

日本労働年鑑 第53集 1983年版
The Labour Year Book of Japan 1983

第二部 労働運動

V 合理化反対闘争

2 主要組合の「合理化」反対闘争

電機労連

中小企業の一部で景気悪化に伴う工場閉鎖、「減量経営」にもとづく希望退職の募集、一時帰休の発生がみられた。

〔長谷川製作所労組〕

長谷川製作所は経営不振のため七五年三月に二九〇人の希望退職者を出し、蒲田工場の土地・建物を売却し、一時経営は立ち直ったが、第二次石油ショック前後からふたたび経営不振に陥った。そこで会社は一九八一年一月に所定就業日数の月二日から二三日への増加、労働時間の一日一〇分の延長、時間外割増率の三〇%から二五%への引き下げを提案した。組合はやむなくこれを認めた。

会社はさらに、八二年三月末に、ゲルマニウム・ダイオードの生産が七〇%から七五%減少し、福島工場は毎月約三七〇〇万円の赤字であり、現状では回復できる見通しが無い、として福島工場の閉鎖および従業員の横浜工場または大分長谷川エレクトロニクスへの配転または希望退職の募集を提案した。組合は、福島工場の従業員一四〇人のうち一〇人は、地元の主婦ら女性で転勤不可能であるので、この会社提案は事実上の解雇通知であるとして、工場閉鎖反対の態度をとった。そして操業継続のため社長との交渉、福島県への支援の申し入れ、発注業者への協力要請をおこなった。しかし、事態は少しも好転しないので五月はじめに条件闘争にきりかえることとし、再就職斡旋の完全実施と希望退職者の退職金に関する要求を会社に提出し、交渉に入っている。電機労連福島地協は七四万七〇〇〇円のカンパを集めて当該労組に渡し、電機労連本部は雇用と権利を守る連帯基金より五万円を給付した。

このほか、精工社、栗田電機、ラックスでも希望退職者募集がなされた。さらに、日本楽器、船井電機で一時帰休が発生し、トリオ、東北パイオニアで休日振替えが発生し、パイオニア、マルコン、オンキヨー、東北パイオニアでパートの解約が発生した。

〔合理化対策指針の改定〕

電機労連は、以上のような人員合理化対策とならんで機械化・合理化対策も新たにうち出している。とくに、七六年六月に制定した「合理化対策指針」のうち、交替制勤務については、その後「IC、マイコン、ロボットなどをはじめとして急速な進展、中堅、中小企業の部品関係も自動化がすすみ、減価償却の面から、交替勤務は増大の傾向にある」ので、改定することになった。

【電機労連の新勤務体制(新交替制勤務)にたいする当面の方針】

一、基本方針

(1)合理化対策指針のなかで、交替制勤務は(イ)社会的に連続操業の必要のあるもの、技術的必要により、中断の困難なもので、労働組合が認めたものについては付加条件を整備された場合にはこれを認める。(ロ)技術的にも社会的にも必要ないが、減価償却や納期の関係あるいは、生産増強のために行うものについては原則として認めない。ただし各組合がやむを得ないと判断し、具体的条件が整備された場合は、対象業務を限定しこれを認めるものとするとしている。

(2)上記二点からみたととき、新勤務体制は、従来型の交替制勤務の変形となっている。技術革新の進展にともなって、設備の稼働時間を上げ、設備償却を促進し、また品質と生産効率をあげるために行われることを目的としていることは明瞭である。

(3)新交替制勤務体制の特徴点と問題点をみた場合週労働時間は三三時間と一般よりも短縮されるが、一日の拘束時間乃至実労働時間が長く、夜間勤務による健康上の面からは問題がある。また、休日が週四日と増加し、交替制手当による賃金の増加があるが、夜間専門労働や週労働日の片寄りから、一般的な社会生活及び日常生活の営みに問題が生じる。

(4)本来的に交替制勤務は、変則生活を強制し、夜間、深夜労働は、身体の生理的なリズムが昼と夜が調和し得ないことから、労働者の健康について問題があることは指摘されてきているところである。従って、交替制勤務と夜間専門勤務の最大の問題は、労働者の健康維持と職場の安全衛生にあることはいうまでもない。

(5)新交替勤務体制の問題点を充分考慮に入れ、なおかつ、半導体製造の技術的な特殊性から考えた場合、全て否定することはできない面もある。また新交替制勤務は、試行期間を含めて、実施当該労組においては、一定の年数を経て実績をもつ制度として定着している。現実には肯定せざるを得ないが、未だ解明されない健康上の問題もあるので、基本的に制度として是認するのは時期尚早である。

