

昭和六〇年（一九八五）一〇月三〇日 発行
高知短期大学『社会科学論集』第五〇号 抜刷

△研究ノートⅤ

一九七〇年代中葉の鉄鋼労働組合運動

―春闘を中心とする鉄鋼労連の組織と機能―

芹 沢 寿 良

7

一九七〇年代中葉の鉄鋼労働組合運動

— 春闘を中心とする鉄鋼労連の組織と機能 —

芹 沢 寿 良

目 次

はじめに

一、鉄鋼独占資本の「一発回答」体制と七五年春闘

二、鉄鋼労働組合運動の歴史的展開

1、戦前の鉄鋼労働組合運動

2、戦後の労働組合運動の再建と分裂

3、鉄鋼労連の賃金闘争の発展と敗北

三、鉄鋼労連の組織構造の特徴

1、組織的構成と運営機構

2、鉄鋼労連加盟大手労組の組織と機能の問題点

四、鉄鋼労連の産業別統一闘争方式と春闘の実態

1、産業別統一闘争方式の成立

2、鉄鋼労連七五年春闘の実態と問題点

- (イ) 春闘組織化方針の決定と春闘中央討論集會
 - (ロ) 臨時大会における春闘要求と闘争方針の正式決定
 - (ハ) 要求案の作成と「長期賃金政策」「第二期賃金政策」
 - (ニ) 中央賃金闘争委員会と団体交渉対策會議
 - (ホ) 団体交渉とトップクラスの非公式折衝
 - (ヘ) 組織・教宣活動の実態と大衆行動の欠如
 - (ト) 「事後対処」方式と闘争の終結——組合民主主義の無視
- おわりに——組合民主主義の回復と鉄鋼労働組合運動の展望
- 資料——鉄鋼労連一九七〇年代の賃金闘争年表

はじめに

『社会科学論集』第四七号の「研究ノート」において筆者は、一九六〇年代のいわゆる「高度成長」過程で鉄鋼労働組合運動が右派グループに支配された実態とそれを契機に反共主義、労資協調主義の路線をつよめていった流れを明らかにしておいたが、本稿では、鉄鋼労連の中心的な運動となった産業別統一闘争による賃金闘争（春闘）がどのように組織され、どのような経過をたどってどのように終結をみるのか、つまり春闘を中心とする鉄鋼労連の組織と機能を一九七五年の春闘について解明しておきたいと思う。

一九七三年秋の石油ショックが引き金となって世界の資本主義体制の構造的な危機は深まり、そのなかでわが国経済の「高度成長」は完全に破綻し、低成長へと大きく転換していくことになったが、狂乱インフレ下の七四年春闘で大幅な賃上げを余儀なくされた独占資本と政府は、七五年春闘を出発点として長期的な戦略のもとに本格的な賃金抑制の大攻勢を開始したのであった。この賃金抑制に呼応し労働組合運動の側から賃上げ自衛論を提起し、それにもと

づいて七五年春闘を推進したのが鉄鋼労連であったことはよく知られている通りである。もちろん鉄鋼労連だけでなく右派労働組合のほとんどがそれに追隨したことはない。

独占資本は、鉄鋼業における賃上げ回答を春闘回答の上限として「鉄鋼優位」を実現し、鉄鋼労連の「悲願」に添えつつ、他産業の回答を基本的にその水準以下におさえこみ、賃金抑制の第一段階を成功させたのである。この時期に春闘方式の最初の提唱・組織者から「春闘の終えん」が語られ、政府、財界寄りとみられていた賃金・労働問題の専門家からもきびしい批判が提起されたりしたが、以後周知のように、春闘は部分的には各年ごとに若干の特徴をみせながら大枠として独占資本と政府の賃金抑制政策を打破することに一度として成功することなく今日にいたっている。「管理春闘」化といわれるゆえんである。

独占的大企業が史上最高の利潤をあげた八五年の春闘においてさえ「経済整合性」論を基礎とするぎりぎり「正札」七%の賃上げ要求も五%の回答で終わるといふ状況である。いまや右派勢力主導による春闘にわが国の賃金闘争の前進と発展を期待することはほとんど不可能といってもよいであろう。

本稿は、筆者が本学に赴任する以前に筆名で『労働運動史研究』に「協調的労資関係の形成と鉄鋼労働組合運動」として発表したもののうち鉄鋼労連の組織と機能についてとりあげた部分で注を補足し若干の資料を加えるなどしたものである。なお本稿を一九六〇年代以降の鉄鋼労働組合運動に関する研究ノートの一環に位置づけているが、鉄鋼労連の今日的な組織と機能については後日機会を改めてより詳細に検討したいと思っている。

ところで一九七〇年代後半期の鉄鋼労連の組織と春闘における機能を単組・企業連レベルを基礎に実証的に分析解明した労作として労使関係調査会による「鉄鋼業の労働組合」（「転換期における労働関係の実態」所収）がある。また当時の鉄鋼業における独占的大企業の労働者状態と労働組合運動の状況を階級的立場から調査分析したものに向笠良一他編者『巨大工場と労働者階級（上）』があることも付記しておく。

一 鉄鋼独占資本の「一発回答」体制と七五年春闘

周知のとおり、わが国の鉄鋼業は、第二次世界大戦後、アメリカ帝国主義の占領とそれへの従属という特殊な政治・経済的条件のもとで、一九五〇年代から六〇年代をとおして国家独占資本主義の機構と機能を総動員したあいつぐ大規模な設備投資と技術革新の遂行によって、世界にその比をみない飛躍的な発展をとげ、世界第三位の製鉄国、世界第一の鉄鋼輸出国の地位を占めるにいたった。その結果、新日本製鉄、日本鋼管、川崎製鉄、住友金属、神戸製鋼の五大鉄鋼独占資本は、鉄鋼業にたいする支配を決定的に強化し、新日本製鉄の世界第一位をはじめいずれも生産規模では世界的な企業に成長したのである。

わが国の鉄鋼独占資本も独占資本の指導的中核的地位を占め、政治と経済の運営、およびそれと深い関連をもつ労資関係、労働組合対策の推進に絶大なリーダーシップを発揮している。そして、その労働組合対策の基本的な立場が右翼的な労働組合運動の育成と協調的労資関係の長期的な安定化にあることは他国の場合とおなじである。¹⁾

戦後、とりわけ一九五〇年代後半からこのような基本的立場を鮮明にし、鉄鋼労働者の階級的成長をうながす団結と闘争にたいしては非妥協的に対決し、きびしい弾圧的な反撃を加えるとともに、技術革新の進展に対応してアメリカ式の近代的な労務管理の制度と技法を先進的に導入し、それに伝統的な抑圧と差別と温情の管理方法をたくみに結合させて直接的・個別的な労働者支配を徹底させ、さらに反共・労資協調主義のインフォーマルグループを育成して労働組合を右翼化させる政策を積極的かつ大胆に展開した。

こうしたなかで、一九六〇年代の前半には鉄鋼労働組合運動にたいする右派的潮流の完全な支配を確立し、その後十数年間の長期にわたって労資協調主義の「安定」した労資関係が維持されていったのである。

鉄鋼労働組合運動の産業別組織は、いうまでもなく鉄鋼労連（日本鉄鋼産業労働組合連合会）であるが、鉄鋼労連

は直接、間接二八万名をこす鉄鋼労働者を結集し、総評（日本労働組合総評議会）に加盟して最右翼に位置して同盟（日本労働総同盟）と同じ反共・労資協調主義の労働組合主義路線を鮮明にしている。また既存のナショナルセンターの枠を超えた右派的な金属機械産業の全国組織の結集体——全日本金属産業労働組合協議会（IMF・JC）にも加盟し、議長選出組合となっているようにわが国労働組合運動の右派的潮流の中心的指導的な全国単産である。²⁾

以上のようなわが国の鉄鋼独占資本と鉄鋼労連が、二〇年の歴史をもつ「春闘」において、一九六〇年代初期以降の協動的な「一発回答」体制をもって重要かつ決定的な影響をおよぼす存在となっていることは社会的によく知られているとおりでである。

鉄鋼独占資本によって賃金闘争における「一発回答」方式が採用されたのは一九五九年の春闘からであるが、これは「一斉・同額・一発回答」のことであり、協動的な労資関係のもとで資本の主導によっておこなわれるものであることは、新日鉄の前副社長・藤井丙午氏が「一発回答は……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……」と語っていることからあきらかといえよう。³⁾そして鉄鋼労連の春闘において先行的に出されるこの「一発回答」はいわゆる春闘相場の安定した有力な基準となつて春闘全体の動向に重大な影響力をもってきたのである。

鉄鋼労連の春闘一七年の歴史において、「一発回答」として表示される金額は、鉄鋼労連がその協調性から対決を避け春闘戦線のトップをきって受諾していくため、他産業における賃金回答の「踏み台」となり結果的に春闘相場の「最下限」として定着するにいたつた。当然、このような「一発回答」にたいする鉄鋼労働者の不満と打破への要求は高まり、それにたいして鉄鋼労連指導部は、鉄鋼業における賃金の特殊な構造とそのなかで「一発回答」がもたらす相対的な高水準を強調して不満解消につとめてきた。⁴⁾

ところがこの「一発回答」の機能は一九七五年春闘においては大きく変化し、それは文字通り政府と独占資本の本格的な賃金抑制政策のガイドラインとなり、他産業の賃金回答は鉄鋼独占資本の「一発回答」の枠内におさえこまれ、春闘相場の「最上限」として機能することになったのである。

戦後最大の構造的な経済危機——不況とインフレの同時進行のもとで、鉄鋼独占資本は独占資本の指導的の中核としての「使命感」をもって「一五パーセント以下」のガイドラインの堅持に異常な努力をほらい、そのぎりぎりの枠内で鉄鋼労連の賃金闘争にたいして一萬八三〇〇円（一四・八七パーセント）の「一発回答」をおこない、政府と他産業の独占資本と協力して賃金回答をこれ以下におさえこむことに成功した。

このようにして政府と独占資本の本格的な賃金抑制政策によって鉄鋼労連指導部の「悲願」であったいわゆる「鉄鋼優位」は実現したのであるが、鉄鋼独占資本の回答は、「鉄鋼優位」の確保を前提に、日本経済の基幹部門である鉄鋼業における協調主義的な労資関係と右派的潮流の主導権を安定的に維持し、わが国の労働組合運動全体の階級的発展を阻止しようとするきわめて「階級的」立場からの長期的展望のもとに提示された政策的な回答といえよう。

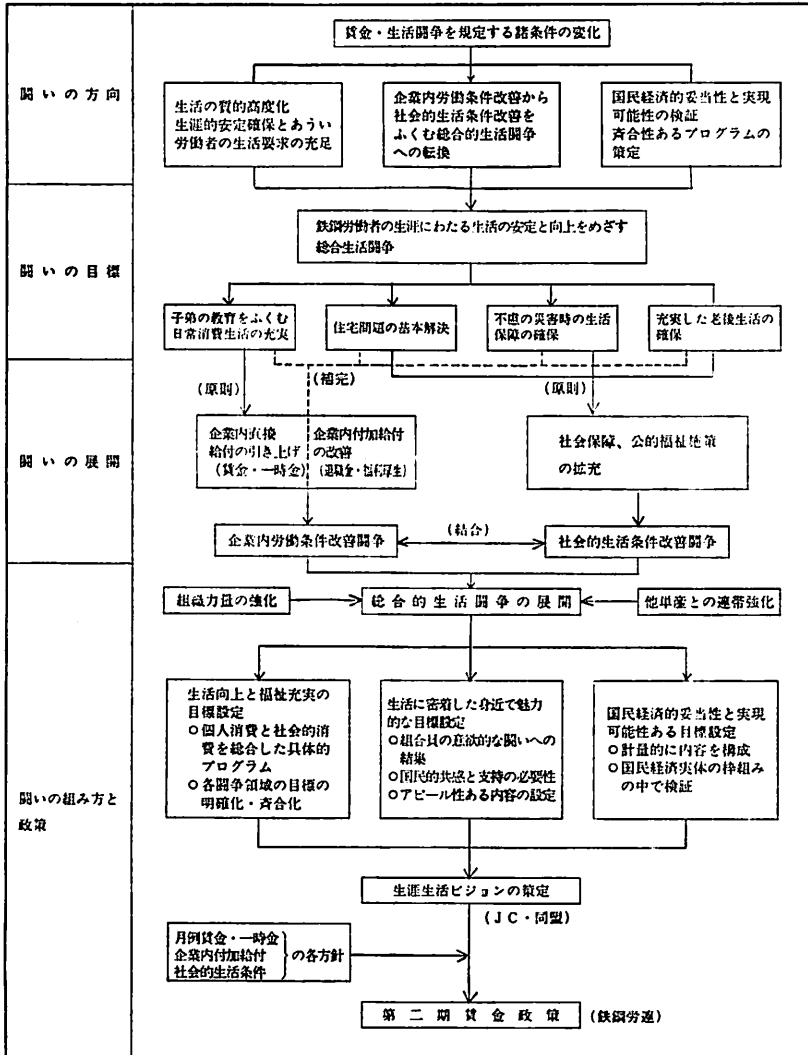
鉄鋼労連指導部は、この回答にたいし公式的には中央賃金闘争委員会において「社会的に認知された水準をも下まわるきわめて不満なもので容易にうけ入れられるものではない」としながら、数日後には「不況の深刻化と景気の先行き不安のなかで、日本経済の早期安定をも配慮し、また鉄鋼労連としての多年の懸案でもあるスト権批准投票を実施しての長期にわたる本格的な闘いを組織し、総ぐるみの巨大な外圧をはねかえすには、必ずしも適切な年でもないとの判断」から回答受諾の意向を確認し、さらにあわせて「万一にもわれわれの獲得内容がいわゆる『春闘相場』を割った場合は直ちに再要求をおこなうこと」を明確にした。この「再要求」なるものは、他産業の回答が「鉄鋼回答」を上回ることはないとの確たる見通しを政府および鉄鋼独占資本との非公式の接触、話し合いのなかで得ていたことをしめすものであると同時に、他産業の独占資本と賃金紛争の調整作業にあたる中央労働委員会や公共企業体等

労働委員会にたいする政治的けん制のデモンストレーションとみるべきであろう。

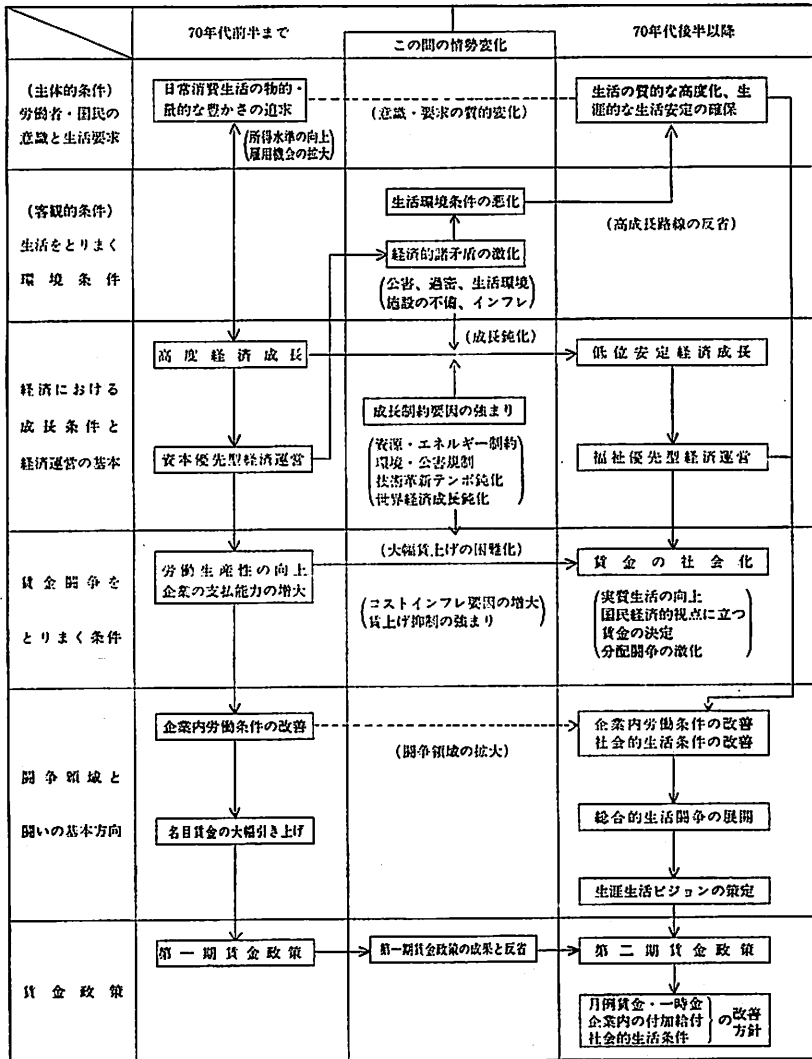
各全国単産が、七五年春闘の経過と結果にたいして自己批判的な総括をおこない、今後いっそうきびしさが予想される独占資本と政府の賃金抑制政策を打ち破る春闘再構築の路線をめぐって討論を展開しているとき、鉄鋼労連指導部だけは「鉄鋼優位の達成」とか、IMF・JCなどの対政府交渉の推進や「インフレ抑止統一行動」の集会、そのなかでの三木内閣による「物価安定宣言」の発表などを闘争の成果として誇大広告的に宣伝し、回答にたいする公的な評価とは逆に満足感にひたり、春闘全体がガイドラインの枠内におさえうまれた敗北の結果にたいしてなんらの自己批判もおこなわなかったのである。そればかりか、鉄鋼労連の機関紙上その他で、他単産の論議にたいして、公然と中傷、ひぼうまでおこない、労働組合運動における組織連帯の最低の道義的立場さえも放棄したのである。

その後、鉄鋼労連指導部は、鉄鋼独占資本の鋼材価格の引上げの方針をただちに支持し、七五年八月の定期大会において、「安定成長」下の鉄鋼独占資本の資本蓄積への協力を前提とした「第一期賃金政策」（生涯生活ビジョン）を決定するとともに、それにもとづく七六年春闘の賃上げ要求の目標を「一五パーセント以内」と一方的に設定し、政・労・使の三者による「社会契約」路線の推進をうちだすなど自民党政府と独占資本への従属と癒着をいちだんとふかめ、鉄鋼独占資本との「運命共同体」の路線を推進していったのである。

賃金・生活闘争をとりまく諸条件の変化（鉄鋼労連—その組織と運動」より）



70年代後半の闘いの基本方向とその展開（『鉄鋼労連—その組織と運動』より）



注 (1)

一九五九年の夏から秋にかけて一一六日におよだアメリカ鉄鋼労働者の戦後六回目の長期強じんのストライキは、タフトハートレー法の発動によって弾圧中止されたが、鉄鋼独占資本はこのなかで労資協調体制を再編強化し、ストライキを防止するため「人間関係研究労働委員会」を制度化した。以後アメリカ鉄鋼業においてストライキは発生していないが一九七三年に労資はあらたに The Experimental Negotiating Agreement (ENA 予備協定) を締結しストライキ防止の制度を強化した。これは労資交渉における未解決の問題を任意的な最終拘束力をもつ中立的仲裁委員会の決定にゆだね、労使双方ともストライキあるいはロックアウトといった争議行為にうったえることはしないというものである(アメリカ労働省「アメリカの鉄鋼争議と団体交渉」日本労働協会訳、日本労働協会、一九六三年。日本鉄鋼連盟「欧米鉄鋼業の労使関係と賃金事情」日本鉄鋼連盟労政関係調査所、一九七四年など参照)。

(2) IMF・JCの資料によれば、一九七四年のIMFの組合員一二、四九九、三九六名であり、そのうち西ドイツ金属産業労連二三〇万、IMF・JC一九二万、IMFイギリス支部一一七万、全米鉄労組一〇六万という状況である。

(3) 藤井丙午「経営者の責任と反省」『季刊社会科学』第十号(労働運動の転換と新路線、一九六六年、二八ページ)。鉄鋼業における「一発回答」体制について、鉄鋼労働問題研究会「日本鉄鋼業の資本蓄積と労使関係」第三回「ブルーアリズム形成の背景」(『月刊労働問題』一九七四年九月号)参照。

