

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一八の二コーポ幅ヶ谷九〇四 電話(03)337714649

FAX(03)329915367

振替 〇〇一〇〇一九一五八四三二 労金 中央労金本店 No.1154163

購読料 月額 600円 6ヵ月前納制

〈もくじ〉

■巻頭言■

国鉄闘争の歴史的意義

滝野 忠……………2

労働運動強化の今日的課題……………3

—二〇〇二年春闘の現状から—

見えてきた敵の弱点……………5

—郵政職場を変えるために—

「大失業時代」の雇用政策・自治体の役割について……………7

—二〇〇二年第一回(三月)定例会一般質問(二)—

労働組合に責任はないのか……………10

—雪印食品事件と労働者—

無責任な報道、事実に対する「主張」 平和教育を守る足立の会 大野昭之……………11

—産経新聞への抗議文—

正光会経営側、準職員三名不当解雇控訴を断念 正光会労組支援する会……………12

—地裁判決に基づき、二月一日職場復帰—

こんなこと許されていいの……………12

—労働組合がダブル・ジョップのすすめ—

やさしく、ふかく、おもしろく……………13

俳句

木村 哲蔵……………13
田島 省三……………14

読者からのおたより……………13

旬刊 社会通信

NO. 830

二〇〇二年三月二一日号

二〇〇二年三月二二日発行

(毎月一日・二二日・二二日三回発行)

国鉄闘争の歴史的意義

国鉄分割民営化反対のたたかい以来、北海道は第二の古里となった。この十五年間で二百回ちかくも訪ねている。回を重ねるごとに「歴史を学ぶ」ことの重要性を痛感する。

北海道は明治維新後、「新日本」開発の希望の星であった。本州から続々と新天地を求め津軽の海を渡った。そして今、彼らの子孫が津軽から本州へと働く場を求め大移動している。歴史の皮肉である。

この一日、釧路の炭鉱が消え、日本からすべてのヤマがなくなつた。第二次世界大戦後北海道は戦後復興の開発基地であつた。エネルギー供給基地として、黒いダイヤが日本経済をけん引した。変調は一九六〇年代を前後してもたらされた。石炭から石油へのエネルギー革命である。ヤマはつぶされつづけ、幾十万人もの炭鉱労働者は職場を奪われ、生活の糧を求め全国に散つた。

一九七〇年代、造船・鉄鋼不況は北海道から重化学産業を根こそぎ奪いとつた。室蘭、函館、苫小牧の鉄鋼・造船工場は廃され、そこに働く労働者はやはり本土に広域移動した。激しいたたかいが展開された。しかし、労働者たちはバラバラにされ、残っているのは廃屋と無人の野と化した広大な工業団地、それに往時をわずかに思い起こさせる歴史博物館ばかりである。

一九八〇年代、この北海道に国鉄分割民営化の嵐が直撃した。レールがはがされ、それとともに日本地図から町や村がかき消されていった。国労の仲間たちは、仲間同士の激しく、荒々しく、血の涙を流す以上に苦しい論議のなか、「国労を守り抜こう」と本州への広域移動に応じた。首切られて北海道に残つた国労組合員たちは国労闘争団を結成し、不当な解雇、首切りはだんじて許せないと、この十五年間たたかいつづけた。

北海道各地を回っていると、道民、労働者が国鉄闘争をわがこととして支援し、連帯するばかりか、彼らの「J・R復帰」を心から願っていることがよくわかる。国労の仲間たちの姿は、炭鉱労働者、鉄鋼・造船労働者のように黙って歴史から消されているのか、同じ誤りをくり返しつつづけていいのか、との歴史の教訓として彼らの眼に映っているからである。国労の仲間たちのたたかいは、おれたち労働者が黙って消されつづけていいのか？ おれたち労働者に責任が転嫁されつづけていいのか？ 責任ある悪いやつはだれ？ はつきりしているじゃないと訴えつつづけている。

一九九〇年代には北海道経済の動脈であつた北海道拓殖銀行が消えた。そして今、雪印乳業、同食品が倒産の危機にある。企業の論理が労働者を泣かせ続けているのである。二〇〇〇年代、市町村合併、郵貯民営化、N・T・Tの大統廃合である。このままでは北海道が日本地図から消されてしまう。だから、国労の仲間の闘いは、北海道を再建するだけでなく、日本の労働者の権利・人権を再建、再構築するため避けて通れない闘いなのである。歴史から学び、権利を闘いとる。国民生活を発展させる道をさぐる。こうした課題を国鉄闘争はになつている。

(滝野 忠)

労働運動強化の今日的課題

—二〇〇二年春闘の現状から—

要求なき「春闘」 春闘から賃上げ要求が消えてしまった。連合は二〇〇二年春季生活闘争を「雇用と生活を守りぬく闘い」と位置づけ、すべての組合が取り組む統一的な協約課題として①賃金カーブ（定期昇給）維持、②パートを含む企業内最低賃金、③時間外労働の抑制、④六十歳以降の継続雇用の四課題を掲げる他、労使間での「雇用安定宣言」や「雇用維持協定」にとりくむとしている。統一要求基準は「賃金カーブ維持分+ α 」とし、賃金上積要求（ベースアップ）を放棄してしまったのである。

この結果、ベースアップを要求する連合傘下の産業別組合は自動車総連、造船重機連が千円を要求するのみで、巨大労組からベア要求が消え、従来の春闘は大きく姿を変えてしまった。これまで「春闘」を引っ張ったのはJCグループ、そして公益グループといわれた情報通信、電力であった。JCは方針として「純ベア千円」を掲げたが、鉄鋼労連、電機連合、全電線、JAMはベア要求を放棄し、「賃金構造維持分」だけとなった。JC、公益グループが「春闘」を主導する枠組みはくずれたのである。

