

昭和五九年（一九八四）十二月二十五日 発行  
高知短期大学『社会科学論集』第四八号 抜刷

△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——

芹 沢 寿 良

8

# 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——

芹 沢 寿 良

## 目 次

はじめに

一、「四組三交替制」の導入をめぐる労使の対抗過程

1. 「四組三交替制」提案までの経過

2. 「四組三交替制」の提案内容と労使交渉

3. 組合活動家集団の批判活動と組合機関における討議状況

4. 「四組三交替制」導入をめぐる労働組合のたゞかいの特徴

二、「四組三交替制」の内容と問題点

1. 導入された「四組三交替制」の内容

2. 「四組三交替制」の問題点と労働者の状態

3. 「四組三交替制」のもとにおける職場の新しい状況

三、鉄鋼労連の「四組三交替制」実施後の「点検調査」結果について

1. 調査結果の概要と若干のコメント

## 2. 「四組三交替制」改善の方向

おわりに

### はじめに

資本主義体制の歴史的な危機がいちだんと深まるなかで、先進資本主義諸国においては独占資本を中心とする支配層による体制の防衛をはかる必死の攻勢が展開され、とりわけ深刻な経済危機の犠牲を労働者階級と勤労諸階層に転嫁する攻撃はますますはげしさを増している。そしてその結果、今日国際的には資本主義史上最高の失業者数が生みだされているのである。<sup>(1)</sup>

このようなきびしい状況のもとで、各国の労働組合運動は共通して賃金引上げ、労働諸条件の改善、人減らし「合理化」と失業反対、雇用の確保など経済的要求の面でも多くの困難に直面し、満足すべき前進的な成果をあげることができないでいる。そこから経済危機下の労働組合運動のあり方があらためて問われているといえよう。<sup>(2)</sup>

労働組合運動の先進的な部分においては、そのための運動路線と要求が探究され、すでに経済民主主義の実現を基本とするたたかいの組織化が試みられている。そのなかで注目されるのは労働時間短縮の重要性が再確認され、今日の闘争課題として積極的に位置づけられていることである。たとえば、西ドイツにおいて、経済民主主義政策集団（メモランダム・グループ）が失業問題の解決をめざす雇用改革の重要な対策として時間短縮（週三五時間制）の実現を提起し、<sup>(3)</sup>またIGM（西ドイツ金属労働組合）も週三五時間制を「社会改革上の重要な課題」として位置づけ、<sup>(4)</sup>不退転の決意で大規模な闘争を展開したことはその一例といつてよい。

わが国においても、今日、独占的大企業では、ME「合理化」をテコとする徹底的な人員削減が強行され、職場の労働者が非人間的な超過密労働におこまれていることは周知の事実である。そのきびしい現実に労働者の不満

は強まり「人間らしく働ける職場」をめざす時間短縮と要員確保の要求がかつてない切実さをもって提起されてい<sup>(10)</sup>

このような状況を反映してナショナルセンターや全国単産も時間短縮闘争の積極的な組織化を運動方針にかかげているが、しかし現実にはいまだ独占資本の抵抗や労資協調主義路線の影響もあって統一的なたたかいは展開されていない<sup>(11)</sup>。したがって、今日時間短縮はほとんどすすまず統計上も労働時間は延長の傾向をしめしている<sup>(12)</sup>。

わが国の労働組合運動は、一九六〇年代に入って当時その規模を拡大し、はげしさを加速させた独占資本の「合理化」に対抗し、国際的な動向にも刺激されて時間短縮闘争を本格的に開始したことがある。しかし高揚にむかうかみえたこの時間短縮闘争も、まもなく民間重化学産業の労働組合運動のなかで右派的潮流が指導権を掌握し、独占資本がみせかけの「時間短縮」政策をもって対応してくるなかで後退しはじめ、ついに大きく発展させられることなく停滞するにいたった<sup>(13)</sup>。独占資本がみせかけの「時間短縮」政策の基本原則としてかかげたものは、(1)生産性をおとさず、(2)人員増をとまわらない、(3)コスト増をたらさないというもので、これらは今日でもきびしく貫ぬかれているものであるが、その具体化されたものの典型が、時間管理の強化とともに一日の労働時間の延長を前提とした隔週ないし完全「週休二日制」であり、また休憩時間の分割や年次有給休暇の一部指定、要員削減を前提とした「四組三交替制」であった。

このような「週休二日制」は、一九六四・五年頃から電機産業に導入され、今日ではかなり広範に普及しているものであり、また「四組三交替制」は一九七〇年の鉄鋼産業における導入を皮切りに、その後、紙パルプ産業、化学産業、その他の装置産業に拡大されて基本的な勤務形態として今日にいたっているものである。

こうした「時間短縮」の型態が部分的には従来の勤務制度の問題点の解消や連休の設定など労働者に制度上のメリットをもたらしたことは事実であるが、しかし労働者が切実に要求した時間短縮の内容とは根本的に対立するもので

あり、それはその後まさに新しい搾取型態のものになったといっても過言ではない。徹底した人減らしのうえに、欠員補充のための早出、連動、休日出勤、休日におけるひんばんな会社主催の行事と余暇管理の強化、労働時間の各種の既得権の廃止と週休土曜日の休日出勤、始業時間の厳守、休日振替、夜勤の拡大など制度上の部分的なメリックも完全に帳消しになるきびしい状態がひきおこされたのである。

本稿は、わが国の鉄鋼業において一九七〇年から採用された「四組三交替制」がどのような問題点をもち、労使のどのような交渉過程を経て導入されたか、またそれが実施後職場の労働者によってどのように受けとめられたかを資料的に明らかにし、さらにこの鉄鋼業における「四組三交替制」をめぐる労使の対抗がしめす時間短縮闘争の教訓は何かを明らかにしたものである。なお本稿はかつて筆者がいくつかの労働運動の専門誌に筆名で発表した「四組三交替制」に関する論文を必要によって再編成したものを基本としていることをおことわりしておきたい。

注(1) 近年の国際的な雇用、失業情勢については労働省統計情報部編「諸外国の雇用と賃金―海外労働経済の分析」(一九八四年版)五ページ以下参照

(2) わが国の労働組合運動の主流(右派的潮流)とは異なり、きびしい情勢のもとでも労働者の利益を団結と闘争によって守るといふ労働組合運動の原点にたつてストライキを中心にならびつよい抵抗と闘争をおこなっている。その最近のヨーロッパの状況については「世界労働運動」誌一九八四年一月号、五月号、小林勇「西欧労働組合運動の新たな発展」『世界政治資料』一九八四年六月上旬号、イギリスについては戸塚秀夫「イギリス労働運動の現局面」『月刊総評』一九八三年十二月一九八四年一、二月号を参照。

(3) 林昭「西ドイツ経済の危機と経済民主主義」モランダム・グループの問題提起をめぐって」『経済』一九八四年四月号  
(4) ライマール・ビルクバルト「欧州における労働運動・直面する西独の時短闘争―三十五時間労働の確立をめざす」『金風』(IMF・JIC)一九八三年九月号、西ドイツ・IGメタル「IGメタルの週三五時間制―労働時間短縮要求の基礎理念」『金風』(IMF・JIC)一九八四年一月号参照

一九八四年のIGMの闘争は、三・三%の賃上げ、週四〇時間の所定労働時間を賃金カットなしで週三五時間に短縮するという要求からはじまり、ストライキは五月十四日から六月下旬まで七週間にわたっておこなわれ七月二日、スト終結についての組合員の一般投票を実施して正式に妥結を決定した。このストライキ参加者は自動車産業部品工場を中心にした五万八千人、経営者側からロックアウトされた者二万一千人、さらにストによる部品不足の結果、操業短縮下におかれた

り、レイオフされた者、休暇をとった者など、直接、間接に職場を離れた労働者は合計四六万八千人を上回り、またこのストライキ開始前の一時間ないし数時間の警告スト（五月四日）に参加した組合員は八十二万人にのぼったという。IGMの時短闘争の経過の概要については「西ドイツ金属労組の時短闘争」「月刊労働組合」一九八四年十月号、宮前忠夫「金属・印刷労組の時短闘争―高揚する西欧労働組合運動（西ドイツ）」、「労働運動」一九八四年九月号参照

なおオーストラリア金属労働者の時間短縮闘争についてはカーマイケル「資本の戦略に対抗する戦略としての週労働時間短縮運動の経緯」全国金属労組「月刊金属労働資料」一九八四年六月号参照

(5) 最近の独占的大企業における超過密労働の実態については、たとえば太田薫「勤勉は美德か」のルポ部分、水沢透「超管理社会」、鎌田慧「ロボット絶望工場」などを参照

(6) 労働組合運動の時間短縮闘争の最近の状況については、たとえば「労働運動年報」一九八三年版一四〇ページ、「労働年鑑」一九八四年版二九二ページ、国民春闘会議の基本的考え方は「労働時間短縮―雇用確保とゆとりのある生活をめざして」(パンフレット全文四九ページ)を参照

(7) わが国の労働時間の推移については労働省情報統計部編「労働統計要覧」(一九八四年)一五三ページ以下参照  
わが国労働組合運動の時間短縮闘争の一九七〇年代後半期までの歩みとその時点での展望については柴田政義「時間短縮―人間性の回復と自由をめざして」二一〇ページ以下参照

(8) 一九七〇年代前半のわが国における労働時間短縮のおよその状況については平野浩一「要員・時短闘争の新しい条件」  
「労働運動」一九七四年二月号参照

## 一、「四組三交替制」の導入をめぐる労使の対抗過程

### 1、「四組三交替制」提案までの経過

鉄鋼労働者は、日本に近代的鉄鋼業が誕生して以来、劣悪な職場環境のなかで低賃金と長時間労働をしいられていたが、大正時代、わが国の労働組合運動が本格的に発展した時期に、釜石製鉄所の労働者が労働条件改善のストライキをたたかい（大正八年）、そのなかで十二時間二交替制をやめさせて八時間三交替制をかちとり、さらにつづく大正九年、八幡製鉄の労働者が治安警察法によるはげしい弾圧に抗して「熔鉱灯の火は消えたり」で有名な大闘争をお

こない、おなじく十二時間二交替制から八時間三交替制への移行をたたかいた。

この鉄鋼労働者のたたかひによる労働時間短縮の成果は、その後の戦争と絶対主義的天皇制のもとで奪いかえされ、ふたたび十二時間二交替制が復活し、鉄鋼労働者は軍事的な専制支配によって、「奴隸的労働」を強制されたのである。<sup>1)</sup>

大平洋戦争の敗戦後、鉄鋼労働者もいち早く生活を防衛し、権利をかちとるたたかひに決起し、日本製鉄の労働者は、一九四六年の十月闘争のなかで三交替八時間労働制（拘束八時間、実働七時間）をかちとったが、鉄鋼労働者のこんにちの労働条件―労働時間、休日、年休、その他―の基礎はこの敗戦直後の積極的なたたかひのなかでかちとられたのである。<sup>2)</sup>

その後、鉄鋼労働者は、残業、休日出勤による長時間労働を規制し、労働条件を改善するたたかひをねばりつよくつづけたが、一九五一年にはじまる大規模な設備、技術の近代化と搾取強化の「合理化」の進行のなかから時間短縮の要求はしだいにつよまってきた。一九五一年に結成された鉄鋼労連は、一九五九年に「四直三交替制の実現」という時間短縮の具体的目標を提起し、安保闘争につづく一九六一年にそれを積極的に要求し、「四直三交替制、五日労働、週拘束四二時間」を確認して、一九六二年の春闘ではじめて要求した。この要求内容は完全な「四直三交替制」（年間休日九一日、週実働三六時間四五分）を要求したもので、きわめて積極的な意義をもつものであった。<sup>3)</sup>

鉄鋼独占資本は「時期尚早」を理由にこの要求を一しゅうしてきたが、労働組合内部で勢力をつよめはじめた右派的潮流の側からも「要求が高すぎる」という批判が出され、その後要求を四直三交替制への中間目標ということで「四週に一回週二日休日をとる」方式へ後退させた。この要求も一九六四年の春闘で鉄鋼独占資本によって拒否されたが、鉄鋼独占資本は、一九六三年頃から「新勤務体制」（富士製鉄）とか「現場到着制」（八幡製鉄）といった「合理化」攻撃をつよめ、職場におけるおおくの労働時間をめぐる既得権化した慣行をつぎつぎに制限し奪いはじめ

た。タイムレコーダーの門から職場への移動、入浴時間の時間外扱い、ラップ残業の廃止、夜勤における仮眠の禁止などがそれであり、このような攻撃によって労働時間は実質的に一時間近くも延長された。

右派幹部が指導権を握る組合側がこれを基本的に認めると鉄鋼独占資本にこれまでの態度をかえて「時間短縮問題を労使で共同して調査研究する機関を設けてもよい」という態度をとるようになり、一九六四年七月、富士製鉄は「新勤務体制」実施の代償として「労働時間短縮共同調査委員会」を設置した。つづいて八幡製鉄、日新製鋼、日本鋼管、住友金属、神戸製鋼の順にはほぼ同様のものが設けられ、鉄鋼労連に加盟していない川崎製鉄ではすでに労使の「時短委員会」が設置されていた。

労使の小数のメンバーによる共同調査機関は一年余にわたっておこなわれたが、まったく鉄鋼独占資本のベースですすめられ、鉄鋼労働者の時短要求の実現になんら役立たなかつたばかりか、逆に「四組三交替制実施の前提条件を整備する」という人減らし「合理化」を労働者にもたらししたのである。富士製鉄は、一九六七年十二月、三二〇〇人の人減らしを提案し、一九六八年七月、それを前提にして一日の労働時間を五分延長し、年間休日を常昼、交替両勤務とも七三日とすること、工場別能率給を採用することを労働者におしつけた。また八幡製鉄はその十月、協約改訂によって交替勤務者の年間休日を常昼勤務者なみの六八日にし、また本社関係の勤務時間を一時間延長(週実働三二時間と三八時間)するとともに大量の人減らし(ネット要員の削減)をおこない、削減分を欠補要員として「四組三交替制」導入時の必要要員にまわしたのである。

鉄鋼独占資本のこのような人減らし「合理化」を許した最大の原因は、右派幹部が、「合理化」に反対して労働者の利益をまもるといふ立場にたたず、基本的に「合理化」を認め、その「成果を配分・還元させる」といふ立場にたち、「合理化」がもたらすさまざまな犠牲をはねかえすたかいた時間短縮とを結合させて大衆のなたかいたを展開しなかつたことであつたといえよう。



鉄鋼労連は、この間、これまでの時間短縮要求について全面的な再検討をくわえ、一九六六年「現段階で実現させることのできる現実的な」四組三交替制のあたらしい要求を確認した。これが一九六七年春闘における各組合の時間短縮要求の基本となったものである。この要求案は、「四週に一回週二日休日をとる」方式よりはるかにすぐれており、労働者の要求を反映した積極的なものであるが、一面、年間休日を八二日にして年間九日の予備直勤務を設定していること、週労働時間を三八時間にしていること、年休その他の休暇を確保する欠補要員を設けていないこと、さらに減収補償を基準内賃金にのみ限定していることなどいくつかの弱点をもつものであった。

一九六八年五月、八幡・富士両製鉄の合併が公表されて一ヶ月後、鉄鋼独占資本は「従業員のいっそうの協力を前提にして昭和四五年四月から四組三交替制を実施する」ことをはじめて組合側に明らかにした。

それから一年半、大勢は完全に「会社回答待ち」となり、組合側の「合理化」とのたたかいても時間短縮のための大衆行動もなにもつ組織されることはなかった。ところが鉄鋼独占資本は、「四組三交替制」の具体的内容を検討するとともに、職場にたいするあらゆる準備作業を系統的にすすめる必要要員を確保する人減らしをおこない、「四組三交替制」を実能する前提条件の整備をおしすすめていたのである。

以上のような戦前・戦後をつうじての歴史的な経過は、鉄鋼業における時間短縮も労使の話し合いによって実現されるものではなく労働者の要求を基礎とした大衆的なたたかひによってかちとられるものであるということをはっきりおしえているといえよう。

ここで勤務制度における三組三交替制と四組三交替制の相違についてかんたんに解説しておきたい。

三組三交替制というのは、典型的なタイプをとると、二四時間を三分割し三組編成によって朝・昼・夜の各勤務をそれぞれ一週間ずつ三週間サイクルで三交替をおこなうものであるが、これは、つぎのような反生理的、反社会的な問題点（弊害）をもっている。

(イ) 朝勤から昼勤に移行する場合(三週間に一度)に大交替(一六時間勤務)あるいは半連動(一二時間勤務)がおこなわれること。

(ロ) 最も反生理的な夜勤が一週間も連続しておこなわれ、その夜勤から朝勤への勤務転換は明け休みをはさんでおこなわれるが、その間隔は二四時間しかなく、夜勤の疲労がほとんどとれないこと。

(ハ) 休日は各個人ごとにあらかじめ勤務表に指定され、そのため指定の日に全員が一斉に休日をとることができないこと。

(ニ) この個人別指定休日制を運用するため作業要員の面ではネット要員(基本要員とか裸定員ともいう)のほかに欠補要員(予備要員とか不就業加算ともいう)が配置されているが、各人がすべての休日や年休を消化できるだけの欠補要員が配置されていないこと。

もちろんこれらの問題点が鉄鋼産業だけでなく他産業の交替制一般に共通するものであることはいうまでもないが、とくにきびしい「合理化」の重圧のもとにある鉄鋼労働者にとってこの反生理的、反社会的な弊害の影響はいっそう深刻である。

このようなところから鉄鋼労働者の間で三組三交替制の改善、すなわち四組三交替制の要求がきわめて切実なものとして提起され、基本的な要求となったのである。

四組三交替制というのは、二四時間連続操業の三交替制勤務の職場で、労働者を四組に編成し、毎日、そのうちの三組の労働者が交替勤務(朝・昼・夜)につき、残りの一組が休日(非番)となり、一定の周期で直(番方)を交替させる制度のことである。したがって次の点で三組三交替制よりはるかにすぐれており、非人間的な夜勤の弊害を最小限にとどめ、本来人間らしい労働と生活のための条件をかなり生みだすきわめて積極的なものである。

(イ) 連動および半連動が制度的になくなること。

- (ロ) 直の継続日数は三日ないし五日に短縮され、直と直の間隔はかならず三二時間以上となり、夜勤後の休憩時間も三二時間から七二時間保障されること。
- (ハ) 各人別指定休日制はなくなり組全体で休日をとることができること。
- (ニ) 労働時間は短縮され、週平均拘束四二時間（実働三六・七五時間）となり、年間の休日は最低九一日は保障されること。

## 2、「四組三交替制」の提案内容と労使交渉

鉄鋼独占資本に、一九六九年の十月から十二月にかけて組合側にたいし「四組三交替制」実施の具体的内容を提案してきた。「四組三交替制」実施の意向を表明してから一年半が経過していた。

鉄鋼独占資本の提案の基本的な部分はほぼ六社共通しており、つぎのようなものである。

- (1) 現在の三組三交替勤務を原則として四組三交替勤務に改める。
- (2) 一日の所定就業時間および休憩時間は次のとおりとする。

就業時間 八時間

実働時間 七時間一五分

休憩時間 四五分

- (3) 休憩時間のとり方は、連操の場合原則として二回分割、食事休憩二五分（日本鋼管は二〇分）、その他の休憩二〇分（日本鋼管は二五分）とする。

- (4) 年間休日日数は八三日とし、その配置は甲番明け二日、乙番明け一日、丙番明け二日とする。

- (5) 勤務番は⑤②⑤①⑤②方式によって転換する。

- (6) 年間八日を予備直とし（四半期に二日ずつ配置）、業務上必要がない場合は年次有給休暇の計画的取得にあてることができる（日本鋼管は予備直を設けず、年間八日を「計画年休」としている）
- (7) 四組三交替以外の交替勤務および常昼勤務についても就業時間、休憩時間、休日数は同様とする。
- (8) 週当り実労働時間を三九・二一時間に短縮する。
- (9) 四組三交替勤務の新規必要人員は現行要員のなかから充足する。
- (10) 給与関係については、交替勤務手当五〇〇〇円、深夜手当割増率三〇割、年末年始の特別出勤手当一〇〇〇円（日本鋼管の場合はことなる）とし、他に減収補償をおこなう。
- (11) タイムレコーダーの廃止、代休制の廃止、引継残業の廃止、ハンドル交替の実施、就業時間配置の変更（甲番八時間、乙番七時間、丙番九時間）をおこなう。
- (12) 一九七〇年四月一日より実施する（住友金属、日新製鋼は一〇月）。

