

2 地域的な集团的労使関係確立をめざす 運輸一般兵庫地方本部の組織と機能

運輸一般組織機能調査研究会

一 運輸一般兵庫地方本部の組織構造

1 運輸一般兵庫地方本部略史

兵庫地方本部（以下兵庫地本と略す）は、運輸一般規約第八条によって設けられた全国一二の地方本部の一つで、兵庫県内の運輸一般の支部および他の府県（主として関西地方）に本拠を有する支部の分会を単位組織としている。

はじめに兵庫地本の歴史と組織的現状をかんたんに明らかにしておこう。

第二次世界大戦敗戦直後の一九四五年二月二五日、兵庫県自動車従業員組合（略称「兵庫自従」）が単一組織として結成されたが、これが現在の運輸一般（全自運）兵庫地本の前身にあたる組織である。

この兵庫自従の一九四六年末の組織人員は二二九五

人であった。兵庫自従の活動は結成当時から一九四九年の四年間、全国的、全県的な労働組合運動の高揚期に呼応し活発に展開され、一九四八年に組織人員は最高の二八八〇名に達し、闘争の成果は賃金協定、労働協約として締結されていた。

一九四九年一〇月に兵庫自従は、兵庫県自動車運輸労働組合連合会（「兵自労連」）へ、そして兵自労連は一九五一年一二月に兵庫県トラック労働組合連合会（「兵トラ労連」）に改組され、一九五四年五月には兵トラ労連と兵自労連時代に脱退し神戸地域で組織されていた全神戸自動車運輸労働組合（「全神戸労組」）とが統一して組合員一七〇〇名の兵庫県自動車運輸労働組合（「兵自運」）が発足した。

その後、諸闘争の展開のなかでいくつかの加盟や脱退がおこなわれ、一九六二年七月、兵自運の名称を全国自動車運輸労働組合兵庫地方本部（全自運兵庫地本）と改称した。

全自運の歴史のなかでふれたように、一九六三年頃から全自運にたいする資本の分裂攻撃がつよめられ脱退があいついだが、それは兵庫地本においても具体的

にあらわれ、一九六六年には一部組織の他地本への組織がえも重なって組織人員は約二二〇〇名から三〇〇名に激減した。

一九六六年以降、一九七二年頃まで兵庫地本の活動は停滞し、組織の面でも一進一退の傾向をたどった。

しかし、この間に新しく結成された支部や新しく加盟した支部の組織的な定着と戦後直後の兵庫自従の結成以来一貫して組織を守り抜いてきた淡路貨物自動車支部の努力のなかで、一九七三年—七四年以降、急速に組織は拡大にむかうことになったのである。

一九七六年には兵庫地本は一一支部、五九分会、組合員数一一〇〇人余にまで回復し、体制的にも充実しはじめている。

一九七七年九月、全自運の運輸一般への組織的な発展にともなって運輸一般兵庫地本と改称し、運輸一般の運動路線と諸闘争の方針を積極的に実践するなかで、今日、組織は一〇支部、一〇九分会、組合員一一八三名へ成長発展をとげ、ひきつづき拡大の過程にある。

2 兵庫地本の組織的現状

兵庫県におけるトラック企業数は、運輸一般兵庫地本の資料によると総数一二二社で保有トラック台数別規模では、一〇台以下四〇四社、一一台—五〇台六一四社、五一台—一〇〇台五八社、一〇一台—二〇〇台一八社、二〇一台—五〇〇台八社、五〇〇台以上三社となっており、資本金別規模では、五〇〇万円以下二四一社、五〇〇万円—一〇〇〇万円一三四社、一〇〇〇万円—五〇〇〇万円二〇七社、五〇〇〇万円—一億円二〇社、一億円以上三一社である。中小零細企業が圧倒的多数を占めていることがわかる。

これらの企業をふくめて兵庫県下の道路貨物輸送企業に働く労働者の総数はおよそ四万余人と推定されるが、企業規模別でみた数字は資料がなく不明である。

兵庫県の労働組合総数は一九八〇年現在二七九二、労働組合員総数五六万二三三名、推定組織率三四・四％となっている。このうちの交通・運輸関係の組織状況をみると、労働組合数三七四、労働組合員数二万五八一六名である。

これを上部組織別にみると一九八〇年現在、運輸一般一六組合一九一三名、交通労連三一組合二一五三名、運輸労連二七組合三六三〇名、全港湾四二組合一五二六名、全国一般一三組合四九六名、地区同盟三一組合一九三五名、地区労二組合七四名、全自交六組合一〇九五名、私鉄総連一二組合三三六七名、上部組織に加盟しない企業内組合八四組合八九六一名となっている。運輸一般の組合員数は全体の七・四％であり、私鉄総連、全自交に組織されている私鉄、ハイヤー関係を除いても一〇％未満である。

兵庫県の労働組合運動においては、運輸一般兵庫地

本は兵庫県総評（三二団体二五組合一七万九七一三名）の加盟組織である。したがって、県総評傘下の各地区労にも支部分会は加盟している。同時に兵庫地本は兵庫県統一労働組合（一二組合、三万人）の中心的な組合であり、現在、地本委員長を事務局長として派遣している。

一九八二年一〇月現在、兵庫県には一〇の地域統一労働組合（神戸、尼崎、明石、東播、西播、西宮、但馬、三田、川西、淡路）、さらに五つの地域共同組織（中央区労働組合、兵庫区労働組合、港湾共同組織、灘区労働組合、東灘地区労働組合）があるが、運輸一般兵庫地本はそのほとんどのところに代表委員、事務局長をおくり世話人組合となるなど運営、行動の両面から各地の地域統一労働組合、地域共同組織を支えている。

運輸一般兵庫地本は、一九八二年一〇月現在、①企業支部は八支部、②地域支部は、阪神地域支部一分会、東播支部一分会、神戸支部八四分会の合計一〇九分会、③業種別支部は関西生コン支部の六五分会を組織している。

その組合員数の内訳は、企業支部約三五〇名、地域支部約八〇〇名、業種別支部約七〇〇名となっている。

運輸一般中央本部の資料によってこれを業種別にみると（登録組合員数）、路線二二四名、清掃五一名、危険物一四〇名、食品三二名、海上コンテナ一二三名、一般合同一四二名、重機重置一八四名、その他を合わせると合計一二八四名となっている。セメントはゼロとなっているが、関西生コン関係の分会は大阪地本の組合員として一括取扱われているためである。兵庫地本では、関西生コン支部の分会組合員数は約七〇〇名で、それが業種別支部の組合員数となっている（なお組合員数については、準加盟方式であるため、資料上、完全に一致しない）。

3 兵庫地本の組織構造とその実態

運輸一般規約第八条にもとづいて兵庫地本規約が定められ、地本の組織構成は ①地方本部、②支部、③分会とし、地本の組織単位を支部・分会とすることを定め、さらに①大会、②委員会、③地本執行委員会の機関を設け、「運輸一般の諸決議にしたがい、各級機関の指示にしたがって所属支部および組合員の指導と統制をおこなう」ことを明記している（第八条）。

(一) 組合機関——決議機関と執行機関

(1) 大会 大会は地本の最高決議機関で、定期大会は毎年一回一〇月に一日の日程で開催され、組合員（大会開催月の二カ月前までの組合費完納の組合員を基準）一五名につき一名の割合で選出（たてまえば直接無記名投票）された代議員によって構成される。臨時大会は執行委員会が必要と認めたときと所属単位組織の三分の一以上が必要と認めた場合に開催されることになっているが、実際には開催されていない。大会の付議事項は他組合の場合とほとんど同じである。

(2) 委員会 地本委員会は大会につき中間決議機関で、年二回以上開催されることになっている。地本委員は地本執行委員会とその都度決めることになっているが、組合員二〇名に一名の割合で選出されている。しかし、地本委員は単位組織から必ず一名以上選出されるようになっているので、地本委員会は支部・分会の代表者会議という性格のものとなっている。

(3) 地本執行委員会 地本執行委員会は「大会の決定に従って常時組合業務を処理し、組合活動の執行と指導にあたる」機関で、地本役員で構成され、毎月一回以上定期に開くことになっている。

春闘時には月二回程度開催されている。

地本執行委員会のなかには「日常業務を円滑に運営するため」常任執行委員会を設けることができることになっているが、現在はなく書記をふくめた専従者会議（九名で構成）が設けられ、週一回月曜日に開催している。

地本委員会の決定事項は、大会で決定された運動方針の具体的事項、補正予算、臨時資金の徴集、争議についての闘争委員会の設置、その他である。

大会、地本委員会の決議機関における討論はあまり活発とはいえず、激論はほとんどなく経験発表的な討論が大勢となっている。運輸一般内に対立する運動潮流が存在していないことがその主な理由と考えられる。

(4)地区協議会 地区協議会は、地域別に職場もしくは分会単位に編成し、地域ごとの共闘、連絡、交流の強化をはかることを目的とするもので、通常ブロックと呼ばれている。兵庫地本では阪神、東神戸、中神戸、東西播、淡路、三田の六ブロックがある。

地区協議会は参加職場（又は分会）ごとに委員を出し、この委員の互選により議長および若干の役員を選出し運営することになっているが、指導するのは地方本部である。しかし、ここまで体制が整備されているところはない。

(二) 組合役員の種類と組合費

兵庫地本には、執行委員長一名、副執行委員長五名、書記長一名、執行委員十一名、会計一八名（青年婦人部長一名をふくむ）、ほかに会計監査二名の役員がいる。役員は大会で代議員の直接無記名投票によって選出されることになっているが、選挙になることはなく、信任投票によって決定されている。青年婦人部

長だけは青年婦人部から選出され執行委員として確認するという方法がとられている。

一九八一年度の組合役員の執行委員についてみると阪神ブロック二名、神戸（東・中）ブロック三名、北ブロック一名、生コン支部四名、青年部長一名である。

役員のうち副執行委員長二名、書記長一名と東西播担当の副執行委員長一名（地本が費用の半分を負担）、阪神地域支部副委員長一名（関西生コン支部）が専任している（一九八二年一〇月の定期大会以降、執行委員長専従となる）。なお、地本には専従役員のほかに二名の書記が書記局員として雇用されている。

役員の基本的な任務は、規約第二七条にそれぞれ規定されているが、運輸一般中央本部や他の地方本部の場合と変わらない。

地本書記局の体制は専従者が少ないためきわめて不十分で、地本活動を有効に推進する専門部も確立されていない。専門部の確立と地本書記局体制の整備拡充は今後の重要な課題であろう。とくにこれは集団的労使関係の展開が地方本部レベルでみられるとき不可欠といつてよい。

組合員は運輸一般中央本部に納入する組合費月五〇〇円、闘争犠牲者救済基金月五〇〇円のほかに地本組合費月八〇〇円と年間基金一〇〇〇円の納入が義務づけられている。これが地本財政の基本をなすものである。

このほか争議支援カンパとして夏季および年末一時金から各一〇〇〇円を納入することになっており、たてまえは任意であるが、事実上義務カンパとなっている。ただし、一時金が一〇万円以下の者は五〇〇円である。

二 運輸一般兵庫地方本部の基本的課題とその運動

1 兵庫地本の運動基調と目標

——一九八一年度運動方針を中心にして

運輸一般の運動路線とその特徴についてはすでに紹介しておいたが、兵庫地本がそれを基調にすえていることはいうまでもない。一九八一年度運動方針では運動の基調は中央方針にしたがい、つぎの五項目を重視してとりくむとしている。

第一に運輸一般結成の趣旨にそって、多業種の労働組合としていちだんと組織の拡大をはかる。

このために地本、支部、分会、一人ひとりの組合員の自覚と自発性、創意性に基づいた運動、組織講座、幹部学習会など組合員の学習、教育の強化、それぞれの業種における労働者の要求にもとづく政策の確立をはかることを提起している。

第二に生きいきとした活動の展開をいつも心がける。

そのために労働組合の原点に立ち帰って運動をすすめること、組合民主主義の確立——支部、分会での組合員みんなの話し合い討論を通しての意思統一をはかり全員活動となるような指導を地本として取り組むとしている。

