

《研究ノート》

B 自動車労働組合の運動方針

野 村 正 實

はじめに

本稿の課題は、第一次石油危機前後から今日にいたるまでの B 自動車労働組合の運動方針を整理することにある。本稿は、戸塚秀夫氏を代表者とする国内労使関係者調査会における私の分担の中間報告である。国内労使関係調査会の問題関心、調査日程その他については東京大学社会科学研究所『社会科学研究』36巻4号(1984年12月予定)を参照していただきたい。

本稿は、これから B 自動車会社の労使関係を分析するための予備作業として B 自動車労働組合の運動方針を整理しようとするものであり、運動方針の評価をおこなおうとするものではない。労働組合の運動方針は、言うまでもなく、これからおこなおうとする運動について労働組合の重点を表明したものである。したがって、運動方針には含まれていないが労働組合が実際に展開している実践もあるであろう。それは本稿では触れられていない。また、運動方針がどのような形で実践に移されていくのかというプロセスも、さらに方針の実践がどのような労使関係を形づくるのかという問題も本稿の対象外である。運動方針を精確に理解するためには、B 自動車会社に特有の労働事情について説明を要するが、ここではそれをおこなう余裕がない。あくまでも運動方針の整理にとどまることをおことわりしておきたい。検討の素材として B 自動車労働組合の定期大会議案書を取りあげる。B 自動車労働組合では毎年1回10月に定期大会が開かれており、そこで次の1年の運動方針が決定される。

B 自動車会社は日本のもっとも代表的な企業の1つであり、同社の生産方式はあまりにも有名である。B 自動車会社の乗用車生産台数は、石油危機後の1974年に落ち込んだものの、小型車への需要のシフトの結果、翌年から再び上昇し始め、1980年まで順調に推移した。1981年からは第2次石油危機にともなう世界的な不況の影響を受けて生産台数は伸び

悩んでいる。こうした生産状況は、B自動車会社をして雇用の維持を可能にした。B自動車会社はかつて1950年に大量解雇をめぐる深刻な労働争議を経験しているだけに、1970年代における同社の有利な生産状況は、以前から続いていた安定的な労使関係を維持していくための重要な経済的基礎であった。

I 第1次石油危機以前

B自動車労働組合の定期大会議案書は、70年代を通じ、大きな形式上の変化はない。ただ、「私たちをとりまく諸情勢」と「運動方針」との順序が、1973年まではまずはじめに「運動方針」がきてその後に「私たちをとりまく諸情勢」が述べられるという形であったものが、74年からは「私たちをとりまく諸情勢」が先行するという形に改められた。しかし、「運動方針」に取り上げられている項目については基本的に変化がない。

第1次石油危機以前におけるB自動車労働組合の運動方針を検討する時に注目しなければならないのは、石油危機がおきる直前の1973年大会（10月7日開催）の運動方針がそれまでのものと相当異なっているという点である。その点を示すために主要な方針項目について、それまでの方針を踏襲している1972年の運動方針と問題の1973年のそれとを対照させておこう。なお、アンダーラインは私のものである。

(1) 運動方針の項目順序

72年：明るく豊かな生活の実現——働きがいのある職場づくり——快適な生活環境の実現——組織の充実・強化

73年：働きがいのある職場づくり——ゆとりある生活の実現——参加のための組織づくり

(2) 生産・職場問題

72年：生産上のいくつかの問題点を解決することは、働きがいのある職場づくりを進めていく上できわめて重要なことのひとつです。

73年：従来、生産については協力のみが強調されすぎていたきらいがありましたが、その生産への協力にも健康、安全面からいって当然限界があります。私たちのこれまでの活動は、とかく経済的諸要求を満たすことに急で、ややもすれば精神的

な充足感の追求に欠けていたといえます。……現在の職場実態をつぶさに把握したとき、多残業、臨時出勤、職制のライン入り、ラインのスピード化など、多くの問題が山積しているといえます。したがって、今期は特に生産問題を最重点に取組み、これらの問題を精力的に解決し、生産対策活動の充実をこれまで以上に図っていきます。

