

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 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■

「職場の安定帯」に変化の兆し 滝野 忠……………2
足元から、「抵抗」「要求」する時代が始まった

出向命令、無効裁判をたたかう……………3

―巨大鉄鋼資本に闘い挑む(下)― 上野 建一……………6

国労共闘は改憲阻止闘争との結合を！……………6

◇資料と解説◇ 東京都の賃金「大合理化」に絶対反対……………8

資料1 「給与の限時的措置」提案に対する都労連声明(九九・九・三)……………9

不当な「給与カット」提案の「白紙撤回」を要求……………9

資料2 都庁職執行委員会コメント(九九・九・三)……………9

組織の総力をあげて闘い抜く……………10

市政転換へ今秋、市長リコールへ……………10

―市長を替えて神戸空港建設ストップ―……………11

東武鉄道、バス部門に大合理化……………11

要介護認定、サービス内容はどうか……………11

―「調査と判定」体験学習会から―……………15

進む勇気と退く勇気……………15

◇投稿◇ 当局の掌で泳がされるな……………16

読者からのおたより……………15

旬刊 社会通信

NO. 748

一九九九年一〇月一日号

一九九九年一〇月一日発行
(毎月一日・十一日・二十三日三回発行)

「職場の安定帯」に変化の兆し

足元から、「抵抗」、「要求」する時代が始まった

ユニオン連合第六回大会方針が確定した。方針案の構成は八項目、総論（その①）「二一世紀へ、連合の挑戦―労働を中心とした福祉型社会をめざして」にはじまり、②くらし重視の政策・社会保障制度の確立、③雇用と公正労働基準・労働条件の確保・向上、④地域ミニマム運動の拡充で格差是正、⑤一千万連合への組織拡大と産別の統合、⑥男女の対等なパートナーシップで仕事と家庭の両立、⑦平和・人権・民主主義・公正をめざす国際連帯活動の推進、⑧政策実現に向けた政治活動の強化、である。

連合方針の特徴は五つである。第一は、「ゆとり・公正・連帯」、「安心・安定・安全」の社会づくり（労働を中心とした福祉社会）を強調していること。第二、「公正」の担い手は労働組合としての立場から「（雇用を守るといふ）社会的責任を果たそうとしない経営者に対しては断固抵抗する『ものわりの悪さ』が必要」と述べてみせていること。第三、企業の発展の長期的保障が、あらゆる場所における参加であると、こう強調している。「われわれは二一世紀の労働運動の基本戦略として、あらゆるレベルにおける参加を追求する。企業レベルにおける労使協議の深化、産業レベルの労使協議の制度化を通じて、産業民主主義を強化しなければならない。さらに、社会的分配の観点から、国（地方）レベルの政策形成に積極的に参加していく。参加なしに、企業、産業レベルの分配の公平は担保されないし、マクロにおける完全雇用と福祉国家の構築も実現を期しえない」。

第四、企業内組合の弱点克服として産業別組織の統合・再編を労働組合の自己革新と挑戦としていること。第五、抵抗を廃し、参加を強調していること。こうである。

「これまでの労働運動は、経済成長を与件とし、膨らむパイの分配を企業レベルで追求してきた。しかし、必ずしも成長が与件とならない中で労働運動においては、公正な分配（社会的な分配も含めて）こそが課題となる。そして、公正とはルールに基づくことであり、社会的なルールをつくるためには、参加が保障されなければならない」。

参加は責任を伴う。労働運動は「抵抗」から「要求」そして「参加」へと、運動のレベルを歴史的に発展させてきた。労働運動が歴史的に到達した地平に立って、いまわれわれは、二一世紀を切り開く役割と責任を担っていく」。

連合は、いま流行の「市場経済」に、「ルールを持たない市場経済は社会を不安定にし、混乱に陥れる。もし労働組合を欠くならば、資本主義は文字どおり弱肉強食の社会となる」と字面（じづら）では述べている。しかし実際は「市場万能論」に全面的に屈服しているのではないか。これに対し、「かわいたタオルをなおしぼる」トヨタ自動車会長の日経連会長は、連合主張にエールを送るかのよう、「人間の顔を洗った市場経済に立脚した、この国に最も適した労働市場、雇用慣行の実現に向け力を尽くしていきたい」、「市場原理の徹底と人間尊重の理念をどう調和させるかが、最大のテーマ」と、「企業家精神を持たない経営者は、まず自ら退陣すべき」と吠えてみせる。

奥田日経連と鷲尾連合の接点がアメリカ流でもなければヨーロッパ流でもない「第三の道」というのである。両者は「人間」を大事にするといいながら、国民の八〇%を占める

労働者を不「安定・安心・安全」、さらに「ゆとり・公正・連帯」ない社会におとしこむ。日経連は「職場の安定帯」を強調する。今、それは音をたててくずれている。日本的労資慣行はすでに崩壊した。働く者を弱肉強食の世界に追いやって、「企業別組合」だけは維持し、「職場の安定帯」を「政治安定」の基盤にしたいと考えるのは、ムシがよすぎる。すでに「会社忠誠心」、それにもとづく「会社人間」、「会社社会」は崩壊した。日経連とユニオン連合のアベックも必ずくずれる。職場労働者の意識の変化にその兆しがあらわれている。職場、地域の足元から「大政翼賛」状況をくずすときである。そのために「抵抗」要求」する時代が始まった。

(滝野 忠)

出向命令、無効裁判をたたかう

—巨大鉄鋼資本に闘い挑む(下)—

鉄鋼資本の「二一世紀戦略」は、これまでの労使間の協定や「労働者の聖域」さえも認めない高圧的な姿勢でスタートしました。

特に一九九〇年代に入ってから鉄鋼労連や各企業連の組合幹部をすべてのみこんで労資幹部一体となった「労働者切り捨て」の労務政策が中心となっておし進められることになりました。

このため職場では、企業基盤強化のためには「賃下げ容認」「転籍制度導入」「早期退職制度導入」「下請け切り捨て」「予算の切り下げ」、そして裁判まで発展した「職場丸ごと出向」が強行導入されることになりました。

神鋼資本と真正面から対決

九四年塗木さんが配属されていた鉄片室・一加工・三加工係の「下請け企業への業務移管と本工労働者の大量出向」の提案が出されてきました。

この出向がそのまま導入されると、1、労働時間短縮の社会すう勢のなかで、それに逆行する長時間労働・L勤日復活の三直三交替制に引き戻される、2、大幅な要員カット(一直分の人減らし)、3、下請け労働者の玉突き人べらし、4、雇用関係の変更など、労働者、活動家として黙認しえないものでした。