第三に中小企業経営者との要求にもとづく共同行動を發展させる。

そのために労使の専門委員会の發展、業種別懇談会の拡大などで大企業の横暴を規制する取り組みをはか

るとともに、「労働者の社会的道義、モラルの確立を
はかり、無届欠勤、不正行為を厳につしめ、争議に
おいても社会的に支持を得られる宣伝、行動の展開、
さらには解決をはかる」ということを提起している。

第四にナショナルセンターの階級的民主的確立のた
め兵庫における統一労組懇の充実強化をはかる。

そのために地域統一労組懇の結成に向けての努力、
ナショナルセンターのあり方についての学習会、職場
での議論の組織化、統一労組懇への不当な中傷、誹謗
に反撃し、反共労働組合主義の選別結果に反対するこ
とを強調している。

第五に運動をすすめていく幹部の主体的力量の強化
をはかる。

運輸一般にたいする要請が強ければ強いほど、運輸
一般の主体的力量の強化は急務となっていると強調
し、幹部の能力水準として、①政策提起能力、②大衆
との結合能力、③戦術・判断能力、④経営者にたいす
る説得能力、⑤地域共闘に寄与する能力、⑥国際連帯
に寄与する能力の六項目を提起、このために勤通大の
基礎コース、労働組合コースの受講を積極的にすす
め、教育・学習活動に取り組みとしている。

(この六項目の能力は、一九八二年度の運動方針で
は、新たに「労働戦線の真の統一と統一戦線に寄与し
うる能力」と「経済闘争と政治闘争の結合に寄与する
能力」が加えられ八項目となっている。これらの幹部
能力を提起しているのは運輸一般中央本部である)。

なお、運動の基調とともにかけられている「統一
要求」は、運輸一般の一九八一年度運動方針のなかで
かけられたものと同一である。

2 兵庫地本の組織拡大運動

— 神戸支部の経緯

組織の拡大は運輸一般がかかせるもっとも重視すべ
き第一の課題であり、すでに明らかにしたように運輸
一般は、ここ数年組織を着実に拡大し、わが国におけ
る未組織労働者の組織化に積極的に寄与している。も
ちろんその成果が、いまなお圧倒的な未組織労働者が
組織化対象の分野で存在している条件のもとで、けっ
して満足すべきものでないことはいうまでもない。

兵庫地本は、一九七三—七四年以降組織を急速に拡
大し、今日でもその拡大テンポはゆるやかになっては
いるものの組合員増は維持され、大阪地本とともに運
輸一般の組織拡大の中心となっている。

この兵庫地本のなかで驚異的に組織を拡大してきた
のが神戸支部であり、ここでの拡大が兵庫地本の組織
拡大となっていることは明らかである。そこで神戸支
部の組織拡大運動の経緯をみてみることにしよう。

(一) 神戸支部の概要

神戸支部は、兵庫地本の運動が停滞期にあった一九
七〇年の一月に七名の非公然組合員で出発し、一九
七三年、組合員が約一〇倍の七〇名程度になったとき
専従者(書記長)を配置して体制を強化した。

一九七四年に八組合を組織したことを契機に組織の
飛躍的拡大の時期に入り、今日まで減少後退すること
なく拡大し、一九八一年六月現在、六二組合(分会)、
他に非公然分会一〇組織(組合費は徴収)、組合員八
〇〇名強(会費登録人員六〇〇名)の組織となってい
る。

神戸支部の一支部の平均組合員数は一五名程度で、

支部組織は、一般貨物、海上コンテナ(海上輸送貨
物)、重機(トラクター、レッカー車)、タンクローリ
ー(ガソリン、LP)の業種別にブロック化させてお
り、地域ブロックは東播地域ブロック(重機中心)、
北神地域ブロック(雑)がある。

神戸支部の組合規約は、運輸一般規約第七条にもと
づいて定められたもので、組合組織と機関、役員など
の定めは他組合とほぼ同一なので簡単にその実態を明
らかにすることにどめたい。

支部の最高意思決定機関である支部大会は原則とし
て年一回(一〇月)、必要に応じて臨時大会が開催さ
れ、代議員は組合員一〇名に一名の比率で組合員の直
接無記名投票によって選出されなければならないことと
されている。

大会は兵庫地本の場合と同様あまり活発ではない。
これについて「ものをいいながらない傾向と組織への
信頼感のあらわれ」という見方がある。

神戸支部には中間決議機関は設けられていない。執
行委員会は規約上は毎月一回以上定期に開くとされて
いるが、実際には年間一七、八回から二〇回ぐらい開
催されている。開催は夜で三時間半程度かかり、組織
拡大、争議支援、政策問題、たとえば独占の横暴規制
問題などが中心である。

執行委員会で決定された方針は通常ブロックを通じ
て分会におろされ具体化されるが、直接分会におろさ
れる場合もある。

分会は、職場別、地域別に設けられ、日常の職場で
の活動単位となっている。

ブロックというのは規約に定められた組織ではな
く、運動推進の必要上、便宜的につくられたもののよ
うで、ブロックの会議は、執行委員会のおとブロック
担当の執行委員とブロック所属の各分会の代表者で構

成されて開催される。

神戸支部の役員は、執行委員長一名、副執行委員長四名、書記長一名、会計一名、執行委員二名で専従者は三名である。支部役員は「役員選挙細則」によって五名の連記制で選出することになっているが、実際は立候補者数が定数内のため全員信任投票によって決定されている。これまでに不信任のケースはない。支部三役と会計は選出された役員の互選である。

役員選挙で会社側との間に生ずる問題は、立候補が組織単位とはなっておらず誰でも自由に立候補できることから、同じ分会から複数立候補することがあり、それらの者が当選すると役員としての活動のため業務に支障をきたすというクレームが会社側からだされることがある。この点については業種やブロックを考慮して推せんするように指導している。

(二) 神戸支部の組織拡大運動

さきにふれたように、運輸一般神戸支部は、一九七〇年に一組合七名で発足し、七三年七組合のときに専従体制をとっている。当時は専従費をまかなうことができず、六カ月間専従者の企業退職による失業保険金でカバーし、活動資金は組織の拡大、物品販売活動、カンパ活動、争議解決金などによって確保した。活動資金の増大のなかで組合員にたいする無利息の貸付金制度などを設けて組織拡大に活用している。

一九七四年に新たに八組合が結成加入したのを契機に組織的に飛躍し、七五年八組合、七六年一四組合、七七年九組合、七八年五組合、七九年一組合、八〇年一二組合、八一年一七組合と連続的に組織を拡大していった。

この間の組織拡大運動において、神戸支部は七二年頃から追求していた組合活動休暇（有給）を統一要求

として提出し、一分会当たり年間四〇―五〇日程度を獲得して、それを闘争援助や組織の拡大に有効に活用し、また「学習の友」の普及や労働学校への参加など学習活動も系統的に強化している。

さらに一九七五年の春闘で、三菱重工神戸造船所に働く全自運神戸支部加盟のトラック労働者が三菱重工側の組織破壊攻撃とたたかいながら中小零細の下請運送業者の利益をまもって徹底したダンピング政策を批判し、兵庫県の陸運事務所と神戸市をまきこんだたたかいを展開している。このたたかいでは神戸市から全自運神戸支部が提出した要請書——①下請運送会社を支払う運賃を不当に買いたたいではない、②長期の支払手形をやめること、③不当なサービスの強要やバックリベートの要求をやめること、④これらの要求を認めない業者は指名業者からはずす——にたいする全面的協力をとりつけることに成功し、その結果、中小零細運送業者の利益は上昇し、労働組合は「高賃金、高労働条件」を獲得して全自運神戸支部の地域における権威を高め、業者の労働組合にたいする対処の仕方を大きく変化させていっている。

神戸支部の幹部は、一〇年間に組織を飛躍的に拡大することに成功した取り組みの特徴について、つぎのようなことを指摘している。

第一は、具体的な要求をもとに労働者を団結させ実利をかちとったこと——不法な労働条件の解消、経営危機の解決などの明確化と仕事のあっせん、集団的労使関係の確立による統一基準の設定など「運輸一般に入ればこんなによくなる」と労働者の話題になる組合づくりをすすめてきた。

第二は、独占資本の横暴を規制するたたかいに正面からとりくんだこと——①たんに組合員の要求だけでなく、経営者や独占資本で働く労働者の要求をしか

げ、大量宣伝を先行させながら世論をバックにたたかったこと、②企業意識を克服し企業のワクをこえて運動を組織したこと、③国や自治体、行政官庁でとりあげ指導勧告、行政指導を要請し実行させたこと、④暴力支配など資本のむきだしの攻撃から身をそらさなかったこと、⑤組織力の強化と集中をはかってきたことなどのたたかいのなかで「運輸一般はいざというとき力になってくれる、活動家は先頭に立ってがんばっている」という労働者の信頼を勝ちとり、また「会社をつぶす組合」というデマ宣伝を打ち破ってきた。

第三は、正しい労使関係を確立してきたこと——「今日の神戸支部の運動と組織の発展と正しい労使関係の確立が軌を一にしたもの」であり、兵庫運輸経営者協議会との集団的労使関係によって共同雇用協定など「労使一体」となった労働条件の維持向上、経営の確保と安定のための諸活動をつよめ、争議を未然に防ぎ、これまでしばしばみられた悪質な労務屋の介入を防いできた。

第四は、統一戦線の実現をめざしたたたかいをおこなってきたこと。

第五は、学習・教育を重視し、未組織の段階から基礎理論と正しい運動の方向を理解させるようにつとめてきたこと——このことが経済主義、企業主義、反共主義を克服するうえで、また幹部の官僚化を防ぎ、労働者が自主性、創意性、戦闘性を発揮して分会が自力で問題を解決できる力の保障となり階級的な連帯をつよめてきた。こうしたなかで、仲間が組織破壊の攻撃をうければ、「明日は我が身」という立場で全体の痛みとして受けとめ、支部の総力をあげて反撃し、分会組織をまもる行動が発揮されてきた。

神戸支部の今村書記長は、今後の組織拡大運動の問題点として、①オルグの大量養成——オルグ能力のあ

2 運輸一般兵庫地方本部の組織と機能

る労働者を抜きて、一般的なオルグとしての教育とともに、組合づくりの相談を受けた段階から組合結成まで実際のオルグ活動に参加させる実地訓練が必要である。②組織化の対象としている職場に、数多くの実例によって組合づくりによる現実的なメリットについての宣伝活動をいっそう強化すること。③幹部はあらゆる条件を生かし、研究をし、必要なときに必要な指導や政策提起、問題点の指摘をおこない、支部全体のすみずみに至る動きをつかみ、指導責任を取る姿勢、組織拡大に執念を持つ必要がある。中小企業における新しい労使関係の方針にたいする理解不足、職場の問題をつかむうえでの手抜き、自分の組織についての研究や政策提起をおこたる傾向など経験主義は克服されなければならない。④組織拡大はたんなる技術的な問題でなく、支部組織の全面的な対応が正確で科学的なものであると同時に機敏なものでなければならない。そのために、神戸支部では機関会議には必ず組織拡大問題を重視して取り組み、全員参加の組織活動として位置づけを討議し、その結果、相当数の組合員が役員と協力して「アンテナ」の役割を積極的ににおこない未組織の職場につながりをつくっている。以前の職場や友人、知人にたいする組合員のアンテナ運動や一声運動は組織拡大運動の決め手といってもよい。⑤組織化に成功した分会にたいしては、とくにアフターケアを重視し、たえず経営側と労働者の動向を報告させ、それを分析しアドバイスして必要な支援体制をとるようになっている。そして分会には組合事務所（あるいは従業員控室）、掲示板をつくらせ、組合活動休暇を確保するよう指導している。

