

全A自動車労働組合の運動方針

はじめに

小論は、A自動車会社の労使関係を調査研究するための準備作業として、第一石油危機前後から今日にいたるまでの全A自動車労働組合（略称「A労組」）の運動方針を整理しようとするものである。

A自動車の労使関係に関しては、私も参加する機会を与えられた「転換期における労使関係の実態」調査の研究成果が数年前に公表されている。¹⁾今回、国内労使関係調査会のもとで再び同じ対象に接近しようとするに際しての問題関心、および前調査に対する私なりの反省については、ここで詳しく説明する余裕がない。ただ、小論の課題設定との関連で述べておかねばならないのは、前調査ではA労組の運動方針はそれ自体としては分析されなかつ

上井喜彦

たということである。こうした運動方針分析Ⅱ意図分析の軽視は、A労組を対象内在的に理解する上での弱点を表していた。確かに、前調査時点では高成長期に形成されたA自動車の安定的・「相互信頼的」労使関係がなお維持され、会社・組合間で顕著な意見の対立がみられなかったから、このような弱点をもって全体として破綻することはなかった。しかし、近年のように会社・組合間の確執が強まり、労使関係が緊張してくると、相対峙する会社・組合各々の意図を当事者の主張に即して正確に理解することなくして、労使関係の実態に迫ることはできないと考えられるのである。冒頭の課題設定には、このような反省が踏まえられているのである。

とはいえ、私たちの調査の現段階では、小論は一定の限界をもたざるを得ない。第一に、労働組合の運動方針とは主観的な意図を表明したものであり、これを正確に理解し、評価するには、現

実の運動の分析と労使関係分析にまですすまなければならぬが、ここでは行えない。小論は、あくまでも労使関係分析の予備的作業として、運動方針を整理することに主眼がある。第二に、労働組合の運動方針という場合、定期大会で決定される運動方針が基本となるが、そのほか、さらに下位の議決機関で決定される内容等も含まれるであろう。しかし、現段階ではその全てを扱うことはできない。小論では定期大会で決定される運動方針を検討するにすぎない。

なお、私が右に定期大会という際、A労組のみでなく、A労組の直接の上部団体であるA自動車産業労働組合連合会（以下、A自動車労連と略す）の定期大会をも念頭においている。A自動車労連はA自動車圏の労働組合の連合体であるが、下部組合に対する統制力が強く、『規約』第四一条に「加盟組合は（A自動車労連の）正規の手続きを経た決定および指令に従い」、また「組合の大会、総会、その他重要な活動については（A自動車労連の）中央委員会の議に付しその承認を得る」「義務を有する」と定めているからである。A労組の定期大会は二年に一回、西暦の奇数年の十月に、また、A自動車労連の定期大会も二年に一回、西暦の偶数年の十月に開かれ、こうして毎年交互に各々向う二年間の運動方針が決定されるが、この『規約』第四一条に基づき、A労組の定期大会決定がA自動車労連の承認の下に行なわれることはもちろん、A自動車労連の定期大会で決定された運動方針は直ちに傘下のA労組にその実践が求められるわけである。具体的な検討

の素材としてA労組の定期大会出議案書（『運動方針書（案）』あるいは『運動方針（案）』）を取りあげるが、以上の理由によって、必要に応じてA自動車労連の議案書（『運動方針書（案）』）にも触れる。また、運動方針の解釈に当たっては『経過報告』も参照する。

A労組は通常の「企業別組合」とは異なり、A自動車の外、A車体、Aディーゼル、A自動車部品という四企業の従業員を組織しているのので、A自動車労連の議案書はもちろん、A労組の運動方針もかなり包括的である。あらかじめ注意を促しておきたい。なお、次節以下の引用部分は、注記あるいは特に記す以外は、いずれもA労組およびA自動車労連の定期大会提出議案書による。繁雑を避けるために引用頁の記入も省略する。

- (1) 労使関係調査会『転換期における労使関係の実態』（一九八一年、東京大学出版会）。
- (2) マスコミでは海外進出をめぐる会社・組合トップの対立が喧伝されたが、後に触れるように、そうした現象の深層では労使関係の在り方如何が問われているのである。

第一次石油危機前（一九七二—一九七三年）

日本経済は一九七〇年秋以降、長期の不況を経験し、実質成長率は七〇年に一〇％を割り、七一年にはドル・ショックが加わっ

て五・九％となったが、七二年には再び一〇％台を回復し、七三年十一月の石油ショックにいたるまで極めて高率の成長率を維持しつづけた。この間、日本の自動車産業は伸び率こそ鈍化した

が、成長しつづけて、B自動車会社とA自動車会社は七二年下期には利益金で日本の一、二位を独占した。

では、このような状況のなかで、A労組はどのような運動方針をとったか。A労組の七三年議案書を取りあげ、前後の大会との関係を考えながら、これを検討しよう。

A労組は、第一次石油危機直前の一九七三年十月十二・十三日、定期大会を開催し、「福祉社会の実現」を中心とする六本柱の「運動の基調」と「具体的活動方針」を決定した。六本柱の「運動の基調」とは、「1、福祉社会の実現」「2、働きがいをもとめて」「3、強固な産業別組織の確立」「4、産業の民主化」労働者参加の推進、「5、国際公正労働基準に照らした労働諸条件の引上げ」「6、国際連帯活動の積極化」であり、ここで内容は紹介できないが、前年のA自動車労連の定期大会のそれと一言一句同じであった。「具体的活動方針」はこの「運動の基調」を活動方針に具体化したものである。

1 経協活動

議案書は最初に、経協活動、産業対策活動の方針を提起している。すなわち、まず「われわれはこれまで、源泉の増大と産業、企業の民主化をめざして、経協活動の充実に努めてきた。これ

は、……産業経済の発展を通じて、国民すべての福祉向上に貢献しようとするものにはかならない」と確認した上で、その「産業経済の発展」が生みだした「公害や都市問題などの人間の福祉を阻害する要因」の解決を「労働組合の重要な今日的課題」ととらえ、「われわれは、産業、企業の社会的責任を追及し……労働組合の立場から、産業の問題に取組み、……その一環として、公害の排除ならびに職場における人間疎外要因の除去に取組んでゆく。そのために、……経営の民主化をさらに進めて、産業、企業活動における労働者の参加を具体化してゆく」との姿勢を明らかにし、経協活動、産業対策活動について方針を提起した。

