

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幡ヶ谷九〇四 電話(03)3377-4649
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

FAX(03)3299-5367

購読料 月額600円 6カ月前納制

〈むくじ〉

■巻頭言	藤保 美年子	2
「謝罪、JR復帰」が解決の条件		3
「連合政治センター」設置へ		3
―「民主・リベラル労組会議」は解散―		
◇資料と解説◇		4
政・労・使の「雇用政策」の検証		4
雇用危機突破・雇用創出策の具体化について		5
―日本労働組合総連合会(一九九・五・二〇)―		
雇用・失業対策に関する緊急要求		7
―全国労働組合総連合(一九九九年四月三〇日)―		
整理解雇制限法案要綱(案)		8
―全国労働組合連絡協議会(全労協)―		
政府の雇用・産業競争力強化策(要旨)		10
日経連「新時代の労使関係の課題と方向」(九九・五)		10
四、新時代の労使関係の方向		10
日経連総会での新会長あいさつ(九九・五・十三)		12
これからの日経連活動の基本的な姿勢		12
一九九九(二〇〇〇)年度の重点政策の要求(案)		13
―連合「政策・制度要求と提案(九九・五・二〇)」―		
怒りを行動に、反合理化の闘いを進めよう!		15
―電車支部経協「業務効率化案」十二回目―		
読者からのおたより		16

旬刊 社会通信

NO. 739

一九九九年六月二二日号

一九九九年六月二二日発行
(毎月一日・二二日・三二日三回発行)

「謝罪、J R 復帰」が解決の条件

夫が不当な解雇を受けJ R不採用になって十三年目になりますが、この間仲間の皆さんには暖かいご支援・連帯を頂きまして、私たち家族も今日まで元気に闘い続けることができました。心からお礼を申し上げます。

国労が「改革法を認める」ことを機関決定し解決の努力をしているのに、仲介役とする政府の無責任さ、J Rのかたくなな態度、本当に腹の底から怒りが込み上げます。

今日は東京地裁の不当判決から一年。あの日、私もこの間の闘いに自信と確信を持って、夫のJ R復帰の道ができる信じ、民事十一部の傍聴に入りましたが、「取り消し」「却下」という言葉に耳を疑いながら、「なぜ、どうして」と言う思いで物事を考える力もなく頭の中が真っ白になりました。公正な場である東京地裁にまで裏切られた悔しさ、またしても国家権力にしてやられたという許せない怒り。しかし、不当判決以降、私たち家族は日がたつにつれ肩の力は落ち闘いに自信がなくなるのを感じずにはいられませんでした。

そんな私たちを全国の仲間の皆さんが、「闘争団頑張り」「家族頑張り」と皆さんの激励の電話や激励のハガキ、さらには音威子府まで激励に駆けつけてくださいました。皆さんに勇気づけられ私たち家族は、「悩み苦しんだ十二年間をムダにしたくない」「こんな不当な判決に負けてたまるか」という思いを胸に頑張ろうとした矢先、国労は解決のために「改革法を認める」という事態になり、私たち家族はどうしても納得ができませんでした。

私には娘が二人おります。夫が解雇された時、七歳と一〇歳で状況のたいへんさを感じ取れる年齢でした。上の娘のクラスには鉄道員の子供が何人かいましたがJ R採用・清算事業団の当局等、解雇されたのは夫だけで子供にとっては最悪の事態でした。「どうしてお友だちのお父さんは仕事をしているの？ なぜ？ どうして？」。悔しさをぶっつけてくる我が子を私は強く抱きしめるのが精一杯でした。娘は父親の正しさを信じることで大人社会に抵抗するしかありませんでした。「正義は勝つんだよネ」と一緒に拳を掲げ、再びJ Rで働く父親の姿を求めて十二年、今十九歳と二十二歳になりました。

当たり前の生活であれば、家庭の中は明るく、笑い声があり、ささやかでも幸せだったはずです。夫が解雇されたばかりに家の火は消え夫婦の会話はいつも闘争とお金のことばかりで時には大声になり子供たちにつらい思いをさせました。

「お母さん、いつ解決するの」「J Rに戻ったら買ってね」という言葉が、下の娘の口癖で子供たちはいろいろな面でたくさんの我慢をしてくれました。精神的にも学校の事や友だち関係など肩身の狭い思いや不安の耐えない日々を過ごさせました。

二度と取り戻ることのできない十二年間です。政府は国家的不当労働行為の責任にふれないで雇用を確保しようとしておりますが、私たちは単なる雇用だけの問題で闘ってきたのではないのです。「解雇撤回」、夫が不当解雇され、非人間的に扱われ働く気のないもの、怠け者のレッテルはりされ、名誉を傷つけられました。私たちの人生をも狂わされたこの怒りは、夫の正しさを証明し、夫が地元J Rに復帰しなければ私も子供たちも納得ができません。

時の政府は「一人も路頭に迷わせない」「組合差別はしない」と公約をしておきながら「改革法」によって採用差別を行い、夫たちの首を切りしました。私たち家族の平穏な生活を奪い今日にいたっている事実はどんなことがあっても消しさる事はできません。

働き盛りの夫から仕事を奪った十二年の責任、十四名の組合員を死に追いやった責任、私たち家族の悩み苦しんだ、この十二年間に謝罪し、夫たちを地元JRに復帰させること。私たちの絶対譲れない要求です。この要求を勝ち取るまで、私たち家族はこれからもたたかいつづけます。政府・JRよ「お父さんを仕事に帰して」「元の生活を返して」。

今後とも仲間みなさんの、力強いご支援・連帯をお願いしこれまでのお礼と、私の決意とします。
(音威子府闘争団家族会 藤保 美年子)

※この稿は藤保さんが「五・二八集会」で報告されました。

「連合政治センター」設置へ

—「民主・リベラル労働会議」は解散—

総評解散から十年、旧総評の歴史的伝統を引きつぐことを目的とした「民主・リベラル労働会議」が五月二一日に解散した。ユニオン連合が「政治活動センター」（仮称）を正式に決定したため、総評結成以来四十九年つづいてきた政治活動は幕を閉じた。地方レベルでは、連合の地方組織への一元化が実現するまでは、地方選、原水禁、護憲フォーラムでの支援活動をつづけるとのことだが、旧総評労働運動は全労協に引き継がれているとはいえ、名実とも終焉した。「連合政治センター」は十月の定期会で決定される。そのねらいはこれまで旧総評系（民主・リベラル労働会議）と旧同盟系（友愛会議）に分かれていた政治活動を一元化するもの。性格は中央執行委員会の下部組織として連合内部に設置、組織の運営については連合事務局とは別に独立した事務局を置く、傘下組合の参加については産別自決を原則にし①統一性を保ち、②全組合の七〇%が参加できる方向をつくりたいというもの。財政は連合予算の中でまかない、さらに「センター」への参加者は組織内だけでなく自民、共産を除くム党派、その他等、連合の「政治方針」に賛同する議員にも働きかける。

「センター」設置と同時に、「政治方針」見直しに関する中間報告」も出されている。政治方針は一九九三年に採択され、昨年から「見直し」作業がすすめられてきた。そのポイントは①時代の変化にともなう修正、②中・長期を展望した基本方針としての意味あいを強めるというもので、注目の政党支持については「政党名」をはずし、どの党を支持・協力するかについては運動方針や選挙対応方針で対応するとしている。ちなみに「政党との関係」はこうまとめられている。

