

第二部

経営労務と労使関係

I 経営者団体の動向

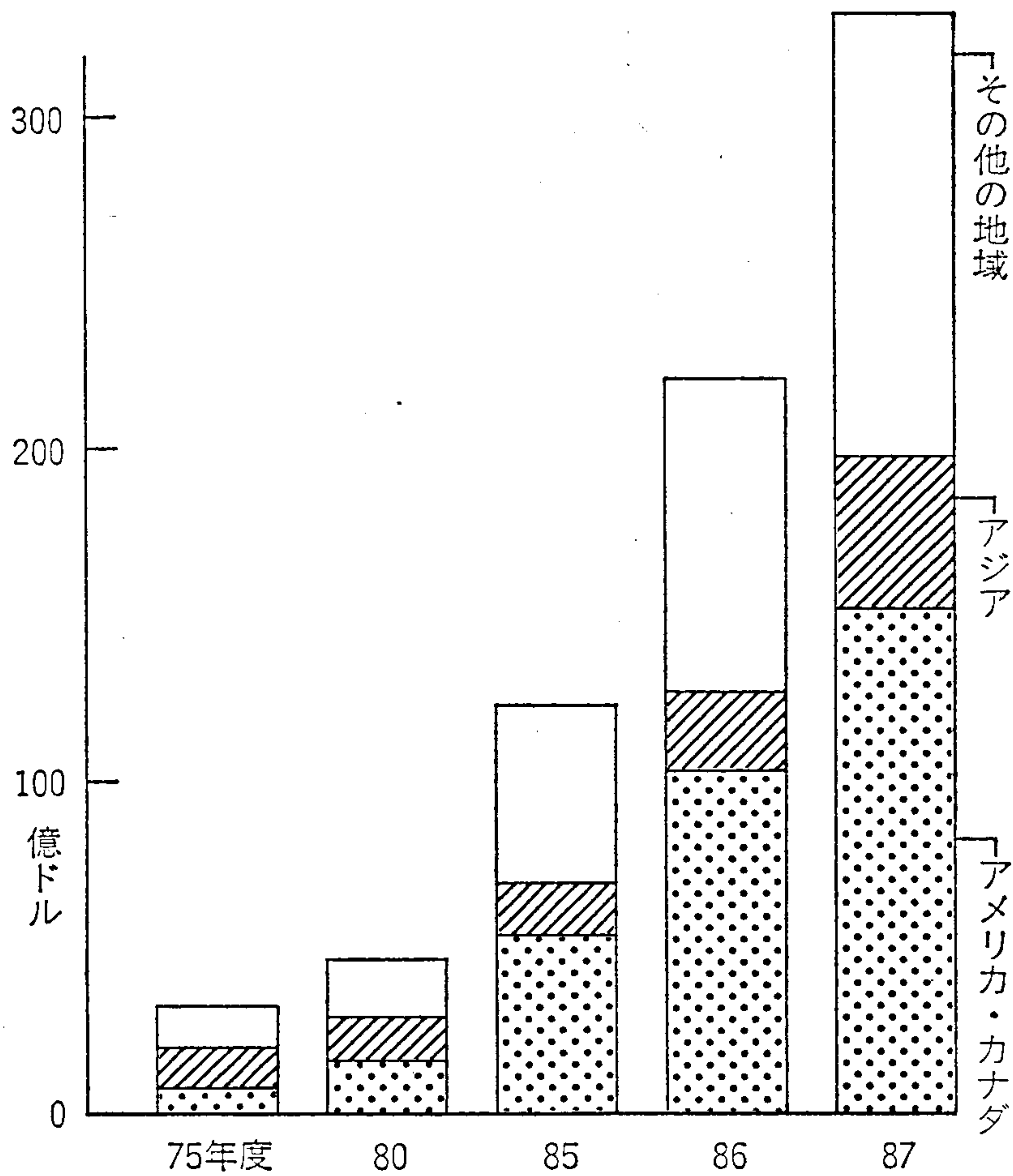
円高・空洞化・海外投資の活発化

中高年の過剰雇用にもスマッチ

外国人労働力の流入など

山積する日本経済に経営者団体の政策は？

対外直接投資の地域別推移



〔出所〕『日本経済新聞』1988年6月1日付。

概況

- ☆ 八七年の経営者団体の賃金政策は、従来と同様、生産性基準原理を主張した。日経連は、春闘史上最低の賃上げ率にたいして、「実質賃金の上昇率が大変高い」と反論し、また、最低賃金の改定に反対して見送るよう主張した。
- ☆ 中高年労働者の過剰雇用・ミスマッチ対策の一環として設けられた「産業雇用安定センター」の活動に日経連も協力した。
- ☆ 大卒就職協定は、ほぼ前年どおりの体制で協定とその実施がなされた。
- ☆ 円高にともない、海外投資が活発となり、経済団体はその対策として「海外行動指針」を作成した。また、外国人労働者問題が注目を浴びたが、経済団体のなかでも、慎重派（日経連）と促進派（東京商工会議所）とに分かれた。
- ☆ 内需拡大の観点から地域開発が注目され、国土庁から四全総試案が発表されたが、日経連も検討を行った。
- ☆ 労働市場の流動化をめぐる雇用政策について、経済同友会は各種の報告書や提言を発表した。
- ☆ 八七年一月の「連合」発足に際し、日経連はこれに歓迎の意を表した。
- ☆ 中曽根内閣の税制改革は流産したが、日経連はひきつづき同種の税制改革を支持する姿勢を打ち出した。
- ☆ 日経連では大槻会長が退任し、新会長には鈴木永二氏が就任した。

概況

Ⅱ 賃金

1 日経連『労働問題研究委員会報告』

財界の労働政策は、日経連が担当しており、とりわけ賃金政策はその中心的な領域である。日経連は、賃金交渉の綱領的な文書として、『労働問題研究委員会報告』を毎年出しているが、八七年初めは、円高不況のもとで重厚長大産業の構造不況がひきつづき問題になっており、さらに海外進出の拡大による国内産業の空洞化が議論されていた。一月二日の臨時総会で承認された『報告』でも、そうした状況を反映して、副題として「産業の空洞化、雇用問題への対処について」をかかげている。以下、各章ごとに要旨を紹介する（『日経連タイムス』一九八七年一月二三日付による）。

第一章「産業の空洞化」は、円高にともなう海外進出の増加によって心配されている国内雇用の空洞化を取り上げている。その対策として日経連が主張している四点は、従来からのものである。すなわち、土地問題、物価（これは農業問題でもある）、法人税はいずれも、本欄で紹介してきた論点の繰り返しである。

(一) 日本企業の海外立地

わが国の賃金は諸外国に比し、最高水準になってきているとみてよい。

日本企業の海外立地を促進する第一の背景がここにある。第二は、土地価格の問題である。第三は物価、第四は、割高な法人税である。このような状況の下で、企業は生き残りを賭けて円高の活用が可能な海外に工場を立地させることになるのはけだし当然の結果であろう。

(一) 雇用の問題

海外立地の中心が製造業であり、工場であるということになると、これはわが国の雇用問題に関連する。

一部には産業の空洞化恐れるに足らずという論もあるようであるが、手をこまねいて失業が多発するに任せるのは如何なるものであろうか。われわれは、産業の空洞化の四つの要因に対して常に適切な対策を講じていかねばならない。

(三) 対策

そのための第一の対策は、わが国経済が内外の新しい環境に適応できるような賃金の合理的決定である。第二は、土地対策である。土地利用の仕方に、より一層の工夫を加えるべきではないか。

第三は、とくに、円高メリットの徹底還元をはかること等の物価対策である。第四は、法人税の軽減。これによって企業努力が実るようになることが必要であり、政府において早急に善処すべき事柄である。

第二章「内需拡大論」は、公共事業拡大や賃上げによる内需拡大論を批判している。内容は、これも従来からの主張と同じである。

現在議論されている内需拡大の方法論は三つに集約されよう。

第一の議論は、建設国債を増発して、政府の公共事業を増大せよという議論である。これは、たとえ名前は建設国債であっても、その利払いは特例国債、すなわち赤字国債に依存せざるをえないのであり、六一年度の特例国債発行額は五兆二〇〇億円に上っているのである。

第二の議論の民活、規制緩和による内需拡大は大いに推進すべきである。第一、第三の議論に比し、その及ぼす影響力は限られ、あるいはその効果の現われるには時間がかかるかもしれないが、円高メリット還元などには直接効果もある。

第三の議論は、昭和六一年の春季賃金交渉時、各方面から声高に唱えられた可処分所得増による内需拡大論である。サラリーマンの可処分所得を増大させるための方法は、所得税・地方税の減税と賃上げである。

日経連は、年来、生産性基準原理を唱えており、実質国民経済生産性の上昇の範囲内で賃上げをするならば、ホームメイド・インフレは起こらなと説いてきた。この考え方は常に堅持しなければならぬ。加えて、各企業においては、企業の環境条件の動向および自社の支払能力を適切に勘案し、賃金決定を行うべきである。

第三章「中小企業問題——とくに労働時間短縮について」は、労働基準法の改正問題に関連して労働時間への言及がみられることが今期の特徴である。内容は「一律の短縮には反対、労使の自主交渉にまかせるべきだ」というもので、これも年来の主張である。

(一) 厳しい経営環境

わが国の中小企業は、第二次石油ショック以降の長期不況の波を受け、低迷をつづけていたが、景気の回復とともにようやく立ち直りかけたところ、昭和六〇年秋以来の円の急騰により、再び厳しい環境にさらされている。

(二) 人材の問題

人材を確保し、それを定着させる要諦は一言にしていえば、魅力ある企業づくりである。そのためにはまず、経営者自身が経営センスを磨き、自らに課せられた社会的責任の達成のため、それにふさわしい姿勢や行動をとることが要請される。

(三) 労働時間短縮と中小企業

政府は、わが国の労働時間が先進諸国に比べて長すぎるとの考えから、労働基準法の改正により労働時間の短縮をはかろうとしている。

そもそも労働時間の短縮は、賃上げと同様、生産性向上の成果の配分なのであり、法律の強制によるのではなく、労使の自主交渉にまかせるのが筋道である。

第四章「行政府・立法府の改革」は、臨調・行革審後の行政改革

の必要性と立法院の縮小を唱えているが、これも従来からのものである。

(一) ポスト行革審の任務

行革は、中曾根総理の言葉を借りれば、三代の政権十年余の年月を必要とする国家の大事業であるが、ポスト行革審もつくられることになった。臨調・行革審が定めた行革路線を息長く着実に実現していくことがその任務であろう。

(二) 立法院の改革

(イ) 参議院の廃止 本報告書でもたびたびふれてきたところであるが、その本来の役割をはたしえなくなっている参議院の廃止を第一に考えるべきである。

(ロ) 衆議院は議員数をまず四七一人にせよ 第二に考えるべきことは、衆議院議員数の削減である。そのためには、国会議員以外の第三者による定数は正会議の設置が必要なのではないか。

(ハ) 地方議会 地方議会議員数の削減是正については、国会のそれよりは若干前向きになっているのは、過去の本報告書において指摘してきたとおりであるが、なお十分とはいえないことも指摘しておく。

第五章「高齢化と社会保障問題」は、従来と同様、高齢化にともなう社会保障費の増大問題を取り上げている。主張の内容は、年金水準の抑制と老人保健制度の見直しであり、これも年来からの主張である。労災問題にも言及しているが、本年鑑でも紹介してきた論点と同じである。

(一) 高齢化と社会保障の財源

六五歳以上人口の総人口に占める割合は、昭和九六年のピーク時には二三・五%にも達すると推測されている。これに対して政府は、年金、医療等の面に種々の対応策を講じて何とか辻褃を合わせてきたが、このような手法が限界にきていることは誰の目にも明らかである。

(二) 年金の問題

高齢化の進展とともに年金支給水準の一層の適正化、支給開始年齢の引

き上げも考慮すべきであろう。

(三) 老人保健法改正と国保の合理化

老人保健法の改正によって被用者保険(組合健保、政管健保、共済組合)の老人医療費拠出金は、厚生省の試算によれば、六一年度の一兆五〇〇億円から六五年には二兆八〇〇億円に激増すると予測されている。われわれは国民健康保険制度の合理化、そして国民皆保険の実をあげる方向をめざしての再検討を期待してやまない。

(四) 労災裁判と労災保険

事業主負担を調整して合理的な災害補償を行うべく、労災保険給付と民事損害賠償との完全調整の規定を労災保険法に置くほか、業務災害の認定に使用者側の意見を加味する等の方途を設けなければならない。

第六章「教育問題」は、公教育のほか、就職協定と企業内教育に言及している。

(一) 教育の根本の見直し(略)

(二) 就職協定の問題——守られる協定づくりを目指して 昭和六一年度の就職協定は、一〇年ぶりに会社訪問開始期日を、四年制大学のみ四〇日早めて八月二〇日に変更した。

昭和六二年度は採用選考開始期日等の問題や大学の就職活動のあり方などを整備し、守られる協定づくりのために、産業界および官公庁、大学が協力して、新しいシステムをさらに充実、構築していかなければならない。

(三) 企業内教育の新しい視点

技術革新の進展、経済のソフト化、国際化などによって、産業や就業構造は大きく変化している。高齢化や高学歴化が進むことも考えれば、企業内教育はこれまでとは違った新しい視点から取り組まなければならない。

第七章「むすび」は、労使関係について言及している。すなわち、わが国の「きわだって良好な」労使関係にも労働・雇用関係の変化によって変貌が生じており、労使双方が良好な労使関係の維持に努力を払わねばならない、と論じている。

わが国の労使関係が諸外国に比し、きわだって良好なことについては定評があるが、近年わが国の労働・雇用環境にもいくつかの変貌が生じつつある。それは、わが国の企業別労働組合構造を崩すほどのものではないにしても労使双方がその変貌に留意し、良好な労使関係の維持に特段の努力を払わねばならないときにきているように思える。

労働・雇用環境の変貌は、産業構造の変化を背景としている。それは、マスコミ的には「重厚長大」から「軽薄短小」へという言葉で表現されているが、単なる製品の形状だけでなく、労使を問わず、その産業に働く者の心奥にいい知れぬ変化を生じさせつつあるというべきであろう。

とくに円高定着時代における企業の安定成長を考えると、労働組合としても従来のごとく、単に賃上げ要求をするよりも、むしろ生活必需物資の価格引き下げを大きな課題とするような姿勢に改めるべき段階にきているのではないかと思われるし、経営者にとっても、物的および付加価値両面の生産性向上をさらに強化して従業員の生活水準の維持・向上にこたえるよう、細心の注意を払う必要を生じさせるであろう。

2 八七春闘の特徴と評価

八六年の春闘は財界内部から生産性基準原理に対する批判が出て話題になったが、八七年は比較的静かな春闘であった。また、円高不況下で、物価も鎮静しきっており、経営者ペースの「史上最低の賃上げ」となった。しかし日経連は、「物価がほとんど上昇していないので実質賃金上昇率は大変高い」と反論し、名目賃金の上昇でなく、物価引き下げによる可処分所得の上昇をはかるよう主張した（『日経連タイムス』一九八七年五月一三日付「主張」）。また、物価引き下げには土地問題や食料価格の問題の解決と、減税およびその前提た

る税制改革が必要だ、と主張した（『日経連タイムス』一九八七年六月一八日付「主張」）。

日経連は、八七年五月一三日の第四〇回定時総会で、例年どおり今春闘を総括した。大槻会長（この大会で会長を辞任）のあいさつは、前年と大同小異であるので、松崎芳伸専務理事（同じく今大会をもって辞任）の「労働情勢報告」から抜粋して紹介する（『日経連タイムス』一九八七年五月二一日付より抜粋）。

【労働情勢報告】

〈前略〉

今春の賃金交渉の最大の特徴は、円の再高騰と雇用情勢の悪化する厳しい状況下で展開されたことだと思えます。

厳しい円高情勢下での賃金交渉において、労働側の賃金要求は「六%もしくはそれ以上を目標とする」という昭和六一年一二月に労働四団体と全労協でまとめたままのものであり、わが国経済の実態とは遊離したものでありました。しかし、実際に産別労組や企業別組合が提出した賃金要求は、バラツキの非常に強いものであり、妥結につきましても、産業、企業毎に非常に跛行性が強かったのが、今春の賃金交渉の大きな特徴だと思えます。

マスコミや、労組の一部はこれを「史上最低の賃上げ」と報道しております。この意味は、恐らく三・五%程度のアップ率の数字だけで比較してのことだと思われれます。

しかし、これまでの労組の考え方からすれば、中身が非常に充実していることにはなっていないでしょうか。つまり、労組が賃上げ要求をする際に問題としてきました過年度消費者物価の上昇率が、六一年度は〇・〇%と全く沈静化したこととあります。その年の名目賃上げ率と過年度の消費者物価上昇率を比較することは理論的には若干無理があると思われるのでありますが、従来の労働組合の主張通りに計算してみますと、今年が過去一〇年間で最も高い実質賃上げ率になったということになりましょう。

円急騰と並んで、今春の賃金交渉を厳しい情勢に導きましたのは、雇用

情勢の悪化ということでした。

今年の一月に、完全失業率が統計史上初めて三%に達するという悪状況に直面しました。終身雇用的慣行のある日本の場合には、今日のような厳しい不況下にあつては、企業は余剰人員の形で企業内失業者を抱えることになり、これらの事情を考慮すれば、雇用情勢の実態は数値よりはるかに悪い内容となりましょう。

賃金交渉は終つても、現在の国際情勢からしますと、円高やこれに伴つて起こる雇用問題はそれほど好転は期待できないと思われれます。もちろん経営者としては、雇用の悪化防止に最大の努力を傾注しなければならぬことは、いうまでもありません。

ドル建てベースでみたとき、わが国の賃金は世界最高水準を行くようになりませんでした。

賃上げによって勤労者の福祉向上をはかることは経済実勢からみて困難になつたということでしょう。これからは円高メリットの還元を徹底することによって消費者物価上昇をマイナスにする、あるいは所得減税を進めることで勤労者の可処分所得を増やすという施策が重要になりましょう。それによって勤労者の福祉向上を実現していく、という認識を労使双方で持つべき時代を迎えたように痛感いたします。

つきに、最近の労働行政の動きとこれに対する使用者側の対応の問題につき、若干触れてみたいと存じます。

まず第一に、いわゆる六〇歳定年法についてであります。

定年法は、昨年一〇月から施行されております。ご承知のように、使用者側としては、六〇歳定年が努力義務とされたこと等からやむなくこの法律を了承した次第であります。日経連としては、定年引き上げの行政指導に行き過ぎが生じないよう、引き続き、行政当局に要請を重ねていく所存であります。

第二は、雇用対策ですが、円高不況の進行に伴う雇用情勢の悪化に対処するため、労働省は、これまで、不況業種・不況地域に対する雇用調整助成金の改善、雇用問題が深刻化している地域を対象とした「地域雇用開発等促進法」の施行（本年四月一日より）等の施策を実施しております。

さらに、雇用対策として注目すべきは、官民共同で設立した「財団法人

産業雇用安定センター」（会長・鈴木永二日経連副会長）が、この四月一日からスタートを切つたことでもあります。

最後に労働時間の問題に関して動向を報告します。

最近の労働時間問題は個別労使関係における労働条件の決定原則の枠を超え、時間短縮を対外経済摩擦の対処方策として捉えていく傾向にあるように思えます。

新しい動きとしては、法定労働時間を現行の週四八時間から四六時間に短縮したり、年次有給休暇の最低付与日数を六日から一〇日にする等の内容を盛り込んだ労働基準法の改正法案が今国会に上程され、もし可決成立すれば来年四月に施行されるということです。

同改正法案は今後の国会審議の帰趨如何にかかっていますが、可決成立しますと、日常の時間管理に直接影響が出てくる関連政省令づくりの審議がありますので、今後とも会員の皆様のご意見を拝聴しながら取り組みたいと思ひます。重ねてご協力のほどをお願い申し上げます。

3 その他の動向

■ 中小企業の賃上げ

全国中小企業団体中央会は、二月中旬発表の「昭和六二年中小企業労働問題に関する考察——構造調整下の中小企業経営の展開」で、中小企業の賃上げに対する留意点を提示している。以下、その部分の概要を紹介する（『労務管理通信』第二七卷一〇号、一九八七年四月一日付）。

【昭和六二年中小企業労働問題に関する考察——

構造調整下の中小企業経営の展開】

一、〈略〉

二、賃上げに当たっての考え方

八七年春季賃金改定に当たっては、日本の経営の強みでもある労使関係の安定に配慮しつつ、企業の存続と雇用維持のため、以下の点に留意して労使の話し合いが大切である。①円相場、原油価格、貿易摩擦問題などの動向に留意しつつ、中・長期的経営戦略で企業の生き残りに全力傾注すること、②生産性向上、研究開発、情報化に備えた資本蓄積、③生産性向上の範囲内での賃上げ、労働条件の改善、④個別企業の業績を中心とし、生産性向上の成果配分として労働時間短縮に振り向ける、⑤雇用調整助成金など国の施策の活用。

日経連・商工会議所など、最賃の改定に反対

日経連は、同連盟の最賃専門委員会を中心に検討した結果、八七年度の最低賃金の改定を見送るべきだとの結論に達し、日本商工会議所（五島昇会頭）、全国中小企業団体中央会（田中鎗三~~会長~~）とともに、三月五日、平井労働大臣に対し、最低賃金の改定諮問を見送るよう申し入れた。消費者物価がほとんど上昇しない一方、円高不況で中小企業は苦しんでおり、最低賃金の改定は経営に重荷となる、というのが反対の理由である。つぎに、その申し入れ書をかかげる（『日経連タイムス』一九八七年三月一二日付）。

【六二年度最低賃金申し入れ書】

円高の進展により、わが国経済はかつてない厳しい局面に立たされている。とりわけ、製造業や輸出関連の地場産業を中心に中小企業の景況は深刻さを増している。いわゆる、円高倒産も大部分は中小企業であり、大企業に比して相対的に経営基盤の弱い中小企業が、より厳しく円高の影響を受けていることを示している。

加えて、雇用・失業情勢は悪化の一途を辿っているほか、構造不況業種を中心に昇給ストップや賃金カットなどの動きも出てきている。こうした情勢下、今年の賃金交渉も厳しいものが予想される。

その一方、消費者物価上昇率は低下を続けており、月によっては前年同月比マイナスを記録するという状況にある。

さらに、中・長期的に見れば、わが国経済の構造変革は避けられず、それに伴って種々の困難な問題が生起することが予想される。わが国経済はまさに激変期にあるといつてよい。

ひるがえって最低賃金の問題を考えた場合、その影響を直接に受けるのは、とりわけ中小零細企業である。最低賃金は、これまで毎年、改定諮問が行われ、それにもとづいて改定が行われてきたが、今日のような経済情勢下にあつては、その条件に乏しく、少なくとも六二年度の地域別・産業別最低賃金の改定諮問は見送るのが至当である。わが国経済をめぐる客観条件は基本的に変つたのであり、この現実を無視して従来のように年中行事的に改定諮問を行うことのないよう、重ねて申し入れるものである。

また、都道府県レベルでも改定諮問見送りを労働基準局長宛に申し入れた（『日経連タイムス』八七年四月一六日付）。さらに、九月一六日に行われた日経連・地方ブロック団体長会でも、中央最低賃金審議会の使用者側委員から、「産業別最賃廃止が今後の重要な問題である」との問題提起があつた（『日経連タイムス』一九八七年九月二四日付）。

2 労働時間法改正への対応

日経連、強制的な時短促進に反対

本年鑑第五七集で中央労働基準審議会が一九八六年二月一〇日

に「労働時間法制等の整備について」と題する建議を提出したことは紹介した。その主たる内容は、①労働時間は週四〇時間を目標とするが、当面は四六時間とし、なるべく早く四四時間へと段階的に短縮する、②変形労働時間やフレックスタイム制など、労働時間の弾力化を認める、というものであった。ほぼ建議に基づいた改正法案要綱が二月二八日に中央労働基準審議会で「おおむね妥当」と認められ、国会へ労働基準法改正案が上程された。審議過程で労働団体は、内需拡大論を根拠に週四四時間からの時短スタートを主張した。日経連はこれに対し、強制的な短縮促進に反対する意見を改めてかかげた。それとともに、サービス化の進展を根拠として、弾力的な労働時間の取り扱いに対して支持を表明した（『日経連タイムス』一九八七年八月二七日付「主張」）。

また、九月一六日に行われた日経連・地方ブロック団体長会では、鈴木永二日経連会長は、時短は「あくまで労使の自主性にゆだねるべきであり、法律で一律に決めるのは避けるべきだ」と、日経連の主張を繰り返したが、同時に「世界情勢の流れからみて労働時間短縮はある程度進めざるを得ない」と述べた（『日経連タイムス』一九八七年九月二四日付）。

日経連は、七月二八日、労働時間専門委員会の初会合を開いた。委員長には、丹生谷龍（三菱レーヨン）が就任した。この専門委員会は、「日経連の当面する重要検討課題の一つである労働時間問題について、経済環境の変化、企業の実態等を踏まえながら、今後のあり方・対応等を議論・検討し、指針をまとめるために新設されたものである」（『日経連タイムス』一九八七年八月九日付）。

全国中小企業団体中央会の対応

なお、全国中小企業団体中央会も、一九八七年二月中旬発表の「昭和六二年中小企業労働問題に関する考察——構造調整下の中小企業経営の展開」で労働時間法改正問題を取り上げ、改正後の対応準備をうながしている。以下、概要を紹介する（『労務管理通信』第二七卷一〇号、一九八七年四月二一日付）。

【昭和六二年中小企業労働問題に関する考察——構造調整下の中小企業経営の展開】

〈前略〉

三、労働基準法改正の方向

労働時間短縮は世界の趨勢であり、わが国だけが長時間労働のまま許される情勢にはない。従って、今後段階的時短が行われていくことは避けられないものと考え、改正予定の労働時間に達しない企業は対応準備を進めておく必要がある。留意点はつぎのとおり。

①業務の都合や従業員の意向を踏まえた方法を考えること、②一週単位の非定期的変形労働時間制は、残業時間の減少などのメリットがあるので活用について研究すること、三カ月単位の変形労働時間やフレックスタイム制についても同様、③年休付与日数の増加に対し、計画的付与や業務に支障の少ない方法の研究。

3 雇 用

1 労働市場のミスマッチ対策

東京商工会議所、中高年層の人材移動を支援

経済のソフト化・サービス化にともない、構造的な人材の過不足が生じている。製造業の構造不況業種では過剰雇用が発生する一方、情報処理産業のように慢性的な労働力不足に悩むものもある。東京商工会議所では、このようなミスマッチ、とりわけ中高年層のそのの解消のために、「中高年人材移動支援事業」を開始することにした。以下、それを伝える『労務管理通信』第二七卷一八号（一九八七年七月一日付）掲載の記事を紹介する。

【中高年層対象に人材移動支援事業】

〈前略〉

同事業は、①人材保有企業の募集、②人材保有企業との打ち合わせ、③PRリーフレットの作成、④人材受け入れ希望企業の把握、⑤人材保有企業への受け入れ希望企業情報の提供、⑥人材保有企業と受け入れ希望企業の折衝、⑦再教育講習会等の実施、などから成っているが、同会議所では、求人・求職両企業の仲介役となり、必要な情報を収集・提供するなど、会員相互における人材移動のための支援事業を実施することは、労働力の有効活用を通じて会員企業の活性化に寄与するとともに、政府の「三〇万人雇用開発プログラム構想」を民間ベースで推進・協力するものとし

ている。なお、同事業の実際のスタートは七月の見込み。

産業雇用安定センター、求人情報の収集を呼びかける

一九八七年四月一日に、「産業雇用センター」が発足した。日経連は、本年鑑第五七集でも紹介したように、「産業雇用安定センター」の設置には消極的であったが、結局、労働省と日経連等民間経済・業種団体の協力のもとに、人事情報の収集と相談業務を行う目的で同センターが設立された（会長・松崎芳伸日経連特別顧問）。『日経連タイムス』は「産業雇用安定センターに期待する」と題する論説をかかげた（一九八七年二月一九日付）。

ミスマッチの解消には、求人の開拓が不可欠であるが、『日経連タイムス』では、センターの活動のモデルとして、兵庫県における（財）兵庫県雇用開発協会の取り組みを紹介し、求人情報の収集を呼びかけた。以下、その「兵庫方式」を報ずる記事を抜粋して紹介する（一九八七年八月二七日付）。

【産業雇用安定センター 求人情報の収集に乗り出す】

〈前略〉

この点で参考になるのは、兵庫県での活動である。（財）兵庫県雇用開発協会（理事長Ⅱ下川常雄氏）は、協会内部に「雇用情報センター」をいち早く発足させ、業種別・職業別に県内企業の求人・求職情報を収集したうえで、同センターに所属する雇用調整アドバイザー（民間主要企業出身者五名が就任）および県の協力によって、相当数の出向移動に成果を挙げた。引き続き同県では、規模一〇〜三〇人企業を対象にアンケート調査を実施し、出向移動を調整中である。また、愛知県においても、愛知経協内部に、県と地元各経営者団体との協力によって設立された「雇用調整連絡会」が置かれており、出向送り出し・受け入れに相当の成果を挙げるな

ど各地経営者協会では、地元雇用開発協会を中心に積極的な活動を展開している。

産業雇用安定センターとしても、これら地方組織との連携を強化し、増員計画をもつ多数の企業情報を収集して、ミスマッチ解消に全力を尽くすことが緊急の課題となっている。(以下、略)

2 大卒就職協定

企業説明期間を新設

就職協定を実効あらしめるために経済四団体の呼びかけにより八年五月、就職協定遵守懇談会が設置されたことは、本年鑑第五七集で紹介した。今期も同懇談会が組織され、前年度の二倍を越す二三九社が参加した。今期は、九月五日から一〇月一四日までを「企業等の説明」の期間(個別接触してよいが拘束はできない)とした点が前年と異なっている(『日経連タイムス』一九八七年四月二日付)。なお「拘束」とは「待ち時間を含めて三時間以上に及ぶものをいう」と定義されている(『日経連タイムス』一九八七年九月二〇日付)。

「就職協定協議会」の新設を提起

大卒就職協定をあつかう中央雇用対策協議会は、八七年一月一三日会合を開き、八八年度も就職協定を行うことを決定した。これは、会員へのアンケートで就職協定は不要としたものがゼロであったとの結果を踏まえたものである。

また、同日の協議会では、産業界と大学側が一体となって採用期

日を協議し、決定し、遵守できるように新たな協議機関を設けることを決め、大学側などの同意を求めたことにした。新協議機関は、「就職協定協議会」という仮称がつけられたが、経済・業種・大学団体の各下部組織にそれぞれ「就職協定遵守懇談会」をおき、協定の実効をあげることを目的としている(『日経連タイムス』一九八七年一月一九日付)。

3 海外投資と外国人労働者問題

経済七団体、「海外投資行動指針」を発表

円高にともない、海外投資が急速に進展した。こうした情勢を踏まえ、経団連・日経連・日商・経済同友会・日本貿易会・関経連・日本在外企業協会の経済七団体は、四月一日、「海外投資行動指針」を取りまとめ、発表した(この要旨については、本年鑑の第二部・II「経営労務の動向」へ一三五ページ)にかかげられているので参照)。

日経連会長、外国人労働力の受け入れに強い懸念を表明

円高にともない、いわゆる「ジャパゆきさん」等外国人労働力の流入が増加している。これに関連して日経連の鈴木永二会長は、労働大臣の私的諮問機関・産業労働懇話会(六月二四日)の席上、低コストの外国人労働力の受け入れに強い懸念を表明した。同会長は、「最近一部にダークティワークを含む単純労働に(低コストの)外国人労働力を受け入れよ、といった意見があることを取り上げ、ダーク

イワークを嫌う国民に繁栄はない、等の観点から、こうした意見に強い懸念を表明」した（『日経連タイムス』一九八七年七月二日付）。

東京商工会議所は門戸開放を要求

東京商工会議所は七月九日、「労働政策に関する要望」を発表した。このなかで、東商は、「労働市場への悪影響を及ぼさない範囲で」と限定はつけているものの、「現行の在留資格制限の緩和等」を主張した。以下、この「要望」の要約を一括して紹介する（『労務管理通信』第二七卷二二号、一九八七年八月二二日付）。

【東京商工会議所の「労働政策に関する要望」】

産業間・企業間・地域間の労働力移動を円滑に進めるため、民間の有する労働力需給調整機能や教育訓練機能を積極的に活用すべきで、民間が行う職業紹介・労働者派遣事業等に対する法的規制を思い切って緩和すること。また情報処理・ME関連技術者、専門的サービス技能者等の不足が予測されるので、中小企業が新事業分野へ進出・転換を図るため必要な教育訓練等に対する助成措置の拡充・強化が不可欠。一生涯・一企業の慣行は崩れつつあり、生涯を通じての職業能力再開発システムを。

労働時間短縮が内需拡大の有効な手段として進められようとしているが、時短は国民的合意が必要、中小企業の負担増を招き、雇用不安を助長することも危惧されるので、労働政策全般の見直しと関連させて検討すべきである。

国際間の労働力移動は今後ますます活発化することが予想されるので、外国人雇用について、労働市場・雇用環境へ悪影響を及ぼさない範囲で、現行の在留資格制限の緩和等を検討する必要がある。

経済同友会、社員寮への留学生受け入れを呼びかけ

経済同友会では、「二一世紀ニッポンプログラム」の一環として、企業に対し社員寮への留学生受け入れを呼びかけ、一二〇名の受け

入れの申し出があった。

受け入れ対象者は、日本の大学に在学中の日本語の話せる外国人留学生で、同友会と日本国際教育協会が受け入れ態勢づくりをアドバイスをする等の支援を行う（『経済同友』一九八七年七月号）というものである。

4 四全総と地域開発

国土庁は五月二八日、四全総の試案を発表した。『日経連タイムス』の論説はこれを「何としてでも実現したい魅力的な計画」と評したが、同時に「もし政府が本気になって一〇〇〇兆円もの金を地方に注ぎ込んだら、おそらく地方でも地価の暴騰が起こるであろう。そして企業は外国に工場を作るだろう。通産省では老人も外国へ行けと言っているくらいである」と批判した（『日経連タイムス』一九八七年六月四日付）。