その経協活動については、この二年間に「企業の社会的使命の達成、働きがいのある職場づくりをめざして経協活動の充実に努めてきた」（『経過報告』一八頁）との総括にたつて、「産業や企業が直面している問題への対処や、働きがいのある職場づくりを進めてゆくためには、企業段階、職場段階での経協活動の充実強化が最も重要である」とし、活動の充実点として、従来どおりに「経営者、職制に対して、……話合うにたる姿勢をもつことをきびしく求めていく」こと、「経協活動を全組合員の参加のもとに組織的に展開し、官僚主義の排除や人間関係の改善に取組み、働く意欲を阻害する諸要因を排除していく」ことを繰り返した。そして、具体的活動としては、とくに職場における経協活動の充実に力点を置きながら、①「職場の諸問題の解決により、働きがいのある職場づくりを推進するため」、部門別懇談会の積極的開催

「職場の段階」。(2)中央経協、各種分科会の定例開催、課題をしぼった特別経協、専門委員会、特別事務折衝の随時開催(以上は全て会社段階)。生産体制事務折衝の充実「工場段階」。(3)経協活動についての全組合員の理解を深め、その充実強化をはかるために、(イ)経協委員会、層別懇談会、職場集会等の活発な開催。(ロ)本部、支部における経協事例発表会の定例開催。(ハ)「経協活動に関するマニュアル」の発行、という方針を提起したのである。

経協とは経営協議会の略称で、労使協議制をさし、一九五三年大争議以降のA自動車のいわゆる「相互信頼的」労使関係のポイントとされてきたものである。最初にこわったように、ここでA自動車会社の労使関係を説明する余裕はないが、同社では団体交渉と経協とが制度上は峻別され、「経営協議に関する協定書」(一九五三年十月十四日締結・五五年十月十四日改正)第三条によれば、「経営協議会においては、組合員の労働条件……はこれを取り扱わない」と定められている。しかし、現実には、会社段階では経営戦略、生産計画、設備計画、技術対策等のほか、労働時間問題を扱うこともあり、生産体制事務折衝では職場で解決できない職場環境問題をはじめ、工場・事業所レベルの運営に関する諸問題、毎月の生産体制とそれに関わって勤務体制等を、また、職場段階では職場環境等の職場問題を協議している。そして、A労組はこれまで「源泉の増大と産業、企業民主化をめざして、経協活動の充実を努めてきた」わけである。このことから考える

と、議案書で経協活動の目標が「働きがいのある職場づくり」とされ、「源泉の増大」、生産性向上の提起がないことは注目に値する。それは、一九七〇年代にはいつてからの特徴であった。もともと、議案書のこうした記述のみから、生産性向上が経協活動の目標から外されたと判断されてはならない。一九六四年以降、A自動車労連とA労組の定期大会の度毎に確認されている「運動の基本原則」の一つに、「源泉の増大と分配の確保」というA労組結成以来の運動路線があげられ、「生産性向上のための経営協議会活動」は組合活動の「柱」に位置付けられているのである。しかし、第一次石油危機前の時点では、旺盛な設備投資の結果として生産性が向上しつづけていたから、生産性向上それ自体は必ずしも運動方針上の主要な関心とはならなかった。これに対し、六〇年代末から労働疎外問題、「職場における人間疎外」問題が社会的にも大きな関心を集めていた。したがって、「働きがいのある職場づくり」が運動方針として特に重視されねばならなかったのである。

議案書が、職場問題について、団体交渉で解決を図るべき「予防検診と療養体制の充実」、「業務災害補償制度の充実」のほか、安全衛生委員会の充実と安全衛生思想の徹底、作業に密着した安全教育の徹底、設備の計画段階における安全対策の推進、夏季・冬季の環境対策、通気・吸塵等の設備充実、保護具・作業衣・作業帽の内容改善と支給基準の改善等、きわめて多くの職場環境改善項目をあげているのも、以上の点に関わって注目されねばなら

ない。これらの多くは経協の場で協議されていると考えられるのである。

経協では現実には何がどのように協議されていたか。その実態の究明は調査の課題である。

2 産業対策、公害対策

議案書は、産業対策活動の充実点として、次のようなことを列挙している。すなわち、「A自動車労連を通じ、自動車総連と連携して、産業対策活動を強化し、「産業労使会議の充実をはじめ、経営者と政府への発言力を強め、正しい産業政策の確立・実践を求めてゆく」。「A自動車労連産業対策委員会の活動を通じて、販売、部品企業を含めた運命共同体としての体質改善に取組む」。

わが国自動車企業の海外活動には「労使協議制を通じて事前対策をはかっていく」と提起している。その要点は「労働者参加」、労使協議を貫くという点にあった。

ところで、「福祉社会の実現」の際の最大の課題は公害の克服とされていた。その公害対策については、一九七三年の定期大会で企業内の具体的活動の方針として「労使間の公害防止協定についてその締結をはかる」ことを決めたことが注目される。とはいえ、この協定は工場公害に関するものであり、最大の課題であった排出ガス対策には関係しない。排出ガス対策については、「労使協議をより積極化し、企業としてのなすべき対策の実践を求め」、また、「政治に対する発言力の強化を図り」、政府に「規制

基準の明確化」等を求めていくという従来どおりの方針である。しかし、環境庁が七二年十月に今後の排出ガス規制を告示したことが契機になっているのである。議案書は「自動車労使は、自動車の安全性確保と排気ガス公害の排除を最優先の課題としなければならぬ。従来、ややもすると、具体的な問題が発生してから法の規制が決まり、自動車産業界がそれに追従するという形がとられがちであったが、公害・安全問題の克服は自動車産業の使命であるという観点に立って、進んで問題の究明と解決にあたる姿勢をとるべきである」と述べ、会社に対して強く反省を求めるとともに、組合としても従来以上に積極的に取組むことを提起しているのである。

3 賃金

労働組合の本来の機能は労働者の生活の維持向上であるが、議案書は生活向上に取組む姿勢を次のように提起している。「国民福祉の向上、国際経済との調和という観点から」「わが国労働者の賃金、労働諸条件を見直し、国際公正労働基準に照らして水準を引上げてゆく」。「高生産性・高賃金」の考え方にたち、「生産性と賃金との関係について理解を深めながら、実質賃金の永続的向上を実現してゆく」。「同一労働・同一賃金」の考え方を基準として、企業、職業、産業の各段階で「公正な個別賃金の決定を求めてゆく」。その他、「労働者の実質生活水準を向上」するには「余暇の増大、老後保障の充実、職場環境の改善、福利厚生施設

