新日本窒素における労働組合運動の生成と工職身分制撤廃要求

――組合旧蔵資料の公開に寄せて

花田　昌宣

はじめに
1　新日窒労働組合資料の特色と旧蔵資料データベース
2　チッソにおける労使関係の特質と新日窒労働組合
3　戦後期（1946年から1961年まで）労働運動の経過
4　日窒労組における工職身分制撤廃の主張
おわりに：1953年身分制撤廃無期限ストとその帰結

はじめに

熊本学園大学水俣学研究センターは，新日本窒素労働組合に残されていた膨大な組合文書類の寄贈を受け，2005年より元組合員とともに資料整理を続けていた。2009年に資料目録を刊行するとともに，同年秋には，新日窒労組全国資料展[1]を開催した。また，同労組の機関紙『さいれん』が復刻され，2010年12月より刊行が開始された[2]。

写真資料や現物資料などの資料整理や細目録作成などの作業は継続している。なお，2010年１月より水俣学現地研究センターにおいて資料の公開利用も開始した[3]。

ここではこの組合資料の概要を伝えるとともに，利用可能になった原資料の一部を用いて，この組合の戦後黎明期の課題の一つであった工職身分撤廃にかかる資料紹介をしてみたい。まず第一に新日窒労組旧蔵資料の概要について触れ，第二にチッソの労使関係の形成と特色について述べる。その上で第三にこの組合の初期資料を利用して工職身分撤廃の主張と闘争の概要について述べ，黎明期のチッソ内労使関係の特質を指摘する。のちにも触れるが，この組合資料は膨大なものであり，日本の労使関係研究にとっての宝庫であり，データベース化により資料検索もかなり容易になって

(1)　2009年10月から翌年１月にかけて，東京（法政大学），大阪（人権博物館），熊本（熊本学園大学），水俣（水俣市立婦人会館）において開催。なお，詳細は資料展図録『新日本窒素労働組合60年の軌跡』熊本学園大学水俣学研究センター編，2009年10月参照。

(2)　花田昌宣・山本尚友監修『さいれん復刻版』柏書房（第一回配本2010年12月）。

(3)　労組旧蔵資料のデータベースへのアクセスや資料の利用法などは，水俣学研究センターのHPを参照のこと。http://www.minamata3.kumagaku.ac.jp

いる。本報告が研究の呼び水になれば幸いである。

1　新日窒労働組合資料の特色と旧蔵資料データベース

新日本窒素労働組合（以下，新日窒労組）は，会社から組合事務所を借り受けていたが，2005年，組合解散とともに事務所を会社に返還した。この組合事務所に保管されていたのが本資料である。この労働組合は1946年の結成以来60年の歴史を持っているが，資料は組合結成時の一時期をのぞいて分散することなく残っていた。さらに，解散直前まで団体交渉をはじめ組合活動は続いていたという点で，生きた組合資料という意味を持っている。

新日窒労組の活動に関する資料は，組合が結成された1946（昭和21）年のものはさすがに無いが，その翌年からの「係代表者会議」および「総会議事録」をはじめ，基本的資料はほとんど切れ目無く残っている。議事録は初期から孔版印刷あるいはタイプ印刷で作成されていて，複数部数作成されていたことが分かる。また，記載内容も議事録としての一般的な基準に則って整理され，議長印も押印されるなど形式的に整ったものである。

会議録に示されているように，この組合は初期からきわめて組織だった形で資料を残していた。例えば，他地区の組合等にオルグあるいは激励などに出かけた際にも報告書がそのつど提出されており，その中にオルグ先の組合の機関紙やビラなどが綴りこまれている。つまり，この資料は新日窒労組の資料だけでなく，他の単産そして上部団体である合化労連や総評などの資料としてもきわめて貴重なものをふくんでいる。

さらに残存資料の様子から類推して，この組合は日々の活動で作成したファイルを整理し，再編綴の作業を定期的におこなっていた模様である。また，基本的な書類，登記関係の書類や会社との協定書などは，それぞれの種類ごとに編綴して，金庫に仕舞われていた。このような取り組みの積み重ねがあって，このようなほぼ完全な形での資料の保存が可能になったものと思われる。

また，執行委員長等の役職者のなかには，詳細に記録をつける習慣の人が多かったようで，会社との交渉内容を詳細に記した手帳ないし，A６サイズのノートが数多く残されている。ただ，あくまでメモ書きなので内容解読は他の資料と丹念に突き合せる作業が必要とされるが，組合活動のありのままの姿を知るうえできわめて貴重な資料といえる。

組合と水俣病患者との関係からすれば当然のことであるが，組合資料には水俣病関係の種々の資料がふくまれている。初期の熊本県の調査報告書からはじまり，会社と患者との協定書，ビラや市民会議の会員名簿など重要な資料群といえる。また，組合員を対象に組合が実施した健康調査など，これまで全く知られてこなかった資料もある。さらに，チッソ水俣工場をはじめ関連工場などで稼働していた機械設備の設計図や仕様書など，技術関係の資料を多くふくんでいることも特色のひとつである。