日経連は九月二四日、地域経済活性化特別委員会を新設することを決定した。これは、地域経済の活性化は積極的雇用政策として重要課題であり、また、地方経協の活動振興にも役立つ、という根拠で設置されたものである（『日経連タイムス』一九八七年九月二四日付）。

また、日経連は、九月二四日に通産省幹部と初めての会合を開いた。これは、「産業構造の転換にともなう雇用情勢の悪化により産業政策と雇用問題の関連が深まっていることから、地域活性化対策などを中心に話し合ったもの」である（『日経連タイムス』一九八七年

一〇月一日付)。

5 労働市場の変貌のもとでの雇用のあり方をめぐる意見

ここでは、経営者団体が発表したいいくつかの報告書を紹介する。まず関東経営者協会の人事・賃金委員会(今村久寿輝委員長)は、一九八七年夏に『雇用形態の多様化とこれからの雇用管理の方向』と題する報告書をまとめた。最近進展している労働市場の流動化に対し、終身雇用を限定的ではあれ、維持しようという姿勢を主張したものである(要旨については、第一部・II「経営労務の動向」の一三七ページを参照)。

■ 経済同友会『労働力流動化時代に備えて』

経済同友会の報告書『労働力流動化時代に備えて』は、社会問題委員会・雇用問題小委員会(委員長・石井公一郎ブリヂストンサイクル会長)がとりまとめ、三月四日付で発表したもので、「二〇〇〇年をめざした長期的な観点から諸対策を論じたもの」である。以下、『経済同友』(一九八七年三月号)所載の要約を掲載する。

【労働力流動化時代に備えて】

一、〈略〉

二、労働力流動化促進による経済社会の活性化

変革期の企業経営者には、労働力の流動化を企業活性化のテコとする積極性が求められる。上場企業のうち比較的成長度の高い企業群を抽出すれば、従業員の三割が流動型に属し、七割が定着型といった比率が近い将来

に常識化するであろう。

従来は同質の人材をそろえることが、企業活動の効率上有利であったが、今後は、①年齢別階層、②異業種・異職種の人材、③女性、④外国人、⑤身体障害者、など異質と思われていたものとの混合によって多少の摩擦と戸惑いの中から企業の新しい活力を引き出さなければならぬ。

三、ミスマッチへの対応

企業は従業員の生涯能力開発の観点から、集合教育(OFF・JT)の頻度を増やし、内容を充実させなくてはならない。また必要に応じ、外部の教育機関(大学・短大・専修学校・その他)を積極的に活用することが望ましい。特に学校教育については、小中高を通じてコンピューターの利用度を高めていくことが望まれる。

二〇歳を新卒就業者の平均年齢と仮定すれば、今年から一九九四年にかけて労働力の新規参入は増え続けるが、それ以降はかなりのテンポで減少することになる。また来世紀に入る頃からは、若年労働力だけでなく総労働人口の不足が顕在化するので、高齢者の高い就労率が望まれるようになる。

民間主導による教育訓練機能を備えた「人材開発・仲介センター」設立を要望する気運も高まっており、意欲のある企業が率先してこれを事業化することが望まれる。

四、環境変化に伴う労働形態

企業経営者はFA・OAの活用による生産性向上によって今世紀末までに労働時間の一割程度の削減に踏み切るべきである。

勤務時間のフレックス化とサテライトオフィス、レジデントオフィス(在宅勤務)の拡大に努める必要がある。こうした一連の動きは大都市集中による諸悪を改善し、実り豊かな地方の時代を実現していく契機となる。

わが国では単純な仕事も尊重するという美風が長く継承されてきた。この伝統は、雇用確保に引き続き大きな役割をはたすことになる。また、こうした分野への外国人労働者の参加については、将来、当該国との友好関係の阻害要因となる恐れもあるので、安易にそれに頼ることは慎重を期さねばならない。

■ 経済同友会『E I 確立のための意識改革』

経済同友会は九月一八日付で、『E I 確立のための意識改革』と題する報告書を発表した。これは、教育問題プロジェクト（委員長 杉浦英男・本田技研工業相談役）がまとめたもので、C I（企業理念）に結びついたE I（教育理念）の確立が必要との観点から、企業内教育のあり方について提言を行っている。とくに女性の活用について一章を設けている。以下、『経済同友』（一九八七年一〇月号）所載の概要を紹介する。

【E I 確立のための意識改革】

第I章では、具体的な企業内教育の方法として、①社風の継承より社風の創造をめざした教育、②E Iの社内各階層への徹底した浸透、③現場主導型による多彩な教育の実施と評価、④基本的能力向上をめざした計画的な事前教育、⑤ジョブ・ローテーション、目標管理、社外ネットワークづくり、長期研究休暇などの多様な教育機会の提供、⑥人材育成報告書、教育投資ランキングの作成などによる教育のフォローアップ、などの具体策を提示している。特徴的なことは、各企業によって確立されたE Iを社内のすみずみまで浸透させること、教育のフォローアップに心懸けることの重要性を強調していること、である。

第II章は、女性活用の問題であり、女性を企業にとって実質的な戦力としていくためには、女性・男性・企業それぞれの側での意識改革が求められているとし、さらに能力発揮のための多様な人事システム、女性の永続的活動を可能とする前提としての母性保護のための全社会的な環境整備の必要性を説いている。

第III章では、意欲と能力をもった人材を最大限に活かす組織の今後の望ましいあり方として、開放的な「場貸し」的企業、「おもしろ仕事集団」など、一部先進的な業種・企業における傾向などの例を引いて論じている。

第IV章では、本意見書の基本テーマであるC Iに即したE Iの確立を十

全なものとするためには、経営トップも従来からの企業経営上のさまざまな努力に加えて、①若い人々とのベクトル合せ、②情報読み合せのパートナーをもつこと、③あらゆる意味でスマートであること、④企業広報においても企業の「顔」であるとの自覚をもつこと、など新しい視点からの自己改革への努力の必要性について指摘している。

■ 経済同友会『ソフト化と企業経営』

経済同友会は一月一六日、『ソフト化と企業経営』と題する報告書を発表した。これは、ソフト化経済の展望プロジェクト（委員長 近藤道生・博報堂会長）がまとめたもので、今後企業が対応しなければならぬ課題を、流動化・異質化・知的高度化の三点にあるとし、これへの対応策を提起している。以下、『経済同友』（一九八七年二月号）所載の概要を抜粋して紹介する。

【ソフト化と企業経営】

一～三（略）

四、「動」「異」「知」への対応は既存の思考法では成し遂げられない。従来の「いかに効率よく実施するか」というHOW型思考から、これからは課題自体が「何であるか」を自力で探し出すWHAT型思考へと経営のあり方の重心を移すことが必要である。

五、具体的には、次の四つの高度専門職によって変化への対応はなされる。

- ① システム人間——「動」への対応を担当し、柔軟性のあるシステム作りという組み立て機能を担う人材。従来のHOW型をより高度化した人材であり、高度働き人とも呼べよう。
- ② インターフェース人間——「異」への対応を担当し、外と内、内と内の異質なものを同士を接合する触媒機能を果たす。HOW型のシステム人間とWHAT型のディスカバー人間の間を調整するという高度苦勞人である。
- ③ ディスカバー人間——「知」への対応を担当し、時代感受性が高く、

創造性にあふれた人材で、発見機能を担う。W H A Tに強く志向した高度遊び人である。

④ バックアップ人間——H O WからW H A Tへ経営の重心が移り、しかもH O Wの分野でも高度化、システム化が進む中で、人材の再教育という保守機能を担当する高度育て人である。

六、ソフト化に対応するためには、経営者も高度専門職になる必要があり、とくにディスカバー機能を持った「夢名人」になるべきである。

七、高度専門職によって構成される柔軟な組織をスターフィッシュ（ヒトデ）組織という。これは、システム化されたH O W的機能と大胆なW H A T的機能を高度に複合化した組織である。（以下、略）

4 労働団体との関係

労働団体との懇談

日経連は今期も、労働団体との懇談を行った。『日経連タイムス』に紹介されたものでは、全民労協との定例の懇談と金属労協との懇談がある。前者は、大槻会長時代の二月四日と、鈴木新会長就任後の七月二十七日で二回ある。

二月四日の懇談では、全民労協が、積極的な財政政策の発動、円高差益の還元、減税、労働時間短縮等による四〇五〇程度の中成長の達成を主張した。また、労働側は春闘をひかえて、「賃上げで個人消費を喚起し内需拡大を」と迫った。これに対し日経連側は、内需拡大には賛成したが、建設国債による積極的な財政出動には国債

残高を理由に反対した。一方、不公平税制の是正、農政改革による物価引き下げについては両者の意見が一致した（『日経連タイムス』一九八七年二月一二日付）。

また、七月二十七日の懇談では、土地問題、高水準の国内物価、税制問題、労働時間、雇用・地域開発などの問題をめぐって議論した（『日経連タイムス』一九八七年七月三〇日付）。

一月二十七日に行われた金属労協との懇談でも、同様の話題が取り上げられた。最後に、日経連側が「こうした懇談は、積み重ねが大切」と呼びかけたのに対し、金属労協も対話促進に同意して会合を終えた（『日経連タイムス』一九八七年二月三日付）。

「連合」発足を歓迎

全日本民間労働組合連合会（略称「連合」）が一月二〇日に結成大会を開いた。これに対して日経連は、『「連合」の発足にあたって』と題する鈴木永二会長の談話を発表し、歓迎の意を表した。つぎにその全文を収録する。

「連合」の発足にあたって

今般、わが国の主要な民間労働組合を結集し、新たなナショナル・センター「連合」が発足することになった。かねてから、健全な労使関係の発展を願っている我々としては、心から「連合」の誕生をお祝いしたい。いうまでもなくわが国の労使関係は、企業別の労使関係にその基礎を置いており、その事実には今後とも変化はありえないと思われる。しかし、急激な国際化の進展や産業構造の変化等により、労使が直面する課題の中には、企業レベルでは解決しにくい問題がふえていることにも注目しなければならぬ。

日経連は、従来も、全民労協をはじめ主要な労働団体とさまざまな問題について率直な意見交換を重ねてきた。新たに誕生する「連合」とは勤労

者全般にかかわる重要な政策課題を中心に、これまで以上に意思疎通、相互理解を深め、考え方の一致する問題についてはその解決に努力を惜しまぬ所存である。

とりわけ、最近の円高によりわが国の賃金は、先進諸国の中で最高のレベルになったが、他方、勤労者の実質的な生活がその水準に及んでいないことは労使双方にとって大きな問題である。当面は、その原因をなす土地問題、農産物の価格、あるいは税制等に労使が共通の認識をもって対処することが急務であろう。さらに中長期的には、産業構造の変化に伴う雇用の問題、きたるべき高齢化社会に備えての社会保障のあり方等が課題になるものと思われる。

また、日経連としては、今後、わが国の経済が、雇用の場を確保しつつ均衡のとれた成長をつづけるためには、地域経済の発展が最も大きな課題であるとの認識をもっている。したがって、地方における労使の対話の促進が、従来にも増して重要性を帯びてくるものと考えており、その面においても「連合」の指導性が発揮されるよう期待するものである。

日経連の「連合」に望むもの

また、『日経連タイムス』は、『「連合」に望む』と題するその論説で、「連合」成立の経緯を振り返ったのち、つぎのように評した（『日経連タイムス』一九八七年一月二六日付）。

【「連合」に望む】

〈前略〉「連合」の運動方針では、「欧米並みの賃金から欧米並みの生活」をめざすことを今後の運動を進めるうえでの大きなスローガンとするほか、「家庭の幸せ」を一般組合員への親しみやすいキャッチフレーズに掲げている。連合が提起しているこの課題こそ、勤労者の福祉向上について、労使が取り組む最重要の内容であるように思う。〈中略〉

土地や物価問題をはじめ雇用対策、社会保障問題など国が直面する重要な政策課題について、これから、われわれ経営者は「連合」と話し合いを進めていくなかに問題解決の方向を切り拓いていきたいと思うのである。二一世紀にむけて、日本の進路を誤らぬために。

5 社会保障

言及はわずか

今期は、経営者団体による社会保障への言及は非常に少なかった。労働問題研究委員会報告をのぞけば、わずかに『日経連タイムス』の論説が一本あるだけである。これは、老人保健への政管・組合健康保険の拠出が増大していることを指摘し、厚生省や日本医師会の医療保険改革案は被用者に犠牲をしいるものだ、と批判したものである（『日経連タイムス』一九八七年一月一日付）。

東京商工会議所「人生八〇年時代を迎えて」

東京商工会議所は秋に、「人生八〇年時代を迎えて——活力ある高齢化社会の実現に向けて」と題する提言をまとめ、労働・厚生省などに提出した。これは、社会保障にとどまらない広い範囲の提言だが、便宜上、ここに一括してかかげる（引用は『労務管理通信』第二七卷三〇号、一九八七年一月二一日付による）。

【人生八〇年時代を迎えて——活力ある高齢化社会の実現に向けて】

一、就労機会の確保と生涯能力開発の充実

高齢者の高い勤労意欲と豊富な知識・経験・技能等を社会的に有効に活用する機会を開発し、確保することが肝要である。

そのためには、中高年労働力の需給調整機能の整備・拡充および生涯能

力再開発システムの充実を図るとともに、労働時間短縮に伴い予想されるワークシェアリング効果を有効に活用し、高齢者の就労機会の確保に努めることが最も必要である。

また、多年企業で培った知識・技能を生かして、新たに事業経営者として独立する途を拓くため、高齢者適応型中小企業の開発・育成を図るとともに、経営能力育成教育、情報提供、公的な独立開業資金融資制度等の整備・拡充が必要である。

さらに、企業が実施する高齢者従業員に対する健康管理や、能力再開発訓練、職場環境改善等の費用負担を軽減するため、税制上の優遇措置が望まれる。

二、福祉関連サービスにおける民間活力の積極的活用

福祉・医療・保健分野等における、高齢者のニーズの多様化・高度化に対応するため、公的福祉サービス部門を補完するものとして、いわゆるシルバー産業等民間サービス事業の健全な育成と、質的向上を図るための積極的な指導・助成並びに思い切った規制緩和が必要である。

とりわけ、高齢者にとって所得の確保とらんで、健康の維持ならびに住環境の整備等基本的福祉施策の充実が急務である。このため、高齢者向けの介護機能つきで医師や看護婦とともに連携するケア付き集合住宅や、いわゆる中間施設（老人保健施設など）等の建設に対し、大型利子補給ならびに各種規制の見直しを行い、これらの分野における民間企業の積極的な参入を促進すべきである。

三、実質所得の確保と環境整備

老後の所得を確保し安定した生活が営めるよう、公的年金を補完する職域や個人の自助努力による企業年金・個人年金等の私的年金制度の育成を図る必要がある。

とりわけ、個人年金の積立て額に対する所得控除額を大幅に引き上げるとともに、受給額に対しても公的年金に準じた税制上の優遇措置が望まれる。

また、在宅介護における家族の身体的・精神的・経済的負担を軽減するために、公私両面からの支援体制が必要であり、とくに医療・介護機器の使用料や介護用に家屋を改築する費用等介護に係る費用に対しては、医療

費に準じた税制上の優遇措置を講ずるべきである。

四、高齢者の社会参加とボランティア活動の推進

高齢者の知識・能力を活かし、地域社会福祉活動への積極的な参加意欲を高揚するとともに、相互扶助と世代間の連帯によるコミュニティの形成が必要である。

そのためにも、欧米社会で活発なボランティア活動を、わが国においてもさらに普及させる必要がある。企業・地域社会が一体となった支援体制の検討を行うとともに、ボランティア活動への積極的参加意識を、基礎教育体系のなかで醸成する、などの基礎づくりが必要である。

五、福祉行政の効率的運営と整備

福祉の効率的運営と地域間格差の是正を図るため、従来の縦割行政の一元化を図り、関係機関が連絡を密にするとともに、高齢者に関連する情報供給に関し、行政、家庭、企業、地域間の相互における情報ネットワーク機能を整備し、新たなサービスネットワーク体制を構築する必要がある。

このほか、神奈川経協が『ライフサイクルプランにおける生涯教育のすすめ』と題する生涯生活設計のためのマニュアルを開発した。このマニュアルの特徴は、「退職前準備教育より、むしろ現役の中高年の活性化と生きがいづくりに重点がおかれている」ことである（『日経連タイムス』一九八七年三月二二日付）。

6 その他

1 税制改革についての日経連の考え方

■ 売上税を支持

経団連や日経連は間接税には反対しないが、製造業者売上税には絶対反対の立場をとっていたことは本年鑑第五七集で紹介したとおりである。日経連は、この立場から二月一三日、税制改革に対する基本見解「税制改革についての日経連の考え方」を地方ブロック長会で承認し、売上税の支持を宣言した。以下、その全文をかかげる。なお、売上税は周知のとおり「事実上廃案」となり、成立しなかった。

【税制改革についての日経連の考え方】

一、日経連の主張

日経連は従来より、国際的にみても著しく高い日本の中堅所得層の所得税の累進度および法人の実質税負担率について、日本の経済・社会の安定的發展を阻害する恐れのあることを指摘し、減税の必要を主張してきた。そして、減税の財源としては、行革による安上がりの政府の実現、不公平税制の是正、国民の広く薄い税負担によるべきであることを繰り返し述べてきたところである。

二、今回の税制改革

今回の税制改革は、所得税と法人税の減税を行い、その財源としてマル優制度の見直しと売上税の導入をもって充てるとし、増減税同額を原則としているところから、必ずしも十分とはいえないまでも、日経連の従来の主張に適用ものと考ええる。

三、売上税について

今回の税制改革のうち、売上税の導入については、政府の説明不足から、主として誤解にもとづくと思われる反対論が存在するが、中堅所得層の所得税の減税、法人税の減税のための財源として直間比率の改正をしなければならぬのは当然であることを明確にし、その周知徹底を図るべきものと考ええる。

個人消費者は、還付を受けることはないから課税物品については売上税

を負担することになる。しかし、所得減税が先行しており、消費支出においては個人において選択が可能であり、また、すべての国民が広く薄く負担するものであるから、負担はより適切であり、減税のためにはやむを得ない負担といえる。

さらに、今日の物品税課税品目等については、不公平是正と負担の軽減が共に実現されることになる点も評価すべきであろう。

四、残された問題

今回の税制改革は、租税負担率の増加を避けての改革であるが、今後においても税制改正に当たっては、つねに増減税同額を旨とし、さらに政府は進んで、一層の不公平税制是正、小さな政府、安上がりな政府の実現に向かつて努力し、国民の税負担の軽減を期すべきである。

■ 日経連の「税制改革に対する意見」

日経連の新会長 鈴木永二氏は、八六年、経団連で税制改革案をまとめた責任者でもある。売上税が不成立に終わったあとの対策として、日経連は政策委員会で、「税制改革に関する意見」（中間報告）をまとめ、発表した。以下、その主要部分を抜粋して掲載する（『日経連タイムス』一九八七年一〇月一日付）。

【税制改革に対する意見】

Ⅱ 税制改革の基本的方向

一、所得税について

〈中略〉①税率の刻みは、前回政府・自民党法案のように六段階程度に簡素化し累進度を緩和すべきである。また、当面、最高税率七八％（所得税六〇％、住民税一八％）を六〇％（所得税五〇％、住民税一〇％）程度に引き下げるべきである。さらに、大部分のサラリーマンが該当する給与収入一〇〇〇万円までの所得層に適用される税率の刻みを二段階とし、サラリーマンの負担率があまり高まらないように累進度を緩和する必要がある。このことは労働意欲を維持増大させるとともに、他方で高所得層の脱税や納税回避の誘因を排除しうる結果、税収の確保と実質的な公平が確保

できる。中堅サラリーマン層の減税を恒常的に行うために、その財源は行政改革の徹底による歳出カットを第一に、さらに新しい間接税の導入等で賄う。

②個人事業者とのバランスを図るため、……将来的には、アメリカ、西ドイツで採用されている二分二乗方式の導入を強く要望する。

③現在、サラリーマンに認められている必要経費控除を拡充し、適用範囲の幅を拡げる。

④個人事業者については、基本的には、以下の方法によってサラリーマン等の税負担の水平的公平を図ることにより、いわゆるクロヨンなどに代表される国民の不満や不公平感の解消を図ることが大切である。

(イ)記帳の完全義務化および所得捕捉の強化を図る。

(ロ)いわゆるみなし法人課税制度および医師優遇税制等を廃止する。

二、法人税について

①現在のわが国法人の実質税負担（地方税を含め実効税率五・一五％）は重すぎる。とくに最近、欧米先進諸国が経済活性化の観点から法人税の負担の軽減に取り組んでいるということから、その格差はさらに拡大してきている。

企業の活性化や国際化の進展等を考えると、少なくとも実効税率を四五％程度まで早急に引き下げるべきである。

②賞与引当金、退職給与引当金の損金算入については、従業員の賃金保障・福祉等の観点からも、今後とも従来どおり継続すべきである。

③研究開発用装置などの投資減税については、今回の税制改正で一年間行われることが決定しているが、企業の活性化や産業の空洞化防止さらに今後の新技術時代を考え、優遇措置の継続と強化を図るべきである。

④赤字企業といえども事業活動を営む以上、公共サービスを受益していることから、国税においても資本金基準等により外形標準課税を行う。

⑤欠損金の繰越控除・繰戻しが臨時措置として一時停止されているが、早急に正常化すべきである。

三、間接税について

〈中略〉

当連盟としては次のような新型の間接税導入を提案する。その際、注意

すべきことは、新型間接税は、(イ)最終消費者が負担するもの、(ロ)インフレの引き金にならぬもの、(ハ)各取引段階での税額転嫁がしやすいもの、そして(ニ)納税コスト・徴税コストのかからぬものであることを基本におかねばならないことを明確にしておきたい。

①課税ベースの広い間接税、すなわちサービスも含めて広く薄く課税され、また経済活動に対して中立的であること。

②土地・有価証券の譲渡など間接税になじまぬものを除いて、すべての国内取引を課税対象とする。

③納税義務の免除を設けることは、経済取引を歪め不正をもたらす懸念があるので、原則として免除は止める。ただし、最小限必要な場合は、年間取引五〇〇万円程度とする。

(注) EC諸国の免除額は、イギリス約五〇〇万円、西ドイツ約八〇〇万円

④税率はできるだけ低いものにする。

⑤新型間接税の形式は、EC型付加価値税（前段階税額控除方式）を日本に適したものに改善する。原法案に施行細則もあわせ公表し、あくまでも実行を前提として、最低一カ年は国民各層に説明・PRを行い、不備な点を修正して世論の統一を図る。これを基礎として政府案を作成する。したがって実施までには約二カ年程度は必要である。

なお、新型間接税を福祉のための目的税とすることは財政の硬直化につながり、容易に税率の引き上げにつながるおそれのあることから基本的には望ましくない。

四、資産課税について〈略〉

2 行政改革と土地問題

行革の曲がり角

行革審が八六年六月に解散したあとを受けて、行革のフォローア

ップのための臨時行政改革推進審議会（いわゆる新行革審）が設置され、大槻日経連会長（当時）が会長に就任した。ところで、行革にもっとも強い姿勢を示していた大槻会長も円高・貿易摩擦の激化を前に軟化を余儀なくされた。四月二十七日に同会長は談話を発表し、内需拡大のため「臨時・緊急の対応をとることは、基本的には認められるべきもの」と考えた（『日経連タイムス』一九八七年四月三〇日付）。

新行革審は七月一日、一九八八年度予算編成のあり方を中心とした「当面の行財政改革の推進に関する基本的方向について」と題する緊急報告書をまとめた。ここでも、大槻会長談話と同様、財政の出動を理由に行政改革を後退させるようなことがあってはならないとしながらも、内需拡大の起爆剤として財政面からの刺激が重要であることを認めた（『日経連タイムス』一九八七年七月一六日付）。

■ 地価高騰対策

中曽根政権末期に、地価の急上昇が起こり、経営者団体でもその対応が論議されていた。新行革審は、こうした背景の下に地価高騰対策を立案し、中曽根首相に提出した。この「当面の地価等土地対策に関する答申」は、投機的な取引を抑制するために、「監視区域の指定」など土地取引規制や不動産業者・金融機関に対する行政指導の強化、旧国鉄用地・国公有地の処分方法の検討、土地に関する税制の検討（居住用資産の買い換え特例の見直し、農地に対する課税の運用の適正化、固定資産税・相続税の見直しなど）を提言している（『日経連タイムス』一九八七年一〇月一五日付）。

3 日経連の指導者交代

日経連は五月一三日に第四〇回定時総会を開き、かねてより辞意を表明していた大槻文平会長、松崎芳伸専務理事の退任を承認した。後任会長には鈴木永二副会長、同専務理事には小川泰一常任理事が選任された（『日経連タイムス』一九八七年五月二日付）。

日経連は、鈴木新会長の下で「日経連の当面確立すべき政策」の大綱をまとめ発表した。このなかで日経連は、早急に対処すべき重要課題として、①税制改革、②雇用問題、③労働時間問題、④「全労連」（連合）への対応、⑤新行革審への支援をあげている。

【参考資料】①日経連『日経連タイムス』、『経営者』、②経団連『経団連月報』、③経済同友会『経済同友』、④『日本経済新聞』、⑤『朝日新聞』、⑥『労務管理通信』

II 経営労務の動向

ゆらぎはじめた終身雇用・年功制

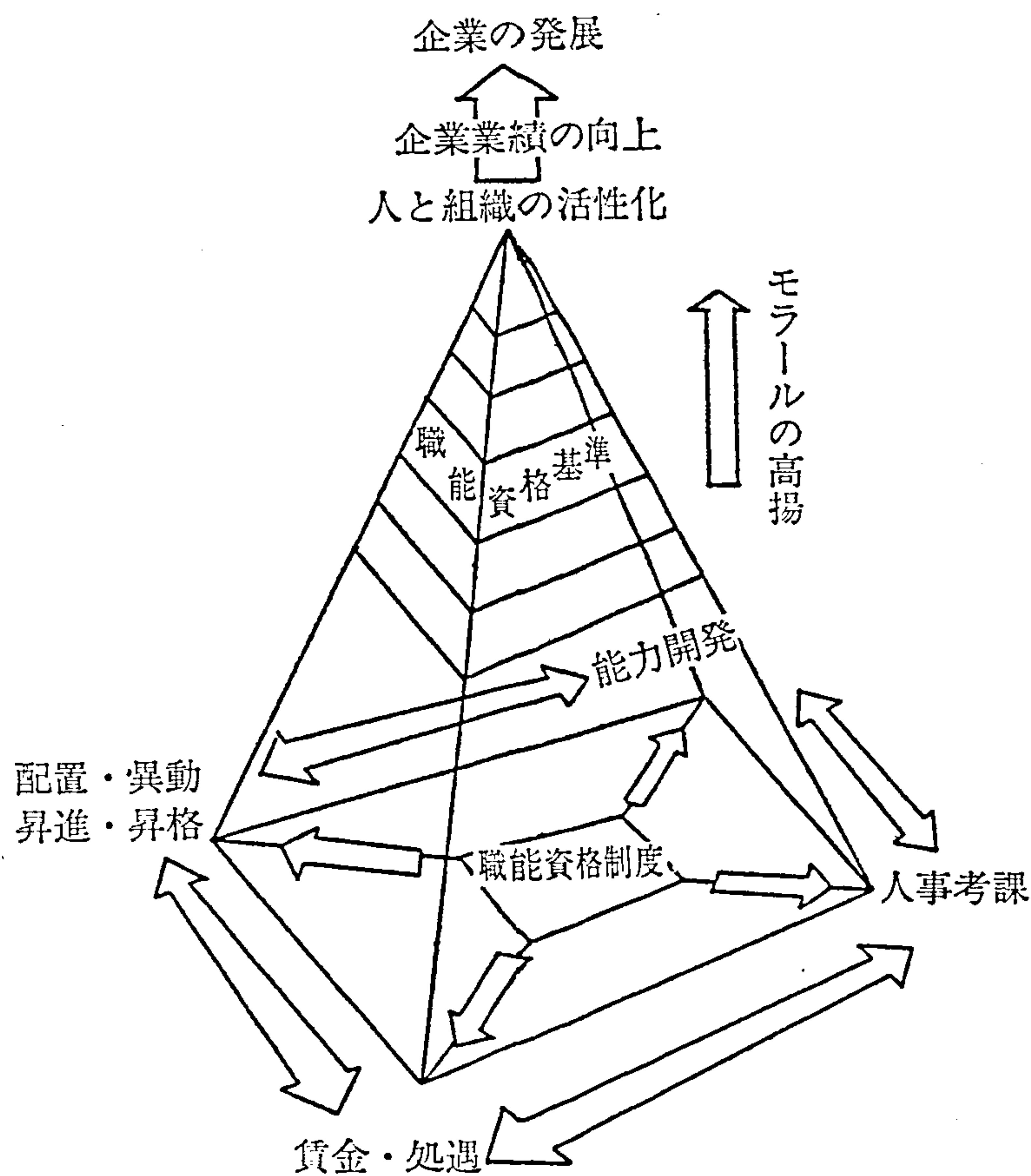
つよまる能力主義管理、

ひろがる女性の職場進出

国際化する経営労務問題、

日本的雇用慣行は……？

人事トータルシステムの基本体系図



〔出所〕 日経連調査部『労政資料』309号，1986年6月。

☆ 労働省調査によると、人事制度の基本において、漸次、能力主義化、中枢部のスリム化が進んでいる。期限を定めず一時出向する形も多い。しかし、雇用の安定が従業員のモラルの維持に必要なとみなされており、終身雇用のメリットを主張する声も強い。

☆ 福利厚生費の対前年伸び率は、賃金上昇率を上回った。保養所・病院・体育施設などの福利施設の設置率は、前回調査よりわずかながら増加している。健康管理の改善が今後のもっとも大きな関心事であるほか、新しい環境に応じた新しいサービスも普及しつつある。小企業もおくれがめだつものの、追隨の傾向にある。目新しい人事・労務の個別制度についても同様である。

☆ 経営者の関心事は、円高にともなう産業構造転換への対応にあった。これらをめぐる論議で焦点となったのは終身雇用問題で、従来の終身雇用のシステムを基本としながらも、変化に対応するには柔軟性が必要であることが強調され、専門職制度や勤務地区分などによる複線型の雇用管理の導入などが問題となっている。

☆ 円高によって海外直接投資が増大したことともない、国際的な労務問題が重要となり、経済七団体の指針が新たに出された。そのほか、海外勤務者の安全問題や外国人労働者の雇用など

国際化をめくり各種の問題が生じている。

☆ 男女雇用機会均等法施行後、どのような対応がなされたかについて、労働省などの調査が行われた。義務化された事項はおおむね遵守され、採用についても均等化が進み、とくに大学卒に影響が大きかった。しかし、昇進などについてはなお不確定の企業も多い。女子については、使用者は活用と戦力化に関心を向けている。しかし、いまのところ、基幹労働者や職業人としての戦力化への途を拡大するという方策は必ずしもとられていない。複数コース制が女子の雇用管理と関連して注目されたが、日本生産性本部の調査では、この問題の以前から、資格制度・専門職制度などに関連して複数進路制が普及しつつあったことを示した。

☆ 労働省から大サンプルの「技術革新に関する影響調査」が発表された。以前の調査に比較し、雇用の量質へのネガティブな効果が強まっているおそれがある。また、企業は、人物の確保・健康問題・教育訓練などを今後も推進するべきME化上の課題と自覚している。

☆ 職業能力の開発について、企業は強い関心をもっており、構造調整にあたって、その重要性が認められている。そのような事情もあって、教育訓練に関する提言もめだつた。

II 人事・労務制度の現状

人事制度に漸次的変化

労働省が毎年実施している「雇用管理調査」の一九八七年分（一月実施、三〇人以上、六〇〇〇企業）は、人事制度や人事異動の制度面を中心に、基本的情報を与えている。これによると、近年、経営者に問題とされてきた能力主義化、要員のスリム化に沿う個別制度が、巨大企業を中心にやや進展した。しかし、終身雇用等の状況も残されている。

採用についてみると、新規学卒採用では、事務職の場合、「どちらかと言えば企業に人を採用する」（五〇〇〇人以上規模で九一・五％、三〇～九九人規模で五一・六％）と、巨大企業における終身雇用に関する傾向はゆるがない。しかし、技術職では、それぞれ五九・二％と四二・〇％で、巨大企業でも、どちらかといえば「職務に人を採用する」傾向がみられる。中途採用の技術職ではこの点が顕著である。男女雇用機会均等法とともに問題になったコース別採用は、巨大企業の三二・二％が採用しているが、中小規模ではあまり行われていない。

資格制度は、中規模以上の企業に普及し、巨大企業の八八・一％で採用されている。この資格は、ライン役職位と対応するが「職務

遂行の能力の程度」によって秩序づけられ（巨大企業で八一・三％）、職能資格制度の普及を示している。これは、企業労働者の二割程度が役職者（うち半数近くが課長レベル以上）で、役職者をこれ以上ふやさない状況の反映でもある。

職能資格制度と類似した機能を期待されてきた「専門職制度」は、巨大企業の四三・五％にあり、前回八一年の調査より七ポイント増大している。また、より小規模でも漸増している。

昇進・昇格にあたっては、能力や業績が在籍年数・学歴・人柄といった年功的要素よりも、しばしば参照され、能力主義の考え方が反映されている。

一律定年制については、六〇歳以上の企業の割合がひきつづき増大しているが、全体でいまだ五八・七％にとどまっている。一方、役職定年制あり（巨大企業の三四・五％）、早期退職優遇制あり（五〇・一％）となっており、高年齢者が定年以前に進路を選択する制度がかなり普及してきた。この普及率は規模が小さいほど低い。

この調査は、制度のほか人事異動の実績についても調査している。これによると八七年初現在で、調査企業の労働者中に占める一時出向者の割合は全体で三・三％（五六・八万人、巨大企業で七・二％）となっている。一時出向は、期限を定めず系列会社に向かっている場合が多い。早期退職優遇制による退職者は、八六年一年間で二万九〇〇〇人、定年退職者は一三万九〇〇〇人であった。同じ期間の退職出向者は二万六〇〇〇人あったが、年齢層としては五〇歳以上が多い。以上のように、巨大企業でも中高年齢労働者の多くは定年まで在職するが、少数の者は自ら選択しまたはやむをえず、系列企業さらにはその外部に流出していることとなる。