の充実等」も不可欠とし、まず以下のように賃金問題の方針を提起していた。

①賃金闘争の充実点。(イ)「A自動車労連を通じ、自動車総連と連携し、「産業段階における賃金労働諸条件向上の活動を強化する」。(ロ)「A自動車労連全体の賃金、労働諸条件の向上につとめる。そのために、A自動車労連の調査委員会、賃金対策委員会を活用し、「企業内福祉指標の検討」等を行なう。(ハ)「賃金交渉にあたって十分説得力をもつために、職場実態をきめ細かく把握する。②賃金水準の引上げ等々。

a、「賃金の安定向上」。「定期昇給制度の有効な活用をはかる」。

b、「賃金体系を合理化する方向で水準を引上げてゆくため」。(イ)物価上昇による実質賃金低下の防止、(ロ)「社会水準」に照らした初任給の引上げ、(ハ)自動車総連、A自動車労連が設定する「個別賃金基準を達成するための必要な是正を行なう」。(ニ)「具体的な要求態度は、A自動車労連の方針にもとづき、その年々の諸情勢を勘案して決定」する。

③賃金体系

a、「賃金体系の合理化は、賃金水準の向上をはかりつつ行なう」。

b、「賃金における年功的要素の役割と賃金の歴史を尊重し

上げを獲得することができた」(『経過報告』七頁)。ちなみに、A自動車における七四年の賃上げ率は二九・九%プラスαで、過去最高であった。

ところで、賃金体系に関していえば、A自動車の賃金は基本給、特別手当、生産奨励金を柱とする多数の項目からなり、職能制度と人事査定、能率の三つで基本的に決定される。方針の「諸手当……」とは、後の推移から生産奨励金の廃止と推察されるが、職務・職能給以下の方針は、具体的に現状のどこを改善しようとするものなのか。議案書の記述のみではその内容は明らかではない。

4 労働時間

「国際水準化」という場合、いま一つ大きな課題となるのは、労働時間短縮であった。七三年は労働力不足のもとで大増産が行なわれたが、その中で、議案書が「生産性の向上を計りつつ」としながらも、「われわれは、賃金をさげることなく、労働時間を短縮し、余暇の増大をはかる」と労働時間短縮への取組みを提起した。それは、a、「週四〇時間、週休二日制のもとで所定内労働時間、年間二、〇〇〇時間の実現」、b、「時間外労働への安易な依存を排除し、総労働時間の短縮をはかる。……自動車総連およびA自動車労連が設定する基準に基づいて時間外労働の規制をはかる」、c、「有給休暇の有効活用をはかるなど休暇制度の検討をすすめる」、d、「休日労働割増率五〇%、時間外労働割増率三

つつ、職務、職能に見合った賃金部分を計画的に導入し、その比重を高めていく」。

c、「職務評価、能力評価、適正配置、昇進、教育訓練等、賃金体系合理化の基礎となる諸制度の改善をはかる」。

d、「諸手当のありかたに検討を加えてゆく」等々。

④一時金

a、「年間賃金を安定向上させるといふ基本的考え方に立つて一時金に取組む」。

b、「夏冬の年間決定方式で取組む」等々。

ここで提示されている「高生産性・高賃金」論はA自動車の「相互信頼的」労使関係を支える賃金論であり、この考え方に基づく「実質賃金の永続的向上、および「同一労働・同一賃金」論に基づく「公正な個別賃金」という主張は、A労組結成以来のものであるが、注目しなければならないのは、議案書が生活向上に取組む姿勢の冒頭に「国際公正労働基準」に照らした賃金労働条件の水準引上げを主張していることである。この賃金労働諸条件の「国際水準化」は、前年のA自動車労連の定期大会で初めて登場した主張であり、国際的に公正な競争条件の一つを構成するものとされていた。かくて、第一次石油危機前の賃金に関する基本的主張は大幅賃上げの獲得であり、それが即「国際経済との調和」という日本経済の課題を満たすものとされ、賃上げ交渉にあたってこの点が強く主張されることになるわけである。現実にもA労組の七二年、七三年の「賃上げ交渉は、……過去最高の賃

〇%を目標に割増率の引上げをはかる」という具体的な要求実現を掲げるものである。この時点のA自動車会社における所定内労働時間は年間二、〇一六時間、休日出勤割増率は三五%、時間外労働割増率は二五%であった。また、五十五才から六十才への定年延長、週休二日制は七三年四月から実施をみていた。

なお、労働力不足対策については、議案書には明記されていないが、「経協活動を通して会社に、省力化など設備改善、拡充や、雇用対策の充実強化を働きかける一方、……魅力ある職場づくりにつとめることが必要である」というものであった。

5 その他

A労組の七三年議案書は、その他、老後保障については、「われわれは、このたび実現した定年延長が老後の生活の安定と福祉の向上に、より大きな効果をあげるよう、配置、教育、健康管理などの諸制度の改善、充実、退職一時金、年金制度の改善、永年勤続者慰労制度の充実を方針に掲げ、また、福利厚生については、「福利厚生は賃金とともに、われわれにとって重要な労働条件である。」として、これらについて要求項目を列挙した。そのいずれまでもがA自動車における当期の方針であるかは、個々的には判断できないが、定期大会の『経過報告』にはA自動車以下四社の「厚生施設一覧」、「住宅総合対策の現状」、「この二年間で改善された労働条件一覧表」が詳細に示されているのであり、現実には、あるいはこういう方針にもとづく活動こそがA労組では最

も重要となっているのかもしれない。

なお、以上のような方針を実践する上での組織活動のポイントとして、七三年議案書は従来の基調をひきつつ、「きめ細かい職場活動の推進」を提起している。この職場活動については、別の機会に明らかにされよう。議案書はその他、文化体育活動の充実、地域活動の育成強化、A自動車労連への積極的結集と自動車総連の充実強化、国際連帯活動、「福祉社会の実現」を目指した政治活動等に、従来以上に積極的に取組むことを提起している。これらの方針はA労組の全活動を考える場合には決して無視できないが、ここでは注意を喚起するにとどめたい。

(3) A労組『A自動車労報』一九七三年十一月三十日。

二 第一次石油危機直後（一九七四—一九七五年）

一九七三年十月の第四次中東戦争を機にアラブ諸国が打出した石油戦略は世界経済危機をもたらした。七四年の日本経済は戦後初めてのマイナス成長となり、自動車産業も不況の直撃を受けた。七四年のA自動車会社の自動車生産台数は、前年比一％マイナスを記録し、七五年になっても七三年水準を回復できなかった。

