



中日本高速道路労働組合の歴史

前進の日本道路公団労働組合（道公労）からの一切の権利及び義務を承継し、現在は中日本高速道路労働組合（高速労中日本）として活動していますが、これまでの長い歴史を振り返りながら、みなさんに労組が担う役割を考えていただければと思います。

道公労の誕生

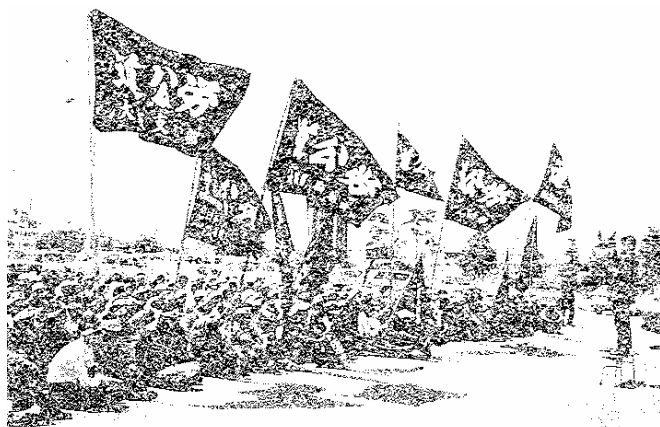
道路公団が設立（1956年・昭和31年）されてから6年間、労働組合が結成されることはありませんでした。そこには、公団が労働組合を作らせない政策を徹底し、職員には企業内意識を植え付けて働かせていたという背景が存在していました。その結果、職場の雰囲気は暗く「何もものが言えない」職場が造成されていきました。

また、給与も本来は16日に支給されるどころが、20日に支給されたり、通勤費は自己負担、独身寮はあるものの施設が十分でなかったり、結婚すれば宿舎を得ることができずに高額の権利金や敷金を支払って自らが住居を工面するといったように、とてもひどい労働条件でした。

このような状況の中で、日に日に組合結成を望む声が高まっていき、ついに道路公団が設立して6年目の春、1962年（昭和37年）4月7日、日本道路公団労働組合（道公労）が誕生し、国鉄労働会館に561名（本社、東京支社、京浜建設所）の仲間が集結し、道公労結成大会が行われました。

この日誕生した道公労は ①組織の拡大・強化 ②労働協約の早期締結 ③給与の向上改善 ④人事の公正明朗化 ⑤福利厚生施設の拡充 の5つのスローガンを掲げてスタートしました。

当時の道路公団に働くものにとっ
て忘れることのできない4月7日の
状況を第1回大会の経過報告で「（組
合結成は）おそらく多くの人たちにと
って突然の出来事だったに違いない…
私たちは一歩公団を離れてみれば現
実の社会の中で労働者の団結の計り
知れない意義を容易に理解することが
できる。今、私たちはこの組合の将
来の発展のために一人残らず協力し
合い着実に努力してゆこうではないか
」と述べています。



大会宣言
我々は、ここに日本道路公団労働組合を結成する。きたる四月十六日をもつて創立六周年をむかえんとする。
日本道路公団の職員の総意に基づき、労働組合を組織し、労働条件の改善、社会的、経済的地位の向上をはかり、発展途上にある日本道路公団の事業を益々拡大充実にさせてゆく事は、我々道路公団職員のみならず、日本社会全体の要求である。
我々は、自らの団結力によって、働きやすく、明るい職場をつくり、全エネルギーを結集して、たゆみなき日本道路公団の前進発展と歩調を共にする。
ここに我々は、日本道路公団労働組合の結成を宣言する。

全国組織への飛躍

組合結成時は在京地区（本社、東京支社、京浜建設所）の職員による組合でしたが、道公労が結成された直後の中央執行委員会で、組織拡大の基本方向が確認され、各現地組織へ連絡を取りながら、全国の仲間に労働組合への加入を呼びかけました。



その結果、1962年（昭和37年）4月19日に福岡支社で支部が結成されたのを皮切りに、その後の約1ヵ月半で組合員3,185名、組織率80%を超える大きな組織へ成長しました。

こうして短期間で全国に散在する職場まで組織化が進んだのは、全国の職員の中に「組合を作らなければ」という気持ちが非常に強かったことが背景にあり、さらには、有志の人達によって着々と運動が進められていたことも大きな要因でもありました。

【各支部の結成状況（1962年）】

4月19日 福岡支部結成
25日 関門支部結成
28日 名古屋支部、大阪支部、試験所支部結成
5月19日 第一建設局支部
6月 5日 本社支部
7日 東京支社支部
12日 京浜建設所支部
16日 名古屋建設局支部

◆組織人員状況◆

4月18日 1,144名
24日 1,880名
5月 7日 2,391名
28日 3,185名

たとえば大阪地区を例に挙げると、実は道公労よりも先に「日本道路公団大阪支社労働組合」がすでに結成されており、独自に準備が進められていました。そして、その結成大会では「全国的組織が結成された時は、その組合の支部となる」ことまでもが確認されていたのです。



こうした状況を「私たちの組合は、具体的な問題をきっかけとして、あるいは要求をもって結成されたものではないにもかかわらず、他に例を見ないほどの急速な拡大が実現した。これは、特定の問題以前の問題、根本的に現状を考えなおさなければならないことを組合員のすべてが感じていたからであるといえないであろうか」と第1回大会総括で述べられています。

全国組織への飛躍

道公労結成後初となる団体交渉は、1962年4月10日午後5時30分から開催されました。

議題は「①組合事務所の開設、②今後の団交ルール、③公団備品及び会議室の使用について」という内容で行われ、いわゆる労使交渉の歴史がスタートしました。



応じないなど、その不誠実さは当時の公団の体質をあらわしています。

このような背景もあり、道公労は組織強化も含め1962年8月7日に政労協（現：政労連）正式加盟するとともに、上部団体との統一闘争も進める中で90%近いスト権の高率集約を背景に、タナザラシにされた組合の要求を検討するよう公団に迫りました。

その結果、当時の問題案件は撤廃や改善

道公労が結成された頃、日本経済は消費物価が急騰し、その日本経済の発展の基礎整備という観点から公団事業は1963年度完成予定の名神高速道路をはじめ、中央自動車道、東名高速道路とまさに建設多忙な時期に入りました。しかしながらその労働条件は悲惨なもので、建設公団の中では冷遇された存在でした。また、当時における公団の交渉態度も夏季一時金支給日直前まで交渉に応じてこなかったり、役員・幹部職員の出張を理由に答弁に

