

經濟論叢

第159卷 第3号

哀 辞

故小野一一郎教授遺影および略歴

- 異動をめぐる労使協議の変遷(3)……………久 本 憲 夫 1
「ブリティッシュ亜麻会社」の事業展開(2)……林 妙 音 19
児童労働に関する経済学的諸議論の検討……………石 井 一 也 34
中国のマクロ経済政策スタンスに関する
政治経済学的アプローチ：実証と理論……………鍾 非 54
1950-60年代日本自動車工業における
技術導入過程の史的數量分析(1)……………矢 野 剛 72

追 憶 文

- 小野一一郎先生の学風……………本 山 美 彦 94
小野先生の仕事と「雑談」……………松 野 周 治 98

学 会 記 事

平成9年3月

京 都 大 学 經 済 學 會

異動をめぐる労使協議の変遷(3)

——化繊産業の事例——

久 本 憲 夫

(5) 新鋭工場のあいつぐ建設と異動手続きのルール確立

さて、話を1960年代後半にもどそう。第一次合繊不況は短期間のうちにすぎさり、ふたたび設備増強の時代がやってきた。昭和40年代は工場新設の時代であった。1967年から1970年にかけて千葉県石油コンビナート地区に、トーレ・シリコーン、東レ千葉工場、東レチオコールの生産工場が相次いで建設され、全体で約650名の組合員が千葉に異動したのをはじめ、1969年には川崎工場の本格操業が開始された。そして1974年の石川工場の完成は、まさしく高度経済成長期の最後を飾るものであった。こうした新工場建設にともない、大量の組合員の異動や配転が発生した。そして異動手続きがルール化されていくことになる。すでにみたように、大量採用はせず、人員増によらない新工場建設であった。つまり、現工場での省力化投資と要員管理の強化がさらに推し進められるのであった。以下で、工場建設時の労使協議の状況をみておくことにしよう⁵⁵⁾。

〔川崎工場の新設〕 合成繊維粗原料の石油化学工場であり、既存工場とは全く異質な工場であった。基本的な建設計画の固まった1967年11月に中央労使経営協議会で組合に正式な説明がおこなわれ、翌68年3月には要員計画を含めた建設スケジュールとともに組合員の大量異動の申し入れがあった。組合は基本的に協力する姿勢をとりつつ、つぎのような意見を述べた。(イ)従来の新工場建設とは工場の性格が根本的に異なるため、事前の教育訓練計画を十分に行なう

55) 工場新設については、『東レ労働組合史 第3巻』668-690ページによる。

こと、(ロ)転勤者の住居は会社の責任において確保すること、(ハ)通勤方法、手段などについても十分事前協議を行なうこと。

4月の要員分科会で要員規模、事業場別異動内訳、異動時期などの具体的な提案を会社がおこない、さらに5月の要員分科会で、工場スタートアップまでの建設部要員の旅費取り扱いなど細部にわたる会社案が提案された。その後、本部労使で異動の取り扱いが協定された。内容は、(イ)要員確保については、原則として各事業場からの異動でまかない不足分を新規高卒採用する。(ロ)転勤者については、計測、コンピューター、防災安全を中心とした化学工場特有の専門訓練を行なう。(ハ)社宅、寮などの住宅設備が完成するまでの単身赴任者について、旅費取り扱いを別途設定し当該者の経済的負担を軽減する。

こうした労使確認にもとづき、1968年4月から12月までに東レ全事業場から約110名、東レ・エンジニアリング要員として、約25名が転勤し、さらに1969年4月以降10月の操業開始までに約50名が転勤または新規採用によって充当され、非組合員を含めて約200名の要員でスタートした。

〔千葉地区の新設〕 トーレ・シリコン社は米社との折半出資によって、シリコン樹脂製品の製造販売を目的として1966年12月に設立された。組合に対しては、これに先立つ8月に新会社設立構想が説明された。要員関係については、工場を1967年1月から1968年3月の予定で建設すること、要員は全員当面は東レから出向で充当することされた。具体的には、67年11月の要員分科会で、新会社の要員として、工場建設要員と米社の製品の輸入販売によって営業を先行させる関係から販売要員として25名の大量出向を会社は申し入れた。組合はこれを了承し、第1陣として24名が出向した。さらに67、68年にそれぞれ111名、26名の組合員が出向している。出向者は全事業場で公募されたが、人選に当たってはやはり困難があった。とくに、レーヨン・ステーブルの一部収束で余剰人員を抱えていた愛媛工場では、会社としては出向による人員の吸収を希望していたが、四国から関東へ異動するだけでなく、それが「出向」であることもあり、ほとんど希望者はなかった。そのためもあり、労働条件などす

