

「労働時間短縮と労使関係の変化」

— 私鉄産業A社の事例 —

河西 宏祐*

Changes in Management - Labour Relations and the Shortening of Labour Hours :A Case Study of "Company A" in the Private Railway Industry

Kawanishi Hirosuke*

Abstract

Summary

This research examines the problem of shortening labour hours, which has become a major social problem associated with economic globalisation. The research analyses the relationship between shortening labour hours, management rationalisation and work enthusiasm, using as its research subject 'Company A' from the private railway industry.

As a result of a research investigation, management is establishing and enforcing shortened labour hours through harsh management rationalisation. These shortened labour hours, based on a 'comprehensive five-day week', are being enforced by an overwhelmingly dominant management using the term 'a transformed working hours system' (a total one month of working hours). Consequently, drivers are facing long hours and overcrowded work conditions; there has been a spate of complaints; work enthusiasm has declined remarkably; and the relationship between labour and management in the workplace is in a critical state.

The dissatisfaction of workers has been directed at the union executives who agreed to a labour build-up, and tension has increased between the executives and the union members. The executives are searching for a resolution to matters such as the way the schedules are formed and way the agreement is put together. As a result, they are in the process of gradually defusing the labour build-up.

*人間基礎科学科

* *Department of Basic Human Sciences*

※ 本研究のために、早稲田大学特定課題研究助成金(2000年度・課題番号2000A-195、および2001年度・課題番号2001A-146)の交付を受けたことを付記する。

1. はじめに

近年、経済の国際競争の度合いが激しさを増すにつれて、日本の長時間労働が国際的な非難を浴びるようになり、労働時間短縮が急務の課題となってきた。政府は年間総労働時間1800時間を目標に掲げて、完全週休2日制などの施策を進めてきた。

この問題は対外的な経済摩擦から発したものであるが、いうまでもなく労働時間短縮は企業内においては労働密度の強化をともなってくる。労働時間短縮は一定生産量を達成するために必要な労働者数を増加させ労務費を増加させる。そこで経営側は当然のことながら労働強度を強め、生産性の向上をはかることによって、その代償を求めるからである。ましてや、労働者数を増加させずに労働時間短縮を実施する場合には、経営側は生産性の維持または向上のために、極端なまでに労働密度を強化するのは当然のことである。

このことは必然的に労働条件の変更をもたらすから、従業員に不満を抱かせることになり、経営側・労働組合・従業員の三者の諸関係、すなわち企業内労使関係は緊張の度を高めてくる。このようにして発生した労使関係の矛盾に、経営側や労働組合はどのように対応し、どのような解決をはかるのだろうか。三者関係（企業内労使関係）はどのように推移し、どのような新たな三者関係（労使関係）が形成されるのだろうか。

本稿の研究課題は、(1)労働時間短縮が、経営側・労働組合・従業員の三者関係（企業内労使関係）の動態のなかで実施されること、(2)労働時間短縮は労働密度の強化を必然的にもなうため、企業内労使関係に緊張と矛盾をもたらすこと、(3)企業内労使関係を構成する三者の矛盾解決のための取り組みによって新たな企業内労使関係へと推移していくこと、以上を実証することである。これを通して、労働時間短縮を契機とする企業内労使関係の変化の動態を分析し、日本の今後の労使関係の動向を考察する手がかりを得ることとしたい。

このような研究課題にもとづく実証的研究を行うにあたって、調査研究の対象として私鉄産業を取り上げ、とくにそのなかでA社に焦点をしば

て調査研究を行った（調査時点：1998年～2001年）。

交通産業は労働集約型産業であり、労働実態も長時間・不規則労働など労働時間短縮が進みにくい産業であり、それゆえに労働時間短縮の推進が必要とされる産業である。労働時間短縮に関するさまざまな矛盾が最も集中的に現れる産業であるから、これを調査研究の対象とすることによって、本研究の研究課題を明らかにすることができる。

A社を事例研究の対象としたのは、同社における労働組合は、長年の組合分裂に終止符を打って「一企業一組合」の全員加盟型という原型に復すると同時に、この問題に直面することになったことが興味深いからである。長い組合分裂時代から「一企業一組合」時代に転換したと同時に労働時間短縮という労使関係の緊張をもたらす問題が絡んだ場合、どのような労使関係が展開されるのだろうか。労使関係を動的に把握するために、これは興味深い研究テーマである。本研究はこのような問題意識に基づいて遂行されている。本研究が対象とするのは、A社に「変形労働時間制」という形で労働時間短縮が導入された1996年前後の同社労使関係の変動についてである。（A社の概況、および同社における組合分裂の経過については、拙著『企業別組合の理論』日本評論社、1989年、第11章、に詳述している）。

なお、本稿は近い将来に刊行を予定している、拙著『企業別組合と団体交渉主義—私鉄総連A社支部の事例—』の第2部第5章の一部に相当する。

2. 概要

(1) 日本の労働時間短縮問題

1970・80年代に入って、日本の大幅な貿易黒字が国際的に問題視され、労働時間が欧米先進諸国に比べて年間200～500時間ほど長いことが国際的な批判的となった。また国内においても、日本の強い国際競争力と、長時間・過密労働によるゆとりのない生活実感とのギャップが問題とされてきた。

これらの時代背景のなかで、1968年以来、中央労働基準審議会において労働基準法第32条の「週48時間労働制」を週40時間に改定することを焦点とした議論が行われてきた。1987年には「国際協

調のための経済構造調整研究会報告書」(前川レポート)が「完全週休2日制」の導入や大型休暇の導入を提唱し、これが引き金となって労働時間短縮が大きな社会問題となってきた。各省庁は長時間労働の短縮に向けてさまざまな政策指針を打ち出してきた。経済企画庁は、「生活大国5カ年計画」(1992年)を発表し、「経済大国から生活大国へ」が政策スローガンとなってきた。⁽¹⁾

1988年4月、週40時間労働制に向けて法定労働時間を段階的に短縮することを内容とした改正労働基準法が制定された。本研究が対象とするA社における「変形労働時間制」の導入時点(1996年7月1日)の前後の事情をみれば、当面の適用については1996年度末までが猶予期間とされたが、1997年4月1日からはすべての事業所に週40時間労働制が適用されることとなった。1998年には全事業所平均で年間総労働時間は1900時間を切り、政府目標の1800時間の達成に近づいている(もっとも、総労働時間は事業所による届け出によるものであり、日本の事業所に多く見られる「サービス残業」は統計には現れず、加えて管理職やホワイトカラーなどのなかには残業手当がつかない職種も多く、実態は把握しがたい)。⁽²⁾

(2) 私鉄産業の労働時間短縮問題

私鉄産業は労働集約型産業である。利用者の需要にあわせた乗務のため、早朝・深夜の出退勤、泊まり勤務などがあり、一般に拘束時間が長い。また交番・仕業(運行の延べ時間を運転実乗務ごとに区切り1勤務ずつに分ける)による交代勤務が基本であり、交番・仕業ごとに勤務の始業・終業時間が異なるという不規則・長時間勤務を特徴とする。そのため、古くから労働時間短縮は労使の交渉課題となってきた。私鉄総連のこの問題に関する取り組みを概観すると、次のようになる。

1950年代には、「労働協約基準案」(1952年)にもとづいて、労働時間制度の協約を整備することが行われてきた。1960年代には、統一闘争(1959年)において確認された、現在の基準となる「8, 7, 5:30」(1日拘束8時間、実働7時間、実乗務時間5時間30分)が統一目標に掲げられた。1970年代には労働協約闘争(1973年)の柱として「1週40時間、週休2日制」が目標とされ、1973~75秋闘において大手企業を中心に「隔週週休2日

制」が導入され、週あたり45分の時間短縮が行われた。1985年の労働協約闘争では週休2日制を目指したものの労使交渉は難航し、1988年に至ってようやく休日3日増を獲得したにとどまった。⁽³⁾

現在、私鉄総連は「中期時短方針」において「1997年3月31日までに週40時間制と年間総労働時間1800時間」の実現を掲げており、これが傘下各労組の統一目標となっている。とはいえ、1994年度の私鉄総連「労働時間等実態調査」によれば、年間総労働時間は平均2,268時間、そのうち時間外労働は平均375時間となっており、他の業種を大きく上回っている。また労働省『賃金労働時間制度等総合調査』(1993年)によれば、産業別週休2日制の普及率は運輸・通信業、私鉄・バスなどは低い。⁽⁴⁾

私鉄産業における労働時間短縮には多くの問題が横たわっている。私鉄産業は極端な労働集約型産業であるから経営コストに占める人件費率が高い。生産性の水準を下げないことを前提とした場合、労働時間短縮はコストアップに直結するため、経営側の抵抗は強いものがある。このことは、当然のことながら、労働強化という形で労働者へはね返ってくることを意味している。また労働者にとっては「時間外手当でやっとな生活できる賃金」といった場合も多く、組合員自身が時間外労働の増加を望むという事実も聞き取り調査によってよく聴取されることである。私鉄総連の調査によっても、「ローン、保険料、教育費が大きな負担となっているため、時間外労働でカバーしている状態です」(大手、37歳)、「現在の給料(生活)を維持するためには時間外労働は切り離せないものと考えています。時間外労働法制的規制緩和について、各省庁への働きかけをお願いしたいと思います」(大手、37歳)といった労働時間短縮とは逆行する声が報告されている。⁽⁵⁾

私鉄産業の労働組合としては、このような経営側の抵抗と労働者の意識状況という2つのブレーキを引きずりながら、労働時間短縮のアクセルを踏み続けなければならないという困難な課題を抱えている。