連合は集中決戦ゾーンを設け、集中回答日を三月一三日としている。しかし、要求がないのだから、「決戦」との言葉は絵空事、注目されるのは自動車や造船が千円のベア要求にどれほど近づくかくらいである。

資本の側は居丈高 ベア要求を放棄して、資本家側は「雇用」を約束してくれるのか。まったくその気配はなく、①要求額が昨年妥結額より多いか少ないかに意味はない。賃金を上げるか、下げるか、すえおくかの議論、②賃金を引き上げる情勢にはまったくない、③ベア要求していないところが多いから相場を形成しようがない、④昨年までは電機がどのあたりまでくるかが頭の片隅にあったが、今年はベアゼロだから考えなくてもいいと、「交渉はゼロから始める」との姿勢である。それどころか、賃下げ、人員削減の逆提案が相次いでいる。

連合が今「春闘」の柱にすえた「雇用」はどうか。これにたいしても、仕事を分け合うのではなく仕事量をふやすことが重要。ただし緊急避難的なワークシェアリング導入は検討の余地はあると、賃下げをどこまで認めるかが、「雇用維持」の条件とけんもほろろである。

これにたいし、連合会長は「連合は統一要求としてはじめてベア表記をはずすなど、従来にはない覚悟でとりくんでいる。この覚悟を受け止めてほしい」と哀願し、「この姿勢にたいし、さらに切り込まれるということならば、全面的対決せざるをえない」と、吠えてみせる。しかし、資本家連中は連合会長の言を歯牙にもかけてはいない。

現労働運動の情勢は、このように労働側が資本家側に一方的に攻め込まれ、なんらなす術なしというより、手をこまねいて相手のいうことだけ耳を傾けるという労組幹部の動向がある。その典型が電機連合会長の次のような発言である。

1、電機産業の緊急かつ最大の問題は、国際競争力問題。国際競争力問題は、国の競争力、各産業間の競争力、そして企業の競争力の三つに分けられる。

2、競争力の問題には内外価格差があり、規制や保護の撤廃、小泉構造改革による改革は進めなければならない。

3、賃金を含めた日本の高コストの是正が急務。

このような視点から①失業・雇用、②均等待遇に対処しようというのであるから、資本金が「痛み」を感じないのは当たり前のことである。

「雇用に関する合意」は第二の産業報国会化 今「春闘」の出発点は昨年十月一八日に日経連と連合が結んだ「雇用に関する合意」である。この「合意」の核心は①経営側は、雇用を維持・創出し、失業を抑制する、②労働側は、生産性の向上やコスト削減など経営基盤の強化に協力するとともに、賃上げについては柔軟に対応するにある。この「合意」の結果、連合は統一要求基準を「賃金カーブ維持分 α 」とし、ベア要求を放棄したのである。この合意について、日経連は①当面の対処とはいえず、中央レベルでは「賃上げよりは雇用を」という労使の合意をみるにいたったことは、今後の労使交渉において、雇用安定を最重要視し、合理的な賃金決定をめざす新たな展開が期待される、②国際競争力の強化、高コスト是正というわが国産業の至上課題の実現に資する、と手放しで礼讃する。

「春闘」で報じられるのは「ワークシェアリングはどうなるか」、そして賃下げ、リストラ合理化、人減らしの記事ばかりだ。その合間に「パート春闘」の動向が報じられているのが現状だ。

再建への四つの論議 ある地区労の春闘討論集会に参加し、討論する機会を得た。今、彼らが論議しているのは次の四点であった。

一つは、どういう働かされ方だったのか。「病気で入院した。合理化の結果、以前いた職場の仕事は今も担っている。責任あるから」(A職場)。「モノを言う」と「民営化するゾ。いつ辞めてもいいんだから」と当局に言われる」(B職場)。「売上げ目標が課せられる。今年は家族や親戚で消化。来年は頼む人がいない」(C職場)。「年末手当は未妥結、組合は要求額を切り下げた。しかし当局は『会社潰れてもいいのか』という」(D職場)。

二つには、この働かされ方をどう考えるのか。これで働き続けられるのか。そのためには何が必要なのか。

三つは、どこの職場でも労働組合への期待が言われていたことだ。「交流会開いて」(E職場)。「職場オルグに来てヨ」(F職場)。「職場で改善できることは職場でやろう」(G職場)。「未加入職場の問題も団交で取り上げて」(H職場)。

四つは、言われていた課題をどう実践するかだ。「職場廃止による派遣が想定されている。しかし戻る職場はない」(I職場)とも言われていた。そして最後に今こそ、各組合の連帯が問われる時はないと。

オルグ者・組織者の自覚 労働運動が新たな段階に入ったことは、ユニオン連合ははじめすべての労働組合が「労組の存在感が問われている」とし、労組の自己改革、自己革新を強調していることにも明らかだ。

連合の自己改革論は、今次「春闘」の動向にも明らかかなように、労資のパートナーシップをさらに加速し、第二次世界大戦前の「産業報国会」的労働運動になる可能性がきわめて強い。こうした時の労働組合強化の課題はなにか。

自覚した労働者、組合役員・活動家が「オルグ者・組織者」としての構えをもち、それができることから目標をもって進めることである。どう進めるかは、地区労の仲間たちが報告した方法である。とりわけ強調されなければならないのは、自分で考え、活動する、そして責任をもつということである。

