二名連記制と結びつけて選挙区を分割あるいは統合し、定員一名ないし二名の選挙区を多くして左派勢力が執行機関へ進出できないようにしてきた。一九六六年の選挙の場合一六選挙区のうち定員三名のところが一選挙区(一九六四年には四選挙区)、定員四名のところが一選挙区(これは地方の製鉄所の支配を合わせて一選挙区にしているところ)という状態であった。このため、一九六六年の選挙では、各市区選出の執行委員のうち「左派」はわずか社会党系一名で、定員三名の選挙区で当選している。「左派」系は総務労働部を除いた全選挙区で立候補していた。かつては定員四ないし五名の選挙区がいくつもあって、そこから一定数の「左派」が執行機関に進出しており、前回の一九六四年の選挙でもきわめて少数とはいえ「左派」は四名の当選者をだしていたのである。

(3) 中央委員と大会代議員の選挙は支部を一区としておこなわれるのが原則になっているが、支部委員会が必要と認めるときは支部を「適正な区」すなわち小選挙区に分けることができるようになって(一九六四年改悪)、当時ほそれにしたがってほとんどが小選挙区に分けられていた。そのうえ連記の員数は支部選挙管理委員会で定めるとなっていて、意識的に完全連記制を採用する支部が増えていた。そのために「左派」あるいは良心的な人々の進出はますます困難となるにいたった。

一九六七年五月、春斗段階で会社側から提案された回答をのむために開かれた臨時組合大会にあたっては、この選挙方法すらまもらない支部が続出し、たとえば大会告示前にかんりの代議員がきまっていたり、それも一般の立候補を受付けずに組合員の知らないうちに支部委員会が決定するということがおこなわれていた。これにたいして執行部は組合規約と選挙規程を改悪し、支部長、中央委員に大会代議員としての優先権を与える構想を意図していた。

(4) 投票区は各支部一区となっているが、これも分割ができるようになっており、とくに三交代工場における夜勤

の場合の投票管理がきわめておまいで、このため不正事件（一人でなん票も投票した例とか、投票箱の底があげられていた例など）が毎年あとをたない状態であった。投票の秘密をまもる方法が充分にとられず、当時選挙管理委員が職制で、職制のすわっている目の前で投票させられたとか、鉛筆に長さ四〇センチぐらいのひもがついていたといった例なども報告されている。

開票区も投票区と同じで、このため実際には多くのところで、開票立会人なしで、職制層を中心とする選挙管理委員の手で組合員の目のとどかないところで知らないうちに開票されていたといわれているが、そのさいに職場ごと、系列ごと、交代ごとの投票傾向が分析され、さらには個人ごとの投票結果も判別されることになり、これが職制の選挙にたいする干渉と介入をつよめることとなったのである。

（5）選挙運動の制限はきわめて大きく、立候補者の意向が有権者である組合員に伝わりにくく、三役、会計監査委員、執行委員の選挙ではいちおうの選挙公報はつくられ、組合員に配布されるが、立会演説会の回数は少なく、参加者も少ないという状態であった。中央委員、大会代議員の選挙になると選挙公報の配布される支部はきわめて少なく、立会演説会をおこなう支部はさらに少なかったが、このことは職制がその地位を利用して選挙運動を積極的にこなっている「右派」候補に決定的に有利な条件をつくりだしていたといつてよい。

このような選挙制度のもとでおこなわれた一九六六年の役員選挙では、各市区選出の執行委員では二つの右派グループが二七名中二六名を独占し、全社内一区の三役選挙では副組合長、一名（一万九、五二〇票）、書記次長（一万八、七八四票）の社会党系の「左派」が当選し、その三役の推せん執行委員を含めて執行機関における「左派」社会党系六名、右派グループ三四名という結果であった。中央委員会の構成は、会社側の極秘資料（「労務管理ノート」）によると、四〇五名のうち右派グループが三八八名と圧倒的多数をしめ、左派勢力はわずか一七名という状態である。このような実態をみても八幡製鉄労組のような選挙制度がいかに組合指導機関の不当な非民主的構成をもたらす

八幡製鉄労組（新日鉄八幡）における役員選挙結果（組合長、書記長）
の歴史的推移

年	役員 組合長		書記長		組合員 総数	備 考
	右派	左派	右派	左派		
1961	17,048 (46.4%)	19,729 (53.6%)	20,316 (56.4%)	15,688 (43.6%)	42,785	左派の組合長は中間派的存在の人物
1962	右派の 信任投票		26,523 (66.3%)	13,473 (36.7%)		左派の書記長は最左派的存在の人物
1964	22,186 (57.7%)	16,265 (42.3%)	22,197 (59.3%)	15,229 (40.7%)	45,888	
1966	19,165 (50.0%)	14,411 (37.6%)	20,456 (54.9%)	16,791 (45.1%)	43,368	社党協の脱退派がもう1名組合長に立候補し4,767(12.4%)を得票
1968	27,822 (69.0%)	10,466 (26.0%)	27,871 (70.1%)	11,881 (29.9%)	43,529	構革派と名のる人物がもう1名組合長に立候補し2,013(5.0%)を得票（執行機関右派の独占）
1970	23,287 (64.6%)	12,733 (35.4%)	22,424 (63.4%)	12,907 (36.6%)	41,001	構革派が結成した革局同志会から副組合長と書記次長にそれぞれ1名立候補（執行機関右派の独占）
1972	16,732 (65.8%)	4,840 (19.0%)	16,003 (62.9%)	4,298 (16.9%)	25,441	構革派と名のる組合長書記長に立候補し1,944(7.64%)を2,593(10.2%)を得票（執行機関右派の独占）
1974	15,715 (67.8%)	5,897 (25.5%)	15,006 (64.8%)	6,355 (27.4%)	23,162	（執行機関右派の独占）
1976	16,225 (74.0%)	4,227 (19.3%)	15,588 (71.1%)	4,600 (21.0%)	21,924	（同上）
1978	15,654 (78.0%)	3,198 (15.9%)	14,930 (74.4%)	3,714 (18.5%)	20,073	（同上）
1980	14,480 (81.0%)	2,278 (12.7%)	14,038 (78.5%)	2,687 (14.9%)	17,876	（同上）
1982	14,159 (85.0%)	1,889 (11.3%)	13,784 (82.8%)	2,115 (12.7%)	16,657	（同上）

（注）1962年から役員任期2年制に移行

かはあまりにも明白であろう。⁽²⁾

(ロ) 日本鋼管川崎製鉄労組の場合

この労働組合も大企業の単位組合で当時組合員は約一万二、〇〇〇人であったが、一九六四年に組合役員選挙規定を大幅に変更し、次のような制度にしていた。⁽³⁾

三役、会計監査委員は自由立候補制で執行委員は自由立候補制をたてまえに執行委員総数の五分の一以下の範囲内の執行委員長の推せん候補制が併用されている。選挙区は執行委員以上は全一区制、中央委員、代議員は各支部一区員は定数連記（執行委員長の推せん執行委員は信任投票）、そして、当選信任のためには有効投票の過半数を得票しなければならぬ。開票は候補者の利益を代表する者の立会を認めず、投票用紙は、選挙結果の公示期間（三日間）満了の翌日焼却する。選挙運動はいろいろときびしく制限され候補者と組合員が職場の休憩時間中におこなうことができるだけである。

(1) 日本鋼管川崎製鉄労組の選挙制度のなかにもかなり多くの非民主的な問題点があり、執行委員長、推せん執行委員は八幡製鉄労組の場合と同様である。ただこの組合では一九六四年の選挙規定の改訂でその数を執行委員数の三分の一から五分の一に縮小しており、そのさいこんごは廃止していくという方向を明らかにしている。

(2) 定数連記制は「自分の指導者は自分で完全に選べるということを具体化した」という理由で当選のための「過半数」の必要得票数という制度とともに一九六四年の選挙から採用されているもので、それまでは定数の半数連記制で、当選の必要得票数も「一〇分の三」とずっとゆるやかなものであった。この定数連記制は「過半数」と結びついて完全連記制とかわらない反民主的な役割をはたし、右派グループは、これによって社会党系を抱きこみ、共産党系を執行機関から完全にしめだしたのである。

このような選挙制度がどのような得票結果をもたらしているか。一九六六年の選挙についてみると、自由立候補執

行委員の定数は一四名（立候補二〇名）で当選者の最高得票数九、一〇八票、最低得票数は七、五一六票であるのいたして落選者は二、四〇八票をトップに二、〇〇〇票台という格差の大きいおどろくべき結果をもたらしている。下位の当選者四名は右派グループと連合した社会党員であった。

(3) 中央委員、大会代議員の選挙にもその定数連記制と「過半数」制がもちこまれ、「左派」や良心的な人々がほぼ完全にしめだされることになった。半数連記制を採用している支部においても職制が介入し、役付会推せんという形で候補者を決定し、A地区、B地区の票割まできめて一票ものがさぬよう職制全員で監視する体制をとっていた。たとえば一九六四年頃、ある支部で次のようなりコピーの㊟文書が発見されているのである。

「支部役員選出に関する件 ㊟

第〇記〇〇支部新役員選出に際して役付会として下記の如く候補者を推せん致します。

候補者並に役職（略）

中央委員定員四名（二名連記）、代議員定員二名（六名連記）の為A地区、B地区を設定し、全員当選に努めるよう願います。

中央委員、代議員候補者氏名（略）

職場委員選出については、各職場長が責任を持って最資格者を選出する様願います。

なお選挙期間中は必要に応じて役付会を開催致しますのでよろしく御協力願います」

(4) 開票方法と投票用紙の保存について、一九六三年、六八票差で執行委員選挙で落選した左派のある候補者が、中央選挙管理委員会に候補者もしくは候補者の指名した者の立会人制度とそもとの再審査および一定期間の投票用紙の保管を要求したとき、運営がその要求を拒否して投票用紙を焼却するという事件がおきたことがある。これに對して当然組合員からきびしい批判と開票立会人を制度化する要求が出されたが、投票用紙を選挙結果の公示期間（三

日間) 満了の翌日焼却するという制度はかえって当時の選管のとった措置を合法化したものといつてよいであらう。

イ) 日本鋼管鶴見製鉄労組の場合

この労働組合は日本鋼管川崎製鉄所と同一企業の単位組合で組合員は当時約四、〇〇〇名であった。

この組合の役員選挙制度の特徴は、一九六六年に選挙規定を改定して執行委員を減員し執行委員については五つの予備選挙区で予備選挙をおこない、それによって七名の執行委員候補をきめ、そのうえ全組合員の信任投票にかけることにした点である。この外に、正副執行委員長が合議のうえ二名の執行委員を推せんすることができるといふ制度もとりいれており、予備選挙は定数一ないし二名で、投票の単記か連記かはその都度選挙管理委員会がきめるといふことになっている。

日本鋼管鶴見製鉄労組の場合も、このような小選挙区制のため職制の介入がいつそう容易となり、「左派」や良心的な人々が執行機関からしめだされ、右派グループが独占するという状態がうまれたのである。中央委員、代議員、支部長選挙についてもほぼ同じような状態となった。

ロ) 神戸製鋼神戸労組の場合

この労働組合は当時組合員約九、〇〇〇名を擁する大企業の単位組合で、次のような選挙制度を採用していた。

正副執行委員長と執行委員、会計監査は自由立候補制(企業連に派遣する執行委員は推せん制)で書記長は正副執行委員長が協議のうえ執行委員中より委嘱し、全組合員の信任投票にかける。しかし自由立候補制といつてもこの組合のそれは他組合の制度とまったくことなり、まず常議員会(決議機関、課単位に組合員八〇名または四一名以上の端数毎に一名の割合で代議員を候補者として組合員の直接無記名投票によって選任する)にたいして推せんを求め、常議員会は選挙委員会を設置して「推せんに必要な調査を行ない」、その結果にもとづいて常議員の直接無記名投票にかけ「その四分の一以上の同意」を得たものを候補者として決定するというものである。したがって常議員会

で必要な同意が得られなければ立候補することはできない。投票は同意を得られた候補者にたいして直接無記名投票でおこなわれ、執行委員長は単記、そのほかは連記制となっている。しかし当選には有効投票数の過半数が必要とされている。

このような選挙制度によって共産党員の組合員だけが常議員会の推せんをうけることができず、直接選挙から完全にしめだされ、組合員としての当然平等に保障されるべき被選挙権が事実上奪われていたのである。これにたいしてかつて日本共産党神戸製鋼総細胞名によって「私達はすいせん⁽¹⁾の経過がどうであれ、すいせんされなかつたものが全部共産党員であるという客観的事実を非常に重視しています。……特にA君(氏名はABCとする……引用者)は連続三回、B君は連続二回、C君が今回で三回立候補が許されませんでした。入党する以前には立候補が許された経過からみて、主な理由が共産党員であることだと断定せざるを得ません」という訴えが組合員にだされたことがある。

(一九六二・七・三)「組合役員改選の時にあたつての訴え」社会党員の組合員の場合は常議員会が推せんし立候補を許して選挙の形式だけとはっているが、選挙では日本鋼管川崎製鉄と同様、事実上の完全連記制によって社会党員を全員しめだしていた。その後社会党員にたいしても共産党員と同様の立候補自体を認めないという措置をよるようになり、それを契機にこのような選挙制度による選挙を無効とする法延闘争がおこなわれることになるのである。⁽²⁾

こうして神戸製鋼労組の決議機関、執行機関を右派グループが独占し、露骨な反共主義、労資協調主義の立場から鉄鋼労連傘下の大手労組のなかでは真先にストライキ権投票自体を放棄していった。

(注) その他の組合の場合

その他の大企業労組の選挙制度も以上のような場合におけると同様の問題点をもったものが多く、「小選挙区予備選挙制」、「完全連記制」、「完全連記に近い制限連記制」をとっているところでは共産党員、社会党員、その他良心的な人々は排除されていた。これにたいして、全面的に民主的とはいえないまでも、全所一区の選挙区で不完全連

記制などが採用されている組合では共産黨員、社会黨員も執行機関に当選し、また当選できないところでも当選に必要な最低得票数はもちろん当選が現実的に可能な得票をえて、労働組合の民主的運営に一定の役割を果たしていたのである。

鉄鋼業の独占的大企業の労働組合の右派勢力は、一九六〇年代の後半期に以上のような役員選挙制度と選挙における鉄鋼独占資本の絶大な支援——介入、干渉によって絶対多数の主導権を確立し、また、この大企業組合を中核とする鉄鋼業における唯一の今日的産業別組織である鉄鋼労連においても、この大企業組合の右派幹部をバックとする右派グループが独占的に主導権を掌握していき、あとでみるように反共主義、労資協調主義、帝国主義擁護の運動路線への露骨な転換を推進していくことになる。

なお当時においても鉄鋼労連大会の代議員を實際に組合員の直接無記名投票で選んでいるところはごく一部の組合で、ほとんどの組合において執行部、中央委員会など指名となっていたことをつけ加えておきたい。

以上、一九六〇年代後半期の鉄鋼業における独占的大企業組合の役員選挙制度の特徴的な内容とその実態をみてきたが、ここに列挙した問題点がそれをもどのように合理化しようとも、組合民主主義の原理に反するものであることは疑いの余地のないところである。

(2) 組合役員選挙制度改善の方向

そもそも労働組合の役員選挙制度は、労働組合の民主主義的運営の中核となる指導機関を構成するためのもっとも基礎的な制度であり、したがって、その制度的内容は労働組合の団結の原則である組合民主主義の原理に完全に合致したものがもとめられる。すなわち、すべての組合員が平等に選挙権、被選挙権を有し、どの組合機関にも自由に立候補でき、選挙運動も自由にやれ、また自分が支持する候補者にのみ自由に投票できるように役員選挙制度こそ組合

民主主義につらぬかれた制度といふことができる。真に民主的な役員選挙制度が確立され、各級機関が民主的に選出、構成されたとき、労働組合の民主的運営は保障され、組合員の自発的、積極的な組合活動への参加をうながし、労働組合の団結と闘争力をいっそう強めていくことになるのである。

一九六〇年代後半期の鉄鋼業における独占的大企業組合の役員選挙制度にたいして、労働組合の民主的な役員選挙制度は少なくとも具体的にはつぎのようなことが配慮される必要があるであろう。

(1) 自由立候補制を原則にし、推せん制、とくに組合三役の推せん制や中間決議機関の投票による候補者推せん制度は廃止されるべきである。普通の推せん制においても一定数の推せん人を条件とすることも改めることが必要である。

このような推せん制は信任投票とむすびつくとき組合民主主義をはなだしくそこない、一般組合員にたいして選択する余地を与えず、事実上選挙権を制限ないし奪うことになる。そしてそれが労働組合の官僚化を促進していることは当時の八幡製鉄労組や神戸製鋼労組の例をみても明らかである。

(2) 選挙区については、原則として全社あるいは全所を一区とし、定数一名の小選挙区制は廃止する必要がある。組織形態や組織の構造からいくつかの選挙区に分ける方が組合員の意向がより正確に反映できると判断した場合はできるだけ大きくくり、定数は三名以上にすることが必要であろう。中央委員、代議員は支部単位を選挙区とし、その細分化はさけるべきである。