(3) A社の労働時間短縮問題

A社においては、A支部(旧支部)が私鉄総連の方針にしたがって労働時間短縮に取り組み、労使交渉の結果として獲得された成果は労働協約化

され、全従業員に適用されるという形で進展してきた。

1976年には旧支部は「完全週休2日制を目指しつつ、当面13日の休日増」を目標とし、4週に1回の週休2日制を実現した(休日13日増)。これによって年間休日82日、年間所定労働時間は1,981時間となった。1985年には労使交渉の結果、「5月4日を休日とする」ことになり、1988年には3日増休を獲得し、年間休日86日、年間所定労働時間は1,953時間となった。さらに1990年には労使交渉によって「みどりの日」を休日とし、1992年には休日10日を追加した。この結果、1995年時点で年間休日97日、年間総労働時間は1,943時間となった(1996年から「海の日」(7月20日)が新たに国民休日に加えられた)⁽⁶⁾。もっとも、これは制度的な数字であって、職種によるばらつきがある。A社における年間所定労働時間は、各職種とも連合加盟組合平均よりも100時間ほど上回っている。年間総労働時間は電車運転手で2,200時間、バス運転手で2,400時間となっており、政府目標の1,800時間を大きく上回っている。⁽⁷⁾

1997年4月1日から労働基準法の改定により「1日8時間、週40時間労働制」が施行されることになった。また1999年4月1日の労働基準法の改訂によって、過半数組合との労使協定によって「変形労働時間制」が採用されることとなった。労働基準法では「変形労働時間制」は「1ヶ月変形労働時間制」の場合、「1ヶ月以内の一定の期間を平均して週40時間を超えない定めをすることを条件に、特定された週または日に、1週40時間、1日8時間の法定時間を超えて労働させることができる」⁽⁸⁾ というもので、この場合、1週40時間、1日8時間を超えても時間外労働としては扱われない。多くの企業ではそれ以前から就業規則によって導入されていたが、同法の改正によって法的裏付けが行われたわけである。

A社ではこのような労働基準法の改定に先だって、1年前倒しで1996年4月1日から「週40時間労働制」を実施することが労使の確認事項となり、それに基づいて、1996年7月1日から「1ヶ月通算制」(所定内労働時間を1ヶ月150時間として計算する)による「変形労働時間制」が導入された。これによって、「週40時間労働制」と「完全週休2日

制」が実現され、休日が26日の増加となった。⁽⁹⁾

これに際して、経営側・労働組合の間で人員増はせず、かつ生産性の向上を図ることが合意されたから、経営側は経営合理化を強力に推進することに務め、従来の運行ダイヤの組み方、仕業のありかたが大きく変化することになった。これにともなって、組合員の勤務態様や労働条件には大きな変化が生じるようになった。その詳細は後の記述に譲るが、その変化は、組合員(特に乗務職場)にとっては著しい労働条件の悪化と受け取られ、激しい不満が激発することになった。労働時間短縮の導入、とくに「週40時間労働制」「完全週休2日制」と引き替えに導入された「1ヶ月通算制」という「変形労働時間制」が、労働密度の強化をもたらし、職場の組合員の強い不満をよび、労使関係の緊張を生じさせたのである。以下、その経過を概観しておく。

3. 経過 [I] — 経営体質改善 —

(1) 労働組合統一の背景

A社においては、私鉄総連A社支部(旧支部、組織率約70%)とA社労働組合(旧電労、組織率約30%)の間で組織統一の話合いが続き、1993年6月27日、両組合が統一して「A社新労働組合」が結成された。実に39年5ヶ月におよぶ組合分裂の歴史に終止符が打たれたのである。

その背景の一つは、1989年11月20日、総評、同盟、中立労連などの労働戦線統一が成立し、新たなナショナルセンターとしての全日本労働組合総連合(連合)が結成されたことである。連合内の有力単産である私鉄総連が、傘下の単組に組織統一を促したという事情がある。これに即応して、単組である旧支部も旧電労も、「組織統一は労働者の利益につながる歴史的事業」との認識の下に、組織統一の話合いに入った。

さらに、聞き取り調査によれば、経営側が労働組合の組織統一を期待したという事情がある。企業内に複数組合が存在することは、経営側にとって種々のコストがかかることとなる。2つの組合を相手にしての団体交渉・労使協議や意思疎通には多くの時間を要する、2つの組合が労働条件の獲得競争を行うので労働条件の水準が上昇する、

合理化を進めようとするれば2つの組合が既得権の維持を主張して争議を行う等々、経営側としてはコスト高に悩んでいたのである。

とくに経営側にとって大きな問題は、バス部門の慢性的赤字であった。これが経営全体の収支を圧迫している。他方、政府指導による時間短縮を進めれば人件費増など、必要経費はいつそう増加する。これに対処するためには、経営合理化を強行してコスト・ダウンを図らなければならない。やがて実施が予想されている交通産業の規制緩和に対処するためにも、黒字転換して企業競争力をつけておく必要がある。そのためにも労働組合の協力を得ることが必須の条件であり、企業内で組合が分裂していることは労使の円滑な意思疎通のためにも不都合である。何とか二つの組合の統一を実現したい。これが経営側の意図であった。

全国的な労働戦線統一の機運の高まり、中央における連合の結成、そして企業内における経営幹部からの要望、さらに双方の組合役員も「組合員の利益」のために組織統一という「歴史的事業」を進めるべきだとの高度の政治的判断に至ったこと、これらが相まって、A社においても二つの組合の統一の動きが本格化したのであった。

(2) 労働組合統一交渉の経過 (1992年8月～1993年6月)

統一交渉の経過については、まだ多くが秘密のベールに包まれている。聞き取り調査によれば、1992年8月以来、両組合の幹部の間で数回の非公式の予備折衝が繰り返され、<地ならし>のためのさまざまな課題が話し合われている。容易に想像されるように、それは人間関係も含めて、生々しい話にならざるを得ないものであった。当事者の言葉によれば、要は「心あわせ・力あわせ」を目指したものであった。

話し合いの過程で、両組合はそれぞれの上部組織を脱退し、まずは企業内組織としての合体・統一を優先させることが合意されている。さらに統一後に一定の期間(約半年間)をおいて連合傘下の私鉄総連(旧総評系)に加入することも合意されている。

もちろん、統一交渉の過程では、さまざまな形で経営側とも意見の交換は行われている。これを通して、労働時間短縮がもたらす企業経営への圧

迫、近く実施が予想される規制緩和による市場競争の激化、深刻化するバス部門の客離れと累積赤字の増加など、経営側の危機感が表明され、組合執行部もその危機感を共有していた。労使ともに<パイの拡大を図る>ことで合意したのである。組合執行部は、それを「労使共に対外対応能力を高めること」と表現している。

「これから将来に向けて、市の交通環境が新交通システムの開業、地下鉄の導入など、大きく地殻変動を起こそうとするなかにあつて、組織が分裂して社内でエネルギーを消費している時期ではない。労使共に対外対応能力を高めることが、結局は労働者の雇用や権利を守ることになる。労働者の分断・分裂を克服することこそが、両組合の最大の任務である」⁽¹⁰⁾

この過程で、経営側はコスト増を招く労働時間短縮は認めず、コスト低減を前提とする経営合理化とのバスターで導入するとの立場を主張し、両組合役員ともこの点に理解を示したといわれる。さらに「完全週休二日制」の導入と引き替えに、「1ヶ月通算制」の「変形労働時間制」の導入をすること、それにともなって、職場の既得権(みなし労働)を放棄することなどについても組合幹部は覚悟していたといわれる。組合役員としては、「雇用と賃金を守る」ためにというのが大義名分であった。組合側からは、「組織統一のメリットは会社が全部とるのではなく、賃金・労働条件は大手並みとすべきだ」といった発言も飛び出したといわれる。

(3) 組合組織統一・新組合の発足 (1993年6月)

統一して発足した新組合の第1回定期大会(1993年9月21日)は、結成大会の3ヶ月後に開催されている。

新支部の組織方針は、旧支部が約70%を組織する多数派だったこともあつて、基本的には旧支部の方針寄りとなっている。そこでは私鉄経営をめぐる状況の厳しさが指摘され、「労使の自助努力」「増収対策」の必要性が強調され、「(経営側に対して)協力すべきは協力」とともに「組合員とその家族の生活の安定」のために「主張すべきは正々堂々と主張」との姿勢が打ち出されている。「労使対等の原則に立ち、生産には協力し、分配では基本姿勢を貫く」ということである。すな

わち、〈労使対等・労使協調〉（生産協力・分配対立）ということである。⁽¹¹⁾

また近く予想される経営合理化策については、「地方における乗合バスの赤字の最大の原因が利用者の絶対数の不足と交通手段の変化（マイカーの増加）」による経営状況の悪化を予想し、対応策としては「労使で痛みを伴う内容になる」と想定している。それは「公共機関としての労使の責任ある対応」だとしている。⁽¹²⁾

組織統一後の数ヶ月間については、新支部（以下「A支部」または「支部」と略す）は全体としては「大きな混乱もなくきわめて順調に推移」している。しかし「39年の対立の中でつくられた感情的対立や溝、ゆがんだ人間関係があることも事実」であり、「これらを埋めることは容易ではない」。「新組織としての組織強化の課題は何とんでも『心あわせ』『力あわせ』であった。39年間の組合分裂の深い傷を内部に抱えながら、「心あわせ」「力あわせ」という重い課題を背負いつつ、新支部は出航することになった。⁽¹³⁾

執行部は旧支部・旧電労のバランスをとって、執行委員長は旧電労、副委員長は旧電労と旧支部から各1名、そして書記長は旧支部から選出されている。多数派であった旧支部としては、執行委員長は旧電労に譲ったものの、旧支部時代に強力なリーダーシップを発揮したO委員長の秘蔵っ子として長らく副委員長を務め、次代のホープと目された弘山勝夫（仮名）が書記長として新支部を支えるという実質を取った。旧支部が多数派として謙譲の精神を発揮して、旧電労幹部の扱いに気を遣いながら、組合分裂の深い傷を埋めようと配慮している。

