



## 慶應義塾大学ビジネス・スクール

# 鐘紡労使とゼンセン同盟—昭和50年

昭和50年春の賃金交渉は深刻化する不況下に行われた。3月3日、鐘紡株式会社は鐘紡労働組合に対して「賃上げの一年間凍結」案を提示し、鐘紡労組はこれを受け入れ、4月7日、鐘紡労使は共同で発表した。鐘紡労組が加盟するゼンセン同盟は、同労組の行動を「今次統一賃闘の重要な時期にゼンセン同盟の諸方針に背反し、ゼンセン統一闘争のみならず、わが国全労働者の闘いに重大な影響を与え、民主的労働運動の基本を踏み外した」として、4月22日鐘紡労組を除名した。

昭和50年春闘は4月9日の鉄鋼回答14.9%が相場の「上限」を定めたといわれ、大手企業の平均賃上げ率は13.1%に止まった（前年は32.9%）。ゼンセン同盟傘下では、化繊大手が4月14日14.8%（但し10月実施）、集団交渉の綿紡大手は4月18日7.4%の賃上げで解決した。

### 会社と労働組合

鐘紡株式会社は明治20年（1887年）に創立されたわが国の代表的な綿紡会社で、同社は明治、大正期から充実した家族主義的労務管理で知られ、戦前からたてまえとして「不解雇主義」の方針をとっていた。同社の経営理念は「愛と正義の人道主義、科学的合理主義、及び社会国家への奉仕」であった。現社長伊藤淳二氏は昭和43年に45才で社長に就任した。

鐘紡の労使関係は昭和33年の不況対策を境い目に大きく変化したといわれる。同年9月会社は賃金1割カットを含むドラスチックな不況対策を打ち出し、組合はこれを受け入れた。当時、伊藤氏は人事部の一係長であったが、不況対策を社長に進言し、不況対策の成功に貢献したといわれる。1年後に賃金カット分は返済された。昭和34年7月、「事業上の都合による解雇や希望退職を行わない」旨の「雇用安定協定」が結ばれた。昭和39年には、鐘紡は「定年制廃止」（65才定年制）を実施し、3年間の安定賃金と平和義務を内容とする「従業員繁栄協定」を締結した。昭和43年、伊藤社長は就任後直ちに「経営体質改善抜本対策」に着手し、高令者を中心に1,000名の希望退職募集にふみ切り、45年には定年制を復活（56才）した。インフレ下の昭和49年春、鐘紡労使は「二段階賃上げ」方式で合意した。繊維産業は深刻化する不況の下で、

このケースは、慶應義塾大学ビジネス・スクールにおけるクラス討議の資料として用いるために、同スクールの助教授石田英夫が明石勝臣氏の協力を得て作製した。ケースは経営管理上の適切または不適切な処理を例示しようとするものではない。本ケースの著作権は慶應義塾大学ビジネス・スクールが所有している。（1975年9月作製）

大幅操短，事業所閉鎖，一時帰休，希望退職募集などが相ついでいた。鐘紡は昭和49年11月，綿・羊毛部門5工場の一時的閉鎖と2,400人の非繊維部門への出向，50年2月には京都工場（羊毛）と新町工場（絹）の閉鎖と1,300人の配置転換について組合と合意に達した。

鐘紡は繊維中心から脱して，化粧品，食品，薬品，住宅環境を加えた5部門からなる「ペンタゴン経営」を志向していたが，繊維部門の売上げが未だ全体の7割を占めていた。（附録Aを参照）

ゼンセン同盟は組合員数57万人を擁する，わが国民間部門最大の産業別労働組合で，全日本労働総同盟（同盟）の主力組合であった。ゼンセン同盟は綿紡，化繊，羊毛，麻，生糸，流通，地方繊維の7つの業種別部会にわかれていた。鐘紡労働組合（組合員17,000人）は綿紡部会（12万人）の有力組合であった。ゼンセンの組織分野は綿紡など天然繊維から化繊部門に拡がり，近年では繊維中小企業と流通部門の組織化がすすみ，昭和49年には名称を全織同盟からゼンセン同盟に変更した。

ゼンセン同盟本部には200名の専従役員，スタッフがいたが，そのほとんどは企業籍をもたぬ（或いは離脱した）プロの組合活動家であった。ゼンセン傘下の各組合は組合員1人当り月1,200～300円の組合費の中から380円の本部費と35円（綿紡）及至80円（流通，地織）の部会費をゼンセン同盟に納入していた。ゼンセンは産業別統一闘争の強化をはかるため，ストライキ資金の充実に努め，17億円の「罷業資金」を本部に積立てていた。賃金交渉は業種別部会毎に集団交渉あるいは連合交渉のかたちで行われていた。ゼンセン同盟は産業別統一闘争参加組合に対して，団体交渉の妥結権，ストライキの指令権を行使した。

鐘紡労働組合はこれまで5度ゼンセン同盟の統制違反に問われてきた。

昭和32年7月 女子深夜業廃止などゼンセンの時間短縮闘争で，ゼンセンのスト指令に違反。処分：1年間の権利停止。

昭和33年9月 不況対策として会社の10%賃下げ案に対して，ゼンセンは「賃下げはしない」ことを条件に交渉を認めたが，鐘紡労使は合意。「実質的な賃下げではなく，後日完全に支給されるものと確信する」という鐘紡労組組合長の確認書を認め処分なし。

昭和34年2月 不況対策第二次合理化案として3工場の閉鎖などにより，約1,000人の配置転換，350人が退職を余儀なくされた。処分なし。

昭和37年2月 綿紡各組合は賃上げについて中労委へ提訴せよというゼンセンの指令に対し，鐘紡は労使共同宣言により自主交渉継続。処分なし。

昭和39年10月 3年間の長期賃金協定の締結。ゼンセンの指示よりも低い条件で「従業員繁栄協定」を締結。処分：けん責。

昭和49年3月 鐘紡労使は「賃上げ二段階分割方式」に合意。第一段階（3月～9月）は23%（16,462円）の賃上げ、第二段階（9月～翌年3月）は4月以降9月までの物価上昇を考慮して決める。ゼンセンは統一闘争への復帰を求めたが鐘紡労組は応じなかった。処分：けん責。第二段階の賃上げは9.5%に決まり、この年の鐘紡の賃上げは32.5%となった。（昭和49年賃金改定に関する鐘紡労使の合意内容については附録Bを参照）。

5

### 構造不況克服対策に関する会社提案

2月26日、鐘紡労組はゼンセン同盟の決定に基づき「1人当たり要求額26,935円＝29.3%」の要求書を提出した。

10

3月3日、鐘紡の伊藤社長は、同社の全役員、全工場の幹部、鐘紡労組の本部・支部役員45人、計160人を前にして次のような会社提案を行った。

当社は、昨年来天然繊維部門5カ工場の集中操短、余剰人員の非繊維部門への流動化措置等一連の構造不況応急策を講じて参りました。

15

今後、不況の長期化と深刻化に伴い「企業防衛」を更に徹底すると共に、当社労使関係の基盤を一層強化前進せしめんが為、本日、賃金問題を含む、「構造不況克服対策」を鐘紡労働組合に提案致しました。大綱下記の通りであります。

#### 1. 労働組合の経営参加体制の制度化

20

- (1) 従来の利益分配への参加や労使委員会を通じた経営参加体制を一步前進せしめ、経営意志決定段階へ労働組合代表者の参加（例えば常任役員会・構造不況対策委員会への出席）を要請する。
- (2) 組合は、会社の意志決定段階に於いてその意見を反映させると共に、迅速果敢なる実行に協力するものとする。

