

日本労働年鑑 第51集 1981年版
The Labour Year Book of Japan 1981

第二部 労働運動

V 合理化反対闘争

2 主要組合の「合理化」反対闘争

造船重機労連・佐世保重工の「近代化」闘争

造船重機労連関係では、佐世保重工における「近代化闘争」が特筆される。以下その概要を記すことにしよう。

〔闘争の発端〕

造船不況による佐世保重工(略称、SSK)の経営危機は、一連の「救済劇」のあげく、「四国の大將」といわれた立志伝中の人物・来島どつく社長坪内寿夫氏の経営引き受けによって、一応の收拾をみた。七八年六月末のことである。SSKの新社長に就任するに際して、坪内氏は、政財界に数々の注文を出し、約束をとりつけたが、従業員・労働組合にたいしてもつぎのような要求をした。それは、「合理化五項目」と呼ばれるもので、(1)基準賃金の一五%カット、(2)定昇・ベースアップ・一時金の三年間ストップ、(3)週休二日制廃止、(4)坪内式教育訓練(D2P訓練)、(5)看板方式の導入であった。佐世保重工労愛会(略称、労愛会)は右のうち(4)と(5)については一応これに同意したが、(1)～(3)の点(「合理化三項目」と称された)については、これが労働条件の明白な低下となるだけに、難色を示した。労使交渉は、七九年七月二五日の会社側右提案以降、翌年二月までつづく。しかし、会社の要求姿勢は強硬であり、坪内新社長の辞任の動きなどもあって、七九年二月一日から一四日までの職場討議を経て、同一五日の代議員会において、賛成七二票、反対三二票で「受諾」が決定された。こうして翌一六日に「合理化三項目」をめぐる労使協定が成立した。労愛会の上部団体・造船重機労連も「遺憾の意」を表明するという厳しい選択であった。

右協定以降も会社側の労務攻勢、「合理化攻勢」がつづく。会社の前途を悲観した自己都合退職者があいつぎ、職場における労働災害が急増する。さらに教育訓練において、組合否定的な教育がおこなわれる。こうした状況と、「合理化三項目」による生活の苦しさが重なって、坪内式の強引な会社再建策への不満が組合員の間にもう積り積り広がっていった。

〔闘争の展開〕

労愛会は、会社のあまりの労働者無視の姿勢にたいして、七九年六月二四日の臨時大会で「近代化闘争委員会」の設置を決めた。ところが、会社はその設置反対を呼びかけ、また、仕事があるにもかかわらず、残業廃止という「兵糧攻め」に出た。基準賃金が一五%カットされ、定昇・ベア・一時金がなくなったうえに最後のよりどころであった残業手当まで失われたことで、組合員の生活は困窮した。

七九年八月末、上部団体の造船重機労連が佐世保支援を決定し、「佐世保近代化闘争対策委員会」(中央近闘委)を設置し、労愛会の本格的バックアップに乗り出した。労愛会は、生活の苦しさにたいして、七九年十一月一五日、「越年生活救済金」を要求する。しかし、会社は、前記「合理化三項目」協定をタテにこれに応じなかった。

かくして、労愛会は坪内体制との全面的な対決へとむかっていった。一二月一二日、総決起集会、翌一三日スト権投票。九三・六%の高率でスト権が確立された。年内から年あけにかけて、三波計二八四時間の全面ストライキが打たれた。さらに組合は、一月八日に要求と方針を変更し、会社側の不当労働行為の批判、「生活救済金要求」、「合理化三項目」協定の改定要求で新たにスト権投票を同一七日におこなった。今度は、九五・三%のさらに高率の賛成票が投ぜられた。第四波の全面ストライキが四四時間、そして、繁忙部門重点の第五波スト(七五%)が連続して二六四時間にわたって決行された。

労愛会の闘争にたいしては、上部団体の造船重機労連、同盟のみならず、全通や近江絹糸の人権闘争以来という総評のカンパ、金属労協(JC)、政策推進労組会議などからも支援の手が差しべられた。たたかいが、近代的な労使関係を否定し去ろうとする坪内方式対総労働といった様相を呈し、マスコミに代表される世論も組合に同情的であった。

〔闘争の終結〕

闘争の長期化と高揚に直面して、会社側の対応が変化する。八〇年二月五日、不当労働行為事件の審問の日に、地労委の要望にこたえて、会社は不当労働行為の事実を認め、問題解決に努力するとの見解を表明し、組合はこれを評価した。労使交渉はようやく大詰めを迎えるにいたった。

その後、会社は、交渉メンバーを変更して本格的な交渉にのぞみ、急速に譲歩を重ねていき、二月一三日にはほぼ全面的に組合側要求を受け容れた。賃金カットの段階的復元、定昇復元、隔週週休二日制導入、生活救済金支給、不当労働行為の陳謝、残業復活などの回答をおこない、これが組合側により受諾されたのである。こうして五波五九二時間におよぶストライキをともなったSSK争議は組合側の勝利で終結した。

【造船重機労連・佐世保労愛会からのアピール(五原則)】

▽佐世保の闘いは、人間性を無視した低賃金政策によって、人間を「モノ」扱いにする極めて悪辣な非人道的坪内労務政策と対決した社会正義の闘いであった。

▽この闘いに対し造船重機労連を中心に同盟、金属労協、政策推進労組会議など、広く全国の組織から暖かい支援が寄せられた。また、地元佐世保市民はもとより、全国民からも支援の輪が広がり、マスコミや世論は、「非人間的坪内経営」に対する怒りの声となって、この闘いを支えてくれた。心から、これらの人々に感謝するものである。

▽闘いは組合の全面的勝利に終わったが、坪内経営に対する不信感が大きかっただけに経営側が今後どう応えてくれるか、闘いはまさにこれからである。二度とこのような事態を引き起こさないためにも、労使の信頼を取り戻すことが大切である。さらに、組合員が働きがいと生きがいを取り戻し職場のなかに明るい人間関係を一日も早く確立することが必要である。

この闘争を終結するにあたり、次のアピールを内外に表明するものである。(1)働くすべての労働者は基本的人権が尊重され、民主主義の原則を踏まえて個人の思想、信条、政治的社会的活動の自由と権利が平等に保護されなければならない。(2)労働組合は、いかなる団体からも支配介入を受けず、個々の組合員の自由と統一と団結を図り、自主的、民主的に運営されるものである。(3)労働組合は、多くの労働者と連帯し、経営からの圧力や権利侵害、生活破壊に反対し、労働者の経済的地位と人間としての文化的地位の向上を目指し、平和と民主主義を守るために闘うものである。(4)近代社会に

おける労使は真に労使対等の原則を守り、相互信頼の基礎の上に協力し合い、同時に地域社会に貢献することを目指さなければならない。(5)民主的労働運動は、いかなる困難なときにも労働者の権利を守り、労働者の生活向上を目指して闘うものである。そのためには、常に労働者の主体性を強化し、自信と誇りをもって、人間性を永久に尊重し、産業民主主義を徹底して近代的労使関係を確立するために闘うものである。

一九八〇年二月二〇日

全国造船重機械労働組合連合会
労働組合佐世保労愛会

日本労働年鑑 第51集 1981年版

発行 1980年11月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

労働旬報社

****年**月**日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1981年版(第51集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