国政レベルにおける選挙制度としての小選挙区制が議会制民主主義を破壊し一党独裁体制を狙うものであると同様に、労働組合の役員選挙制度においても小選挙区制は、左派勢力をしめだし会社側と結びつく右派グループの独裁的支配をもたらし、組合民主主義を決定的に破壊することになる。わが国の労働組合は企業別に会社あるいは作業所を単位に組織され活動している組織であるところから、いくつかの選挙区に分ける「客観的に妥当な根拠」というもの

はほとんどないといってよい。全社または全所一区の選挙区こそが組合員の意思がもっとも正しく直接的に反映できる制度なのである。八幡製鉄労組の三役選挙の結果はこのことを証明している。

(3) 投票は、全組合員の直接無記名投票がもっとも民主的であることはいうまでもない。連合体の労働組合や全日的な規模をもつ労働組合の役員を、組合員の直接無記名投票で選出された代議員の直接無記名投票で選出することは、労働組合の組織形態からして労組法第五条第二項第五号の規定をまつまでもなく民主的な手続きの一つといふことができる。

信任投票は選挙とことなり候補者選択の余地がないもので、このましい制度ではない。立候補制による定員が満たない場合に限り、それ以外の場合は廃止されるべきであろう。そして投票方法も最高裁判官の国民審査のような×印の不信任しか認めない方法は改めることが必要である。

なお投票にあたっては投票の秘密が完全に待たれるように特定の場所に投票所を設置し目かくしなどが是非ともおこなわれる必要がある。

(4) 投票方法は単記制を原則にし、連記制を採用する場合は、完全連記制を排し、少なくとも定数の半数以下の制限連記制にすべきである。

他産業の労働組合の役員選挙制度にもかなり多く完全連記制が採用されているが、これは定数一名の小選挙区制とともに組合民主主義をまっこうから破壊する反民主的な方法であり、労働組合の団結と統一を弱め、闘争力を低下させている重要な要因の一つとなっている。単記制または半制限連記制によってはじめてさまざまな意見をもつ組合員の意思が選挙に正しく反映され、それを基礎にして組合の指導機関は民主的に選出され構成されることになるのである。完全連記制が採用されているところでは、役員選挙制度の民主化はまずこの制度の改善から始めるべきであろう。

(5) 開票については、候補者の利害を代表する者の立会人制度を設け、開票業務の公正を期していく必要がある。

これまでしばしば立会人制度のない開票業務のもとで誤りや不正が指摘されそれをめぐる紛争が生じているからである。さらに開票結果にたいする異議申立と再審査を認めるとともに、選挙管理委員会に一定期間、投票用紙の保管を義務づける必要がある。

(6) 当選に必要な最低得票数についてはせいせい有効投票数の四分の一程度に設定することが必要である。

労働組合の選挙においても最多数の上位の者から当選するのを原則としつつ、当選に必要な最低得票数を設定することはけつして不当ではない。労働組合の指導機関には組合員の一定の信頼を反映させる必要があるからである。しかしそれを「過半数」とすることは選挙の実態を無視するものであり、半数近い組合員の意思がまったく反映しないばかりかこれが完全連記制と結びつくとききわめて危険な役割をはたすことになる。したがって最低得票数は有効投票数の四分の一程度に設定するのが組合民主主義のうえからも妥当な線といえるであろう。

(7) 選挙運動には完全な自由を保障することが必要である。

多くの労働組合の選挙制度において選挙運動がいろいろと制限されているが、組合員が個人でまたグループで特定の候補のためにあらゆる機会をとらえてピラや個人説得、演説会など自由に選挙運動ができるようにすべきである。このような活動が保障されるならば組合員の選挙への関心はいちだんと高まり、それはまた職制の選挙への介入の余地をせばめね返す有利な条件をつくりだすことになる。選挙運動ではつきりさせねばならないことは組合の職場組織や支部が特定の候補を推せんし、そのための活動を組合員に強制することは絶対にさけなければならないこととである。選挙運動の自由は組合員個人とそのグループにのみ保障されるものでなければならぬといえよう。

(1) 改正案の内容は八幡製鉄労組「中委ニュース」三九号（一九六四・二・二六）第三九回中央委員会

(2) この執行部の提案を審議する臨時大会をまえに活動家集閉、日本社会党八幡製鉄党員友協議会は「組合を私物化する『規約改正』」に反対し組合民主主義を守り、春闘を成功させよう」、同じく日本共産党八幡製鉄総胞委員会は「規約改正

案」は組合員の権利をせばめ組合の民主的運営を阻害するものだ——大巾貨上げ獲得のためスト権を確立しよう」とのヒラを組合員に配布し、反対運動を組織している。

(3) 今日の新日本製鉄八幡製鉄労組の役員選挙制度も基本的には変わっていない。

(4) 日本鋼管川鉄労組「職場討議資料」昭和三十九年五月二十五日付及び「組合選挙規定、一般投票規定の改正に就いて」同年六月二十六日付

(5) 日本鋼管鶴鉄労組「鶴鉄労働新報」昭和四十一年六月八日付

(6) 日本鋼管川崎製鉄所、鶴見製鉄所、水江製鉄所は一九七〇年に日本鋼管京浜製鉄所として組合一本化され、それに対応して労働組合も京浜製鉄所労働組合として発足。そして、そのさい新しい組合規約とともに組合役員選挙規定を制定している。その内容もこの当時の川鉄、鶴鉄のものともあまり変わっていない。

(7) 神戸製鋼尼崎労組においても同様の役員選挙制度が採用されていたが、これにたいして組合員の有志四人が「組合員の自由立候補、直接無記名投票によらない推せん制の役員選挙は無効だ」と神戸地裁尼崎支部に提訴して法廷闘争をすゝめた結果、同支部は一九七二年九月二十九日「一般組合員は、推せん手続きの開始」を求めることができるだけで非推せんの決定に異議を申し立てる権利がなく極端な立候補制限主義に徹している。これまでの選挙でも推せん者数と定員とが一度しており選挙の競争原理を排除している」点を指摘して、推せん制による当選を無効とする判決を下した。尼崎労組はこの判決を不満として提訴するとともに、自由立候補制の臨時選挙細則によって選挙のやりなおしをおこなっている。結果は右派グループの役員独占であった。

このたゞ、かいの経過については「鉄鋼労働通信」（第七四号一九七二年一〇月一九日付）及び岩田 一「役員民主化へ闘う神鋼労働者」「労働農民運動」一九七四年七月号を参照

なお神戸製鋼最大の神戸労組の役員選挙規定は現在も基本的に変更されず、常議員会による候補者決定の制度がこのまゝである。

(8) 「完全連記に近い制限連記制」を採用していたのは当時の富士製鉄広畑労組であるが、そこでは一九六四年の組合大会で役員選挙規定改定の動機が出され、結果的には二二二社二四〇で否決されたが執行部がこのつよい要求におされて一九六六年若干の手直しをおこない二二名から一五名を、一〇名から一五名の制限連記制に緩和し、それによって選挙をおこなった結果は二つの右派グループが連携して左派勢力を完全にしめだし執行部を独占した。

(9) なお富士製鉄室蘭労組でも一九六八年四月に役員選挙規定を改定し、執行委員については単記でも有効にしていたものを(規定上はたゞ「連記」とのみしてあった)「過半数から定数までの制限不完全連記」に改めている(同組合「組織、財政確立(案)」について「昭和四十三年三月二十九日」)。

当時の民間大企業の労働組合において比較的民主的な役員選挙制度をもっていたところがなかったわけではない。その一例として全造船機械石川島分会の役員選挙制度を参考までに紹介しておこう。その後右派グループが会社側の全面的なバックを得て分会支配を確立し、全造船機械を脱退してから非民主的なものへ変えられていったことはいうまでもない。

この労働組合は組合員は一万二〇〇〇名の単位組合であった。

組合員であればどの役員のポストにも立候補できる自由立候補制で、立候補しようとする者は締切日までに届出用紙に氏名、年令、所属職場、入社年月日、組合歴、最終学歴、政党その他団体所属の有無、抱負を記入して選挙管理委員会へ届出る。

選挙運動の期間は告示の日午前六時から投票日始業時までで、その間候補者は個人、立会演説をおこなうことができ、組合員は特定候補の当選を目的とするピラ、パンフレットなどを配布することができる(ポスターは選挙が発行するもの以外は使用できない)。しかし何びとといえども他人の選挙運動を妨害してはならない。

投票は組合員の直接無記名投票で、執行委員、会計監査は定員内の不完全連記、正副執行委員長、書記長は単記で投票する。三役は執行委員中より組合員の直接無記名投票でそれぞれ選出する。(連合会中央執行委員候補は定員内の不完全連記、組合大会代議員は定員の半数の不完全連記、連合会大会代議員は定員内の不完全連記)。立候補者が定数のときは信任投票をおこない開票は選挙が代議員より任命した開票立会人のもとにおこなわれる。

当選は有効投票の最多数を得た者より順次決定されるが、有効投票数の四分の一に満たないときは当選できない。このときは再選挙になる。三役は有効投票数の過半数が当選のための必要得票数となっている。

なお選挙管理委員は、六つの選挙区ごとに一定の人員(全員一七名)を代議員会で代議員中より無記名投票で選出する。

以上のような役員選挙制度による選挙制度による選挙では労働組合内のそれぞれことなつた考えをもつ組合員の意思が直接反映され、当時執行機関は左派グループの「はぐくみ会」五名、社会党二名、右派グループの「二八会」四名によって民主的に構成されていた。代議員会もほぼ同じ傾向をしめしていた。

執行機関はそれぞれ思想的立場をことし、政治的意見に相違があっても、つねに労働組合の民主主義的運営に心がけ、

労働組合の統一と団結をつよめるために努力していた。政党と選挙問題についても組合員の多数な政治的見解を尊重して社会、民社、共産の三党を支持し、独自に三党立会演説会を聞くなど組合員の政治意識をつよめる活動をおこない、また組合員の政党支持の自由とそのための職場の内外における政治活動の自由を全面的に保障していた。このような労働組合の民主主義的運営は当時職場組合員に深く定着し、それが組合員の権利意識をつよめ、職場で時間外規制や配転反対の大衆的なたたかいを展開できる力量をつくりだしていたのである。

(3) 八幡、富士両製鉄の組合役員選挙の実態

(1) 八幡製鉄の組合役員選挙の意義づけ

つきに企業合併を翌年にひかえた八幡製鉄と富士製鉄の両組合の一九六八年の役員選挙にたいする会社側の介入と干渉の実態、および会社側の支持と協力のもとにおしすすめられた右派グループの選挙活動の実態をまとめておくことにしよう。

八幡、富士両製鉄の会社側は、一九六八年の組合役員選挙を特別に重視していた。その特別の意義について八幡製鉄の会社側は『労務管理ノート』（八幡製鉄所の労働課が毎月編集発行し会社の掛長以下に配布されているもの）の五月号のなかで明確にのべている。すなわち、巻頭の「時の話題」——「今次組合役員改選の意義」という論文は「ことしの組合役員改選は、内外の情勢から判断してただ単に組合内部の問題にとじまらず、会社はもとより、従来にもまして一般に与える影響が大きい」とし、役員選挙の「従来になく重要な意義を三つあげていた。その第一は、一九七〇年問題との関連で「……来期の組合役員は、二年目の任期が満了する直前に安保条約の改訂期を迎えることになる。……最近の当社における社党協や共産党の動きをみると、こんどの改選に相当の候補者を選びこみ、一九七〇年への足固めを行おうと企図していることがうかがわれる。……今次の八幡製鉄労組の役員改選においても、現在の組合主導権を持つ右派組合主義者グループと安保改訂にむけて勢力伸長を狙う社共勢力との激しい対決が予想され

るが、この結果いかんは当社の労使関係に決定的な影響を持つものであり、良好な労使関係の存続を願うわれわれとしては当然重大な関心を持たざるをえない」とのべている。

第二は、富士製鉄との合併問題との関連で「合併問題が、今後順調に進めば、来期の組合役員はこの大問題と真正面から取り組むこととなる。組合内部の問題としては、……もろもろの困難な問題が山積するであろうとみられるので、選ばれる役員によっては、両組合間の調整の足なみが乱れて、それが合併の大きな支障となることも考えられる。また一方、労使間の問題としてみても、選ばれば役員が階級的な立場に立つものであったと仮定すれば、新会社の労使間に話し合いによる意思の疎通が期待できないのは当然で、このような事態は断じて避けなければならない」と強調している。

第三は、「民主的な組合運動と地域問題」との関連で「……最近、ようやくひとつの大きな勢力として定着しつつあるのが、従来の政治的、階級的イデオロギー偏向の労働運動を排除して、労働組合本来の目的である経済主義に徹しようとする、いわゆる『労働組合主義』路線である。これは、とくに最近、地域において横断的な連帯組織の形をめざましい発展を上げており……これらの勢力は、市政や県政といった地域の問題についても……階級的な市や県の組合と真向うから対決して、民主的で明るい地方政治の実現をめざす市民運動の担い手ともなっている。これらの勢力の中心となるのが八幡製鉄労組であることからすれば、きたるべき役員選挙の結果は、『組合主義』路線の今後の発展に重大な影響があるのみでなく、地域行政の健全化にも大きなウェイトを占めることになるとみられる」と論じている。

一九六八年の組合役員選挙にたいするこのような明確な態度は八幡製鉄のみでなく富士製鉄の会社側の態度でもあり、さらには鉄鋼独占資本全体に共通した基本的な態度であったといってもけっして過言ではないであろう。

(四) 富士製鉄広畑労組の役員選挙

一九六八年の八幡、富士両製鉄の組合役員選挙において、最初におこなわれたのは、富士製鉄広畑労組（以下富士広畑と略す）の組合三役の選挙であった。富士広畑の執行部の主導権は、当時同志会と正労会（「正しい労働組合運動を進める会」という二つのグループがにぎり、なかでも同志会が圧倒的多数を占めていた。（同志会一六名、正労会三名）。しかし、中央委員会や支部組織では職制層が指導する正労会がつよい影響力をもっていた。この同志会と正労会は、「労使協力による近代的な労使関係の確認」と反共主義という基本的な運動理念において一致し、前回一九六六年の組合役員選挙ではじめて連合した左派勢力の統一候補と全面的に対決したグループである。ところがその後の二年間、会社側の「合理化」攻撃と思想教育が徹底的につよめられ、さらに職能制度の差別政策によって組合員にたいする抑圧がきびしさを増し、職場は自由にもいえない重苦しい空気につつまれていくという状況のなかで、同志会のなかにも、職場組合員の組合にたいするつよい不満や批判が反映され組合役員選挙をまえに「このままでは会社の意のままになる組合にされてしまう」「もっとしつかりと組合の姿勢をたださなければならぬ」という意見が支配的となっていた。一方、正労会は労資協調主義の立場をいっそう鮮明にし、同志会をゆさぶり、組合の右翼化をさらにおしすすめようとしていた。そこで会社側は正労会中心のより右翼的な組合づくりを決定し、同志会が組合役員選挙にあたり組合の姿勢をつよめていく組合役員人事の構想を明らかにすると、正労会に高姿勢をとらせ、正労会が主導権をにぎる人事構想を対置させるとともに、同志会にたいする分裂工作をおこない、同志会内の右派的なメンバーを脱退させたのである。その後会社側の指導のもとに正労会と同志会の脱退派は、連合し同志会にたいして、正労会の人事構想に従わないなら全面対決以外にないという強硬な態度を通告した。同志会の指導的メンバーはこのような状況の展開のなかで動揺をくりかえしながらも、最終的には「組合の最低線の基本的権利を守るため、全面対決も辞さぬとの決意を固め」、正労会の人事構想を拒否して全面対決にふみきるにいたった。同志会の機関紙は

当時「これ以上会社のわがままを許し、一方的な考えを押しつけてくるグループに……組合の執行をまかせざるば、もはや組合員の権利、労働条件、生活を守り向上をめざす労働組合の基本的な機能は失われ……組合員がますます苦しめられる結果になることは明らかである」と対決にふみきった理由をこのようにのべている。⁽²⁾

