

戦後経済再建期の鉄鋼労働組合運動

——尼崎製鋼所争議にみる断面——

向 井 喜 典

I 主題の限定と視点

戦後日本経済の再建期において、朝鮮休戦後の不況局面はその後のいわゆる高度成長の条件を用意させた転換点であった。⁽¹⁾この不況局面に対応した鉄鋼労働組合運動の経験を、以下では特徴的なひとつの争議事例について確めたいと思う。それは、朝鮮戦争時の特需を背景に「鉄鋼第1次合理化計画」が実施され、大量な国家資金を導入して、普通鋼の圧延部門に重点をおく設備近代化投資にささえられた鉄鋼生産力の飛躍的な増大と、鉄鋼大手メーカーによる系列化の動きが、不況下で深まる労使関係の矛盾を最も深刻な様相で発現させたひとつの労働争議の経過とその諸結果についてである。

本稿で対象とする争議行為は、この時期、鉄鋼大手6社（八幡製鉄、富士製鉄、日本鋼管の一貫3社と、住友金属、神戸製鋼、川崎製鉄の大手平炉3社）に次ぐ独自の地位を占める中堅平炉メーカーとして、大手メーカーとの競争がはげしい形鋼、棒鋼、鋼管、鋼板などを生産していた株式会社尼崎製鋼所（資本金96,000万円、従業員1,854名、いずれも1954年3月、尼崎市中浜町）で、不況下の資金難

(1) 朝鮮休戦後の不況局面を特徴づけた日本銀行の金融引締め政策と、それが1955年以後に経験する変化については、田中生夫教授の「昭和30年の日本銀行金融政策—法定歩合政策復活措置の一考察—」、同著「戦前戦後日本銀行金融政策史」第7章、1980年、有斐閣、参照。以下での考察も、この金融引締め政策との関連を念頭において進める。

を切ぬけるために会社側が提出した賃金15%減額をふくむ企業再建案をめぐって、1954年4月初旬に発生した。そして尼崎製鋼労働組合（組合員1,830名、争議開始時）の強力な職場闘争を基礎に、組合員の主婦の組織化および周辺地域の関係各労働組合や商店などからの支援にささえられて、総評（日本労働組合総評議会）とその翼下の鉄鋼労連（日本鉄鋼産業労働組合連合会）にとって先進的な運動として、4月22日から77日間にわたる長期ストライキをともなって進められたが、会社側の巨額な不渡手形の発生による全員解雇と企業閉鎖、さらに労働組合までが解散する結末となった労働争議である。

同社は、その後、翌55年4月に、大手メーカーである神戸製鋼所の系列企業として再開された。そこに、日本経済のいわゆる高度成長期を準備した鉄鋼業の再編成過程にともなう労資関係の深刻なひとつの経験をみることができる。

問題は、さらに、この時期のわが国の労働組合運動を特徴づけたいわゆる“ぐるみ闘争”とよばれる方式ともかかわっていた。この方式は、52年の炭労・電産ストの瓦解や、翌53年の全自動車（全日本自動車産業労働組合）の賃金闘争における日産分会の孤立化と敗北などにみるように、朝鮮戦争時のレッド・パーヅ以後の過程で、産業別統一闘争が著しく困難になり、職場の大衆的要求に依拠する先進的な運動が孤立化していた状況を、職場闘争を基底とする家族ぐるみ、町ぐるみの結集力によって打開するために、当時の総評の高野実事務局長が強力な指導性を発揮した方式であり、54年7月の総評第4回大会で名づけられた「MSA下の労働運動」の課題とも照応していた。そして、わが国の労働組合運動を制約する“企業別組合”からの脱皮、その企業意識を克服する課題を、こうした国民総抵抗の路線に見出すものであった。この方式を代表した争議事例は、53年夏から秋にわたった三鉱連（三井鉱山労働組合連合会）の人員整理反対闘争の勝利を先駆として、本稿で対象とする尼崎製鋼争議と、それにつづいた日本製鋼室蘭製作所の193日間にわたる長期ストライキをともなった人員整理反対闘争とを典型とした、といわれている。

尼崎製鋼と日鋼室蘭のこの両争議は、いづれも業界の中堅的地位を占

める企業で発生した争議であり、朝鮮休戦後の不況局面において最も深刻で最も長期にわたった鉄鋼労働争議であった。そればかりでなく、これら両争議が敗北するなかで、それがめざした“ぐるみ闘争”の方式を批判して、賃金要求を軸に据えた産業別統一闘争に転進すべきであると主張する潮流が、総評翼下の主要単産群に広がり、いわゆる高度経済成長期の春闘方式が広範に踏みだされる転機となったのでもある。

