

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横ヶ谷九〇四 電話(03)3337714649 FAX(03)3329915367
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 700円 6ヵ月前納制

〈もくじ〉

■巻頭言

安倍首相は小泉の寄生虫

滝野 忠……………2

国際労働組合総連合が結成

編集部……………3

「合理化」が安全を脅かす

大山 三郎……………5

―鉄道事故から「安全」を考える(中)―

◇資料◇

国際労働組合総連合 規約……………8

貴分科会で現在審議中の労働法制問題に関する私の意見

稲村 守……………11

―厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会御中―

読者からのおたより……………14

刊 旬 社 会 通 信

NO. 986

二〇〇六年二月一日号

二〇〇六年二月一日発行
(毎月一日・二日・三日三回発行)

安倍首相は小泉の寄生虫

安倍首相は小泉の寄生虫であった。寄生虫が首相に成り上がった。小泉に哲学はなかった。それを補いタレント的人気を得たのは、その場その場での情緒的発言だ。彼は日本政治史上はじめての「タレント・ルンペン政治家」としてマスコミの取材対象となり存在感を発揮した。安倍にも鍛錬、研磨で得た哲学、世界観はない。したがって考えぬかれた政策はない。彼はブレインに極右の人物を集めるばかりか、政調会長、外相という要のポストに自民党内でも札付きの右翼をすえた。

新しいタカはどのように舞い踊るか。誰もが注目した。彼は歌舞伎役者のようにふるまうことはしなかった。見得を切るのではなく、見栄を張った。

米国ではなく韓国、中国を初外交の場とした。搦（から）め手を選んだのだ。本人、それを裏で仕組んだ人物、外務省は奇手、奇策との思いがりである。安倍は韓国、中国で「靖国参拝については云わない」と強調し、両国から妥協を得た。外交的には「靖国参拝はいたしません」とのメッセージである。

小泉はかつて奇策として北朝鮮を訪問。金正日氏は「拉致」を認めらち被害者の帰国に同意した。北朝鮮は「政治決着」を予想した。だが、小泉は「らち」問題を民族主義高揚、己の人気浮揚策とした。小泉のクソである。そのクソの寄生虫としてあったのが安倍だ。クソは時間とともに溶け、流される。寄生虫は行き場を失う。安倍が靖国参拝すれば、中国・韓国政府、民衆の怒りは高まる。安倍は「借り」をつくったのだ。

北朝鮮の核実験は安倍の勢いを加速した。支持率はこれ以上上がりようがないまで高率を示した。国連安保理議長国だった日本は、北朝鮮制裁案づくりに米国と歩調を合わせた。韓国、中国、ロシアは国連制裁決議——経済制裁であり軍事的制裁ではないか——に賛成した。北朝鮮「暴走」、北東アジア混乱回避である。

安倍君にあるのは「らち」だけ。今はかつてナチとソ連が不可侵条約を結んだような「歴史的」時代。北の核開発に反対し、北への軍事侵攻すら画策していた米国は、核実験後、あっさり六ヶ国協議再開に同意した。日本の存在はどこにある。安倍は何をやったのか。韓・中・ロ・米・北が六ヶ国協議再開に努力している時、「らち」は国策とNHKに報道を命じる、新たに拉致被害者を認定し扇動する、北朝鮮高官批判だけを目的とする「ぜいたく品」の輸出禁止である。「らち」——北朝鮮脅威論の繰り返しでしかない。

安倍が『『気の弱い』おぼっちゃま』でしかないことは①郵政民営化反対組、②核武装を唱えてやまぬ二、三の人への対応にも明らかだ。「復党」反対は約六〇%、賛成は三〇%にすぎぬ。「日経」十一月二十八日付は安倍支持率が六八%から五九%へと一〇%低くなったことを伝えた。この五九%は「朝日」十四日付調査にある「らち」への関心八五%に支えられてある。

（滝野 忠）

国際労働組合総連合が結成

十一月一日、世界労働組合運動が再編された。国際自由労連（ICFTU）、国際労連（WCL）が統一し、新しい国際労働組合組織・国際労働組合総連合（ITUC）が結成された。新組織は世界一五六ヶ国、三〇八組織、約一億八〇〇〇万人を傘下におく。世界の労働戦線はITUCと世界労連（WFTU）の二つとなる。

三つの国際センター 第二次世界大戦後、世界労働運動はWFTU（世界労連）、ICFTU（国際自由労連）、WCL（国際労連）の三つの潮流が競い合ってきた。

WFTUは一九四五年十月、「反ファシズム」でIFTU（国際労働組合連盟、一九一九年結成）とRIILU（赤色労働組合インター、一九二〇年結成）が統一してつくられた。ICFTUは第二次世界大戦後の世界のあり方、とりわけヨーロッパ復興のあり方を問うたマーシャルプランでソ連と米・英が対立。米国AFL、CIO、英国TUC、オランダNVVが世界反共労働戦線結成に動き、一九四九年十二月にWFTUを分裂させ結成された組合であった。ICFTUは、したがって結成の当初から規約前文に「世界の自由にして民主的な労働組合に組織される労働者を結集し、ここに掲げる諸目標の推進によって、相互間の協議と協力のための機関となることをその存立の目的とする」との「反共産主義」条項、規約では「自由にして民主的な労働組合」を構成員とすること、目標には①自由な労働組合の設立、②あらゆる種類の抑圧……への救援、③全体主義との防衛を掲げた。

