

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

e-mail: shakatsushin@nifty.com

東京都渋谷区本町六丁目二八の二コーポル楠ヶ谷九〇四 電話(03)3337714649 FAX(03)33299153667

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 700円 6カ月前納制

〈むくじ〉

■巻頭言

労働運動に哲学を！

土屋 信三……2

労働者の階級的連帯のために

◇自治労「国の基本政策検討委員会最終報告」◇

中央委員会です承 今夏の大会方針が焦点

……3

自衛のための「最小限防御力」を認め平和基本法の制定めざす

いじめ、業務ストレスの相談が急増

日本労働弁護団……5

— 全国一斉労働トラブル一〇番の結果について —

◇資料と解説◇

「春闘改革」とは春闘を終焉させること

……9

「二〇〇五春季生活闘争の中間まとめ」について(下)

日本の常任理事国入りは「夢物語」？

伊勢 太郎……11

— 現代情勢の特徴について(二) —

高次脳機能障害のセンターとして再建

六万五六八四筆の種名を厚労省へ

……13

第七次上京団・大牟田労災病院廃止反対連絡会議

読者からのおたより

……14

旬刊 社会通信

NO. 938

二〇〇五年七月一日号

二〇〇五年七月一日発行
(毎月一日・二日・三日三回発行)

労働運動に哲学を！

労働者の階級的連帯のために

さまざまな闘争の中から地域への展開を サービス残業を拒否したら、「社風に合わないから、出社におよばず」と解雇された労働者、セクハラにあいながらも半年勤めれば正社員にしてみらえるという約束を信じ、我慢して働いていたが、たまりかねて上司に反論したら「仕事が遅い」等との理由で契約を解除された労働者、入社して二か月ほどは賃金が支払われたが、その後、二か月間賃金未払いとなって会社をやめた建設労働者、残業代の二五%割り増しをごまかされた労働者など、今年に入ってからでも多くの相談があった。

労災関係では指を切断するほどのけがを負いながら、五〇万円の示談書に署名させられて解雇されたブラジル人労働者や、過労からくる精神疾患で休業を余儀なくされている労働者など、ひどい例が多い。このような労働者たちの相談に乗っていると、労働基準法などどこにあるのかという思いが湧き上がってくる。ただ、救いは、スクラムユニオンの闘争経験の蓄積から、これらの問題に比較的正しく対処できるようになったことである。上に挙げた例などは、労働者が満足できる水準で、ほぼ完璧に勝利した。

問題点と課題は、モグラたたきにも似た活動の中で、もつと抜本的な解決方向を探し出し実現していくことである。スクラムユニオン・ひろしまの同心円の発展と地域ユニオンのネットワーク形成と同時に、既存の労働組合との連携の中で地区労的な組織と運動を再構築することがなんとしても重要である。だが、このことに関していえば、既存の労働運動を担う人たちの意識改革と運動構造の改革が絶対的に必要である。

労働運動の再生と発展のために克服すべき課題 これまで労働運動に関わってきた、いつも不思議に思うことがあった。どうして大労組と呼ばれる組合が、中小・零細企業の未組織労働者のために動かないのか？ パートやアルバイト、派遣といった労働者に対して手をさしのべて支援しないのかという疑問である。たとえば、私が現場で働いていたとき、組合を作ったことで解雇されたことがあった。この仕事は市の委託事業であったが、支援要請にいったときの市職労の対応はきわめて冷淡なものであった。「ともに闘いましょう。不当労働行為という法律違反を行う委託業者とは契約を結ばないよう市当局と交渉しましょう」などという回答は全くなかった。ましてや、委託業務を行っている労働者の賃金が自分たちの三分の一以下でしかないことに対して、問題にするという意識さえ皆無であった。同一価値労働・同一賃金とか、自分たちよりも劣悪な労働条件で働いている労働者とともに闘って条件を引き上げるなどという意識がないのである。いわゆる御用組合といった労資協調の組合だけではなく、階級的労働運動を標榜する組合においてさえ、このことは当てはまる。階級的に闘うとは、単に資本と非妥協的に戦闘的に闘うというだけではないかろう。自分たちの組合の闘いのみならず、圧倒的多数を占める未組織労働者の状態に手をさしのべ、ともに闘うことではないのか。

一言で言えば、もつと目を下に向けて、地域で孤立化し、悩み苦しんでいる未組織労働者の組織化に力を注げ！ そのために組織の持てる力の一部でいいから割くべきだということである。あまりにも自分たちの組合内部の問題に忙殺され、意識そのものが解体されている。労働組合の組織率低下を嘆く前に、五千万人とも言われる未組織労働者の状態に

想いをはせ、彼らの組織化に力を注ぐべきである。方法はいくらでもある。

「労働者の階級的連帯」、言葉で言うことはたやすいが、このことを実現するための努力と実践の一步を踏み出すことが何よりも求められている。スクラムユニオン・ひろしまは、疑いもなく階級的な連帯を求めての闘いを追求していくつもりである。それは国籍や民族を超え、もちろん企業や産業をも超えた労働者としての階級的な団結を基礎とした闘いである。労働運動に哲学を！ というスローガンは、まさしくこのことを言い表したものに他ならない。

(スクラムユニオン・ひろしま委員長 土屋 信三)

◇自治労「国の基本政策検討委員会最終報告」◇

中央委員会です承 今夏の大会方針が焦点

自衛のための「最小限防衛力」を認め平和基本法の制定めざす

自治労は、衆参両院における憲法調査会の設置や各党等の憲法に関する動きに対応した方針をまとめるとともに、連合への意見反映を行うために、昨年の大会で「国の基本政策検討委員会」(以降、「検討委員会」)を設置していましたが、その「最終報告」がまとめられ、五月二十六日・二十七日に開催された中央委員会に報告されました。「検討委員会」は全国九ブロックの代表の他に本部五役などで構成されており、この「最終報告」を基本にして、今夏の大会方針が決定される見通しです。

