

ニチモウキグナス労資紛争史 (4)

—70年代における企業合理化と労働組合運動—

山 本 興 治

まえがき

序 章 労働組合結成前の企業の沿革と融和的労資関係

第1章 第1期（昭和39年4月～）労働組合結成と協調的労資関係

第2章 第2期（昭和43年9月～）協調的労資関係の動揺（以上 第25巻2号）

第3章 第3期（昭和45年6月～）石油部分離問題の発生と労働組合の同盟脱退

第4章 第4期（昭和47年1月～）労働組合分裂下のファッショ的労務政策と労資紛争
（以上 第25巻3号）

第5章 第5期（昭和50年9月～）支援共斗の発展とファッショ的労務政策の動揺

第6章 第6期（昭和52年7月～54年11月）争議解決と三工場閉鎖合理化
（以上 第27巻2号）

結 章 ニチモウキグナス労資紛争史の総括と80年代におけるニチキグ労組運動の展開
（以上 本号）

結章 ニチモウキグナス労資紛争史の総括と

80年代におけるニチキグ労組運動の展開

本章の課題は、労働組合運動研究の視座からニチキグ労資紛争史を総括

することにあるが、これを二側面から果しておきたい。その一つは、前章末尾で提示した宿題であるが、7年半にわたる当紛争史の最終局面でニチモウ資本から提案された『再建合理化案』をめぐる斗争軌跡とその諸結果において、当紛争史の意義を総括する点にある。ただし筆者はこの問題においてこそ、紛争期はいうにおよばず結成以来15年にわたるニチキグ労組の組織と運動が、その目標と到達水準に関わって、凝縮して反映されていると考えたいからである。とりわけ石油業界再編、水産業界の危機という70年代を背景に、合理化問題への対応こそ組合運動の最重要課題であるとして、また当労資紛争の直接の因となった資本の組合分裂・差別政策の遠因をそこに見すえていたのも、他ならぬ当該労組自身だったからである。

第2に、既に紛争終結後5年を経て、ニチキグ労組は結成20周年を迎えたわけだが、この80年代に生じた労資関係上の諸事実をもって、70年代における当紛争史の意義がより鮮明にあぶり出されてくる側面を否定できない。筆者はこの8月『20年いきいき生きた』というタイトルで開催された当該労組の「20周年記念大会」に臨席するなかで、当労組にとって80年代は、70年代の紛争期と峻別・分断される時代ではなく、それと連続する時期とみなされるべきだと改めて痛感した。それゆえ争議終結以降の80年代前半の展開に論及しながら、労働組合運動研究の視座から当紛争史の意味を逆照射する意図をもって、本稿のしめくくりとしたい。

第1節 ニチモウキグナス労資紛争史の総括

結論を先取りして、一言でいうことが許されるならば、資本の合理化案がその基本的枠組を、諸結果において貫徹しえた点に当労資紛争史の限界を、また合理化案そのものが貫徹しえず、組合の労働＝生活権擁護の視点から、手厚い保障が積み上げられた点にその意義を発見しておきたい。

まず、その限界からはじめよう。

第6章で詳述したように、1977年7月のニチモウ合理化案が、地方出先

3工場の閉鎖、250名の人員削減を目標とする「減量経営」にその本質があり、その基礎上で配置転換を伴う会社組織機構の再編によって「効率経営」を達成せんとする点にあったとすれば、その骨子は、2段階実施を強いられ、実施時期が大巾にずれこんだとはいえ、基本的には実現されてしまった。この合理化案提案直後に対峙された組合の反合理化方針は、斗いを企業内だけの受身の抵抗斗争に押し止めず、経営分析・産業分析をすすめるなかで広く生産者・消費者と結ぶ国民的視座から情勢への資本家的対応としての当合理化案を批判し、その撤回を迫るとともに、経営・産業の各レベルでの政策転換要求を前面にすえたものであった。すなわち、当反合理化方針に盛られた思想は、一般に「民主的規制路線」とよばれるものに依拠していた。この路線下では合理化の結果ではなく、その原因を除去する斗いを、国民の反独占統一行動によって国家・政府機関に迫るという運動組織論が課題に整合的である。ちなみに当該労組が同盟傘下の時代から政治課題を重視し、いわば本能的に「政党支持自由の原則」を選択・堅持してきたのも、この点と無縁でなからう。

ところでニチキグ労組は、既述のようにその前身たる日網労組時代に、石油部分離という企業分割大合理化を経験している。しかし同反合斗争の経緯において当労組は、石油部分離による東亜燃料（株）との新会社設立構想そのものには、必ずしも積極的な判断を示していない。というより当社の多角経営下の資金難、石油業法と通産省の行政指導上の問題から、「現状のまゝでの石油事業の継続には悲観的にならざるをえない。」と結論づけ、受動的にせよ、資本の構想を前提として是認している。それゆえ同合理化時においては、「結果ではなく原因に迫る」「民主的規制路線」は未形成であったといえる。というのもキグナス石油設立にあたり、移籍に伴う従業員身分の変更等にまつわる不安は決して小さくなかったものの、それ以上に現状のまゝでの石油元売事業の継続に対する不安感が大きく、最終的に同合理化が、決して解雇などは伴わぬ「拡大型の合理化」だと判断できたからといえる。しかし、今回の合理化案は、出先の小規模ながら

も3工場閉鎖、全社的な希望退職募集という人員整理を主眼とする意味で、前回の合理化案とは決定的に異なっていた。こうしてニチキグ労組において、当合理化案そのものを撃たんとする『民主的規制路線』が登場してくるのも、時代背景を担った『スクラップ型合理化』への対応として、一つの必然的選択であったといえよう。

しかし、この『民主的規制路線』は諸結果からみて坐礁した。というよりより正確には、斗争軌跡の途上で方針として消化し切れぬまゝ棚上げされたというべきであろう。筆者が敢えてこう論断するのは、当労組ないし共斗会議関係の争議解決諸文書において、一つの起点となるはずの当反合理化方針から総括する視点が、著しく希薄ではないかと思うからでもある。

では、なぜこの『民主的規制路線』が未消化のまゝ棚上げされざるをえなかったか。その理由をこゝでは、当思想そのものの是非ではなく、これを結実させるにふさわしい運動組織論上の諸状況が、次のような意味で、極めて困難であったという点で総括しておきたい。

まず、200カイリ体制移行期における水産業界の資本家的再編と、政府の漁業政策そのものの転換を迫るには、さしあたり大産別レベルでの共斗態勢の構築が必須の要件であろう。当該労組もこの点を充分意識して、食品労連（水産部会）に所属する一部大手水産関係諸労組や、全農林水産本庁分会等と当時研究会をもっているが、未だ単発的で交流会の域を出ず、当反合斗争に見合った運動組織論上の課題からすれば不十分といわざるをえないだろう。わけても最も身近な網網関係諸労組は、企業内で敵対する第2組合を含めて、当該労組を除く全てがゼンセン同盟傘下にあるなか、労資紛争期を通じて労一労上の対立関係も増幅されざるをえなかった。

* 当該労組も「産業別統一行動、繊維労連の一員としての日常活動なり運動の展開となると、今一つの感があり」、「水産・漁業……を労働者・国民の立場にたって発展させていく…面での活動が非常に遅れを取っていること」を認めている。

（「14定大議案書」P45～6参照）

ちなみにこれら漁網関係企業では、それぞれ厳しい「減量」合理化が断行され、さしたる抵抗もなく人員縮減と下請の整理淘汰が進行済だったのである。^{*}

第2に、この論点と関わって、争議の高揚期に結成された「ニチキグ争議支援共斗会議」の態勢自体が、資本の合理化案に十分対応できるものとはいえなかった。当共斗会議のそもそもの目的は、72年の組合分裂を契機に発生した資本の組合運営への支配介入や労働協約破棄・労資慣行無視を不当労働行為として撤回させ、[△]労使正常化[△]を勝取るとともに、当時増幅された様々な差別政策を是正させる点にあった。そして斗争形態としては労働委・裁判斗争を支援しながら、争議団運動と結びつけるなかで、当該資本、背景資本攻めなど大衆的な街頭行動を成功させてきた。したがってこの共斗態勢は、運動が発展すればするほど地域共斗を基盤として、地評・地区労協などが主軸を担っていた。