WCLは「活動の基盤をキリスト教の社会原則に置く」国際キリスト教労連として一九二〇年六月につくられている。国際労連への名称変更は一九六八年で、「労組は労組、宗教や協会とは無関係」とキリスト教徒以外すべてに呼びかけた。

世界情勢の激変 一九八〇年代後半から一九九〇年代はじめにかけ、世界情勢は激変した。世界の労働界にも激震が走ったのは当然のことである。ソ連・東欧の社会主義国労組の強い指導性下にあったWFTUは急速に影響力を減退させ、この数年間は活動実態がないまでの状況におちいったといわれる。

世界労働運動はICFTUとEU結成で政治・経済統合を強めるヨーロッパ諸国の労働組合結集体である欧州労連（ETUC）、さらにはOECD労働組合諮問会議（TUAC）が中心となり、国連をはじめとするILO、IMF、IBRD（世界銀行）との協議をおこなってきた。

労働者階級の「搾取からの解放」を目的としていたWFTUの影響力減退は、世界中を資本が闊歩する新たな搾取拡大の時代をもたらした。世界中に基地をつくるのは小さな企業ではなく、国を買収できるまでに資本を集積・集中した大企業である。ICFTU、WCLは労資協調、政労資協議を政策・方針とする。

大企業は世界中を荒らしまわる。貧富の差は拡大する。大企業を規制し、「人権、抑圧、貧困」から労働者大衆を守る必要にせまられた。こうした中でICFTUとW

CLの統合が企図されたのである。

ちなみに二〇〇〇年代前半の組織実体はWFTU一二〇ヶ国、一億三千万人、ICFTU一四八ヶ国、二二五組織、一億五七〇〇万人、WCL一一五ヶ国、一四〇組織、二六〇〇万人である。

消えた「反共条項」 新組織は結成にあたり二つの基本文書(一)規約、(二)運動方針(プログラム文書)を採択した。規約は①原則の宣言、②目標といった綱領的文書、ほか組合運営にかかわる規定からなる。

新組織のもっとも大きな特徴は、「統一的で多元的な国際労働組合総連合は、民主的に独立した労働組合中央組織の加盟に門戸を開いており、その自主性と多様な設立理念、組織形態は尊重される」「国家、政治家、使用者、宗教、経済など、あらゆる外部の影響から完全に独立して決定を行い、活動を推進する」と、ICFTU最大の特徴であった「反共条項」がカゲをひそめたことである。これは、WFTU、社会主義は時代の力ではなくなったとの認識によるものだろう。

運動方針(プログラム文書)は、「貧困、搾取、抑圧、不平等と闘い、普遍的な人権を救援する状況を確実なものとし、世界中の働く男女を実効的に代表するという任務を引き受ける。」「グローバル化を根本的に変革するという」恒久的目的を達成するためには新自由主義に基づく政策や、現在のグローバル化に対する国際社会の明らかな失敗と矛盾した対応に代えて、以下を目的とする世界経済の統治を実現する」と、五つの目標を設定する。

- ① 経済、社会、環境という持続可能な発展のための三つの柱を組み合わせること。
- ② 労働者の基本的権利を普遍的に保障すること。
- ③ すべての人にディーセントワーク(尊重される労働・編集部)を保証すること。
- ④ 大規模な貧困を撲滅し、国内と各国間の不平等を大幅に縮小すること。
- ⑤ 公平な所得税配分を伴った成長を促進すること。

全労連は加盟要請 興味をひくのは「国際自由労連、連合に反対」しつくられた全労連の動きである。全労連は平成四年七月に「ソ連邦の崩壊やアメリカの新たな戦略、EC統合など政治経済の再編の下で、国際労働運動も大きな転換期を迎えている」とし、平成一二年の大会では「二国間―中国、ベトナム、インド等―交流を活発に進める」とし、今年の方針案ではITUC加盟を決定したことである。そして、結成大会に六名の傍聴団―大会参加は拒否された―を派遣し、ITUC加盟への準備を加速させている。

結成時の綱領は「当面はいかなる国際組織にも加盟せず」と明記している。ITUC加盟には綱領改正が絶対条件となると同時に、先行組合連合の「承認」が必要となる。

(編集部)

「合理化」こそが安全を脅かす

―鉄道事故から「安全」を考える(中)―

今、労働組合に必要なのは「反合理化」の階級的視点

「安全を脅かしているのは何か」に対して「それは資本主義的合理化である」と十数年前までは気楽に言えたが、今はどうだろう。「格好いい言葉をいくら述べても現実には変わらない」「いまだきそんなたわけたこと言うのか」と総反論される環境に置かれていると言える。

しかし、「安全」を労働組合が真剣に取り組むとしたら、「合理化、日常的合理化」に真っ向から闘うしかない。当然の事であるが「資本」会社は、いかに利潤をあげるかを至上命題にしている。そこには、様々な形で労働者の搾取を必然としている。まさに要員削減等による労働強化である。低賃金化である。このことは、労働者の人権性の否定につながっている。労働者を利潤をあげる一つの道具としか思っていない。「いまさら、そんなことはおまえよりも十分承知してるよ」と言われそうですが、労働組合の指導層には、この事が薄れてきているように思えてならない。