(T)

見えてきた敵の弱点

— 郵政職場を変えるために —

まだ荒ぶ人事交流の嵐 関東郵政管内では五年間に及ぶ人事交流の嵐が吹き荒れ、支部の単位、総分会の単位、あるいは分会や班の中に形成されていた団結が、これまでに粉々にされた。この嵐は、今、近畿や九州の仲間たちに激しく襲いかかっている。

郵便事業庁のトップが、郵便事業新生ビジョンで「なお、通区率は、外務職員が自信をもって働く上での財産であるとともに、郵便局にとつても最大の財産であり、人事異動等においても、これを損なうことがないよう配慮していくことが必要です。」と、まことしやかに並べた。その舌の根も乾かないうちに、近畿郵政は千名規模の人事交流を強行した。郵政当局が、なぜ、これほどまでに小さな団結までもを粉々にすることにこだわったか。

また、こだわっているか。人事交流が業務上は、百害あつても一利すらない施策であることは、郵便外務職場においては「郵便事業新生ビジョン」が雄弁に語っているとおりだが、保険や貯金はおろか、共通職場からも、相次ぐ人事交流によって、職場全体の業務遂行能力が破壊的に衰弱していることが報告されている。

それでもなお、壊してしまいたいのが団結である。

団結は優しい人間の顔をしていた 全通運動が長期抵抗統一路線（企1・2号）を採ったころ、私たちは、五人組運動を大切にした。指導部会議・班長会議・班会議のサイクルを重視して組合員の意志と指導部の方針ができる限り離れないように日々の努力を重ねながら闘いに臨んだ。

そうした運動は、いつも人間的な顔をしていた。冠婚葬祭の世話役はもとより、ポスターをスリにとられた仲間ができればカンパを募って家庭に届けたり、お産の費用に困っている若い組合員がいれば、仲間たちで工面して金を作り「お祝いだ」と言つて手渡すことも一度や二度のことではなかった。

そうした人間を大切に考える運動が、もつとも威力を發揮したのは、仕事の現場において、であった。仕事を覚えるのが遅いと攻撃されている仲間がいれば庇いながら、攻撃をしている組合員とは、一生人間的に働き続けられる条件とは何かということについて、あるときは班会議の場で、あるときは酒を酌み交わしながら話し合いを重ねた。

そして、仲間たちは、いつしか質的に変化をとげて、活動家としてそだつていった。仕事のことで隣人を攻撃していたような仲間こそが、より人間くさい活動家へと変貌を遂げた。だから、誰かが当局に攻撃されれば、その反撃力は強く、場合によっては裁判も辞さずに闘いを組織した。

だから、組合員にとつて、団結とは、脳裏に優しい顔をして住み着いている隣人の顔であり、指導部の顔であつたのだ。分会や支部の指導部が、まったく別の方角を向いていた場合でも、私たちは常に団結の形成者として動いてきた。それが、組合運動に高められていなくとも、職場には仲間がおり、そうした団結はそこにあつたのだ。

人事交流二つの側面 団結の形成、仲間作りは一朝一夕には進まない。長い歴史の積み重ねの上に築かれるのである。組合の指導部も、受ける信頼の背景には、積み重ねてきた歴史がある。

人事交流によって指導部を、ことごとく他所の局に飛ばせば、同時に二つの変化が生じ

る。一つは、組合の指導者が、歩んできた歴史の故に身にまもっていた指導力を皆無にされるということである。さらに一つは、団結が解体されることによって、組合員（指導者も含めた）の孤立化が一気に進むということである。

この事実は、私たちが身をもって味わってきたことだが、関東郵政管内を見渡せば、労働組合の運動体が、人事交流の始まる五年前の状態で残っている職場は皆無である。「労働組合？ないようなもんだ……」というのが実感である。

団結解体とともに大きな顔になったのが管理者である。保険の職場では、成績が上がらない者に対する局長の言葉は、今や退職の強要である。

団結の解体された集配職場では、仕事ができるできないの、剥き出しになった（仕事を挟んで向き合っただけの）生の感情のこすれあいの中で、高齢の仲間の退職が後を断たない。小包営業の強制も、ぼすたるサービスセンター問題がバレバレになったというのに相変わらずである。

郵政官僚の、こうした締め上げは、一方で、管理職や、中間管理職の降格問題まで生じさせている。攻撃が、ここまで来ていることも見落としてはならない。

自己解体路線が浮き彫りに 人事交流が団結解体の攻撃であるのは、前述の通りだが、これは、労働組合の生命線に対する攻撃なのだ。にもかかわらず、全通労組は、この攻撃を追認し、組合機関で人事交流に反対すれば、この動きを攻撃し潰しにかかった。その事実は田浦郵便局事件に象徴される。

労働組合は、自己決定権が確立していて、労働組合と呼べるのである。4・28裁判取り下げ後、全通は、第三者機関での争いを放棄し、ついでに「事後対処方式」と称して、支部団交権にも致命的な制約の手段を当局に与えてしまったが、人事交流を容認（事実上は後押し）するのは、明らかに、事実上の労働組合の団結権（自己決定権）の放棄である。

