

平成29年 8 月発行  
佐賀大学経済論集第50巻第 2 号 抜刷

# 大合理化期チッソ(株)の労使関係：1963－72年( 3・完)

富 田 義 典

# 大合理化期チッソ(株)の労使関係：1963—72年（3・完）

富田 義典

## 目次

序論－安賃争議終了時のことなど

### I 合理化と労使関係

#### 1 ポスト安賃争議期の合理化と労使関係

- (1) 安賃争議後の希望退職
- (2) 南九配転
- (3) 工作分離, CEC 配転 (以上, 第49巻4号)

#### 2 「再建5か年計画」の進行と労使関係

- (1) 「再建5か年計画」
- (2) たび重なる合理化へ
- (3) 「恥宣言」
- (4) 大合理化の進行と労使関係
- (5) 小括－内部労働市場型人員調整の兆し (以上, 第50巻1号)

### II 春闘・一時金交渉の労使関係 (以下, 本号)

#### 1 春闘・一時金交渉の実際

- (1) 安定賃金下の交渉 (1963—64年)
- (2) 春闘への回帰? (1965—66年)
- (3) 再び安定賃金へ (1967—68年)
- (4) 安定賃金下の変化 (1969—70年)

#### 2 賃金体系の変更と処遇の実際

- (1) 「職場給」の時代 (1967年まで)
- (2) 1968年職能給の導入

#### 3 交渉制度の模索

むすび

## II 春闘・一時金交渉の労使関係

この章では、春闘を中心にチツソの賃金交渉の実態を観ることを主題とする。そのさいの観点は大きくは二つある。

一つは、春闘の主力部隊である合化労連のしかも労連の優等生といわれた新日窒労組は安定賃金争議（以下、安賃争議）の結末によりとりあえず春闘の隊列からは離れた。その後どのような賃金交渉を行ったのか。春闘に復帰したのか、そうでないのか、あるいは新たな春闘への関わりをもつようになったのか、という観点である。

それとの関わりで、さらに副次的論点が導かれる。安賃争議後チツソには第二組合としてチツソ労組ができ、この組合は新日窒労組と均衡した勢力を1980年代まで保った。というよりもチツソは、第二組合ができて第一組合が勢力を保ちつづけ、運動思想の対立し勢力の拮抗した二つの組合が併存する状態が持続したためずらしい企業である。むろん春闘の運動思想も相いれない関係にある二つの組合が併存した企業でどのような春闘が展開したのか、この点も注目すべき論点となる。

第二の観点に移ろう。本稿の対象とする1960年代中盤から後半にかけては労働組合の賃金運動一般に関わる環境条件ともいべき領域に重要な二つの変化が生じた。一つは賃金体系の変化であり、いま一つは、春闘自体の運動ヘゲモニーないし運動思想の変化である。具体的には、前者は職能給・能力主義的賃金管理の導入、後者はJC型運動思想の出現である。これらのことが、運動思想の異なる二つの労働組合をもつチツソの労使関係にどのように影響したか。とくにこれらの新しい動きの双方に親和的であったチツソ労組は強く刺激を受けたと思われ、それがゆえに新日窒労組の強い反発を引き寄せたことが推測されるのである。

本章では、職能給・能力主義的賃金管理の影響はII-2で、春闘の運動思想の変化の影響はII-1であつかう。

### 1 春闘の実際

叙述にあたっていくつか断っておきたい事項がある。

(i) 賃金交渉に関しては年次にそって新日窒労組のそれをみてゆく。第二組合であるチッソ労組については、特筆すべき内容のある期にかぎり取り上げることにする。

(ii) 新日窒労組の賃金交渉は、春闘であれ年二度の一時金交渉であれ、要求決定、要求提出、交渉、会社回答、妥結を順序どおり1つひとつきちんと進める特徴をもっている。この形は安定賃金協約により乱されはするものの本稿の対象とする時期にはほぼ着実に行われたとみてさしつかえない。以下の叙述では、春闘はすべての年次を取り上げるが、一時金交渉については、特筆すべき内容や経過をたどった期にかぎって紹介することにする。

(iii) 他社に比べてチッソの賃上げ幅がどの程度のものであったかも一つの論点となる。その比較のため、当時化学の労使の賃上げの目安とされた住友化学の交渉結果（妥結額）あるいはそれに代わるデータを参考のため掲げる。

(iv) 本稿のあつかう時期は、チッソが子会社を創出しチッソ企業圏ともいふべき構造をもつようになった時期である。賃金交渉制度もそれに対応して変化していった。なかでも子会社のチッソ開発(株)（南九開発(株)から改称。以下、両社とも(株)を省略）の交渉は新日窒労組の運動と密接であり、同社の交渉についても、特筆すべき内容のある場合は取り上げる。

#### (1) 安定賃金下の交渉（1963-64年）

1963年の安賃争議の収束時に新日窒労組は、次のような、64年までの賃上げに関する協約（安定賃金協約）を結んでいた<sup>47)</sup>。

1962年 賃上げ 2,600円

1963年 賃上げ 同業8社（東洋高圧、日東化学、日産化学、住友化学、宇部興産、東亜合成、三菱化成、三井化学）の賃上げ上位6社の平均に500円をプラスした額

1964年 賃上げ 地労委の裁定額による

これらにそって1964年までの春闘は行くとされていた。以下、年次を追って春闘、および一時金交渉の実際を観てゆくことにする。

## 1963年春闘

開始から8年を経た春闘<sup>48)</sup>も、いま一つ沈滞ムードから抜け出せないでいた。そのようななかこの年は、「ヨーロッパなみの賃金を」というスローガンを建て臨んだ年であった。しかし総じて低調なストライキ運動の連鎖しか作りだせず、要求こそ4,000円以上を求めた単産も多かったが、結果は2,000円台にとどまり、前年を下回る結果に終わった。

チッソの春闘はどのようなものであったか<sup>49)</sup>。新日窒労組に関しては、組合機関誌の「さいれん」に、同業他社の春闘の4月の経過報告が数回報告されているくらいで当初の予定どおり上で紹介した協約による賃上げが行われたものと思われる。チッソ労組も同様である。

ただし注意すべきは、この時社内でのその後の展開に重要な意味をもってくる賃金制度の変更が行われ、早くも労使の火花が散っていたことである。前年度までは、チッソでは賃金額に反映される等級制度（「資格制度」と呼ばれた）が「職能制度」なる等級制度に変更され、それにともなう旧い等級制度から新等級制度への個々の労働者の等級の乗り移りに関して、労使の対立が生じていた。この点に関しては、Ⅱ-2-(1)で触れる。

## 1963年 春季一時金交渉

1963年は、春闘は安定賃金協約のうちにあったが、一時金交渉はその枠にはなかった。それゆえ新日窒労組は以前のようにきちんとした交渉スケジュールに建て交渉を運ぼうとした。経過を説明すると、5月に要求額の検討を開始、6月初旬に組合の代議員大会で要求額を決定した。基本給<sup>\*</sup>1.8ヵ月分=54,000円、一律分=20,000円、手当その他=2,832円、計76,832円の要求であった。同時にストライキ権の確立も行われた。

\* 基本給=職場給+年齢給である。この基本給の構成は1968年の職能給の導入まで変わらない。これ以降の年次の春闘・一時金の基本給もこれと同様である。職場給には査定分を含む。職場給の詳細は、Ⅱ-2-(1)で説明する。

会社との交渉は7～8月に行われ、三度の交渉で会社は回答を提示した。

回答額は、基本給1.3カ月=38,667円、一律分=5,500円、特賞=2,539円、手当その他=735円 計47,441円であった。回答提示は8月10日で、同17日組合は回答額での收拾を決めた。その間ストは打たれなかった。

ただし、会社の回答にみられるように、会社は一時金に特賞という査定分を積んだ回答を提示し（もともと基礎となる基本給の職場給に査定分が入っていたがその上に一時金分の査定を積んだ）、交渉過程で新日窒労組はその点に関して先の等級制度の変更が影響しているとして反発した。この点も、II-2-(1)で触れる。

もう一方のチッソ労組の一時金交渉も同額で決した。また同業の賃上げ交渉の相場のリード役と目される住友化学の妥結額は、59,000円台であった。

#### 1963年 年末一時金交渉

1963年の年末一時金交渉は、11月初旬新日窒労組が要求額を、基本給1.9カ月=56,082円、一律分=20,000円、手当その他=2,388円 計78,470円と決定したところから始まった。同時にスト権を確立していた。会社との交渉は11月いっぱい行われ、同月末、会社は基本給1.25カ月=36,511円、一律分=6,500円、特賞=3,711円、手当その他=1,020円 計47,802円の回答を示した。この回答については、春季と同様特賞分をめぐる労使の折り合いがつかず、組合が地裁へ調停申請をする姿勢を見せたため、会社も譲歩し、「特賞の最低保証500円、職能（制度の…富田）等級下位者の平均額1,000円の確約」を示したため、回答どおりでの收拾が決まった。この間ストは打たれなかった。チッソ労組も同額で決した。住友化学の妥結額は、61,000円であった。