【組合結成後1～2年の獲得成果（一部抜粋）】

手当等	結成前	結成後	獲得年月
通勤費	職員750円 準職員0円	職員1,200円 準職員750円	\$38.01.01
扶養手当	4人まで600円/人	人数制限撤廃。準職員にも適用	\$38.01.01
食事手当	なし	1,000円（食券）	\$38.04.01
夏季一時金	\$36 1.2ヶ月（勤務格差あり） 段階 A B C D E 割合 10 20 50 10 10	\$37 1.44ヶ月 \$38 勤務格差（差別）撤廃	一方的支給
夏季休暇	なし	\$37 0.5日×6回	\$37.06.30
年末一時金	役員 2.73ヶ月（平均） 一般職員 2.61ヶ月（平均） 勤務格差20%	2.64ヶ月（平均） 勤務格差5% ※翌年夏季一時金より差別撤廃を確認	\$37.12.10
年次有給休暇	（勤続年数）（付与日数） 1年未満 7日～9日 1年以上 10日 4年以上 12日 5年以上 14日 6年以上 16日 7年以上 18日 8年以上 20日	\$38年度より20日（ただし採用月による削減あり） 【採用つきによる休暇日数】 （月） 4 5 6 7 8 9 10 11 12 1 2 3 20 18 17 15 13 12 10 8 7 5 3 2 （付与日数）	\$37.11.26

※前年度出勤率が80%以上であることが条件

が躍進的に進み、組合員は組織に対する自信を持ち、公団に対して組合を無視できないことを認識させることができました。

しかしながら、それですべてが解決したというわけではなく、上部団体も大蔵省の壁を破るまでにいたらなかったり、様々な背景から賃金闘争が越年となったりするなど厳しい局面もある中で、道公労も1963年（昭和38年）2月5日に結成後最初のストライキ（政労協統一スト）に突入するなど、生活をかけた闘争が繰り広げられました。史上初のストライキは、1人の脱落者も出すことなく、その後に続く力強い闘争の出発点の役割を果たしたとされています。

紆余曲折ある中で、様々な闘争に取り組んでいく中で、実質的な意味で道公労は立派な労働組合へと着実に成長を遂げていきました。

労使協約の締結の闘い



第1回大会において「私たちは、労働組合という名において、あくまで対等の立場で、公団管理者と労働協約を締結する」という目標を掲げ、本部に「協約審議会」を設置しました。

これが道公労の「労働協約締結の闘い」のはじめの一歩となりました。1962年（昭和37年）9月14日に行われた団体交渉で、「①組合員または組合活動

に対して不利益な取り扱いを行わないこと」「②団体交渉及び双方の代表者が出席する会議等に出席する場合は有給とすること」「③その他勤務時間内の組合活動は就業規則第10条を適用して組合休暇とすること」「④公団は組合専従者を置くことは認めるが、専従協定がまとまってからにする」という4点について合意しました。また、この日の提案については、双方で審議委員を決めて、内容を検討することになりました。

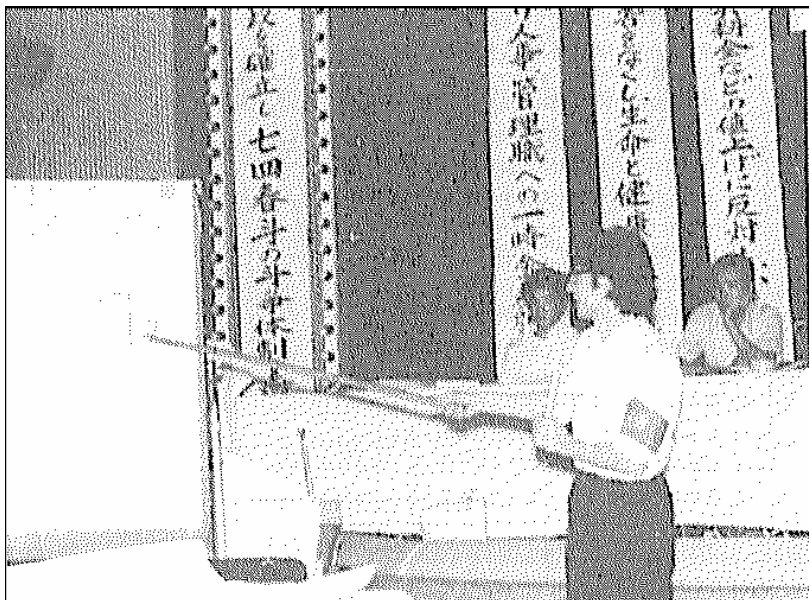
しかし、人事異動の場合の本人の事前承諾や組合役員についての事前の組合の承諾については、この団体交渉ではまとめることができませんでした。その後、さらに組合は労働協約の骨子とも言うべき「組合活動等に関する協定」「組合専従に関する協定」の具体的な交渉を進めました。この交渉の中で公団は「専従協定の締結」については協定の字句に関しても了解していたにもかかわらず、いざ具体の協定締結に入ろうとすると、公団は調印しようとせず、さらには「組合活動等に関する協定」については、組合員の範囲について「組合が譲歩しない限り協定の締結には一切応じない」という不真面目な態度で臨んできました。特に非組合員の範囲は本来組合が自主的に決定するものであり、公団がそれを協議事項とすることは本末転倒であり、しかも公団の提案は組合が絶対に承認し得ない範囲まで広げようとする悪質なものでした。



しかし様々な紆余曲折がありながらも、第2回大会の1963年（昭和38年）5月15日、大会開始定刻直前に開かれた団体交渉で「組合活動に関する協定」と「専従協定」がようやく調印され、道公労にも組合の本来あるべき姿である「協約による闘争」がスタートしました。

公団の組合対策と職務給に関する闘争

誕生したばかりの道公労は、発足後、数多くの成果を上げていく中で、団結をより深め、政労協（現・政労連）、建設共闘との連携を強め、急速な発展を遂げました。一方、その頃から政府・自民党・公団当局は道公労をはじめとすると特殊法人労働者に対して、日経連などの経済団体の方針に基づく新たな攻撃準備を着々と進めてきました。内容は、「貿易自由化に備えて国際競争力をつける」という口実のもとに合理化という名のもとで「賃金抑制策」を推進するというものでした。まさに「使用者が労働者



