

一九七七年一月二〇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ーポル幢ケ谷九〇四 電話 03-3337714649

振替 〇〇一〇〇一〇〇一九一五八四三二 労金 東京労金本店 No.1154163

FAX 03-329915367

購読料 月額 600円 6カ月前納制

〈もくじ〉

■巻頭言

「公務員制度「改革」は自治労破壊攻撃」	2
財界からも見放された英保守党	3
職場の実態から討論を	4
―はじまった組合大会―	4
公務員制度改革をめぐる動き	5
―自治労、公務員連絡会の対応とわれわれの課題(上)―	5
自治体労働者への賃金削減攻撃との闘い(上)	7
高橋 孝夫	7
三十年おくれのサッチャーリズム	11
―小泉「構造改革」で日本経済はさらに混乱―	11
資料◇解雇撤回・地元JR復帰を闘う国労闘争団(二〇〇一年六月一四日)	13
ILLO派遣第二次代表団の報告と私たちの決意	13
読者からのおたより	14

旬刊 社会通信

NO. 806

二〇〇一年七月一日号

二〇〇一年七月一日発行
(毎月一日・二日・三日三回発行)

公務員制度「改革」は自治労破壊攻撃

一、公務員制度改革に対する自治労方針について「大枠」の捕らえ方、その問題点について全体の分析は分り易くよくできていていると思います。

二、だがその方針となるとただけませんか。それは闘争方針というよりも文字どおり「取り組み」です。自治労自身が公務員制度改革の必要性を認め、改革の土俵が上がっている。その上になつて「対案」を対置し、その実現に向けて取り組むということです。

どうも自治労は権力に対して四つ相撲を挑むようです。その構えはよしとしましょう。ただ、まだ十両にも届かない相撲取りが横綱に立ち向かう戯画を想像します。この対置案は、現業活性化、給与制度見直しとずっと続いている自治労の路線ですが総括がないので

三、情勢認識が決定的に甘いといわざるえませぬ。第一は、公務員制度改革は地方分権中央省庁再編と一連の国家支配のひとつであり、公務員労働組合潰しであるという観点がすつぱりと抜け落ちています。「問題教員」の日の丸・君が代教科書が日教組つぶしであるのと同様、すぐれて自治労つぶしなのにその危機意識は一切ありません。

第二は、すでに自治体リストラ、公務員攻撃は激化しているわけであつて、その中で自治労・公務員組合一般はどうなっているのか自己批判的な分析がないということです。

四、そして自治労の提起する「対案」に多くの問題点があります。幾つか気がついた点に触れておきます。

①連合官公労部門に対する意見反映第一項目に「分権型公務員制度」があげられ、地公法の国公法からの独立をうたつています。国家公務員、地方公務員はいずれも公務員労働者ではないのだろうか。

「対案」全体にいえることですが、力関係一闘い、変える姿勢抜きで現実の資本主義社会ではありもしない「理想の地方政府」が提起されています。この考え方は一部エリートが「うえからの視点」で「支配する側」(これはいいすぎではない)の立場に陥っていることをしめしています。現実に生き、働いている生身の労働者(支配される側)、労働組合の視点がなのです。ここで地公の分離を取り上げるなら、最後の項へ回すべきです。

②「公務における争議権の制限」は労働側から取り上げる必要のないものです。労働三権は生存権は社会権、労働者の生きる権利なのですよね。

③なぜ臨時非常勤、パートあるいは短時間公務員、高齢者再雇用が問題になるのか、公務員労働者の立場からいえば公務職場に不安定雇用労働者の導入は許さない、すべて正規公務員でまかなえという原則を歌うべきではないか。たしかに現場に存在する「非正規」は問題であり、この際、この課題を上記の観点から一大運動を展開すべきなのではないのか。さらには、もっと広い観点から「不安定雇用労働者全体」を労働法改正の上で考える必要もある。これは以上の二つの意味から早急の課題である。

「解雇」にかかわる問題は分限処分を含めて慎重に検討されるべきである。解雇制限法四要件などは基本的回復と同時に労働法全体の中で策定される必要がある。

五、以上、基本的な批判である。だったら、私たちはどこから始めるべきか非常に困難ですが、まず「絶対反対の思想的構え」を確立することが重要だと思います。憲法や地方

自治法―地方自治の本旨に基づき、職場や地域に民主主義を實踐し、根付かせることができなかつた私たちの自己批判とともに戦略をもつべきでしょう。

第二は自治体の現場すなわち住民を含む生活、労働の現実を直視し、問い、交流を、あらゆる意味で統一闘争、連帯の輪を広げることです。これが分断され、バラバラに折れていては話になりません。

(M)

財界からも見放された英保守党

イギリス労働党が総選挙で圧勝した。しかし、その背後で投票率は一九一八年以来最低の水準に落ち込んだ。労働党の大勝利は深く分析するとさらに深刻な問題を浮かびあがらせる。というのは、労働党の絶対得票率（総有権者数に対する得票数の割合）はたった二五%でしかなく、有効得票率四〇%で議席の六〇%を占めるといふ歪（ゆが）みの顕在化である。

五月のイタリア総選挙で極右のベルスコニが勝ったことで、「イギリスは？」と注目されたが、結果は事前の世論調査どおりとなった。労働党は勝因として①旧イデオロギーからの訣別、②中道左派という方針への支持をあげる。しかし、実際はこんな単純なことではなさそうだ。

