

一九七七年二月一〇日第三種郵便物認可

発行所 社会通信社 発行人 滝野 忠

東京都渋谷区本町六丁目二八の二コトボ幡ヶ谷九〇四 電話(03)3377-4649 FAX(03)3299-5367
振替 〇〇一〇〇一九一五八四三一 労金 東京労金本店 No 1154163

購読料 月額 600円 6カ月前納制

〈もくじ〉

■巻頭言

- 「二つの時代の終わり」と「新しい時代の始まり」 伊勢 太郎……………2
二年目に入った新社会党の課題と任務 上野 建一……………3
私鉄総連があぶない……………5
——大手中央集団交渉から個別交渉への移行——
労働基準法 “女子保護規定撤廃”をめぐる動向 三木信之助……………7
——女子労働者の深夜、時間外休日労働規制は時代おくれか——
時間どろぼう、ピンハネ、首切り自由、過労死「法制化」……………8
——労働法制の規制緩和には反対（日本労働弁護団アピール）——
変貌する「春闘」……………10
——重要な段階を迎えた採用差別行政訴訟—— 宮里 邦雄……………11
——国鉄闘争の意義と前進のために（下）—— 森野 晃……………14
——新白砂闘争勝利集会を開催—— 読者からのおたより……………15
——新白砂闘争勝利集会を開催—— 編集部だより……………15

刊 旬 社 会 通 信

NO. 667

一九七七年四月二一日号

一九七七年四月二一日発行
(毎月一日・二日・二二日三回発行)

■巻頭言■

「一つの時代の終わり」と「新しい時代の始まり」

今、世界は激しく揺れ動いている。中南米では、新自由主義反対^①を掲げるトゥパク・アマル民族解放運動(MRTA)が大使公邸占拠をつげ、旧東欧のアルバニアでは計画経済から「市場経済」への移行に失敗、再度の国家崩壊が進行中だ。昇竜とたとえられた東アジアの国々の経済発展にも、七月一日の香港変換を目前に、カゲリが目立ってきた。

資本主義経済の発展は無政府性を本質とする。八〇年代からの高度成長が、一九七〇年代初頭の日本のような状況をもたらした始めたのである。お隣の韓国での腐敗と墮落、そして「首切り自由」法反対のストライキの高揚はその象徴だ。中国の経済成長は「経済特区」をかつての「租界地」としてはいないか。さらに「黄おじさん」の北朝鮮の動向にも目を離せない。

日本とて同様だ。橋本は「行革火だるま内閣」と大見得を切った。だが、今では「アンパン内閣」とやめされる低たらくぶりだ。この背景に①ペルー日本大使公邸事件、②ナホトカ号重油流出、③とどまる所を知らぬ政・財・官汚職と腐敗、④劣化ウラン弾発射事件、⑤動燃東海原発爆発事故、さらには藤波元官房長官の逆転敗訴等々、かつてない規模での「中国難民」の日本渡航がある。

「行革火タルマ」どころか、「油・放射能まみれ」、「腐敗まみれ」、「油汗まみれ」三重苦で、政治がまったく見えない有様だ。その上に、株安、円安、金利安で不良債権問題が再燃、資本主義の動脈である金融機構が揺らいでいる。ここに中国、朝鮮半島が動き始めればどうなるか。不安で不透明なのは現体制そのものであり、第二臨調を仕切った老人たちから、橋本に「メリハリが必要」、「世論づくりが足らん」、「政治決断の時」との叱咤激励がとびかうのである。

九七春闘は文字どおり五千三百万労働者には「苦難」の春闘となった。多くの試算は、「賃上げ九千円では、増税で帳消し」と消費税率アップ、特別減税打ち切り、社会保障等の負担率・額の上昇で、家計は早くもマイナスになることが必至だ。この上に、低金利が「価格破壊」以上に年金生活者を直撃する。「苦難」春闘は、労働運動の領域においても、「一つの時代が終わり、新しい時代に入る」ことを象徴している。

第一、戦後労働運動のシンボルだった三井三池鉱山の閉鎖である。かつて「黒いダイヤ」といわれた石炭は、今では北海道の太平洋炭鉱、九州の松島炭鉱を残すのみとなった。三池では、千二百人の炭鉱マンをはじめ関連労働者三千人が職を失う。

第二、炭労、鉄鋼とつづいた春闘の主役交代も明らかになった。自動車、とりわけトヨタが主役の座に躍りだした。労組要求よりポンと百円玉一個を上積み。トヨタ労組委員長は「えっ」と絶句し、感涙にむせんだというのだから、春闘も様変わりしたものだ。

第三、国労の拠点、国労会館の引越した。国労会館建設は一九五四年、その間労働運動のシンボルとしてあった。ビルの屋上には国労組合旗がへんぼんとひるがえっていた。

第四、岩井章氏の急逝である。岩井氏は総評、三池闘争、国労を象徴する人物であった。第五、国鉄闘争もいよいよ名実ともに新たな段階に入る。前号、本号の宮里弁護士の記事にあるとおりだ。

第六、規制緩和が日本の労使関係を直撃する傾向を強めていることだ。かつて労働者の首を切った中間管理職のノド元が涼しくなり始めた。労働運動の新たな戦略を構築する時の到来である。

(伊勢 太郎)

二年目に入った新社会党の課題と任務

上野 建一

第二回全国大会を成功させた新社会党

新社会党の第二回全国大会は、熱の入った討論によって成功したといえよう。もちろん本当に成功したかどうかは、今後一年間決定したことが実践に移され、党建設が進むかどうかにかかっているが。大会運営についていうならば一日の日程では討議時間も足りないし、代議員間の交流も不足するという意見が多かった。次の大会や中央委員会も含めて日程を検討し党内民主主義の要請に応えなければならぬ。分科会や「綱領」に関する「理論研究」の場などがあってもよいのではないかと思われる。

この大会を第一歩とする今後の一年間は、参院選の準備期間であるというだけではなく、新社会党が全国的に大衆的諸運動のなかでその存在を示すことができるかどうかという極めて大事な期間であるといえる。それだけにこれから開催される都道府県本部や総支部・支部の大会は、党活動や大衆運動の実践の場で積極的に関わられるよう問題提起を行い、全ての機関討議が充分に行われるように対処すべきであろう。