一九八一年の一月、神戸支部は春闘組織化のなかで宣伝カー五〇台を動員し、「三万円賃上げ」「組合相談は運輸一般へ」を市内で宣伝する行動を四時間三〇分

にわたっておこなう運動も展開しているが、そのほか立看板やパンフレットによる宣伝活動もつよめており、一九八〇年から一年間に新しく一五分会一六二名拡大している（企業内の増減は増四一、減八五で差引き純増は一八八名）。こうしたなかで、組織拡大について「全組合員の運動を基本にしながらあらたな取り組みを展開しなければならない」として、つぎの一〇点を提起している。

- ① ブロック、分会で年度計画、対象企業を明確にし行動、点検を強化し、遂行状況、問題点を解明する。
- ② 業種別対象企業を明確にし、意識的に追求する。
- ③ 友好組合、未加盟組合への申し入れ、交流、連帯行動をおこない加盟を促進する。
- ④ 民主勢力との協力共同の関係を発展させる。
- ⑤ 統一労組懇、未組織共同センターとの共同行動を強める。
- ⑥ 月一回の定例拡大宣伝行動を実施する。対象企業、重点地域、業種への宣伝、申し入れなど。
- ⑦ 分会での宣伝行動、とくに立看板の設置。
- ⑧ オルグ団の編成。
- ⑨ ブロックに組織拡大財政を保障する。
- ⑩ 組織拡大推進委員会を確立し、これらの課題を総合的に立案、実施する。

3 兵庫地本の教育・学習運動の状況

兵庫地本は、中央本部の方針を積極的に受けとめ教育・学習活動に力を入れて組合員の階級的自覚の育成と幹部、活動家の養成につとめてきた。

一九八一年度の運動方針は、①「労働組合員教科書」を中心とした労働学校、幹部学校、オルグ養成学校の開催、②「学習の友」「労働運動」の普及と学習

協主催の労働学校、勤通大への参加の強化、③運輸一般運動方針の全員学習、④運輸一般チューター試験へのとりくみ強化と有資格者の活用、⑤運輸一般、統一労組懇主催の各種学習会、研究集会参加へのとりくみ強化をかけたが、一九八二年の運動方針における「一年間の運動の総括」は、それらが前年を上回る成果をおさめたことを確認している。

チューター数は、地本における幹部・活動家の一定の力量を反映するものであるが、兵庫地本では第一回から第六回までのチューター試験ですでに九三名が合格し登録されている。その後も毎年合格者が出て、第九回チューター試験では、三八名の合格者が出て総数は六六三名となり、兵庫地本の主体的力量の形成強化に寄与していることは明らかである。

また活動家養成の教育・学習の場となっている勤労者通信大学の最近の受講状況をみると、兵庫地本は全国のトップクラスで、第二期基礎コース一〇四名、労働組合運動コース四名、第三期基礎コース一六六名となっている（関生支部をふくむ）。この場合、どの程度修了しているかが問題でその状況は不明であるが、修了率五〇%としても「科学的社会主義」と階級的な労働組合運動の理論を学んだ活動家が生まれていることは重要である。

ちなみに兵庫地本だけの有料購読制の中央機関紙誌の普及状況をみると、毎年着実に増加し一九八二年七月現在、機関紙「うんゆ一般」五九八部（対前年比三六部増）、機関誌「TGU」二九二部（対前年比六二部増）という状況で、機関紙は登録組合員二人に一部、機関誌は登録組合員四人に一部の普及となっている。しかし、この普及状況（とくに機関紙）は全国平均七〇%をかなり下回っており、兵庫地本はその拡大も重要な課題として提起している。

三 運輸一般兵庫地方本部の集团的労使関係の確立と展開

兵庫地本は運輸一般中央の集团的労使関係確立の新しい方針を忠実に追求し実践している地本の一つで、その現状の制度的確立の面でも着実な成果をあげているといえることができる。

兵庫地本の集团的労使関係確立の活動は、①春闘を中心とする集団交渉と専門委員会、②労使共同行動の二つを軸にして展開されており、以下それぞれを具体的にみていくことにしよう。

1 春闘にみる兵庫地本の集団交渉の組織化と展開

すでにふれたように、一九七四年に大阪で全自運(当時)関係五社の経営者による「互社会」(のち「五社会」に改名)が発足して以降、運輸一般大阪地本との間に労使関係の「改善」をめざす運動がはじまり、その一つの到達点として三年後の一九七七年春闘で集団交渉がもたれたのが関西における集団交渉の最初である。なお、運輸一般における新しい中小企業政策にもとづく最初の集団交渉は、一九七三年に全自運の東京地本において組織されている。

兵庫地本が春闘で集団交渉方式を採用したのは、一九七八年からである。

兵庫地本も一九七五―七六年頃までは勤労主義的な指導をとり経営側に圧力をかけ力で決着をつけるというやり方をとっていたが、組織が拡大する過程で支部、分会の質的な整備がすすみ、また経営側の力量も

つよまって、指導的影響力をもつ経営者が出現するという変化が生まれて新たな対応が必要であった。運輸一般への移行がすすむなかで中央本部が集団交渉採用の方針を提起し、そしてすでに東京、大阪の両地本で実行に移され注目されていたことが、兵庫地本における集団交渉採用への気運を高めたといえよう。

兵庫地本は一九六二年以降、組合の春闘方針を説明するために労使懇談会を開催しているが、これに参加する企業は年々増え、最初の六社から一九八一年の春闘時には四五社に増えている。この懇談会は約三時間にわたっておこなわれ、組合側からは地本、支部、分会の役員が出席するが、組合休暇扱いである。この労使懇談会への参加企業が増えてきたことも、集団交渉の採用にとっては有利な条件であった。

兵庫地本は、一九七八年春闘を準備する過程で、新たに集団交渉方式を採用していくことを決め、労使懇談会でその方針を説明し、集団交渉に対応するよう要請した。

その後、兵庫地本は傘下の支部、分会と協力して全企業に正式に集団交渉に応じ、そのための必要な体制をとるよう要求し、これに二六社が参加することを回答して最初の集団交渉が実現した。

そして後述するように、この集団交渉が直接的な契機となって、集団交渉の妥結の直前に兵庫運輸経営協議会(兵庫協)が結成されたのである。

兵庫地本は、一九七八年の集団交渉においてはできるだけ多くの企業を参加させていくことを重視し、「金」のからむ問題は提起せず、集团的な話し合いの雰囲気づくりにつとめている。以下、各年次の集団交渉にたいする兵庫地本としての評価と反省点を運動方針の総括部分と指導的幹部の論文を中心にして紹介しておく。

① 一九七八年集団交渉―二六社参加

「……今春闘ではじめてとりくんだ集団交渉については、二六社と交渉をもつことができたし、要求項目も五項目のうち組合休暇とその賃金保障の二項目継続審議を残して他は確認するという成果をあげたが、交渉団員の意思統一の不充分、組合員に対しても集団交渉の意義、内容の不徹底があった。……二六社との集団交渉の成果に対して組合員自身であまり評価することができないままになっていることは、その原因について論議する必要がある。機関の一方的な評価におちいっている面もあるし、その原因について論議する必要がある」(一九七九年度経過報告より)。

集団交渉の成果にたいして、組合員自身あまり評価するまでにいたらないことについて、「集団交渉をとりくむにあたって、職場での情勢討議、集団交渉の意義、集団交渉での要求討議が十分に行われないうちに交渉に入ったこと、また交渉から妥結に至るまでの間、交渉経過の情報、資料の発行が不十分であったこと、交渉推進のための意思統一が不十分であったこと等が重なったため、上だけの話し合いの形で集団交渉がすすめられた結果と受けとめられます。また、妥結内容で、八月末日までに交渉をすすめ解決をはかることになっていた、組合休暇と賃金保障の交渉が、こちらの資料不足のため交渉が進まず、組織内での意思統一が長期にわたってはかれなかったことも大きな要因となりました」(上田正吉「雇用の確保と共同化推進―兵庫地本の集団交渉の総括」『月刊TGU』一九七九年六月号)。

② 一九七九年集団交渉―二九社参加

「集団交渉の成功……内容的には、雇用委員会、共同事業研究委員会、退職金規程委員会」の設置が協定されたこと、また不当労働行為の共同排除の協定が

されたことがあげられます。設置された三つの委員会を名実ともに充実さしうるとりくみが今後の大きな課題となっています。それは組織拡大への有利な条件であり、中小企業における労働組合運動のあり方としての一条件づくりでもあります。また、多数派形成の観点からも重要な内容をもっています。

成果の面と同時に、まだまだ集団交渉の進め方については、組合員の「合意」を得る民主的運営に弱い面があり、同時に組合員全体が、同一の認識と理解、確信がもてるような討議の時間づくりと、教宣活動が今後欠かれないこととなっています。また昨年から継続されている「組合休暇」の問題が未解決となっています（「一九七九年度経過報告」から）。

「今後の課題としては一つは、経営者間の結束がつまりより労働組合への対応もこれまでと変わってきているのでこちらの調査活動の充実、豊富な資料づくりの必要性がつまりよまっていること、二つには重複交渉をさけた結果、分会の交渉がとめられたという不満、悪のりする経営者がでてきているという不満等、これに答えるために必要な時間の不足、指導と説得活動の弱さを克服すること……」（前掲上田論文より要約）。

◎ 一九八〇年集団交渉―三二社参加

「集团的労使関係を発展させる集団交渉については、三月五日の結団式、三月十日の集団交渉統一要求書提出後四回の集団交渉と三回の労使代表による小委員会によって四月五日に妥結し……昨年以上に前進しました。……」

今後残されている問題としては……1、集団交渉のとりくみについては、要求にもとづく充分な討議と組合員の理解と積極性を強める民主的運営の努力が必要であること、2、集団交渉で確認された協定項目をより具体的内容にあげる努力と協定事項の活用が必要

であること。……退職金規定基準についてはおくれであり、新たにきまった労災特別補償、四級―十四級の具体的補償額、二年來懸案になっている組合休暇等の交渉を進めること……」（「一九八〇年度経過報告」より）。「昨年より進んだ点は、一つは、昨年の集団交渉参加会社二九社が今年は三十一社に増えたこと……二

つは……昨年よりも組合側は集団交渉に対する関心が強まり、集団交渉への各支部、分会代表の出席率が良かったこと……三つには、……紛争処理委員会の具体的な運用によって、経営者は集团的な労使関係のあり方に対する理解を深め、経営者間の共同研究、共同事業への意欲と確信が生まれつつあること……補強すべき事項の一つは……集団交渉の準備の時期を早めねばならない……二つめは調査活動と豊富な資料準備など経営者を説得、理解させ得る態勢強化、三つには協定事項を完全に実施させ、また活用し得るような支部、分会幹部の能力を高める努力、四つめは集団交渉不参加のところでも、地本統一要求を掲げて交渉を強める、五つめは懸案事項の小委員会等の作業の早期推進、協定実施上の点検と具体的推進」（上田正吉「三年目を迎えた集団交渉―兵庫地本」『月刊TGU』一九八〇年六月号より要約）。

◎ 一九八一年集団交渉―三八社参加

「兵庫地本では、集団交渉は昨年にひきつづいて成果をあげました。一つは集団交渉に参加した企業は、昨年の三十二社から七社増え三十九社となったこと、二つには要求への接近の面で成果をあげました。労働時間の短縮、労働災害特別補償額の増額、特別有給休暇の増加、定年制の定年延長と共に、女子の産後選択制育児休暇制度、成人病検査の受診休暇、受診費用等新しい協定事項があげられます。三つには、集団交渉に対する職場での理解、関心が深まりつつあるなど、

成果として特徴づけられる。しかし集団交渉による資本の側の結束もつまりより、それにまけないこちらの態勢強化が重要になっている。今後の検討を必要とする事項、①関西地区生コン支部の成果が運輸一般全体に影響を及ぼすに至らなかった要因の組織的検討、②企業不振のところが増え、賃上げ要求も出せない支部、分会の増加にたいする抜本的な対策」（「一九八一年一年間の運動の総括」より一部要約）。

