

働くものの健康問題

愛知労働問題研究所年報

第2号 1990

〈巻頭言〉 大木一訓…………… 1

〈特集・働くものの健康問題〉

健康で人間らしく生き働く職場と社会を作り出すために

——あいち職場の健康問題研究会創立1周年記念集会にあたって 山田信也…………… 2

アンケート調査に見る不規則・長時間労働と生活・健康問題

小野雄一郎 佐々木昭三…………… 6

労務管理の展開と職場の健康 猿田正機…………… 16

過労死110番と家族の会 水野幹男…………… 29

健康問題への職場のとりくみ

——名水労の場合 百合草邦友…………… 33

〈愛知の政治・経済〉

愛知の軍需産業

——三菱重工名古屋航空機製作所の事例検討 河西 尚…………… 39

〈愛知のたたかい〉

トヨタ・グループにおける職場改善の取り組み 金田堅三…………… 48

栄総行動について 南口進市…………… 53

〈リレー・インタビュー〉

駒田富枝さんから竹内 平さんへ …………… 59

趣味のコナー…………… 69

研究所出版物一覧…………… 71

資料——あいち職場の健康問題研究会、労働時間・生活実態・疲労・健康問題アンケート用紙…………… 72

愛知労働問題研究所 編集

巻頭言

大木 一訓

今回の研究所年報は、昨年来「あいち職場の健康問題研究会」と本研究所が取り組んできた過労死・健康問題の特集です。

過労死問題については、すでに多くの論文や著書が刊行されてきていますが、ここには、いくつかの新しい成果が示されていると思います。一つは、全国の2割もの相談件数比率をしめる過労死110番の実態が明らかにされていることです。そのケースの一つ一つが、今日のわが国の労働が内包する深刻な矛盾を鋭くえぐりだしています。二つには、独自の調査にもとづいて愛知における実態を明らかにした点です。広汎な産業にまたがる519名もの労働者について詳細な健康条件調査を実施したことは、それだけでも注目されるのですが、そこでは、過労死問題の背景をなす健康状態と労働・生活条件が統一的包括的に詳しく調べられています。その分析からは、過労死を生み出す仕組みが明らかになるでしょうし、健康で人間らしく働くためには何が必要かが浮き彫りにされるはずです。この年報で発表されているのは第一次の集計・分析ですが、今後の分析・研究が期待されます。三つには、過労死、健康問題と日本資本主義の蓄積様式や労務管理との関連に経済学からのメスが入れたことです。もちろん、その関連は一般的には従来

から指摘されていることですが、それを80年代以来の具体的な資本蓄積過程に則して分析した研究はあまりないのではないのでしょうか。過労死は、現代日本における貧困化の集中的表現である、といつてよいと思いますが、その全体的構造の経済学的解明にはもっと力が注がれる必要があります。そして、さいごに、全国的にもユニークで先進的な「過労死家族の会」の運動の紹介です。家族の方たちの悲しみと怒りが直に伝わってきて、胸をふさぎます。そこには、これからの労働組合運動の闘争領域の拡大もまた示唆されている、といえるでしょう。

それにしても、最近の過労死は、生産部門の一般労働者や女性労働者をもまきこんで、ますます広がる傾向をみせています。世界でももっとも高度な生産力になう日本の労働者たちが、わかっていながら過労死へと駆り立てられていく過程は、まさに緩慢な集団虐殺とでもいうべきでしょうか。その背景には、地球規模的な世界企業となった日本の大企業が「24時間営業」体制を強引につくりだすなかで、交替制・深夜勤務が激増しているという事情があります。本研究所編『トヨタ・グループの新戦略—構造調整下の自動車産業—』（新日本出版社、1990年2月）では、多国籍企業に対する民主的規制の課題を提起していますが、その課題は、過労死と健康破壊を防ぐためにも肝要なものとなっていることを、あらためて痛感せざるをえません。

（おおき かずのり、日本福祉大学教授、当研究所所長）

健康で人間らしく生き働く職場と社会を作り出すために

——あいち職場の健康問題研究会創立1周年記念集会にあたって——

山田 信也

1

あいち職場の健康問題研究会は、本日創立1周年の記念集会を開くに至りました。私達の研究会は、金儲けと競争の論理を基本にして働かされ、体と心の健康を奪っていく日本の社会の息詰るような、追い詰められるような現実を打開し、健康に人間らしく生き働くことのできる職場をつくるための研究活動を目指してきました。

おりしも、総評が解散し、日本の新しい労働者の運動が誕生しようとする重要な時期にさしかかっています。本日の集会は、私達のこの1年の研究会の実践をもとにしながら、新しい運動を豊かに発展させるために、どんな活動をしていくのか、みんなの職場の実例を持ち寄って語り合おうではないかという目的で企画されましたが、とうぜんながら、こうした動きを反映したものとなりました。

2

今日、用意された報告は、全部で14です。

まず、基調報告として、「労基法、労災法の改悪と健康問題」について、自由法曹団からの報告がありました。

職場からの報告としては、「金属産業での変形労働は何をもたらしたか」(住友軽金属労働者)、「国鉄分割民営化後の健康破壊」(JR労働者)、「トヨタのユメW運動の裏表」(トヨタ関連労働者)、「NTTの過密・過緊張労働のひ

ろがりと慢性疲労」(NTT労働者)、「郵政合理化と過労死裁判の勝利へ向けて」(郵政労働者)、「過労死110番に見る健康破壊の特徴」(過労死弁護団)、「夫の死を無駄にすることなく、家族は連帯する」(過労死を考える家族の会)、「教育労働者と健康問題」(愛高教)、「新日鉄の生活・人間性の破壊をもたらす大量出向との闘い」(新日鉄労働者)、「金融業での週休二日制とノー残業の闘い」(金融労働者)、「闘ってこそ明日が開ける」(港湾労働者)、「国民の健康と医療」(民医連)がありました。

これに、6ヵ月の準備の末に実施した私達の研究会の「アンケート調査に見る長時間労働と生活・健康の破壊」(あいち職場の健康問題研究会)という報告が加えられました。報告の間には、職場の現実を、時にはユーモアをまじえて鋭くつく創意ある職場の歌が紹介され、参加者もいっしょになって歌いました。それらは「スプール磨きのうた」(金属労働者)、「おまえの歌」(トヨタ関連労働者)、「かもめの子守歌」(港湾労働者)、「母さんの樹」(NTT労働者)です。

3

これらの報告は、いずれも、厳しい職場や社会の現実の中で、人間らしく生き働こうと決意して取り組む労働者が、どんな困難にぶつかっているか、これを乗り越えようとしてどんな努力をしているかを示しました。それは長い日本の労働者の、いのちと健康を守る取り組みの伝統を受け継ぎ発展させるにふさわしいものでし

た。

振り返ってみると、戦後の日本の働く人たちの、いのちと健康を守る取り組みは、苦しい追い詰められた瀬戸際で持ちこたえながら、1963年に大きな転機を迎えました。

この年、11月9日、大牟田の三池炭鉱で458人の労働者が命を奪われ、740名近い労働者が一酸化炭素中毒におかされました。同じ日、京浜工業地帯の国電の三重衝突で、161名の通勤労働者のいのちが奪われました。この二つの大惨事は、日本の労働者に重大な教訓を残しました。それは、もはや後退する余地はない、「闘わなければ殺される」でした。

総評を中心に労働組合が激しい抗議運動を展開したことは言うまでもありません。

この中で、こうした災害をなくす大切な方法として、労働組合選出の労災防止指導員の制度確立の要求を政府に認めさせました。この制度は、労働運動がもっとも早く誕生した英国で工夫された労働組合選出監督官制度をお手本としたものです。それだけでなく、そこには、三池炭鉱労働組合が、坑内の事故をなくすために、組合の手によって保安点検を続ける組織活動を続けて、遂に死亡災害ゼロを達成しながら、これを生産妨害として弾圧した企業の横暴をはねのけることができずに、再び大惨事を招いてしまったという苦い教訓が生かされています。

社会主義の国では、この制度を労働組合そのものにあて、労働基準監督の全権限を労働組合に与えていることは、注目すべきことです。

私達は、いつも、「職場で働く一人一人が監督官」という考えかたで活動することを基本にしています。自身の安全と危険を、もっとも早く見分けねばならない第一線の労働者が、自ら職場の安全点検を進めることのできる能力と組織的な機能を持つことは、機械・装置の安全衛生的な整備、安全衛生の専門的な活動の態勢と並ぶ基本的な重要事だということです。この制度は、それを実際化し、強化していく上で大きな役割を果たすものです。

ふりかえり

三池大災害の一周年の1964年10月、炭鉱労働者の犠牲を無駄にすることなく、生命と健康を守る取り組みを前進させようと、大牟田で、総評・中立労連の主催で三日間にわたって大会が開かれました。この集会の最終日の全体会議で、主催者から提案された「安全無くして労働なし」というスローガンに対して、三池炭鉱労働組合が、「抵抗無くして安全なし」という言葉をこの上に付け足すことを求め、この提案が、満場の盛大な拍手で採択されました。それは日本の労働者が、いかに固い決意を持ったかを示すものでした。

新しい前進は、各地に起こっていきました。職業病の認定と補償、災害発生の原因分析と責任の追求は、予防の取組み、安全条件の確立の取組みへと発展し、まさにこれこそ、60年安保の運動の高揚の後の新しい労働運動の姿でした。毎年の社会保障研究大集会の労災職業病分科会の報告にはそれが生き生きと反映されました。こうした力を大きく集結させるための安全センターの設立が検討され、次第に機は熟していきました。

1966年10月11日、遂に日本労働者安全センターが発足しました。都市センター講堂では、労働組合代表の決意と並んで、労働科学研究所所長の斎藤先生が学者、研究者、医師、弁護士、の協力を訴え、政府にも、企業にも、労働者保護のための努力をよびかけられました。

機関雑誌「いのち」が月刊で発行され始めました。これは、やがて当初の固い雰囲気を超えて活気溢れるものになり、多くの職場の「合理化」の実際とそれとの闘い、職業病と災害予防の理論と実際、労働者保護の法律と裁判、そのほか数多くの報告、論文が掲載されていきました。

安全衛生学校の開始は1967年の春でした。やがて学校と平行して企画されるようになった課題別の講習会は、専門的な知識を備え、運動の深みを増す大切な役割をはたすものになりました。またこれは、時の施策の中で浮び上がって

くる重要な課題に素速く対応する運動を育てるすぐれた企画となりました。各地での学習会も始まり、各地方の安全センターも夫々の特徴を持って作られました。愛知では1973年に愛労評を中心に、法学・医学の専門家と労働者の運営によるユニークな労働安全衛生センターが誕生しました。

こうした安全センターの存在は、日本各地の労働者のたゆまぬ努力を大きくつなぎ合せ、日本の良識ある学者、医師、弁護士、などの専門家の力量をつなぎあわせ、それらを練り合わせるのに、大きな役割を果たしました。

1. 運動の経験の交流のセンター

2. 持続的な学習と教育のセンター

3. 運動の方向を示すセンター

として安全センターはその機能を果たし続けてきた。

全国の労働者の組織に活動を広めるために、また労働者代表を送っている重要な二つの審議会「中央労働基準審議会」「労災補償審議会」にこれらの活動から生まれた課題を反映させるために、地方の学習会、課題別の講習会の開催の上でも、政府の法制度の改悪に反対し、積極的な法制度の確立を要求していく取組みの上でも、安全センターの活動は、総評の活動と結合して重要な役割りを果たしました。

また職場に、労働組合が育てた安全衛生委員を多数配置し、その活動の成果を安全衛生委員会に結集していくことや、労災防止指導員を各地域に配置し、そのネットワークのなかに未組織の労働者を包み込んでいく、こうした活動を育てていく要の役割りを安全センターが果たしていくことを私達は期待しました。

5

愛知では、名古屋水道労組の松川事件をあげねばなりません。それまで、公務員の取り組みが他の産業に比べて大きな遅れがありました。これは公務員労働者の権利が大きな制約を受けていることに関連がありました。もう一つは、「合理化」の進行や、その厳しさが、民間に比べれば遅れていたことも関連しています。しか

し、国や自治体の行政機構の再編合理化は厳しいものとなり、黙ってはいられない事態となっていました。

10年前、名古屋の水道労組の松川さんの夜勤中の死亡の公務上認定申請が却下されたのをきっかけに、組合の大きな努力と研究者の協力によって綿密な調査が行われ、その結果は裁判での公務上の決定を生みだすことになりました。この結果は大きな影響を持ち、次々に過労による急性死が取り上げられるようになり、やがては愛知の労働安全衛生センターを生み出す出発点となり、愛知に大きな運動が育ちました。

6

しかし、残念なことには、日本労働者安全センターは、総評の命脈が細るとともに、関係者の努力にもかかわらず、その力を徐々にそがれ、1989年春、総評が自ら組織したこの組織から脱会するに至って、遂にその命を失うにいたりしました。1989年9月20日の第25回総会での解散宣言のなかには、次のような文章があります。

「総評の支えを失ったなかで日本労働者安全センターを存続することは困難と判断せざるをえず、本日解散することを決定しました。けれども、運動の後退は許されません。安全と健康の問題は、労働者にとって基本的な問題です。時代が変わり、産業が変化しようと、労働者が働き続けるかぎり、取り組まなければならない課題ですし、たんに組織労働者のみならず未組織労働者のためにも日本労働者安全センターが存続した意義は今後とも変わることがないと確信します。……」

愛知県労働安全センターも新「連合」への移行にあたり1990年1月19日に解散しました。(愛知の場合、「連合愛知」のなかに、この安全センターの活動をうけつぐ組織を3月に発足させることがきめられていますが、どのような展開となるかは未知数です。)

7

多くの職場では、労働者が、健康を守るための必要事として、厳しい労働を緩和するための

要員の十分な確保を第一に挙げ、ついで残業の規制を挙げています。また医療を受けるための時間的な余裕や、そのための休暇が取れることを強く希望しています。在職死亡を取り上げて欲しいという希望も示されています。これは多くの産業のどの職場にも共通しているものです。

過労死110番は未組織の職場の労働者の死亡に関する相談が大半ですが、組合のある無しにかかわらず、過労死は労働者とその家族の大きな関心事になりました。それだけでなく在職死亡を取り上げる努力は今大きく広がろうとしています。この取り組みは、さらにひろく中年期の健康を守る運動になっていくでしょう。退職した労働者が高齢期を迎えたとき、健康で社会参加ができるためには、中年期の健康をまもるとりくみがいかに大切であるかを、次第に多くの労働者が悟りつつあります。

いま、ヨーロッパやアメリカの企業は、週休2日と時間短縮を求める自国の労働者にむかって、日本の労働者の己と家族を空しくして働く人生を模範として、日本の労働者に見習えと言います。そうしなければ日本の企業に負けるといいます。アジアの諸国の企業は、日本の労働者を追い越せと言います。世界中の労働者が、企業の競争と金儲けのために酷使されています。

日本の労働者が、自身を豊かな人間にすることを忘れ、妻や子をふりむかず、ひたすら仕事に集中させられる姿は、人間性の喪失を意味し

ます。緊張に満ち、疲れはてた労働者が、酒とテレビに一時のまぎれを求め、仲間との人間のつきあいを失い、家族とのつながりを失い、労働者の社会的運動に関心を失っていくことは、なんと空しく、悲しいことでしょう。

こうした惨めな状態に甘んじて働くことは、もうやめよう主張し、そのために何をなすべきかを自ら実践して明らかにすることは、日本の働く人達の大切な仕事だと思います。働くものの歩むべき道は、世界の何処でも同じです。自らの道は自らで切り開く。自らの社会は自ら作る。それは、資本主義制度の国であっても、社会主義制度の国であっても、皆同じであることを、今日の地球の上のあらゆる国の出来事が示しています。

8

本日の報告は、働く人たちとその家族に、目を覚まして、何に向かって自分達は生きるのかを考えようではないか、この集会を、企業の金もうけ本位の論理を拒否して、人間とは何か、人生とは何か、社会とは何かを自らの取り組みによって示す活動の出発点としようではないか、と呼びかけているようです。

職場と地域を基礎に、人間らしく健康に生き働く取り組みをすすめて、この社会の生産になっている主人公としての役割を果たそうではありませんか。

(やまだ しんや、名古屋大学医学部教授、あいち職場の健康問題研究会代表世話人)



アンケート調査に見る不規則・長時間労働と生活・健康問題

小野 雄 一 郎 佐々木 昭 三

1. アンケート調査の目的

1988年4月の労基法「改正」は、変則労働時間制を導入し、労働時間規制の弾力的な運用を打出したが、これまでのわが国の長時間労働をさらに助長させる危険性があると指摘されてきた。今日多くの職場において、長時間・過密労働により心身への負荷の増加と家庭での休養時間の削減傾向が一層深刻化しており、過労死の問題についての関心が急速に高まってきている。

1988年発会した「あいち職場の健康問題研究会（代表世話人 山田信也名古屋大学教授）」では、このような職場の労働や、労働者の生活の実態を明らかにし、時間短縮、週休2日制の完全実施、過密・過緊張な仕事の是正、年休の100%取得を実現する取組みの基礎資料を得ることをめざして、調査を行った。この調査は働く者が仕事と生活の現実を自ら見つめ直し、望ましい仕事と生活のあり方を考える機会としても位置付けられた。

2. 対象と方法

対象は愛知県下の諸事業体に勤務する労働者であり、職場の選定に当っては長時間労働の職場と、比較的労働時間の短い職場を選ぶ方針をとった。また、勤務直毎に各々男性と女性、所帯を有する者と持たない者に分けて調査用紙への記載を依頼した。協力の得られる可能性のあ

る労働者の代表に事前に主旨を説明した。

長時間労働の実態を把握する方法として、企業が労働省等に公表した労働時間の資料を用いる方法もあるが、企業が看做した労働時間と現実の労働時間が異なる場合が多いものと推定されたため、労働者自身が記入可能な日誌形式の調査表を独自に作成した。調査用紙は、労働・生活時間、勤務条件、有給休暇、休日後の疲労状態、仕事の密度、上⁽³⁾畑による仕事・生活習慣・身体状態に関する質問表、交代勤務スケジュール等の記入欄により構成された。1989年2月から調査を開始した。

1989年8月末時点で、37事業場、519名（男性410名、女性98名、性別無記入11名）が調査表に協力・記入した。記入者の平均年齢は男性40±8.0歳、女性36.9±8.0歳であった。婚姻は既婚者433名、未婚70名、不明16名であった。

記入方法が比較的複雑な日誌形式のアンケート調査であったため、企業・職場により、回収数が異なり、数例のみ回収可能であった企業も存在したが、実態を探索的に把握する上で今回の調査は有用であると考えた。今回は、回収数の多かった既婚男性353名（または、常日勤既婚男性218名）を主対象として検討した。

3. 結果と考察

1) 長時間労働の実態

①日勤時の平均的実労働時間が一日9時間を超えたのは、公害保障関係の自治体労働者、高校教員、そして東邦ガス、住友軽金属、愛知機械

などの大企業、いくつかの中小企業等の労働者であった。一方、水道局、保健所などの自治体職場、私大事務、労組の強い一部の民間企業等

では実労働時間が、8時間もしくはそれ以下に抑えられていた(表1)。

表1-A 日勤時の実労働時間の結果(男性)

(常雇い者日勤時。労組活動時間90分以下の者。)

事業所	N (人数)	実労働時間(分/日)	
		平均	S. D. (標準偏差*)
水道局(上水道)	66	435.9	51.0
水道局(下水道)	32	467.8	75.5
保健所	35	435.6	35.1
市役所本庁某課	4	585.0	116.2
市所属研究所	17	450.3	74.9
高校教員	12	532.5	44.3
私大事務員	24	438.8	65.8
医療生協	6	646.7	203.7
東邦ガス	2	555.0	21.2
中部電力	1	480.0	
住友軽金属	4	588.8	104.9
愛知機械	3	550.0	17.3
服部セイコー	1	440.0	
J R	11	459.9	32.5
東洋プライウッド	20	550.5	42.7
日本アクリル	7	362.9	72.0
小太郎漢方	7	578.6	86.5

*標準偏差とは、統計データの分布の平均値からの散らばりの度合を示したものの。

表1-B 日勤時の実労働時間の結果(女性)

(常雇い者日勤時。労組活動時間90分以下の者。)

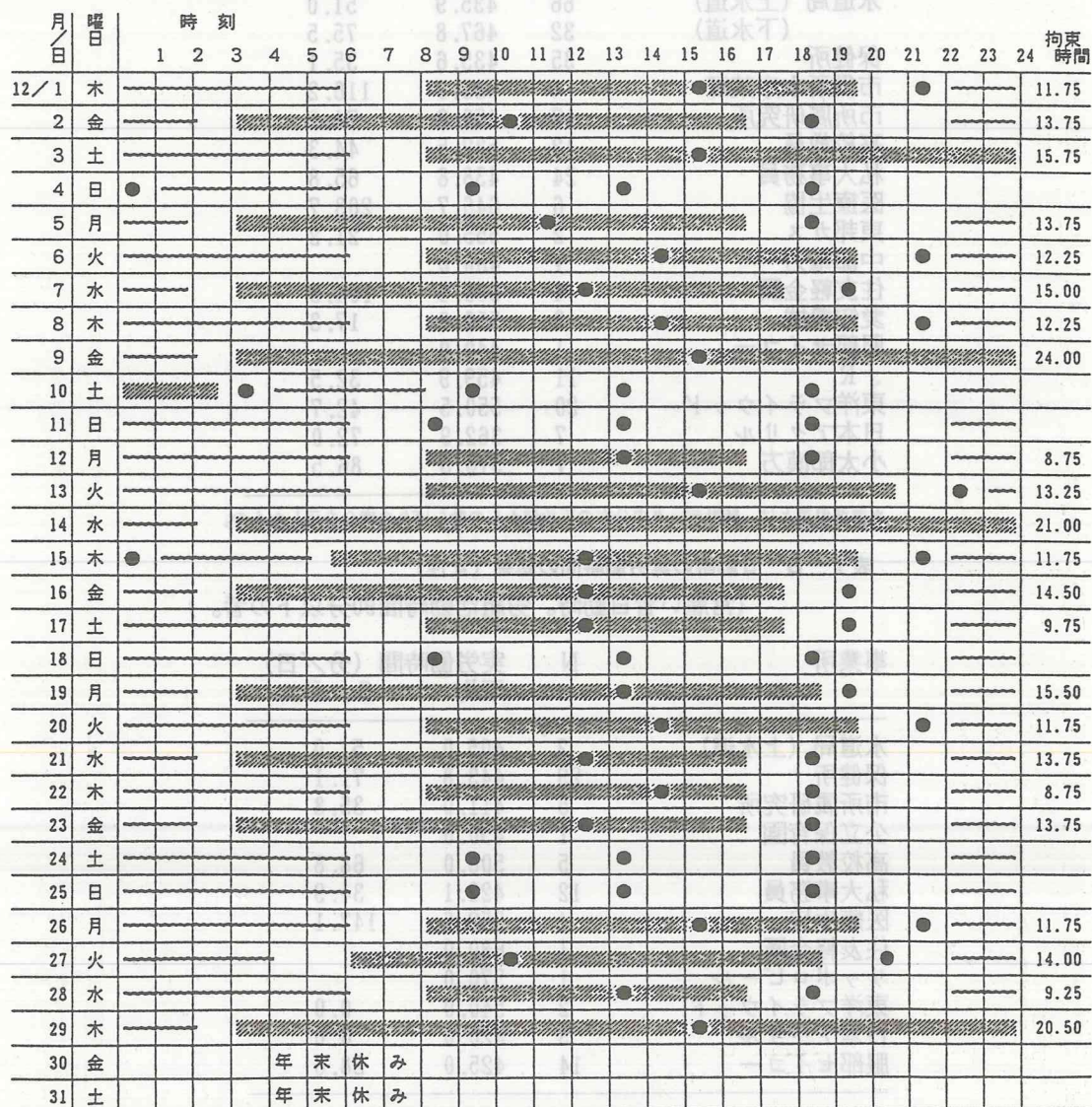
事業所	N	実労働時間(分/日)	
		平均	S. D.
水道局(上水道)	2	405.0	51.0
保健所	29	443.8	71.1
市所属研究所	5	411.0	35.8
公立保育園	1	450.0	
高校教員	5	506.0	68.8
私大事務員	12	422.1	34.9
医療生協	4	552.5	147.1
住友軽金属	1	680.0	
サッポロビール	1	570.0	
東洋プライウッド	2	540.0	0.0
日本アクリル	3	420.0	0.0
服部セイコー	14	425.0	28.8

②今回の調査に協力したS運輸会社トラック運転手Aさん（年齢29歳）の勤務実態（図1）を見ると、1988年12月の勤務拘束時間（労働時間＋休憩時間）は316.5時間、89年1月が257.25時間、2月が282.25時間であった。休日を除いた23日間の一日当りの平均拘束時間は88年12月で13.76時間と14時間近い。特に長距離便の場合は平均拘束16.32時間と長く、しかも月に11日も長距離便が存在した。一方、睡眠時間は年末を除く28日間の平均が6.0時間と短く、特に

勤務間隔が短くなる長距離便の前後で睡眠2～4時間と短縮する日が12日も存在した。また、起床時刻や食事時刻・回数も便の時間帯により大幅に変化し、不規則な勤務の影響が認められた。

トラック運転労働の労働時間の規制については、労働省労働基準局が1979年に通達⁽⁴⁾を出し、さらに1989年2月「自動車運転者の労働時間等改善のための基準⁽⁵⁾」を労働省が告示している。本告示の第4条では、拘束時間は2週間を平均

図1 Sトラック運転手A氏の勤務拘束時間（1988年12月）

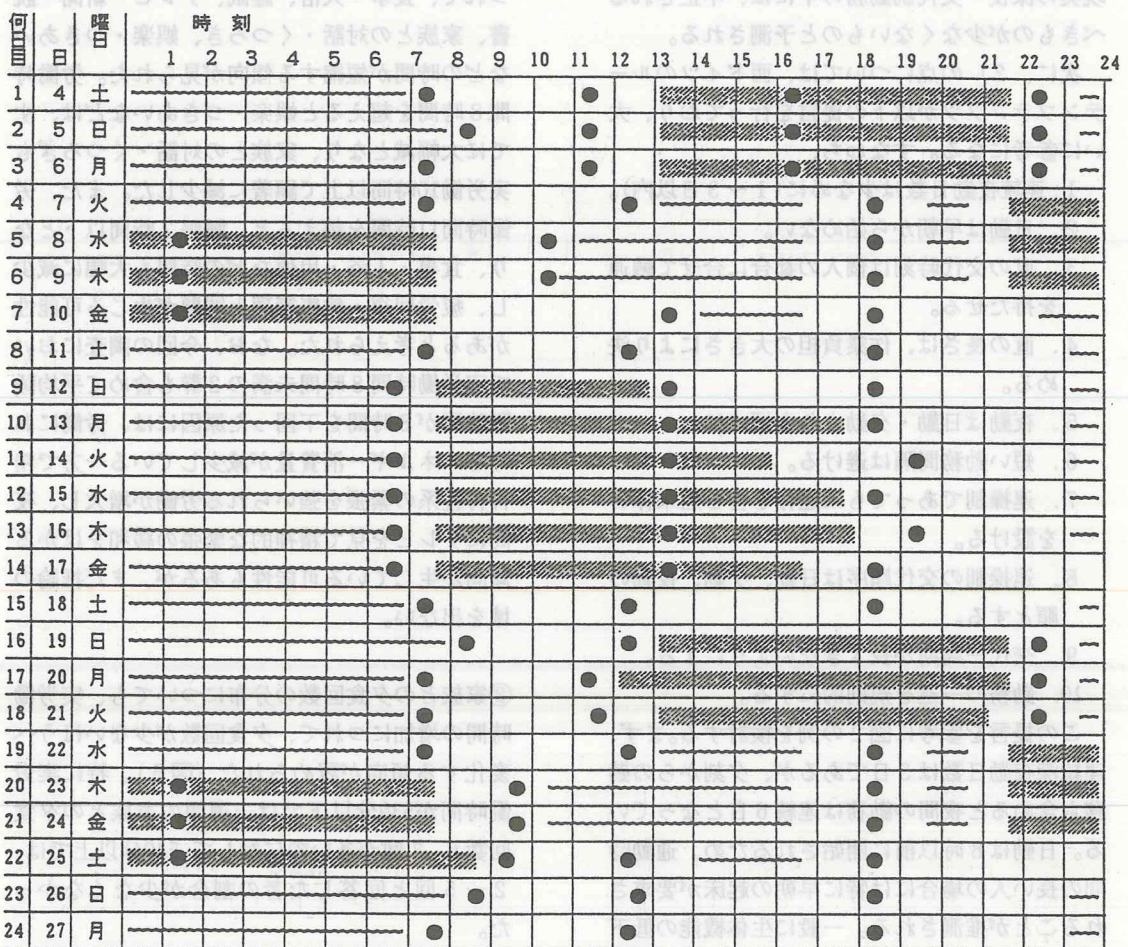


し1週間当たり78時間を超えないことや、拘束時間は1日13時間を超えないものとし、延長する場合でも最大16時間とすること、勤務終了後、継続8時間以上の休息期間を与えること、運転時間は2日を平均して1日9時間を超えないことなどが記されている。ただし、このような基準は、あくまで最悪の労働条件を防ぐためのものであり、これに従えば、健康も守れるという保障はない。例えば、1日12時間の拘束や8時間の運転労働は心身に少なからぬストレスを与えることが予測される。しかし、Aさんの労働に関しては労働省の告示を超える状態が見出される。12月5日からの週と12日からの週の平均拘束時間は78.125時間であり、13時間を超える

拘束が13回、16時間を超える拘束が3回、勤務間隔8時間未満が5回も見出される。

③また、交代制勤務については、日勤と準夜勤の時間帯が大幅に重複し、不規則労働が長時間労働を伴っている例（図2）が見出された。この例では、拘束時間が日勤で5.5～10.5時間、準夜勤8.5～9.5時間、深夜勤10～11時間と、9時間を超える場合がきわめて多かった。さらに、このような夜勤交代制勤務の問題点を分析する場合には、1）職場で夜勤交代勤務が採用される真の理由は何であり、それは正当化されるべき根拠となりうるのか？、2）夜勤交代の編成、スケジュールに改善すべき問題点はないか？、

図2 K企業現業労働者B氏の勤務拘束時間（1989年2月）



勤務拘束時間を\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\、睡眠中を~~~~~、食事を●で表示。

3) 夜勤交代の関連条件 (仮眠・休憩室の条件や夜間・早朝の交通の便) について問題点はないか?、が重要と考えられる。

まず、1) の点について、a. 病院や消防、電気のような公共事業、b. 新聞、放送のような市民生活サービス、c. 保安や警備、d. 化学工業、石油精製などの生産技術上の制約などが理由としてしばしば上げられるが、現実には e. 資本の効率向上が主な理由となっている場合が少なくない。特にコンピュータを含む大型の機器・装置を導入した場合、その減価償却を早めるため、一日の時間をフルに利用する交代制勤務が選ばれる。この最後の理由には労働者の側から見た場合、交代制の実施が正当化されるべき根拠とはなり得ない。この観点から見て、現実の深夜・交代制勤務の中には、中止されるべきものが少なくないものと予測される。

次に、2) の点については、西ドイツのルーテンフランツツが以下の提言を行っており、大いに参考になる。すなわち、

1. 連続夜勤日数は少なめに (1 ~ 3 日以内)。
2. 日勤は早朝から始めない。
3. 直の交代時刻は個人の都合に合わせて融通を持たせる。
4. 直の長さは、作業負担の大きさにより決める。
5. 夜勤は日勤・夕勤よりも短めに。
6. 短い勤務間隔は避ける。
7. 連操制であっても二連休を含む週末休日を設ける。
8. 連操制の交代順序は日勤、夕勤、夜勤の順とする。
9. 交代一周期が長すぎないようにする。
10. 勤務の一巡を規則的にする。

この提言を参考に図 2 の例を検討する。まず、連続深夜勤日数は 3 日であるが、夕刻からの勤務も含めると夜間の勤務は連続 6 日となっている。日勤は 8 時以前に開始されるため、通勤時間の長い人の場合には特に早朝の起床が要求されることが推測される。一般に生体機能の低下する深夜の勤務は、提言でも短めにと述べられているが、本例では 10 時間 ~ 11 時間の勤務拘束

となっている。本例は連操制であるが、4 回の日曜日のうち、3 回が勤務日となっており、土曜日も 4 回中 2 回が勤務日である。すなわち、提言にある連休を含む週末休日からはほど遠い状況である。

なお、3) として掲げた夜勤交代の関連条件については、今回は未調査であるが、重視されるべき留意点である。

2) 長時間労働の生活時間への影響

① 労働時間と生活時間の関連については、過去に類似の調査⁽⁷⁾が存在しているが、愛知県における今回の調査でも、これまで指摘されてきた基本的特徴は一貫して指摘された。すなわち、図 3、図 4 に示すように実労働時間が長くなるにつれて、食事・入浴・睡眠、テレビ・新聞・読書、家族との対話・くつろぎ、娯楽・つきあいなどの時間が短縮する傾向が見られた。労働時間 8 時間を超えると娯楽・つきあいなどは、すでに大幅減となり、家族との対話・くつろぎも実労働 10 時間以上で顕著に減少した。また、労働時間 11 時間を超えると、睡眠 7 時間以下となり、食事・入浴・用便などの時間も大幅に減少し、疲労回復・健康管理上問題が生じる可能性があると考えられた。なお、今回の調査において実労働時間 8 時間未満の 2 群も含めて平均睡眠時間が 8 時間を下回った原因には、労働におけるエネルギー消費量が減少している一方で精神神経系の緊張を強いられる労働が増大し、夜間にテレビを見て精神的な緊張の緩和をはかる傾向が生じている可能性もあるが、まだ推論の域を出ない。

② 家族との夕食回数の分布についても、実労働時間の増加につれて、夕食回数が少ないほうへ変化する傾向が認められた (図 5)。特に実労働時間が 539 分以下では一週間の家族との夕食回数 6、7 回が多いのに対して、540 分以上では、2 ~ 5 回と回答した者の割合が少なくなかった。

3) 交代制勤務の生活時間への影響

図3 実労働時間と生活時間の関係（日勤既婚男性）

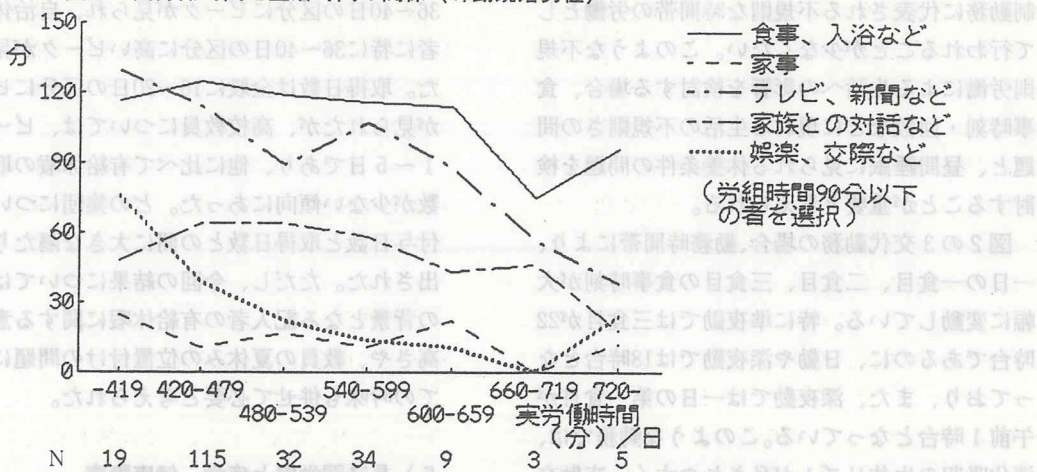


図4 実労働時間と睡眠時間の関係（日勤既婚男性）

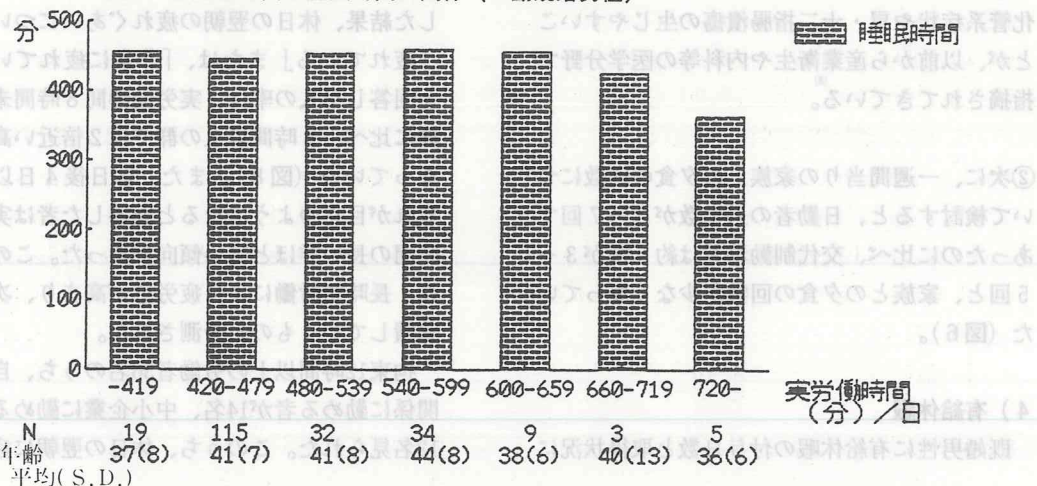
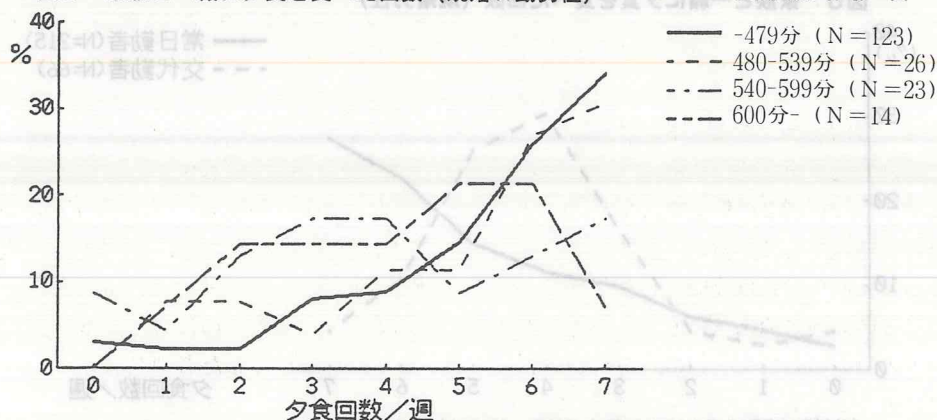


図5 家族と一緒に夕食を食べた回数（既婚日勤男性）



(労組時間90分以下の者を選択。無回答者を除外。)

①図2に示したように今日、長時間労働が交代制勤務に代表される不規則な時間帯の労働として行われることが少なくない。このような不規則労働による生活への影響を検討する場合、食事時刻・回数などに現れる生活の不規則さの問題と、昼間睡眠に見られる休養条件の問題を検討することが重要と考えられる。

図2の3交代勤務の場合、勤務時間帯により、一日の一食目、二食目、三食目の食事時刻が大幅に変動している。特に準夜勤では三食目が22時台であるのに、日勤や深夜勤では18時台となっており、また、深夜勤では一日の第一食目が午前1時台となっている。このような勤務では、消化吸収の生体リズムが乱されやすく、夜勤交代勤務者に食欲不振、嘔気、胃の痛みなどの消化管系症状や胃・十二指腸潰瘍の生じやすいことが、以前から産業衛生や内科等の医学分野で指摘されてきている^⑧。

②次に、一週間当りの家族との夕食の回数について検討すると、日勤者の過半数が6～7回であったのに比べ、交代制勤務者は約6割が3～5回と、家族との夕食の回数が少なくなっていた(図6)。

4) 有給休暇

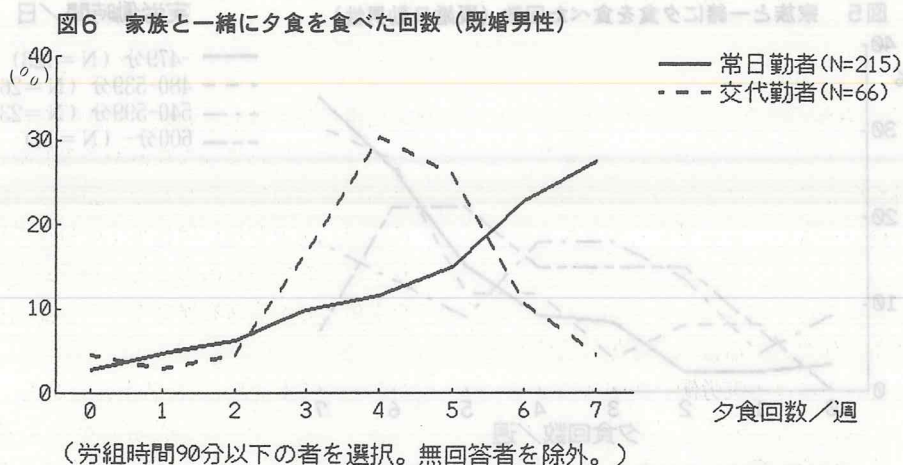
既婚男性に有給休暇の付与日数と取得状況に

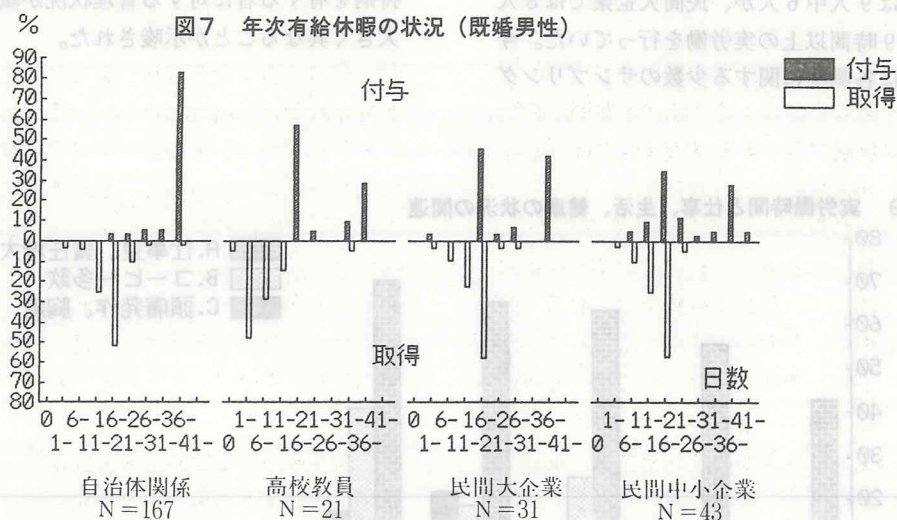
ついて図7にまとめた。付与日数は16～20日と36～40日の区分にピークが見られ、自治体関係者に特に36～40日の区分に高いピークが見られた。取得日数は全般に16～20日の区分にピークが見られたが、高校教員については、ピークが1～5日であり、他に比べて有給休暇の取得日数が少ない傾向にあった。どの集団についても付与日数と取得日数との間に大きな隔たりが見出された。ただし、今回の結果については、その背景となる記入者の有給休暇に関する意識の高さや、教員の夏休みの位置付けの問題についての吟味も併せて必要と考えられた。

5) 長時間労働と疲労、健康障害

①実労働時間と疲労症状との関連について検討した結果、休日の翌朝の疲れぐあいについて、「疲れている」または、「非常に疲れている」と回答した人の率は、実労働時間8時間未満の群に比べ、8時間以上の群では2倍近い高率となっていた(図8)。また、休日後4日以内に疲れが目立つようになると回答した者は実労働時間の長い群ほど高い傾向があった。このように、長時間労働により疲労感が高まり、次第に蓄積していくものと予測された。

拘束12時間以上の労働者36名のうち、自治体関係に勤める者が14名、中小企業に勤める者が12名見られた。このうち、休日の翌朝に疲れを

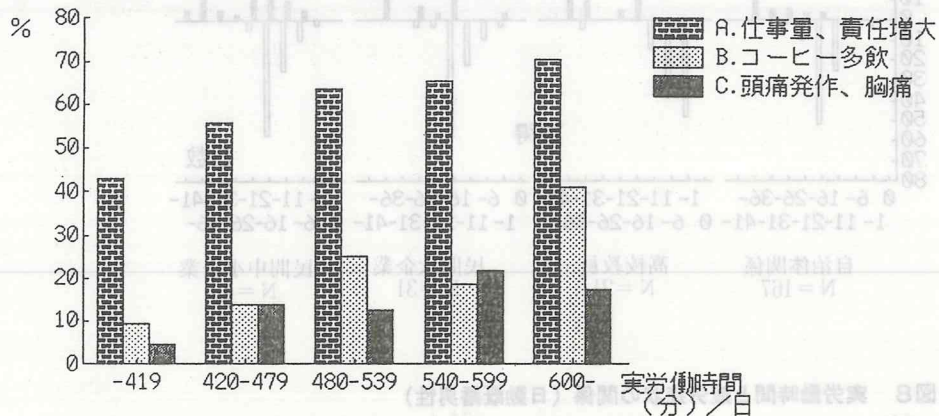




が実労働 8 時間未満であったのに対し、民間中小企業では 9 人中 6 人が、民間大企業では 8 人中 4 人が 9 時間以上の実労働を行っていた。今回の調査は各職場に関する少数のサンプリング

調査であるが、在職死亡を生じる危険性の高い持病を有する者に対する管理状況が職場により大きく異なることが示唆された。

図 9 実労働時間と仕事、生活、健康の状況の関連



※ 該当+やや該当と答えた者の和 (日勤既婚男性)

4. おわりに

これまで見てきたように、長時間・不規則労働が労働者の健康や生活に悪影響を及ぼす過程は、以下の 3 つに要約される。

第 1 に、労働が長時間続くことにより、労働上の心身への負荷や有害作業にさらされる時間が増え、疲労を始めとする健康影響が出現する危険性が高まること。第 2 に、労働が長くなれば、残りの非労働の時間が短縮され、家庭で睡眠や休息をとり翌日の労働に立向かう心身の状態を準備する時間が削られ、疲労の蓄積や健康状態の悪化が進行する危険性が高まること。第 3 として、家族との食事・対話・くつろぎ、テレビ・新聞・読書、娯楽・つきあい、社会的活動などの時間が削られ、人生の多面的な喜びの享受や社会への多様な関与、ひいては人間の発達の可能性が大幅に喪失することが上げられる。すなわち、労働者の健康や人生にとって、

長時間・不規則労働はマイナス面が大きく、労働時間短縮を始めとする改善の取組みが重要となっていると考えられた。今後、さらに労働の密度、睡眠の深さなど、労働や生活時間の質に関する調査検討も含めて長時間・不規則労働の問題を検討していく必要があると考えられる。

(稿を終えるに当り、ご援助頂いた名古屋大学医学部公衆衛生学山田信也教授、同衛生学柴田英治助手の両氏に謝意を表します。)

参考文献

- (1) 藤本武『今日の労働時間問題』労働科学研究所、1987年。
全国建設関連労協『パパこっちむいて!』1984年。
暉峻淑子『豊かさとは何か』岩波書店、1989年。
- (2) 上畑鉄之丞「過労死の労働衛生的研究」『社会医学研究』第 8 号、1989年。

(3) 上畑鉄之丞、田尻俊一郎『過労死—脳・心臓系疾病の業務上認定と予防』労働経済社、1982年。

(4) 労働省労働基準局長：基発第642号「自動車運転者の労働時間等の改善基準」1979年。

(5) 労働省：告示第7号「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」1989年。

(6) Knauth P. and Rutenfranz J.: Development of criteria for the design of shiftwork systems. J. Human Ergology, 11 Suppl. 1982.

