

「高度プロフェッショナル制度」が2016年から実施されるということになりますと、労働時間短縮の運動はこれまで以上の重大な課題となります。そこで本号以下毎号、これまでの労働時間短縮闘争の事例を大小にかかわらず報告していきます。最初に、鉄鋼労働者の4組3交代制への転換のたたかいの経験を理事の芹沢さんに報告していただきます。

鉄鋼労働運動の戦後の労働時間短縮闘争—1970年代の「4組3直制」を

めぐる対抗と「時短」問題のその後の協調的推移

芹沢寿良

はじめに 鉄鋼労働者の三組三交替制獲得の闘い

わが国の鉄鋼労働者は、明治期に近代的鉄鋼業が誕生以来、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、大正期に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闘い（大正8年1919年）、12時間2交替制を止めさせて8時間交替制をかちとり、さらに翌大正9年、八幡製鉄労働者が治安警察法による激しい弾圧に抗して「溶鉱炉の火は消えたり」で有名な大争議を展開し、同じものを獲得したのであった。

しかし、その後の侵略戦争と絶対主義的天皇制支配のもとで、その成果は奪い返されて、再び12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「奴隷的労働」を強制された。

第二次世界大戦の敗戦後、鉄鋼労働者はいち早く、労働組合を結成して生活防衛と労働条件改善の闘いに決起し、日本製鉄の労働組合は、1946年の10月闘争のなかで、

交替勤務方式の「三組三交替制」の問題点と「四組三交替制」のメリット

以下、この基本的な労働時間短縮の要求として四組三交替制が、どのような経過のなかで提起され、実現したのか、その経過の特徴と制度の内容、問題点を振り返って置きたい。

まず、長年採用されてきた「三組三交替制」の問題点を指摘しておこう。

三交替8時間労働制（拘束8時間、実働7時間）をかちとったが、鉄鋼労働者の労働時間に係わる基本的労働条件—労働時間、休日、休暇、その他の基礎は、この敗戦直後の積極的な闘いのなかでかちとられたものであった。

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、労働条件改善の闘いを続けたが、1951年3月に新しい産業別全国組織の鉄鋼労連を結成、その時期に開始された資本の大規模な設備、技術の近代化と搾取強化の「合理化」に対抗していく基本的要求として、1959年に「四組三交替制の実現」という時間短縮実現の具体的目標を確認、設定して、1962年の春闘で賃上げとともに統一要求として経営側にはじめて提出されることになった。こうして以後四組三交替制問題（年間休日91日、週実働36時間45分）は、労資間の労働時間短縮の重要な課題となっていったのである。

三直三交替制とは、24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行うもので、これには、勤務交替の場合に16時間勤務、ないし12時間勤務がおこなわれること。最も反生理的な夜勤が一週間続き、朝勤への転換は明け休みを挟ん

で行われるが、その間隔が24時間で、夜勤の疲労がほとんどとれないこと。休日は各人毎に指定され、全員が一斉にとれないこと。この各人別指定休日を運用する欠員補充要員が十分に配置されていないこと。

このような問題点をもつことから、とくに、人減らし「合理化」下の高熱重筋労働を余儀なくされている鉄鋼労働者から四組三交替制への転換が切実に提起されていたのである。先進欧米諸国の鉄鋼業の職場では、四組三交替制が当時、常識的な交替体制の勤務形態として定着していた。

四組三交替制というのは、24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

I 1960年代「合理化」段階の「四組三交替制」問題

① 鉄鋼大手各社、「四組三交替制」の拒否姿勢から容認へー「共同調査委員会」設置
鉄鋼大手企業は、このように積極的意義をもった「四組三交替制」の要求を「時期尚早」を理由に一蹴してきたが、1960年代に入って、年々大手労組内でも、勢力を強めた右派グループから「要求が高すぎる」とする意見が高まり、要求を「四週に一回週2日休日をとる方式に後退させて、対処したが、この要求をも1964年の春闘において拒否されたのであった。

一方、1963年頃から「新勤務体制」（富士製鉄）とか、「現場到着制」（八幡製鉄）といった職場における多くの労働時間にかかわる既得権化している労働慣行をつぎつぎに制限、廃止したり、タイムレコーダーの門前から職場への移動、入浴時間の時間外扱い、ラップ残業の廃止、夜勤時の仮眠の禁止なども一方的におこなった。こうした措置によって労働時間は実質的に1時間近く延長される状況が広がっていた。