今後の活動課題

政党にとって大切なことは、ことに新しい党にとっては、結党の理念と情熱を持続して、しかもいろいろの困難にめげず、指導部を中心に党内が団結して前進できるかどうかである。その点は、第一に執行委員会の大多数が再任され、昨年の総選挙の敗北を乗り越えて指導部が確立されたこと。第二には、結党の理念（護憲の勤労者の大衆的党として）をさらに綱領で理論的にも明確にしようとしていること。第三には、党を建築物に例えるならば、その主柱といえる機関紙『新社会』が伸び続けており、党員も急増とはいえないが、ジリジリと増えており、未組織の県本部、総支部も順次結成に漕ぎつけようとしていることである。今後の問題点について改めて検討してみよう。

綱領試案

今までの「行動綱領」（私たちの当面の政治目標）の発展として、本格的な「党綱領」をもつことは結党大会で決められていた。今度の大会には「綱領試案」として『二十世紀への宣言』が提出された。いうまでもなくこの「試案」をもとに全党の討議と学習は、充分に何度も行うことであろう。「綱領」は学者や理論家の作文であってはならない。また幹部の独断先行であつてもいけないことはいうまでもない。綱領制定にとって重要なことの一つは綱領論議を通じて、全党の理論水準を高めることであり、全党が体系だった理念に意思統一がはかれることである。

といつても高度に発達した資本主義国の政党を一つの理論・思想大系でまとめるといふことは極めて困難なことである。大衆的政党であればなおさらである。したがってまず理論があるということよりも、われわれが変えようとする日本資本主義の「現状分析」を多くの研究者を含めて行い、日本はどのような社会なのか明確にすべきである。

試案は「世界の資本主義は、アメリカ一国の優越した経済力の時期から、アメリカを中心としつつ日本、西ドイツなど先進資本主義国間が協調し競争・対立しあう新たな時代に入った」といつている。そして「大企業は資本の対外直接投資を増加させて多国籍企業体

へと転化」しているともいつている。その多国籍企業は日本の政治と経済をどのように支配しようとしているのか。「国家独占資本主義」とどう異なるのか。実証的に検討されるべきで、そこから敵を明らかにし政治変革のプロセスを示さなければならぬ。そのためにも現代（多国籍企業の時代）の国家とは何か、を明らかにしなければならぬと考えられる。いずれにせよわれわれは世界と日本の現状分析を、マルクスやレーニンが当時の資本主義を分析したように自分達の頭で行わなければならない。学習と活動、理論と実践の統一を強く求められるわけである。

新社会党の重点運動

日本の支配層は、多国籍企業と現代帝国主義の「新展開」として、軍事的にも海外への一層の進出、国内の「規制緩和・リストラ」が中小零細企業、農業、不用産業の切り捨てを行っており、増税と福祉の縮小、首切り・合理化を推進する新保守主義政治の展開に懸命である。

このような本格的反動期に新社会党の主要な活動はどこにおくべきか。いうまでもなく働く人々、勤労者層の立場に徹底してたち、二十万人の失業者づくりをめざす「資本」と全面的に対決することである。この場合今ある労働運動の再建も重要であるが、われわれの新社会党は、中小零細企業の労働者、未組織の労働者、パート労働者、アルバイトなどの失業問題と組織化に全力をあげて対処すべきであろう。

「連合」はますます右傾化を強め、大資本と自民党政府の「規制緩和・リストラ」に全面協力の体制を強めており、労働貴族的姿勢に転化している。これを打ち破り民主的労働運動を再建するには永い年月を要するものと思われる。新社会党は、労働者対策への取り組みを一層強化し、前記の諸運動に対応できる、対策委員会を実質的に（人的対策も含めて）実行すべきである。弁護団、オルグ団、自治体議員団、党支部総支部幹部の対応、相談所（専用電話の配置）の開設などが必要である。

参院選と自治体選挙

新社会党の今後にとって来年の参院選と再来年の統一自治体選挙は党の命運にかかわる政治決戦となろう。昨年の衆院戦の敗北から「新社会党は起ち上がれまい」という悪意ある情報を流しているものもあるようだが、二つの選挙闘争は直ちに準備に入るべき重要な課題である。このたたかいはすでに昨年の「中期計画」のなかで打ち出されており全党をあげてのたたかいである。

参院選は、各都道府県の選挙区と比例区に分かれており、小党にとっては衆院選の小選挙区制と同様のきびしいものがある。原則的には、各選挙区にまず各都道府県で候補をできるだけ出すということ、ことに定数二人以上のところは、公認候補擁立に全力をあげることである。それによって新社会党の党名が浸透することになり、比例選にも有利に働くことになるわけである。昨年の衆院選は準備期間が少なく、結成間もないという悪条件が重なり、「新社会党って何に」といわれ、説明に時間を要し、選挙運動が極めて弱いものとなった。参院選はいまから準備し、宣伝活動と大衆運動と結合すれば充分にたたかえると思う。

選挙法のうえで、少数派排除のために多くの規制があり、供託金も高い額である。マスコミもわれわれを無視している。戦後五十年間で最も悪い選挙法であるが、今直ちにこれを改正する力はわれわれにはない。残念ながら悪選挙法の改廃（小選挙法も含めて）を訴えながらも、この悪法のもとで闘うことになる。選挙法と選挙戦術についても研究しなければならぬ。たたかいつぐたたかいつぐ臆せず、気力を充実させて頑張ろうではないか。

私鉄総連があぶない

— 大手中央集団交渉から個別交渉への移行 —

いま、「同一労働・同一賃金」をスローガンに掲げ、産別の労働条件は産別が決めるという産別組織の運動とその強化を本気で考えている幹部・役員はいったい何人いるかが問われている。

「一人でも泣いてるものがないように」と全国の仲間が団結し、たたかい、そして支えあう組合運動を破壊させないぞと本気で行動する活動家が何人いるかが問われている。

九七春闘での大手中央集団交渉から個別交渉への移行は、私鉄がなによりも誇りに思い大切にしてきた大きなものを失うことを意味している。それは単に大手組合の問題だけではなく、私鉄総連全体の賃金、労働条件に対する考え方の変化であり、PRU（私鉄総連）の旗を必死になって掲げつづける中小組合、分裂下の組合を痛烈にうらぎる産別組織のあり方の本質的变化である。

