

第二部 経営・労務と労使関係

I 経営者団体の動向

日経連、新「連合」の発足を歓迎

時短の法的規制に反対し、

賃上げ・時短セット論を展開

深刻化する国際摩擦への対応

日経連と連合が懇談

共同社宅構想を推進
内外価格差是正

賃上げの懸念を察せし

国際摩擦の深刻化

日経連 労働問題研究報告を発表

今春交渉は正念場
好況持続へ適正賃上げを

自由主義経済を守る
ことが企業人の責務

概況

☆ 日経連『労働問題研究委員会報告』は、前年と同様、好調な経済情勢と国際的な摩擦を反映し、「世界の中の日本の進路」をうたい上げた。

☆ 日経連は、八九年春闘の総括に際し、前年同様、賃上げと時短のセット論を展開した。

☆ 労働時間短縮については法的規制に反対し、政府に環境整備を要請した。

☆ 外国人労働者問題については、経営者団体のなかで秩序ある受け入れ促進の主張がめだつた。

☆ 日経連は、高年齢者雇用に関して、定年の一律延長に反対し、「フロー型」による雇用促進を図るとの「中間報告」を発表した。

☆ 日経連など経済四団体は、老人保健制度の見直し問題について、公費負担の割合を高めるよう主張した。

☆ 日経連は、政府の児童手当制度の改善方針案に反対した。また、企業年金に関して、税制の撤廃・軽減についての要望を発表した。

☆ 日経連は、八九年十一月の新「連合」の発足に際し、歓迎する旨の会長談話を発表した。

☆ 日経連は、「国際協力センター」を設置し、途上国の人材育成に協力する方針を打ち出した。

☆ 日経連は、参議院選挙での与野党逆転に危機感をいだき、虚礼廃止申し合わせや社会党批判の文書を発表した。

概況

1 賃金・労働時間対策

1 賃金対策

■ 『労働問題研究委員会報告』

今回が一五回目にあたる『労働問題研究委員会報告』は、賃金交渉の綱領的文書とされているが、賃上げ問題が必ずしも緊急課題とはいえなくなった昨今では、むしろ日経連の政策綱領文書という位置づけがふさわしくなっている。

報告書は、八九年も前年度と同様、好調な日本経済を背景に、経済政策として内需拡大、市場開放、規制緩和による国際経済協調を唱え、賃金政策としてはあいかわらず生産性基準原理による賃金決定を主張している。

労働問題研究委員会報告の内容は、賃金以外でも、大きく変わったところはない。物価引き下げによる生活水準の引き上げは年来のものだし、外国人単純労働者の受け入れについては、経営者団体間では不一致もみられるが、日経連としては前年と同様反対である。行政改革などの主張も毎年のものだが、あまり力が入らなくなった感はない。

一方、高齢化社会への対応については、「高齢化問題委員会」が

発足し、別に報告書が出された。地域活性化については、すでに委員会が四全総との関連で八七年に設置されているが、松江市で特別委員会を開き、ふるさと創生資金等に関して「中国地方（松江）宣言」を採択した。また、国際化に関しては、人材育成のための国際協力センターが設立され、ジャパン・マネージメント・セミナーを開催した。

住宅問題では、八八年以来連合と協力しているが、八九年には共同住宅構想の具体化を推進した。

以上のように、経営者団体は、日経連を中心として、広範な問題に以前よりも積極的にかかわってきている。

内容的には、前年と大きく異なった点はないが、賃金決定について生産性基準原理以外に、「支払い能力」にも言及している点が注目される。以下、報告の要点を略述する（『日経連タイムス』八九年一月一九日付による）。

「労働問題研究委員会報告」

第一部 世界の中の日本の進路

一 国際情勢と日本経済

「国際国家日本は、自国中心から世界への貢献重視の姿勢に移行しなければならぬ。自国の都合を優先した政府による保護や規制については、原則規制から原則自由とし、自由経済圏の主要国の一つとしてふさわしい条件を整えなくてはならない。」

二 政治、経済、社会のあり方の検討

1、真の豊かさの追求のために……①消費者物価水準の再検討（「最大の課題は、市場解放で国際的プライスメカニズムを働かせ、内外価格差の大幅な縮小を目指すことである」）、②住宅問題への取り組みと地価の大幅引き下げ（「サラリーマンが真面目に働けば家が持てるような正常な住宅価格実現のためには、まず宅

地および住宅の供給を増やすことが重要）、③若者の定着する活力ある地域社会を

2、効率的な政府実現のために……①規制社会を見直す、②行政改革は不断の課題、③立法府改革への具体策を

3、高齢化社会への適切な対応のために……①高齢化社会への明確なビジョンを（「国民負担率を四五％程度以下に適正化することが必要」）、②年金問題の基本的課題、③老人保健制度の抜本的検討を

4、国際社会における日本のあり方……①市場開放と対外援助に総合的視点を、②企業の国際化のあり方、③人の自由化に誤りのない対応を

第二部 構造改革の中の経営と労使関係

一 新時代の企業行動と日本の経営の新たな展開

1、日本の経営の本質の再確認をベースに

2、企業の役割は豊かさ（付加価値）の創造……①財・サービスの生産が国を豊かにする、②付加価値の配分は総合的な見地から、③規模間格差への対応

3、環境変化に即応する企業経営の新展開の方向……①豊かな時代の勤労観の確立、②労働の多様化の中での人事制度改革の方向、③国際的展開への配慮も

二 労使関係における今後の課題——開放経済下における賃金・労働時間と勤労者の生活の充実

1、賃金問題への取り組み……①賃金決定の基本に生かす生産性基準原理、②支払い能力は中・長期の経営計画から

2、労働時間への取り組み……①労働時間短縮は労使の自主的努力と工夫によって可能になる、②時短・賃金パッケージ論の定着、③行政主導による時短の問題点

3、むすび 健全な労使関係で経済・社会の安定帯を

■ 労働情勢報告

一九八九年五月一七日の日経連第四二回定時総会で、小川専務理事は「労働情勢報告」をおこなった。そのなかで同氏は、「めだつたストライキもなく概ね平和裡に解決したことは長年にわたり築き上げてきた労使の信頼関係によるもの」と評価し、賃上げについても、「一般の予想よりは低め」の賃上げであったことを指摘し、これを「わが国労使が、産業企業の長期的展望に立ち、定例的給与は、安定的に引き上げ」という考えをとっているためだと、高く評価した。

労働時間短縮については、フレックスタイム制を例に引き、「労働時間管理にも新たな視点からメスを入れ、高い経営効率とサービス水準を維持しつつ、従業員の生活との調和を図るという柔軟な対応が何より必要」であり、「公務員にもこうした観点をぜひ取り入れていただきたい」と主張した（『日経連タイムス』八九年五月一八日付）。

■ 賃上げ・時短セットを評価

日経連は、機関紙の論説で八九春闘を総括して、とくにめだつのは「労働時間短縮問題が、賃金と並ぶ項目として登場したこと」と述べ、「今年が多分わが国労使において賃上げと労働時間短縮とが切り離せないものであるとの共通認識へ向けて歩み出した画期的な年として記憶されることになる」と評価した（『日経連タイムス』八九年四月二七日付）。

■ 生産性本部の『労使関係白書』に反論

日本生産性本部の『労使関係白書』（平成元年度）が、生産性基準原理を批判したことについて、『日経連タイムス』（八九年四月一三日付）は次のように反論した。

『労使関係白書』が賃上げについて、生産性上昇分に加えて、交易条件（GNPデフレーターと消費者物価との相対価格）の改善分を労働側に配分しても分配率は変わらない、と主張するのは正しい。しかし、白書は、インフレ抑圧について徹底していない。日経連は交易条件の改善分は物価引き下げにまわせ、と主張しているのだ。

■ 地域別最賃目安制度に反対

日経連は、八九年九月四日の中央最賃審議会で検討中の最賃引き上げの目安制度にたいする使用者側の見直し案を発表した。その骨子は、①現行四ランクの目安について、額ではなく率による引き上げとする、②賃金実態・経済実態に関するデータの合理的利用（Dランクについては、その地域の小・零細企業の春闘賃上げ率以上を基準とすべきだ、という主張である）、③参考データの対象に小都市・郡部をふくめる、④地方最賃審議会の自主性を確保すべき、⑤高齢者の雇用機会の確保・拡大を阻害しないよう配慮すること、の五点である（『日経連タイムス』八九年九月一四日付）。

2 労働時間対策

■ 日経連、政府の試算等を批判

一九八八年に政府が時短推進計画を策定したことから、八九年度ほど、労働時間が労使間で問題にされた年も近年なかった。そうしたなかで、政府関係の文書に時短は経済成長に効果的だとの試算結果が出たこと等にたいして、日経連がかみついた。

労働省は八九年一月に「労働時間短縮の内需拡大、雇用創出効果」というパンフレットを発表し、時短によって消費性向が高まり、内需拡大・雇用創出をもたらすとした。

一方、経済企画庁の『経済月報』一月号に「賃金決定についての考察」という個人名の論文が掲載されたが、そのなかに賃金関数による八九年の「賃上げ率の予測」と八八年の賃上げについてのコメント（賃金関数による予測値の方がバランスがとれていた）があった。

これにたいして、日経連は機関紙の論説で、強い調子で政府を批判した。日本の労使は高能率・高賃金をめざして、「真面目に」努力してきた。現在、労使は高物価や高地価に苦慮しつつも、時短にたいし「文字どおり真面目に対処し」ている。労組は総合生活改善の方針を打ち出し、経営は開放体制下で生産性基準原理をどう考えるべきかを検討し、「当事者」として「真面目に」取り組んでいる。政府が時短の目的を忘れ、そのうえ、高い賃上げをよしとするような「無責任は許されない」。もし「官庁の発言を信じて行動し経営

や経済がまずいことになったとき、どう責任をとるのか、担当責任者の発言を聞きたい」（『日経連タイムス』八九年二月九日付）。

■ 日経連、法的規制による時短推進に反対

日経連は、国民生活審議会の中間報告「余暇充実のための基本的方針」が連続休暇をとりやすくするために法的措置をとる必要を示唆したことを批判して、『日経連タイムス』論説で、「この際はつきりと反対の意を申し述べておく」と述べた。政府は「余暇まで管理しようというようなことではなく、物価・地価の引き下げによる国民の実質的な生活向上を実現するなど、環境作りにこそ力を注いでもらいたい」（『日経連タイムス』八九年四月二七日付）。

日経連は、連合との会談でも、時短の必要性は認めしたが、実現方法についてはあくまで「現場労使に一任」として、公的な規制には反対した（『日経連タイムス』八九年三月二日付）。

■ 中小企業の時短は減税で

東商は、夏に「進展する産業構造調整下における中小企業施策に関する要望」をまとめた。

これによれば、時短の障害を除去するため、省力化設備導入の際の減税措置、経営管理への指導・援助が必要であるとしている（『労務管理通信』八九年八月一日付）。

2 雇用対策

■ 高齢化問題への取り組み

上述のとおり、日経連は定時総会で「高齢化問題委員会」（江頭年男委員長）の設置を決め、八九年六月五日発足させた。同委員会には問題別に八つのグループに分かれ、それぞれ、マクロからの検討、社会意識からの検討、職業生活からの検討、企業の対応①（雇用管理の多様化・高齢者雇用問題）、企業の対応②（人事管理、高齢者の賃金・処遇）、企業の対応③（能力開発、生涯生活設計援助）、健康管理・安全衛生についての検討、労働法からの検討、の各問題を討議することになった（『日経連タイムス』八九年六月八日）。

同委員会は一〇月二四日「中間報告」をとりまとめた。以下、その主要点を紹介する（『日経連タイムス』八九年一〇月二六日付より要約、なお『労務管理通信』八九年一二月一日付および一二月一日付に詳細な紹介がある）。

「高齢化問題研究委員会」中間報告

- (1) 労働力需給と高齢者雇用
若年労働力の供給が減るので、高齢者に積極的に職業生活に参加してもらう必要がある。
- (2) 国民負担率と社会保障（略）
- (3) 高齢化社会の社会意識

高齢者自身が高齢化の社会的コストをできるだけ負担するとともに、コストの削減に努めなければならない。そのため、自助自立・スムーズな離職を妨げる「役職、地位、職種」にこだわる意識の払拭と健康管理を心がけることが大事である。

- (4) 高齢者雇用と企業の対応
個人差が大きいので、一律定年・雇用延長は容認しがたい。高齢者の雇用管理は、大きな個人差にふさわしいものでなければならない。
- (5) これからの人事・賃金管理
定年までは「ストック型」、定年以後は「フロー型」の人材として活用すべきである。

- (6) 企業内教育と能力開発
職業生活の節目ごとに能力を棚卸しするとともに、社内外で中高年齢者の能力再開発・専門能力向上の機会を充実していく必要がある。長期のリフレッシュ休暇を付与するのも有意義であろう。

- (7) 健康管理・安全衛生管理（略）
- (8) 高齢化問題の法的対応
法による定年延長の義務づけには反対する。企業が高齢者を雇用しやすくするよう、関係法規の柔軟な運用をすべきである。

また、東商も「今後の労働力政策に関する要望」で法的措置に反対し、企業の自主的な取り組みを主張している（『労務管理通信』八九年八月二一日付）。

■ 外国人労働者問題

八九年も外国人労働者問題の論議が活発におこなわれた。経営者団体からは、受け入れ促進の立場での発言がめだつた。

経済同友会は、「これからの外国人雇用のあり方について——実習プログラムによる秩序ある外国人労働者の受け入れ」のなかで、いわゆる単純労働者を「実習プログラム」という条件付きで受け入

れる方向を打ち出した。

これは、送り出し国の主要都市に「研修センター」を設け、日本語などの訓練をおこなう。この研修を終えた労働者は「受け入れ調整機構」を通じて日本国内の企業に迎え入れる。企業は一～二年程度に限り、OJT中心の教育訓練をおこないながら、労務の提供を受ける。賃金は日本人と同等とし、外国人労働者の管理責任は受け入れ企業が負う、という内容である（『労務管理通信』八九年五月一日付、『経済同友』八九年四月号）。

また、関西経済同友会は、海外調査をふまえて、外国人労働者の受け入れ拡大を図るべきだと主張した。ただし、社会的な悪影響を防ぐため、外国人の就職斡旋機関として「派遣センター」を設置し、ここから企業に派遣する形をとる、というものである（『労務管理通信』八九年三月一日付）。

秋には、関西経営者協会が「国際化への企業の対応」をまとめ、そのなかで外国人雇用問題にふれている。これによれば、入国管理を緩和し、労働基準法を弾力的に運用するよう提言しているが、単純労働者への門戸開放は懸念材料が多いので、当面政策を変更すべきでないとしている（『労務管理通信』八九年一月一日付）。

■ 地域活性化

日経連は、八七年に「地域経済活性化特別委員会」を設置し、活発な活動を展開してきた。八八年には東京以外にも、熊本、山形で委員会を開いているが、八九年は竹下内閣の「ふるさと創生交付金」（日経連はかつて、この補助金をばらまきだとして批判したことがある）の効果的な使途をめぐって、松江市で五月二三日に開催

した。松江市での委員会は、「若者の定着する地域社会をめざして」と題し、竹下内閣のふるさと創生構想を評価し、「中国地方（松江）宣言」が採択された。宣言は、地域の実態にあったふるさと創生交付金の使途として、地域で現在最も不足しているのは人材であるから、活性化の担い手づくりに投資すべきだ、としている（『日経連タイムス』八九年五月二五日付）。

■ 就職協定

毎年、問題となっている新規学卒者の就職協定は、八九年は前年までの三段階式から、八月二〇日個別訪問開始、一〇月一日内定開始の二段階式となった。当初、九月二〇日の内定開始が考えられていたが、高校側が、学事日程上、八月二〇日の推薦は無理であり、大学生の日程が早まれば高校生は不利になると反対したため、一〇月一日内定開始となった。しかし、高校はこれに賛成せず、八九年の就職協定に参加しなかった（『日経連タイムス』八九年二月二三日付）。

「就職協定遵守懇談会」は、四月一四日、八九年度の初会合を開き、「申し合わせ」を了承した。上述のように、前年とは日程が異なっている。そのほか、大学のおこなう「業界研究会」について、その実施方法についてのガイドラインを決定した。

人手不足の叫ばれるなかの就職協定は、「完全に崩壊する形となった。一一月一七日、二四日に開かれた就職協定遵守懇談会世話人会では、鈴木代表世話人が「文部大臣からもきついお叱りを受けた」と総括と反省を述べた。世話人会では、九〇年度も就職協定存続との結論になったが、監視体制を強化する方針で、鈴木日経連会

長は罰則規定の検討も必要であることを示唆した（『日経連タイムス』八九年一月三〇日付）。

3 社会保障への対応

■ 老人保健制度の見直し

日経連など経済四団体は、八九年九月二〇日、自民党四役と懇談し、見直し審議中の老人保健法について意見を明らかにした。その骨子は、老人医療費の「適正化」を図るとともに、公費負担割合を五〇％に高めることである。以下、「老人保健制度の見直し問題に関する意見」を要約、紹介する（全文は、『日経連タイムス』八九年九月二一日付）。

「老人保健制度の見直し問題に関する意見」

一、老人医療費の適正化を図ること

- ① 症状が固定した慢性患者の診療報酬は定額払い方式とする。
 - ② 不必要な長期入院を解消するため、在宅ケア、老人保健施設でのケアなど総合的な老人福祉対策を充実する。
 - ③ 患者の定率一部負担制度を導入する。
 - ④ 保険者の経営努力の余地を残すため、拠出基準に医療費按分部分を残す。
- 二、老人医療費の公費負担割合を現行の三〇％から五〇％に引き上げること

① 老人医療は「社会福祉」的な性格が非常に強く、医療保険の対象としては適当ではない。むしろ「公費負担」で対応すべきである。

- ② 制度発足以来、国庫負担の割合は低下してきており、被用者保険制度の財政に壊滅的な影響を及ぼしている。
- ③ したがって、公費負担割合を引き上げるべきである。

■ 児童手当制度の見直し

日経連は、八九年九月一二日「児童手当制度の見直し問題に関する見解」を発表した。

政府は出生率を引き上げるべく、児童手当の改善を図る方針をとり、審議会に諮ったが、日経連はこれに反対の意見を表明した。以下、その「見解」を要約、紹介する（全文は、『日経連タイムス』八九年九月一四日付参照）。

「児童手当制度の見直し問題に関する見解」

一、出生率の向上について

児童手当の引き上げで出生率を向上させることはできない。むしろ、教育、住宅、働く女性にたいする再雇用制度など、社会環境を総合的に整備することが重要である。

二、児童手当支給の必要性について

経済的な理由で少産化現象が起きているわけではない。また、わが国では家族手当制度が普及している。以上の理由から、児童手当を存続させる必要はない。

三、児童手当制度の財源と支給対象について

かりに児童手当制度を存続させるとしても、その性格上、事業主負担は適当でなく、全額公費負担とすべきである。

四、児童の健全育成サービス事業の実施主体と財源について

改革案では子どもの遊び場などの施設を整備することが大きな柱になっているが、これは本来、地方自治体のおこなうことで、児童手当制度の枠内でおこなうべきではない。

五、働く女性の育児に関する措置について

育児は親がするのが理想であり、その意味で育児休業よりも、再雇用制度など引退後復職する方法を講ずるのが現実的である。

■ 企業年金等の税制問題

日経連は、八九年九月一二日、児童手当見直しとともに、「企業年金などの税制に関する要望」を発表した。以下、その要点のみ紹介する（全文は『日経連タイムス』八九年九月一四日付参照）。

「企業年金等の税制に関する要望」

- 一、厚生年金基金制度および適格退職年金制度の積立金にたいする特別法人税を撤廃すること
- 二、適格退職年金制度における従業員負担の掛金を社会保険料控除の対象とすること
- 三、財形年金および財形住宅貯蓄の非課税限度額を引き上げること
- 四、個人年金保険料の所得控除限度額を大幅に引き上げること、および一定の要件を満たす個人年金信託の拠出金につき所得控除限度額を創設するとともに、その運用収益に非課税措置を創設すること

4 労使関係

■ 連合と「共同社宅」構想

日経連は、一月三〇日、連合（堅山利文会長）との第五回懇談会で、前年に出した「共同社宅」構想の実現へ向けて作業委員会です体的検討を進めること、「土地基本法」の成立に努力することで合

意した（『労務管理通信』八九年三月一日付）。

■ 総評解散へのコメント

日経連は、機関紙『日経連タイムス』の論説で総評の歴史を回顧して次のように述べた（『日経連タイムス』八九年九月二八日付）。

「昭和三〇年代の後半に総評が掲げた『ヨーロッパ並の賃金を！』の春闘スローガンは、当時としては、夢のような話であったが、それが現在では現実のものになっている。昔日の感ありである」。総評の退潮が決定的となったのは、第一次石油ショックであった。「民間労使がオイルショックの混乱を乗り切ろうと必死になっていた危機状況に、総評のお家芸であった『親方日の丸』の論理では通用しなかったということである。」

「総評から新たに連合に参加していく官公労にとって最も必要なことは協調することの貴さを優先することだと思う。共通する考え方や課題を大事にしたい。時代は大きく変わったのである。」

■ 新「連合」発足を歓迎

日経連は、八九年一月二日、官公労を加えた新組織「日本労働組合総連合会」（山岸章会長）が発足したことを歓迎し、次のような会長談話を発表した（『日経連タイムス』八九年一月二三日付）。

「新連合の発足について」

- 一 国一ナショナルセンターの結成をめざし、労働界が総力をあげて統一を進め、これを実現されたことをまず祝福申しあげたい。
- 新連合発足に際して次のことを要望したい。

一、民間連合発足後二年間培ってきた対話路線を今後も継承し、とくに物価問題、土地住宅問題、社会保障問題など共通認識を持てる政策課題について共同で検討を進め問題解決に努力していきたい。

二、新連合は八〇〇万人近い大きな勢力となり、それだけに社会的な影響力も大きくなるであろう。今後、新連合は、オピニオンリーダーとして直面する諸問題に対し、積極的な意見や提言をもって対処されることを期待したい。

三、官公労系労組の参加によって新連合は結成されたが、わが国労働界は民間労組主導による労働運動が定着し、今や不動のものとなっている。官公系労組は民間労組と協調しつつ社会的貢献をめざし、新しい連合の運動を推進されることを望みたい。

四、新連合が結成され、中央レベルでの新しい労使関係がスタートした。今後各地方においても中央レベルに呼応して健全な労使関係の確立に労使で努力していきたい。

5 その他

■ 日経連、国際協力センターを設置

日経連は八九年三月一四日、アジア・太平洋地域諸国にたいして企業の人材育成と経営者団体の活動への支援を強化する方針を決定した。これは前年開催した「アジア太平洋地域経営者サミット88」で各国経営者団体から協力・援助を求める発言があったからだといふ。支援の具体的内容は、①アジア太平洋地域経営者サミットの継続開催の支援、②トップ・ミッションの派遣と受け入れ、③アジア

