

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■

統一自治体選挙に勝利しよう

人が人として生きるために

岡崎 ひろみ……………2

職場実態を無視した提案の『差し戻し、白紙撤回』を……………3

—京成労組電車支部に二六六名人減らし合理化提案—

◇二月一八日最高裁決定続報◇  
全通本部は謝罪しなければならぬはず……………6

組合資格と慰謝料支払いが確定

組合旗はやっぱり赤がいい……………8

読者からのおたより……………8

99春闘彼我の攻防(付録)

# 旬刊 社会通信

NO. 727

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・二日・二一日三回発行)

## 統一自治体選挙に勝利しよう

人が人として生きるために

昨年、新社会党は参議院選挙の敗北を受けて、全党あげて総括と今後の方針について検討を重ねました。主体的な力不足を痛感し、その克服をそれぞれが課されたことはいまでもありません。

その上で、しかし、私たちが今もつとも自らに課すべきことは、内へのみ目が向いてはいけないということです。「力量に合わせた活動」をすればよいとの考えがでてきます。結果というものは持てる力に反比例することはありませんから、なるほど力量に合うのかも知れません。未来永劫、とりまく条件など一切に変化がないのなら、ないと断定して考えるのなら、常に内に向き、自らの力量をはかり、その範囲で活動するしかありません。

しかし、神戸という町でもそうであるように、何年か前に目を移しそこから今日までを辿りなおせば、あきらかに変化があり、国、社会、人々の考えにも変化は歴然と見えます。歴史の教科書に名が刻まれるわけではない市井の人々の苦しみや生きようとするもがきや努力が繰り返されて、変化の条件が形成されてきたのです。

新社会党は平和、人権、環境を軸に人が人として生きてゆける社会を築こうと考えている党です。力不足を痛感する今こそ歴史の変化を確信し、「外」の動きを感じる感性を持ちたいものです。

そして、実際に肌で感じる動きのひとつは、昨年の三五万人にも及ぶ「神戸空港建設の是非を問う住民投票」直接請求です。大震災から四年、自立と生活の再建のために様々な努力してきた市民が、自分たちの町の明日を自分達自身のものにするために求めた「意思表示」です。市長と議会は強行採決までして、この請求を排斥しました。しかし、運動を根絶やしにすることはできません。市長リコールの声もあがっています。

四月、市議員選挙が行われます。住民の声をしっかりと受け止めてきた議員の再選だけでなく、その勢力を拡大、過半数にするために全力を傾けることと合わせて、自らが得た信任票を上回る直接請求を歯牙にもかけない市長はいらないと声を大にしようではありませんか。兵庫県の西部では、「播磨空港はいらない」という運動に本格的に火がつきはじめました。徳島県の吉野川第十堰建設計画を問う住民投票請求署名も有権者の五七%を集約したと聞きます。人の連帯をもっとと深めたいですね。

さて、社会保障の制度改革の一貫として、介護保険法創設に続き、年金制度の構造が変わろうとしています。「生きる」ことを財源の中ではかり自助努力を強調すれば、自己保身するしかなく社会連帯の欠如につながります。限られた強者の論に負けない方向を示し、社会を変える力の一員としての党の活動でありたいと思います。

最後に、いよいよ改憲をめざし国会に常任委員会（憲法調査委員会）設置が提案されようとしています。自治を奪い、人権を軽んじる行き着く先は暴力、その最たるものが軍事力です。多数に流れる政治の中で、踏ん張りきる私たちです。力強い掛け声が生まれてく

ることを願っています。

# 職場実態を無視した提案の『差し戻し、白紙撤回』を

—京成労組電車支部に二六六名人減らし合理化提案—

会社は、一月八日の「電車支部経営協議会」で、電車支部に二六六名の人員削減を柱にした「鉄道の業務効率化について」を提案しました。電車支部は、「この提案内容は、組合員の会社への協力や職場実態を無視したものであり、提案そのものに無理があり納得できない」と反論してきました。

支部はいったん会社提案を持ち帰り、支部機関紙「戦線」で職場への支部経協報告、十二日「本部合理化対策委員会」への報告、十三日「支部常任職場委員会」で今後の対応について論議、十九日「支部職場委員会」で、会社提案の『業務効率化について』の問題点について整理が行われました。

## 一、会社、提案の考え方

- 1、鉄道は、平成五年をピークにその後輸送人員が下降し、日七・八年は横ばいだったがバブルの崩壊や不況により、運賃収入が対前年比を下回った。
- 2、旅客誘致や増収対策を進めてきたが沈下を止めることはできず、千原線による増収もあるが厳しい実情である。
- 3、運賃値上げを申請しているが、運賃水準は関東では高く、電気料金など下げる方向で社会的に容認されにくいばかりでなく、競争力がダウンしてしまう。
- 4、全社的に厳しい経営状況になっている。とくに自動車の赤字や、不動産も公津の杜の一括分譲も来年には用地がなくなり厳しい。よって早急な経費の削減をしたい。
- 5、新運賃制度（ヤードスティック）でも、大手十五社平均コストによる適正コストは日九年度で十一億円上回り、各社とも懸命に引下げているのもっと上回り、運輸省からも企業努力を指摘されている。
- 6、今年には赤字だが、今後の収支の推移を見通すなら、ひどくなってからではもっと大きな提案になる。今から早めに手を打っておきたいので「業務の効率化提案」について理解願いたい。
- 7、今回の効率化による省力方法は次の通りである。
  - (1) 省力方法は自然減と一部出向を考えており希望退職は行わない。
  - (2) 今回の効率化による労働密度は、高めない。
  - (3) 今回の省力化による効果は、出るのに時間がかかるので早く定員を決めてもらい、4月より実施したい。

