

一九九三（平成五）年三月一五日
高知短期大学「社会科学論集」第六四号

発行
抜刷

戦後初期の鉄鋼業における労働協約の成立と変貌

—日本製鉄・八幡製鉄の労働協約を中心にして—

芹 沢 寿 良

9

戦後初期の鉄鋼業における労働協約の成立と変貌

—日本製鉄・八幡製鉄の労働協約を中心にして

芹 沢 寿 良

内 容

はじめに

- 一 敗戦と鉄鋼労働組合運動の再建、高揚
- 二 日本製鉄の労働協約の成立と労働組合運動の展開
- 三 労働組合運動の分裂、後退のもとの労働協約の動向
- 四 労働協約締結促進運動と八幡製鉄の労働協約の成立
- 五 一九五〇年代の産業別組織の労働協約改訂運動と八幡製鉄労働組合の活動
- 六 一九六〇年代中葉期の八幡製鉄労働協約の問題点と実態
おわりに

はじめに

筆者は、これまで日本の鉄鋼業における労資関係と労働組合運動を取り扱った論稿においては、概括的なものであるが主として一九五七年と一九五九年に闘われた鉄鋼労連の産業別統一闘争による賃金闘争の敗北を契機に、鉄鋼独

占資本のアメリカ式労務人事管理による労働者の個別的支配を基礎に育成された新しい労資協調主義的勢力が一九六〇年代においてどのようなようにして労働組合を独占的に支配し、協調的労資関係を構築したか、そしてどのような路線と政策を確立して労働組合運動を推進したか、こうしたことを批判的に明らかにし、またその勢力に対抗し労働組合の階級的民主的強化をめざす活動家集団の運動をとりあげてきた。

本稿は、第二次世界大戦後初期の日本の労働組合運動の全体的高揚期に鉄鋼業の労働組合運動、当時最大の鉄鋼独占体の日本製鉄の労働組合がどのような「権利宣言」型労働協約を獲得したか、それらがその後どのようにして奪われ、資本主導のいわゆるアメリカ型労働協約を押し付けられたか、また、日本製鉄分割後の八幡製鉄の労働組合が一九五〇年代の再高揚の過程において奪われた権利を回復させるために労働協約改善の闘いに取り組んだか、それらの流れを覚書的におさえ、最後に一九六〇年代の中葉期、新しい労資協調主義的勢力がほぼ労働組合の独占的支配を実現させた時期の労働協約の主要な問題点と実態を明らかにしたものである。

日本製鉄と分割後の八幡製鉄を対象としたのは、戦前戦後のわが国における最大の鉄鋼企業で、膨大な正規雇用の従業員と下請け労働者を抱え、従業員の大部分を組織していた八幡製鉄労働組合は、新日本製鉄労連がスタートするまでは最大の単一の企業別労働組合として鉄鋼労連の中核をなす労働組合であったからである。

労働組合運動における労資協調主義的勢力の運動上の著しい特徴は、労働者と労働組合の団結と活動の権利の拡大、防衛の課題を一貫して軽視していることであり、労働組合運動の主導権を掌握して以来、今日に至るまで職場における労働者と労働組合の基本的権利を確立する具体的な活動はもとより労働協約改善の本格的な闘争もほとんど組織されず、現行労働協約更新の連続となっている。これは労働者、労働組合の民主的な権利の確立とそれらの行使が協調的労資関係の基盤の動揺と崩壊につながる現実的な可能性を強めることになるからであろう。

I 敗戦と鉄鋼労働組合運動の再建、高揚

一九四五年八月一日、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、アメリカ帝国主義の軍隊を主力とする連合国軍の占領下におかれるにいたった。ポツダム宣言は「日本国政府は、日本国民の間における民主主義的傾向の復活強化に対する一切の障害を除去すべし」とうたっていたが、占領軍はこの方針にそって弾圧法令・戦時労働法令の廃止、特高警察の廃止、政治犯の釈放など労働運動に対する弾圧体制を解体する措置をとるとともに、労働組合運動の積極的な保護・助成のための一連の政策を相次いで打ち出した。労働組合の団結の承認、労働者の保護立法の制定などである。

絶対主義的天皇制の反民主主義的支配と帝国主義的侵略性を取りのぞく占領軍のこのような「労働改革」が急速に推進された結果、わが国の戦前からの軍事的・警察的支配機構と産業報国会に抱擁された滅私奉公の「労使関係」は一挙に崩壊していった。

戦争に動員された労働者やその他の勤労階層は、生産の壊滅的状況と失業者の続出、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昂進、こうした荒廃した経済的・社会的条件のもとで、生活の最低限さえ維持しえないままだったの非人間的な飢餓の状態につきおとされていた。

勤労階層の中心をなしていた労働者階級は、労働組合を結成してこのような状態から抜け出す闘いに立ち上がり、その先頭を切ったのは、全日本海員組合であった。それ以後、労働組合は全国各地にぞくぞくと結成され、一九四五年一二月の労働組合法（旧労組法、翌年三月施行）の成立は、この状況を一層促進し、まさに嵐のような勢いであった。一九四五年末には、早くも労働組合の結成は戦前の最高水準に達していたが、一九四六年六月には、一二、〇〇〇

組合三六八万人、組織率四一・五％という大衆的な発展をみせ、こうして絶対主義的天皇制のもとで圧殺されていた労働組合運動は急速に再建されて歴史的な高揚へ向かうことになったのである。

戦後新たに結成されたほとんどの労働組合は、企業（事業所）別にその従業員全員が身分的差別もなく一括加入するという先進資本主義諸国の労働組合運動が歴史的に創出した組織形態とは異なるきわめて特殊な企業別労働組合であった。こうした特殊な企業別労働組合という形態をとらざるをえなかった事情としては、第一には戦前の労働組合運動でも企業の枠を超えた職業別組合や産業別組合が十分に確立することなく、しかも労働組合組織そのものが絶対主義的天皇制の軍事的・警察的支配によって禁圧、解体されて敗戦後の労働組合運動の再建期に労働者階級の結集の目標となるべき全国的組織が存在しなかつたということ、第二には敗戦がもたらした飢餓的な生活条件のもとでは、それから抜け出すためには一刻も早く労働者の一定の団結を確立して闘うことが必要であり、それには労働者がそれぞれの企業内で団結することが最もふさわしい方法であつたということ、これらのことをあげることができる。したがって、このような歴史的な事情のもとでは、労働者の企業別労働組合への団結は避けることのできない自然な方法であつたといえよう。

以上のような敗戦後の労働組合運動の歴史的条件下で、壊滅的な状態にあつた日本の鉄鋼業においても労働組合の結成と労働組合運動の再建が進められたのである。戦前の最大の鉄鋼企業であつた日本製鉄を中心にその状況を簡単にみておきたい。

日本製鉄は、日本の鉄鋼業の草分け的存在である官営釜石製鉄所と最初の近代的製鉄所である八幡製鉄所を中心に財閥系民間六社が合併して一九三四（昭和四）年に誕生し戦時中も手厚い国家的保護を受けて軍需生産をほしいままにしてきた独占的国策企業である。

一九四四（昭和一九）年末からはじまつた米軍の本土空襲や艦砲射撃によって釜石製鉄所などは壊滅的な打撃を受

け、鉄鋼業の生産は一層大きく低下したが、しかし第二次世界大戦の敗戦後も日本経済の再建のためには基幹産業の生産の復興が先決であるとする「石炭・鉄鋼超重点増産計画」によって鉄鋼業はまた優遇され、日本製鉄の生産も回復に向かうことになった。しかし、労働者の生活の困難は深まるばかりであった。労働組合の結成、鉄鋼労働組合運動の再建はこうした過程で進んでいったのである。

日本製鉄八幡では、早くも一九四五年八月の下旬に戦前の組合活動家だったメンバーによって労働組合の結成準備が始められていたが、一月二三日に組合員三、六六一名で正式に結成され、同日、輪西（室蘭）でも一、五四九名の組合員で結成された。その後広畑（二月一日、五三〇名）、富士製鋼（川崎・二月二〇日、一六〇名）、広畑製鉄労働組合（職員組合・一九四六年一月二日、組合員数不明）、釜石（一月二七日、四、〇〇〇名）、八幡職員組合（二月二〇日、三〇〇名）の順でつぎつぎに結成されていった。

鉄鋼労働者の大半を擁した日本製鉄のこれからの事業所労働組合は、一九四六年四月一日に八幡（労働合わせて一八、〇〇〇名）、釜石（四、五〇〇名）、輪西（室蘭・労働五、二〇〇名）、富士（川崎・三〇〇名）、広畑（三、三〇〇名）、大阪（二〇〇名）、本社（五〇〇名）の各労働職を結合する日本製鉄労働組合連合会・日鉄労連（傘下三三、〇〇〇名）という企業別連合を結成した。

もちろん、日本製鉄関係だけでなく、川崎重工傘下の葎合など各製鉄関係工場、神戸製鋼の神戸、尼崎などの諸工場、住友製鋼、住友鋼管などにも労働組合、職員組合がつくられ、再建されていったのである。鉄鋼業では、一九四六年中に大半の労働組合が結成されているが、その一月までに労働組合数は一六〇、組合員数は一五七、五三四名に達している。

日鉄労連が結成される直前に鉄鋼労働者の最初の全国的な産業別労働組合組織としての全日本鉄鋼産業労働組合（全鉄労）が結成されている。この組織について触れておこう。

この全鉄労は、各地において労働組合の組織化が進み、また産業別な大同団結をめざす努力が行われているなかで、関東地方の鉄鋼関係の労働組合―三菱製鋼、東都製鋼、日本特殊鋼、日本鋼管鶴鉄、同川鉄、同本社、日本鑄造、日本製鉄本社などが推進力となつて一九四六年四月四日に結成された組織である。この結成当時は参加を保留していた日本製鉄の労組職組連合会が二ヵ月後の六月七日に加入し、その結果、全鉄労は加盟組合数一〇四（全国総数約一六〇）、組合員九万人（全国総数約一六万人）の産業別労働組合組織となつた。

全鉄労は、一九四六年八月一九日に結成された産別会議の有力メンバーとして参加したが、日本鋼管川鉄労組が全鉄労の方針（労調法反対ストと産別会議加盟）に反対して脱退し、間もなく神戸製鋼労組、扶桑金属労組など九組合も脱退、さらに一九四七年六月、日本製鉄八幡労組がまた脱退して鉄鋼労働者の産業別組織としては実質的には崩壊し、中小労組を主力とする組織に転落することになつたのである。その後、全鉄労は、一九四八年一〇月に結成された全日本金属労働組合（全金属）の中に解消されていったが、この全金属はすぐに全日本金属産業労働組合協議会（大金属）へと組織の枠を広げたものの、産別会議系の鉄鋼関係労組は勢力の大幅減退の一途をたどり、鉄鋼労働戦線は、総同盟鉄鋼連合会主導で一九五一年三月に結成された鉄鋼労連へ統一されていった。

産別会議と対抗関係にあつた労働総同盟は、結成直後の一九四六年九月二四日、主要組織の一つとして全国金属同盟（全金同盟）を結成し、鉄鋼部門を含めていたが、一九四七年一月、その内部の業種別組織として全金同盟鉄鋼連合会を発足させている。しかし、有効な指導力が発揮されなまま一九四九年のドッジ・ライン下の資本の合理化攻勢―賃下げと大量の人員整理―に対しては加盟組合の闘いはほとんど敗北に終わった。全金同盟は、こうした敗北の経験から全鉄労を脱退して新たに加盟した一五組織を加えて一九四九年一二月に独自の書記局をもつ鉄鋼連合会の再建大会をもち、一九五〇年二月に結成された大手六社共闘委員会（八幡、富士、鋼管、住友、神鋼、川鉄）とともに鉄鋼労連の母胎となつていたのである。

鉄鋼労連は、一九五一年三月、三六組合、組合員約一〇万人でスタートしている。⁽¹⁾

〈注〉

(1) 戦後初期の鉄鋼業における労働組合の結成、争議など労働組合運動の動向については、八幡製鉄労働組合編「八幡製鉄労働運動史・上巻」、日本鉄鋼産業労働組合連合会編「鉄鋼労働運動史」、新日本製鉄労働組合連合会編「新日鉄労働運動史1」、日本鉄鋼連盟編「戦後鉄鋼史」、田中徹「鉄鋼労働者のたたかい―戦後の歴史(1)」、労働争議調査会編「鉄鋼争議」などを参照した。