太平洋地域の経営者団体活動強化の支援、④途上国の人材育成の支援、⑤日系進出企業の現地人人材育成活動の支援の五本柱である（『日経連タイムス』八九年三月一六日付）。

この方針にしたがって、日経連は、四月に連盟内に「日経連国際協力センター」を設置し、次の四事業を推進することになった。すなわち、①外国人基礎技能研修生受け入れ事業、②開発途上国人事・労務管理者育成事業、③賃金支払い能力に関するセミナー、④日本経営セミナーである（『日経連タイムス』八九年七月二〇日付）。

日経連は、一月一五日から三日間、シンガポール、マレーシア、タイで「ジャパン・マネージメント・セミナー」を開催した。日経連、東芝、現地の日系企業から講師陣を出し、活発な討論がおこなわれたという（『日経連タイムス』八九年一月二三日付）。

■ 参院での与野党逆転に危機感

日経連は、八九年七月二五日の常任理事会で、参院選挙での自民党大敗を受けて、政治改革推進に向けて「虚礼廃止に関する申し合わせ」を承認した。これは、「自由経済体制の根底を揺るがす」事態を未然に防ぐため、「虚礼廃止をおこなって経済界の姿勢を内外に示すとともに政治改革推進の原動力とする」ためである（『日経連タイムス』八九年七月二七日付）。

日経連は、八九年一〇月一九日、『社会党で日本は大丈夫か』（矢島釣次編著）を出版し、社会党を批判した。一万部を無料配布する計画である（『日経連タイムス』八九年一〇月一九日付）。

【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

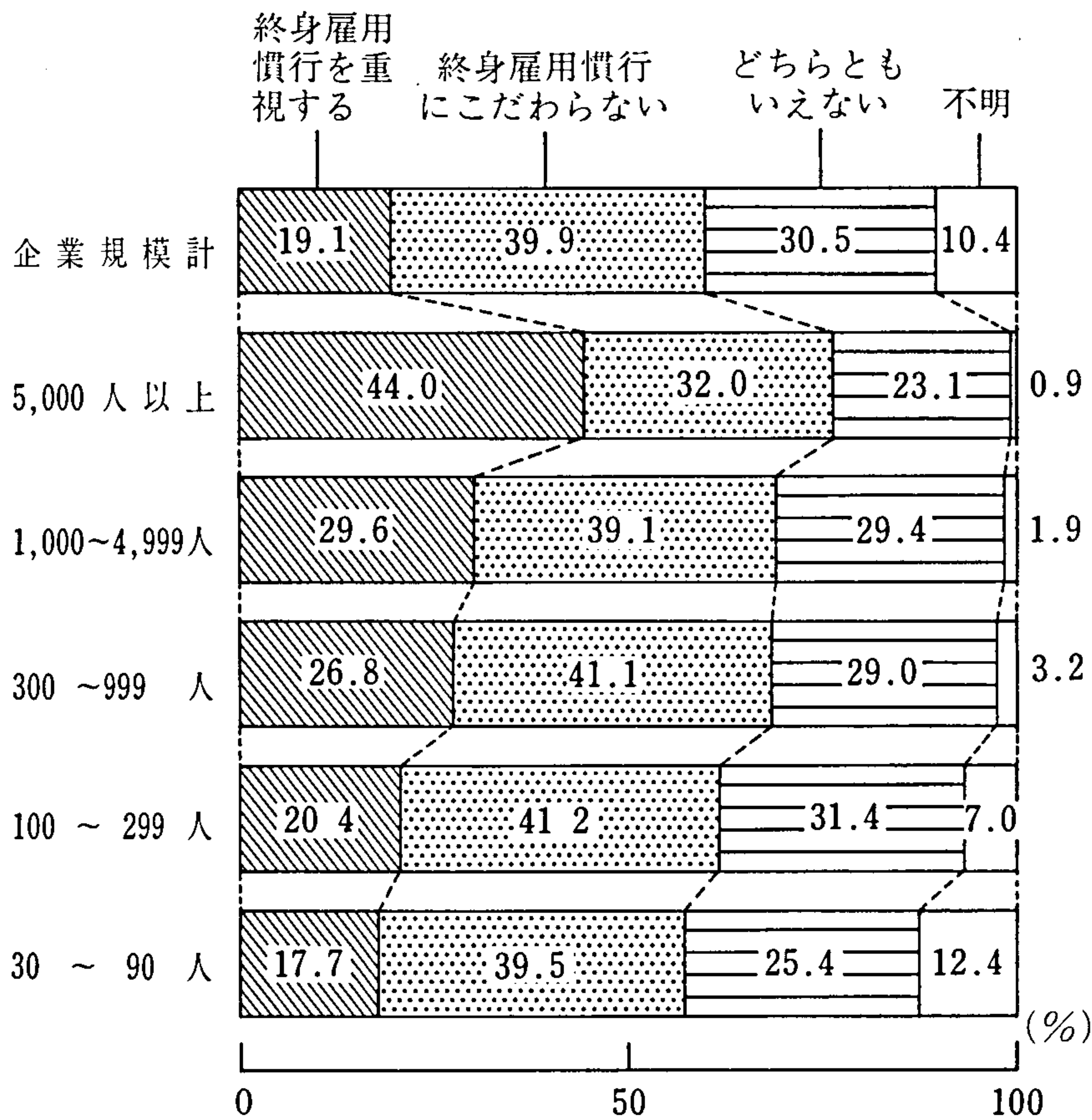
労働力不足、中小零細で深刻化

すすむ外国人労働者雇用

「国際化」で迫られる経営労務制度の見直し

女子の能力活用に関心

今後の採用・人事の基本的考え方（企業割合）



〔出所〕労働省「雇用管理調査」1988年1月

概況

☆ 一九八九年には、好況の持続により労働力不足が深化し、とくに中小零細企業で影響が大きくなった。これらの分野では、時間外労働を延長し、外国人労働者に依存する傾向もあらわれた。他方、労働省の調査などによると、労働力不足対策として機械化、管理の改善、時間短縮などもおこなっている。

☆ 企業は、ようやく労働時間短縮対策に踏み出した感があるが、その際、各種休日・休暇の増加が中心となっている。また、フレックスタイム制も大企業の研究開発などを中心に導入が進められた。そのほか、新しい勤務制度を模索する動きもみられる。

☆ そのほかの経営者の関心も多様で、新しい個別人事労務制度の導入・改変も進められている。このようななかで、国際要員の養成や国際化にからむ人事労務の課題の解決が必要となった。これには、国内におけるホワイトカラー外国人の雇用、海外派遣要員、在外企業の現地従業員の管理などの側面がある。

☆ 日経連は、「人間尊重」を唱えていることは従来と変わりが無いが、今回、六〇歳台前半層の再雇用構想を打ち出した。これは、コース別人事制度のなかで能力を開発し、定年後もその能力を活用してゆこうとするもので、高年層のみでなく、従業員全般の管理をも見直す意味をもっている。日経連にどう実務者は個別管理を強く意識しているが、これは複数コース上で加齢にと

もない、企業側と対話しつつ自己啓発する、経営者が期待する従業員像と照応する。

☆ 本年鑑で紹介してきた労働省の「人事・労務研究会」の五年間の研究のまとめが公表された。この研究会による二一世紀の人事労務管理のブランド・デザインは、ここ数年来進展してきた終身雇用対象（ストック型労働力）のスリム化、企業グループにおける人事、ストック型とフロー型の労働力の組み合わせ、個別的な能力主義管理、自律集団組織の利用などを内容としている。団塊世代と高年層については、主としてホワイトカラーが念頭にあると思われるが、クラスター（領域）専門職という処方箋を提出した。

☆ 一九八九年は、男女雇用機会均等法と労働者派遣法施行の三年目にあたるが、女子就業の支援が社会的に問題となり、その能力活用が経営者の関心を集めた。また、パートタイム労働についても、行政上の対策とは別に、より本格的な管理をめざす兆しもみられる。派遣労働者とその管理については、労働省の「派遣事業研究会」による一般労働者派遣事業の実態調査が八九年三月に公表され、企業と派遣スタッフの状況が、いくらか明らかになった。

概況

1 経営者の関心と制度の動き

■ 日経連の基本方針

日経連の「労働問題研究委員会報告——真の豊かさの実現のために」(一九八九年一月一八日)は、公共政策への注文や、賃上げと時短をパッケージとした対応などのほか、労務管理についても、いくつかの点に注意を喚起している。(本年鑑第二部I「経営者団体の動向」参照)

■ 全国労務管理者大会と年間回顧

日経連と和歌山経協主催の「全国労務管理者大会」(実務者レベルが中心)が、八九年九月二七～二八日、和歌山市で開かれた。テーマは「人事・労務の近未来構図を考える」であった。

『日経連タイムス』によると、①トップの方針に対応し、新時代も人づくりが経営の基本であること、②高齢者・若年層の能力・意欲を引き出し開発する必要があること、③集団一律管理から個性重視へ、年功主義から能力主義への変容を徹底すべきことについて、基本方向が確認された。動機づけ対策、高齢者の活用、個別的管理が強く意識されたといえよう。

一方、『日経連タイムス』は、年間回顧において、大手企業を中心として一～三日の休日増を中心に時短に前進があり、フレックス

タイム制をふくむ勤務制度に変化がめだったこと、能力開発の分野では、国際人の育成、中高年者の能力再開発、自己啓発と関係の深いリフレキシユ休暇などが問題となったこと、政府のパートタイム労働指針が示され、また育児休業制度法定化の野党の動きがあったこと、人事管理は、若年層の定着対策および中高年齢化対策の必要上さらに能力主義化が進んでいること、などを指摘している。

■ 人事労務の課題と制度改革の動向

日本能率協会の第一一回「経営課題実態調査(人事・教育)」(上場企業、回答一九五社、八九年六月)によれば、当面の「きわめて重要」な課題として、製造業の場合、「技術革新にともなう技術者の能力開発」「組織の活性化・モラール・アップ」「事業展開に応じた機動的な人員配置」「管理職の能力開発」「海外要員の育成」を選んだ企業(二〇項目中三項目、但し賃金、福利厚生がふくまれない)が、四～五割となった。非製造業の場合は、「管理職の能力開発」「事業展開に応じた機動的な人員配置」「組織の活性化・モラール・アップ」が多く選択され、「女子社員の能力開発・有効利用」「中高年層の増加への対応」がこれに次いでいる。

人事諸制度の変化しつつある状況を製造業についてみると、「この一年以内に改変した」「改変中」の和が二〇%を超える項目は、週休二日制、年間休日数増、有給休暇奨励制度、職能資格制度、給与体系、人事考課制度、昇進・昇格試験、賞与のための業績査定方式、ジョブ・ローテーション制度であった。また、整備導入を計画中について、二〇%を超えるものは、フレックス勤務制、メンタル・ヘルス対策、専門職制があげられた。なお、人事考課につい

て、今回詳細な調査をおこなっているが、個別管理による能力開発・発揮の用具として改革される傾向にある。

同じ時期に、労務行政研究所がおこなった隔年の「人事労務諸制度の実施状況に関する調査」で、時系列比較で増大がみられたおもな制度としては、フレックスタイム制、失効年休の積立保存制、社内人材公募制、人事考課の公開、退職準備プログラム、早期退職優遇制、転進のための特別休暇制、女性の管理職への登用、女子再雇用制、契約社員制、人材派遣業利用、従業員持株制、財形貯蓄制度、ホームヘルプ制、社内禁煙運動、VDT作業基準、CI戦略などがある。

■ 人事労務管理の動向

以上のように、大企業においては人事労務管理に多様な展開がみられる。日経連の基本的立場は、基幹的人材については雇用を確保し、また、各層について意欲・能力を引き出して、「人間尊重」の経営を持続しようとしている点で従来と変わらないが、傘下企業などで環境条件の変化にともない、時間短縮にたいする弾力的対応、国際要員の育成などに関心が向けられた。

個別企業レベルでも、人事・教育において能力主義を制度化し、また、従業員を経営のメンバーとして位置づける福利厚生施策の進展がみられる。能力主義の内容として、個別化がめざされ、これが中高年層対策、女子の処遇に反映され、また、その用具として人事評価制度の再編が進められている。

一九八九年は、好況の持続により労働力不足が顕著となり、中小企業を中心に、その対応を迫られた。労働省の「技能労働者等需給

状況調査」(八八年一月)では、対策として中途採用等による人材確保を講じようとする企業が多かったが、教育訓練による能力向上、ME化・OA化等設備対策、配置転換を図る企業もみられた。

また、八九年五月分の「労働経済動向調査」では、超過労働時間により労働力不足をカバーする動きがみられた一方で、人材確保の必要上、および「世の中の流れ」を見通すなどの理由で、時間外労働の短縮、週休日の増加、作業体制・人員配置の改善、設備・機械の近代化、臨時・パートの活用などがおこなわれた。

2 将来構想とその背景

■ 二一世紀に向けての人事労務のグランドデザイン

労働省におかれていた「人事・労務管理研究会」(座長 津田真澄 一橋大学教授、八九年三月当時)では、一九八六年度に「組織活性化専門委員会」「団塊世代の活性化専門委員会」、八七年度には「高齢化の下での人事制度に関する専門委員会」「企業の人材調整システムに関する専門委員会」において、研究をおこない、その研究結果を公表してきた。このうち八七年度分については本年鑑(第59集一〇八頁)でやや詳しく紹介した。これらは、長期的に進展している経済・社会の構造変動にかんがみ、終身雇用、年功制を軸とする従来の人事・労務管理を修正・再構築しようとするものであり、経営労務の将来像を描くとともに、それを支援する行政施策を検討

する狙いをもっていた。

八九年一〇月に『産業・労働力構造の変化とこれからの人事・労務管理——二一世紀に向けてのグランドデザイン』という本が刊行された。これは、従来の四報告をふまえて、研究会の研究活動を総括したものである。企業外教育訓練、リフレッシュ休暇などをふくむ人材の育成についての項目が加えられた。従来の報告を編集した性格が強いが、副題の示すように統一的な構想となっている。ここでは、デザインの部分の要旨を紹介する。

まず、終身雇用制は再構築し、今後も維持する方針である。再構築の内容としては、スリム化（適用対象を核心に限り、外部人材を利用）、運用システム（賃金、業績評価、登用）の脱年功化のほか、とくに終身雇用概念の拡大（出向・転籍をふくむ企業グループ内での長期雇用保障）の三つがあげられている。

次に、活力を生み出す人事・労務管理として、①自律集団組織と、②クラスター専門職制度をあげる。①は、市場の変化に迅速に対応するため、責任と権限をもち、労働者が経営の「目標探し」をできるような柔軟でフラットな組織である。分社、社内ベンチャーなどもその例である。前記第一の専門委員会報告を受けたものである。②は特定領域についての専門的職業人である。画一的な管理職への昇進が不可能な条件下で団塊世代対策と高齢化対策のため中年層を活用する見地から、当委員会が提唱している専門職である。単一専門職、複合専門職、領域専門職という職務経歴を想定している。第二、第三の専門委員会報告に対応する。

第三に、前記のスリム化に対応したストックとフロー人材の編成、基幹人材についての「個別管理」をあげている。前記第四の専

門委員会報告を受けたものである。

第四は、人材の育成と能力開発体系の構築等で、前述のように付加された項目である。

以上をみると、クラスター専門職というやや新しい概念を登場させているが、最近数年間、企業が構造変化に対応し、あるいは経営戦略の一環として試みてきた個々の施策、広域の人事管理、多様な労働力の利用、職能資格制度などを基本的には是認し、促進しようとしているといえよう。

■ 日経連の高齢者再雇用計画

高齢化にともなう企業の人事労務対策については、多年、検討・実施されてきたが、六〇歳定年の普及、年金支給年齢六五歳への引き上げが実現されそうな気配となり、企業としても新たな対応が必要となってきた。日経連は、一九八九年六月、約五〇社の実務者等からなる「高齢化問題研究委員会」を設置した。一〇月に中間報告をまとめ、二四日の日経連政策委員会で承認された（詳しくは、本年鑑第二部I参照）。

この中間報告を具体化するためには、労務管理全体の見直しが必要となり、実際にこの方向の施策がとられれば、影響するところが大きいと考えられる。

報告書によれば、企業の人事管理は、ストック型人材とフロー型人材の組み合わせで運用される傾向が強まっている。ここでストック型人材については、コース別人事制度が妥当であるとする。

コースは、一般職コース、総合職コースにはじまり、上層では、管理職コース、スタッフ職コース、専門職コース、専任職コース

(実務・技能で豊富な経験と実績が求められる業務を処理するもの)に分かれるものを提示している。

従業員はこのコースを進み、キャリアを形成する。そして能力ある者が定年後は再雇用されるが、再雇用職には、「活用されるキャリア形成度」(専門知識や習熟)と「就業に対する自由裁量度」(勤務形態)の組み合わせにより四類型があるとしている。再雇用にあたって、賃金は個人別・能力別に契約で定める。定年後は、公的・私的年金等と、この賃金で生活するので、企業年金の改善(通算制度をふくむ)も必要である。

企業内の教育・能力開発は生涯ベースで計画・実施されなければならない。面接と自己申告を用いつつ年代別にリフレッシュのための教育をしてゆくこと、とくに四〇歳台前半、五〇歳台前半、退職前などに自己の能力を「棚卸し」し、将来に備えることや、中高年齢者を対象とした本格的な教育機関の設置等が必要であるとしている。

■ 経営戦略と出向等の労働力配置

円高下の経済環境の変化に対応して、企業は戦略的な事業再構築を図ってきたが、これは最近も持続していると推定される。企業の戦略にともない、組織や労働力配置にこれまでの雇用慣行にはない新しい動きがみられる。一九八九年中に公表された調査では、労働省「構造変化に伴う経営戦略と労働面での対応に関する調査(昭和六三年産業労働事情調査)」(八八年八月現在、規模一〇〇人以上、四五〇〇企業)が包括的にこの主題をとらえている。

これによると、過去三年間に新たな経営戦略を採用した企業は五

八%、今後三年間の予定は六三%に及び、既存分野における新商品・新サービスの展開、高付加価値分野への特化、新業態への展開、新規事業分野への進出が、そのおもな内容である。その背景となつていられる理由は、調査によれば、需要の個性化・多様化、既存商品の国内市場での成熟化などである。

この戦略に対応して、組織の面では、部門の再編成・新設、子会社の設立(既存部門の分離と新規事業への進出にともなうもの)がしばしばなされている。労働力の配置も、部門新設・再編成の場合、これを実施した企業を一〇〇として、他部門からの配置転換(七七%)、正規社員の中途採用(五三%)、新規学卒者の採用(五一%)、パート・アルバイトの採用(三一%)などとなつており、即戦力の確保のため、新規学卒採用が従となつている。子会社の設立の場合も同様に、子会社への出向・転籍(八九・五%)、正社員の中途採用(五〇%)、新規学卒者の採用(二七%)、パート・アルバイトの採用(一九%)で、部門新設・再編成の場合と同じ型となっている。要するに、戦略的に急速な転換をおこなう場合、新規学卒者を採用し時間をかけて訓練することでは間に合わず、配転、出向、中途採用に多く依存していることを示している。これは、終身雇用制度修正の局面ともなっている。

右の労働力の移動のうち出向・転籍に関連した調査としては、従来の調査を引き継いだ雇用職業総合研究所の『出向・転籍の現状』と題する報告書——事業再構築以外もふくむ出向・転籍一般に関するもの——が六月に公表されている。これは、移動元の上場企業、移動先企業、移動元企業の管理者の通信調査をまとめたものである。

これによると、上場企業の八四％が他社への出向・転籍を実施し、関係会社の八六％が出向者等を受け入れている。移動元の出向者等比率は六・五％、受け入れ先での受け入れ者は総従業員の二二％に及び、出向・転籍が広くおこなわれていることを示している。

出向・転籍者は、五〇歳以上と四九歳以下では、目的などに差異がみられる。出向元企業が出向をおこなう目的は、「経営指導・技術指導のため」「多角化で新会社を設立したので」などが多いが、五〇歳以上では、その雇用と役職ポストを確保する目的があるのにたいして、四九歳以下では「能力向上のため」「人手不足を補うため」というものが多い。出向先企業の組織階層別にみると、役員では出向者が過半数を占める企業が大部分であるのに、役付でない一般従業員はプロパー社員のみであるという傾斜的な構成がみられる。

出向・転籍の拡大にともない、企業グループとしての合同教育、新卒者のグループ採用、親会社への逆出向なども一部でおこなわれている。出向者の労働条件については、賃金・有給休暇が出向元基準、労働時間は出向先基準となっている。

出向に関する問題として、受け入れ側企業にとっては人件費の増加、適切な人材が出向してこないなどが指摘されている。送出側では、五〇歳以上の出向先が限界に達していること、年齢にかかわらず給与以外の労働条件の調整がむずかしいこと、出向を左遷とみる風潮があることなどである。

■ コース別人事

日経連の新しい高齢化対策の構想は、スリム化した終身雇用層を

コース別とし、そのなかで職務能力を育成して、高齢期にも有効利用しようとするものである。この基礎にある複数進路制について、日本生産性本部は一九八八年七月現在で、賃金調査に付帯して調査した（集計一一二二社）。

これによると、複数進路制の採用企業は全体で一九％（前年調査で一六％）であるが、規模五〇〇人以上の企業では五〇％と採用率は高い。採用を予定または検討中の企業を加えると全体で四〇％に及び、この方式は普及しそうである。

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、専任職など）、③職群の特性区分（総合職、一般職など）によるものと、その組み合わせによるものがある。単一型では②、③のタイプが多い。この点もふくめ制度の内容は、前年の調査結果（本年鑑第58集一四〇頁）とほぼ同様である。

3 弾力的な時間短縮

■ 労働時間制度の概況

このところ、労働時間短縮が公共政策の課題となっていること、労働者の要求も高まっていることから、停滞的であった労働時間短縮が漸次進みはじめた気配がある。とくに一九八九年春闘で、かなりの企業で広義の労働時間短縮の交渉があり、実現された。従来、時短に消極的であった東京商工会議所も会員の調査をおこなった

り、一九九〇年一月、中小企業における時短について提言したりしている。この提言も、八八年の日経連の指針（本年鑑第59集一一六頁）も同様であるが、時短にあたっては、勤務の弾力化によりコストを削減しようとする傾向が強く、休日増や多様な勤務制度の導入が試みられつつある。このなかには、これまであまりなかった諸制度の採用もみられる。

最初に、労働省「賃金労働時間制度調査」（三〇人以上）によると、八八年末現在で、何らかの週休二日制を採用しているものは、企業数の割合で五二・七％、労働者数の割合で七九・九％で、前年より二・三〇二・四ポイント改善した。完全週休二日制に関しては、それぞれ七・四％、二九・五％で、改善は労働者数で一ポイントであった。