べては東レの制度に準じるものとされた。さらに合併会社であるにもかかわらず、プロパー社員を採用せず、新規採用者もすべて東レで採用したが、この点は、日本の労務管理としては珍しい事例であるようにおもえる。出向社員とプロパー社員との併存は、ごく一般的だからである。そして後にみるように、東レも併存への道を歩むことになる。

なお、東レ千葉工場も同じ時期に建設されている。自動車に使うABS樹脂の重要急増に対応したものである。従来同製品を生産している名古屋工場から1970年に約140人の組合員が異動している。また同年東レチオコールも千葉地区で設立されたがこれも全員、出向者で構成されていた。この地区の別会社では、別の組合をつくらず、いずれも東レ労働組合の組合として組織をつくっている。この点も、別会社や子会社が設立されると、組合も別組織にすることが多い我が国の労働組合の行動からすると例外的な事例なのかもしれない。全員が出向社員で構成されるという事情、すでにのべたプロパー社員との併存が存在しないという労使の取り決めが、別組合をつくらないことができた最大の理由であるようにみえる。

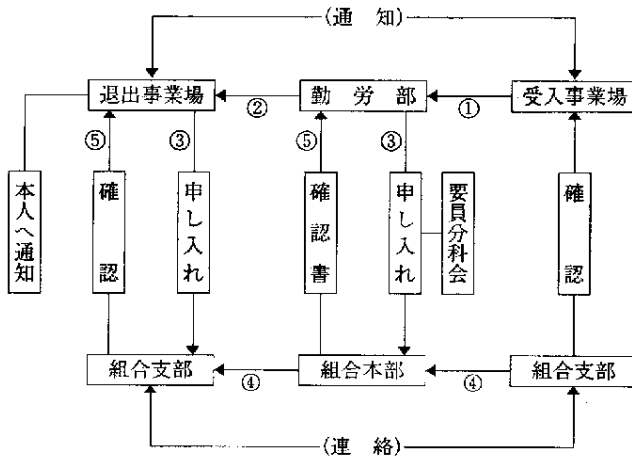
〔土浦工場の新設〕 1969年10月に工場建設が決定され、70年2月に工事に着手、同年10月には生産設備が完成している。土浦工場のばあい、フィルム関係の製品ということから、滋賀のフィルム生産部を主体として全事業場から公募することとされた。ただ、新工場の立ち上げである以上、全員が完全公募というわけにはいかない。当然、企業として中核として働いてほしい人は、何らかの形で打診があっただろうと考えるのが自然である。組合としては本人の同意がポイントとなろう。要員は約160名で、うち約120名を大量配転で充当し、その他を新規採用によって補うとするものであった。ところが、滋賀のフィルム生産部は、レーヨンの収束にともなう場内配転者が大部分で、世帯持ちが多く、土地に生活の根をおろした人々であったため、転勤条件の設定について生活問題が最重点課題となった。たとえば、職務上どうしても転勤が必要な者で、将来滋賀に帰りたい者については、期限付きで転勤させる方法も検討された。配

転者は122名に達した。

以上みてきたように、新工場の建設にともなう大量異動が昭和40年代にはひんぱんにおこなわれたが、そのなかで異動をめぐる労使協議はあきらかに日常化していった。こう大量異動がひんぱんになると、ルール化した方が効率的である。それは1969年の要員分科会で合意に達している⁵⁶⁾。主要内容はつぎのとおりである。

①大量申し入れに際し、異動内容の必要事項を明確化した。②異動手続きについて、本部労使間で扱う異動と、事業場労使で扱う異動を明確に区分した。③申し入れ時期（原則として異動時期の30日前）、本人への通知時期（原則として異動時期の14日前）を明確化した。ただし、事業場内で扱う異動は、異動目的、規模等を勘案して、事業場労使の慣行により協議する。④異動処理手続きルートを整理した（図2参照）。⑤異動の確認は、異動決定後勤労部長または事業場長、組合側は書記長または支部長を締結当事者とし、確認書形式を採用した。⑥確認内容および細部取り扱いについては、速やかに事業場間で連絡