II 日本製鉄の労働協約の成立と労働組合運動の展開

戦後初期の日本の労働組合は、従業員全員加入という大衆的な団結のメリットをいかんなく発揮し、深刻な戦争の被害を受け生活困難に陥っていた勤労国民諸階層の中核となつて賃金の大幅引き下げ、首切反対、生産の再開、労働基本権の承認、経営民主化など生活の防衛と基本的権利を承認した労働協約とをかちとる闘いを展開した。この時期に組合側は、資本の生産サポータージュに対抗する手段として、生産管理闘争という注目すべき争議戦術を採用したが、団体交渉は、企業別交渉の形態をとりつつも、労働者の怒りを直接資本にぶつける「大衆交渉」の形態をとつて行なわれ、それは全産業的に共通してみられた特徴であった。

そして、このような闘いを通してつきつぎに労働者と労働組合との基本的権利を承認した労働協約を獲得し、労働組合主導の新しい労使関係を形成していった。⁽¹⁾

このような時期の労働協約は、すでに旧労組法の制定前にも形成されていたが、それらは全文わずか一〇カ条程度のきわめて簡単なもので、一般的には「権利宣言」型協約といわれているように、「使用者は組合活動の自由を認め、当組合との団結交渉をおこなう」「組合員の解雇その他人事異動については本人と組合との同意を要す」といった労働

者と労働組合の諸権利と行動の自由とが全面的に保障され、組合活動や政治活動の自由、争議権の行使を制限するよ
うな規定はもりこまれていない。さらに、多くの労働組合はこのような労働協約と同時に、組合役員在籍専従の承認、
ストライキ中の賃金補償、チェックオフなど団結の強化と発展とを支えるさまざまな労使関係の権利と慣行も獲得し
ていったのである。

「権利宣言」型の労働協約は、当時の労働者階級の結集と諸闘争との積極的な武器として重要な役割を果たしたが、
旧労組法の施行、産別会議・総同盟の結成、この両ナショナルセンターによる労働協約基準案の作成、産別別組織と
資本金団体との統一労働協約の締結という労働組合運動の前進のなかで、労働条件条項も具体的に協定されるよう
になり、本来の近代的な労働協約に近いものになっていった。⁽²⁾

労働組合運動は、またこの時期に労働者の手による生産復興と経営民主化の闘争をとおして経営協議会の設置を要
求し、労働協約によってその制度化をかちとっていった。たとえば、それは「会社側代表（重役及び部課長）ト同数
ノ組合代表（最少一三名）ヨリナル事業経営協議会ノ決定事項ハ責任ヲ持ツテ実行スルモノトスル」と規定され、そ
の取扱事項は、労働諸条件、福利厚生、生産技術はもとより事業計画、経理、重役以下の採用・解雇・異動などに及
ぶ広範なものである。経営協議会の構成、権限、取扱事項は全般的にほぼこのように共通していたが、その基本的性
格は、労働者の経営民主化のための経営参加機関であると同時に、労働条件の共同決定のための実質的な団体交渉の
機関でもあった。

しかし、この経営協議会は、占領軍、政府、独占資本の生産管理闘争へのはげしい弾圧の強化のなかで形骸化され
ていき、労働組合側の経営協議会に対する運動上の考え方や政策が明確に形成されていなかったことも弱点となつて
大幅に後退し、つぎの時期においては資本に有利な機関へ変質していかざるをえなかったのである。

ここで、労働協約の成立状況とそのもとの労働組合運動の動向を鉄鋼業について、日本製鉄を中心にみてみよう。

戦後の鉄鋼労働者の闘いの先頭に立ったのは日本鋼管鶴鉄労組で、組合結成直後の一九四六年一月一〇日に開始し、各方面から注目された生産管理闘争は勝利をおさめ、大きな波紋を広げたが、日本鋼管川鉄労組も一九四五年一二月の組合結成において労働協約の締結を要求項目にかかげ、その後協約案の成案を得て一九四六年八月二九日に会社側に労働協約締結に関する要求書を提出、会社側が人事の労使による「協議決定」に強く反発するなかで組合側は一〇月四日から一週間の長期ストを決行した。その結果、神奈川地労委があつ旋に乗り出し、ほぼ組合要求通りの労働協約を締結したのである。

労資協調主義路線の総同盟加盟の組合ながらストライキによって獲得した労働協約は、ユニオンシップ協定、就業時間中の組合活動の保障、人事の組合との協議決定、労働条件その他待遇に関する事項の協議決定、経営協議会決定事項の労働協約との同一効力の確認など重要な意義をもつものであつた。労働協約闘争の全体的状況の反映結果である。

一九四六年一月に締結された三菱製鋼における労働協約は、全文一三カ条で「組合員の生活権擁護、向上のために一切の行動の自由を留保する」と協定していた。

日本製鉄八幡労組は、組合結成大会の決議において「組合承認と団体協約の締結」の要求方向を確認していたが、その後各製鉄所の組合による日鉄連合会結成準備会の段階で労使の事前折衝を進め、結成と同時に正式の労働協約締結交渉を開始した。この交渉は、経営協議会規定については合意に達しなかったが、比較的スムーズに進んで他はほぼ組合案の線でまとなり、一九四六年四月二〇日、全文九条から成る労働協約書が締結された。これが日本製鉄における最初の労働協約で、当時の労働協約の代表的なタイプの「法三章」的な「権利宣言」型のものであつた。参考までに挙げておく。なお、この労働協約と同時に労務委員会規程が締結されたが、経営協議会規程は六月六日に締結されている。

労働協約書

第一条 日本製鉄株式会社（以下甲ト称ス）ト日本製鉄労働組合連合会（以下乙ト称ス）ハ産業ト労働ノ社会的國家的意義ト其ノ使命ヲ正当ニ認識シ産業民主主義的基盤ノ上ニ合理的ナル産業平和ヲ確立シ以テ社業ノ發展ト従業員ノ地位向上ヲ図ル目的ヲ以テ労働組合法ノ趣旨ニ基キ両者間ニ本協約ヲ締結ス

第二条 甲ハ労働組合法ニ定メラレタル乙ノ地位ヲ確認シ積極的ニ其ノ健全ナル發展ニ協力シ乙ハ労働能率ノ増進ト秩序ノ自主的保持ニ務ムルモノトス

第三条 甲ノ従業員ハ乙ノ加盟組合ノ組合員タルコトヲ要件トス但シ第四条ニ規定スル労働委員会ニ於テ認めタル者ハ此ノ限りニ在ラズ

第四条 労働条件、解雇、雇入、厚生、工場安全、教育其ノ他処遇ニ関スル事項ニ付イテハ甲乙協議ノ上此ヲ定ムルモノトス

前項ノ協議決定機関トシテノ甲乙両者間ニ労働委員会ヲ設置ス

労働委員会ハ甲乙各同数ノ委員ヲ以テ構成スルモノトシ運営其ノ他ニ関シテハ甲乙協議ノ上別ニ之ヲ定ム

第五条 甲ノ運営、經理等ニ関スル重要ナル事項ニ付テハ甲乙協議ヲ要スルモノトシ其ノ機関トシテ甲乙両者間ニ経営協議会ヲ設置ス 経営協議会ノ構成運営其ノ他ニ関シテハ甲乙協議ノ上別ニ之ヲ定ム

第六条 乙ノ加盟組合ハ各組合毎ニ其ノ所在地ニ於ケル甲ノ作業所（本社及事務所ヲ含ム）トノ間ニ本協約ノ趣旨ニ則リ取決メヲ為スモノトス

第七条 第四条ノ協議並第六条ノ取決メ成立シタルトキハ之ヲ成文化シ労働協約トナスモノトス

第八条 本協約ノ有効期間ハ締結ノ日ヨリ六ヶ月トス 但シ期間満了一ヶ月前迄ニ甲乙何レヨリモ改廃ノ意思表示ナキトキハ六ヶ月自動的ニ延長セラレルモノトス

第九條 本協約ヲ確認スル為協約書三通作成シ甲乙各一通ヲ保管一通ハ行政官庁ニ提出スルモノトス

昭和二十一年四月二十日

甲代表者 日本製鉄株式会社

社長代理 阿部 雅雄

乙代表者 日本製鉄労働組合連合会

会 長 宮崎 銳藏

日鉄労連は、その後さらに労働協約の拡充を要求し、一〇月二二日、新たに組合活動の自由と人事異動も協議決定の対象とすることを会社側に認めさせ、労働協約とその運用についての覚書を締結した。当時、他の鉄鋼労働者も一〇月闘争の波のなかで労働者に有利な新しい労働協約をかちとっていたのである。

日鉄八幡労組は、この協議決定機関としての労働協約の労務委員会を活用して、職場からの要求と運動も組織しつつ労働条件改善の闘いを積極的にすすめて、八時間労働制をかちとるとともに、同時に休日、有給休暇、生理休暇、産前産後休暇などを保障させるという重要な成果をかちとっている。この成果について、「八幡製鉄労働運動史・上巻」は「もみにもんだ八時間制実施については年内に解決を見ることになって、組合の力は益々大きく組合員大衆に認められることになったのである。それは、今日まで何一つとして自らの要求というもので闘った経験のない人達が殆どであつて、労働組合によつて団結した力での要求が如何に強いものか現実知らされたからに外ならない」と記述している。⁽³⁾

なお、日本製鉄では経営協議会は協議機関と規定されていたが、一九四六年七月、中央労働委員会は経営協議会に關する指針を明らかにした。

鉄鋼関係の労働組合の多数を結集した全鉄労は、一九四六年九月に全鉄労と鉄鋼各社との間に統一労働協約を締結

すること、およびそれを建前とする労働協約基準案を決定したが、それは全文一九条の労働者と労働組合の権利と自由を全面的に保障する内容のものであった。⁽⁴⁾

日鉄労連は、一九四七年の二・一スト問題後に、この全鉄労の方針に沿って全鉄労を労働協約の締結当事者とするかどうかなど改定方針について協議し、その結果従来通り日鉄労連を締結当事者とすることを確認して五月一三日から改定交渉に入り、三日間の交渉で妥結した。この交渉において、組合側は団体交渉の制度化、政治活動の自由の保障をはじめ、最低賃金制、退職金制度、有給休暇、産前産後休暇、災害補償など労働条件の明確な協定化を要求し、結果的には会社側が本文、あるいは、覚書、議事録という形で組合の要求をうけ入れ、五月二一日、総合的な労働協約の締結を前提として仮協定書が締結されたのである。

労働協約のこの仮協定書は、その後二年間維持されていくが、この間、日鉄労連は、アメリカ占領軍の直接的な介入と弾圧を受けつつ、生活と権利をまもるためにストライキを含む大衆的な闘いを展開した。

因みに、一九四六年二月末現在の鉄鋼業における労働協約締結数は、組織労働者数一七〇、二九五名、組合数一八八の中八八件で、協約適用者は一四〇、七六九名に達し、全産業の協約締結率一二％、適用率三三％に比べ、締結率四七％、適用率八三％と著しい高率にのぼっていたのである。⁽⁵⁾

〈注〉

- (1) 一九四五年十二月にはすでに三件の労働協約が締結されていたが、一九四六年に入って一月十七件、二月四七件、三月には労働組合法施行を反映して一挙に一四六に増え、六月末現在の労働協約総数九九三、被適用労働者の締結労働者総数に対する比率二〇％であった。そして一年後の一九四七年六月末にはそれぞれ四、二三四、八九七％にまで飛躍的に発展している（法政大学大原社会問題研究所「日本労働年鑑」第二二集 二七七ページ）。なお、戦後における労働協約の推移の概観については佐藤進「労働協約」（有泉亨編「日本の労使関係と法」）の「戦後日本の労使関係と労働協約の動態分析」の項を参照。また労働争議調査会編「労働協約をめぐる労使紛争」九ページ以下参照。

- (2) 総同盟と産別全議の労働協約基準案関係については労働省編「資料労働運動史」（昭和二〇～二二年）七七～八〇ページ、六五七～八ページ参照。
- (3) 八幡製鉄労働組合編「八幡製鉄労働運動史・上巻」二七二ページ～二九〇ページ参照。なお、この最初の労働協約に関わる日鉄労連案と会社案については新日本製鉄労働組合連合会編「新日鉄労働運動史」一〇六～一一三ページ参照。
- (4) 全鉄労の労働協約基準案は労働省編「資料労働運動史」（昭和二〇～二二年）六四六～七ページを参照。
- (5) 日本鉄鋼連盟編「戦後鉄鋼史」九七五ページ。なお当時の日本鉄鋼経営者連盟労働協約案については労働省労政局編「労働協約集・第一集」二六〇ページ以下参照。