(4) 鉄鋼労連の「春闘相場下限論」については、岩崎馨「鉄鋼産業における賃金決定」明治大学院大学経済学会「経済論集」一九号参照。

(5) 一九七五年春闘全体の動向については、日本労働協会編「日本の労使関係」(昭和五十一年版)七三ページ以下、法政大学大原社会問題研究所編「日本労働年鑑」(第四六集、一九七六年版)二三一ページ以下、総評調査部編「一九七五年総評調査年報」(低成長への移行と国民春闘の再構築)一八六ページ以下、金子美雄「七五年春闘の総括と今後の課題」『季刊賃金研究』一九七五年夏季号、太田薫「春闘の時代」は終わった―労働運動の大転換―『季刊日本の経営文化』六号、大木正吾「三千万人の春闘論―生活闘争から国民春闘へ」一九八ページ以下などを参照。

(6) 鉄鋼独占資本は一九七二年の春闘における回答のとまから「宮田体制維持のためには労使関係安定を考慮して踏切らざるを得なかった」(新日鉄藤井丙午副社長)とか「鉄鋼産業によって立つ良好な労使関係を維持しなければならない」(新日鉄小松取締役)などと、公然と労資関係の維持・安定ということを口にするようになった。鉄鋼労連の宮田委員長自身も回答がこのような政策的な配慮のなかから出されてきたことを間接的にみとめている(座談会「不況下の春闘」『日本労働協

会雜誌」一九七二年七月号。

(7) 第四回中賃斗確認事項(昭和五〇年四月十一日) および第五回中賃闘確認事項(四月十八日)、「一九七五年度春闘経過報告」(一九七五年第二回中央委員会資料七六一八〇ページ)。七五年春闘の経過概要については鉄鋼労連編「鉄鋼労連運動史」三三三—三三九二ページ参照のこと。鉄鋼労連指導部が鉄鋼独占資本の回答を「妥当」なものと評価し受諾していったことは、政府と独占資本の賃金抑制政策の必然性を容認しながら、全体的に春闘がたたかわれていた四月下旬につきのように述べていることから明白であろう。「今年に限ってみるならば、いろいろな条件があったにせよ国の経済政策論としての国内的な次元でのコントロールの必然性はある程度あったと思います。……回答金額についていえば日本経済が直面している状況を踏えた七五年度における賃金決定としては経済論の立場ではこの程度のものではないかと思えます。」(「新日鉄労連」一九七五年五月号特別座談会「棟変りの春闘で何を待たか」における鉄鋼労連千葉企画調査部長の発言)。ちなみに千葉企画調査部長は書記局出身の中央執行委員である。

(8) 斎藤書記長は「率直に申しあげて一五%、一五%といろんなことを言うけれども、たとえば合化労連のように、敵前逃亡した組合が今さらガタガタ言ってみたってはじまらない。また、一五%にも達しない、鉄鋼を下回ったところがとやかく言っただけではじまらない。総評にしても、当初三〇%四万円ということをやっていたのが、いつ、どこで決めたのか知らないけれども、五月になると一五%攻防だということに変わっている。そういうおさまな格好をしてきている。さらにもっといえば、産別としての自決体制をせんせん持たずに、鉄鋼を横にらみしながら対応してきて、七五年春闘の場合にも全部鉄鋼のあとに回ってしまった。そういうところがいろんなことを言っただけではじまらないと思うんです。」(鉄鋼労連機関紙「鉄鋼労連」一九七五年五日号)。

(9) 「一九七六年度運動方針」および、こうした経過の鉄鋼労連自身による記録としては前掲「鉄鋼労連運動史」三九六—三九八ページおよび四二〇—四二八ページ参照。

二 鉄鋼労働組合運動の歴史的展開

一九七五年春闘の解明をすすめるにあたってまずはじめに、わが国鉄鋼業における労働組合運動の歴史的展開のアウトラインを戦前から戦後の鉄鋼労連の結成による一九五九年のストライキ闘争までをかんとんにのべ、戦後の鉄鋼労働組合運動の高揚のピークをしめした一九五七、五九年の歴史的な産業別統一闘争がなぜ鉄鋼独占資本の反撃をはね返すことができなかつたか、その労働組合側の運動上の弱点を指摘しておきたい。

今日、鉄鋼労連が総評内にあつて右派的な運動路線を推進し、鉄鋼独占資本との協調体制をつよめ、全国的にたたかわれる春闘においても鉄鋼独占資本の「一発回答」に屈服をくりかえしていることから、広汎な労働者と労働組合のなかに鉄鋼労働組合運動にたいする不信心はますますつよまっている。しかし、鉄鋼労働者は、わが国の労働組合運動の歴史においても、戦前から労働者階級の基幹部隊として大きな役割を果たし、戦後もアメリカ占領軍のきびしい干渉と弾圧という困難な条件のもとで、鉄鋼独占資本にたいして戦闘性を発揮したたかいを展開し、曲折を経ながら着実に前進をかちとり、産業別統一闘争による長期のストライキで鉄鋼独占資本と対決した貴重な歴史的経験をもっているのである。このような戦闘的な歴史的事実がひろくあきらかにされることは、鉄鋼労働者のもつ戦闘性への信頼の回復に役立つであろう。

1 戦前の鉄鋼労働組合運動

わが国における近代的な鉄鋼業の発展の基礎は、一九〇一年の官営八幡製鉄所の建設と操業によってきずかれたが、鉄鋼労働者の形成は、それ以前の釜石製鉄所と陸海軍の軍事工場の段階からすすみ、一八九一年当時、釜石製鉄所には約一二〇〇人の使役「工夫」——鉄鋼労働者をはたらいていた。

その後、日清戦争につぐ日露戦争の「戦勝」を契機に、わが国重工業の根幹として鉄鋼業は第一次世界大戦までの

あいだに大きく発展し、民間製鉄企業がぞくぞくと創設されていった。当然、この過程で鉄鋼労働者の量的な増大もいっそうすすみ、たとえば、釜石製鉄所は五、二三人（一九一二年）、八幡製鉄所は六三八〇人にたっし、各民間製鉄企業もそれぞれ六〇〇人をこえる労働者を集結していた。

この間、わが国の近代的な労働組合運動（「労働組合期成会」を中心に）が誕生し、まもなく絶対主義的天皇制政府の治安警察法によるきびしい弾圧のもとにおかれたが、そのなかでも労働者階級の人間の生存のための団結と闘争は、各地でたたかわれ、一九一二年の友愛会の結成と発展によってふたたび労働組合運動は高揚にむかい、鉄鋼業においても、八幡製鉄、日本鋼管、日本製鋼に友愛会の支部やその指導による組織が結成され、団結と闘争の組織的基礎がつくられていった。

第一次世界大戦のぼつ発（一九一四年）によって鉄鋼業は急激な膨張をとげ、既存の工場・企業は拡張され、おおくの新しい企業が創設されたが、それにともなって鉄鋼労働者の数も急速に増大し、賃上げ、時間短縮など労働条件改善の諸闘争が各企業においてたたかわれた。なかでも釜石製鉄所と八幡製鉄所の闘争はわが国労働組合運動史上にものこる記録的な大争議となった。この闘争には警察や軍隊によるはげしい弾圧がくわえられ、おおくの労働者が治安警察法違反で逮捕・起訴され、そして解雇されるという犠牲をだしている。しかし、こうした諸闘争をおして、鉄鋼労働者の労働諸条件は一定の改善ががちとられていった。

絶対主義的天皇制政府によるあらたな弾圧の強化のなかで、労働組合運動（日本労働総同盟）の左右への分裂がおこなわれ、鉄鋼労働組合運動の諸組織もその影響をうけ、複雑な組織状況をしめしたが、その主流は社会民衆党系の右派組織であった。

一九二九年の世界大恐慌とそれにつづく独占資本の産業「合理化」運動は、鉄鋼業において日本製鉄という一大トラストを実現させたが、鉄鋼労働者には、首切りをふくむ労働諸条件の切下げがおしつけられ、それに対する抵抗

と闘争への弾圧も強化された。

こうしたなかで、中国への侵略戦争が開始され、それはさらに太平洋戦争へと拡大されていったが、絶対主義的天皇制政府は、公然と労働組合運動の全面的な抑圧にのりだし、一九四〇年以降、労資一体となった「大日本産業報国会」運動を推進した。労働組合的型態をとっていた鉄鋼労働者の諸組織もこれに呼応して、あいついで解散し、事業所毎の産報組織がこれに代わったことはいうまでもない。

戦争と恐慌、そのもとの労働組合運動の全面的な抑圧は、政府の賃金統制令とむすびついて労働者の労働と生活の状態のいっそうの悪化をもたらしした。もちろん、鉄鋼労働者も例外ではないが、労働組合の壊滅はこれにたいする集団的・組織的な抵抗と闘争を困難にしたとはいえ、きびしい条件のなかで生きるためのぎりぎりの抵抗はおこなわれていたのである。¹⁾

2 戦後の労働組合運動の再建と分裂

一九四五年八月、第二次世界大戦は、日本帝国主義の敗北によって終わり、日本はポツダム宣言にもとづいて、アメリカ軍を中核とする連合国軍の占領下におかれた。そしてそのあいつく「民主的」諸改革によって労働組合運動は、絶対主義的天皇制政府の反民主主義的な支配と抑圧から全面的に解放された。一方、労働者階級と勤労国民は、戦争と敗戦による生産の崩壊、失業の続出、食糧をはじめとする生活物資の極度の不足、悪性インフレーションの昇進という荒廃した経済的・社会的条件のもとで、生活の最低限さえ維持しえないまったく非人間的な飢餓の状態につきとされていた。

こうしたあたらしい情勢のなかで、労働者階級は、生きるためにはたかう以外に道のないことをみだし、労働組合を結成してたたかいにたちあがった。それはまさに嵐のようないきおいですすみ、戦前圧殺されていた労働組合

運動が急速に再建され、かつてない大衆的な高揚にむかうことになったのである。

鉄鋼労働者の場合も例外ではなかった。戦争のなかで強大な国家的保護を与えられておおきく発展した鉄鋼業は、その過程で当然、鉄鋼労働者のいっそうの量的な増大をもたらしたが、敗戦時のその労働者数は、全国一四三工場、二九二、九三六人にのぼっていた。しかし、まもなくこのうちの四四％の労働者が解雇され、失業によるきびしい飢餓の状態につきおとされるにいたった。ここから鉄鋼労働者の生きるためのたたかいが労働組合結成の運動として展開され、各地の工場にぞくぞくと労働組合が結成されていき、戦後一年の間に鉄鋼労働者の六割以上が組織化されたのである。

一九四六年四月、企業別・工場別に結成された労働組合の最初の全国的な統一組織として全日本鉄鋼産業労働組合（全鉄労）が結成され、二カ月後には一〇四組合、九万人の鉄鋼労働者を結集した一大組織となった。

この全鉄労は、全日本産業別労働組合会議（産別会議）に加入し、その有力な組織として、電力労働者を中心とする民間産業労働者の十月闘争、二・一ゼネストをめざす諸活動など賃上げ、首切り反対をはじめとする経済的要求はもちろん労働関係調整法制定反対、吉田内閣打倒の政治的要求も重要な闘争課題として積極的にとりくんだが、しかし、こうしたたたかいに反対した日本鋼管川崎、神戸製鋼、扶桑金属（現・住友金属）、日本製鉄八幡など主要な労働組合があいついで脱退し、成立後一年にして全国的統一組織はなかば崩壊の状態におちいり、中小企業労働組合を主力とする組織に後退した。

その後、全鉄労も統一に参加した全日本金属労働組合（全金属）があらたに結成され（一九四八年十月）、さらに二カ月後の十二月には、おおくの金属機械産業の労働組合を結集した全日本金属産業労働組合協議会（大金属）が組織されるなど、団結と統一の拡大・強化をめざす努力はつづけられたが、労働組合運動にたいする占領軍と政府・独占資本の弾圧と反撃がつよまるなかで脱退はさらにつづき、ついに、広範な鉄鋼労働者を結集した全国的な産業別組

織をうちたてることはできなかった。

そのうえ、鉄鋼労働者のたたかいたいしては、鉄鋼業の重要性から他産業の場合よりも占領軍の直接的な干渉や弾圧がしばしばくわえられたが、日本鋼管鶴見の生産管理闘争、川崎製鉄の賃金闘争、大同製鋼の企業整備反対闘争、日本製鉄の長期闘争など、注目された鉄鋼労働者の諸闘争もこのような時期のきわめてきびしい条件のもとでたたかわれたのである。

全鉄労以降の鉄鋼労働戦線の複雑な分散状況の進行のなかでも、大手五社の労働組合は一九四七年頃より「鉄鋼五社労働組合協議会」を結成し、賃金闘争における共同闘争の組織化と発展の方向を追求していたが、その後、一九四九年に入って資本の労働協約の一方的な改悪と破棄という共通の攻撃に直面して、それに対抗していくために組織的な連携をいっそう強化し、一九五〇年二月に五社共闘委員会（まもなく日本製鉄の八幡・富士両製鉄への分割によって六社となる）へと発展させた。

一方、産別会議と対立した日本労働総同盟（総同盟）は、一九四九年十二月、総同盟鉄鋼労組連合会（十五組合）を再建し、傘下の日本鋼管、扶桑金属、神戸製鋼の各組合が加盟する六社共闘委員会ときんみつに連絡し、鉄鋼労働戦線の再編に積極的のりだしていた。

一九五〇年七月、日本労働組合総評議会（総評）が結成され、わが国の労働組合運動はあたらしい段階に入ったが、十月には総同盟のイニシヤティブのもとに、全国鉄鋼労働戦線統一懇談会が開かれ、これはまもなく統一準備会にきりかえられて、日本鉄鋼産業労働組合連合会（鉄鋼労連）の結成が本格的に準備されていた。

そして一九五一年三月、六社共闘委と総同盟鉄連を母胎とする鉄鋼労働者のあたらしい全国的産業別組織「鉄鋼労連（三六組合一〇万人）」が結成されたのである。

ちょうどこの頃、鉄鋼独占資本は、一九五〇年六月からのアメリカ帝国主義の朝鮮戦争のなかで、生産を本格的な

軌道にのせることによって獲得した巨額の利潤を基礎に、かねてから立案していたいわゆる第一次「合理化」に着手し、日本資本主義の強力な再建と拡大の土台となる鉄鋼業の近代化を開始していた。朝鮮戦争が鉄鋼労働者にもたらしたものは、労働強化と長時間労働と低賃金であり、そして労働災害の激増であった。こうした職場の状態の拡がり
と深まりは、当然、鉄鋼労働者の不満と要求をおおきな渦となって増大させるとともに、生産点における闘争エネルギーの蓄積を促進していった。

鉄鋼労連は、当初は、その結成の経過からもあきらかなように、右よりの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り、戦間的な組織ではなかったが、その後、闘争経験をもつ中小企業組合もあいついで加盟し、また「合理化」の搾取強化にたいする職場の不満と闘争エネルギーの蓄積を反映して、賃金闘争や尼崎製鋼、日本製鋼室蘭などの解雇反対闘争に取組むなかで、じょじょに鉄鋼独占資本の搾取と抑圧とたたかう鉄鋼労働者の全国的産業別組織に成長していったのである。

3 鉄鋼労連の賃金闘争の発展と敗北

鉄鋼労連の賃金闘争は、一九五一年春にはじまり、一九五二年春の闘争まではゆるやかな共同闘争方式でたたかわれていたが、五二年の共同闘争の結果にたいして、「今後の闘争は強固な産業別統一闘争を行う以外にはわれわれの要求を闘いとすることはできない。この闘い方は指令権限の本部移譲を行うことである」と自己批判し、それにもとづいて五三年春の賃金闘争は、はじめて各組合が指令権限を鉄鋼労連の拡大中央闘争委員会（拡中闘）に移譲する産業別統一闘争方式でたたかわれた。五三年の産業別統一闘争は、結果的には不完全な形に終わったが、鉄鋼労働者の産業別統一闘争への確信は深まり、以後、鉄鋼労連の賃金闘争の基本的な闘争方式として定着していった。

つづく五四年の賃金闘争はゼロ回答のまま終熄したが、五五年秋の闘争は、鉄鋼独占資本の「合理化」による搾取

強化のなかで職場に形成されてきた大衆的な闘争エネルギーに依拠してストライキ闘争を發展させ、二次ないし三次の回答を引出すことに成功した。五六年の闘争においても五波におよぶストライキがたたかわれたが、このときから鉄鋼独占資本は結束をつよめ、戦闘化する鉄鋼労連の産業別統一闘争と対決する姿勢で反撃に出てきた。そのため、闘争は二次回答（一時金支給）で挫折したが、鉄鋼独占資本の対応は五五年にすでに開始していた大規模な第二次「合理化」計画の達成のためには、とくに労資関係の長期的な安定化が不可欠の絶対条件であるとの自覚にたった最初の反撃であった。

鉄鋼労連は、翌五七年秋、産業別統一闘争の指導機関である拡中闘の統制的機能をつよめるなど闘争方式をさらに高度化して賃金闘争を組織し、いちだんと結束を固めた鉄鋼独占資本にたいしてかつてない連続的なストライキを決定した（大手労組では八幡製鉄、富士製鉄、日本鋼管十一波、十九日間。住友金属―八波、十六日間。神戸製鋼五波、十一日間）。鉄鋼独占資本のこれにたいする反撃はさまざま、経済情勢の悪化という特殊な条件も最大限に利用し、「鉄鋼労連を第二の炭労にするな」という危機感のもとに、より強硬な対決と弾圧をもつてのぞみ、ついに組合側に「ゼロ回答」をおしつけたのである。かつてない長期のストライキにもかかわらず、「ゼロ回答」の壁を破れずに敗北したことは、鉄鋼労働者に深刻かつ複雑な衝撃を与え、産業別統一闘争にたいする消極的ないし否定的な傾向・気分をうみだしたが、また一方では「八幡依存」を脱却して闘争力を強化し、より長期のストライキによって鉄鋼独占資本の弾圧的な回答を打破すべきだとする戦闘的な闘争意欲もおおきくもりあがっていった。

鉄鋼労連は、五八年三月の大会において、五七年闘争について「資本の側のゼロ回答政策の狂暴な攻撃に対する分析の甘さ、それは一般的にいつて階級的利害の立場に立った政治的攻撃に対しての甘さといえるが、これは統一闘争を階級的立場で組織する上での心構えや戦術方針の上での甘さを生んだ重要な一つであった」――このような内容を骨子とする自己批判をおこない、そのうえにたつて五八年は賃金闘争を見送り、五九年の春に総評春闘と合流してあ

らたな賃金闘争を組織することを決定した。

五九年春の産業別統一闘争は、とくに大手労組の団結の面で、五七年闘争よりも後退し、住友金属、神戸製鋼の両労組はスト権批准投票の不成立によって統一闘争の戦列から離れ、八幡製鉄労組は第二波の全面四八時間ストに参加しただけであった。これにたいして富士製鉄と日本鋼管の両労組は、第一波、第二波の全面二四時間スト（第一波には鉄鋼労連傘下の二一組合、第二波には同じく二四組合が参加）とそれにひきつづく庄延部門以下の四九日間におよぶ長期の重点部門ストを執行して鉄鋼独占資本の統一的な八〇〇円の回答と対決した。第二次「合理化」計画の推進過程で相互にはげしい企業間競争を展開していた鉄鋼独占資本は、ストライキ対策の面ではみごとな「階級的結束」をしめして、とくに長期部分ストに対抗し、八〇〇円の低額「一発回答」を堅持した。こうして鉄鋼労働者は五七年闘争にひきつづき「一発回答」のまえに敗れ、鉄鋼独占資本は「一発回答」体制の確立に自信をもつにいたった。

五七年と五九年の鉄鋼労連の産業別統一闘争にたいする鉄鋼独占資本の強烈な反撃は、鉄鋼労連の戦闘的な産業別組織への階級的成長を抑え、また傘下のとくに大企業の労働組合をふたたび労資協調主義にひきもどし、労働者を個別的・直接的に掌握して「労使関係」を長期的に安定させ、「合理化」計画を遂行するための土台を再編・強化するためであった。さらにそれは、独占資本の指導的の中核としての使命感から、基幹産業における労働者の団結と闘争の戦闘的大衆的な発展が他産業の労働者を刺激し、労働組合運動の階級の前進の「突破口」となるのを極度におそれたためでもある。