こうした意味では共斗会議による「争議全面解決」斗争の爆発的展開は、200カイリ体制移行期に漁網業界全体を襲った合理化の進展を、当社では同業他社より遅らせる効果はあったとしても、合理化案そのものを回避することはできなかった。つまるところ産業危機下における個別資本間競争を、人件費コストの下方平準化を軸に調整しようとする労働集約型産業の論理は、産別レベルの共斗態勢の発展を条件としてのみ阻止しようといえようか。

この点に関わって、共斗会議のメンバーでもあった繊維労連都支部委員長Sが、当時ある雑誌の座談会『産業再編でひろがる雇用不安』の中で、ニチキグ労資紛争の意義を紹介しながら行った次の発言は、当反合斗争上無視しえないだろう。

「当面問題となっている賃金、昇進差別などについて一定の解決という

* 拙稿「最近の漁網業界」『下関市立大学論集』第24巻第1号、80年7月、第4節、第5節参照。

か、部分的な解決の可能性はあります。しかし基本的な労資の争点で最終的な決着をつけさせるためには、どうしても、日本の水産業について、国民的な利益にかなう水産業をどうやっていくのかという立場から、経営に対する民主的規制を社会的に強めていかないと、最終的な決着がつかないんじゃないだろうかという気がするわけです。……

たとえば10月15日の東京総行動で、それぞれの金融独占に対して争議解決を要求する。……そのような統一行動はとれるが、ほんとうの政策レベル——国の経済政策を民主的に転換するんだというふうなところでの統一行動というのはほとんど起きていない。そのへんをどうしても追求していく必要があるんじゃないかという気がするんです。^{*}」

とはいえ第3に、日本の労働運動全体に係わる現実的大状況として、70年代前半期における国民春斗の形成とともに、反独占の経済・経営政策斗争として萌芽形態にあった『民主的規制路線』は、組合運動の思想として必ずしも結実せぬまゝ、70年代後半期には停滞から霧散へという運動状況にあったといえる。当路線が担う政策・制度要求は、政治的には社共を軸とした『革新統一戦線』の発展に期待せざるをえないが、こゝでも既に後退譜の状況を呈していたのである。

第4に、以上のような運動組織論上の共斗態勢の困難性は、当然ニチキグ労組自身に反映されざるをえない。当合理化案が長期争議の最終局面で、かつ水産業界の厳しい時代背景を担いながら提起された点に関して、組合内部における微妙な意識の相異ないし、財政上の飽和状況については既に前章で論及した。とりわけ筆者は、『民主的規制路線』の成否を、小規模とはいえ地方出先3工場の「閉鎖か存続か」という事実を焦点としてみておきたいのだが、もしそうであるとすれば、この現地でどれだけの斗争態勢を築きうるかが、運動組織論上一つの結節点となろう。この点に関しては既述のように、閉鎖対象とされた3工場30名弱の組合員は45才以上の中

* 月刊誌『経済』新日本出版社、76年11月号、P40～41。

高年婦人工員が過半数を占めており、「退職条件・再就職条件が希望通り保障されれば、閉鎖に依拠しても良い」とする者がかなりいた事実を軽視できない。そして東京で交渉主体を担い、斗争を主導しなければならない組合中核として、組合全体をめぐる諸状況と対比しながら、現地の斗争主体の存否が、最終的には反合斗争上の岐路となった。3工場存続要求から3工場存続ないし配転・退職条件の上積み並立要求へ、さらに工場閉鎖撤回要求が事実上否定され、後者の要求へと収斂していく方針上の推転は、以上の4点に関わって、運動組織論上の困難性が、当該労組によって逐次確認されていく過程でもあったといえる。しかしそれはまた、当初の反合理化方針に縫い込められていた『民主的規制』の思想が棚上げされ、事実上、企業内での職場労働者の抵抗斗争に依拠した『労働権擁護路線』に回帰する過程でもあったといえよう。

*

*

*

つぎに当労資紛争史の意義の側面を照射してみよう。

本章の主眼はあくまで、合理化問題における解決形態とその内容にあるが、とはいえこれと同時に決着の形で妥結をみた「争議解決協定」の社会的意義を無視できないので、あらかじめ2点で簡略にまとめておく。

第1に、争議原因の根本要求に関して、第1組合敵視・破壊の労務政策、組合所属間差別助長の労務管理を基本的に撤回させ、『労使正常化』を勝取った。こゝでは組合活動上ないし団体交渉上の諸権利のみならず、人事異動上のルール、賃金査定や昇進・昇格に関して発生した事実上の差別を、労働者に対する権利侵害問題として位置づけ、その趣旨を資本に公認させることに成功している。従来争議団運動史においては、中小・零細企業関係の解雇争議が圧倒的比重を占めるなか、差別撤回要求を掲げて350名を擁する大規模組合がそっくり争議団化する意味は、争議概念上新しい質をはらんでいた。当争議はその要求の質において、70年代中葉以降簇生しはじめた独占大企業レベルでの差別争議・権利争議への橋渡しを担う先進的事例となりえたといえよう。

第2に、運動組織論上の視角から、総評本部をも加わった異例の共斗会議の結成に成功している。当共斗会議を軸に争議団運動の先例にならって、当該資本攻め、背景資本攻めなど多彩な街頭、大衆行動を開拓したのであるが、わけても76年秋の斗争の高揚期には全国の漁業基地、石油供給基地に散在する14の支部レベルで、県評ないし地区労を軸とした地方支援共斗会議を結実させている。東京で争議団と地域共斗が開発した「総行動」方式の全国各地への爆発的拡散は、ニチキグ争議をもって嚆矢とする。70年代後半期、当争議は「地域共斗の火種」としての機能を各地で果たした。

さらに、背景資本である第一勧銀に関連する争議団を結集して「第一勧銀共斗会議」を発足させ、その事務局長組合として核的役割を担った。同共斗会議はピーク時9単産にまたがる22の争議団を抱えるなか、争議団運動史初の「金融資本共斗」として、争議団同志のフレキシブルな共斗態勢を一段と高めた。

以上の2点で、当「争議解決協定」が内包する社会的意義を要約しておきたい。^{*}

一方、合理化問題については、78年4月「争議解決協定」と同時妥結をみた希望退職募集を軸とする「合理化協定」ならびに、それから1年半後の「三工場閉鎖協定」、これらの趣旨と実態において強制解雇の色あいを徹底的に除去させ、労働—生活権に関わって、該当組合員各人に応じた諸要求を重層的に煮詰め、多様な選択肢を創造的に開拓しえた点を評価しておきたい。

まず要求貫徹の到達水準について、3工場問題の例でみると、基本的には三つの選択肢にまとめあげながら、該当組合員26名がどの道を選ぶかについては資本の介入を許さず、各人の「自由選択権」を勝取っている。結果的に下請請負の運送業者として独立する4つ目の選択肢が登場してくる

* 当争議の争議団運動史上の意義については、例えば東京地方争議団共斗会議「第18回総会議案書」P11～12参照。

のも、こうした経緯においてである。その上で、各選択肢における高水準の妥結内容は前章で詳述した通りであるが、この妥結水準設定と相前後しながら、退職か配転か、あるいは下請再就職かという高度な個別人事上の問題につき、事実上本人の選択権を勝取った点、また親会社の下請管理に対して、下請従業員の雇用保障と労働権擁護の立場から、組合規制力を行使しえた点を改めて強調しておきたい。

第2に、以上のような要求貫徹上の成果を認めるとするならば、それを結実せしめた運動組織論上の意義はどこにあるのか。筆者はこの点を、労資間の「三工場閉鎖協定」に先立って結ばれた「個人別三者（本人、会社、組合）協定」という形式の含意に発見しておきたい。

形式上も異例と思われる当協定には、該当組合員26名一人ひとりの要求を最後まで握りつづけ、それを組合総体の責任において結実させようとする当該労組の作風が凝縮されているように思われる。各人の要求とその動機は、それぞれの性別、年令、家庭事情等を反映した生活設計の相異によって多種多様であり、そこにはいわば「私生活型合理主義」を立脚点に、斗争軌跡の節々における葛藤のなかで、自らの実利と生き方に執着せんとする「個人主義」の思想が貫かれていた。交渉主体を担った組合中執は、個々人の要求を生のままストレートに資本にぶつけた。先述のごとく26名の選択肢が4範疇に整理でき、かつそれぞれの妥結内容が高水準であると評価できるのも、このような運動組織論上の質に関わっての結果の諸側面にすぎない。

「三工場閉鎖協定」直後の79年11月19付組合機関紙「きずな」43号は、『反合理化斗争勝利特集号』と銘打って、該当者全員に「新しい道への抱負」を語らせている。そこではやはり社員籍、組合員籍を離れる無念さ、今後の生活不安が散見できるものの、これらを組合に対する感謝と組合運