(7) 斎藤一『労働時間・休憩・交替制』労働科学研究所、1954年。

藤本武『最近の生活時間と余暇』労働科学研究所、1974年。

(8) 日本産業衛生学会交代勤務委員会「夜勤・交代制勤務に関する意見書」1978年。

瀬川昂生、中澤三郎、塚本純久ほか『心身医学23』1983年。

Rutenfranz J.: Occupational health measures for night- and shiftworkers, J. Human Ergology, 11 Suppl.:1982.

(おの ゆういちろう、名古屋大学医学部衛生学) ささき しょうぞう、当研究所事務局次長



労務管理の展開と職場の健康

猿田 正機

はじめに

1988年6月18日、全国7ヵ所で過労死110番が開設された。当日だけで全国で135件の相談があり、その後9ヵ所に拡大され電話は毎日のようにかかり続けているという。相談内容にみる主な特徴は、その件数が異常に多いこと。そして、40才代～50才代の働き盛りを中心にあらゆる業種、あらゆる職種に過労死が拡大しているとみられることである。この事例からもわが国労働者の健康状態が急激に悪化しつつある徴候がうかがえる⁽¹⁾。

「過労死」という他国には例をみない言葉が使われるようになったのは、'73年末の石油危機以降であるが、その背景には不況下での大企業の「減量経営」、人べらし「合理化」にみられるごとき異常な労務管理攻撃があった。第二次石油危機、'80年代に入るとME・OA化は急速に進展し、それにとまなう日本的労務管理の再編・強化により労働者の状態は急速に悪化し、その結果、労働者の健康破壊が急激に進んだ。VDT労働による職業病やテクノストレスがマスコミを賑わした。'85年のG5以降の円高下で、その傾向はより一層強められた。このように労働者の健康破壊と労務管理が密接に関係しているにもかかわらず、健康問題・過労死問題を正面に据えて論じた労務管理研究はほとんど見当たらない。これまでそれは主として医師、弁護士により担われてきたといっていよいだろう⁽²⁾。

かつて労働科学研究所の藤本武氏はその著『労働災害』（新日本新書、1965年）のなかで、「資本家の安全対策といえば、設備の欠陥はそ

のままにして、労働者の注意力に依存して災害を少なくしようというのがふつうである。」と述べ、そのため「労働者は、災害を防止するために注意力にのみ依存するほかはない。自分の身体は唯一の生活のもとであるから、ひじょうな緊張のもとで労働に従事し、疲労をいっそう高めさせている。労働災害が現状程度にとどまっているのも、労働者が自分の身体がかわいから必死になって注意しているためである。」と指摘している。この指摘は最近の健康問題についてもあてはまろう。

本稿は、'80年代以降の労務管理の変容とその労働条件への影響、そこで働く労働者の健康問題に焦点を当てることによって、今日の過労死問題への接近をはかろうとする試論である。

(1) 労働環境の激変と労働者の状態

'73年末の石油危機の不況期にいわゆる「減量経営」、人べらし「合理化」が大胆に進められ、第二次石油危機の'80年代に入ると生き残りをかけたME・OA化、産業再編成が急速に進められた。経営者主導のME・OA化、つまりME「合理化」により、工場にはNC工作機、MC工作機や産業用ロボットが次々に導入され、事務職場にもワープロ、ファクシミリ、パソコンなどOA機器の導入が急速に進んだ。職場へのME・OA機器の導入は中高年労働者が、それまでに積み重ねてきた経験的熟練を不要とするとともに、一方にはシステム・エンジニアなど比較的高度な熟練を要する労働と、他方には、オペレータやキーパンチャーなどの単純労働という「労働の二分化」傾向を押し進めた。この

ような事態は、他の先進資本主義国には例をみない、わが国特有の急激な労働力の高齢化と相まって、中高年労働者に変な「雇用不安」をもたらした。中高年労働者の職場での地位はおびやかされ、配転、出向、派遣などいわゆる「労働力の流動化」が急速に進むとともに賃金の能力主義化により賃上げが抑制され「生活不安」が著しく高まった。

また、ME技術革新は第二次産業で働く労働者を減少させ、第三次産業とりわけサービス産業の労働者を増やすことによって未組織の不安定雇用労働者を著しく増大させた。この労働力は製造業などからの排出労働者に加えて、家事・育児労働から解放された女子労働者（パート・派遣労働者等）などによって補充された。とりわけ先端技術部門・産業には新卒者を中心とする若年労働者が多数吸引されたのである。この時期、木元進一郎氏は「ME技術革新のもとでの労働災害や職業病に関連して、ME機器の操作をパートタイマーや派遣労働者に担当させるとか、あるいは『時代にとり残されたくない』『新鋭機器を操作したい』という労働者の願いにつけこんで、ME機器の操作者を特定させずにひろく担当させとか、などの方法をつうじて労働災害・職業病の『拡散化』がはかられる傾向にある。」とし、「なんらの規制もないままに、いわば野放し的にME技術革新が展開されてゆくならば、新しい形で生命・健康破壊が広範囲にわたって『拡散』しつつ、深刻化してゆくことは必至である。」⁽⁴⁾と指摘している。

'85年のG 5以降の円高経済下での企業の海外進出、「経済構造調整」政策、企業のリストラチャリングとより一層のME「合理化」はこの傾向を促進するとともに労働者の状態を著しく悪化させることになった。

まず第1に、先にのべたとき労働者の雇用不安の増大をあげることができる。配転、応援、転籍のみならずパート、派遣労働者などの増加は労働者の雇用の不安定性を著しく高めていることによって資本への従属を深めている。

第2に、ME・OA機器の導入がJIT（ジャスト・イン・タイム）システムにみられるご

とく生産方式の徹底化と結びつくことによって労働密度を著しく高め、これが次にあげる長時間労働と結びつくことによって労働者の疲労の蓄積、ストレスの増大を生みだしているともみることができる。労働密度の実状についてトヨタを例にみてみると、直接生産部門の要員試算の基礎となるいわゆる「標準時間」がトヨタでは「基準時間」と呼ばれ、IEの教科書に出てくる「標準時間」とは異なっている点が注目される。会社から詳しい聴取り調査をされた岡山大学の野村正實氏は「基準時間」のほうが「標準時間」より労働密度が濃くなり、要員計算が厳しくなるであろうことは、次の理由から判断できるとして次の3点をあげている。第1には、もっとも熟練した作業者の最短時間が基準時間とされていること、第2に、基準時間においては、職制余裕以外の余裕率は考慮されていないこと、第3に、社内のもっとも優秀な職場が基準になっていること、である。こうした「基準時間」実績をもとに要員計算がなされ、そのうえにたってトヨタでは省力化・省人化・少人化が日々の活動として追求されている。表1のごとく労働密度の高まりがみられるのはその結果といえよう。また、図1から、新聞社においても、ME・OA化が労働生活を著しく悪化させている様子がうかがえる。

労働者の状態でやはりとりわけ重要なのは、第3のわが国労働者の長時間労働であろう。わが国の労働者がいかに長時間働いているかは欧

表1 過去5年間の労働強度の変化(労働者の評価)
(単位 %)

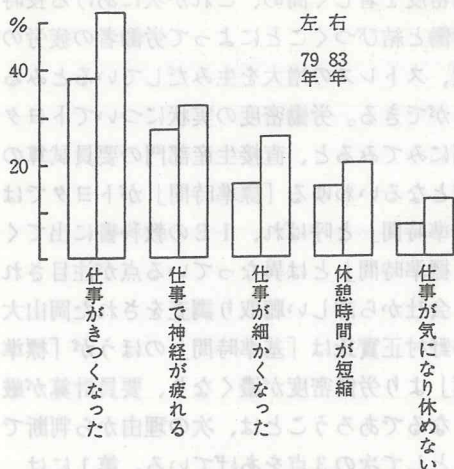
		かなり 増えた	すこし 増えた	変わら ない	すこし 減った	かなり 減った	その他
職場人数	トヨタ	8.3	6.4	27.5	35.8	21.1	0.9
	下請	23.9	14.8	36.4	14.8	10.2	0
時間当り 作業量	トヨタ	36.5	29.8	28.8	2.9	1.0	1.0
	下請	37.6	30.6	27.1	3.5	1.2	0
仕事の後 の疲労感	トヨタ	37.3	26.4	22.7	2.7	0	10.9
	下請	22.5	38.2	32.6	6.7	0	0

(注) 1. トヨタの項は現場労働者のみ。

2. 調査時点は1986年3月。

3. 立命館大学人文科学研究所「巨大企業体制下の下請企業と労働者—第II期トヨタ調査中間報告(1)—」立命館大学人文科学研究所紀要No45、1988年3月、261ページによる。

図1 合理化と仕事の変化



(A新聞社79年と83年の対比)

(注) 田尻俊一郎「健康な労働生活の回復のために」『賃金と社会保障』No.952、1986年12月下旬号、60ページ。

米と比較すると歴然とする。その特徴はひとつには、出勤日が非常に多いことである。日本はアメリカより25日、西ドイツよりは実に45日も出勤日が多くなっている⁽⁶⁾。もうひとつは、残業時間の驚くべき格差である。表2により電機労働者の1ヵ月の残業時間の国際比較をみると、男子では「残業ナシ」が西ドイツ51.0%、フランス60.4%、イタリア71.6%なのに対して、わが国はわずか2.1%という異常な低さであるだけでなく、平均残業時間も著しく多くなっている。

表2 電機労働者の1ヵ月の残業時間の国際比較—1985年—

	合 計		男 子		女 子	
	残業ナシの人員 (%)	平均時間	残業ナシ %	平均時間	残業ナシ %	平均時間
西 ド イ ツ	60.5	6.2	51.0	7.9	86.0	1.9
フ ラ ン ス	69.7	5.1	60.4	7.5	83.7	1.5
イ タ リ ア	76.9	3.1	71.6	4.2	86.5	1.2
スウェーデン	44.4	5.5	34.9	6.6	62.2	3.2
イ ギ リ ス	68.5	6.1	52.0	9.4	84.3	2.9
ハンガリー	72.0	4.6	71.8	5.7	73.7	3.9
ユ ー ゴ	50.0	8.4	55.4	9.7	67.2	6.3
ポーランド	72.1	6.4	66.8	8.3	79.6	3.7
香 港	46.7	11.9	43.1	19.5	51.6	6.6
日 本	3.3	35.8	2.1	39.1	12.1	12.6
西欧5ヵ国	64.0	5.2	54.0	7.1	80.5	2.1
東欧3ヵ国	68.2	6.5	64.7	7.9	73.5	4.6

電機労連、10ヵ国電機労働者の意識調査結果報告、1986年。

(注) 藤本武「今日の労働時間問題」労働科学研究所出版部、1987年、100ページによる。

る。出勤日や残業が多い当然の結果であるが、三つ目に、実労働時間が欧米に比べ200～500時間も多くっており、しかも、フルタイマー・肉体労働者でみると'74年から'82年の8年間にわが国だけが実労働時間の延長をみているのである⁽⁷⁾。これは石油危機以降、出勤日が全く減っていないだけでなく、所定内労働時間の若干の短縮を上回る残業がなされているからであり、その結果、総実労働時間は減るどころかむしろ延長ぎみに推移している(表3)。これにサービス残業、ふろしき残業が加わることを忘れてはならないだろう。このような長時間労働が、先の超過密労働と相まって、後にみるごとく、労働者の健康をおびやかす基本的要因となっているとみることができる。

そして第4に無視しえないものとして、ME化の進展とともに広がりつつある不規則労働をあげることができる。昼夜二交替制や三交替制などにみられる深夜労働は多くの医師の指摘にみられるごとく、人間にとってはきわめて反生理的なものであるが、'88年4月1日施行の労働基準法の改訂にともなって昨今広がりつつある変則労働時間制も労働者の生活を著しくおびやかしている。これらの不規則労働が異常な長時間労働と結びつくことにより後でみるごとく、健康の大きな阻害要因となっているとみることができる。

第5に、精神的ストレスの高まりをあげておきたい。能力主義管理の強化がME「合理化」の下で中高年労働者の雇用不安を著しくするのみならず、この個別管理の強化は労働者をバラバラにしたうえで資本に統合することによって個々の労働者が超過密・長時間・不規則労働につくことを余儀なくさせるとともに労働者の精神的ストレスを高める要因となっているとみることができる。

そして第6に、職場での人間性の軽視、基本的人権の無視をあげることができる。労働組合組織率の低さ及び労働組合の右傾化による労働運動の弱体化は上にあげたとき労働条件の悪化をもたらしたのみならず、企業内民主主義を破壊し、労働者の基本的人権を無視するまでに

表3 実労働時間の推移

年	総実労働時間				所定内労働時間				所定外労働時間・ 1ヵ月当たり	出勤 日数
	1ヵ月 当たり	1日 当たり	週 当たり	年間	1ヵ月 当たり	1日 当たり	週 当たり	年間		
1960	202.7	8.38	46.8	2,432	180.8	7.47	41.7	2,170	21.9	24.2
65	192.9	8.17	44.5	2,315	176.4	7.47	40.7	2,117	16.5	23.6
70	186.6	8.15	43.1	2,239	169.9	7.42	39.2	2,039	16.7	22.9
75	172.0	7.93	39.7	2,064	161.4	7.44	37.2	1,937	10.6	21.7
76	174.5	7.97	40.3	2,094	162.9	7.44	37.6	1,955	11.6	21.9
77	174.7	7.98	40.3	2,096	162.7	7.43	37.5	1,952	12.0	21.9
78	175.2	8.00	40.4	2,102	162.9	7.44	37.6	1,955	12.3	21.9
79	176.2	8.01	40.7	2,114	163.0	7.41	37.6	1,956	13.2	22.0
80	175.7	8.02	40.5	2,108	162.2	7.41	37.4	1,946	13.5	21.9
81	175.1	8.00	40.4	2,101	161.7	7.38	37.3	1,940	13.4	21.9
82	174.7	7.98	40.3	2,096	161.6	7.38	37.3	1,939	13.1	21.9
83	174.8	7.98	40.3	2,098	161.4	7.37	37.2	1,937	13.4	21.9
84	176.3	8.05	40.7	2,116	162.1	7.40	37.4	1,945	14.2	21.9
85	175.8	8.06	40.6	2,110	161.0	7.39	37.2	1,932	14.8	21.8
86	175.2	8.04	40.4	2,102	160.8	7.38	37.1	1,930	14.4	21.8
87	175.9	8.07	40.6	2,111	161.1	7.39	37.2	1,933	14.8	21.8

(資料出所)労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1. 総実労働時間は所定内労働時間に所定外労働時間を加えたものである。このうち所定内労働時間は事業所の就業規則で定められた始業時間から終業時間までの実労働時間数であり、所定外労働時間は早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間である。
2. 1日当り、週当たり及び年間の労働時間は1ヵ月当たり労働時間から次式により推計した。
- イ) 1日当たり総実(所定内)労働時間＝1ヵ月当たり総実(所定内)労働時間÷出勤日数
- ロ) 週当たり総実(所定内)労働時間＝1ヵ月当たり総実(所定内)労働時間÷12ヵ月÷52週
- ハ) 年間総実(所定内)労働時間＝1ヵ月当たり総実(所定内)労働時間×12ヵ月
3. 労働省「毎月勤労統計調査」。
4. 辻岡靖仁「長時間労働とその日本の土壌」(『労働運動』1989年4月号、62ページ)による。

なっている。その最悪の形態が「過労死」といえる。

このように職場での労働諸条件が悪化するなかで、労働者の健康はどうなっているであろうか。その実態を簡単にみておきたい。

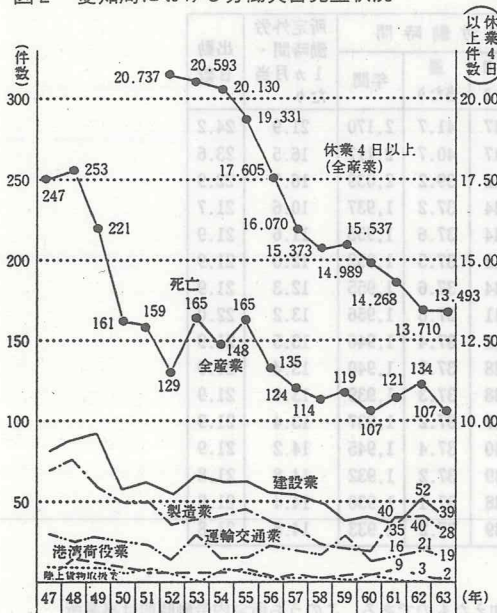
労働災害、死亡災害は、労働省の統計に表れている限りでは、長期的に減少傾向を示しており、労災補償給付の新規受給者数も漸減している。もっとも労働省の発表する数字が、現代日本の労災職業病の実態を正確に示すものではないことは改めて指摘するまでもない。労働省の数字は労災保険の適用事業場の死傷者数であるから、これに公務員、公企体職員、船員等を加えねばならないだけでなく、大企業で一般的にみられるようになった労資一体による労災隠しや行政官庁の不当な補償不支給決定等をも考慮に入れねばならないからである。

この点を念頭に置いたうえで労働災害発生状

況を愛知労働基準局管内でみると、図2にみられるごとく休業4日以上⁽⁸⁾の被災者数や死亡災害は減少傾向を示しているが、「昨年11月からは、建設業、運輸業などを中心に、死亡災害が増加の傾向を示し始めている。前年同月と比較すると、それぞれの業種で、約50%増という勢いだ。この傾向は、平成元年に入ってからさらに強まっている。」

同局管内で、労働災害発生上問題がある業種としては、建設業、陸上貨物運送業、林業、輸送用機械、同関連産業などがあげられるが、「経済の活況による業務量の増大が、災害多発に拍車をかけている状況だ」とみられている。とりわけトヨタ関連企業が集中している岡崎労働基準監督署管内(岡崎、豊田、東西加茂郡、額田郡、稲武)の昨年1年間の労働災害状況は、4日以上⁽⁸⁾の休業を要する労働災害は'87年度を5件上回る1,258件(死亡9人)にのぼり、こと

図2 愛知県における労働災害発生状況



(注)「労働安全衛生公報 No482」1989年5月1日による。

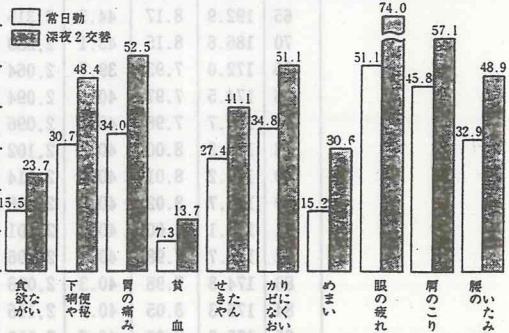
に製造業での労災が前年比88件増、611件と急増している。死亡事故は'87年より3件減少して合計9件発生しているが、「一方、死亡事故には至らなかったものの、腕を切り落したり、植物人間になったり、永久に社会復帰できなくなった人も少なくない。同監督署では、『労働災害は、交通災害などと違い表面化しにくい。しかし、災害に遭うのはほとんどが一家の担い手であり、深刻な事態を招くケースが多い』⁽⁹⁾と語っている。

また、過労死とかかわりが深いとされる夜勤交替制については、'81年3月に春闘共闘会議時短共闘が行った夜勤交替制労働に関する33単産19,501名のアンケート調査があるが、残業や休日出勤の常態化の影響を直接に受けている男子交替制労働者の仕事や通勤についての不安や不満をみると、「勤務のために生活が不規則」という不満が56.6%で第1位であるが、第2位に「長生きできないように思う」(45.1%)が挙げられており、こうした不安は、高年齢の労働者にとどまらず、20才代の若い世代でも共通して高い訴え率を示している⁽¹⁰⁾。日本産業衛生学会の意見書にみる「常日勤・深夜2交替の自覚症状訴え率」(図3)からしても両者の健康状

態の差は歴然たるものがある。

図3 常日勤・深夜2交替の自覚症状訴え率

('78産衛意見書)



(注)上畑鉄之丞、田尻俊一郎編著『過労死』労働経済社、1982年、195ページによる。

また、昨今、精神的ストレスを訴える労働者が増えているが、厚生省の「'88年保健福祉動向調査」によると、25～44才の働き盛りでは、60%以上の人々がストレスを感じると答えている。ストレスの処理に関しては、「処理できていない」人が11.2%あり、なかでもストレスが「大いにある」人の34.5%が「処理できていない」と答えている⁽¹¹⁾。

以上みてきた簡単な数字や事例からも、全国的にみても、あるいはより具体的に愛知県においても、労働者の健康が著しくおびやかされている様子を見てとることは容易であろう。そこで、このような労働者状態の悪化をもちいたとみられるME「合理化」や「経済構造調整」政策とそれにとまなう労務管理の変容がどのようなにされたのかを次にみておきたい。

(2) 日本的労務管理の再編成と

健康管理

'60年代末から'70年代初頭に確立した、いわゆる「日本的労務管理」は'73年末の第一次石油危機以降の不況期に徹底・強化がはかられたが、'79年の第二次石油危機後の不況期には、ME化をテコとした人べらし「合理化」と産業再編成の下で大企業は労務管理の再編成を推進

した。その主たる特徴は次の4点に要約しうる。まず第1には、ME化をテコとした産業・企業の再編成・「合理化」が、人べらし、配転、応援、出向などをともなう強引に行われたことである。その結果、中高年労働者の職場での地位は動揺し「雇用不安」はいっきに高まった。第2の特徴は、「年功制」や「終身雇用制」をあくまで維持する方向で、「職能資格制度」を軸として新たな「能力主義管理」の展開がはかられたことである。その結果、労働者間競争が著しく激化した。第3には、ZDチーム、QCサークルなど「小集団活動」のトータル・システム化が進められたことである。そして第4の特徴として、労働組合対策の徹底化があげられる。労使協議制を柱に、職場のすみずみから産業レベルの頂点にいたるまでの、資本の専制支配と「労使協力」体制の強化がはかられた。この時期になると日経連はわが国の労資関係を「世界各国の羨望的」と誇るまでになったのである。

ところで、'85年のG5以降になると、ME・OA化の一層の進展に加えて、円高下で企業の海外進出、「経済構造調整」政策さらには企業のリストラクチャリングが急速な展開をみせ、労務管理の焦点は、'80年代以降再編されてきた労務管理をこの新たな経営環境の下で、どう新たに再編成し直すかという点に移った。

'80年代後半の労務管理はいわゆる「複線型人事管理」の導入による能力主義管理の徹底・強化を軸に、雇用の「柔軟化」、雇用形態の「多様化」による差別的人事管理の拡大、賃金のより一層の能力主義化、賃金体系の改悪、さらには変形労働時間制などの労働時間の「柔軟化」など労務管理の全般にわたる新たな再編・強化が「小集団活動」の「活性化」による擬似「集団主義」の強化と結びあって進められつつある。また、UI（ユニオン・アイデンティティ）運動などという形で「企業別組合」の維持・「活性化」がはかられている。このような労務管理の新たな再編成＝複線型労務管理の展開が労働組合、労働者の何らの規制のないままに進められたことにより労働者状態は急速な悪化をみた

のである。⁽¹²⁾

労働者の健康問題について日経連は、'85年版『労働問題研究委員会報告』で「企業内教育の分野で、最近とくに注目しなければならないのは、高令化にともなう心身の健康管理とくにメンタル・ヘルス（精神衛生）の問題である。」⁽¹³⁾として、「心のふれ合い」に注意を促している。また、「50才代男性の自殺者が急増」していることを「無視できない事実」と一応認めている。ところが、'86年版で日経連は、わざわざ「労災裁判と労災保険」という項目を設けて、労働災害での経営者負担の軽減、経営者の意見の尊重を謳っており、また、最近の日経連の『春季労使交渉の手引き』のなかでは労働者の健康問題についてはほとんど触れられていない。それどころか「企業の社会保障負担、すなわち、健康保険、厚生年金保険、労働（雇用・労災）などの法定福利費は、企業の人件費コストの一部」であり、この企業の社会保障負担が増大しており、このような「企業における社会保障負担の増大は、企業活力の低下、ひいては経済社会の硬直化へとつながる。」⁽¹⁵⁾（1989年版）と断定するまでになっている。'88年版では「このような社会保障負担増も、生産性向上の成果配分として考えられるのであれば企業は負担しえない。」⁽¹⁶⁾とし、「給付と負担のバランスという観点から、高齢化社会に適応した社会保障制度の見直し」⁽¹⁷⁾を提起している。さらに、いわゆる「人材格差」とのかかわりで、労働者の「人事・労務管理研究会」が「企業の人材調整とシステムに関する専門委員会報告」で、公共政策の課題の一つとして「労務職・専門職の“充実” 休暇とフレックス・タイム」を提言しているのが注目される。つまり、有能な人材の「創造的能力開発のため」に「管理職や一部専門職等に関して思い切った“充電” 休暇制度やフレックス・タイムなど」を導入せよというのである。⁽¹⁸⁾

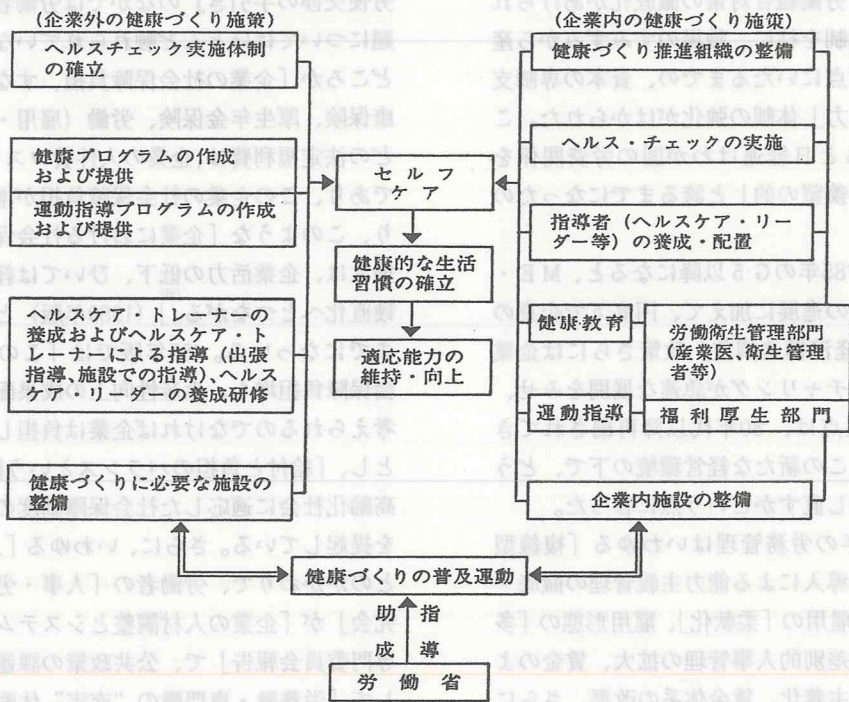
健康対策については、'80年12月に中央労働災害防止協会中高年齢労働者ヘルスケア検討委員会が「中高年齢労働者の健康づくりの進め方—シルバー・ヘルス・プランについて—」⁽¹⁹⁾という第一次報告書を出しており、'86年6月に同

れている。

(21)

唱するのである。

図4 中高年齢労働者のヘルスケア・システム



(注) 1. 企業外の健康づくり施策としてかかげたものは、公的機関あるいは第3セクターが実施すべき施策である。

2. 『企業におけるストレス対応、指針と解説』中央労働災害防止協会、1986年、99ページによる。

実際に実施されている企業の健康づくり対策をみると、「職場体操」、「職場内のスポーツ競技・大会の実施」、「職場内のスポーツクラブ、同好会の設置」などが中心となっており「シルバーヘルスプランによる健康づくり」は大企業には浸透しつつあるが、中小企業での実施率はきわめて低くなっている（表4）。

以上のごとく、そこには労働者の働き過ぎという現状を見据えた提言や労務管理政策の方針はほとんどみられないといってよい。では次に、個別企業の健康対策はどうなっているのか、簡単にみておきたい。

例えば、トヨタの安全活動では「安全は作業の入口、5S（整理、整頓、清潔、清掃、躰）

表4 健康づくり推進対策の内容別事業所の割合(事業所規模別)

M.A.(%)

事業所規模	実施事業所 計	シルバーヘルス プランに よる健康 づくり	職場体 操	体力測 定	合宿・研 修	職場内 のスポー ツクラブ、 同好会の 設置	職場外 のスポー ツクラブ、 ヘルスク ラブ等の 利用	職場内 のスポー ツ競技 大会の実 施	そ の 他	不 明
合 計	100.0	3.6	55.2	12.7	3.8	37.9	19.1	54.6	7.2	0.8
5,000人以上	100.0	43.6	91.1	85.9	28.2	97.4	72.2	100.0	4.7	—
1,000～4,999人	100.0	25.1	82.6	56.4	18.8	86.1	46.0	86.3	9.5	0.1
300～999人	100.0	9.2	67.2	31.7	5.7	76.1	37.7	80.4	6.2	1.0
100～299人	100.0	5.1	64.4	19.0	4.1	63.0	25.4	67.7	5.9	0.4
30～99人	100.0	4.4	55.2	10.7	2.9	44.2	19.6	56.5	5.7	1.1
10～29人	100.0	2.8	53.5	12.1	4.1	30.2	17.4	51.0	8.1	0.7

(注) 1. 健康づくり推進対策の内容別数値は、複数回答(M.A.)のため合計は100とならない。

2. 『労働者の健康状況調査報告、昭和62年』労働大臣官房政策調査部、1989年2月、31ページによる。

は安全の入口」のスローガンの下に危険予知活動(KYT)などを推進し、「災害ゼロの明るい職場」をめざすとしている。今年は特に、災害ゼロをめざしてスタートした長期5ヵ年計画の最終年度ということで、「安全優良職場の育成と充実」に力を入れている。「安全活動は、まず一人ひとりの意識を高めていくことから始まる。」ということで、この7月の「安全月間」には全社レベルのみならず各工場・ブロックで、全員参加による安全意識の高揚を図るため、多彩な行事を展開している。例えば、工場長の安全に関するメッセージや訓示、安全活動状況の点検、安全に関する教育教材の展示会とその教材の募集、全員参加を意識づけるための、安全に関する寄せ書きやクイズの実施、ヒヤリ事例や創意くふうの募集など、である。⁽²³⁾

このような安全活動にもかかわらずトヨタでは、人間カンバン方式による昼夜二交替制・超過密・長時間労働の下で、労働災害や過労死・自殺が急増しているといわれており、上原進氏は労働災害の原因を次のように指摘している。「会社はこれまでの死亡災害を含む労働災害すべて、『異常に気づいたとき、停止ボタンを押さなかったから』『服装のみだれ』『作業手順通りやらなかったから』『不注意』等々、本人の

責任にしてきた。しかし、会社は日ごろ、『ラインを止めた場合、会社はこれだけ損をする』という教育を一方でやる、この会社の生産第一主義の姿勢こそが、死亡災害を含む労働災害の原因である。」⁽²⁴⁾

同じ自動車産業のマツダは健康管理センターをつくり、労資一体で「体力、健康づくり運動」を展開している。推進委員会をつくり、小集団活動、体力若がえり自己申告制度を運動化しているが、この運動は、「成人病はよくない生活習慣が原因」「運動不足が原因」などと健康管理を労働者個人の問題にすりかえようとするものといえる。また、「カゼで休んだら“健康管理が悪い、年間の健康管理計画を出せ”といわれた」などという事例にもみられるごとく、健康破壊の重要な原因に長時間労働、不規則労働、高密度労働があるとこを隠蔽し、労働者の全生活を管理することによってさらに労働強化にかりたてようとするものである。⁽²⁵⁾

ところで、60才定年制が一方で普及しつつあるが、他方では、早期退職制が大企業を中心に広まりつつあり、このことが健康管理にもつ意味も無視できない。というのは、健康を害した労働者が退職金をもらって定年以前に退職することによって健康問題が処理されているからで

ある。また、このところ月間200時間以上の残業をつづけているトヨタの一次下請企業のある課長は過労死問題についての質問に次のように答えている。「死ぬ前にやめていまうので、うちの会社は過労死とは関係ない。」と。健康管理問題の企業外への流出、個人負担への転嫁といえる。

以上にみるごとく、職場の健康問題を労働者個人の責任に転嫁している企業が多く、その結果、労働者は長時間・超過密・不規則労働の下で異常な緊張感をもって働くことを余儀なくされているのである。

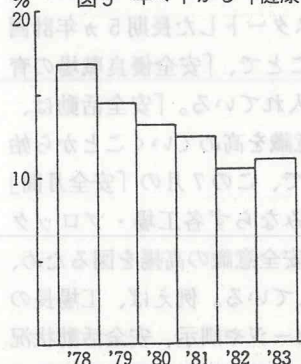
(3) 労働条件の悪化と健康破壊

労務管理の再編・強化によって、先にみたごとく、労働者の状態は著しく悪化した。言うまでもないことであるが、ME・OA化=技術的進歩が必然的に労働条件の悪化をもたらすわけではない。ME・OA化とそれとともなう労務管理の再編成が労働組合・労働者の規制をほとんどうけることなく経営者の意のままに進展することによって労働条件は急速に悪化したのである。悪化した労働条件の下で、先にみたトヨタやA新聞社のごとく労働者の疲労の蓄積や健康破壊が深刻化している。'87年の『労働者の健康状況調査報告』により疲労回復の状況を1日の実労働時間との関係でみると、当然のことながら、実労働時間が長くなると疲労を翌朝に持ちこす労働者の割合が高くなっている。すな

わち、疲労を翌朝に持ちこす者の割合は実労働時間が6時間未満の者では、37.6%であるのに対して、実労働時間9～10時間の者では57.4%、10時間以上の者では67.1%に達している(表5)。長時間・超過密・不規則労働の下で働くわが国労働者の健康破壊の進行の様子がうかがえる。

ME・OA化の代表的な職場の一つであるコンピュータ職場について電算労の春闘アンケート調査でみると、「現在どこか不調な所がありますか(仕事に影響したと思われるもの、複数回答)」という質問にたいする回答で「健康です」は図5のごとく年々低下傾向にあり、健康破壊が進んでいることを示している。なかでも派遣労働者の健康破壊がより一層進んでいる。また、この調査によると、通院・入院者は毎年2割を前後している。コンピュータの職場で働く労働者は、異常な長時間労働のうえに、VDTによ

図5 年々下がる「健康です」



(注) 林丘電算労委員長「コンピュータ職場における健康破壊」[労働法律旬報]第201号、1984年11月上旬号、31ページによる。

表5 疲労の回復状況別労働者の割合(実労働時間別) (%)

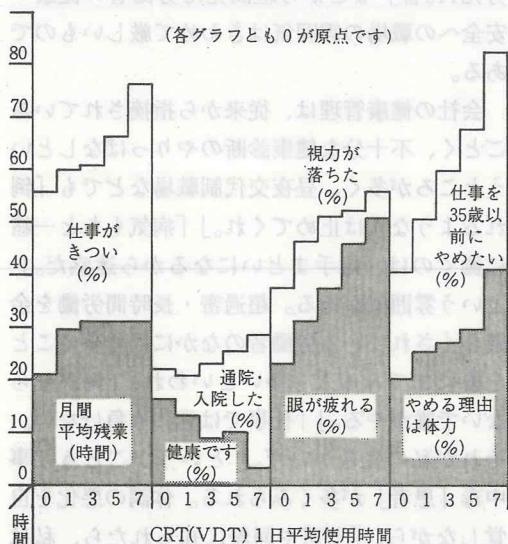
実労働時間	常用労働者計	一晚睡眠をとれば大体回復する	翌朝に前日の疲れを持ちこすことがときどきある	翌朝に前日の疲れを持ちこすことがよくある	翌朝に前日の疲れを持ちこすことがいつもある	不明
6時間未満	100.0	62.4	29.6	7.2	0.8	—
6～7時間未満	100.0	57.2	35.2	6.2	0.2	1.2
7～8時間未満	100.0	53.1	36.8	8.2	1.9	0.0
8～9時間未満	100.0	50.1	38.8	8.6	2.5	0.1
9～10時間未満	100.0	42.6	40.1	13.8	3.5	0.0
10時間以上	100.0	32.0	44.0	17.2	5.9	0.9

(注)『労働者の健康状況調査報告、昭和62年』労働大臣官房政策調査部、1989年2月、43ページによる。

る健康破壊の脅威にさらされており、図6は、VDTの一日当たりの使用時間が長くなるとともに健康が脅かされていることを示している。

ソフトウェア技術労働者について疲労と残業時間、帰宅時刻との関係を表6でみると、「仕事によるぐったり疲労」を2日に1日以上感じ

図6 VDT使用時間と共に



(注) 前掲、林丘稿、32ページによる。

ている者の率は、月間残業時間が40時間未満でも20%以上あり、40時間を超えると約半数の労働者が2日に1日は「ぐったり疲労」を感じている。また、全体的にみても、「朝気持ちよく起きられること」が「たまにしかない」者、及び休日がだいたい毎週「寝休日」の者が半数近くにのぼっている。

ところで、長年労働者の健康問題と取り組んでおられる田尻俊一郎医師は過労性疾患・ストレス性疾患が今後ますます増加していく可能性を指摘し、その最大の要因として過密労働をあげている。『足または左手で出来る事に右手を使うな』『なるべく両手が同時に作業をはじめ、同時に終わるようにせよ』『両手が同時に休まぬようにし、手空きの場合は何か他の仕事をさせるよう工夫せよ』。これはある電器工場の『無駄なく働くための5ヵ条』の一節である。まさに秒単位の時間管理そのものであり、このような超過密労働が多くの職場で普遍化してきている。これは何も機械を相手の職場に限ってはいない。たとえば某市の福祉施設で働く1,600人の調査で、仕事に『追いかけられる』というのが40%も見られている状況である。現在の労働

表6 残業時間、帰宅時刻と疲労状況の関係

	該当者数	仕事によるぐったり疲労						朝気持ちよく起きられること						寝 休 日			
		ある毎日のように	2日に1日ぐ	1週に1〜2日ある	たまにある程度	不明		いたまにしかない	1週に1〜2日ある	2日に1日ぐ	たまに起きられる	だいたい起きられる	不明	そう、だいたい毎週	1月に1〜2回はそう	いかに全くな	不明
計	648 100.0	119 18.4	107 16.5	158 24.4	261 40.3	3 0.5		284 43.8	108 16.7	79 12.2	174 26.9	3 0.5		294 45.4	203 31.3	147 22.7	4 0.6
月間残業時間	20時間未満	96 100.0	13 13.5	8 8.3	22 22.9	53 55.2		43 44.8	11 11.5	12 12.5	30 31.3			41 42.7	27 28.1	27 28.1	1 1.0
	20〜40時間未満	215 100.0	18 8.4	27 12.6	60 27.9	109 50.7	1 0.5	75 34.9	40 18.6	25 11.6	74 34.4	1 0.5		85 39.5	80 37.2	49 22.8	1 0.5
	40〜60時間未満	180 100.0	40 22.2	45 25.0	37 20.6	57 31.7	1 0.6	82 45.6	31 17.2	26 14.4	40 22.2	1 0.6		90 50.0	51 28.3	38 21.1	1 0.6
	60〜80時間未満	99 100.0	28 28.3	18 18.2	25 25.3	27 27.3	1 1.0	48 48.5	16 16.2	13 13.1	21 21.2	1 1.0		48 48.5	25 25.3	25 25.3	1 1.0
	80時間以上	58 100.0	20 34.5	9 15.5	14 24.1	15 25.9		36 62.1	10 17.2	3 5.2	9 15.5			30 51.7	20 34.5	8 13.8	
帰宅時刻	午後5時〜7時前	35 100.0	1 2.9	4 11.4	4 11.4	26 74.3		9 25.7	4 11.4	5 14.3	17 48.6			9 25.7	11 31.4	15 42.9	
	午後7時〜9時前	199 100.0	15 7.5	21 10.6	55 27.6	107 53.8	1 0.5	65 32.7	36 18.1	25 12.6	72 36.2	1 0.5		79 39.7	68 34.2	51 25.6	1 0.5
	午後9時〜11時前	308 100.0	63 20.5	16 19.8	78 25.3	106 34.4		149 48.4	50 16.2	39 12.7	70 22.7			146 47.4	96 31.2	65 21.1	1 0.3
	午後11時以降	103 100.0	40 38.8	21 20.4	21 20.4	21 20.4		60 58.3	18 17.5	10 9.7	15 14.6			60 58.3	27 26.2	16 15.5	
	不明	3 100.0				1 33.3	2 66.7	1 33.3				2 66.7			1 33.3		2 66.7

(注) 『技術革新下における労働者の生活と健康 (その1) —ソフトウェア労働者を中心に—』東京都労働研究所、1987年、117ページより。

者の疲労もストレスの最大要因として、まずこのような過密労働をあげてよいだろう。⁽²⁶⁾ 田尻医師の提示した事例をみるまでもなく超過密労働は最近の職場ではごく一般的にみられるようになってきている。

更に、長時間労働と健康・疲労とのかわりについては次のように述べている。「多くの調査結果が物語っているように、残業が月当たり40時間を超えると蓄積疲労が増大し、休日の休養でも回復しない人の増加がみられるというのが一般的である。そのみではなく、長時間労働はまともな家庭さえも崩壊させる段階にまで至っている。⁽²⁷⁾」

また、ストレスとの関連で、労働の反生理性についても触れている。「機械化、コンピュータ化にともなう拘束性の増強、単純反復化などはヒトの本来の心身の自由な動きを妨げ、静的な負担あるいは局所的（脳神経・感覚器を含む）な負担を強めて、不愉快な疲労、ストレスを引き起こす。また生産効率を高めるための夜勤・交代勤務は反生理的労働の典型である。⁽²⁸⁾ この反生理性を理由に、日本産業衛生学会は1978年、経済的理由のみによる交代制の導入には、社会的な制限が必要であるとの提言を行っているのである。

以上みてきたごとく、田尻医師は労働者の健康・疲労とのかわりで超過密労働、長時間労働、単純反復労働、昼夜交代制労働をその要因として重視している。また、名大医学部小野雄一郎氏は日誌形式の調査をもとに、長時間・不規則労働が労働者の疲労の蓄積、健康破壊の危険性を生み出すとともに人間発達の可能性を奪う点を指摘されている。⁽²⁹⁾ これとともに注目しておきたいのは、石田一宏医師の次の指摘である。

「最近、労働者の資質の変化、集団ばなれなどが問題になっていますがそれは単なる思想的な問題ではなく、長時間過密労働や合理化などによる労働者の心理的生理的なゆがみの問題としてとらえなければならない。」⁽³⁰⁾ これと資本によるイデオロギー攻撃が結びついて企業の思想管理を形づくっているとみることができる。

むすび

わが国の企業や労働者・国民の健康にたいする意識はまだまだ遅れているとみざるをえない。というのは、長寿国日本と称えられるには、「あいち職場の健康問題研究会」や「過労死110番」などから垣間見た労働者の健康・安全への職場の雰囲気はきわめて厳しいものである。

会社の健康管理は、従来から指摘されているごとく、不十分な健康診断のやりっぱなしというところが多く、昼夜交代制職場などでも「倒れるような人は止めてくれ。」「病気もちと一緒に働くのは、足手まといになるから迷惑だ。」という雰囲気がある。超過密・長時間労働を余儀なくされている労働者のなかには仕事のことを夢にまでみる人も多いといわれ、「俺がやらないで誰がやる。」「仕事では誰にも負けたい。それが私の生きがいだ。」というがごとき仕事中毒「患者」が多くみられる。体調の悪化を自覚しながら、「上司や同僚に知られたら、私はこの職場にいらなくなる。」という不安から、病気を隠して働きつづけている労働者もいるという。このように労働者仲間全体がバラバラに分断されている状況がある。また、「過労死」した労働者の妻のなかにも「死んだ夫が弱いんですから。」というごとき考えが広くみられるのが実状であろう。

いうまでもなく労働者にとっては「基本的に労働力のみが唯一の財産」である。賃金・労働時間の改善、そのために労働基本権といわれる団結権・団体交渉権・ストライキ権などを行使できるのは、あくまでも労働者が健康で労働力を売ることができることを前提としている。労働者が仕事のためにケガをしたり病気になり、労働力を売れなくなれば、労働基本権は「絵にかいた餅」にすぎないものとなる。したがって労災・職業病を防止すること、労働者の健康・安全を守るとは、労働組合の最優先課題でなければならないはずである。

ところが、全労連などの労組幹部は「労資

一体」、「合理化」促進の路線をとっており、その結果として表れてくる労災・職業病の多発を事実上容認するとともに、企業ぐるみで「労災かくし」をすすめる片棒をかついでいるのが現状である。労働条件の改善闘争についても、例えば、「時短」、「時短」とスローガンでは唱えながら、労働者がこれほど超過密・長時間・不規則労働で苦しんでいるにもかかわらず、長時間残業をほとんど問題にしないところに労資協調的労働組合の性格が非常によく出ている。いまこそ、自覚的労働組合は、労働者のいのちと健康を守るという課題にいっそう真剣に取り組む必要があろう。職場における安全衛生活動を日常的・継続的に進めるだけではなく、労働と健康との密接な関係について組合員の自覚を高め、労災・職業病の発生を未然に防止する運動に取り組むべきであろう。経営者はいわゆる「労働組合」を味方につけることによってかろうじて労災・職業病・過労死が表面化、大衆運動化するのを押さえている。階級的・民主的労働組合は労働者の健康を守るたたかいの中心に労働条件・労働環境の改善をはかるたたかいを据えることを忘れてはならないだろう。最低限、次の2点は重要である。

まず第1に、低賃金のため残業、休日出勤を歓迎する、病気でも休めない、ということでは労働者の健康を守ることはできない。残業、休日出勤なしで生活できる賃金を獲得することが重要である。第2に、病気のと看や疲れた場合にお互いが助け合って休暇なり休みをとれる職場環境、雰囲気づくり、そのための要員の確保がどうしても必要であろう。「仲間の迷惑になるので病気でも休めない。」という状況では労働者の健康を守ることはできない。このような労働条件改善のたたかいや労務管理民主化のたたかいを労災保険法改悪反対をはじめとする労働政策の改善などもろもろの国民的課題と結合してたたかうことがきわめて大切となっている。⁽³¹⁾とりわけ、労災認定を容易にし、労災補償を充実させるたたかいは労務管理を民主化するうえで大きな力となるであろう。

労働者の健康破壊が著しく進んでいるにもか

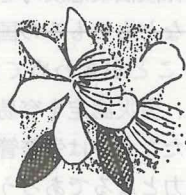
かわらず多くの労働組合は健康問題に真剣にとり組むどころか企業と一体となって労災かくしをやり、労災認定運動にもきわめて非協力的であった。そのための労働者やその家族は明らかに労災といえる場合にも諦めるか一人ひとりが立ち上がらざるをえなかったのである。労働者はお互いが分断され競争させられているなかで、自分の健康は自分で守らなければならないのが実状であった。今回の過労死110番運動はこれまでの孤立した運動間の横の連帯を広げるうえでその一歩を進めるものであったといえよう。今後は労働運動がその先頭に立ち、全労働者の3分の2以上を占める未組織労働者のなかの潜在患者を掘り起こし、組織化していく取り組みが重要になるであろう。

最後にぜひ付け加えておきたいのは、今後の課題としての医師の権威の確立の問題である。現在、医師は病気の背景を詳しく問うことはごく稀だが、仮に、その患者が明らかに過労と判断しうする場合でも、医師にはその患者を休ませるだけの力＝権威がない。医師の権威の確立も一考に値する課題であろう。⁽³²⁾

(付記) 本稿は拙稿「日本的労務管理の再編成と職場の健康問題」(『中京商学論叢第36巻第1号』1989年、所収)を縮小し、若干手直しを加えてなったものである。

- (1) 過労死110番の運動については、過労死弁護団全国連絡会議編『過労死—その実態、予防と労災補償の手引き—』双葉社、1989年、大阪過労死問題連絡会『過労死—夫が倒れたとき、倒れないために』合同出版、1989年、過労死問題を考える家族の会・名古屋過労死弁護団『過労死を考える』1989年、川人博「過労死をめぐる現状と課題」『労働運動』1989年9月号、佐々木昭三「超過密労働とすすむ健康破壊」『労働運動』1989年7月号、などを参照されたし。
- (2) 細川汀『現代「合理化」と労働医学』労働経済社、1978年、石田一宏『働きバチの現代病』大月書店、1981年、同『働きざかりの精神衛生』労働旬報社、1987年、岡村親宣『労