今、全通は自主徴収で組合費が集められるか、誰が見ても答えはノーだろう。進んでいる自己解体状況とは、そういうことなのである。

この先で形成されようとしているニューユニオンとは、当局の権力によってのみ形を維持し、組合費を吸い上げることのできる、とても労働組合とは呼べないような組織なのだ。**NTTの教訓を今** 労働組合が、当局に乗っ取られる状況になった時、何が始まるか。それは、NTTがもつとも雄弁に物語っている。十一万人合理化である。五〇歳以上の労働者は退職をしてアウトソーシング社に行け、その場合の賃金は現行の七〇パーセント。NTTに残る場合は賃金は一〇〇パーセント保証だが全国（仕事は保証しないが）どこへでも配転する。その場合、家庭の事情のことは加味しない。こんな無茶苦茶な提案にNTT労組は、反対しなかったのである。NTT労組が、まともな組合なら、提案すらできなかつたような暴挙である。

私たちの目の前で 今、郵政公社化の前に、様々な合理化が、私たちに突き付けられているが、それは、顧客と直接に触れ合うことのない部門（普通郵便等）は、非常勤で行い、顧客と直接に接触することのある部門（書留・小包・速達等）のみ本務者で行う、という大合理化に象徴される。この施策は、日々の配達業務を基礎にした資料管理をボロボロにすると言う意味で、郵便送達の安全性・確実性を根底から揺さぶるものである。

事業存続の危機を招来しかねないこの施策、今年から実験の段階に入ろうとしているが、全的な実施となれば、郵便外務員の立っている足場そのものが取り払われるほどの合理化

である。

敵の弱点にぬけぬけズケズケと「人事権」濫用を武器にした当局と、何もしない(事実上はそれを後押ししてきた)組合対応の前に、人事院提訴の積み上げで抗しながらも、この五年間は「職場で生き残る」のが精一杯の闘いの課題となった。それが実感であるが、しかし、私たちは、新しい人間関係の中の仕事の覚え直しという日々の苦難に堪えて生き残った。おごれる敵の弱点も見えてきた。

敵の弱点は、天下りの利権である。人事交流で高齢の仲間を次つぎに職場から追い出し、合理化施策で郵便労働者の立っている足場そのものを取り払おうとしながらも、郵政官僚は、事業存続の危機を招来している天下りの利権にしがみついたまま手放そうとしない。例えば、ぼすたるサービスセンター問題。年末始ゆうバック期待数一八個に対し「その前に、ぼすたるサービスセンターとの手を切れ。去年出してやった家のお歳暮も今年は撤収だ。裏の裏まで知ってるから、今年はゼロでいく」と、開き直ってゼロでとおした仲間がいた。管理者は何も言えず、仲間の中に共感が広がったそうである。

この天下り問題、組合もおぼれに預かっているというたしかかな情報があり、その事実を目にしてもいる。利権構造が、事業を蝕んでいることが明らかだけに、ここまでの労使一体は許せない。

NITを見よ。労使一体が進めば、組合員の三人に二人が首切りされても組合は何もしないのだ。

『神奈川郵政労働者の人権を考える会』

「大失業時代」の雇用政策・自治体の役割について

— 二〇〇二年第一回(三月) 定例会一般質問(一) —

1、「大失業時代」についての市長の基本的認識を問う

市長は予てから「三鷹市は勤労者のまちである」との論を展開され主張されています。

「大失業時代」は少なくともあと一〇年は続くと思います。

市民の生命と暮らしを守るのが市政の大きな役割だと思えますが、「大失業時代」について市長の基本的認識をお尋ねいたします。

二〇〇一年中の全国企業倒産は「帝国ニュース」によれば、一万九四四一件、負債額一六兆二二九億八五〇〇万円。これは敗戦後二番目の高水準です。

私は、「大失業時代」において勤労者の生活実態を次のように分析しました。

《勤労者の生活実態》勤労者の貯蓄と借金―膨らみ続ける借金、「自殺」と自己破産

① 将来の不安から消費を抑えて貯蓄に回す 総務省の「貯蓄意向調査」によれば九八年に八・一%増と大きく伸び、一世帯当たり平均で一三五一万七〇〇円、将来不安に備え消費より貯蓄に走ったため。九九年には三・〇%増、一三九二万七〇〇円、平均額を下回る世帯が三分の二を占め、最頻値は前年より二八万円減の三七二万円。貯蓄格差の拡大を示しています。

② 借金は一五・四%大幅増 世帯当たりの借金の伸びは九六、九七年と落ち着いたが、九八年には一五・八%増と大幅増。特に住宅ローンは一七・二%も伸び、借金も五七四万

円強。負債現在高の年収に占める割合は七一・一%（対前年七・二ポイント増）。

③ 住宅ローン破綻者が急増 住宅ローンを抱えている世帯のみの平均では借金額は一四九二万円の前年より七・五%増、土地価格の下落や低い金利に惹かれて住宅を購入する人が増えたが、頼みの収入が伸びず、加えて倒産・リストラ・解雇で返済に四苦八苦、やっと手に入れたマイホームも手放さざるを得なくなったものといえます。

住宅金融公庫や住宅都市基盤整備公団のまとめによれば、九八年度に住宅ローンが払えずに家を手放したり、分譲マンションを買い戻す訴訟を起こされたりした住宅ローン破綻者の数が最悪となっています。

借り手の保証人になっている「公庫住宅融資保証協会」が家を手放した人に代わって代位弁済した件数は、九〇年度は四八二〇件だったのが九八年度には一万四一四〇件に急増し、金額も九〇年度の三六八億円から九八年度には二〇六三億円にも達しています。

年金福祉協会のまとめによると九九年度にサラリーマンに行った住宅資金の貸付事業で借り入れ過多やリストラで「返済不能」に陥ったのは一〇八五件で、前年より一五・八%増えました。四ヶ月以上滞った「延滞」発生件数は二七七二件これも四・五%増えました。