九七春闘職場討議案は何を言っていたか

総連本部は、九七春闘に対して、自らに課したものは一つであった。それは大手中央集団交渉参加組合数の拡大、この一点である。そのために、交渉重視をことさらに強調し、二年連続して設定しなかった大手のストなし戦術を、今年は中小までも含め、そして要求額を下げ（他単産は上げているのに）、交渉方式の要求を一カ月前に提出してきたのだ。全てをゆずっても集交拡大を考えたものであった。これらは集交実施が危ないと判断した執行部の譲歩案では断じてない。逆に総連本部は阪神・阪急の集交復帰を確実視し、東急の動揺は防げると信じていたと見るべきであろう。

「回答が出ないのにストライキをしようなるのか」という坪根書記長の中央委員会答弁（私鉄新聞）にも、交渉重視をいかに強調するかが現れていたが、しかし、総連本部からみれば個別交渉となつては、その交渉さえもしてもらえなくなったというなんと皮肉な結果を迎えたかということである。

総連の真意は何か、どこにあるのか、それとも無能か

普通に考えてみれば、これほどまで一点にしぼった春闘方針が資本に無視されたなら労働運動の常識として、おこつて当然である。すぐにスト設定とまではいなくても、大手組合の結束をどうはかるかを明らかにし、全組合、全組合員にアピールを出してもおかしくはない。

しかし、「新たなテーブルづくり」としてもたれたのは要求提出者（総連）とも思えない場であり「労使会議」という交渉ではないことを明記された来年のないテーブルであった。そしてこともあろうに、それは資本のあいさつで開始され、池村委員長は十三社を前にして「感無量」と喜んだというではないか。しかも副委員長三名を大手組合のうしろのテーブルに座らせてである。

総連は、九七春闘で何を展望し、何に抵抗し、何に怒り、何を組合員に呼びかけようとしているのか。たぶん誰にもわかりはしないだろう。

そしてさらなる組織破壊へ

このような経過をたどってひらかれた拡大中央委員会は、さらに「三権の一部を単産委員長に委譲する」というさらなる産別機能を捨てざることを決定した。

交渉はすでに個別となり、闘争収拾方法を明記しない中で、今後の焦点は妥結権と妥結手続きをどうするかということになる。

三月十七日の大手組合交渉団会議で賃上げ額のゲス板を決め、三月十二、十九日の各個別交渉を迎え、妥結方法はたとこ勝負となり、あとは三月二十三日の中央闘争委員会までしか確認がないというスケジュールの中で、一番苦心するのは単組幹部から信頼される資本であり、調整するのも資本の側になることになるだろう。

時代の流れであり、大きなシカケがつくられている

「冷戦後の世界情勢は、市場、競争経済の全面化に移り、政治闘争、労働運動においても」という分析も重要である。たしかに、これほど大きな変化に対しても、職場、組合員の発言は弱く各級幹部の中でさえ、アキラメや無気力感が多いようである。

しかし、この事態をどのようにきれいな理論や手の届かない流れとして認識し自らの課題をもたない日和見の態度でいいのかを問いなおすべきではないか。

昨年の京阪離脱は、当該単組と総連の両委員長の不仲説との評判であり、今年の東急問題は、昨年の私鉄新聞でも東急委員長が提言していた問題であるにもかかわらず、さらに民鉄協との間に設置された労使懇談会でも同問題は一度も議論されずに来たことも、その一因と見えるからである。労使懇談会についての異論を別にすれば、資本の側からみても、総連中執と大手委員長の「軽さ」を感じてしまったのではないか。

このような意味からすれば一九六六年に二〇年間の統一交渉が中央集交に移行したときの彼我の論争、そして総連としてのギリギリの妥協と基本路線を守ってきた努力にくらべ今回の中央集交の崩壊は、資本も思っていないほどズルズルと後退したものである。

産別運動体制を守るための一線をどこに引くのかさえ議論のない情けない事態である。

今後どうなるか、そして我々はどうするか

いつも産別運動だからと総連本部に責任をなすりつけてきた大手組合にとって、格差回答やバラバラな収拾はさけるのが当然である。まして資本も今年はそのままで踏みこまないと考えるのは不自然ではないと思う。そのために総連本部は大手組合にとってはサロンの場になり（すでにそうなっていたかも知れないが）、スト決行や妥結額決定の決意をもつ、かつての総連指導は遠のく歴史となってしまうのかも知れない。

春闘についていえば一単組がストを設定し、突入することなど現状では不可能であり、私鉄春闘は「不満な場合はストライキ」の言葉やその社会的影響もなくしてしまうだろう。しかし、中小組合はまったく別である。私鉄傘下の七〇%が大手私鉄の資本系列下であり、地連の指導性は弱まり、資本グループ、労連運動への傾向をつよめざるをえないし、そこには厳しい効率化思想と合理化、格差が生まれることであろう。

われわれはどうするか。それは、産別統一闘争の正しさを、そして産別運動を守ろうという声を一人ひとりの会員があげることである。階級的労働運動と企業内の埋没運動との闘いであるから！

労働基準法 “女子保護規定撤廃” をめぐる動向

— 女子労働者の深夜、時間外休日労働規制は時代おくれか —

規制緩和の大喝の中で、規制緩和に反対するものは時代認識を誤った「非国民」的な雰囲気を作られつつある。特に、赤字路線をかかえる地方公共交通に対する国や自治体からの補助金や、運賃の決定方法などにも批判の目は鋭く向けられている。

さらに、戦後の労働運動の中で勝ちとり定着してきた労働基準法をはじめとした労働法制についても、規制緩和の風はおそいかかり、日経連をはじめとした経営者側は、この機とばかりに労働法制の抜本的な見直しを主張している。

ここでは、今年度の岐阜大会で多くの意見のあった労働基準法の女子保護規定廃止をめぐる動向について現状を報告したい。

ご承知のとおり「男女雇用機会均等法」が国会で成立したのは、一九八五年五月十七日であった。国論を二分したとまでいわれた法律だけに、施行には準備が必要とされ、施行されたのは八六年四月一日であった。法案作成に先だつ労働省婦人少年問題審議会（婦少審）での労使の意見の対立は、労働基準の女子保護規定をめぐるものであった。