A労組の七五年定期大会は、こうした中、十一月六〜七日に開かれ、「日本経済は高度成長の時代から低成長の時代への大きな

転換期を迎えている」（『運動方針』二十頁）とした上で、五本柱の「運動の基調」と「具体的活動方針」を決定した。五本柱の「運動の基調」とは、「1、福祉社会の実現」、「2、企業の社会的責任の追及と労組の社会的責任の自覚」、「3、産業の民主化と労働者参加の推進」、「4、強固な産業別組織の確立」、「5、国際労働運動の積極的推進」であり、前回七三年の大会のそれと対比すると、前回の「2、働きがい生きがい求めて」と「5、国際公正労働基準に照らした労働諸条件の引上げ」がなくなり、代りに「2、企業の社会的責任の追及と労組の社会的責任の自覚」が新たに加わっている。また、七四年のA自動車労連のそれと比較すると、「労組の社会的責任の自覚」が「2」に付加されただけで、他はすべて同じである。そして、その「具体的活動方針」は前年のA自動車労連のそれを踏襲しつつ、四企業に具体化したものであった。この点を確認した上で、第一次石油危機直後のA労組の運動方針をみよう。

1 経協活動

議案書は、まず経協活動、産業対策活動に取組む姿勢について、従来の基調に立って「福祉社会の実現をめざす」ことを繰り返した。しかし、インフレが進むなかで不況が深刻化し、しかも「重大な変革期を迎えている」日本経済の「困難な環境下で、労働者の生活と雇用を守り、国民福祉の向上をはかってゆくため……」には、限りある資源を有効に活用し、インフレや公害を克服しながら

ら、産業、企業の適正な成長を実現してゆくことが必要であり、その道は生産性向上以外にない」として、「生産性向上活動」の「現代的意義」を強調し、あわせて、「生産性向上運動の基本的な考え方、すなわち雇用の拡大維持拡大、労使協議の徹底、成果の公正な分配という原則を再確認する」ことを求めたことが異なる。そして、経協活動の目標としては従来どおりの「働きがいのある職場づくり」を示しつつ、以上に対応して、新たに「職場におけるムリ、ムダ、ムラ」の排除に取組むことを提起したのである。

ここで注意を促しておきたいのは、資本家の合理化と同じシンボルをかかげて、生産性向上が追及されていたのではないということである。コスト・ダウンを究極の目的とする資本家の合理化ないし生産性向上においては、「ムダ、ムラ」の排除は重大な関心であるが、「ムリ」の排除は関心の外にある。これに対し、A労組においては、「働きがいのある職場づくり」は、「運動の基調」からは削除されたが、経協活動の一貫した課題として存在していた。したがって、A労組の提起する生産性向上活動にあつては、「ムダ、ムラ」の排除のみでなく、「ムリ」の排除が欠かせなかったのである。そこで、議案書は、従来なかった「作業環境や作業態様の改善」をも新たに経協活動の方針に加えることになる。これと関連し、職場環境改善の方針にも「自動車総連、A自動車労連の仲間と連携をとり職場環境基準の検討と設置を進める」ことを付け加え、議案書の記述だけでは具体的に何をどう改善する

かは不明であるが、職場環境に関してより厳しくチェックしていく姿勢を示した。そして、こうした取組みを進めるために、各段階の経協活動の開催について、従来どおりの方針を繰り返し、より一層活発にすることを提起したのである。

A労組が、資本家の合理化運動と異なる生産性向上運動を、現実にはどのように追及していたか。その実態は私たちの今回の調査において検討すべき課題である。

2 産業対策、公害対策

産業対策活動については、議案書は「自動車産業も……雇用問題は予断を許さない」との判断から、雇用の確保を新たな課題に付け加え、A自動車労連の段階から支部段階にいたるまで、「事前協議の徹底を基本にして雇用の確保をはかり、不況による組合員へのシワ寄せを最小限にいくとめてゆく」ことを提起した。一方、公害の排除と安全の確保の課題については、従来以上に産業段階・企業段階の労使協議を積極化し、経営者に「技術開発の促進」を強く求めていくことを新たに提起した。他方、排出ガス規制に関する政府、政党への活動については、石油価格上昇のために排出ガス対策車は一層高燃費になるという状況下で規制の実段階に入ったことから、現実的かつ慎重になり、「規制によって派生する諸問題、例えば資源・エネルギー問題への影響」なども考慮した規制の必要性、規制基準の明確化を求めていく等の要請事項をきめた。また、工場公害については、A自動車と公害防止

協定を締結（七五年一月）したという実績にたつて、他企業での「締結推進」と、「その実効ある運用」を提起した。さらに、「企業の社会的責任に関する指標……の策定に取組む」として、企業の社会的責任を追及する方針を一層具体化した。

3 賃金

七五年議案書は、「運動の基調」の「5、国際労働運動の積極的推進」の中で、「われわれは、労働諸条件の国際水準化に向かつて闘いをすすめる」としつつも、「昨春、UAWより提起された日本車輸入規制の問題は……労働条件を含めた公正な国際競争条件を前提に自由貿易を促進してゆくことが、世界の共存共栄にとって重要であるとの認識……には限界があることを示した」との反省を加えていた。そして、この反省の上にたつて、生活向上の問題では、「わが国労働者の賃金労働諸条件を見直し、国際公正労働基準に照らして水準を引上げていく」ことを取組み姿勢の重点から外し、代りに、「政府ならびに経営者に対し、適切な雇用対策ならびにインフレ対策の実施を求めていく」ことを新たに提起した。「高生産性・高賃金」、「同一労働・同一賃金」という点はほぼ従来どおりである。かくして、賃闘交渉に際しては、A労組は、生産性向上の努力をおりませつつ、インフレ下での労働者の生活実感を正面に出し、賃上げを主張するということになるのである。

その賃上げについては、七五年の賃闘は獲得実績には満足でき

ないが、「われわれは……民間産業および自動車産業内の相場づくりに重要な役割を果たした」（『経過報告』十頁）との総括に基づいてであろう、自動車総連との連携にいつそう積極的な意欲を示し、「自動車総連全体の前進をはかる」とした点が目立つ。この賃金水準については、特に「物価上昇による生活への影響を考慮して」、従来どおりの安定的な実質賃金の維持向上を強調した。賃金体系については、従来の合理化方針をくりかえした。

4 労働時間等

七三年の運動方針でA労組が熱意を示していた課題に、労働時間短縮があった。その労働時間短縮については、まず「われわれは、年間所定内労働時間二、〇〇〇時間の目標を達成し、余暇を大幅に拡大することができた」と、その成果を確認した。しかし、所定内時間の短縮については新たな目標は出されていない。また、時間外労働については、企業側からの残業カットが続いていたからであろうか、議案書では「時間外労働への安易な依存を排除し、総労働時間の短縮をはかる」とのべられているにすぎないのである。