週所定労働時間は、企業平均四四時間一二分（前年に比し八分の短縮）、労働者平均で四一時間二八分（同一四分の短縮）であった。短縮幅は小さいが、一九七六年以降では最も長い。一年間に週労働時間を短縮した企業（一七・五％）のうち、休日を増加したものはその八一％で最も多く、休日増加が時短のおもな方法となっている。週休以外の休日は、一企業平均約一八・三日（前年より一日増）である。夏季休暇用特別休暇は八二・九％の企業が採用し、それらの企業平均は三・四日であった。有給休暇付与日数は、労働者平均で一五・三日（前年一五・一日）、取得率は五〇％で、後者はあまり変化していない。

変形労働時間制の導入されている企業は、全体として多いとはいえないが、大企業（一〇〇人以上）で相対的に多い。一ヵ月単位の変形労働時間制は六％（大企業一八・三％）、フレックスタイム

制〇・八％（六・二％）、三ヵ月単位の変形労働時間制〇・一％（一・〇％）となっている。事業場外のみなし労働時間制は、二・九％（四・三％）、裁量労働のみなし労働時間制は〇・三％（〇・五％）で採用されている。

労働基準法改正過程で問題とされた弾力的な勤務形態のうちで、さしあたりかなり進展がみられるのは、フレックスタイム制である。連合の一九八九年労働時間調査では、フレックスタイム制は、調査二八四組合の約三分の一で導入または導入予定である。

『日経連タイムス』のキャンペーン記事（八九年九〜一〇月）によると、フレックスタイム制のほか、週休三日制、リフレッシュ休暇、長期夏休み、年休積立制（未消化で失効する年次有給休暇を積み立て、長期間休むときに使用する制度）、直行直帰制、サテライトオフィス、在宅勤務など、労働時間の弾力化、勤務形態の流動化の新しい事例がみられる。

中小企業は、制度上労働時間が長い、中小企業を中心とする経営団体とみなされる東京商工会議所が、八九年六月現在で調査したところによると、回答約五〇〇社の七割は、九二年までに週四〇時間制が可能としている。これまで労働時間管理として実施した方法は、複数回答で、週休の増加（四五％）、夏季休暇の増加、年末年始休暇の増加、一日の所定労働時間の削減（二五％）、直行直帰制の実施、ゴールデンウィーク期間の休暇の新設・増加、超過勤務削減措置となっている。今後の施策としては、週休、夏休みの増加が多いが、有給休暇の計画的な付与、リフレッシュ休暇、フレックスタイム制などもあがっている。中小企業においても、休日・休暇増と勤務制度の弾力化によって労働時間短縮が進む傾向にある。

■ フレックスタイム制等

労務行政研究所は、一九八九年八月九月、フレックスタイム制がおこなわれている企業について、制度の内容などを調査した(回答五〇社)。これによると、近年導入されつつあるフレックスタイム制の概況は以下のとおりである。

まず、制度導入の目的としては、「時間意識の高揚による業務の効率化」(七八%、重複回答)が最も多く、「就業時間の計画化・合理化」「創造的風土づくり」「自主管理の徹底」「残業時間の減少」と、経営効率にかかわる目的が上位を占め、従業員の利益にかかわる「自己管理(余暇)の確立」(四五%)は第六位で初めて登場している。「通勤難の解消」「働きがいの向上」は二〇%台である。

本格実施時期は八五年以降で、とくに八九年のものが多く、改正労働基準法を根拠に制度化が進んだことを示している。全社の実施は四分の一程度で、多くは特定部門に限定されている。研究部門を中心に、技術部門、事務部門、営業部門に導入されている。

勤務時間は、業務上の連絡などのため必ずコア・タイムをいずれの企業もおいており、その平均は約四時間、その前後に個人別に選択可能なフレキシブル・タイムがおかれるが、その長さは計一〇時間である。このほか、休憩時間が一時間ある。フレキシブル・タイムは朝七時にはじまり、夜一九～二二時に終わるものが多い。しかし、〇～二四時の型もみられる。

全体の時間帯の長さから、調査は、短時間型、中時間型、長時間型の三類型があるとしている。短時間型は、通常の勤務時間帯の始まりと終わりを、たとえば二時間弾力化するものである。中時間型

は、先の平均とほぼ同じく、たとえば朝四時間、夕方六時間のフレックスタイムをおくものである。長時間型は、このフレックスタイムをさらに延長して、二四時間を前記三種の時間でカバーする。

一カ月の勤務すべき時間は、一日の標準労働時間に所定労働日数を乗じたものとなっており、一カ月間でこれを超えた場合に時間外労働とすることが多い(七八%)。一日の標準時間を超えたとき時間外労働とするものは、短時間型にみられるが、全体の二二%と少数である。制度導入直前の二～三カ月と導入後二～三カ月を比較し、時間外労働の実績が減った企業が五五%である。

効果としては、「業務に即した就業時間の計画化・合理化」「精神的なゆとり」「自主性・主体性の向上」「時間管理意識の高揚」「通勤時の負担軽減」を半数以上の企業があげており、おおむね目的に沿った効果が上がっているようである。実施して問題点がないとする企業が五二%である。問題がある場合、最もしばしば指摘されたのは、労働時間管理手続きの煩雑なことであった(二五%)。

以上のように、フレックスタイム制は、研究部門等で主として経営効率の観点から導入されて、おおむねこの目的に沿って機能しているといえよう。

他の新しい勤務形態についても社会的関心は強い。八九年には、サテライト・オフィスについての実験的試行例の紹介、労働省委託による財団法人職業協会の『変形勤務制についての調査研究報告書』の公表などがあった。これらについては、先行的経験として興味深い。が、実際事例としてはいまのところ少ない。

■ 夏季連続休暇

前述のように、夏季休暇は大多数の企業に普及しているが、労働時間短縮のムードのなかで、長期連続の夏季休暇を採用する企業も増えている。

労働省は、その時短キャンペーンの一環として、毎年状況を把握し、公表している。一九八九年に一三〇〇社あまり（製造業で規模一〇〇〇人以上、非製造業で三〇人以上）を電話調査したところによると、三日以上の連続休暇を実施する企業は八一％であった。調査対象の二〇・八％が連続して七日以上実施であり、前年より一・二ポイントの増大である。連続休暇を実施する企業の平均休暇日数は六・六日（前年六・三日）である。製造業は実施率、日数とも非製造業を上回っている。

改正労働基準法で導入された年次有給休暇の計画的付与制度を利用する企業は一六・九％で、その平均有給休暇日数は二・八日であった。二週間以上の長期連続休暇はなお例外であるが、製造業を中心に夏季休暇が普及しつつあるといえよう。

■ リフレッシュ休暇

リフレッシュ休暇も、このところの労働時間短縮の動きのなかで普及の兆しがみられる。

労働省の委託により財中小企業労働福祉協会が、一九八九年七月調査したところによると（規模三〇人以上、回答五〇〇〇）、この制度を導入している企業は七％、労働者数で一四％であった。全体として普及率は低いが、五〇〇〇人以上の企業では三八％であっ

た。未導入の企業のうち五割近くが将来導入を想定していることがわかった。導入時期は八九年が多く、導入企業の二二％に及んだ。一九六〇年代以前に導入された例はあるが、八〇年代に入ってから、とくに最近、導入が加速されている。

導入の目的は、二つまでの選択回答で、社員の慰労が最も多く六八％、以下、「社員と家族の福祉の向上」「社員の健康維持増進」「社員の自己啓発」とつづいており、従業員福祉が中心である。休暇は用途を限定しないのが普通である。

対象者は、一〇年ごとまたは五年ごとといった勤続年数で選ばれることが多い（七六％）。勤務生涯に一回のものもある。長さは四〜七日（三二％）、一〜三日（一九％）などであるが、三〇日以上も三％弱ある。

援助制度が三八％の企業でおこなわれているが、その内容は「旅行券等の現物の支給」「休暇手当等の金銭の支給」が多い。すでに制度を持つところで拡大してゆくとする企業が四分の一あり、対象者や休暇付与日数を増加しようとしている。

4 国際化にともなう労務管理

■ 国際化への企業の対応

国際化または企業活動のグローバル化にともなって、いくつかのタイプの問題が登場している。一九八九年に出された実務

的な調査や提言を概観しておく。

近年の問題全体について企業の立場から論じたのは、関西経営者協会「国際化への企業の対応」(一九八九年九月)である。この提言は、まずわが国企業の海外進出にもなう問題を扱っている。進出企業は、現地で、経営上、人事労務管理上、各種の問題に当面する。このうち後者については、多くの国で性、国籍、宗教等による差別が禁止されており、企業は、慎重であるべきこと、会社の考え方のわかる現地人を幹部に登用する必要があり、教育訓練はOJT中心となるが、現地の管理者・監督者を日本で研修することも多くなってきたこと、福利厚生は愛社心を強めるが押しつけにならないようにすること、などを提唱している。全体としては、日本的やり方を押しつけず、現地の習慣を尊重すべきであるとしている。

日本から派遣される従業員の人事労務管理については、各種のバランスを考慮すべきだとしている。選考にあたっては、能力、健康という一般条件のほか、家族の個別事情も考慮すべきであり、滞在期間の決定にあたっては、現地での信頼関係の維持と家族の生活設計を調和させる。賃金、労働時間、福利厚生等については、現地および国内とのバランスをはかる。帰国後、昇進については国内勤務者より不利にならないようにする。また安全・疾病対策としては、個人・家族の啓発が重要であるとしている。

第二に、外国人労働者の国内における雇用について、企業のとるべき措置のみでなく立法措置(在留資格認定の弾力化、労働契約期間等の法規定の適用除外、雇用保険と厚生年金の任意加入制)を示している。企業の対応としては、外国人労働者を企業の即戦力とみるだけでなく相互理解の一助であると認識すべきこと、目的意識を

明確に持って対処すべきこと、適法な入国・在留者のみを対象とすべきことを原則としている。

雇用にあたって、日本人労働者と同様な雇用形態で雇用する場合と、異なる雇用形態で雇用する場合を区分し、前者は日本人同様に処遇するとしている。後者については、時間外労働、人事異動、契約解除事由、守秘義務、職務内容、指揮命令系統などを契約に明記すること、賃金決定方法は既存の能力評価方式により得ないことなどを指摘している。

最後に、外国人雇用の経験は、日本で主流である集団処遇方式から個別処遇方式への転換の契機になりうると評価する一方、単純労働者への門戸開放、大幅な規制緩和は、社会的コスト増大もあり、反対している。

■ 国際化要員の育成

(社)在外企業協会の「国際化要員育成研究委員会」は、その報告書(一九八九年五月)において、経営のグローバル化推進のため、企業をあげての国際要員化の認識が必要であること、国際化の人材資源は国籍を超えて求めるべきであるとし、具体策を提案している。トップの強力なリーダーシップで育成管理をおこなうこと、海外派遣の人選、派遣、帰国後の処遇を一貫した施策としておこなうこと、「国際経営職」の新設、日常的な仕事を進めるうえでの日本的曖昧さの排除などをあげている。

グローバル化に当たり、経営や人事のあり方の全体的な変化を想定している点が注目されよう。

■ 企業活動の国際化にともなう人事労務管理

海外派遣社員および現地従業員の人事労務等について、労働省の委託を受けて、勤雇用情報センターの研究委員会が一九八九年一月に企業（海外事業所が二カ所以上あるもの）にたいするアンケート調査をおこなった（回答約四〇〇社）。これによると、海外では国内と同じ事業を展開している場合が大部分であるが、メーカーが販売拠点のみを持つ場合もある。一企業で海外に一〇事業所以上を設置しているものが三七％であり、世界各地に事業を展開している企業が多い。海外での雇用量は少ない企業も多いが、一万人以上を擁する企業も、電機、自動車など一三企業（三％）ある。

派遣社員は、一社平均六八名、当然ながら商社、電機、金融・保険、自動車などでは、一社当たり人員が多い。派遣社員の最初の赴任年齢は三〇歳前半とする企業が最も多い。赴任期間は、定めていない企業が二七％、定めている場合は三〜五年で全体の四七％になっている。

海外人事業務について、海外人事部（課）などが設けられていることもあるが、多くは人事部内に担当者をおくか、事業部等で対処している。海外人事担当部署では、海外派遣社員の渡航準備、給与の決定、選抜、赴任前教育などの権限をもつか、これらにつきライオンを支援している。

海外派遣社員の駐在期間は、やや長期化する傾向がある。帰国後は、国際的な業務を担当させる企業が半数ある。再派遣を予定する企業と、決まった傾向はないとする企業があり、海外派遣者の職歴に関するルールは確立されていないか、確立されていても企業ごと

に異なっているようである。

海外派遣社員の給与は、現地法人または海外事業所が個別に決定する場合は少なく、本社人事部が決める企業が八割に及んでいる。関西経営者協会のいう、国内勤務者、現地従業員とのバランスを保つことは、多くの企業にとって困難な課題である。

現地従業員の人事労務については、経営者、管理者の現地化は、十分進んでいるとはいえないが、業務により、また階層により現地スタッフが登用されている。しかし、工場のミドル・マネジメントの場合、現地スタッフが主力となっている企業は、該当する職種のある企業の約六割となっている。海外の人事・労務問題を現地の事業部門にまかせている企業は全体の五六％で、日本人人事スタッフを配置したり巡回させている企業は二四％となっている。

本社が、現地事業所の人事や教育に関与している場合と、現地に権限を移譲している場合がある。人事労務事情をレポートしている企業（全体の四三％、定期的又は必要に応じて。以下同じ）、人事担当者を日本に集めて会議を開く企業（一六％）、現地従業員教育のため専門スタッフを派遣する企業（二四％）、現地従業員を短期間日本で研修させる企業（五四％）、現地従業員を外向させ、長期間業務をさせる企業（二三％）などがあり、これらはいずれも必要に応じてなされていることが多い。

労働省および日本労働協会は、調査委員会を組織して、海外派遣勤務者の調査（八八年八月現在、回答約一四〇〇）をおこなっており、これからも勤務制度や支援制度の状況がわかる。海外派遣勤務者は、出向または駐在の形をとることが多く、赴任に際し任期が特定される場合と、そうでない場合があり、特定される場合三〜五年

が普通である。単身赴任は一六%であった。完全週休二日制は七割程度に及んでいるが、地域差がある。時間外労働は週一二・四時間に及び多忙である。年休は付与日数二三・五日、実際の取得八・一日と国内と同様の問題がある。慰労その他の一時帰国制度があることが多い。海外勤務者については、国内情報の提供、国内住宅・財産の保全、残留家族の援助、現地での語学研修補助などがかなりの企業でおこなわれている。

5 女子雇用管理の傾向

■ 常用女子の管理

一九八九年は、男女雇用機会均等法が施行されて三年目にあたる。また、本年鑑第五部I「労働政策」の項で述べたように「パートタイム労働指針」が告示されて、増加する女子労働者の重要部分についての管理のガイドラインが決められた。さらに女子の労働力が一般化するなかで、正規と多様な雇用形態をふくめ女子の戦力をめざす企業の意欲も強い。

まず、常用の女子雇用についてみよう。労働省の委託で財団法人少年協会が実施した、子どものいる常用の既婚女子労働者の調査（一九八九年二月実施、約一四〇〇名）によると、これらの者が家事労働を主として担当している場合が平日で六四%、休日で八五%である。核家族の場合の平日についてはこの比率は九割である。女子が

家事を担当している伝統はあまり変化していないわけであるが、仕事を将来もつづけたいとする者は過半である。そして、職業を継続するために、育児や介護のため休める制度が必要であるとする意見が多い。

女子にたいする企業の施策としては、母性保護に関するものと、就業の支援に関するものが柱となっている。今回、労働省は、それらの包括的調査として、一九八八年中（または年末）における母性保護等の状況を調査した（『女子雇用管理基本調査』規模三〇人以上、回答約六〇〇〇）。

これによると、八八年中に出産した女子常用労働者は、女子常用労働者の一・八%の水準である。妊産婦の約三割が退職している。労働基準法改正により産前休業は、従来各六週間であったものが、産前につき多胎妊娠の場合一〇週間、産後は原則的に八週間となったが、調査によると、実際の休業日数は平均、産前三七・〇日、産後五六・〇日であった。規定上は、八三%の事業所が法律どおりで、一〇・二%がこれを上回る。

育児時間は、利用可能者の二七・六%が請求しているが、育児時間の制度は大部分が法定どおり（生後一年間、一日二回各三〇分）である。

妊娠中および通院休暇制度のある事業所は二七・四%、妊婦の通勤緩和措置は二四・三%、つわり休暇等は一九・一%で制度化されている。

女子雇用を支援する制度としての育児休業は一九・二%、女子再雇用制度は一六・六%、介護休暇制度（家族が病気の場合に介護するため与えられる休暇制度）は一三・六%に設けられている。これ

らは男女ともに適用されるものが大部分である。

連合の調査（八八年八月九月）によって傘下組合で育児休業制度をもつものの内容をみると、休業期間は子どもが満一歳に達するまでまたは産後休暇終了後一年が約六割で多いが、三歳まで及ぶものもある。休業期間中の賃金は四分の三が無給。有給の場合社会保険料の本人負担分を援助するものが多い。一時金は出勤日数がゼロでも若干の組合では最低保障や特別支給がなされている。復職は原職復帰が多く、以前の格付けを保障する場合が多い。健康保険と厚生年金保険は資格が継続するものがほとんどである。その保険料の負担は、本人負担が約七割で、残りは会社が負担するか立て替えている。育児休業をとれる者を女子に限定しているところが過半である。男子も対象となることを明確にうたっているものは例外であるが、男子も取得できると解されるものもみられる。

介護休暇については、「長寿社会における女子労働者等福祉に関する調査研究会」が審議のために実施した「老親介護に関する調査」（一九八八年、一部上場企業、回答約三〇〇社）によれば、老親介護のため何らかの措置を講じているものは約半数あるが、介護のための休業は一五％、介護要員の派遣・斡旋は一％で制度化されている。介護休業制度については、介護を受ける者は本人の親のほか、配偶者、子どもをふくむのが一般的であり、休業付与期間は六カ月未満が過半数である。

以上のように、母性保護については、労働基準法制定以来の伝統があり、法定のものが定着し、それを上回る保護も少数ながらおこなわれている。就業の継続についての支援措置は、要望が多いにもかかわらず、実施率はかなり低い実態にある。

■ 女子の能力活用

女子雇用の増大、均等待遇の必要から、女子の戦力化、能力活用については、企業に関心も高まっている。一九八九年にめだつた報告としては、まず「働く女性の能力活用研究会——電気機械器具製造業」の報告書があげられる。この研究会は、労働省の委託で、「働女性職業財団におかれ、業種別に検討しているものである。電機産業は、一般産業以上に、技術革新や国際化の影響が大きく、これにともない女子の戦力化の要請が強い。すでにシステムエンジニア、営業、海外業務などの専門職として女子が活躍している。個別企業では、女子社員の意見を吸い上げるための上司とのコミュニケーション、一人立ちまでの支援を考慮したうえでの営業ウーマンの活用、女子リーダーの育成、フレックスタイム制、在宅勤務の導入などの努力がなされている。しかし、社外研修会、研究会への参加は男子に及ばない実態にあり、職歴開発的な異動も未確立である。昇進も、勤続年数の関係もあり、係長どまりのことが多い。

なお、報告書は、女子のほうに向いている分野への登用やコース別管理は、女子の戦力化の一つのステップではあるが、「両刃の剣」となりうること、女子の意識の低さや勤続の短さを、女子の活性化を図っていない結果とみなすべきであるとし、機会と処遇の均等を課題とする当局の期待を表明し、これらを意識しない企業の実態の改善を呼びかけている。

東京商工会議所は、「女性の能力活用に関する調査」（一九八九年九月、資本金三〇〇万円以上の約七〇〇社）を実施したが、これによれば、企業は女子を責任ある地位につけることをかなり考慮し

ているが、伝統的な慣行も捨て去っていないことが示された。

まず、女性の能力活用に関し、あくまでも補助的業務中心に職務配置をおこなう考え方の企業が二割、意欲・能力があれば男女の隔てなく上級職に登用するは三割、その中間にあたり現状改善でもある、能力に応じる程度上級職まで登用する考え方が四割である。現在の女子の最高の役職位は、電機産業の場合と同じく、係長等の現場責任者までの場合が多く、企業の約半分を占め、課長などが二割である。女子が経営幹部となっている例はきわめて少ない。産業別に——またこれにともない規模別に——差があり、小売業、サービス業などでは女子がより上位職位に進出している。

また、女子の能力を活用しようとしている部門は、財務・経理、総務・人事、営業・販売、情報処理などが多く、現業、研究開発、企画などは少ない。概して伝統的な女子の能力に関するイメージに支配されているようである。また、異動にあたり、女子を転居をともなう転勤の対象としている企業は、多いとはいえないが若干みられる。

産業能率大学総合研究所の第二回「女子社員能力開発調査」も女子の積極的能力開発・活用・支援の制度について、導入をめざす企業もある一方、戸惑いもあることを示した。

これらの調査をみると、女子の能力開発・活用の必要を企業は認め一部は実行しはじめたが、その内容に問題がある場合もあり、また、伝統的観念や慣行とのかかわりも根強いことがうかがわれる。

■ パートタイム労働

労働省の一九八九年初現在の「雇用管理調査」（規模三〇人以

上）によると、企業の採用方針としてパートタイム労働者を増やす企業は、前回調査（八七年）よりさらに増大した。パートタイム労働は、このところ多くの企業で不可欠の労働力となっている。その雇用管理の骨子を、産業労働調査所の一九八九年調査（会員会社約二三〇社）によってみよう。

女子パートタイムの全従業員にたいする比率は一一・六％。従業員の三〇％以上が女子パートタイムの企業は一三％。女子パートタイムの平均年齢は四〇・六歳、平均勤続三・四年である。

一週の就労日数は五〜六日が多い。一日の所定労働時間について六時間とする企業が四五％（複数回答）、五時間未満が三五・四％となっている。七時間、七時間超八時間未満の企業もそれぞれ三割程度ある。労働者数で約三割が、一日の所定労働時間七時間以上であり、いわゆる疑似パートが相当数あることを推測させる。

女子パートタイム専用の就業規則がある企業は六割である。採用時に賃金・労働条件を書いた文書を渡す企業は八割弱である。パートタイムの賃金は、時間給が圧倒的である。賃金は、職種、勤続、勤務時間帯、能力等により格差がつけられている場合が多いが、一律である企業もある。半数程度の企業で昇給がおこなわれている。昇給制度がある場合の昇給決定では全員一律同額が多く、およそ三分の一（複数回答）、人事考課の結果を反映させるものが四分の一である。人事考課で重視されているのは、仕事の正確さや勤怠状況である。