使用者側は、「男女雇用機会均等法（均等法）を作るのであれば、その条件として、労基法の女子保護規定を廃止すべきだ」と強く主張した。その結果、婦少審建議では「母性保護規定を除く女子保護規定を、できるだけ早い機会に解消して、男女が同一の基盤で働けるようになるためにも、男子を含めた全体の労働者の労働条件など労働環境の整備、特に労働時間の短縮については、実効ある対策を推進すること、保育施設の充実、家庭責任は、男女共通の問題であるという社会全体のコンセンサスの形成など、女子の就業と家庭生活との両立を可能にするための条件整備を、さらに一層はかること」とする公・労・使一致の意見がつけられた。

均等法施行十年を経ての今日の見直しも、女子保護規定をめぐる対立はそのまま残った。昨年六月、連合中央委員会の議を経た婦少審労働者側委員は、「均等法の見直しを労働者側に有利にすすめるためには、女子保護規定の廃止もやむを得ない」とする政治判断を行った。その結果、①募集採用と配置昇進の男女差別を禁止規定にする、②法律違反の企業名の公表、③調停開始にあたっては、個別の紛争当事者による一方の申請に道を開く、④育児や家族介護をかかえた労働者から、本人請求があつたときは、深夜業を免除、などの労働者側の意見が取り入れられた婦少審の結論となった。

しかし「女子保護規定廃止を、やむをえないとする」判断をめぐり、連合内でも意見の対立が表面化。先の第二十四回中央委員会でも、論議はここに集中した。

婦少審は結論を得て、（女子保護規定の廃止は、労働基準法の改正であるから）中央労働基準審議会（中基審）に結論を報告した。中基審労働者側委員は、「婦少審で審議されたとはいえ、これは労働基準法の問題であり、中基審の場でも慎重な審議を行うべき」と主張。これに対して使用者側委員は、「婦少審で審議されており、その必要はなし」と主張してきたため、中基審のあり方をめぐって意見は対立した。

さらに労働者側委員は、「女子労働者が、就業と家庭生活を両立させるための条件整備が不十分であり、特に「時間外、休日労働、深夜労働の制限」は野ばなし状態である。こ

のままで女子保護規定を廃止すれば、男子労働者の過労死を女子労働者にも拡大するだけである。女子保護規定の位置づけ、未来の日本の人口動態、労働力の安定的な確保など多方面から論議をすすめ、男女共通の時間外、休日労働、深夜労働の新たな規制“を作る”ことが、女子保護規定廃止の条件である」と主張。使用者側委員からは、男女共通の新たな規定“を作る考えがないことも表明されて、審議会は紛糾した。

労働省は、均等法案を今国会へ提出し、成立施行をめざしていることから、一月末までの中基審での結論を求め、「均等法は、婦少審の建議に基づいて、中基審もおおむね妥当と認める。当審議会としては、今後、裁量労働制、変形労働時間制、年次有給休暇、時間外、休日労働の在り方など、経済、社会環境の変化へ適切に対応する労働時間法制に関する検討を速やかに行い、可能な限り早期に、その結論を得ることとする」との妥協案を示してきた。労働者側委員は、「深夜労働に対する審議が明確になっていない」と反発したが、中基審会長、ならびに労働省労働基準局長の答弁もあり、「使用者側委員も今後の審議の中で、労働者側委員の意見を聞いてみたい」との発言で、中基審での結論となった。

今後は、「男女雇用機会均等法」の見直しに伴う労働基準法の「女子保護規定の廃止」が予定されている一九九九年四月一日に向けて、「男女共通の時間外、休日労働、深夜労働」の新たな規制をどうするか審議が、始められることになる。(三木 信之介)

時間どろぼう、ピンハネ、首切り自由、過労死「法制化」

—労働法制の規制緩和には反対—

規制緩和の大合唱のなかで

一、規制緩和の大合唱のもとに、労働法制の規制緩和が急ピッチで強行されようとしている。労働時間の男女共通の実効ある規制をしないまま「女子保護」規定の廃止のみが二月に国会に法案上程され、裁量労働制の対象業務拡大や変形労働時間制の要件緩和、労働契約期間の上限緩和などについて七月までに方向を出すよう労働大臣が事務当局に指示している。また、労働省は有料職業紹介事業の自由化を職業安定法改定でなく施行規則改定により四月から強行しようとし、さらに労働者派遣事業の自由化を進めようとしている。

業界保護の規制緩和

二、労働時間の規制をはじめとする労働法制は、経済的な力の差ゆえに使用者に対して従属的地位におかれた労働者が低賃金や長時間労働、中間搾取そして理不尽な解雇などにさらされるという普遍的現実を鑑み、労働者の人権保障の観点から制定されたものである。したがって、各種の労働法制が労働者の権利保護のために使用者に対する規制として機能することは、本来の趣旨からして当然のことである。このような労働法制について、単に業界保護のみを目的とする規制と同じように規制緩和の対象にすることは、全く誤った考え方である。

憲法第二十七条はどこへ行く

三、日本国憲法二七条二項は「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は法

律でこれを定める」とし、労働者の生存権確保のために国に対して法制定の義務を課している。そして、法律で定める基準はどのような内容でもよいのではなく、労働者の生存権確保の趣旨を実現するものでなければならぬ。

しかし、国は、労働者の生存権確保の趣旨を実現するための実効ある法制定を怠り、日本の労働法制はILOなどの国際労働基準からみても極めて不十分である。その中で、長時間過密・長時間深夜労働、サービス残業、男女や雇用形態による差別、職場でのいじめ、理不尽な解雇、退職強要などが横行している。労働者がおかれている上記の現実を見るならば、労働法制は強める必要こそあれ使用者への規制を緩和する必要など全く考えられない。

現在進められている労働法制の規制緩和は、今でも不十分な労働基準をさらに緩和・撤廃し、労働者の権利をさらに剥奪し、労働者をさらに低い労働条件と不安定な地位に陥れるものである。わが国の約五、三〇〇万人の労働者とその家族の生活に重大な影響を与える労働法制の規制緩和の強行を断じて許すことはできない。