鉄鋼労連は、闘争後の大会において、たたかひの経過をおって壁が破れなかった弱点を検討し、自己批判をおこなひ、そのなかから「一人一人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をとりあげ日常的な闘争を闘い抜く限り、大衆的な力と行動性をひきだしうるであろう」と鉄鋼労働者の力量に依拠した大衆闘争への発展をめざすことを提起した。このこと自体正しいことはいままでもないが、当時鉄鋼独占資本の反撃を許したいくつかの

決定的な弱点と欠陥が労働組合側にあったのである。その主なものはつぎのようなものである。

(イ) 職場に組合員を団結させ、戦鬪的エネルギーを持続的に組織化する大量の階級的な組合活動家が意識的に育成され、配置されていなかったこと。

(ロ) 職場の組合員の意識状況、不満や要求、その発展と変化に適切に対応してそれらを解決し、団結への自覚を促進する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。またこの職場を基礎とする「合理化」反対闘争が積極的におこなわれなかったこと。

(ハ) 経験主義におちいり、鉄鋼独占資本の階級的な分析と評価がなされず、そのためにあたらしい攻撃の方向を鋭くとらえ、それとかみ合ったたたかいの戦略と戦術を展開できなかったこと。

(ニ) 階級的な団結と統一の思想と観点が決定的にかけ、同じ生産点に働く臨時工、下請工との共同闘争、および他産業労働者や勤労諸階層との全国的・地域的な共同行動などを軽視あるいは無視したこと。

(ホ) 闘争の中間あるいは最終段階における民主的な大衆討議や全員投票の実施、組合大会の開催など闘争の民主主義的指導を軽視し画一的なストライキ戦術に固執して、それぞれのもてる力量を条件に応じて発揮させ、産業別統一闘争全体の力量に発展させようとしなかったこと。

別稿ですでに明らかにしたように鉄鋼独占資本は五九年春闘にたいする弾圧的反響を契機に鉄鋼労働組合運動の右傾化に本格的に着手し、まもなくそれに成功することになる。鉄鋼労連の右翼的な運動路線の推進の過程における春闘Ⅱ賃金闘争の状況をみると、若干の大企業労組の組合機関に少数の左派勢力が存在し、一定の影響力をもっていた一九六〇年代の前半には、鉄鋼独占資本の不況を口実とする賃上げ回答の前年以下への切下げにたいして、三回ほど二四時間の「抗議ストライキ」がおこなわれたが（六一年―神戸製鋼を除く四社、六三年と六五年―八幡製鉄、富士製鉄、住友金属）、右派勢力が鉄鋼労連をはじめ鉄鋼労働組合運動の主導権を完全に掌握した六六年から今日ま

での十年間は、大企業労組のストライキはまったくなく、その前提条件であるスト権すら一度も揃って成立せず、しかも一九七二年からは、あらたに採用された「事後対処」方式のもとでスト権投票さえおこなわれなくなり、鉄鋼独占資本の低額「一発回答」に屈して文字通り「ストなし春闘」の連続という状況である。

注 (1)

戦前の鉄鋼労働組合連動の通史としては鉄鋼労連編「鉄鋼労働運動史」一九七一年、同「鉄鋼労連運動史」一九八一年、田中徹「鉄鋼労働省のたたかい——戦前の歴史」一九六三年、をはじめ「八幡製鉄労働運動史」「富士製鉄労働運動史」など主として大企業労組の組合史を参照。

(2) 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編「鉄鋼争議」戦後労働争議実態調査Ⅵ、一九五八年がある。その他前掲「鉄鋼労働運動史」「鉄鋼労働運動史」「鉄鋼労働者のたたかい——戦後の歴史(1)(2)」などを参照。

(3) 尼鋼争議・日鋼室闘争については前掲「鉄鋼争議」のほか藤田若雄・塩田庄兵衛編「戦後日本の労働争議」一九六三年、一五七ページ以下参照。

(4) 鉄鋼労連の共同闘争と産別統一闘争の形成と展開については前掲「鉄鋼争議」二八一ページ以下。高梨昌「日本鉄鋼業の労使関係——団体交渉下の賃金決定」一九六七年、一四一ページ以下。小池和男「日本の賃金交渉——産別レベルにおける賃金決定機構」一九六二年、八一ページ以下。前掲「鉄鋼労働運動史」「鉄鋼労働運動史」の中心をなすものはこの賃金闘争史である。

(5) この歴史的賃金闘争の詳細な記録文書は鉄鋼労連拓中闘編「一九五七年度賃金退職金闘争経過報告書」(全文二二五ページ)である。当時左派の鉄鋼労連書記長として指導に当たった田中幸男氏の「鉄鋼労働運動史の証言——三三年ゼロ闘争」「鉄鋼労働通信」一九七五年一月一日号がある。

(6) 鉄鋼労連「一九五八年度運動方針書」の「一九五七年の斗いの教訓」を参照。

(7) 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ったわけで、会社としてここ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。なお、鉄鋼労連現指導部の回顧談がおりこまれた当時の

闘争状況や労使関係の展開については「鉄鋼新聞」一九八一年二月二四日～三月五日連載の「労連三十年組合主義定着への途」が興味深い。また、前掲田中氏を含む社会党系左派の立場からの三二年・三四年闘争の回顧として「座談会、鉄鋼労働運動史の証言―二つの大闘争をふりかえって」『鉄鋼労働通信』一九七六年一月一日号もある。

(8) 一九五九年の春闘の経過と結果および鉄鋼労連の自己批判については「鉄鋼労働運動史」四三〇～四五七ページ、鉄鋼労連一五回臨時大会に提起されたその自己批判と討論の全文は同資料編参照。

三、鉄鋼労連の組織構造の特徴

1、組織的構成と運営機構

鉄鋼労連の春闘は、全加盟組織が参加する産業別統一闘争として組織されているが、この運動上の役割と問題点の把握にとって鉄鋼労連の組織的構成と運営の理解が必要であり、そこで以下この面をあきらかにしつつ、鉄鋼労連春闘の特徴的な実態をその組織化と展開の過程にそくして説明していくことにしたい。

わが国の鉄鋼労働者は、今日、およそ四七万人にのぼるといわれているが、このうち組織された鉄鋼労働者は三二万三千人（組織率約六九％）で、鉄鋼労連はその圧倒的多数の二三・五万人を直接結集し、鉄鋼独占資本の新日本製鉄、日本鋼管、川崎製鉄、住友金属、神戸製鋼のいわゆる普通鋼大手五社労組は非鉄部門を除くほとんどの事業所別労働組合が加盟し、その組織人員もおよそ十七万八千人、全組織人員の約八割を占めて文字通り鉄鋼労連の中核的存在となるのである。

鉄鋼労連は、このほか平炉・電気炉メーカー、特殊鋼・鍛造鋼メーカー、フェロアロイ二次製品メーカーなどの労働組合を組織しているが、この分野の鉄鋼労連の組織的比重は低く全金同盟（同盟）、全国金属（総評）、全機金（新産別）への加盟組合と無所属組合が存在している。しかし、鉄鋼労働者を組織対象とし、その圧倒的多数を組織

している鉄鋼労連が実質的に鉄鋼労働者の唯一の産業別全国組織といつてよいであろう。鉄鋼労連への加盟組合は、一九七五年六月末現在、二企業連、七六組合である。また、鉄鋼労連は、地方組織として北部地方本部（以下地本）、東部地本、中部地本、近畿地本、中国地本、九州地本を設置し、そこに大手五社関係の系列・下請関連企業の労働組合をはじめおおくの鉄鋼労連未加盟組合を結集しており、六地本あわせてその数は、五〇組合、約四万四千人をこしている。鉄鋼労連は、一九七五年八月の定期大会において、大手五社の製鉄関係労組の完全組織化の成功を背景に「産業別組織の拡大発展」を内外に誇示し、あらたに「五〇万人鉄鋼労連」をめざすことをあきらかにした。

さて、鉄鋼労連は「友愛と信義を基調とする鉄鋼労連組合の団結した力によって、鉄鋼労働者の労働条件を維持改善し、その社会的経済的地位の向上を図ることを目的」（規約第三条）として鉄鋼労連の「綱領・規約および宣言に賛同する全国の鉄鋼産業労働組合をもって組織する」労働組合であり、組織編成の加盟単位は、事業所別単位組合と資本別組合（いわゆる企業連）の二本立である。鉄鋼労連の加盟単位は結成以来、単位組合であったが、とくに第三次「合理化」計画のなかで建設された新鋭製鉄所の労働組合の鉄鋼労連未加盟という組織上の重要な問題を解決し、組織の拡大をはかるために、一九七〇年の機構改正によって企業連単位での加盟をも可能とする措置を講じたことによる。これによって現在、大手五社関係では新日本製鉄労連と川崎製鉄労連が企業連単位で鉄鋼労連に加盟し、新日本製鉄労連内の鉄鋼労連未加盟組合問題も解決された。『鉄鋼労連強化のための組織政策—中間答申』（一九七五年八月）は「今後は、企連の単一化組織への移行にともなって、各企連単位による鉄鋼労連への加盟方向をとるべきである」という考えを提示しており、日本鋼管、住友金属、神戸製鋼の各企業連も今後いっそう単一的な内部体制を整備し、企業連加盟方式にきりかえていくであろう。したがって、現在はこのための過渡期といつてよい。

鉄鋼労連は、中央執行委員会のもとに補助機関として加盟組合と企業連の代表者より構成される「代表者会議」を設けているが、これは毎月一回程度を原則に必要に応じて開催され「加盟組合および企業連合会相互間の活動状況の

(現状と推移)

所 属 別		〔備 考〕		
その他の全国組織(B)		無 所 属 (C)	鉄鋼労連 会費納入 人 員	鉄鋼労連に おける大手 の人員比率
計	うち同盟系			
	59,050 (88)		101,178	89.2
	42,698 (103)		114,075	82.2
	—		112,990	78.8
	—		113,591	77.7
13,550 (33)	3,403 (9)	45,107 (83)	105,822	79.4
17,372 (48)	7,439 (21)	40,010 (71)	105,760	80.5
9,846 (25)	3,395 (11)	52,383 (99)	112,570	80.9
19,612 (44)	12,721 (27)	41,271 (82)	120,686	79.6
19,501 (40)	12,819 (27)	41,445 (77)	122,235	78.8
26,639 (46)	14,046 (26)	46,110 (82)	124,957	77.7
31,723 (46)	15,745 (27)	49,727 (80)	133,764	76.6
43,998 (47)	25,605 (29)	55,917 (79)	142,808	75.0
46,150 (45)	27,639 (29)	59,641 (80)	155,445	74.4
49,839 (48)	30,651 (33)	63,379 (79)	159,690	73.5
53,735 (48)	33,440 (36)	65,932 (73)	158,515	71.5
41,070 (42)	23,679 (29)	66,063 (77)	168,450	74.5
39,039 (39)	20,102 (24)	69,592 (78)	167,940	74.8
41,770 (44)	22,702 (29)	73,506 (72)	168,170	75.8
41,154 (43)	22,492 (30)	79,805 (75)	168,430	75.6
42,926 (42)	22,492 (30)	87,534 (73)	159,895	74.8
44,947 (42)	24,305 (30)	90,944 (66)	162,640	74.5
43,589 (41)	25,151 (29)	93,668 (69)	164,570	74.7
44,010 (41)	25,707 (29)	95,687 (69)	164,070	72.3
43,145 (39)	25,643 (28)	98,782 (69)	157,640	71.5
42,783 (40)	26,950 (29)	45,508 (56)	180,400	76.0

鉄鋼労働者の組織状況

(昭和26年～50年)

年次	組織区分	鉄鋼労働者 総数 (管理職臨時 工を含む)	組織労働者数 (A+B+C)	上位団体	
				鉄鋼労連(A) 計	うち大手4社 (27年まで6社) (50年から5社)
実 人	昭和26年 (結成時)	277,074	160,228 (123)	101,178 (35)	90,279 (23)
	27年6月	230,679	160,187 (148)	117,519 (45)	96,566 (26)
	28 "	232,682	—	112,990 (51)	89,040 (22)
	29 "	216,749	—	113,591 (52)	88,279 (23)
	30 "	212,195	168,514 (165)	109,853 (49)	86,925 (22)
	31 "	232,132	167,871 (170)	110,489 (51)	88,845 (23)
	32 "	242,163	182,651 (183)	120,422 (59)	97,446 (25)
	33 "	240,720	186,874 (190)	125,991 (64)	100,398 (27)
	34 "	275,085	191,627 (180)	130,681 (63)	103,032 (26)
	35 "	304,778	211,110 (192)	138,361 (64)	107,513 (26)
員	36 "	340,323	233,162 (191)	151,713 (65)	116,285 (27)
	37 "	344,845	273,494 (197)	173,579 (71)	130,251 (25)
	38 "	344,879	286,393 (197)	180,602 (72)	134,316 (25)
	39 "	353,570	296,413 (199)	183,195 (72)	134,613 (25)
	40 "	345,665	302,026 (195)	182,359 (74)	132,223 (25)
	41 "	342,175	289,380 (193)	182,247 (74)	135,773 (26)
	42 "	352,783	292,542 (194)	183,911 (77)	137,578 (28)
	43 "	359,278	304,188 (233)	138,912 (73)	143,191 (28)
	44 "	366,771	306,884 (236)	185,925 (74)	140,556 (28)
	45 "	381,819	308,188 (192)	187,228 (73)	140,101 (26)
()内は 組合数	46 "	379,116	323,217 (181)	187,326 (73)	139,601 (26)
	47 "	362,737	324,242 (190)	186,985 (80)	139,659 (33)
	48 "	483,917	321,896 (191)	182,162 (81)	131,619 (32)
	49 "	488,072	323,295 (180)	181,368 (72)	129,597 (21)
	50 "	474,818	323,491 (174)	235,200 (78)	178,723 (24)

資料：鉄鋼連盟「鉄鋼労働組合現況調べ」及び鉄鋼労連「75年度労働諸条件調査」
但し、「鉄鋼労働者総数」は「鉄鋼統計月報」各年年末

連絡提携に関する事項」「連合会活動の円滑化に関する事項」「その他、中央執行委員会が必要と認めた事項」などについて鉄鋼労連と加盟組合の代表との協議がおこなわれる公式の準機関的な場であった。しかし、実際には、鉄鋼労連の運動方針や主要な闘争のすすめ方、組織運営などについては、非公式の場をふくめて大手企業連代表との話し合いと合意のもとに確認され、それが公式にこの代表者会議や中央委員会、大会などの機関に提案され、決定されている。組織機構特別委員会、産業政策委員会、団体交渉対策会議、大手・日新書記長会議などが鉄鋼労連と大手企業連代表との協議・調整の場となっているのである。

これにくわえて、鉄鋼労連は、七五年八月、あらたに中央執行委員会の諮問機関として「諮問会議」（仮称）の設置を決定したが、これはさきの『中間答申』にもとづくもので、運動方針によれば「中央本部の執行権限をより一層強化していくとともに、その執行業務を効率的、機動的に遂行できる体制を確立するため」に「大手各企連・日新の企連委員長、もしくは責任を持ち得る人に限定してのその代行者、および普通鋼グループ二名、特殊鋼グループ一名の代表、そして各地本の委員長」で構成され、原則として毎月一回、拡大中執的に運営されることになっている。この諮問会議の設置によって代表者会議の開催は「最少の限度にとどめて」（『中間答申』）いくようである。こうした組織機構のなかで、大手企業連の発言力はいっそうつよめられ、鉄鋼労連の方針と運動はおおきく左右されていくことになる。

鉄鋼労連の地方組織として六地本あることはさきにふれたが、地本は「鉄鋼労連の方針にもとづく運動の推進、組合相互の交流、および地域の共同行動を實踐し、鉄鋼労連の強化発展を計ることを目的」（地方本部運営規定第二條）とし、委員会と幹事会の機関が設置され（同第六條）、「その決定事項および活動状況について毎月定期的に中央執行委員会に報告する」（同第九條）ことが義務づけられている組織である。

鉄鋼労連の公式機関は、最高決議機関としての大会、中間的決議機関としての中央委員会、執行機関としての中央

鉄鋼労働者の組織現勢（昭和50年度）

〈業態別・上部団体別〉

業態区分 組織区分		合計	上位団体別						無所属
			鉄鋼労連	その他の上部団体					
				計	総評系	同盟系	新産別系	その他	
普通鋼	大手5社 (5社)	組合数 組合員数 比率	38 200,385 100.0	26 186,132 92.9	— — —	— — —	— — —	— — —	12 14,253 7.1
	高炉・平炉 (10社)	組合数 組合員数 比率	28 34,720 100.0	14 17,516 50.4	7 8,385 24.2	1 45 0.1	6 8,340 24.0	— — —	7 8,819 25.4
	電炉・単庄 (13社)	組合数 組合員数 比率	19 10,075 100.0	8 5,686 56.4	3 922 9.2	2 801 8.0	1 121 1.2	— — —	8 3,467 34.4
	計 (28社)	組合数 組合員数 比率	85 245,180 100.0	48 209,334 85.4	10 9,307 3.8	3 846 0.3	7 8,461 3.5	— — —	27 26,399 10.0
特殊鋼 (15社)	組合数 組合員数 比率	36 41,155 100.0	16 19,884 48.3	3 6,259 15.2	— — —	2 2,738 6.7	1 3,521 8.6	— — —	17 15,012 36.5
鋳鍛鋼 その他 (10社)	組合数 組合員数 比率	60 43,864 100.0	21 12,690 28.9	27 27,217 62.0	1 677 1.5	20 15,751 35.9	— — —	6 10,789 24.6	12 3,957 9.0
合計 (53社)	組合数 組合員数 比率	181 330,199 100.0	85 241,908 73.3	40 42,783 13.0	4 1,523 0.5	29 26,950 8.2	1 3,521 1.1	6 10,789 3.3	56 45,508 13.8
(参考) 49年上部団体 別合計	組合数 組合員数 比率	180 323,295 100.0	72 181,368 56.1	39 42,145 13.3	3 823 0.3	28 25,643 7.9	1 3,594 1.1	7 13,085 4.0	69 98,782 30.6

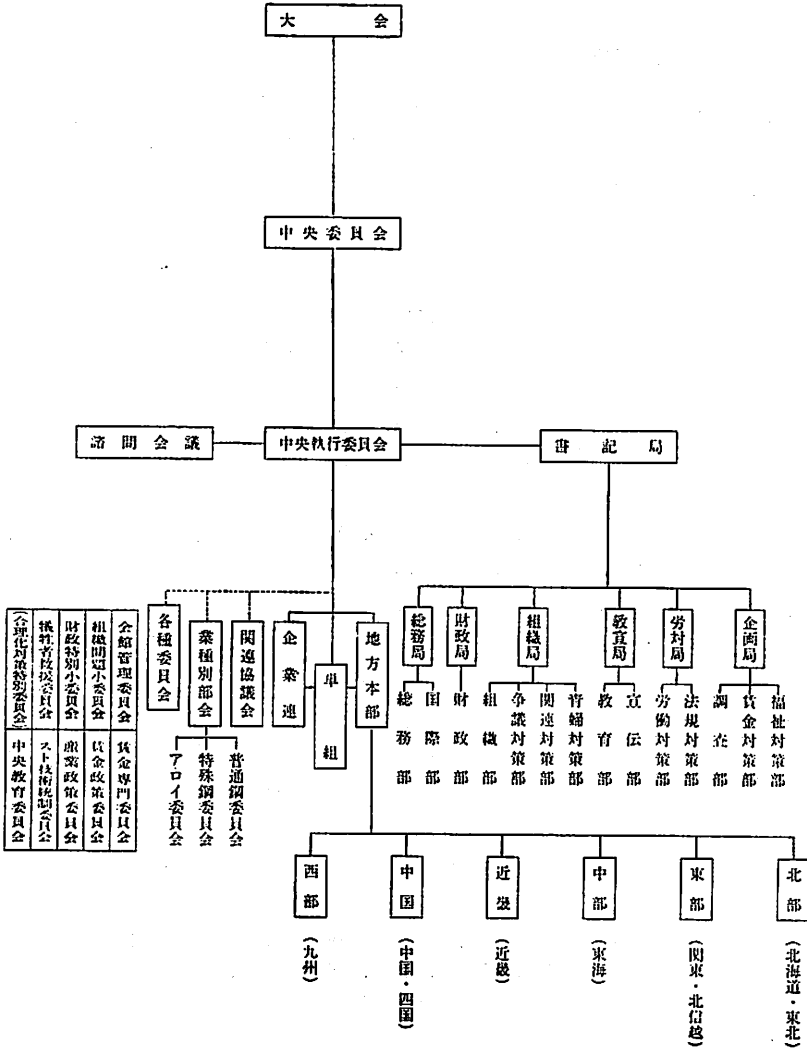
資料：鉄鋼連盟「鉄鋼労働組合現況調べ」（51年6月）及び鉄鋼労連「76年度労働諸条件調査」より