会社側は、職場では早くから正労会のための工作をつよめ、同志会の支部役員や活動家、および同志会を支持する組合員にたいして「わが社の方針にさからうならば、君の将来は保障できない」「妻子を不幸におとし入れることになる」などと脅迫し、同志会の候補者の運動をしないことを強要した。選挙がはじまると課長、係長が陣頭指揮をおこない、作業長、工長など職制層をフルに動員し、すべての支部組織に圧力をかけ、正労会と同志会脱退派の候補者を推せんせさ、さらにこの「支部推せん」を利用して個々の労働者に、正労会らの候補者に投票することを要求し、これに消極的な態度をとったり抵抗する労働者にたいしては「常昼勤務にまわされれば減収になって生活に困ることになるぞ」とか「主担当になりたくてもなれなくなるぞ」などと利益誘導もおこなった。また同志会にたいするデマや中傷もくりかえし（「同志会はアカになった」「社共の手をかりている」「外部団体の援助をうけている」など）立会演説会には大動員をかけ、正労会らの候補者に強力な拍手を送って同志会の候補者を圧倒し、職場では同志会のことを口にすることもできないような雰囲気をつくりだしていった。こうしたなかで、前回一九六六年の選挙では左派勢力の統一候補を支持した労働者は、これまでの同志会の運動姿勢と活動実績、さらに組合役員選挙の基本政策にたいしてきびしい批判をもちながらも、八幡製鉄との合併や一九七〇年の安保改定を前に、会社側と右派グループが組合の徹底的な右翼化をおしすすめようとしているその本質的な意図を見ぬき、同志会の候補者を支持しその当選のために積極的に活動した。

正労会は、選挙政策の面では「時代に即応した、今後の労使関係のあり方について、大肚に提起」するとして「合理化」生活性向上を組合員の高福祉、高労働条件の確保と日本経済全体の発展に寄与するという立場で考えるとき、

労使は共通の基盤に立てる」と主張し（吉田組合長）、「組合員の経済的要求を主眼とした基本理念に基づく活動」（山本副組合長候補）、「労使における苦情処理の機能充実」（篠原副組合長候補）、「現実的で合理性をもった要求」による合理化の成果配分（梅崎執行委員候補）などをかけ、これにたいし同志会は、労働組合の自主性の確立を柱に(1)世話役活動の強化、(2)労使対等の原則にもとづく正常な労使関係の確立、(3)団交重視と大衆路線の貫徹、(4)福祉活動を重視し魅力ある組合の建設、という基本政策をにかけて組合員の支持を訴えている。³⁾

選挙は会社側の全面的な支持を得た正労会が「圧勝」して約七、六〇〇対約三、四〇〇という結果であった。同志会はこの「予想外」の結果に大きな衝撃をうけ、ひきつづいておこなわれた執行委員選挙を完全に放棄して一人も候補者を立てず、また社党協も選挙を見送った。正労会と同志会脱派は連合して定数一五名全員を立候補させ、これにたいして三名の共産党員の組合員が立候補した。この三名の組合員は、会社側のはげしい介入と妨害のなかで選挙活動を積極的にすすめ職場の具体的な事実をもって正労会の政策の反労働者性を徹底的に批判し、職場の切実な要求を基礎に、会社から独立してたたかう労働組合をつくることの重要性和必要性をくりかえし訴え、支持をよびかけた。

会社側は正労会の執行委員候補者のほとんどが新人であるため、組合三役の選挙以上に力を入れ、たとえば製鋼職場では製鋼部長室を選対本部にして活動をおこなわせるとか、配転先の職場から労働者を勤務時間中もとの職場に呼戻して票よみカードを割当て、一人ひとりにたいする票よみ（面接）をおこなわせるとか、また勤務時間中に正労会の候補者を職場に入れ、労働者を運動員としてつけさせ、職場を案内させるなど特別にさまざまな便宜を供与し、さらに職制にたいし、「三名の共産党員の得票は、絶対に当選に必要な得票数（総投票数の四分の一）以下におさえなければならぬ」といわゆる「投票かり出し」を指示していたのである。

このようななかで投票率は九八%をこす圧倒的な高率をしめし、一〇名以上一五名までの制限連記制（一〇以下の

連記や単記は無効となる」という非民主的な選挙制度にもかかわらず、三名の組合員は三役選挙とほぼ同数の約三、三〇〇票前後を獲得し、必要得票数を五〇〇票近くも上回るといふ結果であった。このほか七〇〇票をこす白紙投票がおこなわれ正労会にたいする批判票は合せて四、〇〇〇票に達したが、これは会社側にほとんど組織される四、〇〇〇余の主担当以上の職制層と一般の事務、技術員の数を考慮すると生産職場の一般労働者のなかでは反正労会の票が上廻っていることを推定せしめる数字といつてよい。三名の組合員の健闘にたいして、正労会に投票した労働者をふくめて多くの労働者が「同志会も、また社党協も立候補しないというあれだけきびしい情勢のなかで毅然として立候補し、堂々と主張すべき点と主張した態度は立派だったし、正労会の主張にたいする反論も筋が通っていて非常にわかりやすかった」と拍手を送っていた。また多くの労働者が組合役員選挙のやり方に疑問をもち、自由な投票が保障されるような方法を考えるべきだと主張していたことはきわめて当然のことである。

富士広畑労組においては、以上のような組合役員選挙のなかで会社推せん（4）の正労会と同志会脱派の右派グループが組合機関を「独占」していったのである。

イ 八幡製鉄労組の役員選挙

八幡製鉄労組の役員選挙は、参議院選挙の直後からおこなわれ、三役・執行委員の選挙は七月二〇日に開票された。会社側が一九六八年の役員選挙を重視した理由はさきに紹介した『労務管理ノート』のとおりであるが、「合理化」に協力する右派グループ（組合指導部の圧倒的な多数を占める）にたいする大衆的批判がつまり、このままでは右派グループが組合員の支持を失ない、左派勢力の進出を許して労資協調主義の体制が不安定化し崩れることになりかねないという現実的な危機感も深刻であった。

会社側は、この二年間に八幡製鉄所だけで三、六〇四人の人減らし「合理化」を強行し、そのなかで労働者を徹底的な労働強化においこみ、一九六八年の春斗では三、二〇〇円という低額回答をおしつけ、さらに三交替職場の労働

者には本来自由に取得できる年次有給休暇を八日から一二日分を職制があらかじめ勤務表を割当てるといふ明白な労働基準法違反までおしつけていた。この結果、労働者の肉体的・精神的な疲労はつよまり、労働災害と疾病が増大していたところの職場で「これまではいいたいどういふことになるのか」「このままの組合ではダメだ」という声がこれまでになく多く聞かれるようになっていたのである。このような職場の労働者の状態と変化を背景にして職場では社会党員や共産党員の組合活動家の団結と共同行動がすすみ、さらに日本共産党八幡製鉄党委員会と八幡製鉄社会党員友協議会が職場における行動を基礎にねばりつよい話し合いのなかから、八幡製鉄の労働組合運動を前進させていくためのいくつかの課題について「合意事項」を確認し、その実現のためにこんご共同してたたかうことを申し合せていた。その「合意事項」はつぎのようなものである。

1 賃金、退職金をはじめとする経済的諸要求実現のため誠実に戦斗的に行動する。(イ)賃金、退職金及び諸手当の大巾引き上げと住宅手当などの新設をかちとる。(ロ)職務給などの分裂賃金や人事制度に反対し、当面成績査定や試験を廃止させる。(ハ)一時金の年間集約方式をやめ、水準大巾引き上げのため闘う。

2 合理化に反対し、労働条件の向上、諸権利確保のため闘う。(イ)富士との合併に反対し、八幡地区のスクラップ化、人べらし労働強化を許さない。(ロ)年次休暇の割当に反対する。時間短縮の早期実現をめざし、その要員の新規採用、基本給の調整的引き上げなどを要求する。(ハ)一方的配転、応援をみとめず、協約の生産委員会条項を破棄して、職場毎の要員協定を闘いとる。(ニ)公傷をかくし、公休を与えない非人道的安全運動をやめさせ、安全設備拡充のため闘う。(ホ)組合活動、政治活動を抑圧する協約の諸条項を破棄し、会社の干渉、差別を許さない。

3 労働者階級の利益を守り、政治の反動化と闘い、平和と民主主義を守る。(イ)亀井県政、谷市政は、独占資本の利益を代表するものであり、佐藤内閣とあわせ打倒する。(ロ)アメリカのベトナム侵略に反対し、とくに板付基地、山田弾薬庫撤去のため闘う。(ハ)安保条約破棄をめざし全民主勢力の先頭にたつて闘う。

4 八幡製鉄労組の階級的・民主的強化のため闘う。(1)組合運営の官僚性を打破し、職場の自発的活動を保証する。組合員の意思を正しく反映するため、重要な問題では大会や全員投票を行う。(2)選挙は全所又は支部一本で行い、小選挙区制や連記制をやめる。投票、開票を改善し自由な意思表示を保証する。(3)資本とゆ着した反共、労資協調の組合主義路線とは徹底的に対決する。「共産党と対決」の方針は即時あらためる。(4)IMF・JCは労働戦線を分裂させ、親米反共の方向で再編をねらうものであり、これから脱退する。

以上のような「合意事項」は六月八日に文書で協定され役員選挙のなかで組合員のまに公表されている。

会社側は、こうした新しい情勢のなから職場の労働者の不満と要求が社会党、共産党の共闘と結びつくならば、右派グループにたいする強力かつ全體的なテコ入れをおこなわない限り、選挙のたびに低下傾向をたどっている右派グループの得票率がさらに低下し、左派勢力のいっそうの進出を許すことになるかと判断したことは明らかである。事実、全社を選挙区とする三役選挙のうち、組合長、書記長の選挙についてその結果の推移をみると、組合長は五七・七%（一九六四年）から四九・九%（一九六六年）へ、書記長は六六・三%（一九六二年）から五九・三%（一九六四年）へ、そして五四・九%（一九六六年）へと右派グループの得票率は低下し、前回の一九六六年の役員選挙では副組合長一名と書記長に左派（社党協）の組合員が当選するという事態がうまれていたのである。

そこで会社側は、右派グループを「圧勝」させるためにアメとムチの両面から総合的な役員選挙対策を検討し全力をあげて推進した。

(1) 会社側は、組合員の「合理化」にたいする不満と右派グループにたいする批判を「緩和」するため、五月十八日、春斗のとき回答しなかった時間短縮要求にたいして「従業員の協力を前提に、一九七〇年四月から四直三交替制を実施する」という回答をおこない（従業員の協力とは人減らしと一日の労働時間の延長、労働強化、および賃下げに込せよということである）、六月一〇日には生産委員会の席上、組合にたいして富士製鉄との合併について「合併

よって従業員に犠牲をしいることは毛頭考えておらず、人員整理はまったく考えていない、八幡製鉄所なかならず八幡製鉄所の将来についても心配に及ばない」と言明した。そしてさらに六月一日には「組合から四直三交替導入の前提条件にたいする賃金面の配慮を求められ、鋭意検討を進めた結果、会社は組合の強い希望をしんしゃくし、従来にも増す従業員の皆さんの協力を心から期待して業績手当に暫定財源を創設し、これにこたえることとした」という提案をしてきた。これは一九六九年三月末まで人員一〇％減に対して三三〇円の財減を出すというもので、会社側がこれまで春斗以外の時期に賃金上げの提案をおこなったことはほとんどなかっただけに注目された。この時期のこのような一連の回答は役員選挙対策の一環として提案されたものであることは明白であった。

(3) 一方、会社側は、六月に入ると役員選挙の右派「庄勝」のための組織活動に本腰を入れ、労働部の最高幹部を各地の製鉄所と左派勢力が一定の影響をもつ生産工場に直接派遣し、係長以上の職制にたいして『労務管理ノート』の内容を中心に、一九六八年の役員選挙がもつ特別の政治的意義を徹底的に注入し、どんなことをしても左派勢力の進出は絶対に阻止しなければならないことをくりかえし強調した。

職場では、工場長や掛長が中心になって連日、選挙対策に取組み、作業長や組合員である工長、テーブルマスターを動員して何回も対策会議を開き職場の組合員一人ひとりの状況を具体的に分析し分類したいわゆる「政治地図」を作成し、それにもとづいて組合員を右派グループに獲得する活動をすすめた。なかでも票よみは執権におこなわれ、職制が職場における面接や家庭訪問によって直接組合員にあたっておこなう方法（家庭訪問は社用外出扱い）や労働者に友人、学校関係を通じて面接、電話、手紙などによっておこなわせる方法などがとられ、返事をしない労働者には二時間も三時間もかけて支持―投票を強要した。ある労働者は「掛長が二回、掛付作業長が一回、ラインの作業長が二回の計五回もおれのところへきて『右にいれる』といってきた。まったくでたらめだ」と語っていたが、また「職場懇談会」や「安全委員会」、その他労働者の親睦組織や反共御用組織も最大限に活用し、職制は、これらの会

議や会合で「合併」に反対するやつは従業員敵だ。会社から追いだす」とか「誰が誰に投票したかは調べればすぐわかる」などと圧力を加え、あるいは「一九七〇年には共産党が革命をおこし、八幡を灰にし、女や子供まで殺す」などという悪質なデマ宣伝までおこなうなどであった。さらに、会社側の一連の回答や提案を右派グループの「実績」に結びつけ、「右派の組合主義者はストより話し合いで賃上げ、四直三交替制、業務手当、新財源など着実に経済斗争の実績をあげている」などと右派グループが組合員の真の利益をまもって活動しているかのように宣伝しそしてこれらの会議や会合に右派グループの候補者を出席させて挨拶させるなど公然と役員選挙に干渉介入する不当労働行為をおこなったのである。

七月十三日、左派の組合三役の統一候補は連名で選挙管理委員会にたいして、「今次役員選挙にあたっての会社側の干渉、介入は目にあまるものがあり、これを放置しておいたのでは、組合の自主性はもとより、選挙の公正さを確保することも困難な状況にある」として次のような処置を厳正に実行するよう申し入れている。

- 1 投票、開票に際して、立候補者または立候補者の依頼を受けた立会人を必ず立会させること。
- 2 そのために開票は、必ず休憩時間又は時間外とし、各支部ごとに、開業の日時、場所を支部掲示板に公表し、本部にも届出させること。
- 3 投票の秘密保持に必要な、衝立、投票箱の設置、及び投票箱の管理、さらに支部一区としての一括開票など、厳正に実施すること。
- 4 各支部ごとに、投票用紙の配布枚数、棄権数、残枚数を明らかにし、いつでも開票結果と照合できるようにすること。
- 5 書きかえを防止するため、各支部ごとに色を統一したボールペンの使用を義務づけること。とくに1・2の点については、これが完全に実施されない場合は、選挙無効を申立てる用意があることを付記する。

しかし、選挙にたいする干渉ははげしく、右派グループの候補者名を書きこんだカードを渡し職制のみえるところでカードを見て投票させるとか、二、三人で見せ合せて投票するように組織するとか、全く人権を無視した手段をえらばぬ卑劣な攻撃をかけてきた。ある労働者は「選挙公報をよむことにもおかしいといって干渉し、投票にちよつとも手間どるとカードをみればそんなはずはないと難くせをつけてくる。こんなのは選挙ではない」と怒りをぶちまけていた。

(3) このような会社側の介入と干渉にささえられた右派グループも、会社側と同じように深刻な危機感をもち、早くから選挙対策をすすめていたが、難航した候補者の調整が会社側の手によって最終的に解決されると、左派勢力の団結に対抗して、右派四派は、六月二十七日、「八幡製鉄組合主義者協議会」を結成し、組織を一本化した。これは会社側の指導によって前年から具体的な準備活動がおしすすめられ、当年の役員選挙をまえにして実現されたものである。この合同集会で右派グループの統一候補を決定し「統一候補を今次役選で絶対に勝利させなくてはならない、そのことは組合主義の正しさを組織の内外にわたって、より強く証明したことになるであろう」という激励宣言を採択した。合同集会以後、機関紙『組合主義』の選挙特集号をたてつづけに発行し、そのほかリーフレット、ビラ、カードなどを大量に職場、社宅、寮などで配布した。また、右派グループの全国組織である鉄鋼連絡会議が六月一五日に各組合の役員選挙対策のため発行した「労働組合主義とは」というパンフレットも選挙活動のために運用した。組合活動家の会社構内におけるビラなどの配布には一枚でも懲戒処分をおこなう会社側は、右派グループの職場におけるビラ活動を黙認するだけでなく、公然と全面的に協力したのである。右派グループが組合役員選挙で独自のビラをまいたのは一〇年振りといわれたが、それはかれらの危機感のあらわれであった。

右派グループは機関紙やビラ、リーフレット、選挙公報などのなかで会社側とまったく同じように、「混乱を選ぶか、前進か」「社共を中心とする反組合主義勢力を徹底的に排除しなければならない」（『組合主義』2号）と強調

し、そしてピラなどでは「社党協と共産党の政策協定」に攻撃を加えそれは「労働組合を安保斗争の前面に立てて進めようとする意図に外なりません」とし「政治優先の思想は労働組合に混乱をもたらすだけで失敗に終ることは歴史的にも明らか」だと中傷した。⁽⁷⁾

右派グループは経済的要求として、(1)富士との「合併はさけられないという前提に立ち、合併による有利な面をとらえ労働条件の引き上げをはかっていく」、(2)昭和五〇年には基準賃金を最低一〇万円になるよう賃金斗争を計画的に組織する、(3)一時金の大巾増額、(4)職務給の大巾是正、業績手当暫定財源の最高額保障、(5)人減らし、労働強化、賃上げなしの時間短縮の実現、交替勤務者の休日増(常昼勤務者なみ)を実現させ年休の計画的取得を実質的になくす(『組合主義』号外、三役「選挙会報」から)等々、合併「賛成」という態度をたくみにばかしながら職場組合員の不満や要求がつよく、また関心の高い諸問題にたいする政策をかかげて、その実現を公約した。

