

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ケ谷九〇四 電話(03)3337714 649 FAX(03)329915367
振替 〇〇一〇〇一 九一五八四三一 労金 中央労金本店 No.1154163

購読料 月額600円 6カ月前納制

〈もくじ〉

■巻頭言

凜とした態度で生き闘おう！

..... 2

ペイオフで金融システムはさらに動揺

..... 3

◇資料と解説◇

全労協が「解雇制限法」制定で連合に申し入れ

..... 4

労働運動センターが「事務所開き」開催

..... 4

— 三月一日(金) 午後六時三〇分より、全水道会館(東京)で—

◇Q小における暴力・いじめ事件の経過・続

ようやく息子 は自主登校へ

..... 5

いじめ・暴力と闘った親子の記録(下)

◇資料と解説◇

政労資「ワークシェア」検討会議について

..... 10

ワークシェアリングを「首切り賃下げ」の道具にさせるな

..... 11

読者からのおたより

..... 13

旬刊 社会通信

NO. 828

二〇〇二年三月一日号

二〇〇二年三月一日発行
(毎月一日・二日・二日三回発行)

凜とした態度で生き闘おう！

話は古くなる。二二八年にさかのぼる。

蜀の宰相・諸葛孔明の部下である馬謖は魏との闘いで、戦法を誤って惨敗を喫し斬罪を申し渡される。有能の士を失えば国家的損失と説く者もいたが、諸葛孔明は「彼を斬らないことはさらに大きな損失を招く。惜しむべき者であれば、なお大義を正さなければならぬ」と聴かなかつた。『泣いて馬謖を斬る』の由来だが、「馬謖よ許せ。本当の罪は自分の不明にある」と諸葛孔明は、顔を覆って泣いたとされている。英断か否かの判断は後生の人が決めることである。

アフガニスタン復興支援国際会議への非政府組織（NGO）の参加拒否問題で、野上事務次官と対立した田中真紀子外務大臣が更迭された。「国会審議の紛糾に対する責任」と小泉首相は語っている。おかしな話だ。事実関係の究明を曖昧にしたまま、当事者三人を更迭（首切り）して事足れりとするのでは、事の本質を隠したまま幕引きを急いだと言わざるを得ない。臭いものには蓋の常套手段だ。

マスコミ各社の世論調査は、外務大臣更迭が引き金になり小泉内閣支持率は急落した。真実を明確にせず釈然としない「けんか両成敗」が背景にある。小泉首相は国会審議の正常化のため「泣いて真紀子をきった」のであろうか。更迭劇では「刺し違え」という古めかしい言葉も囁かれた。一昔前の政治に逆戻りしたような気がする。小泉首相が「抵抗勢力」とさえ言われる始末である。

雪印食品が狂牛病対策のため、国の「買い取り金」を騙し取る目的で輸入牛肉を国産牛肉と偽っていた事件が発覚した。国内産の変更など調査が進むにつれ明らかになり、会社ぐるみで以前から行われていたことも判明した。許せない犯罪行為だが、すべての囑託社員やパートの約一千人に解雇が通告された。さらに、一千人いる正社員についても削減策が検討されている。これも「泣いて」斬ったのであろうか。

一方、アメリカのブッシュ大統領は、一月二十九日、一般教書演説でイラク・イラン・朝鮮民主主義人民共和国（北朝鮮）を「悪の枢軸」と呼び強い警告を発した。冷戦時代かと錯覚するほど強硬な言葉だが、アメリカ国民の支持は高かった。唯一の超大国が、その意に反する国や勢力を「対テロ戦争」の対象とか「悪の枢軸」と決めつけ、武力行使を正当化し弾圧する姿勢に空恐ろしさを感じる。

今年起きた三つの事柄だが、何やら国労本部と重なって見える。地方分権時代にあつて、行政は情報公開・市民参画・NPO等との連携が、まちづくりの課題でありキーワードになつている。透明で開かれ主権者たる市民との協働が求められている。資本に搾取され差別・人権侵害などの攻撃に抗する仲間の組織体である労働組合こそが、行政の課題・キーワードを先取りして遂行する責務がある。それは、「四党合意」に基づく解決交渉内容を公開し、組合員・とりわけ当事者（闘争団）の声を素直に聴き、今日まで支援してきた団体・個人の知恵・経験を借り、解雇・差別を受けている（受けようとしている）人々と連帯し、共に闘うことである。

これを実行しない組織体は行政であれ、企業・団体であれ、人心は離れ将来の保障はない。現場で苦悩して奮闘している人々の声や経験に学ばなければならない。

アフガニスタン復興以前から活動してきたNGOや、農水省が酪農家の声を聴かなかつたことが、前述の「事件」の根底にある。その点、アフガニスタン復興支援国際会議の

議長を務めた緒方貞子さんが、まずアフガニスタンの現地に赴いた姿勢に学ぶべきである。愛する国労が、自壊することを防ぎ、たしかな労働組合にするため、凜とした態度で生き闘おう！

(佐藤 昭一)

ペイオフで金融システムはさらに動揺

不況をよそに、ペイオフ論議がさかんだよね。あなた、ペイオフって知ってる。多くの読者はこう答えるんじゃないかな。「知ってるよ。言葉だけはね。我が家は関係ない。貯金はようやつと三百万、借金千五百万だから。十年前に家を建て、住宅ローンがまだこんなに残ってる。ペイオフどころじゃないのが我が家の状態。」と。

さらにこう続けられるんじゃない。「ここ二三年、収入は減りつづけ、ローン返済のやりくりが四苦八苦。ほくらの生活を『国有化』してほしいくらいよ。借金棒引きのペイオフなら大歓迎で、新聞も目を皿のようにして読むけどね」と。

ほくもペイオフなんて関係ない。だけど、マンシヨンの管理組合で役員、それも会計やってるんだ。管理組合の預金は約六千万。普通預金が一千万と定期預金が五千万なんだ。総会では組合員から「ペイオフ対策は十分なんでしょね」との意見が相次ぐんだよね。多くの所は少ない方、大きなマンシヨンの積立金は億単位が普通なんだ。