- 災職業病』新日本新書、1982年、上畑鉄之丞・田尻俊一郎編著『過労死—脳・心臓系疾病の業務上認定と予防—』労働経済社、1982年、田尻俊一郎『働きざかりの働き過ぎ』労働経済社、1985年、西尾雅七監修・細川汀編著『新労働科学論』労働経済社、1988年、などを参照されたし。
- (3) 藤本武『労働災害』新日本出版社、1965年、1～55ページを参照されたし。
- (4) 木元進一郎『ME衝撃下の労働者と労働組合』『日本の労働組合運動』大月書店、1984年、182ページ。
- (5) 野村正實「自動車産業の労使関係（Ⅱ）—B社の事例研究—」『岡山大学経済学雑誌』第20巻第2号、1988年、137ページ。
- (6) 例えば、辻岡靖仁「長時間労働とその日本の土壌」『労働運動』1989年4月号、62ページ、を参照されたし。
- (7) 藤本武「労働時間の国際比較」『労働運動』1989年4月号、92ページ参照。
- (8) 『労働安全衛生広報』No.482、1989年5月1日、10ページ。
- (9) 新三河タイムス、1989年2月12日。
- (10) 上畑鉄之丞・田尻俊一郎編著『過労死』労働経済社、55ページによる。
- (11) 朝日新聞、日経新聞、赤旗、1989年7月29日版による。
- (12) 拙著『戦後日本における労務管理と労働政策』（中京大学商学研究叢書第4巻）1986年、拙稿「日本の労務管理の再編成と青年労働者」『経済』1989年3月号、を参照されたし。
- (13) 『昭和60年1月17日、労働問題研究委員会報告』日経連、38ページ。
- (14) 『昭和61年1月21日、労働問題研究委員会報告』日経連、29ページ。
- (15) 『春季労使交渉の手引き、1989年版』日経連、94ページ。
- (16) 『春季労使交渉の手引き、昭和63年版』日経連、140～141ページ。
- (17) 同上'88年版、141ページ。'89年版、94ページ。
- (18) 労働省政策調査部編『企業活力の維持とこれからの人事・労務管理—人事・労務管理研究会62年度報告—』労働法令協会、1988年、87～8ページ。
- (19) 『企業におけるストレス対応—指針と解説—』中央労働災害防止協会、1986年、所収。
- (20) 日本労働協会編『技術革新と職場衛生』日本労働協会、1987年、所収。
- (21) 前掲『企業におけるストレス対応』97～98ページ。
- (22) 同上書、98ページ。
- (23) トヨタ新聞、1989年7月14日号。
- (24) 上原進「人間カンバン方式で労災が急増<トヨタ>」『労働運動』1988年3月号、134ページ。
- (25) 山田勇「労働現場からの告発<マツダ>“何才まで生きられるか”が話題」『労働運動』1986年12月号、80ページ。
- (26)(27)(28) 田尻俊一郎「労働環境の変容と健康破壊」『労働運動』1988年3月号、51ページ。
- (29) 小野雄一郎「長時間労働と労働者の健康・生活」『労働運動』1989年9月号、76ページ。
- (30) 石田一宏「働きバチ諸君！心身の健康は大丈夫か—長時間超過密労働による健康破壊—」『賃金と社会保障』1985年6月上旬号、19ページ。
- (31) 労働組合の任務については、全国労災職業病対策実行委員会会長・平田貞次郎「労働者の健康・安全と労働組合の任務」（『労働運動』1986年12月号）が参考になる。
- (32) この点については、「あいち職場の健康問題研究会」での山田信也名大医学部教授の発言に教えられた。
（さるた まさき、中京大学助教授、当研究所員）



過労死110番と家族の会

水野 幹男

1. 過労死の悲劇

現在までに全国の過労死110番に寄せられた相談は1300件を上回っており、当地名古屋においても過労死110番が開設された1987年9月24日以来88年11月13日までの相談件数は194件の多きに及んでいる。

過労死110番への相談者が異口同音に訴えるのは過労死の労災認定に対する監督署の窓口の冷たい対応と会社の非協力振りである。

過労死の労災認定を求めて監督署の窓口相談に訪れた被災者の遺族らは「99%労災はダメです」「労災申請をしてあきらめがつくならやってみなさい」「生前高血圧を患っていたからダメだ」「狭心症が悪化したもので労災にならない」などと、監督署の窓口で冷たくあしらわれている。

労災認定申請書には「災害の原因及び発生状況」を記入する欄があるが、この証明を使用者に求めても証明を拒否され、申請をあきらめている被災者や遺族も多い。使用者は「前例がない」などと言って取りあおうとしないのである。使用者のために自らの生活を犠牲にし、家族とゆっくり語り合う時間もないほど懸命に働き続けてきた夫が過労で倒れ、命まで奪われても、それが「私病」扱いされることに妻はどうしても納得が出来ない。

「このままでは夫が浮かばれない」「殉職と認めてほしい」「このままでは犬死同然だ」というのが遺族の共通の思いである。

しかも被災者の多くは40才代、50才代の中高年の働き盛りで、家族は妻と子供2人～3人というケースが多い。労災年金が受けられないと、

多くの場合、生活は破綻を免れない。

生前の月給が30万円で子供2人の場合で試算すると、厚生年金だけでは1ヵ月約12万円であるが、労災年金が受けられると合計約27万円になる。労災年金が受けられれば、妻がパートに出て、何とか生活がしのげることとなる。過労で倒れる労働者はいずれも業務に最も忠実な労働者であり、人一倍責任感の旺盛な性格の持主である。

現在の労災補償は被災者の労働に報いるには不十分であるが、この労災認定すら極めて困難な状況にある。このことが過労死の悲劇を一層浮き彫りにしている。

2. 過労死110番の相談の

特徴

この間、過労死110番に電話相談のあった182件のうち、166件(91.2%)までが、過労で倒れたケースではないか、労災の適用はないか、という質問を含む相談であった。また過労「死」110番と銘打ったのに過労に関する予防相談が18件と全体の9.9%もあったことは、過労死予備軍が広範に存在していることを示唆している。

相談の中では脳・心臓疾患で倒れたケースが115件(59.2%)もあり、その他にも神経系統の疾患11件を加えると神経疲労を訴えるものが非常に多いといえる。具体的な疾患名では、多いものから順に、急性心不全33件(17.0%)、くも膜下出血25件(12.8%)、心筋梗塞22件(11.3%)、脳出血23件(11.8%)と続く。

被災者の年齢は40才代が72名、50才代が66名と、40才代から50才代の働き盛りの中高年齢者

が圧倒的に多く、全体の約71%を占める。

死亡のケースが102件と過半数を越える。その中には自殺が6件もある。

被災者の職種を分類すると、多いものから順に、工場労働者36件（18.5%）、管理職35件（18.0%）、営業・事務の一般職21件（10.8%）、運転手17件（8.7%）、技術の一般職15件（7.7%）、建設労働者と土木労働者が共に11件（5.6%）と続くが、非常に広範に及んでいる。なお当地では民間労働者の相談が多く、被災者が公務員のケースの相談は9件に留まった。

相談の中で特に中間管理職が35件（18.0%）と多いが、これは自ら第一線で部下に率先して活動しながら、しかも上下の板挟みでストレスの多い立場であることが過労死の原因となっていることを物語るものである。また中間管理職を含めていわゆるホワイトカラーが92名（47.4%）と多いのも特徴である。かつて過労死は夜勤労働者や運転手などの職種に多いと言われていたが、現在では様々な職種に過労死が広がっていることがわかる。

相談者という点では被災者本人（予防相談の本人も含む）が37件、被災者の妻が110件など、被災者本人ないしはその親族からの相談が180件で全体の約93%を占め、反面、被災者の属する労働組合からの相談は2件しかない。この問題に対する労働組合の取組みの姿勢をうかがわせる数字である。

3. 過労死の背景

過労死110番にこのように多数の相談が寄せられること自体、長時間、過密労働による健康破壊が労働者とその家族にとって深刻な事態になっているということを如実に示している。当地の過労死110番に相談のあったケースのいくつかの例を通して過労死の背景を考えてみたい。

長時間労働

わが国では1974、75年の「減量経営」により大幅な人減らしが行われ、その結果として人手不足のもとでの残業の恒常化が進行している。

ある母親は、「25歳になる息子は朝7時に家を出て、帰宅は午後12時ないし12時30分。家には疲れ切って帰ってくるが、帰宅が遅いので銭湯にも入れない。休日は寝てばかりいる。休みたいと申し出ても休めない。休むと会社から電話がかかってきたり呼びに来られる」と訴えている。夫は塗装工としてシンナーを吸引し職業病で59歳で死亡した。息子も過労死するのではないかと心配でたまらないという訴えである。

深夜交替勤務職場の増加

病院・電力事業など社会的に24時間操業を必要とする職場以外に、最近ではメーカーを含め、あらゆる職場に深夜交替勤務が広がっている。深夜勤務は人間の生体リズム、即ち昼間働いて夜間睡眠をとるという日周期リズムを狂わせるという点で、それ自体反生理的で有害なもので、そのことは産業衛生学会においても広く認められている。

従って深夜交替勤務に従事させる場合においても、労働時間を昼間労働に比べ短縮し、夜勤回数もなるべく減少させることが望ましいとされている。

ところが、最近は人員を最小限に切り詰め、深夜勤交替勤務（24時間操業）を行うため、本来3組で交替制を組むべきところ、2組で24時間連続操業を行なっている事業所が目立っている。あるプラスチックフィルムを作るメーカーでは、昼勤は午前8時より午後8時まで、夜勤は午後8時より翌朝午前8時まで、いずれも12時間拘束で、この間休憩は1時間。1週間交替の夜勤である。相談者は61歳という高齢で、この過酷な深夜交替勤務に従事し、ついに不整脈で倒れた。

また、ある食品会社の労働者は、所定労働時間が昼間は午前9時より午後9時、夜勤は午後7時より翌朝午前7時30分までだが、このような長時間勤務のうえ、更に残業があるというのである。昼間でも帰宅は午後11時30分頃になることが多く、夜勤明けは午前10時30分頃帰宅する。残業しても残業手当が支給されない。「夫は『今日もただ働きだ』と言って帰ってくることが多い」「夫の顔色が悪い」「休みがとれない」

「定休日に、会社から代わりに出勤してくれるよう電話がかかってくるので、私は『居留守を使ったら』と勧めている」「主人との会話は疲れたということしかない」などと奥さんは切々と訴えられている。夫に内緒の、この相談の趣旨は「最近、夫は胸が痛いと言っているので、良い医者を紹介して欲しい」ということ。診療をうけたところ心臓肥大があるとのことだから、胸痛は狭心症の発作と考えられ、過労死の一手手前であるといってもよいと思われる。

過密労働

激しい販売競争、技術開発競争などを通して、労働者には過密な労働が押しつけられている。しかも労働者自身が徹底した企業内教育の結果、企業間競争に巻き込まれ、人間性までも奪われつつあるのではないと思われる幾つもの相談事例がある。

自動車のミッションギアの開発に従事していた設計技術者は、休日に家族でドライブに出かけてもギアの音ばかり気にする。寝言もギアの話ばかり。夜中に突然飛び起きて、1時間ほど計算器を叩いて計算してメモをする。相談に訪れた妻が持参した形見は、夫の愛用していた計算器とそのケースに入れられた何枚ものメモ。そのメモには複雑なギアの計算がびっしり書き込まれていた。

極端な人員節減

過労死問題は、同時にその背景として日本の社会に大きく横たわっている長時間過密労働とその根本に横たわる極端な人員節減の実態をも鮮明に写しだすこととなった。ぎりぎりに切り詰められた要員のもとで、与えられた仕事は責任上すべて期限内にやり終えなければならない。技術革新のもとでの競争はこれに一層拍車をかける。とりわけ係長、課長代理、課長などの中間職制のストレスはその立場上極端に重い状態となっている。中間管理職に過労死が目立つのもそのことと決して無関係ではない。なかには仕事に追われ「仕事をする時間がない」と悩み、ついには自殺に追い込まれた労働者まで出現している。

4. 過労死110番の意義

過労死110番は我々の予想を越える大きな社会的反響を呼び起こした。過労死(Karoshi)は今や過労死110番(Karoshi Hot-Line)とともに国内は勿論のこと海外のマスコミにまで報道される事態となっている。

過労死が社会的な注目を浴びるのは、過労死の悲劇が現在の日本の社会の実態、すなわち、長時間、過密労働のもとに仕事に追われる労働者の実態とその行き着く先の問題を極めて劇的な形で、かつだれの目にも明らかな形で示しているからに他ならない。

現在の長時間・過密労働に追われている状況の中で、過労死問題は被災者の問題であると同時に、現に働いているすべての労働者のいのちと健康にかかわる重大問題となっている。

過労死問題が思想信条のちがいを越えて、あらゆるマスコミに繰り返し取り上げられていることも、この問題に対する国民の関心の大きさを物語っていると言えよう。

過労死110番への相談は、過労死の悲劇を通して日本社会の長時間・過密労働と、そのもとにおける健康破壊の深刻な実態を明らかにするとともに、過労死の労災認定基準をはじめ労働行政の問題をも浮かび上がらせることとなった。

労働省は、過労死労災認定に当たって極めて厳しい労災認定基準を設けているだけでなく、極端な秘密主義で、その認定申請件数すら公表していない。このような現状において、過労死110番運動は埋もれた過労死を掘りおこし、その実態を社会的に明らかにするとともに、労働省交渉、基準局交渉を通してその改善方を要請してきた。

過労死110番運動の前進の中で、これまでは全くといっていいほど依頼のなかった、労災認定申請の当初の段階から弁護士に委任されるケースが20件近く出てきており、また、審査請求あるいは再審査請求に弁護士を代理人に依頼するケースや行政訴訟に持ち込むケースなどがこれまでに増加してきている。

名古屋地方裁判所に過労死の認定を求める訴訟（監督署長などの業務外処分の取消を求める訴訟）が6件も係属しており、1989年の10月と12月には、被災者勝利の判決が相次いで下されている。

労災認定申請にあたり、企業がこれまで拒否していたいわゆる現証明に応ずる例がいくつかあらわれていること、監督署の認定手続がこれまでに比し促進されていることなど、過労死110番運動は既にいくつもの成果となってあらわれている。

5. 「過労死を考える家族の会」

の結成と活動

過労死110番への相談者を中心に、1989年3月5日、32家族35名の参加を得て、「過労死を考える家族の会」の結成総会が開催され、現在では40名を越える会員となっている。

これまで監督署の窓口で、あるいは会社の労務担当者に冷たくあしらわれて泣寝入りしていた被災者とその家族が全国で初めて団結し、闘いに立ち上がった意義は計り知れないものがある。

家族の会は、被災者とその家族の実情を広く社会的に明らかにしていくこと、過労死の労災認定基準の拡大や労働基準行政の改善に取り組むこと、被災者とその家族ならびに過労死問題に関心をもつ人達の交流の場をもつこと、過労死の発生する社会的背景についてその問題点を明かにし、過労死の発生の予防に取り組むこと、等を目的に活動していくことを決めている。

その手始めとして、過労死の厳しい認定基準の拡大と労務認定手続の民主化を求めて労働大臣宛の署名運動に取り組んできた。

また、家族の会では89年4月にニュース第1号を発行し、過労死110番に電話をかけてきた人や既に労災認定に取り組んでいる人で連絡の取れる人達、合計百数十名を対象に、家族の会の結成総会の内容やその後の世話人会の様子を知らせたり、会員の裁判日時などの近況を伝えたりしている。

『「過労死」と妻たち』（中生加康夫著、風媒社、1989年）を一読しても明らかなように、被災者の家族の切実な叫びほど、人の心を動かすものはない。

家族の会は、過労死をめぐる諸問題の解決に向けて今後ますます重要な役割を担うこととなるであろう。

6. 過労死をなくすために

過労死の原因となっているこのような長時間・過密労働と健康破壊の背景には、労働基準法をはじめとする労働者保護法の改悪がある。

労働基準法は「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」（第1条）と定めている。労働基準法をはじめとする労働保護法は資本主義社会における野放しの競争と搾取を許さず、これに罰則でもって歯止めをかけようとするものである。

過労死問題、とりわけその原因となっている長時間・過密労働をなくす道は、基本的には労働基準法など労働者保護法を抜本的に改正し、労働条件と労働者の健康管理について法律による規制を厳しくしていくことが緊急の課題である。より根本的には労働組合が過労死をなくすための闘いに全力を挙げるとともに、働く者の立場にたって労働条件改善の闘争に取り組み、これを労働協約として勝ち取っていく以外にはないと考えられる。

長時間・過密労働をなくし、働く者が健康な日々を送ることができる労働条件の確立こそは、労働者誰もの願いであり、全労働者の要求となりうるものではないか。過労死問題はそれに向けての重要な問題提起である。

（みずの みきお、名古屋過労死弁護団）

健康問題への職場の取り組み

——名水労の場合——

百合草 邦友

1. 「おはよう」から

「おはよう」「おはようございます」、きょうも職場で爽やかな言葉が飛びかいます。まもなく始業時の職場体操（ストレッチングからラジオ体操）の音楽が響き、目には「1つでも 続けて明日の健康づくり」の入選衛生管理スローガンが映るなかで、仕事のはじまります。

名水労の労働安全衛生活動は、「挨拶のできる労働者」をモットーに“心の健康”問題を重点にするようになってから5年経ちます。

こんにちの臨調・地方「行政改革」のもとで

の人べらし、委託、ME・OA「合理化」は、わたしたちの職場でも例外でなく、それに立ち向かう、たくましい労働者像を目指すのが「挨拶のできる労働者」のとりくみです。

名水労労働者の健康状況の一端は表1に示されています。60歳定年制と80歳人生を迎えるにあたって“健康のありかた”への関心は深まっています。

また、4年前の2年連続（85年3件、86年2件）した自殺は、職場の仲間に大きな衝撃をあたえ、労働安全衛生活動への期待はますます高まっています。

表1 健康管理対象者数の推移

上段 水道局（職員数1961人）
下段 下水道局（職員数1347人）

年 度	休職者						養護者						要観察者						総 計
	結 核	循 環 器	糖 尿	精 神	そ の 他	計	結 核	循 環 器	糖 尿	精 神	そ の 他	計	結 核	循 環 器	糖 尿	精 神	そ の 他	計	
昭和 57	-	1	-	1	2	4	2	16	10	5	9	42	4	172	22	-	12	210	256
	-	-	1	3	-	4	1	7	5	1	9	23	6	147	21	1	16	191	218
58	-	3	2	-	2	7	1	16	9	6	8	40	5	169	27	-	18	219	266
	-	-	2	3	3	8	-	4	4	3	6	17	2	148	26	-	21	197	222
59	-	-	-	-	2	2	-	12	6	6	8	32	4	176	27	-	21	228	262
	-	-	1	3	-	4	-	4	2	5	5	16	1	154	27	-	20	202	222
60	-	-	-	-	3	3	2	9	4	4	8	27	4	171	33	-	25	233	263
	-	-	-	3	1	4	1	3	1	2	6	13	3	158	29	2	20	212	229
61	-	1	-	1	1	3	2	6	4	3	7	22	4	168	36	1	23	232	257
	-	-	-	-	1	1	-	-	1	4	6	11	1	143	40	3	18	205	217
62	-	1	-	1	2	4	-	5	3	3	7	18	4	167	40	2	23	236	258
	-	-	-	-	1	1	-	-	1	4	6	11	1	143	40	3	18	205	217

表2 名水労の労働安全衛生活動例

2. 命と健康をまもる番人

名古屋水道労働組合（略称：名水労、組合員3,310人）は、名古屋市水道局職員（1,961人、平均年齢40.1歳、勤続平均18.5年）、下水道局職員（1,347人、平均年齢39.2歳、勤続平均16.3年）などでつくり、43年余の歴史をもっています。

こんにち名水労は、215万市民の水道・下水道事業の「民主、効率、効果」の追求と「労働者の命と健康をまもる番人」としての労働安全衛生活動を、車の両輪のように実践しています。

名水労の労働安全衛生活動は表2にみられるように、1.レッドパーズ以後の黎明期、2.「日本列島改造論」期、3.臨調・地方「行政改革」期の、三つの節々で重要となりくみがなされています。

名水労の1988年度運動方針は、20年余の活動の蓄積に立って「全国・県下を含めて労働安全衛生活動をさらに強化します。」「中・高齢者の定期成人病検診の拡大をはかります。」と唱い、公務労働への働きがい・生きがいを強め市民へのより良いサービスを実現する重要な保障の一つとして労働安全衛生活動を位置づけています。

これらについては、過去の仲間の先駆的なとりくみの教訓をいかし、現在・未来の仲間・労働組合が先進的に培っていくことが、「命と健康をまもる番人」の任務です。

3. 闘いこそ災害の予防

ときの支配層の高度経済成長政策のつが、1972年から1982年にかけて全国的に労働災害の

発生日	事 案	結 果
1960.10.13 1961.1.11 1964.3.7	交替勤務・感電死 交替勤務・感電傷 通勤路上災害死	公務上 公務上 最高裁勝訴
1966.5.30 1967.8.1	安全管理確認書交換（安全衛生委員会設置） 地方公務員災害補償法施行	
1967.7.24	夜間作業中交通事故死	公務上
1969.3.18 1969.9.22	第1回安全衛生学習会 第1回中央安全衛生委員会開催（現在233回）	
1969.12.22	交替勤務・水死	公務上
1970.5.9 1972.6.3 1972.6.11-7.10	公務災害見舞金要綱了承 労働安全衛生法施行 名水労・職場権利労働条件闘争	
1972.11.4 1974.5.28 1974.10.11 1975.1.21	交替勤務・急性心臓死 交替勤務・右肩挫滅、肺損傷死 集金・心不全死 交替勤務・水死	地裁勝訴公務上 公務上 基金支部審査会公務上 公務上
1972年度-1982年度 1976.8.21	請負工事重大労働災害10年間で82件。 名古屋市助役通達「請負工事における労働災害防止対策要綱」施行。	
1973.5.25 1977.5.26 1978.6.12 1980.8.14	休息中・心筋梗塞死 通勤路上・急性心不全死 破裂性脳動脈瘤破裂死 酸欠死（2人）	基金支部審査会公務上 基金支部審査会公務上 公務上 公務上

多発となって表れています。

名古屋市の水道・下水道事業においても全国の傾向に例外ではありませんでした。

名水労は、「人柱によって水道・下水道の建設がなされてはいけない」として、下請け労働者の労働災害や名水労組合員の公務災害にとりくんできました。

その10年間に死亡又は1ヵ月以上の休業を要する重大災害は92件、うち名水労組合員は10件発生しています。

その10件のうち非災害性のもので地方公務員災害保障基金（以下、「地公災基金」と略）と争ったものが7件（表2参照）あった。

そのうち1件（名古屋・松川労災）は、自治労3大労災裁判（長野・桜井労災、宮崎・坂元労災）として闘い、3事案とも地方裁判所で勝訴し、地公災基金の控訴を断念させ、「公務上」とさせました。

表3 健康管理と安全管理の推移

年 度	健康 管理 対象 職員 数	57 年を 百 指 数	公務 災害 発生 件 数	指 数	交通 事 故 件 数	指 数	請 負 工 事 重 大 労 働 災 害 件 数	指 数
昭和 57	256		36		24		1	
	218		30		9		6	
	474	100	66	100	33	100	7	100
58	266		23		14		1	
	222		27		11		4	
	488	102.9	50	75.8	25	75.8	5	71.4
59	262		19		10		0	
	222		16		5		—	
	484	102.1	35	53.0	15	45.5	—	—
60	263		18		18		2	
	229	自殺3	24		8		1	
	492	103.7	42	63.6	26	78.8	3	42.9
61	257		15		14		1	
	217	自殺2	27		7		1	
	474	100.0	42	63.6	21	63.6	2	28.6
62	258		15		11		0	
	217		25		5		3	
	475	100.2	40	60.6	16	48.5	3	42.9

幸いにも、表3に見られるように、これらのとりくみを通じて労働安全衛生活動を強化し、災害予防闘争に重点（発注者責任の追求、契約時の仕様書の点検、災害発生時の対応、日常活動など）をおき、その後、重大災害をくいとめて現在に至っています。このとりくみの特徴は、全て地公災基金労働側参与が最初から結末まで関与していることです。

とりくみの詳しいことは省きますが、重大災害を防ぐには当該労働組合と労働側参与が社会的にどれだけ汗をかいたかにかかっていると思います。

大筋でいえば、「下請け業者の重大災害」については、発注者の名古屋市や受注者の元請け責任、労働基準局の労災防止指導などを問い、「災害の状況、原因、責任の所在、補償の窓口、労災保健の扱い、死亡や障害に対する企業としての上積み補償、今後の労災対策」などを問題にし、解明してきました。

その結果、名古屋市をして、1976年8月11日

助役通達「請負工事における労働災害防止対策要綱」を施行させ、請負工事にあたっては“死亡・1級障害2,000万円など労災法定外補償”を請負契約の条件にさせたりしました。一方、労働基準局からは名古屋市に対して発注者責任を問う警告をださせています。

また、これらを通じて下請け業者が重大災害を発生させた場合、名水労主導により安全対策が整備されるまで「工事中止」や「指名停止」をさせることをおこない、名古屋市当局にその扱いを基準化させてきています。

なお、名水労組合員の場合は、使用者義務を明確にさせ、地公災基金支部に補償させるとともに施設の瑕疵の改善など公務災害を発生させないための労働安全衛生活動の活性化に努めています。

4. 参与は労働者の弁護人

地公災基金名古屋市支部の関係する地方公共団体は、名古屋市、名古屋港管理組合、名古屋競輪場管理組合です。

そのなかの労働組合は、名古屋市労連（7労働組合）、名古屋港管理組合職員労働組合など9労働組合が関係しています。

市労連には、労働安全衛生委員会を常設し、春闘統一要求の一環である労働安全衛生要求の当局交渉や定期的にデモンストレーション安全衛生パトロールをおこない、一方では地公災基金名古屋市支部に関与しているわけです。

このようななかで基金支部参与候補制度をフルに活用しているわけです。

地公災基金支部発足（1967年8月1日）にあたって当時の市労連は、公務災害は使用者責任があるという立場から、

- （1）公務災害は労使の交渉事項であること
 - （2）労働側参与候補（各組合から1名）制度をとること
 - （3）地公災基金支部審査会委員の指名については組合との事前合意をおこなうことを名古屋市当局と確認をし、実行しています。
- その観点は、

(1) 公務災害は、基本的に使用者（任命権者）に責任があること

(2) 公務災害は重要な労働条件であること

(3) 公務災害の補償の便法として地公災基金制度があること

の立場を貫いていることです。

5. 参与候補制度について

地公災基金業務規程第55条では、参与について当局側、職員側各2名となっていますが、名古屋市支部においては先に述べたように労働側参与候補を6名とさせています。

常任の参与は市労連書記長とし、あと1名は事案を抱えた当該労働組合の参与候補が基金支部審査会のときに参与となるわけです。

参与、参与候補の事案の関わり方は、

(1) 公務災害とさせるべく処分庁との折衝

(2) 使用者責任の追及

(3) 基金支部事務局と定例的に事業報告、事例研究、意見交換

日常的には事案以外の情報交換などの接触です。

しかし、前提は“労働力を売っても、生命は売らない”ことにあり、使用者義務を免罪させないことを基本にしながら、地公災基金の例示主義の弊害を排除し、被災者及びその家族の弁護人としての任務が参与に課せられていると思います。

6. 「生きがい働きがい」アンケートより

昨年（1988年）6月に「生きがい、働きがい」について、40歳以上の名水労組合員の声をアンケートに寄せていただきました（表4）。

これは平均寿命80歳として、40歳から40年続くそれぞれの人生について、ぜひ職場の話題にすることと、職員の健康管理要求のために壮年対策活動としてとりくまれたものです。

名水労組合員（3,310人）のうち3人に1人が答えています。

表4 10人中7人がなんらかの運動

＜日頃の健康管理について＞		
項 目	答	%
時々運動している	592	54
運動をしていない	309	28
毎日運動をしている	194	18
＜ストレスの解消方法はどうか＞		
ストレスの解消方法をしている	594	58
ストレスの解消方法をしていない	436	42

体調整え、レジャーにも

＜壮年対策の行事、活動について＞		
健康管理	715	25
レクリエーション	571	20
スポーツ、体力測定	540	18
旅行	456	16
ハイキング	217	7
演劇、音楽鑑賞	212	7
文化活動	153	5
その他	52	2

“賃金制度、退職手当、年金”に大関心

＜「生きがい、働きがい」に関心のあるもの＞		
年金制度の改善	713	23
退職手当の改善	645	20
賃金制度の改善	563	18
健康管理の充実	271	9
退職後の再雇用の充実	265	8
余暇、レジャー	234	7
家庭のこと	124	5
仕事のこと	110	4
友人、知人のこと	66	3
地域活動	59	2
その他	39	1

退職後が気になる50歳過ぎ

＜退職後のことを考えていますか＞		
再就職を考えている	497	46
再就職を考えていない（検討中）	502	46
不明	85	8

7. 学習が力

20年前（1969年9月22日第1回中央安全衛生委員会開催）から始まった名水労の労働安全衛生委員会活動は、幾多の困難な道をたどりながらこにちの定着状態をつくりあげています。その力となっているのは、労働側安全衛生委員の改選（1年任期、8月改選）の際、必ず安全衛生学習会（表5を行い、「命と健康の番人」としての意識の高揚を図っていることです。

また、使用者義務として実態に則した「名古屋市水道局（下水道局）安全衛生管理規程」（1969年施行したものを1986年10月1日全面改正）と

「その運用」を労使で確認し、労使ともそれを遵守することで活用しています。

この10年間の成果をふりかえって見ますと「産業医の導入」（現在、水道局7人・下水道局2人）、「保健婦採用」（現在、水道局2人・下水道局1人）、「成人病予防診断年齢の引き下げ」（現在、30歳以上5歳刻み毎及び退職時の人間ドッグ、運動・栄養処方）、「交代勤務職場の改善」、「健康管理手帳の活用」などがあげられます（表6）。

これらを推進するためには、まともな労働組合活動をすすめる運動の一環として労働安全衛生活動が存在することを、職場の共通認識にすることが必要です。

表5 名水労安全衛生学習会の一例

回	年 月 日	場 所	重 点 テーマ
	1972.12.14		労働者の基本的人権、生存権
	1973		労働安全衛生法の完全実施
	1974.11.1	労文センター	公務災害認定闘争の強化
5	1975.8.6-7	館山寺	労災補償と委員の任務
6	1977.9.5-6	労働者研修センター	疲労回復と労災闘争
8	1979.9.19-20	いこいの村愛知	西欧の労働安全衛生思想
9	1980.10.1-2		労働災害、労働疾病の根源
10	1981.10.5-7	三河ハイツ	現代精神障害と対策
11	1982.10.4-5	三河ハイツ	労働条件と健康問題
12	1983.9.21-22	館山寺	人間性の回復、救急処置
13	1984.10.26-28	軽井沢	交通安全と心身疲労
14	1985.10.1-2	三河ハイツ	精神ストレスと対策
15	1986.10.2-3	館山寺	働く者の精神衛生
16	1987.10.8-9	三河三谷	職場における心の健康
	1988.4.3	家族健康教室	成人病に打ち勝つ健康法
17	1988.10.6-7	静岡・静波	労働環境とストレス

例えば、関連の仕事 表6 健康診断予定表（1989年度）

で重大災害が発生した場合、全ての職場で抗議集会を開き、原因の究明や責任所在を組合員が確認をし、抗議文を採択し、当局に手渡し、団体交渉を行い責任追及するなかで決着を図っています。

また、これらの推進には、労働安全衛生の要求の明確化と民主的運営がなくしては達成できるものではないことを教訓化しているところだ。

（ゆりぐさ くにとも、名古屋水道労働組合）

種 類		対 象	検 査 項 目	
定 期 健 康 診 断	職員定期検診		原則として全員	胸部X線間接、血圧測定、検尿、視力
	精密検診	結 核	間接の結果、要精検とされた者	胸部X線直接（断層撮影）
		循環器	血圧値により要精検とされた者	血圧、検尿、心電図（眼底）
		糖尿病	簡易血糖値により要精検とされた者 検尿で糖(+)以上の者	血圧、検尿、負荷血糖、心電図
		尿蛋白	検尿でたん白(+)以上の者	検尿（たん白）、尿沈渣
	胸部有所見者検診		結核の既往症のある者など	胸部X線直接、血圧、検尿
	成人病検診		年度中に 30. 35. 40. 45. 50. 55. 58 歳になる者	視力、血圧、検尿、心電図、血液検査（15項目）身体機能、簡易聴力
退職時簡易人間ドック		年度中に55歳以上に達し退職を予定する者	上記の項目に加え、眼底検査、胃・胸部X線	
特 別 健 康 診 断	深夜業務検診		交替制勤務従事者	血圧、検尿、貧血検査
	地下式処理場勤務者検診		地下式処理場勤務者	問診、視力、血圧、検尿、聴力、肺機能、血色素量
	手指業務検診		打鍵業務従事者	身体計測、視力、簡易循環機能、筋力検査、皮膚温（理学的所見）
	VDT業務検診		VDT業務従事者	問診、視力、斜位、調節機能、握力、上肢保持テスト、皮膚温
	胃 検 診		自動車運転者及び40歳以上の希望者	胃部X線撮影
	給食業務検診		給食業務従事者	検 便
	振動工具業務検診		振動工具取扱業務従事者	問診、握力、血圧、聴力、末梢循環機能検査
特 殊 健 康 診 断	有機溶剤業務検診		有機溶剤業務従事者	問診、血圧、貧血検査、尿化学的検査 握力測定
	特定化学物質業務従事者検診		特定化学物質業務従事者	問診、血圧、検尿、血色素量など
	塩素業務検診		塩素取扱業務従事者	問診、血圧、検尿、視力
	高圧室内業務検診		高圧室内業務従事者	自覚症状、他覚症状の有無、聴力、血圧、検尿、呼吸機能
個 別 健 康 診 断	管理検診	結 核	養護者、要観察者	胸部X線直接（断層撮影）
		循環器	“ “	血圧、検尿、心電図、眼底
		糖尿病	“ “	血圧、検尿、随時血糖、心電図、眼底（両眼）HbA1c
		その他疾患	上記以外の養護者、要観察者	（管理医師による面接、指導）

愛知の軍需産業

——三菱重工名古屋航空機製作所^(注)の事例検討

河 西 尚

(注) 同所は1989年7月1日に「名古屋誘導推進システム製作所」と「名古屋航空宇宙システム製作所」の2事業所体制となった。現在、「航空機・ミサイル・宇宙機器」が現代先端技術の「戦略部門」となっていることから、以下「名航」として一括して論じる。

はじめに

第二次世界大戦以前において、愛知県を中心とする東海地域は代表的な航空機生産地域であった。三菱重工名古屋航空機製作所（以下、単に名航と略す）は川崎重工岐阜工場、愛知航空機、そして陸軍造兵廠名古屋工廠とともに代表的な軍用航空機の開発・生産地点であった。

いままた、東海地域は、名航及び川崎重工岐阜工場を中心として日本を代表する航空機生産のメッカとなっている。本稿は、戦後の一時期の中断の後、「再出」したこの東海地域の航空機産業を分析するための一準備として、まず戦後一貫して同部門をリードしてきた名航の推移と現局面について検討することを課題とする。

更に、日本の航空機生産がすぐれて軍用航空機生産として展開したことに鑑み、日本需要産業の軌跡と現在の特徴についてもふれる。

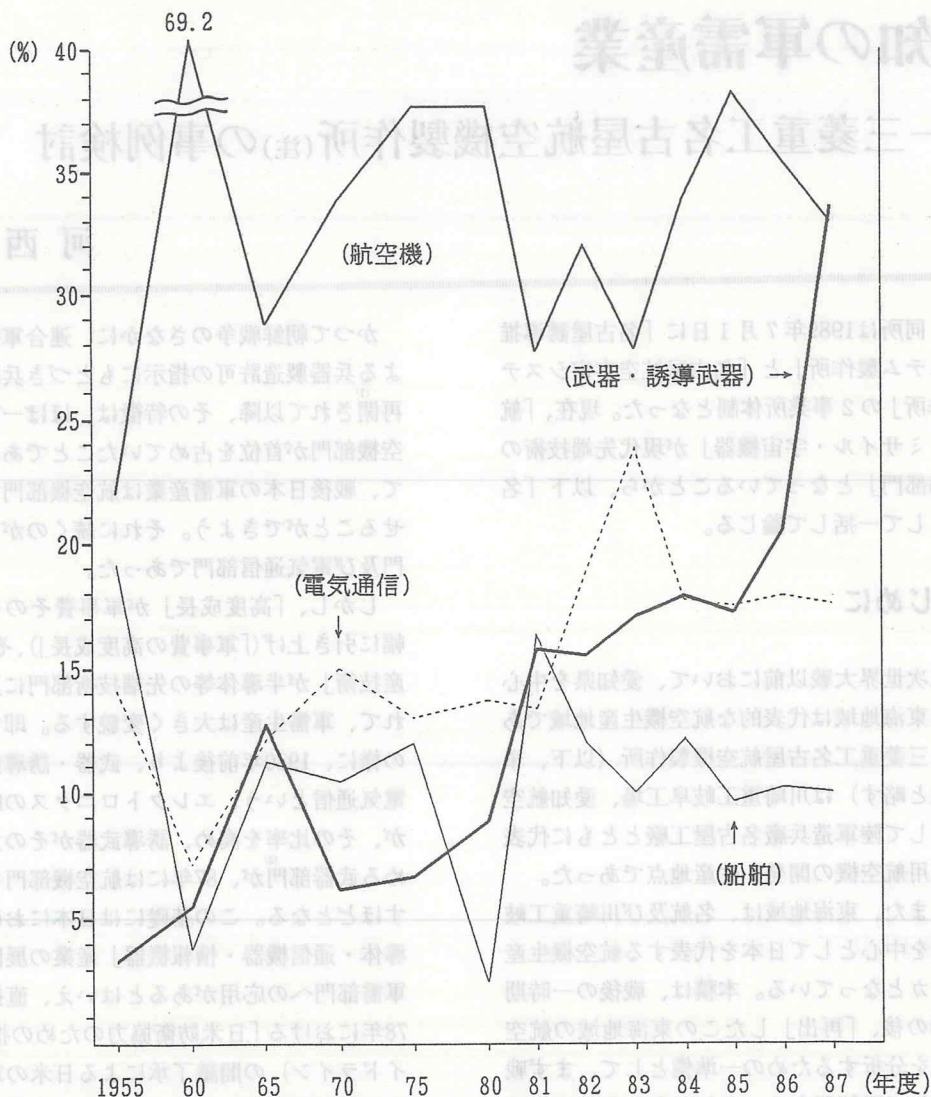
1. 日本軍需産業の歴史的経緯と現局面（戦後期）

まず、防衛庁調達実施本部の調達実績に拠りながら、戦後日本における軍需生産の推移と航空機部門の位置について見ておこう。

かつて朝鮮戦争のさなかに、連合軍司令部による兵器製造許可の指示にもとづき兵器生産が再開されて以降、その特徴は、ほぼ一貫して航空機部門が首位を占めていたことである。従って、戦後日本の軍需産業は航空機部門で代表させることができよう。それに続くのが、船舶部門及び電気通信部門であった。

しかし、「高度成長」が軍事費そのものを大幅に引き上げ（「軍事費の高度成長」）、そして「量産技術」が半導体等の先端技術部門に及ぶにつれて、軍需生産は大きく変貌する。即ち、表1の様に、1980年前後より、武器・誘導武器及び電気通信という、エレクトロニクスの応用部門が、その比率を高め、誘導武器がその大半を占める武器部門が、87年には航空機部門を追い越すほどとなる。この基礎には日本における「半導体・通信機器・情報機器」産業の展開とその軍需部門への応用があるとはいえ、直接的には78年における「日米防衛協力のための指針」（ガイドライン）の閣議了承による日米の軍事協力の本格化が考慮されねばならない。即ちガイドラインに対応する防衛庁の「53年中期業務見積り」（会計年度は昭和55年以降）の策定によって、核戦略の一環をなす「C³I（指揮・統制・通信・情報）システム」を本格的に担う様な日本側における航空機の調達（P-3C対潜哨戒機及びF-15J航空機のライセンス生産）が開始されたのである。それは搭載機器、搭載兵器、誘導武器、及び後方施設に及ぶ⁽³⁾トータルな現代的軍事システム（軍事の情報通信化）構築の開始を意味した。軍事産業の構成の変化はその進行を反映する。

表1 防衛庁調達実施本部・品目別調達実績（主要品目、比率）



典拠：『日本兵器工業会30年史』1983年（1955-1980年度分）。

『防衛ハンドブック』朝雲新聞社（1981-88年度分）。

日本防衛装置工業会『兵器と技術』（1987年度分）。

注記：各品目の内訳は以下の通りである。

武器—銃砲・艦艇とう載用武器・水雷武器・航空機とう載用武器。

誘導武器—航空機・艦船とう載用の艦対艦、空対空、空対地及び地対地の各ミサイルとその関連器材。

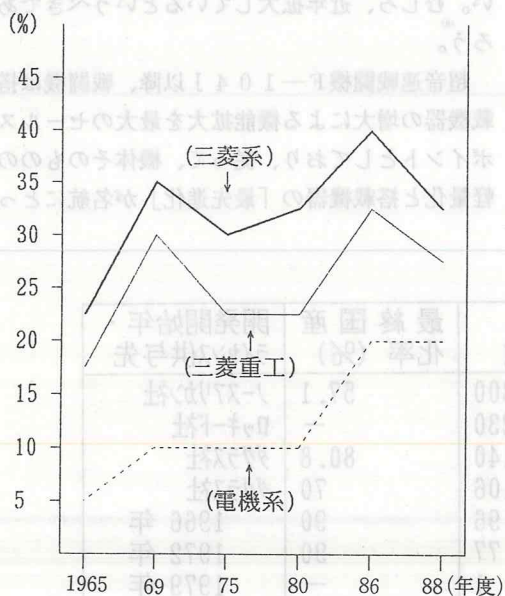
電気通信—有無線の通信機・電波器材・水中音響器材等の電子応用器材（艦船・航空機とう載用電気通信器材を含む）。

船舶—護衛艦・潜水艦・補給艦等及び各機関。

航空機—機体・エンジン・訓練用器材・整備用器材。

かくして、先端技術の取り込みは航空機の機体（及びエンジン）分野だけでなく、搭載機器・搭載兵器、そして新たに比重を高めつつある誘導武器の分野において決定的となる。従って、70年代後半以降、先端技術の取り込みが、航空機（軍需）メーカーにとって「至上命令」となった。そのことは、表2の様に、現在にいたるまで防衛庁調達本部の調達実績において三菱重工の地位が維持されているとはいえ、日本電気等の電機メーカーの比重が80年代に急拡大を示し、その追い上げは急であることから明らかであろう。これに対して、三菱重工は三菱電機の受注拡大によって、情報通信等の先端技術の軍需部門への応用に対応し、その地位を保ってきたといえよう。では名航はいかに対応したのかその点について検討しよう。

表2 防衛庁・調達契約実績（企業別）

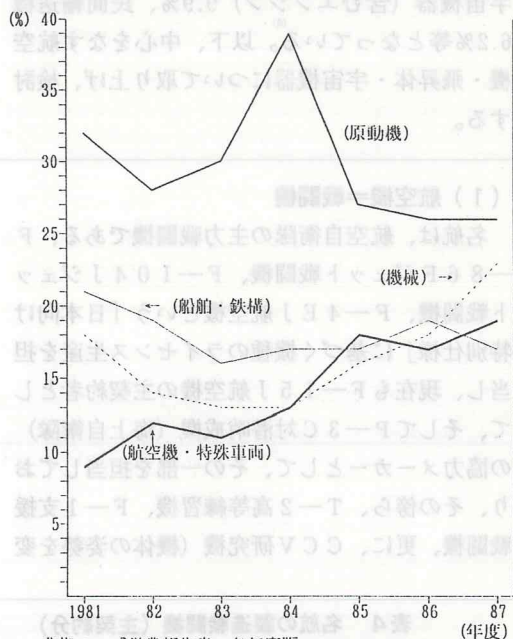


典拠：『防衛年鑑』（1965.69.75.80年度分）。
『自衛隊年鑑』（1986年度分）。
注記：防衛庁の調達契約上位10社について、「三菱系」「電機系」を集計した。
「三菱系」には三菱重工・三菱電機が含まれ、「電機系」には三菱電機・日本電気・日立製作所・東芝・富士通が含まれている。

2. 三菱重工と名航、その位置

まず三菱重工全体の推移とそこでの名航の位置を確定しておこう。80年代における売上高の推移を見てみると（表3）、依然として原動機部門が圧倒的な割合を占めている。しかし、航空機・特殊車両部門と機械部門がその割合を徐々に高めつつあり、特に前者の比重は80年代

表3 三菱重工の売上構成（主要部門）



典拠：『営業報告書』各年度版。

注記：各部門の内訳は次の通りである（1987年度）。

「船舶・鉄橋」—油送船等船舶、及び橋梁・水門扉等の工事。

「原動機」—産業用ボイラー・タービン、既設ファントの改良・改造・修理工事等。

「機械」—印刷機械・食品機械及び各種化学ファント・製鉄機械等。

「航空機・特殊車両」—F-15戦闘機・地对空誘導弾「アサヒ」、戦車等。

を通じて倍以上に拡大している。航空機・特車部門の大半は航空機であり、その担い手が名航であった。事実、三菱重工全体の売上が、81年の1.6兆円から87年の1.7兆円へと推移しているのに対して⁽⁴⁾、名航の売上げは1981年の1千億円から1987年の2.5千億円強へと2倍以上に拡大し、全体の伸びを大幅に上回っている。名航の位置は格段に上昇したといえよう。それはまた、三菱重工における軍需生産の比重拡大に帰結することともなろう。

3. 名航の生産構造

アメリカの軍需企業は、M & A（合併・買収）によって先端技術部門（メーカー）を取り込むことで「延命」を図ってきたといわれるが、三菱重工・名航の場合は、いかなる対応を示しているのか。1988年における名航の売上の内訳は、航空機（生産及び修理、以下同様）39.7%、飛昇体（ミサイル）15.6%、ヘリコプタ12.8%、宇宙機器（含むエンジン）9.9%、民間輸送機6.2%等となっている⁽⁶⁾。以下、中心をなす航空機・飛昇体・宇宙機器について取り上げ、検討する。

（1）航空機＝戦闘機

名航は、航空自衛隊の主力戦闘機である、F-86Fジェット戦闘機、F-104Jジェット戦闘機、F-4EJ航空機という「日本向け特別仕様」に基づく機種のリценズ生産を担当し、現在もF-15J航空機の主契約者として、そしてP-3C対潜哨戒機（海上自衛隊）の協力メーカーとして、その一部を担当しており、その傍ら、T-2高等練習機、F-1支援戦闘機、更に、CCV研究機（機体の姿勢を変

えずに上下左右に移動可能等の運動能力を備えている）の様な国産機・研究機を開発・生産している（表4）。

ライセンス生産の場合、まず、防衛庁による採用と前後して、特許料を払い込む。例えばF-15Jの場合はイニシャルペイント、要するに頭金だけで1500～1600万ドル、1ドル=210円（1978年）として31～33億円と言われている⁽⁷⁾。それによって、仕様書を手に入れ、そしてまず完成機を輸入し、次に部品輸入によるノックダウン生産をおこない、その後、部品国産化による生産へと進行する。部品国産化率は徐々に上昇する。しかし、いずれの制式戦闘機も100%の国産化には未だ到達していない。ライセンス供与から除外され、直接供与（輸入）される部品（その修理も供与先の手による）である、いわゆる「ブラックボックス」の存在がネックとなっていることもあって、技術的なキャッチアップは生産面では未だ実現されていない。むしろ、近年拡大しているというべきであろう⁽⁸⁾。

