

一九七七年一二月一〇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 : shakaisunshin@nifty.com

東京都渋谷区本町六丁目二八の二コ一ボ幡ヶ谷九〇四 電話(03)3377-4649

振替 || 〇〇-〇〇-九一五八四三一 労金 || 中央労金本店 No.1154163

購読料 || 月額 700円 6カ月前納制

## もくじ

### ■卷頭言■

資本の論理と労働組合

滝野 忠 2

キュー・バ革命五十周年

編集部 3

会社への批判なくして、国労への共感はない

5

「大」第二回国労上野支部大会でのA代議員発言に学ぶ――

代休が取れない、人員が足りない

7

職場交流 労働条件についてから――

タバコ一本でC評価

9

人事院に「不服」申し立て――

国家的オレオレ詐欺

10

「どいつもこいつも盗つ人であり汚職屋だ」――

山下 俊幸 11

資本の労働者分断策、昇進試験

「労働組合入門（五）」――

13 編集部だより 10

読者からのおたより

NO. 1040 100九年一月一五日号

100九年一月一五日発行  
(毎月一日・一五日二回発行)

# 旬刊社会通信

## 資本の論理と労働組合

昨年末、『派遣・期間工切り』、雇用破壊は許さない！ 大企業はいまこそ社会的責任を果たせ」と銘打った集会に参加しました。驚いたことが二つありました。二日前の一六日に日本経団連の対春闘方針『〇九版 経営労働政策委員会報告』が発表されたばかりとあって、学者が逐条的批判の熱弁をふるうばかりか、「参考資料」として学習せよとでもいうのでしよう、『報告』が平積みされ「六百円」との値札を掲げ販売されていたことです。

日本経団連をはじめとする経営者たちが労働組合の基本文書を大量に買い込み、企業の管理者たちに購読させるなんてことをやるでしょうか。これだけをみても「階級的」を自称する組合が、階級的でもなんでもないことを示しているように思うのです。もう一つ驚いたのは二百～三百人くらいの会場に参加者は百人たらず、主催者の思い入れとは別に、まったく盛り上がっていないことでした。同じことは「非正規・正規のカベを越えて—雇用危機にどう立ち向かうか？」と題されたシンポジウムについてもいえました。会場は満員でしたが組織動員を消化するばかりの状況で参加者の多くは船を漕いでいましたし、熱心にメモをとったりカメラを持つて会場を行き来するのは、教宣担当者たちと見受けられました。

「雇い止め、解雇」「寮も追いだされ、路上生活」「期間工・派遣労働者をモノ扱いする社会はおかしい」とすべてのマスメディアが一面トップで報じ続けるというのに、労働組合の取り組みは、口ばっかりで怒りが感ぜられないと思うのは私だけでしょうか。こんな時、『朝日』十二月二一日付「声」欄に「闘わない連合『ざんげ』疑問」とこんな投稿が載せられました。

「大企業による大量解雇が連日、報道されている。とりわけ非正規労働者の『雇い止め』に歯止めがかからない。一四日の本紙に、『連合』の高木剛会長のインタビュー記事が載っていた、高木氏は、労働者派遣法などの規制緩和を止められなかつたことなどについて『批判は受けざるを得ない』『ざんげしたい』と述べていた。

今頃、ざんげしても何の意味もない。現在の事態は、大企業と闘う姿勢を全く持たず、もっぱら協調に終始してきた連合とその傘下の大企業労組幹部がもたらした当然の結果だ。」

問題はなぜ連合が「協調」という態度を取り続けるかです。十二月一六日、連合会長は経団連の「経労委報告」に開口一番「失望した」と切り出し、その理由に「（報告に）経済・社会のありよう、企業のあり方、格差社会をどうするかの視点がない」ことを上げ、報告の中味について「不況を労使一丸となつて乗り切るということは、労組よもつともわかりよくなつてくれ、そのため協力してくれということ」と解説してみせてくれました。ようするに連合の主張は①経営者団体としていかに日本経済を立て直し、産業社会を強化していくのかという課題に全く応えていない、何のために社会に対して「経労委報告」を提起するのか、②会社中心のミクロの論理に拘泥す

るのはけしからんということであるらしい。

私は高木会長が「失望した」ということに、こんな人物群が労組のトップにいることに「失望」する。だって、経営者の論理って、会社に最大限の利潤をもたらすことでしょう、利潤は労働者からの搾取、剩余価値がつくるのでしょうか。こんなこと労資関係のイロハじやありませんか。

(滝野 忠)