塗木さんは八回にわたって会社との交渉の中で、1、出向は常昼勤務で神戸製鋼の労働条件が適用される、2、出向期限は五年間(一九九四年四月一日〜一九九九年三月三十一日)とする、を勝ち取り「実質勝利」を得たと言えるものでした。

しかし、塗木さんは「生産ライン」からはずされ、「緑化業務」につけられたのは「みせしめ」出向だと主張し、裁判を決意することになりました。

地裁の中では、原告・塗木さん側は、1、会社はバブル崩壊後も粗利益等は高水準を保っており、今回の出向は不必要である。更にこうした出向は労働者の勤労意欲を欠くことにもなり、モラル低下が出ている。2、四・三制から三・三制へのシフトダウンは、①時短の流れに逆行、②年間六日の長時間労働、L勤日の復活、③人べらし、④下請け労働者の人べらし、⑤賃下げなどの不利益がある。3、本人の同意が必要等を主張。

会社側は、1、八六年の円高に引き続き、今「企業存亡をかけた時期」で不況業種にも

認定され、あらゆる面で合理化を実施している。今回の出向は九三年～九五年の中間期計画の一つで、何としてでもやりとげなければならぬ。2、労働組合とも協定し、更に労働組合からは「出向先での雇用確保」の要請の中でやっている。3、原告に対しても「解雇」を回避する措置で、最大限の配慮をした配属である。4、神鋼と密接な関係にあり、労働条件も同一である、と主張し、公判では原告側は原告本人の証言、会社側は花岡労働室長の証言のみで終わり、一八回の公判で結審。

一九九八年十一月二〇日の判決は延期されたが、この間双方の話し合いも進まず、一九九九年二月一八日の判決を迎え、原告の完全敗訴の判決となった。

地裁は会社に味方

神鋼に働く多くの労働者の期待の中で開かれた「塗木さんの出向裁判」の判決は、神戸地裁二〇四号法廷で下されました。

1、合理化（一・三加工）の業務移管の必要性について、判決では「企業の競争力を強化するため、要員整理によるコストダウンを図ることは合理性がある」。

2、これまでも、棒鋼加工クレーン業務、鋼片加工業務、分棒加工業務の移管がやられてきている。

3、労働組合に対する要員合理化計画については「神鋼労組」との間で協議し、神鋼労組は右計画について理解を示す旨の見解を示し、「出向先の開拓による雇用確保」への取組を要請している。また、労働組合の要請で、被告は出向対象者と個人面接を行い（九四名）同意している。塗木さんについても同様の取扱いがなされ、さらに代替手段として行われた神鋼総合サービスへの出向も事前に話がされたと認められることから、出向協定に違反しているとは認められず、就業規則四四条及び出向協定による包括的合意に基づく出向と認めるのが相当。

4、著しい不利益が生ずる問題に対し、今回の判決では、

①四直三交替勤務から三直三交替勤務への移行では、若干労働条件が低下するだけで、被告は出向先で四直三交替勤務への打診を行ったが本人が応じなかった。②減収は交替勤務から常昼勤務への移行で交替手当と時間外が減少したので、出向に應じるかもしれない。③緑化業務も工場立地法により生産設備の一部として義務づけられているもので、この業務の必要性がある。④出向によって被選挙権が奪われる不利益については、原告は昭和六二年一〇月に神鋼に配属されて以降、組合役員に立候補していないことから勘案して著しい不利益と認められない。

5、原告を他の部署に配置することによって別の余剰人員を出向させることはかえって人選の合理性に疑問が生じる。

以上によれば、本件出向命令は有効というべきで、原告の請求を棄却する、との判断が下された。

大阪高裁へ上訴

判決以降、弁護士との打ち合わせで確認した点は、1、一四日以内に大阪高裁へ控訴する、2、証人申請を行う、①四直三交替制と三直三交替制の違い、②労働組合との関係を

中心に取り組んでいく。

一九九九年二月二五日大阪高裁へ控訴。以下、原告側、被告会社側双方の主張を見ることと致します。原告側塗木さんの主張を要約いたします。

1、本件出向命令の根拠について、原判決の認定、判断には以下のとおり誤りがある。①就業規則四四条（業務の都合で従業員に出向を命ずることがある）をもって、出向について包括的合意があったとすることはできない。②業務移管に伴う「島文への出向」は出向期間の定めがなく、また本件出向は、出向期間五年と定めはあったが、出向期間が満了した一九九九年四月一日に再度出向を命じ控訴人は結局復職を果たすことはできなかった。被控訴人会社への復職の余地がなく、実質的にみて転籍出向に近いものである。2、出向協定は出向形態、出向期間、出向者の労働条件、出向の手続等の「出向社員の取扱い」について定めたもので、出向業務を定める規定はない。包括的合意があったことを根拠づける規定はない。

3、「本件出向協定の締結が組合員の意見が適切に反映されず、労働組合が組合員の意見を公正に代表していないことをうかがわせる事情がない」。しかし、出向により、組合員が何らかの不利益を強いられることは否定できないから、組合員に不利益をもたらす協約を制定することは、労働条件の維持・改善という労働組合の基本的目的に逆行し組合員の期待に反する。

控訴人の属する労働組合の活動には、組合員の要求や意見が十分に反映されておらず少数派の見解は、労働組合執行部にはまったく反映していなかったから、全組合員の意思を問うことのないままに締結された、本件出向協定には規範的効力が認められるべきではない。

4、本件出向による控訴人の経済的な不利益も技能や経験を十分生かすことができないうという不利益も、控訴人が、業務移管に伴う出向を拒否したことに帰せられて自業自得であるといわんばかりである。

5、控訴人は、本件出向が労働者に重大な不利益をもたらすものであるから拒否したのである。控訴人も含め出向対象者の大部分を占める交替勤務者の交替勤務シフトを従来の四直三交替勤務から三直三交替勤務とすることであった。これは著しい労働条件の低下をもたらすものである。

次に被控訴人会社側の主張を要約いたしますと、

1、就業規則四四条、労使間の出向協定を根拠に本件出向を命じたことは、何ら問題の存しないものである。

2、直近の業績悪化を背景に、要員の合理化、直・協接点業務の省力・効率化等を目的に行われたもので、同業他社においても実施されている。かかる業務移管を実施するか否かは、会社の経営判断に委ねられるべきで、十分な合理性を具備した経営政策上の措置として実施されたものであり、その判断の適否が問題となり得るようなものでは決していない。

3、本件出向によって被った不利益の点について控訴人は「原判決は、本件「島文」出向の不利益性について、何らの判断も加えていない」と非難するが「神鋼総合サービス」への本件出向命令の有効性を判断するに際しては、神鋼総合サービスに出向したことによって被った不利益の程度こそが問題とされるべきことは当然である。

