

戦後労使関係史における 安賃闘争の位置

富田 義典

はじめに

- 1 安賃闘争の事実経過
 - 2 争議の実体的背景
 - 3 安賃闘争の解釈・評価
- まとめ

はじめに

本論文は新日本窒素（以下、チッソ）で発生した安定賃金闘争（以下、安賃闘争）をとりあげる。安賃闘争は、1962年から翌年にかけて行われた化学産業における最大の労働争議である。チッソの労使関係の特徴が集約的に示され、またチッソという企業の特徴を垣間見るのに好適な事象でもある。本論文ではこの安賃闘争を見るさいに二つの観点をおく。一つは、戦後労使関係史観察の定点的視点から見た場合、チッソの労使関係にはどのような特異性が見いだせるか、第二は、安賃闘争にはその後の化学産業のもしくはより広い労使関係のあり方になんらかの影響を与えたところがあったか。

チッソという企業の名前に比して、一般に事実としては知られることの少ない安賃闘争の事実経過を、まずは振り返っておきたい。

1 安賃闘争の事実経過

図表1に安賃闘争の主要な事実を時期をおって記した。厳密な意味での安賃闘争は1962年3月の会社による安定賃金の提示からスト収束・就労再開の翌年1月までの時期を指すが、その前後に直接的な前史と後史をもっている。期間を広くとれば1960年の日窒アセテート争議から安賃闘争参加者が子会社南九開発へ配転をうける1963年まで、おおよそ3年間チッソは争議の大波に揺れつづけた。

1956年チッソは滋賀県守山に日窒アセテートを派生させる。当然水俣の従業員も移っていったが、身分は離職・転籍、組合も別組合のかたちが採用された。水俣の組合（以下、新日窒労組）は

図表 1 チッソ安賃闘争の経緯（1960年12月～1965年7月）

	経緯
<1960年>	
12.23	チッソの子会社日窒アセテート守山工場，争議により組合分裂
<1962年>	
3.28	新日窒労組の要求に対し会社側がゼロ回答す。同日全製造部門24時間スト。
4.17	会社側，安定賃金提案。組合側，拒否。
4.21	組合側，無機部門72時間スト，その後有機部門無期ストへ。
5. 2	組合側，無期スト中止し，中労委あっせん申請。
5. 9	合化労連中調，新日窒労組全面支援決定。
5.21	農民会結成（新日窒労組支援）。
6. 6	中労委あっせん不調に終わる。
6.13～14	合化労連中央委員会水俣で開催。労連闘争本部を水俣に設置。
6.14	民主化研究会結成（係長中心，反新日窒労組）。
7. 5	新日窒労組，民主化研究会の解散投票を議決。全面96時間ストへ。
7. 9	三井化学からの支援宣伝カー事故。同組合員死亡。
7.14～23	民主化研究会，条件闘争の署名活動。新日窒労組，有機部門部分無期スト決定。
7.23	会社側，全面ロックアウト。新日窒労組，全面無期スト。
7.24	新日窒水俣工場新労働組合（新労）結成。
7.24～30	旧・新組合によるピケと切り崩しの激化。
8. 1	新日窒労組，地労委に不当労働行為の申立て。ピケ，切り崩し応酬。
8. 2	新労，強行就労失敗（11日，ピケ隊列突破される，生産一部再開）。
8. 4	吉岡社長来水。会社側，業務妨害排除の仮処分申請。
8. 8～10	合化労連，25回定期大会（阿蘇で）開催。傘下労組からの水俣オルグ派遣決議。
8.14	熊本地労委あっせん。会社側，拒否。
8.18	会社側支援の商店主が決起集会。新日窒労組は不買運動。
8.27	熊本地裁，工場への出入妨害排除の仮処分決定。新日窒労組は生産再開を認め，新労組合員以外の人構をピケで阻止。
9. 4	下請企業扇興運輸の組合結成，新日窒労組への支持表明。
9.21	新労，安定賃金を調印。
10. 5～ 6	合化労連中央委員会，水俣闘争資金の徴収を決議。オルグ派遣も決議。
11.13	熊本地労委あっせん開始。
11.29～30	合化労連，26回臨時大会（東京），安賃反対を確認，カンパ決定。
12.30	合化労連，中央委員会（水俣），あっせんを見守りつつ，3月まで闘争は続くとして準備をする。
<1963年>	
1. 5	熊本地労委，あっせん案示す。
1.10～11	合化労連，27回臨時大会（熊本），あっせん案を中心に収拾を決議。
1.13	新日窒労組，合化労連の決議の支持を決議。
1.14	新日窒労組，あっせん案受入れを回答。会社側，同21日に受諾を回答。
1.22	全面スト解除
2. 1	就労再開（第一次就労），3月9日十一次就労まで続く（2,368名就労）。
5.13	会社側，希望退職を募集（1次～3次）。3次とも人数を示しての募集。第2次は基準解雇であった。計233名退職。
11. 1	会社側，南九開発への配転を指令。新日窒労組，地位保全仮処分申請。
<1965年>	
7. 8	福岡高裁，新日窒組合からの南九開発配転の身分保障の抗告を棄却。配転に関する協約が結ばれ，配転が完了。

（注記）合化労連（1971）『合化労連二十年史』，新日窒労組（1973）『安賃闘争』，熊本学園大学水俣学術研究センター（2009年）『新日本窒素労働組合60年の軌跡』より作成。

1960年、日窒アセテートの組合との組織統一＝合化労連への加盟を進めようとした。しかしチッソはそれを嫌い、両組合との統一的交渉を受け入れることで決着を見る。その間労使ははげしく対立し両組合内部にも少なからず軋轢が生じ、日窒アセテートでは組合が分裂し第二組合が生まれる事態が現出した。これが安賃闘争の直接の前史をなす紛争であった。