## 二、本部合理化対策委員会の議論と確認（骨子）

- 1、「業務効率化の必要性」として、会社が示している基本的な考え（6項）には疑義が多く、協議を行い、『差し戻し、白紙撤回の方向』を進める。
- 2、労組への提案としては、不適切・不備であり再提案を求める。
- 3、協議は、電車支部経協で対応、処理し、合理化攻撃に闘う職場体制を確立し強化していく。
- 4、会社提案の白紙撤回に向け、電車支部を全面的に支援し共闘していく。
- 5、賃金、その他にからめるなど、本部に関わることになった場合、本部として全面対決する。

## 三、会社提案の業務効率化計画、必要性の問題点（電車支部）

(1) 競合輸送機関および少子化等による輸送人員の構造的減少

① J R、北総鉄道、東葉高速鉄道などの競合輸送機関や少子化は、今回突然出てきたものではなく、原因が構造的なものであるならば、経営側としてこれまで対策や対応する努力をどのようにと

ってきたのか。

②京成電鉄は、東葉高速鉄道、北総鉄道に出資し人も送り開業している。総体としての恩恵を糊上げにし、そのツケを人員削減に転嫁することはスジ違いである。

③少子化になる原因は、失業や社会の腐敗、低賃金により子供の将来や子育ての困難さにある。京成の家族給は、配偶者Ⅱ五三〇〇円、第一子・二子Ⅱ二〇〇〇円、第三子以下Ⅱ一〇〇〇円、

④組合員には、k u f u u K A I Z E N (工夫・改善) 制度や増収対策への参加、接遇研修、銀振りなど、身も心も企業に捧げることを要求し、記念乗車券類の発売、スカイライナー、モーニング・イブニングライナーなどの諸施策に組合としても協力してきている。

経営がたいへんというが、経営側の努力に問題があるのではないか。また、予測が違った場合の責任の所在は。

## (2) 収入の減少による収支悪化

①これまで好調な営業を続け、収入が連結決算も含め大黒字であり内部留保も大きく伸び、成田空港への乗り入れ、北総鉄道、東葉高速鉄道、駅の自動化、TTC、千葉急の営業引き継ぎなど莫大な設備投資や資本投下を行っているが、その元を作ってきたのは組合員である。

イ、日七年三月末Ⅱ三五・八億、日八年三月末Ⅱ六六・三億、日一〇年九月末(中間期)Ⅱ一三六億までに拡大。中間期で、利益十三億を上げ、専門家に言わせれば「優良企業」になっている。

ロ、TDL(東京デイズニールランド)を経営するオリエンタルランドの株売却での収益や旧谷津遊園を売却し、概算で当時の借入金返済に半分、オリエンタルランドの株購入に残りを投資し莫大な恩恵を受ける。

ハ、千葉急行の買収、その他 買収金Ⅱ三〇〇億、特別損失金Ⅱ一二〇億。

連接バス目五千万円×一〇編成。千葉中央再開発科二〇〇億。

公津の杜ショッピングセンターⅡ一〇〇億など上げればキリがない。

②関連会社への異常とも思える援助と、関連会社の役員に名を連ね食い物にしているのは誰か。組合員には職点回答に見られるように恩恵はほとんどない。

③今回突然出てきた問題ではなく、ウインドラッチ(有人改札)の閉鎖や無人駅、外注化など人減らしのみに頼り、サービス低下や乗客無視で、鉄道としての「商品」を傷付けては、さらに旅客や収入の減少、収支の悪化に拍車をかけることになる。

## (3) 生産性が低水準

①安全輸送、故障の防止と復旧、親切な対応、記念乗車券の発行、その他組合員は正月も盆もなく日夜努力し協力してきている。地域性や環境など各社の違いは多く、画一的な他社との比較には無理がある。

②生産性が低いのは、組合員がサボっているからではない。組合員は、業務の多さ、安全輸送、サービス向上など会社の言う「人にやさしい京成」「笑顔を結ぶ京成」を実行するために人員の配置を要求している。

③組合は、ダイヤ改正や年末・年始輸送、駅の自動化やTTC、台風や雪による風水害や異常時の対策など、これまで会社と協議し進め、職点では設備改善が多く指摘されるが、いまだ未解決なものも多く、組合員は我慢し協力してきている。むしろ怠っているのは会社ではないか。

④「労働密度は、高めない」というが、職場の実態を知らないのではないか。身障者対策、旅客案内、遺失物の扱い、自動券売機・自動ゲートの対応、故障・障害時の復旧・対応など全てわれわれ係員が対応してきている。人を減らしては対応などできなくなるし、仮に減らしたとしたら残った人にその負担がかかり、労働密度が高まらないことなどなく、去るも地獄・残るも地獄の状態になる。