(1) 鉄鋼独占資本の基本的部分による統一的な「四組三交替制」の提案にたいして、生産現場の鉄鋼労働者は内容のきびしさを事前に予想はしていたものの、そのあまりにも労働者の立場を無視した一方的な内容につよい不満を表明し、職場には提案を積極的に評価し歓迎する雰囲気はほとんどみられなかった。もちろんさきに指摘したような三組三交替制がもつ大きな欠陥が制度的に改善される四組三交替制のものにまでつよい不満をいだいたわけではない。四組三交替制実施の「前提条件」として一日の実働時間の延長、休憩時間の短縮、休憩時間の分割、食事休憩交替回数増加、年次有給休暇の一部指定制、要員削減、賃下げ、タイムレコーダーの廃止、組合活動の権利など既得権の否定といったかなりきびしい不利益を労働者にしているものであったことにたいする不満である。

鉄鋼労連が、四組三交替制問題に統一的に取組むために設置した「時短六社共斗会議」の第一回会議（一〇月一

日)は、職場の不満を反映して「到底このままでは認めることのできない内容で……極めて不満なものである……」と提案を拒否し、各組合とも、その確認にもとづき当初の要求にそったいわゆる基本交渉を継続したが、会社側は提案内容の説明をくりかえしたただけであった。<sup>7)</sup>

会社側は、その一方で職場の労働者にたいしては提案内容の宣伝を直接、系統的におこなない、とくに「勤務制度の画期的変革」「米欧水準なみの労働時間」「健康で豊かな生活(以上八幡製鉄)」、「世界最高水準の労働時間」「効果的な疲労の回復」(以上富士製鉄)、「休日的大幅増加により豊かな生活を」(日本鋼管)といったことを強調した。組合側もこれに対抗し要求にそった教育宣伝活動をつよめたことはいうまでもない。

第二回時短六社共斗会議(一〇月二八日)は、基本交渉の経過のなから、「回答の中にある積極面を前進的に受けとめ、問題点については、今後の積極的かつねばりつよい取り組みによって撤回もしくは修正させていく。そしてわれわれの主導による時短を実現していく」ことを基本方針として確認したが、しかし、その後約一カ月間は一時金斗争のため四組三交替制問題の団体交渉は中断されることとなった。<sup>8)</sup>

(2) この間、鉄鋼労連の時短六社共斗会議の第三回(十一月二日)、第四回(十一月二七日)の会議において、鉄鋼独占資本の提案内容にたいする具体的な「対処策」——是正要求の検討がおこない、その内容を確認して、是正要求を中心とする団体交渉を積極的に展開していくことを決定していた。<sup>9)</sup>

統一的な是正要求のおもな内容はつぎのようなものであった。

① 休憩時間の縮小について——基本的には一日の実働時間および休憩時間は、現行を変更しないことを原則にしながら、われわれの要求である週実働約三八時間にできるだけ近づけていく。

② 分割休憩について——原則として分割休憩は連操部門以外のところは認めないことにする。また分割休憩の内容については、個人ごとに明確にさせる(食事休憩は現行を基本にし、休憩時間全体の分割は三回以内とする)。

第1表 会社提案の予備直のある月の例

(1970年4月)

組	4月																													
	1日	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
A組	甲	甲	甲	甲	予	休	乙	乙	乙	乙	休	丙	丙	丙	丙	休	休	甲	甲	甲	甲	甲	休	休	乙	乙	乙			
B組	丙	丙	休	休	甲	甲	甲	甲	予	休	乙	乙	乙	乙	休	丙	丙	丙	丙	休	休	甲	甲	甲	甲	甲				
C組	乙	休	丙	丙	丙	丙	休	休	甲	甲	甲	甲	予	休	乙	乙	乙	乙	休	休	丙	丙	丙	丙	休	休				
D組	予	休	乙	乙	乙	乙	休	丙	丙	丙	丙	休	休	甲	甲	甲	甲	甲	休	休	乙	乙	乙	乙	休	休	丙	丙		

休は休日 予は予備直(予備直のない月は休となる—6. 9. 12. 2. 3月)

△勤務転換時の時間間隔—  
 { 甲番→乙番 72時間  
 乙番→丙番 48時間  
 丙番→甲番 48時間

△ハンドル交代 { 食事休憩 25分 (8回交替で取得)  
 △休憩時間—45分(二分割) { その他の休憩 20分 (適宜取得)

△予備直日(年間七日)——原則として有休取得

△年間休日数——84日

△週実働時間——39時間04分

- ③ 食事交替について—食事の交替回数は各組合の現行を基本にしながら、最高六回を越させないことにし、食事の時間帯は三時間以内とする。
- ④ 予備直について—年次有給休暇を一方的に指定することは認めないことにし、予備直の運用については、われわれの要求にそって企業の責任による諸種の教育等に当てることにする。また年次有給休暇の内容改善を要求として取り組むことにする。
- ⑤ 要員措置について—必要人員は、原則として新規採用または設備改善などにより、労働負荷を増すことのないような措置をもって確保する。また、食事交替要員は、食事交替についての各組合における現行を基本とし、最高六回を越させないことで確保する。その際作業の分担範囲を越えたあいまいな応援可能人員によって処理されることのないよう明確なものにしていく。
- ⑥ 賃金措置について—超労、深夜の割増率を三

「五割にする。また、交替手当について、さらに二〇〇〇円のアップを要求する。」

以上のような是正要求の内容は、職場の労働者の要求に合致したのではなく、要求からはかなり後退し、会社提案に妥協的な面をもつものであった。たとえば休憩時間の分割問題について、八幡製鉄の「労使協調」を今後の使命だとしているある青年労働者（技術支部）でさえ、「分割については絶対に認めるべきではない、十分な休息が取れないことは、医学上からも問題であり、これはゆずれない重要事項だ」とし、またある青年労働者（三スト機械運転支部）が「労働強化にならないように、以前にもまして労働条件が低下するということがないよう、強い姿勢で、指導性を発揮」することを要求し、また、富士製鉄広畑労組の鍍金支部の支部長が「現状判断からして妥当な修正案かどうか疑問な点がないではない」として年休一部指定制、予備直、要員などについてのあいまいさを指摘して「日程に追われることなく充分検討する時間を与えてほしい」と要望し、また広幅支部の組合員も要求はもっと明確にすべきだと批判し、「労働密度がだんだん高くなった今日、これ以上に現行の休憩時間の短縮ということはとうてい考えられるものではありません」と訴えていた。このような意見からも是正要求が職場の労働者の要求を充分に反映していないものであることはあきらかであった。しかし妥協的な不十分な面をもつとはいえず、是正のこれらの要求が実現されれば、会社提案より有利な「四組三交替制」となることはいうまでもない。

ところが、この共斗会議で確認した是正要求の内容は、各組合の段階でさらに後退し、会社提案の一日実働一五分の延長やむなしという基本的立場にたつて、八幡・富士両製鉄の組合は年間休日を八五日とするという要求を打出した。これは共斗会議の確認事項の重大な修正であり、これを転機にして時短六社共斗会議はまったく形式化し、鉄鋼労連としての独自の指導性は失われていった。

是正要求はその後各組合の中間機関（右派勢力が圧倒的多数を占める）において正式に決定されたが、この討論のなかで多くの意見が出され、共通して「是正要求は最大限の譲歩であり、すべて認めさせよ」ということがとくに強

調されたのは当然のことであった。

(3) 是正要求は、一月二〇日（富士製鉄、日本鋼管）から二六日（八幡製鉄）にかけて提出され、それを中心とする団体交渉は、翌年（一九七〇年）一月の中旬から開始された。しかし、会社側は組合側の是正要求にたいしてつきのような主張をもって全面的に拒否している（例、八幡製鉄）。

▽ 会社提案の年間八三日の休日日数は、現在の国内外の労働時間の水準、企業の生産性、企業競争の実態からみて、現段階では限度いっばいの改定なのであり、組合要求は、日本鉄鋼業の競争力、ひいては日本経済の水準からみて、とうていうけいれることができないものである。

▽ 予定直の日数についても、会社提案の八日は変更するわけにはいかない。

▽ 休憩時間について、とくに連続操業職場の場合、現在の休憩時間の配置は、労働時間に連続四五分の空白時間があることは、制度上の休憩時間があまりない米欧諸国の実態とも異なっており、このことが生産性や企業競争に影響をあたえているのである、このことも十分認識してほしい。

会社側のこのような拒否的な態度にたいして、八幡製鉄の職場の労働者はつよく反撥し、右派中央委員も「組合が最低線まで譲歩して是正要求したのですから、これを獲得するのが第一条件だと思えます」（八幡原料輸送支部）、「分割休憩だけは会社の案をのんではいけないという声が強いので、組合要求を実現してもらいたいですね」（大形支部）、「組合の是正要求を獲得しないと会社の一方面的な四組三交替制になって不利になると思います」（戸畑高炉支部）など批判をつよめていった。<sup>(12)</sup>

(4) 職場の労働者のひじょうにつよい不満と抵抗に直面して、鉄鋼独占資本は会社提案をそのままおしつけることは困難と判断し、二月三日提案の一部を修正した第二次回答を提案するにいたった。しかしそれは、回答にあたりはつきりと「基本的に会社提案を変更する意思はない」（八幡製鉄）付言しているように、部分的なごくわずかの譲歩



第2表 修正回答の内容

	鉄鋼 労連 要求	是 正 要 求	会 社 提 案	第1次修正	第2次修正
年 休 日 間 数	82日	85日	83日		84日
予 備 直 日 数	9日	6日	8日 (年休の計 面取得)		7日
年次有給 休 日		(富士製鉄の場合) 勤続1年以上20日 5年をこえる1年1 日増最高25日		3年未満16日 4年 " 17日 5年 " 18日 6年 " 19日 6年以上20日	
休憩時間	60分	現行制度の確保	45分 (2分割一食 事休憩25分 その他20分)	非連換部門 は現行通り	
食事休憩 交代回数		6回以内	10回以内	9回以内	8回以内
食事休憩 交代の 要員 配置		基本要員の $\frac{1}{5}$ (20%) (ネット)	$\frac{1}{9}$ (11.1%)	$\frac{1}{8}$ (12.5%)	$\frac{1}{7}$ (14.2%)

にすぎないものであった(第2表参照)。

会社側はとくに、この第二次回答後いっそう教宣活動をつよめ、労働者に「基本的メリットを十分認識理解した上での総合的評価」をしつように要求した。しかし、職場の労働者は第二次回答をほとんど問題とせず、回答後の職場の反響をのせた八幡製鉄労組の機関紙『熱風』(二月一三日)も「組合員の間では不満の意向が強い」とかき「あまりにも、会社の態度が一方的すぎる……もう少し組合員の要求であるから、多くの声を聞いて再検討してもらいたい」といった声を紹介していた。

第六回時短六社共斗会議(二月四日)も、「若干の前進を認めるが、総体的にみて満足できる回答ではない……さらに積極的に団交を進める、団交の最重要課題として、とくにこの制度の基本部分である休日増、食交代数の前進におく」ことを確認した。<sup>28)</sup>

その後の団体交渉において、各会社側は「ギリギリいっばいの回答」ということをくりかえしていたが、一方再検討の用意があることをほめかし、そして二月十七日、統一した第三次回答を提案してきたのである。会社

第3表 労働協約（4組3交替制）批准結果

項目 組合名	組合員 総数	投票総数	棄権	賛成	反対	白紙無効	賛成率
八幡製鉄	41,956	37,509	4,447	26,008	10,911	590	69.3%
富士製鉄広畑	10,202	9,965	237	7,606	2,256	103	74.6
“ 名古屋	7,792	7,377	415	5,725	1,584	68	73.5
“ 室蘭	7,421	6,847	574	5,653	1,044	150	76.2
“ 釜石	4,570	4,272	298	3,616	612	44	79.1
“ 川崎	287	264	23	221	42	1	77.0
“ 中研	234	223	11	196	22	5	83.8

側は提案にあたり「組合要求にたいし、最大限の考慮を払った最終回答」であることを強調し、「総合的立場から……円満解決」をつよく要求した。

会社側は、組合の指導権を握る右派幹部が職場の不満をおさえて「最終回答」受諾の方向へまとめることに自信をもちながらも、かつてないつよい拒否反応をしめた職場の動向に不安を感じ、「職場進出」や労働ニュース、リーフなどで「敢えて踏みきった」「組合の要請に応えた」と譲歩の面を前面におしだし、早期解決の圧力をくわえたのである。

二回にわたって修正されたおもな点は――

- ① 年間休日日数を一日ふやして八四日としたこと、
  - ② 予備直を一日減らして七日としたこと、
  - ③ 食事交替回数を二回減らして八回以内としたこと、
  - ④ 低勤続者の年次有給休暇を若干ふやしたこと、
  - ⑤ 休憩時間の分割を連続操業職場に限定したこと、
- などであるが、これらが鉄鋼独占資本の最初の提案を基本的に変更するものではなかった。

会社側の「最後回答」にたいし、労働組合の主導権を握る右派グループは、「これ以上の進展は望めない」という見解を打出し、鉄鋼労連の第七回時短六社共斗会議（二月二〇日）もそれによって「集約の方向」を確認

した。共斗会議はこの確認にあたり、「修正回答は……是正要求からみてまだ必ずしも十分な回答とはいえないが、四組三交替制・週三九時間労働制の確立は、現状における国内外の労働時間の実情からみてかなり前進的なものである」（要旨）とし、さらに「鉄鋼資本の統一的な回答をたとえ若干であれ、二次にわたって修正させたことはかつてないたたかいの成果として今後の教訓となるものです」という評価をくだしている。<sup>13)</sup>

その後、各組合は共斗会議の確認にもとづき、「集約の方向」で中央委員会、大会を開催し、さらに八幡製鉄、富士製鉄の両組合はその討議も経て労働協約改訂の全員投票をおこない、その結果、会社提案の「四組三交替制」を正式に受諾したのである。<sup>14)</sup>

### 3、組合活動家集団の批判活動と組合機関における討議状況

階級的立場にたった組合活動家のグループは、鉄鋼独占資本の提案にたいして、一貫してその反労働者的内容を徹底的に暴露し、名実ともに時間短縮となる四組三交替制をかちとるために団結してたたかうことを職場の労働者と労働組合に訴えてきていた。そして第三次回答にたいしても、たとえば八幡製鉄の組合活動家集団は新聞「製鉄労働者」(4633、三月一〇日)によって「会社の修正回答は、その本質においてなんらの変更もなく、組合要求と根本的にあいれないもの」とし、「当面の方向と勝利の展望」をつぎのように提起した。<sup>15)</sup>

「いま会社案をめぐって、職場ではさまざまな意見がだされています。三交替の連操部門から常昼勤にいたるまで、すべての組合員の要求をとりあげ、会社案をさらに修正させるための意思の一致をみいだすことは、大会に課せられた最大の課題といえます。

会社案の本質は、すでに究明されつくした感がありますが、このなかでも、労働者の権利を守り、健康と安全を確保する立場から、広汎な組合員の共通要求となり得るもののはつぎのようなものです。

① 記時器による勤務把握を今後もつづける。

② 予備直への年休割当ては認めず、予備直日の年休取得は、あくまでも個人の自由意志とする。

③ 食交回数、休憩時間は、連操職場においても現行どおりとする。

大会がこれらの問題について論議をつくしこの線にそった再度の会社案修正を要求し、職場を基礎に、奮斗とも結んで闘うときにはじめて、将来の展望も開けてくるでしょう」

また、日本共産党八幡製鉄党委員会も同様の立場から、第三次回答が提案された直後、「会社も決して難攻不落ではありません。私たちが、さらに団結し、会社案の本質を見破り、ねばり強くたたかうなら、さらに大きな、根本的な譲歩を会社に迫ることができません。十数年間の一発回答を真に破って、労資の力関係に転機をもたらすことができます」と労働者によびかけていた。

日本共産党鋼管京浜製鉄党委員会も、「いま、『四・三制』に移行するにあたって、次のような問題が、職場の労働者のゆずることのできない最低限の要求となっています」として「『四・三制』移行を正常化する最低限の提案」をおこなっていた（三月六日のピラ）。

「▽ 労働者が必要とするときに、自由に年休がとれるように、それぞれの組を単位として不就業加算要員を確保し、休日の指定割付はいっさいおこなわない。

▽ 出退勤の記録は、いままでどおりタイムカードでおこない、一直はいままでどおり七時出勤とする。昼休みは、一時間を確保する。

▽ 交替勤務には、作業の引きつぎに必要な要員にかならず三〇分のラップ残業をつけ、引きつぎの時のただ働きをさせない。

▽ 祝祭日の出勤は、いままでどおり休日出勤扱いとし、割増率を五〇割にひきあげる。

▽ 残業手当、深夜手当の計算は休憩時間をカットしない。

▽ 通院・交通機関の事故による遅刻もいままでどおり賃金カットしない。

▽ 会社は、いっせい食休を与えるなど全組合員の納得のいくまで十分な職場討議のできる時間と条件を保障する。

春斗とむすび、最低限の要求の実現をめざして、納得がいくまで職場討議をくりかえしねばりつよくたたかいます。」

このような階級的立場にたった組合活動家のグループの活動や職場の労働者の切実な要求を反映した積極的な提案は広範な支持を集め、職場討議や中央委員会、大会における討議におおきな影響をあたえ、四組三交替制をめぐるたかいをあらたな段階へ発展させていったのである。

それでは、各組合の中央委員会や大会においてどのような討論がおこなわれたのか、その内容を当時の八幡製鉄、富士製鉄室蘭、日本鋼管川崎の組合機関紙などからひろってみることにしよう。

八幡製鉄労組の臨時大会は、一九七〇年の三月八日、七〇〇名を越える代議員を集めてひらかれたが、発言したおおくの代議員は職場の声を反映して、会社案をきびしく批判し、質疑の段階で冒頭発言した代議員は、職場の労働者の関心をもっとも高い要員問題をとりあげ、「四直化にともなって欠補要員の配置がなくなるが、高熱重筋職場は夏場に年休使用が多く、従来あった夏期要員対策としての欠補要員配置が必要と考えるが、執行部の見解はどうか」と質問し、執行部から、欠補要員を配置しないとという鉄鋼労連の考え方は「今日の実情に必ずしも合っていない、したがって再検討させていく」という答弁をひきだしている。つぎに立った代議員は、会社が提案のなかで深夜手当の支給対策から休憩時間の四五分を差引くことにたいして、「直接職場では避けられない待機時間に食事休憩をとっている現状から当然四五分を含めて深夜手当を支払うべきではないか」と批判し、これにたいして執行部は、「今後の検

討課題とする」と答弁している。

さらに年休の一部指定制やタイムレコーダーの廃止、要員確保、分割休憩などつきつきに批判的意見をふくめた質問が出され、討論の段階では、会社案受諾賛成の立場からも多くの問題が指摘され、ひきつづき「四組三交替制」の改善のために努力してほしいというつよい要望が出されている。たとえば、

「三次回答まで引き出したことは、一定の成果として評価できる。しかし、会社回答の内容は厳しいものがあり、今後の問題として、年七日の予備直は、休日増加の方向で検討を進めてほしい。休憩時間については、その運用で組合の基本線に添った運用の妙を發揮してもらいたい。また、職場活動についての指導も……十分行なってもらいたい」

「……しかし、会社最終回答の中味は、必ずしも双手を上げて賛成できる内容ではないが、組合の力関係、全体的な情勢判断として止むを得ず賛成するのだという素直な職場感情があるということを経行部は忘れないでほしい。特に予備直の年休消化、連操職場の分割休憩等の問題については、この運用如何によっては、実態が大きく変わってくると考えられる。したがって本部としても十分考慮して、今後の取り組みをしてほしい」