「本件島文出向の不利性は顕著であるから、控訴人がこれを拒否したことは正当であり、本件島文出向の代替措置としてなされた本件出向命令は無効である」などという控訴人の主張は、論理のすり換えもはなはだしいものである。

双方の主張を見ましたが、今後は法廷で以上の主張をもとに出向命令無効裁判が展開されることになります。

「職場丸ごと出向」でも裁判闘争へ

塗木さんの裁判開始から二年後、一九九六年一二月鋼材加工室の「職場丸ごと出向」が提案されました。

当該職場には地労委の申立人のうち四名が在籍する職場で、「出向」に対して、会社側は四名に対する配慮の上で進めてきました。

出向条件そのものは塗木さんと同様、三・三制で島文への出向であったが、四名に対しては、1、神戸総合サービス(2S)への出向、2、四・三制の職場、3、出向期間は、五年程度(出向後二年ほどで定年を迎える人がいるので)と言うものとなった。

地労委申立人四名は、この出向に異議を唱え、塗木さんに続いて裁判を決意し、一九九七年六月に提訴。双方の主張は、塗木さんの裁判とほぼ同様である。

第九回公判(一九九九年三月)から証人調べが始まり、本格的な公判となった。第九回の公判で証人に立った会社側、作田労働室長の証言内容は、塗木さんの出向時の主張とほぼ同様で、特に労働組合との関係について深く証言したのが印象的であった。

国労共闘は改憲阻止闘争との結合を！

「全面屈服」への策動続く

路線上も組織的にも困難な局面を迎えている国労は、この一年間推進してきた「政治解決」を今の局面では急いではないと思う。十二年間の国労闘争・「史上最大規模の不当労働行為」とたたかってきた今日、解決を急ぎたい気持ちも痛いほど分かるが、国労幹部があせりを見せれば、政府、自・自両党、そして運輸省側の術中にはまり、要求は取れずに自らの組織を守りきれない心配があるからである。

八月二十七日の国労大会における高橋委員長あいさつは「国労が改革法を承認し態度表明すれば、解決に向けて動く」という自・社協議の合意がなされ、それを基に私は、「解決の道を開く」と確認し、「国鉄改革法」承認の臨時大会へ(三月十八日)を開催する決断をした」と述べている。さらに委員長はその後の政府自民党・運輸省の態度について怒りをもって大会に報告している。「六月十一日に、自民党は運輸省がまとめたといわれる『国労とJR各社の話し合い開始について』という協議に入るための条件を社民党を通じて提示してきました。この内容は、一言で言えば、『JR不採用問題について法的責任がないことを認める』よう国労に求めるものです。そもそも和解解決、政治解決とは係争中の事案について、正常な話し合いを通じて合意形成を図ろうとするものであり、話し合いの土俵に登る前に、行政当局が国労に譲歩と屈服を迫り、昨年(一九九五年)の五・二八東京地裁反動判決に無条件で従え、というに等しい考えと言わざるをえません。」

委員長のあいさつ（経過報告）でも明確なように、政府・運輸省・JR側は、話し合い・妥協の姿勢ではなく、東京地裁の反動判決をバックに国労に一方的に屈服を要求しているのである。彼等は国労の解決要求書（①被解雇者全員を解決時においてJRに採用の措置をとること、②労働委員会及び裁判所において和解による解決を図る、③正常な労使関係の確立を図る）の受け取りさえ拒否し、逆に前記の話し合いの「条件」を出して来るという高圧的態度である。これでは妥協はできない。最大の不当労働行為を不問にし、不採用（首切り）を認め、さらに国労はJR連合に吸収合併してもらおう、などの全面屈服すれば若干の「解決金」を出そうというのが政府・運輸省・JR各社の考え方であり方針なのである。

国労つぶしの完結ならう政府とJR

それではなぜ政府自民党側が攻撃的、高圧的態度を出してきているのか。

それは第一に、国鉄分割民営化は、日本初の中曽根新自由主義内閣の「戦後政治の総決算」を実行するためには、社会党・総評ブロック勢力を解体することに最大の目的があった。新自由主義の経済体制、すなわち「高度情報技術を新たな展開の基礎とし、各分野にわたり多国籍企業の活動性を増し、金融の世界連動性を高め、国際的労働力移動も促して、グローバルゼーションを進展する」（伊藤誠教授）ためには日本の政治・経済構造の改革を推進しなければならぬ。この構造改革と行政改革のためには憲法九条を中心に、戦後憲法民主主義体制を崩壊させる必要があった。社会党・総評ブロックの強力な基盤である官公労、ことに国労に攻撃を集中したのである。国鉄分割民営化によってつぶれていくはずの国労が今だに闘う労働組合として健在であることは許せないと、というのが政府自民党・運輸省でありJR各社の本音であろう。

彼等にとって有利の条件として出てきたのが東京地裁の反動判決であった。この判決は明らかに自民党政府への迎合であって、司法の独立を疑わさせるものをもっている。自民党政治は自自公政権となり、政治情勢はまさに反動時代といえる状況であり、財界・政治権力に反抗する勢力の存在の一扫を断固として推し進めようとしているのである。

第二には、政府自民党との窓口になっている社民党の力不足と反自民・反独占のたたかう意思の欠如である。ことにこれから自自公路線は、先の国会で決定した数多くの反動立法と大資本育成（多国籍企業をさらに大きくする条件整備）の諸立法を基盤に、二、三年後には国会で憲法改悪の発議を成功させようとする勢いである。労働階級の前衛政党を名乗る共産党も、国労内では「屈服路線」派が大多数である。新社会党は国会に議席のない政党である。連合と民主党は改憲派が多数になりつつある。

敵はこれらの有利な情勢を見落とすはずがないのである。逆に国労にとっては不利な政治情勢である。このなかで妥協し解決しようとすれば「全面屈服」するしかない。国労の存在すら認めようとしない状況のもとで「政治解決」は危険である。はできない。国労幹部は、今日の情勢を冷静に分析することによって、悲観論も楽観論も排除して全国労働組合員の討議と団結によって闘う態勢の再構築をはかるべきである。闘争団と職場の組合員は闘う意欲と条件を失っていない。むしろ十二年間のたたかいで鍛えられた闘争団と職場の組合員、そして共闘・支援の仲間の団結は強まっている。幹部はこの事実を確認すべきで

はないか。

これからの展望

国労闘争は職場反合理化のたたかいであると同時に、すぐれた政治闘争である。国労闘争は新自由主義政策から生じたものであり、政府権力側の政治的意図と政策は憲法や労働三法に違反することによって闘争は出発しているからである。国鉄闘争は憲法を守るたたかいでもある。これからのたたかいの方向をあげれば次のようになるのではないか。