⑤外注化による経済的効果はどれだけ生まれるのか。会社のいう、「恒常的ではなく、必要と

きだけ使えば良いので……」のみの説明では理解できないし、外注化により生じる新たな作業やデメリットの説明もない。

(4) ヤードスティック(標準原価)の努力額が多額

①地域性や環境など各社に違いは多いし、国(運輸省)の政策にも誤りはないのか。金融機関には六〇兆円(銀行や大手ゼネコンの不良債券の尻拭い)ともいわれる公的資金の投入が計画されているが、公共交通にはどれだけの援助をしているのか。

②国民の足としての輸送機関に対する保護や安全性の保障など、本来保護・規制が必要であるにもかかわらず、競争を促進する誤った政策に対し、経営者としてその誤りを正す使命や努力を果たしてきているのか。

③組合員には公共性をおしつけ我慢をさせるが、公共交通を守るべき国の政策としての援助を得る努力をどれだけしてきたのか

④他社との競争により指標が下がれば「さらに努力(合理化)を」となり、ドロ沼化していく。

⑤京成の努力目標は、人件費・経費で十一億円とされ、乗客無視のサービス低下と外注化により社員を減らすことのみの方策に思える。

五七歳平均賃金は、八八七万―一三三四円/年

二六六名の削減で、二六六×一〇〇〇万円＝二六・六億円/年

(5) 大幅な運賃改定依存が困難

①運賃値上げは、労組よして基本的に反対。理由はインフレや物価高を招き、結果として賃下げになる。

②国の政策として、国民の足である公共輸送を守らせる働きと努力をどの様にとってきたのか。

(6) 鉄道事業の維持、確保

①資本金二二一億円。傍系・子会社一四三社に拡大したのは、経営側の努力もあることは否定しないが、組合員が働いてきたからではないか。それも大手の中で最低の賃金で。

②日頃、会社が入っている安全やサービスを低下させ、鉄道の「商品」を傷付けることにより、旅客と収入を減少させるより、職場総点検での各職場の人員要求を認め、鉄道としての「商品」価値を高めたほうが本場の対策になり、鉄道事業の維持、確保につながるのではないか。

③会社は、企業理念や接遇教育で人的サービスを強調してきたが、今回の提案内容は逆行し矛盾している。

④地球に優しい、あるいは福祉社会への推進など、鉄道が果たす役割は重要であり、安全、正確かつ迅速な鉄道輸送を目指し、その使命の達成により公共の福祉を増進することが、鉄道事業の維持、確保に結びついていくのではないか。

⑤規制緩和による車両検査回帰延長も、実際の新車は三割位。JRの故障の多さや、そして車両はいつまでも新しくない。また、組合員の労働軽減や時間短縮に結びつけず人減らしのみを考えているように思える。

⑥退職者不補充により、会社組織・人事の停滞が生じてくるし、出向先が多くあると思えない。

#### 四、今回の提案は、人減らし合理化と思想攻撃

1、Gプラン90から始まり、フューチャ100、F1プランの一環であり、その実践である。

2、危機意識を持たせ「企業を守る」運動を、の中には、合理化に積極的に協力する意識づくりに本質がある。

3、事業の効率化の推進、収益力を高める(人減らし合理化)。

4、月刊京成での社長の新春対談では、現状改革の延長線上に効率化があり、全社員の意識改革というメンタルな部分をより多く含んでいる。難局の乗り越えに、社員にはもう一度私と共に汗を流してもらおう（意識改革を主にした合理化宣言）。

## 五、電車支部の考え

1、本部合理化対策委員会・執行委員会と支部職場委員会は連絡を取り合いながら連携し、電車支部経営協議会で協議を進め、業務効率化計画Ⅱ人減らし合理化提案の『差し戻し、白紙撤回』を求めていく。

2、99春闘を『反合理化春闘』と位置づけ、統一自治体選挙と一体に闘いを進めていく。

3、一月八日の支部経協に、現業長を待機させ説明するなど会社の構えも強烈であり、職場で組合員一人ひとりをターゲットにした様々な攻撃・切り崩しが行われることは必至である。

全組合員が、『差し戻し、白紙撤回』を求め、皆で創意工夫したあらゆる闘いや行動を起こし、職場の団結と組織の強化を勝ち取る。

4、資本主義社会では、財界・経営側は体制の維持・延命のために合理化は必然であり、この攻撃に抵抗する反合理化の闘いが働く職場や生活を守る。よって、次のことを各職場で進めよう。

(1) 京成労組の合理化絶対反対の考え方・思想性の学習と確立。

(2) 本部合対や職場委員会での議論・分析をもとに協議を進めるが、会社案に対し、輸送と作業の安全を守り、必要な人員や仕事と場所の確保、サービスの低下や乗客無視をさせない、などを基本に、各職場で具体的な実態からの議論や反論・反撃を準備しよう。