サッチャー時代、イギリスは「ゆりかごから墓場まで」の厚い社会福祉対策がイギリス病（低成長・高失業）の原因と、外資導入で経済再生をはかるために徹底的な民営化政策を推進した。法人税は先進国中どの国よりも低くなり、アメリカ企業を中心に外国資本がイギリスに流れ込んだ。労働法制についても労組法は全面的に廃され、最低賃金制すら見直され、安い賃金と資本にとって使い勝手のよい労働法制がやはり外資を呼びこんだ。民営化、規制緩和はグローバルリズムの波と歩調を合わせ、英語を「世界の言葉」としたことが、英語の発祥地の価値観を高いものとした。経済のサービス化、商店の営業時間の延長と土日営業、さらには観光客の増加などが拍車をかけ、イギリスは失業率が三%台の水準となった。民営化、規制緩和が経済の繁栄をもたらし、失業率はだれもがびっくりするほどに減少し、それがブレアへの追い風となつていくことだ。

保守党には民営化、規制緩和が追い風となつて作用した。従来の保守党の支持基盤が食い荒らされ、「こんな政治はもうたくさん」と労働党に流れ込んだのだ。これまでのイギリスの政党支持は保守と労働の二大政党制で、保守⇨財界、労働⇨労働組合というものだった。民営化と規制緩和、それに欧州統合がこの二大政党制を直撃したのである。ユーロ経済圏の拡大は財界に、大ブリテンだけを目的とした経済政策を許さない、安い労働力に移民労働者を使わない術はないと、経済圏拡大を求める。より安定的にイギリス経済発展を追求するとすれば労働党が保守党かとの選択に、イギリス財界までが「信頼して仕事を任せられる保守主義者はブレアだけ」、「彼がサッチャーを信奉し、路線の多くを引き継いでいるから」と、イギリス財界を代表する経済誌『ロンドン・エコノミスト』が書いたこと象徴される。

労働党はこうして財界の厚い支持を受けるまでになった。これにたいし党が崩壊状況になつたのが保守党である。従来の支持者には逃げられる。そのうえに「反ユーロ・ポンド維持」「移民反対」で財界からは見放されるといった具合にである。こうして、今度の選

挙は保守党の混乱、そして労働党の保守化をあらためて示した結果となった。

職場の実態から討論を

— はじまった組合大会 —

組合大会の季節となった。この二ヶ月、マスコミに報じられた労働組合関係の記事は、リーダー、民主と連合政策協定、連合・政府の政労協議、連合会長辞任、そして公務員制度改革でのILO総会の論議くらい。他方、NTT、郵政事業庁、民間企業での大合理化が「労働組合も承認」との含みで報じられる。労働組合の社会的存在感はやせ細る一方である。

こうしたなか六月五日、連合総研（連合総合生活開発研究所）が現在の労働者生活を明らかにするアンケート調査結果を発表した。調査のポイントは①自分または家族、友人、知人でここ一年間に倒産や人員整理、解雇、失業を経験した人はいるか。②勤務先でいま起きていることや今後起こりそうだと感じるものはなにかというもの。

一について「いる」と答えたのは本人・家族（六・〇％）、友人・知人（二六・七％）などで、じつに三五・八％にのぼっている。

二については「賃金低下もありうる賃金制度導入」三七・二％、「人員削減」三四・二％、「仕事の内容・仕方が変わる」三三・〇％、「ノルマがきつくなる」二六・二％、「IT化対応が困難な人が出る」「仕事の変化についていけない人が出る」二〇・九％が主なもの。

さらに自分自身が失業する不安を「かなり感じる」三・五％、「やや感じる」二〇・四％と、四人に一人不安を感じているし、かりに失業した場合、いまの会社の賃金や労働条件と同じ仕事を見つけるのは「かなりたいへん」四七・一％、「時間がかかる」二三・二％が答えている。

労働組合大会で論議されねばならない課題はここにある。しかし、労働組合方針に組合員のウメキ、悲鳴は聞かれない。「わが産業、企業をめぐる経済環境は」から説き起こされ、調査結果にあるさまざま事態にさらに「耐え、合理化に協力する」ことを求めているやにみられるからだ。

現在、労組大会で論議しなければならない課題は山積みしている。公務員では行政改革そして民営化、民間大企業・中小企業では競争政策、そしてパート、派遣労働者の労働条件向上だ。それになりたいし、労働組合大会のテーマは①組織統合・産別再編成、②春闘総括③連合人事に収れんされようとしている。

すでに大会を開いたのはJR総連、全郵政、JR連合の三労組、全通大会は六月二〇日から三日間。組合大会は七月から本格化し、十月四日からの連合大会にむけ開かれる。

主要組合の日程は全水道（七月五～六日）、全農林（七月十～十一日）、都市交（七月十～十二日）、私鉄総連（七月十一～十二日）、電機連合（七月十六～十七日）、全国農団労（七月二六～二八日）、情報労連（七月三十一日）、造船重機労連（八月二～三日）、全国一般（八月二六～二八日）、自治労（八月二八～三十一日）、NTT労組（八月二九～三〇日）、金属労協（九月五日）、鉄鋼労連（九月七～八日）、全林野（九月二〇～二二日）、日教組（十月中）である。くわしい日程をご希望の方は編集部までご連絡を。

公務員制度改革をめぐる動き

—自治労、公務員連絡会の対応とわれわれの課題—

公務員制度改革をめぐるこの間の「流れ」と、自治体で実際にどう動いているか、どういう問題が出てくるのかを中心にしながら、自治労、公務員連絡会がどう対応しようとしているか、そしてわれわれの課題はなにか、について述べていきます。