1962年春闘からが安賃闘争の本史となる。3月26日、会社がゼロ回答を示し、硬化した組合がスト入り、4月17日いわゆる安定賃金が提示される。チッソの提示した安賃とは以下のとおりであった。

1962年の賃上げ額：総合化学の同業6社（東洋高圧、日東化学、日産化学、東亜合成、宇部興産、住友化学）の賃上げ妥結額の平均より500円を減じた額、

63年の賃上げ額：同上6社の妥結額の平均に500円を加算した額、

64年の賃上げ額：同平均に1,000円を加算した額、

65年の賃上げ額：前年と同額、

安定賃金とは、以上を約束する長期的平和協定（ノー・ストライキ協定）である。くわえて、組合が合理化に協力するなら、人員整理は行わないと謳われていた。合理化に協力するとはチッソ・グループ内での配転に応ずることを意味した。

組合は、以上の提案にただちに反発し、ストに突入する。同年5月に、組合が中労委にあっせんを申請するが、会社側が拒絶したため、ストが再開される。その時期には第二組合の母体となる民主化研究会が活動を始める。7月に入り、会社がロックアウトを強行し、ストは無期ストに移る。同時に、ついに組合が分裂し水俣工場新労働組合（以下、新労）が旗揚げする。8月には、新労による強行就労の動きと新日窒労組のピケの応酬が激化する。同月下旬には新日窒労組は、新労による就労を一部認めつつも、ピケによる説得とストを持続する。結局、工場の操業度は、会社が想ったレベルにはほど遠いものであった。

11月に入り、熊本地労委のあっせんが本格化する。そして翌1月22日労使があっせん案を受け入れ、ストは解除される。その時点での新旧組合の組合員数は、新日窒労組2,458名、新労992名であった。あっせん案の内容は、

(1) 1962年賃上げ2,600円、63年は、同業8社（上記6社に三菱化成、三井化学）の賃上げ上位6社の平均に500円を加算した額、64年は地労委の裁定額とする。(2) 争議指導者（委員長ら二人）の自主退職、(3) 水俣工場の過剰人員に関して希望退職を募る、

以上であった。この受諾をうけ、1963年1月下旬より、就労が再開される。就労は一斉ではなく十一次に分割して行われた。元の職場に復帰できた新日窒労組員は少なく、5月には希望退職が募集された。募集は8月まで三回にわたり行われたが、募集人員750に比して応ずる者は233名と少なかった。

1963年11月になり、会社は子会社南九開発を設立し配転を組合に申し入れる。新日窒労組は地裁への地位保全の仮処分申請や、その決定の後は福岡高裁へ抗告するなどして抵抗を試みたが、1965年7月に至り、同高裁により抗告が棄却されたことにより、南九開発への配転（チッソからの出向の形をとる）は完遂される。それによって、希望退職時に応じなかった者の排出が実現し、「過剰人員」の解消が完了したことをもって争議の終結を見ることになる。

以上の安賃闘争は、チッソという企業に止まらず、合化労連のオルグや三井三池などの支援部隊が多数水俣に入り、市内の商店も新日窒労組派と新労派に二分されたといわれるほど、小さな地方都市全体を巻き込む騒擾となった。またこの争議は、父子で組合を異にすることになった例があるなど、チッソ従業員内部に深い亀裂を生み、とくに別会社に配転された新日窒労組組合員の会社への遺恨は激しく、その人たちの社内復帰の始まる1970年代に至っても同組合は500名余（水俣工場の三分の一）の組合員を擁し、彼らに自らをいわば企業内アウトサイダーと意識させるがごとき構造がチッソ内部にできる起点となった点でも銘記されるべきである。

2 争議の実体的背景

ここでは安賃闘争の背景をなしたと思われる労使関係的要因を探りたい。安賃闘争とは直接的にはその名称の示すとおり賃金運動に位置づけられるべき争議であるが、すでにみたように労使関係の全般に関わる内容を有している。それゆえ安賃闘争をみる視座は、高度成長初期の労使関係をみるさいの主たる観察点と目される賃金運動史（以下、春闘史）、合理化対応史（以下、合理化史）、職場編成に据えられることになる。

賃金運動史としての背景

春闘史にそって安賃闘争の背景を探ることにしよう。1955年に八単産共闘ができ、春闘のスト隊列がそろそろ姿を現しつつあったのが59年（「総がらみ闘争」）である。ただしストを敢行する打順は一定せず、要のトップバッターには公労協が立つ年もあれば私鉄が立つ年もあるという具合であった。総評としては、力があるとはいえ公労法による枷のかかっている公労協や世論を敵にまわす恐れのある私鉄よりも、民間製造業がトップに立つのを理想とした。それにふさわしいのは鉄鋼労連であることは衆目の一致するところであったが、鉄鋼には早くもいわゆる一発回答が出はじめており、ストの先頭に立って引っぱる状況にはなかった。そのようななかで期待を集めることになったのは太田薫総評議長のお膝元であり、春闘の賃上げ額においてもスト決行の実績においても屈指の存在である合化労連であった⁽¹⁾。1961年春闘は、やはり公労協に引っぱられるかたちではあったがスト隊列を組み、戦後最大の賃上げ額を獲得するに至っていた。

他方、経営者側は61年春闘を「屈服春闘」と位置づけ、次年度62年こそ巻き返しにでる姿勢を固めつつあった。とくに日化協が業界としてはじめて春闘対策を立てること、ストに入っている企業の市場を侵さないよう経営者間での協議がなされていることなど、報道を通して牽制球を流していた⁽²⁾。

