

日本労働年鑑 第54集 1984年版
The Labour Year Book of Japan 1984

第二部 労働運動

V 合理化反対闘争

3 ME・FA問題

日産労使のロボット協定

日産自動車(株)と全日産自動車労働組合は、産業用ロボット、FA(ファクトリーオートメーション)など先端技術を使った機器導入に関する覚書を、一九八三年三月一日に締結した。ME(マイクロエレクトロニクス)技術は、自動車産業のみでなく、電機、機械など、産業界全般に取り入れられ、余剰人員の増加、配転、新たな労働災害の発生など大きな問題となっていた。今回の日産労使の覚書の骨子は、(1)先端技術の導入については労使が事前に協議することとし、(2)解雇・一時帰休はおこなわない、(3)役職の降格、賃金・労働諸条件の切り下げをしない、(4)配置転換・職種変更は本人の能力、適性を考慮して教育、訓練をする、などである。雇用・労働条件について、右のように成文化したことは、急速に高まるME化の波のなかで労使のあり方に一つの方向を与えるものであり、国内産業界はもとより世界でも初めてである。もっとも、覚書では、労使協議の最大のテーマになっていた新技術の定義については「マイクロエレクトロニクスをはじめとする先端技術を用いた自動化・省力化設備、機器」となっており、細かな規定は設けられていない。「細かく規定すると、労使一体となって進める新技術開発・導入の足かせになり、好ましくない」とする経営側の主張が通った格好である。日産労使の『新技術導入覚書』の本文は、以下のとおりである(『日本経済新聞』八三年三月一日付)。

【日産労使の新技術導入覚書】

一、目的＝会社、組合は、技術の進歩が企業の存続、発展と人間社会の進歩に不可欠なものであるとの共通認識に立ち、新技術の導入が従業員に及ぼす影響を配慮、協力して新技術の円滑な導入を進める。

二、労使協議＝(1)新技術の導入にあたっての労使協議は「経営協議会に関する協定書」に基づき信頼と協力の精神をもって、これを行う(2)会社、は、新技術の導入にあたっては、その導入計画、予想される組合員への影響およびそれに対する対策案を事前に組合に提示し協議を行う。

三、雇用の維持＝会社は、新技術の導入を理由とする解雇・一時帰休は行わない。

四、労働条件の維持＝会社は、新技術の導入を理由とする役職の降格および賃金・労働諸条件の切り下げは行わない。

五、配置転換、職種変更＝会社は、新技術の導入を理由として組合員の配置転換、職種変更を行う場合は、本人の適性、能力を十分考慮するとともに、必要な教育、訓練を行う。

六、教育・訓練＝会社は、新技術の導入に関し、職場の組合員に対して、技能の習熟および安全の確保に関し、本人の適性能力に応じて必要な教育・訓練を行う。

七、安全衛生の確保＝会社は、新技術の導入に伴う安全・衛生の確保に万全を期し、諸対策を講じる。

八、有効期間＝(1)この覚書の有効期間は、昭和五十八年三月一日から昭和五十九年二月二十九日までの一年間とする(2)有効期間満了日の一ヵ月前までに会社および組合のいずれからも改訂の意志表示がないときは、この覚書はさらに一年間更新され、その後も同様とする。

総評・同盟地方組織のうごき

一九八二年九月にひらかれた大会で大阪総評は、これまで労使協調主義と批判してきた労使協議制の必要性を総評ブロックでは全国で初めて打ち出した。それは、MEIによる産業ロボット時代を迎え、職場環境や雇用情勢の大幅な変化が見込まれることから、これまでの労働条件に関する団体交渉では労働側の主張が届かないという判断にもとづいている。大阪総評の方針案は「八〇年代労働運動の重点課題」として「これまで資本の聖域であった投資の決定と技術の選択について、大きな発言力と介入をもつ時代にきている」とうたい、具体的にマイコンロボット一台にたとえば従業員一〇人の雇用保険などを提案、従業員の負担増を防ぐよう求めている(『読売新聞』大阪版、八二年九月二一日付)。

石川地方同盟は、県内の企業に導入がいちじるしい産業用ロボットの雇用・労働面への影響に対処するため、八二年八月をメドに労使で構成するロボット対策委員会を設置すべく動き出した(『北国新聞』八二年六月一七日付)。産業用ロボットの対策は、全金同盟石川地方金属が単産の立場ですでにとりくんでおり、石川地方同盟のうごきは、金属関係以外の労使を含めてローカルセンターのレベルで対策をはかっていこうとするものであった。全金同盟石川地方金属は、このようななかで八二年七月、全国のトップを切って労使合同会議をひらき、経営側に統一したロボット協定の締結を呼びかけた。石川地方金属が全国のトップを切った理由は、県内の中小企業は小松製作所の下請など大手メーカーへの依存度がきわめて高く、「ロボット化が進むと、大手企業に余裕が生まれるので、下請けに回していた仕事を自分でやるようになるし、中小企業も、従業員を減らそうとする」からであった(『読売新聞』八二年一二月一六日付)。石川地方金属は、事前協議の徹底・人員整理の制限・成果の配分を主内容とするロボット協定を八月中に労使間で締結できると見込んでいた。しかし、経営側の対応が慎重で、八三年六月現在なお締結されておらず、それにともない石川地方同盟レベルの協定も見通しはたっていない。

関電労組の対応

同盟系の関西電力労働組合は、一九八二年七月の大会で、産業用ロボットの普及による雇用不安の問題が新たにクローズアップされているなかで、原子力発電所でのロボット化推進の新方針を打ち出した。新方針によると、「放射線被ばく低減対策は原子力職場の最大の課題」であり「この観点から作業のロボット化に労組として積極的に取り組む」、「安全は雇用に優先するが、今後原子力関連労組、業者との連携を密にするとともに、労組本部にロボット化推進プロジェクトチームを設置し、経営側に導入を促す」とされている(『毎日新聞』八二年七月一五日付)。労組が雇用問題より安全性を優先させてロボット積極導入方針を打ち出したのは初めてのことである。下請労働者を中心とする雇用切り捨て問題に発展する恐れもあり、今後のとりくみが注目される。

日本労働年鑑 第54集 1984年版

発行 1983年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 ●

2001年8月28日公開開始