* この点については、その後も毎年の春闘期の日給引上げ、休日増加、時短等労働条件改善につき、当労組が責任を負って、対会社交渉を行っている。

動に対する確信・信頼感が圧倒している。筆者はこの点を自らの眼で確かめるため、4年後の83年9月から10月にかけて現地調査^{*}に出かけたが、こゝでも総じて、3工場閉鎖は当時の社会情勢と当労資関係の局面はかゝわって、組合中執と同水準で「やむをえざる処置」として認知し、その上で「閉鎖によって自分達は犠牲になった」とする者も、「組合は最後には役に立たない」とする者も、ごく少数であった事実を記しておきたい。

* こゝでは、面談の手がかりのつもりで準備した「アンケート用紙」の質問項目

○入社年月(S 年 月) 入社時の身分(社員, 常備工, 臨時工)
学歴(年 卒)

○年令(歳) 結婚(既, 未) 家族構成()

I Q 1) なぜニチキグを脱退しなかったか

生活を守ってくれる, 思想(路線)が正しい, 仲間がいたから

Q 2) 活動歴

支部役員経験有, 活動にはほとんど参加, 余り参加しなかった

Q 3) 閉鎖にあたっての選択

配転, 希望退職, 下請再就職

選択にあたって(迷った, 迷わなかった)

その理由()

Q 4) 当初あなたは閉鎖反対でしたか

絶対反対, 賛成, 条件次第

Q 5) 組合の指導は

正しかった, 正しくなかった, どちらともいえない

Q 6) 組合の方針は

良くわかった, 良くわからなかった

Q 7) 組合(支部)は自分の意見を

よく聞いてくれた, 聞いてくれなかった, どちらともいえない

Q 8) 組合(員)全体との関係で閉鎖処置は

自分達が犠牲になったと思う, そうは思わない

Q 9) 組合をどう思っていますか

いい組合である, 最後には役に立たない, わからない

Q10) ニチモウをどう思っていますか

いい会社と思う, 良くない会社と思う, 世間並である

以上、この事例では、「私生活型合理主義」に根ざした各人のバラバラな諸要求を、組合の運動組織論になじまぬ個人主義的傾向として切って捨てるのではなく、逆にこれらを深化させ、相互に支持し合いながら組織的に擁護することによって、組合の団結と統一が維持され、より強固になっていく経緯が「組合民主主義」の論理に関して検証されるべきだろう。とりわけ労資関係が厳しさを増し、要求がストレートな形で実現されること

のみ記載しておく。

Ⅱ 配転と下請再就職の方へ

Q 1) 今の職場と仕事の内容 ()

Q 2) 閉鎖前と比べて労働条件は

良くなった、悪くなった、変らない

Q 3) 職場は 楽しい、楽しくない、変らない

Q 4) 仕事は おもしろい、おもしろくない、変らない

Ⅲ 下請再就職の方へ

仕事、労働条件で困った時

組合（支部）に相談している、仲間と相談して管理者と交渉している、自分で辛抱する

Ⅳ 退職された方へ

Q 1) やめてから

家事に専念している、働きに出ている

Q 2) その職場の労働条件は（ニチモウと比べて）

良い、悪い、変らない

Q 3) その仕事は

楽しい、楽しくない、変らない

Q 4) 退職金は

ほとんど使ってしまった（家、子供の養育、生活費、商売）、
ほとんど貯蓄している

Q 5) なぜ下請先に再就職しませんでしたか

働く必要がなくなった、下請の労働条件が不満、他に就職先があった

Q 6) 今退職してどう思っていますか

退職してよかった、しなければよかった、どちらともいえない

が困難な局面に至れば至るほど、組合運動と組織の活性化にとって、この事例のような営為が貴重であるように思われる。

第2節 80年代におけるニチモウキグナス労働組合運動の展開

第1節でのニチキグ労資紛争史総括をもとに、`労使正常化、後の80年代におけるニチキグ労働組合運動の展開に論及しよう。こゝでは、一般に組合機能として内在化されている生活（改善）機能、組織機能およびイデオロギー機能という3つの基準をその評価尺度として採用し、要約的な分析を試みたい。

まず、イデオロギー的尺度から照射してみると、ニチキグ労組は既述のように、結成から争議解決に至る15年の歴史において、極めてダイナミックな推転を経験した組合といえる。結成当初組合運動経験者は皆無という状況下で、さしあたりは当該労組の外部にあるイデオロギーを取捨選択し、これを自らの生活機能と組織機能に関してどのように咀嚼していくのかという苦斗が、路線上のダイナミックスに反映されているように思われる。

さて、80年代においてまずは、「争議団的組合運営から通常の組合」運営への脱皮を掲げ、争議解決によって資本の第1組合敵視政策を打破しえたという確認のもと、自らも`労資対等の原則、に立った団体交渉重視の姿勢を表明している。とはいえ「争議解決と労資協調はイコールではあり^{*}」えず、むしろ「私たちが分裂以来、今日迄一貫して労働組合の原則的立場を崩していない」という自負のもと、合理化攻撃、雇用不安、賃金抑制、増税、司法反動、軍国主義化などより厳しい諸課題に対しては、まずまず「企業内斗争だけでは解決できないのは自明」だと再確認して、「資本・経営の本質・目的と狙いをはっきりつかみ……あくまで階級的労働組合運動を追求していきます。」と強調している。さらに政治課題の領域で

* 「14定大議案書」P48。

も、『政党支持自由の原則』とともに、「組合員の企業内外での政治活動の自由を労働組合として保障し、資本や権力のそれらに対する攻撃に対しては労働組合としてたゞかい」さらに、「革新政党と一致する要求や課題で協力し合いその都度共同して行動します。」と従来の方針を堅持している^{*}。

このように、平常時に回帰した80年代の労資関係のもとでも、当労組のイデオロギー的性格は、紛争期の階級斗争＝民主的規制の思想が文字通り継承されていると考えてよいであろう。そしてこの思想に立脚して、この間統一推進会から統一準備会を経て、全民労協の結成にまで至った労線統一の波に対しては、「全民労協の運動路線は、徹底した企業主義、労使協調主義、幹部主義、官僚主義、反共主義、そして大企業組合主義」と断じて、その「本質は労働者・国民の利益に反するばかりか反労働者の統一である」と批判を加えている^{**}。路線上はむしろ、統一労組懇のいう統一3原則にもとづく『階級的・民主的労線統一』に共感をよせ、「この方向は私たちの今までの方針と原則的に同じであり、ごく当然の方向」だと意義づけている^{***}。

とはいえ全民労協発足以来、路線問題に関わって、ニチキグ労組をとりまく組織的状况は一段と厳しさを増している。周知のように、ニチモウとキグナス石油両社には、これを横断する当該労組のほか、ニチモウ労組およびキグナス石油労組という企業別に組織された第2組合があるが、これら3組合の上部団体（および友阻団体）であるゼンセン同盟、石油同盟、繊維労連、全石油、食品労連（ニチキグ労組がこの水産部会にオブザーバー加盟）という5単産は、今日全て全民労協に加盟してしまった。そしてこの路線に対抗して、当労組が繊維労連に加盟する際の窓口となり、日常的にも最

* 以上、「15定大議案書」P94～97参照。

** 「19定大議案書」P11。

*** 「16定大議案書」P17。

も交流の深かった同都支部^{*}のみが、唯一統一労組懇に加盟し、代表委員を派遣している。

以上のような全民労協と統一労組懇の路線対立の狭間にあって、今日の労線統一をめぐる論争の実態は、「組織論があまりにも優先し、肝心の運動論^{**}など労働者が主人公であるという重要な原則が忘れ^{**}られている」とする認識から、ニチキグ労組自身は双方に参加していない。そしてこの延長線上で、イデオロギーの基準だけをいたずらに強調し、鮮明化することは、自らの職場労働運動と後述する企業内の分裂解消にとって決してプラスにならないとする判断が、今日支配的である。こうした意味では、当労組が紛争期に反合理化方針に関して明示した「民主的規制路線」^{**}はいわば魂として保持されつゝも、運動組織論上棚上げ状況が継続されている、というべきであろうか。