III 労働組合運動の分裂・後退のもとでの労働協約の動向

二・一ゼネストを禁圧した占領軍は、当時の労働組合運動の中心的な役割を果たしていた官公労働者からの争議権の全面的剝奪と団結権・団体交渉権にたいする重大な制限を加えてきた。一九四八年七月二二日、マッカーサー書簡を日本政府に発し「公務員は全体の奉仕者である」という論理を基礎に、公務員の団体交渉権・争議権を含めて公務員政策の転換を提示し、これを受けた当時の芦田内閣は、政令二〇一号を公布して、公務員の一切の争議行為と団体交渉を禁止したのである。

その後、国内法の改正作業が進められ、国家公務員法の改正（一九四七年）、地方公務員法の制定（一九五〇年）によつて公務員には労働協約の締結権が否定され、団体交渉権が決定的な制約を受けるとともに、争議権が一律全面的に否定されることになった。また国鉄、専売の公社形態への移行にともなつて、公共企業体労働関係法が制定（一九四八年）され、争議行為は公務員同様に禁止されたが、団体交渉権はほぼ全面的に否定された（その後、三公社職員と五現業国家公務員に適用され「公共企業体等労働関係法」となる）。なお、地方公務員のうちの現業部門の組合活動

にたいしては、地方公営企業労働関係法が制定されている（一九五二年）。

このようにして、日本の労働組合運動は民間労働者、公務員、公共企業体職員の三つのグループに截然と分断されたのである。

占領軍・政府・独占資本は、三位一体となつて民間産業の労働組合運動に対する攻勢を強め、「労働組合運動の健全化を図る」ことを口実に一九四八年一月に労働次官通牒をもつて労働協約と労働組合規約の是正方針を打ち出し、四九年初頭から労働組合の既得権を奪うための行政指導を系統的に進め（就業時間中の組合活動の原則的禁止、在籍専従者の給料の使用者負担の禁止、スト中の賃金補償の廃止など）、その地ならしの上に総仕上げとして、六月、労働組合法の全面的な改悪を行なつた。

これによつて労働組合の「自主性」の確立と「民主的」な運営の確保の名のもとに、労働組合の内部運営や組合活動に対する規制が強められた。また、労働協約の関連ではこの改悪によつて、さきに見た多くの「権利宣言」型協約のなかに盛り込まれていた自動延長規定（労働協約の有効期間がきれても、新しい協約が結ばれるまでは自動的に旧協約が効力をもつとする規定）が無効とされ、それを根拠として新協約が結ばれないなかで「権利宣言」型協約は失効し、いわゆる「無協約状態」が一挙に拡大することになつたのである。

戦闘的な労働組合運動にたいする組織分裂の策動と直接的な弾圧も、以上のような権利面への攻撃とともに広範囲にわたつて進められた。各産業分野における反共主義をかかげた「民同」（民主化同盟）勢力の育成、大量のレッドパージ（占領軍の指令により一九五〇年七月から一月にかけて一万二千名余の共産党員および戦闘的な組合幹部、活動家を企業から排除）、労働線戦統一の母体であつた全労連の解散、このようにして産別会議を弱体化させ、「民同」勢力をしてその後の労働組合運動の主導権を掌握せしめ、その結集体が一九五〇年七月に結成された総評である。

このような基本的な情勢の展開のなかで鉄鋼業の労働組合運動と労働協約をめぐる状況はどのように変化していつ

たのか。

鉄鋼経営者の団体である日本鉄鋼経営者連盟は、一九四八年春から「経営権確立」の観点から「模範協約」の研究を行い、そのA案とB案を作成し、その後改組した日本鉄鋼連盟が協約研究を引き継いで、アメリカ占領軍と労働者の指導を受ける中で一九四九年二月に協約試案をまとめたが、それは協約改訂問題にたいする会社側の指針として大きな役割を果たしていった。その特徴は、経営権の所在の明確化、従来の経営協議会の廃止と意見聴取の場としての生産委員会の設置、苦情処理委員会の設置、詳細な団体交渉手続き規定の制定などであった。

この方向に沿って新労働協約を締結した最初は一九四九年六月の川崎重工製鉄所の労使で、それは全文一九八条からなる長文のもので、したがって内容も具体的かつ詳細を極め従来の「権利宣言」型の労働協約とは全く異なる資本主導による労働協約であった。

日本製鉄では、一九四九年に入ると、会社側は労働組合にたいする攻勢を一段と強め、六月の労働組合法の改悪に対応して労働協約の改悪を提案してきた。その内容は、係長、警備保安担当者の非組合員化、就業時間中の組合活動の承認制とその賃金の不払い、労働協約の自動延長規定の廃止などであった。これは明らかに協約全面改悪への地がためであったが、会社側は、労働組合法の「改正」を根拠にして組合専従者の給与打切り、組合活動時間中の賃金カットについては、組合側の反対を押し切り一方的に実施に移している。

さらに会社側は、一〇月二〇日、追い打ち的にまったく新しい反動的な労働協約案を提案してきた。それは、組合側が戦後かちとった労働条件、人事にたいする協議決定権、経営にたいする協議権および組合活動と政治活動の自由を全面的にとりあげ、会社側の「経営権」「人事権」「施設管理権」を前面に打ち出し、労働者と労働組合に対する支配を一層強めようとするものであった。

組合側は「組合を産報化し、労働者を戦時中と同じ無権利状態にしようとしている」として改悪反対の交渉を開始

した。会社側は、アメリカ占領軍と労働省および鉄鋼連盟の強力な支持と指導を受けて強硬な態度に終始し、一方的に交渉を打ち切り、一月一日には労働協約の失効を通告してきたのである。

会社側は、この無協約状態を利用し、労働者にたいしてつきつきと企業整備の「合理化」攻撃を加え、業績手当の引下げや大量の配置転換を強行した。日鉄労連は、「無協約のもとでは基本的権利を行使してたたかう以外にない」との態度をとり、一九二〇年二月の官営八幡製鉄所のストライキに続く大闘争をおこない、アメリカ占領軍の干渉を排して一八日間のストライキを決行した。会社側は、このたたかひの中で、労働協約締結の交渉を再開することを約束したのである。

当時、会社側の無協約化にたいして組合側が方針化した「無協約対策」なものは次のようなものであり、「労使関係者から注目された」といわれているが、実際には作文の域をでなかつたようである。

基本原則 会社は会社協約案より既成事実を作る行動に出るので、組合としては組合協約案により既成事実を作る事に万全を注ぐ。

一 無協約下における労働条件その他労働者の待遇に関する事項

- 1 規範的部分、賃金協定、退職金規定、休暇休日規定、労働時間旅費規定、労働者災害扶助規定、交通費規定、安全衛生規定、寮費規定。

2 債務的部分（失われたもの、協議決定機関）

以上の協議決定機関の廃止に伴い規範的部分（労働条件）の向上の為の交渉は団体交渉一本で行う。

二 無協約下に会社が攻勢に出る範囲。

- 1 組合をボイコットする。

- 2 支部に直接通知する。

3 個人に直接通知する。解雇配置転換等反対者には 就業規則又は業務命令を利用する。
対策 以上の問題はあくまで協議決定の線で行く。

1 個人に問題の出た場合は必ず支部長に報告し、支部の問題として闘い組合本部に連絡する。

2 支部に問題の出た場合は必ず組合本部に連絡し組合の問題として闘う。

3 支部も組合本部も団体交渉により解決する。

三 組合活動の制限に就いて。

1 非組合員の範囲を拡大して組合の力を弱め分裂さす。

2 団体交渉の制限、就業規定の悪用、保安要員の拡大。

3 宣伝力を封鎖する。(掲示板の件、宣伝文許可政策)

対策 基準法違反、不当労働行為等につき団体交渉で粉砕する。宣伝は従来通り。

四 総合的対策

1 宣伝班長会議(宣伝部で企画) 2 支部長会議(書記局で企業) 3 青婦部幹事会(青婦部で企画) 4 職

場大会(各支部で企画、尚計画案は協対を通じて申込む。啓蒙、宣伝、指導は全執行委員が之に当たる。専従者を含む)

当時の「無協約状態」は、いうまでもなく改正労組法一五条二項を使った経営側の一方的な協約破棄によるものであるが、日本鉄鋼連盟は、一九四九年一〇月に「無協約関係においては、一切経営権は経営者にあたることを自覚し、組合に対して無協約関係を厳正に実行することこそ、新しい協約促進を鍵となる」という「無協約状態」を利用して経営主導型の労働協約を押しつける姿勢を示し、就業規則の改正による新労働協約締結の促進、就業規則改廃に関する労使協議規定の速やかな削除などの対策を打ち出していた。

一九五〇年四月、日本製鉄は分割され、八幡製鉄と富士製鉄が新発足した。そして六月、朝鮮戦争の開始とともにアメリカ占領軍によるレッドパージの口火がきられ、鉄鋼関係でも一、〇〇二名の労働者が「特別整理」された。八幡製鉄では、一月「企業防衛」を理由に二三〇名の組合活動家が追放されたが、民同派がすでに指導権を握っていた八幡製鉄労組は「現情勢下やむをえない」とレッドパージを承認した。

会社側は、レッドパージ後、ますます職制機構を強化して（責任者権限規定の制定）職場の労働者にたいする攻撃と支配を強め、さまざまな労働強化を強制したのである。こうした状況にたいして組合は「今日の会社側の一方的な強圧的態度は、協約の締結なくしては食い止めることはできない」とし、当時、アメリカ占領軍と政府が積極的におこなっていた労働協約締結促進運動を利用して、なにがなんでも労働協約を締結するという態度をとっていた。

結成間もない鉄鋼労連も一九五一年七月に「労働協約締結に関する当面の方針」を発表して「現在の客観情勢と労働力の関係からみて、無協約は結局職制支配の実績を増長させる危険性が多く、また基準法改正の気運も予想されることなどから、当面原則的事項について一歩後退しようとも、「名を棄てて実をとる」という戦法をとりながら、協約締結を促進すべきである。しかし、各組合は自分の企業ではとりやすいと思われる事項については、できるだけ進歩的な条項を獲得することに努めなければならない」を打ち出し、労働協約締結の指導を行なっていたのである。

〈注〉

- (1) 八幡製鉄のこの時期における労働協約をめぐる経過については、八幡製鉄労働組合編「八幡製鉄労働運動史・中巻」の関係部分参照。なお「無協約対案」については八七四〜八七六ページ参照。

IV 労働協約締結促進運動と八幡製鉄の労働協約の成立

一九四八年四月、戦後、大衆的に予想を超える発展をみせた労働組合運動に統一的に対抗していくことを基本的使命として、日経連が結成されているが、いちはやく「労働関係調整に関する指針」と「改訂労働協約の根本方針」などを明らかにし、その九月の第一回全国経営者大会において「健全な労働組合の育成」「労働関係法規の徹底的な改正」の方向を打ち出していた。そして、一九四九年九月の臨時総会においては「新労働管理の確立に関する決議」を採択し、経営権の確立、職場秩序・服務規律の厳守を基本とする労働管理と企業内労働関係の再建に積極的な意欲と決意を内外に示したのである。

独占資本は、さきに触れたように一九四九年から五〇年にかけてレッドパージによる階級的な力関係の大きな変動が進行していく政治的、経済的条件を最大限に利用して、以上の方針を実践に移し、戦後初期のすぐれた企業別・産業別の労働協約を一方的に解約、破棄することによって大量の人員整理を強行した。それだけでなく、労働組合を企業内に封じ込める政策として、戦後動揺した年功経営秩序をベース賃金、人事考課、職務・職階制、能率給の導入、企業内福利厚生施設の拡充、その他の労働管理の積極的な推進によって「近代的」なものへ再編、復活させていったのである。

さらに、広範に生みだされた無協約状態のもとで、使用者が制定権をもつ就業規則の比重が労使関係のなかでいじりしく高まり、資本が、その一方的な制定・改廃を通して労働者に対する支配を強めたことも見逃すことはできない。

以上のような過程で、戦後、普遍的に行われてきた大衆交渉という団体交渉の慣行もきびしく規制され、交渉手続

きの厳格化、団交ルールの明確化は、「アメリカ」型労働協約の導入を通して具体化されていくが、こうした団体交渉の形態は、労使双方の少数の交渉委員によるテーブルを囲んでの団体交渉に変えられていった。日経連は、この団交ルールの明確化について、さきの「改訂労働協約の根本方針」のなかに主要な柱とかかげ、団交を経営協議会での「最終の合意が得られない」場合の手続きとして位置付けると同時に、①交渉事項の事前通告 ②交渉日時の協定 ③交渉委員名簿の交換とその代表権の確認 ④議長を選任 ⑤議事進行手続きの協定 ⑥議事録の確認—このような手続きを経るべきことを明確するよう要求していた。労働省もこの日経連の方針をバックアップし、「団体交渉の手続きは協約において予め詳細に規定しておくことが望ましい」という見解を明らかにしている。