以上のような構図のなかにあった化学産業労使にとって、1962年春闘を「決戦」と思いさだめることは不自然ではなかった。時あたかも他の業界を見わたせば、紙パルプ（王子製紙、国

(1) 春闘の展開については、上妻美章（1965）『春闘—その歴史と課題』労働旬報社、高木郁朗（1976）『春闘論』労働旬報社、合化労連の春闘については、高木督夫（1971）「合化労連」（岡崎三郎編集代表『日本の産業別組合』総合労働研究所）を参照せよ。

(2) 「座談会 大幅賃上げと統一闘争」（『月刊総評』1962年3月）岡本明保（当時合化労連副委員長）発言。

策パルプ)、私鉄(東急、名鉄)でタイプはまちまちであるが安定賃金が提示され、化学でも興亜石油、東亜燃料など同様の動きをみせる企業もではじめていた⁽³⁾。ちなみに、この62年は、生産性本部が生産性原理を唱導しJC相場への道が示される64年のわずか2年前なのであるが、化学産業経営者にはコスト要因としてしか賃上げをとらえる用意はなかったということである。

合理化史としての背景

化学産業において合理化がはげしくなるのは神武景気後の1958年頃である⁽⁴⁾。この時は指名解雇が多く、争議をともなったものに日産化学、小西六、日本水素などの事例がある。これらでは会社側が指名解雇から希望退職に軟化し人員整理が行われた。合化労連はこれらを受けて、単組に対して、雇用確保のための事前の協議、時間短縮、労働条件の維持を謳った労働協約を結ぶこと(協約闘争)を求め、「生活準備金制度」(スト資金の産別プール制度)を創設し対応しようとした。

1961年前後になると、業界全体の過剰投資・生産過剰による競争の激化、石油への原料転換のための設備革新、事業所再編、企業再編(系列化)が進み、合理化はより複雑になる。ダイレクトな人員整理というよりも、配置転換を軸とする人員整理が進むと見られた。配転とはいえ、新規設備の導入から新会社・新事業所の稼働までがありうるものであり、規模の面でも激しさでも大きな問題となることは十分に考えられた。

そうしたなかで合化労連は、「新会社・別会社建設、系列化にともなう配転、組織の具体的方針」(1961年2月)を打ち出した。これは、

- (1) 配転人員は新旧職場の要員(必要工数)基準とすること、
- (2) そのための事前協議の実施、
- (3) 配転者の身分は休職出向、
- (4) 労働条件は不変、
- (5) 退職金の通算、
- (6) 組合組織としては別組合でなく支部とすること、
- (7) 新旧組合の統一交渉、統一協約を追求する、

としていた。この「方針」により取り組んだ例は、東洋高压と帝国石油による東洋瓦斯化学の設立、東洋高压・大成建設および三井物産による東洋エンジニアリングの設立、時期はさかのぼるが昭和電工による昭和油化の設立などがあり(1958・59年)、チッソ関連でも日本曹達と日本レイヨンとの合併による日曹油化の設立があった(63年)。これらのなかで東洋高压と昭和電工の事例では出向による人員異動が実現できたが、日曹油化の場合は退社一移籍、別組合化となった。先に触れた日室アセテートの事例もこれと同系列の問題と位置づけられ、統一的交渉には近づいたものの組織統一にはほど遠かった。

総じて上掲の「方針」の実行ははかばかしくなかった。それは労使の力関係によるというよりもむしろ方針の問題、ないし合化労連による方針の位置づけかたに問題があったというべきである。合化労連は、協約闘争と銘打ち、この方針を単組に降ろしその中身の協約化、すなわち合理化・配転の計画を事前につかみチェックする体制を整えるよう求め、単組もそのように活動した。そのさい合化労連中央にその方向性が共有されていたとは必ずしも言いきれない面があった。委員長の太

(3) 総評(1963)『安定賃金』第3-4章。

(4) 以下は、竹内静雄(1966)「反合理化闘争の抵抗と政策(上)」(『労働経済旬報』637号)、合化労連(1971)『合化労連20年史』第4-5章、三井東圧化学(1994)『三井東圧化学社史』第1-2編、昭和電工(1990)『昭和電工のあゆみ』74-79頁などによる。

田薫（総評議長）は、そのような事前協議制は単組ではなく産業レベルでやってこそ実効があることを明言している⁽⁵⁾。たしかに化学産業は、資本構成や製品構成が企業ごとに大いに異なるため、企業ごとの規制が中心となれば、規制基準が乱立し、共通規制にはほど遠い事態になりやすい。それが故に産別レベルでの規制を得ることが肝心だとしたのは理解できる。しかし実際は事前協議制もそれを担保する協約闘争も企業でやるほかないのが現実であった。また太田の言うような産別レベルでのそうした線に沿った目立った動きがあったわけでもないのである。

一方で、企業レベルの動きの一例として、昭和電工では職場のありように基づいた要員数決定（時短も）を協約化し、合理化への枷とするなどの試みが見られた⁽⁶⁾。チッソでも組合が、合化労連の方針を受け1960・61年にかけて協約闘争に取り組み、配転の事前協議制、ユニオン・シヨップ制などの協約化を求めた。しかし会社の姿勢はきわめて硬く、ほとんど成果なしに終わった⁽⁷⁾。会社側から長期平和協定の締結を持ち出し、組合が憤激することもあった。総じてこの時期の化学産業の協約闘争にはチッソのようなタイプが多く、現場活動家には上記の総評・合化労連の「方針」の位置づけからくとまどいがあり、それが運動にマイナスに働いたと考えられる。

