

# 今日の労働運動と調査研究

愛知労働問題研究所年報

創刊号 1988

〈巻頭言〉 発刊にあたって 宮崎鎮雄……………1

〈特集・今日の労働運動と調査研究〉

労働運動と調査研究 江口英一……………2

円高「空洞化」と調査研究 森 靖雄……………10

「整理解雇」と経営分析

——大隈鉄工所争議の場合 後藤 徹……………17

〈直言インタビュー〉 名古屋市職 駒田婦人部長にきく……………28

〈愛知の政治・経済〉 円高・海外進出と愛知県経済 猿田正機……………33

知多半島連絡会の闘い 山下東彦……………40

東海銀行の女性たち

——均等法後の職場 渥美玲子……………44

〈研究ノート〉 産業「空洞化」をどう把握するか

——産業「空洞化」影響調査への準備ノート 大木一訓……………50

〈資料紹介〉 新日鉄の賃金体系改悪 (解説) 浅生卯一……………62

趣味のコナー……………71

愛知労働問題研究所に関する資料……………76

会員通信……………83

愛知労働問題研究所 編集

# 発刊にあたって

愛知労働問題研究所理事長 宮崎 鎮雄

■過労のために健康を害し、ときには死をも招く事態が、深刻な社会問題となっており、「過労死110番」が切実に待たれていたことをマス・コミも大きく取り上げている。「ストレス疾患労災研究会」が、6月18日に全国七ヶ所で開設した電話相談「過労死110番」には、その日のうちに135件にのぼる相談が相次いだという。そして、その相談内容から明らかになったことは、①30～50才代の働き盛りに過労死が予想以上に広がっていること、②過労死について、遺族の多くが労災申請をしておらず、また申請をした場合でも、労災認定がされていないこと、③過労死の予防、救済体制の確立が強く求められていること、などである。

過労性疾患および過労死・急性死は、今や、働き盛りの労働者とその家族にとって、決して他人事ではなく、いつ何時わが身にふりかかってくるかもしれない、きわめて身近な社会的危険である。

企業の致富衝動に導かれた「合理化」と技術革新による就労構造・労働態様の大きな変化が、まさに「企業戦士」の無惨な結末をひん発させている事実を、その背景とともに、正確に調査・研究して、告発し続けなければなるまい。

■右の「過労死110番」の相談事例のなかには、単身赴任中の死亡例も含まれている。家族の無念さをどのように表現してよいか!!

家族からひき離され、四六時中企業に拘束されているような単身赴任生活、わびしさのためにアルコール依存度の高まる日々、そして家族とのだんらんを求めて長時間をかける「土帰月来」型の帰宅などが、総じて疲労を蓄積させるであろうことは容易に想像がつく。単身赴任は、いうまでもなく、まったく企業本位の人事政策の結果であり、国民の基本的な人権である「幸福追求の権利」(憲法13条)や家庭の基本条件ともいふべき「夫婦の同居義務、協力扶助義務」

(民法752条)などが、企業利益の前には、まったくかえりみられないことを示している。まさに、「企業王国」による従業員の家庭とだんらんの破壊以外の何物でもない。

1986年の労働省調査によれば、全国の単身赴任者は、約175,300人に達するといわれている。おそらく、その後のわが国経済および企業の動向からすれば、今日では、これよりはるかにオーバーしていると思われる。そして、「全国単身赴任者の会」によれば、名古屋には約2千人の単身赴任者がおり、これは、市民千人あたり10人ということで、他の都市の千人中6～7人と比べて、人口比全国1ということである。単身赴任の実態を明らかにすることは、当該企業の人権感覚の欠如とわが国における「企業主義の非人間性」を告発することに通ずると思われる。

■企業が、憲法原則を無視して、職場の自由と民主主義を破壊する事態は、とりわけ大企業において、多くの事例をみることができる。「赤」のラク印を押された学生が、就職の際に大きなハンディを負ったり、反共主義と企業主義の下で、共産党員や活動家が思想・信条にもとづく差別待遇を受けている事例のあることは、まぎれもない事実である。とくに、大企業のなかでの「お上に対する批判」の自由は、極度に失われているといわざるをえない。「企業ファシズム」状態は間違いなく現存している。そして、民間大企業労組を中心に組織されてきた「連合」勢力の動きは、そのような状態を押し進める条件づくりを組合の名によって補完する事態が、ひとつの段階を迎えたことを示している。

「企業ファシズム」状態は、組合による自由と民主主義の破壊を不可欠の構成部分としていることを確認しなければなるまい。さらに、精密で科学的な調査・研究のためには、民主的条件が不可欠なことを訴えつづけるのも、本誌の役割であることを確認する必要がある。

■以上、本誌発刊を促す社会的背景を「人間の尊厳」という視点から把えてみた。本誌の基本姿勢は、まさに「人間の尊厳」である。

(みやざき しずお、愛知大学教授)



## 特集・今日の労働運動と調査研究

# 労働運動と調査研究

江口 英一

あたえられた標記の課題について、考えると私は、その近くにはいたが、労働運動の実践家としての経験はほとんどない。したがっていわゆる社会調査にこれまでたずさわってきた一研究者として、「調査研究」の方を中心にのべさせていただきたい。また、「調査研究」というが、ここでは社会調査研究あるいは、たんに社会調査（ふつう考えられるより広い分野をふくむものと私は考える）とイコールだということとする。研究をともなわない調査、例えば結婚の人物調査、スパイ調査などといった用例による調査は関係がない。あえていえば、「社会調査と労働組合」くらいに考えて、以下書かせてもらいたい。

### I、社会調査、それは何だろう

まず、社会調査といわれるものの本質からはじめよう。とはいえ社会調査というものの定義として一致した、世間に共通な、定義があるわけではない（社会調査、ソーシャル・サーベイという言葉自体それほど古いものではなく、日本でよく用いられるようになったのは、せいぜい昭和になってからだともいわれる）<sup>(1)</sup>。ごく大ざっぱにこれをいえば、社会的事実の発見と把握、それらの事実の多数がつくりあげる社会的状態の把握、それらの事実間の関係、あるいは更にその外側の世界の実事や条件との関係の把握、こうして諸事実が形成する事実の構造、換言すれば構造的事実の把握、さらにそこに働いている法則あるいは傾向といったものの抽出、把握、解明にいたる過程をふくむ、広い意味の社会研究のひとつであるが、ユニークなのはそれを直接的具体的な把握をとおして、これ

を進めようとするものである。

#### ①矛盾する側面の構造体としての事実

しかし社会調査として、より重要なことは、その対象としての上記の社会的事実なるものが、つねに多側面的であり、複雑であると同時に、しかもそれを構成している諸側面が、つねに相あらそい、矛盾しあっているということである。いいかえれば、社会的事実は、今日のような社会では、つねに矛盾し対立する諸側面の構成体であり、それが統一されつつ動いているものの実体と考えるべきであり、社会調査はこのような対象を前提し、把えようとしているのだということである。そして社会調査は、もしそうであるなら、相反するものの両方を正確に把えることを仕事とするのだ、ということになる。それなら、いずれの面が正しいものの実体を示すものであるか、ということが残る。社会調査はただうつしとればよいといって、ウソのものでも正しくうつしとればよいというものでもないし、総じてうつしとただだけで、それがいかに高尚な（科学的みたいな）、精密な調査結果にみえようと、それだけですむはずはない。それではどうするか。

そこで、社会的事実、現実把握につねにふかくすすんでおられる不破哲三氏の「政策活動入門」（新日本出版社、1986年刊）によって、つぎの部分を引用させてもらおう。<sup>(2)</sup>

「都議選の経験の一つですが、“越境入学”の問題がその地域の父母のあいだでひじょうに問題になっているというところがありました。そこは、いわゆる有名校の多い地区で、寄留などして他の地区から“越境”してくる生徒が多いわけですから、これが、学校の財政面やPTAの

運営などに、ひじょうに不健全な影響を与えていて、地元の父母のあいだには“越境入学禁止”という声がかなりつよい。そこで、党としてこの問題をとりあげ政策化しようとしたのですが、そこで問題が occurred。地元の父母の一部の要求だからといって、“越境入学禁止”をそのまま党の政策にとりいれると、これは“越境”している例の父兄の気持や要求とは、正面からぶつかることになる。この人たちはその地区の住民ではないが、やはり東京都の都民なので、選挙政策としてはまずい結果になるわけです。これは実はつつこんで考えてみると、“選挙”政策として適当かどうかという現象面の問題ではなくて“越境入学”という、そもそもいまの文教政策の矛盾からおきた問題を、そこまでほりさげないでただ大衆が“禁止”といっているからそのまま政策化するという単純なうけとめ方をしたところに問題があったわけです。これでは大衆の要求が自民党の反動的な文教政策を打破する方向にむかわないで、地元の父母と“越境入学”の父母の対立という、いわば大衆の内部の矛盾にむけられてしまう。この事をはっきりさせて、この地区では、“越境入学”問題についても、直接でてきた大衆の要求をもういちだん深め、その背景にある問題を解決する政策をだすことができました」(同書106～7頁、傍点江口)

やや長い引用によって、社会的事実＝“越境入学”が対立的側面を持つ様相、そしてそのいずれが正しいかは、よりほりさげた、あるいはより高次の段階における矛盾の事実＝“いまの文教政策”の段階において、考察されざるを得なくなるプロセスが具体的にえがかれている。それは対立する両側面の生成・存在の理由、そこにはたらく生成や存在の法則の認識に、われわれを向わせざるを得なくする。“越境入学”はなぜおこるかという、事実存在とその原因－結果、すなわち因果関係の法則の認識、把握へである。

真実を求める社会調査はこうして、より基本的な、一段階ほりさげられた矛盾の局面が構成する、いわばより高度な形態の社会的事実に向

わざるを得ないようになる。小論での課題として、労働組合あるいは労働運動が向うべき、よりほりさげられた社会的事実、その矛盾の局面は何か。さらに最も基本的な形態の矛盾の社会的事実とは何か。そして社会調査はその能力としてそのどこまでを荷いうのか。

さて、すでに先に用いた「社会的事実の多数がつくりあげる社会的状態」ということについて敷衍しておきたい。社会調査がその対象とする「社会的状態」とは、要するに「労働者状態」という概念のように、より広い、社会を構成する個人をこえた、それとは独立した、それぞれの個人に大なり小なり共通にかかわるところの、あるいは共通した客観的状态をいっているのであって、そこに社会的法則がはたらいているところの実体をいうのであり、そのような事実をいおうとしているのである。いいかえるなら社会の大衆がおかれている状態であって、多くの事実を支えられ、構造的である。さらに「構造的事実」として、そこに法則がはたらいているのだから、すでにいったように、その存在の理由、因果関係などが問われてくる。そうである以上さらに、現状はどうあるべきか、少なくとも現実の諸事実としてほんとうはどうあるべきか、あるべきレベルからはなれている事実や状態の把握などが問われてくることとなるだろう。いずれにしてもこうして社会的事実とは、いわば大衆の社会的事実として、少数のもののかかわる社会的事実から、大衆のかかわる大衆的事実へと、上向することとなるだろう。

## ②事実のもつ「物質的な力」

社会調査は対立する諸事実の中で、真実を追求するためより基本的な事実の局面を求め、より深くかくされた法則をみつけようとするきびしい過程を歩まざるを得ないが、それはまた正しくないものを批判し、これを排除するたまたみの過程でもある。それはのちにのべる政策と政策、実践と実践の切り結びの中で、社会調査自体が他の調査との一つの切り結びとして、おこなわれ、提出される必然性がある。かつて筆者は、東京都中野区区民全体の生活水準を把握



測定する機会があった。区民の所得—生活水準が、生活保護基準に対しどの程度であるかを具体的にはかり、基準にさえ現実に充たない世帯が中野区民全世帯11万7329（1972年時点）の中の26.2%に及ぶという結果を公表したところ、それが多すぎるとか、調査のやり方がまずいとか、けんけんごうごうたる批難を浴びた経験がある（『都民の社会階層構造とその変動』社会構成変動調査（下）、東京都企画調整局調査部、1973、3刊参照）。一方の側、すなわちまちがった側面だけをつねに見ているものたち（調査もしないでいうのだが）のハダを、私がさかなでしつらしいのである。

社会調査は社会的事実を具体的直接的に観察し、「具体的事実をもって、事態の内容をあぶり出し」、「現に展開されている事実をもっと、だれの目にもわかる形で浮びあがらせる仕事」<sup>(3)</sup>にたずさわる。それは、「一般的な決めつけや事態の表面だけをとらえるといった中途半端なやり方ですませるのでなく」<sup>(4)</sup>状態を白日のもとに「誰の目にもわかる形」でさらし、「リアルな暴露」<sup>(5)</sup>として「事実にもとづく相手への鋭い暴露」<sup>(6)</sup>をおこなうことになる。

こうして、社会的事実はそのが、真実としての事実を内容としている限り、一つの「事物」のごときものとなり、「物質的な力」（マルクス）をもつことになるだろう。そのためには、それはのちにのべるように、近代的社会そして民主的社会でなければならないのであって、封建社会やファシズム社会のようなところでは、たとえそれが真実であっても、抹殺され、社会調査の存在する基盤自体がうばわれてしまうのである。そういう意味では、社会調査につながる実践活動が不可欠となり必然化されるが、それはのちにふれよう。

すでに15年以上も前のことになるが、政府が「失対労働者の“追出し”のため」1971年6～9月の間、わずかのいわば手切れ金（これを政府は“自立資金”と称した。国が25万円を出し、これに自治体がつけ加えて、全国平均では計45万円程度であった。もちろんその申出と適用期間は有限で、期限がすぎるとダメ

だと政府はせまった）を出して、5万人をむりむり“自立”させたが、政府・労働省のいうその“自立”が全くのデタラメもいいところで、実は「生活上の借金のたまった人はそれを返し」、「医療費のたまった人はそれを支払い」、「その他日々の生活費にあて」て、半年の間にほぼ使い果し、政府の言葉によるほんとうに“自立”した人は、もらった人の5.3%にすぎなかったというわれわれの社会調査結果に、社会の人がおどろき、新聞がとりあげ、国会でも大問題となった事件を、読者は覚えておられるであろうか。それは朝日新聞（1972年10月5日、夕刊）などでは「空振りか“自立資金”」という見出しで大きく報じたのだったが、以上の真実の事実を把握し、白日のもとにさらけ出したのは、われわれが實際上調査を担当した全日自労の「追跡調査」報告のデータ、すなわち事実によるのであった。政府の側（労働省）は、新聞社などにこれらの人びとの6割は“自立”し、旗ザオ売りやオデン屋、花屋、ゴムヒモ行商など、自営業として“自立”し、あとは雇われとして自立、就職したと、弱々しくいったのだった（真の“自立”に値いしないことはこれらの職種からもすぐわかる）が、ごていねいにも農業手伝いとして“自立”したという64歳の一人ぐらしの老日雇が、借金などを支払ったのち、栄養失調で死んでいるのが見つかったということが、最後にこれに加わったのだった。この過程で、調査担当責任者としての私は、新聞や週刊誌に追いまわされるはめとなった。それは別として、社会調査は、真実に根ざす事実を、真実にねざさない事実を発表した側につきつけるという形で、支配者である労働省に対し、はっきりと「誰の目にもわかる形で」、物申すこととなった。これは社会調査家としての私の生涯の一つの頂点でもあったことを蛇足であるがつけ加え、その記憶が鮮明である一事例として、記しておきたい。ただ今日の日本社会での相手が、あまりにも悪かった。

### ③事実—理論—実践の関係

こうして社会調査が把握し、不破氏いうとこ



ろのそれが「あぶり出す」<sup>(8)</sup> 事実、事物と同様なものとなり、いわば「物質化」して「物質的な力」(マルクス)をもつといえるだろう。上記の例でもわかるように、新聞がとりあげ、国会までがとりあげざるを得なくなったのは、64歳の老日雇が、むりむり“自立”させられ、かわりに与えられたわずか4、50万円の金を借金返済など1年足らずで使い果し(おそらく20年以上“勤続”して失対事業に働らいていただろう。失対労働者の「失対経続年数」はこの時点で全国平均20年にはなっていたと思う)、「栄養失調」でなくなったという事実(これはわれわれの社会調査によるものではない)の力が大きいであろう。しかしながら、この事実が示す事態の真実性すら、すでにのべたように他のそれと反対のましがった面を示す事実との切り結び、たたかいの中で提出されるのだから、若しその真実の事実の光をささえる力が弱いときは、その灯の光は消されがちとなるだろう。反対の側面とその力が圧倒的につよい中で、それがいかに真実を示していようと、その力の壁の中で、そのままでは真実は否定されてしまうかもしれない。調査を机の上だけですすわけにはいかなくなる。それがいかに精密で科学的にみえようと、それだけではだめで、具体的な事実が「生きた具体」となるためには、そのための、それにフィットした何らかの形での実践とかかわらざるを得ないだろう。そうでなければ、「死んだ具体」ということになるだろう。

この実践過程との結合は、社会調査を、すでにふれたように、より基本的でより大衆関連的な社会的事実、したがってより基本的でいわばより深刻な事象としての、矛盾の局面にみちびくであろう。なぜならその局面では、それにまきこまれる社会的範囲がより広く、その社会的力の支え、あるいはさまざまな形の運動の支えがあとにひかえているであろうからである。そのような中で真実の事実が求められていく以外にない。そしてより広い実践活動と結びつかざるを得ない。われわれはより複雑な事実の構造、構造的な事実につきあたることになり、その構成因子間の関係や外部との関係、さらにそれらの

事実の存在理由、そしてそれを存在せしめている原因、その因果関係、つまりそこに支配し貫徹している法則といったものにぶつからざるを得ない。この法則の発見と認識は、その事実と構造をより明瞭に認識させる。このようにして見出だされた法則とその体系についての知識の集積および体系化されたものが「理論」とよばれるものであろうが、より基本的な事実をめぐる法則とその体系に関する知識体系は、より基本的な理論であるということになるだろう。いずれにしても、このような理論の発展は、もともと事実の発見、それを前提とする法則の把握によるものであろう。

けれども、一方、何が基本的事実であるかを判断し、それを見つけ、その構造的な形成要因を観察の視野の範囲に設定するためには、反対にそれまですでに確保された「理論」の力をかりる他はない。「理論」はこうして社会調査をみちびくのである。そこにはしかし対等の関係があるのであって、もし社会調査研究が「理論」のためのものであり、その実証や検証にすぎないなら、「調査研究」は「理論実証主義」あるいは「論理実証主義」といわれるものにわい小化され、逆に「理論」は観念的な、いわば実証的理論といったものに墮する他なく、あたかもしんのないラッキョウみたいなものであるしかないだろう。

以上は調査—理論—実践の関係を大ざっぱにのべたまでであるが、ここでいいたいことは、社会調査とは、それが対象とするものの本性からして、たんに気のぬけたビールのような客観性に止まり得ず、広い意味で実践といわれるものにかかわらざるを得ないということをふまえて、労働組合、その運動が果たす役割りが大きいということである。そのような諸関連の中で、はじめて、社会調査はより高度なものとなり、その意味を増し、迫真性と社会的重要性を増大させることができる、ということである。社会調査研究は、干からびた大学の研究室のカビくさい哲学的空気から出て、またつめたい「自動集計機」の世界からでて、真に血の通ったものとなることができる。

## Ⅱ、「調査研究」の明らかにすべき課題

労働組合、その運動とかかわっての社会調査が明らかにすべき課題、これまでの文脈でいえば社会的事実是何か。それはこの運動に必要なあらゆる事実ということになるが、さしあたりそれは何か。そして重要で不可欠のものは何か。社会調査はその手法といい、その進行のプロセスといい、限界があり、とくに日本のような社会では、次節でべるように、社会調査の前提としての民主的諸関係の基盤があまり充分ではないゆえに、その限界は大きく、その基盤そのものの構築といった実践が、社会調査の推進と同時平行して、必要なのである。それはあとにまわすと、いずれにしても社会調査の対象としての社会的事実、社会的矛盾の統一体として存在し、更にその中に真実なるものを求めていく行程は、どうしても基本的矛盾を示す事実とその中での正しいものを探究することに向わざるを得ない。とはいっても、そのレベルでの事実としても、われわれは少なからざる局面にぶつからざるを得ず、特定することはできないのである。思いつくままという形で、ごく一般的に言えば、つぎのようなものがある。

第1に一定の時点、一定の社会（たとえば中京社会）における社会階級、階層の構成体のあり方と変動といったものがあげられねばならないであろう。それは労働組合と労働運動にとって、親近性のあるものであることはうたがいない。それは、一般的にいつて今日的社會における社会的矛盾の最大の、そして根本的な事実であり、またすべての社会的事実のもつ矛盾が、それを土俵として、その上で展開されているのだからである。生きるための環境条件の変革、実践に関係せざるを得ない労働組合にとって、この問題はその把握と解明が不可欠な基本的課題であることはうたがいない。

ただ、ここでは統計的な一般的な、数量的見取図と図式だけの意味の、いわゆる社会階級構成といったものとは、あまり縁がないであろう。

社会調査が社会調査としてかかわる社会階級構造あるいは構成体のあり方は、資本蓄積を背景としておこなわれる階級的対立、そして支配と従属をふくむ相対関係であり、諸階級・階層の分解、移動、没落などをおりませ、結局労働者階級がいかなる形態と分布をもって成長するかに大きな注目点があり、また、自営業層、職人層などがそのまま実質的にどのような階級的位置づけとして存在するか、これらに対して経営者としての資本家階級か、中小業主と大企業者との間の従属と対立をふくめて、どのように対抗しあっているか、等々、要するに利害相反するものの間の社会関係、階級「関係」こそが問題である。そしてそれを労働組合とその運動が問題とする限り、労働者階級との「関係」＝「階級関係」こそが問題である。

いったい「階級的」ということがよくいわれるが、「階級的」とはどういうことであろうか。それは見とり図的に、どこどこが反しているとか、ある社会的数量とどの数量とが対立しているはずだといったものではないだろう。それは相たたかいあい、現に争っているという関係の中でいえることだろう。変革をめざして、変革をおしとどめるものに対して、現にたたかっているものとして、それが少数であろうと、あるいはそれが極端に言えば職人さんやあるいは勤労する老人であろうと、そのほこ先が資本の防衛とその味方に向けられているなら、それは労働者階級であろう。少なくともそこには「階級関係」があり、「階級」がある。逆にたたかいなくして、どうして「階級」関係があり得よう。けれども、このようなたたかいは、資本蓄積が拡大進行し、失業と貧困が蓄積拡大される今日のような状況の中で、勇気と決意とがなければ、なかなかおこない難いのも事実である。ということは社会調査が社会階級構造を社会的事実として問題とすると、それは資本蓄積の過程、支配と従属の構造が拡大、強化される行程を前提し、どこでどのようなたたかいは展開され、たたかいは戦線の範囲、その裾野がどのように具体的にひろがっているか、またいこうとしているか、それらがまずもって問題である。



逆に、たたかいが貧しさやそれ以外の支配の力によって、うちひしがれている状態等が、階級関係とその構造として注目される。社会調査はその把握と解明の上に、「リアル」に、具体的に社会の階級構造を把握しようとする。そしてそれは全階級関係とその構造の把握、構築に及んでいくのである。

こういうことであるから、社会調査、とくに労働組合とその運動がかかわるであろうそれは、地域社会、たとえば中京社会、名古屋社会といったある地域範囲の中で、まず進められる必然性がある。ある地域産業社会の範囲の中で、第一歩が印せられるであろう。もちろん、それらは日本資本主義社会の一分岐としての社会にすぎず、その動きの中にあるのだから、一方で日本全体の階級構造の中にいつも位置づけられ、把握されていることが必要であるだろう。

第2に、以上の延長線上にあるが、いわゆる職場や地域社会での社会関係、人間関係、家族関係などにおける人と人との関係がどの程度民主的近代的关系を確保し得ているか、その状態の把握ということである。これはいわゆる権利と権利との関係において対等な地位が保障されているかどうかであり、実質的にそれはのちにふれるであろう生活、そしてそのための所得にも依存している。貧富の格差が大きいところでは実質的に対等と平等の関係は、阻害されざるを得ないだろう。

労働組合及びその運動はとくに民主的諸関係の上にもみ発展せしめられるところのものであり、民主的な社会的人間の関係の増進には、いづれにしてもとくに大きな関心をもつはずである。社会調査としては、その点が重要となる職場での諸関係、あるいはさまざまな労働慣行、生活慣行といわれる社会的事実の中に、その点がどのように現われているか、いないか、重要な関心事となるであろう。

社会調査はすでにのべたように「大衆的社会的事実」をすぐれてその対象とするわけだから、社会の広い層が関連するいわゆる産業調査といわれるものにふくまれる諸事実は、一つの基本的重要な対象であろう。これが第3の問題であ

る。産業を把握することによってそこにふくまれる経営者以下広範な階層の人びとを把握できるが故に、それは社会調査の重要な分野として措定されるべきである。産業の状態、生産の動向のような事実を対象とする産業調査は重要であり、また労働組合、労働運動にとっても基本的に重要であろう。けれどもその産業調査は主としてそこでの中小企業あるいはもっと小さな企業の活動する産業分野が主要なものとなるだろう。産業組織、生産組織、分業・下請関係等々において、親企業との間に矛盾と対立、そして従属と支配が存在し、民主的近代的关系が阻害されがちであり、更に中小企業内の、職場に特有の労使関係が、矛盾と対立をかくされた形で内包する。いづれにしてもより広い意味のいわゆる勤労者大衆が把握されるべき場面である。最後に第4としてこれら中小企業およびそれ以下の就業分野に働らく人びとを主要な層とする住民、あるいは勤労者市民層の生活、とくにそのいわゆる貧困な生活の場面は、重要な、注意を集中すべき諸事実として存在するであろう。貧困の問題は基本的には、資本蓄積の過程を背景とする労働人口の一部の人口の過剰人口化、失業を基盤としており、さまざまな失業形態のもとで、過剰化され生活困難にほう着する労働者、勤労者の生活問題は、矛盾の集中点として大きな関心を引きつけるべき社会的事実である。この事実の、社会調査によるその事実の中に働らく法則の具体的追及は、その発生の原因に必然的にわれわれを向わせ、そこに支配する貧困と失業の発生の基本的法則の把握とその具体的なあらわれの追及に、われわれを導くであろう。この場合、そのような貧困の中にあるものの社会的状態の把握と共に、さしあたりいかにして、貧困生活におちいらせないための、維持・保障されるべき具体的な社会的最低限のレベル、ないしありかも、あわせて追及されるべき社会調査の重要な任務となるであろう。その保障がない限り社会生活はあり得ず、社会は下方から崩れ、民主的社会的関係の形成の土台そのものが失われるが故に、これは社会全体の関心事であるはずである。とくに労働組合、その運



動は、注意をはらうべき主題のひとつにちがいない。

### Ⅲ、調査—民主主義—政策・実践

#### ① 屈折しおおいにかくされた矛盾

小論のはじめにものべたように、社会調査がその任務をはたすにあたり、その出発点である対象としての社会的事実、いくつかの側面をもつと同時に、矛盾対立しあう側面の統一体でもあるとのべたが、それはひとくちでいうほど、簡単なことでないことも確かである。その側面はいわばきわめて多数多面的で、その矛盾と対立関係はまたきわめて複雑である。その矛盾と対立は、少くともそのあらわれ方からみると、まことに「複雑な、いわば屈折したあらわれ方」<sup>9)</sup>をし、ほんとうの矛盾対立はどこにあるのかさえわからないのが、今日の日本社会のような複雑なところでは、ふつうである。それだけではない。その矛盾と対立が、そもそもあるのかないのか、おおいにかくされたり、あらわれるまでに消されたり、潜在化の途をあゆませられたりする場合も多いだろう。このような環境の中では、社会調査の活動は、きわめて大きな限界がある。反対に事実にもとづく法則の認識や、理論の定立のための事実認識の土台が薄弱化され、抽象的観念的な、そして独断的な理論が、ほんとうの理論をおしつぶす。なぜなら真実が語られ表明され、表現されないとところに真実を求めることはむづかしいからである。もちろん私は社会調査万能論者ではないが、このような状態はどこかまちがっている。

それではなぜこのように矛盾がいわば真すぐにあられせず、おおいにかくされてしまうのか。それはひとつはすぐ前に書いた貧困の存在にあるだろう。貧困のしがらみ、そしてその貧困への転落の可能性の脅威は、矛盾と対立のあらわれを屈折させ、複雑なものとし、おおいにかくす。したがって社会調査は生活改善と生活保障、生活基盤制度の強化充実などのさまざまな活動、実践とともに歩む必要がある。それが不可欠で

ある。けれども今日のような経済社会では、失業と過剰人口を土台とする貧困がなくならないといわれる。したがって社会調査もまた、それだけでは真実の追及に不十分であり、限界があるといわれても、いたし方ないことであろう。しかしながら、ふりかえてみると、資本主義国イギリスでも、フランスでも、ドイツでも、アメリカでも、巨大なそしておびただしい社会調査研究とその金字塔がうちたてられ、残されてきたのも事実である。たとえば19世紀末、イギリス・ロンドンの大衆の貧困をみつめ、これを私財の投入による大規模な社会調査をもってその状態追及した、かの有名なチャールズ・ブースを考えただけでも（『ロンドン民衆の生活と労働』、全17巻、1998～1905年刊）、その西欧社会での伝統の流れのふとさが肯定できるのである。これは何によるのか。

#### ② 民主主義と社会調査

それはひとことでいえば民主主義社会、民主主義諸制度の発展度と全く相関しているといえる。日本での半封建的諸制度にとりまかれた環境で、いわば下からの抵抗という意味をふくめてつづけられてきた社会調査の広くはない流れ（それでも明治の横山源之助以来多くの金字塔がうちたてられてきたが）が、昭和14、5年以後の戦時下で、その灯が全く打消されていった事実、そして敗戦後民主主義と労働組合の復活の中で、いちどきにそれが、少くとも昭和20年代、飛躍的に再生、建設されていったことなど、それらが思いおこされるのである。

社会調査の活動は、社会の民主化の指標であり、「国家機密法」などとは全くあい容れないものであることがわかる。社会調査は民主的社会を土台とし、反対にまたその土台を厚くする。その土台の上での、勤労大衆の利益の側に立つものであり、その土台に同じくたつ労働組合、その運動と、手をたずさえ、相たすけながら進むものである。なぜならその関係の中であって、はじめて真実の事実が調査され、把握されるからである。

### ③調査—理論—政策・実践

もちろん社会調査は、こうして民主主義の諸実践活動とかかわるが、それはそれとして独自である。それは実践活動のしもべではあり得ないが、それにフィットした仕方ではこれにかかわる。その中間項は政策といわれるものであろう。政策とは、ある社会的目的の達成のための社会的手だて、あるいは道すじのことの総称であり、それはあらゆる社会的活動主体、たとえば国も政党も自治体も、労働組合も経営者団体も、学校も病院などもそれを持ち、目的達成のため活動し実践しているのである。その政策の樹立、選択、適用の活動のためには理論が必要であるが、理論は社会的法則の知識とその体系化として、事実—理論の上に根ざし、その発見、内部構造としくみ、その存在の因果関係の把握などは、すぐれて社会調査に依存するものであったことはすでにふれた。

この政策は、たんにプランとしてあるのではなく他の政策の批判とそれへのたたかいとともにあるものである。そのためには反対の政策下にあるものの状態の暴露がともなう必要がある。大衆の生活を守り、民主主義をおしすすめるここでの私への課題としての労働組合とその運動にとって、自らの政策なるものの形成と保持が不可欠であるが、それは大衆の生活をおびやか

いての、あるいはその状態についての、まさに「リアルな暴露」、そして民主主義をまもるためのいわゆる「民主的規制」とそれに必要な政策が必要である。そのことを果すものとしてのチャンピオンたるものは、社会調査がそのひとりであるということを、小論のはじめの方で述べたので、ここではくりかえさないのである。社会調査は、自らの積極的政策をもつもののため、土台となるものであることはまちがいない。

(註)

(1) 戸田貞三「社会調査概説」、『社会事業』所収、第18巻12号～19巻6号、昭10、3～10、9、参照

(2) 不破哲三『政策活動入門』新日本出版社、1986年刊、150P

(3) 同上

(4) 同上

(5) 同上書、161P

(6) 不破前掲書、161P

(7) 『特例期間における失対「自立」者の実態調査結果』(中間報告)、全日自労、1972年8月

(8) 注(2)とおなじ

(9) 同上、107P

(えぐち えいいち、中央大学教授)





## 特集・今日の労働運動と調査研究

# 円高「空洞化」と調査研究

森 靖 雄

### はじめに

調査は、地味なものではあるが、使い方次第で、事柄を論ずるのに極めて重要な役割を果たす。その理由は、一つには「事実」というそれ自体が強力な説得力をもつデータが利用できるからであり、二つには時としてまだ多くの人が知らない事実が紹介できるからである。

これと似た機能を持つものに、「新聞記事」がある。新しい事件を追いかけて紹介したり、新しい切口から問題を提起したりする点で、新聞記者と筆者ら研究者は似たところがあり、ことに日常的に調査という手法で実態経済を分析している筆者らは、その役割が極めてよく似ている。ただし、新聞記者が事件そのものに主たる関心を示すのに対して、筆者ら研究者はそれが発生してくる仕組みの解明により大きな関心をもつという、決定的な違いがある。

今回の「円高」に際しても、新聞記事ではまず「円高」の動きそのものを追いかけるし、中小企業問題を専門にしている筆者は、その中小企業への影響の方にいち早く関心が向くという具合である。その限りでは、関心領域の棲み分けが可能であり、筆者を中心にしていえば、新聞記事を注意深く追いかけながら「円高」の動きを把握する。ところが、しばしばそれだけではどうにもならない不十分さが感じられるようになり、そこに筆者らの「調査」が動き出す必要が生まれてくる。

たとえば、今回の「円高」と続いて予想される産業の「空洞化」について、筆者らがどのように調査を進めたかを振り返りながら、こうした新しい事態や事件と調査との関わりを考えてみ

よう。

### 1. 新しい事態と調査

「円高」に限らず、新しい事件や社会的な動きを知る最初の手がかりは、多くの場合「新聞記事」である。日常的にはほとんどテレビを見ない筆者は、ラジオのニュース番組を比較的良好に聞くが、内容の細かさの点で新聞にははるかに及ばない。ラジオニュースに較べて、速報性の点で若干劣ることもあるが、たかだか数時間の差であり、保存性や継続性の点も考慮すると断然新聞である。

かくて、筆者の日常の中で新聞に目を通すことは重要な仕事の一つであるが、時としてどうにも困ることがある。それは、ちょうど風景写真が風景の一部だけを写し取るように、新聞記事というものも事件や事態の一部しか報じてくれないことである。記事にあらゆることを書き込むことはできないので、そのこと自体はやむを得ないことであるし、今回の円高のように続報や関連記事の多い事件では、時間の経過とともに気になっていた部分がかなりよくわかってくることもある。

それにもかかわらず、なおよくわからない点が残ることもしばしばであるし、筆者自身の次のような経験から新聞記事が信じきれないことも多く、重要な点については結局調査をしてみなければならなくなることが多い。

筆者には、文字どおり中小企業の業界調査を仕事にしてきた時期が十数年間あるが、この時期には、新聞記者と同じ対象を追いかけることも少なくなかった。ところが前記のような関心のおきかたの違いからではあろうが、事実のお

さえ方まではかなり類似している場合でも、その方向の判断についてはずいぶん違った書き方になることが少なくなかった。多くの場合、新聞記事の方が「針小棒大」的であるほか、そうしたオーバーなとりあげ方に自縄自縛される形で、見通しがゆがむ例も見受けられた。

そうした経験から、筆者は新聞記事に大変お世話になりつつも、新聞記事の判断に関わる部分については、参考にする以上には信じないところがある。なによりも気になるのは、写真でいえばトリミングされた写真の「周辺」がどうなっているのかであり、記事についていえば関連した事実のいくつかが知らされないもどかしさを感じることが少なくない。もとより、新聞は筆者だけのために発行されているわけではないので、研究者特有の詮索好きにまではつき合いきれないことは承知しており、以上のことは新聞への不満として言っているわけではない。しかし新聞記事を研究資料にしようとすると、このように感じる不十分さは何らかの方法で補充しなければならず、それが筆者の場合は「調査」ということになる。