「基本的考え方」削除 連合の笹森会長は昨年の自治労大会における挨拶で、第九条二項については議論が必要との表明をしており、自治労が連合に足並みを揃えるようなことになれば、改憲は一気に進む危険があります。この間の検討委員会では、①自衛隊を違憲としてきたこれまでの認識について、②国の自衛権を根拠とした自衛力やその保持を前提とした平和基本法について、③国際貢献のための組織について、などを中心に、連合内議論を意識してこれらについて方針変更を図ろうとする最終報告原案に対し、従来路線の堅持を求める過半数のブロック代表がその修正を迫るという形で議論となっていました(九三四号「予断許さぬ憲法論議 自治労「国の基本政策検討委員会」中間報告について」参照)。

三月に示された「中間報告」では、冒頭に「基本的な考え方」として、①憲法の前文および第九条を堅持する。②国際平和と人間の安全保障に向けて、平和的手段による積極的な国際貢献に取り組み。③現状の自衛隊は違憲状態にあり、段階的縮小と分割・再編に取り組み、集団的自衛権については認めない。④国際貢献は国連主導の非軍事面に限定し、自衛隊とは別組織とする。⑤外交戦略を転換し、これまでの米国追随から国連及びアジアの安全保障体制の構築をめざす、の五点を掲げました。

これらは、従来の方針を継承するものでしたが、「最終報告」では、「基本的考え方」の項目そのものがなくなり、本文の中に分散的に表現されることとなりました。この「基本的考え方」では問題があるというのが、本部の主流の意見となっていたようで、これを残すことを求めた検討委員とは激しいやりとりになった模様です。「中間報告」に対する各県からの意見の多くがこの「基本的考え方」を支持しており、これを削除したことは、自ずと今後めざす方向を示していると言えます。

「平和基本法」制定提唱

「最終報告」では「Ⅱ 憲法をめぐる情勢認識」の項で「『世界の先駆的理念である憲法の前文および第九条を堅持する』との基本的立場で、自治労は、

引き続き連合や協力政党への意見反映と世論形成に取り組み必要がある。」とし、条文の変更は目指さないことは明確にしています。

しかし、「IV平和基本法と国際貢献のあり方」では、「自治労はこれまで自衛隊は違憲状態にあると認識してきており、…自衛隊の縮小と分割・再編の道に踏み出すために、新たに『平和基本法』（仮称）を制定し、憲法の積極的平和主義理念の実現を図るべきである。」としています。自衛隊については、「最終報告」の原案では「違憲状態にあると認識してきた」と過去形になっていたものが修正されていますが、中間報告の「現状の自衛隊は違憲状態にあり」との表現よりはほかしたものとなっています。

さらに「平和基本法」については、「自衛隊の縮小と分割・再編の道に踏み出すために制定」する。「日本の日米二国間路線から国連とアジア重視の外交への政策転換を前提とし、…日本が先頭に立って、…非戦国家を実現するためのプログラムである。」としています。しかし、「平和基本法」の制定にあたっては、「憲法上の厳しい制約の下におかれ、かつ、国際法上明記されている主権国家の『個別的自衛権』を前提とした『最小限防衛力』を定義し、自衛隊の縮小、分割・再編への道筋を明らかにすべきである。したがって、『最小限防衛力』とは、領土・領海・領空をこえて戦闘する能力を持たない国土警備に限定した組織によって担われる」として、自衛のための「最小限防衛力」の保持を明確にしています。「最小限防衛力」内容が現在の警察や海上保安庁の範囲の中なのかそれ以上のものなのかなど明確ではないものの、戦力の保持と交戦権を否定している憲法に反するもので、「解釈改憲」の域を出ないものと言わざるを得ません。

また、国際貢献については、「自衛隊を海外における国際貢献活動に参加させることは、認められない。…国際社会における紛争解決と平和構築を目的とした非軍事の別組織を創設し、紛争国や国連の要請内容、派遣国の状況を考慮した上で、派遣する」としています。「非軍事の」は議論の結果挿入されたものです。また、「紛争解決」を目的に派遣する組織とはどのようなものなのか疑問です。

さらに、労働権、環境権、外国籍市民の人権保障、地方自治などで、憲法に表現されていない今日的な課題を憲法に盛り込むという議論もありましたが、結論としては、「現時点では憲法を改正する必要はなく、現行法制度の整備など」に取り組みべきとしました。

合意形成時に「憲法手続き法」準備 最後に、憲法改正手続きについては「憲法改正要件のハードルを下げる必要はない」としたものの、「憲法改正手続法については、先行して制定する必要はないが、手続法の議論に全く参加しないと行うのは適切ではない。まずは、憲法議論を十分に尽くし、憲法改正に向けた合意形成が成熟した段階で手続法制定に着手すべき」としており、改憲反対の運動さえも押さえ込もうとするような手続法の準備がされている現状を踏まえた提起とはなっていません。

厳しい批判も 「最終報告」は検討委員会の報告ということで、中央委員会では、その他の経過報告と一括で承認されましたが、沖縄県本部をはじめとして、この最終報告に対する厳しい批判が相次ぎ、今後、本部として提起する大会方針にむけても、従来路線の堅持を求める発言が大勢を占めています。しかし、検討委員会の討論においても、本部側委員は頑なな態度を貫いており、本部内では「『最終報告』と『方針』は別」などとささやかれていると言われ、方針案がどのようなものになるかは予断を許しません。

いじめ、業務ストレスの相談が急増

— 全国一斉労働トラブル一〇番の結果について —

二〇〇五年六月四日（土）を中心に、日本労働弁護団が全国で実施した全国一斉労働トラブル一〇番の結果は、下記の通りである。労組の組織率が二〇%を切り、労働組合がある企業、産業内で労働条件等のたたかいが希薄となった今、労働者の状態を知る上で、もっとも重要な調査・統計となる。

相談件数は六一七件 今年に入ってから、職場でのいじめや業務ストレスに起因すると考えられる精神障害の相談例が急増している。また、解雇の事案では、以前に比べて懲戒解雇や非違行為を理由とする解雇の割合が増えている。このような相談傾向を踏まえ、今回は、幅広い相談に対応すべく「全国一斉労働トラブル一〇番」というタイトルでの初めての相談となった。今回の（六月四日、二三ヶ所実施。岡山は六月六日、奈良は六月一日実施）相談件数は全体で六一七件であった。地域的には、東京、大阪、愛知、山梨、兵庫などの相談件数が多かった。