(a) 生産計画への参加

72年：経済、社会情勢変化の著しい昨今、職場における生産上の問題を始めとして、仕事のやり方、やらせ方などについても考えなければならない事項が多く、組合としても、職場の声を集約し、会社に提言していく必要性が高まっています。そこで、先期の長期ビジョン、財政、余暇活用の各委員会と同じように、職場役員の参画を得て「生産対策委員会」を設置し、労使懇談会に提言していきます。

73年：生産分科会、生産説明会、労使懇談会を通じ、生産計画段階での人員、設備能力を明確にし、無理のない生産計画を立案するよう働きかけていきます。生産計画段階で人員、設備能力面の十分なチェックを行い、無理のない生産計画を立案しても、それを実施する段階で生産ルールが守られていなければ十分だとはいえません。……したがって、今期も工場巡回を一層推進し、職場委員、評議員を中心に問題点の摘発を行うとともに、生産ルールの徹底を図っていきます。〔生産ルールという言葉は、この大会で初めて登場する——野村〕

(b) 苦情処理活動

72年：〔項目としてはない——野村〕

73年：これまで支部職場懇談会、職場懇談会などの職場組合活動を通じ、支部工場、職場における苦情の吸収、解決に当たってきましたが、まだまだ十分な成果をあげるには至っていません。職場での生活を快適で、働きやすく、生きがいを感じる職場にすべく、従来にも増した積極的な苦情処理活動を行っていきます。

(3) 労働時間

(a) 残業規制

72年：個人の限度時間（現行75時間）の改定。40時間以内を目標におき、当面は60時間以内とします。また、60時間をこえる場合は、あらかじめ組合へ通知し、協議するものとします。

73年：36協定の見直しを実施し、個人の月あたり限度時間の規制をしましたが、その水準については、同業他社、他産業との比較においてまだまだ満足できるものとはいえません。今期はさらに36協定の見直しを実施し、上部団体（自動車総連、全 B 労連）の方針である40時間を目標にきびしく規制していきます。

(b) ホット・タイムの新設

72年：〔項目なし——野村〕

73年：私たちの労働には「ゆとりとうるおい」が必要です。現在のように作業密度が高く、単調かつ反復作業が連続する生産に従事するところでは、一時、作業から解放され息抜きをすることが必要です。私たちはこの息抜きを「ホットタイム」と呼び、その新設、および定着を上部団体である全 B 労連の方針のもとに実現できるように進めていきます。

(c) 年休の取得

72年：取得にアンバランスのある職場をピックアップし、その是正につとめて同時に、年休取得を突発的なものから計画的なものへ改めていく過程の中から、年休取得上で最も大きなネックといえる要員の問題も、あるいは生産上の問題も浮きぼりにされ、解決へと結つけることができますので、全員が計画的に消化する姿勢をもつように啓もうを強めていきます。

73年：年次有給休暇は私たち働くものにとって大切な権利であり、その主旨からいって100%消化されるべきです。従来の年休の正しい理解、啓もう活動を継続し、計画年休、一斉年休、取得のアンバランスの是正を含め取得しやすい背景作りを進めると同時に、100%消化をめざす長期計画の策定、検討を行っていきます。

(d) 週休2日制

72年：週休2日制は、生活にうるおいをもたせ、労働と余暇との調和をはかるためには不可欠のものであります。また、労働意欲を高め、能率的な仕事を進めるためにも必要なものです。週休2日制に対する世間全般の認識は急ピッチで深まり、もはや完全に時代のすう勢といえます。とりわけ海外先進諸国と労働条件でも公正な競争を要求されている自動車産業にとっては、その健全な発展のためにも必要な制度であります。

73年：週休2日制を制度として確立することができましたが、なお、年間労働時間

を考えた場合、問題があるといわざるを得ません。さらに、土曜日の休日出勤体制など早期に解消していく必要があります。したがって、今期は、(1)年間労働時間2000時間を目標に休日の増加 (2)土曜日の休日出勤体制の早期解消を要求し、現行制度の整備充実を図っていきます。