## キ ユ 一 バ 革 命 五 十 周 年

**カストロとゲバラ** カストロさんが米国のかいらい政権だったバチスタを打ち倒したのは、一九五九年一月一日でした。キューバ革命から今年で五十年です。というわけで『カストロ選集』、キューバ共産党第一回大会の諸資料に目をとおしました。

カストロさんの無二の親友が、モンカダ當兵襲撃、「グラシマ」、シェラマエストラ以来の同志、世界の若者に今なお人気あるチエ・ゲバラさんでした。この時の志はカストロさんの『歴史は私に無罪を宣告するであろう』『第一回大会での演説』にはつきり示されています。キューバが社会主義を宣言した一九六〇年代、「第二のキュバ、ベトナムをつくる」と、大臣だったゲバラさんは当時、民族解放闘争が嵐の中にあつたアフリカへ、そしてゲバラの祖国ラテン・アメリカ（南米のボリビア）へと旅立ち、反米闘争の先頭に立ちました。ボリビアでの活動の記録が、今でも版を重ねている『ゲバラ日記』です。

ゲバラさんがカストロに「別れの手紙」を書き旅立った時、キューバ社会主義を一日もはやくせん滅したくてしようがなかつた米国は、「キューバに党派闘争が始まつた。キューバ共産党的分裂だ」とわめきまくりました。事実はそうじやなかつたんですね。カストロは、「私はキューバに確固たる社会主義国家をつくる。君は世界を動き回り、ぼくを支援してくれ。君がやりたいことはぼくがやりたいことだ」と、二人の友情はマルクスとエンゲルスのように結ばれていたのです。

**カストロの志は受け継がれる** 米国が試みた何百回、何千回ものキューバ撲滅、破壊策は失敗しつづけました。キューバ革命から五十年の年月が流れました。大男のカストロさんも八十二歳となり、彼が師と仰ぐシモン・ボリバル（ラテンアメリカ民族解放運動の旗手）、ホセ・マルティ（キューバ独立の先達）、マルクス・エンゲルスの齢（よわい）をすでに超えるまでになりました。

カストロは精神、志は青年です。肉体は老人です。だから彼は、二二二数年、「マルクス、エンゲルス、レーニンと話しをする時期は遠くない。生あるかぎりたたかい続ける」とキューバ国民、ラテンアメリカ人民に語りつづけてきました。カストロが手術で入院、全権を弟のラウロ・カストロに委任したとのニュースが流れたのは〇七八月始めです。しかし、カストロの精神、志はこの後もさらに若返つております。中南米諸国はむろん世界中に反米・民族解放独立の動きが際立つてきたからです。典型的は足元の中南米諸国、とりわけベネズエラのチャベス、ボリビアのモラレスの登場で

す。米国の支配に抗し、カストロを中心には團結力を高めているからです。

キューバはアメリカにある反革命の拠点マイアミ（フロリダ州）からわずか百マイル（一六〇）キロメートルでしかありません。日本でいえば東京から静岡までの短距離です。アメリカは世界最大の軍事大国、キューバは人口一一七万人で軍事力にいたつては月とツッポンの違いです。米国にすれば赤兎をしめ殺すようなものと、タカラをくくつていたにちがいありません。キューバはカストロさんを先頭に社会主義改革をおし進め、ラテンアメリカ諸国の人民だけでなく、世界中で民族の独立・解放をめざす国の人民のシンボルでありつづけてきたのです。

**キューバの原点** キューバの偉大な点は、マルクスが『フランスの内乱』で明らかにした社会主義の原点を維持しつづけてきたことです。その要点は第一に、全人民の武装です。キューバの「常備軍」は陸・海・空あわせて五万人たらざにすぎません。これを全国で支えているのが地区民兵です。

第二に、「官僚」「指導者」をいつでも解職できるリコール制度です。第三は公職者カストロさん、ラウルさんふくめすべての大臣等一が労働者なみの賃金で勤務・生活していることです。ソ連崩壊は未曾有の危機でした。キューバはなぜ克服できたのでしょうか。その状況は、第一回共産党大会の最終会議（一九七五年十二月二二日）における最終演説にみることができます。

「われわれの意見の一一致について語る時、われわれは自分の観点を自由に表明した同志を決して非難しません。なぜなら、われわれが望んできた、また望んでいるものがわが党に存在しなければならないことです。それは、正直と意見発表の自由です。

われわれは、党の一人ひとりが自由の義務を遂行しながら、選挙については決して考えないことを望みます。指導者は公正であり、不屈であり、人間的であらねばなりません。なぜなら、わが党は何よりも高く人格の尊重という原則を提起しているからです。同時に指導者は正確に仕事をしなければならないし、自分の義務の遂行にかんして原則的でなければなりません。指導者は選挙のさいに義務の遂行が彼に一票もたらさなかつたとしても、選挙について決してかんがえてはいけないのです」

十有余年前に出された本に『カストロ』（中公新書、宮本信生著）があります。この本はキューバ社会主義の真髄を描いておもしろいんです。著者（元キューバ大使）はキューバ社会主義の特質に、「カストロ兄弟はつねに軍服。政府高官といえども、国際会議などに出席するため初めて海外に赴く場合にのみ、事前に特定の店に行つて洋服を購入する権利が与えられる。食料品についても同じことがいえる。大使公邸に来る政治局員や閣僚に対して著者は、『失礼ですが閣下のお宅では食料品をどこで購入されますか』と聞くことにしていました。『一般の人たちと同じ場所で、配給手帳で買います。近所の人たちが証人です』との答えが返ってくる」（一七八頁）。