図2 「異動ルール」手続



56) 「東レ組合新聞」第639号（1969年4月7日）。

することにした。⑦労使の窓口を明確にした。この「異動ルール」手続きの改正については、のちに労使で話し合いがおこなわれているが詳細は不明である。1971年の定期大会議案によれば、この手続き改定案を組合は会社に出している⁵⁷⁾。

(6) ドルショック

我が国の高度経済成長は、一般的には第一次オイルショックによって終了した。しかし、繊維産業の場合にはその前のドルショックの衝撃も決して引けをとるものではなかった。対米輸出依存度の高かった繊維産業は、円の高騰、日米繊維政府間協定による輸出量の規制、さらに輸出品に対する10%の課徴金納入によって、各社とも収益構造が危機にされされることとなった。ドルショックは、化繊産業を構造不況業種につき落としたのである。この事態を組合史はこう記す。「それは、会社にとっては、成長産業から斜陽産業の一員への転落であり、労働組合にとっては、これに伴って、組合員の欲求充当のための利益要求団体から、組合員の雇用と生活を守るための防衛団体への強制的な変身であった。」⁵⁸⁾

1971年9月の労使経営協議会で、組合はつぎのような考え方を会社に提起した。

- ドル・ショックによって、われわれ（会社をふくめて）の置かれた環境が激変した。このことを認識した上ですべてのことを考えていきたい。
- 不況対策も含め今後の諸施策は人間優先の考え方で進めなければならない。その意味で労使とも発想の転換が必要である。
- 人間優先の考え方を盛り込んでいくためには、労使の事前協議は一層重要になる。組合としてはこのような観点から、会社の計画立案段階から参画し組合の意見を反映させたいと考えている。

71年9月から72年3月までの6カ月間に、約800人の余剰人員が予想された。

57) 同上、号外、「定期大会議案特集」（1971年8月9日）。

58) 「東レ労働組合史 第3巻」625ページ。

会社はこの余剰人員活用策として社内外への応援・出向によって吸収する方針を固め、組合に提起した。この時期は、日本全体では依然として労働力不足の状態であった。社内でも事業場間の要員バランスが極端に崩れていた。組合としても緊急避難として受け入れ、条件について労使協議が進められた。この結果、次の条件を満たすことを前提に社外応援が進められることとなった。①本人の意志を尊重し事前に了解が得られていること。②送り出し部署がこれによって要員不足にならないこと。③応援、出向先については、繊維関係の職場であること。④先方の労働環境、職場環境が整備されていること。⑤今回の措置は、あくまで緊急避難であり期間は3カ月以内とする。⑥応援手当は見直し水準の引き上げを図る。⑦期間満了後は原籍復帰を原則とし、配転などの場合は労使協議すること。そして、その具体的実施に当たって「応援取扱要項」を労使で制定し、これに基づいて社内85名、社外約200名が応援に出かけた。社外応援はいずれも紡績関係の企業であった⁵⁹⁾。

〔金津試験室の閉鎖〕 この時期おこなわれたものに、福井県金津試験室の閉鎖がある⁶⁰⁾。金津試験室は北陸機業地と東レの原糸原綿を結ぶ拠点として、合繊加工技術や工場管理技術の指導を担当していた。しかし加工メーカーの技術水準の上昇とともにその存在意義がなくなりつつあった。そのため、1971年10月の経営会議で同試験室の閉鎖と各所に分散していた商品化機能の集中化による商品開発室の設置方針が決定された。組合には同月の臨時経営協議会で説明があった。組合は、今後の進め方について、会社と事前協議を重ね、本部労使間の基本方針を12月までにまとめ、当該支部長に内示、一般組合員へは翌年1月に発表した。同時に、1月末までをPR期間とし、職場単位、職制単位、個人別に労使ともに会合をもった。2月には組合は特別対策委員会を設置し、つぎのような方針を決定した。①金津試験室閉鎖に伴う従業員の取り扱いを全員東レで吸収することを原則とする。②吸収方法は、転勤を原則とするが、金