ところで、人員整理、雇用調整の面では、チッソは安賃闘争頃までは比較的穏やかであった。それは、人件費が相対的に低かったのと⁽⁸⁾、人員補充がなされないまま増産が進められた（図表3を参照）ことによる。しかし1960年代に入ると、さすがにチッソも各種の再編を進めるほかなくなっていた。石油化学への進出がその代表であるが、チッソ労働者には上記の防波堤の築けないなかでそうした風波が迫りつつあったのである。

職場編成にみる背景

ここでは職場編成のあり方にそくして安賃闘争の背景を探ってみよう。その点でこの時代は重要な屈折点にあっている。チッソの職場秩序を、職場の労働力編成にそくして特徴づけるとすれば、強い身分制の残存ということになる。

チッソの安賃闘争以前の職場序列を示すならば、図表2のようなになる。課長—係長—組長—職長—一般となる。係長までがいわゆる職員層であり、組長以下が工員層である。職員は大卒・旧制中学卒、工員は高等小学校卒ときれいに学歴別管理が貫かれており、大卒・新制高卒であれば職場配属の初日から職員であり、工員層は職員に上がることはなかった。職場の管理権限の大部分は職員が握っていた。組長・職長は部下を持っており、成績査定も行うが、その決済の権限は一切職員が握っていた。ここまでは、高度成長以前の身分制の濃厚な企業では一般的である。チッソの場合、

(5) 「座談会 総評新運動方針案をめぐる」（『月刊労働問題』日本評論社1961年7月）太田薫発言。同様の趣旨の議論は、太田が登壇しているわけではないが、「労働問題フォーラム—合理化と事前協議制」（『日本労働協会雑誌』1961年4月）でも見られる。

(6) 風間豊三郎（1961）「昭和電工における技術革新と労務管理」（『日本労働協会雑誌』1961年10月）26—29頁、大場秀雄（1961）「長期合理化計画と事前協議制」（野口祐編『合理化に対する労働組合の政策』御茶の水書房）94—107頁を参照せよ。

(7) 新日窒労組「さいれん」（1960年1月22日—2月27日号）（『さいれん 復刻版・2』2011年、柏書房）、新日窒労組「新日窒労組ニュース協約団交詳報No.6-45」（『さいれん 復刻版・2』2011年、柏書房）を参照せよ。

(8) チッソの賃金水準については、新日窒労組（1965）『職能制度・職務給との闘い』1—11頁による。

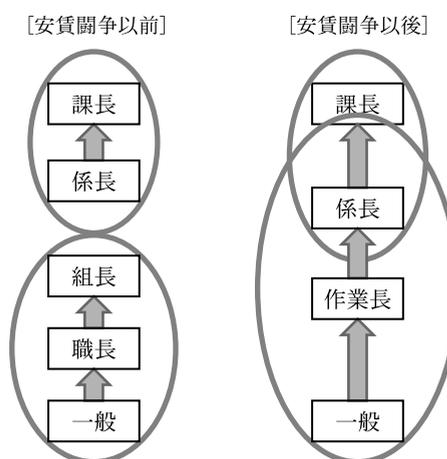
さらにそのうえに二つの特徴があった。

一つは、賃金処遇の面で職員と工員との格差がとくに大きいこと⁽⁹⁾、第二は、工員層に複数の昇進序列がなく一枚岩であったことである。前者については、賃金格差のみならず、若手工員には日給月給制がのこるなど賃金支払い形式にも差があった。後者については、工員層にも一定の昇進枠を設けて処遇・育成することがめざらしくなくなりつつあるなか⁽¹⁰⁾ではチッソは特異であった。組長には少し変化は見られたように思われるが、それもさしたることはなく、職長は「長老」ではあるが、技能において指導的位置にあったとは考えられない⁽¹¹⁾。いずれにしてもチッソは原始的な工職の二層分化の構造を残存させていたといえよう。

このようなチッソの職場編成にも、変化をもたらす可能性のある要因は生まれつつあった。重要なのは労働市場からの入力である。すなわち1960年前後は中等教育の学歴構造に変化が生じた時期である。高卒者の数が増し、中卒者の数が停滞する時期に入りかかっていた。すでにそうした傾向がはっきりしていた京浜等の情報は九州南部にも届いており、経営は態勢を整える準備にかかっていたのである。チッソでは1955年以降労働力の増員はきわめて少なかったが、60年過ぎから徐々に増員を図るようになり（図表3）、新規の高卒の導入を始めていた⁽¹²⁾。これが変化の下地となつたと思われたが、実はそこにチッソの人材の採用・育成方針の混乱と迷いを読み取ることができる。

図表3にみるとおり、チッソのPM課⁽¹³⁾では1960年から人員の採用（増員）をはじめが、中卒で対応している。これらの労働者は、60年に開設されたチッソの企業内訓練校「水俣工場付属工学校（2年全日制）」の修了生からの採用であった。それに対しカーバイド課は、高卒も採用し

図表2 安賃闘争前・後のチッソの職場編成



(9) 新日窒労組（1965）1－11頁を参照せよ。

(10) 工員層内の複線型処遇序列については、氏原正治郎（1968）『日本の労使関係』東京大学出版会、61－99頁、戦前からのその現象については、禹宗杭（2014）『日本の労働者にとっての会社－「身分」と「保障」を中心に』（榎一江・小野塚知二『労務管理の生成と終焉』日本経済評論社）317－326頁を参照せよ。

(11) 筆者による新日窒労組OBのY氏への聞き取りによる。図表3を見ても、入社年次の早い者から職長に就いているようであり、本文で述べたのと同様の特徴を読み取ることができる。

