

一九七七年二月一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ーポル幢ケ谷九〇四 電話 03-3377-4649

FAX (03) 3299-5367

振替 〇〇一〇〇一 九一五八四三二 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

国鉄闘争勝利にむけた「座り込み」参加激励のお願い

国労新橋支部……………2

国労新橋支部が率先、「座り込み行動」……………3

◇特集◇ 九九春闘と労働運動強化の課題……………3

インフレからデフレへ……………3

—連合、全労連の春闘方針から—……………3

労使パートナーシップで日経連は希薄化……………8

—日経連臨時総会から—……………8

労働組合組織率減少の真因……………10

—労働省「労働組合調査」から見えてくるもの—……………10

電機労連が春闘終焉論を提案私……………12

さしちがえる迫力を……………13

—労働組合発展のために—……………13

労働運動が直面する五つの課題……………14

読者からのおたより……………16

旬刊 社会通信

NO. 726

一九九九年二月一日号

一九九九年二月一日発行
(毎月一日・二二日・三三回発行)

国鉄闘争勝利にむけた「座り込み」参加激励のお願い

日頃、国鉄闘争にご理解とご支援を惜しみなくお寄せいただき同時に、物心両面にわたり支えていただいている共闘関係各位の皆様にご心からお礼と感謝を申し上げます。

一九九八年五月二十八日、東京地方裁判所民事十一部と十九部はJR採用差別事件について、中央労働委員会の救済命令を取り消す判決が出ました。

労働委員会で、専門的な法律家や学者が慎重な調査、審問の八年間を経て出された救済命令が、いとも簡単に地方裁判所で取り消されました。まさに、労働者の団結権、権利救済機関としての労働委員会制度の否定であり断じて許すことはできません。すでに、中労委及び国労は東京高裁に控訴の手続きをとり、第一回公判が十二月七日に開催されました。私たちがこの闘いに勝利するためには、控訴審における法廷内外の闘いとあわせ、勝利判決を勝ち取るための職場・地域からの反撃をどう構築するかにあります。

勝利の期待が大きかっただけに闘争団、家族、組合員の衝撃が計り知れないものがありました。素直な気持ち、感想として「頭の中が真っ白になった」「悔しさと怒りがわいた」「まだまだ長くなり、本当に勝てるのか」など、自分たちの闘いが国家的不当労働行為と闘うための態勢や運動が本格的に積み上げられてきたのかの総括を明らかにしてきました。「本当にみんなが勝とうという気持ちと運動があったのか」「国鉄闘争が全組合員の問題になっていたのか」など、それをどう改善していくのか討論を強化してきました。国鉄闘争は、採用問題の解決と国労敵視の労務政策の転換を勝ち取る闘いをしっかりと結合して闘うことが求められています。

そうした立場にたつて、自らの問題としてJR組合員が闘いをつくり、国鉄闘争の再構築の決意を固めています。我々が運動を担い、主体的に取り組む立場で今年一月二十日から二月十七日までの通常国会開催にあわせて議員会館前あるいは東日本会社、運輸省前で連続した二十日間、連日四十名を確保しJR組合員を中心とした座り込み行動や宣伝行動を全力で展開することを意思統一しています。併せて二百万署名達成に向けて全力を上げたいと思います。

大手金融機関の相次ぐ倒産や高級官僚との癒着、汚職構造が慢性化し政治不信の増大と失業率が四・九%、失業者約三百万人を超えるという戦後最悪の状況の中で、日経連は、「新時代の日本の経営」を実行するために労働基準法の「改悪」をはじめとして労使慣行の全面見直し、雇用形態・賃金制度の改革、個人契約労働への転換、労使協調路線の強化等をおして「まともに闘う労働組合」の一扫を目論んでいます。また、「新ガイドライン」に見られるように、米軍の行動に自衛隊が無条件に協力し、海外の軍事行動に積極的に参加する条件を整えています。こうした状況の中で、労働者の生活破壊と政治不信・失業はますます深刻な問題であり、国鉄闘争と結合して闘う客観情勢にあるといっても過言ではありません。

各位におかれましては、大変ご多忙のことと思いますが、どうか私たちの闘いにご理解を戴き、先の取り組みについてご協力、ご支援をよろしく願います。

国労新橋支部が率先、「座り込み行動」

昨年五月二八日の東京地裁・不当判決で国鉄闘争は改めて敵・権力の露骨なまでの「体制側の意思」を目的の当たりにし、闘争布陣の新たな組み立てを余儀なくされた。政府、J R会社はこの時とばかり、国鉄改革法の承認が国労に残された唯一の解決の道とし、徹底した揺さぶりをかけて来た。「改革法承認」を承認するのか、否か。国労内を二分する議論となったが、国労本部は中央闘争委員会（アピール一・一八）、早期解決の実現に向けた声明（二二・一八）を發出。政府・自民党が解決を図るとの決断までに至らなかつた現状の上に立ち、引き続き各政党からの働きかけや申し入れを行つてもらおう事や、二・一六権利総行動、三・一九総決起集会、五月二八日には採用差別事件不当判決一周年に合わせ、抗議の五万人大集会を明治公園で開催する事などを明らかにした。

大衆行動を背景に、現在取り組みを強化している二〇〇万人署名をきっちり積み上げ、東京高裁での逆転勝訴を勝ち取ろう！

こうした運動をさらに迫力あるものとするをめぐし、国労東京地本傘下の新橋支部は一月二〇日から二月一七日まで国鉄闘争勝利に向けた「座り込み行動」を展開する。そして参加を全国の仲間によびかけている。この間、土、日を除き一月中は運輸省前座り込み（十時～十六時）を行い、二月からは場所を衆議院第二議員会館（十時～十六時）に移す。さらにJ R東日本本社前宣伝行動（二月二〇日、二七日、二月三日、一〇日）。いずれも午後十二時から十三時が予定されている。