④ 一〇万件を超した自己破産 最高裁判所のまとめによると八九年は約九二〇〇件だった自己破産件数は、九八年には一〇万三八〇三件、わずか十年で一〇倍増。九九年には一二万二七四二件。しかもかつての自己破産は無計画な借り入れなどが原因の「クレジット破産」が多かったが、ここ数年はリストラによる失業や貸し渋りによる自営業者のいき詰まりなどの原因が多くなっています。

⑤ 私立高校生の不況「退学」、学費滞納が増加 全国私立学校教職員組合の調査によると、九八年度に経済的理由で退学した生徒は二八都道府県一八九校二六一人に上りました。リストラ合理化が子どもの教育権を奪う深刻な事態に至り、当時の文部省や日本育英会は、親が失業した場合、授業料の減免額を補助したり、特別の奨学金を新設したりなどしました。しかし、小泉政権は「構造改革」と称して日本育英会を廃止するといっています

2、深刻化一途の失業構造―失業率（雇用情勢）の悪化をどう見るか

① 本年一月二十九日公表の総務省「労働力調査速報―〇一年一二月結果の概要」によれば就業者数も完全失業者数も悪化しています。

ア、就業者数は六三六二万人、前年同月に比べ七八万人の減少。九ヶ月連続の減少。男性六八万人、女性は一〇万人の減少。就業者の内、雇用者は四八万人の減少で、四ヶ月連続の減少となっています。

イ、完全失業者三三七万人、前年同月に比べ、三九万人の増加です。

② 完全失業者二五〇万人超、五%突破 史上最悪を更新

九八年の平均完全失業者は二七九万人に達し、九九年には四・七%三〇〇万人超、二〇〇一年にはとうとう五・六%、三五〇万人台へ、有効求人倍率も〇・五九倍という低率。もう少し詳しく見ると

ア、離職理由も会社都合が自己都合を上回る

イ、世代別一五〜二四歳が一番失業率が高くて、一〇%超

ウ、世帯主の完全失業率が高く、一家の大黒柱の失業が深刻化、三五%を占め、失業期間が六ヶ月以上になっている

エ 失業期間が一年以上が七〇万人台を突破（九九年八月以降）

③ 「自殺者」激増三年連続三万人超

ア、一日九〇人が「自殺」 九八年に対前年に比べ三四%も増えて三万二八六三人。以来三年連続して三万人台を下りません。ちなみに「クルマ天国」といわれる日本列島の年間交通事故死は一万人前後、いかに自殺者が多いかです。一日に九〇人前後の人が生命を絶っていることになりました。

「自殺者」は男性に多く、九八年で四〇%増の二万三〇一三人となっています。この年、男性の自殺者増で男性の平均寿命が九七年の七七・一九歳から七七・一六歳にわずか低下しましたが、大きな戦争、天変地異による災害などを原因とする以外の平均寿命の低下は統計史上初めてのことではないでしょうか。

この「自殺者」の数は日本人の死因の第六位、ガンよりも、老衰よりも多くなっています。

イ、原因は「経済・生活」が七〇%増、「勤務問題」が五二%増 完全失業率の悪化と共に、中年・団塊の世代、特に男性の「自殺者」が増えています。原因は、「経済・生活問題」が二割を超え、中でも生活苦、負債、事業不振、失業などが大きな理由となっています。出口が見えない長期不況を背景に「目標管理・自己申告」などの厳しいノルマ主義やリストラなどが背景になっていることは明らかです。

ウ、拍車をかける「小泉構造改革」 これほど失業者の増大、雇用情勢の悪化、自殺者の急増を目の当たりにしながら、グローバリズム、市場競争に勝つためには「構造改革を今やらなければ」といって、生活弱者への思いやりが欠け、声高に「改革、改革、改革の成果です」と叫ぶだけで、具体的に有効な経済対策を打ち出さないそんな政治でいいのでしょうか。

ヨーロッパ各国の自殺率は平均で一〇万人あたり約一〇人、日本はなんと二五・二人という異常なまでの高さです。この「自殺者」の激増について東京都の精神医学総合研究所の高橋祥友医師は、「疫学的に見て自殺者三万人の存在は、その未遂者が一〇倍の三〇万人いること、自殺実行者三〇万人の存在はその可能性がある者が五倍の一五〇万人いること」と述べています。

「自殺者」が三年連続で三万人超えたという異常な事態は、「小泉構造改革」による痛み、勤労者にのみに一方的に押し付けた「痛み」、傷がいかに深く、深刻であるかを示していると思います。失業者、「自殺者」を競争に負けた者の自己責任だとして放置しておいていいのでしょうか

「自殺者」が出ると「自死遺児」といわれる親を亡くした子どもがいることを忘れてはなりません。「自死遺児」は全国に一二万人いるといわれています。彼らは二〇〇〇年の春に作文集『自殺っていえない』を発行し、「自殺は社会問題であり人権問題」であると訴えています。

3、市政への影響について

① 市政への影響をどのように把握されていますか

ア、企業の倒産の状況、市民の雇用情勢についての実態把握はどのようになされていますか

イ、生活保護、国民健康保険、市税の納税状況はいかなる状況でしょうか

4、三鷹市は市民のくらし・人権を守るために何をなすか

市長は、昨日の一般質問に対して、雇用問題を福祉の観点から取り組む旨答弁されましたが、市民のくらし・人権を守るためにどんなことをしようとお考えでしょうか

(嶋崎 英治・つづく)