この一時金交渉は、新日窒労組が福岡高裁への抗告を行い、南九開発への指名配転問題で、合理化問題による労使対立が激化した時期に当たり（本稿I-1-2）、その余波により荒れた交渉であった。

#### 1964年春闘

この年は東京オリンピックの年にあたり景気が上向き、太田薫総評議長の「青年よハッスルせよ！」の掛け声のもと、民間単産中心のストのラインナッ

プが組まれた。しかし警戒した政府が「池田・太田のトップ会談」を組んだこともあり水を差された。それでも、民間単産による相場づくりという点では前進をみせ、上げ幅は3,000円を越え前年を上回った。

チッソの春闘はどのようであったか。チッソの64年春闘は安定賃金協定の最終年に当たり、先に紹介したように引き上げ額は地労委の裁定によるとされていた。具体的な進め方は最初から地労委を煩わすのではなく、通常のように組合の要求額提示・交渉・会社回答の順に進められた。

新日窒労組は2月下旬要求額を決め提示した。基本給5%上昇=1,363円、一律分=4,000円、手当その他=1,287円、計6,650円であった。これは化合労連の決めた要求水準、一律分3,000円プラス $a$ 、計5,000円以上<sup>50)</sup>に沿うものであった（これ以降のチッソの春闘妥結額と世間相場との対比は図表16を参照）。

他方、会社はたいへん固く、4月は交渉開始にすら至らなかった。5月に入り地労委の勧告があり交渉はできたが、出された回答は、基本給4.8%上昇=1,338円、一律分=1,300円、個別査定=1,664円、手当その他=445円、計4,747円であった。組合は前年の一時金と同様査定分が入っている点で反発した。結局、当初の予定どおり地労委の裁定=「仲裁」に持ち込まれ、6月10日ようやく回答どおりで決着した。その過程で組合は前年に変更された「職能制度」の等級昇進においてチッソ労組との間に差別があったことを主張した。地労委も一定それを認め、査定の下限額を査定の基本額の20%とするという条件が附されたことにより組合は取捨を決めた<sup>51)</sup>。

#### 1964年 年末一時金交渉

1964年の一時金交渉については年末の交渉を取り上げることにする。新日窒労組は、10月下旬要求を決めた。基本給1.9ヵ月分=65,064円、一律分=20,000円、手当その他=4,574円、計89,574円であった。スト権も確立した。11月に数度交渉し、12月初旬会社から回答が示された。回答は、基本給1.4ヵ月分=48,240円、一律分=10,000円、特賞=7,000円、手当その他=1,119円、計66,359円であった。ここでも交渉では特賞の存在をめぐる紛糾したが、会社が最低特賞額として700円を保証するという条件で妥結した。その

間ストはなかった。

ちなみに、この期の一時金交渉の住友化学の妥結額は、68,860円であった。

### 南九開発（チッソ開発）と新日窒労組の交渉の開始

1964年の一時金交渉の季節には新たな動きがあった。本稿Ⅰで説明したようにチッソからその子会社の南九開発（後にチッソ開発）に指名配転された新日窒労組の組合員は、配転を不満として福岡高裁に抗告し係争中であったが、実際には南九開発での業務に従事していた。それゆえ当初（64年年初）より新日窒労組は南九開発に対して春闘・一時金その他のための団体交渉に応ずるよう求めていた。チッソと南九開発は難色を示していたが、64年10月によりやく南九開発と新日窒労組との直接交渉に応じた。これによって、チッソから切り離され子会社に移った（この配転問題は係争中とはいえ）新日窒労組の組合員の労働条件の交渉を新日窒労組が担う体制が整った。この点に留意しておきたい（本稿Ⅱ-3へ）。

実際の南九開発との交渉は12月から始まり、新日窒労組は南九開発に、1964年の春季賃上げおよび春と年末の一時金の要求を提出した。とはいえ、配転時の約束に労働条件はチッソと同じと謳われていた（とはいえ配転問題が法的には決着していないのでその約束は配転条件の協約にはなっていないと考えられるが）ので、組合は南九開発にチッソとは別な要求額を別途提示したわけではない。会社の回答は短期日のうちに年末一時金だけが示され、一人分総計38,600円（配分額は省略）であった。これには組合も配転者も、「俺達を馬鹿にしている」と強く反発した。組合内では激論がたたかわされたが、年末でもあり、年を越しても勝算は乏しいとして交渉は収拾することとし、配転者のためのカンパを組合で募ることを決定した<sup>52)</sup>。

### (2) 春闘への回帰？（1965-66年）

#### 1965年春闘

1965年はチッソ労使にとって安定賃金の協約が明ける年であった。まずは春闘の全国的動向から振り返ろう。

この年は不況下の春闘であったが、特筆すべきは合化労連がストの先陣に



立ったことである。合化は無期ストに入った住友化学と東洋高压を中心に果敢に闘った。産業全体としても件数・損失日数とも春闘史上屈指の数字に達し強力なスト戦線を作り上げた。しかし上げ幅は、前年を上回ることはできなかった。またこの年は春闘史においても屈折点を刻した年でもあった。第一は、総評の春闘方針に対する全電通の批判が公にされそれ以降の公労協の運動の足なみのみだれにつながっていく。第二は、鉄鋼労連がスト隊列に加われなくなり、いわゆる JC 春闘の足音が近づいてきたことである。

チッソの春闘に移ろう。先にも述べたようにこの年から新日窒労組は安定賃金協約から抜けた。さっそく組合は65年2月初旬、春闘要求額を決定した。基本給10%引き上げ=3,214円、一律分=5,000円、計8,214円であった。一方会社の姿勢は、興銀出身で再建を任された江頭豊が社長に就任して間もなくであり、たいへん固かった。4月には交渉に入ったが会社がゼロ回答であったため中断した。5月半ばにようやく再開し、会社は回答を示したが、2,000円の引き上げであった。これには組合は論外であるとして5月20日24時間全面ストを打った。安賃争議以来、3年ぶりのストであった。会社もさすがに打開策を出さざるをえず、次のようになった。すなわち65年度の化学春闘の標準額は3,500~3,600円の引き上げであり、それと回答額との差額の1,600 (=3600-2000)円分は67年中に一時金で支払う、さらにそれは退職金のベースとなるので退職する者の退職金算定の際に不利益にならないよう配慮するとの約束を行った。それを受け5月27日組合は回答額での収拾を決めた。

ちなみにこの年の住友化学の妥結額は3,900円であった。

### 第二組合・チッソ労組の春闘

ここではチッソ労組の春闘を振り返る。安賃争議の安定賃金協約から抜けたのはチッソ労組も新日窒労組と同様であった。ただし、チッソ労組は会社とあらたに65年・66年の賃上げに関する「長期賃金協定」を結んだ。詳細は不明であるが、以下に説明する経過の流れによりその中身の概略は想像できる。

1965年3月にチッソ労組は会社と合同で設置した賃金専門委員会に参加し、

他企業の動向や自社の業績などの資料・データの検討を行った。4月に入ると、チッソ労組は、春闘の要求を、一律分=1,400円、基本給の定率分=1,551円、同査定分=1,109円、年齢給=80円、計4,140円と決定した。査定分を自ら掲げている点が新日窒労組とは異なるところである。次いで交渉に入ったが、会社はきわめて固く、ゼロ回答であった。チッソ労組もそれには強く反発した。5月に入り会社は、新日窒労組と同じ日に2,000円の回答を、チッソ労組にも示した。この回答には、新日窒労組に示したのと同様の趣旨で標準額との差額1,600円分の補填を保証するとのお墨付きが附加されていた<sup>53)</sup>。それに対し、チッソ労組は新日窒労組よりも3日前の5月24日に2,000円の受け入れを決めた。

その過程においてチッソ労組は新日窒労組の24時間ストを強く非難し、スト中も彼らの機転により設備の稼働は維持されたと自らを誇った<sup>54)</sup>。対する新日窒労組は、チッソ労組の結んだ「長期賃金協定」は安定賃金に他ならないと批判した<sup>\*</sup>。

\* 以上のように第二組合たるチッソ労組の春闘は、運動の立脚点が新日窒労組とはまったく異なるので、違った経過をたどる。ストの有無や、妥結の時期がチッソ労組のほうが先行するなどの違いがみられた。また、春闘の交渉に入る前に賃金専門委員会を設けていた。これは労使協議機関であり、団体交渉の前段として協議を置く方式が定着しつつあったことを示す。しかし、春闘の妥結額に関しては、両組合の間に差が付けられたわけではない。それはこれ以降でも同様である。

#### 1965年 年末一時金交渉

新日窒労組の1965年年度末一時金交渉を取り上げよう。同労組は10月初旬、要求額を、基本給2ヵ月分、一律=20,000円、手当その他=15,000円と決めた。スト権も確立した。それに対し会社は今回もきわめて固く、11月まで交渉が持てなかった。11月下旬回答が示され、基本給1.48ヵ月分、一律=4,500円、特賞=7,000円であった。組合は、比較的あっさりと会社回答での収拾を決めた。