諸手当としては、通勤手当が九割の事業所で支給されている。精皆勤手当がこれに次ぎ、約四分の一の企業で制度がある。賞与は八割の企業で支給され、一日六時間、一週五日勤務者で、夏季・年末

各二四～二五日分が平均である。退職金・慰労金は八割の企業で支給していない。

女子パートタイマーは、社内行事に参加し、会社施設を利用できる場合が多い。健康診断は八割の企業で利用できる。職場小集団活動は三分の一の企業で参加できる。

以上、パートタイマーの労務管理は漸次整えられているが、調査結果は、常識と一致するところが多い。

パートタイム労働については、本年は勤雇用情報センターや東京都の調査の発表があり、より立ち入った実態が明らかとなった。

■ 一般労働者派遣事業のスタッフ

労働省におかれた「派遣事業研究会」の実態調査が、一九八九年三月に発表された。派遣事業の企業・労働者の包括的調査としては初めてのものである。委託先は(社)日本事務処理サービス協会である。調査結果では、派遣スタッフの九割は女子である。

まず、企業調査では、五〇％が独立企業、二九％が特定企業的全額出資である。派遣スタッフの登録制度のある企業が八三％であった。一月現在の一社当たり、雇用している派遣スタッフは約五〇〇名である。女子派遣スタッフの七割は三四歳までで若い者が多い。登録型の派遣を主とする企業の派遣スタッフは、職種の専門性もあり、普通のパートタイム労働者の二倍になっている。

個人調査(女子のみ集計)によると、複数の派遣会社に登録している者は二六％くらいである。やむをえず派遣労働者になっている者は少なく、自ら選択している者が多い。派遣先は、総合商社、製造業などを中心とする。勤務日数は週五日が多く、一日の拘束時間

は七～八時間が多い。社会保険への加入率は低い。

- 【参考資料】①『労働統計調査月報』、②労働省新聞発表資料、③『産業・労働力構造の変化とこれからの人事・労務管理』(労働法令協会、一九八九年)、④『日経連タイムス』、⑤『労政時報』、⑥『労務管理通信』、⑦『労務事情』、⑧『週間労働ニュース』、その他

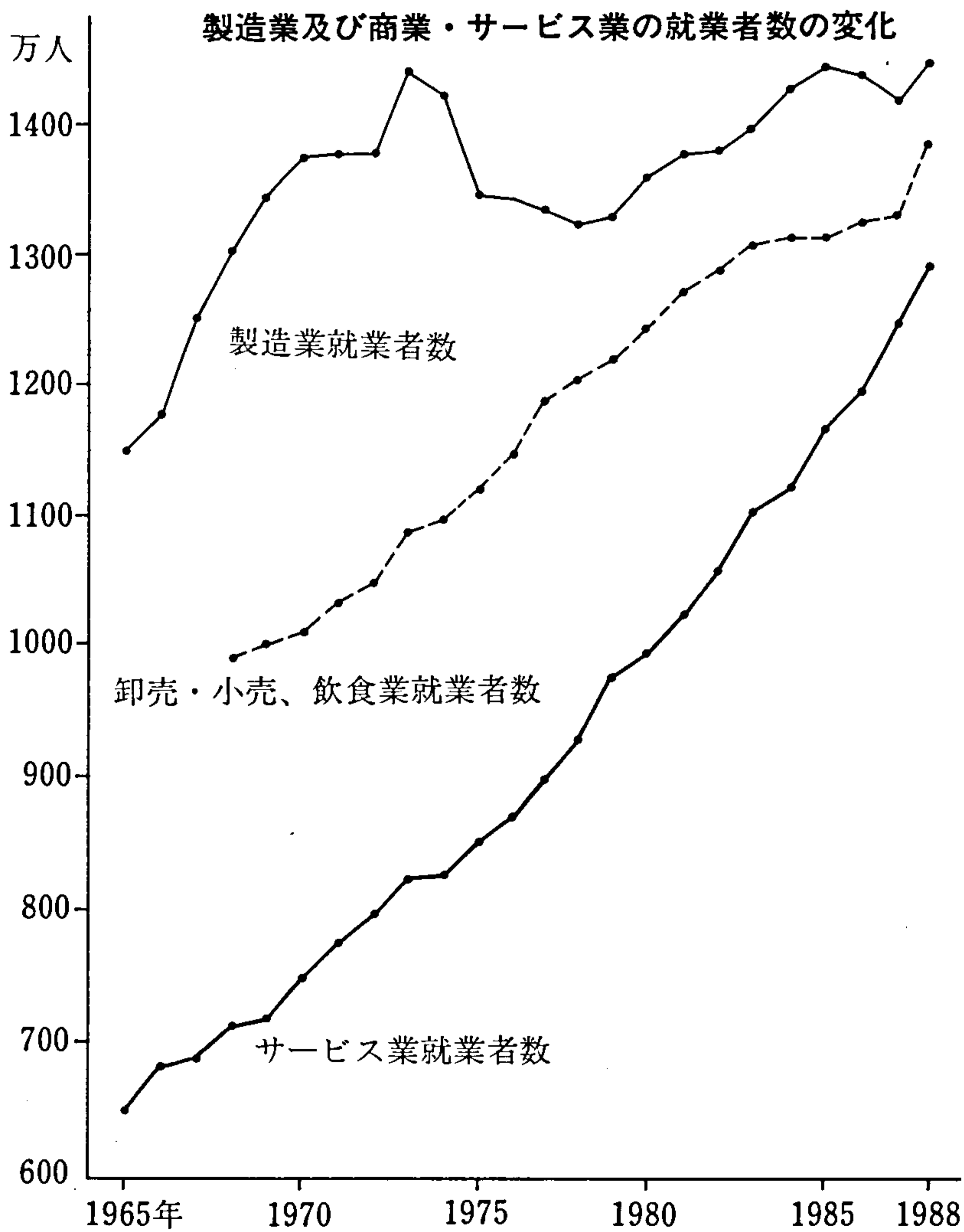
III 労使交渉と労働争議

すすむ労使関係の「インフォーマル化」

労働組合の発言力は低下

争議行為参加人員

84年以来、最低記録を更新中



〔出所〕総務庁統計局「労働力調査年報」及び同月報

概況

☆ 日本生産性本部の調査によれば、労働組合のない企業でも七割が社員会をもち、コミュニケーション促進機能とともに「賃金などの労働条件の改善要求と交渉」など、「発言」の代替機能を一部はたしている。「労使関係のインフォーマル化」の影響について、未組織企業においても経営者が「発言モデル」の効用を暗黙に認める傾向から、従業員間に自主的に組合を選択しない傾向が広まっているのではないかと分析している。

☆ 国際産業・労働研究センターの調査では、企業グループ内労使間における労働条件の話し合いは少なく、それにたいする経営者の考え方には、グループ内労働条件の平準化と業績対応の二つの考え方が共存していることを指摘している。

☆ 八八年の労働争議は全体として増加したものの、「半日以上同盟罷業」における行為参加人員は八四年から調査開始（一九四六年）以来の最低記録を更新中である。

☆ 労働争議を産業別にみると、件数では公務、運輸・通信業、行為参加人員では公務、サービス業が大幅に増加、また、労働損失日数は運輸・通信業、製造業、鉱業で大きく減少した。規模別では、一〇〇〇人以上規模で行為参加人員、労働損失日数の減少が顕著であった。要求別では、「賃金増額」が全体の過半数を占め、これと「休日・休暇」が大幅な増加を示している。上部団体別では、総評が行為参加人員で前年より増加し大部分を占めているが、連合が新たに参入し一四・二%を占めた。

概況

1 労使交渉の現状

1 「サービス経済化」にともなう労使の課題

■ 「サービス経済化」にともなう労使関係の枠組みへの影響

サービス経済化は、今日、わが国の労使関係の枠組みに影響を与えている現象の一つである。すなわち、サービス経済化にともない、組織率の高い製造業労働者の割合が減少する一方で、組織率の低いサービス産業労働者の割合が増加したこと、また、サービス経済化にともなう雇用形態の多様化は、パートタイム労働者や派遣労働者などの未組織労働者を増加させた。そして、これらは労働組合の組織率低下に拍車をかけたのである。このことは労使関係の一方の極である組織労働者の発言力を低下させ、社会的政治的な力の不均衡をもたらすことによって、産業民主主義の基盤を崩す恐れがあると指摘されている（日本生産性本部『労使関係白書（平成元年版）』八九年三月、一七七頁）。このような状況のもとで、近年のサービス経済化などの経済社会の環境変化における労使が直面している問題を把握し、今後の方向と課題を明らかにすることはきわめて重要といえる。

これについて、日本生産性本部は「サービス経済化にともなう労

使の課題に関する実態調査」を実施した。この調査は、八八年九月に東京商工会議所の会員企業三九〇〇社の経営者を対象として実施されたものである（調査結果は日本生産性本部・前掲書参照）。この調査は、組合組織率の低下にともない労使関係の一方の当事者を欠くことは、「産業民主主義の発展と社会的公正の実現にむけた生産性運動の正しい前進にとってマイナス」としながらも、未組織分野における非労働組合的諸制度がある程度機能しているとの認識に立ち、その存在、機能の状況が産業社会安定の重要なポイントであるとしている。

そこで、この調査結果から、今日の労使関係、労使交渉の現状をみることにしよう。

■ 社員会などでも「発言」機能をある程度代替

前掲調査によれば、労働組合のある企業では、労働条件は団体交渉や労使協議によって決定されている場合が圧倒的であり（第22表）、「発言」型の労使関係となっていることが指摘されている。労働条件決定については、従来からも団体交渉の活用といったフォーマルな労使関係には変わりはないが、この労働条件決定にも労使協議が活用され、また、労働条件以外の問題については労使協議や職場交渉といったインフォーマルな労使関係がかなり増加しているのではないかということ、ここ数年来、本年鑑で指摘してきた。

それでは、労働組合のない企業ではどうかであろうか。前述したように、組織率低下にともないフォーマルな形での労使関係の一方の当事者を欠いている状況は、前掲調査においても労働組合のある企業以上にみられる。しかし、ここでもおよそ七割の企業に社員会が

第22表 労働条件（賃金、賞与など）の決定方法 (%)

	計	製造業	サービス業
主として団体交渉による	48	49	46
主として労使協議による	26	28	21
両方とも採用し、使い分ける	18	17	20
特に話し合いの場は設けていない	3	1	6
無回答	5	5	7
計	100 (255)	100 (155)	100 (100)

〔備考〕 1) 労組組合のある会社に対してのみの設問。

2) 日本生産性本部『労使関係白書（平成元年版）』（1989年3月）32ページ。

あり、レクリエーション（九〇％）、相互扶助（八八％）、伝言（二九％）、苦情解決（二八％）、意見具申・提言（一六％）などのコミュニケーション促進機能はもちろんのこと、「賃金などの労働条件の改善要求と交渉」（二三％）をおこなうなど、「発言」の代替機能を一部はたしているといえる（第23表）。ただ、社員会がそのような機能をもっているても、従業員の意見を経営に反映させる方法としては、社員会などの従業員組織を通じておこなわれる以上に、「個々の従業員と直接話し合う」方法をとることが主流となっている（第24表）。

■ 労働組合の有無により組合にたいする経営者の意識に違い

経営者の労働組合観は円滑な労使関係、労使交渉において重要な意味をもっている。

これについて、前掲日本生産性本部調査をみると、まず、労働組合のある企業では、労使コミュニケーションにたいする評価、経営

第2部・Ⅲ 労使交渉と労働争議

第23表 「社員会」がこの1年間に行なった主な活動は何ですか。次のうち該当するものを、すべて選んで下さい。（「社員会」がある企業に対してのみ）

	労組あり		労組なし	
	製造業	サービス業	製造業	サービス業
01. 旅行、スポーツなどのレクリエーション	45 (67.2)	35 (77.8)	84 (86.8)	206 (91.6)
02. 慶弔などの際の従業員間の相互扶助	54 (80.6)	34 (75.6)	88 (90.7)	195 (86.7)
03. 業務に関わる研修会、講演会	4 (6.0)	5 (11.1)	17 (17.5)	40 (17.8)
04. 業務に関わらない研修会、講演会	5 (7.5)	3 (6.7)	13 (13.4)	21 (9.3)
05. 会報の発行	5 (7.5)	4 (8.9)	14 (14.4)	41 (18.2)
06. 賃金などの労働条件の改善要求と交渉	5 (7.5)	6 (13.3)	10 (10.3)	32 (14.2)
07. 経営者の考えを従業員に伝える	5 (7.5)	7 (15.6)	29 (29.9)	64 (28.4)
08. 経営方針等への意見具申、提言	4 (6.0)	5 (11.1)	16 (16.5)	33 (14.7)
09. 業務や職場についての苦情の解決	10 (14.9)	7 (15.6)	31 (32.0)	59 (26.2)
10. その他	4 (6.0)	3 (6.7)	2 (2.1)	10 (4.4)
回答なし	6 (9.0)	1 (2.2)	2 (2.1)	3 (1.3)
合計	147 (219.4)	110 (244.4)	306 (315.5)	704 (312.9)

第24表 貴社では従業員の意見をどのような方法で経営に反映させていますか。次のうち代表的なものを3つ選んで下さい。

	労組あり		労組なし	
	製造業	サービス業	製造業	サービス業
01. 労使協議によって	129 (83.2)	77 (77.0)	—	—
02. 団体交渉によって	68 (43.9)	49 (49.0)	—	—
03. 社内報などによって	29 (18.7)	20 (20.0)	18 (13.4)	72 (20.6)
04. 社員会などの従業員組織をつうじて	16 (10.3)	11 (11.0)	61 (45.5)	119 (34.0)
05. 個々の従業員と直接話し合う	56 (36.1)	45 (45.0)	91 (67.9)	268 (76.6)
06. 意見の投票箱などを常設している	9 (5.8)	5 (5.0)	29 (21.6)	42 (12.0)
07. サークル的な集団をつうじて	54 (34.8)	19 (19.0)	37 (27.6)	88 (25.1)
08. 特に何もやっていないが、問題が起こったことがない	11 (7.1)	13 (13.0)	31 (23.1)	99 (28.3)
09. 経営は経営者がやるので、特に考える必要を感じない	4 (2.6)	4 (4.0)	10 (7.5)	24 (6.9)
10. その他	16 (10.3)	14 (14.0)	15 (11.2)	43 (12.3)
回答なし	2 (1.3)	2 (2.0)	3 (2.2)	15 (4.3)
合計	394 (254.2)	259 (259.0)	295 (220.1)	770 (220.0)

〔備考〕 日本生産性本部・前掲書187ページ。

にたいする協力度、勤労意欲など積極的な評価がマイナス評価を上回っている。これにたいして、労働組合のない企業においては、組合に対する否定的評価が三分の二を占めるといふように、労働組合の有無により組合にたいする経営者の評価意識に大きな違いがあることが明らかとなっている（第25表、第26表）。このような傾向は、すでに東京都立労働研究所労使関係部門が一九八四年度に実施した「第三次産業における労働組合の結成に関する調査」においても指摘されているところである。

■ 八〇年代の労使関係とニューモデル

八〇年代の労使関係、とりわけ、労使交渉の動向をみると、かなり変化があった。

まず、労使関係全般についてみると、①製造業中心の労使関係像や労働組合観は労使関係全体のイメージとそぐわなくなってきたこと、②個人主義化にともない、労働社会から余暇社会に移ってきたこと、③「従業員管理型」企業へと企業そのもの変質が見受けられること、といった諸特徴とともに、とりわけ、労使交渉については、本年鑑でも八〇年代後半から指摘してきた、④労使関係のインフォーマル化、分権化をあげることができる（日本生産性本部・前掲書三八〜三九頁）。すなわち、労使関係レベルが全国的・産業的規模から職場レベルへと移行しつつあり、それにともない、団体交渉よりも企業・職場レベルの労働者参加に移行してきているのである。

この「労使関係のインフォーマル化」の影響について、日本生産性本部・前掲書は次のように分析している。すなわち、職場レベル

の労働者参加の前提には労働組合の存在があるとされてきたが、未組織企業であっても、経営者は労働基本権保障を前提として、対立闘争型労働組合の成立防止を図るため、従業員持株制や利潤分配制の導入とともに、職場レベルの労働者参加を代替的手段によって講じようとする傾向があるが、これは、未組織企業においても、経営者が「発言モデル」の効用を暗黙に認めているからといえる。そうした傾向から、「個人主義的傾向の強まっている従業員のかなかに、自主的に労働組合を選択しない傾向が広まるのではないか」という考えが表明され、これを非難するのみでは、その趨勢をとどめることは困難であることが指摘されている（日本生産性本部・前掲書三九〜四〇頁）。

2 企業グループレベルにおける労使関係の現状

■ 企業グループにみる労使関係上の問題

産業構造の変化やサービス経済化にともない、各企業においては経営の多角化や新規事業展開のため、分社化や新会社設立など広範かつ積極的に企業グループ形成に動いており、今後もその増加傾向がうかがえる。このような企業グループ推進に際して問題となるのが人事管理の問題であり、その一例をみれば出向・転籍の問題が挙げられる。この出向・転籍については実態が先行したため労働組合の取り組みの遅れがめだち、出向協定の締結も十分とはいえず、また、労働条件を中心にさまざまな問題が指摘されているのが現状である（財産業雇用安定センター『企業における出向等の実態研究報

第2部・Ⅲ 労使交渉と労働争議

第25表 労働組合の与える影響について、次のうち最も該当するものを3つ選んで下さい。
(労働組合がある企業に対してのみ)

	労組あり	
	製造業	サービス業
01. 労使間のコミュニケーションがよくなる	136 (87.7)	81 (81.0)
02. 従業員の定着率が高まる	9 (5.8)	4 (4.0)
03. 従業員の勤労意欲が高まる	29 (18.7)	23 (23.0)
04. 経営者が商品開発や技術革新に対し積極的になる	4 (2.6)	1 (1.0)
05. 経営に対する従業員の協力が得やすくなる	119 (76.8)	73 (73.0)
06. 労務管理がやりやすくなる	65 (41.9)	32 (32.0)
07. 成果の分配の公平性が維持できる	42 (27.1)	23 (23.0)
08. 従業員が無理な要求をするようになる	11 (7.1)	10 (10.0)
09. 経営の意思決定に支障をきたす	10 (6.5)	11 (11.0)
10. 人件費が高くなる	15 (9.7)	22 (22.0)
回答なし	4 (2.6)	4 (4.0)
合計	444 (286.5)	284 (284.0)

〔備考〕 日本生産性本部・前掲書186ページ。

第26表 労働組合について次のうち最も近い考えはどれですか(労働組合のない企業に対してのみ)

	労組なし	
	製造業	サービス業
1. 労働組合は経営のパートナーとしてあった方がよい	13 (9.7)	60 (17.1)
2. 従業員が望むならやむをえない	32 (23.9)	59 (16.9)
3. 従業員管理が十分できているので労働組合は必要ない	51 (38.1)	134 (38.3)
4. 労働組合は自由な経営を妨げるので好ましくない	3 (2.2)	15 (4.3)
5. 労働組合ができると企業外部の者が介入する等社内に混乱をおこしかねない	33 (24.6)	62 (17.7)
回答なし	2 (1.5)	20 (5.7)
合計	134 (100.0)	350 (100.0)

〔備考〕 日本生産性本部・前掲書189ページ。

告書』八八年三月、同『中堅企業における出向等の実態研究報告書』八九年三月参照)。

こうした企業グループをめぐる状況のなかでクローズ・アップされてきたのが、企業グループ労組連合あるいは協議会の問題である。以下、これについて国際産業・労働研究センターが八八年度に実施した調査によりその実態を指摘する(『国際産業・労働研究センター』『企業グループ労協の現状と課題に関する調査研究』八九年八月)。

■ 企業グループ労協の結成理由は情報交換・親睦・活動支援

この調査では、調査目的とも関連してグループ労協・労連への加入率が高いことが前提となっているが、その結成目的は企業グループ内組合間の情報交換や親睦、さらに組合活動の支援にあるとみてよい。その組織形態は、連合会・協議会が一般的であり、組織対象をみると、資本関係にある企業を組織化しているのが一般的であり、取引関係のない企業まで組織しているのは少数である。

問題は、グループ労協の組織対象のなかで加盟していない組合の存在である。その理由については、組合運動に関する基本方針の違い、企業規模や産業の違い、さらには財政上の問題、参加メリットの問題などがあげられている。しかし、こうした未加盟組合の存在は、近年、企業グループ間移動が積極的に実施され、終身雇用が企業グループを基礎としておこなわれつつある今日、労働条件保障などにたいする対応が不十分なものとなる恐れが生じることにもなりかねないと懸念されている。

■ 企業グループレベルにおける労使関係

企業グループレベルにおいて労使が会合する機関の設置は半数に満たないが、出席者はグループ内経営者全員が集まり組合と情報交換するケースが多い。開催数も内容も充実していることが指摘されているが、経営に関する話し合いの比重が高く、企業グループとしての労働条件に関する話し合いは少ないといえる。

それでは、労使関係についていかなる考え方をもっているのだろうか。まず、労働条件については、グループ内における労働条件の平準化と業績対応の二つの考え方が共存しているが、福利厚生については、制度や施設を共通化する考え方が強い。また、労働関係については、企業グループとしての労使関係を重視する考えと、それぞれの個別企業内の労使関係を重視する考えに二分されている。このうち、福利厚生は共通化の考えが強く、すでに一部大企業ではその企業グループ内の福利厚生を第三者機関の設置によって共通化を図っているところもあるが、他の問題については企業グループ内終身雇用が展開されつつある今日でも、まだ解決は遠いとみられている。

2 労働争議

1 八八年の特徴

■ 「半日以上の同盟罷業」参加人員は最低を更新

労働大臣官房政策調査部『昭和六三年労働争議統計調査年報告』によれば、八八年の総争議件数は一八七九件、総参加人員一二四万人でこれまでの減少傾向に歯止めをうち、前者で二・二%、後者では一四・二%の増加となった。このうち争議行為をともなう争議件数は一三四七件、行為参加人員は四三万人で、前年よりそれぞれ二・一%、二二・七%の増加と、労働損失日数を除き数年ぶりの増加がみられた(第27表)。

これを形態別にみると、「半日以上同盟罷業」は四九六件、行為参加人員七万五〇〇〇人で、前年に比べ件数は若干増えたが、行為参加人員、労働損失日数とも二六・〇%、三六・二%と大幅に減少した。このうち、行為参加人員は八四年から調査開始(一九四六年)以来の最低記録を更新している。