「真実は具体的に現場に現れる」ここから改めて検証したい。新幹線乗務員の状況を見ながら「資本主義的合理化の本質」を追求し、合理化がいかに不安全な職場環境を作り出しているのかを明らかにしていきたい。

運転士の乗組みはどう変わってきたか

「会社の安全軽視が目に見える」

運転士は何人、車掌は何人の乗組みで一六両編成、一二〇〇名の乗客の安全を守ってきているのか、現在は「こだま・ひかり・のぞみ」それぞれ運転士は一人乗務である。車掌は三名で対応している。

新幹線は、一九六四年(昭和三九年)に東京・新大阪間(ひかり四時間・こだま五時間)で開業した。開業時から乗組基準は「安全確保」の焦点となっている。、運転士の乗組について当局は一人乗務を主張。「高い技術力により一人乗務でも安全には問題ない。」(この主張は現在も同じである)これに対し当時の運転士は「国鉄当局は新幹線は世界最高の技術で・・とまるで機械だけが仕事してるかのように宣伝し、世間をだましてきたが、国鉄労働者までだませると思ったら大間違いだ。新幹線の安全を守っているのは、安給料でこき使われている人間だ・・国鉄労働者だとはつきりいたい。・・乗客一〇〇〇人を乗せ時速二〇〇キロで突っ走る電車に運転士二人乗務の必然性は誰もが認めないわけにはいくまい。認めようとしなのはひとり国鉄官僚だ。我々は誰よりも安全確保に責任を持っている。・・国民のための安全な新幹線のため全列車二人乗務を獲得したい」と語られている(分会の歩みⅡ新幹線開業から乗組基準がきまるまでⅡ六四年から六七年三月)。先輩たちは「安全確保」に向けた二人乗務死守のため、順法安全闘争・回復運転拒否闘争・新聞への投書・駅頭、街頭へのビラ配布等々、大変な闘いをしてきている。

三年間の闘争から速度が二一〇キロ、東京から新大阪まで（ひかり三時間一〇分・こだま四時間運転）。乗組み基準は、ひかり（東京・新大阪間運転士二人乗務）・こだま（運転士一人乗務で検査担当が一人乗務・東京・新大阪間途中交替）となる。

*** 新幹線の速度**

開業二〇〇キロ⇓二二〇キロ⇓二二〇キロ⇓現在は二七〇キロ

*** 乗組み基準**

九一年三月まで

↓ひかり（運転士）二人乗務（運転兼検査業務）。こだま（運転士）一人＋（走行検査）一人

九一年三月以降

↓ひかり・こだま（運転士）二人乗務

運転士二人体制で中身は（運転士の車掌業務兼務が導入される）⇓これまでも全く異なった作業が導入された。それは、運転士が車掌の業務を行う事とである。

ひかりの場合⇓運転台に二人乗務、一人の運転士が東京から豊橋まで車掌業務を行い、豊橋から交替し新大阪まで運転する。交替した運転士は車掌業務を行う。

運転士が車掌兼務することで車掌本務者が一人減らされた。

九六年三月以降

↓（ひかり・こだま）・その後導入された（のぞみ）全てが一人乗務

運転士が車掌として乗務することとなる。車掌の兼務でなく車掌としての独り立ちが求められるようになった。（運転台には純粋に一人乗務となった）

仕事内容が全く異なる運転士と車掌を「多能化」のもと一緒にしてしまった合理化が導入された。

二〇〇一年三月

運転士と車掌が一緒になった職場がつくられた。

乗組み基準変更の大きな問題

作られた不安全な二人体制の合理化

*** 運転士二人乗務の場合と一人乗務とでは、疲労度が全く違う。**

車両故障発生時は相談しあいながら現象を的確に把握できた。「ミス」をカバーできた。また、精神的に安心であり、生理現象にも対応できた。

平成一六年度。一七年度の事故（ある運輸職場の資料）

これら全てを「事故」と言うのか疑問であるが、一六年度は責任事故四件、準事故三件、一七年度は責任事故六件、準事故六件となっている。なお内容はどの様なものか。

「機器扱い不良」⇓七〇〇系のモニターアラームが鳴動し、ウインドウ外の戸じめ文字が気になり停止手配をとった。「戸じめの表示灯が一瞬でも滅灯すれば停止手配をとることとなっている。滅灯の際ブザーも鳴動する。彼はモニターアラームの鳴動を勘違いしたものと思える」⇓二人乗務だったら相棒が「アラームだからブザーでないよ」となるのでは。

「列車遅延Ⅱ」Ⅱ風邪気味のため乗務前に風邪薬を服用した際、誤って就寝前に服用する薬も一緒に服用した。気づかずに乗務し、乗務中に急激に意識低下に陥り列車遅延を起こした。Ⅱこれこそ二人乗務の必要性を端的に表している。