(一) 全国の共闘体制を一層拡大強化すること。労働組合だけでなく、民主団体、住民・市民運動、平和、護憲組織などにも働きかけること。全市町村をめざしての共闘組織(場所によっては小グループ)を多く結成すること。

(二) 「連帯する会」の個人加入を推し進め、財政的支援もできるよう努力する。

(三) 新社会党はたたかひのなかで社民党の良識派その他との共闘を推し進め、地域における改憲阻止の各種の共闘会議と結合して、憲法の中味である「不当労働行為」や「反失業」そして「失われてゆく福祉、医療」などを再びとり戻すために奮闘することである。改憲阻止のたたかひは、憲法の中味を職場に地域住民に宣伝・教育することから始まるのである。憲法研究会や生活法律相談など長期の活動を開始すべきである。

新社会党は改憲策動の進展に対して、全国の全市町村に「憲法を生かす会」という改憲阻止の共闘組織づくりを提唱している。この会の活動の中心には、国労闘争をはじめとする現在起きている争議や運動を据えなければならぬ。平和と民主主義と生活を守るためには、内部の団結、共同闘争の拡大、具体活動で住民・市民の共感を得ることであろう。

(上野 建一)

◇資料と解説◇

東京都の賃金「大合理化」に絶対反対

東京都は九月三日、「未曾有の財政危機」、「財源不足」「財政再建団体への転落の回避」のため、「強固で弾力的な財政体質を確立する必要」があると、「聖域のない施策の見直しを通じて、都民に負担を求めていく以上、都職員自らのさらに徹底した内部努力が行われなければ、とうてい都民の理解を得られない」と、すべての都職員を対象とした「給与削減」の実施を提案した。その内容は、

◇実施期間は三カ年をベースとし、

◇まず、期末・勤勉手当について、一〇・五％程度を平成十一年度から平成十三年度までの三カ年間削減する。

◇次に、給料について、四％程度の規模を平成十二年度から平成十四年度までの三カ年間削減する。この手法については、今後労使協議を経て決定する。

◇これらについて、第四回定例都議会への条例提案に間に合うよう労使合意を図る。さらに、勤勉手当への成績率の導入についても、こう提案されている。

「特に成績率の導入については、昨年度ぎりぎりの交渉を行った経緯もあり、今年度は是非とも導入を図って行きたい。」

この提案に対し、交渉団体である都労連（東京都労働組合連合会・東京都の労働組合の交渉団体）、直接の当事者である都庁職（東京都庁職員労働組合）は次の声明を発表した。

資料1 「給与の時限的措置」提案に対する都労連声明（九九・九・三）

不当な「給与カット」提案の「白紙撤回」を要求

1、本日、都側は、団体交渉で、「財政再建推進プラン」の具体化の一つとして、「給与の時限的措置」を都労連に提案してきた。この「給与の時限的措置」の内容は、全職員に、給料及び期末・勤勉手当の大幅カット、管理職には、更に管理職手当のカットを強要するというもので、都職員の生活実態や公務員給与制度のあり方から見て、極めて乱暴な提案と言わざるを得ません。都労連は、団体交渉の場でも、「白紙撤回」を要求したように、こうした不当な「給与カット」提案に強く抗議して、徹底的に闘うことを表明する。

2、今日の都財政危機の主な原因は、都労連が、再三指摘しているように、職員に責任がないばかりでなく、これまでの都政運営の失敗がその大きな原因と言わざるを得ません。それにもかかわらず、今回の「財政再建推進プラン」は、その「財政危機」の原因や責任を明らかにしないばかりか、今後の都政のあり方すら明確にしないまま、まず「財政再建ありき」として、都民と職員に犠牲を強要するもので、都民本位のプランとは到底言えず、職員にも理解と納得を得られるわけがありません。都労連として、都職員の賃金・労働条件並びに都民生活を守るため、その具体化に対決して闘わざるを得ません。

3、都労連としては、今後、労使交渉にのぞむにあたって、今回の提案は、勤務条件そのものと考えており、労使合意が前提であり、一方的実施を許さないことを明確に宣言すると共に、今後、組織の総力をあげて、あらゆる闘いの手段を駆使して、不当な「給与カット」提案に反対して闘い抜くことを宣言する。

資料2 都庁職執行委員会コメント（九九・九・三）

組織の総力をあげて闘い抜く

一、都当局は九月三日、「財政再建推進プラン」における「給与の削減に関する時限的措置」についての具体案を提案した。その概要は以下のとおりである。

1、全ての都職員を対象とした給与の削減を時限的措置として実施する。
2、実施期間は三カ年をベースとし、その内容は次のとおり。
① 期末・勤勉手当について、一〇・五％程度を平成十一年度から平成十三年度までの三カ年間削減する。

② 給料については、四％程度の規模を平成十二年度から平成十四年度までの三カ年間削減する。この手法については、今後労使協議を経て決定する。

③ これらについては、第四回定例都議会への条例提案に間に合うよう労使合意を図る。

3、以上が「時限的措置」の具体案であるが、期末・勤勉手当について平成十一年度から計画期間を一年前倒して実施する理由を、

① 財政再建期間の初年度である平成十二年度に臨時的な財源対策が最も必要となり、可能な限り早期に、財源対策を講じる必要があること。

② 都が財政再建に向け、全庁一丸となって迅速かつ積極的に取り組む姿勢を示し、都民の理解と協力を得ていく必要があること、としている。

4、以上の「時限的措置」の他に、一般職員の勤勉手当への成績率の導入など、引き続き協議となっている事項については、今後提案していきたい。特に、成績率の導入については、今年度は是非とも導入を図っていきたい、との考え方を示したこと。

なお、管理職についても、管理職手当の削減について時限的措置を行うこととし、現在その規模等について検討中であること。

二、都当局の提案は、「給与の削減」による都職員の労働条件の改悪と、それをテコとした「聖域なし」の施策の見直しにより、都職員と都民を犠牲として都財政の「再建」を図ろうとするもので

ある。都庁職はこうした都当局の姿勢に強く抗議し、提案の白紙撤回を求めるものである。

都庁職はこれまで臨海副都心開発に象徴される大企業本位の都政を都民本位に改めることを基本に、年度ごとの予算・人員等の要求提出、財政「再建」に関する提言などを行い、その実現のため広範な都民とともに闘いを進めてきた。しかし、都当局はこれらの要求や提言を「管理運営事項」として受け入れず、大企業本位の都政を継続する立場から予算編成等を行い、都財政の「危機」をより一層深刻なものにしてきた。