これ、ペイオフ対策やるのたいへんだよ。たとえば積立金(預金)が二億円あるとするよね。ペイオフ解禁で、銀行が倒産した時支払われる限度額が一千万円だから、二十口に分けなきゃならん。その事務作業たるやたいへん。さらに管理も。

町の金融機関だって信用組合、信用金庫はいま倒産ラッシュだよ。離合集散は当たり前で、実際どうなるかわからない。大都会では都市銀行が繁華街に支店をかまえてる。しかし、地方では県庁所在地を中心に人口十万以上の市じゃないと、都市銀行の看板は見られないでしょ。その都市銀行も、四、五年前には九つあったけど、今では四つのグループに統合されている。ある人がこんな事言ってたよ。「日本の銀行合併は弱者の寄り集まり。そのうち一つになっちゃうんじゃないか。その時、どうすりゃいいの」と。

これ、笑い話じゃないんだ。現実にありうる話かもよ。だって、すでに九兆円もの税金が大銀行にみつがれて、政府はさらに「公約資金の再投入も」なんて言ってるんだから。ペイオフ解禁でこれが現実のものになるかもよ。まず税金、信組が打撃をこうむるよね。だっていつつぶれるか分からない金融機関に預金しないよ。それどころか、そこから引き出し都市銀行に預金が流れるだろう。町の金融機関はこうしてつぶされていくことになるんじゃない。

都市はいいよ、都市銀行がある。でも、地方はどうなるの。金融は経済の動脈だ。だから金融機関がなくなれば経済が崩壊することになるんだよ。北海道の拓殖銀行倒産がいい例だよ。北海道銀行と北陽銀行がその遺産を継いだけど、北海道銀行なんて株価は九〇円台だよ。拓銀の遺産を引き継いで業績が上がると思われたけれど、アップアップの状況。都市銀行もこれから統合の本番を迎えるね。町の繁華街には富士・第一勧銀、さくら・住友、三和・東海、あさひ・大和が軒を並べていた。統合で支店が消えてなくなるよね。それとともに銀行労働者も。統合したって強くないのが日本の銀行なんだ。不良債権はふくらみつづけ、「公的資金再投入」が国会、政治の場で論議されているくらいなもの。

ようするに、ペイオフで国民の金融機関への信頼は揺らぎ、政府は事後対策に追いまくられ、銀行はペイオフで事務量だけがふくれ上がる。さらに預金がふえても低金利、貸し

渋りで貸出先がない！ 政府・自民党は「金融システム健全化のため」というけれど、じつさいは「不健全化」につながり、日本金融システムはさらに不安定にしかなりやしないんだ。そのうえに、郵便貯金の民営化を小泉は馬鹿の一つ覚えのようにいつてるんだから、これは日本経済破産宣言なんだよ。

◇資料と解説◇

全労協が「解雇制限法」制定で連合に申し入れ

全労協（全国労働組合協議会）は二月三日、連合に『解雇制限法』制定にむけ、「共同行動の呼びかけ」と「取り組み」をするように申し入れた。これは、現下のすさまじいリストラ合理化による首切りの激増、さらに政府が「解雇ルールづくり」をおこなっていることに、共同のたたかいを展開しようと呼びかけたものだ。

「解雇制限法」制定のための共同行動について

貴連合が日本労働運動を代表する組織として、働く者の「雇用」、「生活と権利・人権」のために活躍されていることに対し敬意を表するものであります。

さて、政府の「総合規制改革会議」は、昨年十二月に十五分野にわたる規制緩和に関する提言を出しました。この提言は、労働者・国民の「労働」と「社会生活」に大きな影響をあたえるものが数多くあり、労働団体としても今後厳しく対処して行くことが求められています。特に、「解雇」に関することについて、「解雇の基準やルールについて立法での明示を速やかな検討を」と提言しております。そして、二〇〇二年中に法案作業を進め、二〇〇三年には新「解雇ルール」の法案提出されるといふ情報も伝えられています。

これは、企業が労働者を「雇いやすくする」ためと云っていますが、逆に、企業が必要がないと判断する労働者を「解雇しやすくする」ための新「解雇ルール」づくりであり、企業の「リストラ」・人員整理・解雇を支援するものです。また、日本には解雇を規制する法律はありませんが、労働運動の闘いを背景に裁判所の判決により、解雇を規制する「判例・法理」が確立されてきています。この「判例・法理」を「解雇は原則自由」化に向かって規制緩和しようとするものと云えます。この「解雇の基準」に関する問題は、日本の全労働者・労働組合に係わる重要課題です。ご存知の通り、EU諸国では解雇を規制する法整備がされてきています。ILO条約でも解雇を規制しています。日本国憲法においても「労働権」「生存権」が保障されています。労働者にとって「雇用の安定」こそ何よりも重要です。まさに、企業の「社会的責任」を放棄した身勝手な営利本位のリストラ、解雇や「解雇は原則自由」化に向かっての政府の新「解雇ルール」の立法化を許してはなりません。労働者の「雇用の安定」のために、例えば、「判例・法理」に基づく「解雇制限法」（仮称）を制定することが日本労働運動に問われています。

つきましては、日本労働運動を代表する立場にある貴連合が中心となられて、全労働者・労働組合のために「解雇制限法」（仮称）の制定に向け、「共同行動の呼びかけ」と「取り組み」をされることを申し入れるものです。

労働運動センターが「事務所開き」開催

昨年十二月一日、高橋義則、橋幸英、横堀正一の三氏を共同代表とし、労働運動センターが結成されました。同センターは、「労働者の権利維持・獲得と闘うまともな労働運動「再建」を第一の目的に掲げています。

その発足とお披露目をかねた「設立と事務所開き」が左記の要領でおこなわれます。読者のみなさんのご参加を心から訴えます。

日時 二〇〇二年三月一日（金）午後六時三〇分より

場所 全水道会館（JR・地下鉄水道橋下車、徒歩一〜二分）

記念講演 二瓶 久勝（オリジン電気労組書記長）

◇Q小における暴力・いじめ事件の経過・続◇
ようやく息子自主登校へ

いじめ・暴力と闘った親子の記録(下)