①労働組合と政党とは、性格と機能に異にし、相互に独立・不介入の関係にある。

②連合は、政策・制度要求の実現のために、政党および政治家への働きかけを行う。

③連合は、上記①の原則のもとに、「ゆとり・豊かさ・社会的公正」の実現に努力する労働組合にとって望ましい政党および政治家を支援し、選挙協力をすすめる。

④連合および構成組織は、「連合の進路」、「日本の進路」、「政治方針」、「運動方針」、

「政策・制度要求と提言」など、連合の政治理念や政策の基調を共有し、その実現に向けて協働できる政党および政治家と協力関係をもつ。その場合の関係は、固定的な支援関係ではなく、政治理念、政策重視による協力・協調関係とする。

(T)

◇資料と解説◇

政・労・使の「雇用政策」の検証

科学的社会主義の創始者は、「労働組合は共産主義の学校」と述べた。なぜこういったのか。「労働組合のなかで労働者が訓練されて社会主義になるのは、労働組合では彼らの眼前で毎日のように闘争がおこなわれるからである」というのがその理由である。

しかし、現在、労働組合は日経連の「職場支配」ですっかり眠り込まれてしまった。

労働組合が「眠り込んだ」結果、資本のたえない侵害を直撃する「必要な日常闘争」(反合理化闘争)はすっかり姿を消し、国民の八〇%をこえる労働者階級には道徳的墮落、精神的萎縮、政治的無自覚がおおっている。

労働組合が労働組合らしさを発揮しなければならぬ情勢が到来した。「資本の絶え間ない侵害」は、労働法制の規制緩和で、一九世紀的労働条件が労働者生活を支配するようになった。資本主義は資本主義であることを、大量失業、恐慌、デフレ、さらには投機、過大な成長予測による過剰生産をもたらした巨大企業への手厚い保護策にである。

九九春闘は①生産性賃金論の破綻を明らかにしたばかりか、②労働法制の規制緩和、資本の「総人件費管理」、「能力主義・成果主義」は、ユニオン連合や日経連の中心課題であった「ゆとり・豊かさ・社会的公正」、「創造的で健全な競争社会・人間の顔をした市場経済」の基盤を根本から揺り動かし、③資本と賃労働の対立という旧くて新しいテーマをもつとも現代的な課題とした。

労働組合の余りにももの分かりよい姿、日常業務に忙殺され不勉強なばかりか、何一つ本質的なことを考えようとしない労働組合に、彼らのお仲間の社会経済生産性本部も困惑しているとみえ、『社会経済生産性新聞』(五月一五日付)にこんな主張が展開されている。

「労働側は、いつでも一発回答を受け入れて春闘相場を形成するというやり方はあらためるべきだ。一発回答を崩せば、春闘そのものが崩れるのではないか、という不安があるだろうが、今までのやり方を踏襲しただけでは、回答結果はなかなか得られない。

どうしても不満な場合は経済側に対して、何らかの対抗手段を講じて不満を示し、さらに前進をはかっていかなければならない。手段はストに限らない。集会やデモでもよい。こういったことをやらずに、要求だけでも経営側が譲歩しないのは当たり前。」

「賃金の本質論を労資で徹底して議論することが必要だ。賃金には二つの性格がある。マーケットバリュウ(市場価格)としての賃金と、インターナルバリュウ(企業内での支払い価値)としての賃金のことだ。

今春闘をみると、徹底した総人件費管理、すなわちインターナルバリュウの視点に偏り、企業内支払い価値だけで賃金が決められて、賃金の本来の姿であるマーケットバリュウが消えてなくなった。賃金の本質が見失われたままで、一%要求を上げても最初からの結果

は見えている。」

本号は、現情勢最大の課題である失業、首切り問題に労組の全国センターがどういう方針をもち対処しようとしているのか、さらに日経連が日本の労資慣行が揺れ動いているなか、彼らが「社会の安定帯」という職場を、どう再編しようとしているかについて、もつとも新しい方針、提案を(資料)として掲載することによって、職場の仲間たちが現情勢を自らの頭で考え、行動・実践の道を考える素材にしてほしいとの問題意識で編(あ)んだ。

第一部は連合、全労連、全労協の雇用問題への対策、たたかい方。第二部には財界の労務対策司令部である日経連の方針、第三部では連合の「政策・制度闘争」の柱を紹介する。連合の方針は「日経連はパートナー」との立場から、「首を切る」者と「首を切られる者」が二人三脚で政府にモノを申し立てる。全労連は作文はじょうずだが、職場労働者を奮い立たせる気迫に欠ける。全労協は数は少ないけれど、職場労働者の気分を反映していることがお分かりいただけるだろう。

財界の労務対策司令部である日経連は、①世界的な競争に勝ちぬく職場支配体制再構築、②従来の日本の労使慣行の動揺と崩壊の建て直しに必死の様相だ。五月総会で日本最大企業で世界の自動車業界の第三位の位置にあるトヨタ自動車社長が会長となった。これまで日経連会長は経団連の後塵を拝し、三菱財閥系の二、三流会社のトップが占めた。突然の様変わりである。これは、日本独占資本主義の「職場再支配」への強い意志のあらわれである。

連合は恒例の「政策・制度要求」(二〇〇〇―二〇〇一年)の案をまとめた。一つ一つ検討していくと、労働者の要求より企業の要求が前面にあることがよく分かる。そこにはさまざまな要求が、これでもかこれでもかと羅列(られつ)されている。これが労働者の要求としてふさわしいものであるか、ぜひ「集まり、学習し、議論」してほしい。

失業者・失業率は上がり続けている。六月三日、労働省の外郭団体が「厳しい失業情勢と中高年の再就職―失業構造研究をもとにして」のフォーラムを開いた。会場は超満員かつ熱気にあふれていた。失業問題の深刻さを物語る。

議論の中心は失業構造問題の分析と対応策。大企業はリストラ(人減らし合理化)を全開している。蛇口は開けっ放しで失業者はさらにふくれあがる一方だ。蛇口をどう閉じさせるかについての議論はなかった。(編集部)

雇用危機突破・雇用創出策の具体化について

―日本労働組合総連合会(一九九九・五・二〇)―

一、一〇〇万人以上雇用創出の緊急対策を

日本の雇用情勢は「戦後最悪」を更新し続けるなかで、雇用不安は社会不安となっており、雇用の創出はいまや国民的な緊急課題となっている。それにはまず、福祉、環境、教育、もの作りを始め、将来にわたって社会的に必要な分野において積極的に雇用を創り出していく必要がある。

