

日本労働年鑑 第59集 1989年版
The Labour Year Book of Japan 1989

第三部 労働組合の組織と運動

IV 産業合理化と労働組合

2 主要労組の「合理化」への対応

ゼンセン同盟、一四年ぶりの協約改定闘争

ゼンセン同盟は、八八年二月の第九三回中央委員会で一四年ぶりの労働協約改定闘争の要求内容を決定した。統一要求三項目は、(1)労働委員会義務付排除とストライキ予告期間の短縮(現行一二〇時間前を四八時間に。妥結は七二時間前に)、(2)看護休職制度の新設(大綱合意で妥結)、(3)組合員の範囲の拡大(臨時・パート、派遣店員の組合員範囲除外条項の見直し。大綱合意で妥結)である。統一要求のほかに(a)母性保護(つわり休暇、産前産後休暇など)、(b)育児休職の制度化、(c)有給病気休暇の制度化、(d)時間外・深夜・休日労働の割増賃金改善なども求めている。

この労働協約改定統一闘争は、九月下旬の綿紡大手一〇社一〇組合労使会議の大綱合意を皮切りに、一〇月下旬までに羊毛麻資材、衣料・卸商業大手、流通大手、化繊七社七組合など主力組合で相ついで解決した(「ゼンセン新聞」八八年五月五日、五月一九日、八月一日、一〇月二〇日、一〇月二八日、十一月三日付)。

全通、「三〇万人体制」堅持の要員要求書を提出

全通は八八年四月四日、「三〇万人体制」を堅持し、雇用の安定確保をめざす要求書を郵政省に提出した。要求書は「労働力移動と職歴形成及び賃金体系改善に関する要求書」と題され、つぎのような内容である。

事業内容や仕事が変わり高齢化が進むなかで、定年まで働きつづけられる職場の確保、仕事をめぐる公平性の追求をめざすとの立場から、「労働力移動と職歴形成については本人希望を第一義とすべきこと、かつ、職場の人間関係に歪みを生じるような、管理者の主観にもとづいた恣意的な人事をおこなわないことを強調するとともに、このような事態を避けるためにも、労使協議を通じて納得性のあるシステムの確立と、その公正な運用を促進する体制をつくっていくことが必要である」としている。

この要求は、八八年秋季年末交渉の最重要課題として位置づけられ、十一月七日「要員の効率的配置に関する労使専門委員会」の設置で合意をみたが、全通はこれを「実質的な労使協議制への足がかりをつかった」と評価した(『全通新聞』八八年四月四日、十一月一九日付)。

全電通、三万人減員でNTTと合意

八八年九月一九日、全電通はNTTが新電電各社との競争にそなえるため、九〇年度末を目標に三万一〇〇〇人を減員した二六万人体制とすること、電話局の再編・統合問題等で合意した。

人員削減計画は、「(1)定年退職者年間九〇〇〇人にたいし新規採用を四〇〇〇人に抑え、今後毎年五〇〇〇人の人員減をはかる、(2)関連子会社への出向や転出をさらにふやし、現在の約三〇〇〇人から一万人にする、などで実現をはかる。退職者の不補充分などは事業の見直しと機械化・集約化でおぎなう」としている。

また、全国の電話局の再編・統合については、交換機の保守を人間から機械による遠隔操作に切りかえるなどで四分の一の三五〇局ほどに再編し、電話番号案内をしている電話交換局も五〇〇局から三一〇局に統合する、さらに民営移行後も手つかずだった地方組織についても北海道・九州といったブロックごとの一総支社制を廃止し、各都道府県ごとの支社制として新電電各社との競争に対応する、というものである(『東京新聞』八八年九月二〇日付)。

国労、労働委員会がJR各社に続々と救済命令

一九八七年の国鉄民営・分割前後から、国鉄当局は、国労組合員にたいし、さまざまな差別的行為をつづけていた。そして、民営化されたJR各社も、その労務政策の基調に変化はなかった。この間におこなわれた差別行為には、JRへの採用拒否、差別的な配転・出向・職務替え、国労への支配介入など、種々の形態が報告されている。

