

研究会記録

新日窒安定賃金争議と 労働委員会あっせんをめぐって

安定賃金争議と労働委員会あっせんを語る

九州大学名誉教授・元熊本学園大学社会福祉学部教授 荒木 誠之

質疑討論

- 資料 1 あっせん案原文
2 安賃斗争と反合理化の斗い ―水俣斗争小史―
3 簡易年表

研究会記録

チッソにおける労働組合運動と安定賃金争議： 地労委あっせんをめぐり荒木講演に寄せて

熊本学園大学社会福祉学部教授 花田 昌宣
水俣学研究センター事務局長

ここに収録するのは、水俣学研究センターが主宰しているチッソ労働運動史研究会（2008年6月30日）でなされた新日本窒素株式会社における1962～3年の安定賃金争議にかかる荒木誠之氏の講演とその後の質疑の記録である。労使関係研究においても省みられることも少なく、ほかの大争議に比較して本格的な研究もなされていない新日本窒素労働組合（以下、新日窒労組）の争議であるが、労使関係史や企業史研究にとっても、また労働運動史上もっと光を当てられてしかるべきと思われるので、ここに収録することにした。

ここでは、荒木報告と研究会での質疑の前置きとして、研究会に至る経過、安定賃金争議（以下、安賃争議ともいう）の概略とその背景を記述しておきたい。

なお、末尾に資料として、熊本地労委あっせん案の現物写真（資料1）、当該労組が作成した争議の経過と分析を記した総括資料（資料2）及び略年表（資料3）を掲載した。

新日窒労組資料とチッソ労働運動史研究会

チッソの労働組合は、1946（昭和21）年1月26日、日本窒素水俣工場労働組合として産声

を上げ、紆余曲折を経て1951（昭和26）年合化労連に加盟し、新日窒労働組合として再出発、安賃争議過程での新労（第二組合）との分裂や幾多の争議を経て、2004（平成16）年3月解散大会を開き、翌2005（平成17）年3月30日最後の組合員2名の退職をもって組合の歴史を閉じた。

この組合事務所には、結成以来の膨大な資料が残されていた。単一の労働組合として60年近い歴史を持ち、多くの資料が分散することなく残されており、歴史の記録を残していくという観点からもまた研究にとってもきわめて貴重な財産と判断された。組合としては、組合解散が日程に上ってくる頃から、資料の保存を考え、関係機関に打診していたようであるが、引き受けてくれるところはなかったようである。

組合事務所閉鎖以前から、我々は組合資料の重要性に鑑み、熊本学園大学水俣学研究プロジェクトとして科研費を受け、労働組合（以下、労組という）と協議の上、組合員や退職組合員と資料整理を始めていた。おりしも、熊本学園大学水俣学研究センターの設置と現地研究センターの開設が決定され、2005（平成17）年8月組合資料を移管し、整理、保存、公開していくこととなった。資料整理は水俣学研究センターが実施するオープン・リサーチ・センター研究事業の第三プロジェクトとして、花田を責任者として、山本尚友研究員が元労組員とあたってきている¹⁾。資料整理の開始とともに、花田が少しずつヒアリングを開始していたのであるが、2006（平成18）年10月より、フォーカスグループインタビュー方式での研究会を始めた。これには佐賀大学や九州大学、大阪市大の研究者も加わった。

研究会は、資料に基づき、時系列的、時期区分に基づきテーマを設定して討論をするという方法をとっていた。討論テーマが、安定賃金争議にかかる頃から、労働委員会のあっせんについて、当時熊本県地労委の公益委員としてあっせんにあたられた荒木誠之氏の招聘が決定され、2008（平成20）年7月第14回研究会を持ったのである。

荒木報告の意味

荒木氏の研究会報告は、争議の最終局面における熊本県地労委によるあっせんの経過を、個人の経験に基づいて話されたものである。もとより、公表することを目的として話されたものではなく、その当時の組合当事者にメッセージとして心情も含めて話していただいたものである。

荒木氏は、これまで、このあっせんの経過について話すことはなかったと言われていた。もちろん、職務上知り得た事実に関しての守秘義務があるからである。ただ、それだけにとどまらないものがあることは、報告記録を読んでいただければわかることと思う。

筆者は、熊本学園大学の同じ学部の教員として親しく接していたが、詳細に至る話を聞いたことはなかった。荒木氏が「あっせん秘話」を初めて語ったのは、熊本学園大学大学院で

1) 組合資料目録は2009年6月に刊行予定。

安定賃金闘争に関して研究をした大学院生の深草雪英さんに対してではなかったかと思う。労働の意味を考えたいと大学院で研究を開始し選んだテーマがチッソの労働者たちであった。仕事の傍ら、水俣に通い、組合資料に沈潜すると同時に、退職労働者の聞き取りを続けていた。その姿を知った荒木氏が記憶の奥底にしまい込んでいたあっせんの過程を深草さんに話しはじめてくれたのであった。彼女は、民間会社に勤めながら社会福祉学部二部を卒業し、修士課程まで修了した社会人学生で荒木先生の講義も受けていた。彼女の研究成果は修士論文²⁾としてまとめられ、未だ公刊されていないが、原資料に当たりつつ証言を再現した本格的な研究である。とりわけ、労働者たちから高い評価を受け、感謝の辞を受けている。

その後、水俣学研究センターを立ち上げてから、先に述べたように移管された組合資料の整理と平行して労働運動史研究会を開始したが、そこで荒木先生の話を知りたいという話が持ち上がっていた。私自身は、荒木先生のお気持ちを斟酌して、かなりの期間躊躇していた。ただ、当時、安賃争議の当事者である元組合員たち、特にリーダー層が他界されていく中で、今語っていただかなければ、もう機会は持てないだろうと判断し、思い切って連絡を差し上げたところ、幸いにも引き受けていただくことができた。

当日は、30人近い元労働者たちが参加し、荒木氏の話に聞き入った。その後の討論でも話が尽きることはなかった。

荒木氏には研究報告ではなく、労働委員会のあっせん員としての体験談をお願いしたが、あっせん員の創意工夫に基づいて争議の解決に導いていくあっせんの過程がもの見事に描き出されている。法学研究者として厳密な荒木氏をみてきた私にとって、このような実世界の中での苦闘をされてきたことは驚きでもあった。荒木氏は、後に労働委員会に関するテキストの中で「労働委員会の公益委員を法曹資格を持つものに限定すべし」という議論を批判して、次のように書かれている。「労働委員会の専門性には、法技術的なものだけではなく、労使関係の論理と実態をふまえた紛争解決能力が必要とされているのである。」³⁾

講演の中にも出てくるが、あっせん案において、争議指導者2名の自発的退職（実質的解雇）を提示したことは、初井常喜氏から「不当労働行為に手を貸すものであり」⁴⁾と手ひどく批判されている。また、弁護士の山本博氏も労働委員会は「団結権侵害機関と化した」のであり、「弾圧機関の争議解決案」を出した⁵⁾と悪罵を投げつけている。

こうした批判が正当であるか否かは、安賃争議の解決過程とその後の展開をみれば、当たっていないことは自ずと明らかだと思われるが、荒木氏は何ら反論することなく、今日に至っている。労働争議が生き物であること、緊張した時点での「労使関係の論理と実態をふまえた紛争解決能力」こそが求められていることを改めて感ずる。と同時に労働組合への信頼を

2) 深草雪英『水俣労働者による安賃闘争の意義：原資料の解読と聞き取りから』熊本学園大学社会福祉学研究科2004年度修士論文、2005年

3) 荒木誠之「労働委員会と裁判所」日本労働法学会編『現代労働法講座5 巻労働争議』総合労働研究所、1980年、p 22

4) 初井常喜「争議責任追及と労働委員会の使命」『ジュリスト』No. 269、1963年、p 40

5) 山本博「新日室の争議と労働委員会の斡旋」『労働法律旬報』No. 481、pp. 29-30

抜きにこのような解決策は成立し得なかったのであろうと思われる。

50年代の主要な労働争議をみれば明らかなように、これほどの大争議を経た場合、通常、組合分裂以降争議を担った組合は消滅するか分裂組合（第二組合）に飲み込まれていくのであるが、この争議の場合には争議終結後もなお、新日窒労組は多数派組合として残った。

この研究会に出席した30名近くの元組合員たちはその歴史の生証人なのであり、46年前の歴史を改めて共有した瞬間であった。

新日窒労働組合

チッソ⁶⁾における労働組合は1946（昭和21）年にさかのぼる。戦後復興の中、当時の日本窒素は、ホワイトカラー層が中心となって従業員丸ごとの労働組合組織を結成する。日本窒素水俣工場労働組合が1946（昭和21）年1月26日、組合員数は3241名で結成される。ついで2月には大阪本店従業員組合、東京事務所従業員組合が結成され連合会組織となる。元組合員からの聞き取りによれば、この組合は労使対立型労働運動として出発したというよりは、戦後復興の中で日窒復興と労働条件改善を重ね合わせた企業内労使協調組織であった。資料に基づけば、1948（昭和23）年10月10日段階で、産別会議系の全日化九州地協熊本支部として日窒水俣分会（いわゆる工場労組）がおかれており、組合員数621名であった⁷⁾。

ただし、1948（昭和23）年の旭化成の大争議を経て、全日化九州地協自体が組織実態をなくしていき、1950（昭和25）年のレッドパージ、労働戦線再編の動きの中で、この会社における労働組合もまた再編され、この年の末に、革新労組が結成され、瞬く間に従業員の過半数を組織し、翌1951（昭和26）年2月27日工場労組を吸収、そして、8月には合化労連に加盟し、合化労連新日本窒素水俣工場労働組合としてその後のチッソ内労働運動の出発点となる。

この組合は、合化労連の実直な「優等生」組合であったと言われた。というのは、当時の元組合員の証言によれば、全国の労働運動から離れていて、ストライキやデモの仕方さえあまり知らなかった地元労働者たちが、単産指導部の決定を愚直なまでに受け入れて、労働組合としての実を形成しようとしていたからであった。実は、そのリーダーの一人が、後に会社幹部として労働組合のみならず水俣病患者との対決の前線に立った河島庸也氏（1952（昭和27）年、第15期書記長）であったことは興味深い。当時組合リーダーたちが会社幹部に昇格していくことは珍しくなかった。少なくとも労使対決型の労使関係はとっていないものの、合化労連傘下の組合として、賃上げ闘争などのスト権確立の上で統一要求闘争には参加していた。

この組合が、独自に闘争を組織したのは、1953（昭和28）年の身分制撤廃闘争であった。

6) 戦後、日本窒素は1950（昭和25）年、新日本窒素肥料株式会社に社名変更、さらに1965（昭和40）年、チッソ株式会社に社名変更、現在に至る

7) 労働争議調査会『戦後労働争議実態調査第8巻 化学工業の争議と組合運動』1958年9月、p.325

当時、会社内では、社員と工員とでは、「身分」上の格差がもうけられており、かたや社員は月給制、工員は日給制で定年も異なっていた。職工の日給が90銭であるのに対して大学卒の月給は65円、ボーナスも職工が5日分であるのに対して社員は3ヶ月分支給されていた。工員のほとんどが地元採用であり、ホワイトカラー層は地元から採用されることはなかったという。戦後の日本の大きな労働争議では、解雇合理化と並んで工職身分差別撤廃が大きな争点となっていたが、この会社では、他の大企業にかなり遅れて工職身分撤廃闘争を組織し、10月から11月26日まで長期ストライキを実施し、成果を収めている。ただし、実質的なこの身分撤廃が実現したのは安定賃金争議以降のことである。

合化労連傘下での春闘と安定賃金争議

さて、高度成長期にはいる1955（昭和30）年、春期賃上げ争議における八単産共闘、1957（昭和32）年からの総評による組織的な春闘方式の始まりの中で、新日窒労組も単産加盟労組として統一闘争に参加し、毎年春にはスト権を確立した上で賃上げ争議を実施している。その意味で、合化労連の中での「優等生」であった。

とはいうものの、地元出身者を中心とする工場労働者は、企業と対立する労使関係を構想していたわけではなく、あくまでも企業発展と労働条件改善は表裏一体のものとして意識されていたといえよう。というのも、水俣市におけるこの工場の社会的経済的位置の特殊性を考慮し、かつ水俣市ではチッソの本工として就職することは、僥倖でありまた「エリート」としてさえ認められていたという事実をふまえるならば、大河内一男のいう「主従の情誼」が擬制的にであれ醸成されていたことは否定しがたいところがあるからである。

そうした労使関係に大転換がもたらされたのが1962（昭和37）年の安定賃金争議であった。すでに、戦後の一連の大争議から50年代末の鉄鋼争議を、そして1960（昭和35）年の三池争議をへ、60年代の経済発展の中で、日本の民間労働運動は安定的労使関係の構築が進んでいた。もちろん、争議が終結したわけではなく、制度化された関係の中での労働争議が中心となっていたということである。

ところが、この安定賃金争議は組合側の無期限スト権確立と会社側のロックアウトの対抗の中で1年近くにわたるパワー・バーゲニングが展開されたのであった。

安定賃金闘争の経過

1962（昭和37）年2月1日、例年通り、労組は賃上げの要求書を会社側に提出し、交渉を開始する。しかし、会社からは何ら回答がないため、3月28日第一波ストを皮切りに波状ストを実施、4月16日には無期限スト体制を構えた。それに対して、4月17日、会社側は「安定賃金方式」に基づいた回答をした。

これは、3年間の賃金をめぐる平和協定と言うべきものであった。1962（昭和37）年は同

業他社より500円低い額、1963（昭和38）年はその妥結額に500円を加算した額、1964（昭和39）年、1965（昭和40）年は同じく1000円を加算した額というのが賃上げにかかる回答であり、これが了承されるのであれば、組合が合理化に協力し、会社は合理化による人員整理は行わないという旨の協定の締結を用意する、というものであった⁸⁾。

当時、アメリカなどでは、複数年にわたる賃金交渉契約が既に始まっており、日本でも導入が図られたことがあった。化学産業では、1961（昭和36）年に東海瓦斯化成、1962（昭和37）年には日本水素工業で導入が図られていた。

ただし、新日窒の場合、この会社側の提案が複数年にわたる期間の賃金交渉とその間の休戦協定を目指していたとは到底思えない背景があった。

それには合化労連委員長である太田薫総評議長のもとで展開される春闘体制に対する経営側の意思を理解しておく必要がある。企業別組合とそれに基づく単産が連携し足並みを揃えて賃金交渉を行うものであり、企業別労働組合という組織形態を持つ日本の労働運動の弱点を克服するものであった。それに対して、安定賃金方式は、この春闘方式から離脱して、個別企業における賃金交渉をはかるものとして打ち出されていたのである。

また、当時の新日窒は、化学産業の中でも技術水準の高さを誇っていた反面、製造を水俣工場に依拠し、石油化学への転換が遅れていたため、50年代末から石油化学進出を計画し、千葉への進出を中心とした長期合理化計画を実施に移そうとしていた。さらに、1956（昭和31）年に発生が公式確認された水俣病は、当時、会社側が正式に認めることはなかったものの、工場排水に含まれる有機水銀をはじめとする重金属であることは、熊本大学の研究班などの調査によって明らかにされていた。

会社側としては、石油化学産業の発展に伍していくこと、そのための合理化計画（製造工程の改廃、新製品の開発、生産拠点移転）を実現するための「安定的労使関係」の構築を、この安定賃金方式のなかに込めようとしたものであった。この会社の企業体質とこれまでの労使関係の経験からいえば、若干の軋轢は予想されるものの、最終的には認められるだろうと会社は読んでいたと思える。

しかしながら、労働組合の反応は、従来とは全く異なっていた。4月21日製造部門72時間スト、24日からは有機部門無期限ストに入る。ストライキを背景に団体交渉が行われるものの、会社からのあらたな回答はなく、組合は中労委にあっせん申請を決定し会社側も応じたため、5月3日にストを解除した。しかし、中労委のあっせんは、双方の主張が歩み寄らず6月6日あっせん不調で打ち切られた。

争議の展開過程と労働委員会によるあっせん

労働委員会には、国の行政機関として中労委と都道府県ごとにおかれている地労委とがあ

8) 末尾資料2を参照。

る。労働委員会は行政委員会であるものの、行政機関から独立して職務権限を行使しうよう独立性が確保されている。委員会は、公益委員、労働者委員、使用者委員の三者で構成される。労働委員会の機能は、労働争議のあっせん、調停、仲裁を行う調整的機能と不当労働行為の判定やそれに伴う救済命令、労働組合の資格審査などの権限を有する判定的機能という二つの機能を有する。

あっせんとは、労働委員会の会長から指名されたあっせん員が、個人として、労使の間に立って双方の歩み寄りをすすめ、労使間の争議解決をはかろうとするものである。いかなるルールに従ってあっせん活動を行うかに関しては実定法上の規定がなく、労働争議の態様や状況に従って、自由かつ現実的に調整活動を行い、労使間の労働争議に円満かつ迅速な解決を図ることが目的である。

方法としては、労使の一方が申し立て相手方がそれに応じた場合に開始され、原則として三者構成で進められる。それとは別に、労働委員会の職権に基づいて開始されることがあり、これを「職権あっせん」という。

安定賃金争議においては、先に述べたように中労委が5月15日、あっせん員を指名し、あっせんに乗り出しているが、6月6日、あっせん不調の結論を出している。それ以降争議はますます長期化する。

その後団体交渉が再開されるが、進展せず、7月2日よりストライキを繰り返した。7月23日、会社側は全面ロックアウトを通告、組合も全面無期限ストで対抗する。また、このとき、係長たちを中心に第二組合（新日本窒素水俣工場新労働組合、いわゆる新労）が結成された。争議は、合化労連の支援を受け、全面的に展開、水俣市を二分する争議となった。8月には、強行就労、生産再開、それに対する組合側の説得活動、農民会の組織化など地域ぐるみでの争議が展開されていった。8月14日、熊本地労委が職権あっせんを開始。あっせん員に公益委員の荒木誠之、荒木精之の両氏が任命された。組合側はあっせんを受けることを代議員会で決定するが、会社側はあっせんに応じない姿勢を見せた。事情聴取にも資料提出を拒んでいた。あっせんは一時中断されるが、その間会社は第二組合と交渉し、9月17日安定賃金協定に調印し妥結した。一方、子会社の扇興運輸での労働組合結成と新日窒労組と共闘、地域拠点の強化、合化労連の支援強化など争議はますます拡大、長期化していく。

12月に入り、地労委は、双方に改めて団交再開を申し入れ、本格的なあっせん工作に入った。その辺りの経過は荒木氏の報告に詳しい。年末までの大詰めの折衝が行われ、だいたいの骨子が固められた。あっせん案は、賃金に関しては、おおむね会社側の主張が通り、人員整理に関しては希望退職を募る等の方法で行うとされた。また、争議指導者の2名が退職するという案が盛り込まれた。

合化労連は、あっせんが不調になればなお争議を継続しうだけの資金的体制も構築していた。このあっせん案に対しては、長期ストライキを闘ってきた組合員から批判の声も少なくなかったが、1月13日2400名の組合員で大会を開き、あっせん案受諾を決定。一方会社側

は、21日受諾を発表し、22日ロックアウトを解除し組合もストライキを解除した。

2月1日から組合員の就労が再開されるが、それ以降、賃金差別、不当配転をはじめとする第一組合員に対する様々の差別的処遇が繰り返され、組合はなお長期抵抗路線を掲げて運動を継続する。その後については稿を改めるが、この争議をくぐり抜けた労組は、なお力を保ち、1968（昭和43）年8月30日、組合定期大会で、公害発生企業の労働者として「何もしなかったことを恥とし、水俣病と闘う」という有名な「恥宣言」を採択する。水俣病患者支援を打ち出し、水俣病訴訟において、被告チッソに対し原因企業内の労働組合でありながら、訴訟支援を打ち出し、また組合員が企業内従業員でありながら原告患者側証人として証言台に立つなど、日本の労働組合運動の歴史の中で希有な組合であったという事実だけは特筆しておきたい。

参考文献

- 吾妻光俊『『安定賃金協定』と労使関係』『ジュリスト』No.269、1963年
- 阿久沢亀夫「労働争議の調整」日本労働法学会編『現代労働法講座第14巻労働争議』総合労働研究所、1985年
- 荒木誠之「労働委員会と裁判所」日本労働法学会編『現代労働法講座第5巻労働争議』総合労働研究所、1980年
- 石井照久編『ケースブック労働法』有信堂、1964年
- 石田博文『抵抗の中から』新社会党熊本県本部、2001年
- 岡本明保「新日窒争議を省りみて」『労務研究』Vol.16 No.3、1963年
- 加藤康夫「安定賃金・合理化解雇との闘い」総評弁護団編『戦後労働争議と権利闘争』労働教育センター、1977年
- 熊本地方労働委員会事務局「新日本窒素工場争議あっせん経過」『中央労働時報』、第394号、1963年
- 合化労連新日本窒素労働組合『安賃闘争』1973年
- 新日本窒素水俣工場新労働組合『やっぱり私たちは正しかった』1963年
- チッソ水俣新労働組合『育ちゆく新労の記録：この真実の前に』1965年
- 月岡弥三「新日窒水俣争議の教訓」『エコノミスト』1963年2月19日号
- 東京大学労働法学会『注釈労働組合法下巻 労働協約、労働委員会、罰則、附則』有斐閣、1982年
- 日本労働協会『全国的労働争議調整実態の研究』下巻、1966年
- 深草雪英『水俣労働者による安賃闘争の意義：原資料の解説と聞き取りから』熊本学園大学社会福祉学研究所2004年度修士論文、2005年
- 舂井常喜「争議責任追及と労働委員会の使命」『ジュリスト』No.269、1963年
- 山本博「新日窒の争議と労働委員会の斡旋」『労働法律旬報』No.481、1963年
- 労働争議調査会編『戦後労働争議実態調査第8巻—化学工業の争議と組合運動』1958年

研究会記録

安定賃金争議と労働委員会あっせんをめぐる

九州大学名誉教授 荒木 誠之
元熊本学園大学社会福祉学部教授

荒木でございます。みなさんとは半世紀も前に、その立場こそ違えお互いに苦勞したので、あたかも戦友会に出席したような気持ちでおります。私も今年で83歳の仲間入りになりました、言ってみれば後期高齢者、記憶もだいぶ薄れました。今回この会合に出るということで資料などを調べて、多少記憶もよみがえってきました。忘れ残りのいくつかを皆さんがたにお話をして、あとの討論のなかで活かしていただきたい。まずは、私のほうでしばらくお話をさせていただきますと思います。

私が地労委に出したのは、昭和29年で、地労委というのは公益代表と労働者代表、使用者代表の三者で構成しております。それぞれの都道府県内のいろんな争議のあっせん、調停、仲裁という争議調整と、使用者の不当労働行為の審査を通じて、労働関係を合理的に解決する仕事をやっているところです。あとで聞いたんですが、私が公益委員になったとき、全国で最年少者だったそうです。公益委員は労使の委員の同意が必要になるのですが、使用者側委員に「子どもみたいな者に公益がつとまるのかね」という意見があったそうですが、他に労働法の専門家がいなくてで任命されたと聞かされたことでした。チッソの安定賃金争議の担当になったときは、私は三十代の後半だったと思います。熊本地労委の公益委員の中では最年少者でありました。