労働者の経営参加の機関でもあり同時に、団体交渉の重要な機関となっていた経営協議会に対しても、政府と独占資本は、はげしい攻撃を強め、日経連は、経営協議会を基本的には労働条件の「合理化」に関する事項を企業内で平和的に処理する機関として位置付け、政府から諮問を受けた中央労働委員会も、さきに指摘したその答申（「経営協議会指針」）のなかで、経営協議会を「産業民主化のための労働者の経営参加の協議機関」とし、経営協議会の権限を大幅に縮小する方向を打ち出していた。政府は、その後従来の経営協議会を交渉委員会、苦情処理委員会、生産委員会へ三分割させる方針を押し進めていったが、こうしたなかで経営協議会の従来の経営参加と団体交渉機関としての性格は完全に後退し、資本の側の意思伝達機関もしくは諮問機関としての性格を強めていくことになったのである。

すでに述べたように、戦後初期の労働協約を権力的に無協約状態をつくりだした占領軍・政府・独占資本は、その目的が達せられると、「無協約思想は民主的な労使関係を破壊する考え方である」「無協約状態は、労使関係の不安、動揺を示すものであって、望ましい事態ではない」として労働協約締結促進運動をおおがかりに組織化し、一九五〇年四月のGHQ主催の労使懇談会の開催、五月の労働省による「労働協約締結促進要綱」と六月の「労働協約締結上の問題点」の発表などはそのためのものであった。労働省は、一九五一年五月にも再度「労働協約の締結促進につい

て」の労政局長通牒を発し、また、「統労働協約締結上の問題点」を明らかにして労働協約締結促進運動を展開している。⁽¹⁾
こうしたなかで一九五一年頃から資本の「経営権」「人事権」を保障し、労働者と労働組合の諸権利を大幅に制限した労働協約が締結されていったのである。

この時期の労働協約は、初期の「権利宣言」型協約に対して「アメリカ」型協約といわれているが、その特徴は、数十カ条さらには百カ条をこえる多数の条文からなり、内容的には、日経連の方針ももりこまれ、①経営権の確立、人事その他経営問題に対する組合の関与の排除 ②尻抜けユニオンシップ ③組合員の範囲の逆締め付け ④非組合員の範囲の大幅な拡大 ⑤団交権限の第三者委任禁止 ⑥就業時間中の組合活動の原則的禁止 ⑦施設利用の「許可」制 ⑧労働委員会への申請の義務付け ⑨争議行為に対する規制 ⑩厳格な懲戒規定 ⑪労働条件条項の拡大—このような点にあり、今日の大部分の労働協約の原型をなしているものである。

以上のように、この時期の特徴は、戦後初期に労働者階級が獲得した民主的諸権利が占領軍・政府・独占資本の一体をなした激しい攻勢のなかで、権力的に剝奪され、そのうえに今日的な企業別組合が確立し、「経営権」の確保を基調とする資本主導型の協調的労資関係が構築されはじめたところにあるといえよう。

日本鉄鋼連盟は、一九五〇年三月現在、一〇〇社中新労働協約を締結したもの一九社、他に旧来の労働協約が有効期間中のもの三六社という状況で、新労働協約の体裁は四六条〜二〇九条で一〇〇条前後が最も多かったと分析している。⁽²⁾

こうした情勢の流れのなかで、一九五一年に入ると鉄鋼各社の労働協約交渉も進捗し、東洋鋼板、東北電気製鉄、徳山鉄板（六月）、日本鋼管、富士製鉄（七月）、そして九月に八幡製鉄という順に新労働協約が締結されていったのである。

八幡製鉄においては、一九五一年一月一九日に労働協約締結の交渉が再開され、会社側が提案してきた労働協約案

は、日本製鉄当時の一九四九年一〇月に提案してきたものとまったく同じものであった。組合側は、一応旧協約を基礎としたものを提案した。「八幡労働運動史・中巻」によってこの交渉から新協約締結までの経過を簡単にみておこう。⁽¹⁾

組合側は、会社案が労働組合の基本的権利を多くの面で制限し（組合員の範囲、シヨップ制、組合活動制限、団交制限、協議約款、人事条項、苦情処理機関、平和条項、有効期間など）、一切の争議行為を認めないことを最大の狙いとしていると分析し、「協約交渉の前途はまことに容易ならざるものがあり、多難が予想される」としながら、「この機会を逃せばまたいつの日にか協約締結の希望を達成できるであろうか」とアメリカ占領軍、政府の労働協約締結促進運動を利用して協約締結を進める意向を明らかにしていた。

交渉初日の「予備交渉の予備交渉ともいうべき協議」によって「協約締結の必要性」と「互譲の精神による合意の形成」など六点で労使の確認がなされ、以後執行部任期中の三月二八日までに一回の予備交渉が行なわれて組合活動関係と団体交渉関係について労使の合意がなされた。これに重点が置かれたことについて、組合側は比較的交渉し易い事項であり、また組合運営上緊急に必要な事項であったからと説明している。

しかし、就業時間中の組合活動を会社案のように承認制とするか、組合案のように届け出制とするか、また、会社案のように苦情処理委員会と生産委員会を設置するか、組合案のように経営協議会一本でいくかは未解決であった。

組合側は、残された労使の重要な基本項目で、今後労使の対立が予想されるものとして①非組合員の範囲 ②ユニオンシップ制 ③平和義務、平和条項 ④人事の処理 ⑤労働条件の基準などを挙げ、これらについての交渉の進め方として「残余の項目を総当たり式におこなう。会社との了解点はその都度成文化する。協約対策委員会に交渉上の幅を与える」ことなどを確認して五月二五日から交渉を再開し、六月一六日までに前後六回の交渉を行なうてかなりの部分で予備交渉による合意がなされ、組合側は「協約は結べるという確信に近いものをもち得た」のであった。組合側は、この協約交渉の過程であらゆる機会を捉えて「ノーコントラクト・ノーワーク」をアピールして協約の必

要性を説き、また社会的にも協約交渉の内容を宣伝している。

六月一七日の組合大会が、運動方針と労働協約締結促進の全般的方針を満場一致採択したことを受けて、七月三日から従来の「予備交渉」的交渉が継続再開され、未討議の重要事項であった唯一交渉団体約款、差別取扱いの禁止、協約優先の規定、非組合員の範囲、ユニオンシップ条項、生産委員会、経営協議会が取り上げられたが、ならん結論は出ず「双方自案を主張して譲らず対立、後日審議する」ことになった。この交渉の過程で、会社側は、「今後の交渉権限を本社より一任されたので、今後の交渉過程でいかなる事態にも対処し得る態勢を完了した」と表明し、組合側に対しても「協約委員が責任をもって処理し得る態勢を整えるよう善処を要望する」と要求したが、これに対して組合側は、「会社の善処要望に副たい」と述べている。

このような態勢づくりを検討していた組合側は、七月二七日の第一一回中央委員会にこれまでの協約交渉の経過と問題点、協約締結の必要性と意義、未解決事項に対する現状からの考え方をまとめた「協約問題処理方針」を提案し、労使による共同草案作成までの権限を協約対策委員会に一任することを求め、中央委員会は異議なく権限を一任した。

この処理方針は「今後引き続き無協約下に在ったのでは現状のままに労使関係を維持することすら非常に困難であるということであり、ここで相当の大幅な政策的考慮をおこなっても現状より少しでもわれわれにとつて有利な地歩が占められるならば、その一線で労使関係を固定化し、これを成文化して法律上の効力を生ぜしめておき、それによつてある程度の組合運動の確固たる基盤をまず企業内に打ち立てておくということが是非必要ではあるまいか。歩一歩着実な基礎を確立する第一歩として、現在が最もよい「しおどき」であり最後の機会ではないか。」という基本的な考え方を明らかにしている。

こうして共同草案作成権限をもつた労使の交渉委員による交渉が八月二日から開始され一月一九日以来の七カ月に

及ぶ第一次の予備交渉（概括討議）は終わり、最終討議による成文化をめざす第二次交渉に入った。

そして、八月三十一日、協約交渉開始以来二二〇日目に労使による共同草案が作成され、九月四日、組合側は第一回中央委員会に報告、提案し、中央委員会は「共同草案による労働協約締結か否か」を組合全員の一般投票に付すことを決定した。

共同草案は、一〇章八一条にのぼる条項と前文、覚書、手続規定、議事録、重要抜粋事項、協定書からなる膨大なものであったが、組合側のその結果の整理によれば――

①組合が獲得したもの

○ユニオンシップ制の確立（第四条 会社は組合を脱退しまたは除名された者を解雇する）

○計画解雇の協議権（第四五条 事業計画の変更その他経営上の都合により組合員を解雇する場合は会社は予めその基準について組合と協議する）

②会社案を撤回させたもの

○苦情処理委員会条項

○「不正争議」条項

○「パーシ」条項

③会社、組合双方歩み寄ったもの

○採用、異動（協議）の取り扱い

○福利厚生（協議）の取り扱い

○安全衛生（協議）の取り扱い

○経営参加に関する条項

④ 会社が獲得した重要なもの

○ 非組合員の範囲の拡大（掛長、警備保安要員）

○ 平和義務規定

⑤ 組合が保留を余儀なくされたもの

○ 運営協議会条項

としているが、以上の点のうち掛長と保安要員の非組合員化については、会社側がこれを認めなければ協約締結の意思がないと主張したため、組合側としても現状の彼我の勢力関係から現実の問題として会社側の主張を入れざるを得なかったこと、また組合が組織防衛上非常に不利な立場に置かれている現状の中では、ユニオンシップ制の獲得のためにはある程度の譲歩、犠牲はやむを得なかったと説明している。

組合は、一般投票の日程を九月一八、一九、二〇日の三日間とし、全所を七つの地区に分け地区大会を開催して協約対策委員会による説明、質疑、討論など事前の活動を進めて一斉に投票に入り、以下のような結果で労使共同で作成された労働協約草案は組合員によって支持されたのである。

組合員総数三六、二八〇 棄権六、一四〇 投票数三〇、一四〇

締結賛成 二四、六一三 反対四、七四七 無効 七八〇

この結果に基づき、九月二日、新労働協約が労使代表により調印され、有効期間は一九五一年一〇月一日から一九五二年九月三〇日までと定められ、成立したのである。⁽³⁾

日本製鉄分割後の八幡製鉄の一九五一年協約は、以上のような歴史的な経過のなかで成立し、それは一九四六年成立のいわゆる「権利宣言」型協約と大きく異なる典型的な「アメリカ」型協約であった。⁽⁴⁾

その後会社側は、この労働協約による労使関係の下で第一次「合理化」計画を皮ぎりに相次いで大規模な「合理化」

計画を遂行し、その過程でアメリカ式の新しい搾取強化の諸制度を拡大し、個々の労働者に対する抑圧と支配を徹底的に強めるとともに、労働組合運動の「体質改善」と安定的な協調的労資関係の構築を追求した。HR（ヒューマン・リレイション）、職分制、社内報、IE（インダストリアル・エンジニアリング）、提案制度、ラインスタッフシステム、作業長制度、教育部、職務給、現場到着制、下請化の拡大事業部制等はこの労働協約の労使協議制の運用の中で導入され、あるいは拡大強化されたのである。⁽⁵⁾

〈注〉

- (1) 労働省編「資料労働運動史」（昭和二五年）八一九〜八三三ページ参照。
- (2) 日本鉄鋼連盟編「戦後鉄鋼史」九七九ページ参照。日本鋼管川鉄と富士製鉄が締結された労働協約の内容については労働省編「資料労働運動史」（昭和二六年）一二五九〜一二七七ページ参照。
- (3) 八幡製鉄労働組合編「八幡製鉄労働運動史・中巻」一五二〜一六〇六ページ参照。
- (4) 労働協約締結促進運動の中で締結されていた労働協約について、労働省労政局編「最近における労働協約の実態」を参照。
- (5) 鉄鋼業における第一次「合理化」計画以降の労務管理の展開を簡潔におさえたものとして倉橋義信「戦後鉄鋼労務管理小史」経済評論別冊労働問題特集1「日本の労使関係の光と陰」所収を参照。

V 一九五〇年代の産業別組織の労働協約改訂運動と八幡製鉄労働組合の活動

わが国の労働組合運動は、アメリカ占領軍、政府、独占資本の一体となった反動攻勢を集中的に受け、組合分裂、朝鮮戦争、レッドパージ、大規模な相次ぐ「合理化」などに直面して一時的な後退と停滞を余儀なくされていたが、労働者の苛酷な労働に対する不満の高まり、戦争反対・平和擁護の要求と運動の前進の中で再び闘う意欲と姿勢を強め、占領軍の反共政策の直接的な指導と援助のもとに結成された総評も「ニワトリからアヒルへ」といわれたように