一、全体の流れ 「基本設計」、法制化へむけた「調整」へ

1、自治労新聞に掲載されていた「公務員制度改革の流れと自治労・公務員連絡会の対応」に、橋本内閣で行革会議が設置され（九六年）、それに基づいて公務員制度調査会なり地方公務員制度研究会が設置され、その後、それと平行して人事院が、この間給与制度の見直し、人事評価システムの問題などを検討してきた経過と流れが整理されています。

この「流れ」に、自民党行革推進本部原案（〇〇年一〇月）に始まって二月一日の「行政改革大綱」の決定、そして今年に入って一月に行革担当事務局が設置され、三月二七日の公務員制度改革の「大枠」、六月の「基本設計」という「急劇な流れ」が加わりました。

この流れは、今後の中で労組側との「調整」も行われていく。六月「基本設計」に向けてもそうですし、さらに法制化段階でも調整され、そして全体の流れになっていきます。

2、公務員制度調査会なり地方公務員制度研究会にはそれぞれ連合なり公務員連絡会・自治労としても委員を入れて関わってきたし、平行して人事院と交渉してやってきたわけです。ですから、これまで「流れ」の中から労組としての対応方針が出てきていたのですが、昨年の秋からの「急な流れ」が入る中で、自治労なり、公務員連絡会の「意見調整」[〃] 考え方の整理[〃]が、（三月二四日代表者会議がありました）が、その段階で「ようやくなされました。それが、「公務員制度改革に関わる自治労の基本的視点」、「時代の変化に対応した分権型社会システムにふさわしい民主的な地方公務員制度」の創造に向けた基本的考え方」です。

二、行革と一体でやられる公務員制度改革

1、一二月一日の「行政改革大綱」の「推進スキーム（イメージ図）」がありますが、これが大綱のすべてを網羅しています。

とくにこの中で公務員制度改革、規制改革、行政委託型公益法入の改革のところ相互に関連した形で進められていくのだと思います。

とくに自治体段階では、遡れば「新新行革指針」になるわけですが、それぞれの自治体で具体的な数値目標を決めた人員削減計画が策定され、全面的な機構の見直し等がやられている。もう一つが市町村合併で、三二〇〇余りある市町村を当面二〇〇五年の特例法期限までに一〇〇〇に統合することが進められている。つくられた財政危機と合併の財政措置をエサに国、県の強引な指導ふくめて市町村合併がやられている。自治体の場合は個々の自治体における行政改革と、とりわけ市町村合併を通じた合理化が推進されている状況にあります。

こうした自治体再編合理化を進めていくと同時に国全体として公務員のあり方が大きく

見直されていくわけです。

2、とくにわれわれとして重視しなくてはならないのは、自民党の公務員制度改革案でもそうですが、特権的身分保障の廃止です。この部分は、一つには、信賞必罰の人事システムで、不良公務員の排除という問題と同時に、もう一つは合理化手法の見直しが行われていくことです。企画部門と実施部門を分離する中で、とりわけ実施部門のなかで公務員でなければ取り扱えない事務以外の民間委託あるいは本体からの切り離しがドラスティックにやられていくのではないかと思います。これは規制改革の推進とあわせてやられていく。この点をきわめて重視しなくてはならないところです。そして、もう一つの柱が、公務員の新たな人事評価システムと給与制度の見直しです。

以上のようなことが、公務員制度改革の「大枠」、人事院の新人人事評価システムとしてそれぞれ発表され、今後更に調整されて、六月の「基本設計」、八月の人事院勧告、それ以降の法制化のなかでどう整理されてくるか、ということが当面の大きな焦点です。

三、自治労、公務員連絡会の基本的スタンス

1、自治労、公務員連絡会の態度ですが、先述した「基本的視点」等の中で、その真意はともかくとして労働基本権の回復を前面に出して六月の「基本設計」なり今後にむけて対応していく。その時の基本的スタンスは、要するに労働基本権を確立すると同時に「最低限これだけの歯止めをしていく必要がある」という立て方です。つまり民間並にするのであればこれだけの条件は確保しなさい、という立て方です。

ですから、「対等・平等な労使関係のもとで、雇用の安定などを確保する制度」ということで、「労働基本権確立を前提とした法整備においては、民間労働者における整理解雇四要件を公務員法において明文化」し、「解雇等の雇用にかかわる事項は交渉事項とし、労働組合の団結の力で雇用を守る仕組みを作る必要がある」としているところです。

「身分保障規定」については「公務員の人事の中立性・公正性を確保し、任命権者の恣意的・一方的な人事を法律で規制・制限することで、職務遂行にあたっての公正性を担保する」という性格を有する」とし、「極めてごく一部の官僚の不祥事に基づく国民の批判による自由で一方的な解雇」に具現化しようとするものであつてはならない。要するに、民間並という事で一方的に解雇する動きがくるのではないかとこの危惧を持ちながら四要件を法的にも整備をして労組として対応していく必要があると整理をしているわけです。

当初の自民党案にあった「特権的身分保障の廃止と労働基本権の回復」が、「大枠」の中では後退をして検討課題となっているが、「向こう側」に「良いところ取り」をされる危険があるなかで、しかし、問題から逃げてはいけなから労働基本権の回復ということであれば、「民間並みの状況」の中で歯止めをかけていこうという立て方に方針としてはなっているのだらうと思います。ですから、建前上は労働基本権確立でやっていくと自治労、公務員連絡会は意思統一したということであろうと思います。