チッソの争議については、最初は中労委があっせんをやったんですけど、双方の主張が歩み寄らずに、中労委が匙を投げて、あっせん不調ということになり、全面的なストライキとロックアウトという対決状態が続きました。中労委は二つ以上の都道府県にまたがる争議を取り扱うのですが、地域に根を下ろしていないので、双方の言い分を聞いてみて、難しければ投げだすというか、ややビジネスライクにやるというような感がありました。その点、地労委になりますと、地域社会の労使関係を扱うのですから、多少の無理をしてでもできるだけ解決しようという気になるわけです。その辺が争議調整についての中労委と地労委のニュアンスの違いといえましょうか。

また、労使の委員の立場や姿勢ですね、これも地元の労働組合、企業を代表して出ているわけで、中労委とは違うところがあるようであります。中労委があっせんを投げ出したあと、県内では、この争議をこのまま放置するのは労使双方にとって良くない、のみならず、これは地域社会全体の問題としても放置できない問題ではないのか。そういう機運が強くなってきました。嘗てない大争議になり水俣は騒然たる状況でありました。化合労連の太田委員長

が寺本知事、その当時の県知事は寺本さんですが、寺本さんに会われて、知事として争議の解決のため努力をして欲しいということを言われて、知事のほうも努力するという返事をしたとのことでした。新聞等ではそういう報道がなされていました。

その後しばらくたった頃でしょうか、私ともう一人の荒木精之さんと2人が知事に呼ばれ（公舎だったか県庁だったかそのへん記憶は、はっきりしません）ました。そして水俣の争議について一肌脱いでやってくれないか、とのことでした。それを背景に、県のほうで、予算とか色んな面で特別なサポートをしてくれました。両方とも姓は荒木だったのですが、名のほうも精之と誠之で、発音では区別がつかない。もう一人の荒木さんは『日本談義』という雑誌を出していたので、荒木談義さん、私は熊本大学にいましたので荒木大学さんということになり、地労委のみなさんは簡単に、談義さん、大学さんと呼んでいました。それまで二人とも公益委員として一緒に仕事をしていたのでした。

労働委員会には、総会というのがありまして、毎月1回開くのですが、この総会でチッソの争議が議題となりました。組合から不当労働行為の申し立ても出ていました。地労委としてこの争議を傍観するに忍びない、これを何とかしようとの意見が出てきました。しかし、地労委で争議調整をするにはルールがあるんですね。すなわち、あっせんをどちらかから申請する、あるいは調停を双方から申請する、などが通例です。いずれにしても当事者から、なにも働きかけがないのに、地労委が一方的に割り込んでいくことはしないのが原則です。労使自治にたいする干渉となるからです。どうしても介入が必要なときは、職権であっせんか調停をやるという手段もありますが、それは労使の自治に対する不当な介入になるので、慎重にしなければなりません。とくに調停はそうです。あっせんは調停よりもゆるやかな手段ですが、労使の当事者はあっせんを受けないこと、つまりははじめからこれを拒否することもできます。そうすると労委としてはお手上げです。

チッソの争議は、中労委のあっせん不調以後、労使の全面対決状態が続き、どちらからもあっせんの申請がない。しかし、これは地労委として傍観すべきではないとして、職権あっせんをするということを総会で決めました。その背景には、前に言ったような知事と太田さんとの交渉のいきさつがあったのです。

ところで、あっせんの場合は、労、使、公益の三者構成でやるのが原則です。労働者側委員と使用者側委員、それに公益委員、この三者でもってあっせん委員になる、労使それぞれは、自分の側の会社や組合の意見を聞いて、それをあっせん委員の中で具体的に調整しながら、公益委員を交えて解決の方針と手順を考える。これが通常のアッセンのやりかたです。ところが水俣争議について、その時の総会では、通常のアッセンのように労使委員が主役にならないどころか、あっせんに加わらないことになりました。とくに議論したうえでそうになったのではなく、さりと決まりました。何でそういうふうになたのか分かりませんが、中労委が投げ出した事件を地労委がふつうのやり方でやっても、おそらくまとまるまい、双方に合化労連と日経連がバックアップしているから、地労委がやるべき余地が、はたしてあるかどうか。へたに手を出せば、やけどをするのがおちだろ。まあ、こんな気分があったの

も事実でした。

その危惧は公、労、使のいずれの委員も感じていました。しかし職権であっせんをやるからには、特別な方法でやるほかはない、そんな雰囲気のもとで、労使の委員が加わることを遠慮され、公益委員のみで、しかも二人でやれ、ということになったのでした。フリーハンドでやれる権限を与えるということで、全権委任されたかたちになりました。

荒木談義さんのほうは、すでに地労委の委員を辞めていたんではないかと記憶します。彼は確か県の教育委員をやっておられました。公益委員の中で法律家は会長ともう一人弁護士さんがおられました。会長は全体の責任者ですから、全体の指揮をとる。そうすると、もう一人の弁護士さんとなりますが、非常に温厚な方でしたから、大争議をまとめるにはちょっと、ということを皆さん考えられたのかもしれない。そうすると、労働法を専門にしている荒木誠之と、公益委員の経験があり、手腕もたしかな荒木精之さん、ということになったのでしょう。ともかくこの二人があっせん員に指名されたのです。

荒木精之さんは、当時県の文化界の大御所的存在で、気性も人生意気に感ずるような人でした。かねて信頼していた荒木さんと組んで仕事ができしたのは、私にとって極めて幸運なことでした。地労委では、この二人に全権委任をするので、途中でこまごました経過報告などする必要はない、最後まで二人でやってくれということでした。このような形のあっせんは、おそらく他には例がないと私は思います。

そういう経過をへて、地労委が労使当事者の申請をまたずに、あっせん作業にはいったんです。その前にですね、一つ、これは私は誰にも言うておりませんが、事前の仕事をしました。あっせんを始めるとしても、会社は完全に自分のほうが優勢と決めていますから、地労委が乗り出してもこれに応じる気色はさらさらない、ということは十分に分かっておりました。そこで、まずは会社をあっせんの席につかせるには、型どおりの手続きをしても駄目で、すぐに拒否するだろうということは当然予測されました。なんとかあっせんに軌道にのせるには、事前の仕事をしなければならない。そのためにはどうしたらいいのか、地労委はいろいろと考え、各方面の意見を聞いたようです。

そのなかで、チッソのお金の問題、争議には労使ともに莫大なお金がいりますので、会社の主要な銀行、つまり日本興業銀行からまず取り掛かるのが良かろうということになりました。興銀に行って、しかるべき人と会って、「地労委はこういう事であっせんをしたいので、会社が拒否しないように銀行のほうでも協力をしてほしい」と相談することにしました。これが成功するか分かんけど、失敗しても元々だから、興銀にいつて話をつけるように、それを私に行けというのです。ところが、私は三十代後半の若輩で、世間一般の常識では、駆け出しの者に過ぎないのです。また、興銀のお偉いさんにはなんの面識もありません。さてどうしようかなと困ってしまいました。とにかく興銀に通用するような紹介が必要なので、その手づるを探しました。いろいろ探した結果、灯台もと暗しというべきか、身近にその人が居ました。旧制五高で同期の人が、興銀の幹部と熊本大学法文学部の教授に居ました。熊大のドイツ語の高野先生です。それで高野先生に、これこれしかじかで、「わたしが興銀に

行って、争議関係で興銀にも一肌脱いでもらうため話をしに行きたいけれども」という話をして、紹介状を書いていただき、興銀に行ったとき門前払いをしないで、話だけでも聞いてくれという風に伝えてもらいました。高野先生のお陰で興銀行きの手はずはできました。そこで興銀に私一人で行きまして、幹部の人と会いました。地労委として、争議の事態を放置しがたいので、解決のため努力したい、これは決して成算がある訳ではなく、失敗する公算のほうが大きいかも知れないけれども、とにかくあっせんをやってみないと切り出しました。ついては、会社が地労委のあっせんを拒否せずに出てくるように、興銀の方からも口添えをお願いしたいと申しました。興銀の方では、話のことは理解できましたということで、熊本へ帰ってきました。それが果たして直接に効果があったかどうか、あっせんを始めるということになったとき、会社はこれを拒否しないで出てきてくれました。これがあっせんに入るまえの経過であります。

あっせん開始の当初は、地労委事務局の会議室で当事者双方をよんで作業をやっておりました。北川さんというみなさんご承知の工場長ですね、あの方が会社側で出てきましたが、向こう意気の強い人で、自分の言いたいことを一人でまくしたてるという具合でした。私は黙って聞いていましたけど、談義さんのほうは少し腹を立てて、北川工場長と少しやり合ったりしました。そんなことで会社のほうも一応、あっせんに応じることになってきました。だんだんあっせんが本格的になる段階で、北川さんは工場長で、人事・労務の責任者ではなく、性格的にも争議調整に向かないと会社は考えたのでしょう、北川さんを引っ込めて、本社から取締役の入江寛二さんが来て、地労委との対応は原則的に彼が担当することになりました。入江さんという人はなかなか思慮の深い方で、感情をあらわさず、できる限り地労委の話も聞いた上で、持ち帰って社内で検討するという姿勢をとってくれました。ときには副社長の吉岡さん、取締役の児玉さんも出て来られるということでありました。また、ロックアウト中の工場は、いわゆる第二組合員が作業に従事していましたので、その生産状況を実地で確認するために、工場に入ったこともありました。あっせんが軌道に乗ってきて、当事者双方も本気であっせんのつめに入る段階にきたのは、11月の終わりから12月半ば頃ではなかったかと記憶します。

あっせん作業が大詰め段階になりますと、深夜の作業もしばしばで、あっせんにあたる両荒木の疲労も重なる、事務局では仮眠の場所もない、といったことで、地労委の事務局での作業は事実上無理になってきました。また、会社もその都度東京から来るという態勢では対応できません。組合のほうも、熊本市内に陣取って即応態勢をとらねばならぬ、ということになりました。そこで私たち二人のあっせん員と、事務局では高木課長と主事が、ホテルに常駐することにしました。また会社も組合もそれぞれ市内に宿をとって、あっせんに即応する態勢をとりました。今思いかえすと、大詰め段階では10日ばかりはほとんど徹夜に近い状態でした。というのは、組合と折衝して、次には会社と折衝するということの繰り返しですから、相手替われど主替わらず、といった具合で、いつしか明け方を迎えることになるのでした。組合側ではいつも、合化労連の太田さんとチッソ水俣組合の江口さんが出て来てお

られましたね。また、組合連合会委員長の長野さんも来られことがありました。太田さんと江口さんは常に一緒だったような記憶があります。会社側は常に入江さんが来られていました。あっせんについて、会社側では入江さんに専従みたいな役を与えていたようでした。あっせんの最終段階の詰めは、両荒木と太田さん、入江さん、この4人の間で煉られたということになります。もちろん入江さんは会社の意思を担ってのことです。

私の印象に強烈に残っているのは、最後の段階で、太田さんが私どもの部屋にこられた時のことです。その時、太田さんは非常に緊張した面持ちで入って来られました。そして思いがけなく開口一番「この争議は組合が負けた」と言い放ったのです。そして「ストの幕引きをしなければならんけれども、委員長のほうから組合員に対して、この戦いは負けたとは言うに言えない。」との苦衷を吐露されました。「ありきたりのあっせん案では会社は即拒否するでしょう、あっせんを会社にのませる仕事を、地労委がやってほしい」と訴えられました。その中に「地労委が悪者になってください」との言葉がありました。提案の核心は、組合の最高幹部二人が会社を辞める、ということにありました。労組の提案としては未曾有のことです。こちらは全く予期しない事態でした。ともかく組合の最高責任者二人の辞職を核として、会社側との折衝をやってほしいという申し入れでした。

この提案を述べながら、彼の両眼から大粒の涙が流れ落ちました。着ていたシャツがびっしょり濡れてしまいました。あれは本当に誠意のあふれた申し出で、その様子と発言はいまも鮮烈に脳裏に残っています。この太田さんの提議に、こちらはとっさに言葉がでない、しかし彼がそれほどどきつい決意をし、真情を吐露して頼まれたのですから、改めて両荒木は他に相談するまでもなく、その案をもとに作業を進めることにしました。

太田さんが帰ったあと、談義さんのほうは、これで解決に行くぞと喜ばれたけれども、私は非常に苦しい立場に立たされたのです。太田さんと同じように苦しいわけです。というのは、私は本業は労働法の学者として大学にいるわけです。争議行為の責任者を使用者が解雇するというのは、不当労働行為になり、労働組合法で禁止していることですね。それにあたることを、私があっせん案に書かなければならんことになるわけです。これは、一人の学者としての立場からすれば、とんでもないことであって、普通ならそんなことできませんと拒否するでしょう。「私は、瘦せても枯れても労働法の専門家ですから、そういう不当労働行為になることをあっせん案に書けますか」というところです。しかし私は、争議解決のために地労委から全権委任されてこれまで苦勞を続けてきたことだし、ここで争議解決のチャンスを逃がす事は地労委としていかなものか、など考えると、私個人の学者としてのプライドとか地位とか、そういうアカデミックな世界でのことは、いまは捨ててかかろう、と苦渋の決断をしたのです。その時はとても苦しかった。太田さんも苦しただろうけど、私も苦しかった。太田さんの涙はよくわかりました。私もあとでベッドに入ってから涙がにじんだ次第です。

組合の基本的な条件がここで決まりましたので、今度は会社の入江さんと呼んで、組合はこういう基本的条件を提示している、会社としてはこの二人が退くということで解決する方

向で検討してください、これはもう地労委としての最低条件です、と言いました。入江さんが会社側に伝えたが、社内の強硬論が強くなかなか方針がまとまらず難航したようです。ともかくこちらの提案をうけいれて、それをベースに詰めましょうということになったのは、12月末もおしせまった頃でしたね。そこであっせん案の骨子を決め、その具体的な内容をおよそ検討してホテルから家に帰りました。あっせん案の提示は明けて新年1月の5日としました。その間に、会社、組合に案の骨子は伝えて、案の提示にあたって、「NO」と言わないように内部をまとめておいてください、会社は会社なりに強硬意見もあろうし、組合の中でも幹部の辞職に抵抗もあろうけれど、あっせん案を出したときにともかく「NO」と言わないようにと、それぞれ内部での詰めをお願いした次第です。

ホテルに入っている間、私どもは経過など一切外部に知らせていなかった。というのは、あっせんの過程が新聞やテレビ、ラジオなどにもれますと、いわゆる雑音が入ってきて、できるあっせんも途中でパーになる危険性があるので、私どもの所在や動静は外に漏らさないことになっていました。私はホテルに入ってから、ずっと家に帰っていないわけです。そこでうちの家内の友達は「おたくのご主人はおかしいよ」と心配してくれたそうです。私には大学の講義がありますが、ホテルから出かけてすぐ戻るという状況でした。談義さんも主宰する雑誌の編集の仕事をありますが、隠密行動でした。その間の、ホテルの費用や雑費が随分かかったと思いますが、これは知事の寺本さんのほうで手当てしてもらった（経常費ではまかなえないものが多いので）ようでした。ともかく最終段階になると、通常のあっせんとは全く違ったやりかたでやりました。

ホテルにこもっていたとき、相棒の荒木さんは、夜中の作業の合間に眠気覚ましと元気づけに焼酎を飲んで勢いをつけるんですね。私も同様でした。談義さんは「水師営の会見」を歌いだす。小学唱歌です。「旅順開城 約成りて 敵の將軍 ステッセル 乃木大将と会見の 処はいずこ 水師営」。これはロックアウト解除を期待する心の発露であったのでしょうか。私もつられて「戦友」を口ずさみました。「ここはお国を何百里 離れて遠き満州の 赤い夕日に照らされて 友は野末の石の下」。土浦の海軍航空隊での生活が酔いでよみがえったのでしょうか。まあ二人とも、こんなことで元気づけをしていたのでした。若い私はともかく、年配の談義さんには心身ともにきつかったろうと、今にして思います。

あっせん案を労使双方に示すと早速、新聞にその内容と関連記事が大きく出ました。太田さんはここで、解決のために演技をしなければならなかったようです。新聞には「地労委はけしからん、あんなあっせん案を出して」というような言葉がでていました。予定どおり、地労委が悪い、と批判をぶったのです。それを新聞でみた私の家内は、太田さんはブリブリ怒っているよと、私を非難する始末でした。県総評の幹部で、かねて親しかった人も、抗議に来ました。五高以来の友人である民法学者は「おまえは、とぼけとらんかね」と切って捨てました。ともかく四面楚歌の状況でした。こちらは黙ってやり過ごすほかなかったのです。

予測したとおり労働法学者の批判が巻き起こりました。それは当然のことで、少しでも労

働法を知っていれば、「なんだこのあっせんは」と思うのはしごくあたりまえの反応です。東京都立大学の粕井常喜という労働法の教授がいますが、彼は「ジュリスト」という法律専門雑誌（「争議責任追及と労働委員会の使命—水俣争議をめぐる」第269号1963年3月）に論文を書いて、水俣争議あっせんを批判しました。いわく、荒木は労働法学者としては、もう少しましな男だと思っていたが、こんなひどいあっせんを出しているとの趣旨でした。彼は、こんなことを他の地労委は絶対に真似をするなどの警告の意をこめて、批判を書いたのでしょう。

その後、労働法学会で彼にあったとき、「あなたのいう理屈は分かるけど、太田さんに聞いてみてごらんよ」と言ったことでした。彼とはその後も親しくしている仲で、なんのわけかまりありません。争議終結からかなり年数がたったあと、さる大学の助教授の人が水俣争議の調査研究をしているということで、色々な質問をしてきました。調査対象は組合側の太田氏、会社側の入江氏、それにあっせん員の私（談義さんは亡くなっておられたかと思います）とのことでした。太田さんの方とは聞くと「わしはそんなことは忘れてしまったよ。何もあなたに話すことはない」と断わられたということでした。入江さんは、かなり詳しく話してくれたということでした。入江さんの談話についても私に確かめたいということでした。私も太田さんと同様に、「何も確かな記憶が残っていないから、折角の調査ですが」と断りました。その人は何とかまとめて大学の紀要かなんかに書かれたようです。研究者の調査ですから、快く応じるのが礼なのですが、このあっせんについては、お断りした次第です。

それからもう一つ、関連したことがあります。東大法学部の石井照久教授が労働法の本を出されました。教授は中労委の委員もしておられたと思います。その本の一番後ろに資料が付いていて、そこにチッソ安賃争議の熊本地労委あっせん案が全文収録されていました。こんなのは異例のことです。労働法のテキストブックで地労委のあっせん案を全文掲載した例は前例がないかと思われます。石井教授は、中労委の委員をしておられたので、中労委であっせん不調になった事案を地労委がまとめたということで、そういう風に扱ってくださったのかなと、勝手に思ったことでした。

1月5日にあっせん案を労使双方にわたしましたが、その内容や解釈について双方から色々質問がありました。その多くは会社からの質問でした。受諾か拒否か、社内で議論が沸騰したさまが質問にも見て取れました。これはホテルを引き払ったあとですので地労委の事務局で、地労委会長も同席されていたと記憶します。それらの内容はいろいろな文書になって残っていると思いますが、細かな事は今すぐには思い出せません。質問への回答は私のほうでいたしました。荒木談義さんのほうは、そういう細かいことは、全部私に任せるということでしたので。

しかし会社はなかなか回答期限までに議論がまとまらず、期限の延期を言ってきました、だいたい受諾に決まりました。これで無期限ストライキとロックアウトの対決は終わりました。だが、みなさんのご承知のごとく、あっせん案の中身にふくまれた人員整理の問題について、これはなかなかスムーズにゆかず、たびたび労使双方を呼んで調整に苦労しまし

た。その経過は記録を見ればはっきりしますが、なかなかにしんどい作業でした。その過程で裁判所のほうに仮処分の申請も提起されました。この仮処分申請について、これまた私に思い出があります。裁判所から非公式に呼ばれて、担当の判事と会うことになりました。これは全く非公式の接触で、何の記録も残っていません。この会談を踏まえて、昭和38年9月20日に、熊本地方裁判所の後藤寛二判事から地労委会長に対して、次のような公文書が出されました。

「組合と会社の右当事者間の熊本地方裁判所 昭和38年の第479号仮処分決定に対する異議事件につき審議中であるところ、被申請人において、基準を定めて申請人組合員を解雇しようとする意志のように見受けられ、それが実施されると解雇に伴う紛争の結果が予想されますので、貴委員会においてあっせん方要請いたします。」

仮処分の申請がきているけど、このままいくと指名解雇するおそれがあるので、地労委の方であっせんをしてくれというのが、後藤判事から地労委会長宛の文書です。後藤判事から非公式の話があったとき、後藤さんはざっくばらんに心中をうちあけ、次のように言われたのでした。「裁判所はこういう事件は、経過もよく分からず、また処理に慣れてもないので、仮処分を型どおり進めても結果がうまくいくとは思われない。ここは争議を扱ってきた地労委のほうで処理してくれ、私としては地労委に文章でそう伝えようと思うが」と。私は、あっせんの経過から中身までずっと説明したのですが、後藤判事の意味は決まっていたようで、私の意見は通りませんでした。地労委への裁判所の文書の背景は以上のようなことでした。事案は結局のところ私がまた担当する事になりました。後藤さんという判事は裁判官としては、人情味のある人で、私は個人的に敬意と親しみを覚えました。

普通の裁判所なら結果はどうあれ、型通りに片付けてしまうようなところを、事案の性質と処理の在り方をよく考えて、ベターな方法をと考えられたのだらうと思います。事件が終わって数年たったあるとき、京町辺りで後藤さんに行き会ったときのことを、はっきりと覚えております。顔にガーゼを貼り付けておられ、少し血の色があったようでした。挨拶してそれとなく聞いたら、「私は癌になって手術でここを切っている」と言われ、驚いたことでした。しばらくしてお亡くなりになられました。まだ働き盛りの御年なのに、本当に惜しい裁判官を失ったと残念でした。

人員整理問題が福岡高裁に控訴されたとき、私は証人として立ちました。この時は、争議あっせんの機微について裁判所でいろいろ質問がありましたが、私はこれは職務上の秘密に属する事項があるので、と言って、詳しいことは話さずに済ませました。

それやこれやで、事件から私が完全に解放されるまで、ずいぶん長い時間がかかったような気がします。私の生活経験の中で、土浦航空隊の時期と水俣安定賃金争議あっせんの時期が、特に記憶に残るものになっています。

あっせん作業は、私としては一生懸命にやったつもりですけど、なにせ若輩の私の力及ば

ずして、組合員の方々には結果的に大変ご迷惑をかけたという想いは常に去来します。

しかし、今日こうして江口さんはじめ組合員の方々がおいで下さって、約半世紀ぶりにお会いできたのは、本当にうれしいことであります。

荒木誠之

1924年生まれ。法学博士、社会保障法・労働法専攻。熊本大学法学部を経て、九州大学法学部教授。1994年より、熊本学園大学教授、宇部フロンティア大学を最後に退職。著書に『社会保障の法的構造』『生活保障法理の展開』など多数。熊本県地方労働委員会の委員として、安定賃金争議のあっせんをまとめる。