住友化学は、1.86ヵ月分であった。

チッソ開発（南九開発から改称）の年末一時金交渉は、基本給0.83か月プラス一律9,000円で収拾されたが、会社は組合員各自に5,000円を無利子で融資するという異例の付帯条項が附されていた。

### 1966年春闘

この年も不況下の春闘で、同じく合化労連が先頭に立つスト・スケジュールが組まれた。ところが、その一角である東洋高压の労組に合化労連脱退問題が起り同組合が分裂したため総合化学大手が先頭に立てず、硫安三社（日本水素、製鉄化学、東北肥料）が先陣を切ることになった<sup>55)</sup>。またこの年は、鉄鋼労連が正式にJC加盟し、鉄の「一発回答」が定着する年でもあった。しかし結果的には、合化連合の硫安三社から総合化学大手への賃上げ相場の波及が首尾よくいったことなどもあり、全産業平均賃上げは3,200円を越え、戦後二番目の水準を獲得することになった。

さて、新日窒労組の春闘は、同年2月9日の組合の要求額決定から本格化した。要求額は、基本給10%引き上げ=3,857円、一律分5,000円、計8,857円（手当その他除く）であった。スト権も確立した。交渉は3月に始まったが、進展を見ず4月に持ち越され、再開された同月下旬、会社は基本給3.6%引き上げ=1,206円、一律=1,200円、査定分=1,248円、計3,654円（手当その他除く）を回答した。組合は拒否し、4月中に、24時間と16時間の二波のストを打った。それでも進展を見ず、5月地労委へのあっせん申請がなされ、同時進行していた子会社・チッソ開発の春闘とともにあっせんのための聞き取りに移行した。それでも決着せず、6月中旬組合は40時間のストを敢行したが、結局は、回答額による妥結が決まった。6月28日まで持ち越された末の決着であった。ちなみに同年の合化労連の平均賃上げ額は、3,890円であった<sup>56)</sup>。

しばしこの年の新日窒労組の春闘を評価してみるとすれば、二つのことが言えると思う。一つは、1966年という年は、チッソが数字の上ではっきりと経営の行き詰まりをしめた初めての年であった。すなわち66年度の決算では10億円超の経常赤字を出した。春闘時の3月決算でも2億近い赤字を計上

していた。2年度連続の無配に落ち込んでもいた<sup>57)</sup>。それもあって会社としては待ったなしの合理化計画である「再建5か年計画」の作成に入っていた（本稿I-2）。それゆえ春闘での会社の固さは論を待たない態のものであったが、それでもなお組合の戦術は強力であった。その結果が、上記の回答＝上げ幅に結びついたと評価できる。

次いで、二点目は、その新日窒労組の春闘時の強さはひとり同労組の力によるものではなく合化労連の春闘のスト戦術と相場形成力に助けられてのものであった、この点である。

以上から、1966年の新日窒労組の春闘は、いったんは安賃争議で合化春闘の隊列から落ちこぼれた同労組に、久々に合化労連の全国的動向と連動する動きがよみがえるかに見えた春闘であったといえよう。

#### 1966年 夏季一時金交渉

1966年の新日窒労組の夏季一時金交渉は上記の春闘の終盤と時期が重なりながら始まった。組合は6月初旬、一時金要求を、基本給2か月=71,336円、一律=20,000円、計91,336円（手当その他除く）と決定した。スト権も同時に確立した。交渉は、持ち越された春闘の交渉と並行して行われ、会社は比較的短期間で回答を示した。基本給1.35か月=52,888円、一律=10,000円、特賞=7,000円、計69,888円（手当その他除く）であった。反発した組合は7月2日32時間ストを打ったが、結局7月12日回答額での收拾を決めた。

一方、子会社・チッソ開発の一時金交渉もほぼ同時期に始まり同時期に決着した。妥結金額は、基本給0.81か月、一律=9,500円、個別査定=5,800円（手当その他省略）であり、1963年末に新日窒労組の組合員がチッソ開発（当時は南九開発）に配転された際は、労働条件はチッソと変えないとされていたにもかかわらず大きな差がつくようになっていたのである。

いま一つ留意すべき動きがあった。1966年夏季一時金交渉のなかで、会社が夏季一時金交渉を春闘と同時に行いたいと提案してきたことである。実際この年は上の説明のようにそのようになりかけていたのであるが、新日窒労組としては、それと裏腹に夏と年末の一時金交渉を同時にやりたいと考えており、現にそれを会社に提案していたのである。賃金交渉制度においても、

労使の思惑のすれ違いが大きくなりかけていたのが66年の一時金交渉であったといえよう。

### (3) 再び安定賃金へ (1967-78年)

#### 1967年春闘

この年は久々に景気が上向いた年であった。この年も合化労連が先頭に立ち、決着は5月にずれ込んだもののストの山場をつくることに成功した。結果として、JC春闘と呼ばれ経済整合性論の漂いはじめたなかでも奮闘したと評価できる。上げ幅は、産業平均で3,400円を超え、戦後最高を記録した。

チッソの春闘はどのようなものであったか。前年に相当程度の力量を回復したかに思えた新日窒労組の春闘も、会社の巻き返しもあり、また大きな屈折点をむかえることになる。

新日窒労組は1967年2月春闘要求額を、基本給10%引上げ=3,686円、一律=5,000円、計8,686円(手当その他除く)と決定した。スト権も確立した。会社は4月に入りようやく交渉に応じたが、回答はできないとした。同業他社では回答が出始めたころであった。5月に入り、東京で団交は再開されたが、会社は収益の落ち込みを説明するだけで具体的な進展はなかった。5月中旬、場所を水俣に移し再開され、そこで会社は、①2年間の安定賃金、②賃上げは「普通並み」とする、その意味は財閥系をのぞく会社で「チッソと同じような業績の会社」並みということ、③安賃料として2千～3千円を一時金として分割して払う、との提案をした。組合ははねつけたが、会社は、普通並みとは4,400円の引き上げ、安賃料はベースアップへの加算ではなく当該年度に限っての月給への加算分であることを明らかにした。組合は拒否の意思を込め、5月24日19時間ストを打った。

会社は固く、6月に入ると、新たに合理化への協力協定の締結を求めてきた。組合の安定賃金への嫌悪感強く、6月6日から再度43時間ストを敢行した。ここまできると先の安賃争議の再燃かという雰囲気漂ってきた。しかし今回は労使とも厭戦気分も働いて、東京で、夏季一時金を含めて団交を再開することとなった。水俣の組合は代議員会を6月5日<sup>58)</sup>、10日、14日と

行い論議を続けた。その結果、①単年度（67年度）の安賃を認める、②安賃料（2千～3千円）を拒否することを決議した。それをもって団交を再開した。だが、会社は、単年度の安賃ではだめで当初の会社提案以外には受け入れられないとした。組合は、27日、7月3日と代議委員会で論議し、今回の安賃提案には合理化協力は含まれず賃金協定だけであることが確認できれば会社提案をのむことを議決した。組合新聞「さいれん」にはその議決について、「（代議委員会では）いま勝負すべき時でない」と提案されたと報じている<sup>59</sup>。これは同時期に進行していた合理化への対応に力を注ぎたいという当時の組合の意思を表しているものと思われる。

結局、1967年の新日窒労組の春闘は、賃上げ4,400+2～3千円（ただし安賃分は単年度）、安定賃金は2年度の間と決した。2月からの春闘は5か月をかけてようやく収束をみた。他方、チッソ労組の春闘は、「長期賃金協定」の内にあり、賃上げ額は新日窒労組のそれと同じであった。

夏季一時金についても触れておく。新日窒労組の要求は、基本給2か月＝85,350円、一律＝20,000円、計105,350円（手当その他除く）と、春闘の交渉のつづく6月14日に決められた。会社回答は、同月末に提示され、基本給1.37か月＝58,469円、一律＝12,000円、特賞＝8,500円、計78,969円（手当その他除く）であった。そして、春闘の賃上げと同日に会社回答での収拾が決まった。ちなみに住友化学の夏季一時金妥結額は88,451円であった。

この新日窒労組の一時金の決定の日程からも想像できるように、前年から持ち越していた、組合側は二度の一時金交渉を年末のそれに一本化したい、他方、会社側は春闘時に夏季一時金も交渉したい、という双方の思惑は会社の思惑で決着したかたちになったのである。

### 1968年春闘

1968年は引きつづき好況下の春闘であった。政府・財界は所得政策を提唱したくらいであったが、各単産とも高い要求額を掲げた。この年もスト隊列では合化労連が先頭で、私鉄、電機労連等とつづき比較的強力なスト連鎖が形成された。結果は、全産業平均で5,000円を上回る賃上げとなった。戦後