## 2. 円高にともなう海外進出の記事

今回の「円高」に関していえば、まず「円高」後、数カ月くらいから、企業の海外進出が盛んになったという記事が氾濫しはじめた。そうした記事に混じって、中小企業の海外進出が極めて旺盛であるというような報道もしばしば目についた。これらは「事実」であろうから、筆者としても一応無条件に信じる記事であるが、いくつかの疑問も残る。

その一つは、企業のあらたな海外進出の性格が、高度成長時代の進出の延長ないし拡大と考えてよいのか、質的に異なる性格に転換しているのかという点である。このことは、経済雑誌などでは問題にしていた人もあったが、どうもはっきりしない点であった。

もう一つは、中小企業の進出が盛んで「今回の企業進出の特徴は中小企業が主役である」というような記事さえあったことである。ところ

が、筆者らの周りを見回しても、海外進出への関心が高まっていることは確かであるが、実際に新たに進出したという話はほとんど無い。このずれは何なのか、という点である。

さらに、前記の例でいうと「写真の周辺」に属することであるが、こうした急激な進出企業の増加が、現地ではどの様に受け取られているのか。また、そんなにどっと押しかけて、進出した企業は正常に動いているのかどうか。あるいは、そうした進出企業の製品はどこに出荷されるのか、日本への影響は…、など、新聞や雑誌だけでは、どうにももどかしい点が少なくなかった。

このような点は、調査などによって自分たちで確かめるほかはない。調査では、それに先だって「仮説」を立ててみるのが普通であるが、これは今様にいえばシミュレーションをやってみるわけである。愛知労研でも、円高に関して研究チームをつくり、関係者から聞き取りをおこなうなどデータを集めたり、議論したりしたうえ、円高が国内の下請企業などにどのような影響を及ぼすかを想定した。

この仮説に基づいて、一つは在京の研究者たちと一緒につくっている「産業国際化動向研究会」として、東京・神奈川・愛知の機械産業の下請企業について、円高や親企業の「国際化」が受注関係にどのような影響を与えているのかを調査した。その結果は、『労働運動』誌の1987年9月号に特集されたので、ここではその内容に立ち入らないが、これによって新聞記事などではわからなかった、いろいろな事実が明らかになった。

こうした調査を自らおこなう必要性は、複数の項目について調査結果を組み合わせる「クロス集計」によって、事実関係をさまざまな角度からみたり、関連のありそうな他の事柄と組み合わせを試みたりする中で、表面には現れていなかった事実や関係を掴むためである。写真でいえば、X線写真やCTスキャンによって、普通の光学写真では写らない骨の具合いや断面を見るようなものである。

こうした、調査結果の分析をおこなうために



は、調査結果を自由に加工できる条件が必要であり、そのためには面倒でも自分たちで調査せざるを得ない。面倒な準備や検討を繰り返し、積み上げた末、おこなった調査は3種類である。一つは下請け企業労働者の置かれている状況と、円高以前と較べての労働条件の変化を、労働者自身にアンケートする形で明らかにしようとするもの。もう一つは、下請け企業自身が今回の円高によってどの様な影響を受け、今後どのようにしようと考えているかを知る目的のアンケート調査。さらに、それを補強するための、労働者、企業双方に対するヒアリング調査である。

この調査によって一般の新聞記事などにはあまり取り上げられていなかった下請け企業やその現場の実情についてかなり詳しく解明することができた。

もう一つの問題は、円高をきっかけとして日本からアジアへの企業進出が再び活発化している、という報道に関してである。これらの企業は海外でどの様な活動をしているのか、かなりの程度までは、国内で発行されている新聞や雑誌でわかるが、やはり記事の「周辺」がどうなっているのか、あるいは報道された部分と「周辺」との関係はどうなっているのか、どうもはっきりしない点が少なくなかった。

そこで、これについては、一度現地へ行ってこようということになって、その前から準備を進めていたアジア視察計画に乗せてアジアの5カ国を視察することにした。

### 3. とりあえず現地を見てみよう

このときの視察は、2月に台湾、続いて2月から3月へかけてタイ、シンガポール、マレーシア、香港。さらに5月に重ねてマレーシア、シンガポール、タイと、短期間の内に3回も出かけるという贅沢なスケジュールになったが、おかげで、「写真の周辺」までかなりよくわかった。こうした海外視察は、費用もかかるし、思いつきでできるわけではないが、ことが海外に及ぶような場合は文字どおり「百聞は一見に

しかず」と感ずることが多い。

今回のこの視察結果は、前記の『労働運動』誌に別論文の形で一部報告したほか、『経済』誌87年11月号に「海外に向かう中小企業」と題するかなりまとまったレポートを報告したが、行ってみなければわからないことが少なくなかった。

たとえば、当時、新聞などでは中小企業の進出が新しい現象として盛んに書かれていたが、なぜこの時期に進出するのが大企業ではなくて中小企業なのか、またわれわれのまわりを見回しても、新聞に書かれているほど中小企業が動いている様子はなく、いったいどういう中小企業が進出しているのか、どうもはっきりしなかった。他方では、現実に親企業がNICS（新興工業国・地域、現在はNIES＝新興工業経済地域と呼び変えている）への発注をちらつかせてコストダウンを迫ってくるとか、日本企業の進出ぶりが新聞やテレビで大々的に報道された影響などもあって、中小業者の間での海外進出に対する関心は異常なほど高まっていた。そうした関心に的確に応えるためにも、事実を知ることがどうしても必要になってきた。そこで、まあ行ってみるか、ということになったわけである。

実際には、これよりも1年以上前から大学の教員の間で東南アジア経済の現状を視察する計画があり、筆者ともう一人の教員が事務局になって、半年ほど前から具体的な準備を進めていたことがベースになった。これは2週間ほどの視察であったが、予めこれだけでは筆者の関心に関してはやや不十分な結果になることが予想されたので、その前後に別の現地視察を加えて見聞を重ねたわけである。

ともあれ、こうして前記の数カ国を回ってみると、新聞や雑誌で報道されていることの中で何気なく読み過ごしていたことの持つ意味を発見したり、あまり報道されていない側面に気づいたり、海外旅行一般に経験するような発見も多かったが、何よりも「写真の周辺」が見えた成果が大きかった。

前記の日本企業の進出に関して、なぜ中小企

業なのかという点に関していえば、大企業の多くは今回の円高以前からすでにアジア各地に生産拠点を有しており、急いで進出しなくても既存の工場の生産を増やせば済むという条件があった。事実、訪問した日系工場ではどこも24時間体制に切り替えたり、生産設備を増設したりしていた。

次に、新聞などで大々的に取り上げられている割には、我々の周りで実際に海外へ出ている企業が少ないという点に関しては、最近の海外進出企業数は年間1000企業以上（商・工業のほか金融、建設なども含む）に及ぶが、それでも全国の20人以上規模の製造業だけで8万7006を数える企業数（昭和60年『工業統計表』）からみるとごく僅かであり、目だつほどの数ではないわけである。加えて、海外進出それ自体を企業宣伝に使っている企業も少数ながらあるが、中小企業ではむしろ海外生産を表面に出さない所が多く、外部からは調べてみないとわからないことが少なくない。ここに例にあげたようなことは、結果をみれば当然のことで、わざわざ海外へ行かなくても国内で調べられることではないかと言われそうであるが、「コロンブスの卵」と同じで日本においては気づかなかった点である。

収穫はそれだけではない、最近でこそ新聞なども取り上げるようになったが、1年前には日常的に報道されるという形ではまだ情報がほとんどなかった交代制の仕組みとか、深夜労働の手当て（無し）や女性と深夜労働の関係（男女の区別無し）、賃金の仕組み、交代制勤務に伴う交通手段の問題（大工場では通勤バス、中小では自分で調達）など、経営者がとりあえず知りたい点の幾つかが明らかになった。

筆者自身の関心について言えば、どういう種類の中小企業が海外に出ており、どのような役割を果たしているのか、また、こうした中小企業の大量の海外進出が今後日本経済にどのような影響を及ぼしそうなのか、とりわけ中小企業にどのような影響が出そうなのかを判断する材料が、入手したかったことである。さらに、そうした進出を決意した経営者は、どのような判断

と見通しをもって海外へ出て行くことにしたのか、海外ではどのような問題にぶつかるのか、といった点も知りたかった。

#### 4. 産業「空洞化」と調査研究

海外での調査は国内以上に条件が制約されるので、たくさんの企業についてヒアリングすることは難しい。それでも3回の訪問で、十数社について直接社長さんクラスの責任者に面談し、工場内も見学させてもらうことができた。

その結果は、前記の拙稿「海外に向かう中小企業」にまとめてあるが、従来現地向け供給を主体として生産されていた工場への日本からの発注が急増し、2交代から3交代への生産体制の変更や、設備の増強があいついでいた。併せて、中小部品メーカーや素材メーカーの進出がにわかに活発化し、それにとまって、従来は日本からの輸入に頼らざるを得なかった部品まで、現地で調達できるようになり、その結果、「オール現地製の日本製品」が生産されるようになった。

もっとも、台湾におけるカラーテレビ生産のように、必要な部品類がすべて台湾内で調達できるようになったところもあるが、アジアの多くの地域ではそうはいかないし、製品によっては同一国内では調達できないというものも少なくない。現地に地元資本の部品メーカーや欧米系の工場がある場合もあるが、日本人経営者の間ではこうした外国製部品に対する技術的信頼性が低く、欧米系の工場などでは単価の点でも安くないという要因も加わって、これらの利用についてはあまり積極的ではない様子である。そこで海外の日系企業では、主としてアジア地域で、一部にはメキシコなども加えて日系企業間での外注ネットワークをつくりあげた。数カ国にまたがって部品が生産され、それがまた別の国に運ばれて組み立てられる製品や組立部品が増えている。

ちょうど、日本のあちこちで造られた部品が集められて製品になっていく、あの下請け・外注体制が、顔ぶれは変わるが仕組みとしてはそ



っくり海外に持ち出され、しかも国境を越えたスケールで部材や部品が移動するわけである。そのため、現地資本の企業は日系企業の増加にともなって、かえって生産構造から排除されるという、皮肉な現象が広がっている。これは、間もなく「進出摩擦」というような形で問題化すると予想されるが、いずれにしてもこうした企業関係にまで踏み込むような実態は、現地で実際に見聞しないとなかなかつかめないし、新聞や雑誌で紹介されても実感できないことが多い。現地に身を置いてみて初めて理解できることも多い。

また、この海外企業ヒアリングの中で、日本の代表的な大手家電メーカーが、ある製品をそっくり海外で生産するよう準備を進めていることがわかった。こうしたことは、当然本社つまり日本国内で決定され、それに従って動いているわけであるから、国内でもわからなければおかしいのであるが、国内では下請けへの影響を配慮してか、可能性としては論じられても、実際に進行しているという形では聞いたことがなかった。

こうした事態は、その2カ月ほど後には早くも別の大手家電メーカーが同様の計画を発表するなど、当然のことながら急速に拡大しつつある。これなどは本格的な「産業空洞化」の先駆けとなる、危険な動きの一つである。日本の本社ではおそらくトップシークレットになっているような事柄が、ぼろっと聞き出せるのも、筆者らが無理をしてでも海外へ出かけようとする誘因の一つである。

ところで、こうした海外における日系企業の騒然たる動きに対して、国内はどうなっているのか。どちらをどちらに対比させるかは別として、これもどうしても知っておかなければならない問題である。そのために企画されたのが、愛知労問研のメンバーなどが参加した「産業国際化動向研究会（代表：中央大学 大須信治教授）」による、機械産業「国際化」動向調査である。前記のように、これは、東京・神奈川・愛知から機械産業の集中する3地域（大田区、川崎市、西三河地域）を選んで、企業と労働者

に対して、それぞれヒアリング調査とアンケート調査を実施したものである。この調査によって、例えば企業規模が小さいほど円高の影響が激しく現れている様子や、低次元の下請けほど打撃的なしわ寄せを受けている様子、将来性について漠然たる不安を抱きながらも、具体的な対応には手がつけられない状態や原因などが明らかになった。

もっとも、調査だけで世の中の動きがすっかりわかるわけではないので、当時我々が予想した経済状態の先行き見通しよりも、実際の経済の動きは良好に推移した。そのために、当時つまり1年半前に較べると、経営の先行きへの不安は軟化しているように見受けられる。しかしこうした調査結果の分析にたつて、日本の産業界は、生産のうち量産部分を次第に海外生産に移し、国内では儲けの大きいものしか造らなくなると判断している。事実、好況といわれる昨年以來も、あいかわらず日本からの海外企業進出は増加し続けているし、海外における日系企業どうしのネットワークはますます急速に整備されつつあり、景気の鈍化と共に国内生産が大幅に減らされることは確実だと判断している。一昨年以來の大手企業の人員整理計画に続く、「産業空洞化」の本格化である。

ではなぜ、現在の好況は一時的なものだと判断されるのか。筆者が、政府のあたかも内需拡大が定着化したかのごとき楽観論にくみしないのは、次のような事実認識からである。

## 5. 円高の逆影響を調査する

昨年、アジア視察の一環として台湾を訪問した背景は次のような事情からであった。円高1年後の時期に開かれた中小企業学界で、「円高以來輸出が増加している中小企業がある」という内容の国内調査結果を報告した友人があった。常識では円高によって日本からの輸出が割高になり、輸出は減るはずであるから、この報告はユニークであったわけである。詳しく聞いてみると、調査したのは大阪の堺市内で、問題の企業は自転車部品、おもな輸出先は台湾、輪

出が伸びている原因はわからないという。円高のもとでも輸出が伸ばせるなら、中小企業にとっては朗報であり、その原因を考えたがわからない。そこで、これはやっぱり台湾へ行って見てくるほかはないと考えた次第である。

どういう原因であったかという、まず台湾では円高以来予想通り自転車の生産が急増すると共に、日本の輸出競争力が低下したのに伴って、かつて日本の自転車メーカーが得意とした従来の台湾製自転車よりもやや高級な自転車が売れ始めた。具体的には、多段階変速装置付きのサイクリング車である。当然価格も高い。ところが、こうした自転車に使用される多段階変速装置は台湾製では技術的信頼性が低くて、それを付けても売れにくい。加えて、高級イメージを付けるためにも、できれば世界最高級と考えられている部品を使用する方が有利である。そのため、大阪堺のある部品メーカーが注目され、ここに注文が殺到しているというのが真相であった。そのつもりでみると、他の部品分野でも、おおむねトップ企業では輸出の増加が見られることがわかった。ちょっと、どの企業でも…というわけにはいかない動きである。

ついでに、現在のわが国の「好況」にも触れておくと、原因の一つは、海外における設備投資ブームである。さらにアジアの日系企業ではどこも生産の拡大をはかっていたことを紹介したが、こうした生産設備はアジアではほとんど造られておらず大半が輸入されている。今回の円高対策は日系企業を中心に起きているので、使いなれた日本製生産設備への需要が集中し、これが日本の設備メーカーに思いがけない好況をもたらした。その好調ぶりは、通産省の「機械生産統計」や大蔵省の「貿易統計月表」などを注意してみれば明かであるが、同時にこうした海外での設備投資ブームは、わが国からの製品や部品の輸出をいっそう減退させる原因になる。設備需要自体も投資が一巡すれば止まらざるを得ないものであり、典型的な「一過性需要」と見なければならぬ。

部品類の輸出については、上記のような海外では生産困難な特殊部品や高級品のほか、比較

的ありふれた部品で生産が伸びているものもある。これは海外での生産能力アップが間に合わず、やむをえず日本から輸入しているもので、現地調達めどがたち次第打ち切られる可能性が強い。特殊品や高級品については当分安泰であり、むしろ海外製品のレベルアップに伴って今後も受注は増加していくと予想されるが、部品生産全体からみると量的には極めて少量にすぎないし、一種のブランドメーカー品でないと受注はむづかしい。

昨年以來の国内景気の好転は、こうした円高関連の一過性的な好条件に加えて、建設の前倒し需要と東京から始まった地価の暴騰が建築着工を急がせた結果で、いずれも長続きする要因ではない。

日本経済の最近の動向をこのように分析してみると、当面の景気好転の陰で中小企業とりわけ生産計画を自分で立てられない下請け企業の危機的状態は、本質的にはいっそう進化していると判断せざるを得ず、このような新たな段階での、親企業と下請け企業の現状と見通しをおさえてみる必要を感じている。そこで愛知労研では、筆者も加わって最新の状況をつかむヒアリング調査に着手している。

## 6. 深刻な下請けの実情

もったの景気好転に支えられて、暗い話の割には下請け業者の表情は明るい。簡単に言えば自動車や機械の仕事は減りは始めているが、建築関連の仕事が取れて代替できているとか、トヨタ関係の仕事は減ったが、関東から類似の仕事が増えてなんとか穴埋めできているとか、そういう内容の話が多い。結構なことである。しかし、間もなくトヨタの海外工場が本格的に稼働しはじめるが、急速に外注が減らされる段階が乗り切れるのか、トヨタだけではなく他の自動車メーカーも海外生産を増強しつつある中で、トヨタが駄目ならよその自動車メーカーの仕事は…、というやり方がいつまで続けられるのか、事態は楽観を許さない方向に進んでいるように思われる。



下請け業者の間では、最近、受注が増えるのにとまって「夜行列車型」とか「新幹線型」と呼ばれる受注が増えている。「夜行列車型」というのは、夕方受注して翌朝納品するもの。「新幹線型」は、文字通りきわめて納期を短く切られるもので、そのために途中まで加工した半加工品を用意しておかないと受注できない。ほかに、親会社が週休2日体制のため、月曜の朝までに納品することを条件に、金曜日の午後かなりまとまった量の受注が入る。「週休2日制代替型」受注。親企業も下請けである3・4次クラスの下請けになると、親企業が従業員を交代勤務にして、事実上土・日曜も仕事をしているところがあり、その仕事のがべつやってくるため、盆・正月以外はほとんど休めない「交代勤務対応型」など、新型の下請け問題が出てきている。

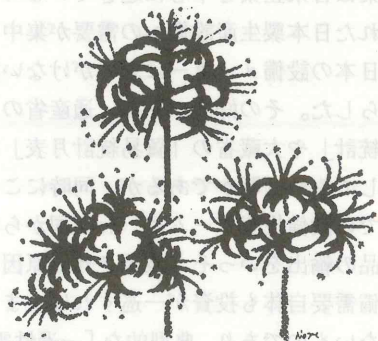
こうした、乱暴な下請けの使い方が公然と行われるようになったのは、他方でアジア地域を中心に下請け体制が整備されてきたことと無関係ではないと判断される。使いなれた日本国内の下請け企業を使える間は使って、いやならいつでも海外に切り替えればよいという、いわゆる「下請けの使い捨て」が本格化してきたと見

られるわけである。そのように判断されるもう一つの材料に、ヒアリングの中でしばしば聞かれる「NICSなみの加工賃」を要求されるという話がある。「NICSなみ」というのは、実際には10~20%のコストダウン要求であるが、普通の下請けではもうとてもそんなにコストダウンできる余裕はなく、これも加工賃面からの「使い捨て」を意味している。

もっとも、最近「国内NICS」という奇妙な用語が登場しはじめている。日本企業でNICSなみの低コストを実現した企業をさしている。その実態は、上手にNICS諸国の工場を使って部品や完成品に近いものを造らせ、仕上げは日本でおこなうという形であるが、こうした企業の登場は、下請け条件をますます悪化させる危険性をはらんでいる。

円高による「産業空洞化」の危険性が急速に拡大しつつある中、実態を踏まえた判断の重要性がいつそう高まっており、実態を把握し分析する「調査」に立脚した研究の役割が、極めて重要になっていると考えられる。

(もり やすお・日本福祉大学教授、当研究所所員)



# 特集・今日の労働運動と調査研究 「整理解雇」と経営分析

大隈鉄工所争議の場合

後 藤 徹

## 1、はじめに

1976年3月12日、大隈鉄工労働組合で指名解雇を認めるかどうかの組合大会が行われた。現在、労組の重要な役についている当時の職場委員が立ち上がって、「一殺多生と言う言葉がある。私は指名解雇はやむを得ないと思います。賛成です。」と発言した。そんな意見が次々続いた。

人事部長の直接の指示のもとで、労働組合の相当多数の幹部が指名解雇を労働組合が受け入れるために動いていた。自分の仲間を平気で見殺しにする労働組合が完成していた。

### <人員整理の経過>

1976年

- 1月26日 会社、人員整理（380名希望退職者募集）を労働組合へ提案
- 2月16日 労組、希望退職募集を受諾
- 2月17日 希望退職者募集開始
- 3月 3日 会社、69名の指名解雇提案
- 3月12日 労組、指名解雇受諾
- 3月16日 解雇通告

全くアッと言う間のできごとであった。翌日には指名解雇された69名のうち5名が闘うことを決意した。ただちに争議団を結成し、今日まで12年間、争議勝利を目指して奮闘してきた。

整理解雇を闘ううえで、会社の経営の実態を調査し、分析をおこなう経営分析は極めて困難な事だとされていたが、避けて通っては勝利できないと考え、自力で経営分析に挑戦した。会

社主張を圧倒しなければ、私たちは多数者獲得はおろか、裁判で勝つこともありえない。

私たちの行ったものは、経営分析といっても経営分析書にあるようなものでなく、会社の主張を打ち砕く実戦的なものになった。それは会社に対して打撃を与えることもさることながら、分析を行った当事者が確信をもち、争議団の自信と団結になによりも貢献することになった。

その一端をここで報告したい。

## 2、裁判の争点

### (1) 整理解雇の4要件

整理解雇に対する闘いは労働争議の中心になるもので、非常に多くの労働者の貴重な闘いが積み重ねられ、判例も発展してきた。大村野上事件判決（昭和50年12月24日長崎地裁大村支部判決）は整理解雇の有効要件として4要件を掲げていた。

第一「解雇を行わなければ企業の維持存続が危殆に頻する程度にさし迫った必要性があること。」

第二「配転、一時帰休、希望退職の募集等解雇より苦痛の少ない方策によって余剰労働力吸収の努力がなされたこと。」

第三「労働組合ないし労働者（代表）にたいし、事態を説明して了解を求め、人員整理の時期、規模、方法等について労働者側の納得が得られるよう努力したこと。」

第四「整理基準およびこれに基づく人選の仕方が客観的、合理的なものであること。」

この4要件のすべてが満たされない限り、解雇は権利乱用として無効とする判例が確立して



きた。

## (2) 会社の準備書面

大隈鉄工は、1954年にも大量の整理解雇を行った経験を有している。そのばあい会社は、1年から1年半も前から整理解雇の準備を行っている。

今回の解雇の2カ月後の5月18日に手に入った清水明人事部長の手帳によれば、2月3日ごろに、すでに佐治良三弁護士と指名解雇の準備を行っている。労働組合とは希望退職募集の「合意」もできていない頃である。その手帳には、2月3日の右のページに次のような記載があった。

㊦事務準備 (㊦は「指名解雇」一引用者)

イ、㊦を行わざるを得ない客観的経済的基準  
ロ、㊦の人選上の客観的合理的基準

ハ、同上による人選の客観的合理的適用資料

(考課表 e t c)

ニ、佐治氏打合せ2/10 5.一主税町

ホ、組合交渉準備、(副社長、三役)

明らかに整理解雇の4要件に従った準備であった。

解雇無効を訴えた原告側の主張にたいして、会社は次のような柱で反論してきた。

### 1、会社の経営危機

- 工作機械業界、繊維機械業界の未増有の不況

- 会社の経営危機

### 2、不況打破のために行った諸施策

- 拡販対策

- 製造原価の低減

- 経費の節減

- 有価証券および固定資産の処分

- 売上高減少に伴う過剰人員対策

- 铸造会社の希望退職の募集

- 操業短縮の実施

### 3、希望退職者の募集

- 提案にいたる経過

- 380名の人員削減の必要性

- 組合との交渉経過

- 募集対象基準の設定

- 希望退職者募集の経緯

### 4、会社都合解雇

- 会社都合解雇の必要性

- 組合との協議

- 解雇基準の設定

- 会社都合解雇の経緯

会社は非常に詳細に、かつ全面的に展開を行っている。さらに別の準備書面で、被解雇者の選定基準、人事考課制度なども展開してきた。

### (3) 大隈争議団の訴状

これに対し、解雇された私たちにとって、提訴するまでの時間は三カ月であった。その間に資料を集め、準備し、訴状によって主張した中心は、整理解雇の第2の要件と第4の要件であった。

第1の要件については、日頃の準備がないため、今回の解雇が前年10月を底にして、売上が急速に回復しつつある時点での駆け込みの解雇であると言う点だけしか主張できなかった。

企業が雇用調整に際して、解雇されたものに対して自分から経営資料を提供することはありえない。したがって労働者側は第1の要件に十分に対応できないというのはどの争議にも共通した傾向であるといわれている。

大隈争議団も同様の状態であった。4要件のうち、どの要件が欠けても解雇は権利乱用という判決が続いている状況から、困難な要件の立証を避けて、立証し易い要件だけで勝てるのではないかという安易さが生まれていた。

しかし「解雇を行わなければ企業の維持存続ができない」という第1要件の主張そのものに迫らなければ、誰かは退社せざるをえないということを知ってしまうことになる。

争議をはじめた当初、大隈鉄工の経営の実態には迫ることは困難であった。弁護士団と争議団は定期的に会議を持ち、裁判をどのように展開するかを検討したが、経営分析に積極的に足をふみ出すことについて、ためらいは大きかった。

#### (4) 残業調査

一方、会社では、3月16日解雇が完了すると、2日後の3月18日には大量の残業休日出勤が命ぜられた。人員過剰と言いながら、実際は人員不足が起っていた。

争議団は会社の門前に立ち、残業者を一人ひとり数え始め、一日も欠かさず、3年間つづけた。一千名近い残業者が連日のようにあった。この調査によって会社も持たない膨大な3年分の資料を手に入れることができた。

人員整理は人員過剰が本当の理由ではなかった。こうした実態に怒りをおぼえ、なんとしても会社の経営上のごまかしを白日のもとに曝さなければと思った。

1955年夏、箱根で行われた「指名解雇シンポジウム」で、労働者の立場から『企業分析』を著された明治大学の山口孝教授の講演をうける機会があった。その後、名古屋へもきていただき直接指導も受けた。こうして経営分析は自らの手で行う事が可能である事にある程度自信を持った。

#### (5) 作成書証のリスト

会社の立証は全面的であるため、これに対する反証も全面的に行うようにした。会社の主張一つ一つを丹念に調べ挙げ、隅から隅まで塗りつぶすように反論を行い、書証にまとめた。その結果、私たち労働者側から提出した立証のための書証は157号になった。内訳は以下の通りである。

|       |      |
|-------|------|
| 後藤作成  | 71件  |
| 会社発行物 | 17   |
| 労組情報  | 36   |
| 労組発行物 | 5    |
| 新聞記事  | 18   |
| 書籍刊行物 | 4    |
| 資料    | 4    |
| 記録    | 2    |
|       | 計157 |

書証の内、半分近くが独自に作成したものになった。

作成書証は次のようなものに分けられる。

- 1、単に数値を時間系列に羅列したもの  
売上高、経常利益、短期、長期借入金推移など
- 2、多少の加工をほどこしたもの

機械1台当り販売金額推移

輸出比率推移

材料費／製品売上高・比率

下請け・外注の利用状況

- 3、詳しく調査し、加工したもの

人件費推移表

時間外労働時間算出

時間外労働を正規従業員で行うための必要人員算出

生産高と総労働時間との相関関係

役員報酬 20%カットが虚偽であることの算定

同上節減額2700万円が過大であることの算定

- 4、人事考課表を分析したもの

第五工場人事考課回帰分析

消化率（部品加工の能率指標）一覧表

人事考課評価点一覧表

- 5、職制表から作成したもの

職制別希望退職応募比率状況表

労組役員別希望退職応募比率状況表

### 3、経営分析の実際

会社の主張は全面的ではあるが、根拠は極めて不明確である。よく調査し、分析すれば必ずその弱点を明らかにすることができる。その一部を以下に報告する。

#### (1) 人件費問題

会社は人員整理をやむを得ない施策と言うために、「過剰人員により人件費が過大となった。人件費は材料費など売上高に比例して変動する費用とは異なり変動しない固定費であり、不況になり売上高が減少しても固定費ゆえに人件費は下がらない。固定費を下げるためには人員縮小しか有り得ない」といい、さらに、経常利益が下がると人件費／売上高の比率が上がるという一覧表（表1）を作り、損益計画は人件費計画といわんばかりの準備書面を提出した。



表1 会社準備書面より

| 区分   | 人件費<br>売上高<br>比率<br>(%) | 経常<br>損益<br>(百万円) |
|------|-------------------------|-------------------|
| 44上期 | 19.0                    | 1,031             |
| 44下期 | 20.7                    | 1,047             |
| 45上期 | 21.7                    | 1,061             |
| 45下期 | 20.7                    | 1,360             |
| 46上期 | 21.4                    | 1,310             |
| 46下期 | 21.5                    | 936               |
| 47上期 | 30.4                    | 12                |
| 47下期 | 26.0                    | 152               |
| 48上期 | 29.7                    | 22                |
| 48下期 | 31.4                    | 133               |
| 49上期 | 45.9                    | -466              |
| 49下期 | 44.4                    | -832              |
| 50上期 | 46.7                    | -1,323            |
| 50下期 | 46.1                    | -1,351            |

## 人件費の算定方法の発見

人員整理をしたからといって人件費が下がるとはいえない。人件費は本来100%固定費ではなく変動費的な要素を持っている。

しかし会社が整理解雇をせざるを得なかったのは人件費問題だと言う以上、私たちの手で人件費をハッキリさせざるをえない。会社は人件費について自分の都合のいい部分だけを明らかにしただけで、人件費自体をどの様に算定するのか全く明らかにしないまま、準備書面に数値として羅列している。

私も大隈鉄工で15年間労組活動家を自認してきた筈なのに、会社の云う人件費の算定方法すら分かっていなかった。むしろ解雇されたものの中には経理の判るものはだれもいない。長

年蓄えてきた労働組合の資料の中にも人件費の算定資料はなかった。意外に私たちの周囲には大企業の会計を教わる人も見あたらない。有価証券報告書は人件費を明示していない。

会社が明示している部分だけしか人件費が判らないのでは、有効に働かないし、裁判官はその数値を認めてしまうおそれが十分にあるため、なんとしても人件費の算定方法を手にする必要があった。いろいろ捜したあげく、日本銀行統計局の「主要企業経営分析」のなかに、人件費は役員給料事務員給料、労務費、福利厚生費、退職給与引当金、賞与引当金繰入れ額等を含むとあるのを見出した。この通り数値をいれてみたが会社のいう人件費と合わないの、さらに何日もかかっていろいろ組合せをつくり、ついに人件費の構成費目を探り当てることができた。その内訳は有価証券報告書にある損益計算書と製造原価明細書の中の次の費目である。

1. 役員報酬

2. 従業員給料

3. 賞与

4. 福利厚生費

5. 退職金退職年金

6. 労務費

以上の合計を人件費と言っていることがわかった。これによって、会社が明らかにしない、解雇前後の人件費を1972年から1987年まで算定した(表2)。

## 整理解雇後に人件費が増加

会社は、人員整理を行った理由として、人件

表2 人件費推移表

単位百万円

| 年    | 役員<br>報酬 | 従業員<br>給料 | 賞<br>与 | 福利<br>厚生費 | 退職金<br>退職年金 | 労務<br>費 | 計<br>人件費 |
|------|----------|-----------|--------|-----------|-------------|---------|----------|
| 1972 | 63       | 490       | 183    | 33        | 130         | 3,743   | 4,642    |
| 1973 | 73       | 552       | 227    | 43        | 56          | 4,042   | 4,993    |
| 1974 | 73       | 641       | 225    | 66        | 144         | 4,679   | 5,828    |
| 1975 | 54       | 636       | 94     | 65        | 143         | 3,933   | 4,925    |
| 1976 | 48       | 524       | 182    | 53        | 160         | 4,660   | 5,627    |
| 1977 | 63       | 573       | 140    | 62        | 124         | 4,485   | 5,447    |
| 1978 | 40       | 533       | 217    | 58        | 111         | 3,818   | 4,777    |
| 1979 | 73       | 638       | 384    | 75        | 38          | 5,160   | 6,368    |
| 1980 | 101      | 745       | 392    | 93        | 43          | 5,522   | 6,896    |
| 1981 | 120      | 814       | 430    | 117       | 56          | 6,020   | 7,557    |

有価証券報告書により作成

費を削減することが目的であって、'76年から'78年にかけて20億円の運転資金の資金繰りができないため、380名の人件費を減らすことによって資金を浮かせようとした、と経理担当重役が法廷で証言した。

ところが、実際に人件費を計算してみると(表2)、解雇は1975年度の終わりである1976年3月に行われたから、1975年の人件費(49億2千7百万円)が減らなければならぬのに、1976年は56億3千万円と7億3百万円も人件費が増加している。

人件費には役員報酬や退職金退職年金などが含まれ、増やす必要のない役員報酬が増えたり、人件費を減らすために解雇をするといいたが、逆に退職金を増やして人件費を大きくしてしまっている。

20億円の資金繰りができないと会社が倒産してしまう、そういう切迫した状況のもとで、緊急避難としての指名解雇は会社にとってやむをえない措置であったというのが、実は全く嘘であったことが明らかになった。

整理解雇の第1要件は以上の事だけでもくずれてしまったと言える。

#### 人員整理を行わず人件費を削減する方法

人件費の算定が自由になると、さらにいろいろ分析することができるようになってきた。会社は秘かに企業再建3か年計画を作っていた、たまたまこうした秘密文書を手に入れる事ができた。この中で、人員削減をしない場合、380名の人員削減をした場合、それぞれ賃金をカットしたり、しなかったりしたら人件費はどうかを試算している(表3の太線で囲った部分)。

また会社は別の書証を提出して、人件費を半期6カ月で、21億6千2百万円以内におさめる必要があり、それ以下におさまれば人員整理が不要であることを示している。

結果的に会社は、380名の人員整理を行い、残ったもの1660名には5%の昇給、賞与は昨年並という21億3千8百万円になる人件費計画(表3の太線内の太線部分)を採用した。

この表を使い、人員整理を行わなくても人件

費を必要な範囲内に抑えることが可能であることを明らかにするために、更に発展させたものが(Ⅲ)の欄と賞与カットの場合である。従業員全員で痛みを分け、◎印のある方法を行えば、人件費は21億6千2百万円を下回るため、人員整理を最小限にすることは簡単なことである。さらに賞与を全額カットすれば、380名の希望退職すら募集する必要がなく、また希望退職募集だけにとどめて、指名解雇は行わなくても、昇給の見送りさえ行えば、賞与も昨年並に支給することが可能であったのである。

#### (2) 総労働時間の算定

会社は人員整理を準備するために、残業の規制、操業短縮、大口工場の閉鎖など、受注が極端に減少し仕事量が激減して大変な事態に直面していることを演出してきた。しかし、1975年10月が受注減少の底で、この後は回復基調にあることを当時入手していた内部資料は示していた。

76年の人員整理は、この時期をのがせば、会社は整理を行うチャンスを逸するという、駆け込み解雇であった。当時の日刊工業新聞は、回復基調にある工作機械業界のなかで人員整理を強行する大隈鉄工所に対して驚きを示していた。

景気の動向を示す仕事量の多寡は、自分たちの残業量で実感することができるが、従業員が減少しても残業量が増えるため、それだけでは正確に把握できない。手持ちの資料で会社の必要としている総労働時間を知ることはできないか、それが判れば必要な労働者数まで算出できるようになり、人員整理の本当の狙いを知ることができる。

有価証券報告書には従業員の状況として平均給与月額(最近6カ月の時間外手当を含む税込み総額で賞与は含まない)の記載がある。これから基準内賃金の月額を差し引けば時間外賃金を算出できる。平均基準内賃金は有価証券報告書に記載されていないが、労働組合が毎年賃金資料として組合員に公表している。よくみれば、時間外賃金の算定の方法、所定内労働時間など