以上、統計に現われた結果は、がいて能力主義の強化、労働者
とくに中高年層にとってきびしい環境になっているようである。し
かし、別項に述べるように終身雇用のメリットを強調する意見や提
言がみられること、雇用制度改革の意見のなかに、企業グループあ
るいはさらにそれをこえて雇用の確保を図るべきだというものもあ
り、産業雇用安定センターも活動しはじめたこと、次項のように福
利厚生充実の動きがあることなどもみられる。全体として雇用安定
によりモラールを維持し、能力主義化、労務費の効率化をめざす方
向にあるといえよう。

福利厚生は健康管理・持家援助が重点施策

労働省の「賃金労働時間制度等総合調査」(一九八五年末現在、三〇
人以上、六〇〇〇社)は、八五年の労働費用を調査している。これに
よると、現金給与以外の労働費用は、一カ月五万五八二〇円(労働
費用の一五・四%)、うち、法定福利費二万七四〇〇円(七・七%)、法
定外福利費一万二二〇円(二・八%)、退職金等の費用一万四一九円
(三・九%)であった。八五年の福利費の対前年の伸びは賃金の伸び
より大きかった。法定外福利費のうちもっとも額の多いものは、住
居に関する費用で、以下、食事に関する費用、文化・体育娯楽に関
する費用、私的保険制度への拠出金、医療保健に関する費用の順に
なっている。

この調査は企業福祉の施設・サービスについても概観している。
文化、教養、余暇、娯楽等五種の施設をいずれか設置している企業
は、全体で四八・六%で、前回調査(八三年)より四ポイント高まっ
た。巨大企業(五〇〇〇人以上)では、ほとんど例外がないのにたい

し、小企業(三〇~九九人)では四〇・六%と設置率が低い。調査項
目中設置率が高いのは、保養所、季節余暇施設である。

設置率は企業の規模が小さくなるほど低くなっている。また、運
営形態は、企業単独のものほか「共同」や「第三者との利用契
約」も多い。体育施設についても、設置率は微増しているが格差が
あること、運営形態の状況などは似ている。

医療保健施設は、設置率三五・六%で、前回調査より微増してい
る。小企業でも二八・七%と比較的高い。巨大企業の四五・七%は
病院を設置している。高齢化などにもない、近年、健康に関する
意識が高まっているが、成人病予防健康診断は、中規模以上のほと
んどが実施している。家族の健康診断は巨大企業の四割が実施して
いる。健康増進のための体力づくりが、大企業を中心にかなり普及
をみせている。

退職準備のための体系的な指導は、巨大企業の四三・四%で実施
されているが、中小企業にはあまり普及していない。普通に実施さ
れていることは、研修等の実施、パンフレット配布、相談担当者の
配置などである。指導援助は四〇歳代後半から定年前までに開始さ
れることが多い。

この調査では、単身赴任についても調査しているが、転居を必要
とする人事異動がある企業は二二・二%(巨大企業で九六・七%)で
あり、労働者では六割程度となる。単身赴任の場合、小企業をふく
め、ほとんどの企業で援助制度をもっている。寮・住宅の提供、別
居手当の支給が広く行われているほか、一時帰宅の旅費の支給が約
半数の企業で行われている。有配偶単身赴任者は一七万五〇〇〇人
と推定されている。

今後の福利厚生重点施策として、巨大企業では健康管理、持家援助、退職準備、定年退職後の福利厚生施設などをあげるものが多いのにたいし、小企業では健康管理、レクリエーション施設、労災付加給付、貯蓄援助、持家援助、退職準備などがあげられている。健康管理と持家援助が共通しているが、規模別に格差があることから、小企業は、大企業で一般化したサービスに追随しようとしているものとみられる。巨大企業では定年前後の対策が今後の課題と意識されている。

人事・労務管理の個別制度の採用状況

実務的な資料・情報を提供している労務行政研究所は、隔年に人事労務諸制度の実施率を調査している。今回は、八七年五～七月に、上場企業を中心に五〇〇人以上の企業三九一社の回答をまとめた。最近、ニュースとして報道されることの多い諸制度や運用の状況を、大企業（三〇〇人以上）および中堅（五〇〇～一〇〇〇人未満）について摘記すれば、次のとおりである。

	(大企業)	(中堅企業)
年俸制	六・一%	四・三%
管理職賃金カット	一五・七	一二・三
フレックス・タイム制	一二・二	五・一
ノー残業デー	三一・三	一五・二
年休の消化促進	四七・〇	二三・二
研修休暇	四・三	〇・七
中堅女子社員活性化訓練	三三・〇	一三・八
自己啓発援助	八二・六	四三・五
経歴管理(CDP)	四一・七	一八・一
社内人材公募制	一八・三	〇・七

人事考課公開	二六・一%	二三・二%
役職を旧定年で解任する制度	三九・一	一八・八
女性の役職への登用	五〇・四	二三・九
専門職制度	四〇・〇	二一・七
社内分社、水平組織等	三〇・四	九・四
社内ベンチャー組織等	三八・三	一四・五
女子再雇用制度	一八・三	二・九
契約社員制度	九・六	七・二
人材派遣業の利用	六〇・九	四七・一
人材スカウト会社の利用	一六・五	八・〇
外国人の雇用	三〇・四	一〇・一
中高年者の活性化等の訓練	六・一	三・六
退職準備プログラム	二七・八	一・四
選定年制、早期退職優遇制	五二・二	一九・六
QC(TQC)運動	七五・七	五〇・〇
体力づくり施策	三六・五	三・六
メンタルヘルス対策	二七・〇	七・二
VDT作業基準	三九・一	五・一
CI戦略	三一・三	一五・九

2 経営者の労務管理上の関心

日経連の労務管理に関する見解

一九八七年春闘の準備として日経連が作成した『労働問題研究委員会報告』（八七年一月二日）は、その第一章を「産業の空洞化」

とし、円高と、賃金の国際比較における高騰を主因として、国内雇用問題が生じたと論じた。対策としては、マクロ的な諸政策が主であったが、個別企業の労務管理としては、数年来問題としている中小企業の労働問題として、人材の確保、生産性成果配分としての時間短縮、また、大企業もふくめ一般的に経済・社会の構造変化に対応して企業内教育の新しい取り組みが必要であると指摘した（くわしくは、本年鑑第二部Ⅰ「経営者団体の動向」一一一―一一四ページを参照）。

日経連の恒例行事である経営トップセミナー（八月二六―二八日）は、「産業構造転換時代の対応策」を総合テーマとするものであった。また、地域雇用問題の集中した感のある北海道で、九月三日と一〇月一日の両日開かれた「全国労務管理者大会」は「産業構造変革期の経営・人事を考える」がテーマであった。急速な円高とその影響のもとで、産業構造の転換への対応が経営者にとって関心事となったといえよう。

トップセミナーでは、新任の鈴木永二会長が基調講演を行ったが、マクロ的な分析と政策の提起が中心であった。経営者としては、日本の伝統である人間尊重の企業観を維持して対応してゆくと説いた。『日経連タイムス』によれば、セミナーの「雇用問題の行方と企業の対処」の分科会では、高齢者について、大量出向ではなく最後まで面倒をみる姿勢が必要である、専門職業能力を修得した「仕事人」が重要となる、情報ネットワーク社会にマッチした質の労働力の確保が必要である、などの討議のまとめがなされた。

一方、実務家レベルの前記大会では、①人材の活性化こそが企業の安定成長の鍵となる、②従来の終身雇用システムを基本としなが

らも変化に対応するには柔軟性が必要などの点で参加者の認識が一致したとされる。①の具体策としては、TQC、定年まで効果の及ぶOJT、排出よりは内部で展望を与える、専門職群の工夫、研究職における適性の早期把握、個人のニーズと全体目標の適合などが示唆された。②について報告者の藤田至孝亜細亜大学教授は、終身雇用を基本としつつもその核を縮小し、硬直的でなく複線的・多様な制度運用を提唱するとともに、企業レベルの労使共同で生涯総合福祉プランをもち、総額労務費の観点で管理すべきことを提唱した。

二つの会合で参加者から発言のあった、終身雇用を基本的には維持しつつ多様化も図るという方針は、別項の関東経営者協会の委員会報告に体系化されており、今後の人事労務管理の基本的考え方となっていく可能性も考えられる。

『日経連タイムス』は年末に、一年の回顧を行ったが、労務管理に関しては、職能資格制度とその運用、コース別人事制度（人事の複線化）、研究・開発技術者についての専門職と処遇に関する企業への関心が強かった、と述べている。企業内教育では、前年にひきつづき女子の活用がめざされたほか、産業構造転換にともなう中高年社員の再教育、職種転換教育に企業の関心が高かったとしている。また、労働立法と労務管理が関連するところが大きく、労働時間の弾力化、産業雇用安定センターの設立、障害者雇用対策等において、公共政策に企業が対応・協力しなければならなくなっていることを指摘した。

以上をみると、社会経済の構造変化への中長期の対応もつづいているとみられるが、円高と経済構造調整の進展が予想されるなかで、それに随伴する諸問題、たとえば海外直接投資に関する問題、

配転・出向等が重要になってきたとみられる。終身雇用システムと複線化、活性化等の名称による能力開発と有効活用が日経連を中心とする経営者の労務管理上の課題と意識されたようである。

■ 人事管理の課題は能力開発と活性化

今期には、経営者の人事・労務管理の関心等に関する調査は少なかった。

日本能率協会が継続して実施している部門別の「経営課題実態調査」(一九八六年六～七月、回答上場企業一九〇社)によると、人事・教育部門の当面の課題として、この部門の長に「きわめて重要」とみなされているのは、「管理職の能力開発」「組織の活性化等を含めた従業員のモラールアップ」「人員削減、生産性向上(少数精鋭化の推進)」「技術革新にもなう技術者の能力開発」「事業展開に応じた機動的な人員配置」であった(半数前後)。

次に、「重要」という指摘が多かったのは、「健康管理の充実」「女子社員の能力開発・有効利用」「OA化推進への対応」「均等性確保の上からの賃金・昇進などの処遇」「各部門での中枢人員の育成」「労使関係の安定」であった。

選択肢に福利厚生などがないこと、調査機関の性格もあってか、能力開発と活用に重点がおかれている。伝統的人事・労務の分野外ともいえる組織の活性化が、「きわめて重要」の第二位を占めたことは注目してよからう。労働省の人事・労務管理研究会の「組織活性化専門委員会」および「団塊世代の活性化専門委員会」のレポートが公表されたが(八七年六月一日刊行)、この分野での処方箋として注目される。

3 国際化にともなう人事・労務対策

■ 経済七団体、海外直接投資の行動指針をまとめる

国内では産業空洞化が問題となったが、これは海外直接投資の急展開、あるいは日本企業の多国籍企業化の進行である。海外進出企業については、日本の経営が可能かという視点、進出にともなう社会経済的摩擦などが従来から問題とされてきたが、最近の動向にかんがみ、財界としても対応が必要となってきた。

経済七団体(四団体のほか日本貿易会、関西経済連合会、日本在外企業協会)は、一九八七年四月一日、『海外投資行動指針』をまとめた。これは、一九七三年六月の「発展途上国に対する投資行動の指針」を、先進国をふくめて見直したものである。現地従業員との関係のみでなく、現地社会との協調・融和を説いている。『日経連タイムス』(八七年四月二日)から要旨をかかげれば、以下のとおりである。

【海外投資行動指針(要旨)】

基本的姿勢 わが国企業の海外投資に当たっては、それが投資先国に歓迎されるものとしてそこに定着し、長期的な観点に立って企業の発展と投資先国の経済・社会政策とが両立する方向で進めるとともに、国際協力の一環として投資先国の社会に融け込むよう、その経済、社会との協調、融和を図りつつ行うという基本的姿勢を貫くこと。

現地会社の主体性尊重 (略)

相互信頼を基盤とした事業活動の推進 (長期方針の明示、適正な労使関係、現地社会の理解を得るなど)

良好で適正な労使関係の確立 現地会社の経営に当たっては、良好で適正な労使関係を確立するため、投資先国の労働組合組織や労働慣行について十分な認識と理解を深めることに努め、また労使間に誤解等が生じないよう、情報や意見を交換するなどして、意思の疎通を図ること。

雇用・登用の推進 投資先国における雇用機会の拡大に資するため、現地会社における現地人従業員の雇用・登用を積極的に行うよう努めること。また、従業員の労働条件についても、投資先国の事情を十分配慮するとともに、安全衛生を確保するための労働環境の整備に努めること。

教育・訓練の推進 現地会社の従業員の職務能力向上のため、社内における教育・訓練を行うとともに、必要な場合には、わが国をはじめ外国への研修派遣、留学等を実施し、技能、技術(経営、管理技術を含む)の習得の機会を与えるよう努めること。とくに発展途上国など、技術移転を必要としているところでは、教育・訓練に際してそのことに十分配慮すること。

派遣者の自主性尊重 わが国企業は、現地会社の主体性の尊重とともに、現地会社に対する派遣者の意欲と責任意識の確立を図るため、現地会社における派遣者の業務上の自主性を尊重するよう努めること。

派遣者の選定・教育 海外投資先への派遣者の選定に当たっては、協調性、意欲、能力、経験等の適性に配慮するとともに、投資先国の言語、社会、文化等、海外実務以外の学習を含めた適切な事前教育・訓練を行うよう努めること。派遣者が家族を帯同する場合には、可能な限り、家族に対しても同様の事前教育の機会を提供するよう努めること。

派遣者の派遣期間、生活基盤整備 派遣者の派遣期間については、投資先国の諸般の事情を考慮した期間を設定し、そのための条件を整備するとともに、派遣者とその帯同家族のための生活基盤の整備を図るよう努めること。

投資先国産業との協調 (略)

技術移転の促進 投資先国産業の技術水準の向上に資するため、とくに発展途上国など、技術移転の要請のあるところでは、現地会社に対して

はもとより、関連する地元企業に対しても機械、設備、原材料、部品の発注等に際して技術指導を通じて、可能な限り技術移転に努めること。

再投資の促進 (略)

投資先国社会との協調・融和 (適切な広報、生活・自然環境の保全、福祉・文化での貢献、業界団体との調和など)

海外人事政策と外国人労働者の処遇

国際化にともない、日本人の在外勤務者が増大し、その人事管理もまた問題化している。八七年は前年の若王子事件などもあり、海外での人身の安全にも関心が高まった。

(社)日本在外企業協会は、『海外安全確保のための諸施策』と題する報告書をまとめたが、その一項目で、現地でも尊敬される人材を送り出すなど、海外人事政策を転換すべきであると説いた。基本的考え方として、従来は、在外要員は現地を市場としてのみ認識して行動してきたきらいがあるが、現地が複雑な社会であることを自覚し、現地で一流ビジネスマンとして部下の従業員から尊敬されること、現地の価値観と抵触しない生活行動様式をとれることが必要であるとしている。企業は、ローテーションで漫然と海外要員を送り出すのではなく、プロに担当さすべきであるなどとしている。

従業員の海外駐在・出向などについては、国内の場合以上に問題が多いわけで、海外進出の多い産業の労働組合も使用者と協議を求めてきた。八七年は、全金同盟の基準案などが報じられた。

外国人労働者については、専門能力ある外国人が雇用されている例が多いことは、1の人事・労務管理の個別制度の項目からもうかがわれる。

このほか、不熟練労働者の不法滞在が問題となり、官庁でも検討

がはじめられた。経営者の見解としては、経済同友会の「労働力流動化時代に備えて」(次項)が、専門能力ある者の雇用は好ましいが、単純労働者については慎重であるべきだとした(二二二ページ参照)。

4 終身雇用の修正

■ 関東経営者協会、『雇用形態の多様化とこれからの課題』

関東経営者協会の人事・賃金委員会は、一年余の討議を経て、七年八月、『雇用形態の多様化とこれからの課題』と題する報告書をまとめた。これは、雇用形態の多様化がみられるが、企業の中核的従業員の終身雇用は今後も維持され、また維持されるべきこと、しかし、雇用保障の半面として能力開発・発揮が求められることなどの主張をし、一種の修正された終身雇用制を提唱している。『日経連タイムス』(一九八七年八月六日付)はこれを次のように要約している。

報告書はその中で、「雇用形態がいかに多様化しようともそしてその限りにおいて終身雇用労働者はそれだけ量的制約を受けるとしても、企業内正規従業員に対する終身雇用は維持されていくであろうし、維持していくべきものである」と述べ、一部に出ている「終身雇用衰退・崩壊論」は早計にすぎるとしている。これは、①終身雇用のもつメリットは、デメリットを補って余りあるほど大きい、②企業経営において、非終身雇用労働者が終身雇用労働者にとって替わり、量的・質的に企業を支える中枢部隊になるとは考えられない——などの基本認識によるものである。ただ報告

書はその一方で、「終身雇用といえども時代の変転と無関係に存立しているのではない」と述べ、これからの終身雇用は能力主義、専門職化など、時代の進展に応じてその内容の質的なきびしさを増幅し、自らをレベルアップするという意味での変質を示しつつ、その生命を持続していくであろう、と強調している。このほか、報告書は終身雇用以外の「その他の雇用管理」についてもふれ、人間性重視の観点からとくに、①選択定年制については「合理化のための人減らし対策」などと受けとられるような対応は戒めなければならない、②出向についても、単なる親企業の雇用調整策としてなされることなく、より積極的に、系列会社の育成・強化の立場からこれを行うとともに、出向元と出向先とを合体した「企業グループ内広域人事管理」を行うため、たとえばグループ人事部というような組織の確立が必要となる——などを提言している。

なお、パートタイマー、派遣労働者等の雇用形態についても終身雇用の者と同様、人間性の尊重、自己実現型管理としては共通であるべきであるとしている。

■ 終身雇用の修正と能力主義への転換

経済・雇用情勢が悪化するとき、これまでも終身雇用や日本の労使関係の将来が問題とされてきたが、円高と経済構造調整下の最近でも同様である。一九八七年も、前記の関東経営者協会のほかにも次の提言があった。

日本生産性本部雇用処遇研究センターは、四月ごろ『労働市場の変容と総合人材管理』と題する報告書をまとめた。この政策上の提言は、関東経営者協会と同様、終身雇用の「本質は堅持」するが、枠組みや制度面では修正を必要とするという。修正と再編の内容としては次のものをあげている。

① 能力主義化——能力主義人事への転換をはかり、キャリア形

成(仕事や能力の継続的上昇)の推進と人材活用の機動性を高める

② 多様化管理——異質、異能主義にたつて個を尊重し生かす——意思と適性にしがった人材の評価、育成、活用

③ 女性化時代への積極的対応——女子人材の積極的育成と活用

④ スリム化——終身雇用の比重を下げ、フレキシビリティを高める

⑤ オープン化——企業内労働市場のオープン化や連合化をはかり、人材の確保・活用を有効にする

⑥ 労使関係の新編成

そのほか戦略的人材(技術系人材、国際事業要員)の養成をあげている。

日本経済調査協議会は、四月ごろ『新産業革命と企業——経営者の考える産業社会の将来ビジョン』をまとめた。これからの経営者にとって必要なことは、企業ビジョンの提示と新たな経営方式の構築であるとする。後者のため必要な事柄のひとつが、「人材の多様化と硬直的雇用体系の改革」である。低成長のもとでは、質を異にする多様な人材をかかえその創造性に期待することになるが、これは終身雇用・年功序列、一体感とはマッチしない。しかし、日本の経営の特色は、究極のところ平等主義(人間主義——地位にかかわりなく人間として取り扱う)と現場主義(生産現場尊重)であるとする。そこで、日本的経営のもとで、異質な人材をかかえ創造性を生かすことができるはずで、そうするのが経営者の使命だとする。

この報告は終身雇用を維持しつつ年功的処遇ができるのは高成長期のみだとしており、少なくとも年功序列の否定、終身雇用の大幅修正を唱えていると解される。しかし、両者の成立した基盤は存続

しているとみなすわけである。

経済同友会は、八七年三月に発表した『労働力流動化時代に備えて』において、上場企業で比較的成長度の高い企業群では、従業員は三割は流動型、七割は定着型になるだろうと将来展望するとともに、中途採用者、異職種からの異動者など異質の人が混合することによって、活力と創造力が引き出されるとみなし、専門能力ある外国人にも同じ役割を期待した(二二二ページ参照)。

この立場は終身雇用はスリム化して残存するが、異質混合が望ましいとみる点で日本生産性本部の考え方などと共通する。

5 女子の雇用管理と複線型管理

■ 女子の戦力化対策

一九八六年四月に男女雇用機会均等法が施行されたこと、およびひきつづき女子の職業生活への定着化が著しいことから、女子の戦力化などの女子労働力対策が企業の関心を集めた。

労働省では、八七年二月一日現在で、「女子労働者の雇用管理に関する調査」を実施した(三〇人以上の民間企業七二〇を対象)。法施行に当たり企業がどのように対応しているかを把握したものであるが、雇用管理の各段階で改善がかなり進んでおり、とくに大学卒の採用について影響が大きかった。しかし、昇進などではさほどでもないこと、産業別には第三次産業で、企業規模別には大企業で対応

が進んでいることが示された。

調査結果を、法施行以前から法の趣旨に沿って変更する必要がなかった企業と、変更した企業について対比してみると、募集採用区分（均等化の努力義務あり）の場合、大学卒について、五八・五％対二一・九％、高校卒について、七三・九％対一一・六％となっている。定年制（均等化の義務あり）については、八二・一％対一五・〇％で、男女別定年制はほとんど解消した。新入社員研修については、五五・七％対五・六％（残余三八・七％は実施していない）で、差別はなくなったとみられる。昇進の機会（均等化の努力義務あり）は、五三・八％対四・八％となって若干改善しているが、いまだ該当者がいないためか、残りは検討中や未検討である。配置転換については、一割前後の企業で変更があり、女子の事業所間配置転換や仕事内容の異なる配置転換も拡大している。しかし、検討中、未検討の企業もみられる。

同じ調査で、女子の活用についての方針は複数回答で、「法施行以前から男女区別なく扱う方針であった」六一・〇％、「募集、採用、配置、昇進等についてさらに男女の機会均等を進める」三三・〇％、「女子にはより積極的に教育や昇進の機会を与えて活用を図っていく」二〇・四％となっている。しかし、育児休業や再雇用制度の導入を図るとする企業は一一・一％と少なかった。また、女子の活用にあたっての問題点としては、勤続年数が平均的に短い、家庭責任を考慮する必要がある、能力・意欲を備えていないといった伝統的見方の企業が少なくない。

右の調査で影響が大きくみられた大学卒の募集・採用については、複線的な採用管理が行われつつあるが、八七年三月に四年制大

学を卒業した者の、一部上場企業にたいする労働省委託調査によれば、大学卒女子は二つの層に等分された感がある（第31表）。しかし、「総合的職務」など数字については、実質の究明が望まれる。

■ 能力主義的戦力化をめざす
企業の増大

雇用職業総合研究所の「企業における女子の戦力化・活用に関する調査」（八六年九～一〇月の事業所調査、有効回答約二〇〇〇）は、企業の女子労働力活用の傾向をとらえている。

この調査によれば、性にかかわらず個人の能力適性に依りて戦力化・活用を図る「能力中心型」の方針をもつ企業と、女子を補助的な業務を中心に戦力化・活用を図る「補助的活用型」の方針の企業に分けると、能力中心型は八五年度以前の三九・六％から八六年度以降の五四・八％に増大し、補助的活用型は三三・九％から一五・三％に減少している。産業別には、サービス業で従来から能力中心型が多くそれが増大しているが、製造業でも三割から五割に増大している。具体

第31表 職務内容および転勤内容別採用人数の割合（1987年3月大学卒業生） (%)

	計	職務内容			転勤内容		
		総合的職務	定型的職務	専門職・研究職	全社的規模の転勤	地域を限定した転勤	転勤なし
男子	100.0	98.4	0.3	1.3	96.9	2.2	0.9
女子	100.0	51.4	42.5	6.1	47.3	22.9	29.7

〔備考〕 労働省『新規4年制大学卒業予定者採用計画等調査』。(注)1987年8月1日現在。

的方法は、教育訓練、昇進・昇格、募集・採用、さらに職域の拡大が実施または考慮されている。職域としては、技術開発、営業、企画調整、組織管理、管理職などで、これまでおよび今後の拡大がめざされている。

しかし、就業の援助措置として育児休業制度や再雇用制度がある企業は二割台で、検討中も一割程度にとどまり、戦力化は必ずしも生涯的展望のものではないようである。課題としては、最初の調査におけると同様の問題点が表明されたほか、中間管理職の男性や取引先の態度にも問題があった。

女子の戦力化には、雇用職業総合研究所調査の示唆するように、さまざまなレベルのものがあり得る。また、女子の労働市場への進出は、そのライフスタイルの選択と関連する。

総務庁におかれた「女性の就業、社会活動、家庭生活問題研究会」(委員長 高梨昌信州大学教授)は、八七年五月二五日にまとめた「西暦二〇〇〇年における女性のライフスタイルの予測研究」において、日本の女性は就業と家庭生活との調和を重視し、育児期は家庭におり、その後復帰する再就職型をとることが多いだろう、その際パートタイム労働が選択されるが、高学歴層ではフルタイムや独立した仕事を望む傾向があるだろう、と予測している。このようであると、育児休業制と再雇用制度の普及、パートタイム労働の改善が問題となる。別項の労働政策においても、このような方向がうかがわれる。

■ 複数進路制の増大

男女雇用機会均等法への企業の対応として、複線型の雇用管理が

大企業を中心に採用される傾向があるが、「複数型雇用管理」について日本生産性本部が一九八七年七月に会員企業の調査を行った(有効回答は約二二〇〇)。調査結果によれば、複数型雇用管理は均等法実施前のものが相当ある。この調査では、労職区分も複数進路制とみなしているが、近年、能力主義の立場から導入されてきた専門職制度および職能資格制度でも、従業員の区分と昇進・昇格の結合が配慮されてきたという事情がある。均等法実施にあたっては、とくに大学卒について、従業員の能力開発・活用について複数進路制の方式が拡大・応用されたということができよう。調査結果の概要は以下のとおりである。

複数進路制(末尾掲載のものを除く)の採用をみると、全体としては一六・一%でいまだ少数である。しかし、五〇〇人以上規模では三五・二%と採用割合が高い。大企業での高い率は、女子大学卒の取り扱いと関連があると推定される。制度未採用企業でも、採用予定や検討中があり、これらも実施された際には全体の四割程度となる。

複数進路は、①勤務地区分によるもの、②職務の専門性区分(管理職、専門職、企画職、研究開発職、販売職など)によるもの、③職務の特性区分(基幹職・補助職または総合職・一般職など)によるものが主な区分である。単一の区分基準が用いられているもの(六四・八%)と、複合型のもの(三二・二%)があるが、単一の区分基準の場合、勤務地区分によるものはわずかで、②、③は六対四となっている。複合している場合、①と②の組み合わせは複数進路採用企業の七・三%、①と③は九・八%、②と③は一五・〇%となっている。

複数進路制採用の時期は、五年以前が約半数、一年前以内二〇・

七%、三年前以前一六・六%、五年前以内一〇・九%である。中期的に導入され、均等法施行で若干加速されたと解釈してよからう。

複数進路制採用理由として第一順位のもの、「人材の活性化」「社員の仕事観、生活観の多様化への対応」が多く、「営業上の必要」がこれに次いだ。第二順位としては、このほか「創造的開発的業務増大への対応」がかなりみられる。採用予定および検討中の企業でも最初の二つの理由が多くあげられている。

複数進路がいつ決定されるかについては、「採用時」四三・〇%、「入社後一定年限経過時」三三・七%となっている。進路選定における主体性では、「会社で決定」四六・六%、「本人と会社と協議して決定」三九・九%、「本人の自由意志により決定」一一・九%で会社の意向が反映されることの方が多い。

複数進路制をとる場合、賃金、昇進・昇格がどうなっているかは、個別企業の考え方、目的と実態の関連などによって、ばらつきがみられる。処遇に差異をつけているものの割合をみると、基本給体系が異なるものが一〇・二%（基本給体系が同じ場合の半数で仕事給が採用され、差異が反映されやすいシステムとなっている）、スタート時に賃金格差あり三一・三%、最高時に賃金格差あり三八・一%となっている。昇進・昇格について「上限のないコースと上限のあるコースとの併存」四五・六%（このほか「各コースとも上限がある」一〇・二%）である。

旧来の制度である労職区分は三四・三%で採用されており、その半数は継続、半数は複数化等の改善をめざしている。中高年者・役職定年者の複数進路制は、「一定年齢以降、勤務継続、出向、転籍、早期退職などの複数進路」をとっているもの、および役職定年後の

「専門職、スタッフ職、一般職、出向、転籍、早期退職などの複数進路」をとっているものは各一〇%程度、両者を採用しているものは三・二%であった。これらの複数進路は、五五歳以上に関するものであることが多い。

6 職業能力開発の展開

■ 新分野進出のための職業訓練ひろがる

労働省が例年行っている「民間教育訓練実態調査」（八七年一月、三〇人以上の事業所約四〇〇〇）は、仕事を離れて行う教育訓練（以下、これのみ）の概要を明らかにした。それによると、八六年一月に教育訓練を実施した事業所は八〇・六%、規模別には小規模ほど実施率が低くなるが、三〇〜九九人の小規模でも五八・八%で、広く実施されていることがわかる。目的としては、全体を通じては、「専門知識の向上」（六〇・一%）、「意欲の向上・モラールアップ」「業務等に関する視野の拡大」「問題解決能力の向上」の順となっている。当然ながら職種グループ別に目的に違いがある。教育訓練を実施した事業所の八割は効果があったと考えている。より効果的な教育訓練を行うための対策としては、現時点では「ニーズに合った訓練プログラムを作る」「社内の認識を高める」「外部民間教育訓練施設を利用する」などの答が多かった。今後の問題としては、「生涯職業

能力開発計画を立てる」「教育訓練組織を充実する」などがしばしばあげられた。

技術革新にともない教育訓練が必要なことは従来から指摘され、労働省の大きなサンプルによる「技術革新の雇用に及ぼす影響」調査でも、労働者と企業の関心が強いことが示されている。今回の民間教育訓練実態調査は構造変革に関連した情報を与えている。

これによると、最近の構造調整などによって新分野に進出した事業所が三七・五%にもおよんでいる。新分野に進出した際に必要とされた人材は、在籍者を教育訓練したとする事業所が七割あった。将来に向けても類似した傾向があり、構造調整にあたっては教育訓練が重要な課題であると推測される。

■ 経済企画庁と経済同友会、教育訓練に関して提言

すでに述べたところからも、経営者が能力開発に強い関心をもっていることがわかれたが、この一年には教育訓練をめぐり、政策的提言がいくつみられた。そのうち二つを紹介しておく。

経済企画庁は『職業構造変革期の人材開発』と題する報告書を出した。この報告は、二〇〇〇年の職業構造を予測し、ホワイトカラー化・プロフェッショナル化が進むとみている。供給面とのずれをなくすためには、産業・企業間の移動を支える企業主導型職業能力開発の充実・改善が必要であるが、このほかに、産業・企業の枠をこえた移動を可能とするために個人主導型職業能力開発の比重を高める必要があるとし、このための施策——社会的資格、学習を阻害する要因の除去、自己啓発の助成、各種教育訓練機関のネットワーク化——について考察している。個人主導型の職業能力開発は、最近新しく登場

してきた政策の考え方といえる。

経済同友会は、「E I（企業内教育理念）確立のための意識改革——企業内教育の新しい方向」という提言をまとめた。これは、教育の技術的工夫よりも企業教育理念を明確にする必要を説いている。すなわち、まずどのような人材を育成するかが問題であるが、これは企業の理念というベクトルと社員個々人のベクトル（個性に根差した生活意欲）とを一致させ、相互関係を強化することであるとみなしている。以上の考えに立って、女子については、多様な選択コースをもつ人事・教育システムをつくるとともに、ライセンス制、マネージャー制、再雇用制度などを導入すべきである、また、母性が働きやすいような環境条件（たとえばフレックスタイム、育児休業）を整備すべきであるとしている。