尼崎製鋼所争議の経過と性格がもつこうした位置づけは、その特徴的な方式による長期にわたった運動が、全員解雇と企業閉鎖、さらに労働組合までが解散するという悲惨な結末になったのは何故であったかを、戦後経済再建期の終局面における鉄鋼労働組合運動の重要なひとつの経験としてあらためて問い返させるものであろう。さらに問わなければならないのは、解雇された労働者とその家族の状態についてである。そうした問題点のいくつかを、この争議行為をになった職場の労働者の結集の度合と、それを規定した企業内労資関係がもった性格とに関連づけて確かめたいと思う。⁽²⁾

II 尼崎製鋼所の経営危機と労働協約改定問題

朝鮮休戦後の不況局面で経験された尼崎製鋼所争議の悲惨な結末について、その主要な原因が、総評を中心とする日本の労働組合運動の「公式論的な階級闘争主義」にあったという評論もある。会社側からの意見としては、尼崎製鋼所の常務取締役で争議時に労務担当であった市田左右一氏が、争議終結後間もない時期に、つぎのような内容の手記を発表されていることに注目する必要がある。「この争議は確かに尼鋼企業を頓死せしめた直接の原因で

(2) 争議経過の調査報告としては、兵庫県商工労働部労政課『尼鋼争議の実態と教訓』1950年および、舟橋尚道「尼崎製鋼の争議」労働争議調査会編『鉄鋼労働争議一戦後労働争議調査報告Ⅶ一』1955年、中央公論社、所収がある。また、紹介や論評は比較的数多いが、立入った研究成果としては、西村裕通「尼鋼争議」藤田若雄、塩田庄兵衛編『戦後日本の労働争議』1963年、御茶の水書房、所収および、山本正之『尼鋼闘争史』1964年、労働問題懇談会などが代表的であろう。

あった。これには労働者の大きな落度がある。一私企業内の組合運動が純経済問題を逸脱して、或は経営参画や階級思想問題にまで発展す可きだとする思い違いを先づ是正することである。」そして、「高が2ヶ月位のストで潰れるような企業体にした罪は経営者側にあるとせねばならない。終戦後の中流ながら、活発な動きを見せていた尼鋼だったが、朝鮮ブームでも、何ら来るべき不況の計画的準備がなされていなかった。⁽³⁾」と。

尼崎製鋼所では、すでに争議がはじまる前年から不況下での資金難が深まっていた。同社の第15期（1953年4月1日～9月30日）末決算で、その損益計算書に計上されている当期欠損金をみると、資本金96,000万円とほぼ同額に近い95,765万円となっている。そして、新しく会長制を敷いて、同社の創業者で財界追放解除の後には尼崎製鉄株式会社の社長に復帰していた井上長太夫氏を53年6月に会長に迎えたことを条件に、大株主である三和、神戸の両銀行から総額45,794万円強の救済融資を得ており、常務取締役と監査役に両銀行からそれぞれ1名の新しい会社重役を派遣されていた。こうした状況のなかで井上会長が就任後すぐに着手したのが、経営方針の刷新と、労働組合の運動を封じ込めるために労働協約を改訂する課題であった。

尼崎製鋼所の労働協約は、さかのぼって1948年12月に当時の産別会議（全日本産業別労働組合）の翼下にあった全日本金属労働組合尼崎製鋼分会とのあいだに締結されており、その効力が存続していた。それは、全従業員（ただし、部長および部長待遇者と、組合が認めた者を除く）を労働組合の組合員とする唯一交渉約款（第2条、第3条）ならびに、従業員の人事（雇用・解雇・異動）についての労働組合の同意約款（第7条）をはじめ、経営参加についての労働組合の権利の広範な承認（第13条～第19条）および、組合員の組合活動の自由（第22条）と、組合事務専従者にたいする身分と待遇の完全な保障（第21条）など、労働組合側に有利な内容をもつ全文30条から成るものであった。この労

(3) 市田左右一「会社はストで潰された——尼崎製鋼最後の日——」『芸文春秋』昭和29年9月号、138ページ。

働協約は、新しい協約が締結されるまで有効期間を自動延長することを定め（第26条）、会社および組合に名義の変更などあった場合にも協約の効力に変更はないと規定（第24条）していたので、労働組合側が、やがて全日本金属労働組合から脱退して鉄鋼労連尼崎製鋼労働組合と改称した後も、その効力を存続しえたのであった。そして、その協約内容は、1949年の労働組合法改定に抵触するいくつかの問題点をふくむものとして、不況下の産業再編成を進める鉄鋼経営者団体から批判されていたのもである。