三、今回の提案は、こうした事態を招いた原因等について一切明らかにしないばかりか、「管理運営事項」を振りかざし、強権的に予算編成等を行ってきたことへの反省や責任についての言及もなく、都政史上始まって以来の給与の大幅削減を強行しようとするものであり、到底容認できるものではない。

また、都当局の提案は都民と都職員ばかりではなく、全国の自治体にも大きな影響を与えるものであり、全国的なレベルでの闘いの課題にもなるものである。

四、矢澤都労連委員長は団交の席上、都当局の提案に対し「一方的な給与の削減提案について合意する意思は毛頭存在しない」「提案について白紙撤回を求める」と発言し、当局に「不退職の決意と怒り」を表明した。

都当局の提案に対する都労連の声明は別紙のとおりであり、「給与カット」提案に強く抗議して徹底的に闘う」こと、また、今後の交渉にのぞむにあたっては、「労使合意が前提であり、一方的実施を許さないことを明確に」して対応するとの態度を明らかにしている。

五、都庁職は、提案の白紙撤回を求める都労連の態度を支持し、この闘いを九九賃金確定闘争・二〇〇〇年度予算・人員等要求実現の闘いと一体のものとして、ストライキを頂点とするありとあらゆる戦術を行使し、広範な都民とともに組織の総力をあげて闘い抜いていくことを表明するものである。

市政転換へ今秋、市長リコールへ

——市長を替えて神戸空港建設ストップ——

八月十一日までの約一ヶ月間、「神戸空港・住民投票の会」が自主管理で取り組んだ空港建設の賛否を問う市民投票は、投票総数が三十万を超え、そのうち建設反対が九四％に達した。この結果を受けて同会では「反対の意思が広く、根強く存在することを確認」されたとして、建設の中止と市民の意思を問う方策を講じるべきであることを強調するとともに、「神戸市政を全面的に転換する展望を持つて運動をすすめる」と声明した。

しかしながら、確認されたのは臨時市議会の開催請求やそこでの住民投票条例案の提案、一六日に始まる定例議会での「条例案の再提案」や着工阻止の決議案の提案などの議会での取り組みにとどまっており、市長リコールなど具体的な運動展開の合意は行なわれていない。

一方、「住民投票運動から新しい神戸を創る会」では、今秋にも市長の解職請求（リコール）運動を行うべきであるとして消極的な共産党などへの働きかけと運動の具体化を急いでいる。

市民投票は、有権者・非有権者、市内・外を問わず広く呼びかけて行われたもので、投票総数三十一万一千票余のうち、市内有権者は二十万票に達し、うち建設反対票は全体と同じ九四％に上った。これについて八月二七日に行われた「会」の拡大世話人会では、準備期間が短かったことや期間中に運輸省が「空港島埋め立て」の認可をするという厳しい条件下での市民の意思表示であり、「極めて大きな意義があった」と評価された。また、

この日は市長リコール運動の是非をめぐる論議されたが、「創る会」メンバーからの「住民投票の直接請求署名や自主管理の市民投票を呼びかけた者として、時間を置かずに運動を提起すべき。

空港問題に示された市長の市民軽視の市政には多くの市民が不満を抱いており、リコール運動は支持される」といった意見に対し、共産党系などからは消極的な発言が相次ぎ、三年後の市長選挙に標準を合わせるべきだ」などの意見がだされた。

このため同会ではさらに論議を継続することになったが、「創る会」では広範な市民への運動の提起を行い、論議する中で、今秋中のリコール運動の立ち上げをめざすことにしている。

東武鉄道、京成バス部門に大合理化提案

東武鉄道は「今後のバス事業における抜本的改善施策」で、すさまじい合理化提案をおこなった。その内容は四項目で、①南部地区については東武鉄道としてバス事業の縮小を図り、関連会社を主とする他社へ路線の肩代わりを段階的に実施して、最終的に直営としてのバス事業を全廃する。②全面撤退までの間、バス事業単独においても東武鉄道全業と同等の利益水準が確保されるよう制度（基本給、手当、臨時給、退職金、労働条件）の切り下げ等の施策を実施する。③今後のバス事業の想定収入や事業運営のための必要経費を考慮すると、事業を維持するためには人権費率を五〇％程度に抑制しなければならない、また収入構造に変化が生じた場合においても人権費率の水準が維持できるよう、今後においても随時、労働条件の見直しを実施する。④日光・鬼怒川地区については地元関連会社へ移管とし、雇用については受け入先のプロパー採用枠の一部を雇用枠とし、地元関連会社への転籍とする。というものである。

会社は提案理由として、バス事業をめぐる社会的環境の急激な変化のなかで南部地区においても乗客の減少が進み、この間の改善策によってもバス事業は好転せず、二〇〇一年四月から実施の需給調整規制の撤廃を視野に抜本的改善策を提案したとされる。

全国のバス事業では「国鉄型」の倒産・再建、分社化がおこなわれ、京成電鉄でも同じ趣旨の提案が八月末おこなわれた。

東武労組は「きわめて遺憾。断じて認めるわけにはいかない」と「バス対策会議」を設け、「生活と雇用をまもることを第一に、今後の対策について検討を行う」としている。バス事業は、地域住民の手足である。山形のように、乗り合いバスをほとんどみられない地域もある。廃止は加速している。車輛を三十台以上もつバス会社は全国で約二百社で、うち九割が赤字経営。一九九八年の赤字総額は千二百億円超だという。

銀行への六〇兆円投入が過疎に悩む地方交通線、バス事業になぜできないのか。ここに現代政治の根本的矛盾がある。

要介護認定、サービス内容はどうなる

—「調査と判定」体験学習会から—

内容を検討すればするほど矛盾続出の介護保険だが、要介護認定は一〇月一日スタートする。各市町村は、広報や説明会で宣伝し、民間事業者は新事務所を構え、利用者確保の高齢者争奪戦も始動している。これまでの継続事業者は合理化に躍起。四人体制の訪問入浴サービスは一人減の三人に。体制が取れず二人の時もある。『老老介護』が課題のいま、八六歳の父も見かねて手を貸したくなるという。人情厚い介護者の思わぬ心と体の負担だ。要介護認定への不安も大きく、九月六日、土浦の『在宅介護者の会』がおこなった「要介護認定—調査と判定」体験学習会は参加者八〇名で熱気ムンムン。来賓に市の保健福祉部長や県保険医協会会長、県リハビリテーション学会、在宅介護支援センターの方々が出席。恒例の挨拶だけでの退席もなく、要介護認定やケアプラン、低所得者の問題など会場

参加者との率直な意見交換がおこなわれた。私も老老介護の担い手八六歳の父と一緒に参加。そこに出された事例をもとに、一次判定、サービス内容など問題点を考えてみたい。

【事例】鈴木 タカさん七五歳(仮名、実在)