組合資料は以上述べた文献資料だけではなく，５万コマを越える写真資料や組合活動で使われた計算機やゼッケン・鉢巻などの物品資料をふくんでいる。写真資料は安賃争議時のものが中心で，拠点ごとに設けられた写真班が撮影したものを中心としている。安賃争議は地域ぐるみの闘争として繰り広げられ地域ごとに拠点が設けられていた。

組合解散が日程にあがってきた頃から，資料の保存の動きがはじまり，公立図書館や関係機関に打診をしたものの，引き受け手はなかなか見つからず，組合およびOB自身の手による記念館構想も検討されたが結実することはなかった。一方，熊本学園大学では原田正純らが中心になって水俣学研究を推進し，2005年４月には水俣学研究センターを設立し，さらに水俣市内に現地研究拠点の設置を計画していた。組合と大学の両者の動きがひとつとなり，2004年６月水俣学研究プロジェクト事務局長花田昌宣名で，「研究実施のための研究設備・研究環境の整備のための協力依頼」と題する文書を組合に提出，これが受け入れられ，移管に向けて組合資料の整理が組合事務所で始められた。木造平屋建ての組合事務所そのものが，貴重な資料的価値を有していることから，建物の購入保存も検討されていたのだが，会社との交渉は成立しなかった。そこで，2005年３月30日，組合事務所閉鎖後も，事務所を借り続け，移管のための作業が継続された。

2005年８月に水俣学現地研究センターが設立されると，組合資料は同センターに移されたが，文献資料・写真資料・物品資料をあわせて，みかん移送用コンテナ300箱を超えた。この作業には，組合員・元組合員たち約10名が当たった。その際，一紙・一物たりとも廃棄しないこと，すべて保存・移転の対象となることを原則として実施された。

この後，本格的な整理作業がはじめられたが，全体的な整理方針を研究センターが定めた上で，実際の整理には元組合員の有志があたった。整理作業を元組合員に依頼したのは，従業員としての経験，組合活動・組合資料に精通しているとともに，組合資料の重要さを知り，また資料に愛着を持っていたからであった。

現在，資料は水俣学現地研究センター１階の電動書架に架蔵され，一部貴重文書や個人情報を含む利用制限の必要な文書は２階文書庫に配置されており，現物資料は倉庫に保管されている。さらに，写真資料の整理は現在もつづけられている[(4)]。

また，文書資料のデータベース化にむけて，資料一点単位での目録化作業が2009年度より開始された。

2　チッソにおける労使関係の特質と新日窒労働組合

水俣市は，その面積の大半が山間地であり，平地は少ない。その真ん中にチッソの工場があり，住所は創業者の名前をとって，野口町という。周りを住宅街と商店街が取り囲む。旧鹿児島本線水俣駅の正面に工場の正門がある。

チッソ（日本窒素肥料株式会社は1950（昭和25）年，新日本窒素肥料株式会社に社名変更，さらに1965（昭和40）年，チッソ株式会社に社名変更，現在に至る。以下では社名をチッソと呼ぶ[(5)]）の創業は，1906年，野口遵が現在の鹿児島県の大口市に発電所を建設し，曾木電気株式会社設立

---

(4)　組合資料の資料点数は次のとおりである。文献資料6,225点（簿冊，書籍等の点数），写真資料63,600点（概数），物品資料297点。なお，資料目録（熊本学園大学水俣学研究センター『新日本窒素労働組合旧蔵資料目録』2009年）が刊行されている。

(5)　2011年１月12日，チッソは水俣病特措法に基づき分社化手続きをとり，新たな子会社を設立，現チッソの事業をこの子会社に譲渡する。この子会社の商号はJNC（Japan New Chisso）株式会社である。

とされる。この電力を利用して，1908年，当時の水俣村に石灰窒素工場が建設され，社名も日本窒素肥料株式会社に改められた。1927年には朝鮮に進出し，朝鮮窒素肥料ならびに朝鮮水力電気が設立されている。

一方，水俣工場は，戦時下においては軍需物資の製造拠点の一つとされ，高射砲陣地を構えていたが，役には立たず，幾度かの空襲で壊滅的打撃を受けていた。

終戦後，工場の再建に当たっては，工場労働者ばかりではなく，地域住民も協力している。1950年代後半からの最盛期には5,000名にものぼる従業員数を抱えていた工場は，まさしく水俣市の繁栄の象徴であった。しかし，労働条件は劣悪でかつ賃金水準も同業他社と比較しても全国的に見れば低く，そこにこの会社の労務政策を見てとることが出来る。

水俣の労働者たちは，旧制高小卒あるいは新制中学卒が大半であったが，化学工場の製造現場で働く有能な熟練工であると同時に，農業もすれば漁業もする生活者であった。大都市圏の労働者とはおよそ暮らしのあり方が異なり，新日窒労組の組合員の多くは半農半工の労働者であった。収入が少ない工員たちは，ささやかな田畑を耕したり，ミカン作りをしたりしながらたつきを立てていた。昭和20年代この組合がストを構える時，ストライキによる賃金カット（スト引きあるいは歩引きと呼んでいた）があるため，田畑などの副業を持たぬ組合員には特別に生活支援策が組まれていたほどである。