国労の総団結と支援の仲間の力で、一二支二巡目トップの「兎年」を闘争勝利への跳躍の年にしよう。（編集部）

インフレからデフレへ

—連合、全労連の春闘方針から—

キユウキユウ春闘をサンキユウ春闘に

九九春闘の火ぶたが切られます。ここ数年の春闘はクロウ（九六）、クナン（九七）、クツパイ（九八）春闘となりました。今春闘キユウ、キユウ（九九）となりそうです。その理由については、すでにみんながよく知っていることです。しかし、今春闘は二重の意味で、クルシイ、クルシイといつてはおれません。

第一は、「クルシイ」を口実に、春闘から「グツパイ」だとの雰囲気作りが、ユニオン連合主流組合と日経連で具体化し始めていることです。

第二は、連合と日経連のこの意図を許せば、「おれたちの生活、労働条件を何とかしてよ」とウメキと悲鳴を上げ、のたうち回っている現場労働者、国民生活はさらにひどい状況におとし入れられることになることです。

私たちはキユウ、キユウ（九九）春闘を、「春闘からはグツパイさ」の契機にしようとしている日経連と内部の「敵」に抗し、これからの春闘に展望を拓くサンキユウー春闘にしなればなりません。労働組合は労働組合らしくあれ、現場労働者とともにある労働組合に立て直したいとの幾百万、幾千万労働者の声は、ジグザグしながらわき起こりつつあります。今、われわれは何をすべきか。連合、全労連の春闘方針を検討することから考えてみたい。

労働者生活に「異変」

今年「生活実態調査・連合アンケート」にも「異変」が起きました。「現在の生活に対する満足度」で、「不満」が「満足」を六対四で圧倒したのです。過去六回の調査では「不満」対「満足」は四対六だったので、まさに劇的な変化で『連合白書』も言うように「異変」です。さらに、「今の生活で感じる不満や不安は何か」に、「今後の収入や資産の見直し」六三・六%、「現在の収入」三一・三%、「倒産や業績不振による解雇の不安」三一・九%とあります。

「異変」の背景はいまでもなく不況、賃金低下、失業の増大、さらにはこれまで労働者のたたかいが権利、慣行、労働立法等と勝ち取ってきた「弱者」のための規制がとり払われ、社会福祉が次々と改悪されてきたことです。まさに、歴史の教科書が指摘している「ゴマの油と百姓は搾れば搾るほど出る」との江戸時代のかれん誅求以上の搾取・抑圧・収奪の世になったということです。

「経済整合性」賃金論は破たん

問題はこうした情勢にふさわしい方針が提案されているかです。

首切る者と切られる者 連合は八九年の結成以来、春闘の柱に「賃上げ・時短・政策制度」の三つを掲げてきました。今年の方針の新たな点は、この三つの柱に「雇用安定・公正なワークルール（働き方）の確立」を加え、「四つの柱」としていることです。賃上げは適合発足いらい毎年最低を更新しつづけ、鳴り物入りで目玉とした年間一八〇〇時間達成の時短はいつの間にかお蔵入り、政策制度についても資本の論理に追従するだけの状況が、新しい柱の一つとなった「雇用安定（失業、クビ切り増大）・公正なワークルール（雇用流動化）労働基準法・派遣法・職安法改悪」確立です。

連合方針は「公正で新しいワークルールの確立」について、「男女平等・高齢者雇用にかかわる法整備と労働法制整備（改正労働基準法関連整備、派遣労働法、職業安定法、パート労働法など）、および運用改善を重点的にとりくみを行う」としています。また「雇用安定（雇用創出および確保）」については、労（連合）使（日経連）で政府に申し入れ「雇用対策会議」がつくられました。第一弾が九八年一月一〇日連合と日経連が共同で政府に申し入れた「百万人雇用創出策」です。介護・福祉で四十二万人、教育で十万人、住宅建設で十一万人、森林保全等で三七万人の雇用をふやせとの申し入れです。

これまた奇妙で本末転倒したとりくみです。なぜって、日経連は「労働者のクビ切り執行人」、連合は「首切られる労働者」の労組センターですから。「首切る」人と「首切られる」者が、政府に嘆願するという漫画のような事態が、大まじめにとりおこなわれているのです。ちなみに、フランス、イタリアでは労働者・勤労者に依拠する政党が政府に週三五時間制を要求し法制化させ、ドイツでは政・労・使が「雇用のための戦略」を策定し今では週二五時間労働制を求めています。その背景に、労が政と使にストライキという団結の力でその実施をせまっていることがけっして忘れられてはならないことです。

連合をはじめ多くの組合が毎年、ドイツのDGB（ドイツ労働総同盟・労組ナショナルセンター）、IGメタル（金属産業組合）を訪れます。あるドイツの労働組合活動家は

「日本からたくさんの方がいらしやり、いろいろとご報告申し上げる。じつに勉強になったといってお帰りになるが、このように実行した、成果になったとのご報告をいただいたことは一度もない」と苦笑まじりに話していました。

要求は1%、三三〇〇円 春闘のメインは賃上げです。どのような考え方、根拠で、「純ベア1%・三三〇〇円以上」の要求としたのでしょうか。方針案は要求の考え方についてこう述べています。

「日本のマクロ経済運営とりわけ次年度経済成長については、二年連続のマイナス成長から、段階的な景気回復を余儀なくされる状況にある。こうした状況下における賃金要求水準の設立にあたっては、経済成長率3%を認定した『第一次連合賃金政策』における生活向上分を前提としつつも、当面の低成長や経済・産業の厳しい実態などを含め、取り巻く環境を総合勘案する。

とりわけ、マクロ経済の状況に加え勤労者の生活実態と産業・企業実態をふまえ、求心力ある要求と成果を確保するとの視点から、具体的な要求を決定する。」

ここにもみられるのは、いわゆる「経済整合性論」です。「経済整合性論」とは、生産性基準論が鉄鋼労連と日経連が共同で提言した一九七四年以降、賃上げの要求根拠は、賃金は労働力商品の価格、労働力の再生産費との考え方を捨て、「過年度物価上昇分+定昇+生活向上分(経済成長分)」とされてきた賃上げ要求方式です。