* * *

次に組織的尺度から、当該労組の団結と統一の伸長を分析してみよう。

第27表 3 組合の組織員数の推移

		77年	78	79	80	81	82	83
ニチキグ 労 組	うち ニチモウ	267名	221	214	188	181	174	173
	うち キグナス	72名	65	64	61	59	57	56
	合 計	339名	286	278	249	240	231	229
ニチモウ労組		422名	382	379	386	391	395	374
キグナス労組		170名	182	191	188	194	174	171

各年次「定大議案書」および「有価証券報告書総覧」等から作成した。

* 繊維労連地方支部の一つであるが、都支部として繊維労連に加盟しているわけではなく、個々の単位組合が各々直接繊維労連に加盟し、都支部は東京にある加盟組合の連絡・協議機関である。

** 「16定大議案書」P17。

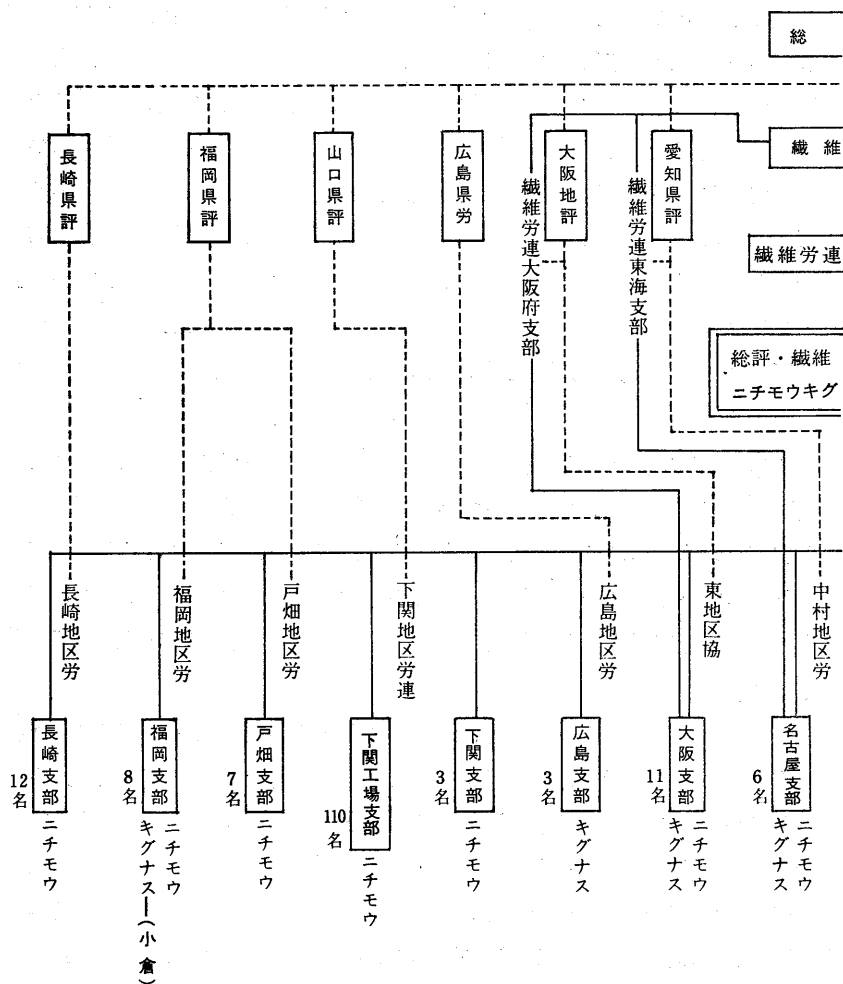
まずは単純に、量的指標でニチモウ、キグナス石油両社における3組合の勢力分布を時系列で対比したのが第27表である。この表中の7年間、脱退ないし復帰にまつわる組合間の所属移動は皆無に等しい。にもかかわらず70年代末期、ニチモウに関係する2つの労組でそれぞれかなり組合員数を減らしているのは、周知の希望退職募集から3工場閉鎖合理化を主因としている。また80年代に入ってニチキグ労組が微減傾向にあるのは、自然退職によるものである。これに対し第2組合が微増傾向すら示しているのは、管理職登用による組合員籍離脱と相殺されつつも、この間補充人事の趣旨で毎年若干名採用される新入社員が、全員第2組合に加入したという事情による。こうして「減量経営」体制下の資本の人事政策は、組合勢力分布上、絶対的にも相対的にもやはり第1組合により厳しく作用している。ちなみにニチキグ労組の組織率は、今日ニチモウにおいて31.6%、キグナス石油において24.7%、両社計で29.6%と3割を割こみ、じり貧状況と確認できる。

83年9月現在、ニチキグ労組員229名は第12図のような組織図のなかで、全国各地16支部2分会に散在している。組織員数で約5割を占める下関工場支部と、本部のある両東京支部を除くと、残余の13支部は全て1ヶタ支部となっている。ちなみに第2組合との対比で多数派を形成するのは、工場のある下関工場支部と長崎支部のみで、こゝでも紛争末期の構図は不変である。

しかしながら長期紛争を経て、組合員の質とその力量は一段と高まった。東京と下関では区労協、地区労レベルでの地域共闘の活動家が輩出し、また各地で争議支援を指導する機会も多い。そして支部レベルでは役員の輪番制が慣習化され、「一人一役」の組織思想も定着している。企業内では労資関係の主導権は会社でも第2組合でもなく、我々にあるとする自負が根強い。この自信を支える最近の証拠を、ニチモウにおける組合費チェックオフ問題の事例で紹介しておこう。

もともと組合結成直後から維持されてきたチェックオフ制度は、72年7

第12図 ニチモウキグナス労働組合組織図



月の組合分裂を契機に会社側からの通告によって一方的に中止され、その後当労組の再三の要求にもかかわらず、会社は組合員の脱退・加入等組合間トラブルに巻き込まれる懸念を理由に、これを拒否してきた。結果的に当労組は否応なく自力で財政確立を図ることを決断させられ、斗争時の賦課金も含め、「若干の納入遅れはあるものの、万全の体制を築き上げた」。

他方、第2組合であるニチモウ労組内では、組合費の集まりの悪さなどさまざまな問題点が発生、同労組として会社にくり返しチェックオフの申入れを行う一方、82年9月にはニチキグ労組に対し、本件を会社側に共同して申入れたい旨提案している。そして10月段階に入ると、かねてよりニチモウ労組の意を了としてきた会社は、「12月から給与振込を行なうことと合わせ、組合費徴収が困難となるので、ニチモウ労組から再度チェックオフを迫られており、前向きに考えたい。」と非公式見解を表明してきた。

こうして「会社からの意向打診という前代未聞のスタートを切った」当問題に対し、ニチキグ労組は12月9日付書面で組合見解を提出している。そこでは、まず本件は、今を逆のぼる10年6ヶ月前の組合分裂時、会社側が一方的に破棄してきたもので、当時組合は、これを労資慣行、労働協約無視の不当労働行為として再三再四その回復を要求したにもかかわらず、けんもほろろに拒否してきた経緯を会社は今こそ想起すべきであること、第2に、その後当労組は、会社の援助を一切うけず自力で財政体制を確立するなかで、組合費は組合自らの手で集めることこそ組合活動の基本であると確認しながら、企業内組合であるから会社が援助してくれることを無条件で受入れる思想は、労組としての資格要件にもとると意義づけたこと、第3に、会社に2組擁護の姿勢と思惑がないならば、本件の歴史的経過からみて、むしろ組合費の徴収は労働組合が自主・自力で行う旨会社見解として明確にすべきであること、そしてもし、当労組の同意を経ないでこれを強行するようなことがあれば、争議解決以降の労資関係安定の積上げに根本的な危機を生じかねない暴挙となる、と警告している。

合わせてニチモウ労組との会談時には、労資関係上会社に「借り」をつくらず、また広い視野で両労組の共闘を考える一貫として本件を位置づけたい旨訴えている。その後の交渉軌跡を経て、結果的には、会社案からストライキ翌日のチェックオフ中止など不当な条項を削除しながら、翌年初め「チェックオフ協定」が合意に達した。^{*}

以上本件は、紛争後の企業内労資関係に関わってニチキグ労組の団結力、特にその基本となる財政問題で第2組合に対する組織上の優位性を証明することとなった。また対資本関係では、もともとチェックオフ協定は、ニチモウ労組と会社が合意すれば、当該労組の対応とは関係なく一方的に実施しうる筋合いのものとも考えられるが、争議解決後の日常的労資関係において、少数派とはいえ当労組の意向抜きでは、本件も決断しえない状況が力関係として現出している点を確認しておきたい。