超音速戦闘機F-104J以降、戦闘機は搭載機器の増大による機能拡大を最大のセールスポイントとしており、従って、機体そのものの軽量化と搭載機器の「最先進化」が名航にとっ

表4 名航の製造戦闘機（主契約分）

機 種	製 造 期 間	生産数	最 終 国 産 化 率 (%)	開発開始年・ ライセンス供与先
F-86F	1955-61	300	57.1	ノースリカン社
F-104J.DJ	1962-66	230	—	ロッキード社
F-4EJ	1970-81	140	80.8	ダグラス社
F-15J.DJ	1978-	106	70	ダグラス社
T-2	1975-88	96	90	1966 年
F-1	1977-	77	90	1972 年
CCV	1980-	1	—	1979 年

典拠：『25年史』、同社パンフレット、「防衛産業ニュース」等。

注記：(1)P-3Cの国産化率は80%と言われている。

(2)各生産数は1988年現在のもの。

(3)各機種 of DJとは「複座式」のシリーズである。

(4)T-2、F-1の国産化率は名航担当部分における国産化率であり、したがって、電子機器・エンジン等を除いたものである。（『25年史』356ページ）。

て「至上命令」となった。例えば、F-104 J 国産化に依って習得した技術としては「FRP ガラス繊維強化プラスチックの成形技術」があり、F-4E J に際しては「チタン熱間成形」、F-15 J では「チタン合金」「複合材」という様に、機体軽量化の素材技術を習得するに至った。⁽⁹⁾これに対して、エレクトロニクス関係の搭載電子機器・電装品は三菱電機や日本航空電子工業等（のライセンス生産）に依拠しており、この分野における三菱電機の役割は拡大しつつあるといえる。

また、戦闘機生産はF-104 J 以降、基本的に川崎重工との、あるいは機体5社による共同生産となっており、三菱重工はそのプライムメーカーであった。これは航空機開発・生産が長期にわたるプロジェクトであり、直ちに「商品化」＝「量産化」に至らない為に、他方で「採算」を確保しなければいけないという資本の論理と、いわば「二律背反」になるためであった。要するに先行投資の危険分担とも言えるべきものであろう。更に、その共同生産は航空宇宙産業における複数の機体メーカーの育成という国家の政策にも起因している。

（2）ミサイル（誘導武器、あるいは飛昇体）

1989年7月1日の名航の機構改革によって、ミサイル生産部門は事業体として独立し、形式的にも旧名航の中心部門の一つとなった。

ミサイルはその開発・試作のメッカが「防衛庁技術研究本部」であり、当初から国産化が図られた部門であった。開発の中心であった短距離地对空ミサイル（短SAM）の研究開発が三菱重工に発注された様に、民間側の中心は三菱重工（名航）であった。しかし、エレクトロニクス技術がミサイルに応用されることによって、短SAMの主契約者は、かつて開発に従事した三菱重工ではなく、東芝に指名されるに至った（1971年）。ミサイルにとって「誘導（追尾）方式」が決定的となったためである。

このため、名航も71年以降、本格的に体制作りを行い、小牧北工場建設に着工し、機体・誘導装置・動力装置の全般にわたる生産設備を確

保し、ようやく「サーボ装置で国内随一の技術力とシェアを誇る一方で、これを制御する電子装置を内作」⁽¹⁰⁾するに至った。

ミサイルは「防空用ミサイル（SAM）」「航空機搭載用ミサイル（AAM）及びサイドワインダー（AIM）」「対戦車ミサイル（ATM）」に分類されるが、名航が開発及び生産を担当したのは、自主開発としてはSAM（1961年以降に開発）、AAM（同一1は1963～1967年に開発、1968～1972年に量産、同一2・3を試作）、F-1搭載用空対艦ミサイル（ASM-1）（1973年以降に開発、1981年以降に量産）、地对艦誘導弾（SSM、1978年以降開発）があり、ライセンス生産としては、ナイキJ・地对空ミサイル（1968～76年）及びF-15搭載用サイドワインダー（1984年以降）がある。

かつては、民需品とならんで、戦闘機受注＝生産の「山谷」（減少）をカバーするものとしてミサイルは位置づけられていたが、いまや名航の売上高の重要部分となっている。特に、P-3C搭載用ミサイル管制装置等の生産によって、ミサイルのエレクトロニクス関係作業量が、航空機エレクトロニクス作業量に匹敵するまでになってきたことは、ミサイル部門が先端技術部門として、ますます重要になることを示すと思われる。更に、1985年以降量産中のペトリオット地对空誘導弾（ライセンス生産）に見られるように一基当りの価格が戦闘機の価格に匹敵するまでになったこと、今後、88式地对艦誘導弾（SSM-1、国内開発）の生産が予定されていること、そしてSDI（戦略防衛構想）の一環をなすWESTPAC（西太平洋区域ミサイル防衛構想研究）に参画中であること等が、ミサイル部門の拡大要因としてあげられる。⁽¹¹⁾⁽¹²⁾⁽¹³⁾

（3）宇宙機器

名航は、1959年にロケットエンジンの試作に着手していたが、当初は、機体は名航でエンジンは長崎造船所の担当という分担であった。1969年の宇宙開発事業団の設立による、本格的な宇宙開発への着手に対応して、1971年に液体ロケットエンジンの開発・生産を名航に集中

し、N-I ロケットの生産準備を開始し、以後プライムメーカーとしてほぼ年1機づつ生産している（1989年迄で、N-I は7機、N-II を8機、H-I を5機の計20機）⁽¹⁴⁾。

宇宙ロケットも先端技術の「戦略部門」であるが、航空機と同様に、ライセンス生産によって技術蓄積を図ってきた。名航は、当初「資材調達数量の少ない」ことや、「開発費が極端に高い」ことなどから、ライセンス供与企業からの輸入に決定的に依存し、1981年時点でも「材料の国産化率は28%、部品では8%」にとどまっていた⁽¹⁵⁾。しかし、ロケット関連部品の国産化はエンジンから機体・搭載電子部品へと展開し、H-I の国産化率は80%に達するまでとなり、1986年以降、純国産大型ロケットH-II を開発中である。この様に、宇宙機器部門は国内

メーカーによる分担製作（開発）とはいえ、名航を中心として国産化が推進されている。

以上の発注先は宇宙開発事業団であり、必ずしも、軍需とは言えないが、宇宙関係の予算が1981年度の1,050億円から1988年度の1,418億円へと増大していることや、1988年の日米欧加の宇宙基地協力協定調印、S D I 関連の研究開発の受注とともに、宇宙開発事業はアメリカの軍事戦略に組み込まれつつ、増大傾向にあるといえよう。

4. 生産分担・部品調達

以上の主に、三菱重工がプライムメーカーとなっている品目について検討したが、受注自体は航空機・ミサイル・宇宙機器それぞれが、表

表5 受注メーカー（軍需グループ）

担 当	受注メーカー／品目	F-15J	F-1	ベトリオット	N-1
(A) 機 体	三菱重工	○	○	○	○
〃	川崎重工	○			
〃	日本飛行機	○		○	
〃	富士重工	○	○		
〃	新明和工業	○			
〃	石川島播磨重工業	○	○		○
〃	住友精密工業	○			
エンジン					
機体部品					
(B) 搭載機器	東芝	○		○	
〃	日立製作所	○		○	
〃	日本電気			○	○
〃	日本無線			○	
〃	東洋通信機			○	
〃	日本電池			○	
〃	日本電子開発			○	○
〃	日本アビオニクス			○	
〃	ダイセル化学工業	○		○	
〃	日本油脂			○	
〃	旭化成			○	
〃	日産自動車			○	○
〃	日特金属工業		○	○	
〃	ダイキン工業			○	
(C) (三菱系)	三菱電機	○	○	○	○
〃	三菱TRW		○		○
〃	三菱プレジジョン			○	
(協力メーカー)	島津製作所	○	○		
〃	KK東京計器製造所	○	○		
〃	日本航空電子工業	○	○		○
〃	カヤハ工業	○			
〃	桜護謄	○			
〃	神鋼電機	○			
〃	帝人製機	○			
〃	新中央工業	○			

典拠：『25年史』及び「防衛産業ニュース」等。

注記：いずれも、防衛庁との契約企業である。

品目は三菱重工との主契約者となっているものについて掲げた。

5にみる様な、かなり固定的なメーカーによって分担製作されている。それらのメーカーは、機体メーカー5社と石川島播磨・住友精密工業からなる航空機関連受注メーカー（A）、ミサイル部門に集中している搭載電子機器・推進装置担当のエレクトロニクス関連のメーカー（B）、そして、名航に部品を供給する関連及び協力メーカー（C）からなっている。そしてこれら全体が独占的な「軍需グループ」となっている。

そして、名航の分担について言えば、その航空機生産用資材は、1980年代初頭で、約40%を海外からの調達に依存していたと言われており、とすれば残りが国内で調達されることとなる。その調達は、いわば部品調達メーカーと協力・下請けメーカーとに依存することとなる。前者には、機体素材・部品を供給する神戸製鋼所（名古屋工場）、三菱レーヨン（豊橋工場）、住友軽金属（名古屋製造所）等があり、後者にはF-86F以来の部品供給メーカーであるカヤバ工業（神奈川）、島津製作所（京都）、小糸製作所（静岡）、日本航空電子工業（東京）、北辰電機（東京）、東京航空計器（東京）、名古屋螺子製作所（岩倉）、尾張精機（名古屋）等がある。更に、名航の「関連メーカー取引先」は、1970年の363社から、1983年の583社へと倍近い伸びをしめし、その一部は「名航柏会」に加入している（1983年現在で112社）。部品供給の裾野は広がりつつある。

5. 従業員

名航は大江工場、大江分工場、小牧南工場からなる名古屋航空宇宙システム製作所と小牧北工場からなる名古屋誘導推進システム製作所に分離したが、従業員は前者が約4,600人で、後者が約1,800人の合計約6,400人となっている。

従業員の数は1956年4,385人、1960年5,323人、1965年6,149人、1970年7,447人、1975年7,012人、1980年6,523人となっており、1970年代までは増大傾向であり、以後漸減傾向を示している。航空機部門から、ミサイル及び宇宙機器部門へ

と重点を拡大する時期に従業員数は減少しているのである。とくに、この時期名航としてはかなりの拡張を行っている。即ち、大江分工場の開設（79/1）、小牧北工場（第一事業所、第一工場、第二工場）の増設と大幸工場の閉鎖・移転（87）、宇宙ロケット用の第二工場完成（大江分工場、88/6）、ミサイル用の302工場完成（小牧北工場88/7）、第12菱風寮着工（88/7）、同完成（89/3）、技術新館建設開始（大江工場、88/7）、ミサイル技術センター増設工事完成（小牧北工場、89/3）などがそれである。

この様な設備投資の積極化にもかかわらず、人員削減が生じたのは、1974年の「人員は削減しながら、受注は拡大するという受注拡大チームの編成」に見られるようないわば「合理化体制」に依っている。防衛庁からの受注は均一でないために、従業員を絶えず流動化させることによって、効率的運用をはかることがその狙いであった。対応して、他の事業所への「応援」、三菱重工業内の他の事業所からの「応援」は70年代以降、数百人の規模でドラスティックに行われている。ソフトウェア関係従業員の外注への切り替えも進行する（メティック社員の常駐）。いずれも「ライセンス生産」に対応した作業マニュアルの作成（自前化）に基づく生産というその形態故に、可能になったと思われる。

終わりに

航空機産業は、東海地域を中心とする産業であり（東海3県で航空宇宙産業の全国工業出荷額の53.3%を占める）、今後最も拡大が予想される部門と言われている。

現在のところ、航空宇宙産業の「市場」はほとんどが、防衛庁などの軍官需となっており、他方民需向けの航空機部門はアメリカの航空機メーカーの圧倒的地位の前に「国際的下請け」（国際的共同開発）にとどまり、「開発・生産」における「自立性」は「採算性」の前に放棄されつつある。また、これらの航空宇宙産業の「市場」は、三菱重工を中心とする「軍需グループ」によって担われており、名航を支える協力メー

カーも比較的全国に散らばっている。そして東海地域の中小企業は末端の「下請」として動員されるにとどまっている。他方で、名航の従業員は、職場移動、定員外への振替（したがって管理的機能の付加）等に加えて、「防衛秘密」資格を通じた特有の「統轄機構」の中でたえず「不安定化」されていくこととなる。

航空宇宙産業の開発技術はライセンス生産を通じてその国産化を推進してきたが、それは、現在、民需向け先端技術（エレクトロニクス・新素材等）の展開を背景としつつ、部分的に例えば、複合材＝炭素繊維強化樹脂による機体成形技術である、主翼の一体成形技術や、特殊な半導体を使用した、複数の敵を同時にとらえる国産レーダー、エレクトロニクス技術を応用したミサイルの追尾システム等については水準を画すまでにいたっているが、しかし、F S X（次期支援戦闘機）開発で技術供与が「拒否」された「フライ・バイ・ワイヤーと呼ぶ電気式操縦装置のコンピューター・ソフトに関するソースコード」という「機体制御システム」（F S XのベースとなるF-16戦闘爆撃機や、最新民間機のエアバスA320で実用化されている）⁽²⁸⁾などを含めたトータルな航空機システムの製造技術を習得するまでには至っていない。かくして、「戦略部門」の中心をなす航空機分野における「量産化」や「採算性」は、F S X（次期支援戦闘機）の開発にみられる様に、アメリカ企業との国際共同開発（生産）によって確保されることとなろう。それはまた、日本がアメリカの軍事戦略に一層深くコミットする前提を作り出すこととなろう。航空宇宙産業の中心たる名航は自主開発的・平和的な産業展開とは逆の歩みを強化しつつある。

- (1) 日本兵器工業会『日本兵器工業会30年史』1983年、6ページ。
- (2) 1954年から1980年迄の、武器及び誘導武器に関する防衛庁の調達額の総計の内、約42%を誘導武器が占めているが、誘導武器が統計上項目をして登場する1968年（1967年度からのホークシステム及び関連指揮装置とナイキ

- J誘導弾の国産化による）以降においては54%を占める。その比重は増大しつつある（『防衛庁調達実施本部25年史』1980年、18ページ以降及び144-147ページ）。
- (3) 詳しくは前田哲男『ぼくたちの軍隊』（岩波ジュニア新書、1988年）を参照。
- (4) 三菱重工業、営業報告書。
- (5) 『名古屋航空機製作所』（パンフレット、1988年）、3ページ。
- (6) 同上、3ページ。民需品の代表としては、おもに海外市场及び防衛庁向けにMU-2、MU-300という小型民間航空機を生産してきたが、後者の製造販売権は1988年1月に売却された。今後は、ボーイング767の国際的下請け（1968年以降）の受注（及び国際共同開発）という方向で、「仕事量確保」及び「技術集積」を図るものと思われる。
- (7) 「防衛産業ニュース」月刊雑誌『軍事研究』1978年7月号、104ページ。
- (8) 『自衛隊年鑑』（1988年版）防衛日報、324ページ。
- (9) 『三菱重工・名古屋航空機製作所25年史』1983年、557-561ページ、以下『25年史』と略す。1989年には、航空機用の複合材加工専用設備の拡充に着手している（『日本経済新聞』1989.3.2、名古屋本社版、以下同様）。
- (10) 『25年史』598ページ。
- (11) 同上、171ページ。
- (12) 同上、487ページ。
- (13) 「朝日新聞」1989.2.8（名古屋本社版、以下同様）、「日本経済新聞」1989.4.20、「日刊工業」1989.6.17等。
- (14) 「朝日新聞（夕刊）」1989.5.19。
- (15) 『25年史』352ページ。
- (16) 「三菱重工業に集まる兜町の熱い目」『週刊株式』1989年第9号、21ページ。
- (17) 『科学技術要覧』1989年度版、30ページ。
- (18) 『25年史』355ページ。
- (19) 上、356ページ。これに対して戦時中の昭和18年における「下請工場利用数」は、名航、名古屋発動機製作所で、それぞれ、274と81となっている。戦時期航空機産業とは比較に

ならない地域的な広がりをも、現代航空機産業は備えるにいたった。また、川崎重工岐阜工場の例でみると、1987年現在で関係会社10社、川崎岐阜協同組合組合員37社（岐阜地区の外注業者）、川友会会員107名となっている（川崎重工『岐阜工場50年の歩み』1987年、323-327、521ページ以下）。なお、川友会には、部品専門メーカー、素材料メーカー、商事会社等の取引先が含まれており、本文であげた様な名航と取引関係のある企業はすべてここに含まれている。その取引基盤は共通のものである。

- (20) 「朝日新聞」(夕刊) 1989.7.1。
- (21) 『25年史』650ページ。
- (22) 「三菱重工・名古屋航空機製作所の職場から」愛知労働問題研究所定例研究会(1989.4.2) 報告レジメ。
- (23) 『25年史』参照。
- (24) 『25年史』365-6ページ及び注(22)の資料。

- (25) 『あいちの産業情報』1989年2月、8ページ。ちなみに、愛知県のみでは33.1%を占める。それでも、愛知県の全工業出荷額の0.88%にすぎない(同上)。
- (26) 防衛庁の調達に応じる企業に関する「対メーカー総生産額比」は、1983年の1.61%から1987年の2.17%へと大幅に拡大している(日本兵器工業会『兵器と技術』各年1月)。軍需への依存は日本企業的一大潮流となりつつある。
- (27) 例えば、初の国産大型ジェット機である短距離離着陸機実験機「飛鳥」の実用化は断念された(「朝日新聞」1989.3.30)。
- (28) 朝日新聞名古屋本社社会部『兵器生産の現場』朝日新聞社、38ページ以下を参照。
- (29) 「日本経済新聞」(1989.3.30) 及び朝日新聞経済部『ミリテクパワー』(朝日新聞社、1989年)を参照。(かわにし ひさし、軍事問題研究者)



トヨタ・グループにおける職場改善の 取り組み

金田 堅三

「連合」の主翼組合となったトヨタ系企業における労働者の要求とその実現の闘い、今後の展望について述べてみたいと思います。

組合は右翼でもやればできる！労働者要求の実現

1986年にトヨタ系の各企業でそれまでたまっていた労働者の不満が噴出する事件がありました。これは前年の12月に日本共産党の事務所に届けられた一通の手紙に端を発するものでした。日本電装の西尾工場に働く仲間からのもので、もちろん匿名です。「たすけてください。日本電装のタダ残業実態。百人位の人が泣いている」(原文のまま)という内容のもので詳細な資料が同封されてついていました。田中定雄県議(当時)らがただちに労基署にかけあい、この問題は年末の休暇前に解決しました。労働者は12月に2回のボーナスをもらうことになりました。後日、この労働者からやはり匿名なのですが、次のようなお礼の手紙が届きました。「大勢の人達が10月と11月の無償残業のお金をもらいました。・・・友達は教育手当で残業をやらされているようですが私達は力をあわせて進もうと思います。・・・本当にありがとうございます。みんなが喜んでいました」。このお礼の手紙には同時に、会社が筆跡鑑定をやって、訴えた人間はだれだと言って犯人捜しをやっているという事実ものべられていました。私はこれを読んで「まだこんなあくどいことをやっているな」と怒りを新たにしました。

この問題のあとも、トヨタ系の自覚的労働者は国会議員、県議員と協力しあって、いくつ

もの切実な要求実現成果をあげ今日に至っています。この時の運動の山場は1986年2月13日の衆院予算委員会での中島武敏議員のトヨタ系企業におけるタダ働き追求と5月17日の田中定雄県議を先頭にした県労働部と愛知労基局交渉でした。これらの一連の闘いで勝ちとった成果のいくつかをあげてみます。59分残業しても残業代が零であったのを30分毎につけさせるようにする(アイシン精機)、QCサークルを定時間内におこなうようにさせたり、残業にさせたりする(日本電装)、労災の泣き寝入りを職場新聞で暴露してやめさせる(トヨタ車体)、寮生が交代で電話番をさせられ、誰から誰に電話がかかってきたか、いちいち全部ノートに記録させていたのをやめさせる(日本電装)、女子寮生のアパート住まいの禁止、マイカー所有禁止をやめさせる(日本電装)。

これらの貴重な成果を土台にして、更に闘いを発展させていくために、すべての闘い取った成果をまとめたパンフレットを作成中です。「働く者のやさしい法律知識」と題したもので、イラスト入りで簡単な解説もつけ加えて、わかりやすくしてあります。

これらの運動の特徴と教訓をのべてみたいと思います。

① 第1に、これらの勝ち取った成果は世間一般からみればいわば当たり前のことで、労働組合が“ふつう”の感覚で“ふつう”の活動をやっておれば本来発生しない露骨な労基法違反だということです。こういう当たり前のことを組合幹部に言えないところに今のトヨタ系労働者の不幸な現実があります。あるいは言ったと

しても何だかんだと屁理屈をつけて、会社の利益に反することには指一本でもふれようとしません。組合幹部も会社がこわいのです。たとえば前述の女子寮生のマイカー禁止にしても、企業ぐるみで当選した市議員も同席していた組合執行部と寮生の懇談会で出されていた要求でした。これを私たちが労働省愛知婦人少年室にかけあったところ一発で解決したのです。また、職場新聞の発行責任者である私のところに、自分は納得できないので組合執行部に代りに言ってもらいたいとか、こんなひどいことをやらされているから何とかしてほしいという手紙や電話が多数寄せられています。特に女性の人からのものが案外多いのは私も喜んでます。

② たとえ一人でもいいから、その職場の労働者の切実な要求をひっさげて堂々と名を名乗って労基署などに申し入れをおこなう活動家が絶対必要です。たとえ会社の反撃がどんなに強くても私もこの点決断をしました。労働者の反応が格段に違います。

③ 職場新聞や演説で必ず成果を労働者に直接知らせなければ絶対ダメです。こうしてはじめて会社の横暴を止めることができます。また持ち込まれる要求のほとんどが匿名なので、その人に知らせるためにもこのことは重要です。

④ 最後の教訓として、どうしてもべなければならないことは、これらの初歩的で当たり前で、それ故に切実な要求は、労使がグルになった恐るべき企業内ファシズムの支配する職場で勝ち取れたということです。

業務命令だ！強制執行だ！アメリカへ行け！スコップが飛んでくるぞ！

その企業内ファシズムの例として私自身の経験と豊田工機の人権侵害事件をとりあげたいと思います。国会での中島議員質問などで日本電装のことが問題になりはじめると、会社は秘かに私をアメリカへ飛ばすという反撃をかけてきました。その後、公然と門前で出勤時にビラをまいたり演説をしたりすると、始業のために席につくやいなや、部長が私を呼びつけて「賃金も地位もあげてやるからアメリカへ行ってく

れ。給料もいいし貯金もできるぞ」「どうしても行かないのか。これは業務命令だぞ」とアメとムチです。すべて断固拒否すると、誰もいない会議室に呼びつけて、今度はなだめすかすように「なあ金ちゃん、今まできつい言い方したけど、もう一回考え直してくれんかや。お前だけには、5年後に絶対帰すということを文書で約束するから」と言い、涙まで流すふりをしました。これに対しても「ダメです」ときっぱり断ると、「こんなに言ってもわからんのか。こうなったら強制執行だぞ」とおどしたのです。その後私は係長としての仕事と部下をすべて取り上げられ、課員私一人というマンガ的状况が現在まで続いています。

日本電装の企業内ファシズムのもうひとつの例は、全従業員を対象とした憲法違反の思想教育です。課長になる前の係長を対象とした秘密研修で、人事部副部長は次のような講義をおこなうことが恒例となっています。「昭和25年の争議の時、1,500人の従業員のうち473人を人員整理した。この時日共を一掃した」「人事の情報網で、日共・民青をしっかりとつかんでいる」「会社は寮生全員の本棚を調べて、どんな本を読んでいるか、その思想傾向をしっかりとつかんでいる」「職場新聞の筆跡と自己申告用紙の筆跡を比較すれば、ちゃんと誰が書いたかわかる。この人間に関してはアメリカに飛ばした」「今まで、ちょっとでも共産党らしい者は全部遠い所へ飛ばした。これはすべてうまくいった」「共産党が配転問題で労働組合に相談に行くというので、さっそく人事の方から組合の方へ手を回して、うまく処理させたこともある」私も米国に飛ばされそうになった時、組合執行部へ相談に行ったが返事は会社と同じでした。まったくお話になりません。中村勝範慶応大学教授や勝村一男と称する得体の知れない人物が常任講師としてこまめに来社して、えげつない反共教育をおこなっています。

次に豊田工機の暴力的脅迫事件の例です。1986年4月に日本共産党豊田工機支部は職場新聞を創刊しました。配布した直後から岡崎工場に勤務する吉田英二氏のもとへ、わずか1ヵ月

たらずの間に合計34回、延べ40名の労働者が連日にわたって仕事中におしかけ、「共産党をやめろ。ビラまきやめろ、会社やめろ、スコップが飛んでくるぞ」とこずいたり、わめいたりして、強迫しました。また工場門前の公道でビラまきをすると、必ず守衛と労務担当課長が飛んできて配布者にまとわりつき、労働者がビラを受け取れないように妨害します。更にスピーカーでがなりたてます。社宅への職場新聞配布、訪問活動も妨害しました。あげくのはてに、労務担当課長は仕事中に吉田氏を呼び出して口頭で「嚴重注意」を乱発する有様です。

私に対する思想差別、日本電装の憲法違反の社員教育、豊田工機の人権侵害については現在も労基署、人権擁護委員会で調査中であり、何十年かかってもしいからスッポンのようにならないうつて勝利したいと思っています。ここを突破しないことには労働者の要求の実現、職場の民主的変革はできません。いわば運動の「環」です。

労組役選推せん署名問題

このようなトヨタ系各社での労働者抑圧体制を支える重要な柱となっている、労組役選推せん署名問題と企業ぐるみ選挙についてふれてみたいと思います。

よく「連合」の非民主的運営の例として株式会社投票制度があげられます。即ち労働組合代表が組合員数に比例した投票数を持つ制度です。「連合」の主翼組合となったトヨタ労連のこの投票数をささえる現場の大問題として、役選時における推せん署名制度があります。これについては「単位労働組合にあっては、その役員は組合員の直接無記名投票により選挙されること」と定めてある労働組合法に違反するのではないかと、愛知県西三河労政事務所に申し入れたりしました。また愛知県議会、刈谷市議会でも問題になりました。トヨタ系各社における推せん署名制度はだいたい共通しており、執行委員に立候補するためには数十人の署名が前もって必要というものです。これによって会社に

少しでも批判的なものはすべて立候補できなくさせようというものです。アイシン精機などでは署名した人物には会社から即刻いやがらせがきています。暴力的支配の職場では、まともな要求をかけた候補に推せん署名をすることは大変勇気のいることです。私も執行委員に立候補しようとしたましたが、候補者どころか、その前の段階の準候補者にさえなれませんでした。候補者になるためには400人ぐらいいる自分の職場の組合員の4分の1以上の署名、または20名ぐらいいる末端職場役員の2分の1以上の署名を集めて準候補者になり、さらに会社に300人ぐらいいる評議員会で2分の1以上の得票を得て、はじめて候補者となれるのです。まったく海部首相も真青でしょう。これは誰がみても不当な制度なので、労働者と世論に訴えて必ず廃止させる必要があります。

企業ぐるみ選挙は現代の踏絵

つぎに企業ぐるみ選挙です。この問題は10年ぐらいい前に全国的な反対運動がある程度盛り上がり、いくつか本も出版されたことがあります。ごく最近の各地の状況について私はくわしく知りませんが、少なくともトヨタ系各社においては、この10年間、企業ぐるみ選挙は下火になるどころか、ますますはでになり彼らの押す地方議員も増えています。一言で言って公選法違反、憲法違反のデパート化です。

あらゆるきたない手口が試みられています。以下はその主な事例です。

- 社員を業務として選挙専従に派遣している。
- 職制が部下を呼びつけて「理解度調査」と称して「ぐるみ候補」の支持を強要している。
- 社宅の奥さん方を選挙事務所にかり出している。
- 職制が部下の家を戸別訪問している。
- 地域の演説会に参加することを強制している。

- 選管の発行する投票済証をもらってこさせこれを会社に提出させている。
- 未成年の女子従業員に有休をとらせて、ウグイス嬢、事務所接待を強制している。
- 交通安全と称して戸別訪問をしたり、会社敷地内で「〇〇候補が安全を訴えています」と名前を連呼している。
- 会社の敷地内に選挙事務所をつくっている。
- 女子社員を一か所に集めて仕事中に電話工作をやらせている。
- 仕事中に「ぐるみ候補」の演説会を開いている。
- 「ぐるみ候補」のシンボルマークを自宅の戸口に貼ることを強制している。

この企業ぐるみ選挙は労働者がもっとも嫌がっているものであり、私自身のところへも手紙や電話がもっとも多く直接届けられる問題です。例えば課長の命令で交代で有休を取らされて、事務所のお茶接待やウグイス嬢をやらされ、本当に自分が有休を取りたい時には取れないので、こんなことはやめさせてほしいという手紙が若い女子社員からきたので、さっそく労基署にかけあい、組合執行部にも事実関係を問いただしたことがあります。つい先ほどおこなわれた参院選挙の時も、「トヨタ系企業ぐるみ選挙をやめさせる連絡会議」と刈谷・安城・知立統一労組懇は、刈谷市選管と愛知県選管に企業ぐるみ選挙をやめさせるよう申し入れ、一定の成果をあげています。なにしろ、この問題は長期にわたって、しつこくやる必要があります。私は欧米の選挙のやり方、とりわけ企業ぐるみ選挙なんかあるのかどうか知りませんが、このやり方は日本の政治の右翼化・反動化を推進している重要な力だと思います。少なくともアメリカでは企業献金さえも戦前に禁止しているので、すから、こんな実態を知ったら、青い目をパチクリさせて驚くでしょう。企業ぐるみ選挙は企業献金とは比べものにならないくらい、あくどい手口と思うからです。

いくつかの提案

「連合」傘下の労働組合員として、新しく発足する階級的ナショナルセンターへの期待をこめて、いくつかの戦略・戦術上の提案をおこないたいと思います。

今の「連合」傘下の大企業の職場をみると、その右翼的・ファッショ的支配の基盤はきわめて強固でまったく出口がないように見えます。しかし案外「灯台下暗し」ということがあるので、自分らの位置や運動を客観的、科学的によく分析する必要があります。少なくとも今のままの「連合」型組合活動は完全にゆきづまっています。労働者は組合幹部を全く信用していません。不満はたまる一方です。それでは、このような労働組合の民主化はどのような経路をたどって実現されるのでしょうか。韓国型か、ポーランド型か、中国型か？と自問しても、どれもあてはまりません。なによりも日本には反「連合」の強固な階級的労働運動の潮流が存在していますし、また反動的政権に対決する革新政党も立派に活動しています。非常に「違いがわかる」よい環境にあります。頑張れば必ず労働者はこちらに目を向けるでしょう。

私がいつもつきつめていって悩むのは、「連合」に所属する組合の一員でありながら、反「連合」の旗を高くかかげていく少数者である私たちがとるべき正しい態度についてです。そのもっとも基本となる考え方は、もちろん私たちの政策、戦略、戦術のすべてが、「連合」の組合員である仲間の共感と支持を得られるものでなくてはならないということです。このようなことを前提にして、次のようなことを提案したいと思います。

① 「階級的ナショナルセンター」と言った場合の“階級的”という意味が現代っ子や新人人類には非常にわかりにくいと思います。この社会科学上の用語の意味をもっとわかりやすく一言であらわす表現はないのでしょうか。「連合」との違いもすぐに直観的にわかる表現が!!

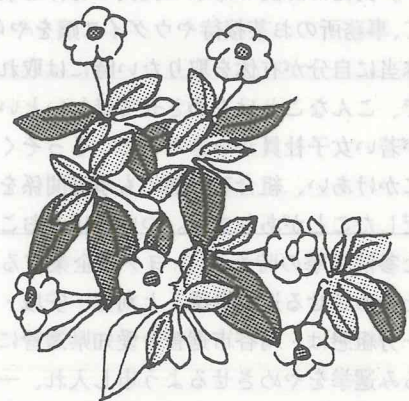
② 「連合」傘下の自覚的労働者と階級的ナ

ショナルセンターを結ぶ情報誌の発行ができないものでしょうか。全国レベルではそういう計画があると聞いていますが、県や地域のレベルでも、そういうものがあれば運動の前進に大変役立つと思います。

③ トヨタ総行動については、もっと多面的な運動を展開するべきだと思います。たとえば県や中央レベルでの交渉を年1～2回行うと

か、ビラもトヨタ系労働者向けと一般市民向けは区別すべきと思います。ビラの門前配布もトヨタ自動車だけではさびしいと思います。いづれにしてもトヨタ自動車に申し入れた要求項目、労働者に訴えた内容について、系統的に運動が前進していくよう体制を強化する必要があります。

(かねだ けんぞう、日本電装勤務)



栄総行動について

南口 進市

1. 栄総行動の歩み

(1) 国民春闘路線としての 総行動運動の誕生

1975年、76年と春闘が連敗する中で、国民春闘という大衆路線の運動として「みんなの要求 みんなで実現」をスローガンに、76年に東京の千代田総行動が、77年に大阪では御堂筋総行動が、そして78年に栄総行動が展開されるようになりました。これは、1960年代の労働組合の右傾化の中で、争議団が法定闘争をより広い地域共闘として追求して行く中で、争議団共闘を「労働運動の再構築」というあらたな方向に向かって発展させたもので、労働者の要求ばかりでなく、地域住民の要求を結集して、実質的な成果を勝ち取っていく運動としてスタートしました。

この時期の情勢は、「不況・インフレ」という経済危機、さらには円高を好機とする資本の賃金抑制・人べらし「合理化」攻撃が全産業に広がっていました。そのため「労働運動の再構築」が強く叫ばれるようになりました。この様な中で、「大衆的労働組合運動」「資本からの独立の実現」「企業主義・経済主義の克服」が問われました。総行動方式の誕生は、労働運動、特に国民春闘路線と深くかかわっています。このような総行動方式が地域共闘として前進する中で、地域共闘の研究が活発となりました。77年秋には統一労組懇主催の「地域共闘研究討論集会」が開催され、千代田総行動や御堂筋総行動等の行動についての問題提起があり、活発

な討議が行われました。そして、統一労組懇は(1)地域共闘と全国共闘の結合の強化、(2)さまざまな傾向の労働組合との共通要求にもとづく共闘の強化、(3)地域共闘の発展強化とあわせた産業別組織内の地域組織の役割の強化、(4)地域の諸条件に相応した地域共闘による運動形態の多面化、(5)労働者と地域住民の要求の前進をはかるために、国政革新を展望した統一戦線運動の発展の基盤としての地域共闘の確立、(6)全国的な地域共闘の統一行動の前進、という6項目にわたる「地域共闘発展のための提言」を行いました。

(2) 名古屋市中区における 地域共闘の前進

栄総行動の前身として「中地区春闘総行動」が取り組まれました。75年末に中区の争議団が、「中区争議団連絡会議」を結成し、争議以外の要求も含めた幅広い運動を創り出していこうという意見が多く出され、これを受けて、77年に民間6単組（名古屋証券労働組合・東海共同印刷労働組合・全商業労働組合・地下鉄振興労働組合・名古屋放送労働組合・全愛知金属藤栄分会）による地域での「共闘の呼びかけ」がなされ、中地区労なども参加し、中地区春闘共闘会議がつくられ、そして、中地区春闘共闘会議を中心に77年、78年の春闘時に「中地区春闘総行動」が取り組まれ、運動が大きく前進しました。官公庁や争議解決を含めた民間企業への要求もどんどん増え、運動は大きくなっていきました。しかし、既存の枠を越えて運動が広がることに困惑した地区労の一幹部は地域共闘の芽を自らの手でうちこわす挙に出て、「中地区春闘総行

動」がなくなりました。

(3) 栄総行動の誕生

全国の総行動は要求を出発点とする新たな地域共闘として、参加人数も要求実現も含めて大きく前進していました。ところが上記のように、名古屋においては、中地区春闘総行動はせっかく前進しながらも、78年の春闘でなくなりました。しかし、中区の地域共闘の灯を消さず、さらに発展させようと77年に呼びかけた民間6単組をはじめ、全損保や金融共闘会議、広告労協、名水労本庁支部、全農労名古屋支部、そして、当時マスコミ関係等にたくさんあった争議団が中心となり、78年10月26日に、地域共闘の建て直しの総行動を大きく発展しました。これが第1回栄総行動であります。この時の合言葉が「全員で要求を出し合い、全員で行動、全員で解決」でした。この合言葉をやりぬくには、第一線で奮闘している各労組役員が自らの意識を変革しなければならない、そして手づくりとしての創意と工夫が求められるなど、その苦労はなみ大抵のものではありませんでした。この第一回栄総行動の中で、動員という形態をとらないで、いかに参加者や参加団体を増やし、主体的力量を発揮してもらうか、そのために一人ひとりの要求をいかに大切にすることを実践的に明らかにした貴重な経験を得た総行動となりました。総行動を成功させていくうえで、その先頭にたって奮闘した中区争議団は、この年の10月に愛知争議団連絡会議を結成しました。

(4) 栄総行動の経過

「みんなの要求みんなで実現」「みんなで決めてみんなで行動」を合言葉に、春・夏・秋と多い時で年4回の栄総行動を展開していきました。この運動の広がりの中で、結集してくる団体も中区という枠はなくなり、名古屋市だけでなく市外においても要請行動やビラ配布等が行われるようになりました。中区は国の出先機関や官公庁、独占・大企業の本店や支店が集中しており、持ちよられる団体の要求も必然的に多くなってきました。

79年から81年にかけて、中心となってきた争議団が次々と勝利をするなど大きな前進を勝ち取ってきた栄総行動でしたが、その後労戦をめぐる複雑な情勢が生じ、また中核部隊の争議団が次々解決して時間的保障がなくなったということもあり、マンネリ傾向が生じ、要求の集約やどう栄総行動を発展させるかなど検討を余儀なくされました。そこで、それまでの教訓を生かし、要求を中心としてさらに幅広い総行動を展望して「県総行動」の実現をめざしていこうと確認しあいました。また、要求も争議団要求中心から単産・単組の制度的要求や市民的要求をいかに中心にすえ、参加団体を増やしていくかなど検討して展開していきました。県統一労組懇とドッキングして総行動を展開したこともあります。このような中で88年に愛知総行動が取り組みられました。また、東京での首都大行動へと結集していく運動も活発となってきました。そして、栄総行動以外にも愛知の各地域で、港総行動や東三河総行動など取り組まれるようになってきました。

要求の結集とその実現能力をどう高めていくか、国民春闘路線としてどう発展させていくかなど、栄総行動として研究・学習会を重ねながら、事前申し入れや要求交流集会をどう充実するか、要求の多様化をどうしていくか、取り組み期間をどうしていくかといった課題を一つ一つ解決し、また栄総行動を都心総行動と位置づけ、この運動を愛知総行動に結びつけていくことなど明らかにしつつ、準備期間を充実させ春と秋にみんなの要求の実現をめざし、これまでの実行委員会方式による1日共闘として発展させようと取り組んでいます。

(5) 栄総行動の特色

栄総行動は、11年の蓄積と教訓に立ち、都心部の総行動としての発展をめざして取り組んでいます。また、栄総行動を展開した当初は争議の解決という目標が多かったのですが、市民要求や争議団以外の要求実現も並行して多くなってきています。栄総行動の特色として独自に名鉄、(J R)、地下鉄、道路、公園等の問題をと

りあげ、市民向けアンケートを行ったり、国鉄の分割・民営化反対の闘争において「ふるさと号」に栄総行動として取り組み、さらに消費税や中経連に対する統一要求を作成し取り組んできました。また、文化を必ず取り入れていることも特色となっています。音楽ユニオンによる昼休みのジャズ演奏、さらに20回記念行事では音楽演奏と同時に栄総行動の構成劇をつくりました。文化企画としては映画を上映したこともあります。そして栄総行動のテーマ曲「あしたをひらく力」もつくられました。運動が文化をつくり、文化が運動を育てています。20回目の栄総行動の時、これを記念して栄総行動を総括したパンフレットを作成し、広く栄総行動について普及しました。

今、栄総行動は春と秋の年2回、実行委員会方式による1日共闘として、中区と名古屋駅という都心部の総行動としての発展をめざしています。これは、全国的な流れとなっている地域総行動から県総行動へ、そして中央の総行動へという発展の方向をめざしているものです。

2. 栄総行動の内容

(1) 要求こそ宝

①地域の労働者・中小零細業者・労災患者や身障者・婦人・青年、その他さまざまな人達が、それぞれ切実な要求を持ちよります。②民間の単産・単組の制度的要求、官公労組合の要求、争議団の要求、政治課題での統一要求が出されています。③栄総行動として独自にアンケートを集約して要求を明らかにし、そのなかでマスコミに対してコマーシャル改善の要求なども行ってきました。さらに、その地域の要求として保育の要求や業者の要求、街づくりの要求など、幅広い要求が運動の前進の力となります。

持ちよられた要求こそ栄総行動のエネルギーであり、総行動のなりたつ基本です。そして、大切なことはこれらの要求をともに知り合い、理解を深めようと必ず要求交流集会を行ってきたことです。この要求交流集会により連帯感が

より深まります。

要求が基本の総行動として、運動を進めていくうえでの原則を次の3点に定式化しています。

(1)持ちよられた要求について基本的に支持しあえるなら、みんなの知恵と力で解決に向けて共同して行動しよう。(2)特定の政治路線・運動路線を結集の条件とせず、要求の実現をめざす実行委員会方式による1日共闘の運動として団結しよう。(3)みんなで決めてみんなで行動しよう。

(2) 大事なオルグ活動と大量宣伝

栄総行動への参加の申し入れオルグは多い時で400団体に、少ない時でも200団体に要請しています。申し入れオルグの回数は2～4回と繰り返し行います。このオルグにより地域の労働組合や民主団体の状況がわかり、要求のほりおこしもでき、さらに地域の連帯が生まれてきます。オルグはさまざまな労働組合や団体にでかけますので、たまには主旨が違うということで会えない時もありますし、また、意気投合し30分以上も話をしていたという場合もあります。そして、この直接のオルグにより栄総行動が地域で認知され、知られるようになってきます。地域総行動を進めていくうえでオルグは生命線と言っても過言ではありません。

市民に知らせていく手段として、大量ビラ配布を展開してきました。これは、主要ターミナル（地下鉄の駅が中心で、12～14ヵ所で1万5千枚～2万枚を配布します。1回の総行動で多い時で週2回を当日まで（8回ぐらい）、少ない時でも週1回（4回）は行います。要求を中心としたビラは、またたくまに市民の手に渡されていきます。この大量ビラ配布で労働相談等の問い合わせもありました。

(3) 栄総行動の当日

早朝ターミナルビラ配布

参加を呼びかけるビラ配布で、当日は休暇をとっての参加者が多く、各ターミナルでのビラの枚数を普段より多く配布します。

午前と午後の要請行動

事前に要求書を提出してありますので、要

求の実現を目指し回答を引き出すために、関係企業や官庁に10人～20人ぐらいの編成でそれぞれが代表として交渉にいきます。要求の数にもよりますが、午前と午後にかけて要請行動を行います。事前の要求書の提出はできる限り1ヵ月前を基本とし、遅くとも2週間前には提出しますので関係企業や官庁は「検討してありません」とは言えません。いわゆる総行動として官公庁に対して交渉権を持つことになり、民間企業において総行動が労使の問題を含めて交渉権を持つようになります。この要請行動で要請団が学び、きたえられていきます。そして、より高い交渉能力が要求されてきます。

持ちよられた要求で、遠い所では岐阜県の大垣市や三重県の鈴鹿市にもでかけました。これは、支持しあえる要求であれば、どんなに遠くても要請に行くという方針にもとづくものです。

昼休みデモ

昼休みには栄のどまんなかである栄小公園にむけて市役所、伏見、矢場町、東新町からの4コースによる求心デモが行われます。出発時の人数は少ないが、栄に近づくにつれて参加者が増え、200～500名のデモ隊になります。栄小公園では音楽ユニオンの楽しいジャズ演奏が迎えてくれます。乾いたオフィス街に生のジャズ演奏が響きわたるのです。昼休みという短時間ですので、パンをかじりながらの参加、タクシーでかけつける仲間など、参加形態はさまざまです。挨拶や報告も短時間で終わります。この昼デモでは、ぬいぐるみを使用してのデモや栄小公園で風船を一斉に飛ばしたり、その都度工夫をしています。

1日の総括会議

午後の要請行動が終わると、その日のビラ配布、要請行動、昼休みデモなど、全体にわたってのまとめの総括会議を行います。特に要請行動については詳しく行い、次の総行動に生かしていくことにしています。できる限り簡潔に特徴点の意見交換をして、栄総行動の1日行動は終了となります。このまとめの

会議をふまえて、後日実行委員会を開催し、さらに深い総括と反省をします。

(4) 進める体制について

実行委員会方式の1日共闘の運動ではありませんが、準備期間を含めると3～4ヶ月はかかります。また、総行動から総行動へつないでいく体制も必要です。

栄総行動は要求を持ちよる団体や主旨に賛同して参加する団体で実行委員会を結成し、実行委員会を開催して進めていきます。実行委員会の中で、事務局団体を選出し、日常的には事務局会議を開催し、事務局団体が進めていきます。さらに、事務局団体の中から日常業務をこなしていく常駐の体制をつくります。みんなで決めてみんなで行動ということから、宣伝委員会、要求委員会、企画委員会、財政委員会、の4つの専門委員会をつくり運営しています。次の総行動を準備していくのは事務局団体であり、運動は1日共闘ですので、実行委員会は解散となりますが、事務局団体には継続的性格をもたせて運営をしています。

3. これまで実現した

主な要求と解決した争議

マスコミ関係のコマーシャルの改善、名鉄のトイレの改善、地下鉄の防災やトイレの改善、春闘時期におけるいくつかの企業でのベースアップの実現、総行動の力を背景とした組合の組織拡大、J R東海道線の普通列車の増発、矢田川の河川敷公園に降りるスロープの実現、瓦町共同保育所の夜間保育園としての認可の実現、裁判所の駐車場への宣伝カー乗り入れを実現、裁判所周辺のパーキングメーターの設置、名城東小公園の存続の要求について近くの別の場所に公園をつくる、全損保労組同和火災支部の猪飼さんの労災認定、中電の宅直勤務の宿直手当不払いの改善、自動車セールスマンの時間外労働問題で労働基準局が業界指導を行う、民主的税務行政を行わせ夜間の突然の調査は強制しない・納税者に黙って取引先の調査はしない・

オール課税の押しつけはしない・記載義務のない資料がないからといって調査するなどの不利益な扱いはしない、デザイン博での名城周辺のイベントについては国立病院がすぐちかくにあり騒音や輸送には十分配慮する、地下鉄市役所駅で出口に通ずる通路で暗いところは復灯する、地下鉄市役所の出口で水たまりのできる場所は改善する、その他。