(12) 事務部門への高卒女性の導入はそれ以前に始まっている。

(13) 図表3に示したチッソ内の二つの課、カーバイド課とPM課について一言しておく。

カーバイド課は工場最大の課であり、入社後多くの労働者が配属され経験を積んで他部署へ出てゆく、あえて言えば構内の人材供給基地である。PM課は設置が1956年のあたらしい課である。当初は他課からの人材で編成された。技能が比較的専門的であるため、他課との出入りは少ないとされる。図表3に示したのは両課の1960年度在籍者の入社年（時期）ごとの人数である。よって、図表3の数字は、両課の人材移動のとくにフローの部分は示していないが、採用と人員編成のおおまかな傾向をつかむのに不足はないと考えてよい。

ている。要するに、チッソ経営としては人材採用戦略に関しては両にらみであったということだが、迷いがあったと評することもできる。

ちなみに、組合との交渉の場（1960年）で、もう中卒は採っていない旨の発言をしているかと思えば⁽¹⁴⁾、新規中卒を採り工学校でみっちり2年間鍛えて基幹工とする戦略もとっていたのである（工学校は中卒者の訓練学校）⁽¹⁵⁾。一方、処遇に関しては、高卒者はチッソでは採用時から技術員（職員）として処遇された。現場に高卒が配属されはじめた安賃闘争時に至ってもその基本は変えなかった。そうしたなか、中卒者・工学校生にはとまどう状況が生まれていた。工学校生は修了＝採用後には技術員としての採用が待っているとの情報が流れていたが、実はそれはまちがいであり、それもあって工学校生には夜間の高校（水俣高校）に通う者が多くなっていた。会社は工学校生が夜間高校に通うことを嫌ったとされ、生徒のなかには組合にその点の苦情を訴えにくる者もでてきていた⁽¹⁶⁾。そして、工学校は、安賃闘争の発生という事態があり63年度は募集が停止され、65年度生をもって廃止されるのである。

3 安賃闘争の解釈・評価

安賃闘争の事実と結果の解釈と評価を試みよう。上記の三つのポイントにそって安賃闘争後の変化と、安賃闘争の与えた影響をふり返ることにしよう。

春闘史にそくして

結論から言えば、チッソに安定賃金は入ったが、それによって合化労連の、ないし春闘方式という運動の総体の進展が阻害されたとは言えない。春闘の戦略的スト態勢の軸として期待された鉄鋼が「一発回答」のため先頭に立てないのはもはや明らかであった。合化労連がトップバッターとして立つほかない情勢は固まりつつあったのである。

合化労連にしても、チッソがストの隊列から脱落したからといって、春闘をたたかううえでの役割が果たせなくなったかといえば、そうではなかった。合化労連は、安賃闘争後の1965・65・66年と春闘のスト隊列のトップバッターとして立ち、獲得した賃上げ額もトップ（クラス）であっ

(14) 新日窒労組「新日窒労組ニュース協約団交詳報No.19（1960年2月）」（『さいれん 復刻版・2』2011年、柏書房）など。

(15) ここで関説した中卒労働力から高卒労働力への移行の問題は一つの論点となる。チッソ社史は、水俣工学校の開設の背景は、「優秀な中学卒業生の採用が困難になってきたこと」にあった（チッソ株（2011）『風雪の百年』294頁）としているが、当時の労働統計を見ると、熊本県全体の高卒就職者数が中卒就職者数を上回るのが1969年頃であり、同県南部で同様の事態が起こるのはその少し後であるとするなら、安賃闘争時の水俣周辺の中卒労働力の逼迫はさしたることはなかったと推定できる。ただし微妙な時期に差しかかっていたのもたしかであり、求人において県外求人が急速に伸びるのが1965-67年にかけてである（1万人から2万7千人に増える。京浜・中京が多い）ことを考えると、経営側に、労働力供給構造の変化を先取りして考える向きがあったことは容易に想像できる（以上の統計は熊本労働局提供資料による）。

(16) 新日窒労組「さいれん」（1960年1月29日号）（『さいれん 復刻版・2』2011年、柏書房）、チッソ労働運動史研究会「研究会記録（2006年11月17日）」（熊本学園大学『水俣学研究』2011年3月）。

た⁽¹⁷⁾。

合化労連の内部は、製品系統別に企業グループがつくられ、グループが単位となりスト隊列を組む方式がとられていた。トップを切ることが多いのは、硫安グループと呼ばれる組合群（東北肥料、製鉄化学、東海ガス化成、日本水素）で、これらは三権を合化労連中闘に委譲し、対角線交渉を実施することがめずらしくなかった。その勢いを駆って、大手である総合グループ（住友化学、東洋高圧、昭和電工、宇部窒素、チッソなど）がスト態勢に入る戦術がとられることが多かった。総合グループの交渉方式も、対角線交渉と言われるが、企業側のガードが硬いため自社出身の合化労連中闘が交渉に入っているにすぎず、実質は企業別交渉であった。賃上げ実績をみると、上で述べた隊列でもって闘って1964年総合グループははじめて4,000円に乗せ、66年も「硫安3組合が大きな役割を果たすなかで」総合グループも4,000円を超える金額を獲得した⁽¹⁸⁾。いずれにしても、チッソが隊列から離れたことにより闘いのかたちや結果に大きな違いがでたとは考えがたいのである。

視点を換え、化学工業の産業構造からみても、そもそもそこに安定賃金を入れることの意味は、寡占体制が確立している鉄鋼などとは自ずと異なるはずであった。寡占体制が整い、製品系統も多くない鉄鋼では賃金（賃上げ）の産別相場が成立しやすい。そこに乗じて産別の賃金運動を展開したのが鉄鋼春闘だとすれば、中小も入り乱れる化学の春闘で一つや二つの企業が安定賃金を入れたところでどれほどの変化が望めたのか。元来、たかだか上記のグループごとの相場しか成立せず⁽¹⁹⁾、グループ間ないしグループ内企業間の競い合いを基本とする化学春闘のなかで、企業大の安定賃金を入れることの効果のほどを化学資本はもっと考えるべきであった。