しかしながらニチキグ労組は、その組織思想の根本において、複数組合並立下の少数派組合運動を固定的に是とする考え方には立たず、企業内においても一貫して多数派形成から統一へと指向する組合である。この点紛争高揚期、争議団運動の先輩格として日常的に指導をうけた報知新聞系3労組の身近な経験を教訓とし、必死の復帰工作によって合計31名の復帰者を迎えながら、勢力上の逆流現象を生じさせたことは第5章で論及したところである。しかしながらこの戦術は、争議の全面解決という勝れて労資関係上の問題を、2組との対抗関係をより陰悪化させることによって、むしろ労一労上の問題に転化させる危険性大との判断のもと、中止されてしまった。

とはいえニチキグ労組も、先述のようなじり貧の組織状況を甘受しているわけではない。この場合、かつて採用した、争議解決の余勢のなかで第2組合を解散に追い込み、組合を一体化するという報知型の発想は改められ、同じく新聞労連の中で、数段にわたる長期争議の解決後、当労組以上

* 以上「19定大議案書」P118～123参照。

の少数派勢力ながら第2組合と地道な企業内共闘を積上げつゝ対等の立場で文字通りの「組織統一」を果たした西日本新聞労組の教訓が、自らの組織思想として定着してきた^{*}。この指向は、「すぐには共闘が組めるとは思いませんが、日常的に話せる下地を作り、第2組合に斗いのコールを送り、長期的な見通しに立って組織統一を考えていきます。」と提唱する82年度運動方針案、「今年度から再度、組織統一に向けての論議を開始し、20周年に向けて具体的な方針を確立していきます。」と強調する83年度同案等で執拗にくり返されている。

つまり当労組においては、企業内複数組合並存と分裂固定化を是とする「少数派組合主義」の組織思想は、究極のところ、労働組合の生活(改善)機能の展開にとって障害になるとする「一企業一組合主義」の思想が根強い。とはいえ現実には、西日本新聞労組というモデルと当労資関係あるいは第2組合の体質は未だ大きな隔たり^{***}があり、両労組の共闘態勢についても目立った前進はない。

しかしながら、本節で採用した組合運動評価の3つの尺度からみて、当労組は当面、組織機能を結節点として最重視しているように思われる。近年、日本の労働組合の存在意義を問い直し続ける研究者の間で、「少数派組合主義」をむしろ積極的に是とする立場も産出されるなか、当該労組の担おうとする組織統一の思想と戦略がどのような推転をみせるのか、一つの実験として興味深い。

* これら2例の対照的な組織統一の性格と経緯については嶺学「組合分裂と第一組合の団結」『賃金と社会保障』№792, P47～49参照。

** その後発足をみた「101委員会」とはトオイツ＝統一の意である。(「第64回臨時大会議案書」P59参照)

*** ニチモウ労組自身は、例えば、その設立10周年記念にあたる「第10定大報告・議案書」の冒頭で、企業内2組合の並存を「不幸なこと」と認めつつも、「しかし、基本的な考え方、方針が、まったく異なる二つの組織を単純に統合することは、絶対に出来ません」と表明している。

* * *

最後に生活（改善）尺度から、80年代におけるニチキグ労組運動の展開をみておこう。もともと当尺度からの評価こそ組合運動評価の原点であろうし、先述のイデオロギー尺度ないし組織尺度もこの原点と統一的に把握されねばならない点は、これまで行論のなかで強調してきたつもりである。

さて、この尺度からの評価に関わってまず注目しておきたいのは、80年10月、第16回定期大会で採択された「仕事はまじめに、要求はどん欲に、斗争は活発に」なるスローガンの含意である。とりわけわれわれは、このスローガンの前段に注目せざるをえないのだが、そこには、ニチキグ労組の次のような動機と意図が流れ込まれている。

第1に、仕事と組合活動の関係において、紛争中は「仕事の差別をするな、まともな責任ある仕事をよこせ」という要求が、大きな柱として成立しうる仕事差別、仕事干しの状況があった。しかし争議解決後、基本的には組合所属間差別が解消方向にむかい、会社も意識的に仕事をやらせるよう対応してきているにもかかわらず、「こんな仕事アホらしくてやれるか」とか、「アイツが上司でいるかぎり面白くない」等の状況が、仕事への取り組み姿勢としてまゝ散見しうる。そしてこうした労働意識上の欠陥は、「争議解決ですべてが終わった」とする感情や、何となく漂う現状肯定の空気に支配されて、組合活動の停滞と表裏一体の関係で連動している。それゆえ紛争期の労務政策は抜本的に変更され、情勢が変わったのだという基本認識にたって、企業ファッショと斗った時代の組合の方針、作風、体質のうち改めるべきは改めるという意図をこめて、このスローガンを採用する。こゝで「仕事はまじめに」とは、組合活動上組合員が資本に「借り」を作らないという決意を表現したものである。そもそも組合活動が資本と対立する利害関係にある以上、資本に「甘え」たり、「借り」をつくってはいへない。また仕事仲間である第2組合員の当該労組員に対する不信感が払拭されていない現状のなかで、将来の組織統一という目標の

ためにも当スローガンを定着させる。

こうしてこのスローガンの採択は、「争議团的組合運営から通常の組合」運営への移行を、対資本、対社会、対2組に向って主体的に表現しようとする画期となった。ちなみに同大会には、当スローガンの発案者で、これを自らの職場労働運動のなかで定着させてきた前述、西日本新聞労組のF委員長が招かれ「組織統一の教訓^{*}」と題して学習会がもたれた。そして「争議を大勝利し労働者の鏡とまで言われた労働組合が、2～3年後に孤立しあるいは御用組合化し、あるいはコテンパンにつぶれた」数多い事例を教訓化しながら、組合運動の視座から仕事・要求・斗争を三位一体のものとして意義づけた点に、当スローガンの含意を読みとっておきたい。

第2に、当労組にとって「仕事はまじめにとは生産性向上運動の提唱でもなければ、労働強化の推進でも」ないことは自明だとする。そうではなくて、資本の減量合理化体制の定着とその深化に歯止めをかけ、「明るく働きやすい職場づくり」運動、ないし「安心して働き続けられる職場づくり」運動等々職場民主化の基点として、このスローガンが位置づけられたということである。それゆえこの延長線上では、企業分析・産業分析を深めて、仕事内容・会社機構等経営政策全般にわたり、積極的な提言を果たそうとする「民主的規制路線」への執着が秘められているといえよ

* 「仕事はまじめに……」というスローガンは、西日本新聞労組委員長深井が、75年3月17日付組合機関紙に発表した小文の論題を始源とする。氏は後の著作の冒頭で、「予想される反発に深刻な不安を覚え」ながら提起したこのスローガンが、その2年半後、全く同趣旨のもと、国労新潟大会で再現された時の興奮を紹介している。(深井建二『新しい労働運動への旅立ち』1978年、地産出版、第1章参照)

** 以上「16定大議案書」P19～20、P25～27参照。

*
う。

それでは、当スローガンが含意する新しい当労組の作風が、組合の生活機能に関わって、どのような諸結果に結実していくのか、ここでは、この間斗争課題として重視されてきた3つの領域で論及しておきたい。

まずは、`経済斗争`時におけるスト権の発動には慎重を期し、団体交渉を深めて、三役交渉ないし窓口交渉も重層的に駆使しながら妥結点を追

* 同趣旨のスローガンに深く関説しながら、国労労働運動の`民主的規制`路線を形成史的視点から論じたものに、兵藤釦らの「国有鉄道の労働運動」（労使関係調査会編『転換期における労使関係の実態』1981年、東大出版会、P 472〜）がある。

ここで兵藤は、77年8月、国労新潟大会で提起された`民主的規制`路線の意味を追求しながら、`職場における自主的規律`を相言葉として打出されてくる「働くべきは働き、要求すべきは要求し、闘うべきときは堂々と闘う」というスローガンについて、その動機と意図に理解を示しつつも、「このように卒然といいきることは、どこまで労働者的だといいうのであろうか」と疑問を表明している。つまり「利用者ないし担税者としての国民の立場を直ちに労働者のそれと同一視する傾き」のなかで、「政治的レベルを『最終的な集中点』として重視する余りに、`民主的規制`を実現していくための方途としての労働組合的行動を自制するようなモメントをはらんでいはいないかという」疑念である。そこから氏は、「国鉄に働く労働者が自らの労働のあり方に抱いている要求と、利用者ないし担税者としての国民が国鉄の労働者に期待する労働のあり方との間には、疎隔がありうるということ」を事実として認め、その上で国鉄労働者が国民に対し、「自らの労働のあり方について抱いている欲求」を「素直に提示してい」く営為を、連帯の「真のきずな」を築く手がかりとして求めている。