労働弁護団主催の全国（もしくは首都圏）一斉電話相談は、今回で二六回目にあたり、東京の本部では常時弁護士一五人体制で午前一〇時から午後五時まで七本の電話で対応した。電話はほぼ終日鳴りっぱなしだった。

東京だけで一五六件あり、大変な数であった。いじめの相談が多く、一件の相談に掛ける時間が長くなるにもかかわらず、相談件数が多かった。

全国一斉相談を契機にして常設のホットラインに新規、継続相談が多数寄せられることが予測される。常設のホットラインにも毎回多数の相談が寄せられ、依然として衰えを見せない（ちなみに昨年一二月の同全国ホットラインでは六五二件の相談があった）。

「いじめ」相談が二割 相談内容今回の相談の特長は、今年の傾向と同様で、職場いじめ、嫌がらせ・パワハラ、セクハラ相談が特に多く、三一件で約二割に上った。いじめの相談が相談の中で一番多かったのは初めてのことである。

電話相談のテーマを「労働トラブル一〇番」としたために、様々な種類の相談が寄せられた。次に多いのは、残業代不払いの相談であり、違法残業問題や長時間労働による健康被害の問題は、依然として解消されていない。

常設のホットライン 東京弁護団本部では祝日を除く毎週火曜、木曜の午後三時から六時まで電話相談を実施している。受付電話番号は、〇三・三二五二・五三六三。東京本部の他にも、常設のホットラインを実施している地域は、埼玉（〇四八・八三七・四八二二）が毎週火曜日の午後一時から四時迄。神奈川（〇四五・六五二・六四四二）が毎週月曜日、水曜日、金曜日の午前一一時から午後一時迄。東海地域（〇五二・二五二・二三九五）が毎月第二火曜日午後五時から七時。広島（〇八二・二二八・二四五八）が毎週月曜日から金曜日の午前一〇時から午後五時時。

相談の傾向（特徴的な傾向）

1、職場いじめ・嫌がらせの激増 今回の相談は、何と言っても、職場いじめ・ハラスメ

ントに関する相談が一番多かったということである。女性に対するいじめが目立っている。例えば、(相談例一) 技術系会社の三〇代女性からのパワハラ相談で、「チームリーダーの指示の仕方が異常で、自分の意見がとおらないと机をたたいてどなりつける。意見を言おうとすると『後から入社したおまえに意見をいう権利はない』と怒鳴られ、精神的に不安になって仕事を休みがちになった。」というものや、化粧品会社の女性正社員から、「主任・係長からパワハラの言葉が掛けられ、退職勧奨を受けていて『もう、こないと思っただのになあ』などといわれる。社内上司に相談したら、かえって嫌がらせがひどくなつた。」というように、会社の管理体制に極めて問題のある事例がある。

また、船会社に勤務する三〇代男性からは、「上司から『やめたらどうか』と言われていて。会社は続けたいと思っている。理由は『コミュニケーションができない』『暗い』『信頼できない』などと言われているが、具体的な事実を言ってくれない。先週から、椅子に座らされているだけで、仕事をくれなくなつた。」という陰湿ないじめがある。

パワハラ相談も多く、建築設計会社に勤務する男性からの相談で、「机をたたきながら怒鳴る、蹴るなどのパワハラを受けて、二年半前から抑鬱状態になり、六ヶ月間休職した。主治医からは復職はまだ早いといわれている。トラウマになってしまつて、体調がよくならない。戻ったときに会社がきちんと対応してくれるのか不安だ」というように、職場のいじめが原因となって精神疾患を患い、長期の休職に追込まれて、雇用不安に脅かされている労働者もいる。

病気休職を労働者の首切りに利用しようという相談も多く、例えば、私立大学男性講師からは、「昨春秋に体調を崩して、授業を三週間休講にしたところ、学部長から呼び出されて、そんなに休講が多いなら、後期は休職しろと命じられ、代わりの講師も用意したと言われ、仕方なく今年の三月まで休職した。ところが、大学の理事から、今年の前期も病気休職をしろと命じられ、進退も考えてはどうかといわれた。前期の終わりに大学の指定する医師の診断を受けてもらい、職場復帰できるかどうか判断すると言われている。自分の病気は既に治っており、主治医も就労に問題ないと診断しているのに、大学指定の医師の診断を受けなければならぬのか。」という巧妙かつ悪質な事例もある。

2、懲戒解雇事例 最近の常設ホットラインには、懲戒解雇の相談が急増している。今回も懲戒解雇事例が多数寄せられた。ある興信所の男性社員の事例では、社内トラブルに絡んで、上司の保身のために身に覚えのない非違行為をでっちあげられ、懲戒解雇され、その際、監禁されて、自由を強要までされた。そのために精神障害で通院治療中である。また、ある電気大手の外国人からの相談では、突然、社内で窓際に回され、その後、理由不明で懲戒解雇されたというものもあった。

懲戒解雇は、再就職が困難になり、退職金も出ないなど労働者に対しては極刑となるため、使用者も慎重に対応するはずであるが、安易な懲戒解雇に至る例が増えている。

3、残業代不払事例・過重労働事例 長時間労働・残業代不払いの事例も相変わらず多く、この問題がまったく解消されていないことが分かる。個人病院勤務の看護士(女性)の相談では、週七二時間労働でタイムカードなし、残業代が一切払われぬという典型的な不払残業のケースや、不動産会社の例で一日九時間半労働で休憩なしという事例や、年間四五〇〇時間労働という極端な長時間労働例も出ている。レコード会社の男性からの相談で

は、所定労働時間は、午前九時三〇分から午後六時一五分までなのに、毎日、二時間から四時間の残業があり、終電で帰ることもしばしばあるとのこと、最近うつ気味で、じんましんも出るようになったという切実な訴えがあった。