右派主導下となっていた大手労組が、こうした対応措置を容認すると各大手企業は、

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）を交替させる勤務である。

○連勤および半連勤が制度的になくなること

○直の継続日数は3日ないし5日に短縮され、直と直の間隔はかならず32時間以上となり、夜勤後の休養時間も32時間から72時間保障されること

○各人別指定休日制はなくなり、組全体が休日をとることができること

○労働時間は短縮され、週平均拘束42時間（実働36・75時間）となり、年間の休日は最低91日保障されること

これまでの態度を変え、組合側の「四組三交替制」問題を中心とする時間短縮要求に対して、1964年7月、富士製鉄が「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」の設置を提案した。

つづいて八幡製鉄、日新製鋼、日本鋼管、住友金属、神戸製鋼の順にほぼ同様のものが設けられており、鉄鋼労連未加盟の川崎製鉄においてもこの動向のなかで設置された。

各社のこの労使少数のメンバーによる共同調査委員会の活動は、各社毎にどのように行われたのか不明であるが、1年余にわたって行われ、会社側は、「四・三制実施の前提条件の整備」などという口実で、さまざまな人減らし「合理化」を労働者の身辺でくり返ししながら、時間短縮となる具体的な四組三交替制の内容は、提案されなかったのである。

こうした基本的理由は、鉄鋼労連大手労組が企業の合理化にたいして基本的に「成

果配分」論に立ち、「合理化」がもたらすさまざまな労働者への犠牲転嫁を跳ね返す闘いを時間短縮要求と結合して大衆的な運動を行わなかったことにあったといえよう。

鉄鋼労連は、こうした経過からこれまでの時間短縮要求について全面的な再検討を加え、1966年8月に「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」の新しい要求を産業別の労働協約闘争の「労働協約の基本目標」として成案化した。これ

② 1970年4月からの「四組三替制」実施プランを提案

1968年5月、八幡・富士両製鉄の合併が公表されて1ヵ月後に、大手各社は、「従業員の一層の協力を前提にして1970年4月から『四組三交替制』を実施する」ことを組合側に回答した。

それから1年半、その具体的内容の提案は一切なく、「会社の回答待ち」が続くなかで、大手、中小を問わず一方的に進められる激しい人減らし「合理化」に対する不満、怒りが高まり、これに対して鉄鋼労連は、職場から要員問題での闘いを発展させる運動、抗議、要求集会を開催するなどこれまでにない取り組みをおこなった。

しかし、時間短縮関係の要求実現の取り組みを発展させる運動と結合させ、鉄鋼労連の産業別としての取り組みは、ほとんどなされないままであった。

③ 大手五労組と日新六労組の「時短六社共闘会議」による運動

四組三交替制問題が各社毎の調査専門委員会方式でスタートすることになった経過と事情を考慮して、関係六労組間の自主的な話し合いと連絡・調整の「時短六社共闘会議」で、進めていくこととした。

これは、鉄鋼労連の統一的指導による闘争組織ではなく、八幡製鉄、富士製鉄、日本鋼管、住友金属、神戸製鋼の大手五社労組と中小高炉メーカーの日新製鋼労組によ

が1967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、「四週に一回週休二日をとる」方式よりはるかに優れているが、年間休日80日で年間9日の予備直勤務を設定し、週労働時間を38時間としていること、年休その他の休日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など幾つかの弱点をもっていた。

大手各社は、こうした経過のなかから1969年の10月から12月にかけて組合側に対し「四組三交替制」実施の具体的内容を提案してきた。

労働者と労働組合の基本的要求である「四組三交替制」という制度自体に対する不満はみられなかったものの、その実施の前提条件として、共通して一日の実働時間の延長、休憩時間の短縮、休憩時間の短縮と分割化、食事休憩交替回数の増加、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—こうしたかなり厳しい不利益を労働者に強いる諸点に厳しい不満を表明して、どこの職場でも会社側提案を積極的に歓迎する雰囲気はほとんどみられなかったのである。

自主的な連絡調整的な場で、その時々鉄鋼労連の諸会議に合わせて開催、運営されていった。

第一回会議（1969年10月11日）では、「到底このままで認められない内容で極めて不満…」と拒否を確認、第二回会議（10月28日）では「われわれ組合の主導による「時短を実現させていく基本方針」を確認、そして第三回会議（11月21日）と第四回