後段に、「労働者の生活実態と産業・企業実態をふまえ」とありますが、あきらかに「産業・企業実態」に重点があることは、賃金要求水準設定の根拠に、「到達要求目標(水準)は、経済・産業状態、望ましいマクロ経済政策をふまえた賃金引き上げの役割を考慮し、ベア1%以上を根拠に新賃金水準を示す」「ベアは過年度物価上昇率(マイナス〇・3%程度の見込み)をふまえた生活維持・向上分とする」とあることに明らかです。

個別賃金、要求方式に移行 九九春闘で春闘はすっかり変質させられてしまいました。それは従来の「平均方式」が完全に「個別賃金方式」に移行した点にもっともよくあらわれています。去年までは「個別」を中心に「平均方式」が併用されていましたが、今年の連合方針は「個別一本」です。さらに「純ベア」要求とされていることです。その結果、「到達賃金目標(水準)は—

①三五歳(高卒・勤続一七年) ポイントの現行賃金水準 \parallel 三二万一〇〇円を三二万三〇〇〇とする。

②ベア額 三三〇〇円(1%)以上

③根拠 連合総研シミュレーションではこれまで九九年度の経済成長率1・3%、二〇〇〇年度二・2%の好循環を生む

とされました。昨年の賃上げ要求額は一万五〇〇〇円(ベア含む)でしたが、今年はベアを1%に下げ三三〇〇円、それに定昇の六〇〇〇円を加えても九〇〇〇円足らずです。前年比でマイナス六〇〇〇円もの自粛、財界への協力要求です。

ささやかすぎる要求額 みなさん、「ベア1%、三三〇〇円の賃上げを」とこぶしをふり上げられますか、迫力あるたたかいを資本に向かって展開できますか。「やってらんないよ、はじめからたたかう気がないんだから」となってしまいうにちがいありません。「全労連、その他の組合のアンケート調査をみても、賃上げ要求額は下がっています。たとえば

全労連調査では平均要求額が昨年は四万四二八円だったのに、今年は三万七五五円というようにです。これは労働組合員が彼我の力関係を知り、なんとしてもこれだけは必要という「もっとほしいんだけど、これだけは譲れない」方向へと意識が変化したことを示すものです。「ベア三二〇〇円以上で十分」といつているわけではけつしてないことです。

要求方式の転換で、連合もどう宣伝したらよいものかと、相当頭を悩ましたようで、わざわざアピールの仕方として①三五歳三二万三三〇〇円以上に、定昇別・ベア一％(三二〇〇円)以上引き上げ、②三五歳二五万円以下をなくす、をキャチフレーズにするとしています。誇大広告が当たり前の今、こんなささやかな広告ではジャーナリズムが宣伝してくれるわけはありません。どうやら連合春闘は藪知らずに迷い込んでしまったといっているようです。

経済整合性論は破たん なぜ「純ベア一％・三二〇〇円以上」の要求なのでしょう。単純明瞭です。ここ二〇年来、賃金要求はさきに指摘した「経済整合論」が根拠とされてきました。その内容は「過年度物価上昇率＋生活向上分＋定昇」というものです。生活向上分はいつの間にか「経済成長分」となりました。この方式で今年の賃金要求額を求めるとどうなりますか。

過年度物価上昇率はマイナス〇・三％、定昇はプラス二％にするとして、「生活向上分」としてきた「経済成長率」はマイナス一・八％です。マイナス〇・三十二十マイナス一・八はマイナス〇・一％となり、マイナス要求になってしまうのです。「困った」と頭をかかえ込む賃対関係者の姿が目には浮かびはしませんか。

結論はこうです。高度経済成長下、そしてインフレが当たり前の経済情勢のもとで形式化した賃金要求の根拠が、デフレという新たな経済情勢下で形骸化し、破たんしたということです。卸売物価は八〇年代末から下がりがつづけ、消費者物価もここ数年はさらに下がりがつづけることが予想されます。そうすると、形式化し形骸化した賃金要求方式ではもはや賃上げは不可能ということになります。

新たな「春闘論」が現実味を持って提起されてくる時代環境がここにもみ出せるのです。昨年の鉄鋼労連「隔年春闘」論、そして本誌別稿で紹介されている電気連合「当面するデフレ構造危機からの脱出策と我々の二一世紀の運動戦略」は、連合主導組合が共通して考え、実行するとしている「労使パートナーシップ」からの春闘「再生」論、実は「グッバイ」春闘論です。これにたいしわれわれが具体的にどう春闘、労働運動再生の道を提起するかが問われることになるのです。

最低到達目標を新設 この他、連合の春闘方針案にはいくつか新しい指摘がみられます。その第一は、最低到達目標が「横断的賃金決定と底上げを促進する」ためとし、「三五歳(高卒・勤続一七年)の最低到達目標を二五万円」とするとしています。

第二は、その他個別賃金目標として①初任給一六万四〇〇円とし六〇〇円以上引き上げる、②企業内最低賃金、③年齢別最低賃金の引き上げがいわれていることです。

これらが意味することは「平均賃上げ方式」ではなく、「個別賃上げ方式」に移行したことを再度示すだけなのです。

消費を拡大して不況克服は可能?