III 労使交渉と労働争議

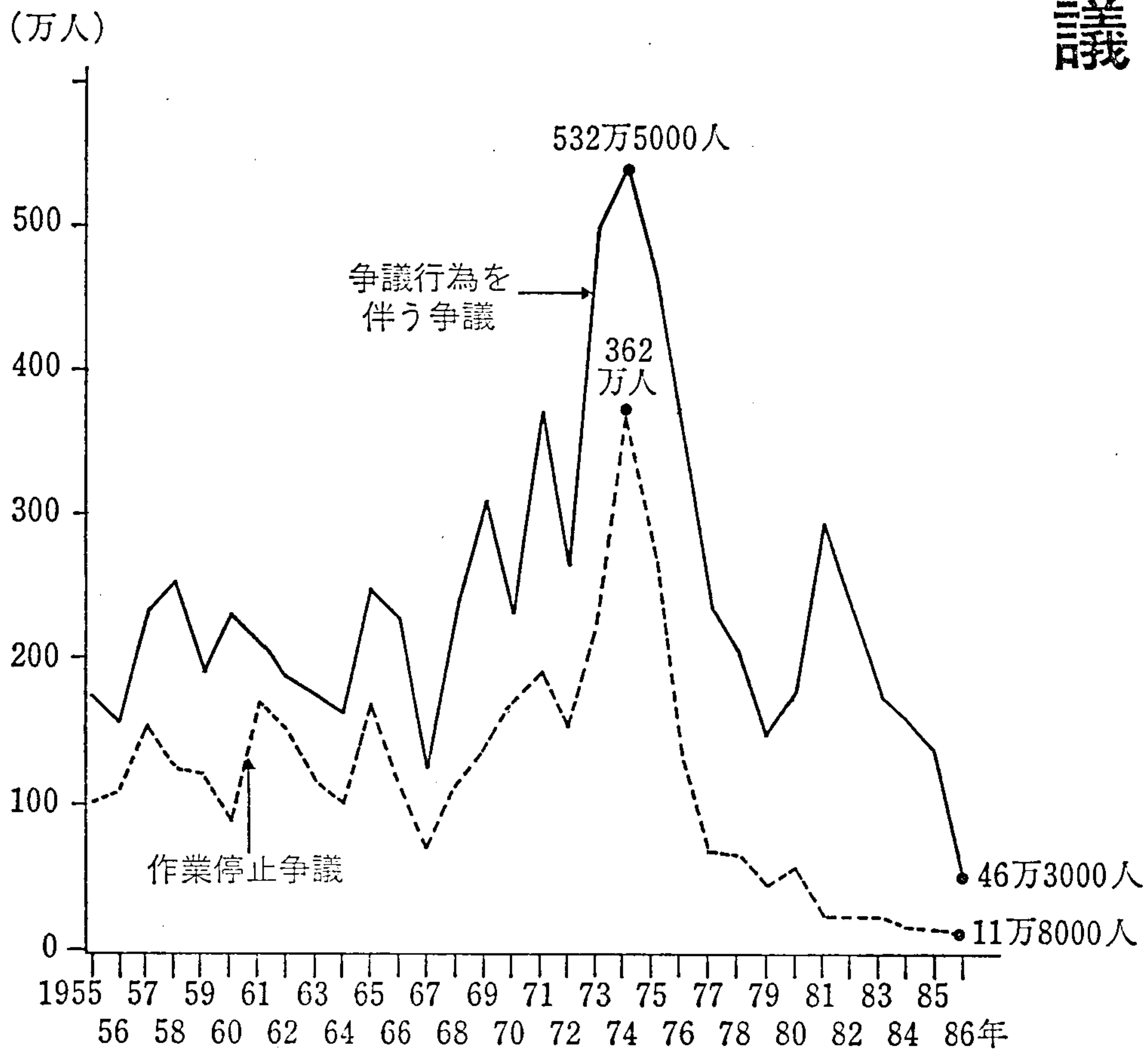
減少をつづける労働争議

弱まる労働組合の産別機能

団体交渉から企業内協議へ

日本的労使関係は、どう変わるか！

ストライキ参加人員の推移



〔出所〕 労働大臣官房政策調査部『昭和61年労働争議統計調査年報告』より作成。

☆ 日本生産性本部による一〇〇〇人以上の組合中央執行委員長へのアンケート調査によれば、労働組合運動は、企業別労働組合の機能と特性を反映し、企業内労働条件に関連した項目では成果をあげてきたが、企業の枠を越えたレベルの問題などでは十分な成果をあげえなかった。さらに、今後の労使関係予測では、生産性向上への労働組合の協力は今後も進行し、労使間の法的規制によらない自主決定の建前は継続、そのための団体交渉は、従来同様に機能するものと考えられている。そして、争議行為は減少し、労使協議による相互理解と諸問題の平和的解決の傾向はやや進むであろうと指摘されている。

☆ 労働協約の締結率は九割以上であるが、企業規模が小さくなるほど、また組合結成が新しくなるほど、締結率は漸減している。

☆ 事項別の締結率は、「賃金に関する事項」「組合の組織に関する事項」「団体交渉に関する事項」「組合の活動に関する事項」の締結率は五〇六割台と高いが、「福利厚生に関する事項」「新技術導入とそれにもなう事項」の締結率は三割程度である。

☆ 今日、多くの企業でME化が進展しているが、ME機器導入に際しての説明や協議の場は団体交渉によるものは少なく、そのほとんどが労使協議や職場懇談会などによる。また、説明や協

議は事前実施が多い。

☆ 八六年の労働争議は、件数・参加人員とも、ここ数年間に例をみない大幅減少となった。「半日以上同盟罷業」は、件数・参加人員・労働損失日数とも減少し、参加人員・労働損失日数は調査開始（一九四六年）以来の最低を更新している。

☆ 労働争議を産業別にみると、鉱業を除いて、件数はすべての産業で減少、参加人員・労働損失日数も過半数の産業で減少した。規模別にみると、争議発生企業数はすべての規模で、参加人員も九九九人以下の各規模で減少した。要求別では、前年同様、「賃金増額要求」が全体の五割以上を占めている。一部を除くいずれの要求事項も減少している。上部団体別では、参加人員は同盟・新産別で増加、また「半日以上同盟罷業」をとらなう労働損失日数では、総評・同盟で増加している。

☆ 八六年の労働争議のうち九四・二%が解決した。その解決方法は、前年に比べ、労使直接交渉や第三者関与の占める割合が増加した反面、その他（解決扱い）が大幅に減少した。また、解決にいたるまでの期間は、前年と比べ、五日以下で解決したものの割合が減少したのたいし、三日以上で解決したものの割合が増加した。これは、前年同様の傾向であり、争議の長期化傾向が示されている。

Ⅱ 労使交渉と労働協約の現状

1 労働組合活動の成果と今後の労使関係

■ 企業別組合の機能と特性に規定された活動

日本生産性本部は、一九八六年、人事労務部門に焦点をあてて調査研究を行ったが、八七年には労働組合を対象に、「労働組合の組織と活動が現在の経済社会環境の中で当面する問題状況とそれへの対応を明らかにすることを通して、労使関係枠組の今後の方向性と労使関係安定の課題を探究することを目的」として、「労働組合の現状及び労使関係の将来に関する調査」を実施した。この調査は、一九八六年九月から一〇月にかけて、組合員数一〇〇〇人以上の民間企業別組合（八六年八月末現在）の中央執行委員長にたいして実施されたものである。

同調査によれば、労働組合運動が成果をあげてきた項目として、「雇用の安定」「作業条件・環境の改善」をはじめ、労使関係面では「生産性向上への協力による労働条件の向上」「労使の合意形成を重視した企業の民主的運営」などが上位にあげられている。これにたいし、成果をあげられなかった項目としては、「政策・制度課題の

追求による勤労者全体の福祉の増進」「地域と産業活動の調和のための組合独自の取り組み」などとなっている（第32表）。これらは、企業別労働組合の機能と特性を反映しており、企業内労働条件に関連した項目は成果があがったとされ、他方、企業の枠をこえたレベルの問題や労働組合の対外的かつ社会的領域における項目は成果をあげてこなかったといえる。

また、以上の交渉項目とは別に活動レベルの側面から労働組合の影響力の評価をみると、過去一〇年においては、「企業レベルでの影響力」「職場レベルでの影響力」「社会的レベルでの影響力」「一般的にみた労働組合にたいする世間の評価」といった順になっている。しかし、今後一〇年間では、前者二つのレベルでの影響力はあまり伸びず、後者二つのレベルでの影響力がこれまで以上に高まると考えられ、あわせて、労働組合の影響力の総体も以前より高まるとされている。

■ 組合リーダーからみた組合運動の今後の動向

組合リーダーからみて、今後進行すると考えられる現象として、第一は「生産性向上への労働組合の協力」が指摘され、あらゆる部門で今後最も進行するものと考えられている。次いで「新しいナショナルセンターの発展」「組合員の脱イデオロギー化」「争議行為の減少」「労使協議による相互理解と労使関係課題の平和的解決」などの順となっている。

他方、今後それほど進行しないと考えられている現象として、「労使間の諸問題に関する法規制の増大」「団体交渉機能の低下」「未組織労働者の組織化」などがあげられている（第33表）。また、「現状

第 32 表 労働組合活動の成果とその領域
(業種・業績・規模別)

順位	項 目	得 点	業 種		業 績		規 模	
			製造業	非製造業	のびている	のびていない	3,000人未満	3,000人以上
1	雇用の安定	3.45	2位	1位	1位	1位	2位	1位
2	作業条件・環境の改善	3.41	1	2	2	2	1	2
3	キメの細かい企業内福利厚生	3.23	3	3	3	3	4	3
4	生産性向上への協力による労働条件の向上	3.20	4	4	4	5	3	5
5	労使の合意形成を重視した企業の民主的運営	3.16	5	5	5	4	6	4
6	生計費と勤続重視の賃金	3.08	6	6	6	6	5	7
7	従業員の身分格差の解消	3.02	7	8	8	7	7	8
8	労働組合独自の共済諸活動	2.98	8	7	7	8	8	6
9	近代的人事労務管理制度の確立	2.93	10	10	9	10	10	10
10	企業内昇進制度の確立	2.92	9	9	10	9	9	9
11	労働条件の社会的平準化	2.82	11	11	11	11	11	11
12	弾力的職務配置による幅広い熟練の形成	2.66	12	12	12	12	12	12
13	残業の確保による生計費の補完と景気変動に応じた残業の規制	2.57	13	14	13	13	13	13
14	政策・制度課題の追求による勤労者全体の福祉の増進	2.41	14	13	14	14	14	14
15	地域と産業活動の調和のための組合独自の取り組み	2.21	15	16	15	15	15	15
16	時事的な政治・社会の諸問題についての世論の喚起と運動の推進	2.10	16	15	16	16	16	16

【備考】 1.(1) 各項目の選択肢に以下の配点を与える。

- a. 大いに成果をあげている..... 4点
- b. ある程度成果をあげている..... 3点
- c. あまり成果をあげていない..... 2点
- d. ほとんど成果をあげていない..... 1点

(2) 得点 = {(aの回答組合数)×4+(bの回答組合数)×3+(cの回答組合数)×2+(dの回答組合数)×1} ÷ 回答母数

(3) 順位は、全体平均および、業種・業績・規模別に得られた得点にもとづいている。

2. 「業績のびている」は、組合員の雇用されている企業の最近3年間の業績の総合判断を問う設問に対して、「大いにのびている」、「ややのびている」と回答した組合であり、「のびていない」は、「かわらない」、「やや落ちている」、「かなり落ちている」と回答した組合である。以下の図表についても、同様である。

資料出所：日本生産性本部『労働組合の現状診断と将来展望』（1987年4月）。

第33表 今後、進行すると考えられる現象
(業種・業績・規模別)

順位	現象	得点	業種		業績		規模	
			製造業	非製造業	のびている	のびていない	3,000人未満	3,000人以上
1	生産性向上への労働組合の協力	4.44	1位	1位	1位	1位	1位	1位
2	新しいナショナルセンターの発展	4.25	2	4	2	2	2	2
3	組合員の脱イデオロギー化	4.18	3	2	3	4	4	3
4	争議行為の減少	4.10	4	3	4	3	3	4
5	労使協議による相互理解と労使関係課題の平和的解決	4.03	5	5	5	7	5	5
6	若年層の「組合離れ」	3.95	7	6	6	6	7	7
7	産業別労働組合の再編成	3.93	6	7	9	5	8	6
8	企業の主導による職場における小集団活動	3.86	8	9	7	8	6	9
9	労働組合の脱政党化	3.80	9	8	7	9	9	8
10	労働組合の地域活動	3.50	10	10	10	12	11	10
11	労働組合の経営にたいする譲歩	3.41	12	11	11	10	10	12
12	労使間の諸問題に関する法規制の増大	3.36	11	12	12	11	12	11
13	団体交渉機能の低下	3.13	14	14	13	14	13	14
14	未組織労働者の組織化	3.10	13	13	14	13	14	13
15	春闘方式による賃金交渉	2.57	15	15	15	15	15	15

【備考】 1. 各現象項目の選択肢に以下の配点を与える。

- a. かなり進む……………5点
- b. やや進む……………4点
- c. 現状とあまり変わらない…3点
- d. やや逆の方向に進む……………2点
- e. かなり逆の方向に進む……………1点

2. 得点 = {(aの回答組合数)×5+(bの回答組合数)×4+(cの回答組合数)×3+(dの回答組合数)×2+(eの回答組合数)×1} ÷ 回答母数

3. 順位は、得点にもとづいている。

資料出所：日本生産性本部『労働組合の現状診断と将来展望』（1987年4月）

と変わらない」という見方の多いのは、「団体交渉機能の低下」「労使間の諸問題に関する法規制の増大」「未組織労働者の組織化」「労働組合の経営にたいする譲歩」などの順となっている。

以上のなかから、労使関係の今後の動向に限定してみると、組合リーダーの見解としては、生産性向上への労働組合の協力は今後も進行し、労使間の法的規制によらない自主決定の建前は継続、そのための団体交渉は、従来同様に機能するものと考えられている。そして、争議行為は減少し、労使協議による相互理解と諸問題の平和的解決の傾向はやや進むと多くの組合リーダーは評価している。

今後、最も進行すると考えられている「生産性向上への労働組合の協力」は、「かなり進む」と「やや進む」で八五・三%にも達しており、「団体交渉機能の低下」については、多少低下気味といった見方があるものの、大勢としては今後あまり変化しないと考えられている。また、「争議行為の減少」については進行するとの評価が高く、労使関係の安定を予測する組合が圧倒的に多いことを示している。「労使協議による相互理解と労使関係課題の平和的解決」についても今後進行するとの見方が強い。

しかし、「労働組合の経営にたいする譲歩」については評価が分かれている。この現象が進むとする評価は四二・一%、他方、現状とあまり変わらないとする評価は五一・五%である。この評価については、企業業績に敏感な企業別組合の性格からして、「労働組合の経営にたいする譲歩」はすでにかなり進んでいると考えられる一方で、労使の合意形成を重視し、生産性向上への協力と労使関係の安定を強く志向しながら、経営にたいして「譲歩」は行わないとする姿勢が堅持されているとも受けとめられよう（日本生産性本部「労

働組合の現状診断と将来展望」三六ページ）。

以上のような、今後進行すると考えられる現象にたいして、組合活動の目標として、今後どのような項目が重要な意義をもつと組合リーダーは考えているのであろうか。

まず、「雇用の安定」があげられ、次いで、「労使の合意形成を重視した企業の民主的運営」「政策・制度課題の追求による勤労者全体の福祉の増進」「生産性向上への協力による労働条件の向上」の順となっている（第34表）。

この調査結果は、企業環境の今日的きびしさを企業別組合が深刻に認識している結果として「雇用の安定」が最重要項目とされ、それに対処するために、「労使の合意形成を重視した企業の民主的運営」や「生産性向上への協力による労働条件の向上」といった経営参加にかかわる項目や、「近代的人事労務管理制度の確立」が強く志向されていることを示している。そして、これまで企業別労働組合が成果をあげてきた企業内労使関係や労働条件に属する項目の重要性が相対的に低下し、労働組合の対外的かつ社会的機能に属する項目が以前に比べて重視されている。また、経営管理機能に属する「企業内昇進制度の確立」や、「弾力的職務配置による幅広い熟練の形成」などは、従来と同様今後重要視されていないといえよう（日本生産性本部・前掲書三八ページ）。

2 労働協約と労使協議制の運用状況

第34表 今後、重要な意義をもつ活動項目（第1～3順位までを選択）
（業種・業績・規模別）

順位	項目	得点	業種		業績		規模	
			製造業	非製造業	のびている	のびていない	3,000人未満	3,000人以上
1	雇用の安定	1.89	1位	1位	1位	1位	1位	1位
2	労使の合意形成を重視した企業の民主的運営	0.94	3	2	2	3	2	3
2	政策・制度課題の追求による勤労者全体の福祉の増進	0.94	2	3	3	2	3	2
4	生産性向上への協力による労働条件の向上	0.68	4	4	4	4	4	4
5	近代的人事労務管理制度の確立	0.28	5	6	5	5	6	5
6	キメの細かい企業内福利厚生	0.25	6	5	6	6	5	6
7	地域と産業活動の調和のための組合独自の取り組み	0.18	9	7	8	7	7	9
8	労働組合独自の共済諸活動	0.16	7	10	10	9	10	8
9	時事的な政治・社会の諸問題についての世論の喚起と運動の推進	0.15	11	8	7	11	8	12
10	労働条件の社会的平準化	0.13	9	11	11	10	9	11
10	生計費と勤続重視の賃金	0.13	8	9	11	8	11	7
12	作業条件・環境の改善	0.12	12	12	9	12	12	10
13	弾力的職務配置による幅広い熟練の形成	0.07	13	13	13	12	15	13
14	残業の確保による生計費の補完と景気変動に応じた残業規制	0.03	14	15	14	16	14	15
14	従業員の身分格差の解消	0.03	15	13	15	14	13	16
16	企業内昇進制度の確立	0.02	16	16	16	15	16	14

〔備考〕 1. 得点 = {(当該項目を第1位に選んだ組合数) × 3点 + (同第2位の組合数) × 2点 + (同第3位の組合数) × 1点} ÷ 回答母数

2. 順位は、得点にもとづいている。

資料出所：日本生産性本部『労働組合の現状診断と将来展望』（1987年4月）。

労働協約の締結状況

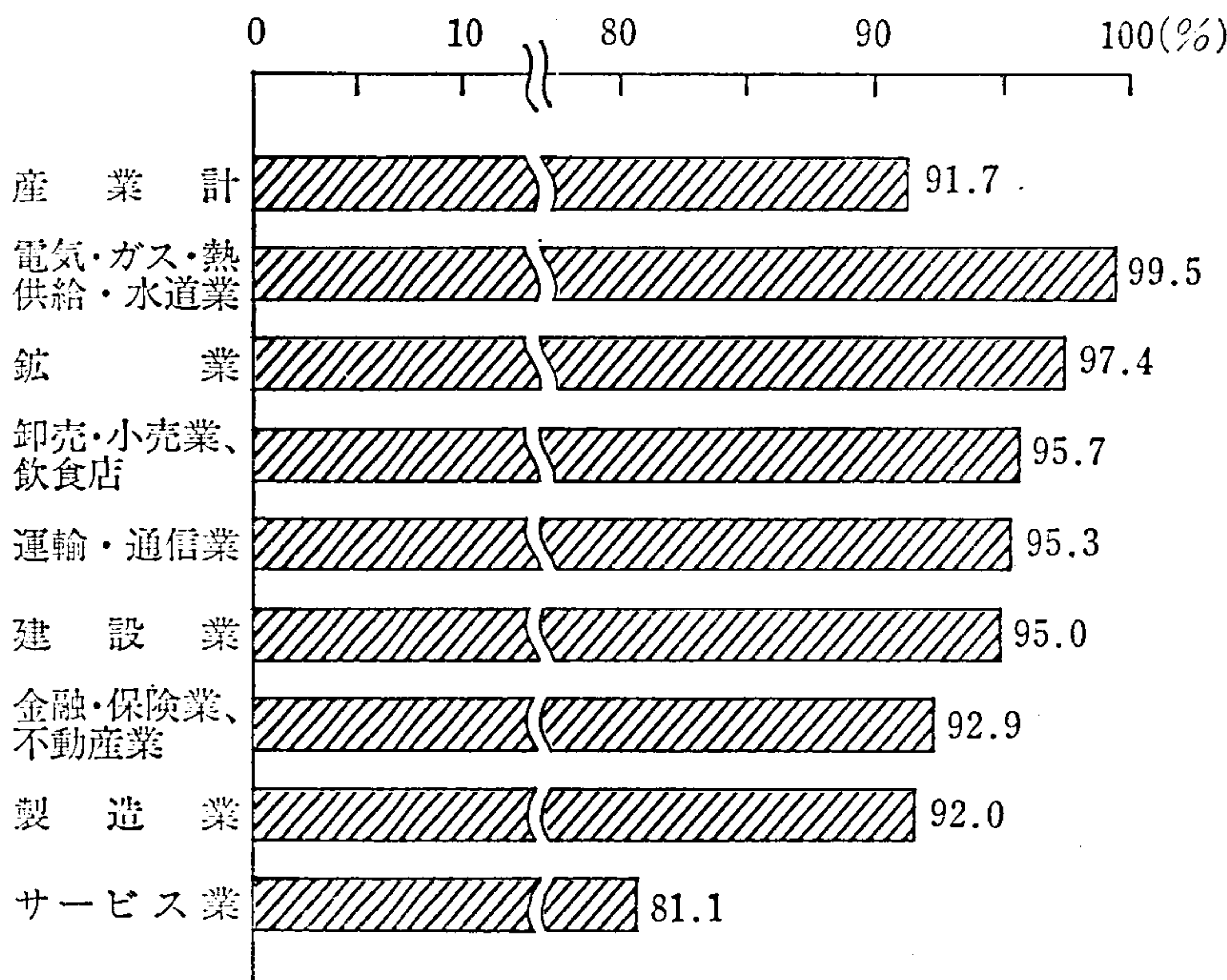
労働省は一九八六年、労使関係総合調査として、「労働組合と使用者の間で締結される労働協約の締結状況、締結内容およびその運用等労働組合の組織活動の実態を明らかにすることを目的」に『労働協約等実態調査』を実施した。この調査は、一九八六年六月末日現在の状況を、組合員数規模三〇人以上の民営企業における単位労働組合のうち約五〇〇〇組合にたいして実施されたものである。

同調査によると、労働協約の締結率は九一・七％で、産業別では、電気・ガス・熱供給・水道業が九九・五％と最も高く、サービス業が八一・一％で最も低くなっている（第5図）。企業規模別では、規模が小さくなるほど締結率が低くなっている（第6図）。

組合の結成年別にみると、一九五五年以前に結成された組合での締結率が九六・〇％であるのにたいし、結成年が新しくなるほど締結率が漸減し、一九七六～八五年に結成された組合では八四・二％となっている。これは、近年増加した業種が締結率の低いサービス業であることも大きな要因となっているといえよう。

一方、労働協約を締結していない組合は八・三％あるが、このうち労働協約が「必要である」とする組合は六六・一％、「必要でない」とする組合は三三・九％となっている。「必要である」とする組合のうち締結について「現在交渉中」の組合は二五・六％、「近い将来締結したいと考えている」組合は五五・八％である。また、「労働協約が必要でない」理由としては、「就業規則があるから」五〇・八％、「団体交渉等で合意したことは労働協約にしなくても守ることになっているから」三九・五％があげられている。

第5図 産業別労働協約締結率

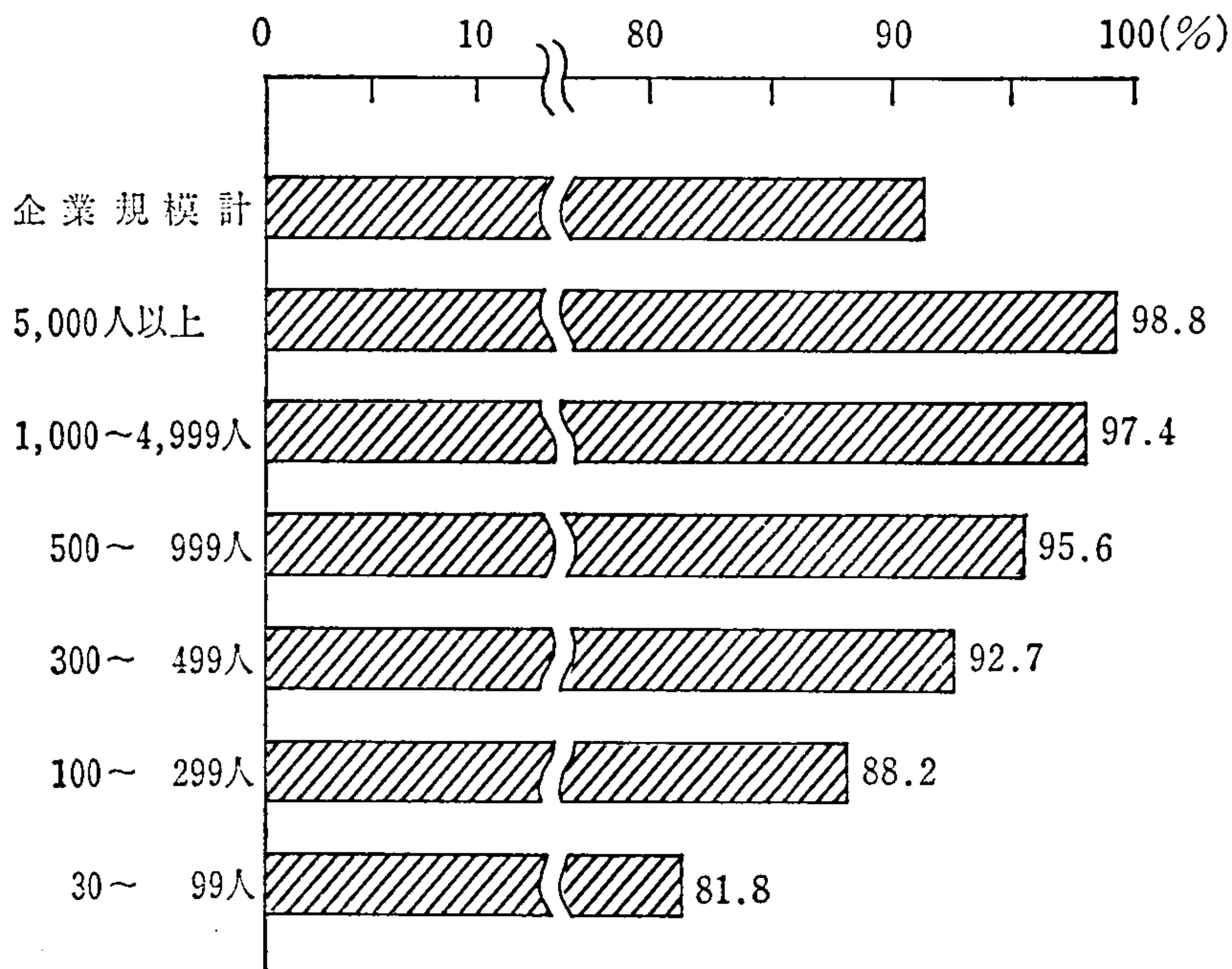


【備考】 労働大臣官房政策調査部『労働協約等実態調査報告（昭和61年労使関係総合調査）』（1987年6月）。

締結している労働協約の形式をみると、「包括協約のみ」が二八・〇％、「包括協約および個別協約」が五一・六％、「個別協約のみ」が一七・七％となっている。また、包括協約の有効期間は「一年以上」が多く、ついで「期間の定めがない」がつづいている。なお、「包括協約に有効期間がある」とする組合のうち八九・二％は、「自動延長規定または自動更新規定あり」となっている。

労働協約の締結状況を事項別にみると、「賃金に関する事項」「組

第6図 企業規模別労働協約締結率



〔備考〕 労働大臣官房政策調査部『労働協約等実態調査報告（昭和61年労使関係総合調査）』（1987年6月）

合の組織に関する事項」「団体交渉に関する事項」「組合の活動に関する事項」についての締結率はおおむね五〇〜六〇％台と高くなっている。

「労働時間・休日・休暇に関する事項」をさらに細かくみると、「二日または一週の所定労働時間」「所定外労働時間」「週休以外の年間休日」の締結率は六〇％前後と高いが、「年間総実労働時間」「週休二日制」「連続休暇」では四〇％台である。また、「人事に関

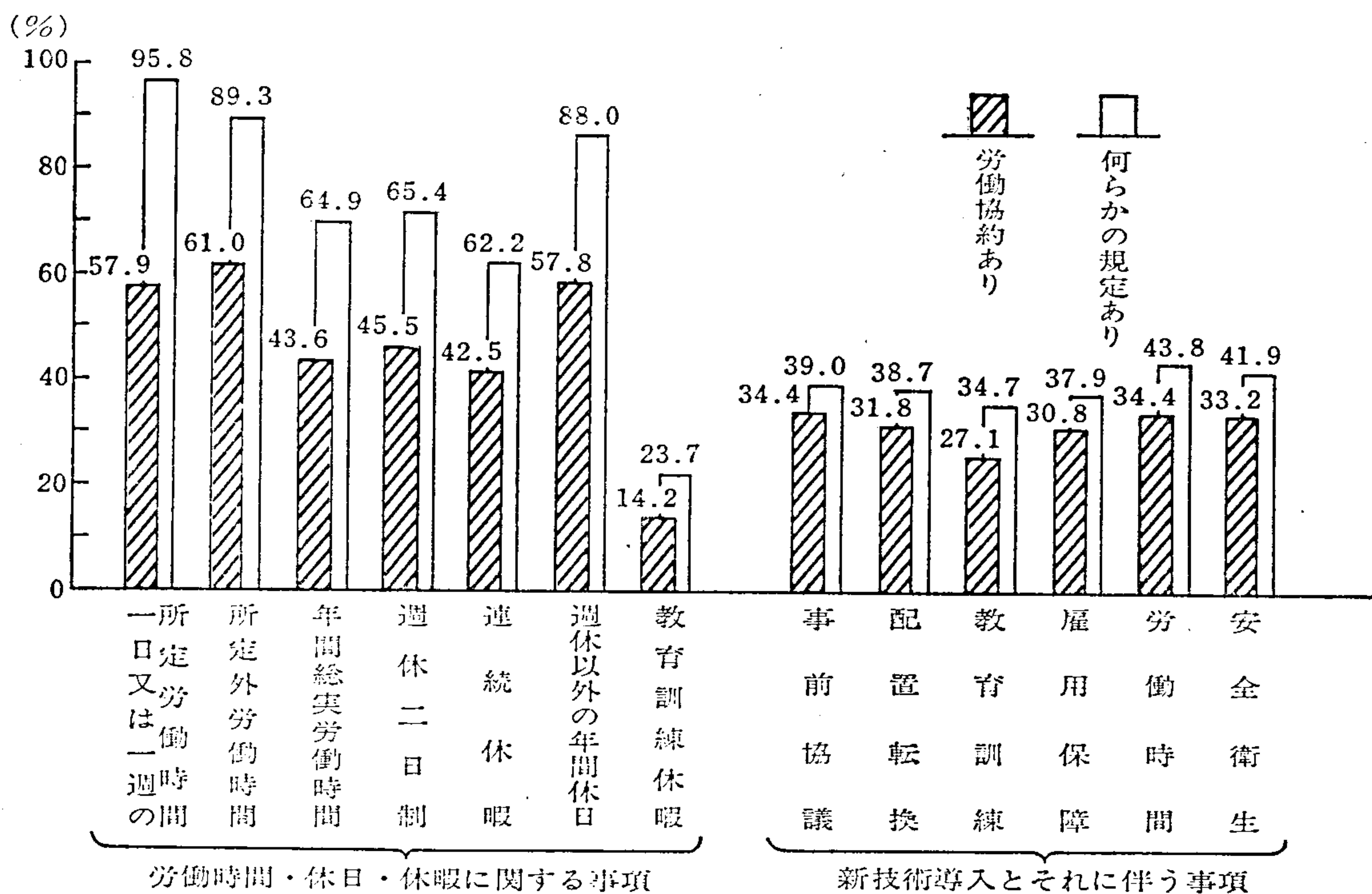
する事項」では四〇％台のものが多く、「福利厚生に関する事項」「新技術導入とそれに伴う事項」では三〇％程度のもものが中心と低くなっている。

しかし、注意すべきことは、「労働時間・休日・休暇に関する事項」「安全衛生に関する事項」「人事に関する事項」では、「何らかの規定あり」（労働協約、就業規則、その他文書で規定されたものをいう）の割合の高い項目が多く、労働協約の締結率が低い場合でも、何らかの規定で労働に関する条件が明確にされている度合いが強いことを示している。他方、「労働時間・休日・休暇に関する事項」のなかでも「教育訓練休暇」や「福利厚生に関する事項」、「新技術導入とそれに伴う事項」の各項目では労働協約締結率が低だけでなく、「何らかの規定あり」の割合も低くなっている（第7図）。

■ 労働協約にみる人事異動・組合活動にたいする組合の関与状況
はじめに「一般組合員」の人事について、組合が実際にどの程度関与しているかを「解雇」についてみると、「協議」と「同意」で過半数を占め、「事前通知」「意見聴取」「事後通知」とつづいているが、「全く関与せず」とするものも八・七％ある。「懲戒処分」についても「解雇」に近い構成を示している。しかし、「配置転換」「出向・派遣」は、前二者と比べ、「協議」の割合が低く、「事前通知」および「全く関与せず」の割合が高くなっている。また、「採用」については、組合の関与の程度は低い。

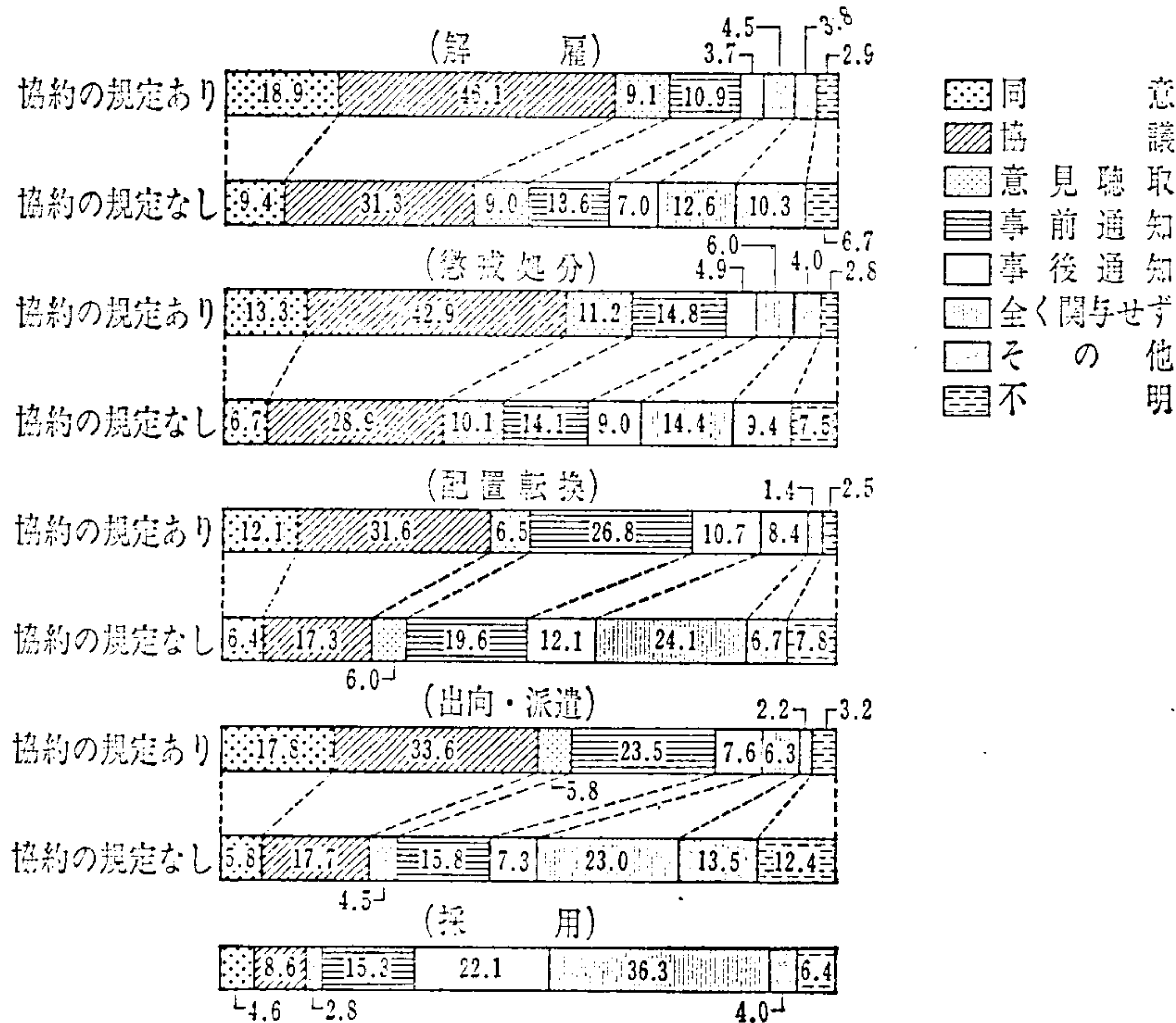
一方、「組合役員」についてみると、一般組合員に比べ、いずれも「同意」および「協議」の割合が高く、とりわけ「配置転換」「出向・派遣」の場合においてその割合が高い。