を支配する職場環境作り」を強力に推し進めてきたのです。特に民間ではその当時から「職務給制度」の導入強化が行われ、労働者の差別支配や労働組合の切りくずしが頻繁に行われるようになっていました。

こうした中で、特殊法人に対しても委託「合理化」や職務給導入の策動が推し進められ、公団においても道公労が結成された1962年に職務調査が実施されるなど準備が開始されました。さらには、職務給導入に際して道公労の対策を強めるべ

く、これまで総務部に属していた人事課を人事部として独立させるとともに、対組合司令部としての機構を確立し、道公労への攻撃を開始してきました。そして、その人事部が設置された1964年に管理事務所・工事事務所に助役・課長・工事長、本社・支社・局に課長代理の制度が設けられるとともに、同年に200名を特別昇給した上で、組合員の切り崩しを露骨に仕掛けてきました。

そして、同年11月24日の交渉で公団は組合の「賃上げ要求」に対して「職務給導入」という牙を向けてきました。当時は現在と違い、いわゆる「通し号給」で現在のように「等号給」という考え方が主流でなかったため、職員の多くがよく理解していないという状況の中でした。しかしながら、そういった状況にもかかわらず公団は詳細な説明もせず、単に「バラ色の制度」と宣伝したばかりか、拳句の果てに一方的に「職務給パンフ」を組合員に一方的に配布するという暴挙を行いました。こうした不誠実な公団の態度に道公労も反撃し、いわゆる「職務給批判パンフ」を7回にわたって作成し、職場での学習を強めていきました。

公団の提案内容は、それまでの「通し号給」を国公準拠の8等級に区分し、職務により各人の等級を決定し、勤務評定により定期昇給に3～7号の差をつけるという極端なものでした。また、内容も収受・運転・交通管理・タイプ・電話交換の職種に等級上限を課すなど極めて杜撰だったり、それまでの号給が職種・採用形態を問わずに格付けされた時点から誰でも同じ昇給戦をたどることになっていたものが、提案内容では下位等級にいと定期昇給額が抑えられ、極めて差別支配の強い性質のものでした。

1965年5月以降、公団は更に強力な攻撃を仕掛けてきます。5月21日の正式提案の3日後には現場の課長・工事長・助役以上に役職手当を支給すると提案し、翌月に支給を強行した拳句、更に翌月には支給率を引き上げ、終いには9月に大量の勤評特昇を実施するという極めて横暴な手法に打って出たのです。明らかに組合組織分断攻撃を仕掛けてきたものであり、かなり悪質なものでした。その後も

建設共闘などへの国も絡めた弾圧も含め、公団は様々な攻撃を仕掛けてきましたが、逆にこうした露骨な大弾圧に「組合員の怒り」は増強され、その結集した闘いの成果によって、逆に組合は公団当局を追い込み「職務給」を2年間封じ込めることに成功しました。

その後も道公労と公団の一進一退の攻防が繰り返される中で、組合には長期闘争における予算問題など現実的な問題が浮上し、それまでの導入阻止から「中身の骨抜き」を目的とした条件闘争に切り替え、その後は公団の基本的譲歩を引き出すための闘争を実施した結果、1967年3月31日、定期昇給の謹評差別の撤廃など公団からの基本的譲歩を引き出し、3年間に渡る歴史的な大闘争に区切りが付けられました。

建設共闘の結成～統一闘争への発展～

道公労は、結成後第1回大会で政労協（現・政労連）加盟を決定し、あわせて、同業種の統一的な闘争を重視したことから、1963年（昭和38年）11月30日には、当時の日住労、首高労とともに「建設関係公団労働組合共闘会議」（略称：建設共闘）を発足（その後、共闘の労組が入れ替わり、現在では高速労3労組、首高労、本四労の6労組になっています。名称も民営化に際して、建設関係法人労働組合共闘会議と改称されています。）させて、1964年10月28日には名実ともに3単組の共闘組織として確立を果たしました。



この共闘に関して第3回大会では、次のように述べられています。

これまでの日住労への到達闘争から建設関係公団労組との結びつきが欠くことのできない必要性があることを知っている。この共闘を更に発展させ、建設産業全体の共闘組織を結成することに結び付けるには、さまざまな問題があろう。しかし、建設労働者のうち発注側の企業であるが故にバラバラな組織でバラバラな活動をしていることは双方にとって浪費である。

…………… 中略 ……………

また、最低賃金制確立のために闘うのと同じ思想で特に密接な関係にある建設労働者の労働条件引き上げに努力し、やがては統一組織に結集してゆかなければならない。

このように、建設共闘の結成を期に、将来の産業別組織を展望する方針を持つに至りました。

まさに、結成後2年余りの政労協、建設各単組への到達闘争から、企業内闘争の限界を脱皮して、政府・公団当局の抑制政策や諸攻撃に対して「統一の武器」をもって闘いに立ち上がることになりました。4ページの『公団の組合対策と職務給に関する闘争』でお伝えした職務給提案の闘いは、首高労も道公労に続いて勃発したことから、建設共闘としての初陣ともなりました。そして、その後も数々の統一闘争が展開され、その過程において建設共闘がその後飛躍していくことになります。

また、もっとも記憶に新しいところでは、特殊法人改革闘争における連携（阪高労も交えた建設共闘における統一した請願行動や国会傍聴活動など様々な政府・省庁・各公団への働きかけ等）が大きな成果を挙げており、現在においても統一闘争は「さらに大きな力の結集」としてその効果と役割を果たしています。

組合活動家への不当弾圧



道公労が設立された頃、労働組合に対する組織分断の動きは全国的に発生していました。これは、高度経済成長政策の破綻による不況や高物価、日米安全保障条約とベトナム戦争との関係など、当時の政治的・経済的背景から国民の批判が高まる中で、民主運動が社会的に抑えられてきたことに起因しています。そして、治安対策という名のもと、その弾圧が労働組合運動にまで拡大していきました。現代では想像すらできないことですが、当時の情勢は本当に厳しく、道公労と建設共闘もこうした不当弾圧とは無縁ではありませんでした。