59) この間の事情については、同上、624-632ページ。『東レ組合新聞』第754号(1971年10月15日)、第755号(1971年11月1日)、第757号(1971年11月15日)。

60) 同上、690-710ページ。

津の地域性、および組合員の生活基盤などを考慮し、本人希望を前提に通勤可能範囲における出向、応援も行なう。③金津実験室の跡地利用については会社に早急に結論を出すよう要請する。④跡地利用が決定した時点では、金津出身者を優先雇用する。⑤受入支部は、他の一般転勤者と区別し、社宅、寮などの入居については優先確保する。⑥金津支部における全員個別面接を早急におこない、その結果に基づき転勤先希望部署と、受入先支部の受入態勢の整備をおこなう。

この方針を会社も全面的に受け入れ、具体的な異動が進められた。1972年3月1日から4月1日に、まず38名の第一次異動があった。異動者は主として社宅、寮居住者で比較的異動しやすい人々であった。第二次異動は4月から7月までと7月から9月までの2回に分けておこなわれた。技術者、技能者を中心に海外要員、高次加工技術サービス要員などが中心で、計35名が新任地に移っていった。しかし、8月になっても異動先の決まらない組合員がまだ40名近く残っていた。これらの組合員は土地に密着した生活基盤をもった人々で、その大部分は既婚女性組合員か田畑と家屋敷をもった40歳以上の男性組合員であった。72年9月時点の異動状況は表7のとおりであった。

この時点で、異動問題は転勤不可能者対策に変化した。特別対策委員会の活動は事実上終了し、小委員会と本部執行業務として、地元での就職先の開拓、跡地利用の見極め、最悪のときの退職条件、単身赴任者の留守家族対策などの仕事が残された。最終的には、退社したのは36名で、うち34名は女性であった。退職金は、所定の会社都合退職金+解雇予告手当1ヶ月分+基準賃金の4ヶ月

表7 金津試験室の異動状況

72年1月15日現在	在 籍 者	171名 (男79名, 女92名)
72年9月15日現在	転 出 者	74名 (男45名, 女29名)
	転出予定者	28名 (男25名, 女3名)
	転出不可能者	35名 (女)
	退 社	24名
	そ の 他	9名 (男8名, 女1名)

分+勤続年数加算+調整加算などであった。また、転勤不可能者について、近郊の織物会社の求人も提示された。

〔異業種への進出〕 ドルショックによって、繊維産業は構造改善をよぎなくされ、高度成長を望むことは絶望的になっていた。しかし、日本経済全体をみれば、高度経済成長末期の繁栄が続いていた。そこで、繊維産業各社は、あいついで異業種への進出を企てることになる⁶¹⁾。この時期以降、東レも積極的に事業の多角化を進めた。組合としても雇用基盤の拡大策として、これを積極的に認めていった。レジャー、サービス産業分野への事業展開を統括するために東レエンタープライズが1972年1月に設立された。新事業はいずれも顧客を相手とする営業が主体であり、メーカーたる東レの賃金体系や労働条件をそのまま適用するわけにはいかなかった。そこで、業種や会社ごとに賃金体系や労働条件を設定する必要が生じた。「会社は採算性の面から同業他社との競争力を重視し、……それぞれの業界水準にあわせるべきであるというのが基本的な考え方であった。」他方組合は東レの水準を保証することが前提であるという考えであった。ただし、労使とも新規事業の推進では一致していたので、最終的には、賃金・労働時間など基本的な労働条件は東レの水準を保障し、個別労働条件は各業種に適合した独自の制度を新たに設定することとなった。これにもとづいて、出向希望者が各事業場で募集された。

1971年から73年にかけて新事業は8業種にのぼり、従業員は全体で350名、このうち東レからの出向者は160名に達した。これらの会社の要員計画は一般従業員はプロパー社員で採用し、東レからの出向者は管理監督職として配置するという考え方であった。この時期、組合はすでに従業員すべてを東レで採用させるという方針を維持できなくなっていたのである。なお、新規事業自体は、第一次オイルショックによって、日本経済全体の高度成長が終焉するにおよんで、当初の目的を果たすことはできなかった。