（4）経営合理化問題の浮上（1994年春闘）

1994年春闘は経営合理化問題が焦点となった。バス部門の構造的赤字問題をどう解決するかという問題である。「会社は遅れている経営体質改善にむけた方向性を明確にするため、組合側に早期対応を厳しく求め」てきた。⁽¹⁴⁾

この問題は新支部にとって、「アキレスの踵」であった。新支部の内実が旧支部と旧電労の折衷であることは、経営側はもちろん知悉している。賃上げ・労働時間短縮問題にからめて経営合理化の攻勢をかける好機であった。賃上げにせよ労働時

間短縮にせよ、そのための原資の増大が必要だとの主張である。経営側としては当然の主張である。

他方、支部の態勢はまだ整っていない。「新しい組合としての基本的態度が明確にされていない」のである。「したがって、次のとおり基本方針を確認」するとして「基本方針」を掲げている。支部の特徴を知るために、この文書は重要資料である。（「（経営）体質改善委員会に対するA支部の基本方針」1994年4月26日）⁽¹⁵⁾

経営側は新組合の発足を歓迎して態度を変化させた、執行部は認識している。「経営側は賃金と直接引き替えの合理化はしなくなった」、これが経営側に対する執行部の基本的な認識である（この認識が誤りであることは、すぐ後に明らかになる）。

経営側の態度の変化に対応して、組合側の対応も変化すべきだ、「赤字の原因が労使で確認されれば、たとえ大きな原資を伴う合理化であっても取り組まなければならない」と執行部は述べている。納得できる経営合理化ならば協力するという立場である。「故意に引き延ばしたり、不誠実な取り組みを行えば、会社は元のように賃上げ原資との引き替え合理化を主張し、労使関係を悪化させる危険性もある」。したがって、「組合はこの改善委員会で真摯な議論を積み重ね、労使で確認した内容については責任をもって実行する」と物わかりがよい。執行部の認識の甘さが、この後の組合側の劣勢を招く原因となる。

注目すべきことは、経営悪化については、「A社内部における要因も大きなものがある」としていることである。「A社は他の地方中小私鉄と違い、100万都市という恵まれた立地条件下にあり、内部で効果的で思い切った改善ができれば健全な企業体質にすることは容易である」という。「効果的で思い切った改善」とは、「職場の実態にあわなくなったものや、無駄、ゼイ肉、さらには他私鉄とかけ離れた実態」としている。

組合分裂時代には両組合による労働条件の獲得合戦が行われた。私鉄産業の乗務職場には、いわゆる「みなし労働」といわれるものがある。長時間・不規則・交代制労働、そして低賃金などの点を改善するために、職場の労使交渉・協議によって一定時間を「働いたとみなす」ことにしているものがある。その評価は様々にありうるが、職場

においては正規の交渉・協議によって確立した既得権である。それは職場の労働者にとっては仕事の「ゆとり」(遊び)である。その多くは旧支部による成果だが、この文書は旧支部の「モノトリ」方式への反省を打ち出している。

さらにこの文書は続ける。「会社は大手並みの賃金や労働条件の確保の要件として、それに見合った大手並みの企業体質の必要性を主張している。大手をはじめとする他私鉄の実態からかけ離れたものは組合としても改める必要がある」「人間の体に例えれば、見かけは恵まれた体格に見えても、実は成人病にかかっているか、もしくはかかりかけている不健康な身体である。早急に健全な体質に変えていくための適切な治療を施し、健全体質に戻す努力が必要である。すなわち必要な骨や筋肉を失うことなく、健康をむしろむしばむガン組織、ゼイ肉など不必要なものを切除することによって、みずみずしい、力のみなざる健全な体質に変えなければならない」

ここまでに見てきたように、この文書では、執行部は旧支部時代の<労使対等・分配対立>を批判し、<労使協調・生産協力>をはっきりと打ち出している。その可否をいうのではない。この立場を打ち出した以上は、経営合理化に対抗する基軸を見つけることは難しいことを指摘したいのである。執行部は、<企業の存廃>を最優先することを明確にしたのである。

「A社を取り巻く環境は年々厳しさを増している。市は21世紀を展望した都市づくりのなかで、交通問題を最重要政策として位置づけている。地下鉄の導入、新交通システムの延伸、新空港への軌道系交通機関の新設、バスの再編整備などが議論されているが、これはA社にとって重大な影響を与え、場合によってはA社の存続にかかわるものとなる」。

ここまで支部が踏み切った以上、「(経営側は)賃金と直接引き替えの合理化はしなくなった」という認識が誤っていたとしても、もう引き返すことはできない。むしろ、執行部は次の一步に踏み込んでいる。「赤字の原因が労使で確認されれば、たとえ大きな原資を伴う合理化であっても取り組まなければならない」という。支部自身が経営合理化へ向けた宣言を行っている。

以上、新支部が経営合理化に歯止めをかける根拠を自ら失ってきた経過を見た。新支部は組織統一を機に、労使協調の全従業員加盟型企業内組合へとあまりにも急速に体質を転換させたのである。新支部は全従業員加盟型企業内組合は経営側に対する良きパートナーにならねばならないとする意識が過剰に強すぎたのではないかと印象を与える。もちろん<雇用と賃金の確保>のために、という大義名分があるとしても。

4. 経過【II】—経営体質改善・労働時間短縮のセット論—

(1) 三原則の労使合意(経営合理化・労働時間短縮のセット論)(1995年)

1年後の1995年の秋闘では、本格的に労働時間短縮問題が労使交渉の焦点となっている。A社の方針は政府方針にしたがい、「週40時間」「年間総労働時間1800時間」の実現、「時短・完全週休2日制の実現」と決定している。1997年4月1日の労働基準法の完全施行の1年前に先行実施することも労使合意されている。

上に見たように、経営合理化と労働時間短縮をセットにすることは経営側の既定方針である。支部はこれを積極的に受け入れようとしている。1995年に入ると、この点は一層はっきりとしてきている。

次に示すのは、労使協議機関である「労働時間検討委員会」で労使確認されたものである。支部執行委員会でも決定されたと報告されている。ここでは経営合理化・労働時間短縮のセット論に基づいて、「経営体質の改善」が強調されている。それはもっぱら労働規律の確立(労働密度の強化、仕事効率の向上)を意味している。これを組合が定期大会で提案していることに注目されたい。

「労働集約型で人件費比率が高い交通運輸業にとっては、労働時間短縮にともなうコスト吸収が困難であるため、休日を増加するためには、あわせて企業体質の改善をはかる必要がある。当社においても、いままでのやり方・考え方を根本的に見直し、見なし労働時間のカット、労働時間の中身の充実などにより、労働効率を高めることで休日を増加すると同時に、慢性的赤字の続い

ているバス事業を体質改革することが将来に向けて再生産のできる企業確立のために不可欠である」(第3回定期大会(1995年9月27日)「運動方針(案)」)⁽¹⁶⁾

さらに重要な点を指摘する。労働時間短縮に際して、「要員増・原資増をとまわらない」「通算制」を組合が提案している点である。

「全職場を完全週休2日制とする」「休日の増加・年間総労働時間の短縮は、労働時間の中身を充実することなどにより労働効率を高め、可能な限り要員増・原資増をとまわらない方法で進める」「週40時間、年間総労働時間1800時間に対応できる新しい基準作りを行い、これまでの1日単位での労働時間の見方を改め、週・月等の単位で労働時間をとらえる」(同上「基本方針」)⁽¹⁷⁾

以上、経営側の意向に沿って、組合側は週休2日制と引き替えに、経営合理化・労働効率の向上(「みなし労働」の廃止)、「変形労働時間制」(1ヶ月通算制)の導入などを認めたということのみた。<経営合理化・労働時間短縮のセット論>という経営側方針が組合大会によって正式に合意されたということである。労働組合としては、ここに「雇用と労働条件を守る」という、経営側と一線を画する姿勢が入っていれば、以後の展開はやや違ったものとなっていた。ここでは、その姿勢を見いだすことはできない。この合意文章は、以後の労使関係の推移にとって大きな意味をもっている。

第3回定期大会において決定されたこの合意文章は以後、「三原則」とよばれ、労使双方の協議の基準となる。それをもう一度整理して記せば、次のものである。⁽¹⁸⁾

- ①全職場を完全週休2日制にする。
- ②可能な限り原資をとまわらない方法で進める(すなわち経営合理化とセットで労働時間短縮を行う)。
- ③新しい基準作りを行い、これまでの1日単位での労働の見方を改め、週・月単位で労働時間をとらえる(すなわち、「通算制」とする)。

この第3回大会(1995年9月27日)において執行委員会の改選が行われ、執行委員長に弘山勝夫(旧支部・仮名)が選出された(書記長に選出されたFは、「三原則」のなかに「通算制」が入ってい

ることをみて、「エライことになった」と就任を逡巡したと後に語っている)。

ここまでの検討で明らかなように、支部は〈危うい綱渡り〉を続けながら、経営側の攻勢に対処しようとしている。組織統一による方針の〈ゆらぎ〉が、予想以上に大きく支部を揺さぶっている。その間隙を縫って、経営側の予想を越えた攻勢が続いている。

支部が〈危うい綱渡り〉の姿勢をとりながらも労働組合としての歯止めをかけられると判断してきたのは、旧支部でO委員長の下で長らく副委員長を務めてきた、若手ではあるが組合活動のベテランの弘山勝夫(仮名)が書記長として新支部を支えてきたからであった。その弘山勝夫(仮名)が、いよいよ委員長として先陣に立つことになった。彼ならば、困難な状況下でも労働組合としての基本姿勢を保ちつつ舵取りができると、多くの組合員は期待したのである。