「通過駅停車」Ⅱ通過列車を停車列車と思い込み、通過する駅に停車させた。車掌長からの連絡で初めて間違いに気づいた。Ⅱこれも一人乗務であれば停止する前に「停止でないよ」と相棒に指摘され停止することもなかったと思える。

運転士が車掌業務

作られた不安全な「多能化」の合理化

「多能化」Ⅱ運転士は運転士でない。ある時は車掌である。そして、運転士の車掌長を「列車長」として乗務させている。

運転士の兼務車掌が導入されたとき会社は「適当にやればいいから、責任は問わないよ」など、口々に説明していた。今はどうだろう「切符の誤発行は許さない。誤案内は許さない。車内での売上げは順番を決められ、過不足金発生は許されない。そして何よりも、車掌としての訓練を徹底的に行い、身も心も車掌化しようと試みている。

運転士と車掌の業務は全く異なる。飛行機のパイロットと客室乗務員を想像していただきたい。リズムも異なり、気持ちの持ち方も異なる。何と言っても知識・技能が全く異なる。そして、持ち歩く携帯品も異なる。「油と水」を一緒にしたようなもの。

勤務はどうなっているか、西日本は何年か交替で運転士・車掌の業務に就く。広島運転所のように全く交替しないところもある。東海はどうか、大阪、名古屋、東京と少々異なるが四ヶ月に一回は車掌業務のみの月がまわってくる。予備月には、今日は車掌・明日は運転士・その次は車掌となることも発生している。

気持ちとリズムが狂いながらの運転業務が強いられている。そして、両方の技術・知識を詰め込まれることにより「両方共に中途半端にならざるを得ない」。車掌も運転士も誇りを奪われてしまった。

「列車長」の指定は、多くの運転士に苦痛を与えている。職場で聞かれる「列車長の声」は「胃が痛くなるというものではない異常な精神状態で家を出てくる」「俺は昨日指定を受けた。職場に行きたくないよ」「車掌業務の時は家を出るとき足がすくむ」等の嘆きである。このような精神状態を作り出す多能化は「正常な職場」とは到底言えない。

会社は「事故の分析」で「職務怠慢・作業意識の欠如・作業知識不足」をあげているが「運転士の車掌化」を問題にすべきである。

何故か、IR東海代表取締役葛西会長は最近ある雑誌にこう書いている。「安全で正確な輸送に日本型雇用（年功序列）は欠かせない」との内容で「経験主義だ、年功主義だと言う批判を世の中では安易に用いるが、経験を積んで技量が上がると、その人が後輩を教えることが出来るようになるし、いざというときに様々な経験に基づき適切な判断が出来るようになる」「線路や車両・信号の保守・電力供給設備を維持する人・車掌・駅・運転士これらの人の力を合わせて列車を安全に走らせている」と言

っている。その葛西さんが副社長の時に導入されたのだから「反省」しているのだろうか。

会社はこれほど使いやすい者はないと「乗務員体制」を見ているのだろう。しかし、会社の言う「プロ意識」は「誇り」とともになくなってしまっている。

要員削減・人件費の削減はこの様にして作り出されている。「安全運行」よりも「利潤追求」の真実がここにも表れているといえる。

当時、この運転士の車掌業務化（兼車化）は労働条件の異常な変更であり、安全運行上問題が大きいとして「ストライキも辞さず」の議論が職場で盛り上がった。上部機関は分会に対し「全組合員がストライキに賛成したら考える」との話を持ってきた。分会は討議資料を作成、個人オルグを徹底的に行い一五〇名の運転士全員が「ストライキに参加する」と個人承認の捺印を押した、この捺印要請を持って上部機関に徹底的に闘うことを訴えた。しかし、分会の努力にもかかわらず、「ストライキ」を打つこともなく妥協してしまった。分会役員は悔しい涙を流したことを今でも鮮明に思い出す。今日の現実を見たとき「過程を精一杯闘う」との労働運動の原則を、重要さを、今更ながら感じさせられるものはない。

運転士行路はどう変わったか

「ここにも人間性無視の「不安全行路が作られている」

運転士が二人乗務から完全一人乗務になり、行路は当然、今までの半分の労働実態になるのが自然であるが、現実には二倍の労働密度となっている。

二人乗務時の行路と一人乗務の行路を見比べてみれば乗務キロが変わっていないというよりも増えている状況になっています。単純に比較しても二人分の乗務距離を一人で乗務していると言えます。疲労度は単純に二倍以上である。会社は「責任事故」の原因に、「本人の不注意・作業意識の欠如」をあげるが、人間は疲労が積もれば必然的に集中力が衰えることは必然である。

この行路の実情を見ても「労働密度の強化」「人間性の否定」「安全無視」の資本主義的合理化の本質が貫かれていると言える。

（大山 三郎・つづく）

◇資料◇

国際労働組合総連合 規約

原則の宣言

国際労働組合総連合（I T U C）は、働く女性・男性が幾世代にもわたり労働組合の闘争を通じて社会的公正、自由、民主主義、平和、平等の大義のために闘ってきたが、その中で支払った犠牲と、達成した成果に敬意を表明する。そして、働く人々の解放と、すべての人類の尊厳と権利が保証され、誰もが自らの福利の増進を図り、職場や社会における可能性を実現できる世界を目指して、その闘いを前進させることを誓約する。