61) 同上、656-663ページ。なお、繊維産業の多角化戦略と労使関係については、仁田前掲書をみよ。

【東レ・テキスタイルの設立】⁶²⁾ 東レグループのアパレル事業の再編強化を目的として、東レ・テキスタイル（以後、TTI と略記）が1973年4月に設立された。TTI は、関係会社であったトーネン(株)と東洋ナイロン編物(株)（以後、東編と略記）を吸収し、さらに東レの編物販売部門を移籍するというものであった。合併は一般に、労働条件を異にする人々の統一という問題を感情面も含めてかかえているが、この事例は、親会社の従業員と関係会社の従業員の関係という点では特異な側面をもっていた。流れを追っていくことにしよう。

会社が組合に新社構想をあきらかにしたのは、1972年10月の労使経営協議会の席であった。組合はすぐに対策委員会を設置し検討をはじめた。しかし、そのうちに会社構想が社内発表前に新聞に報道されたために、編物販売部門に動揺と混乱が発生した。そのため、当初目標の1973年2月の設立予定が2ヶ月間延期されることになっている。組合は、「今後の東レグループとしての事業展開を考えた場合労働組合としても必要な方向であり、基本的に認める方向で対処する」とした上で、組合員の納得を大前提として、新会社と東レ労組の関係は、労使協議会をはじめとして、TEK に準じた位置づけを行なうとしている。組合の意見集約によれば、「職場の本問題に対する反発はすさまじいものであった。」「組合史」が記すように、「この背景には、日常の取り引きを通じて、親会社の立場でそれまで接してきたトーネン、東編のイメージがあり、新会社といえどもその延長線上であって、そうであれば、自分達は新会社に行くことによって、東レから支配される立場に追いやられるだけのことではないか、という不信感であった。」⁶³⁾それは、親会社と関係会社との上下意識が一般組合員のなかに本音としていかに根強いかを認識させる事件であった。

会社としては、東レに従属するのではなく東レとバラレルな位置づけで会社運営をおこなうとしたが、職場の動揺や不安はそれでおさまりそうもなかった。会社は、組合の要求を受け入れるかたちで、各職場への説明会をおこなった。

62) 同上、711-725ページ。

63) 同上、713ページ。

とくにプロジェクト最高責任者の常務が直接組合員と話をするという形をとり、ようやくプロジェクトは動き出したのである。つぎに解決すべき問題は、東レからの大量異動をどうおこなうのか、そして新会社の労働条件をどう設定するかということであった。東レは3社の従業員の雇用は従来どおりとすること、労働条件も従来より不利になることはないこと、労働条件の決定に当たっては、労使事前協議を原則とするという基本方針をそれぞれの組合に提示した。

東レ労組はその方針を了承したが、他の2組合の立場は異なっていた。東レ本体を含む3社と東レ労組に宛てたトーン労組と東編労組（ともに全織同盟加盟組合である）の申入書は、非常に興味深いので要点を引用しておこう。

「……我々は、新会社の設立に対しては基本的に賛意を表しており、『新会社を成功させるためにどうするか』という立場に立って当面する諸問題に対処しなければならぬと考えております。このような見地から考えますと、従業員のチームワーク（人間関係）が新会社を成功させる極めて大きな要因であると思います。いわゆる『一つ釜の飯を食べる』という意識をお互いに早く持つことが肝要であります。我々としては今回の新会社設立の構想や趣旨から考えて東レからの参加については、東レの籍を切って新会社に参加することが当然であり、又東レ労使がこのことを良く認識して、自決すべきものであると考えております。しかしながら、今日迄の経過をみますと、何か大きく後退したような考え方があるやに感じられますので、慎重なご検討をお願いする次第です。」

東レ出身従業員がトーンや東編出身従業員とちがって、出向という形をとり続けることによって、双方が感じている上下関係という感覚が存続することに、2つの労働組合は危惧をいだいたのである。当然の反応というべきであろう。そこで、つぎのようなことを申し入れている。

1. 東レからの参加については東レの籍を切って新会社の社員となるか出向のいずれかとする。
2. 東レ在籍のままの出向期間は3ヶ年とする。

3. 出向期間満了と同時に出向者は東レに戻るか、東レを退職して、新会社社員となるか二者択一で自ら決定する。
4. 対象者は85名(男59, 女26)とする。
5. 尚、今後の東レからの参加については、新会社の労使で協議する。」