質 疑 討 論

石田博文 人員整理があったとき、「希望退職をつのる等」という条項の適用がありました。会社は希望退職を募ったのですが、結局、それが750名に満たない。そこで、750名の希望退職を3回やりました。3回でおそらく200何十人は退職に応じましたが、残りの人は辞めなかった。そしたら、基準解雇といって、南九配転（1963年11月1日、会社は希望退職募集で予定人員の退職者を得られなかったため、第一組合員269名、第二組合員41名に対して新日窒を退職させ、子会社の南九州開発への勤務を通告。この会社は争議処理のために作られたもので当初は仕事さえなかった）が出てきたわけですね。僕はペーペーの組合員ですから執行部に文句言いつたのは「なんでや。あっせん案にはなんも書いてないじゃないか」と言ったら、「希望退職をつのる等」の“等”の中に入っておると。組合はそうは言っていないけど、会社はそういう風に言って、解雇してきた。だからそれは地労委の問題だろうと言われた気がする。その辺の真意は先生どんなでしょうか。

荒木誠之 あれはあっせんを会社に吞ませるためにですね、「等」を入れないと詰まらん、会社は絶対吞まない。「等」というのは中身は曖昧なままで会社に吞ませるために入れたわけで、特別な内容を前提にした文言ではありません。

石田 このとき希望退職には組合は応じるようになって、「希望退職の勧誘の話で呼ばれたら、行きなさい」という組合の指導があったもんだから、私は呼ばれて行ったんです。そのころ私は不当配転で電気炉という職場におったんですけど、6時間説得されました。朝8時に出勤したら、課長が「おい石田、部長が呼んどるぞ」と言うので行ってみたら、もう説得部屋というのが作ってあるんですね。そこに行ったら、ちゃんと退職届は横に置いてあって、電気部の部長が私を呼んだわけです。終わったのは午後2時です。途中でお昼休みになったけど、昼飯を食って外の門から出てですね、写真屋に行って履歴書に貼る写真を撮ってこいと言われて、写真も撮ってですね、そして履歴書に3枚、九州化学とかなんとか糊とかいう会社を3つ並べて、この3つのうちなら君はどこにでも入れるんだから応じなさいと言って、履歴書もそこで書かされました。その時は組合活動家のレベルではないですから、そのまま1対1で缶詰ですから履歴書を書くんですね。迫られるから写真も貼りました。就職あっせん室というのがチッソの門を出たところにありまして、今度はそこに連れて行かれて、そこで就職あっせん部の人が「石田さんあなたは、ここの会社が採用すると言ったら辞めるんですね」といわれて「いや、まだそこまでは」と、もたもたと言ったような気がします。そこで私は組合活動をしなければ首を切られると思ったけん、組合をしようという気持ちになったんです。そんなふうでした。

江口正安 今回の問題と関連しているんですけど、会社が強硬に主張したという、組合活動家の首切りの問題ですね。あっせん案に関係あると思うんですが、あっせんの段階で会社は組合活動家から数百名絞って職闘（職場闘争委員）から執行委員とか数十名が首切り必要だと聞いておるんです。そこあたりをもう少ししゃべっていただけませんか。

今まで言ったように「等」ですね。本来、あっせんとか調停とかいうのは羊羹を切ったみたいにスパッと出せば、まとまるものもまとまらんとですね。ある程度、当事者の力関係にゆだねているんですね。灰色の文言を使って双方の力関係にゆだねるという落としどころだったんじゃないか。そういう考えで「等」を使ったんじゃないかなとは思うんですね。そこらへんどうでしょう。

荒木 入江さんのほうからは指名解雇と言う言葉は一言も出てこなかった。会社の中では色々強硬派の人はいたでしょうけど。ただあっせんの場合、指名解雇というのは私は聞いていません。しかし、この「等」というのは今言ったように、具体的に事態がどういう事になるか分からんとき、この「等」というのを入れて、これを会社側にまわして、入江さんはおそらく強硬意見をおさえるためにこういう言葉を入れたというふうに思われたのでしょうか。私のその時の記憶がいま正確ではないのですが。言葉の使い方一つで全体がパーになることもあるわけで、これは一つの潤滑油みたいなものでありました。普通、調停、あっせんなどでよく使う表現なんです。希望退職だけで当時は100%になるか分からん段階でのことになると、やっぱりそういう表現を使って、とにかく争議の終結に導き、あとはその後の当事者間の交渉で処理し、うまくいかなければ地労委が入ってまとめましょうというつもりでした。こういう背景でなされた表現でした。

江口 第2組合の幹部のメモ帳があるとですよ。それによりますとあっせん案から出た御用（組合）と会社の動きがでとるんです。強硬派はさつき先生がおっしゃったように吉岡社長ですね。北川工場長、久山上役。それとなるべく収めようというのが、おっしゃった千原副社長、そして兎玉。そういった名前が書いてあつとですよ。御用の組合長と顧問の鬼塚義定、五藤春夫3名が急遽上京して「絶対に呑むな」と強硬派を突き上げるわけですよ。たしかに先生がおっしゃったように入江さんはだいぶ苦労されたと思いますね。

横田重信 今、江口さんが言われたことに関連して、私のメモを見ると（昭和）37年の4月17日の団体交渉〔注：この日の交渉で会社側が安定賃金構想を提案〕を記録したやつがあるんです。それを見ますと珍しいことに吉岡社長が団体交渉に出てきて色々しゃべっているわけですよ。チッソの場合は、社長が出てくるということはほとんどなくて、池田重役といわれるその当時の担当の人が出てくれば最高です。あと社長が出てくるというのはめったになかったんですが、その時は出てきて、そして色々しゃべっています。

会社の中にも強硬派とそうでない者がいたようで、団体交渉が終わったあとで、勤労部の

中村と書いていますけど、その人が最後まで残って内幕をばらしとつとです。それを私がメモをしているんです。この団体交渉の直前に重役の会議があったそうなのですが、その重役会議があるまで、人事当局は、会社が安定賃金などというのは予想もしていなかった。ところが、重役会議で急に決まったもんだから、前もって安定賃金構想ということの団体交渉もやれなかったと、だから申し訳ないとそこで言うとするんです。それで分かるのが強硬に直前の重役会議にでてきた強硬派が安定賃金構想をまとめとるわけです。勤労当局の案ではないというとするんです。

思い出するのが当時の北川工場長です。この人は先生のお話では非常に強硬派だったということですが、この人は前年に守山工場長をやっていたんですね。そして、前年に守山工場で組合が同じように分裂させられて、同じような闘争をやっておるんですよ。私はずっと行ってましたので、だいたい北川さんのやり口も分かっていたつもりですが、その人が昭和37年になると水俣工場長に転勤してきたんです。そしたら、急に同じようなやり方を水俣でやった、ということなんですね。会社との交渉の合間合間に、そこら辺をちらちらと勤労当局の連中が言いよったのをメモしていますが、そういうわけで会社内部も同じ一枚岩ではなかったと。強硬派もおれば、そんなことするなという派もおって揉めとったということらしいですね。

それから、あっせん案の終わり頃のメモを見ますと、私はそこでは熊本に行っとなんたんです。はじめは安定賃金で出発したんだけど、あっせん交渉の中心のところで、私のメモでは4つの中心ということになっているんですね。

会社の主張の柱は、安定賃金を通すということ、いわゆる主謀者の処分、人員整理、それから就労のほうは3ヶ月かけて就労させる。この4つがですね、いわゆるあっせんの中心になっているというふうに太田薫さんはおっしゃっていたんですね。そういう説明でした。

途中で、太田さんから「おまえたちの首は全部俺にくれ」という風にいわれて、びっくりしたということがありましたが、それは色々議論のすえ「よかろう、首になろうではないか」という話までしました。そのことだけは忘れられんですね。もう首になるなと思つたもんですから私も。太田さんが大粒の涙を流されたというお話、今いわれて私も感激しました。

山下善寛 貴重なお話ありがとうございました。あっせん案を見てみると、代表取締役副社長千原末夫宛になっているんですね。先ほどの江口さんとか横田さんとの関係もあると思いますけど、吉岡社長だったと思うんですけど、この社長が強硬派だったから千原さん宛にできたのかというのが一点、それから石田さん、江口さんからもでてましたけど、「等」とか責任者、争議の指導者これも大きな問題だと思うんですけど、6項に「下請業務の再検討により人員整理の減少」に努めるという項目がありますけど、これも荒木先生にとっては非常に大変な内容だったと思うんですけど、代表のところと下請けの所と2点教えていただけますか。

荒木 普通ですと代表取締役社長が署名捺印することになるんですが、その時どうして千原さんにしたのか、私もいま思い出せませんが、たぶん吉岡社長名じゃないほうがいいと会社のほうから出たんじゃないかと思うんですね。私の方からことさらに社長を避けることはしていませんし、すべきでもないことです。社長に「NO」と言われたらどうしようもなくなる、あとで取りつく鳥もなくなるので、千原さんを当てたということになったんじゃないかと思います。明確にそのとき認識したわけではありませんが、その点を会社側に聞いたりしたことはなかったと記憶しています。私も千原さんとは、何回かあっせんの段階で顔を合わせていますので、特に奇異の感はありませんでした。

それから、下請業務の再検討によること、これは今私、なんでこういう文言を決めたか記憶が定かでないというか。おそらく、あっせんの過程で会社が人員整理を少なくしますという風に言っておったんで、このあっせん案の中身を示す段階でこういう表現にするとということで、会社も組合の方もよかろうとなったような気がします。私の記憶は定かではありませんけど、たぶんそうだったかな、と今はお答えします。

普通の場合、あっせん案はその骨組みだけを労使双方の委員が当事者に示し、文章にしたのをいきなり出すんです。安賃の場合は、あっせん案でかなり細かいところまで示し、さらに双方からの質問に答えて、双方は了解されて受諾に至ったのでした。しかし細部にわたっては、その後の経過に委ねられたのは、やむを得ないことでした。

大戸迫輝夫 当時、執行部におりました大戸迫です。先生の話を書いたら、本当大変だったと思います。私たちはずっと専従でやってまして、水俣の日窒労組の執行委員だけではなくて、ほぼ同数ぐらいの合化労連の中央執行委員が来ていて、しょっちゅう論議しとるわけですよ。ですから、あっせんの段階に入ってから会社の強硬な話が時々入ってくるわけですよ。私たちもその2・3年前でしたか、三池争議に応援に行って三池のことを十分知っていたわけですよ。合化労連の中央執行委員あたりが盛んに言っていたのは、会社は執行委員はもちろん活動家も含めて、700人ぐらいの解雇を考えていると。だから、そう聞いとったものですから、両先生のあっせんは大変な事は、我々は思っと思ったわけです。しかし最後に出た答えて、指導者2人ですんだことには、正直言ってびっくりしたんですよ。正直言って僕は、全国オルグもあるから覚悟しておけと、合化の執行委員から言われとったわけですから、あれだけの争議をやって、これでおさまったということは、立派だなと今でも思っているんですよ。それが私の感想です。

花田 最終的に2人の解雇でおさまったわけですが、会社側あるいはあっせん案作成の過程でもっとたくさんの解雇というような話はあったんですか。

荒木 少なくとも、千原さんや入江さんからそのことは聞いていません。入江さんが、会社の中は大変でわいわい言っています、ということは言っていましたけど。具体的に、さらに解

雇を求めるような話は、一切あの人は言っていなかった。とにかく、会社は議論が沸騰してすぐには答えが出ませんと聞いていました。強硬派と解決派の人たちの議論が最終段階まで続いたと、間接的に聞いておりました。

荒木 ところで、あっせんで一応争議が一段落ついたころ、私の自宅宛にこのように6通の手紙が来ました。組合員、一般市民、新労の組合員といった方々です。私信ですので中身をいちいち読むわけには行きませんが趣旨はだいたい次のような事です。

これは賃金（一時金かと記憶します）の支給額について組合間に差別がある、所属する組合の違いによって賃金に差別をしないように地労委として早くおさめてほしい、また、今水俣病問題で大変なときに、組合間でそういうごたごたがあるのは、市民として苦々しく思うので、できるだけ組合間のごたごたを起ささないように願う、といったことでした。水俣病の事私ども地労委の管轄ではありませんけど、そういうことの訴えもありました。

山下 私たちは水俣病の問題で日本興業銀行に行きました。あっせんの段階で、熊大のドイツ語の先生の高野先生に紹介状を書いてもらって、興銀に行かれたということで興銀の方も力があつたのではないかと思うんですけど、その後熊大の高野先生に会われて、その事についてお話をされたことは何かございますでしょうか。

荒木 興銀から帰ってすぐ高野先生に会って、お陰様で興銀の幹部の人と会って、非常に丁寧に接してもらいましたとお礼を申しました。チツソのほうに働きかけをしていただけるだろうという報告をしました。その後は高野先生とは争議の作業で忙しく、大学で会う機会もなかったのですが、あっせんで一応争議が終結したとき、「よかった、批判の出るのは仕方がないな」と言ってもらったことを覚えています。

富田義典 佐賀大学の富田と言います。研究者ですがこの研究会に出ている者です。

先生があっせん案を作られた時点で、一応この争議はいったん終わるといえるか、とりあえずの終局をむかえたわけですが、その時点で、再就労を始めなければならないし、希望退職等の先ほど使われた「等」の問題や整理解雇の問題などこれからまた色んな事が起きるだろうと、当然予想されたと思うんですね。その中で一番、1月5日の時点に比べて気になっていたといえるか、その後のことで気になっていたといえるのはどの辺のところでしたか。

荒木 希望退職がうまくいくかどうか。これがうまくいかないことによって、その後の労使関係がうまくいくか、あるいは非常にこじれるか、ともかく希望退職がうまくいくかどうかが一番気になりました。この点について、もし、これがうまくいかなければ、これは長期の仕事になるので、二人のあっせんから通常の労使を加えた方式でやる他はないかなあと、そう思ったこともありましたが、しかし、労使は入ろうとしない、結局最後まで二人でや

るということになりました。

富田 もう一度今のところで、この希望退職の問題がうまくいくというのは変な言い方ですけど、希望退職が労使にとってスムーズであれば、本来のあっせんの形態である労使の委員も入れて、やれるようになればというのは、うまくいかなければ労使に入ってもらわなければいけないということなんですか。それとも、うまくいけば労使の方も入ってもらって三者でやるというどっちのほうですか。ちょっと分かりづらかったもんですから。

荒木 結局あっせんの履行過程の問題ですね、就労、希望退職というのは。あっせんの履行の問題ですから、原則論をいえば、あっせん案を作った二人でやっていくのだけど、荒木さんはもう任期がなくて地労委の委員じゃなかったように記憶します。だから通常のアッセンのかたちであれば、地労委の三者構成という形になるのですが、今さら、労使委員が入ったって、かえってまた一から復習するということになりかねない。ここは、あっせん案を作った二人で始末をつけるのが筋だということで、まさにそういうことなんですね。これを新たな紛争として扱うならば、通常三者構成のアッセン委員でということになります。だからこれをあっせん履行での紛争と見るか、新たな紛争と見るかによって違ってきます。しかしこれは履行過程における問題だとみるのが自然ですから、そういうふうにしたんです。

富田 関連してもう一点。今日、配られている組合のほうの『斗争小史』という資料で、希望退職の問題でそれぞれあっせん案に対して組合側と会社側が質問していてそれに対して、先生たちが答えられているところがあるのですが、とくに会社側に答えている、漢数字の四のところが才六項、過剰人員問題について(2)ですね。『希望退職を募る等』の意味は、組合の質問に対する回答のとおりであり、一定の基準を設けて該当者を整理することは、会社が特定の者を直接指名して解雇することには含まれない。」という回答があるんです。この意味を文字通り受けとるとですね、指名解雇は希望退職等には入らないけど、一定の基準を設けて該当者を整理することは、これは指名解雇ではないというふうなので、その後の展開とも関わることなので、文字通り解釈してはいけないんじゃないかと思うんです。お考えになったことをできればお聞きしたいなと思うんですけど。

荒木 ご質問の文書をいま、はっきりと思い出せませんが、おそらく組合に回答したように、両者の協議によって基準ができれば、それによって処理することはよからうという趣旨だったと思います。今ここで考えられる、例えば刑事事件の責任者側として双方が了解した場合などです。この回答を出した時、何を想定していたか、記憶がありません。

富田 一定の基準を設けてというのは、かなり狭い意味で使ってそうというか、そういう意味なんだということですね。

江口 労使協議して基準を決めるというのは、結局回答がなかったんですね。

石田 私は当時の組合執行部が南九配転を受け入れたいきさつというのは、江口書記長、横田さん、大戸迫さんや組合の執行部が非常に大変だったろうなと思うんですよね。

江口 もう忘れた～。

山平勝利 忘れたはないでしょ（笑）。代議員会議議事録をみればどこにも出てくるんですよ。

江口 次から次やったけん、どこで出よったんか覚えはないです。

山平 南九配転に対する贖罪というのは、かなりあったようです。

横田 結局チッソの会社側の態度というのは、今の水俣病に対する態度を見れば分かるように、もう我々労働者に対するやり方も水俣病に対するやり方もだいたい同じ。あの当時からチッソは人間を人間と思とらんかったわけですよ。それは一つも変わっとらんですね。後藤舜吉会長の態度なんか見れば、ちっとも変わっとらんです。したがってチッソの体質というのはもっともっと、市民の力で、これからちっと考えていかんと、会社を辞めたからといって、それは終わりではないような気がしますね。

花田 最初、荒木先生が「戦友会に来た気分である」と言われたですね。立場上は公益委員ですから、中立委員なんですけれども、やはり先生はこの労働委員会にこの地労委のあっせんに関わるといったら、組合のほうにシンパシーを持っておられたことなのかなと少し感じます。

それから、最初のほうで会社側はこの争議は勝つつもりでいたわけですね。そういう意味ではあっせんに乗らなくて蹴飛ばしたところで、おそらく合化労連のお金も尽きてくるだろうし、争議は朽ち果ててゆく。ということなので話ものる必要がなかった。だけれども、なんでこの時点でのるという風になってしまったのかなということが気になります。

太田薫委員長が「よし二人で」と言ってやる、そして入江寛二取締役がのってくる、というように話の筋はとってもドラマチックなんですけど、全体の中で何でこの時期にというのは、外からみている者としてはわかりにくい。もう少しそのあたり先生の解釈なりということをお聞かせ願えればと思います。

荒木 それは、正直分らないけれど、一つは当時の寺本知事がこれはこれ以上長期の争議をやるのは、県民としてよろしくない。行政的にかなり乗り出してきたということがあり

ます。会社はこれを蹴飛ばしたら、色々具合が悪かろう。水俣病の問題もようやく表面にでてきましたからね。あっせんの受諾をひき延ばすのは、会社にとってかえって結果が悪かろうと考えたのだらうと思います。最初の段階の気持ちでは、あっせんによって様子を見てみようか、といったものだったかもしれません。水俣病問題が一つあって、争議もある程度の所で収めようと考えていたようです。水俣病の事があるから争議を早くおさめたほうが良かろうという考えが、たぶん会社の内部にあったんじゃないかならうかと思います。これは私の推測で、実態は確認しておりません。ただ、入江さんからは、水俣病のことは雑談の中でときどきでてきました。

磯谷明德 私は組合ではなくて学者なんですけれども、九大の磯谷と申します。先ほどの興銀の話なんですけど、興銀に行かれた際にチッソのほうに色々あっせんによるようにというふうな話のときに具体的には今先生がおっしゃったような様々なここでの状況をおっしゃったということなんでしょうか。どんなお話を興銀の方にされたんでしょうか。

荒木 あまり長い時間ではなく、半時間足らず居たかと思いますが、今その細かな記憶は定かではありません。要は、「労使の全面対決が続くと、水俣の地域社会のみならず熊本県としても非常に具合が悪いということになってくるので、地労委としては何とかしたいと考えている。会社の主力である興銀のほうから会社に対して、地労委があっせんをするときに、とにかくその場に出るようにすすめてほしい」という趣旨でした。細かいことは言っていないんですけど、地域社会の発展のために争議解決を期待しているということを述べたのです。それが中身で、あと半分は高野さんのことなどの雑談でした。ともかく、会社への指導を宜しく願いますということが、訪問の目的でした。

松田哲成 私は江口さんとか横田さんとかああいいう執行部ではないし、一般の組合員だったし、えらい大争議になったという印象でしたので、私はこのあっせんがでて、結局組合員がまとまったというときに正直に言って、安心したというかですね、よかったなあと思いました。特別にこのあっせん案は組合員に悪いということでもないよと、あとはやっぱし自分たちがこれからあっせん案の中でどうしていくかと私なりに見たときに、安心をしたという気持ちでした。その後の組合員がこのあっせん案にしたがった話だとか指導だとか、こういうのも私は非常に適切だったと。そしてまた組合員もあれだけの大闘争をしてきて、結局非常に組合の言うことを信頼して、そのとおりとは言わないけどですね、それにのっとなって、最善の道を探っていったと。私はこの闘争は色々あったかもしれんけど、最終的にはいい結果、組合の運動というのも、このことは組合員は目覚めた、一人の人間として目覚めたと、そういう点で私は非常に大きな代償を払ったけどいいことを得たんじゃないかと、私の闘争についての感想というか気持ちの整理だったと思います。

だから会社の組合というか、私はさっき言いましたように警察なんかの介入というのが、

まったくもって不当だったとそういうような気持ちで、組合と会社というよりは我々と権力というものは、あるのかというのを身をもって感じた。そういうのが私のこの闘争を通じての感想でした。

横田 先ほど先生の結びのところ、あっせん案をだして、労働者の皆さんに迷惑をかけたというお話があったと思うんですけど、そういうことは全然思っておりません。私どもはあっせん案について感謝して今日先生がおいでになるということを聞いて、集まったわけで、迷惑というのと全然違います。私どもは先生に感謝、感激しておって、日頃からそう思っておるものですから今日は来たわけでございます。是非一つ戦友の気持ちでこれからも一つご指導をお願いしたいと思います。

荒木 どうもありがとうございます。今日のお話は私の気持ちばかりのプレゼントです。私の力足らずであっせんの結果についての意に満たない思いは常にあります。お言葉、どうもありがとうございます。

花田 私のほうからもう一つ、争議のあとの先ほどの荒木先生のお話では、その調停とか1月のやつの履行を追いかけていくということで関わるということなんですが。実際にはその年の38年の5月とあと組合側から地労委にあっせん申請書というのが出ているんですね。形としては、そういう形をとってあっせん委員の両荒木が受けるという形になるんですかね。先生が新日窒の争議にずっと関わられていたのはいつぐらいまで関わっておられたかご記憶ありますか。

これは私が不勉強なだけなんだんですけど、今日見ている記録の限りでは昭和38年の1月にあっせん案の提示ですが8月ぐらいから職権あっせんが始まってって、半年ぐらいかかってまとまるんですが、それから1年ちかく希望退職がありまして、その都度争議になって、あっせん。両荒木の名前であっせん案がでる。あるいは、組合からの質問に対する回答という形で案が示されるということで、先ほどの話だと事実上、荒木先生がずっとなさっていたということですよしいですか。

荒木 はいそういうことです。基本は二人で決めて、私が文章化しました。

山下 いろいろ苦勞されてまとめていただいたんですが、私たちも先ほど横田さんがおっしゃったように、先生たちの努力のおかげだと思うんです。あっせん案を出されたあと会社側から、公益委員の先生方に、申請とかと別にですね、個人的に注文を付けるとか、意見を言ったりとか、そういうことはございませんでしたか。

荒木 正式にはなにもありませんが、入江さんから個人的に、ご苦勞さまでした、私はでき

るだけ間違えないように苦労しましたと言われました。

その後、私がアメリカの人物交流計画により国務省から招待されて出発のとき、合化労連と会社からご挨拶がありました。

富田 荒木先生に聞こうと思っていたことがあります。もう一方の荒木先生ですが、僕は以前、熊本市内の神風連記念館というところにたまたま行ったとき、『神風連実記』という本を書いているのをみて、そういう研究をされていた方とは知っていたんですけど、ここの研究会にきて、あっせん委員の所で同じ名前をみるなんて夢にも思っていないでした。なぜ、あっせん委員になられたのか。ごく簡単な事なのかもしれませんが気になっていたものでお尋ねさせていただきます。