(6)当面その対策は、交替制勤務、特殊勤務(夜間専門)は「労働者の健康保持や人間としての生き方から考えても好ましいものではないので、極力対象業務を限定し、一定の規制を強めていくことが必要である」ことを基調とし、具体的な付加条件整備のもとに対策指針をつくり、現行合理化対策指針を補完するものとする。

二、具体的な整備事項(略)

全金同盟

マイクロ・エレクトロニクスの進歩に伴い、その技術革新の雇用にたいする影響が時代の関心事になっている。このなかで金属機械産業の各単産はこれに対応する方針を検討中である。こうした動きのなかで全金同盟は一足早く、八二年五月の第八八回中央委員会で「技術革新協定基準案」を策定し、今後新技術を導入する際の歯止めとして、これを普及促進することを決定した。全金同盟は、各単組で現在締結されている労働協約と今回の「基準案」との関係をつぎのように考えている。

前者には生産性条項、労使協議会に関する条項があり、そのなかに「事前協議」「解雇制限」「配置転換の原則」「技能訓練」「成果の確認」「安全衛生・職場環境」等があり、その条項を基本とする。しかし、後者には、イ既存協約にうたわれていない項目、ロ既存協約にうたわれているが、とくに「新技術および新システム設備」に関連して、修正が必要な項目、ハ既存協約にうたわれているが、とく

に原則的に重要項目があるので、この点に配慮する必要がある。

【全金同盟の技術革新協定基準案】

〇〇会社(以下単に会社という)と全国金属産業労働組合同盟〇〇地方金属〇〇組合(以下単に組合という)は、「労働の人間化」と「労働者生活の向上」という理念のもとに、マイクロエレクトロニクスに代表される「新技術」と「生産性向上および公正な分配問題」が「職場の労使関係」と「人間労働」に依拠していることを確認し、相協力して、この社会的使命を果たしていくことを目的として、次のとおり協定する。

(事前協議制の確立)

第1条 会社は、新技術およびシステム設備の導入または新たな稼働体制を決定する場合、その計画を提示し、新技術およびシステム設備が労働者に及ぼす影響について、事前に組合と協議しなければならない。

(企業の中・長期的生産計画および労働力構成計画の検討)

第2条 会社は、新技術およびシステム設備の導入によって、将来影響を受けることが予想される労働力の量的・質的な変化に対応するために、中・長期的な生産計画および労働力構成計画を労使協議会において検討しなければならない。

(配置転換・職種転換の原則)

第3条 配転・職転を行う場合は、次の各号に基づいて組合と事前に協議しなければならない。

- 1、本人の意思を尊重すること。
- 2、本人の賃金およびその他の労働条件を低下させないこと。
- 3、配転・職転後、本人に苦情がある場合は、優先的に取り上げること。

(新技術教育・訓練コースの設置)

第4条 会社は、新技術・新システム設備を導入する計画がある場合、必要に応じて初級・中級・上級の各級クラスの「教育・訓練コース」を設ける。この教育・訓練コースの期間は、新技術の技能を習熟するために必要なものとし、教育・訓練期間中は従来の賃金および労働条件を低下させてはならない。

なお、会社は、この教育・訓練コースの実施に当たっては、生涯職業訓練促進給付金制度(職業訓練法第9条2項)を積極的に活用することとする。

(中高年齢者のための新技術・新システム設備の開発)

第5条 中高年齢者に対しては、新技術・システムの導入に当たって、能力の再開発と並行して、中高年齢者のための運転容易な新技術・新システム設備の開発等の対策を考える。(有給教育訓練休暇制度の設置)

第6条 会社は、今後予想されるマイクロエレクトロニクス技術の進展に伴い、組合員が自発的に外部の教育・訓練を受けようとする場合に対応するために、継続的な有給教育訓練休暇の制度を設けることとする。

(安全・保健査定基準の設定)

第7条 会社は、新技術およびシステム設備を導入する場合、それらが労働者に与える肉体的および心理的影響を考え、労働科学的観点に立った安全・保健査定基準を設ける。

(安全・保健査定委員会の設置)

第8条 第7条の安全・保健査定基準を検討するため、委員会を設ける。

(生産性の向上による成果配分の確認)