「今後の課題と問題点としては、一つは協定により設置されている専門委員会の機能を充分に働かせるための積極的なとりくみ体制が必要となっている。二つめは、集団交渉による成果（多くの協定事項）が正確に評価されないうままですめられてきていることであり、組合役員、組合員の確信になりきっていないことである。その結果、日常的に各支部、分会で、会社との協定実行の具体的な交渉が積極的にもたれていないこと、他の組織の仲間、未組織の仲間に協定内容が職場を通じて広く宣伝されずにとどまっていることである。……また、新しい観点にたった集団交渉によって、新しい集团的労使関係がつくり出され、そこから経営者の意識の変化も生じつつあることに確信をもつことが必要である。三つめは、一貫して強調してきた要求討議から妥結するまでの意志統一する時間をどれほど多くつくり出すかということである。そのために幹部、活動家の大量養成は欠くことのできない課題である……」（上田正吉「築いた成果を着実に実効へ―兵庫地本の集団交渉」『月刊TGU』一九八一年五月号より要約）。

◎ 一九八二年集団交渉―四六社参加

「地本集団交渉が昨年にひき続いて前進……業種別集交（重機、ローリーの二業種）が新たにたれ、きびしい経営環境のもとにありながら、集団交渉によっ

て一定の成果をあげることができました。……集団交渉を可能とした……条件として一つは、組織力の前進、二つには部会活動の前進、三つには労働条件統一の追求がつづけられてきたことなどがあげられます。今後の課題として、一つは、職場のきめこまかな要求による職場を基礎にした運動交渉、協定の履行にとりくむこと、二つには、経営環境の改善をめざす、労使共同行動の具体化、三つには、成果の宣伝と影響力を運動と組織面からひろげていくことなどがあげられています。

同時に一九七八年以降、兵庫における集団交渉の前進は、『兵運協』に結集する経営者の努力によることも大きく、中小企業における労働組合運動のいっそうの探究が求められています。

集団交渉の前進とともに今後改善していかなければならないことは、集団交渉はどうしても幹部交渉が主になり、組合員全体の参加による活動になりにくい、という弱さがあります。要求に基づく組合員全体がとりくむ活動にあげていくための努力が必要です」(一九八二年一年間の運動の総括)より。

「一九七八年からとりくんできた地本集団交渉は、五年目にいたってやっと組合員に関心をもたせるところまできたと感じられます。……集団交渉による協定事項の具体的履行、実践の点検を日常不断におこないながら、集団交渉のもつ意義を事実として組合員に認識を深めるとりくみがどうしても必要であると考えます」(上田正吉「説得と、合意」による新たな運動構築」『月刊TGU』一九八二年六月号より)。

2 兵庫運輸経営協議会の組織と機能

運輸一般兵庫地本の集団交渉における経営者側交渉

団の中心となり、指導性を発揮しているのは、集団交渉参加企業の大部分が構成メンバーとなっている「兵運協」、すなわち兵庫運輸経営協議会である。ここで兵運協がいかなる経営者団体であるかをみておくことにしよう。

(一) 兵運協結成のいきさつ——経営者側の説明
兵運協結成のいきさつについて、清水敏正事務局長(一九八一年当時)は、筆者につきのようについている。

「現在の運輸一般が経営者の間で鬼の全自運といわれ、総労働対総資本の対決という運動路線で全国的に運動を指導していた時代では、企業に全自運の組合が結成されると経営者は経営意欲を失って絶望的となり、またかなりの企業が労働争議のなかで倒産するという状況であった。

こうしたなかで、いまから八・九年前に全自運にいためつけられた経験をもつ経営者たちが労働問題の情報連絡のための親睦会を結成したことがある。これが今日の兵運協の源流ともいえるものであるが、全自運対策としては、結局なんの役にもたらずつぶれることとなった。

現在の兵運協は、一九七八年の春岡のさいに運輸一般兵庫地本から集団交渉という新しい交渉方式の提起があったとき、全自運—運輸一般にいためつけられた経験をもつトラック企業六社の企業代表が集まって集団交渉とはどんなものか、集団交渉によってどんなことが生まれるかということについて話し合ったことが結成のきっかけである。その話し合いのなかから、集団交渉で経営者側が結束し、組合側の要求を少しでもカットできるように努力してみよう、そして集団交渉というものを経営側にとってメリットあるものにして

みよう、そのためには労働問題の労使関係について勉強していくことが必要だということになり結成の運びとなった。それまでのトラック運輸の中小経営者は労働組合によっていためつけられながら、労働問題の勉強はほとんどしていなかったのである。

兵運協結成がよびかけられると一三三社が参加し、現在では加盟企業は三六社(一九八二年四二社)となっている。

ところで兵庫県には、約一三〇〇社が加盟しているトラック協会があるがこれとの関係はない。聞くとこのによると、このトラック協会の労務対策委員会は兵運協が結成され「労働組合側と高度の対応をしている」という新しい状況が生まれていることを理由に解散したともいわれているが、兵運協を白眼視していることは事実である。兵運協としてもトラック協会に名実ともに影響力をもつ存在になりたいと思っている。なお、兵運協は、運輸一般加盟組合をもつ企業によって結成されている全国運輸経営者懇談会には加盟している」。

(二) 兵運協の組織と機能

兵運協は「目的」をつぎのように定めている。

「本会はトラック運輸業及び、これに関連する事業を営む中小企業経営者の自主的組織であり、中小企業経営者を取り巻く経営に関する諸問題を論議検討し、且つ労使間に内在若しくは将来発生する可能性のある問題を発展的に捉えて、これを論議して解決の緒を探究することにより労使間の紛争を未然に防ぎと共に健全な労使関係を育成し、以て企業の安定向上をはかることを目的とする」(規約第二条)。

この「目的達成」のためにかけている事業のおもなものは①会員相互間の親睦をはかり且つ経営上獲得した知識経験の交流並びに関係業界団体との交流、②

2 運輸一般兵庫地方本部の組織と機能

経営者間の事業の協業化、若しくは共同化等を推進するための委員会または研究部会の開催、③労使間の新しい発展を期するための委員会または研究部会の設置、④運輸一般労働組合の統一要求及び諸要求に対応する統一交渉と段階的研究のための委員会の設置——などである（規約第四条）。

兵運協は「本会の趣旨に賛同するトラック運輸業及びこれに関連する事業を経営する中小企業経営者により構成する」（規約第五条）とされ、入会は「会員二名以上の紹介を要し、幹事会の承認を得るものとする」（規約第六条）となっている。

兵運協の財政は、入会金（三万円）、会費（月額一万五〇〇〇円）とその都度徴収する臨時会費および寄付金によってまかなわれている。

兵運協の役員は会長一名、副会長三名、幹事若干名（九名）、会計一名、会計監査一名、事務局員若干名（事務局員一名、幹事より。専任事務局員一名）で任期はいずれも一年、「役員はその都度幹事会で協議の上総会に諮り決定する」という方式がとられ、事務局員は幹事会が任命する。

兵運協の会議の種類、開催時期等はつぎの通りとなっている（規約第十五条）。

①総会——毎年一回九月開催、臨時総会は必要に応じ随時開催。

②例会——月例会は原則として毎月第二金曜日開催、臨時例会は必要に応じ随時開催。

③幹事会——定例幹事会は原則として毎月一回開催、臨時幹事会は必要に応じ随時開催、必要に応じ関係委員長にも出席を求める。

④委員会——各種委員会は必要の都度随時開催する。委員会の委員は幹事会が推薦し総会または例会で承認を得るものとする。委員長は委員の互選により選出、

委員長の任期は二年。

⑤ 研究部会——各種研究部会は必要の都度随時開催、部会長は部会員の互選により選出。

以上の総会、例会は会員の三分の二以上の出席（委任状による出席をふくむ）により成立する。総会、例会、幹事会は会長が招集し、委員会、部会は委員長、部会長がそれぞれ招集することになっている。

兵運協としての決議事項は出席会員の三分の二以上の決議である（規約第十六条）。

（三） 兵運協の実際の機能——集団交渉における位置と役割

以下、兵運協の実際の機能についての清水事務局長の説明である。

「兵運協発足一年目は、会員の労働問題にたいする能力のレベルアップをはかるとともに、集団交渉における組合側の要求を土台にして、会員に共通した要求にどう対処していくかについて徹底的な研究、議論をおこなった。缶詰状態で議論をくりかえしていくなかで会員も経営者として訓練されていったと思う。

二年目は、集団交渉のなかで継続交渉となった事項を中心に会員が『組織人』となり、一人ひとりが責任をもってその問題点をまとめ、問題別的小委員会を設置していった。これによって兵運協の軸をつくることができたが、これ以来、会員は労働問題や労使関係の勉強をするようになり、兵運協の枠組みと内容が形成され、労使共同セミナーにも積極的に参加するようになった。

このようななかで経営者に教育したことは、『労働組合という組織は要求実現の闘争によって拡大発展していく組織であり、経営者側とは基本的に対立する組織であるということ』を忘れてはならない。受け入れる

ことのできない要求については受け入れないという態度を通し、意思疎通を欠くことによる紛争は絶対におこさない」ということであった。

兵運協の会議である月例会は、毎月第二金曜日に開き、当日は午前中（九時頃から）幹事会（三役、幹事）をもち、午後は五時までを月例会としている。そこでは各種委員会の活動状況と問題点、方向づけ、事務局の問題提起などを中心に時間一杯議論している。決定されたことにたいする異議申し立てはほとんどない。また事務局メンバーは兵運協のすべての会議に出席している。

事務局の日常的な活動は、賃金その他の労働条件の調査をまとめ、労務管理の日常的相談、共同事業問題、ガソリンなど油の購入状況の調査などである。

兵運協加盟の企業は、すべて集団交渉に参加するが、未加盟企業でも集団交渉に参加してるところもある。それらをふくめて経営者側の集団交渉団を結成するが、そのなかで中心的な役割を果たすのは兵運協である。兵運協は関係企業に兵運協への加盟や集団交渉への参加を積極的に勧めるということはしていない。自発性を尊重して、加盟や参加を申し入れてきた企業は受け入れるという態度をとっている。

一九八一年春闘についてみると、集団交渉における組合側の要求項目は細かくみると五二・五三項目にのぼったが、その一つひとつについて徹底的に検討し、どれをどの程度受け入れるか、どれを拒否するか、またどれを専門委員会での継続事項とするかなどを討議した。月三〇日のうち一七〜一八日間はこのためにあてられている。この検討のすすめ方として、加盟企業間にも労働条件の格差が存在しているのを、それを考慮していくつかのグループ化をおこないグループごとに検討するという方法をとった。兵運協としては企業間格

差の調整を労働組合との協議のなかで段階的にすすめていくことを春闘にあたって重視している。

一九八一年春闘における集団交渉は、全体交渉と小委員会交渉あわせて八回もったが、その過程で兵運協と集団交渉加盟企業とでその前後に交渉対策会議をもち、交渉状況の総括とその後の交渉のすすめ方を検討した。こうしたことはいうまでもなく必要である。

集団交渉、小委員会交渉の議事録は、兵運協事務局がとり、その要録を作成配布している。

3 一九八一年春闘における集団交渉の状況

(一) 地本集団交渉の組織化

運輸一般の春闘は、すでにみたような過程を経て組織され展開されていくが、兵庫地本の集団交渉の場合を一九八一年春闘についてみておくことにしよう。

兵庫地本は一九八〇年一〇月一二日に第三〇回定期大会を開催し、一九八一年度運動方針において八一年春闘を運動の「基調」でしめす方向でとりくむことを決め、一九八二年二月九日の地本委員会（支部、分会代表者会議）において中央本部の春闘方針を受けた兵庫地本としての一九八一年春闘方針を決定した。

春闘方針は「八一年春闘の意義と情勢」「春闘の基本方向」「八一年春闘統一要求」「たたかひのすすめかた」「当面のスケジュール」からなるもので、「春闘の基本方向」はつぎのようなものである。