(1) 共闘分断の危機

1965年（昭和40年）12月、突然その時はやってきました。

飛躍を遂げてきた建設共闘に対して、公的機関のとある関係当局が「謀略デッチあげ」による弾圧を仕掛けてきました。それは、まさに政府の重要な政策実施機関における労働者の強固な体制が構築されることを恐れてのことでした。

同年12月8日、ある関係当局が建設共闘統一交渉団との団体交渉の約束を「交渉記録用テープの持込」を理由に一方的に拒否した上、責任者らが雲隠れするという事態を発端に紛争が生じました。その後、紆余曲折があった中でも交渉経緯を経て妥結しましたが、その直後に実際には発生すらしていない「傷害事件」を理由に共闘関係者が不当に拘束されるという事件が発生しました。その後の東京高裁で「事件の発端は団交を拒否したことである」と被告側の原因が明確にされ、闘いは終結しました。

(2) 公団による不当処分事件

3年にわたる「職務給反対闘争」は、結果として道公労の組織力を高める闘争になりましたが、こうした状況に危機感を抱いた当時の公団は、組合活動家に対する不当な配置転換などの嫌がらせを行うようになってきました。そうした中で、とある不正事件の発覚を発端として、強引に組合活動家との関連性を結びつけ、極めて不当な処分を公団が強行してきました。当然、道公労も様々な活動を展開し、不当処分撤回の闘争をはじめます。1969年（昭和44年）、大阪地裁は「公団の処分は不当」とし、道公労の全面勝訴を認め、同年に公団と和解が成立しました。

この事件は、労働者の権利を守る闘いの重要性と正当性を証明するものとなりました。



労働条件改善へ向けた闘い

道路公団が1956年（昭和31年）に設立されてから、道路建設が飛躍的に進む中で、管理事務所の数も増大していきました。それもそのはずで、1956年には17路線しかなかったものが、道公労が設立された1962年（昭和37年）当時には51路線にも増えていました。

そのような状況で、出てきたのが労働条件の改善に向けた闘いです。

①労働時間の短縮に向けた闘い

現代も時短は社会的な問題として、様々な方面から叫ばれている問題ではありますが、昔と状況が違う

のは「労使共通の認識」という姿勢の下、互いの立場による主張を展開しながらも「時短の方策」へ向けて前向きな議論を展開しているというところです。

しかしながら、組合が結成されるまでは、そうは行きませんでした。道公労が結成されるまでは、週48時間労働という労働基準法スレスレの労働時間でした。料金収受職に関しては、24時間勤務のうち仮眠時間が4時間で休憩が昼食、夕食時にそれぞれ10分足らずという長時間労働が実在する中で、賃金等の処遇と同様に時短は常に重要な課題として取り上げられてきました。その後、徐々にではありますが様々な労働環境の改善を見る中で、労働時間も短縮されてきました。

しかしながら、週休2日制が導入された1991年（平成3年）以降、会社の総実労働時間は短縮を見せていないことから、現在でも時短に向けた課題は喫緊の問題として、年間追及体制で交渉が続けられています。

②排気ガス対策～全ブースに「エアカーテン」が設置されるまで～

1963年の名神高速道路開通以来、経済の高度成長とともに車の保有率も高まってきました。あわせて、排気ガス公害も社会的な問題となってきました。更には、スモッグや工場廃棄物などによる公害病が全国的に問題となり、1969年には「公害白書」が発表されるなど、社会的に環境問題が取り上げられました。

こうした中で、毎日排気ガスにまみれて仕事を行う「料金所の組合員の生命と健康を守る問題」として、道公労は、排気ガス対策をその当時、公団に要求しています。



当初公団は「ブース清掃の定期化」などの消極的な対策しか応じてきませんでした。その後の組合の要求と公害の社会問題化が相まって、ついに「排ガス調査を実施して、その結果をみて対策を講じる」と組合に約束しました。しかしながら調査結果が公表されると公団は「労働環境としては不当と考えないので対策はしない」としてきました。こうした背景を踏まえ、道公労はその後に地道な活動（環境団体への協力、公団調査報告書の専門家を交えた検討、道路公団総裁及び総理大臣宛2万人署名等）を展開し、やがてはそれらが功を奏して、ようやく、公団が重い腰を上げました。

その成果として、1970年（昭和45年）に「空気正常装置」「酸素吸入装置」「活性炭入りマスクの配布」などの対策が行われ、その後も1971年に「エアカーテン」が導入されるなど、料金所で働く組合員の環境は徐々に改善されていきました。

委託化・合理化への闘い

様々な労働条件改善の闘争を行ってきた道公労が次に直面した課題は、管理事務所の業務に関しての「委託化」についてでした。その始まりは1964年（昭和39年）の「住の江橋」「湘南道路」「長堀駐車場」の委託化でした。いわゆる公団による合理化政策がスタートし、時を同じくして12箇所の委託計画を公団が組合に対して明らかにしてきました。

しかしながら、この通告はあまりにも突然の提案でもあり、実施までに十分な交渉期間もないという極めて遺憾なものでした。そうした中、組合は団交で「公団側の一方的な思いつきで、更には、何ら建設的・計画的なところなく、ただ労務管理が少しでも易しくなるという一点に尽きるものであり、安易で無責任な方針で実施しようとする公団の姿勢には、大きな怒りを感じるのである」として、厳しい

確認書

日本道路公団（以下「公団」という）と日本道路公団労働組合（以下「組合」という）とは、昭和40年6月28日の団体交渉において次のとおり確認した。

記

1. 公団は、今後、料金収受員の人員を約1,000名を下回らないように維持する。
2. 公団は、委託に伴い、配置転換を必要とする現地採用の職員及び準職員について、社会通念上本人の事情が配転不可能と認められる場合は、採用の経緯並びに本人の希望等を参酌して、従前の勤務地に公団の職員又は準職員として勤務させるものとする。