連合は、先に日経連と共同で提言した「一〇〇万人雇用創出策」(注)の早急な具体化とあわせ、さらに下記の分野における雇用創出策の具体化を求めていく。

1、将来にわたって社会的に必要とされる分野(福祉・環境・教育・もの作りなど)を中心に公

的・社会的セクターを拡充させ、これらの分野における雇用を大幅に拡大させること。

①介護・福祉：ニーズに対応できるヘルパー配置、施設の拡充など。
②保育：保育時間の延長、乳児保育、学童保育などの制度作りと体制整備、ならびに大都市部での増設。

③教育：一学級二人教師担務制や三〇人学級制による教員増、生活相談員、パソコンインストラクターの配置と学校職員の増員。

④能力開発：中・高年ホワイトカラーの再教育、もの作り関連の職業訓練校などでのコース設置・指導員配置、企業への指導員派遣、アジア地域への研修員派遣など。

⑤環境整備：廃棄物不法投棄パトロールの配置・回収作業要員増と環境整備事業の掘り起こし。

⑥森林保全：人工林の間伐等による森林整備を通じた山地崩壊と洪水などの防止。

⑦河川敷・公園等の整備：河川・堤防・遊休地等の緑地化・公園化と廃棄物処理。

⑧地域社会のバリアフリー化：駅舎・駅周辺地域、幹線道路、歩道橋のエスカレーター化など。

⑨公共住宅建設：トイレ・浴室のない公共住宅を中心とした建て替えての拡充

2、民間部門における雇用創出に向けた環境作りと支援措置を拡充すること。

①起業支援、②新分野進出・新規開業支援、③能力開発、④金融・税制（ベンチャーキャピタルを含む）、⑤研究開発、⑥もの作り基本法にもとづく施策ほか。

とくに、社会的に必要な分野における下記の施策を早急に実施すること。

イ、循環型システムの基盤整備（リサイクル対策の強化） ロ、電線地下埋設事業の大幅拡大

ハ、省エネ住宅建設・改修に対する補助 ニ、環境保全対応の新製品開発に対する支援（環境自動車など） ホ、都市防災整備・防災対応の集合住宅改築への補助金など ヘ、供給電力の二〇〇ポ

ルト化と対応家電製品への切り替え ト、バイオ産業の活性化と研究開発の促進

3、以上の雇用創出策を実施するに当たっては、「ばらまき」的な公共投資ではなく、これからの

社会に求められる公共分野や企業活動の活性化を通じた雇用創出に向けた総合的な産業政策を確立

するとともに、雇用創出数を念頭においた具体策を講ずること。さらに、学卒新卒者、世帯主の非

自発的失業者、高齢者など、失業の態様別に有効な施策を講ずること。

4、連合としての具体的な雇用創出要求目標については、早急に具体化することとし、とくに補正

予算要求に盛り込むものについては、六月初旬までにとりまとめを行う。

その際、イ、公的部門のうち税による直接雇用によるもの、ロ、公共事業によるもの、ハ、補助

金などを通じた民間事業支援によるもの、などの仕訳を明らかにする。

二、産別構成組織・地方連合会における取り組みとの連動

①各産業ごとに「環境・安全・福祉」などに対応した産業政策の一環として、雇用創出プランを掲げ、労使会議などの場で提起するよう努めるとともに、それらを集約した上で各省庁要求として具体化を迫っていく。（このため、必要に応じて各構成組織の産業政策担当者による作業委員会を設置する。）また、設備廃棄や部門整理およびこれに伴う雇用問題などについて経営側に任せることなく、雇用の安定・維持に向けたプランを示して協議を行うなど取り組みを強める。

②地方連合会における「地域雇用創出プラン」の策定状況について把握し、取り組みが遅れているところについては、早急に具体化を図る。同時に、地方（ブロック）の雇用創出に関する会議の開催状況、労使団体の討議状況などを集約しつつ、地域からの積み上げを通じた雇用創出目標の具体化を図るとともに、政府に対して予算化を求めていく。さらに、全国レベルの雇用創出策の各地方ごとの配分について明らかにしていく。

三、労働組合としての独自の取り組み 雇用創出に向けた労働組合自らの取り組みとして、職業紹介事業をはじめ、さまざまな事業展開について検討を進めていく。

四、当面の取り組み 連合としての雇用創出要求目標がまとまった段階で、政労使雇用対策会議などの場で提起するとともに、補正予算要求として政府に申し入れを行う。それ以外の部分については、連合の「要求と提言」のなかに盛り込み、新年度予算での実現をめざす。

（注）日経連・連合は政府と共同で「政労使雇用対策会議」を開催。九八年十二月一〇日、それぞれが提案した「一〇〇万人雇用創出」策について、共同提案し、実行を求めた。

その内容は
①介護・福祉、教育、住宅、森林保全の四分野で、九九年八月までに五〇万人、九九年末までに一〇〇万人の雇用を創出する。

②九八年度第三次補正予算案計上の三〇〇〇億円に加え、九九年年度予算案に雇用対策費として実効性のある予算七〇〇〇億円を別途計上する。③労働省の雇用の安定・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、としている。

雇用・失業対策に関する緊急要求

— 全国労働組合総連合（一九九九年四月三〇日） —

全労連は、昨年七月の第一七回定期大会で「緊急雇用対策（案）」を発表、首相官邸や労働省、経済団体、自治体などに緊急要請すると共に、連合・中立系を含む労働組合をはじめ中小企業・業者団体や各種団体にも雇用対策での「対話と共同」を呼びかけ、多くの団体に賛同を得てきた。同時に各単産・地方では、職安前での宣伝行動や「失業者アンケート」を行うと共に、失業者・求職者の生の声を反映した独自の「緊急雇用対策（案）」「要求（案）」などを作成、二月二十五日の「雇用・失業デー」には全国一斉に宣伝・集会・デモを行うなど、政府・自治体や経済団体などに雇用・失業対策の強化を迫る趣意を展開してきた。

全労連加盟の各組織が各地の職安前で行った「失業者アンケート」にも、失業者から深刻な生活実態や要求が数多く出されている。「雇用保険が受けられず、一年以上も職が見つかりません。生活費が底をつき、これ以上食べることができずに困っています」（五〇代男）、「世代にみて、四〇〜五〇代の仕事が非常に少ない。国が何かの事業を行い、雇用できるようにしてほしい」（四〇代男）、「失業給付が残り少なく、このまま仕事が見つからないと、母子家庭なので生活苦になる。どうすればいいか分からない」（四〇代女）など悲鳴に近い声が寄せられ、有効求人倍率も〇・四九と連続して〇・五を割るなど職安の中は戦々恐々とした状況にある。三月の完全失業率は、調査開始（昭和二八年）以降最悪記録をさらに更新し四・八％、完全失業者も三三九万人となり、とりわけ家計を支える世帯主の失業者が九二万人と過去最多になるなどまさに非常事態となっている。全労連はこの様な事態にあたり、政府・財界に対し「緊急要求」として、失業者の生活を守り、雇用を拡大し、これ以上失業者を出さないために下記の施策をただちに行うことを強く要求するものである。

◆政府は、失業者の生活を守り、雇用を増やすために雇用保険制度の改善や自治体の公的就労事業への支援など緊急措置を講ずること。

◆財界・企業は、「リストラ・人減らし計画」を撤回し、「整理解雇の四要件」を厳守すること。中小企業の経営と雇用を守ること。

1、国は失業者・求職者の生活を守るため雇用保険制度改善の緊急措置を行うこと。

- ①「非自発的失業者」と「四〇歳以上の失業者」で失業給付期間が過ぎた世帯主に対し当面九〇日間失業給付を延長すること。
- ②さらに、その給付も過ぎた失業者に対しては、税金や社会保険料の減免措置を行うこと。
- ③「自己都合の退職者」の給付制限期間も緊急措置として一カ月に短縮すること。
- ④新規卒業者など雇用保険受給資格のない人にも職業転換給付金制度を適用して、「職業訓練制度」を活用できるようにすること。
- ⑤生活困難な失業者には生活保護を適用するよう、運用基準を緩和すること。
- ⑥失業給付の国庫負担を法定の四分の一に戻すこと。