会議（11月27日）では、会社側提案に対する具体的な「対処案」—是正要求の検討を行い、その内容を確認して団体交渉を積極的に進めていくことを決定した。

この是正要求の内容は、最初の要求からかなり後退し、職場組合員の要求に合致したのではなく、会社提案に妥協したものであった。

共闘会議確認の是正要求の内容は、各社の段階になると、さらに後退して影響力の大きい八幡・富士両製鉄の組合が、会社提案の一日実働15分の延長やむなしの基本的立場にたつて、年間休日を85日とするという要求を打ち出し、共闘会議の確認に重大な修正をおこなっていた。

こうしたことがあっても、鉄鋼労連としての「四組三交替制」問題について、その実施条件など独自の指導性を発揮することが出来ず、鉄鋼労連の合理化反対闘争方針の時間短縮要求として明記していただけであった。

是正要求は、各組合の決議機関で論議され、それぞれ正式に承認されたが、「会社に最大限の譲歩として、是正要求すべて認めさせよ」という共通して強い意見が職場から出されるなかで、12月20日から26日にかけて提出された。その団体交渉は、1970年1月の中旬から開始された。

会社側は、生産性、国際競争力、日本経済の水準などを持ち出して全面的に拒否した。それに対する、厳しい人減らし「合理化」のもとで働く職場組合員の不満と執行部の会社側にたいする強い姿勢を求める声は、要員問題を重視した合理化問題に対する運動がこれまでもなく持続的に取り組まれてきたなかで、とくに大きく高まっていた。

職場組合員の近年見られなかった強い不

満と抵抗の高まりに直面して、会社側は、最初の提案を押し通すことに不安を感じて困難と判断し、「最初の提案を基本的に変更する意思はない」として、とても譲歩とは言い難い、僅かの変更を新たな第二次回答としておこなってきた。

職場の組合員も、第六回時短六社共闘会議も「満足できる回答」ではないとし、多くの声を聴いて、基本的部分の再検討と回答を強く要求した。

会社側は、その後の団体交渉でも「ギリギリいっぱい回答である」とくり返していたが、再検討の用意があることもほのめかし、そして2月17日、「組合要求に対し、最大限の考慮を払った最終回答」であることを強調して第三次回答を提案、組合側に対して「総合的な立場から円満解決」を求めたのであった。二回にわたって修正された主な点は以下の通りである。

○年間休日日数を一日ふやして84日としたこと

○予備直を一日減らして7日としたこと

○食事交代回数は2回減らして8回以内としたこと

○低勤続者の年次有給休暇を若干増やしたこと

○休憩時間の分割を連続操業職場に限定したこと

しかし、これらが、会社側の最初の提案を基本的に変更したものではなかった。

当時、すでに鉄鋼労連本部と大手各労組の組合各機関を右派労働組合主義グループが主導権を掌握していた関係で、第七回（2月20日）と第八回の時短六社共闘会議（3月28日—六社共闘会議は、この日をもって解散）において、相互に「集約の方向」を申し合わせ、そして各大手労組、日新労組

も、大会、中央委員会、その他の決議機関の論議で承認して、労働協約の改定手続きを必要としている労働組合では、組合員の一般投票も行って、正式受け入れの手続きを完了させていった。

こうして、交替制勤務者に対して、1970年4月から、伝統的な「三組三交替制」から、一定の不安や問題点を遺しながらも大きく転換した「四組三交替制」が適用、実施されていくことになったのである。

関係した鉄鋼各社は、こうして対応した初めての「四組三交替制」の導入問題について、どのように評価していたのか。当時、最大の鉄鋼企業であった八幡製鉄は、1964年12月から労使双方からなる時短短縮委員会で実質的審議をはじめ、1969年9月から、「四組三交替制」をめぐる団体交渉を進めて、以上のような基本的経過のなかで、1970年3月20日に妥結し、4月1日に全社一斉に「四組三交替制」に移行し、常昼勤務者についても時間短縮の第一段階として隔週土曜日制が実施されたのであるが、その後編纂された社史『炎とともに』において、「現場到着制」とともに「四組三交替制」を実施して、年間休日を68日から84日となり、週当たり労働時間は39,87時間から39,07時間に、年間では2,097時間から2,037,25時間にそれぞれ短縮され、その