この会社に，のちに会社幹部になる学卒者を中心に労働組合が結成されたのは，1946年１月である。しかし，この組合が本格的な争議を経験するのは，1953年の身分制撤廃闘争であり，組合は無期限ストを構え，53日間の争議を闘っている。この年の有名な争議といえば，日産自動車における全自日産分会のストライキや三鉱連の英雄なき113日間のストライキであった。日本の労働運動が職場にようやく根付いた時期であるとともに，パワーバーゲニングの時代でもあった。

しかし日本の労働組合運動は，1950年代末の鉄鋼争議に見られるように，職場における組合の影響力がそがれ，60年の炭鉱争議を経て，企業内労使関係も安定してくる。日本経済は高度経済成長期に突入し，生産性の向上と雇用の拡大が続く。労働運動は，春闘方式の確立とともに経済闘争に主力をおくようになった。とりわけ，民間部門の企業内においては，生産性向上に協力するとともにパイの配分を獲得することが主眼であった。

一方，チッソは，電気化学工業として技術の粋を集めた工場ではあったものの，石油化学への転換には遅れていた。したがって，新技術の導入，合理化と生産拠点の移転が大きな課題であり，そのためにも労働組合運動対策としては，職場組織における組合の影響力を弱体化させる必要があった。というのも，どの製造職場にも「××の神様」といわれる熟練工がいて，東大卒の技術者たちがいかに新技術をもたらそうとも，製造現場は，その人々抜きには工場は動かなかった。労働者たちは，新技術をものにして行くだけの力と知識を有していた。

この組合は地方都市における企業内組合であり，チッソを除いては大きな雇用主のいないこの町では，会社の方針には組合も抵抗し切れないと会社は踏んでいたのであろう。1962年，経営側は組合組織の弱体化を根底の意図とした安定賃金提案を行う。４年間の長期賃金契約とその間の平和協定である。組合は，上部団体である合化労連とともに絶対反対の立場をとる。

合化労連議長の太田薫は，この時期を回顧して，「参加の組合のすべてが闘えるわけではない，

組合が50あれば10ぐらいの組合が無期限ストを闘えることができる，それを先頭にして賃金闘争を闘った」[6] と後から語っている。新日窒労組は無期限ストを闘えるまでに成長していた。

しかし，会社側の姿勢はきわめて固く，いっさいの譲歩を見せず，争議当初から下級職制を使って組合の切り崩し工作を陰に陽に行った。安定賃金争議中の７月の組合分裂後，会社側の執拗な切り崩し工作にもかかわらず，多くの工員たちは第二組合に行かなかった。というのも第一組合員に残ったランクアンドファイルの労働者たちには，近代的なバーゲニングの意識はなかったのであり，合理的な損得勘定で身の振り方を考えるようなことはなかったためであろう。むしろ，私は，大河内一男が戦前の労使関係の特徴の一つとして，主従の情宜関係を指摘したことがあるが，戦後のチッソにおいては安定賃金争議までは，擬制的主従の情宜関係があったと考えている。創業者野口遵以来の愛社精神が，必ずしも工員と共有されることがあったとは思えないが，すくなくとも工員達にとって水俣工場は誇りの象徴であった。

しかし，東京に本社をおくこの会社の経営陣は，これを見事に裏切っていったのであった。会社側は威圧的労使関係意識に固まり，譲歩と妥協に基づく合意形成と生産性の向上という日本的労使関係を構築していくそぶりも見せなかった。争議後の第一組合に対する報復ともいえる労務政策は，労働者の心を踏みにじるに十分なものであった。

したがって，チッソが，そもそもの業績不振に加えて水俣病補償による赤字で存亡の危機に立たされ開発銀行融資を受けるなど，関連金融機関の支援を受け始めた1970年代半ばでも，第一組合は500名を数え，第二組合900名と拮抗していた。

この労働組合も，会社側の労務政策によって，1962年安定賃金争議の春に入社した組合員を最後に新規組合員がなく，2004年，水俣市体育館で解散大会を開き，翌2005年３月，最後の組合員の退職をもって，労働組合の看板を下ろした。

3　戦後期（1946年から1961年まで）労働運動の経過

先に見たように，チッソにおける労働組合結成は1946（昭和21）年にさかのぼる。戦後復興の中，当時の日本窒素は，従業員丸ごとの工職混合の労働組合組織を結成する。日本窒素肥料水俣工場労働組合が1946年１月26日，組合員数は3,241名で結成される。ついで２月には大阪本店従業員組合，東京事務所従業員組合があいついで結成され連合会組織となる。1948年１月には，水俣工場4,915名，東京210名，大阪109名，合計5,234名の組合員を擁するまでになっており，当時の業種別組合組織，硫労連（全国硫安工業労働組合連盟，後の合化労連の前身の一つ）の中でも有数の労働組合となっていた。元組合員からの聞き取りによれば，この組合は，出発点においては，労使対立型労働運動というよりは，戦後復興の中で日窒復興と労働条件改善を重ね合わせた企業内労使協調組織であり，組合指導者たちも学卒者を中心としていたという。もとより工職混合組合として出発しており，組合の代議員会議事録や機関紙を見ていてもそれに対して組合員から疑問が提示された形跡はない。また委員長もレッドパージによって1950年に解雇された小泉陽春氏をはじめ