合理化史にそくして

安賃闘争は地労委のあっせん案を受け入れて収束した。そのなかで最大の問題は余剰人員対策としての希望退職の募集であった。募集の条件として、「特定の者を指名して解雇すること」はできないとされたものの、「一定の基準を設けて整理することは」妨げないとされ、一定の基準とは「当事者の協議により定められる」⁽²⁰⁾とされた。この点は懸念される材料であった。振り返れば、チッソは1960年の協約闘争時には、合理化に関しての事前協議も同意約款も決して受け入れる様子を見せなかった。これが懸念の源であるが、63年のこの時点では、形式は希望退職でありしかも上記のような一定のタガがはめられたことで、組合としてはある程度押し返したという気持ちがあったのではないか。この点は、太田薫の、あっせん案受け入れの直前に収拾案を協議した合化労連の臨時大会（63年1月、熊本市）での発言にも読み取ることができるのである⁽²¹⁾。

(17) 各年の春闘の経過と合化労連の運動については、上妻美章（1965）、第2章、高木郁朗（1976）、第1章、高木督夫（1971）237-249頁を参照せよ。

(18) 以上は、藤田若雄（1965）「化学」（大河内一男編『産業別賃金決定の機構』日本労働協会）559-564頁、竹内静雄（1967）「化学労働運動の回顧と反省」（『月刊労働運動』3-1）21-23頁、合化労連（1971）410-418頁による。

(19) 藤田若雄（1965）553-603頁。

(20) 新日窒労組（1963）『安賃闘争と反合理化の闘い』6-11頁。

(21) 合化労連（1963）『第27回臨時大会議事録』15、17頁、太田薫・矢加部勝美「対談 春闘の問題点に答える」

そうしたもやもやのなか、スト収束・就労再開と進んでゆくが、組合員のあつかいは苛烈であった。肩たたきは日常（説得部屋があった）で、希望退職でありながら募集は三度も繰り返された。しかし募集に応じた者は、会社が示した人数750の三分の一の233名（新日窒労組組合員195、新労組組合員34、その他4名）であった。会社はそこに止まるものではなく、子会社南九開発を急設し、1963年12月新日窒労組組合員269名に配転命令を発した。組合は仮処分申請をし、抵抗を試み、65年1月まで争ったが、結局全員が配転となった。

以上の経緯と、先に紹介した日窒アセートの分社化と配転者の処遇および本社での組合の分裂などの経緯を考えると、そこにはそれ以降化学産業全体ではげしくなる合理化をめぐる諸問題とその帰趨の多くが示唆されているように思える⁽²²⁾。

安賃闘争が直接影響したと思われるのは日東化学の争議である。安賃闘争と同年の秋（9月）に発生した同社の争議は、当初は年齢や勤務態度などの基準を設けての解雇の提案であり、整理の規模は従業員の四分の一に上ると予想された。組合は、つよく反発し、スト権を確立し翌年にかけて粘りづよく交渉を持続した。そして基準解雇を撤回させ希望退職とさせ、整理の人数枠も撤回させた。会社から個人への勧誘をしない協約を取った。募集期間（1963年2月18日～2月27日）の厳守の約束も取り付けた。実際の募集にさいしても説得は少なかつたとされる。ところが、応募した人数は570人に上り、上記の予想を上回った。このケースでは、経営は、露骨な基準解雇は無理であること、組合は、希望退職でも肩たたきの不可や募集期間の厳守を協約化すること、の大切さを意識していたと思われ、安賃闘争の行方を凝視していたことがうかがえるのである。

この日東化学の争議と安賃闘争の後、1963年から化学産業には希望退職が相次ぐことになる。背景にあったのは原料転換や製品再編のための設備革新や職場・事業所再編が不可避で、それによる人員調整の要請の高まりであるが、1963年秋には東洋高压、64年には東北電気、日本曹達、65年には帝国化工、日東硫曹、その他中小でも希望退職が続いた。これらは最初から基準解雇ではなく希望退職の募集であったから、日東化学とは異なる。ただし、経営にそくして言うならば、まずは希望退職を提示しておき、巧みに説得を試みる戦術が追求された。多くのケースで会社の予定した枠を超える人数が募集に応じた。組合側は、チッソ・日東化学の事例をもとに、希望退職は認めるとして、それが文字通りの希望退職となるように協約や監視による歯止めを工夫することの大切さを考えたと思われる。比較的歯止めが効いたのが日本曹達だとされる。いずれにしても、安賃闘争がこれらに直接影響したわけではないにしても、どちらかと言えば反面教師としてこれらの労使双方の目に映っていたことは想像に難くないのである。

一方、この時期の化学産業は事業所再編も相次いだわけで、配転問題も大きな争点であった。配

（『月刊総評』1963年3月、14-17頁）も参照。くわえるに、太田は同じくこの臨時大会においてチッソのスト収束の際の合理化協約に関して、退職募集にさいしての肩たたきはできないことになっている、との解釈もしている（上掲合理化労連議事録17頁）。

(22) 以下の1962年から65年にかけての化学企業の合理化に関する叙述は、次の論稿による。竹内静雄（1964）「合理化と労働組合の組織」（『労働法律旬報』529号）13-19頁、竹内静雄（1966）4-9頁、大場秀雄（1963）「化学産業—合理化闘争の課題」（『労働経済旬報』540号）10-17頁、佐口和郎（1995）「高度成長期以降の雇用政策」（武田晴人編『日本産業発展のダイナミズム』東京大学出版会）364-380頁。