表3 希望退職募集・指名解雇を行わずに人件費を必要額に抑えることが可能であることの試算表

|             | (I)     |         |         |         | (II)           |         |         |         | (III)           |         |         |         |
|-------------|---------|---------|---------|---------|----------------|---------|---------|---------|-----------------|---------|---------|---------|
|             | 人員削減しない |         |         |         | 380名の人員削減をした場合 |         |         |         | 307名の人員削減でどめた場合 |         |         |         |
| 期中平均人員      | 1984人   |         |         |         | 1660人          |         |         |         | 1660+70=1730人   |         |         |         |
| 賃金          | カット     | 昇給      | 加給      | 昇給      | カット            | 昇給      | 加給      | 昇給      | カット             | 昇給      | 加給      | 昇給      |
| 役員報酬        | 3,758   | 5,321   | 5,321   | 3,758   | 3,758          | 5,321   | 5,321   | 3,758   | 3,758           | 5,321   | 5,321   | 5,321   |
| 相談役顧問       | 716     | 1,645   | 1,645   | 716     | 716            | 1,645   | 1,645   | 716     | 716             | 1,645   | 1,645   | 1,645   |
| 基準内賃金       | 270,005 | 271,524 | 271,524 | 226,183 | 227,456        | 237,492 | 238,829 | 235,682 | 235,682         | 237,009 | 247,486 | 248,859 |
| 計(月額)       | 274,479 | 278,490 | 278,490 | 230,657 | 234,422        | 242,190 | 246,143 | 240,156 | 240,156         | 243,975 | 252,164 | 256,173 |
| 6カ月計        | 1,647   | 1,671   | 1,671   | 1,384   | 1,407          | 1,453   | 1,477   | 1,441   | 1,441           | 1,464   | 1,513   | 1,537   |
| 賞与          | 361     | 361     | 361     | 302     | 302            | 302     | 302     | 315     | 315             | 315     | 315     | 315     |
| 非組合員        | 0       | 41      | 41      | 0       | 35             | 0       | 35      | 0       | 35              | 0       | 35      | 35      |
| 計           | 361     | 402     | 402     | 302     | 337            | 302     | 337     | 315     | 315             | 350     | 315     | 350     |
| 経費          | 法定福利費   | 387     | 387     |         |                |         |         |         |                 |         |         |         |
| 退職年金        |         |         |         | 349     | 349            | 355     | 355     | 364     | 364             | 364     | 370     | 370     |
| 従業員厚生       | 30      | 30      | 30      | 30      | 30             | 30      | 30      | 30      | 30              | 30      | 30      | 30      |
| 労働保険料       | 30      | 30      | 30      | 349     | 349            | 355     | 355     | 364     | 364             | 364     | 370     | 370     |
| 計           | 417     | 417     | 417     |         |                |         |         |         |                 |         |         |         |
| 時間外賃金       | 18      | 18      | 18      | 27      | 27             | 28      | 28      | 25      | 25              | 25      | 26      | 26      |
| 合計          | 2,443   | 2,508   | 2,508   | 2,062   | 2,120          | 2,138   | 2,197   | 2,145   | 2,145           | 2,203   | 2,224   | 2,283   |
| 賞与1/2カットの場合 | 2,262   | 2,307   | 2,307   | 1,911   | 1,951          | 1,987   | 2,028   | 1,987   | 1,987           | 2,028   | 2,066   | 2,108   |
| 賞与全額カットの場合  | 2,082   | 2,106   | 2,106   | 1,760   | 1,783          | 1,836   | 1,860   | 1,830   | 1,830           | 1,853   | 1,909   | 1,933   |

(注) ◎人件費2,162百万円を下まわる場合、人員整理不要(会社の主張)

もわかってきた。時間外手当の時間当り単価が明らかになれば時間外労働を何時間行ったかがわかる。算出できた一人当りの時間外労働時間と従業員数との積は、大隈鉄工の延べ時間外労働時間になる。

こうしてできたものが表4である。

この算定方法は会社側の弁護士の反対尋問にさらされたもので、わずかに、基準内賃金は労働組合員だけのものである、部長や課長など賃金の高いものが含まれないから、不正確だという指摘を受けたのみで、算定方法は正確だという保証を受けたも同然であった。

この総労働時間の算出によって大隈鉄工所の労働の実態を掌握することができた。そして会社が「受注の激減により、人員過剰の状態にあり、この状態が長期に継続する見通ししか立たないため、整理解雇をせざるをえない」という「過剰人員対策のための人員整理」の嘘を明らかにすることができた。

最も悪い1975年下期でさえ、96名の人員不足状態があった。また380名の整理解雇後の翌1976年には、363名から388名の人員不足があった。

これによって、会社の人員整理が人件費を減らすためよりも、むしろ、人員を減らすためのもので、不足した労働力は残業やパートによって補うという、それまで直感的に感じていたものを裏づけることができた。

### (3) 人減らしの人員算定の根拠

大隈鉄工所は380名の大がかりな人員整理を強行した。そして解雇が完了すると、ただちに大幅な残業休日出勤によって生産に全力を上げ始めた。

大隈鉄工所は、景気の見通しを間違えて、人員整理をしてしまったなどという、いい加減なことを行う企業ではない。ならば大量解雇を行う以上、その人員をどう算定したのであろうか。生産のためにはそれ相応の労働力が必要であり、380名という人員整理の人数には何等かの根拠がある筈である。

当時の一ヶ月の所定労働時間は172時間であった。時間外労働100時間を超える労働者が多数存在し、労働の量を労働者数で判断できないため、先に算定した総労働時間によって測る必要がある。

生産量と労働時間の間には強い相関関係がある筈である。労働量を労働時間ではかり、生産額と労働時間との相関関係のグラフを作って回帰直線や曲線を作成してみた(表5)。

この表によって会社の人員計画の概要が推定できる。それはボトムと考えられる半期40億円程度の生産額をのとき、所定内労働(残業無し)のみで生産できるように労働者数を設定していると判断できる。

低成長時代にあわせて、労働者数を見積り、生産の拡大には残業や休日出勤、より調整が自由なパートや社外工で対応しようとする姿が明

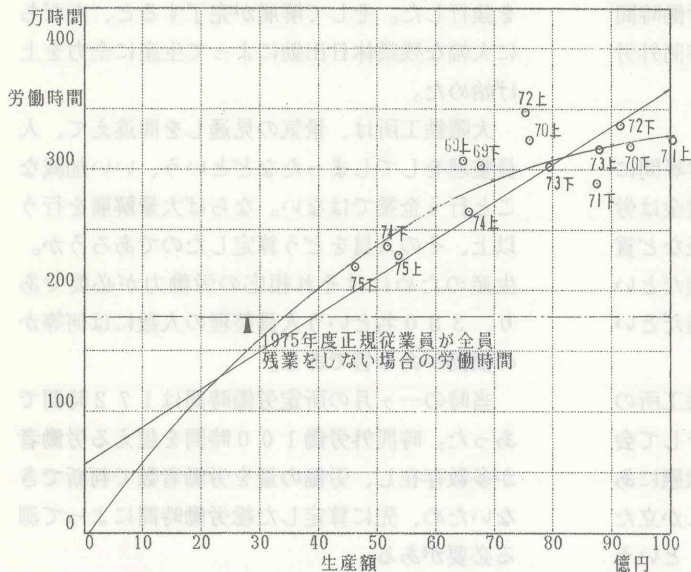
表4 大隈鉄工時間外労働時間算出表

|   |           | 単位 | 1973    | 1974    | 1975    | 1976    | 1980    | 算定方法        |
|---|-----------|----|---------|---------|---------|---------|---------|-------------|
| A | 従業員数      | 人  | 2,435   | 2,275   | 2,082   | 1,643   | 1,384   | A           |
| B | 平均給与月額    | 円  | 110,398 | 126,129 | 139,014 | 174,421 | 239,442 | B           |
| C | 平均基準内賃金月額 | 円  | 87,528  | 115,819 | 128,404 | 139,182 | 169,786 | C           |
| D | 家族手当      | 円  | 1,688   | 3,114   | 4,110   | 4,589   | 5,684   | D           |
| E | 諸手当       | 円  | 1,084   | 2,768   | 2,768   | 2,768   | 2,768   | E           |
| F | 平均時間外手当   | 円  | 21,786  | 7,542   | 7,842   | 32,471  | 66,888  | F=B-C-E     |
| G | 総時間外賃金月額  | 千円 | 53,037  | 17,157  | 16,327  | 53,333  | 92,572  | G=A×F       |
| H | 月所定労働時間   | 時間 | 173     | 172     | 172     | 172     | 172     | H           |
| I | 平均時給      | 円  | 502     | 671     | 739     | 799     | 970     | I=(C-D+E)/H |
| J | 時間外賃金時給   | 円  | 627     | 839     | 923     | 998     | 1,213   | J=I×1.25    |
| K | 月時間外総労働時間 | 時間 | 84,591  | 20,445  | 17,681  | 53,426  | 76,335  | K=G/J       |

(注) 有価証券報告書・労組定期大会議案書により作成



表5 大隈鉄工所の生産額と労働時間の相関表（半期6カ月）



らかになった。

#### （４）人員整理は「企業体質の改善」が目的 借入金の急速な返却と資金源

会社は人員整理の理由を過剰人員によるものとしていたが、「不況は一時的であるから借入金を増やして、人員整理を避けるべきではないか。」との追及に対して、「会社は倒産の危機が迫っていた、そんな会社に銀行が融資を増やしてくれる筈がない、人員整理を行って運転資金20億円を生み出さざるを得なかった。」と経

理担当重役が法廷で証言した。

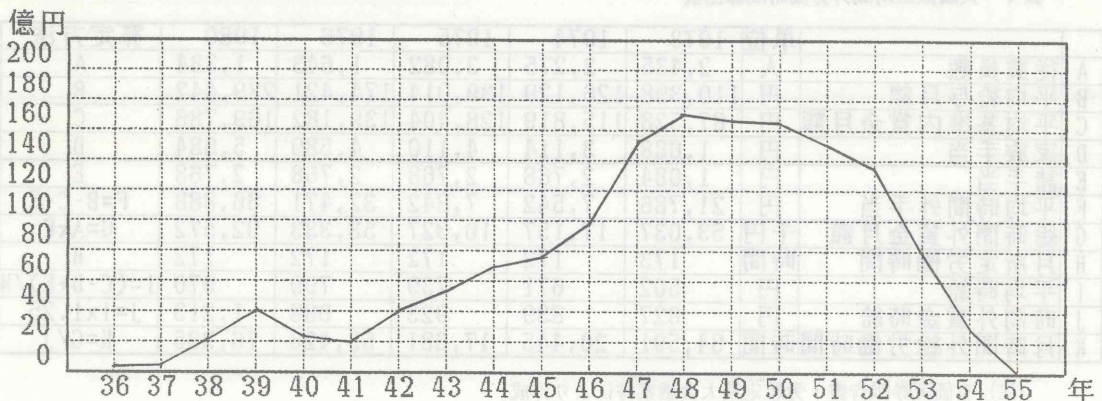
大隈鉄工はそんなに資金繰りが逼迫して、倒産前で、企業の信用が失われてしまっていたのか。これが事実かどうかをみるために、その後の資金の移動や変化を調べた。

表6のように、短期借入金は51年を境にして急激に減少している。20億円の資金繰りに困って、首切りを決断した会社が、150億円もあった借入金を4年間でほとんど0にするための資金繰りを一体どのように行ったか。

そこで資金運用表を作成してみた。これによって会社は桁違いの資金調達能力を持っていたことがわかる。

表7は整理解雇直前の1975年と、立ち直ったという1979年の貸借対照表を2期間ならべて、各費目の差をみたものである。ちなみに現金預金に着目し、減少していれば、現金預金は別の費目を増加（使途）させるための資金源（源泉）になったことを表している。増加した場合は別の費目が減少（源泉）して、現金預金が使途となったことを示している。したがって借入金を数年間で大幅に減少させるためにどのような方法で返済資金を生み出してきたのかは、他のどの資金が増えたのかを見ればわかってくる。

表6 大隈鉄工短期借入金推移



（注）有価証券報告書より作成

表7 資金運用表 1975年～1979年

|           | 単位千円       |            |
|-----------|------------|------------|
|           | 源泉         | 使途         |
| (流動資産)    |            |            |
| 現金預金      | 3,739,362  |            |
| 売上債権      | 417,902    |            |
| 関係会社債権    |            | 1,077,893  |
| 棚卸資産      | 2,000,064  |            |
| 有価証券      |            | 306,727    |
| その他流動資産   |            | 25,158     |
| (固定資産)    |            |            |
| 有形固定資産    | 1,378      |            |
| 無形固定資産    | 1,497      |            |
| 投資        | 1,356,344  |            |
| 長期貸付金     |            | 91,124     |
| その他資産     | 417,882    |            |
| (流動負債)    |            |            |
| 買入債務      | 4,659,048  |            |
| 関係会社買入債務  |            | 234,397    |
| 短期借入金     |            | 8,584,428  |
| 未払金・未払い費用 | 41,085     |            |
| 割賦販売未実現利益 |            | 166,523    |
| その他       | 77,405     |            |
| 固定負債      |            | 1,040,040  |
| 特定引当金     |            | 335,233    |
| 当期末処理損失金  |            | 850,444    |
| 合 計       | 12,711,967 | 12,711,967 |

これをみると、売上債権の比率を減らしたり、下請け企業などに対して買入債務の比率を増やすなどの支払い条件を一層きびしくしたり、企業間信用取引を利用した資金作りが非常に大きくなっていった。

こうした資金調達方法については会社はいささかも法廷では述べていない。

これによって、会社が全く別の方法で多額の資金を集めることが可能であること、それを隠していたことが明らかになった。また、企業間

の信用取引で資金が調達できることは、大隈鉄工が倒産間際の危険な会社でなく、極めて安全な、信用の高い会社であることをものごとになっている。

#### 機械の自動化と従業員の状況

有価証券報告書には会社の設備機械の状況が記されている。これを従業員数と併せて一覧表にしたものが表8である。

昭和46年(1971年)には、社内に旋盤が240台あった。この当時の旋盤は1台200万円程度のものであったが、56年(1981年)には旋盤は99台に減ってしまっている。最近の旋盤はコンピュータ制御で、価格も1千万円ほどである。

旋盤に240名の労働者が必要だったものが99名で行うことが可能になったことを示している。しかも自動機械は一人で2台も3台も操作ができるようになっている。

人員を3分の2に減らして、5倍から10倍もするような自動機械を据え付けて、10倍もの生産を可能にしていたことが分かる。

会社の合理化の狙いが一層明らかになってきた。

#### (5) 第4の要件(人事考課等)にも迫る。

指名解雇の人選につかった人事考課表が鉛筆書きであることが解雇直後に判明した。裁判の進行に合わせて書換え自由であるため、提訴す

表8 大隈鉄工設備機械状況・従業員状況

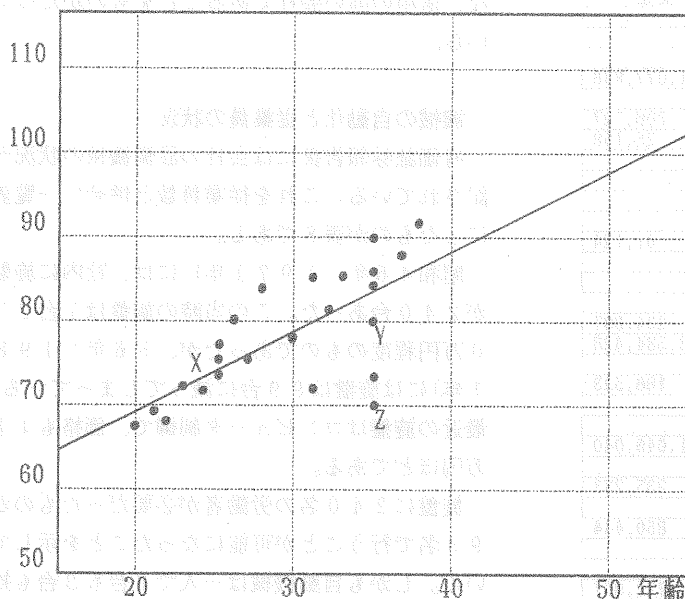
|           | 単位 台 |      |      |      |      |      |      |      |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 昭和年度      | 46   | 48   | 50   | 52   | 54   | 56   | 58   | 60   |
| 旋 盤       | 240  | 221  | 210  | 172  | 149  | 99   | 99   | 114  |
| フライス盤     | 136  | 129  | 129  | 108  | 107  | 78   | 73   | 75   |
| マシニングセンタ  |      |      |      |      |      | 24   | 33   | 59   |
| 中ぐり盤      | 42   | 38   | 39   | 32   | 33   | 19   | 22   | 25   |
| 形削盤等      | 72   | 71   | 68   | 51   | 40   | 30   | 23   | 24   |
| ボール盤      | 122  | 118  | 113  | 94   | 90   | 71   | 65   | 68   |
| 研削盤       | 128  | 122  | 122  | 99   | 94   | 93   | 94   | 115  |
| その他       | 148  | 134  | 162  | 130  | 94   | 95   | 85   | 76   |
| 合計        | 888  | 833  | 843  | 686  | 607  | 509  | 494  | 556  |
| 熱処理設備     | 22   | 22   | 22   | 19   | 19   | 15   | 15   | 15   |
| 合計        | 910  | 855  | 865  | 705  | 626  | 524  | 509  | 571  |
| 帳簿価格(百万円) | 804  | 627  | 519  | 622  | 1084 | 2191 | 2289 | 3622 |
| 1台当価格(千円) | 884  | 733  | 600  | 882  | 1732 | 4181 | 4497 | 6343 |
| 従業員(人)    | 2471 | 2400 | 2040 | 1340 | 1337 | 1501 | 1672 | 1699 |

#### △人員整理



表9 人事考課モデル例による分析表

回帰直線式  $V = 0.957X + 49.73$



(注) モデル例

| 年齢   | 評価点 | 考課 | 年齢   | 評価点 | 考課 |
|------|-----|----|------|-----|----|
| 20   | 67  |    | 31   | 72  |    |
| 21   | 69  |    | 31   | 85  |    |
| 22   | 68  |    | 32   | 81  |    |
| 23   | 72  |    | 33   | 85  |    |
| 24   | 71  |    | Y 35 | 70  | D  |
| 25   | 73  |    | 35   | 73  |    |
| X 25 | 75  | C  | Z 35 | 80  | C  |
| 25   | 76  |    | 35   | 84  |    |
| 26   | 80  |    | 35   | 86  |    |
| 27   | 75  |    | 35   | 90  |    |
| 28   | 83  |    | 37   | 88  |    |
| 30   | 78  |    | 38   | 91  |    |

(注) 会社準備書面から読み取ったもの

る前に関係の人事考課表の証拠保全をおこなった。証拠保全は成功し、人事考課表を手に入れることができた。

私たちの成績査定で、現場の上司が行った評価では、自分より悪い人がいるのに人事課のチェックを過ぎると最悪の評価点になってしまう。これが問題になったので、会社はモデル例を作った次のような表まで作り弁明した(表9)。

そして「各職場は学校と異なって年齢の若い人から定年に近い人まで混在する。年齢の高い人ほど熟練度が高くなるため、現場の評価は年

齢の上昇に従って右上がりの評価になっている。このままでは若い人は皆低成績者になってしまうため、右上がりの傾向を人事部で修正する必要がある。」と証言した。

その結果、私たちが選定されたことになったというのだ。

そこで証拠保全した全資料をつかって、会社がモデル例で行ったと同様の方法でチェックしてみた。最小自乗法による回帰分析を行い、右上がりの傾向の有無を調べた(表10)。

証拠保全資料は28例、その結果表11の通りとなった。

モデル例に合うものは2例のみで、右上がりどころか、右下がりの傾向を示しているものが7例もある。平均をとれば、勾配が

0.168で水平に近く、ほとんど右上がりの傾向がないことを示している。

私たちの解雇はこうしたいい加減な人事考課表によってなされていたことが判明した。大隈鉄工は長期にわたって科学的なチェックも行わず、評価をおこなってきたのである。

## 5、おわりに

私たちは、わずか50日(休日と操短とで実際は30日)ほどの労使討議で指名解雇をうけ、その後12年間争ってきた。一審の判決までには、まだ3、4年かかりそうである。

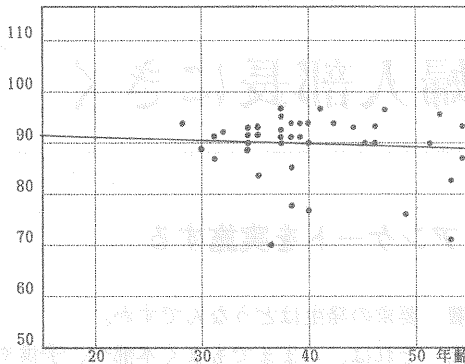
今の時点でふりかえてみて、強く思うのは、次の諸点である。

第1に、労働者にとって、職場はなによりも基本である。やはり解雇をされないように、油断なく準備をして、常にたたかっている必要があった。

第2に、したがって、企業経営の内容に迫ることは、人員整理の有無にかかわらず非常に大切である。しかも可能である。会社の公表する損益計算書など、粉飾されていて見るに値しな

表10 312ブロック監督職の人事考課による分析表

回帰直線式  $Y = 0.059X + 92.10$



(注) 312ブロック監督職

| 年令 | 評点 | 考課 | 年令 | 評点 | 考課 |
|----|----|----|----|----|----|
| 54 | 93 | B  | 38 | 91 | B  |
| 51 | 90 | B  | 28 | 94 | A  |
| 53 | 71 | D  | 34 | 93 | A  |
| 41 | 97 | A  | 40 | 94 | A  |
| 47 | 97 | A  | 38 | 78 | C  |
| 47 | 97 | A  | 32 | 92 | A  |
| 46 | 93 | B  | 36 | 92 | A  |
| 46 | 90 | B  | 34 | 92 | A  |
| 52 | 95 | A  | 34 | 89 | A  |
| 55 | 96 | B  | 38 | 91 | C  |
| 44 | 93 | B  | 37 | 92 | B  |
| 54 | 87 | B  | 38 | 85 | B  |
| 53 | 83 | C  | 34 | 90 | B  |
| 38 | 94 | B  | 35 | 83 | B  |
| 37 | 93 | B  | 46 | 90 | C  |
| 37 | 95 | A  | 37 | 90 | A  |
| 37 | 96 | A  | 31 | 91 | B  |
| 36 | 70 | D  | 39 | 94 | A  |
| 43 | 94 | B  | 35 | 93 | A  |
| 40 | 90 | B  | 31 | 88 | A  |
| 40 | 77 | C  | 34 | 90 | B  |
| 45 | 90 | B  | 30 | 89 | B  |
| 49 | 76 | C  | 30 | 89 | B  |

いものだと言う先入観を持ちつづけていた。そしてそれら会計資料を読み取る勉強も怠ってきた。しかし、解雇闘争をはじめて、自分の権利を守るために資料がいかに貴重なものかと言うことが身にしみて分かった。

第3に、労働運動を行うものにとって経営分析、企業分析が必要であるが、興味を持った一部の者が個人的に行っているような現状では有効に働かない。経営分析の力量を組織的に高めていかなければならない。

(ごとう) とおる 大隈鉄工争議団団長、当研究所所員)

表11 傾向線勾配一覧表

| 職場職種   | 査定年月   | 傾向線勾配  |
|--------|--------|--------|
| 571監督職 | 49年10月 | -0.802 |
| 571監督職 | 49年3月  | -0.559 |
| 製造技一般職 | 50年3月  | -0.319 |
| 製造技一般職 | 49年3月  | -0.245 |
| 571一般職 | 49年3月  | -0.223 |
| 製造技一般職 | 49年10月 | -0.109 |
| 312監督職 | 49年3月  | -0.069 |
| 312一般職 | 49年10月 | 0.032  |
| 312監督職 | 50年10月 | 0.055  |
| 312監督職 | 50年3月  | 0.075  |
| 312一般職 | 49年10月 | 0.095  |
| 312監督職 | 50年3月  | 0.100  |
| 312監督職 | 49年3月  | 0.102  |
| 製造技一般職 | 50年10月 | 0.144  |
| 製造技監督職 | 49年10月 | 0.206  |
| 312一般職 | 50年10月 | 0.249  |
| 製造技監督職 | 50年3月  | 0.257  |
| 571一般職 | 50年3月  | 0.262  |
| 製造技監督職 | 49年3月  | 0.271  |
| 製造技監督職 | 50年10月 | 0.312  |
| 571一般職 | 49年3月  | 0.321  |
| 571監督職 | 49年10月 | 0.357  |
| 施設係専門職 | 50年3月  | 0.390  |
| 施設係専門職 | 49年10月 | 0.453  |
| 571監督職 | 50年10月 | 0.589  |
| 571一般職 | 50年10月 | 0.691  |
| 施設係専門職 | 50年3月  | 1.025  |
| 施設係専門職 | 50年10月 | 1.042  |
| 平均値    |        | 0.168  |
| モデル例   |        | 0.957  |



## 伊藤誠一の直言インタビュー 〈第1回〉

# 名古屋市職駒田婦人部長にきく

1万7千人の組合員からなる名古屋市職労組のうち、婦人部員は7千人をしめる。その婦人部長である駒田さんは、洗練された明るいお母さんといった感じの女性である。今回は、看護休暇制度、扶養認定制度など、婦人にとって切実な問題への取り組みを中心にインタビューした。

### 看護休暇制度の実現

伊藤 さっそくですが、先頃獲得された看護休暇のたたかいについて、お伺いしたいんですけど。

駒田 はい、一昨年の秋のたたかいで勝ち取れました。私たちの要求は、三親等以内の家族に病人がでて、長期の看護が必要になった場合には、3ヶ月の看護休暇を有給で与えよというものでした。もちろん業務に穴をあけないための代替要員の確保も含めての要求です。2年数ヶ月にわたるたたかいの結果、有給にはならず看護欠勤という形ではありますが、ひとまず制度として確立することができました。

伊藤 一つの大きな前進ですね。

駒田 ええ、で昨年4月の施行以来、この制度を活用した人がおそらくもう20名以上にはなると思います。

伊藤 ほう、早いですね。

駒田 ええ、普通、この種の制度はできても案外知られないことがあるんですけど、これはみんなでも要求してみんなでたたかいとった成果だものですから、施行と同時にすぐ休暇をとった人もあるくらいでした。それだけ切実な要求だったわけですね。

### アンケートを実施する

伊藤 要求の発生はどうなんですか。

駒田 それは、いままでもよく本部へ、子供や旦那が病気で倒れたんだが、2、3ヶ月の看病がいる、なんとかやめずに原職復帰できないものかという相談や問い合わせがあったんです。で、他の政令都市の一部ですでに実施しているところもあったので、うちでもなんとかしようと考えて、まずアンケート調査を3年前にやったのです。そうしたら、90%の女性が長期看護休暇がほしい、また、家族に病人が出たら「看るのは私」が80%でした。また他の職場のアンケートでは、男性職員は自分が倒れたら「妻か娘に看てもらう」がほとんどなのに、女性職員の場合には、「夫に看てもらう」という回答は実に少なく、父ちゃんはアテにならないというのが大半でした。

伊藤 ははは、安心しました。ほくもアテにされては困るほうです。で、その父ちゃんたちは、妻が病気で倒れたときは誰がみると答えていましたか？

駒田 それがその、男のほうはたいてい、その場合、「うーん、うーん」とうなるだけで、はっきりした答えがでてこないんです。

伊藤 そりゃそうだろうねえ。

駒田 そのくせ、自分の実家の両親の看病には、他に人がなければ当然妻というんですね。でも妻からみると、あんまり好きでもない舅(姑)をなぜ看んならんとするんですよ。楽しい仕事じゃありませんからね。

伊藤 そう言われれば、そうですね。じゃあ、この要求に対する男性職員の熱意はどうでしたか？

駒田 問題がありました、問題が。男性職員の共感と支持を受けるまでに、すごく大変な努力がいりました。一家総動きの多い現在では、これは家庭の全員にとっての重大問題なのに、男の方の熱意がもう一つ薄いように思われたので、いろいろとあの手、この手の運動を展開したんです。で、最終的には組合全体の要求にすることができましたけど。

## 痛切な要求出される

伊藤 そこで、運動はスムーズに進みましたか。  
駒田 いいえ、簡単には進みませんでした。最初、婦人部の常任委員会で討議したときでも、要求であることは確認しあえても、実現には誰も自信がありませんでした。次に各支部の婦人部長会議にかけたときも、臨調行革で厳しいいまどき、この要求は少し虫がよすぎはしないかという意見でもたり、この要求での闘争委員はようやらんという声でもたりしましたね。そこで、じゃあ家族の看護問題で現に困っている人、これから困る人、過去に困ったことのある人々に闘争委員になってもらうよう募ってみようということになったんです。そして募ってみたら、すぐに応募者が現れましてね、20数名で闘争委員会が発足できたのです。ところが発足した第1回の闘争委員会で、やはりこんな要求いまどき取れないということに、またなったんです。そこで、学習討論を始めることにしたんです。「いまどきの情勢」なるものについてのね。18歳から53歳までの闘争委員ですから、いろんな見方や意見がだされましたけど、そのなかで、癌で夫を亡くした方の発言がありましてね。夫は1年9ヶ月ほど入院してたのですけど、子供のためにも働き続けなくてはならないので、ずっと付添い婦さんを雇っていたら、結局数百万円の借金ができたという報告なんです。で、その方が、私はすでに夫をなくしたが、この制度があるかないかは実に大きな違いで、家族間の真の愛情のためにも、家計のためにも絶対に必要だと心を込めて力説するんです。この話にはみんな泣き出しちゃってね、若い闘争委員の娘

なんかも、やっぱりこれは痛切な、正しい要求なんだと確信を深めて、なんとかしてかち取ろうと決意を固め合ったんです。それが一つのポイントになりました。

伊藤 うーん。

駒田 ほんと、あれはとてもいい闘争委員会でした。それからもう一つ、その話のなかでね「それにしてもどうしてそんなに医療にお金がかかるのか？」という意見でもましてね、いったい今の医療行政はどうなっているんだろうという疑問が生まれ、みんなで手分けして勉強してみようということになったんです。よそから講師にきてもらって話聞くんじゃなく、自分たちでね。保健婦とか看護婦とか保母とか保健年金の係とか、いろいろ専門職種の方もいるもんですから。そうしたら、地域には、保険年金の支払もできない家が増えてきたとか、寝たきりの老人がいっぱいいるとか、生活保護予算の切り詰め攻撃が強まっているとか、自治体労働者として心痛めずにいられないような医療改悪、福祉切捨ての臨調行革のひどさが、生々しい事実で改めて浮き彫りにされ、これもとってもよかったんです。

伊藤 うーん、そういうことにまったく無知などこかの貴婦人より、貴女たちのほうがずっと真の教養がある。

駒田 でね、そういう全面的な反動攻撃の情勢に怯んではいけないということになり、さあ、やろうということになったんです。

## 初めての本庁オルグも

伊藤 つまり、たたかうために学び、学びながらたたかいを進めたわけですねえ。それからそのたたかい方が、聞くところによれば、みんなで決めてみんなでたたかうという、まさに大衆路線そのもののようだったそうで。

駒田 そうですね、はじめからうまくいったわけではありませんけど、だんだんみんなが行動しはじめて、すごい迫力がでてきました。ピラマキはこの間20回、オルグも50回やりました。そのピラでも、普通だと本部でつくって、



撒いてくださいって下部へ下ろすわけですけど、今回は、ピラの表は本部でつくったんですけど、裏は各支部で手書きでつくったんです。誰それは旦那さんが倒れて困っているとか、私子供がハシカになったので見てやりたいとか、生きた事実の訴えになっているものだから、みんな励ましあって撒くんですよ。

伊藤 うーん、なるほど。

駒田 それからもう一つ、オルグもね、闘争委員や本部常任が中心になってオルグ団をつくったんですけど、勇気を奮って、初めて本庁全支部オルグを敢行しました。管理者のいる部屋へもいってね。支部役員の案内で、第一声は「私たち婦人部からきました」といって切り出すんです。なかにはゼッケンつけて入ったときもあります。やってみたら、珍しい婦人のオルグ団に本庁組合員の反応もなかなかよくてね、質問が出されたり、お茶も出されたりで、いってよかったとみんなかえって元気になるんですよ。まあ、そんなふうにして本庁内の世論を変えていったのです。それからまた、職制に出す年賀状にも看護休暇のことを書きくわえたり、バレンタインデーには市職労本部役員を鼓舞激励するためにチョコレートを贈ったりもしました。

伊藤 おっさんたちの苦笑した顔が目につくやってくるなあ……。いやはや、それにしても実に多彩な戦術ですね。

駒田 それと、桜吹雪作戦というのもやりました。紙を桜の花形に切って、それにこの要求をみんなが書いて、何千枚も集めて当局へもっていくんです。5月には、アジサイ、夏には七夕、秋にはモミジというふうにして、本部が何も言わなくてもみんなどんどんやりだして、まあ、大いに楽しみながらたたかいを進め広がったのです。

伊藤 うーん、いかにも女性らしい華やかな、しかもしつこい闘い方ですね。

### 男性も看護休暇を

駒田 でまあ、制度として確立できたのは成果

だと思っていますけど、有給ではなく無給なので、今後改善要求を出していく必要があるんです。

伊藤 で、これは、男が看病のために休む場合にももちろん取れますよね。

駒田 取れます、もちろん。男性に率先して取ってほしいんです、私たちは。

伊藤 うーん、はあ、しかしそれは困るなあ。

駒田 いえ、困るなんて取り決って、婦人にだけ押し付けてもらってはこちらこそ困るんです。だいたい、共働き夫婦の間で、妻が夫の看病をアテにできないなんて、ほんとに悲しいことなんです。

伊藤 はあ、どうもすみません。えーと、それから次に扶養認定の改善問題について……。

### 扶養認定の改善も実現

駒田 それは、これまで名古屋市当局は、共働き家庭でも扶養家族手当を支給するのは原則として男性に、と一方的に決めてきたんです。夫の収入が不安定だったり、年収が低かったりしても、主たる生計者は男なりという態度なのでした。成文化された基準もないのにね。で、何度も交渉や要請行動を重ねて、所得の多い方を主たる扶養者とする、という改善を実現したんです。だいたいこんな時代遅れの男女差別を今まで続けているなんて、名古屋もこの頃国際都市とか何とか宣伝していますけど、国際的にはまったく恥ずかしいことなんです。先年、男女差別撤廃条約が批准されましたけど、私たち、名古屋はまだこんな時代錯誤に固執しているというピラを、どこかの国へ行って撒こうかと思ったぐらいです。

伊藤 なるほどねえ。世界情勢や国際問題を語り合うの僕は好きなんですけど、それには気付かなかったなあ……。育児休暇の方はどうですか？

駒田 あります。かなり取られています。教員と保母と看護婦ですけどね。ただこれは5年の時限立法ですし、他の職種にはないので、今後は全面的制度化をめざして運動を進めて行くわ

けです。一方では臨調行革による保育所つぶしの攻撃も強まっていますので、これらはねかえしていかねばなりません。

## 取りづらい生理休暇

伊藤 生理休暇はどうですか？

駒田 それがねえ、生理休暇がねえ、がたーと落ちてるんです。毎年、各職場でも権利総点検運動をやっているんですが、どうも上滑りしてて……。先日もうちの学習会へ大阪府職の委員長が講師でみえましてね、生理休暇の取得状況は、職場の権利が守られているかどうかの1つのバロメーターであるという話をされたんです。わたし感動しちゃって、思わずうちの市職労幹部連の顔を見直したくらいでした。だってうちでは10年前と比べて10分の1くらいに減っているんですものね。10数%の取得率なんです。取りたくても忙しかったり、また取っても気おくれして年給の申請にするとかで……。

伊藤 うーん、やはり全国的傾向と同じですね。労働省の統計によっても逐年漸減して、最近では9.2%平均の婦人労働者しか請求せず、請求する人も年間平均7.7日しか取っていない。