(4) 組織問題

(a) 支部議長団の1日1時間の離業

72年：〔項目なし——野村〕

73年：支部活動の充実を図り、さらには、組合員と執行部の意志疎通をよくするため、支部議長団の1日1時間の離業を実現します。

(b) 地域組織（ゆたか会）

72年：〔項目なし——野村〕

73年：私たちは地域活動を組織化し、諸問題の解決を効率よく推進するために、地域組織「ゆたか会」の活動を支援していきます。

(5) 生活問題（ホール・ヘルパー制度の新設）

72年：〔項目なし——野村〕

73年：これまでにも、本人や家族の入院、療養にさいしては親戚や友人に無理をいって付き添い看護が行われているのが実態です。私たちはこのような精神的な負担を取り除き、安心して働けるよう、ホーム・ヘルパー制度の実現を図っていきます。

以上が1972年大会運動方針と73年との相違点である。もちろん、共通した運動方針部分も多く、以下のごとくである。

(1) 職場問題

(a) 安全問題。安全はすべてに優先する。安全は会社の適切な諸施策とあいまって、働く人全員が“安全は自から守る”との認識と行動も必要です。

(b) 職場環境の改善。工場内外の緑化の推進。休憩所の整備、充実。職場の美化運動。換気、騒音対策。

(2) 賃金問題

- (a) 賃上げ交渉。長期安定的な賃上げ。私たちは長期賃金計画にそい、長期的に安定した賃金の引き上げを行っていきます。
- 一時金の年間6.1ヵ月の獲得。一時金が賃金の一部であるという考え方を堅持し従来から短期的な業績に左右されることなく、長期安定的に支払われるべきだと会社に主張。
- (b) 賃金体系。賃金体系には改良すべき点が多々ありますが、その改良にあたっては公平でわかりやすいしくみにするという考え方にたち、労使で十分な研究と慎重な検討が必要です。今までも労使間の賃金専門委員会において検討し、特に職層の分割に取り組んできましたが、将来の個別賃金要求との関係もありますので、今期も職層制度の改良と充実を中心に、精力的に推進していきます。
- (c) 諸手当の見直し増額。家族手当，時間外手当，土曜日休日出勤割増率，など。
- (3) 定年制度の見直し
- 私たちは、(1)働く者の老後の生活保障(2)働く場所の保障という立場から定年制の延長を要求します。ただし、内外の諸情勢から考えて単なる自動延長ではなく、現行の再雇用制度を経済面、運営面でより充実することに重点を置いたものとします。
- (4) 生活問題
- (a) 余暇活用の推進
- 余暇は本来個人的なものであり、自由なものですが、労働と余暇との調和のとれた人間性豊かな生活をめざし、その活用面で多様な選択を可能にするよう、各方面と協力して環境・労働条件の整備充実を図っていきます。
- (b) 持家の推進
- 私たちはだれもが自分の家を持ち、安定した豊かな生活を築きあげるというこれまでの考え方から、現行の貸付限度額の引き上げを中心に貸付制度の改訂に取り組んでいきます。
- (c) 寮・社宅生活
- 一日の疲れをいやす場として、うるおいのもてる寮、社宅生活が送れるよう長期見通しに立った施策を会社にとらせるとともに、負担増につながる問題に対しては、できるだけさけるよう努力していきます。

(d) 健保、生協への働きかけ

(5) 政治選挙

私たちが地域住民としての生活をふり返ってみると、土地・建築価格の異常な高騰、社会保障制度の立ち遅れ、高い税負担、自然破壊など豊かな生活をしていくうえで大きな障害となっています。したがって、選挙における投票行為によって政治に参加し、働く者の声を国会に反映させ改革を図っていきます。

(6) 組織問題

(a) 上部団体との連帯強化

自動車総連、全 B 労連との連帯強化。国際連帯の強化。

(b) 支部活動の充実強化

支部評議会は従来にも増して支部、工場ごとの特徴ある姿で内容の充実を図り、運営委員会ではさらに文化的で、より職場で必要とするような内容を多く扱い、支部事務所の活用とともに、職場役員が一層組合活動をやりやすくする配慮をし、従来以上に深く、地道な活動を行います。

(c) 教育活動

その重要性を考慮し、執行部内に教育委員会を設け、従来の教育内容の見直しをふくめ、長期的展望にたち質量両面において、その充実を期すべく体系だった教育活動の検討を行い、段階的な実施を図ります。