キューバには旧い型の官僚主義、官僚制は存在しない。だから、一般国民の党・政府指導部に対する妬みや恨みや怨念がない。この事実こそキューバがたいへん困難ななか、社会主義を発展させつづけている最大の要素というのです。

（編集部）

# 会社への批判なくして、国労への共感はない

—第一二三回国労上野支部大会でのA代議員発言に学ぶ—

## 九歳年下の社員と同じ賃金水準、国労差別の結果に怒り

私の分会は、四駅の一三名で構成されています。先日の国労の「賃金・生活実態アンケート調査」の分会内集約（回収率七〇%）では、平均勤続年数が三一・三年で高齢減額の二人を含む平均基本給は約三〇万円です。これはJR東日本全体の平均基本給約三〇万八千円を少し下回るだけの数字ですが、会社の平均勤続年数が二二・七年であることと比較すると、私たちとの間に実に九年近くもの差がある。九年年下の社員と同じ賃金水準なわけです。

これが、私たちが二〇年以上にわたって差別された結果であることに、改めて怒りを感じないわけにはいきません。アンケート調査であらわれた組合員の平均的な生活は、子供の教育や住宅ローンに追われ、妻の収入があつてやつと人並みに生活している実態、もし共稼ぎでなく自分一人の賃金であればとても生活できない火の車の家計です。春闘での大幅賃上げをストライキで闘うとともに、五五才以上の賃金減額制度廃止、指導職・主任までの自動昇進制度の確立を強く訴えたいと思います。

## 雇用の非正規化を許さず、格差解消の闘いを！

第二に、私の駅では一〇代から三〇代の若い人が営業職の三分の二以上を占めている一方で、近隣の駅では、四〇・五〇代が一〇〇%という社員年齢構成のアンバランスの問題があります。私の駅では入社二年に満たない若い人だけという日もあり、輸送障害の場合など経験不足からくる不安は拭い去れない一方で、隣の駅では、マルスと改札の兼掌業務を中心に行ってできる若い人材育成が早急に必要なのに、今の会社の人材育成・人材配置のあり方には大きな問題があります。

それと同時に、私の駅ではグリーンスタッフ（契約社員）が、「びゅう」を除いて一四人いますが、彼らの年齢が二五才前後と、結婚など人生の設計を考え始める年頃であり、彼らの正社員登用の問題、期末手当・扶養手当・住宅手当・寮社宅の利用・購入券カファエテリアなどでの社員との格差解消の問題など、国労は雇用の非正規化を許さないという立場での真剣な取り組みが求められていると思います。

職場の問題への取り組みを東労組の社員にも見えるようにする私の分会では、昨年、休日買い上げが多い問題をきっかけに「分会だより」を出し始め、会社の会議室を利用しての分会集会も年に三回ほどできるようになりました。駅長との話し合いも昨年は二回行い、分会情報綴りなどを使って東労組の社員にも見えるようにしてきました。ところが、〇八年に入り会社は、「駅側・分会と書いたニュースの掲示はやめてくれ、交渉をやっているみたいだから」と言い出し、二月の話し合い報告はニュースにはしても掲示はしませんでした。しかしその後も会社の攻撃は続きました。

五月に入り、私の駅で新たに八名の新採を迎えたことをきっかけに、連合分会主催で歓迎会を企画、一・二・三年生中心に声かけしたところ、東労組は、「国労役員は

職場で先輩面して拒否させない、新入社員教育よりも組合活動を優先、人の弱みに付け込む組織」・・などありとあらゆる罵詈雑言を書いた掲示を張り出し、他方で会社は、「声かけした一・二・三年生全員から事情聴取、さらに組合員を呼んで「声かけが時間外であつたとしても会社施設内で声かけしたことは問題だ」と威嚇。分会はやむをえず歓迎会を中止せざるをえませんでした。

その後九月、分会が「ひと夏のできごと」としてニュースに書いた、明け番でのクリーンデーが八月だけ前触れなく日にちが変わった問題、線路除草作業が二、三日前の周知だった問題等に関する記事について、私を二回も呼んで、しかし問題の事実と批判の自由については否定できないから、「駅一丸となつてやろうとしているのに和を乱す、書く前に言つてくれ」という言い方で、「対抗措置をとる、駅長は掲示板を許可するのは俺の権限だと言つている」と威しをかけてきました。分会は、会社が「連絡は早くするようにした」と言つているのを受けて、一応目的は達したと判断して掲示は差し替えましたが、さらにその後の年休問題を書いたニュースにも会社は介入してきています。