また、労働強化が進んでいるケースも見られる。バス会社の従業員から過重労働の訴えがいくつか寄せられた。JR西日本の事故の教訓がまったく生かされていない。中には、運転手が過労運転で居眠りしているという相談もあった。収益至上主義が浸透していくなかで、国民の安全が脅かされている。

4、有給休暇 有給休暇の取得ができないという相談も非常に多い。警備会社勤務の男性契約社員からの相談では、フルタイム勤務で一年間勤めているのに、年次有給休暇を申請したら、拒否され、会社の担当者は「法律なんか守っていて飯が食えるか」とうそぶいているという。また、大手スーパーの男性からの相談では、パートには有給休暇を認めない取扱がなされており、みんなで店長に訴えたが拒絶されたという。

有給休暇の取得率は、五割を切って過去最低を更新しているが、その影にはこのような使用者の年次取得に対する無理解があるものと思われる。

主な相談例

(バワハラ) 技術系三〇代女性、契約社員

チームリーダーの指示の仕方が異常で、自分の意見がとおらないと机をたたいてどなりつける。意見を言おうとすると「後から入社したおまえに意見をいう権利はない」と怒鳴られ、精神的に不安になって仕事を休みがちになった。

(いじめ) 工場勤務二七歳男性、正社員

どもりがあるせいか、馬鹿にされて、いじめを受けている。もう退職したい。

(精神障害) 犬のブリーダー二四歳女性、正社員

月四日しか休みがなくて残業もある。疲れてうつ状態になっている。体調が悪い。

(不当な懲戒解雇) 興信所三八歳男性、正社員

社内トラブルに絡んで、上司の保身のために身に覚えのない非違行為をでっちあげられ、懲戒解雇されてしまった。やってもいないのに監禁されて、自分を強要され、そのために精神障害で通院治療中である。会社に対して損害賠償請求をした。

(いじめ・退職勧奨) 船会社五〇名規模三〇代男性、正社員

上司から「やめたらどうか」と言われている。会社は続けたいと思っている。理由は「コミュニケーションができない」「暗い」「信頼できない」などと言われているが、具体的な事実を言ってくれない。先週から、椅子に座らされているだけで、仕事をくれなくなった。

(バワハラ・いじめ・嫌がらせ) IT企業二〇〇名規模三六歳男性、正社員

職場の上司(チームリーダー)に目の敵にされ、いつも怒鳴られている。周りに聞こえるような怒鳴り方で屈辱を与えられている。

(残業代不払い) 個人病院 看護士二二歳女性

週七二時間労働。タイムカードなし。残業代が一切払われない。

(具体的理由のない解雇) アルミホイール零細五二歳女性

いきなり、具体的な理由もなく解雇の通知を受けた。正社員を解雇して契約社員に変更すると説明されているが、納得できない。

(懲戒解雇) 電気大手男性五七歳外国人

勤続二八年英文資料の作成、技術用語の翻訳をやっている。突然、社内で窓際に回され、その後、理由不明で懲戒解雇された。

(違法な年次取得妨害) 警備会社六五歳男性 契約社員

フルタイム勤務で一年間勤めている。年次有給休暇を申請したら、拒否された。会社の担当者は「法律なんか守っていて飯が食えるか」とうそぶいている。

(不払残業・長時間労働) 不動産会社六九歳男性

一日九時間半労働。休憩なし。就業規則では、一日八時間、休憩一時間半となっている。残業代が出ないため、時間計算するとパートの人の方が給料が多い。

(有給休暇) 大手スーパー五〇代男性

パートは有給休暇が取得できないので、みんなで店長に訴えたが拒絶されている。

(いじめ) 大学二二歳女性

新卒で非常勤。上司がまったくコミュニケーションをとってくれない。ゴミ扱いされている。

(退職勧奨) 大手電機四〇代男性

ここ一年間の売り上げ不振を理由に部署変更や自主退職をせまられている。

(嫌がらせ) 映像サービス三一歳女性

同期入社的女性上司が、ストレスを自分にぶつけてくる。社長に私を辞めさせるよう進言している。結婚のため、一週間の休みを申請したら、全社員の前で報告をさせられ、新婚旅行の旅程表を提出させられた。

(残業代不払い) 運送四〇名規模四〇歳男性

残業代の計算が売り上げの一〇%とされている。しかし、就業規則にそのような規則はない。タイムカードは設置されていない。不況といいながら、取締役の退職金は多額である。

(長時間労働) システム開発一〇〇名規模三五歳男性

年間四五〇〇時間労働。極端な長時間労働になっているが、上司もお手上げ状態。労基署が入ったが、改善されない。

(長時間労働) レコード会社四百名規模四二歳男性

契約社員所定労働時間は、午前九時三〇分から午後六時一五分までなのに、毎日、二時間から四時間の残業がある。終電で帰ることもしばしばある。

最近うつ気味で、じんましんも出るようになった。精神的にも肉体的にもつらい。

(いじめ・嫌がらせ) 税理士事務所三名女性

社長の妻からのいじめ。「仕事が遅い」「いたればいてもいいけど、二年間後悔するような仕事しか回さない。もうこなくていい」と言われた。前任者も同様にいじめられて退職している。

(パワハラ) 建築設計男性

机をたたきながら怒鳴る、蹴るなどのパワハラを受けて、二年半前から抑鬱状態になり、六ヶ月間休職した。主治医からは復職はまだ早いといわれている。トラウマになってしまって、体調がよくなるらない。戻ったときに会社がきちんと対応してくれるのが不安。

(欠勤による解雇) 病院勤務四〇代女性、愛知県

一年契約の看護士。乳がんで手術が必要となり、年休を五日とつても足りず欠勤になることを告げたら、解雇された。また、それ以降、一日でも欠勤したら解雇するという通達を出されている。