東レ労組の特別対策委員会は、両労働組合と事務局が中心となって数回にわたって、意見調整および折衝をおこなった。その結果、つぎのような見解の一致に達した。

「①新会社として、全従業員の雇用条件が同じであるということが理想であり、望ましい姿といえる。②しかし、現実の問題としてみた場合、直ちにそれを実現することは困難である。③したがって、当面の問題としては、籍を切って参加することが、新会社への東レからの参加条件ではない。④トーンン・東編両労組からの申し入れについては、以上の意を帯して、新会社に対する労組としての姿勢を示したもので、考え方としては東レ労組に異存はない。」

理想論としては、両労組の考えを了解しつつも、東レ労組は組合員の出向の継続を両労組に認めさせたといえる。結局、1973年4月に新会社、TTI が設立されるとともに、東レから93名が出向した。また、合併と同時に2つの労働組合は合同し、TTI 労働組合が発足した。先ほどの旧2労組の申し入れは、若干ニュアンスを変えた形で新会社労使の確認書になっている。

確 認 書

新会社東レ・テキスタイル(株)への東レ(株)からの参加者に関して、下記のとおり確認する。

記

- 「1. 東レからの参加者については東レの籍を切って新会社の社員となるか、出向のいずれかとする。
2. 東レ在籍のまま出向期間は3ヶ年とする。
3. 出向期間満了と同時に出向者は東レに戻るか、東レを退職して新会社社員となるか、二者択一で自ら決定することを原則とする。ただし、これにより難しい場合は新会社の労使で協議する。
4. 今後、東レからの参加者については新会社の労使で協議する。」

第3項但し書が追加されていた。この但し書きについては覚書がTTI労使の間で交わされている。まず、第3項但し書について。「これにより難しい場合」とは「(1)二者択一によって業務運営に支障をきたす場合。(2)原則として継続出向を指す」とされた。また、女子については確認書の第2項にこだわらないとされている。また第4項について、「今後」とは1973年4月1日以降のことをいい、「新会社の労使で協議する」とは、協議の結果を東レ労使へ提起することを含む、とされた。

この覚書にもとづき、東レ労使は、「3年間の出向期間満了時点で継続して出向するか、東レへ復帰するかについては、新会社の提起を受け、東レ労使が協議して決定する。女子については、個別の事情を配慮する。すなわち、業務引継ぎが終了次第東レに復帰させることがある」とされた。

結局、出向者の取り扱いは、事実上3年後に再検討されることとなったのである。ところが、この間に第一次オイルショックがあり、高度経済成長は終わりを告げた。その結果、1976年4月以降も出向継続が東レ、TTIの労使全体で了解されている。またこのとき、出向期間延長に当たってはTEKなどとともに「期間の定めのない出向」としたいという東レの意向が組合に提起されている。東レ労組はこれにたいして、TTIと東レ労組と間で労使事前協議の場を設定することを申し入れた。これはTTI労組の主体性の否定につながりかねない問題であったために、TTI労組はこれに反対した。労労関係が解決するには時間が必要であった。

〔石川工場の新設〕 この時期には、当時最後の工場建設とよばれた石川工場の新設がおこなわれている。深化した事前協議のモデルケースともいえるものである。1972年9月、会社は経営会議での決定を前に組合に対して、石川県での工場用地買収を知らせた。建設についても基本構想が示された。1973年4月、会社は石川工場の建設を経営会議で正式決定すると同時に、臨時労使経営協議会が開かれ、同プロジェクトの最高責任者である常務は、その席で、正式に組合に説明、協力を申し入れた。組合はこれに対して、従業員に関する部分はす

べて事前協議の段階で組合に説明されること、それは方針変更が可能な段階でおこなうこと、福利厚生と要員については勤労部が会社側のイニシアティブをもつ形にすることなどの方針をしめし、会社はこれを全面的に了承した。そして73年4-12月にかけて実に22回にわたる労使の事前協議が行なわれた。