転問題に関しては、合化労連系組合は1961年の労連「方針」(先掲)とそれを実施すべく協約闘争をもって臨んでいた。

配転・転勤の問題に関しては、日本化薬(1964年10月)と日本曹達(65年9月)の事例をとりあげたい。日本化薬は、2工場を閉鎖し、社内の別工場に人員の集中をはかろうとした。このケースは配転の条件をかなり改善させ、また北九州圏内の配転だったこともあり通勤専用バスを出すことにより転居を最小限にとどめさせるよう持って行けた。ただし退職条件を引き上げたこともあり女性にかなりの退職者が出た。

日本曹達のケースは、社内の1工場を分離・別会社化し、従業員も移籍(離籍)させようとしたものである。日本曹達は過剰投資の付けが回り、希望退職の募集を余儀なくされ、並行して資本分割も進めようとしていた。組合は事業所を跨る連合会を形成し、それぞれでスト権を確立し、抵抗した。結局、分離される工場の労働者の労働条件の維持、それらの人たちの身分は「出向に準じて」あつかうとさせた。そして新会社が行き詰まったときは日本曹達に復帰させることを協約化させた。これは1961年の合化労連の「方針」(前出)を実現しようとしたものである。さらに言えば、安賃闘争後の南九開発への配転の提案に対抗しようとしたさいに新日窒労組の方針に盛られたものでもあった。

以上で紹介した後の化学を含めた諸産業の合理化の展開のなかで、解雇としての希望退職を進めようとする経営に対し、組合は、字義どおりの希望退職としての実行を追求してゆく。配転についても、退職(離籍)一別組合としての組織化を志向する経営に対し、組合は、出向というかたちを求めた。そして、この組合の志向した二つの方向は、歪みをはらみながら、1970年代には希望退職、70年代後半からは出向というかたちで、諸産業の雇用調整の主要形態として立ち現われてくるのである。

職場編成にそくして

すでに紹介したようにチッソの職場秩序には学歴身分的要素が濃厚である。職員と工員との格差が大きい。賃率でいえば、チッソの大卒の賃率は総合化学大手(住友化学、三井化学、東洋高压など)の平均よりも約2割程度高い(30代まで)のに対して、工員の賃率は最下位である⁽²³⁾。工員には日給月給制も残っていた。採用に関しても、大卒はむろん高卒も地元からは採用せず、一方中卒は地元採用を基本とし、寮についても大卒と高卒にはわざわざ別の寮(城山寮と泰山寮)を設け住まわせ、中卒は自宅通勤を基本とするとし、工場外にも学歴別管理は貫かれていた。

いま一つのチッソの身分制の特徴は、工員層の内部の層別分化が希薄である点である。いわば工員層は一枚岩であったということである。

このように安賃闘争期までのチッソは工・職のあいだの断層が著しく、それにそった管理がなされていた。そして安賃闘争期の組合分裂は、そうした断層にそった分裂であった。言ってみれば、身ばなれがよい魚の身が骨からはなれたに過ぎなかったともいえる。組合の分裂がそのような構造であったことは図表3からも読み取れる。またそのような分裂であったがゆえに、闘争収束後の希

(23) 新日窒労組(1965)1-11頁による。

図表3 チッソ・カーバイド課およびPM課在職者の入社年別人数

カーバイド課

[カーバイド課（新日窒労組組合員で1960年度同課に在籍しており、脱落しなかった者の入社年ごとの人数）]

1929年 以前	1930- 34年	1935- 39年	1940- 44年	1945- 47年	1948- 50年	1951- 53年	1854- 56年	1957- 59年	1960- 61年	1962年
	[4] 3	[4] 52	63	45	2		7	1	15	4

[カーバイド課（新日窒組合員であって1960年度同課に在籍し、安賃闘争期・その後に脱落した者の入社年ごとの人数。上掲人数に含まれない）]

1929年 以前	1930- 34年	1935- 39年	1940- 44年	1945- 47年	1948- 50年	1951- 53年	1854- 56年	1957- 59年	1960- 61年	1962年
	[1]	[7] (1) 6	(1) 12	(2) 12			1		(2) 12	(1) 3

(注記) 下記のPM課の注記を参照せよ。

PM課

[PM課（新日窒労組組合員で1960年度同課に在籍しており、脱落しなかった者の入社年ごとの人数）]

1929年 以前	1930- 34年	1935- 39年	1940- 44年	1945- 47年	1948- 50年	1951- 53年	1854- 56年	1957- 59年	1960- 61年	1962年
[2] 1	[3] 8	[8] 16	32	27			1		1	6

[PM課（新日窒組合員であって1960年度同課に在籍し、安賃闘争期・その後に脱落した者の入社年ごとの人数。上掲人数に含まれない）]

1929年 以前	1930- 34年	1935- 39年	1940- 44年	1945- 47年	1948- 50年	1951- 53年	1854- 56年	1957- 59年	1960- 61年	1962年
[1]	[2]	[6] (4) 6	[1] (5) 10	(14) 13		(1)				18

(注記)

- 1 数字は、1960年度にカーバイド課およびPM課に在籍していた者の入社年ごとの人数である。これらの数字には、課長、係長（組合員）は含まれていない。
- 2 「脱落者」とは、1960年時点には新日窒労組に所属していたが、安賃闘争期・その後に新労に移った者である。なお、両課の上段の数字には下段の脱落者数は含まれない。
- 3 上段（脱落しなかった者）の数字には、1963年以降の希望退職者を含んでいる。
- 4 カギカッコ内は、組長・職長の人数、カッコ内は、旧制中学、新制高卒者の人数である。その他は、旧制高小卒者・新制中卒者の人数である。これら三つの数字はそれぞれ外数である。
- 5 この図表は、新日窒労組「賃金カード」「脱落者カード」（熊本学園大学水俣学現地センター所蔵）より作成した。