右派グループは、立会演説会では(選挙を独占した右派グループは意識的にこの回数減らし、あるいは全く開催しなかったところもあった)たとえば合併問題をとりあげ「八幡製鉄所がスクラップ化されることは絶対でないし、労働者が減らされることはない、無責任なピラにまどわされることなく安心してください」などと労働者によびかけていた。ところが会社側はこの選挙中、君津製鉄所の第二号高炉建設のため八幡製造所の東田高炉の第三号、第六号の四基を廃止することを決定し、右派グループの発言こそ根拠のない無責任なものであることが暴露される結果となった。

左派勢力もさまざまな困難を克服し、会社側の干渉や妨害を排して職場や社宅や寮で積極的に活動し「要求を団結し、清潔でたたかう指導部のもとで、合併の犠牲をはね返す」ことを強く訴えた。

選挙の結果は、以上のような会社側の不法きわまる全面的な介入と干渉のなかで、投票の「かりだし」もおこなわれ、(投票率は三役選挙で九五%と過去最高)右派グループが約七〇%の得票で「圧勝」し、三役、執行委員を完

全に「独占」した。しかし、こうしたなかでも三〇%の組合員が左派勢力に投票したことは注目すべきことであった。会社側の不法な監視と圧力によって心ならずも右派グループに投票した多くの労働者さえ「あんたたちはよくがんばった。これからもがんばってくれ」「あんなものは選挙じゃない。労働組合のやるべきことではない」と左派の組合活動家を激励していたという。

以上のような八幡製鉄労働組の役員選挙結果について会社側が全面的に満足し、高く評価したことはいうまでもない。会社側の評価と分析を紹介しておこう。

選挙後に出された『労務管理ノート』は「…三役（組合長、副組合長、書記長、書記次長）、各部選出の執行委員とも、右派組合主義者の完勝となり、左派は組合結成以来はじめて完全に執行部のポストから締め出されることとなった」とし、「組合主義者が圧倒的に進出したおもな原因としては、①右派四派（連絡協、統一協、戸畑部会、本州部会）が大同団結し、「組合主義者協議会」として組織を一本化して闘ったこと、②健全グループの認識と組合主義者協議会支持の活躍、③合併問題、賃金問題をはじめ、組合主義者のかかげる政策が組合員の共感をえたこと、④これに対して、社、共の主張が合併反対、合理化反対など観念的で具体性がなく、一般組合員の共感を呼ばなかったこと、⑤社、共の政策協定が結ばれ、これが公表されたため、一般組合員の共産党に対する気持が、左派全体に大きく影響したこと、⑥社・共の政策協定をめぐって、社、共両党内に批判がおこり、左派の足並みが乱れたことなどが考えられる」⁽⁸⁾

(二) その他の労働組の役員選挙

富士製鉄室蘭や釜石、名古屋の各組合の役員選挙においても会社側は富士広畑や八幡製鉄と同じような介入と干渉をおこない、やはり左派勢力の進出を阻止し、執行機関を会社推せん候補（これらの組合においては多数の右派グループのもとに少数の社党協のメンバーがかかえられていたのが特徴）によって「独占」させた。しかしここでも三〇

％から四〇％に近い労働者が会社側の圧力をはね返し、勇気をもって共産党員をはじめ「会社から推せんされない候補」に投票していた。

富士製鉄室蘭では会社側は春斗段階から役員選挙対策に取組み、とくに力点を二名の共産党員の執行委員を落すことに置き、くりかえし反共宣伝と教育をおこなったが（「組合幹部に共産党員がいては銀行やお得意のうけが悪くなる」）、「七〇年の安保改定期に共産党員はどえらいことを計画している」、そのため会社常設の職員講習所に集めた労働者は二、五〇〇名にもはったといわれている。組合の右派グループはこの会社側の役員選挙対策に呼応して、比較的民主的であった役員選挙制度を大中に改悪し、不完全連記制（単記も有効）から「過半数六名から定数までの制記不完全連記制」へきりかえ、組合活動家が組合機関に進出しにくいようにした。また支部推せんと自由立候補という差別的な取扱いを持ち込み、抽選による選挙公報順位を届出順にかえたりした。右派グループは改悪した選挙制度をさらに悪用し、右派グループ候補全員を全支部、中央委員会の「合同会議推せん」とし、左派の六名を「自由立候補」にしてそれを公報に記載させたり、右派グループの代表者が選挙管理委員会とともに前夜から組合事務所泊り込み、午前八時きっかりに一括届出で、選挙公報の順位を一〇位まで独占させるということなどもおこなった。これによって上から一〇名は〇、残りから六名は×というように投票工作をやりくりしたわけである。その他選管は会社側を一体となつて投票の「かりだし」をおこない、投票率の低い職場をチェックして就業時間中にも投票をおこなわせたりしたが、こうして九五％を上回る投票を組織し、ほぼ完全連記制と同じ効果をあげさせ現職二名をふくむ左派候補全員を落選させることに成功したのである。

以上、八幡、富士両製鉄の組合においておこなわれた一九六八年の役員選挙の実態、それがいかに会社側の介入と干渉によって自主性が奪われ、かつ組合民主主義をじゅうりんした非民主的なものであったか、その特徴的な点を明らかにしたが、その後とくにこのような役員選挙にたいしてこれまでになく広範な労働者のなかからきびしい批判が

出され、労働組合にふさわしい民主的な役員選挙制度を確立し、選挙にたいする会社側の不法な介入と干渉とたか
 った自主性を守るべきだ、それができなければ要求をかちとることのできる労働組合をつくることはとうていできる
 ものではない、といった声が高まったのは当然であろう。資本とたたかい労働者の利益をまもる階級的で民主的な勞
 働組合を確立していくためには、役員選挙制度を民主化し、会社側の介入と干渉を排除することが絶対的に必要不可
 欠の課題である。⁽²⁾

表1 八幡製鉄労働組における全所区候補者別得票数の対前回は比較

区 分	組合員数	投票率	投票総数	組 合 長				副 組 合 長				書記長	書記次長		
				宮田	小池	高橋	晴気	野口	佐藤	清水	中門			佐々木	西田
今 回 (S. 43)	41,520	5.1	41,326	(63.9) 27,822	(4.5) 2,013	(21.0) 10,166	(63.7) 27,698	(59.1) 25,829	(25.7) 13,192	(18.7) 8,109	(14.1) 6,154	(64.1) 27,871	(27.3) 11,881	(58.9) 25,787	(31.0) 13,498
前 回 (S. 41)	43,368	7.8	39,985	(44.2) 19,165	(11.0) 4,767	(32.6) 14,411	(54.6) 23,710	(39.2) 16,993	(45.1) 19,520	(26.3) 11,395		(47.1) 20,456	(38.8) 16,791	(40.3) 17,556	(43.4) 18,784

(註) () 内数字は支持率 = $\frac{\text{得票数}}{\text{組合員数}}$

表2 八幡製鉄労組における各部区選出執行委員得票数の対前回比較 (※ 9,000 票合であるが資料記載の正確な数字不明)

部 別	今 回 (S43)					前 回 (S41)				
	組合員数	乗権率	投票総数	右 (支持率)	左 (支持率)	組合員数	乗権率	投票総数	右 (支持率)	左 (支持率)
製 鉄 部	1,441人	5.0%	1,081票	70.1%	22.8%	1,338人	9.9%	1,206票	44.0%	43.8%
製 鋼 部	1,668	2.0	1,620	69.9	24.6	1,722	5.6	1,625	54.1	36.7
鋼 材 部	5,503	3.3	(連記) 10,648	67.3	26.5	4,299	5.5	(連記) 8,124	54.7	左派1名当選 31.9
土 木・動力部	1,080	3.7	1,040	61.2	30.1	1,588	7.8	1,464	46.5	42.7
工 作 本 部	2,074	4.2	1,986	65.2	29.3	2,167	8.3	1,987	49.9	39.8
整 備 部	2,054	4.2	2,639	58.4	35.8	3,036	7.0	(連記) 5,610	51.5	36.3
戸 畑 一 部	4,850	2.6	(連記) ※	73.0	21.9	4,652	5.0	(連記) 8,882	56.0	35.4
戸 畑 二 部	2,235	3.3	2,162	67.8	35.4	2,561	7.3	(連記) 4,740	48.2	39.3
戸 畑 三 部	3,230	4.9	6,146	71.6	20.1	3,777	9.1	(連記) 6,864	57.0	28.4
特 別 一 部	2,095	4.7	6,997	64.5	27.9	3,047	7.4	(連記) 5,644	49.5	37.7
生 産 技 術	2,176	7.8	2,281	64.9	20.4	3,525	2.9	(連記) 6,111	53.0	28.5
運 輪 部	1,440	3.3	1,392	74.4	21.0	1,899	5.7	1,791	55.2	27.5
特 別 二 部	10,313	9.1	(連記) 16,111	61.4	22.7	6,413	11.9	(連記) 24,144	71.7	9.8
八 幡 化 学	1,207	1.3	1,251	67.9	29.1	1,345	4.8	1,257	57.5	35.9
総 務 労 働	1,391	5.2	1,322	87.0	(信任投票)	1,099	5.0	1,890	88.5	(信任投票)
計	43,529	3.4	▲	66.8	24.1	43,363	9.2	▲	56.9	29.3

表3 全所区右、左派別得票数の対前回比較

区 分	組合員数 人	乗 権 数 人	投票総数 人	組 合 長		副 組 合 長		書 記 長		書 記 次 長		備 考
				右	左	右	左	右	左	右	左	
今 回 (S. 43)	43,529	2,203	41,326	(63.9) 27,822	(28.6) 12,466	(61.4) 53,522 (連記)	(29.3) 25,455 (連記)	(6.11) 27,871	(27.3) 11,881	(58.9) 25,787	(31.0) 13,198	
今 回 (S. 11)	43,368	33,830	39,985	(44.2) 19,165	(43.6) 19,178	(46.9) 10,703 (連記)	(35.7) 30,915 (連記)	(17.1) 20,156	(38.8) 16,791	(10.3) 17,556	(43.4) 18,781	副組合長 左派1名 当選
今回-前回	(+) 161	(-) 1,180	(+) 1,341	(+) 8,657	(-) 6,712	(+) 12,819	(-) 4,960	(+) 7,415	(-) 4,910	(+) 8,231	(-) 5,286	

(注) () 内数字は支持率 = $\frac{\text{得票数}}{\text{組合員数}}$

八幡製鉄労組における1968年、1970年の三役選挙結果対比表

役 職	組 合 長		副 組 合 長			書 記 長		書 記 次 長		備 考	
	(右派) 宮 田	(左派) 高 橋	(右派) 野 口	(左派) *賀地	(左派) 佐 藤	(左派) 清 水	(右派) *晴気	(左派) 西 田	(右派) *西木		(左派) 竹 田
候補者											*1968年と1970年の候補者が異なる
1968年	27,822 (69.0%)	10,466 (26.0%)	25,829 (32.7%)	27,693 (35.0%)	11,192 (14.2%)	8,109 (10.3%)	27,871 (70.1%)	11,881 (29.9%)	25,787 (65.6%)	13,498 (34.4%)	組合員数 43,529 乗権者数 2,203 乗権率 9.0%
1970年	23,287 (64.6%)	12,733 (35.4%)	23,165 (32.9%)	21,548 (30.6%)	11,911 (16.9%)	9,751 (13.9%)	22,424 (63.4%)	12,907 (36.6%)	21,267 (60.7%)	10,376 (29.6%)	組合員数 41,001 乗権者数 3,683 乗権率 9.0%
増 減	⊖ 4,535	⊕ 2,267	⊖ 2,664	⊖ 6,145	⊕ 719	⊕ 1,642	⊖ 5,447	⊕ 1,026	⊖ 4,520	⊖ 3,122	
(注)	1968年に構改派と名のる人物がもう1名立候補し2,013(50%)を得票			1968年に構改派と名のる人物がもう1名立候補し6,154票(7.8%)を得票、1970年には構改派が結成した革新同志会からもう1名立候補し3,985(5.7%)を得票					1970年に革新同志会からもう1名立候補し3,396(9.7%)を得票		

(1) この「労務管理ノート」はこの論評の最後を「一九七〇年問題を二年先にひかえて企業の場合にもイデオロギー対立が持ち込まれることは避けられない情勢で、その結果いかんは、話し合いによる平和解決をモットーとしてきた当社の労使関係さらには正常化のきざしがみえはじめた地域労働運動にも大きな影響をもたらすであろうことをわれわれとしては考えておかなければならない」と結んでいる。

(2) 『同志会』第七号（昭和四三年六月二四日付）は「組合の基本権を守るため全面的な決戦へ、許せぬ一方的押しつけ」としてこのように対決理由を明らかにしている。また同紙は、同志会の基本政策」として①世話役活動を強化し、職場に明るさを、②対等の原則にもとづく正常な労使関係の確立を、③団交重視と大衆路線をつらぬこう、④福祉活動を重視し魅力ある組合づくりを、かゝげ「労働組合の自主性をつらぬけ」と主張している。

(3) 富士製鉄広畑労働組執行委員選挙、第二十三期組合役員改選「選挙会報」（昭和四三年六月二五日）三役および会計監査（昭和四三年七月三日執行委員選挙）

(4) 富士製鉄広畑労働組執行委員選挙における当選トップの得票九、四七〇票、最下位当選八、〇八八票、落選者三名の得票はそれぞれ三、三二九票、三、二七六票、三、二六一票であった（組合員総数は一、一三七一、投票総数一一、一五七、白紙無効七六四）。

(5) この両党組織による「労働運動前進のための合意事項」はその前文で「相次ぐ物価引上げと合理化によって、いま製鉄労働者の中には多くの要求がうずまいている。しかし組合の根深い弱点となっている反共、労資協調の方針などのために、これを有効に組織していない、かゝる現状を克服することは当面する我々の最大の任務である。八幡製鉄社会党員友協議会と日本共産党八幡製鉄党委員会はそれぞれ代表を選出し討議した結果、この任務を実現するため左記の緒点について意思が一致し共同して闘うことになった」

(6) 八幡製鉄労働本部選挙管理委員会「全所区役員立候補者選挙公報」（昭和四十三年七月十日）

(7) 八幡製鉄組合主義者協議会のピラ「組合主義は労働運動の正しい理念として発展している」（一九六八年七月六日）。このピラは「八幡製鉄組合主義協議会」の結成についてもふれ、「過去二年間の経過の中で政党グループが組合や職場のなかに組合問題や政治問題にすりかえ、いたずらに混乱と障害をおこしたためであります。このまゝでは労働組合は本来の目的を見失ない、労働者の信頼をつなぎとることができず、組合運動に不統一と不團結がいつそう進むと判断しました。今この混乱と障害をとり除く唯一の道は、労働組合本来の任務を再確認し、組合主義によって八幡製鉄の労働者が統一することが必

要だと考えます」としている。

(8) 『労務管理ノート』一九六八年、第七号。なお『週刊現代』(一九六八年八月二十二日号)は「完敗した八幡製鉄の合併反対派」のなかで藤井丙午副社長(当時)は右派の完全勝利を歓迎する見解を明らかにしている。

(9) 富士製鉄室蘭労組の三役選挙では書記長ポストが争われ、得票は右派四、四一六、左派二、三八八であった。執行委員十名は右派トップ当選五、三五八、最下位当選五、〇〇六、落選者(左派)六名の得票は二、七四四から二、一〇〇票であった。(組合員総数八、一七〇、投票総数七、七八〇)

富士製鉄釜石労組も同じく書記長ポストが左右両派で争われ、右派二、八八九、左派二、〇四六、執行委員(八名)はトップ当選三、四六三、最上位当選三、二六一、落選者(左派)二名は一、九七五、と一、八八九であった(組合員総数五、二三五)。

富士製鉄名古屋も書記長選で右派が四、三七一で当選(左派は一、六五五)執行委員も右派が独占(得票は四、四八八から四、二二八)左派三名は二、一五一から一、八八二で落選(組合員総数六、六六九)。

(10) 八幡製鉄労組の役員選挙について周辺から報告しルボしたものととして高橋鉄雄「八幡・闘いの火は消えず」一一二ページ以下、佐木隆三「鉄鋼帝国の神話―鉄鋼合併と労働者」五五ページ以下、芦村庸介「労組幹部―その論理と行動を斬る」二一〇ページ以下、などがある。

三、IMF・JC加盟後の鉄鋼労連の右派的路線の発展

鉄鋼業における独占的大企業の労働組合は以上のような非民主的な役員選挙制度と、鉄鋼独占資本の干渉と介入のなかで一九六〇年代の後半期にはほぼ完全に右派グループの支配のもとにおかれ、そしてその当然の結果として鉄鋼労連を中心とする鉄鋼労働組合運動は路線も運動も大きく右へ転換していくことになった。