(3) 人減らし合理化に、本部・三支部・産別や沿線住民との共闘で職場から反撃しよう。

① 交流：三支部（本社、自動車、電車）、支部内、他労組など、積極的に進めよう。

※職場により、合理化の現れ方は様々であり、温度差や時間差攻撃がある。潜んでいる下記の狙いや攻撃にそなえるために積極的に進めよう。

② 宣伝：春闘行動と併せて、職場はもとより利用客、沿線住民に広めよう。

③ 議員との共同・共闘行動をとろう。

(4) 職場からの具体的行動：一人ひとりの組合員の怒りの結集と行動が闘う力になる。

① 分会委員会の開催：各分会は、職場の99合理化春闘『具体方針』を確立しよう。

② 職場集会・学習会の開催や看板・横断幕・ビラ・ステッカーの掲出。

③ 専門部活動の強化：職場新聞・機関紙の発行強化や利用客・沿線住民への訴えなどの教宣活動を始め、組織、調査、文化、青年・女性運動の強化を。

## ◇二月一八日最高裁決定統報◇

# 全通本部は謝罪しなければならぬはず

組合資格と慰謝料支払いが確定

**最高裁決定** 最高裁第二小法廷は二月一八日、免職者側だけではなく「申立人：全通信労働組合、右代表理事・高頭進」側さえも予想していた通り、「裁判官全員一致の意見で」「本件を上告審として受理しない」と決定。

「懺救・組合員資格継続裁判（原告Ⅱ池田、名古屋、神矢、徳差）」で東京地裁の九七年七月三〇日判決は、給与補償問題（懺救打切り・不適用）では「本部裁量の範囲」と誤審したが、「組合員資格剥奪は違法・無効」「慰謝料は要求満額、原告に各一〇万円ずつを支払え」と全通本部の悪逆非道を指弾した。

双方控訴後の職権和解は本部の謝罪拒否の居直りで不調に終わり、九八年六月一七日の東京高裁判決は、またもや本部さえもの予想通り、一審判決を支持して本部に大敗北を言い渡した。

そして今回高裁判決を支持しての最高裁決定。本部は本末一度ですんだ敗北宣告を三度も受けることになった。彼らは別にマゾなわけではない。ただ無責任で、本部のご都合で時間延ばしをしていただけだ。ただ弁護士費用など組合費の無駄使いに鈍感なだけだ。

ただただ、免職者の苦しみを長引かすことなどに何の痛みも感じなかっただけなのだ。

UINET No.3011 二月二二日付け全通本部発信の組合内情報（A4一枚）はヒドイ。もちろん免職者へも組合員へも謝罪の言葉はなく、最高裁決定と簡単な経過が書かれているだけだが、これがワザとではないのにデタラメ記載。例えば、免職者数五八名を「五五名」、高裁判決日を提訴の日付、反処分闘争取りやめは「（免職者）本人の将来を考え」等、彼らが何も考えていない事がよくわかる。

ワザと書かないでいる事もある。例えば、慰謝料の支払い命令、上告の方は理由書も提出できなかったこと、証言台で役員相互が矛盾し合う嘘を言ったが判決はそれを認めなかったこと、当時「提訴を取り下げて省採用試験を、受ければ合格する」とのダマシ・オドシの指令をだしたこと等々。

**当局と支部長** 二月二八日八王子郵便局へ名古屋さんが「四・二八から号外（一二／二一付）」を配布後、組合事務所へ行くこうとすると赤沢労担等が局前に立ちちはだかる。

「組合員資格の決定は知っている。だが庁舎管理権上、事前に支部を通してもらわねば困る」。そして「他の全通役員も皆そうしている」との虚。

それから約一時間後、八王子郵便局で勤務中の全通東京多摩西部支部（旧八王子支部等による併合支部）長へ電話。「やあ長田さん、お久しぶり」に対し「今忙しいんだよ」ガチャンで、対話は五秒で終り。

年末繁忙期でも他の人なら何分も話せるのに、支部長ともなると大変みたいだ。彼はさぞかしお詫びやウエルカムの一言も言いたかっただろうに、それを言う暇さえなかったのだ。八王子の場合はただ忙しかっただけだが、他の原告の局所ではヒドイ対応をする支部長もいるらしい。

**本部との交渉** 一月二三日一〇時より一時間四〇分、全通会館内で、原告四入は本部窓日（法制プロジェクト四人構成）の企画交渉部・中村中執と本庄氏と交渉をもった。

「出身支部（併合等変っているが）へ所属」「一般組合員と同じ権利義務（組合費は定額制部分のみの三千数百円を考えている）」「庁舎立ち入りについて、最高裁決定前から本省と話し合いを継続中。支部との関係もある」「九一年六月までの退職金と免職加算金はいつでも支払うが、金利上乘せ・懺救特例金（二千万円）・お詫びの金銭は払わない」「謝罪については論議していない（責任問題や反処分方針検討など問題外といった感じ）」「今後規約改正で対処」等。原告側は次回一月二七日交渉までに再検討を要請した。

（四・二八ネットより）

## 組合旗はやっぱり赤がいい

国労新橋支部の「座り込み行動」が一月二〇日から始まった。出陣式となった一月八日の「『座り込み』総決起集会」は久しぶりに国労らしい熱気を会場いっぱい醸（かも）し出し、集会参加者の表情は晴々しかった。