ここに、支部にとっては晴天の霹靂のような事態が発生した。弘山勝夫(仮名)が白血病で倒れたのである。大会終了後間もなくして入院した弘山勝夫(仮名)は、その年の秋、帰らぬ人となった。まだ50歳半ばの若さであった。支部は副執行委員長のH(旧支部)を委員長代行に立てて1995年秋闘を乗り切ることになった。

(2)「実施基本項目」の労使合意(1995年秋闘)

1995年秋闘は、A社における労働時間短縮問題の天王山となった。先の「三原則」に即して、労働時間短縮の「実施基本項目」が労使の間で合意されたのである(「確認書」1995年12月20日。組合側の署名者は、H執行委員長代行)。⁽¹⁹⁾ それは、次のようなものであった。

- ①基本目標は、1週35時間、完全週休2日制とする。
- ②中期目標は、1週37.5時間とする。
- ③基準労働時間は、1日拘束8時間、実働7時間、実乗務時間5時間30分とする。
- ④原則として全職場、完全週休2日制とし、5勤2休の勤務循環とする。
- ⑤労働時間の計算は通算制とする。

以上の「実施基本項目」に即して、A支部が計算したところ、年間所定労働時間=7時間30分×241日=1,807時間30分と設定されている。年間所

定労働時間は政府目標の1,800時間に何とか近づくものとなっている。これに「現業は特別有給休日は買い上げ制度とし休日労働とする」(20日、150時間) ことになっているし、時間外労働がつくから、年次有給休暇の消化(完全消化の場合、17日、127時間30分)や欠勤を差し引いても、年間総労働時間はかなりこれを上回るものとなる。これは私鉄産業の特徴である。年間総労働時間を1,800時間に近づけることが無理なことは、労働組合自身が認めているのである。ともあれ、年間所定労働時間に置き換えた場合、政府目標の年間総労働時間1,800時間の水準に辛うじて近づくというのが支部の計算であった。

同社の場合、「変形労働時間制」による「週休2日制」を実施すれば、休日はこれまでよりも26日増加する。組合員が各自、それを有効に生かせば、確かに「会社人間」的な生活スタイルを変えられる可能性を持っている。だが、「週休2日制」による時間短縮は、他の5日間がこれまでよりも著しく労働強化になる。職場の組合員としては、後者の側面に対する不満をもつことになる。「5勤」の労働条件と「2休」の生活条件の間に横たわる大きな隔絶、これは同時に組合執行部と職場組合員間の意識の隔絶をも生み出す危険性を有したものであった。

ここに至るまでの間の組合執行部の発した文書には、「通算制」による「変形労働時間制」が職場に厳しい労働強化をもたらすことへの警戒心が述べられてはいない。労働時間短縮は厳しい経営合理化の中で実現されるものであり、職場の組合員から見れば、これまでの職場慣行や既得権の放棄を意味し、仕事のあり方が変わり、労働密度が強化され、労働強化を招くことになる。この危険性をはらみつつ、同社における労働時間短縮問題の「実施基本項目」は労使合意が成立した。

この労使合意が、以後、職場組合員の不満を激発させ、組合執行部と職場組合員の緊張関係、ひいては経営側・組合側の緊張関係を生み出す出発点(原因)となった。それは、弘山勝夫(仮名)の急死後の、いわば支部にとっての緊急事態下の混乱期に締結されたのである。

(3) 新執行部の成立(1996年1月)

支部は態勢の整備をすべく、翌96年1月、急遽、

執行委員長選挙を行った。委員長には職場の一部組合員の声に押されて立候補したK(旧支部)が、当選を当然視されていたH委員長代行を破るという予想外の結果となった。Kはこれまで組合執行部の経験はないが、この間の組合の経営合理化への協力姿勢に不満をたぎらせていたといわれる。

なお、聞き取り調査によれば、弘山勝夫(仮名)の死去とともに彼と円滑な意思疎通を形成していた某重役が社外へ転出し、これに代わって組合に対してより強硬な対応を主張する重役陣が主導権を握ったといわれる。推測すれば、組合組織統一からこの第3回大会までの間に見られた経営側に対する組合側のやや過剰な協力姿勢は、この某重役の存在を前提として行われていたものである。この某重役が経営側の主導権を握っている限り、経営合理化に協力することと雇用・賃金を確保することが両立しようと判断していたものと思われる。

ともあれ、後任のK委員長の下で、職場ごとの実施細則(乗務条件)を決める労使交渉が継続されることになった。これは乗務員にとっては最も重要な労働条件の決定になる。結論的にいえば、職場の一般組合員の声に押されて登場したといわれるK委員長も、組合に対してより強硬な対応を示す重役陣の登場という事情もあり、これまでの労使交渉の流れに抗する術もなかった。結局、K委員長の下で、「乗務条件」が決定され、それが実施されることになる。その結果、「通算制」による「変形労働時間制」がもたらす労働強化が目に見えるものとなり、執行部は組合員から激しい抗議と批判の声に曝されることになるのである。

(4) 「変形労働時間制」の合意・実施(1996年春闘)

この年の春闘は賃上げと労働時間問題が重なり、異例の展開となった。経営側は賃上げの原資をつくるためにも経営合理化・労働密度の強化による生産性向上が必要とし、「乗務条件」が労使合意に至らなければ、賃上げ回答をしないとの強硬な姿勢を崩さなかった。⁽²⁰⁾

経営側がいう「乗務条件」とは、「みなし労働」=仕事の「ゆとり」の部分削除し、長時間・過密労働を強化することを意味していた。それは職場の労働者にとってはこれまでの既得権(労働慣行)を放棄することを意味していた。

苦渋の選択を迫られた執行部は、結局、経営側の主張を受け入れてストライキを回避することにした。「賃金引き上げは定年退職するまで毎年影響するもの」であり、より重要であること、これに比べて「(労働時間などの)労働条件は毎年の闘いの中で改善し取り返す事が可能である」というのが判断の根拠である。この後、会社回答は職場討議に附され、約10日の間に順次職場集会が開かれた後、4月10日、執行委員会、および支部委員会は会社回答(「乗務条件」を含む)の受諾を決定した(「執行部が勝手に負けてきた」と組合員から激しい批判にさらされることになる)。

この際に執行部としては、「(労働時間などの)労働条件は毎年の闘いの中で改善し取り返す事が可能である」と判断したのは、「ダイヤ編成や仕業」のあり方によって乗務員に有利な条件に押し戻すことが可能と考えていたからであった。そこで「具体的なダイヤ編成や仕業を見ないと実態が把握できず、交渉ができないとの判断から、各部門ごとにダイヤ交渉に入る」こととした。⁽²¹⁾

この執行部の判断は間違いということではできない。たしかに「変形労働時間制」によって「ダイヤ編成や仕業」がどのように変化するかが重要であり、職場を知り、仕事の実態を知っている職場労働者が知恵を働かせれば「(労働時間などの)労働条件は毎年の闘いの中で改善し取り返す事が可能である」ことも間違いではない。「変形労働時間制」という新たな課題について十分な準備を重ねてきている経営側に対して、統一後の新支部がまだ組織体勢を整えていない時期と労働時間短縮という労働強化を招く難題が重なったことは不幸な事態であった。それに加えてベテランの弘山勝夫(仮名)委員長の突然の死去という非常事態のなかで起きたことが組合にとっての更なる不幸であった。もちろん、労使の力関係においてまったくの偶然ということはい少ない。これらの状況を絶好の機会と捉えた経営側の一気呵成の攻勢という力学が働いている。

もし組合分裂下の旧支部ならば、この経営側の攻勢をはね返すことは簡単なことであつたらう。今は全従業員加盟型の企業内組合である。いわば組合活動の質が水増しによって薄められた状態になった直後である。全国的にも圧倒的な経営側優

勢の連合型協調的労使関係にある現在、経営側がこの絶好機を見逃す手はない。経営側は定石通り、「水に落ちた犬」を叩いたのである。

(5) 変形労働時間制の実施(1996年7月1日)

執行部の苦しい状況は続いている。その後、労使は各部門での職場交渉に場を移し、残された問題点や課題の検討を進めた。「労働時間問題検討委員会」の開催の間ごとに職場集会や支部委員会がもたれ、順次、組合側の意志決定が積み上げられている。そして、1996年7月1日に労使合意のもとに「変形労働時間制」が実施に移された。

この推移を見る限り、手続き的には問題はない。労使は協議機関において順次協議を積み重ねており、組合は職場集会をもち、その上で支部委員会を重ね、その討議の上に立って執行委員会が順次決定を行っている。支部がいうように、「実施までに整理すべきすべての項目について確認されたとの判断に立って」⁽²²⁾、7月1日から「完全週休2日制、週40時間労働制」を内容とする「変形労働時間制」が実施された。労使ともに「通算制という今日までに経験したことがない制度を導入する」ことになったため、労使ともに実施後の見直しが重要な課題になってくると認識し、「乗務条件」については「6ヶ月後に見直しを行うための協議の場を設定する」こととなった。⁽²³⁾

問題は、それが実施された以降に顕在化したのである。その経過を見る前に、この時点で争点となった「乗務条件」とはどんなものか、最も争点となった第1自動車(市内バス)の職場を中心として、以下に見ておく。