(d) 情宣活動の充実

以上、やや煩瑣なまでに B 自動車労働組合の運動方針の項目を紹介したのは、B 自動車労働組合の活動全体についての概観をまずはじめに与えておきたかったからである。その点を確認したうえで、当面の問題である72年と73年の運動方針の違いを検討しよう。

73年運動方針の特徴は、なによりもまず第1に、生産問題を「最重点」の取り組み事項としたことにある。運動方針の執筆順序として、例年と異なって、生産問題を冒頭にしたことにそれははっきりと現れている。そして、さらに、「従来、生産については協力のみが強調されすぎていたきらいがありました」という注目すべき反省がおこなわれたのである。この反省をふまえて、具体的方針として、「生産計画段階での人員、設備能力を明確にし、無理のない生産計画を立案するよう働きかけて」いくこと、そして実施段階では「生産ル

ールの徹底」をめざすことが提起された。こうした要員措置とならんで、労働時間の規制にも意欲を示した。それは、(1) 残業について個人の月あたり限度時間の目標を40時間とし「きびしく規制」する、(2) 休憩時間(ホットタイム)の新設、(3) 週休2日制の制度化に満足することなく、年間労働時間2,000時間の実現、土曜日休日出勤の早期解消を目指すという要求に具体化されている。

第2に、支部議長団(19名)の1日1時間の離業の実現という要求は、B自動車会社の労使関係から見る時、これまた注目に値する。というのは、同社では1950年の大争議の後、ノーワーク・ノーペイの原則が確立し、この点にかんする会社の姿勢はきわめて厳しいものであったからである。たとえ19名という少数の離業だとしても、それは就業時間内の組合活動を承認するか否かの原則的問題に抵触するものであった。

73年の運動方針が何故例年と異なったものになったのか、不明である。執行部の人的構成は72年と73年とで変わったとは思われない。主要メンバーがそのまま留任しているからである。また、組合の客観情勢認識が変わったとも思われない。B自動車労働組合の情勢分析は比較的簡単なものであり、(1) 経済情勢、(2) 自動車産業の情勢、(3) 労働界の動き、の3項目から成っている。72年と73年の情勢分析を比較しても、基本的に同じであり、運動方針の相違を生み出すほどの違いを見いだすことはできない。理由はともかくとして、73年31期の執行部は生産問題を「最重点」の課題として出発したのである。

72年運動方針と73年運動方針との共通部分で注目すべきは、賃金体系の改良方針である。はじめにことわったように、本稿ではB自動車会社の労使関係そのものを説明している余裕はないが、賃金は職層制度、人事査定、生産手当によって基本的に決定される。そしてさしあたり、組合は「職層制度の改良と充実」を打ち出していた。この具体的中身は不明であるが、後の大会で具体的に言及されるであろう。

II 第1次石油危機直後(1974年)

73年定期大会は10月7日に開かれたが、ちょうどその前日に第4次中東戦争が勃発した。戦争は、石油を国際外交手段として利用するアラブ産油国の決定によって、一挙に国際経済危機へと展開していった。74年におけるB自動車会社の自動車生産台数は、前年比8.4%の大幅な減少を記録した。

10月13日に開催された74年定期大会において、執行部は、運動方針項目の執筆順序を元に戻し、ゆとりある生活の実現—働きがいのある職場づくり—社会環境の改善—長期的展望をもった活動—組織の強化、連帯活動の充実、という執筆順序の運動方針案を提出した。この執筆順序から推察できるように、生産問題を「最重点」に取り組むという表現はない。では順序にそって運動方針を見ておこう。

まず、賃金問題について、従来と同じく、長期安定的な賃上げを強調した。ただ、前年までとやや異なる点は、「自らが相場形成に参画しうる力を培っていく」という積極的な意欲を表明したことである。一時金の年間6.1ヶ月分の要求は同じである。諸手当の増額も前年と同じであるが、役職手当の増額が新たに付け加わっている。賃金体系については、「公平でより納得性のある賃金」を求めて、第3次長期賃金計画の立案をおこなう旨が提起されているが、その中身は不明である。

週休2日制について、74年2月に年間所定内2000時間を獲得したものの、「休日出勤、時間外労働など実質的な週休2日制の実現にはまだいたっていません」と指摘し、「今期も現行制度の整備と充実を図っていく」とした。