新橋支部「座り込み」は、前号呼びかけにもあるように、①採用差別事件の五・二八東京地裁不当判決をうけ、「勝てると思った判決が、なぜ負けたのか」、「われわれ国労本隊の運動・闘いはどうだったのか」、「全組合員の問題となっていたのかを国労本隊・組合員一人ひとりが総括し、高裁で勝利判決を勝ち取るために必要なことはなにか、②たとえ採用差別事件が解決したとしても国労敵視の労務政策がつづく限り国労攻撃は展開される。採用差別問題の解決と国労敵視の労務政策の転換は同時に解決を図る問題。そこに、組合員一人ひとりが自らの闘いとして位置づけ闘う根拠がある、③J R資本を社会的に孤立させる運動の展開と批判をどう具体化させるのか、国鉄闘争を社会問題化させるためためどう闘い、世論形成をはかるのか、④政治反動と労働者・勤労国民の生活と権利、護憲・民主主義擁護・人権擁護との闘いの結合、⑤分会運動、日常活動の強化をはかり、闘いの武器となる組織強化・拡大をはかる、ことを獲得目標としている。そのために、国労本隊が大衆行動・大衆運動をおこすことが必要。その先頭に国労新橋が立ったのである。

集会は活気に満ちていた。組織内外から「おれたちは絶対に勝つ、中途半端な解決は十二年の闘いに汚点を残す」との立場から、激励、連帯のあいさつがおこなわれた。たとえば「国鉄闘争は労組の生命をかけた闘い」、「必死の闘い、気迫あふれた闘いが世論をつくる」、「正攻法で前に進む」。さらに国労の仲間たちは「たたかいの中で国労を立て直そう」、「闘争団ががんばるといつてんだから、われわれ本隊もがんばる」、「ぼくら分会は毎日十人確保して参加」と述べた。

新橋支部は八二分会、三〇〇〇人弱で構成される。圧巻は、国鉄分割・民営化闘争の中で第二の国労組合歌となった「俺たちの道」の大合唱の中、闘いの風雪に耐えた分会旗が次々に入場したときだ。この旗は「おれの生命」というように、組合員がしっかりと胸にいだくように入場。壇上に林立する分会旗。組合旗はやっぱり赤がいい。

### ◇読者からのおたより◇

**自自連立告発を** 自自連立がとうとう決まり、ますます右傾化が強まりそうです。「社会通信」の重要性が増してきました。自自連立の全面批判、告発を。  
(函館・M)

編集部より 強さでなく弱さのあらわれ。全体情勢しつかり伝えます。よろしく!

**さらになんばる** 昨年は五・二八不当判決、「補強案」等、国労組織はもちろん、支援者をはじめいろんな意味でたいへんな年でした。一九九九年は一致団結し、東京高裁での判決を勝ち取り、一日も早い解決のためがんばります。  
(稚内・上出修三)

編集部より 一月一八日、国労新橋支部「座り込み行動」にむけての決起集会。久しぶりに国労らしい集会になりました。とにかく粘りぬくことが大切。

**つらいこと** 「社民党」の批判ばかりなので、購読をやめたい!との声を聞くのはつらいことです。  
(東京・K)

編集部より そんなに批判してないと思うのですが。どこが問題なのか教えていただければ嬉し  
い。そうすれば、大きく前進する条件が見つかると思われまますから。よろしく!

99 春闘の火ぶたが切られました。ここ数年の春闘はクロウ(96)春闘、クナン(97)春闘、クッパイ(98)春闘と手もなく資本家どもにひねられてしまいました。今春闘も闘う前からクルシイ、クルシイ、救急(99)春闘だとすでに勝負あったかに評論されています。

これは正しくはありません。情勢が急激に移り変わり、労働者は闘う他ないからです。その象徴が生産性賃金論の破綻です。過年度物価上昇率はマイナス0.3%、過年度物価上昇率はマイナス1.8%ですから、生産性賃金論に立つ限り、定昇2%を加えてもマイナス0.1%の賃下げ要求となるからです。

春闘の彼我の構図をレジメ風にまとめてみました。前号の「インフレからデフレへ—連合、全労連、日経連の春闘方針」と合せ参考にさせていただければと思います。

(滝野 忠)

## 99春闘—彼我の攻防

### (1) 連合

#### 1 情勢認識

##### ① 労働者生活に大きな変化、意識も激変

##### 1) 生活実態調査・連合アンケート (1998年)

(1) 「現在の生活に対する満足度」 不満 60.3%

※ 連合アンケートは1988年から隔年で行われており、前5回調査では「不満」「満足」の比率は「4:6」であった。

今回は『連合白書』も指摘するように「6:4」と「異変」(P6)が生じた。

(2) 「今の生活で感じる不満や不安」

① 「今後の収入や資産の見通し」(63.6%)

② 「老後の生活に関すること」(35.7%)      ③ 「現在の収入」(31.3%)

(3) 「仕事や動きぶり、職場の状況」

① 倒産や業績不振による解雇の不安 (31.9%—前回25.0%)

② 倒産・解雇の不安 50%超 (99人以下)

## ② 背景

1) 不況 成長率 (97年=マイナス0.4% 98年=マイナス1.8)

2) 賃金低下 名目賃金や雇用者所得そのものの減少 (雇用者所得 -1.7%)

※ これまでの不況と今回との根本的ちがいは、インフレからデフレへの変化がある。

※ インフレもデフレも労働者生活にはマイナスの影響をもたらす

3) 失業率の上昇 これだけでなく雇用労働者そのものの絶対数が減少 (-44万人)