■ 春闘の争議行為をともなう争議は件数・人員で増加

八八年中の労働争議の月別参加人員についてみると、春闘時の四

第27表 種類別労働争議の推移

年	総争議		争議行為を伴う争議				争議行為を伴わない争議	
	件数	総参加員	件数	総参加員	行為参加員	労働損失日数	件数	総参加員
	件	千人	件	千人	千人	千日	件	千人
1984年	4,480 (-19.5)	3,652 (-10.1)	3,855 (-19.9)	2,586 (-12.7)	1,585 (-10.6)	354 (-30.2)	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)	264 (-25.4)	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)	253 (-4.0)	563 (-5.5)	698 (-0.3)
87	1,839 (-8.1)	1,085 (-27.6)	1,202 (-16.5)	699 (-12.6)	351 (-24.2)	256 (1.1)	637 (13.1)	386 (-44.7)
88	1,879 (2.2)	1,240 (14.2)	1,347 (12.1)	926 (32.4)	430 (22.7)	174 (-32.1)	532 (-16.5)	314 (-18.7)

〔備考〕1) ()内は対前年増減率(%)

2) 人員は1,000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)。

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(以下本編各表同じ)。

4) 労働大臣官房政策調査部「昭和63年労働争議統計調査年報告」(1989年6月)による。

月、秋闘時の十一月にヤマがあった。総争議件数では八五〇件で前年比五五・一％の増加をみたが、総参加人員は三四万七〇〇〇人で二四・三％の減少となった。

これを争議行為をとらなう争議でみると、件数は八一三件、行為参加人員は一九万八〇〇〇人で、それぞれ六二・六％、二七・一％増加したが、労働損失日数は大幅に減少している。このうち、「半日以上同盟罷業」は、件数二九九件、行為参加人員五万五〇〇〇人で、件数は一七・七％の増加、行為参加人員は二五・二％の減少となった。さらに、労働損失日数も五四・六％減少している。なお、「半日未満の同盟罷業」は、件数、行為参加人員ともそれぞれ八一・五％、六二・六％の大幅増となっている。年間争議に占める春季賃上げ争議の割合については、総参加人員を除き、いずれも前年を上回っている。

2 産業別・規模別・要求別・団体別にみた労働争議

■ 産業別では、公務・サービス業で行為参加人員が増加

八八年中の労働争議を産業別にみると、件数は製造業、公務、サービス業、行為参加人員は公務、サービス業、労働損失日数は運輸・通信業、製造業が他産業に比べ多く、件数で公務、運輸・通信業、行為参加人員で公務、サービス業が前年に比べて大幅増加となった。また、労働損失日数は運輸・通信業、製造業、鉱業で大きく減少している（第28表）。

第28表 産業別争議行為を伴う争議の件数、行為参加人員及び労働損失日数

産 業	件 数			行 為 参 加 人 員			労 働 損 失 日 数		
	87年	88年	対前年 増減差	87年	88年	対前年 増減差	87年	88年	対前年 増減差
	件	件	件	千人	千人	千人	千日	千日	千日
全 産 業	1,202	1,347	145	351	430	79	256	174	-82
全 鉱 業	26	8	-18	12	1	-12	16	2	-15
建 設 業	4	3	-1	2	0	-2	1	0	-0
製 造 業	441	387	-54	89	55	-34	91	70	-21
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業	13	23	10	2	1	-0	0	1	0
運 輸 ・ 通 信 業	146	206	60	58	52	-6	129	72	-57
卸 売 ・ 小 売 業, 飲 食 店	20	30	10	1	1	-0	0	1	1
金 融 ・ 保 険 業, 不 動 産 業	4	11	7	0	2	1	0	1	0
サ ー ビ ス 業	296	313	17	51	87	37	18	27	9
公 務	245	364	119	134	231	97	—	—	—
そ の 他	7	2	-5	2	0	-2	0	0	-0

〔備考〕1) 「その他」とは農業、林業、漁業及び分類不能の産業をいう。

2) 労働大臣官房政策調査部「昭和63年労働争議統計調査年報告」(1989年6月)による。

第29表 企業規模別争議行為を伴う争議の企業数、行為参加人員
及び労働損失日数（民营企业のみ）

企業規模	企 業 数				行 為 参 加 人 員				労 働 損 失 日 数			
	87年	88年	対前年 増減差	対前年 増減率	87年	88年	対前年 増減差	対前年 増減率	87年	88年	対前年 増減差	対前年 増減率
				%	千人	千人	千人	%	千日	千日	千日	%
計	1,348	1,412	64	(4.7)	201	172	-29	(-14.4)	253	174	-79	(-31.3)
1,000人以上	194	195	1	(0.5)	79	54	-26	(-32.2)	72	40	-32	(-44.6)
300~999人	260	277	17	(6.5)	59	55	-4	(-6.4)	62	66	4	(6.3)
100~299人	423	451	28	(6.6)	37	39	2	(6.6)	40	38	-3	(-7.0)
99人以下	437	462	25	(5.7)	13	13	-0	(-0.4)	18	23	5	(29.9)
そ の 他	34	27	-7	(-20.6)	13	11	-2	(-15.3)	61	8	-53	(-87.5)

〔備考〕1) 「その他」とは、1組合が2以上の企業の労働者で組織されている合同労組などが争議をおこなった場合のように、企業規模の区分が不明となるものをいう。

2) 労働大臣官房政策調査部「昭和63年労働争議統計調査年報告」(1989年6月)による。

第30表 主要要求事項別労働争議件数

主要要求事項	86年		87年		88年		対前年増減差(率)	
	件	%	件	%	件	%	件	%
総争議件数	2,002	[100.0]	1,839	[100.0]	1,879	[100.0]	40	(2.2)
組合保障及び労働協約	188	[9.4]	224	[12.2]	193	[10.3]	-31	(-13.8)
組合保障及び組合活動	140	[7.0]	121	[6.6]	108	[5.7]	-13	(-10.7)
労働協約の締結及び改訂	37	[1.8]	69	[3.8]	45	[2.4]	-24	(-34.8)
労働協約の効力	17	[0.8]	37	[2.0]	42	[2.2]	5	(13.5)
賃金及び手当	1,443	[72.1]	1,175	[63.9]	1,330	[70.8]	155	(13.2)
賃金増額	1,080	[53.9]	786	[42.8]	1,036	[55.1]	250	(31.8)
臨時給与	435	[21.7]	469	[25.5]	359	[19.1]	-110	(-23.5)
退職手当	39	[1.9]	17	[0.9]	24	[1.3]	7	(41.2)
その他の賃金・手当	93	[4.6]	65	[3.5]	77	[4.1]	12	(18.5)
賃金以外の労働条件	169	[8.4]	337	[18.3]	449	[23.9]	112	(33.2)
労働時間の変更	20	[1.0]	124	[6.7]	74	[3.9]	-50	(-40.3)
休日・休暇	45	[2.2]	94	[5.1]	255	[13.6]	161	(171.3)
その他の労働条件	107	[5.3]	134	[7.3]	126	[6.7]	-8	(-6.0)
経営及び人事	254	[12.7]	296	[16.1]	302	[16.1]	6	(2.0)
解雇反対・被解雇者の復職	94	[4.7]	96	[5.2]	93	[5.0]	-3	(-0.3)
事業の休廃止・操業短縮	24	[1.2]	32	[1.7]	12	[0.6]	-20	(-62.5)
その他の経営及び人事	142	[7.1]	180	[9.8]	207	[11.0]	27	(15.0)
そ の 他	427	[21.3]	204	[11.1]	171	[9.1]	-33	(-16.2)

〔備考〕1) 1労働争議につき労働者側から提出した要求のうち主なもの2つまでを、主要要求事項として取り上げている。

2) 「組合保障及び労働協約」、「賃金及び手当」等の各区分の件数は、2つの主要要求事項が同一の区分内にある労働争議については1件と計上しているため、各区分内の事項の合計とは一致しないことがある。また、同様の理由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。

3) []内は総争議件数に対する割合(%)

4) 対前年増減差(率)は88年についてのものである。

5) 労働大臣官房政策調査部「昭和63年労働争議統計調査年報告」(1989年6月)による。

■ 規模別では、一〇〇〇人以上規模で行為参加人員・労働損失日数の減少が顕著

民間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一四一二企業で、行為参加人員は一七万二〇〇〇人、労働損失日数は一七万四〇〇〇日で、前年と比べ、企業数は四・七％増加したものの、行為参加人員は一四・四％、労働損失日数は三一・三％の減少となった。

これを規模別にみると、合同労組など「その他」規模の労働損失日数が大きく減少している（第29表）。

■ 要求別では「賃金増額」「休日・休暇」が大幅な増加

主要要求事項別にみると、全体の五五・一％が「賃金増額」の要求をにかけており、ついで「臨時給与金」「休日・休暇」などの順となっている。これを前年と比べると、「賃金増額」「退職手当」および「休日・休暇」が大幅な増加を示している（第30表）。

■ 上部団体別にみた労働争議、連合が新しく参入

争議行為をともなう争議を主要団体別にみると、行為参加人員で総評が三六万六〇〇〇人、前年比七万七〇〇〇人の増加で全体の八五・一％を占めている。そして、八八年から列举された「連合」が六万一〇〇〇人で一四・二％を占めた。また、「半日以上同盟罷業」をともなう労働損失日数は、総評が七・五ポイント減少した一方「その他」が一三・五ポイント増加している。

■ 争議の解決状況、長期化傾向に歯止め

八八年の労働争議一八七九件のうち同年中に解決または解決扱いとなった件数は一七一六件（九一・三％）であった。これを解決方法別にみると、「労使直接交渉」が五三・九％、「第三者関与」が一〇・五％、「その他」が三五・六％で、「労使直接交渉」が五ポイント程度減少し、「その他」が同程度増加している。なお、第三者関与により解決したなかで前年度まで増加した労働委員会による斡旋の割合は減少した。

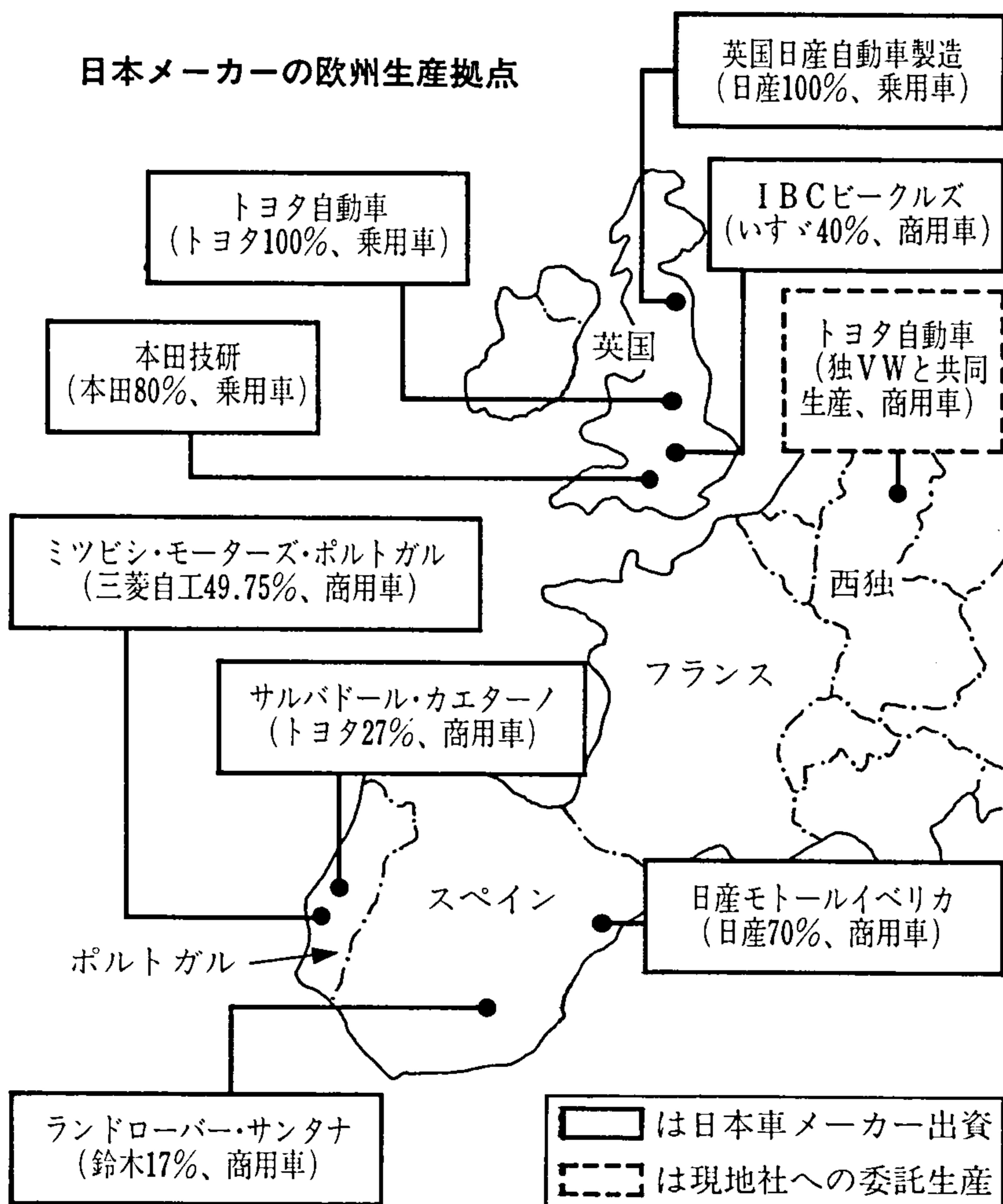
次に、労働争議の解決件数を継続期間（争議開始から解決にいたるまでの期間）別にみると、前年に比べると、五日以下、六一・〇日で解決したものの割合が増加し、一一・三〇日、三一日以上で解決した割合が減少している。近年、争議の長期化傾向がつついてきたが、少なくとも八八年ではそれに歯止めがかかったことになる。ただし、主要要求別にみると、「組合保障および組合活動」が前年につづいて半数以上が三一日以上となり、「労働協約の締結および改訂」なども半数以上が三一日以上となっているが、「賃金増額」「休日・休暇」では五日以下が最も多い。

IV 産業動向と合理化の実態

好況下で生産拡大、高収益持続

ひきつづく自動車、電機の海外進出

商業・流通、電機で強まる日米摩擦



〔出所〕『日本経済新聞』1989年7月14日付。

☆ 八九年の日本経済は、前年以来の好況を引き継ぎ、高度成長期と同様の活況を示した。為替レートは円安傾向ながら比較的安定し、国内市場は個人消費だけでなく、設備投資も旺盛であった。鉄鋼、化学など素材産業の回復は顕著で、不況業種の代表といわれた造船、海運業でさえも労働力不足にみまわれるほどで、各産業とも高業績をあげた。

☆ 鉄鋼業は、建設をはじめとする内需の拡大でフル操業を継続し、各企業の決算も最高水準を記録した。合理化の継続、新規事業への進出と同時に、国内・海外とも日本企業の自動車用鋼板製造設備の増設が計画されている。

☆ 自動車産業では、国内では高級車需要が拡大し、他方、欧米での投資を積極化しつつある。とくにヨーロッパでの投資はイギリスを拠点に部品メーカーをふくめたものに拡大している。

☆ 電子・電機産業の大企業では、人員削減をとまなうような合理化には直面していない。国内で仕事量の増大、人員不足の状況にあり、海外進出によっても国内工場の閉鎖がほとんどなされなかったからである。しかし、国内中小企業や日系在韓企業では、人員整理が発生している。他方、工場の新鋭化・効率化、地域の再開発などによる工場移転、企業活動の広域化などによる出向・配転が起こっている。また、ME化・OA化と生産システムの改編、時間外労働と交代制導入、研究・開発・ソフト部門労働者の長時間労働などのなかで、メンタルな病気、死亡災害や過労死が増加している。

☆ 造船産業でも景気回復にともない人員不足、社外工の増員がみられ、組立ロボット導入などの機械化も進められている。大手企業では重機部門の充実をふくめた生産体制の見直しにともなう出向・配転がみられる。中手・中小では景気回復と陸上機械等への転換によって経営危機を脱して再建に向かっている企業もある。

☆ 交通・運輸産業では、内需拡大型の経済成長がつづくにつれ需要は大幅に増大したが、人手不足が深刻化してきた。とくに技能労働者の不足感は強く、内航海運でも船員不足となった。一般的に、若年労働者の確保がむずかしく、労働者の高齢化が一段と進んでいる。分割・民営化後のJR各社は、営業面で多くの課題をかかえており、収支構造自体は改善されつつあるとはいえ、安全輸送の確保や国鉄清算事業団の未就職職員の解雇問題など、さまざまな課題を残している。

☆ 商業・流通業では、アメリカによる規制緩和の圧力を背景に、通産省が大店法の運用基準緩和と出店自由化の方針を打ち出した。このため出店ラッシュとなり、競争が激化している。零細小売店の転廃業が進む一方、パート労働者が企業活動の中心勢力となり、中間管理職・監督労働者の時間外労働が増大している。

1 鉄鋼業

■ 活況を呈した生産

一九八九年の鉄鋼業は、八七年中央以来の好況が最高潮に達し、生産・企業業績はきわめて好調で、設備投資も大幅な伸びを示した。前年にひきつづく国内需要の拡大（とくに建設用鋼材、自動車・家電向け薄板）によって生産は前年を上回り、粗鋼生産量は約一億八〇〇万トン（前年比二・一％増）に達した。高炉メーカーはフル操業をつづけたが、ここ数年の設備の休・廃止により生産能力が減少していたため、電炉鋼の比率が増加し約三〇％に達した。鋼材価格は、国内はもちろん輸出価格も大幅に上昇した。この結果、八九年三月期の高炉六社の経常利益は五四〇〇億円余となった。九〇年三月期も好調を維持するとみられる。八九年の貿易は、輸出は国内需要の活況と天安門事件後の中国向けの減少により二〇〇〇万トンにとどまり、他方、輸入は若干増加し八〇〇万トンとなった。

■ 設備休・廃止と新たな投資

前述の状況下で、投資についてはスクラップ・アンド・ビルドの傾向が一層明確になった。まず、八九年三月二五日、新日鉄釜石製鉄所の最後の高炉が休止され、一貫製鉄所としての一三〇年の歴史に終止符を打ち、線材圧延工場のみが残された。これは、八七年二

月に打ち出された同社の大規模な設備統廃合計画（本年鑑第58集参照）に沿うものである。しかし、当時計画された他の製鉄所の高炉の休・廃止は、好況下でその実施が引き延ばされ操業をつづけているばかりか、それ以前に休止した高炉の短期再稼働をも決定する企業も出ている。

他方、新規投資の気運も盛り上がっている。大手六社の計画によると、九〇年度の投資額は八九年度当初計画より大幅に増え、六七〇〇億円余に達している。この場合、投資の重点は高級鋼板（自動車・家電向け表面処理鋼板）、ステンレス鋼など付加価値の高いものに重点がおかれて、八九年から九〇年にかけて続々と新設備が稼働の予定である。さらに、中小電炉メーカーも電気炉と圧延機の新設・更新に積極的である。

■ 対米自主規制二年半延長

対米鉄鋼輸出自主規制の延長をめぐる日米協議が、八九年一〇月二〇日に決着した。八九年九月末で期限切れになる自主規制を二年半延長し、規制枠を五％（従来は五・八％）に削減するというものである。

自主規制は八四年一〇月、アメリカ鉄鋼業の救済を目的に期間五年で発足した多国間協定（自動車は二国間協定）で、総輸入量をアメリカの見掛け消費量の二〇・二％に制限している。今回の交渉の争点は、自由貿易の原則に反する自主規制という論点は別にして、日本の枠を減らすことにあった。日本が内需の拡大・設備削減の結果、八八年の輸出枠を二七％使い残り、他方、累積債務国（ブラジル、メキシコなど）の対米輸出枠拡大要求があったという状況

が生じていたからである。一時、三％への削減案、日米構造協議との関係で日本国内での商慣習批判（通産省の四半期ごとの受給見通しのはたす役割、鉄鋼企業が大口取引に際して商社に支払う口銭の性格など）も話題になったが、日本鉄鋼業界は、輸出货量が増加してないだけでなく、各社の対米投資とアメリカ鉄鋼業への技術援助も進んでいることもあって、総じて冷静に受け止められていたとされる。ただし、前述のように、日本企業の設備投資が盛り上がっていることもあり、これが近い将来輸出圧力を増大させるのではないかと懸念がアメリカにあるとされる。

■ アメリカでの高級鋼板設備投資が増加

ここ数年、国内での大合理化とは裏腹に、アメリカ企業との合併の形をとる対米投資が推進されている。その概況は本年鑑第59集でもふれたが、八九年末、USXコーベ・スチール（神戸製鋼所とUSXとの合弁会社）が五〇〇億円を投じ、USXロレイン製鉄所の設備更新に着手することとなった。この更新は高炉、製鋼工程中心におこなわれ、自動車用高級棒鋼を供給する。これで、日本の大手五社ともアメリカ企業との関係をもつこととなり、同時に製鉄・製鋼などいわゆる上工程での投資が増えつつあり、関係の深化がみられる。

他方、大手各社とも、日本自動車企業のアメリカでの現地生産が本格化するにともない、自動車用表面処理鋼板製造設備（亜鉛メッキ設備）の増設を一斉に進めているため、設備過剰問題が懸念されている。合併の形とはいえ、新設計画が年産一五三万トン、投資額八億ドル（一一〇〇億円強）、日本国内での同種設備の投資額七五〇

億円）にのぼり、アメリカ企業の独自投資を加えると、九一年には約五〇％の能力増（現行四〇〇万トン、九一年六〇〇万トン）となり、これにNKKのカナダでの三社合併計画（ドファスコ社とナシヨナル・スチール社）が加わる。自動車の生産動向しだいでは、過剰設備問題が表面化する可能性があると思われる。ここでも、自動車産業と同様に国内の大手五社の競争関係が米国で再演されている構図がみえる（『日本経済新聞』八九年七月一八日付参照）。

■ 関連会社の再編・管理強化

新日本製鉄の関連企業二社——山九（港湾運輸・陸上輸送・構内作業、従業員一万人）、岡崎工業（鉄鋼生産工程での二次加工・設備保全、従業員三四〇〇人）——が合併することで合意、時期は八九年秋とみられる。両社とも新日鉄からの受注が多いが、合理化の進展で親会社からの受注が漸減の傾向にあり、とくに岡崎工業は業績悪化がつづいていたため、体質強化のために新日鉄主導で合併することとなった。事業所・管理部門の統合により人員合理化が可能となる。八七年初めに発表された大合理化計画が構内下請企業の段階まで進んできたものとみられている。

他方、新日鉄は、子会社の「収益第一主義」を徹底させるため連結決算対象会社を拡大することとなった。鉄鋼各社は鉄鋼業自体の成熟化にともない経営多角化による拡大を積極的に進めているが、関連企業のなかにはいまだ自立が十分でない企業もあり、収益力を上げるためのテコとするため連結決算を用いるものである。新日鉄の現在の対象会社は六社であるが、今後、電子、情報、サービスなど近年設立された関連企業に拡大、三年間で五〇〜六〇社まで広げ