⑹　塚田義彦・太田正史編『太田薫――太田ラッパ鳴りやまず』労働教育センター，1999年。

東京大学卒のエリートが就任することもあった[7]。

1950（昭和25）年には，企業再建整備法に基づき，日本窒素肥料は解散され，水俣工場を中心とする資産を受け継いで新日本窒素肥料株式会社が設立される。この時組合も新日本窒素肥料株式会社水俣工場労働組合と名称を変更している。同年10月25日，GHQのレッドパージの指示に基づき，会社は委員長はじめ組合指導部８名を含む25名に対して解雇通告を行った。これに対して組合指導部は直ちにレッドパージ反対闘争を組織しようとし，ストライキ提案をするも組合員の投票により大差で否決されてしまう。なおも，執行部は闘争を組織しようとし先鋭化していくが，左派系執行部の指導に反発する人々によって12月７日に「革新労働組合」が結成される。この組合は，瞬く間に従業員の過半を組織する。翌年２月には組合員数が４,000名を超えている。

1951（昭和26）年２月20日付の「さいれん」の創刊号は，新日窒水俣工場革新労働組合の機関紙として発行されている。同年２月28日，革新労組は工場労組を吸収合併し，組合名を新日窒水俣工場労組とした。レッドパージで解雇された組合員25名以外は全て受け入れた。レッドパージの対象になった組合リーダーに対しても組合は実に寛容であり，表向きの反対闘争こそしなかったが，６ヶ月分の給与相当分を支給する等の支援をしている[8]。

そして，同年８月には合化労連に加盟し，合化労連新日本窒素水俣工場労働組合としてその後のチッソ内労働運動の出発点となる。この組合は，合化の実直な優等生組合であったといわれた。というのは，当時からの元組合員の証言によれば，全国の労働運動から地理的にも離れていて，ストライキやデモの仕方さえあまり知らなかった地元労働者たちが，単産指導部の決定を愚直なまでに受け入れて，労働組合としての実を形成しようとしていたからであった。じつは，そのリーダーの一人が，後に会社幹部として労働組合のみならず，水俣病患者とも激突した河島庸也氏（1952年，第15期書記長）であったことは興味深い。当時，組合リーダーたちが会社幹部に昇格していくことは珍しくなかった。少なくとも労使対決型の労使関係はとっていないものの，合化労連傘下の組合として，賃上げ闘争などのスト権確立の上で統一要求闘争には参加していた。1951年６月には労働協約締結に成功している。

とはいえ，この組合は，1951年７月，賞与・ベースアップ要求を掲げてスト権を確立し会社と交渉に臨むも決裂，９日から48時間ストライキに突入している。要求額からはかなり低い金額で妥結し，執行部批判が起きていた。このストライキの総括をめぐって「さいれん」第10号（７月23日付）で，執行部のほとんどが辞意を表明する中，東虔介執行委員名で「全組合員に訴ふ：階級性を堅持せよ」との論説を掲載し，「今次斗争は唯一色に経済闘争であるとのみ強調したため階級性がなく……一企業の枠内斗争に終わり……大きな政治的な力をバックにした資本攻勢に押し潰されて了う危険がある」と総括している。つまり1950年末のレッドパージによって共産党員ないしはその同調者とみなされた人々は追放されたものの，労働組合全体が「左傾化」していたという

---

(7) また，のちに戦前の幹部社員の証言を多数収録した『日本窒素史の証言』（全45集，補巻15集）を編集した鎌田正二氏もまた戦後の労働組合に参画した学卒者のひとりであり，硫労連書記局に派遣されている。のちに社内で部長にまでなった人である。

(8) この点については残された史料に基づいて別途報告をしたい。

わけではなかった。しかし執行部は政治闘争への展開を恐れて経済闘争を前面に出していた。しかし，下部組合員の不満が大きいこと，さらに組合とその争議への期待が大きかったこと，さらにこの組合の特徴でもあるが組合員の自由な発言の保障があったことを示している。同社の賃金水準が同業種の中では最低ランクの賃金であったため，一般組合員の期待も高かったがその期待に応えられなかった執行部の反省であった。

このように組合は労働運動の基盤を徐々に築いてきたが，本格的に独自に闘争を組織したのは，1953（昭和28）年の労働協約改訂交渉に伴う身分制撤廃闘争であった。当時，会社内では，社員と工員とでは，「身分」上の格差がもうけられており，かたや社員は月給制，工員は日給制で，定年も社員55歳，工員が50歳と異なっていた。賃金額にしても工員の日給が90銭であるのに対して大学卒の月給は65円，ボーナスも工員が５日分であるのに対して社員は３ヶ月分支給されていた。戦後の日本の大きな労働争議では，解雇合理化と並んで工職身分差別撤廃が大きな争点となっていたが，この会社では，のちに見るように組合内での論議は早くから行われていたとしても，闘争課題として据えられるのは他の大企業に比べるとかなり遅い。1953年に工職身分撤廃闘争を組織し，10月１日より波状ストを打ち，23日から無期限ストに突入，11月26日まで長期ストライキを実施した。身分呼称の差別はなくなったものの，実質的な格差がなくなり，身分差別撤廃が実現したのは1962（昭和37）年の安定賃金争議以降のことである。