私たちは反対する

四、われわれは、現在強行されようとしている労働法制の規制緩和に強く反対する。

①「女子保護」規定の撤廃 労働時間に関して女子のみ保護する規定の撤廃は、実効性のない現行労働時間規制をさらに不十分なものとし、長時間・深夜労働にさらに多くの女子を巻き込み、労働者の健康や家庭生活をさらに困難な状況にする。また、実態として多くの女性の正規雇用での勤務継続を困難にし、パート・派遣での勤務を余儀なくさせることになり、男女平等にも逆行する。時間外・休日・深夜労働に関する男女共通の実効ある法律が制定されないところでの「女子保護」規定の撤廃は認められない。

②裁量労働制の対象業務拡大 裁量労働制は、何時間働こうと一定時間働いたとみなす「みなし労働時間制」であり、サービス残業を合法化するばかりか実質上は労働時間規制そのものの骨抜きを意味する。これをホワイトカラー全般に認めようとする動きは、労働基準法の根幹を揺るがすものであり、認めることはできない。

③変形労働時間制の要件緩和 一日八時間制の例外としての変形労働時間制について、一日・一週間の労働時間の上限や各労働日毎の労働時間の特定の要件を緩和すれば、長時間労働がさらに横行し、労働者の生活や健康への影響は必至である。現在でも規制が不十分である変形労働時間制について、さらに規制を緩和することは認められない。

④労働契約期間の上限緩和 有期労働契約を締結する場合の期間一年の上限が緩和されて上限が三年や五年になると、使用者は有期雇用を導入しやすくなり多くの労働者が有期雇用化することになる。それにより、使用者は、法律・判例による解雇や更新拒絶の規制を免れやすくなり、多くの労働者が三年から五年の期間で使い捨てにされ、女性の若年定年制も実質上復活させる結果となる。有期雇用の労働者が労働条件改善を求めることには困難が伴うことは言うまでもない。現在では人身拘束的労働はみられないからと労働契約期間上限の規制緩和を進めることは、上記のような労働者がおかれる実態を無視するものであり、許されるものではない。

⑤有料職業紹介事業の自由化 労働省が行おうとしている自由化は、現在二九に限定している取扱職業を一定の職業を除きすべてを認め、現在上限規制（六カ月の賃金額の一〇・

一%)がある紹介手数料もマッチング手数料以外のコンサルティング等手数料については上限規制なしに届出・承認により認めるといふものであり、労働者の権利や賃金・労働条件に重大な影響を与える危険がある。しかも、職業安定法が「特別の技術を必要とする職業」について許可制で例外的に有料職業紹介事業を認めているにもかかわらず、法の基本的趣旨の根幹に触れる重大な変更を法改定なくして施行規則改定で行おうとすることは、国会の立法権侵害であり、とうてい許されない。

⑥労働者派遣事業の自由化 労働省は、昨年十二月の労働者派遣事業の対象業務拡大につき、対象業務の全面自由化を進めようとしている。派遣労働では派遣先が解雇の法的規制を受けずに労働者を職場から排除できるなど派遣労働者の地位は極めて不安定であり、就業条件をめぐるトラブルも生じやすい。このような派遣労働が全面自由化されると、男性も女性も正規雇用が急減し派遣労働者が激増する可能性があり、労働者の雇用、賃金、労働条件の劣悪化が急速に進む危険がある。一九八五年の労働者派遣法制定及び一九九六年法改正の際も、国会決議では、常用雇用労働者の代替を促すこととならないよう対象業務を定めるべきこととしており、労働者派遣事業の自由化は認めることはできない。

われわれは、上記のように労働法制の規制緩和に反対するとともに、解雇規制法などの労働契約立法、実効ある男女共通の労働時間規制のための労働基準法改正、男女雇用機会均等法の実効ある抜本的改正など、公正な労働基準を確立する労働法制を求めるものである。

(日本労働弁護団アピール)

変貌する「春闘」

▽春闘はすっかり姿・形を変えてしまった。春闘というたたかう場が、「経済構造改革」「規制緩和」推進のための「協議の場」「話し合いの場」に変わってしまったことだ。その帰結が、いわゆる「横並び賃金決定」排除、平均賃金重視から個別賃金へ、定昇・ベア要求軽視の「一時金重視」の流れである。

▽この背後には鉄鋼の複数年協定化への動き、私鉄の個別交渉への転換、さらには個別企業段階では「年収管理型賃金」、「金額給与支払い型社員制度(年俸制)」、「能力・成果主義賃金システム」の導入がある。

▽春闘の四番バッターが鉄から自動車に変わったことを印象づけたのが、百円玉一個の上乗せだ。この「英断」にトヨタ社長は「労組側にもトヨタがこれからの構造改革を進めていくことは理解してもらっている」と胸をはる。日経連のいう「構造改革春闘」の運動である。というのは、「単に賃上げの高低のみを論ずる春闘から、われわれが直面している諸構造改革への取り組みについて話し合う『春闘』へと、そのあり方を変えていかねばならない。それが、『構造改革春闘』である」というのが日経連であるからだ。

▽経済構造改革は搾取の強化だ。それに反対してのストライキが港湾労働者のたたかいだ。日本ではストライキ闘争はまだ芽吹き季節を迎えてはいないが、諸外国にはかつてない労働運動の高揚がある。しかし港湾労働者のストライキは「新しい時代」の労働運動の始まりを示す。