これに対して、前回の大会ではなお不明確だった「休暇制度の

検討」という点について、その内容が「有給休暇の増加、年次有給休暇の計画的取得、永年勤続者慰労制度の一つとしての連続有給休暇制度の設置、年間を通じての休日の合理的配分等」と明らかにされ、これらについて「多角的な検討を行い、余暇の増大をはかる」と、その方向が提示された。総労働時間の短縮は、所定内労働時間の短縮、時間外労働の制限、年休取得の促進という三つで進むといつてよいが、この意味で注目すべきは「年次有給休暇の計画的取得」である。この方針は、年休を取りにくい労働者も取れるように工夫した、年休取得率向上策である。と同時に、突発的な年休取得によって日々の要員が確保できなければ、「ムリ」が生じたり、時間外労働が増える。こういう「ムリ、ムダ、ムラの排除」するところに、いま一つの狙いがあったのではなからうか。

なお、時間外労働割増率、休日労働割増率について、五〇年に四企業のすべてでそれぞれ三〇％、三五％への引上げを達成したので、今期は三五％（従来の目標より五％アップ）、五〇％（これは従来どおり）の達成に取組むと提起した。

一九七五年定期大会では、その他、老後保障については、退職金の増額を獲得した成果にたつて、従来の方針をさらに追及すること、福利厚生については、「自動車産業をとりまく環境が悪化しているが、さらに福利厚生の充実に取組む必要がある」（『経過報告』一三頁）として、従来の成果を一步前進させることが提起された。

以上に整理したことから明らかなように、少くとも議案書のうへではA労組の運動方針は石油危機の衝撃によって変化した。それは、経協活動と賃金問題の方針に集中的に示されたところである。もっとも、生産性向上活動の提起にも明らかなように、A労組の運動路線が変化したというよりは、情勢の変動に対応した方針上の重点変化とでもいべきものであった。

三 回復期（一九七六年—一九七九年）

石油危機による省資源の小型車志向という時代の流れが幸いし、日本の自動車生産は一九七五年以降急速に回復し、八〇年にはアメリカを抜いて世界第一位となった。A自動車会社の自動車生産台数も着実に増えつづけ、国内シェアこそ下降線をたどったが、八〇年には世界第三位となった。しかし、日本の自動車生産のこの回復は旺盛な国内需要の伸びに支えられた六〇年代の成長とは異なり、集中豪雨的な輸出の急増によって達成されたのである。それだけに、不況に喘ぐ欧米自動車産業資本の反発も強く、自動車産業の関係者の中から「これ（輸出）が半減すれば、たちまち造船のような不況産業に落ちこまざるを得ない」（七九年・A自動車会社社長）という危機感が表明されねばならなかったし、大幅な伸びを期待できない国内市場で熾烈な競争が展開されたのである。

こうした中で決定された「運動の基調」をみると、A自動車労

連の一九七六年定期大会からA労組の七九年定期大会まで変化がなく、「1、福祉社会の実現」、「2、労組の社会的役割の拡大と企業の社会的責任」、「3、産業の民主化と労働者参加の推進」、「4、強固な産業別組織の確立と国際連帯活動の推進」、「5、国際労働運動の積極的推進」である。これは石油危機直後のそれと基本的に同じだが、内容を見ると少しずつ異なる。たとえば、福祉社会を実現する上での最大の課題は、石油危機直後ではインフレの克服としていたものが、七六年には「インフレと不況の克服」となり、以後、徐々に不況の克服に重点が移っているというように。

1 経協活動、「P3運動」

そこで、問題は具体的活動の方針だが、まず経協活動については、A労組の七七年議案書は新たに「P3運動」の展開を提起した。しかし、これには経緯があった。もともとは、A自動車会社が、石油危機後の低成長時代への対応として現場部門で三年間に三〇〇の合理化という「54P計画」(Pはプロダクティヴィティ)を提起したことに、A自動車労連とA労組が反対し、修正提案として「P3計画」を出して合意。そして、七七年の二月のA自動車労連第二回中央委員会決定をもって、すでに活動にはいっていた。A労組の七七年十月十三・十四日の定期大会にはこの中央委員会決定内容がそのまま提案されたのである。

さて、議案書によれば、「P3運動」とは、低成長時代を迎え

使協議の場を設置する。

⑤「職場、企業および企業間のムリ、ムダ、ムラや職場の働きがいの阻害要因を徹底して洗い出し、その解決のための具体的な目標を設定して取組む。」

「P3運動」の方針は、およそ以上の如くであるが、翌年のA自動車労連の定期大会でも全く同じ方針が提示された。ただ、この時は、一年半の運動を振り返り、「経営者の中にまだP3運動に対する理解不足がみられる」(『経過報告』七頁)との指摘があったことが目を引く。A労組の七九年定期大会では、過去二年間の運動を肯定的に総括し、従来の方針を再提起しつつも、参加の土壌づくりの必要性を強調し、さらに、「支部の生産体制事務折衝の機能を見直し、その内容を充実するとともに必要に応じ新たな労使協議の場を設置する」等、参加制度の整備・充実を、また具体的目標の設定に関し、「事業計画など経営計画の策定(は)……労使の合意による目標を設定して取組む」こと、「目標ならびに実行計画は、職場段階から企業段階にいたるそれぞれのレベルで具体的に設定」し、その進行状況を労使でチェックすることを提起した。

以上、回復期においては、低成長時代への対応として、石油危機直後の生産性向上活動の提起を發展させ、「P3運動」という運動方針がとられた。繰返しになるが、組合の主張に即し、運動方針を整理しておこう。第一に、A労組の七七年議案書によれば、「P3運動」は会社が提案した「54P計画」とは異なり、労

た今日、「きびしい経済環境下で労働者の雇用と生活および国民の福祉を守り高めていくためには、企業の中だけでなく、企業間、さらには産業段階、国民経済段階など、あらゆる段階での生産性の向上に格段の努力を傾注することが必要である」との認識に立ち、「これまで進めてきた経協活動の成果と反省をふまえて、三つのP、つまりパーティシパーション参加(A自動車労連の労働者の参加、労使の協力で)、プロダクティヴィティ生産性(あらゆる部門および全体としての生産性を高め)、プログレス進歩(その成果を企業の進歩と……労働者・国民……の進歩につなげていく)ことを目標とする(総合的、計画的な生産性向上運動)であった。そして、具体的展開にあたっての運動方針は、次の五つの留意点として提示された。

- ①「P3運動に対する理解を深めるため、労使の合意をはかるとともに、組合幹部はもとより、組合員全員による研修活動を実施する。」
- ②「組織体制を強化し、職場、企業の各段階における労使関係および労使協議のあり方について見直しを行い、参加制度の充実、前進をはかる。」
- ③「職場、企業の各段階において、労使それぞれにP3運動推進組織を設置する。」
- ④「この運動は、従来の労使協議制を軸として推進する。そのためにA自動車労連、組合本部、支部、職場等の各段階において労使協議を充実させるとともに、必要に応じ、新たな労働者参加Ⅱ労使協議を軸として展開すべきものとされた。同盟系組合に共通することであるが、A労組においては生産性向上運動という場合、労使協議が不可欠の要素であった。この運動の展開に合意した際、会社・組合間で労働者参加の定義を確認することは特になかったようだが、A自動車の労使関係の伝統からすれば、それを労使協議とすることは自然な解釈であったろう。もっとも、A自動車会社においては、七九年一月～九月まで、会社・組合のトップが協議する場である中央経協は一度も開かれていない(A労組・一九七九年『経過報告』十五頁)。