〔注〕① 「鉄鋼労連」の数字は、鉄鋼労連の内部資料による。その他の上部団体は鉄鋼連盟の調査による。

② 業態別中の「鋳鍛鋼その他」には、鋳鍛鋼メーカーのほか鋳鉄管、フェロ、二次製品等がすべて含まれる。

③ その他の上部団体は主に中立労連系である。

鉄鋼労連組織機構図 (1976年)



執行委員会であり、中央執行委員会の補助機関として代表者会議、諮問機関として諮問会議がある。代表者会議については規約上の定めがなされているが、諮問会議は運動方針によって設置されただけであって規約上はなんらの定めがなされていない。

大会は、年一回の定期大会（これまで八月に開催されていたが、七五年八月の定期大会の規約改正により七六年から九月開催に変更された）と、中央委員会または中央執行委員会が決議したとき、加盟組合員の三分の一以上の要求があったとき（この場合は一カ月以内に開催）に開催される臨時大会とがある。鉄鋼労連では、定期大会において次年度にわたる運動方針と予算の審議決定、役員を選出（役員任期は二年制）がおこなわれ、臨時大会では、二、三段階に春闘方針の最終的な審議・決定と産業別組織としてのストライキ権の確立投票がおこなわれることになっている。もちろん、大会の議題がこれらの基本的なものだけでないことはいうまでもない。

規約は「加盟組合は組合員中より組合員の直接無記名投票をもって代議員を選出し、大会開催前迄にその氏名を本部に届け出なければならぬ……」（第一四条）とされているが、この規定を厳格にまもっている組合は皆無のようであり、企業連・単組の中央委員会で投票手続きをとり、代議員を選出し、任期中固定化しているところは若干あるといわれているが、ほとんど執行部の指名あるいは中央委員の輪番制というのが実態である。

代議員数は、規約の別表1によると、比例代表的性格をつよくもたせた遞減性によって設定されているが、遞減法が骨抜きにされ、比例代表的性格がつけよめられたのは、右派勢力が鉄鋼労連の主導権をにぎってからであり、それ以来、鉄鋼労連大会の代議員構成はおおきくかわり、大手関係労組の代議員が三分の二以上の圧倒的多数を占めるにいたっている。今後の方向として完全比例代表制が提起されており、これが実行されることになると大手関係労組の比重はさらに高まり、組合民主主義の形がいはいっそうすすむことになる。ちなみに、七五年八月の定期大会にもける代議員は四三七名（定数四八六名）である。

大会代議員・中央委員選出基準

組 合 員 数	大会代議員数	大会代議員 委任可能数	中央委員数
1 ~ 400	1	0	1
401 ~ 800	2	0	1
801 ~ 1,200	3	1	1
1,201 ~ 1,600	4	1	1
1,601 ~ 2,000	5	1	2
2,001 ~ 2,400	6	2	2
2,401 ~ 2,800	7	2	2
2,801 ~ 3,200	8	2	3
3,201 ~ 3,600	9	3	3
3,601 ~ 4,000	10	3	3
4,001 ~ 4,400	11	3	4
4,401 ~ 4,800	12	4	4
4,801 ~ 5,000	13	4	4
5,001 ~ 5,450	14	4	5
5,451 ~ 5,900	15	5	5
5,901 ~ 6,350	16	5	5
6,351 ~ 6,800	17	5	6
6,801 ~ 7,250	18	6	6
7,251 ~ 7,700	19	6	6
7,701 ~ 8,150	20	6	7
8,151 ~ 8,900	21	7	7
8,901 ~ 9,050	22	7	7
9,051 ~ 9,500	23	7	8
9,501 ~ 9,950	24	8	8
9,951 ~ 10,400	25	8	8
10,401 ~ 10,850	26	8	9
10,851 ~ 11,300	27	9	9
11,301 ~ 11,750	28	9	9
11,751 ~ 12,200	29	9	10
12,201 ~ 12,650	30	10	10
12,651 ~ 13,100	31	10	10
13,101 ~ 13,550	32	10	11
13,551 ~ 14,000	33	11	11
14,001 ~ 14,450	34	11	11
14,451 ~ 14,900	35	11	12
14,901 ~ 15,350	36	12	12
15,351 ~ 15,800	37	12	12
15,801 ~ 16,250	38	12	13
16,251 ~ 16,700	39	13	13
16,705 ~ 17,150	40	13	13
17,151 ~ 17,600	41	13	14
17,601 ~ 18,050	42	14	14
18,051 ~ 18,500	43	14	14
18,501 ~ 18,950	44	14	15
18,951 ~ 19,400	45	15	15
19,401 ~ 19,810	46	15	15
19,851 ~ 20,000	47	15	15

組合員20,001名以上の場合の算出法：

(組合員数A、代議員数X、同委任可能数X'、中央委員数Y)

$$X = \frac{A}{500} + 7 \text{ (小数以下は 1 名に繰上げ)}$$

$$X' = \frac{X}{3} \text{ (小数以下は 4 拾 5 入)}$$

$$Y = \frac{X}{3} \text{ (小数以下は 1 名に繰上げ)}$$

中央委員会は、規約によれば、「原則として年四回以上中央執行委員長が招集する。ただし中央委員の三分の一以上が付議事項を提案して中央委員会の開催を要求したときは原則として一〇日以内に開催しなければならない」（第十七条）とされ、中央委員の選出比率は規約の別表2に明示されている。なお中央委員はほとんど企業連・単組の三役・執行委員である。

鉄鋼労連においては、この中央委員会が規約通り開催されず、とくに右派勢力が主導権を掌握してから中央委員会の徹底的な軽視がおこなわれ、年一回、十二月に「春闘組織化方針」を討議するために開催されるだけで、別の議題で他の時期に開かれるということはないという状態であった。七五年五月に、春闘終了後一時金闘争方針と産業別労働協約闘争組織化方針の審議・決定のために前年十二月につき第二回中央委員会を開催しているが、七六年度の運動方針は、「中央委員会は、内容にもよりますが、規約どおり、原則として年四回開催していくことで、中間決議機関としての役割と機能を十分果していけるようになります」としており、こうしたことはきわめて当然のことである。

鉄鋼労連の中央執行委員会は、中央執行委員長、中央執行副委員長（三名）、書記長、書記次長、中央執行委員（十四名一中央本部七名、地方本部担当七名）によって構成され、そのもとに総務部、財政部、組織部、教育宣伝部、労働対策部、企画調査部の六専門部が設置されて、中央執行委員が各専門部長を担当し、各専門部にそれぞれ若干名の職員が配置されている（一九七六年より前掲組織機構図のように局制が採用された）。

現在、鉄鋼労連に役員を派遣しているのは新日本製鉄労連七名、日本鋼管京浜労組三名、住友金属和歌山労組二名、同尼崎労組一名、神戸製鋼労組一名、川崎製鉄労連一名、日新製鋼労組二名、日本特殊鋼労組一名、関西製鋼労組一名であり、企画調査部担当の中央執行委員は中央本部職員から抜てき・選出された者である。この役員構成をみても中小労組からの役員はわずか二名であり、他はすべて大手五社と準大手の日新製鋼の各企業連、単組から派遣された者であるという点にも産業別組織の組合民主主義の保障にとってのおおきな問題点があるといえよう。七六年度

鉄鋼労連中央本部役員 (1976年)

役 職 名	出 身 組 合	役 職 名	出 身 組 合
中央執行委員長	新日鉄 (八幡)	中央執行委員	新日鉄 (室蘭)
中央執行副委員長 (委員長代行)	神 鋼 神 戸	(北部地本事務局長)	川 鉄 (千葉)
(組織局長・関連対策部長)	日 新 製 鋼	(東部地本事務局長)	鋼 管 京 浜
(労対局長・労働対策部長)	川 鉄 (葦合)	(東部地本事務局次長)	新日鉄 (名古屋)
(総務局長・国際部長)	鋼 管 福 山	(中部地本事務局長)	住 友 尼 崎
書 記 長	住 友 和 歌 山	(近畿地本事務局長)	関 西 製 鋼
書 記 次 長	本 部	(近畿地本事務局次長)	日 新 製 鋼
(企画局長・福祉対策部長)	新日鉄 (本社)	(中国地本事務局長)	新日鉄 (八幡)
(書記長代行・委員長秘書)		(西部地本事務局長)	
中央執行委員 (総務部部長)	愛 知 知 多	特別中央執行委員	新日鉄 (八幡)
(財政局長・財政部長)	神 鋼 神 戸	(IMF・JC事務局次長)	
(法規対策部長)	新日鉄 (八幡)	会 計 監 査 委 員	大 同 特 殊
(組織部長)	新日鉄 (名古屋)	"	鋼 管 京 浜
(争議対策部長)	大 和 製 鋼	"	新日鉄 (連合会)
(普通鋼対策部長)	大 阪 製 鋼	願 問	新日鉄 (八幡)
(特殊鋼・アロイ対策部長)	大 同 特 殊	"	住 友 大 阪
(青婦対策部長)	本 部	願 問 弁 護 士	
(教宣局長・情宣局長)	住 友 和 歌 山		
(教育部長)	鋼 管 京 浜		
賃 金 対 策 部 長	新日鉄 (八幡)		
調 査 部 長	鋼 管 京 浜		
情 宣 副 部 長	本 部 職 員		
総 務 副 部 長	"		
国 際 副 部 長	"		

運動方針や『中間答申』は、中央執行委員会の指導体制の強化をうたい、そのための組織構造を提起しているが、産業別組織の構成と運営をあらゆる面で徹底的に民主主義化することなしに、形式的に執行権の強化をはかることは、官僚主義的な中央集権体制を生み出すことは必至である。鉄鋼労連の中央執行委員会の構成メンバーは現在全員右派勢力の組織である鉄鋼連絡会議に加入しており、その指導部の決定や申合せがほとんど討議・修正もされることなく、そのまま鉄鋼労連の態度や方針となつていくというような実態をこそ改めらるべきであろう。

2 鉄鋼労連加盟大手労組の組織と機能の問題点

つぎに、鉄鋼労連に加盟している労働組合、とくに中核的な存在となつていく独占的大企業組合がその組織と機能の面でどのような特徴をもっているかをかんたんにあきらかにしておくことにしよう。²⁾

まず第一には、組合の各級機関（大会、中央委員会、執行委員会）が作業長、工長など監督労働者層を中心とする右派勢力—会社派に独占され、さらに職場組織としての支部組織もその主導権が会社派によって完全に掌握されていくことである。

主要な大手労組にはこの会社派のインフォーマル組織が存在しており、これらの組織の全国組織が鉄鋼連絡会議である。

このような会社派が組合機関を独占しているわけで、執行部についてみると、左派の立場にたつ執行委員が存在する組合は皆無であり、日本鋼管京浜労組の二名の社会党系の執行委員は会社派との話し合いの結果推せんをうけ、当選したという例外的な存在である。中央委員会も同様の状況であるが、新日本製鉄八幡労組の中央委員会には階級的な立場にたつ中央委員が選出されており、おそらくこれが唯一の例外と思われる。大会の代議員構成については完全な会社派一色ではないにしても、その圧倒的多数は会社派のメンバーとみてよいであろう。

職場の支部組織にたいする監督的労働者層の支配・影響力はきわめてつよく、日本鋼管京浜労組の支部組織では、支部長・副支部長はほとんどが作業長か工長で、平工の支部長という例はなく、実行委員（執行部）も作業長、工長、A工（平工のグループリーダー）が多くて平工は少ないというのが共通した傾向となっている。鉄鋼労連の『鉄鋼大手労組の組織機能調査報告書』（一九七三年七月）の「支部の組織と活動」の調査結果もこのことを全体の傾向として確認しているところである。

第二に、会社派による組合支配は、直接的には組合役員選挙にたいする会社側の全面的な介入と干渉、非民主的な多くの問題点をもつ役員選挙制度の運用、さらに個々の労働者にたいする日常不断にわたる抑圧と支配のためのさまざまな労務管理によって実現され、組織されていることである。

鉄鋼独占資本の組合役員選挙にたいする不法きわまる介入と干渉の実態はこれまででもかなり暴露されてきたが、かつての八幡製鉄の「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、テーパーマスターを動員して何回も会議をひらき、職場の組合員一人ひとりを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た活動をすすめました。なかでも票よみは執拗におこなわれ、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おどかしました」というようなやり方はどこまでも共通してとられている方法である。

会社派の組合役員候補には、会社派の内部で推せんされ会社側によって同意された者がなるしくみとなっているが、役員選挙制度そのものも組合民主主義の原則にてらしてきわめて非民主的なものである。日本鋼管京浜労組の役員選挙制度をみると、開票も立会人制度なしの秘密開票であり、選挙運動も候補者は公報だけで、その他はいっさい禁止され、組合員も休憩時間中自分の職場でおこなえるだけとなっている。候補者の選挙運動を公報だけに限定した

のは、一九七二年の組合役員選挙がおこなわれる直前の中央委員会で、会社派に属する中央委員の緊急動機によって可決されたものである。他組合においても一九六〇年代に入って役員選挙制度は改悪につぐ改悪で、選挙単位の変更、完全連記制の採用などがおこなわれ、左派の組合役員候補の当選は制度的にきわめて困難となっている。³⁾

第三に、大企業の工場別の労働組合は、連合会の単一的な運営のもとにあつて、労働組合固有の基本的な諸権利の行使が実質的におおきく制約され、自主的な活動の領域がせばまっていることである。

鉄鋼労働組合運動における企業連の単一運営の強化は、右派勢力の主導権の確立とともにすすめられてきたが、七二年八月の新日本製鉄労働の結成と鉄鋼労働への一括加盟によって、大企業の組合における企業連中心の単一的運営はさらに強化され、単組段階の自主権な行動権を行使できる範囲はさらにせばめられつつある。

新日鉄労働は、組織形態は連合会であるが、実質的には大きな権限と強力な執行体制とをもつ単一組織としての運営をおこなっている。たとえば、規約第二七条に全員投票事項として「1 連合会の解散 2 同盟罷業 3 労働協約の締結および破棄 4 その他前各号に準ずる程度の主要事項」をあげ、第一号は加盟組合総数の四分の三以上、第二号から四号までは加盟組合員総数の過半数の賛成があつたとき、その議決は確定すると定め、重要案件については単位組合ではなく、組合員を単位として連合会が運営しているのである。

日本鋼管製鉄労働はみずから「現在の連合会の運営はほぼ単一化に近い形で統一対処を行なっており……」と認めているように、賃金、退職金、一時金、労働協約はもちろん「合理化」問題も規模が大きく、重要性をもつものは、連合会の取扱事項としており、住友金属労働、神戸製鋼労働、川崎製鉄労働などもこれとほぼ同様である。しかし、各企業連とも新日鉄労働のように直接組合員を単位として運営できる権限はあたえられていない。こうした企業連の権限と運営実態のなかで、単組レベルで基本的な権利を背景に独自に取扱うことのできる事項は、職場にかかわる生産、要員など、単組独自の要求か企業レベルの基本的合意事項の実施上の具体的諸問題といつてよいであろう。

第四には、労働組合の機関運営は、形式的には組合規約に定める手続にしたがっておこなわれているが、支部組織の運営には非民主的・官僚的な傾向が³よく、さらには組合活動の基礎をなす職場討議が十分に保障されず全般的に組合員の意向が組合の運営と活動に正しく反映されていないことである。

このような状態のおもな原因は、どこでも支部役員の大部分が作業長、工長で、しかも何期も留任して役員の新陳代謝がおこなわれてきていないところにあるが、鉄鋼労連のさきの組織機能調査によっても、支部組織の機関である支部委員会の開催日数は少なく、大部分が形式的な報告に終わり、討論がおこなわれていないことを確認することができる。日本鋼管京浜労組においては、全般的に職場討議がだんだんよわまり、賃金要求についても全然職場討議をおこなわないところもすくなく、また職場討議がおこなわれるところでも、交替休憩のため全員が参加しておこなわれず、しかも四組三交替制が導入されてからは休憩時間が短縮され、交替回数もふえたため要求内容の一方的な説明だけか、二、三の質問で終わってしまうかどちらかで、組合員が意見をのべ討議する時間がほとんどないという状態である。

このような状態のもとで組合員の意向が組合の運営と活動に正しく反映されず、そこからこんにちの組合活動のあり方に組合員が非常につよい不満をいっているのはまったく当然といわねばならない。新日本製鉄労組が一九七四年秋に実施した「組合員意識調査」の報告書によると、「組合活動の中に、あなたの意見がよく反映されていると思えますか」という質問にたいして「あまり反映されていない」が四〇・九%でもっとも多く、ついで「全く反映されていない」が二五・九%、両者をあわせると意見の反映について否定的な回答をしたものが六六・八%、全体の三分の二におよび、とくに多数の青年労働者が「全く反映されていない」というきびしい回答をおこなっている結果をみてもあきらかである。なんといっても労働組合の生命ともいうべき組合民主主義の原則が徹底的に実践されていないことが決定的な問題点であろう。

鉄鋼大手労組の組織機能一覽 (50年6月現在)

業 態	単 組 番 号	項 目 企 連 組 名		組 合 員 数	支 部 数	組 合 機 関 の 構 成 人 員			組 合 業 務 の 専 従 者 (カ ッ コ 内 は 上 部 団 体 で 外 数)					組 合 費 と 積 立 金 (1 人 平 均 月 額)			組 合 活 動 機 能 の 諸 指 標					
						大 会	中 間 機 関	執 行 委 員 会	執 行 委 員	執 委 の 専 従 者 以 外 者	小 計	職 員	合 計	経 組 合 費	諸 積 立 金	合 計	組 合 役 員 1 人 当 り 数		年 間 経 常 組 合 費 概 算			
																	中 間 役 員	兼 行 委 員		専 従 員	千 円	
																					人	人
高	1	新 日 鉄 労 連	八 室 釜 広 光 古 屋 津 名 君 大 東 木 化 (連 合 会)	22,354	94	464	250	25	25(8)	1(1)	27(9)	27	62	1,174	430	1,604	89	894	621	317,586		
				6,194	42	432	84	14	14(3)	0(0)	14(3)	6	23	2,101	250	2,351	74	442	364	156,163		
				3,737	20	247	89	10	10(0)	0(2)	10(2)	7	19	2,300	1,000	3,300	42	374	311	103,141		
				8,746	32	466	137	16	16(2)	0	16(2)	12	30	2,050	600	2,650	64	547	486	215,152		
				2,917	12	250	47	12	6(1)	0	6(1)	4	11	2,110	750	2,860	62	343	416	73,858		
				8,136	23	420	124	12	12(3)	0	12(3)	7	22	2,270	200	2,470	66	678	542	221,625		
				7,085	24	180	82	9	9(1)	0	9(1)	6	16	1,943	430	2,373	86	787	709	165,194		
				3,288	14	120	57	15	7(1)	0	7(1)	5	13	3,324	680	2,004	58	219	411	91,696		
				2,839	15	156	55	6	6(1)	0	6(1)	0	7	1,780	150	1,930	52	473	406	60,641		
				500	0	70	22	7	1(0)	0	1(0)	1	2	2,070	350	2,420	23	71	500	12,420		
				2,905	25	156	70	12	4(1)	0	4(1)	2	7	1,470	160	1,630	42	242	581	51,244		
				2,323	9	60	27	11	4(1)	0	4(1)	3	7	2,447	350	2,797	86	211	465	68,213		
				(71,024)	(12)	156	54	18	17(0)	0(8)	17(8)	4	29	390	50	430	1,315	3,946	2,841	332,392		
高	2 3 4 5 6	日 本 鋼 管	京 本 宮 新 福 △ 病 院 (連 合 会)	12,273	40	319	105	19	19(10)	0	19(10)	11	40	2,220	550	2,770	117	646	423	326,950		
				1,654	13	90	44	10	3(0)	0	3(0)	1	4	1,730	170	1,900	38	165	551	34,340		
				509	10	100	25	8	2(1)	0	2(1)	2	5	2,600	1,485	4,085	20	64	170	15,880		
				404	10	48	16	8	1(1)	0	1(1)	1	3	2,814	5,146	7,965	25	51	202	13,640		
				12,075	19	373	130	14	14(5)	0	14(5)	13	32	1,760	850	2,610	93	863	636	255,020		
				240	5	240	30	8	0	0	0(0)	1	1	1,100	1,000	2,100	8	30	—	317,014		
(27,155)	(6)	72	37	14	14(0)	0	14(0)	5	19	450	0	450	734	1,358	1,940	6,640						
高	7 8 9 10	住 友	和 歌 山 崎 △ 小 倉 (職 員 連 合 会)	10,447	39	560	169	15	15(3)	1	16(3)	6	25	1,160	530	1,690	62	696	550	169,899		
				3,194	14	351	84	15	7(2)	0	7(2)	3	12	1,685	640	2,325	38	213	355	79,149		
				3,368	15	360	104	12	5(1)	0	5(1)	1	7	1,440	300	1,770	32	280	561	58,890		
				470	0	160	32	10	0(0)	0	0(0)	1	1	1,074	0	1,074	15	47	—	1,277		
				3,492	20	348	71	12	6(1)	0	6(1)	3	10	1,100	500	1,600	49	291	499	56,950		
561	0	561	38	15	0(0)	0	0(0)	1	1	1,265	0	1,265	15	37	—	9,051						