三年保護者懇談会

(一二月二一日(金)一九・〇〇 Q小)三〇人位の参加で、三学期からのクラス替え(総替え、四年時のクラス替えを前倒し実施)を学校側が説明。

乙(いじめ被害者の父親)は校長の要請で欠席。「本年四月からの学級編成が適切でなく、新年からの落ち着いた教育環境をつくるため、学校の施策としてクラス替えを実施する。四年時のクラス替えを前倒し実施するもの」としても、「乙の要望が通ってしまつた。反対」といういくつかの強い意見も出た。が、「他にも問題があつたし、学校の施策として実施させてもらう」との校長発言を結論として了承。

市教委・A主事との間で甲(いじめ被害者)の父親乙が話していた、「S(いじめ加害者)の母の友人に話を(懇談会成功のために)しておいてもらう」ということをA主事が校長に伝えたのに、校長が実行していなかつたことから起こつたまたぎの乙批判(校長が「直接お願いした」という三人位の名簿も大事な人は乙が県教委H氏に伝えた名簿)。

また、「乙の要望」との発言があつたとき、「それは乙でなくS君の保護者の要望だ」ときちんと説明すれば誤解はすべて解けたのに、校長はそれをしなかつた(一二月二八日にS君の側が二回も学校にクラス総替えの要望をだしていたことが発覚。なぜか校長は乙に秘密にし、加害者Sをかばつてばかり)。乙は総替えにはずっと反対しているのだ(他の子に迷惑はかけられない、と)。

後日(一二月二八日)乙が「賛否両論だつたでしょう」というと、校長は「賛成も、学校の施策だからということ、八割は納得されていませんでした」と。挙手やアンケートをとつたわけでもないのに。それにしても、校長の責任で乙批判・反対の世論となつたもの。また、女子のいじめ事件の方がはるかにひどい差別・人権侵害で救済が必要なのだ。

校長との対話

一二月二二日(土)一〇・〇〇 Q小校長室に呼ばれ、校長と甲の父親乙が話し。

校長「二つある。一つは、きのう保護者から、『学年全体の行事で二人が出会つてしまふことまでも否定されると何のためのクラス替えかわからなくなる』という意見が出されたがそこはどうか。二つは、一二月二七日の朝のトラブルで子どもたちが甲さんのお父さんは怖いと言っている。授業参観ですつと後ろに座つておられると子どもたちが怖がるので、校長室などに来たい欲しい」

乙「否定するとかしないとかの主観の問題でなく、ことは病氣の話。まるで病氣のことがわかつていない意見だから、それを無批判に私に言う校長自体、まだ病氣に無理解なのではないか。元氣よく来れて回復してしまえば、学校行事に限らず、一緒に仲良く遊んだらいいし、そのときの病状しだいだ。だいたい三学期なんて、一二月二五日をカゼで延期(！)したマラソン大会と卒業式・修了式くらいでしょう。」

二番目は、Sを教室に入れて、三ヶ月ぶりで朝から着席した甲を担任K教諭が追い出そうとしたからで、そのことをきちんと子どもに話せばわかる。うちに来る甲の友達と私はいつも一緒に卓球などしてなごやかに遊んでいる。保護者も来なくていいように、教室を

きちんと二階の北端と南端に分けて（今のQ小にはQ東小が分離独立し、空き教室がたくさんある）、一日学校に子どもを安心して預けられるようにして欲しい」
校長「教室引き離しは検討します」

電話

一二月二六日（水）一四・一〇 甲の父親乙の職場に市教委A主事より電話。一二月二一日の懇談会、二人ほど強く反対あり。半分くらいの欠席者には、文書で郵送連絡。教室の配置、難しいようだが（今の乙の要請を受けて）なお検討する。

（Sの）いじめ・暴力事件や女の子のいじめの問題がクローズアップされるのはまずいという点はある。

一二月二六日（水） 校長から（クラス引き離しの件）例によって、なしのつぶてなので、夜に甲の父親乙が校長宅に電話。

校長「一二月二一日に懇談会で保護者に説明した（全体の問題で、と）学校の立場がある。八割がクラス替えに納得していない。異例の措置を取った。また、休み時間には職員がパトロールする」

乙「学校の立場のために甲は犠牲になれというのですか。隣のクラスにいたら、オープンスペースに出ればすぐ会ってしまう。甲は隣のクラスにS君がいるのはいやだと言っている。幸い急性のストレス障害なのだから、回復してしまえばいいんだから、診断書にある『当分の間』、引き離してください。異例ついでだし、一二月二一日の懇談会ではまた、乙が悪者になってしまったんだから、子どもの病気を治すことを優先させてください。親は何言われてもいいです。それでも苦情を言う保護者には、きっちり具体的に話をしてもらうしかない。ああいう懇談会の運営をした学校の責任だし、そもそも、この問題は、一二月一日謝罪・確認事項にある学校の責任です。」

校長「一二月二七日に学校の会議をする。」

乙「一二月二八日の朝一番に私の職場に電話をしてほしい」

校長「はいわかりました」

一二月二七日（木）一〇・〇五 県教委・H氏と父親乙が電話

H「教室引き離しは、子どもを通して、子どもを明るくという問題とともに、診断書について尊重しなければならぬということがある。市教委・A主事、校長、乙で話をして欲しい。」

乙「本日のQ小の会議で、決めてしまわないように、『三者協議に託す』という決めで学校でもらう前提なら三者協議をして、年内解決を図りたい」

「クラス替え」をめくって

一二月二八日（金）九・三〇～一二・一五 Q小校長室

市教委・A主事、校長、甲の父母乙丙

A「一二月二一日夜の懇談会、欠席者には郵送しているが今のところ学校へは保護者から連絡ない。何にせよ子どものこと、三学期スムーズにスタートを切れるように。残る課題は教室の配置、以前から検討させてもらっている。お互い意見交換し、結論を出せたらと思う。」