朝鮮休戦後の不況局面でわが国の鉄鋼業がおかれていた位置は、各国の再軍備の足踏み状態による鉄鋼需要の激減、アメリカの鉄鋼ストの終結にともなう需要減退、そして、国際市場における鉄鋼製品の過剰生産、さらに、西欧6ヶ国によるシューマン・プラン欧州石炭鉄鋼共同体の成立にともなう国際市場の競争激化がひき起した鉄鋼価格の低下などの事情とも重なり合って、とりわけ厳しいものがあつた。わが国の鉄鋼生産力は、51年にはじまった「第1次合理化計画」のもとで飛躍的に増大し、53年実績でみると、銑鉄は4,314屯、鋼塊は7,632屯、普通鋼材は5,448屯となり、いづれも戦前の最高水準であつた1938年実績を大きく上廻っていたが、鉄鋼製品の輸出額の伸びは、こうした国際市場における競争激化のために52年を境に急激に低下していた。52年には、アメリカの鉄鋼ストの影響もあつて、わが国の輸出貿易総額の23%に当る35,000ドルに達していたものが、53年には前年対比で約54%にまで惨落している。こうして強まる鉄鋼過剰生産の圧力は、設備近代化投資による生産過程の合理化ばかりでなく、有力な平炉メーカーの鉄鋼一貫体制への志向と大手メーカーによる系列化の動きをいっそう強めさせたのであつた。

尼崎製鋼所の経営者は、その独自の立場から鉄鋼大手6社との競争に耐えるために、姉妹企業である尼崎製鉄株式会社と合同して鉄鋼一貫メーカーとなることを意図していた。尼鋼と尼鉄の両社とも、1938年に、井上長太夫氏らが資本金20万円で電気炉と小型圧延機をもつ株式会社尼崎製鋼所を創業されたことに出発点をもっている。そして、同社は、戦時中の軍需生産に対応して

急速に膨張し、44年4月には社名も尼崎製鉄株式会社と変更しており、高炉設備をもつ全国第5位の鉄鋼一貫工場にまで発展した。戦後になって、井上社長が財界パージされた後に、副社長の平岡富治氏が、尼崎製鉄株式会社の製鉄部門から分離して製鋼部門だけの第2会社を設立し、46年5月に、みずから社長となって社名も株式会社尼崎製鋼所と変更されたのであった。尼鋼と尼鉄の生産技術体系は、こうした経過からも知れるように相互に補完する性格をもっていた。尼崎製鉄株式会社は、その熔鉄炉の性質から熔鉄の大部分を尼崎製鋼所の購入に期待しなければならず、熔鉄の使用は、冷鉄の場合よりも、尼鋼、尼鉄のいずれにとってもコスト低下を可能にさせる有利な条件であった。それに、尼崎製鋼所は、当時、大手5社にしかなかった100屯平炉を所有し、大阪製鋼株式会社を除いては大手4社にしかなかった酸素製鋼設備をもっていた。また、形鋼（大形、中形）、中型圧延、中厚鋼板、鋼管の5種類の圧延設備をもっていたことは、多くの平炉メーカーが1ないし2種類の圧延設備しかもたないのにくらべて市況の変動に対応するために優れた利点であった。ところが、「鉄鋼第1次合理化計画」のもとでの設備近代化投資でみても、酸素製鋼関係の設備改善に15,000万円を投資したにとどまり、肝腎の圧延部門の合理化は着工しておらず、それが尼鋼製品の競争条件をきわめて不利なものにさせる原因となっていた。

尼崎製鋼所の経営基盤の脆弱さは、さらに、同社が鉄鋼大手6社に次ぐ地位をもつ独自の存在であるとはいっても、その製品が全国の鉄鋼生産総額に占める役割は、50年から53年にかけての平均でみても約3.3%に過ぎず、また、大手6社とくらべて大銀行とのつながりがきわめて弱く、大株主である三和、神戸の両銀行が積極的な育成策をとっていなかったことにもよっている。そればかりではなく、53年中に屯当たり2万円で買入れた大量のスクラップが、その思惑がはずれて値下り期に15,000円で処分せざるをえなかったことや、取引商社の倒産による多額な貸倒金が発生し、それを一挙に挽回しようとして華僑資本である国際実業株式会社のサギに陥ったことなどの悪条件が、

不況下で一挙に噴出したのであった。さらに、尼崎製鉄との合同による一貫メーカーへの進出を志向していたことが、大手6社から敵視されていた。こうした動きのなかで、たえず批判の焦点となっていたのは、同社の「平岡イズム」といわれる高能率・高賃金主義の経営方針であり、その労働条件の高さと、それをささえてきた尼崎製鋼労働組合の戦闘力であった。そして、それが井上社長の就任によって労働協約の改訂問題としてはじまったのである。

労働協約の改訂をめざす会社側の動きは、53年春に人員削減と小型圧延工場増設をめぐる企業整備計画の実施が失敗した後、井上社長が就任して間もない8月8日に、経営危機打開のための新労務対策として、労働協約の改訂を会社側が提案したことにはじまった。これにたいして労働組合はきびしく反対したが、翌54年2月に、井上会長は「協約の改訂が認められなければ会長を辞任する」と宣言し、会社側は組合幹部を料亭に招いて協力を懇請した。この井上会長の辞任宣言に動揺した組合幹部は、1人を除いて、会社側提案の改訂案を受諾することを執行委員会で決定し、組合大会を開くこともなく、職場代表者会議に報告するだけで、全員投票もおこなわずに会社提案の受諾を挙手採決で承認した。そして、3月6日に新しい労働協約が締結された。その内容は、日経連（日本経営者団体連合会）の労働協約基準案に依拠するものであり、従来は「経営参加」への積極的な足がかりとして組合が活用してきた経営協議会の機能を、団体交渉の前段としての労使協議会と、生産委員会や福利委員会を主体とする労使委員会とに、分断＝変質させるものであった。従来労働協約で最大の争点のひとつであった従業員の人事権については、組合の同意約款を廃止して、組合との「協議」と改め、また、就業時間中の組合活動について、従来は自由であり賃金保障されていたものを、就業時間内は組合専従者による機関活動のみに限定され、賃金保障を廃止し、組合事務専従者については従来は10人であったのを7人に減らすものであった。さらに、ユニオン・ショップ制は尻抜けユニオンとなっていた。井上会長はじめ会社幹部は、この協約改訂交渉の妥結の条件と