「今後の活動については、メリットはメリットとして素直に受け取り、デメリットについては、今後目標設定をして大巾時短に取り組んでほしい。食交要員の職務給の問題は四月一日から適用できるよう交渉を急いでほしい。また、特別支部の特殊性から、慶弔の場合は忌引など取れるが、危篤の場合、年休しかとれないので、年休指定に対する運用面の妙を考慮してほしい。組合活動についても十分な対策をお願いしたい」<sup>1)</sup>

もちろん、会社案受諾の執行部原案にたいして、予備直日の年休の自由使用、協約批准でなく会社案についてだけの全員投票、休憩時間、食交回数<sup>2)</sup>の現状維持、記時器による勤務把握について修正意見が出されたことはいうまでもない。執行部はこれらの修正意見を反対意見としてこれの採決に反対し、大会議長は修正意見として取り上げるかどうかという奇妙な採決を強行した。このときの模様について新聞『製鉄労働者』は「『反対の人』という議長の発言

のあと、一瞬間をおいて、元氣なくあげられた『反対』の手は多数であったとはいえ、会社案に対する消極的な抵抗を示すものとして印象的な瞬間でした」と報告をしている。<sup>18)</sup>

臨時大会は、多数で会社案での妥結を決定したが、その状況は多数の代議員と職場の労働者が心の底では会社案に  
つよい不満と反対の気持ちをいだいていることを明らかにしたといつてよい。

富士製鉄室蘭労組では、三月三日、中央委員会をひらき、会社案受諾の連合会方針について職場の意向を集約したが、ほとんどの支部が「積極的な賛成ではない」とか「止むを得ず了解」とか「不満ながら賛成」「今後完全なものに近づけるため条件を付して了解」という態度をとり、「内容的には、相当職場では怒りと不満が多い」（線材支部）、「職場ではかなりの不満が残っているのが実態である」（一片支部）という職場の状態を報告している。

この中央委員会で出された要望とか意見は、

▽ 休憩時間、食事交替回数<sup>19)</sup>の現状維持

▽ 予備直の全廃、年間休日九一日の完全確保、予備直の弾力的運用

▽ 年次有給休暇の増加、とくにその上限アップ、年休指定をめぐる不利益の排除、夏休み休暇の新設

▽ 要員の確保と増員

▽ 交替手当、諸手当の積極的な引き上げ、臨時工の減収補償措置

▽ シフト表④④④④方式の採用

などで、これらにたいして「取りこぼし分は、今後の交渉のなかで強力に押し進めてほしい」という要望がつけ加えられ、さらに研究支部の中央委員からは「休憩時間が十分短縮されることになるが、健康保全を重視する見地から、疲労度なり、急ぐ食事により、胃腸障害の発生があり得ないものか、専門家等に調査してもらおうことも必要と思うが配慮してほしい」という問題が提起されている。<sup>19)</sup>

富士製鉄広畑労組の中央委員会でも「必ずしも満足ではない」という判断のもとに連合会の方針を確認したが、組合機関紙『労泉』は、「今日なお職場において、素直にしかもピシッと腹に入りきららない、いくつかの問題が残ったということについては、果して組合員と十分な話し合いのものと一体となりえたかどうか、今後の運動をすすめるうえで最も大切なことといえるだろう。……終息段階における単組の職場進出でも、端的に『四月一日にこだわりすぎのあまり、方針が早いテンポで変化することから十分な理解のいかぬまま、新しい事態に直面している』云々といったものが執行部にはねかえっていたことからもうかがわれる」と論評し、「なお、移行に当たっての細部の運用、実施後に生ずるトラブル等は、その時点ですみやかに解決をはかることは勿論、六、八カ月経過したあと、事後点検を取り組むことにしている」と執行部の考え方を明らかにしたのである。

日本鋼管京浜製鉄川崎労組の臨時大会は、三月一三日開催されたが、組合の三月十六日付のピラは、「積極的な賛成ではないが時短への足がかりとして了解——制度点検と是正改善を強く要望」という見出しで、大会の模様を組合員につきのように報告している。

「四組三交替制を中心とする時短問題は、これまでにない激しい討論が展開され、制度にたいする組合員の不安と不満が訴えられ、制度実施後といえども制度の点検と是正改善が強く要望されました。

これにたいし本部は、職場における討議の不充分さもあり、組合員の制度にたいする不安と不満を十分認識し、時間をかけても時短のあるべき方向を求め、施行後といえども、問題点にたいしては即時解決へむけて最善の努力をはらっていききたいとその決意を表明しました。

大会に出された主な意見は次の通りです。

◇ 現在の職場実態でこの制度を考えた場合、現在以上の苦しい労働が要求され、またきりつめられた要員で果して完全に九一日が消化できるだろうかなど、職場には率直にいった大きな不安と不満がある。こういった職場の感情



のなかで積極的に賛成することは出来ないが、時短という永い間のわれわれの念願への足がかりとして了解する。

◇ 休日の考え方、年休の認識、この習慣を一ぺんに変えることにたいする組合員の戸迷い、不安がある。私たちがこの時短とは、内容にかなりの問題点が残っているが、時代のすう勢、時短への足がかりとしてやむを得ない。問題は制度としての点検を組織的に必ずやらしてもらいたい。

◇ 画期的な労働条件の変更という重大問題だけに、本来ならば完全に解決して制度に入るべきだと思う。しかし労使ともに初めてのことだけに、問題点を残し実施することについては了解する。問題点の是正、改善、運営など今後の問題になるが、職場ではこれにすら不安をもっている。制度の点検、是正、改善は絶対条件であり、とくに欠員補充の完全実施は強く要望する」

この大会では、組合規約の精神と組合民主主義の原則を厳格にまもり、全組合員が納得できる一般投票を実施すべきであるという意見が多く、代議員から出されたが、「四組三交替制」は連合会の中央交渉事項として、統一的に対処する（組合大会で確認する）ということになり、全組合員の一般投票は省略されたのである。八幡製鉄と富士製鉄の両組合が「協約の批准の可否」という形式にせよ全員投票をおこなったことにくらべて、日本鋼管労組の方針は組合民主主義の精神からも、とくに川崎労組の場合は全員投票を義務づけた組合規約をふみにじるものとしてきびしく批判されたのは当然のことであった。

大会・中央委員会の後、八幡製鉄と富士製鉄の両組合は、「四組三交替制」の採用とそれにとまなう協約の関連条項を改訂した労働協約を批准する全員投票をおこなったが、その結果、第三表のとおりの数字をもって「協約改訂」は批准され、四組三交替制四月実施の組合側の内部手続は終了したのである。

この投票結果は、これまで協約改訂にあたっての批准投票にくらべると替成率は全般的に低下しており、八幡製鉄労組の場合、一九六八年の協約批准率七八・三割（反対七四四四票）にくらべて九割も低く、さらに一九六三年の作

業長の非組合員化がおこなわれ、組合員の批判と反対がとくによかったときの協約批准率さえ七六・三割（反対九二六八票、棄権三二七七票）であったこととくらべ、「四組三交替制」の会社案にたいする職場の労働者の不満のつよさをしめしていた（全組合員数にたいする批准率は六二・〇割）。

労働者の新聞『製鉄労働者』（46 34）は「四組三交替制の会社案についての賛否を問うのではなく、協約批准投票とされたために、卒直な意志表示が困難となり、<sup>（註）</sup>全般に棄権の多いが目立ちます」と論評し、また日本共産党八幡製鉄党委員会は「直接会社の『四組三交替制』について賛否をとっていたならば、もっと低率になっていたでしょう」として、投票結果についてつぎのようにのべている。（三月二三日付、労働者向けのピラ46 9）。

「鋼材部五九・五割、整備部五九・五割、戸畑一部六〇・五割、同二部六〇・五割と三交替の生産職場や、新勤務制度による被害の多い職場ほど、会社案にたいする不満が強いということです。また賛成票のなかにも現状やむをえず賛成したという多くの不満、怒りが含まれていることを考えると、会社案に賛成する人は少数で、多数の人は会社案に反対していたのではないでしょうか」

富士製鉄についても名古屋労組を例にとると、前回一九六九年四月の協約批准率八八・九割（反対六一六票）にたいして七三・五割と一五・四割も低くなっていた。こうした傾向が名古屋労組だけでなかったことはいうまでもない。

#### 4、「四組三交替制」導入をめぐる労働組合のた、かいの特徴

鉄鋼労連が一九六二年の春斗で産業別の時間短縮目標として四組三交替制の実現を正式に要求して以来、八年目以上のような経過をへて、労働者の要求と大きくかけ離れた内容のものとはいえず、「四組三交替制」が採用されることになり、鉄鋼労働者の時間短縮斗争はあらたな段階に入ることになった。この「四組三交替制」をめぐるたたかい

におけるいくつかの特徴を列挙すれば、――

第一に、きわめて不十分な「四組三交替制」といえども、鉄鋼労働者と労働組合の戦後における時間短縮、時間外労働の規制、労働条件改善をめざすねばりつよい要求とたたかひの一定の成果であるということである。もし、労働者と労働組合の要求とたたかひがなければ、鉄鋼独占資本は当然「四組三交替制」などを問題にすることもなく、従来の三組三交替制のもとのいつそう過酷な人べらしと労働強化の「合理化」攻撃を系統的に、可能な限り追求したであろう。もちろん、鉄鋼独占資本が「四組三交替制」の譲歩によってこれを「合理化」攻撃のあらたな手段とし、労働者にたいする搾取をいつそう強化しようとしていたことを見落してはならない。

したがって、鉄鋼労働者と労働組合は「四組三交替制」の実施を時間短縮斗争の新段階としてとらえ、産業別の団結と統一をつよめて「四組三交替制」の具体的内容を労働者により有利なものへ改善し、労働者が無理なく安全に働くことができ、そして名実ともに時間短縮となる完全な四組三交替制をめざしてねばりつよいたたかひをすすめていく必要が生じたといえよう。日常不断の要求とたたかひが無視あるいは軽視されるならば、新たな「四組三交替制」のもとで鉄鋼労働者の肉体的、精神的疲労は著増し、若干の休日増にもかかわらず生命と健康の破壊は急速に進むことになるからである。

第二に、鉄鋼労働運動の最近の歴史において、鉄鋼独占資本の統一的な政策（賃金、一時金の回答がその典型的なもので、四組三交替制問題がこれにあらたにつけ加えられたが、いわゆる一発回答を特徴とする）をたたかひの過程で修正、譲歩させたことはなかったが、四組三交替制問題においてはこの「一発回答」を打破り、きわめて徹々たるもので本質的な変革ではないといえ、一回にわたって修正させたことである。これはなんといってもあまりにも反労働者的な鉄鋼独占資本の提案にたいして、きびしいしめつけのなかで、とくに生産現場の下級職制をふくむ広範な労働者が、これまでの人べらしと労働強化の「合理化」のもとでの労働の体験をとおしてはつきりとその過酷な内容を

批判し、職場集会や組合機関のなかで積極的に発言し、その撤回や修正を要求したことが決定的な力であったといえよう。この職場の労働者のエネルギーが右派幹部の無原則的な妥協の傾向や姿勢をある程度規制し、労働組合の団結をねばりづよいたたかいの方向へ発展させ、そして「年内解決」の思惑をはね返して鉄鋼独占資本の若干の譲歩をひきだしたのである。労働組合が、この職場労働者の不満と要求に依拠して、それを「是正要求」よりももっとすっきりと筋を通した明確な要求をかかげ、団体交渉だけでなく、職場における抗議集会、職制にたいする抗議交渉、構内デモ、社宅進出、街頭宣伝、また、職場間の交流、各組合間の交流会談、地域集会、労働基準監督署や労働省にたいする要請（年休指定、分割休憩など労基法上の問題などで）、さらにこうした大衆行動を背景にしてストライキ権を確立し、産業別に時間外労働・休日出勤拒否などをはじめ全組合員が一致できる統一的なストライキ戦術でたたかったならば、会社提案の本質的な修正変更をかちとり、組合要求にそった四組三交替制を実現することを可能とするものであった。こうした大衆行動を成功させる大衆的条件は、当時のたたかいにおいて十分に存在していたといえる。労働組合の主導権をにぎる右派幹部の労資協調主義に根ざす妥協的態度が、このような条件を現実化させ大衆的な斗争エネルギーをあますところなく發揮させるうえでの障害となったことを重視すべき問題である。しかし鉄鋼独占資本をして二度にわたる修正回答を出さしめた事実、鉄鋼労働運動の当時の状況においてはきわめて貴重な成であり、鉄鋼労働者に最強を誇る鉄鋼独占資本もけっして「難攻不落」ではないという大きな自信をあたえ、それが果今後の時間短縮——完全な四組三交替制問題をふくむ鉄鋼労働運動の広範な要求と斗争の前進の土台となるものであった。

第三に、このような「合理化」反対斗争における鉄鋼労働者と労働組合のかつてないたたかいと一定の成果を生みだすうえで、階級的立場にたつた組合活動家のグループの原則的で、柔軟な政策と職場の労働者の不安や不満に根ざした現実的で大衆的な要求をかかげた積極的かつねばりづよい一貫した活動が重要な役割を果したことである。もち

ろん、すべての面で完べきであったというわけではなく、部分的、一時的には不十分な面もあったが、基本的には、このような組合活動家のグループは、「四組三交替制」が制度的には三組三交替制の反労働者的な問題点——勤務転換時における長時間労働、短かい休憩時間、個別指定休日制、など——を解決するという側面は正しく評価し、「四組三交替制」そのものに反対するのではなく、鉄鋼独占資本が提案しているその反労働者的内容に批判と暴露を集中し、それにたいして圧倒的多数の組合員が団結できる具体的要求を対置し、その実現のためにねばりつよくたたかうことをよびかけていた。組合の右派幹部にたいしても団結の強化とたたかひの前進にとって必要な批判は節度をもっておこないながら、労働者の先頭にたつたたたかうことをつよく要望するという態度をとつたのである。このことはさきに紹介した会社案受諾の方向が提起された段階での八幡製鉄と日本鋼管の日本共産党の党委員会のよびかけのピラからも明らかである。もし組合活動家のグループが「合理化」反対、時間短縮の実現という四組三交替制の具体的な内容で鉄鋼独占資本とたたかうのではなく、内容が反労働者的であることから「四組三交替制」そのものも粉碎するという政策と要求を提起したならばかならず職場の労働者から遊離し、孤立したであろう。それだけでなく団結そのものをよわめ、鉄鋼独占資本の若干の譲歩さえかちとることもできなかったであろう。「合理化」反対斗争においては「合理化」攻撃と真正面から対決するという原則的な観点を堅持しつつ、全組合員が団結できる具体的で現実的な要求で団結して、統一が可能な大衆行動をもつたたたかうことが基本であるということを、当時のたたかひの経過をおしえているといえよう。

「四組三交替制」をめぐるたたかひはその実施によって終了したのではなく、新たな段階に入り、ひきつづきたたかひが展開されていく情勢となった。

たしかに、四組三交替制問題は、会社案受諾と四月一日からの実施によって一段階した形となったが、さきに紹介した組合機関の討議の状況がしめしているように、職場の労働者はこんご積極的に解決していくべき具体的な要求と

たたかいの方向をつよく求めており、どこの組合もそれにこたえて実施過程で生ずる問題点をすみやかに解決するとともに、総点検をおこない、完全な四組三交替制をめざしてたたかっていくことを明らかにした。たとえば日本鋼管労組は、「四組三交替制」による勤務が一周する四月二〇日以降、職場の実施過程の問題点や組合員の事情などを点検、調査し、それらを集約して再交渉をおこなう方針をとり、また、鉄鋼労連は、「時短六社共斗会議」第八回会議（三月二八日）をもって解散したが、「今後は全組合をもって構成する合理化共斗時短部会において四・三制に関連する必要な諸対策を検討する。諸対策としては四・三制実施後のアフターケア、すなわち要員問題、組合活動の諸権利の確保の問題、合理的な余暇利用の問題を中心に検討していく」という方針を打出した。<sup>51)</sup>

階級的立場にたった組合活動家のグループも、会社案受諾後のあたらしい段階で、たとえば八幡製鉄では「たたかいはこれからが本番」「心ならずも賛成投票した人たちも含めて、いま一度組合要求を中心に団結し、会社の一方的な実施を許さず、実施にあたっては労働者の権利、健康、安全など二つ一つの点についても、労働者の納得のいくうえでさせるようにすることが大切です」として、年休の自由利用の保障、要員の確保、食事交替回数<sup>52)</sup>の現状維持、休憩時間の完全な保障、交通機関のダイヤの改正と交通事情による遅刻の非遅刻扱いの確認、有利な所定作業位置の確定、職場体操の時間内実施、などを要求として提起している（日本共産党八幡製鉄党委員会、三月二三日ピラ）。

日本共産党鋼管京浜製鉄党委員会は「『四・三制、新勤務制度』の移行にともなうきびしい労働から健康と生活を守ろう」とよびかけ、「健康をまもるためにすくなくとも次のような要求を実現することが重要になっています」と提起している。

。就業時間中に治療を受けられるように必要な要員を確保させる。  
。診療を希望するすべての労働者が、休憩時間中に治療を受けられるように、各診療所の診療体制を整備させ

る。池上、大島、鶴見川地区に診療所をつくらせ、扇町、扇島、子安の診療所にも常駐の医師を派遣させる。

。休憩時間中に治療がおわらず、作業時間にかかった場合、また診療所の診断で病院に行くことが必要な場合は賃金をカットさせない。

。保護班など、現在安全に籍のある労働者の場合は、診療所にかかる回数にかかわらず賃金カットさせず、自由に通院させる。

。一直、常雇者が作業終了後治療を受けられるように、必要な医師、看護婦を増員して病院の診療時間を延長させよ。

これらの要求は、「四・三制、新勤務制度」のもとで「私傷病による診療所の所定就業時間内治療の取扱いは私用外出とし、同一傷病で診療所での治療が三回をこえるとき、また治療が月三回をこえるときは賃金をカットする」とに關連して、労働者のあいだで深刻な問題の一つになっているため提起されたものであった。<sup>(23)</sup>

注 (1) 戦前の鉄鋼労働者のたゞかいのおよその歴史については鉄鋼労連編「鉄鋼労働運動史—二〇年の歩み—」二ページ〜一〇

ページ、田中徹「鉄鋼労働者のたゞかい」(上)を参照

(2) 八幡製鉄労組編「八幡製鉄労働運動史」上巻一ページ以下参照

(3) 鉄鋼労連結成後の時間短縮(四組三交替制)問題にたいする取り組みの経過の概要については鉄鋼労連「四組三交替制に關する資料集—時間短縮闘争の前進のために—」一ページ〜九ページ参照

(4) 富士製鉄の「新勤務体制」導入の経過については富士製鉄労連編「富士製鉄労働運動史」五七七ページ以下参照

(5) 交替制については内海義夫「交替制の若干の問題」大阪市立大学商学部「経営研究」第九九号、庄司博一「交替制と時間短縮」『労働農民運動』一九六九年十二月号、拙稿「交替制度について」『労働農民運動』一九七二年九月号、鉄鋼業における交替制の類型を整理したものととして松崎義「日本鉄鋼業分析」一八三ページ〜一八九ページを参照。交替制のもとにお

ける労働者の実態を明らかにしたものととして国民春闘共闘会議・労働時間短縮共闘会議「交替制労働白書―労働と健康・生活アンケート調査結果の中間報告」(一九八一年七月)、交替制が労働者の健康にあたる影響を検討した最近のものとして藤本武、酒井一博、斉藤一執筆「労働時間・交代制と労働者の健康」(一九八三年十月)がある。

- (6) 八幡製鉄、富士製鉄、日本鋼管の会社側提案の内容は前掲鉄鋼労連編「四組三交替制に関する資料集」一六九ページ以下参照

- (7) 鉄鋼労連が四組三交替制問題に統一的に対応していくために設置した「時短六社共同会議」の確認事項は前掲「資料集」を参照、第一回会議確認事項は八七ページ

- (8) 第二回会議確認事項八八ページ

- (9) 第三回、第四回会議確認事項八九ページ、九一ページ

- (10) 八幡製鉄労組青婦対策部機関紙「前進」昭和四四年二月二〇日付

- (11) 富士製鉄広畑労組機関紙「労泉」昭和四四年十二月一九日付

- (12) 八幡製鉄労組機関紙「熱風」昭和四五年二月三日付

- (13) 第六回共同会議確認事項「資料集」九二ページ

- (14) 第七回共同会議確認事項「資料集」九三ページ

- (15) 松崎義前掲書には八幡製鉄の団体交渉議事録から主要な問題点について労使の主張が紹介されている。

- (16) 製鉄新聞社「製鉄労働者」第三三三号、一九七〇年三月一〇日付。なお八幡製鉄の階級的な活動家集団の立場から時間短縮問題を論じたものとして高橋弘一「八幡製鉄の時間短縮闘争」「労働農民運動」一九六八年九月号、同「八幡製鉄における時間短縮のたゞかい」「労働農民運動」一九六九年十一月号がある。