※ この背景に世界的な大競争の激化から (1)猛烈なリストラ、(2)情報技術革命による「合理化」、(3)日経連の「新しい日本の経営」がある。

※ 労働組合の「合理化」協力がこれを加速させていることはむろんのことである。

4) かれん誅求の事態の進行(本誌No. 724号=1999年1月1・11日号付属資料参照)

## II 基本的考え方

### ① 「4つの柱」を中心としたとりくみ

1) 従来からの「賃上げ・時短・政策制度改善」に、「雇用安定・公正なワークルール(動き方)確立」を加え、4本柱による総合改善とりくみを行う

2) 「公正で新しいワークルール」の確立とは、男女平等・高齢者雇用にかかわる協約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

3) 「雇用安定」(雇用創出および確保)については、政労使による「雇用対策会議」の提起などの具体化をはかる

※ 「雇用対策会議」は、日経連・連合・政府の三者で構成された。

※ 日経連と連合は「100万人雇用創出」策を共同で提出(98・12・10)。その内容は—

(1) 介護・福祉(42万人)、教育(10万人)、住宅(11万人)、森林保全等(37万人)の四分野で99年8月までに50万人、2000年度までに100万人の雇用を創出する

(2) 98年度第3次補正予算計上の3000億円に加え、99年度予算案に雇用対策費として実効性のある予算7000億円を別途計上する

(3) 労働者の雇用の安定・就職促進に向けた能力開発・職業訓練について、ソフト・ハードの両面にわたって充実・実施する

※ 日経連は「労働者の首きり人」、連合は「首切られる労働者」の労組センター。両者(利害を百八十度異にする)が政府に「パートナー」として、お願いするとは!

(1) フランスでは「政・労」が週35時間制を「使」に強制

(2) ドイツでは「政・労・使」が「雇用のための同盟」を締結。政府が調停者の役割を果たしている。「労」はストライキで「使・政」に要求を突きつけている。

### ② 要求ととりくみ

#### 1) 考え方

(1) 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、2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定に当たっては、経済成長率3%を想定した「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。

#### 2) 水準設定の根拠

- (1) 実態賃金水準は、98 年度賃金改定（配分）後に行っている「賃金・一時金・退職金調査」の主要組合の個別銘柄（生産技能職・事務技術）水準の平均を使用する。
  - (2) 到達要求目標（水準）は経済・産業実態、望ましいマクロ経済運営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。
  - (3) ベアは過年度物価上昇率（- 0.3 %程度の見込み）をふまえた生活維持・向上分とする。
  - (4) 賃金水準の維持・引きあげの際の考え方としては、上記ベアのほか定期昇給（2%程度）あるいは賃金カーブ維持分（実態値に基づく）を基礎とする。
- 3) 賃金要求目標（個別）
- (1) 到達賃金目標（水準）
    - ① 35 歳（高卒・勤続 17 年）ポイントの現行賃金水準：32 万 100 円を 32 万 300 円以上とする
    - ② ベア額 3200 円以上（1%以上）
    - ③ 根拠 連合総研シミュレーションでこれで 99 年度の経済成長率 1.2 % 2000 年度 2.2 %の好循環を生む
    - ④ アピールの仕方
      - イ) 35 歳 32 万 3300 円以上に、定昇別、ベア 1%（3200 円）以上引き上げ
      - ロ) 35 歳 25 万円以下をなくす、1 割底上げのミニマム運動
  - (2) 最低到達目標
    - ① 横断的賃金決定と底上げを促進するため、35 歳（高卒・勤続 17 年の）最低到達目標 25 万円とする
  - (3) その他個別賃金目標
    - ① 初任給 16 万 400 円（現行 15 万 8800 円）とし、1600 円以上引き上げ
    - ② 企業内最低賃金
      - イ) 18 歳最低賃金と全従業員協定の 2 本建とする
      - ロ) 18 歳企業最低賃金 14 万 7900 円以上（現行 14 万 6400 円）とし 1500 円以上引き上げる
    - ③ 年齢別最低賃金協定と改定
      - イ) 30 歳 18 万 6900 円
      - ロ) 35 歳 20 万 6900 円
    - ④ 産業別最賃の新設・発展

### Ⅲ 連合方針の特徴

- ① 情勢の“異変”が要求、たたかい方に反映されていない
  - 1) 大企業労組中心に作文されており、中小零細労働者は視野に入れられていない
  - 2) 政策制度が中心で労組の本来の課題である労働条件（賃金、働き方、失業への不安）の確立への視点が皆無であること
  - 3) 時短は連合発足いらいの最大要求であったが、事実上たたかう指針はおろされてしまった
- ② 平均方針から「個別賃金要求方式」への全面転換（移行）
  - 1) なぜ個別賃金要求なのか
 