そこで、あらためて鉄鋼労働組合運動の右傾化への主要な契機となった一九五七、五九年の賃金闘争(産業別統一闘争)の敗因にもふれつつごく簡単に一九六〇年代末までの経過をふりかえり、そして一九六六年のIMF・JCへ

の加盟以後の鉄鋼労働組合運動の右傾化の状況を明らかにしておくことにしたい。

(1) 右傾化への歴史的過程——一九五七、五九年賃金闘争の敗因

鉄鋼労働組合運動は戦前から存在し、いくつかの歴史的な大争議をたたかった経験をもっているが戦後も労働組合運動の大衆的な再建と高揚のなかで広範な鉄鋼労働者を結集し、産業別の団結を背景に生活と権利をまもるたたかいは開始した。しかし、日本経済の対米従属的な再建をおしすすめようとするアメリカ占領軍は、鉄鋼労働者のたたかいたいにしてしばしば直接的な弾圧や干渉をくわえ、そのためたたかいのなかから統一した鉄鋼労働組合運動を發展させることができず、鉄鋼労働者のたたかいは鉄鋼労働戦線の分散状況のもとにおかれるにいたった。

レッドバージによって戦後のわが国の階級的、戦斗的な労働組合運動は壊滅的な打撃をうけたが、その後アメリカ占領軍と独占資本に支持された反共・民同派が労働組合運動の主導権を掌握していく過程で鉄鋼労働組合運動も大きく変化し、一九五一年三月、鉄鋼労働者の全国的産業別組織として今日の鉄鋼労連が三六組合、一〇万人を結集して結成されたのである。

鉄鋼労連は、最初は労資協調的な企業内組合主義にたつ独占的大企業組合の全国的連合体であったが、その後、多くの斗争経験をもつ中小企業組合もあいついで加盟し、また鉄鋼独占資本の大規模な「合理化」計画のなかで展開された多面的な搾取強化と首切り・失業の攻撃とたたかい、さらに、産業別統一斗争による賃金斗争を發展させる過程で、徐々に鉄鋼独占資本に対抗する鉄鋼労働者の統一の産業別全国組合組織に成長し、わが国の労働組合運動における重要な存在となっていく。そしてこの鉄鋼労連が結成以来の成長と前進から停滞と後退の様相をつよめさらに大きく右翼的な転換をとげていく直接的な契機となったのが、一九五九年の賃金斗争における鉄鋼独占資本の「低額一発回答」による敗北である。

鉄鋼労連は一九五七年秋の産業別統一斗争において鉄鋼独占資本にたいする独占の大企業の五社労組の結集による長期にわたるストライキ（一波一九日間）にもかかわらず弾圧的な「ゼロ回答」をおしつけられ、その自己批判のなかから一九五九年には春斗に参加し、大手五社労組の統一的な斗争体制の弱体化のなかで、富士製鉄と日本鋼管の両労組が庄延部内以下の四九日間におよぶ長期の重点部門ストを執行し、鉄鋼独占資本の八〇〇円という低額回答と対決した。これにたいして鉄鋼独占資本はみごとな「階級的結束」をつよめ、断固として譲歩を拒否し、この「低額一発回答」のおしつけに成功した。鉄鋼労連はこのようにして鉄鋼独占資本の「一発回答」のまえに連続的に敗北し、このときから賃金斗争における、「一発回答」体制は確立をみるにいたったのである。

鉄鋼労連の産業別統一斗争にたいする鉄鋼独占資本の弾圧的反撃は、鉄鋼労連の階級的戦斗的な成長とそれの他産業の労働組合運動への刺激的な影響と波及をおさえ、さらに中核をなす独占の大企業組合をふたたび労資協調的な企業内組合主義にひきもどし、労働者を個別的、直接的に掌握して「労使関係」を長期的に安定化させ、巨大な「合理化」計画を遂行し、資本の高蓄積を促進していく土台を再編、強化することがねらいであった。「鉄鋼労連を第二の炭労にするな」という鉄鋼独占資本の当時の危機感にみちた合言葉がこのことを端的に示しているといえよう。

それでは、成長と前進の過程にあった鉄鋼労連がなぜ鉄鋼独占資本の反撃のまえに連続して敗北を喫することになったのか、当時の鉄鋼労連はたたかいを総括して「一人ひとりの労働者をしめつけている資本の階級的な支配と対決する問題点をとりあげ日常的な斗争をたたかい抜く限り、大衆的な力と行動性をひきださうである」というそれ自体正しい方向を提起したが、鉄鋼労連と独占の大企業組合の鉄鋼独占資本とたたかう立体的力量を形成、強化する面と斗争指導の面においてみられた、つぎのような決定的な弱点と欠陥が鉄鋼独占資本の反撃を許し、敗北をもたらした要因となったといつてよい。すなわち、(イ)大量の組合活動家の育成がおこなわれず、職場にほとんど配置されなかつたこと、(ロ)職場における不満や要求をとりあげてたたかう日常的な組合活動がほとんどおこなわれていなか

ったこと、(ハ)人べらしと労働強化をはじめさまざまな「合理化」攻撃にたいして積極的なたたかいがおこなわれていなかったこと、(ニ)階級的な自覚を高める教育宣伝活動がきわめて不十分であったこと、(ホ)鉄鋼独占資本にたいする階級的分析がなされず、それにもとづく的確な戦略、戦術が設定されなかつたこと、(ヘ)臨時工、下請工との共闘、他産業労働者や他階層との全国的、地域的な共闘など階級的な団結と統一の追求がほとんど無視されたこと、(ト)斗争指導における組合民主主義を軽視して画一的なストライキ戦術に固執し、産業別統一斗争の力量を総合的に組みたてて行使していく指導がおこなわれなかつたこと——などであり、要するに労働組合運動のたたかいの基本原則である職場を基礎にしたたたかいがおこなわれず、経験主義にもとづく斗争指導に終始していたことである。

鉄鋼独占資本は、一九五九年の鉄鋼労連の敗北を契機に、鉄鋼労連の成長と前進のなかで影響力をよわめつつも依然として独占的大企業の組合内部に有力な勢力として存在し、五七年、五九年の斗争の拡大と強化に反対してきた右派勢力をいっせいに決起させた。各組合の右派勢力は鉄鋼労働者のなかに生じた深い敗北感をとらえてたくみに利用し、五七年と五九年のストライキを「ストライキ激発主義」「階級斗争主義」ときめつけ、労使の話し合いを基調とする運動への転換を公然と要求したが、この右派勢力の中心は当時の八幡製鉄労組の執行部と決議機関の多数派を形成していた右派グループであった。五九年八月の独占的大企業組合の役員選挙においてこのような右派勢力の執行部への進出がはじまるが、鉄鋼独占資本と右派グループは独占的大企業組合の完全な主導権を確立するための策動を系統的につよめるとともに、企業内組合主義のために軽視してきた産業別全国組織——鉄鋼労連がもつ組織と機能を重視し、その「体質改善」をはかる第一歩として、五九年秋、鉄鋼労連で右派勢力の指導的メンバーであった八幡製鉄労組の宮田義二書記長を、鉄鋼労連本部三役におくりこんできたのである(一九六〇年から書記長となる)。

鉄鋼独占資本は一方で第二次「合理化」とともに調査研究に着手していたアメリカ方式の経営・労務管理の制度と技法を、五九年の斗争の前後から本格的に導入し(ラインスタッフ制、作業長制度、職務給、I・E、H・R、教育訓

練、苦情処理など）、とくに強力な労務管理上の権限をもってラインにおける日常的な労務管理に専念する作業長制度を全面的に活用して、個別的な労務管理を徹底させ、職場における労働者の要求をおさえ、労働者の全生活をきびしく監視するとともに組合活動家には経済的、精神的なあらゆる面で差別をくわえるなど、反民主主義的な専制支配を確立していった。そしてこのような職場支配を基礎にして労働組合の右翼化工作を系統的かつ積極的に推進したのである。それは鉄鋼独占資本が労働組合の団結の強化と斗争の発展につながるスト権投票や組合役員選挙への全面的な介入と干渉、企業内教育と社内報などによる労資協調主義と反共分裂主義の注入、右派勢力への物心両面の援助と育成といった団結権を不法不当に侵害するあらゆる手段を動員し総合的に運用しておこなわれたところに特徴がある。

鉄鋼独占資本のこのような介入と干渉によってとくに独占的大企業組合においてそれまで組合の諸機関に一定の勢力として存在していた左派勢力（社会党员、共産党员および両党の支援者など）は、改選期ごとにしだいに排除され、右派勢力が進出し、その数を大きく増加させ、独占ないし圧倒的多数を占めて安定した主流派となり完全に主導権を確立していった。そしてこのような実態は必然的に鉄鋼労連指導部の役員構成にも反映し、独占的大企業組合から選出される右派勢力の比重がまし、一九六六年には名実ともに多数派となった。その後いわゆる「宮田体制」といわれたものの完成である。

組合役員選挙において看過できないことは、さきにもたように右派勢力が鉄鋼独占資本の介入と干渉に支えられ、またその強力な援助によって多数派となり主導権を掌握するやどの組合においてもつぎつぎに役員選挙制度を非民主的に改悪し、小選挙区制や完全連記制をもちこみ、選挙活動を大巾に制限するなど左派勢力の進出をくいとめるための措置をとったことである。これはいうまでもなく組合民主主義破壊の暴挙であり、鉄鋼独占資本の介入、干渉とこのような制度化とが結合してそれ以後左派勢力の進出は決定的に困難となっている。

さらに右派勢力の拡大と主導権の確立にアメリカ帝国主義とアメリカの労働組合組織、国際自由労連とその産業別

組織（ITS）の果たした役割を無視することはできない。彼らは、一九六〇年の安保斗争の経験から教訓をひきだし、日本の労働組合運動のなかに反共・労資協調主義の路線にたつ親米的な新しい右翼的潮流を育成し、分裂を固定化して日米安保条約を将来にわたって維持、強化していくための策動を開始したが、IMF・JCの結成工作がその最初のものである。彼らは鉄鋼独占資本と協力共同して鉄鋼労連をだきこむ工作に力を集中し、影響力をもつ指導的幹部をアメリカやヨーロッパ諸国に招待し、その関係をとおして親米グループをつくっていったが、このやり方が右派勢力の拡大にかなりの威力を発揮したのである。これら今日でもさまざまな形の組合幹部の「外遊」は右派勢力の組合支配の一つの有力な手段となっているといつてよい。鉄鋼労連はこうして右派勢力が完全に主導権を確立した一九六六年七月一日に正式にIMF・JCへ加盟し、その中心的な存在となった。

鉄鋼独占資本は「鉄鋼労連の経済主義、組合主義の姿勢がさらに明確に固まったのは、四一（一九六六）年のIMF・JCへの加盟であり、四二（一九六七）年定期大会における新運動方針である」（日本鉄鋼連盟『鉄鋼十年史』）と評価しているが、右派グループは完全に主導権を掌握するや鉄鋼労連の運動路線をいっそう明確に反共主義労資協調主義の方向へ転換させ、積極的に推進していったのである。

IMF・JCへの正式加盟はそのための重要な第一歩であった。

(2) 鉄鋼労連の右傾化の実態

—— IMF・JC加盟後の右派的路線の發展 ——

鉄鋼労連のIMFJC加盟にあたって、加盟促進の右派グループと加盟反対の左派勢力のはげしい対立とたたかいが展開され、IMF・JCはもちろん、鉄鋼独占資本も右派グループを全面的に支援したことはいうまでもない。⁽⁸⁾

そこで以下、主として鉄鋼労連がIMF・JCへの加盟後、いっそう右派的なコースをたどりはじめていく実態

を、指導的幹部の言動もあきらかにしながら、一九六〇年代後半期の鉄鋼労働組合運動の一断面として指摘しておきたいと思う。

(イ) 産業別統一斗争の弱体化と「長期賃上げ目標」

① IMF・JC加盟を決定（一九六六年二月）して以降、四回にわたる春斗がおこなわれたが、いずれも有力な大手労組がスト権確立に失敗し、産業別統一斗争は鉄鋼独占資本の「一発回答」に屈して四年連続の「ストなし春斗」となった。このようなことはかつてなかったことであった。

鉄鋼労連は、一九六七年の定期大会で産業別統一斗争の方針の「再検討」を公然と問題にし、一九六八年の春斗では、「大手五社労組のスト権確立をそろってできるようにする」ためと称し、多くの反対をおしきり産業別統一斗争を大手労組と中小労組の二つのグループに分断した。そして、大手労組のグループにたいしては、加盟組合の中間決議機関にストライキの最終決定権をあたえた。このようにして、春斗という鉄鋼労連の唯一の産業別統一斗争もおおきく後退していくことになった。斗争方式をよりゆるやかに変更しても一九六八年春斗では神戸製鋼が斗争に参加しなかったばかりか、住友金属の全組合がスト権不成立となり、産業別統一斗争の失敗の原因が「斗争方式」自体にないことがあきらかになったのである。鉄鋼労連は一九六九年の春斗でもこの方式を踏襲したが大手労組グループのスト権投票結果はさんたんたるもので、神戸製鋼労組の不参加はもちろん、スト権不成立組合はさらに増え、一応成立したのは日本鋼管の全組合と富士製鉄の名古屋・釜石の両組合だけであった。一九七〇年春斗にたいする右派幹部の姿勢は、「たとえ形だけでも何とか大手五社関係組合を中心とした組織体制の確立をはかり」（一九七〇年度運動方針案）という考えにみられるとおり「低額一発回答」をおしつける鉄鋼独占資本とたたかうというものではなかった。そのスト権も断固としてたたかいたいというものではなく、鉄鋼独占資本に、スト権の不行使を条件に「理解」を要請し、会社側の不介入と不干渉のなかでスト権を形式的に「確立」しようとするものであった。しかし、鉄鋼労

働者のきびしい労働と生活の実態に根ざす不満と要求が高まっている条件のもとでは、「たとえ形だけでも」スト権を確立すれば、右派幹部の思惑はどうであろうともストライキに発展する危険性があると判断した鉄鋼独占資本は、このような要請を拒否し、きびしい切崩しをおこなったのである。

鉄鋼労連中執は、一九七〇年度の運動方針案において、一九六九年春斗の結果について明確な自己批判をさけたばかりか、今後スト権投票をおこなわないこともありうるという春斗のすすめ方をさらに後退させる方向を提起したことは重大な転換を意味するものであった。これとあわせ宮田委員長のごときは、スト権が不成立に終わっても前年にくらべ八〇〇円の引上げを回答させたことは「胸をはって成果を公表していい」、「決して春斗共闘委に迷惑をかけているとは思っていない」、「要は……相手方にどれだけ最大限のものを出させたかということにある」、こんごは「計画賃金への話し合いができる場というものを産業別レベルで考えていく」などとのべていたほどである。

②鉄鋼労連は、一九六七年の定期大会で賃金政策研究委員会を設置したが、一九六八年の定期大会で決定した運動方針は、その研究委員会の「中間答申」にもとづいて「標準労働者三五才でおそくとも昭和四九年ないし五十年に基準内で十万円以上を実現する」という、「長期賃上げ目標」をかかげた。

賃金政策研究委員会の正式答申——「鉄鋼労連の賃金政策」は、一九六九年の定期大会に提案されたが、その具体的な内容は「鉄鋼業における標準労働者（基幹職種に従事する三五才・勤続一二〜一三年の男子熟練労働者）の賃金を、おそくとも昭和四九年までに所定内の基本賃金部分で十万円以上に引上げる」というものである。それは「国民総生産の拡大に対応して実質賃金水準をたえず最大限に引き上げる」という立場を第一の要求原則にすえており、あきらかに独占資本の資本蓄積の許容範囲で賃金を引上げていこうとするものであった。またその目標金額は、物価上昇をおりこまない名目賃金であり、基本給だけでなく、職務給や人べらし「合理化」と労働強化によってのびる能率給をも目標達成の要素にふくめているなど、おおくの問題点をもっていた。鉄鋼労連中執は、運動方針案のなかで、

これにたいして「長期賃金協定」でないことを強調しているが、さきの宮田委員長の發言をうけいれて「計画賃金への話し合いの場を産業別レベルで確立し、達成していこうとするもの」とかいていることからわかるように、これが「長期安定賃金」協定に転化させられる危険性を多分にもつものであった。「鉄鋼労連の政策」はその後鉄鋼労働者の生活実態に根ざす大巾賃上げの要求を抑制する道具として利用され、そして破綻していったのである。

(b) 「合理化」への協力

① 鉄鋼労連は、一九六五年の定期大会において、鉄鋼経営者との話し合いによる「産業政策」を提起し、その対外的な宣伝、アツピールをおこなうとか、一九六七年の定期大会においては、安全確保について「労使で協力でできれば、その体制で取り組む」ことを強調するなど、これまでも鉄鋼独占資本の「合理化」攻撃との対決をさける労資協調路線をさまざまなかたちで広範にもちこんできたが、一九六八年の定期大会では、運動方針のなかに「合理化の成果配分」という考え方を公然とかかけ、鉄鋼独占資本の「合理化」に協力する姿勢をはっきりうちだした。鉄鋼労連の主導権を握る右派グループの全国組織——「鉄鋼連絡会議」は、一九六八年六月に公表したパンフレット『労働組合主義とは』のなかで、これについてもっと明確に次のように定式化している。¹⁹