第7図 項目別労働協約締結率



【備考】 労働大臣官房政策調査部 『労働協約等実態調査報告（昭和61年労使関係総合調査）』（1987年6月）

第8図 一般組合員の人事に対する組合の関与の程度別労働組合の構成比 (%)



【備考】 労働大臣官房政策調査部 『労働協約等実態調査報告（昭和61年労使関係総合調査）』（1987年6月）

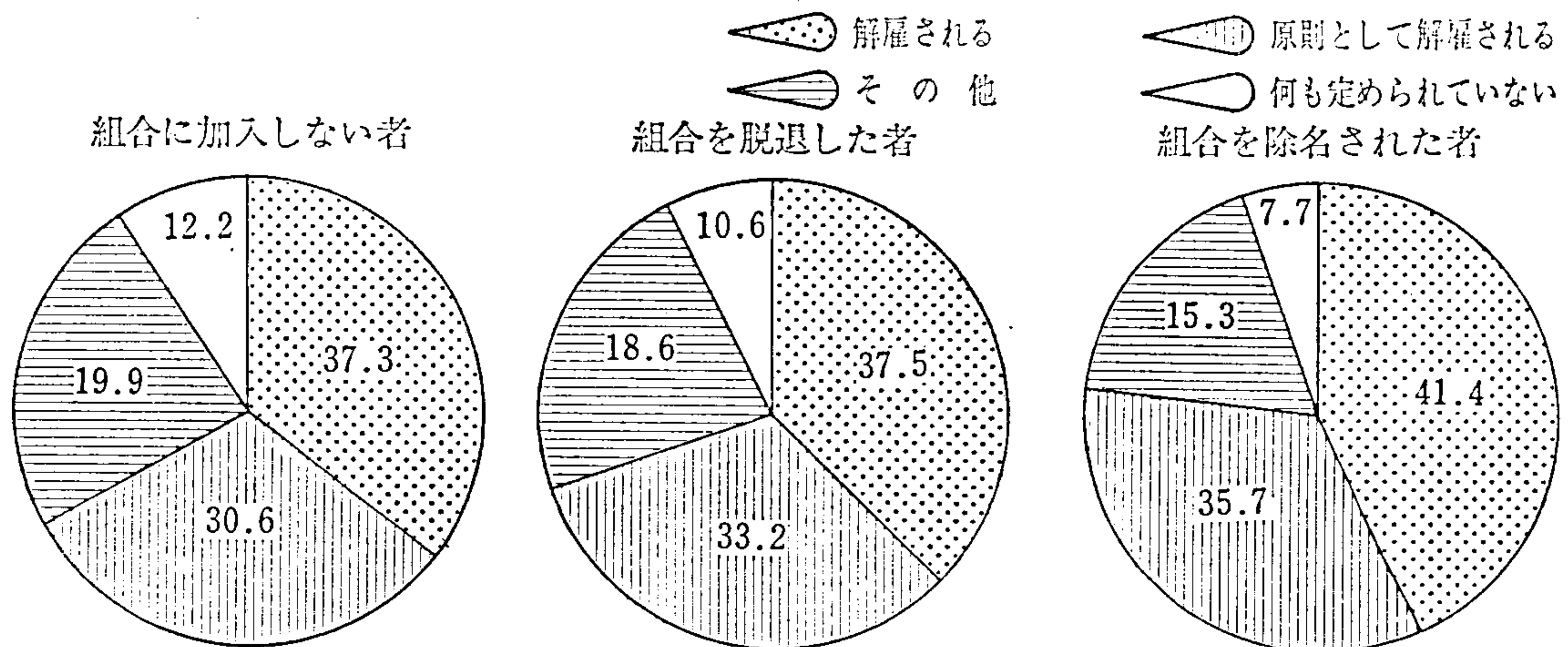
また、これを労働協約における該当規定の有無別に「一般組合員」についてみると、各項目とも該当規定のある組合での「同意」または「協議」を必要とする割合は、該当規定のない組合のそれとかなり上回り、とりわけ「出向・派遣」で顕著となっており、労働協約の規定の有無により関与の程度に大きな差があることを示している（第8図）。

次に、組合活動に関する事項については、まず、団体交渉

の実施時間帯をみると、労働協約に規定をもつ組合よりも慣行に依拠している組合が多く、実施時間帯は就業時間中に行われている場合が多い。また、この場合の賃金支払いは八九・五％で認められている。就業時間中の組合活動に組合員が参加する場合の取り扱いについては、「定期の会合」の場合、許可・届出等を必要としない例は少なく、「届出・通知」あるいは「許可・承認」を要する場合は多い。しかし、「日常の活動」は、「定期の会合」より許可・届出等を必要としない割合が高い。なお、「定期の会合」「日常の活動」がまったくできない組合もそれぞれ一二％程度となっている。これを労働協約の規定の有無別にみると、「定期の会合」「日常の活動」とも「全くできない」組合は「協約の規定なし」でその割合が高い。組合活動のため企業施設の供与を要求した場合の利用の可否は、一般的に、「要求した場合常に利用できる」とする割合が高い。しかし、「闘争準備等のための活動」では、「要求した場合に利用できる」とする割合が六六・二％と他の会合・活動に比べて低く、「要求しても利用できないことがある」で二三・六％と高くなっている。労働協約の規定の有無別にみると、「闘争準備等のための活動」において「要求した場合常に利用できる」組合の割合に、協約規定の有無別で開きがみられる。いずれにしても、以上においては、労働協約中に規定を有し、労使間のルールが確立している組合の方が、当然のことながら、円滑かつ安定した労使関係を形成しているといえよう。

労働協約にユニオン・ショップ規定のある組合についてみると、「組合に加入しない者、脱退した者、除名された者」が「解雇」または「原則として解雇される」割合は、組合組織率が高いほど、ま

第9図 ユニオン・ショップ条項の種類別労働組合の構成比(%)



〔備考〕 1) その他とは「解雇されることがある」、「取り扱いについて労使協議する」、「不明」をいう。

2) 労働大臣官房政策調査部『労働協約等実態調査報告(昭和61年労使関係総合調査)』(1987年6月)

第 35 表 M/E 機器導入に際しての労働組合等との説明・協議の実施状況

区 分	計	説明または協議の場		事後には協議 または説明	説明または協議の場		何た もしなかっ	N.A.							
		説明または協議の場 で行った	労働協約 の場で行った		事後には協議 または説明	説明または協議の場 で行った			労働協約 の場で行った						
										労働協約 の場で行った	労働協約 の場で行った	労働協約 の場で行った	労働協約 の場で行った		
産 業 計	100.0	36.3	32.0 100.0	53.0	45.9	1.1	—	4.4	100.0	37.2	60.0	2.4	0.4	63.5	0.2
1,000 人 以 上	100.0	41.8	37.6 100.0	21.8	73.8	4.4	—	4.2	100.0	37.7	48.1	9.1	5.2	57.8	0.4
300 ~ 999 人	100.0	42.1	36.9 100.0	40.0	58.6	1.4	—	5.1	100.0	31.3	68.7	—	—	57.5	0.4
100 ~ 299 人	100.0	34.1	30.0 100.0	61.6	37.8	0.5	—	4.2	100.0	39.2	58.3	2.5	—	65.8	0.1
E 建 設 業	100.0	24.9	23.2 100.0	66.8	32.3	0.9	—	1.7	*	*	*	*	*	74.9	0.2
F 製 造 業	100.0	40.6	36.7 100.0	45.9	53.7	0.4	—	3.9	100.0	24.2	75.8	—	—	59.2	0.2
H 運 輸・通 信 業	100.0	35.8	27.6 100.0	35.5	60.2	4.3	—	8.1	100.0	48.2	42.2	9.6	—	63.5	0.7
I 卸 売・小 売 業, 飲 食 店	100.0	33.1	27.1 100.0	61.5	38.5	—	—	6.0	100.0	37.5	61.3	—	1.2	66.9	—
L サ ー ビ ス 業	100.0	34.7	32.2 100.0	71.4	27.3	1.3	—	2.5	100.0	64.6	31.3	4.2	—	65.3	—
D.G. J.K. そ の 他	100.0	40.1	35.5 100.0	35.6	56.5	7.9	—	4.6	100.0	20.9	67.4	11.6	—	59.7	0.2

【備考】 1) 表中の*印は, 該当サンプル数が少ないために表章しない。

2) 労働省職業安定局雇用政策課 『昭和61年度技術革新の雇用に及ぼす影響等に関する調査 (職業別労働実態調査) 結果概要』 (1987年 5 月)

(%)

た事業内に別組合のない組合ほど高い傾向を示している(第9図)。

ME化は労使協議で対応

今日、多くの企業でME機器が導入されていることは周知のとおりである。これにたいし、労使関係の一方の当事者である労働組合は、消極的ながらME機器の導入を認めるものをふくめると、ほとんどの組合が何らかの形でME機器の導入を認めている。これは、同業他社との競争激化による危機感が組合にあること、雇用が確保されていること、労使関係が比較的安定していること、などを理由とするものと考えられる。しかし、実際にME機器を導入するに際しては、何らかの労使交渉をもっている企業もある。その労使交渉の手段は多種多様であるが、団体交渉というフォーマルな形態よりも、労使協議をはじめ職場懇談会などといったインフォーマルな形態が評価され、重要な役割をはたしている。

労働省は、「ME機器の導入状況、導入に伴う雇用・労働面の変化、労使の協議状況等技術革新の進展と労働面での変化の実態を把握することを目的として」、常用労働者一〇〇人以上の民間企業のうち約二五〇〇企業を対象に、一九八六年五月末現在の状況で『昭和六一年度技術革新の雇用に及ぼす影響等に関する調査』を実施した。具体的に、同調査により、説明または協議の場をみると、そのほとんどが労使協議や職場懇談会などで団体交渉によるものは少ない(第35表)。また、説明または協議を実施した企業の多くは事前に実施している。その方法としては、「説明のみ行った」が最も多い。しかし、労使関係の安定がみられ労使協議制が比較的成熟している大企業では、一方的な説明にとどまらず、労使間における協議・

合意の形態も話し合っており、これは、実施企業のほぼ半数でとられている。その理由は、ME化の影響が広範囲におよぶこと、労働組合の力が強いこと、労使間に相互信頼があること、などが考えられる。

2 労働争議

1 八六年の特徴

争議件数・参加人員とも最低を更新

労働大臣官房政策調査部『昭和六一年労働争議統計調査年報告』によれば、一九八六年の総争議件数は二〇〇二件、総参加人員一四九万八〇〇〇人で、前年若干増加した件数は対前年比二八二四件減(五八・五%減)、総参加人員は一七五万一〇〇〇人減(五三・九%減)という、ここ数年間でも例をみない大幅減少となった(第36表)。このうち争議行為をともなう争議件数は一四三九件、行為参加人員は四六万三〇〇〇人で、前年より大幅に減少、また、争議行為をともなわない争議も、あいかわらず減少傾向がつづいている。

これを形態別にみると、「半日以上同盟罷業」は六二〇件、行為参加人員一一万八〇〇〇人、労働損失日数二五万二〇〇〇日、前年に比べ件数は七件(一・〇%)、行為参加人員は五〇〇〇人(四

第 36 表 種類別労働争議の件数および参加人員の推移

年	総 争 議		争議行為をとまなう争議			争議行為をとまなわ ない争議	
	件 数	総参加人員	件 数	総参加人員	行 為 参加人員	件 数	総参加人員
1982 年	件 7,477 (△ 2.4)	千人 5,357 (△ 48.6)	件 6,779 (△ 3.6)	千人 4,169 (△ 54.7)	千人 2,386 (△ 18.1)	件 698 (11.5)	千人 1,188 (△ 1.4)
83	5,562 (△ 25.6)	4,064 (△ 24.1)	4,814 (△ 29.0)	2,961 (△ 29.0)	1,773 (△ 25.7)	748 (7.2)	1,102 (△ 7.2)
84	4,480 (△ 19.5)	3,652 (△ 10.1)	3,855 (△ 19.9)	2,586 (△ 12.7)	1,585 (△ 10.6)	625 (△ 16.4)	1,066 (△ 3.3)
85	4,826 (7.7)	3,249 (△ 11.0)	4,230 (9.7)	2,549 (△ 1.4)	1,355 (△ 14.5)	596 (△ 4.6)	700 (△ 34.3)
86	2,002 (△ 58.5)	1,498 (△ 53.9)	1,439 (△ 66.0)	800 (△ 68.6)	463 (△ 65.9)	563 (△ 5.5)	698 (△ 0.3)

- 〔備考〕 1) () 内は対前年増減率 (%)。
 2) △印は減少を示す (以下各表同じ)。
 3) 総争議とは、この調査の対象となるすべての労働争議をいう。
 争議行為をとまなわないう争議とは、争議行為をとまなわないうが解決のために労働委員会等第三者が関与したものをいう。
 総参加人員とは、争議行為に参加すると否とにかかわらず組合または争議団の人員をいう。
 行為参加人員とは、実際に争議行為をおこなった人員をいう。
 4) 人員は千人未満で四捨五入して表示している。ただし、対前年増減率等は、人単位で算出している (以下各表同じ)。
 5) 労働大臣官房政策調査部『昭和61年労働争議統計調査年報告』(1987年7月)による。

・三%)、労働損失日数は五〇〇〇日(一・九%)と、前年増加した件数をふくめていずれも減少し、行為参加人員、労働損失日数は、調査開始(一九四六年)以来の最低を八四年から連続して更新している(第37表)。

また、参加人員一人当たりの労働損失日数は二・一四日で前年の二・〇八日を上回っている。これは春季賃上げ争議以外での一人当たりの労働損失日数(二・七八日)が前年(二・一四日)を上回ったことによる。

■ 過半数は春闘時に集中するも、前年比で大幅減

一九八六年中の労働争議の参加人員を月別にみると、例年どおり春闘時の四月、秋闘時の一月に山があった。しかし、八五年の三月は「年金制度改悪反対」の要求をかかげた総評の統一行動、四月には春闘共闘会議が設定した官民統一ストが行われ、行為参加人員が増加したと比べて、春闘時はもちろんのこと、ほとんどの月で参加人員が減少している。

その春闘であるが、総争議件数は九〇七件、総参加人員は九六万九〇〇〇人で、前述の理由で増加した前年と比べて、件数で六一・六%減、参加人員で四六・五%減と大幅な減少を示している。

これを争議行為をとまなう争議でみると、件数は八三九件、参加人員は二四万人で、前年(二二七七件、七四万二〇〇〇人)に比べて大幅に減少した。また、このうち「半日以上同盟罷業」は、件数三八一件、参加人員七万八〇〇〇人、労働損失日数は一四万一〇〇〇日で、前年に比べ、件数は一三・七%の増加、参加人員、労働損失日数も各々四・〇%減、一五・六%減と減少率は低かった。しか

第37表 主要形態別争議行為をともなう争議の推移

年	半日以上同盟罷業および作業所閉鎖						半日未満の同盟罷業			総業			
	計			半日以上同盟罷業			作業所閉鎖						
	件数	行為参加員千人	労働損失千日	件数	行為参加員千人	労働損失千日	件数	行為参加員千人	労働損失千日	件数	行為参加員千人		
1982年	944 (△ 1.2)	216 (△ 12.7)	538 (△ 2.8)	941 (△ 0.9)	216 (△ 12.7)	535 (△ 1.4)	9 (△ 35.7)	0 (△ 40.9)	5 (△ 60.0)	6,171 (△ 4.2)	2,235 (△ 18.6)	29 ()	3 ()
83	893 (△ 5.4)	224 ()	507 (△ 5.8)	889 (△ 5.5)	223 ()	504 (△ 5.8)	7 (△ 22.2)	1 (△ 166.3)	3 (△ 40.1)	4,248 (△ 31.2)	1,606 (△ 28.1)	22 (△ 24.1)	2 (△ 39.5)
84	596 (△ 33.3)	155 (△ 30.8)	354 (△ 30.2)	594 (△ 33.2)	155 (△ 30.6)	354 (△ 29.8)	5 (△ 28.6)	0 (△ 89.3)	1 (△ 50.9)	3,475 (△ 18.2)	1,461 (△ 9.1)	13 (△ 40.9)	7 (△ 263.2)
85	627 ()	123 (△ 20.4)	264 (△ 25.4)	625 ()	123 (△ 20.5)	257 (△ 27.4)	3 (△ 40.0)	0 ()	7 (△ 424.2)	3,834 (△ 10.3)	1,267 (△ 13.3)	7 (△ 46.2)	2 (△ 65.3)
86	620 (△ 1.1)	118 (△ 4.3)	253 (△ 4.0)	619 (△ 1.0)	118 (△ 4.3)	252 (△ 1.9)	7 (△ 133.3)	0 (△ 16.9)	2 (△ 72.3)	1,031 (△ 73.1)	371 (△ 70.7)	17 (△ 142.9)	2 (△ 7.4)

【備考】 1) () 内は対前年増減率(%)。

- 2) 争議行為をともなう争議で、2以上の行為形態をともなう争議(たとえば、「半日未満の同盟罷業」から「半日以上同盟罷業」に移行した場合など)は、それぞれの形態で計上してあるので形態別合計と計の数字とは一致しないことがある。
- 3) 日数は1,000日未満で四捨五入して表示している。ただし、対前年増減率等は日単位で算出している(以下各表同じ)。
- 4) 労働大臣官房政策調査部「昭和61年労働争議統計調査年報告」(1987年7月)による。

し、「半日未満の同盟罷業」は、前年、公務員スト等により件数、参加人員が二〇〇%以上増加したが、一九八六年はいずれも七〇%以上の大幅減少を示している(第38表)。

年間争議に占める春季賃上げ争議の割合をみると、総争議では件数で四五・三%、参加人員で六四・七%、また、争議行為をともなう争議では、件数で五八・三%、参加人員で五一・八%となっており、前年にひきつづき過半数が春闘時に集中している(第38表)。

2 産業別・規模別・要求別・団体別にみた労働争議

産業別にみた労働争議——鉱業は前年比増

一九八六年中の労働争議を産業別にみると、件数、参加人員とも

第 38 表 春季賃上げ争議の推移とその年間労働争議に占める割合

年	総 争 議		争 議 行 為 を と も な う 争 議									
	件 数	総 参 加 員 人	計		半日以上の同盟罷業		半日未満の同盟罷業		怠		業	
件 数			千 人	件 数	千 人	件 数	千 人	件 数	千 人	件 数	千 人	件 数
春季賃上げ争議												
1982 年	2,272 (16.7)	2,088 (△ 21.9)	2,175 (17.3)	667 (5.9)	494 (△ 11.2)	129 (△ 24.5)	301 (△ 11.9)	1,870 (22.1)	584 (12.0)	19 (111.1)	1 (△ 48.3)	
83	2,061 (△ 9.3)	2,022 (△ 3.2)	1,986 (△ 8.7)	610 (△ 8.5)	496 (0.4)	148 (14.4)	299 (△ 0.7)	1,689 (△ 9.7)	505 (△ 13.6)	8 (△ 57.9)	1 (△ 16.0)	
84	822 (△ 60.1)	1,354 (△ 33.0)	743 (△ 62.6)	280 (△ 54.1)	268 (△ 46.0)	90 (△ 39.1)	163 (△ 45.4)	594 (△ 64.8)	218 (△ 56.8)	5 (△ 37.5)	1 (△ 32.8)	
85	2,361 (187.2)	1,812 (33.8)	2,277 (206.5)	742 (164.9)	335 (25.0)	81 (△ 9.6)	168 (2.8)	2,081 (250.3)	686 (214.8)	2 (△ 60.0)	1 (△ 14.3)	
86	907 (△ 61.6)	969 (△ 46.5)	839 (△ 63.2)	240 (△ 67.7)	381 (13.7)	78 (△ 4.0)	141 (△ 15.6)	605 (△ 70.9)	183 (△ 73.3)	12 (500.0)	0 (△ 26.6)	
年間労働争議に占める割合 (%)												
82	30.4	39.0	32.1	28.0	52.5	60.0	56.2	30.3	26.1	65.5	36.6	
83	37.1	49.8	41.3	34.4	55.8	66.3	59.2	39.8	31.4	36.4	50.8	
84	18.3	37.1	19.3	17.7	45.1	58.2	46.1	17.1	14.9	38.5	9.4	
85	48.9	55.8	53.8	54.8	53.6	66.1	65.2	54.3	54.2	28.6	23.2	
86	45.3	64.7	58.3	51.8	61.6	66.3	56.1	58.7	49.5	70.6	18.4	

- 【備考】 1) () 内は対前年増減率 (%)。
- 2) 表中の行為形態のほかに「作業所閉鎖」、「その他」があるが、それらの数値は総争議および争議行為をともなう争議の計に含まれている。
- 3) 争議行為をともなう争議で、2以上の行為形態をともなう争議(たとえば、「半日未満の同盟罷業」から「半日以上同盟罷業」に移行した場合など)に、それぞれの形態で計上してあるので形態別合計と計の数字とは一致しないことがある。
- 4) 労働大臣官房政策調査部『昭和61年労働争議統計調査年報告』(1987年7月)による。

第39表 産業別争議行為をともなう争議の件数・行為参加人員および労働損失日数

産 業	件 数			行 為 参 加 人 員			労 働 損 失 日 数		
	85 年	86 年	対 前 年 差 増 減	85 年	86 年	対 前 年 差 増 減	85 年	86 年	対 前 年 差 増 減
全 産 業	4,230	1,439	-2,791	1,355	463	- 893	264	253	- 11
鉱 業	11	30	+ 19	14	17	+ 3	5	34	+ 29
建 設 業	18	5	- 13	4	0	- 4	0	0	+ 0
製 造 業	589	555	- 34	102	104	+ 2	128	106	- 22
電 気・ガ 斯・熱 供 給・水 道 業	126	26	- 100	30	2	- 28	2	0	- 2
運 輸・通 信 業	275	161	- 114	130	91	- 39	89	81	- 8
卸 売・小 売 業, 飲 食 店	45	34	- 11	1	2	+ 1	1	4	+ 3
金 融・保 険 業, 不 動 産 業	25	13	- 12	9	0	- 9	4	0	- 4
サ ー ビ ス 業	605	281	- 324	176	47	- 129	35	27	- 8
公 務	2,521	333	-2,188	883	198	- 685	0	—	- 0
そ の 他	15	1	- 14	5	0	- 5	0	1	+ 1

〔備考〕 1) 「その他」とは農業，林業，漁業および分類不能の産業をいう。

2) 表中の労働損失日数は，「半日以上同盟罷業」と「作業所閉鎖」による労働損失日数である。

3) 労働大臣官房政策調査部『昭和61年労働争議統計調査年報告』（1987年7月）による。

第40表 企業規模別争議行為をともなう争議の企業数・行為参加人員
および労働損失日数（民営企業のみ）

企 業 規 模	企 業 数			行 為 参 加 人 員			労 働 損 失 日 数		
	85 年	86 年	対 前 年 差 増 減	85 年	86 年	対 前 年 差 増 減	85 年	86 年	対 前 年 差 増 減
計	2,057	1,544	- 513 (△ 24.9)	289	256	- 33 (△ 11.4)	263	253	- 10 (△ 3.6)
1,000 人以上	264	258	- 6 (△ 2.3)	115	121	+ 7 (△ 5.7)	76	88	+ 13 (△ 16.8)
300～999 人	379	327	- 52 (△ 13.7)	79	69	- 10 (△ 12.9)	78	78	- 0 (△ 0.2)
100～299 人	594	460	- 134 (△ 22.6)	54	41	- 13 (△ 24.6)	67	44	- 23 (△ 34.5)
99 人以下	770	465	- 305 (△ 39.6)	21	14	- 7 (△ 33.0)	24	27	+ 3 (△ 14.3)

〔備考〕 1) () 内は対前年増減率(%)。

2) 企業規模の「不明」等があるため，計と規模別の累計とは一致しないことがある。

3) 労働大臣官房政策調査部『昭和61年労働争議統計調査年報告』（1987年7月）による。

第41表 労働争議の主要要求事項別件数

(単位：件)

主要要求事項	85年	86年	対前年増減差
総争議件数	4,826 (100.0)	2,002 (100.0)	-2,824 (△ 58.5)
組合保障および労働協約	232 (4.8)	188 (9.4)	-44 (△ 19.0)
組合保障および組合活動	164 (3.4)	140 (7.0)	-24 (△ 14.6)
労働協約の締結および改訂	54 (1.1)	37 (1.8)	-17 (△ 31.5)
労働協約の効力	17 (0.4)	17 (0.8)	0 (0.0)
賃金および手当	3,439 (71.3)	1,443 (72.1)	-1,996 (△ 58.0)
賃金増額	2,890 (59.9)	1,080 (53.9)	-1,810 (△ 62.6)
臨時給与	595 (12.3)	435 (21.7)	-160 (△ 26.9)
退職手当	40 (0.8)	39 (1.9)	-1 (△ 2.5)
その他の賃金・手当	125 (2.6)	93 (4.6)	-32 (△ 25.6)
賃金以外の労働条件	183 (3.8)	169 (8.4)	-14 (△ 7.7)
労働時間の変更	29 (0.6)	20 (1.0)	-9 (△ 31.0)
休日・休暇	30 (0.6)	45 (2.2)	+15 (50.0)
その他の労働条件	134 (2.8)	107 (5.3)	-27 (△ 20.1)
経営および人事	281 (5.8)	254 (12.7)	-27 (△ 9.6)
解雇反対・被解雇者の復職	98 (2.0)	94 (4.7)	-4 (△ 4.1)
事業の休廃止・操業短縮	26 (0.5)	24 (1.2)	-2 (△ 7.1)
その他の経営および人事	166 (3.4)	142 (7.1)	-24 (△ 14.7)
その他	3,050 (63.2)	427 (21.3)	-2,623 (△ 86.0)

- [備考] 1) 対前年増減差の()内は対前年増減率(%)。
 2) 85年、86年の()内は総争議件数にたいする主要要求事項の割合(%)。
 3) 1労働争議につき、労働者側から提出された要求のうちおもなもの2つまで(1つの場合は1つ)を、全体で14の要求事項の項目のなかから選び、主要要求事項として取り上げている。
 4) 「組合保障および労働協約」、「賃金および手当」等の各区分の数値は、1労働争議につき2つの主要要求事項があり、その2つの主要要求事項がともに各区分内にある場合、重複を除いて1件として計上することとしているので、各区分内の項目の合計とは一致しないことがある。
 5) 上記3、4から、総争議件数と、主要要求事項の各区分の計とは一致しないことがある。
 6) 労働大臣官房政策調査部『昭和61年労働争議統計調査年報告』(1987年7月)による。

公務(三三三件、一九万八〇〇〇人)、製造業(五五五件、一〇万四〇〇〇人)、また、労働損失日数については製造業(二〇万六〇〇〇日)、運輸・通信業(八万一〇〇〇日)が他の産業と比べて多い。これを前年と比べると、鉱業においては、件数、参加人員、労働損失日数とも増加した。しかし、他の産業においては、件数はいずれも減少、また、参加人員、労働損失日数も過半数の産業で減少した(第39表)。

■ 企業規模別にみた労働争議——大企業で人員・日数ふえる

民営企業における争議行為をともなう争議の発生企業数をみると一五四四企業で、参加人員は二五万六〇〇〇人、労働損失日数は二五万三〇〇〇日で、前年にくらべ、それぞれ五一三企業減(二四・九%減)、三万三〇〇〇人減(一一・四%減)、一万日減(三・六%減)であった。

これを企業規模別にみると、企業数はすべての規模で、参加人員も九九九人以下の各規模で減少した。とりわけ、企業数は九九人以下規模で三〇五企業(三九・六%)、参加人員は一〇〇〇~二九九九人規模で一万三〇〇〇人(二四・六%)、労働損失日数は一〇〇〇~二九

第42表 主要団体・争議行為をともなう争議の行為形態別参加人員および労働損失日数

主要団体	争議行為をともなう争議 全体の行為参加人員			半日以上の同盟罷業 行為参加人員			労働損失日数			半日未満の同盟罷業 行為参加人員		
	85年	86年	対前年 増減	85年	86年	対前年 増減	85年	86年	対前年 増減	85年	86年	対前年 増減
	千人	千人	千人	千人	千人	千人	千日	千日	千日	千人	千人	千人
総計	1,355	463	- 893	123	118	- 5	257	252	- 5	1,267	371	- 896
総評	1,267	387	- 880	80	70	- 10	146	147	1	1,207	329	- 879
同盟	5	11	6	5	7	3	7	11	5	1	4	3
新産別	5	11	5	5	11	6	25	19	- 6	1	3	3
中立労連	6	1	- 5	2	1	- 2	8	1	- 7	4	1	- 3
その他	72	52	- 20	31	29	- 2	71	73	2	53	34	- 20

【備考】 1) 「その他」には、総評、同盟、新産別、中立労連に加盟していない労働組合がすべて含まれる。
 2) 表中の行為形態の他に「作業所閉鎖」、「怠業」、「その他」があるが、全体の行為参加人員にはそれらの行為参加人員が含まれる。
 3) 争議行為をともなう争議で、2以上の行為形態をともなう争議（たとえば、「半日未満の同盟罷業」から「半日以上の同盟罷業」に移行した場合など）は、それぞれの形態で計上するので形態別合計と計の数字とは一致しないことがある。
 4) 労働大臣官房政策調査部「昭和61年労働争議統計調査年報告」（1987年7月）による。

九人規模で二万三〇〇〇日（三四・五％）の減少となった。しかし、一〇〇〇人以上規模では参加人員が七〇〇〇人（五・七％）、労働損失日数が一万三〇〇〇日（一六・八％）の増加となっている（第40表）。

■ 要求別にみた労働争議——賃金が半数

主要要求事項別の状況をみると、「賃金増額」要求が一〇八〇件と、前年同様、全体の五割以上を占め、次いで「臨時給与金」要求が四三五件（二一・七％）、「その他の経営および人事」要求が一四二件（七・一％）、「組合保障および組合活動」要求が一四〇件（七・

〇％）の順となっている。これを前年と比べると、「休日・休暇」「労働協約の効力」を除くいずれの要求事項も減少している（第41表）。

■ 上部団体別にみた労働争議——総評の減少

争議行為をともなう争議について主要団体別にみると、参加人員は総評が三八万七〇〇〇人で全体の約八割を占め、次いで同盟・新産別の各二万一〇〇〇人、中立労連の一〇〇〇人で、前年と比べると、同盟・新産別が増加、総評・中立労連が減少を示しており、とりわけ総評の減少が大きい。

また、「半日以上同盟罷業」をともなう労働損失日数では、総評が一四万七〇〇〇〇日、中立労連一〇〇〇〇〇日、前年と比べ、総評、同盟で増加し、新産別・中立労連で減少している(第42表)。

■ 争議の解決状況——長期化傾向

一九八六年の労働争議二〇〇二件のうち同年中に解決したものは一八八六件(九四・二%)であった。これを解決方法別にみると、「労使直接交渉」が一〇五七件(解決件数の五六・〇%)、「第三者関与」が二〇八件(一一・〇%)、「その他(解決扱い)」が六二二件(三二・九%)となっており、前年に比べると、労使直接交渉や第三者関与の占める割合が増加した反面、その他(解決扱い)が大幅に減少した。なお、第三者関与により解決したものの内訳をみると、例年同様、労働委員会によるあっせんが最も多い(第43表)。

次に、労働争議の解決件数を継続期間(争議開始から解決にいたるまでの期間)別にみると、五日以下で解決した労働争議は六一九件(解決件数の三二・八%)、六〜一〇日は一七七件(九・四%)、一一〜三〇日は五二二件(二七・七%)、三十一日以上は五六八件(三〇・一%)で、前年に比べると、五日以下で解決したものの割合が減少したのにたいし三十一日以上で解決したものの割合が増加した。これは、前年同様の傾向であり、争議件数は減少しつつも、争議の長期化傾向が示されている。これを主要要求別にみると、「組合保障および労働協約」「経営および人事」に関する要求は半数以上が三十一日以上となっている。

第43表 労働争議の解決状況

(単位：件)

年	総争議 件数	解決または解決扱い								翌年への繰越し 件数	
		解 決						その他 (解決 扱い)			
		労使直接交渉		第 三 者 関 与							
		うち第 三者関 与有	うち第 三者関 与有	うち労働委員会関与							
あ っ せ ん	調 停			仲 裁							
1985年	4,826	4,692 (100.0)	1,177 (25.1)	184 (3.9)	217 (4.6)	187 (4.0)	169 (3.6)	4 (0.1)	14 (0.3)	3,298 (70.3)	134
86	2,002	1,886 (100.0)	1,057 (56.0)	146 (7.7)	208 (11.0)	192 (10.2)	175 (9.3)	3 (0.2)	14 (0.7)	621 (32.9)	116

- 〔備考〕 1) ()内は構成比(%)。
 2) 「その他(解決扱い)」には、労働争議の当事者である労使間では解決の方法がないような労働争議(たとえば、政治スト、支援スト等もここに区分される。), 解決の事情が明らかでないような労働争議等が含まれる。
 3) 「労使直接交渉」のうち「うち第三者関与有り」とは、労使の直接交渉に基づいて解決したものであるが、その経過において、あっせんや調停等を第三者にゆだねたことのあるものをいう。
 4) 労働大臣官房政策調査部「昭和61年労働争議統計調査年報告」(1987年7月)による。