組合は、つぎのような基本方針のもとに、1973年9月石川特別委員会を設置した。(イ)事前協議を充実するなかで、人に関するすべての問題については会社の計画立案段階へ積極的に参画し組合の意向をその内容に盛り込ませる。(ロ)人の問題(福利厚生、労働条件、職場環境等)で合意できない段階では要員異動に応じない。(ハ)要員設定については、新工場で採用される技術(装置、管理システム等)内容に合致したものとする。即ち、計画段階における目標要員数を会社が固執することによって技術的問題点を従業員へシワ寄せすることはさせない。

実際のプロジェクトの推移は、表8に示した通りである。また要員関係で労使で合意したものはつぎのものである。

(a) 異動スケジュール(表9参照)

(b) 三島以外の事業所からの転籍者に対する教育計画(表10参照)

(c) 異動についての基本的な進め方

- ① 要員の異動については、少なくとも、現地の受入施設(社宅、食堂、通勤手段)等が完成した時点で行なう。生産設備が先行し、工場運転が優先されるような形での転動は行なわない。
- ② 要員の決定は公募を原則とする。但し、役付者、工務関係事務関係の特定業務要員については個別に人選を行ない、本人の同意を得て決定する。
- ③ スタートアップ時の応援については、個別に人選する。
- ④ TEK 出向者の異動についても東レに準じた取り扱いを行なう。但し、建設要員については別途取り扱いを決定する。
- ⑤ ④の取り扱いについては、TEK 労組と東レ労組で協議する。
- ⑥ 具体的な人選異動計画等については、現行の旅費規程を適用するが、水準等については労使協議する。

表8：全体プロジェクトの推移

日付	項目	内容	備考
48-3-29	投融資管理委員会	石川工場建設に関する稟議予算決定	
3-30	労組への連絡	投融資管理委での決定内容について非公式な情報として連絡	
5- 1	石川工場建設部発足	部長、次長、主部、部員の一部発令	
5-18	組合に対する事前説明(大阪)	事前協議の一環として、石建部長、勤労部長他会社関係者による説明	
5-25	事務局打合せ(大阪)	今後の進め方について事務局(勤労部、本部)で打合せ	
6- 5	全織本部への報告	石川工場建設に関する労組の取組みについて報告	
6- 8	現地視察(石川)	本部労使による現地視察、全織県支部訪問	
6-23	要員分科会(大阪)	マスタースケジュールについて労使で協議確認	
7- 3	本部執行部プロジェクト設置	組合内部における問題処理体制の確立 (1) 業務分担 (2) 支部設置問題 (3) 要員問題 (4) 福利厚生	
7-13	事務局打合せ(大阪)	現地視察および現地説明会の段取り、スケジュールなど	
7-23	事務局打合せ(大阪)	東レ、TEK合同要員関係の打合せ、大量異動、採用、要員スバックなど	
7-28	現地説明会(金沢)	全織石川、石川同盟幹部に対する労使共同の説明会	
7-30	TEK労組打合せ(高槻)	TEK労使との基本的な進め方に対する打合せ、工事建設要員の先発異動についての方針決定	
8-24	地鎮祭(辰口)	副委員長出席	
8-27	臨時労経協(大阪)	井川常務、組合側の基本的考え方を説明、環境問題、地域対策、従業員福利厚生など	
9- 3	石川工場要員の大量異動申入れ	勤労部長発書状で正式申入れ	

9- 7	TEK現地視察打合せ	TEK出張所長を含め、先発で異動する建設要員の取扱いを協議（東レ労組事務局出席）
9-11	要員分科会（大阪）	9-3付書状で会社から申入れのあった内容についての確認および組合の対処姿勢の説明
9-19	代表者打合せ（名古屋）	会社方針決定以降、本部労使間における事前協議の内容および経過報告、労組側の今後の進め方についての協議
9-25	中央委（大阪）	労組側石川対策委の設置
10-22 ～23	第1回対策委（石川）	労組対策委の現地視察
10-26	事務局打合せ（大阪）	石川工場福利厚生関係打合せ、労組側要望事項の設計への組入れについて
10-30	〃	社宅のレイアウト、クラブハウスの建設計画について
11- 9	〃	工務、勤労、石建、総務打合せ、社宅、クラブハウスのレイアウトに関するディスカッション
11-20	〃（大阪）	組合事務所、休憩室等のレイアウトについて
11-28	代表者会議	今後の進め方について本部提案
12- 6	事務局打合せ（大阪）	福利厚生施設についての最終打合せ
12-13	〃	福利厚生施設についての最終確認、要員異動計画、教育実習計画の確認