- (17) 臨時大会の状況は八幡製鉄労組機関紙「熱風」昭和四五年三月一三日付

- (18) 「製鉄労働者」一九七〇年三月二〇日付、北修二「富士鉄名古屋における時間短縮の闘い」「労働農民運動」一九七〇年五月号

- (19) 富士製鉄室蘭労組「中央委員会ニュース」昭和四五年三月十日付

- (20) 富士製鉄広畑労組機関紙「労泉」昭和四五年三月一五日付

- (21) 「製鉄労働者」第三四号一九七〇年三月二〇日付



(22) 第八回共用会議確認事項「資料集」九五ページ

(23) 日本共産党京浜製鉄委員会の四組三交替制問題にたいする基本的な考え方と取り組みの一端については吉崎俊一・山村信吾編著「京浜の高炉―大経営に革新の旗を」一八二ページ―一九二ページおよび二三三ページ―三三九ページ、吉崎俊一「真の時間短縮をめざす鋼管京浜労働者のたゝかい」『労働農民運動』一九七〇年五月号参照

## 二、「四組三交替制」の内容と問題点

### 1、導入された「四組三交替制」の内容

それでは、当時、鉄鋼産業の大手企業において実施された「四組三交替制」はどのようなものであったか。各社の内容に多少の異同はみられるが、およそつぎのようなものである(例・新日鉄旧八幡製鉄関係<sup>①</sup>)。

#### (イ) 就業時間

① 就業定時間、八時間

② 実働定時間、七時間一五分(一週平均実働時間、約三九時間)

(ロ) 休憩時間―四五分、二回に分割し、食事休憩二五分、その他の休憩二〇分とし、八回以下の範囲内で交替で付与する。

#### (ハ) 就業時間割及び交替シフト

① 就業時間割―甲番方(七:〇〇)〜乙番方(一五:〇〇)

乙番方(一五:〇〇)〜二二:一五)

丙番方（二二：二五～七：〇〇）

（各社によって異なる）

② 交替シフト—5日（甲番）—2日（非番休日）—5日（乙番）—1日（休日）—5日（丙番）—2日（休日）（新日鉄広畑、神鋼は4①—4①—4②方式）

③ 勤務番転換方法と時間間隔—勤務番方変更は休日をはさんでおこなう。

甲番↓乙番 七十二時間（新日鉄広畑、神鋼は四九時間）

乙番↓丙番 四八時間

丙番↓甲番 四八時間

(二) 休日および予備直日

① 休日は年間八四日とし、交替シフト表により設定する

② 予備直を年間七日設け、四月、五月、七月、八月、十月、十一月、一月の各月の最初の甲番明けの一日目とする。

(三) 予備直と年次有給休暇の計画化（各社によって運用面は若干異なる）

① 予備直については業務上必要がある場合は出勤、その必要がない場合は年次有給休暇の計画的な取得にあてる。なおその運用にあたっては、病気等の真にやむを得ない理由によって年休がない場合には予備直に出勤させる。

② 年休日数は勤続年数に応じ〇年以上三年未満一六日とし、六年以上二〇日とする。

(四) 要員措置

① 必要々員の新規採用はおこなわない。

- ② 食事交替要員はネット要員の「四・二」%とする。
- ③ 欠補要員は配置しない。

(ト) 給与

- ① 交替手当月額五、〇〇〇円
  - ② 深夜手当割増率三〇%
  - ③ 暫定手当三〇分引継残業対象「方」に一人平均二、〇〇〇円（新日鉄八幡のみ）
  - ④ 各人ごとの減収補償措置の実施
- (チ) その他（実施にともなう細部の措置は各社によってかなり異なる）

- ① 引継ぎ交替を廃止し面交替とする。
- ② タイムレコーダーを廃止する。

以上のように実施された「四組三交替制」は、鉄鋼労働者と労働組合の要求とはかなりかけはなれたものであり職場の多くの鉄鋼労働者は全面的に評価し歓迎はしなかったが、三組三交替制のもつ制度的な欠陥が基本的に取り除かれることについては積極的に評価したのである。

これはあとでくわしくみるように「四組三交替制」の実施後、各大手労組がおこなった現場組合員の座談会やアンケートなどからも明らかで、たとえば日本鋼管京浜の労働者は、「四組三交替制」によってこれまでの三組三交替制よりもよくなったこととして、①勤務番交替時の長時間の連動がなくなったこと、②夜勤の継続日数（周期）が短かくなったこと、③休日が増え、とくに夜勤のあと連休が配置されたこと、③組単位で休日がとれるようになったことなどをあげ、新日鉄八幡の労働者も「連動がなくなったこと、各組毎に休めること、休日が多くなったこと」を指摘している。他労組の機関紙などの資料をみても鉄鋼労働者が共通して評価していることはだいたいのような点であ

ったが、その内容は別にして「四組三交替制」を実施すれば制度的に三組三交替制がかかえていた問題点が解消されるのは当然であり、そのこと自体鉄鋼労働者の利益にかなったことである。

問題は「四組三交替制」の具体的な内容である。

## 2、「四組三交替制」の問題点と労働者の状態

そこでつぎに実施された「四組三交替制」の問題点を指摘し、労働者がその後この新しい制度のもとでどのような状態におかれているかを明らかにしておこう。

### (1) 休日・夜勤をめぐる問題点

第一に、一日の実働時間を一五分延長し、三交替職場では面交替制、常昼勤職場では現場到着制をそれぞれ実施し、さらにこれと同時にタイムレコーダーを廃止し、勤務把握を掛長や作業長が面着制によっておこなっていることである。

「四組三交替制」によって年間休日は八四日、見かけは一六日の休日増となっているが、このうち、一〇日は実働一五分の延長分の振替によるもので、時間短縮分の休日は実質六日の増にすぎず、週間労働時間でわずか四八分（一日約八分）の短縮にすぎない。しかしこの一日約八分の時間短縮もタイムレコーダーの廃止、面交替、現場到着制などによって作業場への着がえの時間、更衣室と点呼をとる所定作業位置（ただちに作業にとりかかるとのことのできる場所）との徒歩時間が実質的な時間延長となるためかくとりかえされ、一日の拘束時間は三組三交替制のときよりかなりの延長となっている。

なお「四組三交替制」の実施によって各番方の勤務時間が変更され、夜勤が従来より一時間延長されて拘束八時間五分となったところでは、これにたいする労働者の不満がつよく、たとえば新日鉄八幡の労働者は「夜があけて明るくなってからの夜勤時間の一時間はひどく疲れます」「時間帯の問題に關連して、遠距離通勤者の睡眠時間が短くなりました。今後の課題としてほしいですね」と語っている。<sup>56)</sup>労働者新聞『製鉄労働者』も「三交替の丙番が一時間長くなったために、疲れがひどく、これじゃあ夏場はどうするか」と心配しています。丙番婦りは丁度通勤・通学とかなるために、電車・バスが混雑して疲れが倍加されます」とその状況を報告している。<sup>57)</sup>

このようなもとも疲労度の高い夜勤時間の延長は本来の四組三交替制の趣旨に反するもので、労働者を身心ともに疲れ果てさせるまったく反生理的措置といわねばならない。

## (2) 短縮・分割されている休憩時間

第二に直統操業職場では四五分に短縮された休憩時間が二五分（食事休憩）と二〇分（その他の休憩）に分割され、食休の交替回数が最高八回とされていることである。

これも労働者の健康をかえりみない反生理的措置であることは、たとえば労働科学研究所所長の齊藤一博士が「労働時間、休憩、交替制」のなかで「充分な長さの食事休憩は正常な胃の消化機能を持続するために甚だ有意義なものというべきである。私自身の実験でも、高熱作業後、一時間の食事休憩は発汗により濃縮された血液の状態を回復させるのに明らかな効果がみられた」と書かれていることをみても明らかであり、休憩時間の短縮・分割は労働者の健康がいつそう悪化させていくといつてよい。

職場における休憩時間の実際のとり方は要員配置の状況などそれぞれの諸条件によって異なるが、新日鉄旧八幡製鉄が基準的に提示したものは、食休の時間帯は（甲番の場合）午前一〇時から午後一時二〇分までの三時間二〇分で、

その間二五分づつ八回交替で取得することになっており、またその他の休憩は午前八時四〇分から午前一〇時まで  
四回交替、午後一時二〇分から二時四〇分までに四回交替それぞれ二〇分ずつ取得することになっている。そして  
この場合でも各人の食体を取得する時間は固定したのではなく毎日異なるのである。鉄鋼労働者はこのような休憩時  
間の分割と食体交替回数の増加にとくにはげしい不満といかりをぶちまけ、人間らしくゆっくり休める休憩時間の確  
保をすよく求めている。いくつか職場の声や報告をあげておこう。

新日鉄名古屋の労働者は「庄延関係では実際に二五分は休んでいない。歩く、手を洗う、食事をする、交替する  
ということだから食事は苦しいという感じだ。食事以外の休憩は実質とれない感じがする」「クリーン関係は大変だ、  
運転を交替するのも大変だし、歩く距離も長く八回昼食ではどうにもならないよ。改善してほしい」「一斉休憩で  
んなでそろって食事したいね」と語っており、また日本鋼管京浜の水江地区の庄延工場のある労働者は「食事休憩を  
例にとると、要員がかつては一名、それが八名、それを八回にわけているのでめまぐるしいです。仕事はつま  
っているし、玉掛やっている仲間なんか「おれ休憩時間すぎちゃった」なんて、休憩時間がわかんなくなってしまう。き  
びしいです」とかたっている。

同じく日本鋼管京浜の転炉工場では午前九時半には昼食をとらされてしまう。しかも、食事時間はたったの二五  
分、これには手を洗う時間や、作業場から食堂までの往復時間もふくまれており、実際には一〇そこそこの食事  
で、食堂からはなれて作業をしている起重機などでは食事がとれず、ついに職場にビニール小屋をつくり、そこ  
にあわせている状態で、労働者の間から「これでも人間扱いか」という怒りが出されている」と報告されている。

いうまでもなくこのような休憩時間の分割と食体交替回数の増加は要員削減をねらっておこなわれたものであり、  
食体交替回数を六回から八回にふやせばその交替のための必要要員は二〇%から一四・三%へ削減できるのである。

### (3) 予備直への一方的年休わりあて—鉄鋼五社の協定例

第三に、年間七日の予備直を配置し、その予備直日に各人の年次有給休暇を割当て、計画的に取得させていることである。

四組三交替制では、本来年間休日は九一日となるが、このうち八四日を休日としているため、残りの七日を予備直としてシフト表に編成し、この予備直日に年休を計画的（強制的）にとらされている。この年休の計画的取得について、鉄鋼独占資本は「全従業員が年休をできるだけ公平にしかも一層消化しやすくなるような条件を与えるため」（日本鋼管）とか「気がねなしに年休がとり易い」ようにするため（旧八幡製鉄）といったことを理由にあげているが、年休の一方的な割当てにたいする鉄鋼労働者の不満は大きい。新日鉄八幡、広畑、室蘭の一部の組合員が四月から五月にかけてそれぞれの労働基準監督署に予備直日の年休の計画的取得は労基法第三十九条違反の疑いがあるとして調査と適正な措置についての要請をおこなった。

新日鉄八幡の労働者の要請文書によると予備直日の実際の運用は「予備直の前日、通常の場合は『明日は特別に業務がないので休みにします』と職制より達示がなされ、大多数の労働者は年休をとらされています。年休をとる意志のない労働者が出勤する旨申し出ると、『仕事がないから休め労働協約に決っていることを守れ』と年休を強要……あくまで出勤した者に対しては『仕事を命じてはいけない』との職制指示があるため、一切の業務指示は与えられず、年休をとるように説得をされながら一日をすこす状態が続いています」という状態である。

新日鉄の会社側は労働省の結論待ちのなかで旧八幡製鉄の予備直日に出勤した労働者には「仮出勤」という取扱いをしてしたが、鉄鋼大手各社の予備直日の運用の方法の基準的なものを各社の当時の労働協約書その他の協定資料から紹介しておこう。

△新日鉄旧八幡製鉄▽真にやむをえない理由によって年次有給休暇がない場合に予備直に出動させる（議事録確認より組合資料によれば病気等のやむをえない理由と説明されている）。

△新日鉄旧富士製鉄▽計画年次有給休暇七日は特定とせず、非番日の経過をもって四半期に二日（第一四半期は一日）の年次有給休暇が消化されたものとみなす。計画年休の消化日数の計算方法は次のとおりとする。

◎第一四半期Ⅱ当該四半期において経過した非番日日数×〇・〇五

◎第2・第3・第4四半期Ⅱ同右、×〇・一

「真にやむをえない事由」（本人の病気、身内の病気、近親者の結婚、忌引付与対象外の親族の葬儀、風水害の罹災、その他）のため普通年休がなくなり、計画年休が実施できない場合にはそのできない日数だけ予備直日（非番日）に就業させるものとする（覚書より）。

△日本鋼管▽正当な理由により本人が配置された予備直日の変更を申し出た場合は、当該期の他の休日と振替えることができる。特に事由があつて、予備直にあてゐる年休がない場合は、予備直日の就労を拒まない。（覚書より）

△川崎製鉄▽四組三交替部門は年休の欠補要員は配置されていないため、できるだけ予備直日に計画的に取得するようにしてもらいたいことである。本人が年休をとりたくないという時は出勤してもらおうが、一旦年休を請求した上で出てきても年休は取消さない（会社側説明資料より）。

△日新製鋼▽ただし特に事由があつてこれにあてゐる年次有給休暇がない場合には出勤とし設備点検、修理補助、欠補業にあてゐる。

多くの鉄鋼労働者は、年休の計画的取得につよい不満をもちながら、肉体的精神的疲労から健康状態を維持するために複雑な気持で予備直日に年休の計画的取得にに応じていたが、年度末にかけて残りのいわゆる普通年休がすくなくなくなっていくなかで計画的取得への不満は増大し、予備直日の出勤要求が出され、年休の計画的取得を廃止し、年間休



日九一日の実現を求める声は高まっていた。

なお、鉄鋼労働者の調査申立を受けた各地の労働基準監督署は、当時この問題の明確な法律解釈を労働省に移し、見解を明らかにしていないが、中央労働基準審議会でも総評の労働者側委員からこの問題がもちだされて若干のやりとりがおこなわれ、そのなかで労働省当局は非公式に年休の一部計画的取得をとりきめた労使の協定もそれが組合規約で定める正規の手続きがふまれて民主的に締結されたものであればかならずしも違法ではないとの見解をしめしていた。

総評は、鉄鋼産業における年休の一部計画的（強制的）割当にたいして、たとえ適法に成立した協定によるものであっても、それは年休制度本来の趣旨に反し、労働者個人に保障された年休権の請求を制約するもので労基法違反という立場にたっていたがこれらにたいする法律家見解もほぼ同様であった。<sup>(10)</sup>

#### (4) 人員削減により強まる労働強化

第四に、四組三交替制の必要要員を新規採用せず、三組三交替制の要員をさらに大幅に削減してそこからあらたに一組分の新規要員を造出し、そのうえネット要員をぎりぎりにきりつめ、年休、その他の休暇、欠勤などの場合の欠補要員を配置していないことである。

新日鉄旧富士製鉄の会社側は、四・三制の提案のとき、三・三制の要員のなかから新規の一組分の要員を確保するだけでなく、そのうえ数百名の余剰人員をしぼりだし「各製鉄所（大分を含む）の新規必要人員、年満、自然減耗の充足の遂行にあてる」ことを明らかにしたが、日本鋼管でも四・三制の実施までに一〇〇〇名余の人員削減をおこなひ、さらにひきつづき削減をすすめていくことを提案しており、他社においてもこのような大幅な人員削減はけっして例外ではなかった。

鉄鋼独占資本の四組三交替採用の最大のねらいがこの大幅な人員削減におかれていたことは、日本鋼管の会社側がはっきりと「こうしたことは、企業の収益性を高め、かつ労働力不足に対処するために是非おこなわれなければならない」と強調していたことから明らかである。そして実際にきびしい四・三製の要員配置のなから配転、応援その他の要員削減がおしすすめられたのである。

このように徹底的にきりつめられた要員状況のなかで、交替・常昼勤を問わず、どこの職場でも労働密度は異常な高まりをみせ、とくに四・三制職場では、組合員が年休、特別休暇をとった場合や欠勤・長欠の場合に他の組合員が連動や休日出勤でうめざるをえない状態におかれ、それが労働者の肉体的精神的疲労をさらに深いものにしたが、またそれだけでなくこのようななかで年休、特別休暇がますますとりにくくなり、たとえ身体が調子がわるくても無理して出勤しなければならない立場においこまれるという状況であった。

さらに食事休憩が短かくその他の休憩がほとんどとれないという実態もこの要員削減の直接的な結果であることはさきに指摘した通りである。新日鉄八幡製鉄労働組の一九七一年運動方針は、このような職場の実態について「四組化以降、現状は要員充足の遅れやネットぎりぎりの配置のため、年休消化等は、早出、残業で補われており、高熱職場を中心に、夏季要員等の要求が強い」と指摘している。<sup>10)</sup>

こうした状態にたいする職場組合員の悩みや不満が非常につよく、根本的な解決を求めていたことは、たとえば鉄鋼大手労働組におけるつぎの代議員の発言から知ることができよう。

「きびしい要員の中で、長欠者などがでると超過勤務でおぎなっている。事後点検のみにとどまらず、抜本的な対策を考へるべきだ」(新日鉄富士広畑労働組)

「作業密度が高くなっている現在、病欠や年休の補勤などで無理がでている」(新日鉄富士釜石労働組)

「今、組合として最も大切な問題は要員だ」(新日鉄八幡労働組)

なお、四・三制実施によって四・三制以外の職場でも労働強化が徹底的におしつけられていたことはつきのある組合活動家の日誌からも明らかであろう。

「九月二五（日）午前十時やっと勤務終わる。昨夜九時から徹夜の十三時間勤務（三時間は欠員補充の残業）目はチカチカ、頭ボケボケ……」

十月三日（土）一、二直勤務。転炉の切替え日。ポンプ解放の立ち合いのため朝から忙しかった。この日も午前七時から午後九時までの十四時間勤務。結局今週は四日働いて四十八時間三十分労働。これが『近代的職場』といわれる鉄鋼の実態だ<sup>(註)</sup>。

以上のほか、四・三制のもとで交替手当の増額、深夜手当割増率の引上げなどによる賃金面での若干の措置によっても下級職制の工長を中心にして減収がさけられなかったこと（しかし四・三制の実施が春闘の賃上げの実施時期とかさなったこと、また人減らしなどによる能率給の増がふくまれたこと、要員不足で残業が減っていないこと、など）の実際に減収になったのかどうか、つかみにくい面がある）、休日増に対応して余暇管理をつよめられ、スポーツ、旅行、企業内教育、研究会などが事実上おしつけられて私生活の自由が制約されているといったことなども、四組三交替制によってひきおこされたのである。さらに特徴的な問題点として、つきに組合活動がますます困難となり、労働災害が増増したことをかんたんにふれておきたいと思う。

