

新労働協約の締結と 平和的労使関係の形成

川崎製鉄争議（1948年）とその帰結をめぐって

濱田 信夫

はじめに

- 1 争議終結と平和的労働協約
- 2 新労働協約と協調的労使関係の成立
- 3 川崎製鉄の分離・独立と協調的労働運動の展開

おわりに

はじめに

1948年の川崎重工業株式会社製鉄所製鉄工場（菅合工場）争議（川崎製鉄争議）は、戦後改革期の企業における急進的労働運動の拡大・高揚による労働攻勢から最終的には経営側が勝利した労働争議の典型的なモデルをなしている⁽¹⁾。本稿の課題は、川崎製鉄争議の争議終結後の新しい労働協約の締結と、そこにおける経営優位の労使関係の形成および企業別組合における労働組合主義⁽²⁾の帰結を検討することである。

戦後企業再建整備の一環として、川崎重工業から分離・独立した川崎製鉄は、西山弥太郎（川崎重工業取締役製鉄所長、川崎製鉄社長）の主導によって、戦後初の新鋭臨海一貫製鉄所としての千葉製鉄所を建設し、企業成長を目指した。この千葉製鉄所建設に代表される大規模な近代化投資・経営合理化と、労働組合主義に基づく協調的労使関係の形成はほぼ同時に進展した。

川鉄労組と大手鉄鋼5社（八幡製鉄、富士製鉄、日本鋼管、住友金属、神戸製鋼）労組は鉄鋼労働運動の路線において著しい対照を見せた。川鉄労組は1950年代前半に右派が労働組合主義を標榜

(1) 川崎製鉄争議の主体、争点、戦術および争議過程については、濱田信夫「川崎製鉄争議（1948年）と西山弥太郎 戦後鉄鋼争議における経営ヘゲモニーの獲得過程」『経営史学』、Vol.37, No.4, 2003年参照。なお、川崎製鉄争議についての先行研究として、川口義明『川崎製鉄争議戦術の解説と批判』産業厚生時報社、1948年、内藤 勝「川崎製鉄の争議 昭和二二～二三年」労働争議調査会編著『戦後労働争議実態調査第七巻鉄鋼争議』中央公論社、1958年、米倉誠一郎「経営と労使関係における戦後改革：鉄鋼業の事例を中心に」香西 泰・寺内重郎編『戦後日本の経済改革 市場と政府』東京大学出版会、1993年、Gibbs, Michael H.2000. *Struggle and Purpose in Postwar Japanese Unionism*. Institute of East Asian studies. University of California-Berkley, 等がある。

し、労組執行部の主導権を握ることによって、協調的企業別組合としての路線を維持した。これに対し、川鉄を除く大手鉄鋼労組の労働運動は当該時期は左派主導であり、企業合理化反対運動を進めた。大手鉄鋼労組の労使協調路線への転換は1960年代後半以降であった⁽³⁾。

鉄鋼労働運動および労使関係に関する先行研究において、アウトサイダー・ユニオンとしての川鉄の特殊性・独自性に着目したものは少なかったと考えられる。とくに、川鉄の労使関係の形成に果たした国家の労働政策の役割は大きかったという点に着目した研究は皆無である。本稿はこうした研究状況をふまえて、川崎製鉄争議の帰結としての新労働協約の締結と協調的労使関係の成立がのちの鉄鋼労使関係、鉄鋼労働運動との関係でどのような先駆的な意義を有したのか、大規模な近代化投資・経営合理化と労働組合主義に基づく協調的労使関係の形成という二つの問題がいかなる経緯によって、かつどのように絡み合いながら立ち現れてきたかという論点を設定し、以下の各点について検討する。

第一に、この労働協約の締結プロセスについて考察する。ここでは、特に労働省労政局労働組合課、日本経営者団体連盟（日経連）の労働協約締結促進活動など労働協約締結をめぐる環境との関連で、川崎重工業製鉄所の新労働協約が1949年労働法改正後に締結された最初の労働協約となった経緯を分析する。第二に、新労働協約における争議権の制限を狙いとした相対的平和義務規程⁽⁴⁾の採用が、分離・独立後の川崎製鉄における協調的労使関係の成立の契機となった点について検討する。ここでは、相対的平和義務規程が「ストなし型組合」⁽⁵⁾を生み出した点について焦点を当てる。第三に、経営側が遂行した近代化投資と経営合理化に対して、労働組合主義を唱える右派勢力の台頭と協調的労働組合が果たした役割について指摘し、協調的組合が目指す組合運動の特徴に

(2) 労働組合主義に基づく協調的企業別組合の特質、理念、運動の性格に言及した最近の研究として、鈴木玲「戦後日本の鉄鋼産業における協調的企業別労働組合の成立 組織内政治を通じての分析」『レヴァイアサン』、1998年冬号、同「労使関係 自動車・鉄鋼産業を中心にして」『大原社会問題研究所雑誌』第507号、2001年2月、上田 修『経営合理化と労使関係 三菱長崎造船所、1960 - 65年』ミネルヴァ書房、1999年、山垣真浩「日本型《労働組合主義》運動とその帰結 企業成長と労働者の利害は同一視できるか」『大原社会問題研究所雑誌』第498号、2000年5月を参照。鉄鋼労働運動における労働組合主義について、鈴木は、宮田義二（のち鉄鋼労運議長）の「労使の利益は企業レベルで基本的に一致すること」、『イデオロギーや階級対立の意識』を組合運動に持ち込もうとする共産党、社会党など外部勢力の介入に反対すること、そして合理化に対しては『成果配分』という形で協力することの発言を引用している。鈴木、前掲「戦後日本の鉄鋼産業における協調的企業別労働組合の成立 組織内政治を通じての分析」、107頁参照。宮田は1968年に「労働組合主義綱領」を発表している。宮田義二『組合主義に生きる 労働運動七十五年』日本労働研究機構、2000年、499～504頁参照。

(3) 鉄鋼労働運動における「労働組合主義」の台頭に関しては、鈴木、前掲「戦後日本の鉄鋼産業における協調的企業別労働組合の成立 組織内政治を通じての分析」107頁、山垣、前掲「日本型《労働組合主義》運動とその帰結 企業成長と労働者の利害は同一視できるか」21頁参照。

(4) 相対的平和義務条項は、協約の有効期間中は一切の争議行為を行わないという絶対的平和義務条項に対し、協約でたとえば1日の労働時間を定めその労働時間について協約有効期間中はストを行わないという規定を指す。沼田稲次郎「協約の平和条項 合理化と企業平和をめぐる」『東洋経済新報社編『企業合理化をめぐる労使の法律問題』東洋経済新報社、1963年、132頁。

(5) 土喰 勲「ストなし型組合・川崎製鉄」『月刊労働問題』144号、1970年4月、43頁。

ついて検討を行う。ここでは、川崎製鉄労働組合連合会（川鉄労連）が運動の前提とする労働組合主義とそれに基づく労使関係観とはいかなる内容を持つものであったのかについて、運動方針を分析することによって考察する。