戦闘的な成長をとげていった。

一九五二年の破防法反対・労働法規改悪反対の政治スト、炭労・電産のストライキ、一九五三年の日産自動車の闘争、三井鉱山の人員整理反対闘争、そしてこうした高揚が続くなかで闘われた一九五七年から一九五八年にかけての勤務評定反対闘争、一九五八年の王子製紙の闘争、警職法反対闘争、一九五九年から六〇年にわたる三井三池闘争、安保条約改定反対闘争などはこうした状況の展開を示すものであることは周知の通りである。

労働組合運動は、こうした闘いを発展させつつ階級的力関係の逆転を背景に押し付けられた資本主導の労資関係を打ち破るために、産業別統一闘争の組織化と職場闘争の強化を主要課題として新たな取り組みを進展させていた。この時期の取り組みで注目されるのは労働組合活動の強化、発展をめざす条項の獲得めざす労働協約闘争が重視されていたことである。その動向をみておこう。

民間産業の全国単産は一九五二年頃から「アメリカ」型協約を批判し、その克服をめざす協約改訂闘争方針あるいは統一労働協約基準案を発表し、それに基づく新しい協約闘争を組織しており、それは全国単産の強化、産業別統一闘争体制の確立という課題を実現させるための努力の重要な一環であった。これらの全国単産は、全鉱、全電線、全自動車、全織同盟、炭労、全銀連、私鉄総連、全化同盟、全国ガス、鉄鋼労連、紙パ労連などである。¹¹⁾

各単産がこのために共通的に提起した要求は、①上部団体の団体交渉権の確認、交渉委任禁止条項の排除、②完全ユニオンシップ制の獲得、③平和条項の排除と争議行為制限条項の排除、スキヤップ雇い入れ禁止条項の設定、④人事同意あるいは協議条項の獲得、⑤労働条件部分の最低統一条件の確保であった。しかし、このような協約闘争は、全国単産の指導と努力にもかかわらず、傘下組合の企業別体質の壁にぶつかり、全体的には成果はとほしく、部分的に平和条項の緩和、交渉委任禁止条項、労働委員会提訴義務条項の撤廃がかちとられた程度であった。とはいえ、この時期の協約闘争が「アメリカ」型協約に表現される資本主導の労資関係への挑戦であり、その後の労働協約闘争の

基本的パターンの一つをつくりだしたものとして重要な意義をもつものである。

日経連は、このような労働協約闘争の発展を阻止するため、一九五三年一月、「労働協約基準案」を発表したが、それは労働組合運動の協約上の要求に根本的な批判を加えて独占資本の労働協約政策の基本的考え方と内容上の基準を示したものであった。たとえば全国単産の団体交渉制度の強化の要求に対しては「団体交渉は当事者の相互信頼関係を基礎とし交渉の事項や度数をできるだけ少なくして不必要な時間と労力を省くこと」を基本にし、「現段階」において企業別交渉の維持、交渉事項の制限、交渉ルールの厳格化を具体的指針としているのである。

一九五五年三月、財界四団体と政府は、日本生産性本部を発足させ、労資協調主義の制度化として「労使協識制」の導入と拡大を重点的に推進した。生産性本部の「労使協識制」の基本的な考え方は、「生産性向上」という至上命題を円滑に実現していくために、その過程で生ずる「労使間の諸問題」を対立的な団体交渉ではなく、別個の「労使協識制」によって「平和的」「協力的」に処理しようというものである。このような「労使協識制」は、資本の「合理化」攻撃のなかで従来の「労使協識」機関に強力な影響を与え、徐々に拡大し定着していった。

そして、一九六〇年代に入るとともに本格的に展開された独占資本の高度成長の過程で高蓄積を基礎に労働組合運動の新しい右翼的勢力が育成され、今日の協識主義的労資関係が構築されていくことになる。

一九五一年三月、八幡製鉄の新しい労働協約が締結されるまえに鉄鋼労働者の産業別組織として鉄鋼労連が結成され、八幡製鉄労組も加盟していたが、鉄鋼労連は結成初期の運動方針において、労働協約問題を取り上げ、無協約状態下の組合運動が「大勢漸くわれわれの敗退に決しつつあるかの如くである」（結成大会の運動方針）として、さきに見たような協約締結方針を提起し、さらに「いまや無協約時代を経過した後、一步退いた形でつきつきに締結される状態を迎えるにいたった」（第二回臨時大会方針）といった認識を示しつつ、統一労働協約闘争の方向を打ち出していた。「この協約闘争は、第一次合理化が展開する中で、企業整備がおこり、あるいは労働強化から賃下げの出て来るこ

とが必至の情勢の下においては緊急を要する闘いであった」のである（『鉄鋼労働運動史』）。

そして、鉄鋼労連は、一九五二年一〇月、『鉄鋼労連労働協約標準案』（前文と一四章八二条）を決定したが、これは、当時の他の単産の場合と同じように統一賃金を中心とする労働条件の獲得を重点とする統一闘争を実現するため、各企業毎に締結されている協約の諸条項中、統一行動を阻害する制約条項を排除することと、企業別に格差のある労働条件を是正することを目標とするものであった。その骨子は、次の統一目標の一〇項目である。⁽²⁾

- ① 団体交渉権の確立
- ② ユニオンシップ制の確立
- ③ 平和条項の排除
- ④ 冷却期間、予告期間の排除
- ⑤ 組合活動の自由の確立
- ⑥ 争議協定事項の統一
- ⑦ 苦情紛争の性格の排除
- ⑧ 就業規則等会社諸規定の改廃の同意ないし協議約款の挿入
- ⑨ 協定付属協定事項内容の統一整理
- ⑩ 有効期間の統一

鉄鋼労連も日本の労働組合運動の全般的な再高揚が進む中で中小鉄鋼労組の加盟が相次ぎ、当初の労資協調主義の企業内組合主義に立つ大手労組の全国的連合体から鉄鋼独占資本に対抗する鉄鋼労働者の全国的産業別組織へ発展していったが、労働組合の基本的課題である賃金闘争の闘い方がゆるやかな共同闘争方式から、そのゆきづまり（足並みの乱れ）からの脱却を求める大衆的な強い意思に依拠して一九五三年に産業別統一闘争へ転換させたことはそうし

た状況を示すものであり、「鉄鋼労連労働協約標準案」はこの視点に立った積極的意義をもつものであった。

八幡製鉄労組は、一九五二年九月に有効期間満了を前に「組合活動」「人事」「労働条件」に関わる幾つかの改定要求を提起したが、一二回に及ぶ交渉も基本的な成果をあげることなく終わり、一九五三年九月の協約闘争では、鉄鋼労連の労働協約闘争方針に則りながら「現行協約の矛盾を是正していく」「無協約の事態は引き起こさない」という基本的な考え方のもとに、「組合の揭示物に対する会社検印の不必要化」「生産委員会の付議事項の説明、報告」の意見聴取²及び「協議」の「協議決定」化³「職場運営協議会（部、課、掛別）の設置」「事業計画の変更その他経営上の都合による組合員解雇の協議決定化」「企業防衛解雇の削除」（覚書、議事録）「就業規則制定の協議決定化」その他争議協定の一部改定を要求した。これに対して会社側は、現状維持を主張する一方、ユニオンシップの実質的廃止と「懲戒解雇」条項に「他人を中傷誹防し、名替を傷つけたとき」を規定化することを提起してきた。⁽³⁾

その後の協約交渉は第一次、第二次と難行し、組合は「現行協約を最低線として締結することにし、協約をまとめる権限を執行部に与える、現行を下回る事態になった場合は対策を中央委員会に提示する」との方針の承認を受けて第三次交渉に入ったが、組合側のギブアンドテイクの姿勢にもかかわらず強硬で事態は進展しなかったのである。逆に、無協約を避けたいとする組合側が追込められることとなり、執行部内の討論は「会社提案拒否、無協約恐れるに足らず、闘うべきだ」という意見と「基本的には会社案に反対であるが、現状では無協約を避けるべきだ」という意見とに分かれ、方針の一本化が出来ないまま中央委員会が開催された。

中央委員会においても激しい討論が繰り返され、「中傷誹ぼうの適用範囲を明確にさせてから態度を決める」という意見を入れて中央委員会を休憩し、交渉を進めた結果、会社側がある程度その適用範囲と基準をしめし、さらに「故意に拡大解釈しないことを覚書にしてよいし、組合活動との関連は一段と慎重に取り扱うので不安はない」と説明した。これを受けて中央委員会を再開し、会社の最終案で妥結することを賛成多数で決定した。そして九月一二日から

一四日まで一般投票で改定協約案を承認したのである。これは明らかに現行協約からの重要な後退、改悪であった。

一九五四年九月、鉄鋼労連は「秋季闘争方針」のなかで「協約闘争の具体的方針」を示し「協約標準案を基本とした一項目を中心とする要求内容をもって地協を主体とした共闘態勢を組み、協約の締結、改訂、完全実施のための協約闘争を行う」とした。その共通闘争目標は、①団体交渉権の委任禁止条項の排除、②就業規則の同意約款、③ユニオンシップの確立、④組合活動の制限排除、⑤人事権の同意約款、⑥企業防衛条項の排除、⑦平和義務の排除、⑧賃金の別協定、⑨労働条件に変更を及ぼす生産計画、企業整備等の同意約款、⑩争議時の保安要員協定はその都度協定とする、⑪有効期間の統一であった。

八幡製鉄労組の協約改訂交渉もこの鉄鋼労連の協約闘争の一環として組織され、前年までの改訂交渉において実現されなかった課題を取り上げたが、会社側の姿勢に変化は殆ど見られず、結局実質上現行協定のままで妥結したのである。

一九五五年三月の鉄鋼労連第七回大会の運動方針が「日常労働諸条件の改善、権利と自由擁護の闘いについて」のなかで「既得権の確保、労働協約の点検活動（無協約組合は従来の慣習化された諸権利が守られているかの点検）を職場闘争の一環として日常的に行う。ここから苦情処理をとりあげ、或は協約への条文化闘争へと発展させていく」方向を提起していたが、八幡労組もこの方針を具体化して職場活動を基礎に協約闘争を進展させていくとする以下のような基本線を一九五五年五月の第一九回大会において決定していた。

一、職場にあつては、組合活動は圧迫され、一切の不文律による慣習はつきつきに侵害され、協約運用上の指導権は会社に握られ、職場の不平不満を増大させている。

二、しかも現行協約は「中傷誹ぼう条項」などを盛り込んでいることから、組合活動を制限し、役員者の行動、集会は職制の監視にさらされ、職場闘争は至難な条件下にある。

三、この状況を打ち破るには、日常の職場活動を強め、われわれに有利な事実、慣習を築き上げなければならない。そのために協約運用委員会を設置する。

組合は、この方針について「出発をこの協約運用委員会の職場活動に求め、苦情処理を通じて事実慣習を打ち樹て、この裏付けによって、有利な協約獲得に進もうとするもので、協約闘争最大の支柱としてこの職場活動と取り組んだのである」と位置付けている。

六月段階からのこの協約運用委員会の活動によって職場からはありとあらゆる苦情や問題が提起され、それらを生産委員会、団体交渉、協約交渉の協議レベル毎に整理して組合幹部による苦情処理活動として取り組まれたのであった。

組合執行部は、苦情処理活動の未解決事項を一つは職場活動、一つを協約交渉に持ち込む方針をとり、秋の賃金闘争の態勢づくりと並行して職場活動を組織したが、結局不発に終わることとなり、その原因について組合は、職場の苦情や要求が職場の闘いとして組織されなかったところに基本的な誤りがあったとしている。

一 九五五年度の協約改訂交渉は、有効期間一ヶ月間の延長措置をとって一〇月六日から開始され、組合側の主要な改訂要求は、苦情処理活動から移されたもの、生産委員会条項と「中傷誹ぼう条項」の改訂で、会社側から提案されたものは県会議員を国会議員と同様在任期間を休職扱いし、勤続年数には通算しないとするものであった。

一〇月一九日の最終交渉まで一二回の交渉がもたれたが、県会議員の取り扱いが組合側が認め、「中傷誹ぼう条項」は組合側の妥協提案にそって協約本文から覚書とすることになって妥結、組合員の批准投票を経て締結された。

一 九五六年に女子電話交換手問題が発生し、組合臨時大会の開催にまで発展した。一月二六日の生産委員会において、支部の要求でもあった女子電話交換手（三交代勤務）の採用について会社側は「今回の新規採用に限り職場の実情から考えて原則として結婚したら退社させる」という条件が打ち出され、組合執行部がそれを認めたことに対して