### しのびによる労働者どうしの競争と、もれ聞こえる不満の声

かつて私たちは国労に対する差別抑圧的労務政策のあとには、ものが言えない職場が作られると言つてきました。今そのとおりの職場になつてきています。職場の大多数が平成採用の若い人、正社員になりたくて、あるいは同期に遅れをとりたくないで、小集団活動を一生懸命にやり、超勤を断るなんて夢にも思わず、知らず知らずにお互い競争させられている。そんな中でも、前日になつて超勤を言わされることへの不満の声は聞こえてくるものです。それに気付き、国労としての考え方を示していく必要がある。

しかし会社を批判することはたいへん勇気がいることです。分会もこの間ニュースを貼つたり、張り替えたりの連続でした。でも、職場の不満の声を代弁している限り、職場の仲間には支持されていると思います。ある若い仲間に、こうしたいきさつとともに分会がニュースで指摘したことはすぐに改善されたことを話すと、「トイレの横に貼つてある、ただのニュースじやなかつたんですね」と言つていました。

会社も国労の動き、若い人への影響を気にしているからこそ、クレームをつけてくるのだと思います。

### 組織拡大は東労組との組織戦というより、会社との組織戦

一昨年の中労委一括和解後、国労では、「試験に受かるようになった」とか「相変わらず受からないから問題だ」とか、「組織拡大の条件ができた」とか「会社と向き合う」とかの議論がされてきました。しかしここでもう一度和解について考えてみたいと思います。

和解とは会社と仲良くやることではありません。会社と労働者の利害が対立しているからこそ、紛争の泥沼化を防ぎ、労働組合法の精神に基づいた労使関係を作るとい

うことです。会社の良くないところを批判しても不利益に扱われないということであり、会社への批判のない労働組合には和解の成果を云々する意味はありません。私は今だからこそ、休日や超勤の問題など社員が不満に思っている問題で国労分会の考え方を出し、会社を恐れずに批判し、東労組との取り組み方の違いをはつきりさせるべきだと思うのです。

しかし会社は、和解による労使一体を強調しながら、国労にモノを言わせない職場を作ろうとしている。「駆一丸に反する、和を乱す」という言い方です。でも私は、国労と組合員が、会社との対立を恐れ、会社の言い分に負けてうまくやろうとしては、東労組の若い人たちの生き方をえていくことはできないと思うのです。というのは、組織拡大は東労組との組織戦というよりも、会社との組織戦、つまり会社に忠実であれば正社員になれる、主任くらいにはなれると思っている考え方と、労働者どうしの競争ではなく団結の力で生活を向上させるという考え方との闘いだと思うからです。

和解したからといって組織が増えるものではなく、国労らしくモノを言い、働く仲間として助け合いを強め、東労組の労働者を感動させるくらいの闘いがないかぎり、組織拡大は簡単なものではないと感じています。

私もあと何年もありませんが、闘争団の仲間と連帯しながら、国労の闘いの伝統を受け継いでくれる若い仲間を一人でも作るために精一杯奮闘する決意を申し上げ、発言を終りたいと思います。

## 代休が取れない、人員が足りない

### —職場交流 労働条件についてから—

#### 話し合いをして気づいた私たちの働き方

昨年末、第五回講座が開かれました。テーマは「労働条件について」です。労働条件というと範囲は広いですが、八項目にわたって各労組から現状の報告がされ、その後労組間の討論と参加者からの意見交換がおこなわれました。一番関心が集まり意見が出されたのは休暇の問題でした。参加者の積極的な発言であつという間二時間が過ぎてしまいました。みんなで討論し、交流の大切さを確認しました。

一、あなたの一日の労働時間は、何時間何分ですか。

F市職 八時間、S教組 八時間、国労 七時間四〇分、週休二日、NTT 七時間三〇分、週休二日、Y市職 八時間

二、残業・超勤は、月何時間ぐらいおこないますか。

F市職 日によってまちまち、S教組 人により、学校によりまちまち、国労 私は超勤しないが、若い人は意識的に超勤している、NTT 私は時間外しないが、仕事をつめてしてしまう。上限は休日勤務二日十二〇時間、Y市職 二二時二三時まで残業している人もいる。

三、残業・超勤は、労働した分賃金がもらえますか。

F市職 上限四五時間、S教組 残業代はない、特別手当で払われているが足りない、国労 残業した分は支給される、NTT 残業した分は支給される、Y市職 上限三〇時間から四〇時間になった

四、休日・祭日のイベント・活動は超勤ですか、代休ですか。

F市職 代休、S教組 運動会は代休。部活は一日一二〇〇円、NTT 休日勤務 は二日まで代休、Y市職 代休

五、今の職場の人員は十分足りていますか、足りなければ何人要求しますか。

F市職 足りない、S教組 足りない、小学校の場合三五人以上は期間採用を一人配置する、国労 JR本体でやるべき仕事を子会社へ、NTT 職種により違うが、私の職場は団塊世代が退職して一名足りない、Y市職 足りない