出典：『東レ労働組合史 第3巻』682, 683頁。

表9：石川工場要員人選マスタースケジュール

16 (150)

第159巻 第3号

区分		時期	48/10	11	12	49/1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	50/1	2	
転勤	役付	23名	←人選→決定				赴任	(or 準備業務従事)												
	工務	8名	←人選→決定				赴任													
応援	工務	10名	←人選→決定			← 応援 →														
	事務	2名	←人選→決定			← 応援 →														
転勤	第1次	97名				←人選→決定			赴任											
	第2次	24名				←人選→決定			← 教育 →			赴任								
応援	直製	30名							← 人選 決定 ←			← 応援 →								
転勤	第3次	20名							← 人選 決定 ←			← 教育 →			赴任					

人選のすすめ方

1. 役付 (窓口 山田主部) 三島主体に人選。他事業場 調整
2. 工務 (〃 池田次長) 全社から人選。転勤および応援 } 12/10迄に決定。
3. 事務 (〃 野口次長) 全社から人選。
4. 第1次 (〃 〃) 三島主体に人選。 } 同時にすすめ、全体で121名確保する。
5. 第2次 (〃 〃) 他事業場主体に人選。 }
 年内第1回集約49/2 最終決定。(10月～11月 工場・ラウンド)
6. 応援 (〃 〃) 三島で人選。6月決定。
7. 第3次 (〃 〃) 石川工場採用。新高卒で充当予定 (11/24 現在16名)。

出典：表8と同じ。689頁。

表10:教育訓練計画

	48/9	10	11	12	49/1	2	3	4	5	6	7
要員異動計画					事務応援(2)	上務応援(3) 役付層(1) 工務要員(2)	現地採用女子 他工場転動 新入社員	役付層(1)		一般層(2) 応援者(1)	
<p>役付層 49/12付12名〈(紡糸5, 後処理6) (技検2) (内1名転籍済)〉 計画概要 (12/1~2/E石建部) 基準化粗案作成 (3/1~3/E石建部) EX, POY, DT, DTY実習 (3/1~3/Eの内15日, 4FY, MT室) 49/4.1付11名〈(紡糸5, 後処理6) (技検1) (内1名転籍済)〉 計画概要 (4/1~4/20石建主任層) EX, POY, DT, DTY実習 (4/21~5/Eの間15日, 石建部4FY, MT室) 基準書作成 (上記以外の期間, 石建部)</p> <p>一般層</p> <p>三島 6/1付, 現地教育 (紡糸42, 後処理51) (技検4) 共通導入計画 (6/1~6/7, 石建部) 掛別工程教育 (6/3~6/15, 石建部) 実習教育 (6/16~7/中) (計画概要工程) (注) 未経験者は他事業場転動者と同様3/16から4FYで実習させる。</p> <p>他事業場 4/1三島へ受入れ 三島FY教育 (4/1~4/16, 4FY) EX, POY, DT, DTY実習 (4/17~5/E, 4FY, MT) 6/1現地受入→三島転動者と合流し教育する。</p> <p>新入社員 3/16三島へ受入れ (入社式3/15石川建) 三島高卒一般教育 (3/17~3/E, 三島) FY教育 (4/1~4/E, 4FY) POY, DT, DTY選別実習 (男5/1~9/E 4FY) (女5/1~6/E) 現地教育 (男10/1~ 石建) (女7/1~) 検査 (デニール, SL, %)</p>											

異動をめぐる労使協議の要請(3)

(151) 17

出典:表8と同じ。689, 690頁。

- ⑦ 転勤旅費、手当等については、支部労使で協議決定する。
- ⑧ 三島以外の事業場について転出により欠員が生ずる場合は49年度の定期採用で補充する。

以上みてきたように、東レではこの時期に、現代日本の大企業労使関係の特徴づける出向の一般化や要員管理の厳格化、それらに関する労使協議の深化が進んでいったのである。こうした状況は同業他社ではどうだったのだろうか。つぎにこの点を見ていくことにしよう。

(未完)