して、「首切りはしない。賃下げはしない。工・職分離はしない」と言明していた、と労働組合側の資料には記載されている。

労働協約改訂交渉のなかで組合幹部が妥協したことにたいする組合員の不信は、おりから開始された春季賃金闘争のなかで、「協約妥結に際して執行部のおこなった情勢分析と賃上げとは矛盾する」という意見をはじめ、深刻な結果をもたらした。組合執行委員会は「吾々の自己批判と今後の闘い方」という方針書を発表して、協約闘争の自己批判と賃上げ闘争にたいする見解を職場の組合員に明らかにし、積極的な職場討議を要請したが、3月20日に執行委員会が9対8で決定した賃上げ方針を、職場代表者会議は「無理をするな」ということで否決したことである。3月25日に、執行委員会は賃上げ方針を再確認して、徹底した職場討議を呼びかけたのであるが、まさに、その時、一般市況の悪化によっていっそう資金難を深めていた会社側が、大株主である三和、神戸の両銀行から重ねて救済融資を受けるための条件として、賃金15%の減額をはじめとする会社再建案を組合に提案したのであった。

Ⅲ 長期ストライキと不渡手形発生による敗北

尼崎製鋼所の会社再建案をめぐる労働争議は、3月29日午後、労務費総額的大幅な引下げをふくむ会社再建案の大筋が組合三役に説明されたことにはじまった。組合執行部は、30日に、賃下げ労働強化をふくむ再建案は聞かないとの態度を決定し、経営危機打開案として尼崎製鉄株式会社との即時合併を要求することにした。そして、4月2日の職場代表者会議にはかったが、会社概況を聞くことを拒否するという執行部提案は、賛成8、反対52、保留13で否定されたので、賃下げを含まない再建案を示せ、協議決定を認めるなら会社再建案を審議してもよい、という態度で組合執行部は会社側との交渉に臨むことになったのである。

4月7日の労使協議会の席上で、会社側は、「非常対策に関する件」と銘うった佐藤俊夫組合長宛て平岡社長からの3月31日付文書を正式に提示して、「10日に手形決算期日がきており、16,000万円を調達しないかぎり不渡手形

が発生するので、9日中に諾否を回答されたいと組合側に強く要求した。

非常対策に関する件（要旨）

I 生産

- (1) 鋼塊16,000吨、鋼材13,000吨を確保する。
- (2) 原単位及歩留りをよくし、輸入重油原単位は特に絶対確保する。これによって約200万円の節減をはかる。
- (3) 補助材料並経費の徹底的節約をおこない、約300万円を節減する。

II 原料

- (1) 屑鉄の平均使用単価を1,000万円の節減をはかる。
- (2) 銑鉄の単価引下げを屑鉄に交渉し、銑鉄配合を42%として、原料費約1,300万円の節減をはかる。
- (3) 所内原料の整理を徹底的におこない、一片の屑鉄といえども活用する。

III 労働計画

- (1) 職員の整理はおこなわず労働生産性の向上をはかる。
- (2) 総労働関係費は1ヶ月4,980万円以下とすることで、約1,500万円の節減をはかる。
 - (イ) 4月以降1年間は昇給停止。(ロ) 4月以降1年間は臨時給与で一切支給しない。
 - (ハ) 職員の給与を平均15%減額する。
- (3) 全職場より各5%の人員を生み出し生産性を高揚し、供出人員は新たに小形工場1交替を編成するほか、外部所員による作業ならびに重点的作業に配置する。

IV 一般非常対策

- (1) 作業並事務の徹底的節減化をおこなう。
- (2) 倉庫部トラック作業の栄和運輸一元化に業者を入れて支払運賃の低減をはかる。
- (3) 一般請負業者の作業費の低減をはかる。
- (4) 福利関係で組合に支出している教育文化や補助金を一時停止する。作業能率を上昇するために散髪所を廃止する。住宅投資を節減する。