II 鉄鋼労連主導の初めての産業別労働協約闘争による「四組三交替制」改善の取り組み

鉄鋼労連は、この1960年代末から70年代初頭にかけての鉄鋼業における伝統的な交替勤務制の転換をめざす闘い、運動につ

① 鋼労連運動史に記述のない関係六社共闘による「四組三交替制」導入への対応活動

私は、今回、2003年に解散し、基幹労連に再編成するまでの約54年間に4冊の鉄鋼労連史と基幹労連の『10年の歩み』を通覧してみたが、それらについての歴史的総括、運動上の位置付けもなされておらず、また

上連勤がなくなり、一斉休日が実現して、交代勤務者から大いに歓迎されたと評価した。

さらに同書は、この制度実現の「労働運動論の側面における評価」として、時間短縮の実現には「要員合理化」への協力は避けて通れないという認識を実感させるに充分であったこと。今回の時間短縮に向けた交渉経緯、労使の協議パターンは、制度要求的内容のウエイトが増してくることが予想されるとき、労使協議の先例として、労使双方にとって貴重な教訓となったと評価していた。ここから経営サイドは、団体交渉方式に変わる労使小委員会による協議を重視し、多用して対処してくることになるのである。

鉄鋼労連は、産業別組織として、六社の自主的な共闘組織の解散後について「今後は全組合をもって構成する合理化共闘委員会時短部会において、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」という方針を打ち出し、産業別の労働協約闘争の基本的課題として取り組む姿勢を一層明確にしていった。

いて、歴史的にどのように評価し、総括したのか。

それ以降、労働時間短縮の産業別闘争らしい取り組みの歴史のなかには、以上本稿記述したような経過、状況の展開はほとんど、まったく記述されていないことを知った。当時、この運動に担当者として係わった私

として、その後の歴史書の取り扱いを確認する結果となり、驚きを禁じ得ないものがあった。

また、その後、鉄鋼労連も参加した基幹労連も結成以来、10年史の歴史を観るかぎり、要求は方針上掲げられてはいるが、労働時間短縮闘争には全く取り組んだ様子が確認できないのである。

鉄鋼労連として、歴史的に取り組んだ運動課題が総括され、位置付けられず、全く記述されていない理由、事情は不明であるが、最初の運動史の編纂に係わった私としては、時期的にその課題決着の直後で、時間的余裕がなかったためと思われるのである。

長年に亘って連続的に発行を続けられた機関紙『鉄鋼労連』は、その縮刷版（1964年—1970年）と（1970年—1976年）を見ても、この導入をめぐる諸状況を、反応す

② 「四組三交替制」問題への職場からの抵抗と要求の突き上げ

鉄鋼労連が1962年の春闘で産業別の時間短縮目標として四組三交替制を要求して以来、8年目に以上のような経過を経て、労働者の要求とは大きくかけ離れた内容のものとはいえ、採用されることになり、鉄鋼労働者の時間短縮闘争は新たな段階に進むこととなった。その特徴を三点指摘すれば—

第一の特徴は、多くの不十分さをもった「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粘り強い要求と闘いの成果、1950年代以降の相次ぐ人減らし「合理化」攻勢への職場での粘り強い抵抗、地域的、全国的な反合理化集会の開催、職場交流を基礎にした産業別の共同、連帯の行動、職場の組合活動家の地道な日常的な宣伝と対話の活動、これらを見無視しないよう求める組合役員への激励、

る職場組合員の状況なども含めてそれぞれ詳細に報道していた。

最初の歴史に続く後の鉄鋼労連史において、記述されていない事情として考えられることは、その『四組三交替制』問題が直接的には、鉄鋼労連の指導下の運動としてではなく、大手五社労組と日新労組の自主的な6者の共闘運動であったとの歴史認識から、また職場からの批判的運動が盛り上がり、会社の「一発回答」慣行が動揺を繰り返すなどの経過を辿ったことなどもあって記述の対象から外し、それが正式に制度化されて以降、その改善要求から、とくに1973年以降の鉄鋼労連主導の産業別労働協約闘争の課題の一つに位置付けるという取り扱いにしたということも考えられよう。