最高額を記録した。

チッソの春闘とはいえば、この年は安賃協定のうちにあった。新日窒労組は、直接賃金をのぞく事項で、合化労連が掲げた要求を実現すべく運動した。各種休暇制度の拡充、出張費の増額、社宅の改善などである。2月には諸要求をまとめて会社に提示した。5月中旬に団交に入ったが、その過程で会社が職能給の導入という賃金体系の変更を提示したため、金額に関する協議に入る前に組合は職能給の導入にはげしく反発した。賃金体系についても賃上げについても協議はまとまらない中、会社は5月16日強引に賃上げの回答を提示した。金額提示の形式は職能給をふくむ形であり、計5,600円(手当その他除く)の引き上げであった。この回答提示までに、新日窒労組は、同時進行していた合理化問題のCEC配転と職能給導入等の反対で、4月に二度(24時間、48時間)のストライキを打っている。

他方、チッソ労組の春闘は、長期賃金協定の内にあり、賃金専門委員会で労使協議をつづけ、それに則って春闘要求の提示を行っていた。5月11日、計5,000円(手当その他除く)の引き上げを求めている。それに関わって、チッソ労組の春闘への考え方が組合新聞「しんろう」に掲載されており興味を引く。すなわち、“近年の物価高のなかでの生活防衛は経済成長と生産性の上昇に見合った春闘の賃上げにしてゆかねばならない”<sup>60)</sup>とされている。これには後に「経済整合性論」と呼ばれる姿勢を読み取ることができる。この発想は、対する春闘主流の合化労連の一角である新日窒労組にはまったく共有されていないのであるが、チッソのなかにもいわゆる「春闘の変貌」<sup>61)</sup>が着実にしのびよって来ていたことを教えている。

さて、チッソ労組への会社の回答はどうであったか。会社回答は、新日窒労組への回答と同日に同額が示された<sup>62)</sup>。そして二つの組合ともその回答を受け入れることになるのであるが、受け入れを決めた時期はチッソ労組5月16日、新日窒労組6月18日と異なる。

なお、この年の住友化学の春闘妥結額は、5,957円であった。



#### (4) 安定賃金下の変化（1969年-71年）

##### 1969年春闘

この年の春闘も上げ潮で、1万円要求を掲げる単産・単組が前年よりも多く、例年よりも早めの4月に各単産のストを集中させる戦術が奏功し相場波及が順調に進んだため、上げ幅1万円に乗せる組合が少なくなかった。またも戦後最高額を達成し、成功した春闘と評価された。

##### チッソの春闘（夏季一時金交渉）

チッソの春闘は、この年は2年続いた安定賃金協定の明ける年であった。とはいえ1969年とは、いうまでもなくチッソにとってとりまく環境は厳しい年であった。春闘にあたって新日窒労組は、要求を、一律=5,000円、年齢別一律=3,075円、本給スライド4.4%=2,004円、計10,079円（手当その他除く）と決めた（3月24日）。スト権も確立した。会社は交渉に応じず、スト一度を挟んで、ようやく4月下旬に団交が行われたが、そこでは、2年間の安定賃金を結びたい、一時金交渉もあわせて行ないたいと回答した。むろん組合は応ずるはずもなく、4月26日40時間ストを打った。その後膠着状態がつづくなか団交は東京で再開され、会社は2年間の安定賃金を前提に、69年の賃上げとして、一律=2,000円、年齢別スライド=1,833円、職能給増=2,522円、計7,300円（手当その他除く）、および一時金、一律=19,500円、基本給スライド=74,900円、特賞=12,700円、計11,000円（手当その他除く）を提示してきた。

組合は、安定賃金への抗議を込めて5月15日第三次のストを43時間敢行した。しかし会社が固いことは組合も承知であり、同26日、31日の組合の代議委員会では激論の末、住友化学の回答も7,500~7,600円であること、「市民対策の件についても、…チッソに関係のない人は…7,300円と言えば、何でストを打つのかと組合が悪いように受け取る」（委員長発言）<sup>63</sup>ことを配慮して、収拾したいとの執行部提案が可決され、賃上げも一時金も会社回答を受け入れることで決着した。安賃も受諾した。

このような新日窒労組の春闘の終結劇の背後には、前年から活発化した水俣病をめぐる運動、とりわけこの69年6月から始まるチッソを対象とする水



侯病患者による法的訴追の地域社会にあたえた衝撃があったことを忘れてはならないだろう。

なお、新日窒労組の夏季一時金交渉については、この年は要求を示さないままに回答を受諾したことになる。その後の夏季一時金交渉は、要求額を提示したうえで、交渉は春闘時に並行して行うやり方がつくことになる。

### 1970年春闘

1970年の春闘は、全国的な運動としては、「国民春闘」というスローガンが現れたように、賃上げ運動から運動の目的・射程を拡げてゆくことが課題となった。賃上げ額についても平均1万円を上回り、比較的活発なうちに終結した。

チッソ・新日窒労組の春闘は、ふたたび安定賃金であり、前年に引き続き夏季一時金交渉と合わせ行われた。一時金については要求額を提示する形をとった。実際の交渉は、春の賃上げも一時金も、5月に妥結するという異例の短期のうちに終結した。妥結金額は、賃上げ＝計9,500円、一時金＝計136,500円であった。住友化学の賃上げは9,883円であった。

この年は、前年からつづく合理化・配置転換が大詰めを迎え、くわえてそれから派生した自宅待機問題をめぐる労使の角逐がはげしく、双方ともに春闘への余力が乏しかったといえよう。

### 1971年春闘

1971年は久々の不況下の春闘であった。「国民春闘」で要求項目を拡大した春闘もあまり前進はみられなかった。賃上げに関しても、官民の経営側の連携が強固でストによる相場波及もはかばかしくなかった。結局、賃上げ幅は前年を下回る結果に終わった。

チッソに関しては、この年もむずかしい年であり、とくに年度末の経常赤字が17億に上った年であった。春闘は前年までの安賃協定は明けており、新日窒労組は賃上げと一時金の要求額を提示した。しかし、会社はやはり安定賃金（2年間の）を持ち出してきた。くわえて、退職金の算定基礎の縮小を提案してきたため、荒れた春闘となった。さらに、合理化・配転における水

侯子会社に配転される組合員の労働条件の交渉も重なったため、賃金交渉は輻湊した。結局、会社提示額が、賃上げ額＝計8,500円、一時金＝154,000円であったため、組合執行部は収拾はやむを得ずとして、代議委員会に収拾を提起した。ところが、この組合にしてはめずらしく執行部提案のうち、一時金は受け入れるとなったものの、春闘賃上げについては、否決されてしまう（5月29日）<sup>64</sup>。退職金の引き下げが絡んでいたので組合員には納得がいかなかったのである。

最終的には、新日窒労組は一度抗議ストを打ち、6月下旬、会社提案の受け入を決めた。安賃協定、退職金切り下げとも、組合は押し切られた。このあたりは、組合としては、水侯子会社への配転者の労働条件の交渉に力を注いだ結果であると評価すべきであろう（本稿I-2-(4)参照）。

## 2 賃金体系の変更と処遇の実際

これまで観てきたように、年々の春闘・一時金交渉とも、いわゆる第一組合たる新日窒労組と第二組合たるチッソ労組の賃上げ額や妥結額には差はなかった。むしろ、交渉に当たったの組合としての要求の提示方法や交渉日程や妥結に至るまでの期間の長短、ストライキの有無には違いがあったが、結果として得た賃上げの幅には差がなかったのである。

その点に関わって、筆者は次のような関心をいただいている。一つは、なぜかくも運動思想や会社との距離に相違のあった二つの組合が同額の賃上げを

図表16 春闘賃上げ額（チッソ内二組合及び同業他社との比較）

年度	春闘賃上げ額(新日窒労組)		春闘賃上げ額(チッソ労組)		他社賃上げ額(主に住友化学)
1963年	安定賃金協定	2,600円	安定賃金協定	2,600円	2,435円(合化労連平均妥結)
64年	安定賃金協定	4,747円	安定賃金協定	4,747円	4,120円(住化回答)
65年		2,000円	長期賃金協定	2,000円	3,900円(住化妥結)
66年		3,654円	長期賃金協定	3,654円	3,890円(合化労連平均妥結)
67年	安定賃金協定	4,400 + a 円	長期賃金協定	4,400 + a	4,587円(合化労連平均妥結)
68年	安定賃金協定	5,600円	長期賃金協定	5,600円	5,957円(住化妥結)
69年	安定賃金協定	7,300円		7,300円	9,838円(住化妥結)
70年	安定賃金協定	9,500円		9,500円	9,883円(住化妥結)
71年		8,500円		8,500円	9,704円(住化妥結)

注) 新日窒労組「さいれん」、合化労連(1971)等より作成。

獲得したのか、なぜ会社はそのような結果を導こうとしたのか。第二は、チッソは、すでに本稿の対象とした時期には大変な経営不振に喘ぐようになっていた（ある年は10億円の経常赤字を出し10年も無配を続けた）。にもかかわらずチッソは図表16に整理したように世間並みと言ってよいくらいのベースアップを続けたのか。