25

#### 2. 労働諸条件改定の1年間延期

当社繊維部門の構造的な不況下、向う1年間の労働条件を次の如く取扱うものとする。

##### (1) 賃金

現行賃金協定有効期間を1年間延長するものとする。但し、昇給は、現行昇給規定に基づき実施する。又、持家制度利用者など生活設計上必要な従業員に対しては、特別融資措置を行う。

30

(2) 期末一時金

昭和 50 年夏期及び冬期期末一時金は、今 4 月期及び来上半期の業績をみて、その実態に応じた内容で労使協議決定する。

(3) その他の労働諸条件

原則として現行を凍結し、新たな改定は行わない。

5

### 3. 完全雇用の確保

会社は、今後不況が更に深刻化する事態があろうとも、企業整備的解雇は行わない。

### 4. 全鐘紡労使会議の強化育成

向う 2 年間に関係会社を含む全鐘紡の基本的労働諸条件の平準化を行うと共に、ペンタゴン経営に即応した労使関係の基盤を強化育成する。

10

#### ゼンセン同盟の見解

鐘紡が賃上げ凍結を提案した 3 月 3 日、東レ、帝人など化繊 7 社はゼンセン化繊部会との第一回連合交渉の席上、賃上げの半年延期を申入れた。

15

このような事態に直面して、ゼンセン中央闘争委員会は 3 月 7 日次のような統一見解を示した。

#### 今次統一賃闘をめぐる情勢にたいする中闘統一見解

20

1. ゼンセン同盟は、統一賃闘を開始したが、経営側は、露骨な賃金抑制策をうちだしている。政府、財界は、みずからのインフレを招いた責任を回避し、賃金にすべての責任を転嫁する賃金抑制策をとってきた。賃金抑制を目的とする限度をこえた総需要抑制策の継続、日経連の賃上げ 15% 論、初任給凍結、管理職の賃金カットなど、賃金抑制の土俵づくりをすすめてきた。ついに経営側は、われわれの要求に対して、鐘紡が賃上げ 1 年間凍結、化繊 7 社が賃上げ半年延期を提案するにいたった。

25

2. 賃上げ凍結、半年延期は、ゼンセン同盟としては絶対に容認できない提案であり、総力をあげてはね返す。経営側は、「雇用安定か、賃上げか」の二者択一を迫っているが、これは今日の不況とインフレの責任を労働者に転嫁しようとするものであり、労働者の雇用と労働条件を安全弁としてきた、旧来の姿勢から一步も出ていない。新しい時代に対応すべき経営者の発想としてきわめて問題である。

30

もしも賃上げを半年あるいは 1 年間凍結しても、それで雇用が守れるという保障はない。

いま実質賃金を回復する賃上げを実施しなければ実質賃金の低下が、実質消費をさらに冷えこませ、経済はマイナス成長がつづき、繊維産業の深刻な不況が継続して、雇用を守ることもできなくなるであろう。賃上げは、日本全体の労働者の問題であるだけでなく、日本経済、産業全体の問題であり、一企業、一産業のミクロ的な視点からの転換を、経営側に強く求めるものである。〔以下略〕

5

この決定に際し、鐘紡労組真野組合長は、当時鐘紡の京都、新町両工場の合理化問題に集中しているため、前記会社提案については、機関で検討していないという理由により態度を保留した。（日経連の春闘対策については附録Cを参照）。

10

### 鐘紡伊藤社長の見解

「日本経済新聞」 昭和50年3月10日

「企業の焦点 トップは語る 鐘紡」

空前といわれる繊維不況下で、春闘がいよいよ本番を迎えた。東レなど化繊大手7社が「半年休戦」を打ち出し、東洋紡など綿紡大手7社も「賃上げは不可能」と、企業存続の危機を訴えるなど厳しい姿勢。一方、組合側は「実質賃金の確保」を旗印に一步も引かない構えをみせており、労使激突は必至の情勢になっている。その中で独自の労使協調路線をとる鐘紡が、昨年の「二段階賃上げ方式」に続いて今回「賃上げ一年延期」という思い切った不況対策を組合に提案、完全雇用か賃上げ停止かの二者択一を迫った。そこで、鐘紡の伊藤淳二社長に基本的な考え方を聞いてみた。

15

20

かなり思い切った提案だが、背景にある考え方を聞かせてほしい。

昨年の二段階賃上げ方式は、企業防衛を実現しながら、インフレから従業員の生活を守るといふ「接点」を探った結果だった。しかし、この一年間で事態はさらに悪化している。現在では、まず企業防衛を優先させることが、ひいては従業員の生活防衛につながると信ずる。多角経営を進めているとはいえ、鐘紡の実体はまだまだ繊維が主体。繊維部門の打撃を他の事業でカバーすることは到底できない。今年度はゼロ成長が予想されるのだから、賃上げもゼロにする以外にない、ということだ。

25

会社提案は、完全雇用か、賃上げ凍結かの二者択一を迫る形になっているが……。

30

これまでわれわれは、さまざまな不況対策を実施してきたが、最後に直面したのが労務費の合理化だ。この場合、雇用の維持か賃上げ停止かの二者択一は当然つきまとう。しかし、われ

われとしては、完全雇用を選択すべきだと考えた。犠牲者を出さずに、みんなで我慢する道を選んだというわけだ。「労使は運命共同体である」というのが鐘紡の基本的な経営理念であり、企業の存続が危ぶまれている時には、組合にも当然我慢してもらうが、その代わりに、経営者として雇用の確保は今後も保証するということだ。

5

**実質的な賃金の低下は組合員の士気沈滞を招くなどマイナスも多いのではないか。**

鐘紡では過去に二回の大規模な不況対策を経験している。一回目は33年の10%の賃金カットで、二回目は43年の1,000人の希望退職募集だ。43年の人員整理のおかげで、46年不況は無事に乗り切ることが出来たが、会社をやめてもらった人たちのことがその後も負担となって残っている。その反省から、今回の「賃上げ凍結、完全雇用」を選んだともいえる。組合員も、賃金の減少には比較的冷静だが、人員整理による動揺は激しかったと記憶している。他社の賃上げによって賃金格差の問題が出てこようが、危機意識は全体に浸透しているので社内のモラル（士気）が低下するようなことはないと確信している。

**構造不況といわれる天然繊維部門は、縮小均衡の必要性が叫ばれている。完全雇用主義はかえって天然繊維部門の競争力を低下させることになりはしないか。**

当社も綿など天然繊維部門を縮小均衡させる方針で、現在組合に提案している二工場の閉鎖以外にも具体的な方法を検討している。当分は完全雇用を貫くという立場から余剰人員を抱えたままということになり、一時的には競争力の面で問題が出てくることもある。だが、賃上げ一年延期と並行して、これらの抜本策を着実に実施していけばこんどの不況は乗り切れるものと確信している。

しかし幸いなことに、当社はいくつかの“補助艦”を持っており、天然繊維部門の余剰人員をこの補助艦に分乗させることが出来るので、全体として船（鐘紡）のスピードはそんなに落ちないで済むと思う。しかも、長い目でみれば、労使の協調体制が固まるというプラスの方が大きいと思う。

**鐘紡の独自路線に対して同業他社の中には「経営側の団結が求められている時なのに……」という批判の声も出ているようだが……。**

いろいろ言われることは覚悟のうえだ。しかし今年ほど企業間の格差や労使関係の差がはっきりし、それぞれの企業が置かれている状況に違いが出ている時はない。そんな中で各社共通の方策をみつけるのは無理だから、それぞれ個別に対応すべきだ。我々としてはとにかくこの方式を成功させ、現在の危機を乗り切る以外にないと思っている。