それにしてもおかしな歴史的な運動の奇妙な取り扱いといわねばならない。

支援を広げ、強めていたからこそ、労働組合内に労使協調主義的勢力が数を増やすという趨勢のなかでも、こうした成果を生み出したということである。

第二の特徴は、鉄鋼独占資本は、鉄鋼労連の1957年と1959年の産業別の賃金闘争を「一発回答」で敗北させて以降、他の諸要求に対してもこの回答方式を堅持していたが、「四組三交替制」問題では、職場における労働者の簡単に譲歩しない姿勢を堅持したことに対して、これまでの回答姿勢を変更させ2回にわたってさらに譲歩した回答を余儀なくさせたことであった。

第三の特徴は、鉄鋼労連傘下大手労組の内部の執行部やその他の決議機関の1970年前後の状況は、労使協調主義勢力の多数派支配下にあったが、職場においては、一定の自主的な左派活動家集団は、存在していて、早朝の門前ビラ配布、職場の休憩時

間中の活動がそれなりに行われていて「四組三交替制」問題では、その本質的な問題点の宣伝や対話活動がくり返されていたことであった。

その注目点は、会社提案の「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—勤務転換時の長時間労働、短い休憩時間、個別指定休日制を解決する側面は正しく評価し、反労働者的内容に批

③鉄鋼労連主導の初めての産業別労働協約闘争による「四組三交替制」改善の取り組み

(1) 導入1年後の「点検調査」の実施

鉄鋼労連は、「四組三交替制」が導入、実施されて1年後の1971年4月中旬から5月下旬にかけて、当時未加盟で会った川崎製鉄労連の協力もえて「四組三交替制」職場を中心に対象労働者の30%を対象に、実施後の点検調査をおこなった。

総括的にいえることは、鉄鋼労働者の誰一人として、導入当時の制度を全面的に支持、歓迎しなかったものの、「三組三交替制」のもつ長時間労働を強いる制度的欠陥を基本的に取り除かれたことに対しては、多くのものが肯定的に評価し、労働組合が指摘された労働者と生命と健康、生活を阻害する問題点を是正する取り組みを強く期待したものであった。詳細な調査結果は省略させて頂くこととする。

鉄鋼労連としては、この「点検調査」やその他の「面接調査」「健康調査」などから、

(2) 産業別労働協約闘争による「四組三交替制」改善の取り組み

鉄鋼労連は、1951年3月の結成以来、産業別の労働協約闘争を重視し、1952年10月に「労働協約標準案」による重点的な獲得目標の設定、さらに1966年8月の「労働協約の基本目標」の確認とともに、2年に一

①1971年の産業別労働協約闘争の組織化—足並み揃わず不発

この過程で、これまで報告してきた通り、大手各社労組と日新労組に対して、「労働時

判と暴露を集中して闘うことを広く呼び掛けていたことである。

八幡製鉄や日本鋼管京浜製鉄の活動家集団は、闘争の終結段階で、ビラや門前の訴えで、「厳しい労働から健康と生活を守ろう」「闘いはこれからが本番」「今一度、組合要求で団結し、労働者の納得の上で実施させよう」と訴えていた。

こうした職場組合員の批判や期待、要求に応えるためには

以下のような要求の実現が不可欠という意見が多く提起されていた。

▽年間休日91日の実現へ予備直日制度—一年休の一部計画取得の全廃

▽休憩時間60分の回復（一括保障）とその完全確保

▽年次有給休暇の増加とその取得方法の改善

▽要員の確保—年次欠補、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

▽交替手当、割増率の大幅引き上げ

▽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）

度役員改選のない年、1969年秋から産業別協約闘争を組織化することを決定して、1968年から「労働条件の改善」と「組合活動の権利の拡大」を中心とする「共通要求」を設定して準備活動を進めていた。

間短縮」と交替勤務制度の変更問題が提案され、その段階では、産業別の労働協約闘

争としては、各関係労組の組織的事情や労働協約の技術的な諸事情によって結合させることができず、関係労組の自主的な共闘運動（六社共闘会議）によって取り組まれたのであった。

鉄鋼労連は、1970年4月に導入、実施された「四組三交替制」の改善要求の運動、闘いは、関係労組間の共闘会議方式ではなく、1971年以降の鉄鋼労連の産業別の労働協約闘争で進めていく方針を明らかにした。