荒木 荒木さんは思想的には右に近いですね。神風連の研究や顕彰もしておられます。敗戦の時は藤崎宮に有志と立てこもって、降伏に反対したなどが伝えられています。神風連関係の仕事のほか、郷土の志士や文化人の調査や広報の活動も精力的にされていました。とにかく当時は県の文化界の大御所的存在でした。私は「日本談義」の誌友で、熊本大学に赴任以来のお付き合いをしてきた方です。ですから、争議のあっせんを二人でやる以前から、親しい間柄でした。そのつながりがなければ、あのあっせんは出来なかったでしょう。

彼は、とにかく肩書きや地位でいばる人が嫌いでしたね。だから水俣の会社のやり方については、批判もあったのでしょう。水俣工場長の北川さんへの対応は、そうでした。あっせんに談義さんをあてたのは、私一人だけでは、荷が重すぎて仕事になるまい。私は当時三十歳代の後半で、年齢的にも会社では、「あの若僧が」ということになろう。荒木さんは県内での知名の士であり、思想的にはやや革新的な私に対してやや保守的というバランスも顧慮されたのかもしれませんが。年齢的にも感覚的にもバランスがとれたコンビ、そういう配慮があったのでしょう。

大戸迫 談義先生は先生とどれくらい差があるんですか。

荒木 そうですね、あのころの荒木さんは70歳前後だったようですから、私とは30歳ぐらいの差があったかと思います。ちなみにいえば、不思議なことに女房が同姓同名。荒木嘉子といって字もまったく一緒です。これはかなり後になってからですが、談義さんのほうから夫婦同姓同名のよしみで一緒に晩飯でも食おうとって、夫婦が顔を揃えたことがありました。

花田 長時間ありがとうございました。それでは、せっかくですので、記念写真をとりたいと思います。



研究会終了後、荒木誠之先生を囲んでの記念写真（2008年撮影）

発言者

- | | |
|-------|--|
| 石田博文 | 1941年生まれ。1956年入社。1967年8月～1971年7月執行委員。 |
| 江口正安 | 1927年生まれ。1943年入社。1961年8月～1963年3月執行委員、1963年4月～1982年7月書記長。 |
| 大戸迫輝夫 | 1929年生まれ。1946年入社。1959年8月～1969年7月執行委員。 |
| 松田哲成 | 1929年生まれ。1948年入社。1955年11月～1956年8月、1968年8月～1970年7月執行委員、1970年8月～1983年7月副執行委員長。 |
| 山下善寛 | 1940年生まれ。1956年入社。1970年8月～1978年7月執行委員、1978年8月～1990年7月執行委員長。 |
| 山平勝利 | 1944年生まれ。新日窒工学校を経て、1962年入社。2003年8月～2004年7月執行委員。 |
| 横田重信 | 1928年生まれ。1946年入社。1957年9月～1960年7月執行委員、1960年8月～1961年7月書記長、1961年8月～1963年3月執行委員、1963年4月～1965年7月副執行委員長。 |
| 富田義典 | 佐賀大学経済学部教授。専攻は労働経済学。 |
| 磯谷明德 | 九州大学大学院経済学研究院准教授。専攻は経済理論、労働経済学。 |
| 花田昌宣 | 熊本学園大学社会福祉学部教授。専攻は社会政策、労働経済学。 |

資料1 あっせん案原文（水俣学研究センター 新日窒労組旧蔵資料より）

昭和38年/月5日
新日本窒素肥料株式会社
代表取締役副社長 千原 末夫 殿
日窒労働組合連合会
中央執行委員長 長野 春利 殿
合化労連新日本窒素水俣工場労働組合
執行委員長 江口 政春 殿
熊本県地方労働委員会
新日窒水俣工場争議あっせん員
荒 木 精 之 氏
荒 木 誠 之 氏
あっせん案
今次争議については、下記により解決されたい。
記
1. 会社及び組合は、第2項以下の諸事項を諒承し、 本件争議に関する一切の紛争を解決する。
2. 長期資金協定について 昭和37年度及び昭和38年度については、別紙 の通りとし、昭和39年度については、熊本県 地方労働委員会の仲裁による。

-1-

3. 争議解決後の就労について

- (1) 当事者は、双方がこのあっせん案を受諾した日を含めて向う5日間を争議体制解除期間とし、それぞれ争議施設を旧に復する。この期間中は、会社は組合員に対して賃金の補償を行わない。
- (2) 会社は、前号の期間満了の日の翌日より原則として30日の間に、組合員を就労させるものとする。
- (3) 前号の30日の期間においては、組合員が就労する日までの賃金補償額は、当該組合員の平均賃金の80%とする。
- (4) 第2号の規定にもかかわらず都合によりやむをえず当該期間内に就労できない者については、会社は当該組合員に対して、平均賃金の90%を支給する。
- (5) 第3号及び第4号の平均賃金算定期間は、昭和36年12月20日より3箇月間とする。
- (6) 前各号により組合員が就労した後、組合は本争議に関連して職場斗争等の行為を行なわず、会社は組合員に対する一切の差別的取扱いをしない。

(7) 組合員の就労にあたり、会社は配置転換を行なうが、減給を行ないまたは資格を下げる等組合員に不利益を生ぜしめることをしない。ただし組長及び班長は本号にいう資格に含まれない。

4. 個別的責任^等の処理について

本争議に伴い発生した刑事事件の被疑者及び重大な就業規則違反行為の実行者の取扱いならびに不当労働行為事件については、このあつせん案による解決とは別個に、後日処理する。なおその取扱いについて、訴訟(刑事事件被疑者に関するもの)及び熊本県地方労働委員会の仲裁(禁錮以上の確定判決を受けた者以外の解雇に関するもの)による解決をはかることを妨げない。

5. 立上り資金について

会社は本争議の解決に当り、立上り資金として金一封を組合員に支給する。

6. 過剰人員問題について

水俣工場の過剰人員問題については、会社は水俣工場の全従業員を対象として、希望退職

者を募る等の方法により整理を行う。会社は下請業務の再検討等により、整理人員の減少に努力し、退職条件については優遇措置を講ずる。組合はこれを諒承する。

2. 争議指導者について

組合は、本争議の終結にあたり、指導者の代表2名の自発的退職を認め、会社はこれを諒承する。

おつて、このあつせん案に対する諾否は、昭和38年1月16日午前10時までには回答せられたい。

以上

別 紙

I 賃 金

1. ノ人当り平均増加額

(1) 昭和37年度 2,600円

(2) 昭和38年度 下記8社の賃上受給額中、上位6社の平均額に500円を加算した額

- (注) 1. 三菱化成、住友化学、日東化学、三井化学、東洋高圧、東亜合成、宇部窒素、日産化学、
2. 上記8社に合併等の変動が生じた場合には、改めて協議する。

2. 配 分

(1) 昭和37年度については、昭和37年4月1日現在々籍者につき、次の通り実施する。

ア. 職 場 給

(ア) 一般昇給 各人の職場給にその3.17%と640円を加算する。

(イ) 個別昇給 会社全体で総額275万円の範囲内で、本人の勤労成績によ

り個別査定の上、昇給を行う。

- ウ) 調整昇給 初任給引上げに伴い、過年度採用者中、必要な者については調整を行う。

イ. 年 令 給

賃金規則第13条による年令給の昇給を含む。

ウ. 住 宅 手 当

全社施設居住者以外の従業員で、扶養家族と有する世帯主に対し、月額500円を支給する。

- (2) 昭和38年度については、当該年度に交渉の上、決定する。

ロ. 実 施 期 日

各年度とも当該年度の4月分給与より実施する。

- ハ. 各年度の定期昇給は行わない。

資料 2

ここに添付する資料は、新日室労働組合が、安定賃金闘争後、争議を総括し、争議後の反合理化闘争の展望を示すために作られた組合資料である。入手困難であるとともに、組合自身が作成した貴重な資料であるため、水俣学現地研究センターに所蔵される新日室労組資料より全文を再録した。わら半紙に謄写版刷りで作成されており、表記は、一部の謄写版刷り固有の簡略字をのぞいて原則として原文のままとした。文中、(略)と表記のある箇所は原文のままである。

安賃斗争と反合理化の闘い ―水俣斗争小史―

一九六三年十月二十五日

合化労連新日室労組

目次

まえがき 89

1 安定賃金争議とあつせん案による妥結

一 安賃争議のもつ本質について 89

二 安賃斗争の発端と中労委のあつせん不調 90

(一) 安定賃金の提案とそのねらい

(二) 中労委のあつせん

三 団交拒否からロックアウトまで 91

四 ロックアウト御用集団の分裂から地労委あつせんまで 91

(一) ロックアウトから仮処分までの攻防

(二) 仮処分決定と長期生産点対決の闘い

(三) 地労委による団交再開とあつせん努力

五 あつせん案受諾 92

六 あつせんの問題点とあつせん案 93

2 就労以降の不当差別に対する闘い

一 スト解除から就労開始まで 97

(一) 就労についての前提となるあつせん案＝協定

(二) 就労にあたってのかまえと問題となった点

二 就労状況について 98

(一) 就労時のきりくずしと職場、地区での体制

(二) 施設部の新設とそれへの就労(雑役作業)における闘い

(三) 地労委で問題にした会社の不当なやり方

(四) 全体からみた就労の差別、不利益

三 不当配転等にたいするスト権確立と配転是正 104

(一) 不当配転等にたいするスト権確立と休日出勤拒否の闘い

(二) 配転は正の闘い(地労委の是正指示)

四 会社「職能制度」を提示 105

五 賃金査定における差別取扱の実態 105

3 組織状況と御用集団のムジュンについて

一 組織勢力の推移 107

二 御用集団のムジュンと会社幹部の出世主義 108

4 人員整理問題について

一 まえがき 108

二 オ一次希望退職について 108

(一) 会社提案の内容

(二) 団交交渉における双方の主張

(三) 地労委のあつせんについて

(四) 希望退職の募集結果について

三 オ二次希望退職について 110

(一) 会社提案の内容

(二) 団体交渉における双方の主張

(三) 地労委のあつせんについて

(四) あつせん不調後の希望退職募集について

四 解雇禁止仮処分申請と決定について 112

(一) 仮処分の申請

- (二) 仮処分命令申請書（概要）
- (三) 仮処分の決定
- (四) 解雇禁止の仮処分決定と組合の態度
- 五 オ三次希望退職について 113
 - (一) 団体交渉における双方の主張
 - (二) 交渉後の希望退職募集について
- 六 希望退職募集にあらわれた二、三の問題点について 115
 - (一) 勧誘の差別扱いと強要
 - (二) 会社の職制に対する面接要領の徹底
- 七 人員整理に対する組合の体制 118
 - (一) 組合の基本的態度
 - (二) 組合の体制
- 八 現在の状況 119
 - (一) 地労委のあつせんについて
 - (二) あつせん不調後の団体交渉について
- 5 その他 120

まえがき

昨年春で会社が安定賃金の攻撃を加え、私たちは、労働者の生活と権利を守るため防衛の立場で安賃阻止の闘いを続けた。安賃とは産業別の統一闘争にハドメを加え、賃上相場を低くすることにより、労働者を低賃金に押さえつけるだけでなく組織力を弱め組合の御用化をはかり無権利状態におくことにより合理化首切りをねらったものであることを見ぬいたからこそあらゆる苦しさにたえて闘いぬいた。春闘に立上ってから一ケ年ストライキ実数二二四日、ロックアウトと同時に分裂の攻撃を受けてから一八三日のストライキを闘い、のべ五万人に及ぶオルグの動員四億五千万円にのぼるカンパなど全国の仲間から暖かい共斗を受けて闘う中で労働者は成長した。質量共に大きな支援と共斗であつたが特に量的な高まりが昨年未までの闘いであつたともいえよう。この争議は一面からは屈辱的とさえ言われる斡旋内容もちながら、安賃の真のねらいである首切りを阻止することが出来ることと、産業別の闘いの成果を

評価し化学産業労働者に加えられるであろう今後の合理化攻撃に余力を残して終結したのであるが、妥結後といえども、部分ロックアウトにもひとしい分割就労、人間性を無視した差別取扱いに抵抗しながら、労働者は質的な高まりを自分のものとし長期抵抗路線で闘いつづけて来た。そして今日安賃の真のねらいである首切り攻撃にさらされているが、質的に成長した労働者は全国の仲間からよせられた支援と共斗を感謝のうちにかみしめながら頑張りぬいている。

この報告書は合理化反対闘争への資料とする為にまとめたものであるが、今日の実態を深く認識して貫うためには、昨年来の闘いの経過にもふれざるを得なかった。かと言つて紙面の都合と時間的経済的な制約もあつて割愛するところが多かつた。

又人員整理に関しては、裁判所で係争中でありその範囲で執筆したので闘いの記録として物足りなさを感じる面が多いことをおそれるが、その点をくみ取つていただいて昨年来の闘争小史として何らかの参考に供することが出来れば幸である。長期抵抗路線の中で労協運動の前進のため生活と権利を守るため闘い抜くことを誓い一層の共斗と支援をお願いして報告にかえる。

1 安定賃金争議とあつせん案による妥結

一、安賃争議のもつ本質について

新日窒水俣労組のいわゆる“安賃粉砕”闘争は、要求を提出してから終結まで、三六〇日、ストライキ二二四日、ロックアウト以来一八三日にわたる長期の大争議であつた。この間、わたしたち新日窒自身の闘争資金一・五億、それに合化四億、総評〇・五億の闘争資金に加え、合化、炭労、県総評、水俣地協その他全国のなかまのオルグ延べ一五万人にさゝえられて、私たち、三、四〇〇組合員は、会社の分裂策動、暴力団の介入、警察の弾圧、等々、ありとあらゆる会社、国家権力の抑圧にたえて闘いぬいたのであつた。

なぜ、こんな大争議になったのか！

たしかに、組合の賃上げ要求に対して、会社が安定賃金を出したことが、この争議の発端となったのだが、その奥に、首切り合理化の大ナタがかくされておつたからなのであつた。この争議収拾のきつかけになった熊本地労委あつせんの中に、会社が公然と人員整理問題をもちこみ、あつせん案による妥結－就労後三回にわたる希望退職募集の後、さらには基準解雇をも強行しようとする会社の合理化攻撃の姿をさらけ出した今日、このことは今や誰の眼にも明らかであろう。

その意味では、正しく、安賃争議は、人員整理に対する反合理化斗争の前哨戦であつたといえよう。吉岡社長は、斗いの半ばにしてすでに次のように高言した。“安定賃金をとおしたあとは、首切りを考えていた。こんな大争議になった以上その分も含めて斗いぬくのだ”と、つまり、そのためにはこの争議で“組合をつぶせ”というにひとしい。

組合はもちろん、当初より会社の真の意図を見抜いていた。合化、総評、全労偽者の支援も共斗も、三池斗争につぐ大きさであつた所以である。首切り合理化に対する前哨戦というには大きな争議ではあったが、それだけに、それによつて収拾した地労委あつせんのもつ意味も重大であつたのである。こうした意味で、以下に、安賃争議について、経過をおつて概要をのべてみよう。

二、安賃斗争の発端と中労委のあつせん不調

(一) 安定賃金の提案とそのねらい

三七年二月一日、組合は①賃上げ五、一八七円②初任給引上げ③化学産業最低賃金一万円④さらに継続斗争中の合理化に対する首切り禁止、事前協議制、統一交渉権（守山その他）と時間短縮、割増率の引上げを要求し交渉を申入れた。

会社は、ゼロ回答でゆずらず、組合は、合化の統一斗争の中で、三月二八日二四Hスト、四月十日二四Hスト、四月一日無機部門一二〇Hスト、四月一六日有機部門無期ストとストライキに入つたが、一七日にいたつて、会社は突然、安定賃金を提案してきた。その内容はつぎのようなもので

ある。

① 賃上げ

昭和三七年度、同業六社（住友化学、東洋高压、日東化学、東亜合成、日産化学、宇部窒素）

の平均妥結額から五〇〇円を減じた額

昭和三八年度 同右妥結額に五〇〇円を加算した額

昭和三九年度 同じく一、〇〇〇円を加算した額

昭和四〇年度 三九年度に同じ

② 合理化協定

右賃上げが諒解された場合は、次のとおり合理化等に関する協定を締結する用意がある。

(イ) 組合は企業の合理化に協力するものとし、会社はこれがための人員整理は行なわない。

(ロ) 会社は組合員を大量かつ計画的に他事業場、関係会社に転勤、転出せしめるときは、事前にその氏名を組合に通知する。

(ハ) 会社は組合員の転勤、転出にあつて賃金その他の労偽条件を異動前に比べ不利にならないように配慮する。

組合はたちちにこれを拒否、撤回を要求した。

組合と合化はこの安定賃金提案について、

(イ) 安定賃金によるスト権剥奪は、組合を御用化、弱体化させるものである。

(ロ) その中で、会社は首切り、配転などの合理化を一方的に強行するのがねらいである。

(ハ) 産業別統一斗争の一角をくずすことによつて、産業別の斗いを破壊し、産業別全体が低賃金におさえつけられる。

つまり、こうした組合弱体化、低賃金釘付け、合理化の一方的強行は、組合だけでなく合化のなかまはもちろん、全労偽者に対する攻撃としてとらえたのである。

事実会社は、長期合理化計画をもっていたのである（これはあとの中労委ではじめて明らかにした）。すでに、会社は、野田（千葉県）に日窒電子KK（シリコンなど）。守山（滋賀県）に日窒アセテートKKを別会社の名で建設、ついで、戸畑には、八幡化学との合併会社である九州化学（アンモニア、硫酸塩ビ）を、五井（千葉県）には、丸善石油化学コンビナートの一環として、チッソ

石油化学（ポリプロピレン、アセトアルデヒド）を建設しようとしていたのである。

会社は、水俣の組織を破壊することによって、今後重点を移行させるこれらの工場（別会社は名目だけ）を無権利状態におきたかつたのである。三五年守山工場の合化加盟をきらつて分裂させた会社の政策は、ついに、本拠地水俣にあらわれたわけである。

組合は、四月二日製造部七二Ｈスト、二四日無機主体の七二Ｈスト、またこの間有機部門の無期ストをもつて交渉をつづけたが、会社は一向に撤回に応じないので、平和的解決のため中労委にあつせんを申請する方針をきめた。すでに、この頃係長主任団に手をまわし、組合の方針に反し会社案をのめと策動しはじめた。組合は三〇日の代議員会に“ストを中止し中労委にあつせんを申請する、会社が応じないときは徹底的に闘う”ことを提案、五月二日全員投票の結果二、八六九対二二四で決定五月三日中労委にあつせんを申請した。

（二）中労委のあつせん

中労委のあつせんは、五月一八日から六月六日まで行われた組合はこの中で最終的には

- （イ） 本年度の賃上げは他社なみであること
- （ロ） 合理化協定についても他社なみであること
- （ハ） 労使交渉の激突をさけ調和をはかるため平和条項によつてすべてを解決する

との譲歩案を示したにもかかわらず、会社はこの線すらもいれず不調となった。ときに、係長、主任は、職場懇談会で安賃をのめと策動してまわっており、会社はすでに分裂、組合破壊を決意していたのである。組合も地域での組織がため、主婦の会の組織結成を強化していった。

三 団交拒否からロックアウトまで

組合は、長期ストを決意、六月一日より一三日までスト権の再確認投票を行い八割以上で確立。一三日には、合化才三六回中央委（水俣）で全面支援を決定した。六月一八日一部係長主任を含む民主主義研究会（民研）が公然と活動をはじめた。これに呼応して職制は組合員に対し“組合を脱退

して民研に加入せよ”との工作を開始した。これと歩調を合わせて六月二日会社は安賃の枠でない限り交渉を拒否する態度に出た。組合は六月三十日

- （イ） 賃上げ、合理化協定については同業他社なみをかくとく安賃は阻止する。
- （ロ） 平和条項は、前の組合提案を有効期間二ヶ年とする。
- （ハ） 一時金は平行して闘う。
- （ニ） 同業各社に準じ社内預金を制度化する。
- （ホ） その他労使関係の調和をはかるため交渉する用意がある

との最終要求をきめ、会社に提案したが、これをも拒否した。組合は、七月二日より全面七二Ｈスト、九日全面九六Ｈスト、一三日これにひきつづき有機、事務、工務等の重点部分スト、一六日よりひきつづき全面九六Ｈスト、二〇日有機部門九六Ｈストに突入した。

この間、七月三日より五日に一般投票で民研解散を圧倒的多数で決定したが、係長主任集団はなお大会開催を要求、一四日組合はこれをうけてたつたが、なお安賃賛成民研加入の工作をつづけ、七月一七日頃からは非組合員が“組合を脱退してロックアウト後工場に残れ”といい出す始末であった。

七月二三日会社はロックアウトを通告、組合は、全面無期ストに切りかえた。

四 ロックアウト御用集団の分裂から地労委あつせんまで

（一）ロックアウトから仮処分までの攻防

ロックアウトの翌二十四日、係長主任団、民研が中心となって「新労」なる御用集団をつくり、直ちに新労事務所を開設し、吉岡新社長名のビラは、新労承認とともに組合役員と称するメンバーを紹介した。彼らの大部分は係長、事務・技術員（職員）であつた。御用集団は分裂の口実を、組合が民主的に運営されていない、斗争至上主義であるとしているが、彼らこそ真正銘の御用集団である。職制の圧力で、加入申込書をおしつけて強引にハンコをおさせ、保安（警備）の組合員に対してはロックアウト当時、組合脱退を強要し、人

権を無視して工場にカンヅメにする有様であった。

組合は、合化、三池を中心とする総評の大量のオルグとともにピケ隊を工場周辺および各拠点、地区に配して組織防衛にあたつた。工場周辺では、二交代でピケをはり、御用のスト破りを防止してきたが八月一日、警官の逆ピケによる護衛の中で、引込線の間からバス六台に分乗した御用の約四〇〇名が強行突破して就労、ロックアウト後籠城していた非組合員約七〇名と合流操業にとりかかった。そして、会社は生産再開の大宣伝を行つた。八月六日、会社は出入妨害排除の仮処分を申請、八月一四日には、熊本地労委は職権あつせん開始を決定したが、会社は事情聴取にも応じなかった。八月八日より一二日まで合化はオ二五回定期大会を開催（阿蘇）。闘う組合員の生活費を合化全体で負担、大量オルグの派遣など強力な斗争方針を決定した。

（二）仮処分決定と長期生産点対決の闘い

八月二十七日、熊本地裁は、出入妨害排除の仮処分決定おおろし、三十日には、執行吏による強制力をもたせた仮処分と障害物排除の仮処分を行つた。御用はその大部分が事務・技術員で就労しても赤字生産を累積させるだけでわが組合員である職長以下現場労働者の団結がかたい限り闘いは勝利するとの判断から三十日、「長期に生産をとめて対決し、勝利を勝ちとる」という宣言を発して、公然と御用の就労を認めた。