校長「クラス替えをし、よりよい学級、学年に向けて、全校一丸となって、楽しい学校生活を」との前置きはともかく、校長、A主事の「きのうの学校の会議で決めた。教室は

引き離さない。窓は全部閉め、朝の昇降口とオーブンスペースには職員を配置し、長休み時間は開始をずらし、S君には外に何人か連れて、職員を配置して遊びに行ってもらい、雨の日は図書室に行ってもらい、給食の配膳のときは等々と、学校が二人が会わないようパトロールする。」という。

「引き離さないほうが、管理しやすい。三年全体の児童の人間関係作りのためには引き離してはならない」と、結論を一步も譲らず。

乙は「きょう来る前に甲に確認したら、『S君が隣の部屋にいたらいやや』ということでした。九月のころと比べたら大変はつきり自分の意見が言えるほど回復してきているというところでもあり、自分の間ぜひ引き離してください。」

いじめとしてはこちらより深刻な女子の差別事件のケアのためにこそ引き離しは必要。長休み開始時間をずらしてとかいろいろしている、かえって三年全体の人間関係がおかしくなるし、引き離せば、『職員室を越えてS君は行くな、甲が行くときは先生に断れ(学校の構造上、S君側に機能がみなそろっている)』これだけでいい。職員の方々を振り回しすぎる。元気な子は、走って遊びに来る。上の学年の子との交流も必要(二階北端は隣が四年生の教室)。未来永劫とはいっていない。回復してしまえば、もういい。そうせず、登校できなくなると、問題は四年になっても、五、六年になっても尾を引き、さらに拡大していくかもしれない。校長の話を知っていると、結局他の保護者からの苦情がかなわないうとしか思えない。一月一日で学校・市教委の責任を認めているのだから、もしそうならたまたまきつちりいじめ・暴力・差別事件の解決であることを説明してもらおうしかない。」と言つても、結論を校長・市教委は一步も譲らず。

乙は、「安心して、学校にやれないのでクラス替えをやめてください。学校に行けないのにクラス替えをやってもらっても意味がないし、他の子に迷惑をかけるので」と、席を立った。

一五・一五 甲の父親乙の職場に校長から電話。

校長「当初、学校で決めてましたように、クラスは離さないで行きたい。最大の配慮で対処します。最後の結論です。」

乙「それなら、クラス替えはやめてください」
校長「他のこともあるのでやりませう」

乙「他の人がこれ(クラス替え)で発言され犠牲を被っているわけではないので。このままでは登校できないし、クラス替えして乙批判だけは残るといふのは困るので、クラス替えはやめてください」

その日の夕方、市教委・A主事より父親乙の職場に電話あり、「これから引き続きお話し合いたい」と。

乙が「あんな結論を決めてきて一步も譲らないのは話し合いではないでしょう」というと、「そうです」。さらに乙が「他の例えば運動会のやり方、卒業式の仕方などで一保護者から問題提起があり話し合いし、平行線で時間切れで学校側の施策でやるということはあるが、ことはいかに子どもを登校させられるかという問題で、『こうしたら絶対登校できない』と当事者が言っていることを強行してどうなるのか」というと、「そうです」と、またA主事！ともかく一九時に協議再開。

一九・〇〇〇二二・〇〇 朝のメンバー四人、同場所。冒頭、校長から「教室引き離しはしない」と同じ結論を言われたので、

乙側より「硬直状態を打破するため、Sさんの保護者二人をここに連れてもらって一緒に

打開策をはかりたいので、連絡を取ってください」と要請。

それから校長は三時間近く、「まだご主人帰っていないくて、遅くなり、連絡取れない。小さい子ばかりなので私は出れない。明日はおじさんが重態で大阪に行く」とのこと。それならアポ取って、車で一分の家だから校長が行って、この重大さを伝えてきて欲しい、いやなせ行かねばなどなど「学校の立場では断られたらもうお願いできない」、下が小学三年であることはうちも同じとか、うちも急に言われ来ているなど三時間近くすつたもんだ。

新事実

二二・〇〇に甲の母丙がS家に「校長室でお待ちしています」と電話すると「私が伺います」と、Sの母がほどなく来校。そこで、加害者・被害者の保護者が初めて市教委・学校含めての話し合いとなり、重大なことが次々判明。

Sの母は、①担任K教諭より、(甲の不登校は)Sのいじめ・暴力が原因ではないと聞いていた。②二月一日の市教委の謝罪、校長の確認も初めて聞いた。③(登校できないほどのいじめ・暴力というのなら、なぜそのあとの)夏になぜ甲がSをさそって火花をしたかも、きょう初めて聞いた―PTSDの潜伏期間のこと。父親乙が校長にS君側へ伝えておいてと以前から要請していたこと。④〇市・カウンセラーのI先生は「Sのやつたことは、(甲の不登校の)誘引であつても、原因ではない」と言っていた。(乙に「原因はS君の暴力だ」と言った事と違う)。⑤二月二日懇談会に向けてのSの母の友人対策など、何も聞いていない。⑥Sの母親が一月と一月二七日の二回、クラス総替えを学校に頼んで断られた。

※②は校長によると、二月一日の夜にSの父親に話しているので、Sの父母の夫婦の問題だそうだが、あとは否定できない。⑥などは、何度も「Sのお母さんは前にちらつと言っておきながらクラス総替えさえも要望しない。けしからん。」と。

校長と乙が話しているのに、おくびにも校長は言わなかったものであり、他のこともひどい話だし、人によって言うことの違うカウンセラーも含め、いじめ・暴力を引き起こしたS親子も問題だが、〇市教育長の言う「新興住宅地の難しい人間関係」(二月二日朝)を増幅しているのは、他ならぬ学校長と〇市教委ではないのか。

それら新たに発覚した問題を指摘し、反省を学校・市教委に求めたあと、事情を乙側からSの母親に説明し、Sの母親から正式に学校と市教委に教室引き離しの要請がなされた。そして二月二十九日(土)一九・〇〇より、この日のメンバーに加え、Sの父親を加えて、協議続行することとなった。

Sの父親も出席し、今までのことを乙側に謝罪し、乙以上に学校に教室引き離しを要望することをSの母親は確約し、解散した。

校長も「一日で全職員に連絡がつかないかもしれないので、二月二十九日の一九・〇〇からの会議で即答できない」と言っていたが(ということは、教室引き離しを決める気はあるが、全職員に連絡を取れないことが問題となる?)、乙・Aの解明を受け「せいっぱい連絡を取ります」と変化し、了承された。