大きな社会的反響が起こる中で、四月一五日の組合定期大会において「結婚による退社という採用条件は絶対に認めない」「従つてこの問題については、先にとつた組合の態度を取り消す」という代議員の動議が可決されたという問題である。

その後、大会決議の方向で組合側は会社側との団体交渉を数回進めたが、会社側は「条件の撤回から本採用できない」という態度に終始し、そのため組合執行部は「大会決定の本採用と条件撤回の両立は困難と判断し」やむなく五人の者については条件を認めるとする方針をあらためてまとめ、中央委員会の了解を得て五月一八日の臨時組合大会に提案した。執行部の考え方は「大会決議を満足させるためには、実力をもつて闘つてゆくか、或は法定で争うかと言ふことに限定されてくる」が、いづれも問題点があり、「あく迄首きりの結果をもたさず、確実に本採用させるためには、五名の該当者に関する限り条件を認めることが責任を全うできる最善の方法である」というものであった。

臨時大会では、活発な討論が展開されたが採決の結果、絶対多数で執行部提案が決定されることになった。

一九五六年度の協約交渉は、一九五五年度の協約交渉で「休職期間の延長」問題については、協約有効期間中に別途協議するという合意が出来ていたことに基つて、労使双方の提案により新しい休職協定と覚書が締結されただけであつた。

一九五七年度は、鉄鋼労連の産業別統一闘争による歴史的な一波一九日のストライキが展開された年であり、総力がそれに集中され、労働協約改訂問題は見送られている。

一九五八年度の労働協約改定交渉は二年振りの取り組みとなり、八月三〇日、労使双方から改定意思表示がなされ、予備交渉四回、第二次交渉九回、第三回交渉五回、計一八回の交渉が行なわれたが、「組合の主張とことごとく対立し、ほとんど現行のまま持ち越される結果になつて」終わつてゐる。しかし、この年の協約闘争の注目すべき特徴は、組合側が職場における協約や権利の実態の点検のなから大幅な改定要求を積極的に提起したことである。

ここで一九五七年から五八年にかけての労働組合運動をめぐる状況の特徴についてみておくことにしよう。

一九五七年以来、当時の岸内閣と日経連の労働者階級への攻勢は、単に経済的搾取の強化を狙うだけでなく、階級的立場から闘う労働組合運動そのものを弱体化ないし解体し、協調主義的方向へ引き戻し変質させようとする政治的性格のきわめて濃厚なものであった。国鉄労組、全国税、全通、全司法、日教組などに対する警察権力と一体となった弾圧と大量解雇処分、鉄鋼労連の産業別統一闘争による一一波一九日のストライキに対する政策的ゼロ回答、王子製紙労組をはじめとする民間労組に対する会社側からの積極的な労働協約改悪がそれを示していた。

とくに組合活動の諸権利の大幅な制限、剝奪と労働協約の改悪は、それによって協調的労資関係の基本的な枠組みを構築し、好不況にかかわらず長期にわたり独占的高利潤の確保を可能とする「労使休戦」「産業平和」を制度的に確立することを狙ったものである。

政府(労働省)は、一九五七年一月、「わが国に経済が安定していわゆる戦後状態を脱したこの機会に法の認める労使関係及び労働組合運動のあり方につき一貫した見解を明らかにし、それに対する正しい判断に資すべく……」という政策的観点から労働次官通達(「団結権、団体交渉権、団体行動権」に関する教育指針)を出したが、それは、これまでの立法政策、判例及び学説に対する批判を中心に団結権、団体交渉権、団体行動権という労働組合の基本的権利について政府の見解を体系的に明らかにしたものであった。この中で見逃せない点は、「労使関係の正常化」の観点から労働協約の問題が重視され、「絶対的平和義務」を定めた協約こそが本来的な協約であるとする指導方向を明確にしていたことである。

独占資本は、この労働次官通達を大きく歓迎し、労働協約に対しては労働組合が協約闘争を幹部請負的な条文交渉から職場の諸要求を基礎にした大衆闘争へその性格を根本的に転換させる努力を地道につみ重ねていることに対決し、組合活動の権利を保障した協約の組合活動条項の改悪を意図的に開始した。当時の全国金属東京亜鉛、紙、パ労連

王子製紙、鉄鋼労連山陽製鋼労組の協約闘争は、協約改悪に対する協約防衛の闘いとして全国的にも注目されたのである。

鉄鋼労連は、当時の協約改悪の特徴的な傾向をおおよそ次のように分析し、指摘していた。⁽⁴⁾

①労働次官通達による政府の全面的な支持を背景に、労働協約が労働者支配にとって合法的かつ適切な手段となりうるという認識のもとに自己に一層有利な制度へ変えようとする態度を積極的にとりはじめている。

②その具体的なあらわれは、(a)有効期間の延長、自動更新手続きの措置を極力避けていること。(b)大幅な協約改訂案を提示し、組合の部分的改定要求にたいしても不利な条項の全面的な改定案を対置していることにもみられる。

③協約改悪の共通している重点は、(a)組織保障条項、組合活動条項及び争議協定条項の制限、骨抜き規定の確保。(b)経営・人事事項等に対する組合の発言権〔同意〕、「協議決定」乃至「協議」約款の排除に置かれている。

④協約改悪を組合のストライキと対決しても押しつけるという決意がみられる。これらの傾向は、その後の協約闘争においても顕著にみられたものである。

日本鉄鋼連盟の調査結果によると、一九五七年六月末現在の協約締結状況は、調査対象六八社、組合数一七八組合、組合員数一七八、八六二名中、協約締結組合数一〇五組合、協約組合適用員数一四〇、四九二名にのぼっている。したがって、協約締結率五九%、協約適用率七八%で締結率は年々増加傾向にあった。⁽⁵⁾

鉄鋼労連傘下の労働組合が産業別統一闘争に参加し、また職場闘争を強化して闘争力を高め権利意識を發展させつつあることに対して鉄鋼独占資本の職場における組合活動の権利と自由を制限し、奪う攻撃はとみに強められていた。当時の二、三の例をあげれば、一般組合員の組合活動への参加手続きを複雑化して事実上その権利を行使できないようにすること(神戸製鋼)、外部の組合活動への参加を厳しく制限していること(日本鋼管川鉄)、協約上の保障規定を会社に都合のよいように一方的に解釈し、それを押しつけ活動を抑圧すること、とくに組合員の自主的活動を徹底

的に押さえ込むために、弾力的な運用を定めた覚書などの適用を極力排除し、活動制限の協約本文を厳格に適用すること（富士製鉄釜石）などがあげられていた。

八幡製鉄でも、一九五七年の賃金闘争（産業別統一闘争）の頃から、とくに職場における組合活動の活発化を阻止しようとする会社側の攻撃が協約の解釈、運用の面から系統的に開始されており、組合側はそれが十数回にわたっているとしていたが、二、三の具体例は、(a)組合員が三交替制で連日連夜職場で活動しているにもかかわらず、執行部が休日や時間外（四時以降）に職場に出入を禁止した、(b)支部の機関紙を作成するために休憩時間中にガリ板を職場に持ち込もうとしたことについて「機関紙の配布を認めても、つくることまで協約は認めていない」としてそれを拒否した、(c)交替勤務の非番者が昼休みに開かれる支部委員会に出席するため入門しようとしたことについて「まだお前の入門時間ではない」として拒否された、(d)日教組の勤務評定反対のリボンをつけて職場に入ろうとしたことについて「勤評闘争は政治闘争だからリボンをつけるのも政治闘争だ」として拒否したなどである。

八幡製鉄労組の一九五八年度の労働協約闘争は、労働組合運動をめぐるこうした情勢のなかで取り組まれたが、組合は「こうした権利侵害の攻撃をこれ以上許せば協約は全く踏みじられ、組合活動が窒息状態に陥ることになる。私達の賃金が、労働条件が、自由と権利が会社の土俵の中で取られることを監視し断固反撃しなければならぬ」と決意し、職場における協約や権利の実態を細かく点検して、協約成立以来はじめての大幅な協約改定要求を会社側に提出したのである。

組合側は、大衆討議資料の作成、交渉経過報告ニュースの発行、職場オルグの実施などこれまでよりも積極的に活動を進めたが、交渉では会社側の頑強な拒否的態度にあり、労使の見解がことごとく対立して、結局現状維持におわることになった。

ここで、以下、組合の要求内容と会社側の主張のポイントをみておくことにしよう。

一 条文改廃について

- (1) 組合除名者の取扱い―第四条のユニオンシップを尻抜けにしている覚書と議事録の削除
- (2) 組合専従者―第七条の組合専従者の選任に対する会社の同意規定の削除
- (3) 選挙権行使―第十七条の必要時間を具体的に規定する
- (4) 生産委員会―第十九条の取り扱い事項に対する組合の関与の度合いを全面的に強化する
- (5) 中傷誹謗―第四〇条覚書の中傷誹ぼう規定を削除する
- (6) 週四〇時間制―第四七条に週四〇時間制を規定する
- (7) 結婚休暇―第六一条を完全有給休暇とする
- (8) 傷病見舞金制度―第六五条の金額の改訂と支給方法を明記する
- (9) 組合費―賃金一部控除協定の組合費控除の覚書を削除する
- (10) 争議協定関係―第七条の争議行為除外規定、第一二条の争議行為に参加しない協定要員の会社指名に関する覚書、第二三条の争議参加者の職場出入限規定を削除する

二 条文整理をするもの

- (1) 休職制度を協約本文におりこむ
- (2) 船員職社員に関する別途規定を廃止する
- (3) 珪肺協定は別協定のままとする

三 協約運用上の問題

- (1) 組合活動に関する第五条、第六条をめぐるもの―構内で行われる支部委員会に非番者の支部委員の入門を拒否された事件、支部の自転車持ち込み、借用拒否事件は、協約違反であり不当労働行為で違法である。

(2) 第三三条（組合役員の職場出入）関係―専従者の休日時間外入門拒否、特定工場の入門拒否は協約の一方的な拡大解釈であり、信義誠実の原則違反、不当労働行為である。

(3) 第一四条（施設の利用）関係―支部使用のガリ版持ち込み及びガリ版の休憩時間中の貸与拒否事件は、会社の所有権、管理権の濫用である。

(4) 第一五条（宣伝活動・掲示板）と第一六条（文書の配布）関係―日教組を中心とした勤評反対闘争のリボンを構内につけることを拒否した事件に関わつてこの両規定は憲法第二一条と民法第九〇条の二つで法律的にも検討の必要がある。

(5) 第二六条（交渉委員）と第二七条（予備交渉）関係―上部団体による統一交渉方式を実施できるように明確にしておく必要がある。

八幡製鉄労組のその後の労働協約交渉は、一九五九年度において会社側の作業長の非組合員化の提案を阻止し、一九六〇年度、一九六一年度は自動更新してきたが、一九六二年度の協約交渉では作業長の非組合員化を組合が認め、会社側は組合側の長年の要求であつた職場生産委員会の設置、苦情処理委員会の設置、病院看護婦、寮炊事勤務員の一部通勤制許容、組合専従者の特定工場出入規制の緩和を認めることになつた。

以上みてきたように、八幡製鉄労組は、一九五一年に現行新日本製鉄の労働協約の原型といつてよい協約を締結して以来、鉄鋼労働組合運動の発展、強化の過程で労働組合の原則的立場に立ち権利と自由の確保、拡大をめざして改訂期毎にいくつかの不利な条文、覚書の改廃を要求したが、会社側はそれらをことごとく拒否し、逆に、休暇、休職期間などわずかの改善と引き換えに、作業長をはじめとする非組合員の範囲の拡大、「中傷誹謗」、条件付き出勤停止など懲戒条項の改悪、特定工場への出入規制を中心とする組合活動の制限、苦情処理制度の具体化、争議協定による争議行為の骨抜きなど労働協約を労働者支配の手段にする改悪を押し付け、さらに日常的には、労働者の職場におけ

る自主的な活動を抑圧するため、労働協約の不当な解釈と運用を行い、力をもってそれを固定化してきたのである。一九五九年の鉄鋼労連が指導した四九日間のストライキを中心とする産業別統一闘争が敗北したのを契機とする独占資本の労働組合の「体質改善」の攻撃と内部からの右翼的勢力の台頭、定着の中で今日の協調的労資関係は構築され、それ以降、大きな協約改訂は行われなまま今日にいたっている。

〈注〉

- (1) 労働省編「資料労働運動史」(昭和二十七年)八七五ページ以下参照。
- (2) 鉄鋼労連編「鉄鋼労働運動史」及び「資料編」参照。
- (3) 八幡製鉄労働組合編「八幡製鉄労働運動史・下巻」及び八幡製鉄労働組合編「八幡製鉄労働運動史・続上巻」「同・続中巻」の労働協約をめぐる記述部分を参照。
- (4) 拙稿「最近の協約闘争をめぐる特徴と鉄鋼労働者の闘い」「労働法律旬報」三一五号参照。
- (5) 日本鉄鋼連盟編「戦後鉄鋼史」九八二ページ参照。