駒田 毎回取りづらいんです。なんとなく大きな心理的圧迫を感じて。定員は極度に切り詰め、仕事はどんどん増やされる状況だものだから……。ですから看護婦さんなんかの深夜勤務も10回にもなっていますし、本庁の婦人も時には1ヶ月で70時間もの残業をしているのです。

伊藤 それでは、夕食の団らんも遠のくばかりだ。

駒田ほんとにそうです。ただ一方では、給料が安いものだから、その残業手当が生計費の不可欠な一部になっていて、たたかにくい点もあるんです。

## 「連合」のウン

伊藤 残業なしで食っていける大幅賃上げを、

というスローガンは、家庭の平和のためにも切実ですね。

駒田 ええ、ですから私たち「連合」のいう日本の賃金は今や欧米なみ、次は欧米なみの生活改善を、という方針なんてひどい偽まんだと思っています。それに正規の残業のほか、いわゆる”ふろしき残業”がいっぱいありますしね。

伊藤 ”ふろしき残業”ねえ。

駒田 ええ、家へ持ち帰ってやる仕事のことで。日本的な無償残業の一種です。

伊藤 そういうの、金額に換算すると、市職労組合員全体で年に何億円も損しているかもしれませんね。

駒田 そうなんです。だからそれが、およそどのくらいの金額になるか一度計算してみて、その分だけ増員させるよう要求していくことも考えないといけないと思います。ただ増員要求ということになると、地方行革による「合理化」攻勢が厳しい時期だけに、市民感情がどうのこうのという配慮も働いたりしましてね……。当局のきびしい抵抗にあっています。

伊藤 うーん、確かにたたかにくい状況ですね。「連合」のように、労働組合でありながら退職や出向を自ら勧めるばかりか、反国民的な行革の完全断行を叫んでいる勢力もありますからね。しかし、だからといって正当な要求を出すことまで怯んでしまえば、結局住民サービスを低下させたり、日本の全労働者の労働条件をいよいよNICSなみに後退させてしまいますからね。

駒田 ええ、たたかっているんですよ。病院なんかでも、もうパジャマと白衣の往復というような状態でしたので、去年から早朝ピラマキの運動を何十回もやったりして、最近やっと5病院で3人増を勝ち取ったんです。でもまだ名古屋では、1病院で2人の夜勤なんです。患者さんのためにも3人夜勤にする必要があるのです。

## 女性らしい輝きを失わない

伊藤 ふうん、名古屋市職労も、まだまだ解決



すべき問題が職場にたくさんありますね。

駒田 ええ、ええ。いっぱいあります。つぎからつぎへと。

伊藤 じゃあ駒田さんがいつも言っているように、楽しみながらたたかう、という道が続いて結構ですね。

駒田 そうなんです。情勢はきびしくても、あんまり暗い憂うつそうな顔ばかりしては、女性らしい輝きを失いますからね。

## 男性組合員への注文

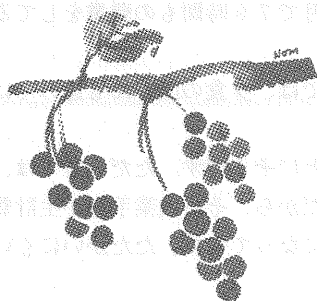
伊藤 そこでどうでしょう、ひとつこのあたりで、男の組合員または組合役員に対する率直な批判を、ズバリ聞かせて下さい。

駒田 そうですねえ・・・、まあいろいろ言いたいことはあるんですけど、一定の年齢以上の、古い教育や環境のなかで成長した男の方たちには、言っても簡単に直るものではありませんし・・・。ただ、今までの闘いの歴史を創ってきたことを、後輩にキチンと伝えていってほしいですね。私としては、むしろ、子育てのなか

で保育所運動や学童保育の運動、また子供会の活動をがんばったというような、そういう生活経験のある若い男性組合員が増えてくことに、大いに期待しているんです。

## インタビューの紹介

伊藤誠一氏は元国労組合役員、現在、愛知労働問題研究所所員で、熱心な中日ドラゴンズファン。戦後の愛知労働組合運動の草分けの一人で、歯切れのよい弁舌と明るく誠実な人柄で知られる。編集部では、愛知の労働組合運動の現場の活動家に登場ねがい、伊藤氏と忌憚なく語り合っていたらこうと当コーナーを企画した。なお「直言インタビュー」とあるのは、インタビューが単なる聞き手にとどまらず、その性格上、ときに「直言」におよぶことが予想されることによる。ただし今回の場合「直言インタビュー」がほとんど「直言されるインタビュー」となった観は否めない。(編集部)



ひなは夫をきくひじと針文

じやの [合盤]

## 円高・海外進出と愛知県経済

猿田 正機

はじめに

- (1) 愛知県経済の特徴
- (2) 円高、海外進出と愛知県経済
- (3) 「産業技術首都圏構想」と産業構造の再編むすび

### はじめに

現在、わが国の経済は重大な岐路に立たされている。1985年9月の五ヶ国蔵相会議（G5）以降の異常な円高はわが国の産業、とりわけ輸出依存型の産業を重大な困難に直面させた。愛知県においても瀬戸、多治見の陶磁器産業などでは倒産や転廃業が相ついだ。四全総や経済構造調整政策の進展のもとで東京の一極集中的な「繁栄」と地方の急激な「地盤沈下」の様相すらみられる。

愛知県は自動車、一般機械など輸出に依存する多くの産業、企業を抱えているが、主力各社は急激な円高の下でアメリカや台湾などでの海外現地生産の道を選択した。また、東京、大阪にはさまれた名古屋は本社機能、情報機能あるいは先端技術分野が弱く陥没の危機すら一部では囁かれている。このような困難を開開すべく中部の財界や自治体は「産業技術首都圏」構想を唱え、産業構造の見直しへ向けて大きく動き出しているかにみえる。「産業技術首都圏」の中核を目指す愛知県は宇宙航空事業やエレクトロニクス、バイオテクノロジーなどのハイテク事業の誘致、研究学園都市の建設さらには「世界デザイン博覧会」の開催などにより、産業構造の転換をはかろうとしている。本稿では、愛知県経済の特徴を明らかにするとともに、本格化した県内大企業の海外現地生産が、愛知県経済にどのような影響をあたえようとしているのか、また、それに対して中部財界や県政はどう

いう対策をとろうとしているのか解明し、愛知県経済の当面する課題をも明らかにしようとするものである。

### (1) 愛知県経済の特徴

愛知県は戦前から繊維産業、陶磁器産業、工作機械工業、兵器・航空機産業などが盛んな地域であり、さらに豊かな農業地域でもあった。戦後、わが国の経済が「高度経済成長」期に突入して自動車産業が台頭するまで、愛知県経済の発展の担い手となったのは繊維産業であった。しかし、1960年以降、繊維産業の地位は低落の一途を辿っている。

名古屋圏は東京圏や大阪圏に比べて第二次産業の比率が高く、表1にみるごとくで41.5%、総生産で45.4%を占めている。愛知県は製造業の占めるウェイトが大きく、'86年時点で従業者数の1/3は製造業従業者となっており、その比率はここ数年下がっていない。表2なかでも中核は自動車産業である。表3

「工業統計調査」によると「輸送用機器」は製造業全体の「製造品出荷額等」の約1/3、「従業員数」の約20%を占めており、そのほとんどが自動車関連産業である。「金属製品」や「電気機器」など「輸送用機器」以外の産業に属する企業にも自動車関連の企業は多く、自動車産業の動向が愛知県の経済に与える影響はきわめて大きい。しかも、そのほとんどがトヨタ自動車を中心とするグループ企業、関連下請企業である。

'79年時点でみて愛知県の製造品出荷額全国一は輸送用機器、窯業・土石など少数にすぎなかったが、'85年には表4にみられるごとくそれに加えて鉄鋼、一般機械、繊維、プラスチックなど大巾に業種をふやし「工業立県・愛知」の性格をますます強めている。



ところが、県内には企業の中核をなす本社や研究所の数はきわめて少なく、表1にみられるごとく、本社数で全国の7.4%、研究所はわずか6.8%を占めるに過ぎない。

しかも、中部は輸出依存型経済の傾斜がきわめて強く、最終需要に占める輸出の割合は'80年時点で17.7%と全国一の輸出依存地域となっている。とりわけ製造業は39.8%が輸出に依存している。

このような産業構造をもつ中部財界の要職は愛知県内に本社を置く地元有力企業が占めている。例えば、'87年末時点でみると、中部経済連合会会長は田中精一中部電力会長、名古屋商工会議所会頭は竹田弘太郎名古屋鉄道会長、中部産業連盟会長は薦田国雄東邦ガス会長、愛知経営者協会会長には花井正八トヨタ自動車相

談役、中部生産性本部会長は小川修次日本特殊陶業会長のごとくである。これからも明らかなごとく、愛知の財界は中電、名鉄、森村グループ、トヨタそれに東海銀行などが重要な地位を独占している。

愛知県経済をみる場合に忘れてはならないのは兵器・航空機産業である。愛知県は戦前から航空機産業のメッカであった。戦後、一時中断されたが、現在では再びわが国の航空・宇宙産業の主な企業が名古屋圏に立地するようになっている。三菱重工の小牧・大江の4工場をはじめ、川崎重工や進出を表明した富士重工のような独占大企業のほかにもロケット燃料の日本油脂武豊工場、富士重工系の輸送機工業などがあり、さらにこれを取り巻く中小の下請企業は1000~2000社にのぼるといわれている。通産

省の「工業統計調査」(1985年)によると、わが国の航空宇宙工業出荷額は7,941億円で、このうち愛知県が2,646億円(全国シェア33.3%)、岐阜県が1,518億円(19.1%)で、両県を合わせると全体の52.4%にあたる圧倒的比重を占めているのである。

## (2) 円高・海外進出と愛知県経済

円高下の経済構造調整政策は輸出依存度の高い産業を柱とする愛知県経済にも深刻な影響を及ぼしている。県下の主力産業である自動車産業や工作機械産業などの各社は対米輸出の激増による日米貿易摩擦を回避しアメリカ市場を確保するため積極的に現地生産化を進めざるをえなくなった。これはトヨタ自動車とて例外ではなかった。

トヨタ1984年のGMとの合弁会社NUMMIの設立につづき

表1 名古屋圏の位置

|                             | 全 国              | 対 全 国 比 (%) |        |        |        |
|-----------------------------|------------------|-------------|--------|--------|--------|
|                             |                  | 東京圏         | 大阪圏    | 名古屋圏   | '75年   |
| 総 面 積 ('85年10月・km)          | 377,801          | 3.6         | 3.9    | 5.7    | 5.7    |
| 常 住 人 口 ('85年10月・千人)        | 121,049          | 25.0        | 13.7   | 8.5    | 8.4    |
| 就 業 者 数 ('85年10月・千人)        | 58,218           | 25.2        | 13.1   | 8.8    | 8.7    |
| 構 成 比 (%)                   | 第 1 次 産 業 (9.3)  | (2.9)       | (2.6)  | (6.2)  | (9.5)  |
|                             | 第 2 次 産 業 (33.0) | (33.1)      | (35.5) | (41.5) | (42.8) |
|                             | 第 3 次 産 業 (57.5) | (63.7)      | (61.5) | (52.3) | (47.4) |
| 総 生 産 ('84年度・億円)            | 3,030,569        | 29.5        | 14.9   | 9.5    | 9.2    |
| 構 成 比 (%)                   | 第 1 次 産 業 (3.2)  | (0.7)       | (0.7)  | (1.9)  | (3.8)  |
|                             | 第 2 次 産 業 (39.1) | (35.2)      | (35.2) | (45.4) | (44.2) |
|                             | 第 3 次 産 業 (57.8) | (64.0)      | (64.2) | (52.7) | (52.0) |
| 農 業 粗 生 産 額 ('84年・億円)       | 116,537          | 7.8         | 3.4    | 7.5    | 6.5    |
| 製 造 品 出 荷 額 等 ('85年・億円)     | 2,649,925        | 25.6        | 15.1   | 14.4   | 12.6   |
| 卸 売 販 売 額 ('85年・億円)         | 4,265,059        | 41.7        | 19.1   | 10.2   | 10.5   |
| 小 売 販 売 額 ('85年・億円)         | 1,017,157        | 26.4        | 14.2   | 8.6    | 8.4    |
| 全 国 銀 行 預 金 残 高 ('86年3月・億円) | 2,394,859        | 45.9        | 16.9   | 6.7    | 7.3    |
| “ 貸 出 残 高 ('86年3月・億円)       | 2,424,700        | 54.0        | 17.5   | 5.3    | 6.5    |
| 本 社 数 ('81年・社)              | 15,435           | 46.2        | 19.0   | 7.4    | 7.4    |
| 研 究 所 ('85・'86年・社)          | 484              | 45.7        | 16.7   | 6.8    | —      |
| 輸 出 額 ('86年・億円)             | 352,897          | 47.0        | 22.6   | 18.6   | 13.7   |
| 輸 入 額 ('86年・億円)             | 215,507          | 46.9        | 30.0   | 10.9   | 11.6   |

- (注) 1 地域区分は、東京圏=埼玉・東京・千葉・神奈川、大阪圏=京都・大阪・兵庫、名古屋圏=愛知・岐阜・三重。ただし、輸出入額については、東京圏=東京・横浜税関内、大阪圏=大阪・神戸税関内、名古屋圏=名古屋税関内とした。
- 2 就業者構成比の合計は、分類不能があるため100%を割る。
- 3 総生産は名目値、総生産の全国の構成比は、国民経済計算年報を、それ以外は県民経済年報を用いた。総生産の構成比は各産業の合計を100とした。
- 4 製造品出荷額等('85年)は速報値で、従業者4人以上の事業所が対象。
- 5 小売販売額には飲食店を含まない。
- 6 本社数は資本金1億円以上の株式・有限・合名・合資及び相互会社で支店をもたない単独企業を含む。
- 7 '75年の対全国比は、卸売・小売販売額'74年比、本社数'78年比に読みかえる。
- 8 研究所は資本金50億円以上、本社と異なる場所に立地している研究所を対象。
- 資料：日経「都道府県経済統計」、総務庁「国勢調査」等(「産業の名古屋'87」による。)

表2 産業別事業所数及び従業者数の構成比

| 産業            | 1975年 | 1978年 | 1981年 | 1986年 | '86年実数    |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| 事業所           |       |       |       |       |           |
| 総数            | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 372,293   |
| 第一次産業         | 0.2   | 0.2   | 0.2   | 0.1   | 379       |
| 第二次産業         | 27.3  | 26.7  | 26.5  | 26.2  | 97,693    |
| 鉱業            | 0.1   | 0.1   | 0.1   | 0.1   | 193       |
| 建設業           | 6.1   | 6.4   | 6.9   | 7.3   | 26,999    |
| 製造業           | 21.2  | 20.2  | 19.5  | 18.9  | 70,501    |
| 第三次産業         | 72.5  | 73.2  | 73.4  | 73.7  | 274,221   |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.1   | 0.1   | 0.1   | 0.1   | 380       |
| 運輸・通信業        | 2.0   | 2.1   | 2.1   | 2.2   | 8,268     |
| 卸売・小売・飲食店     | 46.2  | 46.4  | 46.0  | 44.8  | 166,687   |
| 金融・保険業        | 1.1   | 1.1   | 1.1   | 1.3   | 4,683     |
| 不動産業          | 3.1   | 3.3   | 3.3   | 3.4   | 12,614    |
| サービス業         | 19.5  | 19.8  | 20.3  | 21.6  | 80,229    |
| 公務            | 0.4   | 0.4   | 0.4   | 0.4   | 1,360     |
| 従業者           |       |       |       |       |           |
| 総数            | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 3,262,943 |
| 第一次産業         | 0.2   | 0.2   | 0.2   | 0.1   | 4,087     |
| 第二次産業         | 44.9  | 42.9  | 40.9  | 40.4  | 1,318,910 |
| 鉱業            | 0.1   | 0.1   | 0.1   | 0.1   | 1,784     |
| 建設業           | 7.2   | 7.6   | 7.6   | 7.1   | 231,452   |
| 製造業           | 37.6  | 35.3  | 33.3  | 33.3  | 1,085,674 |
| 第三次産業         | 54.9  | 56.9  | 58.9  | 59.5  | 1,939,946 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.7   | 0.7   | 0.7   | 0.6   | 20,147    |
| 運輸・通信業        | 6.2   | 6.2   | 6.3   | 5.8   | 190,144   |
| 卸売・小売・飲食店     | 26.8  | 27.9  | 28.8  | 28.6  | 934,156   |
| 金融・保険業        | 2.8   | 3.0   | 2.9   | 2.8   | 90,403    |
| 不動産業          | 0.9   | 1.0   | 1.0   | 1.1   | 34,809    |
| サービス業         | 14.9  | 15.9  | 16.9  | 18.4  | 600,745   |
| 公務            | 2.5   | 2.4   | 2.2   | 2.1   | 69,542    |

資料：総務庁統計局「事業所統計調査報告」、県企画部統計課

(注)「愛知県統計年鑑」による。

表3 主要業種別従業者数の推移

単位：人

| 業種     | 年次 | 1980年   | 構成比   | 81      | 82      | 83      | 84      | 85      | 対前年比  | 構成比   |
|--------|----|---------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-------|
|        |    |         | %     |         |         |         |         |         | %     | %     |
| 総数     |    | 841,522 | 100.0 | 863,456 | 864,598 | 880,622 | 887,328 | 903,744 | 101.9 | 100.0 |
| 重化学工業  |    | 479,327 | 57.0  | 499,862 | 505,549 | 515,906 | 528,770 | 543,059 | 102.7 | 60.1  |
| 金属製品   |    | 63,373  | 7.5   | 65,575  | 62,444  | 61,854  | 62,056  | 68,048  | 109.6 | 7.5   |
| 一般機械   |    | 100,609 | 12.0  | 103,703 | 104,524 | 108,960 | 110,812 | 114,870 | 108.7 | 12.7  |
| 電気機器   |    | 63,113  | 7.5   | 67,545  | 73,416  | 79,463  | 84,789  | 85,137  | 100.4 | 9.4   |
| 輸送機器   |    | 165,511 | 19.7  | 175,959 | 180,678 | 181,706 | 188,801 | 192,327 | 101.9 | 21.8  |
| 軽工業    |    | 362,195 | 43.0  | 363,594 | 359,049 | 364,716 | 358,558 | 360,685 | 100.6 | 39.9  |
| 食料品    |    | 51,504  | 6.1   | 53,289  | 54,996  | 55,992  | 56,610  | 56,468  | 99.7  | 6.2   |
| 繊維工業   |    | 86,219  | 10.2  | 88,958  | 81,597  | 81,396  | 80,972  | 79,440  | 98.1  | 9.8   |
| 木材同製品  |    | 22,226  | 2.6   | 20,736  | 19,248  | 18,140  | 16,697  | 16,301  | 97.6  | 1.8   |
| 窯業土石製品 |    | 56,706  | 6.7   | 55,227  | 53,099  | 52,756  | 49,925  | 49,482  | 99.0  | 5.5   |

(注)「愛知の工業」による。



表4 出荷額業種別全国順位  
(1985年 単位%)

| 業種     | 順位  | 1    | 2    | 3    |
|--------|-----|------|------|------|
| 輸送機器   | 愛知県 | 30.2 | 神奈川県 | 静岡県  |
| 織 維    | 愛知県 | 15.4 | 大阪府  | 京都府  |
| プラスチック | 愛知県 | 12.0 | 大阪府  | 埼玉県  |
| 鉄 鋼    | 愛知県 | 11.6 | 大阪府  | 兵庫県  |
| 一般機械   | 愛知県 | 11.2 | 大阪府  | 神奈川県 |
| 家具装飾品  | 愛知県 | 10.9 | 大阪府  | 静岡県  |
| 窯業土石   | 愛知県 | 9.7  | 岐阜県  | 神奈川県 |

(注) 数字は全国シェア(%)

資料：60年通産省工業統計速報

(「愛知県の現勢」4ページによる。)

G5直後の'85年12月にはケンタッキー州ジョージタウンの単独工場トヨタ・モーター・マニュファクチャリング(TMM)建設を決定している。しかも'87年10月にはエンジンの現地生産計画を発表し、1991年までに部品の現地調達率を75%に引上げることを予定している。このトヨタのエンジン現地生産決定によって関連下請企業の北米進出は新たな段階に入った。先に進出を決定していたアイシン精機などにつづいて東海理化電機製作所、荒川車体工業、アイシン高丘がアメリカ現地生産を相ついで打ち出した。すでに現地で操業している日本電装、豊田合成なども第二工場の建設や大幅増設などを決めている。中央発条、愛三工業、フタバ産業なども進出の方向で検討している。また、台湾への進出も急ピッチで進みトヨタをはじめとして日本電装、豊田合成、中央発条、荒川車体、井上エムテープ、中央精機などが操業開始あるいは今年中にも現地生産開始を決定している。トヨタの海外現地生産の本格化を目前にして関連下請企業は海外進出あるいは競争力強化のための「合理化」、空洞化回避のた

めのエレクトロニクス分野への進出などの多角化戦略に死活をかけて一段と力を入れざるをえなくなっている。このようにTMM及びそれにともなって海外へ進出した下請関連企業の本格稼動が愛知県経済に与える影響は深刻なものとなることが予想される。

トヨタは独自に'84年度産業連関表をもとに減産の影響試算をまとめているが、それによると、わが国の自動車生産が1割、年間120万台減ると46、7万人の雇用が失われ、実質GNP(国民総生産)を1%も押し下げることになるという。(日本経済新聞'87年2月4日付)自動車総連のシミュレーション調査によると、国内生産台数が年間150万台減った場合、自動車産業全体で74,000人の余剰人員が発生し、自動車関連の電機、ゴムなどを含めた全産業では22万人に影響を与えるとされている。さらに、過去5年間の生産性向上実績7%(組立、部品部門)が今後も続くとは仮定すると、90年半ばまでに産業全体で新たに6万人以上の余剰が生じるとの深刻な指摘もみられる(中日新聞'88年2月3日付朝日新聞、同日付)。東海銀行系の研究機関、セントラル経営センターの産業連関表を使った推計によると、仮にトヨタが生産量をピーク時の半分に落とした場合、全国全産業で約45万人の雇用が喪失するとされているが、愛知県経済のうける打撃はとりわけ深刻で、減産額は県内全体で6兆2,600億円、約15万人が仕事を失い、失なわれる雇用者所得は6,000億円という巨費に達するという(日経産業新聞、'88年2月18日付)。

自動車産業以外でも工作機械産業などで海外進出のピッチがあがっている。ヤマザキマザックは昨年のアメリカにつづいてイギリスでも超近代的なFA工場で一貫生産を開始している。豊田工機もフランスにつづきアメリカでも現地生産に本格的に乗り出そうとしている。さらに、ブラザー工業や日本ガイシなどでも海外生産が本格的にスタートしている。以上のような東海地域の企業の海外戦略に対応して東海銀行は今年から国際本部の組織を再編して「地域部制」

を導入し海外での営業力の強化を狙っている（朝日新聞'87年12月26日付）。

このように円高によって愛知県経済、労働者・県民の生活がおびやかされているなかで、独占大企業は海外でいっそうの蓄積をはかり国際的展開をとげているのである。このほかにも愛知県経済をおびやかす要因は多くみられる。例えば、'87年度の通信白書によれば、経済、とくに企業活動と結びついている通信系の供給情報量の地域別格差は拡大する一方で、大都市のなかでも、とくに名古屋圏の地盤沈下が目立っている。その地域別シェアは、東京圏が'75年度の35.6%から'85年度の41%へ、大阪圏が17.2%から18.8%へ上昇しているのに対して、名古屋圏は6.5%から5.4%へと地盤沈下している（朝日新聞夕刊'87年11月20日）。また、名古屋から出ていこうとしている企業も多い。この3年間で、京都銀行、群馬銀行、鹿児島銀行など地方銀行6行が名古屋支店を廃止した。9大商社の名古屋支社を軒並み、従業員を5年間で2、3割減らしている。地元企業で本社機能を東京へ移転中のところもみられる。

### （3）「産業技術首都圏構想」と

#### 産業構造の再編

輸出依存度の高い自動車、一般機械を中心とする愛知県は貿易摩擦の深刻化とそれへの対応としての県内主力企業の海外「現地生産」の本格化によって、このままでは今後、大きな飛躍を期待できないことから産業構造の転換に向けて大きく動き出している。

中部財界や愛知県ではこれまでの「産業技術首都」から、現在では「産業技術首都圏」が相言葉になっている。この構想は四全総に謳われることによって大きくはずみがついた。そこでは中部圏は「産業技術の中核圏域」を形成すべきだとされた。

そのような環境のなかで、今年に入り政府の内需拡大とトヨタの国内販売の好調などで愛知

県経済は活況を呈し、構造不況業種といわれた鉄鋼・造船も高収益を回復している。好景気のなかで県の経済構造調整策と企業のリストラクチャリングが推進されている。しかし、海外現地生産が本格するなかで内需が低迷したらという不安は消えてはいない。

財界や県はかねてから愛知県経済の活性化のために中部新国際空港、リニアモーターカーによる中央新幹線、第二東名・名神高速道路、伊勢湾岸道路などの建設計画に力を入れ、また、来年の世界デザイン博覧会やIDB（米州開発銀行）総会の名古屋誘致などのイベントや超電導工学研究所の名古屋分室・バイオマシナリーセンターの誘致など数多くのプロジェクトをうち出している。昨年11月には「中部地域を世界的な産業・技術の中核圏域として発展させる推進役」として「中部産業活性化センター」が設立され会長に田中精一中部電力会長が就任している（中部経済新聞、'87年11月7日付）が、ここと中経連（会長、田中中電会長）が一緒になって'88年には中部地区で検討されている各種プロジェクトの選別作業に入ることになっている（日経新聞'87年12月22日付）。あらゆるプロジェクトを対象に、個別条件ごとに重要度をチェックし、「優先順位」をつけて民間資金の導入を円滑に進めるのが狙いである。

愛知県は2月15日に「63年度予算案」を発表したが、内陸、臨海の用地造成、工業用水などの企業立地推進費634億円、名古屋高速道路、伊勢湾岸道路、渥美半島縦貫道路など四全総がらみの道路予算に1,046億円など巨額な県財政を大企業のために投入しようとしている。その反面、生活保護は対象人員、予算とも減額し、国保での国の肩がわりや補助金カットは総額522億円にものぼるなど政府の教育、医療、福祉のきりすてに追従している。

名古屋市も守山区志段味に建設予定のサイエンスパークの計画策定に乗り出すほか、都市型工業団地の建設、中部ハイテクセンターへの助成などの大型プロジェクトに力を入れており、また、国際航空宇宙シンポジウム、国際超電導



シンポジウム、ニューオフィスフェア'88など各種イベントの開催を予定している。

昨年の中経連などの「円高進めば倒産続出」の緊急アピールにもみられるごとく'85年G5以降愛知の経済情勢は急速に悪化した。愛知県では、'85年10月から'87年8月の約2年の間に、輸出産地で倒産14件、転・休・廃業155件が発生した（愛知労問研編『統計資料にみるあいちの労働と生活』26ページ）。尾張織物で知られる西尾地区では、輸出不振のため業者の20%にあたる62社が廃業している。また、造船・鉄鋼などいわゆる「構造不況業種」を中心に独占大企業では相ついで大「合理化」計画がうちだされた。石播では'86年中に愛知工場と名古屋工場の40%にあたる約600人がいわゆる「希望退職」を余儀なくされた。'87年には新日鉄名古屋で4,000人削減計画、川鉄知多で1,000人の削減計画が発表されるなど人べらし「合理化」が相ついで。また、東海財務局の調査によると東海4県（愛知、岐阜、三重、静岡）の輸送用機器産業で円高対策として「海外生産」を挙げた企業は61.5%にのぼった。（愛知労問研編、前掲書、30ページ）

このような経済情勢を反映して、'87年の雇用・失業情勢は近來になく悪かった。有効求人倍率は0.96と県労働部が'71年に調査を始めて以来、'83年と並び最悪であった。また、'87年の平均完全失業者は71,000人、完全失業率は2.1%と、これも県統計課の調査が始まった'83年以来の最悪の状態となった。

愛知県は'87年4月に、不況業種の余剰「労働力の産業間、企業間移動に関する情報と意見の交換の場」として「愛知県産業間雇用問題協議会」（県レベルでは全国初の試み）を設置し（愛知労問研編、前掲書34ページ）、5月には、余剰労働力の産業間・企業間移動を円滑に行なうことを目的とする「愛知県雇用調整連絡会」（愛知県経営者協会、愛知県、トヨタ自動車、中部電力などで構成、会長、花井正八愛経協会長）がつくられた。これは「円高不況」下での

大企業の「人べらし合理化」の「受け皿」づくりともいうべきものであった。昨年末以来、自動車販売の予想外の好調など愛知県も「内需景気」で企業は高収益を上げているがこの景気が長続きする保証はない。むしろ、トヨタの海外現地生産本格開始にみられるごとく、愛知県にとって空洞化問題はこれからが本番といえよう。

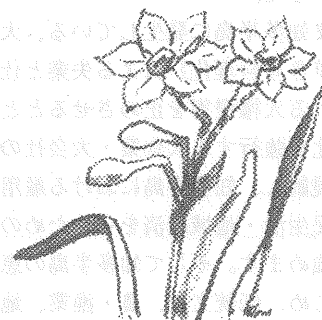
## むすび

これまでに明らかにしたごとく、中部財界や愛知県政が「円高不況」下でとった対策は基本的には「前川プラン」「新前川プラン」にもとづく経済構造調整政策にそったものといえる。愛知の大企業は「円高不況」下で海外発展をとげ、昨年秋以降はいわゆる「内需景気」によって国内でも高い収益を上げている。大企業の生産はフル稼働、造船、鉄鋼でも人べらし「合理化」をやりすぎてここへ来て「人手不足」で困っている企業すら出る有様である。しかし、労働者、県民の生活は円高によっては一向に改善されていない。中小企業の倒産・転廃業、実質賃金の停滞ないし低下、不安定の労働者の増大、労働密度の強化や残業を含めた労働時間の延長すら生じている。このような事態は、県下の全労連傘下の大企業労組が企業の「合理化」案を「緊急避難措置」として容認（朝日新聞'88年2月13日付）しつづける限り容易には改善されないであろう。つまり、この事実、アメリカの「双子の赤字」（財政収支の赤字、貿易収支の赤字）を削減するために日本政府に強要された「円高」政策、経済構造調整政策を容認しつづける限り労働者、県民の生活は遅々として改善されないことを意味していよう。中部財界や県政が行なおうとしている大型プロジェクトやイベントで愛知県経済が浮上し、労働者・県民の生活を改善しうるかどうかは疑問といえる。

円高の主たる原因ともなった日本企業の、例えばトヨタの超過密・長時間・低賃金という過酷な労働をつづけている限り、円高・海外進出

の圧力は強まりこそすれ弱くなることはないであろう。現在、内需拡大策で景気は上向いているが、トヨタの海外生産が本格的に稼動し、輸出がストップし、そのうえ内需が低迷した場合、県経済がきわめて厳しい事態に直面せざるをえないことも予想される。円高の原因ともなった人べらし「合理化」、ME「合理化」、下請企業への犠牲転嫁を阻止し、賃上げ、労働密度の軽減・時短による雇用の拡大を実現し、独占大企業の海外進出を民主的に規制することが緊急の課題となっている。さらには、名古屋圏を航空・

宇宙産業、研究開発の拠点にしようという動きもあり、県経済の軍事化を阻止し、軍事費を削って福祉・教育の充実をはかるなど労働者、県民の抱える課題は多い。愛知県は全国的にみて、地域的にも産業構造の面でも重要な位置を占めており、わが国経済の民主的規制を進めるうえでも重要なカギをにぎっている地域といえよう。(佐々木 隆雄・「ささき」ジャーナル編集委員、(さるた まさき、中京大学助教授、当研究所所員)



## 『資料集調査と政策』創刊号(1988.5)

# 特集 産業「空洞化」と大「合理化」

愛知労働問題研究所編 頒価 600円



# 知多半島連絡会の闘い

山下 東彦

昨年の10月4日、愛知県知多半島にある東海市文化センターで、『くらし・雇用・地域経済を守る知多半島連絡会議』が、この地域の労働組合、新日本製鉄、石川島播磨重工、愛知製鋼など大企業に勤める労働者有志、自治体の職員、中小商工業者、教師、婦人、議員、弁護士など、広範な人々によって、結成されました。この会の目的は、主催者団体の一つ愛知統一労働懇談会の阿部精六さんによって次のように提案されました。

「いま知多半島に発生している、大企業職場での『首きり合理化』による失業と仕事や思想差別による人権侵害を止めさせるとともに、産業空洞化を強行する大企業・大会社の横暴を社会的に規制し、知多半島における雇用不安の解消と住民生活・地域経済を守るための運動を共同して強めます。そして知多半島の恵まれた自然をはじめ、伝統文化、農・漁業、地場産業、観光開発など『つりあいのとれた』民主的な発展をめざします」。

このような目的をもった組織が、このような広範な階層の人々によってつくられたのは、おそらくこの地域では、初めてのことでしょう。それではなぜこのような組織がつけられたのでしょうか。この背景について、次のことが考えられます。

まず第一に、知多半島に林立する大企業が、軒並み、大規模な人減らし「合理化」と、人権侵害を含むさまざまな攻撃を労働者にかけてきているからです。第二に、それが大企業に働く人々と下請関連企業に働く人びとの雇用不安をひきおこし、国の政策と重なって地域経済・住民生活に重大な影響をあたえかねないからです。第三に、本来、このような大企業の人減らし「合理化」とたたかい雇用を確保すべき大企業労働組合が、それとたたかわないだけでなく、

荷担・協力しているからです。以下この順番にごく簡単にスケッチしてみましょう。

まず大企業の人減らしですが、一昨年の暮、企業の構造転換＝軍需・宇宙産業化をはかる石川島播磨の経営者と知多市にある愛知工場の管理者の行なった行為を欠かすことができません。わずか46日の間に、緊急対策の名のもとに、従業員の約3分の1にあたる7000人(愛知工場で687人)を、「希望退職」に追いこんだやり方はまだ記憶に新しいところです。彼らは、彼らがやめさせたいと思った労働者にたいし、連日のように「個人面談」で圧力をかけ、それでもまだやめない場合は、労働者に屈辱感を与え、さらしものにし、いやがらせをし、精神的・肉体的苦痛を与え退職をせまったのです。寒風の吹きさらすなか、一日中草とりをやらせ、しかも「道具は使うな、手で草をぬけ」と命じたり、大学卒者に風呂場の掃除をさせたり、設計の技術者から仕事を奪い、あげくの果てには電話をとることすら禁止したり、また現場の労働者から工具を取りあげたり、長年事務の仕事をしていた女性に男子の作業服、安全靴、安全帽をかぶせ、リヤカーをひかせたり、またなんら緊急性、必要性のない仕事に「業務命令」をだし、掃除など雑用ばかりさせるなど、まったく狩りをするかのような心情で退職をせまったのです。詳しくは石川島播磨の人権侵害をやめさせる会がつくったパンフレット『ドックからの歌声』に書かれていますが、私が重大だと考えるのは、多くの抗議にもかかわらず、また退職者を下請作業員として呼び寄せるほどの仕事量があるにもかかわらず、基本的には1年以上たった今も、本来の仕事にもどさず、ひきつづき人権侵害が続いているということです。