2、緊急に仕事を増やすため、自治体は公的就労事業を実施し、国は自治体に「特別補助金」を支給すること。

- ①国は、雇用を拡大するための自治体の公的就労事業に対し「特別補助金」を支給すること。
- ②自治体は、道路や公園、公共設備の清掃や整備、医療・福祉、保育・教育分野などの公共事業の拡大・人員の配置増により雇用を拡大し、失業者を優先して雇用すること。
- ③介護保険の運用開始に伴うホームヘルパーなどの人員配置や施設の充実などを急いで進めること。
- ④自治体は、雇用波及効果が大きい住民・地域密着型の公共事業を地元中小企業に発注し中小企業の経営と雇用を守ること。地元中小企業への官公需発注比率を引き上げること。

3、財界・企業は、「リストラ・人減らし計画」を撤回し、昼の中小企業の経営と雇用を守るため「下請け二法」に罰則規定を設けること。

- ①政府は、財界・経営者にNITT、トヨタ、日立、東芝など大企業の「リストラ・人減らし計画」を撤回するよう強く働きかけると共に、「整理解雇の四要件」を厳密に守るよう指導・監督を徹底すること。
- ②政府・自治体が進めている公務員減らし・自治体リストラをやめ、国民・住民生活に関わる部署の充実をはかること。
- ③大企業による関連中小企業への出向などの押し付けや下請単価の引き下げ、発注停止などをや

めさせること。

④ 下請代金支払遅延防止法・中小企業分野調整法などを遵守させるため罰則規定を設けること。

整理解雇制限法案要綱（案）

— 全国労働組合連絡協議会（全労協） —

第一 目的 この法律は、不当な整理解雇（以下「解雇」という）が行われぬようにするとともに、解雇に際しての労働者の保護及び解雇についての紛争の公正な調整を図ることにより、労働者の雇用の安定に資することを目的とする。

第二 解雇の制限

I 事業主は、次のすべての要件を満たす場合を除き、労働者を解雇することができない。

- 1 事業の合理的な経営上労働者の数を減少させる必要があること。
- 2 解雇を回避するための最大限の努力が尽くされたこと。
- 3 2の努力が尽くされた上でなお解雇をしなければ事業の経営に支障が生じること。
- 4 解雇しようとする者を選定するための基準が合理的であり、かつ、当該基準に従った人選がなされたこと。
- 5 1から4までに掲げる事項、解雇の時期等について、事業主と労働組合（労働組合が二以上ある場合には、すべての労働組合）及び労働組合に加入していない労働者がある場合には当該労働者の過半数を代表する者との協議がなされたこと。

II Iの5の「当該労働者の過半数を代表する者」は、次のすべての要件を満たす者でなければならない。

- 1 監督又は管理の地位にある者でないこと。
- 2 その者の選出に関して、その者が当該労働者の過半数を代表してIの5の協議をすることが適当かどうかについて判断する機会が当該労働者に与えられており、かつ、当該労働者の過半数がその者を支持していると認められる民主的な手続きがとられていること。

第三 解雇の書面による通知

I 解雇の意思表示は、次に掲げる事項を記載した書面を交付することによりその効力を生ずる。

- 1 解雇する旨及び解雇する日
 - 2 解雇する労働者の氏名
 - 3 解雇の事由
- II 事業主は、Iの書面を交付する際に、Iの3の根拠となる具体的な事実を記載した書面を添付しなければならない。

第四 継続期間雇用労働者の労働契約の更新

期間を定めて雇用される労働者であって継続して雇用された期間が一年を超える者（以下「継続期間雇用労働者」という。）が事業主に対し労働契約の更新をしない旨を通知しなかった場合においては、従前の労働契約と同一の条件で当該労働契約を更新したものとみなす。

第五 解雇予告

I 事業主は、労働者を解雇しようとする場合においては、次の労働者の区分に応じ、少なくとも次に定める日数前にその予告をしなければならない。当該日数前に予告をしない事業主は、当該日数分以上の平均賃金を支払わなければならない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においてはこの限りでない。

- 1 一年以上継続して雇用された労働者一五〇日
 - 2 一〇年以上一五年未満継続して雇用された労働者一二〇日
 - 3 一年以上一〇年未満継続して雇用された労働者九〇日
 - 4 一年以上五年未満継続して雇用された労働者六〇日
 - 5 前記の労働者以外の労働者三〇日
- II Iの予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

III 次に掲げる労働者については、I及びIIは適用しない。ただし、一若しくは二に掲げる労働者が所定の期間を超えて引き続き雇用されるに至った場合又は三に掲げる労働者が一四日を超えて引き続き雇用されるに至った場合においては、この限りでない。

- 1 二月以内の期間を定めて雇用される労働者
- 2 季節的業務に四月以内の期間を定めて雇用される労働者

3 試みの雇用期間中の労働者
IV 事業主が継続期間雇用労働者及び一月を超えて引き続き雇用されるに至った日々雇用される労働者に対し労働契約の更新を拒もうとする場合についても、I及びIIと同様に取り扱う。

第六 有給解雇特別休暇

I 事業主は、解雇をしようとする場合において、解雇予告をしたときは、当該解雇予告に係る労働者に対し、次の労働者の区分に応じ、次に定める日数以上の労働日の有給休暇を与えなければならない。
1 一五年以上継続して雇用された労働者一五日
2 一〇年以上一五年未満継続して雇用された労働者一二日
3 五年以上一〇年未満継続して雇用された労働者九日
4 一年以上五年未満継続して雇用された労働者六日
5 前期の労働者以外の労働者三日
II 事業主が、継続期間雇用労働者に対し、第二のIに該当する場合に相当する場合における労働契約の更新の拒絶を使用とする場合についても、Iと同様に取り扱う。

第七 地方労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁

I 地方労働委員会の権限

地方労働委員会は、労働者と事業主（以下「関係当事者」という。）との間の第二から第六まで及び労働基準法第一九条についての紛争（以下「解雇紛争」という。）について、あっせん、調停及び仲裁を行う権限を有する。
II あっせん、調停及び仲裁の開始
1 地方労働委員会の会長は、解雇紛争について関係当事者の双方又は一方からあっせんの申請がなされたときは、労働関係調整法第十条のあっせん員名簿に記載されている者（労働委員会の同意があればそれ以外の者でもよい）の中から、あっせん員を指名しなければならない。
2 地方労働委員会は、解雇紛争について関係当事者の双方又は一方から調停の申請がなされたときは、調停を行う。
3 地方労働委員会は、次のいずれかに該当する場合に、仲裁を行う。

イ 解雇紛争について関係当事者の双方から仲裁の申請がなされたとき

ロ この法律による仲裁に付する旨の合意に基づき、解雇紛争について関係当事者の一方から仲裁の申請がなされたとき

III あっせん、調停及び仲裁の手続等

1 調停及び仲裁の手続は、原則非公開とする。
2 仲裁委員のうち少なくとも一人は、弁護士資格を有する者でなければならない。
3 仲裁については、この法律に別段の定めがある場合を除き、仲裁委員を仲裁人とみなして民事訴訟法の仲裁手続の規定を適用する。
4 あっせん、調停及び仲裁の手続等については、前記に定めるもののほか、必要に応じて労働関係調整法の規定を準用する。

第八 行政上の監督

I 労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

II 前期の労働大臣の権限は、その一部を都道府県労働基準局長に委任することができる。

第九 その他

I この法律違反の契約

この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

II 付加金の支払

裁判所は、解雇予告の規定に違反した事業主又は有給解雇特別休暇に係る賃金を支払わなかった事業主に対し、労働者の請求により、これらにより事業主が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反があつたときから二年以内になければならない。