(いじめ・嫌がらせ) 商社社長秘書、女性四〇代

ワンマン会社の秘書。息子(常務)にいらまれて嫌がらせをされている。自分だけ持ち物検査をされており、業務日報を一分刻みで書けといわれている。

(雇い止め) 小売業五千名規模四七歳女性、契約社員

半年更新で七年間勤務しているが、今年の九月末で更新しないといわれた。理由は、仕事を正社員にやらせるからというものが、今年の仕事を続けていきたいのだが。

(残業代不払い) 社会福祉法人九百名規模四四歳男性

毎月一〇〇時間以上の時間外労働をさせられ、うつ病になって退職した。タイムカードがなく上司が適当につけている。退職届には「一身上の都合にて」と書くように強要された。

(労災) 鉄加工業二千名規模四七歳男性

工場騒音がひどく、八五ホーンもある。三時間残業をさせられる。長時間働いているため、振動、騒音で体調を壊した。半年間で三人が労災で辞めた。「平衡機能障害の疑い」という診断をもらったが、労災申請しても「疑い」では難しいといわれている。

(労働条件切り下げ) 産業廃棄物処理四四歳男性

昨年一二月に突然、自宅待機を命じられた。その後、勤務場所を変更され、基本給を五万五〇〇〇円下げられた。

(いじめ・嫌がらせ) 製材・販売一〇数名規模五九歳男性

社長から「一日中口をきくな」といういじめ、嫌がらせを受けた。その後、リストラ解雇という名目で、解雇されたが、解雇されるまで仕事の内容を頻繁に変更された。

(いじめ・嫌がらせ) 大学教員五八歳男性

学部長が成績評価を行う仕組みになっているが、不当なパワハラを受けていると共に不当な評価

をされている。健康上の理由を口実にスタッフからはせせといわれている。

(不当な休職命令、退職勧告) 私立大学講師四二歳男性

昨春秋に体調を崩して、授業を三週間休講にしたところ、学部長から呼び出されて、そんなに休講が多いなら、後期は休職しろと命じられ、代わりの講師も用意したと言われ、仕方なく今年の三月まで休職した。ところが、大学の理事から、今年の前期も病氣休職をしろと命じられ、進退も考えてはどうかと言われた。前期の終わりに大学の指定する医師の診断を受けてもらい、職場復帰できるかどうか判断すると言われている。自分の病氣は既に治っており、主治医も就労に問題ないと診断しているのに、大学指定の医師の診断を受けなければならぬのか。

◇資料と解説◇

「春闘改革」とは春闘を終焉させること

「二〇〇五春季生活闘争の中間まとめ」(連合)について(下)

日本経団連は六月八日、今春闘における大企業の賃上げ最終妥協結果を発表した。妥協結果はたった百四十一社についての集計にすぎず、妥協額は定昇込み加重平均で五五〇四円、一・六七%とある。この数字は普遍性をもつだろうか。もたない。なぜなら最終集計対象組合が減りつづけ、今年の集計はたった百四十一社でしかない(九〇年代はじめピーク時には三百社強であった)。

なぜ、集計対象組合が減ったのか。連合が統一要求基準、ベア要求を投げ捨て個別賃金要求方式中心となり、平均金額での回答が姿を消していることによる。春闘はこうして、大企業と中小企業の格差を拡大するとともに、一般的な賃上げ状況をわかりにくくする。政府統計は日本経団連の数字を中心におくから、政府統計は信用できないものとなる。

前号につづき、連合「二〇〇五春季生活闘争の中間まとめ」を資料として掲げる。連合がどんなふうに着目して「改革」しようとしているか。「Ⅲ 今後の検討課題」にある前書きでわざわざ、「春季生活闘争の位置づけ・役割と共闘軸の明確化について、連合は、新たな時代に対応させる『春闘改革』として提起してきたが、一方で、緊急避難による余儀ない対応として整理している組織も少なくない。：改めてこの課題に対する組織をあげた議論を深める必要がある」と記していることの意味は重大である。

この一節で連合は、統一要求基準を示したりベア要求をすることはこれからはないと強調しているのである。

なお連合は十月五日から二日間、東京厚生年金会館で第九回大会を開く。人事が大会の焦点となる。

◇資料 「二〇〇五春季生活闘争の中間まとめ」(連合)◇ 今 後 の 検 討 課 題

4、企業内および社会的な最低賃金の規制

① 企業内最低賃金の協定化は徐々に進んでいるが、パートを含めた「全従業員対象」の協定にはなっていない。全従業員対象はハードルが高いとの声もあるが、賃金底支えのためにすべての組合での協定化を目指し、継続的に取り組みを強化する必要がある。

② 法定最低賃金の取り組みは、一月に連合の「二〇〇五年最低賃金取り組み方針」を決定している。一方、産業別最低賃金の廃止を含め、厚生労働省の「最低賃金のあり方」に関する研究会報告がまとめられ、審議会(最低賃金部会)での検討がなされることになった。連合は、審議会での検討に対応するために、補強方針を提起して取り組みを強化する。

③ 「連合リビングウェイジ」の運動を強化すべきとの声が強い。公正な取引関係の確立や公契約

における公正労働基準確保の取り組みと合わせて、地域の実態を十分に把握しながら取り組みを強化する必要がある。

5、公正な働き方の実現に結びつく課題

① 連合は、秋の段階から、不払い残業の撲滅のために、「告発も辞さず」の姿勢を明確にし、これまでより踏み込んだ取り組みを行った。

この取り組みは、社会的なインパクトを与える活動として評価できる。引き続き、不払い残業撲滅の運動を徹底するとともに、不払い残業撲滅が完了した職場では、働き方の改善にむけて次の一歩を踏み出す必要がある。

② 残業削減などをはじめとする総労働時間短縮は、集約が不十分だがいくつかの組合で前進した。一方、次世代育成支援対策法（次世代法）にもとづく企業の行動計画策定への関与に取り組んだ組合は増えつつあるが、全体的な取り組みとはなっていない。今後は、次世代法で努力義務とされている三〇〇人以下の企業も含め、制度整備や協約の見直しなど、更なる取り組みが必要である。そうしたことも含め、仕事と生活の調和にむけて、長時間労働の改善や社会的雰囲気づくりなど、労働時間短縮闘争の再構築が必要である。