さて次に新日本製鉄をみてみましょう。ここ

でも、中期総合計画にもとづく大幅な人員削減計画をもっています。1986年度5万人の従業員を、1990年度までに2万7000人にする計画です。つまり46%にあたる2万3000人を削減するのです。ここでは、いまのところ、石川島播磨のような人権無視をとまなう急激な人員削減を行なっておらず、生産設備体制の再編や新素材、情報通信システム（エレクトロニクス）、都市・生活開発（バイオテクノロジー）、その他の多目的会社を設立し、そこに従業員を出向させることによって、さらに年次毎の年満者や、自己都合退職者によって人員削減を行なおうとしています。それでもまだ、8000人の「余力」が生じることになり、これは高齢者への圧力や出向によって「解決」しようとしているようです。もちろんここでいう出向とは、ほとんど帰ることが不可能な「片道きっぷ」しか持たせない出向でしょう。また名古屋製鉄所では現在協力社員約40%を含めて合計約1万人ですが、1990年末までに、出向、配転によって約6000人にする計画です。そしてこの出向をめぐるいろいろな問題があるようです。たとえば、会社はこの4月から情報システム関係の4つの新会社をつくり、ここにシステム部のほとんどを出向させるといい（出向予定人数2000人）、出向先で全国のどこに転勤や長期派遣されるかわからないと不安が広がっています。また関連企業に出向すると、土曜勤務があり、この分賃金は高くなるのですが、会社はこれをカットしようとしています。さらに「事業構造転換にとまなう職務内容の多様化のなかで、より能力・成果に見合った適正な賃金支払いが必要（新日鉄「労働ニュース」）として賃金体系の改訂しようとしています。これには①能力主義的査定拡大、②高齢者の賃金の頭打ち、③構造的・長期的賃金抑制・カットに備えるなどのねらいがあり、このような賃金査定部分の拡大を許すならば、すでに自動車産業等でみられるように、たんに一時的なものにとどまらず、労使の力関係の懸隔にさらに道をひらくことになるでしょう。

川崎製鉄でも、賃金体系などの改悪、「片道き

っぷ」の出向、臨時休業や、残業規制による減収、知多の工場だけでも1000人の人減らし「合理化」が計画させています。知多地域のNTTでは、2局の無人化、143人の削減が計画され、また大同特殊鋼では、それまでの三交替制から1日8時間以上の勤務を制度化した二交替制がもちこまれ、愛知製鋼でも残業規制、賃金体系の改悪などがすすめられています。このようにみえてくると現在、異常円高を背景に知多半島にある大企業のすべてで、人減らしを基本とする「合理化」、企業再編の嵐が吹き荒れているということができそうです。これが知多半島連絡会議がうまれた第一の背景です。

しかしそれだけではありません。第二は、以上述べた大企業の大規模な人減らしや空洞化、円高による輸出産業の不振、政府の農産物自由化などの農業政策による農家の経営にたいする直撃などが、この地域に働く人々に雇用・経営・生活不安をすでにもたらしているとともに、放置するならば地域経済や住民の生活に、いっそう深刻な影響をもたらしかねないからです。

もし石川島播磨でおきたような事態を、今後にわたり許すならば、知多半島は、失業半島になってしまうのではないかとこの点です。すでに報道で紹介されていますが、石川島播磨の大量解雇後、半田公共職業安定所はごったがえし、昨年7月の時点で、同所管内の有効求人倍率は0.52倍（県全体では0.81倍）でしかなく、これはすでにかんがりの雇用不安が存在することを示すものでしょう。しかも運よく、再就職できたとしても、賃金は石播時代の6～8割になり、すでに3回も転職した人もいます（「赤旗」1987・8・29）。新日鉄や川崎製鉄、NTT、その他の大企業が行なっている他企業への出向、新会社の設立は、いくつかの条件つきですが、労働者の意志を尊重して行なわれるならば、雇用確保の見地からも、機械的に反対はできないでしょう。石川島播磨のような強行的なやり方が必然的にとまなう労働者の反抗を避け（事実現在、そこで



英雄的なたたかひをひき起しているのですが)、また広範な労働者の要求とたたかひにおされて、新会社設立=出向方式がだされてきたという面を無視することはできないでしょう。とはいえ、その地域の中小零細業者と競合するような分野への進出には、規制が必要でしょう。例えば新日鉄がつくった自動車整備会社などは、地元の小さな自動車修理・車検会社の深刻な不安を呼びおこしています。大企業がお金の力を利用してこのような会社をつくるのは簡単でしょうが、多数の地元業者の仕事・生活を奪うような分野への進出は許される道理がありません。

知多半島は豊かな自然に恵まれ、酪農(乳牛)や温州みかんが有名です。とくに温州みかんの栽培農家数は、愛知県の39.4%、3千516戸を占めています。もし政府の農業政策、農産物自由化などのアメリカに従属した政策を、いまの条件下で許すならば、多くの農家は壊滅的打撃を受ける可能性があります。地場産業で、全国的に有名な常滑焼を、円高のなかで守り、育ててゆくことも緊要でしょう。

すでに、商店や中小零細企業では、「お客が減った」、「仕事がない、単価が下がった」などの声が広がっており、午後8時になると商店街は店を閉め、冷えきってしまう所が増えていますが、さらに失業者が増大していくならば、商店の売上の減少や中小零細企業の経営困難は、いっそう深刻になるだけでなく、地方自治体の税収にも直接にひびき(大企業だけがもうかって法人税が増えることがあるかも知れませんが、その場合は「大企業栄え、民減ぶ」の発展のパターンをとるでしょう)、この地域の停滞化、地域経済の破壊がもたらされるでしょう。高校授業料の滞納者の増加、「進学をあきらめてもらった」、「国民保険料、住宅ローンが払えなくなった」、「塾に通うのをやめてもらった」、出向で事実上「母子家庭だ」などの声の広がりの中で、大企業・国の地域住民無視の政策を止めさせるために立ち上がる以外のどんな道が残されているのでしょうか。

知多半島連絡会議が生まれた第三の背景は、大企業の労働組合(「連合」)が、組合員の雇用と生活を守るという労働組合の基本的任務を放棄し、企業の人減らし「合理化」に積極的に荷担・協力しているという事実です。石川島播磨では、今のこの瞬間も人権侵害が続いていますが、労働組合に申し入れても、「本人と会社の問題だ」といって取り上げないだけでなく、むしろ逆にやめるように説得するありさまです。

知多半島連絡会議の成立は、このような背景から説明することができると思います。連絡会議は結成以来、知多半島の主要駅・ターミナルにおける大量宣伝や愛知県をはじめ知多半島の五市五町、労働基準局などに対し、たびたび要請行動をおこし、ねばり強いたたかひをおこしています。ここでは、県知事にたいする要求内容の主なものを紹介しておきましょう。①円高・産業空洞化の実態調査と「委員会」、「相談窓口」の設置、②就学援助、減免税、緊急融資など現行制度の活用、③雇用創出のための単独事業、ただし必要な資金は国や大企業にもとめること、④関係する主な企業に県から申し入れること、(イ)「人減らし」解雇、人権侵害、タダ働きの強要などをやめること、(ロ)企業閉鎖・移転、解雇・出向・配置転換・労働条件改悪などの合理化計画の実施にあたっては、事前に計画内容を自治体と議会に明らかにし、承認を得てから実施すること、(ハ)地場の中小商工業者、中小企業と競合する分野への進出をやめること、(ニ)下請企業・業者への仕事を確保し、取引適正化のための施策、(ホ)他に転出する工場跡地は、公共利用を目的として格安で自治体に戻すこと、⑤国際複合一貫輸送体制下での港湾労働者の雇用確保のための対策、⑥愛知県内で働くすべての労働者の最低賃金を13万円に引き上げること、⑦地方労働委員、各種審議会・委員会を構成する労働者側委員の選任を民主化するなどが主なものです。

さて、以上で知多半島連絡会議の背景、会の目的、要求、運動についての紹介は終わります。

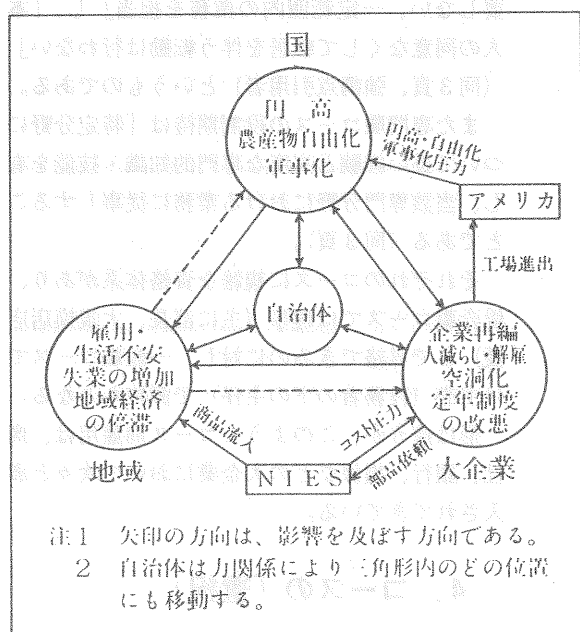
以下この会の性格と方向に関連し若干の私見を述べこの稿をしめくりたいと思います。

すでに述べたこの会の背景を念頭に、国、大企業、地域の諸連関をまとめてみると図のようになると思います。1985年のG5以来の、異常円高、それを理由にした解雇・空洞化等を基本とする企業再編、それらの結果生じている地域・住民生活の衰退がこの図に示されています。ところで、国も、企業も、地域に対してきわめて強い影響力を行使しているのですが、地域・住民の側は国・企業にたいして影響力を行使する手段を統一された運動体としては持っておらず、ここにこの会の存在理由、その画期的意義があり、またこの会の方向は国、大企業の地域・住民生活破壊とたたかい、地域・住民生活を守り発展させるという立場から国、大企業に民主的な規制を加え、さらにはこの三者(国・企業・地域)の結合のありかたを問い、またたんなる受動的な反対にとどまらずこの地域の好ましいありかた・創造を問うことを必然的ともなうでしょう。

以上の方向との関連で知多半島連絡会議の運動をみたとき、この会が①地域・住民生活の破壊と大企業の解雇・権利侵害・賃金制度や退職

制度の改悪、さらに国の政策の三者を一体のものとして把握していること(たとえば職場の自由と民主主義を守る連絡会がとりくんでいる第3次大企業黒書運動や職場の総点検運動などが、また、とくに英雄的に退職強要・権利侵害とたたかう石川島播磨の闘争の前進が、この地域の大企業のひき続く解雇をきわめてやりにくくさせ、地域経済の発展にもつながる等々)、②規制の一形態としての地方自治体や、労働基準局などを本来あるべき立場に立たせ、国や大企業の規制に活用していること、③たんに攻撃にたいしてたたかうだけでなく、積極的に「知多半島の恵まれた自然をはじめ、伝統文化、農・漁業、地場産業、観光開発など『つりあいのとれた』民主的な発展」をかかげていることなどは、注目にあたいます。④さらにこの会が最低賃金制などの要求を掲げているのはきわめて興味深いものがあります。なぜならば、大企業の労働組合の会社組合化をゆるした、企業別分断の外堀を埋めていくという深い自覚の表明だからです。

そろそろ紙面がなくなってきました。愛知県の地方計画、名鉄独占の知多半島開発にはほとんどふれることができませんでした。またこのたたかいに関連し解かねばならない理論的問題はあまりにも多いと思います。これらの点については他日を期したいと思います。(1988.3.21) (やました もとひこ、当研究所所員)





# 東海銀行の女性たち——均等法後の職場——

渥美玲子

## 1. 東海銀行のプロフィール

東海銀行は、日本でも有数の都市銀行である。有価証券報告書（1986年度末）によれば、資本金907億円、店舗275カ所、従業員数約1万3千人、期末預金残高約16兆円である。また、指定金融機関として愛知県との結び付きも強い。東海銀行の行員が地方労働委員会への不当労働行為救済命令を申し立てた際、地労委の審査委員は「弱りましたなあ、愛知県と東海銀行とは、いわば親戚のようなものなのでねえ。」とため息をついた。

労働組合（東海銀行職員組合）は、東海銀行とユニオン・ショップ協定を締結し、労資一体路線をとっている。現在の代表取締役加藤隆一氏は、元職員組合の中央執行委員長である。組合幹部になることは、役職者への出世コースなのである。

## 2. 均等法の施行

1986年4月1日、男女雇用機会均等法、改正労基法が施行された。

もともと均等法は「婦人差別撤廃条約」を政府が批准するために、前提となる国内法の整備が必要だということで作られたものであり、女性にとって積極的な意味をもつ法律であった。しかし、政府・財界は、女性を低賃金で良質な労働力として活用するため「保護か平等か」という選択を迫り、労基法の母性保護規定を緩和してしまった。このときから女性は「男性なみに働け、さもなくば、やめろ」という攻撃にさらされるようになった。東海銀行もその例外ではない。

## 3. 新人事制度の導入

東海銀行では、1987年1月からコース別雇用を伴う新人事制度が導入された。コースは総合職、一般職、専門職の3つに分けられる。

総合職コースの役割期待は、「一定の教育期間を経た後、職務経験を積みながら、経営職階、管理職階として総合的見地から経営管理にあたること」であり、「主として高度な企画力・判断力・対外折衝力などを要する業務を担当」し、「勤務地の限定はなく、海外を含む当行の全拠点で勤務する可能性がある」（職員組合ニュース号外22号、3頁）というものである。

他方、一般職コースの役割期待は「担当者として管理者の指示・管理に従い、正確・迅速な業務処理や顧客対応を行い、効率的な業務運営や業績の伸展に貢献すること」であり、「主として高度な企画力・判断力・対外折衝力などを要しない、一定範囲内の業務を担当」し、「本人の同意なくして転居を伴う転勤は行わない」（同3頁、強調点引用者）というものである。

また専門職コースの役割期待は「特定分野について長い経験と高度な専門的知識・技能を有し、当該専門分野における業務に従事」することである（同3頁）。

それぞれのコースに複雑な資格体系があり、総合職コースでは理事（主に部長、大規模店店长）まで昇格できるのに対し、一般職コースでは主査（役務者の下の主任）で頭打ちとなる。

形は違うが、このようなコース別雇用は、商社、銀行、損保などの大企業において次々と導入されてきている。

## 4. コースの「選択」

東海銀行では、1月からの新人事制度の導入

に先立って、前年の1986年11月から、役職者以外の事務行員に対してコース選択の希望をとり始めた。

男性行員については、上司が「君、総合職でいいね」と肩をぽんと叩いて確認をするという、せいぜい1分間の会話で済んだのに対し、「総合職にしたい」と表明した女性たちについては、支店長から応接室に呼ばれて平均3回にわたる「面接」がなされた。

たとえばA子さんの場合——

1回目 11月1日(30分)

支店長「どうですか、一般職を選べば資格が上がりますよ。」

A子「総合職を希望します。」

支店長「総合職は男性と同じ水準で評価されますから大変ですよ、転居を伴う転勤はできますか。」

A子「転居を伴うのは困ります。」

支店長「そういうことでは困る。東京の総合職の女性が退職すれば後任として名古屋のあなたに転勤してもらうこともあります。」

A子「人事部として、女性是一般職にという方針がでているんですか。」

支店長「いや、個人的に助言しているのです。」

2回目 11月5日(90分)

支店長「あなたは頭取をめざして総合職を希望するのですか。」

A子「補助的な仕事ばかりするのではなくて、これからも責任ある仕事を担当していきたい。」

支店長「あなたは男に生まれてくればよかったのに。」

A子「支店長は私を脅しているのですか。」

支店長「脅しているようにみえますか。」

A子「はい。」

支店長「もう一度考え直してくるように。」

3回目 11月13日(5分)

支店長「どうですか。」

A子「変わりません。」

(ここでようやくコース選択届の用紙を渡され、総合職に丸をつけることができた。)

このように、女性たちには選択の時点から様々な攻撃がかけられたが、銀行が女性たちに総合職を選択させまいとして話した内容の共通点は、次のようなものである。

- ・総合職になれば転居を伴う転勤もある(その際、東京とか、浜松、静岡などかなり具体的に転勤の場所を示して脅す)。
- ・総合職につけば、男性と同じテーブルで評価されるので、従来研修・教育を受けてきて男性と比べるとどうしても評価が落ち、給料も下がる。一般職なら給料も安定する。
- ・総合職になれば得意先係となり、夜間外交もしなければならないが、あなたにできるか。
- ・貸付判断は微妙なもので難しいから、男性と一緒にやれば負けるよ。
- ・当店では総合職に対応するポストは詰まっているから、総合職を選択しても君のポストはない。
- ・君が一般職を選んでくれないと僕が困る。お願いだ、助けると思っやめてくれ。
- ・君の幸せのために一般職を勧めているのだ。

このような話の内容自体、均等法に反するのであるが、女性だけに密室における長時間の「面接」が強要されたことは、手続的にも均等法に反するといわねばならない。

東海銀行の女性たちが、少数ながらも、このような銀行の脅しに屈しないで総合職を選択したのは、もちろん何よりも本人たちの大いなる勇気の結果であるが、同時に、彼女たちの行動を支えた条件として、第一に、すでに第一勧業銀行や富士銀行で闘った例があり、経験交流によって、「面接」への対応をあらかじめ相談できたこと、第二に、「東海銀行から労基法違反と不当差別をなくす会」が、銀行に対して事前に、コース別雇用に対する内容証明郵便を出し、11月10日の栄総行動でも、この「なくす会」が中心となって東海銀行に対し抗議要



請行動を行ってきたこと、などが指摘できる。

## 5. 総合職を選択した女性たち

B子さんは、勤続20年以上のベテラン行員である。総合職を選択したが、仕事は以前と同じテラー（窓口係）である。客からみるとノルマがあるのは得意先係くらいかと思うのだが、実はテラーにもノルマがあり、B子さんの1987年12月におけるノルマはなんと2億2000万円であった。B子さんは長年その支店で働いていたため指名客も多く、仕事は多忙を極めていた。そうなれば、どんなベテランでも、ちょっとしたミスは不可避免的にでる。すると上司から「君は総合職を選んだんだから、役務者と同じ気持ちでやってもらわなければならない。そんな初歩的ミスをどうしてやるんだ。」と、嫌みたっぷりに言われた。B子さんは「私は役務者ではありません。それよりも人手を増やして下さい。忙しくて休みもとれません。」と抗議したが、上司はまったく相手にしなかった。

C子さんは、1才児をかかえる若い行員である。ちょうど妊娠中に、コース選択の時期が重なり、上司が自宅まで押しかけてきて、一般職を迫るなどの嫌がらせを受けてきた。それにもかかわらず総合職を選択し、さらに出産後には、就業規則にはあるものの、未だ誰もとったことのないという育児時間を要求し、勝ち取ったという頑張り屋である。そんなC子さんに得意先への係替えの命令が下った。支店を中心とした一定地域の個人宅を回り、預金の継続や新規のお願いをする仕事であるが、車の免許のないC子さんは一日中歩き回ることになり、ついに腰の骨に障害がでてしまった。また帰宅はいつも6時半頃だが、家事や育児を済ませた夜中には、明日の訪問予定を立てたり、日誌を書いたりしなければならず、子どもの相手を十分にしていられないという不満がたまっている。

B子さん、C子さんは、こうして総合職を選択したために男性なみに働くことを要求されている。では、その前提となる男性なみの研修を、彼女たちは会社から受けているのであろうか。

コース別人事制度の導入以前においては、明確な男女差別のもとに、男性行員に対してなされる研修が女性行員に対しては全くと言っていいほどなされてこなかった。したがって、一般職もそうであるが、ことに総合職を選択した女性たちに対しては、それまでないがしろにされてきた研修がなされるべきである。しかし、そのような研修は、新人事制度導入後1年以上たった現在でもなされていない。その理由の一つは、「得意先研修」というように、現実には得意先係替えをされなければ、その研修は受けられないシステムになっていることである。総合職を選択しても、一般職と同じ様な仕事をやるのであれば、研修など必要がない、というわけである。その二つは、まとまった研修は、5時以降や、あるいは一泊という形で実施され、特に子どもをもつ女性行員が参加しにくい日程でなされることである。

こうして、総合職を選択した後も、その仕事の質、したがって賃金（給料の8割は能力給）において、相変わらず女性は差別を受けているのである。

## 6. 一般職の女性たち

一般職は、ずっと補助職であることと低賃金を甘受しさえすれば、転勤もなく、安心して女性が働き続けることのできるコースなのだろうか。

現実とはまったく違う。結婚、妊娠、出産を理由とする退職強要によって、一般職の女性行員はどんどん減っている。ある支店では近時、10名程いた一般職の女性行員がどんどん退職し、半分近くに減った。

D子さんの場合は妊娠による退職強要である。

次長「最近、体の調子はどうだね。」

D子「はい、順調ですが、空腹になると気分が悪くなるので、飴をなめたりしています。」

次長「そんな栄養のないものではいけない。

牛乳やパンを買っておいといて席をはずして食べていいからね・・・で、いつだね。」

D子「は？、何のことですか？」

次長「退職はいつかね」

D子「家の人とも話し合ったのですが、ローンもあって経済的に大変ですので、続けて勤めることにしました。」

次長「続けて勤めるとなると、たとえ妊婦であっても甘えてもらっては困る。重いサービス品のあげおろしもやってもらわなくてはならない。もう一度、考え直しなさい。」

D子「どうしても働かなくてはいけないんです。」

次長「休日の運動会や泊まりがけの旅行など行内の行事にはすべて参加してもらわなければいけない。もう一度考え直しなさい。」

D子「何度も考えました。」

次長「とにかく考え直しなさい。」

D子「そんなに私をやめさせたいんですか。」

次長「だれもやめろとはいっておらん。考えておくようにと言っただけだ。そんな風にとるのは君の性格が悪いからだ。」

(数日後、支店長に呼ばれた)

支店長「実は、3ヶ月後に君が辞めるということで準備を進めている。いまさら働き続けたいといってもらっては困る。」

D子さんは、その後もがんばっていたが、あまりにも銀行からの退職強要が激しいことと、体調をくずしたことから、結局、退職してしまった。D子さんは、この支店のなかでは10年近いキャリアをもったベテランで、まだ20代であったにもかかわらず、最年長であった。この支店には30代で子持ちの女性行員は一人もいない。

D子さんのような例は特別なことではない。結婚することを上司に報告したら「妊娠したら退職すること」を約束させられた女性、妊娠したことを上司に報告したら「結婚とか出産とかは個人的なことで、銀行には関係のないことから、迷惑をかけないでくれ」と退職を強要された女性、ろくに産前休暇もとれず出産の前日

まで働き続けた女性、死産で心も体も疲れ、産後休暇がまだとれるというのに、銀行から「早く出社せよ」とせきたてられた女性、2回も流産したので今度の妊娠時には退職したいと思っている女性、そんな女性でいっぱいなのである。

こうして、東海銀行で働く女性行員の平均勤続年数は約8年ということになり、子持ちの既婚女性の数は、数えるほどに少なくなっている。だから若い女性は、結婚して出産しても働き続けることができるということを知らず、労基法の母性保護規定のことも知らず、妊娠したら退職するのが当然と考える風潮になる。政府のいう、いわゆるM字型雇用は女性に対するこのような嫌がらせ的攻撃によって作り出されているのである。

## 7. パートタイマーの女性たち

現在、東海銀行の職場には2種類のパートタイマーがいる。一つは、東海キャリアサービス株式会社という東海銀行の系列の派遣会社から派遣されてくるパートタイマー、もう一つは、東海銀行が直接雇用する「東海レディ」というパートタイマーである。

前者の派遣パートの数は年々増加し、ある支店では、女性行員24名に対しパートの女性が36名にもなっている。この増加のほとんどは、一般職の女性が退職した後、補充として派遣されてきたものであり、銀行は、一般職の女性行員を意図的にパートに切り替えている。東海銀行がコース別雇用を導入した当初、これは行員間の男女差別を固定化するものである、との見方もあったが、むしろ、一般職の女性行員をパートに切り替える布石ではなかったかと思われる。

パートの労働条件は、当然ながら劣悪である。東海キャリアサービスの派遣パートの業務は2種類あり、一つは内部事務といわれる財務処理業務（銀行事務における印鑑照合、伝票の仕訳、集計並びに端末機記帳業務及び直接付随する業務）であり、もう一つはロビーアシスタントといわれる受付案内業務（銀行の顧客の案内業務、



諸説明並びに整理業務)である。勤務時間は2種類のパートとも、平日5時間、土曜日3時間であるが、時間給は、内部事務600円、ロビーアシスタント720円と差がつけられている。一般に派遣労働者の賃金は高いといわれているが、東海銀行の場合は、それまでいたパートを東海キャリアサービスにそっくり移籍したという経緯もあってか、普通のパートなみの時間給しかない。労災保険には加入するが、もちろん、雇用保険、健康保険、厚生年金保険などはないし、定期昇給、ベア、賞与、退職金なども一切ない。パートの雇用期間は6ヶ月とされているが、更新を続け、10年近いキャリアをもったパートも多い。経験の浅い女性行員がもたもたしていると、上司から「君の給料で3人も4人もパートさんが雇えるんだよ」と嫌みをいわれる。また、女性行員が有給休暇をとりたいといえ「パートになればとれますよ」と言われる。女性行員は何かにつけてパートと比較され、過密長時間労働を強いられている。

ところで、東海キャリアサービスは、労働者派遣法によって一般労働者派遣事業として許可された会社であるが、そもそも派遣対象業務には一定の制限がある。すなわち、「専門的な知識・技術または経験を必要とする業務、就業形態、雇用形態等の特殊性により特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」(派遣法第4条)であり、政令で定められた16業務のみである。従って、ロビーアシスタントの業務はもちろん、内部事務ですら「適用対象業務」といえず、派遣法に違反しているといわなければならない。

もう一つのパートである「東海レディ」は、従来からあったが、近年大々的に募集するようになった。採用資格は「45才までの主婦で金融機関経験者」とされ、給料は時給850円に歩合時間給がプラスされる。労働時間は実働5時間で、月間17日以内とされる。仕事内容は「すでにお取引いただいておりますお客様のご家庭を中心に訪問していただき、預金のお取り扱い」をすることである。

このような得意先回りは、夜間外交などもあ

ったため従来は男性行員の仕事とされたが、近年、これを総合職の女性にやらせたり、パートの女性にやらせたりする銀行が増えている。得意先回りへのこうした女性パート導入の狙いとしては、渉外コストの低減化、男性行員の大口先・VIP等への集中による渉外の高度化、手薄な地区への投入、があげられる。この東海レディに対する銀行の位置付けは高く、本部研修、店内OJT、渉外OJTなどが長期にわたってなされる。また、行内外で、東海レディをパートと呼ばないよう通達も出されている。

## 8. 長時間労働

昔から銀行の長時間労働は常識である。それはかつて、オンライン化等の機械化とあいまってけい腕患者を続出させた。社会的非難を浴びた銀行がそのためにとった手法が、時間外隠しである。

たとえば、夜9時まで残業したとすると、行員は時間外記録簿に「8時」と鉛筆で記入するが(1時間はサービス残業のつもり)、その後庶務の方でさらに6時半と書き替えられてしまう。このようなサービス残業はザラであり、もしもともに時間外を記録したら、男性行員などは月平均150時間は下らないといわれる。

E子さんは、総合職のベテラン行員。名古屋市内のオフィス街にある多忙な支店で、残業なしにはとても仕事をこなさきれない。昨年11月から今年の3月までの月平均残業時間は29時間だった。とくに12月は40時間になった。E子さんは、時間外手当のカットは労基法違反になることを知っているの、銀行でつける時間外記録にも正確に記入してきた。ところが銀行は「時間外のワーストテン」と称して、時間外勤務の多い支店の行員10名を発表したのである。そしてE子さんはトップの座に輝いてしまった。それはまるで、時間内に仕事が処理できない無能さへの批判であり、正確な時間外記録を付けたことに対する報復であった。E子さんは少なからぬショックを受けたが、ある男性行員はボツンといった。「僕たち、まともにつけたら1

50時間は軽く突破するよ。40時間なんて少ない方だよ。男は正確に時間外をつけたら昇進できないからね。その点D子さんは偉いね。」

東海銀行は、過去5年間に約200名の人員削減を行ってきた。1988年度においても500人を削減することを銀行は発表している。だから時間外労働は少しも減らない。そればかりか、かつては午後6時過ぎになれば女性行員は男性行員に仕事を引き継いで帰ることができたのに、均等法が施行されてからは、いつの間にかそのような風潮はなくなってしまった。また担当のパートタイマーが5時に帰った後、ミスがわかり、女性行員がミスの原因を捜すため夜遅くまで点検作業をしなければならない事態も生じてきている。

## 9. 女性たちのたたかい

「私、総合職にします」——東海銀行に対してそう宣言した女性行員が集まって、1987年9月「あすなる会」が結成された。それ以前の2月から定期的に懇談会を開き、各人の職場の実態を報告し合ったり、労基法反対の運動に取り組んできたが、もっと継続的にやろうということで結成となった。「どうせ私たち、内容証明郵便を出して銀行に知られているんですけどの、

銀行だって私たちが何かやるって期待しているんだから、期待に答えてあげなくちゃあね。これからあすなる会の名でじゃんじゃんやりましょうよ。」

やるからには規約を作ろう、ということで、次のような素敵な申し合わせ事項ができた。

- ① 私たちは職場に憲法を精神を生かし、働きやすい職場作りをめざします。
- ② 私たちは婦人の地位向上をめざします。
- ③ 私たちはあらゆる労働者いじめとたたかいます。
- ④ 私たちは定期的集まって悩みや困ったことを話し合い、解決に努めます。

そして、「あすなる」という職場ニュースの発行も第3号までこぎつけた。

まともな労働組合のない職場のなかで、「あすなる会」の活動は、真に労働者のための組合活動である。

女性が、子どもの健やかな成長を願い、平和で楽しい家庭生活を願い、そして自らが生き生きと生きて行くことを願う限り、その願いを捨てない限り、たたかいは展望はある、のである。

(あつみ れいこ、弁護士、当研究所所員)





# 〈研究ノート〉産業「空洞化」をどう把握するか

## ——産業「空洞化」影響調査への準備ノート

大 木 一 訓

### 1. 産業「空洞化」把握をめぐる諸説

産業「空洞化」問題は今日の労働問題研究にとっても中心的な課題である。産業「空洞化」は失業・雇用不安の増大、中小企業の倒産・廃業、地域経済の崩壊、自主的経済基盤の破壊、などに集中的にあらわれるとされるが<sup>1</sup>、それらが労働者階級の状態におよぼす影響、それに対応した労働政策のあり方、産業「空洞化」問題について労働組合運動が提示すべき政策方向、等は、早急に説明をせまられている課題である。愛知労働問題研究所でも、これらの課題への接近を念頭において、トヨタ・グループの海外進出問題を中心に産業「空洞化」影響調査をすすめているところである<sup>2</sup>。

だが、こうした調査研究はその前提として、産業「空洞化」をどのような社会経済問題として把握するかを、仮説的にであれ確定しておくなくてはならないが、それはなかなか困難な作業である。周知のように、産業「空洞化」は科学的に確定された概念ではなく、さしあたりそれは、複合的な社会経済現象として存在するものの呼称である。だが、現象として把握するにしても、その内容や範囲をどうとらえるかは、論者によって多様に異なるからである。筆者が知りえたかきりでも、たとえば次のような諸説がある。

(1) 産業「空洞化」を生産活動の国際化という意味でとらえ、従来国内で行なわれていた生産活動の海外への移転、および国内で調達されていた部品・中間材の海外からの調達、という範囲に限定して産業「空洞化」を問題とするもの<sup>3</sup>。

(2) 産業「空洞化」は産業構造転換と同義であり、「空洞化」問題とは産業構造の変化にともなう雇用のミスマッチ問題に他ならないとするもの<sup>4</sup>。

(3) 海外直接投資にともなう雇用への影響の問題として、あるいは、多くの雇用への影響推計計算がそうしているように、事実上、海外直接投資の輸出代替効果にかぎって産業「空洞化」を問題とするもの<sup>5</sup>。

(4) これがもっとも通説的な把握であろうが生産拠点の海外移転や海外調達によって生産部門の空洞化 (hollowing) とサービス経済化による脱工業化 (deindustrialization) が共にすすんでいくこと、とするもの<sup>6</sup>。

(5) 一般的に、国民経済にとって不可欠な産業・業種の衰退・崩壊を産業「空洞化」現象として包括するもの<sup>7</sup>。

(6) 金融の「空洞化」とか地域の「空洞化」といった用語法に見るように、経済活動（および社会生活）のほとんどあらゆる領域にわたる寄生性・腐朽性の今日的形態として「空洞化」を問題とするもの<sup>8</sup>。

上記の多様な把握とも関連して、産業「空洞化」をどのような経済発展段階の現象としてとらえるかという問題もある。①アメリカを中心として80年代以降の資本主義経済にあらわれた現象とするもの、②とりわけ85年秋・G5後の日本経済問題として把握するもの、③すでに高成長期らしいの「自由化」政策のもとで進行してきた事態とみるもの、さらには④大英帝国らしいの先進資本主義経済の衰退問題として把握する見地、もみられる。

われわれの調査研究のためには、このように多様な産業「空洞化」現象把握を一定の内容の

ものに整理し限定しておかなければならないが、「百家争鳴」の現状では、この作業はほとんど不可能であるか、恣意的なものにとどまる以外ないかのようにみえる。

## 2. 産業「空洞化」問題把握の視点

産業「空洞化」問題の把握を、なにか特定の経済理論や経済学のカテゴリーの適用・具体化によって確定することからはじめようとすることは、おそらく不毛の論議に陥るだけであろう。この場合、理論構築の前提となる現象あるいは社会的事実そのものがなおはっきりしていないからである。

出発点としなければならないのは、産業「空洞化」が今日社会問題となっているという事実である。いいかえれば、労働者階級と多くの地域住民にとって、産業「空洞化」問題がその労働と生活とたたかいのなかで具体的にどのように問題になっているのかという事実がまず問われなければならない。その点を明らかにすることによってこそ、産業「空洞化」現象の理論的解明やその影響調査も科学的に可能となろう。

そうだとすると、その「具体的事実」はどのようにして把握可能なのか。だが、その点では、すでに労働運動や住民運動が産業「空洞化」を問題とし、たたかってきていることを想起すべきである。その要求と争点には、今日の産業「空洞化」現象の具体的事実が集中的に示されている、というてよいであろう。

もっとも、われわれが主として念頭におくのは、勤労者の労働・生活の改善と社会的地位向上をめざす、積極的な歴史的伝統をうけつぐ労働運動である。また、わが国の労働運動ばかりでなく、国際労働運動をも含めて考えなければならない。問題の国際的性格からいっても、産業「空洞化」への対応が国際労働運動共通の課題となっている今日の事態からしてもそうである。

## 3. 労働組合運動にみる産業「空洞化」問題

アメリカにおける「空洞化」の深刻さからい

って当然かも知れないが、アメリカの労働組合運動は産業「空洞化」とのたたかいで豊かな経験を つんでいる。ヨーロッパの労働運動も、軍需生産反対のたたかいや多国籍企業にたいする民主的規制のたたかいでいくつもの先進的経験を生み出している。オーストラリアの労働運動は「民営化」反対のたたかいを戦闘的にすすめている。日本の「合理化」反対闘争や「行革」反対のたたかいも、産業「空洞化」に立ち向かう国際労働運動への貴重な貢献となっている。先進国においてばかりでなく、インドのような「途上国」でも、多国籍企業や世界銀行・IMFとのたたかいが重要な課題となっている。昨年10月東京で、これらの国々の労働組合代表が一堂に会して、産業「空洞化」問題にかんする国際シンポジウムが開催された<sup>9</sup>。主にそこでの報告・討論を参考にしながら、今日の労働運動が産業「空洞化」をどのように把握しているかを概観してみると、次のような諸点が注目される。

(1) 産業「空洞化」現象の集中的表現として、貿易赤字と雇用喪失とのむすびつきが重視されている。巨額の貿易赤字を生み出すような大量の製品輸入と海外投資（とりわけ生産拠点の海外移転）によって、雇用の喪失が生み出されること——それがなによりもまず産業「空洞化」に他ならないと捉えているのである（とくにアメリカ、フランスなど）。製品輸入や海外投資一般がただちに「空洞化」を生むのではなく、一定の条件のもとでのそれらが「空洞化」の原因となると捉えていること、国内の生産的投資を犠牲にした海外への不動産投資や金融投資も現実に「空洞化」を生んでいると見ていること、「空洞化」の内容をなによりもまず雇用の喪失として把握していること、などが注目されよう。

(2) 産業「空洞化」問題は、「民営化」や規制緩和の問題（わが国でいえば「行政改革」問題や国鉄・NTTの解体・民営化）と不可分なものとして把らえられていることである。80年代にはいつてからの先進資本主義諸国では、共通して公的所有と公的権力による規制を解体し廃止する政策が展開されてきたが、それは鉄道、