1 争議終結と平和的労働協約

（1）川崎製鉄争議と新労働協約の締結

川崎製鉄争議は、1947年の東宝映画製作所（東宝株式会社）の労働争議と並んで「東の東宝・西の川崎」⁽⁶⁾と言われたほどの激しい労働争議であった。争議の主体は、西山弥太郎に率いられた経営側と全日本産業別労働組合同議（産別会議）傘下の全日本鉄鋼産業労働組合（全鉄労）によって鉄鋼労働運動の最重要拠点として位置づけられ、関西地区における最大規模の拠点であった全鉄労川崎製鉄分会（製鉄分会）であった。産別会議に主導された製鉄分会の労働組合運動は川崎重工業製鉄所の労使関係に労組優位の状況をもたらし、職場闘争の積み上げや労働協約で勝ち取った諸権限に加え、職場を掌握して経営権を拘束する戦術に進んだ⁽⁷⁾。当該時期の鉄鋼業は占領政策の転換に伴う賠償指定緩和と全設備存置の方針が発表されたもて、政府の傾斜生産方式に基づく復興金融公庫融資と鉄鋼価格差補給金に支えられて鉄鋼生産の戦後回復過程を踏み出した過程にあった。このような環境下で、生産復興を急ぐ経営側にとって「拘束されざる経営権」⁽⁸⁾の確立は急務であった。

1948年の川崎製鉄争議は、最低生活保障賃金制の確立、非常補償規程の制定、退職金規程の改訂という賃金体系に関する三大要求⁽⁹⁾および「民主的」企業再建整備要求⁽¹⁰⁾を争点に展開された。

(6) 川崎製鉄株式会社編・刊『川崎製鉄二十五年史』1976年、55頁。

(7) 川崎製鉄株式会社労政部編『川崎製鉄労働運動史』（昭和20年・21年・22年度編）70頁。川崎製鉄労働組合連合会編『川鉄労働運動史』1974年、87頁ほか。

(8) 経営権という言葉自体は第一次読売争議時に生まれたが、1946年11月の関東経営者協会の「労働協約に関する意見」で「人事権、営業権、経理権などを総称」するものとされた。三宅明正「戦後改革期の日本資本主義における労資関係」『土地制度史学』1991年4月、40頁。山本 潔や西成田豊は経営権の大幅な制限を「拘束された経営権」と呼んでいる。山本 潔『東芝争議（1949年）』御茶の水書房、1983年、西成田豊「戦後危機と資本主義再建過程の労資関係」油井大郎・中村政則・豊下植彦『占領改革の国際比較』三省堂、1994年ほか参照。

(9) 全日本鉄鋼産業労働組合『全鉄労第三回中央委員会資料』1948年2月20日（法政大学大原社会問題研究所所蔵）。製鉄分会の山本康行は1948年6月の第3回全鉄労関西支部大会において、「最低生活保証賃金制獲得闘争」「非常融資闘争」「退職資金闘争」の組織的な獲得によって最低生活が確保されるとし、その闘争は鉄鋼産業民主化の闘争、鉄鋼国管人民管理へ向かうものであると述べている。全日本鉄鋼産業労働組合関西支部『第三回支部大会議案書』1948年5月、11～12頁（法政大学大原社会問題研究所所蔵）。

(10) 企業再建整備法（1946年8月公布）に基づく川崎重工業の企業再建整備は、製鉄・造船部門の分割・非分割をめぐる議論、そして最終的には西山の主張である製鉄部門の分離を織り込んだ企業再建整備計画の提出、認可というプロセスで進められたように、製鉄部門分離による鉄鋼専業の第二会社設立という経営側にとって極めて戦略的な課題が内包されていた。『社史編纂のための記録シリーズ 製鉄部門の独立終戦から第二会社分離発足まで』1970年（川崎製鉄株式会社所蔵）。

争議は、製鉄所労働協議会による三大要求提出から、製鉄分会の離脱による単独闘争の開始、「第二組合」の結成や全鉄労川崎製鉄分会産別民主化同盟（産別民同派）⁽¹¹⁾の脱落という状況下における製鉄分会の3次にわたる24時間ストライキ決行、無期限ストライキから生産管理闘争への突入、経営側の勝利による争議妥結までの時期からなる⁽¹²⁾。製鉄分会は争議戦術として24時間ストライキ、さらには無期限ストライキ決行とその後の生産管理へと戦術転換を行ったが、経営側の周到な争議戦術によって敗北に追い込まれた⁽¹³⁾。労働組合の組織分裂による第二組合の設立、経営と第二組合による急進派の追放、残留従業員の企業別組合のもとでの再統一という労働争議における一連の典型的なパターンは、川崎重工業製鉄所においても例外ではなかった。

争議を経過するなかで、産別会議と全鉄労の傘下から離脱した川崎重工業製鉄所の各労組は、1948年6月5日、大同団結により企業別組合としての川崎重工業製鉄所製鉄労働協議会を再出発させた。これにより、製鉄分会の敗北と川崎重工業製鉄所の労働組合運動における第二組合の制覇が明らかになった。労働協議会は「自由にして民主的、健全にして自主的な労働運動本来のあり方を堅持し、資本攻勢並びに赤色破壊工作に対応し、以て労働戦線を統一し、祖国再建、経済復興に邁進」⁽¹⁴⁾するという路線を明らかにすることによって、「産別型ヘゲモニー」を拒否し、反共主義の路線を表明した。これによって、1947年12月以来8ヵ月にわたる川崎製鉄争議は終止符が打たれ、製鉄分会は四大要求を撤回し、会社回答を受諾することによって、闘争態勢を解除した。

経営側は争議終結後の対労働組合政策の課題として、経営権の確立、すなわち「拘束されざる経営権」の明確化をはじめとして、組合活動の「適正化」、紛争予防措置や労働条件の明確化を重点とする新労働協約締結を最重要事項として位置づけた⁽¹⁵⁾。その結果、1949年6月、従来の労働協約を全面的に撤廃し、経営側主導による経営権の確立等を明確に打ち出した新労働協約案を労働協議会に提案した⁽¹⁶⁾。この新労働協約案は、以下のように、経営権の明確化をはじめ、協約適用範囲、組合活動、労働条件、苦情処理機関、紛争の平和的条項等についてきわめて体系的に網羅されたことが特徴である⁽¹⁷⁾。

(11) 産別民同は反産別会議闘争を展開するための関西の拠点として、川崎製鉄争議に着目した。兵庫県産別会議編『嵐に立つ労組 川崎製鉄分会斗争記録』日本労農通信社、1948年、10～11頁。「全鉄労関西支部情報（1948年4月16日） 民主化同盟幹部2名除名に決定、川崎製鉄分会闘争の決意固し」（法政大学大原社会問題研究所所蔵）。

(12) 川崎製鉄争議における労使双方の戦術に関する研究として、川口、前掲『川崎製鉄争議戦術の解説と批判』、濱田、前掲「川崎製鉄争議（1948年）と西山弥太郎 戦後鉄鋼争議における経営ヘゲモニーの獲得過程」ほか参照。

(13) 同前、36頁。

(14) 川崎製鉄株式会社労政部編『川崎製鉄労働運動史（昭和23年・24年度編）』1976年、62頁。

(15) 同前。

(16) 前掲『川崎製鉄二十五年史』512頁。

(17) 前掲『川崎製鉄労働運動史（昭和23年・24年度編）』63頁。

経営権確認条項の規定

尻抜けユニオンショップ⁽¹⁸⁾とし、逆締付け規定の採用

人事権の確認

労働条件の詳細規定

組合活動の就業時間外の原則化および政治活動の禁止

掲示，印刷物頒布等についての事前承認制

紛争については，工場協議会 2 週間，中央協議会 2 週間，代表者による交渉は 4 週間継続し，解決しない場合は第三者による調停を行い，調停案に不服の場合は15日の冷却期間を設ける

協約実施についての異議調整，協約の解釈適用について苦情調整の制度の設置

生産委員会の設置

協約有効期間の取扱いの明確化

経営側の労働協約案に対して，組合側は 労働権について規定すること， 唯一交渉団体約款を設けること， 完全ユニオン・ショップとすること， 代表者による交渉期間 4 週間で 2 週間に短縮すること， 争議予告期間15日を 5 日に変更すること等を提起するにとどまった⁽¹⁹⁾。労働協約交渉は1949年 3 月29日の第 1 回審議会を皮切りに，14回の審議会と 4 回にわたる団体交渉を経て，6 月 7 日，新労働協約が締結された⁽²⁰⁾。