III 適用除外 この法律の規定は、国家公務員、地方公務員及び船員については、適用しない。

IV その他所要の規定の整備を行う。

第一〇 施行期日 この法律は、平成 年 月 日から施行する。

政府の雇用・産業競争力強化策（要旨）

十七日に判明した政府の新たな産業競争強化策と雇用対策の主な内容は次のとおり。

一、経済及び雇用・産業に係る基本的認識

1、経済及び雇用・産業情勢

金融システムは安定化、デフレスパイラルの危機は脱した。各種経済対策の効果の発現により、景気は下げ止まりつつある。二〇〇〇年度に向けて、民間消費、設備投資など「民需」が回復していくかがかぎ。中長期的な構造改革の必要性の中で、企業のリストラが引き続き行われていく可能性があり、属情勢の厳しさは続く。

2、経済再生の道筋と雇用・産業競争力強化対策

一九九九年度は経済再生の正念場。二〇〇〇年度に向けて経済を回復軌道に乗せていくためには、所得・雇用環境の悪化を防ぎ、国内総生産（GDP）の六割を占める民間消費の回復が重要。また、二〇〇〇年度に向けて、必要な設備廃棄等ストック調整を早急に終え、設備投資に新たな動きが生まれることが必要だ。

二、新たな雇用確保に向けた政策の展開について

1、雇用機会の創出

① 経済戦略会議答申のうち、新規雇用・産業を創出する効果の大きな規制改革の推進の規制改革委員会での早急な検討。

② 雇用創出が期待される分野（保健福祉分野、情報通信分野等）やベンチャー関連分野において緩和及び予算の有効活用。

③ 官の事業のアウトソース化など民間部門の雇用を創出。
・ 能力開発・早期再就職プランの強力な実施

④ 新規雇用の傾向に対応した雇用者・失業者の就業能力の向上。
・ 雇用のミスマッチの解消、人材移動の円滑化。

⑤ 職業安定法改正案、労働者派遣法改正案の早期成立。

⑥ 民間職業紹介者の相互情報提供体制の整備。(③④略)

⑦ 失業なき人材移動の円滑化支援。中高年労働者の雇用の安定を図るため、中高年労働移動支援特別助成金を強化。(⑥以下略)

三、産業競争力強化対策

1、事業再構築のための環境整備

① 分社化時の債務一括移転制度の整備や、簡易営業譲り受け制度の創設等、企業組織再編にかかわる手続き面の負担を軽減。(②略)

② 旧会社、親会社の各種業法上の許認可の承継手続きの簡素化。(④略)

③ 新再建型手続きを整備する倒産法制を次期臨時国会に提出。

④ 商法を早期改正し、会社分割法制を整備。(⑦以下略)

⑤ 供給面の強化に貢献する技術開発・インフラ整備

⑥ 情報、バイオ、環境、介護、福祉などの育成に資する技術開発プロジェクトを重点実施。(②略)

⑦ 国立研究所の独立法人化。(④略)、

⑧ 供給面強化に貢献するインフラの重点的整備

⑨ 中小企業の活性化・ベンチャー企業育成

⑩ 中小企業者の範囲の見直しなど競争力強化に向けた環境整備。ベンチャー企業に対する店頭公開前規制見直しや、社債市場の充実などで直接金融を強化。

⑪ 産業競争力強化のための税整備

日経連「新時代の労使関係の課題と方向」(九九・五)

四、新時代の労使関係の方向

1、労使関係の基本的考え方

わが国の厳しい経済環境は今後も続くことが予想されるし、グローバルな大競争時代は今後も強まることになろう。そのような環境の中で経営や働く意識がどのように変わっていくのか、変化の激しい現在の状況下では読み切れない部分が多々ある。

労使関係の基本的部分には変えることはないとしても、経営環境がこれだけ大きな変化をする中で、成長期には労働組合の要求に、ある程度応えることができた企業も、今日の厳しい経営環境下で、人件費をはじめとする労働条件のさらなる引き上げを行うことは、現実的には難しい。また、年金・健康保険問題など一企業の労使関係では処理しきれない課題も多い。労使関係も必然的にこう

した影響を強く受けることとなる。

新しい時代を迎えて望ましい労使関係の模索が続いているが、経営環境が変わっても労使関係の基本がイコールパートナーとしての相互の信頼関係にあることは変わらぬ。日経連はかねてから日本の経営の理念として、「人間性尊重の経営」「長期的視野に立った経営」を掲げているが、経営環境が大きく変わった今日においてもこの二つの理念を深化させていくことが大切であるが、今後はさらに「国際的視野に立った経営」「市場」「道義」「秩序」の三位一体が大変重要となる。

企業経営の一つの重要な位置づけにある労使関係の基本も、これらの経営理念をふまえての対応が求められる。わが国の労使関係は企業別労使関係、産業別労使関係、ナショナルセンターレベルの労使関係、あるいは地域における労使関係など多様であるが、それらのベースは労働組合であるが従業員組織であるかを問わず、企業別労使関係にあると言つてよいであろう。

わが国の企業別労使関係は、労使協議制、職場懇談会など各種の企業内のコミュニケーション施策を通じて技術革新にともなう職務や人員配置の見直しに柔軟に対処し、企業の発展・成長と雇用の安定に大きく寄与し、経済成長を支えてきた。

経済がグローバル化し、競争激化の時代を迎えた今日、わが国企業経営の活性化のためには諸改革は避けて通れず、その早急なる断行が望まれるが、これらの実行にあたっては、長年積み重ねてきた話し合いと信頼関係を大切にしつつ、諸問題の労使のスピードのある解決、既得権にこだわらない広い視点に立った柔軟な対応をしていかなければならない。

労使はお互いに意見を出し合い、常に前向きな姿勢で主張すべきは主張し、協力すべきは協力するという健全な労使関係を構築していくことが大切である。

今後の労使関係は、市場経済・個別契約関係が重視され過度な所得格差につながりがちな米国型や、産業・職能横断的で社会民主主義的色彩が強く、結果として高失業、高負担を招きがちな欧州型でもなく、日本の経営の特徴である「人を大事にする」という基本的理念や企業別労使関係の枠組を大事にしつつ、経済社会の諸問題に積極的に取り組んでいくことが大切である。

これからも健全な労使関係の積み重ねが社会の安定帯として極めて重要であり、次の諸点を常に考慮した積極的な活動が強く望まれる。

①企業と従業員、労働組合との立場、役割などを従来以上に明確にしつつ日本の良さを生かした労使関係を築く努力を、労使は今後も続けていく必要があること。

②多様なチャンネルを活用した透明度の高い労使の話し合い、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる労使関係を目指すこと。

③情報、危機意識を共有化し、経営の安定・発展と雇用の確保などに労使は知恵を出し、行動する労使関係を志向すること。

④労使の考え方、行動が国民全体に大きな影響を与えるため、労使は社会の安定帯として国内外から評価されるよう今後とも努力をしていくこと。

経済・経営環境などを総括して、新時代の労使関係の基本的方向を示したものが図表16である。

2、多様化する労使関係とその役割

わが国の労使関係は企業別、産業別、ナショナルセンターレベル、地域別などのほかに労働組合のない企業の労使関係など、その形態と活動の内容は多様化している。

経営としては、企業別労使関係を基軸として労使の信頼関係を構築していくことが基本である。経営環境が大きく変わり、賃金、賞与の引き上げ交渉が中心の労使関係の時代は終わつつあり、これからは能力・成果主義化、雇用・就業形態の多様化にともなう雇用管理の複雑化、産業廃棄物や環境問題あるいは雇用、生活環境の改善、年金・社会保障を含めた政策・制度問題への対応、地域におけるコンセンサスづくりなどが大変重要になる。これからもそれぞれの問題に応じた話し合いの場と効果的実行が求められる。

