

日本労働年鑑 第50集 1980年版
The Labour Year Book of Japan 1980

第二部 労働運動

V 合理化反対闘争

3 主要組合の「合理化」反対闘争

鉄鋼労連

鉄鋼では、七八年一〇月、新日鉄が大規模な「合理化」案を提示、ここに組合側の対応が注目された（「合理化」案大綱は、本年鑑第一部—IVの2「主要産業における『合理化』の実態」参照）。

この「合理化」案は、「鉄の城下町」といわれた岩手県釜石、北九州市（八幡）、兵庫県姫路市（広畑）、山口県光市など地元には大きな不安と衝撃を与えた。交渉は、新日鉄労連と会社側、および各製鉄所労組と所側とのあいだでおこなわれた。新日鉄労連は、これを生産構造問題としてうけとめ、七八年一月二二日、臨時中央委員会で、「生産構造問題対処方針」を決定した。そして、二月一五日、その方針にそったとくみにもとづき、「今日段階における中期生産構造問題に対する連合会の受けとめ」、「今後の取りくみ方針とすすめ方」をつぎのように決めた。かくして、具体的な条件闘争にすすんだ。

【今日段階における中期生産構造問題に対する新日鉄労連の受けとめ】

- 1 設備休止によって、生産集約を行なう中期生産構造問題が提起されるにいたった鉄鋼産業ならびに新日鉄をとりまく環境については、認識している。
- 2 若干の配転問題があるとはいえ、合理化問題でなによりもまず確保しなければならない組合員の雇用と労働条件は、一応守られたと考える。

しかしながら直接的犠牲はないとはいえ工場休止により組合員にとって永年働いてきた基盤が失われることとなるだけに、要員対策については、今後十分に取り組む必要がある。

3 先行きの見通しが不透明かつ経済環境の変動が激しいなかで、長期にわたる製鉄所毎の将来ビジョンが示され、方向性が明らかにできたこと、また、地域に対する政策がそれなりに示されたことについては、評価すべきである。

4 製鉄所の将来にとって最も重要であり、組合員の不安が集まっていた鉄鋼一貫体制の維持が明確となったことについても評価すべきである。

5 中期生産構造におけるそれぞれの生産状況やバランス、収益、さらには製鉄所毎の長期ビジョンなどについては、将来にわたるものであるだけに、その時点での需要動向、品種構成、稼働率、販売価格などによって、多分に影響を受けやすい部分がある。現時点で確定できない問題については、引きつづき今後の推移をみながら説明や対応を求めていく。

6 関連労働者対策など依然として対策が十分でない部分も残されていると判断せざるをえない。

【新日鉄労連の今後の取りくみ方針とすすめ方】

1 これまでの中央・箇所の経営審議会における話し合いによって、中期生産構造の基本についての内容理解がはかられ、さらに、各製鉄所毎の長期ビジョンや鉄鋼一貫体制の維持など、当初(一〇月二六日)の説明から、会社の考え方を前進させることができた。このことは、対象四組合が揃って共同歩調をとり、他の組合を含めて、この問題を連合会が全体のものとして取りくんだ成果として受けとめることができる。

2 また、これまでの話し合いの経過から考え、中期生産構造問題や、長期ビジョンの基本問題について、これ以上の進展をはかることは困難と判断せざるをえない。

3 したがって、中期生産構造問題について基本的にはやむを得ないものと判断する。しかしながら、一部条件が十分に満たされていない問題もあるので、これまでの話し合いをいったん集約したうえで、今後は関連対策、要員問題などを含め、中央、箇所とも話し合いの重点を移すこととする。

4 これまでの話し合いにおける不十分な問題について、会社からさらに説明を求めため、それぞれの状況に応じて、箇所の経営審議会において、話し合いをすすめることとする。

5 関連労働者の雇用など、関連対策については、主体的には関連企業における労使関係のなかで話し合われる面をもつので、新日鉄関連協ならびに各箇所関連協での討議をおこなった上で、影響を受ける関連企業の労使交渉を状況に応じてすすめることとする。連合会は、関連企業の労使交渉において、関連企業の経営が将来方向を示すことができるよう新日鉄として誠意ある対応を関連会社に対して示すよう求めていく。関連労働者対策の原則は、なんといっても雇用の維持確保にある。今後の取りくみの中心を雇用確保におき、設備休止までのそれぞれの時期にあわせ、具体的な対策が示されるよう、連合会、新日鉄関連協と連携をとりながら取りくみを進めることとする。