### 3. 「四組三交替制」のもとにおける職場の新しい状況

#### (1) 職場の組合活動

まず、休憩時間の分割や食休交替回数が増加などのため職場における組合活動が非常な困難におちいったということである。

新日鉄富士名古屋労組の運動方針は、四組三交替制のもとで当時、組合活動が困難となっている現状について「休憩時間が短縮され、その上要員がシビアな中での連操、および連操職場の拡大、さらには定修時間が短縮されている実態では、時間的制約をうけ従来の執行部による職場進出および支部における休憩時間を利用しての組合活動は事実上困難になってきています。時間外活動にしても、会社の諸会議・諸行事がふえ組合行事への参加状況は思わしくありません」とのべているが、この組合の職場の労働者はさきに紹介した機関紙のなかで休憩時間についてふれたところで「…それに組合活動ができない。資料配布も説明も出来ない。本当に困ってしまう」と語っている。また新日鉄八幡製鉄労組もおなじく新運動方針のなかで「四組三交替導入、合理化の進展により職場内での活動はさらに困難さを増してきている。そのために組合員の苦情や不満が職場で十分に解決できないために、組合に対する不信感を増す結果になっている」と指摘しているほどである。職場に深く根をおろして搾取と抑圧とたたかうべき労働組合が職場から排除されるということは、資本の専制支配を許すことになりまことに憂うべき事態といわねばならないが、これは他労組においても例外ではなく、鉄鋼大手労組の大会では共通してこの問題が指摘され、代議員は職場における組合活動の定着・強化とその権利の明確な保障が「よく要望されている」。

鉄鋼労連は、一九七一年度の運動方針のなかでやはりこのような事態が進行していることを重視し「われわれはあくまでも職場に力点をおいた活動を追及していく」ことを明確にし、各組合も創意のある職場活動の強化策を打出しているが、たとえば組合活動の権利の拡大の面では、日本鋼管労連が労働協約の改訂のなかで「原則として支部長を常任勤務として、就業時間中の組合活動を保障させること」を要求し、また新日鉄八幡製鉄労組も組合活動の権利拡大の課題の一つとして「組合員の苦情を日常迅速に解決をはかるためにも、支部長の就業時間中における構内での組合活動の権利を確保できるように」取り組むことを明らかにしている。

こうした方向は職場の組合活動の強化にとって一定の積極的な意義をもつものであった。

## (四) 激増する労働災害

つぎは、四・三制のもとで人減しと労働強化がいつそうきびしくなり、このように職場の組合活動がよまらなから労働災害が激増していることである。

もともと鉄鋼産業は労働災害の多発産業の一つであるが、とくに「四組三交替制」実施以降大手企業における労働災害は激増の一途をたどり、なかでも死亡災害は、鉄鋼労連の調査によっても次表のとおり、一九七〇年の一〜九月で前年一ケ年の件数をはるかにこえているのである。そしてこのうち約七割近くが新日鉄関係で同年の一月から八月までに本工一四人、下請工五七人（前年一ケ年八幡・富士岡製鉄合計六一人）の死亡となっている。もちろん激増したものが死亡災害だけではないことはいままでもない。

このように労働災害激発のなかで現場の下級職制の災害が多いことも注目され、新日鉄富士広畑労組の大会である代議員が「工長の災害が多い。災害原因に職責上のいきすぎがあるのではないか」と発言しているが、十月十二日付の『赤旗』の報道（「鉄鋼一激増する労災死者」）からこれに関する一例を紹介しておこう。

「七月十一日、午前五時すぎ、八幡製鉄・第五製鋼工場で溶鋼注入中、職場責任者の野田正人さん（五四）が高さ三メートルの注入デッキから転落、ろっ骨八本を骨折するなどの重傷を負い、その十二日後、病院で死亡。野田さんは、第四製鋼工場で働いており、十二月に停年退職をむかえる予定でした。一月には胃かいようが悪化して手術、五月には精密検査で高血圧と診断され管理患者となり同僚に「ゆっくり仕事をしたい」と訴えていました。しかし会社の強行するマスタープラン（二万人削減計画）で第四製鋼工場は閉鎖され、野田さんは高齢や病弱であることは無視され、六月に、鉄鋼でも過酷な労働条件といわれている第五製鋼工場、造塊職場に配転させられ、三交替勤務につきました。すでにこの職場は「四組三交替制」の導入で労働時間が延長、休憩時間が分割され、この状態ではいつだれが殺されるかわからん」（二九〇〇整備工）という状態でした。野田さんは「合理化」の強行で死に追

鉄鋼業における死亡災害

年 月	鉄鋼労連組合員	関連労働者	計
昭和40年	32人	36人	68人
41	22	29	51
42	40	44	84
43	26	126	152
44	31	59	90
45(1~9月)	37	78	115
45年 1月	5 (2)	10	15
2	3 (4)	8	11
3	1 (2)	4	5
4	5 (1)	6	11
5	1 (4)	8	9
6	3 (1)	12	15
7	7 (4)	8	15
8	8 (3)	21	29
9	4 (1)	1	5

①鉄鋼労連「死亡災害報告」による ②( )内は年の月別発生状況 ③関連労働者とは下請工労働者のこと

「込まれたといえます」

鉄鋼大手労組がこのような「四組三交替制」以降の労働災害の激発を重視し、生産第一主義の立場にたつて、安全確保のたまたかきを従来よりもいっただんとつよい姿勢で取り組みはじめたことはいままでもない。労働組合が労働者の生命と健康の危機に目をつむるならば、それはもはや労働組合といえないであろう。

以上、鉄鋼産業において実施された「四組三交替制」のその後の問題を明らかにしてきたが、その内容からも明らかとなり、鉄鋼大手企業の「四組三交替制」は本来の制度からも、労働者の要求からも大きくかけはなれた「四組三交替制」といってよい。したがって鉄鋼労働者と労働組合がこのような「四組三交替制」を修正し、本来の労働を軽減し、安全をまもり、名実ともに時間短縮となる四組三交替制を要求したのはきわめて当然のことである。

新日鉄八幡製鉄労組の機関紙「熱風」が九月の組合大会において「四組化になったものの、今日なお総点検活動が実施されておらず、予備直の休日化の期待が強い。鉄連を場に完全時短に向けて取り組むといっているが、八幡の指導性を發揮して九月十一日の休日を確保してほしいと強い要望もでる」とつたえているのも、この要求がいかに切実なものになっているかをしめすものであった。<sup>14)</sup>

務態様（八幡製鉄と富士製鉄の一部）

勤 務 態 様			勤務別の		
休 け い 時 間 の わ り ふ り			タイムカードの所在	引つき残業	労働者数
作業準備	中食休けい	終業準備	各サブセンター及び事務所	部分的に15分と30分の引つき残業がある	名 25,600
6:00~6:10	12:00~12:45	13:55~14:00			
14:00~14:10	18:00~18:45	21:55~22:00			
22:00~22:10	0:30~1:15	5:55~6:00			
8:00~8:10	12:00~12:45	15:55~16:00			名 17,700
原則として	12:00~12:55		現 場	な し	6,648
	18:00~18:50				
	2:00~3:00				
	12:00~12:55	18:00~18:55			
	12:00~12:55				4,348
	11:00~11:55		現 場	な し	
	18:00~18:50				
	2:00~3:00				
	11:00~11:55	18:00~18:55			
	12:00~12:55				
	12:00~12:00		現 場	な し	
	19:00~19:50				
	4:00~5:00				
	12:00~12:55 (一斉)				

(鉄鋼労連編「鉄鋼労働ハンドブック」1969年版)

3組3交替制のもとでの労働時間と勤

所 属	組 合 名	勤 務 の 種 類	所 定 勞 働 時 間				
			拘 束	実 働	休 け い	出 勤 時 間	退 勤 時 間
	八 幡 製 鉄		H	H	H		
		甲	8	7	1	6:00	14:00
		乙	8	7	1	14:00	22:00
		丙	8	7	1	22:00	6:00
		常 昼	8	7	1	8:00	16:00
	富 士 広 畑	甲	8	7:05	55 <sup>分</sup>	7:00	15:00
		乙	7	6:10	50	15:00	22:00
		丙	9	8	60	22:00	6:00
		2交替	8	7:05	55	7:00 14:00	15:00 22:00
		常 昼	8	7:05	55	8:00	16:00
	富 士 室 蘭	甲	8	7:05	55	7:00	15:00
		乙	7	6:10	50	15:00	22:00
		丙	9	8:00	60	22:00	7:00
		2交替	8	7:05	55	7:00 14:00	15:00 22:00
		常 昼	8	7:05	55	8:00	16:00
	富 士 釜 石	甲	8	7:05	55	8:00	16:00
		乙	8	7:10	50	16:00	24:00
		丙	8	7:00	60	24:00	8:00
		2交替	昼 10 夜 14	10:00 14:00	0 0	8:00 18:00	18:00 8:00
		常 昼	8	7:05	55	8:00	16:00



所定労働時間（新日鉄の一部）

始業時刻 (時：分)	終業時刻 (時：分)	休憩時間のとり方					備 考
		休憩時間帯 (何時から 何時まで)	一せい休憩か 交替休憩か		一括休憩か 分割休憩か		
			食休 回数	交替 回数	食休 回数	分割 回数	
7：00 15：00 22：15	15：00 22：15 7：00	9：30～14：00 16：00～20：30 0：00～4：30	交替	最高 6回	一括 分割	25分 と20分	
"	"		"	"	"	"	
			一せい 休憩	—	一括	—	
			"	—	"	—	
8：30	17：00		"	—	"	—	
7：00 15：00 22：15	15：00 22：15 7：00	8：45～13：15 16：30～21：00 23：45～4：15	連続交替 非連続一 せい	6回	連続分割 非連続一 括	分割の場 合25分と 20分	
"	"	"	"	"			
8：00	16：30	12：00～12：45	一せい	—	一括		
8：00 16：00 0：00	16：00 0：00 8：00	10：00～13：00		6回			
"	"						
7：00 14：00	15：00 22：00	12：00～12：45 18：00～18：45	一せい		一括		
8：00	16：30	12：00～12：45					
7：00 15：00 22：15	15：00 22：15 7：00	9：00～13：00 16：00～22：00 0：00～4：00	職場で差 がある	最高6回	分割する 場合は	食事25分 外 20分	
"	"	11：00～11：45 18：00～18：45 2：00～2：44	一せい		一括		
8：00	16：30	12：00～12：45	一せい		一括		

(鉄鋼労連編『鉄鋼労働ハンドブック』1970年版)

4組3交替制導入後の勤務態様別

組合名	勤務の種類		実施されている工場、職場名	従事人員 (人)	1日の所定労働時間		
					実働 (時間、分)	休憩 (分)	拘束 (時間、分)
新 日 鉄	八 幡	4 3 交替		(従業員 ベース) 7,859	甲 7.15	45	8.00
				乙 6.30	45	7.15	
		丙 8.00	45	8.45			
		甲 乙 丙					
	3 3 交替		927		甲		
					乙		
	2 2 交替		353		甲	7.15	45
					乙		
	その他		56				
	常昼勤務		7,036		7.45	45	8.30
	室 蘭	4 3 交替		2,342	甲 7.15		8.00
					乙 6.30	45	7.15
丙 8.00			8.45				
甲 乙 丙							
3 3 交替		235		甲			
				乙			
その他		171					
常昼勤務		2,396					
釜 石	4 3 交替	製鉄部	1,148	甲 7.15		8.00	
				乙 7.17	45	7.15	
	丙 7.15						
	3 3 交替	線材掛	9		甲 7.15		
					乙 7.15		
	丙 7.15						
2 2 交替	コークス (選炭)	6		甲 7.15	45	8.00	
				乙 7.15		8.00	
その他 (1交替)		10					
常昼勤務	製鉄部 設備部 生産技術部	1,357		7.45	45	8.30	
広 畑	4 3 交替		3,713	甲 7.15	45	8.00	
				乙 6.30	45	7.15	
	丙 8.00	45	8.45				
	甲 乙 丙						
3 3 交替	大形工場の一部	53		甲			
				乙			
その他	コークス・ 製鋼鋼片工場の一部	176					
常昼勤務		3,864		7.45	45	8.30	

注

(1) 経営側の立場から鉄鋼業の四組三交替制についてそのポイントをまとめたものとして関口四郎「鉄鋼業の四組三交替制の実際」(斎藤一監修「交替制勤務」五七ページ以下)がある。

(2) 日本鋼管労連機関紙「鋼管製鉄労報」昭和四五年五月十五日付、七月一日付

(3) 新日鉄八幡製鉄労組機関紙「熱風」昭和四五年六月十三日付

(4) 住友金属の「勤務カード制」について渡辺鋭光「人間破壊工場―大企業の生産現場」一〇三ページ以下

(5) 「熱風」昭和四五年五月十三日付

(6) 「製鉄労働者」一九七〇年五月十日付

(7) 新日鉄名古屋労組機関紙「労朋」昭和四五年六月一日付

(8) 日本鋼管労連機関紙「鋼管製鉄労報」昭和四五年五月十五日付

(9) 日本共産党中央機関紙「赤旗」一九七〇年四月一六日付

(10) 食事休憩の実態はその後もほとんど変わっていない。一九七八年度から秋にかけて行われた労働問題の研究者による新日鉄八幡製鉄の工場調査によると「……戸畑第二ストリップ工場のある職場では、昼食交代が四回の場合は、八人の勤務者が午前九時三〇分から午後〇時三〇分までを四五分交代で食事を取り、六回交代の場合は、第一回はなんと午前八時四十五分から昼メシを食い、あとは夕方までぶっ通し働くことになっている。しかも、ひとたびラインにつけばなかなか便所にはいけないので、労働者は用便回数を減らすために、水分をひかえたり、家庭での生活時間を含めて体を調整せねばならなくなっている」(向上良一他編著「工場調査―巨大工場と労働者階級(上)二二一ページ)

しかし、このような使用者による年休の一方的指定は、明白な労基法第三九条違反である。年休は、労働者が人間らしい生活し社会的生活を営む権利として保障された労基法上の権利であり、多数の労働法学者の見解として確認されているように、その休暇をいつとろうと、どのような形でとろうと、好きなように行使しうる権利(青木宗也「個別的労働関係法」)なのである。労基法第三九条第三項も労働者が請求する時季(これはシーズンではなく好きな時と解すべきである)に与えなければならぬと規定している。たしかにこの規定の但書は、「事業の正常な運営を妨げる場合」の使用者の時季変更権を定めているが、この「事業の正常な運営を妨げる場合」をどう考えるかについて一応正しい判断をした判例がある。大阪地裁判決(昭三三・四・一〇判決)は「ここにいう有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合とは、その事業の規模、有給休暇請求者の者の職場における配置、その他担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易時季を同じくして有給休暇を請求する者の人数等、諸般の事情を考慮して、制度の趣旨に反しないように合理的に決すべきものであり……たんに繁忙であるとの事由をもつて時季変更権があるとするとは正当でない」としている。

このように年休制度はあくまで労働者の請求する時季に休暇を与えなければならず、使用者が一方的に任意の時季を指定して与えることは労基法違反として許されない。労働者同士の「迷惑」とか「気がね」を理由とすることはまったく不当で、使用者こそ労働者が休暇をとることを予定して要員配置を組むことを義務づけられているのである。「年休は組合員の権利であると同時に、会社は行使せよという義務もある」(日本鋼管の組合側質問にたいする会社側回答)と鉄鋼独占資本

は主張しているが、その最大の義務はこの年休を完全にとれる要員を配置することであり、労働者の意思を無視して年休取得を一方的に指定することではない。さきの判決も近代的企業にあつては「……その職場で労務の提供をなし得ない状態が生じたときは、これにかわる代行員の配置によってこれを補つことはつねに使用者が配慮して置くべきであつて……」と明確にのべているのである。

なお「四組三交替制」の労働基準法上の問題を法的に検討したものととして青木宗也「四組三交替制の採用をめぐる労基法上の問題点」(「季刊労働法」七八号) 豊沼謙一「労働時間・残業・交替制」、山本吉人「交替制労働をめぐる法律問題」(ともに「時間管理下の法律問題」所収) などがある。

(11) 新日鉄八幡製鉄労組「第四八回定例大会議案書」一三四ページ—一三五ページ

(12) 「赤旗」一九七〇年十月五日付

(12) 鉄鋼労連一九七一年度運動方針

(14) 新日鉄八幡労組機関紙「熱風」昭和四五年十月三日付

### 三、鉄鋼労連の「四組三交替制」実施後の「点検調査」結果について

日本の鉄鋼産業への「四組三交替制」の導入は、他の高度に発達した資本主義諸国よりかなりのおくれをみせ、以上みてきたように一九七〇年四月から一〇月にかけてである。この鉄鋼産業への導入を契機に紙バルブ、石油、化学など他の装置産業へも本格的に導入されていった。

鉄鋼産業における「四組三交替制」は、四組三交替制本来の制度からも、鉄鋼労働者の当面の要求からも大きくかけはなれた制度であり、導入時からこれの抜本的な改善は鉄鋼労働者と労働組合の今後の重要な斗争課題の一つとされていた。鉄鋼独占資本は「四組三交替制」の導入後まもなくはじまった日本経済の不況進行過程で、粗鋼減産を強化し、それに対応して部分的に特定の生産部門をふたたび「四組三交替制」から三組三交替制にきりかえたが、その後、七一年八月のいわゆるドルショックと不況の深刻化のなかでその対象範囲をさらに拡大する措置をとった。しかしこうして後退的な措置が一時的にとられているとはいえず、その後「四組三交替制」は鉄鋼産業、とくに独占的大企業における基本的な勤務制度として定着していったのである。

鉄鋼労連 4組3交替制に関する点検調査結果

(主要組合対比表) (%)

	設 問 項 目	計	新 日 鉄			鋼 管	住 友	神 鋼	日 新	川 鉄
			八 幡	広 畑	名古屋	京 浜	和歌山	神 戸	(全体)	(全体)
(1) 総合的に	イロハ よかった よくなかった どちらともいえない	63.4	64.1	74.8	64.1	45.7	67.4	63.4	54.5	76.9
		7.5	6.9	5.6	6.9	11.0	5.9	6.5	12.0	5.7
		27.5	29.0	16.8	25.2	36.5	26.5	28.5	33.5	16.2
(2) よかった点(2つ)	イロハニホヘ 休日がふえた 夜勤日数がへった 夜勤後に連休が設定された 制度上の運動がなくなった 班単位の一斉休日が取れる その他	46.0	51.1	34.9	39.2	37.9	60.1	45.7	39.7	58.6
		30.4	16.8	58.8	22.5	34.2	40.0	39.9	43.1	33.5
		23.4	17.8	13.3	20.8	24.8	37.9	22.1	32.2	33.7
		46.6	81.9	48.1	50.6	20.8	4.8	42.9	10.5	29.6
		24.4	30.8	12.6	23.1	28.1	20.8	16.1	37.9	13.8
		1.3	1.5	0.7	1.4	0.6	1.5	1.5	1.6	1.3
(3) よくなかった点(2つ)	イロハニホヘ 休憩時間が短くなった 年休の一部が計画化された 要員が減り、欠補要員が削られた 食休交替回数がふえた 就業時間管理がきびしくなった その他	25.4	12.5	36.0	26.9	34.5	40.3	21.4	40.7	58.7
		61.2	92.8	70.1	63.1	44.3	30.0	47.8	38.8	—
		45.2	58.6	19.3	30.8	39.0	62.1	55.9	33.7	49.5
		6.8	9.1	8.2	7.3	5.8	6.1	2.9	6.4	5.2
		12.0	20.7	6.5	6.9	13.9	9.6	10.4	7.0	28.7
		4.6	6.4	0.8	2.6	2.8	4.0	7.7	3.9	6.5
(4) 仕事量	イロハ 少なくなった 変わらない かななりふえた	1.5	1.4	2.4	1.6	0.5	1.8	1.0	2.4	2.4
		46.9	48.6	49.0	57.7	38.5	34.1	35.9	52.8	41.5
		49.1	50.0	46.9	35.1	53.2	60.8	59.4	41.9	49.6
(5) 疲労度	イロハニ 軽減した 変わらない かななりふえた 非常にふえた	13.9	12.2	11.0	15.7	8.4	12.2	17.4	22.6	25.6
		48.4	50.7	48.5	51.8	43.0	44.3	42.6	49.1	42.6
		26.3	29.1	31.4	19.3	31.6	28.3	26.3	18.5	21.5
		8.2	7.9	6.5	5.3	9.5	12.1	10.3	7.2	5.5
(6) 交代手当	イロハ 常雇労働に対し20%のプレミアム もっと拡大すべきだ 多少低めてもよい	12.1	9.5	19.0	16.1	9.4	11.3	9.6	11.3	14.6
		82.2	90.0	75.1	74.1	77.1	81.5	83.3	82.0	78.4
		0.9	0.5	0.9	0.7	0.7	1.6	1.3	1.2	1.0

