

日本労働年鑑 第58集 1988年版

The Labour Year Book of Japan 1988

第二部 経営労務と労使関係

IV 産業合理化と労働組合

2 合理化への労働組合の対応

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る対立

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」を要求し一か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、一歩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)の影響を受け、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・砂川炭鉱閉山反対対策委員会と砂川支部は閉山、全員解雇を受け入れた。

七月一〇日に開かれた同委員会では、妥結にあたり、(1)三一一社(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。

同鉱の閉山は、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(三億五一〇〇万円)を六ヵ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八一三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。ここに同鉱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五～二〇万円、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、約九割の一三九人が「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」「解雇に理由などいない。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』八七年四月二八日付)。

日本労働年鑑 第58集 1988年版

発行 1988年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

****年**月**日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1988年版(第58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>)