VI 一九六〇年代中葉期の八幡製鉄労働協約の問題点と実態

次に、一九六〇年代中葉期の八幡製鉄における労働協約(八八カ条、有効期間一カ年)の重要と思われるいくつかの問題点と特徴的な実態をまとめておきたい。これまでの記述と若干重複するところがある。

1、組合活動の権利の制限

協約第二章は、一ニカ条にわたって「組合活動」に関する取り決めを定めているが、その特徴は、会社側が一定の基準を設けて組合機関と専従者の活動を承認し、その他の、とくに職場における組合活動については会社側の許可制となっていることである。

①協約第五条は「組合または組合員の組合活動について、この協約または協定に違反しない限り、その自由を認め」と定めている。しかし、会社側は、一方的に制定した「通門規定」をたてに、一九五八年以来構内でおこなわれている職場集会や支部委員会に非番の組合員や支部役員が入門するのを拒否していたが、組合側の撤回要求に応じなかった。その言い分は「入門を拒否しても組合活動にはなんら支障はないはずだ」というものであり、それは組合活動への不当な介入であった。

②就業時間中の組合活動は、代議員会（年一回）、中央委員会（月三回）、青年部・婦人部の幹事会（各月二回）を除き「その都度あらかじめ会社の責任者の承認を受けるものとする」（第六条）となっていたが、会社側は職場における集会その他の組合活動はほとんど認めていない。以前、支部選出の中央委員の連絡会議の開催を届け出て「業務多忙」を理由に拒否され、また構内に分散している支部内の連絡のために自転車の使用を申し入れて拒否されたという事件がおきたが、組合執行部が召集し、組合員が参加する賃金、協約、安全など各種の専門委員会の開催について「権利濫用」だと主張し自粛を要求してくるという状況であった。

このため職場における組合活動は四五分の休憩時間に限られ、職場集会などはどこでも不十分のまま終わり、これに対する組合員の不満は強いものがあつた。しかも職場集会の周辺で非組合員の守衛や作業長、それに多くの職制が状況を監視し、少しでも時間内に喰い込んだり、参加者の職場復帰が遅れるとその責任を追及して、場合によっては懲戒処分にかけるということがあつた。

③協約第一三条は「組合専従者の職場出入には、会社の許可を要する」とし、さらに同条覚書は、「職場出入には、出入許可証を下付することによって包括的に承認することを原則とする。但し、事情によっては承認を与えず又は取り消すことがある」としている。

会社側は、この出入許可証のなかに出入時間を一方的に午前八時から午後四時までと指定し、休日や夜間でも三交

替勤務によって現実に作業がおこなわれ、組合員が働いていても、職場の管理責任者がいないことを理由に休日と夜間（午後四時以降）の入門を拒否したのである。出入時間の指定による制限は、この協約の不当な拡大解釈によるものであり、こうしたことは他社においてはおこなわれていなかった。

さらに会社側は、一九五七年に機密保持を理由に「特定工場取扱規程」を制定し、それを協約に優先させ、それまで自由におこなわれていた組合専従者の特定工場への出入を一方向的に禁止してきた。組合は一九五八年以来、毎年その不当性につき撤回を要求したが、その都度強硬に拒否し、一九六三年になって作業長の非組合員化と引き換えにやと若干の緩和措置をとり、組合と新たに「組合専従者の特定工場出入についての覚書」を結んだが、しかし、許可制であることには変わりなく、あらかじめ文書または口頭で申し入れ、機密保持の厳しい誓約書を提出して会社が指定する道順にしたがって出入するというもので、自由な出入にはほど遠い状態であった。なお、当時において、このような措置は八幡製鉄だけであった。

④協約第一四条第三号の「器具、備品、資材及び用度品類の貸付又は譲渡、会社の業務上支障のない限度とする」という条文に関連して、かつて支部機関紙を作るため休憩時間にガリ版の貸与を会社側に申し入れたところ拒否されるという事件がおきており、その時の会社側の主張は「文書配布の準備行為まで認めていないから当然である」というものであった。

2、政治活動の権利の否認

①協約第一五条は、組合の掲示板利用（宣伝活動）について定め、同条覚書には「掲示する文書、絵画等は、組合活動に関するものであって政治活動を主とするものであってはならない」とし、さらにそれに関する議事録は「覚書に違反する場合には、組合は、その自主的統制力により組合自ら処理するが、組合が自ら処理せず、又はその処理が不十分なときは会社がこれを撤去し、又は掲示板の使用を拒否することを組合は認める」ことを確認している。

会社側は、これらを根拠に組合の政治活動を禁止するさまざまな攻撃を加えたのである。一九五八年、日教組の勤務評定反対闘争支援決起大会への参加を要請した掲示の撤去を要求し、勤評反対のリボンをつけて職場に入るところを拒否した。一九五九年〜六〇年の安保反対闘争では、その宣伝活動に圧力をかけ集會参加の呼び掛けには業務命令で対抗するという態度を示し、また、一九六一年の組合員が職場において休憩時間中自主的におこなった政暴法制定反対の署名運動を弾圧して、その組合員を懲戒処分にした。そしてその後も構内における組合と組合員の政治活動を厳しく禁止したのである。

掲示の内容を問題にする覚書は、国民の基本的人権として政治活動の自由を認め「検閲はこれをしてはならない」とする憲法第二一条の精神と相反するものである。組合は、一九六五年にも「組合の機関決定にもとづく政治活動を組合活動とみなし、会社構内で認めよ」と主張し、覚書の削除を要求したが、会社側は拒否態度を変えなかった。こうした中で組合は交渉の最終段階で突如として会社側の主張に同調し、次のように構内において政治活動をおこなわないことを約束して覚書の削除要求を撤回した。「第一五条は構内における労使の政治的中立がたてまえだろうと思う。そういう点から過去の経過を考えると、双方とも政治的中立がまもられなかったと思う。……一五条の運用にあたっては労使間の政治的な中立を厳正にまもっていくようにすることで撤回したい」という考え方にたいして会社側は「全く同感である」とただちに賛成したのであった。

その後組合は、上部団体である鉄鋼労連のベトナム反戦署名運動を構外の門前で行うなど会社側への約束を履行していったが、こうして構内における政治活動の権利を確保するたまたかいを放棄したことは、当時、組合執行部が運動路線を大きく転換させ、「政治的中立」を掲げるIMF・JCの反共主義路線を積極的に推進していたことと無関係ではなかったのである。

②協約第一六条は「会社は、組合又は組合員が休憩時間中、会社構内又は施設力で組合活動に関する資料及び機関

紙を配布することを承認する」と定め、同覚書は「運用について前条に関する覚書に準ずる」としている。

かつて、一九五八年、組合員の有志が支部組織の分割に反対してピラを配ったことにたいして会社側が「組合の正式機関の承認したものではない」として協約違反の責任を追及してきた事件があったが、この時の組合執行部はそれを「組合活動の権利を狭めようとする悪意ある解釈」であるとしてはねかえした経過があった。その後、職場組合員の自主的なピラ活動が活発化する中で、会社側は右派勢力が組合機関を支配するという状況の変化を利用して再び同じような攻撃を開始したが、組合執行部はことごとく会社側の主張を受け入れ、逆に、たとえば組合強化を訴えた自主的なピラ活動を「統制違反」として配布した組合員を統制処分し、しかもそのうえ「文書活動が活発化したことは……きわめていかんである」として文書配布をすべて組合本部で規制することを決定したのであった。こうした措置が組合活動の強化と前進を阻むことになったのである。

3、団体交渉権の制限―生産委員会の性格

協約第三章は、一四カ条にわたって生産委員会（職場生産委員会）と苦情処理について定めているが、労働組合の基本的権利である団体交渉の制限を目的として設けられたもので、これらによって日常的に重要な労働条件を団体交渉の対象とすることができなくなっていたのである。

①生産委員会（第一九条以下）は、旧協約が設けていた労働諸条件に関する労使の協議決定機関である労務委員会と会社の運営・経理に関する労使の協議機関である経営協議会にかわって五一年協約にもうけられたものである。当時は、設置にあたり生産委員会の付議事項は団体交渉の対象としないことが労使で約束されていた。

生産委員会の付議事項には「生産計画に伴う重要な要員事項」をはじめ「福利厚生」「安全衛生」など労働条件のかなり重要な諸問題がふくまれ、これらは労使の「協議」の対象とされているが、当初の約束によって団体交渉の対象とされていない。しかも同条覚書はこの「協議」について「会社業務の運営が急を要するときその他やむを得ない事

情があるときは、協議中といえども実施に移すことを妨げない」と定め、これが会社側に一方的実施の根拠とされていた。たとえば「生産計画に伴う重要な要員事項」である配転、応援の当時の実態は、会社側は第一九条覚書を根拠に堺、光、君津など新製鉄所へ大量の配転をおこない、その数は二千を上回ったといわれ、またこれにもなつて約一万に達する構内配転を一方的におこなつていた。課内の日常の配転・応援や事務・技術職員のそれはまったく生産委員会にも付議されず、会社側の辞令一本でおこなわれていた。これらの配転は、一九六二年の職務給の導入後は、作業条件の変更だけでなく賃下げをも伴うものとなつたのである。

会社側は、組合側の第一九条覚書の削除と配転・応援などの協議決定の要求にたいして「経営の専権事項の変更は現在の労使関係の基盤を崩すものである」と拒否し、組合は一九六五年の協約交渉で「会社の主張はわからぬものではない」と発言して要求を取り下げている。

②職場生産委員会（第二六条以下）は、年来の要求で、一九六三年、作業長の非組合員化とひきかえに会社側が設置を認めたものであることはさきに見たとおりであるが、その性格は単に会社側が組合の意見を徴する諮問機関的なものである。そして生産委員会の付議事項である「生産計画に伴う重要な要員事項」も職場生産委員会の取り扱ひ事項とはなつていない。

しかし、会社側は職場生産委員会が職場闘争の場となることを恐れ、議事録の中で秩序維持や討議内容を支部機関紙やビラで宣伝しさわぎたてないことを要求し、組合はあいまいながらそれに同意をあたえていた。その後、職場生産委員会の運営を形式化し、会社側の宣伝と職場支配の一手段となり、当初組合が期待したような職場における組合活動の場とならなかつたのである。

③苦情処理委員会（第三二条）、一九六三年「苦情処理に関する協定書」によつて具体化されたものだが、これは会社側だけで構成され、組合は支部長が「意見等を述べる」ことができる程度である。組合が苦情処理の宣伝をおこな

う場合も「会社の承認を得なければならない」とされ、会社側は組合員がこの委員会を利用することにも圧力を加え「徹底的に説得」して手続きを取り下げさせることもおこなったのであった。

4、争議行為の制限―平和義務と争議協定

協約第六章は、五カ条にわたって「平和義務および争議」について定め、別に「八幡製鉄争議協定書」(一八カ条)が結ばれているが、本来組合が情勢に依じて自主的に決定すべき争議戦術をあらかじめ会社側と協定し、闘争の権利を制限しあるいは放棄しているのが特徴的である。

①協約第三九条は、「平和義務」を定めているが、八幡製鉄の会社側のように協約の不法、不当な解釈(事実上の改廃)によって権利侵害にでてくる場合、組合がそれに対抗し、協約の改廃を要求してたたかう権利をもつことは当然である。

②協約第三九条の議事録(1)は、「直接会社に関係ない事項について争議行為を行なわない」という趣旨を労使「双方十分に尊重すること」を確認して政治的のストライキや全国的、地域的な階級連帯のストライキを否定している。

③同じく議事録(2)は、「生産管理、業務管理等の争議行為」について「実行困難な争議手段であること」を労使「双方十分に尊重すること」を確認している。

④争議協定第七条では「輸入原料及び輸出入製品の積出業務」はストライキに入れないことを約束し、同第一二条では非ストマンの指名権を会社側に与え、その指名を拒否できないとしている。さらに同第一三条は、ストマンの職場出入を禁止し、同条覚書は争議中会社の土地建物を利用させないことがあるとしている。会社側はこれを不当に拡大解釈し、執行部の職場進出や非ストマンの休憩時間中の組合活動さえ厳しく制限したのであった。