1971年の産業別協約闘争は、四組三交替制の抜本的な改善とそのもとの組合活動

②1973年最初の産業別労働協約闘争による「四組三交替制」改善の統一的取り組み

鉄鋼労連は、1973年8月の第49回定期大会で、長年の懸案であった初めての産業別労働協約闘争の組織化方針を採択し（未加盟の川崎製鉄労連も参加して、共闘委員会設置、先行して新労働協約を締結していた新日鉄労連も未解決部分を要求して闘争へ参加）、「共通要求」一協約の改定、締結時期の統一、時間短縮（四組三交替制の改善・年間休日増、年休の増加と取得方式の改善、定年制の延長、組合活動権の拡大、その他各企業連と単組の個別要求一を掲げて、9月上旬までに一斉に要求を提出して開始された。

これに対して、組合側は、6日に第一回労働協約共闘委員会を開催し、精力的に団体交渉を進めていたが、会社側は、9月17日になって以下のような回答を提示してきた。

○年間休日91日（明瞭な時短実現、週労働時間38・1時間へ）

○予備直制度の廃止（年休自由利用の保障）

○年休、勤続1年以上20日、勤続1年未満の改善

の権利の確保と拡大を中心とする「共通要求」を設定し、職場組合員の四・三制改善要求の高まりを反映して各組合の準備活動も前向きに進められたが、やはり各組合の組織的な内部事情や協約改定時期の相違からくる困難を戦術的に克服することが出来ず、不発におわることとなった。

しかし、一方こうしたなかでも、各企業別にそれぞれの改定時期に労働協約の改善と締結の努力がはらわれたことはいまでもない。

○定年制の延長問題—労使共同調査協議委員会設置

○私傷病あるいは成人病休職期間の結核なみへ（最長2年6ヶ月延長）

○休業補償平均賃金の100%支給

○週休2日制問題の労使協議の意向表明

○組合活動の権利の拡大、合理化問題の事前協議制の確立（川鉄で実現）

○協約改訂時期の統一問題（全面拒否）

労働協約共闘委員会は9月下旬にこれらを個別的にも検討する運動内の場を設けて慎重に対応し「今後の情勢展望を行い、共通部分については、集約の方向をとること」を確認したのであった。それに従い各組合は機関会議の開催、組合員の一般投票等の手続きをとり終結させた。

ここで指摘しておかねばならないことは、「四直三交替制」の問題点—休憩時間の分割廃止、交替回数削減を抜本的に解決するために、不可欠であるところの要員の確保について、全面的に拒否したことである。

この点について、これに厳しい情勢は充分に予想されていたにも係わらず組合サイドが、これとどう闘うかの議論、どのような行動を起すか、という議論を避けていた

ことが重要な弱点であった。これらは協調的労使関係を容認してきた運動が生み出したものであった。

鉄鋼労連は、『鉄鋼労働運動史—その二』が、この闘いの成果について、「要求全体からみて決して充分の満足といえるものでは

③1975年以降の産業別労働協約闘争の推移と「共通課題」の動向

その後、鉄鋼労連の産業別労働協約闘争は、2年に1度の組織化という方式で1975年、1977年と取り組まれ、3回目の「共通要求」としては

定年延長問題を最重要課題に据え、年次有給休暇の25日への増加と一部一括取得、要員問題解決の事前協議制の確立を要求したが、経営側は厳しい最悪の経済環境論から全面的に拒否し、若干の希望的言質を遺しただけであった。

1981年の労働協約闘争では、79年闘争で回答された定年制延長問題への対応がからみ、組織内部で躊躇があったものの、『80年代賃金・福祉政策』にもとづく「ポスト定年延長の協約闘争の柱として労働時間短縮」の81年の初年度と83年の2期連続した闘いの要求として以下の項目を掲げている。○年間所定労働時間1,986時間制の一般化 ○交替勤務者の労働時間短縮 ○年

④1985年労働協約闘争—「本格的な時短闘争の新たな出発点」について

鉄鋼労連は、『鉄鋼労連運動史 その三』で、これまでの経過から1984年の第71回大会において「労働時間短縮の中・長期指針」を策定し、「80年代後半のできる限り早い時期での達成をめざした」中期目標を設定した。