混乱

二月二十九日(土)一九・〇七、二二・〇〇、Q小学校長室 市教委教育長、同・A主事、校長、甲の父母乙丙、二〇・一五より乙友人B氏も参加。

校長より、Sの父親より電話あり。クラス並んだ場合の登校自粛と教室の引き離し、二つとも協力できない、そのためきょうは欠席すると連絡ありました。

前日の約束を勝手に反故にする謝罪にも来ない加害者と、それが欠席で、市教育長にも付き添ってもらってほつとして前日と打って変わってゆとりある態度を示す校長に、乙からは大きな怒りが向けられた。

校長も教育長も「甲が元気に学校に来れるようになるための力は、周りの子どもたち。そのためには学級が自然の形で配置されるのが一番。教室を離すと言うよりも、教室を二つ並べる中で配慮するのが最もよい選択」とこもこも述べる。

午前中に緊急職員会議を開き、再度教室をくつつけて万全の体制をとることを詰めました、と校長。

教育長は、子どもの登校する権利より部下(校長)の精神的ケアの方をとったのである。乙は「教室がくつついていたら本人が登校できない」と言いづづけているのに!

教育長は、「両方の親に話を聞いてみなければわからない」と言いづづけているのに! 聞いて事態が動いたことを考えれば、私が直接調査、問題の処理にあたりたい」と言っているが、それをいつするのか、一月七日の始業式はすぐそこ。そこで、教室がいったん決まったらそれこそ動かさない。

このままなら、甲は登校できず、この四ヶ月間の、あの夜も眠られぬ、親子ともども悪戦苦闘の「失われた四ヶ月」は永久に戻ってこなくなるのだ。乙家に正月は来ない。

Bさんが「女子いじめ事件について、きちんと話されてこなかった(二月一日時点で判明していたのに)ことに、この学校の運営のあり方が見えてきたような気がする」と言われたが、このQ小の今やこれが残念ながら本質と成り下がったのだろうか。

甲の兄たち三人がのびのびと自由奔放に学んだ、児童を主人公に生き生きとした独創的な、大好きだったあのQ小学校は、いつのまにどこへ消えてしまったのだろうか。

このように次々と悪質な問題が起こるのは、子どもの問題でなく、自分本位な校長、教頭、担任K教諭、加害者の態度にあると考える。

県教育委への要請、「解決」

二〇〇二年一月四日(金) 九・一五〇・一五 S県庁初出勤の日、県教委を甲の両親が訪問し、H主事と面会。

S県教育長宛『S県O市立Q小学校における暴力・いじめ問題解決の最終要請』を提出し、年末の教室引き離し問題の話し合いの経過を説明し、①教室引き離しをするか、②O市立R小学校への転校手続きを本日中にとってもらい、七日の三学期始業式からいずれかに登校できるように要請した。

一四・二〇ごろにQ小・校長より甲の父親乙に電話(一回目は留守で二一時過ぎくらい)あり、「きょう一〇時から職員会議を開き、教室の配置を隣の状態から、甲君の方を(職員室より北の)会議室の方に移すことを決定しました。

職員にも甲君が早く元気に登校できるように、みんなで頑張るようにしますのでこれからもよろしく願います。」と、年末十二月二十九日夜にO市教育長直々にノー回答をしていたのが、どんでん返しにどんでん返しを重ね、ようやく二〇〇二年一月七日からの三学期を甲は安心してQ小学校で迎えられることとなった。

甲の憲法二六条に記された教育を受ける権利、登校する権利はかくて四ヶ月と四日の打ち続く「不断の努力」(日本国憲法第一二条)によって、ようやくにして勝ち取られた。

◇資料と解説◇

政労資「ワークシェア」検討会議について

紹介するのは、二〇〇一年十二月十四日発足した「政労使ワークシェアリング検討会議」における検討項目のタタキ台である。この会議は昨年十月十八日の日経連と連合の「雇用推進宣言」を受け、十一月九日、政府が協力を表明したことによる。この日の会議では、①二〇〇二年三月をめどに「緊急的」なワークシェアリングだけでなく、中長期も含めた大枠での方向性を検討すること、②詳細については本資料にあるように実務者レベルの作業委員会でおこなうとした。

二月七日におこなわれた実務者レベルの離合では連合が時短による賃金減少分を政府が補填することを求めたのに、日経連と経済産業省が難色を示し、議論は平行線。二月十五日の第一回会合では検討課題について論議されたが、論議はにっまる状況にはない。

連合は春闘でベアを放棄し雇用推進を焦点にしたこと、さらには五月に日経連がなくなることで、何とか形を作りたいこと、日経連は搾取率を高め賃金率を減らすことに関心をもっていること（その中心が「多様な働き方」で労働条件、社会保障制度の新しい枠組みづくり）、政府は労使の矛盾を予算措置にもちこまれては困るといったように、今のところ共通点を見いだせないことであることである。したがって、三月をめどに合意ができるかどうかは不透明の状況である。

政労使ワークシェアリング検討会議の開催について

1、趣旨 現在、厳しい雇用情勢の下、雇用機会の確保が強く求められている。他方、少子高齢化や経済・産業構造の変化が進展する中で、働き方そのものを見直していくことが必要となっている。このような状況の下、政府としては、先般、日本経営者団体連盟と日本労働組合総連合会が「雇用に関する社会合意推進宣言」を行ったことを踏まえ、今後の議論を実りあるものとする観点から、政労使による検討の場を設け、ワークシェアリングの基本的な考え方について合意形成を図ることとする。