労働組合に責任はないのか

― 雪印食品事件と労働者 ―

二月二十八日、雪印食品一般労働組合の座り込み行動に参加した。雪印食品は雪印乳業の子会社で、牛肉偽装をはじめとする一連の不祥事で、消費者の信頼が失墜し、市場から退場処分となっていた。会社再建計画策定中の二月二十二日、雪印乳業と背景資本である農林中金が共同記者会見し、子会社の解散、清算を発表した。雪印食品の関東工場では、三月末ですべての事業を清算し、社員全員を解雇すると通告されたという。関連する会社の社員や、パートは三千名に上る。

北海道新聞の夕刊に掲載された記事を読み、解雇撤回の座り込みが行なわれているという日本橋・茅場町の雪印食品本社に。雪印食品一般労働組の佐藤典昭委員長をはじめとするメンバー十数名が雨模様の寒いなか、宣伝行動と座り込みを行なっていた。

雪印といえば、北海道のパイオニア企業。会社のやったインチキのしわ寄せで、まじめに働く社員の首を切って良いわけがない。

「今日はこれだけの人数だけど、昨日は三十人ほど応援の仲間が来てくれたんですよ」と委員長。「新聞を見て駆けつけた」との私の話に、喜んでくれ、ご挨拶させていただく。自分は北海道から来ていること、鉄建公団訴訟にいたった私たちの闘いの経過等にも触れさせていただいた。

「今、座り込みしている中にも、北海道から来ている者がけっこういるんですよ」との話に、ぐっと親近感も。会社のテコ入れで、インフォーマル組織を作られたこと、応じなかった者は除名処分され、当時弾圧にあたった者が出世し今回の事件を引き起こしたとのこと。労働組合が御用組合化すると、会社に対しチェック機能も果たせなくなる。そしてついには会社を潰してしまうという典型的なパターンを見る思いがした。

どこかしら現在の国労の状態とダブルところが。座り込みの合間には寒さを吹き飛ばしギター伴奏で歌声も。「闘争団に連帯し、応援歌を歌います！」と副委員長の添田さんらに合唱していただいた曲は、「俺たちのシルクロード」。連帯の思いはより強くなる。午後からは、四ツ谷にある雪印乳業本社前で抗議行動を行なうというメンバー達と、固い握手を交わし別れた。

失業、リストラ、企業閉鎖と私達の回りは行き詰まる資本主義の矛盾が吹き荒れている。そうした時代だからこそ連帯・共闘の芽は息吹く。あらゆる争議団、働く仲間との共闘をめざし鉄建公団訴訟原告団も奮闘したい。

(佐久間 誠)

【激励先】雪印食品一般労働組合事務所

埼玉県春日部市小淵二二六三 電話〇四八(七五四)三一九一 内線四〇七

無責任な報道、事実にも反する「主張」

— 産経新聞への抗議文 —

産経経済新聞社殿 貴紙一月三〇日付「主張」の「問題教師すみやかに教壇から外せ」は、事実に基づかない記述が多く、相変わらずのデマゴギーに満ちている。冒頭の国立市の小学校の例で、「別の小学校で児童が校長に土下座謝罪を求める事件が発覚した同市だが」といつてるが、これはまったく事実にも反する記述で、このようなウソを平気で報道したのは貴紙のみである。貴紙のウソの報道を皮切りに右翼の攻撃、土屋敬之都議らの攻撃、都教育委員会や国立市教育委員会の当該校教員へのいわれなき攻撃、教頭の加配による職場監視が強化され、良心的教員の不当転任が行われ、東京の教育史に一大汚点を残したことはまぎれもない事実である。

今回の「主張」においても、現在の反動的文教政策に抵抗する良心的教員を一方的に誹謗し、教壇から追放しようとする意図は明白である。「主張」の後段で特記されている足立区立第十六中学校の増田都子教諭の件についても、貴紙は一貫して事実を曲げている。NHK福岡作製の「沖繩の米軍基地―普天間基地の場合」を見せ、生徒に討論させたことに對し、反米・偏向教育のレッテルを貼り、全国に報道した。

これを機に、増田教諭は二回もの処分を受け、上屋都議らからは懲戒免職要求を突きつけられ、さらに学区内の北千住駅頭で、魔女の絵を描いたノボリに「増田NO!」を記し、「人権侵害教諭を懲戒免職に!」と大書した横断幕まで掲げての誹謗中傷まで行われた。

貴紙や土屋都議ら札付き右翼の攻撃は、逆に増田教諭が良心的な教師であったかを裏付けるものであるが、このことは貴紙のデマ報道を免罪するものではない。

新聞は社会の公器ともいわれ、事実に基づかない報道は決して許されぬものである。またしても「女性中学教師は、授業に疑問をもつ母親を中傷するプリントを配り、生徒が転校を余儀なくされた」と、いかにも「生徒の転校」が増田教諭の授業に原因があったように表現しているが、これも貴紙一流のデマ報道である。この母親の娘が転校せざるを得なかったのは母親の強引な社会科学授業へのポイコット強制であり、母親の強引で非教育的な態度を「増田教諭つぶし」のために利用した校長の態度に原因がある。

中学二年生ともなれば一人前の意見をもつようになる年頃であり、増田教諭の「紙上討論」に積極的に参加し、意見を書いていた娘に、アメリカ人と結婚した母親が一方的に「反米・偏向教育」だの「子どもには教師を選択する権利がある」などと言って、増田教諭の授業だけをポイコットさせるとすれば、級友との人間関係が悪くなるのは当然である。まして母親が、疑問に思ったことについて増田教諭との話し合いを尽くすことなく、校長や教育委員会の応援のもと、増田教諭を「名誉毀損」で訴えたならば、なおさらである（この裁判は、最高裁が母親の要求を棄却し、決着している）。