さて，これ以降労組は，経済要求を掲げて毎年ストライキを実施する力を備えていった。また，1958年10月警察官職務執行法（警職法）改正案の国会上程に際しては，労働運動陣営が全国的な反対運動を組織するが，新日窒労組も10月27日総決起大会を開き，一般投票によりスト権を確立した。この労組は政治的課題を掲げて争議ができるまでになっていた。1959（昭和34）年の安保改定反対闘争においても，11月27日24時間ストを遂行している。1961年の春闘では，会社側の強硬な姿勢に４波にわたるストライキを敢行して闘っており，合化労連の中でも戦闘力を持つ組合となっていた。

また，詳説するいとまはないが1956（昭和31）年８月には，社員寮の従業員で組織する厚生施設従業員労組，1958（昭和33）年には臨時工組合を結成しており，1959（昭和34）年には労組主婦の会を結成，社内の各層の組織化にも力を入れていたことも特筆すべきことであろう。

なお，組合機関紙は復刻版をひもといていただければ分かるように，闘争方針や組合の主張ばかりを載せているのではない。結核で療養所に長期入院している組合員のニュースもしばしば取り上げられ，職場ニュースも掲載されている。文化欄も充実しており，毎号のように，映画の紹介，組合員の投稿による詩歌が掲載され，クイズや詰め将棋・人生相談まで掲載されている。また，組合員の投稿による組合活動への意見も積極的に取り上げられており，1956（昭和31）年の争議後の総括にあたっては，執行部の自己批判と題して反省を掲載している。労働運動資料としてと同時に労働者の社会史としても貴重な記録であることを付記しておく。

４　日窒労組における工職身分制撤廃の主張

工職分離制度撤廃にかかる日本の労使関係史研究には一定の蓄積がある。ここではそれらを念頭

に置きつつ化学産業の一企業の実例を資料に基づき紹介してみたい。確かにチッソという企業においては，戦争直後の組合結成以来，工職身分制度撤廃へ向けた論議が重ねられ，組合闘争方針として取り組まれたこともあるものの，廃止されるまでは二村一夫[9]も指摘しているように，長期間かかっている。その経過を見ることにする。

そこで1948（昭和23）年９月27日職場委員総会議事録の検討から始める。これが組合旧蔵資料のうち身分制にふれた最初のものである。おそらく，これ以前に論及している文書類があるのかもしれないが，記録としては残されていない。この会議では身分制撤廃が明確な要求として方針中に項目がたてられているため取り上げてみる。職場委員総会とは4,000名を超える程度の組合員を有する水俣工場労組の各職場から選出された委員たちによって構成される意思決定機関であり約50名で構成されている。組合再編後には代議員大会となる。この時点では，組合はまだ職場委員総会を開く会議室を持つ組合事務所を持っていなかったようで工場内硝酸倉庫で開催されており，12時30分から13時までの昼休み時間に開かれている。

ここで運動方針が提案されており，「格別の異見なく絶対多数で提案可決」とある。この闘争方針において組合の身分制撤廃への姿勢を見ることができるのであるが，しかし，それ以外の組合の体質をはかる興味深いくだりがある。

それはＢ４判わら半紙に孔版印刷された６頁からなる運動方針のうち「生活擁護の方針」と題された冒頭節である。そこでは，ドッジラインのもとで生活が窮迫しつつあり，解雇賃下げは許されるものではないと説いたのち社長の言葉を引用しているのである。「日窒に於いては北山社長が演説した如く終戦後のあの廃墟の中から立ち上がって工場再建をなした従業員に対して世間の風潮に関わって首切るようなことは考えていない……」と述べ，さらに「反動的な経営者の多い日本に於て，社長としてかかる良心的な経営者を持ち得たことは我々組合としても甚だ心強く感ずる」とまで書いている。

さすがに，このくだりには疑問を呈する職場委員もいて，議事録を見ると，社長の言葉を引用するのはいかがなものかとの発言がなされているが，委員長は意に介するそぶりもなく交渉を有利に展開するためにあえて引用したのであると弁明している。しかし，実はこのような表現こそ，この時期の労組の会社の中の位置を見事に言い表しているものなのである。水俣工場は数次にわたる米軍の集中的空爆によって壊滅しており，その工場を再建し復興に結び付けたのは，従業員と地域住民であった。また，敗戦直後，工場設備も整っていなくて生産再開がままならず，仕事がないときには，食糧増産のためと称して工場敷地内に畑を作り農作業を行ったりしていたという。資料によれば，賃金支払においても，代わりのイモやコメの現物支給がなされたこともあった。労働組合もまたこの経験を共有している者たちによって構成されていたのだ[10]。

---

(9)　二村一夫「戦後社会の起点における労働組合運動」渡辺治他編『戦後改革と現代社会の形成』岩波書店，1994年所収。

(10)　じつはこの時期，組合長がこのような発言をして一体感を称揚するのにはもう一つ理由があった。それはこの時期，水俣工場には戦前から水俣工場にいた労働者と敗戦によって失われた朝鮮興南工場からの引き上げ労働者が混在しており，その関係がしっくりいっていなかったという。それは工場幹部内においてもそうであったが，また組合内でもそのような傾向が見られた。