## その後の経過

ゼンセン中央闘争委員会は3月25日各労組にストライキ権確立の投票を実施するよう指令し、第1波ストライキを4月15日に設定した。

4月4日鐘紡労組の中央委員会は、構造不況対策に関する会社提案の大筋を受け入れる決定を下だし、翌5日ゼンセン中闘三役に報告した。

この報告にもとづき、緊急に招集されたゼンセン第6回中闘戦術委員会はつぎのとおり決定し、鐘紡労組真野組合長に通告した。

(1) 今次賃闘に関する鐘紡労組中央委員会の決定の態度は労働者の連帯を無視したものであり、絶対に容認できない。

(2) (1)項にもとづくゼンセン中闘戦術委員会の指示にもかかわらず鐘紡労組が態度を変更しない場合は、嚴重な統制処分を行なわざるをえない。正式には今後の対処方針とあわせて、第3回中闘（4月10日）で決定する。

(3) ゼンセン同盟としては鐘紡問題を契機として一段と厳しい情勢を迎えることになるが、既定方針にもとづき全力をあげて闘いを進める。

この通告に対し、真野組合長は、4月8日より開く鐘紡労組第32回定期大会において協議し、その結果を報告する旨、表明した。

4月7日、鐘紡労組真野組合長からゼンセン山田書記長につきの内容の電話回答があった。

(1) 労使合意をした。

(2) スト権確立投票は実施しない。

(3) 労使合意内容については、鐘紡労組の大会に出席されるゼンセン会長に報告説明する。

## 賃上げ一年凍結に合意 鐘紡労使の記者会見

【日本経済新聞】 昭和50年4月8日

鐘紡と同社労組（真野正一組合長、約17,000人）は7日、今春の昇給は定期昇給（2.2%、平均約2,000円）だけにとどめ、賃上げは1年間凍結することで合意した。繊維業界では、綿紡大手が定期昇給（2%）を除いた賃上げについてゼロ回答を提示しているほか、化繊大手も賃上げの半年延期という会社提案をめぐる闘争中。このため、鐘紡労使が「1年凍結」で合意したことは、繊維業界の今春闘に大きな影響を与えることになりそう。またゼンセン同盟（宇佐美忠信会長、57万人）が先に鐘紡労組に対して、賃上げの1年凍結を受け入れないよう再検討を要請していたのに対し、上部団体の指示を拒否した形になるだけに、ゼンセン同盟の鐘紡労組処分問題に発展することは避けられない見通しである。（中略）

空前の繊維不況を背景にゼロ回答や半年延期を打ち出している経営者側にとっては強力な援護射撃となるだろうが、一方、28～31%の賃上げを要求して15日には初の各社一斉の統一ストを予定しているゼンセン同盟はショックを隠し切れないうだ。常々「労使は運命共同体」を口ぐせにしている同社労使だからできたのだ、との見方もあるなかで、伊藤淳二社長と真野正一組合長は7日の記者会見で次のように語った。

問 合意に至った経緯と基本的な考え方は…。

伊藤社長 今回の賃上げ問題は単に一企業だけでなく、日本全体の問題として考えるべきだとの観点から慎重に検討を進めてきたが、現在の状況下では企業防衛こそが会社と従業員の明日の生活防衛につながるという認識で一致した。今後は経営責任として完全雇用を守り抜いていくが、不況を乗り切るためには組合の協力が必要で、そのためには組合の経営参加体制を一層進めていきたい。

真野組合長 3月3日の会社回答以来、組織をフル動員して検討してきた。大幅に操業を短縮している現在の情勢下では、生産性の向上でコストアップを吸収することは不可能に近く、しかも高度成長のなかでは経験したことのない雇用（失業）問題がクローズアップしており、組合としては雇用を守ることに徹することが必要との結論に達した。完全雇用は労働条件向上の大前提であり、雇用を守りながら企業を守ることが従業員全員の生活を守ることになると確信している。

問 上部団体のゼンセン同盟では鐘紡の今回の行動は統一闘争を乱すもので、絶対に認められないと反発しており、除名問題にも発展しかねないが。

真野組合長 組合にとっては雇用を守ることが一番大切なことで、それを会社に約束させた意味は大きい。ゼンセン同盟に対しては理解を求めるための最善の努力をしてきたが、受け入れられないことは残念だ。鐘紡労組の主張は間違っていないと考えており、この方針を変えることはない。ゼンセン同盟がわれわれの主張の正当性について理解してくれる日がくると確信している。

伊藤社長 組合の連帯はまず単一組合での団結が基礎であるはず。賃上げして人員整理するのではその団結をこわすことになり、そうなれば連帯はあり得ない。完全雇用を守るということで経営側は大きな責任を負うことになるが、あえてそれを選んだのは組合員の団結を損なうまいとの考慮に基づくものだ。しかも、会社は組合の経営参加を積極的にすすめることを提案している。こうした方向は今日の企業、労組の本当のあり方と考えたうえのこと、今回の行為への非難は時代のすう勢を認識しない筋違いなものと言わざるを得ない。



問 しかし、せめて妥結の時期だけでもゼンセン同盟のスケジュールに合わせることは出来なかったか、という批判がある。

真野組合長 8, 9日の(鐘紡労組の)定期大会は半年前から会場、宿泊場所を予約して決まっており、最高の決議機関である定期大会で妥結について承認を求めるには、こういうスケジュールにならざるを得なかった。われわれとしては上部団体から出る(脱退する)ことは考えていない。

問 組合の経営参加が合意事項の一つの柱になっているが、具体的にはどう進めていくのか。

伊藤社長 これまでにも、労使間の協議を通じて期末ごとに従業員に対する利潤の分配率を決めており、「分配への参加」は実施している。また、7年前に発足した従業員持ち株会で「所有への参加」も実現している。また、労使委員会を通して「組織の管理・運営への参加」も図ってきている。今後はさらに常任役員会に組合代表者にオブザーバーとして出席してもらい、経営の意思決定にも組合の意思を反映させていくつもりだ。

真野組合長 経営の意思決定機関への参加のため、組合内に検討委員会を設置して時期、具体的な方法などを慎重に考えていく。これまでの組合の組織、機能は「要求型」になっているので、これを「参加型」に変えていかねばならない。そのためには組合自体の問題として、経営に参画出来るよう、組合の組織を研究していかねばならない。

#### 鐘紡労組大会における宇佐美ゼンセン同盟会長のあいさつ

4月8日鐘紡労組第32回大会が開かれ、宇佐美ゼンセン同盟会長は鐘紡労組の戦列復帰を求めて次のように訴えた。

鐘紡労組第32回大会は、鐘紡労組組合員はもちろんのこと、ゼンセン及びわが国全労働者注視の中で開催される極めて重大な大会である。私は本大会に対しゼンセンを代表して皆さんが誤りのない結論を出されることを哀心より要請する。

本年の賃闘はスタグフレーション(インフレ下の不況)のもとでの闘いであり、極めて厳しい環境下の闘いである。労働組合は、インフレ・物価高からの労働者生活擁護、インフレによってもたらされた社会的不公正の是正、総需要抑制と繊維産業の構造上の弱点によってもたらされた不況からの雇用不安の排除など重大な課題をかかえての闘いを進めなければならない。