6、闘いの進め方

前段の取り組み、回答ゾーン設定、集会の持ち方、産別や地方連合会との連携、闘争機関会議の持ち方、集計方法の変更等、共闘強化をめざした日程設定や支援行動をさらに検討する必要がある。

Ⅲ 今後の検討課題

春季生活闘争の位置づけ・役割と共闘軸の明確化について、連合は、新たな時代に対応させる「春闘改革」として提起してきたが、一方で、緊急避難による余儀ない対応として整理している組織も少なくない。

春季生活闘争を取り巻く環境条件が変化しているなかにあつて、改めてこの課題に対する組織をあげた議論を深める必要がある。

1、通年的な運動である総合生活改善闘争のなかに春季生活闘争を位置づけ、運動のエネルギーの結集力を高めるといふ方向性を強く打ち出すべきではないか。そのためには、われわれが目指す中期的な雇用・労働・生活のビジョンを明確にし、それを実現するための手段として毎年の具体方針をつくる必要がある。二〇〇三闘争方針で提起した八項目の「当面の運動目標」の深掘りが必要である。

2、企業業績の改善が雇用増・収入増に波及しないことに加え、個別の支払能力論だけに傾斜していく経営側の賃金決定に対する考え方を考慮すると、「様々な取り組みを通じた適正配分」という方針だけでは、連合としての経営側への対抗軸になり得ないのではないか。ときどきの情勢判断のうえで、ベアの取り扱いを含め（月例ベースでの成果配分として）、様々な労働条件を対象とした「共闘項目」を検討すべきではないか。

3、中期的な課題として、わが国の賃金決定メカニズムを抜本的に見直していく必要があるのではないか。賃金の社会性確保、格差是正などの観点が重要性を増しており、上げ幅だけではなく、個別賃金の絶対水準（社会的賃率とミニマム水準）を重視した相場形成と波及のメカニズムを構築していく必要がある。

最低賃金の取り組みと「連合リビングウェイジ」の運動を一体的に扱い、強化する必要がある。公契約における公正労働条件確保の取り組みと合わせ、実態を十分に把握しながら取り組みを進める必要がある。

4、中小共闘強化の課題（中小労働委員会の検討を踏まえて整理する）

2年目の取り組みとなった「中小共闘」は、産別と地方連合会の協力によって成果をあげ、社会的にも注視されてきた。賃金カットの提案は減少しているが、依然として2割の組合が対前年比マイナスでの解決となっている。3年目に向けたさらなる共闘体制の充実と支援体制の強化をはかり、賃金実態把握と制度整備、一層の情報公開を進める必要がある。

5、部門別連絡会の春季生活闘争での機能強化

（中間まとめをベースに、部門連絡会議における独自の取り組み方針や運動課題の提起などについて議論し、「最終まとめ」の段階で整理する）

日本の常任理事国入りは「夢物語」？

— 現代情勢の特徴について (二) —

「ユナイテッド・ネーションズ」 国連がゆれている。国連の正式名称は「ユナイテッド・ネーションズ」。これらの国々にはなんのために、だれに向かつて連合したのか。第二次世界大戦を直接的に引き起こしたファシヨ国家群の独・日・伊三国枢軸に対し、戦争に勝利するためである。

第二次世界大戦は二つの性格をもった。第一は、ファシズムに抗しブルジョア民主主義を擁護すること。第二は、ブルジョア民主主義と「敵対」する社会主義国家・ソ連と「反ファシズム」で共同の戦線をつくったことである。

連合国会議がサンフランシスコでおこなわれたのは、伊が敗北し、独の敗北が決定的となった一九四五年四月である。独は五月八日敗北。連合国は六月、五一ヶ国が「連合国」憲章を採択した。八月、日本は連合国が七月示した無条件降伏文書『ポツダム宣言』を受諾した。ポツダム宣言は、「戦争終結の条件」に、①軍国主義勢力の除去、②軍隊の解体、③戦争犯罪人の処罰・民主主義的傾向の強化掲げた。その具体化が「日本国憲法」である。日本国憲法は①未曾有の大戦争による惨禍、②ファシズム勢力根絶、③社会主義国家進出との諸情勢のなかでつくられた。日本を占領支配するため米国は一九四四年六月、ルース・ベネディクトに「日本研究」を委嘱した。ルースは報告書『菊と刀』を「日本人はアメリカがこれまでに国をあげて戦った敵の中で、最も気心の知れない敵であった」と記すことから始める。当時の欧米人にとって、日本はブッシュの米国がイスラム国家を見ると同じように、「自由と民主主義」から遠く離れた「野蛮人」との認識だったのだろう。

米国はルースの報告を参考に、「日本の占領統治は天皇制なしにはない」、しかし、「完全武装解除は絶対条件」と、前文、九条を国家存続の条件とした。秀吉「刀狩」の国際版である。

「冷戦」 第二次大戦後、国際情勢は「反ファシズム」の絆をズタズタに切り裂いてゆく。東欧社会主義国家群形成、朝鮮半島・中国大陸の社会主義化、そして朝鮮戦争の勃発である。世界は資本主義国家群と社会主義国家群に分裂した。いわゆる「冷戦体制」、正確には社会主義と資本主義との「体制間矛盾」である。

東北アジア安定に「不沈空母」 日本は絶対必要条件となった。ソ連、中国、北朝鮮への前線基地として、日本再軍備が米国と自民支配層の「二人三脚」で推進された。「軍隊のない国は国家ではない」と、自民党は結党時「自主憲法制定Ⅱ憲法改正」を党是とした。

日本を「完全武装解除」（憲法九条）したのも、「再軍備」（九条の形骸化）を促進したのも、連合国Ⅱ国連、とりわけ米国である。「ユナイテッド・ネーション」が、なぜ「国連」と訳されたのか。外交は外務省の専管事項。外交文書は訳が最終的に確約するまで「仮役」となる。確認作業は現代史の条約を点検し、最終的に条約局がおこなうとされる。「ユナイテッド・ネーションズ」は、「リーグ・オブ・ネーションズ」（国際連盟）に次ぐ国際平和機構である。過去を考え、「国連」と命名したのが実体ではなかったか。