2、検討事項 ①ワークシェアリングの意義・あり方、②ワークシェアリングを推進する場合に必要なとする環境整備、③政労使の役割分担等
3、会議の構成 (1)会議は、政労使の代表により構成する。(政府側)厚生労働大臣、厚生労働審議官、政策統括官、(使用者側)日本経営者団体連盟会長、担当副会長、専務理事、(労働者側)日本労働組合総連合会会長、担当副会長、事務局長、(2)会議の下に、実務者レベルの作業委員会を設ける。担当責任者は、次のとおり。(政府側)厚生労働省政策統括官、労働政策担当参事官、(使用者側)日本経営者団体連盟専務理事、常務理事、(労働者側)日本労働組合総連合会事務局長、担当副事務局長、(3)実務者レベルの作業委員会では、経済産業省経済産業政策局審議官、参事官が議論に参加する。
4、スケジュール
①平成十三年十二月十四日に第一回会議を開催。②本年三月を目途に検討を行い、合意を得る。

ワークシェアリングの意義 (案)

1、当面の厳しい雇用情勢への対応
2、経済社会の構造変化への対応 働き方・ライフスタイルを見直す契機
①産業構造の変化、競争激化、高齢化等に対応した雇用・就労の選択肢の拡大・業務の繁閑等に
応じた柔軟な対応・正規社員の働き方、賃金・人事制度の見直し、②多様な働き方・ライフスタイルを希望する者の増加・仕事と家庭・余暇の両立・女性や高齢の労働者の増加・若者等の就業意識の変化、③女性・高齢者の活用等労働者の能力発揮による生産性の向上、④企業と労働者の多様な
ニーズのマッチングによる雇用ミスマッチの緩和

検討課題 (案)

1、当面の措置 (緊急避難的な対応等) (1)労働時間短縮を通じた雇用の維持・創出の在り方 ①雇用調整等との関係、②労働時間短縮に伴う賃金等の取り扱い、③ワークシェアリングの実施可能な部門、職種等、(2)個別企業レベルで推進するための環境づくり、政労使の役割分担等
2、多様な働き方の条件整備等 (1)企業内での条件整備の在り方 ①賃金・人事制度の在り方、②職務や労働時間管理の在り方、③多様な働き方に対応した労働・社会保障等の制度の在り方 ①パート労働者等の処遇の在り方、②パート労働者等に対する社会保険適用等の在り方 (3)多様な働き方を実現するための環境づくり ①政労使の役割分担等、②労働市場の環境整備

ワークシェアリングを「首切り賃下げ」の道具にさせるな

読者からワークシェアリングについて、次のご質問をいただきました。

「八二一号から三回に渡りワークシェアリングについての記事がありました。なぜアメリカとイギリスは検討しないのでしょうか。レイオフ制度ではどこがいけなくて、イギリスは失業率が下がっているのになぜ日本では研究しようとしなのかが分かりません。お忙しいとは思いますが、社会通信編集部を考えを教えてください。気長に待っています。」

日本という国は不思議な国とつくづく思わざるをえません。何かことがあると群れて流れる風潮です。現象に目を奪われ、背後にあるもの、本質についてまったく考えようとしていないことです。その現れとしていま①外務省改革とNGO組織、②雪印事件、③レイオフ解禁、④ワークシェアリング等があります。

お尋ねのワークシェアリングについて、他にも多くのご質問が寄せられていますから、編集者が考えていることを述べます。

アメリカの「レイオフ」制度

「ワークシェアリングとは何か」についての定義は明確ではありません。一九七〇年代後半、ヨーロッパに失業が増大し、そのことよって①ワークシェアリングに関する欧州委員会提案（一九七八）、②OECD「労働力供給、成長制約およびワークシェアリング」（一九八二）、③ILO「先進諸国における雇用調整と労働者の保護」（一九八二）などで定義付けされていますが、一般的には「労働時間と賃金と雇用の適切な配分政策」としか理解しようがありません。

ワークシェアリングとの言葉が使われ、政策として実行されているのは大陸ヨーロッパ―ドイツ、フランス、オランダといった国にすぎません。お尋ねのイギリス、アメリカについてはまったくないことです。アメリカのレイオフ制度は「一時的解雇制・一時離職制」というもので、将来再雇用することを約束して労働者を解雇する制度です。アメリカのレイオフ制度の特徴は業種別、企業別にいわゆる先任権にもとづいて決められた順位にしたがって、解雇はその順位の遅い者、つまり新参の者から、再雇用は逆の順位の早い者、つまり古参の者からおこなわれています。このことによっても、アメリカのレイオフ制度は「首切り」制度以外の何物でもないことが明らかです。

イギリスにおいては一九七〇年代後半からのサッチャー政権時代に、「ゆりかごから墓場まで」と言われた社会保障制度は、巨大独占資本、とりわけ国内外の巨大多国籍企業の求める国営企業民営化を中心とする規制緩和で、根本から破壊されてしまいました。労働組合関係法、労働者関係法についても同じで、海外の巨大企業を誘致して雇用をふやすことがおこなわれたのです。ワークシェアリングなどともいえたものではありません。

イギリスでは資本を優遇

お尋ねのように、一九九〇年以降、猛烈に失業者を減らしたのがアメリカ、イギリス、それにオランダです。アメリカは八%から四%、イギリスは一〇%超から三%強、オランダでも一〇%超から三%弱といったようにです。ワークシェアリングという手法で国を上げて雇用政策がおこなわれてきたドイツ、フランスなどでは一〇%超の失業率が九%内外に微減したにすぎません。これでもたいへんなことなのですが。

ワークシェアリングが有効な政策とならず、首切り・労働条件切り下げに邁進したアメリカやイギリスで失業者が減ったのは興味ある問題です。アメリカ、イギリス、オランダで失業者が減少したのは一九九〇年代以降のことです。一九九〇年代の特徴を考えてみる必要が出てきます。

一九九〇年代はアメリカで投機そしてME・ITによるバブル経済が猛烈に進んだ時代です。株価はわずか一〇年間で四〜五倍に達しました。そのことによって、消費が猛烈にふえ、その反動としてアメリカ輸入の拡大はヨーロッパからのアメリカ輸出を拡大し、ヨーロッパ諸国もかつてない成長をとげました。

