

鉄鋼産業の労使関係と労働組合

日本鉄鋼産業労働組合連合会
労働調査協議会 編

日本労働協会

鉄鋼産業の労使関係と労働組合

昭和55年6月30日 第1刷発行

¥ 4,000

編 者 日本鉄鋼産業労働組合連合会
労働調査協議会

発行者 筒 井 洵

印刷所 慶昌堂印刷株式会社

〒105 東京都港区芝公園1-7-6 中退金ビル

発行所 日本労働協会

Tel. 03 (436) 0151

© 1980 Tekko Roren
Rodo Chosa Kyogikai

Printed in Japan

3036-05041-6052

序 文

日本鉄鋼産業労働組合連合会

中央執行委員長 中 村 卓 彦

戦後の経済復興の決め手として“石炭・鉄鋼傾斜生産方式”が策定されたのは、昭和21年末のことである。翌正月から始った大量採用に応募して、私が八幡製鉄の門をくぐったのが、2・1ストの直後であった。物資不足と悪性インフレーションのために、文字通り飢餓線上を彷徨していた当時の労働者にとって、拠るべきはただひとつ、それが労働組合であった。私は当時を昨日のことのよう思いうかべることができる。

対日占領軍の民主化政策によって、暗黒の軍国主義時代に圧殺されていた労働者の個別的・集団的な諸権利が、さしたる闘争もないままに復活・賦与されることになった。戦前、弾圧と闘いながら非合法活動に献身していた先駆者が、それらを武器として組織の再建をすすめ、全国的に労働運動を高揚させていったのである。

だが、ユニオン・ショップによって有無をいわされず組合に捕捉された労働者の大半は、労働組合・団体協約といった初歩的な問題はもちろん、“アメリカン・デモクラシー”だとか国内外の政治・経済の仕組みなどについて、今日とは比較にならぬほど知識と情報に乏しかったのである。まさに手さぐりの状況で出発した。それが当時の労働組合の実態であったように、私には思われるのである。

早いもので、すでにあれから35年の歳月が経過している。草創の時代に組合結成に奔走した若者も、企業定年で職場から姿を消し、これに代って高度成長期の労働運動を体験した指導層が形成されつつある。その反面で、所得水準の加速的上昇に伴い、若年層を主体に無関心層が拡大しつつある。持家

政策の推進や4組3交代制の導入によって、労働者生活の改善ぶりは、当時のそれとの対比において、隔世の感を禁じえないものがある。

産業構造も大きく変容した。第1次から3次に及ぶ合理化計画の進展によって、わが国は自由主義世界第2位の鉄鋼生産国となり、指導的な地位を確保するにいたっている。この間、普通鋼電炉・特殊鋼を主体にした業種内再編成も進行した。また、かつては単なる労務提供業に過ぎなかった下請企業も、専業化、協業化がすすみ、独自の設備と技術を有する協力企業へと発展している。

戦後民主主義も次第に日本の土壌に根つき始め、55年体制は60年安保以降の高度成長に伴う国民ニーズの多様化を消化できずに、いまだ党化と保革逆転の80年代、“連合の時代”へとつきすすみつつある。

このような組織内外の変化、つまり鉄鋼労働運動の主体を形成する労働者意識の変化や、そうした変化を促進する契機となった産業構造・政治情勢といった周辺環境条件の変化は、労使関係、組織政策、要求体系などの基礎的な問題に対して根元的な影響をもたらし、その適切な対応をきびしく迫っているのである。と同時に、時宜に即した問題提起や正確な情報を提供することで、より高い次元で労働者の意識なり発想を変革し転換させてゆくことも、重要な指導部としての任務となっている。

鉄鋼労連はこのような認識のもとに、“激動の70年代”への対応に誤りなきを期し、組織の活性の維持と活動の発展を狙いとして、“黄金の60年代”における政治・経済情勢や産業情勢などの変化が、各層にわたる労働者の意識に影響した変化の実態について、労働調査協議会の指導と協力を戴きつつ、系統的かつ計画的な調査を実施してきたのである。

そして、これらの調査結果からの示唆をうけて、強大な鉄鋼労連50万人構想をうち出し、「鉄鋼労連強化のための組織政策」、「職場活動の指針」をはじめ、規約・規程の改正を伴う組織政策の実施に踏み切ったわけである。

また、低成長経済下における鉄鋼労働者の雇用の安定と福祉の向上をめざして、「産業政策」、「賃金・福祉政策」、「定年延長基本構想」などの諸政策

を策定し、大衆的ニーズの具体化と体系化および発想の転換を促進してきたのである。経済整合性重視の要求基準という鉄鋼労連の思想は、いまや逐次組織外へも拡散しつつあるといってよいと思う。