6. 争点

(1) 労働時間の体系

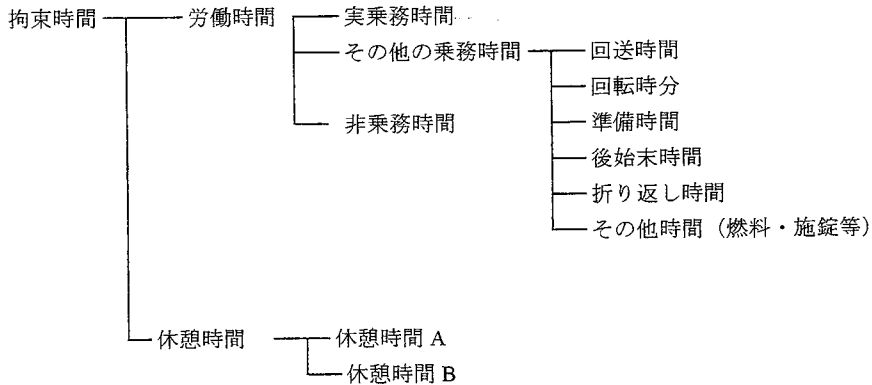
以上の労働時間短縮をめぐる労使交渉の経過を通して、労働時間の体系は、表1のようになっている(市内バスの場合)(なお、この表に示される用語は重要な固有名詞であるので、以下の記述では「」を付けて明示するようにしている)。

(2) 変更点

① 「完全週休2日制・5勤2休制」

それまでは隔週2休などの変則的な週休2日制であった。「変形労働時間制」の導入によって、

表1 労働時間の体系 (市内バスの場合)



資料出所：A社『乗務員の労働時間の扱い』1996年7月1日、p.乗-1

「5勤2休制」となり、①終日勤②終日勤③終日勤④半日勤⑤休日⑥休日⑦半日勤、のサイクルとなった。「完全週休2日制」が保証された代わりに、①②③は終日勤となり、この3日間は長時間勤務となった。

②長時間労働化

それまでは午前乗務・午後乗務の2交代制であった。「1車2仕業」(1台のバスを使って午前・午後の2つの仕業にそれぞれが乗務する)が組まれていた。乗務員は午前乗務または午後乗務のいずれかに乗務すればよかった。(表2)

これが、1人の乗務員が1台のバスを使って、午前・午後を通して乗務する「1車1仕業」に変わった。それによって、①②③の3日間についてみれば、1人の乗務員の乗務時間(および拘束時間)が長くなった。そして、当然のことながらその間の乗務回数が多くなり、かつコマ切れの乗務になったため、乗務と乗務との間に空白が入り、その回数が多くなった。

例えば、表3の場合、最初の乗務は6:48で、最終の乗務は19:47に終わる。「所定拘束時間」は11H13Mであり、事前の準備と事後の整備を含めると、出社は5:28、退社は19:57で、その間の「総拘束時間」は13H29Mに及んでいる。実に長い「拘束時間」といえる。その間に、10回の乗務をし、

「乗務時間」の合計は7H33Mであるから協定されている「実乗務時間」(7H30M)にほぼ沿っている。その間に4回のコマ切れの「休憩時間」が入っている。以上、長い「拘束時間」、コマ切れの「休憩時間」の実態が明らかであろう。

③「休憩」=「みなし労働」の廃止

以前は、労働協約で「休憩」は60分(分割する場合は70分)となっていた。例えば朝6時頃に営業所を出て午後2時に終わるダイヤの場合、その間に「休憩」はコマ切れ(分割休憩)で3時間ほどある。「分割休憩」は70分と取り決めているから、差し引き1時間50分は「みなし労働」(実際には休憩しているのだが、労働しているものとみなす)とされていた。「実乗務時間」(ハンドル時間)は協定で5H15Mとなっており、かつ午前乗務の場合は午後2時までには営業所に帰ることになっていた。その制約の中で、ダイヤの関係で目一杯は組めなかった(組もうとすれば「休憩時間」はどんどん増えるから「みなし労働」は増えてくる)。

具体的に勤務表で見よう。表2に示される例では、「実乗務時間」は3H08M、3H02M、そして2H40M、3H26Mである。この場合も、協定の通りに「実乗務時間」は5H15Mと見なされるから、「みなし労働」の時間は大きいものとなる。以前はダイヤの組み方によっては、このような比較的楽

表2 労働時間の体系（市内バスの場合）

		13		14		15	
		早旭	市江車	早旭	市江車	早旭	濃江車
早稲田延長・駐在・休憩・統合 市内6号線（平日）	作成 年月日 実施 年月日 勤務様態表 運行表						
走行料		37.8	32.4	33.6	38.3	39.7	39.3
出社		700	1606	654	1448	637	1523
退社		1213	1951	1139	1848	1156	1922
拘束		513	345	445	400	519	359
労働時間	準備	25	10	25	10	25	10
	勤地		6	9	6	9	9
	運転	308	302	240	326	308	322
	その他						
	燃		3		3		3
	回送						
	整備	40		40		40	
始末		15		15		15	
合計		413		345		419	
休憩		60		60		60	

資料出所:A支部より入手。

表4 市内バス運行表・勤務態様表（現在）（事例）

勤務態様表・運行表

山型名称		山型区分			曜日区分		実施日	出力日	
6号線		通常			平日		平成14年 7月11日	平成14年 5月17日	
	車庫	出社時刻	退社時刻	総拘束	所定拘束	時間外			
6-11	江波	6:28	19:57	13:29	11:13	1:27			
	走行キロ	真業務	準備始末	その他	所定労働	休憩A	休憩B	中間時間	
H	109.2km	7:33	0:30	0:32	8:35	1:00	2:27	0:00	
	車庫 早稲田	牛田 早稲田 団	大手町 四丁目	江波 営業所	三菱 前	車庫 江波	その他	回送 ハンド ル	休憩
						6:43		11	
		7:27	直行	6:53				23	6
		7:35		8:13				37	
						8:21	車庫江波	9	43
						(43)	8:21		
						9:04	9:04	6	
		10:15				9:10		55	8
								58	
				11:14					
						11:14	車庫江波		30
						(38)	11:14		
						11:44	11:44	6	
		12:17				11:50		57	
		12:47							38
	(36)	13:23						8	
						13:25			52
						14:17		3	
		15:17				14:20			57
		15:17						2	14
		15:31							
		15:33							60
				15:50					
						16:33			68
						(66)		3	
						17:42			6
		18:45				17:48			57
		18:51						2	5
<<<次ページに続く>>>									

	その他	回送	ハンドル	休憩	回送キロ
時間内					
時間外					

なダイヤも存在していたことになる。

これに対して、「変形労働時間制」（1ヶ月通算制）では、月150H（週37・5H）の枠内では1日の「拘束時間」はフリーになったので、ダイヤの組み方の自由度が広がった。経営側としては、「ノーワーク・ノーペイ」の原則にのっとり、「みなし労働」をゼロにしている。

例えば、表4の場合、「実乗務時間」は協定の通りに7H30Mになるように実際に組まれている（7H33M）。そして「所定拘束時間」（11H13M）から「実乗務時間」（7H33M）を差し引いた残りの時間は、これも協定の通りに「休憩A」「休憩B」「時間外労働」に振り分けられている。ここには「みなし労働」はまったくない。

「休憩A」は労働基準法で保証された「休憩時間」（60分、分割する場合は70分）だが、それ以外の「休憩B」は、経営側の都合による拘束だから有給であり、協定によって1時間当たり417円となっている（2001年から348円に減額された）。これは本来、「時間外労働」に相当するものだが、経営側に押し切られて「休憩B」とされ、定額とされた。「時間外労働」の手当は基本給×割増率で算出されるから各人によって差があるが、通常は40歳以上の場合は1時間当たり417円（現348円）よりも高額になる。

以上のように、「変形労働時間制」（1ヶ月通算制）によって、「みなし労働」が皆無となり、かつ「時間外労働」であるはずのものが、それよりも少額の「休憩B」として制度化されたのである。

組合員は、「昔は25分以下は休憩時間として認めんかったんですね。だから20分の待ち時間でも労働時間に入れておったんですよ。ダイヤ編成上、ある仕業なんかは2時間ぐらいの待ち時間があるんです。休憩は1時間じゃということにしましたから、1時間が休憩で、あとの1時間は労働時間だったんです。だから5時間の労働時間になっても、なかみは4時間ぐらいの労働時間というのがあったんです。今は1分という休憩があるんですよ」（市内バス）と不満を述べている。

④「中間解放時間」の新設

「中間解放仕業」とは、この度の「変形労働時間制」によって初めて取り入れられたもので、途中に「中間解放時間」が組み込まれた仕業のことを

いう。「中間解放時間」とは文字通り乗務員をこの間は解放するもので、乗務員は自由にどのように使ってもよいとされている。自宅に帰っても可、趣味や娯楽に使っても可、休息や睡眠に使っても可、ただし1仕業あたり1700円の低額というものである。どの乗務職場についても「中間解放時間は3時間以上とする」となっている。したがって、「中間解放時間」を組み込んだ「中間解放仕業」は9時間10分以上となるわけである。

バスにしても電車にしても、早朝と夕方に通勤・通学ラッシュがあつて増便が必要となるが、昼間は乗客が少なく減便となるので、その時間帯に乗務員を拘束して「労働時間」とするとコスト増となる。そこで、昼間を低額の「中間解放時間」としたいというのが、経営側がこれを新設した理由である。「週休2日制」を人員増なしで実施するために、午前ダイヤと午後ダイヤを1つのダイヤにつなげて1人で乗務するようにし、その中間を「中間解放時間」ということにしたわけである。その結果、午前の早いダイヤから午後の遅いダイヤまでの長時間拘束となったのである。

(3) 組合員の反応

「週休2日制」になって、休日が26日増えている。そして、①終日勤②終日勤③終日勤④半日勤⑤休日⑥休日⑦半日勤、のサイクルからみれば、初めの3日間はたしかに長時間労働だが、後の4日間は半日勤が2日、休日が2日だから、比較的楽な過ごし方ができる、これが会社側の言い分である。しかし、現場で働いている者の実感からいって、組合員としては、そのような満足感はない、むしろ大きな不満がある、というのが実態である。それは、以下のような諸点についてである。