こうした国鉄・JR各社にたいし、国労は、全国各地の労働委員会・裁判所に、不当労働行為の申立て・提訴をおこなっていたが、今期は各地労委が続々と救済命令を出し、例外なく、国鉄・JR各社の不当労働行為を認定している。

〔東京地本八王子支部〕 東京地労委は、八八年二月一六日、国労の組合員(新宿車掌区分会員)であることを理由に内勤車掌から電車乗務に事実上の降格となる職務変更をさせられたとして、国労東京地本などが救済を申し立てていた事件で、申立てを全面的に認め不当労働行為と認定し、JR東日本にこの組合員を前の業務にもどすよう命令を出した。これは、全国で一六七件ある不当労働行為救済申立て事件の第一号命令である。これにたいし会社側は中労委に再審査を申し立てたが、一二月二八日、中労委は、会社側の申立てを棄却する命令を出し都労委命令を全面的に容認した(『読売新聞』八八年三月三日付、『国鉄新聞』八九年一月一三日付)。

〔東京地本中央支部〕 八八年七月二九日、千葉地労委は、国労東京地本などが国労分会役員をねらいうちした出向命令は不当労働行為だとして救済申立てをしていた事件で、国労側の主張を認めJR東日本に出向命令を撤回するよう救済命令を出した。この事件は、国労千葉レールセンター分会の副分会長にたいしてなされたJR関連企業への出向命令は国労つぶしの不当労働行為として申し立てていたものである。全国で三六件だされた出向救済事件では初めての命令である(『国鉄新聞』八八年八月五日付)。

〔東京地本横浜支部、同国府津支部〕 八八年一〇月二〇日神奈川地労委は、国労横浜支部と国府津支部所属の電車運転手一九六人が、分割・民営化にともない駅売店などに配置転換されたのは国労所属を理由とする不利益扱いだとして、原職復帰を求めた集団申立て事件で、不当労働行為と認定、救済命令(原職復帰)を出した。命令書では「国労運転手に対する異職種への配属が他組合と比べ異常に高率であった」とした。国労つぶしの象徴とされる配属差別で救済命令が出たのは初めてである。

また、同地労委は、八八年一一月四日、同じ横浜・国府津両支部の「活動家配属差別事件」についても、八四人全員を原職に復帰させよという救済命令を出した。

さらに一二月一六日には、前記同支部の組合員九人がJR移行に際して採用を拒否され、清算事業団所属となった事件でも、同地労委は九人をJR東日本会社、同貨物会社の発足時に採用した社員として扱い、原職復帰させるよう救済命令を出した(『神奈川新聞』八八年一〇月二一日付、『国鉄新聞』八八年一一月四日、一一月一日、一二月二三日付)。

〔近畿地本〕八八年一月二八日、大阪地労委は、JR西日本が国労近畿地本の組合員二人の採用を拒否した事件で、これを不当労働行為と認め、国鉄とJRは実質的に同一であるとし、JR西日本の使用者責任を認め、二人を新会社発足時に採用した社員として取り扱うよう救済命令を出した。この命令は「JRには国鉄職員を採用する義務がある」とした点で画期的であった(『読売新聞』八八年一月二九日付、『国鉄新聞』八八年一月三〇日付)。

海員組合、ジャパンラインで「指名解雇的行為」を撤回さす

ジャパンラインがグループ内のJ・L SHIPPING(船員数一〇〇〇名)に出していた企業整備問題をめぐる争議は、八八年五月二八日、「会社は指名解雇的行為はおこなわない」などを内容とする関東船員地方労働委員会の調停案を労使双方が受諾することで収拾した。