航空、海運、トラック、情報通信、放送、医療、エネルギーなどの分野で独占の傍若無人な搾取・収奪を許容するとともに、弱肉強食の過当競争を組織して多くの中小業者を整理するものとなっている。その結果は、雇用の喪失と劣悪労働の激増がドラスティックにすすみ、労働組合運動が大きな打撃をうけることとなったばかりではない。「民営化」と規制緩和は、労働運動を弱体化させながら、国民経済や地域経済の利益を無視した資本の運動を地球規模的に野放しにし、産業「空洞化」を生み出す大きな要因の一つをつくりだしている、と見るのである。先進資本主義国はもちろんインドのような海外投資の対象国をもふくめて、各国労働組合運動はこの点で驚くほど共通の自覚がある。

(3) 先進資本主義諸国は、国家による一連の経済政策や対外政策の展開をつうじて産業「空洞化」を積極的に推進しているのであって、その点を抜きにして今日の産業「空洞化」を考えることはできない。この点も階級的労働組合運動に共通して見られる把握である。過大に評価された為替レート（とくに「石油危機」後のアメリカとG5後の日本）による海外投資・輸入の促進、海外投資を援助し保護する税制や通商政策、商品・資本市場の自由化、労働者・労働運動を抑圧する外国政権への援助とそこへの経済進出、進出先途上国に対する世界銀行やIMFをつかったストライキ禁止や賃金凍結等の押しつけ、そうした国際的環境づくりをすすめるなかでの工場閉鎖による海外への生産拠点移転の容認、といった諸政策が、産業「空洞化」をおしすすめる大きな要因となっている、とみる。産業「空洞化」の一つの本質は、それらの政策によって「だれがもっとも安い賃金で働くかをめぐる労働力の安売り競争」を国際的に組織し、そこに労働組合もまきこんでいこうとする国際独占体の戦略にある、と考えるわけである。

(4) 右の点ともかかわって、国際労働組合運動は、産業「空洞化」をひきおこしているのは多国籍企業の行動であり、その世界戦略だとみる点で一致している。それは理論としてというよりも、工場閉鎖や「合理化」による解雇などと

のたたかいを通じて確かめられた、経験的事実としてそうなのである。多国籍企業の戦略展開は、個々の巨大企業や独占体グループの行動としてばかりでなく、アメリカの日本やECにたいする市場解放要求、GATTの裁定、サミットでの合意、等々の形もとるのであるが、いずれにせよその見地からすれば、産業「空洞化」の把握はあくまで多国籍企業の行動との関連でなされるべき問題だということになる。

(5) 労働者たちが職場・地域で直面する具体的な産業「空洞化」問題としては、生産能力の削減・破壊、工場の閉鎖・廃止、中小業者の倒産・廃業、要員削減と失業の増大、賃金・労働条件の切り下げ、低賃金・劣悪労働の激増、地域経済の陥没・崩壊など、ほとんど経済生活の全面にわたる諸問題がとりあげられている。ただ重要なのは、それらが全体として従来とは質的に異なるドラスティックな状態悪化として問題にされており、独占＝多国籍企業による新たな搾取形態展開の結果として抱えられていることである。いいかえれば、産業「空洞化」とは独占による新たな攻撃を意味する、というのである。

労働組合運動＝階級闘争という生きた歴史の現実のなかでは、産業「空洞化」は上記のような内容で問題とされ抱えられている。

#### 4. 右翼的労働組合にみる産業「空洞化」

上記のような把握は、少なくともわが国労働組合運動のなかでは少数派見解にすぎない、とする批判があるかも知れない（けっしてそうは言えないのであるが）。そこで次に、わが国労働組合の「多数派」、つまり右翼的労働組合による産業「空洞化」把握をみてみよう<sup>10</sup>

「連合」および傘下の電機労連、自動車総連、全金同盟、等の主要単産について、その産業「空洞化」にかんする政策や取り組みをみると、以下のような共通の特徴をみることができる。

(1) 産業「空洞化」を「国際化」＝企業内国際分業、産業構造の変化、海外直接投資にともなう問題、と同じ意味でとらえ、産業「空洞化」という用語もなるべく使わないようにしてい

る。

(2) 産業「空洞化」を資本蓄積様式や搾取形態の変化＝転換としてとらえる視角は存在しない。いわんやそれを、行政改革や「民営化」・統制緩和と関連させて問題とすることはない。

(3) したがって、産業「空洞化」＝「国際化」・産業構造転換は、経済の発展とともに必然的に生じる避けられないことであり、基本的には技術進歩と同様にむしろ推進しなければならないことだ、とみる。

(4) ただ問題は、その過程があまりに急激であることであり、そこで雇用の減少やミスマッチが生じることである。あるいは、経済のサービス化が行き過ぎると、国の存立基盤が脅かされる恐れがあることである。

(5) 以上から出てくる政策的帰結は、産業「空洞化」に反対してみても無意味だということであり、労働組合としての課題も、事前協議、職業訓練＝能力開発、広域的雇用、独自の市場開拓などによって、いかに産業構造転換＝産業「空洞化」を円滑にすすめるか、にその中心をおくことになる<sup>11</sup>。

上記の産業「空洞化」把握は、それが財界・政府当局の把握と酷似していることを別としても、産業「空洞化」問題で実際に悩み要求し運動している労働者・地域住民の実態からは非常にかけ離れたものである。それはむしろ、産業「空洞化」をいかに把握してはならないかの好事例を提供しているというべきであろう。

## 5. 産業「空洞化」の社会経済的本質

以上にみた労働組合運動における産業「空洞化」現象の把握を念頭におきながら、その社会経済的本質について考えてみると、さしあたり次のように整理しておくことができよう。

(1) 今日の産業「空洞化」の直接的内容としては、①発達した資本主義国の基幹的産業が多国籍企業による海外投資や輸入拡大をつうじて競争力を失い、貿易収支の赤字を生む輸入産業に転化してしまうこと、②その過程とむすびついた「サービス経済化」等の産業構造転換によっ

て、国民経済における実体経済と生産的労働が相対的にも絶対的にも減少し、失業と劣悪労働が大規模に生みだされること、③全体として、先進資本主義経済における基幹産業・地域経済の崩壊や再生産構造の破綻がひこおこされるほどに、独占資本主義経済の寄生性・腐朽性増大と不均等発展が極度にすすむこと、であると考えてよい。こうした産業「空洞化」が社会問題として登場したのは、1980年代以降の独占資本主義についてであり、それはとりわけ第二次「石油危機」後のアメリカで大規模にすすみ、G5後には日本で急速にすすみつつある問題だ、といえよう。

(2) 産業「空洞化」の社会的諸条件となっているのは、①技術革新による世界的な生産・情報の集積と「企業内分業」の発展のもとで、独占資本の運動がますます直接に国民経済の枠組をこえて展開されるようになってきた、②独占資本主義の矛盾深化のもとで、多国籍企業による搾取・収奪強化が労働生活についても消費生活についても地球規模的に徹底して推進されるようになった、③アメリカの通貨支配と軍事支配を軸とし、「行革」「民営化」「規制緩和」「自由化」「市場解放」等のスローガンをかけける国家独占資本主義の補強・発展のもとで、先進国国民経済をもまるごと収奪対象とするような多国籍企業の行動が、保障され奨励されるようになった、④これまでのところ、上記のような多国籍企業や先進資本主義国政府の政策や行動に対して、労働運動が十分な社会的対抗力を形成しえていない、といった諸要因であるといえよう。

(3) 産業「空洞化」の推進力となっているのは、多国籍企業の世界戦略であり、これに規定された先進資本主義国における蓄積様式の転換である。その特徴は、①高収益の源泉を主として、勤労人民の労働・生活条件切り下げをてことする搾取率の飛躍的引き上げと、国民の資産（国家財政、公的所有、さらには零細な土地・家屋・貯蓄の私的所有、等）収奪にもとめるようになったこと、②そのために多国籍企業活動を強化し、「外圧」（それはソ連の「脅威」であっ



たり、「サミット」やアメリカの対日要求であったりするが）や経済摩擦を組織しながら、国内外のあらゆるレベルで競争を激化させ投機を組織するようになったこと、③その結果、財政支出・投機・軍需への著しい寄生性増大、M & Aの盛行、容赦ないリストラクチャ政策の展開、「空洞化」を恐れない産業切り捨て政策の推進、等にもみるように、企業レベルにおいても産業レベルにおいても公然と国民経済・地域経済の利益と対立するような利潤生産が一般化してきたこと、にみられる。

(4) 産業「空洞化」の社会生活への影響は、非常に広汎で破壊的なものである。とりわけそれは、①民間と官公労、大企業と中小・下請け企業、大都市圏と地方、労働生活と消費生活など、経済生活のあらゆる面で格差拡大と整理淘汰をすすめる、貧困化を急速にすすめる、②人間の尊厳や労働基本権・生活権など社会的諸権利の形骸化・破壊をもたらす、③政治の分野では汚職・腐敗や売国的政治の横行をもたらす、④労働運動・住民運動などの社会運動についても、かちとられてきた諸権利の消滅や組織基盤の崩壊をひきおこす、等の点に現われる。

## 6. 「内需景気」と産業「空洞化」

ところで最近では、「内需景気」の高揚のなかで、産業「空洞化」は杞憂にすぎず、日本経済にかんする悲観的な見方は完全にくつがえされてしまった、とする論調が支配的であるかに見える<sup>12</sup>。たしかに大企業による国内市場の「開拓」はだれも予想しなかったほどすすみ、「内需」による業務の繁忙は「不況業種」をもふくめて人手不足を生じさせるほどである。また、異常円高にもかかわらず輸出の減少はこれまでのところ軽微なものにとどまり、内外の競争激化のもとでも円高による物価の低下はそれほどすすんでいないこうして今日、大企業は好景気で空前の高収益を謳歌している。

れわれはそこに、円高・産業構造調整下にも日本経済の景気循環が存在し、現在はその好況・繁栄局面に該当していること、またしても

日本資本主義は危機対応のしたたかさを発揮していること、を見てとることができる。だが、「内需景気」は産業「空洞化」の進展と対抗するものであろうか。

「内需景気」といっても、それは首都圏を中心とした、地域の勤労者や小・零細業者には縁のない、大企業だけの好景気となっている。勤労者世帯の消費支出増が伝えられるが、それは所得階層の上層についてのことであり、中・下層については依然として停滞傾向が続いている。大多数の地域住民にとっては、「忙しいだけで、生活や経営はいっそう苦しくなっている」、といった実態がある。それに加えて、問題は「内需景気」を支えている諸要因である。

「円高不況」のもとで大企業が業績を改善し、高収益を確保できるようになったのは、次のような要因からである。①大々的な「合理化」強行の成果。人べらし・労働強化・賃金労働条件切り下げ・残業手当不払い・下請けいじめなどにより、大企業は短期間に収益率の大幅引き上げを一挙に実現してきた。②地価・株価等の高騰。地価・株価の高騰だけでも年約300兆円（名目GNPの9割以上）にのぼるキャピタル・ゲインが生じたが、大企業・大資本家はその大部分を取得した。③その波及効果としての住宅建設・高級消費財の需要拡大。「内需景気」の推進力といわれた住宅投資は、土地高騰による相続税逃れのための貸家建設が中心であり（すでに供給過剰で問題になっているが）、高級品志向の消費増も、そのなかでは首都圏高額所得者の消費増や下請け業者などへの押し込み販売が大きな比重をしめている。④国の「内需拡大策」による大盤振舞。6兆円の緊急経済対策、企業減税、大規模な公共事業やイベントの目白押し展開、防衛予算大幅増によるアメリカの産軍複合体と一体となった軍需生産拡大、地価・株価高騰と金余り現象に拍車をかける低金利政策、などによって、大企業が濡れ手に粟の利益を手にいれていることは公然の秘密である。⑤輸入拡大による円高メリット取得と中小企業農産物市場の侵食。大企業は工業製品や農産物輸入の急拡大によって莫大な円高メリットを手

入れると同時に、輸入をテコとする中小企業分野や農業分野の市場支配をつよめている。⑥円高対応「合理化」および海外直接投資関連の設備投資や部品供給。円高・産業構造調整下の生き残りと多国籍企業化をめざして、大企業はみずからの生産工程のなかにA I ロボットを駆使する最新鋭ラインを設置するなど省力化技術革新に努めるとともに、選別した下請け企業に対しては役員を派遣し、「合理化」指導を強め、思い切った設備投資を行わせている。他方では、海外工場の建設・操業開始に必要な設備・部品を下請け企業に製造させている。産業「空洞化」の初期には、つまり多国籍企業化や海外直接投資の「立ち上がり」の時期には、「空洞化」の過程がむしろ国内の設備投資の増加として現われるのである。

今日における「内需景気」と大企業高収益の要因は、主として以上のようなものである。そうだとすれば、今日における「内需景気」の高揚は産業「空洞化」の進展と、むしろ結びついていると言わなければならないであろう。

## 7. 雇用の「空洞化」は回避されたか

そこで問題を雇用問題にしばって、いまいし具体的にみておこう。

「最近あいついで発表された「労働白書」や「経済白書」は、わが国の雇用情勢が好転したと喧伝している。とくに「経済白書」は、①中期的には労働力需給の不適合が拡大する恐れがあるが、現状では、雇用情勢は着実に改善している、②改善は内需型製造業ばかりでなく輸出型製造業にまで及んで全員参加型になっている、③地域別の失業率をみても、北海道、九州においてなお高く、近畿・四国で改善テンポ鈍いものの、全地域で改善されている、④海外現地生産の増加にもかかわらず、全体的には多角化や新規分野進出で雇用量に大きな変動はない、⑤雇用面の「空洞化」についても、現状においては生じていない」と、ほぼ全面的な楽観論を展開している<sup>13</sup>。

おそらくこうした雇用情勢の評価と、多くの

労働者・地域住民の日常経験との間には、相当大的な距離があるはずである。われわれが、昨年来すすめている産業「空洞化」影響調査<sup>14</sup>のなかで見聞していることとも、それは異なっている。

たしかに雇用統計は「内需景気」の進展とともに改善をみせている。そこにはなんらかの実際の改善が反映されている、とは言えるであろう。しかし、ここでの問題は雇用情勢全体の評価である。その点で総務庁・労働省の調査による指標は、労働市場にかんする部分的かつ不十分な情報を提供するものにすぎないことをまず確認しておく必要がある。従来から批判されてきたわが国雇用統計の欠陥や「行革」によるいっそうの統計改悪を別としても、それは最近の激動する就業・雇用動向をますます把握しえなくなっているのである。たとえば労働市場の動向は職業安定所窓口をつうじて把握されるが、比較的良好に職安を利用する製造業でみても、職安経由入職者は入職者全体の20%にとどまる（「雇用動向調査」1986年1月現在）。最近の「サービス経済化」は、わが国雇用統計に反映されない就業・雇用分野を急速に拡大している。

その雇用統計にみる「改善」も、実は深刻な雇用情勢を示す諸指標の範囲内のものである。高成長期後の日本の雇用情勢は、第一次石油ショック、同二次、臨調・「行革」実施、さらに円高不況と、四段階にわたって悪化してきたが、「改善」の指標とされる求人・求職者数、求人倍率、離職者数、完全失業者数等は依然として1983年来の悪化した水準の枠内にとどまっており、従来の基本的な悪化傾向を変えるものとはなっていない。

そればかりか今日の景気回復下にも、たとえば新規求職者数は昨年以上の増加をみせ、離職率、退職率、企業内転出率は円高不況いらいの高水準で続いている。大企業を中心に常用雇用回復が遅れていること、「回復期にも、大企業や素材関連業種、機械関連業種ではなお構造調整をすすめてつづける」<sup>15</sup>ことは、政府当局も認めているのである。



問題は、最近の雇用増加の内容であろう。就業者・雇用者増の中心となっているのは、サービス業、卸小売業、飲食店をはじめとする「第三次産業」であるが、これらの業種は、①若年者・高齢者・女子のパートやアルバイトが多い、②正社員も中途採用の比率が高い、③一般に賃金・労働条件が劣悪で、失業率も他産業より高い、等の特徴で知られてる。

大企業は子会社化や分社化によってこれら「異業種」に進出し、「雇用調整」した労働者たちを出向・移籍等の形で大量にそこに送りこんできた。また、第二次産業でも第三次産業でも、派遣、請負、パート、期間工など臨時的労働者の採用が大幅に増大している。その供給源となっているのが、北海道・九州など失業多発地域からの労働者である。これが雇用「改善」の主内容であり、「雇用の空洞化は生じていない」実態である。

自動車産業の海外生産一つとっても、経済構造調整が本格化するのはいずれこれからである。労働省の最近の試算によると、「前川レポート」の示す「内需型就業構造」への転換のためには、第二次産業だけで1986～1993年に、第三次産業への「移動」209万人、無業者への「移動」795万人を出す必要があるという<sup>16</sup>。こうした「労働のモビリティ」確保と景気に順応した「賃金調整機能」を高めることが雇用改善につながる、と「白書」はみている。だが、それは誰にとっての「雇用改善」であろうか<sup>17</sup>。

## 8. わが国産業「空洞化」の歴史的条件

それでは、わが国の産業「空洞化」が、具体的にどのような歴史的条件のもとでいかに進捗しつつあるかを検討してみよう。

すでに見たように、産業「空洞化」問題は、なによりもまず80年代に入ってアメリカで社会問題となった。特にアメリカにおいて問題が顕在化したのは、その時期に、①大軍拡・財政赤字急膨張とそれによる高金利・ドル高のもとで、②東アジア反共軍事国家群の再編・強化策ともむすびついて、その地域を中心にアメリカ

多国籍企業の海外投資が急増し、それを軸に国内生産拠点の海外移転と、生産の国際的下請け系列化が極度にすすんでいったからである<sup>18</sup>。

日本の産業「空洞化」も、アメリカを中心に世界的に進展している産業「空洞化」の一環として生じている問題である。ある意味では、日本の産業「空洞化」はアメリカにおける産業「空洞化」の別の表現にすぎない、ともいえる。産業「空洞化」問題は決して一国経済の範囲では把握しえない。日本の産業「空洞化」がかなり特異なものだという問題も、この視点から把握される必要がある。

だが、わが国の場合、事実の問題として、産業「空洞化」問題は1985年秋のG5後、異常円高のもとでにわかにクローズアップされてきた。いいかえれば、それまでの日本資本主義の発展過程のなかでは、農業・石炭・繊維などの産業について部分的には問題となってきたが、産業「空洞化」が全体として問題となることはなかったし、将来についてもその可能性は少ないと考えられていた<sup>19</sup>。それは、次のような事情があったからである。

(1) 大企業の多国籍企業化や海外投資は全体としてなお未成熟で、産業「空洞化」を生み出すようなものではなかった。①製造業の海外投資をみても、投資先はアジア・中南米の途上国が多く、しかもそれは現地市場の需要にこたえるだけの、「日本で大企業、進出先で町工場」といわれる小零細規模のものがほとんどであった。②先進国に進出して生産拠点を設ける場合であっても、それは経済摩擦に対応した緊急避難的・輸出代替的なものがほとんどであった。それらは投資先国で独自にマーケティング、商品開発、部品供給・販売網の建設をすすめ、現地企業としての成長をはかるものとはなっていなかったし、企業内国際分業をすすめるものでもなかった。③海外工場製品を輸出する場合にも、それはアメリカをはじめとする第三国向けであって、日本市場向けはほとんどなかった。④全体としていえば、わが国大企業の行動は、産業「空洞化」をもたらすというよりも、輸出産業を中心に日本資本主義の「世界の産業セン

ター」としての地位を高めてきたのである。

(2) 日本資本主義の産業構造や蓄積様式も、産業「空洞化」を生むような大規模な海外直接投資や多国籍企業化をすすめることが困難なものであった。①国内の労働者や小零細業者にたいする重層的な生産体系と搾取・収奪構造に依拠することなしには、日本の大企業がその高収益を確保することも高品質・低コストの国際競争力を維持することもできないことは明らかであった。②いいかえれば、諸外国で日本企業の蓄積様式や日本的労資関係を通用させることはきわめて困難であった。それに加えて、第二次世界大戦に侵略者として参加した歴史的事実からしても、日本企業の多国籍企業化としての急速な発展は諸外国との経済摩擦や外交的緊張を生む危険性が高いという問題もある。③日本経済は基礎的な技術開発力が弱く、国際的な金融支配力や軍事支配網ももたないうえに、重化学工業の加工・組立て部門に異常に特化した輸出至上主義の産業構造を形成するようになってきた。こうした諸条件のもとで、日本の大企業が多国籍企業化や世界的な生産ネットワーク作りを独力で推進することはほとんど不可能だと考えられた。

このような事情のもとで、少なくともG5・「前川レポート」以前のわが国では、産業「空洞化」が独占の多国籍企業化の結果として生じてくることはなかったし、多国籍企業化や国際水平分業への産業構造転換が日本企業の内発的な衝動に突き動かされて急速かつ全面的にすすむという状況にもなかった。以上にみた日本資本主義の体質は、今日も残存していることに留意する必要がある。

だが周知のように、日本資本主義のこうした体質は①アメリカの債務経済化と産業「空洞化」が資本主義経済全体の破綻にみちびきかねないほど深刻化したこと、②経済摩擦激化のもとで、輸出至上主義の蓄積様式が破綻したこと、③安保体制のもとで、円高誘導や市場解放など、アメリカ経済の矛盾を日本経済に転嫁する政策にわが国支配層が屈従したこと、④日本の支配層はむしろこれらの「外圧」を積極的に活用して、

国内の搾取・収奪を飛躍的に強めつつ、アメリカ帝国主義に従属・合体した多国籍企業化＝世界戦略の展開をはかる方向に政策転換をしたことによって急激に変革されることとなった。日本産業の「空洞化」は、米日独占の危機回避策および世界戦略展開の一環として、外科手術的に推進されることとなったのである。

## 9. 最近における産業「空洞化」の進展

実際、日本産業の「空洞化」はまだ始まったばかりであるが、今日までのわずかの間に、予想を上回る急進展ぶりをみせている。それは、①海外直接投資の急増（1985年122億ドルから1987年334億ドルへ）、②自動車・電機など先端産業を先頭とし、下請け企業をも巻き込んだ、生産拠点の大規模な海外移転（たとえば、自動車の現行対米年間輸出枠230万台に対し、1990年のアメリカ現地生産台数200万台）、③製品輸入の急拡大（87年は85年比で消費財は2倍以上、生産財でも3割以上の増）、④とりわけ農産物の自由化品目拡大と輸入急増、⑤就業構造のいわゆるサービス経済化の急進展（製造業・農林業の縮少と、サービス業、卸売・小売業、飲食店、金融・不動産業などの膨張）、等の点に端的に示されている。

注目されるのは、こうした動きのなかで日本資本主義の蓄積様式が転換してきていることである。それは、たとえば次の点に示される。

一つは、海外投資の性格変化である。①製造業を中心とする直接投資が飛躍的に増大し、投資先もNIES・ASEANとアメリカを中心に、EC、オーストラリア、カナダなどの先進資本主義国、さらには中国・東欧などの社会主義国へと世界的な広がりをみせるようになったこと、②アメリカ系多国籍企業などとの提携のもとに、下請け企業をもふくむ企業グループとして、海外進出が行われるようになったこと、③進出先には生産・販売部門だけでなく研究開発部門や金融不動産部門も設置し、それらを統括する海外本社をもつ事例が増大していること、④海外子会社の事業活動が比較優位追求の



企業内国際水平分業を展開するものとなり、それら子会社から国内市場への製品・部品輸出も行われるようになったこと、⑤多国籍企業化したわが国大企業は、海外他企業の製品・部品についても輸入拡大の先頭に立ち、中小企業をも部品・製品の海外調達に走らせていること、⑥こうして、原材料を輸入し中間財・製品は国内で生産するという、わが国従来の「フルセット自給型」産業構造が崩壊しはじめたこと、が重要である。

二つには、貿易収支の黒字基調が変化しはじめたことである。①円高のもとで、先端産業においてさえ日本商品のずば抜けた国際競争力は失われたこと、②わが国から途上国への部品・中間財の輸出が現地生産・調達に切り替えられはじめたこと、③先進国への製品輸出も、規制強化・過当競争ですでに停滞・減少にむかったうえ、今後現地生産・調達に代替されるのがますます増大しようとしていること、④反対に輸入は、製品輸入が急激に増え、消費財ばかりでなく、工作機械のような基本的生産財でさえ輸入に切り替えられるようになってきたこと、⑤農産物や兵器など、政治的な押し込み輸入が構造的に膨張しつつ定着してきていること、が注目される。こうしてわが国の貿易収支黒字の縮小が定着しはじめたのである。

三つには、企業レベルでの経営活動の変化である。そこでは、①これまで保守的であった企業までふくめて、大企業はおしなべて海外進出・海外調達に積極的となり、それを軸に経営戦略を立てるようになった、②これに対して中小・下請け企業では、「国際化」についていける企業とそうでない企業とに大きく分解するようになり、そのことが下請け・関連企業整理の重要なメルクマールとなっている、③大企業は、事業所統廃合・下請け整理・複合経営化・組織改革など、多国籍企業化をめざす思い切った企業・企業グループの見直しをすすめており、④また、海外進出・輸入拡大・外資提携などをテコに、大企業はN I E Sとの競争に耐える下請け単価・賃金労働条件の切り下げを押しつけるようになった、⑤こうして従来のわが国企業グ

ループや下請け関係は、アメリカなど外資系多国籍企業との合併・提携ともからんで、動揺・再編の時期をむかえている、等の動きを見ることが出来る。いまやわが国大企業は、多国籍化と国際的高収益確保のためには、従来の下請け・関連企業、地域経済、さらには国民経済さえ切り捨ててかえりみない企業行動をとりはじめた、とみてよいであろう。

多くを述べる余裕はないが、すでにその影響は、社会生活の各所に現われている。日本資本主義の「大国経済」化とは裏腹に、産業「空洞化」とむすびついた国内の貧困化が深刻化してきたことも、その一つである。それは、①中高年層についても若年層についても、失業問題が悪化し、極端に劣悪な賃金労働条件の労働者層が急膨張しはじめたこと、②「東京一極集中」が激化し、地方経済の陥没・崩壊が深刻化していること、③中小企業の転・廃業や倒産が業者総数の減少をまねくほど高水準で続いていること、④国民のあいだの資産・所得格差が異常なまでに拡大しはじめたこと、⑤「生き残り策」としての超過密長時間労働が広がるなかで、過労死の多発など、勤労者の健康問題が重大化してきたこと、などに示されている。あるいはまた、わが国でも外国人労働者の問題が大きな問題となってきたこと、自動車をはじめとする、海外生産工場の本格稼働がはじまるにしたがい、日本的な過密労働や労務管理の是非が国際的に鋭く問われはじめたこと、など、産業「空洞化」特有の諸問題が急速に顕在化してきていることは、周知のとおりである。

## 10. わが国産業「空洞化」の特質と

### 経済民主主義の課題

わが国産業「空洞化」の現状は、なおその初期段階にある。このことは繰り返し強調しておかねばならない。だが、すでにこれまでの経過からしても、日本の海外直接投資や多国籍企業化には限界があり、わが国では産業「空洞化」は生じない、とする見通しの誤りは明らかであろう。しかも、わが国の産業「空洞化」過程には、

その破壊的作用を増幅しないではおかぬ、次のような諸特徴が認められるのである。

(1) わが国の産業「空洞化」は、国内に輸出競争力と先端技術導入の優位を確保する生産拠点を執拗に維持・強化しつつ、すすめられている。そのことから、先進諸国・東アジア諸国・日本国内の「三方面」で生産拠点を維持・発展させようとする動きともなっているし、多国籍企業化と大「合理化」が鋭く結合することにもなっている。

(2) 日本企業の海外進出＝多国籍企業化は、世界的な過剰生産の広がりのもとで、経済摩擦・債務経済化・投機化など、資本主義の深刻な諸矛盾をいっそう激化させつつ、推進・展開されねばならないことである。それは客観的には、日本経済の矛盾と不安定性を高めるばかりでなく、世界資本主義の破綻を加速する役割をになうことにならざるをえない。企業レベルでも、わが国の多国籍企業化は、経営基盤の安定をいちじるしく損なうことになっているのである。

(3) 日本の産業「空洞化」が、安保体制のもとで、アメリカ帝国主義の衰退を補強し世界資本主義の破綻を回避する危機対応策として推進されていることから、多国籍企業化および産業構造転換の具体的道程は、アメリカ政府・多国籍企業への従属・癒着のもとに、個別企業・自治体レベルにいたるまでの干渉・介入を許容しながら進展することになる。

また、日本の市場解放と海外進出は、アメリカの世界支配体制を補強する日米「運命共同体」化の一環として展開されているため、その過程で日本経済は、アメリカの財政赤字・対外債務・ドル危機対策費・軍事費・経済援助費などについて「応分の負担」をさせられる結果になっている。いわば日本の多国籍企業化は非常に高いものにつくのである。

(4) 日本資本主義の海外進出＝多国籍企業化は、重病人のアメリカ経済を背負い、深刻な資本主義経済の矛盾全体の贓寄せをうけながら、今日ではアメリカにとってさえ困難となった地球規模的な経済支配網の建設を図ろうとする、

きわめて野心的な（正確にいえば無謀な）戦略にそってすすめられている。安保体制の世界的な日米同盟化のもとでは、そうならざるをえない。その戦略展開のためには、海外直接投資・研究開発・上記「応分の負担」など、資金がいくらあっても足りないということになるが、日本資本主義はその原資を主として国内勤労者からの搾取・収奪によってまかなう他ない。海外には大きな収益源をもたず、資本蓄積の累積もまだ底が浅いからである。こうして、わが国の産業「空洞化」は、国民生活に対するその破壊的作用を倍加させる性格をもっている。消費税導入問題はその一証左といえる。

(5) しかも、すでに見たように、わが国の場合には多国籍企業化が困難な社会経済的条件が存在するにもかかわらず、国家独占資本主義の政策によって産業構造転換は大規模かつ急激に促進されてきている。この点からも、産業「空洞化」の破壊的作用はいっそう加速されるのである。

巷間に伝えられる産業「空洞化」の破壊的影響否定の諸説については、こうしたわが国産業「空洞化」の特質との関連で評価されるべきであろう。たとえば、①日本企業の生産にしめる海外子会社の生産比率や国民総支出にしめる輸入比率は、他の先進諸国に比べまだまだ低いので、現状はまだ産業「空洞化」が問題となる段階ではないとか、②R & D（研究開発）や製品の高付加価値化で、日本産業の「空洞化」は十分防止できるとか、あるいは、③産業「空洞化」が進行しても、経済のサービス化による雇用機会の創出によって失業問題は発生しない、といった類いの論議である。こうした論議を取り上げる際には、(a) 産業「空洞化」の先頭を切っているのは、日本経済の動向全体を規定してきた先端産業であること、(b) 製品輸入急増の多くは、中小企業関連製品と農産物（つまり国民生活の必需品）であること、(c) サービス産業雇用の大半は、労働条件の極端に劣悪・不安定な低賃金労働であること、に留意すべきであろう。

日本の支配層が対米従属下にすすめている、



「産業『空洞化』を恐れない」経済構造転換と多国籍企業化の政策は、国の内外で重大な諸矛盾を引き起こすにちがいない。とくに①わが国にはアメリカのような多国籍企業活動＝帝国主義的海外進出をすすめるうえでの有力な武器（国際的基軸通貨、金融、軍事力、先端軍事技術、農業、自主的エネルギー源、基礎研究など）がない、②すでに長年にわたる対米従属政策のもとで、農業・石炭などの自主的経済基盤は崩壊に瀕している、③「低成長」・「第二の反動攻勢」下に、国内勤労者の生活状態悪化はすでに長年にわたって続き、ほとんど限界に近づいてきている、④NIES、ASEANなど環太平洋アジア諸国では、高成長の諸矛盾を背景とした民主改革の動きが高まっている、⑤アメリカ（さらにはEC）の対日要求が今後いっそう厳しくなることは確実である、⑥海外進出先での日本的労務管理・労資関係の矛盾や反動性も、最近では次第に顕在化し社会問題化しつつあるが<sup>20</sup>、日本企業グループの大量進出とともに、その過程は今後急速にすすむにちがいない、

等の諸条件を考えると、財界＝日本多国籍企業の世界戦略がいかに歴史の流れに反した無謀なものであり、売国的侵略的なものであるかを痛感せざるをえない。われわれは、産業「空洞化」を已むを得ないものとみないで、それを増み、防止し、経済民主主義を前進させる見地から、全国的にも地域的にも政策を提起し、運動を前進させるという課題に直面している。それは同時に、今日における統一戦線形成の条件と課題を、国際的国内的に明らかにすることにもなる。すでにわが国でも、そのための創造的な労働組合連動・地域住民運動の取り組みがすすみつつある<sup>21</sup>。民主的なたたかう労働組合のナショナルセンターおよびローカルセンターの結成・発展は、その運動を飛躍的に前進させることになる。われわれは、限定的な調査・研究をつうじて、その必要にわづかでも応えるしかないのであるが、それだけにまた、以上に検討してきたような全体的視角の重要性を痛感するのである。

（以上）

- (1) 日本共産党「大資本による産業の『空洞化』をゆるさず、国民本位の経済再建を」（1987年1月）参照。
- (2) その一部はすでに「調査報告・産業『空洞化』と下請け労働者」（「労働運動」1987年9月）に発表した。
- (3) 官庁調査の多くがそうであるが、たとえば、愛知県労働部「愛知県における企業の海外進出と雇用」（1988年3月）参照。なお、以下にあげる諸見解は、必ずしも文献調査によるものばかりでなく、筆者の見聞した報告・討論によるものも含まれている。
- (4) これは政府・財界の代表的見解であって、実質的には「空洞化」問題そのものの否定に通じるものである。ただし、新田俊三・増田裕司「産業空洞化問題とその対応」（「労働経済旬報」1988年5月上旬号）は、その見解を自らの「新たな視点」として提起している。
- (5) たとえば「労働白書」（1987年版）に紹介された「海外直接投資が雇用には及ばず効果（最近の推計例）の多くがそうである。
- (6) アメリカの経済誌「ビジネス・ウィーク」がおこなってきた産業「空洞化」に関する一連のキャンペーンの見地がそうであり、鶴田満彦「経済構造調整下の日本経済」（「経済」1987年12月号）、後藤純一「国際労働経済学」（1988年7月）もこの見地に立っている。
- (7) 農業問題や中小企業問題の研究者のなかには、この見解をとる方が少なくないようである。そこからは

また、「空洞化」が今日にはじまったことではないことを強調することにもなる。

- (8) たとえば、久留間健他編「現代経済と金融空洞化」（有斐閣）は、銀行資本の資本蓄積が主として、①国家の累積債務を生み出すことだけにおわる無意味な資金循環や、②実体経済に根をもたない証券市場などでの投機をつうじて行われるとき、それを金融の「空洞化」として把握している。
- (9) 統一労働組懇国際委員会「世界労働情報」（1988年第12号）にそのあらましが紹介されている。また、同誌・1987年第11号には、全米電気労組執行局会議のアピール文書「貿易赤字をなくし多国籍企業から労働者を守るために」が紹介されているが、これは産業「空洞化」問題にかんして今日の国際労働組合運動が生み出した、記念碑的文書といってよいであろう。
- (10) 全労連（「連合」）の制度政策要求のほか、比較的入手しやすいものとしては、前出「労働経済旬報」1988年5月上旬号の「特集・産業構造の変化と労働組合」にこれら資料が収録されている。
- (11) 自動車総連産業対策部長・八島義行氏は、「長期間にわたり、なだらかに余剰人員が発生するならば、問題は小さい」「労働者の円滑な移動ができる環境を作ることが必要である。」「企業内の雇用機会の拡大——この中に、従来の企業内終身雇用という考え方が

ら、分社化、子会社化、企業提携を活用した広域的な終身雇用の確保という面からの対処の考え方を含んでいく」と述べている（前出資料）。

(12) たとえば、香西泰「大きくかわった日本の「黒字体質」」（『エコノミスト』4月18日）および同誌7月4日号「特集・円高産業革命」に掲載された牛尾治朗、福川伸次氏らの座談会「日本は第三の変革の波を乗り切れるか」参照。