賃上げ要求の以前から政府、経営者は、インフレ下での労働者の犠牲、不況下での労働者の犠牲に目をおおい、賃上げ抑制のため積極的な攻勢をかけてきていることは周知のとおりである。政府は本年3月の消費者物価を対前年同月比15%以内に押えたことを誇らしげに言ってい

るが、そのかげには臨時工，季節工，中小企業労働者をはじめ多くの人々が大きな犠牲をしいられていることを忘れてはならないと思う。

このような情勢の中で民間産業の民主的労働組合は一致結束して賃上げ抑制策をハネ返し、雇用の安定をはかりつつ、なんとか賃上げの成果をあげようと緊密な連絡をとりつつ全力を傾注してきているのである。具体的には政府に対し雇用不安の排除をはじめとする諸施策を要求し、労働者の実質的な生活の安定がはかられるように努力し、一方賃上げについては、鉄鋼、造船重機などが、先頭集団をつくり、不況のもっとも烈しい業種は先にたつことをさげ、第2集団となり、先頭集団の足を引張ることはやめるように配慮してきているのである。

このことを察知している各業種の経営者側は鉄鋼、造船重機の経営者に大きな圧力をかけ、賃上げ相場引下げに懸命になっているのである。そのもっとも強烈なものは、賃金凍結であり、賃上げ延期の回答である。そのためゼンセン中間は賃金凍結なり延期を紛碎し第1集団の援護射撃の方針を決定したのである。

しかし、4月4日の鐘紡労組中央委員会はゼンセンの再三にわたる要請、指示をきき入れることなく、労働者の連帯行動を無視して、賃上げ延期の基本線を受け入れる態度を決め、さらに労使合意に達する段階にまで入りこんでしまった。鐘紡労組の解決方針の内容は、支払い方法は長期にわたるものであるが一応賃金の社会水準の保障をとりつけることにしているものの、会社が意図する労働者全体の賃金を抑制しようとする1年間延期の基本線をわざわざ承認し、自分たちの完全雇用を保障し、かつ結果的には社会水準の賃金相当分を得ようとするものである。

これは、労働者の連帯を全く考えない企業エゴ丸出しの方針であり、労働組合としての大切な魂を放棄した方針である。

しかも、4月9日の鉄鋼、造船の回答指定日を前にして、スト権確立投票すらせずに、早々と労使合意を行なうことは、働く仲間のイタミを理解しない、友愛の精神をふみにじった行為なのである。

厳しい時であるから、労働者は、雇用か、賃金かの二者択一を迫られれば雇用をとるのは当然のことである。また賃上げについても簡単にとれる情勢でないことも承知している。しかし労働組合にとって大切なことは、共に努力し苦しみも楽しみも共にわかち合うという精神である。

雇用の安定は、国の経済政策の転換と繊維産業の構造改善が伴わなければ一時しのぎに終わってしまうおそれがある。そのため、ゼンセンは総力をあげ雇用安定の闘いを進めているのである。

私は結論的に次の4点について皆さんの選択を求めたい。

1. 苦しくとも仲間との連帯を考え、友愛と信義を重んずる労働組合の道をとるのか、ゼンセンはじめ同盟や民間労組などの仲間との連帯を忘れ、利敵行為を故意に行う労働者魂を放棄した労働組合の道をとるのか。

2. ゼンセン加盟の大企業労組としてゼンセンの機関でいべきことはいうが、決定されたことは守るといふ良き伝統をつくろうとされるのか、昭和32年の歴史的な深夜業撤廃の時短闘争で脱落し1年間の権利停止処分を受け、昭和39年には3年間の長期賃金協定を締結し、実施期を秋に延期するなどゼンセン機関決定を軽視した事実、また昨年の賃闘では、事前にゼンセンと協議することなく賃金の2段階方式をとり自己批判を求められたことなどがあり、本年再びゼンセンの決定を無視し、民主主義の原則すら尊重しない、悪い伝統を続けようと思われるのか。

3. 大局的な判断に基づき、鐘紡労組として先走ることを思い切って取り止め、民間労組賃上げ闘争の援護射撃を行い、その後にゼンセン中闘の指示に基づき対処し、ゼンセン同盟の大企業労組として組織に誇りと自信をもって進む鐘紡労組になろうとするのか、ゼンセン決定の方針に違反し、55万ゼンセンおよび数百万の民間労組を裏切ることによって、われわれを鐘紡と対決せざるを得ない立場に追い込み、雇用か賃金かの選択ではなく、鐘紡の企業危機を招く道をとろうとするのか。

4. 民主的労組の旗を守るため、不況に悪乗りしている経営者に猛省を促しわが国民的労働運動を一層拡大定着させようとするのか、鐘紡経営者が企業内部の事情のみに固執し、民主的労働運動に挑戦しようとしていることに鐘紡労組が加担しようとするのか。

以上いずれかの道を選択するのが、本大会の重大な任務である。

大企業労組である鐘紡労組の影響力は非常に大である。皆さんが鐘紡組合員のために良しとすることであっても、その結果が他の組織に悪い影響を与えるのであれば、直ちにその方針をかえる勇気と責任をもっていただきたい。今からでも遅くはない。4月5日のゼンセン戦術委の決定に従って、反省の上戦列に復帰して貰いたい。

しかしながら、鐘紡労組は同大会において「賃上げ一年凍結案」を賛成86、反対ゼロ、保留8で承認した。

## 鐘紡労使の共同声明

4月10日午前10時鐘紡労組真野組合長よりゼンセン山田書記長に文書で4月7日の労使合意内容の報告があった。

昭和50年4月7日

鐘紡株式会社  
鐘紡労働組合

## 「構造不況克服対策」労使意見一致に関する共同声明

鐘紡株式会社が、先に鐘紡労働組合に提案した「構造不況克服対策」について、労使は連日徹宵真剣な討議を重ねた結果、本日、下記の通り労使意見一致を見るに至った。

今次交渉を通じ労使は、現下日本経済の歴史的転換期に迎えた繊維産業の不況は企業の存続を脅すほどの深刻なものであり、この危機克服に当っては、「徹底的な企業防衛こそ従業員の生活防衛である」との共通の認識の下に対策が推進されなければならないことに於いて合意を得た。

会社は、今次解決に当っての労働組合の勇氣ある決断と従業員の協力に報いるため、不退転の決意を以って一日も早く業績の回復に努め、働く条件を向上させる責任を自覚すると共に、労働組合もまた、経営に必要な建設的意見反映を積極的に行うことを相互に確認した。

### 1. 企業防衛と雇用の安定について

本来、企業は従業員に対してその雇用の安定と労働条件の維持向上を実現する基本的責任を持つものであるが、現下未曾有の不況下に於いて、その両者を併せ約束することが極めて困難な事態に立ち至っている。

かかる不況下、労使は従業員の生存権ともいべき雇用の確保を、他の一切の労働条件に優先させることが正しい選択であると確信する。雇用の安定は、労使の存立基盤である運命共同体としての企業防衛なくしてはあり得ない。

従って会社は、向後、不況が更に深刻化しようとも企業整備的解雇を行わないことを確約し、労働組合は、この会社態度を確認した。

### 2. 昭和50年度賃金改定延期について

労使は、昭和50年度の賃金改定時期に当って、雇用維持優先の観点に立って賃金改定を実施しないことを確認すると共に、今後、会社は組合の協力の下、その責任に於いて企業防衛