「対話と共同・十万人オルグ」 全労連は労働戦線再編成時、総評は「統一の母体になりえない」と、総評から分裂した組合のナショナルセンターです。当時、日本共産党は「全労連結成ではじめて己の指揮下に労組センターをもったことは歴史的成果」と述べていました。日本労働運動の悲劇は総評労働運動の自壊と同時に、共産党系労働組合がつねに右から総評労働運動を批判しつづけたことです。職場からの合理化闘争は回避する、資本との攻防がギリギリのところまでくると兵を引き上げるばかりか、後から鉄砲を撃つことにかけて珍しくはなかったことです。

この体質は全労連に受け継がれているようです。春闘方針に連合批判の言葉が一つも見当たりません。結成時は連合に対比し「階級的」たることを宣伝していたようですが。共産党の「ふつうの党」への変質と、「ふつうの党」への入党の手段として「対話と共同・一〇万人オルグ」運動が位置づけられているからかもしれません。ある友人の話では、共産党地区委員長が旗開きで「ふつうの党になるために努力している毎日」で話されたというのですが、ここに共産党と傘下の労組センターである全労連の現在があるといつて過言ではありません。

さらに驚かされるのは、方針の最終案が原案以上に加筆されていることです。原案を論議し出された意見を加えた。従って、民主的に組合運営がおこなわれたといえば聞こえはいいのですが、全労連中央が共産党の方針をそしゃくするのに精いっぱい、現場の悩みについて連合ほどはないにせよ、かけ離れたことを示しているともいえそうです。

政治主義的傾向 全労連方針の最大の特徴は、共産党の論理が優先され、ひじょうに政治主義的傾向が強いことです。それは情勢認識のところで、選挙での躍進を「労働者・国民の意識変化とたたかいの前進」と規定し、①自民党政治の転換を求める胎動、②一致する要求にもとづく共同の広まりと国民春闘への期待の高まりと論ずるだけでなく、「対決点とたたかいの基本方向」に「財界・大銀行の利益を優先する政治を許すのか、それとも、労働者・国民のくらしと雇用を守る政治に転換して不況打開の展望を切り開くのか」を国民的闘争を組織してたたかうと①大幅賃上げ・労働時間の短縮による雇用の拡大、②消費税の廃止、当面三％減税の実現、③年金・医療・福祉改悪の中止、④中小企業への貸し渡りの是正、官公需の拡大、⑤三〇人学級の実現、国民本位の行政改革の実施が強調されていることです。

ビクトリーマップはおもしろい 共産党の主張は「大幅賃上げで不況打開を」です。大幅賃上げで不況が克服されることはありません。資本主義とはそういうものではないからです。しかし、志気を高める宣伝は必要です。その根拠が「ビクトリーマップ」です。これはたいへん興味あり、おもしろく、参考になるもので、その根拠と社会的意義はこう述べられています。

①主要企業四三四社の従業員数約三一五万人に月三五〇〇〇円の賃上げを行った場合に必要な資金の内部留保の取り崩し率を試算(ボーナス六ヶ月を含む一八ヶ月)すると、わずかに二・一%と、検証しはじめた一九九二年以来最も少ない取り崩し率となる。

②日本の雇用労働者約五、三六〇万人(労働力調査・一九九八年八月)の賃金を月三五〇〇〇円引き上げるのに必要な資金量は、約三三兆七六八〇億円となるが、全産業・企業の内部留保額の一五・五%を取り崩すことで実現できる。自民党政府が「銀行救済」のた

めにつき込んだ血税六〇兆円の半分程度の資金量である。

③この賃金引き上げは、約二〇兆三、〇〇〇億円の消費支出の増加を生み出し、生産を誘発する波及効果は、約三〇兆六、七〇〇にもなり、労働者・国民の生活改善ばかりでなく、長引く不況を克服し、日本経済を立ち直らす上でも有効な役割を果たすことは明らかである。」

要求は「三万五〇〇〇円以上」を「三万五〇〇〇円」に 連合は要求額を大幅に切り下げました。全労連も要求額に変化がありません。昨年まで「三万五〇〇〇円以上」とした要求を、「三万五〇〇〇円」にしたことです。これには、①アンケートの平均要求額が昨年の四万円四二八円から三万七五五五円へと約三〇〇〇円下がったこと、②アンケートの「三分の二ライン」が昨年は三万五八四円であったのに、今年は二万八九四五円と、マイナス一六三九円となったこと、さらに全労連傘下組合の要求がバラついたことなどが理由と思われる。

全労連の新しい試みはパート労働者のアンケートをおこなったことで、最低保障要求として「どこでも誰でも月額一万五〇〇〇円以上、時間外一〇〇円以上」が提案されていることです。

連合、全労連ともに方針は不十分

連合は「労資パートナーシップ」にもとづく政策制度要求、その内実は日本資本主義経済再生に歩を大きく進め、全労連は共産党の手足として運動を強めつつあるようにみえます。

両者ともに労働者の実態のうえに、労働組合を強めようとの気迫は感じられません。連合アンケートでは連合傘下労働組合員の意識に「異変」が生まれました。この「異変」は全労連の中心組合である官公労や医療現場、中小労働者にはもっと激しく反映されているにちがいません。

すでに述べたことですが、われわれの課題は、どう春闘、労働運動再建の道を提起することになるのです。
(つづく)

労使パートナーシップで日経連は希薄化

—日経連臨時総会から—

日経連不要論の台頭

日経連が揺れている。「闘かう日経連」が労働運動を制圧し、日経連の本来業務である「労務対策」指令部が必要でなくなったのだ。資本はでかくなればなるほど粗野でケチくさくなる。経営者たちは「労働組合がこんなにおとなしく、モノ分かりよくなったのになぜ日経連が必要か」と、日経連会費節約を口にし始めたのだ。「日経連は経団連の労務対策部でいいのではないか」と。

日経連本隊にも第二次世界大戦直後の労働争議、三池闘争、国鉄反マル生闘争を経験した「闘士」はいなくなつた。労働組合でもストライキを組織した経験者は、あと数年で姿を消す。一九七四年くらい、日経連と鉄鋼労連が提唱した生産性基準原理の浸透が、労働組合を「眠れるブタ」にしてしまったからだ。

産業構造も大きく変わった。産業のコメといわれた鉄鋼は、今ではIC（半導体）、セラミック等に代わられ、主導産業は自動車、電機となった。鉄の市場規模は四兆円だが、自動車は二十兆円、電機もほぼ同額で、鉄鋼の地盤沈下ははなはだしい。次期日経連会長にトヨタ自動車社長が内定したのは、こうした産業構造変化のあらわれである。