筆者も兵藤の洞察を基本的に了としたい。そして民間労働者であるニチキグ労組の`民主的規制路線`においても、後述するように`組合的行動`の自制傾向は皆無とはいえず、組合の生活（改善）機能が諸結果に反映され難い側面を無視しえないように思われる。

求しようとする戦術方針である。ここでは、争議解決後経営者側は、「事実として話し合いの場を重視しているような『実績』を積み上げて、話し合えばわかるといったキャンペーンを強力に展開して」くる状況下で、これを「ただごまかしだと言うだけで、労働組合が団交を重視しない態度をみせて実力行使のみを強調することは、資本のキャンペーンを引きたてるだけに終^{*}」という判断が支配的である。

とはいえ諸結果においては総じて世間一般の低額ベア回答を打破しえず、一次回答にわずかな上積みを図った資本の二次回答をもって2組妥結後、斗争を收拾するというパターンが定着しつつある。会社側が固執する世間相場、業界相場を越えられず、さらにはキグナス石油の場合のように、東燃グループ内の企業規模序列を考慮した「キグナス格差」＝「E・M格^{**}差」すら発生している。

ベアが厳しい折、「同様の傾向にあるといっても、一時金はまだまだ十分に斗える素地^{***}がある」という認識のもと、ボーナス斗争の意義が強調されてきた。つまり、低ベア時代をローン返済の著増など生活実態の変化と関連づけ、〆年収〆視点で突破しようとする方針である。ことにキグナス石油では、79年度から全石油の戦術方針と合わせて、春斗後の5～6月期に〆夏・冬型〆年間一時金斗争が展開され、業界水準を反映させる形で、比較的安定的で高額の妥結をみている一方、ニチモウでは夏期一時金は春斗時のベア斗争に並行して、また年末一時金は秋期にという旧来の交渉パターンが崩されないまゝ、「夏は年間の内払」という会社側の狙いを打破できず、2ヶ月そこそこの低額妥結を強いられている。こゝでは支給月数

* 深井建二、前掲書、P190。

** ごくわずかとはいえ、最弱小元売キグナス石油と、エッソ、モービル等同一資本系列内企業とのベア格差の意。

*** 「18定議案書」P79。

のアップとともに、同社の決算期に対応した「冬・夏型」の年間一時金制の導入が方針化されてきたが、しかし未だその意図は実現されていない。

賃金問題の領域では、以上のような水準の問題とともに、定期昇給査定問題や、定年延長問題に媒介されながら、その体系上の見直しが一貫して焦点となっている。キグナス石油の場合を例にとると、ボーナス算定等のベースとなる基準（内）賃金は、本給のほか地域手当、家族手当という2つの手当で、基調として年功賃金体系を維持しており、その限りで「生活給体系」の色彩が強い。このうち比重の高い本給は、ずばり性別・学歴別・勤続年数別の体系に純化されており、組合は紛争前からこの男女格差、学歴格差を斗争課題としてきたが、紛争期には定昇制度の運用操作を通じて、これら格差が固定化されてきたといえる。

ところが争議解決直後の79春斗時、男女格差のある本給協定に対する労働基準監督署の指導をテコに、会社側から「職種別」、学歴別・勤続年数別賃金体系が提示されるに至り、組合はそれに含まれていた「職種定義」協定化の本意を正すなか、「提案は男女別差別賃金の解消になっていないばかりか、職種上も性による差別を明確に定義しようとしている」点を厳しく追求し、結果的に、最低保障本給表の「男」、「女」という名称を、「A職」、「B職」という表現のみの改訂にとどめて協定化することに成功している。また、この間継続案件になっていた定年延長問題では、賃金体系の改訂を先送りした形で、ニチモウでは84年1月を期して一挙に、キグナスでは同年4月から段階実施の趣旨で、「60才定年制」を協定している。しかしながら当労組は、会社側が「わが社の賃金体系は約10年おくられている」と再三明言し、かつ後述するような労務構成の延長線上では、「今後の人事面からして、現在の年功序列賃金から職務・職能給の導入」

* ニチモウにおいては、これに未だ本給に繰入れられていない勤続手当、昼食手当が加わる。

** 以上「15定大議案書」P19—20頁参照。

がますます争点となると警戒色を強めている。

第2に、昇進・昇格差別問題は、労資紛争期においては組合所属間差別を意図した不当労働行為として、一大争点を形成したことは第4章等で既述したところである。ところが「労使正常化」後も昇進・昇格遅延は形をかえ、むしろ拡大し、既に「仕事はまじめに……」のスローガンを採択して、組合員の仕事への取り組み姿勢に注意を惹起してきた組合にとっても、その前提となる従業員としての「やりがい感」に関わって、新たな視座から当問題を重視する必要に迫られた。

ニチモウを例にとれば、石油部分離前年の71年2月、旧日網時代を始発

第13図 ニチモウ資格制度の変更(79年7月)

(資 格) 手当(円)			(役 職 位)		
部長 一級	(40,000)	} 部所長	} 次 長	} 課 長	} 付
部長 二級	(35,000)				
部長 三級	(30,000)				
課長 一級	(25,000)	}	}	} 課 代	}
課長 二級	(20,000)				
主任	(6,000)				主 任
係長	(3,000~5,000)				係 長

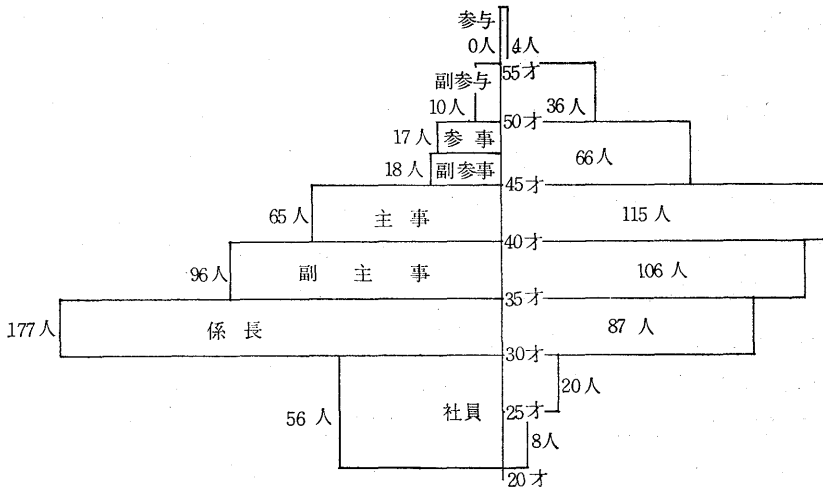


(資 格)			(役 職 位)		
参 与	(45,000)	} 部・室 所 長	} 次 長	} 課 長 副課長	} 主 任 (係 長)
副 参 与	(40,000)				
参 事	(35,000)				
副 参 事	(30,000)	}	}	}	}
主 事	(25,000)				
副 主 事	(20,000)				
(係 長)	(3,000~5,000)				

出所：「19定大議案書」P95

とする資格制度は、その後の役職位の変更に对应して79年7月、第13図のように改訂されている。

第14図 ニチモウの資格別人員構成と年令別人員構成



出所:ニチキグ労組「くみあいニュース」No.92, 83年6月23日付。

ところが83年6月現在、当社における資格制度上の人員構成を男子従業員の年令別人員構成と対比してみると、第14図のようなアンバランスな実態となっている。すなわち年令構成では、40代前半が最も肥大化し、その周辺年令層から漸減し、55才以上と25才以下が最もしぼんだマコ独楽型、と

* 付言すると当社には83年11月現在、事務職105名、現業職145名、合計250名の女性労働者がいる。彼女らの平均勤続年数は16.9年と男子19.4年に比しても大差はない。（「有価証券報告書総覧」83年11月、P5）

しかし女性には係長以上の資格職者は皆無である。要求度の高い性別差別賃金問題すら、必ずしも労資間の重要争点に至っていない現状下で、性別昇格差別は、未だ組合要求として定着する段階にすら至っていないと思われる。

なっているのに対し、資格制度においては、制度中のトップである参与はゼロで、副参与から副参事までがくちばしのように突出て、主事以下が胴、翼、尾と分かれた「鶴の飛翔型」を形づくっている。