このように，経営側の新労働協約案を労職協議会が受け入れた要因として，争議の敗北という経営側との力関係の相対的低下に加えて，復興金融融資停止や補給金の廃止の方向のなかでの鉄鋼不況という情勢下で，組合の内部体制の強化・整備を優先せざるをえず，経営側の施策を受け入れるだけで精一杯であったという事情が指摘されている⁽²¹⁾。

締結された新労働協約は，全文10章，180条と附則から構成され，その内容が「極めて具体的に，且つ詳細を極め，従来の労働協約とは面目を一新せる量と質」⁽²²⁾を備えたものとなった。この川崎重工業製鉄所「昭和24年度基本労働協約」は，1949年 5 月22日に成立した改正労働組合法施行後に締結された最初の労働協約となった。

(2) 争議における政府 (労働省) ，日経連の介入とその意味

川崎重工業製鉄所の労働協約締結をめぐる環境として， 米国の占領政策の変更に基づく労働政

(18) 尻抜けユニオン・ショップとは「会社の従業員は組合員でなければならない」と定めながら，被除名者あるいは脱退者の処置については，最終的には，経営側が決定しうることになっている状態を指す。当時の尻抜けユニオン・ショップをめぐる議論については，飼手眞吾『労働協約』財団法人日本労政協会，1951年，111～113頁参照。

(19) 前掲『川崎製鉄労働運動史 (昭和23年，24年度編) 』63頁。

(20) 労働省編『資料労働運動史 (昭和二三年版) 』労務行政研究所，1952年，837頁ほか。

(21) 前掲『川崎製鉄労働運動史 (昭和23年・24年度編) 』58頁。

(22) 前掲『資料労働運動史 (昭和二三年版) 』797～798頁。

策の転換⁽²³⁾、労働省の労働組合同約および労働協約締結に関する指導、日経連の労働協約促進運動があげられる。

米国の対日占領政策の転換を規定した「経済安定九原則指令」は、1949年労働法改正をめぐる連合国軍最高司令官総司令部（General Headquarters, Supreme Commander for the Allied Powers, GHQ/SCAP、以下GHQ）の労働政策に大きな影響を与えた。占領期における「改革シンボル」としての近代的労使関係理念から、「九原則」をスムーズに実施させるために「反共的・規制的」シンボルが前面に押し出されたためである⁽²⁴⁾。その結果、終戦直後に締結された労働協約は期限切れとなり、組合側が新しい労働協約の締結に難色を示すという無協約状態が一般化した。この1949年労働法改正の基本的性格について、竹前栄治は「国家独占資本主義の労働政策、すなわち、生産管理・ゼネスト・政治スト・同情スト・山猫スト・公益事業ストなどの経営権の根幹を揺がすような争議行為を規制し、団交の対象・手段を制限（中略）するような管理的労働政策を労働者階級に押しつけてくるようになった」⁽²⁵⁾点にあると指摘している。

労働法改正に際して、GHQ経済科学局労働課と協議を重ねてきた労働省は、1948年末から49年初めにかけて、その集中的表現としての労働協約・組合同約是正の指針を労働事務次官通牒という形で、各都道府県知事に発した。「労働組合同約および労働協約に関する指導方針」（1948年12月20日）、「民主的労働組合及び民主的労働関係の助長について」（1948年12月22日）、「労働組合の資格基準について」（1949年2月2日）である。

これらの一連の通牒は「労働運動の根底をなすものは組合である」という認識に立って、「自主的且つ民主的な単位労働組合の確立」を指導の重点に置いたことにより、当時醸成されつつあった経営側の労働協約改訂の要求を具体化させる契機となった⁽²⁶⁾。

改正労組法の施行は、労働協約の改正を差し迫った問題とした⁽²⁷⁾。これに対し、労働省は、従来の労働協約について「使用者の権限に過度の拘束を加え、労働者の一方的権限のみを認めさせた所の法三章的な協約 その多くは全国組合本部の定めた基準案に盲目的に倣ったものであるであった」⁽²⁸⁾と総括した。労働省が労働協約に関する指針として掲げたのは、労使の相互の権利の尊重、経営権の明確化、協約の適用範囲の明確化、就業期間中の組合活動の原則禁止、労働条件の詳細な規定化、苦情処理機関の設置、紛争の平和的条項の規定化、争議中の賃金不払い（ノーワーク・ノーペイ）の明確化、有効期間に関する規定の明確化の各点であった⁽²⁹⁾。

⁽²³⁾ 1948年7月22日の芦田首相宛マッカーサー元帥書簡に基づく公務員法改正、公共企業体労働関係法（公労法）の改正は、争議権禁止、団交権の制限を国家公務員および公共企業体職員にもたらしたのみならず、組合専従職員の給与支払の禁止、ノーワーク・ノーペイ原則の実施、管理職の非組合員化などの指導原理の導入は、民間労組に適用される労働組合法、労働関係調整法の改正によって民間労働者へと適用が拡大された。竹前栄治『戦後労働改革』東京大学出版会、1982年、251頁。

⁽²⁴⁾ 同前、275頁。

⁽²⁵⁾ 同前、285頁。

⁽²⁶⁾ 前掲『資料労働運動史（昭和二三年版）』797頁。

⁽²⁷⁾ 同前、798頁。

⁽²⁸⁾ 日本経営者団体連盟『日経連タイムス』第33号（1948年1月13日）。

⁽²⁹⁾ 同前。

このような情勢の下で、改正労組法に基づく初の労働協約が川崎重工業製鉄所において締結された背景として、日本の経済復興・自立のために「健全な」労使関係の確立を優先課題としていた労働省が、そのモデルケースとして、川崎重工業の労働協約を使いたいという意図があり、労働協約の締結が労働省労政局労働組合課の指導方針に沿って進められた点が指摘されている⁽³⁰⁾。労働省が川崎重工業製鉄所の新労働協約を強力に後押しした直接的要因として、労働省の個別指導の実施による労働協約締結促進活動とともに、飼手眞吾（労働省労政局労働組合課長）をリーダーとする労政局労働組合課が川崎製鉄争議当時から争議経過に重大な関心を持ち、争議対策について助言してきたという経緯がある⁽³¹⁾。

賀来才二郎（労働省労政局長）が争議過程において、「川重の争議は日本の鉄鋼業の重大なヤマ場である。もしも負ければ、鉄鋼各社は全部負けてしまうであろう。（中略）会社をつぶしても争議には勝て...」⁽³²⁾と述べたことから明らかなように、労働省は争議期間中においてもその動向に重大な関心を寄せたという事実がある。川崎重工業製鉄所の労働担当スタッフは争議過程において争議対策と経過報告を労政局労働組合課に行い、さらに、争議終結後の労働協約案についても、飼手眞吾の指示に基づき、労働組合課、労働法規課の助言を受けた⁽³³⁾。

争議過程および労働協約締結指導における労働省と経営側との連携について、川崎重工業の当時の関係者は、以下のように、新労働協約が労政局労働組合課の指導方針に沿って締結され、かつ飼手らの指導が極めて積極的であった事実を明らかにしている。