上記のうちの第二点目は今後にゆだねるとして、本稿では第一点目を取り上げる。それについては、会社は、次のことを考えたと思われる。①かりにいずれか片方の組合に有利な賃上げを認めた場合、法的訴追がなされれば会社の勝ち目は薄い、②賃上げ交渉においては二つの組合のうち新日窒労組が矛を収める水準の周辺で妥結するほかない。

次いで、このような特徴のある分配がチッソの労使関係のあり方にどのような影響をあたえたのか。対立的であった経営と新日窒労組との間や二つの組合の間にアピーズメント効果をもたらしたのであろうか。総じてそれには否と答えるべきであろう。けだし合理化問題の軋轢が大きすぎてそのような効果はあがりようがなかった。くわえて、チッソでこの時期に展開した賃金制度それ自体にも労使のわだかまりを生む構造が埋め込まれていたことも作用した。

この節では、そのようなチッソの賃金制度の性格を説明し、労使の角逐を追う。それにはこの期間に変化のあった賃金制度、とくに賃金体系と処遇制度を観なくてはならない。

#### (1) 「職場給」の時代（1967年まで）

「職場給」とは、戦後直後から1968年まで存在したチッソ独特の賃金であり、いくどの制度改定を経ており、中身も分かりづらい。

1948年の、職場給を軸とするチッソの「工具」の賃金体系は次のようなものであった。

[職場給+年齢給+家族手当など]

この時の職場給は、職場の特性、すなわち主に重筋高熱の程度により職場ごとに定められる賃率であった。職場給をふくめ体系を構成する三つの要素の構成比は不明であるが、戦後初期のチッソの賃金は家族手当、年齢給およ

び職場特性を反映した職場給により構成されたのである。

1953年前後「職場給」の改定，個別昇給の導入

1953年，チッソ労使は「身分制争議」を経験する。この争議は，新日窒労組の合化労連への加盟2年目に生じたもので，工・職の身分制の撤廃（「工員」「職員」の呼称の統一，日給制の月給制への統一，定年を50歳から55歳へ延長しての統一）を求め，2か月にわたり闘われた<sup>65)</sup>。賃金体系および職場給はこの争議を境に改定が施され，次のように変わる。

[職場給（一律＋個別昇給）＋年齢給]

注意すべきは，職場給に個別昇給が入ったことである<sup>66)</sup>。個別昇給とは個々人への査定であり，チッソの賃金体系史としては大きな変化であった。

さらに，1953年<sup>67)</sup>には大きな変化が加わった。等級制度の創設である。図表17に示したように，「技能員」，「職長」から「事務・技術職」に至る20数段におよぶ等級が設けられた。このことには身分制の撤廃を求めた「身分制争議」の発生が関わっていると思われる。この等級制度では「工員」「社員」という呼称は使われなくなっている。ともあれ，等級制度により「工員」と「社員」とが一本のラインでつながった。しかし，実際は「職長」以下と「事務・技術員」との間には連結関係はなく，以前と同じく断絶したままであったのである。

この等級制度の導入と上記の査定制度の導入には何らかの関連がありそうである。ただしいまのところその点に関わる資料はない。そのうえ，そもそも等級制度の各等級の昇級の実績要件・能力要件がはっきりしない。しかも，この等級は個々の労働者の賃金にはリンクしていなかった。よって実際はこの制度における等級は能力というよりも身分の要素を引きずったものであったように思われる。

1958年「資格制度」<sup>68)</sup>

1958年，チッソは，上記の等級制度を「資格制度」と呼ぶ等級制度に変更する。等級のランクは20数段あり，以前とはさして変わらない。変更点は，主任というランクを創設した点である（図表17）。この制度変更の過程につ

図表17 チッソにおける従業員の資格等級制度の変更

等級制度 (1953年)		資格制度 (1958年)		職能制度 (1963年)								
事務 技術職	13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	主任	1 2 3	管理職 主任	1 2 3							
						事務 技術職	6 5 4 3 2 1 見習	E D C	E { 1 2 ( ) D { 1 2 2 ( ) 3 5 C { 1年 2 ( ) 3 B { 1 ( ) 2 2 ( ) 3 ( ) 4年 5 ( ) A { 1 2 ( ) 2 ( )			
										職長	4 3 2 1	B
		技能員	7 6 5 4 3 2 1	A								
					5 4 3 2 1							
										5 4 3 2 1	4 3 2 1	

注) 1. 新日窒労組「不当労働行為救済申立て書」(1973年10月20日)より作成。  
 2. 職能制度のE2からA2に付記されている年数は、各等級(E1, E2, D1等それぞれが等級にあたる)における原則的滞留年限である。

いては資料がなく不明な点が多いが、はっきりしているのは、この「資格制度」は1965年以降企業一般に広がる職能資格制度ではなく、また「資格制度」の等級は賃金にはリンクしていなかったことである。図表18-1.2にみられるように、「資格制度」の等級と職場給の額には逆転現象がみられるのである。

1963年「職場給」の改定、「職能制度」の導入

1962~63年チッソ労使は大争議・安賃争議を闘う。それを境に、職場給が

図表18-1 新日窒労組組合員の資格等級と職場給との対比（1960年：PM課）

等級	勤続年数	年齢	職場給額（円）
技能員 5	14	50	26,391
〃	14	43	24,034
〃	14	34	20,148
〃	15	46	23,605
〃	15	37	22,190
技能員 4	13	46	23,393
〃	14	45	22,600
〃	14	34	20,054
〃	14	37	19,700
〃	14	34	18,996
〃	14	35	18,702
〃	14	31	18,543
〃	14	32	18,141
〃	14	34	17,990
〃	14	34	17,837
技能員 3	13	28	15,235
〃	14	37	18,503
〃	14	33	17,599
〃	14	31	16,953
〃	14	31	16,774
〃	15	31	16,852
〃	15	31	16,853

注) 新日窒労組「組合員賃金カード」より作成。PM課内の当該の等級に属する組合員は全員取り上げている。図表18-2も同様である。

改定され、等級制度も改定される。賃金体系は、次のようになった<sup>69)</sup>。

$$\begin{aligned}
 & \text{〔職場給（一律＋個別昇給＋年齢別スライド）＋年齢給〕} \\
 & \qquad \qquad \qquad 31\% \quad 37\% \qquad \qquad 32\%
 \end{aligned}$$

この新たな賃金体系は、1963年の賃金体系と対照すれば明らかのように、それまでは職場給のそとにあった年齢給（年齢別スライド）を職場給に取り込んだだけでさしたる変更ではない。年齢給に関してはすでに賃金の1/10に縮小し、明確な位置づけを欠くに至っていた。その縮小に労働者の不満が募っていたこともあり、年齢給部分を職場給へ取り込み明確化するという意図があった。その結果、職場給の構成比は、一律分、査定分、年齢給がほぼ

図表18-2 (1960年：カーバイド課)

等級	勤続年数	年齢	職場給額 (円)
技能員 5	17	42	23,955
〃	17	45	23,194
〃	18	43	24,347
〃	18	35	21,264
〃	18	34	20,956
〃	18	34	20,143
技能員 4	16	43	21,770
〃	16	50	21,649
〃	16	42	20,782
〃	16	33	19,795
〃	16	33	19,571
〃	16	31	19,400
〃	16	32	17,177
〃	17	46	22,871
〃	17	42	20,782
〃	17	35	20,608
〃	17	34	20,559
〃	17	33	18,885
〃	17	33	18,545
〃	17	32	18,097
〃	18	39	21,969
〃	18	46	21,770
〃	18	35	21,336
〃	18	39	21,247
〃	18	42	20,409
〃	18	33	20,326
〃	18	34	19,974

三分の一ずつとなりシンプルになった。ただし、個別査定部分である個別昇給は依然として査定基準が明確でなく、安賃争議をさかいに分裂した二つの組合の組合員の査定の均等が係争の火種となる恐れをはらんでいた。

では、もう一つの変更事項である等級制度の改定にふれよう。新しい等級制度は「職能制度」と呼ばれ<sup>70)</sup>、図表17に示した。58年の「資格制度」に比して階梯の数は少なくなり、「職長」という階梯がなくなり、つまり技能員

から管理職までが一本でつながり、制度上は身分的断絶がなくなったことを読み取ることができる。「職能制度」は、名称こそ職能となっているが世間一般で言うところの職能給のための等級制度ではなかった。たしかにこの制度は5年後の1968年には職能給が導入されそのための等級制度とされるので、この時点でも職能給とのリンクは考えられていたと想像できる。だが、ともかくこの時点では「職能制度」と賃金との直接的連関はなかった。

「職能制度」には、次の点にも留意したい。「職能制度」は賃金と連関せずとされていたにもかかわらず、各等級の滞留年数が規定されていたのである<sup>71)</sup>。Bの各級は、2～6年、Dの各級は2～5年であった（図表17）。長いほうが最長滞留年数になる。これは1968年「職能給」の導入以降に問題となるので、その説明のさいに立ち返る。