(7) 食の間の 休憩以外時	イ	確保している	※47.3	55.3	61.9	47.3	52.3	35.1	34.4	40.6	43.4
	ロハ	とときほとんど確保していない	30.4 11.4	32.7 12.0	23.4 3.4	27.4 6.0	29.5 8.4	28.6 15.0	36.4 21.1	33.9 15.5	19.5 6.7
(8) ほとんどの 人にとって	イ	要員にムリがあるため	※48.5	27.0	57.4	73.4	88.4	42.4	56.1	67.4	82.1
	ロハニ	突発事故がとときあるため 職場のふんいきのため 作業の性格、特質のため	18.0 7.0 69.0	7.0 4.3 61.8	23.4 25.5 91.5	28.0 15.6 76.1	42.1 10.5 70.5	14.8 4.5 53.6	16.2 6.8 79.3	29.3 6.1 79.0	237.2 15.6 86.4
(9) 食休時間	イ	現状ではやむをえない	42.2	50.1	50.7	41.2	37.5	35.4	31.9	32.2	21.6
	ロハ	短かすぎる なんともいえない	34.6 17.1	30.2 19.7	34.8 9.5	30.2 17.3	41.8 12.8	43.0 16.0	31.3 19.6	45.8 16.4	60.6 12.3
(10) 現在の 職場の 交代回数	イ	8回	2.0	1.9	3.1	2.5	1.8	2.0	1.6	1.3	2.8
	ロ	7回	2.7	2.7	2.8	5.6	1.6	1.5	1.9	2.3	1.3
	ハ	6回	6.0	5.0	7.8	6.2	6.9	6.4	4.7	3.4	2.2
	ニ	5回	9.6	11.4	8.0	6.9	18.2	9.2	8.4	9.6	5.4
	ホ	4回以下	64.1	79.0	60.1	53.6	55.3	52.6	58.7	60.1	55.4
(11) 年休計画 の 日 の 予備直日	イ	現状でとすべきだ	18.1	11.0	24.4	22.0	27.1	10.7	35.8	12.2	—
	ロハニ	出勤日とすべきだ 休日とすべきだ どちらでもよい	12.2 57.5 7.3	9.4 75.0 4.5	13.1 50.5 6.8	14.7 42.1 8.6	11.4 42.7 6.7	3.5 74.8 7.9	20.4 25.2 12.4	10.4 64.8 6.7	— — —
(12) 年休 の 予備直 以外 の日	イ	自由にとれる	31.8	31.7	55.4	38.4	27.1	19.2	14.8	28.4	24.2
	ロハ	4・3実施前と変らない とりにくくなった	30.1 35.3	34.1 34.2	36.6 6.2	32.7 22.2	24.1 42.2	24.9 5.33	20.6 61.5	32.0 36.4	44.4 27.5
(13) 年休 の 理由 な った 人 の とりにく く	イ	休暇欠補がないため	36.2	30.8	25.3	36.7	31.2	48.5	34.5	31.6	56.8
	ロハニホ	同僚にめいわくをかけるため 上司がいい目でみないため 仕事の都合がつきにくい その他	49.3 11.3 7.1 2.6	50.4 12.4 4.0 2.5	62.1 18.4 17.2 1.1	47.9 15.6 7.9 1.6	54.3 7.8 9.6 5.0	37.0 9.0 4.6 0.8	54.0 6.6 11.0 3.3	51.9 18.4 12.5 7.8	35.6 28.7 11.7 7.2
(15) 年休 の 方法 行使	イ	全部まとめて行使	4.7	3.4	4.2	4.8	3.0	6.7	4.7	4.3	1.7
	ロハ	一部まとめて、残りは自由に 全部一日単位で自由に	42.8 42.1	44.9 51.7	27.4 51.7	36.9 42.6	47.5 31.8	52.6 26.6	52.3 28.0	43.1 38.2	57.2 34.0

	設 問 項 目	計	新 日 鉄			鋼 管	住 友	神 鋼	日 新	川 鉄
			八 幡	広 畑	名 古 屋	京 浜	和 歌 山	神 戸	(全体)	(全体)
(16) 要員確保 (確認)	イロハニ 現状でもなんとかやれる 年休欠補も配置すべきだ 機動配置の体制をとるべきだ 夏期には増配置すべきだ	26.6	23.6	49.6	29.6	19.8	15.3	22.5	24.8	27.9
		35.6	41.9	17.4	35.3	34.6	40.8	35.2	30.4	40.4
		9.0	7.0	6.6	11.0	7.1	10.2	8.5	9.3	4.4
		24.0	27.6	19.1	17.9	28.0	27.5	24.2	25.8	21.1
(17) 年事故 休欠 突発欠	イロハ ほとんど運動 早出・残業でつなぐ ほとんど補充なし	15.7	17.6	13.8	3.5	7.3	37.2	5.8	4.7	25.4
		74.3	74.9	83.3	87.5	79.7	58.0	63.0	84.8	56.4
		8.7	7.5	2.1	6.1	14.7	2.4	28.1	7.2	10.9
(18) 長死 欠亡の 退職欠	イロハ ただちに補充 しばらくして補充 ほとんど補充なし	29.3	32.6	29.3	39.4	29.5	17.0	18.8	19.3	21.4
		48.4	55.5	50.3	36.0	45.3	52.9	47.9	46.4	42.9
		18.7	11.9	11.8	11.1	12.5	21.9	22.6	22.2	23.2
(19) いるの 「補充」 方法 場合 して	イロハニ 余剰人員で 応援で 臨時工で その他	28.7	29.9	47.6	39.1	27.4	23.7	18.1	12.8	19.6
		46.9	63.0	20.9	42.7	50.0	44.2	47.2	43.6	42.0
		5.3	0	1.3	0.7	0.8	3.6	5.3	11.5	4.9
		12.7	9.2	11.8	11.5	13.2	21.4	12.8	15.8	23.8
(20) 要 勤務 の	イロハ 個人の都合は考慮される " だいたい考慮される " ほとんど考慮されない	34.8	32.3	49.9	44.0	39.2	23.5	26.8	25.9	24.6
		53.4	61.5	47.0	46.4	44.2	57.2	54.3	55.2	54.3
		6.5	6.2	1.6	3.4	3.8	12.2	8.6	9.4	8.0
(21) 組 活への 参加	イロ 参加しにくくなった 従来とあまり変らない	15.5	12.2	18.4	14.1	26.6	19.3	9.9	15.8	10.2
		77.7	87.8	77.3	74.8	55.0	73.5	79.0	70.2	76.6
(22) この 組合 から 活	イロハ 職場での就業時間内の活動を強化 時間外の活動に重点 現状のままでよい	35.7	42.0	27.4	34.6	36.0	32.1	34.2	42.3	44.5
		23.9	24.5	24.6	26.5	19.4	23.1	19.1	19.2	21.8
		30.6	33.5	37.9	22.2	26.8	33.3	29.1	21.7	17.9
(23) 休 日を どう する か	イロハニホ 家事の手伝 家で休養 レジャー、スポーツ 勉強 趣味(読書、習いもの)	22.0	27.8	31.2	10.5	24.8	21.0	11.0	28.1	16.4
		70.4	78.3	72.9	61.5	73.6	65.9	66.7	68.4	60.0
		55.2	60.6	42.7	55.3	40.9	56.1	60.9	50.5	45.6
		5.0	3.7	3.6	6.4	4.7	5.5	6.3	5.3	5.5
		19.5	18.0	18.9	20.5	22.1	18.0	24.5	14.2	48.9

利用  
して  
いる  
割合  
(%)

社内  
の行  
事  
ヘ  
ト  
チ  
リ  
ヌ  
組合活動  
サークル活動  
地域活動  
その他

2.5	3.6	5.6	3.0	0.3	1.3	1.6	0.6	0.3
1.2	1.3	2.6	1.9	1.0	0.6	0.5	0.5	0.4
1.7	2.1	1.1	1.5	0.7	1.4	2.2	0.9	0.7
1.2	1.2	1.9	1.1	1.2	1.0	0.5	0.6	0.7
3.5	3.3	2.4	4.2	2.7	3.0	5.3	3.8	3.1

- (注) ① 表の数値はすべて回答者総数に対する百分比である。ただし、設問(8)は(7)のハ、設問(9)は(12)のハ、設問(10)は(10)の(イ)プラス(ロ)の回答数に対する百分比である。
- ② 計のなかには、上記の組合の外新日鉄室蘭、釜石、住友大阪、神鋼尼崎を含めたものである。但し川鉄は含まない。
- ③ 設問(7)、(8)の計には、住友大阪の回答数が含まれていないので百分比は総体としてやや低めになっている。
- ④ 設問(8)は(7)のハ、(9)は(12)のハ、(10)は(10)のイおよびロと答えた人のみが記入することになっているが、設問の主旨が十分に徹底されず、該当者以外の人も記入しているため回答比率が100%を超える場合もでている。
- ⑤ 日新、川鉄は傘下各支部・組合の合計である。
- 〔資料〕鉄鋼労連「4組3交替制に関する点検調査結果の報告書」より。

鉄鋼労連は、この「四組三交替制」が導入実施されて一年が経過した七一年の四月中旬から五月下旬にかけ、当時未加盟であった川崎製鉄労連の協力もえて、新日本製鉄、日本鋼管、住友金属、神戸製鋼、川崎製鉄、日新製鋼(以上の企業の一五組合)の「四組三交替制」職場を中心に労働者三〇社を対象にアンケート形式による『四組三交替実施後の点検調査』をおこない、七一年八月その調査結果を公表した。『点検調査報告書』によると、この調査には一五組合の組合員三万一一八七名が回答を寄せ、そのうち「四組三交替制」職場の組合員は二万六一八八名となっているが、調査結果は「四組三交替制」職場の組合員の数字だけをまとめたものである。

この調査結果には、たとえば個々のアンケートの設定に鉄鋼労働運動の右派的体質からくる弱点がいくつかみられ、そのため複雑な回答もみられるが、しかし全般的には当時の「四組三交替制」を鉄鋼労働者がどのように受けとめ、どのような改善要求をもっているか——その共通する特徴的な傾向をしめしており、そこから「四組三交替制」の抜本的改善が鉄鋼労働者のきわめて切実な共通要求となっていたことをはっきりとくみとることができるものであ



った。

そこで以下この『点検調査報告書』(一九七一年八月五日、全文六七ページ)のなかのいくつかの注目すべき諸結果を若干のコメントを付して紹介し、当時鉄鋼労働者が「四組三交替制」改善についてどのような要求をもっていたかを明らかにしておきたいと思う。(なお調査結果の円グラフと棒グラフについては便宜上鉄鋼労連の田中常実氏作成のものを借用した)。

## 1、調査結果の概要と若干のコメント

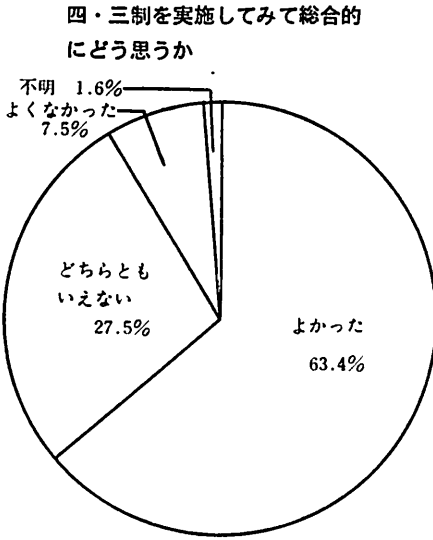
(1) まずはじめに鉄鋼労働者が現在の「四組三交替制」をどのようにうけとめているかをみてみよう。

(a) 「四・三制(新勤務体制)」を実施してみて総合的にどう思うか」の設問について、全体では、①よかったと思う六三・四割 ②よくなかったと思う七・五割 ③どちらともいえない二七・五割となっており、六割以上の労働者が新たに導入された「四・三制」に肯定的な評価を与えている。このようななかで大手の日本鋼管京浜の場合は、④が四五・七割と評価率が平均より低くなっているが、これについて日本鋼管労連の機関紙は「四・三制に入る前の鋼管の休日数が二十四日あって他の大手に比べてわずかながら多くあった。年休七日間を予備直に組み入れて四・三制がとられたことから現実に労働時間が短縮されたとは受けとめられず、遂に要員のきりつめや就業時間管理のきびしさだけが浮きぼりにされたという観点が強いようだ」(七月十五日号)とコメントしている。

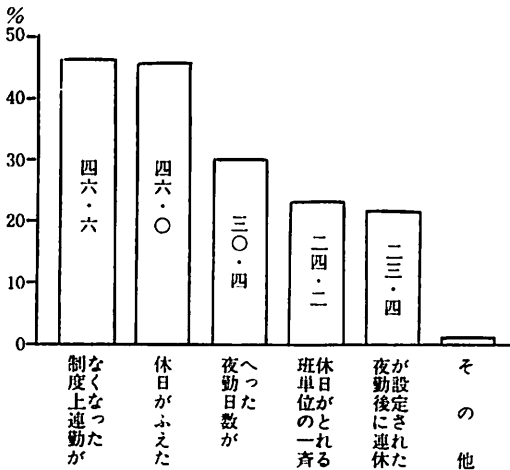
これが「四・三制」を全面的に肯定したものでないことは他の設問にたいする回答をみてもあきらかであるが、従来の三組三交替制のもつ問題点が制度上基本的に解決されたことへの肯定的な評価とみてよいであろう。年令階層別にみると若年層より中高令層が肯定的な評価を与えているが、これは三・三製の制度上の連動、七日夜勤、指定個別休日制などがこれらの層に精神的、肉体的に多くの製鉄、製鋼、分塊、熱延ともだいたい平均で、ただコークスだけ

が七一・八割と評価が高く、新日鉄八幡の職場別ではコークス七七・五割、製鉄七六・一割となっている。コークスなどがとくに高率なのは高熱職場であるため三・三制との対比で「四・三制」のメリットが高く評価されたものと考えられる。

(d) 「よかったと思う点はなんですか」(2つ記入)の設問にたいして、(一)制度上の連動がなくなったこと四六・六割、(イ)休日がふえたこと四六・〇割、(ロ)夜勤日数がへったこと三〇・四割、(ハ)班単位の一斉休日がとれること二四・二割、(ニ)夜勤後に連休が設定されたこと二三・四割という回答が出され、新日鉄八幡では(三)が八一・九割、新日鉄広畑では(ロ)が五八・八割でいずれもトップとなっている。これらの諸結果は三・三制下の労働がいかに苦痛であった



四・三制になってよかった点

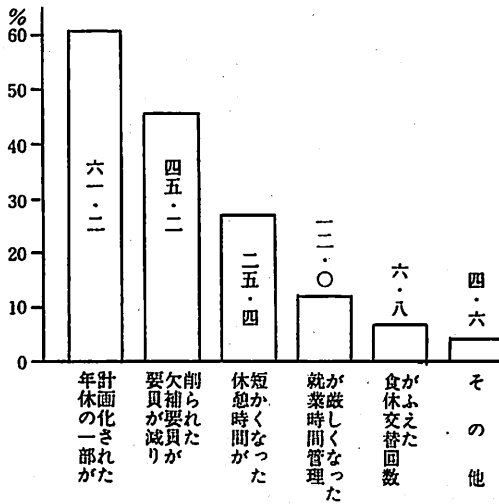


かを物語るものであろう。年令階層別にみると青年層の二〇才未満、二〇才台は評価点のトップにいずれも(イ)をあげ(五五・七割と四五・九割)、青年労働者の休日への要求の強さをしめしている。「四・三制」による年間休日増は一六日で、このうち一日分は休憩時間一五分短縮の振替分で実質休日増は五日分である、この設問は年間休日一六日増を前提としていたようである。

このような問題をふくむ休日増であってもきびしい三・三制下の労働に對比して非番休日増は大きなメリットとして評価されたのであろう。

(e)「よくなかったと思う点はなんですか」(2つ記入)の設問にたいしては、(甲)年休の一部が計画化された六一・二割、(イ)要員が減り欠補要員が削られた四五・二割、(イ)休憩時間が短くなった二五・四割、(ハ)就業時間管理が厳しくなった二二・〇割、食休交替回数が増えた六・八割という回答で、(ロ)と(ハ)が圧倒的に多い。なかでも新日鉄労働者の(ロ)への不満はつよく、八幡九二・八割、室蘭八六・五割、広畑七〇・一割、名古屋六三・一割となっており、これには新日鉄の一部の活動的な労働者が「四・三制」の導入と同時に年休の計画化を労基法違反という観点から労働基準監督署への実情調査の申立や裁判所への提訴などの活動を展開したり、あるいはもっと広範な活動家が日常的にこれにかかわる問題をとりあげ、ねばりつよい活動をおこなうなかで労働者の権利意識がいっそう高められたその結果をかなり鋭く反映していたといえよう。(イ)が平均を超えているところは新日鉄八幡(五八・六割)、住友和歌山(六二・一割)、同小倉(五七・二割)、神鋼神戸(五五・九割)、川崎製鉄(四九・五割)であり、職場別の対比では五三・一割で製鉄、コークス、製鋼、分塊、熱延の基幹職場は平均を大きく上回っており、要員削減への不満はとくにつよい。もっとも高率の住友和歌山について鉄鋼労連の別の調査報告——『鉄鋼産業における労使関係意識の面接調査報告書』——も「職場でいかなる問題があるかという質問にたいし、一番多かったのは『要員問題』であり……」として要員削減の実情を明らかにし、「そして労働量の増大、労働密度の増大をあげている労働者は四・三制

### 三・三制になってよくなかった点



職場程多く、職種では基幹職種あるいはその関連職種強く意識されており、この分野でもっとも人員削減が徹底して進行したことを反映しているであろう」とのべている。

もちろんこうした実情はけっして住友金属和歌山だけではないが、ここでは住友金属鹿島製鉄所への大量配転が当時進行中で、それによる要員削減と結びついて「四・三制」をいちだんときびしいものにしてきたとみてよいであろう。

導入された「四・三制」問題点の一つである休憩時間の短縮と分割についてはこの調査はどうしたことか短縮だけをデメリ連トとしてあげ、食事休憩とその他休憩への二分割については全然ふれておらず他の設問でも当然の前提とされている。これはあきらかに調査をしては片手落ちであり、その真意はさだかではないが、あえて推定すれば「分割への不満がとくにつよく出るのはあきらかたで、それが具体的な数字でしめされれば、分割解消にとりくまねばならなくなる、しかしそれは現状不可能に近い」——こうした理由から意識的に設問しなかったのではないか。ともあれ休憩時間の短縮を四人に一人(二五・四割)の労働者がデメリットとしてあげていることに留意するならば、ここから多くの鉄鋼労働者が休憩時間の短縮と分割の解消を同時につよく求めていたといってもよいであろう。

その他、(注)については新日鉄八幡が二〇・七割で最高であるが、他でも一〇割前後あり、これはタイムレコーダーの廃止、

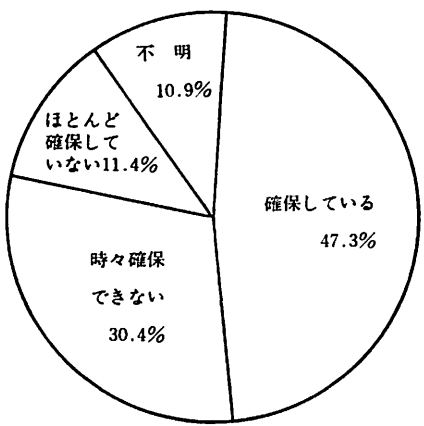
面交替などによるものである。(二)は他の回答にくらべてかなり低い、これは食休交替回数 of 設問にたいする回答からもうかがえるように、「四・三制」下の制度上の最高回数八回以下にもかかわらず、三・三制下の交替回数が多いの職場でその具体的条件によって運用上確保されているからではないかと思われる。