すなわち、黒田秀雄（川崎重工業人事課長、のち川崎製鉄副社長）は、「健全な労使関係の樹立と育成を急務とするため、従来の労働協約に代え新しい労働協約の締結が急がれ、（中略）この協約が成立するまで数次にわたり労働省の指導方針に沿って原案を修正しながら締結された」⁽³⁴⁾と述べ、吉丸清治（のち川崎製鉄労働担当専務取締役）は、「『東の東宝』『西の川崎』といわれた争議を労働省も無視できず、経過報告を労働組合課・飼手課長に適宜行」⁽³⁵⁾い、争議終了後は「労使関係の安定の方策の一つとして、労働協約を新しく締結する必要があること、その協約は簡単なものでなく、労使の行動を規制する手続きを含む詳細なものであることが望まれた。いわば、アメリカ型の労働協約が指導された」⁽³⁶⁾と述べている。

(30) 前掲『川崎製鉄二十五年史』512頁。

(31) 飼手明彦氏（飼手眞吾氏子息）聞き取り（2000年4月1日）による。飼手眞吾は厚生省労政局労働組合課長（1946年12月～1947年8月）、労働省労政局労働組合課長（1947年9月～1951年3月）を歴任した。竹前栄治は、労組法改正作業に関わった飼手眞吾ら当時の労働省メンバーについて「戦後設立されたニュー・モードの官庁の官僚として、その思想と行動様式において、労働組合主義に対する深い理解、頑迷固陋な反組合主義的経営者に同調せず、近代的労使関係＝団体交渉プロセスを重視するリベラルかつ公平な感覚をもった新しいタイプの官僚集団」と位置づけている。竹前、前掲『戦後労働改革』278頁。

(32) 鉄鋼新聞社編・刊『鉄鋼巨人伝西山弥太郎』339頁。

(33) 佐々木藤雄氏聞き取り（1999年7月8日）による。

(34) 黒田秀雄「飼手眞吾氏を憶う」飼手眞吾追想集刊行発起人会編『飼手眞吾』労務行政研究所、1983年、196頁。

(35) 吉丸清治談話「労働部門座談会・糞合労使の歴史を語る」『糞合工場の思い出』1997年3月、57頁。

(36) 同前。吉丸は争議後の労働協約締結について、労働組合課の青木勇之助事務官、労働法規課中宮勇一事務官の指導・助言を受けて策定されたことを明らかにしている。

日経連も、東宝争議、日立争議、日産争議、日鋼室蘭争議など相次いで発生した大争議と同様に、当該時期の川崎製鉄争議についても経営権確保の成否にかかわる争議と位置づけ、西山弥太郎ら川崎重工業の経営陣を支援した。日経連の関西代表・鉄鋼代表として初代理事に選ばれた西山を全面的に支援する姿勢を打ち出した⁽³⁷⁾。日経連は経営権の確保と労使協調の確保に関する措置が必要であるという観点から、労働法改正を労使関係安定方策の一環として位置づけたからである。もちろん、日経連は労働協約促進運動において、労働省と同一歩調をとった。

「労働協約に関する根本方針」において、日経連が提起した論点は 経営権と労働権が相互に守るべき限界についての法的明確化、紛争の平和的解決義務の強化、公共の福祉の擁護、さらに現段階での経済再建に不可欠の基幹産業における生産確保を含めた広い意味の立場からの特定部門に対する産業平和の確保措置、妨害勢力である政党・団体からの組合支配の排除による経済再建と民主的組合主義の確立であった⁽³⁸⁾。

労働省の組合規約並びに労働協約に関する啓蒙、指導が本格化したのは、民主的労使関係の表現としての労働協約のあり方についての個別指導が活発に展開されはじめた1949年以降であった⁽³⁹⁾。労働省は川崎重工業をはじめとする各社の労働協約締結を急がせたが、当初、新労働組合法の普及徹底をはかる新しい労働協約の成立状況は必ずしも順調ではなかった。川崎重工業製鉄所と同労働組合に次いで、労働協約を改訂した主要企業として、富士紡績と総同盟富士紡労組（6月9日）、朝日新聞社と朝日新聞労組（6月11日）、明治製菓と同従業員連合会（6月20日）、小倉製鋼と同労組（6月25日）、大日本麦酒と同労組連合会（7月1日）、横山工業と総同盟神奈川金属産業労組横山工業川崎支部（7月4日）、王子製紙と同労組連合会（7月23日）、鋼管鋳業と同本社職組（7月23日）等がある⁽⁴⁰⁾。

労働省や日経連は、改正労働組合法施行後の最初の労働協約となった川崎重工業製鉄所の労働協約を民主的労働組合に関する行政指導の試金石とした。この労働協約について、労働省や日経連は、飼手眞吾編著『最新労働協約の実際』（1948年8月）や日本経営者団体連盟編『川崎重工業の労働協約』（同年10月）に全文を紹介するなど、「労資により数々の批判を受けながら大いに喧伝」⁽⁴¹⁾した。

(37) 濱田、前掲「川崎製鉄争議（1948年）と西山弥太郎 戦後鉄鋼争議における経営ヘゲモニーの獲得過程」37頁。

(38) 前掲『日経連タイムス』第36号（1949年2月3日）、「労組法及び労働法改正に対する意見（1948年3月19日）」日経連創立十周年記念事業委員会編『十年の歩み』日本経営者団体連盟、1958年、113～118頁。その先端を切ったものは日産化学（油脂部門）や東芝など少数の企業にとどまった。前掲『資料労働運動史（昭和二四年版）』797～798頁。

(39) 同前『資料労働運動史（昭和二四年版）』797頁。

(40) 同前、836頁。

(41) 前掲『資料労働運動史（昭和二四年版）』798頁。

2 新労働協約と協調的労使関係の成立

(1) 「拘束されざる経営権」の確立

川崎重工業の新労働協約の特徴は、労働省の労働組合同規約および労働協約締結に関する指導における主要事項であった経営権の明確化（第1条）、尻抜けユニオンシヨップ・逆締付け規定の採用（第5, 6条）、人事権の確認（第9条）、就業期間中の組合活動の禁止（第86条）、労働条件の詳細規定（第4, 5条）、苦情処理機関設置（第8章第2, 3節）、紛争の平和的条項の規定（第8章第4, 5節）、生産委員会の設置（第9章）、協約有効期間に関する規定（付則）等がきわめて体系的に網羅されたことである⁽⁴²⁾。

このような特徴を備えた労働協約について、労使の評価は著しい対照を見せた。経営側は労働協約が他社に先駆けて締結された理由について、「労働争議が労使にとって決して有益なものでないという23年（1948年 引用者）争議の苦い経験」⁽⁴³⁾、「労使双方に平和的で健全な信頼関係が必要であるという情熱と信念があつて、審議や団体交渉を理性的、論理的に行」⁽⁴⁴⁾つたとして、積極的な評価を行った。労働協約締結交渉における経営側メンバーのひとりであった佐々木藤雄（のち川崎製鉄労働担当常務取締役）は、新労働協約が経営権をはじめとする労使双方の権限や平和条項の設定、労働条件の明確化など、従来の労働組合の権利宣言的であった協約を脱して、近代的労働協約のひとつのモデルをなすものであったと述べている⁽⁴⁵⁾。

一方、組合側にとっては、経営優位の力関係が反映された新労働協約は「敗戦協定」⁽⁴⁶⁾という性格を有していた。川鉄労連の『川鉄労働運動史』は新労働協約について、経営側が「23年（1948年 引用者）の労働争議によって、いわば“膿”を切開して取り出し、そのあと“平和的労働協約”と“能率給中心の賃金体制”などによって、労働対策に万全を期し」⁽⁴⁷⁾たという位置づけを行っている。

このように、争議終結後の労使関係は従来の組合主導型から経営者主導型への転換を遂げたが、新労働協約締結の主要な争点となった経営権と労働権をめぐる労働協約交渉過程で、経営側が経営上の権限が会社に属することを確認するために、労働協約への経営権確認条項のみの挿入を主張したのに対し、組合側が労使対等の立場から、経営権とともに労働権を確認した条文が必要であると