る計画である。前記下請企業の再編とならんで企業集団単位の合理化措置が具体化されつつある。

2 自動車産業

■ 国内中心の好況づく

一九八九年の自動車生産（四輪車）は約一三五〇万台で、前年を上回り過去最高を記録した。車種別では乗用車が八五〇万台でこれも過去最高であり、トラックも建設業の好況を反映し好況であった。他方、二輪車生産台数は約二八〇万台でほぼ前年と同水準であった。このような好調を支えたのは、八八年以来の好況の継続と、八九年四月の税制改革による物品税廃止にともなう高級車（二〇〇〇cc以上）の伸びがめざましかったことによる。しかし、軽自動車は、税制改革の結果、普通車より相対的に不利となり停滞した。

国内需要の内訳を新車登録（軽自動車を除く）で見ると、総数五五六万台で過去最高を記録、とくに二〇〇〇cc以上の普通乗用車が約二八万台（前年比六六・五%増）に達した。メーカー別では、トヨタが約二三一万台（八・九%増）、日産が約一三一万台（一三・七%増）となったが、シェアではトヨタが四一・五%で漸減、日産は二三・七%で若干回復した。輸入車は約一八万台強（前年比三五・二%増）と大幅に増え、高級車志向がここにもあらわれている。

他方、八九年の四輪車の輸出台数は約五八八万台で前年比三・六%の減少となり、四年連続して前年実績を下回った（八五年が最高水準）。四輪車輸出の地域別内訳をみると、アメリカが約二四三万台（前年比九・九%減）、ECは約一二四万台（同二%減）、東南アジアは約五一万台（同八・二%減）であった。最大の輸出先であるアメリカでは、販売量自体が低迷しているうえに日系企業の現地生産が本格化し、大幅な低下となった。ヨーロッパでは、八六年から数量監視方式による自主規制がおこなわれており、その枠どりの漸増となった。輸出台数はこのように減少したが、これを金額で見ると前年比二・五%増の約六六二億ドルで、高級車の比重増大、現地生産の本格化にともなう部品輸出の増加を反映している。

このような八八年来の内需拡大により、ほとんどの企業が中間決算で増収増益を示し、八九年度の最終決算でも同様の傾向となるのは確実とみられるが、軽自動車の比重が高い企業（鈴木、ダイハツ、富士重工）の業績低迷がめだつた。とくに富士重工の業績悪化が注目されている。なお、対米乗用車輸出規制は前年どおり二三〇万台の枠で継続となった。

■ 設備投資増大と通産省の規制問題

各社の設備投資計画が本格的に動き出しつつある。計画によれば、九二年末までに七〇〜八〇万台の生産能力増となる（『日本経済新聞』八九年一〇月一八日付）。また、完成車メーカーだけでなく、部品メーカー（厚木自動車部品、ジーゼル機器、鬼怒川ゴム、日本発条など）も同様の計画を発表している。これは、国内自動車販売の二年つづきの二ケタ増を反映して各社ともフル操業の状況に

あることと、物品税廃止にともなう価格低下により需要拡大が継続すると見込んでいたためとされる。

通産省は、この投資計画にたいし厳しく監視する方針を打ち出し、設備投資ヒヤリングに際して「スクラップ・アンド・ビルド」方式でおこなうよう指導した。同省は、世界各国の自動車需要が減少し、いずれ日本の国内需要も落ち込み輸出圧力となる恐れがあること、日米経済構造協議で貿易摩擦問題の打開を迫られているときだけに設備増強は誤解を生む、とみているためである。これにたいし各社は、人手不足が恒常化する見込みであり、既設工場の老朽化によって国内が空洞化する恐れがあり、合理化投資が必要なことなどの理由をあげて反論している。このまま好況がつづけば、この両者の対立は激しくなるものとみられ、また、ロボットの導入などによる合理化が一層進められよう。

■ 海外輸出・企業間提携の進展

各社の海外展開は八九年も積極的に進められた。ヨーロッパ地域ではEC統合をにらむと同時に世界的規模での分業態勢の構築にも一層目が向けられている。

トヨタ自動車は、八九年二月、イギリスの中部イングランドに乘用车組み立て工場（小型車、年産二〇万台、三〇〇〇人、投資額約三〇〇億円）建設を決定した。九二年操業開始の予定である。

本田技研工業は、イギリスの自動車メーカーのローバー・グループに資本参加するとともに、ホンダ・オブ・ザ・UK製造（本田のイギリスでのエンジン製造工場）内に乘用车組み立て工場（小型車、年産一〇万台、九一年操業）を建設すると決定した。これによ

第31表 欧州自動車市場のシェア分布

	販売台数 (万台)	シェア (%)
VW	193(3.9)	14.9
フィアット	193(9.8)	14.9
プジョー	167(11.2)	12.9
フォード	146(△1.2)	11.3
GM	136(3.3)	10.5
ルノー	132(0.3)	10.2
日本車合計	144(3.0)	11.1
日産	38	2.9
トヨタ	35	2.7
本田	15	1.1

〔備考〕 1) 1988年17ヵ国ベース、業界調べ。
2) カッコ内は前年比伸び率、△はマイナス。
3) 『日本経済新聞』89年7月14日付。

り、日産、トヨタ、本田の上位三社がヨーロッパでの生産拠点をイギリスにおくことになるが、本田の場合、資本提携をふくむ進出を選択したとされる。これにたいし、日本企業のイギリス集中への反発と、ヨーロッパ市場でのシェア競争の激化が予想されている（第31表）。

アセンブリー・メーカーの上述のようなイギリス展開に呼応して、日本の部品メーカーもヨーロッパ進出を積極化しつつあり、また、ヨーロッパのメーカーもイギリス進出を計画している（『日本経済新聞』八九年七月一四日付参照）。進出の形態は、買収、技術供与、合弁などである。この傾向はアメリカでも同様で、現地部品調達率の引き上げが一つの契機であるが、これがまた現地部品企業との競争を激化させる要因ともなっている。

欧米への進出と同時に、アジア諸国との技術提携も進められている。韓国では、鈴木自動車（GMと提携）が大宇自動車（GM傘下）と、三菱自動車（すでに現代に資本参加）が現代自動車と、それぞれ技術援助契約を結んだ。韓国は現在国民車構想（八〇〇cc）を推進しつつあり、軽自動車技術の導入をめざしている。生産規模は年産二〇〜二四万台とされる。このほか、トヨタは中国に商用車の車体生産技術を供与することで合意し、中国進出の足場にしたいたい意向といわれ、同じく同社は商用車用エンジンの一部（5K型、一五〇〇cc）をインドネシアの合弁企業での生産に移し、同国、マレーシア、台湾だけでなく、日本へも供給する計画で、これにともないトヨタの上郷工場の同型エンジンの生産ラインを廃止する予定とされる。これは、一方で最重要部品であるエンジンも国際的生産ネットワークの一部に組み込まれることを意味し、他方で旧型とはいえ国内エンジン工場の縮小を意味する。

3 電子・電機産業

■ 好調つづく電子・電機産業

電子・電機産業は、八九年も前年同様好況局面がつづいた。

産業用エレクトロニクスは情報処理機器を中心に絶好調であり、電子・電機産業の牽引車となっている。企業が積極的な情報化投資をおこない、ネットワーク化、OA化が進んでいるからである。

半導体もきわめて好調であった。内需では、主力商品の一MDR AM（一メガビットダイナミックSRAM、記憶保持動作が必要な随時書き込み読み出しメモリー）の大手五社の生産量合計が公式ベースで月産一一八〇万個（八八年四月）から二九〇〇万個（八九年四月）に急増した。輸出も汎用メモリーの需要が盛り上がり、順調である。

民生用電子・電機（家電）は、輸出減を内需増でおぎない堅調であった。大型カラーテレビ、ハイファイ機能など高付加価値化した据え置き型VTRを中心に、冷蔵庫、洗濯機も買い換え需要に加え、容量三〇〇リットル以上の大型冷蔵庫、容量四kg以上の大型全自動洗濯機が普及しつつある。また、カメラ一体型VTR、CD付ミニコンポ、電子レンジなども本格的普及がはじまっている。ただ、八九年は前年に比べると、数量景気が終わり成長の踊り場に入っている。家電の輸出は、アジアNIESなどの競争激化、海外生産の伸長により、とくに民生用電子ではさらに減少しつつある。一方、家電の輸入は高い成長をつづけた。とくに日系メーカーによる東南アジア等での海外生産が急増し、これら諸国からのテレビ、VTR、エアコンなどの逆輸入が本格化しているからである。

産業用電機（重電）の国内需要は、公共投資関連、ビル建設関連、民間設備投資関連を中心に拡大した。ただし、主力の電力向けは停滞的であった。輸出は海外大型発電プラント輸出が数量的に減少し、かつ円高による国際競争力の低下もあり、伸び悩んでいる。

■ 貿易摩擦・技術摩擦で国際環境は不安定

電子・電機製品の対米黒字は八八年度から再び増勢に転じた。こ

のため、八八～八九年には対米貿易摩擦・技術摩擦が再び深刻化した。電機通信市場の開放要求につづき、包括貿易法スーパー三〇一条を発動して不正貿易相手国として日本を特定し、不正貿易慣行のなかにスーパーコンピュータ、通信衛星機器を特定し、「市場開放要求」を強めた。また、九月二七日、ソニーがアメリカの大手映画・テレビ製作会社であるコロンビア・ピクチャーズ・エンターテインメント社を四六億ドルで買収することを決定したため、『ニューズ・ウィーク』誌が「ソニーが買ったのはどこかの建物とはわけが違う。米国人の魂とでも呼びたいものだ」と批判し、電子・電機産業をめぐる「文化摩擦」さえ激化している。さらに、八九年に各社がおこなった大型投資についても、米政府は「日本の設備投資が大幅に拡大しているが、供給過剰を招き、今後輸出に拍車をかける原因となりかねない」と懸念を表明した。

EC諸国との摩擦も強まる可能性がある。九二年のEC統合に向けてEC諸国は、部品ダンピング課税の強化、現地における前工程をもふくめた一貫生産のみをEC製と認めるといふ半導体の原産地認定などを決定・実施しようとしている。日本の企業は、設計開発・企画・本社部門等の現地設立、部品の現地調達によりインサイダー化を促進する必要に迫られている。

■ 経常利益増を基盤に大型の設備・研究開発投資

円高に対応した合理化の効果の浸透、「内需型」への収益構造の転換、重電機器・家電部門から採算のよい情報・通信分野への売上高構成のシフトなどが作用して、電機大手各社の経常利益が増加した。電機各社は利益増を基盤に、競いあって大型国内投資をおこな

っている。投資目的は、需要を見越した製造能力の増強、人手不足をカバーする省力化、新製品開発をねらった研究部門強化など多彩である（各社の新工場については『週刊東洋経済』八九年七月八日号参照）。

半導体分野の投資は、各社五〇〇億円から九五〇億円とめざましい。その牽引役は四Mを中心としたメモリー製品の量産である。とくに四Mの量産をめざした投資がなされている。

コンピュータ分野では、ハード、ソフト双方への投資が旺盛である。通信機・情報機器部門でもスクラップ・アンド・ビルドが進められている。家電部門では、新工場の建設など増産投資は少なく、大半がCIM（コンピュータによる統合生産）化投資に向けられている。

なお、電機大手は収益源を育てるため膨大な研究開発費も投資している。たとえば日立は、八九年九月期に予想経常利益（二二〇億円）を大きく上回る三三〇〇億円を研究開発に充てる（『日経産業新聞』八九年八月一二日付）。このため、電機大手では開発技術者層の増員がめだっている。

■ 海外生産の広域化と多本社化

各社の海外展開が広域になり、より総合的ネットワークが形成されつつある（本年鑑第59集参照）。松下電器は八九年一月、新年度経営方針として地球企業をかかげ、将来輸出と海外生産の比を五〇対五〇にすることをめざしている（現在、海外生産額は海外売上げの二五％）。この目的に向け、世界四本社制を形成した。八八年一〇月に欧州ミニ本社（イギリス松下電器の改組）を設立し、人事管

理の権限をもち、ヨーロッパ地域の製造・販売会社を統括することにし、同時にアメリカ松下電器にも同様の権限をもたせた。アジア地域も八九年春にシンガポールに統括会社を設立した。

三菱電機もアメリカに地域統括の持株会社三菱電機アメリカをもっており、さらにヨーロッパ、アジアに生産工場の増強をおこなっているが、この地域では統括会社は形成されていない。東芝、日立をはじめ他の各社もアメリカ、ヨーロッパ、アジアに生産拠点を広げている。

■ 人員合理化の実態

電子・電機産業では、人員削減はほとんどない。海外生産の拡大はあっても内需景気に支えられて人員削減を必要としないからである。しかし、国内リストラクチュアリングの進展にもなっており、出向・配転はあいかわらず盛んに実施されている（『日経産業新聞』八九年二月三日、二月二七日付、『日本経済新聞』八九年六月二八日付などを参照）。

この業界の国内人員問題で特筆されるのは、八九年二～三月に実施された「販売促進員（ヘルパー）」の削減である。ヘルパーは大手家電メーカーが家電販売店に商品の説明、実演販売等の店頭販売を支援する（マネキン）ため派遣された要員である。このヘルパーについて、公正取引委員会は中小小売店の不満を受けてかねてから各家電メーカーにたいし、主として小売店間の公正な競争秩序を維持する観点から、販売促進の手段として行き過ぎがないよう要望してきた。そして、さまざまな経過を経て八八年に各メーカーは八九年二月末日、遅くとも三月二〇日から末日までに各メーカーからの

ヘルパーは所定数に減らすという自粛措置を申し合わせた。この自粛措置の実施にともない、相当数の解雇・配転・転籍がなされた。しかし、八九年三月三日現在、中央労政事務所にたいする相談は数件あるものの、電気店街全体にとくに労使間トラブルは発生しなかった（東京都労働経済局『労働情勢』八九年六月二一日付）。

海外生産拠点（とくに韓国）のシフトにもなう人員合理化も頻発した。

携帯型オーディオメーカーの企商電子（資本金一億六二〇〇万円）は、韓国工場がウォン高、労賃上昇で価格競争力を失いつつあるため、低価格品の生産の一部を中国工場（当初従業員二〇〇人）に移管して生産コスト上昇に対処した。この生産拠点のシフトにより韓国工場の縮小を進め、従業員を八七年末の一五〇〇人から八九年末の一二〇〇人に削減した。さらに、韓国工場への合理化投資を加速し生産効率の向上をおこない、CDやラジカセなどの高級品の生産に特化する方針であり、これによって一層の人員合理化がおこなわれる可能性が強い（『日経産業新聞』八九年二月二七日付）。

同様の人員合理化が韓国スミダ電機、TND（タナシン電機）でも発生した。両社では工場閉鎖反対争議が激化し、八九年末以来、労組の代表団が来日して、親会社にたいして直接交渉をおこなっている。

■ 電機労連『ME技術が雇用と労働に与える影響』第二次調査

電機労連は八二年に『マイクロエレクトロニクス影響調査』を発表したが、八七年から八八年にかけて「ME技術が雇用と労働に与える影響」に関する第二次調査を実施した。その概要は以下のとお

りである。

ME機器・OAの導入の雇用に与える影響について。工場部門の技能・作業員数の全従業員に占める割合は四七％である。とくに通信・情報の従業員に占める技能・作業員比率（三六％）は、技術者の同比率三四％とほぼ同じである。八二年以降の変化では、正社員計は「増加」と「減少」が持ち合いであるが、臨時・パート・派遣労働者は「増加」が「減少」を一〇％近く上回っている。男子技能・作業員は通信・情報と電子部門では増加しているが、女子技能・作業員はいずれの業種でも減少している。技能・作業員の減少と技術者の増加という傾向は今後もつづく。他方、本社・営業部門では、正社員は全体としては増加傾向であるが、事務員（とりわけ女子）は「増加」事業所（二二％）よりも「減少」（四一％）のほうが多い。営業・販売従業者は増加の勢いが最も強い。技術者もめだつて増加し、臨時・パート・派遣労働者の増加は正社員の増加を大きく上回っている。

八二年以降ME機器導入・拡充のあった工程・部門で、「新たな交替制・変則勤務を導入した」事業所は三九％、「残業時間」と「休日出勤」は若干増加し、「有給休暇の取得」は変化ない。

組合員個人の職場における日常作業上の問題として指摘率が高いのは、「昇進がむずかしい」「要員不足」（男子の八割）、次いで「賃金の決め方が実態にあっていない」（同七九％）、「年休が十分にとれない」「仕事内容、仕事量の変動がめまぐるしい」「コスト管理が厳しい」（以上六割強）である。ただし、こうした諸問題の指摘率は、ME機器使用の有無別で明確な差異はない。要員不足で仕事に追いまくられ、精神・神経的疲労感が高くなり、休暇取得が進まな

いなどの現状は、ME化にかわりなく最近の電子・電機の職場に共通してみられる問題点であり、とくにメンタル・ストレスのケアの必要性は高まっている。

八二年以降にME機器の導入・拡充があった工場のうち五五％の事業所で技能・作業員の配転ないし職種転換があった。配転の対象労働者の全体のなかでの割合は、三年前の技能・作業員数を一〇〇として「一〇％未満」が最も多く（配転のあった事業所の五六％）、「一〇～一九％」は二六％、「二〇％以上」は二六％である。配転による職種間異動で最も多いパターンは同一職種間異動（八六％）で、「技術→事務・管理」は五％にとどまる。しかし、二番目に多いパターンでは異職種間異動が増え、「技能→保守サービス」が二八％、「技能→事務・管理」と「技能→技術・設計」が一八％でこれにつづく。配転にともなう教育訓練制度が「制度化され完全に実施」は三％にすぎず、「制度化されほぼ実施」も二六％にとどまる。「制度化されているが内容不十分」は一五％、「未整備」が四一％と、過半数が教育訓練は不十分である。さらに中高年齢者は、ME機器導入で適職が「多くなった」は一％にすぎず、「変わらない」五二％、「少なくなった」二九％（「もともと中高年齢者はいない」一二％）となっており、中高年齢者の適職は減少傾向にある（以上、電機労連『調査時報』八九年四月号）。

■ 電機労連『電機産業の営業マン白書』

八九年五月、電機労連は『電機産業の営業マン白書』を発表し、「電機産業で働く営業部門労働者の現状と課題」「電機営業マンの仕事と生活」について詳しく分析した。

これによると、近年の流通機構の再編、国内販売競争の激化のなかで、二四時間三六五日の出荷態勢、流通看板方式さえ常識になりつつある。このなかで営業部門労働者はユーザーニーズにこたえるためにさまざまな課題に直面している。①取り扱い商品にたいする幅広い知識、深い知識、さらには他社製品の性能や価格面についての知識の取得、②一人当たり売上げ目標の高さ、③長時間労働、④店頭応援やヘルパーとしておこなう休日出勤の多さ、⑤販売会社の再編・統合による管理部門から営業部門への労働者の異動、⑥製造部門のME化ならびに生産の海外シフト等にもない、製造部門から営業部門への異動、⑦サービスマンの集中化（修理工場化）などがそれである。

以上の調査結果のように、競争激化、ME化のなかで、営業マンの仕事内容の変化と労働強化がもたらされている。

4 造船・重機産業

■ 十余年ぶりに景気上昇

造船業は八八年後半若干の受注回復過程にあったが、八九年にはこの傾向が加速され、十余年ぶりの景気上昇局面に入った。その背景には、八七年来の世界的な景気の回復、海運市況の急速な回復があり、海運サイドに新造船建造意欲が高まり、LNG船受注も増加している。また、日本造船業を追い上げていた韓国造船業が八七年

以降、ウォン高、労賃高、資材・部品高の「三高」によって競争力を低下させたことから、日本造船業の受注は順調に拡大した。受注ベースで、八七年には日本三五%、韓国三〇%であったが、八九年には日本五〇%、韓国一七%となった。この結果、手持ち工事量は八九年末で、大手で九一年度いっぱいから九二年まで、中手でも九一年まで確保された。船価も、船腹の受給バランスの回復や世界的な建造能力の縮小などで急上昇している。

このような受注増・船価回復と重機部門の活況により、大手四社（三菱重工、石川島播磨、川崎重工、住友重機）が八九年三月期決算で営業収支、経常収支とも黒字を計上し、残る大手三社や中手各社も大部分は九〇年三月期決算で黒字転換する見通しである。

内航船でも、国内好況で造船意欲が高まっている。八九年度は「昭和六二年度以降五年間の内航適正船腹量」（海造審内航部会）の三年目であるが、新造貨物船一対解撤引き当て船一・三の比率が維持されつつも規制が一部緩和され、RORO船、土砂運搬船、ケミカル船などで受注が活発化している。また、七五〇総トン以上の内航ケミカル船は、IMO条約により九四年六月までに「海洋汚染防止装置」の設置が義務づけられており、三四〇隻に及ぶ未設置船の建造・改造が高まる。漁船は、代替建造を中心にした船体の軽量化・ハイテク化が強く求められている。こうした内航船、漁船の回復にともない、中手・中小造船の小型船受注が増加している。

■ 新型船の建造計画

造船技術開発では、運輸省の新型超高速貨物船プロジェクトであるテクノスーパライナー（目標性能は時速約一〇〇km、掲載重量

一〇〇〇トン、航続距離一〇〇〇km以上)の開発が本格的にスタートした。造船大手七社によるテクノスパーライナー技術研究組合の設立総会が八九年六月二二日に開かれ、総事業費約一〇〇億円で五年後の開発をめざしている。

また、高信用度船用推進プラント技術研究組合(大手七社で八三年設立)の成果の上になって、八九年一〇月、三井、川重、日立の大手三社と開銀が共同出資して、半年間(いまは一〜二ヵ月)保守作業が不要という高性能の船舶用ディーゼルエンジンを開発する新会社を発足させた。さらに、超電導電磁推進船も官民一体で開発がスタートしている。

■ 設備削減・人員合理化の反動

景気回復と受注量増大とともに、八六〜八七年における設備削減、人員合理化の反動もあらわれている。八七年度から実施してきた不況カルテルが八九年九月までに廃止され、八九年末に一般商船の建造を休止(完全休止もふくむ)している設備は六社九基あるが、このうち常石、三井(玉野)、石播(相生、知多)、三菱(神戸)に再開の動きがあらわれている。

また、「行き過ぎた」人員合理化は深刻な労働力不足をももたらしている。大手、中手、中小を問わず、現業労働力が不足し、技術労働者の不足は中小手で深刻になっている。しかし、固定費の削減を一層強化して利益の拡大を図っている各社は、本工の増員を抑えて下請工(社外工)主体の生産体制で対応しようとしており、また「労働力の弾力的配置」として企業間・事業所間の出向・配転・応援が進められ、労働密度も強化されている。この結果、労働災害も