年休の取得については、「完全消化をめざす長期計画の作成を進めるなかで、年休がその主旨にそって有効に活用できる体制づくりの努力をしていきます」と述べている。しかし、72年大会議案書が指摘していたように、要員問題が「年休取得上で最も大きなネック」である以上、年休取得問題は要員問題と密接に結びついている。したがって、年休の完全消化を具体化する時、組合が要員問題をどのように解決していこうとするのかが問われることになる。

その生産・要員問題について、次のような方針が提起された。

(1) 生産ルールの充実・強化。「現行の労使の確認事項を成文化することにより組合員をはじめ管理者に至るまで一応の周知徹底がはかれ、ルールにそった運営が定着しつつある」が、応援・受援が慢性化しているため、「先期明確化できなかった応・受援などのルール化をはかり、徹底強化」する。ちなみに、応受援問題が取り上げられたのはこれが初めてである。

(2) 職制のライン入り。「職制は管理・監督者としての本来の仕事をもっています。しかし、現実には仕事の負荷人員構成などの理由により定常的なライン入りが行われている面があります。このため、先期は職制のライン入り解消について、具体的な要望書を提出し、

積極的に取り組んできました。その結果、モデルに設定した職場においてはかなりの成果をあげることができました。今期はその活動を全社レベルにまで広げ、積極的に推進していきます。また、人員構成など短期的解決の困難な問題については長期的観点に立って検討していきます。職制のライン入り問題はすでに前年の大会議案書に触れられていたが、独立した方針項目としてはここで初めて登場した。

(3) 多残業の防止。この点について「全体的にはかなりの効果」をあげているが、「個々にはモデルチェンジ時など、まだ多残業があるのが現状」であり、「今期は『労使協定』『36協定』により、残業の全体的アンバランスの是正にさらに努力」する。

(4) ホット・タイムの新設。これは先期の要求の継続である。

(5) 苦情処理活動の強化。職場懇談会の定期的開催。対策の進捗チェックと報告。

以上の方針について若干のコメントをおこなうならば、次のように言えるであろう。前年の大会で提起された「生産計画段階で人員、設備能力面の十分なチェックを行い、無理のない生産計画を立案」するよう働きかけるという方針がここでは姿を消し、むしろ、生産計画の実施段階での生産ルールの徹底化に力点がおかれている。「生産計画段階で人員、設備能力面の十分なチェックを行い、無理のない生産計画を立案」するよう働きかけるという方針が生産ルールの徹底化という方針とどのような関係にあるのかは検討を要する問題である。後者が前者の具体化であるとも考えられるし、また方針の変更であるとも考えられる。この点の判断は実践過程を分析してはじめてなしうであろう。職制のライン入り問題についても、たしかに、職制のライン入りを廃止し、管理監督業務に専念させるならば、その分だけ必要要員数が増えることになり、要員問題と関係することになるが、しかし、こうした形で要員数が増えたとしても、個々の作業員の負荷が減少するとは一義的には言えない。職制をライン労働から外す時にどのような要員計算がなされたのかを検討されねばならない。全体として、74年定期大会議案書は、負荷の軽減については「長期的観点」から検討していくのに対して、当面の重点を「負荷のアンバランス是正」に置いたと言ってよいであろう。また、支部議長団の1日1時間の離業の要求は、先期に実現されなかったが、今期の要求として再提出されなかった。

賃金問題、生産・要員問題のほか、例年通り生活問題、政治選挙、組織問題などについての運動方針が提起されている。しかし、それらは前年までのものと基本的に同一線上にあり、ここで触れる必要はないであろう。