企業別労使関係 企業別労使関係はすでに述べたように多様な労使関係のベースになっている。欧米先進国の労使関係の動向を見ると、経済のグローバル化、企業間競争の激化により、労使関係は変わりつつあり、労働条件の最終的対応は当然のことながら企業にシフトをしてきている。

わが国においても経営に関する諸問題についてはかつての横並び的対応では対処できない環境になりつつある。経営環境が大きく変わることが予想される今日、労働条件などについては企業別労使関係の中で対応するなどその重要性は一層高まるであろうが、その一方で社会全体としての雇用のあり方、年金問題など企業だけでは対応できない問題も多々ある。

これからは制度・政策のあり方が企業の労働条件に影響を与えるため、企業労使はこれらの問題について十分協議し、対応可能なレベルでの話し合いの中で早急なる解決をしていく必要がある。

産業別労使関係 産業別労使関係は産業構造の変化に対応しながら、その産業に見合った新しい雇用システムや時代に即応した包括的な労働条件のあり方を検討することになる。また、産業共通の問題で、個別企業のみでは対応が難しい、環境保全や産業廃棄物処理問題などにおいて、当該産業労使が果たすべき役割は大きくなるものと思われる。

また、個々の企業の問題ではあるが、個別企業だけでは対応・解決しがたく、ナショナルセンターレベルでは具体的にコンセンサスを得ることに時間がかかる諸問題について、企業に近い立場の産別労使が率先して活動することも大切である。

政策・制度問題を強く訴えていく役割を今後強めたいとして、労働組合に大産業別化への動きがあることも注目しておく必要がある。

ナショナルセンターレベルの労使関係「ナショナルセンターレベルの労使関係」として今までも日経連と連合の間では景気対策、減税対策、住宅対策、雇用対策、内外価格差の是正など広い諸問題について共同で取り組み、必要に応じ行政に働きかけて、多くの成果を上げてきている。わが国経済の再生と国民生活の改善のためには、構造改革の問題も含めて取り組むべき課題は山積している。

ナショナルセンターレベルの労使関係は今後の経済社会のあり方、経営システム、働く環境の枠組み、景気、雇用、社会保障など産業・企業別労使関係では対応できない政策・制度問題について積極的に発言し、行動することが重要となるが、これからは世界の中におけるわが国が置かれている状況などを的確に理解し、社会的責任を自覚しつつ、グローバルの視点に立った労使の対応が強く求められている。

「地域別労使関係」地域別の労使関係も重要性を増している。地方分権への社会的要請が強まる中で、産業政策、雇用開発、環境問題など地方・地域の振興のあり方をめぐる労使の役割は高まってきている。現在も多く地方・地域でこれらの問題について直接意見交換の場を持つたり、審議会、委員会を通じて多くのコミュニケーションが行われ、実効を上げている。これからも地域の経済社会の活性化のために労使の役割はますます重要になる。

この他にも労働運動との兼ね合いでいろいろな労使関係がでてくるであろうが、対応が不適切で、経済社会の環境的变化に的確に対応できないようではかえって弊害を引き起こし、経済活動や国民、働く人に不利益を与えることになるため、将来を見据え、企業組織全体が活力のするような労使関係を目指す必要がある。

日経連総会での新会長あいさつ（九九・五・十三）

これからの日経連活動の基本的な姿勢

各企業が、経営革新を実行し、生産性や、競争力の強化を進めるためには、安定した労使関係、信頼をベースにした企業内の人間関係が必須であります。

ご承知のように、日経連も、「新時代の日本的経営」の根幹として、「長期的視野に立った経営」と、「人間中心、あるいは人間尊重の経営」を標榜しているところであります。日本の労使関係の成熟と安定は、かねてより世界から注目され、日本企業における人材の育成についても、高く評価されております。

私は、この「人間中心」の経営理念を、国際的な環境変化に適合させ、より高度なものとしていくことが、きわめて重要であると思っております。

今、世界の経済や、企業経営のあり方を見ますと、米国を中心に、「市場の論理」「資本の論理」の徹底が、重視されております。これらが、活力ある経済社会の実現のために、大切な考え方であることは、近年の世界経済を見れば、明らかであり、わが国の経済、社会、経営も、よりそうした方向への対応を強化していかなければならないことは、事実であると思っております。

しかしながら、社会の主人公は人間であり、資本は人間がより高次元な生活をするために、適切に活用されるべきものであることを、忘れてはなりません。

私は、日本は、国際市場における高い競争力を持つと同時に、人間の働きがい、ひいては生きがいが大切にされるような経済社会を築いていくべきではないかと思っております。

冷徹な市場経済ではなく、「創造的で健全な競争社会」、いわば、「人間の顔をした市場経済」をめぐすべきであると思っております。

日経連の基本的理念である「人間尊重」には、「雇用の確保」が大きなウェイトを占めていることは、確かであると思っておりますが、それだけではありません。これからの時代は、人間が、それぞれの多様な能力を生かし、伸ばし、働くことを通じて自己実現をはかっているような、「多様な選択肢を持った経済社会」を作っていくことが、真の意味での「人間尊重」になるのだと考えております。

三月の完全失業率が、過去最悪の四・八％という、厳しい雇用情勢の中で、当面する最大の課題は雇用の安定、新しい雇用の創出であります。

資本主義社会の活力とは民間の活力であり、企業労使が主体となって、その活力を取り戻していかなければなりません。今の日本にとって、やるべきことは、すでに明らかであり、あとは、改革にともなう痛みを乗り越え、スピーディに、実行するのみであります。

日経連は全国四七の経営者協会と五九の業種別団体の総合体であります。これら会員団体の皆様、

その傘下の一〇万の事業所、二〇〇〇万の従業員の方々と協力しあい、日本の将来を切り拓いて行きたいと願っているところであります。

一九九九～二〇〇〇年度の重点政策の要求（案）

―連合「政策・制度要求と提案」（九九・五・二〇）―

連合が政党、関係団体に呼びかけて、九九～二〇〇〇年度に実現をはかる重点政策は以下の七分野、二八の政策課題とする。

I 一〇〇万人以上の雇用創出、四兆円給付、公正な税制、産業活性化策の実施により景気の早期回復と雇用の創出・安定をはかる

一、一〇〇万人以上の雇用創出策と失業者の生活安定・再就職支援の拡充など強力な雇用創出策の実施

今後が必要とされる福祉・保育・環境・教育・もの作り・住宅などの分野で一〇〇万人以上の新規雇用量を示した対策を実施する。また失業者への雇用保険の全国延長給付、訓練延長給付期間の延長を行う。

二、四兆円給付（児童手当・高齢者手当）、総合課税化、家賃・ローン利子税額控除制度の創出による消費回復と税制の公平化の推進

五〇税率の創設、人的控除の税額控除方式への転換などによる中低所得層の所得税の制度改革、児童手当額の二倍化と一五歳までへの適用拡大、高齢者手当の臨時支給、利子・配当などの総合課税化、住宅取得の借入金利子または家賃の一走額を税額控除する制度の創設を行う。