IV 産業合理化と労働組合

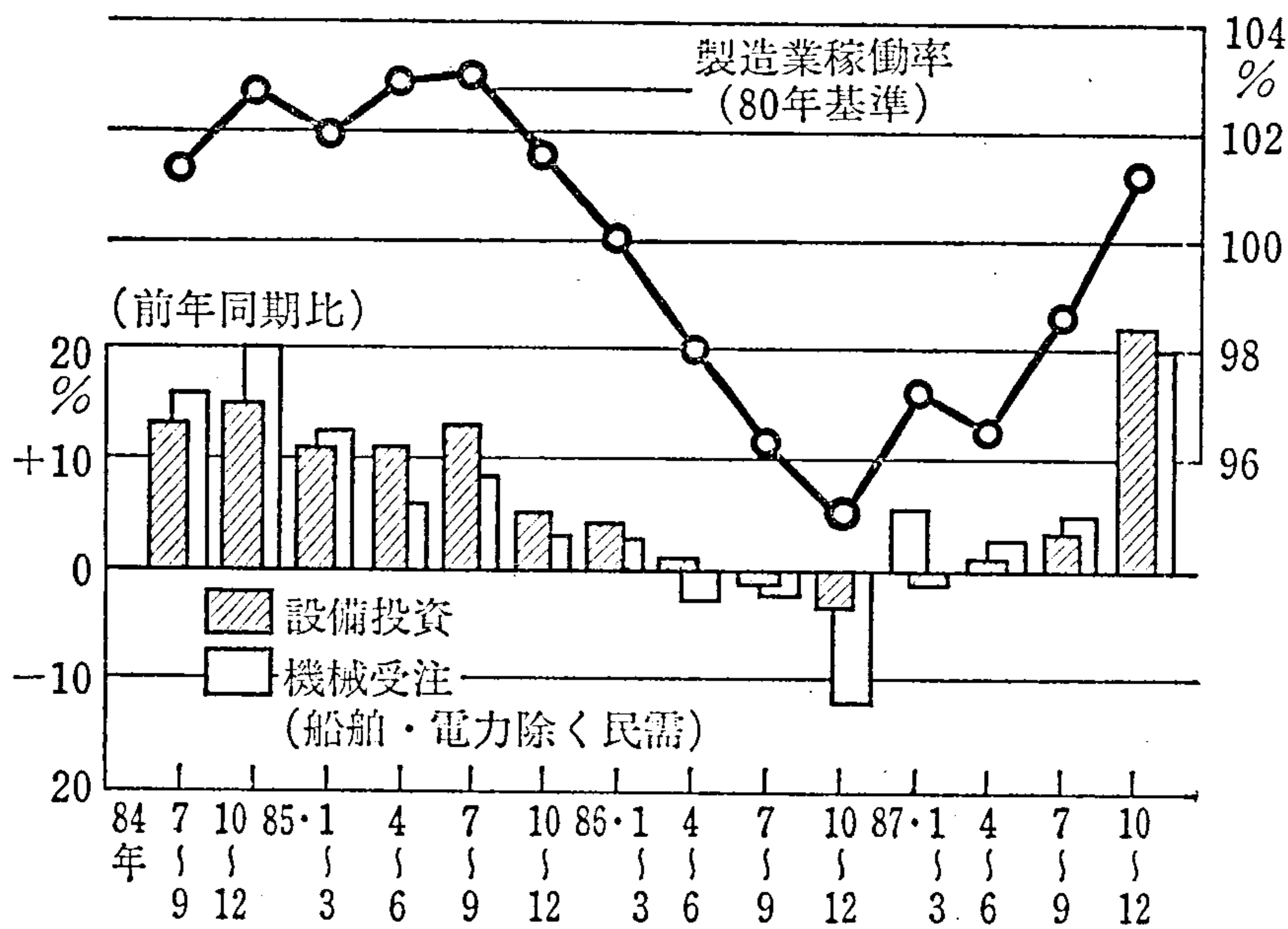
襲いかかる円高・「産業空洞化」

追いつめられる鉄鋼・造船・金属産業

盛りあがりを見せた労働時間短縮闘争

吹き荒れる産業合理化の実態をえぐる

設備投資・製造業稼働率の推移



〔出所〕『週刊・ダイヤモンド』1988年2月27日号。

☆ 今期の日本経済は、前半と後半で様相を大きく異にした。これとあいまって、産業合理化の内容もまた異なり、さらには、業種によっても違った様相を呈している。

☆ 鉄鋼業は、前半では深刻な状況がつづき、大手各社で大規模な生産集約・要員合理化計画（大手五社で四・一万人）の発表があいついだが、年央から年末にかけて建設需要が活況を呈し、海外需要の増大もあって活況をとりもどした。しかし、先の要員合理化計画は変更されていない。

☆ 自動車、電機・電子産業も前半と後半とでは、鉄鋼業と同様の状況を示した。自動車における高級車の国内需要の伸長がめだっている。しかし反面、この両産業では海外生産の拡大にともなう新たな対米摩擦（自動車）、国内雇用の停滞・縮小の可能性の増大（電機）が現実のものとなりつつある。さらに、いくつかの産業で、雇用合理化以外に、賃金体系の合理化、すなわち、能力給比率を高める動きが顕在化しつつあるのも、今期の特徴である。日本の労使関係の一つの柱とされてきた年功賃金にも転換期が訪れたとみてよい。

☆ 造船・非鉄鉱山・石炭・海運の諸産業では、発展途上国との競争、円レートの高騰による影響が深刻である。ここでは、国内石炭、非鉄鉱山の事実上の崩壊、造船での企業再編の進展と韓国造船業との協調体制の模索、海運業での外国人船員の乗船問題などがあらためてクローズアップされている。

☆ 総評・同盟を問わず、ナショナルセンターにとって円高構造調整への対応、具体的には雇用保障のためのたたかいが焦眉の課題であった。

☆ 全港湾では、時短運動に逆流する日曜・休日協定の破棄が争点となった。

☆ 造船・鉄鋼をはじめ構造不況産業では、今期も人員整理の嵐が吹きあれた。川崎重工では四〇〇〇人削減の「合理化」案が示された。

☆ 全国金属もきびしい「合理化」にみまわれ、福島製作所・昌運連合会・田中機械支部などでたたかいが展開された。

☆ 全金同盟では、「海外進出が原因で雇用不安が生じた場合は、責任をもって雇用確保に当たること」を使用者に義務づける「海外進出協定」を作成した。

☆ 三月一三日、沖電気争議団は三五人の職場復帰などを内容とする会社との和解に合意し、九年ぶりに争議が終結した。

☆ 労働基準法の一部改正案の国会提出にともない、時短闘争が盛りあがりを見せた。総評は、週四〇時間制への早期移行・変形労働時間制導入の規制などを盛りこんだ修正案を提示した。また、同盟も「労働時間短縮推進月間実施要綱」を作成してさまざまな行動を展開した。

☆ 時短闘争に取り組む産別の動きもめだった。ゼンセン同盟は、早朝出勤を午前五時から午前六時に引き下げる六〇年ぶりの「大改革」を実現して注目された。

Ⅰ 産業動向と合理化

1 鉄鋼業

■ 前半人員削減・大合理化、後半やや持ち直す

一九八七年の鉄鋼業の状況は前半と後半とで大きく異なる。前半では一九八五年以来の景気の後退がつづいたことと、円の対ドルレートの高騰によって国内市場・輸出市場両面で大きな打撃を受けた。その結果、八七年三月期決算では、大手五社は売上高で対前年比一七・八%減、輸出は同二五・九%減を記録、資産売却を除く経常欠損は約四〇〇億円に達した。このため大手五社は、一方で、八六年末から八七年初めにかけて生産の集約、本工四万人をこえる人員削減、定年延長の延期、賃金制度の改定等をふくむ大合理化計画を発表し、他方で、他分野への事業展開（電子工業用新素材、エレクトロニクス・情報産業、社会・生活開発関連、バイオテクノロジーなど）をはかるために関連企業をつぎつぎに設立しはじめ、また、競争力維持を目的に新溶解法の実施にふみ切った。

他方、八七年後半には、景気が上昇過程に入りはじめたことと、政府の内需拡大政策によって、やや持ち直しはじめた。すなわち、

二月に国内鉄鋼市況が上昇に転じ、建設・住宅関連需要の増加、輸出での価格引き上げの成功（たとえば対中国で一五%の引き上げ）によって急速に業績が回復しはじめ、八七年九月期中間決算で、大手五社の実質経常赤字は大幅に圧縮され、通期では神戸製鋼を除き、ほぼ収支均衡するものとみられる。この業績回復には先述の合理化によるコスト削減も寄与している。

とはいえ、八七年一〇月以降円レートは一二〇円台に達し、新興工業国との競争もつづくことから合理化の推進、新産業展開施策による鉄鋼業の比重低下はつづくものとみられる。なお、八七年の粗鋼生産量は、ほぼ前年なみの九九〇〇万トンであった。

■ 大手五社の大合理化計画

鉄鋼大手各社は、発展途上国との競争激化、円為替レートの上昇のため、八六年にも大幅な合理化計画を発表・実施に移しつつあったが、八七年初め、不況の深刻化にともない、抜本的な生産設備集約・人員削減、事業分野転換計画を発表した。

まず、二月一三日、新日本製鉄は中長期経営計画（第四次合理化計画）を正式に公表した。その内容は次の三点である。

① 一九九〇年度の国内粗鋼生産量を九〇〇万トン、為替レートを一ドル＝一五〇円と想定し、同社の粗鋼生産能力を三四〇万トンから二四〇〇万トンに削減する。このため、①室蘭・釜石・広畑・堺・八幡の五製鉄所の高炉（計五本）および高炉関連設備（焼結、コークス、製鋼、連続鋳造など）を休止し、銑鉄生産を君津（三基）、大分（二基）、八幡（一基）、名古屋（二基）の八基体制に集約する。

② 圧延設備関係では、従来の合理化方針——八幡はステンレス厚板

に特化、室蘭の熱延・冷延を休止、名古屋は特殊鋼などに特化——を見直す。したがって、合併（一九七〇年）以来の八製鉄所体制を清算し、新日本製鉄の銑鋼一貫製鉄所は、建設時期が比較的新しく規模の大きい四製鉄所のみとなり、明治期以来の釜石、第二次大戦中から戦後にかけて建設・拡張された室蘭・広畑、戦後建設された中規模の堺の四製鉄所は圧延・加工専門工場となる。

② 右の生産集約化にともない、①一九九〇年度末までに合計一万九〇〇〇人を製鉄部門から削減する。その内訳は、高炉など設備休止にともなう人員削減七〇〇〇人（室蘭二〇〇〇人、釜石一〇〇〇人、広畑二〇〇〇人、堺八〇〇人、八幡二二〇〇人）、その他余剰人員一万二〇〇〇人である。③この削減は、定年・退職で九〇〇〇人、関連会社への出向・派遣などで四〇〇〇人、社内新規事業で六〇〇〇人を吸収という三施策で行う。この結果、一九九〇年度末の在籍人員は五万二〇〇〇人（八七年二月の在籍人員は六万五〇〇〇人）となる。実に約二〇％の人員合理化となる。

③ 他方、新日鉄は鉄鋼部門とその他部門の売上比率を一対一にするべく事業転換政策（経営多角化政策）を推し進め、また、鉄鋼部門の価格競争力を回復するため（目標は韓国）に前述したコストの安い新製鉄法（新溶解法）の導入を検討している。

鉄鋼第二位メーカーの日本鋼管も、二月一九日、八八年度の粗鋼生産量九〇〇〇万トン、八九年度以降八〇〇〇万トンを前提に合理化計画を発表した。すなわち、京浜製鉄所の高炉二基のうち一基を八八年度中に休止し、福山製鉄所（高炉三基）とあわせ四基体制として、銑鉄生産を福山に傾斜させる方針である。また、京浜製鉄所の大径溶接管、厚板、シームレスパイプなど不況業種の生産も大幅

に操業短縮する計画である。以上の生産集約によって、約五〇〇〇人の人員削減を行い、九〇年には二万三〇〇〇人（八七年初二万八〇〇〇人）体制とする（日本鋼管の造船部門の合理化については後述）。

以上の二社の合理化は、高炉を中心とした生産集約とそれにもなう人員削減に特徴がある。これにたいし他の三社は人員削減は大幅であるが、圧延設備の休止を中心とした合理化である。

川崎製鉄は千葉製鉄所の厚板設備、ホットストリップミルの休止とそれにもなう製鋼設備の一部休止を中心に八八年度末までに五三〇〇人、住友金属工業は和歌山製鉄所の厚板設備、尼崎工場のシームレスパイプ設備の休止を中心に、八八年度末までに六〇〇〇人、神戸製鋼所は呉、日高工場の閉鎖を中心に、八八年度末までに六〇〇〇人と、各社約二五％強の人員合理化を行う計画であると発表された。

右に述べた大手五社の人員削減は合計で四万一三〇〇人に達するかつてない規模であり、この削減は今のところ直接的な解雇を予定していないが、新日鉄の場合のように、今後展開される新規事業への人員振り替えをふくむ計画であるため、この経営多角化政策の状況しだいでは、希望退職をもふくむ直接的解雇に発展しかねない。

地域経済に大打撃

大手五社は、周知のように、原料処理・構内運搬のみならず、主要三工程でも多数の社外工を使用しており（製鉄所によっては本工とほぼ同数の社外工が存在する）、先の合理化はこの下請関連労働者の削減にも波及するのは必至で、約四万人の本工削減はほぼ同数の社外工削減となるとみられている。

もう一つの影響は地域経済に与えるそれである。

釜石市は新日鉄釜石製鉄所の「城下町」であるが、製鉄所の最盛期（一九六三年ごろ、従業員約八三〇〇人）には人口約九万二〇〇〇人であったとされるが、その後の製鉄所の相次ぐ縮小で大量の配置転換が行われ、それにつれて市の人口も減少がつづいてきた（現在約五万九〇〇〇人）。今次の合理化で高炉とその関連設備が休止されるため、いわば製鉄所の象徴を失い、しかも関連企業でも本工とほぼ同数の人員削減が出るとみられるだけに、人口減に一層の拍車がかかると思われる。代替産業を見出しかねているだけに、市経済への影響はこれまで以上に深刻である。

また室蘭市でも事態は同様である。同市は、室蘭製鉄所の前身である輪西製鉄所以来、「鉄の町」として発展し、高炉四基が稼動していた最盛期（六九年ごろ）には、人口約一八万人を数えたといわれる。しかし、石油危機後、高炉がつぎつぎと休止され、今回の合理化処置で八三年以来残っていた最後の高炉一基も消えるわけで、この間の人口減（八四年で人口一四万八〇〇〇人）が加速されるとみられる。新日鉄のほかには市の主要企業である日本製鋼所室蘭製作所、槽崎造船でもすでに前年人員整理が行われ、市経済だけでなく、石炭、漁業の二産業の縮小がつづく北海道全体の経済に一層深刻な影響を与えることは確実である。

大手五社、定年延長の実施延期と新賃金制度を提案

新日鉄は、八九年度完全実施予定の六〇歳定年制を九一年度以降に延ばし、九〇年度までは五九歳定年とする延長案を八七年六月実施予定で組合に提案したが、他の大手四社もこれとほぼ同様の処置

をとるとされる。

さらに大手四社（新日鉄、日本鋼管、川崎製鉄、住友金属）は大合理化の一環として新賃金制度を八八年四月に実施する方針である。検討されている新制度では、①能力給五〇％、年功給五〇％の割合を、前者六〇％、後四〇％と能力給の比重を高める、②定期昇給は生計費のかさむ四〇歳代に厚く、五〇歳代は抑制する、というのが各社の基本方針とされている。

大手企業では一九六〇年代に職務給を導入して以来、年功給の比重を下げてきたが、ここにいたって人員削減のみならず能力主義の比重を一層高めることにふみきった。いうまでもなく、年功制は定期昇給制度に基礎をもっており、人員構成が逆ピラミッド形になっている現状では労務費負担が増加する。能力給のウェイト増はこの労務費増の抑制を目的としている。なお、神戸製鋼ではすでに一〇月分賃金から、①基本給の二〇％を職能給・業務給にくり入れ、②定期昇給額を二〇％削減し、③事務部門では従来の賃金体系を廃止、全額を本給とし、かつ定昇制度を廃止し本給考課により増減額を決定、を柱とする新賃金制度を実施した。つまり、技能労働者では能力給の比重を六〇％に高め、事務部門労働者では一〇〇％の能力給としたことになる。

以上のように、大手企業の賃金体系に職務給採用以来の変革が生じつつあり、従来「日本的労使関係」のひとつの具体的現われとされてきた年功賃金制が崩れはじめたとみることができよう。

電炉メーカーの合併・再編に拍車

日本鋼管系列の電炉メーカーである東伸製鋼（資本金約三六億円、

従業員一七〇〇人、売上高約一三〇〇億円、一九八六年三月期」と吾婦製鋼所（資本金二七億円、従業員約一〇〇〇人、売上高七四九億円、一九八六年三月期）とが一九八七年一〇月一日付で、「新設合併方式」で合併することとなった。

両企業はわが国の有力な電炉メーカー（東伸製鋼は山形鋼が主力品種で、粗鋼年産一九五万トン、吾婦製鋼は線材・棒鋼メーカーで、粗鋼年産七五万トン）であるが、電炉業界が構造不況業種に指定されていることから分かるように、長期不況と円為替レートの高騰下でその再建策にゆきづまり、合併による再建にふみきらざるを得なかったとみられている。いわば合併による合理化であって、今のところ、電炉設備の休止とピレットの日本鋼管からの供給をもって生産集約化をはかり、同時に、希望退職をふくめ数百人規模の人員削減を行うとの方針である。

大手五社はすでに大合理化方針を打ち出しているが、それが系列電炉メーカーにもおよび、鉄鋼業の再編に一層拍車をかけるものとなる。

2 自動車産業

輸出低迷、国内で高い伸び

一九八七年の自動車生産・販売は、八六年につづいて低迷を余儀なくされた（約一二三〇万台）が、輸出と国内需要とでは逆の傾向を示した。

まず輸出では円高の影響による対米輸出の低迷によって完成車輸出、とくに商用車輸出が打撃を受け、全体として減少（約六三〇万台）したが、他方、国内需要は近年にない高い伸びを示した（約五九〇万台、第44表参照）。これは内需拡大政策にもよるが年央からの個人消費の伸びに支えられた。自動車各社は、輸出の減少を国内需要開拓で補うべく前年から販売強化策を実行してきたが、大型の高価格車の売れ行きが予想外に伸びているように高級車指向が一つの支えとなっているとみられる。

第44表 企業別自動車販売台数（1987年）

（含軽自動車、単位：千台）

企 業	国内販売	輸 出	KDセット
トヨタ自動車	1,875	1,770	332
日産自動車	1,022	1,174	294
本田技研工業	546	690	479
三菱自動車工業	550	670	140
マ ツ ダ	360	825	321
鈴木自動車工業	506	358	187
富士重工業	322	297	7
ダイハツ工業	480	128	27
いすゞ自動車	179	358	26
日野自動車工業	43	20	3
日産ディーゼル	25	12	—
計	5,908	6,302	1,816

〔備考〕『朝日新聞』1988年1月29日より作成。

第45表 対米乗用車輸出自主規制の推移

	81年度	82	83	84	85	86	87
輸出規制枠(千台)	1680	1680	1680	1850	2300	2300	2300 (1836)
現地生産車の米国内販売台数(千台)	0	5	74	146	207	339	(375)
米国市場での日本車のシェア(%)	22.0	22.7	19.4	18.3	20.8	20.7	(21.7)

[備考] ① 87年度のカッコ内数字は4-12月実績。
 ② 米国市場での日本車シェアには現地生産車含まず。
 ③ 米国の自動車専門紙による。
 出所 『日本経済新聞』1988年1月30日付。

ある(『エコノミスト』一九八七年一月二四日付)。

■ 対米輸出自主規制、前年と同じ二三〇万台

八七年三月以降の日本製乗用車の対米輸出自主規制について、前年と同様二三〇万台の枠を継続することとなった。

この問題については、前年末から、自主規制が一九八一年にはじめられて七年度になること、米国自動車産業の業績が回復しているこの時期に枠規制を撤廃すべきだという意見が業界・通産省両者に存在したが、貿易不均衡の持続、米自動車労働組合の対日

輸入抑制論などを考慮し、ギリギリの時点で前記結論となったとされる。

他方、輸出枠が決定されたあと、各社の割り当て台数をめぐって先発各社と後発各社の利害が対立しており、とくに八七年はダイハツが新たに輸出枠を要求、各社間の相克が増し、今後尾をひくこととみられている。

■ アメリカ・カナダの現地生産、急拡大

右の自主規制枠問題と微妙に関係しているアメリカ・カナダでの日本企業の現地生産問題が大きくクローズアップされてきた。八七年七月、アメリカの四議員が中曽根首相に書簡を送り、日本製乗用車の米国現地生産分も輸出自主規制枠にふくめるよう求めてきたからである。今のところ、アメリカ政府の申し入れではないとして通産省も静観しているが、この背景には、アメリカ・カナダでの現地生産の急拡大と、それにたいする警戒が存在すると考えられる。

もともと日本メーカーの対米現地生産は貿易摩擦をさげること、対米輸出が自主規制枠で制限され販売台数に限度があることなどからはじめられた。現況は第45、46表のとおりである。

対米進出の第一号は一九八二年生産開始の本田技研であったが、八七年末までに日産、マツダ、トヨタ(GMと合弁)が操業をはじめ、その生産能力は一〇九万台である。これに三菱自工(クライスラーと合弁)、トヨタ(単独)、富士重工・いすゞ各社の計画分をふくめると、アメリカでの生産能力は一七七万台になるとされる。さらにカナダでは、本田技研が八七年に生産を開始、トヨタ、鈴木自動車の計画分を加えると三三万台の生産能力となり、アメリカ・カナダ両国で、一九九〇年には二〇〇万台を突破するとみこまれている。

乗用車八社は一〇工場を展開しつつ販売網の拡充にも力を入れている。本田技研は八六年、従来の販売網に加え、高級車を売る第二販売網づくりに着手、日産も八九年に第二販売網を設ける計画といわれる。

第46表 日本メーカーのアメリカでの現地生産状況

日本メーカー	①本田技研	②日産	③マツダ	④三菱自工	⑤トヨタ	⑥トヨタ	⑦富士重工
進出形態	単独進出	単独進出	単独進出	クライスラーとの合弁	GMとの合弁	単独進出	合 弁
設立時期	1978年2月	1980年7月	1985年1月	1985年10月	1984年2月	1986年1月	1987年3月
出資比率	米国ホンダ97% 本田技研3%	米国日産80% 日産20%	マツダ100%	折半出資	折半出資	—	富士重工51% いすゞ49%
生産車種	アコード/シビック	ダットサン・トラック(1t積)/サニー	カペラ級(計画)	1.8l及び2.0lの2ドアハッチバック・スポーツ・スペシャルティ(当初)	ノバ(スプリンターがベース), 1986年9月よりカララFX	乗用車(2000ccクラス)カムリ	富士重工/レオネ級乗用車, いすゞ/小型トラック
生産開始時	1982年11月	1983年6月	1987年秋	1988年後半	1984年12月	1988年	1989年末
生産能力	36万台/年(フル生産時)	24万台/年	24万台/年	24万台/年	ノバ: 20万台/年, カララFX: 5万台/年	20万台/年	立ち上がり時: 各6万台/年 将来: 各12万台/年
従業員数	約4,200人	3,250人	3,500人	約2,900人	約2,500人	約3,000人	約1,700人
現地部品調達比率	50%以上	50%強	50%以上	50-60%(予定)	約50%	約60%	50%以上

〔備考〕『朝日新聞』1987年7月27日付による。

このように乗用車八社は生産体制と販売網の確立にしのぎをけずっているが、これは日本企業間の熾烈な競争をアメリカ・カナダ両市場にもちこむことを意味する。そして、仮に現地生産量が二〇〇万台規模になるとし、現行輸出量二三〇万台が加わると、アメリカ市場での日本企業のウエイトは四〇%前後に達し、アメリカの三大メーカーも影響を受けることは必至であろう。先の米議員の要請も近い将来のこのような状況を考慮したうえでのことと考えられ、今後むしかえされる可能性が強いとみてよい。ここでも日本の諸企業の競争体質と海外市場を前提とした企業経営のあり方が問われることとなる。

進展する工場の自動化と応援要員の受け入れ中止

自動車工場の自動化・省力化はひきつづき強力に推進されているが、本田技研では、八八年春から組立工程にフレキシブル生産システムを導入するとされる。このシステムでは、まず、エンジン、ドア、シート、パンパーのとりつけが自動化される。また、多くの車種の生産にも対応可能としつつ、現行の一五〇の組み立て工程を三分の一に集約し、複数のロボットで多方向から加工・組立てを行うが、これによって組立工程の人員を二分の一から三分の一に削減できるとされる(『日経産業新聞』八六年二月五日付)。労働集約的な組立工程でも自動化と工数削減が本格化しつつある。

また、自動車各社ではこれまで不況の鉄鋼・造船業などから応援要員を受け入れてきたが、八七年に入ると、生産の頭打ちから受け入れ中止を打ち出す企業が出はじめた。

三菱自動車では、乗用車部門への受け入れ中止を八六年末決定し

た。さらにトヨタ自動車でも、これまで新日鉄、日本鋼管、住友金属、石川島播磨重工から五〇〇人、グループ企業のトヨタ車体から二五〇人を組み立てラインに受け入れてきたが、八七年四月以降受け入れを中止した。トヨタでは目下輸出の不振とカロラのモデルチェンジが予定されていることから、上郷・下山両工場では八七年二月から二直の生産体制を一直とし、また元町工場でも三月から一直体制とした経過からみて人員の余剰が出はじめ、外部からの受け入れを中止したとみられる。

■ 日産自動車、能力給の新賃金体系を提案

いくつかの産業で賃金体系における能力給の比重増大がみられるが、日産自動車では、八七年四月、労働組合にたいし体系の変更を提案した。

新体系では、生活給(年齢・扶養家族により決定)、本人給(本給や資格による)、仕事給(仕事の複雑さ、難易度、査定、作業手当による)の三本建とし、その比率を三、三、四とする。また、年齢別賃金カーブのピークを、現在の六〇歳を五二歳に引き下げる、としている。

3 電機・電子工業

■ 業績は順調に回復

一九八七年の電機・電子工業の動向は、時期により、また業種によって、大きな変動を示した。

まず家電部門では、国内需要は予想を上回る好調さをみせているが、輸出は前年にひきつづき不振で、生産も同様ひきつづき減少する見込みである。内需は民生用電子、民生用電機ともに前年を上回ったが、これには、VTRが普及タイプと高機能タイプの双方で需要が増大したこと、カラーテレビでは二四インチ以上の大型を中心に需要が伸長したこと、その他、エアコン、電子レンジも好調で、家庭用製パン機は予想外の売れ行きを示した。他方、輸出は、円高とアメリカの対日報復措置(後述)の影響で、カラーテレビ、音響機器、VTRともに現地生産化が進み、その影響で減少した(『エコノミスト』一九八七年二月一四日付)。

これと対照的なのが産業用電子・電子部品であった。前者では、円高基調がつづくなかでもコンピュータ関連機器(パソコン、プリンターなど)、通信機器(ファクシミリなど)の伸長が著しい。内需は、金融機関の第三次オンライン化向け機器、インテリジェントビル建設ブームからパソコン、ワークステーション、ファクシミリ、局用交換機などのネットワーク関連機器が好調で堅調な推移をたどった(前掲『エコノミスト』)。電子部品は前半と後半とでは様相を異にする。前半では、前年来の過剰生産とアメリカの対日報復問題との関連で深刻な状況にあったが、通産省の減産指導の徹底によって価格がやや持ち直し(二五六KDRAMの価格は七月段階で三一〇円程度)、通信機の内需回復もあって年央以降立ち直りをみせてきた(『日経産業新聞』一九八七年七月二日付)。

ちなみに、八七年九月期の総合電機・通信機大手六社(東芝、日立、三菱、松下電器、日電、富士通)の中間決算は、売上高で一・一三%増(日立を除く)、中間利益で〇・三―一・一七%の増と増益を

示し、通期でも大幅な増益が見込まれている。二年半ぶりの業績回復である。

半導体製品にアメリカの対日報復措置

電機・電子工業をめぐる八七年の大きな問題の一つは、アメリカの対日報復措置であった。八七年三月二七日、アメリカ政府は米上院の対日報復決議に押された形で、①日本の半導体製品の第三国へのダンピング輸出は日米半導体協定違反であることを理由として、②日本製電子機器三億ドル分（品目はカラーテレビ、コンピュータ、電動工具）に一〇〇%の関税賦課を決定した。この輸入禁止関税ともいうべき強硬措置の背景には、日本の電子部品とくにメモリー分野における急速な技術進歩とアメリカ市場でのシェア増大にたいする危機感とが存在する。

通産省は、この報復措置の背景を重視し、三月、日立、日本電気など一〇社に、前期にひきつづき四〜六月も二五六KDRAMを中心とした減産、第三国向けダンピングの防止の徹底、外国製半導体製品の輸入を強く要請した。

日本の半導体製品の技術進歩の速さもさることながら、業界の熾烈な競争が価格低落をもたらし——半導体製品は規模の経済性がきわめて顕著な生産物であるため各社は量産体制確立に積極的に設備投資を行いコストを下げるが、このためにも市場の確保が必要で、ここでは価格競争が激化する——これが日米貿易摩擦の一因となっており、これを放置すれば日米技術摩擦が深刻化し、米国内の多面的な日本非難を助長するものとみたことによる、と考えられる。

IBMと富士通の著作権紛争決着

アメリカIBM社と富士通との間で争点となっていたコンピュータソフトをめぐる著作権紛争が、米国仲裁協会(AAA)の命令で、八七年九月一五日決着をみた。命令の骨子は、①富士通はAA Aをふくむ第三者の監視下でIBMの互換基本ソフト開発の情報を有償で入手できる、②富士通の著作権侵犯はなかったが、IBMにたいして一年以内に仲裁人が定める金額を一括支払う、③この命令の有効期間は五〜一〇年以内で仲裁人が定める、の三点である。

この著作権紛争は、一九八三年に富士通・IBM両者の間で結ばれたソフトウェア使用契約にたいし、富士通が違反したとして、八五年七月、IBMがAAAに提訴して表面化した。今回の命令で、富士通はIBMの技術情報入手する道を確保し、IBMは多額の代価を得るといふ形で決着した(『日本経済新聞』一九八七年九月一六日付)。

とはいえ、この決着にたいする見方はさまざまである。一方では、IBMが従来公開を拒んできたOS(基本ソフト)の有償公開にふみきり、高い市場シェアをもつソフト著作権は国際標準として幅広く提供する義務をはたす方針に転換した、という評価がある。しかし他方では、富士通がIBMの技術情報入手する方法には厳格な条件がついているし、富士通が支払う負担金が不明ではあるがかなりの金額になるとみられ、その額しだいでは評価が変わるとの見方がある。

これらの問題がどう展開するかは今後の推移を見守るほかはないが、いずれにしても独自の基本ソフトを開発しないかぎり、先発I

BMの影響力をまぬがれることはできず、また著作権・知的生産物にたいする特許権をめぐる国際的なルールづくりの方向にも影響大とみられている。

■ アメリカ、知的所有権に規制の動き

前述したコンピュータの基本ソフトをめぐる紛争の延長線上にあるのが知的所有権（特許・著作権・商標などにたいする権利の総称）に関するアメリカの動向である。ここ十数年、日米貿易摩擦の深刻化、先端技術分野での日本企業の競争力の強化、日本の特許出願数の激増を背景に、アメリカの知的所有権の保護にたいする関心が高まり、アメリカがその産業保護・産業再建の切り札にしようとする動きがめだっている。

さしあたり注目されたのが、八七年秋の米議会での知的所有権保護に関する諸法案の審議の行方であったが、そのなかでとくに注目を集めたのが、包括通商法案にもりこまれている関税法三三七条の改正問題であった。これは、特許侵害にたいし米企業が被害を立証できなくても輸入差し止めを可能とし、ITC（国際貿易委員会）が調査から原則九〇日後に輸入の仮差し止めができるようにするというものである。議会ではこのほか、CDなどからのコピー防止が焦点となっているDAT（デジタル・オーディオ・テープレコーダー）輸入規制法案、IC回路パターンの著作権法延長などの法案も審議に入る予定とされる（『日経産業新聞』一九八七年九月七日付）。

右に示したアメリカの動向には、従来新技術開発の主導者であったアメリカの開発力の相対的低下にたいする危機感が強く反映されているが、他方、わが国や、近くはNICS諸国の「アイデアを

拝借し工業化」という路線にたいする強烈な批判をもふくんでいる。この点では欧州諸国の対日観も同様とみてよいであろう。この問題は、日米間だけでなく、日欧間、先進国対発展途上国との関係にもおよぶだけに、今後長く紛糾がつづくとみられる。

■ 企業の海外進出による雇用不安

円高の急激な加速や貿易摩擦の激化によって電機産業の海外進出がつづいてきたが、この傾向が依然持続していることが電機労連の調査によって明らかにされた。これによると、八六年八月現在の状況は次のとおりである。

① 同労連の一七七の加盟組合のうち、六六組合の企業が海外に

進出していた。現地法人数は七十二社（第47表参照）にのぼり、企業別では、松下電器が一〇〇社、三洋が七八社、三菱電機が七一社、日本電気が五三社、東芝が五〇社となっている。

② 現地法人を業態別に分けると、販売部門三七〇社、製造部門（工場）三三六社、メインテナンスなどサービス部門・その他六六社である。現地法人の規模は全体の六割が三〇〇人未満。

③ 地域別では、アジアが二

第47表 電機産業の海外進出
電機労連調べ（単位・社、人）

年	現地法人		うち製造工場		米国分	
	法人数	従業員数	法人数	従業員数	法人数	従業員数
76	320	74,088	183	65,116	—	—
82	630	185,962	309	165,038	121	21,532
84	743	194,484	333	167,111	142	38,884
85	772	230,412	336	186,029	147	43,672

〔備考〕『朝日新聞』1987年10月4日付。

八八社で全体の四割を占める。国別では、アメリカが一四七社で最も多く、次いで西独六五社、シンガポール五八社、台湾五七社、イギリス・香港各四五社の順である。前回調査に比べ西独、台湾での増加がめだっている。