第9条 新技術およびシステム設備の導入による生産性向上の成果は、労使の相互理解と協力から生まれるものである。このような認識の上に立って、生産性の向上による

成果は企業、労働者、消費者へ正當に還元するものとする。

(協定の優先)

第10条 この協定は、会社の諸規定に優先し、労働協約と同等の効力を有する。

昭和 年 月 日

会社代表者 氏 名
組合代表者 氏 名

全国金属

全国金属は八一年八月の第四八回全国大会で争議に関してつぎのように分析した。

近年、新しい労働争議係争事件(労働委員会や裁判所への申立、提訴)がめっきり少なくなったが、その原因は、以前ほど資本の側に組織的攻撃、合理化攻撃をしかける直接的必要性のないこともあるが、むしろ労働組合側に、資本の攻撃と闘う姿勢、体制の欠如、力量の低下があるからである。全国金属の場合、争議の減少は、社会一般と同様であるが、少なくとも闘うべきところはきちんと闘ってきている。この一年間も、対経営との闘いにおいて、また労働委員会、裁判所の命令、判決において成果をあげ、自らの生活と権利を確保し、仲間をたいして貴重な教訓を残し、激励を与え、全国金属の財産をつくりあげてきている。今日の政府、独占の産業再編成政策と急速な技術革新は、中小企業の経営危機、倒産を引きおこしているが、全国金属でも、この一年間におきた新しい争議は、その大半以上が工場閉鎖、倒産関連である。

全国金属の争議には南部製鋼(八一年三月、自主廃業申入れ)、東洋製鋼(八一年一月、川崎工場の工場売却提案)、利根産業(八一年三月、工場閉鎖・全員解雇提案)、新日飛興業(八一年五月、同上)、昭和起重機(八〇年一〇月、会社更生法申請)、三越金属(八一年三月、同上)、伊都工業(八一年三月、同上)、大阪メーター(八一年四月、同上)、ジェコー(組織攻撃)、東京計器(同上)などがある。このうち、利根産業では経営者が替わってほぼ全員の雇用がはかられた。また、昭和起重機、三越金属、伊都工業では更生手続開始決定が出されている。

また、八一年八月の第四八回全国大会で全国金属は「雇用、労働条件、権利確保の闘いと産業再編、技術革新への対応」のなかで雇用合理化にたいしてつぎの方針を出した。

【全国金属の雇用合理化にたいする方針】

(1)支部は経営の監視とチェック(企業の経理内容、背後資本、金融関係、産業動向、抵当権の状況などの把握と分析)を行ないながら、日常的に企業に対する労働組合の発言力を強めておく。

(2)新たな機械(NC、MCなど)や新しい生産システムの導入が急速に拡大している。これへの対応は単なる反対闘争ではすまされない。新たな機械の導入や新生産システムの採用などがなされる場合、支部は、まず企業に計画の全ぼうを明らかにさせ、雇用保障協定の締結や配転・出向に対する本人の同意、職種の転換に伴う教育訓練、賃金・労働条件など必要な条件が確保され、現行労働条件にマイナスにならない限り前向きに対応し、技術革新の成果を労働時間の短縮や危険な労働の機械への代替など労働条件の向上、環境の改善などに積極的に結びつけるようにする。同時に支部末端における職場組織の強化をはかることが重要である。

(3)「構造不況業種」や「技術革新」への立遅れによる企業不振の根本原因は独占本位の産業政策にある。従って、我々は雇用確保を中心に「独占によってとりつぶされよう

とする企業を存続させる闘いもまた反独占の闘いである」との観点から企業不振におちいっている企業に対して積極的な提言・要求を行っていく。

(4)エレクトロニクス化の進行に伴って、産業が軍事化する危険が高まっている。また、今日の政府・独占の産業政策はもっぱら労働者への犠牲を強要するものである。従って、政策制度プロジェクトを中心に行ってきた業種分析、個別企業・業種対策を早急に総括して、金属機械産業のあるべき姿を明らかにして、その実現を求める闘いを組織しなければならない。しかし、なお我々の金属機械産業政策を明らかにするには時間がかかるので、当面は業種毎の政策づくりに取り組みながら、「構造不況業種」等の転換にともなう対策を制度要求(失業保険や、最低賃金制の確立、公的機関による職業訓練制度の拡充など)の闘いと結合させて強化する。

日本労働年鑑 第53集 1983年版

発行 1982年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年9月4日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1983年版(第53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>)