「格差是正や横断的賃金決定を促進するため個別賃金方式への移行を一層すすめる。
  - 2) 現状の要求方針はどうか

- (1) 連合調査
  - ① 平均方針 (53%)      ② 個別方式 (21%)      ③ 併用 (21%)
- (2) 将来は
  - ① 平均 (19%)      ② 個別 (41%)      ③ 併用 (36%)
- 3) 個別方式に移行した組合はどこか 大企業民間労組
  - (1) 企業業績をベースに会社ごとに賃上げ
  - (2) 中小労組は平均方式を主張
  - (3) 春闘の波及効果の消失
- ③ 同時に純ベア方式にも移行
  - 1) 昨年 (1万5000円—定昇こみ)
  - 2) 今年 (9200円)      (1) 純ベア1% (3200円)      (2) 定昇 (6000円)
  - 3) これで迫力ある要求になるのか
    - (1) マクロ経済論理からの要求
    - (2) 労働者の生活実態はどうする
    - (3) 中小には定昇制度ない、さらに大企業でも定昇制度は消滅化の傾向
- ④ 鉄鋼労連は昨年からの「隔年」春闘で99春闘に大手は参加せず
  - 1) 昨年春闘で1500円を協定 (電機もベア1500円)
  - 2) 今春闘はこれ (1500円) をベースに展開
- ⑤ 新たに「ミニマム要求」を設定
- ⑥ 2000年いこう「春闘」は消滅へ
  - 1) 連合 「連合21世紀への挑戦委員会」で運動路線を提案
  - 2) 電機連合 「当面するデフレ構造危機からの脱出策と我々の21世紀の運動戦略」
    - (1) 賃上げ中心の労働運動は限界にきている
    - (2) 春闘は抜本の見通しへ
      - ① 賃上げ交渉は時短などの課題とともに「トータルな生活闘争」とする
      - ② 春闘は2年に1度おこなう労働協約闘争 (改定) 交渉の中に位置づける
      - ③ 隔年交渉へ
    - (3) 連合の役割の変化
      - ① ミニマム基準の設定      ② 情報交換機能に限定

## 〔Ⅱ〕 全労連

### Ⅰ 情勢認識

- ① 深刻な不況、経済危機の進行と労働者・国民の生活と雇用破壊—「不況列島」
- ② 国民生活をふみにじる政府の99年度予算と日経連の「労問研」報告
- ③ 労働者・国民の意識変化とたたかいの前進
  - 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

### Ⅱ 対決点とたたかいの基本方向

- ① 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

- ② 「不況打開、生活・雇用危機突破春闘」と位置づけ、「戦後最大」の国民的闘争を組織してたたかう
  - 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3%減税の実現
  - 3) 年金・医療・福祉改悪の中止
  - 4) 中小企業への貸し渋りの是正、官公需の拡大
  - 5) 30人学級の実現、国民本位の行政改革の実施
- ③ 大幅賃上げで不況打開を
- ④ すべての単産・地方組織が、99春闘の最重要課題に統一地方選挙を位置づけて総決起

### Ⅲ 「対話と共同・10万人オルグ」運動

※共産党の労働運動は「地域住民」の支持を得る運動。この考えにもとづき提起されているのが、この方針である。

### Ⅳ 賃金要求目標

- ① 要求目標額 3万5000円
- ② 最低保障要求 どこでも誰でも月額1万5000円、時間外100円以上
- ③ 全国一律最低賃金要求額 月額15万、日額7400円、時間額1000円

### Ⅴ アンケート中間集約 (12月15日、22万人回収)

- ① 生活実態 「苦しい」層 68% (前年比 +9.2%)
- ② 平均要求額 3万7555円 (昨年40428円) - 3000円
- ③ 積極的賃上げ目標の社会的意義 (ヴィクトリーマップ)
  - 1) 主要企業434社の従業員数約315万人に月35000円の賃上げを行った場合に必要賃金の内部留保の取り崩し率を試算(ボーナス6ヶ月を含む18ヶ月)すると、わずか2.1%と検証をはじめた1992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5360万人(労働力調査・1998年8月)の賃金を月35000円引き上げるのに必要な資金量は33兆約7680億円となるが、全産業・企業の内部留保額の15.5%をとりくずすことで実現できる。自民党政府が「銀行救済」のためにつぎ込んだ血税60兆円の半分程度の資金量である。
  - 3) この賃金引き上げは、約20兆3000億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30兆6700円にもなり、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。

### Ⅵ 特徴

- ① 色濃い共産党の労働運動論
- ② 政治主義的傾向(共同と10万人オルグ運動)
- ③ ヴィクトリーマップで賃上げ可能論
- ④ しかし要求は低下

### 〔Ⅲ〕 日 経 連

#### Ⅰ 春闘は「知的対応の場」に変化（会長あいさつ）

- 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 知的対応の場が「春季労使交渉」

#### Ⅱ 春闘にどう対処するかより「国の歩み」の対処策へ

- ① 環境変化によって、新たな労使関係の構築や労使交渉の展開が求められる。
  - 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、政策レベルでさまざまな角度から労使が取り組むべき対応を仕分けて論議する時代。
  - 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、経営協議会などで労使の意志疎通を深める努力
- ② 賃金決定について
  - 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、雇用を賃金とセットで考える総額人件費管理の考え方をせまられる
  - 3) 今年においては、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。
- ③ 結論
  - 1) 許される総額人件費の中で、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
  - 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構想）の導入や企業内における多様な雇用形態をいっそう適切に組み合わせる
  - 3) 能力や成果・貢献主義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上げを含め、その柔軟化を視野に入れる

