



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

5

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

10

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。

15

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。

20

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、

30

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）