二、新人人事評価システムにたいする態度については、一貫して能力実績主義については時代の流れの中で避けられない。それで、「四原則二条件」である。従来からこの方針を立ててきていますし、その基本は変わらないと思います。

四、これまでの合理化手法と今後のやり方

これまでの自治体段階における合理化手法は、退職不補充―多くの場合はそのあと臨時職員、嘱託に置き換える、民間委託にする。

民間委託をする場合、そこにいた労働者は、臨職や民間委託に置き換えるケースと職場そのものをなくしたり委託する場合、労働者については職種転換、配置転換する形でやる。あるいは退職勧奨という名もとの希望退職募集ということもこれまで一部でやってきています。強制的な希望退職はレアケースとしてはあったかも知れませんが、基本的にはこういった手法でこの間の合理化はやられてきました。

今回の「身分保障の廃止」という中で言われていることは、民間並みのリストラをやつていこうということだと思います。

五、賃金

賃金は、これまでの公務員の給与制度は、職務職階給と言われていますが、その基本をなす昇格基準表と標準職務表を基本においてやられてきています。それに対して組合の運動は、昇格については、旧制度の残存物であった吏員昇任試験を撤廃してきた。さらに六〇年代はワタリ、とりわけ八〇年代の「一級制」以降については昇格運用という形で一定の級まで実質上の賃金改善、昇格運用という形で生活給保証ということで運動を進めてきた。

当局側は吏員昇任試験を廃止する一方で、係長試験、主任試験等の試験実施で対応してきたのがこの間の経過です。

昇給についてはいわゆる定期昇給に加えて賃金改善の手法として、とりわけ六〇年代から七〇年代前半には一斉短縮、あるいは運用短縮という形で賃金改善をさせていく。あるいは特別昇給に対しては輪番制で行う。一部での成績特昇が実態であったと思います。国家公務員、都道府県、一部自治体においてはそういう形の特別昇給一号一五%財源を使つたやり方がされてきていますが、しかし、他の都市職、地方村職の場合にはほとんどいわゆる特昇財源を予算化した形ではやられてきていないということですから、当然のこととして成績による特別昇給はほとんどのケースでこれまではやられてきていないのが実態です。

昇給延伸についてはもちろん長期病欠等は一方であると同時に、やる場合においても処分者などきわめてレアケースに限定した形でやられてきていたのがこれまでの状況だ、と思います。それに対して今回、信賞必罰の人事制度、内容的には能力実績が反映した給与制度と新人事評価システムということを当局が出してきている。

(つづく)

自治体労働者への賃金削減攻撃との闘い

生活実態を訴えるが 「私は、妻と子供の三人家族です。収入は、私の賃金だけであり毎月が赤字です。子供が保育園に入ることを考えると今後が不安ですが、四%のカットとなればどうにもなりません。どこからも支援や補助は望めません。白紙撤回すべきで

す。」「六人家族で夫は遠隔地に通勤しています。二重生活は大変です。この間、保険に入り直したりしていますが、生活は大変です。今後介護も必要となることを考えると不安です。四%カットは厳しく、%の見直しや期間の短縮等をすべきです。」「三〇歳で夫婦とも市の職員です。二人の子供がいます。しかしゆとりある生活とはなっていないません。現状では三人目の子供が欲しくてもつくれませんし、携帯電話の解約、インターネットの解約、BS放送の解約、新聞購読休止、などの対応を考えざるを得なくなっています。市職員は賃金が高いと言われますが、民間と比較しても高いものではありません。カットは白紙に戻すべきです。』

これは、翌日に市議会最終日を控えた三月二一日に開催された第七回目の市長交渉の席上で発言した三人の組合員の生の声です。職員がこのように切実な生活実態にあるにもかかわらず、市長は「給与条例の改悪」を変えようとはしませんでした。

そして翌日の市議会最終日には「給与条例改悪案」を賛成多数（新社会党・共産党の三名は反対）で強行したのです。

労使合意をまもれ 「労働条件の変更は、労使が合意して行なうという事前の労働協約のない財政再建のため、職員の給与を削減することは許さない」として長井市職員労働組合は闘うことを決定し、約二カ月間闘いを展開しました。

具体的には、①二週間にわたる全組合員学習会、②ワッペン着用、③住民チラシ配布、④庁舎内座り込み行動、⑤二時間統一ストライキ、⑥議会傍聴行動、⑦総決起集会と市内デモ行進、⑧数回にわたる大衆団体交渉、などを積み上げてきました。

同時に、闘いの展開にあたっては単に市職労だけが裸で闘うのではなく、自治労山形県本部そして連合山形、県平和センター傘下の労働組合の仲間の支援、そして新社会党山形県本部の激励等を受けながら取り組みを進めてきました。

結果としては、当局提案を白紙に押し戻すまでには至りませんが、不満と怒りが大きく残る内容で闘いは休止せざるを得ませんでした。が、「闘ってよかった」「闘えてよかった」という想いは組合員のものとなっています。

組合員の意見はさまざま 給与削減の当局提案以降開催された市職労闘争委員会では、当初いろいろな意見や考え方が出されました。「闘いを展開する」という執行部提案に対する不安や心配が出されました。「交渉でうまく解決できないか」「公務員への風当たりが強く、民間が不況という状況で市職労だけが闘うことはどうか」「提案は許せないが、座り込みやストライキを回避する方法はないか」「管理部門において、なかなか行動に参加するとはならない」とする声が出る一方で、「今闘わずにいつ闘うというのか」「組合は当局になめられている、足元をみられている」「勇気を出して行動を起こすべき」「もう黙っていられない。昨年と同じ（五五歳昇給停止）にしてはならない」等とする声が相次ぎました。