11	金	鹿島	5,857	23	621	107	11	8(0)	0	8(1)	5	14	1,600	1,000	2,600	55	532	651	120,198	
	属	△本東	682	0	682	55	12	0(0)	0	0(0)	1	1	1,100	0	1,100	12	57	—	8,990	
		△南海	619	0	619	58	10	0(0)	0	0(0)	1	1	1,850	0	850	11	62	—	7,000	
		△(連合会)	1,475	7	200	33	8	2(0)	0	2(0)	2	4	1,820	1,400	3,220	45	184	737	26,000	
			(30,165)	(10)	112	31	20	5(0)	0	5(0)	2	7	140	0	140	973	1,508	6,033	55,492	
12	(大 手)	神 戸 製 鋼	神	9,644	5	622	117	10(4)	0	10(4)	6	20	1,510	500	2,010	82	964	689	174,749	
13			戸	1,925	—	78	39	9	4(1)	0	4(1)	3	8	2,280	200	2,480	49	214	385	52,668
14			崎	3,375	8	214	48	9	4(1)	0	4(1)	4	9	1,370	300	1,670	70	375	675	55,485
15			大	2,705	3	181	41	9	4(1)	0	4(1)	4	9	1,380	300	1,680	66	301	541	44,795
16			長	1,240	13	260	50	13	3(0)	0	3(0)	2	5	1,950	500	2,450	25	95	413	29,016
17			久	795	11	80	32	8	2(0)	0	2(0)	1	3	1,990	200	2,190	25	99	398	18,985
18			吳	814	13	(162)	38	9	2(0)	0	2(0)	1	3	1,900	1,000	2,900	21	90	457	18,559
19			司	646	28	—	28	9	1(0)	0	1(0)	2	3	1,979	300	2,179	23	72	646	15,341
20			門	1,184	—	73	25	15	0(0)	0	0(0)	0	0	824	300	1,124	47	79	—	11,707
21			名	671	0	110	51	15	0(0)	0	0(0)	0	0	1,140	200	1,340	13	45	—	9,179
22			東	544	—	128	27	9	1(0)	0	1(0)	0	1	—	500	—	20	60	544	—
23			大	164	—	130	15	8	0(0)	0	0(0)	1	1	2,060	600	2,660	11	20	—	4,054
			長	5,981	8	194	74	9	6(1)	0	6(1)	5	12	1,140	300	1,440	80	665	854	81,820
			古	700	—	150	50	8	0(0)	0	0(0)	0	0	1,000	300	1,300	14	88	—	8,400
			川	868	—	120	30	8	0(0)	0	0(0)	0	1	1,200	300	1,500	29	109	—	12,499
	沢	926	—	184	29	8	1(0)	0	1(0)	1	1	1,200	1,500	2,700	32	116	926	13,334		
	木	364	16	60	16	6	0(0)	0	0	0	0	880	600	1,480	23	61	—	3,844		
	岡	384	—	110	16	7	0(0)	0	0	0	0	1,112	300	1,412	24	55	—	5,124		
	高	177	—	60	12	5	0(0)	0	0	0	0	980	300	1,280	15	35	—	2,082		
	野	(33,107)	(19)	166	83	35	7(1)	0	7(1)	3	11	290	0	290	399	946	4,138	115,212		
24	川	川崎製鉄	34,046	(8)	242	45	9	29(9)	0	29(9)	3	41	320	1,180	1,500	757	3,783	896	130,737	

第五には、大企業の労働組合は、組合員の要求や苦情、その他企業内に生ずる諸問題を団体交渉、労使協議会、および「職場交渉」（対課折衝とかいろいろなよびかたがなされているが）という制度的な、あるいは慣行的な交渉と話し合いの場で解決していくという基本的な姿勢で対処しており、そしてその枠をこえたストライキをふくむ大衆行動の組織化はほとんどおこなわれていないことである。

鉄鋼労連の組織機能調査によってこのような労使交渉と職場活動の実態がおきらかにされているが、「職場交渉」についてみると、それは労働協約なし協定によって制度的に確立されたものでない。戦後の運動の展開の過程で慣行的に確立されたものであり、明確に職場交渉と規定しているところはほとんどなく、支部折衝とか対課折衝とか「折衝」という表現が用いられているが、職場の独自の諸問題を解決していくうえでは不可欠の重要な役割をになっている。

日本鋼管京浜労組における支部組織の対課折衝は、職場独自の問題についておこなわれ、当事者は組合側が支部長、副支部長、労対策長、工場側が課長、係長である。折衝は非公式におこなわれ、もちろん傍聴などできないが、そのスタイルは、多くの場合、組合が積極的に堂々と要求するというものではなく、要請・懇願ともいうべきもので、折衝の結果は協定化されず、課長の口約束になり、それを信頼する形でしめくくられている。しかし職場のおおきな「合理化」問題については組合員の関心もたかく、実質的に職場団交となっているが、組合員の意向が組合活動に反映されればこのような形態に発展するのは当然である。

人べらし「合理化」は職場にきびしい諸結果をもたらすところから、会社側のこの種の提案にたいしては組合員のねばりつよい抵抗がおこなわれるが、それを当該職場あるいは全体のストライキへ発展させることはもちろん、それ以外のより積極的な大衆行動を組織化してたたかいを強化するということもほとんどおこなわれたことはなく、会社側の若干の部分的譲歩とひきかえに基本的に提案を了解するという結果となっている。最近、このような職場組合員

の抵抗がこれまでよりもつよまっていることは注目すべき傾向といえよう。

なお、職場における組合活動として大企業の労働組合で取り組まれている「苦情処理活動」は、組合員のさまざま
な不満や要求や苦情をとりあげて解決していこうとするそれ自体一定の積極性をもつ活動であるが、しかし、支部組
織における苦情処理活動はむしろ、組合員から提起されるものをできるかぎりおさえようとする傾向がつよく、職場
における交渉になりうる場も有効かつ十分に活用されていないという問題がある。こうしたことも組合員の組合批判
をいっそうきびしいものにしていくといえよう。

注 (1) 樋口次郎「日本鋼管京浜製鉄所労働組合の組織と機能」『現代の労働運動』第三集所収、平野浩一「日本鋼管京浜製鉄所

における労働組合運動」『現代の労働組合運動』第七集所収は、今日鉄鋼労連加盟の大手労組の典型的な組織と機能に關す
る実態分析であり、時期的にやや古いものではあるが、高梨昌前掲書一八一ページ以下も詳細な実態調査を基礎にした貴重
な研究論文である。

(2) 鉄鋼労連、労働調査協議会編『鉄鋼産業の労使関係と労働組合』第一章「鉄鋼大手労組の組織と機能」参照。

(3) 拙稿「八研究ノート」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―高知短期大学『社会科学論集』第四七号所収。

(4) 鉄鋼業における四組三交替制の内容と問題点については拙稿「八研究ノート」鉄鋼業における「四組三交替制」の導入を
めぐる労使の対抗―一九七〇年代初頭の鉄鋼労働組合運動の一状況―高知短期大学『社会科学論集』第四八号所収。

(5) 新日鉄労連「組合員意識調査報告書」『調査時報』第九号、一九七五年六月、九九ページ以下。

(6) 前掲『現代の労働組合運動3』樋口論文。

四 鉄鋼労連の産業別統一闘争方式と春闘の実態

1 産業別統一闘争方式の成立

すでに「鉄鋼労連の賃金闘争の発展と敗北」の項でもふれたように、鉄鋼労連の賃金闘争の闘争形態は、結成から二年間はゆるやかな共同闘争方式であったが、それによる失敗の経験をとおして一九五三年に、闘争形態としてはより高度な産業別統一闘争方式への発展的な移行がおこなわれ、内容的には変更をともしながら今日まで維持されてきたものである。

五三年の産業別統一闘争方式は、闘争のグループを賃金要求額、企業条件、組織の主体性、過去の闘争習慣等を考慮してAグループ（八幡製鉄、富士製鉄、日本鋼管、住友金属、神戸製鋼の各組合）、Bグループ（要求金額はAグループと異なるが行動面は完全に統一する組合）、Cグループ（産業別統一闘争に参加できず共同闘争をおこなう組合）に編成し、そしてA・B両グループで拡大中央闘争委員会（拡中闘）を設置し、その指令のもとに統一闘争を組織するというものであった。この拡中闘は鉄鋼労連本部中執と補充の中闘委員（鉄鋼労連本部に一切の指令権限を委譲した各単組の三役より選出する）より構成され、その権限は「団交戦術の樹立、打切り、再開の決定、実力行使に関する一切の指令権限、妥結の条件時期の決定その他賃金闘争に必要な事項」などである。

その後五五年には拡中闘の構成面における強化策がとられ（大手五社労組選出の拡中闘委員の増員）、五七年には、拡中闘運営における採決制（従来は合議制による満場一致が原則）が採用されて、会議運営の機動性の強化がおこなわれた。さらに重要なことは、従来のスト権委譲方式（スト権を単組の闘争委員会に確立し、そこでの決定にもとづいて拡中闘に委譲する方式）がスト権批准方式へきりかえられたことであり、これは、鉄鋼労連大会における代

主要大手労組のストライキ権批准率結果

(%)

	1965年	1966	1967	1968	1969	1970	1971	
新日鉄八幡	59.2	52.3	48.6	51.5	45.4	49.4	55.3	
(旧富士製鉄)	広 畑	73.6	71.8	65.0	55.2	46.8	50.5	53.3
	名 古	—	63.4	—	59.3	59.3	54.0	52.4
	室 蘭	73.3	70.7	64.5	63.9	47.7	53.6	57.8
	釜 石	70.5	69.7	70.0	62.7	53.1	50.6	51.5
日本鋼管	川 崎 (現京浜)	51.4	50.1	56.8	56.7	58.3	47.7	} 54.4
	鶴見江	55.8	59.3	50.4	51.8	52.8	40.1	
	水	56.2	41.5	50.8	52.8	54.7	47.5	
住友金属	和 歌 山	73.0	57.6	54.2	43.4	44.4	46.0	46.9
	尼 崎	64.0	29.2	30.8	49.2	41.7	42.8	45.2
	大 阪	90.8	51.1	26.3	48.6	48.1	35.5	41.1

〔備考〕賛成率は組合総数にたいする比率である。

議員投票によって確立されたスト権について統一闘争参加組合の組合員が批准投票をおこない、その結果批准された組合にたいしては、その組合の方針に左右されることなく直接ストライキを指令できる方式である。またこれとあわせて拡中闘が発足したあとは各企業連や単組の中間機関（闘争委員会）が拡中闘指令についての討議や再確認などの手続きができないようにする統制的措置も講じており、このような一連の組織運営の中央集権的な強化によって鉄鋼労連本部の指導的地位は高まることとなった。

鉄鋼労連の産業別統一闘争のこの基本的形態は一九六七年まで十年間維持され、その間五七年、五九年の長期闘争が展開されたが、六八年の春闘のまえから「なんとでもスト権を揃って達成する方法をできるだけ統一闘争に近い形で新しく工夫する」ということで闘争方式の再検討がすすめられ、その結果、拡中闘を中央賃金闘争委員会（中賃闘）と名称をかえ、三権（スト権、団交権、妥結権）の行使をふくめてたたかひの進め方については大手賃金闘争委員会と中小賃金闘争委員会に分けて決定するというにした。手続的には鉄鋼労連大会において代議員投票により三権を中央賃金闘争委員会に委譲し、それをさらに大手・中小各賃金闘争委員会に委譲するということになり、このなかで各組合の中間機関は決定された方針を実施する立場となるが、重要な点は「大手闘争委員会参加組合については中間機関役員の占める組織上の位置は相当大きいところか

ら、賃金闘争への直接参加ということで、決定された方針の報告承認を求めることにする」とされたことである。これはいうまでもなくスト指令の拒否権を各組合の中間機関に与えたことであり、従来の産業別統一闘争を実質的に共同闘争的な形態に後退させたものといえよう。

六八年以来、この闘争方式が今日まで採用されてきているが、スト権投票をおこなった一九七一年まで産業別統一闘争のスト権が大企業組合揃って成立したことは一度もないという実態である。七二年からはスト権投票自体おこなわれなくなっているが、これをもてスト権不成立の原因が闘争方式にないことは明白であろう。

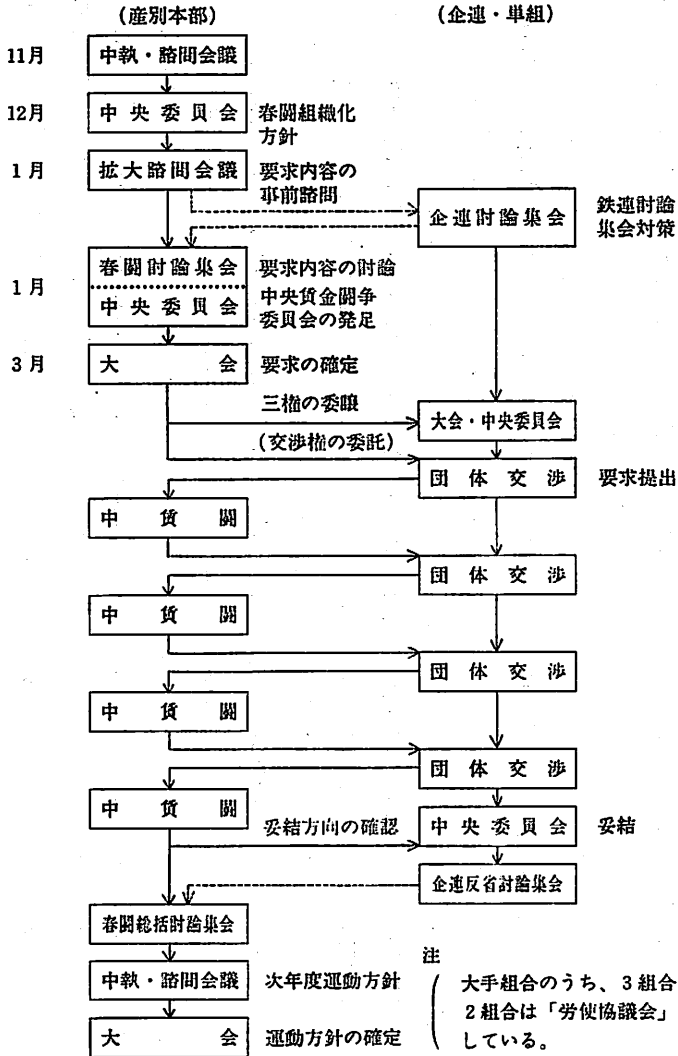
2 鉄鋼労連七五年春闘の実態と問題点

(イ) 春闘組織化方針の決定と春闘中央討論集会

鉄鋼労連春闘の原則的な基本方向（統一要求項目、闘争方式）は、前年の夏の定期大会（だいたい八月、一九七六年から九月に変更）において運動方針で確認され、年間一時金闘争（一九六五年の冬から冬夏型の年間協定となる。七五年から夏冬型の年間協定となり、一時金闘争は六月段階にたたかわれることになった）の終了後から要求内容の具体化を中心とする賃金専門委員会レベルの検討作業がはじまり（大手五社労組のトップクラスの政策的な調整の話し合いはこれに先行ないし併行して公式、非公式におこなわれ、そこで敷かれたレールのうえで実務的な作業が進められる）、十二月中旬の中央委員会で「春闘組織化方針」が決定されて、組織・教宣その他の分野で鉄鋼労連全体として春闘準備活動が本格的に推進されていくという段取りになっている。

大会につぐ重要な決議機関である中央委員会は、規約上年四回以上と定められているが右派勢力が鉄鋼労連の主導権を掌握するやまっとく軽視され、ここ数年間は年一回この「春闘組織化方針」を討議するために毎年十二月に開かれるだけであった。七五年春闘のための第一回中央委員会（通算五二回）は、七四年十二月十八・十九の両日開催さ

鉄鋼労連の1980年代の春闘スケジュール



(国際産業問題研究センター「民間主要単産の組織と賃金決定」より)

れ、「一九七五年春闘組織化方針」を確認している。

この組織化方針というのは、運動方針のなかの春闘にたいする原則的な基本方向を具体化するとともに、春闘前後の行動計画をしめたもので、翌年の臨時大会で正式に決定される春闘方針の骨子となるものである。

組織化方針でしめされる日程にそって企業連・単組における春闘要求の職場討議と準備作業がすすめられ、さらにその状況と結果を鉄鋼労連の賃金専門委員会やトップクラスを構成メンバーとする諸会議の場（公式のものとしては「組織機構特別委員会」「賃金政策委員会」がある）において相互に報告・調整しつつ、春闘要求大綱を中心に鉄鋼労連春闘方針案をまとめ、それを代表者会議において臨時大会議案とすることを確認していく。

鉄鋼労連では、春闘組織化の中央委員会と翌年の臨時大会の中間に毎年一月下旬に「春闘中央討論集会」というものをほぼ大会規模の人数（企業連単位の役員、職場代表）を集めて開催しており、そこではいくつかの分散会にわけ春闘組織化方針にたいする職場討議の状況をもちより、執行部側から提起される春闘をすすめていくうえでの問題点について自由な討論をおこない、分散会ごとの「まとめ」が全体会議において確認されることになっている。しかし中央討論集会は近年とみに形式化し、とくに有力な大手企業連がこの集会のまえにそれぞれ独自に討論集会を開き、そこで問題点についての企業連としてのまとめをおこなっているため、各分散会でもそれにそった代表的な発言が支配し、職場からの自由な討論はほとんどえられないという実態である。

この中央討論集会は、もちろん組合機関でもないで、そこで確認される「まとめ」はなんらの規約上の拘束力をもたず、執行部の公式春闘方針立案の参考程度にされるだけである。したがって、ここでまとめられる最大公約的意見でも正式の方針にとりいれられない場合が多い。なお、春闘中央討論集会のまえに、鉄鋼労連の青年婦人部関係の春闘学習討論集会が東西両ブロックにわかれて開催され、その「まとめ」はこの中央討論集会に報告されて一つの討議素材として取り扱われているが、春闘方針にあまり反映されない点では同様である。