Ⅲ 回復期（1975—79年）

石油危機直後は自動車産業の将来について強い悲観論が自動車産業の関係者からも出されるという状況であったが、日本のメーカーにとって幸いなことに、新車需要が日本のメーカーの得意とする小型車にシフトした。B自動車会社においても、1975年から急速な回復をみせ、80年まできわめて順調に生産が推移した。しかし、この回復期を60年代の成長と同一視してはならない。第1に、石油危機以後において、B自動車会社を含め日本の自動車メーカーの好況は、日本国内の他産業——たとえば造船業——の深刻な不況と同時並行しており、さらに、アメリカ自動車産業の危機と裏腹の関係にあり、好況の裏面で厳しい危機意識が存在していた。第2に、70年代においてユーザーのニーズが多様化し、それに応じてメーカーは同一車種にもさまざまなヴァリエーションをもたせることになった。このことは、生産管理・要員管理に以前にまさる柔軟性を必要とした。こうした状況のなかで、B自動車労働組合は次のような運動方針をとった。

（1）賃金問題

賃上げについては、組合の要求は一貫している。実質生活の向上、長期安定的な賃上げであり、一時金要求は6.1ヵ月分である。

賃金体系の改善については、具体的な方向が提示され始めた。75年大会議案書は次のように提起した。「私たちはこれまで平均賃金を中心に賃上げに取り組んできましたが、今後は個別賃金要求への移行をめざし、……今期はその方向で、個別賃金のあり方や決定基準などにもついて検討を進めていきます。また、職層と役職の分離・生産手当のあり方などについても、賃金制度の見直し検討を行います」。76年大会議案書ではこの点が、職層と役職の分離を「緊急課題」と位置づけ、生産手当の見直しについては「合わせて引続き検討」するとなっている。77年大会議案書は、先期に職層制度が改訂され、初級指導職が2層に分割されたことをうけ、「この新制度の適切な運営を会社に働きかけるとともに、『職層と役職の分離』に伴う問題点について検討」し、「また、『生産手当の見直し』についても引続き賃金専門委員会で検討」することにした。ところが、78年大会議案書では、生産手当の見直しという方向はもはや打ち出されなくなった。この間に生産手当の見直しはおこなわれていないのであるから、運動方針がこの時点で変わったのである。そして、職層

と役職の分離についても、「役職と職層の分離をすすめるにあたっては職務・役職からみた賃金の納得性や円滑な仕事の流れなどについて留意」するべきであり、「34期に新設した職層の適切な運営を引きつぎきフォローしていくとともに、役職と職層の分離に向けて、より具体的に職場の実態に即した検討を進める中で会社との話し合いを進めて」いくという慎重な態度を示した。79年大会議案書では、役職と職層の分離についてさらに慎重になり、「検討に際しては役職名への強い期待など職場の気持ちをふまえつつも、相互の納得性という面で、管理・監督者に相当する能力を発揮する仕事という面から分離の範囲が制約されざるをえないこと、高度成長時代に比べれば昇進昇格が遅れざるを得ないこと、現在既に部下をほとんど持たない班長という実態があること、という事実も認識する中で、誤りのない解決」をめざすとされた。

(2) 労働時間

労働時間について、1973年に週休2日制を、74年に年間労働時間2000時間を達成した後、しばらくの間、大きな目標を持たなかった。78年になって、自動車総連および全B労連が所定内労働時間1960時間を打ち出したのを受けて、1960時間の実現にむけて取り組む方針を提起した。

所定内労働時間の短縮という大きな目標がなかなか具体化されなかったのに対し、ホットタイムの導入は着々と実現していった。75年に1日5分間のホットタイムがA部門（直接部門）に新設された。76年大会議案書では、「上部方針（午前10分、午後10分）の目標を達成するために計画的に進め、初年度として、現在の5分を10分にする」方針を打ち出し、それに成功したあと、79年大会議案書では午前10分間のホットタイムを勝ち取ることを提案した。その結果、80年4月1日から組合の要求通り午前中にも10分間のホットタイムが設けられることになった。

年休取得についての運動方針はほぼ同一であった。それは、「年休を計画的に取得し有効に活用する」ということである。そのために、「年休モデル職場を設定し、計画年休、取得のアンバランス是正、取りやすい雰囲気づくりを図る」のである。「年休取得率の向上」は、長期的には完全消化をめざすとしても、当面の問題としては現行の要員数を前提したうえでの現実的な方針を意味していると言えよう。