以上の1963年の賃金制度に関わる二つの改定については、新日窒労組は賃金体系の変更にはアクションを起こしていないが、「職能制度」には、「職能制度は背後に現在の賃金体系をさらに改悪する目的をもったものであり……職能給職務給の導入は……労働者の間に競争をあふって……搾取を強める」<sup>72)</sup>と批判している。これ以上のことは述べておらず、このとらえ方は当時の総評主流の賃金体系議論を出るものではなかった。

## (2) 1968年職能給の導入<sup>73)</sup>

1968年はチッソの大合理化がいよいよ本格化した年である。また水俣病問題も新たな段階に入った年でもある。そのようななかチッソは新たな賃金体系を導入した。

### 職能給

職能給の導入によりチッソの賃金体系は、

[本給（一律＋年齢別）＋職能給]

となった。「本給」から説明する。本給は、それまでの各人の職場給をベースとし、それに賃上げの度に一律分（30%）と年齢別分（25%）を加算する。<sup>\*</sup>つまり、68年時点の職場給（これには一律分、年齢分、個別昇給分が含まれているが、それら3要素を合算した額を本給と呼ぶ）に、当該の期の一律分



と年齢別分を加算し、さらに次の賃上げ期には前の本給にその期の一律分と年齢分を加算し新たな本給を定める。それを賃上げの度ごとに繰り返してゆく。

\* 以下に示す賃金体系の構成比(%)は概数であり、63年度の賃上げ額にしめる構成比であって、賃金ベースにしめる構成比ではない。ちなみに同年度の職能給(下記)の構成比は、38%になる。

次に、職能給については、「職能制度」の等級(A, B 5, C 3など)ごとに設けられた号給ごとに示された金額を職能給として受け取る。図表19に68年の職能給表を示した。職能給表は賃上げがあればその都度額が改訂される。労働者はいずれかの等級に位置づけられ、査定によりその等級の号給を昇級してゆく。査定は、2号給から8号給の間でなされることになっている。たとえば、B 5等級に位置づく労働者で当期は5号給と査定されたなら職能給1,250円が支給される。次年度の賃上げ期の査定が、3号給であったなら

図表19 職能給号給表(1968年)

	昇給 基準額	職能別 一律	号給間 格差	1号給	2号給	3号給	4号給	5号給	6号給	7号給	8号給	9号給	
A	1,050	700	70	770	840	910	980	1,050	1,120	1,190	1,260	1,330	以下10号 11号、12号……と続きますが省略ら 1号違えばいく ら 違うかは資格別号給間格差で決っていますから 簡単です。
B 5	1,250	750		850	950	1,050	1,150	1,250	1,350	1,450	1,550	1,650	
B 4	1,380	880		980	1,080	1,180	1,280	1,380	1,480	1,580	1,680	1,780	
B 3	1,510	1,010	100	1,110	1,210	1,310	1,410	1,510	1,610	1,710	1,810	1,910	
B 2	1,640	1,140		1,240	1,340	1,440	1,540	1,640	1,740	1,840	1,940	2,040	
B 1	1,770	1,270		1,370	1,470	1,570	1,670	1,770	1,870	1,970	2,070	2,170	
C 3	1,950	1,350	120	1,470	1,590	1,710	1,830	1,950	2,070	2,190	2,310	2,430	
C 2	2,220	1,620		1,740	1,860	1,980	2,100	2,220	2,340	2,460	2,580	2,700	
C 1	2,490	1,890		2,010	2,130	2,250	2,370	2,490	2,610	2,730	2,850	2,970	
D 3	2,730	1,980	150	2,130	2,280	2,430	2,580	2,730	2,880	3,030	3,180	3,330	
D 2	3,070	2,320		2,470	2,620	2,770	2,920	3,070	3,220	3,370	3,520	3,670	
D 1	3,410	2,660		2,810	2,960	3,110	3,260	3,410	3,560	3,710	3,860	3,910	
E 2	3,680	2,860	200	3,060	3,260	3,460	3,660	3,860	4,060	4,260	4,460	4,660	
E 1	4,200	3,200		3,400	3,600	3,800	4,000	4,200	4,400	4,600	4,800	5,000	
主任 3	4,820	3,320		3,620	3,920	4,220	4,520	4,820	5,120	5,420	5,720	6,020	
主任 2	5,320	3,820	300	4,120	4,420	4,720	5,020	5,320	5,620	5,920	6,220	6,520	
主任 1	5,820	4,320		4,620	4,920	5,220	5,520	5,820	6,120	6,420	6,720	7,020	

注) 新日窒労組「さいれん」(1968年8月20日)より転載。

8号給の職能給が支給される（次期は職能給表が改訂され引き上げられるので図表19のB5の8号給1,550円にプラスされた額になる）。

以上が、1968年職能給の説明である。特徴を整理しておきたい。その体系のうちの本給部分に関しては、以前からある職場給の曖昧な部分（査定制度の不明さ）を引きずったままである。激変緩和という名目で実質上職場給は残ったわけであり、年齢給部分はそれなりの構成比で保証され、不明瞭であった査定部分は、職能給として本給のそとに切り出され、63年から始まった「職能等級」にリンクされることとなった。1950年代からいくどの変遷を経ながらも賃金との連関がはっきりしなかった等級制度がようやくにして賃金とリンクしたわけである。となれば、職能等級とその各号給の昇級・査定基準がどのように設計されていたかが要になる。その点は、等級・号給の昇級および査定は「各人の職務遂行能力による」とされていた。

この昇級・査定原理は、1960年代後半から70年代前半に企業一般に導入の進んだ職能給の昇進原理と同じである。ここは賃金体系史を論ずる場ではないが、この職務遂行能力なる能力観は、当時当初は職務給の導入を図ろうとして職場の実態に撥ね返された経営者と組合（同盟系）が年功に替わるものとして模索していたなかで浮上してきた賃金観ないし能力観であり、かなりの期間と議論のすえに職場の実態のなかから導かれた性格のものであった<sup>74)</sup>。むろん、総評系組合はそれには批判的であったものの、いわゆる「能力主義」管理としてその後一般に拡大していった背景には、当時の組合や労働者のいだいた能力観を一面ではすくい上げたところがあった。

そうした状況のなかチッソは、1968年、職能給と職務遂行能力をベースとする等級制度を導入した。これは職能給の導入としては早めである。その間の経営側の思惑と経緯は明らかではないが、第二組合のチッソ労組とは導入に当たり話し合いをもっていたようである。他方の新日窒労組には連絡はなく、唐突に導入された。新日窒労組はとうぜん強く反発した。ただしその批判は、能力給部分の年齢による刻みが小さいという指摘が主であり、職能給そのものへの正面からの論評はなく、先にみた総評主流の賃金体系論議を踏襲した内容にとどまる。

総じて、この大合理化期のチッソの賃金問題をめぐる労使の対抗では、制度的なある種の「輸入」をはかる経営に対し、組合もこれまた外在的な批判に終始していたといえよう。ここで「輸入」と表現した理由は、職務遂行能力がいったいなにを意味するのかに関する経営者から労働者への説明がなかった、またそれをすることなく職能給をはたらかせようとしたところにある。

### 「等級」の昇級問題、組合間の処遇格差

職能給の導入にさいし新日窒労組は強い反対の意を示した。職能給自体というよりも、その背後にある職能制度に関わる情報の開示を求めて運動を組んだ。具体的には、職能制度の等級と号給の昇級に関わる基礎資料がチッソ労組には公開されているのに対し自分たちには公開されていないとして、地労委に不当労働行為の申し立てを行った（68年7月）。結末は、一定の資料を提供すべしということで収まった。総じて、この時の組合の運動はそれらの資料をもとに二つの組合の組合員間の職能制度の昇級の差別を明らかにし、その是正を求めるという当初に掲げた目標には届かなかったものの<sup>76)</sup>、組合間の処遇の格差を正すという焦点の置き方は的確であったと評価してよい。

この時の論点、すなわち、職能制度の昇進が二つの組合で均等になされているかという問題意識は、その後も組合に継承され、1974年以降の「処遇の平等化」を求める運動につながってゆく。

以下では、その74年以降の運動のなかで組合が作成した資料を用いて、本稿の対象とする72年前後までの二つの組合の組合員の処遇の均等の問題を検討してみることにしたい。この問題は、本節の冒頭に設定した、春闘等の賃上げで同一額を認められた二つの組合の間に実際の処遇の不均衡がなかったかの検証になる。図表20と同21をもとに考えよう。

図表20は<sup>76)</sup>、新日窒労組組合員で、1966年に職能制度の等級がB4とB2であった者がそれぞれ一つ上のB3とB1にどれくらいの期間を経て昇級したかを集計したものである。等級Bは、昇級後2～6年（原則、最短2年最長6年）で上位へという年限保証が設けてあり、「標準昇進年数は、下限と