付表 賃金圧縮方式

- (1) 基準内賃金を平均15%圧縮する。
- (2) 圧縮方式、本給、平均8.9%減、生産給10%減、成績給廃止、職格手当50%減、生活手当廃止など。

翌8日の組合執行委員会では、この会社再建案について票決し、即時妥結1、絶対反対17で反対論が圧倒的であったが、実力行使を含む闘争態勢を確立して交渉を進めるということは、賛成8、反対11で否決された。つづいて職場代表者会議にかけられたが、ここでは独自に結論を出さないままで翌9日に組合大会をひらいて全員投票に問うことになった。全員投票の結果は、1,025対506で会社再建案を拒否することを決定し、1,041対371でストライキ権を闘争委員会に委託することになり、闘争委員会が結成された。労働協約改訂交渉における組合幹部の妥協がもたらした職場の組合員の沈滞が、協約締結時の言明を反古にした会社側の対応にたいする不信と怒りによって、ようやく払拭されはじめたのであるということができよう。同日夜の団体交渉で、組合側からの回答にたいして、会社側は「銀行側と融資の話し合い中であるが、10日に結論が出るので、それまで再建案を白紙に戻す」と応答した。組合側は、その直後に闘争委員会をひらいて、「首切り、賃下げ、労働強化反対」の当面の方針を、賛成22、反対4、保留2で決定するとともに、佐藤組合長を委員長とする最高闘争委員会のもとに、技術統制委員会をはじめとする各担当部から成る闘争組織を編成した。ここで、組合側の当面の方針のなかに「首切り」の3文字がはじめて加わってきたことに留意する必要がある。やがてせまる解雇の懸念が職場に現われはじめていたのでもある。

10日に、会社側は、「12日から5日間の臨時休業、その間の賃金の全額保証と出荷（成品、販売）部門の休日出勤」を組合に通達してきた。これにたいして組合三役は、就業命令の部署には部分ストをおこなうと回答し、組合は休日出勤拒否を17対6で、部分ストを20対4でいずれも可決した。翌11日の日曜日には朝から、前日の夜勤者を残した組合員によって、正門、自動車通用門、運河岸壁にピケを張り、成品の積出しを完全に阻止している。そして、12日には、成品課（45名）および販売課（12名）で予定通り部分ストがおこなわれた。これが、この日から77日間つづいた長期ストライキのはじまりである。なお、10日には、鉄鋼労連関西地方協議会が尼鋼支援対策委員会を結

成することを決定している。

会社側は、こうした動きにたいして、一部の職制や非組合員を通じて職場と社宅内での宣伝を強めており、そのため9日の全員投票は自由な意思が反映されていないとか、部外者の投票がある（9日の大会には淀川製鋼労働組合から激励のために3～40名の組合員が出席していた）という疑惑をさしはさむ声が生れはじめていた。そこで最高闘争委員会は、13日、「基本方針（首切り、賃下げ、労働条件切下げ反対）を堅持し、再建案を拒否し、作業再開を闘ってゆく」ことを、14対13の少数の票差で確認し、職場討議にかけた上で、15日に再度全員投票をおこなった。この日、会社側は、「会社の存立は一つに組合員諸君の冷静な判断にかかっています」との社長名での掲示を、工場各所におこなったが、全員投票の結果は901対687で最高闘争委員会の方針が支持された。このおなじ15日に、会社側は、「組合が拒否すれば4割の人員整理を含む企業縮小を断行せざるをえず、これも拒否されれば工場閉鎖より手がない」との談話を新聞記者に発表していた。16日には、さらに、「これが認められない場合には約380名の整理を行わなければならない」という趣旨を付して、退職金の支給基準を向う1ヶ年間現行のままとするという修正再建案を組合側に提示した。最高闘争委員会は26対2でこれを拒否するとともに、翌18日は日曜日であったが全員出勤を指令し、約700人が集って経過報告会をひらき、ひきつづいてひらかれた闘争委員会では「長期闘争対策として部分ロックアウトには部分スト、全面ロックアウトには全面スト、期限付には期限付、無期限には無期限で闘う。工場閉鎖が出ない場合にも更に強力に闘う」との強硬方針を決定した。従来からの成品課、販売課に加えて、製鋼部門（平炉）が20日始業時より48時間ストに入ることを通告している。

会社側は、20日に、組合の部分スト通告にたいして、全工場を閉鎖することを組合に通告した。最高闘争委員会は、これにたいして全面ストをおこなうことを決定している。争議通告は1次、2次と48時間に区切って通告され、その都度、争議協定を結んでいるが、これによる保安委員は180名で、これら

保安委員の給料は全額を労働組合で受取り、単に時間外のみを本人への直接払いとしたので、組合員間の不満もおこさず長期闘争にたえうる原因となったといわれている。また、闘争資金の給源としても適切であった、と兵庫県労政課の当時の資料には記録されている。そして、4月27日から28日にかけて17時間にわたるはげしい団体交渉がおこなわれた。会社側は、この団交は、これまでの再建案をめぐっておこなわれてきた労使の交渉に終止符を打ったものであり、首切り通告もこの団交が決定づけた問題であるとして、この日を契機に経営首脳部は会社に姿をみせず、いわゆる「雲隠れ」をつづけることになり、6月1日の不渡手形発生まで会社内に姿を現わさなかった。