また、「闘うことには賛成だが市職労の団結にヒビが入るようなことだけは避けて欲しい」「闘いに参加する職場とそうでない職場が出ることはないようにして欲しい」という組織を想う声も出されました。

引き続き職場オルグや数回にわたり闘争委員会をいねいに開催する中で、「情勢は良くないが、やっぱりみんな頑張ってる闘おう」という圧倒的な意志統一となり闘いに入りました。

昨年の三月に、交渉も闘いも具体化できないまま一方的に「五五歳昇給停止」の条例改正案を市議会で賛成多数で通されたこと、そしてこれも闘いを組織できないままに「学校給食共同調理場の搬送部門の民間委託」を強行されたことに對する歯痒さと苦い経験と反省が作用したこと、そして「ここまでやられて黙ってはいられない」というギリギリの意識が「頑張つて闘おう」という意志統一につながったこと、同時にかつて長い期間にわたつて闘つた経験のある中堅組合員の討論リードや励ましが大きく影響したこと、さらに青年層の組合員が県内最下位の賃金実態にあることから闘う決意を固めたこと等が、一部の消極論を覆すことになった原動力となつた結果であると思います。

闘いの経験のある組合員が先頭に 闘いの経験のある中堅組合員は具体的な取り組みの先頭で随所に役割を果たすこととなりました。

特に、一九八七年の学校給食共同調理場搬送業務民間委託反対闘争以来経験のない「庁舎内座り込み闘争」では、初日から当局の弾圧を心配した中堅組合員有志が率先して行動の先頭に立ち上がり、座り込みの最前線で当局と対峙したこと、交渉の中ではともすれば課題から逸脱しようとする流れを修正する意見を出したり、時には交渉をリードする発言をするなど、目立ちほしくないものの重要な役割を果たしました。

「かつての闘いの苦しい経験」が随所で発揮されたことは組合員に勇気を与えることになりました。

当局の姿勢を目のあたりにして組合員が怒つた 序盤では助役交渉が、そして三月に入つてからは市長交渉が設定され、それぞれ大衆団交という形態で展開されました。

この間の市議会での市長答弁は「行財政改革を進める上で、理解と納得を得るためには最大限時間をとり話し合いに応じる。対職員団体との話し合いも、時には青空交渉であっても応じていく」というものであったにもかかわらず、結果は「なかなか日程が取れない」という口実で交渉日程がなかなか取れないことや交渉時間が一方的に短縮される、あるいはいきなりトップ交渉を設定する、そして突然に交渉日程が変更されること等が相次ぎ、けつして議会答弁のような誠意のある対応とは言えない状況が続きました。

しかし交渉を重ねていく中で、交渉に参加した組合員はしだいに「当局の欺瞞性やまったく職員の事など眼中にない態度、そして何よりも話にならない言い訳の連続と初めに削減ありき」という姿勢を目のあたりにすることで、「交渉でなんとかならないか」という期待どころではないこと、何を言っても聴く耳を持たない当局の姿勢に怒りと憤りを感じ、「絶対に許せない」という決意に変わることと闘いは目を追つて盛り上がりを見せるといふ結果を生むこととなりました。

さらに、「長井市の財政事情を説明すれば押し黙るだろう」と考えていた当局の考えとは裏腹な結果となりましたし、逆に組合員の意識を高揚させることにしかならず、当局に對する不信感を増幅する皮肉な結果となりました。

当局の傲慢で高圧的な姿勢と言動を實際に目のあたりにすることや当局の不当性を見聞きすることで組合員は真実の姿を知り、「このままにはおけないし、頑張つて闘う以外にない」とする率直な考えに転換することを身をもって実感できたと言えます。幹部請負や執行委員会だけの交渉や取り組みではなく、組合員も一体で取り組みを進めたことが多くの組合員の結集につながったことは大事にしなければならぬと痛感しています。

動く仲間の支援が大きな力に 同時に、「孤立した闘いになるのではないか」と考えてい

た組合員と市職労にとつて、県内の自治労に結集する仲間や産別を超えた仲間からの連日の支援と各種の激励は大きな勇気となりました。

また、座り込み行動初日や総決起集会等には新社会党山形県本部から思いもかけず激励に駆け付けていただいたことも励ましになりました。

働く仲間同志の連帯と交流が「何よりも励ましになり、組合員に勇気を与えることになる」ことを痛感させられました。期間中、組合員同志の交流の機会や意見交流の場を設定するなどの余裕があれば、さらに労働者同志の連帯が確認できたと考えますが、いかんせんそのようなことを考える暇もない中での取り組みにしかならなかったことも実態です。

残念なのは、当初予定の日程や行動が当局等の都合で毎日変わり結果として提起していた行動予定が当日になって大きく変わることで、しかも連絡体制が不備でありなかなか臨機応変に対処できないこととなり、動員者に混乱を与えてしまったことは今後にかきしていただく必要があります。

「数」で押し切る議会 市議会最終日の翌日の朝日新聞の記事は、「削減ラッシュ」という見出しであったことに象徴的なように、長井市議会三月定例会は削減提案が相次ぎ、いずれも賛成多数で可決されました。

主なものは、「職員給与の削減」、「市三役の報酬削減」、「管理職手当の削減と差別支給」、「特殊勤務手当の削減延長」、「旅費の削減延長」、「議員の報酬削減」、「農業委員会委員報酬削減」、「各種審議会委員等の報酬削減」、「議会議員定数削減」など、枚挙に暇がないほどの文字通り削減ラッシュでした。