この争議は、八七年一月二〇日にJ・L SHIPPING再建合理化案が提示されて以来はじまった。合理化案は、(1)八八年度の黒字化をはかるため会社全体のコスト低減をはかり一〇〇億円の合理化効果を得る(そのうち四〇億円が人件費)、(2)そのため従業員の半数の希望退職をつのる、(3)希望退職者のうち海上へ就職を希望するものは新会社に期間雇用するという内容である。八八年二月一日、会社は希望退職を募集。組合はスト権を確立して対抗。膠着状態がつづくなか、三月二八日、会社はいったん希望退職募集を撤回するが、四月一二日に再度合理化修正案を提示した。内容は、(1)四〇〇人はジャパンラインに移籍する、(2)一〇〇人は陸上関連会社に移籍する、(3)残りの者は希望退職または期間雇用で職場を提供する、(4)この内容で本人の希望調査のうえ最終的に会社が指名する、というものであった。

組合は五月一日以降、争議行為に突入し、永祥丸(二三万重量トン、二六人乗組み)をスト対象第一船とし、同時に所属タンカー23隻の荷役を拒否する戦術をとった。そのため前記調停案が出された。内容は、(1)会社は希望者全員に職場保障をおこなうこと、(2)組合は会社提案の人員数については理解する、(3)会社は指名解雇的行為はおこなわない、(4)在籍者全員にたいし職域を選択させる、選択は本人の自由意志によるものとし、会社は本人希望を尊重する、などである(『船員しんぶん』八八年五月一五日、五月二五日、六月五日付)。

全造船、下田ドック分会で破産・解雇に抗し自主生産

全造船下田ドック分会(平井準委員長、組合員約一〇〇人)は、八七年一月の臨時株主総会で強行された会社解散・全員解雇の撤回を求めて、自主生産体制に入っている。

下田ドックが企業再建のため来島グループに入ったのは八五年一〇月。来島から派遣された役員は新造船、修繕船による再建の約束を反古にし、希望退職や労働時間延長などの合理化を遂行、営業や設計部門を親会社に引き上げた。さらに八六年、海運造船合理化審議会が造船設備の二〇%削減を答申すると、七五〇〇トンドックの廃棄を打ち出し、組合側の同意が困難とみた会社は、八七年一月、会社解散・従業員の全員解雇を決定した。

下田ドック分会はただちに自主生産に入ると同時に、静岡県労働委員会に不当労働行為と不当解雇の救済を求め、八八年三月二九日には静岡地裁下田支部に会社更生手続開始の申立てをおこなった。また六月一九日には、総評造船反合中央共闘会議、静岡県評、下田ドック支援加茂地区共闘、全造船が主催する「全員解雇・地域経済破壊を許さない六・一九下田ドック闘争支援全国集会」が下田市で開かれ、四二〇〇人が参加した(『総評新聞』八八年五月二〇日、七月一日付)。

自治労、長崎県五島中央病院職組に大量処分される

八八年四月三〇日、長崎県離島医療圏組合(県内離島八病院で構成)当局は、五島中央病院の

職員組合(組合員一七〇人)に職務命令違反を理由とする大量処分を出した。処分は、委員長に停職六ヵ月、副委員長と書記次長に停職三ヵ月、四役以外の執行部・組合員に減給、戒告、文書訓戒と、総計一六三名にのぼる。

この発端は勤務時間変更問題である。当局は八八年一月、四〇年以上つづけられてきた勤務時間の慣行(八時三〇分～一六時三〇分)を条例どおりの勤務時間(八時三〇分～一七時一五分)にする旨の業務命令を出した。組合は、勤務時間の変更は団交事項であり、いまだ労使合意していないとして命令を拒否、腕章闘争や時間外拒否等を実施した。四月三〇日の処分は、この行為について出されたものである。六月二八日、五島中央病院職組と自治労本部、長崎県本部は、県人事委員会に不利益処分審査請求の不服申立て、地方労働委員会に不当労働行為の救済申立てをおこなった(『自治労』八八年五月二一日、八月一日付)。