六、職場には「パート」「派遣」「臨時雇用」「期間採用」は何名くらいいますか。

F市職 三〇〇人の臨時職員、S教組 児童数の多いところは期間採用、国労 六五名中JR出向二五、子会社採用二四、契約社員四、派遣社員一〇、NTT 番号案内はほとんど外部委託。自分の職場は二十一人中派遣三人、Y市職 現業含めて一七〇名くらい。

七、今の賃金に満足していますか、賃金要求するならあとどれくらい要求しますか。

F市職 もっと欲しい、S教組 県で二%減額が決まって影響が心配、国労 同じ仕事をしていても賃金が違う、同一労働同一賃金を、NTT 五〇歳で退職して地域会社へ二五%賃金カットで再雇用。四〇万が三〇万に減らされる。五万円くらい必要。

### 労組間の質問でよくわかつた

S教組からY市職へ

S教組 耐震工事、予算について、経費節減について

Y市職 新庁舎へ移転して、一七時三〇分過ぎるとエアコンを切られる。残業は会議室でやれと言われる。働いている人のことを考えて欲しい。市民も新庁舎は暗いといわれる。

F市職からNTTへ

F市職 課長以上は人事評価制度が導入され、私たちにもお試し期間があつて二～三年後には導入されようとしている。NTTの評価制度を教えて欲しい。

NTT NTTの評価制度は長い期間をかけて複雑な賃金体系で導入してきた。最初のうちは差がつかないから抵抗も少なかつたが、今はチャレンジシートで課長と面談して評価される。SA～Dまで五段階。一時金で最大二五万円以上の差が出る。職

場に競争が持ち込まれる。評価制度によって自分自身の働き方が変えさせられる。評価制度でよいことは絶対にない。

国労からS教組へ

国労先生に対する攻撃が厳しくなっている。成績第一主義になつてゐる。文科省大臣の発言にどう思うか。

S教組 学力テストは統計的には全国で二〇〇〇人くらいでいい。一斉テストをやる必要はない。中山大臣は日教組と成績の関係を調べたかった。学力テストには問題が多い。公表されることによつて学力の格差が広がり廃校する学校も出てくる。学力テスト用勉強となつて、かえつて学力が下がる。

S教組としてもこうした問題点を取り上げていく。

## タバコ一本でC評価

－人事院に「不服」申し立て－

私は、平成一九年四月よりうつ状態、自律神経失調症のため一ヶ月半病休をとり、その後半日勤務を一ヶ月続けてまいりました。

昨年九月そのような私の体調を配慮したか否かは不明ですが、長岡社会保険事務所の総合相談室長として勤務をすることを命じられました。

昨年九月以降、庶務課長と給付課長が併任となり、今まで給付課長が行つてきた厚生年金の期間照会回答の決裁を私が行うこととなり、又これに伴う年金額の試算の決裁も私が行うこととなりました。これは前任者の仕事より多くなりました。

当局によると年金相談混雑時でもあっても、あまり窓口に出ていないとの回答があつたようですが、決裁業務に多くの時間をとられたことに対する認識がないものと考えます。又、当時毎日来所者、回答内容を毎日行わなければならない仕事をしており、前任者のように早くから窓口に出ることはできない状況でした。このため自分なりに努力をし、毎朝八時からは報告・決裁業務を行つてきましたが、早くから窓口に出ることは不可能でした。

当局によると、一人の相談來訪者の対応が終わるたびに離席し、喫煙していたとの認識ですが、前述したようにうつ状態のため抗うつ剤を服用しているため、口がかわくとともに集中力が低下するための離席、喫煙であるとの認識を当局に欠けています。二月二五日所長より、窓口相談業務に集中するよう指導がされたとありますが、指導を受けた覚えはありません。

年金相談の窓口職員だけで「ねんきん特別便」の対応していたかの当局の認識がありますが、「ねんきん特別便」の対応は、別の窓口を設置し対応しており年金相談の窓口職員は「ねんきん特別便」の対応しておりません。

喫煙中の者に話しかけたとあります、仕事の相談のためであり、所長と一緒に喫煙したこともありましたが、話しかけることをやめるよう指導をうけた覚えもありますが、

せん。

毎日（現在も）昼休みもとれず、昼食は毎日三時すぎの状況の中で休みなく仕事をすることは不可能であり、当局の「C」評価をつけるためのこじつけであると考えるえません。

そもそも、前述したうつ状態になつたのは、前任地において毎日夜九時すぎまで、時として翌日まで勤務をしたためであります。このような私の身体状態を認識しているがら、前任者より多くの業務量をこなさなければならぬ業務をする仕事に就かせた当局に責任があると私は認識しています。

## 国 家 的 オ レ オ レ 詐 欺

—「どいつもこいつも盗つ人であり汚職屋だ」—

千葉県船橋市の宅地課長が三百万円の収賄で県警に逮捕された（11／21、正午のN H K T V）。彼はさらに、この造成業の社長に、六百万円を無心、社長は二回に分けて支払つたという。『便宜を図つてやつた報酬』ということで、よくある汚職の構図だ。