運輸一般春闘方針による六つの基本にもとづき、それぞれ具体的にとりくみます。

一、要求・行動の大衆的決定と納得すく「合意」形成につとめます。

① 要求、行動、妥結のすべての過程で組合民主主義をつらぬくことと、日本の経済の民主的再建への方向を中心に職場討議をすすめます。

② 企業意識の克服と地域、業種での共同の行動がくまれるよう努力します。

③ 中小業者とのあいだに共同の要求、行動がくまれる（合意）づくりへ積極的にとりくみます。

二、地域・業種の行動強化のもとに多様な行動の展開をはかります。

① 独占大企業を包囲して、これへむけての闘い、態勢づくりを強化します。

② 海上コンテナ、鉄鋼・重畳関係の業種別共同、共同行動をすすめるために、関係する組織との交流、統一要求づくりへのとりくみをおこないます。

三、中小企業経営者との共同行動の推進、民主的陣地の構築をはかっていきます。

① 運輸一般京滋地本、大阪地本で発足した「引越センター」を地本でもとりあげ、実施への検討をおこないます。

② ポートピアに関係する各諸願項目について実現できるよう、運動をひろめつよめていきます。

③ 労使研究委員会が懸案になっている「共同購入」について積極的なとりくみをおこないます。

四、運輸一般の組織拡大・強化をはかります。

① 多量の活動家を養成するための手だてをつよめます。そのための一つとして活動者の交流会を実施します。

② 友好組合、民主団体との懇談会をおこないます。

③ 宣伝ビラ、ステッカーの作成、配布など未組織労働者へのよびかけをつよめます。

五、統一労働組合の強化と「左派組合」との連帯をつよめ、ナショナルセンターの階級的・民主的確立をはかります。

① 各支部、分会機関で統一労働組合問題を必ず討議事項とし、組織的な動きとなるよう努力します。

② 県統一労働組合強化への積極的な意見を集中し、専門部活動の強化をともに申し入れます。

六、革新統一のうねりをつくっていきます。

① 政治的反動化が急テンポですすめられているとき、労働者の経済要求の闘いととも、民主主義と平和擁護の闘いを結合させ、いろんな運動へ積極的に参加していきます。

「たたかひのすすめかた」では、集団交渉を中心に春闘を推進し、一社でも多く集団交渉に参加できるよう各支部、分会が地本とともに経営者へはたらきかけること、集団交渉は集団交渉参加組織の代表全員参加の集団交渉と役員構成による小委員会の交渉形態をとるなど集団交渉の組合側の態勢と一応のスケジュールを明らかにしている。

兵庫地本は二月一日に地本春闘討論集会（一〇〇名）を開催し、春闘方針の理解と徹底をはかるとともに二〇日に一九六二年以来つづけられている労使懇談会を開催して、経営者側に兵庫地本の春闘方針の説明をおこない、また集団交渉における要求項目を明らかにして集団交渉への参加を要請した。労使懇談会への経営者側の参加は四五社の代表であった。これは当時でそれまでの最高の参加状況である。

そして二月二五日、正式に文書で運輸一般加盟組織の全企業に集団交渉への参加を要請し、また各支部、分会も同時にそれぞれの企業に集団交渉に参加するよう要求した。集団交渉に参加する企業は兵庫地本に回答するという指定にもとづいて一九八一年春闘では最終的に三八社が参加を回答した。

兵庫地本は二月二八日に集団交渉団結開式をおこな
い、要求の再確認、集団交渉の役員選出（交渉団長は
地本執行委員長、役員は地本三役、神戸支部二名、東
播支部一名、阪神支部一名）、交渉日程、集団交渉結
着予定などを確認している。

地本はその後、集団交渉の経営者側の中心となる兵
運協と第一回の集団交渉の日程について事務的な打ち
合わせをおこない三月四日を確認した。

三月四日、第一回の集団交渉が開催され、組合側は
つぎのような「八一年春闘地本集団交渉による統一要
求書」を提出した。

〈1〉賃金について

一、運輸一般最低賃金一八歳以上月額九万五千元
以上（所定内賃金）

〈2〉労働時間について

二、当面年間休日数二百日以上、総所定労働時間数
二千時間以内（そのため、（イ）週休二日制、
（ロ）国民祝日の完全休日、（ハ）年末年始の休日
を元日のほかに五労働日以上、（ニ）夏季特別休
暇を連続五日間以上——を確保）。

〈3〉休暇制度について

三、年次有給休暇を、（イ）継続三カ月以上二十日
間、（ロ）継続一年以上二十日間。

四、女子に対し、（イ）産前産後各八週間の有給休
暇、（ロ）生理休暇と通算二十日間の有給妊娠障
害休暇、（ハ）原職復帰を条件に産後一年間の選
択制の育児休暇、（ニ）労基法六十六条による一
日二回それぞれ三十分以上の育児時間。

五、結婚休暇十日間以上、結婚資金二〇万円以上。
妻の出産にともなう特別休暇（三日間以上）。

〈4〉退職金、定年延長について

六、六十歳までの定年延長と運輸一般退職金基準に

よる退職金制度の確立（今回、支給額の増額をは
かる）。

〈5〉労働災害、職業病について

七、業務上死傷に対する特別補償（死亡および障害
一〜三級二千万円以上、四級以下はこれに準ず
る）。

八、業務上疾病の企業内保障と公傷時の賃金保障。

腰痛症、ムチウチ症、フォークリフト病、頸肩腕
症候群、循環器疾患の職業病指定と企業内での特
別精密検診の制度化。すべての事業所での労働安
全衛生委員会の設置と強化。

〈6〉雇用保障と解雇規制について

九、過剰労働をなくするための必要人員の確保。企業
の解散・合併など経営主体の変更・縮小にあたっ
ての事前協議と同意約款。解雇、配転の規制。

〈7〉大地震の防災対策

一〇、被災による業務困難な場合の身分保障。警戒
宣言や地震発生にともなう自宅待機・出勤不能時
の賃金補償。

一一、建造物、危険物、車両などの点検。業務使用
の車両におけるラジオ、懐中電灯、救急箱、防寒
着、ヘルメット、非常食などの装備。

〈8〉地本独自の要求

一二、業務上の交通事故に起因する、紛争および懲
役、禁固、免許証の取り消し、免許などこれらの
場合の身分、賃金、費用についての万全の保障を
おこなうこと。

一三、成人病検査の実施とその費用の負担を会社が
おこなうこと。

一四、労使共同事業のうちの、物資共同購入の具体
的促進と労働組合の意見を十二分にうけいれるこ
と。

一五、子息、子女の結婚参加特別有給休暇二日間。
以上

（二）集団交渉の展開と要結

第一回集団交渉では、集団交渉参加企業の確認と集
団交渉の労使双方の役員（各二名）の確認をおこな
ったあと、組合側から要求内容を説明し、これにたい
して経営者側の説明がおこなわれている。

第二回集団交渉は、三月一四日、第三回集団交渉
は、三月二〇日、第四回集団交渉は、三月二八日とい
う日程でもたれ、第四回の総括のための交渉で打ち上
げとなっている。

集団交渉の傍聴参加者については特別の制限はな
く、組合側からは四〇—五〇名程度の参加となってい
るが、集団交渉の時間は就業時間外の午後六時頃から
開催され九時三〇分ないし一〇時頃までである。

この集団交渉の間、三月二日、三月一七日、三月
二三日、三月二七日にそれぞれ小委員会がもたれ、集
団交渉を円滑にするためのつめた小委員会レベル
での交渉がおこなわれている。なお、三月二六日と二
七日の二回三役交渉というさらにつめた交渉の場もも
たれている。

この小委員会交渉は、集団交渉の場合とは異なり、
メンバーも固定されて（集団交渉の役員）、就業時間中
に開催されるが、経営者側が小委員会交渉の回答のた
めの会議を朝から晩までおこなうことがあり、そのた
め長時間中断して待たされることもあるという。

その後四月八日と一五日に、集団交渉の要結内容を
明記する統一協定書のすりあわせが労使双方の代表に
よっておこなわれ、そして五月一四日に「八一年集団
交渉統一協定書」調印式がおこなわれている（経営者
側より二七社三名、組合側より二五支部・分会三五

名、地本執行委員八名、合計七四名出席。

以上が兵庫地本の一九八一年春闘における集団交渉のおおよその経過であるが、その過程で要求をめぐって労使がどのように対立し、どのように結着をつけていったか、兵運協事務局が作成した内部資料「八一春闘集団交渉検討資料」をもとに時間短縮問題の交渉状況をみておこう。なお組合側は議事録をとっていないが、それは「会社側を信頼しているから」とのことである。

労働時間短縮問題は、最後まで労使の主張がすくなく対立し、まず第一回小委員会交渉で経営者側がさまざまな理由（昨年協定への到達が先決、昼間は手待ち時間が多、土曜も要営業の業種多く、割増賃金算出困難など）をあげて現行協定通り（年間二二〇〇時間以内）を主張して拒否、組合側は二二〇〇時間が社会通念として疑問であり、トラック労働における総労働時間の実態をつかみ週休二日制を採用すべきであると主張し、第二回集交でも再考をつよく迫った。

経営者側は「時短をすればその分だけ残業が出て原資アップになる」として重ねて拒否するとともに、第二回小委員会交渉でも同じ観点から拒否し、「年休をふくめると働く時間は一体何時間残るか考えよ」「県二五〇〇社の内三五社が時短してあとの企業と競争可能か考えよ、生産性向上のため省力化、機械化できぬ業種の宿命を考えよ」「こんな条件ではとても集交に参加できぬ企業もある」とときびしく組合要求を批判した。組合側は、経営者側の単純な時短即賃上げ論を拒否しながら時短の方法を明らかにするよう要求した。

経営者側は第三回集交でも時短を拒否し、「集交参加企業は現在昨年協定した二二〇〇時間に明年三月までに到達すべく鋭意努力中で、すでに足踏みしている企業もあるが、来年三月に足並みが揃うまで現行通り

としたい」と主張、組合側は足並みを揃えるという考え方では時短はむずかしい、業種により実施していくことも可能ではないかと時短を前向きに検討することを重ねてつよく要求した。

第三回小委員会交渉では、経営者側は内部に専門委員会を設置して前向きに検討する意向もあることを明らかにしながら、現行通りの拒否内容をくりかえし、組合側は主張を変えて「たとえ二二〇〇時間にならなくても何時間かの時短を考えよ、今年は五〇時間短縮という形にしろもらいたい、時間外割増しの算定基準は従来通りにしてもよい」と主張し妥協点をさぐる姿勢を打ち出した。そして三月二六日の第一回三役交渉でも「譲れる限度」の要求として主張し、「時間外分母現行据置きはいつまでもというわけではない」とクギをさしている。

これにたいして三月二六・二七日の第二回三役交渉において、経営者側も組合側の新しい要求に譲歩し、①明後年三月末までであれば実施可能な企業、②現時点で将来的に実施不可能の企業合計一二社を除くことを条件に明年三月末までに二一五〇時間としたい、二一五〇時間以下の企業で時短問題の分会との交渉には応じられないという回答を提示した。

組合側は「現時点で将来的に実施不可能な企業」について「将来的」という点は認められない。工夫、努力すればできるはずと主張し、また他の適用除外とする企業も期限にこだわらずに短縮に努力し、さらに現状二一五〇時間以下の企業でもいくらでも時短を実施するようかきねて要求した。そして分会交渉には応じられないとする態度を批判した。

第四回集交では、経営者側は三役交渉の経過をふまえ組合側の主張を入れて回答を整理し、そのなかで、「すでに二一五〇時間は到達の会社で工夫によりさら

に時短が可能と労使双方が判断する場合には、今春闘終了後前向きに労使協議を行なうことができる。但し協議に当たり組合は企業能力も充分配慮するものとする」と新たに提案した。組合側に適用除外企業の除外理由の明確な説明を求めるとともに「工夫により」の削除、適用除外企業の覚書による確認を要求、経営者側がそれに同意して了解点に達した。

なお時間短縮要求と関連をもつ年次有給休暇増の要求については、経営者側は現行通りを回答、組合側は一日でも二日でも増やすよう再考を要求し、その過程で経営者側はパート、嘱託にも労基法の適用を確認したが、組合側は時短二一五〇時間を認めれば要求をとりあげてもよいとの態度をとり、経営者側がそれを最終的に認めたので現行通りということになった。