さて，闘争方針中の身分制撤廃についてみてみよう。

運動方針は，労働協約締結に関する方針を述べたのち「この問題も組合創立以来の懸案であり，今だに身分的な色彩の強い社員・工員が硫労連傘下で，社員・工員の身分差があるのは日産富山と日窒だけである。本問題については４月の経営協議会で会社も身分制も撤廃すると約束している。然し身分制撤廃に伴ふ生産秩序の維持の面からして職階制の問題を相当研究しなければならないと思ふがもうこの問題をこれ以上，長びかせることは絶対に許されない。多少まずい点は残っても後から直す事にして今回こそは出来る範囲で是非撤廃しなければならない。」と述べている。

これは水俣工場労組内における議論である。ここでは工職身分格差の撤廃を主張するが同時にそれが生産秩序の維持に混乱をもたらすのではないかという懸念から，いかなる職場秩序が保障されなければならないのかを職階制の検討を要するとしている。これは生産現場で一定の職場秩序にかかる権限を有していることの裏返しでもあろう。工職身分格差撤廃の要求は，実のところは工員の労働条件の劣悪さに抗するという側面も見てとらなければならない。

次に日窒労組連合会の議論へと目を移そう。連合会は水俣工場，東京事務所従業員労組，大阪本店労組の連合体である。組合員数からいえば水俣工場労組が圧倒的に多数を占めているが，すべて水俣工場の意向通りに決まっていたわけではない。また，ホワイトカラー中心の東京および大阪と水俣は時に利害を共通にしないこともある。身分制の問題はその一例である。

さて，新日窒労組旧蔵資料のうち，連合会委員総会会議録として最も古いものは1948（昭和23）年11月15日の連合会委員総会の議事録[11]である。この議事録は手書きで保存されており（「日本窒素肥料株式会社水俣工場」と印字された，わら半紙の会社の用箋が用いられている），それ以前は，議事録が保存されていない。連合会を支える組合の体制が十分に整備されていなかったのかもしれない。

さて，連合会において身分制撤廃問題に関する記述が初めて出てくるのが1949（昭和24）年３月25～28日に開催された連合会委員総会の議事録であり，この会議は大阪事務所で開催されている。どうも東京，大阪，水俣で持ち回りで開かれているようだ。

三日目の３月28日に審議された議案として「身分制改革（水俣提案）」とあり，連合会資料の中で初めて記載の出てくるのがこの議事録なのである。おそらく水俣工場労組で議論が詰められてこの連合会委員総会に正式に議題として挙げられたのであろう。

そこでは，

「イ　提案並に内容説明，別紙の通り（この別紙は議事録ファイルには見当たらない）

ロ　結論　原案の趣旨を承認する。但し具体的な細部の點については各単組に於いて再検討する」

とされている。議論のやり取りの内容は記されていないが，工職分離の身分制撤廃に関しては，「原案の趣旨を承認」という表現から，おおむね賛同は得られたものの詳細に関しては議論が噴出したものと容易に推測できるところである。

次に５月に東京で開催された連合会委員総会の第三日目５月10日に改めて「身分制に関する件」という議案が提出されている[12]。このときの議事録は議事要録とでもいうべきものでほかの会議

---

(11) ファイル名「連合会委員会総会議事録綴」A-１窒９。

録と異なり討議の様子は記されていない。議事録では単に「決定」と記載されているのみで議論のやり取りは記されてはいない。

なお，連合会委員総会は，経営協議会や団体交渉の直前に開かれるのを常としており，この時も13日から経営協議会が10日間にわたって開かれており，それに向けての準備であったといえよう。ただし，「水俣組合より具体案提出」とありその資料が添付されており組合の主張の全容がわかる。

添付されている資料は次の通り。

(1) 身分制撤廃（案）資料

(2) 身分制度撤廃案

(3) 身分制度撤廃に伴う措置

(4) 身分制度撤廃資料其の一　語議の説明

(5) 身分制度撤廃資料其の二　身分制度撤廃の目的並に範囲

(6) 身分制度撤廃資料其の三　身分制度撤廃後の制度確立の問題

これらのうち，審議に付され決議される原案は（2）の身分制度撤廃案であり，(3) は工職身分を廃止した際の経過措置に関する組合の提案，(1) は身分制度撤廃を理論的に解説しようとした資料で4,000字近くの長文である。ただし，それだけでは組合員には分かりにくいので説明資料（4）(5) (6) が付されているのである。

ここでは提案の原案たる（2）の身分制度撤廃案を引用しておこう。

「身分制度撤廃案

企業内に現存する工職員の區分とこれに基くあらゆる差別的取扱を一掃する為左の通り現行制度を改廃する

一　現在の身分制度並に資格制度及びそれに伴う一切の呼稱を廃止し一律に社員と呼稱する。但し入社後試用期間中の者は見習社員と呼稱する

二　社員の賃金は全員月給制とし且つ給與体系を同一とする

但し見習社員の賃金は日給制とし嘱託の給與体系は別個のものとして差支えない

三　病気缺勤，休職，出張旅費等の取扱い厚生施設の利用につき現存する差別はすべて之を撤廃する

四　退職年令（停年）は全員満五十五才とする」

組合の主張は，工員・社員の呼称の撤廃，賃金体系を一律に月給制に，勤怠管理や厚生施設（社宅等）利用に関する差別の撤廃，退職年齢の一律化である。これらの項目をみるだけでは，この会社に固有の要求はなさそうである。