その恩恵を一人占めしたのがイギリスです。イギリスの保守党政権は海外の巨大企業から投資を促すため企業税制、労働立法で優遇政策を次々に打ち出しました。労働組合の活動も大きく制限されました。この結果、「イギリスに工場を移せば高利潤が得られる」と、日本はむろんアメリカ、大陸ヨーロッパから続々と資本が上陸したのです。さらに、英語が国際語として全世界に普及したこともイギリスに幸いました。英語を母国語とするのはアメリカとイギリスだけです。イギリスの約四倍の人口をもつアメリカは移民の国ですから、英語だけではありません。したがって、英語を母国語とするのはイギリスだけで、このことがイギリスに幸いました。IT関連はすべて英語ですから。こうして、イギリスにすさまじく資本が投下されることになり、使い勝手のいい英政府の労働政策が相まってイギリスの失業者を減らしたのです。日本だけでもじつに八五九社、四万八〇〇〇人が出向いているのですから。

オランダの状況については、次号のリポートを参考にして下さい。イギリスと似たりよつたりでワークシェアリングの成果といわれる「労働力のパート化」が雇用をふやし、失業者を減らしたのではなく、EU統合、ユーロ経済圏創設という外部要因がオランダに人モノ、カネの流れをつくりだし、そのことがオランダが経験したこともない高度成長を生み出し、失業を減らしたことがわかりただけだと思います。

職場に人がたりない

以上が、なぜアメリカ、イギリスを研究の対象にしないか、できないかの理由です。いま私たちが考えなければならぬことは、ワークシェアリングの定義をしつかりすることです。労働と資本は根本的に対立します。資本主義社会では当たり前のことです。しかし、この当たり前のことが、今消し去られています。ワークシェアリングが資本に、さらには政府にとって都合よく定義されようとしていることです。

政府、資本にとっての関心事はより高い搾取で労働力を使う方策がワークシェアリングを考える基本となります。労の方は雇用さえ守ればと搾取を度外視する傾向が強まっています。したがって、労資のワークシェアリング論は、労働力の売り手である労働者にプラスになるものではありません。というのは、「わが社、わが国はこれだけ赤字。倒産の危機もある。○人首切りたいけれど、半分にとどめてやる。そのためには半分の賃金だ」ともしそこで「いや」といえば、政労資が反対する労働者に「いやならやめてもらってかまわない。この条件でも働きたい労働者はいっぱいいるんだ」となるからです。

日本の労働時間がいかに長いか、それだけにとどまらずサービス残業・フロシキ残業でいかに仕事が家庭、社会生活を圧迫しているかは、たった二〇日の有給休暇ですら「計画年休」で管理され、とりたいたときにとれないことはだれもが不安と不満に思っていることです。

今から二年前、労資を中心に政・官・学・マスコミでつくる社会経済生産性本部が「ただばたらきをなくせば」九〇万人、「残業なくせば」二三四万人、「有給取得で」一二〇万人、「完全週休二日実施で」三〇万人、合計で四七四万人の雇用が新たにつくられるとのレポートを出したことがありました。これを均等待遇を獲得する運動で実現することです。さらに、新しい労働力投入が必要な職種はいっぱいあります。たとえば、福祉、山野の整備、学校・職業教育、安全等々の分野です。

ワークシェアリングにあたって、私たち労働者がしっかりと視点をもち必要があるのは、①賃金率の引き下げ、搾取強化につながる労働条件変更は認められないこと、②男女パート等非正規と正規労働者の均等待遇の要求をしっかりとつこと、③職場の労働者不足にたち要員要求が求められるということです。

次号では、さきに報告した「オランダモデル」をさらに整理し、読者が「ワークシェアリング」を考える素材にしていだきたいと考えます。
(編集部)

◇読者からのおたより◇

昭和と西暦 誰に教わったか忘れましたが昭和に二十五をたせば西暦になるはずですが私の誕生日は昭和二十二年一月二十五をたすと四七、したがって一九四七年。誕生日で思い出してしまいました。二月一日に賃金一〇％減の辞令をもらってしまいました。計算したら月四万八千円減になりました。本当に頭にきます。それでも一生懸命仕事をしてしまう私です。
(東京・K)

編集部より 「二十五」のマジック。はじめて知りました。感謝。「一〇％カット」、酷(む)い制度ですね。ふだんと同じ仕事をしていて五十五歳になったとたん翌月から賃金の一〇％がカットされるなんて。

国労中央委員会 全体の感想としては、機動隊の問題、また査問委員会の問題、組織脱退の第二陣、第三陣が噂される中で、執行部の姿勢は軟弱な(一部闘争団にのみ厳しいだけ)姿勢で組織脱退が止まるのか、等々で執行部の指導力のなさ、混乱は目を覆うものがあり、今後とも納得できる解決の進展には期待が出来るのだろうかと言ふ疑問が出ざるを得ない。だが、我々はそんなことで悲観をしてる暇はないのであって、引き続き国労内部の団結の強化と納得できる解決に向けて、闘いを風化させることなく、方針の範囲(逸脱は処分の対象)で、創意工夫をして、出来ることを精一杯やらなければならぬ。共に頑張りましょう。
(東京・O)

編集部より 悩ましいですね。現情の労働運動の全体をつかみ、戦略をたててくださいよ。
送金します 大変ご迷惑をおかけしています。先日連絡を頂きましたが、同封してある二〇〇一年九月から、二〇〇二年二月分の送金は、十月十六日の、不足七二〇〇円(二名)です。今年の三月から九月分は二月に送金するようにしていますが残念ながら一名減となりました。努力をして拡大を目指しますが、有料部数は〇〇部となります。拡大用は良ければよろしくお願い致します。
(熊本・K)

編集部より ごていねいなご説明に恐縮しております。ご多忙の中、ありがとうございます。拡大誌はお送りします。ご健康とご活躍、心から祈ります。

二〇〇二年新春団結旅行 一月五・六日、隣の歌登グリーンパークホテルにおいて、恒例の団結旅行を行いました。九十名ちかい組合員、家族が結集し、ふだんの疲れを癒し、解決にあさわしい団結と闘いを目指そうと、確認できる取り組みとなりました。今年もまた全国の支援、共闘の皆さんの心温まるカンパによって団結旅行ができたことに感謝、感謝。
(音威子府闘争団)