(2) つぎに鉄鋼労働者が「四・三制」の労働条件についてどのように受けとめ、どのような点の改善をつよく要求しているかをみてみよう。

(a) 一 休憩時間について調査は、分割休憩を前提にして「食事休憩以外の休憩時間が規定通り(二〇分)確保されていますか」と設問しているが、これにたいしては(イ)確保している四七・三割、(ロ)時々確保できない場合もある三〇・四割、(ハ)ほとんど確保していない一一・四割という結果が出ている。(ロ)と(ハ)で四一・五割にものぼることは重大であり、職場別では(ロ)(ハ)の合計が製鉄五四・七割、製鋼六一・九割という高率で、これを新日鉄八幡についてみると製鉄、製鋼、分塊は(ロ)が四〇割を上廻り、(ハ)は製鉄二三・九割、製鋼二九・八割という実態である。このような結果をみても、基幹職場においてはわずかに二〇分の休憩時間さえ満足にとれずきびしい労働をしいられていたとみてよいであろう。「ほとんど確保できない場合」の理由として、要員にムリがあるため、作業の性格、特質のためという理由が圧倒的に多い。

なお、食事休憩時間についての設問にたいしては、(イ)現状やむをえない四二・二割、(ロ)短かすぎる三四・六割、(ハ)なんともいえない一七・一割という結果となっているが(日本鋼管京浜、住友金属和

休憩時間は確保されているか

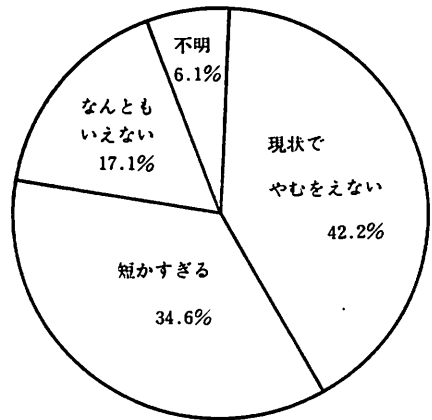


歌山、尼崎、小倉、日新製鋼、川崎製鉄は(ロ)が(イ)を上廻っている)、食休以外の休憩時間の確保にたいする回答ともあわせて総合的に判断すると、鉄鋼労働者の休憩時間の短縮と分割への不満はかなりつよく、その改善をつよく求めていたとみるべきであろう。

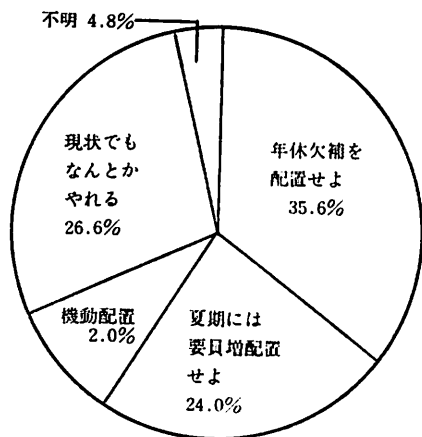
(b)―年次有給休暇の一部計画取得(予備直日)については、(イ)休日とすべきだ五七・五割、(イ)現状やむをえない一八・一割、(イ)出勤日とすべきだ一二・二割、(ロ)どちらでもよい七・三割となっており、導入された「四・三制」のデメリットのトップに対応して(イ)の要求が圧倒的に多い。新日鉄八幡、住友金属和歌山、小倉は七〇割をこえる高率である。また職場別では製鉄、製鋼、熱延は平均より高く、基幹職場全体では六一・五割にのぼっている。当時、予備直日の全廃―完全休日化が鉄鋼労働者の切実な共通要求となっていたことは、まったく疑問の余地がなかったといつてよい。

さらに予備直日以外の年休の取得については「とりにくくなった」と答えた者が三分の一以上の三五・三割も占め、なかでも日本鋼管京浜、福山、住友金属和歌山、大阪、小倉、神戸製鋼神戸の場合はそれぞれこの平均をおおきく上廻っている。基幹職場の平均では「とりにくくなった」がトップの三六・九割で製鋼の五〇・二割がもっとも高く、この職場別を新日鉄八幡についてみると製鋼五三・七割、コークス五一・六割という状況である。この「とりにくくなった」理由の設問にたいしては、(イ)休暇欠補がないため三六・二割、(ロ)同僚にめいわくをかけるため四九・三割、(イ)上司がよい目でみないため一一・三割…という答えが出されているが、基幹職場の平均では(イ)がトップで三三

食事休憩時間についてどうか



現状の協定確認要員について



・八割となっている。(イ)はもちろん(ロ)も要員削減が根本的な原因でありこのような年休取得についての調査結果は、「四・三制」によるきびしい要員削減のもとで年休の自由な取得が従来よりもいっそう困難になっていることをしめしていたといえよう。

なお調査は、年休行使の方法について鉄鋼労働者の意見を求めているが、これにたいしては、(イ)全部まとめて行使すべきた四・七割、(ロ)一部はまとめて行使し、残りはいつでも行使できるようにすべきた四二・八割、(ハ)全部一日単位でいつでも行使できるようにすべきた四二・一割という結果がだされており、(ロ)と(ハ)が半々という状況である。なかでも「四・三制」のもとで年休をとりにくくなったとする意見の多い組合―日本鋼管京浜、福山、住友金属和歌山、小倉、神戸製鋼では(ロ)の意見が多いのが注目される。報告書によると、鉄鋼労連の内部でも、予備直日のような

ものでなく年休の一部を計画的に行使していくほうが年休本来の行使の方法としてもふさわしいのではないかという意見がだされたようである。これはたしかに検討すべき問題点であった。

(C)―導入された「四・三制」下の要員配置に大多数の鉄鋼労働者がひじょうにつよい不満をもち、増員を要求していたことは要員問題にかんする設問への回答結果をみてもあきらかである。

「現状の協定(確認)要員についてどう思いますか」という設問にたいして、(イ)現状でもなんとかやれる二六・六割、(ロ)年休欠補を配慮すべきた三五・六割、(ハ)機動配置の体制をとるべきだ九・〇割、(ニ)夏期には要員を配置すべきた二四・〇割という結果で、約七割の鉄鋼労働者が年休欠補の配置をはじめ要員配置の状況をなんらかの

方法による改善を求めている。このなかの機動配置というのは「レバールール」ともいって特別の応援要員のチームを編成し、欠員職場に機動的に配置するもので、アメリカ鉄鋼業では採用され、わが国でも当時すでに部分的には実施されていたが、問題が多くほとんどの労働者はこれに批判的であった。この回答を職場別にみると(一)については製鉄、製鋼の高熱職場に多い。

三・三制のもとではネット(基本)要員の二五割から三〇割ぐらいの年休欠補要員が配置されており、それが「四・三制」への移行にともない制度上は全廃され、そのためある労働者が病気その他突発の事故によって欠勤した場合他の労働者が連動ないし、早出・残業によって補わざるをえなくなっていたが、調査によってもこの実態が明らかになっている。すなわち(イ)ほとんど連動一五・一割、(ロ)早出・残業でつなぐ七四・三割、(ハ)ほとんど補充なし八・七割という回答である。(イ)の意味は不明で鉄鋼労連のコメントもないが、早出・残業がこのように「四・三制」のもとで恒常的に制度化されていたことは問題であり、「四・三制」の本来の趣旨に反するものだといつてよい。

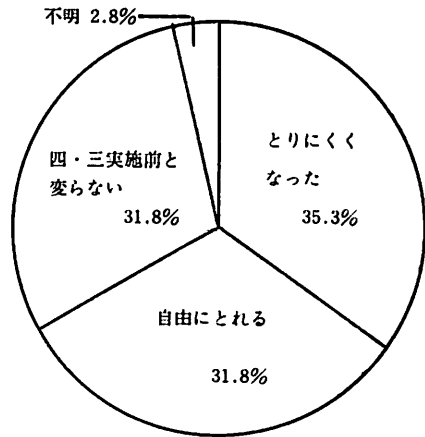
病気長欠、自己退職、死亡などの欠員補充は調査によるとだいたいおこなわれていたようであるが、「しばらくして補充している」というのが約半数の四八・四割もあり、また「ほとんど補充なし」(一八・七割)というようにそのまま減らしとして固定化してしまう場合もある。しかしこの欠員補充の方法は主として「余剰人員で」二八・七七割、「応援で」四六・九割となっており、他の職場における人減らしによっておこなわれていた。この「余剰者」というのはいうまでもなく人減らしによって計画的に造り出されるものであり、鉄鋼労働者は結局全体的に独占資本の人減らし政策によって苦しめられていたのである。

(3) それでは鉄鋼労働者は、このような問題点の多い不十分な「四・三制」のもとでどのような労働の状態におかれていたか、仕事量と疲労度に関する設問への回答結果をみてみよう。

「四・三制(新勤務体制)の実施後、仕事量はどう変わりましたか」という設問にたいし、(イ)少なくなった一・五



四・三制実施仕事量はどうか

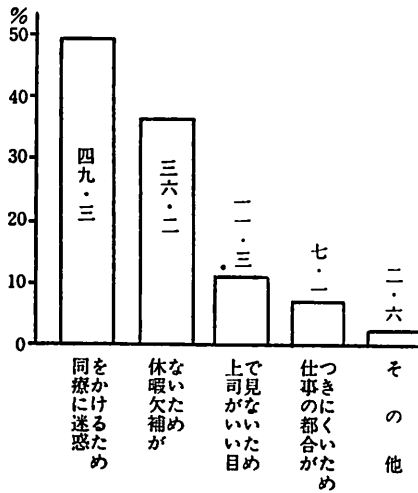


ており、たとえば日本鋼管京浜についてのレポートは「二〇代から三〇代にあっては共通してほとんどの労働者から『要員が減らされて仕事がつくなくなった』という意見が聞かされ……ほとんどの労働者が四・三制以降の要員削減と仕事量の増大、労働密度の強化を強く訴えていたのが印象的であった」とのべている。

さらに「四・三制（新勤務体制）後、疲労度はどう変わりましたか」という設問にたいする回答は、(1)少なくとも一三・九割、(2)変わらない四八・四割、(3)かなりふえた二六・三割、(4)非常にふえた八・二割となっており、(5)との計は三四・五割である。「四・三制」は「三・三制」と対比して制度的に労働による疲労を軽減させ、人間的な労働と生活への条件を拡大するものであるにもかかわらず、疲労度が変わらないばかりか逆にさらに増大しているということは、導入された「四・三制」がいかに不十分きわまりないものであるかを物語っていたといってよい。

割、(2)変わらない四六・九割、(3)かなりふえた四九・一割という回答結果が出され、新日鉄八幡、日本鋼管京浜、住友金属和歌山、小倉、神戸製鋼神戸、尼崎では五〇割以上が(3)に答えている。基幹職場は(3)が過半数を上廻り（五一・四割）、とくに製鋼、分塊、熱延はその平均をこえている状態である。このような結果について鉄鋼労連は、「仕事量の増大は、一日の実労働時間が一五分延長されたことによるもの、あるいは一定期間における仕事量の増大があげられるが、その他最近の合理化の特徴である作業スペースの拡大、自主管理（ZD・QC運動）の強化、ネット要員、夏季要員の削減などが原因として指摘される」とコメントしており、またさきに引用した面接調査でも「四・三制」下の新たな労働強化の実態が訴えられ

四・三制実施後疲労度はどう変わったか



鉄鋼労連はこの「四組三交代実施後の点検調査」の前の一九七〇年の一〇月から、十一月にかけて、「組合員健康調査」を実施しているが、その調査結果——『鉄鋼労働者の健康状態』——をみると、交替勤務者の自覚症状の訴え率が常昼勤務者よりもすべての症状で相対的に高く、それはとくに「性欲が減退した」「やせてきた」「めまい立ちくらみ」「頭痛・頭重感」「たんがでる」「耳鳴りがする」などとなっている。このような状態はあきらかに「四・三制」のもとで新たな疲労感の増大と結びついて鉄鋼労働者の健康破壊が鋭く進行していたことをしめすものであった。さらにこうしたなかで労働災害は激増の一途をたどり、とくに死亡災害についてみると鉄鋼労連の調査では「四・三制」が実施された一九七〇年一年間に一五〇件にのぼっており（前年は九〇件）、この根本的原因が「四・三制」による人減らしと労働強化・疲労度の増大にあったことはいままでもない。

以上、鉄鋼労連の『点検調査報告書』のなかから特徴的な問題を紹介したが、総括的にいえることは、鉄鋼独占資本が導入した「四・三制」を新たな「合理化」攻撃の主要な手段に鉄鋼労働者にいっそう過酷な労働を強制し、これにたいして鉄鋼労働者はだれ一人として当時の「四・三制」を全面的に歓迎し評価していないものの、それによって三・三制のもつ制度的な欠陥が基本的に取りのぞかれたことについては肯定的に評価し、労働組合が反労働者的な問題を解消し「四・三制」の具体的内容を労働者により有利なものへ改善し、本来の四・三制をめざしてたたかうことをつよく求めていたということであろう。

自覚症状の訴え率が最も高い職場

自覚症状	大 手		
	交替職場平均	職 場 名	
目が疲れ易い	47.8%	均 熱	54.5%
首・肩背中がこる	46.9	均 熱	50.6
疲れ易くなった	38.7	均 熱	45.4
胃がもたれる	36.4	均 熱	39.0
性欲減退	31.6	均 熱	41.1
たんがでる	28.9	高 炉	35.5
やせてきた	27.9	高 炉	32.0
便秘がち	21.9	均 熱	24.9
目まい、立ちくらみ	21.3	保 全	32.2
息切れ	20.3	クレーン	23.5
頭痛・頭重感	19.9	圧 延	21.3
酒がのめなくなった	19.4	均 熱	22.0
せきがでる	16.2	高 炉	18.9
どうきがする	15.1	均 熱	20.1
耳鳴り	13.1	高 炉	19.3
吐気・吐く	12.9	クレーン	14.9
下痢をする	12.3	クレーン	14.7
腹痛がおこる	11.6	圧 延	12.5
夜、小便多い	9.7	均 熱	13.9
胸・心臓に痛み	9.3	造 塊	10.0
しびれ、まひ、異常感	8.7	高 炉	11.6
熱くなったり、寒気	7.0	高 炉	9.0
顔・手にむくみ	3.9	高 炉	6.0

(資料・鉄鋼労連「鉄鋼労働者の健康状態」より)

2、「四組三交替制」の改善の方向

鉄鋼労連の一九七二年度運動方針(八月六日、同労連第四五回大会で採択)は、産業別の労働協約斗争の中心的課題の一つとして時間短縮——「四・三制」の改善をとりあげ、年間休日日数を九一日に増加させること、「四・三制」職場をさらに拡大させること、年休を二五日に増加させること、職場における組合活動の権利を拡充させることなどを共通要求として提起した。「点検調査」の諸結果にてらしてもこれらの要求が鉄鋼労働者に積極的に支持され

るものであったことはいうまでもない。しかし諸結果に反映している鉄鋼労働者の導入された「四・三制」へのつよい不満と全面的改善への要求からみるならば、これだけでは要求としてきわめて不十分であり、もっと多面的にくみたてられる必要があった。鉄鋼労働者が「点検調査」をはじめ「面接調査」「健康調査」その他さまざまな機会にきびしく指摘した「四・三制」の問題点を改善していくためには、当時すくなくともつぎのような基本的な要求が提起される必要があったであらう。

#### (1) 年間休日九一日の実現へ予備直日制度―年休の一部計画的取得の全廃

鉄鋼独占資本は導入した「四・三制」を「欧米水準なみ」と強調していたが、鉄鋼労連や日本鉄鋼連盟の各種の調査報告書をもても欧米には予備直日制度のようなものはなく、アメリカもイギリスも西ドイツも年休などをふくめない九一日の年間休日を確保し、アメリカは外に七日（聖金曜日、組合記念日、労働祭など）、西ドイツは五日（ただし炉作業をのぞく）の休日が保障されていた。

なお年休の一部指定による予備直制度がわが国の労基法に違反するとするとの見解は、さきにもたように労働法学界の多数説となっていたのである。これはその後の産業別労働協約斗争で全廃されることになった。

#### (2) 休憩時間六〇分の回復（一括保障）とその完全な確保

欧米諸国にはわが国の労基法によるような明確な「休憩時間」の保障はなく、アメリカやフランスでは二〇分―三〇分、適宜食事休憩を交代でやり、イギリスでは労働協約で三〇分、西ドイツでは法律により、食事のための「適当な時間の小休止」（時間の明記がなく実態は一五分程度）を与えなければならないことになっており、それらは各国ともすべて有給である。なおアメリカははじめ諸外国には「コーヒープレーク」という小休止があり、アメリカでは一日午前と午後の二回それぞれ一〇分程度が保障されていてももちろん有給である。

鉄鋼労連の「点検調査」の「四・三制の改善について」自由な意見の記入を求めた欄にも「休憩時間はせひとも一

時間にしてほしい」という意見が数多くだされていたが、これの改善は鉄鋼労働者の生命と健康の確保にとってきわめて重要な課題であった。

### (3) 年次有給休暇の増加とその取得方法の改善

一九七〇年六月、ILOにおいて年休に関する新しい国際条約が採択され、欧米諸国の鉄鋼業でも労働組合があらたに一定の年休増加をかちとっていた。たとえば鉄鋼労連の『ヨーロッパ調査団中間報告書』（一九七一年八月）によると、当時ルクセンブルクの年休は、一八才まで二四日、三〇才まで一八日、三八才まで二一日、三八才以上二四日、西ドイツの一九七二年から実施される年休はおなじく年令が定められ、一九才一八日、三〇才まで二一日、三〇才以上二四日、イギリスで一九七一年四月から実施された年休は一年間に四六週労働したものに二〇日といった水準が報告されている。そして各国とも条件は年二回にわけて取得していたようである。なお別の資料によるとアメリカ、フランスでは長期勤続者にたいする特別付加休暇が保障されていた。

鉄鋼労連は勤続一年以上の労働者の年休を二五日にすることを要求したが、それはきわめて積極的なものであった。年休の取得方法についてさきにもたように鉄鋼労働者のなかにも二つの異った考え方があり、年休はいつまでも自由に取得できるという原則を前提にして、その本来の趣旨にそって当面年休の一部分を計画的に一括取得する方法も一定の積極性をもつものである。もちろんこうした方法を具体的に採用するにあたっては労働者の民主的な大衆討議による一致が必要であることはいうまでもない。

### (4) 要員の確保——年休欠補、食事交替要員、夏季応援要員などの十分な確保とその協定化

導入された「四・三制」のもので、年休欠補は協定上一人も配置されなかったが、さきの鉄鋼労連の報告書によるとイギリスではネット要員の約一〇割、西ドイツでは一〇〜一五割の欠補要員を配置しており、範囲内で対処できない場合に残業とか応援といった措置をとっている。またアメリカでは同じく鉄鋼労連の『米国鉄鋼業の労働時間につ

いて』（一九六九年）という報告書によると、「ある程度の余裕をもった人員配置」になっており、病氣、年休による欠員の補充については「予備要員制度」（三〇〇〜四〇〇人ぐらいで補充の必要ないときは自宅待機する）が設けられていたという。このように、だいたい欧米各国では要員が年休取得の障害にはなっておらず、また一方、鉄鋼労働者の権利意識もつよく、休暇に必要な要員確保は当然企業の責任においてなされるべきだという考えに徹していたのである。

鉄鋼労連の要員確保のたたかいはそれまでほとんど成果らしい成果をあげず、鉄鋼独占資本の人減らし計画を部分的に修正させる程度にすぎなかったが、この最大の原因は産業別の統一した要員確保の斗争が組織されてこなかったためである。「合理化」の進展過程でこの要員斗争の産業別統一斗争を前進させる客観的な基盤は十分にたっており、「四・三制」改善における要員確保のたたかいを意識的にこの軌道にのせたならば、要員斗争は大衆的に発展し、かならず一定の成果をかちとることができたであろう。この斗争の成功は鉄鋼労連の要員斗争——「合理化」反対斗争の前進へ突破口ともなりうるものであった。

#### (5) 交替手当、割増率の大巾引上げ

鉄鋼労連の「点検調査」においては「四・三制」実施後の交替手当のあり方についても意見を求めているが、圧倒的多数の八二・二割（基幹職場は八五・三割）が「もっと拡大すべきだ」と考えており、これらの増額がいかに切実なものであったかをしめしている。鉄鋼労連の調査報告によっても、ヨーロッパ各国ではイギリスは土曜、日曜日労働にたいして五〇割から一〇〇割、イタリアは休日労働に一〇〇割、西ドイツ、ルクセンブルグは土・日の労働に七〇割、さらに西ドイツではクリスマス、メーデーなどの特別休日の労働にたいして一五〇割のプレミアムをそれぞれ保障している。さらに時間外割増率も五〇割程度で超過労働時間に応じて割増率を高める累進制を採用しているところもあり、わが国よりかなり条件はよいといつてよい。