図表20 新日窒労組組合員の職能等級昇級実績（1963年～73年）

滞留年数	新日窒労組組合員で職能等級B 4からB 3へ昇級した者のB 4での滞留年数別人数（63年次当初人数＝144人）	同B 2からB 1に昇級した者のB 2での滞留年数別人数（68年当初人数＝140人）
1年		
2年	2人	1人
3年	10	6
4年	71	12
5年	52	30
6年	9	85
7年		3
8年		1
計	144	138

注) 新日窒労組「不当労働行為救済申立て書」(1973年10月20日)より作成。

上限の平均年数である」(会社)とされていた。この場合の標準昇進年数とは平均年数であり4年 $[(2+6) \div 2 = 4]$ になる。そこで、昇級の実績をみると、B 4からB 3へは、最長年限までかかった者こそ9人と少ないが、4～8年の者が132/144名と92%になる。ほとんどの者が平均以上の年数がかかったことがわかる。次に、B 2からB 1へは、4～8年かかった者が127/140名と91%になる。ここには示さないが他の等級の昇級にも同じ傾向がみられる。これらの結果からすれば、チッソ労組に比べて新日窒労組の組合員の昇級が遅れていたことはかなり高い蓋然性があると言ってよい。

図表21に目を移そう。この図表は二つの組合の組合員の賃金額の比較を意図したものである。すなわち、起点となる1961年に資格等級5であり、生年と入社年次が近似した組合員同士で、安賃争議を機にそれぞれが第一組合と第二組合に袂を分かち(62年)、11年後の73年時点での賃金額がどのようになったかを調べようとしたものである。

同図表で比較に用いた賃金は、61年は「本給」＝〔職場給＋年齢給〕、73年は「基本給」＝〔職場給(一律)＋年齢給〕＋職能給である。両者では、賃金体系の構成要素の比率が異なるので、査定による賃金差、とくに所属組合の違いによる処遇の差を厳密に取り出すのはむずかしい。

しかし、図表21のサンプルは61年の時点で資格等級5であった者で、上記

図表21 新日産労組組合員とチソン労組組合員の賃金額の対比 (1961年と1973年の二時点)

1973年基本給	新日産労組組合員					チソン労組組合員				
	1961年基本給	入社年月	生年月日	氏名	氏名	生年月日	入社年月	1961年基本給	1973年基本給	
98,360円	29,969円	1938. 1	1921. 3. 19	X 1	Y 1	1921. 3. 28	1937. 3	29,831円	100,550円	
98,270	29,189	39. 5	20. 2. 29	X 2	Y 2	25. 10. 21	41. 4	29,240	100,830	
98,780	28,911	39. 7	22. 11. 25	X 3	Y 3	20. 1. 19	39. 6	28,910	103,330	
97,330	28,837	38. 9	19. 3. 15	X 4	Y 4	19. 3. 17	39. 4	28,759	101,220	
98,100	28,791	39. 8	19. 8. 19	X 5	Y 5	21. 1. 27	49. 4	28,743	99,790	
99,480	28,663	29. 5	20. 10. 23	X 6	Y 6	20. 4. 3	39. 5	28,667	100,310	
98,280	28,200	40. 4	23. 8. 10	X 7	Y 7	25. 2. 13	40. 5	28,132	105,270	
97,460	28,132	40. 4	21. 6. 27	X 8	Y 8	20. 9. 20	39. 7	28,080	97,640	
96,990	28,092	38. 2	20. 9. 5	X 9	Y 9	20. 9. 15	39. 12	28,064	101,700	
95,350	28,002	38. 7	21. 3. 14	X 10	Y 10	22. 5. 18	38. 9	27,966	100,330	
95,530	27,969	39. 4	21. 4. 27	X 11	Y 11	22. 4. 25	39. 6	27,897	99,140	
96,640	27,895	46. 5	23. 1. 9	X 12	Y 12	22. 7. 8	39. 8	27,880	100,700	
97,020	27,496	39. 9	22. 7. 24	X 13	Y 13	23. 2. 20	40. 3	27,564	101,310	
95,340	27,498	40. 3	22. 9. 17	X 14	Y 14	23. 11. 4	39. 4	27,377	103,930	
96,410	27,308	34. 11	19. 8. 24	X 15	Y 15	19. 10. 21	46. 11	27,323	96,810	

(注) 1. 新日産労組 「差別是正裁判資料」(1974年10月作成) より作成。

2. 表の見方: X 1とY 1, X 2とY 2のようにXとYの同一の数字の者同士が対比されている(以下、同様)。なお、この対比自体は、新日産労組作成になる本資料で行われているのであり、筆者が資料に基づいて選択し対比したものではない。

3. ここに取り上げられている者は、1961年には全員新日産労組員であり(チソン労組員とはそのうち62年以降チソン労組に移った者を指す)、61年に資格等級5であった者である。なお、ここに取り上げた15組は、当時同等級に該当した者44名のうちの30名になる。

の対比が可能な者の多くをカバーしており、また図表には載せていないが61年時で資格等級4であった者の資料もあり、それもあわせて比較を試みると、二つの組合の組合員同士の差は、問題の12年間におおよそ5,000円弱になっていると推定される。

上で述べたような限定は付さねばならないが、この5,000円弱という差の一定部分は組合分裂後の所属組合の違いによる処遇の差があらわされていると観てよいと思われる。

### 3 交渉制度の模索

本稿では、これまでチッソにおける合理化をめぐる労使の対抗、春闘における賃金交渉などをみてきた。どちらの分野においても、新日窒労組は争議というクリティカルな局面を経験してきたわけだが、それにとどまらず平時の労使の係争事項を協議・交渉する仕組みの創出にも力を注いできた。そうした協議・交渉のシステムは、いずれかと言えば本節でみた比較的ルーティーンの側面をもつ賃金交渉のあり方に現れている。本節では、1970年代前半において新日窒労組が作りかけていたそのような交渉システムを紹介す

図表22 水俣における新日窒労組・会社別組織人員数（1973年2月1日現在）

	子会社 設立日	新日窒労組	チッソ労組	子会社の新規採用者による組合
		名	名	名
チッソ (株)		295	620	
チッソ開発 (株)	1963/6	48		170
チッソエンジニアリング (株)	1967/4	16	90	
チッソプラスチック (株)	1967/10	28	50	
チッソ興産 (株)	1969/4	6	1	
(株)新建材研究所	1971/8	12	16	
日本珪素工業 (株)	1969/7	15	30	60
共栄合板工業 (株)	1971/3	86	70	200
セントラル工事 (株)	1970/12	7	5	
新興製機 (株)	1971/3	5	6	6
日本ポリプロバックキング (株)	1971/3	17	12	24
合計		535	900	

注) 新日窒労組(1973)より作成。

ることにする。

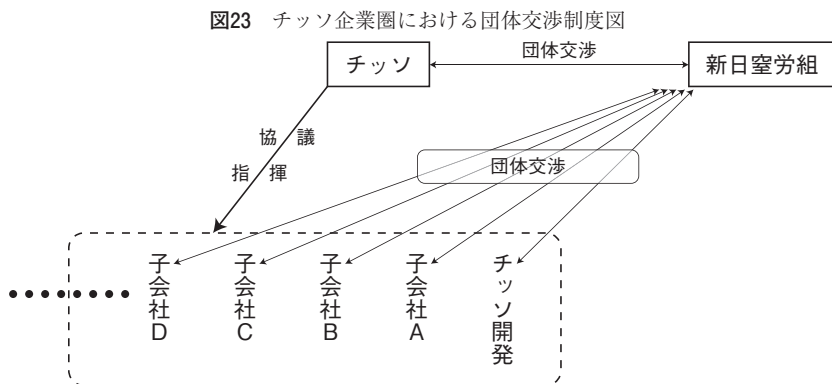
そのためには、まずはそもそも1970年前半の時点において新日窒労組という組合の存在自体がどれほど入り組んだものになっていたのかをふり返っておかねばならない。

図表22にみるように、1973年2月時点で新日窒労組は、チッソを含めて計11社に組合員が分属している状態であった。これ自体は、元来はチッソの本体の中にいた新日窒労組の組合員が会社の合理化・分社化とそれにもともなう配転により、分散を強いられ、それにもかかわらず一つの組合の組合員であることを、母体の組合に残った者も被配転者も双方が強固な団結力をもって維持しようとした結果である。

このように企業数にして11に分かれた組合の組織単位がそれぞれの会社と、あらためてどのような労使の協議・交渉制度をつくるかはアプリアリに決まってくるものではなかった。新日窒労組は、その制度づくりでは、次々と新たな組織単位ができたわけであるから、人一倍苦勞し、力を尽くそうとした。

そして結果として、ともあれそれぞれの組織単位とも何らかの協議・交渉制度を作り上げることに成功した。その点では、初発の形態がいわゆる典型的な企業別組合から出発した組合であっただけに、柔軟かつ粘り強く制度をつくったと言ってよい。