春闘は「知的な対応の場」

その日経連が一月二日、九九春闘対策のために臨時総会を開いた。今年で二四回めになる「労働問題研究委員会報告」のお披露目式である。報告は「ダイナミックで徳のある国をめざして」を命名されている。五月の定時総会でおやめになる現会長の「想い入れ」が託されている。しかし、会長あいさつ、報告の内容は精神的にはともかく、「闘う日経連」とはほど遠い。闘う相手が「パートナー」となったのだから、それは当然だろう。

会長あいさつでは、「報告」は、日経連の誇るべき任務」と過去二四年の歴史が回顧され、「春闘」については、①構造改革という大問題に直面して、新たな労使関係の構築が求められる、②いわゆる「春闘」の概念は大きく変容、③知的な対応の場が「春季労使交渉」の場、といわれた。「知的な対応の場」なら、経済同友会でもすむということに、現会長はお考えにならなかつたようであり、こうした発言が、「日経連不要論」を増幅させることにもなるのだろうか。

新味ない「労問研報告」

「報告」には新味はない。新しい点を加えることが必要ないまで、ユニオン連合は日経連に育てられたからだ。だから、春闘にはいっさい言及せず、「国の歩み」がたんと述べられている。たとえば経済・社会の環境変化によって新たな労使関係の構築や労使関係の展開が求められると、

①雇用、生活改善、産業、企業の国際競争力強化といった重要課題について、政策レベルおよび個別産業・企業レベルで、さまざまな角度から、労使がとりくむべき対応を仕分けて議論する時代。

②企業の人事管理も集団から個別管理へと軸足を移し、団体交渉だけでなく、多様な問題を労使協議の場で深める。

③労組のない企業においては、経営協議会などで意志疎通を深める。
さらに、賃金決定については――

①雇用維持は企業の責任、それだけに、労使はさまざまな手段を講じて付加価値生産性の向上に全力を投入することが必要。

②賃金決定は、雇用と賃金のセットで考える総額人件費管理の考え方の徹底がせまられる。

③今年は、賃金引き上げができない企業が現実に少なくない。従来の賃上げ論議ではすまない状況。

こうして、結論としてこういわれるのだが、迫力は稀薄である。

①許される人件費の中で、雇用の安定を最重要視し、その他の労働条件については労使で柔軟に対処すべき。

②賃金分割をとまなうワークシェアリングの考え方（たとえば一人分の賃金を二人の雇用者で分け合う発想）の導入や企業内における多様な雇用形態を一層適切に組み合わせる。
③能力や成果・貢献度に応じた賃金配分の徹底をめざす方向で、総額人件費の引き下げを含め、その柔軟化を視野に入れる。

つまり、「雇用か賃上げか」は、「雇用でワークシェアリングをと、賃金の半減をいい、さらに総額人件費の引き下げで賃下げにダメ押ししているのである。

ブルーバード・プラン改訂と個別賃金要求批判

この他、日経連が九七年一年に策定したブルーバード・プラン改訂、もう一つ、連合が昨年から強力に主張し、今年の方針で一元化した個別賃金要求方式について①年齢と勤続年数という属人的要素で賃金水準を決定、②社会的横断化の意図、③個別企業の業績や付加価値無視、④労働の質、仕事の成果の視点欠如を理由に、業績・成果主義の流れに逆行と批判しているのが特徴である。

労働組合組織率減少の真因

—労働省「労働組合調査」から見えてくるもの—

死語になった「一〇〇〇万連合」

労働組合の力は「数」、そして「数」を統一、団結に導く指針である。資本の国際化・グローバル（世界）化が世界を駆けめぐる現在、日本労働運動は、「数」を減らすばかりか、「指針」まで見失ってしまった。その典型が労働組合があるのに、「組合に相談すれば、かえって会社からにらまれる」と、電話相談や地域ユニオンに大企業労組の組合員が駆け込んでいることである。

手元に連合第一回大会（統一大会、一九八九年十一月二日）がある。一頁に「『連合』構成組織」が掲げられ、七八構成組織（内四友好参加組織）、八〇〇万（七九八万二三九八）名とある。今年は連合結成十年めの年である。昨年十二月二日、恒例の「労働組合基礎調査結果速報」（労働省調べ）が発表された。連合の組織人員は七四七万六〇〇〇人とある。この十年間に五〇万人強も減ったことになる。統一大会で第五号議案として提出された「運動方針」の五には、「『一〇〇〇万連合』をめざし…」と大書されている。今では「一〇〇〇万連合」は死語と化したようである。

産業・雇用構造の急激な変化

なぜ労働組合員が減りつづけるのだろうか。二つの要因が考えられる。一つは、社会・経済的变化、つまり産業・雇用構造の急速な変動である。二つは、労働組合の「指針」の喪失である。まずは前者から。

第一、労働運動の拠点は重化学工業を中心とする製造業だった。ところが一九七〇年代後半から技術革新、八〇年代いこうの情報通信革命は製造業を自動化（ロボット化、無人化）し、工場から労働者の大群が姿を消した。

第二、国民経済に占める製造業の比重が減少し、第三次産業・サービス業が高まった。

第三、雇用形態の大きな変化が、一と二の構造変化と相まって進んだ。日本の労働組合は企業内組合を特色とし、その構成員は正規労働者を中心とした。そこに、非正規労働者が大量に生み出され、組織対象者の数が激減した。さらにそれを助長したのが、労働法第二条で「非組合員資格者」とされた管理職ポストの急増であった。

こうして一九七五年に三四・四％を記録してから、組織率は一貫して減りつづけ、九八年には二二・四％となったのだ。今年の調査の最大の特徴は雇用労働者数が前年比で四四万人も減少したことで、これはじつに四九年ぶりの大事件だという。猛烈な人減らし、それに全面協力する連合大産産組合では組織率向上は望めないということである。