5、人事条項―懲戒処分と解雇

協約第七章は、採用、表彰、懲戒、休職、停年、解雇、退職などいわゆる「人事」を一一カ条にわたって定めてい

るが、このなかに組合活動家の追放と大量の解雇を容易にする条項が盛り込まれている。

①協約第四六条は、懲戒の種類（けん責、減給、出勤停止、条件付き出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇）を定め、第四七条は、けん責その他の基準（一〇項目）、第四八条は懲戒解雇の基準（二六項目）をそれぞれ定めている。このような懲戒規定は、会社側の組合活動家にたいする攻撃の武器となり、当時、職場において組合活動の強化を求める活動が活発化する中で、組合活動家であるということと普段ならばならぬ問題にならないことも懲戒対象にし非常に多くの処分がおこなわれたのであった。しかも、処分の決定は、会社側だけで構成する賞罰委員会がおこない、本人の弁明の機会も与えないという極めて非民主的なやり方であった。したがって、組合はいつどのような懲戒処分がおこなわれたかを知ることが出来ず「該当者から申し入れがあれば事実を調査し、会社と交渉する」という態度しかとれなかったのである。

懲戒解雇の基準のなかに「他人を中傷誹謗し、名誉を傷つけたとき」（第四八条覚書）という基準は、一九五三年、青年部機関紙が会社および職制批判をおこなったことをとらえて会社側が押しつけたもので、その経過からして組合活動に適用される危険性はきわめて高い規定であった。

②協約第五三条は、事業計画の変更その他経営上の都合による解雇は、労使でその基準をあらかじめ協議するとしているが、同条覚書1は「協議がととのわないときは、会社はやむを得ず既定方針を遂行する」として一方的な首切を認めている。覚書はあわせて「組合が独自の立場で行動することを拘束するものではない」としているが、これは当然のことである。

③協約第五三条覚書2は、企業防衛の解雇について「本来組合が自主的に処理すべきもの……とするが、組合が自主的措施をなさず、またなされた措置が満足でないときは、会社は、企業防衛の見地からやむなく解雇を実施することがある」と定めている。これほど露骨な協定は他に例をみないが、会社側が一九五一年の協約を締結した時に持ち

込んだものである。当時の組合は、企業防衛の解雇がおこりうることを認め、組合の内部統制上の問題として自主的に解決することを積極的に主張し（議事録確認）、その結果覚書を結んだという経過がある。組合は、こうした経過からこの覚書の改廃を要求していなかったのである。

6、労働条件―女子組合員への差別

協約第八章は、労働時間、休日休暇、災害補償など「労働条件」の取り決めをおこなっているが（賃金は別協定）、労働基準法、労災保険法の水準にとどまっている部分がある一方、年次有給休暇の増加、結婚休暇の新設などがおこなわれている。しかし、配転・応援による要員不足と労働強化のため協約の水準がまもられないばかりか、協約の水準を基礎に職場で慣習化された有利な労働諸条件はつきつきに侵食され、具体的な労働条件の決定の指導権は会社側に握られていたのである。

①協約第六四条は、女子組合員に一生理期に二日以内（有給）の生理休暇を保障していたが、会社側は、一九六二年以来、それが生理休暇以外の目的に使用されているという「権利の乱用」を口実に、今後「自粛」されなければ請求手続きを厳格化にするか、無給扱いか、いずれかにせざるを得ないという意向を表明していたのである。

②協約の付属協定「病院看護婦・寮炊事勤務員の通勤に関する協定書」によって従来全寮制であった看護婦および寮炊事勤務員が各一〇〇名の範囲で通勤を認められることになったが、一〇〇名の枠を超える者は「適当な転換職種のない場合は退社する」（同覚書）ことにされ女子電話交換手の「結婚退職」問題と本質は変わらないものであった。

③その他、給仕一八歳の停年制（第五一条）、法的根拠のない宿直・当直（第五九条）など問題の規定である。

7、安全衛生―組合の発言権の実質的剝奪

協約第七章は、四カ条にわたって「安全衛生および福利厚生」の原則的な取り決めを定めているが、安全衛生についてはわずかに第八三条が「安全衛生に関する事項は生産委員会において取り扱う」となっているだけである。

生産委員会は、すでにみたように尻抜けて安全対策は期待できないし、職場の組合活動もいろいろと制約を受け職場の安全点検さえ徹底して行なうことができない状態で、これでは労働災害についての組合の発言権は奪われているのと同じである。会社側の当時の安全対策は、精神主義的な「安全運動」が中心であったが、そのために災害をかくそうと動きがあとをたたず、現認証の発行をしぶったり、有休と無休の判断を医師がせず、本人と職制にまかせたりしている。そして人命や健康を無視した負傷者への就業強制さえおこなわれていたのである。

8、その他

現行協約の問題点は、以上のほかに、労働組合の団結の原則を侵す組合員の範囲(協約第二条)、尻抜きのユニオンシップ(第四条)、協約の厳格な解釈による選挙権行使の制約(第一七条)などまだまだ多くの問題点があったことを指摘しておきたい。

以上、一九六〇年中葉期における八幡製鉄の労働協約のいくつかの問題点と実態をみてきたが、覚書や議事録とともに会社側に有利な取り決めが体系化され、組合と組合員の諸権利と行動の自由は制限または否定されて「合理化」推進の重要な手段となっていたのである。

さきにもたように、わが国労働組合運動全体の前進を背景とする鉄鋼労働組合運動の発展の中で、職場における権利侵害との闘いと結合させながら一九五一年協約の改定をめざす取り組みを強めていたが、右派勢力の組合機関の支配がすすむとともに協約改定の姿勢が後退して会社側の一層の協約攻撃を許しこのような労働協約の定着となったのである。組合は、平和的交渉でのみ協約の問題点の解決をはかるという態度をとり、最終段階で会社側の強行な態度に直面すると改定要求を引つ込め、改悪案をのむということを繰り返し、また、職場における日常的な権利もまもる闘いを組織せず、逆に職場の自主的な組合活動を「統制処分」にかけたりしたが、こうした取り組みや姿勢では労働者と労働組合の権利、自由を保障した労働協約は獲得できないことを教えている。¹¹⁾

〔注〕

(1) 鉄鋼労連編「鉄鋼労連加盟組合・労働協約集（大手労組の部）」に収められている一九六〇年の八幡製鉄の「労働協約」書を参照。

おわりに

一九五〇年四月に日本製鉄は、八幡製鉄と富士製鉄、それに播磨耐火煉瓦と日鉄汽船に分割され、八幡、富士の両製鉄はわが国の鉄鋼独占体の中核として、他の独占体とともにその後の相次ぐ大規模な「合理化」計画を推進し、国際級の新鋭製鉄所を建設して日本鉄鋼業の飛躍的な発展を実現させたことは周知の通りである。

もちろん、この過程で激しい企業間競争が展開され、八幡製鉄と富士製鉄は日本鋼管、住友金属、川崎製鉄三社の追い上げにあい、シェアを急速に後退させていくこととなった。こうした情勢のなかで、一九六〇年代の後半から鉄鋼業界において国際競争力強化と過当競争からくる価格不安定防止の決め手として急速に「大型合併」構想が語られ検討されるようになり、一九七〇年三月三十一日に再び八幡製鉄と富士製鉄は合併し、新日本製鉄（年間売り上げ一兆円、資本金二、三三九億円、粗鋼生産量約二、四〇〇万トン、従業員八万人）という巨大企業が誕生したのである。

わが国の企業別労働組合の在り方として、企業合併が労働組合の組織合同を推進することになるのは当然の成り行きで、八幡製鉄と富士製鉄の労働組合の場合も合併前に合併対策委員会を設置して調整作業を進め、合併後は新日本製鉄労働組合協議会（新日鉄労協）を結成して会社側に対応していたが、一九七二年八月二日、七万五、〇〇〇人の組合員を擁する新日本製鉄労働組合連合会（新日鉄労連）を結成した。

組合側の労使関係に対する基本的な態度は「要求実現にあたっては、労使の信頼関係を基礎に、対等の原則、交渉

重視の理念のもとで平和的な解決を基本とする」という当時各組合の主導権を掌握していた労使協調主義的潮流の運動理念と路線に立ったものであった。

労使にとって合併後の最大の調整課題は、統一労働協約の締結問題で、新日鉄労協は一九七〇年の十一月から協約専門委員会を設置して協約草案づくりの作業を進めていたが、一九七二年八月の新日鉄労連の結成大会で統一労働協約案を確認決定し、両者の現行協約を六カ月間自動延長して統一労働協約実現の団体交渉を開始した。

組合側の統一労働協約に対する基本的考え方は、「現行協約には、その生たちから共通点が多々あり、また合併までの二〇年の風雪に耐えぬいたよき遺産であり、これを継承する。ただこれをもって最高至上として現行協約の調整にとどめず、鉄鋼労連の協約闘争方針や両組合の懸案事項も考慮し、七〇年代にふさわしい近代的労使関係の確立を目標に、次の点を基本にすすめる。

(1) 経営と労働組合とが、相互の立場を独立した人格として完全に認めあい、その中で経営がもつ経営権と、組合の労働権、生活権を相互に確立すること。

(2) 経営ならびに組合の対立点、接点については、相互信頼と従来の労使慣行遵守の上に立って十分議論を尽くし、調和点を見出すこと。」というもので、最終的にはいわゆるギブアンドテイクの交渉によって一九七三年二月一五日に労使の合意が成立し、その後労使双方の内部手続きがとられて新しい統一労働協約は一九七三年四月一日に発効している。

協約交渉における主要点は、組合員の範囲(作業長の非組合員化)、組合活動、公民権の行使(県議以上の議員休職)、話し合いの場(職場生産委員会の新設など)、苦情処理平和義務および争議、人事、休日増などであったが、労使関係に関する条項は八幡、富士両製鉄の現行レベルでほぼ調整協定されており、組合側の権利拡大の方向で協定されたものはなかったといつてよい。

なお、この統一労働協約締結の中央団交に並行して各製鉄所レベルの労使の箇所協定締結交渉が進められていたが、本協約と同時に協定され、それらは主として日常的な組合活動の手続き関係のものであった。¹¹⁾

その後、今日まで新日鉄労連の労働協約改訂の本格的な取り組みはなされず、部分的な労働条件条項の改訂に留まっているが、こうした状況は鉄鋼業における独占的大企業組合の場合も同様で、とくにわが国の民間大企業の労働協約は、労働組合運動の後退と停滞の中で基本的に一九五〇年代の資本主導型のまま定着し、労働者に対する個別的支配の巧妙な労務管理に組込まれて「合理化」推進の手段となっているといえよう。

かつて、総評は、一九六七年二月の労働協約闘争を前進させるための新しい方針に引き続き、一九六九年一〇月に「権利闘争の前進のために—総評権利憲章（第一次草案）」を発表して、その中で戦後の労働協約をめぐる労使の歴史的な対抗関係とその段階における資本の労働協約政策の内容を分析して労働組合運動が労働協約闘争を前進させる必要性をあらためて提起したことがある。それより前の一九六六年二月に日本共産党も「労働協約闘争の前進のために—日本共産党の政策と方針」を発表して「労働者と労働組合の諸権利と行動の自由を真に保障した労働協約の実現」を呼び掛けていた。こうした動向は、一九六〇年代後半期は、独占資本の企業合併を中心とした「合理化」攻勢が激化し、それと闘う武器としての労働協約の重要性に対する関心が一定程度高まっていたからにほかならない。

総評の協約闘争についての基本的な考え方は、「労働者の状態と労使の力関係の変化に適應して、労働協約はたえず新しい武器となるよう改変されなければならない。……真の協約闘争は、組合員の素朴な要求を集約して日常的な闘いによって労働者が人間らしい生活をするために必要な諸条件、労働組合の行動の自由といった労働者及び労働組合に関する諸権利を闘いとしてゆくという闘いの積み重ねである」というものであり、こうした協約闘争を前進させるための具体的課題としては「何よりも職場での組織と運動を再出発させ建て直すこと」「資本の動向とみあった大衆的立案を」「協約闘争にたいする産業別組合の統一闘争、統一指導の強化」「公務員労組の協約締結権の奪還」が提起さ

れていた。

このような労働協約闘争の基本的な考え方や具体的な課題は、いうまでもなく今日の職場の労働者状態、労使関係、労働組合運動の状況のもてでも立派に実践できる基本となるものであり、こうした視点と方向でわが国における労働協約闘争が再建され、それによって闘いとられた労働協約が社会的に広く確立されて行くことを期待するものである。

〈注〉

- (1) 新日本製鉄労働組合連合会編「新日鉄労働運動史1」四七四〜五二二ページ参照。
- (2) 野村平爾監修・日本労働組合総評議会編「権利闘争の前進のために―総評権利憲章（第一次草案）―」二六三ページ以下参照。
- (3) 日本共産党中央委員会出版部編「労働組合運動と日本共産党・3」四九ページ以下参照。