④ 現地法人の従業員数は、正確に調査できた五二六社だけで約二三十万人にのぼり(第47表参照)、このうち、製造(工場)部門約一八万六〇〇〇人、販売部門約三万五〇〇〇人、サービス部門・その他約九六〇〇人となっており、製造部門で八割弱を占めている。業種別では、家電約八万四〇〇〇人、部品約四万六〇〇〇人である。

⑤ 現地従業員数二三万人を地域別にみると、アジア約一三万人(約六〇%)、北米約四万七〇〇〇人、中南米約二万三〇〇〇人、ヨーロッパ約二万二〇〇〇人で、構成比ではアジアの減少、ヨーロッパの増加がめだつ。国・地域別では、アメリカ約四万四〇〇〇人、台湾約三万九〇〇〇人、韓国約二万八〇〇〇人で、この三国・地域で全体の半分を占めている。

⑥ 労働組合は一二六社(一六%)しかない。

右の調査結果で注目されるのは、まず日本の主要電機企業の大部分が海外生産にのり出しており、その現地雇用労働者数は二三万人を越えていること、しかも、その八割が製造部門であり、海外進出の結果、国内雇用の減少が無視できない状況にあることである。電機労連はかかる状況をふまえて、企業の海外進出にあたって労使の事前協議を求め、国内雇用に不利益が生じないよう労働協約を結ぶ取り組みを強化する方針である。さらに、現地法人における労働組合組織率の低さも注目される。

雇用・賃金体系の合理化すすむ

前述した企業の海外進出と八七年前半の業況の低迷によって、さしもの電機産業でも合理化の動きがでてきた。

八七年前半の半導体不況がつづくなかで、日本テキサス・インスツルメントでは専門技術者を中心に一五〇人を生産現場と営業部門に配置転換を行い、また石英ガラス業界(半導体製造用の石英ガラスを生産)は雇用調整助成金の支給対象業種に指定された。これは半導体業界でははじめてであった。

八七年前半の大手企業の雇用合理化では、松下電器が守口市の音響関係三工場を一工場に集約、そのため一〇〇〇人余の配置転換をめぐって労働組合との交渉に入ったとされた。

企業の海外進出と雇用との関係で注目すべき動きは、次の二例である。一つは、三洋電機で、カラーテレビを欧米で、音響機器を東南アジアで現地生産するため大阪大東市工場の「定勤社員」(一年契約のパートタイマー)一二〇〇人を三月二〇日付けで解雇する予定であることが明らかになったことである。

二つ目は海外進出に関する労使協定である。全金同盟傘下のミツミ連合労組(組合員二九〇〇人)と会社は、「海外進出等に関する協定書」の締結調印を行った。この協定のなかで、海外進出にともなう組合員の雇用・人事異動については組合と事前協議を行うこと、海外進出・海外企業の規模拡大にあたっては組合員の雇用に影響を与えないよう努力することなどがうたわれている。なお、ミツミ電機グループは現在東南アジア各国などに一二工場をもち、従業員数は約一万五〇〇〇人といわれ、この協定はわが国では初めてとされて

いる（『生産性新聞』一九八七年五月三日付）。

賃金体系の合理化では、関西三社に能力給比率を高める動きがでた。三洋電機では、賃金をAⅡ従来の昇給積上げ方式（三〇％）、BⅡ職務給、昇格昇給制を採用（四〇％）、CⅡ年功給、定期昇給で裏打ち（三〇％）の三つの部分からなるものとし、これによって能力給部分は七〇％となるとされる。また、新体系のもとでは、賃金上昇が三〇歳代に重点がかかるようになり、中高年では上昇率が低下することになる。なお、この体系は三洋電機では八七年三月に実施、シャープでは八八年実施予定とされている（松下電器では八六年実施済み）。能力給の比重増大は電機だけでなく鉄鋼業はじめ他産業でも実施に移されつつある。

4 造船業

■ 長びく苦境、受注でも韓国に抜かれる

わが国の造船業界は二度の石油危機以来、海上荷動き量の長期的低迷、韓国造船業の躍進によって構造不況が長びいてきたが、八五年秋以来の円レートの高騰によって競争力は一層低下、八七年も前年にひきつづき苦境がつづいた。

まず、八七年三ヶ月の造船大手企業の決算は、経常段階で日立造船の六〇〇億円、石川島播磨、川崎重工の各一〇〇億円と大幅な赤字決算となった。造船各社はこのような収支状況下で大量の人員合理化による退職金の支払いに直面しているが、この資金捻出のため

に保有している海運会社株の売却が進んでいる。たとえば、日立造船の場合、すでに大阪商船三井船舶株式の大半を売却済みで、他社も売却するといわれる。こうした事態は、造船企業とその市場である海運企業との株式相互保有関係に変化を生むものとみられる。

他方、新造船受注量でもわが国造船業の比重の低下がつづいている。ロイズ船級協会資料によると、すでに八六年においてわが国の新造船受注量は四三・六％と二分の一以下となり、他方、韓国は二四・一％（前年一〇・四％）と比重を高めたが、八七年上半期（一～六月）では、総受注量七二六万総トンのうち、わが国は三一・八％（二二二万総トン）と三分の一を割り、韓国は三二・一％と最大の受注量を確保した（『エコノミスト』一九八七年二月一四日付）。輸出船のみをとると、すでに八六年受注量で日韓の比重は逆転していたが、本年上期では総受注量でも立場が入れかわったことになる。その結果、韓国をはじめとしたいわゆる第三の造船国グループが五一・四％を占めることとなった。

■ 日・韓造船業界に協調の動き

受注をめぐって世界市場で競争をつづけてきた日・韓造船業界に協調の動きが出てきた。八七年一月二五日、両業界の首脳が会談、共同声明を発表したが、このなかで「市場秩序の確立を図るとともに、新造船の供給量を抑制」することで意見の一致をみた、とされる。

この背景には、二五万トン級大型タンカー受注価格の平均が、日本の手で六〇〇〇万ドル、韓国は四〇〇〇万ドル前後といわれ、これには両国通貨の対ドル上昇率にかなりの差があることと両国の

賃金格差が反映されているという事情がある。

とはいえ、韓国造船企業も大手四社だけで八六年には一億六〇〇〇万ドルの赤字を出し、その借入金は四三億ドルにのぼり、加えて八七年夏の労働争議の結果、大幅賃上げを受け入れたため苦境に陥っているという事情がある（『朝日新聞』一九八七年一月二六日付）。つまり、両国の競争が受注船価を押し下げ、それが限界に達し、いわば国際カルテルによる協調とそれによる価格回復に動き出したものとみられる。

日本鋼管、造船部門合理化を提案

日本鋼管は二月二五日、労働組合にたいし造船所の集約を提案した。まず、八六年に発表した清水造船所での新船建造中止・修繕船特化につづいて、清水造船所の船台を鶴見造船所に移し、鶴見の船台を廃棄する。次に鶴見、津の両造船所は当面新造船用とするが、鶴見の艦艇の受注残が八八年末でつきるので、その後に見直す、というものである。鋼管のこの合理化方針は海運造船合理化審議会の二〇%船台削減答申に添ったもので、先の設備集約により削減率は二八%になるとみられる。

運輸省、業界再編の方向を明示

一九八六年六月、海運造船合理化審議会は、業界全体の現有設備（六〇〇万CGT）を八七年度内に二〇%削減するという答申を出し、各企業はこれに添って八六年中に設備集約、企業の解散・縮小による大量の人員合理化を実施したが、運輸省は二〇%削減と受注窓口の集約化の具体的指針を出し、業界再編にさらに一歩ふみ出した。

船台能力の削減とシンジケートによる競争緩和が主題であり、八七年はその具体化が進展中である。

運輸省の方針は全国四四社の造船企業を大手企業を中心にグループ化を進め、最終的には五〜六グループに集約しようとするものである。船台の二〇%削減のためにはドックを一つしかもたない中小造船企業をグループ化によって淘汰する必要があるからである。再編の現況は次のとおりである。

- ① 住友重機械関係……住重（神奈川）―サノヤス（岡山）―大島造船（長崎）―大阪造船（大阪）―林兼造船（山口）
- ② 三井造船関係……三井（千葉）―四国ドック（香川）―日本海重工業（富山）
- ③ 日立造船関係……日立（熊本）―名村造船（佐賀）―内海造船（広島）
- ④ 来島ドック関係……新来島（愛媛）―函館ドック（北海道）―佐世保重工業（長崎）―金指造船（愛知）―下田船渠（静岡）―太平工業（広島）―宇和島造船所（愛媛）―旭洋造船（山口）
- ⑤ 常石造船関係……常石（広島）―波止浜造船（愛媛）―三重造船（三重）―山西造船鉄工所（愛知）―笠戸船渠（山口）―宇部船渠（山口）
- ⑥ 尾道造船関係……尾道（広島）―神田造船所（同）―南日本造船（大分）―臼杵鉄工所（同）―東和造船（山口）―金輪船渠（広島）
- ⑦ 三菱重工業・今治造船関係……三菱（長崎）―今治（愛媛）―幸陽船渠（広島）―浅川造船（愛媛）―新山本造船（高知）―渡辺造船（愛媛）
- ⑧ 石川島播磨重工業……石播（香川）―石川島造船化工機
- ⑨ 川崎重工業
- ⑩ 日本鋼管関係……鋼管（三重）―東北造船（宮城）

右の諸グループのうち、①〜④の各グループは、提携がほぼ確定したとされている。また、⑤と⑥の各グループは最近大連合を組んだとされ、その設備能力は三菱重工に次ぎ第二位の規模になるといわれる。

これにたいし、⑦のグループは、三菱重工が連合を望んでいるとされるものの今治造船側は必ずしも前向きでないとされる。また、⑧、⑨、⑩の大手三社もグループ化を模索しているものの、航空機、プラント、建設機械などの分野で相互に競合関係にあり、いまだ方途が明確でないとされている。

右に述べたように、現時点でのグループ化は進行途上であって未定の部分をかなり残しており、受注窓口の一本化までには時間がかかる状況にある。とはいえ、造船企業の集約化は逆戻りできる状況になく、資本の集中が進むことは明らかである。また、前記諸企業のなかで、大阪造船、林兼造船、日本海重工など一七の中小造船企業が解散または五〇〇〇総トン以上の新造船から撤退する予定で、日本造船業の企業構造は大幅に変化することとなる（『朝日新聞』一九八七年一月二五日付）。

5 鉦山業

■ 閉山の加速化すすむ

八六年には経済構造調整研究会報告（前川レポート）が出され、国際協調を進めるための国内産業構造調整政策が推進されることになったが、その影響を最も強く受けた産業の一つは石炭業であった。八六年十一月、石炭業の段階的縮小を打ち出した第八次石炭政策の後、八七年は相次ぐ閉山および生産縮小をとまらう合理化が進められた。

三菱鉦業は、四月二八日、臨時中央経営協議会で労働組合側に南大夕張鉦業所の合理化を提案した。そのなかで会社側は、現在の貯炭量は四〇万トンにのぼるので、今後の出炭を年産一一〇万トンから八〇万トンに縮小する。雇用面では、まず雇用調整助成金制度を適用し一時休業制度を最大限に活用すること、また、人員の全面的見直しをすするとしており、鉦員と臨時従業員あわせて一六二八人から五〇〇人程度を削減するとみられている。なお、三菱は前年末、高島鉦の閉山にふみきっており、現在この南大夕張鉦業所が唯一の山元となっている。

三菱につづいて三井鉦山は、五月一五日の臨時中央労使協議会で、組合側に三池鉦山の合理化案を提案した。まず、一九八九年下期までに現在の年産四一〇万トン体制から三五〇万トン体制に縮小する。これに対応して四三〇人を希望退職の形で削減する。すなわち、運搬機械の導入などにより能率を向上させ、一般職員三三〇〇人のうち、一〇％程度を、事務・技術系職員九一七人のうち一〇五人を削減するとした。さらに、現行労働協約、福利関係も見直す方針である。経営組織としては、採算の悪い四山鉦を一〇月一日付けで三川鉦と統合、実質的には閉鉦とし、したがって、今後は三川、有明の二鉦体制となる。

第八次石炭政策は段階的撤退を構想したが、現実には生産縮小が最良鉦の三井三池鉦にもおよび、予想よりも早いなだれ閉山的様相を呈している。すでに八七年三月末の貯炭量は主要一〇鉦で三九〇万トンに達し、四、五月で政府は二六〇万トンを買い上げ（四六〇億円）、閉山の進行を緩和しようとしたが、功を奏していない。

こうしたなかで、七月には三井砂川鉦（空知支庁砂川町）が閉山、

さらに一〇月六日、北海道炭砒汽船真谷地炭鉱(夕張市)の閉山が労使で合意された。この閉山により、一〇月九日付けで鉱員・職員計一〇〇五人が全員解雇された。北炭真谷地の場合注目されるのは、労使交渉の結果、会社側の譲歩として凍結していた社内預金(三億五一〇〇万円)を六カ月以内に支払うこと、再雇用枠を一六五人から八一三人へ拡大したことがあげられるが、他方、組合側が最後まで追求した最低補償、有給休暇買い上げ、期末手当見合い額上積み要求では会社が応ぜず、炭労がこの三要求の原資一億七八〇〇万円を支払うことで妥結した。労働債権の一部を組合が自己負担するという異例の事態となった。

三池CO訴訟、和解

「三池COマンモス訴訟」で和解派原告団(三七六八人)は、七月一二日、福岡地裁の職権和解案受け入れを決定した。和解案の主な内容は、遺族・患者へ最高四〇〇万円、最低六五万円の和解金(総額九億一〇一五万円)、三池労組への裁判経費として一億五〇〇〇万円の支払い、CO協定の継続(三年ごとの改定)という原告側にきびしい内容であった。

かかる結末は、時効論で原告側が不利であったことが直接的理由とされるが、他方で公害反対運動の退行とともに、石炭産業の衰退という事情に大きく影響されている。

この和解案受け入れによって、三井三池炭鉱三川鉱の炭じん爆発(一九六三年一月九日、死者四五八人、CO中毒患者八三九人、わが国最大の炭坑事故)以来二五年、提訴から一五年目にしてマンモス訴訟は終結したが、これは他の係争中の炭坑事故裁判(三井鉱山九・二八坑

内火災訴訟、三池CO四家族訴訟、山野鉱業第一、二次訴訟など)に多大の影響を与えるものとみられる。

アルミ精錬業に終止符

八六年は円高の進行によって国内非鉄鉱山の閉山、精錬業の合理化が急速に進行したが、八七年も円高の一層の進行により精錬各社の三月期決算は悪化した。この結果、アルミ精錬は一社一工場が残されるのみとなり、わが国アルミ精錬事業は事実上終止符を打った(『エコノミスト』一九八七年一二月一四日付)。

このほか、原料鉱石を輸入し精錬マーシンを主収益源としてきた銅、鉛、亜鉛などの分野でも円高の進行で大打撃を受けた。しかし、年央からの内需主導型の景気回復にともない需要そのもの——電線・伸銅品の伸長による銅地金の回復、缶材・建材の顕著な伸びによるアルミ地金の二〇〇トン突破など——は急速に回復しつつある。

6 その他の産業

中核六社体制をゆさぶる海運不況と外国人船員問題

海運業は二度のオイルショック以来長期の不況におちいり、大規模な人員合理化を進めてきたが、八七年も海運市況の低迷に加え、前年を上回る円高の進行によって一層深刻な状況にある。とくに、従来ドル箱とされていた北米定期航路が最大の赤字航路となっており、各社の経営を圧迫している。同航路は世界最大の定期船市場で積みと

り競争が激しいうえに、米国新海運法の影響で国際カルテルとしての海運同盟の機能が大きく低下し、荷動きの増加傾向のなかでの運賃低迷となっている。その他、不定期船部門、タンカー部門も多少の状況の相違はあるものの市況回復にいたっていないのは同様である（『エコノミスト』一九八七年二月一四日付）。かかる状況は一九六四年の海運集約以来のいわゆる中核六社体制をゆさぶりつつある。

右のような長期の不況と円高のなかで船員合理化、便宜置籍船による外国低賃金船員の雇用増大が進行してきたが、八七年末、日本人船員雇用について、よりきびしい動きが出てきた。

八七年一月二五日、日本船主協会会長相浦紀一郎（大阪商船三井船舶社長）は記者会見で、海運業界の経営改善策の一つとして外国人船員を日本籍船にも積極的に乗せるべきであると表明した。この問題は海運造船合理化審議会、海運対策部会小委員会でも検討されたといわれる。

前記会長の見解は船員費の削減をねらったものであるが、同氏によれば、日本の近代化船（自動化により乗組員数を従来の約二人から約一五人に削減した船で、八七年一月から一人という世界最少定員船の実験もスタートした）でも、一隻あたり年間人件費は約一五五万ドル、一人乗組船でも一一五万ドルかかるが、これにたいし発展途上国の外国人船員を乗せれば二五人船でも四〇万ドルですむ、とされる。現在では、船員法などにより日本籍船には日本人船員しか乗船できず、また全日本海員組合も強く反対しているが、先の発言はこれに問題をつきつけたものとみてよい。海運業界における要員合理化は新たな局面を迎えつつある。

■ 繊維産業のアジアでの分業・協調体制構想

円高の進行にもかかわらず、八七年は景気の回復局面にあり、合繊・紡績大手の業績は前年を上回った。これには国内個人消費の増大、とくに天然繊維志向による需要の好調が大きく寄与している。とはいえ、繊維産業のかかえる構造的問題は一層深刻になってきている。すなわち、八七年の円高の進展によって繊維製品の輸入が急増（八七年一～六月の上半期では糸換算で二八・五万トン）、輸出（同時期で二八・四万トン）をわずかながら上回り、年間でも同様の状況となるとみられる。つまり、初の輸入超過となるわけで、わが国繊維産業史上の画期といつてよい。

これとの関連で、通産省が日本繊維産業の再建策を話し合うために「繊維貿易会議」を一月シンガポールで開催すると報道されたことは注目に値する。そのねらいは、日本とアジア各国間の分業・協調体制を創出すること、より具体的には、東京をアジアのデザインセンターとし、このデザインのもとに韓国・台湾・香港などの縫製加工技術とASEANの素材を組み合わせることにありとされる（『朝日新聞』一九八七年一〇月四日付）。これが多少なりとも前進すれば、アジアにおける三層構造（日本Ⅱ高級品・先端技術中心、アジアNICSⅡ中級・量産品中心、アセアン諸国Ⅱ労働集約的産業中心）の創出という一つの将来構想の可能性があらためて問われることになると思われる。

2 合理化への労働組合の対応

1 総評・同盟の「合理化」対処方針

総評の「雇用保障」「安全・衛生、災害補償」方針

総評が一九八七年七月一四〜一七日の第七七回定期大会で決定した方針のうち、「雇用保障のたたかい」と「職場の安全・衛生、災害補償の確立」を次にかかげる。

【雇用保障のたたかい】

円高構造調整と不況の深化・長期化によって、雇用・失業問題は過去三〇年来の最悪の状況となっており、緊急かつ最重要課題となっている。八七年春以降失業率は三％台に乗り、今後このまま放置すれば四〜五％という高失業時代におちいっていく危険性が高まっている。これまでの日本の経済社会政策と制度・行政は、すべて中成長または高成長を前提として組まれており、いま中期にわたって直面しつつある低成長、高失業に対応できない。このような政策・制度自体の構造的なミス・マッチを全面的に改革し、改善していくことなしに、雇用の安定と保障はなしえない。円高構造調整は、(1)輸出型産業の比重抑制、内需型産業の比重増大、(2)特定不況業種、特定地域への集中的な直撃、「金融情報都市・東京」への一極集中、(3)円高対策としての企業の海外進出と国内工場の削減、(4)輸入製品、部品の急増、などの各ルートを通して、日本の雇用と就業に中長期的に深刻な影響をあたえている。

いまや日本の労働運動の総力をあげてこの問題にとりくみ、産業・地域の空洞化をふせがなければならぬ。地・県評を含めたナショナルセンターを唯一維持している総評の責任は重い。

具体的なたたかい方の視点は、

第一に円高の影響による産業の停滞、失業者の大量現出といった事態を解消するためには、まず国の経済政策の転換が不可欠である。この政策転換のたたかいは、政策・制度要求として具体化し、総評全体でとりくまなければならない。

第二に雇用対策関連の立法は、従来の延長線上の就業構造の変化、労働市場の動向に対応する形で見直しが行われたが、新たな事態の出現に対しては不十分である。新制度の有効活用と新たな施策の全面的な拡充、労働者の立場を尊重した雇用対策を推進させる労働組合の主体的とりくみが重要である。労働市場のミス・マッチ論をこえた対応が必要な局面に入りつつある。

第三に雇用確保のために、「資本の都合による勝手な解雇は絶対に認めない。失業者の生活保障は、政府と資本の責任においておこなわせる」を基本に、各級レベルでたたかいをすすめる。

本年度の重点を置く雇用闘争の具体的課題は以下の通りとする。

- 1 資本の一方的都合による人べらし合理化反対のたたかいの徹底
- 2 「完全雇用のための社会的成長促進法」(社会党案)の制定による完全雇用を政策の優先課題とさせる理念・制度の確立
- 3 「五〇万人雇用創出プラン」(社会党案)の推進
- 4 産業構造転換円滑化法、「構造改善法」の積極的活用、地域レベルにおける雇用確保・創出のたたかい
- 5 地域雇用開発等促進法の積極的活用による雇用開発の推進
- 6 高齢労働者の雇用の確保
- 7 派遣労働者など、不安定雇用労働者対策の強化
- 8 職業訓練対策および雇用対策要求について調査結果をふまえた強化、見直し

以上の重点課題の具体的内容およびたたかいの展開などについては、中央と各地方を結んだ総合雇用対策委員会で具体化をはかることとする。

【職場の安全・衛生、災害補償の確立】

1 ME化を中心とした職場の技術革新や新機材・新物質は労働者の生命と健康に大きな影響を与えており、精神神経症状、眼性疾患、慢性全身疲労症などの障害者を多発させている。そして、単純反復労働などによる頸肩腕、腰部などの傷病を発生させている。また金属・化学・港湾・地下産業などの労働者に多発している各種中毒、職業ガン、粉じん・振動障害、さらに交通運輸などの第三次産業労働者の災害の増大なども深刻である。

2 単産・地域組織の指導にもとづく職場安全衛生委員会活動の活発化と団体交渉を配置しての職場点検活動のとりくみを強化する。

3 中小・未組織などの職場の安全衛生状況を横断的にとらえ、指導・監督する労災防止指導員や地方労働基準審議会委員の活動を重視し、活動領域をも含めた強化策を検討する。

4 労働安全衛生法および関係法令違反がきわめて多い。事業所数に見合った労働基準監督官、安全・衛生各専門官の増員と配置による職場への立入監督の強化を求めていく。

5 新しい生産技術、新物質、高効率主義の労務管理などを点検し得る技術・知識を体得するための、労働者安全衛生学校を中央・地方で開催し、職場安全衛生委員、活動家などの教育・研修活動にとりくむ。

6 労災・職業病被災者の生活と権利を守るために、行政庁による業務上外認定問題を重視して不服審査闘争へのとりくみ、企業内上積み補償として死亡・重度障害補償は二五〇〇万円以上、以下それらに見合った協約・協定の実現、被災者と労働組合との連帯をめざした被災者組織の拡大・強化にとりくむ（『総評第七七回定期大会議案書』）。

同盟の「総合雇用政策」方針

同盟が一九八七年一月二二～二三日の第二三回年次全国大会で決定した方針のうち、「雇用危機克服のための総合雇用政策の推進」を次にかかげる。

【雇用危機克服のための総合雇用政策の推進】

こんにち、われわれはきわめて厳しい雇用環境下におかれている。円高不況と構造不況の挾撃にあって造船、海運産業をはじめ、石炭、非鉄金属、繊維、紙パ、鉄鋼産業等を中心に一連の雇用合理化が進行している。

こうしたなかで、先進国間のME技術革新にともなう競争の激化、企業の海外直接投資による産業の空洞化など、国際経済環境の変化等による産業構造の転換が今後進展するならば、われわれ労働者の雇用と生活に重大な影響をおよぼすことは必至である。

われわれは組合員の雇用と生活の安定確保が、労働運動の当面する最重要課題であるとの認識に立ち、一方では積極的な経済運営による5%成長の達成と、経済・産業構造転換政策の確立をめざすとともに、他方で以下のような総合的な雇用政策を早急に確立し、その実現をめざして全組織をあげて取り組んでいく。

(1) 中成長実現による雇用の確保
国民経済の5%成長実現による雇用安定をはかるとともに、労働時間短縮の積極的推進など労働力需要の増大による雇用確保をはからせる。

(2) 労使の事前協議の徹底
安易に雇用合理化をさせぬよう、産業別、企業別労使間での事前協議の確立を推進する。

(3) 『産業・雇用開発機構』（仮称）の創設
こんにちの雇用危機を克服し、完全雇用の達成をはかるとともに、官民、労使一体となった総合的雇用開発を推進していくことが不可欠である。このため、

① 『産業・雇用開発機構』（仮称）を創設する。同機構は、完全雇用の確保をはかるため、国民経済および国民生活に必要な産業の開発等による雇用機会の開発に結びつく必要な施策の策定等にあたる。とくに経済・産業構造の変化に的確に対応しうるため、雇用政策と経済・産業政策、各省庁地域振興施策の有機的総合化をはかる。

② 同機構の運営は、産業・雇用開発委員会（仮称）があたり、同委員会は政、労、使、学識経験者の代表により構成する。

③ 産業・雇用開発委員会は、(イ)産業・雇用ビジョンの策定、(ロ)新事業分野開拓など雇用機会の開発の企画・立案を主な業務とし、(ハ)新規事業への進出に対する教育訓練、新規事業融資等の助成にあたり、(ニ)また、企業による再就職保障制度を創設し、その運営にあたる。

④ 機構は、産業雇用安定センター(仮称)・失業者を出さないための産業間の労働力援助幹旋機関)、産業職業能力開発センター(仮称)・既存の技能開発センターの核となる国の産業特性に応じた能力開発推進機関)などの設置運営にあたる。

⑤ 以上の事業を行うため、一般会計、産投出資、雇用保険特別会計等からなる『産業・雇用開発基金』を新たに設ける。

(4) 雇用開発をめざす『地域雇用開発センター』(仮称)の設置

円高産地、不況業種の集積する地域では、地域経済全体が疲弊し、中高年者を中心に地域内での雇用悪化が進行している。こうしたなかで、現行法のもとでは対策の即応性に欠け、かつ、関係省庁の連携のとれた一体的な政策に欠けている。このため、

① 従来の地域雇用開発推進会議を発展的に解消し、『産業・雇用開発機構』の地域受け皿組織としての『地域雇用開発センター』(仮称)を設置し、地域に密着した雇用機会の開発立案事業の推進をはかる。

② センターは地域雇用開発の具体化プラン、雇用開拓員の配置等による雇用開拓情報の提供、教育訓練、職業紹介、相談等の事業を行う。

③ 構造不況業種等の集積地域を特定雇用開発促進地域として国が指定し、企業誘致、第三セクターの設置など、自主的雇用機会の創出、産業・生活基盤整備事業の実施等のための金融・税制上の優遇措置を講じさせる。

(5) 教育訓練システムの拡充

技術革新、就業構造、職業構造の変化に対応した企業内訓練など公共訓練制度の拡充、とくに特定不況業種、地域での失業防止のための委託訓練など産業別・地域別に教育訓練体制を確立させる。

(6) 各種助成金支給基準の弾力化

不況業種、円高産地での倒産、操業短縮等により雇用合理化が深刻化していることから、雇用調整助成金の指定基準の緩和、対象業種の拡大、期

間延長等の措置、および新地域雇用立法における地域指定基準の弾力化措置を講じさせる。

(7) ME対策の強化

① 『新技術問題懇談会』におけるマクロ、ミクロ両面の雇用対策、VDT作業規制の立法化等安全衛生対策など総合的・具体的な対応策の確立

② 産業・地域レベルにおける協議機関の設置

③ 経済・社会政策を審議する場での成果配分策の確立

など、MEのマイナス面を最小限にし、労働者の雇用、安全等を高める施策を実行させる。

(8) 海外直接投資等に関わる雇用対策

① 産業空洞化を回避するための『産業構造転換円滑化法』(仮称)の制定

② 事前協議の徹底、産業別労使会議の充実活用、国レベルの協議機関による合意形成と対応原則の確立

等に積極的に取り組む。

(9) 高齢者対策の充実

『六〇歳定年法』を有効なものとするための行政指導の強化、六〇歳台前半層の雇用保障、助成制度の確立、職場環境、安定対策、高齢者雇率の引き上げなど、高齢者の雇用安定をはからせる。

(10) 不安定雇用対策の強化

パート労働に関する法整備、労組代表参加による労働者派遣法の厳正施行の監視、家内労働対策の充実など、不安定雇用労働者対策を強化させる。

(11) 法整備の推進

以上にかかげた雇用対策の充実と整備を総合的に進めるほか、これまで各種法制度の見直しを行い、産業構造の急速な進展にともなう雇用需給の変化に対応し、複雑多岐にわたる雇用対策の再編整備を行う目的で、新たに『総合雇用対策法』(仮称)の制定に着手させる。

また、経済・産業構造の急速な進展にともなう失業を未然に防止するため、産業政策と一体になった雇用対策を推進する『雇用開発促進法』(仮称)の制定を期す(『同盟第二三回年次全国大会議案』)。

2 主要労組の「合理化」への対応

■ 全港湾、日曜休日協定の破棄をめぐり対立

全国港湾労働組合と同盟交通運輸協議会港湾部会は、二月一七日の中央交渉で日曜日完全休日協定の破棄を一方的に通告した使用者に反発。春闘要求とともにスト権を立て、「白紙撤回」を要求し一カ月半以上にわたって対立した。

日本港運協会が、海運不況に加え円高による経営圧迫もあり、コスト削減のため日曜休日の協定を破棄したいとするのにたいし、組合側は「日本の港湾労働者はいまだ日給計算が多い。土曜も平日並みに働く。台湾・韓国が実施している交代制もない。米国は週三五時間労働のうえ、土・日の労働賃金は平日の二〜三倍。もし、協会の言い分をそのまま認めれば二〇年前に逆戻りだ。だから日曜荷役一つだけ取り出すのではなく労働条件を全体として話し合わなければ意味はない」と反論し、一步も引かない構えを示した。

この協定は、仕事が船しだいで、船の出入港が多いときには荷役の労働者は連日残業続き。帰宅できない日も出たため「せめて日曜日は休みたい」の声から六八〜六九年に全国的闘争を展開して実現したものである（『毎日新聞』八七年三月二七日付）。

■ 炭労、三井砂川・北炭真谷地で閉山受諾

「一九九一年度までに国内炭生産量を半減、うち原料炭はゼロ」

とした八六年一月の石炭鉱業審議会答申「第八次石炭政策（一九八七〜九一年度）の影響をうけ、前年の高島炭砒閉山につづき、今期も各地で「政策閉山」と企業整備の嵐が吹きあれた。閉山したのは三井砂川炭鉱と北炭真谷地炭鉱であり、これによって国内の主要炭鉱は残り八鉱となった。

〔砂川支部〕 三井石炭鉱業は、第八次石炭政策にともなう合理化計画をまとめた。その内容は、砂川鉱業所の閉山、芦別鉱業所、三池鉱業所で五〇〇人以上の希望退職者の募集であった。閉山提案から五三日目の七月九日、反対闘争を展開してきた炭労・砂川炭閉山反対対策委員会と砂川支部は閉山、全員解雇をうけ入れた。

七月一〇日に開かれた同委員会では、妥結にあたり、①三十一社（二六六一口、うち地元二七〇口）の就職あっせん先を明示させた、②若年・低勤続層の退職条件の上積み獲得、③地元雇用対策をふくめた企業の継続・新設について一定の展望のもてる内容となったなどと判断した。今後の課題では、「最後の一人が納得できる職場につく」まで雇用の確保にむけ、三井石炭の協定履行、政府・自治体の協力・指導をふくめ確実な実行を求めていくと決議。七月一三日、代議員大会を開き、一〇日に調印した閉山協定を正式に承認、七三年の歴史をもつ砂川炭鉱は閉山した（『日本経済新聞』八七年四月二三日付、『炭労新聞』八七年八月一日付）。

〔北炭真谷地炭鉱〕 九月九日の労使協議会で示された鉱員・職員計一五〇〇人全員解雇・閉山提案にたいし、炭労は二四時間ストをふくむ戦術で抵抗してきたが、一〇月六日、閉山協定書に調印した。これは第八次石炭政策下で七月の三井砂川鉱につぐ閉山第二号である。

同鉦の閉山は、会社の資金難から全員解雇などのために必要な原資の調達に見通しがつかないまま、九月九日、未払い賃金など労務債の一部や退職金の支払い一部繰り延べなどきびしい内容を提案、労組側が強く反発していた。炭労二四時間ストを背景に到達した妥結内容はつぎのとおりである。

①会社側は凍結していた社内預金(三億五〇〇万円)を六カ月以内に支払うこと。②再雇用枠については当初提案の一六五人から八一人へ大幅に上積みする。しかし、③炭労が最後まで譲れないとした最低補償、有給休暇買い上げ、期末手当見合い額上積みは拒否。

このため炭労は最低補償一一〇万円など三要求の原資一億七八〇〇万円について「炭労自身が責任をもって支払えるようにする」という異例の決断をして閉山に合意した。ここに同鉦は八二年の歴史を閉じた(『炭労新聞』八七年一〇月一五日付、『朝日新聞』八七年一〇月六日付)。

自動車労連、雇用対策基金を設立

自動車労連は一〇月八日、第一九回定期大会を開き、部品企業をふくめて海外直接投資、現地生産、海外からの部品調達が拡大し国内の雇用機会の減少につながる問題に対処するため、雇用対策指針の策定、雇用対策基金の設定などを推し進めることを決定した。このうち雇用対策基金とはつぎのようなものである。

「基金」は、現実に職を失う事態に直面した組合員にたいし具体的な支援を行うことを目的に設立され、①経営上の理由により、解雇・希望退職など余儀なくされた組合員に見舞金を給付する、②離職組合員の救援活動を行う当該組合・支部にたいしても資金援助を