(13) 「経済白書」（1988年版）第三章第四節参照。

(14) 愛知労働問題研究所では、現在、トヨタ自動車およびその下請け・関連企業の国際化戦略の展開がどのような影響を生み出すかについて総合的な調査をすすめているが、その成果の一端は、「産業「空洞化」とトヨタ・グループ（仮題）」（新日本出版社）として来春刊行の予定である。

(15) 藤井宏一「入職・離職率でみた最近の製造業における雇用変動」（『労働統計調査月報』1988年1月）。

(16) 白石栄司「経済構造調整過程における労働移動」（同前1988年3月）参照。

(17) 実際、「経済白書」は、時間外労働の増大を雇用情勢改善の指標として挙げるなど、その視点が企業経営の見地からのものであることを示している。

(18) その点については、たとえば佐藤定幸編「日米経済摩擦の構図」（1987年12月）第4章参照。

(19) たとえば、1972年に「アメリカ企業の多国籍展開」（訳書「多国籍企業の新展開」ダイヤモンド社）を著したレイモンド・バーノンは、その日本語版への序文で、①日本の技術が外国依存の適用技術であること、②第二次世界大戦の記憶や官・民一体の経済活動への警戒もあって、日本の海外進出は緊張を生みやすいこと、③日本企業が異なる文化のもとで成功しうのだろうか、という核心的な問題、を挙げて、日本企業の本格的な多国籍企業化については消極的な見通しを述べていた。

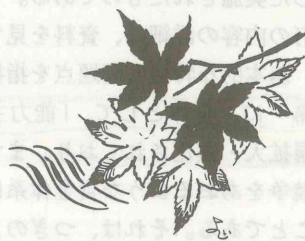
(20) この点については、さしあたり青山茂樹「欧米先進国における日本企業の現地生産と『日本的経営』」（静岡大学「法経研究」1988年1月号）参照。

(21) 愛知労働問題研究所「調査と政策」創刊号（1988.5.）は、「資料・産業「空洞化」と大「合理化」」を特集して、釜石、大阪、北九州などでのたたかひの中から生みだされた、産業「空洞化」に対置する民主的規制と地域経済「活性化」の政策を紹介している。

（注）以上

（おおき かずのり・日本福祉大学教授、当研究所所長）

（なお、編集部のご好意により、本論文からの一部抜粋を『日本の科学者』1988年10月号に掲載させて頂いた。）





以下に紹介する資料は、1987年12月1日に新日鉄が、新日鉄労組に提案した「給与制度の改訂」と、その後の労使交渉で一部修正され、1988年4月1日から実施されている新賃金制度の概要である。

改訂の最大の狙いは、資料①にもあるように、新日鉄の「中期総合計画」（1987年～1990年）にもとづく労務費の抑制（削減）である。この「中期総合計画」は、新日鉄が今後、鉄以外の新素材、エンジニアリング、エレクトロニクス・情報通信、社会開発・生活開発、バイオテクノロジー分野などの複合経営を推進し、売上高を1990年までに現在の2兆円から4兆円に倍増させるという計画である。そのためには、製鉄事業分野においても、内外メーカーと十分対抗しうるコスト競争力を実現することが不可欠であるとし、総固定費の25%以上の削減を実施せねばならないとしている。そして、この総固定費25%以上の削減の具体的対策の1つとして、要員合理化（1990年までに19,000人を削減するという大「合理化」）を中心に、労務費・修繕費・作業外注費等の削減を推進することがうたわれており、今回の賃金制度改訂は、こうした計画の重要な一環とした実施されたものである。

改訂の内容の詳細は、資料を見てください。基本的な特徴と問題点を指摘しておきたい。第一に、全体として、「能力主義」の要素が一層拡大・強化されており、ますます労働者間の競争をあおるような賃金体系に改悪されていることである。それは、つぎのような点からも明らかであろう。

①基本賃金の構成で、「年功給」（基本給）と「仕事給」（職務的給与）の比率を5：5から4：6としたこと。②「基本給昇格テーブル」の考課幅（成績査定幅）を上下各20%から上

下各100%に拡大したこと。③「基本給本給昇格区分別上限額」を新たに設定して、資格別格差を拡大したこと（資料③の図2を参照）。④「基本給加給ピッチ」が、50才以上でマイナスとなること（春闘でベースアップがあっても、マイナスになりうる）。⑤職務給設定の際の職務評価方法を変えることにより、13職級から21職務へと職務点の一層の細分化がはかられていること。⑥職務給と職務考課給の比率が、75：25から60：40にかえられ、考課給部分（成績査定幅1.50～0.50）が拡大していること。⑦賞与（一時金）についても、「率部分」と「額部分」の比率が5：5から4：6に変えられ、成績査定（上下各30%）が加わる「額部分」が拡大していること。⑧退職金支給率についても、勤続29年をさかいにピッチを縮小したこと。

第二に、改訂の主要な狙いからも明らかなように労働者の賃金水準が切り下げられたことである。その影響は、若・高年層にあらわれており、とりわけ55才以上層では1万円近くも基本給がダウンすると試算されている（資料③の図1参照）。また、44才・勤続25年の「主担当」資格の労働者が、そのまま定年（59才）を迎えた場合の「生涯賃金」でみると、同試算によれば、1057万円もの減収が生じるとされている（資料③の第1表、第2表参照、なおその後の一部修正により、減収幅は若干縮小すると思われる）。

第三に、改訂前の賃金体系でも、基本賃金の構成は、基本給・職務給・職務加給・業績給の4項目からなっており、労働者が自分の賃金を自分自身でたやすく計算することが困難とされていたが、今回の改訂で基本給加給が加えられたことにより一層複雑な賃金体系となったことである。

# ①給与制度改訂の概要

| 狙い                                       | 給与制度を取りまく環境変化に的確に対応し、より能力・成果に見合った公平な賃金支払いの実現を図るとともに、労務費負担増を抑制する。             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 項目                                       | 現行                                                                           | 改訂案                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 1. 月例給与の構成<br>—基本賃金—                     | 「年功給」と「仕事給」<br>5 : 5                                                         | 「年功給」と「仕事給」<br>4 : 6<br>・改訂の狙いを踏まえ、年功給から仕事給へ財源を移行(能力・成果に見合った公平な賃金支払い)                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 2. 給与項目別改訂案<br>(1)基本給＝年功給                | 年功的・累積的給与<br>定年までの一貫管理<br>職場秩序の維持<br>給与の安定性                                  | ・年功的・累積的給与は維持<br>・能力・成果の反映、生計費曲線等を踏まえ、山形賃金カーブを指向<br>↓<br>「基本給本給」と「基本給加給」により構成<br>基本給＝60歳までの一貫した考課昇給制度による昇給累積額<br>基本給加給＝生計費傾向を踏えた年齢別(＝年令給)定額(50歳以降通減)                                                                                                                                                                       |
| (1)仕事給(技術職社員)                            | 「職務給」＋「職務加給」                                                                 | 「職務給」＋「職務考課給」＋「職務付加手当」<br>※職務付加手当は作業・環境の負荷が極めて高い職場に限定する。                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| (1)構成<br>(仕事給体系)                         | 工長 段取 一般A 一般B                                                                | 工長 統括 一般 は役割区分<br>↑<br>職務                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| (2)職務給体系<br>1) 職務構成                      | 上記の職務毎に6評価要素5ランクで評価<br>・知識<br>・熟練<br>・職務負担<br>・精神負荷<br>・肉体負荷<br>・作業環境        | 6評価要素を集約——<br>・職務遂行上の難易度<br>・職務遂行に伴う職務負担度<br>※従来の「肉体負荷・作業環境」要素は全職務共通要素とする。<br>※「工長」「統括」は $\alpha$ 、 $\beta$ で評価する。                                                                                                                                                                                                         |
| (2)職務評価                                  | 「職務給」＋「職務加給」<br>3 : 1                                                        | 「職務給」＋「考課給」<br>3 : 2<br>(能力・成果の反映)                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| (3)考課給                                   | 「職務給」＋「職務加給」<br>3 : 1                                                        | ・主職務の職務給については現行体系を維持<br>・基本給からの移行財源をもって職務給Aの比率を拡大する。                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| (3)仕事給(主職務社員)＝職務給                        | 職務給A<br>職務給B<br>資格区分別評価給<br>資格区分別範囲給                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 3. 移行措置                                  | 給与改訂に伴う増減収については、制度移行の早期完了(原則3年間)を目指すなかで、従業員の急激な給与変動を回避するため、「暫定給」による対応を基本とする。 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 4. 実施時期                                  | 〔主務職〕 63年4月に実施<br>〔技術職〕 63年4月に年功給、同10月に仕事給をそれぞれ実施                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 5. 賞与<br>(1)事部分：額部分<br>(2)基礎給<br>(3)実施時期 | 基本給<br>5 : 5                                                                 | ・抜本的改訂は次ステップとし、今回は月例給与改訂に伴う改訂を行う。<br>4 : 6<br>基本給(基本給本給＋基本給加給)<br>63年中元賞与より実施                                                                                                                                                                                                                                              |
| 6. 退職手当                                  | (略)                                                                          | ・基本的には現行制度体系および水準を維持する前提で改訂する。<br>現行水準<br>年満退職手当、1,255万円、59才勤続34年<br>基礎給(基本給)×支給率×勤続年数<br>・基礎給は退職時基本給本給とする。<br>・年満支給率は、50才以上30%定昇の廃止に伴い、高勤続者の水準等を加味して、29年以下と29年を超える勤続の1年当たりの支給率を区分して設定する。<br>・非自己支給率は、現行水準を維持する観点から支給率を設定する。<br>・制度改訂に伴う移行措置として、新制度による退職手当額が、昭和63年3月31日現在で退職した場合における現行制度による退職手当額を下回る者については、これを下回らないよう措置する。 |

(出所) 新日鉄名古屋製鉄所労政室「給与制度改訂について(1)」(S62.12.3)

(注) 1、「技術職社員」は生産労働者を、「主務職社員」は事務・技術労働者をさす。

2、「退職手当」の項目は新日鉄名古屋労働組合「賃金制度ニュース」(No.6 1987.12.4)により補足した。



## ②給与の項目別改訂内容

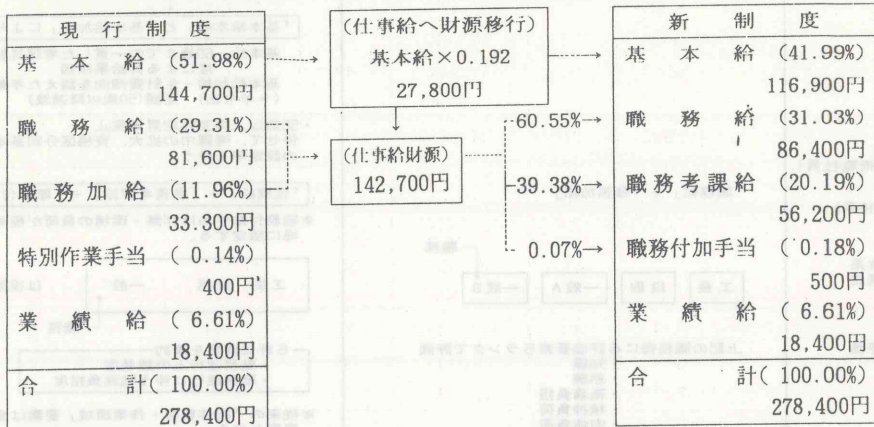
### 1. 月例給与の構成

- ① 年功給と仕事給による構成を維持し、全雇用期間を通じて一貫した処遇制度とする。
- ② 50才以上者の定昇30%は廃止する。
- ③ 給与制度改訂の基本方向を踏まえ、年功給

と仕事給の比率を5:5から4:6に変更する。

- ④ 現行と改訂後の財源移行は次のとおりとなる。(ただし、数値は昭和62年6月分7月払技術職社員支給実績による)

現行・改訂の財源イメージ



### 2. 基本給

- ① 基本給は、基本給本給と基本給加給により構成する。
- ② 基本給本給は、初任基本給をもとに、全雇

用期間を通じて一貫した考課給の累積額とする。個々人の能力・成果を反映した処遇の実現から、考課幅の拡大と資格区分別上限額を設定する。

現行定期昇給テーブル (50才未満)

| 資格区分 | 昇給金額 (円) |       |       |
|------|----------|-------|-------|
|      | 最高額      | 平均額   | 最低額   |
| 統括主事 | 7,170    | 5,980 | 4,790 |
| 主事   | 5,620    | 4,690 | 3,760 |
| 主担当  | 4,880    | 4,070 | 3,260 |
| 担当   | 4,360    | 3,640 | 2,920 |
| 担当補  | 3,960    | 3,300 | 2,640 |

資格別平均金額×0.808=1,450円  
(1,450円は基本給加給設定財源)

※50才以上の者は平均額で上記表の30%で設定している。

廃止

改訂後基本給本給昇給テーブル

| 資格区分 | 昇給金額 (円) |
|------|----------|
|      | 平均額      |
| 統括主事 | 3,390    |
| 主事   | 2,340    |
| 主担当  | 1,840    |
| 担当   | 1,500    |
| 担当補  | 1,220    |

基本給本給資格区分別上限額

| 資格   | 資格区分別上限額 |
|------|----------|
| 統括主事 | 134,200円 |
| 主事   | 121,600  |
| 主担当  | 85,400   |
| 担当   | 61,400   |
| 担当補  | 44,900   |

③ 基本給加給は生計費傾向を踏まえ、年齢別

定額を設定する。

#### 基本給加給ピッチ

| 年齢(才)  | 18～24   | 25～34   | 35～44   | 45～49 | 50～54   | 55～59   |
|--------|---------|---------|---------|-------|---------|---------|
| ピッチ(円) | + 1,500 | + 2,100 | + 1,500 | 0     | - 2,200 | - 3,200 |

#### 基本給加給テーブル

| 年 齢 | 金 額    | 年 齢 | 金 額     | 年 齢 | 金 額     |
|-----|--------|-----|---------|-----|---------|
| 18  | 0円     | 32  | 25,800円 | 46  | 45,000円 |
| 19  | 1,500  | 33  | 27,900  | 47  | 45,000  |
| 20  | 3,000  | 34  | 30,000  | 48  | 45,000  |
| 21  | 4,500  | 35  | 31,500  | 49  | 45,000  |
| 22  | 6,000  | 36  | 33,000  | 50  | 42,800  |
| 23  | 7,500  | 37  | 34,500  | 51  | 40,600  |
| 24  | 9,000  | 38  | 36,000  | 52  | 38,400  |
| 25  | 11,100 | 39  | 37,500  | 53  | 36,200  |
| 26  | 13,200 | 40  | 39,000  | 54  | 34,000  |
| 27  | 15,300 | 41  | 40,500  | 55  | 30,800  |
| 28  | 17,400 | 42  | 42,000  | 56  | 27,600  |
| 29  | 19,500 | 43  | 43,500  | 57  | 24,400  |
| 30  | 21,600 | 44  | 45,000  | 58  | 21,200  |
| 31  | 23,700 | 45  | 45,000  |     |         |

(注) 上記内容について、その後の労使交渉で以下の点が修正された。

1. 「基本給本給資格区分別上限額」について、主担当の上限額を3,600円程度引き上げる。
2. 「基本給本給の昇給」における成績考課幅(上下各100%)の具体的運用にあたっては、慎重

重を期し、大宗は現行の50才以上者の考課幅(上下各20%)程度で運用を行うが、業務能

率が低く業務の遂行能力を欠くと認められる場合等については考課昇給を行わない。



### 3. 職務的給与

#### (1) 職務給

##### ① 職務評価方法の変更

| 職級  | 金額       | 職級点 | 職級 | 金額     | 職級点 |
|-----|----------|-----|----|--------|-----|
| 22. | 110,752円 | 192 | 15 | 58,837 | 102 |
| 21  | 102,099  | 177 | 14 | 53,069 | 92  |
| 20  | 93,447   | 162 | 13 | 48,454 | 84  |
| 19  | 85,371   | 148 | 12 | 43,840 | 76  |
| 18  | 77,873   | 135 | 11 | 40,379 | 70  |
| 17  | 70,951   | 123 | 10 | 36,918 | 64  |
| 16  | 64,605   | 112 |    |        |     |



| 役職区分別・職務区分別職務点 |     |     |     |     |     |     |     |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                | A   | B   | C   | D   | E   | F   | G   |
| 職務             | 職務  | 職務  | 職務  | 職務  | 職務  | 職務  | 職務  |
| 工長             | 274 | 253 | 231 | 211 | 193 | 163 | 143 |
| 統括             | 211 | 193 | 176 | 160 | 146 | 125 | 110 |
| 一般             | 193 | 176 | 160 | 146 | 131 | 114 | 100 |

職務給月額＝単価×区分別職務点

※単価は制度移行時に説明

職務給は月額とし、金額は次により算定する。

職務給月額＝単価×職級別職務点

単価は 576円83銭

#### (2) 職務考課給

##### ① 職務考課給比率の拡大

現行比率（職務給：職務加給＝75：25）

を、職務給：職務考課給＝60：40と職務考課給比率を高める。

##### ② 定額財源比率の拡大

現行の工長、段取間や段取・一般間のラップ関係を従来以上に深める制度とし、職務考課給に占める定額財源部分の比率を現行の10％程度から30％程度とする。

（なお、同一工長単位内の統括の職務的給与の上限が工長の職務的給与の平均と下限の中間となるように設計）

##### ③ 財源配分単位の拡大

職務の大括り化や多能工化の進展等への対応をするため、財源配分単位を現行の掛または室・工場単位から室・工場単位に拡大する。

（職務層区分間や配分単位間での財源融通を可能とする）

個人配分は、現行と同様に配分単位の職務層区分別の平均考課給金額×考課給係数となる。

##### ④ 考課給係数

現行と同じく、各人の職務遂行とその成果に基づき上限1.50～0.50の範囲で更改する。

##### ⑤ 考課給係数の更改時期

原則として、毎年4月1日および10月1日とする。

#### 職務的給与財源移行イメージ

| (現 行)     |          |   |         |         |   | (改 訂)     |           |   |         |         |
|-----------|----------|---|---------|---------|---|-----------|-----------|---|---------|---------|
| 職務的<br>給与 | 職 務 給    |   |         | 75<br>% | ➡ | 職務的<br>給与 | 職 務 給     |   |         | 60<br>% |
|           | 職務<br>加給 | 率 | 90<br>% | 25<br>% |   |           | 職務考課<br>給 | 率 | 70<br>% | 40<br>% |
|           |          |   | 10<br>% |         |   |           |           |   | 30<br>% |         |
|           |          |   | 定額      |         |   |           |           | % |         |         |

（出所）新日鉄名古屋労働組合「賃金制度ニュース」（No. 6 1987. 12. 4）

（注）上記内容に関して、その後の労使交渉で以下の点が考慮されることとなった。

1. 統括（工長の下役職）配置基準は、原則として1工長単位に統括1名であるが、その具体的運用にあたっては、職務遂行実態に応じて弾力的な配置（1工長単位に2名程度）を行うことがある。

4. 月例給与の移行措置（労使交渉で以下の点が修正された）

（1）移行期間を3年間から5年間（1988.4.1～1993.4.1）に延長する。

（2）基本賃金の減収が「一定額」を超える者に対する特例措置の「一定額」を1万円から5,000円に改訂する。

## 5. 賞与（一時金）

（1）改訂内容についての会社による説明

賞与については、先に述べたとおり、定年延長時の改訂を経た現行制度においてもなお月例給与制度以上に年功的配分となっている実態にある。今回の改訂に際しては、連合会（新日鉄労連…筆者注）の主張される点も考慮し、月例給与制度の改訂に伴う必要な改訂にとどめたことを先ず申しあげておきたい。

具体的には、賞与制度においても月例給与制度同様、より能力・成果を反映する観点から賞与の年功給リンク部分である率部分を圧縮し、額部分は拡大する措置を講ずることとし、定年延長時と同様、月例給与の年功給・仕事給比率の見直しにあわせ、率部分と額部分の比率を現行の5：5から4：6としたところである。

率部分の基礎給については、月例給与と同様、年功的配分を是正しより個々人の能力・成果を反映するという観点から基本給本給および基本給加給とすることとしたが、率部分資格区分別支給率の算出に用いる資格係数については、基本給本給のみに乗ずることとし、資格にかかわらず同一年齢同一定額を適用する基本給加給についてはこれに乗じないこととした。

また、成績考課幅の範囲については現行どおり額部分基準額の±30%とする考えである。

これらの改訂により月例給与制度の改訂に対応した改訂内容となると考えている。即ち、基礎給を基本給本給および基本給加給としたこと、および額部分比率を拡大したことにより考課査定部分が拡大することとなることから、月例給与と同様、個々人の能力・成果をより一層反映した配分となる。この結果、制度改訂後は、賞与についても中堅層が底上げされ、高齢層の

水準が若干抑制されることとなると考えている。

（「賃金制度ニュース」No. 8、1987.12.11）

（2）1987年度中元賞与（夏期一時金）の率部分支給率と額部分基準額はつぎのとおり。

### 1 率部分支給率

| 資格区分 | 支給率    |
|------|--------|
| 統括主事 | 1.9998 |
| 主事   | 1.8166 |
| 主担当  | 1.6792 |
| 担当   | 1.6029 |
| 担当補  | 1.5266 |

### 2 額部分基準額

| 資格区分 | 主務・医務職社員  | 技術職社員     |
|------|-----------|-----------|
| 統括主事 | 554,600 円 | 338,600 円 |
| 主事   | 379,200   | 283,600   |
| 主担当  | 303,500   | 200,100   |
| 担当   | 242,700   | 147,300   |
| 担当補  | 192,500   | 109,900   |



## 6. 退職手当

### (1) 改訂内容についての会社による説明

今回の退職手当の制度改訂は、提案時にも述べているとおり、基本的には現行制度の枠組みを前提に、基本給の制度改訂に伴い退職手当の基礎給および支給率などの見直しを行ったものである。

退職手当の基礎給については、退職手当が在籍期間とその間の貢献度に応じて支給するものであること、および制度の簡明さの観点から、現行制度同様、初任基本給本給に退職時までの考課昇給の累積額を合算した退職時基本給本給としたものである。

年満支給率については、現行の退職手当水準を維持することを基本に、勤続29年で1年当りのピッチを変えることとした。これは、50才以上者の30%昇給の廃止など基本給の改訂に伴い基礎給の相対的位置付けが変化しており、現行基準退職手当水準を維持することを前提に直線支給率を現行どおり維持した場合には、年満退職手当が現行水準より高勤続者は大幅に増加し低勤続者は減少するなどの影響があることから、これを避けるため措置することとしたものである。具体的には、現行基準ポイントである年齢59才34年と50才以上者の平均勤続年数にほぼ見合う勤続29年で現行退職手当水準を維持するよう支給率を設定した。

非自己支給率については、現行の勤続別退職手当水準を維持することを基本に、勤続10年と30年で1年当りのピッチを変えることとした。今回の改訂にあたっては、現行基準ポイントである勤続30年と各勤続ポイントの基礎給の相対的位置関係が変化することから、直線支給率を維持すると勤続30年以下では全勤続期間にわたって退職手当額が大幅に増額となること等の問題があることや50才以上者の30%昇給の廃止の影響を排除する観点等を考慮したところである。具体的には、勤続10年、30年、35年の現行退職手当水準を維持することを前提に支給率を設定した。

また、勤続10年を超える主事以上期間に加算する支給率についても、年満退職手当および

非自己都合退職手当において現行水準を維持したと同じポイントで現行の加算後の退職手当水準を維持することを前提とし、年満支給率および非自己支給率と同じ勤続ポイントで支給率ピッチを変えることとした。

〔賃金制度ニュース〕No. 8 1987. 12. 11)

(注) 1988. 4. 28の労使事務折衝で、「年満支給率」のピッチを、勤続29年以下の場合は1年につき4.059、29年超の場合は1年につき2.812とすることが明らかにされた。

(2) その後の労使交渉によって、退職手当の移行措置について以下の点が修正された。

- ① 社員が、昭和63年4月1日以降、所定年年齢に達して退職した場合（年齢満限退職に準じて退職する場合を含む）および非自己都合により退職した場合の退職手当額については、昭和63年3月31日で退職した場合の現行退職手当制度における各人の退職手当額に、一定額を加算した金額を下回らないよう措置する。
- ② 上記①における一定額は、下表の金額をもとに退職事由別に昭和63年4月1日から昭和68年3月31日までの間における各人の資格区分別の勤続期間に応じ算定する。

退職事由別勤続期間1年あたり加算額

|                         | 年齢満限退職 | 非自己都合退職 |
|-------------------------|--------|---------|
| 主担当以下の勤続期間に対応する1年あたり加算額 | 30万円   | 10万円    |
| 主事以上の勤続期間に対応する1年あたり加算額  | 40万円   | 20万円    |

〔賃金制度ニュース〕No. 13 1988. 2. 4)



### 3 給与制度の改訂の影響(試算)

図1

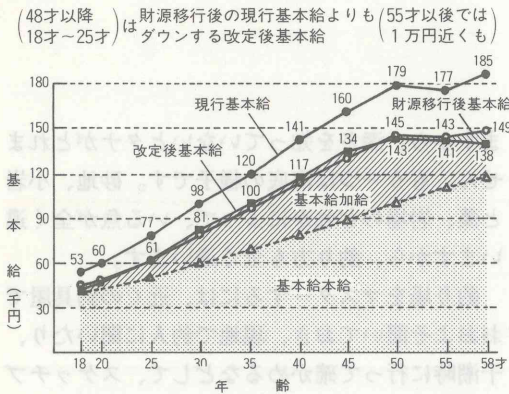
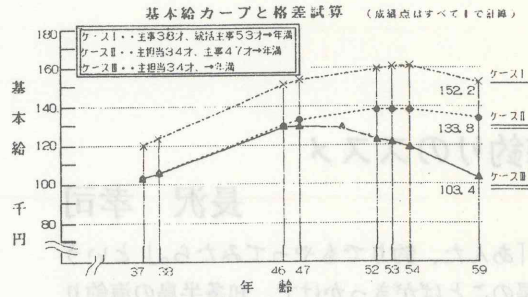


図2



第1表 Aさんの今後の賃金比較  
(44才主担当、勤続25年)

- 計算前提  
1. 基本的には新日経労連87年賃金モデルに準ずる。  
2. 定昇は主担当の平均とする。  
3. 職務給は現行17職級、新制度は現行×財源アップ率。  
4. 考課給は(職務給×46.76%+定額17,320)×現行加給係数  
5. 業績給は職務的給与合計×現行18.37% 新制度は14.81%  
6. 暫定給、移行調整給、一般還元財源は除外。

| 年<br>令    | 加給係数 | 現 行 制 度 |           |          |          |          | 新 制 度     |      |            |            |          | 差 額      |            |           |         |
|-----------|------|---------|-----------|----------|----------|----------|-----------|------|------------|------------|----------|----------|------------|-----------|---------|
|           |      | 定昇      | 基本給       | 職務給      | 職務加給     | 業績給      | 合 計       | 定昇   | 基本給<br>本 給 | 基本給<br>加 給 | 職務給      |          | 職 務<br>考課給 | 業績給       | 合 計     |
| 63.3(移行時) |      |         | (143,310) | (70,950) | (33,190) | (19,130) | (266,580) |      | (74,430)   | (45,000)   | (75,120) | (57,690) | (19,660)   | (271,900) | (5,320) |
| 44.1      | 1.10 | 4070    | 147,380   | 70,950   | 33,190   | 19,130   | 270,650   | 1840 | 76,270     | 45,000     | 75,120   | 57,690   | 19,660     | 273,740   | 3,090   |
| 45        | "    | "       | 151,450   | "        | "        | "        | 274,720   | "    | 78,110     | "          | "        | "        | "          | 275,580   | 860     |
| 46        | 1.00 | "       | 155,520   | "        | 30,170   | 18,580   | 275,220   | "    | 79,950     | "          | "        | 52,450   | 18,880     | 271,400   | - 3,820 |
| 47        | "    | "       | 159,590   | "        | "        | "        | 279,290   | "    | 81,790     | "          | "        | "        | "          | 273,240   | - 6,050 |
| 48        | "    | "       | 163,660   | "        | "        | "        | 283,360   | "    | 83,630     | "          | "        | "        | "          | 275,080   | - 8,280 |
| 49        | 0.95 | "       | 167,730   | "        | 28,660   | 18,300   | 285,640   | 1770 | 85,400     | "          | "        | 49,820   | 18,490     | 273,830   | -11,810 |
| 50        | "    | 1230    | 168,960   | "        | "        | "        | 286,870   | 0    | "          | 42,800     | "        | "        | "          | 271,630   | -15,240 |
| 51        | "    | "       | 170,190   | "        | "        | "        | 288,100   | 0    | "          | 40,600     | "        | "        | "          | 269,430   | -18,670 |
| 52        | 0.90 | "       | 171,420   | "        | 27,150   | 18,020   | 287,540   | 0    | "          | 38,400     | "        | 47,200   | 18,100     | 264,220   | -23,320 |
| 53        | 0.85 | "       | 172,650   | "        | 25,650   | 17,750   | 287,000   | 0    | "          | 36,200     | "        | 44,580   | 17,720     | 259,020   | -27,980 |
| 54        | 0.80 | "       | 173,880   | "        | 24,140   | 17,470   | 286,440   | 0    | "          | 34,000     | "        | 41,960   | 17,330     | 253,810   | -32,630 |
| 55        | 0.75 | "       | 175,110   | "        | 22,630   | 17,190   | 285,880   | 0    | "          | 30,800     | "        | 39,330   | 16,940     | 247,590   | -38,290 |
| 56        | 0.70 | "       | 176,340   | "        | 21,120   | 16,910   | 285,320   | 0    | "          | 27,600     | "        | 36,710   | 16,550     | 241,380   | -43,940 |
| 57        | "    | "       | 177,570   | "        | "        | "        | 286,550   | 0    | "          | 24,400     | "        | "        | "          | 238,180   | -48,370 |
| 58        | 0.65 | "       | 178,800   | "        | 19,610   | 16,640   | 286,000   | 0    | "          | 21,200     | "        | 34,090   | 16,160     | 231,970   | -54,030 |
| 59        | "    | "       | 180,030   | "        | "        | "        | 287,230   | 0    | "          | 18,000     | "        | "        | "          | 228,770   | -58,460 |
|           |      |         |           |          |          | 平均       | 283,488   |      |            |            |          |          | 平均         | 259,304   | -24,184 |

第2表 Aさんの生涯にわたる減収

| 項目及び計算式 |                                                                                                                                            |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 基本賃金 | 第1表から、24,184円(月)×12月×16年=4,643千円                                                                                                           |
| 2. 残業手当 | 24,184×0.0079×7hr×12月×16年=257千円                                                                                                            |
| 3. 深夜手当 | 24,184×0.0019×7hr×91日(年)×16年=468千円                                                                                                         |
| 4. 一時金  | (基本賃金と同率で減少として)<br>448千円×24,184/283488×2回(年)×16年=1,223千円                                                                                   |
| 5. 退職金  | (59才定年制下の率であるため59才の基本給、率で計算)<br>(現) 178,800円×(2.201×39年)=15,348千円<br>(新) 85,400円×(4.077×29年+2.933×10年)=12,602千円 } 差引2,746千円                |
| 6. 失業給付 | 58,460円(59才の減収月額)×60%×10月=351千円                                                                                                            |
| 7. 厚生年金 | 24,184円×16年/40年=9,674円(平均標準報酬の減)<br>平均寿命までとして9,674×0.00783×40年×12月×19年=691千円 } 夫婦合計で<br>(妻)更に7年 9,674×0.00783×40年×12月×3/4×7年=191千円 } 882千円 |
| 合 計     | 10,570千円                                                                                                                                   |

Aさんの生涯減収額

|      |          |
|------|----------|
| 基本賃金 | 4643万円   |
| 残業手当 | 257万円    |
| 深夜手当 | 468万円    |
| 一時金  | 1223万円   |
| 退職金  | 2746万円   |
| 失業給付 | 351万円    |
| 厚生年金 | 882万円    |
| 合 計  | 10,570万円 |

(出所) 日本共産党名古屋製鉄委員会「二百万坪」(No169、1987.12.18及びNo1

70、1987.12.25)  
(あさお ういち、当研究所所員)



## 海釣りのススメ

長沢 孝司

「あんた、釣りでもやってみたら。」という女房のことばがきっかけで、知多半島の手釣りを始めたのが昨年8月。まだ一年もたちませんが、この間の私の経験をもとに、いちどやってみたいとお思いの方へ、実践論のアドバイスをしましょう。

前提その1。釣りを覚えるには、ベテランの人に連れていってもらって現地で覚えるのがベストの方法です。しかし、そういう機会がなければ、ふつうは本を買って覚えようとするのが人情というもの。けれども実際には殆んど役立ちません。どの魚がどんなところにいるかということ以外には、一通り軽く読んで済ませること。まして、“ここではポンポンつれる”という本や雑誌の記事は、きわめて大げさで、殆んどあてになりません。

前提その2。タイを釣ってみたいと思うのは誰も同じ。事実、釣り人のだいたい7割の人がタイを狙っています。しかし私はタイには手を出さないことをおすすめします。タイは実に神経質で敏感、エサも好みがグルグル変ります。ですから、よほど熱中して足しげく通いベテランにならないと釣れません。これは下手すると身の破滅になります。

実践その1。釣りのマスターは、釣り場のマスターが基本であり前提です。まず海の深さを知る必要があります。満潮時と干潮時の様子(この差は最大1.8mぐらい)を知っておく必要もあります。海の中層にいる魚、海底近くにいる魚などがありますが、例えば中層にいるサバといっても、中層の深さは場所によってちがひ

ますから、深さを知っていないとタナがとれません。もう一つは海底の様子です。砂地、小岩と藻、岩場のどれかによって、いる魚が全く違いますから、釣り方も全く違います。

釣り場をマスターするには、近くの釣具屋でおおよそ聞いておき、現地で釣人に聞いたり、干潮時に行って確かめるなどして、スケッチブックをつくります。

さらに、一口に釣り場といってもよく釣れる所(ポイント)と全く釣れないところがあります。潮の流れ方と海底の様子微妙な違いによって、魚の通り道があり、そこがポイントです。ポイントは釣り場にいけばだいたい人がかたまっていますし、近くの釣具店で教えてくれます。こうして釣り場を四ヶ所ぐらいマスターしておけば、夜づりはここがいい、風の強い日はあそこがいい、ハゼはあそこに限るなどと選択できます。

実践その2。次に道具。最初から本に従って買うと結果的にずいぶんムダをします。実際に釣りをして必要性を確認してから順次買えばよいのです。しかし、サオとリールはやはり必要です。

サオは最低2本あれば、たいていの釣りに間に合います。一本は、5.4mのガイドつき、サオ先1号ぐらいのサオ(1万円前後)。これに小型スピニングリール(約3千円)、1.5~2号の糸をまきます。もう1本は、3m前後のガイドつき、オモリ20号に耐えるサオ(約3千円)。これに中型スピニングリール、5号の糸をまきます(カラー系がよい)。前者のサオは突堤からサバ、夜づりでセイゴ、アイナメなど、ウキをつけるなどして釣るサオ。後者は投げづりのサオで、冬のカレイやアイナメ、夏



に大きな電気ウキでセイゴを釣ります。基本的にはこの2本で対応できますが、欲をいえば先の細い3.5mのサオがあればハゼ釣りなどに便利です。先の3mオモリ20号のサオがもう一本（リールもつける）あれば、2本で投げ釣りができます。

アイスボックスは、あった方が何かと便利です。イスにもなります。小型のもので充分。ハサミは糸を切る必需品。先が細く曲ったペンチは魚の口からハリをはずしたり、オモリをしめるのに必要。あとは必要に応じて買って下さい。