企業主義組合幹部への不信

「指針」の欠如もまた労働組合の組織率を低める作用となる。連合中心組合のアンケート調査は労組が今とりくまねばならぬことをはっきりとさし示す。

鉄鋼労連（九六年十一月調査）は、「組合員の声が組合活動に反映されているか」と問う。その答は「まったく反映されていない」一八・七％、「あまり反映されず」五二・三％と、「反映されず」が七一・〇％になる。日産化学労組（九七年末）は「組合幹部の本音は分かりにくい？」と聞く。「そう思う」二七・八％、「ある程度そう思う」四〇・一％で、組合幹部を信用しない組合員がここでも六七・九％もある。ホンダ（九七年十二月）は「組合役員に何を望むか」と問うている。その返事は「職場実態をつかんでほしい」三八・九％、「組合員の声をもっと聞いてほしい」一四・九％と「職場に足を運べ」が五三・八％に上る。これに「組合活動のもっと分かりやすい報告を」の一・一％をくわえればここでも約七〇％の組合員が、労働組合のもっとも基本である「組合員」「職場」に立脚せよといっているのである。

きつなる労働、労働条件の悪化を物分かりよすぎる組合幹部への批判として高めつつあるのである。その背景に「企業の存続なくして労組なし」と、合理化をつぎつぎ飲んで恥じることない組合幹部の姿勢がある。

さらにこれを裏付けるのが、「賃上げ闘争の時代は終わった」として、賃上げよりも最後の生活だという「春闘転換論」である。連合調査（九八年）では「今の職場生活の中で感じている不満や不安は何か」と問い、「将来の賃金収入が安定するか不安」四三・七％、「今の賃金が安い」四〇・〇％、「定年まで働き続けられるか不安」三二・五％と答えている。さらに「会社の将来性がなく不安」が二三・六％、「仕事の量が多く忙しすぎる」と一九・六％が答えているのである。

これはどうして「賃上げ闘争は旧くなった」といえるのか。ある労働組合では「職場総点検運動」で組合員の声を集め、組合運営改善に役立てている。そこでちょっと驚いたのは「執行部は若くても賃金が高く不公平」、「残業なしでも高額な賃金を手にできる執行部賃金は改めるべき」との意見が出されていることである。全国を歩いていると、「組合専従者の賃金が高くなってね、ぼくらと生活実感が違ってきた」との意見を聞くこともある。「そんなに高額なの」との問いに、「二倍はちがう」という話も聞いた。意外とこんな身近なところから、組合不信がつけられてきているのかもしれない。ともに考えなければならぬことだ。

企業外に目を向ける

九八年版の調査は日本労働運動が何をしなければならぬのかをあらためて指し示している。

まず組織の拡大だ。組織率は二二・四%だから組合員は全労働者の五人に一人にすぎない。しかし事業所規模別の組織率はまったく違う。千人以上の事業所では五六・九%が組織されている。それが三百〜九百九十九人になると一九・六%に急降下し、九百人以下ではたった一・五%になってしまふ。さらに(週三十五時間未満)の短時間労働者数は九五七万人にも達するのにパート組合員はたったの二四万人で組織率は二・五%にすぎない。

巨大企業での企業内労働組合で献身的に活動すると同時に、中小未組織の膨大な人々と間に接点をもつさまざまな活動の展開である。

電機労連が春闘終焉論を提案

連合の主流組合であるJC(金属労協)春闘論集会は、九九春闘への絶望感で満ちあふれていた。

「大幅な減益で在庫も高い」(鉄鋼労連)、「どしゃぶりの中で最悪の闘いになるのではないか」(電機連合)、「プラスチック材料を見出しにくい」(造船重機労連)、「国内販売も輸出も厳しい、雇用問題が現実のものになっている」(自動車総連)、「中小は生き残りをかけ努力」(全電線)、「リストラがつづいている」(非鉄金属)、「一% (賃上げ) すら難かしい現実」(ゼンキン連合)。この人たちはなぜ失業が起き、不況になり、企業存続が危うくなるのか、一度でも考えたことがおありなのだろうか。合理化に協力し、働きづめに働くほど競争という法則が、周期的に悪魔のように頭上に襲いかかることは、これまで幾度も経験、学習してきたことではなかったか。

「反省だけなら猿でもできる」が今年の流行言葉だったが、反省すらできぬのでは猿以下という他あるまい。

彼らはまたこれまでの悲劇をくり返すことになるのだろうか。合理化に協力し、痛みを分かち合う他ない、と。これでどれほど多くの職と労働者の生命が奪われることになるのだろうか。

JC、そして連合はさらに労働者の犠牲をふやす方向に舵を切り始めた。連合は十月二十一日の第五回(十周年記念)大会で「二十一世紀チャレンジ委員会」で新たな路線と運動方針を提案し、二〇〇〇年から実行の予定だが、そのタタキ台となると思われる案が昨年末、電機連合から提案された。「当面するデフレ構造危機からの脱出策と我々の二十一世紀戦略」と名前だけは大仰(おおぎよう)だが、内容たるや全面的な労働運動の見直し論で、旧総評時代の運動の一掃がたくらまれる。その内容は――

①賃上げ中心の労働運動は限界にきていると、従来の発想を転換するとして、「老後の安心」を第一に、介護↓年金↓医療↓雇用↓賃金という闘い方にするというのだ。政策制度「闘争」の全面化である。

②賃上げを一時金、労働時間、退職金、安全衛生とともに「トータルな生活闘争」と位

置づけ、二年ごとにおこなう労働協約交渉のなかでとりくむ。これは鉄鋼労連が昨年決定した「隔年春闘」とおなじだ。

③春闘はしたがってものは春闘でなくなる。同報告は春闘についてこう述べている。

「労働協約の期限切れ交渉がすべて春に集中するともかぎらず、少なくとも連合全体でいつせいに要求を提出し、特定の日に回答を引き出すという形はなくなり、交渉期間もそれぞれ長くばらつくことになる」

④連合の役割が指揮官から情報交換、調整機能に特化され、たたかいは連合がさし示す「ミニマム基準」を中心に、単組（企業連）が企業の業績（支払い能力）に応じて賃金上積みをはかる、というものだ。