もしバレていなけりや、九百万円分が土地の価格に上積みされて、そのツケは購買者に回される。このカラクリを国・政府のレベルにスライドすれば、こうなる。

一番の金持ちは国家（の財源）ないしは郵貯・簡保など政府機関（特別財源の貯水池）で、これを左右できるのは宅地課長に相当する「高級官僚プラス政権担当の政治理屋」およびそれらを“番頭”にする「大資本階級」だ。何のことはない、国家財源に群がるムジナ・ハイエナ共でもつとも典型的なのが軍事予算である。認識上これを押さえおけば、清張も森村誠一も、さらには元厚労官僚の殺害事件も、麻生太郎の二兆円のバラまきも、すべて読み解ける（てめエのゼニだと思つているゼ）。

ようするに血税という公的財産を、国益とかなんとかゴマかして、私的（資本利益）に流用、ピンハネしているに過ぎない。有権者・国民はそれを見抜けないので、性懲りもなく、自・公議員や、石原・橋下のような首長に票を投じ続けている。

国家的なオレオレ詐欺、国家的不当労働行為・不当判決（国労闘争団への）、さらにつきわめつけは『自動車絶望工場』（鎌田慧が潜入して告発した派遣・季節工の実態）の列島全域化である（鎌田、中村哲、河野義行は三大偉人だね）。

この構造を解決・打開するには、一気に社会主義体制にはできないので、とりあえずは①自公政権打倒、②国労闘争の勝利、③メディアに頑張つてもらつて暴露、④津々浦々に労組をつくり、そこでの情宣啓蒙していくしかない。

（六津五郎）

## ◇ 編 集 部 だ よ り ◇

▽年末年始、日比谷公園「年越し派遣村」へ。三つのナショナルセンター、多くの組合の組合員、ボランティアがキビキビと行動、それを取り巻くメディアの人びと。「派遣切り」が世論に。

▽鉄建公団裁判は結審し、三月末までに判決がほぼ決定しました。闘争団の仲間たちは一月五日から「最後の決戦」態勢に入ります。

# 資本の労働者分断策、昇進試験

一 労働組合入門（五）一

## 昇進試験制度の狙い

昇進試験について、受けるか、受けないかの議論があります。

その前に、昇進試験は、どういう目的でやられているのでしょうか。労働者同士を競争させる道具であり、労働力商品の安売り競争の最たるものです。

労働組合は、競争を廃し、団結することを第一に求めています。昇進試験制度は、団結を破壊する手段としてあることを忘れてはなりません。大切なことは、受けるか、受けないかの議論の前に、こうした制度の狙いを明らかにし、制度の廃止を求める意志統一を進めるのが第一です。

昇進試験は労働者同士を競争させ、分断し、対立させ、差別を合法化する手段として、今なお有効に使われていますが、労働組合を掌握した会社では、制度の必要性がなくなり、制度を維持している会社は、以前より減っています。

元々、会社は労働者の仕事振りや経験、技能、知識については、日常掌握しています。昇格や昇進は、労働者間に競争を持ち込むためのもので、そのための試験は、会社への忠誠を誓わせ、あるいは、昇進させないための口実づくりです。

分裂組合では、第一組合を少数派に追いやる道具として使われます。

企業内組合では、昇進・昇格を餌に、会社側の活動家作りに使われます。また、活動家の転向に活用されます。

私の所属した組合では、比較的活動家が活発に活動していたので、組合運動を出世の手段として使われたり、活動家には転向の手段として使われてきました。

この制度には、矛盾が起ります。仕事の出来ない年下の人が、熟練工の上に行くことがあります。私も管理者から何度も、受験を進められました。「君が受けなくて困っている。答案用紙に名前だけ書けば合格させるから受けてくれないか」と、誘われたこともあります。このような試験が公平な試験と言えるでしょうか。

試験の公平性が保てれば良いのではないか、という意見もあります。司法試験などの国家試験と異なり、差別や団結破壊を目的に制度化されている昇進試験に公平性を求めて無駄です。難しいことですが、みんなで受けない団結をどう創っていくのが課題だと思います。しかし、制度が存在する以上、受けたから、合格したから、と批判し追いやることはありません。

組合の幹部役員、とりわけ組合専従で指導している人が、昇進試験を受け、信頼を失うという事例もあります。ほとんどの場合、会社は組合幹部を無条件で合格させます。幹部に対する信頼がなくなり、組合弱体化につながるからです。幹部・活動家は犠牲を伴うものです。昇進したいというのであれば、組合の役職を辞する程度の節度は当然必要です。

労使協調の組合では、幹部は受験しません。大衆の不満と不信が増殖し、御用組合

が維持できなくなるからです。

## 差別賃金制度の実態

「成果主義賃金」が広がっていますが、他方、この制度の欠陥が明らかになり、業務の遂行上弊害があるとして廃止に動いている会社が増えています。

そもそも、日本の賃金制度は、炭鉱の坑内労働者の出来高給、タクシードライバー乗務員や保険外務員の歩合給など一部を除き、年功序列制を基本としてきました。その中でも、職務・職能給や、退職金に跳ね返らない第二基本給の導入など、目まぐるしく変貌してきました。