第二に、A自動車のみを対象とした「54P計画」とは違って、「P3運動」はA自動車圏全体、A自動車労連全体の生産性向上運動とされるべきものであった。この時点では、もはやメーカーにおける生産性向上だけでは、激化した競争に対処しきれなくなりつつあったといっている。しかるに、こうした運動が会社側によつてではなく、労働組合側の提起で始まった。ここに注目すべきだろう。A自動車労連とA労組は、産業対策活動の方針をみれば明らかのように、従来からA自動車圏全体の「運命共同体としての体質改善」を主張しつづけていたのである。

第三には、「54P計画」とは異なり、合理化や能率向上のみの追及ではなく、「職場の働きがい」を具体的目標に設定し、これを追及するというのがA労組の運動方針であった。「働きがい」には、もちろん、職場環境や作業環境、作業態様に関係する。そこで、A労組は七七年の定期大会で「作業問題対策」を初めて独

自に取上げ、①「労働負荷の状況について常に留意していく」、②「作業方式、作業性の問題についての検討改善」等の方針を決定した。七九年にもほぼ同じ決定をした。この内容の詳細は不明だが、「P3運動」の展開過程でこういう方針の実践が求められていることに注目しておきたい。

2 産業対策、雇用対策

産業対策については、執行部は七七年定期大会では、前期方針に基づいて積極的な活動を行なってきたと総括しつつ、基本的に従来と同じ運動方針を提起した。しかし、七九年の定期大会では、「雇用問題など、すべての産業にかかわる課題については、同盟、IMF・JC、政策推進労働会議などの政策・制度要求の活動に積極的に参加し、その充実強化をはかる」としたほか、諸問題について、自動車総連のほか、新しく同盟を通じた活動が強調された。公害規制については、従来同様、労使公害防止協定の推進と実行ある運用に積極的姿勢をみせたが、排出ガス規制については、七七年、七九年いずれの定期大会においても、「品質保障、コストなども含め、いっそうの改善を求め」と決めているだけである。七八年規制をクリアしたこともあり、この問題はもはや大きな関心ではなくなった。関心は雇用対策に移っている。その雇用対策について、一方では、政府への要請項目を明示するとともに、産業・企業に対し、①「過当競争を排除した産業秩序の確立」、②「A自動車労連の段階から企業段階にいたる事前

協議制の確実な実施」、③「景気変動に伴う近視眼的な安易な雇用調整の排除」、④「配置転換が必要な場合、それが円滑に行なわれるための教育・訓練制度の確立。高齢化に対応した健康管理、訓練、配置転換等の諸対策の推進」の諸項目を働きかけると提起した。こうした方針提起の背景には、「長期的には自動車産業は、……雇用吸収力の低下に伴う雇用問題が発生するおそれが多分にある」という危機感があつた。A労組の七九年定期大会でも、全く同様の危機感が表明されている。そして、「A自動車労連経協委員会、P3事務長会議などを通じてその対策に取組」んできたと経過報告しつつ（『経過報告』五頁）、前回の定期大会とほぼ同じ方針を再提起した。

3 賃金

生活向上の問題については、A労組の七七年議案書は「もはや高度成長時代のような名目賃金の大幅値上げを主眼とした賃金闘争では、労働者の生活も国民の福祉も守り得なくなっている」と断言し、「適正な賃金、一時金を獲得していくとともに、企業内福祉の充実と国民全体の福祉向上をはかる活動に従来以上に力を入れる」と述べ、福祉闘争、政策・制度闘争への傾斜を示した。

七九年議案書もこの点は同じである。そして、賃金については、

「高生産性・高賃金」、実質賃金の安定的向上という点で、二つの議案書は従来と同じ内容だが、七九年議案書はいわゆる《経済整合性論》をはっきりと打出した。すなわち、従来からの「高生産性・高賃金」の考え方に立ちつつ、「これからも、生産性向上に努めながら、経済との整合性および他の産業、企業との関係等を総合的に勘案した、適正な賃金引上げをはかる。とくに、物価上昇による生活への影響を考慮しつつ、賃金の実質水準を確保することに重点を置く」としている。以上が従来と変った点だが、「同一労働・同一賃金」の考え方を基本にした「公正な個別資金の実現」という主張は、従来通りである。

賃金闘争の組み方については、七七年、七九年いずれの定期大会でも、それぞれ二年間の闘争で自動車総連の中核組合としての自覚を持って、IMF・JCの「集中決戦体制」（七十七年定期大会）ないし「共闘体制」（七十九年定期大会）を積極的に推進し、民間主導の賃金闘争の定着をはかる上で大きな役割を果たしたと総括し、自動車総連が今後担うべき役割の増大を強調しつつ、従来どおり「自動車総連全体の賃金闘争の前進をはかる」とした。ただ、賃上げ実績については、七七年には、実質上昇率が低かったためであろう、「この二年間の賃金闘争は……生活を守るうえで成果をあげることができた」（『経過報告』十頁）と控え目な総括をしていることに對し、七九年には、「社会水準の上限の賃上げを獲得することができた」（『経過報告』七頁）と述べ、そ

の成果を誇示した。

七七年議案書は、「賃金水準の引上げは、定期昇給と各種賃金は正をもつておこなう」と、実際に即して新たな表現を加えたほかは、賃金水準の引上げ方式、賃金体系の合理化については、いづれも従来通りである。また、一時金については、満額を獲得したことをふまえ、「月数要求・夏冬の年間決定方式で取組む」とした。七九年も運動方針は七七年と全く同じである。しかし、この時期には賃金体系の合理化が達成されている。生産奨励金が四社とも七九年から廃止され、その分が基本給と特別手当に繰入られたのである。

以上が賃金に関する方針であるが、若干コメントの必要があるのは、この時期にいわゆる《経済整合性論》が取られたことである。それは、萌芽的には七五年の賃闘の際に現れていたが、この回復期にIMF・JCの「集中決戦体制」ないし「共闘体制」の賃金理論となっていたのであり、自ら賃金自粛し、相場づくりをして、インフレ克服に繋げるというものであった。かくては、A労組結成以来の賃金論である「高生産性・高賃金」論は動揺せざるをえなくなる。企業内で生産性がいくら上がっても、国民「経済との整合性」を配慮して、賃上げ要求に天井がつけられるからである。もちろん、組合員の生活実感、労働実感との乖離も避けがたくなる。それ故、「運動の基調」として「労組の社会的責任の自覚」が組合員一人ひとりに求められねばならなかったのである。かかる事態は、A労組がインフレ克服という国民的課題を自