「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上が可能であり合理化によって企業の繁栄が確保されることを前提に協力の姿勢を基本的にとります。この上に立って、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斗います」

鉄鋼独占資本の「合理化」攻撃は、鉄鋼労連右派幹部のこのような方針に支えられて、ほとんど組合の抵抗をうけずにスムーズにすすめられていったが、右派幹部の「合理化」への協力姿勢はますます露骨となり、たとえば宮田委員長は、一九六八年一月に日本生産性本部の第一回北海道トップマネージメントセミナーで演説し、労働時間の短縮について、労働組合は休憩時間が多小縮められてもそれが週休二日制につながるならそうすべきであると既得権の

放棄をすすめ、また一九六九年七月、日本生産性本部の軽井沢トップマネージメントセミナーでは、「配置転換に反対というところに焦点を定めて合理化反対斗争をしていっても、これから先の日本の企業では、絶対に立ち行かないです」と発言し、¹⁰ そのあとの記者会見では、「七〇年代では合理化は必然の方向で、配転反対はもはや実態に合わない」と語るほどであった。これは鉄鋼労連が一九六八年にきめた配転にたいする基本方針の考え方それ自体を否定するものであった。一九七〇年度の運動方針案のなかには、このような露骨な姿勢は提起されていないが、その後鉄鋼独占資本が提案してきた大巾な人べらし、休憩時間の短縮と分割、予備直（年休の指定制）などを前提とする「四直三交替制」をほぼ無条件に容認していったのは当然のことであった。¹¹

② 一九六八年四月、八幡製鉄と富士製鉄が「合併」を発表したが、鉄鋼労連は一カ月後の五月になって「合併にともなう社会的害悪」には賛成するわけにはいかないとしながら、合併そのものについての態度を明確にすることは、八月の定期大会において、合併を「資本主義のもとでは必然の過程」として位置づけ、「八幡、富士の合併にたいしては、現在の情勢の上に立って反対はしない」と合併を事実上支持する態度を決定した。鉄鋼労連中執は、合併問題について大衆的な討論の場をもつとか広く専門家の意見を求めるということもせず、八幡・富士両製鉄の企業連の幹部の意向にのみ忠実にしたがって、この方針を提案したのであった。大会のなかで、合併の反労働者の本質やその諸結果をつよく指摘し、当面、合併にともなう資本家的「合理化」による労働条件の悪化に反対し、鉄鋼労働者が団結してたたかうことを求めた多くの意見をまったく無視したのである。¹²

宮田委員長などは、そのご『鉄鋼新聞』などあちこちで、合併問題について、「いったい何の基準をもって管理価格というのか」、「鉄鋼の価格は安すぎるくらいだ、もっとあげてわれわれの賃金をあげろといいたい」とか「合併は労働者に新たなしわよせをひきおこさない」などと、八幡・富士両製鉄の独占資本の立場にたったきわめて露骨な発言をおこなっているが、一九六九年二月、日本生産性本部のトップ・マネージメントセミナーで「八幡・富士両製

鉄の合併は、両社で働く労働者の生活を向上させるという効果をもっており、ひいては日本の全労働者の生活向上につながる……合併実現を推進すべきだ、現行独禁法をそのまま維持することは日本経済発展の妨げになりかねない。独禁法をささえている基盤はもはやこわれつつある」と演説し、独禁法の存在意義を公然と否定した。これはどの右派幹部もこれまで口にしなかった発言である。四月の公正取引委員会の合併公聴会ではさすがにこのような発言はおこなわなかったが、「合併の実現は鉄鋼業としても国民経済全体としても歓迎されることといえましょう」と公述している。

③ 鉄鋼労連は、日本生産性本部の活動にはその発足以来公式には参加をしておかなかったが（全国労働組合生産性企画実践委員会には右派グループの主導権の強化を背景に畠山副委員長が個人の資格で参加していた）、一九六八年一〇月、全国労働組合生産性会議に正式に参加を決定した。これについて鉄鋼労連の内部では、この会議の性格や方針についてなんらの討論もおこさず、「会費がかからず海外渡航のチャンスもある」という理由だけで参加をきめたといわれ、これも鉄鋼労連のいっそうの右傾化をしめすものであった。

④ 鉄鋼労連は、これまで春斗のなかで、産業別統一斗争を強化するため、鉄鋼経営者との集団交渉を要求してきたが（年ねん形式的な申し入れとなっている）、一九六八年の定期大会以降は、繊維、電力、電機などの他産業にみならず、鉄鋼業の産業別段階における労使協議の場を設置するという構想をまとめ、非公式の打診をつづけるなかで宮田委員長は一二月の第一回中央委員会において更にこのような会議の必要性を強調した鉄鋼組合資本はこれが団体交渉権の行使にもとづく産業別段階の団体交渉ではなく労資協調的な話し合いの場であるという点を評価し、この鉄鋼労連の構想に応ずる考えをしめし、たとえば八幡製鉄の赤川労働課長は当時「労使双方の話し合いの場が各産業別で行なわれるということは、かなり意味深いものといえよう。……鉄鋼ではまだ行っていないが、早晚、そういう観点からの労使の話し合いは持たなければいけないと思う」と語っていた。⁽¹⁶⁾

そして鉄鋼労連は一九七〇年度の運動方針案において、「日常的にも中央における労使の話し合いの場を拡大していく」とか、「計画賃金への話合いの場を産業別レベルで確立し……」などとこれに意欲的なところをみせていたのである。

(イ) 反共主義の方針を決定

鉄鋼労連は、一九六七年の定期大会において、革新政党との協力関係についてこれまでの「社会党を中心とする革新政党との協力」という方針をさらにいっそう右翼的反共的に修正し、あらたに「日本共産党とは一切の共斗または協力関係をもたない」という反共主義の方針を公式に決定した。それまで反共主義を公然とかかっていたのは、八幡製鉄労組などごく一部の組合にかぎられていたが、この方針が鉄鋼労連大会で決定されてからは、多くの組合が反共主義をかかげるようになった。

鉄鋼労連大会で、宮田書記長（当時）はこの反共主義方針の提案にあたって「鉄鋼労連の組織全体からみて協力する体制にない」とか「共産党は他の革新政党とちがって労働組合の決定よりも党の決定を優先させる」とその理由を説明したが、これにたいしてきびしい批判がだされ、中小労組関係の二〇組合が連名で反共主義方針の削除を要求する修正案を提出したが、右派グループの代議員が圧倒的多数の大手労組の反対によって否決された。⁽¹⁶⁾

この反共主義方針は、政党との関係では日本共産党以外の「革新政党との協力」ということで、社会党、民社党の両党を並列においたが、とくにこれによって反共・親米・連保（保守党との連携）の旗をかかげた民社党との結びつきをいっそうつよめることになった。

日本共産党は、鉄鋼労連大会後、このような反共主義の方針にたいする批判を発表し（「鉄鋼労連の反共主義の方針について」）、それが「鉄鋼独占資本の期待と要望に最大限にこたえ鉄鋼労働者の根本的な利益を裏切るものであること」を指摘した。⁽¹⁷⁾ 鉄鋼独占資本は、その後、あとであきらかにするように、もうれつな反共主義攻撃を展開し、

とくに、一九六八年の組合役員選挙においては、独占的大企業の労働組合のあらゆる機関から、階級的立場をまもろうとするすべての組合活動家を排除するために不法な弾圧を加え、彼らはその目的をほとんど達成したのである。

(二) 安保条約とたたかわない立場

鉄鋼労連はまた、一九六八年の定期大会に提出した運動方針のなかで、「経済斗争重視」を口実として、鉄鋼労働者のみならず、労働者階級と国民の切実な問題である米軍基地、沖縄、ベトナムなど重要な政治課題を無視し、事実上政治斗争を否定する立場をとったが、一九七〇年の「安保問題」にたいしても従来から一貫してかかっていた「安保破棄」の方針をたなあげにし、鉄鋼労連として明確な態度をきめることを回避した。これよりまえ宮田書記長は、『月間労働問題』誌（八月号）に「労働運動の理念と総評」という論文を発表し、そのなかで「安保がこの一〇年間、日本の国民の上に恐怖の形でのしかかってきたとは思えないだけに、安保に関する国民世論の支持を、総評が判断しているほどに単純に、反対斗争の発展に拡大することは困難といえる」とし、安保斗争において「総評が主役であることは少しもない」と労働組合が安保斗争に積極的に取り組むことに反対した。¹⁸ また、一九六八年の六月から七月にかけておこなわれた組合役員選挙において、とりわけ八幡製鉄においては、会社側は「安保体制維持」の立場から役員選挙にとりくみ、「安保体制は八幡の繁栄にとっても、日本鉄鋼業の発展にとっても絶対に不可欠だ」と反共主義攻撃をおこなったが、右派グループは、安保問題にあいまいな態度をとりながら「左派は安保問題で組合を混乱におとしいれようとしている」などと非難し、事実上会社側の態度を支持した。

鉄鋼労連の安保問題にたいする方針は、このようななかからでてきたものであるが、大会ではいっせいに批判が集中し「安保破棄を方針案に明記せよ」との発言がつきつきにおこなわれた。これにたいして宮田書記長（当時）も「方針案に安保破棄をかかげる」と答弁せざるをえなくなり、方針案は修正補強されて「安保破棄を旨とする方向を原則の方針にします」ということがかかげられた。

ところが、この方針修正にたいして、鉄鋼独占資本と右派グループの鉄鋼連絡会議のなかからつよい不満がだされ、鉄鋼連絡会議として安保問題については「安保の段階的解消、有事駐留、社会党、総評による反安保実行委員会への不参加」という基本方向で意志統一をおこなったのである。そして鉄鋼労連のなかには、この基本方針に一定の政治的配慮をくわえた「七〇年安保にたいする当面の方針」をもちこみ鉄鋼労連中執の原案として一月の第一回中央委員会に提案した。この方針に決められた右派の戦術は、鉄鋼労連の反安保実行委員会への不参加を決定することに重点をおき、一九七〇年の安保問題についてはただちに彼らの基本方向をださずに「巾広い討論」をおこない、この形式をとおして一九六九年の定期大会で彼らの基本方向をおしつけるというものであった。

方針とともに中央委員会に提案された「討論テーマ」は、安保肯定につながるもので、たとえば「安保体制が、日本経済の高度成長、国民生活水準の向上にかけた役割をはたしている」とか「いかに島国とはいえ、まがりなりにもこの一〇年間無事であったという現実……をみのがしてはならない」「チェコ事件は安保を論ずる場合欠かすことのできない事件」といった右派グループの主観的判断がかなりもりこまれていた。

中央委員会では、多くの反対や批判、また要望が出されたが、賛成多数で原案が決定された。その後この中央委員会の決定内容がマスコミによっておおきくとりあげられ、また組合から職場に報告されると、大企業の鉄鋼労働者のなかからもつよい不満や批判が出され、右派幹部もそれを無視することができなくなっていた。

こうしたなかで、鉄鋼連絡会議は春斗後の五月、指導的幹部により「七〇年安保方針」について、すでに鉄鋼連絡会議として確認している基本方向にもとづく「七〇年安保」にたいする取組み」を決定した。それを鉄鋼労連中執の一応の議案として六月の「春斗反省中央討論集会」で説明し、その後さらに若干の修正をほどこして一九七〇年度の運動方針案に正式にまとめ提案した。¹⁸⁾

それは、「安保破棄」を基本の姿勢としながらも、基本的には「安保はたたかわない」立場にたつものであった。

すなわち、第一に、一九七〇年を安保条約の「改定期」としてとらえ、現行安保の自動延長に反対して、その改定を主張し（その方向は「駐留なき安保」とおなじとみてよい）、第二に、沖繩問題にたいしては「即時本土なみ」返還を要求し、そして第三に、独立国として最小限の自衛力を保持することは当然だと主張している。この方針案のなかでは六月段階でかかげられていた「自動延長には絶対反対する」の「絶対」が削られ、また「核武装について拒否する」という立場も消されたのである。

(注) 労働戦線の右翼的再編の提起

① 鉄鋼労連は、一九六七年の定期大会で、反共主義方針とあわせて「一切の前提条件をおかない立場で中央に単産代表者を参加単位とする戦線統一懇談会の設置」を提案した。これは全通中執が提唱した反共主義を前提とした「労働戦線統一」構想となんらかわるものでないことは、宮田書記長（当時）のいくつかの発言、たとえば、「ぼくは端的に言って、反共という路線を日本の労働運動はピシッとひいてもらいたい。そのためにはすべてのことについて努力をいとわない」という発言をみてもあきらかで、それを積極的に促進しようとするものであった。

宮田委員長（当時）は一九六九年二月、（『経営と労働』一九六九年陽春号）の座談会において労働戦線の統一問題を論じ、そのなかで「日本の労働運動は労働運動から見た新しいナショナルリズムというものを考える必要があるんじゃないか」と提言して「赤旗と日の丸を二つ立て」た労働運動の必要性を語っているが、そこに反共労働戦線の「統一」のゆきつく危険な方向がしめされていた。

② 一九六八年八月、鉄鋼労連の定期大会の開催中に、労働四団体加盟の有力単産代表（書記長クラス）によって「労働問題研究会」が発足したが、鉄鋼労連から斉藤副委員長（当時）が出席した。この研究会は「流動する経済およびそれに対応する労働運動のあり方について共同研究する」ことが目的とされていたが、鉄鋼労連はこれを前年の大会で決定した「戦線統一懇談会」に発展させる構想をえがき、斉藤書記長（副委員長より就任）は「研究会が戦線

統一問題の場に発展しても、鉄鋼労連も前年の大会決定もあるのでなんら問題はない」と言明していた。

③ 鉄鋼労連は、やはり一九六七年の定期大会において、一年まえのIMF・IC加盟にあたって明確に規定した「国際連帯の窓口」という規制をとりはずし、こんど漸進的に総評加盟の立場を守って、IMF・JCの活動を拡大強化していくという方向を提起し、これに反対する中小関係二〇組合の修正案（反共主義方針の撤回とあわせて提案された）を否決して正式に決定した。この方針は、反共主義方針、「戦線統一懇談会」構想とともに決定されたが、ことさら「総評加盟の立場を守って」ということを強調してIMF・JCの拡大強化を打ち出したことは、総評内の反共右派勢力とともに、IMF・JCの運動路線を積極的に抜け、総評の「体質改善」をおこない、それが不可能となれば総評から離脱することをねらったものであった。

④ 鉄鋼労連は、同じくこの大会で「県評、地評とは経済斗争に力点をおいて協力的体制をとる」という、地域の労働者との共闘の範囲をより狭く制限する右よりの方針を決定したが、これよりまえの四月、住友金属和歌山労組が和歌山県評から脱退し、大会後の九月、日本鋼管川崎労組も神奈川県評から脱退したのである（鉄鋼労連傘下の大手労組はほとんど県評、地評に加入していない。当時なお加盟していたのは富士製鉄室蘭、釜石、名古屋の各組合であったが、その後いずれも脱退した）。脱退のきっかけは選挙問題や政党支持問題で、その理由として、県評などが特定政党に社会党一本支持を固定化していることをあげていたが、「反共労働戦線統一」の方針にもとづく総評の「体質改善」の運動の一環をなすものであった。

このようななかで、右派勢力が圧倒的な主導権を握る鉄鋼労連の大手労組は積極的にイニシアチブを發揮し、上部団体のワクを超えた地域の、とくに民間労組の組織を結成した。和歌山県労組懇談会（住友金属和歌山労組が参加）山口県民間労組連絡会（日新製鋼労組周南支部が参加）、労働組合主義北九州地区連絡会議、福岡県中立民間組合連絡会議（いずれも八幡製鉄労組が参加）、神奈川県民間産業労働組合懇談会（日本鋼管労連が参加）、関西民間労組

講座（住友金属労連、神戸製鋼労連などが参加）などがそれである。

こうした情勢の進展を背景に、宮田委員長は当時とくに上部団体のわくをこえた民間産業の全国単産の特別の結びと結集の必要性を強調していたが、それは従来の構想をさらに拡大し、日本の労働組合の全国的な結集体を民間関係と官公労関係に分断しようとするものであった。それこそ独占資本が期待した「反共労働戦線統一」の目標であったといつてよい。