このようにして、試行錯誤を伴いながらも、調査結果からえられた各種の情報にもとづいて、鉄鋼労連はつねに自己革新につとめてきた。遅々とした足どりであろうとも、年輪をひろげることで確実に前進していくであろうことを、私は確信している。

今回、日本労働協会広報部からの御要請をうけ、労働調査協議会と鉄鋼労連の共編として、これまでの調査結果を集大成のうえ、各界の御批判を仰ぐことになった。また編集に際しては、法政大学の稲上毅助教授、労働調査協議会の海野幸隆専務理事の御両氏をはじめ同事務局の調査研究員・井出久章氏、神谷拓平氏に一方ならぬ御苦勞をいただいた。あつく感謝申上げたい。

本書が他山の石として活用されんことを念じつつ、発刊の辞とする次第である。

目 次

序 文	鉄鋼労連委員長 中 村 卓 彦
第Ⅰ部 労働組合の組織機能調査	
序論 出発点となった事実認識	3
第1節 調査の目的と方法	3
第2節 「意識調査報告書」(1970. 3)の要約	6
第3節 労働者意識の類型化——追補調査の結果——	19
第1章 鉄鋼大手労組の組織と機能	29
はじめに	29
第1節 日本鋼管京浜労組における職場組織の構造と機能	32
第2節 鉄鋼大手労組の組織機能 ——各企連別にみた組織機能——	55
第3節 総論 大手労組の組織機能	112
第2章 企業共同体と労働組合 ——新鋭製鉄所調査の結論——	129
はじめに	129
第1節 単組の機能と労使協議制	135
第2節 職場における組合（支部）の組織と機能	141
第3節 労働組合に対する期待と要望	145
第4節 企業共同体の存立構造	150
第3章 大手製鉄所の関連企業における労使関係	167

はじめに	169
第1節 鉄鋼大手の下請政策と関連企業のプロフィール	171
第2節 請負契約と請負単価	187
第3節 労働者意識と労務管理	196
第4節 組合組織と労使関係	254
第4章 中小鉄鋼企業における労働者と労働組合	281
はじめに	281
第1節 鉄鋼中小メーカーの労使関係	284
第2節 2次製品メーカーC社の事例	326
第3節 H特殊製鋼の労使関係	370
第4節 鉄鋼中小企業の労使関係と組合政策	422
結論 労働組合と組織政策	453

第Ⅱ部 鉄鋼労働者の意識構造

——アンケート調査から——

表A 収録アンケート調査	477
表B 主要アンケート調査回答者年齢構成	477
I 生活	478
I-1 暮らしの状態	478
I-2 生きがい・生き方	480
I-3 生活の不満・改善要求	482
I-4 社会階層帰属意識	485
II 職業	486
II-1 入社理由・勤続意思	486
II-2 今後すすみたい道	488
II-3 会社評価	490

Ⅱ－４	職業生活の回顧	492
Ⅲ	職 場	493
Ⅲ－１	仕事のほりあい・やりがい	493
Ⅲ－２	作業中に抱く感情	495
Ⅲ－３	職場生活の不満と希望	496
Ⅲ－４	不満の処理方法	498
Ⅳ	労 務 管 理	500
Ⅳ－１	昇 進	500
Ⅳ－２	小集団活動	502
Ⅳ－３	賃 金	504
Ⅳ－４	高齢者の処遇	508
Ⅴ	労働組合	510
Ⅴ－１	労働組合の評価	510
Ⅴ－２	組合情報の媒体	514
Ⅴ－３	組合への意見反映	516
Ⅴ－４	労使関係制度の評価	521
Ⅴ－５	組合のとりくみ課題	522
Ⅴ－６	組合員であることを実感できる機会	526
Ⅴ－７	労働組合の強化策	528
Ⅴ－８	闘い方について	530
Ⅵ	政治・社会	534
Ⅵ－１	支持政党	534
Ⅵ－２	労働組合の政治活動	538
Ⅵ－３	望ましい社会体制	540
Ⅵ－４	政治に対する関心の所在	541
Ⅵ－５	公 害	542

付 属 資 料

〔1〕 鉄鋼労連強化のための組織政策——中間答申——	544
〔2〕 職場活動の指針	549
〔3〕 鉄鋼賃金格差推移	556
〔4〕 鉄鋼労連組織状況	558
〔5〕 鉄鋼労連組織機構図（1979年）	560
〔6〕 戦後鉄鋼労働組合運動年表	562
あ と が き	565
索 引	569

第 I 部 労働組合の組織機能調査

序論 出発点となった事実認識

第1節 調査の目的と方法

1 調査企画の背景

鉄鋼労連が第1回の包括的な組合員意識調査を試みたのは、いまから約10年前の昭和44年のことであった。振り返ってみると、労働組合による組合員意識調査（単産規模）は、この年の前後から普及定着しはじめた。他組合の例をあげると、たとえば電機労連が同じく昭和44年、自治労、全国自動車、電通共闘の場合もこの44年からそれぞれ調査をはじめている。翌45年には商業労連、ゼンセン同盟、動労、海員などが組合員意識調査に取り組んだ。