春闘方針案がまとまると、鉄鋼労連執行部による傘下各組合にたいする春闘方針説明集会が一週間程度おこなわれ、それをうけて企業連・単組の職場討議が組織されていく。

(ロ) 臨時大会における春闘要求と闘争方針の正式決定

そして毎年二月ないし三月に鉄鋼労連臨時大会が開催され、そこで鉄鋼労連としての春闘方針を討議・決定するとともに、出席代議員の無記名投票により産業別組織としての独自のスト権を中心とする闘争体制を確立し、あわせて闘争指導機関として中央賃金闘争委員会を設置する。

七五年春闘のための第五二回臨時大会は、二月二七、二八の両日開催され、「一九七五年春闘方針」を決定し、闘争体制を投票総数三九九、賛成三九六、反対二、白紙一の絶対多数で確立した。春闘方針は「はじめに、若干の情勢、要求大綱、今次春闘の基本方針、具体的な闘いのすすめ方、実質的な『産別交渉権』の確立、『闘争参加意識』の徹底、一時金闘争は『夏冬型』で集約」という部分からなるものである。

鉄鋼労連大会における運動方針なり春闘方針なりの討議の問題点は、出席代議員の自由な討論がおこなわれないことで、質疑の段階では比較的自由に質問（意見的なものが多い）が出されても、討論の段階になると、大手労組が企業連単位でまとめた代表意見を五社労組五人の代議員が発言するだけである。また、中小労組関係の代議員の発言がすくなくなっていることも近年の特徵的傾向といえよう。ちなみに第五二回臨時大会をみると、春闘方針の質疑では中小労組関係代議員の発言が目立ち（五名）、大手労組関係はわずか一名（新日鉄八幡労組中央委員）であったが、討論段階では、大手労組関係六名、中小労組関係二名という状況であり、また五三回定期大会（一九七五年八月）では、運動方針の質疑で、大手労組関係三名、中小労組関係三名、討論で大手労組関係七名、中小労組一名という発言者数であった。執行部側の代議員の発言にたいする答弁（主として書記長）の内容は、全体的に形式的・抽象的で、要領をえないものであるが、とくに左派の立場からなされる発言にたいしては近年高圧的な姿勢でまともに答えない

という非民主的な態度が目立っている。このような質疑・討論のなかで、執行部側の答弁・見解にたいする代議員の再質問や討論がほとんどおこなわれず、そのような民主的な運営にたいする議長団の配慮がなされないことも組合民主主義の原則からみておおきな問題点といえよう。

臨時大会におけるスト権投票は、産業別組織としての闘争体制確立のための規約上必要な手続きであり、例年、圧倒的多数の賛成によって確立されるが、このスト権は、さきにもあきらかにしたように、傘下各組合の組合員の「批准」投票によって過半数の賛成がえられた場合、中賃闘が「批准」成立組合にたいして有効なスト指令権限をもつという性格のものである。「批准」という手続きは、一九五七年の産業別統一闘争の強化策として採用されたが、そのときの趣旨は「代議員が各組合で直接無記名投票で選出されたかどうか明確でない実情にあるので、権限補充という意味で批准手続きをとる」ということであつた。しかし、この考え方は大会代議員の選出、構成の実態に変化がないなかで、拡中闘方式から中賃闘方式への転換とともになくなつたとみてよく、文字通りの「批准手続き」となつているといえよう。

鉄鋼労連の臨時大会で産業別統一闘争による春闘方針が決定されると、各企業連・単組は、それにもとづいて要求案を作成、職場討議を組織し、組合大会、ないし中央委員会において独自の春闘方針を決定、鉄鋼労連の春闘方針で指定された要求提出日にはば一斉に要求書を提出して団体交渉を開始する。

(ハ) 要求案の作成と「長期賃金政策」「第二期賃金政策」

ところで、鉄鋼労連春闘の要求案の作成にあたって組合員にたいするアンケート調査がおこなわれたのは一九六五年春闘までであり（もちろんそれまでも毎年おこなわれていないし、アンケート結果が要求となつてはいたわけではない）、それ以降は実施されておらず、賃金引上げ額をはじめ要求の基本部分については公式、非公式に執行部が企業連・単組の三役クラスおよび賃金担当者の意見を求め、関係他単産の考え方なども参考にして一応の目安を定め、その

検討素材をまとめている。闘争力の低下からくる執行部の要求にたいする消極性のため、賃金引上げ額は据置きという状況がつづき（一九六二年に要求額を五〇〇〇〇円にダウンさせてから六年間据置き、六八年になって七〇〇〇円に引き上げ、以降毎年若干引き上げている）、一九七〇年春闘から「長期賃金政策」にもとづく要求方式がとられている。

この長期賃金政策は、職場労働者の労働と生活の実態のなから提起される切実な要求を基礎とするものではなく、その中心をなす「長期賃上げ目標の設定による計画的賃上げ」なるものは「国民経済や鉄鋼の産業動向、労働経済等の分析に立って、賃金水準引上げの長期目標を設定し、これの完全達成をめざして年次の賃上げを計画的にすすめる」というものである。このような長期賃金政策のねらいについて、鉄鋼労連の執行部側はその実務担当者をとおして対外的にいろいろと説明しているが、それによると、賃金政策にとりくむにいたった基本背景として、「賃金体系政策の必要性の増大」「賃金闘争のマンネリ化打破」の二つの側面をあげ、後者について、鉄鋼独占資本の長期「合理化」計画に「組合側もこれに対抗して労働者の賃金・生活水準の向上について、長期の展望にたったビジョンをもち、実現可能でしかも魅力のある引上げ目標を提起し、これを必ず達成するということで毎年の賃上げを組むほうが、賃上げに対する組合員の意欲をたかめることになるし、五、六年後の到達目標を明示して達成のたたかい方をすすめることは、賃闘へのとりくみをより真剣なものにし、たたかいに活力をあたえることにもなる」という発想に出たものであった。そしてこれによると長期賃上げ目標は一九七四年までの五年間に、標準労働者（鉄鋼産業の基幹職種——製鉄・製鋼・圧延のライン部署——に従事する三五歳、勤続十二年の男子熟練工）の賃金を一〇万円まで引き上げるというものであった。¹⁾

一九七〇年の賃金闘争からこの長期賃金政策にもとづく「計画的賃上げ」の闘争が組織されていったが、目標は毎年未達成に終わり、七三年までの賃金闘争は全体として前進できず、政策そのものの再検討と闘争指導への批判が高まっていた。こうしたなかで七四年の「狂乱インフレ」下の賃金闘争において三〇%をこす賃上げ額がかちとられ、

名目的には五カ年間にわたる長期賃金政策は「超過達成」されたが、名目賃金での長期目標の設定という政策は広範な組合員からもみはなされ、完全に破綻することになったのである。

鉄鋼労連は、長期賃金政策のあと、一九七四年八月の定期大会において「第二期賃金政策」（中間答申）を採択し（七五年八月最終答申を採択）、七五年春闘は、これにもとづくたかいかいであったが、これはIMF・JCと同盟の共同作業によって立案された「生産生活ビジョン」の表現を中心的な柱にすえたものであり、つぎのような特徴をもっている。第一の特徴は、第一期の長期賃金政策の対象が月例賃金にほぼ限定されていたのにたいし、月例賃金にとどまらず一時金、退職金、企業内諸給付、年齢、医療、教育、住宅問題など社会的課題を提起し、「生産生活の安定と向上をめざす総合的生活闘争」として位置づけたことであり、第二の特徴は、第一期の「長期賃上げ目標」にかえて、総合的生活闘争の長期目標となる「生産生活ビジョン」を設定したことである。この「生産生活ビジョン」実現のための賃上げ目標は、第一期のように「計画的賃上げ」ということではなく、その都度大衆討議によって決定していくとしているが、経済成長率を基本的前提とした賃金自肅論にたつ執行部原案にたいする「討議」であり、労働と生活の実態を基礎にしたものではないことはいうまでもない。

「生涯生活ビジョン」自体おおくの問題点をもっていることが各方面から指摘されているが、七五年春闘においてしめした鉄鋼労連執行部の指導姿勢は、宮田委員長の「実質的に経済の成長に見合っ^て計画的に賃上げも考えることが重要であり、一定の指導理念を加えて賃金闘争の転換をはかりたい」（一九七四年八月の第五一^〇定期大会での挨拶）といういわゆる賃上げ自肅論の展開にみられるように、職場組合員の大^幅賃上げによる生活防衛の切実な要求を「指導性」によっておさえる方向を打ち出しており、その点からも鉄鋼労連の「総合的生活闘争」の前進と発展は、^〇このような根本的な弱点を克服しないかぎり今後も期待しえないであろう。

さて、鉄鋼労連も傘下の企業連・単組も職場討議の目標をあきらかにしているが、どこでも職場討議自体、全般的

にきわめて低調で、まったくおこなわれないうところもあるという実態にある。このような原因は、要求についてのアンケート調査もおこなわれず、「長期賃金政策」にもとづいて上から一方的に原案がおろされ、職場組合員のインシヤティブでそれを修正することがほとんど不可能になっているところにあるといつてよい。職場討議を活性化し組合員の闘争への結集をはかるためには、このような状態を改善しつつ、十分な時間をかけて徹底的にほりさげる体制と方法をとることであろう。

(二) 中央賃金闘争委員会と団体交渉対策会議

ここで鉄鋼労連春闘で指導的役割をはたす中央賃金闘争委員会と団体交渉対策会議についてふれておこう。

中央賃金闘争委員会は鉄鋼労連中央本部執行委員会構成員と闘争参加組合より選出され、大会の確認を得た委員をもって構成し、大手賃金闘争委員会と中小賃金闘争委員会に分けて運営されることになっており、この闘争参加組合の委員は、新日鉄一名、鋼管・住友五名、神鋼四名、川鉄五名、日新二名、その他の組合各一名である。その任務と権限は「大会の議決にもとづく賃金闘争の争議行為の決行、打切りなど闘争に必要なすべての事項および大会、中央委員会開催等を審議決定する」となっており、これらの議決は出席者の三分の二以上の制限つき多数決である。さらに中賃闘には中央本部三役によって構成される戦術部会が設置され「闘争中の必要な争議戦術について企画立案し、中央賃金闘争委員会に答申するとともに、必要に応じ、加盟組合等から実情、意見を聴取することができる」となっている。七五年春闘における中賃闘は臨時大会当日の二月二十八日から五月十二日まで七回開催され、中小賃闘委はこの間、六回にわたって開催された。戦術部会、賃金闘争執行委員会は中央本部執行部の構成員であるので情勢に応じ適宜開催されたものと思われるが、その日数は不明である。

鉄鋼労連春闘において、重要な役割をはたすのは「大手・日新団交対策会議」で、これは大手五企業連・日新労組の委員長、書記長、それに戦術部会メンバーを中心に構成されており、団体交渉状況と回答内容の相互報告、い

わゆる「歯どめ」の設定など交渉対策の検討をおこなっている。中賃闘は、企業連・単組報告、本部報告、確認事項の提案、質疑討論、確認が形式手続的にすすめられ、ほりさげた討論はおこなわれないが、この「大手・日新団対策会議」はトップクラスを構成メンバーとしているだけに相当つっこんだ討論が活発におこなわれ、鉄鋼労連のなかでもっとも充実した会議といわれているが、そこで意思統一された内容と方向がベースとなって中賃闘全体の方針が規定されていくという関係となっている。七五年春闘方針もこの点について「大手・日新団対策会議」の運営をより強化し、いわゆる「歯どめ」討議なども含めて、実質的に産業別としてコントロールしていくことで各企業連の団体交渉にあたる」と明確にしているが、この会議はもちろん関係者だけでおこなわれ、場所は組合会館以外の場合が多く、各企業指定の「料亭」などがしばしば利用されているという。

(ホ) 団体交渉とトップクラスの非公式折衝

鉄鋼労連春闘の団体交渉は産業別統一闘争でも加盟単組とその企業連が交渉当事者となって企業別におこなわれ、統一交渉、集団交渉など産業別組織が当事者となりあるいはなんらかの形で関与する交渉はおこなわれていない。鉄鋼労連の春闘方針は組合員のごよい期待を反映して毎年大手企業労使の「集団交渉」の実現を課題としてかかげ、鉄鋼労連としてまた各企業連との連名で集団交渉実施の要求書を提出してきたが（これにたいして各社から「現状の企業別交渉が最適と考える」という趣旨の拒否回答がなされていた）、一九七一年に「鉄鋼産業大手労使懇談会」が設置されて以来このような方法はとられなくなっているが、これを契機に産業別組織として経営者側と集团的に接触することが可能となったためであろう。執行部は大会などで、この懇談会の実績をつみあげながら集団交渉を段階的に実施させていくという考え方をのべてきたが、七三年春闘では非公式に労務担当課長クラスと書記長クラスの事務レベルで「集団交渉」的折衝がおこなわれたようである。こうしたなかで、七五年春闘方針は、川鉄労連等の加盟による産業別組織の拡大を背景に「産業別の機能強化のために、産業別段階における交渉権の確立を本格的に検討する時

期にきた」として、そのための具体的方途の策定をすすめることを打ち出したが、特別に検討が開始された様子もなく、おそらく今後もこれまでの方針から判断して他単産でおこなったような集団交渉の「窓口」をあけるための自主的な闘争を組織することはないものと思われる。

鉄鋼労連は右派勢力が主導権を確立して以来「団体交渉重視」という方針をかかげているが、それはいうまでもなく実力行使よりも団体交渉を最重視して、実力行使は極力さけるといふ考え方にたつものであり、その団体交渉そのものの実態を団交回数についてみると、新日鉄労連の場合、七二年春闘では要求の提出から妥結の交渉を入れて一四回、七五年春闘では一五回となっている。日本鋼管労連の場合、七二年春闘が八回、七五年春闘が十一回で、他労組の場合もほぼ同じ程度である。しかも、実質的な団交はこのうちわずかで、全体的に交渉のやり方はきわめて形式的なものとなっており、職場・地域における、あるいは全国的な規模の集会やデモその他さまざまな大衆行動およびストライキとの結合はなく、そのため団体交渉としての迫力を欠いている。スト権を背景にしストライキを含む強力な大衆行動と結合した団交の推進こそ「団交重視」の実践といふべきであろう。

団体交渉も、七五年春闘におけるように労働組合側が「賃上げ自粛論」——「社会契約論」などにたつ場合、賃金抑制を貫徹しようとする鉄鋼独占資本のベースにまきこまれ、経営側の低額回答とそれを正当化する主張にたいして理論的にも政策的にも反論できなくなり、団交がいつそう迫力を欠き、形がいは化する⁽⁶⁾ことは明白である。

鉄鋼労連春闘において団体交渉以上に決定的な役割をはたすのが、鉄鋼労連の委員長、書記長と各企業連の委員長クラスが各社の労務担当の最高幹部クラスとの間で、個別的・集团的に非公式の接触と話し合いがおこなわれ、そこで一定の「合意」が成立していることである。鉄鋼独占資本の「一発回答」はこのような非公式の場で「合意」された内容にもとづいて公式の団体交渉の場で提示されてくることはこれまでも公然の秘密とされていたが、こうした労資関係の存在を関係当事者も最近肯定するところとなっている⁽⁶⁾。もちろん七五年春闘でもこのような非公式な形の個

別的な折衝や「集団交渉」がおこなわれ、賃金抑制政策の枠内で「鉄鋼優位」の政策的回答が出されてきたことは明白であるが、非公式の「交渉」に重点がおかれ、そこでの「合意」が闘争に決定的な意義をもつとき、公式の団体交渉が形がい化し、たんなる儀式的なものとなすのはまったく当然のことといえよう。

(ハ) 組織・教宣活動の実態と大衆行動の欠如

鉄鋼労連春闘においてもさきにもたような春闘討論集会をはじめ職場討議の組織化、職場点検（苦情処理）活動、組合間交流会議、総学習運動、スポーツ大会、壁新聞、ステッカー・ポスターの作成などさまざまな組織・教宣活動は展開されるが、問題は、当然とはいえ闘争準備段階に集中され、団交開始以降の闘争の本格的段階における活動が組織・教宣の両面ともよわく、闘争の各局面に応じて組合員のエネルギーをおおきく結果し、闘争をさらに発展させていく積極的な方向でおこなわれていないことである。たとえば、教宣活動は、ピラによる団交状況の報告と鉄鋼労連中賃闘の確認事項の報告が主となり、春闘共闘の動向を知らせたり、政府、日経連、鉄鋼独占資本の賃金抑制政策や拒否的な交渉態度を具体的に批判・暴露し、組合員の不満と怒りを組織し、闘争に確信を与えていくような活動はほとんどおこなわれていない。かえって鉄鋼独占資本の経済政策を支持するような教宣活動がおこなわれ、たとえば七二年春闘でも鋼材価格の適正な引上げによって賃上げは十分可能であるという宣伝がおこなわれたことはその一例といえよう。

たまたかの発展をめざす階級的な宣伝活動は、大手労組の内部での人的な面でも理論・政策面でも一定の活動力をもっている共産党組織を中心にその他社会党組織など左派勢力の「紙の弾丸」によって精力的におこなわれているが、しかしそれも量的な限界から全般的にすべての組合員にゆきわたっているわけではない。七二年春闘において、新日鉄広畑において、製鉄所内の共産党、社会党両組織、無党派活動家組織など五団体がはじめて共同し、組合の春闘活動の積極面を支え、「一発回答」打破のたたかいを系統的によびかけ、職場に大きな反響をよびおこし、こうしたなか

で、新日鉄広畑労組が春闘の勝利をめざし、ワッペン闘争や青空対談集会を開き、職場の雰囲気をかえ、組合員の闘争への意欲を盛りあげたことは貴重な経験である。大手労組においてはこのような大衆行動はほとんど組織されないが、闘争の本格的段階における大衆行動の組織化は鉄鋼労連春闘の前進にとって不可欠の意義をもつといつてよい。

鉄鋼独占資本のスト権投票にたいする不法な介入と干渉に代表されるようなあらゆる分野での団結権の侵害はあまりにも有名であるが、あとでみるように七二年春闘以来スト権投票がおこなわれなくなったため、もちろんこうした攻撃はなくなっている。ところが鉄鋼労連春闘においては、こうした不法な攻撃にたいする断固たる反撃もほとんど組織されてこなかったのである。組合側のこうした弱点があります大がかりな介入と干渉を許し、スト権の不成立または低率成立の主要な要因となり、年々鉄鋼労働運動の団結と闘争力の質的な低下をもたらしてきたが、四組三交替制の実施により職場討議さえ満足にできない状況が拡がり、資本の専制支配がよまっているとき、いっさいの不法な攻撃とのたたかいをぬきにしてたたかいつよめ、発展させることは不可能といえよう。

(b) 「事後対処」方式の闘争の終結——組合民主主義の無視

鉄鋼労連の産業別統一闘争は団交過程で回答前にスト権投票をおこなう「事前闘体方式」をいっかんして基本としてきたが、中賃闘方式を採用するとともに、その原則的な側面がくずれだし、七二年春闘では回答をみながらスト権投票をおこなうかどうかを判断する「事後対処方式」へ明確に転換させた。鉄鋼独占資本は、この方式は「組合の運動理念としては従来の事前闘体方式より一応一步前進」と評価しながらも、「微妙な」「きびしい」回答の場合「会社に対する危険性を多分に有している」とし、この事後対処方式は「組合員大衆が良識的判断を常に出来る」という土壌が定着してはじめて採用できる方式である」、したがって会社は「いつでもスト権を否決できる体制と実績を早急に確立する必要がある」と強調した（一九七一年、新日鉄名古屋製鉄所、職制配布文書）。その後、鉄鋼独占資本がとくに春闘段階において企業内教育を重視した理由がここにしめされているといつてよい。

鉄鋼独占資本の「一発回答」にたいする評価は中賃闘でおこなわれるが（中賃闘は三分の二多数決制度であるが満場一致制を運営の原則としている）、それに職場の意向が十分に反映されないことへの不満はきわめてつよいものがある。春闘後におこなわれる春闘総括のための中央討論集会において、「中賃闘の指導上の判断によって制約をうける」「中賃闘の判断と職場の意向がかみあっていない」など、この点にたいするきびしい批判が集中的に出されるのもこのためである。中賃闘は七二年春闘以来、もちろんスト権の批准の方向ではなく毎年「徹底した大衆討議にたつて事後処理の方向をとっていく」ことを確認して、妥結にむかっていくが、この最終段階の職場討議もまたきわめて形式的で、討議らしい討議がほとんどおこなわれていない。これはかりに職場討議のなから闘争継続の方向がうちだされたとしても、それを指導部が前向きにうけとめることは考えられないという組合員の判断がつよく働くためであらう。