（三）賃金引上げ要求の企業別交渉

運輸一般における集団交渉において、業種別の集団交渉は賃金引上げを中心的な要求の柱にすえているが、地本の集団交渉は現在のところ賃金引上げ要求をかかげず、傘下各組合の企業別交渉にゆだねている。

一九八一年春闘についてみると、運輸一般は春闘方針で、統一労組懇が提起した「三万円以上の賃上げ」「誰れでも 万円以上」の底上げ要求方式を支持し、これを要求討論の具体的指標にすえ、それぞれの支部（分会）交渉単位ごとに生活実態、大衆討論にもとづいて決めていくということにしたが、兵庫地本傘下の各組合もこの方針にしたがって、賃上げ要求を決定した。賃上げ要求額はだいたい三万円～五万円台のゾーンで決定されている。

要求は、運輸一般の方針にもとづいて、三月三日～五日に提出され、さきにもたようなスケジュールで集団交渉に決着がつくと、各組合は賃上げ要求の企業別

2 運輸一般兵庫地方本部の組織と機能

交渉を開始した。

この団体交渉は、運輸一般の闘争スケジュールにそって自主的にすすめられ解決に向かうが、それについて、運輸一般中央はもちろん兵庫地本も、金額面などでハドメをかけるといったような指導はいっさいおこなっていない。

また賃上げ要求の団体交渉に地本役員が参加するということもおこなわれていない。地本役員が団体交渉に参加するのは、当該支部、分会より参加要請があった場合だけである。そうしたケースも多くはない。

しかし、経営危機―倒産問題がからみ、複雑化して自主的な解決が困難になる場合には、地本は積極的に介入して、解決への糸口をさがす努力はおこなっている。団体交渉がこじれ紛争状態が深刻化すると、さきにみた紛争処理委員会が関与して解決をはかるというケースに発展する。その場合は、地本が組合側と話し合い、兵運協が会社側と話し合うなどして妥協点をさぐり解決へもっていくという方法がとられている。

企業別の団体交渉にたいして、このようなかたちで介入がなされるという方法もその企業に複数組合（たとえば全港湾など）が併存するという場合には、それとの関係もあって解決は簡単ではないようである。兵庫地本傘下の支部、分会の賃上げ要求も全体の運動の展開過程のなかでその力関係に規定されて解決せざるをえないという状況におかれている。

ところで、会社側を集団交渉に参加させることのできなかった支部・分会は、地本の集団交渉要求と同様の要求を賃上げ要求とともに会社側に提出し、独自に団体交渉をおこなっている。集団交渉の状況や成果が地本からすべての支部・分会に報告され、それらが企業別交渉の有力な材料となっていることはいまでもない。経営者側もこれに対応して団体交渉のための情

報交換と話し合いは適宜おこなっているようである。

4 一九八二年春闘における業種別 集団交渉の展開

運輸一般の一九八二年の春闘における集団交渉は、単位数は前年の一三から二七に拡大しており、運輸一般一九八三年度運動方針が特徴づけているように、それは(イ)支部(分会)の到達水準、力量の度合いに応じた交渉グループの編成(東京地本の型)、(ロ)地本集交参加支部(分会)のうち、独自要求で交渉団を組織した大阪、兵庫の型、(ハ)業種別支部のなかで地域・業態単位に集交を組織した関西生コン、関東清掃の型など各地本や業種別組織が創意工夫をこらして目的意識的に拡大にむけてとりこんだ結果によるものである。

兵庫地本は、はじめ賃金要求をふくむ業種別集団交渉を実現させることを提起し、ねばりづよい取り組みによって、ローリー関係三社(神戸支部所属三分会)重機関係五社(神戸支部所属五分会)の集団交渉を実現させ、一定の成果をおさめている。以下、そのかんたんな経過の概要である。

(一) 基本集団交渉と業種別集団交渉の関係

地本が従来の集団交渉とは別に、新たに賃金要求をふくむ業種別集交を提起したことに兵運協側はつよく反発し、①従来の集団交渉と業種別集交が同時に同じ要求でおこなわれることになる、従来からの集団交渉の意義がうすれて参加している企業はなれ、集団交渉の分断にもつながり従来からの集団交渉がつぶれることにもなりかねない。②交渉形態の変更については事前に協議されるべきであって、労使「合意」への努力が必要ではないか。③ローリー、重機二業種の業

種別集交への参加数は、兵庫県下における二業種の企業数からして参加企業の数にあまりにも少なく時期尚早である――と主張した。

兵運協は、さらにまたこれまでの集団交渉についてもその経験のなからつぎのような問題を提起してきた。

①集団交渉参加会社のうち兵運協加入の会社について責任がもてないが、未加入の会社については責任がもてない。それは集団交渉のまとめで意思統一に苦勞するし、集団交渉が終わったあとも、継続される事項についての意思統一の場へ、未加入会社の出席が悪く責任がもてない。兵運協としては今後ここには関与しないこととする。

②集団交渉の妥結による協定書調印は、兵運協代表と未加入会社の代表と別々に調印することにした。

一九八二年三月四日の第一回集団交渉でもこのような内容をもりこんだ申し入れが経営者側からなされ、①新たな集団交渉の形態としての業種別集交を地本集団交渉にとり入れるか否か、②兵運協未加入会社への集団交渉中のつめ、終了後、協定事項履行のつめについてはだれがやるか、③協定調印者は経営者側代表としてだれがやるのか――といういわゆる「窓口」問題の交渉となり、要求の説明もおこなわれず交渉日程はおくれていった。

これらの問題を解決するため、地本としても意思統一をはかり、小委員会での交渉でも経営者側の理解をもとめる努力を重ね、その結果、組合側から提示していた内容で双方の「合意」が成立した。その内容はつぎのようなものである。

①従来おこなってきた地本集団交渉を「基本集交」とし、地本集団交渉はこの「基本集交」と新しくとりいれる「業種別集交」(八二年はローリー、重機の二

業種)ですすめる。

② 「基本集交」は、従来の制度的要求項目を中心に交渉をすすめ、「業種別集交」は賃金の引上げ、最低保障賃金および業種に関係する要求で交渉をすすめ、重複交渉になる要求はさける。

③ 「基本集交」、「業種別集交」ともに組合は地本が責任をもつ。経営者側も兵運協加入会社、未加入会社を問わず、集団交渉に参加するすべての会社で、経営者側としての集団交渉団を編成し、この集団交渉が「基本集交」「業種別集交」に責任をもつ。

④ 「業種別集交」は「基本集交」が終わったあとすぐに引き続いてもつ。

⑤ 協定書調印については、会社側代表は兵運協加入会社の代表と兵運協未加入会社の代表の二者調印とし、併せて従来通り、全参加会社、組合代表の調印をおこなう。

以上のような内容で解決し、業種別集交の枠組みが設定されたのである。

基本集交は三月四日以降、一二日、一九日、三〇日、四月五日と五回の交渉とこの間に六回の小委員会交渉によって推進され妥結している。

基本集交における要求の前進面はつぎの諸事項である。

① 運輸一般最低賃金一八歳九万八〇〇〇円への引上げ、② 夏季休暇、年末・年始休暇を合計八日とする、③ 新規採用者で勤続三カ月以上の者に三日間の年次有給休暇保障、④ 労働災害特別補償―死亡、一級―三級を二〇〇〇万円、⑤ 女子労働者二五歳勤続五年経験一二万円、⑥ 女子結婚特別有給休暇二日、⑦ 有害物輸送と危険物輸送に係る労働者への教育、安全対策を完全におこない、特別健康診断と健康管理をおこなうこと、△高齢者対策事業の促進を共同事業研究委員会

で前むきに検討すること、△年二回おこなわれる健康診断のうち一回は特別に精密な健康診断をおこなうこと。

(三) ローリー、重機の業種別集団交渉

この二つの集団交渉の重要な特徴は、賃上げ要求が中心におかれていたことで、これは制度的な要求中心の基本集交と大きく異なる点である。業種別交渉は基本集交における「合意」にもとづいて基本集交終了後から開始され、その第一回交渉はローリーの場合が四月一〇日、重機の場合が四月一六日であった。

ローリーの集交は四月二二日の第二回交渉で終わり、重機の集交は二〇日、五月一日と三回におよんで妥結に達している。

その妥結内容はつぎのようなものである。

重機関係―①賃上げ一人一律二万二〇〇〇円、②最低保障月額二万三千元(三社)、月額二万三千元(二社)。

ローリー関係―①賃上げ一人一律二万三〇〇〇円、②最低保障月額二万三千元、③減車、休車にあたっての

事前協議制の確立、④出先の開門時刻を所定内労働の始業時刻とする早出基準の設定、手当の支給、⑤長距離運行基準、処罰については労使構成の小委員会において協議する。

重機とローリーの業界をめぐる状況は、公共事業の削減などによる仕事量の減少、作業単価のダンピング、不況による需要の低下、為替差損などを理由とした運収の一部返上(出光にたいし一%)、夏場における減車、休車という憂慮すべき事態となっていた。

このような状況が今後の企業経営や労働条件にも大きな影響をおよぼすことは必至であった。そこで、これまでできてきた集団的労使関係と業種別運動をさらに発展させるなかで事態を打開する方向を明確にす

る必要があるとの判断から積極的に新たな業種別集団交渉を提起したのである。

業種別集交の実現までには、さきにみたような経緯があったが、兵庫地本は集交を可能にした条件としてつぎの三つをあげている。

第一は、組合側の組織力の前進であり、重機関係の分会が昨年の二分会から五分会となり、ローリーは二分会から三分会に、さらに企業内二労組をふくめ「出光関連労組協議会」が結成されて労使懇談会がおこなわれてきたことがそれである。

第二は、重機、ローリーの業種別部会の運動の前進であり、仕事の確保、単価の引上げ、宣伝活動、組合の組織化、争議支援などがおこなわれてきたことである。

第三は、労働条件を統一するための追求がなされてきたことであり、それは年末一時金闘争で各分会が共同歩調をとり、ほぼ同額で妥結したことや、また新分会の労働条件をこれまでの基本集交の協定内容にもとづいて追求したことにみることができる。

第四は、労使共同行動が追求されてきたことで、クレーン作業料金の算定とその実施をめざしたゼネコンなどへの申し入れをはじめとする共同行動の取り組みがそれである。

兵庫地本は、業種別集交の成果として①とりわけ重機の賃上げがこれまでの賃上げを上まわったこと(新しく運輸一般が結成された分会三社のうち二社は昨年までほとんど賃上げなどなし)が高く評価され、未組の企業にも影響をあたえ賃上げの動きを生みだしている。またローリーでは「出光関連労組協議会」関係五社のうち運輸一般の組織のない二社で賃下げが提案されているなかでの成果であるだけに、厳しい環境を突破してきた集団的労使関係の発展に確

信をもつことができた。②ローリーにおける早出基準と手当の設定はローリーの業界のタブーを破ったものとして関連労組から評価されている。一方的にやられていた作業ミスにたいする処罰が協議事項となり一定の歯止めがかけられ、労働時間の短縮、組合活動の保障も基本集交で協定されたレベルまで引き上げられたことも注目すべき成果である。③業種別集交のなかで経営危機を開閉するための労使の共同行動の重要性、これまでの業種別運動の実績とこれからの展望についても話し合われ理解を深めたことも一つの成果といえる——といった点をあげている。

運輸一般神戸支部は、この業種別集交についてこのような成果を確認する一方、「反省点としては、どうしても大衆的な取り組みになりにくく、雲の上の解決だという声も一部に出ている。より多くの組合員が運動に参加できる様、創意と工夫が今後の集交にもとめられている」(「第一三回定期大会議案書」一、一九八二年度をふりかえって)としているが、兵庫地本は今後のこの業種別集交の課題として、つぎの点を提起している。