多く、八九年二月には日本鋼管鶴見製作所浅野工場における修繕船での爆発・火災が発生した。

造船大手企業は造船不況のなかで重機部門の比重を一段と大きくしたが、八九年にはこうした部門も国内景気の活況を反映した設備投資増に支えられて好景気もたらされた。八九年三月で、受注残高に占める非船舶(産業機械、防衛、宇宙、航空など)比率は、三菱八七%、石播八七%、川重九〇%、三井七二%、住重七一%、日立六四%である。大手六社で、八一年三月の七四%から八九年三月の八六%へと増加したわけである。

■ 来島グループの解体と再編すすむ

八八年三月末の設備処理、提携グループ化(本年鑑第58集、第59集参照)は不安定要素を残したまま実施されたが、そのなかでとくに来島グループの解体と再編が最大の課題であった。下田船渠では八七年十一月二七日会社が解散したが、八八年九月二〇日、会社と組合の間で新会社設立等の合意が成立し、一〇月に希望者全員(八一人)を雇用して争議中の組合の自主生産を引き継ぎ、新下田ドックが発足した。

金指造船は八八年九月五日、会社更正法適用申請をおこなったが、八九年二月二八日、会社更生手続きの開始決定が出され、九〇年二月二三日までに更生計画を提出するために社内努力がつついている。

函館ドックでは、八八年二月の再建計画では約一〇〇人削減し、九〇〇人体制とする予定であった。八九年四月から六月まで希望退職者(高齢者退職優遇制度)を募集したが、計画人員に達せず募集

を九月まで延長した。ところが、八九年度中に新造船、修繕船、陸上部門も順調であり、しばらくは現有のまま本工九四〇人、社外工二〇〇人（一〇〇人増員）の体制となる。

旭洋造船は、倒産から一二年、来島グループの一員として更生再建中である。八八年三月更生計画を変更し、債務弁済を二年間繰り延べた。経営者側の態勢は万全ではないが、新造船受注の見通しも出るなど仕事量は回復している。ピーク時には二四〇人を越えた全造船機械の分会員は八八年末には四三人に減ったが、工事量の回復で下請工が二〇〇〜三〇〇人（多くは林兼造船の退職者で設立された旭工作所の社員）と下請工中心の労働者構成になっている。

■ 来島グループ以外の合理化・再建

臼杵鉄工佐伯造船所では、会社更生法申請一〇年目の八八年八月二十九日、「佐伯重工業株式会社」として新発足し、一〇月一日操業を開始した。新会社は資本金六〇〇〇万円（尾道造船三〇〇〇万円、栗之浦ドック二〇〇〇万円、地元関係者一〇〇〇万円）でスタートし、佐伯工場の土地・設備を借り受け尾道造船と提携して一万三〇〇〇総トン船台を活用した新造船建造をつづけている。

東和造船も前回の造船不況で倒産し、八七年一月、親会社の田中産業の倒産とグループ化による設備削減の動きのもとで、新造船建造ドックと土地の売却、企業規模縮小によって更生計画を実施しようとした。ドックと土地は売却されたが、売却価格が予定の約半分であったため計画変更を余儀なくされた。八九年一月に再変更計画（弁済計画の一年繰り延べ）が認可されたが、経営主体の確立が遅れ、再建か清算かの重大局面がつづいている。

このほか、中堅造船のサノヤスでは、八二年一〇〇〇人強の従業員を八九年には四三〇人まで削減し、自動車運搬船、バラ積み船の受注などで新造船が活気を取り戻し、鉄構、立体駐車場などの陸上機械部門も好調である。また、新日本海重工業や樽崎造船などの中手造船では、商船の新造船部門から撤退し、漁船や鉄構・陸上機械部門中心に再建が進められている。金輪造船（広島市、社外工ふくめ約二五〇人）では修繕船・改造船部門を主力としつつ、縮小した一五〇〇総トンのドックでアルミ船（小型客船）を建造し、西武グループ下でホテル建設もおこなう計画である。徳島造船（福岡市、従業員四四人）では、八九年一月一三日、会社が企業閉鎖・全員解雇を提案した。その理由は累積赤字等の改善のメドが立たず、陸上部門への転換も技術的に困難というものである。

■ 人手不足の深刻化で、社外工のUターン現象

大量の人員削減後の急速な受注増は、造船現場に深刻な人手不足をもたらした。なかには人手不足のために受注を見合わせ会社もあった。このため造船の町に社外工のUターンがめだっている。たとえば内海造船では、八八年九月に社外工は三〇〇人（同年春の倍増）、八九年一月には三五〇人となった。それでも八九年初めから社外工の不足は深刻化している。このため自動車メーカーなどに出向した従業員の応援派遣を中止する会社や、残業や休日出勤の増加で対応する会社も増えている。

■ 省力化による対応

一方、人手不足のもとで労働力を増やさずに機械化・省力化を実

施するという動きも大手企業でめだってきた。

佐世保重工は八九年度、十数年ぶりに新規の設備投資をした。一五億円を投じて船体の鉄板を加工するNCガスプラズマ切断機や自動溶接機を導入した。石播は従来メンテナンスを中心に年間七〇八億円だった造船部門の設備投資を八九年度は一〇億円、九〇年度以降は二〇億円以上に増やす。休止していた愛知工場の新造船ドックを九〇年春に再開し、同時に四造船所の生産体制を見直し、自動化・省力化機械を入れて生産効率化をめざす。三井造船も千葉事業所に八九年度は前年度の二倍の一〇億円を投じ、人手不足に対応して、素人や未熟練者でも作業ができる省力化機器を入れている。

三菱は、八八年九月には船舶海洋部門の改善対策として同部門の人員（八八年四月で六〇〇〇人）を八九年度半ばで四九〇〇人とする計画をしていたが、これをさらに四一〇〇人に下方修正し、それを社内配置と自然減で実施するという提案をおこなった。具体的には、居住地変更をとまなう他事業所への配転者は下船七二人、広島二〇五人、長船九八人、合計三七五人を予定した。これは広島海洋部門を全廃して、長崎Ⅱ一般商船と水上船、神戸Ⅱ潜水艦と海洋、下関Ⅱ艦艇と特殊船、横浜Ⅱ一般修繕船と港湾関連と、分野を特定しようというものである。とくに長崎造船所の機械化・合理化はめだっている。造船不況下でも船舶部門に年間平均一〇億円の投資をつづけ、工程合理化を進めてきたので、生産性は八九年末で一〇年前の二倍以上に高まっている。香焼工場では、切断工程にロボット、NC機械が導入され、ブロック化工程の手前の小組み立て工場でもロボットがめだち、そこでは機械化率は八九年末に九六％になった。さらに現在、九〇年代半ばをめざして「五〇％プロジェクト」という工数半減運動が実施されており、船舶の建造コストの二〇％を占める直接工費を半分の一〇％に減らそうとしている。そうなれば、NIES等との競争に十分太刀打ちできるといわれている。さらに原動機の各工場では、造船部門より一層自動化が進んでおり、全自動レーザーマーキング装置、全自動開先加工機、電子ビーム溶接装置などが導入されている。

5 交通・運輸業

■ 若年層を中心とした人手不足深刻化

日本経済は八六年末から、①個人消費の堅調、②設備投資の大幅な増加等の「内需拡大」型の経済成長をつづけている。

こうしたなかで八八年度の陸上部門の雇用は改善をつづけ、労働力受給は引き締まりの傾向にある。また、景気拡大の持続にともなう労働力需要の高まりによって人手不足感が全産業に広がっており、とくに技能労働者の不足感は、運輸・通信業でも急速に強まってきた。注目されるのは、近年まで構造不況業種の一つとされた内航海運業でも人手不足が深刻化していることである。

運輸産業では、①中小業種が多いため、必要な労働力を確保しにくい、②荷役作業などの単純労働に必要な労働者が他産業へと流れた、③高齢化が進んだため、とくに若年労働者が不足するなど年齢構成の面で深刻なゆがみが生じている、④労働環境・作業条件・労

働時間等の労働条件が他産業に比べ厳しい業種であるため、若年層を中心として労働者が集まらなくなっているなどが人手不足の深刻化の背景にある。

この人手不足が運輸産業に与える影響としては、次のような問題が指摘されている。

① 直接業務の遂行に支障をきたすこと。とくにトラック運送業では、増大する貨物量に対応した人員を十分に確保できない状態にあり、内航海運業では現在でも稼働率がフル状態で、船員不足のため円滑な貨物輸送に支障が生ずる恐れがある。また、タクシー業やバス事業でも、都市活動の二四時間化、ニーズの多様化等により深夜の輸送業務が増大傾向にあるが、労働条件の厳しい深夜時間帯の労働力確保がむずかしく、新たなニーズに十分な対応ができていない状況にある。

② 労働時間の短縮という社会的要請に応えにくくなっていること。とくに全産業的に労働時間を短縮し、ゆとりある生活の実現が緊急の課題とされるなかで、運輸産業の場合には必ずしも労働時間の短縮をスムーズに進められなかったり、所定外労働時間も多産業に比べて高い水準を示しており、労働時間の延長によって人手不足をおぎなう傾向もみられる。また、その結果なおさら若年労働者を遠ざけ、労働力確保を一層困難にしている。

③ 若年労働者不足のため高齢化に拍車がかかること。とくに運輸産業は、数年前までの不況の影響で新規採用を手控えてきたことにより年齢構成が全般的に高まる傾向にあり、主力が中高年層にかたよってきたため人件費の上昇による経営圧迫や安全運行の確保に支障をきたす恐れもあるなどの問題を生じさせる可能性をはらんで

いる。

■ JRと国労の紛争、依然泥沼化

八七年四月、国鉄はJRとして六つの旅客会社、貨物会社、国鉄清算事業団に民営・分割されたが、この民営化後に生じた社会問題の一つに労働問題があった。JRの場合、それはきわめて政治的色彩の強いものである。

民営化以前の国鉄職員は二七万七〇〇〇人であったが、JR各社の適正規模は一八万三〇〇〇人とされ、残りの「余剰人員」九万三〇〇〇人のうち三万二〇〇〇人は新事業体が引き受けるが、残りは退職扱いとなった。また、国鉄時代の最大組織であった国鉄労働組合（国労）は、分割・民営化に反対したため、組合員は民営化の際に不当な差別的待遇を受けた。彼らはJR各社に採用されず、国鉄清算事業団の職員として再就職することを余儀なくされた。そのうち実際に他業種（公的部門、JR関連会社、民間企業など）に再就職できないでいる職員は、八七年の約七六〇〇人から、JR各社の追加採用や民間企業への就職などで約一九〇〇人（九〇年二月一日現在）にまで減少した。とはいえ、再就職促進特別措置法が九〇年三月末で期限切れとなり、その後もなお一〇〇〇人を上回る職員が再就職未定者となり、四月一日には未定者全員が解雇されるものと予想されている。

これらの職員は、北海道と九州に集中し、その九割が分割・民営化に反対した国労の組合員である。彼らの場合、親をかかえている事情などから、とくに地元JRに再就職を希望し、本州JR各社への広域募集に応じておらず、その多くは、八九年一月の地労委（北

海道) 救済命令どおりに、地元JRでの再就職しか希望していない。

国労は、事業団職員(組合員)の声や地労委のあいつぐ救済命令を背に、「原則として地元JRで採用するが、そのうち一定人員は本州JRに二年間のローテーションで出向させるか、関連企業などに配転させる」という妥協案を提示して、中労委の場で労使が話し合い、事業団職員の雇用問題と不当労働行為問題(組合員のJR各社への採用拒否を内容とする)とを一括する形で解決するよう要求している。しかし、JR側としては、簡単に地元復帰を認めれば、不当労働行為を認めることになりかねず、JR各社は、国鉄職員をいったん全員解雇し各社に選別採用するとの国鉄改革法二三条の規定をタテに、裁判に持ち込んで紛争の長期化もやむをえない、との態度をとっている。

他方、政府は八九年に「遅くとも九一年度にJR株式の処分を開始する」との閣議決定をし、JR株を所有する事業団内部に「株式対策室」を設置した。国労がJR発足後初のストライキを実行した八九年一月一八日には、JR東日本の常務は、「JRの株式が上場されないと民営化の第一幕は完結したことにはならない」と述べ、事業団職員の再就職問題については、「国労はいまだに民営化反対の看板すら下ろしていない」として、あくまで基本姿勢を崩そうとしていない。

国労は、この問題以外にも、JRの安全対策に疑問を投げかけており、民営化後も依然として減らない列車事故にたいして早急に利用者・職員の安全を確保すべく要員等の適正配置の実現を要求している。事業団のベテラン職員を職場に復帰させることも、安全確

保・向上の一助となるとして、「儲け第一主義」の路線をとるJR側に鋭い批判を投げかけている。

6 商業・流通業

■ 流通規制緩和の進展

わが国の商業・流通機構については、従来から複雑・固有な流通経路(卸売段階での多段階取引、系列取引や企業グループ内取引)が存在し、それが欧米の商業・流通資本の新規参入を困難にし、また欧米製品の非関税障壁にもなっている、と指摘されてきた。近年、このような商業・流通機構の特性は、「日米構造協議」や「OECD構造調整サーベイランス(相互監視)」の対象となり、わが国流通市場への競争政策の導入が強く求められる状況にいたっている。

とりわけ八九年は、海外からの流通規制緩和の圧力を背景に、通産省により「大規模小売店舗法(大店法)」の運用基準緩和、さらに出店自由化の方針が示されたことにより、大型店にたいする従来の出店抑制から、一転して大幅な出店ラッシュが生じた。第一種大規模小売店舗(店舗面積一五〇〇㎡以上)の届出件数は、八七年二〇七件、八八年二二〇件、八九年三二四件、第二種大規模小売店舗(店舗面積五〇〇〜一五〇〇㎡)の届出件数も、八七年三六四件、八八年四〇二件、八九年四六一件と、年々増加基調となっている。

また、近年の円高基調を背景に、わが国大型小売業（百貨店、量販店）の欧米や東南アジアへ向けた海外進出が本格化しているし、逆に規制緩和を見込んで欧米流通資本のわが国への進出もはじまろうとしている。

■ 転廃業の進行、パート労働者の増大、営業時間の延長

商業・流通分野における競争の激化は、商業・流通労働者の労働条件、労働環境を一層厳しいものにしていく。

大型小売店舗の出店が増加している反面で、小売業（飲食店を除く）全体の店舗総数は年々減少している。商業統計（三年ごとに実施）によれば、店舗総数は八七年一七二万店、八五年一六三万店、八八年一六二万店と減少してきている。とりわけ従業員規模一〜二人の零細小売店の減少率が大きく、全小売店に占める構成比についてみても、八二年六〇・二％、八五年五七・七％、八八年五四・〇％と、年々その割合を減じてきている。大型店の出店増にともない転廃業が進行し、しかもそのうちの大部分が零細小売の分野で進んでいる。

また、商業・流通分野においては、パート労働者の増大が他の産業に比べて著しく進んでおり、とりわけチェーンストア業界では、いまやパート労働者は補助労働力ではなく、企業活動の中心勢力となりつつある。ダイエー、イトーヨーカ堂、西友等では、従業員全体に占めるパート労働者の割合がそれぞれ五九％、五六％、五五％にまで達している（『朝日新聞』八八年一〇月一九日付）。企業間競争の激化を背景に、パート労働者の増加が、人件費の削減や労働力の調節弁として役だっているとみられる。

さらに、長時間労働問題も深刻化しつつある。百貨店やチェーンストアでは、年を追うごとに営業時間の延長競争が激化し、いまやスーパーの二四時間営業はめずらしくなくなってきた。また、年始営業日（八九年）も、商業労連の調査によると、四日から三日へ、三日から二日へと年々早くなってきた。こうした競争の激化は、交代制が制度化されている大手企業の一般社員層・パート労働者は別として、中間管理職・監督労働者層の時間外労働や「サービスマン労働」に拍車をかけている。このようななかで、営業時間の有効な規制対策の確立が求められており、ゼンセン同盟、商業労連、チェーン労協等では時短計画を策定するなど、賃金とならば重要課題として労働時間短縮が取り組まれている。

- 【参考資料】 ①『日本経済新聞』、②『日経産業新聞』、③『日経金融新聞』、④『日経流通新聞』、⑤『朝日新聞』、⑥『読売新聞』、⑦『週刊東洋経済』、⑧『興銀調査』八九年一号、二号、⑨『山一証券月報』八九年九月号、⑩『賃金と社会保障』八九年九月下旬号、⑪『労働運動』八九年一〇月号、⑫東京都労働経済局『労働情勢』八二五号（八九年六月二一日）、⑬『電機労連』、同『調査時報』二二七号、二二八号、同『電機労連第三七回定期大会議案書』（八九年七月）、⑭『造船重機』、⑮『全造船機械』、⑯『月刊金属資料』八七年七月号、⑰雇用促進事業団・雇用職業総合研究所『出向・転籍の現状と課題』（八九年）、⑱『運輸白書』八九年版、⑲『労働白書』八九年版、⑳立山学『JRの光と影』、㉑通産省『九〇年代の流通ビジョン』、㉒『連合政策資料』、㉓『商業労連第二九回定期大会議案書』、㉔『チェーン労協第二〇期定期大会議案書』、㉕流通問題研究会『第七次流通問題研究会報告』

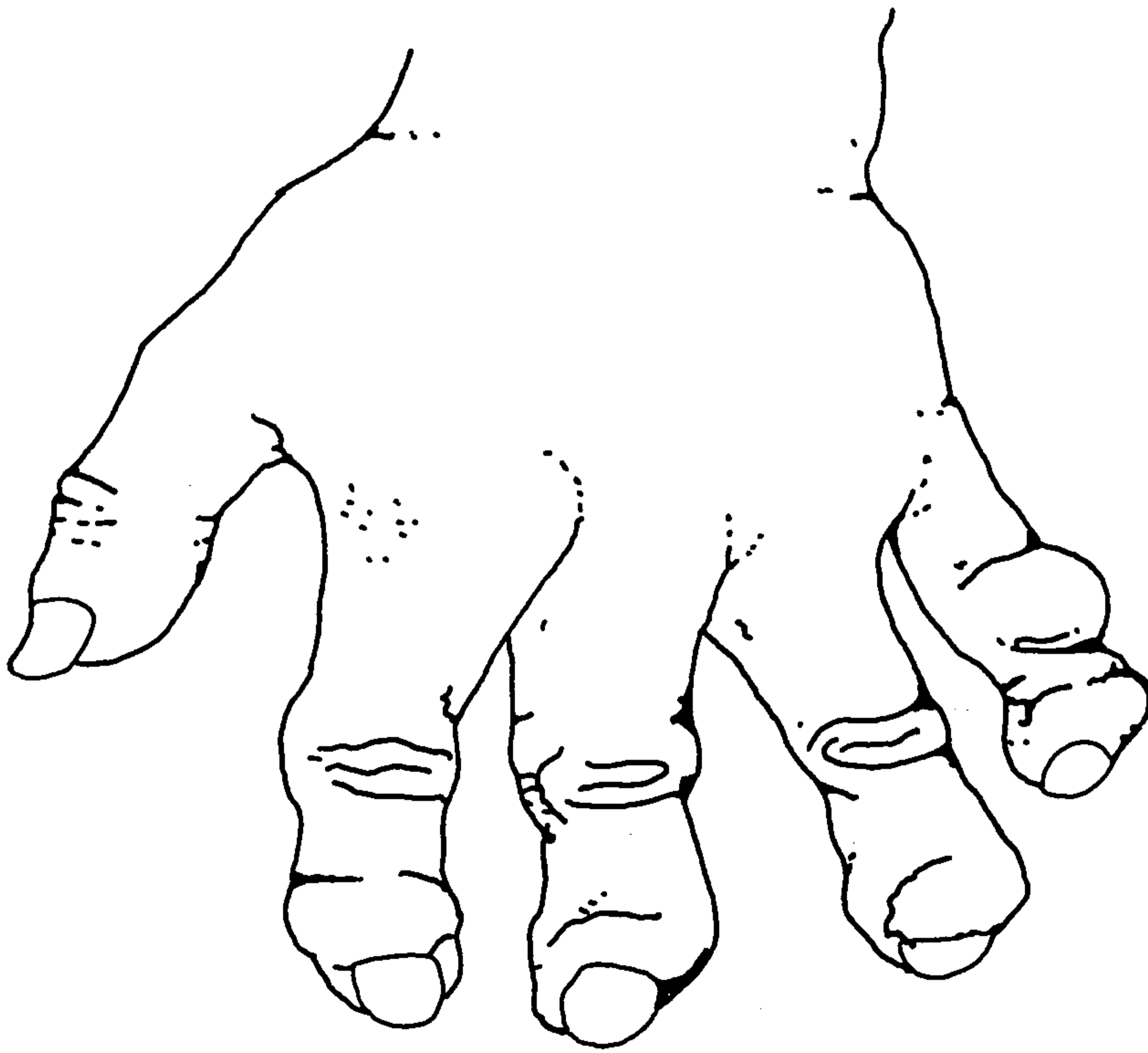
V 労働災害・職業病

「KAROSHI」国際語に

「過労死」110番も発足

「指曲がり症」、アスベスト使用など問題化

学校給食調理員にみられる指曲がり症



概況

☆ 労働省統計によれば、八八年の労働災害死亡者数は二五四九人で前年より八・八%増となった。建設業であいかかわらず多い。

☆ 業務上疾病の発生状況では、七八年以来、減少傾向がつつづいている。疾病の種類別では、負傷に起因するものが多く、全体の七三%を占めているが、このうち腰痛の比率が高い。

☆ 「過労死」は近年急速に問題化しているが、これに対処する運動として、弁護士らにより八八年四月に「過労死一一〇番」が発足し、多くの相談が寄せられている。中心は、労災認定問題であるが、日本人のワークスタイルを根本から問う問題である。

☆ 学校給食調理員の「指曲がり症」の公務災害申請がおこなわれている。一方、職場の改善運動を展開している点が注目される。

☆ アスベスト使用がじん肺やガンを引き起こすとして、近年、社会問題化している。その規制対策に向けての各界の努力がおこなわれている。

☆ VDT労働が健康に及ぼす影響が、近年、急速に問題化した。作業条件や作業環境の整備によって労働負担の軽減化が徐々にはかれるようになってきている。

☆ 外国人労働者の労働災害の一部が、労働省調査を通じ明らかになりはじめている。だが、災害にあっても保険給付を受けることのできる労働者はきわめて少ない。

概況

1 労災・職業病の概況

■ 統計にみる災害状況

一九八八年の労働災害による死亡者数は二五四九人で、前年度より二〇七人、八・八%増という最悪の結果となった。産業別では建設業での死亡者が一一〇六人で最も多く、死亡者全体の四三%を占めた。以下、製造業の四五二人、陸上貨物取扱業の三一七人とつづいた。これらの産業においては、いずれも前年と比べて死亡者数が増加していたが、とくに建設業では一二三人と一一・五%も増えた。建設ブームを反映したものはいえ、危険な作業ぶりが改めて露呈された。