望退職の募集に際しても新日窒労組からの応募が多くならず（先述）、それがさらに別会社への配転が提案されてからの抵抗の力にもなったのである。そして収束後9年の1972年時点においても、約540名（水俣工場労働者数約1,440）の組合員を維持する源の一つとなったのである。

しかしながら、留意すべきはそれにとどまらない。図表3に示されているように、工具層のなかにも新労へ移った者がおり、職長はかなりの部分が脱落した。高卒者（旧制中卒）に注目すると、実に全員が脱落している。くわえて、会社のあつかいに不満を訴えていた工学校修了者（中卒）に関しては、PM課は24名中18名、カーバイド課は7名中3名が脱落している。それは二つの課での

事態に過ぎないけれども、総じて工学校修了者の脱落は多かったとの証言がある⁽²⁴⁾。

この高卒者と工学校修了者の組合分裂のさいの帰趨は新日窒労組のその後の組織にきわめて重要な意味をもたらすことになる。一方で新日窒労組は上述のように強固な層別分化にそった強い団結力を維持することができたが、他方で、その塊に入らなかった若い労働者に関しては、安賃闘争時のそれらの者への組織化の失敗という初期条件を払拭できないままに時が経過してしまう、そうした経緯をたどる。つまり、安賃後の採用者はことごとく新労へと組織される道ができてしまったのである。

話題を職場秩序にもどすと、安賃闘争までの層別分化の濃厚な時期のチッソの職場序列は、図表2 [安賃闘争以前] に示すようであった。すなわち、何度も説明してきたように工・職の分離による職場秩序、職員層による工員層の管理の体制が主軸であった。そうしたチッソにあっても、安賃闘争後は新労組合員の範囲にかぎっては、形式上は工員層から課長まで昇進可能となり、工員層から技能・能力を積み上げた労働者が生産システム、人事管理の責任を分担する高度成長型職場秩序ができたと言ってよい。とはいえ、その秩序がおよぶ範囲はチッソの労働者の全体というわけではなく、新日窒労組の組合員には作業長(図表2)に昇進する機会是与えられず、埒外に置かれた。水俣の工場の三分の一以上がそのような位置に置かれていたということは、チッソには高度成長型職場秩序は生まれなかったということになる。

まとめ

安賃闘争を賃金運動史、合理化史、職場編成にそくして評価・解釈してきたが、なにより合理化史としてその意味を押えておくことの大切さを述べてきたつもりである。1960年代なかごろに激しくなった化学産業の合理化の進行のもとでの労使の運動と行動には、安賃闘争からの影響を見てとることができ、さらに時期を引きのばして、1970年代の「減量経営」と呼ばれた時代の諸産業の雇用調整の主要なパターン(希望退職・出向)がすでにこの時期の化学産業において観られたことに注意しておきたい。それは化学産業が高度成長の只中にあってもスクラップ・アンド・ビルドを余儀なくされた部門であったことによるのである。

チッソの労働運動に引きつけて評価するなら、その後の運動にとって重要な問題となる課題がそこに胚胎していたことを見逃すわけにはいかない。すなわち、総評あるいは産別運動としての合化労連が企業レベルの合理化の進行に関して有効な方向性を示しえなかったことが、この時期の化学産業の運動のなかに見て取れるのである。具体的に言えば、たしかに産別ないし全国レベルの運動指針(合理化への)を提示することはできていたものの、それが実施に移される企業レベルでのプログラムを示すことができなかった。問題を産別レベルで扱うとして現場に戸惑いを生じさせ、また「いっさいの資金を春闘につぎこみ」との太田薫の述懐(『合化労連二十年史』序)に象徴されるように春闘をたたかえれば企業レベルの合理化もたたかえるという構えが総評・合化労連には色

⁽²⁴⁾ 工学校修了者の新労への脱落については、チッソ労働運動史研究会(2012年3月21日)での〇氏の証言がある。

濃かったのではないか⁽²⁵⁾。

もちろん、企業レベルの運動にも合理化にどう対応すべきかについて考え切れていたとはいいがたいところもあり、協約闘争など一部有望な試みは見られたが、多くは成果なしに終わっていた。いずれにしても、産別レベルのたたかいが一定の成果をあげ、国や政治においても産業レベルでの対応の必要が認められた炭労のたたかいからさほど期間を経ていない時期であったが、化学産業の合理化はあくまでも企業レベルでの変動として捉えられ対応をもとめられていたのである。そのあたりの認識が化学産業の労働界にどれほどあったのかがあらためて問われなければならないであろう。

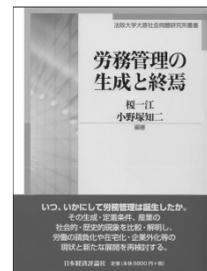
（とみた・よしのり 佐賀大学経済学部経済学科教授）

大原社会問題研究所叢書

2014年
最新刊

『労務管理の 生成と終焉』

榎一江・小野塚知二編著 日本経済評論社



『成年後見制度の新たなグランド・デザイン』

2013年 法政大学大原社会問題研究所・菅富美枝編著 法政大学出版局

『福祉国家と家族』

2012年 法政大学大原社会問題研究所・原伸子編著 法政大学出版局

『農民運動指導者の戦中・戦後一杉山元治郎・平野力三と労農派』

2011年 横関至著 御茶の水書房

(25) 春闘のためのスト戦列を整えることに合理化を含む各種のたたかいの力の源泉を求めてゆく考え方がよく出てくるものとして、「労働問題フォーラム総評の新運動方針」（『日本労働協会雑誌』1961年8月）の太田薫の発言を参照せよ。