すべてが、行財政改革に基づくものであり、かつ「行財政改革推進委員会答申」どおりの内容で、削減がすべてに優先すると言わんばかりのものでした。

圧倒的に保守系議員が占める議会にあって、「削減反対」とする声は少数でありかき消されがちですが、その中にあつても新社会党と日本共産党の三議員は奮闘しましたし、「議員定数削減」ではほかにも二名の議員が反対にまわりました。このことは一年前の議会では考えられなかったことです。

また、議会運営でもさまざまな提起を行い、数で押し切るという態度を変えようとしてきました。

「昨年三月議会を踏まえて、当局の議会への提案は、合意された内容で提案すること」、「提案権の乱用は、いたずらに議会に混乱を持ち込むこととなり、当局の自重を求めること」等が昨年四月の議会運営委員会で確認されたこと、さらに以降の議会質問では、「行財政改革を進めるにあたっては、相手のある課題は最大限話し合いを重ね、理解と納得を得ること」が再三にわたって言われたこと、今回の「職員給与削減」提案についても議会運営委員会で「当日提案ではなく、最終日まで労働組合との話し合いを継続し、合意形成をめざすこと」としたこと、さらに最終日では「職員給与削減の条例改正案の審議はあくまで委員会付託を求め、削減方法についての修正案提案の可能性を模索する」ということで抵抗をしてきたところでした。

しかし、結果的には保守系が当局提案どおり「数で押し切る」という対処となり強行したという状況となりました。同時に、当初は「議員の給与削減には反対する」という物分りのいいような言い方をしていた数人の議員も、会派の縛り等で結局は賛成にまわるという事態となりました。

(つづく・高橋 孝夫)

三十年おくれのサッチャーリズム

— 小泉「構造改革」で日本経済はさらに混乱 —

自民は「進むも退くも地獄」

「聖域なき構造改革」、「行革断行内閣」を売りとする小泉の手法と政策の全貌が浮かび上がってきた。同時に、自民党の命運も明らかとなり始めた。

小泉は「政治を変える」、「自民党を変える」と総裁選に臨み、利権・派閥政治の親玉格だった旧田中派、経世会、平成研究会の橋本を粉砕した。内閣成立から小泉人気は上がる一方でどの調査でも支持率は八五%を超え、不支持は六〇七%との異常さである。支持率の高さは、小泉と自民党に「進むも地獄、退くも地獄」との三池炭鉱労働者のかつてのスローガンを強制する。

小泉は旧利権政治を「改革」しつづけねば人気を維持できない。しかし、その「改革」は自民党の支持基盤と政治利権構造を根本から揺り動かせる。こうして、旧自民党は「再生」されねば生き残れないことになる。他方、小泉の「改革」が挫折した時、シャボン玉のようにふくらんだ小泉人気は一気に破裂し、自民党は崩壊することになる。ようするに、進んでも退いても自民党はなくなるのである。

小泉が呼号する「構造改革」はけっして新しいものではない。第二臨調（一九八二年）以来の一連の行革委員会、行政改革会議のほう大な文書にすでもらわれていることだ。しかし、自民党の政治支配構造と深く関係することがらであったことで、これまで実行が見送られてきていただけだ。小泉が「売り」とする郵政三事業民営化、特殊法人の民営化・整理統合、市町村合併・地方分権推進策と密接不可能な地方交付税削減、そして地方に厚く都市に薄い公共事業のあり方の見直しはいずれもそうである。

これら「改革」の実行で自民党の支持基盤は消えてなくなる。公共事業・地方交付金見直しはまだスローガンだけだ。しかし、はやくも小泉を支持し投票した地方の建設・不動産業者からは「裏切られた」との声が出始めている。小泉のメッキがはげおちるのは意外に早いようである。これに代わる自民党支持基盤は新しく生み出されるのか。参院選後、これら「改革」が本当に実行され、小泉自身が説く「痛み」が国民に襲い来たった時、日本政治はいったいどのような状況がもたらされるのか。小泉はおそらく夜も眠れない日が続いているにちがいない。

「化け物」と「妖怪」の二人三脚

小泉は人気を維持しつづけねばならない、「改革」という幻想を振りまきつづけねばならない。その小泉に、「平成の妖怪」中曽根康弘が「今のこんな状況をみると体がうずき、このままあの世に行けない。もうしばらく働かせてほしい」と急接近している。中曽根は総理大臣になることをひたすら夢み、「メザシ」の土光敏夫氏をかつき第二臨調を発足させた。第二臨調には八つの部会と二つの特別部会が設けられ、第二臨調発足の日から毎日のように、「改革」の幻想が振りまかれた。

この時の状況を第二臨調の「参謀」を自認した瀬島龍三は①国民的支持と流れ、②政府（党）の不退転の決意、③改革の勢いの連続性をつくったことが第二臨調成功の秘訣だっ

たと次のように語る。

「報道機関対策も重要で、毎日の記者会見はもとより、各種のマスメディアに臨調メンバーは積極的に出てもらうようにした。毎日の新聞、テレビなどに臨調の進めている討議が載り、賛成、批判、反対など、国民の前に問題点が絶えず提起されたことは、一つの大きな流れとなつて有益だった。

当時、このような言葉があった。『烏が鳴かなくても毎日、新聞で臨調が鳴いている』平成の大久保彦左衛門気取りの中曽根はみずからのこの体験を小泉にささやきつづけるにちがいない。「とにかく、流れをつくることが重要。そのためには間断なく情報をばらまきつづけることだ」と。