以上の2点について、公団及び組合双方が確認した。

しかし、労使双方ともに従来の見解を変えないことを明らかにした。

昭和40年6月28日

日本道路公団
人事部長 永野重太郎
日本道路公団労働組合
書記長 小倉信二

追及を行いました。公団は「具体作業は終わっているので、とにかく実施する」とした上で、委託を強行しました。

加えて、前述とは別に同年11月に大阪支部に対して、突如、「安治川大橋」を12月から委託することを明らかにし、予定にあった「横浜新道」の無料開放を中止し、その人員の充足とほぼ同数を「安治川大橋」にはめ込んでくるという、まったくの思いつきで無計画な提案をしてきました。提案後の支部団交における公団の答弁も「本社が決めたことだから」とか「配置転換の希望調査をしたい」など「なぜ安治川大橋なのか」という納得のいく説明すらせず、無責任な対応をとり続けました。

しかし、これだけでは治まりませんでした。1965年（昭和40年）5月、組合が中央大会や支部大会を開催している期間を狙って、再び9つの道路を委託化するという内容の提案を行ってきました。

こうした公団の動きに道公労は、建設共闘や政労協（現・政労連）をも含めた大掛かりな運動を展開し、単組を超えた力を最大限活用しました。予想以上の抵抗に遭遇した公団は、約束していた支部団交を拒否したり、なんと団交の途中で逃げ出したりと無責任な対応をとりつづけました。

この間、残念ながら強硬な委託化を阻止することはできませんでしたが「今後、料金収受員の人員を約1,000名を下回らないよう維持する」などを中心とする確認書の締結などもあり、一定の成果もありました。

しかしながら、この委託化・合理化の交渉を進める上で、公団の「追い詰められると開き直る」「追い詰められれば前言をひるがえす」という態度にどう対抗するかという問題を抱えることになりました。



春闘と自主交渉権確立

労働三権を有する道公労が自主交渉による労働条件の春闘決着を目指すことは当然の権利でしたが、道公労が春闘を進めるには、非常に大きな障害と向き合わなければなりませんでした。

道公労が初めて春闘方針を確立したのは、1968年（昭和43年）のことでした。上部団体の政労協（現・政労）が1966年（昭和41年）に春闘移行を決定し、官公労働者をはじめとする全労働者の闘いに呼応し、政府の直接的賃上げ抑制を排除し、自主交渉による大幅賃上げ春闘決着を目指すこととした内容に追従するものでした。

そして、1969年（昭和44年）4月に道公労史上初の春闘要求書を提出し、本格的に春闘における交渉に合流しました。

しかしながら、当時の日本社会は非常に難しい局面でした。時の佐藤内閣は、アメリカによるベトナム戦争やドル防衛策に協力した上で、国内的には国民を犠牲にした政策（高物価・重税・社会保障の切

り下げ)を次々に実施した結果、経済混乱に陥り、挙句の果てには国家による賃金抑制を目指す方針までもが誕生しました。

具体的には、賃金抑制策の重要な柱を公務員賃金に置いた上で、特殊法人労働者に対しても「賃上げの一律規制」をとり、自主交渉による労働条件の決定を阻害してきたのです。また、このような状況に公団がとった態度はいわゆる「政府方針への追従」であり、公団責任者として「自主交渉による解決の道」を放棄し、以後、「国家公務員準拠」という姿勢にしがみつ়くことになります。

その結果として、本来、自主交渉で春季決着すべき「賃金」については、8月に行われる人事院勧告のあとに、政府の給与改定に関する内示が行われる秋季に重点をおいた闘争を余儀なくされ、(いわゆる「賃金確定闘争」)賃金の解決は年末から年度末という状況が長年続きました。

こうした中で、自主交渉権確立の問題は、官公労働者のストライキ権回復、人事院勧告制度の撤廃と密接な関係を持つものとなり、官公労働者との共闘を発展させながら、民間労働者を含めた広大な統一闘争の中で実現を目指すことが重要であると位置づけた上で、その後の春闘を闘うこととしました。

◆長期スト体制で「5・30政府見解」引き出すも混乱した‘72春闘◆

自主交渉権での前進が得られない中で、賃金解決も年を越すこともある中で、1969年(昭和44年)、当時の原労働大臣は「自主交渉で解決するよう期待するとともに、明年以後の賃金問題についても政府部内当局と協議努力したい」という発言を行いました。また、これに続いて‘70春闘において「(大蔵省)内示は運用上、事実上の制約で制度上の上限ではなく、使用者には管理運営の権限上、かくあるべしとの判断をもつ責任がある」と発言し、それまで法人理事者が主張してきた「内示がなければ労使交渉ができない」という態度を明確に批判し、使用者としての考えをもって交渉に応ずるべきだとの見解を示しました。

このような流れの中で、‘72春闘において道公労は建設共闘・政労協(現・政労連)の仲間とともに「ゼロから始まる春闘」として、長期スト体制で自主交渉による春闘決着を目指しました。この間、国会での追及や建設大臣との交渉などの情勢が流動的になるという事態もありましたが、組織的困難を克服しつつ、スト体制を固めギリギリまで闘った結果、衆議院社会労働委員会で労働大臣の「5・30政府見解」が示されました。しかし、この「5・30政府見解」は「賃金問題について労使双方から実情及び意見を聴取する場を早急に設ける」としたもので、春闘決着の方向性を明確にしたものではなく、その後の交渉の足がかりを築くにとどまりました。(しかし、残念ながらこの後に「5・30政府見解」が実現することはありませんでした。)

また、‘72春闘は実施していたストを途中で中止したことにより、職場組合員に不満を残すものとなり、情勢認識の的確な判断について、道公労として大きな教訓を残したものとなりました。

72時間ストへの突入

1979年9月、鉄道建設公団の「ヤミ給与」「ヤミ賞与」(行ってもいない出張ややってもいない超過勤務に対して手当が支払われていた問題)に端を発した連日のマスコミ報道は、政府関係法人に働く労働者の労働条件の「いわれなき批判」に変化していきました。しかしながら、道公労は、労働三権を憲法上においても保障されている中で、こうした労使交渉へ介入はまったく理解できるものではありませんでした。しかも、こうした事件を背景に政府や公団をはじめとする政府関係法人の使用者は、ここぞとばかりに労働条件の切り下げ提案を次々に仕掛けてきました。これは「労働三権」を有する私への明らかな挑戦でした。

団交傍聴スピーカーに結集する動員者（左）と公団本社前を埋め尽くす動員者（右）



こうした中で同年の秋季年末闘争は、非常に厳しい闘いに突入していきました。まず、公団がとった態度は「理由なき回答引き延ばし」という姿勢でした。同年11月15日の一時金回答指定日に、その他の諸要求を含めて「後日回答する」としただけという極めて不誠実な対応を前面に押し出してきました。