(42) 前掲『川崎製鉄二十五年史』512～513頁。

(43) 同前, 513頁。

(44) 同前。

(45) 佐々木藤雄氏聞き取り（1999年7月8日）による。

(46) 「金縛り協約」としての新労働協約をめぐる労組の「敗北主義」批判について、盛島清一（元葦合工場総務部長）は「現行協約擁護を組合の中で主張することは、敗北主義として批判を受ける状態の中では、金縛り協約という認識だけが、一人歩きするという情勢であった」と述べている。前掲「労働部門座談会・葦合労使の歴史を語る」58頁。

(47) 前掲『川鉄労働運動史』146頁。

主張したように、労使の論点は著しく対立した⁽⁴⁸⁾。経営権・労働権をめぐる労使交渉は、以下のプロセスを経た⁽⁴⁹⁾。

まず、経営側は企業経営が経営側の責任と権限とにおいて行われており、業務の運営や人事その他の経営上の権限が経営側に属することを確認すると主張し、労働協約に経営権確認事項を挿入するという労働協約改訂案を提示した。これに対し、組合側は経営側が経営権のみを掲げることは一方的であり、憲法で保障された労働権、すなわち団結権、団体交渉権および争議権を承認した条文が必要であると反論した。経営側はこの経営権と労働権が同等であるという組合側の主張に対し、労働権は一企業主が保障するという次元を越えた高次元の問題であるとし、労働権を労働協約に明記することは無意味であると再反論を加えた。この経営側の見解に対し、組合側は労働権が経営側が主張するような性格のものであるとしても労働協約に掲げるべき労働者の権利であり、これを掲げない場合は経営権も削除すべきであると要求した。

以上の交渉過程を経て、労使は労働権が団結権、団体交渉権および団体行動権を総称することを確認し、経営権と労働権の双方について規定することで最終合意した。このように、新労働協約において経営権の明確化が大きな争点となった背景には、労働協約に経営権を挿入することを排撃する空気が、当時の労働組合運動において支配的であった点があげられる。上部団体であった産別会議、日本労働総同盟（総同盟）ともに経営権、人事権の規定を入れることに強く拒否する姿勢を示した。経営権について、産別会議は「労働者の権利と対置するときは労資の闘争により変動するものであり、経営権不可侵は労働法なき時代の謬論」と主張した。また、総同盟は「経営とは資本と労働の有機的結合により成立するものであるから、経営権を一方的に認めることは不合理であり、経営権を認める条項を入れることは資本の論理を確立する」ことになると主張した⁽⁵⁰⁾。

このような労働陣営の考え方に対し、川崎重工業経営陣の新労働協約締結における主要な狙いは、経営権を確保し、争議時に見られた失われた労使関係のバランスを回復することであった。そのため、経営側は企業経営が会社の責任と権限とにおいて行われており、業務の運営、従業員の人事その他の権限が会社に属することを認めるという趣旨の条項を労働協約の冒頭で明文化し、事業の管理と運営上の権限・人事・労務管理上の諸権限の決定権が経営側にあることを明示したのである。

（２） 平和条項による組合活動規制と協調的労使関係の形成

争議終結後の経営優位の労使関係を規定したもう一つの条項が、相対的平和義務規定に代表される組合活動規制条項であった。相対的平和義務規定は団体交渉機関の期間制限（平和的条項）による争議権の制限を狙いとしたものであったからである。

新労働協約の平和条項は、労使による連合協議会４週間、代表者交渉４週間の交渉を経て、この交渉により解決しない時は第三者、労働委員会の調停に付し、その調停により妥結しなかった場合

(48) 経営側は労働権は経営権と同じ位置に立つものではなく、普遍的なものである以上、これを協約に明記することは無意味であると主張した。前掲『資料労働運動史（昭和二四年版）』838頁。

(49) 同前。

(50) 同前。

のほか、いかなる事項に関しても一切の争議行為は行わないことが規定され、さらに、再調整の期間、争議行為の予告、政治争議・同情争議・排斥争議等についても規定されたことが特徴である。その結果、再調整の期間については、調停案に対し労使双方もしくはいずれか一方が不服の場合は、調停案提示の日から10日を経なければ、双方とも一切の争議行為は行わないこと、争議行為を行う際は組合が争議行為を開始する日時を指定し、その日時から48時間以内に文書をもって経営側に予告する義務があること、組合は政治争議・同情争議・排斥争議その他組合員の労働条件の維持向上を直接の目的としない紛争または争議を起こさないことが明確化された。

この新労働協約における平和条項についても相反する二通りの評価が行われたことに注目すべきである。すなわち、「その後わが国の平和的労使関係を規定する労働協約の模範となり、労使関係安定の基盤」⁽⁵¹⁾となったという位置づけが行われた一方で、組合側からは「金縛り協約・ストのできない協約」⁽⁵²⁾であり、「武装解除された労組」⁽⁵³⁾という評価がなされていることは、注目すべきである。

新労働協約は、以下の点で、旧労働協約と著しい対照をみせた。すなわち、1946年に川崎重工業製鉄所労職協議会傘下の各労働組合の要求によって締結された旧労働協約は、労働組合主導の一方的権利の宣言に終始するものであった。そこでは、労働協約は「その時々々の労資の力関係の表現であり、権利拡張の橋頭堡」⁽⁵⁴⁾であると考えられていたため、「労働協約に平和条項を規定することは、使用者の一指だにふれえざる基本的人権である争議権の抹殺制限」⁽⁵⁵⁾であるという理由で、有効期間中も争議権が完全に留保されていたのである。これに対し、新労働協約は「会社と組合又は組合員との間に発生する紛議を平和的方法により迅速かつ公正に処理し、紛争が已むを得ない事情により争議行為を伴うときも秩序を保ち、その公明正大な解決を計る」⁽⁵⁶⁾ことを総則で規定し、紛議調整という規定を特別に設定した。この紛議調整は、異議調整・苦情調整・紛争調整の各手続きから構成された⁽⁵⁷⁾。経営側は紛議調整のための審議や交渉を拒否ないし打ち切ることができるケースを7項目にわたって詳細に規定し、紛争の調停による解決が成立しなかった場合以外は、いかなる事項についても一切の争議行為を行わないという平和条項を挿入した⁽⁵⁸⁾。

(51) 桂芳男「川崎製鉄・西山弥太郎の革新的企業者活動」『国民経済雑誌』（神戸大学経済経営学会）第156巻第6号、1987年12月、89頁。

(52) 前掲『川鉄労働運動史』137頁。

(53) 「武装解除された労組」『労働』第143号、1949年7月29日。

(54) 飼手眞吾編著『最新労働協約の実際』社会運動通信社、1949年、99頁。

(55) 同前、16頁。

(56) 同前。

(57) 異議調整は、異議が発生した場合、職場委員より経営側に申し出て、経営側がその解決を与える仕組みであり、労働部長の調整で終了する手続きであった。苦情調整は、苦情が発生した場合、労働課長と関係役員による調整に始まり、労働委員会の仲裁にいたるまで7段階にわたる手続きによって解決がはかられた。紛争調整は、工場協議会、代表者の交渉、労働委員会の調整の3段階の解決方法によって紛争の解決をはかる手続きであった。前掲『資料労働運動史（昭和二四年版）』842頁。