御用らは、警官六〇〇名の護衛のもとに、梅戸トンネルから強行突破をこころみだが、九月三日始めて、御用一五四名が、ピケの首実験と平和説得の下に入場した。

九月一二日、御用集団は、安賃と合理化協定のんだ。（これは七月、分裂直後に原則的にのんでいたものを一二から話合い一七日了解点、二二日締結）

① 賃金 三十七年から三十九年までの三ヶ年協定

④ 三十七年度 二、六〇〇円

⑤ 三十八年度 同業他社八社中上位六社の妥結額にプラス五〇〇円

⑥ 三十九年度 同プラス一、〇〇〇円

② 合理化協定 労組は企業合理化に協力し会社

はこのための首切りを行なわない。但し非協力者はこの限りでない。

十月六日より七日まで合化オ三七回中央委開催（大牟田）。九月末までの斗争費として一人当り、一、六四一円カンパと十月以降の概要を決定した。

（三）地労委による団交再開とあつせん努力

十一月一三日、地労委は団交再開を勧告し、十一月二日、事情聴取を行なつたが、会社は依然として安賃以外の交渉に応じなかった。

十一月二十九日より三十日まで合化オ二六回臨時大会を開催（東京）。十、十一月分として一人当り九四五円のカンパを決定。合化罷業金庫つみたて金一億七千万円をとりくずして、新日窒と日東化学の闘いに使うことを決定、三月までの長期体制をしいた。

十二月五日、地労委は再び、団交再開を地労委たちあいのもとでやることを申入れた。会社は一度、これを拒否したが、事情聴取が進められ、二二日いたり事実上のあつせんが開始され双方ゆずらぬまま、あつせんは難行し年をこした。

あけて一月五日、地労委はあつせん案を提示した。

五 あつせん案受諾

あつせん案の内容は、別に述べるとおりであるが、この骨子は、①会社の安賃構想は基本的には打ち破れなかつた。②自発的退職とはいえ、二人の組合指導者がギセイになつている。一般組合員に対しては、希望退職などはよいとしても強制解雇は許さないというものであつた。実際、あつせんの焦点は後者にしぼられた感があつた。

合化労連は、一月一日より一日まで熊本市でオ二七回臨時大会を開いた。「合化の総力を結集した安賃粉碎斗争についてさらにみんなの討議の中から、最善の結論を見出し、団結と前進の道をきりひらこう」のスローガンの下に、白熱的な討論の末大会は前途の二点は容認できないけれども、収拾することにふみきり次のような評価を行つた。

- ① 今後、合化労連はあらゆる企業、労働者に対する合理化の攻撃をはねかえし、新日窒労組に対する合理化、指名解雇等の合理化をはねかえす余力をのこすためである。
- ② この斗争において、もし会社側が安定賃金や首切りの攻撃をかけてきたならば、合化は即刻全体の力で反撃し、会社は莫大な損害をうけざるをえないという力を、われわれがもっていることをしめた。日東化学でも、指名解雇をてっかいさせ、新日窒でも安定賃金攻撃の最終的な意図である首切りをはねかえすことができた。という二点で、二名の指導者は、日窒労組はもちろん、合化としても将来ながく組合員としてかゝえ、全体の力で守ることをきめたのである。

一月一三日、それまで地域で討論をつづけてきた組合は、同様の判断にたつてあつせん案受諾を、わずかに反対二票をもって決定し、一四日地労委に受諾の回答を行い一五日、合化臨時大会を水俣で再開、会社の出方に対し和戦両様の斗争方針と斗争予算を決定した。会社は二一日受諾、この日、あつせん案どおりの諸協定に調印、妥結したのである。

六 あつせんの問題点とあつせん案

あつせんの過程で、会社がねらった点は、御用と同じ安賃による長期賃金協定はもちろんだが、むしろオーに、人員整理であり、組合役員、活動家の首切りであつた。会社は、御用集団の就労によつて八割生産ができたから、九三〇名が余っているとウソぶいたのである。これは、デタラメであるが、会社が、以前から人員整理の合理化をたくらんでいたことはすでにのべたように事実であつたし、すでにスト前に能率協会にたのんで、定員を削減しようとしていたのである。つまり、会社は御用のスト破り生産を口実にして、安定賃金による攻撃の真のネライである人員整理を公然と地労委あつせんの場に持ちこんできたのである。そして、しかも、この争議を違法争議だと強弁し、組合の執行委員はもちろん、代議員（職斗長）、拠点長、地区委員長などの活動家百数十名の首を切れと主張したのである。

組合は、むろん、安定賃金の長期協定を拒否し、人員整理も認めることはできない。だが、前にのべたような判断から、最低ギリギリの線として、組合員大衆には、指一本ふれさせないすなわち、指名解雇などの強制解雇はできない。たゞ、本人の自由意思にもとづいた希望退職や既存の野田、守山、五井の各工場への転勤はやむをえない。これが確認されるなら、本来ならば不当労働行為であるけれども長野、江口両氏に限り、自発的に退いてもらうということ、会社の安賃構想は基本的にはそれを打破できないにしても、三九年度は地労委の「仲裁」ということ（スト権は会社に売らず、地労委にあずける）で、妥協が成立したのである。この大衆には指一本ふれさせないという点は、刑事事件で禁錮以上の確定判決を受けた者以外は、すべて、地労委の仲裁によって懲戒解雇にすることなく救済することがつらぬかれている。

一月五日の、地労委あつせん案本文は後述のとおりである。このあつせん案は労使双方が受諾したあと一月二一日附で協定書として調印締結され、立合人として地労委あつせん員である荒木精之氏と荒木誠之氏が捺印している。即ち、争議妥結協定書にはあつせん案才三項、才五項が同文で期限の定めない協定となつている。賃金協定書にはあつせん案才二項、才六項が同文で昭和四〇年九月二〇日までの期限で協定されている。争議行為に伴う個別責任等の処理に関する協定書には、あつせん案才四項が同文で昭和四〇年九月二〇日を期限として協定されている。又覚書には、あつせん案についての当事者の質問に対するあつせん員回答が期限の定めない協定となつている。

尚協定書についての組合側質問に対するあつせん員回答は別紙の通りである。

1. 地労委あつせん案 昭和三十八年一月五日 新日本窒素肥料株式会社

代表取締役副社長 千 原 末 夫 殿
日窒労働組合連合会
中央執行委員長 長 野 春 利 殿
合化労連新日本窒素水俣工場労働組合
執行委員長 江 口 政 春 殿
熊本県地方労働委員会

新日窒水俣工場争議あつせん員
荒 木 精 之
荒 木 誠 之

あつせん案

今次争議については、下記により解決されたい。

記

一、会社及び組合は、才二項以下の諸事項を諒承し、本件争議に関する一切の紛争を解決する。

二、長期賃金協定について

昭和三七年度及び昭和三八年度については、別紙の通りとし昭和三九年度については、熊本県地方労偽委員会の仲裁による。

三、争議解決の就労について

(1) 当事者は、双方がこのあつせん案を受諾した日を含めて向う五日間を争議体制解除期間とし、それぞれ争議施設を旧に復する。この期間は、会社は組合員に対して賃金の補償を行わない。

(2) 会社は、前号の期間満了の日の翌日より原則として三十日の間に、組合員を就労させるものとする。

(3) 前号の三十日の期間においては、組合員が就労する日までの賃金補償額は、当該組合員の平均賃金の八〇%とする

(4) 才二号の規定にもかかわらず、都合によりやむをえず当該期間内に就労できない者については、会社は当該組合員に対して、平均賃金の九〇%を支給する。

(5) 才三号及び才四号の平均賃金算定期間は、昭和三十六年一月二〇日より三箇月間とする。

(6) 前各号により組合員が就労した後、組合は本争議に関連して職場斗争等の行為を行わず会社は組合員に対する一切の差別的取扱いをしない。

(7) 組合員の就労にあたり、会社は配置転換を行なうが、減給を行ないまたは資格を下げる等組合員に不利益を生ぜしめることをしない。ただし組長及び班長は本号にいう資格に含まれない。

四、個別的責任等の処理について

本争議に伴い発生した刑事事件の被疑者及び重大な就業規則違反行為の実行者の取扱いならびに

不当労偽行為事件については、このあつせん案による解決とは別個に、後日処理するなおその取扱について、訴訟（刑事事件被疑者に関するもの）及び熊本県地方労偽委員会の仲裁（禁錮以上の確定判決を受けた者以外の解雇に関するもの）による解決をはかることを妨げない。

五、立上り資金について

会社は本争議の解決に当り、立上り資金として金一封を組合員に支給する。

六、過剰人員問題について

水俣工場の過剰人員問題については、会社は水俣工場の全従業員を対象として、希望退職者を募る等の方法により整理を行う。会社は下請業務の再検討等により、整理人員の減少に努力し、退職条件については優遇措置を講ずる。組合はこれを諒承する。

七、争議指導者について

組合は、本争議の終結に当り、指導者の代表二名の自発的退職を認め、会社はこれを諒承する。

おつて、このあつせん案に対する諾否は、昭和三十一年一月一六日午前十時までに回答せられたい。

以上

別紙

一、賃 金

一、一人当たり平均増加額

(1) 昭和三七年度 二、六〇〇円

(2) 昭和三八年度 下記八社の賃上妥結額中、上位六社の平均額に五〇〇円を加算した額

(注)一、三菱化成、住友化学、日東化学、三井化学、東洋高压、東亜合成、宇部窒素、日産化学

二、上記八社に合併等の変動が生じた場合には、改めて協議する。

二、配 分

(1) 昭和三七年度については、昭和三十七年四月一日現在在籍者につき、次の通り実施する。

ア、職場給

(ア) 一般昇給 各人の職場給にその三、一七%と六四〇円を加算する。

(イ) 個別昇給 会社全体で総額二九五万円の

範囲内で本人の勤務成績により個別査定の上昇給を行う。

(ウ) 調整昇給 初任給引上げに伴い、過年度採用者中必要な者については調整を行う。

イ、年令給

賃金規則オ一三条による年令給の昇給を含む。

ウ、住宅手当

会社施設居住者以外の従業員で、扶養家族を有する世帯主に対し、月額五〇〇円を支給する。

(2) 昭和三十八年度については、当該年度に交渉の上、決定する。

三、実施期日

各年度とも当該年度の4月分給与より実施する。

四、各年度の定期昇給は行わない。

二、あつせん案についての組合側質問に対するあつせん員回答

一、オ一項に関して、このあつせん案に記載のない事項は、当事者の協議により解決すべきものと考えるので、自主的に交渉されたい。協議がまとまらないときは、地労委が解決に助力することを否定するものではない。

二、あつせん案の解決、履行につき疑義を生じたときは、労働関係調整法オ二六条オ二項以下の規定に準じて、あつせん員の見解を求め、これに従うようにされたい。

三、あつせん案において、当事者協議に委ねた事項については地労委はその協議の成立につき助力する用意がある。

四、オ三項の就労方法につき組合の理解をえて行いうのが望ましく同項オ四号の「やむを得ず当該期間内に就労できない者」は極めて少数のものに限られ、原則の三十日をこえる期間は一週間ないし半月程度との趣旨である。

五、オ三項オ六号「職場斗争等の行為を行わず」とあるのは正常な就労状態にもどることをいい、例えば職場での吊し上げなどの如く、従来の争議状態を就労後に持ちこさない趣旨であり、通常の組合活動自体や、就労後に発生した新たな紛争について、組合の行動を制限するものでは

ない。

六、オ三項オ七号ただし書の組長及び班長は、会社における正式資格として認められているのではなく、賃金や昇格等の決定に影響がないため、資格から除外したものである。

七、オ四項にいう「このあつせん案による解決とは別個に後日処理する」とは、それぞれの機関による手続を進め、その結果により処理することを指し、「訴訟」とは民事訴訟の提起を含む。

「仲裁」とは、このあつせん案を双方が受諾した場合当事者の双方又は一方の申請により地労委が判断を下し、労使双方これに従う義務を生ぜしめることである。

八、オ五項の「立上り資金」については、その具体的内容、支給方法等は当事者の協議により決定されたいとの趣旨である

九、オ六項の「希望退職者を募る等の方法」とは、配置転換その他当事者の協議により定められた手段方法をさし、会社が特定の者を直接指名して解雇することを含まない。

十、期末手当については、このあつせん案にふれていないが、当事者の協議により当然支給されるものとする。またその支給期日は、協議成立の日より、必要な算定期間を経過した時期と考える。

本書は、昭和三十八年一月五日、熊本県地方労働委員会事務局において、日窒労働組合連合会及び合化労連新日本窒素水俣工場の労働組合に対し、あつせん案を手交した際、上記両組合からあつせん案の内容等について質疑がなされ、これについてあつせん員から口頭で回答したものを録取したものである。

昭和三十八年一月五日

熊本県地方労働委員会

新日本窒素水俣工場争議あつせん員

荒 木 精 之
荒 木 誠 之

(注) 組合側出席者

日窒労働組合連合会

中央執行委員長 長 野 春 利

合化労連新日本窒素水俣工場労働組合

副執行委員長 溝 貝 清

書記 長 丸 山 功
 オブザー 合成化学産業労偽組合連合
 中央執行委員長 太 田 薫

3、あっせん案についての会社側質問に対するあっせん員回答

一、オ二項長期賃金協定について

本項にいう「仲裁による。」とは昭和三九年度の賃上げについて当事者の交渉が成立しないときは、直ちに地労委の仲裁に委ね、当事者は争議行為を行わないという意味である。

二、オ三項争議解決後の就労について

(1) 本項オ一号にいう『争議体制』とは、物的並みに人間的争議体制をいう。徒つて工場通用門前におけるピケ体制が実質上継続されるような状態または個人の自由に対する強度の統制の如きは解除の対象となる。

(2) 本項オ二号にいう「やむをえず当該期間に就労できない者」の解釈については、組合の質問に対する回答のとおりであり、会社はその趣旨に副って実現に努力されたい。

(3) 本項オ七号の「配置転換」は、それ自体は組合員に対する差別的取扱いではないが、配置転換の趣旨が企業の生産能率の向上にあることに鑑み、実施についてはその趣旨に副うよう充分の配慮が必要である。

三、オ四項個別的責任等の処理について

本項にいう地労委の「仲裁」においては、就業規則等の適用につき当事者の見解並びに主張を充分勘案して公正な判断を行なう。

四、オ六項過剰人員問題について

(1) 本項は、昭和三七年九月二一日付をもって、会社と新日本窒素水俣工場新労偽組合及び新日本窒素東京従業員組合新日本窒素大阪従業員組合との間に締結された「合理化に関する協定」とは別個に会社と組合との間の協定として成立する性質のものである。

(2) 「希望退職者を募る等」の意味は、組合の質問に対する回答のとおりであり、一定の基準を設けて該当者を整理することは、会社が特定の者を直接指名して解雇することには含まれない。

(3) 本項にいう人員整理は、オ四項に定める「個別的責任」の処理とはその性質上本来別個のものである。

五、オ七項争議指導者について本項に「争議の終結に当り」とあるのは、組合員の就労がオ三項オ二号ないしオ四号により終わった時期を指す。本書は、昭和三十八年一月十五日熊本ホテルキャッスルにおいて、新日本窒素肥料株式会社からあっせん案の内容について質疑がなされ、これについてあっせん員が口頭で回答したものを録取したものである。

昭和三十八年一月十八日

熊本県地方労偽委員会

新日窒水俣工場争議あっせん員

荒 木 精 之

荒 木 誠 之

(注) 会社側出席者

新日本窒素肥料株式会社

代表取締役副社長 千 原 末 夫

常務取締役 児 玉 義 忠

取締役 入 江 寛 二

取締役 小 山 謙 一

4、3について組合側質問に対するあっせん員回答

昭和三十八年一月十八日

日窒労偽組合連合会

中央執行委員長 長 野 春 利 殿

合化労連新日本窒素水俣工場労偽組合

執行委員長 江 口 政 春 殿

熊本県地方労偽委員会

新日窒水俣工場争議あっせん員

荒 木 精 之

荒 木 誠 之

「あっせん案についての会社側質問に対するあっせん員回答」中組合側疑義の点の趣旨は次のとおりである。

一、あっせん案オ三項オ一号の「争議体制」についての回答は組合側の体制に関し質問があり、それに対する見解を示したものであり、会社がロックアウトその他の争議体制を解除すべきことは勿論である。

二、あっせん案六項に対する回答中「一定の基準を設けて」とは、当事者の協議により定められる手段方法の一つを挙げたものである。

五、協定書についての組合側質問に対するあつせん員回答

一、「争議行為に伴う個別的責任等の処理に関する協定書」の有効期限を昭和四十年九月二十日までとしたのは、同協定書の「仲裁」の適用を考慮したためであり、あっせん員としては個別的責任の処理ができるだけ早期に終り、当事者間に完全な協力体制が一日も早く実現されることを期待していることはいうまでもない。

二、賃金協定書の有効期限は、昭和四十年九月二十日までとなっているが、この協定書は賃金については、昭和三十九年度まで定めているから、昭和四十年の賃金に関してはこの協定とは別個に当事者間において決定されたい。

本書は、昭和三十八年一月二十二日熊本県地方労偽委員会において協定書の調印を行った際、日窒労偽組合連合会及び合化労連新日本窒素労偽組合から協定書の有効期間に関して質問がなされ、これについて、あっせん員から口頭で回答したものを録取したものである。

昭和三十八年一月二十二日

熊本県地方労偽委員会

新日窒水俣工場争議あっせん員

荒 木 精 之
荒 木 誠 之

(注) 組合側出席者

日窒労偽組合連合会

中央執行委員長 長 野 春 利

合化労連新日本窒素労偽組合

執行委員長 江 口 政 春

オブザーバー 合成化学産業労偽組合連合会

副中央執行委員長 入 江 正 治

同 書記長 西 野 六 郎

会社側出席者

新日本窒素肥料株式会社

取締役 入 江 寛 二

中 村 治 文

2 就労以降の不当差別に対する闘い

一月五日出された地労委あっせん案に基いて、二月二十一日労使双方妥結に関する諸協定を締結し、二二日、ロックアウトとストライキを同時に解除した。まずオーにぶつかったのは、就労問題である。

一、スト解除から就労開始まで

(一) 就労について前提となるあつせん案＝協定

就労については、あっせん案→協定書では次のようになっている。まず、その期間と賃金補償。「会社は、一月二六日から原則として、三〇日間に組合員を就労させるものとする」(妥結協定書二項二号)と、いわゆる「分割就労」を前提としたものである。そして、この三〇日の期間内に就労する組合員の就労までの賃金については、平均賃金の八〇%の補償、やむをえずこの期間内に就労できない者については九〇%の補償となっている(全三項三号・四号)

次に就労方法。

「組合員の就労にあたり、会社は配置転換を行なうが、減給を行ないまたは資格を下げる等組合員に不利益を生ぜしめることをしない。但し組長及び班長は本号にいう資格に含まれない」(妥結協定書三項七号)

この場合「組長及び班長は、会社における正式資格として認められているものでなく、賃金や昇格等の決定に影響がないため資格から除外したものである」ことを組合はあつせん員から確認(六項)をえているが、会社は会社で、「配置転換は、それ自体は組合員の差別的取扱いではないが、配置転換の趣旨が企業の生産能率の向上にあることにかんがみ、実施についてはその趣旨にそうよう充分の配慮が必要である」とのあつせん員回答(二項三号)をひき出している。

また、「組合員が就労した後、組合は本争議に関連して職場斗争等の行為を行なわず、会社は組合員に対する一切の差別的取扱いをしない」(妥結協定書三項六号)となっているが、この前段について、「職場斗争等を行なわずとあるのは、正常な

就労状態にもどすことをい、例えば職場での吊り上げなどの如く、従来の争議状態を就労後に持ち越さない趣旨であり、通常の組合活動自体や、就労後に発生した新たな紛争について、組合の行動を制限するものではない」との確認をあつせん員からえている（五項）

そして、「会社が就労方法につき組合の理解をえて行なうことが望ましい」との確認も同様である（四項）

（二）就労にあたってのかまえと問題となった点

このようなあつせん案の内容である以上、スト解除—就労については、組合は、分割就労を覚悟したし、会社は、不当にも原職復帰を殆どさせず、配置転換、格下げなどもやってくるであろう、就労後の組合活動に対する締めつけもひどいであろうことを予想し、組合員に対しては、「組合は会社になんかそのようなことのないよう、あつせん案を守らせる立場で交渉もしないもするが、たとえ組合の主張どおりいかなかったとしても、決してヘコタレてはならない。一人一人が職場で地域でねばり強く抵抗し絶えぬことが大切だ」との教宣を徹底させ、組合員もあらゆる不当差別、いやがらせ、きりくずしに耐え権利を守り高めてゆく長期抵抗のかまえを、職場と地域でつくる準備をととのえて行つた。

組合は一月二十五日、就労方法などで会社と交渉をもった。主な問題点は二つあり、一つは就労の具体的なやり方で、会社は本人にだけ出勤ギリギリの余裕で就労命令を発するというのに対し、組合は就労する者の氏名、職場を七日前に組合と本人に通知して問題があれば協議すべきだと主張して対立、他の一つは工場内の組合活動であるが、会社は大会、職場集会、宣伝カーの使用、ビラの配布、執行委員の工場内立入りなどは当分許可制にすると主張してきびしく対立した。

問題は地労委にもちこまれ、徹夜あつせんとなり、二十六日午後三時、あつせん員は次の意見を提示した。すなわち

「（一）就労について。就労該当日の前々日までに会社は組合および組合員本人に対し、配属部課名を記入して通知する」と。

（これに関し労使双方よりの質問に対する、あつせん員回答）

「組合に対する通知は、あつせん案について組合側質問に対するあつせん員回答のうち『就労方法について組合の理解をえて行なうことが望ましい』とあるものの一つの方法をさしているのであり、通知だけで理解できないものについては、労使が話合ってもらいたい」

「（二）工場内における組合活動について

当事者間のトラブルをさけるため、向う二ヶ月間は、次の如くすること。

- （1）大会は双方とも構内でやらないこと。
- （2）各門におけるマイクの使用については、双方とも刺戟的な言辞をさけること。
- （3）職場内の集会については、双方が日時または場所をかえてやること」

（これに関する労使双方よりの質問に対するあつせん員回答）

「（1）この意見以外の組合活動（政治活動、役員専従者および組合書記の工場への出入りを含む）は従来どおりとする。

（2）専従執行委員の職場の行動に当っては、作業に支障をあたえないよう注意すること」

（註）こゝで、双方とは組合と御用をさしている。

二、就労状況について

（一）就労時のきりくずしと、職場、地区での体制

かくて一月二十九日、オ一次就労として組合員二四九名に就労通知が出された。組合は三十一日、総決起大会を行ない長期抵抗の闘いを再確認する「就労宣言」を満場一致採択し、今後の就労にそなえた。

この分割就労は二月一日から三月九日までオ一次にわたるのであるが、会社側のわが組合員に対するきりくずしは厳しかった。例えば、工場内の巡回のために入っていた執行委員に対して、御用集団（オ二組合）十数名が、勤務時間中にとりかこみ、うち一人が手をひっぱり執行委員がすわっていたイスからひきずり下ろされ数週間の傷害をうけるという暴力沙汰がありその他、工場内

で何らかの暴行をうけた執行委員、組合員は相当数にのぼった。(この件で非組合員、御用一〇名を告訴)

ある職場では、オ一次就労より連日のごとく、執行委員を職場に入れないようにし組合員を事務所の中に閉ちこめ八時間ぶっとおし説得をやり、監禁にも等しいきりくずしをかけた。