の実を挙げ、高生産性、高賃金、高福祉の実現に努力するものとする。

尚、具体的には別紙意見一致内容の通りである。

### 3. 鐘紡労組の経営参加について

当社は、昭和33年の不況対策以来、事前協議制を中心とした諸制度の中で労働組合の実質的な経営参加を求め、その成果を高めてきた。

日本経済が著しい変革期にあるとき、鐘紡労使はこれまでの労働協議会を通しての「分配への参加」、持株会を通しての「所有への参加」から労使委員会を通しての「組織の管理運営への参加」に至るまで、労働組合の経営参加の体制と機能を更に一段と充実強化し、労使の叡智と努力の結集を行い、以って企業の社会的責任を全うする。

### 4. 全鐘紡労使会議について

関係社を含めた全鐘紡労使会議の充実を図り、ペンタゴン経営の労使基盤を確立すると共に、関係各社の業種特性を認識の上、労働条件並びに福利厚生の平準化と計画的向上を行うため、鐘紡労使は実態に即した実効ある運営を期したい。

#### 構造不況克服対策に係る賃金の取扱いに関する労使意見一致内容

昭和50年3月3日付会社提案の構造不況克服対策に係る賃金の取扱いに関し、下記の通り労使意見一致した。

1. 昭和50年度の賃金改定は行わないものとし、昭和50年3月21日以降昭和51年3月20日迄の賃金は、昭和49年度賃金協定有効期限を延長の上、これを適用するものとする。但し、賃金序列維持のため別途昇給を行うものとし、その基準は昨年度の通りとする。
2. 昭和50年度賃金改定延期に伴う社会水準との賃金格差は、昭和51年度賃金改定時に労使確認の上、調整措置を講ずるものとする。
3. 昭和50年度に於ける社会水準との年間賃金格差については、会社はその責任に於いて、極力早い時期に企業体質を強化し、全従業員に何らかの方策を以って報いるべく努力するものとする。

#### ゼンセン同盟のアピール

4月10日、ゼンセン第3回中闘は鐘紡労組統制違反事件について、鐘紡労組の除名を第73回緊急中央委員会（4月22日）に提案することを決定し、次のアピールを採択した。

## 連帯こそ労働者の命である

### － 鐘紡問題で内外に訴える －

(1) ゼンセン同盟は今、国民的課題である「生活防衛」「社会福祉の充実」「インフレ克服」を要求の柱とし、同盟はもちろん広く全国の労働者と手をつなぎ、'75 統一賃上げ闘争を闘っている。この闘いは単に組合員の利益を守るだけでなく、労働組合の社会的責任を積極的に果していこうとするものである。 5

(2) この全国的な闘争が最大のヤマ場を迎えようとする時期に、ゼンセン同盟加盟ビック・ユニオンの一つである鐘紡労組が統一賃金方針に背反し、あろうことか「賃上げ1年延期」という会社提案を受け入れてしまった。

鐘紡労組は昨年もゼンセン同盟の統一行動から逸脱し、ゼンセンからけん責を受けたのであるが、今年また、より重大な内容でそれを繰り返した。昨年の「賃上げ2段階実施」は曲りなりにも賃上げを「実施」するものであったが、今年の「1年延期」は賃上げゼロであって、その質量とも格段に反労働者的である。 10

(3) 今年わが国全体の賃闘において、政府財界は不況に悪のりし、日経連を先頭にたてて、かつてない激しい攻勢をかけてきた。なかでも相場づくりの役割を果そうとする鉄鋼や造船に対する圧力は執拗を極め、その最たるものが賃金凍結や賃上げ延期のぶち上げであった。 15

ゼンセン中央闘争委員会はいち早く「凍結や延期は不況とインフレの責任をすべて労働者に転嫁しようとするものであり、絶対に容認できない」との統一見解を発表し、中闘あるいは各部会闘争委員会で再三それを確認し、統一闘争方針を練り上げてきた。 20

また統一闘争が「交渉権、妥結権、スト権を中闘の統制下におく」ものであることを一層明確にする組織方針を中央委員会で満場一致決定した。これら一連の討議と決定に当然参画していた鐘紡労組が、あえて再び同志に背を向け、会社提案をのみこんでしまったのは遺憾の極みであり、許しがたい。

(4) 情勢が厳しいほど統一強化の必要なことは常識である。不況は鐘紡だけではない。全体が不況に悩み、物価高に苦しんでいる。こういう時こそ進むも退くも一体となり、賃上げはもとより産業政策にも社会福祉にも統一行動をとらなくてはならないのである。 25

鐘紡の経営者は「賃上げか完全雇用か」の二者択一を純朴な組合員にせまったが、この「0か100か」の言い回しは虚妄の理論である。完全雇用を守りたいとしているのはなにも鐘紡だけではない。むしろ多くの労使が完全雇用を貫き、その上でいかにして組合員の生活を守るかで腐心しているのである。鐘紡労使は「雇用確保のためにこの際賃上げをゼロにする」と言いながら「（そのことによって生まれてくる）社会水準との差は極力早い時 30

期に全従業員になんらかの方策をもって報いるべく努力する」としているが、これほど辻褃の合わない悪質な他力本願はない。

鐘紡経営者はまた「企業は労使の運命共同体だ」といい「企業あつての従業員だ」ともいう。それは一面の事実ではあるが、しかし戦後30年の民主主義社会では、「企業は社会的な責任と連帯の中でのみ生きる」ことや「労働の尊重こそが企業存立の要件となる」ことがより強調されなくてはならないし、「わが労使さえよければ」という「企業 Monroe 主義」が通用する時代でないことを銘記すべきであろう。

- (5) 今次賃闘は一企業、一産別の闘いではなく、全国の民間産業労働者が連帯し、一丸となってスタグフレーション下の生活を守ろうとする闘いである。

鐘紡労組の今回の行為は、鐘紡組合員に実質的な生活切下げを求めるだけのものではなく、ゼンセンの闘い、さらにはわが国全労働者の闘いに重大な影響をもたらすものであり、労働者にとって何物にもかえがたい連帯の魂を売りわたす行為だといわねばならない。

ゼンセン同盟は全組合員と他単産同志への責任を果たすためにも、この鐘紡問題には厳正な態度でのぞみ、民主的労働運動の基本を貫くものである。

鐘紡組合員の多くはゼンセン同盟の真意を正しく理解してくれると信ずるし、鐘紡労働者に対するゼンセン全組合員の友愛の気持はいつまでも変わらないことを知ってもらいたい。

- (6) 鐘紡問題を契機として統一賃闘は一段と厳しい情勢を迎えることになるが、ゼンセン同盟は既定方針にもとづき組織の総力をあげて闘いを進めるものである。

## ゼンセン同盟の「鐘紡民主化闘争」

4月22日、ゼンセン第73回緊急中央委員会は賛成156 対反対5の多数で鐘紡労働組合の除名を決定し、鐘紡民主化闘争方針を次のとおり決定した。

### 鐘紡民主化闘争の展開について

#### 1. 鐘紡民主化闘争の目的

鐘紡労働組合が、組合民主主義と産業民主主義に立脚し、組合員の真の意見を反映する組織運営を行い、労働者の権利を守りうる組織として、労働者の統一と連帯の重要性を再確認し、ゼンセン同盟の戦列に復帰することを求める。

- (1) 鐘紡労組の民主化をはかる。

- ① 組合民主主義の徹底。

② 統一と団結・連帯を基本とした産業別組織の中における労働組合活動の推進。

③ 労働組合の社会的責任の遂行。

(2) 労使対等の原則を確立し、労使関係の正常化を実現する。

## 2. 鐘紡民主化闘争闘争推進のための機関設置

(1) 鐘紡民主化闘争委員会

① 目的達成のため、総合的判断を行い、闘争の終結まで責任をもって対処する。

② 構成 …………… 中央闘争委員によって構成し、委員長は、中闘委員長があたる。

③ 設置期間 …… 昭和 50 年 4 月 22 日より本闘争終結までとする。

(2) 鐘紡民主化闘争行動委員会

① 目的達成のため「鐘紡民主化闘争委員会」のもとに設置し、機動的な実践行動を展開するにあたって、適切な判断、方法の検討を行い、具体的闘争の推進をはかる。

(中 略)