年功序列制賃金制度は合理的な考え方です。この制度は終身雇用制度と密接に連動しています。労働者は日々の労働で熟練し労働能力は高くなります。また、年齢を重ねることによって、家族の養育費・教育費はかかります。また、長期の雇用で企業意識（愛社精神）を醸成させます。

熟練した労働力を確保することと合わせ、資本家に従順な労働者を育成するために必要でした。しかし、生産技術の発展と労働運動の後退は、終身雇用制度も年功序列賃金制度も必要としなくなつたのです。「同一労働同一賃金」「正当な成果配分」などといわれていますが、総賃金（労務費）の抑制と、競争のより激化を生みだし、賃金差別の温床となっています。結果として、中途退職・転職が多くなつてきました。

「プロレタリアの労働は、機械装置の拡張や分業によって、あらゆる独立的性格を、したがつてまた、労働者にとってあらゆる魅力を失つた。労働者は機械の単なる付属物となり……」

「手の労働に必要な熟練と力業とが少なくなればなるほど、すなわち近代的工業が発展すればするほど、男子の労働は、益々婦人（および少年）の労働のために押しのけられる」（マルクス・共産党宣言）

## 労働者の学習活動

労働者の学習は、大学などの教育機関と異なり、学者になるためのものではなく、技術を習得するためでも、単なる教養を高めるためのものではありません。

労働者が人間らしい生活、働きやすい職場環境をつくるためのものです。そのためには、労働者の学習の第一は、労働者思想を高め労働者としての生き方を学ぶことであり、第二は、具体的闘いの準備としてあります。

すべての学習は本来、独学が基本となります。ある程度の強制が伴うのも事実です。子供に対する教育も「義務」教育で基礎的なことは強制しています。

労働者の学習は、労働者としての世界観を切り開き、団結の基礎となる共通の認識を作り出すことになります。また、日常の職場の問題点を浮き彫りにしたり、闘いの方向が見えてきたり、「目から鱗が落ちる」こともあります。日常活動に自信もつきます。そして、何よりも正しい理論は実践で検証されます。労働組合で主催する「新入組合員学習会」「活動家養成講座」「幹部講座」や情勢にあわせた、例えば春闘時の

「賃金学習会」など、いろいろ工夫して定着させることです。

時には、専門家や先輩を講師として招くことも良いでしよう。

学習は「まねる」ことから始まります。子供の字の練習も点線の上を、なぞる事からはじめます。他の闘いに学ぶことで、課題によつては、闘いの報告を受けたり、聞いたり、みんなで討論会も良いでしょう。お互いに励まし合い進めることです。労働運動に関する専門雑誌の定期購読やパンフレットやリーフレットなどの活用もあります。「知は力なり」という言葉もあります。

### 活動家誕生と労働者宣言

初めて就職したとき、多くの人が早く偉くなつて、金持ちになりたい、と考えます。素直な純粹な気持ちからきています。しかし、資本主義社会は一部のエリートを除き、それを許してはくれません。誰しもが、やがてこの賃労働と資本との関係で冷徹な実を知ることになります。労働者同士がいがみ合うのも、対立するのも、その根本に資本主義社会という制度が深く関わっています。

人を殺せば殺人犯で処罰されますが、資本家たちの都合で戦争を引き起こし、戦地に送り込まれた兵士が大量の人間を殺せば英雄となります。資本家たちが、原料・資源を求めて、市場を求めて、そして利益を求めて戦争すら仕掛けるのです。そういう資本家たちが労働者の生活や将来を考えることはありません。

今日の格差社会といわれる現状も、資本主義の本質的なところから来ています。「出世」「金持ち」は、幻想に過ぎません。社会の全ての価値を生み出している労働者こそ、社会の主人公である、という自信と誇りをもつて、生活の向上、職場環境の改善のために活動しようではありませんか。たとえ、会社で他人を蹴落としてまで出世しなくとも、「助けてくれてありがとう」「いい人にめぐり会えて良かつた」との、評価こそ労働者として「人間らしい生き方」ではないでしょうか。

会社の意を受けて、私を常に監視していた人が、後に管理者になり、本社に栄転しましたが、その末路は、窓際族ではなく「窓外」の人間になり、使い捨てされた事例があります。

(山下 俊幸・つづく)

### ◇ 読者からのおたより ◇

「嵐のなかの百年」 向坂逸郎先生の『嵐のなかの百年』を読んでいます。学問研究、歴史研究の自由が戦後解放になつたことは、背筋を正す思いです。 (大分・佐藤憲二)

編集部より 『共産党宣言』は禁断の書とされ、正式に出版されたのはやはり第二次世界大戦後のことです。

どう闘う 皆がムキ出しの資本主義の暴力性・無政府性を実感する時代が再びやつてきました。さてどう闘うかが問われていますね。 (東京・浜口正幸)