鉄鋼労連はそれまで春斗のなかでこの程度の要求はとりあげてきたが、「四・三制」改善のなかでもその重要な要求として積極的にとりあげるべきであったといえよう。

(6) 職場における組合活動の権利の確保拡大（会議・連絡・組合宣伝物の配布と  
掲示板の拡大、職場集会の自由など）

鉄鋼労連は「四・三制」の導入によって職場における組合活動が従来以上に困難になったことを重視し、一九七〇年度の運動方針では「われわれはあくまでも職場に力点をおいた活動を追求していく」ことを明確にし、そして一九七二年度の運動方針ではそれをさらに具体化して産業別の協定斗争の課題として「職場支部三役の時間専従制の確立、職場交渉制度の拡充」を提起したが、これらが一定の積極的な意義をもつことはあきらかであった。「点検調査」は、これからの組合活動について意見を求め、これにたいして「職場における就業時間内の活動を改善し強化すべきだ」とする意見が三五・七割にもほっているが、このようななかで組合活動の権利の確保と拡大の要求をねばりつよくたたかていくことが必要である。職場に生きいきとした組合活動がないかぎり、「四・三制」下の搾取と抑圧はつよまり、鉄鋼労働者はさらに過酷な非人間的な労働をしいられることになるというてよい。

もちろん「四・三制」改善の要求が以上のような基本的な要求にかぎられないことはいうまでもない。待機時間における休養方法の改善、休憩所・食堂の増設・給食制度の改善、時間内の職場体操の実施、交通機関のダイヤ改正、交通事情による遅刻の非遅刻扱い、診療所の拡充と診療体制の改善、職場環境の改善、風呂の増設と完備、健康診断回数の増加、職業病、疾病とくに胃腸病予防策の確立、寮などにおける昼間睡眠施設の完備など、その他切実なさまざまな諸要求が提起されていたが、それらをもれなくとりあげ基本的な要求と結合させて職場からたたかいて発展させていくことが大切な課題であった。

鉄鋼労連は、当初、産業別の協約斗争のなかで「四・三制」改善のたたかいを組織するという考え方を機関紙『鉄鋼労連』などであきらかにしていたが、一九七一年度の運動方針ではその考え方は大きく後退し、七一年八月の鉄鋼労連大会においても問題となり、大手労組の一部から批判的な意見がだされ、質疑のなかで鉄鋼労連としては秋の産業別の協約斗争は見送り、各企業連、単組の自主的な対処にゆだね、「四・三制」の改善については一九七二年春斗の段階に統一的对処していくという方向をあきらかにした。鉄鋼労連指導部の右派的体質と春斗への指導姿勢のもとで一応基本的には「四・三制」の改善にたいして産業別の団結によって統一的对処しようという姿勢は当然とはいえ積極的に評価することができぬものであった。

注(一) 田中常実「鉄鋼業における四組三交替制について」(「日本労働協会雑誌」一九七一年九月号)も「点検調査」結果を紹介し「四組三交替制」の問題点を指摘したものである。

なお鉄鋼労連は一九六七年十一月に「労働時間に関する意識調査」を実施しており、その結果は鉄鋼労連「調査時報」九八号(一ページ―八二ページ)に公表されている。それによると調査結果がしめしているものは「……全般的にみて鉄鋼資本の徹底した人べらしと労働強化の『合理化』攻勢のなかで鉄鋼労働者は激しい労働を強いられ、肉体的精神的に疲労しており、その集積する疲労を回復し休養するために労働時間短縮を切実に要求しているという実態」であったとして(五ページ)。

(2) 鉄鋼労連は、その後一九七三年九月から十月にかけて「四組三交替制」の抜本的改善、年間休日増、年休増を中心要求とする産業別労働協約闘争を組織し、年休の一部指定の予備直制度を全廃させ、別表の通り年間休日と年休増をかちとっている。これは一九七三年三月の最高裁の年休についての判決の影響も無視できないとはいえ、基本的には鉄鋼労働者がねばりつよく要求を堅持し、産業別に結束し、統一して対処した成果といえよう。しかし鉄鋼独占資本は組合側のつよい要求である要員増と、それをとまなう休憩時間の分割廃止や交替回数削減の全面的拒否し、ひきつゞき重要な課題として残されることになった。一九七三年の産業別協約闘争の結果を一覧表にするとつぎの通りである。



1973年産業別協約闘争回答状況(1) (四・三制実施企業)

組合名	回 答				常昼職場を中心とする週休 二日制
	年 間 休 日	予備直 制 度	実施時期	経過措置	
新 日 鉄	91日 (87日) 現行	廃 止	S 49. 4. 1		ひきつぎ労使共同の場で検討 したい。
日 本 鋼 管	" (84日)	"	"	S 48. 10. 1 ~ 49. 3. 31 3日増	来年4月実施にむけて労使検討 委員会を設置していく。
住 友 金 属	" (84日)	"	"	"	慎重に検討し、今後十分話し合 いをつづけたい。
神 戸 製 鋼	" (84日)	"	"	"	年間総労時間1986時間の範囲内 で実施するのであれば組合と協 議する用意がある。
川 崎 製 鉄	" (84日)	"	"	"	
日 新 製 鋼	" (84日)	"	"	"	
東 洋 鋼 鋳	" (87日)	"	S 49. 3. 21		

1973年産業別労働協約闘争回答状況(2)

回答		組合名					
		新日本製鉄	日本鋼管	住友金属	神戸製鋼	川崎製鉄	日新製鋼
年 休	年休日数	勤続1年以上 20日 勤続1年未満 0~19日	勤続1年以上 20日 (但し4・4制、 3・3制勤務者 のみ)		原則的には現行 通り。年休の一 部一括取得につ いては将来的に 検討課題とした い。	勤続1年以上 20日 勤続1年未満 0~18日	勤続3年未満16日 3年以上 5年未満18日 5年以上 10年未満20日
	実施期日	S49. 4. 1	S49. 4. 1			S49. 4. 1	S49. 4. 1
定 年 制		労使共同の調査 研究の場設置 (S49. 1以降)	将来に向けてし んげんに検討し ていく。	従来以上にしん げんに検討して いく。	前向きに鋭意検 討していきたい。	延長の方向で検 討をつづける。	前向きの検討をお こないたい。
休 職 期 間				私傷病 1年未満 6ヶ月 5年未満 2年3ヶ月 5年以上 2年6ヶ月		成人病 2年 2年以上 2年6ヶ月	私病傷を結核なみ に延長 勤続3年未満 2年 5 " 2年2月 10 " 2年4月 10年以上 2年6月 但し6カ月毎に医 師の診断書提出
労災補償制度		通勤途上の災害 については法改 正の時点で取扱 い内容を整理す る。	休業補償平均賃 金の100%	休業補償平均賃 金の100%	現行通り 通勤途上の災 害法制化の段 階で取扱いを 考えたい。		休業補償 平均賃金の100%
協 約 改 訂 時 期			現行通り (8月末)	現行通り (7月末)	有効期間 2年	新協約締結の翌 日より1ケ年	現行通り (9月末)

(「鉄鋼労働通信」1973年10月19日号)

大手 5 社の 週 休 2 日 制 (1974年 4月 1日 実施)

組 合 名	勤 務 別	実 施 期 日	年 間 休 日 数	年 間 実) 働 時 間	1 日 の 勞 働 時 間	
					実 働	拘 束
新 日 鉄	常 昼	4月 1日	109日	1,986時間	7時間45分	8時間30分
	交 代	現行通り	91日	"	平均 7時間15分	8時間
鋼 管	常 昼	4月 1日	109日	"	7時間45分	8時間30分
	交 代	4月 1日より 6ヵ月間試行	"	"	平均 "	"
住 友	常 昼	4月 1日	"	"	7時間45分	8時間30分
	交 代	"	"	"	平均 "	"
神 鋼	常 昼	5月 1日	"	"	7時間45分	8時間30分
	交 代	"	"	"	平均 "	"
川 鉄	常 昼	4月 1日	"	"	7時間45分	8時間30分
	交 代	6月 1日	"	"	平均 "	"

<完全週休2日制の場合>

- 年間休日数 (52週×2日) 104日 + (国民の祝祭日) 12日 = 116日
- 年間実労働時間 (365-116) × 1,743時間

<鉄鋼の週休2日制との格差>

1,986時間 - 1,743時間 = 243時間 (約35日)

(「鉄鋼労働通信」1974年4月11日号)

一九七三年秋の産業別協約闘争のなかで、鉄鋼独占資本は常昼職場を中心とする週休二日制の導入についてはひきつゞき「労使共同の場で検討する」ことを約束していたが、その後労使の協議がすまみ、一九七四年四月一日から予備直制度の廃止とともに前ページの表のような形で「週休二日制」を導入した。

この「週休二日制」の最大の問題点は、交替勤務職場における連続勤務制度の再導入である。すなわち年間一〇九日の休日を消化するため、三交代勤務者は年間一八回の一直連勤または三六回の半直連勤をおこなわなければならないという点にある。これにたいして新日鉄では職場組合員の反対がつよく交替勤務者の「週休二日制」を断念し、他の鉄鋼大手四社は実施時期をずらしたり、半年間試行などの処置をとって実施に移した。

なお、この交替勤務者の「週休二日制」について神戸製鋼尼崎労組組合員の有害業務での連続勤務―労働時間の延長は労基法違反ではないかという質問にたいし、中村浩、中野新の両弁護士は「労基法三二条、三六条一項但書に違反する」という見解を回答として公表している（『労働経済旬報』一九七四年三月下旬号）。

## おわりに

鉄鋼労連は、一九七三年秋の産業別労働協約闘争のなかで予備直制度を全廃させ、その後の労使専門委員会によって週休二日制を実施をさせて以降「勤務制度、時間管理などの問題点を改善し、あわせて労使の話し合いの場を設け置するなどして将来の時間短縮実現に向けて労使間で積極的に検討をすすめていく」という態度をとり、産業別協約闘争の最重要課題を「定年制の延長」に移している。そして一九七九年の産業別労使協約闘争において人事、賃金制度の大幅な改訂を前提とした「六〇歳定年制」の段階的实施を実現させ、社会的に注目を集めたことは周知の通りである。<sup>(1)</sup>

鉄鋼労連は、一九八一年の産業別労働協約闘争ではふたたび労働時間問題をとりあげ、①年次有給休暇日数の増と計画的連続取得。②食交代数の適正化（四回以下）と休憩時間の二分割化の廃止を「産業別共通要求」としたが、か

ちとることができず、たゞ「時短を前提としない」労働時間に関する労使の話し合いの場の設置が確認されただけであつた。一九八三年の産業別労働協約闘争でもまったく同じ要求を提起しているがやはり具体的な回答を引き出すことができずに終わっている。<sup>2)</sup>

鉄鋼労連は、こうした経過のなかで、一九八二年十月以降「八〇年代の賃金・福祉政策」の策定にあつた賃金政策委員会・個別別問題分科会・時短小委員会において「労働時間短縮の意義と必要性、労働時間の現状分析、労働時間短縮とコストや雇用への影響やそれらを踏まへの鉄鋼労連としての基本態度、さらに労働時間短縮の目標と具体的な展開など」をテーマに約二年間にわたって研究討論をおこない、一九八四年九月の第七一回定期大会において「労働時間短縮の中、長期指針」を採択した。<sup>3)</sup>として「一九八五年度運動方針」は、これまでの「経験をふまえ長期的視野に立って、粘り強い闘いを覚悟」し「勤労者福祉の充実」と「国際的な公正労働基準の確立」にむけて時間短縮を実現のためにたゞかうことを確認したのである。<sup>4)</sup>

「労働時間短縮の中・長期指針」の最大の特徴は「労働時間短縮の取り組みにおいても経済整合性重視の運動路線を堅持し、経済や産業、企業の発展とつりあいのとれた形で実現させていく必要がある」として経済整合性重視の労働時間短縮の取り組みを明確にしていることにある。<sup>5)</sup>したがって労使の話し合いによる実現という立場がその基本的前提におかれ、労働者の団結と闘争によって労働時間の短縮をかちとるといふ姿勢はまったくしめされていない。「労働時間短縮の基本目標」それ自体は鉄鋼労働者の一貫した切実な要求を基礎としたきわめて積極的なものであるが、時間短縮とそれとの労働諸条件が「労働の人間化」をもたらすものとなるか、資本の人減らし「合理化」推進の手段となるかその決定的なメルクマールとなる要員問題については「：様々な工夫と努力によって要員措置を必要最少限にとゞめる」としているのである。<sup>6)</sup>これではかりに労使の話し合いによって目標とする「年内所定労働時間一九六〇時間」が実現されたとしても、それに実効のある要員措置をとらなければならない見かけの時間短縮に終わり、鉄鋼

労働者の現状よりもさらに過酷な労働を余儀なくされ、時間短縮の意義は大きく失われることになる。

筆者は鉄鋼労連の時間短縮のたゝかひの歴史においては本稿でみてきたような一九六九年秋から一九七〇年のはじめにかけての「四組三交替制」の導入をめぐるたゝかひが多岐のしかもかなり重要な弱点をもちながらも積極的にねばりつよくとりくまれたたゝかひであったと評価するものである。現状の鉄鋼労連の体質と路線のもとでもこのたゝかひの教訓は今後の時間短縮のたゝかひの組織化にあたっても学ばれる必要がある。

筆者は、鉄鋼労連が今回採択した「労働時間短縮の中・長期方針」の基本目標をかちとるためには、これまでの時間短縮のたゝかひの経験から少くともつぎのことは確認されるべきだと考える。

①時間短縮のたゝかひの目的と意義について明確な意思統一をはかること。②職場における労働実態の総点検をおこない、とりわけ「四組三交替制」の問題点をすべて明らかにし大衆討議のなかから改善要求をまとめること。③職場間の交流会議や「四組三交替制」を実施している同一企業その他製鉄所および他企業の労働者間の交流会議をおこない、そのなかで総点検の結果もとりいれつゝ共通の問題点や改善要求を明確にしていくこと。④企業別の取組みで解決可能なものについては職場交渉や団体交渉を開始し、各種の人減らし「合理化」に反対するたゝかひと結合させ、「四組三交替制」下の要員確保のたゝかひを組織していくこと。⑤春闘と結合させ、あるいは独自の産業別労働協約闘争として大衆的なたゝかひへ発展させていくこと。⑥団体交渉の強化と産業別の統一ストライキをふくむ多様な戦術でねばりつよくたゝかうこと。

鉄鋼労働組合運動の歴史をふりかえってみても鉄鋼独占資本との協調的な話し合いによって鉄鋼労働者の切実な要求を実現させることができないことは明白であり、それはまた「四組三交替制」をめぐるたゝかひの重要な教訓の一つでもある。西ドイツIGMの労働時間短縮闘争の経過と結果もそのことを疑いの余地なく教えている。それは「経済や産業・企業の発展とつりあいのとれた形で」労働時間短縮実現を追求しようとするかぎり、真の意味での労働時

間短縮をかちとることはできないということである。(8)

注 (1)

鉄鋼労連が産業別労働協約闘争のなかで実現させた「定年制延長」については資料集の鉄鋼労連編「鉄鋼労連の定年延長」第I集(大手五社・日新製鋼)その経過と内容) 同第II集(中小二六組合の内容)を参照。

(2)

一九八三年の産業別労働協約闘争における大手五社の回答内容については鉄鋼労連「企画・労対情報」第十二号参照。

(3)

鉄鋼労連「労働時間短縮の中・長期指針」(全文資料を含め全文七一ページ) 金属労協(IMF・JC)は一九八二年に「JC労働時間対策中・長期方針」(全文二二ページ)を決定している。

(4)

鉄鋼労連「一九八五年度運動方針」(機関紙「鉄鋼労連」一九八四年八月二五日号)

(5)

前掲「労働時間短縮の中・長期指針」三三ページ。

(6)

同 四一ページ。

(7)

ちなみにIGMがストライキの結果経営者団体との間に締結した新労働協約の概要はつぎのようなものである。

(1) 週労働時間

一、週所定労働時間を三八・五時間とする(除休憩時間)。企業内(または生産単位内)の実際の労働時間は、工場レベル(または企業、生産単位レベル)の協約により、特定の就業時間の設定後企業内できまる作業量との関係で、より詳細に決定されるものとする。これら労働時間の設定にあたっては、企業内の各部署、各個従業員、または従業員グループを対象に、週三七・四〇時間の範囲内で決定する。週三七・四〇時間の設定については事業所の必要条件に配慮して適切におこなう。

パートタイム労働者は本規定の適用を受けない。

この新労働時間の協定は一九八五年四月発効、一九八六年九月三〇日期限切れとなる。

二、本協定に規定した週労働時間の平均は、企業内で毎月点検される。仮に平均が三八・五時間を超えるときは、早急に従業員代表委員会との間に適切な調整をなすものとする。

三、週労働時間は、週内の五稼働日に一律にまたは不均等にわたって設定されうる。特定された週労働時間は二カ月の平均で達成されなければならない。

(2) 賃金・俸給・養成工手当

一、一九八四年についてⅡ一九八四年七月一日より、賃金・俸給を三・三%引き上げる。未就労ではあるが、一九八四年七月一日以降雇用契約下にある者を含め、全従業員を対象に一時金二五〇マルクを支給する。賃金協約は一九八五年三月三十一日まで有効とする。

二、一九八五年についてⅡ協約対象下のすべての企業の労働時間は、一九八五年四月一日より一・五時間短縮され、週定労働時間は三八・五時間となる。

労働時間短縮にともなう時間当たり賃金率の調整（賃金補償）は、三・九%であり、一九八五年四月一日より発効する。

（中略）

三、養成工手当は、養成の各段階ごとに一九八四年七月一日より、一五マルク引き上げさらに、一九八五年四月一日より一〇マルク引き上げる。

(3) 時間外労働

時間外労働の最高限は、週一〇時間、月間二〇時間まで認められるものとする。企業内協定により、各個従業員または従業員グループを対象に、二〇時間以上の時間外労働が認められる。（従業員代表委員会との合意必要）

時間外労働の月間一六時間まで、各個人ベースで有給不就業時間（休日）をもって補償されるものとする。従業員が月間一六時間以上の時間外労働を行う場合は、当該従業員は、企業の事業・経営上の利益を損わない限り、当該時間外労働分について補償すべく有給休暇時間（休日）を要求することが出来る。補償としての休暇時間は、時間外労働を行ったあとの三カ月の間と与えられなければならない。

時間外労働手当は原則として現金支給（時間外割増率）とする。

(4) 早期退職

企業内に勤続五年（早期退職の有資格者、満五八歳に達している者）をもつ者は、自己の最終月間総賃金の六五%を支給、二〇年の者は最終実質所得の七〇%を受給する。

(5) 懲戒措置に対する保護

今回のストライキ闘争に参加した者はすべて、懲戒処分を受けることはなく、また、ストの結果生じた損害に対するいかなる賠償請求もなされないものとする。労使双方ともに相互に相手どって行った法的措置を撤回する。ただし、ストを原因としてレイオフされた従業員に対する補償を拒否した。失業補償局に対する訴訟は撤回しない。



(8)

前掲「指針」は、今日ヨーロッパ諸国における労働組合運動の時間短縮闘争を「ワークシェアリングのための時間短縮」とし、そのような時間短縮をわが国においておこなう場合は「労働時間の短縮に見合って一人当り労務費（年収たいし月収）も一定程度縮減されることが前提となるであろう」とのべ「賃下げを伴う時短」をおこなわないでもすむようにするためにはつきのような「先取り型ワークシェアリング」が必要だとしている。「このような事態を回避し、技術革新の成果を適切に収獲していくためには、全産業的な場において中・長期的な生産性向上の度合を的確に予測し、それにもとづいて時間短縮を政・労・使一体となつて緊密な連携のもとに計画的に推進し、労働者のすべてが自らの生活の糧を確保しようとする仕事の分かちあいをはかることを社会的な課題として追求しなければならないと考えます」（三〇ページ）