行う、見舞金は条件に応じて五〇二〇万円、活動援助金は一〇〇万円を限度とし申請にもとづき決定する、としている。なお、基金の財源は福祉基金(組合員一人月額一〇〇円)から拠出金の二〇%を限度とした繰入金でまかなうものとしている(『自動車総連』八七年一〇月一五日付、『生産性新聞』八七年一〇月一四日付)。

造船重機、川崎重工で四〇〇〇人の人員整理

川崎重工は、造船、プラント部門などが不振で、経営再建策として人員削減を打ち出した。二万一〇〇〇人(八七年二月末)を来春までに一万七〇〇〇人に減らす内容で、退職金の上乗せなど優遇措置を設けた希望退職の募集は、三月一六日からはじまった。その内容は「希望退職とはいえ、実質的には退職の強要ではないか」といわれるほどであった。

統一労組懇は、同社の神戸・兵庫・明石・播磨の各工場でアンケート調査を行っている。工場前で用紙約四〇〇〇枚を配布、四月一八日現在で集約したのは一七二と回収率は悪いが、勧奨を受けた最高は一二回にのぼり、約九割の二三九人が「強要と感じた」と回答。「退職して九月まで待てば社外工として雇用する。それまでは失業保険で、といわれた」「解雇に理由などいらぬ。上司の命令にそむいた、と脅された」などと訴えている。

同社労使は、退職募集の開始に当たって協議を重ね、組合は、①退職は本人の自発的意志にもとづき、強要はさせない、②配転・出向は人員対策終了後あらためて労使協議する、③実施にともなう苦情処理は労組として万全を期す、などの態度を決めている。

同社の退職募集では、県労働部が二回にわたり事情聴取したほ

か、神戸公共職業安定所、神戸東労働基準監督署も行きすぎのなきよう注意した。雇用対策法では、大量退職の届け出義務はあるものの、「勧奨の方法」については行政指導にとどまり、労基署も「現段階では、労基法違反があったとはいえない」との見解を示している。

二五〇〇人が会社を去った石川島播磨重工相生事業所につづき、雇用不安に拍車をかける川崎重工の希望退職であるが、職場にはきしみが生じ、組合にたいする不信も渦巻いている（『神戸新聞』八十七年四月二八日付）。

鉄鋼労連、新しい運動パターンの創造をめざす

鉄鋼労連は、九月二三日から三日間、第七七回定期大会を開き、第二四期後半年度の活動方針をきめた。そのなかでとくに新しい運動パターンの創造を行うとして、①包括的労働協約締結を軸とする「総合労働条件闘争パターン」、②産業政策の取り組みと合理化への対応などがある。以下はその内容である。

① 「総合労働条件闘争パターン」の確立

八七年度はきびしい産業、企業情勢をふまえた場合、協約闘争を組織できる状況にはないと判断し、「これ以上の労働協約内容の後退は許さない」との決意で現行協約内容の自動延長を求めていく取り組みをした。今後、環境条件の変化をふまえた新たな運動の構築をめざし提起している「総合労働条件決定闘争」のビジョンで組織的な討論をしていく。これまで二年に一度、秋に組織してきた労働協約闘争を春闘時期に移し、賃金・労働時間をふくむ包括的な労働条件協定交渉を展開するものである。これは組織的討論を進め、必

要な準備をととのえて八九年春闘時期から取り組むことを基本とする。

② 産業政策の取り組みと合理化への対応

(1) 産業政策活動の新段階……これまでの産業政策活動を全員参加による「産業危機打開の総行動」へと発展させ、昨秋以降、組織をあげて取り組み、その過程で政策内容、活動方法を逐次充実させてきた。このたたかいが向こう四、五年におよぶ息長い取り組みとなることを想定し、これまでの実践を総括するなかから、危機克服、安定化に向けた産業政策活動の新しい枠組みを整備し、一層の前進を期していく。

(ロ) 産業危機克服・安定化への取り組み方向……産業内での労使合意による自助努力、国・自治体からの政策支援の確保の二つの領域で同時並行的に展開し、最大限の成果を追求していく。産業内では、継続雇用の確保、人間尊重の人事政策、世間なみ労働条件の保持の三点を協力の前提として確保し、そのうえに立って危機克服、安定化に向けた各種施策の推進に総力をあげて努力する。国・自治体からの政策支援確保は、産業危機克服のものへの直接的政策支援、雇用安定化施策の充実・強化、鉄鋼所在地域の再活性化の推進の三分野を中心に具体的要求内容を補強・調整しつつ、産業別組織の総力を結集して、政策要求実現の運動を強力に展開する（『生産性新聞』八十七年九月三〇日付）。

全国金属、福島製作所・昌運連合会で半数の人員整理

〔福島製作所支部〕 福島製作所（福島市三河北町、従業員四三五人、船用甲板機械メーカー）は、五月一五日、支部にたいし二一六人の人員

削減をふくむ合理化案を提案した。提案理由として、「一九七三年の第一次石油ショック以降の造船不況と急激な円高がダブルパンチの形で発生し、受注量の減少から年々業績が悪化。八六年度に入ってから毎月一億円の赤字決算の状況で、そこから立ち直るための経営再建計画は、減量経営を前提とし人員削減を内容とする対策とせざるを得ない」としている。提案内容は、①現状人員四三五人のうち二一六人の人員削減を早急に行う（希望退職一九六八人、定年後再雇用の一時凍結二〇人）、②一律賃金カット一〇％、③労働時間一日二〇分延長など。

この合理化案にたいし組合は「今日まで経営問題について組合として問題提起をしてきたが、会社はテーブルののって真剣に討議してこなかった。突然、円高・構造不況を理由に一方的に提案してきたことは納得できない」と撤回を申し入れ、雇用・労働条件の維持、将来展望などについて経営責任の追及と会社の態度を明確にさせていくとしている。また支部は産別（全金中央、東北地協、福島地本）を中心に、県労協、民間共闘、地区労など地域共闘と連絡会議を結成した（『全国金属』八七年六月二一日付）。

〔昌運連合会〕昌運連合会では、八月四日、会社から大阪工場閉鎖、全従業員の半数以上の約二〇〇人の自発的退職、定年退職六〇歳の五七歳への引き下げ、ヤンマーのエンジン部門からの完全撤退を柱とした合理化提案がだされた。

組合は、白紙撤回、雇用確保、現企業規模での再建を基本に経営責任の追及とあわせて団交を重ねていった。九月一四～一五日には全金中央本部、大阪・神奈川地本、ヤンマー労協からの代表出席で対策会議を開き、支援態勢確立の「反合闘争総合対策会議」を設置

した。九月二八日からは闘争態勢（旗・鉢巻就労）に入り、翌二九日には組合としての「企業再建」への抜本策を職場討議で意志一致した（『全国金属』八七年一〇月二一日、一一月二一日付）。

〔田中機械支部〕八月一八日、大阪府地労委は、破産法下で九年間にわたってたたかっている全金田中機械支部にたいし、倒産下での労働基本権を認める組合側勝利の命令を下した。

地労委命令の主文は、「被申立人田中機械株式会社、同破産者田中機械株式会社破産管財人宮崎乾朗および田辺満は、申立人組合に対して昭和五三年付解雇がなかったものとして取り扱い、解雇の日の翌日以降同人等の受け取るはずである賃金相当額及びこれに年率五分を乗じた金額を支払わなければならない」として、解雇無効を明確に認め、同時に被申立人田中機械株式会社社長大原伊嗣にたいして「解雇は不当労働行為であり陳謝する」旨の陳謝文の手交を命じた。三年前の一九八四年九月に、全金田中機械支部は、「破産管財人にも団体交渉応諾義務がある」とする大阪地労委の勝利命令を勝ち取っているが、これとあわせて破産管財人の当事者性は鮮明となった。

さらに一一月二日、大原社長は、①地労委命令を履行し、組合に謝罪文を手交する、②中労委への再審査申立を取り下げる、③賃金相当額の支払いは破産管財人に履行するよう「上申書」を発送することを決めた。これにより、破産申立から九年、会社・組合間での地労委命令は確定した。会社が不当労働行為の当事者として地労委命令を履行することを決定した以上、破産管財人だけで中労委での争いを継続できるか疑問視されている（『全国金属』八七年八月二一日、一一月二一日付）。

■ 全金同盟、「海外進出協定」を作成

円高と土地の高騰が企業の海外進出に拍車をかけ、国内における産業・雇用の空洞化現象を増幅しているが、全金同盟はこのほど「海外進出に対する基本的な考え方」を明らかにするとともに、事前協議の徹底などを義務づけた「海外進出協定」(モデル案)を作成し、二月五・六日の第九七回中央委員会で承認された。この種の協定に本格的に乗り出したのは全金同盟が初めてである。また、このモデル案を踏襲し、四月一七日には全金同盟傘下のミツミ連合労組(青木誠委員長、組合員二九〇〇人)がミツミ電機グループ企業との間で海外進出協定第一号を調印した。以下は全金同盟の「海外進出協定」(モデル案)である(『日本経済新聞』八七年二月二四日、五月二二日付、『生産性新聞』八七年二月二四日付)。

【全金同盟海外進出協定モデル案】

第一条(目的) 会社と組合は、企業の繁栄と従業員の生活の安定・向上を共通の理念に置き、企業環境の変化や企業戦略に伴う海外進出に当たっては、双方が同一の理解のもとに相協力して取り組むこととする。

第二条(事前協議の徹底) 会社は、海外進出(海外での生産、販売、購入)に当たっては、組合と次の諸項目についてあらかじめ協議しなければならない。

- ① 進出の理由と、計画内容に関する事項
 - ② 中期ならびに当面の生産、販売、購入、資金、雇用計画(海外における)に関する事項
 - ③ 国内における生産、雇用計画に関する事項
 - ④ その他必要な事項
- 第三条(報告) 会社は、海外に進出した企業活動の動向について定期的に組合に報告、説明を行うこととする。

第四条(雇用の確保) 会社は、明らかに雇用不安に発展する海外進出

は行わないこととする。海外進出が原因で雇用不安が生じた場合は、責任をもって雇用確保に当たることとする。

第五条(海外への転勤) 海外進出に伴う従業員の海外転勤と派遣に当たっては、会社は次の事項について組合と十分に協議することとする。

- ① 転勤・派遣の人員、期間、役割
 - ② 転勤または派遣される者の労働条件
- 第六条(現地化への努力) 会社は、海外進出に当たっては、地域社会との融合ならびに貢献に全力をあげ、現地労働組合問題については組合と十分に協議すること、
- 第七条(協定の効力) この協定は、会社の諸規程に優先し、労働協約と同等の効力を有するものとする。

■ 海員組合、「交替下船休暇制度」を提案

長びく海運不況と急激な円高のため、日本船の国際競争力の低下は著しいものとなり、わが国海運企業の日本船離れの傾向が進んでいる。このような事態に対応するため、一月一六日、運輸省と船主協会、海員組合は「世界で最も効率的な乗り組み体制により運航する船舶(パイオニアシップ)」の実現をめざして緊急に実験に着手することに合意した。しかし、このなかで海員組合は実験船の労働条件、とくに休日もしくは慰労休暇の完全付与をめざした新たな「交替下船休暇制度」を組合の代案として示した。つぎに示すのは一月二四日の中央執行委員会で決定された組合案である(『船員しんぶん』八七年一月二五日、八八年一月二五日付)。

【海員組合「交替下船休暇制度」案】

一、目的

乗船中の交替下船休暇制度は、少数精鋭化された近代化船乗組員の労働密度の高まりと精神的負担を軽減することを目的として、乗組員を労務支援員の一部と交替下船させ乗船中に発生した残余休日および慰労休暇を陸

上で付与するものである。

二、交替下船休暇制度

(一) 交替下船休暇の付与

① 会社は乗組員に対し、日本最初の港に入港した日から、日本最終港（極東就航期間を含む）出港の日までの間に、乗組員数の二分の一を限度として、労務支援員と交替下船させ、乗船中の残余休日および慰労休暇を陸上で付与する。

② 交替下船休暇員の乗・下船日の労働時間は、安全性と責任体制の確保のため一日八時間を原則とする。

③ 会社は、事前に交替下船休暇付与計画を特定の職種に偏らないよう定める。この場合の一日とは、零時から二四時までをいう。

(二) 交替下船休暇

① 取得方法

交替下船休暇は自宅で取得することを原則とする。なお船舶の運航計画によって交替下船休暇が二泊三日以内の場合、その他、やむを得ない事情がある場合は、会社の許可を得て会社寮もしくは最寄りの公共団体宿泊施設等で取得することができる。

② 交替下船休暇中の身分と労働条件

イ、下船休暇中の身分は休暇員とする。

ロ、残余休日は、現行労働協約第一四二条(一)号陸上休暇員の賃金を適用し、慰労休暇は第一四二条(二)号特別休暇員の賃金とする。

③ 旅費規定

現行労働協約第一四八条（国内旅行の支給基準）は適用を除外し、次のとおりとする。

イ、本人が自宅で休暇を取得する場合

下船地から自宅、自宅から乗船地までの旅費実費を支給する。

ロ、会社の許可を得て会社寮もしくは最寄りの公共団体宿泊施設等で取得した場合、下船地から宿泊施設、宿泊施設から乗船地までの旅費実費および宿泊料実費を支給する。

三、乗船交替支援体制

(一) 会社は、日本各港間（極東就航期間を含む）を航海する期間、当面

本船に派遣した労務支援員の中から運航士（一航士、一機士、通信長を含む）、運航士（一号または二号職務）・特定、船舶司厨士（F資格）を含む三名以上を乗組員の交替要員として乗船させる。

(二) 乗組員交替要員の労働条件は、パイオニアシップ実験労働条件（慰労休暇を除く）を乗船から下船する日までの期間適用する。

なお、乗船期間中に発生する残余休日および陸上休暇は下船後の労務支援員待機期間中に処理するものとする。

(三) 乗組員交替要員の乗・下船旅費は、各社労務支援員の条件を適用する。

電機労連、松下電器雇用開発プロジェクトを新設

松下電器労組は、会社と中長期の人員余剰対策を話し合う「雇用開発に関する特別プロジェクトチーム」を新設した。プロジェクトチームは労使各五人で構成。六月二五日に初会合を開いた。検討テーマは中高年社員の職域開発、第三次産業分野での新事業、企業構造変革に備えた人材育成などだが、協議のポイントは定年扱い退職年齢の変更である。同社は六〇歳定年制だが、熟年ライフプランの「NFC（ナショナル・ファミリー・カンパニー）勤務コース」を選択すれば、五五歳で定年退職と同条件の退職金が支払われ、六五歳まで高齢者専用の子会社（NFC）に勤務できるというものである。現在、この定年扱いの年齢を五歳早めて五〇歳とする案が浮上している（『日本経済新聞』八七年六月二五日付）。

全駐労、特例解雇の撤回を求めて座り込み

沖縄地本エクスチェンジ支部（組合員約八〇〇人）は、米軍による支部従業員への「特例解雇適用の撤回」を求め、六月二五日午前八時から午後四時まで北谷町のキャンプレスター司令部ゲート前で一

〇〇人を動員して座り込み闘争を行った。

基地従業員の場合、定年は六〇歳だが満五九歳になれば「特別に解雇できる」制度があり、米軍は今回五九歳に達した二人にたいし「財政事情がきびしい」として解雇を通告してきた。五九歳の「特別解雇」制度は一九八四年、日米両政府で合意したもので、六〇歳定年の場合と退職金は同じだが、雇用保険の期間をふくめた三年間は日本政府の雇用対策法により「就職促進手当を支給」というもの。一年間のうち四回（三月、六月、九月、十二月）に分け、満五九歳になった時点で米軍の意向によって解雇できる。

この制度の適用を通告されたのは、キャンプキンザーの運転手と嘉手納空軍基地キッチンワーカーの男女二人であった。同支部や全駐労地本は「この制度施行に当たっては、本人の意思尊重が精神としてあるはずだ。米軍は、六月一日スタートした雇用安定をめざした特別協定の趣旨にも反し、逆に、悪用している。今後は制度撤回そのものまでふくめたたたかいかいも検討する必要がある」としている（『琉球新報』八七年六月二五日付）。

私鉄総連、派遣労働者導入につき労使合意制を確立

私鉄総連は、一二月一〇日、沖縄県宜野湾市で開いた中央委員会で、八七秋闘でバスガイドなど派遣労働者導入についての労働協約闘争に取り組み、大手一三社をはじめ一三二単組で派遣労働者受け入れについて、事前協議と労使合意制を確立したと報告した。

私鉄総連は、八六年秋闘で、①派遣労働者の対象業務を正規雇用労働者で対応できない分野に限定する、②受け入れに際して労働条件に悪影響をおよぼさないようにする、③受け入れ期間は必要最低

限とする、などを要求した。とくに、争議中には一切の派遣労働者の就労を認めないとして派遣労働者がスト破りに利用されることに歯止めをかけることも狙っている。この統一要求をきっかけ、一二月六日には半日ストライキを設定し、二二八単組が統一闘争に参加、東武、東急、近鉄、阪急など大手一三社をはじめ一三二単組で要求を獲得した（『山陰中央新報』八七年二月二一日付）。

沖電気争議団、九年ぶりに和解・決着

沖電気工業が七八年秋に経営合理化のために行った大量指名解雇をめぐる、解雇された七一人が同社を相手に解雇無効確認（職場復帰）を東京地裁など四つの裁判所に求めていた訴訟は、三月一三日同地裁民事一部で一括して和解が成立した。

和解内容は、①原告の半数にあたる三五人を職場にもどす、②会社は和解金として計一二億九〇〇〇万円を支払う、というものである。問題の指名解雇があったのは七八年十一月。同社は従業員の一割にあたる一五〇〇人の人員削減計画を打ち出し、その一環として二八六人に指名解雇を通告した。その後二〇八人は希望退職に切り替わったが、残る七八人はそのまま解雇対象となった。このうち五〇人が訴えた東京地裁では、三年前に地裁が職権で和解を勧告し、八七年二月二七日に今回の和解内容となった和解案を提示、この日原告・被告の双方が受け入れた（『朝日新聞』八七年三月一四日付）。

国労、協約締結をめざして実力行使

分割・民営化直前の国鉄労使の紛争は、おもに「人材活用センタ―」への配属をめぐるものであった。これが四月の国鉄分割・民営

化後は、JR各社で国労組合員にたいする遠隔地配転をめぐる紛争が多発し、かつ全国化した。また一〇月一日から国労とJR各社は無協約状態に入り、国労は協約締結をめざして実力行使を展開した。その経緯は次のとおりである。

JR発足の四月から無協約の九州を除き、他の五エリアと貨物など全国一社で締結していた労働協約は九月三〇日で期限切れとなった。国労は九月三〇日に全国各地で抗議集会、翌一〇月一日に職場ごとに職場の具体的な要求をふくめて現場長に要求を出し交渉を申し入れ、同時に無協約下でのたたかひの決意をこめた「声明」を発表するとともに、三波にわたる全国統一行動の闘争指令を出した。

その第一次は、十一月五、六日「差別・選別を許さず、反失業、清算事業団の仲間の雇用確保をめざす」全国統一行動として取り組まれた。五日の総決起集会は東京・日比谷野外音楽堂に二〇〇〇人が結集、翌六日には国会周辺の朝ビラ配布、国会議員への要請行動などが展開された。

また、十一月一〇日には、労働協約改訂をめざす第二波全国統一闘争の一環として東日本、東海が、一日には西日本が指名ストに突入した。指名スト参加人数は東日本四一人（うち貨物二人）、東海九人（うち新幹線二人）、西日本一三人（うち貨物一人、新幹線一人）の計六三人である。

その後国労は、十二月一八日の中央闘争委員会で、「四カ月にわたる労働協約改訂闘争をいったん集約して次のたたかひへ備える」と柔軟に対応することを決定した。しかし、東日本、東海、九州では便宜供与問題などで合意できずに指名ストを継続した。

北海道は十二月二一日に、四国は同二四日に協約を締結。十二月

一日から指名ストに入っていた西日本も十二月三〇日に締結し、ストを中止した。中央本部が対応する全国一社関係では、貨物会社との間で十二月二八日に締結し、そのほか新年に持ち越しとなった（『国鉄新聞』一〇月九日、十一月三日、八八年一月八日付）。

3 労働時間短縮闘争

総評の時短闘争

労働基準法の労働時間制改正問題については、八五年一二月、労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会が最終報告をとりまとめ、中央労働基準審議会の場合で審議にうつった。総評は、他の労働団体、全労協で「労働基準法対策会議」および「作業委員会」を設置し、労働団体としての統一改正要求綱を作成、審議会へ提出した。審議会は八六年三月から審議に入り、公労使の激しい討議をへて、八六年十二月一〇日、労働大臣に「労働時間法制等の整備について」を建議した。この内容は、週四〇時間制を明記しながらも問題の多いものであった。

この建議をうけ、労働省は「労働基準法の一部を改正する法律案」を閣議決定し、八七年三月九日、国会に提出した。しかし、第一〇八通常国会は売上税をめぐる紛糾によって労基法改正法案は審議に入れず、七月召集される臨時国会へ継続審議となった。

総評は、各職場・組合・産別などの時間短縮闘争——年休の完全消化、時間外規制、週休二日をはじめとする時間短縮獲得の協約闘

争など組織労働者のたたかいをすすめつつ、政府が提案している改正案にたいしては他の労働団体とともにたたかうことを基本としながら、週四〇時間制へのきびしい規制など九項目の修正要求をかかげ、請願署名運動、社会労働委員会の各政党政議員への働きかけ等を行ってきた。

一方、週休二日制・週四〇時間実現の社会的基盤づくりに大きな影響をもつ公務・金融部門の閉店・閉庁による完全週休二日制の実現にむけてとりくみを行った。つぎに示すのは労働基準法改正の政府案にたいする総評の修正要求項目である。

【労働基準法改正にたいする総評の修正要求】

- ① 週四〇時間制への移行時期はできるだけ早く、かつそのプロセスを明確にすること。(イ)当面の法定労働時間は四四時間とし、(ロ)すみやかに四〇時間への移行措置を講ずること。
- ② 法定労働時間の適用の猶予措置は、対象範囲をできるだけ小さい範囲に限定すること。
- ③ 商業サービス業(事業所規模九人以下)を対象とした換算措置は、長時間労働の実態を固定化するだけでなく、「手待ち時間は労働時間である」との原則を否定することにつながるため、導入させない。
- ④ 変形労働時間制は導入条件を厳しく規制する。(イ)一カ月単位、三カ月単位の変形制は、一日ないし一週間の最長変形労働時間、連続労働日数を規制。(ロ)一カ月単位の変形制は労使協定を義務づけ。(ハ)三カ月単位の変形制は特殊な業務などに限定。(ニ)一週単位の非定型的変形制は本人の同意なしに意思尊重を要件に加えること、など。
- ⑤ 長時間労働を規制するため時間外・休日労働等について有効な立法措置を講ずること。
- ⑥ 年次有給休暇の最低付与日数は、(イ)少なくともILO水準(三労働週)を上回る日数とすること。(ロ)事業規模による猶予期間の措置には反対。
- ⑦ 年次有給休暇の取得に対する不利益扱いは消化を低めている最大原因であるから、これを禁ずる実効ある措置を定めること。

⑧ 労働者保護と労使自治の実効確保という観点から、次のように就業規則を改正すること。(イ)就業規則の作成と届出義務を常時五人以上の労働者を使用している企業とし、五人未満の企業については「雇入通知書」等適切な措置を定めること。(ロ)就業規則の作成または変更についての労働者代表は立候補制など民主的な手続きによって選出される内容を明示すること。

⑨ 中基審建議による自動車運転手の労働時間の規制については「関係労使を加えた検討の場」をすみやかに設置するとともに、今回の法改正と一体のものとして決着をつけること(『総評第七七回定期大会資料』、『総評新聞』八七年六月一九日付)。

同盟の時短闘争

同盟は、八六年の第二二回定期大会において、年間総労働時間一八〇〇時間への短縮を中期目標におき、すべての組合が八六年度中に年間総労働時間を二〇〇〇時間に短縮する労働時間短縮闘争方針を決定した。各組合はこの方針をふまえ、具体的な取り組みを展開してきているが、労働時間短縮をめぐる国内外の情勢変化をふまえて、八七年七月二一日の第六四回中央評議会で当面の時短闘争を推進することを決めた。

また、九月二五日の第二二回執行評議会では、『労働時間短縮推進月間実施要綱』を確認し、中央・地方、産別・単組の一体となった時短・労基法改正への集中的な活動を展開した。

一〇月初旬から中旬にかけては、一一月『労働時間短縮推進月間』の前段活動の一環として、同盟傘下組合員二〇〇〇名を対象に「労働時間短縮に関する組合員意識調査」を実施し、さらに同盟時短闘争委員会の時短情報誌『アフター5』を発行した。

一月上旬には、同盟および各産別の時短方針と労働時間関係通

達・統計などをまとめた資料集『ゆとりの明日に向かって』を発行した。

次に示すのは、七月の中央評議会に提出された「一八〇〇時間の早期達成をめざす時短闘争の新展開について」の骨格である。

【同盟の時短闘争方針の骨格】

方針の骨格は、すでに決定している年間総労働時間の一八〇〇時間への短縮という中期目標を達成するため、①具体的に一九九三年と時期を設定していること、②産別・単組では、今年中に、年間休日一〇四日以上、週所定内労働時間四〇時間以内などの要求を提出して二〜三年度内に獲得を期して交渉する、③労基法の改正では、一九八八年四月の法施行を期して、当面の週法定労働時間は四四時間とし、法施行後三年を目途に四〇時間制に移行、新たに導入される変形労働時間制については厳格な規制要件を付す、などである。

また、①公務員については一九八八年度に土曜閉庁方式による四週六休制の全面実施、一九八九年度を目途に完全週休二日制実施、②金融機関については一九八八年度を目途に土曜閉店・完全週休二日制実施、③学校の土曜休日制の早期実現、なども方針として打ち出す。

さらに、時短闘争の強化と当面の取り組みとして、全国一斉に職場集会を開く、などさまざまなキャンペーン計画も盛り込まれている。

この一八〇〇時間の早期達成をめざす新方針は、二五日の執評、七月九日の中評での検討を経て正式に決定される予定であるが、労働基準法の抜本改正に関しては、この同盟案をもとにして労働四団体・全労協の共同の要求案をつくり上げ、労働組合全体の要求として実現を迫っていく予定である（『同盟一九八六年度活動報告書』、『どうめい』八七年六月一九日付）。

電機労連の時短闘争

電機労連は「ゆとりと豊かな労働生活」をテーマに労働時間短縮に取り組んでいる。一〇月と十一月を労働時間対策強化月間とし

て、①時間外労働の削減（残業は月間、男子四〇時間、女子二〇時間以内、休日出勤は月一回が限度、週一回一斉定時退社）、②年休の取得促進（年間一三日取得実現に向け、月間中は最低二日、努力目標は三日）、③安全衛生職場点検の実施の三項目をあげ、次の点を取り組みの根拠としている。

一、西ドイツとは五〇〇時間をこえる差がある。

労働時間の国際比較ではアメリカ、イギリスが一九〇〇時間前後、イタリア、西ドイツ、フランスが一六〇〇時間台に比べ、日本は二一六八時間（八五年）で、五〇〇時間をこえる差がある。一年に三カ月程度も差がある要因は、休日日数と年次有給休暇取得日数の違いにある。

とくに、西ドイツ金属産業労組（IGメタル、組合員二五三万人）が今年の春闘で現行の三八・五時間を一・五時間短縮、週三七時間とした（八八年四月一日から一時間短縮、八九年〇・五時間短縮）ことにより欧州各国の時間短縮運動の促進にはずみがついた。

DGB（ドイツ労働総同盟）は週三五時間制を目標に一四〇万人分の職場をつくり出す方針をすでに決めている。

フランスは八二年に週四〇時間から三九時間に移行している。

二、完全週休二日制は電機労連六八組合が達成

電機労連は六〇年代の後半から半ゲン上陸の形で段階的に隔週二日制を週休二日制に移行（七〇年春闘）、八四年に完全週休二日制（三一組合）を実現した。現在一八二組合のうち完全週休二日制は六八組合が達成している。

所定内労働時間の短縮については雇用の確保と創出という観点からも到達闘争として位置づけ、未到達組合は引き続き完全週休二日制の実現と、さらに全組合の年休取得促進、残業の適正化などの取り組みが必要だ。

三、残業は減少しているが、高原状態が続いている

電機労連の残業規制基準（男子最高月間四〇時間）を超過する労働者の割合は、政策委員組合に限定してみると、八五年、二五・六%から八六年には二〇・九%と円高不況によって減少傾向に入っているが、まだ高原状態が続いている。

異常に多い残業時間は企業間競争と技術者不足によるものとみられる。労働生活にゆとりと豊かさをとりもどすためには産業別に統一した運動を進めることが大切だ。

四、年休取得日数は数年間、横ばい
中闘一二組合の年休取得は、加重平均でみると、当年度付与日数一七・六日、保有日数三二・〇日、取得日数一一・九日、切り捨て日数四・六日で、ここ数年間は横ばいとなっている。

取得日数を分布で見ると、九日と一日に集中し、切り捨て日数は三日から八日の間にバラつきがみられる。

電機労連は年間で一人、一三日の取得の実現に向け、この月間中に最低でも二日間の年休を取得するよう取り組んでいる(『生産性新聞』八七年一〇月二一日付)。

ゼンセン同盟の統一労働時間短縮闘争

ゼンセン同盟綿紡大手一〇社一〇組合は、八七年四月三〇日、①二交代勤務者の早番始業時間の午前六時出勤、②年間所定労働時間二〇〇〇時間以下を実現した。このうち、早朝出勤を午前五時から午前六時に変更したのは六〇年ぶりの「大改革」で、歴史的な成果といえる。

妥結内容は、常日勤者で年間所定労働時間二〇〇〇時間を超える者については、一九九九時間三〇分へと八五時間の短縮。また二交代制の早番勤務始業時刻を、①午前五時から一時間繰り下げ午前六時にする、②年間所定労働時間は一三〇時間三〇分短縮し、一八九二時間一五分とするものである。

午前五時出勤の解消は、若年女子組合員を多数かかえる綿紡各組合にとって長年の宿願であった。ゼンセン同盟では、「早朝五時出勤は昭和四年七月の工場法施行以来(それ以前は二四時間の二交代制)

つづけられていたもので、昭和三〇年代の深夜業撤廃、五〇年代の週休二日制の実現と並ぶ歴史的な成果」として評価している。

なお、綿紡大手のほか、四月末から五月初旬にかけて、化繊、羊麻資の亜・ちよ麻、黄麻、染色整理、さらに衣料、卸商など四八組合もほぼ同内容であいつぎ解決している(『どうめい』八七年五月一五日付)。

4 労災・職業病をめぐる闘争

労災打ち切り反対全国連絡会の活動

労災職業病被災者対策全国連絡会は、はり・きゅう治療費の打ち切りを定めた労働省三七五号通達の撤回をめざして一九八六年一月に発足した。その後、八七年には四五団体、そして医師・研究者・弁護士など個人二七〇名が加入し、約三〇万人の組織になった。全国連絡会は、はり・きゅう打ち切りに関する統一意見書をまとめ、八七年一月、労働保険審査会に提出した。さらに二月、三月に全国四カ所で行われた労働保険審査会の公開審査に意見陳述をした。

第七回労災職業病被災者対策全国連絡集会

労災職業病被災者対策全国連絡会議の主催による第七回全国集会が八七年五月三〇～三十一日の両日開かれた。参加者は被災者団体・労働者・労組代表など九三名であった。集会では年間活動報告のあ

と、各地の活動報告が行われた。報告は、全国じん肺患者同盟、関西労働者安全センター、全港湾大阪米穀運送分会、四アルキル鉛中毒訴訟団、全山労協、全国脊髄損傷連合会、全商業・日本メーロオーター分会、東京清掃・労災職業病患者会、コンピュータと女性労働者を考える会、日本化学のクロム被害者の会などであった。まとめとして、法改正については民事との調整や他の社会保障との調整を重視する、連絡会はもっと組織的な取り組みが可能であるなどを指摘し、前回は上回る参加者があったことを確認した。

三池CO訴訟和解

一九六三年、三川鉦の炭じん爆発で四五八人が死亡、発生した一酸化炭素(CO)により八三九人が中毒患者になり、戦後最大の炭鉱事故になった。その後、遺族・患者は会社側に炭じん爆発の責任を問い、補償を要求する訴訟を行っていたが、六月二三日、福岡地裁は会社と原告団に和解案を提示し、和解案にたいして原告団は受諾を決めた。

なお、原告団は、裁判所の和解をめぐって八五年に和解派(三七六人)と訴訟継続派(三三人)に分かれていたが、訴訟派を除くと、事故から二五年目、提訴から一五年目にして決着することになった。

総評労災職業病対策委員会のとりくみ

総評労災職業病対策委員会は、九月二二日、林業労働者に多発している振動障害患者の損害賠償訴訟の上告審勝利、労働省による振動病治療指針の見直し・改悪に抗議し、その撤回を求める諸行動・

集会として、全林野、総評振動障害対策会議を構成する八単産とともに、「振動病訴訟勝利、治療・補償打ち切り阻止中央行動」を開催した(参加者約二〇〇人)。

また九月二八日には、有害物質使用職場や粉じん職場に働く労働者に多発しているじん肺などの呼吸器障害、中毒、ガンなどの対策として、医学者の協力を得て、「職業ガンシンポジウム」を八〇名の参加で開催した。

その他、八六年の通常国会で労災保険法が改正されたことにもない、政・省令の改正や関係通達が行われることになったため、その内容が被災労働者におよぶ影響を考慮して、幾度かの労働省交渉を行った。

- 【参考資料】 ①『エコノミスト』、②『朝日新聞』、③『毎日新聞』、④『日本経済新聞』、⑤『日経産業新聞』、⑥『生産性新聞』、⑦総評第七五回及び七七回『定期大会資料』、⑧同盟第二三回『年次全国大会資料』、⑨『総評新聞』、⑩『どうめい』、⑪『炭労新聞』、⑫『自動車総連』、⑬『全国金属』、⑭『船員しんぶん』、⑮『国鉄新聞』、⑯『神戸新聞』、⑰『琉球新報』、⑱『山陰中央新報』