重要な段階を迎えた採用差別行政訴訟

——国鉄闘争の意義と前進のために(下)——

国鉄の分割・民営化の狙いはなんだったのか

一つは、分割・民営一〇年を機に、分割・民営化のねらいは何だったのかということを変更して確認し検証する作業が必要だろうと思います。そしてこれは、今後の国労運動をどう進めるか、とりわけ国労運動の路線という点からも、重要な検証課題だろうと考えます。分割・民営のねらいについてはいろいろなきが言われてきましたし、一番そのことをはっきり言ったのは、一九八五年一月ごろでしたが、『文芸春秋』に内藤国夫記者が「国鉄改革の修羅場」と題して、中曽根行革・国鉄改革の問題点を非常に詳細にルポしたのがありました。そこで亀井正夫再建監理委員会委員長にインタビューした記事がある。その中で彼が、分割・民営化の重要なねらいは、国鉄の分割・民営化によって国労・動労を解体して、戦後労働運動史を終わらせるのだ、ということを行っている。九州電力の会長が、国鉄の分割・民営化との関連で、戦後の電力分割、あのころ最も強かった電産の組合をつぶす一つの手段として、電力会社の九分割は極めて有効であったという話をしていました。まさに分割・民営は、赤字とか国鉄財政改革ということは一つの大きな眼目であったとしても、同時に、それと不可分一体のものとして組合の解体、国労つぶしがあったことは、当時の関係者がみずからその意図を暴露しているところです。

去年の十二月七日の『AERA』の「現代の肖像」に、中曽根康弘について書いた記事があつて、彼はそこでぬけぬけとこういうことを言っています。分割・民営をなぜやったのかということに関して、「総評を崩壊させようと思っていたからね。国労が崩壊すれば総評も崩壊するということを明確に意識してあの改革はやったんだ」。そういう言葉にも見られるように、まさに国労運動の解体ということが大きな眼目であった。

解体というのは組織を少数化にする、消滅をさせるという、これは文字どおりの解体ですが、解体の本当の意味は、運動としての解体だと思えます。形式上、国労という組織が残つても、中身が変わつて運動の路線が変わつていってしまえば、それはある意味では解体なわけです。ここで言う解体の重要な側面は、戦後総評労働運動の中で、働く者の生活と権利を、職場を大切に、自立したたかいかいによって確保するという労働運動の路線、そういうものを変える、体質を変えようというところにまさに解体の基本的な意味があると思えます。そういう意味の国労解体路線として分割・民営化のねらいをとらえるべきだろうと思います。その解体路線、組織的解体を含む、運動的解体を含む攻撃に対してはね返すというのが、修善寺大会の持つ意味ではなかったかと私は思います。

公労協を中心にしてきた総評労働運動が後退していく中で、国労が「職場に運動を」という路線を基本にして反合理化の闘いを進める。あるいは職場の分会活動を重視した組合運営を行う。あるいは日常的な職場点検、とりわけ権利を重視してきた運動を行う。そういうものが総資本にとって目ざわりであった。そういう意味での日本の労働運動全体を変質させていくそのターゲットとして国労運動があつたというふうな考えてみますと、その基本的な総資本のねらいは、今日においても基本的に変わっていない一つの流れとして現に続いているということだろうと思います。職場交渉権を国労が要求をし闘い取つたのが一九六八年、「職

場協議に関する労働協約」です。職場交渉権の持つ意味は大変大きなものでありましたし、労働委員会闘争をやっていると必ず会社側が国労の職場闘争を否定する証拠として「職場闘争の手引」という「黒表紙」を持ち出して反対尋問をする場面がよくありましたが、あれがつくられたのが一九六七年です。「現場協議に関する協約」をかち取った前年です。そういう国労の運動路線の解体、あわよくば組織的消滅をねらったのが分割・民営であることは間違いない。そのねらいは今日において変わったのか、今に続いているのではないかということを引きつちり問題意識として持つ必要があるのではないか。

国労攻撃にどう立ち向かってきたか

それでは次に、この間、国労攻撃にどう立ち向かってきたのか、ということですが、

これは現在までの闘いの中間総括的なことです。私の位置付けは、国労をつぶし、分割・民営化の過程で進められてきた国労攻撃、その集大成としての採用差別、配転差別、そして、分割・民営後も基本的に続いてきている国労に対する差別攻撃。こういう中で国労は、非常に大雑把に言えば組織防衛、団結防衛の闘いを闘い抜いてきたと思います。

国労を解体するということは単に使用者側だけではなくて、多数派組合もその路線をとり、「一企業一組合」路線を労使共同で進めてきた。

そういう国労解体攻撃に対していかにして国労の組織と団結を守るかという団結防衛の闘いが、この一〇年間の闘いの基本であったのではないかと思います。

そして、団結防衛の闘いという点では基本的な成果をあげ得た。絶対的少数派―絶対的少数派というのは組織率何%を言うのかというのはいろいろあるかもしれないませんが、つまり国労の影響力が全くなような状況に追い込む。絶対的少数派に国労を追い込む。これが「一企業一組合」路線であったと思いますが、これが挫折したことは申し上げるまでもない。絶対的少数派に追い込むという路線は挫折しただけではなくて、多数派堅持という路線それ自体が破綻に瀕しているのが現在の状況ではないだろうか。JR総連は辛うじてJR東日本において多数派を維持しているけれども、他のJRにおいては多数派でもなくなっている。そういう状況の中で、国労は基本的に団結防衛の闘いには成功したと言っているのではないかと思います。労働委員会闘争その他が大変大きな役割を果たしたことにについては、申し上げるまでもないと思います。

国労闘争の現段階をどうみるか

団結防衛の闘いに成功した。しかし、これはあくまでも相手側の攻撃に対して耐えて頑張り抜くという意味での団結防衛であって、団結防衛に成功したことだけでは消極的というか、現状をいかにして維持するかという闘いであつたわけで、まさにこれからの課題は、基本的に維持し得てきた団結の力、組織の力を基礎にして、どうやって新たな闘いに転じていくのかということだろうと思います。

一言で言えば、団結防衛の闘いから組織拡大に向けての攻勢的闘いへ、ということだと思います。「国鉄新聞」の新年号に水田委員長もそういう趣旨のことを書いておられました。まさにこの一〇年の、団結防衛の闘いの成果と、不十分であったところを総括をして、新たな闘いの展開に向けて、いかに組織整備をし、いかに戦略を持ち、闘いをどうしていくかというのが、この時期の今の国労運動の置かれている立場ではないだろうか。それは一言で言えば、国労の影響力を職場にもっと強めることを通じて組織的多数派を形成して

いくこれからの闘いとして位置づけられていくのではないかと思います。

そしてそのことの実現の可能性は十分に持っている。国労を脱退して他労組に行った人が戻ってくる。あるいは、新規採用者が国労に入ってくる。しかも、最初から両方選んでいいという選択があつて国労を選ぶのではなくて、一旦はJ・R東労組とか他労組に入ったのが、国労に入ってくるわけでしょう。二重の「壁」を突き破つて国労に入ってくるというのは、大変なことです。