全国競走労組、宮島競艇労組支援の総決起集会

八八年一二月二三日、全国競走労組・宮島競艇労組(松井ヤツエ委員長、組合員五六〇人)にたいする労働協約破棄、定年切り下げ、不当解雇強行等に抗議する総決起集会が、現地広島県宮島競艇場で開かれた。参加者は、総評中国ブロック五県評、全競労の全国動員ほか友誼団体など一二〇余組合・団体の五〇〇〇人にのぼった。

この争議は、一九八五年一二月三一日、施行組合が宮艇労との労働協約を破棄して、従来の定年六五歳を六〇歳に切り下げ、即日六〇歳をこえる者の解雇を強行したことにはじまる(これによって三年間に二五人が解雇された)。八七年一〇月広島地労委が「定年年齢は六三歳を基準に検討されたい」との和解案を示したが、施行組合が拒否。これに抗議して宮艇労は八八年四月二七日、全組合員による二四時間ストを実施。これにたいして施行組合は、委員長以下の労組三役四人に解雇通告、全組合員を戒告処分にし争議は泥沼化している(『総評新聞』八八年一二月一六日付)。

私鉄総連、千曲バス紛争に決着

千曲バス労組(唐沢芳正委員長 組合員三六〇人)のバス路線と雇用を確保するための一ヵ月にわたる争議が、八八年二月一九日、長野県の調整で解決し、組合はストを解除した。

会社は八七年一二月、業績悪化(負債額一五億八〇〇〇万円)を理由に、経営権を東京のタクシー会社グリーンキャブに譲渡することを決定、これにたいし組合側は私鉄総連地連・県連・千曲バス労組による「千曲バス労組対策委員会」を設置し、八八年一月一七日以降反復二四時間ストを決行していた。

県の調整による労使の合意事項は、(1)組合は会社がグリーンキャブの資本を導入し経営新体制を会社の責任でおこなうことを認める、(2)会社はバス路線の維持存続に最大限の努力をするとともに、関連事業の強化拡大などをはかり、全従業員の雇用を確保する、(3)労使双方は今後の労使問題の正常化に努め、その障害となる事項の除去に協力するとともに、今回の争議に関し責任を追及しあわず、従来の労使慣行を尊重する、(4)以上の条件により今回の争議をすみやかに收拾し、その他必要な事項については労使協議で定める、などである(『私鉄新聞』八八年一月二五日、二月五日付、『朝日新聞』長野南信版八八年二月二〇日付)。

全国金属、日本抵抗器支部で指名解雇撤回闘争

全金日本抵抗器支部は、日本抵抗器製作所(富山県)が八七年一二月二九日に八六人の組合員を指名解雇したことにはたいし、八八年一月五日富山地裁に地位保全の仮処分を申請した。

この争議は、八七年一〇月一七日に会社が指名解雇をふくむ「中期経営計画」なる合理化案を提示したことにはじまる。同年一二月一九日、地労委は職制が組合離反を進めると疑われる行為を中

止すること、経営計画の推進には組合と協議し、不当労働行為があってはならない旨会社に勧告したが、一二月二九日に指名解雇がおこなわれた。組合側は八八年一月一〇日、県下約一五〇〇人が参加して総決起集会を開催。三月二七日には、「三・二七日本抵抗器支部不当解雇撤回闘争支援全国集会」が開かれ、一七〇〇人が町内デモと工場門前行動をくりひろげた（『全国金属』八八年一月一日、四月一日、六月二一日付）。

電算労、プログラマー残酷物語を訴える

電算機関連労組協議会（梶田茂議長、組合員約四〇〇〇人）は、八八年四月四日、公正取引委員会に「プログラマーの残業時間が長くなっているのは、仕事の内容が注文主のつごうでクルクル変わるのが原因」として、取引正常化の指導を強化するよう要請した。