こうした一連の動きにはそれなりの背景があった。若年労働力不足の進行を有力な契機とする若者の組合離れと“世代の断絶”，大学紛争や公害問題などに象徴される新しい社会運動の台頭と“新左翼”の出現，「民同型労働運動の終焉」（昭和45年の総評大会で堀井議長，岩井事務局長が辞めている）と労働戦線統一の動き，これに関連した社会党や民社党の停滞と野党再編成への動き，産業再編成に呼応した大産別主義の興隆，新たな合理化の進展と「能力主義」労務管理の浸透などの現象があらわれたのが，ちょうどこの時期である。

鉄鋼労連の場合に沿っていまだし敷衍すると(第Ⅱ部の「年表」参照)，いわゆる新鋭製鉄所の建設が進められたのは昭和40年代に入ってからのものである（福山41年，水島42年，君津43年，加古川45年，鹿島46年，大分47年）。昭和45年には新日鉄が発足している。また，新能率給と「新人事制度」の導入，QCやZD運動のはじまるのが昭和41年からである。大量配転があいつぎ，下請外注化が進む。45年には4・3体制がスタートした。昭和40年代に

入ると、大手においてスト権不成立が一般化し団交重視の方針が確立する。43年には宮田執行部が発足し、中賃闘方式がしかれる。45年には第1期賃金政策が決定された。新日鉄労連が結成されたのは昭和47年のことである。このように、鉄鋼業における産業再編成、人事労務管理の変質、これらに対応した組合執行体制の整備と運動路線の確立がいまから10年前にほぼ明確になった。こういった鉄鋼業における産業、労務管理、組合運動の再編成が上述のようなより一般的背景のもとで進められつつあったのが、昭和45年前後のことである。大きな転換期であった。

2 調査の目的

昭和44年の鉄鋼労連意識調査（鉄鋼労連・労調協〔1970〕）の「調査の目的と視点」は次のように記している。

「従来の組合における意識調査の多くは、いきなり組合意識とか政治意識の部分だけを調査して、教宣の資料に使うようなものが多く見受けられたのであるが、こうした調査ではなほだ不十分である。最近のように構造変動がいちじるしい状況下にあつては、労働者の意識をより根底的に、またより構造的にとらえて全体像というものを把握する必要がある」（傍点は引用者）。

この調査では、組合意識を「他の意識領域、たとえば仕事についての意識や、政治問題に関する意識とどのようなかかわり合いをもっているか」、それぞれの「意識領域間の連関構造」を洗い出そうとしていた。さらにまた、大手と中小労働者の意識のちがひ、上述のような一般的背景を踏まえながら、青年労働者の意識状況、「従来とかく放置されがちであった」役付層にも分析のメスを入れている。

この意識調査の翌年、その補充を目的として組合員面接調査が企てられた。この報告書（鉄鋼労連〔1971〕）の「調査の視点」は以下のようなものであった。

「今回の調査は、前回調査（昭和44年の意識調査）を前提としながら、労働者の意識構造を典型的に把握することが視点となっている。聴き取り

の中心を労使関係意識にしぼり、企業側が労働者の生活、仕事、労働条件、教育、昇進等を通して労働者をいかに把握し、一方組合側がどのような組合員掌握の実態をもっているかを中心として究明した」。

年齢階層別、役職別、職種別、さらに大手と中小労働者別の意識構造の差違が明らかにされるとともに、大量観察による意識調査では知りえなかった意識相互の結びつき、労働慣行や制度が解明された。

3 調査の方法

さきの意識調査は鉄鋼労連傘下 65 組合の組合員 42,000 名を調査対象として、昭和44年10月に実施したものである。回収票（これは集計票でもある）は39,128（回収率、93.2%）、うち大手 5 社が27,044（同、94.8%）、中小が12,084（同、89.8%）であった。なお、サンプリングは各単組の組合員を母集団とし、大手については平均21.8%、中小については30.8%の抽出率で調査票を配布した。したがって、回収票は中小労働者が母集団に比べてやや多くなっている。また、各単組での被調査者は年齢階層、役職さらに職種別にみて必ずしも母集団を代表してはいない。

一方、追補の組合員面接調査は、10単組（八幡製鉄労働組合、新日本製鉄名古屋労働組合、日本鋼管京浜製鉄労働組合、住友金属和歌山労働組合、神戸製鋼神戸労働組合、日新製鋼労働組合〔阪神支部〕、愛知製鋼知多労働組合、特殊製鋼労働組合、大谷重工尼崎労働組合、日本鑄造労働組合）を対象に昭和45年12月に実施された。各単組ごとに平均 20 名（合計215名）の組合員（一般工 155 名、役付工30名、事務技術30名）に対して、事前に用意された調査票にしたがって面接した。これとは別に、各単組三役を対象にして当該単組の概況などに関する聴き取り調査を行っている。