(58) 組合が山猫ストのような秩序破壊の防止に努力する義務、組合員の一部が参加する争議行為（一部争議）を行わない義務があわせて規定された。同前。

この労使間紛争の平和的解決に関する新労働協約の規定は、労働省の「労働協約に関する指針」に掲げられた協約有効期間中の一切の労働争議行為禁止の規定化、当該規定がない場合の紛争の平和的解決のための規定の必要性、争議行為に訴える前の団体交渉を行うための団体交渉手続き・期間等の規定化、団体交渉で妥協に達しない場合における労働委員会等第三者の調停手続、調停申請した場合、調停が成立しなかった場合にはじめて争議行為に出ること、争議行為に出る前の一定の予告期間設定の必要性などの論点と呼応するものであった。

この経営優位の新労働協約について、その後、組合側は経営権・労働権の削除、完全ユニオン・ショップ制、昇給・賞与の協議約款、組合活動の自由、調整手続の期間短縮および再調整期間の撤廃、平和義務条項など多岐にわたる条項の撤廃を要求した。組合側は新労働協約の改廃をめざす各年度の協約闘争のなかで、とくに平和条項改定に要求を集中し、強い改定姿勢を維持した⁽⁵⁹⁾。労働協約が本格改定されたのは1971年であった⁽⁶⁰⁾。

3 川崎製鉄の分離・独立と協調的労働運動の展開

(1) 労働運動の路線転換

争議終結後の川崎重工業製鉄所において、経営優位の労使関係が定着するなかで、労組内の組合内政治はどのような変貌を遂げたのか。主力労組の葺合工場労働組合（葺合労組）では、協調的な路線を支持する勢力（右派）と戦闘的な路線を支持する勢力（左派）の対立が続いた。争議終結当初、この組合内政治における対立はとくに顕著であった。争議終結後初の役員改選（1949年6月）において、共産党員の北田繁一が委員長に当選したが、右派勢力の反対で執行部を組織することができず、あらためて三役の改選が行われた結果、右派の佐桑石雄を委員長に、左派の北田らを副委員長とする新執行部が発足した。翌年3月の改選でも、副組合長、書記長、執行委員に4名の共産党員が選出された⁽⁶¹⁾。

このように、争議終結後の新労働協約は労使関係の枠組みに関して従来の組合主導型から経営者主導型への転換を企図したものであったが、葺合労組をはじめとする組合内部においては、闘争主義から労使協調主義への転換とは必ずしも対応していなかった。

このような組合内政治における左派、右派勢力の拮抗は、葺合労組の大会方針にも影響を与えた。葺合労組は1949年10月の大会方針で、「組合運動の自由回復」、「資本家的合理化反対」を掲げ、活動方針として、「反動的経営の合理化反対」、「労働者の合理化の推進」、「組合の民主化と自主性の確立」、「労働戦線の確立」という左派路線を色濃く反映した路線を打ち出した。そして、「反動的経営の合理化反対」として、経営側に有利な労働協約反対、部課長の組合活動干渉反対、

(59) 前掲『川鉄労働運動史』358頁。前掲「労働部門座談会・葺合労使の歴史を語る」60頁。

(60) 労働協約は1971年8月30日に改定された。川鉄社史は1949年協約を「平和的な精神を手続きとして規定化した平和条項の存在は、日本の労働協約の本流とならず、時流にそぐわないものとなった」と述べている。前掲『川崎製鉄二十五年史』520頁。

(61) 前掲『川崎製鉄労働運動史』（昭和25年度編）14頁。

労働強化反対（欠員作業反対，労働強化による時間外労働反対），予想される資本攻勢との対決，「労働者の合理化の推進」として，経営の民主化（経営協議会の開催要求），労働条件の向上，実質賃金の向上，「組合の民主化と自主性の確立」として，組合の民主的運営，組合の民主的統一，「労働戦線の確立」として，工員組合・職員組合の統一，全国的労働組合運動への参加等を要求した⁽⁶²⁾。

川鉄労組の執行部から左派勢力が排除され，右派が主導権を握ったのは，1950年10月のレッド・パーージにおける共産党員活動家の「特別整理」の時点であった⁽⁶³⁾。経営側は「共産党員，偽装的脱党者，秘密党員，同調者」を破壊勢力として54名の解雇者を明らかにし，葺合労組副組合長の北田，西宮労組書記長の小泉清など現職の活動家をはじめとする共産党員が追放された⁽⁶⁴⁾。葺合労組はこのレッド・パーージを「世上一般に考えられている『赤色追放』である」として認め，やむを得ざる高次の政治的措置である」との態度決定を行い，他事業所労組とともに，レッド・パーージを受け入れた⁽⁶⁵⁾。

以上の経緯を経て，右派が多数派を占め，主導権を握り，左派が衰退したことによって，川鉄の労働運動は非政治化した。川鉄の労働運動の非政治化は，その後の産業別組合の鉄鋼労連脱退，企業別組合組織としての川鉄労連の発足によって維持・強化された。川崎重工業からの分離・独立後の1950年11月，西山弥太郎の鉄鋼一貫製鉄所としての千葉製鉄所建設計画発表に対し，組合側は全面的な協力を表明した。川鉄労働協議会はこの計画を「世界的水準を持った製鉄所は広畑（富士製鉄広畑製鉄所 引用者）のみという老朽化した我が国鉄鋼業界の現状と過去のごとき基礎産業という性格を脱して，輸出産業へと大きく変貌した我が国鉄鋼産業をして世界の経済界に十分な地歩を築かせるための運動」と評価し，「設備近代化計画の具体的推進を行うことに対して賛意を表した⁽⁶⁶⁾。佐藤貞晴（元川鉄労連委員長）は，「西山の強い意志と協力要請に応えて」，千葉製鉄所建設計画への協力を代議員大会で提起した結果，満場一致で承認されたと述べている⁽⁶⁷⁾。

さらに，川鉄労組は経営側の千葉製鉄所建設計画と呼応する形で，日本労働組合総評議会（総評）の戦闘的・政治主義的な路線を批判し，日本鉄鋼産業労働組合連合会（鉄鋼労連）から脱退する。1951年3月に結成された鉄鋼労連に加盟した川鉄労組は，1952年3月の鉄鋼労連の第3回定期大会で提出された総評加盟案に八幡製鉄労組とともに反対し，同年12月，単独で鉄鋼労連から脱退した。川鉄労組は「労働組合のあらゆる種類の闘争を政治闘争と直結し，その手段として利用しようとする

(62) 前掲『川崎製鉄労働運動史（昭和23年・24年度編）』60頁。

(63) 経営側による「特別整理に関する通告書」（1950年10月25日）とその後発表した会社見解。前掲『川崎製鉄労働運動史（昭和23年・24年度編）』18～21頁。

(64) 前掲『川鉄労働運動史』150頁。

(65) 同前，150～151頁。鉄鋼大手他社のレッド・パーージによる特別解雇者は，八幡229名，富士113名，鋼管154名，住金28名，神鋼14名であった。前掲『川鉄労働運動史』151頁。なお，1952年2月の葺合労組の定期改選で共産党員の浜口忠憲が書記長に当選したが，運動方針に共産党と同一方針を掲げたため，辞任に追い込まれている。前掲『川崎製鉄労働運動史』（昭和27年度編）14～15頁。

(66) 「合理化に対する態度」『新製鉄』（葺合労組機関紙）1950年11月30日号。

(67) 「対談 千葉建設と労働組合」川崎製鉄株式会社編・刊『西山弥太郎追悼集』1967年，469頁。

る。われわれは組合本然の姿は経済闘争が第一であると信じ、かかる政治的分野にまで手を上げようとする総評の行動には同調できない」として、総評の闘争路線を強く批判した⁽⁶⁸⁾。川鉄労組は総評の闘争路線を批判し、経済闘争を主眼に運動を進めるといふ運動方針を確認することによって、総評、鉄鋼労連のストライキ中心主義を排除したのである。