また、こともあろうことに公団は「座り込み動員」に来ていた組合員に干渉を加えはじめました。当然のことながら紛糾した団交は労使の信頼関係に傷をつける結果となりました。

また、こうした中で建設共闘・政労協（現・政労連）とも連携を図りながら闘いを進めていく中で、こうした「労働基本権侵害」に関して断固たる闘いは更に難しい闘いとなっていきました。

こうした様々な背景が絡み合い極めて難しい局面の中で、道公労史にも大きく影響を与える「建設共闘統一72時間ストライキ」へと突入していきました。その原因は、政府・公団の不誠実な対応にありました。それは、同年10月に政府が「特殊法人の一時金を国公と同じにしろ」「しかしながら激変緩和措置としてきり下げ幅をまずは二分の一とする」という要請の内容をそのまま回答してくるという、法人使用者としての責任を放棄する対応を公団は行ってきました。加えて、12月4日の団交では理事がなかなか姿を現さない（実際に姿を現したのは、冒頭とスト突入から43時間後でした。）など終始、逃げの姿勢をとりました。

72時間ストは、12月4日から6日までの3日間で行われ、この間には全国各地で決起集会が行われると同時に、本社を埋め尽くさんばかりの動員と座り込み行動が深夜も徹して整然と行われるなど、自然に闘いは大きなものとなっていきました。

こうした大きな力は、最終的に公団の姿勢を改めることができ、「（一時金回答を）越年させない二次回答へ精一杯努力する」ことを組合へ約束し、さらにはこの間の不誠実な対応を理事が謝罪しました。

また、この後もこうした政府・財政当局・公団一体となった激しい労働条件の切り下げとの闘いが続くこととなりましたが、一方で闘争資金と生活資金の必要性を痛感することとなり、1980年11月の長期闘争資金積立の開始へのきっかけとなりました。

事業の民主化への取り組み

道路行政や公団が一方的に推し進めてきた「合理化」という名を借りた労働条件切り下げは、道公労が事業の民主化に取り組むきっかけとなりました。公団が進める天下りや合理化に対して、自分たちの置かれている立場を事業分析の点から見つめてみようとしたのです。

「国民のための道路づくりとは何か」――そうした原点に立ち返り、機関紙「道公労」で連載された「シリーズ道路公団」や「道路公団を解剖する」は当時の職場討議において様々な議論を巻き起こしました。

そんな中で、事業問題について全組合員が注目する事件が発生しました。1973年11月、中国自動車道



における建設工事で、「道路公害」に反対し公団と交渉を重ねていましたが、結局は合意に至らず、公団がとった対応は500名の職員を動員し、工事強行するというものでした。更に、3年後にも中央自動車道における建設工事でも同様の事件が勃発し、こうした背景もあり、1974年（昭和49年）2月、道公労は「道路政策委員会」を設置し、道路政策等について組合の立場から検討を進めることを始めました。

以降、激変の非常に厳しい情勢の中にあっても「国民の期待に応える事業を遂行していかなければならない」という観点から、公団経営者として自主性・主体性を発揮した責任ある対応を強く求め、機会を捉えながら使用者に対して

事業等のあり方についての政策提言に向けた取り組みをこれまでに積極的に行ってきました。

この取り組みは「天下り人事」の問題も含め、公団使用者に自主性・主体性を発揮させる重要なものとなっていきました。

●事業の民主化の取り組みにおける検討の場●

1) 道路政策委員会

前述にあるとおり、道路政策について組合の立場からの検討を進める機関で、本部役員が事務局となり、支部役員や一般組合員から選出された委員によって構成された委員会です。また、民営化直前にあたっては、それぞれの事業ごとに民営化後の新会社の基本姿勢を想定した「国、機構、他会社、お客様、地域社会との関係」や「組織、社員意識のあり方」といった事項を観点とした検討なども行われました。

2) 中央労使懇談会

公団から各年度の事業計画や中期業務計画等の説明を受け、労使で意見交換をする場として確立されてきたものです。

3) 業務研究討論集会

道路政策委員会において提起されたテーマや実効ある業務改善の推進（時短につながる具体の改善策）などについて、より多くの組合員が意見交換・討論・検討をできる機関会議として、20回実施されました。組合員一人ひとりが問題意識を持ち、事業問題に対して理解を深めることができる有意義な場であるとともに、ここでの議論や検討の内容については、中央のみならず支部における活動（交渉や懇談の場）においても有効活用されました。



「VA運動」を基調とした取り組み

労働三権が認められている組合では「自主交渉・自主決着」というのが本来の姿ですが、ここまでに記載してきたとおり、道公労当時はいわゆる「国公準拠打破」との闘いがどうしても切り離せない問題として常に存在していました。公団は「国公準拠＝国民の理解」とするのみで、使用者としての自主性の発揮とその責任を放棄していました。そこで、道公労は1992年度より組合活動の基調として「VA

「(Voluntary Actions) 運動」を掲げ、取り組みを行ってきました。

このVA運動は、道公労としては最後の闘いとなった特殊法人改革闘争まで、組合活動の基調として採用され、分割民営化の際には、これを基に積極果敢な労使交渉を精力的に進めたことで、「職員雇用としての継続」や会社の原籍希望について「個々の希望を最大限尊重」とするという結果が導き出されました。

そして、高速労中日本（東日本・西日本）の設立大会となった第46回臨時中央大会で、VA運動はその役割に幕を下ろし、新たに現在の高速労中日本の運動の基調である「従業員満足の向上～企業価値の向上～」へと発展していききました。

【参考】「VA運動」って何？（概念図）

大前提・・・それは、労働三権

我々の労働条件は、**自主交渉で決定**されるべき

公団使用者

国公準拠 = 国民の理解

自主性の発揮、**使用者としての責任を放棄**している

組合(道公労)

VA 運動

公団使用者に経営者としての責任を自覚させ、自主的・主体的判断をさせていく必要があるが、ただ**求めるだけではなんら進展はない。**

そこで、

- | | |
|---|--|
| ①組合自身の各種要求も、公団事業を踏まえた「国民の理解」の得られるものとしていく。 | ②事業の民主化の取り組みを組合自身で積極的に進め、公団への政策提言も含め、「国民の理解」の得られる公団事業のあり方等を議論していく。 |
|---|--|