図表23に、新日窒労組が1973年時点でチッソ企業集団（水俣周辺に限定し



たそれに) に対して作り上げていた協議・交渉制度を図示した。

同図をみると、まずはチッソ開発（南九開発）との関係では、新日窒労組とチッソ開発とが交渉する形をとった。当然チッソもチッソ開発も、独自の組合との交渉ができるかたちを望んだのであるが、新日窒労組は交渉権を維持することに成功した。それは、チッソ開発の設立時やそこへの新日窒労組員の配転の過程に同労組が徹底して関わりをもちつづけたが故の結果であった。

次いで、チッソ開発以外の子会社の交渉制度は、それぞれの会社と新日窒労組との間の交渉が制度化され、チッソ開発と同様の交渉制度となった。ただしそこにいたるまでのプロセスは少し異なる。それら子会社の設立当初は、新日窒労組は、当該の子会社ではなくチッソを交渉相手と指定した。それは、子会社へのチッソへの統制力に期待し、その責任をチッソが果たすことの確証を得たいという新日窒労組の意図が働いたからである。その意図が一応満たされ、具体的には子会社の経営的發展をチッソが保証し、また仮に子会社が行きづまり人員合理化を余儀なくされた場合は組合員はチッソ本体が引き取ることが協約化されたことをもって、新日窒労組は各子会社との直接の交渉を受け入れた。そして、図表23に示したような形ができあがったのである。

ともあれ、1973年時点で以上のようなチッソ企業圏に築かれた新日窒労組の交渉制度は、その後のチッソや、ひいてはチッソと水俣病問題への労働組合としての関わりにも影響を及ぼすことになる。

## むすび

以上、本稿ではⅠで、チッソの合理化をめぐる労使関係、Ⅱで賃金交渉をめぐる労使関係をふり返り考察してきた。論文全体の主旨をまとめておきたい。

チッソは1960年代から70年代劈頭にかけて経営合理化、とりわけ人員合理化を進めた。それは同社史上空前の規模であり、その過程ではいくたの労使の対立を引き起こしたが、人員数のうえでは会社の計画したとおりに進んだ。しかし問題なのは、それが結局、チッソの経営の改善には結びつかなかった



ことである。1971年度においても収益は回復しなかったのである。この時点は水俣病裁判の結論は出ておらず、まだ補償関係の経費を計上していない時期であっても、そのような状態であったのである。その後は、それこそチッソ経営には水俣病関連により課される責務が覆いかぶさってくることになり、チッソ労使にはさらなる隘路のなかでの対立と舵取りが待っているわけである。これらは次稿の課題となる。

Ⅱで分析した賃金関連については、あくまでも集团的ベースではあるが、二つの組合の賃上げ幅には差が付けられていなかった。この点は印象にのこる。ただし、個別労働者のレベルにおいてみると、二つの組合の組合員には、査定や等級制度の昇級での差がみられ、一定程度の格差が付けられているのが実態であった。その後は新日窒労組は、チッソをめぐる社会的環境条件の変化のなかで、そうした格差是正の運動を課題としてゆくことになる。これも次稿の課題である。

### (注記)

\*注記中の組合関係資料はすべて熊本学園大学水俣学現地研究センター所蔵のものである。

47) 以下の安賃争議の終結時の詳細は富田(2015)を参照のこと。

48) 春闘の全般的情勢や経過に関しては、小島(1975)、上妻(1976)に負っている。以下の年次の春闘全般に関する叙述も同様である。

49) チッソの春闘については、新日窒労組のそれについては、同組合新聞「さいれん」、チッソ労組については、同組合新聞「しんろう」による。特記すべき場合は、それぞれの発行年月日を付して注記している。

50) 合化労連(1971)388-389頁。

51) 新日窒労組「さいれん」1964年11日。

52) 新日窒労組「代議委員会記録」1964年12月9, 14, 16日。

53) 会社と両組合とが約束した1600円の補填は、その後いくつかの経緯により、チッソ労組にはいち早く払われ、新日窒労組には払われない事態が生じ、「1600円問題」として地労委も巻き込んだ深刻な係争事に展開してゆく。その詳細は、花田・井上・山本(2013)第3章を参照せよ。

54) チッソ労組「しんろう」1965年5月23日。

55) 合化労連(1971)408-410頁。

56) 同上 412頁。

57) チッソ(2011)304-307頁。

- 58) 以下の代議委員会は、新日窒労組「代議委員会記録」の当該日時の記録を参照せよ。
- 59) 新日窒労組「さいれん」1967年6月29日、7月4日参照。
- 60) チッソ労組「しんろう」1968年3月21日。
- 61) 兵藤（1997）285-333頁。
- 62) このようにこの年のチッソ労組の春闘の実際の賃上げ幅は、同組合の要求したものよりも大きくなった。それは、会社が二つの組合にそれぞれ別な賃上げ幅を提示しかつそれを合意に持ってゆこうとする方針をもっていなかったことによる。そしてこの年は、提示した額でなければ新日窒労組を説得できないと会社が判断していたと観ることができるとする。
- 63) 新日窒労組「代議委員会記録」1969年5月26日、5月31日。
- 64) 同上、1971年29日。
- 65) この1953年の争議は、「身分制撤廃争議」と呼ばれる。詳しくは花田（2015）を参照せよ。
- 66) 新日窒労組「賃上（職場給）協定書録」による。同資料によれば、この個別昇給に関わる労使協定の締結日は1954年7月29日である。なお、「個別昇給」という用語は、52年7月の協定にもみられる。恒常化するの54年の春季賃上げ（上記7月）からである。
- 67) この等級制度については、新日窒労組「不当労働行為救済申立書」（1973年10月20日）による。なお、ここで記したようにこの等級制度は同「申立書」によれば1953年の創設とされるが、チッソ社史（チッソ（2011）268頁）には創設は翌年の54年と読める記述がある。
- 68) 「資格制度」については、上記新日窒労組「申立書」（1973年10月20日）による。
- 69) 以下の賃金体系の説明は、チッソ労組「納得のゆく賃金体系をめざし賃金体系の改訂に取組もう！」（1968年5月）による。なお、下記の賃金の構成要素の構成比は、春闘時の賃上げ分、すなわちフローにおける構成比であり、賃金総額に占めるそれではない。
- 70) 以下の等級制度については、新日窒労組「不当労働行為救済申立書」（1973年10月20日）による。
- 71) ここで言う「最長滞留年数」がいつ定められたかについては、確かな資料がない。上記67)の「申立書」に、1963年には存在したことをうかがわせる記述がある。
- 72) 新日窒労組「さいれん」1963年4月27日。
- 73) 職能給については、チッソ労組（1968年5月）上掲資料、および新日窒労組「さいれん」1968年5月18日号外、同20日号外による。
- 74) 職能給や1960年代後半からの経営者や組合のナショナルセンターの賃金論や能力観に関しては石田（1990）第2章、日経連（1969年）を参照せよ。
- 75) 以上は新日窒労組「さいれん」1968年4月、同7月による。
- 76) 以下は、新日窒労組「不当労働行為救済申立書」（1973年10月20日）による。

(文献リスト)

- 飯島孝 (1996) 『技術の黙示録』 技術と人間。
- 石田博文 (2013) 『水俣病と労働者』 私家版。
- 石田光男 (1990) 『賃金の社会科学』 中央経済社。
- 岡本達明 (2015) 『水俣病の民衆史 第四卷闘争時代 (下) 1968-1973』 日本評論社。
- 菊地昌典 (1983) 「チッソ労働組合と水俣病」 色川大吉 『水俣の啓示 (下)』 筑摩書房。
- 上妻美章 (1976) 『春闘』 労働教育センター。
- 小島健司 (1975) 『春闘の歴史』 青木書店。
- 小林謙一 (1966) 『現代日本の雇用構造』 岩波書店。
- 合化労連 (1971) 『合化労連20年史』 合化労連。
- 新日窒労組 (1963) 『安賃闘争と反合理化の闘い』。
- 新日窒労組 (1973) 『安賃闘争』。
- 竹内静雄 (1969) 「合化労連の配置転換対策」 『月刊労働問題』 (134号) 日本評論社。
- チッソ (1963) 『五井工場建設記録 (人間関係の部) - 新しい人間関係をめざして』 チッソ(株)。
- チッソ (2011) 『風雲の百年 チッソ株式会社史』 チッソ(株)。
- 富田義典 (2015) 「戦後労使関係史における安賃闘争の位置」 法政大学大原社会問題研究所 『大原社会問題研究所雑誌』 675号。
- 日経連 (1969) 『能力主義管理』 日経連。
- 花田昌宣・井上ゆかり・山本尚友 (2013) 『水俣病と向きあった労働者の軌跡』 熊本日日新聞社。
- 花田昌宣 (215) 「新日本窒素における工職身分撤廃過程と労使関係」 法政大学大原社会問題研究所 『大原社会問題研究所雑誌』 676号。
- 兵藤剣 (1997) 『労働の戦後史 下』 東京大学出版会。
- 星野芳郎 (1971) 「チッソ水俣の現状について」 『月刊合化』 1971年4月号。