診断名―最近通院なく診断名ナシ、保健の種類―老人保健 身障手帳ナシ、家族歴―父母死亡、夫七〇歳時脑梗塞で死亡、長女(五〇歳)、長男(四八歳)、次女(四五歳)、同居者―長男夫婦、孫一名、生計―長男の給与、タカの年金(月三万二千円)

介護者の状況―身体的精神的ともに不安定、主な介護者(長男の妻)、キーパーソン(長男)、性格―几帳面、趣味―家庭菜園・手芸、既往症―ナシ、家庭医―ナシ、宗教―ナシ、喫煙・酒―ナシ、住居環境―平屋、援助者―長女、次女夫婦ともに時折来訪、

経過と現在の状態―太郎が出張の帰りに故郷、盛岡で一人暮らしの母に逢い、不憫に思い妻の反対をおしきり茨城に呼び寄せた。同居一年後、タカは自分の住んでいる所や時間がはつきりしなくなり、盛岡に帰ると出かけ迷子になったり、物忘れはげしく、近所の人や太郎の姉・妹にも何も食べさせてもらっていないと、食物を探して食べた。失禁も頻繁になり紙おむつ使用となった。

タカの異常な行動に振り回された花子は、会社勤めをやめ、介護に専念しはじめたが、一年もたらずして精神的・身体的負担が限界となり、疲れきって寝込んでしまった。太郎や娘達、近所の人にも異常な行動をする時に居合わせず、元気に行動するタカをみて、痴呆という病気がかかったとも思わず、誰も花子に協力しなかった。

日常生活動作―移動(略)、食事(略)、清潔整容(略)、更衣(略)

排泄―誘導すればトイレで排泄する。タイミングがつかめずに失禁することがあり、用心のため紙オムツを使用。後始末は家族が声をかけるときれいにできるが、あまり気にしていない。失禁した紙オムツが不快なのか、とりはずしてしまふ。汚物を食物と思い、口の中に入れることがある。

入浴―誘導すれば入浴を拒否しない。浴槽への出入りは一部介助が必要。手の届くところは、声をかければ洗うことができるが、他は家族が行う。石鹸類をたくさん使い、滑って転ぶ危険がある。その他―貯金通帳、印鑑、身の回りの物をしまいい忘れ、自分の物忘れを自覚しないため「嫁」の花子を泥棒呼ばわりする。家族にわがままを言い、花子につらくあたるが、娘達の来訪時には気を使うのか、問題行動を起こさない。夜中に目が覚めると衣類を切り刻んだり、家の中をうろろする。問題点―①病院で診療を受けたことがないため、病名が不明、家庭医もない、②家族は年齢のせいと思っている、③相談窓口をしらない、④住宅ローンが残っているため、花子の退職により経済的余裕がなくなり、高校生の孫は進学を断念する、⑤介護の負担が膨大となり、花子が倒れ、家庭崩壊の状態になる、⑥身内(太郎の姉、妹)が太郎の家族の状況を理解してくれない。

鈴木タカさんの要介護度

訪問調査は、概況調査、一次判定に用いられる基本調査と、二次判定に用いられる特記事項からなる。それは、市区町村の職員や委託を受けたケアマネイジャーなど訪問調査員によって行われる。

要介護度判定は「どれ位、介護サービスを行う必要があるか」を判断するものだが、これは「特別養護老人ホーム、老人保健施設等の施設に入所・入院している三四〇〇人の要介護者について、四八時間にわたり、どのような介護サービス(お世話)がどれ位の時間にわたって行われたかを調べた。この結果を「一分間タイムスタディ・データ」と呼ぶ。このデータを基に、それぞれのお年寄りの訪問調査の結果を入力すれば、その者に対して行われると思われる介護に要する時間(要介護認定等基準時間)を推計できる。これが一次判定で用いられるコンピュータシステム」と厚生省は説明する。

厚生省が示している平成十一年度(一九九九年)における一次判定は四つの流れだ。

第一に、心身の状況に関する調査七三項目は調査結果の出方の類似性から、調査項目を

五分野（※）にグループ化。各選択肢には約三四〇〇人分の施設でのデータからはじき出された得点が割り当ててある。統計的な手法を用いて、要介護認定基準時間を計算する。

- ① 直接生活介助 身体に直接ふれて行う入浴、排泄、食事等の介護等
（調査票例） 排便の後始末 1 自立、2 間接的援助のみ、3 直接的援助、4 全介助
 - ② 間接生活介助 衣服等の洗濯、日用品の整理等の日常生活上の世話等
 - ③ 問題行動関連介助 徘徊、不潔行動等の行為に対する探索、後始末等の対応
 - ④ 機能訓練関連行動 飲み込む力、歩行訓練の補助等の身体機能の訓練及びその補助
 - ⑤ 医療関連行為 呼吸管理、褥そう（とこずれ）処理の実施等の診療の補助等
- 第二に中間評価項目（七群※——〇年度事業での調査結果、約一六万人分のデータ）ごとに個人別得点を算出。

- ① 麻痺・拘縮に関連する項目
（調査票例——麻痺等の有無 1 ない、2 左上肢 3 右上肢 4 左下肢、5 右下肢、6 その他）
 - ② 移動等に関連する項目、③ 複雑な動作等に関連する項目、④ 特別な介護等に関連する項目、
 - ⑤ 身の回りの世話に関連する項目 ⑥ コミュニケーション等に関連する項目、
 - ⑦ 問題行動に関連する項目（例——不潔な行動を行うことが1 ない、2 時々ある、3 ある）
- 第三に、一分間タイムスタディの結果（約三四〇〇人のデータ）導かれた樹型モデル（左表）を用い、調査結果及び中間評価項目の得点と介護に要する時間との関係を相関化する。