東海テレビ石丸氏不当配転争議、愛知同盟丸山氏解雇争議、コーク隔離部屋・仕事差別撤回争議、カローラ名古屋大平氏解雇争議、全商業産報通信解雇争議、京都証券争議、コーク佐々木氏不当配転争議、NBNベースアップ是正と立松氏解雇争議、竹本油脂解雇争議、日立旭不当配転争議、三晃労組解雇争議及び賃金安結月払いの解決、全商業関西精器の組合つぶしの偽装倒産争議、丸紅の吉田氏不当配転・差別争議、全商業二葉の解雇争議、CBC昇格・賃金差別争議、民放労連NBN労組員への昇格差別・不当降格の是正、日音労白菊分会の団交拒否をやめさせる、全金日本IBMの賃金・昇格差別の是正、全国一般名古屋合同支部日本アクリル分会の組合つぶしの組合事務局移転争議解決、全国一般名古屋ダイハツ支部の賃金・昇格差別の是正、日社労組養蓮分会の学園閉鎖阻止・新学園発足、全商業名果分会の組合つぶしの差別是正、鈴鹿市の山本さんの男女差別争議、全国一般六法出版分会の解雇争議、全国一般日本法律分会倒産争議、日音労白菊分会営業閉鎖による解雇争議、日本硝子じん肺訴訟、名高教青山さん労災認定、名村造船指名解雇争議、旭精機の解雇・賃金・昇格差別争議、東京海上火災全損保組合への賃金・昇格差別争議、ニチバン労組解雇ははじめとする組合つぶし争議、池貝鉄工指名解雇を含む争議、沖電気指名解雇争議、大隈鉄工指名解雇をはじめとする3件の解雇争議、住友重機解雇争議、建設一般新井氏解雇争議、国民金融公庫のみせしめ長距離通勤をやめさせる、商工中金の夫婦別居配転をやめさせる、その他。

4. 今後の方向について

(1) 総行動について

要求を出発点にし、あらゆる団体と共同しての運動です。これまでの労働組合運動は、企業内の要求を中心とした運動をしてきました。政治課題での闘いもありますが、要求を基礎にあらゆる団体と共同するというような運動は企業内組合の運動の枠を大きくこえたものです。労働組合、争議団、業者、市民団体、職場を明るくする会、婦人、青年、公害、障害者団体等の地域組織も参加しての運動です。この運動は参加者一人ひとりが主人公となり、要求の一致で進めていく運動ですので、大衆的運営（民主的運営）がつかぬかればなりません。そして、だれもが参加でき、自主性・自発性を引き出し、創造的運動ができるかどうかが大切です。労働組合の要求と市民要求の結合をはかり、その実現をめざし、交渉相手を明確にし、交渉様式も大衆的に（わかりやすく）していかなければなりません。労働組合は、組合員一人ひとりの活動の自主性を認め、発展させていかななくてはなりませんし、そうすることにより地域運動について把握し、地域共闘を指導していけるようにならなくてはなりません。そして、総行動での要求の実現をめざしての大デモンストレーションを成功させることが必要です。つまり、総行動方式は、労働運動が大衆的で、民主的な発展をするための重要な闘争形態です。大衆路線の方向を堅持し、それを広範な労働者や市民団体・民主団体・地域住民・個人の中に確立していくことは、排除の理論に陥ることなく、要求を出発点に統一を大事にして進めていく運動だといえます。

(2) 衆総行動について

労働組合の共同行動ではなく、課題別の共闘の運動でもなく、争議団の共同行動でもない、労働組合・市民団体・民主団体・個人・争議団等が要求にもとづいて、その日1日をみんなで

準備をし、要求実現をめざして運動を展開していく、実行委員会方式による1日共闘として進めていきます。

基本として、みんなの要求みんなで実現、みんなで決めてみんなで行動。要求の取り上げは全会一致制であり、反対意見があれば保留とし、検討を行います。大衆的運動ですので、民主主義に反する団体及び個人とは共闘できないのは当然です。栄総行動は11年間の実績の教訓を生かし、さらに、大衆的運動（民主主義）の追求と要求実現をめざすうえで、これまでの交渉権確立をさらに生かし、交渉能力を高めていきます。また、要請に応じず門前払いをする企業や官公庁に対しては、事務局及び実行委員会、特別の体制を取っていくことを検討していきます。

「みんなで決めて、みんなで行動という姿勢を基本としていくことが発展の原則です。これは、組織の大小にかかわらず、すべてが対等・平等で討議をし、決まったことはみんなで行うということであり、請負いはしないということを原則としています。要求を持ちよった団体は、オルグへの参加や当日の要請団の編成も独自確保を原則としています。要求が実現して解決をした団体で、その後結集できないことについてははっきりさせていきます。ただし、解決以後も総行動に結集していくことが基本です。」

要求を出発点にした運動にふさわしく、生活に密着した要求を取り上げ、一人一人の要求を大切にしていきます。

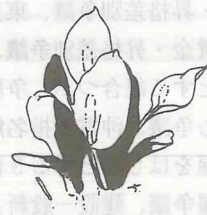
総行動は実行委員会参加団体が対等・平等に進めていくのが基本です。しかし、総行動を成功させていくためには中心になって進めていく部隊が必要です。また、総行動をささえ、討議

し、指針をだしていかなければ発展しません。地域センターの役割と総行動の関係もさらに討議し、明らかにしていく必要があります。そして、大切なことは総行動はみんなでつくるものですから、みんなで進めていくのが原則であり、その中で発展の方向を導き出していくことが重要です。

今後、栄総行動として次のようなことを重視し進めていきます。

- ①都心部という特殊な地域での総行動として、より地域に密着したものになるように展開していく。
- ②栄総行動としたは、持ちよられる要求については、地域を限定しない。
- ③要求を基礎に、職場から、地域から運動を前進させていく。
- ④要求の組織化をするために、未組織労働者や地域住民の総行動への参加を積極的にはたらきかけていく。
- ⑤単産・単組の要求をはじめ、市民的要求とともに、地域住民との共同の運動を追求していく。
- ⑥要求の交流を大切にしていく。
- ⑦地域総行動から県総行動へ、そして中央への総行動へと発展の方向をめざします。

総行動という地域共闘を、今後どう発展させていくのか、より幅広く、そして、その地域に影響力を与える運動にしていくには、統一戦線運動も十分に認識して進めていくことが大切です。（みなみぐち しんいち、愛知争議団連絡会議事務局長）



アノココで活動する (5)

国共の取組、>おとす活動国共の合議議決、>おとす活動国共の取組、>おとす活動の取組、人権・将田主員、将田主市、合議議決、>おとす活動1日目の、アノココで活動する

☆リレー・インタビュー☆

駒田富枝さんから竹内平さんへ

このコーナーは「伊藤誠一の直言インタビュー」として始まりましたが、伊藤氏の健康上の理由により、今回から「リレー・インタビュー」と名称をかえ、再発足することになりました。インタビューを受けた方が、次回はインタビュアーとして相手を指名し、リレー式にこのコーナーを続けていきます。今回は、前回登場された名古屋市職労副委員長の駒田さんが竹内平さんにインタビューします。竹内平さんは名古屋南部法律事務所所属の弁護士。去年の名古屋市長選挙で革新の候補者として大活躍されたことは記憶に新しいところです（編集部）。

市長選一厄年の決意

駒田 名古屋市長選からお話を伺いたいんですけども。

竹内 年があけてから革新市政の会のほうからお話がありました。私自身も、今年がちょうど厄年で、えらい厄が来たということで、びっくりしました。私の父も母も健在ですが、そりゃまあ、そんなことやってたら厄が大当りで死んじゃうとまで言われまして、スタートはそういうところからでした。

駒田 向こうは自社公民という中で、こちらは政党で言えば共産党、当然革新市政の会が住民のいろんな団体と共に闘うという選挙でしたんですけども、要請があったとき、決意されるのに、非常に重いものを感じられたんじゃないかと思うんですけども、いかがだったんでしょうか。

竹内 革新市政の会の代表の方がお話にみえたときに、市職の委員長の山岸さんが、今度の選挙は勝てると、こういう話がありまして、えらいことを言ってる人が一人みえるなと思いまし

た。選挙でよく大義名分の選挙ということが言われます。今回もそういうふうに言われておりましたけれども、私、大義名分という言葉は必ずしもきれいな言葉じゃなかったんで、大義名分の選挙にはしないつもりだとおっしゃいましたが、大義名分こそ大事だという思いもありました。しかし、それだからといって、やりますかという話については、全く場違いですし、仕事も事務所も家族もびっくりしたと思うんですね。そういう意味では、大変な出来事でした。私の一生でこんなことが起こるとは思いませんでしたね。

爽やかな気負い

駒田 私たち要請行動にまいりましたね。そのときに、一つ一つ慎重に答えられていましたので、緊張してみえるなというふうに思ったんです。ですけど、いざ立候補されるという決意が固まって、総会のとき、いっぱい人が集まって、そのころから顔つきが変わられたような気がするんですけども、そのときはもう、いよいよ闘うぞという…。

竹内 そうですね。1月の23日に記者会見で、お受けをするという話をしまして、24日に革新市政の会の臨時総会がございました。23日の記者会見で印象に残ってるのは、出遅れたという話もちょっとありましたね。マスコミの方から、年明けてからということで、ちょっと遅れてるように思うけれども、大丈夫かというお話がありました。市民本位の市政を210万市民の方に訴えていくんだけど、あと3ヵ月あれば必ず訴えることができます、なんてこと言ったんですけども、結果としてそうなったと、私、思います。あのときは、ちょっと気負ってるな

と思ったんですが、しかし遅れましたと言うのもね。今の市政も、今の政治についても、かつての革新市政についても、豊富な材料を本来は持っているし、わかりにくくされてるところもありますけど、それを訴えていけば広がっていくということだと思うんですね。その通りになったと言いませんけれども、しかし、そういう進行だったというのはやっぱり素晴らしかったんじゃないですか。その爽やか感というのか、すがすがしさがありましたね。

駒田 そこではっきり候補者がおっしゃることが、すごく勇気づけられるんですね。私たちとしたら。やるぞ！って、それから燃えて、レインボーホールへと移ったわけなんですけれども、あのときも、1万人入るところをいっぱいにさせるというんで、すごくみんなが、決意に燃えたと思うんです。非常に感動的な集会でしたし、マスコミもあれを見てあっと驚いて、あれからマスコミの様子も変わってきたと思うんですね。その集会を受けて、候補者として活躍されたんですが、演説が、まず声が大きいんですね。あれは意識的に…。

竹内 いや、意識的じゃ全くありません。声の大きさということについては、最初は自分でもあまり気付かなかったんです。ただ、自分の思いを話にのせようという気持ちはありましたので、ずいぶん大きな声だったかなと今は思ってますけれども。すこし場所を考えながら話すこともありましたけれども、基本的にはあのトーンで最後まで突っ切りました。途中で4月の9日のときに声がかすれまして、それまでは体のことを皆さん心配してくれたんですけれども、それ以後会う度に声は大丈夫ですかと言われましてね。少し声量を工夫したということはありませんけれども。

平和と福祉のデザイン

駒田 話の内容が、具体的な内容が多かったように思うんです。いつもニュースを耳にしたり、みんなのこえを耳にしたり…。

竹内 立候補の過程で200団体ほどから要請書

がございました。本当に職場職場のみんなの思いが書いてあるんです。個人からもいただきましたが、親身になったアドバイスもございました。そういう中身をこういう機会に訴えていかないといけないし、一生懸命で頑張ってみえた人たちの立場からすれば、選挙を通じて多くの人に更に知ってもらおうということが、要求型選挙の姿じゃないかなという思いがありましたので、私としては、演説を聞いていただいたら、なるほどと、革新市政の会はこういうことを言ってるんだと、何をやろうとしているのか、どこが問題だと言ってるのか、少なくともわかってもらう、できたら判断してもらうというぐらいに、真剣勝負で話していこうという、そういう気構えはありましたね。ですから、同じ話をしないというよりは、そのとき一番何を訴えなきゃいけないのかということを自分で考えて、少し政策的な点も注意しながら話をしたということもあります。なかなか最初西尾市政が見えないという話もありましたが、こんなに見えるところがあるんですよということを、やっぱり言わなければいけないと。それが私の役割じゃないかということを思いましたので、そういうことも入れました。

駒田 選挙を闘ってみて、今の名古屋市の政策がよく見えてきたと思うんですけれども、いかがでした。

竹内 今の西尾市政はかつての革新市政のいろんな経過を経て西尾市政になってるところもございまして、名古屋市自身の財政もふとところが深くなってます。だから、そういう名古屋市の行政や財政の力を、本当に市民本位にしていくためにどういうことをやらなきゃいけないか、今何に手をつけなきゃいけないのかという問題を訴えてかなきゃいけないなということを思います。

やはり、福祉とか教育とか公害の問題など、力を入れるところを皆さんにわかっていただきたいということで訴えました。平和の問題も、広島、長崎のアピールの問題も含めまして、市民の皆さんの立場に立った市長だということであれば、当然やるべきことだし、実績として反

核署名も沢山集まりましたから、私としては訴えやすかったですね。

名古屋市の街づくりというか、具体的な都市政策という問題については、デザイン博とか都市高速問題とかがありました。これも選挙を通じて、市民本位の立場で、その運営とか中身を考えていくべきだということを、革新市政の会の立場から問題提起をすることができたと思います。平和のデザインとか福祉のデザインとか言いましたけれども、選挙期間中、ある新聞が今のデザイン博というのは企業博じゃないかということを書くような状況がありました。

駒田 非常に大きな影響力がありましたね。平和をデザインするとか福祉をデザインするとかいう言葉を使われて、私たち、そういうの非常にびったりしたんですよ。私たち今までデザイン博というと、名古屋市の職員でありながら、一体どういうものなんだろうということできた経過があるわけなんですけれども、それを聞いたときに、あっ、これだっていうのがあって、ほんとに市長になって欲しいねなんてみんなで話し合ってきた経過があるんです。

竹内 デザイン博のことでそう言って訴え始めましたら、ある新聞記者の方が、いや竹内さん、今デザインというと北欧の国では福祉のデザインを言ってますと、そう言ってみえたんです。そういう問題として今デザインが問題とされてますと。そうですかという話になったんですかね。やっぱり、どういう視点で行政が取り組んでいるのかということが、非常に大事だし、何も取って付けたようなことじゃないということを私はそのとき思ったんです。

大きな反応

駒田 もう一つ、市長選の中で体でいろいろ感じられたことがあると思うんですけれども、市民の反応ですね。それをちょっと伺いたいんですけれど。

竹内 もちろん私は前の選挙というのはないわけですから、比較はできないんですけれども、3ヵ月間、お話をさせていただいたり、各所へ

訴えに行って、同じところに何回か行くということがあったんですね。それがやはり、回を追うごとに変わってきたという実感ですね。中央卸売市場とか、北部市場とか、柳橋の市場へ行きました。3回ほど行ったところもあるんですが、行く度が変わっていくんです。最後は顔なじみぐらいになってまた来たかというようなもんですよ。こういうところから、何回かお話をさせていただいて、頑張れとか、どうしても当選してくれとかいうことに、同じところが変わってくるということを感じましたね。

それから、子供さんの反応がよかったんですね。行く先々で学校が終わって公園なんかで遊んだりするのがこっちへ向かってくるんですね。私は正直言って、最初は「おや」と思ったけれども、段々続きますと、これは選挙が珍しくて、何を言ってるのかなということまで皆さん集まってみえるのかなと思ってました。ところが、段々違うなと思いだしました。いくつかあるんですが、一つはある公園で話をしましたら、子供さんたちがみえまして、私の娘と同じくらいの、小学校4年生か5年生ぐらいの小学生のお子さんが、終わって車から下りてきましたら、待っていて握った手をさしだしたのです。その手を開くと、中にうずらの卵があったんですが、これを飲んでがんばって下さいということなんですかね。そんなことがありました。それから、ある住宅街へ行まして、終わったら、鯉幟ですね、ちょうど4月ですからどっかで作ったんでしょう。ブルーの小さな鯉幟を私にくれるんですよ。私も、子供さんのものを取っていったと言われては困るので、ちゃんと家へ持って帰って下さいと言ったら、いや、いいんだと、竹内さんに渡すために持ってきたんだと言って渡してくれるんですよ。ほんとに泣けちゃいますよね。激励されてうれしかったです。また選挙の後、久しぶりに参観日に行ったんです。そうしたらクラスから、「正義の弁護士、消費税廃止の竹内さん」なんて声がかかったんですよ。子供がね。ぼくはびっくりして、逃げ出したんですけれども。

ほんとに何というか、ある意味では純粹とい

うか、消費税について子供にも波がかぶって
いて、みんなが口にしてる。かつて安保条約反対
がそうでした。まさに経済安保と言われる消費
税の問題が、全国民的な規模で大きな関心と呼
んでいるということが、こういう事実でも裏打
ちされてるし、そういうことだから、こういう
ふうに広がってるなということを思いました
ね。安保のときよりも、ある意味では素晴らしい
闘いになろうとしているんじゃないでしょう
か。消費税も通ってから新しい局面に入ってま
すけれども、それは新しい高揚を作り出すとい
う意味での入り方ですから日本の政治の歴史の
中でも、画期的な時期じゃないかなと思います
ね。

参議院選挙を応援して

駒田 参議院選挙の応援もされていますが、今
の情勢をどう思われますか。

竹内 名古屋市長選挙との兼ね合いで言います
と、地方自治体の選挙でありますけれども、国
の政治に対して選挙を通じてものを言うとい
う、こういう積極的な行動に今多くの人が立ち
上がりました。しかも、名古屋市長選という点
から言うと、市民が政治を動かしていくんだ
という実感をこの市長選挙は、選挙期間中もそう
でしたけれども、選挙が終わった後も与えたとい
うふうに思うんですね。市の消費税の値上げ
条例案を早々と撤回せざるを得ないところに追
い込んだということですね。しかも、6月議会
と言われていたけれども、そんな6月議会じゃ
駄目だと。5月議会のしかもその前だとい
うことになったという、非常にドラマチックな動き
がありました。

もともと元を断たなければ消費税の問題は解
決しないわけですから、自民党ばなれ、反自民
という声が大きく広がっていることはその通り
ですね。消費税はいけないということになると、
これは今まで投票に行かなかった人が投票する
わけですね。市長選挙も、初めて選挙やりま
したという人がいるんですよ。驚いたことに、
初めて投票したという人が選挙運動やってるん

ですね。驚くというのは、いろんな驚き方
がありますけどね。人が一生懸命やる、変わる、
そしてやったことに確信を持っているという、
こういう驚きですね。そういう人たちが今度
選挙で投票行動をするというわけですから、自
民党に入れたこともないが、野党にも当然入れ
たことがないという人が、反自民ならば、一番
大きな野党にでも入れようかという気持ちに流
れてるところもあると思いますね。一体どうい
うところに投票した方がいいのか、効果的な
かなど含めて、市民の皆さんがいろいろ考えて
いくということだろうと思うんです。しかし、
やはり自民党に対する批判を国政のレベルでき
ちっと言っていこうという、こういう気持ちが
留まることを知らず、一過性のもではなく
て、ずうっと続いてるということは、国の政治
を変えていく非常に大きなエネルギーになるの
ではないかと私は思います。

駒田 この数ヵ月、それこそ選挙選挙なんです
が、街頭のインタビューでも、逃げる人がなく、
みんな答えていくという、こういうふうに追い
込んだというのは、やっぱり成果でしょうね。

竹内 日本人というのは天気のことと野球のこ
と、こういうことが会話の中心だと言われたこ
ともありました。天気のことだとそう争いはな
い。野球のことだと利害関係はありますけれど
も、それでもまあ話としてははずむということ
ですが、ある人が、いま最高の話題は政治である
と言われるように、今の政治について皆さんが
いろいろと話し始めているという、口を開いて
きているという、こんなにも皆さんが政治につ
いて関心があったのかと思うほど、いろんなと
ころで話題になってるということですね。本来
のあり方だと思います。

労働事件と過労死

駒田 今、竹内さんが弁護士として活躍してら
っしゃる中で、労働事件だとか、労働裁判の動
向をみて、感じてらっしゃることがあると思う
んですね。例えば過労死など。

竹内 今お話が出ました過労死の問題ですけれ

ども、7月28日に名古屋地方裁判所で判決が出るのが一つあるんです。昭和郵便局の副課長で中間管理職の方が、長時間過密労働で亡くなられて、現場サイドは公務上だという意見を上げられたんですが、最終的には人事院まで行き認められなかったんで、裁判によってこの無念さはらしたいということで訴えられています。朝の10時前後に出勤をして、午後9時半過ぎ、場合によっては10時前後まで仕事を続けるというように、負担の大きい仕事でした。しかも当時、昭和郵便局には機械が導入され、集中処理局というんですが、「合理化」の一つの局であります。今は更に名古屋全域で「合理化」が進行していますが、その先行型の局なんですね。これは組合員の方じゃないんです。しかし、郵政のあり方懇の方などにもいろいろお力添えをいただきまして、職場の方々にもお力添えをいただきまして、当時そこの組合の方もどうぞということで現場に入りまして、見せていただきました。

本当に今、日本の国が、史上空前の利益を上げ、大企業は益々大きくなっていく中で、そのもとで非常に不安定な雇用とか、長時間で責任の重い、しぼり取るだけしぼり取るという労働実態なり、亡くなったらボロ切れのように「はい、さようなら」というふうにされていくような実態をどうしても改めさせなきゃいけないというふうに思って、この裁判に取り組んでいるんです。

過労死110番には非常に沢山の声が寄せられています。事故にあった人、亡くなった人、それからご主人の仕事の状態を見てると大変だということで、奥さんが心配をして相談にみえる、電話をかけるといふものもありますね。この例の中には、自殺まではかれたというケースの方もおられるようで、そういうことを考えると、本当に緊張した、擦り切れるような仕事状態に追い込まれてる人がいるんだなというふうに思いますね。「連合」という組合は、労働者の立場に立って、こうした労働条件や健康、就労問題について対応するんじゃないくて、労使協調でいくということを特徴にしていますけれど

も、本当に労働者の頼りになる組合の運動、活動というものが望まれるのじゃないかなと思います。

それから、労働事件の方では、中京女子大学の3人の先生の解雇の問題の弁護団の一員であります。この前組合の人が栄小公園でハンガーストライキをやりまして、非常の多くの激励をいただきました。大学の先生がハンガーストライキで榮に座りこむというのは、愛知の労働運動史上、特記すべきことじゃないかと私は思うんですが、非常に頑張っておられまして、私自身は当該の組合、もちろんこれを支援している組合、何よりも当事者の方が、自分たちの単なるクビの問題ではなくて、大学のあり方、私立大学のあり方の問題として、命をかけて訴えていこうということで、非常に私たちも学ぶ点が多いと思います。教育者として、はやり、自分の生き方を後に継ぐ者に問うていこうと、単に本に書くだけじゃなくて、生き方そのものを問うていこうというような、私に言わせれば人生の先達者のようなお話を聞くんですね、当事者の方から。本当に素晴らしいと思っています。

階級的ナショナルセンターを いよいよ創る

駒田 この秋はいよいよ総評が解体して、私たちの自治労も吸収合併されるという中で、私たちは、まともな労働組合、まともなナショナルセンターを作るといふことで頑張ってるわけです。これについて、さっきの労働事件も含めて、考えていращやることがあったら、ずばり。

竹内 この前の名古屋市の組合の選挙で、反「連合」、非「連合」そして市職労の活動を維持発展させていく、そういうことを熱心に訴えられた方々が全員当選をされました。私なんか圧勝だと思うんですけれども、そういう地道な活動の中で、組合員の方の支持を得、期待を集めた方が、新たな決意で組合の運動に取り組まれる。しかもその結果を見た市職の周りの労働者の人たちも、非常に元気付けられたんじゃないかと思うんですが、駒田さんも当選されて本当にお

めでとうございます。確か任期は2年ですか、また続きますけれども、頑張ってください。

階級的ナショナルセンター、ローカルセンターという問題ですが、昨年末、消費税の問題と交差しながら、名古屋の各区に統一労組懇の支部というんですか、熱田は熱田で作る、南は南で作るということをしましたね。作っただけではなく、消費税反対の闘いの行動を組織をしていきました。その中心にナショナルセンターをという、こういう願いを持った人たちが非常にたくさん参加されておりましたね。熱田区は提灯デモをやって、地域の人の目に見えるような活動をしましたが、あれは大事だと思うんですよ。どうしても全県的ということになりますと、小回りという点が問題で、統一行動といっても栄とかということになりますよね。それが地域のところで、あっ、こういうことをやるのが統一労組懇なのか、階級的ナショナルセンターなのかということを、わかっていただけるきっかけになるし、まさにそういうことが目指してるものの一つじゃないかというふうに思いますね。昨年末にかけて、こういう動きがありましたけれども、私も参加したんですが、わくわくしましたね。産声を上げたという感じがしました。これは地道な活動の上にそういうことができたと思います。これからもまたそれが必要だというふうに思います。そういう各区、ないしは学区にまで広がった昨年の後半の力が、市長選における市民の皆さんの反応に結びついたように私は思うんですね。

駒田 やっぱローカルセンターの問題でも準備会ができて、たくさんの方が集まって産声を上げたわけですが、非常に感動的です。ローカルセンターとの、これからの関わり方についてどういうふうにお考えになっていらっしゃるでしょうか。

竹内 この前、準備会がありまして、私も懇親会に出させていただきました。皆さんの長い地道な活動が、この1989年に花開くというか、理解され始めてきたというか、そういう年だという感じがしました。ローカルセンターの準備会も、そういう非常に長い闘いの中で、本当に国

民的な目から見ても、労働組合らしい労働組合をつくるという、その期待に答えようということのできたということで、素晴らしいなというふうに思うし、懇親会の席でも、非常に熱気のある、闘いを始めるにふさわしい感じを受けました。

私たちの関わりで言いますと、地方労働委員会というのがございまして、今までは労働者委員の方に愛労評とかその他の組合が参加をするということになっておりましたけれども、新しいローカルセンターができれば、そういうところからもしっかりと、労働者の立場に立ってものが言える労働者委員の人が多く参加できるようになるということにもつながってくる。この各界に与える影響は非常に大きいんじゃないでしょうか。

駒田 私も話を聞いているとわくわくしてくるんですけど、ローカルセンターが本当にその地域の中に根づいて、その中で労働者がいろんな要求や運動を、その地域の人たちと一緒に起こしていくようなことがこれからできていくと思うんですね。選挙戦の中でもよくわかったんですけど、そういうのがあちこちで出てくれば、労働者が地域の中に見えてくるわけでしょう。そしたら、今までみたいに、労働組合があってもあそこは何やってるかわからない、お互いに何やってるかわからないような労働組合でなくて、地域の中に根づいた労働者がみんなと一緒に運動していく、年金者組合なんてものもありますしね、そこも一緒になってやっていくなんていったら、とてつもない大きな運動ができていくんじゃないか。

竹内 私も組合の事件をやっております、ある会社の同盟系の組合なんです、選挙って全然やらないんだそうです。組合のルートで西尾さんのピラが来るんだそうですけれども、来ても配らないだそうです。「連合」の問題はどうですかっていうと、いやあ、あれはお上の方がやってるんでと、そういうふうなんです。「連合」といっても、上の方の人たちは一生懸命で何とかしなきゃいかんということでやってる人もいるでしょうが、しかし、一つ一つの現場に行き

ますと、そんなふうで、上はそう言ってるけど私たちはよくわかりません。何でそうなるんでしょうかという声が率直に返ってくるんだそうです。上との結びつきが疎になっているんです。というのは、向こうは大きなところが中心ですから、小さいところは余り行かないし、行っても重視してないんですよ。一応同盟の組合に入ってるけれども、そういうふうですね。だから本当に地域に根を張っていきますと、今駒田さんも言われたように、変わっていくし、変わっていく条件はいっぱいあると思うんです。上からも変えなきゃいけませんけれども、やっぱり変わっていくのは下からかもしれません。

駒田 保健婦やってよくわかるんです。地域の人たちの健康を育てていくためには、やっぱり上からでなくて、それこそ、そこに住んでる一人一人が、健康の問題について真剣に考えてくれるようになることが必要なんですよ。だからローカルセンターというのもそんなふうじゃないかなって思えてきて、私たちもそういう運動ができるような構造にしていかないと。幸い私、今度市職労をまた2年やるんで、そんな運動が名古屋市で言えば16区に、大変でも無茶苦茶でもできていかないといけないんじゃないか、できていけるんじゃないかと思うんです。

竹内 やりがいのある仕事ですね。頑張ってください。

自治体労働者への要望

駒田 自治体労働者に対して、これからどういうふうにして欲しいなんていう要望などありましたら、ぜひお聞かせ下さい。

竹内 市職のこの前の方針にもありましたけれども、自分の言葉で組合を語ったということは素晴らしいことなんじゃないかと思いますね。自分の言葉で組合を語るなんてことは、ドラマ抜きにして言えない。今でもある集会での東市民病院の女性の方の訴えは耳の底にこびりついてるんですけども、本当に素晴らしいし、組合運動の復権というか、再生と言っては言いすぎかもしれませんが、そういう新たに量的にも

質的にも変わっていくということではないかなと思いました。

この選挙で学区とか地域とかで、この選挙の中軸的な部分を働く人たちに担っていただきまして、それが地域における相互交流にも結びついていく手掛かりになったというふうに聞いてますし、私もそういうところへ行きますと、市職の人もみえ、業者の方もみえ、いろんな人がみえながら、考えたり、分担したり、あるいは反省をしたりというようなことがありました。本当に地域における草の根運動の一つの形態というか、姿を見たように思いました。

自社公民、自民党市政のもとでの活動ですので、非常に大変だと思いますけれども、やはり210万市民が望んでいる市政、市民本位の市政という上で、組合として大きく力を発揮して欲しいというのが、率直な皆さん方への希望です。し、今後のことで言いますと、名古屋市全体の街作り、都市政策、これは多くの問題がありますけれども、積極的な都市政策に関して、市民の立場から、組合の方にも今まである蓄積を今後とも多に発揮していただけると素晴らしいんじゃないかなというふうに思っています。

仕事と選挙と家庭と

駒田 最後にもう一つお聞きしたいのですが、家庭生活との両立のことです。奥さんが看護婦さんだということで、看護婦の父さん頑張るという面では、かなりハードな仕事の中で大変な部分もあると思いますけれども、どのような点でご苦労があるか、お聞かせ下さい。

竹内 一つは、この選挙を通して、公私ともに女性の方の素晴らしさを改めて実感しました。「平くんぶ」を初めとして、何というか、美しく燃え上がった女性の方をたくさん見ましたし、心を打たれました。それとともに、私自身も女房に何度目かの惚れ直しをしました。素晴らしいというか、心強いというか、多少のことには動じないというか、どう褒めたらいいのかわかりませんけれども。

家庭生活との両立で言いますと、私はまだま

だ課題がたくさんありすぎて、何を言ったらいいのかわかりませんが、選挙のときに同行していただいた佐藤貴美子さんの『桜子』を読んで、夫婦がそれぞれ抱えてる問題とか、家庭生活ですから、子供や周りの家族の関わりなど、自分たちとして一生懸命に生きている、そういう家庭を作り上げていくには、格別の努力が必要だということを実感しまして、非常に振り返ることが多かったんですけども…。

駒田 奥様も大変でしたね。連日候補者なみの活動で。

竹内 しばらくしてから疲れが女房の方には出ましたね。緊張してたのと、ハードだったというのと両方あるんでしょうね。何しろ、最後は私よりたくさん演説会に行ったんじゃないでしょうか。

駒田 そうだと思います。ミニ演説会の方は全部出てらっしゃるわけですから。

竹内 街宣車もね、乗っておいりましたから、後から聞いたら僕よりたくさんやってるねなんて。

駒田 お子さんが3人いらっちゃって、奥様は看護婦さんされて、竹内さんは弁護士さんで、大変だと思うんですけども、そんな中で、子供さんたちとの関わり合いは毎日どんなふうにしてらっしゃるのか。

竹内 朝、子供を起こすのが私の係なんです。7時頃から起こすんですけども、揺すったりして。学校へ持っていくものの点検も私がときたましてますけれども、そういうようなことが子供との関わりでは一番大きいのと、あと、長女がよく本を読みますので、本をプレゼントしたりしてるのが中心ですね。

駒田 子供さんの作文がありましたよね。

竹内 長男の作文にはびっくりしました。選挙のことはほとんど直接には3人とも私には言わなかったです。レインボーホールの集会がありましたね。その集会に、私の長女が友達から行かないかと誘われたから行くと言ってたんですが、そのお友達は後から聞いたら長女に誘われたと言ってるんですから、だいたい気にしてたんじゃないでしょうか。当選して欲しいというこ

とも言わなかったですね。言ったのは、一番下の娘が選挙終わった後、「西尾さんどうだった、お父さん落ちたの」とか言いました。

駒田 3人のお子さんたちにどんな子供に育てたいと思われませんか。

竹内 やっぱ、人が信じられる、それが自分の喜びとなるような、あるいは、人から必要とされることが自分の喜びとなるような、そういう人になって欲しいなと思いますね。人の悪いところじゃなくて、良さを認めあうというか、そういうことのために努力できるというか、そういう人になって欲しいなと思いますね。

駒田 奥さんとの間で子供について語り合うというんですか、そういうのは。

竹内 いろんなことがきっかけなんですよね。3人いるけど、似てるところもあると思いますけど、それぞれ違いますよね。違うんで、違うことをよく語りながらね。子供っていうのは非常にアピールしますよね。直接的にアピールしないけれども、アピールしますよね。こういうことがあったから、そのまま言うんじゃなくて、こういうことがあったけれども、1日か2日おいてこうじゃないかと別のことを言うとか、そういうアピールをよくわからなきゃいけないという話をすることがありますね。何かのきっかけで泣けてきたり怒れたりするんだけれども、ちゃんと原因がありますよね。

駒田 さすが弁護士さん、原因を…。

竹内 泣いたり、動かなかったりすると、そのときには頭へきますけれども、やっぱり原因というか、その思いをね、そういうことを大事にしてあげなきゃいけないと話しあったこともありますね。

駒田 台所に立ってお料理なるとか、そういうことは。

竹内 今洗いのものをなるべくやってますけど、作るのはやっぱり女房に任せてますね。昼とか夕方はほとんど外食ですので、朝女房が作るときに僕が子供を起こして、少し時間があるときは洗いのとか洗濯をします。この前ベランダに出て洗濯をやりましたら、ちょうどアパートの真向かいに一番下の娘の同じ保育園に

通ってる子がいるんですね。そのアパートから、6時半頃だったですけど、声がかかるんですよ。愛さんのお父さんって。びっくりしましてね。そんなことしかできませんからね。

駒田 最後に男女平等についてなんですけれども、均等法以降いろいろと、私たちも腹が立つことばかりで、そういう中で真の男女平等とは、ということでお伺いしたいんですけれども、どうあるべきだと思ってらっしゃるか、ずばり一言。

竹内 つい最近。女性は政治には使いものにならないというような、全く、でたらめな発言ですよ。事実と反しますよね。本当は女性の人が政治の分野に進出して欲しい、政治家として訴えなきゃならないことであるにもかかわらず、逆のことを言って、二重の意味でけしからん問題だと私は思います。

もう一つは、いろいろハンディーがあることは事実としてありますよね。これは制度的な面も含めてその通りでして、女性の人が社会に進出してきている中で、時間的にも制度的にも、さらに社会との関わりを大切にすることがするために、弁護士としても、国の制度としても改善しなきゃいけない問題がたくさんあると思います。例えばパート労働者の問題で言いますと、パート労働者は正規の労働者とは違うということを当然の前提として出発をしようと思いますよね。しかし、働く者という立場であれば、本来的にはこれは共通のものであるというところを出発点にするというのが前提であるにもかかわらず、パートだということだけで差別をするというのが日本の今の現状だと思います。これは改善していかなければならないことです。

家庭の面で言いますと、先程の話ですが、共稼ぎの場合時間の取り合いになりますから、大変な努力を要する問題なんですけど、本当に女性が成長していける条件とか環境作り、あるいは女性が社会との関わりを持っていける環境作りのために、家庭でもやっぱり努力が必要だと私は思いますね。

駒田 三つの平等がありますよね。社会の平等、職場での平等、それから家庭での平等。私たち

も日夜努力をしているんですけれども、もちろん総合的に不平等だというのはあるんですが、一番具体的に現れてくるのは家庭ですよ。「本当に頭にきちゃう、うちのお父ちゃん」という、それから始まっていろいろと平等論になって、最終的には「私が育ててるんだわ、お父ちゃんも含めて」ということで、女の人は話を終わるわけなんですけれども、社会的にさっきの大臣の発言じゃないけれども、そういうことがまだまだ根深くある。それはそうなんですけれども、しかしそれにしては、女の人というのは明るく、翔び始めたんじゃないか。それはふっ切れてきたというのがあって、ふっ切れた中で、真の男女平等というのは考えなきゃならないなと思います。

平和と民主主義

駒田 今中国問題にも現れているように、ああいうほんとに悲惨な事態が世界で起こるなんてことは、しかも中国で起こるなんてことは、頭にきちゃうことですね。一言、平和と民主主義についても。

竹内 私、日本の平和運動というのは非常に素晴らしいと思うんですね。本当に多くの人がこの問題について、いろいろと波はあると思うんですけれども、関心を持って地道に取り組んでおります。私は外国へ行ったことはありませんから、世界の運動のことは知りませんけれども、何よりも、核兵器を今なくさなきゃならないという、その声を世界に向かってPRしていくために、いろいろ工夫もされてきておりますし、運動自体について言うと、いろいろと妨害とか障害というのはありますけど、一貫してこれを訴えてきたという、そういう意味でも伝統のある運動だと思います。

名古屋市中に平和記念館を作ろうという声がありますよね。私はそれは必要だと思うんですよ。名古屋港へ行ったときに、焼夷弾が当たった灯台があるんですね。一般には入れないところなんですよね。先のほうにあって。そういうのも含めて戦争の恐ろしさ、戦争の持つ

星空の観望

森 靖雄

星空観望のすすめ

一日のうち3分の1以上は夜です。その夜空に描き出される天然の芸術「星空」を眺めない手はありません。おすすめしたいのは「星空の観望」です。「天体観測」ではありません。景色を眺めたり、花や鳥を見たり、それと同じように、星空を楽しむことをおすすめします。興味がわけば、「天体」を「観測」してもいいんですが、これはそうとうのマニアの段階です。

星空を、ちょっと注意して眺めるだけで、月や星のほかに少し暗い空があれば天の川や人工衛星が見えたりします。一口に星といっても、明るいや暗い、赤いや青いや、チカチカするのやしないのや、流れ星や火球や、ほんとにいろいろあって見飽きません。流れ星だって、速いや遅いや、金色や銀色や、途中で爆発するのや、いろんな流れ方をするんです。こういうものを見るには、暗い夜空と、30分ほど時間があればじゅうぶん。空き地にシートか新聞紙を広げて寝そべて見るのが最高です。

星座早見盤・星座神話・双眼鏡

景色や草花・野鳥などと同じように、名前も特徴も知らずにただ見ているだけでは、すぐに飽きてしまいます。だいいち興味もわきません。そこで、観望の入門は、星座の形と神話から入るのが一般的です。

肉眼だけでもかなりいろいろなものが見られます。星座の手がかりや形を見分けるには、「星座早見盤」があると便利です。時間を合わせると、いま見える星空が現れる道具で、デパート

などで400円くらいで買えます。星座の形を見分けたら、星座神話を読んで見るとよいでしょう。これは図書館や学校にいくらでもあります。神話を知ってから星座を見ると、「なんでこれがそんな形になるんだ」といろいろと想像が広がって、ほんとに楽しくなります。

条件のよい星空だと、星座早見盤に載っていない星がたくさん見えます。気がかりだったら「星図」を買いましょう。これは、星の配置を正確に記録した本で、2000円くらいです。星図を見ると、星が大小の黒丸などで描かれているほか、点線やこまかい点で描かれた「星」があります。

点線で楕円が書いてあるのが「星雲」、細かい点がびっしり打ってあるのが「星団」です。星雲や星団の中には肉眼でも見えるものもありますが、残念ながら北半球では無理です。そこでこういう星（微光星）が気になるようなら、「双眼鏡」がおすすめです。特に「星団」などは、望遠鏡よりも双眼鏡の方が視野が広くて便利です。4倍から6倍くらいのものが、使いやすくてよいでしょう。寝ころんで見るか、何かに腕を支えて固定して見るのがコツです。

望遠鏡もあると便利

星を見るというのに、ちっとも「望遠鏡」が出てこないではないかと、思われたかたもあるでしょうね。星空観望には、必ずしも必要ではないからです。

そうはいつても、望遠鏡があればいっそう見えるものが増えます。まずなんといっても月と惑星です。太陽も見えますが、これはたいへん危険ですから、注意書きをよく読んでからにしましょう。月はどんな明るい都心部でもよくみ

森 繁

えます。クレーターがはっきり見えて異様な光景に絶句しますが、同時に月のやわらかなイメージが一瞬に崩れます。月を見るときは、満月よりも三日月や半月などがおすすめです。欠けぎわの美しさは、いつまで見ても見飽きませんし、一晩ごとに変わる光景に病みつきになる人も。スケッチするのもよいでしょう。

惑星は、三日月に見える金星、極冠をもった火星、縞模様が見える木星、輪のある土星が見えます。それ以外の惑星は素人ではとらえにくいし、ただ丸く見えるだけです。最近惑星のすばらしい写真が氾濫していて、望遠鏡で見ればああいうふうに見えると思っている人が多く、望遠鏡を買ってからがっかりする人が少なくありません。それは、次に述べる星雲や星団についても同様です。天文台の望遠鏡ではありませんから、あまり過大な期待は禁物です。

星雲・星団ガイドブックが便利

星雲や星団は、双眼鏡や望遠鏡の倍率が大きいと、よく見えます。双眼鏡や望遠鏡の倍率が大きいと、よく見えます。双眼鏡や望遠鏡の倍率が大きいと、よく見えます。

くなるほどよく見えます。ただ、望遠鏡は視野が非常に狭いので、目的の星をとらえるのに技術がいります。それをたすけるために「星雲・星団ガイド」というような本が出ています。1000円くらいですから、1冊持っていると便利です。

星図を見ると星には名前がつけられています。星雲や星団には「M4」などと「M」の記号がつけられているものが目につきます。これは、メシエという人が新星を捜すときに紛らわしいので、星雲や星団をリストアップしたときの番号です。ちょっとマニアになりかけた段階では、このM記号の星をできるだけたくさん見るという目標をたてる人も少なくありません。

ま、難しいことを言わずに、星空を眺めてみましょう。それにしても、きったない空ですねー。公害が光害を生み出す現状の打破が、われわれ星好きの願いです。
(もり やすお、日本福祉大学教授、当研究所所員)



さそり座

愛知労働問題研究所関係刊行物一覧

(研究会時代、研究所編集協力も含む) 1990・6

- ・大企業労働組合の役員選挙 大木一訓・愛知労働問題研究会編
大月書店発行 86年4月刊 1800円
- ・87愛知の国民春闘 愛知労働問題研究会編
愛知労働問題研究会発行 87年2月刊 300円
- ・「労働運動」87年9月号徹底調査—産業「空洞化」と下請け労働者
愛知労働問題研究会協力 新日本出版社発行 600円
- ・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
愛知労働問題研究所発行 88年1月刊 1000円
- ・資料集調査と政策 産業「空洞化」と大「合理化」 愛知労働問題研究所編 田山
愛知労働問題研究所発行 88年5月刊 600円
- ・研究所年報創刊号 今日労働運動と調査研究 愛知労働問題研究所編 木大 入道
愛知労働問題研究所発行 88年9月刊 1000円
- ・89国民春闘に怒りを燃やそう—愛知の労働と生活酷暑
愛知労働問題研究所編集協力 89年1月刊
愛知統一労組懇発行 200円
- ・90国民春闘リーフ 人間らしいくらし勝ちとる—みんなの90国民春闘
愛知労働問題研究所編集協力 90年1月刊
愛知県労働組合総連合発行 100円
- ・労働問題実践シリーズ第1巻 就職・転職・失職 実践シリーズ編集委員会編
愛知労働問題研究所編集協力 大月書店発行
90年1月刊 1500円
- ・トヨタ・グループの新戦略—「構造調整」下の自動車産業
愛知労働問題研究所編 新日本出版社発行
90年2月刊 1800円
- ・労働問題実践シリーズ第2巻 人間らしく働く 実践シリーズ編集委員会編
愛知労働問題研究所編集協力 大月書店発行
90年3月刊 1500円
- ・働くものの権利手帳第1集 パート労働者 権利手帳編集委員会編
愛知労働問題研究所編集協力 90年3月
愛知県労働組合総連合 発行 200円
- ・研究所年報第2号 働くものの健康問題 愛知労働問題研究所編
愛知労働問題研究所発行 90年6月刊 1000円
- ・労働問題実践シリーズ第3巻 賃金とくらし 実践シリーズ編集委員会編
愛知労働問題研究所編集協力 大月書店発行
90年6月刊 1500円
- ・愛知労働問題研究所月報第1号～25号月報編集委員会 87年9月～90年6月

資料1

「あいち職場の健康問題研究会」への参加のよびかけとお願い

1988年10月

あいち職場の健康問題研究会

代表世話人

山田 信也（名古屋大学医学部）

世話人 水野 幹男（自由法曹団愛知県支部）

世話人 大木 一訓（愛知労働問題研究所）

世話人 百合草邦友（名古屋水道労働組合）

最近、健康問題が国民的な関心となっておりますが、働くものの立場から考えるとき、職場の労働条件・労働内容との関連で明らかにすることなくしては、健康と安全問題を語ることはできないと考えます。

乏しい人員と過大なノルマ、変則労働時間制の導入、長時間過密労働、強い神経緊張、非人間的な深夜交替勤務の増加、有害な環境の拡大などがあり、急性心不全・脳内出血による急性死の増大や職業病の多発など、働らく者のいのちと健康がおびやかされ、生活のリズムが乱されるなど、深刻な事態がひろがっています。

他方、労働組合の中には、在職中の死亡をへらすべく、職場の健康管理問題に積極的に取り組んだり、急性死を「業務上災害」と認定させるたたかいに立ち上がったたり、有害環境の改善を実現させている組合も、数多くみうけられます。

このような状況の中で、働く者のいのちと健康をまもる立場から、職場における健康と安全問題を総合的に調査・研究するとともに、運動の経験交流をはかるため、このたび愛知労働問題研究所の全面的な協力をえて、「あいち職場の健康問題研究会」を6月24日に結成しました。

この研究会では、

- ① 健康問題（疾病）に関する調査研究
- ② 健康問題（負傷）に関する調査研究
- ③ 安全衛生条件、安全衛生管理の実態と批判的な解明
- ④ 職場の労働者の安全衛生活動の理論、組織、実際活動のあり方の研究
- ⑤ 職場の健康保障に関する社会的規制と協約のあり方に関する研究
- ⑥ 諸外国の実際に関する調査研究

など、当面する課題を順次テーマとしてとりあげ、職場で働らく労働者や労働運動の幹部・活動家と、労働衛生学・法学・経済学・社会学などの研究者、医師・弁護士など専門家が協力して、職場の健康と安全問題へのとりくみのひろがりをつくりだしていききたいと考えております。

これまで2回の研究会をひらき、過労死・急性死問題を取りあげてきました。マスコミなどの取材もあつて、反響を呼んでいます。また、研究会の発足とあいまって弁護士の皆さんが、「過労死問題弁護士団」を結成し、「過労死110番」をとりくみ、これまた大きな反響を呼んでいます。

職場の健康と安全問題はいまや大きな社会問題となっているといえます。職場の健康と安全問題に積極的に取り組まれている労働組合、医療機関や法律家、労働組合の役員、活動家の皆さんのご参加を期待しています。積極的な参加をあらためてよびかけます。

あいち職場の健康問題研究会運営要綱

1988年6月25日

（目 的）

第1 この会は、働くものの立場から基本的生

存権である健康・安全と、職場の労働条件・労働内容との関連を明らかにする調査・研究をつうじて、働くもののいのちと健康を守る運動に寄与する。

(名 称)

第2 この会は、「あいち職場の健康問題研究会」といい、連絡事務所を愛知労働問題研究所(名古屋市熱田区三本松8-2 電話052-871-5603)におく。

(活動内容)

第3 この会は、主として、つぎのことにとりくむ。

- ① 健康問題(疾病)に関する調査研究
- ② 健康問題(負傷)に関する調査研究
- ③ 安全衛生条件、安全衛生管理の実態と批判的な解明
- ④ 職場の労働者の安全衛生活動の理論、組織、実際活動のあり方の研究
- ⑤ 職場の健康保障に関する社会的規制と協約のあり方に関する研究
- ⑥ 諸外国の実際に関する調査研究