国労は絶対的少数派ではないわけですし、今なら、十分に挽回できる、そういう組織的状况と客観的な情勢があると思います。

例は適切ではないけれども、企業が倒産するかどうかの分岐点があつて、その分岐点を超えて倒産状況に入ったときに企業が回復するのはなかなか大変です。しかし、今、国労は、分岐点より相当上に行っている。つまり組織回復能力、体力が十分ある。もう体力がないから、あきらめて安楽死するかという状況じゃないと思ふんです。自然死を待つ状況じゃないと思ふんです。しかし、J・R側は自然死路線をとっているのだと思ふます。これ以上国労を刺激しないで、できたらこのままじつとして、だんだんと少なくなっていくのを静かに待つというのが相手の基本的な路線だと思ふんです。

そこをどうやって突破していくのかというのが今、国労運動の置かれている状況ではないか。そのために何をするべきかということについては私もよくわかりませんが、やはりJ・Rに働くすべての人たちの要求をくみ上げて、その要求実現のために国労がどれだけ努力をしているかという姿を日常的に、地道に、継続的にやり抜く以外にないと思ふます。

「国鉄新聞」の新年号に「信頼される国労運動を目指して」という文章がありました。何によつて信頼されるのか。決してそれは癒着した労使関係を使用者と取り結ぶことによつて得る信頼ではないと思ふます。

これだけ国労が攻撃されたり、差別されたりしているのに、何故、これらに耐えて国労を選ぶのか。国労に入ってきている人たちが、なぜ、国労に入ったのか、です。

それはやっぱり「労働条件の問題について、他労組はやってくれない」「国労が明るくていい」「こういう選択です。本来の意味で、労働者の労働条件や権利を守るといふ、組合らしさについての信頼感ではないかと思ふます。「組合らしさについての信頼を得ることができるかどうか」、この勝負をすれば国労は勝てるはず。どちらが組合らしく、労働者の権利や労働条件のことを考えて努力をしているか、組合らしさの勝負をすれば勝てるはず。しかもその客観的な条件はある。そういう点から、多数派形成に向けての本当の意味での組織戦略について、考えなければならぬ段階だろうと思ふます。

国労闘争の意義

最後に、国労闘争の意義について私の考えていることを一言申し上げておきたいと思ふます。

国労の運動について一〇年闘つて、なおかつこれだけのさまざまな支援や共闘があるのはなぜかということ。いろんな民間の労働争議に対する支援共闘は、基本的には、その争議の要求の解決に対する支援だと思ふます。解雇撤回闘争をやる。その解雇撤回を実現するための支援なんです。しかし、国労に対する支援はそれだけではないと思ふます。国鉄労働組合の運動が、今後も継続して力を発揮してほしい、ということに対する支援だと思ふのです。採用差別問題を解決してほしいというだけの支援ではないと思ふ。個別争

議におけるいろんな支援共闘組織と違う、広がりや持続性がなぜあるかということ、そこだと思えます。そういう意味で、まさに国労の闘争は、わが国の労働運動の中で持つ意義を担っている、ということだろうと思えます。

労働法制の分野にみられる最近の規制緩和の動きは、本当におぞましい限りです。資本に対する規制の緩和のみです。いかにして資本の自由な活動を保障するか、それに障害になるものは労働者保護法であっても切り捨てるといふ規制緩和が今、横行しています。そしてこれに対する抵抗が、残念ながらわが国労働運動の総体としてない、と言える状況です。有料職業紹介、派遣、労働契約、どんどん出てまいります。規制がなくなつたときに一体、労働者保護がどうなるのでしょうか。まさに、内橋克人さんが書いているように「規制緩和の悪夢」をみることとなります。

日本の労働運動の再生を考えていく上でも、国労闘争が勝利する、国労が組織的な多数派の形成に成功することの意味は非常に大きいわけです。まさに国労に対する支援共闘というのは、国労に対する単なる支援共闘ではなくて、支援共闘をしている人たちも、自分たちの労働運動として取り組まれているところがあると思います。

皆さん方には、その思いを受けとめて頑張つてほしいと思います。(弁護士 宮里 邦雄)
※本稿は「国労東日本・職場学習資料第四五七号」から転載させていただきました。中見出しは編集部でつけています。

全国ではじめての賃金差別訴訟

—新白砂闘争勝利集会を開催—

三月一日、愛知県勤労会館において、新白砂闘争勝利集会が行われました。

新白砂闘争は一九八二年十二月に、当時名古屋千草区にあった音響機器メーカーである新白砂電機(現テクノエース)を相手取り、解雇無効訴訟とパートと正社員との差額賃金の支払いを求める賃金差別訴訟の二つの闘いでした。とりわけ賃金差別訴訟は全国初めでの裁判で全国的にも注目を集めた裁判でした。

勝利和解を勝ち取る 九十四年の闘いを経て、昨年十二月二十七日に裁判所の職権和解で会社側との和解が成立し裁判闘争が集結しました。和解の内容は、パートの仲間への解雇撤回と社員への懲戒解雇を撤回し、任意に退職したことを認め和解金として二七六万七三〇円の支払いを認めさせ、賃金差別については、正社員より三五分勤務時間が短いA勤務者に対しては正社員の賞与・手当など含む賃金の七割を基準とした差別賃金の支払いを認めさせ、また正社員より勤務時間が一時間三五分短いB勤務者についても一定の解決金の支払いを認めさせ、金額的には八割ほどの差別賃金の支払い、三〇三万二七〇円を認めさせました。金額的には五八〇万ですが、解雇・懲戒解雇の撤回と賃金差別があつたことを認めさせるという勝利的和解を勝ち取ることができました。

運動の拡がりが勝利和解の力 この集会には、東海三県の地区支援共闘会議、支援労組の仲間を始め、全国から国労権内闘争団、宮城の唐桑町職労、兵庫の恵泉寮闘争団、千葉の昭和電工、福岡の全国一般大和倉庫分会等々の仲間、大阪のせんしゅうユニオン、江戸川のユニオン等々、コミュニティユニオン全国ネットの仲間など予想を大きく上回る一二