○年間所定労働時間1960時間の実現(常昼勤務者3日間、交替勤務者4日間の休日増 ○年休、勤続1年以上25日の達成と計画的な一括把握 ○時間外労働 月間一人平均20時間以内、一人最高30時間以内へ

ないが、しかしその成果はあくまで産業別の団結と闘争の有効性が改めて実証され、「鉄鋼労働運動」の今後の前進のために大きな歴史的意義をもつものであることは疑う余地のないところであろう」と評価したことを記しておこう。

休の年間5日増と一括取得の計画化 ○過勤務労働の縮減 ○年休の改善 長期勤続者に対する特別休暇の付与

1979年の協約闘争も同じ方式で取り組まれ、数次の交渉のなかから大手労組に対して「昭和56年度から60歳定年制の段階的实施」が示され来秋の協約改定期に協約闘争を組織することを確認して闘争を終了させている。時間短縮が絡む要員問題については、各社一斉に厳しい合理化計画を強調したのであった。1983年の労働協約闘争も同じ要求をかかげ、労使の話し合いの場を重視して、経営サイドの厳しい姿勢を理由に「収束を余儀なくされた」とした。

大手労組にまた従来と同じような「労働時間制度等全般について労使間での意見交換の場の設置という提案がなされ、鉄鋼労連は、毎度のようにこれを評価してこの取り組みを終結させている。

の規制 ○休憩時間の分割廃止と食交回数
の縮減 ○長期継続者に対する特別休暇の付与

鉄鋼労連は、これまでの時間短縮闘争の一定の反省から、この中、長期指針をもって本格的な時短闘争の土台づくりとしてかかってない規模の組織活動を展開した。しかし、経営サイドは、生産性向上、経営基盤強化の多くの課題をかかえるなかで膨大なコスト増を伴う要求には応じられないと拒否したのであった。したがって、労働時間

短縮関係要求、制度的な定年延長ともにゼロ回答のまま終結した。

『鉄鋼労連運動史 その三』は「労働時間短縮を本格的に追求していくためには、2年に一度という方式の再検討や労働協約

⑤1987年、1988年、1989年の産業危機下の時短要求と新運動パターンの時間短縮闘争—16年ぶりの具体的な時短回答

鉄鋼労連は、87年春闘を産業危機下ということで「ベースアップ要求の断念とせめてもの特別休暇要求」という苦渋に満ちた選択による取り組みであったが、ゼロ回答で終息した。

88年春闘は、国民生活の質的向上の観点から時間短縮が重要な課題として位置付けられ、上部団体の連合も年間総労働時間1800時間を目標に据えた「連合中期時短短期方針」を確立するという新情勢のなかで、鉄鋼労連も積極的に対応したが、経営サイドの姿勢は厳しく、時間短縮の具体的な回答は得られず、「時間短縮の労使検討委員会の設置」という常套の回答を「時短実施の方向へ踏み切らせた」と評価して終了した。

89年春闘では時間短縮を「春季総合生活改善闘争」と位置付け、新運動パターン初年度の取り組みとしても「常昼3日、交替4日の休日増、年間総労働時間1960時間の実現」を要求した。

これに対して1973年から、実に16年振りに「常駐、交替両勤務者に年間所定休日を二日増加する」との回答が出され、年間所定労働時間は1971時間に短縮されたのであった。

90年春闘以降の時間短縮問題について、鉄鋼労連は、労働時間に関する労使の委員会は、常設のものとして設置されたのであり、90年代にど時短の実施については、事実上合意されたのも同然となったとした。

闘争と賃金闘争を完全に切り離しての取り組みで展望がもてるのかといった基本的課題を提起するものであった。」とかつてない本質的な問題点を提起したのであった。

97年春闘まで、基本賃上げ、一時金、退職金、交替手当、労災付加補償などとともに、毎年、「労働時間短縮—常昼2日、交替3日の休日増」をかかげたが、具体的回答はなく、98年春闘から「複数年の労働条件決定」方式へ転換させたため、時間短縮要求については、「4年間で各年度に1日の休日増—2001年度までに常昼、交替それぞれ4日の休日増」と要求を変更した。