国際労働組合総連合は、障害となっている社会的、経済的、政治的な構造と諸関係を将来の目標に治って変革していくことが早急に必要であると認識している。そして国際的な行動を通じて、貧困、飢餓、搾取、抑圧、不平等と闘うとの任務を果たしていく。このような国際的な行動を必然化しているのはグローバル化した経済であり、資本の利益より優先されるべき労働者の利益のための

民主的統治の必要性である。

国際労働組合総連合は、国際労働運動の民主的で独立した勢力を統一し、結集することで、働く場所とその条件を問わず、すべての働く人々の声を効果的に代弁するために存在する。そして、現実的な連帯を必要とするすべての人々にそれを提供し、資本の世界戦略には労働者の世界戦略を対置して闘うことを誓う。国際労働組合総連合は、労働者の権利の普遍的尊重とディーセントワーク（人間尊重の労働）の保証は、公正で持続的な発展にとって不可欠であると考えている。どの地域・国であれ、それらを否定することは人間の安全保障にとって重大な脅威となる。

国際労働組合総連合は、あらゆる場所での民主主義を促進、擁護することによって、普遍的で、不可分で、奪うことのできないすべての人権を完全に行使する条件が、万人に保証されるようにすることを、自らの使命とする。国際労働組合総連合は、思想・表現・結社の自由を含む、あらゆる場所での集団的権利、個人の自由を擁護する。

国際労働組合総連合は、さらに、あらゆる場所、とりわけ貧困、搾取が最も深刻なところで、労働者のために包括的で公正な経済的、社会的発展を保障することを自らの使命とする。国際労働組合総連合は、あらゆる形態の差別を、人間的尊厳と、あらゆる個人がその下で生まれ、生きる権利を持つている平等に対する侮辱であるとして糾弾し、職場や社会における多様性に対し敬意を払うことを誓約する。

国際労働組合総連合は、平和の維持と強化を熱烈に支持し、大量破壊兵器のない世界と包括的軍備縮小に責務を負うものとする。そして、すべての人々が民族自決権を有し、自ら選んだ政府の下で他からの攻撃や全体主義を受けずに生きる権利があると宣言する。国際労働組合総連合は、紛争解決の手段に戦争を用いることを拒否し、テロリズム、植民地主義、軍国主義、また、人種主義、性差別を非難する。

国際労働組合総連合は、国際連合の原則と役割への確固たる支持を表明するとともに、平和、安全、開発のための効果的な保証として存在する国連だけが持つ正当性と権威のために、国際社会のすべての構成員がこれを尊重し、順守すべきであると表明する。

統一的で多元的な国際労働組合総連合は、民主的で独立した代表的な労働組合中央組織の加盟に門戸を開いており、その自主性と多様な設立理念、組織形態は尊重される。国際労働組合総連合の諸規則は、組織内部の民主主義と加盟組織による全面的な参加を保証しており、また執行諸機関の構成と代表制はそれ自体のもつ多元的性格を尊重することを保証する。

国際労働組合総連合は、国家、政治家、使用者、宗教、経済など、あらゆる外部の影響から完全に独立して決定を行い、活動を推進する。

目標

国際労働組合総連合は、民主的で独立した労働組合の組織と団体交渉が、働く人々とその家族の福利を達成する上で、また、安全、社会進歩、そして全ての人のための持続可能な発展にとって、決定的に重要であるという固い信念に支えられている。

働く女性・男性とその家族の労働と生活条件を改善し、人権、社会的公正、ジェンダー平等、平和、自由、民生主義のために闘うことは、労働組合の歴史的役割であったし、その使命は今も変わらない。放縦な資本家によるグローバル化に直面するなかで、将来の労働組合の力とその変わらぬ使命を達成する能力を確保するためには、効果的な国際運動がかつてなかったほど必要となっている。

国際労働組合総連合は、世界の労働者に対して、仲間と団結し、それを労働者と全人類のより良き未来のために必要な手段に転化するよう訴える。

国際労働組合総連合は、以下のことに不変的な責任を負う。

差別を排除して、すべての働く人々の権利と利益を擁護、促進するために、また職場や社会全般において尊厳と正義と安全が保証される中で、とりわけ公正な対価を確保するために、次の活動を推進する。

・労働における基本的権利が普遍的に尊重されるよう、また、あらゆる形態の児童労働と強制労働が廃止され、労働における差別が排除され、あらゆる場所ですべての労働者の労働組合権が完全に順守されるまで闘う。

・結社の自由、国境をまたいだものを含んだストライキ権、団体交渉権の侵害を糾弾し、それらを終結させるために国際連帯を構築する。

・自由に選択できる生産的な雇用に就く権利、および万人のための社会保障の権利のために闘う。
・性別、宗教、肌の色、国籍、種族、性的嗜好、性同一性、政治的見解、出自、年齢、障害等に基づく全ての差別を終わらせ、社会や雇用における多様性を尊重することを支持するために活動する。