①拘束時間の延長について

「1ヶ月通算制」になった結果、1日あたりの「労働時間」は自由に決められるようになったため、乗務職場は「所定労働時間内の最高拘束時間は12時間とする」と決められ、1日の拘束時間が長くなった。これに対する乗務員の不満は大きなものであった。これに加えて、先にみたように、「中間解放仕業」が入った場合、「14時間以内」（郊外バスの場合は15時間以内）であり（「16時間以内」の仕業もある）、従来の1日8時間労働制の時に比べると1日につき6～8時間の時間延長となった。

「これまでは週6日でやっていた仕事を、今は週5日でやるわけだから、その分、1日当たりの労働時間が長くなっていく」（組合執行部）のである。

組合執行部自体も、「中間解放時間が入った仕業だと1日15時間というのもある。普通の仕業でも12時間というのが入ってくる。これに時間外労働がついた『コブ付きダイヤ』もあるから、さらに延びる。15時間の日が3日続くということもある。運輸省の決めた『改善基準』で退社から次の出勤までの『休息期間』は8時間と決められている。組合としてはこれを12時間以上としたかったのだが、経営側に押し切られて8時間ということになってしまった。その結果、ダイヤによっては、『休息期間』が8時間の日が何日も続くという場合も出てくる。この中には通勤時間も入浴時間も食事時間も入っているから、実際の睡眠時間は8時間もとれない。そんな日が続くので、乗務員から不満が出てくる」（組合執行部）と、「拘束時間」が長い現状を憂慮している。

「前は1日ごとに午前勤やって次の日は午後勤ということで、わりに自分の時間がもてた。病院にいくとか、子供の迎えに行ったり、自由にできよったのが、通算制が入ってから、ずっと会社におるということで、自分の時間が有効に使えない」（市内バス）

「うちの営業所の場合は、総拘束時間が11時間23分なんです。その内、所定内拘束時間が10時間6分。要するに労働時間そのものは、前も時間外労働もしておったし、そんなに大きく変わっていないんですが、拘束時間が大きく延びておるといことです」（市内バス）

「前の午前出勤・午後出勤のときじゃったら、朝出たらもう昼過ぎにはしもうと。遅くても2時過ぎにはしましう。いまはそうじゃなしに、3日間は朝から晩まで会社でゴロゴロしとる。寝る施設もあんまり良くないし。小さい子供おるし、子供の顔、見るんが少ないんじゃないか。寝とるときに出て、寝とるときに帰るといような関係で。時間外が少のうなつとるもんで、2日休みがあつても、その公休日に時間外に出とるし」（市内バス）

「前は収入の余裕のある層、年寄りの層の人は時間外はせずに午前勤か午後勤かいう

勤務シフトで生活を送つたのが、今は否応なしに朝から晩まで働くということで、かなり疲労がたまって病気になって辞めていく人もおります。前はこの会社に入ったら辞めていくというのはよっぽどのことがない限りいなかったんですけど、いまはだいたい辞めていった人がおります」（市内バス）

②「中間解放仕業」の新設

途中に「中間解放時間」が組み込まれた「中間解放仕業」には、各人とも必ず週1回乗務することになる（組合が週1回に規制している）。いまは全仕業の20%くらいがこの仕業になっている（組合が20%までに規制している）。かつて「中休」が入った仕業はあったが、その当時の3倍くらいに増加している。

乗務員は、この「中間解放時間」を自由に使ってもよいとなつても、実際には手持ち無沙汰であり、何よりも拘束時間が長くなったことに対する不満が大きい。それよりも早く帰宅したいという声が圧倒的であった。しかも「中間解放時間」は3時間以上と長時間であるにもかかわらず、1仕業あたり1700円と低額であることから、乗務員の不満はとくに激しいものがある。

「前は拘束時間の長い仕業自体はあった。各営業所で3~4本くらい中休の入った仕業が。同じ車両で朝のラッシュと夕方のラッシュに走らせるために昼間は休憩時間にした仕業のことじゃが、その中休仕業も夕方の7時頃にはもう終りよつたんです。楽じゃつたし、滅多に回つてこなかった。今は中間解放が入った仕業は最高拘束16時間なんです。朝のラッシュから午前11時頃まで仕事して、それから3時間以上の中間解放があつて、それから午後のラッシュから深夜の10時ごろまで仕事やるようになったんです。もうどの仕業もとにかくしんどいダイヤになっていますね」（市内バス）

「前の中休は朝のラッシュの3時間、夕方のラッシュの3時間だけで、ほんま7時頃にはみんな帰りよつた。いまは日中ガバツと空いていて、夜10時頃まで引つ張るわけやね。朝早うに家を出て夜中に帰る。子供の顔見る人おらん」（市内バス）

「前の中休の場合は2時間ぐらいの時間外手当がついていたんです。それに1時間503円の待機手当があったので、あわせて3時間ぐらいの時間外ができよった。楽な仕事なんで、結構喜んでやる人もおったんです。いまはその分、かなり収入は落ちてます」(市内バス)

③ダイヤ編成の過密化について

「変形労働時間制」は、経営合理化であるから、以後、コンピュータによるダイヤ編成を行うようになった。これにともない、小刻みの「休憩時間」は単価の安い「休憩B」(現行348円)として「労働時間」からはぶくことになった。この結果、ムダな隙間のないダイヤをびっしりと組むことができるようになった。「労働時間」はびっしり仕事が詰め込まれるもの変わってしまった。

「ダイヤを作つとるのも組合員です。若い大卒で。コンピュータでダイヤを作つとるんですね。会社の上からよう言われとるんです。与えられた条件でどれだけ人を動かせるか、とにかくやってみいといわれてやつとるんです。ある路線など、前は片道20分ぐらいの所要時間で7往復ぐらいだったんです。それが今は13往復なんですよ。それで時間外にはならん」(市内バス)

「昔のダイヤはやっぱり人間が作りよったしな。気持ちが入つとる。ここまでやったらいけんいうのがあるわけ。今は機械が作りよるから、もうびっしり組むからね」(市内バス)
「感覚が違ふんよね、現場のわれわれと。コンピュータ使つて、自分で絵を描き上げたような感じでダイヤを書く。それで労使交渉でこちらが突き上げるでしょう。これダメ、これダメって崩して。そうすると、壊さないで、せっかくきれいに書き上げたダイヤをついていう感じ」(市内バス)

この結果、乗務員としては「ゆとり」を奪われ、過密ダイヤに身をまかせて仕事をするようになってきた。しかも、「労働時間」よりも「休憩B」の方が単価が安いので、収入も減少している。

「以前は25分以下の休憩は組合が認めていなかった。だから20分の休憩は労働時間に入っていた。それと社内休憩も組合が認めていなかった。たとえば駅の方まで運行して、ダイ

ヤ編成上、そこで10分ほど待ち時間があつても、その10分間は労働時間に入れてもらっていた。ところが休憩Bという安い手当を支払う休憩ができてしまったので、そういう10分の待ち時間でも全部安い単価の休憩Bに落とされてしまった」(市内バス)

「会社側からいわせりゃ7時間30分の労働時間がすごい有効に使えるようになった。前は飛行場から駅までは最高4往復しかできんやつたです。通算制が入ってから5往復できるようになった。長短のダイヤがありますから、8往復するようなダイヤもあります。昔も8往復するようなダイヤはあつたが、4仕業は正勤で、あとの4往復は時間外でやっておつた。この時間外が2万円くらいにはなりよつた。いまは強制じゃけん、8往復して時間外ゼロですから、ちょっとあぶくよね、そりゃ」(市内バス)

③「時間外労働」収入の減少について

昔は午前・午後の1日ダイヤに乗れば、午前または午後のいずれかは「時間外労働」になって、時間外手当が付いた。例えば、表2の場合、午前ダイヤに乗務した後、午後ダイヤに乗務すれば、その分はまるまる「時間外労働」となった。今は午前・午後の1日ダイヤに乗っても通常勤務なので時間外手当が付かない。それが乗務員にとっては「しんどい」という感情をもたらし、不満になっている。全体に「時間外労働」は減少しているし、「時間外労働」の部分は「休憩B」となり、単価も下がっている。前と同じ労働をしても収入が減っているの、これも不満となっている。全体として、職場組合員の不満は、この「時間外労働」の減少＝収入の減少に集約される。「直接『金が金が・・・』』とはいわんが、言い方を変えて通算制に対する不満となっている」「それにつきるよね」というのが、最も正直な感情である。

「郊外バスの場合は、前からダイヤの8割方は朝から晩までの勤務だったが、それには時間外手当がついていた。通算制に移行して、それが通常の勤務ということになって時間外手当が付かなくなった。そこらが直接『金が金が・・・』』とはいわんが、言い方を変えて通算制に対する不満となっている。それにつき

るよね」(郊外バス)
「前は時間外が月に70~80時間くらいあった。今は20~25時間くらいに落ちた」(郊外バス)
「前は今月は生活が苦しいけ、じゃあ時間外しようよ、自分の意志で時間外ができよかったのが、今はまったく自分の選択性がなくなって。前は時間外をずっとしよった人を見たら、1日あたり16時間以上も仕事をしとるんですね。(午前勤・午後勤)ダブル勤務を2日間やったり。だから拘束時間いうたら、前の方がきつかったんじゃないか。しかしそれが時間外で突入りになって返ってきよった。疲れたときには有休も自由にとれたし。いまはちょっと休もういうても有休がとれない。そういうところがいちばん不満じゃないか」(市内バス)
「時間外が減って収入が減った。やっとなことは、前と変わらんのですよ、労働時間そのものは。いままでは日々計算で、みなし労働分もあったし、時間外もあったし、1日に4時間ぐらい時間外がついとったのが、いまは1時間足らず。だから収入でいうたら、平均で7万円ぐらい減った」(郊外バス)
「時間外はだいたい平均して1人が月15時間くらいです。昔は午前の臨時便と午後の臨時便があって、それが全部時間外になって、それだけで1ヶ月に40時間ぐらいの時間外がついた」(市内バス)