実践その3。魚は何時に行ってもつれるわけではありません。まず、潮の満干があります。魚は満潮に向う潮の流れに乗って岸まで来て、潮がひいていくと沖へ帰ります。従って、干潮時刻の前後2時間ぐらひはまず釣れません。釣れるのは満潮時の前後各2時間、とくに前2時間です。釣具屋で時刻表をくれますので常備します。また、魚は夜明け（10時ぐらひまで）と夕刻にエサを食い、警戒心もゆるんでいます。日ざしの強い日中はあまりつれません。従って満潮時が朝夕にぶつかる 때가釣りどきです。本にもそう書いてありますが、私の経験でもあてはまります。

実践その4。しかけ（ハリ、オモリ、ウキなどの組み合わせ）とエサは、本に頼らず、釣り具屋で教えてもらうのが一番。そのさい必ずエサのつけ方を教えてもらって下さい。つけ方によって思いのほか釣果が違ふものです。そして現地に行つて、まず釣れることは期待せず、他の

人がつるのに注意を向けます。釣った人のしかけ、ウキ下の深さなど、学びとれるものをすばやく盗み見をし、これをノートに記録します。

なお、釣り具店では、すすめられて次々道具を買わないこと、またかなり大げさに「つれますよ」と言いますから、割引いて聞いておくことです。

実践その5。釣り場の様子や人から聞いたこと、実際に釣りに行った時のハリ、エサ、深さ、満干時などを記録していきます。こうして一年たてば、どこで、何が、どんなしかけでつれるかが完全にマスターできるわけです。

遊びを知らないあなた、一度チャレンジしてみたら？

最後にひとこと——。海釣りをするようになって、愛知の海の汚染のひどさ、無策というべき漁業の実情がよくわかります。一般に、高級魚と呼ばれる魚（タイ、メバル）は汚染に弱いのですが、これが激減し、釣れるのは汚染に強い魚だけになっています。しかも乱獲で魚が急減し、釣れる魚も小さくなっています。最近、クロダイの稚魚が名古屋港に放流されましたが、自然の生態系はバランスがとれてはじめて維持されるものですから、タイだけを突出させてもうまくいくのでしょうか。

労釣連のような自覚ある釣り人が増えることを願う次第。

（1988年4月記）

（ながさわ たかし、日本福祉大学助教授、当研究所所員）





愛知労働問題研究所が発足してから1年を経過しました。わたしどもの研究所は、あたらしい形の研究所であると自負しています。研究所の性格や、活動について知りたいという問い合わせもありますので、『研究所年報』に関係資料を掲載し、紹介することとします。

## 愛知労働問題研究所の1年 (1987年9月－1988年8月)

### 設立までの経過

愛知労働問題研究所は、1983年はじめに、大木一訓、海保孝氏などのよびかけで発足した「愛知労働問題研究会」を前身として、あしかけ5年・39回におよぶ「定例研究会」(『月報』No1、1987.9参照)の成果と、86年4月、大木一訓・愛知労働問題研究会編『大企業労働組合の役員選挙』(大月書店)、つづいて87年2月に、パンフ『'87愛知の国民春闘』を刊行してきた。さらに、87年8月に「調査報告・産業空洞化と下請け労働者<自動車産業>」を『労働運動1987.9』に発表するなど、「研究会」の調査と研究の成果をあきらかにしてきた。

こうしたなが年のとりくみと、労働戦線をめぐる情勢の急転回とあいまって、労働問題研究所設立の機は熟したと考え、1987年6月27日、大木一訓(福祉大)、宮崎鎮雄(愛知大)、森靖雄(福祉大)、海保孝(学習協)、坂崎進(県統一労組懇)、伊藤欽次(自治労)の6氏のよびかけで「愛知労働問題研究所設立準備懇談会」をひらいた。

そこでは、「設立のよびかけとお願い(案)」「資料(1)参照」と「規約(案)」などについて、率直な意見交換がされた。そのうえで、9月設立にむけて具体的準備にはいることが確認され、「設立準備委員会事務局」をえらび、のちに103氏の賛同で、9月23日の設立総会をよびかけた。

### 愛知労働問題研究所設立総会

1987年9月23日(祭日)午後、待望の「愛知労働問題研究所」の設立総会が103人の呼びかけでひらかれた。

「設立総会」には、70人が参加。はじめに呼びかけ人の一人である大木一訓氏(福祉大)が「基調報告」(資料(3)参照)をおこなった。ひきつづいて「規約案」(資料(2)参照)、「事業計画・財政計画」を提案。4氏の積極的な発言をうけて、「基調報告」をふくむ提案を参加者全員一致で承認、「愛知労働問題研究所」設立を確認した。これをうけて、理事長、理事などの

役員の提案（後掲）を満場の賛成で承認し、設立総会をおえた。

このあと、「記念集会」にうつり、宮崎理事長のあいさつ、東海自治体問題研究所理事の野原敏雄氏（中京大）からの連帯と激励のあいさつのあと、長谷川正安・名大名誉教授から『国民の権利意識と日本の労働運動のかかわり』についての記念講演をきいた。これにつづき、7氏から研究所への期待と激励のことばをうけ、記念集会の幕を閉じた。そのごただちに第1回理事会をひらき、研究所長、所員、事務局長・同次長の選任をおこなった。

設立総会・記念集会をおえたあと「設立記念パーティ」をひらき40人の方々が参加、なごやかに懇談をした。

#### <役員>

理事長 宮崎 鎮雄（愛知大教授）  
理 事 長谷川正安（名大名誉教授）  
大木 一訓（日本福祉大教授）  
森 靖雄（日本福祉大教授）  
鈴木 幹久（名城大教授）  
猿田 正機（中京大助教授）  
長沢 孝司（日本福祉大助教授）  
伊藤 欽次（自治労県本部）  
海保 孝（愛知学習協会長）  
大内 昌宏（共産党）  
中原東四郎（愛知統一労組懇）  
井上 利雄（自治労県本部）  
内田 基大（全日自労建設一般）  
加藤瑠美子（愛知医労連）  
水野 幹男（南部法律事務所）  
岸 允（愛商連）  
監 事 富田偉津男（全国税）  
近藤 宣彦（愛自交）

#### <所員>

所 長 大木 一訓（日本福祉大教授）  
所 員 宮崎 鎮雄（愛知大教授）  
森 靖雄（日本福祉大教授）  
猿田 正機（中京大助教授）

長沢 孝司（日本福祉大助教授）  
伊藤 欽次（自治労県本部）  
海保 孝（愛知学習協会長）  
田中 礼蔵（愛知学習協）  
山下 東彦（労問研）  
浅生 卯一（労問研）  
渡辺 廣二（労問研）  
木村 隆夫（労問研）  
佐々木昭三（愛知学習協）  
阿部 精六（統一労組懇）  
見崎 徳弘（愛高教）  
西野 賑郎（愛知職自連）  
後藤 徹（愛知争議団）  
伊藤 誠一（愛知職自連）  
渥美 玲子（南部法律事務所）  
石塚 徹（豊田法律事務所）  
杉山 直（名城大戦組）  
仲松 正人（名古屋法律事務所）

事務局長 伊藤 欽次（自治労県本部）

事務局次長 佐々木昭三（愛知学習協）

#### <会 員>（1988.8.1現在）

団体会員 33団体

個人会員 88人

#### <理事会>

第1回（87.9.23）

所長、所員、事務局長・次長の選任

第2回（87.11.7）

事務報告、研究所活動と情勢（大木）協議事項（1.会員の承認、2.研究所の組織と運営、3.研究所所員会議の活動方針、4.「月報」の発行、5.研究会活動、6.資料の収集整備方針、7.予算と財政計画、8.事業活動・「88愛知の国民春闘」について、など）

第3回（88.3.5）

基調報告（「情勢とイデオロギー問題」大木所長）、事務報告、協議事項（1.会員の承認、2.財政収支報告、3.会員拡大について、4.部会研究会活動につい



て、5.「労働調査ハンドブック」と「実践シリーズ」(大月)刊行について、6.その他)

第4回 (88.5.28)

事務報告、協議事項 (1.会員の承認、2.その他)

#### <所員会議>

第1回 (87.10.17) 所員会議で「所内内部組織と体制」および「所員内規」をきめた。そのご、毎月の定例研究会 (第3土曜日) のあとに所員会議をひらき、研究所の運営と研究計画などを協議してきた。

また、所長、事務局長、事務局次長で、毎週火曜日午前 (原則) に事務局会議をひらいてきた。

#### <研究所の内部組織と運営>

(1)「月報」編集委員会

(責任者 伊藤 欽次)

(2)刊行物編集委員会

(責任者 長沢 孝司)

(3)研究会等担当委員会

(責任者 猿田 正機)

(4)研究調査企画委員会

(責任者 森 靖雄)

(5)資料収集整備委員会

(責任者 浅生 卯一)

(6)組織渉外担当委員会

(責任者 阿部 精六)

(7)財政施設委員会

(責任者 佐々木昭三)

#### <定例研究会>

第40回 (87.10.24)

テーマ：産業空洞化と愛知経済 (野原敏雄)、愛知の労働戦線をめぐる状況 (見崎徳弘)

第41回 (87.11.24)

テーマ：知多半島にみる産業空洞化と中部財界の戦略と政策 (阿部精六、山崎丈夫)

第42回 (87.12.12)

テーマ：生計費問題 (海保孝、伊藤欽次、小山研一)

第43回 (88.1.23)

テーマ：パネル：88愛知の労働運動 (パネル：大木一訓、大野清光、梶原松良、岩瀬幸男、阿部精六、司会：伊藤欽次)

第44回 (88.2.20)

テーマ：賃金体系改悪問題 (安井英樹、大木一訓)

第45回 (88.3.19)

テーマ：「改正」労基法問題 (近藤直太、丸山)

第46回 (88.4.23)

テーマ：国際労働運動 (猿田正機、岡田全弘)

第47回 (88.5.21)

テーマ：婦人労働問題 (浅生卯一)

第48回 (88.6.18)

テーマ：労働戦線「統一」とローカルセンター問題 (井上利雄、大木一訓)

第49回 (88.7.16)

テーマ：自由化のもとでの愛知の食糧、農業 (加藤徳一、竹谷祐一)

#### <部会研究会活動>

婦人労働研究部会と運動史研究部会を発足させ、それぞれ研究会をひらいてきた。

#### <プロジェクト研究>

「トヨタの海外生産の本格化にともなう産業の空洞化の影響を調査・研究するため」のプロジェクト研究として、「トヨタ調査研究委員会」を発足させ、7回にわたる研究会と、関連工場、下請けのヒヤリングをおこなった。

この調査・研究をまとめて'89年春に出版を予定している。

#### <緊急特別シンポジウム>

『株価大暴落・ドル急落と労働者・県民の生活』

報告者 名大・伊藤正直、名証券労組・鈴木一、中京大・猿田正機、司会 福祉大・長沢孝司

#### <あいち職場の健康問題研究会>

人べらし・合理化がすすむなかで職場の健康

問題が大きな問題となっていることから、名大医学部公衆衛生教室、自由法曹団、愛知労働問題研究所のよびかけで「あいち職場の健康問題研究会」を発足させることにし、6月25日発足・第1回研究会をひらき、当面2ヶ月に1回のテンポで「急性死・過労死」問題を取りあげ研究会をひらくことにした。

# ＜出版＞

——『月報』（所報）

9月から、月1回（8ページ）発行

——『あいちの労働と生活』

（1988.1.15発刊） 3,000部

——『調査と政策』第1号

＜特集：産業空洞化と大「合理化」＞

（1988.5.27発刊） 1,000部

——『愛知労働問題研究所年報』

創刊号（1988.9発刊） 1,000部

# ＜学校・講座＞

——愛知学習協・63期労働学校（協力）

## 「特別講座・あいちの労働と生活」

第1回・3月15日 あいちの経済

木村 隆夫

第2回・3月22日 あいちの労働

浅生 卯一

第3回・3月29日 あいちの生活

長沢 孝司

第4回・4月5日 あいちの運動

伊藤 欽次

——第2回「調査政策学校」（主催）

88年8月26日～27日、犬山市・臨江館

第1講義 労働運動と調査活動

江口 英一（中央大）

第2講義 調査活動のすすめかた

森 靖雄（福祉大）

第3講義 「調査」結果をどう活用

するか

長沢 孝司（福祉大）

第4講義 職場の健康問題調査をど

うすすめるか

山田 信也（名古屋大）

## 統計・資料にみる

# あいちの労働と生活

愛知労働問題研究所編 頒価 1000円



## 資料(1)

愛知労働問題研究所設立  
の呼びかけとお願い

私たちはかねてより労働問題の研究者と労働運動の活動家との共同事業として、名古屋市に労働問題の恒常的な調査研究機関を設置したいと考えてまいりました。1983年に発足した愛知労働問題研究会の活動はそのための準備でもありました。幸いに多くの方々の協力をえて、愛知労働問題研究会は毎月の研究会を積み重ね、大企業の労働組合の役員選挙の実態を調査・刊行し、パンフ『愛知の国民春闘』を発行し、労働講座を共催するなど、いくつかの成果をあげることができました。そして本年9月、私たちはいよいよ情勢の必要の応えて愛知労働問題研究所の設立に歩みだしたいと思ひます。この点で、民主的な諸団体および研究者・活動家のみなさんの御支援・御協力と研究事業への参加をぜひお願いする次第です。

いま日本資本主義は、円高不況下に重大な転機をむかえています。その影響は、輸出産業と低賃金におおきく依存してきた愛知県経済の場合、ますますきびしいものになってきています。そうしたなかで、県下の労働問題もかつてない激動をみせており、独占資本の攻撃は大企業及び下請け中小企業における大「合理化」をはじめとして、全国的な反動攻勢を先取りしたかたちで展開されています。また、労資一体路線をつよめてきた右翼的労働組合は、いまや首切り・賃下げをふくむ大「合理化」に全面的に協力するようになっており、本年11月に予定される全労連発足を前に、いたるところでたたかう労働組合の解体をおしすすめています。しかし、同時に、売上税を廃案にし、自民党の「おごり」を打破った民主勢力の力は、愛知においても階級的潮流の前進のもとで次第に労働運動の流れを大きく変える可能性を高めています。独占資本および右翼的労働組合と県民＝勤労者

との矛盾はいよいよ鮮明なものとなってきており、説得力のある政策とたたかいの展望を示すことができるならば、私たちは売上税のたたかいに続いて大きな前進を勝ちとり、県下の情勢を変えていくことができるでしょう。

こうして労働問題の調査研究は、今日、破綻しつつある県民生活の平和的民主的発展のためにも、また労働運動の階級的民主的な再生＝発展のためにも肝要なものとなっているのですが、愛知県および東海地方には、現在のところ、労働問題を持続的系統的に調査研究している機関は存在しません。民主勢力のこの点での取組みも立ち後れています。このような情勢のもとで、今日どのような研究所を設立すべきかについては、広くご意見を御寄せいただきたいと思いますが、私たちはこれまでの労働問題関係研究所の活動経験にも学びながら、およそ次のように考えています。

第一に、愛知労働問題研究所は、労働者階級と広汎な勤労大衆の利益を守る立場にたち、階級的民主的な労働運動の必要に応えることを目的にして、調査研究活動をすすめたいと思ひます。

第二に、調査研究活動そのものも、研究者と労働運動活動家との恒常的で多面的な共同事業としてすすめていきたいと思ひます。

第三に、調査研究の対象となるのは、主として、愛知県および東海地方における労働問題ですが、全国的な問題や国際的な問題にもできるだけ目を向けていきたいと思ひます。

第四に、愛知労働問題研究所が今後ゆたかな発展をとげるとしても、今日の複雑多岐にわたる労働問題の調査研究の必要に一研究所だけでは対応することはできません。その点で重要なのは、労働組合や協同組合など、民主的な諸団体の調査・政策活動の強化であり、労働運動活動家のあいだでの調査・研究活動の発展であり、労働問題専攻の若い民主的研究者の育成です。研究所はそのための援助を積極的に行いたいと

思います。

第五に、この点で愛知労働問題研究所はまた、他の民主的な労働問題関係研究所・研究会との交流をはかり、それらとの連携と協同をいろいろな形で発展させたいと思います。

研究所の事業活動は、以上の目的にそってこれから次第に発展していくことになるでしょうが、さしあたり計画されているのは、以下のような事項です。

- (1) 愛知の労働問題にかんする資料の収集・整理・利用
- (2) 「所報」の発行など会員への情報の提供
- (3) 春闘パンフ、活動家ハンドブックなど、運動の必要に応える冊子の作成・発行
- (4) 研究会の開催（定例研究会およびプロジェクト研究会）
- (5) 調査活動講座や各種労働運動講座の開催や協力
- (6) 労働問題にかんする調査・研究と報告書・著作の出版
- (7) 労働組合の調査・政策活動にかんする相談・協力事業
- (8) 労働問題関係研究所・研究グループとの交流

研究所の発足にあたっては、幸い全日自労建設一般労働組合の御好意で名鉄神宮前駅の至便な場所に事務所を設けることができました。しかし、財政基盤はきわめて弱体で、当初は非常勤所員のみの体制で出発せざるをえません。しかし、みなさんの知恵と情熱と力を愛知労働問題研究所の活動にも結集していただくことによって、この事業をぜひ成功させたいと思います。どうか一人でも多くの方々、一つでも多くの団体に研究所の会員になっていただき、研究所設立基金への出資および会費前納に御協力いただいて、今後の民主的調査研究の事業を共にすすめていただきますように、心から願います次第です。

1987年9月

愛知労働問題研究所設立よびかけ人一同

## 資料(2)

# 愛知労働問題研究所規約

第一条 本研究所は、愛知労働問題研究所と称し、事務所を名古屋市内に置く。

第二条 本研究所は、愛知県を中心とする労働問題研究者と労働運動活動家との共同事業として、階級的民主的な労働運動の必要に応える調査・研究等の諸事業を推進する。また、本研究所は、労働問題にかかわる全国の階級的民主的な研究機関・研究グループとの協力・共同を発展させる。

第三条 本研究所の会員は、研究所設立の趣旨に賛同し、年会費のほか一定額以上の出資金を拠出して、研究所の諸活動に参加する団体・個人によって構成される。本研究所の運営は、会員の総意にもとずき、研究所総会、理事会、所員会議によってすすめられる。

第四条 研究所総会は、原則として二年に一度開催され、研究所の諸事業および運営に関する基本的事項を決定し、理事長、理事および監事を選出する。

第五条 理事会は、理事長、理事および監事によって構成され、総会決定にもとずく研究所諸事業全般について運営・指導責任を負うものとする。理事会は、理事のなかから研究所所長を選任するとともに、会員のなかから研究所員を委嘱しなければならない。また、理事会は、必要に応じて事務局長および事務局次長を任命することができる。

第六条 所員会議は、研究所長および研究所員によって構成され、本研究所の諸活動を日常的に推進する。所員会議は、調査・研究プロジェクトの必要に応じて、理事長の承認のもとに、特別研究員を委嘱することができる。

第七条 本研究所の会員は、次の諸権利を有する。



- (1) 本研究所運営への参加
- (2) 本研究所の調査・研究等の諸資料の自由な利用
- (3) 本研究所「所報」の無料頒布
- (4) 本研究所の各種出版物の割引価格による購入
- (5) 本研究所主催の研究会、シンポジウムへの参加
- (6) 労働問題にかかわる調査・研究、政策・研究活動等への協力依頼

第八条 会員の加入・退会については、理事会に報告し、その承認を得なければならない。

第九条 本研究所の会計年度は、毎年九月一日から翌年八月末日までとする。

第十条 本規約は一九八七年九月二三日より発効する。規約の改正は、研究所総会で行なう。

### 資料 (3)

## 愛知労働問題研究所設立 総会(1987.9.23) 基調報告

### 大木 一 訓

「本日はお休みのところお出かけくださいまして、どうもありがとうございます。準備委員会を代表して、研究所設立の提案をさせていただきますと思います。」

まずはじめに、今日このような形で研究所設立を提案することができますことを、みなさんとともに心から喜びたいと思います。労働問題の研究者と労働運動の活動家が共同して愛知労働問題研究会の活動を発足させてから足かけ5年になりますが、この間、私たちの活動は数多くの方々の献身的努力によって支えられ、39回にのぼる定例研究会、『大企業労働組合の役員選挙』『産業「空洞化」と下請け労働者』等の調査報告、パンフ『愛知の国民春闘』の刊行など、一定の成果をあげることができました。また、それらの事業をすすめるなかでは、県内はもとより県外からさまざまな御支援をいた

さ、励まされてきました。この場をかりて心から御礼を申しあげたいと思います。

さて私たちは、名古屋に労働問題の恒常的調査研究機関を設立したいと、ながい間熱望してまいりましたが、最近の情勢はその重要性をいよいよ高めているように思われます。

わが国において、とくに愛知県においては、勤労者の生活と権利の問題があまりにもないがしろにされています。その非人間的な状態は、最近の円高・産業「空洞化」のもとでさらに悪化しつつあります。ここでは、経済生活のうえでも民主的な諸権利や社会活動の面でも、東京と大阪に挟まれた「陥没地帯」といわれる状況がながく県民のうえにおしつけられてきているわけですが、その「陥没」はさらにひどくなるようにしています。トヨタ・グループをはじめとして、巨大企業はいま、県内で狂気のような「合理化」をすすめるとともに、海外への大規模な生産拠点移転を計画しています。そして今日では、右翼的な労働組合も中部財界や保守県政と一緒にあって、労働者・県民にたいするあからさまな攻撃を展開するようになっていきます。愛労評は最近、全国に先がけて全労連（いわゆる「連合」）の地域版をつくる動きに加担していますが、それは県民生活の貧困化に手を貸すことだといわねばなりません。

しかし、今日では県内各地で、このような労働者・県民の状態を憂慮する声が広がってきています。県民生活の困難を放置し悪化させる社会的勢力にたいして、批判が高まってきています。愛知統一労組懇をはじめとする階級的民主的な労働組合が、県民の期待に応え、「連合」への動きを打ち破るような、本格的な運動の構築に取り組みはじめているのも、その端的な現われだといってよいでしょう。そのような時に私たちは、労働者・県民の労働と生活の状態を科学的に把握し、そこから問題の所在とその改善・解決方向を提起していくような、調査・政策の共同事業を発足させようとしているのです。

それでは、それはどのような共同事業なのでしょう。わが愛知労働問題研究所はどのような特徴をもった研究所として発展させられるべ

きなのでしょうか。

近頃は労働組合などが設立する研究所でもシンクタンクとよばれることが多いようです。シンクタンク (think tank 頭脳集団) というのは、シンクファクトリー (think factory 頭脳工場) と呼ばれるもので、もともとは人工衛星のような巨大で複合的な技術やシステムを開発するためにアメリカで発展してきた研究所のあり方をさします。わが国では、総合研究開発機構 (NIRA) が支配層のシンクタンクとして有名です。それは、従来の研究所にくらべると、コンピュータ技術を縦横に駆使し、情報のネットワーク化をはかって、学際的な共同研究を推進する点に特徴があります。たしかに労働運動にかかわる研究所も、これからはシンクタンクにみられる積極的な要素をとりいれて、その調査・政策活動を発展させる必要があるでしょう。しかし、私たちの研究所とアメリカ生まれのシンクタンクとは、決定的な点で違いがあります。それは、シンクタンクとなる企業や研究所はもともと優れた頭脳を独占して収益をあげるための活動をおこなっているものだ、という点です。つまり、無形の頭脳活動を私的な資本としてつかうものなので、その調査・研究活動そのものが国民から隔離されたものとなり、その成果を広く国民の利益に役立てるものとはなりえない。その事業は本質的に支配階級に奉仕するものとならざるをえないのです。

愛知労働問題研究所は違います。それは、いわば生協方式の研究所です。労働者と県民の利益を断固としてまもるために、すべての会員が知恵も汗もお金もだし、手弁当で協力して調査・政策活動を発展させようという研究所です。それは、限られたエリートの頭脳活動によって成果を生みだそうという研究所ではありません。研究者と労働運動活動家との広汎で多面的な協力・共同を、調査・政策活動のうえでも恒常的に発展させ、その集団的な創造の力で大きな知的成果を生みだしていこうという研究所です。

今日、複雑多岐にわたる労働問題の調査・研究をすすめるようとするとき、少数の研究者に依

存する研究所では、もはや労働運動の必要に応える成果をあげえないことは明らかです。労働組合や協同組合に結集する労働者たちがみずからの調査・政策能力を高めること、その知的活動を、研究者のそれと結びつけながら、県内はもちろん全国的にも国際的にも、大きく一つのネットワークに組織すること、そうした共同事業に依拠する研究所こそ、今日の労働者・国民の期待に応える知的成果を生みだし発展させることができるでしょう。

いや、まだ重要なことがあります。

私たちの研究所には、婦人や業者などの民主団体のみなさんも会員として参加されています。

今日の情勢のもとでは、民主団体のみなさんにとっても、労働問題の調査・研究の必要は非常に切実なものだと伺っています。「労働者階級の状態は、現代のあらゆる社会運動の実際の土台であり出発点である」というF. エンゲルスの言葉が今また一段と重い意味をもつようになっているのだと思います。他方では労働運動の幹部・活動家や労働問題研究者の側からいうと、労働問題の研究や政策形成を、労働問題だからといってその狭い範囲に限って問題にしていたのでは、とうていリアルな調査・研究も政策提起もできなくなっている、というのが今日の状況です。労働問題の調査・研究は、さまざまな角度から総合的に、経済や政治の観点からばかりでなく文化の観点からも、取り上げ追求する必要があります。問題の焦点が拡散しないように注意する必要がありますが、慣習化したせまい労働組合運動の枠内においてではなく、今日の階級関係全体のなかに位置づけながら、可能なかぎり学際的な調査・研究を発展させることが、労働問題のばあいにも重要になっていくのではないのでしょうか。

そうした豊かな調査・研究活動を発展させるためにも、愛知労働問題研究所は、階級的民主的な労働運動との協力関係をなによりも大切にしたいと思います。「階級的・民主的」というのは、決してセクト的な意味ではありません。労働者の生活と権利をまもり向上させること、



労働者たちとともに歩むこと、そのことを軸に研究活動をすすめたい、ということです。この軸足のうえにしっかりと立つことができるならば、たとえゆっくりとはあれ、私たちの研究所はかならず前進し発展することができると思います。

私たちは、研究所活動に一つの大きな夢を託しています。それは、愛知の労働者と県民が日本社会の変革の事業で先頭に立つことであり、その点で私たちの活動がいくらかでも役立つことです。かつて日本の歴史のなかで、初めて真の全国統一をなしとげていった知恵と力は、いまでも愛知県民のなかに受け継がれているといつてよいでしょう。その「深部の力」を掘りおこし、それを今日にふさわしい社会的力として発展させていくうえで、私たちの研究所は大きな可能性を切り開きうるのではないのでしょうか。問題はこれからの活動です。共に奮闘したいと思います。

#### 資料 (4)

## 愛知労働問題研究所

### 所員内規

(1987. 10. 17 第1回所員会議確認)

#### 1、研究所活動の基本方針

- (1) われわれ研究所員は、労働者階級の状態と労働運動の歴史および現状から、また、そこに示される大衆の経験と知恵から、謙虚に学びとることに徹して仕事をすすめたい。「知恵袋」などという考えは自他ともに許してはならない。
- (2) 研究所事業の目的は、なにか物質的な利益をうることで調査・研究それ自体でもない。階級的・民主的な運動の発展に貢献することが第一義的な目的であり、その目的のために手弁当で協力し活動しようという精神は、これからの研究所発展のなかでも堅持していきたい。

(3) だが「運動の発展に貢献する」ということは、研究所の知的諸活動をその時々運動の必要に従属させることではない。科学的な調査・研究を発展させるためには、運動からの相互的自立が不可欠であり、また運動の発展のためには科学的研究からの知的刺激が必要である。われわれの調査・研究は、学術的な成果としても評価されうるものにならない。

(4) 研究所事業はあくまで調査・研究活動であって、労働運動を直接に組織したり推進したりする事業ではない。したがって労働運動の方針決定や組織活動に介入するようなことは厳に戒めなければならない。政策策定や提言を行う場合にも、それは運動への参考資料の提供にとどまることを銘記すべきであろう。労働運動自らの責任と力で情勢を切り開いていくことができるように、われわれはあらゆる助力を惜しまないという立場にある。

(5) 研究所はその活動のあらゆるレベルで、運動家・実務家と研究者との協力を組織するよう努めるとともに、民主的で自由闊達な創造活動と相互批判の精神を保障する必要がある。

#### 2、研究所の民主主義的運営

- (1) 理事会、所員会議をはじめとする諸会議で検討する案件は、できるだけ事前に関係者との協議および合意をはかり、文書で提案すること。そして会議では、直接の担当者以外の所員からの積極的な発言を保障すること。
- (2) 意見交換や討論においては、相互信頼のうえにたって率直に意見を表明し合うようにしたい。ただし、その場合にも、それぞれの立場を尊重し、一致点をまず大事にし広げる姿勢が必要であり、共通の目的のために互いに励まし合い研鑽しあう姿勢を貫くようにしたい。
- (3) 諸会議での公的な決定は厳守されねばなら

ない。なし崩し的な変更や不履行、民主的手続きを抜きにした訓れ合い的な改変等にはしることのないよう、民主的な規律の確保にはとくに留意すること。

- (4) 研究所員は、研究所の知的成果や情報を自由に活用することができる。ただし、いうまでもないことだが、それらを個人の調査・研究成果として僭称することは慎まねばならない。
- (5) 研究所員として講演、執筆、調査、資料収

集などの活動をする場合には、事前または事後に事務局にその旨報告されたい。また、対外的な折衝やマスコミへの対応等については、事前に研究所長または事務局長と相談すること。

- (6) 理事・所員以外のメンバーにたいして、調査・研究活動の委嘱、研究会での報告、研究部会活動への参加を依頼しようとする場合には、事前に所員会議または研究所長の諒解を得ること。

解 本間 徹氏（名古屋経済学センター）

大木一訓／愛知労働問題研究会編

## 大企業労働組合の役員選挙

中沢 中田 島家 徳 監修 編集 大企業労働問題研究会

大月書店刊 定価 1800円



## 愛知労働問題研究所に 期待します

職自連 住軽金 近藤 直太

私は、“アルミのオリ”人権侵害事件、三直二交替制による前近代的な超長時間過密労働などで有名になった港区の住軽金名古屋製造所で働く労働者です。

私の職場では、73年のオイルショック以降、構造不況だ！ 企業存亡の危機だ！ 最近では、円高不況で大変だ！と、労働条件の引き下げや権利のハクダツがおこなわれてきました。

度重なる労働法の改悪は、職場の違法な実態をあとから法律を改悪して、会社のやり方を合法化したにすぎないありさまです。

研究所の設立は、職場の実態や独占の攻撃を、研究者の先生方と一緒に調査や分析をし、労働者に展望をあたえ、労働運動の前進に役立つと確信しています。

又、百聞は一見にしかずのごとく、西欧の労働者の生活実態や、労働に対する意識などの見聞をかねたツアーなど、研究所の財政強化と結合した夢のある企画も期待しています。

日本電装勤務 金田 堅三

トヨタ系企業に働く者としての要望をいくつかのべさせていただきます。

① 学習会への講師派遣……西三河での学習運動（去年・今年は『資本論』）を定着させるための講師派遣をお願いします。経営分析講座も予定しています。

② 闘いの情報センター機能……役所のフィルターの通った官報ではまったく不十分。各社の有休日数、作業服の支給基準などの具体的内容について知っているプロがほしい。

③ 海外調査交流旅行の実施……愛知でも空洞

化、海外進出、海外労働条件の調査旅行をやったのでしょうか。

④ 海外広報活動……日本の商業マスコミはまったく日本の労働者の実情を海外に伝えていない。企業も都合のいいことだけ宣伝してもうけようとしている。日本にもまともなことを考え、活動している者がいることをもっと知らせて国際連帯の第一歩としたい。

小中教職員あり方懇 岡本 清

会員通信の原稿用紙を受けとって、なかなかペンがすすまないのが現実です。

研究所ができてから例会にも参加できない自分にいらだちすら感じています。まだ私の生活の中に必要性というか、強い要求となっていないことの結果でもあります。

学校の仕事は学校ですませる努力をしているのですが、家でなかなかまとまって学習の時間がとれないことも最近の欲求不満の一つにもなっています。共働きということだけですまされないあわただしい生活。私にとってこの学習の時間（たとえば新聞を読む時間）がほしい、ここが社会を見つめる一つのきっかけになっています。

勤務時間だけでは処理できない事務量の増加。教育の内容が低い学年におろされてきて子どもには消化不良の子が増えている現実。個人ではものの言えない職場のふん意気。これらのしわよせが私の欲求不満になってきているのだと思います。現実から逃げないでがんばります。

日本共産党県会議員団 幹事長 田中 久幸

二月定例県議会初日の22日、鈴木知事は「県政究極の目的である県民福祉の向上を期して、新しい伊勢湾時代の構築と大愛知の建設へ諸施策を着実に実行してことが重要な使命である」との所信をのべました。

この考え方には、県民福祉を究極の彼方に追

いやなことだけがはっきりしており、従来愛知県がとってきた基本方針—トヨタ自動車を中心とする大企業—辺倒の県政が何をもたせしかへの反省が全くありません。いま、労働者の失業と雇用不安の増大、大企業の海外進出と産業の“空洞化”をひきおこし、県経済を不安におとしめているのは、これら大企業の横暴とそれに迎合する自民党県政の悪政の結果なのです。

党県議団は、そういう意味で、県民（労働者）の「くらしと権利を守る」という課題は中心の仕事の一つと位置づけ、みなさんの御指導をいただいてがんばらせていただく覚悟です。

研究所の大きな成果を期待しています。

名城大学教職員組合 杉山 直

今、私立大学においても、様々な問題が起っています。例えば、教員の不当処分・不当解雇、学内の民主的諸制度の破壊や、事務職員への職能資格制度の導入など。

これは、18才人口（学生）の急減期を目前にひかえ—急減期には私立大学の「倒産もありうる」と言われる状況の中—私立大学経営者が「生き残り戦略」の一環として、教職員へ攻撃をかけていることの現れです。

私立大学の教職員組合は、こうした攻撃を許さず、教育・研究条件の充実・発展のための諸活動や、国庫助成運動など「国民のための私立大学づくり」の運動を展開しています。こうした私たちの運動をさらに発展させるためにも、愛知労働問題研究所に期待するものは、多々あります。特に、私立大学教職員の生活・労働条件に関する調査・研究は、期待する1つのものではないかと思っています。

日本福祉大学教授 柴田 嘉彦

わが国の労働運動に占める愛知県の重要性は、いまさら私がいうまでもないと思います。

そこには、基幹的な産業、企業がいくつか存在し、それらと、その関連企業、関係の商業、サービスなどの企業、事業所で多くの労働者が働いています。そのような産業、企業、そこで働く人びとの状態などの系統的な、本格的な調査、研究は残念ながら十分にやられませんでした。そのことが、運動の発展に不可欠だと理解されていても実施することができなかったのです。ところが、今回、そのための大きな武器となる立派な調査、研究のセンターを全国に先きがけて実現することに成功しました。愛知の多くの皆さんの努力の結果だと思います。今後、この研究所は、愛知の調査、研究を通じ、愛知県はもちろん、全国的な運動の発展にも大きく寄与することになるでしょう。微力ですが、私なりに役に立てるよう努力します。私自身にとっても多くを学ばせて頂けるだろうと期待しています。

（株）東海共同印刷社長 柳沢 正男

ある企業の役員が次のような話をしてくれた。この人が労務部長としてかつて勤めていたある独占系列下の数百名規模の会社の社長に呼ばれた。用件は「最近の労働組合運動をどう考えるかについて論文をまとめて出してくれ、応分の謝礼も出すから…」というものであった。

その理由は明瞭で「連合が発足し総評も解散するそうだが、一体政府の言いなりになり、賃上げもしない労働組合が果たして労働組合なのか解らなくなってきた」からとのこと。

この役員が「前衛」や荒堀論文や統一労組懇の方針を買いこんで論文をまとめ上げたことは言うまでもありません。

労働戦線の右傾化が進行するなかで、こうした層の人々までが事態を憂えており、行先を照す灯を求める人々が確実に増えている。

統一労組懇、労問研の果たす役割がさらに重くなっていることを教えられた出来ごとでした。