#### Ⅲ 日経連の存在に疑問も

- ① 財界の独自の労務部としての役割が稀薄に
  - 1) 日経連に飼いならされてしまった労働組合
  - 2) 労組を制圧したがゆえに存在価値が終焉
- ② 経団連との統合も噂に
  - 1) 経団連の「労務対策部」で十分との考え方
  - 2) 企業の側も会費節約の意志
- ③ トヨタ自動車社長が次期会長に内定
  - 1) 産業構造の変化で主導権は鉄から自動車、電機へ
  - 2) 連合内でも鉄鋼労連の地位は低下（自動車、電機は70～80万人、鉄は18万人）
  - 3) 構造転換が労使関係にも反映

#### IV 連合の「個別賃金要求」について…日経連は以下の理由で反対

- ① 年齢と勤続年数という属人的要素で賃金水準を決め
- ② 社会的横断化をはかろうとしている
- ③ 個別企業の業績や付加価値を無視
- ④ 労働の質や仕事の成果の視点の欠陥
- ⑤ 業績、成果主義流れに逆行

#### V 日経連の戦略 ブルーバードプラン

### 〔VI〕 日本労働運動の現状

#### I 組合員数・組織率

1209 万人（4 年連続で減少）

22.4 %（前年比マイナス 0.3 % ※ 1975 年 34.4 % くらい毎年マイナス）

#### II ナショナルセンターの組合員数と全労働者との比率

- |       |                                  |        |
|-------|----------------------------------|--------|
| ① 連合  | 747 万 6000 人（前年比マイナス 9 万 7000 人） | 13.9 % |
| ② 全労連 | 83 万 7000 人（前年比マイナス 7000 人）      | 1.6 %  |
| ③ 全労協 | 27 万人（前年比マイナス 5000 人）            | 0.5 %  |
| ④ 無所属 | 351 万人                           | 6.5 %  |
| ⑤ 未組織 | 4181 万 7000 人                    | 77.6 % |

※ 98 年度の労働者総数は 5391 万人

※ 98 年度最大の特徴は労働者総数が前年より 44 万人も減少したことで、これは、49 年ぶりの大事件である

※ 組織労働者にしめるナショナルセンターの比率は連合 = 61.8 %

全労連（6.9 %） 全労協（2.3 %） 無所属（29.0 %）

#### III 規模別組織率

- |               |                      |                |             |
|---------------|----------------------|----------------|-------------|
| ① 1000 人以上    | 557 万 5000 人（56.9 %） | ④ 30 ~ 99 人    | 33 万 8000 人 |
| ② 300 ~ 999 人 | 146 万 5000 人（19.6 %） | ⑤ ~ 29 人       | 5 万 1000 人  |
| ③ 100 ~ 299 人 | 90 万 6000 人          | ※ ④ ⑤ で（1.5 %） |             |

※ 民間組織労働者は 945 万 8000 人 官公労働者は 263 万 5000 人

※ 一週 35 時間の「短時間労働者」は 957 万人、組合員は 24 万人で組織率は 2.5 %

### 〔V〕 労働運動強化の課題

#### I 労働組合らしさの追求

- ① ユニオン連合中央の状況
  - 1) 大競争、行革のカゲにおびえ、企業を維持することに埋没
  - 2) したがって「合理化」には全面協力
  - 3) さらに、こんな状況下では「職場への要求」を前に出せば孤立する
  - 4) その結果、日経連と一体で政府に「雇用政策」を要求

## ② 職場・組合員活動家の状況

### 1) 職場の状況

- (1) すさまじい技術革新による職場と仕事の変化
- (2) 急速な職場・事業所の統廃合と人減らし
- (3) 職種統合、人事交流、地域間移動にともなう通勤圏拡大と多能工化
- (4) さまざまな雇用形態の異なる労働者の誕生と差別の露骨化
- (5) 競争による労働者の相互かんし
- (6) 上意下達、命令と服従による労務かんりの強化
- (7) 慣れた仕事からはじめての仕事への移動（いやがらせ）の恒常化、とりわけ活動家といわれる人は次々と職場を変えられる

### 2) 職場の意識状況

- (1) 通勤、仕事に疲れ、夢でもうなされる
- (2) 自分の健康とノルマを果たすだけで精いっぱい
- (3) 読書し、考えるなんてそんな余力はない
- (4) 人が集まらない、集まる時間がない
- (5) たとえ運動をつくっても組合機関から批判されつぶされる

### 3) 当面の課題と任務

- (1) とにかく集まる、そして議論する
- (2) その中で生きた情勢をつかむ
- (3) 無気力がいちばんの敵

## II 今春闘の特徴から

### ① 賃金の学習が大きなテーマに

- 1) インフレからデフレへと客観的情勢は大きく変化
- 2) その結果、生産性賃金論は破綻

※ 生産性賃金論とは過年度物価上昇率＋定昇＋過年度経済成長率

※ これを99春闘の賃金要求に当てはめれば過年度物価上昇率はマイナス0.3、過年度経済成長率はマイナス1.8%

※ その結果、生産性賃金論に当てはめれば、マイナス0.3%＋マイナス1.8%＋定昇(2%)で、マイナス0.1%のマイナス要求となる。

### ② 合理化とは何かを再度考えなければならない

- 1) 資本主義体制における合理化、情報技術革命の本質

### ③ 元気な地域ユニオン、国労闘争団から企業組合の活動家は学ぶ点はないか

—ご意見・お問い合わせ先—

東京都渋谷区本町六丁目 28-2-904 社会通信社 滝野 忠

TEL 03-3377-4649 FAX 03-3299-5367