これにより、厳しい情勢の中であっても、将来にわたる雇用の確保と労働条件の維持向上を目指す。

行政改革の波～特殊法人改革闘争①～



国鉄、電電公社、専売公社などが民営化された当時も、道路関係公団が見直し対象ではなかったかという点必ずしもそうではありませんでした。特殊法人は、常に時代の流れに応じて見直し対象とされ続けました。そして、様々な議論が行われてきた中で、道路公団を改革する動きに勢いが増したのは、2001年のことでした。同年6月20日に「特殊法人等改革基本法」が法的な拘束力を持ち、政界の動きが慌しくなったのです。以降、同年

12月の閣議決定では「道路関係公団を廃止し、これに変わる新たな組織と採算性の確保については第3者機関で検討する」との内容が盛り込まれ、2002年6月には「道路関係4公団民営化推進委員会（以下「民営化推進委員会」といいます。）」が設置され、改革に向けた議論がスタートしました。しかし、この民営化推進委員会は様々な要素から内部分裂が生じ、ついには答申を一本化することができず、同年12月の最終報告書は「意見書」という形で内閣総理大臣に提出されました。その中には「道路公団を東日本・中日本・西日本の3つに地域分割する」という内容が盛り込まれており、道公労が懸念していた「雇用の継続」と「労働条件の承継」という課題が形として浮き彫りになってきました。

一方、道公労もめまぐるしく変わる情勢に危機感を持ちながら、政労連など上部団体を活用し、様々な情報を仕入れる中で、闘争確立の準備を着々と進めていました。そして、2002年10月29日に「特殊法人改革闘争方針」を決定し、同年10月31日の団体交渉において要求書を提出し、以降、足掛け4年半に及ぶ道公労史上最大の闘争がスタートしたのです。

民営化推進委員会の「意見書」が提出された後は、政府において所要の検討・立案等が進められるという政治的なレベルへと段階が進むことから、2003年2月13日には「特殊法人改革闘争方針(その2)」

を決定し、（使用者としての責任を果たすべく）公団が政府・与党に対して積極的に働きかけを行い、その結果として我々の要求の実現をするようさらに闘いを強めていきました。また、この間の行動として道公労も自らの働きかけとして「談判書」を総裁に提出するとともに、建設共闘はもちろんのこと、同じ道路関係公団であった阪神高速道路の労働組合とも連携を図りながら、政労連の協力を得て、国土交通大臣宛に「請願書」を提出するなど、署名を含めた直接的な要請行動を行うなど精力的な取り組みを進めていきました。しかし、こうした流れの中で国における議論は「新たな組織」の議論ではなく「高速道路を造るか、造らないのか」といった政治的駆け引きになったり、公団も労使協議も得ずに一方的に「要員の2割削減」を発言してくる（当時、公団には「改革本部」という総裁の諮問機関があり、正確には本部長が発言したものです。）など、予断を許さない情勢へと時間が経過するにつれ変わっていき、道公労としても「VA運動」を基調とした積極果敢な厳しい追及を行っていきました。その後、道公労は「政府における法案策定とその後における国会での法案審議というまさに政治レベルでの様々な議論が行われる間の闘い」として「特殊法人改革闘争方針（その3）」を決定し、署名という重みを含めて談判書に記載した6項目を「根幹の要求」として、状況の変化を見極めながら、政労連の友好議員を活用しながら、直接的な国会対策という過去にない闘いに突入していきました。こうした流れの中で、2004年3月9日、道路関係4公団民営化関連法案が閣議決定され、同月30日、衆議院からその法案審議がはじまりました。

道公労の談判事項6項目

- ①民営化を前提とした新たな組織へ移行する際には、職員としての雇用を継続すること
- ②賃金、一時金をはじめとする労働条件は、新たな組織へ移行してもすべて引続き継続すること
- ③民営化を前提とした新たな組織は、自主的な経営判断により自立的な事業運営を行えることを前提とし、世間から批判の対象となっている天下りを受け入れず、労働条件についても自主交渉により自主決着できる組織とすること
- ④一方的な組織改編は行わず、我々組合と十分協議をつくすこと（分割決定後は「分割新組織への移行については、我々組合と十分協議をつくし、円滑に行うこと」に内容を改めている）
- ⑤民営化を前提とした新たな組織への以降に関する情報については、速やかに我々に対し提供するとともに、明確に説明すること
- ⑥労使間の信頼関係を一方的に破棄するような行為は行わないこと

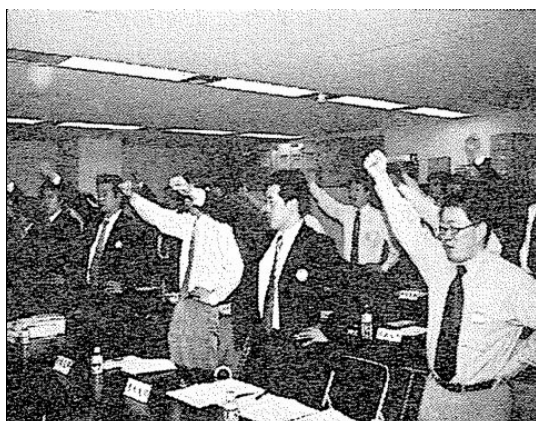
民営化と雇用 ～特殊法人改革闘争②～

2004年3月30日に「道路関係4公団民営化関連法案」が衆議院で審議に入ると、道公労の動きはあわただしさを増しました。審議入り以降、国土交通委員会における審議が重ねられ、道公労も政労連の力を借りながら、国土交通委員会の審議を傍聴し、連日の議論の行く末を監視しました。また、傍らで職員としての継続雇用などについて要請行動をするとともに、団体交渉においても公団使用者としての責任発揮も含め、積極果敢な交渉を行っていきました。



こうした中で、衆議院審議においては野党議員から雇用不安が生じないようにという要望やコスト削減と雇用確保の両立の観点からの質疑も行われるなど、取り組みの成果は徐々に現実として表舞台に現れてきました。道公労は支部からの動員も含め、衆参両院の国土交通委員会を述べ13回（衆議院7回、参議院6回）に渡って傍聴活動を行いました。そして、参議院においても野党議員から雇用の安定を含む労使関係の継承と3分割に伴う希望の尊重について要望が出されるなど、地道な活動は着実