## 3. 実践行動

目的達成のため、あらゆる戦術を駆使し、青年委員会、婦人委員会の積極的参加も求め、広範な闘いを効果的に展開する。

(1) 鐘紡労組民主化の闘い

鐘紡労組組合員に対し、ゼンセン同盟統一闘争の意義と'75年度統一賃闘における鐘紡労組執行部の誤った指導を指摘するとともに、ゼンセン同盟の基本路線と諸方針を理解徹底させ、鐘紡労組が真に民主的な組織となるようあらゆる手段を講じ行動を展開する。

(2) 経営対策

経営対策については、状況に即応して世論喚起のなかで効果的な戦術を駆使し、具体的に行動を展開する。

(3) 関連企業組織化の闘い

鐘紡関連企業に対し、重点的に強力な組織化活動を展開する。

(4) 友誼組織への協力要請

同盟、民間労組共同行動会議、全国労協、全労懇、化学労協など労組組織ならびに消団連、日婦、主婦連、地婦連などの諸団体および国際労組、友誼組織に対し、目的達成のため協力要請を行う。

(5) 法律関係対策

闘争の展開にあたって必要となる法律対策を行う。



(6) 大衆行動ならびに宣伝活動

目的達成のため、ゼンセン同盟加盟組合員はもちろんのこと、友誼組織の協力を得て全国的な大衆行動を展開する。

さらに、これと並行して鐘紡労組組合員をはじめ一般市民に対し、あらゆる方法による宣伝活動を展開する。

(附録Dを参照)

## ゼンセン同盟幹部の見解

### A 氏

本年の賃闘では、いわゆる「鐘紡問題」が発生した。「天の時、地の利のないなかで、せめて人の和だけでも」（宇佐美会長）が見事に裏切られ、これが有形無形に組織に悪影響を与えた。

苦境に立たされた最大要因は鐘紡労組の戦線離脱である。こともあろうに注目されていた鉄鋼、造船の回答指定日直前に労使共同声明を出してしまった。このことは、ゼンセン同盟として全国の労働者のみなさんに、責任の重さを痛感しているところである。ゼンセン同盟は鐘紡労組を除名した。組織として恥しいことではあるが、その責任と組織のケジメをつける立場から、あえて決定せざるをえなかったのが卒直な心情である。鐘紡労組の動向は、不況下でも苦境にあえぐ繊維労働者の賃闘に、一段と深刻なダメージを与えた。経営側は一層の自信をもち「あの大企業の鐘紡すら1年延期したではないか」と攻勢を強めた。

民主的労働運動という名のもとに労使関係に対する甘えがあった。このことをガチンと経営側から目覚めさせられた賃闘でもあった。「総資本と総労働の対決」を自ら公然と口にし、まさかと思っていたことが、政財界を中心とした経営側からどんどん手が打たれてきた。高度成長のなかで、すっかり甘え切っていた労使関係に対して、組合幹部は厳しいムチを喰った。

甘さにも限度がある。いまや「情緒的な労使関係」に頼っている限り、前進は求められない。「参加」の必要が叫ばれているが、反応の強いのが企業別組合であり、提唱している肝心なナショナルセンターなり産別の取り組みを積極的に進めなければ、下手をするとますますケジメのない労使関係づくりの促進になってしまうのではないか。

鐘紡労組民主化闘争で痛感していることだが、鐘紡労組はなぜ民主化されなければならないのかという当組合幹部からの反撥がある。各級機関で繰り返し討議し民主的な手続きのなかで結論を出してきたことに対し、非民主的よばわりは、けしからんというわけだ。

だがそれは、たんに組合運営上での形式論議である。私たちが訴えていることは労働運動上の観点からの主張であり、産業別レベルにおけるお互いの連帯と信義を基本においてモノを言っているのだ。鐘紡労組の代表も参加し、何回となく論議し決定してきた方針がなぜ守られないのか、産業別労組の存在を問うているのである。

5

## B 氏

伊藤社長は思い上がっている。カネボウモンロー主義で「当社だけは」を通してきている。各社ともに多少ともこういう姿勢はあるものだが、鐘紡はひどすぎる。

完全雇用を労使とも主張するがこんなことはあたりまえのことだ。問題は、「賃上げをがまんしても雇用の確保」と賃金か雇用かをテンピンにかけてきたことだ。どこの企業でも雇用を守りつつ賃闘を闘ってきている。最初から「雇用を守るために賃上げはゼロ」という二者択一を出してきたのは、おどしごまかしの理論であり、素人、マスコミ受けをねらったものだ。現に、鐘紡では、京都工場閉鎖の際に、転動できないため、やめていった者が1/3もいるという。彼らにいわせれば「転動を拒否したからだ」というだろうが、それでは完全雇用とは何なのか、現実にこのようなことをやっっているながら、きれいごとをいっているだけで、おこがましいかぎりだ。

10

15

経営参加についても誇らしげに語るが、鐘紡のは、運命共同体的発想から出た経営の責任分担である。企業内組合の体質のままでは、経営参加もナンセンスである。ゼンセンでは、経営者、労働組合の社会的責任の自覚を出発点として、労組として、企業行動をチェックする機能をもつこと、これを経営参加と考える。それも産業、業種、企業各レベルの参加の実現が必要で、お互いに協力することによってはじめて立派な経営参加が実現できる。

20

鐘紡労組はゼンセン除名と同時に、地区同盟からも除名され孤立している。そこまでは予想していなかったようで、地区でのつきあいができなくなっている。除名以後、会社はテレビ等の広告をふやしており、またスーパーなどで安売りをやっている。またマスコミ対策に金をかけている。ゼンセンとしては労働者を裏切ることは「高くつくのだ」ということをわからせればよい。

25

5月21日の大会での鐘紡労使が反動的なことを決定すれば、ゼンセンとしても行動を起さざるをえない。会社ほどではないが、闘争資金は十分あり、また組合には動員力という武器があり、あらゆる戦術を駆使してたたかう。

30

## C 氏

伊藤社長は組合役員の実験があるようだが、当時と現在の労働運動の相違を認識できていないのではないか。なまじ知っているだけにゼンセン組みし易しとみたのではないか。

日本の労働運動の共通の弱点だが、雇用か賃上げかの二者択一を迫られるとたちまち参ってしまう。 5

鐘紡はゼンセン傘下の大組合であり、ゼンセンに収める年会費は9,000万円にのぼり、ゼンセンの予算規模からみて無視できない額である。 10

今の段階では組織的に不買運動を実行する考えはない。

過去、近江絹糸闘争の時に、海員組合の協力により、積荷拒否をしたことがある。

繊維産業では、不買といっても、どのメーカーのものか区別はつきにくいだが、鐘紡は化粧品とか食品をもっているで、仮に実行すれば影響は大きいと思う。

ゼンセン同盟としてITGLWT（国際繊維被服皮革労組同盟）に対して、今回の鐘紡の件についてインフォメーションを出したのだが、その中にボイコットの文字があり、台湾あたりから鐘紡に問合せがあり、会社を驚かせたらしい。海外の諸組合の反応は敏感であった。 15