独立した自由な労働組合運動の成長と強化を促進するために、次の活動を推進する。

・各国の労働組合運動の能力強化と組合員拡大を現実に沿って支援するために、国際的な開発協力を協調して実行する。

・労働組合の代表性を高める活動を行い、支援するために、インフォーマル経済とフォーマル経済で働く女性

・男性の組合員拡大に取り組み、不安定で保護を受けていない労働に従事しているそれらの人達の十分な権利と保護を拡大し、組織化戦略とキャンペーン活動を支援する。

グローバル経済のなかでの対抗勢力となり、国内や国と国との間での富と所得の公平な分配、環境保護、公共財と公共サービスへの普遍的アクセス、総合的な社会的保護、生涯学習、万人のためのディーセントな労働機会を確保するために、次の活動を推進する。

・ILOの役割を強化し、国際労働基準の普遍的適用を実行させ、他の国際機関、地域機関への代表参加を勝ち取ることで、それらの機関の政策と活動がディーセントワーク、社会的公正と持続可能な開発の実現に一体的に貢献できるよう取り組む。

・国際産業別組織（GUF）とOECD-TUACと協力しながら、国際労働組合総連合は多国籍企業に関する労働組合の国際的な政策と活動の調整を行い、国際的な使用者団体との社会対話を推進、支持していく。

労働組合活動を一体化し、世界のあらゆる産業部門の労働者の見解とニーズに対応できるようにするために、次の活動を推進する。

・女性の諸権利とジェンダーの平等を増進させ、労働組合への女性の全面的統合を保障し、指導機関と、あらゆる段階の活動における完全な男女平等を積極的に推進する。

・人種主義、外国人排斥、排除と闘い、移民労働者とその家族の権利と利益を守り、寛容、平等、異なる文化間の対話のために活動する。

・労働組合運動における青年の全面的統合を確実にし、若年者のための十分な教育と訓練、ディーセントワークの確保を支援し、労働生活の不安定性に反対して活動する。

・世代間の連帯を強め、退職労働者の適正な所得のための権利を支援し、それらの人々の利益を増進させるために活動する。

・障害をもつ働く女性・男性の権利を促進することを擁護する。上記の目標達成に向けた加盟組織と組合員の力、活力、資源、決意、能力を生かし、労働組合の国際主義をその日常活動の一部に組み入れるために、次の活動を推進する。

・必要と思われるキャンペーン、連帯活動、行動デーなどを推進・実行するとともに、国際連帯を迅速かつ効果的に構築するために必要な情報を収集し、広報活動を行う。

・民主的で独立した国際労働運動のさまざまなレベルにおける行動の結束力と影響力を最大化するために、その目的を共有している他の労働組合組織との最適な協力と統一行動のために取り決める確立していく。

・国際労働組合総連合の目標を追求しながら、労働組合の独立性について妥協することなく他の市民社会組織や政治的な団体との連携と協力を拡充する。

国際労働組合総連合は、強い決意を持って、また連帯、民主主義、公正という労働組合にとつて不変の価値観に従って、上記の目標を追求することを誓約する。これらの目標達成をあきらめず、進歩の敵による妨害にもめげることなく、労働者の未来を決めるのは労働者自身であると確信する。

貴分科会で現在審議中の労働法制問題に関する私の意見

―厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会御中―

私の立場と基本的考え方

私は現在、京都総評（京都地方労働組合総評議会・七万人、結成一九五一年）事務局次長としての任についていますが、一九五五年に中央総評とりわけ故・岩井章事務局長の下で配置された「地方・中小対策」の総評地方オルグに命ぜられ、以来三二年間、日本の五〇〇万労働者階級の圧倒的多数を占めるおおかた無権利・低賃金状態に放置されている中小零細企業の労働者の組織化、権利向上のために運動を続けてまいりました。

しかし、日本が「おとぎ話のような」高度経済成長を達成し、ドルショックと二度にわたるオイルショックとプラザ合意を経て労働再編や新自由主義・グローバル経済と言われる世の中になってもなお、中小零細企業の労働者の状態は産業・業種別や「中小零細」の中での若干の格差をはらみつつもなお、基本的圧倒的な大企業との格差は変化していません。今流行語ともなっている格差という言葉が多用されなかった五一年前から変わっていないどころか、グローバルゼーションや規制緩和や「小泉構造改革」やによってさらに拡大してきているともいえます。

従って日本五〇〇万労働者階級の圧倒的部分を占める劣悪な賃金・労働条件の中小零細企業の労働者とその状態改善に携わってきた者の立場にたつて、今回貴分科会で熱心にご議論いただいている論点を検討してみたいのです。

そのとき、かつてと違ってインターネットやメールなどコンピュータ機器を活用し、審議会の審議内容をお知らせいただいていることは憲法に示された民主主義・国民民主権を体现、実践するものとして非常に敬意を表しますし、委員各位、とりわけ事務局の昼夜をわかたぬお仕事振りに感謝するものです。しかし、その審議内容の分量たるや尋常なものではありません。他分科会のことではありますが、私が昨年興味を持ち産別最賃廃止問題の審議内容をまだまだ一部ではありますが議事録などのプリントアウトをしましたところ、電話帳（昔の分厚いもの）くらいになり大変驚きました。その熱心な議論振りに敬意を表しつつも、これで五〇〇万人労働者の大衆的な民主的な議論が保障されるのだろうかと大きく不安に思ったものです。額に汗してというより、俗に言う「ホワイトカラー」とか「ブルーカラー」と言われる労働者だろうとにかかわらず、昼夜をわかつた第一線で泥まみれに働く労働者にこの電話帳を読みこなせるのか、何割いや何パーセントの労働者が審議会の議論を掌握できるのかとそれら恐ろしくさえ感じました。