ら担おうとしたことによって生じたとはいえ、その「責任」はA労組にとっても、組合員にとっても、余りに重すぎるといえないだろうか。

4 労働時間等

次に労働時間に関する方針をみよう。A労組は七五年の定期大会では、所定内労働時間の短縮と時間外労働の制限について明確な方針を提起しえなかったことは、前節でみたが、七七年の定期大会でもこの点は同様で、従来の方針を繰返すにすぎなかった。しかし、翌七八年のA自動車労連の定期大会で、「年間所定内労働時間一、九六〇時間を長期目標とし、自動車総連の仲間とともに取組みを進める」と決定されるや、A労組全支部は直ちにこの方針をもって四企業と交渉を持ち、七九年度より、年間所定内二、〇〇〇時間から一、九九二時間に短縮することをかちとった。A労組の七九年議案書は、この成果をふまえ、「自動車総連の方針にもとづき、年間所定内労働時間一、九六〇時間を長期目標として、段階的に労働時間の短縮に取組む」とした。

また、休暇制度の検討、所定時間外労働割増率三五%、休日労働割増率五〇%の達成については、七七年議案書も七九年議案書も従来どおりだが、この間、七八年四月から休日労働割増率の四〇%への引上げを獲得している。

労働時間について特筆すべきは、時間外労働の制限の基準が不明瞭であった従来の方針とは一変して、七九年の定期大会で、

四 第二次石油危機以後（一九八〇年—

一九八二年）

一九七八年十月に始まったイラン革命を引きがねとして、石油事情が再度悪化し、第二次石油危機の後遺症に喘いでいた世界経済は、再び長期の停滞へと引摺りこまれた。A自動車会社の自動車生産も、八〇年に過去最高に昇りつめていたものが、八一年には対前年比二・三%のマイナス、八二年には六・八%のマイナスを記録した。この間、欧米の保護貿易主義の動きが燃上がり、日本の自動車各社にとって、輸出環境が一段ときびしくなっていた。それだけに、国内市場での競争は激化の一途を辿っていたのである。

A労組は、こうした状況の中で、第二〇回定期大会を八一年十月十二〜十三日に開催し、「運動の基調」と「具体的活動方針」を決定した。「運動の基調」は、A自動車労連が八〇年定期大会で決定したものと同一であり、従来の五本柱の「運動の基調」を今後も運動の基本に据えることを確認しつつ、「八〇年代の労働運動の推進」のために、新たに「1、国際時代への対応」、「2、社会的労働運動の実践」、「3、総合的労働運動の推進」、「4、労働戦線の統一」という四本の柱を立てたものであった。

1 経協活動、「P3運動」

「時間外労働は原則として月三〇時間を限度とし、総労働時間の短縮をはかる」と明示したことである。この月三〇時間という基準は、労働条件の「国際水準化」を主張するA自動車労連の提起を受け、自動車総連がメーカー基準として設定したものであるが、A労組はこれを直ちに運動方針に取り入れたのである。この基準を徹底し、工場の生産体制事務折衝で毎月の勤務体制を決める際に、また、個々の組合員にもこれを適用するならば、時間外労働は相当厳しく規制されることとなる。七九年は自動車各社では「所定外労働時間も高い水準にあり、また、A自動車では「P3運動」が展開されている丁度その時に、この様な方針が提起されたことに注目しておきたい。

なお、賃金に関して触れたところから明らかなように、A労組は福利厚生充実などに従来に増して積極的に取組む姿勢を示した。「企業情勢がきびしさを増すなかで福利厚生がおろそかにされないよう、その充実をはかる必要がある」（A労組・一九七九年『経過報告』十二頁）として、従来どおりの方針で臨むしたのである。『経過報告』には獲得した成果が列挙されている。

以上のように、この回復期においては、第一次石油危機直後の生産性向上活動の提起を進展させた「P3運動」の展開、「経済整合性論」をその賃金闘争に、運動方針上の大きな特徴があった。また、作業環境・職場環境の改善、時間外労働の規制にも方針上の進展があった。

（4）A労組『A自動車労報』一九七九年。

A自動車労連は、A自動車圏、労連全体の生産性向上運動として、一九七七年二月より「P3運動」に取組んだが、この運動は三年計画であった。そこで、期間満了にともない、一九八〇年五月の中央委員会、従来の活動の成果と教訓をふまえて「第二期P3運動」に取組むことを決定し、この年十月の定期大会でもこれを決定した。このA自動車労連の決定を受け、A労組の八一年定期大会にも「P3運動」の推進が再提起された。

さて、八一年定期大会でA労組執行部は、「P3運動に対する理解不足や、推進態勢の不備などにより、単なる能率向上運動になったり、運動目標・課題の設定が計数指向に偏ったり、評価の面でも数値的に把握できる部分に重点が置かれる傾向がみられる」というかなり深刻な状況を報告し（『経過報告』六〜七頁）、再度、七九年定期大会決定の方針にもとづいて、「P3運動」を推進するよう提起した。しかし、翌八二年のA自動車労連の定期大会では、「P3運動については、これを進める上で中核的な役割を果たすべきメーカーの経営者が、企業内においても従来築いてきた労使協賛制度を軽視するばかりか、企業グループの労使協賛をも拒否する態度を続けてきた。われわれは、そのことが企業活動にもたらすマイナスの影響を懸念し、強く反省を求めてきたが、経営側は逆に、われわれが長年にわたって築いてきた労使関係を否定する動きを強めてきている。また、産業や経営問題について労働組合が情報を提供し、意見をのべることをきらい、労使協議を実質的に否定しているのである。労使の協議がなければ生

産性向上運動は成立しない。ましてや、企業間、業種間はまたがる労使協議を進めようとするP3運動はありえない。P3運動が形骸化されたまま、これを存続することには問題がある。たとえば、P3が会社の一方的な能率追及のかくれみのなるなど、かえって弊害をもたらす。従って、われわれは、本意ながら、本大会をもってP3運動を停止する」と決定されたのである。

「メーカーの経営者」とは、「P3運動」について会社・組合間で合意した後、七七年六月に就任したA自動車会社の新社長である。議案書によれば、新社長はA自動車の誇る「相互信頼的」労使関係に否定的であり、労使協議を軽視ないし拒否してきたという。しかも、職場では労働者を能率向上に駆立てる実態が進行していた、というものであった。事実、中央経協の開催が不正常になっていたことは、前節でみた通りである。