(構 成)

第4 この会の目的に賛同し、積極的に研究活動に参加する意思のある団体および医師、弁護士、研究者、労働者などの個人で構成する。なお、団体としての参加を表明される場合は、代表者と担当者などをあきらかにすること。

(世話人)

第5 この会に、若干名の世話人をおき、研究会活動の運営の基本や計画を立案し、会の運営に責任を負う。

世話人会は、会を代表する。また、代表世話人をきめることができる。

(研究会)

第6 この会は、すくなくとも2ヵ月に1回の研究会をひらくこととする。会のすすめかたは、世話人が交替で、座長をつとめ、研究会を運営する。研究会全体の運営の基本事項については、世話人会の提案をうけて、研究会参加者の協議によってきめる。

(事務局)

第7 この会の日常的な連絡、研究会の具体的準備などをすすめるために、構成員の中から、研究会で、若干名の事務局員を選出する。

研究会の承認によって、事務局員のなかから事務局長を選ぶことができる。

(財 政)

第8 この会の経費は、構成員の会費と寄付金でもってあてる。

会費は、個人は、1口 年1,200円以上、団体は、1口 6,000円以上とする。

会費は、原則として、1年分以上を納入するものとし、年度の途中に加入したときは、月割りの会費を納入することができる。

会計年度は、毎年7月1日から、翌年6月30日までとする。

会計担当者を事務局員のなかからえらび、会計処理を担当する。会計の報告は、6ヵ月ごとに研究会に報告をする。

会計監査は、世話人のなかから1名をえらび、1年に1回監査をおこない、その結果を研究会に報告する。

(付 則)

1、運営要項に定めていないことは、研究会のさいに、協議してきめる。

2、この運営要項は、1988年6月25日から実施する。

3、1988年度の会計年度は、1988年6月25日から1989年6月30日までとする。なお、発足にあたっての経費は、本研究会財政から支出する。

「あいち職場の健康問題研究会」 研究計画

1988年6月25日

<研究の視点>

愛知の実際の体験を基礎に、全国的な活動の発展を視野にいて、職場の健康問題に関する実際と理論の解明を志す。

<具体的研究課題>

1、健康問題(疾病)に関する調査研究

- 1) 健康実態－疾病
 - 一般疾病、労働関連疾病、ストレス影響、職業性疾患、業務上疾病、急性死
 - a) 集団的な実態
 - b) 個別的な実態
- 2) 健康影響をあらわす労働因子の実態
 - a) 産業別の特徴
 - b) 職業別の特徴
 - c) 個別労働の特徴
- 3) 労働因子と疾病との関連の理論的な解明
- 4) 不健康、疾病発生の背景の理論的な解明
 - (産業構造、技術、合理化など)
- 2、健康問題（負傷）に関する調査研究
 - 1) 健康問題－負傷
 - 災害発生の実態
 - a) 集団的な実態
 - b) 個別的な実態
 - 2) 災害発生原因の分析
 - a) 集団的な特徴の実態
 - b) 個別事例の分析
 - 3) 労働因子と災害発生との関連の理論的な解明
 - 4) 災害発生の背景の理論的な解明（産業構造、技術、合理化など）
- 3、安全衛生条件、安全衛生管理の実態と批判的な解明
 - 1) 国の責任と法規
 - 2) 企業の責任と協約
 - 3) ILO条約、勧告と社会政策の動向
- 4、職業の労働者の安全衛生活動の理論、組織、実際活動のあり方の研究
 - 1) 法的な基礎
 - 2) 労働運動の実態
 - a) 実態の把握
 - b) 経験の交流
 - 3) 安全衛生点検活動のあり方と発展のさせ方に関する研究
 - a) 職場を単位に
 - b) 地域を単位に
 - c) 産業別に
 - d) 全国的に
 - 4) 労働者の教育と情報、運動の理論的、実

- 実践的センターの確立の検討
 - a) 地 域
 - b) 地 方
 - c) 産業別
 - d) 全 国
- 5、職場の健康保障に関する社会的規制と協約のあり方に関する研究
- 6、諸外国の実際に関する調査研究
 - 1) 資本主義国
 - アジア
 - アメリカ
 - ヨーロッパ
 - 2) 社会主義国
 - ソ 連
 - 中 国
 - 東 欧
 - 他

あいち職場の健康問題研究会例会

(1988年4月から90年6月・2カ月に1回)

準備会 今日の健康問題と調査・政策課題

(山田信也・名大医学部)

第1回 青山労災認定闘争のとりくみ

(中川礼治・名高教)

青山さん急性心臓死公務上裁決の意義

(山田万理子・弁護士)

第2回 最近の過労死・急性死の事例について

名古屋港鉄埠頭管理職（松本弁護士）

スミケイ運輸労働者（近藤・職自連）

愛知機械（飯尾・職自連）

名古屋市立S商業高校教諭（代永・名高教）

県立春日井高校教諭（山口・愛高教）

第3回 過労死110番の結果と今後の課題

(佐久間信司・弁護士)

労災認定申請と審査の問題点

(水野幹男・弁護士)

労災認定と最近の労働行政の動向

- (全労働)
研究会の研究計画・活動計画
(小野雄一郎・名大医学部)
- 第4回 過労死110番のその後
(佐久間信司・弁護士)
労災認定医師意見書の内容
(徳田 秋・北医療生協医師)
労働時間と生活実態、疲労・健康問題
アンケート調査
(小野雄一郎・名大医学部)
- 第5回 過労死110番と家族の会
(佐久間信司・弁護士)
今日までの労働時間と生活実態、疲
労・健康問題調査
(小野雄一郎・名大医学部)
労働・生活時間をめぐる問題状況
(長沢孝司・日本福祉大)
- 第6回 過労死110番と家族の会のその後
(水野幹男・弁護士)
虚血性心疾患とストレス
(喜多村 敬・南生協病院医師)
労働時間生活実態、疲労・健康問題ア
ンケートのとりくみ
(小野雄一郎・名大医学部)
- 第7回 愛知の労働時間・生活構造、疲労・健
康実態—労働時間と生活実態、疲労・
健康問題アンケート結果から
(小野雄一郎・名大医学部)
- 第8回 人間らしく生き働くための愛知集会
(特集の山田論文参照)
- 第9回 山内郵便局員の過労死と公務上認定
(水野幹男・弁護士)
意見書を書いて—過労性疾患調査
(喜多村 敬・南生協病院医師)
山内労災を職場からささえて
(原田弘一・山内労災認めさせる会)
山内氏の過労死からの教訓
(宮尾 克・名大医学部)
- 第10回 岡林過労死認定判決について
(佐久間信司・弁護士)
過労死認定判決と意見書
(宮尾 克・名大医学部)
- 労災防止指導員の制度と活動
(渡辺三千夫・全港湾)
- 第11回 夜勤労働と過労死
(中沢・大同特殊鋼、近藤・住軽金、
藤枝・豊田自動織機、木下・全動労、
磯貝・毎日新聞、小松・医労連、百合
草・名水労)
夜勤労働問題をめぐって
(山田信也・名大医学部)
- (90・6) 夜勤問題シンポジウム
(愛労連主催 健康問題研究会協力)
- 第12回 最近の過労死判決をめぐって
(水野幹男・弁護士)
労働安全衛生委員会活動 (名水労)
- (90・7) いのちと健康を守る学校
(実行委員会主催 健康問題研究会協
力)

労働時間と生活実態、疲労・健康問題の アンケート調査への協力をお願い

「あいち職場の健康問題研究会」

世話人 山田 信也：名古屋大学医学部

大木 一訓：愛知労働問題研究所

水野 幹男：自由法曹団愛知支部

百合草 邦友：名古屋水道労組

昨年4月の労基法改正は変則労働時間制度を導入し、労働時間規制の弾力的な運用を計りましたが、これをきっかけにして、職場には大きな変化が起こり始め、過密、過緊張な仕事や長時間の仕事のために、多くの人たちが健康に不安を感じ、過労死の問題に関心が集まっています。また疲労をいやし、家族と生活をともにするゆとりがなくなって、心の休まる時がないことを嘆く人が増えています。時間短縮と週休2日制の完全実施、過密・過緊張な仕事の是正、年休の100%取得は、こうした状況の中での切実な願いとなっています。

「あいち職場の健康問題研究会」では、このような職場の労働や生活の実体を明らかにし、働く人たちが、仕事と生活の実際を自ら見つけ、望ましい仕事と生活のありかたを考え、時間短縮と週休2日制の完全実施、過密・過緊張な仕事の是正、年休の100%取得を実現する運動の基礎資料を得る目的で「労働時間と生活実態、疲労・健康問題のアンケート調査」の計画を立てました。

第1回目の調査は、勤務日の仕事と生活内容、休日の生活内容、疲労の自覚についてのアンケート調査です。1989年2月に実施します。

昨年、西ドイツの金属産業の労働組合は、週35時間労働を要求して大きな運動をおこなしましたが、その際、西ドイツの経営者は日本の労働者の勤勉にみならえと、日本の労働時間や休日の取得の実例を挙げ、日本の労務管理の成果を称賛しました。西ドイツの労働者は自分達の生活の充実こそ基本として、遂に週37時間を実現しました。

この出来事は、私達に、過労死や、不健康の不安を持って働く日本の労働者の労働と生活の実態を諸外国に示すと共に、西ドイツの労働者とも共同して、両国の労働者の生活と労働の実際を比較検討する必要があると感じさせました。

私達は今回の調査を基礎にして、1989年の秋には、日本と、西ドイツ、フランス、ソ連などの労働組合との共同調査へと発展させたいと考えています。

私達は、こうした目的を持つ調査に、愛知の多くの働く皆さんが参加してくださることを期待しています。

1989年1月1日

あいち職場の健康問題研究会

〒456 名古屋市熱田区三本松8-2

愛知労働問題研究所

電話 <052> 871 - 5603

No.	職場	個人
-----	----	----

記入用紙

調査指定日 ①平日勤務2日間（ 月 日から 月 日まで）
 ②休日をはさむ3～4日間（ 月 日から 月 日まで）
 ③明け日と翌日勤務日の2日間（ 月 日から 月 日まで）

(1) あなたの最近の平日、休日、明け日の生活の内容を下記の事項に従って記入して下さい。

A. 3頁の時間表に、担当者から指定された日のあなたの労働・生活内容を記入して下さい。
 ①記入欄は以下の要領で選択して下さい。

・全日、平日と休日について各々記入して下さい。

平日：平日勤務2日間（勤務日、勤務日） なるべく同じ直の続く平日の状況を記入。

休日：休日をはさむ3日間（勤務日、休日、勤務日） または、

休日：休日をはさむ4日間（完全週休2日間（勤務日、休日、休日、勤務日）や

夜勤：交代制（勤務日、明け日、休日、休日、勤務日）等）

・明け日に勤務日が続くことがある場合は明け日についても記入して下さい。

明け日：明け日と翌日勤務日の2日間（明け日、勤務日）の欄にも記入して下さい。

②記入項目は1頁右表の1～10項を参考にして下さい。

・記入に際して、所要時間も記載しておくこと1頁の計算が簡単になります。

・3頁の時間表はデータ検封上必須ですので、必ず入れて下さい。

B. 交替勤務のある方は4頁目の記入用紙に一周分のスケジュールもご記入下さい。

C. 3頁の記入内容にもついて時間の計算をして、1頁の右の表に記入して下さい。

記入例を必ず読んでから記入して下さい。記入単位は分です。

①平日：第1日の勤務開始から第2日の勤務開始までについて計算します。

②休日：以下の要領で計算します。

・3日間の勤務終了後は、第1日の勤務終了から第3日の勤務終了までについて計算します。

・4日間の勤務終了後は、第1日の勤務終了から第4日の勤務終了までについて計算します。

・調査期間を以下のようになすまたは3つ（または4つ）に区分し、各区分について計算します。

第1日の勤務終了から第2日の起床（睡眠終了）まで

第2日の起床から第3日の起床（睡眠終了）まで

（第3日の起床から第4日の起床（睡眠終了）まで）（4日バターンの時）

・休日の睡眠時間は4つ送付てありますので、明け日の睡眠と各日の（夜間の）

睡眠を記入することを原則として下さい。

・4日バターン以外は当然無記入欄が残ります。

③明け日：第1日の勤務終了から第2日の勤務終了までについて計算します。

・明け日の睡眠時間は2つ送付てありますので、明け日の睡眠と夜間の睡眠を

各々記入することを原則として下さい。

生活時間構造の内容の種類（記入単位は分）	平日	休日				明け日
(1) 睡眠時間（休日は各夜の睡眠時間を記入）		1	2	3	4	5
(2) 食事、洗面、身支度、用便、入浴などの時間		1	2	3	4	5
(3) 炊事、洗濯、掃除、買物などの家事時間						
(4) 読書、新聞、テレビなどの家庭での文化的時間						
(5) 家族との対話、くつろぎなどの家庭生活時間						
(6) 交際、娯楽などの文化的生活時間						
(7) 組合、町内会などの社会的活動時間						
(8) 家などへの持ち帰り仕事の時間						
(9) 通勤時間（往復合計）		**	**	**	**	**
(10) 労働：①実労働時間		**	**	**	**	**
② 休憩時間		**	**	**	**	**
③ 仮眠時間		**	**	**	**	**

c. 上の表に記録をした平日は、直前の休日から何日目に当たりますか？（ 日目）

d. 最近1週間で家族といっしょに夕食を何回食べましたか？（ ）回/週

(2) この1年間のあなたの年次有給休暇について記入して下さい。

該当する項目に○印を記入して下さい。

a. 付与日数

- ①0日、 ②1～5日、③6～10日、④11～15日、⑤16～20日、
⑥21～25日、⑦26～30日、⑧31～35日、⑨36～40日、⑩41日以上
- b. 取得日数
- ①0日、 ②1～5日、③6～10日、④11～15日、⑤16～20日、
⑥21～25日、⑦26～30日、⑧31～35日、⑨36～40日、⑩41日以上

(3) あなたの勤務について、該当の項目に○印または、数字を記入して下さい。

あなたの年齢、性別 () (男、女)

あなたの所帯 () (独身、所帯持ち)

勤務先の種類 () (官公庁、民間企業)

() (商業・サービス業、工業、その他)

() (従業員 企業：約 人、 職場：約 人)

() (常雇い、臨時雇い、パート、下請、派遣、その他)

() (事務、営業、現業、技術、他)

() (具体的な仕事内容)

() (日勤、交替勤務：2組2交替、3組3交替、

4組3交替、その他

休日制度 (週休) (完全2日制、隔週週休2日、月2回週休2日、月1回週休2日、

1日制、その他 () 日当たり 日休み、

(4) あなたの疲労の状態を記入して下さい。

A. 一般に休日の翌朝の疲れの程度はどのくらいですか？

ひとつだけ選び○を記入して下さい。

- () 1. 非常に調子が良い。
() 2. 調子が良い。
() 3. どちらとも言えない。
() 4. 疲れている。
() 5. 非常に疲れている。

B. 休日後の勤務何日目ごろから疲れますか？

1. やや疲れ始めるのは、() 日目から。
2. 疲れが目立つようになるのは、() 日目から。

(5) 仕事の密度、ノルマ

A. あなたの仕事の忙しさ (一日の仕事量) を具体的に示して下さい。

(例：製品個数300個、組み立て台数200台、水揚げ30000円、応対人数12人など)

①繁忙期 ()

②平常期 ()

B. あなたがA. に記した仕事の量はあなたにとって、どうですか？

- ①繁忙期 () 忙しい、 ややきつい、 きつくない)
②平常期 () 忙しい、 ややきつい、 きつくない)

C. 仕事の緊張を強める因子としてどのようなものがありますか？

○をつけるか、内容を記入して下さい。

- a. 人間関係 (労務管理、同僚との関係、その他)
b. 職場の環境)
c. その他 ()

(6) あなたの最近の状態は、次の各項目においてはどうですか？

○：あてはまる △：少しあてはまる ×：あてはまらない
のいずれかの記号をカッコ内に記入して下さい。(×は省略可)

A. 仕事の状態

- () ①最近、急に仕事量が増え、仕事の責任も人一倍重くなっている。
() ②残業も含めると、10時間以上仕事をしている日がほとんどだ。
() ③夜から深夜にかけての仕事がほとんどで、しかも勤務時間がまったく不規則。
() ④ここしばらく休日をとったことがなく、ほとんど仕事でつぶれている。
() ⑤出張などが多く、家に帰ってゆっくり寝るのは、週に1、2度あればよいほうだ。
() ⑥職場のなかや、仕事上での人間関係が極端に悪い。
() ⑦最近、自分の責任で仕事上大きなミスやトラブルを起こした。

B. 生活習慣の状態

- () ①タバコを1日30本以上吸うヘビースモーカーである。
() ②ここ数ヶ月来、毎晩酒を飲んでおり、しかもそのほとんどがきつい酒である。
() ③1日にコーヒーを4、5杯以上飲む習慣が1年以上ついている。
() ④毎日の食事時間や食事回数がまったく決まらず、その内容も動物性脂肪の多いものに偏っている。
() ⑤帰宅時間が午後10時を過ぎる生活が数ヶ月続いている、そのうち午前0時を過ぎる日ばかりを占めている。
() ⑥ここしばらく、スポーツなどをして汗を流すことをまったくしていない。
() ⑦自分のからだには人一倍自信があり、医者にもここ2、3年かかったことがない。

C. 身体の状態

- () ①高血圧、心臓病、糖尿病などの持病がある。
() ②最近からだのけだるい感じがとれず、まためまいや息切れがなくなった。
() ③このところ体重が急激に増えている。あるいは極端にやせてしまった。
() ④ここ数ヶ月、酒を飲んでも以前ほどうまくないし、また少し飲んでも酔う。
() ⑤最近ときどき激しい頭痛、頭重の発作や、胸がしめつけられるような痛みがある。
() ⑥簡単なことでもすぐ忘れてしまうなど、最近物忘れがひどくなった。
() ⑦急に年をとったと人に言われるし、自分でもそう思う。

時間表

平日 (勤務日連続2日間)
(交替勤務の場合は勤務日の直の名付も記入)
勤務日 (第1日) (直)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

勤務日 (第2日) (直)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

休日

(勤務日、休日、勤務日の3～4日連続)
(交替勤務の場合は勤務日の直の名付も記入)
勤務日 (第1日) (直)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

休日 (第2日)
または
明け日

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

(休日 (第3日：完全週休2日前での休日2日目
または明け日直後の休日)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

勤務日 (第3日または第4日) (直)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

明け日 (明け日、勤務日の連続2日間)
(交替勤務の場合は勤務日の直の名付も記入)
明け日 (第1日)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

勤務日 (第2日) (直)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

交響勤務調査記入用紙

1 サイクルを記入して下さい。勤務時間帯を、開始：|←、終了：→|、勤務中を——、睡眠中を~~~~、食事を●表示して下さい。

何日	月		曜		時刻																								
	日	月	日	曜	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1																													
2																													
3																													
4																													
5																													
6																													
7																													
8																													
9																													
10																													
11																													
12																													
13																													
14																													
15																													
16																													
17																													
18																													
19																													
20																													
21																													
22																													
23																													
24																													
25																													
26																													
27																													
28																													

愛知労働問題研究所年報

第2号 1990

1990年6月15日発行

愛知労働問題研究所

理事長 宮崎 鎮雄

所 長 大木 一訓

〒456 名古屋市熱田区三本松8-2

電 話・FAX <052>871-5603

資料集

創刊号

産業『空洞化』と大『合理化』

1988. 5

調査と政策

愛知労働問題研究所

- ① 新日鉄「合理化」計画撤回を求める陳情書
- ② 新日鉄釜石に関する福島大ゼミ聴取り調査
- ③ 新日鉄大「合理化」に対する要求
- ④ 第2回新日鉄「合理化」問題シンポジウム 発言要旨
- ⑤ 大阪大運動実行委員会の「市経済安定条例(案)」
- ⑥ 大阪大運動実行委員会の円高・「空洞化」調査
- ⑦ 北九州の地域経済活性化についての提言
- ⑧ 愛知県企業の海外進出とその影響に関する調査
- ⑨ セントラル経営センターによるトヨタ大減産シュミレーション
- ⑩ 石播退職者追跡調査

産業「空洞化」と大「合理化」関係資料

目次

解題

- ①新日鉄「合理化」計画撤回を求める陳情書・・・・・・・・・・ P 1

【新日本製鉄株式会社釜石製鉄所の高炉休

止を含む「合理化」計画の撤回を求める

陳情書（新日鉄の「合理化」から釜石を

守る会）および陳情書への署名団体】

- ②新日鉄釜石に関する福島大ゼミ聴取り調査・・・・・・・・・・ P 13

【＜資料＞釜石合理化と今後の釜石（福島

大学経済学部兼田ゼミナール）】

- ③新日鉄大「合理化」に対する要求・・・・・・・・・・ P 26

【第2回新日鉄「合理化」問題シンポジウ

ムへの問提起（釜石市職員労働組合）】

- ④第2回新日鉄「合理化」問題シンポジウム・・・・・・・・・・ P 30

発言要旨

- ⑤大阪大運動実行委員会の「市経済安定条例

（案）」

- ⑥大阪大運動実行委員会の円高・「空洞化」・・・・・・・・・・ P 40

調査

【円高被害実態調査結果と大阪経済（水津

雄三）】

- ⑦北九州の地域経済活性化についての提言・・・・・・・・・・ P 62

【北九州の経済と地域活性化の道（北九州

経済研究会)】

⑧愛知県企業の海外進出とその影響に関する P 66

調査

【企業の海外進出とその影響に関するアン

ケート調査(愛知県・名古屋市・名古屋 ①

商工会議所】

⑨セントラル経営センターによるトヨタ大減 P 79

産シュミレーション

⑩石橋退職者追跡調査 P 83

⑪【大企業離職者追跡調査結果報告書(案) ②

— I. H. I. における大「合理化」の ③

実態(日本福祉大学経済学部大木ゼミナ 【(ローゼン・田藤裕平・高橋大

ール)】 ④

⑤ ⑤

【(合陽市議員市会) ⑥

⑦ ⑦

⑧ ⑧

⑨ ⑨

⑩ ⑩

⑪ ⑪

⑫ ⑫

⑬ ⑬

⑭ ⑭

⑮ ⑮

⑯ ⑯

日本経済はいま「内需景気」に酔いしれているように見える。先端産業が輸出減を上まわる国内販売を達成しつつあると報じられるかと思うと、「構造不況」産業も受注増に追いつかない状況だといわれる。膨大な過剰資本が東京に流れこむなかで、株式市場は高値をよび、デパートは売上げを伸ばし、大手企業は空前の高収益を謳歌している。こうして一部には、もはや円高不況や産業「空洞化」は杞憂にすぎないかのような論調さえあらわれている。

しかし、労働者と地域住民の生活を通して見るかぎり、事態はまったく異なった様相をみせている。日用品から生産設備・原材料、さらには労働力にいたるまで、これまで国内で生産されてきた商品・サービスが、つぎつぎに海外から調達されるようになってきている。また、自動車をはじめとする輸出品の海外生産が、いよいよ大規模に本格化しつつある。さらには、建設産業や農業をもふくめて、これからは外国企業の国内参入が地域経済にいっそう大きな影響をもたらすにちがいない。そして——東京の狂乱的な「繁栄」と地方の急激な「地盤沈下」。こうした経済構造「調整」の進展のもとで、大多数の中小企業経営と勤労住民の生活は経験したことのない不安定と困難に直面している。これらは否定しえない事実である。産業・地域の「空洞化」は、労働者や地域住民の労働・生活状態のうえに予想以上の激変をもたらしつつあると言わねばならない。

そのうえ、問題はまだはじまったばかりである。アメリカ大統領選後に確実視されている景気後退、包括通商法案に示される経済摩擦の激化、金融ブームの鎮静化ないし崩壊、等々は、大型間接税の行方ともあいまって、「内需景気」

の前途に赤信号を点滅させている。矛盾の深まりのもとで、大企業の多国籍化と生産拠点の海外移転は、いっそう大規模化し加速されるにちがいない。産業「空洞化」と円高不況は、その凶暴な国民生活への攻撃的性格をむしろこれからあらわに示してくる、とみる必要があろう。

日本の労働運動や住民運動にもとめられているのは、こうした今日の状況にふさわしい運動の創造である。そこでは、民主的規制の要求とたたかいが中軸的な位置をしめなければならないであろう。国の経済政策についてばかりでなく、大企業の経営政策についても、職場・産業レベルや地域レベルで民主的規制をくわえていかねばならない、という課題である。

実をいえば、その課題への運動の取り組みはすでにはじまっており、一定の成果をあげてきてもいる。その代表的な例が、ここに紹介する新日鉄・釜石の大「合理化」に反対する要求と運動であり、大阪の「円高・産業構造調整政策に反対し、中小企業の経営と労働者の雇用とくらしを守る大阪実行委員会」(いわゆる大運動実行委員会)の活動である。

前者は、地域のたたかう労働組合と新日鉄活動家を中心とする広汎な住民運動として発展しており(資料①)、しかもそれは全国の新日鉄労働者、新日鉄所在地の自治体労働者、大「合理化」とたたかう鉄鋼・造船等の労働者との連帯を意識的に追求するかたちですすめられている(④)。また、そこでは福島大学などの研究者の協力もえて、実態調査(②)や政策づくり(③)の面でも成果をあげている。その取り組みは、たたかい方によっては一地方の運動も全国情勢を変革する可能性を示すものとして、あるいは内容的に新しい階級的労働運動形成の方向を示唆する点で、注目されるものである。

後者は、長年にわたる労働運動と民主的な商工業者との共同運動の蓄積のうえにたって、産業「空洞化」と地域経済の「地盤沈下」から大阪を守ろうとするたたかいである。最近の大阪・補欠選挙の勝利もこうした運動の存在なしには考えられないことであるが、そのゆたかな運動経験のなかでも、産業「空洞化」問題との関連で特に注目されるのは、民主勢力が独自に詳細な円高被害・「空洞化」の調査を実施している(⑥)ことであり、そのうえで地方自治体による「経済安定条例」という形で大企業にたいする民主的規制を前進させようとしていることである(⑤)。職場・産業レベルでの経済民主主義の運動とむすびつくとき、それは巨大な力を発揮する可能性をひめている、といえよう。

運動としては多くをこれからの課題としているようであるが、「空洞化」「地盤沈下」の著しい北九州経済についての「活性化」の提言も、地域における民主的規制のたたかいの方向を包括的にしめす試みとして参考になろう(⑦)。提言をまとめた北九州経済研究会は、新日鉄関係の活動家や民主的な商工業者、地元研究者をふくむ民主的研究グループであり、すでに運動と連帯したながい活動の歴史をもっているが、最近では地域経済の「空洞化」問題を集中的にとりあげており、提言はそのなかでの一成果である。そこには、筑豊復興闘争いらいの経済民主主義のたたかいの経験が反映されているといってよいであろう。

問題は愛知での民主的規制のたたかいである。すでに『統計・資料にみるあいちの労働と生活』でも明らかにしたように、自動車産業をはじめとする製造業の高い比重からしても、愛知での「空洞化」の影響はこれから甚大なものとなることが確実視されており、民間の調査でもそれは裏付けられている(⑧)。県や市も(商工会議所などとともに)「空洞化」問題にかんする若干の調査はしているものの、そこには「構造調整」を合理化し、県民の不安を鎮静させる意図が感じ

られ、リアルな実態を把握する点ではなお問題を残している(⑧)。とはいえ、今後5年間に海外進出企業が倍増し、生産部門では2割の企業で余剰人員が発生するというその調査結果は重大である。これにたいして保守県政は、県民生活の防衛に真剣に取り組むという点では実になおざりであり、むしろ実際には県経済の「構造調整」と「空洞化」を推進する政策を展開している。そうした県政のもとでは企業の社会的責任も等閑視され、トヨタなどはあからさまに、企業の「サバイバル(生き残り)」のためには県経済を犠牲にすることもやむをえないという態度をとっているのである。すでに円高・「構造調整」下の大「合理化」は、労働者とその家族のうえに消えることのない深い傷痕を刻みつけてきているが(⑩)、大企業の行動をこのまま放任するならば、今後その何倍もの犠牲と地域経済崩壊を覚悟しなければならないであろう。

とまれ。国内的にも国際的にも、多国籍企業化した大企業にたいする民主的規制の課題は、これからますます急速に労働運動・住民運動の中心的課題となっていくであろう。その課題にこたえるための努力を、われわれは足元の現実から出発して着実にすすめていく必要がある。本研究所としても、この資料集の続編を刊行するなど、そのための努力を今後とも強めていくつもりである。

1988年5月

大木 一訓

新日本製鉄株式会社釜石製鉄所の
高炉休止を含む「合理化」計画案の撤回
を求める陳情書への署名団体（順不同）

1987（昭和62）年1月19日
（新日鉄本社受けとり拒否）

陳 情 書 本 文 (写) 別 紙

町内会	野田町友会 会長 武石 勝男
只越町々内会 会長 山崎 真實	桜木町町内会 会長 菊池 鉄三郎
只越中央通り町内会 会長 及川 賢成	松倉町内会 会長 野田 竹雄
大只越町内会 会長 福成 覚	野田市営親和会 会長 大橋 功
大平町望洋会 会長 加藤 一	野田隣交会 会長 後藤 留蔵
大平町町内会 会長 平野 孝太郎	仲の会町内会 会長 紺野 義雄
天神町第二町内会 会長 佐々木 秀雄	十和町内会 会長 常盤 幸志
不動沢町内会 会長 菊池 清志	橘団地親交会 会長 三島 昭三
尾崎町町内会 会長 岩間 孝治	唄貝振興会 会長 川崎 文男
平田町内会 会長 佐藤 亀之助	砂子渡町内会 会長 佐々木 清志
上平田町内会 会長 猪又 重之	一ノ渡り町内会 会長 藤井 県
源太沢町新生会 会長 菊地 喜助	大橋町内会 会長 大胡 定雄
八雲地区親交会 会長 板沢 寄太郎	新川原町内会 会長 白澤 龍男
新町町内会 会長 三浦 正	新田神の沢町内会 会長 岩崎 吉平
住吉町町内会 会長 白沢 勝蔵	鵜住居町日向振興会 会長 小西 勝次郎
富士見台町内会 会長 貫洞 勝郎	鵜住居町川目部落会 会長 小笠原 義則
八雲互助会 会長 我妻 清一	鵜住居町仲町内会 会長 山崎 均
小佐野町内会 会長 金浜 正夫	鵜住居町上町内会 会長 倉田 昭二
野田市営アパート新睦会 会長 佐々木 朋治	雇用促進日向自治会 会長 三上 豊太郎
向定内南町内会 会長 及川 一郎	箱崎町内会 会長 小林 正平

箱崎白浜町内会 会長 佐々木 喜太郎	鶴住居川目老人クラブ 会長 藤 原 千 蔵
橋野町沢部落会 会長 中 平 重 郎	清涼クラグ 会長 小笠原 寅 雄
橋野町太田林部落会 会長 菊 池 成 治	砂子畑高砂会 会長 小笠原 留五郎
萩の洞部落会 会長 菊 池 功	沢村百々寿会 会長 照 井 孝 三
片川部落会 会長 清 水 四 郎	嬉石第二老人クラブ 会長 菊 池 兵 一
荒川町内会 会長 小野寺 孝 徳	中妻福寿会 会長 奥 山 吾 郎
仮宿部落会 会長 高 伝次郎	上中島長命会 会長 松 平 源之助
本郷部落会 会長 柏 喜 七	小佐野栄和会 会長 佐 藤 七五郎
山谷部落会 会長 菊 田 正 雄	大町長寿会 会長 下川原 孝
商 店 会	老人クラブ菊寿会 会長 菊 池 萬 吉
中妻中央商店会 会長 笹 村 研 司	嬉石町第一老人クラブ 会長 川 村 米 一
小川商店会 会長 坂 本 豊 助	箱崎白浜老人クラブ 会長 佐々木 元太郎
大町商店街振興組合 理事長 太 田 秀 雄	両石老人クラブ 会長 山 崎 芳 郎
上中島商店会 会長 佐々木 輝 見	大平老人クラブ 会長 菊 地 栄
鶴住居商店会 会長 古 川 重之助	はまゆりクラブ 会長 三 浦 忠 八
浜町一丁目商店会 会長 吉 田 茂	寿美礼会 会長 木 村 清五郎
中妻北商店会 会長 鈴 木 守	港町天寿会 会長 片 山 照 雄
老人クラブ	山谷光寿会 会長 菊 田 正 雄
大只越青葉クラブ 会長 港 栄 造	大松老人クラブ 会長 及 川 末 吉
大平老人クラブ 会長 菊 池 栄	大平親交クラブ 会長 東 長 松

萩の洞老人クラブ 会長 菊 池 高 夫	大畑不動クラブ 会長 鈴 木 梅之助
砂子渡亀寿の会 会長 星 兵 吉	本郷長命会 会長 曾 根 徳 正
下荒川老人クラブ 会長 石 頭 芳 己	婦 人 団 体
唄貝老人クラブ高砂会 会長 菊 池 善 治	新日本婦人の会釜石支部 支部長 斉 藤 正 子
南野田老人クラブ 会長 高 橋 敏	岩手県母子福祉協会釜石支部 支部長 菊 池 ミサ子
大畑団地心明会 会長 古屋敷 卓 造	学習グループ野菊 代表 中 村 君 子
大石松寿会 会長 畠 山 ツサナ	唐丹生活学校 代表 川 原 セ イ
中妻天寿会 会長 浅 沼 研 造	コスモス学習グループ 代表 菊 池 美津子
源太沢寿老人クラブ 会長 千 葉 源 八	農協婦人部 部長 小久保 房 子
新町清心会 会長 三 浦 正	ひまわり学習グループ 代表 栗 田 すみえ
仙人老人クラブ 会長 大 橋 勇	釜石生活学校 代表 栗 田 すみえ
浜町高砂会 会長 佐々木 太兵衛	平田漁業婦人部 部長 佐 藤 ミ キ
松倉老松会 会長 梅 崎 幹十郎	日本看護協会岩手県支部釜石地区釜石市民病院 代表 鈴 木 絹 子
新生クラブ 会長 岩 淵 正	地区労主婦協 会長 高 橋 文 子
片川白寿会 会長 佐々木 三之丞	労 働 組 合
沢村寿楽会 会長 黒 沢 兵 市	釜石地区統一戦線促進労働組合懇談会 代表委員 小 沢 一 人
緑千八千代会老人クラブ 会長 佐々木 万 吾	” ” 代表委員 菅 原 照 男
白 光 会 会長 青 山 三 郎	” ” 代表委員 前 川 慧 一
中村老人クラブ 会長 八 幡 善太郎	釜石地区国家公務員労働組合共斗会議 議長 今 輝 蔵
箱崎老人クラブ高砂会 会長 小 林 晴 蔵	全日本国立医療労働組合釜石支部 支部長 菅 原 照 男

全税関労働組合東北分会 分会長 後 藤 隆	※ 新日鉄「合理化」から釜石を守る会 代表委員 足 立 行 雄 〃 今 輝 蔵 〃 前 川 慧 一
全運輸省港湾建設労働組合宮古港支部 執行委員長 割 田 重 一	
全運輸東北海運支部釜石分会 分会長 菊 池 孝	
全建労三陸支部 支部長 阿 部 敦	豊田丸 左料燈壁本日濺 び含も土村城高 刺るも永も回燈 ふせおりもコ拳直壁シエスヤ 大は含も土村城高の拳直燈壁 。せうきもよるバ おけせう実事は直壁のう、Jも りお>かへおお業営うJの>の お市江釜りはとの味奉う 未以てJ世如コ難壁燈るもコ江並 おは有大コ廻発業工重の因はけ 釜1がもれう、お另市江釜 てちき勢基のし燈日濺の界世1の日今、うへき鈴怒も并壁のき業
全国鉄動力車労働組合連合会盛岡地方労働組合 釜石支部 支部長 橋 本 敏 明	
岩手県医療局労働組合釜石病院支部 支部長 小 澤 一 人	
全国電気通信労働組合岩手県支部釜石分会 分会長 小笠原 多子男	
釜石市職員労働組合 中央執行委員長 前 川 慧 一	
大船渡市役所職員組合 執行委員長 佐々木 勝 正	
陸前高田市職員労働組合 執行委員長 岡 本 教 司	
岩泉町職員労働組合 執行委員長 久保田 惣 三	
山田町職員組合 執行委員長 阿 部 照 実	
大槌町役場職員組合 執行委員長 三枚堂 進	
三陸町職員組合 執行委員長 熊 谷 元 之	
君津市職員組合 執行委員長 田 野 正 人	
門真市職員労働組合 執行委員長 大 下 憲 二	
清水市職員組合 執行委員長 勝 山 禎 三	
民 主 団 体	
釜石民主商工会 会長 伊 藤 美佐雄	



1987年1月19日

新日本製鉄株式会社

取締役社長 武田 豊 殿

新日鉄の「合理化」から釜石を守る会

代表委員 足 立 行 雄
今 輝 蔵
前 川 慧

新日本製鉄株式会社釜石製鉄所の 高炉休止を含む「合理化」計画案の 撤回を求める陳情書

マスコミ報道等によりますと、貴社は、円高不況等を理由に釜石製鉄所等の高炉休止を含む大規模な「合理化」計画を検討しているようです。

もし、この報道が事実とすれば、地域経済は崩壊し、釜石市民のくらしと営業はまったくなりたたなくなることは明らかです。

ご承知のとおり釜石市は、安政4年（1857年）日本最初の鉱石による鉄製錬に成功して以来、近代製鉄業発祥の地として、わが国の重工業発展に大きな役割を果たしてまいりました。

釜石市民は、これまで「釜石製鉄所との共存共栄」のために、幾多の犠牲と忍従をへて、今日の「世界の新日鉄」の基礎をきづ

いてまいりました。

釜石市民は釜石製鉄所創業以来100年、労働災害による死亡者600余名

戦前、戦時における国策による広大な土地と漁場のとりあげ、全国一の降下ばいじん公害、汚濁水のたれ流しによる甲子川さけ漁の全滅等にたえながら、艦砲射撃で廃虚となった釜石製鉄所を再建し、その発展に貢献してまいりました。

しかしながら貴社は、こうした釜石市民と製鉄所労働者の惜しめない協力にたいし、ルールやシートパイルの生産を他社に移し、ドル箱といわれた大形工場を休止し、約束していた第二高炉の改修さえ反古にして、これも休止してまいりました。

そしてこのたびは、残るただ一基の高炉さえ休止する「合理化」を検討しているとのこと、誠にもって理不尽きわまりない所業といわざるをえません。

企業さえ生きのびれば、地域経済や住民のくらしはどうなろうがかまわないという論理はあまりにも身勝手であり、釜石製鉄所をささえてきた釜石市民を愚弄するものです。

つきましては、貴社は、日本鉄鋼業の生みの親、「母なる製鉄所」をささえ、発展させてきた釜石市民の歴史的貢献にむくいるため、円高不況を高炉休止等、釜石の犠牲でのりきるのではなく、地域経済の振興と住民のくらし、雇用の安定をはかるという、大企業としての社会的責任と役割を果す方向で対処され、下記要望事項

の実現にむけて、誠意をもって対処されますよう強く陳情いたします。

記

1, 第1高炉は絶対に休止しないで下さい。

将来にわたり鉄鋼一貫体制の堅持を保障して下さい。

2, 釜石製鉄所の遊休地を釜石市に提供し、釜石活性化に役立たせて下さい。

3, 昭和53年に貴社が約束した鉄鋼関連の新規事業を責任をもって導入して下さい。

4, 定年退職者にみあう若い労働者を釜石市内及び近隣地域より採用して下さい。

5, 釜鉄労働者の所外配転、出向、長期出張等をやめて、釜石製鉄所でかかえて下さい。

6, 釜鉄関連の下請け企業と労働者に「合理化」の犠牲をしいることのないよう十分配慮して下さい。

資料

釜鉄合理化と今後の釜石

1987.10.12

福島大学経済学部
地域社会学ゼミナル

この資料は、地域社会学ゼミの'87年度春合宿および夏合宿の一環として行った釜石市民および諸機関に対しての聞き取り調査の第1次集約である。聞き取り調査は3年のゼミ生が中心となり、春には4年生が夏には2年生が協力し、すべて学生自身によって行われた。

聞き取り対象者については、できるだけ諸階層をはばひろく網羅するように配慮した。対象者の多くは、釜石市社会教育課長・村上貞夫氏に紹介していただいた。ここに感謝申し上げる。また、必ずしもよく準備されたとはいえない学生諸君の調査に、貴重な時間をさいて協力していただいた市民の方々に厚くお礼を申し上げたい。

なお、これらは担当者の聞き取りメモであり、十分な集団的検討がおこなわれておらず、不正確な部分も多く含まれている。今後の学習のなかで訂正しながら、分析を深めていきたい。多面的なご意見を頂ければ幸いである。(兼田)

釜石聞き取り調査(A) 1987.4.3

① I株式会社・代表取締役

釜石は、全盛期には県内第2位の市になるまでに発展したが、釜鉄自体は従業員の増加（企業規模拡大のための）によって、それほどもうかっていたわけではないらしい。しかし、従業員にとっては比較的楽に生活できた。釜石鉱山があったゆえに、製鉄所が存在し、発達してきたのであり、釜石鉱山がうすくなった現在、他地域の企業域下町が衰退していったようになってしまっているのではないかと。もし、合理化、撤退ということになれば、新産業を考えなければならないが、物流の変革による産業の変化（例として、海上コンテナ輸送）や、沿岸と内陸部地域が役割分担の重要性を認識すれば、まだまだ発展の余地はあるだろう。

② S株式会社・取締役

釜石から新日鉄が撤退していくとしても阻止は不可能だろう。そこで、180度の策転換をする必要がある。すなわち、新日鉄への依存度を低めるということである。市民の立場で考えるならば、線材生産の拡大や企業誘致でもって余剰となる1300人～1500人の雇用を確保するべきである。しかし、釜石の活性化、岩手県の活性化につなげるためにも、特別立法や強力な公共投資を国の力でやってもらうことがもっと重要だ。新産業としては、漁業や観光は見通しがくらくらいので、流通を拠点とした開発をすすめ、釜石を一大港湾機能として高めていったらよいだろう。また、大切なことは住民の総力を結集し、若者などのかくれた能力を発揮させ、この重要な問題を当面の課題、中期の課題、長期の課題というように分けて、順序よく片づけていくべきであろう。

③ K株式会社・社長

これまでの合理化でも、市民生活にあらゆる面で影響した。今度合理化をしたら製鉄所の機能は停止するだろう。現在、釜石市民約58000人のうち30000人と約3分の2の人たちが何らかのかたちで新日鉄に関わっている。釜鉄の立ち直りが不可能に近い今、頭を切り替えていかなければならない。その最初として、企業誘致をしたが、コンピュータ化されて、25人しか従業員を必要としないものであった*。他の産業育成として、漁業ではホタテ、ワカメ、アワビなどの養殖漁業に力をいれ、観光としては釜石観音や鉄の歴史館などをメインとして力を入れている。しかし、釜石は通過型観光で、観光資源の豊富な宮古や大船渡**に客をとられているのが現状である。しかも交通や住宅の事情、他の地域との競争力、雇用の場の狭さといったこともあり、人の流出はさけられない状況にある。今、どうにかしてくれるだろうと思っていた釜石市民はどん底につきおとされつつある。新日鉄用地の使用方法等の問題もあるが、大切なことは市民一人一人が発想を転換し、実態を把握し、意識的に考えていくことだろう。

④ 橋上市場・婦人部長

人口が全盛期の9万人になった時、商店がふえ、最近では大型店の進出が目立ってきた。とくに、中妻や小佐野の商店街では製鉄所後援の店、大型店の吸収により苦しい。自分の店での売上は全盛期で20Kgあったが、現在では5Kg位まで落ち込んでいる。ここの商売人たちの影響は大きいものとなっている。今後、やらなければなら

らないことは、地場産業（水産加工）をのぼすことだろう。量は少ないが有効に使うことによって釜石の活性化につながるだろう。また、広大な釜鉄の遊休地を開放してもらい、遊園地、水族館、他の施設を建設して、地元民のみならず、観光客を集められたらよいのではないか。今は湾港防波堤の早期完成を願うばかりである。しかし、実際、いま何をやればよいのかわからないのが現状である。

⑤ 釜石漁業協同組合長

釜石では、カニ、タコ、タラ、サメ、ドンコ、キンキ、イルカ、マス、イカ等がとれる。イカがだんだん駄目になってきているが、サケが去年は史上最大の水揚げとなった。養殖は現在、ワカメが中心であるが、これからはアワビをもっと増やしていきたいのだが、採りすぎによって不漁となっている。しかし、今の200tを10年後には1000tにしたい。また、養殖に関しては、もっと多様化が必要である。釜鉄が無くなることは、漁業にとってはいいことであるが、反面街が栄なくなるという面もある。今、釜石港には、世界で初の大防波堤を建設中である。

⑥ M町内会長（元市職員）

合理化反対運動の中心が市の職員組合の中にある。行政機関の中に合理化反対運動の中心があることに問題を感じる！また、合理化反対運動の方法・手段に問題があるのでは？合理化に関しての市民の反応は、“来るべきものが来た！”という感じであり、あまり抵抗がなくなっている。市民の意識の中には、“何とかならないのか！”というのを乗り越えて、“釜鉄はこんな運命だった”という意識がある。

釜鉄が無くなると、働く場がなくなる。いくら魚が獲れても、すぐに東京へいったり、冷凍庫へいったりするもので、結局働く場がない。だから、魚の加工業に力を入れる必要があるのでは……。企業誘致を行っても雇用が10～30人程度のものしか来ないので雇用問題の解決にはならない。このままの状態であれば、釜石は若者のいない街になるのではないかと。行政は結局他力本願である。つまり、自分で産業を起そうとしない。また、行政は、こうなるまえに（釜鉄合理化）、先を見越して対応する必要があったのではないかと。

釜石には、若い力がない。なぜなら、今迄の若者は、“釜鉄にいけばいい”という考えの者が多かったから。

⑦ 国家公務員

合理化による生活の影響としては、外国貿易船が入ってこなくなるので、自分の職場（税関）の人員が減ることがあげられる。合理化については、100年も続いたものを壊すことに怒りを感じる。企業城下町というのは、言いたいことの言えない街である。合理化されれば、一番影響がでるのは、下請と商店街ではないか。前の合理化のときは、毎日のように駅は釜石を出ていく人を見送る人などでいっぱいだった。今回の合理化のときも同じことが、起こるのではないかと思う。しかし、商店街は、最後まで生き残ろうとして団結して運動している。釜石再生の萌芽として、花巻まで1時間でいけるという道路の整備、青年会議所などの頑張りと、文化の街としての市民劇場などがあげられる。

⑧ 元釜石市助役

釜石に、第四次合理化の波がおしよせた。この合理化というのは何人労働者を減らすかではなく、何人労働者を残すかという合理化なのである。つまり、製鉄所労働者

400人、関連企業労働者300人、その他100人の合計800人の労働者しか残さない合理化なのである。もしこの合理化が実施されたなら、雇用の確保が第一の課題としてあげられる。そのため、行政側では、企業誘致を率先して行ってきた。今度、誘致される企業は、ビーエヌエヌという会社で、オランダのフィリップ社と新日鉄の合併会社である。この企業は、今年の11月からセラミックスコンデンサーの生産を開始する予定である。このように、釜石の企業誘致は10年目にしてやっとなされたもののなのである。

合理化というのは市民の立場からみて、反対である。だれもが鉄鋼だけには頼っていないのである。しかし、その問題点としては、交通の便などの悪条件がある。この解決のために行政側では、釜石―仙人峠―遠野―紫波を結ぶ計画を立てている。また釜石の人口減少がある。例えば、昭和33年には92000人の人口であったのに、昭和62年には60000人に人口が減少している。もし合理化が行われたら、新日鉄労働者は別の所に移転されるだけだが、大きな問題を残すのは下請企業労働者である。この労働者は全滅してしまい、長い目の雇用問題ではなく、緊急にしなければならない雇用問題がでてくる。その行政側の対応として、職業訓練、企業誘致、産業おこしがあげられるが、これらの対応が雇用問題の解決になるかはわからない。