もともと資格制度とは、79年当制度改訂時における会社提案においても、「職位（ライン）の明確化」を趣旨として、課長代理、部長付などの旧役職位を廃止しながら「中高年層の増大、ライン管理職ポストの制限に対応する必要」から説明されてきた。つまり「高令化時代に入って対象者が増大し、能力はあるが、低成長の中で部や課を大巾削減したため課長、次長、部長などのポストにつけられない従業員を、しかるべく処遇するために資格制度を変更すると説明」されてきたのである。もし会社説明の通りであれば、第14図のようなアンバランスは生まれようがなく、「説明とは逆に、昇進・昇格制度が従業員を長期滞留させ、遅らせるためだけに運用されている」というのが当労組の主張である^{*}。

前述のように、昇進・昇格差別は「争議解決協定」に抵触する重大事である。とはいえこゝでの協定条項は、組合所属間差別の問題に焦点があり、その後、第2組合員の中でも昇格遅延者が拡大されるに及んで、「昇格の遅れはニチキグ組合員だけの問題ではない。だから組合差別ではない。」との論法で会社は差別を否定してきた。この点当労組は、実態分析から決して組合間差別が解消されるに至っていない事実を指摘しつつも、論点の比重を移行させて、組合員資格を有する副主事、係長という資格職には、長期欠勤者、減給処分者等理由の明確な者を除き、学歴・勤続年数基準による「自動昇格制」を適用するよう主張している。

そして、「①差別を解消することにより、組合員として、今後も活動していく上での自信と展望を切り開く。②全従業員の課題となっている差別問題を取り組むことにより、査定・昇進の基準を明らかにさせる中で、

* 以上、ニチキグ労組「くみあいニュース」№92、83年6月23日付参照。

** ニチキグ労組ニチモウ東京支部機関紙「かちどき」82年4月9日付参照。

組織統一の礎とする。」という観点から、82年2月を期して中執内に「差別対策委員会」を設け、同月16日付で、争議解決後既に「4回の昇進・昇格発令が行なわれたが、同期・同勤統の標準的な昇進・昇格年数を越えても尚、発令が行われずに居る従業員」として副主事19名、係長11名、合計30名の昇格「要求書」を提出している。この斗争は翌年の春闘妥結後、9割を越えるスト権確立を背景に集中的に展開され、結果的に、同年9月1日付発令日には当該労組から副主事昇格9名、係長昇格8名を生み出し、第2組合を含めた全社では、各々35名、21名という近來にない大量の昇格者を勝取ることとなった。^{*}

以上、この期の昇進・昇格是正斗争は、「明るく働きやすい職場づくり」運動の一環として、会社の昇格査定上の人事権規制による「職場の民主化」の前進という成果を生み出した。とはいえ「自動昇格制」は文字通りには貫徹されえず、理由不明のまゝかなりの積み残し組が存在し、本人にとっては矛盾が一層強まった感すらあること、また女性の昇進・昇格差別はほとんど不問に付されたまゝ、組合方針上もこれに連動していないこと、さらには戦術上の視点として意識されていた第2組合との「統一の礎づく

* 以上「19定大議案書」P85以下参照。

** ニチキグ労組の方針では、昇進・昇格非該当者を④休職中の者および3ヶ月以上にわたる長期欠勤者、⑤発令予定日の直前1年間に減給以上の処分を受けた者に^⑥は^⑦限っている点で、学歴・勤続年数基準の「自動昇格別」の色彩が強い。しかし社会的にも社内状況においても、「能力査定」そのものを一般的に否定させることは容易ではない。この点をふまえた上で、第2組合員の中でも多数意見である「査定は必要だが、その基準を明確に」とする層を取り込む運動が一層要請されよう。すなわち自らの「自動昇格制」の論理を基底におさえつつも、より緻密に「昇進・昇格や賃金査定の基準を明確化させ、いわゆるまぎれもない客観的なものにしていくこと」が、この運動の持続的な成果達成上の分岐点となるのではなかろうか。（この点、藤沢建二「鉄鋼大手製鉄所の職場秩序」社会政策学会年報25集、1981年、御茶の水書房、P49参照）

り」については必ずしも不明なこと、等問題点が指摘されよう。

第3に、組合運動の生活機能に関して、長期的には今後とも最重視せざるをえないニチモウの現業部門、とりわけ基幹工場たる下関工場の合理化の動向に論及する必要があるだろう。

第28表 ニチモウの現業員数および下関工場配属員数の推移

	74年	75	76	77	78	79	80	81	82	83
現 業 職 (うち女)	411名 (306)	362 (280)	339 (261)	324 (217)	261 (199)	240 (179)	242 (166)	231 (159)	213 (148)	206 (145)
下関工場人員 (事務職を含む)	376名	354	324	320	291	273	269	260	243	235
全従業員数	1,022 名	991	930	878	770	737	723	719	720	699

各年次「有価証券報告書総覧」から作成

何はともあれ、当社の現業職ないし、下関工場配属員のこゝ10年間にわたる推移をみておくと第28表のようになる。こゝで70年代後半期における現業職の著減には、全社的な希望退職募集とともに、地方出先での漁網仕立・補修3工場の閉鎖合理化が主因となっている点、くり返し指摘したところである。そして80年代の今日、地方出先工場として残存するのは、日本水産㈱関係の以西底引漁業に依存した長崎工場と戸畑工場のみである。しかし同漁業の現状はさらに厳しく、両工場は閉鎖に至らぬまでも、各々10名を割る規模で辛うじて残存する状況にある。

こうして現業部門にかゝわる問題は、ほぼ下関工場に一元化されてしまったといえる。とはいえこゝでも、74年度以来、現業職補充を目的として採用人事はストップされたまゝ、この間地方出先工場の閉鎖ないし縮小処置によるごく少数の転属者を迎えるのみで、80年代に入っても、自然退職による減傾向が続いている。ちなみに全従業員数と対比した現業職は、今日29・4%まで落込み、現業職と事務職がほぼ折半であった昭和40年代

当初の面影はない。^{*}

既述のように当労組は、石油部分離による新ニチモウ発足以来、一貫して現業部門の切り離し、縮小による全社的な「商法化」指向を警戒してきた。とりわけ紛争末期の「再建合理化案」提案時、「民主的規制路線」にもとづく反合理化方針を打出したのも、つまるところ、資本の究極的狙いには、「生・販分離」を一層深化させて、基幹工場たる下関工場をも子会社＝下請化する意図があると、読みとったからに他ならない。そしてこの判断は、200カイリ体制移行下の漁網業界他社の合理化状況^{**}を深慮すれば、組合として当然のものだといえよう。そうした意味では、「争議解決協定」から「三工場閉鎖協定」に流し込まれた趣旨と、これを基点とした当該労組の力量は、80年代における当社の現業部門合理化の帰趨に大きな歯止めをかけえたものといえよう。

再び第28表を見ると、現業部門の主軸は今日でも7割を越える女性労働者である。彼女らは既に平均年令38・6才（平均勤続年数21・7年）に達し、圧倒的に主婦労働者である。これを67年時点の平均年令25才（同7・0年）と対比してみると、こゝ16年の間に、短勤続の未婚婦人から長勤続の主婦へとほぼそっくり転換した。既述のごとく、未だ企業内での性別による賃金格差、昇格差別を解消していないとはいえ、彼女らの賃金水準、労働時間、母性保護等をめぐる諸労働条件は、業界水準、地場相場に比し圧倒的といえるほど高い。^{****}この点当該労組が、70年代当初以来一貫して掲げ続

* 本稿(1), 『下関市立大学論集』第25巻第2号, 第7表, 第8表参照。

** 拙稿「最近の漁網業界」, 『下関市立大学論集』第24巻第1号, 第5節参照。

*** 以上, 67年度および83年度「有価証券報告書総覧」参照。

**** こゝでニチモウの婦人労働者（特に現業職に注目して）の諸権利と労働条件の特徴を抜粋しておく。

I, 権利条項（労基法を上回るもののみ）

1, 「出産休暇」産前、産後各7週間、但し、本人の申し出により産前6週間、

けた「結婚しても出産しても働き続けよう」というスローガンが実を結び、今日「安心して働きつけられる職場」として定着をみたことを率直

産後8週間とすることができる。(賃金は本給の1%カット)