チッソに勤める工員たちは「会社行きどん」と呼ばれ，農民や漁民あるいは日雇い労働者と比べ，地域社会の中では高い社会的認知を受けていたという。しかし，それは近代社会の中で安定的な位置を確保していることに対する尊称を含めた表現であるものの，実際のところは水俣工場の工員の労働条件は劣悪であり，工員差別に対する憤りは大きかった。戦争直後に入社した松田哲成氏は「なぜ，日窒に行くとや（いくのか）」と周りから聞かれている[13]。学業成績も優秀であったろう

⑿　昭和24年５月８～12日連合会委員総会議事録より。

生徒が，賃金も労働環境の悪いことで知られている会社に行く必要があるのかとの含意である。この会社の戦前の工場内の労働条件に関しては，岡本達明・松崎次夫編『聞書き水俣民衆史』（草風館）で克明に記されており，また，水俣病訴訟において原告の水俣病患者側証人として証言台に立ってこの会社の体質を告発した労働組合員の証言によっても社会的に明らかにされた。つまり，朝鮮興南工場において植民地の朝鮮人を牛馬のごとく使った手法を水俣においても同様に用い，水俣地元採用の労働者を牛馬のごとく扱っているとの告発であった。その矛先は経営者，なかんずく朝鮮帰りの幹部社員に向けられることとなったと考えられる。戦後の工場復興は水俣の労働者たちが会社と協力して当たった，しかるに東京の会社幹部や朝鮮から引き上げてきた幹部たちは横暴圧政的な労務管理を行おうとしている，という認識の構図であっただろう。

水俣工場の労働者にとっては，こうした劣悪な労働条件を工員差別として受け止める事情がそこには厳然としてあったといえよう。

この経営協議会では身分制をめぐる交渉は進展しなかった模様である。その５ヶ月後に開かれた連合会委員総会では経営協議会対策についてという議案の二番目で身分制について取り上げられている（昭和24年10月18日議事録）。同年５月の連合会委員総会以来である。

この総会では，水俣工場組合より「前回の原案に変更はない」とし，「できるところから実現するために（経営協議会で）会社側の提案を十分に聞く」という提案がなされている。

鬼塚水俣組合長からも「水俣としても停年及日給月給の問題等については強い態度を維持していきたい」と発言がなされている。一方，東京組合側からは「『封建的な身分は撤廃しましょう』というような事を会社は云うだろうが，新しい粧の下に舊い考え方を押して来られぬように警戒せねばならぬ」との発言がなされている。身分制撤廃に力を入れている水俣工場組合はその発言に歩調を合わせるかのように「資格制度か職階給[14]になると思うが会社は前者の資格制度によるであろう」，これでは「身分制撤廃の名のもとに封建的身分制度に逆行することになろう」と分析している。しかし，興味を引くのはその次の主張である。「併し水俣のように技術的にも進歩のないところでは別の見地から資格制度を拒否できない面もある」としているのである。また会社の出方を分析して「会社は身分制度の徹底改革をやれば職場規律が維持できないだろうと云っている」。

これらの発言をめぐって，議事録は「(論争あり省略)」としており，かなり激しいやり取りがなされたようで書記も意見をまとめ切れなかった。そこで議長が「紛糾したが纏めたい」と発言し，「従来の組合原案を基本的態度のもとに会社の具体案を聴き……その後充分検討する」とした。この論争は次の連合会委員総会に持ち越され改めて議論されている。

その連合会委員総会は11月に開かれており開催場所は東京であり，参加者は水俣より５名，大阪３名，内谷発電所組合２名，東京６名と19名の出席，委任状は10名とある。第５議案に「身分

⒀「チッソ労働運動研究会記録」『水俣学研究』第２号，2010年３月。

⒁　組合の資料によれば，「資格制度」とは，教育（学歴）・経験・熟練・知識能力・個人的特性などに基づいて従業員を格付けする制度を指しており，仕事が必要とする要件を備えているかどうかを判定するためのものと説明され，「職階制度」とは，同一労働同一賃金を根本理念として職務の責任と性質を定めるもので，職務や職群などJob Classificationに基づいて段階づけられたものをさすと理解されるが，今日からみれば必ずしも明確ではない。

制撤廃に関する件」とある[15]。

ここでは，会社側が提示した撤廃案について討議している。ただし，組合には会社案そのものは残されていない。水俣工場組合が会社側提案のうち定年制と病欠休業期間中の給与格差の問題のみを取り出して交渉することとし，工員を多く抱える水俣組合が実を取ろうとしたのに対し，この会社案に東京組合が真っ向から反対している。その理由は「会社案が社員を工員の線に引き下げて揃えんとする点及び新職務等級は上級が下級を指導監督すると云う行き方になっているので現在より以上職務圧迫が甚だしくなる」としている。東京組合は本社事務所従業員が中心でホワイトカラー職場でありその多くを社員が占めている。したがって，ブルーカラーのホワイトカラー化ならぬホワイトカラーのブルーカラー化になることへの抵抗を示している。