三、ものづくり産業の技術・技能の振興、情報化の推進、技術革新の促進など産業活性化策の実施による投資と中小企業の回復

四、金融システムの安定化対策の推進、中小企業への貸し渋り対策としての信用保証措置の維持強化

金融機関の不良債権の最終処理をすすめ、検査・監督機能を強め、金融システムの早期健全化を推進する。貸し渋り対策としての信用保証制度を機動的に行う。

五、公共事業等を評価する「日本版G.A.O.」（行財政監視評価委員会）の立法院への設置による公共事業の見直しの実施

立法院にG.A.O.を設置し、公共投資の計画・建設・終了の時点で効果等の評価・審査を行う。この評価により重複投資の排除、生活重視の公共投資に改める。

II 安心と信頼の年金制度の確立、医療・看護の質向上と医療制度の抜本改革、介護・福祉・子育て支援の拡充で、将来不安を解消し、生活基盤の安定を確保する

六、基礎年金の国庫負担を二分の一に引き上げ、近い将来、税方式に転換する。年金水準は、現行の手取り年収の五五％を将来にわたって維持する

七、医療機関の機能分担の明確化、診療報酬の包括化、薬価差益の撤廃・薬価制度の改革、老人保険制度にかかわる新たな高齢者医療制度の創設、医療情報の公開を二〇〇〇年度に実施し、安全で質の高い医療・看護制度を確立する

八、利用者本位、公正・透明な介護保険の制度運営と地域住民の参画、介護・福祉の基盤整備、人材の育成・確保をはかる

九、待機児童の解消、保育料負担の軽減、乳児・延長・休日保育等の保育事業の拡充、妊産婦の健康診断や乳幼児医療の無料化など出産・子育て支援を強化する

一〇、パート・派遣労働者等すべての雇用労働者への社会保険の完全適用、社会保険がらの違法な脱退行為の一掃をはかる

III 雇用の安定・創出、失業者支援を柱にした総合対策の緊急実施、全ての労働者の二一世紀の働き方を示す「新しいワークルール」に関する法整備を進める

一、産業の構造変化・高度化に対応した能力開発、労働移動のための社会的職務評価、紹介システムの整備、失業給付の一律九〇日間の延長を推進する

二、パート・派遣・契約労働者などの権利拡充をはかる新しいワークルールを法制化し、高齢社会に対応した六五歳までの継続雇用を確保する制度の確立をはかる

三、育児・介護休業法を「家族的責任を有する労働者の両立支援法」（仮称）に改正し、男女が働き続けられる制度の確立、夫婦別姓が選択できる民法改正を実現する

一四、中小企業における職場環境、労働条件、安全衛生対策などの規模間格差を是正する

一五、個別労使紛争への対応を強めるため、労働委員会に新しい機能を付与する。

IV 地球温暖化の防止、環境保全の強化のためのライフスタイルの見直しをすすめるとともに、「循環経済・廃棄物法」(仮称)を制定する。

一六、COP三京都議定書の温室効果ガス排出削減目標の達成の具体的施策と「連合エコライフ二一」の推進

排出削減目標の達成に向け、省エネ・新エネ技術の開発・普及支援の拡大など具体的な施策の実施を求める。「連合エコライフ二一」を「環境国民会議(仮称)」の設置により国民運動として進める。

一七、資源循環型経済システムの構築のための「循環経済・廃棄物法」(仮称)の早期制定とリサイクル推進の基盤整備

製造者の排出責任を明確にした減量・再利用・再生を推進するための「循環経済・廃棄物法」(仮称)を確立する。容器包装リサイクル法、家電リサイクル法、リサイクル対象の拡大など支援するため廃棄物処理センターを全県に設置するなどの施策を行う。

一八、ダイオキシンなど有害化学物質の排出削減対策の強化と清掃工場建て替えの補助率の引き上げ

二〇〇二年施行予定の排出基準の前倒し実施、排出・残留測定の設定者義務化、自治体による立入り調査・情報公開、汚染地域の現状回復計画の策定などダイオキシン対策を抜本強化する。清掃工場の立て替えに対する国庫補助率を引き上げる。

V ゆとりの教育の実現、生活交通の維持、中山間地域への支援策など安心の地域社会をつくる

一九、完全学校五日制、学級規模の縮小、カリキュラム編成の自由化による「ゆとり教育」の実現

二〇〇二年に公立、私立学校ともに学校完全週五日制を実現する。授業時間数の上限ルール設定などによるカリキュラム編成の自由度を確保しつつ、ゆとりを創る。学級規模を一学級二五人を目途に縮小し、それに見合った教員定員を確保する。

二〇、地域社会における通院・通学・買い物などシビルミニマム交通としての乗合バス・離島交通の維持・拡充

二一、国土保全・中山間地等の多面的機能を確保するための直接支払い制度の導入
国土の均衡ある発展や条件不利地域の継続的な生産活動を確保するために、地域、行為、対象者などを限定して、国民合意を前提に、直接支払い制度を実施する。

VI 国民・住民参加を進める立法・行政・司法の改革、地方分権を進める

二二、行政における政策企画・実施・結果に対する国民参加の評価システムの確立
会計検査院の強化、民間有識者が参加した一政策評価・独立行政委員会」の設置、総務省の行政監察の強化などにより行政の政策企画・実施・結果への評価制度を確立する。

二三、地方への権限委譲、財源委譲をすすめる住民参加の地方分権の推進
地方自治体が箇所付けを行える包括補助金制度の実施、国の直轄事業の見直し、地方事務官制度廃止に伴う社会保険事務、職安事務の法定受託事務化などを進める。

二四、船員の洋上投票の実現、公職休暇制度の創設などによる政治への市民参加の促進、公選公務員(議員等)の腐敗防止法策の強化

二五、個人のプライバシーと消費者利益を確保する「個人情報保護法」と「消費者契約法」を制定する

本人情報の開示請求権、訂正権、収集制限を定めた民間組織、国、地方自治体を対象とした罰則付きの「個人情報保護法」を定める。損害賠償請求権、契約申込取消権などにより消費者被害を救済する「消費者契約法」を定める。

VII 国際平和と世界福祉の増大およびILOの中核的労働基準の確立をはかる

二六、国際金融市場を適切に規制するための制度を構築する
国際金融市場の安定のために、国際的協調により、資本取引や短期資本の動向などの情報収集を強化し、投機的な資金移動を適切に規制するための制度を構築する。

二七、沖繩米軍基地の縮小と跡地利用の促進、環境浄化対策をはかる

沖繩米軍基地の整理・縮小にむけ、基地返還後の再開発事業計画を促進する。基地環境の浄化について日本政府の責任により返還時まで完全な汚染除去を行う。

二八、多国籍企業における健全な労使関係の育成とILOの中核的労働基準の確立をはかる
「OECD多国籍企業指針」にILOの中核的労働基準を含めて実効性を高める。ナショナルコンタクトポイント(政府担当局)を常設の政労使三者委員会に改組する。

怒りを行動に、反合理化の闘いを進めよう！

— 電車支部経協 『業務効率化案』十二回目 —

本社・鉄道本部会議室で『業務効率化』人減らし合理化』について、十二回目の電車支部経協が開かれました。会社は、前回の協議で、日程を今日（五月十五日）まで延ばし、『重きをおいてまとめる努力を』の要請を受け各部で交渉が数多くもたれました。支部はこの各部での協議を受け、本部とも相談しながら常任職場委員で一定の判断を持ち経協に臨みましたが、会社は従来の振り幅に固執し、施策の考え方もほとんど変えず、「六月十五日まで支部経協および事務折衝で協議を進める」として四度目の延長を提案してきました。