とまれ、こうして「P3運動」は停止になったが、A自動車労働は「他日、真のP3運動の推進を期して必要な諸対策を講じていく。とくに、生産性向上運動の基本である経協活動を、職場レベル、企業レベルから築き直していく」とした。これにともなうて、A労組も「P3運動」以前からの経協開催方針にもとづいて経協を活発化しつつ、「P3運動」の中で発展させてきた方針にもとづいて職場環境や作業環境、作業態様を改善し、「働きがいのある職場づくり」をおこなっていく、というのが運動方針となるわけである。

ところで、A労組の八一年議案書は、この作業環境、作業態様

きた新技術の導入に対してまで、ルールをつくり、協議を通して規制していこうとしていることは、注目に値する。A労組はこの方針に基づいて、直ちに会社との協約締結交渉に入った。

2 産業対策、雇用対策

A労組の八一年議案書は、産業対策、公害対策については七九年議案書と大きな変化がない。雇用対策については、経営者に対する活動として、従来の「高齢化に対応した職場実態や作業態様、関連諸制度の見直し、健康管理、教育訓練、配置転換、その他諸制度の整備等の諸対策の推進」に加え、先述の新技術対策の二項を新たに提起したが、従来の「過当競争を排除した産業秩序の確立」は削除した。過当競争問題は、A自動車労連段階にその対策が預けられたのである。

3 賃金

A労組の八一年議案書は、「われわれは、賃金プラス福祉のトータルとしての運動により、実質生活水準および国民福祉の向上をはかっていく」としつつ、賃金問題の基本態度については、従来どおりに「高生産性・高賃金」論、《経済整合性論》、「同一労働・同一賃金」論を提示し、「賃金の実質水準を確保すること」、「公正な個別賃金の実現を求めていく」とした。《経済整合性論》については、ここで再びコメントはしないが、第二次石油危機後はA自動車会社の生産・業績は芳しくなかったから、この様な局

に関しては従来どおりの「作業問題対策」を提起したが、経営者に対する雇用対策活動項目として、「工業用ロボット、オフィス・コンピュータなど新技術の導入に関する労使間の原則の確認」、および「応援、配置転換、省人化、その他雇用に影響を与えるすべての問題について、職場段階、企業段階における事前協議の徹底」を提起した。A自動車労連の八二年議案書は、これをさらに発展させ、マイクロ・エレクトロニクスを中心とした技術革新は「これまで品質や生産効率の向上、作業環境の改善などに効果を上げてきたが、今後でも作業内容の変化、職種転換など職場にさまざまな影響を与えてきているし、とくに今後は生産の伸びが鈍化する中で、技術革新の進展が雇用に直接的な影響を与えるおそれがある」として、「労使の事前協議、雇用の確保、ロボットの優先順位、配転ルールの確立（労働条件の切下げ・効果句の防止、教育・訓練の実施、安全衛生の確保）などを骨子とするA自動車労連労働協約基準を策定し、これに基づいて各企業との協約締結を促進する」と提起した。そして、「技術革新に関する基本的態度」を、「①新技術の導入は労使の事前協議と合意を大前提とすること、②情報を組合に公開すること、③労働者の雇用が守られること、④労働の人間化、働きがいの向上につながる」と、⑤技術革新の成果は、企業、労働者、消費者に公平に分配されること」とした。

「P3運動」の停止を余儀無くされたという時点で、日本の自動車メーカーでさして問題視されることもなく急速に進められて

面で「高生産性・高賃金」論をとっていて、果して賃上げが可能であろうか、という新たな疑問が沸く。もともと、現実の賃金交渉の際に依拠している賃金論はこれとは異なるものかもしれない。

その賃金闘争については、八一年議案書は、A自動車圏の販売店関係の困難な状況を想定してであろうか、新たに「われわれが社会水準に照らした適正な賃金引上げ、業種間・企業間格差の拡大防止と平準化などの基本姿勢を貫いていくためには、総合的な交渉力の見直しと強化が必要である」と提起している。そして、八〇年、八一年の賃金闘争について、七九年の定期大会時と全く同じ総括を行いつつ、自動車総連と連携して「経済環境の変化をふまえた賃金・福祉政策の確立に努めつつ、自動車総連全体の賃金闘争の前進をはかる」と提起した。また、一時金については、やはり、従来通りの「月数方式・夏冬の年間決定方式で取組む」とした。その他、賃金水準の引上げ方式、賃金体系の合理化については、従来どおりである。

4 労働時間等

労働時間については、「余暇の活用をはかり、健康でゆとりのある生活を実現するため、さらには国際的な労働条件の公正化という観点に立ち、年次有給休暇の計画的取得に取組んだ。……その結果、五十五年度の年休取得日数は、一人平均で前年度に比べ、約一日増となった。」（《経過報告》十二頁）ことに自信を深め、八一年議案書は「年次有給休暇の完全取得を前提とした生産

計画・業務計画の策定など、休暇取得のための環境づくりを進めながら、年次有給休暇の計画的取得を促進する」という積極的な方針を提起した。「国際的な労働条件の公正化という観点に立ち……」とあるのは、この時期、貿易摩擦に絡んで出てきた日本に対する「働きすぎ」の批判を意識してのものである。その他は従来どおりの方針で、「年間所定内労働時間一、九六〇時間を長期目標として」、段階的短縮になお一層取組むとし、また、時間外労働は「月三〇時間」という原則を守るよう提起した。時間外労働割増率三五%、休日労働割増率五〇%という目標も同じであった。

年休の完全取得、時間外労働の制限は、生産体制・勤務体制に直ちに跳返る問題である。また、年休の完全取得は、出勤率にかかわって、要員設定の問題となる。八一年定期大会では、七九年定期大会以上に、これらの問題に大胆に踏込む方針が提起されたのである。

なお、賃金の項の冒頭の表現からも明らかなように、この時期には、A労組は政策・制度闘争に従来以上に積極的になっている。また、企業内における福利厚生、老後保障の獲得に一層積極的になり、要求項目もかなり増えている。

五 おわりに

以上でA労組の運動方針の整理をおわった。A労組は基本的に

は組合結成以来の運動路線を保持しつつも、第一次石油危機以降の情勢変化に応じて運動方針に変更を加えてきた。A自動車における今日の労使関係を考察する上で私が特に注目したのは、「P3運動」の提起から今日の停止に至る過程であり、その中で会社に対する規制範囲の拡大を明確化してきている点である。もっとも、それは議案書の範囲でいえることであり、それ以上ではない。A労組の運動と労使関係の実態に即して検討しなければならない。