組合側では、この間、総評高野事務局長をはじめ、鉄鋼労連、産別金属等からの幹部の来訪、淀川製鋼や日亜製鋼などの組合からの大衆的な職場交流、激励デモなどのなかで、メーデーを目前にして活発な動きをしめした。そして、27日から4日間、東京で開かれた鉄鋼労連第6回定期大会も「尼鋼労組闘争支援に関する決議」を採択している。メーデー直後の5月3日には、会社側は無期限工場閉鎖を通告し、翌4日、381名の指名解雇通知を発送した。「首切り通告で組合の決定的崩壊を狙った会社の意図を見事にかわして闘争は第2段階に入った。」と、5月21日付の最高闘争委員会の「闘争ニュース」は伝えている。「長期化に伴いともすると不安と動揺が起りがちだし、時期からしてもそうした時期だと思われる。こうした状態が組合として一番危険な時で、この隙を虎視たんと狙っている会社にしては絶好のチャンスである。」と、そこには記載している。会社側はロック・アウトと団交拒否をつづけ、組合側はその団交拒否を不当労働行為であるとして地労案へ提訴するとともに、市会、県会への働きかけを強め、地域の各労組と商人への働きかけ、資金カンパ隊の派遣、13地区にわたる主婦の会の強化など、いわゆる“ぐるみ闘争”を展開するのである。

4月17日には、総評の高野事務局長が組合に来訪して、直接に現地指導をおこなっており、22日には、組合事務所前の広場で仮装デモコンクールがお

こなわれ、ひきつづいて鉄鋼労連関西地方協議会、尼崎総評共催による「尼鋼支援・賃上げ確保、生活防衛総決起大会」に参加している。さらに、第2組合の発生で苦闘する堺の林銀紙器労働組合への行動隊100名からなる大衆的支援、首切り反対で闘争中のクラブ太陽堂への支援などがおこなわれており、鳴尾社宅主婦の会の約70名がジャム工場へ臨時に就職したのも、この時期であった。5月24日にひらかれた総評の第18回幹事会では、当面する重要争議として日産、尼鋼、住友機械の3つをあげて、とくに尼鋼労組にたいしては2,000万円の融資を決定し、翼下各労働組合に協力カンパの依頼状を送っている。

5月26日には、衆議院労働委員会で尼鋼争議の議題がとり上げられて、尼鋼労組の平坂春雄氏が参考人として出席して経過を報告しており、28日には、同労働委員会の赤松会長らによる調査団が来尼して労使双方に会っている。

5月31日は、兵庫地労委で団交拒否の不当労働行為にたいする和解の会合がおこなわれる予定になっていたが、会社側は経営上の問題で重大な時期に直面しているとして、会合の無期延期の申入れをおこない、翌6月1日に、組合にたいして「5月末日の資金的行詰りを生じ、不渡手形を出すに至りました」と通知した。すでに長期闘争による中だるみが生じていた時期であり、不渡手形の発生が組合員にあたえた衝撃は大きかった。6月4日に、組合は家族を含めて決起大会をひらき、闘争委員会の方針を説明した。そして11日に、最高闘争委員会は「情勢分析と今後の方針」を発表して、「私はやめたくないという人が一人でもある以上、組合は闘う」ことを確認し、さらに18日の職場闘争委員会において「三鉦連は大量首切り撤回の勝利をえたが、我々は鉄鋼における突破口をひらき、鉄鋼労働者の先頭にたちこの闘いを勝利へ導く」との決意を表明した。また、6月2日の最高闘争委員会でも「組合は、1人の反対者でもある以上、首切撤回闘争を続け、首切り、賃下げ、労働強化反対の基本方針を再度確認し、更に闘争を継続する」との基本方針を全員一致で決定した。そうではあるが、この日までの組合員の出勤状況を見ると5月10日～中旬は出勤率約80%、25日以降75～77%、脱落者126名となっている。

最高闘争委員会が6月2日に発表した「情勢分析」という文書によれば、職場の状態は、「㊶不渡りの衝撃が大きい。㊷長期闘争による中だるみが生じている。㊸闘争委員会の具体的指導、方針を待っている。㊹かといって、職場の闘争力が持続していないとはいえない。㊺従って闘争委員会の態度如何によると判断する。」となっている。脱落者は不渡り問題の発生を契機に次第に増加していった。そればかりでなく、6月中旬頃になると、職場闘争委員級の活動家までが闘争に自信を失って自宅へひきこもりはじめた、という記録が残されている。この間隙を利用して、会社側や闘争反対派の職場内における活動が容易になったのであり、特定の組合幹部にたいする非難中傷のピラなども職場のなかにまかれ、組合の方針に公然と転換を要求する声も表面化した。6月15日以降は、総務・業務・経理などの事務部門と、条鋼小型の職場会議などで戦術転換が決議されるまで現われた。さらに、6月20日の読売新聞には組合解散の記事までが載せられている。激励のピラ、闘争反対のピラなど幾種類ものピラが連日組合員に手渡されたのも、この頃である。4月9日の全員投票にくらべて、まことに闘争態勢の全面的な崩壊であったといえる。そして、遂に28日にストライキは中止されることになる。

