

月例研究会（2021年11月24日）

水俣チッソの労使関係

——『水俣に生きた労働者』（明石書店）の執筆・編集に関わって

富田 義典

本報告は報告者が執筆と編集作業に関わった明石書店刊『水俣に生きた労働者——チッソと新日窒労組の59年』（2021年3月）の内容紹介を中心に行われた。

当該著作（以下、本書と称する）は、熊本学園大学水俣学研究センター所蔵のチッソの第一組合であった新日本窒素労働組合（以下、新日窒労組）関係資料に依拠していること、また同センターに集った研究者と同労働組合のOBとの対話を基にしていることを述べ、本書の紹介に移った。

本書は二部構成で、第一部がチッソの企業内部の労使関係と経営の分析、第二部がチッソをとりまく地域社会などの分析からなる。報告は第一部を中心に行われた。以下、その内容を紹介しチッソの労使関係史を摘記することとしたい。

戦後のチッソの労使関係は「身分制争議」（1953年）により世に知られるようになる。その9年後1962年4月にチッソは化学産業史上最大の争議である「安賃闘争」を経験する。この争議の結末はその後のチッソの労使関係のほぼすべてを決する要素をふくんでいた。争議初期に労働組合が分裂し、チッソは複数組合となるが、組合分裂が生じた場合旧組合が消滅するケースが多いなかチッソではそうはならず、1980年代まで二つの組合が同等の勢力をたもつ状態が持続する。分裂を仕掛けられた新日窒労組が力を保ちつづけた要因は、チッソがいわゆる身分制的な労働者編成と人事管理を残存させていたこと、第一組合である新日窒労組の組合員が水俣圏内の村落共同体に出自をもつという等質性にあった。

また、安賃闘争の前後に固められた新日窒労組の春闘体制は粘り強かった。そもそも安賃争議自体が春闘体制を崩すことを目的としていたにもか

かわらず、単産・合化労連と協働で構築した賃金交渉制度は一般に生産性基準原理により春闘が変質したとされる1970年代半ば以降も曲折はあったものの持続しチッソ経営の重荷となった。

合理化史からみてもチッソの労使は1960年代後半に印象的な軌跡を示した。結果的にチッソ水俣の従業員規模は60年代を通して、3,500人から1,000人へと劇的な減員を記録するが、その過程で新日窒労組は少なくない希望退職を出したものの経営に指名解雇を許さず企業グループ内への配転を選択させ、配転者の選抜に介入した。その手法は一般的には1970年代の減量経営のさいに採用された組合による規制のありかたを先取りしていた。

以上の諸点にくわえ、チッソ経営から距離を置いた新日窒労組が水俣病問題にどのような姿勢を示したかは、本書の研究グループの大きな関心であった。同労組が水俣病問題に取りくんだのは、患者グループがチッソを裁判に訴えた1969年からであり、公判において患者側からの証言に立ち水俣工場内の職場の製造実態を明らかにし、73年の裁判結審後の患者とチッソとの補償金協議のさいには患者側へのサポートなどを行った。総じて控えめな取りくみであったと言えるが、企業別組合でありながら自企業が原因である公害問題に取りくんだ例としてはまれな部類に属する。

なぜ新日窒労組が水俣病問題に取りくむことができたかについては、先に紹介した春闘の様相や同労組組合員の出自の等質性など安賃闘争＝組合分裂時から変わらない構造が背後にあったからだと考えられる。

報告終了後の質疑応答のなかから、印象のこった点の一つ紹介しておきたい。新日窒労組としての水俣病問題への取りくみとして上記のもの以外に、取りくむべき、あるいは取りくみ得たものは何かあるかという問いであった。これは仮定の質問であったが、報告者としては、水俣病の発見と告発以降も大牟田湾や山口徳山湾などで類似の発見がなされた、そのさいにそれらの地域の化学企業の組合にはたらきかけ連携をとることができれば何らかのことができたのではないかと回答した。

（とみた・よしのり 佐賀大学名誉教授）