残業についての運動方針もまたこの時期を通じて一貫していた。「多残業の防止」、「残

業の全体的なアンバランス是正」を目ざして36協定、社内協定、労使協定を改訂していきその協定の「チェック・フォロー」をおこなっていくというものである。

(3) 生産問題

この時期において取り上げられた問題としては、職制のライン入り、応受援のあり方、生産説明会がある。

職制のライン入りは、74年の大会議案書から問題にされてきた。組合側の要望としては、「組長のライン入りはゼロ、班長のライン入りは1/3以内をメドとする」というものであった。この点について組合は、職場オルグを強化するなかで「職場と執行部とが一体となって問題解決を図」っていくという方針をとった。

応受援問題についても、同様に、職場オルグの強化のなかで対応していくという態度を示した。組合の基本的考え方は、78年大会議案書のなかの次の文章に尽きている。「今後も需要の変動による生産量の増減、負荷のアンバランス等が予想されますが、生産の平準化を図り、応受援・勤務態様の変更などで、働く者に『ムリ』とならないよう事前の対応策について生産説明会・支部懇談会・労使懇談会などの場を通じ会社へ働きかけていきます」。なお、76年・77年の大会議案書には、配置転換についても検討の対象としているが、配転をどのような方向で検討しようとしたのか、詳らかでない。

この時期に新しく登場した要求としては、支部生産説明会の新設がある。全社レベルでの生産説明会はすでに73年2月に設置されたが、「各支部〔原則として1工場1支部になっている一野村〕におけるきめ細かな生産や負荷の状況を事前に把握するとともに、意見交換を行う場」として76年大会議案書は支部生産説明会の新設を要望した。この支部生産説明会の設置はただちに会社によって了承された。支部生産説明会では、生産台数・タクト・人員計画・残業などについて説明を受け、さらに苦情処理問題など組合活動を進めていく上で大変重要な問題も話し合うため、当然、組合はこれ以後、支部生産説明会の充実を求める方針をとった。

IV 第2次石油危機以後（1980——82年）

イランにおけるイスラム革命の過程で石油事情は再び急激に混乱し、第2次石油危機が

到来した。B自動車会社においても、1980年は前年比9.9%の総生産台数の伸びを示したが、81年にはマイナス2.2%、82年も続けてマイナス2.4%を記録した。世界的な不況の持続のなかで保護貿易主義の動きが高まり、輸出環境も厳しさを増した。このことは、国内市場での販売競争を一層激化させた。この時期にB自動車会社は次々に新車を投入し、また販売会社を吸収合併して厳しい経営環境に対処していくことを内外に示した。そのかいあって、純利益は記録的な額にのぼり、同社の経営体質の強さをまざまざと見せつけた。

B自動車労働組合の運動方針はこの期においても大きく変わることはなかった。

まず、賃上げについては、従来通り、長期安定的な賃上げ、一時金6.1ヵ月分を堅持した。しかし、賃金体系については、運動方針の修正があった。先に見たように、78年の大会で生産手当の見直しという要求がもはや提起されなくなり、役職と職層の分離という要求についても78年、79年の大会議案書は慎重な態度を見せたが、80年の大会議案書では、役職と職層の分離という方針も姿を消し、かくして運動方針から賃金体系の改善という項目がなくなることになった。

労働時間については、ホットタイム問題がすでに解決しているため、残された問題として、年間所定労働時間の短縮、年休消化、残業があった。

まず年間所定労働時間の短縮については、問題が大きき経営側の態度も厳しいことから、慎重に方針を打ち出していった。80年の大会議案書では、「今後の進め方等具体的な方針を38期前期〔1980年10月から1年間——野村〕をメドに策定」とした。しかし、結局、38期前期には「具体的な方針」を策定できなかった。もともとB自動車労働組合は年間所定労働時間2000時間を「国際比較の面からみてもそんな色のない水準」〔77年大会議案書〕と考えていたため、1960時間という目標設定は内発的であったというよりも、「上部団体の方針を遵守」〔78年大会議案書〕して決定されたものであった。その間、日本の自動車産業に対する風当たりはますます強まっていった。81年大会議案書はその点を次のように述べている。「一方では貿易摩擦に絡んで欧米から『働きすぎ』の批判が出されています。また、労働省も昭和55年末に示した『週休2日制等労働時間対策推進計画』の中で、労働時間の水準を昭和60年度までに欧米主要国並みの水準に近づけるという目標を打ち出しています。私たちはこうした各方面における動向も十分把握する中で、今後の年間所定内労働時間・稼働日のあり方をはじめ、所定外労働時間の抑制および年休取得日数の向上についてもどう進めるべきかを検討していかねばなりません」。