第2節 「意識調査報告書」(1970.3)の要約

原報告の章別構成はそれをできるだけ生かしながら（ただし、組合意識に関連するところはひとつにまとめる）、昭和44年実施の意識調査結果をごく簡単に要約する。この原報告書自体、それとしてひとつの“歴史的”な意義と役割をもった以上、いまから勝手に寸断してしまうことは避けるべきだと判断したからである。

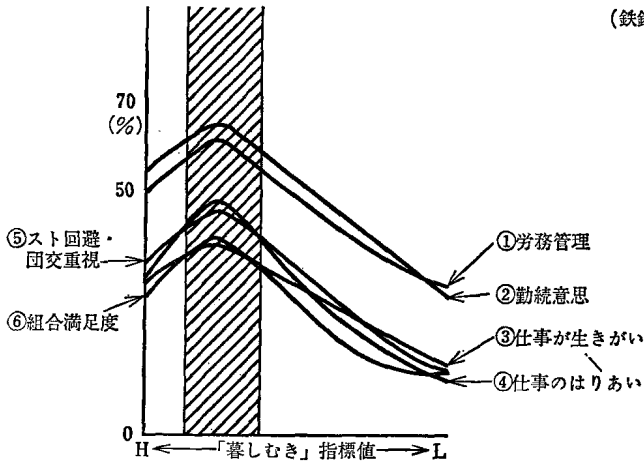
1 生活意識

- (1) まず、いまの暮らしの状態についての意識は、全鉄鋼計で「まあまあなんとかなる」が50.5%で最も多く、中間層意識への集中がみられる。ついで「やりくりが大変」28.6%、「非常に苦しい」11.2%となっている（詳細は第Ⅱ部、Ⅰ－1－1表、参照）。こうした分布は、大手と中小でちがいが少ない。年齢階層別では、大手中小ともに20歳代後半から30歳代前半で否定的な評価が高まる。
- (2) 生きがいの所在は当然ライフ・ステージによって異なる。しかし、大手と中小とのちがいは見当らない。鉄鋼労働者の生きがいは、概して30歳未満の青年労働者の場合は「趣味や娯楽」が圧倒的であり、30歳以上の中高年層になると「家庭生活」が支配的な比重を占めるようになる。「仕事をしているとき」の回答率は直線状に加齢とともに高まっている（第Ⅱ部、Ⅰ－2－1表、参照）。
- (3) また、「あなたの生活で、いま一番充実改善したいもの」としては、住宅（全鉄鋼計、51.7%）、健康と休養（同、50.5%）、趣味とレジャー（同、23.3%）、そして子どもの教育（同、15.8%）などがあげられた。このうち、趣味とレジャーは若年労働者、また子どもの教育は中高年層に集中している。この項目でもまた大手と中小とのちがいはない。

こうした鉄鋼労働者の暮らしの意識から推察すると、古典的な生活窮乏感

第0-1図 暮らしむき評価と他の意識との相関

(鉄鋼労連計, 1969. 10)



資料出所：鉄鋼労連・労調協〔1970〕14-17, 60ページから作成。斜線部は「多少のゆとりがある」を示す。

- 注) ①労務管理は、目標管理、ZD、QCなどについて「多少負担を感じるが、やむをえない」プラス「仕事にはりあいがある」。
 ②は、「将来もいまの会社で働くつもり」。
 ③は、生きがいのうち、「仕事をしているとき」に回答した比率。
 ④は、仕事のはりあいが「ある」と回答した比率。
 ⑤は、「ストライキを避け、団体交渉によって解決する」と回答した比率。
 ⑥は、「大変満足している」プラス「ある程度満足している」。

は払拭されているが、社会的、政治的矛盾に根源をもつ生活のひずみの小さくないことが知られる。

ところで、(1)の暮らしの状態についての評価分布に沿って、他の意識領域における回答結果をみてみると、興味深い構造が浮き上がってくる。上の第0-1図はそれを要約的に示したものである。ここから幾つか注目すべき論点が引き出せる。①会社評価（労務管理、勤続意思）、仕事意識（仕事が生がいがいい、仕事のはりあい）、組合意識（スト回避・団交重視、組合満足度）のいずれもが、暮らしむきについて「多少のゆとりがある」もの（全鉄鋼計、7.2%）をピークにした山型の評価分布を示している。さらに「かなり余裕がある」（同、0.9%）と「まあまあなんとかなる」（同、50.5%）とがこれらの