⑤ 鉄鋼労連は、IMF・JCへの加盟にあたって「金属共斗の強化を促進する」こともあわせ確認したが、実際には、「強化を促進する」どころか、金属共斗の中央段階の活動にたいする形式的な協力をくりかえすだけで、IMF・JCにたいする態度とは逆にますます消極的となっていた。しかし、金属共斗の「解体」とか「脱退」を公然と主張することは大会決定の関係もあって容易なことではなかったのである。ところが、一九六八年六月、電機労連が「金属労働組合の運動の再編強化を、JCを中心として推進する基本に立って」「金属共斗会議との関係は整理の方向で対処する」ことをきめると（九月に脱退）、右派グループは「チャンス到来」と判断し、金属共斗の解体の方向を積極的に提案した。右派グループの指導的幹部である住友金属労連の篠原委員長（当時）が、右派グループを代表した形の論文「JCと金属共斗の進む道」（『IMF日本協議会』一九六八年八月号）を発表し、そのなかで、「もし電機労連が金属共斗を脱退するということになれば、金属共斗の存在はほとんど失われたといってもよいくらい意味のない組織になってしまう」し「現実には……著しく弱められた状態」であるとし、このようななかで「金属共斗自体がその処すべき道を決めるときではなからうか」と論じた。また、鉄鋼労連大会では、宮田書記長（当時）が、対外的な配慮からもう少し表現をやわらげながら、同じような態度を明らかにし、大会後、組織内部の意思統一として「金属共斗を発展的に解消させていく」ことをきめ、九月末、金属共斗にたいする公式の申入れではこのことによらず電機労連の脱退という事態のもとで金属共斗の今後のあり方を検討することを要求した。そして一九七〇年

度の運動方針のなかで、明確に「発展的解消」の方向を提起した。右派グループはこんご一年のうちに金属共斗自身によってこの方向が提起されない場合は脱退する以外にない、という態度をきめていたといわれる。

以上のほか、組織問題の面では、とくに傘下の大手労組において組合の官僚的運営の傾向がつまり、組合民主主義の形がい化が深まっていたこと（企業連の単一化もこの例）、さらにまた、そうした傾向を背景にして、鉄鋼労連の「組織機構改革」がすすめられたこと（当時大手労組の企連一括加盟承認、伝達実践機関としての地方本部の設置、鉄鋼労連本部の大巾縮少といったことがその内容として伝えられていた）などもIMF・JC加盟後の右翼化をしめす特徴の一つとしてあげることができよう。

（ハ） ベトナム侵略の事実上の容認と東南アジア諸国への反共「運常行動」

① 鉄鋼労連は、まだ当時アメリカ帝国主義のベトナム侵略戦争を公然と支援するという態度はとっていなかったが、IMF・JC加盟以降、ベトナム侵略にたいする非難はおこなわずにあいまいな「ベトナム戦争の終結」という態度をとるようになり、そして総評をはじめ民主勢力のベトナム侵略反対のたたかいに消極的ないし否定的に対応し、たとえば一九六七年五月には、組合員からあつめた「支援カンパ」の半分を南ベトナム化らしい政府の在日「大使館」にとどけるなど、同盟とおなじように侵略戦争を事実上「支援」する活動さえおこなったのである。

② IMF・JCへの加盟によって鉄鋼労連の「国際交流」は飛躍的に増大したが、それはまさにIMF一辺倒の交流（それもアメリカが中心）といってもよく、ソ連を中心とする社会主義国との交流はそのなかで若干おこなわれるという程度であった。

このようななかでも、とくにIMF・JCとともにアメリカ帝国主義の侵略と支配がつづいている「韓国」、東南アジア諸国の労働組合との交流には積極的な態度をとっていたが宮田書記長（当時）は、東南アジア諸国をまわり、「われわれは反共ということを大きな旗じるしとしています。したがって、今もしわれわれが反共の旗じるしをあげ

て東南アジアの國ぐくに連帯活動を呼びかけるなら、一挙にして大きな連帯行動を積み上げることができる」(『IMF日本協議会』一九六七年一・二号)とのべていた。そして一九七〇年度の運動方針案はこの方向にたつて「国際交流にたいしては逐次、目的中心の方向へ脱皮し、アジアの労働者への組織援助を心がけなくてはなりません」と主張したが、それは、アメリカ帝国主義のベトナム侵略と日本独占資本の東南アジアにたいする帝国主義的進出を支えようとするものであった。

以上、鉄鋼労連が、IMF・JCに加盟してからどのように右派的な運動路線を急速におしすすめたかを明らかにしてきたが、単組、とくに大手労組における動向をふくめるならば、右傾化の事例は枚挙にいとまがないといっても過言ではない。一九六七年四月、八幡製鉄労組が、独占資本と完全に一体となり、北九州市長、福岡県知事選挙において自民党と民社党の共同推せん候補を当選させるための運動を展開し、独占資本から最大の賛辞を受けたことなどもその注目すべき事例の一つである(富士製鉄が関係した釜石市長選挙・東海市長選挙の場合もまったくおなじであった)。このような鉄鋼労連の右傾化に鉄鋼独占資本が大きな期待を寄せたのは当然のことであった。当時の富士製鉄の渡辺労働部長は「最近、鉄鋼労連の内部に労働組合主義を標榜する勢力が非常につよまってきていると思う。……こうした新しい力の指導によって鉄鋼労連の今後の行きかたはだいふ変わるのではないかと思つている。われわれとしても、彼らが考へているような労使関係を望んでいる」とのべ、またかつて八幡製鉄の藤井副社長(当時)が「総評の内部でも鉄鋼労連など総評に入つておりますが、実際の在り方はいわゆる総評の必ずしも旗を振つた方向に動いていない。事實は非常な正常化の状態にある」とし、賃金斗争一発回答について「それは力関係というより鉄鋼労連と鉄鋼関係の経営者との相互信頼の度合がかなり高いということだと思つています」と語つていたのである。

鉄鋼労連を中心とする鉄鋼労働組合運動にたいする鉄鋼独占資本の信頼度はその後いっそう強まつていったが、それは日本鉄鋼連盟が、「一九五七年および五九年の賃金闘争以後、両当事者の相互理解と信頼によつて平和的に推移し

ており……」⁽²⁴⁾「労使関係の安定を示している」⁽²⁵⁾とのべ、また個々の鉄鋼独占資本がこのような全体的な潮流のなかで確立された自己の企業における労資関係について「当社においても……組合運動は健全な方向にすすんでいる」(日本鋼管)⁽²⁶⁾とか「当社の労使関係は、理解と信頼の上に、着実に安定への歩みを続けてきた」(住友金属)⁽²⁷⁾というように積極的な評価を公式におこなっていることからあきらかであろう。

以上のようにして鉄鋼労連の右派路線の転換は急ピッチで進み総評内の最右派として、わが国の労働組合運動全体の右傾化をおしすすめる強固な位置を占めていくことになるのである。この後の右派路線の展開については稿をあらためることにしたい。

(1) 鉄鋼業における戦後の代表的な労働争議の経過と結果をまとめたものとして労働争議調査会「鉄鋼争議」(戦後労働争議実態調査VI)がある。藤田若雄、塩田庄兵衛編「戦後日本の労働争議」には尼崎製鋼争議、日本製鋼室蘭争議が分析されているが、その他前掲「鉄鋼労働運動史」⁽¹⁾「鉄鋼労働者のたゞ、かいー戦後の歴史(1)(2)」などを参照

(2) 鉄鋼労連として賃金闘争史を公式にまとめたものとしては前掲「鉄鋼労働運動史」とその続編をなす鉄鋼労連編「鉄鋼労働運動史」がある。鉄鋼労連の産業別統一闘争の中核となった企業連の立場からのものとしては「八幡製鉄労働運動史」(上巻・中巻・下巻)およびその続編である「八幡製鉄労働運動史」(続上巻・続中巻・続下巻)、「富士製鉄労働運動史」⁽¹⁾「闘いの歩み」(日本鋼管川鉄労働組合編)、「鶴鉄労働運動史」⁽²⁾、「神鋼労連二十年のわだち」⁽³⁾、および鉄鋼労連脱退以降独自に賃金闘争をおこなった川崎製鉄労働連の「川鉄労働運動史」がある。なお研究者による鉄鋼労連の共同闘争と産業別統一闘争の形成と展開を分析したものとしては前掲「鉄鋼争議」、高梨昌「日本鉄鋼業の労使関係―団体交渉下の賃金決定」、小池和男「日本の賃金交渉―産業別レベルにおける賃金決定機構」、大河内一男編「産業別賃金決定の機構」、佐野陽子、小池和男、石田英夫編「賃金交渉の行動科学」、佐野陽子「賃金交渉の計費分析」、労使関係調査会編「転換期における労使関係の実態」、松崎義「日本鉄鋼産業分析」などがある。なお一九六〇年代後半期の日本の労働組合運動をめぐる政治経済状況や労働争議その他の全般的動向については元井久夫編「新版日本労働運動史」三五―一六九二ページを参照。

(3) 今田正春「鉄鋼の賃上げ回答の根拠と背景」賃金問題研究会「賃金レポート」一九六七年八月号は、一九五七、五九年の

ストライキにたいする鉄鋼独占資本の対決姿勢について「当時の組合は、非常に左翼の過激主義的なものがあつたわけで、会社としてこゝで対決しなければならぬ。そして経営権を守り、当時いわれた第二の炭労化をどうしても防がなければならぬ」という危機感が会社に満ちていたといえる」とのべている。

- (4) 一九六四年六月におこなわれた鉄鋼社会党員友協議会の結成一周年記念「政策研究討論集会」でもほとんど同様な敗因分析をおこなっている(同集会の特集号「鉄鋼労働運動の前進のために」一五ページ)

- (5) 宮田義二氏はその後中央執行委員長に就任し、一九六八年の第九回全国民主社会主義研究会議において「私が出てきた目的は鉄鋼労働の体質改善、民主化でありまして、その当初の目的はある程度成功したというふうに思っております」とのべている(民主社会主義研究会議編「現代日本の革新の方向―国民的合意を求めて」一一六ページ)、なお一九五七年とく九五九年の産業別統一闘争にたいする右派勢力による評価としては、たとえば一九八三年七月に創刊された日本鋼管京浜製鉄所のインフォーマルグループ「創友会」の機関誌「創友」に掲載されている「創友会の歴史」にみる事ができる。また鉄鋼労働傘下の右派グループがその全国組織―「鉄鋼連絡会議」を結成していくいきさつについては西真達「総評への挑戦―その矛盾した行動への警鐘」を参照

- (6) IMF・JCの結成のいきさつと鉄鋼労働の加盟の経過について当時の責任者の立場からの「証言」として宮田義二「IMF・JCの結成」(エコノミスト編集部編「証言・高度成長期の日本」所収二五三―二六二ページ)を参照

- (7) 宮田義二「鉄鋼労働における今春闘のメリット論」『経営と労働』一九六九年六月号

- (8) 「鉄鋼労働の賃金政策」の全文については、前掲「鉄鋼労働運動史」(資料篇)参照

- (9) 鉄鋼連絡会議の「労働組合主義とは―労働組合主義者の組織活動のために」は宮田義二著「組合さくばらん」の参考資料部分に全文収録されている。

- (10) シンポジウムテーマ「経済の大変革と経営革新」『日本生産性新聞』一九六八年十一月十一日付

- (11) 「金を払って聞いた労使へのオドカシ発言」『週刊新潮』一九六九年七月二六日号

- (12) 「経営者を怒らせた宮田発言」(「放電塔」欄)『毎日新聞』一九六九年七月十一日付

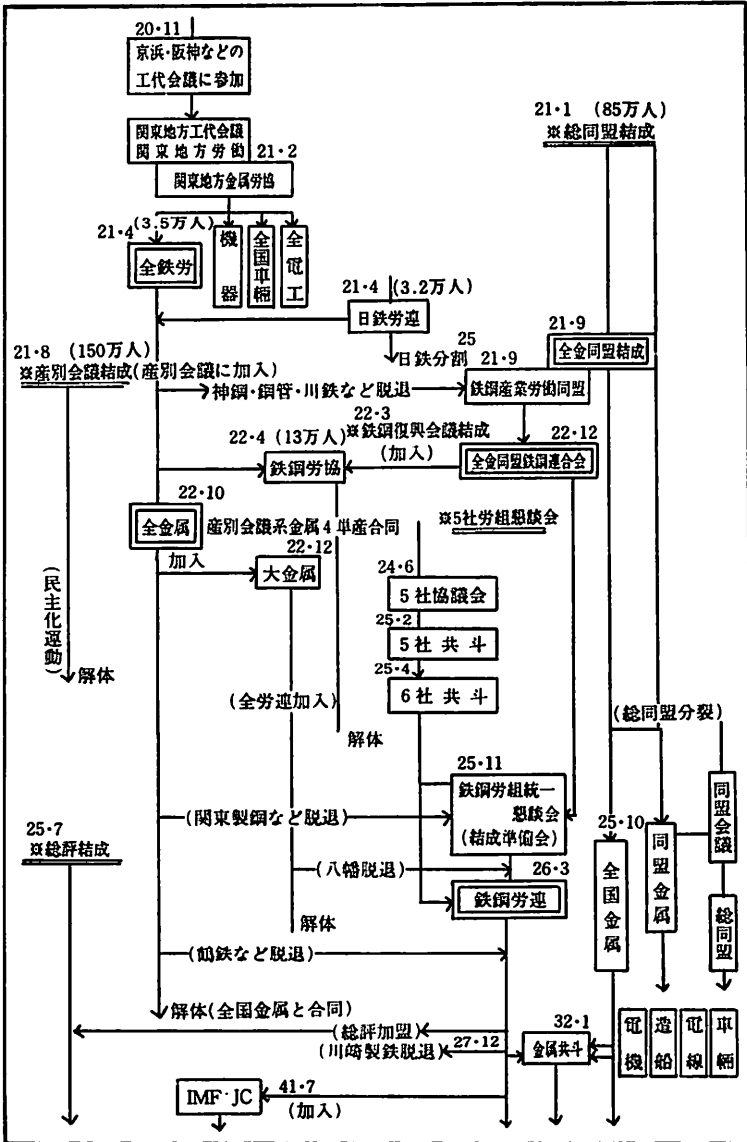
- (13) 前掲「鉄鋼労働運動史」六六二ページ以下

- (14) 前掲「鉄鋼労働運動史」六三九ページ以下

- (15) 赤川晃「労使協調で時代を展く」『経営と労働』一九六八年十二月号

- (16) 前掲「鉄鋼労働運動史」六二六ページ
- (17) 「労働組合運動と日本共産党」三〇五ページ以下
- (18) 宮田義二「労働運動の理念と総評」『月刊労働問題』一九六八年八月号
- (19) 前掲「鉄鋼労働運動史」六五四ページ
- (20) 「一九六四年を占う—金属労組指導者座談会」『経営と労働』一九六四年一月号
- (21) 八幡製鉄労働部がまとめた文書「労政上からみた今次地方選挙—(北九州市長連、福岡県知事選)と問題点—(全文九ページ)
- (22) 渡辺恒久「想うこと多き秋」『経営と労働』一九六八年十一月号
- (23) 藤井丙午「経営者の責任と反省—春闘からの問題意識」『季刊社会科学』一九六六年秋季号
- (24) 日本鉄鋼連盟「鉄鋼業における労働問題の現状へ改訂版」(労働シリーズ二六号)八ページ
- (25) 前掲「鉄鋼十年史」五二九ページ
- (26) 日本鋼管株式会社「日本鋼管五十年史」四八六ページ
- (27) 住友金属工業株式会社「住友金属工業最近十年史」一八四ページ

組織変転系統図



鉄鋼労働者の動き（年表）

年	鉄鋼労働者の動き	その他の動き
1945 (昭20)	鉄鋼労働者の解雇20数万人 （8—12月） 八幡労組結成（11月13日） 以後各組合の結成相次ぐ（46年10月までに160組15万8千人）	終戦（8. 15） 降伏文書調印、アメリカ軍進駐（9） 財閥解体、農地改革、労働組合育成、特高廃止、共産党釈放（10—12）
1946 (昭21)	関東労協結成（1） 鋼管御鉄、生産管理（1—2） 日鉄輸西3. 20事件（3） 全鉄労結成（4）103組合9万人 労調法反対スト（8） 総同盟全金同盟結成（9. 24） 川鉄協約闘争（10）	労働組合法施行（2） 全米鉄鋼労組ストライキ（2） 物価統制令（3）旧内停止 食糧メーデー 吉田内閣成立（5） 産別会議生れる（8） 産別10月闘争（10）
1947 (昭22)	八幡～. 7 賃上げスト C I Cにより中止（2. 6） 鋼管賃上げ闘争（4. 8—7. 17） 日鉄賃上げ闘争（8. 11—11. 16） 全鉄労協結成（6） 大和製鋼生産管理（9）	2. 1スト マ元帥指令で中止（1） トルーマン・ドクトリン「冷い戦争」（3） 労基法公布（4） 新憲法発布（5） 片山内閣成立（6） 労働省設立（9）
1948 (昭23)	川重鉄合製鉄闘争（5） 一生産闘争に入る 大手5社労組懇談会廃止（9） 日鉄10月闘争、八幡ライン事件 山猫スト 全金属結成（10） 大金属結成（12） 鋼管賃上げスト 軍政部の命令で中止（12） 東洋製鉄争議—第2組合発生（12）	産別内に民同生る（2） 日鉄・鋼管など 集本法の指定をうける（2） 芦田内閣成立（3） 日経連発足（4） 政令201号（7） —公務員争議権ハク奪 吉田内閣成立（10） 全米鉄鋼労組スト（10） 経済九原則発表（12）
1949 (昭24)	鋼管能率給引下げて闘争おこる（2） 大同製鋼2000名首切反対闘争（3—6） 日鋼広島首切の反対闘争（6—7） この年首切り、賃下げ、協約改善が広範におこなわれる	ドッジ・ラインしかる（3） 団規令公布（4） 下山、三鷹事件（7） 松川事件（8） 中華人民共和国成立（10）
1950 (昭25)	日鉄2月闘争—業手切下げ（2） 日鉄分割、八幡、富士になる（4） 6社共闘発足（4） 長崎首切り反対闘争（8） 鉄鋼労組統一懇談会（10） レット・パージ（46社、970名）（11）	コミンフォルム共産党批判（1） 共産党幹部追放、朝鮮戦争おこる（6） 警察予備隊設置（7） 総評結成（7）
1951 (昭26)	鉄鋼労運結成大会（3） —36組10万1千人	鉄鋼第1次合理化はじまる（51年—55年）