最高闘争委員会は、こうした事態の捨収をはかるための手段として、争議全般の斡旋を兵庫地労委に提訴した。地労委対策として、(1)、1,400名の保証をすれば、381名の首切りは承認する。(2)、そのばあい退職条件を引上げよ。(3)、残る1,400名の労働条件等については団交でおこなう、という態度を決定した。ところが、職場闘争委員会は381名の首切りを認め、1,400名の件については丸腰で交渉するとして、27対74で最高闘争委員会案を否定した。そして、6月25日の全員大会における一般投票によって、遂に769対525票で381名の解雇を承認し、残る「1,400名による生産再開」の方針に転換して団体交渉にのぞむことになったのである。

6月28日の団体交渉の席上、会社側は、「(1)ロックアウトを解除し、当分の間臨時休業をおこなう。(2)現状では尼鋼としての再建は不可能であり、結局

は尼鉄への委託経営が賃借しとなる。(3)何れにしてもそれらは債権者会議に委ねられるものであって、生産再開は早くとも2ヶ月後になるだろう。(4)このような段階では労資の協力体制が大きなウェイトをもつので自主して協力してほしい。」と回答し、30日の団体交渉では、それを補足して、「(1)全員解雇以外にない。(2)再採用は保証できない。(3)退職金については、2、3日中に見通しがつくと思う。(4)保安要員は臨時雇として採用する。」と回答した。組合側は全員解雇やむなしとして、(1)退職金の即時全額支給、(2)プラスアルファの附加。(3)1,400名中より再採用。(4)再建プランの明示。の4項目を要求し、地労委も7月1日につきのような斡旋案を掲示した。

斡 旋 案

- (1) 解雇者に対して遅滞なく労働基準法規定の予告手当を支給すること。
- (2) 退職金は現行退職金規定により全額を即時支給すること。但し全額支給困難な場合には支払時期について双方協議決定し、会社は右支払を保証する方法を購ずること。
- (3) 操業再開の場合には、組合の意志を尊重して解雇者に優先雇用の機会を与えられるよう斡旋する。

労使双方とも、この斡旋案を受諾することになった。そして、会社側は7月2日の団体交渉で、「(1)退職金は規定どおり全額支払うが、金がないから成品を売って支払う。保証の意味で成品の譲渡証書を作成する。(2)プラスアルファについては現況からして出せない。(3)再雇傭については権限がないので保証できないが、できるだけ斡旋したい。(4)再建プランについては発表する権限がない。(5)全員解雇は7月5日とする。(6)臨時休業補償および保安要員の給料日5日、予告手当はその後一週間以内に支払う。」と回答した。最高闘争委員会、(1)全員解雇の承認。(2)譲渡証書の作成。を決定し、さらに、「(1)全員解雇受諾を決めた日をもって尼鋼労組を解散する。(2)現在組合が持っている債権債務を尼崎製鋼労働組合残務整理委員会に移行する。残務整理委員会は現行組合規約に準じていく。(3)退職金の現金化を完了した日をもって残務整理委員会

を解散する。(4)残務整理委員会は現在の闘争委員会で執行部を構成し、決定機関は職場代表者会議とする。」ことを決めた。7月4日、会社提案の諾否について一般投票による938対235で受諾と決定され、そして翌5日に組合解散大会がおこなわれて3ヶ月余にわたった争議の幕を閉じたのである。

Ⅳ 尼崎製鋼所争議の問題点とその後

尼崎製鋼所争議の特徴とその問題点は、第1には、それが、不況局面における鉄鋼業の再編成のなかにあつて、中堅平炉メーカーである尼崎製鋼所の経営危機が深まり、そのためにひきおこされた企業整備にたいする労働者の防衛闘争であつたことに見出されなければならないであろう。第2に、鉄鋼労連という名の大手企業労連のスケジュールからはみ出した争議であり、鉄鋼労働者の統一的な支援をえなかつた性格をもつものであつたということができよう。第3に、当時の総評の指導方針であつた“ぐるみ闘争”を實踐して、地域住民と家族とを闘争のなかにひき入れたことである。

労働組合解散の後、旧最高闘争委員会の機構をひきついで残務整理委員会は、7月6日の全員解雇に際して退職金の現物弁済を認め、鉄鋼製品11,068吨の提供を受けていたが、委員会の当面の任務は、その現金化と、旧組合員の生活相談、ニュースの発行などが主なものであつた。一応の残務整理が終つた7月15日以降は佐藤委員長はじめ旧三役だけが残留して事務処理に當つた。その後、12月24日に、現金化と退職金の支払いは完了したが、生産再開の日まで委員会を残続させることを全員大会で確認して、55年4月末まで活動を続けた。その後は、佐藤氏を組合長とし、残務整理委員会のあとに設立された旭勤労者生活協同組合へとひきつがれている。これには旧組合員1人100円づつの出資金もあり、尼崎、西宮につくられた7つの配給所と同時に生活相談所もかねていたが、これは後にやがて尼崎生活協同組合と合併された。