いったん決定され所定の手続きを経て国会に提案されれば、間接民主主義の多数の横暴がまかり通ってしまいます。機微に触れた労働者の意見反映はやはり審議会です。そこであるのだと思います。そういう意味では労働組幹部の中にも大論文を発表して論議に参加するものが近年散見され、労働者が学者研究者・中央官僚まかせにせず自ら難問に取り組む、考究を深めることは結構なことですが、五〇〇万労働者の大衆的

議論をいかに進め、広く国民的議論展開をはかるかということを片時も忘れてはならないと思うのです。

そこで、学者的にはまた役所の形式上はいささか正確さを欠くのかもしませんが、あえて今回の議論のポイント三点(①いわゆる「ホワイトカラー」の残業代を皆無にする事、②解雇の金銭解決、③就業規則を会社が勝手に変更・制定して労働条件の不利益変更をすること)について議論に参加したいと思います。一々の提案事項の若干の変更など追っかけていたら論議がいたずらに複雑・煩雑になり、労働者の離反・無関心・捨て鉢さを生んでしまう(それこそが労働者保護法制を改悪・労働条件を低下させただけの人々には望むところかもしれないが)だけです。

いわゆる「ホワイトカラー」労働者を

労基法上の労働時間法制から適用除外にする件

「民間シンクタンク」の「労働総合研究所」は本年一月八日、今回提案されている「日本のホワイトカラー・エグゼンプション」とか「自律的労働制度」とか言われるこの小見出し標記の内容が決定されたら、一人当たり年間一二四万円の損失を被り、対象者全体では一一兆六〇〇〇億円にのぼるという試算を発表したとマスコミ各紙は伝えています。

「成果主義の浸透を理由に導入を要望した経済界は対象者として『年収四〇〇万円以上』を打ち出したが、同研究所は管理職を除く年収四〇〇万円以上のホワイトカラー一〇一三万人と想定。賃金体系や労働時間が変わらなければ、残業代四兆六〇〇〇億円とサービス残業代七兆円の請求権を失うと見積もった。」(HP、「ビジネスアイ」とのこと。

あの「国民的支持」を誇って「身内」に刺客を配しての衆院選まで決断した小泉前総理でさえ着手できなかった、言の葉にさえ載せられなかった消費税が、一%で一・五兆円(大田弘子経済財政担当大臣、〇六・一一・一二NHK)と言われていますから、その消費税の四・六四%分もの搾取強化となります。とんでもない労働者酷使・いじめといえます。

一九九五年の日経連の「新時代の日本的経営」路線発表以降、日本は非正規労働者だらけになりました。だが、どうしてもそれまでに雇い入れていた労働者、営業職・ベテランの事務職で労働意欲向上が経営の立場から必要とされる職場では、正規の「ホワイトカラー」労働者を非正規に置き換えられずに雇用してきたわけですが、今回のこの制度を使えば、「年収四〇〇万円ポツキリ」の労働者が多数生み出されることは火を見るより明らかです。

従って私はこの制度導入には、金額の多寡を問わず反対です(事務局案とか言われる一〇〇〇万円以上という金額・・・の労働者・・・には、中小零細企業の労働者の立場としては同情しませんが。一度制度が導入されれば、いくらでも金額は変更されていくので)。

解雇の金銭解決

経営者の憲法・労働組合法違反の不当労働行為による不当解雇に労働者・労働組合が異議を唱え奮起し、私が直接かかわった労働争議で一九八九年解決の京セラ争議、二〇〇二年解決の京都コンピュータ学院争議があります。前者は対象期間四年で（その前段に第一次争議もありましたが）二四人で解決金としては六億八千万円でした。京都コンピュータ学院争議は一九八五年労組結成（対象者七〇名中五〇名組織）以降不当労働行為につぐ不当労働行為で地裁・地労委で数々の労働争議を労働委員会と裁判所で争いましたが、最後に残された四人の労組員の二つの解雇事件では、一〇年と一二年の時間差解雇を受け、二〇〇二年に大阪高裁で一括和解解決、公表するのものはかられるわずかな金額で解雇撤回・「円満」退職とこれもありました。

前者は「世界一の超優良企業」を相手にまさにバブルの全盛期に、超有名な経営者の「名譽」のためには金を湯水のごとく使った感のある争議でしたが、後者にしても現在西村分科会座長が会長をつとめられている京都地労委（当時）が、経営者がこともあろうに黄犬契約書を書証に出してきている（労組を作らない、入らないと署名したのにつくったから解雇したと）のに救済命令を出さないなどという前代未聞の対応をしたがために労組側不利な法廷闘争が続き、低水準での「和解」となったのですが、支援する会に支えられた労組側の粘りで大変長期にはなり、経営側弁護士の立派な事務所は「あれは京コンビルだ」と巷間ささやかれるほどの係争費用を学院が消費しただろう事は想像に難くない、と言われています。