ユニオン連合には、このように失業と対決し、労働者が望む要求を実現しようとの気迫はまったくない。連合にはJICのような組合ばかりでなく全国一般や全自交のように中小労働運動前進をめざ精一杯の努力をしている組合、自治労、日教組のように地域で労働運動強化に全力をつくす中間指導部もある。今、必要なことは連合に埋没することではなく、連合の弱点をしっかりと自覚し労働運動強化に全力をつくすことである。

さしちがえる迫力を

—労働組合発展のために—

失業率は四・四％（史上最高）となり、失業者は三百万人を超えた。とりわけ深刻なのは若者と五十歳以上の熟練労働者たち、私のまわりでも、選択定年、希望退職、出向だと悲劇がつづく。ここまでくると、「おれたち平社員のカビを切つておいて、やっぱり今度にはアンタだつたネ」とも言つていられない事態となった。

東京証券取引所第一部上場会社で、この一、二年に約百万強の職を奪う、「合理化」策が進行中だ。以前なら〇〇会社で三ケタの人員削減が出だされようものなら「こりゃたいへん」となったが、いまでは四ケタが当り前で、働く者の反応にもぶくなつた。おそろく年始から春にかけ、失業率は五％超へと一挙に駆け上がるだろう。

労働組合の反応はといえば、「雇用を守れ」のアドバルーンはあるが、その実態は首を「切る」日経連と首を「切られる」ユニオン連合が相々傘で政府に雇用対策を求めるといふネジレぶり。これでは労働組合への信頼は低下する一方で本工労働者の減少とともに組織率が二二・二％と減りつづけるのもむべなるかなである。

他方、労働組合の必要性は多いに自覚されてきた。大企業労働者が地域ユニオンに相談にくることが珍らしくなくなってきたからだ。彼等は異口同音にこうおっしゃる。「労働組合に相談すれば会社に筒抜け、とても相談できたものじゃない」と。これは、連合、全労連傘下組合を問わぬことが、現労働組合運動の悲劇である。

苦しいけれど明るく、がんばる仲間もすくなくない。その筆頭が国労闘争団その家族、そして地域ユニオン（実態は地区労の再生）に参集する仲間たちだ。なぜ彼らは展望を失わず、未来を見詰めることができるのか。

第一、「生きた情勢」を肌身（はだみ）で感じとっているからだ。彼らは自からのたたかいに勝つためには、地域の仲間むろん全国の仲間討え、共感を得、戦線を拡大する必

要がある。地を這うオグルが展開される。已れが勝つため、仲間をふやし、支援の輪を大きくするには、地域、支援者の日常生活にまでふみこんだ分析、それにもとづく活動が必要なる。そのなかで彼らは「生きた情勢」をつかみ、大きく成長し、已れのたたかいが同時に社会のたたかいであることを感じとる。

第二、こうした活動は、企業主義の枠をとっぱらう、それが、たたかひの拡大へと発展する。だから、彼らは「小さい」けれど「大きい」ことになる。

第三、勝つためには、真剣が必要だ、真剣さは聞く者の心をとらえる。そこに信頼が生まれるその信頼は企業の粋をぶちやぶる、

第四、大企業で組織に守られたたたかひを展開する者と、自己の生き様をかけたたたかひを展開する者との心構えのちがいだ。一人でたたかひつづけることは組織労働者には想いもかけぬことだろう。しかし、それが一人ひとりの労働者を鍛えていく。

クビ切きられることを望む者はだれもない。クビ切られないで自己の主張をどう貫きとおすか、そこには準備がある。いま労働組合に必要なことは、この準備をどうつくるかだ。もつと具体的にいえば、「私をクビ切つていただいてもかまわない。しかし、その時、クビ切るあなたもたじやすみませんよ」との迫力である。

労働運動が直面する五つの課題

こうした日本経済の状況ゆえに、九九春闘においては、労働者は次のような重大な諸問題に直面することを余儀なくされる。

その第一は、倒産の増大とリストラの全面化の問題である。

倒産件数は一〇月一六八五件、対前年同月比五・〇％増で、一〇月までの累計件数は一万六五二七件である。この累計件数は昨年一年間の合計一万六四六四件をすでに上回っている。リストラによる要員削減は、これまでのように特定不況業種に集中するのではなく、全産業・全企業におよんでいる。

この結果、六月に戦後最悪の四・三％を記録した失業率はそのまま高止りし、八月も九月も同じ数値を示している。OECDの試算として、日本の失業率が急速に五％に近づくと、九月時点で失業者数二九五万人、有効求人倍率〇・四九という戦後最悪の数字は、今後さらに悪化する危険性が高い。この点について、二四兆円の経済対策では一〇〇万人の雇用創出を打ち出し、労働省が現在政策内容を具体化している。しかし、その内容が企業への援助に偏し、労働者・失業者への援助が少いこと、ならびに数字上の目標達成が疑わしいことについての批判が強い。

第二は賃金切り下げである。

こうした中で、労働者の実質賃金は、労働省の毎月勤労統計調査によれば一四ヶ月連続の減少となっている。九九春闘の前哨戦としての九八年冬の一時金も、日経新聞十一月一日発表統計によれば、過去最悪の対前年比二・一％減という結果となっている。

連合は九九春闘要求として、ベア一％、定昇二％計三％という数字を示したが、これに對して、日経連根本会長は「雇用を重視しなければならずベースアップはしにくい状況だ」という態度を示している（十一月一日）。さらに、九八年冬の一時金で顕著にあらわれた

結果であるが、能力主義賃金システムへの移行も大きなテーマとなっている。

第三には、雇用の柔軟化といわれる事態の進行である。

日経連が「新時代の日本的経営」でいうところの「雇用柔軟型」「高度専門能力活用型」という有期契約労働者の大量創出と活用が進んでいる。

とくに、労働者派遣法の改悪案が提起されていることは、その中心問題として重視されなければならない。

国会審議の山場は通常国会での予算案可決後の四月以降と思われる。その時期までに、この法案をつぶすための闘いが求められている。

第四には、公務員賃金切り下げと行革問題である。

東京都など財政危機に直面する自治体で、財政難を理由とする人勸実施送り等々の賃金抑制政策が急速に全面化するに至っている。能力主義賃金体系への移行も同時に進んでいる。財政難を理由とした、現業部門を中心とする民間委託などの行革もさらに加速している。これらは、すべて、日本経済の危機的状況を背景としているという意味で民間労働者の直面する問題と同根である。