また、ある職場では、一日中仕事を与えないで、組合員を不安に落し入れておいて、課長、係長がいれかわり、たちかわり脅迫したり、“御用にはぜったいにいかない”といえ、即座に配置転換されるために十数回たらいまわしに配転をうけた組合員もいる。山奥の発電所にいやがらせて配置転換をして、御用ばかりのところで、草むしりやドブサラエをやらせる。こうした中で、“新労に入れば、原職復帰させてやる”ということで切崩し一定期間覆面にしたあと、原職復帰か、これに近い職場に再配転をさせるというやりかたをとった。

組合員は、既にこうした攻撃を予想していたので、オ一次就労から全員就労まで未就労組合員、主婦の会が激励送迎を行なった。戦斗長、拠点長、地区委員長を中心に、主婦の会ともども、職場旗、拠点旗をもって、深夜にも送り迎えを続けた。そして地区にかえってからも、職場での会社のさまざまな攻撃、なやみや苦しみを話し合い語り合い、激励をしあって団結をかためた。職場では、どういう職場に行っても、代議員(戦斗長)そして職場委員をその中から選出して、職場でのねばり強い抵抗を組織して行つた。

(二) 施設部の新設とそれへの就労(雑役作業)における闘い

就労について、会社のやり方の最大の特徴は、施設部を一方的に新設して、これに組合活動家、高令者など過半数の組合員を就労せしめ、雑役にこきつけたことである。

① 施設部とは、こんなところ

施設部の業務内容は、二月九日会社発表によれば、次の通りである。

オ一課 清掃一般、その他雑務、業務等事務関係の雑作業

オ二課 製造関係の補助

オ三課 旧土建課

オ四課 土建、電気、工作関係の雑作業補助

オ五課 工場外の整理その他の雑作業

このうち、オ三課は、旧土建課であるから、まだしものこと、オ五課にいたっては、工場外で道路掃除、草むしり、どぶさらえなど全くの雑役をやらされているのである。「工場外美化」と称して、御用の女房たちの目の前でどぶさらえや便所掃除をやらされ、蜜柑畑づくりにマムシ山の急坂を汗だくになって登らされる。オ四課も工場内外の雑作業である。オ一課の女子組合員はかつての同僚の目の前で、窓ガラスの掃除をさせられる。こうした中でも、わが組合員の大多数は果敢に胸をはってこの苦役にたえぬいている。マムシ山の登はんでも、お茶ハコビはチャンケンできめるという民主的方法をもってするという余裕をさえもっている。

② 施設部内での会社のやり口

施設部における職制機構は部長…課長…係長…作業長…班長となっており、係長…作業長の監督職制が、御用組合員である外は、班長以下実際の作業は全員わが組合員にやらせるというそれ自体が差別、不利益取扱いの不当労行を公然と行なっているのである。

しかも、会社は、気にくわぬ班長(組合員)であれば格下げをやり、また作業隊、班の編成を随時に変更するのである。これで能率が上ったらお目にかゝりたい位である。会社は同じ班におけば組合員同志が一層親しくなり団結がますことをおそれているそして、作業隊や班どうしを分離しておこうと常にたくらんでいる。またオ二課は製造部の補助作業で応援派遣という形をとっているのであるが、派遣先で職制からにらまれると仕事をとりあげられ別の班にかえられる。仕事になれれば、その職場の籍をもって正規の作業につくようになるが、活動家は、いまだに籍に入れぬというアメとムチによるきりくずし政策がとられている。「雑役班長」という異名をとったなかまがいるがそれは、正規の職場に転籍されずにたゞ雑役のたらいまわしで、その専門家という意味なのだ。このアダ名が公然と仲間であつかわれているが、そ

れが活動家の代名詞とさえなっている。

こうして施設部では仕事や職場あるいは班編成が猫の眼のように変るから、折角えらんだ代議員や職場委員もかえねばならない。会社はそこをねらったのであろうが、その実は新しい活動家をどこにでも作らせることになっている。もつとも会社は全員就労后、施設部を減員させるという方向をとってきてはいるがオ五課からオ二課に移り、そこから製造部への派遣、次いでそこへの転籍というふうに仕事らしい仕事につくには関門をいくつかとおらねばならない。しかし、その度に“旧労か新労か”の踏絵をふまされているのである。そして同じ製造部転籍でも前者ならば、未知の職場へ、後者なら原職復帰かそれに近い職場である。(もちろん前者で、ドラムカン洗滌などの逆コースに追いやられる者もいる)、製造部へ入っても御用の多い職場ではしめあげられる。オ五課は活動家でかたまってはいるが工場外の雑役である。いずれにしても困難な斗いがつづいている

(三) 地労委で問題にした会社の不当なやり方

会社の就労に対する不当差別、いやがらせ、きりくずしは、前述のように大小様々数えきれないが、これを職場ではねかえすについても、向こうの挑発にのって、不必要なギセイをもたらしことをさけるため、組合員は歯をくいしばって団結と統一を守ることに努力をそゝいだ。

もちろん、不当労行行為で提訴したものも多くあるが、組合はあつせん案を守る立場から、会社が非常識にもゆづらない点については、地労委に解決の場を求めた。実際会社は、そうでなければ、自主的に解決する能力と態度をもちあわせなかったのである。

① 二月五日～七日(第二次就労后)

(イ) 会社は、就労開始後も依然として当直制と称して、御用のロウ城体制をとり、工場、浴場などに、ロウックアウト用のヘイを置いたまゝである点について、あつせん員は、当直制を二月一〇日まで廃止することと意見をのべた

(ロ) 執行委員の職場立入りについて

組合は、前回あつせん員の意見が出された

にもかゝらず会社が安全と争議中の異動を理由にして執行委員の立ち入りには、許可を要すると主張し、実際には許可を与えないか、若しくは立入りを許さず御用集団にピケを張らせて実力阻止を行い、執行委員に対し暴力をふるっている事実などを指摘し立入りの自由を主張したが、会社は工場は生産の場であり組合運動の場ではない。又高压ガス取締法その他の法令及び安全の関係からも許可なく立入ることは認められないと主張した。この点につきあつせん員は「『今から入る』旨を職場の責任者に口頭で告げて行うこと。責任者が不在の場合は代行者に告げること」という意見を提示した。

② 二月一三日～一四日(第四次就労后)

組合は、次の諸点について地労委あつせん員の意見を求めた

(イ) 差別並びに不利益な配置転換についてオ四次就労者の中から、とくに問題のある配置転換者がある。(内大臣発電所取入口勤務者で、現在のごとき勤務を条件とする現地採用者を七滝川発電所取入口に配転) この件については、会社は業務命令によって強行しようとし、組合がこれを拒否すると紛争を拡大することとなるので早急にあつせん員の意見を求めたい。

(ロ) 未就労期間中の賃金計算について(略)

(ハ) 勤務時間中に差別をつけ、この差別を利用して組織介入切崩しをかけていること、及び非組合員による不当労行行為について

会社は御用集団の者が勤務時間中に勤務をはなれ、組合員に対し組織介入と切崩しをかけ、特に職制を利用して、ひんぱんにこれを行うことを許している。また、非組合員による同様の不当労行行為がさかんに行なわれている。組合はこれらの行為をとりやめるよう会社にたびたび申入れたが改めないのであつせん員の意見を求めたい。

(ニ) 工学校生徒の差別的取扱について

千葉県五井工場に就労することを前提として入学した工学校生のうち、組合員の子弟は優秀な成績のものでも就労できない。一方御

用集団の子弟はほとんど全員就労している。
これらは今次争議に基き行なわれている差別
取扱いであるので、あつせん員の意見を求め
たい。

これに対してあつせん員は、次のような意見を
提示した。

(イ) 配置転換について

就労者の配置転換について、組合の加入脱
退に関連するような言動をなす者があれば、
これを禁ずるよう会社は措置されたい。なお
明らかに組合員に対する差別待遇とみられる
ケースについて不当労偽行為の申立てがあれ
ば、その手続きに従って判断を行う。

(ロ) (略)

(ハ) 勤務時間中の組織問題について

勤務時間中は組合活動は許されない筈であ
るから、会社は就業規則の厳正な適用を行い
組織上の問題が発生しないよう措置されたい。

(ニ) 工学校問題について

本件は、あつせんと直接関係はないが、会
社の善処方を希望する。

(注、地労委による配転是正については、別項
を設けた)

(四) 全体からみた就労の差別、不利益

① 就労状況の要約

二月一日から三月九日まで、全員の就労が終了
するまでの全貌はオ一表就労における原職復帰並
びに配転表のとおりである。

オ一表

就労に於ける原職復帰並に配転表

昭和38年3月10日

内 訳 就 労	原 職 復 帰 (A)	就 労 に 当 つ て 配 置 転 換								合 計 A + D = E	累 計
		施 設 部						そ の 他 工 場 内 (C)	計 B + C = D		
		1 課	2 課	3 課	4 課	5 課	小 計 (B)				
第 1 次 (2 / 1)	239	0	0	0	0	0	0	9	9	248	248
第 2 次 (2 / 4)	15	0	0	0	0	0	0	0	0	15	263
第 3 次 (2 / 8)	3	12	9	0	0	0	21	0	21	24	287
第 4 次 (2 / 12)	153	40	24	2	20	0	86	20	106	259	546
第 5 次 (2 / 15)	111	9	59	2	63	0	133	19	152	263	809
第 6 次 (2 / 18)	11	65	35	3	0	0	103	105	208	219	1028
第 7 次 (2 / 21)	23	55	31	0	84	23	193	177	370	393	1421
第 8 次 (2 / 23)	3	44	12	0	0	0	56	1	57	60	1481
第 9 次 (2 / 25)	20	40	80	0	14	159	293	197	490	510	1991

第10次 (3 / 4)	2	41	43	0	0	0	84	1	85	87	2078
第11次 (3 / 9)	14	0	0	0	28	246	274	2	276	290	2368
合計	594	306	293	7	209	428	1243	531	1774	2368	

オ一表は、次のようなことを物語っている。

(イ) この一二次にわたる就労によつて、二、三六八名の組合員が就労したが、「原職復帰」となった者は、わずか五九六名（二五％）にすぎなく、それ以外はすべて別個の職場に配転されている。

(ロ) 「原職復帰」とならないで、他の職場に配転された組合員の圧倒的多数が、例の「施設部」に島流しになっている。つまり、原職復帰でない「その他の工場内」への配転が、五三一名（全体の二二・四％、原職復帰以外の配転者の三〇％）しかないのに、施設部への配転は、一、二四三名（それぞれ五二・六％、七〇％）となっている。

(ハ) 同じ「施設部」でも、オ一課からオ五課まで分かれておりたとえば、仕事の上だけからみれば原職復帰とみられる旧土建課にあたるオ三課は、わずか七名（施設部配転者の〇・六％）であるのに、工場外雑役作業をやらせるオ五課には、四二八名（三四・六％）という、絶対的にも相対的にも最大多数が配転されている。

(ニ) これを就労次別にみると、はじめのうちこそ「原職復帰」が多くなされているようだが、就労次を追うにしたがって次オに少なくなっているのに、原職以外への配転が多くなつてきている。これはオ四次とオ五次就労をさかいにして逆転している。この傾向は、施設部、とくにオ五課にいちぢるしくあらわれている。

また、施設部への配転はオ三次から顔を出しはじめ、オ五課への配転はオ七次にはじめて顔を出している。これらのことは「はじめのうちこそ、原職復帰をかなりさせるゼスチャーをとつて、就労にすべりこませたあとは会社の勝手と施設部をデッチあげて、これへわが組合員の大多数の島流しを強行したものといえる。

(ホ) 就労してから、会社のはげしい不当差別、きりくずし攻撃にあつて脱落する者も出てきた。オ一時就労前日＝一月三十一日組合員数は、二、四七一名（御用九九二名）であつたが、就労を完了した三月一〇日の時点では、組合員二、三〇九名（御用一、一四三名）となつている。

この表で二、三六八名となっているのは、就労通知をうけた時点で組合員であつた者の累計であるため、その後脱落した者の数字があらわれていないからである。

② 従来の技術、技能を無視した配転

会社は、施設部に就労してきた組合員に、開口一番「今までの技術は生かさない」との御託宣をたれている。

(イ) 最近における全従業員の職場配置そのものが組合員に差別不利益に行われている。（オ二表 A）

(ロ) 組合員で高校卒の者（事務・技術員）は、全員施設部にやられている。

(ハ) 争議前の組合員である「職長」は、ほとんどが、施設部においやられている。（オ二表 B）

この状態はオ二表全従業員配置表並に職長配置表に示す通りである。

オ2表A

全従業員（非組合員を除く）配置表

(10/10現在)

	施 設 部						そ の 他 の 職 場	合 計
	1	2	3	4	5	小計		
オ一組合員	107	124	1	51	233	516	1139	1655
オ二組合員	3	3	17	3	5	31	1490	1521
合 計	110	127	18	54	238	547	2629	3176

※上記の外非組合員117名

オ2表B

職 長 配 置 表

(10/10現在)

	施 設 部						そ の 他 の 職 場	合 計
	1	2	3	4	5	小計		
オ一組合員	17	11	0	28	58	114	12	126
オ二組合員	0	0	1	0	0	1	120	121
合 計	17	11	1	28	58	115	132	247

オ3表 代議員、拠点長、地区委員長就労状況表

(3/7現在)

役 員 名 配 属 先	代 議 員	拠 点 長	地区委員長	計
施 設 1 課	9		2	11
〃 2 〃	2		11	13
〃 3 〃				
〃 4 〃	2	2	10	14
〃 5 〃	45	10	21	76
そ の 他	5		5	10
原 職 復 帰			2	2
計	63 (64)	12 (13)	51 (53)	126 (130)

註

①代議員の中で病院は現在通りの勤務（争議不参加）なので除外した。

②代議員の中でその他に就労した（配転）後に一名脱落

③拠点長就労前に脱落一名、欠員一名

④地区委員長就労前に二名脱落 欠員二名

⑤（ ）内は定数を示す

③ 組合役員、活動家は鳥流し

争議当時、組合の代議員（職斗長）、拠点長、地区委員長などをやっていた者、その他の活動家はその大部分が、施設部、とくにオ五課に鳥流しに

あつている。

この実態は、オ三表代議員、拠点長、地区委員長就労状況表に示す通りである。

三、不当配転等に対するスト権確立と配転是正

(一) 不当配転等に対するスト権確立と休日出勤拒否の闘い

組合は三月七日、前にのべたような就労状況の中で不当配転差別、休日出勤その他一切の不当な行為に反対するスト権の確立を提案、代議員会で満場一致決定、時間短縮のスト権とともに全員投票を実施、二、〇七三対二十二の圧倒的多数で、このスト権を確立した。

そして三月一四日、日勤勤務者を三月一七日の日曜日出勤させることを拒否する通告を行なうと同時に、次のことを指令した。

「情況」会社は余剰人員を口にしながら、変則交替や休日出勤をさせるなど適正人員配置のもとでは考えられない矛盾した行為を繰返している。組合は、会社のかかる不当な行為に対して労使の団体交渉の中で、あるいは地労委を介しての交渉の中で会社の反省を求め、是正を要求してきたが、休日出勤についても一方的に強行している。よって組合は、会社のかかる行為に反省を求めるべく休日出勤拒否の通告を行った。全組合員は、職斗長指示のもとに忠実に指令に服されたし。

「指令事項」昭和三八年三月一四日現在の日勤々務の組合員は三月一七日日曜日の出勤を拒否せよ。組合は、ひきつづき、三月二四日、三一日の日曜休日出勤拒否を決行した。

(二) 配転是正の闘い（地労委の是正指示）

さらに組合は、二月二八日、差別、不利益の配転とりやめなどをかゝげて地労委に「あつせんに関する要請」を次のように行つた。

① あつせん不履行について。

(イ) 差別及び不利益な配置転換並びに職場における差別待遇について

二月二十五日までに一、九九三名が就労し、一、三四九名におよぶ圧倒的多数が配置転換され、このうち殆んどが優秀な技術、技能をもち永年の経験熟練者であるにもかゝわらず、運搬、荷造、清掃、土工作業等の雑役作業に配置転換されています、又この種の雑役作業は当方の組合員のみによって行なわれている現状であり、

明らかにあつせん書才三号及び同才七号により禁ぜられている差別待遇であり、不利益な取扱いであります。従って会社がこれらの差別と不利益な取扱いを行なわず、あつせん書どおりに履行するようあつせん員の意見を求めます。若し、社長等が度々声明している如く、この種の配転が過剰人員吸収処理のため行なわれるとすれば、あつせん書才六項及びこれに関する質疑回答で明らかな通り、労使が事前に協議の上、組合の同意をえて行うべきであると考えますので、この点についてもあつせん員の意見を求めます

(ロ) 未就労者の早期就労方の促進について

(二月二五日で、三〇日になるので残り三四〇名の就労促進のこと 略)

これについて、三月九日から地労委において労使双方に事情聴取が行なわれたが、三月十七日にいたり、あつせん員は次の意見を提示、会社に配転是示を指示した。

「あつせん案による就労者の配置転換については、就労期間の制約等により是正を要するものがあるとみられるので、会社は再検討の上、四月十五日までに是正措置を講ぜられたい。なお、就労に際しての配置転換は大規模かつ新設の部課にわたっているので、再検討に当っては、会社は組合の意見を聴して、十分考慮されたい」会社は、この指示に従った形で、四月一〇日次のような会社案を組合に提示した。

配転是正措置をうける人数合計	四三三名
内訳 施設部から他の部へ	一八一名
他の部から施設部へ	三六名
施設部の各課相互で	一五〇名
施設部を除く各部相互で	六六名

組合はこの会社案に対して、この是正措置は地労委の指示どおりではない、したがって配転是正の才一次分として認めようという態度で一応うけ入れた。その後、組合も是正を迫り、施設部の減員が行われているが、基本的には是正は行なわれていない。

なお、施設部への配転が会社のいわゆる過剰人員吸収処理のためかどうかの点については、この

地労委での事情聴取の中で会社は、多数の組合員を一時に入れると混乱がおきるので、この措置をとつたのであって、「就労にあつての配置転換」である旨のことを答え地労委も又その立場をとった。だが、今日施設部への配転が、首切りのためのたまり場として、会社の子会社である南九州開発 KK（密柑をつくつたり、豚をかつたりする会社）に移動する意図をかくしてはいない。

四、会社「職能制度」を提示

このような状況の中で、四月二四日、会社は就業規則の改正ということで、突然団交を申入れ「現在の資格制度を廃止して職能制度を実施したい」旨の提案を出してきた。その内容は現在の「事務・技術員、職長及び技能員」の呼称をすべて「社員」に改め、さらに社員を職能区分によって、管理職四段階と一般職五段階に分けるということである。

組合はこの提案に対して、これは単なる就業規則の改正ではなく賃金体系の改悪をねらったものであり、労働条件に密接にむすびついているから、「職能制度」の実施については組合と協議決定すべ

きだと主張、現在対立したままである。

この職能制度提案は、職能給のための制度であり、安定賃金と職能給が、日経連の賃金政策の双生児であることをしめしている。

五、賃金査定における差別取扱いの実態

私たちはここ数年上記のような賃上げを斗かいとつてきているが、例年労使間でもつとも問題点となるのは会社査定分である。

従来、日窒の場合は全従業員について総額三〇〇万とか四〇〇万の源資をもつて会社が全くほしのままに査定をしてきている。三七年度の査定に当っては地労委より『不公平にならないよう三六年度に準じて査定せよ』という勧告がなされたにもかかわらず、現実の査定はオ一二表に示す通り二〇%強が削減されオ二組合分にもつてゆかれて

いる。勿論いままでこの査定をほとんど会社の恣意にまかせてきたという組合の欠陥はあるが、このことについてはここではふれないとして、会社は最近に至り、査定は顕在化された実力オ一主義によるもので潜在能力は“へ”にもならないというそぶ

賃上げの推移

年度 配分	35年	36年	37年	38年
	円	円	円	円
一 律	700	800	640	806
職 場 給 スライド	5.6% 1.113	5.5% 1.204	3.17% 747	3.233% 806
会社査定	300万 822	350万 950	295万 747	430万 1.075
年令給増	85	81	82	79
家族手当		274		
住宅手当			270	
そ の 他			115	208
計	2.720	3.309	2.601	2.974

いている。

私たち組合員の殆んどを雑役仕事に従事させ、
あえてその潜在能力を発揮させない配置の仕方、
同じ仕事をしてもオ二との間に極端に差別をつけ

られる査定、二段にも三段にも構えた差別取扱い
不利益取扱いが“これでもかこれでもか”と私た
ちの行手をはばもうとしている。

オ12表

S. 36. 37年 会社査定分比較表

資 格	人 員	㊦ 37年査定		㊧ 36年査定		$\frac{\text{㊦}}{\text{㊧}} \times 100$
		総 額	平 均	総 額	平 均	
	名	円	円	円	円	%
技 能 員 1 号	26	5. 020	190	5. 920	230	85
〃 2 号	28	6. 600	240	10. 350	370	64
〃 3 号	206	62. 880	340	99. 160	480	63
〃 4 号	443	223. 080	500	304. 940	690	73
〃 5 号	474	236. 555	500	390. 400	820	61
〃 6 号	174	99. 250	570	161. 140	930	62
〃 7 号	6	3. 640	600	5. 705	950	64
職 長 1 号	56	34. 990	620	55. 020	980	63
〃 2 号	59	40. 130	680	64. 020	1. 080	63
〃 3 号	14	9. 060	650	15. 500	1. 110	58
〃 4 号	3	2. 130	710	3. 430	1. 140	62
事務、技術員 1 号	6	4. 790	800	6. 300	1. 050	76
〃 2 号	8	5. 620	700	8. 650	1. 080	65
〃 3 号	5	4. 130	830	6. 680	1. 340	62
〃 4 号	2	1. 920	960	3. 250	1. 620	59
合 計	1. 510	740. 000		1. 140. 000		65

全従業員	約4. 000	2. 950. 000	747	3. 500. 000	950	84
------	---------	-------------	-----	-------------	-----	----

(注) 1. 37年度の査定が36年度と同率で査定されるとすれば37年のそれに要する源資は

$$114\text{万} \times \frac{295\text{万}}{350\text{万}} = 96\text{万を必要とする。}$$

しかし37年度は現実には74万しかないので下記の通り20%強が削減されてオ二組合員分にもつてゆかれています。

$$\frac{74\text{万}}{96\text{万}} \times 100 = 77\%$$

2. これは新日窒労組員約1,700名中、1,510名について賃上分を個々に計算して会社査定分を算出したものである。

3 組織状況と御用集団のムジユンについて

一、組織勢力の推移

組織人員の推移はオ一表に示す通りである。この表に示す通り分裂直後の七月八月は脱落者が多いが、この原因はあらかじめ分裂策動に加担していたもの又はその影響を既に大きく受けていた者が急激に脱落したと言えよう。九月より一月までは脱落は鈍化した、二月三月は就労時にあつ

て会社職制と御用幹部との強圧が激しく特に配転による差別や不利益取扱が甚だしいことによると言えよう。更に六月に脱落数が増加したが、これはオ一次希望退職の勧誘における強要による要素が最も強く、注目すべきことは退職募集が終ったと時をうつさず相当数が脱落する現象である。