小泉政権発足以来の流れは、小泉の化け物のような高支持率に乗っかって、この流れを踏襲しているかにみえる。

自民党とは「断絶」

小泉が「聖域なき構造改革」をとりしきる組織は①経済財政諮問会議、②総合規制改革会議、③都市再生本部、④産業構造改革・雇用対策本部、それに小泉が「改革」の目玉とする、⑤郵政三事業懇談会、⑥首相公選制懇談会であり、その横に自民党の国家戦略本部、政府・与党政策懇談会である。この陣立ては中曽根の第二臨調時代にくらべ、自民党、財界との関係が弱いのが特徴だ。と同時に、第二臨調では委員に労働組合幹部が登用され、労働組合が反対できない仕組みがつくられてきた。

小泉「改革」路線の機関車は、五月一八日、小泉自身が「聖域なき構造改革を肉付けするための最も重要な会議」と表明した経済諮問会議だ。この会議は政府閣僚（首相、官房長官、財務相、経済財政担当相、総務相、経済産業相、日銀総裁の七名）と民間人（大学教授二名、財界人二名の四名）の十一名で構成される。この経済財政諮問会議は五月二十六日に「新世紀維新のための経済財政政策―骨太の方針」を発表、さらに六月下旬といわれる本答申にむけて次々と「素案」を発表しつづけている。

その「改革プログラム」とは①民営化・規制緩和推進として①特殊法人への補助金削減、②公団・公庫の民営化、③郵政事業の民営化の検討、④国立大学に民間経営手法導入と統廃合、②地方の自立・活性化として①市町村の再編促進、②地方交付税制度の見直し、③水道など地方公営企業への民間的経営手法導入、④外形標準課税の早期導入、③財政改革として①道路等の特定税源の抜本的見直し、②未着工のダム、高速道路事業凍結等を中心に、④社会保障番号、社会保障個人勘定の創設と導入を柱とする保険機能の強化、⑤保育所待機児童をゼロを目標とする生活維新、さらに⑥五百三十万人雇用創出という人材大国、さしに⑦株式投資などの投資優遇への税制改正に重点をおいたチャレンジ支援というものだ。

ようするに、経済再生のためには民間企業の投資意欲を増幅させることが重要と、民間企業にすべてをまかせようというのである。この面からも、郵政民営化を「目玉商品」に第二臨調路線以来、一貫して主張されてきた行政改革を推進するというのである。これは三十年おくれのイギリスのサッチャリズム、アメリカのレーガニズムの実践である。おそらく実現は不可能という事態に直面する。というのは、金融自由化で大騒ぎした時もあったが、不況という状況下にこんな大ブロシキを掲げることは、景気を冷やす方向にしか作用しないからだ。

失業者をつくり出せば赤字はなくなる!?

小泉流「行革」の背景にはこれまでどの国も直面したことはない深刻な問題がある。一つは処理すれど処理すれどふくらみつづける銀行がかかえる不良債権と金融システム不安の解決、二つは天文学的にまで積み上がった財政赤字問題である。日本の歴代政府は九〇年代以来、IMFやIBRD（世界銀行）の国際金融機関、アメリカ政府からその早期処理をせまられてきた。

不良債権処理は企業倒産を続出させ失業者をつくり出す。さらに景気を冷やす。小泉は「雇用問題がたいへんになるから、五百三十万の雇用創出だ」と幻想を生み出すことに努め、今度、行政改革の進捗状況を点検・評価する石原伸晃行革担当相の私的諮問機関「行革評議会」のメンバーとなった作家の猪瀬直樹は「構造改革は失業などの痛みを伴うけれど、いかにもうけるかという明るい話として受けとめるべき」「日産自動車だつて黒字になった。ゴーンという異人の代わりに、小泉首相という変人が来たと考えればいい」とのたまわく。失業者をつくりだせば財政赤字は克服されるという脳天気ぶりである。

小泉はさらに来年度予算で「国債発行を三〇兆円以下に抑制する」と公約した。この公約で小泉がせまられる金額は約三兆円。この三兆円をどこからひねり出すかが、小泉の頭の痛い問題としてのしかかっていることだ。その対象が地方交付税、そして公共事業費の削減で道路特定財源の見直しということになる。特殊法人の民営化は次の段階である。

現代社会の「市場万能論」を反映してであろう、小泉流「改革」はじつに民間企業本位である。たとえば国立大学の民営化・統合論は少子化で私立大学が次々に倒産しているなかにあって、少なくなった学生をどう私学にふりわけけるかの露骨このうえない政策だし、雇用対策として大学に社会人を今後五年間で百万人規模にふやすというのも、私学の経営対策の一環である。特殊法人の民営化、政府系金融機関九つの統廃合もそうである。

◇資料◇解雇撤回・地元JR復帰を闘う国労闘争団（二〇〇一年六月一四日）

ILLO派遣第二次代表団の報告と私たちの決意

私たち解雇撤回・地元JR復帰を闘う国労闘争団は五月二九日～六月七日、今年三月に続く第二次の代表団をILLO（国際労働機関）に派遣しました。ILLOでは五月三十一日～六月一日に結社の自由委員会、六月五日～二一日に総会が開催されています。代表団は六人で、闘う国労闘争団・原田巨共同代表と帯広闘争団・馬淵茂団長の闘争団代表二人に、東京清掃労組・星野良明委員長をはじめ四人の支援の方々の同行をいただきました。