結局，連合会委員総会では，会社案は極めて不満足であり，組合も再検討して新提案を提出するということになった。

工職身分制の問題に関しては，問題が解決しないまま，いったん，このあたりで収束するようだ。組合は生産復興本格化の中で賃金条件など実質的待遇改善に力を入れていく。また，1950年暮れのレッドパージとそれに伴う組合組織再編を成し遂げたのち，合化労連傘下での賃金春闘を通した組合組織の基礎作りや労働協約締結および改訂に専念していく。組合の運動方針の中で身分制撤廃が前面に出てくるのは1953（昭和28）年である。このとき，組合員総数は3,806人であった。

おわりに：1953年身分制撤廃無期限ストとその帰結

1953（昭和28）年７月25日に第11回代議員会が開かれており，その議事録において，「労働協約改訂に関する件」という議案において職場意見の紹介がされている。

「呼称に拘らず身分制撤廃の為になる何等かの形での足場を作れ」「給与支拂体形（形態の意　筆者補足）を主とし停年延長を従とせよ」「その一例として退職金計算上特定期間経過内に退職する者には日給を基礎とし特定期間経過後に退職する者には月給を基礎とせよ。」「停年延長を是非実現せよ，給与体形は従だ」などと意見が多々出され，執行部は「給与等待遇上の問題は全部現在の社員並とする，協約改訂の最大の目標は停年延長であり，次善の目標として月給制を考えている」と答弁。この姿勢を持って会社側と交渉にあたっている。

1953（昭和28）年９月８日代議員会では，冒頭の議案として労働協約改訂要求に対する今後の闘争方針において，組合長より従来の交渉経過につき報告がなされている。

「工員停年延長（現行50歳を55歳），工員の月給制実施，社工員の名称差撤廃を主目標とする組合側の改訂申入書の主旨に基づき８月24日以来団体交渉を重ねてきたが，会社側は組合要求に応ずる気配なく」とあり，「会社の呼称差撤廃に対する誠意は見受けられない。月給制に就いては全面拒否であり，停年延長に就ても会社に特殊事情ありと主張することにより……（会社側は）実質的にこれを拒否」と議事録は記している。1949（昭和24）年における交渉はなんら実を結んでいないばかりか，会社側は組合の要求すべてを一蹴しているのである。

⒂　昭和24年11月８～11日連合会委員総会議事録より。

組合は団交二日目に「一般世間常識外れの工員に対する差別的冷遇が人間的な憤激にさえ及ぶことが考えられ，若し其の様な事態に到来すれば今後の労資関係は極度のキンチョウを来す恐れが多く好ましいことではない。此の工員の待遇改善を行う事に依り会社側の主張する如き恐れはなく作業能率等についても好転こそすれ悪化することはない」とし固い決意を示すが，会社側はこれもあっさりと拒否。

それを受けた代議員会で闘争方針の論議で改めて身分制の問題が取り上げられているというわけである。以前の議論で出されていた職員層の組合員の不満に関しては，「職員層の今次闘争より受ける利害に関し執行部としては如何なる対策ありや」との質問に対して，「職員層は今次闘争より受ける利益は全くないが不遇な工員層に深い同情と理解を持っていただき，組合の将来に対する深い考慮を払っていただく事により同一歩調の下に頑張っていただきたいと考えている」と答弁している。

その上で，スト権確立のため全組合員の一般投票の実施が諮られ，出席46名の代議員のうち44名が賛成した。一般投票は９月14・15日の二日間にわたって行われ，組合員総数3,806人（長期病欠者を除いた有権者総数3,691名）中，投票総数3,429票，うちスト権確立に対する賛成票は2,952票であった。

10月１日より争議に入り二波にわたるストののち，15日より無期限ストライキに入る。

無期限ストライキへの突入に当たっては組合は二度にわたる一般投票を実施している。

10月19・20日に改めて実施された一般投票で会社回答を拒否し実力を行使するとの提案に賛成の者が投票総数3,584票のうち賛成は2,958票であり，このゆるぎない組合員の意思を見て執行部は21日からの無期限ストライキ指令を発する。

その間代議員会が頻繁に開かれ，争議状況の点検など議論をしているが，会社側が最終回答を示し，それを受けて妥結に向けての代議員会は11月25日である。

同日団交を行い，会社回答，「月給制は積極的に調査研究の上できるだけ早く実施する」「停年制は今後５年間にやめる人には十万円を支給し，５年後に移行」「名称の問題は来年４月１日より実施」が出され，対応を検討している。執行部としては，内容としては極めて不十分なのだが，この回答で妥結すべきとの提案を表明し，認められ57日間にわたる争議が終結した[16]。

ここでこの会社の労使関係上特筆すべきは，初めて無期限ストライキを実施し，経営側に対する労働組合の対抗力を示し得たことである。逆に会社側は，当時技術的に遅れをとっていた水俣工場を再編し石油化学工業への参入を本格的に検討するにあたって組合対策にも本腰を入れなければならなくなったのである。

（はなだ・まさのり　熊本学園大学社会福祉学部教授）

（本研究は科研費（20330118）の助成を受けたものである。）

---

⑯　ただし，争議妥結にもかかわらず，この会社回答が完全に実施されるのは，1962年の安定賃金争議の後のことである。