なお、全産業における休業四日以上災害は、二二万六三一八人とあいかかわらず多かつたが、産業別の発生構造は死亡者の場合とはやや異なっていた。最も多かつたのは製造業の六万七千七五二人で、全体の三〇%を占めていた。第二位の建設業も六万六千八五一人で製造業とほぼ同水準にあった。この比率からいえば、建設業では災害発生件数にたいして死亡者数の多いことがうかがわれる。第三位は陸上貨物取扱業で、全体の八%を占めていた。

次に業務上疾病の発生状況をみると、年間の疾病件数（休業四日以上のもの）は一万二千五一一〇人であった。この疾病件数は前年より二〇三七人減ったが、この減少傾向は一九七八年以来、九年間つづ

いたことになる。また、疾病の種類を労働基準法施行規則第三五条のリストにそってみると、負傷に起因する疾病が九一七〇人で、全体の七三%を占める。このうち七五七二人が腰痛だから、負傷による腰痛は疾病件数全体でも六一%と大きな比率を占める。以下、じん肺症およびじん肺合併症の一四〇一人、異常温度条件による疾病の四七八人とつづいていた。

こうしてみると、災害発生件数の減少率がここ数年間は鈍っていること、死亡災害はむしろ増加する状態にあること、業務上疾病の発生は減少していること、疾病の種類からいえば負傷による腰痛、じん肺症などが毎年多いことなどが注目される。

■ 行政統計の問題点

労災・職業病というと、前項のような官製の労災件数や職業病リストにもとづいて論を起すことが常であるが、はたしてどこまで有効か、とくにこれから検討するような労働態様の変化や疾病構造の変化にどこまで対応しているかが検討されなくてはならない。

第一は、災害統計にしろ、業務上疾病統計にしろ、休業四日以上で統計数字に線を引く根拠を考えたい。主旨は、できるだけ広く災害や業務上疾病の事例を収集し、また有効な対策を講じていくことだから、休業四日で線を引くよりは休業一日の段階から掲載することのほうが主旨にかなう。休業一日から災害統計をとり、さらにきめ細かな安全衛生対策に役立てようとする企業もすでにある。

第二は、業務上疾病に関する点であるが、統計上はいままたようにこの九年間つづけて減少傾向にある。しかしなお、次のような問題点が指摘されている。

一つは、この業務上疾病統計が働く者の健康状態をどのくらい反映したものか、という点である。労働態様や年齢構成さらにはライフスタイルの変化などで、わが国の疾病構造は急速に変化しはじめている。急性疾患から慢性疾患へ、また特異的な病気から非特異的な病気へと移り変わっている。労働基準法施行規則第三五条の疾病分類が、こうした現実の変化に即して、しかも過去からの疾病変化のようすがよくわかるような職業病リストになっているかどうかということである。

もう一つは、統計にあらわれる疾病件数はあくまで基準監督署や都道府県の労働基準局で審査・認定された件数のことである。とくに業務上外の認定基準をめぐってはこれまでもさまざまな疑問が出されている。たとえば過労性の腰痛、頸肩腕障害、VDT障害、さらに過労死などの被災者は多いが、これらの疾患の認定率は低い。この点、行政統計には認定件数だけでなく、申請件数を併記してほしいということである。

以下、労災・職業病の発生状況とそれをめぐる動向について、個別例をとりあげながら、特徴点を整理していきたい。

2 労災・職業病の状況

■ 過労死

「過労死」という用語は業務上認定運動のなかで使われるように

なった。無理な働き方によって形成された過労状態が引き金となつて、循環器障害を誘発させたり、悪化させたりするために命名されたものである。従来、労働・生活過程で循環器障害が発生した場合、高血圧や動脈硬化などの素因の大きさだけが重視されてきたことに比べれば、過労死という呼び名によって働きすぎの状況そのものがとりあげられ、労働負担要因の介在が強く意識された用語である。

以前からこの過労死の研究に取り組んでいる上畑鉄之丞国立公衆衛生院成人病室長は、過労死は「知的・専門的技術労働者、夜勤・交代労働者、運転労働者、管理職、重筋労働者」などによく起こるが、発症前の職業性ストレスとして「長時間労働、休日なし労働、深夜勤労働の増加、作業責任負担、出張機会や作業密度の増加」などによって好発すると指摘している。

過労死問題を一躍社会問題化させたのが「過労死一一〇番」の活動である。過労死弁護団全国連絡会議の第二回総会（八九年一〇月七日）の報告によると、八八年四月に大阪に端を発した「過労死一一〇番」には、八九年一〇月までに一二二〇件もの相談がよせられた。その八四％が「過労で倒れたが、労災適用の可能性があるか否か」というもので、うち六一％が死亡のケースであったという。

この「過労死一一〇番」活動のもたらしたものととして、次の三点が考えられる。第一の側面は、「過労死一一〇番」によって「過労死」が社会問題化しただけでなく、多くの「過労死」を掘り起こしたことである。この意味で社会的なインパクトは強かった。第二は「一一〇番」にかけてきた大半が労災認定に関する相談であり、また、電話の受け手が弁護士であったこともあって、「過労死一一〇番」の活動の主要な方向が労災認定運動つまり個別の救済活動へと

向かったことである。第三は「過労」と位置づける以上、働き場での休息やゆとりがきわめて重要になる。つまり、労働時間の短縮や休日増、さらには変則勤務の改善などが進められていなくてはならないはずだが、「過労死」問題がきっかけとなって労働条件の改善から暮らし方の見直しが進むまでにはいまだ至っていないなどの点が一般に指摘されている。

なお、第32表は、脳血管疾患および虚血性心疾患等の認定状況についての資料で、八七年度と八八年度の二年分が示されている。現在審査中のものもふくまれる点を配慮しなくてはならないが、これをみれば、請求件数にたいして認定件数は非常に低い。一割から一割二分くらいである。労働省は八七年一〇月に基発第六二〇号通達

第32表 脳血管疾患及び虚血性心疾患等の補償状況（件数）

		1987年度	1988年度
脳血管疾患	請求件数	351	480
	認定件数	42	61
	1号	24	47
	9号	18	14
虚血性心疾患等	請求件数	148	196
	認定件数	7	20
	1号	4	5
	9号	3	15
合計	請求件数	499	676
	認定件数	49	81
	1号	28	52
	9号	21	29

〔備考〕 1) 1号とは労働基準法施行規則別表第1の2第1号の「業務上の負傷に起因する疾病」であり、9号とは同表第9号の「業務に起因することの明らかな疾病」に係る脳血管疾患及び虚血性心疾患等である。
2) 未処理の件数があるので、請求件数から認定件数を減じた件数が不支給の件数とはならない。（『週刊労災』第1445号より）

によって、脳・心疾患の認定基準を改訂した。この新基準は、旧来の災害主義から一步踏み出して、非災害性、つまり過労性の疾患にたいしても認定への門戸を開くものとして期待された。しかし、この表をみるかぎり認定基準の緩和は通達の上だけにとどまり、認定行政にはその趣旨が生かされているとはいいいにくい状況である。

■ 指曲がり症

「指曲がり症」の正式病名は「変形性手指関節症」である。八九年八月一日現在で、二〇都道府県から給食調理員一三七名の公務災害申請が出されている。この間、自治労が認定闘争と職場の改善運動に精力的に取り組んでいるので、いまや「指曲がり症」は学校給食調理員の職業病の代名詞のようになっていいる。民間でもすでに二例の認定例がある。

これまでの調査によると、①給食調理員は事務職員と比べて指曲がりの症状が多発していること、②給食調理員の指曲がり症は関節が腫れて変形し、その結果、指が曲がってくる者が多いこと、③指曲がり症状は、給食調理員としての勤続年数が長くなるほど増加すること、④指曲がり症状は、給食調理員が一人当たりつくる給食数が増えてくると増加することなどが明らかにされている。

学校給食調理作業では、短時間のうちに大量の給食をつくり、また、その後片づけで大量の調理器具や食器の洗浄作業をおこなうが、いずれも指先に負担のかかる作業が多い。たとえば、調理過程においては野菜切裁や洗い物をするとき指先に力を入れつづけたり、重量物の把持や支えで指先に負担がかかるほか、水洗いで指先が冷水にさらされることも原因の一つではないかと考えられている。

この給食調理員の指曲がり症の公務災害申請に関する審査結果はまだ出ていない。この申請結果がどうなるかは重要であるが、もう一つ注目されているのは、この指曲がり症の運動が職場の改善運動へと展開している点である。適正な要員配置、取り扱う重量物や食器などの対策、適切な作業姿勢の確保、調理場のレイアウトや作業手順の見直し、寒冷負荷を小さくする、調理作業の適切な時間配分、ストレッチ体操の実施、定期的な特殊検診の実施などを対策のカナメにおきながら、職場にあった実現可能な改善を工夫している。とくに調理場の設備や調理器具を人間工学的に作り替える運動などはこれまでになかった新しい動きである。こうした展開によって、指曲がり症だけに狭く目が向くのではなく、給食調理員たちの頸肩腕障害や腰痛症などにも目が向く可能性も生じている。

■ アスベスト災害

わが国でアスベストの使用が社会問題化してから数年たつ。主要な問題は、空气中に浮遊しているアスベストを吸い込むと、不可逆性の疾病であるじん肺（アスベスト肺）、胸膜や腹膜のガンである悪性中皮腫などの健康障害を起こすことである。アスベスト粉じんを吸入してから発ガンするまでに二〇〜三〇年かかるといわれている。こうしたことから、スウェーデンでは一九八二年に使用禁止になっているし、アメリカは一九九七年までに、八五年度の使用量の九四％を削減するという規則を八九年の八月から施行した。この二〜三年、わが国ではアスベストの環境基準の見直しと、学校や公共建築物の吹き付けアスベストの処理方法をめぐって社会的にも大きな関心をよんできた。

この間、アスベストによる健康被害の予測と環境基準についてはアメリカの経験が参考にされてきた。アメリカの環境保護庁（EPA）は代表的な都市部において一生涯の間にアスベストにさらされた場合、人口一〇万人にたいして一人から七人の住民がアスベストによってガンにかかるだろうと予測している。また、労働安全衛生管理局（OSHA）の予測によれば、労働者がアスベスト濃度が一cc中二繊維ふくまれている作業場で一日八時間ずつ四五年間働いたとすると、労働者一〇〇〇人にたいして六四人のガン（肺ガン、中皮腫、消化器ガン）による過剰な死亡が発生するとしている。さらに、作業場の環境濃度を一cc中二繊維から〇・二繊維に下げた場合には、労働者一〇〇〇人にたいして六・七人の過剰なガンの発生に抑えることができる。すなわち五七・三人のガンの発生を減少させることができると予測した。

こうした国内外の動きをうけて、八九年五月に東京都が「アスベスト対策大綱」を発表した。従来、吹き付け対策にとどまっていたが、これを一歩進めアスベストの総合対策をめざすものとして注目された。ところが、九月になって建設中の新都庁舎の外壁の隙間部分を埋める耐火目地材にアスベスト一〇〇%の発泡材が使われていることがわかり、議会内外で大きな波紋を呼んだ。

また、九〇年の一月には石綿全国連絡会議（代表Ⅱ 田尻宗昭）が、「アスベスト対策の政策提言——アスベスト規制法（仮称）制定に向けて」を発表した。アスベストの危険性の分析にもとづき、「二〇〇〇年までにわが国においてアスベストの使用禁止にするこ

とを目標に、段階的な使用禁止や許可制度の導入と代替の促進や抑制の強化を行い、労働現場の対策をはじめ、使用禁止後も継続する

一般環境における汚染対策、さらには健康対策など、輸入から製造、使用、廃棄に至るまでの総合的対策の確立」を目標とした提言になっている。なお、この提言の最後の章には「知る権利」についても言及され、労働者の知る権利と市民の知る権利について述べられている。労働者の知る権利と関連して使用者の三つの義務が提唱されている。それは、有害性を通知する義務、表示の義務、教育と訓練を実施する義務である。

■ 船舶修理作業における爆発事故

八九年二月一六日一五時二〇分頃、NKK鶴見製作所修繕船部浅野船渠において、インド船籍貨物船の修理作業中、機関室内における爆発火災により、死亡者一二名をふくむ合計二三名が被災した。

労働省では、本件災害の重大性にかんがみ特別調査団を設置した。この特別調査団の調査結果によると、爆発の原因、および発生までの経過はおおむね次のとおりであった。

①爆発の発生した場所はエンジンや発電機に燃料を供給するセトリングタンクである。②セトリングタンクの燃料油には、C重油に加えて揮発性の高い油質の燃料が混入されていた。③同タンク内では、混入された低揮発分が気化し、空気と爆発性混合気を形成していた。④管理不良によりセトリングタンクのマンホール蓋とフランジの間にすき間が生じていた。⑤セトリングタンクの真上にある冷凍機室付近でガス切断作業がおこなわれていたため、ガス切断にもなう火花またはノロが、マンホールのすき間から漏れ出ていた爆発性混合気に着火し、火災がタンク内に入り爆発にいたった。

爆発が起こった場所は特別火気警戒区域に指定されていたとい

う。にもかかわらず事前にガス検知がおこなわれなかったこと、さらに特別火気警戒区域でガスバーナーの使用がなぜ許可されたのか、基本的な疑問点も少なくない。特別調査団は被害の拡大をもたらした要因について次のように指摘している。

①爆発により破壊されたタンクから燃料油が流出し火災となったこと。②爆発とともに船内の照明が消えたこと。③避難の経路および方法が作業者に十分周知されていなかったこと。非常用の脱出口については、避難用である旨の表示がなされず、また、通常使用していた階段については出口の方向を示す矢印の表示はあったものの、災害発生時に船内照明が消えたため有効に機能しなかったこと。④作業者は船内の状況に不案内の者が多く、船内の通路、階段等が狭く、逃げ遅れたこと。⑤携帯用照明器具、呼吸用保護具等の避難用器具の用意がなかったこと。⑥災害発生を知らせる警報がなく、避難誘導も十分におこなわれなかったこと。

しかし、これまでも類似の災害が起こるたびに同じような報告が提出されたが、依然として事故は繰り返され、事態の根本的解決にはいたっていない。

■ VDT労働と健康

VDT機器の職場への導入は依然めざましく、いまのところ、とどまるところをしない。このVDT労働は伝統的な作業の形態を大きく変え、さらに管理のあり方や人間関係にまで影響が及び、労働負担の特性も変化した。

このVDTの安全衛生問題については、わが国で導入が活発化した八〇年代当初から関心がもたれてきた。VDTから漏洩する放射

線や電磁波によって妊娠異常や出産異常が起こるという報道があったからである。この放射線などの漏洩問題はその後の調査でほぼシロと判定されたが、この報道がインパクトとなって機器特性の改善研究や職場の作業環境、人間工学的な整備などが促進されたし、また労働省をはじめとする諸官庁のガイドライン、労使のVDT協定、学会の勧告などをいち早く生み出す原動力になったといえよう。

八九年の秋、労働省から「昭和六三年度技術革新と労働に関する調査」結果が発表され、VDT作業に関する実態が示された。調査の対象は常用労働者を一〇人以上雇用する民営の事業所のうちから一定の方法で抽出した約一万事業所であった。この調査から主要な結果を引用する。

① VDT機器を導入している事業所は全体の平均で五九・一％であったが、事業所の規模格差がみられた。三〇〇人以上の事業所には九九・〇％導入されているが、一〇～四九人規模では五四・八％であった。

② 一日当たりのVDT作業に従事する平均時間は、五〇・二％が一時間未満であり、一時間以上二時間未満の者（二六・九％）と合わせ、二時間未満が四分の三を占めているが、一方、六時間以上の者は少ないとはいえず、二・四％いる。

③ 健康に関する訴えについてみると、「眼の疲れ・かすみ」が最も多く（七九・六％）、次いで「視力低下」の四八・二％、「肩・腕・手指のしびれ」（二七・九％）、「背中・腰の痛み」（二六・五％）、「神経の疲れ」（一八・七％）の順になっている。

第33表 VDT作業の労働衛生対策の内容、対象労働者の種類別事業所数の割合(%)

区 分	VDT従事両方有	自社労働者 に対策実施	派遣労働者 に対策実施
VDT作業時間 に関する対策	100.0	53.2	47.8
グレア等に 関する対策	100.0	88.5	51.0
VDT特別 健康診断	100.0	17.1	21.8

〔備考〕 1) VDT従事両方有とは、VDT作業に自社労働者と派遣労働者の両方が従事している事業所についての集計をさす。
2) 労働省「昭和63年度技術革新と労働に関する調査」より。

いして、派遣は四七・八%であった。また、グレア等の防止対策の実施率は自社の八八・五%にたいし、派遣では五一・〇%と少ない。ところが、特別健康診断の実施率は自社の一七・一%にたいして、派遣は二一・八%であった。

従来、ともすると健康診断が重視され、作業条件や作業環境の整備が放置されることが少なくなかったが、この結果をみるかぎり、十分かどうかはともかくとして、事業者の目が作業環境や作業条件の整備に徐々に向きはじめているといえよう。

④ VDT特別健康診断を実施している事業所の割合は、全体で五・九%にすぎなかった。

⑤ VDT作業の労働衛生対策の内容を自社労働者と派遣労働者との間で比較する(第33表)と、VDT作業時間に関する対策の実施率は自社の場合は五三・二%であったのにた

■ 外国人労働者の労働災害

労働省では外国人労働者の就労実態調査の一環として、「不法就労外国人に対する災害補償の状況について」調べている。これは、「一九八七年四月一日以後に発生した事故であって、労働基準監督署に対し労災保険の保険給付の請求のあった事案のうち、被災労働者が不法就労外国人であると思われるものについての補償状況」を調べたもので、総件数は二年間で七七件に及んだ。うち八七年度発生四〇件、八八年度は三七件であった。被災労働者の国籍は一五カ国にわたっており、そのうちパキスタンが二三名と最も多く、次いでバングラディッシュ二名、フィリピン一名などとなっていた。

第34表は労働省の報告のなかから五例の災害発生状況を抜粋したものである。どれもが初歩的で、三K職場での典型的な災害事例とみられる。労働者に安全作業をどれほどきしていたのか、また安全装置がどうなっていたのか、疑問な事例が多いと指摘されている。

こうした外国人労働者が保険給付を受けるような例はむしろ稀少例である。その証拠に被災労働者の就労場所をみると、東京都の三八名を最高に、一〇都府県にかぎられているのである。これにたいして、カラバオの会(寿・外国人労働者と連帯する会)が八八年の年頭以来、二カ月に一回発行している「外国人出稼ぎ労働者新聞きりぬき帳」には、国内の新聞に掲載された外国人労働者に関する切り抜き記事がまとめられているが、一号あたり一三〇〜一八〇頁にも及んでいる。このなかには労働省の報告にはない労災事故についての報道も少なくない。

第34表 外国人労働者の被災状況の例

都道府県	国籍 (性別・年齢)	入国年月日 在留資格	業種	災害発生状況 (災害発生日)	保険給付
東京	バングラデシュ (男・28歳)	1988.1.29 ----- 4-1-4 短期滞在	その他の 各種事業	(1988年4月7日) タイヤとホイールを分離する機 械を操作中、右手を機械に挟ま れ示指を切断した(障害等級第 10級)	療養 874,332円 休業 511,664円 障害 2,099,622円
大阪	韓国 (男・56歳)	1988.2.6 ----- 4-1-4 短期滞在	金属製品 製造業	(1988年4月20日) 切削盤を使い金属製品の切削作 業中、機械の切削部分に屑が引 っかかり、それを右手で除こう として誤って刃に触れ中指を切 断(障害等級第11級)	療養 116,176円 休業 31,240円 障害 1,378,909円
東京	中国 (男・21歳)	1988.2.7 ----- 4-1-16-3 就学	その他の 各種事業	(1988年8月22日) 作業所において製品の成形作業 中、製品を成形機から取り出す 際に右手を成形機に挟まれ溶け た樹脂に触れて火傷を負った	療養 32,734円
大阪	韓国 (男・48歳)	1988.8.10 ----- 4-1-4 短期滞在	一般機械 器具製造 業	(1988年8月26日) 作業所においてプレス機械を使 いウレタンの穴あけ加工中、は ずれたウレタンを直そうと右手 を出した際に示指を挟まれ切断 (障害等級第10級)	療養 174,276円 休業 222,560円 障害 2,490,410円
東京	バングラデシュ (男・35歳)	1988.2.23 ----- 4-1-4 短期滞在	金属製品 製造業	(1988年9月5日) プレス機械にてアルミ板の打ち 抜き加工中、誤って金型の中に 右手を入れ、示・中・環指を切 断(障害等級第8級)	療養 1,818,412円 休業 266,178円 障害 2,861,991円

〔備考〕 労働省「不法就労外国人に対する災害補償の状況について」より。

外国人労働者にたいする安全対策とともに、労働衛生面での防護対策、すなわち有害物や粉じんの吸入影響など、各労働現場での安全衛生対策もまた大きな問題となっている。

【参考資料】 ①上畑鉄之丞「脳・心血管発作の職業病的誘引に関する知見」労働の科学58、②カラバオの会「外国人出稼ぎ労働者新聞きりぬき帳」一〇一一号、③『週刊労災』一四四五号、④川人博「過労死弁護団全国連絡会議第二回総会への報告」ストレス疾患労災研究会第五回総会資料、⑤Kogi,k,Phoon,W-O,and Thurman,J.E.:Low-Cost Ways of Improving Working Conditions:100 Examples from Asia,ILO,1988、⑥石綿対策全国連絡会議「アスベスト対策の政策提言——アスベスト規制法(仮称)制定に向けて」一九九〇年、⑦中桐伸五・甲田茂樹・斉藤譲「指曲がり症——調理員の新しい職業病その治療と対策」労働基準調査会、一九八八年、⑧久繁哲徳「健康調査」労働基準調査会、一九八九年、⑨労災補償制度問題研究会編「労災があぶない——わたしたちの提言」東研出版、一九九〇年、⑩労働省「昭和六三年度技術革新と労働に関する調査」、⑪労働省編「平成元年版労働白書」日本労働協会、⑫労働省「外国人労働者の就業実態について」労働法令通信四二巻三三号、⑬労働省「日本鋼管鶴見修繕船工場重大災害に関する特別調査団の調査結果(要旨)、関連通達など」労働法令通信四二巻二八号、⑭『VDT労働読本』(経済評論別冊・労働問題特集号)日本評論社、一九八四年、⑮鷺谷徹・進藤弘基・高橋祐吉・酒井一博「技術革新と労働の人間化——高齢化社会への対応をめざして」労働科学研究所出版部、一九八九年。