九九春闘では、官民一体となったとりくみが必要である。

第五の問題は、年金・医療保障問題を中心とする社会保障である。

一〇月二八日、厚生省は自民党年金制度調査会・社会部会合同会議に、九九年の公的年金制度改革案を提出した。

これは、三案の併記であるが、いずれにせよ、労働者の負担増と給付の二一〇%におよぶ切り下げを柱とするものであり、重大な問題をはらむものである。

公的年金とならんで企業年金においても超低金利が続く中で、積立不足額が全体で六〇〇兆円にまで拡大している。破綻による解散も急増している。

こうした事態の中でアメリカの四〇一Kプランにならって、確定拠出型年金制度導入の動きが急ピッチで進んでいる。

確定拠出型年金への移行は、積み立てた基金をカジノ資本主義といわれる国際的証券市場での運用にゆだねることであり、重大な問題性をはらむ。

あらゆる国民が安心して老後を暮らすことができることを基本にして、年金制度はつくられねばならない。現在進みゆく改革なるものは、日本経済全体の都合にあわせて制度を変更・組みたてし、その制度にあわせて高令者が生きること（生活破壊の発生も含めて）を強制するという逆立ちしたものである。

こうした改革については、チェックと反対の活動が求められている。

九九春闘において、日本経済の経済的状態から重視すべきは、以上五つの課題である。

これら五つの課題は、いずれも、今日グローバルイゼーション下の世界市場経済がその規定要因となっている。そのもとで経済的強者として生き残りをめざそうということを経にする限り、政府・自民党・日経連の主張する方向にシフトせざるを得ない。しかし、すでに、秋以降のG7やアジア諸国などが批判を開始したように、そして、従来からILOなど国際機関も批判してきたのであるが、市場万能論にたつ、世界経済の全体秩序そのものが、全面的に問題にされねばならない。

世界と日本に労働者やあらゆる人間が、暮らしやすく働きやすい状況をつくるためにい

かなる経済秩序が求められているか、そうした構想を、ゆるぎないものとして、基盤的につくりあげるときに、より一層労働者・労働組合の闘いは強固に発展できるように違いない。九九春闘で、日本の労働組合は、そうした歩みを開始することもまた、同時に求められている。

(全労協方針「付属資料」より)

◇読者からのおたより◇

本格的に勉強 新ガイドラインや周辺事態法、憲法調査委員会の国会設置など改憲の動きが急速に進む危険性が増し、県内的には第十堰の可動堰化をめぐる攻防も一段と激しさを増すでしょう。今年には本格的に勉強し、「通信」にも原稿を書くよう努力。

編集部より 原稿、楽しみに待っています。勉強の成果を読者に広めて。

手話に精進 手話の勉強を始めて今年で三年め、正念場を迎えます。積極的なボランティア活動を展開し、手話道に精進する所存です。

編集部より 高校時代の同級生がNHKで手話通訳で活躍しておりました。ご精進を。そして党

活動等に生かしてよ。

十二支が一まわり 国鉄闘争も十二支が一まわり。二巡目のトップランナー、兎で勝利決着をつけたい。

(北海道・S)

編集部より 全通四・二八の仲間は二〇年にして最高裁でも勝利。粘るだけです。

息子が東京の大学へ 今年こそは国鉄闘争全面勝利の年にと二二年が過ぎました(早かったです)。息子は、昨年より目標に向かって一歩前進し、四月から東京の大学へ進学予定です。私達も一歩一歩勝利へ向かい前進するよう、今まで以上がんばります。

(国労・I)

編集部より もう大学生になられましたか。あとは勝つだけです。

「意識革命」 レーニンが階級闘争になるに従って政治闘争になるといっています。既得権擁護は重要ですが、労働組合は狭い企業内モノ取りにとどまることなく、企業をこえた労働者の人間的連帯を追求する時です。失業の時代はその機会でもあります。変革の思想に支えられた労働者本隊の闘いが登場した時、憲法戦線は厚みを持ち、日本の民主主義は前進する。(自治労・M)

編集部より 正月あらためてレーニンを読み直しました。面白い。今年の読書です。

たたかい 理不尽な権力の行為に怒声を発し降り積もった雪のなかで、ぎらぎらと照りつける太陽のもとで、闘い続ける人々の姿に教えられ励まされて、この世紀は終わろうとしている。(佐賀・I)

編集部より 国鉄闘争はじめ数知れぬ争議団のたたかい。負けてたまるか。二十世紀最後の年を勝利の年に!

忙しい 差額、年末調整と追いまくられやと落ちついてきました。そしたらあちこちがひどいことになっていくものだからね。

(兵庫・F)

編集部より どこへ行っても忙しいの声ばかり、どうやって時間をつくり、視野を広めるかですね。原稿、心待ちにしています。

階級的労働運動の再強化 一老兵なりに新社会党員としていよいよ重大な階級闘争、閉山後も止むことなく三井の責任追及をたたかう三池の仲間たちと、この間の階級的労働運動の再強化に決意を強めて、したたかにさびしくがんばります。

(灰原 茂雄)

編集部より 灰原さんは今年八三歳になられます。大先輩の気迫をわれらも!

希望 う(憂) 世の中にはびこるものは さけ(酒) ためいきと不信感 ぎ(疑) 心暗鬼をかなぐりすてて う(倦) まずたゆまず進むべし さき(先) はかならず開けてくるさ (愛知・N)

編集部より 相変わらずのごようすです。久しぶりに会いませんか。

No.七二四合併号付録 大変参考になりました。これ程までに集約整理が出来ずにいました。本当にありがとうございます。素晴らしい同志のいることに恐れ入っています。無気力が一番の敵よく判りました。来年の夏に、全通の推せんで町議選を闘います。ご支援の程を

(岐阜・N)