電算労の調査によると、従業員が八〇〇人ほどの某大手ソフト会社で前年七、八月に月五〇時間以上の残業をした者は、七月が一七五人、八月は一七四人もいた。なかには二五七時間、土・日を入れても日に八時間以上の残業という例もあったという。電算労のアンケート調査（調査対象は傘下組合員二二七六人）結果によると、残業理由で最も多いのは「仕様変更」で二三%、ついで「当初から残業込みで考えていた」二二%、「経験や技術の問題」二〇%であった（複数回答）。

公取委は八七年六月に情報サービス産業協会などに、ソフトウェアの内容変更に関する要望を出しているが、その後も不公正取引がつづいているとし、公取委に「(1)一層強い要望を業界に出すこと、(2)それでも是正されない場合、同趣旨の勧告をして業界の浄化・健全化をはかれ」と要求した（『朝日新聞』八八年四月五日付）。

造船重機労連、原子力エネルギーの安全キャンペーンを展開

チェルノブイリ原発事故以来、原子力発電への安全性が社会問題となって反原発の運動が強まるなか、造船重機労連は、「限りなく安全性を追求」をスローガンに、原子力エネルギー推進のキャンペーンを展開している。これは原子力発電装置の製作とメンテナンスに従事する組合員をかかえる造船重機として、国民的合意を形成する必要があるとの認識からおこなっているものである。

この運動の姿勢については、「安全性を限りなく追求し、政府のエネルギー政策にそって積極的に推進していく。装置の設計段階から施工までより安全性を追求し、原子力発電所が安心して運転できるよう努めることが大切である。原子力発電設備をさらにふやすべきかどうかについては、政府のエネルギー政策を尊重し、その政策にそって推進する」としている。また、原子力発電はなぜ必要かについて、第一に、「原子力発電の燃料となるウランは石油と同様、わが国では国内資源がとぼしいため海外からの輸入に依存している。しかし、ウランは石油と比べて、ごく少ない容量で大量の発電ができるし、輸送や貯蔵が容易であるという利点がある」として、安定した供給源であること、第二に、「原子力発電は石油火力発電などに比べて割安となっている。また発電原価に占める燃料が値上がりしても、発電原価にそれほどひびかない」として、コストが安いこと、第三に、クリーンであること、第四に、環境の保全につながることをあげている。また、原子力発電では安全をすべてに優先させているため、原子力発電所は、「(1)運転中に機器や装置に故障などの異常が発生しないようにする、(2)異常が発生しても事故に拡大しないようにする、(3)万一、事故が発生しても放射能が異常に外部に放出しない仕組みとなっている」としている（『生産性新聞』八八年一二月七日付）。

〔臼杵鉄工所労組〕 造船重機労連臼杵鉄工所労働組合は、八八年九月六日に臨時大会を開き、更生会社（七八年七月倒産、八二年会社更生法でスタート）の管財人から提案のあった解雇予告通知と退職金協定案を承認した。この解雇予告通知によって、従業員一四〇人の六〇%にあたる約

八五人が九月七日付で解雇予告通知をうけ一〇月六日に解雇され、残りの四〇%は九月二二日付で解雇予告をうけ、一〇月二日に解雇された。解雇を二回に分けたのは仕掛中の仕事に支障のないようにするためである。

解雇され新会社曰杵造船所に就職を希望する者は、同社の求人にたいし職安を通じて応募することになる。

また、退職金問題については、退職金を共益債権とし、(1)新会社曰杵造船所に新規採用された人は九一年二月末まで、採用されなかった人は八九年二月末までにそれぞれ別途協議して決定する、(2)九〇年末までに定年に達する人は九一年末に未払い退職金を支払う、などである(『大分合同新聞』八八年九月七日付、『造船重機』八八年二月一五日、三月一日、四月一日付)。