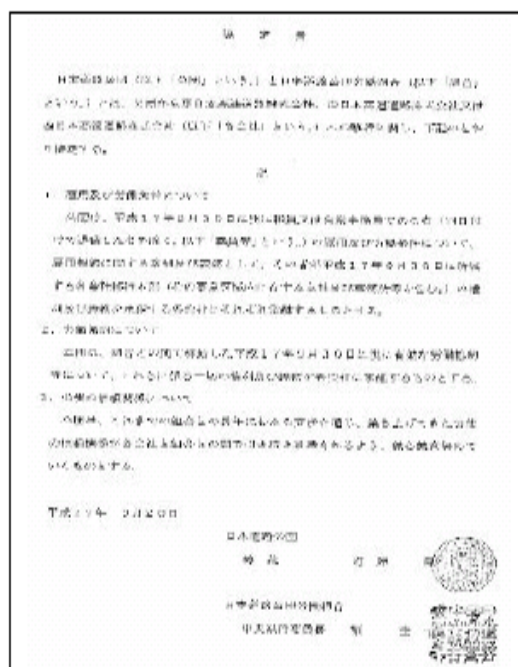
に成果を挙げていきました。（結果として、両院ともに「職員等の雇用承継と安定」などの項目についての付帯決議が行われました。）様々な流れの中で、2004年6月2日に参議院本会議において、道路関係4公団民営化関連法案が可決成立し、いよいよ民営化に向けて動きが加速することになりました。翌日の団体交渉において、公団は談判事項6項目に対する現時点の考え方・状況として高位等説明をしてきました。その中の発言には「承継に関する実施計画を作成する際の職員雇用の承継への努力」が含まれており、こうした内容について確認書を締結し、道公労は国会審議段階の闘争にいったん区切りをつけ、残された労働条件等の問題について取り組むべく、「特殊法人改革闘争方針（その4）」を決定し、いよいよ闘争も大詰めを迎えました。



その後、公団から新組織の概要などが徐々に明らかになる上で、様々な問題点が見えてくることとなります。また、途中には労使協議を無視して、一方的に職員の生活基盤に関する内容までも、突然マスコミに話すなど「労使の信頼関係」に傷をつけるような発言を公団が行うといった事態も発生するなど、公団使用者に対する不信感が内部的に広がったり、極めて厳しい状況に陥った時期もありました。

しかし、2004年9月29日（報道直後）の団体交渉で公団が「職員とその家族の生活安定」と「労使の信頼関係の維持」について、最善の努力を表明してきたことで、一応の決着が付き、最悪の状況を乗り切りました。

このように、法案成立後も慌しい状況が続く中で、道公労の総力を結集して取り組んだ闘争は、2005年9月20日の団体交渉において、雇用と労働条件の承継協定が労使間で締結され、結果として、名実ともに職員等の雇用契約に関する権利及び義務は、それぞれ希望会社に承継されることとなり、足掛け4年半に及ぶ特殊法人改革闘争は2005年10月1日をもって収束しました。



高速労中日本の誕生

道公労第46回臨時中央大会において、高速労中日本の前身である道公労の解散が決定したことで、この大会はあわせて、新労組設立大会ともなりました。3つの高速労は、新たな運動の基調として『企業価値の向上を通じた取り組み「従業員満足の向上」』を掲げ、新たな船出をすることとなりました。

高速労中日本の本部は、名古屋市にある本社ビルへ、高速労東日本は、旧道公労本部をそのまま引き継ぐこととなり、高速労西日本は大阪市にある本社ビルにそれぞれ本部を設立し、2005年10月26日より、



新労組設立大会（道公労第46回臨時中央大会）でのセレモニーでは高速労3委員長による除幕式が行われた

それぞれが新たな歴史を築いていくことになりました。

高速労中日本は、約1,300名組合員を基盤に6支部（八王子、研究所、横浜、金沢、中部、本社）の体制でスタートし、発足直後から道公労時代から未解決のまま引き継がれた当該年度の賃金や年末一時金の交渉が始まり、民間労組として最初の労使合意に向けたギリギリの議論が展開されました。

一方で、高速労旗、腕章などもこれまでの「道公労レッド」から「高速労ブルー」に切り替わり、その後、従業員満足を目指した取り組みへの転換として、高速労中日本のシンボルマークを作成し、心機一転、一致団結した取り組みへと進んでいきました。

高速労中日本のシンボルマーク



中日本高速道路労働組合の英語標記「Central Nippon Workers Union」の頭文字を組み合わせ、「新たな（NEW）気持ちで組合活動に取組もう！」という気持ちを込めて表現しました。

この「ロゴマーク＝組合」という意識を浸透し、組合員の皆さんに組合活動をもっと身近に感じていただけるよう努力していきます。

今後は、このロゴマークを「組合ニュース」「機関紙」「速報」等に、幅広く活用し、組合員の皆さんの意識向上を図っていきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

従業員満足に向けた取り組み

道公労時代は、1992年の第32回定期中央大会において提起された「V A運動（公団に対して経営者としての当然あるべき自主性の発揮を求める運動）」を基調とした取り組みを進めてきたということは、すでにご紹介したとおりですが、公団が民営化され、労働組合も民間労組となったことは、一方でこれまで永年にわたって求め続けてきた「経営者としての自主性の発揮」が可能な環境が実現したことを意味しています。

そこで、今後においてこの環境を確実なものとしていくこととあわせて、組合の「運動の基調」については、他の民間労組の事例なども参考にしながら、民間企業にふさわしい新たな運動、組合員が新会社に愛着が持てるような運動へと更に発展させていく必要があるとの考えに立ち、4つの柱から成る従業員満足の実現に向けた「企業価値の向上運動」を掲げて、新たな時代の取り組みをはじめました。

労使一体となって企業価値の向上（社会の信頼構築）を図る
分配面では労使の利害は対立するものであるという認識に立ちつつ、
企業価値の向上（社会の信頼構築）に取り組み、
従業員満足（雇用・労働条件の維持向上、職場環境の向上など）を実現する



組合員に愛され、より必要とされる組合への発展を目指して！