合理化による市の財政面への影響だが、現在の赤字財政は合理化が行われても、極端な影響は受けないだろう。なぜなら、合理化が行われて釜鉄からの税収が減少しても、その減少分は地方交付税交付金等の増加でまかなわれからである。

合理化に対する市民の態度は、冷静なのか、あきらめなのか、やむをえないと思っているのか、合理化が終わってしまってから深刻に思うのか、今の段階ではつかむことができない。住民と釜鉄労働者の間には、いまでも構みたくないものはない。その理由として、合理化反対の署名はみんなこぞって行なっている。第三次合理化が行われたとき、このまま10年位は続くと市民は考えていたが、円高のため急変して第四次合理化が言われるようになった。そのため、市民一人一人は「ひとり一夢運動」のように真剣に取り組むべきだという意見も出てる（青年会議所の丸木さん）。漁業の面では、200海里でワカメ、ホタテ主体の養殖で、小さな漁業はバイテクなどを行ない安定しているが遠洋漁業は厳しい状況におかれている。

⑨ 元教員

釜石は、釜石製鉄所・漁業で支えられている。その釜石製鉄所に勤めているひとの生活は安定しているように見える。しかし、釜石製鉄所からの公害が問題になっている。例えば、ペランダ等にたまる煤煙、工場廃水による川の汚染などである。このような公害問題に対して教師たちは公害反対運動を起してきた。その結果、川の汚染問題は釜鉄に公害規制の方向へ向かわせることができた。そして現在では魚を育てることによって、7、8年前から少しずつではあるが、魚が上り初めている。

釜石は、「文化不毛の土地」といわれているが、文化活動をする人は釜石にもいる。あるべきものを何も創らず、大企業に頼ってきたために「文化不毛の土地」と言われてきたのである。釜鉄は金の力で文化施設を作るが、行政側は他の市町村と同様に土地、財政が少ないために文化施設はつくらない。文化芸術も大きな財産になるわけだから、文化投資にもっと力を入れるべきだろう。釜鉄が合理化されれば、工場の空き地が増えるので、その空き地を市民に開放する方向へ進め、また釜鉄の文化施設も開放の方向へ進めるべきだろう。そのためにも、文化団体の運動だけでなく婦人団体

、青年会議所なども一緒に運動を盛り上げていくことが大切である。なぜなら運動する人の熱烈がいつまでも長く続くとは限らないからである。

この合理化については、人口が減少しても仕方がない。合理化によって生じた余剰の土地を市民に広く開放して使っていき、文化活動を活発にしていくなすべきである。ただ、現実的にみると、釜鉄は小さな工場を残すだけで、その失業者の再就職の道、つまり企業誘致などを市民全体で考えていくことが大切だろう。

⑩ T町内会長（元公務員）

地価が全国的に上昇する中、釜石の場合は上昇率－5～0%であることは、釜鉄合理化の影響を物語るものである。昭和63年以降の高炉休止により、800人規模の会社に縮小されるので、市民の心にも暗いイメージと不安感がある。行政に与える影響は税の面で大きい。今でさえ病院建設で財政危機に陥っているのに、合理化により税金が減少したらその影響は多大なものであろう。第三次合理化で高炉が2つから1つになるとき、行政は世界第2位の企業に太刀打ち出来なかったし、企業が行き伸びる努力をしていたので対案はなかった。就職先は船員、金融、市役所などで少ないが、若者は暗く考えるばかりでなく、市民ハイクやスポーツ大会などを催し、心の向上を目指している。また、只越地区は釜鉄に頼ることが少ないので、市の人口が減り、さびれるなら、我々だけでも頑張ろうと地区の結束が強まった。

釜鉄はその方針通り行動するであろう。親子何代にもわたって関係があり公憤を感ずる。二束三文で反強制的に手にいれた土地なのだから、これを還元すべきだ。空きアパートも安く市に貸して有効に活用すべきだ。例えば無料で使える青少年センター的なものなどに。

暮らしの影響は、まず地価が－5%になってしまったということ、それから、市民の心が精神的に暗く、不安感がただよっていることである。63年に高炉がなくなると、規模が800名くらいになるらしい。あとの人は、ちらばるか、違う職場へ強制的に行かされることになる。

個人的問題として、Yさんの家のピアノ教室にも影響がでてくる。こんな中で若者は暗いニュースだけではだめだ、何か精神的な面で・・・といことで青少年団体として活動しているようだ。

これからの見通しについて、合理化は方針通いだろうと山崎さんは考えている。それに対して公憤を感じ、企業として社会的責任があるはずだから、スポーツ施設などを作ることとかできるのではないかと、また、人が移るのなら住宅もいらなくなるし、そうすると不良のたまり場になったりしてしまうので、人が集りやすいセンターを作ったりしてはどうかと言っていた。釜鉄をただの町工場にするのではなく、有効利用を！と語っていた。

⑪ 元釜鉄従業員（管理職経験者）

〔釜鉄合理化について〕高度経済成長期の生産設備は今では過剰であり、時代に合った合理化は当然。釜鉄の立地条件は最悪で、鉄鉱石があり、労働力があつたから製鉄業が発生したのみ、今の設備は近代的でなく敷地が狭い。企業は利益追求が目的であるから、利益が上らなければ撤退するのは当然。その時のことを行政側は考えず、何の対策も事前に立てることなく釜鉄からの税収に依存していて、対応が非常に遅かった。合理化による人口減少は考えちがい。釜鉄の従業員が減ったからといって、人口が大幅に減ることはない。身近な資源を有効に活用すれば防げる。とくに観光等、サケの活用、人造湖に桜の公園とすべり台、釣り公園。釜鉄があつたから釜石市が大きくなっただけであり、もっと小さくてもおかしくない。従業員の生活はそれほど苦しくはない。家族の離散は大変だとは思ふ。

〔労働者との関係について〕昭和45～45年にかけての大量転出の担当者として、従業員の各家庭を回り転動を説得して歩いたことがあるが、その時は辛かった。しかし、労働者と企業は協調して発展していくのがいいと考える。希望退職や賃金カットがあつた。係長以上の管理職はボーナスの一部カットなどは昔からあつた。

〔これからの展望〕「名より実を」のスローガンのもとに、自分の周りを見て小さなものから実行する。原点にもどって製鉄の技術者の養成（合理化は良い）、魚の養殖などから。さまざまな人と人とのふれあいの中から心の活性化を生みだし、それを地域の振興に結びつけていくことを目指していけばよいのではないか。

Kさん（北九州出身）は昭和30年に釜石に来て、昭和53年に釜鉄を退職した。もともと釜石の人でないせいか、合理化についてはやむをえないと考えている。釜鉄は、設備も古いし敷地も狭い。当然古い設備ははずしていかなければならないと言っていた。Kさん自身としては、合理化によって別に暮らしに変わりはない。ただ仲間が名古屋などに行くとかいうことを気の毒に思ったそうだ。まちに対して望むこととしては、足元を見直してなにかできるものからやってほしいということだ。海があるのだから、これを活用して海づり公園をつくったりしてはどうか、また、ダムができるそうなので釣堀をつくるとか、日本一長いすべり台をつくって、いこいの場をつくるとか、色々な案を持っていた。とにかく身近なものから手をつけていって足下から・・・というのをしきりに強調していた。

⑫ 釜鉄関連会社労働者

社内報を担当。これは労働者と経営者側のパイプ役にあたり、どちらかといえば経営者側。T工業は釜鉄45%くらい出資の第一次下請会社、製鉄関連がメインの総合建設会社。

〔合理化の影響について〕太平工業は釜鉄の下請であり、合理化の影響は大きく受ける。会社の存続と解雇者を出さないために新規事業を開発する必要がある。また、今以上に仕事がなくなり、若者は高校を卒業すると市外へ出ていくようになる。さらに、親も子供を頼って出ていくようになると、市の人口が減っていく。

〔労働組合の活動について〕釜鉄の組合と同調。昔は経営者側と対立点があつたが、鉄冷えとともに労使一体となつてのりきること、つまり出来るだけ雇用の確保を願う。労働組合は企業をつぶすわけにはいかない。社員の考え方は二つに分かれている。「人口が減り、市はさびれ、自分だっていつ整理の対象になるかわからない」といった不安感と、「道は絶対開けるはずだ、気持を強くもとう。休暇が多くなった分、釣りや山あるきなど趣味をのぼそう」といった楽観的な考え方である。

〔市民団体の活動について〕彼らが何と言おうが企業は生き永らえなければならない
〔見通し〕会社側の対策としてコストの見直し、人員の見直し、新規事業。釜石の見通しは不透明。対策として青年会議所の「一人一夢運動」。大学誘致運動は下火。釜石で釜鉄を離れると職がなくなる。

はっきりいって深刻そのもの。しかし、合理化についてはさけることはできない。会社としてやむをえないと考えている。困るのは鉄に関係があるところだけではない。だれ一人影響をうけない人はいないと言っていた。労働組合の運動は、いまは、「反対、反対」だけではだめなので、労使強調という線をあゆんでいて、釜鉄の組合と共に歩んでいるようだ。半沢さんは、なんとしてでも釜石で生き延びたいと考えている。そのためには会社の方針はわからないが、自分自身で新たな道を切りひらいていかなければならない。釜石には大学はない。そのため子どもは高校を卒業したら外へ出ていってしまう。それで親子一緒に暮らすことができない。離れて暮らすのがつらいということで親がこの方へ移るということも少なくないようだ。また病気の親をかかえていたら転勤を拒否しなければならないときがある。そんなとき会社をやめていく人もいそう。これからの見通しとしては、コストの見直し、人員整理があげられる。新規事業の開発をしなければならないが、今は全く不透明。その中でなんとか新しいものを・・と日夜苦勞しているようだった。

⑬ 釜鉄労働者

今朝のテレビ報道では、新日鉄労連が今回の会社側提案の合理化計画について基本的に了解したことを伝えていた。そこには「鉄鋼一貫体制堅持」の文字はなく、「高炉休止については、現地の圓い方を尊重する」と言っていたこれまでの戦術の転換である。これまでの労働組合執行部の対応から考えると、十分に予測できた事態とはいえ、一般の釜鉄労働者からすれば「裏切られた」という思いが強い。

2月13日に正式提案をして、4月上旬には、基本部分について決着をするということも異常な早さである。S.63年度中に高炉休止という計画なのに、何故、それほど決着を急ぐ必要があるのか（釜石の場合には、高炉が止れば都市ガスを供給できなくなり、そのための設備建設を高炉休止前に行わざるをえないという事情は考えられるが）。

製鉄所の中では、すでに「先取り合理化」として、線材部門の4直3交替から3直3交替へ逆戻りするなどの動きがあるが、労働組合として何も対応していない。

労働組合は「雇用を守る」というが、釜鉄の約1100人の余剰人員の「現地雇用」は保障できない。これまでの合理化で、他所に移れるものは移ってしまっている。残っているものは、釜石に居れるなら何でもするという気持ちになっている。たとえば、前の合理化のときに、キノコ栽培の部門に配転された労働者は恥ずかしくて顔をあげて町を歩けなかったが、いま「現地雇用」を望むならもっと嫌な仕事にも甘んじなければならなくなったことから、逆に胸を張っている状況である。

いま、「雇用を守る」ためには、労働組合だけに頼っておれなくなっている。市民との共闘の必要性が明かなのに、労働組合は「プレーするのはわれわれで、市民は観客である」という方針から、拒否しつづけている。しかし、一般組合員の不満や怒りを吸収するために12月4日以来、2月21日、3月29日、と集会やデモ行進を行い、4月5日にも計画されている。また、市民の「企業も地域社会の一員だから配慮が必要である」という感情にも気を遣ってか、「企業の社会的責任」をスローガンに掲げざるをえなくなっている。

釜石聞き取り調査 (B) 1987.7.22

① N株式会社釜石出張所・所長

今、うちの企業は鉄鋼専門で、ほぼ100%釜鉄に依存している。仕事の面での影響をみると、現在二億五千万円(全盛期四億円)の資材をこの出張所で扱っているが、合理化によって5千万円ほどまでに落ち込むと予想している。51年には事務所の人員を5人から3人に減らしているが、今回もほかの出張所に転勤するか、赤字覚悟で3人から1人に人員削減せざるをえず、事務所形態での経営は不可能になるため、在宅業務にならざるをえない。下請企業の中での生き残り戦の中でどうやって競争していくかが問題であるが、資材の取扱量が3位以下の鉄鋼専門下請では生き残るのは不可能だろう。

企業の社会的責任については、合理化によるダメージを最低限度におさえる努力をしてほしい。有効地を釜鉄に使われ、従業員の賃金ベースが高く、革新勢力が強いといった新規事業が進出しにくい要因があるが、鉄の力でやっていける新規事業、関連事業の誘致、また遊休地の格安な放出など企業の進出しやすい条件をつくることも必要だろう。

今後は高速交通網の整備、大きなレジャー地の開発、港湾施設を利用した輸出港としての活躍が期待される。漁業はバイオテクノロジーによる養殖(育てる漁業)、観光は滞在型の観光(海の観光など自然をいかしたものの整備によって、釣をしたり、泳げるようなもの)にしていくなさだろう。

市民、今の行政の上の方はなんとか危機をぬけだせると思っているようだ。だから、そのような鉄全盛の頃に育った人たちの鉄への固執から脱却するためにも、若いひとへ転換する必要があるだろう。製鉄所関係の人が市長になるのではなく、市民の立場にある人にトップに立ってもらいたい。

落ちる所まで落ちて、はじめてどうしたらよいかわかるのではないかな。そうやって再生の道が開けていくだろう。でも、実際どうやっていいかわからないというのが本音である。

② 漁業協同組合婦人部長

昔は農業もやっていたが、今は漁業だけで生活している。釜鉄の合理化は生活には直接影響ない。養殖はコンブ、ワカメが主体で、家族ぐるみでやっている。また、サケの底地網を三漁協でやっている。

昔は海がきれいだったが、釜鉄の埋め立てや廃棄物で海が汚れた。釜鉄の合理化は、海がきれいになり、漁業にとってはいい。しかし、人口がへり街がさびれると漁業にも影響が出てくる。

若いひとは昔は釜鉄や関連企業に就職して地元に残っていたが、今は地元を離れて就職、進学している。学校側でもそのように指導合理化で職を失った人が漁業にも入ってきている。釜鉄には、新規事業を残すなどして、子供達のためにも、雇用の機会を確保してほしい。

前の市長は漁業に力を入れていたが、市長が変わってから、あまり力を入れていない。合理化反対運動についても、前の市長の時には、婦人部としても市長との話し合いをしたり一生懸命やっていたが、いまはあまりやっていない。

③ 商工会婦人部長

〔合理化について〕国内だけでない事情がある。全てには波があり、その波は外的・内的なものを要因とする。世の中全ての環境も、ものをつくるということも、それらに関わっていて、それに釜鉄がぶつかったのである。しかし、それを抑えようとすることは大切である（反対でなく、最少限にすること）。採算が悪いなら切るのは仕方がないが、かれらの職をなんとかしてほしい。

〔行政について〕漁業も農業も息子は釜鉄へ、という流れに対して何の対策もたてなかったのも、その基盤が崩れた。鉄にのっかりすぎていたのである。世の中は変わるのだから、それを見越して後のために何かすべきであった。現在不満に思う点は、市職員が市人口9万人の時と同じ人数であることであり、望むことは市長の十万人都市構想の実現と近隣都市との交流などである。

〔只越について〕かつての繁華街であったが、今は低下している。要因として、湾の工業化で漁獲高が低下して近くの東の海がすたれたことと、山がちな只越よりは土地の広い方へ工業化が進んだことが挙げられる。店は、ある店を潰さないようにという考えである。これからはムダを省きながら頑張ろう。経済的に豊だったので市民は無関心であったが、あるものを大切に、じぶんの働く所を根ずかせて、観光等と合わせて長期的な視野に立った計画を立てていかねばならない。

④ 商業自営

息子は盛岡、娘は県外と釜鉄従業員とに嫁いでいる。娘婿の釜鉄従業員は配置転換の役にある。又自分もやがてその対象になるかわからない状態にいる女子の事務員はいないとよめむこがいていたと言っていた。鉄冷えの状態なら企業として撤退はやむをえない。人口九万人を数えた時もあったが、いまは五万八千人をきり、大橋・鉾山も虫の息である。責任について：世界をにらんでの合理化である。責任を問いつめるのはどうだろう。商売について：近所で店を閉める所が出はじめている。私達は好きだからやっているのである。これからの見通し：何も答えられない。免許センターやレジャー施設ができるかもしれない。人口も七万人位まではいくのではないか。しかし、交通が不便で企業誘致を言っても立地が悪くかなり難しい。

⑤ 日本婦人会議・釜石支部長

やっていることが主婦向けでないせいか構成員は80名から30名へと減少している。（社会党です）。釜鉄合理化に対しては、まず、あきらめの方が先に立つ。釜鉄依存が強すぎたのだ。もっと前に気づくべきだった。これからは、中小企業がたくさんはいつてきて雇用の場を確保してほしい。また、残されていくのが老人ばかりなので、それに対応してホームやいいいの場のようなものを数多くつくってほしい。とはいっても年が年だから、いまは死ぬときのことしか考えない。「21世紀に向って」

なんて言われてもそれまで生きていない。年をとった人には縁の無いことだ。こどもや孫の代にはよくなるよう願ってはいるが。

⑥ 釜鉄労働者

出向という予定だったが、新規事業開拓者養成という形で残される。「出向させる」というのは、会社に対する忠誠度テストであり、忠誠を誓わせたのだ。実際、出向は狭き門なのだ。釜鉄の動きは、まだ序曲の次。第一幕ってところである。労働者のうける影響は来年の夏頃クライマックスを迎えるだろう。釜鉄の高炉休止は新日鉄の経営戦略、新しい事業の中の1コマである。釜鉄には「高炉を残せ」といいたいけど、意味がないから、雇用確保のための新規事業をやってほしい。釜石は今、同情をさそっている。このチャンスに可能なかぎりの企業を呼んで観光であろうと何であろうと色々つくってしまえばよい。海の産物をそこなわないものだったら、なんでもよいのではないか。

⑦ 森林組合理事

合理化の影響については、大変だという実感がわいてこない。仕事が無くなることをどう受け止めるか、具体化したものがないのである。また、商店や年金生活者への具体的対策もなく、どんな企業をもってきてくれるかについて関心をもち、商工会などに頼む考え方のみ。1次・2次あての3次産業だから具体案は生れにくいのではない。人々は、かつては釜石に腰を据える考え方で計画を立てていたが、子供の計画は釜石を基礎にしないようにしてきており、これから何かやろうとすることがなくなって、動きの無い町になっている。釜石製鉄所について、それは昭和40年代からもうやめたいと思っていたのではない。なぜなら、土地も水も不足してきたから。それを今でもできるだけ地域のために保ってきた。したがって、企業の論理による合理化は仕方がない。つまり、生き残るためには悪いとは限らない。しかし、代替企業をなんとかしてほしい。16時間労働などやって製鉄所を支えてきたし、土地も安く手放した。せめて土地だけでも返してほしい。これからは近隣からも来にくい最悪の状態の交通を整備して、内陸とも結んでほしい。釜鉄跡地を有効に利用し、漁業活性化のための加工企業をつくれればいいと思う。また、鉄づくりに木材を切りすぎて、釜石周辺の山は蓄積がない。したがって今、林業は我慢の時期であるが、徐々に漁業や林業を基礎に基盤産業の整備を行わなければならない。

⑧ A地域婦人会長

釜鉄が合理化を行っても、私の生活には直接影響はない。釜鉄には本当は残ってほしいと思うけれども、私達にはどうしようもない。今は釜石の再生を願うだけである。自分の生活への影響には関係ないので、ある意味ではさめてしまった感じである。

上(行政)からの指示がなければ、わたしたちは団体として行動を起さない。自分たちから行動を起すことはないと思う。私達は年をとってしまったので、青年たちに期待したい。戦争を体験し、戦争も仕方がないと思ったけど、この釜鉄の合理化も仕方がないと思う。

釜石聞き取り調査 (C) 1987.7.21/22

① 岩手東海新聞社・編集室

合理化の影響は釜石市が鉄の城下町ということで、他の町とは比べものにならないくらいに大きい。製鉄所を関係のある市民が70%、また税収面でも全盛期では70%（現在60%）を占めている。漁業は、遠洋漁業が中心となっているが、焼津など他の地域にもっていくため、市の税収にはほとんどならない。商店は昭和50年代の第2次合理化までは、大変売り上げも良かったが、その後は衰退している。全盛期には「嫁に行くなら釜鉄従業員」というほどであった。市民には100年も続いた企業だから大丈夫だろうという意識があって、影響を深刻化させる要因ともなっているようだ。一般市民と釜鉄従業員の考え方は異なり、市民の方は商店等の影響をもっと考えてほしいというのに対して、従業員の方はそのような影響はわかるが、自分の生活が心配で企業に従っていなければ生活していけないという考え方が強いようだ。今回の合理化においては、線材控場しか残らないということで、従業員は不安はかくせない。また他に移って働ける所が少なく、とくに50才を過ぎると退職を余儀なくされ、子供の進学にも影響が出ている。

これからは、新日鉄から脱皮した新産業の開発・整備、交通網（高速道路）の整備が必要となるだろう。遊休地に新産業を誘致し、それに高速道を結び付けるといった具合にである。最近では県、市、企業によって海を利用したレジャー地を建設する構想や、約2000人程度の雇用を目的としての飼料産業をつくる構想もでてきている。また、わずかながらもピーエヌエヌなどの誘致企業も進出し始めている。湾港防波堤もテンポが少し遅いながらも建設が進んでおり、早期の完成が望まれる。若者が東京に流出するのを防ぐためにも、また親子で生活できるようにするためにも雇用を創りたい。長期的な計画よりも短期的なものが要だ。

企業はやはり社会的責任を負うべきである。下請企業などの従業員は2～3万にあり、雇用の確保が重要であろう。今のところは責任に答えているようだ。いずれは線材工場もなくなるだろうから、市民も行政も事後の対応が大切である。このような状況になったのは、企業も悪いが、市民も悪かったため、これからは甘えることなく、自分たちで開発していくべきだろう。そのためには、住民の文化的意識の向上も不可欠だ。

② 釜石職業安定所

釜鉄の合理化については、職安の処理の範囲をこえているものがある。話せることと話せないことがある。ただ一生懸命やっているとしか言えない。現在は、釜鉄が特定不況業種に、釜石市が雇用開発促進地域にそれぞれ指定されたので、それにそって企業と離職者に対して指導・援助をしていくが、釜鉄から提出される再就職援助計画がだされるまでは、何ともえない。

釜鉄の合理化はそのへんの町工場などとは規模が違う。昭和63年秋の高炉休止まで、2300人の従業員が800人に減らされるといわれている。高炉休止までは生産量は変わらず、関連下請企業への影響は少ないが、その後はかなりの影響が考えられる。釜鉄従業員の再就職についての意識は、釜石に残りたい70%、県内ならいい20%、県外でもいい10%と、釜石に残りたいと考えている人が多い。

現在の雇用状況については、今年ピーエヌエヌが40人採用、岩手縫製が140人の採用になっている。第三次産業を誘致したいのだが、なかなか来てくれないのが現状である。

③ 岩手県釜石地方振興局・総務企画課

釜石地方振興局は、昭和61年4月に設置された。釜石市の人口は、ここ20数年で3万人減り、現在5万7千人になり、岩手県内で7番目に落ちている。おもには合理化に伴う減少が大きなウエートをしめている。経済の発展を阻害しているのは道路、港湾である。今、道路、港湾整備が一番さげばれている。

釜石をたてなおすには、皆が住みやすい所をつくるにはどうしたら良いかということ①もっと掘り下げ②若い人達の雇用場を確保し、そのために③公共事業をたくさにゃって、それによって④いまある企業の育成強化、道路・港湾整備をする。そして⑤観光の振興に力を入れる。観光については「見る」観光でなく、「する」観光にしていかななくてはならない（手作り村のような）。

今、明るい材料としては、若いエネルギーが芽ばえてきたことである。精神的な意味での活性化によって、町の人々の活気を引き出そうとしている。

釜鉄にやってほしいことは①新しい事業をできるだけおこしてほしい②今ある土地の有効利用を考えてほしい③情報処理、観光など色々な方面に力を貸してほしい。

④ 大槌町役場・企画開発課

合理化の影響は、周辺町村の中では大槌が一番大きい。現在、釜鉄従業員300人と関連企業従業員400人が住んでいる。この町は人口2万258人で、業業を核とした町であるが、釜鉄とその関連企業の従業員の税金は20%ほどあり、町民税に占める割合が大きい。人口は最近横ばいだが、最高だった55年に比べて千人以上減っている。若者も7、8割は盛岡や仙台方面に流出している。

内陸と結ぶ高速道路を陳情しているところである。また、釜石市との合併問題もあるが、こちらは何かやっているので衰退期にある市と合併しても得るものがないであろう。釜鉄には社会的責任として、新規事業、関連企業などの誠意は見せてほしいが、国際規模の製鉄会社にどうしても仕方がない。これからは既存の事業の基盤を整備していかなばならない。農林漁業と観光に力を入れ、資源を有効に使う。また、資源創造センターを建て、それを公開する。さらに、大型冷蔵庫を導入し、漁業の安定を図る（価格維持）。これらは100年後を見越して少しずつ計画を進めているのである。

⑤ 釜石市役所・企画課

〔釜鉄合理化の流れについて〕昭和53年の第1次合理化の時には、労働組合と市民とが一体となって反対した。その背景としては、唯一の黒字である大形工場が無くなるという、釜鉄の労働者にとっても市民にとっても大きな問題であった。この工場がなくなれば、釜鉄が無くなってしまわないか、かまいたが衰退してしまうのではないかという危機感が釜石全体にあった。そのために、労働組合と市民が手を結んで反対した。昭和57年の第2次合理化のときには、コークス炉がなくなるということで、釜鉄の黒字、赤字には全く関係せず、釜鉄労働者の配転にも、市民にとっても影響はなかった。昭和59年の第3次合理化のときには、2ほんしかない高炉が1本となるものだったので、市民ぐるみの運動となった。しかし、それが妥結した背景を見ると、以前の合理化と違って日本経済が重工業中心の産業構造が変化して、造船、鉄鋼等の不況のために、市民の意識が変化して、一部の市民運動しか起こっていない。合理化というのは企業経営上の問題ではあるが、労働組合自ら市民と一緒にやってほしい。

鉄鋼は、NICSの追い上げのために構造不況となり、鉄は以前より使われなくなってきた。そのため新日鉄は、第4次合理化以外に対策はないと考え、1ドル=15

0円を前提とし、鉄で2兆円、セラミックスその他の産業などで2兆円の合計4兆円の売り上げを目指した。そこで釜鉄は条件闘争に切り替え、2つ公約した。第1に品質の良い線材の強化、500人規模の新規事業の約束である。しかし、下請け企業の労働者は自分で職場開拓をしなければならない。なぜなら、下請け労働者は雇用契約ではなく請負い契約だからである。でも、下請け労働者の雇用を確保すべきではないか。企業と釜石は相互に発展してきたのだから、理論的には企業の社会的責任はないにしても、現実には釜鉄は地域社会への取り組みを強化して社会的責任を果たすべきではないか。高品質の線材にも疑問がある。釜鉄は君津から鋼材をもってきて線材を作ると言っているが、君津の鋼材から本当に高品質の線材がつくれるのだろうか。釜鉄の線材が高品質であったのは、釜石鉱山から持ってきた精度の高い鉄鉱石で作っていたからではないのか。また、線材を作るには高炉が必要なのであるがその高炉はどうするのか。

〔合理化の影響について〕人口の推移を見ると、釜鉄労働者の減少がそのまま市の人口の減少に表われている。また、工業の面を見ると、製造業が7割を占め、釜鉄労働者の占める割合が高い。釜鉄合理化は直接的に鉱山に大きな影響を与えている。市の財政では、財政収入、市税が大幅に減っている。市民の態度は、合理化はやむをえない、地域の地盤沈下もやむをえないという意識が強い。行政側はこれをただ見ているだけでなく、市民に対して今後の展望を示し、市民と行政が一体となってやっている。市民は労働運動に不信の念を持っている。市民と労組の相互の意志疎通がないために、意識のズレが生じている。

以前の農民、漁民は公務員と同じ立場にいた。しかし、農民は第2次兼業に変化したため、その生活の糧を製鉄所関連に求めなければならないので、釜鉄側に立っている。漁民は複雑である。製鉄所からの被害を受ける面もあり、釜鉄をあてにしないでいいという意識と、自分の生活を立てるためには製鉄所をあてにしなければならないというジレンマが存在している。そのため漁民は合理化の話をあまりしたがらない。触れたくないのではないか。

〔再生への道〕企業に依存しないで再生の道を考えなければならない。地域の活性化で大切なのは、心の活性化である。毎年7～8月に若者によって行なわれる「虎舞」でみられるような、若者の英知とエネルギーが大切である。この「虎舞」のように、まず行動することが必要なのではないか。また、一人一夢運動というものもある。釜石100年の歴史はやむをえないと言えばそうだが、釜鉄の功罪であるし市民はあまり協力してこなかった。しかし、悲観するものでもない。今年を釜石再生元年として、いろいろなソフトの面での運動が起こりつつある。しかし、ソフトの面だけでは地域の活性化にはつながらない。ハードの面にも力を入れるべきである。今、一番大切なのは、6万人のための雇用の場、特に下請け労働者の雇用問題である。そのために、企業誘致、地場産業の育成が必要である。地場産業の育成には基盤整備をしなければならない。農業、工業、漁業、観光、港湾などの活用である。合理化は避けられないという現実を直視して、釜石再生の道を探らなければならない。短期、中期、長期の課題を目指して、鉄から脱皮した釜石をつくることである。

第2回新日鉄「合理化」問題シンポジウムへの問題提起

釜石市職員労働組合中央執行委員長 前川 慧一

(1. 2略)

3. 新日鉄「合理化」対策・要求・課題（釜石の場合）

1. 新日鉄株式会社に対する要求

第四次合理化計画による釜鉄の高炉休止を白紙撤回し釜鉄と関連労働者の雇用を守り、地域経済の安定に責任をおうこと。

- (1) 地域住民に重大な影響を与える「合理化計画」については、当該労働組合だけでなく、地域住民、自治体との協議と合意の上でおこなうこと。
 - (2) 昭和53年に貴社が約束した鉄鋼関連の新規事業を責任をもって導入すること。
 - (3) 遊休地を釜石市に提供すること。
 - (4) 釜石市財政の確保に責任を果たすこと。また、貴社が開発・建築した清掃工場（新日鉄溶融炉）の運転経費に責任を負うこと。
 - (5) 下請企業に「合理化」の犠牲を強要せず、貴社の責任で雇用を確保すること。
 - (6) 釜鉄労働者の60歳定年延長「凍結」（定年前退職）を中止すること。
 - (7) 釜鉄労働者の出向、配転、退職強要をやめ、あくまで本人の同意を前提とすること。
 - (8) 三直三交替制や不規則交替制を四直三交替制にもどし、臨時休業を中止すること。
- 釜鉄労働者の年休の完全消化、休日の保障、労働時間を短縮するなど、労働条件を改善し、雇用をふやすこと。
- (9) ふくみ資産、内部留保など経理の実態を公開すること。
 - (10) 国内の工場閉鎖や雇用不安をつくり出すような海外投資については根本的に検討すること。

2. 政府に対する要求

- (1) 大量失業と地域経済の破壊につながる新日鉄の「第四次合理化計画」・釜鉄の高炉休止を白紙撤回するよう指導すること。
- (2) 異常円高を緊急に是正すること。円高差益を還元し、電気代など公共料金を引き下げること。

- (3) 労働者、中小企業、地域経済を犠牲にし、産業の“空洞化、をもたらす「産業構造調整」政策を中止すること。
- (4) 労働者、住民の生活と地域経済に大きい影響を与える事業の変更（「合理化」計画など）については都道府県知事に調整勧告権を与え、労働組合はもちろん、地域住民や自治体との協議を義務づけるよう、大企業・新日鉄に対し指導すること。
- (5) 独禁法を抜本的に改正し、大企業に経理の公開をおこなわせること。
- (6) 不況地域自治体に対し、公共事業の地元負担軽減策をとり、急傾斜地対策、道路改良、公園整備、学校改修など生活関連公共事業をふやし、地元中小企業への発注を優先すること。
- (7) 中小企業の経営危機を打開するため特別手当（緊急融資金利３％以下への引き下げ、「特別小口」保証の赤字企業への適用、休業補償制度の創設、下請けいじめへの規制）を強めること。
- (8) 大企業による思想、信条の自由、労働者の基本的人権の侵害をゆるさず、労働基準法など労働諸法を厳守させ、出向、配転、退職の強要などをやめさせること。

3. 岩手県に対する要求

- (1) 新日鉄の「第四次合理化計画」による釜鉄の高炉休止をやめさせ、地域経済と雇用を守るよう新日鉄及び政府に対し、引き続きはたらきかけること。
- (2) 異常円高の是正、「産業構造調整」政策の中止を政府に強力に申し入れること。
- (3) 釜鉄など不況地域自治体に対し、公共事業の地元負担の軽減策をとり、公共事業をふやすこと。
- (4) 大企業による思想、信条の自由、労働者の基本的人権の侵害を許さず、出向、配転、退職の強要などをやめさせること。
- (5) 釜鉄の遊休地を釜石市へ提供するようはたらきかけること。
- (6) 釜鉄関連企業はもちろん、漁業や中小商工業、農業などの地元産業の振興発展をはかるよう県として独自の対策をはかること。
- (7) 中小企業の経営危機を打開するため金利３％以下のかりかえ資金制度を創設すること。
- (8) 国道２８３号線の仙人道路及び主要地方道釜石・遠野線（笛吹トンネルの開削）の改良や北東北横断道路の早期実現など道路の整備促進をはかること。

4 釜石市に対する要求

- (1) 新日鉄の「第4次合理化計画」による釜鉄の高炉休止をやめさせ、地域経済と雇用を守るよう新日鉄及び政府に対しあらためてはたらきかけること。
- (2) 釜鉄の遊休地を釜石市へ提供させ、釜石活性化に役立たせるよう新日鉄に対し強くはたらきかけること。
- (3) 昭和53年の大型工場休止時に新日鉄が約束した鉄鋼関連の新規事業を、新日鉄が責任をもって釜石に導入するよう新日鉄に対し強く働きかけること。
- (4) 新日鉄の責任において、下請け企業に仕事を保障させ、下請け条件の改善、労働者の雇用を保障させるよう新日鉄に対し強くはたらきかけること。
- (5) 釜石鉱山の閉山をふせき、国内資源の有効活用をはかるため、新日鉄が釜石鉱山産出の鉄鉱石を活用するよう新日鉄及び政府に対し強くはたらきかけること。
- (6) 釜石市における雇用対策、労働行政を拡充し、関係行政機関、労働者、使用者団体で構成する雇用対策連絡会議の設置など、雇用安定対策の機能を強化すること。
- (7) 小中学校の改修、道路側溝補修、道路改良、公園整備、良質な公営住宅への改修、下水道・清掃施設の整備、急傾斜地・水害対策等防災対策事業、住民本位の都市区画整理事業など生活基盤優先の公共投資を拡大し、住みよい地域づくりをめざし、雇用を安定させる市直営事業を実施すること。
- (8) 市・県の中小企業に対する巡回相談、企業診断などの経営技術指導を強化し、補助金制度による金融対策の拡充をはかるなど、経営の安定をはかる対策を強化すること。
- (9) 鉄の歴史館を拡充し、鉄鋼博物館とすること。
青の木の橋野高炉跡などを近代製鉄業発祥の地にふさわしく整備すること。

4. 地域経済の民主的再建、国民本位の内需拡大をめざす闘い

1ドル135円となった異常円高への無策、生産拠点の海外への移転と国内産業の破壊と大量の人べらし「合理化」の強行、マネーゲームや土地投機などの反社会的大企業の行為は結局のところ、地域の繁栄をねがい、くらしと地方自治の確立をねがう地域住民との間に、大きな矛盾と対立をひろげざるをえません。

そこで私たちは、次のような観点に立ち、大企業と政府の産業「空洞化」政策に対決する地域ぐるみの共同闘争の発展をめざして闘う課題をもっています。

その第一は、「軍事費を削って、くらしと福祉・教育の充実を」と「大企業の

横暴を規制し、そのぼろもうけを還元させ、労働者、国民の購買力を高める」という統一労組懇の二つのスローガンをさらに強力に実践する立場で国民春闘の再構築の闘いを発展させることであります。

そのために、この課題を、地域統一労組懇で明確にかかげ運動を具体化するとともに、共闘組織の確立をはかる必要があります。そして、大企業奉仕の「民活」の道ではなく、大幅賃上げ、大幅減税、社会保障の充実によって、国民の「活力」をひきだす真の内需拡大の道を求める国民的大運動に発展させるべきです。

第二に、大企業本位の「産業構造調整」政策や地域開発政策に反対し、地域経済の住民本位の再建をめざすことです。

そのために、特定の大企業だけに依存する地域経済ではなく、農漁業、中小企業を重視した総合的な産業振興をはかることが決定的に重要であります。

また、すでに破綻している国家プロジェクト導入、大企業誘致待望型の地域開発政策にきっぱりとした態度をとることも大事です。

第三に、大企業にたいして、その横暴を規制して、雇用の安定、下請け企業の保護、地方財政の確保などについて、当然負うべき負担と社会的責任を求めることです。

5. 大企業の横暴を規制する地方自治体の役割

以上の立場にたって、地方自治体は、

- (1) 大企業に対し、指導、監督行政を強め、提言などあらゆる権限を駆使し、したがわがない場合の制裁措置の強化。
- (2) 大企業本位の地域開発政策や一方的工場閉鎖、縮小に反対し、農漁業など地場産業の民主的再建をはかる。
- (3) 大企業奉仕予算を削減し、生活に密着した公共投資をすすめる。
- (4) 大企業への優遇税制をやめ、適正課税を強化する。
- (5) 地域からの一方的撤退を許さず、企業の責任において、新規事業の導入、産業の創出と雇用の確保をはからせる。
- (6) 遊休地を無償で自治体に寄附させる。
- (7) 以上の政策を推進するうえで、政府・財界の地方「行革」に反対し、地方自治権を守る。とりわけ、地方自治体の労働、商工、農林水産行政を民主的に拡充するとの明確な政策を堅持し実行する。しかし、これらの課題を遂行することの保障は、一にも二にも、民主的地域振興をめざす住民要求実現の大運動、憲法と地方自治擁護の壮大な運動との結合にかかっています。

とりわけたしか保障は、革新自治体の建設をかりとることとあります。

(6. 7略)

第2回新日鉄「合理化」問題シンポジウム 【発言要旨】

1. 報告

室蘭

・会社：新事業（室蘭）700名と言っているが、目処がない。

新事業として、コンピューター関係65名、ハウス栽培・自動車整備センターなど200名の出向。

・室蘭市の人口が減っている：本工、関連ですでに、1,000減っている。

室蘭市、近隣市を含むと6,500人の減少。

小学校入学生は1クラスしかできなくなった。

・職場の状況：高炉休止後の配転目標250名。

来年1月を目処に58名の配転。

毎日のように個人面接をしている：係長、作業長などの職制対労働者1人・密室で行い、配転・出向を強要している。

例えば、ある労働者が、年老いた病弱の親がいるので断ると、「行かない者は捨てていけ」と職制が言った。労働者が「誰が私の親の面倒をみるのか」と職制に問い質すと「誰かいるだろう」と答えた、など。つまり、自分の家があるとか、親戚の墓があるとかは理由にならない。

11月5日 会社はすでに出向になっている労働者（約300名）の待遇「改革」を提案してきた。

内容：これまで払ってきた“出向手当”月4,000円をやめ、一時金として1回に5万円とする。

出向先と新日鉄との間の賃金格差を従来会社は支給してきたが、これを廃止する。

目的：会社の説明では、現在出向者の在籍員に占める割合は、15% 程度であるが、第4次「合理化」のあとは（昭和65年）には、30ないし40% となる。従って、会社は賃金差額分を払うわけにはいかない。

堺市

- ・円高の影響（商工会議所の調査）：83.9% の企業に影響がある。
75.3% の企業が仕事量が減少している。
受注単価・販売価格の値下げを85.5%が行う。
（大阪全体：58.6%）
- ・円高の影響（商店への影響）－1日來客数：2,000人から1,760人に減少。
1人当たりの買い物：1,300円から1,100円に減少。
- ・円高の影響（市民への影響）：昭和61年7月平均272,174 円（対前年比2.2%減）
（大阪全体：1.6%増）

新日鉄八幡

- ・1ドル=120円で利益確保可能な体制ができている。
- ・10月9日の“給与制度検討委員会”で会社提案があった。
内容：1人当たり1,500円～20,000円（多い人は25,000円）の成果還元給が出ていたがこれを「凍結あるいは廃止する」という文書が入っている。
- ・問題点の指摘：出向条件の改悪である。試算してみると、出向者1人15,000円位の賃下げとなる。ひどい人は、10万円の減額となる。
- ・活動家に期待する労働者が増えてきている。
例えば、管理職の人からの声、下請け関連企業の社長さんが「話したい」など、全体として事実を知り「どうしても闘ってほしい」という声がある。

北九州市職労

- ・昭和40年当時 104万2千人、昭和60年105万人の人口、今日では、昭和40年当時まで人口が減少している。
- ・市内の製造業の状況：昭和40年当時13万人の就業人口の内新日鉄が3万9千人。
昭和60年の就業人口約8万人でこの内新日鉄が1万5千人。
- ・工業出荷額の全国シェア：昭和40年当時1.9% 昭和60年1%。
- ・失業者：昭和40年当時3.7%（全国平均 1.4%） 昭和60年6.5%（全国平均3.3%）。
- ・求人倍率：現在0.17 高いところでも、0.1。

・北九州市職労の取り組み：新日鉄の社会的責任を追求していく。

地域の体質の改善をしていくー下請け企業の自立型をめざす。

市民の定住をめざすー社会福祉政策の充実。

東北造船

- ・東北造船は宮城県の塩釜市にある。
- ・塩釜市は造船と水産、漁業の町。しかし、200カイリ問題で市は衰退している。
- ・東北造船は会社解散、全員解雇という問題がある。
- ・413名の従業員がいる。
- ・全員解雇の問題：昨年海運造船合理化審議会は「日本の造船設備能力が過剰である」ということで20%の削減を打ち出した。

東北造船は日本鋼管が83%の株をもっている小会社。しかも役員全員、部長、課長まで出向。

日本鋼管も海運造船合理化審議会ので20%の削減に基づいて、20%の設備削減方針を打ち出した。20%の設備削減を行うに当たり、まず昨年9月造船所の造船能力を削減した。しかし、日本鋼管の新造船の能力からみれば、14%とにしかないということで、東北造船に矢が当たった。東北造船は3万4千トンクラスの船を作ってきた。東北では“最大の造船所”と言われてきた。

日本鋼管は東北造船を潰せば、28%の設備削減をクリアーするとした。

- ・会社解散の理由：①累積赤字が17億である。
- (提案) ②造船業界の見通しが暗い。
- ③塩釜の地で造船業をやっていくには、きわめて責任がもてない。

- ・提案の中身の問題点：船を作る部門は削減するが、修理等の部門は残す。従って会社解散はするが、修理等の部門の新会社を作る。新会社、関連下請けで184名の人が再就職する。しかしこの新会社に就職するに当たり、労働条件が切り下げられている。(1)賃金が50才以上の人は12%、50才未満の人は10%の削減。(2)来年の3月には賃金体系を見直す。

新会社に行かない人については、「就職を世話します」ということ。しかし、塩釜は水産、漁業の町で“特定不況地域”に指定されている。就職の道はない。

- ・東北造船労働組合の対応：今のうちに会社を辞めたほうがいい、ということで会社の条件をのんだ。
- ・今回の設備削減については、今年4月1日“特定船舶製造業経営安定臨時措置法”ができた。この中身は造船所が設備を削減するのを買い上げる資金。日本全体で300億円。設備を売却するに抵当等に入っていたのでは、売却できないということで、負債の肩代わりをするのに500億円。
- ・今回の会社解散の問題は、一会社の問題ではない。
- ・会社は解雇するのは、社会的批判もあるだろうということで、「退職届けを、出さない」、そうしたら“特別加給”をだす。(200万円くらい。報告者の場合280万円)しかも、「再就職も斡旋します」、というように退職届けを強要している。しかし、退職届けを書かない人は、解雇した。7名が拒否し、解雇されている。

川崎重工

- ・昨年11月5,000人の解雇（希望退職）提案があった。
- ・内容：①55才以上は勇退。
②30才～54才までは定年扱いで、退職金に最高10ヵ月の退職割増をする。
- ・提案の理由：円高と造船不況。
- ・3月10日、組合は全面的に認める。
- ・こうした組合の態度に対しての闘い（職場でも闘える条件を取る）を組む。
(1)あくまでも希望退職である。
(2)強要させない。
- ・会社もこの条件をのんだ。しかし、「ただし会社の現況について十分説明させていただく」という条件をつけた。
- ・その結果1人ひとりに説明を始めた。
(1)仕事の取り上げ：掃除・何もさせないなど。
(2)説得：密室で行う。最高13回行った。長い人は、午前8時から正午まで。
「能力がない」・「役に立たない」ということを言う。
- ・しかし労働者は辞めない。すると、会社は体罰を始める。例えば、立たせる。
- ・闘いについて：(1)“共闘会議”の結成。
(2)「とにかく中の労働者を励まさなくてはいけない」ということで、41種類10万枚のビラを配付した。
(3)アンケートをとった－ 200通の返送があった。
アンケートをもとに県等に交渉した。

その結果社長を神戸市はよんでいる。

(4)本社に交渉をすすめた：しかし会社は事実を否定し続けた。

体罰を受けた人が交渉に出てきて、事実を述べた。会社は謝罪した。

(5)問題は“中の闘い”である：一人ひとりの闘いを集団の闘いにしたい。

退職強要を跳ね返す12章を作った。

面接を受ける5ヵ条を作った。「メモを作れ」と教えた。テープレコーダーを持っていって労働者もいた。

(6)神戸では1,500名辞めさせることだったがまだ半分残っている。

*** “円高・産業構造調整政策に反対し中小企業の経営と労働者の雇用と暮らしを守る大阪実行委員会” ***

・大阪の空洞化が進んでいる：今年1月・3月にパートタイマー等の婦人労働者1,500

人が一方的に解雇された。パートといっても長い人は19年・平均でも10年ちかい勤続年数。

松下電気オーディオ事業部では1,000人の労働者が減らされている。年内では、さらに1,000名減らす。

シャープの電子レンジもタイでの現地生産に移っており来年から日本とタイの生産が逆転する。

部品も当面は日本から持ち込むが、2・3年後には、全面的調達になる。など。

・大阪の地場産業にも大きな影響を与えている：毛布の輸出は5分の1 建築金具も5分

1・家庭用ミシンは3分の1・作業工具は半分に落ち込んでいる。

・今年5月日本企業の海外進出の実態（マレーシア・シンガポール・タイ）視察に行き大きなショックをうけた。

(1)賃金問題：マレーシアでは平均賃金が27,000円。

シンガポールは35,000円。

タイは25,000円。

(2)労働運動：マレーシアの組織率は12%。

シンガポールは17%。

タイの労働組合は親睦会のようなもので、あるのかどうか分からない。

(3)政治において、民主主義や基本的人権が保障されていない。

(4)外資の導入を経済政策の柱としている：外国資本に対する優遇政策を次々と出している。例えばバイオニア産業は10年間法人税は0。

- ・松下電気はシンガポールに7工場をもって7,000名の労働者を雇用している。
- ・シンガポールに行っていた下請けの技術者が日本に帰ってきて、言ったことには「わずか1年前にはシンガポールは大変な失業問題を抱えていた。今はもう大変な求人だ。新聞の5ページから6ページに求人広告ばかりだ」と。
- ・日立は隣のマレーシアから、バスで労働者をかき集めている。
- ・“円高・産業構造調整政策に反対し中小企業の経営と労働者の雇用と暮らしを守る大阪実行委員会”を結成した。
- ・取り組み：大阪府2,000の中小企業に円高の実態調査を行った。