- ①職場での、きめこまかな要求を取り上げた分会交渉、協定の履行、職場を基礎にした運動の展開を重視していかなければ集交だけのこと足れりとなってしまう恐れがある。
 - ②経営環境の改善をめざす労使共同行動の具体化。
 - ③春闘の成果を土台に運輸一般の影響力を運動、組織両面からひろめていくこと。
 - ④関係業者をふくめた業種別協議会を設置すること
- 運輸一般兵庫地本は、一九八三年度の運動方針で「地本集団交渉を継続発展させると共に業種別集交も重視し、海上コンテナの集団交渉についても検討していく」としてほかの業種にも、また地域にも集団交

渉をひろげていく方向を提起している。

5 集団交渉協定による各種専門委員会の設置とその活動

兵庫地本は、一九七八年の第一回から一九八二年の第五回までの集団交渉において、つぎの八種類の専門委員会を設置したが、そのうち常設的な性格をもって雇用委員会、共同事業研究委員会、紛争処理委員会を除いて今日までにそれぞれの検討課題について労使の合意を成立させ、専門委員会としての活動はほぼ終了している。

- ③退職金委員会
 - ④労災補償委員会
 - ⑤組合休暇委員会
 - ⑥雇用委員会
 - ⑦共同事業研究委員会
 - ⑧共済委員会
 - ⑨業務上交通事故委員会
 - ⑩紛争処理委員会(東地区、中地区、西地区)
- 退職金委員会における協議事項は退職金規定の確立、改善の問題および定年延長問題でこれらは現在もなお解決をみていない。集団交渉統一協定書によれば結論がでるまでの間に「各組合で、退職金規定改善の交渉を求める場合、当該会社は個別交渉に応じるとともに、当該会社、組合より要請がある場合は、退職金委員会委員が個別交渉に参加することを認める」(第五条)としている。
- 労災補償委員会は一九八一年には、集団交渉で専門委員会に委ねられた障害四一四級の特別補償問題をとりあげている。その合意内容はつぎのようなものである。

「障害四一四級の特別補償は、つぎの通りとする。

特別補償額は

四級 九〇〇万円

五級 七一一〇 (四級補償額×労働能力喪失率 七九%)

六級 六〇三〇 (〃 六七%)

七級 五〇四〇 (〃 五六%)

八級 四〇五〇 (〃 四五%)

九級 三二五〇 (〃 三五%)

一〇級 二四三〇 (〃 二七%)

一一級 一八〇〇 (〃 二〇%)

一二級 一二六〇 (〃 一四%)

一三級 八一〇 (〃 九%)

一四級 四五〇 (〃 五%)

組合休暇委員会は、以前から交渉が継続されてきた組合活動休暇日数の問題を中心とする。六月の委員会で内容上の合意が成立し、十一月三日協定が締結された。その内容はつぎのようなものである。

「四、組合休暇の日数と、その賃金保障については次の通りとする。

(A) 組合休暇日数

イ、基礎日数として各分会に対し、年間一二日を

付与する。

但し、組合員五名未満の分会は年間六日とする。
ロ、各分会組合員に対し、一名につき年間一・五日を付与する。

但し、端数を生じる場合は四捨五入とする。

ハ、地本役員（会計監査を除く）に対し、一名につき年間一二日を付与する。

ニ、支部役員（会計監査を除く）に対し、選出分会ごとに年間一二日を付与する。

但し、複数の支部役員が選出された場合には組合主張に基き委員会で別途協議決定する。（複数の地本役員が選出された場合も同様の扱いとする）

ホ、支部役員に付与する休暇を他の組合員が代替使用することについては各社の規定通りとする。

ヘ、休暇の半日（四時間）単位の使用については各社の規定通りとする。

ト、年間休暇日数の起算日は、毎年一月一日とし、その後一年以内は人員に変動を生じても原則として休暇日数は修正しないものとする。

チ、単独支部構成会社については、各社の現行規定通りとし前各項については適用を除外する。

(B) 賃金保障

賃金保障は最低を一日五、五〇〇円（半日使用の場合は二、七五〇円）とし、それ以上（現行規定で上回っているものも含む）の内容については会社、組合で協議決定する。

雇用委員会は、一九七九年の集団交渉において設置されたもので、この任務は「組合より共同雇用、日々雇用について要請があった場合その都度審議の上会社に幹旋するとともに雇用に必要な情報資料を予め登録

しておくものとする」とされている。一九八〇年の集団交渉では雇用委員会規制事項、雇用委員会運営規程を締結した（資料参照）。このような雇用保障を条項、規程で具体化したのは運輸一般では、兵庫地本がはじめてである。

なお集団交渉統一協定における雇用の確保と保障についての内容は下記の通り。

「一、雇用に関する経営計画の変更（定員の変更、希望退職、一時帰休、解雇）及び企業の解散、閉鎖、合併、譲渡、労働条件に重大な影響を及ぼす経営主体の変更、縮小、整理については円満な労使関係を育成するため事前に労使協議を行ない、双方誠意を尽して問題の解決を図る。

二、企業の倒産、閉鎖など己むを得ない事情で失業した組合員の優先雇用については、組合の意志、趣旨を確認し、各社はこれを認める。

三、本協定調印会社間での運輸一般組合員の共同雇用及び日々雇用については、労使双方の委員で設置された「雇用委員会」が別に定める雇用委員会規制事項、運営規程に基き実施する。

四、臨時工、嘱託、パート、下請などの労働者の雇用条件の決定、変更にあつては、事前に組合と協議し、組合及び本人の同意を得て実施する件については、研究委員会で検討していくものとする。

五、儲車利用に当つては組合と協議のうえ実施する件については、今後の研究協議課題とする」。

共同事業研究委員会も一九七九年の集団交渉によって設置され、その活動のなかで検討された「トラック共同センター」が、一九八〇年六月に設立発足している。これについてはあとでふれるが、労使共同事業についての協定はつぎのようなものである（一九八二年協定）。

「研究委員会」を定期的に開催して検討を行ない、組合の意見も充分取り入れ実施可能な事項から逐次、労使協議会に答申のうえ事業を推進する。

なお、高齢者対策事業の可能性について委員会で研究していくものとする」。

共済委員会は、共済制度について「中央労使協議会での結論をまち改めて労使協議する」ということで、委員会としての実質的な活動はなされていなかったが、一九八二年の統一協定書はつぎのように定めた。

「中央労使協議会の結論に従い、一九八二年五月一日労使共同事業として発足した全国中小企業勤労福祉共済制度（はすのす共済）の設立趣旨に則り、その充実にために労使双方努力する」。

業務上交通事故委員会は、協議継続中で結論が出されておらず、一九八二年の統一協定書はつぎのように定めている。

「保障を実施するに当たっての細目を引続き委員会で協議する」。

なお委員会での結論を得るまでの間に該当事案が生じた場合は、当該労使と委員会での措置につき協議を行ない対処する」。

紛争処理委員会は、一九七九年の統一協定の「労使紛争の処理、防止についての積極的なとりくみについては、これを認め、組合より要請のあった場合、正しい姿勢でとりくむ」という規定にもとづいて設置されているものであるが、委員会に関する明文の運用規定はない。

この紛争処理委員会だけは県内三地区に設置され、ケースバイケースで紛争の処理解決にあたっている。委員会の活動は労使双方いずれかの申し立てによって開始され、処理「手続き」をすすめるなかで途中で個別企業に差し戻すケースもある。これまで委員会が関与

して二日程度で解決しており、解決決定には兵庫地本代表、兵庫協の代表も署名する。兵庫協は解決協定を遵守するよう加盟企業に要請し、それをまもらなかった企業を兵庫協から脱退させたケースもあるという。

一九七九年の統一協定書では「不当労働行為の共同排除を確約する」ことが明記され今日まで確認されて維持されている。なお争議行為の通告について、兵庫協は「七十二時間前」となっていると説明しているが、兵庫地本側はそんなはっきりした確認はないとしている。

以上が集団交渉協定によって設置された専門委員会の概要である。

一九八一年春闘の集団交渉から八二年春闘の集団交渉までのあいだに退職金委員会（二回）、組合休暇委員会（一回）、労災補償委員会（三回）、業務上交通事故委員会（一回）が開催されている。

専門委員会は二時間から三時間程度もたれ、組合側としては合意した事項については、集団交渉参加組合のあいだで協議し、地本執行委員会でも討議して最終的な判断をしている。兵庫協内部の手続きもこれとほぼ同じである。

専門委員会における検討事項は、正式に妥結した時点で効力をもたせ、次年度の集団交渉の統一協定書にもりこみ正式に確認することになっている。

以上の専門委員会のほかに一九七八年の集団交渉の統一協定書によって労使協議会が設置されている。その内容はつぎのようなものである。

「一、会社は全日本運輸一般労働組合兵庫地方本部との間に労使協議会を常設することに同意する。

二、労使協議会は労使同数の委員をもって構成し運営する。

三、労使協議会は次の課題に取り組むものとする。

(A) 集团的労使関係の健全な育成を基礎にして、労使双方が一致する要求について協議を行ない、その解決を図る。

(B) 労使間に紛争が生じた場合は、当該者から報告を求め、その紛争について解決にあたる。

(C) その他必要な事項」。

経営者側の委員は、兵庫協のメンバーであることと、専門委員会の活動が比較的順調に機能しているところからあまり開かれず、地本側では「有名無実のものとなっている」としている。一九八一年には、七月に労災補償問題で一回開かれていた程度である。

6 集団交渉にたいする労使の評価

まずはじめに、経営者側―兵庫協が集団交渉をどのように評価しているか、以下、清水事務局長（当時）の意見である。

「兵庫協としては、兵庫地本との集団交渉を積極的に評価している。しかし、協定内容については不満もあり、やむをえざる『妥協の産物』という総括をおこなっている。

集団交渉が経営者側にもたらしている有形無形のメリットは大きい。たとえば、兵庫協と集団交渉のなかで勉強し自信をもって労使交渉にあたる事ができるようになっているし、兵庫協『船団』として労働組合に集团的・組織的に対応しているために一定の高いレベルの労働条件を実現している企業は、一定期間足ぶみが可能となっている。また他企業も集団交渉による協定にもとづいて企業レベルで労働条件を設定している。さらに大きなメリットは集団交渉がおこなわれるようになってから、企業レベルの労使紛争はさけられ

るようになり、未然に防止されていることである。

これからの展望であるが、兵庫協としては『私物化的経営』を排し、労働問題を解決できる感覚と能力をもった経営者こそが近代的な、質の高い経営者だという立場を自覚し、労働者の要求のないところに進歩はない、要求がものを生むということで新しい労使関係を追求していきたい。

しかし、これまでの兵庫協は同じ方向にむかって一つにまとまってきたが、加盟企業がふえていくといろいろと集団交渉のすめ方をめぐっても意見があれこれとわかれむずかしくなる。もともと『一国一城の主』である中小企業経営者がまとまることはなかなかむずかしいものである。そのため兵庫協としては、加盟一二年の企業代表を集めてまとまった勉強会をもつなどの努力をしている。

運輸一般兵庫地本のいっそうの理解と協力を求めたい。

兵庫地本のこれまでの集団交渉についての評価は運動方針などで明らかにされたものをさきに紹介したが、調査団がおこなったアンケート調査のなかから兵庫地本傘下の組合員が集団交渉をどのようにみているかを紹介しておくことにしよう。

「あなたは集団交渉と企業毎の団体交渉を比べた場合、どちらが自分たちの労働条件の向上に役立つと思いますか」という設問にたいして、集団交渉五六・一％、企業毎の団体交渉一七・五％、どちらともいえない一七・三％、わからない九・〇％という結果で、集団交渉にたいする評価が高いことをしめしている。また「集団交渉は今後、より発展させていくべきだと思いますか」という設問にも、思う七七・六％、思わない三・三％、わからない一九・一％という答えがしめされ、組合員が集団交渉を積極的に支持しているとみ

ることができよう。

集団交渉のすめ方について、「あなたは集団交渉の内容、経過が職場で討議され、再び集団交渉の場にもち出されていると思いますか」という設問には、はい五四・一％、いいえ一六・七％、わからない二九・二％となっており、四割をこえる組合員が否定的な見方をしていることは、職場組合員と結びついた集団交渉のすめ方がいまだ徹底していないことをしめしているといつてよい。