### 鐘紡労務担当者の見解

問 昨年2段階賃上げ、そして今年の賃金1年間の凍結と、一貫して鐘紡独得の思想があると思うが。 20

答 昭和33年の繊維の不況時に、資本金とほぼ同額の赤字が出て、労使関係の大転換を行った。運命を共にする労使が危機を乗り切るために、工場の合理化、集中化、そして10%の賃金カットという労務費の緊急削減を実施し、そのかわり、「従業員は解雇しない」旨協定した。経営基盤、従業員の生活基盤が企業にあるという「運命共同体思想」がベースとして確立された。 25

昨春の賃上げ2段階方式は、月ごとにはね上がる狂乱物価の中であって、労働者の生活も苦しかったであろうが、繊維業界には、構造的な不況が予見され、また石油ショック後、おそらく高度成長の最後の年と思われ、「生活防衛」と「企業防衛」の接点をどこに求めるかで、労使ともに苦しんだ結果のものだ。同時に安易な賃上げはコストプッシュを生み、インフレ促進をまねく。このため、マクロ的視点にたって、労使ともに賃上げを考えなければならないという考えもあった。 30

お互いに都合の良い資料だけを出し合う方式を改め、労使共通のデータを求め、それに基づいて賃金を交渉していく、つまり、総理府の家計調査等の客観的なマクロデータを使用し、これを鐘紡方式にひきなおし、社宅居住者、寮居住の独身社員、自宅通勤者の3つのカテゴリーに分けて、鐘紡の家計調査を作成した。組合より生活実感からの修正という形で提案が出されたりして激論があったが、結果として、例の二段階賃上げを実施することになった。 5

今年は経済パターンが変わった。高度成長時代が終り、春闘方式に対する批判も出始めている。

1月始め頃から労使で賃上げについて話し合いを続けてきた。

構造的な不況に苦しむ繊維業界の中で、当社は4月期、創業以来の赤字になるだろうと思われる、まさしく「企業が危殆に瀕する状況」であった。昨年の「生活防衛」と「企業防衛」の接点を求めることから、「生活防衛即企業防衛」すなわち「賃上げを実施できる時ではなく、雇用を守ることが生活防衛である」という考えにたどりついた。 10

「雇いを優先させ、賃上げを1年間我慢してくれ」という形で労使交渉を続け、組合も最終的にこれを了解してくれた。

問 昭和34年に、労使間で「雇用安定に関する協定書」が締結されていたと聞いているが、前の協定は無効になっていたのか。 15

答 昭和43年の「非常抜本対策」の折に、希望退職をつのらざるをえず、協定は残念ながら破棄された。33年の行動は正しく、43年はあやまりだったという自己反省が、今回の雇用安定宣言の基礎にある。

問 「賃金1年間凍結」の中味について、定昇2%、冬・夏の一時金で社会水準に上のせして出す等で、事実上は他社なみの賃上げを約束しているという見方があるが。 20

答 賃上げゼロということは誤解をまねく。正式には「49年度の賃金協定を50年度まで延長する（定昇を除く）」という提案である。これに対して、組合より

① 51年度において一般社会水準に調整すること。  
② 1年間の社会水準との格差を、今年の冬のボーナスに上のせする形でバックペイせよ。 25  
との要求が出された。会社はこれに対して

① 来年の賃金で他社比較により水準調整は実施する。

② 1年間の社会水準との格差について、組合の権利としては認めるが約束はできない。会社の経営が回復すれば支払う。

と回答した。これが誤り伝えられて、1年間の賃金のバックペイも約束したとされたものだ。

なお、今年の夏の賞与はすでに決定しており、2.0カ月（昨年夏3.3カ月）であり、綿紡各社とほぼ同額である。

問 「雇用安定」と「京都工場の閉鎖」（50年3月）との関係はどうなっているのか。3分の1が退職したと伝えられているが。

答 工場の集中化、合理化は企業体質の強化に欠くべからざるもので、繊維業界ではスクラップアンドビルドは常識である。最近の発展途上国の中品質以下の製品輸出攻勢には、わが国の繊維メーカーは、太刀打ちできない。したがって、ファッション化等高品質志向等の構造的改革をやっていかねば、わが国繊維メーカーはつぶれてしまう。

ゼンセン同盟もかかる産業政策を承認しているはずである。

集中化の際に、他への転勤の道まで鎖してしまうわけにはいかない。また、閉鎖に際し、自ら職を退いて転進をはかりたいという本人の意志があれば認めざるをえない。鐘紡で働きたいと思っているかぎり受け入れている。京都工場の閉鎖の際、工場従業員の30%にあたる200名程度が退職している。この中には女子の自然退職者も含まれている。

問 会社として、4月7日の段階で賃上げ延期を発表することに対し、社会的影響を重視したか。

答 「真に国を憂う者ここにあり」と見栄を切るつもりなどさらさらなかった。結果的には、いろいろな反響を呼んだが、伊藤社長にしても、そんな考えはなかったと断言できる。従業員に対して、他社よりもよりよい賃金を支払いたいのは経営者として当然のことで、賃上げ延期を提案せざるをえなかったことは、経営者として心が痛む。そういう意味で、経営陣は十字架を背負ったわけだ。完全雇用ができる、高賃金を支払える、また従業員の期待にそえる企業体質に1日も早くしていかなければならない。

問 ゼンセン同盟による鐘紡労組の除名処分について。

答 個人的意見であるが、各単組とも画一的な指導については異論をもっているのではないか。ゼンセン同盟との意見調整のプロセスについては問題があったとしても、行動綱領を批判したわけではなく、現段階において、企業内組合としてとれる行動の一例を示したにすぎない。

問 新聞報道では、4月22日の除名の段階で、ゼンセン同盟の制裁処置として鐘紡製品の不買運動、鐘紡への就職拒否呼びかけ等、わが国労働運動史上かつてなかったようなことまで考えているようだが。

答 基本的に労使が合意していることについて「けしからん」とすること自体に統制権の濫用があると思う。加えて、「会社がやらせているからけしからん」と言うにいたっては的はずれの批判だ。不買運動等については、法的にも問題があると思っている。ゼンセン同盟もそれに気付いていると思われ、現在のところ、ゼンセン同盟の指令としては出していない。近江絹糸の人権闘争において、船積み拒否といったこれに似た実力行使をしたが、これは労使が対立していた折の事で、また経済闘争ではなく、人権闘争であった。今回の事例を、これ

と同一ケースと錯覚しているのではないか。労使が「これしかない」と決めたことに、そして企業に対してまで妨害行為をするのは法的に問題があり、もし本当に実施するのであれば法的処置も考えている。

5

10

15

20

25

30

附 録 A

鐘紡の売上及び従業員関係資料

鐘紡株式会社の昭和49年5月から50年4月に至る1年間の売上高は4,018億円であり、最近6カ月の売上高1,980億円の製品別売上構成は次のようになっていた。

綿	13.8%
毛	10.1
絹	4.9
ナイロン	11.2
エステル	16.8
アクリル	10.4
化 織	2.2
ファッション	2.8
化粧品	18.5
食 品	5.5
薬 品	1.6
住 宅 環 境	2.2

昭和50年4月末の鐘紡の在籍従業員数、平均年令、平均勤続年数及び平均給与月額を示せば次の通りである。

性 別	従業員在籍数	平均年令	平均勤続年数	昭和50年4月度 平均給与月額
男	8,921名	38才 0カ月	14年5カ月	143,701円
女	9,429 "	23 " 10 "	4 " 0 "	66,334 "
計又は平均	18,350 "	30 " 9 "	9 " 1 "	103,380 "