「前は月に100時間以上も時間外をやる人がいた。時間外だけで月20万円くらい稼いでいた。総水揚げが1ヶ月80万円とか。それで年収が1000万円プレーヤーが結構おったんです」(市内バス)

「前は中間整備時間というのが50分、時間外としてついてた。1つの仕業に必ず50分の時間外が付いていた。単純にいうても、これが月に7時間半ぐらいの時間外になった。それが『みなし労働時間』ということで取り上げられた。その上に、1日当たりの労働時間が延びた。もうダブルパンチもええとこや」(郊外バス)

④「1ヶ月通算制」による「時間外労働」の減少について

「時間外手当」の減少についての不満は、上にみたような仕業そのものに「時間外手当」が付く余

地が減少したことから発生するだけではない。実は「変形労働時間制」の「1ヶ月通算制」そのものが「時間外手当」を減少させる性格を持っているのである。

どの職場においても、「労働時間の算定は、4週平均労働時間150時間を基準とし、勤務循環通算とする」となっている。これは共通である。これまでは1日8時間であり、これを越える分については「時間外労働」となり、手当がついていた。ところが1ヶ月単位で「労働時間」が算定されるようになったため、月150時間を越えた分については「時間外労働」と見なされ、手当がつくことになる。ところが、1ヶ月の間には仕事の強弱、体調の強弱、勤怠の強弱があるから、平均してみれば、ほとんどの組合員が月150時間のなかに納まってしまい、「時間外手当」がつかないという事態になってしまった。これまで同社では低賃金を補うために「時間外手当」で稼ぐということが常態化しており、筆者の以前の調査によれば、組合員平均で月75時間の「時間外労働」が行われていた。「時間外手当」は概算で約20万円ほどがついていたわけである⁽²⁴⁾。組合員はそれを住宅ローン、子供の教育費に充てていた。それが無くなったことへの不満はすさまじいほどのものがある。

「渋滞で運行の遅れが発生した時に、昔は全部時間外になった。それが今は月通算150時間の中だったら、時間外にならんのです。たとえばその人の所定労働時間が145時間しかなかったら、5時間まではなんぼ遅れても見返りとして跳ね返ってこんのです。じゃけん、乗務員の方からしてみると、遅れても金にならないけん、10分遅れたときは、30分休憩をそのまま取って、次の乗務は10分遅れて出るよという権利主張になっていますね。そうするとダイヤの遅れが出て、お客さんに迷惑がかかるんですがね」(市内バス)

「職場では、それが監督さんと乗務員のトラブルよね。監督さんは、すぐに仕事に行ってくれ言うてやが、乗務員は自分の休憩じゃけん休む、時間外がつかんのなら休むよという人間がおって。なかには真面目な人もおるから行く人もおる、行かん人もおる。行ってくださいよ、行かんよ、いうて、窓口の人が一番

困る、説得するのに」(市内バス)

⑤要員不足について

今回の労働時間短縮に際して、原資を増やさないとすることが経営側の基本方針であり、組合側もそれに合意している。したがって、経営側は退職者の人員補充をしないので、人員はこの数年間で2500名から1300名(現状)に減少している。そのため、週休2日のうちの1日は出勤(公休出勤)を求められるという実態がある。組合員としては、先に見たように、「みなし労働」が剥奪されて収入が減少しているため、公休出勤によって「時間外労働」を稼ぐしかないというのが実態である。

「休みが増えただけ人員が増えたわけじゃないもんで、週休2日とはいうても『1日くらいは出てくれや』とか、まるまる2日休みというのはなかなか難しい。金(収入)が落ちた部分があるきん、ある程度時間外せざるをえんので、なんかガンジガラメになったような不満がやっぱり出てきてる」(郊外バス)

「週休2日あっても、その休みの日に時間外をやらざるを得ない。ほとんど会社についとるよ。会社についとるわりには賃金が下がるとあるという関係で、みんな不満タラタラなんよ」(市内バス)

「結局、時間外が減つとる。それを何でまかなうかというたら公休出勤ですよ。それをしないと時間外が稼げない」(市内バス)

「有休取ろうと思えば、誰かが公休出勤しないと取れない。会社はこの制度を入れるときに、5勤2休で、2日間はゆっくり休んでもらうんだから、5日間しっかり働きましょうという宣伝しとったんですよ。ところがどっこい、ふたを開けてみれば休みが取れない。誰かが公休出勤したらキミ休めるよという格好のことが多いんですよ」(市内バス)

「通算制が入ってから2ヶ月ぐらいしてですが、ウチは90名ちょっとの職場なんです、10何名病欠者が出る事態になったんですよ。それで、長い時間の仕事を会社都合でぶった切って、切って貼ったような格好で、誰か時間外やってくれと大変な事態だったんですよ」(市内バス)

7. 展開

(1) 組合執行部の交代・ダイヤ編成の見直し

支部の第4回定時大会は1996年9月28日に開かれた。聞き取り調査によれば、組合員から激しい執行部批判が繰り広げられたという。組合員から「1996年春闘において変形労働時間制の導入を決定した労働協約を取り消せ」という激しい執行部攻撃の発言が相次ぎ、会場は騒然とした雰囲気にもまれ、執行部は立往生するばかりであったという。その執行部が交代し、新執行部が選出された。

執行委員長に選出されたONは旧支部において青年部長を務め、早くから若手のホープと目されていた。若干30歳で社会党公認の市会議員を努め、現在3期目(現社民党)。衆院議員(社民党・現市長)の地元秘書も兼務した経験をもつ、市議会内でも将来を嘱望される青年政治家である。支部の危機を救済する救世主として、市会議員と支部執行委員長の激務を兼務することになった。

この年は支部活動が「乗務員の付帯条件の見直し」を重点にして行われている。執行部は、「変形労働時間制」が7月1日に実施された後の職場実態を把握し、「長拘束仕業の見直し」を行い、「変形労働時間制の内容改善に全力をあげる」ことを決めた。

その結果、詳細な「要求項目」にまとめられているが、紙数の関係上、要点のみを抜粋すれば、以下ようになる。これらの諸点が、乗務員にとっての大きな不満だったことがわかる。⁽²⁵⁾

①全体の「拘束時間」を短縮すること、②長時間拘束の原因となっている「中間解放仕業」をダイヤ編成の工夫によって改善すること、③「休憩時間」「休息期間」などをきちんと確保すること、④始就業時間・折り返し時間・遅れ時間などの実際の運行作業上の端数的時間をきちんと「労働時間」としてカウントすること、などである。

支部は「乗務員の付帯条件の見直し」とくに「最高拘束時間および中間解放時間の見直し」による「長時間拘束の改善」を求めて、12月8日にストライキを構えた。交渉は難航し、時間切れによる始発からのスト突入となった。これは5年ぶりのストライキであった。私鉄総連のなかでは、ストライキに入ったのはわずか3組合のみであった。

このストライキは、支部自身がいうように、「7月1日に労使確認して実施した内容を見直すという労使交渉で言えば変則的な交渉」⁽²⁶⁾であった。ストライキを含む「変則的な交渉」をせざるをえないほど、組合員の不満は強く、執行部は窮地に立たされていたということを示している。その結果、次のような一定の譲歩を得たとして、午前7時30分をもってストを中止した。

①「拘束時間」の短縮。次のダイヤ改正時に各課とも1仕業を加える。ダイヤの工夫などによって長拘束の改善を図る。

②「中間解放仕業」についても、必要以上に拘束を延長しないなどの改善を図る。

③遅れ時間について、日計処理による時間外労働とする制度を取り入れる。

④会社提案による「休憩時間B」の算出方法および手当額の変更を受け入れる。(この点は、会社側に譲歩)

以上の諸点をみてわかる通り、支部の方針は、ダイヤ編成や仕業の組み方など、実際の仕事の仕方において組合員の意向を取り入れ、「変形労働時間制」の中身を組合員の仕事がしやすいように改善していこうとする方向に向かっている。この経過で注目されることは、支部が統一後の活動方針や経営側に対する姿勢などの混乱を脱して、本来の労働組合らしい原則に立ち返った態度を取り始めたことである。

(2) 改善点

ここで、実際にどのような点について乗務員の労働条件が改善されたのか、要点をみておこう。

①連続休暇の増加

先に見たように、勤務形態は「週休2日制」による「5勤2休」は、①終日勤②終日勤③終日勤④半日勤⑤休日⑥休日⑦半日勤、のサイクルである。労使交渉によって、組合は公休の前日、すなわち④の半日勤は午前半日ダイヤに、公休明け、すなわち⑦の半日勤は午後半日ダイヤに改善した。これによって、④の午後から⑦の午前までが連続して休めるようになり、休暇日数は変わらないが、実質的には休暇の連続性は増加したことになる。

②臨時ダイヤの設置

「変形労働時間制」の導入後は、全ての仕業が午前・午後の通しダイヤになった。その中には「時

間外労働」が組み込まれている「コブつきダイヤ」があり、これが「拘束時間」も「実乗務時間」(ハンドル時間)も長時間拘束ダイヤとなっていた。その結果、乗務員が仕事がきつくなったという不満をもつことになっていた。