これらの要求に対する経営サイドの姿勢は固かったが、一定の賃上げとともに、時間短縮については、2年間で常昼、交替ともに1日の休日増（99年度実施）の回答であった。

鉄鋼労連の公表されている資料や運動史などで確認出来る『時間短縮』関係の流れと現状は以上の通りである。

鉄鋼労連は、2003年9月8日に解散大会を開催し、翌9日に造船重機労連、非鉄連合との統合による基幹労連の結成に参加して、新しい組織的運動を推進していった。

基幹労連は、制定した『綱領』で「私達は、産業民主主義を基盤にして、対等な労使関係に基づく相互信頼のもとで、産業・企業の健全な発展のために、労働組合としての役割を果たします」と宣言した。

基幹労連は、2013年11月、『10の歩み』を発刊したが、その内容に、労働時間短縮に特別に取り組んだ記録はみられず、2014年10月16日決定した「第7期運動方針」

に以下の記述があることを紹介して本報告を終わることとする。

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現へゆとり豊かさの実現や、心身ともに健康な生活を送るためにはワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みは欠かせない。ワーク・ライフ・バランスこの実現には総労働時間の削減が最も基本的な取り組みであり、“産業・労働政策中期ビジョン”

では「年間総実労働時間 1800 時間台の実現を図る“としているが実態は 2000 時間を超える企業も多い。総合意識実態調査でも「年間休日の増加」「年次有給休暇の取得促進」など「休める仕組み」を充実させていく取り組みが望まれている。所定内労働時間の短縮のみならず年休取得率向上活動や失効年休ゼロの推進などの「休める仕組み」を充実していく取り組みを行う。以上



高浜原発再稼働認めぬ仮処分が出される

高浜原発 3, 4 号機の再稼働を認めない仮処分が福井地裁で決定されました。本誌編集作業の最後の日です。昨年 5 月 21 日の大飯原発 3, 4 号機の差し止め判決に続く大きな仮処分決定です。本号の記事に反映させることはできませんでしたが、「川内原発の使用前検査は差し止めるべきだ」という記事の内容は、「適合したから安全だとは言っていない」という無責任極まる原子力規制委員会の基準そのものの再検討を迫るものです。関西電力は本裁判でこの決定を覆すことができなければ法律上は再稼働できなくなりました。本号記事に照らしても、「世界 1 きびしい基準」などとうそぶく政府・電力資本の原子力規制委員会の基準のでたらめさは明白ですが、国民が事実を知らないことをよいことに、その後も平気で押し通そうとしています。私たちは 4 月 14 日福井地裁の仮処分決定の本文とその理由を原発ゼロをめざすすべての日本人の大運動の糧（カテ）にするよう、学ばなければなり

ません。

ホワイトカラー・エグゼンプションは、労働時間短縮をめざす世界の労働組合運動の到達点に照らして、どうしても葬り去らなければなりません。その意味で 1883 年のイギリスにおける 10 時間労働法ができた直後に、イギリス工業がどれほど周期的に発展したかという歴史的事実に学んでいくことを改めて記述しました。日本の大資本は自らも気が付いた経験を持っているのです。1992 年のソニー会長の言葉があります。このままでは日本資本主義は欧米に太刀打ちできなくなるが、うちの会社だけが長時間労働や低賃金をあらためようとしたら企業競争に負けてしまうからそれはできない、と真面目に政治的な、つまり法規制による解決を願ったのです。そのとき経団連の会長は「ソニーの賃金はそんなに安いのか」と一蹴し、政府も与党政治家もまた一顧だにしませんでした。私たちのたたかいも見直さねばなりません。その第 1 歩として鉄鋼の 4 直 3 交代制の

大きな運動の経過と結果をまとめていただきました。金属を含む中小企業での労働時間短縮のたたかきも次回からは系統的に記載していく予定ですし、夜勤のある医療労働者のたたかきや、労働者がうつ病に倒れていく教職員のたたかきなどにも系統的に触れていく所存です。

春闘総括のための提案は、まだ総括討議の段階にいたっておりませんので、課題の提起と言うほどですが、JMIU 生熊委員長と賃金研究家金田さんのメモをいただきました。ただ、積極的な経験が各地で生まれていますので、それらを紹介しながら、来年に向けての流れをつくりだせるよう、今後も追及していきたいと思います。

敗戦 70 年、平和が脅かされる日常です。八紘一宇なんて言葉を国会で得意げに言い出す議員が出てきたり、総理が「わが軍」と言い出す異常をメディアが大騒ぎしない。労働組合運動がもっと大きな力を、と願わずにいられません。N