大衆的性格を備えた労働組合運動において組合民主主義の原則にたつた闘争指導は闘争力の組織化と団結の強化のためにも決定的な意義をもつものであるが、鉄鋼労連春闘においても回答にたいする徹底的な職場討議の実施、闘争終結方針にたいする全員投票の実施、組合大会における討議と決定などこうした組合民主主義の要求が大手労組のなかでもつよく提起され、鉄鋼労連指導部がその検討をしばしば約束しながら、今日まで一度として採用されたことがないのである。今後もこうした組合民主主義の原則をつらぬいた闘争運営が実践されないならば、鉄鋼労働者の闘争への直接的な参加の機会は、スト権投票も実施されないなかで、完全に失われたままとなり、鉄鋼独占資本にたいする要求実現の真の自覚的な闘争力を結集することができず、鉄鋼労働組合運動は量的な組織拡大に成功しても、質的な団結と闘争力の面ですらに後退を余儀なくされるであらう。

注 (一) 千葉利雄「鉄鋼労連の長期賃金計画」日本生産性本部「賃金白書」一九七一年版、二五三ページ以下。同「鉄鋼労連の賃金政策」近代的労使関係研究協会「研究委員会報」十二号、一九七一年。

(2) 同盟・IMFJCの「生涯生活ビジョン」の概要については、千葉利雄「生涯生活ビジョンの背景とねらい」『賃金実務』一九七五年十一月一日号。これにたいする批判としては小宮隆生「鉄鋼、賃金政策、の夢と現実」『労働運動』一九七四年十一月号。シンポジウム「同盟・JCの生涯生活ビジョン」を斬る」『労働運動』一九七五年十一月号。高橋弘二「資本に追随する賃金政策批判」『労働運動』一九七六年二月号参照。

(3) 鉄鋼産業大手五社労使懇談会は、一九七一年一月に、産業レベルの問題を話し合うことを目的に発足、大手五社の労務担当重役と鉄鋼労連三役、五社企業連委員長で構成され、原則として年二回の開催とされている。

(4) 新日鉄労連の団体交渉の状況を会社側の「交渉ニュース」（新日鉄八幡製鉄所労働課発行）からみると、第一回団交は組合側の要求提出、第二回は組合側の要求内容の説明、第三回は会社側の組合要求にたいする質問、第四回は会社側の定期昇給の回答、福利厚生要求には応え難いとの見解表明、第五回は会社側の経済情勢の説明と組合要求をめぐる討議、第六回は会社側のわが国経済および新日鉄の現況と見通しの説明、第七回は組合側が要求についてこれまでの交渉をしめくくる総括見解を表明、第八回は組合側から定期昇給了承の申入れ、第九回は組合側の回答指定日の申入れ、第十回は会社側の要求にたいする回答、第十一回は会社回答の金額・体系問題などを中心に質疑、組合側再考をよく要請、第十二回は会社回答の退職金その他の部分について質疑、組合側再考を要請、第十三回は組合側会社側に回答全般の再考と最終見解を要請、第十四回は会社側配慮の余地なしとの最終態度を表明、第十五回は組合側正式妥結の申入れ、同時に「今日の困難な事態を乗り越え、明るい将来を切り開くためには引き続き労使が一体となって協力し努力することが大切」と見解を表明……といった経過である。

(5) 石田英夫「鉄鋼大手五社の団体交渉——交渉戦術の考察」『慶応義塾経済学会』三田学会雑誌一九六八年二月号は、主として鉄鋼大手五社のうち四社の労務担当者と組合リーダーの面接調査記録を素材に分析した興味ある研究論文であるが、そこで春闘における労資の非公式折衝の事実があらにされている。その後の賃金闘争を素材にこの「非公式折衝について解明したもの」が「鉄鋼業の労働組合」労使関係調査会編「転換期における労使関係の実態」所収三〇一ページ以下、松崎義「日本鉄鋼産業分析」二六八ページ以下である。

(6) 折井日向、前掲書一八八ページ「組合と役員あるいはインフォーマルグループとの公的・私的接触……」『週刊サンケイ』一九七五年五月八日号で鉄鋼連官田委員長は評論家俊孝太郎氏の質問にこたえ「……それで、この大手五社の労務担当の重役連中が賃金を決めていくわけです。その際、鉄鋼労連なり大手のボス委員長あたりがインフォーマル（非公式な形）を含めていろいろプッシュをかけていくことは事実です。そこである程度合意に達した時に一発回答がスナナリいくわけです。そうでない場合は今度のように時間がかります」とのべている。

(7) 日本鋼管福山労組の七五年春闘の取り組み経過をまとめた資料を参考までに転載しておく。

日本鋼労福山労組の75年春闘の取りくみ経過

期 間	概 要
1. 要求に至る経過	
(1)49年12月18～19日	(1) 鉄鋼労連中央委員会…75春闘組織化方針を確認
(2)50年1月16～20日	(2) 単組 第1次(連合討論素材)の職場討議 ① 1月16日 四者合同会議…討論素材の説明 ② 1月20日 支部長会議…職場意向を受けてのまとめ
(3) 1月21～23日	(3) 連合会春闘討論集会 …1/23～25鉄連討論集会への対処方向を意志統一 ・要求額3万円で提起し3.2万円でまとめ
(4) 1月23～25日	(4) 鉄鋼労連中央討論集会 …鉄連第1次討議素材大綱的に賛成意向 ・要求額は格差分を含め3.2万円でまとめ
(5) 2月13～21日	(5) 単組「鉄鋼労連春闘方針案」職場討議
(6) 2月24日	(6) 単組中央委員会…鉄連春闘方針機関確認
(7) 2月27～28日	(7) 鉄鋼労連第52回臨時大会… ”
(8) 2月19～3月4日	(8) 単組「連合会及び単組75春闘方針案」職場討議 ① 2月24日 中央委員会…特別報告
(9) 3月5日	(9) 単組中央委員会…同上春闘方針案機関確認
(10) 3月6日	(10) 連合会中央委員会… ”
2. 回答に至る経過	
(1) 3月7日	(1) 第1回 団交…要求提出
(2) 3月10日	(2) 第2回 団交…組合要求主旨の説明
(3) 3月13日	(3) 第3回 団交…格差の会社見解示され加給金論争となる 〔会社〕30歳12年一般職で約120,900円(生産・暫定加給金3,476円含む)となり、組合主議の格差はない 〔組合〕要求では一律分1,000円を実績とみた。その他は変動的で月例賃金と算定することは適切でない。
(4) 3月14日	(4) 鉄連団交対策会議…格差交渉を一時棚上げ、基本賃上げに全力を
(5) 3月15日	(5) 鉄連第2回賃闘…4月上旬ヤマ場に船との同時決戦・決着を追求。
(6)50年3月18日	(6) 第4回 団交…銀鋼回答15%以下の新聞報道を質す
(7) 3月24日	(7) 第5回 団交…大手社長会申し合せ報道を再び質す 〔組合〕賃上げは労使協議の場で決めるものであり、新聞報道が事実とするなら団交無視であり、誠意をもって検討せよ 〔会社〕社長会が拘束力を持つものではないし、会社も労使の話し合いによってのみすべての解決がされると考

		えている。
(8)	3月26日	(8) 鉄連第3回中賃闘…回答指日は4月2週はじめに、具体的には戦術部会に一件する。
(9)	3月28日	(9) 第6回団交…企業エゴを払拭し、組合員の実質生活を守る回答を
(10)	3月29日	(10) 鉄連戦術部会…回答指日を4月9日に決定
(11)	3月31日	(11) 会社に口答で9日の回答日、4日に予告を通告
(12)	4月4日	(12) 第7回 団交…会社9日回答を表明 ・定期昇給実施要領、特手当拡大で会社見解示される
(13)	4月9日	(13) 第8回 団交…15,500円の回答でる。 ・組合納得できぬと強く反論(造船も午後と同額回答でる)
3. 妥結に至る経過		
(1)	4月9日	(1) 連中闘…どうにも納得できない回答と判断 ・14日の団交設定と職場意向把握に努めることにした
(2)	4月10日	(2) 単組支闘長会議、団交報告集会 …職場意向も連中闘判断と同じく強い不満
(3)	4月11日	(3) 単組賃金専門委員会
(4)	4月11日	(4) 単組執行部職場進出…職場意向の把握に努める (スト気運には至らぬが、回答不満で大勢は団交に期待)
(5)	4月14日	(5) 第9回団交…回答に抗議強く職場意向を訴える。 【会社】経営と生活の調和ギリギリの回答でありガマンをされたい。
(6)	4月15日	(6) 単組団交報告集会
(7)	4月16日	(7) 第10回 団交…基本質上げで進展なし ・生産、暫定加給金は当面49年3/四期水準を下限とする。L動手当1回1,200円と諸要求部分で若干の前進
(8)	50年4月16日	(8) 支闘長会議・執行委員会 …職場は一様に不満だが、現下の職場環境・経済情勢のなかで重大決意をする方策は難しいと判断し、17日の連中闘に反映していく。(さらに物価1ケタのチェック)
(9)	4月17日	(9) 連中闘…会社回答は不満だが、終息方向を確認 ・他単産の状況からも単独闘争の展望めないし、加給金の措置がされたことからスト権投票による闘争推進の情勢にない。
(10)	4月18日	(10) 鉄連第5回中賃闘 …物価抑制行動に一定の評価をするなかで、不満だが終息方向を確認
(11)	4月18日	(11) 単組団交報告集会…団交・連中闘・中賃闘経過報告
(12)	4月21日	(12) 単組支闘長会議… ”
(13)	4月26日	(13) 鉄連第6回中賃闘…大手組合、春闘終息を確認
(14)	4月24～5月1日	(14) 単組職場討議
(15)	5月2日	(15) 単組中央委員…終息を機関確認
(16)	5月7日	(16) 連合会中央委員会… ”
(17)	5月19～21日	(17) 連合会75春闘反省討論集会
(18)	5月22～24日	(18) 鉄鋼労連75春闘総括討論集会

おわりに

——組合民主主義の回復と鉄鋼労働組合運動の展望——

鉄鋼労働組合運動の右派的潮流は、一九六〇年代の鉄鋼独占資本の「高度成長」＝資本蓄積の持続的拡大に支えられて鉄鋼労連にたいする支配を確立したが、一九七〇年代に入り、日本経済をとりまく国内外の環境の重大な変化とそれに規定された蓄積条件のいちじるしい困難性の増大のなかで、労資協調主義と反共主義・経済主義の右派的路線はいっそう強化し、それを強引に推進しようとしていることは、はじめにも指摘したような鉄鋼労連指導部の七六年春闘にたいする指導と結果をみてあきらかである。

鉄鋼労連は、一九七五年八月の第五三回定期大会において、今後の長期的な経済闘争の基本目標として同盟とIMF・JCの共同作業により設定された「生涯生活ビジョン」を承認するとともに、それを基本的内容とする「鉄鋼労連第二期賃金政策」を正式に採択した。一九七六年春闘は、この政策の実現をめざす賃金闘争の本格的な出発点として位置づけられているが、この「生涯生活ビジョン」と「鉄鋼労連第二期賃金政策」をめぐって見のがすことのできない傾向は、鉄鋼労連指導部がこれらをあらたな反共主義攻撃の道具として積極的に利用していることである。さきの鉄鋼労連大会において、これら二つの報告・提案をおこなった千葉企画調査部長は、「生涯生活ビジョン」などに批判的見解をもつ日本共産党とのたたかいを意識的にしており、けしかけるロコツな言動をおこなって注目をひいたが、その後、鉄鋼労働者と日本共産党との無用な対立を深めるヒステリックな反共主義攻撃をいちだんとエスカレートさせている。あきらかに鉄鋼労連指導部が今日追求しているものは、構造的な深刻な経済危機の進行によって「高度成長」から「安定成長」へ転換を余儀なくされた条件のもので、持続的な資本蓄積をめざす政府と独占資本の基本的な政策——労働者にたいする搾取と収奪の強化、職場の専制支配の確立、独占資本中心の産業再編成、帝国主義的

海外進出、日本型ファシズムの推進——などに対応していくあらたな労資協調主義、反共主義、経済主義の再構築の路線といえよう。

しかし、今日、鉄鋼独占資本が直面している蓄積条件の不可避的な困難化とその拡大・強化は、鉄鋼労働組合運動にとって右派的潮流の支配を克服していくための客観的前提の成熟をもたらしているといえることができる。だからこそ、右派的潮流は同盟、IMF・JCなどに結集する他産業の右派的潮流との連けいを組織的にも政策的にもあらゆる面においてつよめ、その「団結」を誇示する一方、政府と鉄鋼独占資本への協力をとおして七五年春闘における「鉄鋼優位」を實現し、そして鉄鋼労働者の右派的潮流への支持をつなぎとめ、さらにそこへあらたな労資協調主義・反共主義・経済主義の攻撃をうちこんできているのである。だが、こうした方向は、鉄鋼労働者のたたかいたの前進と真の要求の實現をさまたげるものであり、けっして成功をおさめることはできないであろう。かつてレーニン⁽²⁾は、右翼日和見主義的潮流は「数十年の長さにわたってある一國の労働運動で完全な勝利者となることはできない」とのべたことがあり、これは労働運動の重要な歴史的教訓の一つであるが、わが國の鉄鋼労働組合運動もそのことをまちがいなく証明していくであろう。

さて、鉄鋼労働者は、今日の鉄鋼労働組合運動の現状をどのようにみているか。鉄鋼労連は、近年、『鉄鋼労連意識調査報告書』や『鉄鋼産業における労使関係意識の面接調査報告書』、『鉄鋼大手労組の組織機能調査報告書』、『企業内教育・訓練』意識調査』、『大手製鉄所の下請企業における労使関係調査報告書』などわが國の鉄鋼業における鉄鋼労働者の意識と労使関係の実態をしめすきわめて貴重な資料を公表し、最近、また鉄鋼労連加盟の最大の組織である新日鉄労連が『組合員意識調査報告書』を公表したが、これらの諸資料にみられるこの点についての注目すべき特徴は、鉄鋼労働者がおしなべて現在の労働組合の活動にたいしてつよい不満をもっているということである。

鉄鋼労連の『意識調査報告書』によると、組合活動にたいして六〇・八%の過半数をこす労働者が不満を表明しており、『面接調査報告書』のなかにも共通して「組合は会社の機構の一部になりさがっている。労働者のためにもっと強力で運動を展開すべきである」といった不信と不満がよくしめされている。こうした不信と不満がその後、さらに増大していることは、新日鉄労連の調査において労働組合の活動の評価について「よくやっている」と肯定するものはわずか一四%にすぎず「全体としてあまりよくやっていない」が四五・三%と過半数近い割合を占め、それに合理化問題や企業内福祉問題、物価、公害、社会保障など社会問題などへの取組みを不十分とする批判的评价をふくめると八六%にもほり、また組合活動に自分の意見が反映されているか否かという問にたいしては、六六・八%の労働者が否定的な回答をおこなっていることをみてもあきらかである。さらに、注目すべきことは、新日鉄八幡労組の主導権を掌握している右派的なインフォーマルグループである組合主義者協議会が職場のメンバーにたいしておこなった意識調査の結果のなかにさえ、組合活動と右派幹部にたいする冷たい不信がよく表明されていることである。これらの諸結果は、鉄鋼労働者がいっている今日の鉄鋼労連の運動と幹部にたいするつよい不信と不満がすこぶる根深いことをはっきりとしめしているといえよう。

鉄鋼労働者の不信と不満の原因は、賃金・退職金、一時金、要員、労働時間、休日休暇、福利厚生など共通する切実な要求をかちとる労働組合の経済闘争が満足にたたかわれず、ほとんどの場合、鉄鋼独占資本の「一発回答」をうけいれ、その結果、労働者がきびしい「合理化」のなかで、低賃金と労働強化をおしつけられているところにあるといつてよい。

このような状況のなかで、おおくの鉄鋼労働者は、労働組合が労働者の切実な要求を積極的にとりあげ、職場に密着した効果的なたたかいを展開し、経済闘争を前進させることを切望している。二年毎におこなわれる鉄鋼労連加盟組合、とくに独占的大企業組合における役員選挙の結果は、依然として右派的潮流の独占的「勝利」となっているが、

鉄鋼独占資本の個別的な労務管理の強化や不法・不当な介入と干渉などきびしい諸条件にもかかわらず、階級的・民主的勢力が複雑な一進一退をくりかえしながらも約三分の一の組合員の確実な支持を獲得してきていることは、鉄鋼労働者の右派的潮流への大衆的批判とたたかう労働組合への期待の高まりを反映したものとみることができよう。

しかし、意識調査の結果に示めされる鉄鋼労働者の組合活動と右派幹部にたいする不信と不満は、組合役員選挙における右派勢力と対立する左派勢力の勝利、組合幹部の交代による運動の左への転換という結果をもたらすまでにいたっていない。これは、いうまでもなく、鉄鋼独占資本が組合役員選挙を特別に重視し、右派勢力を全面的に支持し、不法・不当な介入と干渉を徹底的におこなうからである。このことが依然として右派的潮流の主導権が維持されているもっとも基本的な原因であるが、もちろんこれだけではない。労働組合の眞の強化のために活動している階級的な組合活動家にたいするさまざまな人権無視の差別と抑圧、共産党や民主青年同盟からの脱退と転向の強要もおおきく影響をおよぼしているし、また右派的潮流とはことなり、一応労働組合の資本からの独立を主張し、経済闘争の強化の立場をとってきた比較的良心的な中間的勢力が鉄鋼独占資本の右派的潮流の育成・強化の過程ではほとんどつぶされ、大衆的な影響力をまったく失ったこと、さらに、階級的・民主的勢力が主導権を掌握した組合運動の歴史的な経験がなく、そのためおおくの組合員があたらしい運動にたいする確信をもてないでいること、階級的・民主的な勢力を中心とする労働組合の強化をのぞむ広範な組合員を結集した団結とそれを基礎とした運動がきわめてよわいことなども、組合員の交代による運動の左への転換を困難ならしめている原因として指摘することができよう。

それでは、今日、右派的潮流の全面的な支配のもとにおかれている鉄鋼労働組合運動の左への転換はどのような活動によってかちとられていくか。この課題の実現は、その客観的前提の成熟という有利な条件の存在にもかかわらず、それを推進する主体的条件におおくの困難がみられる今日、けっしてなまやさしいことではない。もちろん、一つの産業別労働組合組織の左への転換と階級的・民主的強化にはその労働者の内部的な努力とたたかいが第一義的な

重要性をもつことはいうまでもないが、他産業の労働組合運動の変化と発展もそれに重大な影響をおよぼすことにならう。鉄鋼労連が、わが国の労働組合運動において客観的に重要な位置を占め、関連他産業の労働組合組織との組織的・政策的な連けいを深め、春闘を例にとっても、他単産のたたかい方におおきな影響力をおよぼす存在となっていることは周知の通りである。このことはまた逆に他単産の運動の状況に影響をうけやすい存在であることを意味し、他単産において鉄鋼労連の方針や団体交渉、回答評価、闘争の終結方法などにたいする批判が提起され、それが拡大し、矛盾と対立を深める結果に発展するならば、それはおおくの労働者階級の関心を集め、鉄鋼労連内部に論議をよびおこすことは必至である。七五年春闘の結果にたいして鉄鋼労連指導部が自己満足的な態度をとったとき、IMF・JCの諸組織やその他の単産からも批判が続出し、鉄鋼労連は一時「孤立化」の危機に直面し、それが内部にも反映して、指導部の態度に批判と論議がおきたことはこのことをしめす一例である。このケースは指導部のその後の慎重な言動によって内部に拡大しなかったが、今日の労働組合運動の団結と闘争をめぐる諸条件のもとで、とくに指導的な右派的潮流が、他産業の労働組合運動の動向によっても左右されるという不安定な存在となっているといふことは重視される必要がある。したがって、今後の労働者階級の闘争のなかで充分に予想される右派的潮流内部の矛盾と対立の拡大、それを背景とする他単産の鉄鋼労連批判の続出は、鉄鋼労働組合運動の左への転換を促進していく要因として内部に一定の影響をおよぼし、労働組合強化の大衆的な要求をひきおこす重要な契機とならう。もちろん、右派的潮流もこれにたいして必要な対応策をことうずることはないが、そのこと自体が、鉄鋼労働者の労働組合強化の要求をいっそうつよめさせる結果をもたらすであらう。