そこで、組合では職場集会で組合員から出た意見をくみ入れて、1996年、長い拘束時間を解決する手段のひとつとして、「コブ付きダイヤ」を、通常の仕業から切り離して臨時ダイヤとし、「時間外労働」で行う仕業とすることを経営側に認めさせた。大きい営業所だと、これが14仕業ほどになる。これに乗務する場合は完全に「時間外労働」となるので、乗務員にとっては収入増となる。これに乗務する希望者を募って、従来から職場にある基準にしたがってローテーション方式で決めている。

③「拘束時間」の短縮

「拘束時間」については、「所定労働時間の最高拘束は12時間とする」と決まっているに過ぎない。その範囲内でどのように下げていくかはきまっていない。組合員がいうように「拘束時間が全然フリーなんですよね」(市内バス乗務員)という状態である。

そこで、組合ではひとつひとつのダイヤについて検討し、組み方によっては「所定労働時間」内の「拘束時間」が短縮できるものについては短縮させている。

「会社も確かに拘束時間は長いいうて、1996年の秋闘で、ダイヤ改正のなかで可能な限り短くするという文書(労使確認)が入ったんです。一回目のダイヤ改正の時に、あまり変わってないんですね。じゃけん、会社は短くするというたんでえ言うて突き返して、3回ぐらいダイヤはじき直して、だいぶん短くなりました」(市内バス)

④「中間解放時間」の短縮

組合員にとって最も評判の悪い仕業は、「中間解放時間」の入った「拘束時間」の長い仕業であった。組合ではダイヤの見直しをかけて、できるだけ「中間解放時間」を短縮させることに務めている。その結果、徐々に効果が現れてきている。

「通算制が入った時は中間解放仕業は16時間です。見直しをかけて、今回は短こうしとるんです。だいたい夜8時までには入庫しても

う帰りよる。通算制が入る前は夜7時までです。それに近づけるとんです。7時に終わって帰る中間解放ダイヤもつくったんですよ。じゃが、夜8時半いうダイヤも残つとる。それはもう会社が泣くんですよ、どうしてもこれ以上はつくれんのじゃ、これだけは認めてください言うて。それが1本ぐらい残つとるんですよ」(市内バス)

⑤「休憩時間」の再検討

先に見たように、以前は「休憩時間」の「ゆとり」のある扱いが「みなし労働」を生み、乗務員にとっては仕事の「ゆとり」と「時間外手当」を生み出してきた。このことが、経営側にとっては「ノーワーク・ノーペイ」の原則に反する不当労働・不当収入の部分と認識され、現場の労働規律管理のために最も重要な課題と見なされてきた。そこで、コンピュータを使った過密ダイヤを作成し、そのためにも「休憩B」という単価の低い休憩時間を新設することになった。逆にいえば、職場の労働者にとっては、この点が、最も既得権の剥奪として不満の大きい問題となっている。

組合としては、この「休憩時間」問題の改善に取り組む姿勢を見せている。現在のところ、経営側の強硬な姿勢を崩すところまで至っていないが、大きな争点となっている。

「JRバスも通算制入れとるんですよ。うちが労働時間が7時間30分で、JRが7時間31分なんですよ。1分うちのがええよと。しかしJRは折り返しのところで15分以下の待ち時間は労働時間なんですよ。そうすると3回折り返したら、45分の労働時間があるから、実際のハンドルもって走つとるのはうちより45分短いい話。うちは7時間全部実働するようになってから。あと余った時間というのは、うちは全部休憩に落とすとる。ここがJRとは全然違う。そういう意味で、休憩の見直しをやるうや言うて、会社とやつとるんですが、会社は乗ってこん。難しい、難しい言うて」(市内バス)

「今は1分という休憩があるんですよ。休憩というのは一定の時間の長さがある。何ものにも拘束されない自由な時間で、場所的にも拘束されないのが休憩です。どうしても休憩のと

ころを、しっかり腰を据えて会社と交渉しないといけん」(市内バス)

⑥「過密ダイヤ」の解消

組合は「過密ダイヤ」の解消についても取り組む姿勢を見せている。それにはまずものの考え方の点で経営側を説得する必要があると考えている。もちろん、バス部門の赤字を解消することに必死となっている経営側の姿勢は固いし、規制緩和による同業他社との企業間競争という難問題は大きい。組合は「いまはアクセルを離す時代」という発想を対置しようとしている。執行部は、「人間、やっぱり時間に間に合おうと思うけん、そりゃわしでも飛ばす。そいでだんだんダイヤの所要時間が短うなる。まともに法定速度を守っていくと、10分から20分遅れる。そいでも、いまはアクセル踏む時代じゃないよ、飛ばさない、ゆっくり時間かけて行って帰ろう、アクセル離す時代だよ、組合がそういう時代にしてやらにや会社に勝てんよね」(組合執行部)と語っている。

もちろん、「他社と競争するのがいちばんえろうことじゃね。なんぼこちらでダイヤ決めても、他社からもっと短い所要時間のダイヤが出てくる」(市内バス)と組合員がいうような難問はあるのだが。

8. おわりに

おわりに、以上に検討してきたことを要約しておこう。

①本研究は、近年、経済の国際競争の激化(グローバル化)のなかで、国の内外において大きな社会問題となってきた日本の労働時間短縮問題を研究テーマとして取り上げた。労働時間短縮は必然的に経営合理化(労働密度の強化)を招くので、それによる労使関係の緊張が発生する。それは同時に従業員の勤労意欲にも変化をもたらす。したがって、本研究においては研究の焦点を、労働時間短縮・経営合理化・勤労意欲の相互関係の分析に置いた。

②調査対象として私鉄産業のA社を設定した。私鉄産業は労働集約産業であるため、労働時間短縮が進みにくく、それゆえに労働時間短縮の必要性が高い産業である。したがって、これを調査対象とすることによって、労働時間短縮・経営合理

化・勤労意欲に関する諸問題が最も明らかになりやすいからである。またA社を調査対象にしたのは、同社においては労働組合が長年の組織分裂に終止符を打って全員加盟型の企業内組合に復したばかりであるので、労使関係がまだ未定型の状態にあり、労働時間短縮が労使関係に与える影響が浮き彫りになりやすいからである。

③調査研究の結果、予想通り経営側は労働時間短縮を厳しい経営合理化とセットにして実施しようとしており、他方、組合側は一般的な生活のゆとり、余暇の増大として労働時間短縮をとらえており、「完全週休2日制」を骨子とする労働時間短縮は、圧倒的な経営側優位の状態の下で「変形労働時間制」とのセットとして実施されることになった。この結果、乗務現場の労働は長時間・過密労働となり、労働者の不満が激発することになった。労働者の勤労意欲は著しく低下し、職場の労使関係は緊張をはらみ、労働規律の弛緩が顕著になってきた。

④労働者の不満は経営側のみならず、むしろ労働強化を受諾した組合執行部に向けられ、執行部と組合員の間に緊張が高まってきた。この事態に直面して、執行部はダイヤ編成、仕業の組み方などの工夫をすることで、労働強化を緩和する方向を模索している。実際の仕事の仕方は労働者が熟知しており、職場における労使関係では職場組合組織が主導権を握っているため、少しずつ労働強化は緩和されつつあり、事態が沈静化している気配が見られる。

⑤最近、経済のグローバル化はより進行し、世界共通に市場競争を真正面に押し出した国際競争が激化している。それにともなって、我が国においても規制緩和・経営合理化の動きが急速に進んでおり、私鉄産業においても2002年6月、バス部門の自由化が実施された。これを前にして各社とも経営合理化に躍起となっており、A社においても労働時間短縮による労働密度の強化に続いて、機構改革（社内分社化）、賃金制度改革（年功給から能力給へ）、さらにバス部門の分社化へと、経営合理化の度合は急テンポで進行している。これに対して、組合側は交通政策の改善による収入増を対置して対応しようとしているが、経営側の圧倒的な攻勢の前になす術を知らず後退を続けて

いる。組合の後退に歯止めをかける術は見つからず、組合分裂時における組合優位型労使関係から現在の経営優位型労使関係へと急速に転換しつつある。

⑥日本全体をみても、1987年4月1日の国鉄民営・分割、1989年11月21日の連合の結成などを契機として、労使関係は圧倒的な経営側優位型の労使関係へと推移している。その中でわずかに組合優位型の労使関係を維持していた私鉄産業、およびA社において、現在、規制緩和・経営合理化によって労使関係の転換がドラスティックに進行しようとしている。今後、この労使関係はどのように推移していくのか、日本全体の労使関係のように圧倒的な経営優位型労使関係へと推移していくのか、それともそれとは異なる労使関係へと推移していく可能性があるのか。今後はこの点に注目しながら、調査研究を続けていきたい。

注

- (1) 盛誠吾『改正労働基準法』有斐閣、1999
- (2) 同上
- (3) 私鉄総連、1999、「私鉄バス労働者の家計」『労働経済旬報』1999.3.5
- (4) 同上、p.55～57
- (5) 同上
- (6) A支部『第4回定期大会活動報告書』p.2
- (7) 同上
- (8) 盛誠吾『改正労働基準法』有斐閣、1999、p.57
- (9) A支部『第4回定期大会活動報告書』p.2
- (10) A支部「教宣部機関紙」No.73、1993年6月3日
- (11) A支部『第1回定期大会活動報告書』p.1～2
- (12) 同上
- (13) 同上
- (14) A支部『第2回定期大会活動報告書』p.50
- (15) 同上、p.50～54
- (16) A支部『第3回定期大会活動報告書』p.10
- (17) A支部『第3回定期大会活動方針案』p.9
- (18) A支部『第4回定期大会活動報告書』p.47
- (19) 同上、p.15
- (20) 同上、p.30
- (21) 同上、p.48

- (22) 同上、p. 48
- (23) 同上
- (24) 河西宏祐、『企業別組合の理論』日本評論社、
1989年、p. 380～382
- (25) A支部『第5回定期大会活動報告書』p. 1
- (26) 同上、p. 17