当時、貴紙は増田教諭を「反米・偏向教師」と一方的に誹謗したが、今回の「主張」では「反日的教育を行っていた」と表現している。「反日的教育」とは何か、「反米教育」がいつから「反日的教育」になったのか。

増田教諭は、憲法や教育基本法に基づいて平和や民主主義の大切さを教えようとしたただけで、「反日的教育」はもろろんのこと、「偏向教育」も「反米教育」もしたことはない。新聞は文字による報道であるから、当然、文字や文章には十分配慮が必要とされる。貴紙

の場合たりな、でたらめな表現は貴紙の報道姿勢の本質を表している。

私たちは、貴紙の無責任な報道と事実に基づかない「主張」に強く抗議するとともに、貴紙に一片の良心があれば、上記「主張」を全面的に訂正、取り消すことを要求する。

二〇〇二年二月二日

(平和教育を守る足立の会 代表 大野昭之)

正光会経営側、準職員二名不当解雇控訴を断念

— 地裁判決に基づき、二月一日職場復帰 —

昨年一二月一八日松山地裁宇和島支部において、準職員（一年毎の契約更新）二名を妊娠を理由に契約更新を拒否し雇止め解雇した事件と正規採用試験を受けさせ、これを受験しない場合、また不合格となれば解雇とし受験を強要し「不合格」を理由に雇止め解雇した事件について、裁判所は「原告三名が、雇用契約に基づく権利を有することを確認する」という原告勝利の判決が出されました。

正光会労組は、この「勝利判決」をうけて翌一二月一九日原告らの職場復帰を求めて、正光会側に団体交渉を申し入れました。そして一二月二七日原告らも参加して団体交渉が開かれました。組合の要求に対して、正光会側は「職場復帰を前提に復帰時の原告らの処遇について協議したい」と回答してきました。

さらに翌日の一二月二八日も交渉が続けられ、復帰時の賃金について組合の要求を受け入れ、その後協定内容についての団体交渉が今年一月一八日ついで一月二三日の団体交渉において最終合意し、原告三名は、本年二月一日職場復帰（内一名は育児休業）しました。皆様方のご支援ありがとうございました。

内外不況を理由に働く者の雇用切り捨て、権利総破壊の攻撃が随所で行われていますが、解雇の濫用が許されないと、有期雇用契約にあっても実質的継続雇用にある立場の労働者の権利が保護されなければならないという最高裁の判例を守ったことです。

全国の不安定な立場にある働く者に勇気となることだと思います。

つづいて二月二八日には、今治病院における実質一年目の継続更新を拒否され解雇された事件の高松高裁の判決が行われます。すでに松山地裁今治支部において、昨年五月三十一日「完全勝利」の判決を勝ち取っており、高松高裁においても勝利を確信しております。

(『正光会労組支援する会ニュース第三二六号』)

こんなこと許されていいの

— 労働組合がダブル・ジョブのすすめ —

電機メーカーでつくる電機連合が賃金減少への対処策として、兼業を認める方針を提案した。これは、二月一八日「雇用の確保・創出に向けた産別としての考え方」（素案）に盛り込まれたものだ。労働組合の役割は賃下げに抗し、賃金引き上げをはかること。だというのに、「賃下げやむなし。下がった分を兼業で埋めろ」というのだから話にも何もなかったものじゃない。

方針だけかと思っていたら、日立製作所ですでに兼業解禁にふみきっているという。副業を認めたのは主要半導体工場の労働者二千人。従来一グループ四人で回っていた三交代勤務を昨年十一月から、五人で分け合う「ワークシェアリング」を実施。この結果、一人当たりの労働時間と賃金がともに二〇％程度減ったため、副業を認めることにしたと

いうものである。こんなものは「ワークシェアリング」でもなんでもなく、レイオフ（一時解雇・一時帰休）制という首切り・賃下げ以外の何物でもない。

やさしく、ふかく、おもしろく

認識

「幸福は、まず何よりも、健康の中にある」

「詩（※社会通信）は、生命のしずくだ」

「人生に失敗はない、あきらめたとき失敗という」

「人生に練習なんてないだから、今を本気で生きよう」

問題点

「人という字はあきらかに左の方が（※男性かな？）楽しんでいる」

「悲しみの中で立ち止まることもあるけれど、それでもまた歩き出す明日へと続く道の上（※社会通信と共に）で、自分を生きる」

「流した涙の数だけ、人間は強くなる」

原因

「いろいろなものが組み合わさって、良いものが生まれる」

（※理論だけでなく社会通信のように実践と組み合わせると、良いものが生まれる）

「自分で変わろうとせんかぎり、なんにも変わらない」

「どんなに積もった雪も、春になればとける。春になれば君も咲く」

対策

「過去と他人は越えられないけれど、未来と自分は越えられる」

「手と手をつないで（※社会通信で）、輪を作ろう」

「腐った野郎「大人」をぶっ飛ばし、後は楽しく生きていく」

「むずかしいことをやさしく、やさしいことをふかく、ふかいことをおもしろく」

今後本音の指導を

（木村 哲蔵）

◇ 読者からのおたより ◇

地域ユニオンに努力中 第二次世界大戦後に出発した企業別労働組合の弱さ、もろさの限界と、その総評にオンブにダッコで抱えられてきた社会党が、資本の攻撃に弱いのは当然でした。これからは、地域ユニオンの強化が大切と思ひ努力中。