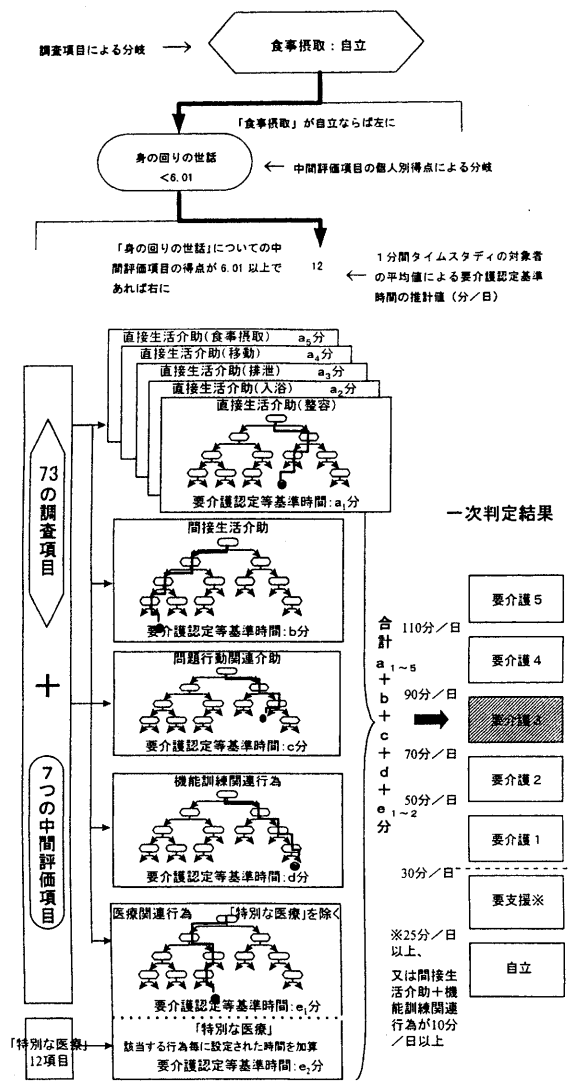
第四に、「過去二四日間に受けた特別な医療」（十二項目、一分間タイムスタディでの中央値※）に関する調査結果を加算。

- ① 点滴の管理（八・五）、② 中心静脈栄養（八・五）、③ 透析（八・五）、④ ストーマ処理の処理（三・八）、⑤ 酸素療法（〇・八）、⑥ レスピレータ（四・五）、⑦ 気管切開の処理（五・六）、⑧ 疼痛の看護（二・一）、⑨ 経管栄養（九・二）、⑩ モニター判定（三・六）、⑪ 褥そうの処理（四・〇）、⑫ 失禁への対応（カテーテル）（八・二）

以上四つの流れの計算結果を合計して要介護認定等基準時間を判定する。端数は、同じ区分を合計し一分単位で切り上げる。

以上は今年四月二〇日厚生省提出資料の抜粋だ。私は繰返し十回程読んだが判りにくい。

【図説明】 上、樹形モデルの簡単なイメージ 下、要介護認定等基準時間算出の流れ



問われる調査能力

これらの基礎データは前述のとおり訪問調査によるが、調査員の調査能力レベル、価値観等々によって違いが出てくる。営利企業の利潤追求と直結する場合の問題は深刻だ。

また要介護者本人のその日の体調、気分、痴呆の具合によっても正確な調査は困難だ。

何しろ短時間での調査。平素の生活や身心状況が十分把握されないまま第一次判定がおこなわれる。その上、複雑な統計的処理を重ねたコンピュータの中味も難解。訪問調査員の「特記事項」が重要になる。おタカさんの場合、就寝している午前零時から六時までの間が、介護者の花子さんが休める時間であるが、それとて夜の「問題行動」もあり気が抜けない。それらが介護者の状況が一次判定のなかでどのように反映されるのだろうか疑問だ。調査票で反映しなければならぬ状況はすべて「特記事項」に記載する必要があるが、これもやはり調査員の能力が問われることになる。

また、タイムスタディは、施設入所者のデータから作成されたものでもあり、たとえば「靴下の脱衣」「ボタンのかけはずし」ができるか否かの調査項目に対して、施設入居者の場合は集団のなか、他より時間がかかれば寮母さんの手助けがはいる。となれば、調査票に記載されるのは「一部介助」あるいは「全介助」の現状評価となる。ところが在宅介護の場合は、どんなに時間がかかっても一人でやれば「できる」「自立」となるのだ。

多くの調査項目が、施設入所者より在宅の方が軽く評価される傾向にあるようだ。また、調査される要介護者が、どの程度の理解力を持っているかの判断も難しい。正確なデータを得るためには介護する者も訪問調査に立ち会うことを要し、時間も相当必要だ。

こうした矛盾が多いことから、厚生省は一次判定の限界を認め、中長期的には改善していくことを明かにし、調査員の「特記事項」と「かかりつけ医の意見書」を重視。専門家による「介護認定審査会」の二次判定に期待を寄せている。しかし、よく言われるように二次判定の審査判定時間は一件当たり三から四分。「在宅介護者の会」の体験学習会に出席されていた審査委員の二人の医師は、「その分、家での宿題が増える。その割には報酬が少ない」「時間の経過の中で訓練されるだろうが、最初は大変だと思ふ」と答えていた。

鈴木タカさんのデータ

ところで、事例検討の鈴木タカさんのデータは次のとおりとなった。

- ①直接生活介助は、(整容―一二・一分、排泄―一六・九分、食事摂取―一七・三分、入浴―二・二分、移動―二・六分) 合計で六一・一分(端数処理で六二分)
- ②間接行動介助六分 ③問題行動関連行為十一分 ④機能訓練関連行為二分
- ⑤医療関連行為(医療関連行為七・八分、特別な医療〇分) 八分

①～⑤までの合計は八九分になり、一次判定は、要介護度3(五分野の合計が七〇分以上九〇分未満)だ。あと一分増えれば要介護度4(同九〇分以上一〇〇分未満)となる。

要介護度3の場合の在宅サービス内容の組合せ例は、ホームヘルプ週7回、訪問看護週1回、デイサービス/デイケア週3回、ショートステイ 二ヶ月に1回一週間。利用料金は二七万四千円の一割、月二万七千四百円だ(デイサービス等の移動料金は別)。この他におタカさんはオムツ代が月二万円、食事やおやつ代もある。住宅ローンがあり、花子の退職で経済的余裕はさらに悪化、高校生の孫は進学を断念している。花子は再就職したい

が、要介護度3で受けられるサービスは必要量の四〇%弱。デイサービスなどの回数を増やせば、その分利用料は一〇〇%負担となり、その額は月収をはるかに超えるものとなる。手続きを取って要介護認定を受け、認定の結果介護度が決まれば、ケアマネイジャーが本人の希望をきき介護計画・ケアプランをたてるのだが、支払い能力がなければサービスを受けることができない。ケアマネイジャーは実にマネイマネイジャーだったと嘆き悲しむばかり。花子にとって介護地獄はなんら解決されることにはならないのだ。

要介護認定の手続きは、同時に医学的管理の必要性についての意見を求める「主治医の意見書」が必要だ。主治医の意見書は市役所に行き用紙を受け取り、主治医に持参。要介護認定を受けることを伝え頼むと一週間ほどで書き上げ市役所に送ってくれるという。

しかし、おタカさんの場合、家庭医も主治医もない。医療と介護にかかわる意見書を書くには生活全体を知らないと書けるものではない。「医師の紹介は市か、医師会か。自分で探すのか、現段階ではまだ云えない」と市の担当者は答えている。