全金同盟、「世直し戦略第一次試案」作成

全金同盟が「世直し戦略第一次試案」なるものを作成した。これによると、いま日本の労働者は、(1)働けば働くほど雇用機会が圧迫され、雇用不安が高まる、(2)働いても働いても実質生活はよくなるらない、(3)働けば働くほど家の入手が困難になる、(4)働けば働くほど税金が重くなり、生活が圧迫される状態にある。そこで労働組合の役割はこれらの問題を解決することにあるとする。これら四つの問題を解決するための戦略プランが示されているが、そのうち雇用不安を解決するための戦略を示せば、つぎのとおりである。

すなわち、雇用不安を解決するためには内需の拡大が必要で、そのためには国内市場の構造や制度を大きく編成替えしなければならないこと。具体的には、「(1)消費を刺激し、貯蓄を過度に助長せず、また投資を誘発する税制改革が必要である。住宅税制、企業税制、貯蓄優遇制度の見直しなど。(2)省益、局益にしばられた許認可権の濫用があまりにも多い。まず省益構造がいかにかに日本国内の民間活力をはばみ、投資意欲をそいでいるかを明らかにする報告書をつくり、国民に問い、その解体運動を起こすべきである。(3)資源の適切な活用」がなされなければならないとしている(『生産性新聞』八八年五月一日付)。

自動車総連、自動車諸税の軽減キャンペーンを展開

自動車総連は、現行の自動車ユーザーの税負担は自動車以外の耐久消費税とくらべて重くなっているとして、自動車関係諸税の負担軽減を求めるキャンペーンを展開した。

要求の内容は、「(1)現行の自動車ユーザーの税負担は多額であり、自動車以外の耐久消費財と比較してかけ離れている。したがって自動車ユーザーの税負担を大幅に軽減する。(2)現行九種類もある自動車関係諸税を取得、保有、利用の各段階ごとに一種類とし、税を簡素化する、(3)自動車関係諸税の課税基準を改定し、ユーザー間の不公平の是正をはかる。とくに自家用乗用車の税負担が他の車種に比較して割高となっており、その負担を軽減する。(4)道路整備の財源については長期的・安定的に財源を確保することが必要である」というものである。具体的な改革案としては、(1)取得の物品税、自動車取得税を自動車取得税一本とする、(2)保有の自動車税、軽自動車税、自動車重量税を自動車保有税一本とする、(3)利用の揮発油税、地方道路税、軽油引取税、石油ガス税を自動車道路税一本とする、などである(『生産性新聞』八八年一月三〇日付)。

日産労連、「新時代の生産性向上活動」方針を決定

日産労連は、八八年九月三〇日と一〇月一日の両日開いた第二〇回定期大会で、雇用の確保と労使の協議を柱とする「新しい時代の生産性向上活動」などを運動方針として決定した。

方針は、構造転換が急速に進む自動車産業は、海外現地生産、企業の再編・統合、職場の技術革新などをおこない、そのため労働者の雇用、労働条件、個人生活に多大な影響を与えているとす

る。そこで、この難局をのりこえ、魅力ある企業と職場をつくり、ゆとりある生活を実現するためには製造、販売、輸送など各業種・企業で新しい時代の生産向上活動に積極的にとりくまねばならない。そのためには、とくに労使の協議・協力関係の構築が必要であるとし、「(1)職場の問題からグループ全体の重要政策にいたるまで、さまざまな問題について各段階の労使の間のコミュニケーションと協議を充実していく。(2)労連の段階でも、メーカー、販売、部品、輸送などの経営者との間の実のある意思疎通と意見の交換を進める」としている。

また、この大会では、「技術革新・新技術導入への対応」では、従来のME協定を踏襲して、技術の進歩が企業の存続と人間社会の進歩に不可欠であるとの認識にたち、「(1)労使協議を通じ、情報を組合に提示すること、(2)労働者の雇用が守られ、働きがいのある職場づくりにつながること、(3)技術革新の成果は、企業、労働者、消費者に公正に分配されること」としている(『生産性新聞』八八年一〇月五日付)。

日本労働年鑑 第59集

発行 1989年6月26日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2000年2月22日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第59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>)