編集部より 過日、久しぶりに松山を旅しました。前回は感じなかったのですが、緑多い落ち着いた町並みにほっとさせられました。地域ユニオンは旧地区労のようなもの、しかし、さらに自覚が必要な組織です。機関決定にも実質が問われますから。

仲間づくり 最近、貴誌の論文が理解できなくなってきました。内容をみましても、以前に比べると私的な内容が多すぎていただけません。「Q小の」の内容はそんな感じがします。また労働運動についても組合の批判のみが目立ち、組織を守り団結していこうとする視点が失われています。国労問題にしてもわかり。ぜひ仲間づくりの観点で運動して欲しいと思います。社会党は共産党と異なり、統一戦線的な考えで「右から左」広く団結していましたが、かつてのそんな心豊かな団結が貴誌の執筆者にはないように思います。

（青森・E）

編集部より 同じようなおたより、ちよくちよくいただきます。「私的な内容が多い」とのご指摘ははじめて。「Q小の」は私的であっても、社会的な問題です。この種の集会には会場に入りきれぬくらい集まり、それぞれの内面をさらけ出し真剣な論議が展開されています。労働組合強化、そして仲間づくりには現状の労働運動の実情、あり方について真剣に考える必要があると思っております。その上で仲間づくりをどうするかを考えられなければならないように思うのですが。

聞つてこそ 連合を中心とする春闘がスタートしたが、どうもすつきりしない。長引く不況に倒産は相次ぎ、リストラは大手を振って歩いている。失業率も五・六％に達し、明日は我が身と労働強化に我慢をしがんばるが、それでもリストラされる。業績のまずさを労働者切り捨てで乗り切る経営者の厚かましき。このような事態に連合は賃上げよりも雇用確保を優先した取り組みを打ち出したが、結局は賃下げやリストラの拡大に終わりはしないかと心配だ。以前だとこんな状況だと全国でストライキは打たれ、経営陣、政権は交代したことだろうに。

編集部より おっしゃるとおり。連合は「闘う」気はさらさらないようです。「闘う」基礎づくりのためにも地域・職場にかたまりつくつて。

春闘・職場要求をみんまで！ オリンピック、ワールドカップのせいもあるかと思いますが、春闘の時期なのに話があるようでないような状況です。賃上げよりも雇用確保が労働組合の合い言葉になっていて現状ですが、労働者として真剣に職場の状況を考えていかななくては。だって、職場では「忙しい」「たいへんだ」「あたり前になっていて時間外」の声があふれ返っているのですから。

編集部より 職場・地域はむろん労働組合でも学習がすつかり少なくなりました。どのような取り組みがおこなわれていますか。ぜひご報告を。

「ゴ宣言」から 昨日出たサビオの「ゴ宣言」によると、小林よしのりが「つくる会」と決裂したようです。同会がテロ事件以降、反米を言わなくなり、日米同盟を擁護していることに耐えられなくなつたようです。彼はタリバン側へのシンパシーを隠そうとしていません。予想通り、八〇年代型タカ派と新国粹主義との亀裂が始まつたようです。いよいよ姿を現わした真の敵を見失わないようにしたい。

編集部より 小林よしのりの名は聞きますが、編集子は目を通したことはありません。年齢の違いでしょうか。さらに情報送つて。

ワークシェアリング 「通信」第八二八号でワークシェアリングについて、少し理解が深まつたような気がします。今年の春闘で話題になっている労使協定を結ぶ時は、「こう言う状況では何人の首を切る」ではなく「ワークシェアリングとはこう言う物」と言う合意を作ることが重要なんですね。私は所属する組合の中で声を出してきたつもりですが、仲間の中には残業を減らす事に対する反対の声が大きく、なかなかワークシェアリングに対する合意が作れません。さらに最近では「競争に勝ちぬくために何をしたら良いか」と言うアンケートを取っています。今、何をすべきか？ それを見つめるために勉強しようと思えます。これからもいろんな事についての記事が満載の「社会通信」を書き続けて下さい。

編集部より 多少は編集子の意図をおくみとりただけたようで、嬉しい。ワークシェアリングを労務管理の道具にしてはなりません。

カンパお願い 現在大阪高裁で和解交渉がすすめられておりますが、現状は、最終期日とされていた十二月十八日、二月十三日は結果的に『延期』となっております。裁判官は「この機に和解することのメリット」を学院側に説いていますが、問題を「入れ替え立ち替え」してくる学院側の態度からして、和解成立はむずかしいと言わざるをえません。次回日程は三月十一日となっております。私たちは学院に争議の責任を取らせるため闘い抜く決意です。しかし、学院側の引き延ばしや、裁判官の強い要請で行動を控えている中、「京コン闘争が見えにくい」状況もあり、ニュース等の郵送費にも事欠くなど、財政的には厳しい現状にあります。つきましては、「京コン闘争支援カンパ」をお願いしたいのです。国鉄闘争をはじめ課題が山積する中、厚かましいお願いではありますが、よろしく願います。

編集部より 京都地裁、それに京都コンピュータ学院の経営者ほとんどでもない輩。読者のみなさん、ぜひご協力を。振込先 郵便振替〇一〇一〇一六三三四五 京都コンピュータ学院労組

ビル解いて春寒の土現はれぬ

近所にあつた自動車会社のビルが、リストラのため取り壊された。空き地がはっきりと出現し、その先には切り立った崖が見える。東京はけつして平坦な地ではなく、広い丘陵地帯なのである。コンクリートの下から久方ぶりに現れた土は、早春の光の中で、ややはにかんでるように見える。

そんな折、今後は同じ並びのホテルが廃業の看板を出した。