この原因は退職勧誘に当り既に御用集団に加入を約束させられていた者が多いと判断される。

最近は脱落が鈍化しわずかである。

オ13表

組 織 勢 力 推 移 表

月別	人 員 増 減				※印は第二組合員			組 織 勢 力		
	退 職				脱落	復帰	採用	新日窒労組	オ二組合	計
	死亡	停退	希退	転勤						
37. 6								3. 468		3. 468
7		1			703			2. 764	703	
8	3	1			161			2. 599	864	
9		1			26			2. 572	890	
10	※ 1	※ 1			40			2. 531	928	
11		1			26			2. 504	954	
12	※ 2	3			19			2. 482	971	
38. 1		1			23			2. 458	994	
2		※ 3			113			2. 345	1. 104	
3		1			123		※ 1	2. 221	1. 228	
4					69		※31	2. 152	1. 328	
5					56			2. 096	1. 384	
6			88 ※18		142	1		1. 867	1. 507	
7	1				51	2		1. 817	1. 556	
8	※ 2		96 ※13		5			1. 716	1. 546	
9			9 ※ 2	16 ※20	11			1. 680	1. 535	
10			2 ※ 1		3	1		1. 676	1. 536	3. 212
計	9	14	229	36	1. 571	4	32			
	内※ 5	内※ 4	内※34	内※20						

注) 1. 希望退職者は、上記のほかに非組合員が7名おり10月21日現在計236名である。

2. オ二組合員は現在1. 536名となつているが内非組合員に昇格(?)したもののが10数名おり更に退職して転勤したものも若干名おりその実数は1. 500名前後と推定される。

3. 停滞の中には自己都合の退転を含む。

◎ 1項の非組合員退職者7名の内訳～オ3次締切りまで4名そのあと3名

二、御用集団のムジユンと会社幹部の出世主義

長期抵抗路線とは後述するように一見すると低い姿勢の斗いであるが、合理化の嵐が荒れくるい人員整理の攻撃が激しい中でねばり強く抵抗をつづけている。その反面御用集団はそれに対し全く抵抗せず幹部が会社となれ合いで焦点をそらしわが組合への中傷にうき身をやつし、組合員を御用集団に引き入れることにより全く無権利な労働者を資本の意のままにおき、組織運営は極めて非民主的である等のムジユンをかくす事ができなくなりつつある。

組合は八月より、御用集団にある者に対しても労働者としての意識を高め抵抗体として成長するように働きかけ、良心的な者については復帰をよびかけるなど真に前向きの運動を強める方針の徹底をはかっているが、最近では御用集団の中にも『組合が頑張ってくれるので我々の首も守られている』旨をもらす者が多くなり復帰を約束する者も出て来ている。

今日の水俣工場は、会社職制による労働者への激しい差別と不当労働行為の競争をやり御用幹部がこれと一体になっていると見るべきであろう。そして労働者の抑圧に成績を上げた者のみが他に先がけて出世街道に顔を出すと見て過言ではない。従って彼等も必死になっておそいかかつて来るし、組合員も歯をくいしばつて頑張りこれに抵抗しているのが現状である。

4 人員整理問題について

一、まえがき

本年一月二十一日付で同月五日付の地労委あつせん案に基き妥結協定に至つてから就労に当り或は就労後も、会社は前述したように争議史上に類例の少い差別、不利益な扱いと厳しい不当労働者行為をもつてのぞみ、組合の組織破壊と分断分裂支配を行ない、組合はこれに対してあらゆる時と場所と問題をとらえて粘り強い抵抗を続けてきた。こういう状況の中で会社が合理化攻撃の中心課題として人員整理をどんな方法や手段で出してくる

か組合がこれにどう対抗するかが重要な問題であった。会社はまず個々の労働者及び組合に対して厳しい攻撃を加えると同時に、地域社会の勢力関係で資本を有利におくことをもくろんだ。即ち本年の統一地方選挙のうち特に市会議員の選挙に従来例をみない程力をそそぎ、自民党を中心とする保守勢力の大量当選をねらった。

御用集団の性格からして当然であるとはいえ、オ二組合も又会社と共同して選挙にのぞんでいる姿が強くあらわれその結果革新系は社会党公認四名、同推せん（無所属）八名、共産党一名、計一三名を当選せしめ、自民党一四名その他保守系無所属三名計一七名が当選した。この選挙結果は必ずしも会社の意図する成果を上げ得なかつたものと思われるが、選挙が終るや日ならずして人員整理の攻撃が具体的に出てきたのである。尚本件については組合より熊本地裁に解雇禁止の仮処分命令を申請し、八月一二日これが申請通り決定されたが、会社の異議申立により現在係争中であるのでその範囲内で述べた。

二、第一次希望退職について

（一）会社提案の内容

会社は五月六日付「希望退職者の募集に関する申入れの件」と題する文書をもつて組合に対し「自由化の影響を最大に受け製品の値下がり市場の喪失など経営多難である」こと「カーパイドに立脚する有機部門を石油化学よりのそれに転換しなければならないがこの工場建設も遅延して金利負担が大きい」こと「何れも長期ストによる損害が大きい」こと「能率協会の調査などによつて九五〇名の過剰人員がありスト中の生産再開によつてそれが実証されたが企業努力によつて二〇〇名を吸収する」こと従つて七五〇名の希望退職者を五月一三日より二七日までの間左の募集基準により募集したい旨を申入れてきた。

- ① 退職を希望し会社がこれを承認した者
- ② 高令者
- ③ 本人が退職しても他に収入源があり、生活に支障を来たさない者
- ④ 出勤状況が不良の者

- ⑤ 病弱者（業務上の傷病者を除く）
 - ⑥ 精神身体に障害がある者（業務上の理由による者を除く）
 - ⑦ 素行不良の者若しくは会社業務に非協力的な者
 - ⑧ 勤労意欲に欠け職務怠慢な者若しくは作業能力が悪い者
- 但し②乃至⑥に該当する者については会社が業務上必要とする者は除外する。

（二）団体交渉における双方の主張

交渉は五月六日より一日まで連日にわたり行なつたが労使双方の主張は次の如くで激しく対立した。

◎ 組合の主張

- ① 組合は一月の協定は過剰人員の有無それ自体を取りきめたものではない、労使の意見が対立したまま会社が人員整理を主張するのでその場合にはかくすと定めたものである。従つて協定に基き本人の自由意思による希望退職には協力するが強制強要、肩たたき、利益誘導などにわたる人員整理は如何なる方法であつても了解できない。
- ② 会社が主張する如き過剰人員はいない。能率協会としても現有の設備生産様式のままで余剰人員を指摘する筈がないし、スト破り籠城中の異状な就業から定員を割出せるものではない。休日、休暇、休日労働の代休や休憩時間さえも思うように取れず、職場では定員削減による労働強化とそれによる災害が多発している。然かも反面では新規採用を行なっている。又長期ストに対する報復を意図している。
- ③ 募集人員の枠、募集基準の一方的設定は認められない。企業努力の二〇〇名についても協議決定すべきである。
- ④ 組合員とオ二組合員、非組合員との間に多少でも差別取扱いがあつてはならない。
- ⑤ 募集の開始は希望退職について協議がととのつてから始めるべきで一方的に行なうべきでない。又希望退職募集の締切りをもつて人員整理の一切を終了すべきである。尚希望退職者の再就職あつせんに万全を期する

と共に退職条件を優遇すべきである。

◎ 会社の主張

- ① 過剰人員を認めたからこそあつせん案に示されたものであり目的は七五〇名の人員整理であつて希望退職はその手段である。従つてこれだけは是非やめて貰わねばならないので人員枠は撤回できない。
- ② 募集基準は承認基準である、又企業努力の二〇〇名は人事権に属するものであり、何れも組合と協議の必要はない
- ③ 七五〇名をやめさせるために勧誘も行なう。
- ④ 協議がととのわなくても予定通り一三日より実施する。

双方の主張は以上の如くで十一日団体交渉は決裂した。

（三）地労委のあつせんに就いて

組合は、翌一二日地労委にあつせんに申請し、直ちにあつせんが開始され、会社も地労委のあつせん段階では募集を始めないやうにとの地労委の勧告を受けて募集開始は延期され、あつせんは五月一六日まで続けられた。あつせんにおける双方の主張も団体交渉におけると全様であつたが組合がつけ加えて特に主張したことは、『面接勧誘が行なわれるとなれば退職強要の外に組織介入、切崩しが行なわれ御用集団との間に差別取扱いがなされる。ことに会社が必要と認めた者を除くとあるのは差別に利用される恐れが強い』こと『募集基準を設けること自体納得しがたいが特にオ七、八項はストに対する報復に利用されるので妥当でない』こと『差別取扱いをしないという保証がない、公平に扱うべきである』旨などであつた。

五月一六日に至り『あつせん案』が提示されたが、その内容は会社の提案を変更して『七五〇名の人員は会社が希望する数という性質にとどまるものであること、募集基準は七、八号を削除すると共にその基準は希望退職の申立を会社が期待している範疇を示すにとどまること、募集は差別することなく全従業員について行なうこと、組合員の自由意思を尊重し強制にわたる行為は行なわないこと、退職条件については会社提案通り』等の内容であつた。内部手続きをへて労使双方共これ

を受託した。

(四) 希望退職の募集結果について

労使双方は前記地労委のあつせん案を受託し同じ内容を妥結協定し五月二日より希望退職の募集が開始されたが、その勧誘は後述の如くあつせん案に基く協定に違反して甚だしい強要並びに争議に対する報復と差別が行なわれた。又併行して組織介入と御用集団への介入強要を行ない切崩しが行なわれた。募集は六月五日の締切りを一週間延長し六月一日まで行なわれたが、六月五日まで八八名延長期間に二二名合計一〇八名が応募しその内訳は組合員八八名、オ二組合員一八名、非組合員二名の極めて不公平な結果となった。

この間組合は会社の不当なやり方に対して五月二三日、三十一日六月一日の三回にわたって反省を求め激しく抗議した。

三、第二次希望退職について

(一) 会社提案の内容

オ一次希望退職が終了して間もなく六月一七日会社は吉岡社長の談話で『希望退職者が少いで基準を設けて解雇を強行する』旨を発表し、七月四日に至り『過剰人員の整理に関する再申入れの件』と題する文書を以て組合に対し七月一日より同月三〇日までを募集期間として再度希望退職者の募集を行ない、若し希望退職者の人員が六四二名に充たないときは募集基準をそのまま解雇基準として該当者を解雇する旨を次のように申入れてきた。

1. 次の各号の一に該当する者（昭和三十八年一二月末日までに停年となる者を除く…註オ一次の場合本年末までに停年となる者については勤続年数の計算並に特別餞別金の優遇措置が若干あつた）から希望退職を募る但し①乃至⑤の該当者については会社が業務上必要とする者を除く。

- ① 退職を希望する者
- ② 昭和三十八年四月一日現在で満五二才以上の男子及び満五〇才以上の女子
- ③ 本人が退職しても他に収入源があり、生活に支障を来さないと認められる者

④ 昭和三十五年四月一日から昭和三十八年三月三十一日までの間（争議期間を除く）において傷病以外の理由により出勤状況が不良な者

⑤ 病弱者（業務上の傷病者を除く）

イ 昭和三十五年四月一日から昭和三十八年三月三十一日までの間において

(イ) 休職を発令されたことがある者

(ロ) 傷病による欠勤が通じて八〇日以上に及び又はその回数が通じて一〇回以上に及んだ者、但し前記（イ）又は（ロ）に該当する者のうち昭和三十八年四月一日現在で健康体となつた者は除く

ロ 昭和三十八年四月一日現在で

(イ) 休職中の者

(ロ) 引き続き四〇日以上長期欠勤者

ハ 現在病弱を理由として遂行すべき業務が限定されている者

⑥ 精神、身体に障害があり、業務に支障があると認められる者（業務上の理由による者を除く）

⑦ 昭和三十五年四月一日から昭和三十八年三月三十一日までの間において就業規則の懲戒基準に該当する行為のあつた者、但し改悛の情顕著な者を除く

⑧ 昭和三十五年四月一日から昭和三十八年三月三十一日までの間において工場の内外を問わず他人の私生活を脅かし、若しくはその平穩を乱しその他粗暴な行動のあつた者、但し改悛の情顕著な者を除く

⑨ 昭和三十五年四月一日から昭和三十八年三月三十一日までの間における考課に従い低位の者

2. 上記希望退職を募つてもなお前記の人員に充たない場合は上記1の①以下の基準により整理する。但し②乃至⑤の該当者については会社が業務上必要とする者を除くこの場合の基準の適用については、同基準の②乃至⑧により行ない、なお予定人員に充たないときは⑨を適用する。

(二) 団体交渉における双方の主張

交渉は七月四日より六日に至る三日間行なわれたが、会社の意図が予定人員に達しない場合は基準を一方的に設けて解雇するということであるため激論がつづけられ双方の主張は全く対立した。

◎ 会社の主張

- ① 目的達成のためには基準解雇を断行する。
- ② 一月のあつせん案に基く協定によっても基準解雇はできる。組合が反対のみをとないで内容にはいろいろとしないのは協議の拒否であり、協議権の乱用である。
- ③ 従つて協議がととのわなくても一日より募集を始め、予定数に達しないときは基準に該当する者を解雇する。

◎ 組合の主張

- ① 組合は一月のあつせんに基く協定通り全く本人の自由意思による希望退職ならば協力するが、基準を設けて行なう強制解雇には全力をあげて反対する。
- ② 基準を設けて一方的に行なう解雇は一月のあつせん案に基く協定に違反である。
協定書にいう協議とは人員整理の問題をどう処理するかについての協議であり、会社の提案の方法に賛意をもつてのぞまないからといって協議権の乱用にはならない。即ち組合は、希望退職ならば協力する。

今回の退職条件は前回よりも悪くなっているがむしろ希望退職者が応じ易いように優遇条件を引上げること、再就職を希望する者の受入体制を充実すること等については協議し協力する用意があるが、基準解雇に応じようとしなから協議権の乱用であるという会社の主張は暴論でありむしろ会社こそ協議権の乱用である。

(三) 地労委のあつせんに就いて

交渉は以上の如く全く対立し進展しないので組合は『組合の同意なくして基準を設けての解雇は一月のあつせんに基く協定の違反でありできない』ことが地労委の見解として打出せば会社も無理押しはひかえ平和解決への一助になると考えて七月七日この点について地労委に見解を求めたところ、地労委のあつせん員は『その点については組合の主張通りであり既に一月に文書で回答したところから明らかである。再び重複してその意見を出して見ても会社の態度からすると問題の解決にはならないと考えるのであつせんに申請してはどうか』との助言があった。そこで組合は八日に

あつせん申請を行なった。あつせんは直ちに始められその間募集開始を、あつせん案提示まで延期するようにとの地労委の勧告によって三回にわたり延期され、その間あつせんは連日夜を徹して行なわれた。このあつせんに於いて会社は団体交渉における主張の外に『組合は企業の実態を認識していない』こと『希望退職をくりかえしてみても期待できない』こと等を主張し、組合は『化学工業においては各社共大同小異であり日窒のみが特殊な立場にある訳ではない』こと『むしろ会社は企業内努力によって強制解雇をしないで処理することを考えるべきである』こと『基準解雇は協定違反であることはもとより組合の本質からして断じて容認できない』ことなどを主張した。その結果、地労委は七月十七日にあつせん案を提示した。その内容は四項からなり、才三項までは基準を設けない白紙で、全従業員を対象とし六四二名を目標として希望退職を受託の日より二〇日間にわたって募集し、退職条件は前回まで引上げることという趣旨のものであり、才四項に『希望退職者の数が前記目標と著しく異なる結果となったときはその後の措置についてはあつせん員の見解に従う』というものであつた。尚この場合のあつせん案は前回の場合が『一月のあつせん案を基礎としてその解釈履行をめぐる紛争に対してあつせん員の見解をあつせん案として示した』ものであったのとは異なり『純粹のあつせん案』であることである。

このあつせん案を会社は直ちに受託したが、組合は『一月のあつせんに基く協定が存在している事実の上に本あつせん案の希望退職募集については協力する。尚、あつせん員の見解に従うとある点はその内容が明確となる時点に立たない限り現在では意思を表明し得ないがその見解が現存する協定の趣旨に則るとすればこれに従うことはもとよりである』という要旨の回答を行つたところ、地労委としては『組合の回答は受託とは受取り難い』としてあつせんは不調になつた。

(四) あつせん不調後の希望退職募集について

七月二三日会社より『六四二名の希望退職募集を行ない応募者がそれに充たないときは基準解雇

する』旨の申入れがなされた。あわせて就職あつせん連絡会議の設置申入れがあつた。

組合は就職あつせん連絡会議の設置については異議のないこと本人の自由意思に基く希望退職募集には協力するが基準解雇は反対である旨を回答した。

希望退職の募集は二四日より行なわれ、この勧誘に当つて会社は前回にもまして強要、組織介入、執行部や上部団体の批判、切崩し差別扱い等を行なつたが、組合員は希望退職そのものには協力しながらもよくこれ等の攻撃に耐えて前回以上にキ然たる態度でのぞんだ。

募集期間の八月十二日を更に一週間延長して八月一九日まで募集が行なわれ応募者は組合員九六名、オ二組合員一三名非組合員二名計一一一名であつた。

四 解雇禁止仮処分申請と決定について

(一) 仮処分の申請

オ二次希望退職は以上の経過を経た訳であるが今回特に変化した点としては単なる希望退職にとどまらず、退職人員が会社の予定数に達しないときは希望退職の募集基準をそのまゝ解雇基準として該当者を解雇する旨を交渉において明言し又組合員に文書で申入れるほか勤労部報という会社の機関紙によつて宣伝する挙に出たことである。従つて、組合はこれに対処するため仮処分命令を申請することを考慮したが、時期を早めてこれを行なえば会社に「希望退職までも阻害するために仮処分を出した」という強弁を行わせる動機となりかねない。さりとておそきに失すると悔いを残すこととなるので慎重を期した。又この種の問題について仮処分を申請する場合、大きく分けて、組合が会社を相手取り行なう場合と、現実に解雇通告がなされてからその該当者を代理して行なう場合と、現実に解雇通告がなされてからその該当者を代理して行なう場合とが考えられ、そのうち後者をとる例が多いのであるが、今回の例によれば、人員整理に関する条項をとりきめた協定が存在し会社はそれに違反して強行することが明らかであるので吾々は前者の方法をとつたのである。これ

らを考慮した結果八月八日午後熊本地方裁判所に組合が会社を相手どつて次のような仮処分命令の申請を行なつたちなみに組合の代理人は、弁護士岸星一、萩沢清彦、加藤康夫、内藤義憲、杉本昌純、衛藤善人の六氏である。

(二) 仮処分命令申請書（概要）

申請人住所氏名、代理人同、被申請人同省略

申請の趣旨

被申請人は申請人と被申請人間の別紙昭和三八年一月二日付賃金協定書オ二項並びに同日付覚書による協定に違反して基準を設けて行なうと否とにかかわらず申請人組合員を解雇してはならない。申請費用は被申請人の負担とする。との仮処分命令を求める。

申請の理由

- 一、(当事者) 省略
- 二、(妥結協定の経過) 省略
- 三、(協定の解釈)

前述の経過で明らかな通り、水俣工場の人員整理については

- ① 水俣工場の全従業員を対象として行なうこと、従つて組合員、新労組員、非組合員の総てを対象とすること。
- ② その方法はます
 - (イ) 会社は下請業務の再検討その他人員整理以外の社内的措置により整理人員の減少に努力すること（疎甲オ六号オ二項）
 - (ロ) 配置転換、社外転勤により処理すること（疎甲オ二号オ九項参照）
 - (ハ) やむをえず人員整理を行なう場合には、希望退職を募集すること。その場合退職条件については優遇措置を講ずること（疎甲オ六号オ二項）
 - (ニ) 特定の者を直接指名して解雇しないこと（疎甲オ二号オ九項）
 - (ホ) 一定の基準を設けて該当者を整理することは組合との協定が成立したときにおいてのみなしうること（疎甲オ四号オ二項なお疎甲オ二号オ九項参照）

(ハ) その他の方法は何れも組合の同意がない限り行なえないこと（疎甲オ二号オ九項）と協定されたものである。

叙上の如く、長期争議の妥結に当り、組合は長期賃金協定について譲歩し、争議指導者二名の退職を忍受し会社は解雇を行なわず希望退職募集により人員問題を処理することに互譲の上昭和四〇年九月二〇日まで有効とする右協定を締結したものである。

四、（オ一次希望退職募集の経緯）省略

五、（今次希望退職者募集並びに解雇申入の経緯）省略

六、（被保全権利と仮処分の必要）

水保工場の人員整理については、既にオ二項及びオ三項記述の協定が当事者間に締結されており、しかも未だ且て右基準により解雇することは組合の承諾しないところであるから、会社が前述募集期間終了後直ちに行なう解雇は特定の組合員を指名して行なう解雇と実質が異ならず前示当事者間の協定（賃金協定書オ二項並びに覚書）に違反するものである。而して一度び解雇が発令されれば、右解雇という既成事実の発生により組合員は極度の不安に陥り、被解雇者並びにその家族は直ちに生活の脅威にさらされ、組合はまたその団結権を不法に侵害され、団体行動力を著しく減殺されることは多言を要さずして明らかである。（しかも会社の意図が組合員の争議責任追求等申請人組合員の整理に主眼おいていることは疎甲オ一六号証中整理基準（８）号並びに疎甲オ二六号の記載に徴しても窺いいうところである）かくては、長期争議の終結を図るために互譲により締結された前示協定が僅々半歳にして、しかも再度に亘る希望退職を行なつたにも拘らずその有効期間中に会社の違背によって踏みじられ協定の一方当事者である組合の地位と権利は会社の違約行為の前に画餅に帰し回復すべからざる甚大な被害を蒙るので、組合は会社に対し右協定に違反して組合員を解雇しないよう不作為を求める本訴を準備中であるが、前述の如く会社が解雇を強行することが極めて明らかである実情からすれば、本案判決の確定をまつまでに、組合員に対する解雇が行なわれ、組合の蒙る損害は避けられないから、請求の趣旨記載

の通りの仮の地位を定める仮処分命令を求めるため本申請に及んだものである。

以下省略

（三）仮処分の決定

八月八日より一日まで申請人組合について審尋が行なわれた結果八月一二日一二時過ぎ『前略・・・・・・当裁判所はその申請を理由ありと認め、次のとおり決定する』という前文の次に主文は申請の趣旨に記載と全く同文で解雇禁止の仮処分が決定された

（四）解雇禁止の仮処分決定と組合の態度

組合としては一月のあつせんに基く妥結協定書を守りこれを抵抗線として会社にもその履行をせまって来たのであるが会社が協定を履行しない事が多かつた。既に述べた如く、就労、争議体制解除、組合活動への弾圧、不当な差別と不利益な取扱いなど数えきれない程の例により示された通りであり、こういう状況の中で人員整理に関する紛争に当つて、この解雇禁止の仮処分命令が決定されたのである。即ち会社の主張意図とがしりぞけられ組合の主張が認められた訳であるが、組合としてはこれを単なる斗の道具に供することなくむしろ会社をして協定を守らせることにより事態解決への一助にするという方針を打出し全組合員に徹底した。

長期抵抗路線とは労働者魂をもつて背骨を入れるとともにどちらかといえば低い姿勢ではあるが根気強く頑張りぬきあらゆる時と場所特に職場で抵抗を続け権利を守り高める中で資本及びそれ結託した御用集団のムジュンを浮きぼりに正しく前向きの姿勢でこれらに対抗し前進への途を切りひらいて行くべきことを重ねて強く認識しあつた。