一方で、6月26日の組合大会が、381名の解雇を承認し被解雇者の組合員資格をとり上げた時、最高闘争委員のひとりである平坂春雄氏を中心とする反対

派500名のうち約100名が解雇反対を唱えて、29日に「不当解雇反対同盟」を結成した。そして、そのうち14名は7月6日に兵庫地労委へ「不当解雇取消」の提訴をおこなった。この反対同盟は、会社にたいして首切りの撤回、退職金の増額、就業中の年次有給休暇の買上げ等を要求し、組合にたいしては同盟事務所を組合事務所へ置かせること、物質的・精神的援助をあたえること、などを要請したが、いづれも実現しなかった。さらに7月5日の全員解雇、組合解散という事態を迎えて、「生産即時再開」の要求をかかげ職業安定所などでピラをまくなどの行為をおこない、退職者全員によびかけて「尼崎失業反対同盟」の結成にのりだした。8月5日の「尼鋼再開・生活防衛懇談会」と銘うった同盟結成集会には約150名が参加して、60名が正式加盟した。そして、生産再開、尼鋼労組の再建、尼鋼失業者の生活防衛のために組織的解決をはかることを運動方針としてかかげ、尼鋼失業者の再雇用、退職金の即時支払、市民税の全額免除、寮・社宅の居住権の獲得、医療保護の確保など、10項目の要求を決定した。その後、この反対同盟は、不当解雇をめぐる法廷闘争のほかに、住宅組合（借家人組合）を組織したり、失業中の市民税の減免闘争の中核となって活動し、住宅問題では居住権を認めさせたほか、社宅の家賃値上げにたいしてその抑制を実現させ、市民税の減免も西宮市は全額、尼崎市は7割、その他の阪神間各市では5割の減税を実現した。だが、9月下旬、残務整理委員会との関係をめぐって、税金や就労の斡旋をもとめる現実派と法廷闘争の継続を主張する主流派とが対立して、分解した。その活動は、ほとんど失業保険受給期間中の活動のみで、次第に法廷闘争や借家人組合を中心とする運動だけが残ることになった。

解雇された多くの組合員は、失業保険や退職金に頼って生活するか、日雇などしながら再雇用を待つかすることになった。再雇用にもれた人々の不安と動揺は著しく、職制の家へはひそかに贈物がとどけられ、さらに「再雇用教」という新興宗教にとりつかれる人まで出現し、物質的・精神的混乱のなかで自殺した人も3人ほど出たといわれている。こうした失業と生活崩壊の龐大

な傷あとを残しながら、翌55年3月16日、神戸製鋼、尼崎製鉄、同和鉱業、三和銀行、神戸銀行という旧尼鋼の大株主の間で、尼鋼再開の最終的な結論がまとまることになったのである。そして、新しい会社役員は神戸製鋼所の町永三郎社長が尼崎製鋼所の社長を兼務し、その大部分が神戸製鋼所から送り込まれて、再開に必要な運転資金は三和、神戸の両銀行から協調融資を受けることになった。株式会社尼崎製鋼所が同年4月に再開する。結局は、銀行による支配人と大手製鋼メーカーである神戸製鋼所による系列の強化によって収められたのであった。⁽⁴⁾

尼崎製鋼所争議が敗北して間もない54年8月初旬、鉄鋼労連第2回中央委員は、この争議の経過をふり返って「尼崎製鋼争議自己批判」という文書を発表している。そして、その自己批判点のひとつとして、「尼鋼にかけてきた攻撃に打勝つためには尼鉄三和系列を共同の闘いに立たせることは本争議のきめ手であったともいえる。しかし、尼鉄、或いは三和系列の各組合をこの闘いに組織しえなかった。さらに鉄連傘下特に尼崎を中心とした地域の鉄鋼労働者に対する働きかけについても同じことが言える」と述べている。それでは、そうした困難を切りひらきえなかったのは何故であったのか。金融引締め政策のもとで、鉄鋼大手メーカーによる系列化の動きが強まるなかで、そこに、デフレ下の鉄鋼労働争議として見逃されてならない重要な問題点が伏在していたように思われる。

(4) 本稿の作成に当っては、兵庫県労働経済研究所の所蔵資料の閲覧など、同研究所からいろいろお世話になった。また、争議時の尼崎製鋼所労働組合の組合長であった佐藤俊夫氏から、3度にわたって聞き取りさせていただいたことを附記して感謝の意を表す次第である。

なお、紙数に限定があるために、引用註記は割愛せざるをえなかったことを、おことわりしておきたい。いづれ何らかの機会に、蒐集資料のうち貴重なものを印刷に付して発表するつもりである。