編集部より にぎやかなのでしようね。熱気が雪や氷を融かしそう。
部の予算案 減員されるのは知事部局千三十八人、公営企業三百五十二人(交通百五十二、上下水道各百人)、学校職員百五十七人。増員されるのは警視庁百三十人。この予算は自由競争・自己責任の名のもとでいっそう強化される「弱肉強食社会」づくりのための予算であり、またそのような社会のシステムが必然的に産み出す「落ちこぼれやアウトロー」を強制的に取り締まるうとするための予算である。「平和ボケ」した「民主主義」には建設予定の「原宿拘留所」が用意してあります」を思わせるこの予算、なんともお寒いかぎりです。歴史からなにも学ぼうとしない、学ぶことのできない石原知事の一刻も早い退陣を。
(東京・T)

編集部より 他に教育現場への「主幹制度」導入もありましたね。校長・副校長・主幹・主任と、教育現場も民間なみの労務管理。これでは生き生きとした教育は不可能。

怒りの第二波ストライキ 十二月八日、全港湾本四海峡バス分会は、二十四時間全面ストに突入した。十一月二日には神戸港湾センターで「スト宣言」集会を開催し、二〇〇〇年七月に続く第二波ストライキ。会社・全日海側のスト破りの動きはなく、始発から次々とバス運行がストップ。整然としたストライキとなった。(本四海峡バス分会)

編集部より すっかり影をひそめてしまったストライキ。地域ではしつかりと根付いています。全国をストライキが席捲するのもしれません。

太平洋炭鉱閉山 釧路の大手炭鉱が閉山した。それによって炭鉱労働者千五百人が退職し、五百人が新会社に残る。なにか国鉄の分割民営化と同じような失業させ、労働者を路頭に迷わせる状態です。(北海道・K)

編集部より 一九六〇年以降の北海道の歴史がそうなんですよ。一九六〇年以降は石炭から石油の転換、一九七〇年代は造船・鉄鋼不況、一九八〇年代は国鉄分割民営化、一九九〇年代は北海道拓殖銀行倒産、そして二〇〇〇年代は雪印に狂牛病、そして市町村大合併。五十年間同じことがつづいています。歴史から学び考えようよ。

要員が欲しい! 「忙しい」「人がいない」「休暇がとれない」。手術室でも同じことを言っています。旧病院時代、手術室三室で十四人の看護婦がいた時代もあったと聞いています。新しい病院になって、正職員十二人とパート一名の体制では、業務をこなすのが精一杯。「休みたくても休めない」、本当になんとかしてほしい。今は職場で要求をしても声にならない状況ですが、昔は職場の声が組合要求になり、団交で取り上げられ、要員が勝ち取ることができて、休暇、生休の取れた時代もあったのに。(医療労働者)

編集部より 本当のワークシェアリング実現の本質はここにあります。

普通郵便配達はアルバイトで 郵便局といえども郵便配達。その大半をしめる普通郵便の配達は正規職員ではなくアルバイトで行う方向が公社化(〇三年)に備えて最近出されました。かつての郵便屋さんは、十年、二十年と担当し地域の様子を知りつくすことにありました。いま正規職員も機械的な異動でベテランが新人になってしまいう問題もあるのですが、安上がりの労働力を求めるだけでは迅速・確実な配達は大きくくずれる危険があります。(郵政労働者)

編集部より すでに一二九の局で試行され始めているとのこと。今でも誤配にいらだたせられてます。そこに住んでいるのに、「転居されました」と朱印されて。

組合員の要求で〇二年春闘たかろう 〇二年春闘がスタートしています。資本はリストラの徹底を主張しています。労働組合は会社潰(つぶ)れたら「賃金どころでない」としてベア要求を断念し、「不況を労使一体で」と春闘が崩壊されています。職場は合理化で厳しく賃金は上がらずでは、労働者はたまりません。今春闘こそ自分の生活や職場実態を仲間と討論し、「要求と抵抗」の必要性や労働組合とは何かを考えていきましょう。(茨城・U)

編集部より おっしゃるとおり。嘆いていては事態は悪くなるばかり。まず原点から。不正義は裁かれる 雪印食品の偽装牛肉事件が消費者と日本社会に与えた衝撃は大きい。食品大手ブランドへの信頼が揺らいだばかりでなく、食物そのものが信用できないものとなった。企業が不正にたいする自浄能力を失った時、結局、社会から抹殺されることになる。「企業が生き残るためには理想主義ではやっていられない」との経営者感覚が通用する時代ではないのだ。不正義はいずれそのツケを払わざるをえなくなる。(北海道・M)

編集部より 雪印問題で肉屋の社長いわく。「およそ大人のやることじゃない」と。私は「大人だからこそ。子供はやらない」と。企業の労務管理も「社会悪」。

三井はじん肺事件の解決はかれ 十二月十八日、福岡地裁で三井三池じん肺訴訟の判決が言い渡され、これまで再三にわたる裁判所の和解勧告や患者・遺族たちの「命あるうちに解決を」という切実な願いを無視して和解による解決をかたく拒否し続けてきた被告三井鉱山・三井石炭産業を厳しく断罪し、七月十日に出された筑豊じん肺高裁判決基準を踏襲する損害賠償を支払うよう命じました。時効について「権利の乱用」を認めないなど問題点がありますが、筑豊じん肺や秩父じん肺訴訟の高裁判決に引き続き、じん肺死亡した場合は死亡時から消滅時効が進行するという死亡時起算点論を採用しました。三井鉱山・三井石炭は、今回の判決を契機に、三井じん肺と共に、筑豊、北海道など自社が被告となっている三井関連じん肺訴訟のすべての患者と遺族に、これ以上の苦しみを与えることなく、先ず社長が謝罪し、責任を認めて、時効差別のない早期全員救済解決をはかるべきです。(C O 現地共闘)

我道を行く おそくなりしました。年明けからバタバタで、おちついて仕事ができいてません。要旨のみ入手、インターネットで報告していました。報告書そのものは現在依頼中です。労使はまさにパートナーで、対立は消えてしまった感がありますね。とにかく、労働運動のつくり直しですね。何からはじめるか。ここがなかなかヨイドンとならずです。我道を行います。本年もよろしく。(神戸・K)