鉄鋼労連という産業別組織から川鉄労組が脱退した直接的要因として、川崎製鉄争議の経験による「ストライキに対する忌避感情」⁽⁶⁹⁾の存在とともに、「千葉製鉄所の完成への期待をこめた協力一致の姿勢がストライキを受け付けなかった」⁽⁷⁰⁾という事情が指摘されている。鉄鋼労連脱退について、金田清水（元川鉄労連委員長）は、川鉄の「社運を賭した千葉工場の建設」に対して、「政財界の阻止妨害運動」のみならず、「鉄鋼労連内においても（川鉄の世銀借款など 引用者）外資導入等に対する反対運動が議論されていた」と指摘し、「企業の浮沈をかけた千葉工場建設にはもちろん全面的な協力態勢」をとったと述べている⁽⁷¹⁾。

（２）労働組合主義の定着

1953年1月、川鉄労連が結成されたが、この川鉄労連が追求した労働組合像はどのようなものであったのか。川鉄労連は労働組合主義と協調的労使関係に基づく組合運動と労使関係の世界を作り上げることを目指した。そのことは、川鉄労連が運動の基本方針として「政治的偏向を排し、経済闘争を主眼とする組合主義を堅持する」、「鉄鋼業の近代的合理化に協力する」を掲げたことから明らかである⁽⁷²⁾。川鉄における協調的労使関係の形成は、経営権を奪取した経営側が技術革新を導入し高度成長に向けた離陸を準備する時期において、「生産性向上に協力しつつ、経営合理化にまきこまれていく民間大企業労働組合の原型」⁽⁷³⁾のひとつとしてとらえることができる。川鉄労連は鉄鋼労連脱退から20年後の1972年に、鉄鋼労連に復帰した。川鉄労連は復帰理由として、鉄鋼労連の経済主義、労働組合主義を基調とする運動への路線転換を掲げたことに注目すべきである⁽⁷⁴⁾。

1960年代はじめまでの鉄鋼労働運動とその加盟組合の政策は左派主導であり、産業別統一闘争を通じて鉄鋼労連は産業別組合としての機能を強化した。鉄鋼労働運動が産業別組合主義から、企業レベルでの合理化協力とその成果配分を通じて賃金上昇や労働条件の配分を目指す企業別組合主義

(68) 川崎製鉄労働協議会「総評加盟に対する労働協議会の態度」1952年12月2日。

(69) 前掲『川崎製鉄二十五年史』516頁。

(70) 同前。

(71) 前掲『川鉄労働運動史』179頁。

(72) 同前、184～185頁。

(73) 河西宏祐『企業別組合の理論 もうひとつの日本の労使関係』日本評論社、1989年、144頁。

(74) 同前。1975年2月、川鉄労連は鉄鋼労連に復帰した。吉丸清治は「各社といえども新鋭製鉄労組は鉄鋼労連に加盟しないままで推移してきた。川鉄は連合会（川鉄労連 引用者）強化方針との関連もあって一括加盟しか方法がなかった（略）各社は全組合を鉄鋼労連に入れる、その代わり川鉄も連合会が一括して加盟するということが組合トップにおいて合意されたのが、最終的に鉄鋼労連加盟ということになった」と述べている。前掲「労働部門座談会・葦合労使の歴史を語る」63頁。

に転換したのは、1960年代半ば以降であった⁽⁷⁵⁾。

高梨昌は、川鉄労組の鉄鋼労連脱退について、鉄鋼大手のアウトサイダー・ユニオンとして、鉄鋼労連の大手5社労組の結束強化および経営側の労働政策に微妙な影響を与えたと指摘している⁽⁷⁶⁾。川鉄の労働担当は、「鉄鋼労連脱退という事実は、単に組合問題というだけではありません、会社サイドでも川鉄が他社から阻害されることに繋がったと述べている⁽⁷⁷⁾。たとえば、1965年に川鉄が独自に実施した55歳から56歳への定年制延長について、他社は反発した⁽⁷⁸⁾。また、鉄鋼労連脱退によって、川鉄労担の「鉄鋼大手各社の会合への出席はなくなり、鉄鋼連盟の労働部会と担当者ベースで開催される6社会だけが公式情報源で、労働情勢、特に（春闘などの引用者）回答に対する姿勢については、個人ベースで入手する以外に方法がな⁽⁷⁹⁾く、一方、鉄鋼他社においても、「川鉄がどのような回答をするかについて神経を使うことになった⁽⁸⁰⁾」という事実が指摘されている。宮田義二は、1971年8月の鉄鋼労連の第45回定期大会において、鉄鋼労連のIMF・JC加盟で形骸化した金属共闘からの脱退、民間先行の労働戦線統一とともに、スト戦術についての「事後対処方式」に転換する方針を提起した。この「交渉以前にスト権を確立する従来のやり方を改め、回答をみた上で、組合員の怒りが本物ならスト権を立てよう」という新提案の背景には、「鉄鋼労連を離れていた川崎製鉄労組の復帰を、何とか実現したい」という考えがあったことを明らかにしている⁽⁸¹⁾。さらに、宮田は、鋼管福山・住金鹿島・神鋼加古川など新鋭製鉄所の労組の未加盟状態という鉄鋼労連の組織的課題に、川鉄の鉄鋼労連脱退問題が直接、間接の影響を与えていたと指摘している⁽⁸²⁾。

この鉄鋼労働運動における川鉄労連の運動の独自性・異質性は、千葉製鉄所建設に代表される経営合理化遂行に様々な帰結をもたらしたが、その労働運動における最大の特徴として、労働協約の平和条項によって争議行為が発生しなかった点があげられる。

川鉄労連の独自性が発揮された具体的なケースが、1953年・55年・56年・57年・59年の鉄鋼争議⁽⁸³⁾であった。鉄鋼不況下で、大手5社労組は賃金闘争を展開し、争議は長期化した。55年、56年には大手5社労組すべてが、そして57年には神鋼を除く大手労組がスト権の委譲または批准を行い、大手労組の結束を強化した。これに対し、「ストなし組合」である川鉄労連は労使協調路線を維持

(75) 鈴木、前掲「戦後日本の鉄鋼産業における協調的企業別労働組合の成立 組織内政治を通じての分析」95頁。

(76) 高梨昌『日本鉄鋼業の労使関係』東京大学出版会、1967年、75頁、81頁。

(77) 前掲「労働部門座談会・葺合労使の歴史を語る」62頁。

(78) 同前。

(79) 同前。

(80) 同前、62～63頁。

(81) 宮田、前掲『組合主義に生きる 労働運動七十五年』107頁。

(82) 同前、108頁

(83) 大手5社労組を中心とした1957年の11波統一スト、富士製鉄、日本鋼管両労組を中心とした59年の長期の全面スト・部分ストの考察については、松崎 義「鉄鋼争議（1957・59年）」労働争議史研究会編『日本の労働争議（1945～80年）』東京大学出版会、1991年参照。

したが、妥結した一時金の水準は他社を下回る水準で、かつ分割払いを余儀なくされた⁽⁸⁴⁾。このような低水準の賃金回答に対しても、川鉄労連は運動方針（1955年）において、「観念的な対立を回避し現実的な解決をはかる」「具体的な対立のなかから現実的な解決を見出すべきである」と態度表明を行い、労使協調による現実主義路線を強調し、経営側の回答を受諾した⁽⁸⁵⁾。