「運輸一般が重視している集団交渉は何をめざしていると思いますか」（複数回答可）という設問にたいしては、組合員の労働条件の向上五一・四％、組合員と組合員の周囲にいる労働者の労働条件の向上二七・六％、企業の枠をこえた労働者団結の実現九・八％、使用者の運輸一般にたいする理解の拡大一一・一％という順となっている。

このような調査結果からみても、五年を経過した集団交渉が一般組合員の意識と要求に合致したたかいたとして定着しつつあると評価することができよう。集団交渉において賃上げ要求がとりあげられ、超企業的な統一要求とともに組合員の賃金決定に直接的な重要な役割を果たすようになるならば、集団交渉への理解と期待はさらに深まることは確実である。

7 労使共同行動——「労使共同事業」の推進

(一) 「トラック共同センター」の設立と活動

運輸一般傘下の地方本部が直接かわっている労使共同行動の現況についてはさきに簡単にふれたが、兵庫地本も一九七九年に兵運協との間に労使共同事業を推進していくことで「共同事業研究委員会」を設置

し、検討をつづけた結果、六月に「トラック共同センター」を発足させ、今日まで順調に活動をつづけている。

以下、この「トラック共同センター」の設立と活動について紹介しておく。

兵庫地本は、運輸一般の中小トラック運送業にたいする政策の根本的な考え方にたつて、一九七九年の集団交渉のなかで「労使共同事業」を推進していくことを提起した。経営者側もこれに積極的に反応し、「共同事業研究委員会」の設置が確認され、「共同事業」の内容について共同で検討をすすめていくこととなった。

共同事業研究委員会の活動は、現在のトラック運送業の現状をみると、労働者の労働条件の向上にたいする対応は、企業の安定と発展のなかでのみ可能であり、不採算部門の見直しをはじめとする合理化と業績向上の企業努力も個々の企業の力では限界にきているという労使共通した基本的な認識を前提としてすすめられた。

地本側は、中小零細企業者とそこに働く労働者の職場を守るためにタイヤをはじめ、諸消耗品の共同購入をやる企業がまとまることから出発してはどうかと提起し、それを素材にあれこれ現実的な構想を相互に検討するなかから、復便の開発をはじめとするシステム輸送に取り組み、大資本、大手会社に対抗できる態勢を労使共同でつくり、これに挑戦していく一つの方法として「トラック共同センター」を設立しようということになったのである。

「株式会社トラック共同センター」の性格と運営方針の概要はつぎのとおり。

「①商号 株式会社トラック共同センター」

②目的 1. 自動車運送取扱事業、利用業、代弁業、2. 自動車関連部品並びに車両の販売等、3. 前号に付帯す

る一切の事業

③設立の主旨・業務内容

昭和五五年六月兵庫県、播丹、神戸、西宮市を本拠とする運送業一社の共同出資、協賛三社により設立する。

設立の目的は、過去二次に亘るオイルショックにより燃料代等大幅高騰、これがため運行経費が増大、経営基盤が弱くなりこれを確立するため、一社出資による総合配車センターを設立し、各社相互間の運行効率を向上させ又、出荷主の要望する輸送態勢の充実のため、往路、復路荷物の幹旋、輸送車両の幹旋を行い、健全経営に寄与することを目的とする。

目的を遂行するため、共同センターは常駐職員を配置し、全国運送業者と情報交換をし運行車両、荷物の幹旋をおこなう。

④払込資本金一〇〇〇万円

⑤参加会社一社

⑥保有車両 大型八九、小型一一〇、トレーラー八三、タンクローリー四二、クレーン四、その他（冷凍車）五七、合計三八五両

⑦役員 一社の代表者全員が役員、代表取締役は二年交替、業務担当の神戸営業所長は参加企業より、次長は兵庫地本より派遣

⑧経営は、経営側がおこなうが、その成果と欠陥は労使双方で点検する。

⑨利益の追求は最小限の運営費程度にとどめる。

⑩手数料は相互で取決める。

⑪各地方労使協議会に同趣旨で窓口ができたところとで交流をおこない、運賃は相互交渉相手とほぼ同額にする。

⑫兵庫地本の労働者は、共同センターが扱う貨物輸

送についていかなる理由、状態であってもストライキは一切おこなわない。

③センター関係の荷主をはじめ、すべての事業にたいし、労働モラルの正しい姿勢をもって対応する。

④共同センターを利用することにより営業効率を高め、企業の安定を図り、労働者に還元することも可能となる。

兵庫地本の役員は、この「トラック共同センター」発足六カ月後の状況をつぎのように語っている。

「……今は関東で二〇社、神戸で四一社、静岡の中部で二〇社、名古屋を中心にして東海で一〇社、九州で一〇社、広島で一五社、四国で一〇社の全部で二二六社が入っています。発足した六月当時は月商一〇〇万円だったんですが、七月に二二〇万円、八月は一三〇〇万円、九月は一五〇〇万円、一〇月は二〇〇万円というように収支バランスがととのっています。件数も一カ月に二〇〇件から三五〇件あります。一日一〇件から一五件の取引きがあります。」

当初、三〇台から五〇台もっている約一〇〇〇の業者に、営業案内をおくったところすぐに約五〇社から問い合わせがあつて、静岡や千葉からしかに訪問あいさつがありました。そして今では、効率のいい帰り荷などを紹介するということが非常によるこばれています。

たとえば、広島から山口などの帰り荷物のあつせんは、九〇から一〇〇パーセントできています。これは九州からも同様です。名古屋からは一〇〇パーセント可能です。悪いのは東京で、需要にたいして五〇から七〇パーセント程です。さらに、全国ネット網に広がりつつあり、運輸一般とは関係のない、富山、広島、岡山、熊本、松山などのトラック協会は組合とのつながりもできて一層広がってきています（『月刊TG』）

U「一九八一年二月号座談会「労使共同事業の展望を語る」。

このような兵庫における労使共同事業の「トラック共同センター」の経験は全国的にも関心をあつめ、一九八〇年の第四回労使共同セミナーの第二分科会「中小企業の協同事業」でもとりあげられ、兵庫協の清水事務局長が、兵庫の「トラック共同センター」設立のいきさつとその運営方針を明らかにして問題提起をおこない、「労使がそれぞれ相違う理念でもって労使双方が、共通の立場で認識を求めながら労働条件の向上と企業の安定と発展をはかるべきである」と強調した。

これにたいしてさまざまな質疑や意見交換がおこなわれたが、そのなかでも共同事業を進展させるためには労働組合が積極的にイニシアチブをとりプロジェクトをつくる。あるいは組織だった運動を展開させながら調査、準備、計画などを積極的にすすめる必要があるのではないかという発言が多くだされている。また討論のまとめで「兵庫の教訓として、企業の利益を追求していくことと合わせて、労働者の利益を追求していくことがおこなわれています。たとえば、退職金、労災補償、雇用、共済など労働者の生活向上にかかわる問題が各種委員会の設置によってとりくまれていきます。労働者が単に経営者に協力させられているという認識ではなく、労使双方の利益を追求していくという事業としてすすめてきたというのが兵庫の大きな教訓です」という指摘もなされている。この点は重要である。労働者の利益の追求が欠落するならば「労使共同事業」の発展と成功はないであろう。

兵庫地本の一九八三年度運動方針は「労使共同事業の推進は、労働組合の積極的なとりくみが意識的にやられないと成功しないということが、経過とよその経験からあきらかになっています。このことを重視して

●労働組合教科書シリーズ

労働旬報社編

¥300

1 私たちの労働組合読本

労働者とは何か、企業の本質と資本主義の搾取のしくみをわかりやすく解説し、これからの労働組合・活動家のたてかう方向を説く。

労働旬報社編

¥300

2 私たちの賃金読本

賃金とは何か、賃金体系とは何か。わが国の低賃金のしくみと現状を、職場で生起する問題を通して具体的に説明。青年活動家必読書。

中山和久著

¥300

3 私たちのスト権読本

「スト権スト」をめぐる、違法スト論、国民迷惑論、などの思想攻撃をわかりやすく解説し、スト権回復の国民的合意を説く学習版。

橋本宏子・高橋菊江著

¥300

4 私たちの婦人労働読本

働く婦人の職場と家庭の悩みを労働者としてどう解決していくか——母性保護、賃金、働く権利と男女差別の問題を説く学習テキスト。

労働旬報社編

近刊

5 私たちの社会保障読本

社会保障とは何か、その本質と現代社会におけるもつ意義を、歴史・制度・労働者のたたかひを通して、やさしく問いかける。

千代田区神田神保町3-17-28

労働旬報社

☎(二六三)七二四一 振替〇—一八〇三七四

とりくみます」とし、「共同事業研究委員会」の活動強化をはかることを提起しているが、すでに前年度の運動方針で大阪地本、京滋地本がすすめている「引越センター」の設置という構想を明らかにしている。

(二) その他の労使共同行動

兵庫地本の労使共同行動は、この「トラック共同センター」の活動だけではない。

兵庫地本は一九七五年の春闘のなかで、三菱重工の徹底した運賃のダンピング政策のために倒産の危機に追いこまれた下請運送業者の利益をまもるたかいたを組織し、兵庫県陸運事務所や神戸市を動かして、ダンピングを規制させる成果をかちとっている。この経験は全自連（運輸一般）にたいするトラック経営者の認識を大きく転換させる契機になったという。

一九八一年には、ポートピア81開催にともなう交通渋滞、神戸港から他港への配船替えによる貨物量の減少が営業収入の大幅な減収をきたし、倒産、失業という事態も考えられることから労使の死活問題として、共同でこれにたいする助成、補償問題を取りあげ、関係官庁にたいする陳情行動を活発におこなってマイカー規制をおこなわせて影響の発生を未然に防止するなど大きな成果をあげている。これも社会的に注目をあつめた労使共同行動である。

そのほか各種専門委員会の活動はいうまでもなく「労使共同行動」である。優先雇用、共同雇用は「労使共同事業」の性格をもっており、紛争処理委員会の活動の実際はまさに労使の共同行動によって不必要な紛争を未然に防ぐものとして注目に値しよう。

兵庫地本は「労使共同行動」をさらに発展強化していくという見地から、一九八〇年二月に中小企業政策に関する労使共同の討論集会もおこなっている。

以上が兵庫地本が直接かかわっている労使共同行動の現状である。

最後に、兵庫地本とともに集団的労使関係の確立と発展のために積極的な役割を果たしている兵庫運協を、兵庫地本がどのように評価しているかをみておくことにしよう。

兵庫地本の兵庫運協の評価はきわめて高い。運動方針その他、地本幹部が執筆する文書のなかに兵庫における集団的労使関係の成立と発展に兵庫運協が果たした役割を高く評価する記述が数多くみられるし、聴取りのなかでもしばしば指摘されたところである。

兵庫地本の坂田副委員長（現書記長）は、兵庫協はトラック共同センターなど労使共同行動をとおして、組織体としての機能を発揮できるようになったとし、その点についてつぎのようにのべている。

「その一つは兵庫協の中で、自己の企業を中心に運営がされるんじゃなくて、私たちの問題提起にもとづいて、全体が一致できるまでくりかえし議論がされている。一致点で行動するという運営がされている。もう一つは中心になる企業が堅実な経営力を発揮している。これは非常に大事なことだと思います。中心になる企業がガタガタであれば、いくらいことを言っても、他の者は聞かない。職場で努力をし、そういう労使関係をつくり上げる。また経営の発展と労働条件の向上で、他の手本になるような動きをしてきた、これがある。さらに、困難な企業に対して組織をあげて問題の解決をはかってきた、このような協力体制ができてきた。これが今日の兵庫協が大きな機能を発揮するようになった要因ではないかと考えています」（坂田晋作「兵庫での労使共同行動、共同事業」『月刊TGU』一九八一年九・一〇月号）。

（高知短期大学教員 芹 沢 寿 良）