今回の代表団の目的は、結社の自由委員会に二つの追加情報（二〇〇〇年十一月の勧告が日本政府に情報提供を求めている「四党合意」と「交渉」についての進展状況、東京高裁の判決内容、に関する事実経過と私たちの主張）を提出すること、ICFTU（国際自由労連）のジュネーブ駐在代表と各国労働者側代表に事実を伝え、協力要請を行うことなどでした。

五月三〇日に結社の自由委員会の事務局と面会し、やりとりの中で改めて次の点が明らかにになりました。

①結社の自由委員会が一九九九年十一月の勧告で求めた採用差別に関する情報について、国労にも提出のチャンスが充分にあった。しかし、それをしなかったため、政府からの一方的な情報により、事実誤認の二〇〇〇年十一月勧告になったこと。

②結社の自由委員会は、二〇〇〇年十一月勧告は結論であり、今後は勧告の実施状況に関する情報以外は受け付けないという姿勢であること。

③日本政府から勧告の実施状況についての情報は届いており、結社の自由委員会事務局は、「自民党や社民党が四党合意のできる限り早い実施のために努力している」という誤った認識に立つて

いること。

④政府情報は、結社の自由委員会で審議され、理事会が審査した後、オープンになること。
⑤結社の自由委員会は、「四党合意」によれば、J Rには交渉に応じる義務がある」という認識に立っていること。

代表団は改めて、二〇〇一年一月勧告には事実誤認があること、不当労働行為があったこと、日本の労働委員会制度にかかわる問題であること、解決交渉はまったく行われていないこと、それどころかさらに苛酷な条件が国労側に突きつけられていること、などについて訴えました。そして、①交渉は行われていない。「四党合意」では「当事者全員が満足する解決」「労働者が公正に補償される解決」には至らない。②東京高裁判決はILO八七号・九八号条約に違反している、などの内容の追加情報を提出しました。事務局は、「国労本部からこうした情報は無視してほしいという手紙がきている」などとして一旦は難色を示しましたが、「参考資料」として受け取ってくれました。代表団はまた、ICFTUのジュネーブ駐在代表ダン・クニア氏をはじめ各国の労働者側委員たちと面会し、協力要請を行いました。これらの面会で、今後の取り組みに役立つ貴重な情報とヒントを得ることができました。また、結社の自由委員会での審議は、一月に延期されたことを知りました。

私たちは、今回の代表団派遣によって改めて、一九九九年一月勧告以降、国労としてまったく情報提供を行わなかったことが、事実誤認による二〇〇一年一月勧告を許してしまったことを痛感しました。当事者として痛恨の極みです。この点は、国労本部の重大な過失として厳しく総括されなければなりません。

労働委員会が明確に認定している不当労働行為が「なかった」とする偽りの情報を提出した政府を、私たちは絶対に許すことができません。政府の不当なやり方を国際・国内世論に訴えながら支援を広げ、ILOとその関係者への情報提供と働きかけも粘り強く続けていきます。

「不当労働行為はなかった」という事実誤認によって、この問題を解決することはできません。労働委員会制度を守る闘いと結合した新たな闘いの準備にも取り掛かることを明らかにし、闘う国労闘争団の決意とします。

◇ 読者からのおたより ◇

仮処分命令申し立てを却下 Kさんは今井鉄工所から不当解雇され、神戸地裁尼崎支部に労働契約上の地位保全等仮処分命令を申し立てていました。ところが、裁判所は「本人並びに家族全員の有価証券、所有不動産の登録事項明細書などの提出を求めたのに、これに応じなかったので、保全の必要性の有無が分からない。むしろ債権者の夫あるいは債権者自身に相当額の預貯金がある可能性が高い。従って申し立てには理由がない」と、解雇理由などについていさいふれることなく「本件申し立てを却下する」という信じられない決定をしました。労働者が解雇されればその賃金を奪われるわけですから、生活にいちじるしい障害が生じるのは当然です。どうして預金通帳などすべて提出しないから、相当の預貯金がある可能性があり、保全の必要性は認められないという結論になるのでしょうか。裁判所は労働者とはどのような立場の人なのか理解していないと言わざるをえません。ただちに大阪高裁に即時抗告するとともに、本訴を準備して闘うことにしています。(尼崎・K) 編集部より ヒドイ！これが日本の裁判の実態なのかしら。

どう闘うかII どう生きるか? H十二年(二〇〇〇年)介護保険発足第一号該当年。まずは、自然(環境)、社会(地域)、健康(疾病)、沢山の問題ある中で今年は、大事な健康(資本)の基礎づくりの実践に入りました。情勢打開の三つのポイントを教訓に①人と成りの歴史と価値観の学習で、②私なりの判断で発言し反応反応を学習しつつ、③相談、会議の方針で実践展開、重要な御夫婦の「この指とまれ」高くかつ丈夫を願いつつ、祈りつつ。先日の「一族の集い」教訓の実践成功で感激、感謝の気持ちの土産です。(茨城・W)

編集部より 私メモへのお返事、心からありがとう。このメモのポイントは、「どう闘うのか」をテーマに、①労働運動の原点は集まること、②私たちには「力」「能力」があることに自信を持つ、③競争がもたらしている弊害と意識の変化に注目する、④情勢打開の三つのポイントとして①ウサギのように耳を長くし生きた情勢を集め、フクロウのように情勢を分析し、タカのように爪をとき、ヘビのようにこうかつに相手にせまる、②待ってちゃダメ、③集まり・学習し・議論し、「こうしよう」と方針を出すというものです。