以上の考えをうけて、82年7月に「今後の労働時間諸制度の策定について」が提示された。その基本的な考え方は次の通りであった。「(1) 労働は社会的富を生み出す源泉であり、仕事を通じて生きがいを感じるという貴重な勤労観のもとに、労働時間は大切にしていかなければなりませんし、また短ければ短いほどよいというものではないと考えます。

(2) 一方、日本の自動車産業の国際競争力という観点から考えた場合、日本人の勤労観および雇用慣行や経営参加など、日本の風土にもとづく競争力は、欧米諸国より優位にあります。したがって、労働時間を若干、短縮することが、国際競争力を損なうことにはならないと考えます。(3) しかし、私たちが労働時間の短縮を考えていくに際し、その目的や水準について、単に欧米のものを基準にしていくということではなく、あくまでも私たちの活動の基本理念である『生産性の向上を通じて労働条件の維持・向上を図る』という考えにもとづき、生産性を向上させていく中で、世界的な動向も考慮しつつ、労働と余暇の調和を図っていくことが必要です」。そして、1960時間の目標は1986年に到達すべきものだと言われた。

年休消化については、1980年大会議案書から明確な目標が提起された。「(1) 一人当たりの取得日数 年10日以上 (2) 3ヵ月間の未取得者率 10%以下 (3) 計画率 70%以上」という目標がそれである。この目標を達成するために、82年大会議案書は、具体的な活動として、「(1) 1ヵ月毎の集計を行い、毎月報告していきます。(2) 推進職場、指定職場の設定を継続します。(3) 10~12月を推進月間とします。事務部門の取得日数を向上させるため、職場への教宣活動、会社への働きかけを強力に行っていきます」とした。

残業について、80年大会議案書は従来通り「多残業防止にむけて『36協定』『社内協定』『労使協定』の徹底・遵守をさらに図ることを表明していたが、翌81年からは、それに加えて、号口作業の残業について新たに言及するようになった。「これまでファイナルラインの残業は1.5時間までを原則とするという考え方を、あらゆる場で働きかけてきたことによりかなり定着してきました。ファイナルライン以外の号口作業の残業についても、同様の方法で2時間までを原則とするという考え方を定着させるため、あらゆる機会を通じて働きかけていきます」。82年の大会議案書にも同様の方針がみられる。

最後に、生産問題について、組合は従来通り、職制のライン入りを中心に取り組んだ。応受援問題については、すでに生産ルールとして労使間の確認ができていたため、「生産ルールのチェック・フォロー活動」のなかに含まれていると解釈してよいであろう。職制の

ライン入り問題について81年大会議案書は次のように述べている。「38期前期に会社に提起した『職制のライン入り』、『計画年休』、『応受援』、『要員』、『能率向上の進め方』、『多能工化の推進』等の各項目のうち特に、『職制のライン入り』、『計画年休』を中心に実態を踏まえて改善を図ります。……組長のライン入りは原則としてゼロにする。班長についてはリリーフ機能の確保を基本に『班長のあり方』を明確にする中で、ライン入りの改善を図る」。82年大会議案書も同様である。

V おわりに

以上で B 自動車労働組合の運動方針についての整理は終わったことになる。再度断っておくならば、本稿は運動方針の整理、しかも直接労働条件と生産問題とに焦点をしばった整理にとどまるのであり、その評価をおこなうものではない。こうした運動方針をくみこんだ B 自動車会社の労使関係がどのような展開を示したのかは改めて検討されねばならない。

(付記) 本稿は1982年度総合研究 A 「『減量経営』下の職場レベルにおける労使関係の実態に関する比較的・総合的研究——自動車・鉄鋼産業における労働組合の『職場規制』の様式・機能を中心にして——」の私の分担にかかわる研究成果の一部である。

また、本稿の執筆にあたっては、B 自動車労働組合の御協力を得ることができた。末尾ながら心からお礼を申し上げます。