(注) 平均給与額は基準外賃金を含み、期末一時金は含まない。

資料出所：有価証券報告書

## 附 録 B

### 昭和 49 年度賃金改定に関する鐘紡労使意見一致内容

昭和 49 年度賃金改定は、二期（第 1 次及び第 2 次）に分けて実施するものとし、その取扱いは次の通りとする。

#### 1. 第 1 次決定

- (1) 昭和 49 年 4 月度よりの賃金は、現行賃金制度据置きを基本としてインフレによる実質賃金減少額を加算支給するものとする。
- (2) 前(1)項による加算額は、昭和 48 年度賃金協定有効期間中の消費者物価上昇率を基準に算出するものとし、その具体的取扱いは次による。
  - ① 各人別加算額は、従業員の生活区分に応じ支給率を定め、現行制度に基づく賃金支給額に乘じ、算出するものとする。
  - ② 前①による支給率算定の基礎となる生活区分別消費者物価上昇率は、総理府統計局の資料を基に労使検証するものとする。
- (3) 現行賃金体系（基本給序列）維持を図る為、前項による加算額の外に、従来基準に基づく査定昇給に特別昇給を別途実施するものとする。
- (4) 前各項に基づく加算額並びに現行賃金体系維持源資は、組合員 1 人当り平均 23%（16,462 円）となる。
- (5) 第 1 次改定の有効期間は、昭和 49 年 3 月 21 日より 9 月 20 日迄とする。

#### 2. 第 2 次改定

- (1) 昭和 49 年 10 月度よりの賃金を 4 月度以降 9 月度迄の消費者物価上昇率（第 1 次改定と同一取扱い）により再度引上げを図るものとし、第 1 次改定に伴う加算額源資と合算の上、現行賃金制度の改定を行うものとする。
  - (2) 第 2 次改定の有効期間は、昭和 49 年 9 月 21 日より昭和 50 年 3 月 20 日迄とする。
3. 前各項並びにその他の細部取扱いについては、継続協議するものとする。



## 附 録 C

### 「大幅賃上げの行方研究委員会報告

#### －労使とも国民経済の立場で考え直そう－

(抜 粋)

日本経営者団体連盟

5

昭和 49 年 11 月 5 日

#### 当面の対策・提言

このように賃上げ問題は、石油危機以降まったく新しい局面を迎えた国際経済環境下にもはや到底インフレ昂進を許されない深刻な日本経済にとって、その将来を決定する一つの要素となっている。したがって影響力のある大企業とその組合は、社会的責任の重大性を痛感すべきである。すなわち企業側にも中小企業が多く、労働者の側にも未組織労働者の方が圧倒的に多いにもかかわらず、大企業や大組合が限度一杯の賃上げを実施し、これが世間相場を形成し、一般はこれにならざるをえないというやり方こそ改めなければならない。

10

世間相場は本来平均的なものであるべきだが、現実には労働需給の逼迫から最高水準へ鞘寄せられるため、全体としては無理な賃上げとなっている。しかしこのような無理な賃上げはインフレを促進し、多くの弱者を窮地に追いやるのみでなく、自らもまた物価騰貴の撥ね返りで実りの少ない結果に終わるものである。そこで今後はもっと実質的に所得増、生活向上をもたらす財形、企業年金、社会保障の充実、減税、住宅金融の拡充等、名目的なベース・アップ以外の方法を併用する方向に進むべきである。

15

以上が対策の基本であるが、当面、根強い物価の騰勢を抑え、インフレを克服するため、政府民間ともに次の措置に真剣に取り組むべきことを提言する。(中略)

20

#### 労使関係では

(イ) 民間労使および政府公共企業体労使の話合いによって、50年度は経過措置として15%以下、51年度以降は1ケタ台の賃上げガイドポストを設ける。これは国と企業と個人が、インフレの昂進と不況の深刻化を防止するため、分に応じ、自粛耐乏する決意の上に立つものである。

25

(ロ) 労使の経営協力体制を進める。今日、労働組合の機能、実力、社会的影響力は極めて大きく、その積極的な協力なくしては、企業の発展は困難になってきている。この点を認識し労使の経営協力体制を進め、共に難局に対処する気持が必要である。特に生産性向上については、組合にも責任を分担して貰う反面、生産性向上見合い分の従業員配分を考慮すべきである。

30

(ハ) 日本的労働慣行の再検討

賃金水準は国際的高水準に達し、為替レート調整がなければ世界最高の米国の水準にも3年以内に到達する公算が大きい。そうすると終身雇用制、退職金制度、福祉厚生施設の会社負担といった日本的な労働慣行についても漸次再検討が必要となる。

したがって、このあたりからベースアップを優先し、これら日本的労働慣行を次第に縮小させることを選ぶか、逆に日本的慣行を重視し、ベースアップはほどほどにする方がよいかといった選択を労使の話合いによって決めるべきだと思う。

また大幅操短等の場合には、外国並みにレイオフを実施できるような体制にならないと、賃金カット——労使紛争を招来することになるわけで、これに対し国は失業保険給付の改正増額等社会保険の充実を図る必要がある。(後略)



附 録 D - (2)

海外労働組合へのアピール

〔英文より翻訳〕

親愛なる同志諸君へ

ゼンセン同盟（日本の繊維，化学，流通並びに関連産業を組織する 570,000 人強の労働組合）は 1975 年 4 月 22 日，第 73 回緊急中央委員会を開催し，賛成 156 票，反対 5 票の多数で，鐘紡労働組合の除名を決定した。同時に民主的労働運動の原則にたつゼンセン同盟の組合規約に著しく違反した鐘紡労働組合の民主化運動を組織する委員会を設置することを決めた。この闘争のためゼンセン同盟の組合員は資金カンパを要請されよう。

鐘紡民主化運動の主目的は次のとおりである。

- (1) 鐘紡労働組合の民主化：この目的を達するためにゼンセンは鐘紡労働組合の組合員に適切な情報を与え，とくに民主的労働運動をめざした教育活動に努める。
- (2) 鐘紡の経営者は鐘紡労働組合の弱さにつけてんで，全国的な賃金交渉に水をかけた。ゼンセンは経営者のそのような反組合的な態度に対して反対運動を展開する。同委員会は鐘紡製品に対する不買運動を含む具体的な対抗措置を講ずる。

ゼンセンは事態の成行きに応じて同盟，国際自由労連（ICFTU），国際繊維被服皮革労組同盟（ITGLWF）ならびにその地域組織，アジア地域繊維労働者組織（TWARO）および国際化学一般労組（ICF）などゼンセンが加盟している国内外の労働組合の連帯と支援活動を求めたい。

下記の文書を添えるのでご覧願いたい。

- (1) 第 73 回緊急中央委員会で採択されたゼンセンのアピール。〔14 ページ参照〕

- (2) 関連情報

- (a) 何故ゼンセンは鐘紡労組を除名したか。〔略〕
- (b) 鐘紡労組大会におけるゼンセン宇佐美会長の労働者の連帯を求めるあいさつ。

〔10 ページ参照〕

- (3) 会社の海外事業一覧。鐘紡は典型的多国籍コングロマリットである。〔略〕

ゼンセンは今後の事態の推移をお伝えし，同社製品の不買運動に入る際には，同志諸君の友愛的な支持と協力をお願いしたい。

敬 具

ゼンセン同盟書記長  
山 田 精 吾

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

sample

---

不 許 複 製

---

慶應義塾大学ビジネス・スクール

---

Contents Works Inc.