	賃金闘争 (4-5) 中山製鋼臨時工闘争 (8) 第2回臨時大会 (9)	朝鮮休職会談はじまる (7) 講和条約安保条約調印 (9) 社会党左右に分裂 (10)
1952 (昭27)	第3回定期大会 (3) 一総評加盟きめる 労闘ストに参加 (4) 賃金闘争 (5-6) 鉄鋼労連総評に加盟 (11) 八幡鉄連脱退を否決 (11) 川崎製鉄脱退 (11) 関東製鋼首切り反対闘争 (12-53年2月) 関西の中小労組の加盟つづく (52-53)	日米行政協定調印 (2) 全米鉄鋼労組スト (4) 血のメーデー (5) 破防法通過 (7) 労働三法改正公布 (7) 電産、炭労スト激化 (11)
1953 (昭28)	第4回臨時大会 (2) 賃金統一闘争 (3-5) 大同鋼板第2次首切り反対闘争 (4-6) スト規制法反対スト (9-10) 第5回定期大会 (7) 尼鉄吳首切り反対闘争 (9-10) 淀川製鋼闘争一第2組合できる (12)	スターリン死去 (3) 内灘問題激化 (6) 朝鮮休職協定 (7) 日鋼赤羽闘争 (10-12) 三鉦連の闘い (8-11)
1954 (昭29)	尼鋼闘争 (4-7) 第6回定期大会 (4) 賃金統一闘争 (5-7) 併せて1時金も 日鋼寮闘争 (6-55年1月) 大谷首切り反対闘争 (12-55年2月)	M S A 協定調印、ビキニ水爆実験 (3) 全労会議結成 (4) 自衛隊発足、インドシナ休戦 (7) 近江絹糸闘争解決 (9) 東証争議解決 (11) 鳩山内閣成立 (12)
1955 (昭30)	中国、ソ連に代表団をおくる (2) 第7回定期大会 (3) 一八幡の総評脱退動議否決 薄板共闘委設置 (8) 大同鋼板首切り反対闘争 (7-8) 賃金統一闘争 (8-10)	生産性向上運動開始 (2) 全鉦43日スト解決 (6) 砂川基地問題激化 (9) 社会党統一 (10) 総評賃金綱領発表 (10) A F L、C I O と合同 (12)
1956 (昭31)	第8回定期大会 (3) 東洋、賃金一時闘争 (2-9) 第9回臨時大会 (8) 賃金統一闘争5波 (8-11) 日重製鋼越年闘争 (11-12)	鉄鋼第2次合理化はじまる (56-60年) 小選挙法で国会混乱 (4) エジプト、スエズ運河国有宣言 (7) 国連加盟、石橋内閣成立 (12)
1957 (昭32)	第10回定期大会 (3) 砂川事件 (7) 第11回臨時大会 (8) 賃金統一闘争 (9-12) 一11波スト 大手ゼロ回答	岸内閣成立 (2) 国鉄新潟闘争 (7) ソ連 I C B M の実験に成功 (8) 日教組動評反対闘争 (9) ソ連最初の人工衛星打上げ成功 (10)
1958 (昭33)	特殊労労組加盟相次ぐ (1) 第12回定期大会 (3)	ソ連核実験停止宣言 (3) 日中貿易断絶 (5)

	第13回臨時大会（8） 八幡にライン スタッフシステム導入（9） 日亜鋼業分離反対闘争（12-1）	イラク革命 米軍レバノン、ヨルダン進駐（7） 米軍金門へ出動（9） 警職法反対闘争で廃案となる（10）
1959 (昭34)	第14回臨時大会（1） 賃金統一闘争（2-4） 富士鋼管49日スト 第15回臨時大会（6） 合理化対策委発足（9） 第16回定期大会（9）	春闘共闘に中立労連参加（2） 安保阻止国民共闘発足（3） 第1次統一行動（4）以後 20次にわたる大統一行動を展開 政府業者間協定最賃法公布（4）
1960 (昭35)	第17回臨時大会（2-3） 賃金統一闘争（4） ハガチー事件（6） 第18回定期大会（9）	三池で第2組合生れる（3） 自民党の強行採決（5、19） 安保第2波ゼネスト 榊さんの死去（6、16） アイク訪日中止（6、16） 安保第3波ゼネスト（6、22） 池田内閣成立（7） 浅沼氏、右翼に刺殺さる（10）
1961 (昭36)	第19回臨時大会（2-3） 賃金統一闘争（3-4） （大手一波スト） 第20回臨時大会（6） 第21回定期大会（9） （結成10周年大会） —57組合142,000人— 八戸鋼業争議（9）	政暴法反対闘争（6-9） フルシチョフ、ケネディ会談（6） 第2次池田内閣成立（7） ベルリン危機（7-8） 世界労連第5回大会（12） 鉄鋼第3次合理化始まる
1962 (昭37)	第22回臨時大会（2） 賃金統一闘争（3-4） （3社に職務給） 八戸鋼業闘争終息（5） 第23回臨時大会（5） 第24回定期大会（9）	同盟会議結成（4） ILO総会、週40時間労働勧告採択（6） 新日窒水俣争議（7） 第6回参議院選挙（7） 鉄鋼10社自主調整（7） キューバ事件（10） 日韓会談反対闘争（11-）
1963 (昭38)	東邦製鋼首切反対闘争（1-8） 第25回臨時大会（2） 賃金統一闘争（3-4） （大手3社抗議スト） 第26回臨時大会（5） 早崎製鋼合理化案提示（5） 第27回定期大会（9）	統一地方選挙（4） OECD加盟（7） 鉄鋼操短緩和（8） 第9回原水禁止大会分裂（8） 松川無罪確定（8） 部分核停条約発効（10） 三池、鶴見事故（11） 第30回総選挙（11） ケネディ暗殺（11） 第3次池田内閣成立（12）
1964 (昭39)	第28回臨時大会（2） 賃金統一闘争（3-4） 鉄鋼労連会館落成（5） ヨーロッパ賃金調査団派遣（5） 第29回定期大会（9） 日特鋼倒産、更生法適用（12）	IMF8条国へ移行（4） 春闘共闘4、17スト中止（4） IMF・JC結成（5） 第4次池田内閣成立（7） 原潜寄港反対闘争（9-） 中国核実験（10）

		フルシチョフ首相解任 (10) オリンピック東京大会 (10) IMF第20大会 (ウィーン) JCの加盟承認 佐藤内閣発足 (11)
1965 (昭40)	第30回臨時大会 (2) 山陽特殊倒産、更生法適用 (3) 賃金統一闘争 (3-4) (大手3社24Hスト) 第31回臨時大会 (5) 第32回定期大会 (8) 一時金年間集約 (12)	ILO・ E・ドライヤー調査団来日 (1) 賃金共同調査センター設立 (1) ILO87号条約、国内法成立 (4) 日韓条約正式調印 (6) ベトナムト戦闘争 (6) 第7回参院選挙 (7) 自由労連第8回世界大会 (7) 世界労連第6回大会 (10) 日韓条約批准強行採決 (11) 日韓条約粉砕10万人集会 (11) 海員組合スト (11-66, 2)
1966 (昭41)	第33回臨時大会 (2) (IMF・JC加盟決定) 中津鋼板全員解雇、会社解散 (4) 賃金統一闘争 (3-4) 第34回臨時大会 (5) 早稲製鋼解散 (5) IMF・JC正式加盟 (7) 第35回定期大会 (8)	物価メーデー (2) 小選挙区制反対闘争 (3-) 中国水爆実験 (5) 米國ハノイ、ハイフォン爆撃 (6) 総評ベトナム反戦統一スト (10)
1967 (昭42)	第36回臨時大会 (2) 賃金統一闘争 (3-4) 第37回定期大会 (7-8) 鉄鋼主婦会協議会発足 (2) 東海製鉄労組、鉄鋼労連に加盟 (8)	第31回総選挙 (1) 統一地方選挙 (4) (革新都知事生る) 資本自由化実施 (7) イギリス鉄鋼公社発足 (7) 富士製鉄、東海製鉄が合併 (8)
1968 (昭43)	第38回臨時大会 (2) 賃金統一闘争 (3~4) IMF結成 75周年記念大会に代表派遣 (5) 第39回定期大会 (8) 中央委員会、反安保闘争参加を見合 せる方針決定	日本鋼管京浜製鉄所発足 (4) 八幡、富士岡社長合弁合意発表 (4) フランス全土ゼネスト状態 (5) 電機労連、金属共闘離脱決定 (6) 全米鉄鋼労組スト (7) 43年粗鋼生産6,689.3 (千トン)
1969 (昭44)	第40回臨時大会 (3) 賃金統一闘争 (3~4) 第41回定期大会 (8) 長期賃金政策決定 (8) 組合員意識調査実施 (10)	東大紛争激化 (1) 経済企画庁、國民総生産 世界第2位所得20位と発表 (6) 総選挙社会党大きく後退 (12) 44年粗鋼生産8,216.6 (千トン)
1970 (昭45)	第42回臨時大会 (3) 長賃目標初年度の賃金統一闘争 (3~4) 鋼管京浜労組発足 (8) 第43回定期大会 (8)	民間労組委員長懇談会発足 (1) 労働戦線統一問題論議活発化 (2) 新日鉄発足 (3) 45年粗鋼生産9,333.0 (千トン)

鉄鋼労連編「20年の歩み」より

各年度賃金闘争のあらまし

年	闘争型態	要 求	獲 得	闘争状況
1951 (昭26)	ふたつのグループ共闘 第1グループ…団体組合 (富士、鋼管、住友、神鋼、 久保田鉄工他) 第2グループ…非団体組合 (八幡、川崎製鉄など)	八幡 1,800円 (基準内15,000) 富士 4,020円 (" 16,020) 鋼管 2,000円 (" 15,500) 住友 2,250円 (" 15,500) 神鋼 4,300円 (" 14,300) 中小 2,000~5,430円	八幡 2,200円 富士 2,040円 鋼管 1,600円 住友 1,950円 神鋼 2,360円 中小 600~3,300円	日鋼室蘭の波状スト 他組合はスト回避
1952 (昭27)	4業種(一貫、平炉、単庄、 特殊、鋳鍛)のグループ別共 闘 ※マーケット・バスケット方 式提起	八幡 1,633円 富士 2,400円 鋼管 2,200円 住友 2,000円 神鋼 2,155円 中小 1,170~3,565円	大手 ゼロ回答 (日鋼のみ2,200円)	八幡単独スト(1波24H、2 波本事務所72H、軌条部分ス トロックアウト) 富士室蘭、釜石無期スト(72 H) 神鋼24Hスト
1953 (昭28)	はじめての統一闘争 (A、B、Cグループ編成、) (八幡は共闘)	31才中堅労働者 手取3,000円(大手) 中小 2,500~3,000円	第1次回答 1,000円 2次回答 500円 計 1,500円 中小 900~1,500円	1波24Hスト(八幡をふくめ 34組合参加) 2波無期スト(中止) 神鋼、関西中小波状スト
1954 (昭29)	統一闘争、7社18組合 (富士、鋼管、住友、日亜、) 日板、東洋、尼飯 八幡不参加 神鋼スト権不成立	大手 4,000円(八幡要求せず) 中小 1,500~4,000円	大手 ゼロ回答 (日板のみ1,800円)	1波大手4社、東洋24Hスト 2波鋼管単独48Hスト
1955 (昭30)	大手5社統一闘争 中小共闘(10組合参加) ※この年から秋闘となる。	八幡 2,000円 神鋼 2,137円 他3社 2,500円 中小 1,000~3,860円	八幡 1,000円 富士 1,700円 鋼管 1,550円 住友 825円 中小 ゼロ~1,200円	1波富士、鋼管先発部分スト 2波八幡のぞく4社24Hスト 3波富士のぞく4社24Hスト
1956 (昭31)	鉄鋼全体の統一闘争 (11社22組参加) 東洋、淀鋼スト権不成立	住友 2,611円 神鋼 2,620円 他社 2,500円 中小 1,000~3,700円	神鋼 600円 他4社 700円 中小 500~1,785円	1波24Hスト 2波48Hスト 3波72Hスト 4波庄延144 Hスト(八幡中止) 5波鋼管 のみ24Hスト

1957 (昭32)	統一闘争(7社34組合参加) 神鋼、住尼など7組合スト権 不成立	大手 3,000円 中小 2,000~3,000円	大手 ゼロ回答 中小 ゼロ~1,000円	大手5社11波19日波状スト (住友のみ9波以降中止)
1958 (昭33)	賃金闘争組織せず			
1959 (昭34)	統一闘争(23社31組合参加) 神鋼、住尼など7組合スト権 不成立 ※この母から春闘共同に参加	大手 2,000円 中小 1,000~3,000円	大手 800円 (住友600円) 中小 600~1,465円	1波富士、鋼管、中小先発24 Hスト 2波八幡48Hスト、富士、鋼 管24Hスト 3波以降富士、鋼管長期スト
1960 (昭35)	統一闘争(29社43組合参加) 神鋼() など5組合スト権 不成立	大手 2,500円 中小 1,000~3,000円	大手 1,100円 中小 500~1,750円	中小のみスト
1961 (昭36)	統一闘争(33社49組合参加) 神鋼など5組合スト権不成立	大手 5,000円 中小 2,850円~5,000円	大手 2,500円 中小 1,000~2,500円	1波24Hスト(神鋼不参加、 鋼管水江中止) 中小スト
1962 (昭37)	統一闘争(35社42組合参加) 鶴鉄、神鋼など12組合スト権 不成立	大手 5,000円 中小 3,000~8,000円	大手 1,800円 (3社に職務給) 中小 500~1,800円	中小のみスト(20組合)
1963 (昭38)	統一闘争(33社44組合参加) 鋼管富山など3組合不成立 神鋼は企連にスト権委譲	大手 5,000円 中小 4,000~6,000円	大手 700円 中小 300~1,000円	八幡、富士、住友の抗議スト 中小スト(19組合)
1964 (昭39)	統一闘争(36社57組合参加) 神鋼など7組合スト権不成立	大手 5,000円 中小 3,500~6,200円	大手 2,300円 中小 1,600~3,000円	中小のみスト(26組合)
1965 (昭40)	統一闘争(34社57組合参加) 神鋼など7組合不成立	大手 5,000円 中小 5,000~7,000円	大手 1,500円 中小 800~1,800円	八幡、富士、住友24スト 中小スト(32組合)
1966 (昭41)	統一闘争(35社50組合参加) 鋼管水江、住尼不成立 神鋼、企連にスト権委譲	大手 5,000円 中小 5,000~7,000円	大手 1,500円 中小 800~5,563円	中小スト(22組合)

1967 (昭43)	統一闘争(33社48組合参加) 八幡、住尼、大阪など不成立 神鋼、企連にスト権委譲	大手 5,000円 中小 5,000~8,000円	大手 3,200円 中小 2,500~4,100円	中小スト(20組合)
1968 (昭43)	統一闘争(35社50組合参加) 八幡、住尼、大阪など不成立 神鋼は企連にスト権委譲	大手 7,000円 中小 7,000~10,000円	大手 3,200円 中小 2,932~4,200円	中小スト(15組合) 特殊製鋼職掌制度反対で延べ 40日のスト
1969 (昭44)	統一闘争(34社48組合参加) 八幡、富士広畑、室蘭、川崎、 住友4組合など不成立 神鋼は企連にスト権委譲	大手 8,000円 中小 8,000~11,000円	大手 4,000円 中小 4,000~6,910円	中小スト(17組合)
1970 (昭45)	統一闘争(31社43組合参加) 八幡、鋼管6組合、住友4組 合など不成立 神鋼は企連にスト権委譲	大手 10,000~10,913円 中小 10,000~15,000円	大手 6,000円 中小 6,000~8,600円	中小スト(17組合)

鉄鋼労連編「20年の歩み」より