いずれにせよ、不当労働行為、労組つぶしには莫大な時間とお金とエネルギーが（労組側の何百分の一にせよ）かかるのは必至で、悪徳経営側はさぞかし手を焼いてきたことでしょう。その手間隙が、（「不当労働行為はありえない」などと一応お題目で言っている）この制度スタートで一挙にはした金で解決する（その後はブラックリストを経営界内部で回覧する）わけですから、経営側にはよだれの出るような話です。そしてこの制度とともに、憲法も労組法もこの国から仏壇入りとなります。従って、この解雇の金銭解決制度には、私は労働運動家としての信念をかけて反対します。

就業規則での労働条件低下

中小零細企業で働く労働者が様々な問題を抱えて労働組合の門をたたくとき、圧倒的多数は就業規則なんて見たことも聞いたこともない、と言います。その意味では古くから経営側が狙っていたように、就業規則に着目して労働者の賃金・労働条件を低下せるといふ今回の提案は、「紙切れ一枚もらったことも見せてもらったこともない」労働者からすれば、まだ「まな板にのる」提案とさえ言えます。

それは、今回のこの提案に賛成ということではなく、それほど実態は、圧倒的多数の経営の実態はひどいということです。

前記京都コンピュータ学院争議でもそもそも労組結成のきっかけは、ある労働者が年休が取りたい、しかし就業規則は見たことも聞いたこともないし、あればそのこと

が書いてあるだろうから就業規則を見てみたいという相談が京都総評にあり（職場でそんなことを切り出したら「出会い頭の解雇」という当時の学院長が不機嫌なときに廊下で会ってよく「君は首だ」と解雇されていた、それになるとのこと）、労働基準監督署に私が行ったら「企業のプライバシーだから見せられない。あるかどうかも言えない。当該の労働者が来たら話しは別だ」と言われ（もちろん黙ってすごすごと帰ってきたわけではありませんが）、「年休取れるかどうか就業規則を見たい」労働者が（！）苦勞して仕事を休んで監督所に行き、そしたら「企業のプライバシーだから（就業規則は）見せられない。しかし閲覧できないのは問題だから」と監督官が学院にある日やってきて監督指導する、学院では「裏切り者はだれだ！」と、たいへんな事態になったのです。

今までにせよ、過半数労組の意見書を添付するだけ（反対意見であっても）というしろもので、法律を下回ってはならないというだけのお寒い状態でしたから、何をかいわんやの現状です。就業規則を制定する、採用時に丁寧に説明する、いつでも労働者に閲覧できる状態にする、という当たり前のことが戦後六一年たつても中小企業では出来ていない前近代的な状態を一日も早く改善してからこのようなことはご議論ください。

（稲村 守）

◇ 読者からのおたより ◇

本に感謝 貴重な書籍を沢山お送りくださりありがとうございます。特に『講座 日本資本主義』は手に入れようと考えていたもので、大変ありがたく思っております。お礼まで。

（神奈川・I）

編集部より お役に立てただければ嬉しい。またお送りします。

社会変革めざす 平成九年以来九年三ヶ月にわたり勤務しました自治労共済鹿児島支部を退職いたしました。社会変革のためねばり強く頑張りました。

（鹿児島・U）

編集部より お疲れさまでした。人生百年、「自由な時間」を次のたたかいへ。

私は郵便労働者 私は郵便労働者です。仕事はたいへんきつく、特に深夜勤は最悪です。社会通信で展望を持っています。

（東京新宿・O）

編集部より 郵政の仲間からのおたよりふえました。みんな悩んでいらつしやるからでしょう。なにか一つでも「楽しく」なることやりましようよ。

本ありがとうございます さっそく新書送っていただいております。とりあえず、本はあずかっておきますので、入用の節は連絡ください。今後ともよろしく。

（滋賀・S）

編集部より 本は贈呈いたします。本についてのご相談はいつでも気楽にご連絡を。

切手でゴメン 通信を送っていただきありがとうございます。誌代が一月で切れますので、ご迷惑と思いますが切手代用でお願いします。一年分を同封します。少し多くなっていますが、業者で処分すると額面の八割以下になりますので、このようにさせていただきます。

（千葉・A）

編集部より 今、切手を集めている子ども達が見たらヨダレが出るようなものばかり。昔昔、私もそうでした、ぼくの切手はどこに行ったかなと楽しくながめています。

歩く！歩く！ 九月一日、「9・15中央集会」に団から万城目団長・今井さんと三人で参加しました。着いた日はめずらしく行動が無くゆっくりでした。が、当日、ホテル八時出発以降昼食・夜のご飯もそこそこ歩く！歩く！（何か食べたい！）今回は「二〇〇六権利総行動」と言うことで争議団・争議組合が主体となり、ともに支援連帯しながら共同で取り組む一日行動です。闘争団もその一つでの参加で家族は三人位：かな。感じたことは争議団の数が増えているように思えました。

（稚内・赤川裕見子）

編集部より 田中さんが家族ニュースお送りくださり、赤川さんの真にこもった文を発見しました。「まつり」お疲れさまでした。天気こそ演出者でした！