五、オ三次希望退職について

（一）団体交渉における双方の主張

八月二四日会社より団体交渉申入れがあり口頭で基準解雇を前提とする五三一名の人員整理の申入れがなされた。この交渉は九月四日まで連日行ない中断して九月一〇日より一三日まで行なつた

その間会社は企業内努力で整理人員を四一四名に減じて行ないたいとして『過剰人員の整理に関する申入れの件』と題する文書で改めて申入れがあった。それによると九月五日より一二日まで前回と同一の基準により希望退職者を募集し応募者が会社の予定する四一四名に充たない場合はその基準を解雇基準として解雇を強行するという内容であった。退職条件についても日付の相違などがある外は前回と同様であり、会社都合による退職金支給の外に希望退職応募者には特別餞別金を支給するが基準解雇者にはこれを支給せず三〇日分の解雇予告手当を支給するというものであった。今回の場合労使双方の主張はするどく対立した。

◎ 会社の主張

- ① 会社が当初目標とした七五〇名の人員整理は絶対のものであり、前二回の希望退職者は二一九名にすぎず、応募者の少いのは組合の長期抵抗路線が徹底しているためである。
- ② これ以上希望退職をやっても期待出来ないで最後に残された手段として基準解雇を行なう。
- ③ まず前段階として希望退職期間をおき基準該当者に退職を勧告し、予定人員に充たない場合はその基準にてらし解雇する。
- ④ 組合の申入れにより企業努力で四一四名に整理人員を削減した。この人員を組合が保障するならば組合のいう希望退職で処理してもよい。
- ⑤ 一定の基準を設けて解雇することは協定書でいう一つの方法であり組合がこれにのつて来ないのは協定違反である。

基準について組合の同意が得られなくても会社は基準解雇を実施する。
法廷斗争が四年五年かかろうと会社は斗いぬく。

◎ 組合の主張

- ① 組合は今日まで不当配転をしのび転勤にも協力し、二回にわたる希望退職についても協力してきた。今後共組合として協力できる方法であれば協力する。然し基準を設けての解雇は断じて容認できない
- ② 二回にわたる希望退職で応募者が少かつたというが、その原因としては、次の諸点が考えられる。

- (イ) 就労以来今日までの不当差別、組織きりくずし、悪質ないやがらせ等会社の一貫した組合敵視政策と、人員整理そのものが長期ストに対する報復として行なわれている。
 - (ロ) わが組合員のみをやめさせ御用集団との間に不当な差別を行ない悪質な面接勧誘を行なっている。
 - (ハ) 企業の実態が会社のいうところまで追込まれていないのと、水俣の地域性などである。
- ③ 企業の実態は化学工業各社とも大体同じような状態にあり、同業各社の多くは企業内努力によって処理しているし、極端なところでも本人の自由意思に基く希望退職をしかも一回限りで完了する考え方でやっている。
 - ④ 従って会社は先ず次のような企業内努力をやるべきである。
 - (イ) 今までの組合敵視政策を改め一切不当差別扱いをなくすること。争議終了後わが組合員のみを対象とした施設部を全廃しその組合員を全て争議以前の職場に復帰させること。
 - (ロ) 役員も含めて管理職クラスが多すぎるのでこれを率先して整理すること。
 - (ハ) 下請業務を徹底的に再検討しこれを吸収し、関係会社への転勤に更に努力し公平に取扱うこと。
 - ⑤ 前記④項の(イ)の労務政策の切替を行ないその結果が得られるであろう半年乃至一年後に希望退職を募るなら相当の成果が期待出来よう。
 - ⑥ 直ちに希望退職を募集するというならまず御用集団から募集せよ。企業内努力を前記の如く直ちに行なえ。面接勧誘方法を改めよ。退職条件を思いきつて引上げ、再就職先の受入体制を実情に合うよう確立し、南九株式会社の労働条件も思い切つて引上げよ。
 - ⑦ 以上のように努力してもなお目標数に充たなかった場合は更に企業努力で解決をするのが経営者の責務であり、又企業の社会的責務である。

(二) 交渉後の希望退職募集について

九月一二日に至り会社は交渉を打ち切り一三日より希望退職を二〇日まで勧告し、なお予定数に達しない場合は基準該当者を直ちに解雇する旨通告

してきた。

一三日より行なわれた面接勧誘は『君は基準の
才何項に該当するので退職したらどうか。やめな
いならば九月二日付で基準解雇する』と全く解
雇予告にもひとしい面接を一人当り一乃至二分間
で行なうという暴挙に出た。組合はこれに対し厳
重に抗議したこのような異状なふんいきの中で二
〇日まで退職募集が行なわれた結果応募者数は、
組合員一名才二組合員三名計一四名であつた。

六、希望退職募集にあらわれた二、三の問題点 について

(一) 勧誘の差別扱いと強要

この点については既に述べた通りであるが才三
次までの希望退職者を集計すると、才四表希望退
職の組織別応募人員表の通りである。合計二三三
名のうちわが組合員が一九五名で八三・六%をし
め才二組合員三五名一四・六%で非組合員はわず
かに四名、一・七%にすぎない。これを組織人員
との比率を取ると、わが組合員のうち一〇・四%、
御用集団のうち二・三%、非組合員のうち二・八
%が退職したことになる。

如何に激しい差別が行なわれたかは説明の要が
ないであろう。

才4表 希望退職の組織別応募人員表（三次まで）

希 望 退 職 募 集 所 属 別	組 合 員 (名)	御 用 集 団 (才二組合員名)	非 組 合 員 (名)	計 (名)
才1次 (5/22～6/11)	88	18	2	108
才2次 (7/24～8/19)	96	13	2	111
才3次 (9/13～9/20)	11	3	0	14
計(名)	195	34	4	233

才5表

希望退職者の職場別組織別集計表

そしき 別	職 場 次 別	施 設 部						病 院	工場内 職 場	合 計
		1 課	2 課	3 課	4 課	5 課	小計			
組 合 員	才1次	22	11		4	10	47	12	29	88
	才2次	31	10		5	17	63		33	96
	才3次	4				1	5	1	5	11
	小 計	57	21		9	28	115	13	67	195
(才二組合) 御用集団	才1次				1		1	4	13	18
	才2次			1			1	1	11	13
	才3次								3	3
	小 計			1	1		2	5	27	34

非組合員	オ1次							1	1	2
	オ2次			1			1		1	2
	オ3次									
	小計			1			1	1	2	4
合計		57	21	2	10	28	118	19	96	233

オ五表には更にこれを職場別に細分して応募者の数を示したがこれによつて明らかなことは施設部に配転されているわが組合員に対し特に集中的に勧誘と称する強圧が行なわれたと言えよう。

オ六表よりオ一一表までは組合員一人一人を対象として勧誘の状況をオ一次オ二次につき調査したものである。これらの調査は若干もれたものもあるが希望退職に名をかりて如何に激しい組織攻撃と差別が行なわれたかを雄弁にものがたつている。即ちオ六表からは会社が予定する整理人員の大半をわが組合員のみに求めたことが明らかであ

りオ七表の再就職の希望の有無については水俣という地域性から遠隔地に出ることを好まないということよりも組合員の会社に対する不信感が如何に強いかの現れとみるべきであろう。オ八表の年齢分布については会社の攻撃が必ずしも高齢者に集中している訳ではない、会社の真のねらいが長期斗争に対する報復をねらっていることが、他社に見られない青壮年層への勧誘としてあらわれている。

オ九表及びオ一〇表は勧誘と称する行為が如何に強制過度にわたるものであるかを示している、

オ6表 希望退職の勧誘数と退職者人員表（二次まで）

一次二次の別 退職勧誘と退職希望関係	オ一次	オ二次
勧誘に応じ退職を希望した	36	47
勧誘はなかつたが自ら退職を希望した	26	20
勧誘されたが退職を希望しなかつた	1,079	710
全然勧誘されなかつた	511	794

※希望退職者で遠方に転出した者、在職者でも病気その他で不在の者など調査もれがある（以下同様）

オ7表 希望退職者の再就職希望調査表

一次二次の別 再就職の希望の有無	オ1次	オ2次
再就職を希望した（名）	26	38
〃 を希望しない（名）	23	28
〃 は自分で見るける（名）	14	10
〃 は既にきまっている（名）	5	10

即ち数回以上四〇分以上に及ぶ勧誘例が極めて多く明らかに強要強制の行為である。オ一表は地労委あっせんによるオ一次希望退職の募集基準に

さえないことさえも強調し又オ二次については全く募集基準のない白紙でのぞむべきにもかゝらず、集計表に記録してある如き基準を示し然かも

オ8表 退職勧誘を受けた者の年令分布表

年令層 一次二次の別	20才以下	21才～30才	31才～40才	41才～50才	51才以上
オ1次 (名)	16	116	328	468	224
オ2次 (名)	16	58	213	321	174

オ9表 勧誘を受けた回数表

回数 一次二次の別	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回以上
オ1次	787	275	48	12	4	0	0	1	0	0
オ2次	376	196	121	49	18	9	0	1	0	0

オ10表 勧誘を受けた所要時間表

所要時間 一次二次の別	20分以下	21分～40分	41分～60分	61分～90分	91分～120分	120分以上
オ1次	355	530	369	167	72	60
オ2次	355	386	300	126	77	86

オ11表 退職勧誘の理由分布表

理由	高令であるから	別に収入があり生活に支障がないから	出勤成績が不良であるから	病弱者であるから	精神身体に障害があるから	就業規則に違反したから	スト中の行為がよいから	勤務成績が不良だから	会社が苦しいから	御用集団に加入せよ	総評合化に対する批判	執行部の批判	その他	不明
オ1次	185	132	22	126	15	16	104	23	398	67	60	117	401	
オ2次	156	69	24	150	13	23	98	49	237	12	44	57	239	13

希望退職に応じなければいづれその基準にてらし解雇される旨を強調して退職の強制を行なつたのである。

殊にスト中の行動をデッチ上げ又執行部や上部団体をヒボウすることにより退職を強要しそのみが御用集団に加入するか退職する何れかをえらべとせまつた例さえ多かつたのである。オ三次については全員についての調査集計はまだ完了していないが前述したように、明らかに解雇の予告にひとしい強要を行なつたのである。

(二) 会社の職制に対する面接要領の徹底

会社はオ二次の募集に当り『面接要領』なる印刷物を配布している。それによると前文に労使双方の交渉における態度をのべ、次いで面接の原則を示しているこの中には『最初からオドカス事をしないで説得し組合の出方如何によって基準整理を表面に出すこともあり得ること。平和的説得で不可能で多少のオドシを必要とするときのやり方として（やめて貰い度い人にやめて貰う手段をとることがある又そうなる公算が強い）と説得すること等を述べている。次いで各基準該当者に対する説得方法を指示し、その中で就業規則違反者に対してはたとえそれが組合の指令によるものであっても正当な組合活動の限界を超えるものであると調査、証言、写真等により断定している旨を述べ会社は確信をもって処断するし裁判で争うことになってもやる組合の指導に容易に従っていても最後まで通らない誰も助けてくれるものはないとりかえしがつかなくなる前に退職せよと説得すること』を指示している、しかも就業規則違反がスト行為のみに限られて指示されているのとこの項に一番力をそそいでいるところに会社の意図がどこにあるかを証明していると言えよう。次いで一般論として、『絶対応じないと言われても相手のあることだからその場合オ三者ともめ得ないことがある旨などを述べた場合によつては執行部に相談してはどうかともちかけるのも一策である』と指示している。

又病気療養中の組合員に対し職制より郵送された退職勧誘の直筆による手紙は差出しが別人であり受取人も又別人であってもその内容は一言一句

として相違のないものであつた。

七、人員整理に対する組合の体制

(一) 組合の基本的態度

人員整理にどう対処するかという組合の態度についてはオ一次希望退職以来一貫して次の通りである。

- ① 一月のあつせんに基く協定を労使双方共守ること。
- ② 本人の自由意思による希望退職については協力する。但し強制強要に対してはこれを排除し抵抗する。
- ③ 如何なる方法による場合でも強制解雇は断乎反対し斗う。

以上の方針に基き本人の自由意思による希望退職であれば、募集のやり方や退職条件などについて協議して処理するという態度でのぞんだ。

(二) 組合の体制

- ① オ一次希望退職の会社提案がなされた直后代議員会、拠点長会議、地区委員長会議（これらを合同して全体会議をひらくこともある）等で組合の基本方針を決定しその徹底をはかり、五月一二日には組合員主婦を含めた大会で確認した。又オ一次希望退職の地労委あつせん案受託に当っては五月一七日職場会議を開き更に一三拠点二七会場で地域集会を開いて局地徹底し一八日の代議員で賛成四二反対なしで受託を決定した。又オ一次に限らずオ二次オ三次希望退職募集期間中についてはそれを妨害するという誤解を避けるためことさらに集会は行なわず化合労連のオルグも解散したが会社の強要行為については嚴重に抗ぎすると共に組合員各人もこれに抵抗を続けた。募集が終つてから六月一四日には組合員大会を開き希望退職した組合員を送り残った者は勿論退職した者も今後の連帯を誓いあつた。
- ② オ二次整理案が七月四日会社より提案されるに及んで五日代議員を六日には二回に分けて組合員及家族を含めて大会をひらき会社のネライを見極め組合の基本方針を再確認した。

地労委あつせんが最終段階を迎える七月一七日に合化労連オ二八回定期大会が高松市において開かれたが、この大会においても組合の基本方針を支持し会社が一方的に基準を設けるなどにより解雇を強行する場合には合化労連の総力を上げて首切り粉碎のため新日窒労組と共に敢然と闘いぬくことを決定した。七月一七日あつせん案が提示されこれに対する代議員会は一七日一八日一九日と三回にわたってひらき前述の如き決定を賛成四三反対なしで行なった。また一八日一九日と拠点における地域集会を二〇日は二回に分けて家族を含め組合員大会をひらき、あつせん案及びこれに対する組合の態度の説明と討議を行ない基準を設けての解雇に対しては断乎闘いぬくことを確認した。又大会においては代議員会と同内容の提案が賛成一四四一反対四で決定された。

- ③ 解雇禁止の仮処分が組合の申請通り八月二日決定され、その内容とこれにともなう組合の今後の態度について周知徹底をはかり確認を求めること等を議題として一二日代議会を更に一三日組合員並びに家族の大会を開いた。

オ二次希望退職の募集が終了した後八月二七日には退職する仲間の送別大会を開きオ一次同様の成功をおさめた。

- ④ オ三次希望退職募集は会社が基準解雇を一方的に強行するという前提のもとに九月一三日より行なわれたので、これに対処するため九月一四日二回に分けて組合員並びに家族の大会を開き、希望退職には協力するが解雇は断乎闘うという方針を重ねて徹底し確認した。
- ⑤ また九月二〇日希望退職募集が終ると時をうつさず会社は一方的に基準にてらし解雇通告を組合員に対し行なうことが想定される中で九月一九日全体会議を開き被解雇通告者の地位保全仮処分命令の申請に必要な資料を全組合員が執行部に届ける様手配を完了した。二〇日には再び代議員会を開き、『会社が基準を設けると否とにかかわらず一方的に行なう解雇に対して、実力行使その他可能な方法をもつて徹底的に闘う』旨のスト権確立を含む提案を行ない、組合員の中誰れに解雇がなされようと組合員全員に

対する攻撃であるという認識を深める討議を行ないこの提案は賛成三九反対なしで可決され後記の如く二二日の大会において圧倒的多数で確認（賛成であり最終的には全員投票にゆだねる旨）されたのち、二五日より二七日まで全員投票の結果、賛成一五二九、反対一三、白紙の圧倒的多数で決定された。

- ⑥ このような緊迫した状況の中で二二日に総評、合化、県総評、水保地協、日窒労組により結成する共斗会議主催の不当解雇反対総決起大会を開いた。この大会には野口総評副議長入江合化副委員長、大仲県総評議長を始め合化中執多数と、各県総評合化傘下組合よりの八百数十名が参加し、組合員及び家族と共に闘う決意を誓い合い共斗体制を盛り上げた。またこの情勢の中で二四日には組合員、主婦、子どもを含めてかねて計画通り団結大運動会を開催し水保市ではかつて例がない程の盛会であり団結と統一への成功を収めた。熊本県総評オ一五回定期大会が九月二六日二七日に開かれ基準解雇反対斗争を支援することが決議された。

八、現在の情況

（一）地労委のあつせんについて

九月二〇日熊本地裁より『裁判所は組合側より申請した解雇禁止仮処分命令を決定し、これに対する被申請人会社よりの異議申立てについて現在口頭弁論を続行中である。ところが会社は近日中に組合員の解雇を行なうと主張し組合はこれに対抗して闘う体制を強化する情況にあるが紛争を防止することが望ましいと考える。そこで裁判所としては団体交渉で解決をはかり解決出来ない場合は地労委に対し、あつせん等何等かの措置をするよう要請するから労使双方はこれに応じその結果が明らかになるまでは会社は解雇を行なわず組合も争議行為に入らない様にして貰い度い』旨の意思表示がなされた。組合はこれに対し『今まで地労委であつせんが行なわれ、それに基づいて労使双方が協定したことを会社が守らないから紛争がたえないのであり、やむなく裁判所へ法律上の問題として持ち込んでいるのである。従つて組合が進

んで地労委にあつせんを依頼する考えはない』旨を返答した。然し裁判所の重ねての要望もあり組合としては『先にのべた考え方は変わらないが地労委が進んで事情聴取を行なう場合はそれさえも断る考えではない』旨を答えた。

一方会社は態度決定に時間を要した如くであるが結局裁判所の要望に同意した。

組合は既に団体交渉を申し入れていたのであるが再度交渉を申し入れ二日交渉を行なつた。然し会社は自主交渉に熱意がなく地労委あつせんをほめかして交渉は発展しなかつた。

二日夕刻地労委より事情聴取の呼出しがあり地労委は『あつせん申請をするならばあつせんに入つてよいと考えるがどうか』とのことであつた。組合としては先に裁判所に対し述べた同趣旨をのべ『進んであつせんを申請する考えはない』旨を返答したこの状態で事情聴取が継続され会社は二七日に至つてあつせんを申請した。太田合化労連委員長も一〇月一日より出席して事情聴取がつけられた。この中で一月の協定を履行する前提であつせんが行なわれることが明らかとなつたので組合は一〇月五日口頭であつせんを申請した。あつせんは七日まで行なわれたが、一月のあつせんに基く協定の履行をせまる組合の主張と、何とかして協定をなくすしにしようとする会社の主張は対立を続けた。また南九州開発株式会社への転出は一月の協定六項にいう配転に含まれない事が当然の事がながらあつせん員との間で確認されたが現実にはそれへ転出する場合の取扱いについて労使の主張は対立を続けた。

こうして七日午前三時あつせん員はあつせん不調を告げたのである。

(二) あつせん不調後の団体交渉について

組合は一〇月一〇日要旨次のような要求書を会社に提出、同時に直ちに団交を開くよう申し入れた。

要求の要旨

- ① 施設部を全廃し組合員を原職復帰させよ。
- ② 下請業務を吸収せよ。
- ③ 転勤に当っては全従業員を対象として希望者を募れ。
- ④ 全ての面でオ二組合員との差別をなくせよ。

団体交渉は一四日から一九日まで開かれ二〇日から会社の都合で中断されているが、労使の主張は変わらず全く進展していない。

5 その他

現在

- ① 争議中の組合員の行為に関する刑事事件の法廷斗争
 - ② オ二組合員に対する斗争中の諸貸付金取立ての法廷斗争
 - ③ 斗争中並びに斗争終了後における会社職制及び御用集団の不当労働行為事件
- 等も全力を挙げて斗っているが紙面の都合で割愛させて戴く。

資料3

この年表は、第14回チッソ労働運動史研究会で荒木誠之氏の報告のために準備し、当日配布されたものである。安定賃金争議の前段からあっせん案受諾と争議妥結、争議後の紛争処理までの期間を収録している。なお、争議期間中の種々の出来事に関しては簡略化してある。

新日室安賃争議 地労委あっせんに関して

2008年7月4日

(作成責任 花田昌宣)

1962（昭和37）年

- 2月1日 組合春斗賃上げ要求
- 3月～4月 断続的ストライキ
- 4月17日 会社側、安定賃金提案
- 5月3日 組合、中労委へあっせん申請
- 5月18日～6月6日 中労委あっせん、会社側拒否、組合側長期ストへ
- 7月23日 会社側ロックアウト通告、組合側無期限ストライキへ
- 8月6日 会社側出入妨害排除仮処分申請
- 8月14日 地労委職権あっせん開始通知
- 8月16日 地労委あっせん
公益委員
玉利薫、山田直記、荒木精之、
辻野博、荒木誠之
担当事務局
高木友一調整係長、宮村進主事
三笠屋旅館
13時～ 実情視察
16時～ 会社側事情聴取
20時～ 組合側事情聴取
- 11月5日 第二回審問：地労委事務局 熊本市内
- 11月13日 地労委、団交再開を勧告
- 11月21日 事情聴取、団交再開にかかわる勧告に関して：地労委事務局 熊本市内
- 12月1日 第三回審問：地労委事務局 熊本市内
- 12月5日 地労委 団交再開申し入れ
- 12月8日 地労委事務局で地労委立会いのもと交渉提案

1963（昭和38）年

- 1月5日 あっせん案提示
- 1月14日 合化労連・新日室労組、あっせん案受諾回答
- 1月18日 地労委、会社側質問に対するあっせん員回答
- 1月18日 地労委、組合側質問に対するあっせん員回答
- 1月21日 争議妥結協定書、賃金協定書、争議行為に伴う個別的責任等の処理に関する協定書、覚書（協定書解釈はあっせん員回答に従う）
- 2月12日 組合側、あっせんに基づく要請の件（組合員差別に関する意見を求める）
- 2月28日 組合側、地労委へあっせんに関する要請（配置転換の差別的取り扱いなど）
- 3月17日 あっせん員、就労者の配置転換に関して会社側に再検討を求める
- 5月12日 組合側、あっせん申請
- 5月16日 地労委（あっせん員）、あっせん案（希望退職に関して）
- 5月17日 あっせん員のあっせん案に関する当事者質問に対する回答
- 5月21日 争議妥結協定書（第一次希望退職に関して）
- 7月3日 組合側、地労委へあっせん申請（賃金配分に関する件）
- 7月4日 会社側、過剰人員整理に関する組合への再申し入れ→労使交渉が6日まで行われたが、妥結せず
- 7月8日 地労委あっせんに組合申請

7月17日 地労委、あっせん案提示
7月20日 組合、あっせん案受諾、希望退職に関する協力
7月23日 希望退職に関して、会社側申し入れ
7月23日 組合、希望退職に関して、会社側申し入れ受諾
8月3日 組合側、地労委へあっせん申請取り下げ(7月25-26日労使協議成立のため)
8月28日 会社側、過剰人員(希望退職)に関する申し入れ
9月13日 組合側、人員整理に関する件
9月27日 会社側、あっせん申請(過剰人員争議に関して)
10月5日 地労委、あっせん開始通知(あっせん員、両荒木)
10月10日 組合側、配置転換にかんする会社への要求書
10月28日 会社側、過剰人員処理に関する組合への申し入れ
10月30日 組合側、協定違反として拒否回答
12月30日 組合側、地労委へあっせん申請(過剰人員処理に関して)

1964(昭和39)年

5月4日 組合、地労委へ仲裁申請(賃上げについて)
5月29日 地労委、仲裁開始通知
6月9日 地労委、裁定