- 2, 「つわり休暇」妊娠中の女子が申し出た場合は, 1 妊娠期中に 5 日間取得できる。(有給)
- 3, 「出産前後の休職」産前・産後の女子が出産または産後のために申し出た時は, 出産休暇に連続して 9 ヶ月以内で休職できる。但し連続して取得すること, 休職期間は勤続年数に加算されない。
- 4, 「哺育時間」生後 1 ヶ年未満の生児を育てる女子は, 運用上, 本人の申し出により 1 日 1 時間以内遅出, 早退が認められている。
- 5, 「生理休暇」1 来潮期につき 1 日は賃金カットなし, 2 日目からは本給の 1 % カット。

II, 労働条件

- 1, 「実態基準内賃金」現業職の標準として中卒 40 才, 勤続 25 年, 有配偶者の場合を例にとると, 84 年 6 月現在, 基準内賃金 188,350 円＝本給 142,500 円と地域手当 5,700 円 (下関は本給の 4 %) + 家族手当 0 円 + 勤続手当 33,250 円 (1,050 円 × 25 年 + 7,000 円) + 昼食手当 6,900 円。
- 2, 「家族手当」配偶者のいない扶養者もちには, 1 人につき 10,000 円。
- 3, 「住宅手当」世帯主である者には 24,000 円, 単身独立生計者には 12,000 円。
- 4, 「ボーナス」年末は基準内賃金 × 3.42 ヶ月 (但し 82 年末, 一律 3.16 ヶ月 + 査定平均 0.26 ヶ月), 夏期は基準内賃金 × 2.2 ヶ月 (但し 83 年夏期, 一律 2.05 ヶ月 + 査定平均 0.15 ヶ月)
- 5, 「退職金」勤続 30 年で本給 × 48.00, 勤続 40 年で本給 × 64.00。
- 6, 「年間休日・休暇」133 日 = 週休 90 日 + 週休以外の休日 23 日 + 有給休暇 付与日数 20 日
- 7, 「一日の所定労働時間」7 時間 10 分 (但し出勤土曜日は 3 時間 30 分)
- 8, 「年間所定労働時間」1,789 時間 (但し年間所定労働日数 252 日 × 1 日の所定労働時間)
- 9, 「超過勤務手当」早出・残業 30% 増, 休日 35% 増, 深夜 60% 増。

に評価すべきであろう。筆者が組合結成以来20年の成果を指折するとすれば、躊躇なく婦人労働者をめぐるこの事実をその一つに挙げたい。

とはいえ、80年代における現業部門の人員削減傾向は、次のような下関工場での合理化を随伴させながら進行してきた。

第1に、生産部（下関工場）移転問題である。同問題は既に紛争末期の78年3月、当社と下関市が漁網の製造工程から生ずる大気汚染、工場排水、騒音防止対策の趣旨で締結した「公害防止に関する協定書」に端を発している。この移転問題において当労組は、「公害発生源を断ち切る」運動視点と、「生産部の従業員が安心して働らき続けられる職場づくり」の運動視点を結合させ、「労組の立場で郊外に移転する」方針を掲げ、県評・地区労・市職労等と地域共闘を組織して、地域住民への宣伝行動や対市交渉を展開している。そして企業内では事前協議制を徹底化させるなかで、同年8月、生産部第2工場となる郊外の小月工場への一部移転（編綱2課と底引課^{*}）に関する労資間の協定が成立している。この「協定書」では、①移転にあたっての人選上の取扱いについては、職種別優先順位に準拠しながら、本人希望を尊重させたこと、②新たに通勤バスを運行させる等、平均20分程度延長される通勤時間に基本的な配慮を行わせたこと、③食堂、娯楽施設の設置や幼児の哺育時間等で従来基準を確保したこと、④工場が分離されることによって生ずる組合活動上の不利益につき、支部3役の時間内取扱いの範囲を拡大させたこと、これらの諸点で組合の主張する方針の趣旨が反映されたと意義づけたい。^{**}

その後今日まで、現業機能をほゞ2分化した生産部2工場体制が維持されてきたが、84年3月、会社側から生産部全面小月移転計画の提示があり、当労組においても即時「対策委員会」を設けて検討中の段階に至っている。

* 生産部の内部機構については本稿(3)、『下関市立大学論集』第27巻第2号、第11図を参照されたい。但しこの間に編綱課は2課制となっている。

** 以上「14定大議案書」P110～119参照。

こゝでも78年当時の移転斗争の趣旨が生かされながら、とりわけ先述した主婦労働者の労働—生活権が、どのような形態で保障されるかが最大の争点となろう。

第2に、勤務体制上の合理化問題がある。下関工場でも78年7月から、漁網製品の受注減を理由として「オール定時化」が実施されていた。しかし既述のような現業人員削減合理化がすすむなかで、80年11月には「2交替制(6:00~21:00)」が復活し、ついで男子現業職を対象に、82年7月から(翌年4月まで)は編網1課で「深夜勤務体制(16:30~24:00)」がしかれ、さらに同課では83年2月から3月に限って、「24時間フル操業体制」がとられるまでに至った。

もともと漁網製造業には、漁期に合わせた受注生産が支配的で、変則勤務体制を宿命視・当然視する傾向が根強いなか、会社側の24時間フル操業提案時においても、サケ・マス用刺網受注の急増がその事由となっていた。しかしその背景には、やはり極限状況近くまで切りつめられた工場人員と、要員配置の不備を無視できない。確かに当労組は勤務体制変更の各段階において、それに対応した諸条件を協定化してはいる。とはいえ既に70年代末に底を記録し、今日ではむしろ上昇の気運すらみうけられる漁網の生産実績を考慮すると、既に合理化提案時で受身的にチェック機能を働かせるだけの段階ではないのでないか、むしろ工場の職場単位で自らの仕事内容を反省することによって、組合の手による要員計画を練り上げ、この間の自然減の補充採用から、変則勤務体制を打破する要員増へと打って出る段階ではないのか、とさえ思われる。またこの運動の組織化を通じてこそ、〘生・販分離〙の深化から、当労組が資本は秘めているとする「生

* 「有価証券報告書総覧」で78年期以来の漁網生産実績を析出してみると、ずっと10百トン時代で推移してきたが、83年度には11百トン台へと回復している。

さらに当社の製造原価中の労務費比率は、78年11月の決算時最高40.6%を記録したが、その後急落し、83年度には20.5%と下げ止まり状況にある。

産部子会社化」の狙いが、基本的に打破しえるのではないだろうか。

*

*

*

本節では、3つの評価尺度から、80年代におけるニチモウキグナス労働組合運動の展開を点検した。総じて、この「労使正常化」後の5年間は、争議解決直後の一時期という点に関わっての当労資関係上の「慎重な配慮」を軸に、厳しきの定着した業界環境と労線統一の波を背負いつつ、「通常」の組合運営のもとでの職場労働運動の再構築が模索された時代であるといえよう。

ニチキグ労組は、嶺学がいう第一組合の性格を分有している。すなわち、「階級斗争のイデオロギーと関連をもちつつもイデオロギー集団ではなく」、「労働と生活の日常に基礎をおく」「大衆的な性格」のゆえに、ふつうの企業別組合と連続性がある。他方で、資本・政党とのゆ着・従属関係を断ちきる「対外的自立性」ないし、官僚主義的組合運営を排し、自らの組織実情に適合した組合民主主義に精励する「対内的民主性」のゆえに、「企業別組合の欠陥といわれるものを克服している」といえよう。そして反合理化斗争、権利斗争の実績を積上げるなかで、少数派であっても孤立せず、企業内においても対等の交渉力を有する組合である。

しかしながら、「民主的規制路線」を掲げてもそれが運動過程で十分消化しきれず、おゝむね、その「団結と活力が資本の行動に対する受動的・反射的なものとして生まれ」ざるをえない実態、また「賃金水準のような基本的経済条件の決定に影響力を十分発揮できない」点でも、第1組合の特徴を分有している。当該労組はこの欠陥を十分自覚しつつ、企業内統一をめざす点でも例外ではない。^{*}

84年夏、「組合結成20周年を起点」として、今後の課題の筆頭に掲げられているのが、「企業内統一に向けて大胆に足を一步踏み出す」という

* 嶺学『第一組合』1980年、御茶の水書房、P366～参照。

方針である。^{*}今日の労線統一の動向が、`労資協調的`、イデオロギーの受容も含む左派労働運動全体の路線変更であるとすれば、この目標達成に至る道程は一層険しいはずである。未だ`20才`という、この若々しい組合の創造的な英知と奮斗に期待して筆をおく。

(1984.9.9.了)

* ニチキグ労組結成20周年記念誌『20年いきいき生きた』P 3。