国際連盟—不戦条約—国際連合 国際連盟は第一次世界大戦の惨禍を教訓に一九一九年つくられた。国際連盟規約には平和への高邁な理念と理想はなく、現状維持への取り決

めが官僚の作文としてあるだけだ。これを補完し、国連憲章の前文―日本国憲法の前文でもある―を構成するのが一九二八年の「戦争放棄に関する条約―不戦条約」である。不戦条約は三条からなる簡明瞭なもので、第一条に「戦争放棄の宣言」、第二条に「紛争の平和的解決義務」を掲げる。

皮肉なことに、不戦条約成立とともに世界は再び戦火に突入する。国際連盟は満州事変、伊のエチオピア侵入に有効に対処できず、一九三三年を前後して、日・独・伊の脱退、ソ連除名と解体状況となる。あとはファシズムと戦争の時代へなだれ打つ。国際連盟が解散したのは一九四六年四月である。

国際政治上二番目の国際的機関となった「ユナイテッド・ネーションズ」は、一九四六年六月に「国連憲章」を策定。発足は十月である。国際連盟時代とは根本的に異なった情勢下で国連は機能することになった。「二〇世紀は社会主義の時代」となった。社会主義国は東欧、東北アジアに拡大し、社会主義世界体制がつけられた。世界市場は資本主義と社会主義に分裂した。植民地国家は独立した。新興諸国家は社会主義国との連携を強めるとともに、米・ソと距離をおく「非同盟」路線をとった。

国連は二つの体制である米ソの新たな「戦場」になり、新興独立国家が政治的独立から経済的独立を帝国主義に要求し、実現をせまる場ともなった。国連は「体制間」矛盾を調整する場として存在したのだ。

「拒否権」とお金の使い方 一九九〇年前後、国際情勢は根本的に変化した。社会主義国家群が崩壊した。社会主義の盟主ソ連は自壊し、発展途上国並みの国家となった。しかし、核兵器は山のように蓄積されている。米国は「ロシアの核が拡散してはたいへん」と、核をはじめとする大量破壊兵器の国際管理、さらには旧東欧諸国を資本主義体制に組み込むことに全力をあげた。一九七三年、「対ソ包囲網」づくりで協調したG7（先進国首脳会議）も同じである。「敵」が消えた。先進資本主義諸国は己の政治的、経済的、社会的、さらには思想・文化的影響力の強化で競争する。「敵」の消失は、「協調」から「競争」に移る。帝国主義国家としてあたり前のことだ。

時代変化は国連に新たな改革を求める。改革の原点は大きく二つであった。第一は、常任理事国五ヶ国がもつ「拒否権」を見直し、加盟一九ヶ国の多数の意志を反映する制度をつくること。第二は、国連は二年予算で三一億六〇〇〇万ドルにのぼる。年間一五億三〇〇〇万ドル（円換算で一六二億八〇〇〇万円）もの巨費である。その費用のほとんどが貧困を食いものにする国際官僚の人件費、会議費に消えていく。いい政策がつけられても過去六〇年、実現したことは一つもない。それどころか、貧困はいまや増すばかりである。改革されなければならないのはここである。

改革論はまったく違うことから巻き起こった。米国が国連を無視しイラク侵攻を開始したことである。国連を米国が無視し、牛耳った。国連は機能不全に陥った。アナン事務総長は改革案を出した。

アナンの「改革案」 報告案は「より安全な世界、共有された責任」と題される。まず国連が直面する脅威として①経済・社会問題（貧困、感染症、環境破壊など）、②国家間、国内紛争、③大量破壊兵器、④テロ、⑤組織犯罪、⑥制裁の役割をあげ対応策を示す。

焦点の安保理についてはこう述べられる。

「冷戦以降、必ずしも公正に活動したわけではなく、虐殺などに際して効果的に運営されてきたわけでもない。この事実は安保理の効率性と信頼性を拡大し、脅威に直面した際の対応能力を増大させるものであるべきだ」

どのように改革を進めようというのだろうか。アナン報告は①財政、軍事、外交面で国連にもっとも貢献している国が、物事の決断に積極的に関与する、②発展途上国など、より広範なメンバー国が関与する、③改革が安保理の効率性を損なうものにはならない、④説明責任を持ち、民主的である組織の性格を強化する、と四つの原則を指摘する。

四つの原則の焦点は前記第一項目で、安保理拡大策である。二つの案を提示する。

1、モデル「A」。これは①新たに六つの常任理事国をつくる、②拒否権は与えない、③地域的振り分けはアフリカ二、アジア二、欧州一、米州一、④非常任理事国も新たに三ヶ国ふやす。

2、モデル「B」。①新たな常任理事国はつくらない、②任期四年で改選可能な新たなカテゴリー（準常任理事国）とし八ヶ国が加わる、③地域的振り分けはアフリカ二、アジア二、欧州二、米州二、非常任理事国を一ヶ国ふやす。

「国連への貢献」尺度は財政、P K Oなどで、各地域の上位三ヶ国を優先させるというものだ。ちなみに国連分担金比率は米国二二%、日本一九・五一五七五%、独九・七六九%、中国一・五三二%、ロシア一・二〇〇%。アジアでは日本とインドが候補にあがる。

国家の格付け・差別化 A、Bともに「改革」の名に値しない。A案は①拒否権をもつ五ヶ国、②拒否権もたぬ新たな五つの常任理事国、③十三の非常任理事国（任期二年）、B案は①拒否権をもつ五ヶ国、②準常任理事国八ヶ国、③非常任理事国十一ヶ国にランク化される。加盟一九ヶ国の格付け、差別化である。

従来の常任理事国は拒否権を手放すことなく、新たな拒否権付与にも「既得権侵害」と賛成することはない。常任理事国候補に擬わされている国はB案よりA案に賛成する。A案として容易じゃない。なぜ独であつてわが伊ではないのか。ブラジルであつてアルゼンチンでないかの議論が巻き起こる。米国は国連を己の手足としたいとまず考える。