編集部より マルクスとエンゲルスは恐慌は革命的情勢をつくる最大の要素としていました。

健康第一 格差と差別： とにかくしぶとく闘うしかないですね。健康第一がんばります。

(帯広・木下栄治)

編集部より 体調いかがですか。あなたは帶広の宝、とにかくご自愛を。 党の力 『資本論』の正しさが、今われわれの眼前にあります、党の力の後退が残念です。

編集部より 恐慌について学び直すため『資本論』を久しぶりに通読。われわれ凡人は時間がたつてからしか理解できないことを痛感しています。

**鉄建公団裁判三月までに判決** 「解雇撤回・JR復帰」の鬨いも、二二年目の途上にあり、裁判長は和解を双方に促すソフトランディング発言、冬柴元国交大臣の発言など政治解決への一步を踏み出したと考えております。鉄建公団控訴審は十二月二十四日結審し、年度末までには判決がいいわざされる見通しとなつております、「雇用・年金・解決金」を勝ち取る上で大変重要であり、さらに奮闘する決意です。

編集部より 開闢団の仲間たちは三月に出される判決に向け、三次にわたる上京行動・統一行動を準備していらっしゃる。

**正史と稗史（はいし）** 航空自衛隊、四万人のトップである田母神前幕僚長の論文がアパグループの懸賞論文で最優秀賞を受賞した、賞金や副賞は辞退し、表彰式に出席。退職金七千万円程は自首返納の意志がない。文民統制を踏み外している以上、逮捕されても仕方がないような事件だ。とても正史とは思えない。稗史（小役人）が片寄った自分史観・手前勝手史観で思想的クーデターを試みたのだろうか。

**新しい芽生えも** 不安と不正に満ちた世相です。資本主義の末期的症状でしょうか。でもこの苦しみの中に、抵抗する新しい動きも芽生えているようです。小誌とはいへ「社会通信」は掛け替えのない存在です。

編集部より 資本主義に未来はないのに、「資本主義しかない。労働者を大切にする資本主義」が論調になつてきているこの頃、抵抗する新しい動きを伝えていきたい。

**窮乏化作用** 私たちは、資本主義経済は必ず窮乏化作用を及ぼす。反撃の態勢を整えようと警告していました。しかし当時の社会党の幹部は、マルクスの理解はもう古いとして同党を解党させてしまふ。そして十数年がたち、私たちの理論と予想通りに、資本主義の猛威が私たち人間を襲っています。

（岡山・堀井 進）

編集部より おつしやるとおり。若者とともに古典学習が求められています。

**地方からの声** 今のように、国の政治が地方の痛みや県民の不安を感じることもないまま、このまま進んでいくことには、地方からしっかり声を挙げていかなければなりません。そして、真に県民の暮らし向きや産業活性化、雇用の拡大が期待できるような高知県産業振興計画を策定・具体化し、保健、医療、福祉、教育と誰もが安心して暮らしていく上での公共サービスの向上も求められています。

（高知・坂本茂雄）

編集部より 連日の活動に心から敬意を表します。さらにご活躍を。  
世直しのチャンス いつも社会通信、ありがとうございます。大変な時代ですが世直しのチャンスと思えば、希望もわいてきます。

（埼玉・佐々木有美）

編集部より おつしやるとおり。その精神で一路邁進です。

**お恥ずかしいながら誌代をお送りします** 説明不可能な忙しさであつて、十数名の仲間とのNPO運営ですが、仲間のスキルに助けられて保つて始末です。年間二千二百億円削減対象の高齢者介護福祉現場は、介護者＝家族負担増額とサービス事業者の必死の努力で、辛うじて存立している状況です。私もあと二ヶ月でコーキ高齢者。でもこんな社会を後世代に残して死んでは申し訳なく、仕事の傍ら勤める限り9条の会をてここに、平和運動に連なつていきます。たつた三年半の戦争の傷跡は六〇年余の今も癒えていないし、戦争への反省がない政治家がいるかぎり、平和を希求する民衆として責任がありますから。貴誌はそのてこの支点としてかけがえがありません。同封のお茶、古賀音庵のお供にして戴ければ嬉しいです。

（千葉・Y）

編集部より 誌代とお茶ありがとうございました。古賀音庵のお菓子で楽しみました。

**人員見直しを** 私たちの職場は、いつ何が起きるか分からぬのです。「通常ならこれ位の人数で構わないだろう」ではなく、「何か起きた時に速やかに対応出来る人数を配置させよう」という様な予防安全の考え方を、会社はもつと重視し、今まで以上に安全輸送に取り組むべきです。

（京成労組乗務分会「日刊乗務」）

編集部より どこの駅にも駅員さんがいない。東京メトロはホーム・ドアをつくりました。来年には車掌さん廃止され一人乗務に。これじゃ「SOS」の時、対応不能。

（神奈川・平岡幸雄）

（国労旭川闘争団）