二名の参加者で会場がいっぱいになるほどで、十四年間の闘いの中で労働者の団結の広がりを感ぜさせられる集会となりました。

午前中の報告集会では、四名の弁護士から和解に至る経過を中心に報告がなされ、その中で特に「法廷技術だけでは、この和解はとうてい勝ち取れなかった。運動の拡がりや勝利和解を勝ち取ることができた一番の力です」と組合の粘り強い闘いと解雇・差別を許さないという労働者の支援共闘の広がりの成果であることが強調されました。

一人では闘えない、今後もつながりを大切に 午後からのレセプションでは、全国の仲間から祝福と連帯のあいさつ、闘いの中から生まれた歌などの披露がされ、その後、組合員全員から十四年間の振り返りのあいさつが行われました。最後に組合委員長から組合を代表して次のように報告されました。

「裁判上では、ある程度の差別を認めさせましたが、差別はとどまるところを知りません。そんな状況の中、新たな職場を求めて一人ひとりが旅立ちますが、今までのように支えあう仲間がいません。不安です。裁判が終わったからとバラバラになるのではなく、何とか組織を残したいと、一月に一回逢おう、そう決めました。

一人では決して闘えません。お互いを認め合い、支え合う中から真の団結が作り出されるといふこと、この闘いを通じて学びました。今後は、このつながりを大切に生き続けていきます。

裁判をやっていたときが一番人間らしい生活だった 私たちは、この新白砂の裁判闘争にかかわりを持ったことを誇りに感じています。普通の人が、当たり前でないことを当たり前にしようと闘って、会社に非を認めさせたことは、これからも働くものにとつて起こりうる首切り、差別に対し、新白砂のように体制を作れば闘えるという教訓を私たちに、そして社会に對し示したことになると思います。

同時に、何も知らない仲間が闘いの中で大きく変わるといふことをあらためて確認したことです。この集会で組合員のKさんは「私の人生で裁判をやったときが一番人間らしい生活だったと思います」と話されていました。

こう言える仲間を作り出したのが、この十四年の闘いだと思います。

(森野 晃 新白砂支援共闘会議)

◇ 編集部だより ◇

▽先日、社民党に籍を置く友人と話合った。友人曰く、「社民党に幻想はない。一人でも多くの仲間を正しい道に引き連れたい。それにはこれまでの人間関係を大事にしたい」と。だけど「沖繩の特別措置法が限界か」と。

▽私曰く、「二つのことははっきりさせてよ。一つは旧社会党は党員はともかく国民を裏切ったこと。二つはくずれかけていた自民党支持基盤を建て直させ、政治不信を招いていること」と。

▽四月五日、北海道では社民党が再建される。その中心にある人たちは旧社会党道連、大労組幹部と徹底した思想闘争に基づく運動を展開され、四月五日を迎えようとされている。社民党内で活動されている仲間には訴えたいのはこの気迫だ。

▽時代は激しく動いている。新社会党の仲間も旧社会党的体質をぬぐい去る努力が必要。

◇ 読者からのおたより ◇

企業離籍の落とし穴 退職者として分会交流に参加し多くのことを、また学ばせていただきました。組合の専従役員を永く勤めてこられた方が現場に戻り、夜の仕事を職場の仲間たちと明るくしている姿を拝見したときには、何かすがすがしい感じを受けました。東京では考えにくいことでしたので、なおさら強く心に残りました。

私は「四・二八取下げ無効裁判」の法廷で河須崎・元中央本部長や井垣・元西北地区委員長が、汚職官僚と同じような「知らぬ存ぜぬ」の証言に徹し、組合費を払っている組合員を裏切り、まるで当局側の証人ではないかと疑わせる行動をとったことの要因には、郵政職場に籍がない専従役員であったということがあると思っています。頭は組合指導者、心はご時勢任せ、肉体は単なるサラリーマン、私は離籍専従者のある部分には、こういう意識が存在すると思っています。

(全通OB・A)

ふえるホーム事故 いま、山手線の駅ホーム内での事故が激増している。この一年間、主要駅(東京・新宿駅等)だけをとってみても、利用客が、駅ホームから線路に転落する事故が三四件以上、電車のドアに挟まれ、ひきずられるなどの接触事故は一七九件以上、さらに、飛び込みと思われる人身事故が三六件以上に及ぶ。

駅ホームの事故が増えている最大の要因は、電車を増発し、山手線を十一両編成に増両する一方で、ホームの駅員を減らし、配置されない時間帯を増やしたことにある。国鉄時代には山手線全駅ホームに、始発から終電まで常時駅員がいて、乗客案内と誘導をかねて人間の目で乗降客のうごきを監視し、危険なときには、ただちに電車を停止させ、事故防止の処置をとる列車監視の立ち番が配置されていた。

ところが、現在、山手線二十九駅五十八ホーム(内回りと外回り)のうち、常駐駅は十一駅二十二ホーム、他の駅・ホームはラッシュ時間帯のみの配置となっている。しかも、ホーム要員を廃止することで、事故の未然防止や運転再開に倍以上の時間がかかり、結果としてホーム要員がいるときよりも、逆に列車遅延や運休が数多く発生している。このような事態を招いた背景には、何よりも営利のためにひたすら要員を削減し効率化だけを追求する経営施策がある。

(国鉄新聞、九七・二・二八)

「みそ」事業も好評 今年一月より試行的に販売を始めた『音威子府みそ』も、限られた商品化のため購入者に迷惑をおかけしています。昨年五月から試験的に二〇〇キロ程度仕込み、半年間の成熟期間を経ての商品化ということで、事前の計画性の甘さに反省しているところですよ。

今年二月からは大量製造に入り、八月以降は木工と羊羹に加えての第三の柱となり得るよう努力しています。購入者からのご意見も多く寄せられ、製造責任者を始めスタッフも参考にさせてもらい奮闘しています。引き続き、組合員の皆さんの協力も得まして固定購入の確保を進めて行きたいと考えています。

※お申し込みは「北海道中川郡音威子府村四二七、労働者協同組合『おといねっぶ』、電話〇一六五六―五―三二四三」まで