要介護認定のコンピュータシステムにも難があり、主治医の意見書取得も相当の間がある。しかも要介護認定は三〜六カ月ごとの更新。介護地獄の渦中の者にこれをくりかえさせる酷な制度。なぜこれまでの公的責任での措置制度ではダメなのか。その中で積み上げ培われてきた高齢者保健福祉課の判断を充実させればよいではないか。（滝野 嘉津子）

進む 勇気 と 退く 勇気

国労全国大会が終わった。大会を前に様々な議論や批判が渦巻き、「修善寺大会の再来か」と危惧された。振り返ると、昨年の五月二八日の東京地裁不当判決での激震は、現場組合員よりもむしろ、中央指導部を中心にした直下型大地震であったのでは—と思われる。もちろん、現場での動揺がなかったわけではないが、ダメージからの立ち直りは中央よりも早かったのではないか。

敵も一筋縄とはいかない相手。妨害勢力も暗躍し、国労内部にも様々な議論があることなど、指導部の舵取も容易でないことは想像に難くない。だが、国労は今日まで闘う路線を堅持して来たからこそ「国労」であり得たのだ。

「首きり立法」である改革法を承認し（三月臨時大会）、政府・与党に約束ことをホゴにされ、逆にとてども飲めぬ条件（運輸省案）を突き付けられている現状。証文（念書）までとられながらも、我々の要求書は受け取りも拒否されているお粗末。それでもなおかつ、「信じる者は救われる」かのごとく、「のむしかない」「行くしかない」などと言っている一部の輩がいる—なんて聞こえて来ると呆れるばかりだ。流れの先には滝壺しかないことが見えながら、おっこちて岩に頭をぶつけて見ないとわからないと言ふことか。

「乗って見てだめなら引き返せば良い」との議論があったが、すでに見切りを付け引き返していなければならなかった。その判断の時は多くあった。十二年間の闘いを全否定するかのような扱いは是とするわけには行かない。

全国大会では高橋委員長が特別発言で「要求実現のために時として進む勇気も、そして退く勇気も持ち合わせながら共闘を含めた皆さんの支えをお願いしたい」と触れられた。

この発言に少しだけ救われた気がする。いったん退き、隊列を立て直した前に進む、現局面を冷静に分析すると、答えはここに尽きる。本部指導部には政府、JR会社への毅然とした対応で、現場組合員と心ある共闘の仲間への信頼回復を望みたい。（国労名寄闘争団「闘いの砦」より）

◇ 読者からのおたより ◇

自己管理 昨日の新潟市は三八度にもなり、八日間も三五度を超す日が続いております。九州、四

国では洪水というのに、半月ほど雨もなく、ままならないものです。こちらには相変わらず、ドタバタしております。最近の私は、六月に「励ます会」を開催していただき、地元のあいさつまわりはようやく、約一千軒だけは済ませました。そして、六月定例議会と同封の『発言報告』のように初質問をいたしました。暇の時にでも目を通していただけるとありがたいです。

議員になってみると、自由の利くような、利かないような、自由業みたいなもの。会議、審議会などの日程は、自分で決定できませんが、それ以外は支持者の挨拶まわりをしようが、遊びほうけようと自由という感じ。それだけに自己管理に厳しさが求められています。

(小林義昭)

滝野さんへ 先日、七月七日と七月九日にかけて、全国大会が開催されました。代議員ではなかったですけど、責任傍聴ということで三日間、参加してきました。そのニュースの原稿(日刊)と、大会三日目に我が支部の青年部が大会場でまいしたビラを送付します。分析通り、行革攻撃の前に、役員がたじろいでいるようです。ほとんどの代議員が、原案を賛成しつつ、補強として、本部に物を言っていました。ここがクセモノのように思います。もっと、現場の声を代弁したらいいのに。ここが問題。我が支部でも、討議はさんまんでした。みんな(全国的に)そうだと思うのですが、我が支部では、朝ビラと大会三日目に会場でビラを配布しましたので、報告を送ります。そのうちに、大会の報告集も送ります。大分での出前学習会、我が支部にも来てほしい。(全通組員・T) 編集部より ある全通分会の日刊紙に「ヘルプ!」と題する文がのせられていました。全文はこうです。

「私は、今、落ち込んでいます。職場の雰囲気、営業への数字、他色々と精神的にまいっています。配達しながら又営業しながらでもとにかく、お客様と話をすることが出来ないような状態になっていきます。専担で頑張っておられる方から見れば、大層な事を言うと思われるかもしれませんが、せんが、今日の私は必死です。以前は、少し数字もなんとか皆について行けていましたが、今では、病院通いをしている状態です。回りの仲間は頑張っているし、自分は出来ない。しかし、上からは言われる。考えたくないのですが、職場、仲間の私に対する見る目にも気になる。もう、やめてしまいたいけどやめられない。わたしの様に悩んでいる仲間はいませんか? 他人事とは思わず聞いて下さい。」

おそらくすべての労働者はこの気持ち。さらにご奮闘を。出前学習会「いつでも参ります。今社会通信届きました 掲載誌在中にエッ?と開きました。東西奔走、かきまくりの感ありの忠さん、ただいま、愛子議員は町の「議会だより」に載せる原稿をテープ(自分の発言)を聞きながら、書いています。一般質問の原稿づくり、議会だよりの原稿づくり、住民向けのチラシ作成に辞書片手にワープロ打ちです。会って飲みたいですね。

(鹿兒島・愛ちゃん)

◆投稿◆ 当局の掌で泳がされるな

人事交流という名の強制配転の嵐が吹いている郵政職場では、当局は総務主任の自局任用をしようとはしません。転勤して総務主任などの役職についた人が、すべての面で能力が確かな人事とは私にはとうてい思えません。

こんな人事交流で職場の中に競争が始まったように感じます。ある者は今後の職場についていけずと感じ早めに退職、ある者はここぞとばかりに自分をアピールする。そして、多くの者が労働運動に魅力や関心がなくなっています。こんな中で自分があと何年この職場で生きつづけ働きつづけられるか不安です。

先日、組合オルグでの組合役員の「革命ごっこは終わった」との発言で、すごくショックを受けました。今までの組合運動が「ごっこ」だったのなら、遊びで指導してきたというのでしょうか。「時代の流れ」と言っただけを済ませた方がまだましです。こんな情勢ですから議案書に「職場の声」が載らないのも当たり前かもしれません。

組織の維持だけにこだわりつけていると、本来の組合の役割や本質を見失ってしまうように感じます。どこに根をおろして運動を進めていくのかをしつかりと見なければ、すべて当局の掌の上で泳がされてしまうのでは…。国労闘争団との交流をとおして揺れ動く自分を見失わないようにしたいと決意します。

(全通・O)