一方、この千葉製鉄所建設を労使共通の目標として位置づけた川鉄労連の「川鉄独自の闘い」は「川鉄独自の回答」を生み出し、「耐乏型」の賃金水準をもたらした⁽⁸⁶⁾。川鉄の1950年代後半の退職金を含めた賃金水準は大手5社の最下位にあった。大手3社（八幡、富士、鋼管）水準との格差撤廃は、1960年代以降の川鉄労組の主要な闘争目標となった。大手3社との格差が撤廃されたのは、1966年春闘であった⁽⁸⁷⁾。大手他社に比して低水準の賃金条件および格差是正について、経営側は、西山弥太郎が労組のリーダーに対して、「5年間そういった組合関係の心配をさせずにやらしてもらいたい」「そうすれば（中略）いま迷惑かけてすまんが、必ずよそ（大手他社 引用者）以上の待遇もできるようになるから」と「耐乏」を要請し、これを川鉄労連が受け入れたという経緯がある⁽⁸⁸⁾。この時期の川鉄労連の労働運動の基調は「大手水準に追いつき、そして追いこせ」「生産を上げて、その成果配分を求めていこう」であった⁽⁸⁹⁾。

この「耐乏型」の労働条件の下で、川鉄労連は千葉製鉄所建設および萐合工場の生産縮小のための要員対策として実施され、「川鉄の民族移動」として注目を浴びた大量の人員配置転換を受け入れた。千葉製鉄所への人員配置転換は1951年から63年までに4274名を対象に実施された⁽⁹⁰⁾。この大量の人員配置転換の成功要因として、佐々木藤雄は「全社挙げての千葉製鉄所建設邁進の意思」と「現場管理職の努力、役付工の部下掌握力」を指摘している⁽⁹¹⁾。人員配置転換の成功は「全社あげての千葉製鉄所建設」の意思を象徴する経営協力となった。このように、様々な問題を内包しながら、「労使協力」体制下で、千葉製鉄所建設は円滑に進められた⁽⁹²⁾。鉄鋼業の復興・発展とい

(84) 前掲『川崎製鉄労働運動史』（資料編）24頁。

(85) 同前，517頁。

(86) 前掲『川鉄労働運動史』300頁。前掲『川崎製鉄二十五年史』519頁。

(87) 1966年4月の1500円の回答はこの時点で出された大手各社の回答額と同額となった。前掲『川鉄労働運動史』283，298～300頁。

(88) 前掲「対談 千葉建設と労働組合」470頁。

(89) 「座談会『宮田さんのこと 宮田鉄鋼労連委員長と時代を共にした大手鉄鋼5社委員長座談会』」宮田，前掲『組合主義に生きる 労働運動七十五年』445頁。上村 茂（元川鉄労連委員長）の発言。

(90) 前掲『川崎製鉄二十五年史』517～518頁。

(91) 前掲「労働部門座談会・萐合労使の歴史を語る」65頁。佐藤貞晴（元川鉄労連委員長）は「平炉メーカーではどうにもならん、どんな苦勞をしても、ここで一貫体制（鉄鋼一貫製鉄所 引用者）をつくり、よそに伍して行かないと私たちの労働条件を向上させることはできないんだから、しっかり頼む」と説得したと述べている。前掲「対談 千葉建設と労働組合」474頁。

(92) 酒井杏之助（元第一銀行頭取）は、川鉄の第1次世銀借款交渉過程で、世銀調査団に対し「川崎製鉄の現状は正常な世銀の貸出対象にはなるまい。しかし、（中略）貸借対照表に記載されぬ資産がある。（中略）社員全員の規律正しく働く意欲の旺盛である」と述べ、川鉄の協調的労使関係に基づく「労使一体の経営協力」について強調した。酒井杏之助「意思の人」前掲『西山弥太郎追悼集』47頁。

う経済的条件のなかで、労働組合主義に立つ労働組合にとって、より一層の企業成長が期待できる近代化投資・経営合理化の遂行において、経営側と深刻な対立が生じることはなかったのである。

労使協調路線、「ストなし組合」の川鉄は、不況から景気上昇に向かう過程で稼働した千葉製鉄所ホットおよびコールド・ストリップ・ミル（1958年稼働）による増産、合理化効果を享受した。「岩戸景気」といわれた1959年における鉄鋼大手労組の争議は、川鉄が輸出をはじめ需要業界の活況、とくに自動車や家庭電気製品などの耐久消費財の著しい伸びによる鋼板類の需要増大に対応し、業界に優位な地歩を築く契機となったといわれる⁽⁹³⁾。

おわりに

川崎製鉄争議の終結とそれに伴う新労働協約の締結が行われたのは、経営側が企業再建整備を進め、やがて達成される川崎重工業からの製鉄部門の独立を前提とする銑鋼一貫メーカーへの模索が水面下で始まっていた時期であった。本稿では、川崎製鉄争議の終結による経営ヘゲモニーの獲得と労働協約の締結過程、その後の経営優位の労使関係の確立と企業別組合における労使協調路線の定着について考察した。川崎製鉄における経営優位の労使関係と企業別組合における労使協調主義は、千葉製鉄所建設に象徴される大規模な近代化投資・経営合理化遂行の基礎となるものであったからである。

1953年の争議終結から54年の新労働協約締結によって、経営権を奪取した西山弥太郎に率いられた経営側は朝鮮戦争特需によって経営再建の財源を確保し、新鋭製鉄所建設による企業成長を企図し、新たな設備と技術革新を導入した。千葉製鉄所建設段階では、川鉄の労使関係における組合主導型から経営者主導型への転換は、同時に労働運動内部における労使対立主義に立脚する勢力から労使協調主義に立脚する勢力への主導権の転換の過程と対応した⁽⁹⁴⁾。

川鉄の労働運動は労使関係の基調を労使協調主義におき、経営合理化による生産性向上に協力しつつ、「パイの拡大」を目指した。その意味で、新労働協約の平和条項に基づく「ストなし組合」、鉄鋼労連脱退に象徴される経済主義・労働組合主義路線、「耐乏型」の賃金水準による経営合理化への協力姿勢など、協調型組合の成立はその後の川鉄の労使関係の枠組みを形成するものとなった。

争議解決後の川鉄は、西山に主導された経営合理化と戦後鉄鋼業の発展の中で、銑鉄生産で1950年のゼロが70年には14.3%へ、粗鋼生産で9.0%が11.8%へ、普通圧延鋼材生産で55年の8.2%が70年には12.6%へと大きくシェア（市場占拠率）を伸ばし、既存鉄鋼メーカーを上回る企業成長を遂げた⁽⁹⁵⁾。それでは、労働組合主義に基づく新たな組合運動と「平和的」な労使関係の世界は、このような川鉄の経営合理化遂行や企業成長という経済的条件に対してどのような因果関係を有したの

(93) 前掲『川崎製鉄二十五年史』108頁。鉄鋼大手労組のストは、本格的な銑鋼一貫体制を確立した川鉄が、日産自動車をはじめとする有力需要家における納入シェアを高める契機となったといわれる。

(94) 河西、前掲『企業別組合の理論 もうひとつの日本的労使関係』144頁。

(95) 米倉誠一郎「戦後鉄鋼業における川崎製鉄の革新性」『一橋論叢』第90巻第3号、1983年、398～399頁。

か。労働組合主義を掲げた川鉄労組は企業成長を自らの存立基盤とみなした。この鉄鋼一貫製鉄所建設に代表される経営合理化によって達成された川鉄の企業成長は労使関係を安定させ、また安定的労使関係が企業成長の前提条件となるという関係を再生産してきたのではないか。しかし、こうした仮説を検証することは、本稿の課題を超えている⁽⁹⁶⁾。

（はまだ・のぶお 法政大学大学院社会科学研究科博士課程）

⁽⁹⁶⁾ 日本鉄鋼業の労働組合主義をめぐる企業成長と成果配分、雇用等との関連の分析については、山垣、前掲「日本型《労働組合主義》運動とその帰結 企業成長と労働者の利害は同一視できるか」参照。