6 中期生産構造にともなう人員対策については、これまでの話しあいで説明されている部分を受けて、中央委員会終了後、中央労使委員会をもち、所間配転の具体的内容を明らかにさせた上で、それぞれの状況に応じて箇所労使委員会において、所内配転、長期応援、余力人員対策など具体的な問題も含めて、話し合いをすすめることとする。

7 要員対策にともなう労働条件問題については、これまでの合理化、配転などにおける対応条件を基準とし、その見直しを含めて検討を開始することとする。

8 中期生産構造や、将来ビジョンについては、今後検討がすすめられることによって具体的な内容が明らかになる部分が多い。これらの検討にあたっては、具体的な検討がすすみ次第、また、途中経過につきも、組合側にその内容を明らかにし、労使の話し合いを行なうことを求めていく。こうした話し合いを通して、製鉄所ならびに、それぞれの職場の将来方向が明らかになり、組合員の働く目標が確立するよう取り組みをすすめる。また、連合会は、鉄鋼労連などとあわせ、産業政策や、企業政策に対する考え方を確立し、労働組合としての政策をもつ。

9 以上の方針にもとづいて、今後は、関連対策、要員問題や、残された問題について、中央、箇所それぞれ話し合いをすすめ、その結果や職場の状況を踏まえ、連合会はあらためて、生産構造問題対処方針を提起し、職場討議をおこない、その結果を春闘討論集会とあわせて開催する臨時中央委員会で集約することとする。

造船重機労連傘下では、大手の石川島播磨重工業の設備・雇用削減が問題化している。石播労組は、七八年九月二九～一〇月二日の第一六回定期大会で、雇用を守る立場から「労働協約をモノサシとして、事前協議制の徹底」をはかり、つぎのような具体的対処方針を決めていた。

(1)造船部門の設備削減に当っては、徹底した事前協議を行ない、雇用に不安の起きない対応をしていきます。

(2)全工場の設備再見直しによる工場の整理・統合等の重要課題が発生した場合は、すでに中央委員会で設置が決定されている「合理化特別委員会」を中心に組合全体の問題として取り組み、雇用確保を前提に徹底した事前協議で対応していきます。

(3)現在の状況の中ではすべての工場に仕事量を満していく事は困難視されます。したがって、工場間の仕事のアンバランスはさけられません。雇用の安定を守る立場から「出向・配転、応援」等については、理解と納得を得ながら柔軟に対応していきます。

(4)産業や企業の危機は、そのまま働く者にとっては雇用の不安です。その意味で、今日ほど労使の信頼関係と協力体制の重要な時はありません。諸合理化政策を急ぐあまり、今日まで築き上げてきた労使関係を無視しての進め方は必ず失敗します。相互信頼の上に立ち、ルールを厳守した節度ある双方の対応こそ危機を打開し、雇用確保と安定を守りぬく道であることを確信し、そのために積極的に取り組みます。

(5)企業がいかなる状況にあっても、組合員の雇用を完全に守ることは経営責任だと考えます。企業の総力を結集して受注活動を展開させ操業度確保に全力をあげ、事前に雇用の安定を計るよう強力にはたらきかけていきます。

ところで、七八年一一月、会社は組合にたいし経営合理化計画として、人件費削減を柱とした「緊急総合経営対策」を提案した。具体的には(1)工場の閉鎖・統合、(2)七九年度定昇・ベアの停止、五%の賃金カット、一時金は前年度の五〇%、(3)人員削減である。これにたいし労組は、労働条件の切り下げにたいしては強く反発したものの、人員減による人件費削減については「個別勧告＝いわゆる肩たたきをしない、また、目標人員を定めたり人員割り当てをしない」という条件で合意し、七九年二月一日から三月一五日まで実施した。

この退職者特別措置に応募した四六一二人の内訳は、地区別では東京一〇五〇人、横浜九九二人、愛知四四三人、相生九七四人、呉九五一人、その他(休職者等)二〇二人、年齢別では二〇代一二五七人、三〇代六八九人、四〇代八四九人、五〇代一八一七人である。退職者の年齢階層は、五〇代について二〇代の若年層に多いが、比較的各年齢階層にわたっているのが特徴である。

労組では予想を上回る退職者が出た結果、四月一日の定期異動はさしあたっての問題のみにとどめ、当面は職場での安全、品質、生産性について気をつける必要があり、五月以降、組織や人事を見直した三万人体制でやっていくことになるとしている。

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1980年版(第50集)【目次】 次のページ→ ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