冒頭会社は、「今日中に決まるようにしてもらいたい」と申し入れてきました。

組合は、一月一八日より精一杯の協議を進めてきた。白紙撤回の方針だが、取り巻く状況などを考慮し話し合いを行い、その結果として、組合本部とも相談し、①無人駅、無人化、外注化、回帰延長、その他、効率化案の施策として、今後に問題が多く残されたりそぐわぬ提案の撤回を、②幅寄せについては各部で協議されている段階まで、会社は階段を下りることを要求しました。

しかし会社は、振り幅の人数（十五％を基本として若干の \pm に固執）や施策の考え方をほとんど変えず、交渉は平行線になりました。

いったん休憩後会社は、「組合の考えを聞いたが開きがあり、六月十五日まで協議期間を延ばし、支部経協および事務折衝で協議を進め、一定の判断がでたのちに部交渉に入りたい」と、協議期間の、再・再・再提案がありました。

会社の、重きをおいてまとめる努力あるいは重大な決意の意を受け、職場交渉はすべてを投げ打つてといえるほど精力的に開かれたこの間の努力は何だったのか、疑問がわく経協の結末になりました。

組合は、『差し戻し、白紙撤回』の基本的構えは変わりませんが、取り巻く情勢（政治や規制緩和攻撃）や闘いの戦線（労働運動）などを分析し、本来の反合理化の闘いである、ゼロか百の力関係で決着をつける戦術から、交渉に応じ会社の考えに反撃し、問題である提案の撤回・差し戻しを求めてきました。

しかし、会社は従来の振り幅に固執し、施策の考え方もほとんど変えず、組合には協議期間の設定や延長のみを求め、自らまとめようとする姿勢は見えません。

よって組合は再度、支部機関紙戦線二二九〇号（一月二十二日付）を読み合わせることに、提起した方針の『V、電車支部の考えの4項』反合理化の闘いを各職場で進めよう』に基づき、職場から、『業務効率化』人減らし合理化提案の差し戻し、白紙撤回』に向け創意工夫した行動を全組合員に訴えます。（戦線、一三〇九号より）

※京成資本が二六六名の人員削減を柱とする「合理化」を提案したと『通信』（No七二七号、二月十一日付）で報告されていましたが、「今、どうなっていますか」とのお便りが寄せられました。現状はこの報告のとおりです。

◇ 読者からのおたより ◇

全通本部に謝罪要求、組合員権撤廃求める 四・二八ネット第八回全国交流会（総会）と四・二八
飯処分二十周年集会を成功裏に終わらせる事ができました。総会は、ニュージーランドの郵政労働者
を迎え初めての国際交流もできました。儀仗・組合員資格継続裁判では、昨年末原告免職者が勝利
したにもかかわらず、全通本部は免職者に謝罪もせず、組合権に制限を加えています。全通本部
に対する謝罪請求と制限の撤廃を求めていく闘いを始めていきます。四・二八ネットは、全ての不
当な処分を受けた人達、国労争議団・民間の争議団と連帯して、四・二八免職者全員を支援し、職
場に取り戻すまで頑張っていきますので、これまで以上に全国の仲間の方々に御支援、御
御支援・御協力をお願い致します。（郵政四・二八全国ネットワーク事務局長・奥山 貴重）

編集部より 首切り、解雇、労働者いじめ、組合のあり方が社会問題になる情勢です。多くの争
議団、労働者らしさを求める仲間とともにさらにながらばつて。

メッセージありがとうございます 『日刊ちゅうたん』八〇〇〇号の記念パンフを作成いたしました。メッセ
ージありがとうございます。今後ともよろしくお願いいたします。（全通中丹支部・編集委員会）
編集部より 八千号、やっぱりすこいですね。パンフじっくり読みました。汗と勉強の結晶です。
次に備える おかげさまで、統一自治体選挙では何とか、次への足がかりをつかむことができました。
全国的にもそうでしょうが、茨城でも、この闘いで明らかになった課題をどう克服するか、相
当真剣な討論をしなければなりません。新社会党の党員が進むべき道を見据えて進むには何が必要
なのか、正念場です。さて、五月一日には定例の研究会を開催いたします。一月以来の集まりで
すから、選挙闘争の話ばかりではなく、春闘や国労臨時大会などについても、情勢認識の意思統一
が出来ればと考えています。（茨城・Y）

「リストラ」攻撃 新社会党にとって三年間の総括が求められている。統一地方選、三島の地にて
たたかっています。企業（横浜ゴム）においても労使一体となってリストラ攻撃です。組合不
信。①賃金一〇％カット、春闘一時金で五％カット、②残業手当、夜勤手当カット（基準法まで）、
③一〇〇〇人リストラ（二年間）、④退職金優遇制度、⑤その他。社長曰く、私には七三〇日にヤ
リとげる、七三一日はない。労使一体となつてのではありません。とにかく新社会党が選挙で勝利
しなればなりません。ガンバリます。残金はカンパです。（三島・A）

「特老」を視察して！ 介護保険に関しては、昔の社会党がないので国会における論戦もなく、役
人の点数稼ぎの施策として決定されてしまった感じがします。「保険あって介護なし」まさにその
通り。私も、昼休み、また土曜の休診日を利用して、在宅療養者や特老に往診に出かけていますが、
行政に携わる人々の「福祉」に対する考え方が大きく勘違いしているのではないかと感じることが
が多くあります。特老の老人の姿を視察してください。これが福祉かと納得されることではし
ょう。健常者は「Temporary ability」である。この認識が必要でしょうね。アド
バイス！文章は短いほうがよい、昔の社会党に戻って下さい。（宮城・医師）

女性の威力 党本部の執行委員会で上京した日、東京ウィメンズプラザホールで「ノルウェー政界、
女性大躍進のヒミツ」と題するシンポジウムが開かれることを知り、帰りの時間を少し遅らせて視
いてみました。

「クリスティンさんを招く会」（七団体が参加）とノルウェー王国大使館主催のシンポジウムで
講演をしたのは、クリスティン・ハルヴォルセンさん（三十八歳）。二十九歳で国会議員に初当選
し、大蔵委員会委員長に就くなど活躍。現在、ノルウェー左派社会党の党首で、二児のお母さん。
パワーあふれる、という表現がまさにピッタリの講演からご報告しましょう。

政界への女性の進出が最も進んでいるノルウェーは国会三六・四％、県会四一・二％、市会三
二・七％、と数字も裏打ちしています。しかし、一朝一夕になつたのではなく、特に一九六〇年代
から自分たちの声が政治に反映されないことに疑問を持ちはじめた女性たちが「女の選挙キャン
ペーン」をやり、なかでもノルウェーでは選挙民が各政党の比例候補者名簿を書き換えることができ
るが、女性たちがごぞつて男性候補者の名前を消去、女性の名前を書き入れた結果女性が飛躍的に
増加した「女のクーデター」と呼ばれるたかいたといっています。

女性の「威力」を見せつけられた政界側は、その後次々にクォータ制の導入に踏み切り、さらに
着実に女性の議席を獲得することができるようになったのです。三井マリ子著「男を消せ！」をこ
参考に。

（「ひろみ通信」岡崎 ひろみ）