しかし、鉄鋼労働組合運動の左への転換と階級的・民主的強化をかちとるうえで決定的なことは、それをめざす鉄鋼労働者自身の内部的な努力とたたかいである。そのためになによりも必要なのは、鉄鋼労連の各種調査の結果もしめしているように、組合員が切実に求めている組合民主主義を全面的に回復させることであらう。

組合民主主義を全面的に回復させることは賃金闘争をはじめ諸闘争における要求を職場組合員の労働と生活のなかから正確に把握し、職場討議を徹底的におこない、それを組合機関に忠実に反映させ、さらに闘争の運営（戦術の決定や変更）も職場の意向に依拠し、とくに闘争終結は全員投票が組合大会で確認させていくことであり、さらにそれは、当然、組合役員選挙制度の民主化の実現をふくむものである。とくに監督労働者層が主導権を握る職場組織に、この組合民主主義をいきいきと回復させることは決定的に重要であり、これが組合強化の原動力となるであろう。組合民主主義は、国際的にも「労働組合運動の最高原則」とされており、これが忠実に実践されていけば、労働者のなかに労働組合にたいする高い自覚と責任感が生まれ、労働者は自発的積極的に組合活動に参加し、労働組合の団結と闘争の発展が保障されていくことになるのである。

鉄鋼独占資本が、職場の専制的支配をつよめ、会社派の監督労働者層をして職場組織の主導権を全面的に掌握させ、職場における組合活動、とくに職場集会における民主的な大衆討議を極力おさえ、官僚的な組合運営をすすめていくのは、職場において多数の組合員が参加する民主的な大衆討議がおこなわれれば、階級的な組合員の職場の実態にそくした発言が説得力をもっておおきく影響し、そのなかで組合員の団結と闘争への自覚がすすみ、なんらかの前進的な行動が提起されることになり、職場組織も、それが大多数の組合員に支持されているものであれば、上から抑えることは困難となる。そこから職場の労資の力関係にも変化が生まれ、民主的な雰囲気醸成されて資本の専制支配にき裂が生じ、会社派の後退につながる可能性が増大することになる——このような危機意識からとみてよいであろう。

しかし、右派的潮流も、鉄鋼独占資本のきびしい「合理化」攻撃がつよめられ、不可避的に鉄鋼労働者の不満と要求が増大するとき、今後もひきつづき主導権を維持していこうとするかぎり、このような官僚的な運営だけではあたらしい事態に対応していくことはいよいよ困難となり、そのために組合民主主義的運営をある程度回復し、実践して

いかざるをえなくなるであろう。もちろん右派的潮流にこれを全面的に期待することはできない。しかし、若干でも前向きの運営がとられるかぎり、最近、新日鉄八幡労組における支部大会の開催という措置にみられるように、こうした方向が若干みられるが、それを職場から支持し、いっそう拡大し強化させていくべきである。

今日の鉄鋼業における労資の階級的力関係のもとで、階級的・民主的勢力が組合役員選挙によってただちに鉄鋼労働組合運動の主導権を掌握するという可能性は少ないが（部分的に組合機関に進出できる条件はつよまっている）、以上のように組合民主主義の回復をかちとっていくならば、職場の組合運動に一定の前進的な変化が生まれ、職場組合員の蓄積されたエネルギーはおおきく結集され、労働組合の要求闘争の大衆的な発展をささえていくであろう。

さらに階級的・民主的勢力がこのような大衆闘争の先頭になつて活動し、そのなかで、闘争の具体的な成果がかちとられ、それが広範な組合員の団結と闘争への確信をいっそう深めたとき、つぎの大衆闘争の発展と成功を契機に、組合役員選挙において階級的・民主的勢力の組合機関への進出と右派的潮流の組合支配の克服が現実的に可能となるであろう。この内部的な努力とたたかいが、さきへのべた外的条件の発展と結合して、労働者階級の基幹部隊を結集する鉄鋼労働組合運動において、この右派的潮流の組合支配を不安定化させ、克服していくならば、わが国の労働組合運動の飛躍的な強化と前進をもたらすことは確実である。ここに、今日、とくに鉄鋼労働組合運動の動向を注目しなければならぬ特別の理由があるといえよう。⁽¹⁾

注 (1) 鉄鋼労連「第五三回定期大会連記録」(全文二九ページ)、佐々木健三「第二期賃金政策」も論議——鉄鋼労連第五三回定期大会から「労働運動」一九七五年十一月号参照。

(2) たとえば千葉中央執行委員は一九七五年十月三十一日、新日鉄八幡労組の中央委員・青年婦人部幹事を対象にした第二期賃金政策に関する学習会において日本共産党の「生涯生活ビジョン」と「第二期賃金政策」にたいする批判意見への反批判の形で異常ともいえる露骨な反共宣伝をおこない、日本共産党とその経営党組織の批判を「ルールを無視した攻撃」であり「危機を激成し混乱を巻き起してそのなかで権力にしのびこもつ」とする「野望以内の何ものでもない」と非謗中傷すると

ともに、日本共産党との断固とした闘争への団結をよびかけたという（聴取り調査による）。一九六七年に日本共産党との絶縁を一方的にきめ、相互の協力と話し合いの場をとざし最近対決路線をいちだんとつよめているのは鉄鋼労連の側なのである。

- (8) レーニン「帝国主義論」「レーニン全集」第二卷三一九ページ。ウイリアム・フォスターも「資本主義の全般的危機は資本主義を弱め、ついにはこれを破壊させてしまふとともに、同様に社会民主主義をも掘りくずし、ついにはこれを一掃してしまう。このことは過去四〇年間の歴史における、もっとも重要な政治的教訓の一つである」と指摘している（『世界労働組合運動史』下巻三七八ページ）。

- (4) 「鉄鋼労連意識調査報告」（一九七〇年三月）、「鉄鋼産業における労使関係意識の面接調査報告書」（一九七一年四月）、「鉄鋼大手労組の組織機能調査報告書」（一九七三年七月）、「企業内教育訓練」意識調査」（一九七四年六月）、「大手製鉄所の下請企業における労使関係調査報告書」（一九七五年二月）、これらの諸調査に協力した調査機関は労働調査協議会であり、以上の調査結果をその後一つにとりまとめたものが前掲「鉄鋼産業の労使関係と労働組合」である。

- (5) 「資料・労働組合主義路線への冷い訣別——八幡製鉄労組の組合主義者協議会の意識調査の結果から——」『労働農民運動』一九七二年五月号。

- (6) たとえば、面接調査報告のコメントが、たとえば「賃金水準については、中小をとわず、ほとんど一律にその低いことを訴えている。その際の評価の参考として、これもほぼ一致してあげている点は労働のきつさ（これは特に大手の場合、要員減、新勤務制度、品質管理の強化をふくめて考えられている）と作業環境の悪条件である。これと関連して鉄鋼労連の長期賃金計画については、賃金水準の設定が低いというものが相当あった」とのべていることから明らかであろう。

- (7) 日本共産党は一九六八年に「鉄鋼労働者のたたかひの前進のために」（『労働組合運動と日本共産党』）所収）を発表している。

賃金闘争年表

(鉄鋼労連『年表・鉄鋼賃金闘争のあゆみ(1951~85)』より抜粋)

闘 争		闘争状況	鉄 鋼 労 働 連 動
妥	結		
大手	平 6,000円 (10.3%) 定 1,500 (2.6) 計 7,500 (12.9)	中小スト 17組合	(3月) ㊦42臨期大会(雲仙) —第1期賃金政策にもとづく春闘決定 (4月) 4直3交替制実施 (8月) 鋼管京浜労組発足 (8月) ㊦43定期大会(名古屋) —合理化対策、犠牲排除と成果配分、産業政策委設置 —労働戦線統一問題提起 (12月) 一時金の税込化 ▼地本制度発足 ▼新日鉄発足(4月)
中小	平 6,800円 (14.0%) 定 1,240 (2.5) 計 8,040 (16.5)		
☆家手廃止、基本給繰り入れ ☆新日鉄、人事制度、基本給職務給統一			
大手	平 6,000円 (9.0%) 定 1,600 (2.3) 計 7,600 (11.3)	中小スト 21組合	(1月) 大手労使懇設置 (3月) ㊦44臨時大会(品川文化会館) —20周年記念行事 —春闘方針 (4月) 中小時短推進会議 (8月) ㊦45定期大会(水上) —事後対処方式を提起 —金属共闘脱退、民間先行の労戦統一 —長賃中間みなおし。 ▼鉄鋼不況カルテル
中小	平 6,554円 (11.5%) 定 1,286 (2.2) 計 7,840 (13.7)		
大手	平 6,000円 (8.0%) 定 1,700 (2.2) 計 7,700 (10.2)	中小スト 21組合	(3月) ㊦46臨時大会(品川文化会館) —賃金体系改善の手引き (6月) ㊦1家計調査実施(73年からは9月実施) (8月) ㊦47定期大会(函館) —戦線統一、政党支持で議論 —資格制度改善の手引 (8月) 新日鉄労連結成 (9月) 「鉄鋼産業の長期ビジョンに関する要望書」申入れ (12月) 組織内候補、宮田氏初当選
中小	平 6,450円 (9.9%) 定 1,534 (2.4) 計 7,984 (12.3)		

〔資料〕

鉄 鋼 労 連 1970 年 代

年	賃 金	
	賃 闘 の 特 徴	要 求
45 年 (1970)	統一闘争 (31社43組合) ・長期貸金政策、初年度の闘い ・ベア要求に代え、35歳12年の標労要求提出 ・統一要求。賃上げ、退手、交手、割増率、労災、定年延長 ・八幡、鋼管6組合、住金4組合スト権不成立。神鋼は企連に。 ・回答指定日要求、拒否 ・要求日 3/10 ・回答日 4/18	大手 標 10,000円 (16.8%) 定 1,500 (2.6) 計 11,500 (19.4) 中小 平 12,281円 (25.2%) 定 1,240 (2.5) 計 13,521 (27.8)
46 年 (1971)	統一闘争 (34社 46組合) ・長賃2年目の春闘 ・鋼管本社、富山、住金4組合は不成立。神鋼は企連に。 ・はじめての大手巡回折衝 ・回答指定日方式、拒否 ・要求日 3/10 ・回答日 4/21	大手 標 11,000円 (15.8%) 定 1,600 (2.3) 計 12,600 (18.1) 中小 平 13,771円 (24.1%) 定 1,286 (2.3) 計 15,057 (26.4)
47 年 (1972)	統一闘争 (40社 73組合) ・長賃政策3年目。はじめての全組合参加の春闘 ・大手を中心に事後対処方式採用。 中小事前スト権は37組合 ・回答指定日方式実現 ・集団交渉申入れ、拒否 ・要求日 3/25 ・回答日 4/18	大手 標 12,000円 (15.3%) 定 1,700 (2.2) 計 13,700 (17.5) 平 15,177円 (23.4%) 定 1,534 (2.4) 計 16,711 (25.8)

闘 争			鉄 鋼 労 働 運 動
妥 決	闘争状況		
大手 標 8,700円 (10.3%) +α 1,050 (1.2) 定 1,900 (2.2) 計 11,650 (13.8)	中小スト権 37組合 中小スト 8 組合	(3月) ㊦48臨時大会 (勤労福祉会館) 一前段標労、後段賃上げ方式 (5月) 職業訓練調査 (7月) 総評大会。鉄鋼代議員の資格はく奪問題 (8月) ㊦49定期大会 (高松) 一第1次産業政策決決定 一総評との関係論議 (9月) 協約闘争。予備直廃止 年間休日91日 (間間1,986Hに)	
☆割増率30%に ☆住手廃止、基本給繰入れ			
大手 標 23,000円 (23.5%) 定 2,500 (2.5) 計 25,500 (26.0)	中小スト権 35組合 中小スト 9 組合	(3月) ㊦50臨時大会 (鶴見会館) 一要求額変更、J C 4 単産との同時決戦提起 (8月) ㊦51定期大会 (別府) 一第2期賃金政策中間答申 一宮田委員長「前年プラスアルファ方式の再検討」 一 一時金、夏冬型へ転換 (11月) 一時金、冬のみ単発要求 (12月) 中委一教育センター設置	
中小 平 26,161円 (29.2%) 定 2,174 (2.4) 計 28,335 (31.6)			
大手 標 15,500円 (12.6%) 定 2,800 (2.3) 計 18,300 (14.9)	中小スト権 36組合 中小スト 4 組合	(2月) ㊦52臨時大会 (九段会館) 一新標労要求、格差問題 一川鉄、福山、鹿島加盟 (6月) 一時金闘争。夏冬型・1/2誕労回答実現 (8月) ㊦53定期大会 (倉敷) 一第2期賃金政策「生涯生活ビジョン」決定 一諮問会議設置決定	
中小 平 13,841円 (12.2%) 定 2,655 (2.3) 計 16,496 (14.5)	▼雇用合理化(7社) 八鋼、砂鉄、三菱特殊、東北、カーテン、日鉄金属	▼中小雇用合理化はじまる。	

年	賃 金	
	賃 岡 の 特 徴	要 求
48 年 (1973)	統一闘争 (40社 73組合) ・情勢把握「黄金の収穫期」 ・二段階交渉方式 ・はじめての標労回答 ・年齢別最保、前進 ・連休後、第2次回答—交替、割増率30%、能率給改善 ・中小格差是正闘争前進 ・要求日 3/27 ・回答日 4/25、5/2~8	大手 標 13,000円 (15.1%) 定 1,900 (2.2) 計 14,900 (17.4) 中小 平 18,695円 (25.4%) 定 1,745 (2.4) 計 20,440 (27.8)
49 年 (1974)	統一闘争 (40社 73組合) ・狂乱インフレ、実質賃金確保 ・長期賃上げ目標達成 ・賃上げ要求、25,000円を30,000円に変更 ・中小経営に対する申入れ ・造船との同時結着結着 ・要求日 3/16 ・回答日 4/8	大手 標 30,000円 (30.8%) 定 2,500 (2.6) 計 32,500 (33.4) 中小 平 36,962円 (41.2%) 定 2,174 (2.5) 計 39,136 (43.7)
50 年 (1975)	統一闘争 (47社 79組合) ・2期政策への過渡期の春闘 ・初めての30歳12年標労要求、経営側応えず、35/12のまま。 ・J Cの要求基準30,000円プラス格差分2,000円要求 ・物価のとり方論議始まる。 ・「15%ガイドライン」反対声明 ・造船との「スクラムトライ」 ・要求日 3/7 ・回答日 4/9	大手 標 32,000円 (27.0%) 定 2,800 (2.3) 計 34,800 (29.3) 中小 平 36,750円 (32.3%) 定 2,655 (2.3) 計 39,405 (34.6)

闘 争		闘争状況		鉄 鋼 労 働 運 動
妥	決			
大手	標 9,000円 (6.4%) 定 3,000 (2.2) 計 12,000 (8.5)	中小スト権 24組合	中小スト 10組合	(3月) ㊦54臨時大会(九段会館) —25周年記念皆賀パーティ —J C 4 単産集中決戦 (9月) ㊦55定期大会(下呂) —賃上げミニマムの提唱 —政推会議への参加 —組織拡大委員会設置
中小	平 7,708円 (5.9%) 定 2,817 (2.0) 計 10,525 (7.7)	▼雇用合理化(9社) 大和、東海 大谷重、大谷製、大阪 中部、日特 神鋳、村上		
大手	標 9,800円 (6.4%) 定 3,200 (2.1) 計 13,000 (8.5)	中小スト権 27組合	中小スト 12組合	(3月) ㊦56臨時大会(大田区民センター) —春闘方針決定 (9月) ㊦57定期大会(妙高高原) —経済合理性重視の賃金決定 —退職年金、福利厚生の手引き —普通鋼電炉雇用対策 (10月) 協約闘争、定年延長ゼロ回答
☆労災付加補償 4～14級に回答		▼雇用合理化(6社) 砂鉄、国光 東海、東伸 中山業、村上		▼普通鋼電炉構造改善
大手	標 3,700円 (2.2%) 定 3,300 (2.0) 計 7,000 (4.2)	中小スト権 27組合	中小スト 4組合	(2月) ㊦58臨時大会(鶴見会館) —「経済合理性」前面に (6月) 一時金回答、切下げ (9月) ㊦59定期大会(仙台) —官用委員長退任、会長へ —中村執行部発足 —共済制度発足 —民間先行の職線統一
中小	平 2,126円 (1.4%) 定 2,984 (1.9) 計 5,110 (3.3)	▼雇用合理化(12社) 大和、大鉄 東海、尼飯 東北、矢作 神鋳、日電 カーテン、 日金、鋼線 工務		▼大手、中期合理化
☆教育財形導入				

年	賃 金	
	賃 関 の 特 徴	要 求
51 年 (1976)	統一闘争 (44社) ◦ 2 期政策初年度の春闘 総合的生活闘争の展開 ◦ 適正賃上げによる危機打開 ◦ 中小標労要求過半数に ◦ J C 4 単産業中決戦 ◦ マスコミ春闘——鉄鋼賃上げ予想華々しくでる。 ◦ 要求日 3 / 11 ◦ 回答日 4 / 14	大手 標 18,800円 (13.2%) 定 3,000 (2.2) 計 21,000 (15.4) 中小 標 19,146円 (14.9%) 定 2,817 (2.2) 計 21,963 (17.1)
52 年 (1977)	統一闘争 (46社) ◦ 雇用確保と景気回復 ◦ 政推会議による政策要求の展開 ◦ 集団交渉要求、拒否 ◦ J C 妥結基準設定 ◦ 賃関対策民間労組会議 ◦ 鉄鋼かくし賃上げ問題である。 ◦ 要求日 3 / 12 ◦ 回答日 4 / 13	大手 標 18,000円 (12.3%) 定 3,300 (2.3) 計 21,300 (14.6) 中小 標 18,179円 (13.6%) 定 3,020 (2.3) 計 21,199 (15.9)
53 年 (1978)	統一闘争 (46社) ◦ 「経済合理性重視」 ◦ 雇用確保を最優先課題 ◦ J C 統一要求基準 ◦ J C 回答、二極分解 ◦ 「雲の上春闘」——マスコミ ◦ 要求日 3 / 11 ◦ 回答日 4 / 13	大手 標 15,000円 (9.8%) 定 3,500 (2.3) 計 18,500 (12.1) 中小 標 14,832円 (10.5%) 定 2,984 (2.1) 計 17,816 (12.6)

闘 争			鉄 鋼 労 働 運 動
妥 結	闘争状況		
大手 標	5,200円 (3.0%)	中小スト権 28組合	(2月) 1660臨時大会(鶴見会館) —物価(4%)+多少の生活向上 (1%)
定	3,400 (2.0)		
計	8,600 (5.0)	中小スト 4組合	(7月) 1672中条——「定年延長下の人事 金制度に関する基本構想」決定。
中小 平	4,794円 (31.1%)	▼雇用合理化(2社) 尼飯、日電 ▼八鋼裁判 闘争勝利	(9月) 1661定期大会(別府) —80年代賃金政策の検討 —綱領、規約改正
定	3,142 (2.0)		(10月) 協約闘争。60歳定年制への段階的 実施の回答でる
計	7,936 (5.1)		▼生活総点検活動開始

年	賃 金	
	賃 閲 の 特 徴	要 求
54 年 (1979)	統一闘争 (51社) ・経済合理性重視の「正札要求」 「自制的要求」 ・単産間で回答表示方法のちがいが議論に。 ・要求日 3 / 11 ・回答日 4 / 13	大手 標 8,000円 (5.1%) 定 3,500 (2.2) 計 11,500 (7.3) 中小 標 8,642円 (6.1%) 定 3,428 (2.4) 計 12,070 (8.5)