日本についてはさらに複雑だ。過日の中国の反日デモは「日本の国連常任理事国反対」を一つのスローガンとした。歴史認識問題が争点となる。中国、韓国は東北アジア外交で、共同歩調をとる。この二国の賛成なしに、日本は常任理事国になれない。

小泉は思い入れ—靖国参拝を一時中止する他ない。中国、韓国は言葉での謝罪より実行を求める。その最大の課題を靖国参拝問題としているからである。独や日本が国連常任理事国になれば、「敵国条項」（憲章五三条、一〇七条）は改変されなければならないのは当然のことである。（伊勢 太郎）

高次脳機能障害のセンターとして再建

六万五八四筆の署名を厚労省へ

第七次上京団・大牟田労災病院廃止反対連絡会議

五月一〇日連絡会議を行いこれまでの闘い（四月第六次上京団）と現状（署名活動）を総括し、五月の上京団はC O入院患者、家族を中心に強化することにしました。

厚生労働省との集団交渉は松野議員の協力によって、五月二五日一三時より国会議員会館第四会議室にて、現地、全労災中央執行委員（渡辺委員長他）約四〇名が結集し、厚労省からは労働基準局労災補償木幡課長補佐と小川係員、傷害保健福祉部企画課石井主査と神棒係長が対応しました。

六万五八四筆の署名簿が山と積まれる中で、大牟田労災病院の現状が百床体制から五十床体制

へ縮小。内科的な疾患になれば退院して他の専門病院へ転院しなければならぬなど、適切な診療など行われていない事実が具体的に訴えられ、課長補佐は現地に来ることを検討するとなりました。二六日、東京産業保健推進センター（日比谷国際ビル）で労働者健康福祉機構と第五回の集団交渉を一時から一三時四五分まで行いました。

大牟田労災病院が適切な診療が行われていないことについて、「専門の医師の確保に最善を尽くしている」と主張するばかりで具体的な答弁にはなりませんでした。

【厚生労働省への要請書の骨子】

①CO中毒症に対する見解と診療に支障を来たさない方策を説明せよ、②高次脳機能障害への取り組みを対策事業に入れる、③大牟田労災病院の機能を継承した療養と一般病棟を併せ持つ百床体制の高次脳機能障害リハビリテーションセンターとすること、④CO患者のこれまでの歴史と診療経過を教訓とし、後世に生かす視点での対策事業とすること、⑤政府責任の観点から労働者健康福祉機構に委託すること。

◇ 読者からのおたより ◇

竜君の近況に「ホッ」 北海道へ行けなくて申し訳ありません。『J.R事故』の学習会をします。はらちますね。心配して支援してくれていた京都稲村君の竜くん公立の中学校へ行つて、加害者は私学へ行つて離れてはつと聞いて、はつとしています。つれあいさんにもほんといろいろご心配をかけていたけど、ありがとうございました。

編集部より こんなお便り、いくつかいただいています。本当に良かった。北海道の闘争団激励の旅には四七名。五コースとも実り豊かでした。感謝！

「ワンマン」導入 東京メトロ丸の内線に「ワンマン対応車」が三編成導入されました。中目黒事故以降、「安全」を利用客に約束しているのに、「安全を無視」したワンマン導入をしようとしています。

編集部より どの鉄道会社も路線延長という「ビルド」合理化は頭打ち。儲けは「人減らし」で生み出せという施策。

面白かった小西さんの「強化戦略」 小西さんの「強化戦略」（本誌九二八号）、非常に興味深く読ませていただきました。具体的な闘いにかかわっていないと、読んで「良かった」で終わってしまい、同じことをくり返しています。自らの行動として、一歩いや半歩でも歩みを出せば違うのでしょうか。指示指令型と団体行動に慣らされてきた身としては、地域ユニオン、どこから手をつけるか、アレはどうなのか等々、考えてばかりです。

編集部より 小西さん「書くことは苦しいけど、楽しいこっちゃ」と喜ばれるに違いありません。大企業、公務員職場で「本工、正社員」という層が切り崩されながら、労働組合は手をこまねいて見ているいやそれを促進している状況はさらに強まります。いろんな運動がとり組まれないければならない時期です。

私たちのとりくみ 七月で二年になるので情報発行しました。戦後六〇年、教育基本法と平和憲法は瀕死の重傷を負っています。それに対する私たちのとりくみです。①四月四日「日の丸・君が代」強制に反対する懇談会 学校の卒業式・入学式に対する教育行政の不当介入、東京都教育委員会のすさまじい攻撃の実態を学び「日の丸・君が代」強制に歯止めかけることを確認。②四月七日 学校現場における「日の丸・君が代」強制に反対する要望書 民主教育を進める新得町会議は、上記の要望書を新得町教育委員会・佐々木裕二教育長に提出、十勝平和を考える市民の会も佐々木教育長に「入学式に向けた要望書」を手渡し。③四月二〇日、「イラク戦争から二年」自衛隊派遣と日本、綿井健陽「講演会」止めようイラク戦争、守ろう平和憲法！ 十勝集会でフォトジャーナリストの綿井さんが講演。五月一三日、教科書問題を考える新得町民の集い 五月一八日、子どもたちの未来を考える十勝集会

編集部より 六月一二日からお世話になります。よく活動されていらっしやいますね。ただただ感心させられています。

鉄道運輸機構第五回弁論

鉄道運輸機構訴訟原告団の運動課題は、鉄建公団訴訟の積み残した事象を法廷で押し込むことと国労闘争団の多くの仲間と連携し訴訟拡大を追求することで、このことが鉄建公団訴訟「勝利判決」を勝ち取る闘いになると確信しています。最高裁判決は、私たち闘争団の闘いと要求の根拠を否定した訳ですが、長期にわたる闘争生活での「忘れられない悔しさと怒り」が込み上げ、政府責任での早期解決に向けて貪欲に闘う決意でいます。納得した解決を勝ち取るために、解雇当事者として悔いの残さない闘いを強めていきます。ご参加ご支援のほどお願いします。

第五回弁論日時 7月21日（木）13時30分 東京地裁七一〇号法廷終了後ミニ報告会を開催。