72.8%の中小企業で影響を受けている。

65%の中小企業が収益がダウンしており、深刻な事態となっている。

「自由欄」には悲鳴に似たような経営者の訴えが200寄せられている。

「単価の切り下げが無茶苦茶になっている。一方的な押しつくだ。納期の締めつけ・不良品のペナルティも厳しい。同業者の入れ代わりも激しい。親会社に『乞食と違う』と喧嘩してやめていっている例が目立つ。下請け代金法を厳しく守らせなければならない。」

「親会社から20%のコスト・ダウンを言われている。応じないと『引き上げる』と2回も脅された。死活問題のため承諾していない。この支払いは10万円の手形であり、『現金が欲しい』と言えば4%の金利が取られる。納期にあわせるため、朝8時から夜9時まで毎日追いまくられ休みもとれず、健康の心配もある。今切実な要求は単価を引き上げをやめさせることと、仕事の確保である。」など。

80の事業共同組合に同じような調査用紙を送り、33組合の結果には驚いた。

3,306名の組合員。

倒産したのは11件。

転業したのは96件。

廃業したのは192件。

休業109件。

不明45件。

合計453件。

13%の組合員が仕事をやめている。

運動方針：地域経済安定条例の制定を求める運動を展開しようとしている。

II. 発言

* (釜石) *

- ・高炉廃止を組合と会社で合意した。
- ・50才以上の労働者がねらいうちにされている。血圧の高い労働者が「今後どうしようか」と迷っている時、「夜勤のある中小企業に出向しないか」と言われたが、「相談してみる」と言って帰った。出向すれば、4万円ぐらいの賃下げとなる。とてもではないが、ローンが払えない。52才でやめれば、早期退職援助金がもらえるということをやめてしまった。
- ・55才の労働者は、職場では、「神様」と言われてきた。この人は、55才をこえて「アソタと行くところがない。悪いけれど、風呂当番をやってくれないか」と言われた。しかし、最初はその人は断っていた。数回に渡って呼びつけられて、ついにやむやむ風呂当番をやっている。
- ・今後の闘いについて：新日鉄をどう外に引き出すか。

国会に請願する。新日鉄の社会的責任を追求していく。

* (日本鋼管) *

- ・京浜、福山は新鋭工場である。しかし、高炉をつぶす。
- ・日本鋼管は62年から64年に4,400人減らした。現在いるのは、14,000人。
- ・川崎製鉄は62年から63年に5,300人減らす。現在いるのは、24,500人。住友金属は現在いるのが、26,500人で6,000人減らす。神戸製鋼が28,000人で6,000人減らす。日本鋼管は他の製鉄よりひどい。
- ・単に人を減らすだけではなくて、企業危機感を労働者に訴えながら、次々労働者が獲得してきた、権利を奪っていってしまう。昨年暮れ、例えば通勤費を全額補助から毎月一人1,300円負担する、それ以上は会社が負担する、つまり、誰でも一人1,300円交通費を負担しなくてはならない。
また保養施設の料金を値上げする。
今、出ているのは本給の切り下げである。55才すぎると1年に1,000円ずつ減ってい

き、長くいると、本給が減っていく。

能力給にしていく。今の本給に60% かける。18才はゼロで、1才ごと能力給を加算していく。現在日本鋼管は18才で本給が5万5千円だが、これが3万5千円くらいになる。年令給は18才はゼロだから、それしかない。

* (八幡) *

- ・運動をいかに前進させていくのか、模索している。
- ・事実を正確に知りえていないところに、弱点があるのではないかと。地域の人か独占の狙い・何をしようとしているのか、このあたりを本当に理解できるならば、エネルギーを結集できるのではないかと。「馴らされて、怒ることを忘れていないのか」会社のことが、スーッと入ってしまう点に弱点があるのではないかと。“怒り”を結集していくことが、課せられていると思う。
- ・地域経済との関係：現在の労務費を25%カットすると、購買力の低下になる。これは地域にとっても、非常に大きな影響を与える。行政機構にも影響は、大きい。したがって、地域住民との共闘が大切である。

* (釜石) *

- ・住友金属はこの10年間で国内で3,000人減らし、海外で6,000人も増やしている。昭和57年から4ヵ年計画で“中期経営計画”を実施し、9,356人から7,870人に減らした。昭和61年からの3ヵ年計画の“新中期経営計画”を実施している。全社で6,000人の人員削減。
- ・81年4月会社の作成した資料によれば、和歌山製鉄所に働く本工・関連・下請けを含めた労働者数は、22,630人、これを7,000人にするという。
- ・職場では、職場実態を無視し、「職場定員」を決め、余剰人員を作りだしている。そして出向・社外応援・「肩たたき」が行われている。人員はギリギリに切り詰められている。定期健康診断で12.4% の人が再度精密検査の指示が出たり、1年間に27% もの退職死亡者がでる。

(文責：愛知労働問題研究所)

市経済安定条例（案）

（目 的）

第1条 この条例は、市民生活の基盤である市産業の育成振興を通じて、中小企業の経営と市民の雇用の安定的確保に必要な措置を実施することを目的とする。

（用語の定義）

第2条

（基本施策）

第3条 市長は第1条の目的を達成するために、次の各号に関する施策を実施するものとする。

1. 市産業経済の特性に応じた個性豊かな振興計画の策定実施
2. 中小企業の経営安定に関する施策の実施
3. 市民の雇用の安定的な確保に関する施策の実施
4. その他目的達成に必要な施策の実施

（市経済安定審議会の設置）

第4条 市長は第3条の施策実現に必要な提言作成のために市経済安定審議会を設置する。

- 2 審議会は市、地元産業団体、中小企業代表、労働者代表、消費者代表、学識経験者で構成する。

（振興計画の策定）

第5条 市長は、市産業経済の特性をふまえて、市内中小企業の活性化、市民の安定的な雇用の場を提供する市経済振興計画を策定する。

- 2 第1項の振興計画に基づき、業種別・業界別活性化計画の立案・提言を行なう。

（中小企業の経営安定施策）

第6条 市長は、中小企業が第5条の経済振興計画に沿って経営努力を精力的に行なうよう、その啓蒙に努めると共に、次の助成を実施する。

1. 経済振興計画実施に必要な調査、技術・販売等に関する情報の提供、経営体質強化のための支援を行なう。
2. 経済振興計画にそって行われる中小企業の体質強化、事業転換等を円滑にすすめるため、一定期間の間、民間資金及び市財政の出損からなる事業活動推進基金により助

成する。

3. 中小企業の経営協力の遂行を妨げる中小企業以外の者の経営行為については、市経済安定審議会の意見をふまえて、経済振興計画実行の立場から国その他の関係機関との協力も得ながら、必要な指導等調整を行なう。

4. 急激な産業構造上の変化等に対応する無担保保証人の融資の創設を含めて金融資金制度を整備する。

(市民雇用の安定的な確保のための施策)

第7条 市長は、市民の雇用の実態把握のために定期的な雇用動向調査を実施するとともに、その安定的な確保に必要な対策を国等の関係機関の協力を得て行なう。

2 経済振興計画の円滑な実施のために、市民雇用の安定的な確保に重大な妨げとなる大幅な人員整理・工場移転などの経営計画を事前に届け出させる。

3 市経済安定審議会の意見をふまえて、必要な場合前項の届け出による計画の変更等の調整を含めた協議を行なう。

(関係者の積極的な努力)

第8条 市産業の振興に係わる市民・事業経営者はそれぞれ次の努力を積極的に行なうものとする。

1. 大企業者は、市経済の安定的な発展振興に必要な市経済振興計画の円滑な実行に積極的に努力すると共に、第7条の第3号、第8条第2項、第3項で定める市長の要請等の調整に積極的に応じるよう努力すること。

2. 中小企業者は、市産業の担い手としての自覚を高め、その経営体質の強化・市民の雇用の安定的な確保・市民福祉への貢献に努める。

3. 事業経営者以外の市民は、市民生活の健全で安定的な発展に不可欠な市内産業振興に十分な関心を払い、積極的な協力を努める。

(市民への報告・意見の聴取)

第9条 市長はこの条例に定める施策の実施状況を定期的に市民に報告し、市民各層の意見を聴取すると共に、その意見を経済振興計画を充実に努める。

第10条 この条例の施行に関し、必要な事項は別に市長が定める。

【くらし・雇用・経営を守り、大阪経済の発展をめざす、中小企業と労働者の10.3
シンポジウム報告集（1987年10月3日）より】

円高被害実態調査結果と大阪経済

水 津 雄 三（阪南大学教授）

はじめに

この「『円高・産業構造調整』による影響と被害、対策についてのアンケート」調査は、1987年8～9月にかけて、府下全域の中小零細商工業を対象として実施されたものである。調査主体は「円高・産業構造調整に反対し、中小企業の経営と労働者のくらしいをまもる大阪実行委員会」である。調査アンケート用紙は無作為抽出によって約2,000通配布された。回収数は9月24日現在で525通、回収率約26％であり、まだ回収がつづいている。したがって、この報告は中間報告である。なお、この他に府下中小零細企業や地場産業の協同組合・工業組合・商業組合など81団体に配布し33団体からも回収された。また、調査は「円高の影響」と「円高などの対策」にかんするアンケート調査部分と、「円高・産業構造調整について、日頃感じている意見」を記入する部分からなっている。この報告は主として前者にかんする集計結果である。集計その他の作業は「全大阪金属産業労働組合」書記局が、水津と共に、担当した。

Ⅰ. 府下全域から回収される。

回収された525社の所在地域は府下全域にひろがっており、この調査が文字どおり大阪府全域にわたっていることを示している。なお、府下全域のなかでも比較的回収率の高い地域は、大阪市北区、大正区、西淀川区から淀川一帯、生野区・東成区・平野区・東住吉区にかけての大阪市の東南部一帯、堺市から岸和田・泉佐野市にかけての一帯、東大阪市から八尾市にいたる一帯、大東市・門真市・守口市一帯、富田林市・南河内郡一帯である。これからみても、この調査結果は大阪府の主要な商工業地域や地場産業地域を網羅していると判断できる。このことは、この調査が円高・産業構造調整にかんする影響・被害について、大阪府全域の実態を反映していることを示すものである。（第1表参照）また、記入・回答状況もきわめて良く、信頼性の高い調査といえよう。

Ⅱ. 回収企業の特徴 ―― 中小零細企業、製造業（メーカー、下請け）、地場産業

1. 回収された 525社は従業員規模でみると30人未満の企業が 306社で全体の約65%を占め、ついで30人以上 100人未満の企業が約20%を占める。資本金規模別にみると、「個人企業」が 189社、36%を占めている。（資本金欄に無記入の企業の 189社については、記入忘れも若干あるとも考えられるが、大部分は個人企業であって法人企業でないことによる無記入と思われる。そのため、統計表では「個人企業など」と区分した）。ついで、資本金 1 千万円未満の企業が 132社、25%、1 千万円以上 3 千万円未満企業が約21%を占めて、この 3 者で82%を占めるが、3 千万以上、1 億円以上という比較的規模の大きい企業も 2 割弱を占めている。以上のように、回収企業の大部分は中小零細企業である。
2. 回収企業を産業別、企業形態別にみると、工業・製造業が圧倒的に多く、全体の75%、4 分の 3 を占める。商業はごく僅かであり、「その他」には土木・建設業などが含まれる。また、工業・製造業のうち製造メーカー（下請けでない企業）と下請企業とがほぼ同数を占めている。以上を総括すると、この調査は、大阪府下全域の工業、中小零細な製造企業や下請企業、地場産業などにおける円高・産業構造調整の影響や被害、対策についての実態を明らかにしたものといえる。（第 2 表参照）

Ⅲ. 円高・産業構造調整の影響、被害

1. 円高の影響・被害状況

まず、円高の影響の有無については、「影響あり」とするものが 382社、72.8%という高い割合を示しており、また、協同組合・工業組合等の調査でも33団体中26団体が影響ありと回答するなど、府下全域に広汎に円高の影響が広がっている（第 3 表、第 1 表参照）。ちなみに、87年 3 月の中小企業庁の全国調査（下請企業と輸出比率の高い地場産業を対象とした調査）でも円高の影響は69.7%にたっているが、それよりも若干高くなっており、全国的状況と同様の、あるいはそれ以上の影響が大阪には表れている。しかも、このような高い影響は次に明らかにするようにマイナスの影響がほとんどである。そのことを反映して、「円高・産業構造調整について日頃の意見」を求めた欄では、円高により原材料・石油・諸製品の輸入価格が大幅に下落しているにもかかわらず、そのような円高メリットが全く還元されていないこと、それどころか原材料の値上げさえおきていることへの不満が数多くだされている。くわえて、さきの中小企業庁の調査が輸出比率の高い地場産業や下請企業を重点的に調査したものであることを考えると、無作為抽出によって一般的な調査を行ったこの調査で、それと同様の結果が生じているの

は、大阪経済が円高・産業構造調整の影響を府下ぜんたていとしてとくに強くうけていることを示すものである。同時に、松下や三洋やシャープなど輸出を急増させてきた産業であって、海外進出・海外生産を急増させている電機産業や、早々に撤退した造船業、海外進出が早く進み円高で輸入が急増している繊維産業、輸出関連地場産業などのウエイトの高い大阪経済に、全体として、円高・産業構造調整の影響・被害を広汎にひろがっていることを示している。（第3表参照）

2. 「仕事量」の減少状況

(1) 「仕事量」については全体で 300社、57.1%の企業で仕事量が減っている。前述のような特徴をもつさきの中小企業庁の調査でも下請企業全体で仕事量・受注量が減少した企業は57.4%であったが、それと同様の状況が大阪府下全体に表れているのは大阪経済全体が深刻な事態にあることをうかがわせる。（第4表）

また、「メーカー」では58.9%の企業で、「下請け」では56.5%の企業で仕事量が減少している。さらに、仕事量が減少した 300社のうち 194社、64.7%が従業員30人未満の小零細企業である。すなわち、従業員30人未満の企業は 306社であるから、そのうち63.3%もの企業で仕事量が減っているわけである。

「円高・産業構造調整について日頃考えている意見」欄では「海外生産をもう少し考えてほしい。今日まで生産してきて量的に多くなったと思うと海外生産に切り替えられた」「松下電器守口工場で内作化が進んでいる」「製鉄所の仕事が 100万円であったが、現在は多いところで40～50万円、少ない時は5万円ぐらい」「造船の関係で海外生産の影響をモロにかぶっている。丸まる1ヶ月閉めていたこともある」「親会社より海外で生産する話がある(約80%)。現在の10%減少もその影響である。」「松下は海外生産に移行の計画。これにより来年より受注・仕事量・売上が約20%ダウンの見込み」「松下の取引半分ぐらい。仕事量は大幅減のため人は半分に減った」

「主たる得意先(大手農機メーカー)の仕事は2～3ヶ月ゼロです」等々の切実な意見がだされている。電機、造船、繊維など膨大な小零細企業を底辺とする産業のウエイトが高いこと、それらの産業で海外生産・国内からの撤退が急ピッチで進んでいること、大阪でウエイトの高い地場産業も多く的小零細企業で形成されていること、の反映であろう。ちなみに、従業員30人以上 100人未満の企業の場合には 117社のうち 58社で仕事量が減っているからその割合は49.5%である。これは円高・産業構造調整の被害が小零細企業ほど大きくなっていることを示している。

(2) 仕事量の減少はどの程度減少しているかは以下のとおりである。仕事量が1年前にくらべて「20%以上30%未満」減少したものが28.9%ともっとも多く、ついで「10%

以上20%未満」の減少が25.5%を占めている。同時に「30%以上」あるいは「40%以上」という大幅な減少に見舞われている企業も合計38.6%にものぼっている。このような状況は中小企業庁の調査でも似たような傾向であるが、それだけでなく、大阪府下では「10%未満」が全国よりも若干低く、「20%以上30%未満」が全国よりも高く、かつ、「40%以上」という大幅な減少に見舞われている企業が中小企業庁の調査よりもはるかに多くなっている。輸出関連地場産業や下請企業の調査である中小企業庁の調査よりも大阪のほうが仕事量の減少度が厳しい企業が多いことは、大阪における事態の深刻さを示している。(第6表参照)

3. 下請単価・販売価格の値下がり状況

- (1) 下請単価の値下げや販売価格の値下げに見舞われているのは全体で308社、58.6%であり、ここでも中小企業庁の調査の59.9%とほぼ同じ割合を示している。30人未満では186社、60.7%、100人未満では73社、62.3%であり、100人未満では規模に関係なく6割強の企業で値下げになっている。また、「メーカー」では67.3%の企業で、「下請」では57.5%の企業で値下がりしており、「メーカー」の方が値下げにあっていない企業が10%も多くなっている。(第7・8表参照)。これは下請け企業には小零細企業が多く、これ以上の値下げはできないほどすでに値下げされている企業が多いことによると思われる。しかし、現実には値下げ要求されている企業はかなり多いとみられ、「親会社から20%コストダウンを言われている。応じなければ(仕事を)ひきあげると2回も脅かされたが、死活問題のため承諾していない」「大手メーカーのもとでの下請けでは生活はできません」(「円高・産業構造調整について日頃考えている意見」から。以降「意見」と略称)というように、生活費も出ない低単価を要求されているが拒否している等の例がいくつか見られる。
- (2) 単価の値下げ幅は「10%以上20%未満」がもっとも多く36.4%、「10%未満」が26.3%、「20%以上30%未満」が19.2%、「30%以上40%未満」が9.8%、「40%以上」が8.2%である。中小企業庁の調査と比較してみると、30%以上および40%以上の値下げという値下がり幅の大きい企業が非常に多いのが目立っており、大企業からの単価切り下げがとりわけ激しいものになっている。逆に10%未満という小幅値下げの企業数は全国よりも10%以上も少ない。(第9表参照) また、「仕事量」も減少し、かつ、「単価切り下げ」にもあっているダブルパンチを受けている企業は223社、42.3%にたっている。
- (3) このような状況について「意見」では、「単価の切り下げがむちゃくちゃになっている。一方的な押しつけ、納期のしめつけ、不良品へのペナルティー(材料費+加工

賃)も厳しい。同業者(同一下請け)のいれかわりがはげしい。親会社に“乞食とはちがう”と喧嘩してやめていく例がめだっている」「見積りで半値同然に値切り業者間競争をさせる」「大企業から30%の値下げをいわれ、また、韓国や台湾で見積りをとりその値段に近付けないと受注できない」「NICSとの受注単価競争が前提となり、値下げ攻勢」「親企業、大企業のなりふりかまわぬシェア争いによるコストダウンがきつい」「メーカー等の話合いに協力できない下請は不要とはっきり言うので協力してコストダウンを少しでも落としてもらい、下請にお願いして今日までやってきた。これももう今後は協力できない」「自動車メーカー関連で2年前と比べ20%の単価切り下げを要求されている。この11月にも、もう一度単価ひき下げをいわれそうだ」「単価のひき下げは、もう下げようのないところまできている」等々、多数の驚くべき状況がうかびあがっている。

大企業は、自らが責任の半分を負っている円高をまるで「黒船襲来」のようにさわぎたてて厳しい合理化を強行しているが、それによって松下電器はすでに1ドル=130円体制を、三洋やシャープは1ドル=140円体制を、自動車メーカーは1ドル=140円体制をつくりあげたといわれる。これは下請単価を大幅切り下げたまま低水準(韓国・台湾などのアジアNICS諸国並に)に固定しようとしていることを示すものであろう。なお、このような中小企業間の企業間競争を利用して下請単価を買いたたき全体として単価を低水準に固定化するのは松下電器をはじめ多くの大企業の常套手段であることに注意する必要がある。

4. 「売上高」の減少状況

以上の結果として、全体の63.4%にあたる333社で売上高が減少している。仕事量が減少し受注・販売単価がひき下げられれば、売上高が減少するのは当然であるが、仕事量が減少した企業よりも、単価をひき下げられた企業のほうが多く、それよりも売上高の減少した企業のほうが多くなっている。規模別にみると30人未満の小零細企業では67.6%の企業で、100人未満の企業では58.9%の企業で売上高が減少している。小零細企業のほうが10%近くも高い割合を示している。また、「メーカー」では66.3%の企業が、「下請」では62.9%の企業が売上高が減少している。仕事量の減少と単価のひき下げとの両方に見舞われている企業も多いが、「メーカー」ではどちらかといえば単価の値下がりが仕事量の減少よりも強く作用し、「下請」では仕事量の減少が単価よりもより強く作用しているとみられる。これはとくに下請企業に小零細企業が多く、下請単価のこれ以上の切り下げが限界にたつほど単価のひき下げを強制されていることを反映している。(第10表・11表参照)

5. 「収益性」の減少状況

仕事量減少・単価値下がり・売上高減少の結果として収益が減少した企業は全体で349社、66.4%にたっている。とくに30人未満企業では213社、69.6%と約7割の企業で収益が減少している。このような状況を反映して「某社の下請企業ですが仕事は減り今は50%の仕事しかありません。工賃は下がる一方。月々50%の仕事に赤字は増えるばかり。61年に21%赤字、62年は50%。仕事をつづけていくには人員整理、事業縮小より外にこれ以上つづけば閉鎖もやむをえなません」という「意見」が全体の状況を典型的に物語っているとみられる。「メーカー」では65.7%の企業が、「下請」では67.8%の企業が減少している。「収益性」の悪化や赤字が一定期間つづくならば、当然の帰結として、倒産や休業・廃業の増加はさけられない。とくに下請企業や地場産業に多い小零細企業の場合には収益の減少は収入＝生活費としばしば直結しているだけに今後深刻な事態が広がることが予想される。(第12・13表参照)

6. 地場産業・工業団地等における状況

府下の地場産業を中心とする協同組合や工業団地などの33団体においては円高・産業構造調整の影響があるのは26組合、75.7%にのぼっており、影響が無かったのはわずか5組合である。は、これまで、すでに、倒産11社、転業96社、休業109社、廃業192社、合計408社にのぼっている。とくに泉州織物工業協同組合、泉州毛布工業組合、大阪南部綿織物協同組合などではきわだった影響が出ている。またとくに、全国的には、廃業件数は倒産件数の6倍といわれているが、大阪の場合にはじつに19倍という驚くべき高さにたっている。また、これら33団体の組合員数約3,806社のうち408社は約11%という高い割合を占めている。繊維産業の場合には大企業の海外進出がもっとも早く行われており、その海外工場からの「逆輸入」「追い上げ」問題の影響を強くうけているが、円高以降、繊維製品の輸入が激増しており、その影響・被害をまともにうけている。(第14表参照)

7. 商業・飲食業などへの影響については、今回は回収が少なく全体の状況は把握できないが、大正区のある飲食店では「地区の大手企業(N・H・M・K・M橋梁、O製鋼)の人べらしによってじわじわと顧客が減少している。とくに1Fの一般顧客が減少している。一方、2Fの座敷では“送別会”が急速に増えている。パートもピーク時より3名減、開店時間も3時間短縮し経費節減をはかっている。同業者でも『これからどうなるのか』の不安が続出している」という意見は、大阪経済の「空洞化」が進んだ時には、第3次産業や地域経済の発展もありえないことを示しており、「新前川レポート」などの「試算」とは裏腹に、円高とそれを利用した大企業の海外進出・産業構造調整がもら

す第3次産業や地域経済の行方を暗示していると考えてよいだろう。（「意見」参照）

IV. 「円高などの対策」について

1. 後ろ向きの対策の特徴

円高・産業構造調整などによる影響・被害対策を性格によって2つに大別してみると、被害や犠牲の他への押しつけ型の建設的でない、対策（かりに「後ろ向き対策」と呼ぶ）はこれまでにすでに採られている対策では、「下請単価のひき下げ」がもっとも多く158社、30%にたっし、ついで「人員整理」が102社、19.4%、「事業の縮小」や「下請の切り捨て」がそれぞれ74社、46社などとなっている。また、人員整理はともなっていないものの、なんらかの合理化がおこなわれたとみられる「機械化・省力化によるコストダウン」が157社、約30%におよんでいる。

このような「後ろ向き対策」は今後は減る傾向をみせてはいるが、これはおそらく、夏ごろ以降に、仕事量が若干ながら回復しているところが有ることを反映しているものと思われる。しかし、今後は「後ろ向き対策」が減るだろうという、予断は許されない。注目されるのは、それでもなお、今後「単価のひき下げ」を予定しているもの94社、17.9%、「下請の切り捨て」44社、「事業縮小」と「人員合理化」がそれぞれ32社、45社あり、さらに「事業転換・転業」や「廃業」を考えているものが、これまでの5社・2社から今後は32社・15社へと飛躍的に増加する傾向をみせていることである。松下、三洋、シャープをはじめ大手電器メーカーではカラーTVの日本からの輸出が今年中にゼロになり、すべて欧米での現地工場での生産やアジアNICS工場からの輸出に切り替えることを考えるならば、その影響はむしろこれから大きくなる可能性がある。したがって、今後の円高の動向や産業構造調整の動向いかん特に第企業の海外工場の本格的操業、海外工場製品や部品の国内への本格的輸入増加等々の状況いかんでは、これらの「後ろ向き対策」がふたたび急増する可能性が大きいとみななければならない。この点では大企業の海外進出戦略・産業構造調整が進めば、国内の生産規模が30%も減少するという予測もあり、国内の「空洞化」の進行いかんで人員整理、倒産、廃業などが急増する危険性がある。以上のことを考慮すれば、大企業の海外進出・下請切り捨て・人べらし、あるいは下請単価のきり下げと低水準固定化、人べらし合理化等々をどう規制していくかもひきつづき重要な対策である。（第15・17表参照）

2. 前向き対策の特徴について

企業経営にとって、また、円高・産業構造調整対策としては建設的な対策である「新製品開発」「製品高級化」「経営多角化」「販売力強化」などの諸対策はこれまでもあ

る程度取り組まれているが、むしろこれからが本番である。いずれの対策も重要な対策であるが、同時に困難な対策でもある。したがって、企業の自助努力とともに、政府や自治体の援助が大きい役割を果たすことが期待されるであろう。同時に、次のような側面も注意する必要がある。たとえば「販売力の強化」は企業間の販売競争を激化させるおそれがあり、同様に、新製品開発競争や製品高級化競争などが激化し、それが結果的に受注・販売価格のひき下げ競争に繋がる可能性も否定できない。それだけに、国内市場の開拓・内需拡大策、大企業の社会的横暴の民主的規制などの諸対策、および中小零細商工業や地場産業などの安定・発展策が政府・自治体で追求されることが必要である。（第16・17表）

V. 「円高・産業構造調整について日頃感じている意見」についてのその他の特徴（略）

〔 第 1 表 〕 1987年9月「円高・産業構造調整実態調査」行政区別集計

行政区	回収数	影響ない	影響ある	未記入
北区	19	2	16	
都島区	4	2	2	
福島区	4	2	1	
此花区	1		1	
東区	6		6	
西区	2		2	
港区	2		2	
大正区	11	1	9	
天王寺区	2	1	1	
南区	2	1	1	
浪速区	3	1	2	
大淀区	2		2	
西淀川区	11		10	
東淀川区	3	1	2	
東成区	10	3	7	
生野区	64	6	46	
旭区	2		2	
城東区	6	1	5	
阿倍野区	1		1	
住吉区	1		1	
東住吉区	12	2	7	
西成区	9	1	5	
淀川区	11	3	7	
鶴見区	5	3	2	
住之江区	7	1	5	
平野区	12	2	7	
堺市	37	10	26	
岸和田市	10	3	7	
豊中市	1		1	
池田市	1		1	
吹田市	26	8	18	
泉大津市	2		2	
高槻市	4	1	3	
貝塚市	1		1	
守口市	5	2	3	
枚方市	3	1	2	
茨木市	2		2	
八尾市	81	24	57	
泉佐野市	11	1	10	
富田林市	28	9	19	
寝屋川市	2		2	
河内長野市	2		2	
松原市	1		1	
大東市	8	2	6	
和泉市	4		4	
箕面市				
柏原市	1	1		
羽曳野市	4	3	1	
門真市	13	1	12	
摂津市	2	1	1	
高石市				
藤井寺市				
東大阪市	34	7	27	
泉南市	2		2	
四条畷市	3	1	2	
交野市	3	3		
三島郡				
豊能郡				
泉北郡				
泉南郡	8	1	7	
南河内郡	10	3	7	
その他	4		4	
小計	525	115	382	28

〔第2表〕

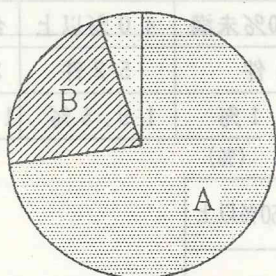
円高影響調査 総括表(中間集計)

1987年9月26日作成

従業員規模別			資本金規模別			企業形態別		
300人以上	2	0.3	1億円以上	22	4.2	メーカー	190	36.2
100~299人	34	5.3	3千万~1億未満	73	13.9	下請け	205	39.0
30~99人	117	19.3	1千万~3千万未満	109	20.8	卸し	12	2.3
30人未満	306	64.7	1千万未満	132	25.1	小売	13	2.5
不明	66	10.3	個人企業など	189	36.0	その他	25	4.8
						不明	80	15.2
合計	525	100	合計	525	100	合計	525	100

〔第3表〕 全調査525社 円高影響の有無

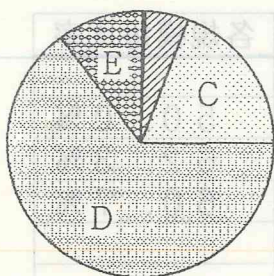
(単位:企業数)



A— 影響あり	382 (72.8%)
B— 影響なし	115 (21.9%)
C— 不明	28 (5.3%)
合計	525 (100%)

〔第4表〕

仕事量減少<従業員規模別>



従業員別	企業数	構成比	各規模毎比率
A— 300人以上	1	(0.3%)	50.0%
B— 100~299人	16	(5.3%)	47.0%
C— 30~99人	58	(19.3%)	49.5%
D— 30人未満	194	(64.7%)	63.3%
E— 不明	31	(10.3%)	46.9%
合計	300	(100%)	

下請企業における最近1年間の受注量の増減状況(中小企業庁調べ)

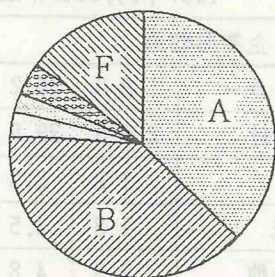
①増減の状況(62年2月時点と61年2月時点との比較)

(%)

	プラス	不変	マイナス	マイナスの場合主として円高の影響によるもの(注)
製造業全体	14.4	28.2	57.4	69.7
輸送用機器	13.7	18.8	67.5	77.2
電機機器	18.1	22.0	59.9	70.6
金属製品	12.0	33.8	54.2	68.2

(注) マイナスと答えた者を100%とした場合の割合である。

〔第5表〕 仕事量減少＜企業形態別＞



企業別	企業数	構成比	各業種毎比率
A—メーカー	112	(37.3%)	58.9%
B—下請け	116	(38.7%)	56.5%
C—卸し	9	(3.0%)	
D—小売	7	(2.3%)	
E—その他	12	(4.0%)	
F—不明	44	(14.7%)	
合 計	300	(100%)	

合 計 300 (57.1%)

〔第6表〕

仕事量減少幅

10%未満	10%～20%未満	20%～30%未満	30%～40%未満	40%以上	合 計
18件	68件	77件	51件	52件	266件
6.7%	25.5%	28.9%	19.1%	19.5%	100.0

②減少幅

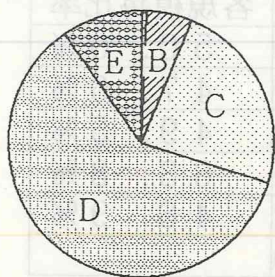
(%)

	10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上
下請企業数の割合(製造業全体)	10.2	28.9	25.7	19.5	7.0	8.8

(中小企業庁調べ)

〔第7表〕

単価値下げ＜従業員規模別＞



従業員別	企業数	構成比	各規模毎比率
A—300人以上	2	(0.6%)	
B—100～299人	17	(5.5%)	50.0%
C—30～99人	73	(23.7%)	62.3%
D—30人未満	186	(60.4%)	60.7%
E—不明	30	(9.7%)	
合 計	308	(100%)	

合 計 308 (58.6%)

下請企業における最近1年間の受注単価の増減状況(中小企業庁調べ)

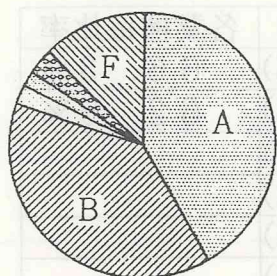
①増減の状況(62年2月時点と61年2月時点との比較)

(%)

	プラス	不 変	マイナス	マイナスの場合主として円高の影響によるもの(注)
製造業全体	2.8	37.3	59.9	71.1
輸送用機器	4.3	29.6	66.1	76.3
電機機器	0.0	29.8	70.2	70.1
金属製品	1.3	41.7	57.0	64.0

(注) マイナスと答えたものを100%とした場合の割合である。

〔第 8 表〕 単価切り下げ＜企業形態別＞



企業別	企業数	構成比	各業種毎比率
A－ メーカー	128	(41.6%)	67.3%
B－ 下請け	118	(38.3%)	57.5%
C－ 卸し	7	(2.3%)	
D－ 小売	6	(1.9%)	
E－ その他	10	(3.2%)	
F－ 不明	39	(12.7%)	
合 計	308	(100%)	

合 計 308 (58.6%)

〔第 9 表〕

単価切り下げ幅

10%未満	10%～20%未満	20%～30%未満	30%～40%未満	40%以上	合 計
67件	93件	49件	25件	21件	295件
26.3%	36.4%	19.2%	9.8%	8.2%	100.0

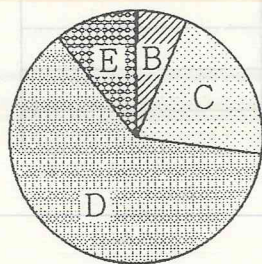
②減少幅

(%)

	10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上
下請企業数 の割合（製 造業全体）	39.6	36.2	16.4	5.5	1.5	0.8

(中小企業庁調べ)

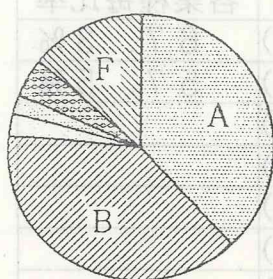
〔第 10 表〕 売上高減少＜従業員規模別＞



従業員別	企業数	構成比	各規模毎比率
A－ 300人以上	1	(0.3%)	
B－ 100～299人	21	(6.3%)	
C－ 30～99人	69	(20.7%)	58.9%
D－ 30人未満	207	(62.2%)	67.6%
E－ 不明	35	(10.5%)	
合 計	333	(100%)	

合 計 333 (63.4%)

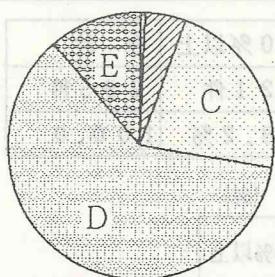
〔第11表〕 売上高減少＜企業形態別＞



	企業別	企業数	構成比	各業種毎比率
A-	メーカー	126	(37.8%)	66.3%
B-	下請け	129	(38.7%)	62.9%
C-	卸し	9	(2.7%)	
D-	小売	7	(2.1%)	
E-	その他	16	(4.8%)	
F-	不明	46	(13.8%)	
	合 計	333	(100%)	

合 計 333 (63.4%)

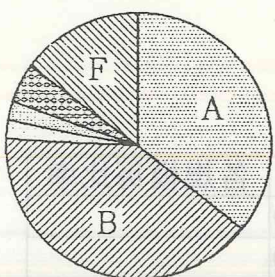
〔第12表〕 収益減少＜従業員規模別＞



	従業員別	企業数	構成比	各規模毎比率
A-	300人以上	2	(0.6%)	
B-	100~299人	17	(4.9%)	
C-	30~99人	77	(22.1%)	65.8%
D-	30人未満	213	(61.0%)	69.6%
E-	不明	40	(11.5%)	
	合 計	349	(100%)	

合 計 349 (66.4%)

〔第13表〕 収益減少＜企業形態別＞



	企業別	企業数	構成比	各業種毎比率
A-	メーカー	125	(35.8%)	65.7%
B-	下請け	139	(39.8%)	67.8%
C-	卸し	8	(2.3%)	
D-	小売	8	(2.3%)	
E-	その他	17	(4.9%)	
F-	不明	52	(14.9%)	
	合 計	349	(100%)	

合 計 349 (66.4%)

〔第14表〕

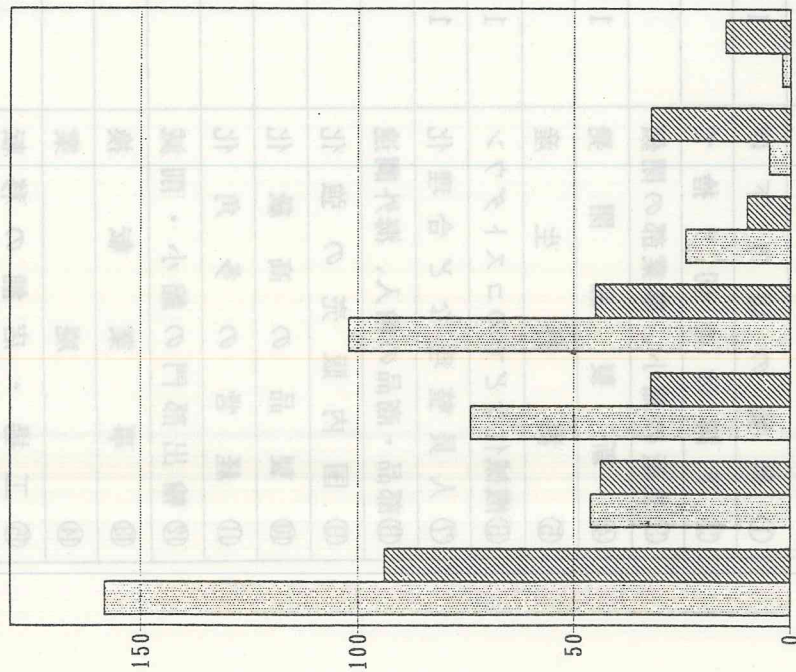
協同(工業)組合の状況(33団体)

組合員数(A)	倒産	転業	休業	廃業	計(B)	B/A
3806	11	96	109	192	408	10.7%

〔第15表〕

円高への対策 <後ろ向きなもの>

(単位：企業数)

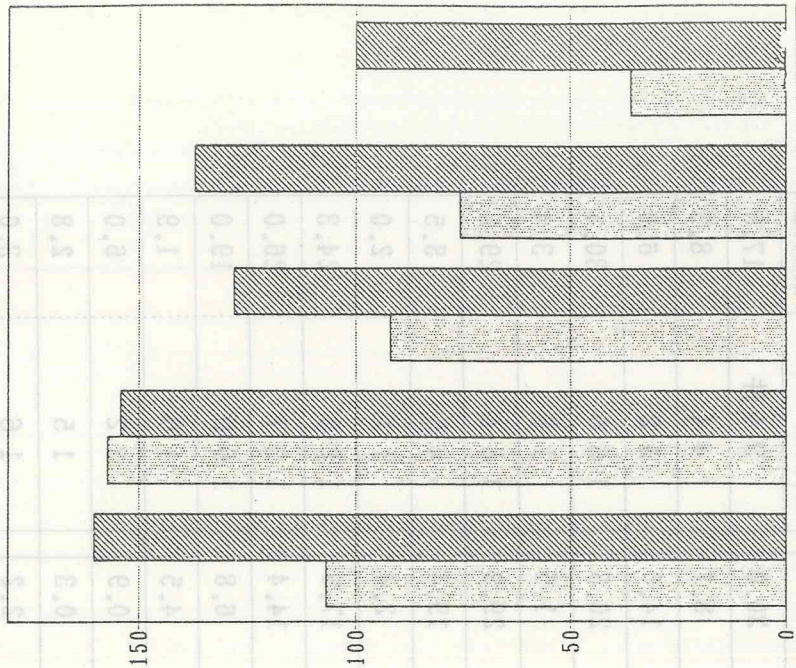


	これまで	今
単価引下げ	158(30.0)	94(17.9)
下請切捨て	48(8.7)	44(8.3)
事業縮小	74(14.0)	32(6.0)
人員合理化	102(19.4)	45(8.5)
輸出部門閉鎖	24(4.5)	10(1.9)
事業転換	5(0.9)	32(6.0)
廃業	2(0.3)	15(2.8)

〔第16表〕

円高への対策 <前向きなもの>

(単位：企業数)



	これまで	今
新製品開発	107件(20.3)	160件(30.4)
コスト下げ	157件(29.9)	154件(29.3)
販売力強化	92件(17.5)	128件(24.3)
製品高級化	76件(14.4)	137件(26.0)
経営多角化	36件(6.8)	100件(19.0)

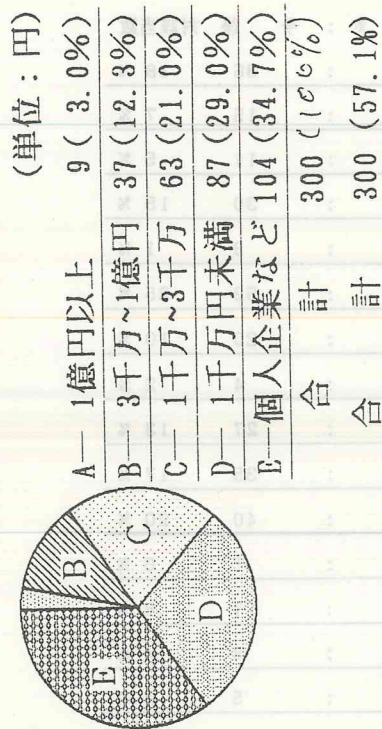
〔第 17 表〕

円高などへの対策 回答集計表

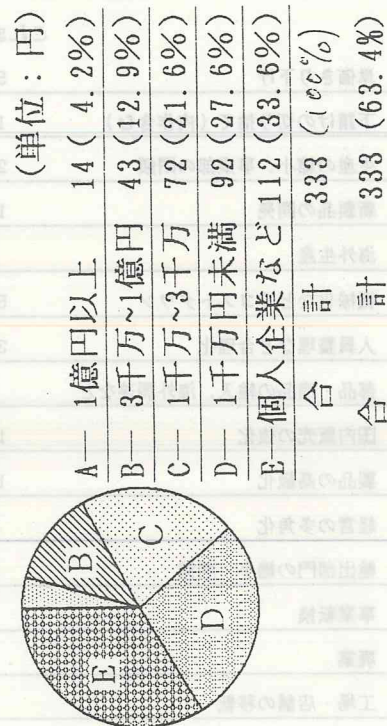
対策項目	これまでに実施 (構成比)	今後検討する (構成比)
① 単価の切り下げ	158件 30.0	94件 17.9
② 下請けの切り捨て	46 8.7	44 8.3
③ 生産の縮小、事業部の閉鎖	74 14.0	32 6.0
④ 新製品開発	107 20.3	160 30.4
⑤ 海外生産	8 1.5	18 3.4
⑥ 機械化などでのコストダウン	157 29.9	154 29.3
⑦ 人員整理など合理化	102 19.4	45 8.5
⑧ 部品・商品の輸入、海外調達	13 2.4	11 2.0
⑨ 国内販売の強化	92 17.5	128 24.3
⑩ 製品の高級化	76 14.4	137 26.0
⑪ 経営の多角化	36 6.8	100 19.0
⑫ 輸出部門の縮小・削減	24 4.5	10 1.9
⑬ 事業転換	5 0.9	32 6.0
⑭ 廃業	2 0.3	15 2.8
⑮ 工場・店舗の移転	12 2.2	16 3.0
⑯ 財テク	16 3.0	14 2.6

〔第18表〕

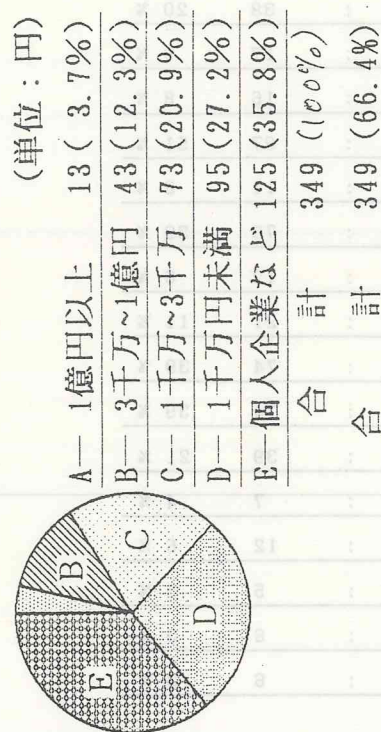
仕事量減少＜資本金規模別＞



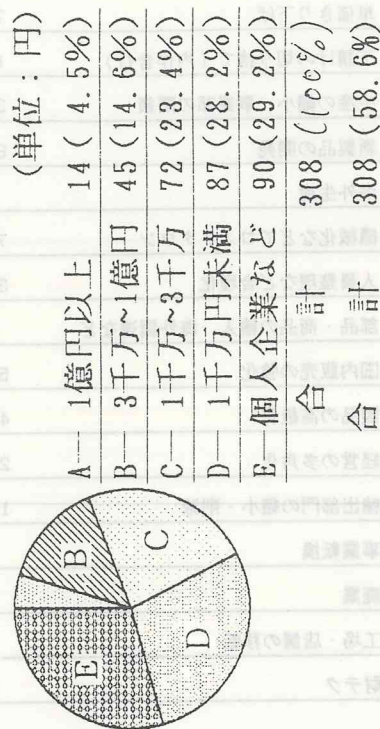
売上高減少＜資本金規模別＞



収益減少＜資本金規模別＞



単価切り下げ＜資本金別＞



[第 19 表]

1. メーカー グループ : 該当数 190

	これまで	対該当数	:	今 後	対該当数
1. 単価きり下げ	71	37 %	:	38	20 %
2. 下請けの切り捨て (内作含む)	19	10 %	:	17	9 %
3. 生産の縮小, 事業部の閉鎖	39	21 %	:	16	8 %
4. 新製品の開発	68	36 %	:	97	51 %
5. 海外生産	4	2 %	:	11	6 %
6. 機械化などでコストダウン	75	39 %	:	75	39 %
7. 人員整理など合理化	37	19 %	:	12	6 %
8. 部品・商品の輸入, 海外調達など	5	3 %	:	21	11 %
9. 国内販売の強化	57	30 %	:	74	39 %
10. 製品の高級化	44	23 %	:	74	39 %
11. 経営の多角化	20	11 %	:	39	21 %
12. 輸出部門の縮小・削減	14	7 %	:	7	4 %
13. 事業転換	3	2 %	:	12	6 %
14. 廃業	0	0 %	:	5	3 %
15. 工場・店舗の移転	1	1 %	:	6	3 %
16. 財テク	9	5 %	:	6	3 %

[第 20 表]

2. 下 請 け グループ : 該当数 205

	これまで	対該当数	:	今 後	対該当数
1. 単価きり下げ	59	29 %	:	36	18 %
2. 下請けの切り捨て (内作含む)	17	8 %	:	15	7 %
3. 生産の縮小, 事業部の閉鎖	23	11 %	:	11	5 %
4. 新製品の開発	16	8 %	:	30	15 %
5. 海外生産	1	0 %	:	3	1 %
6. 機械化などでコストダウン	59	29 %	:	52	25 %
7. 人員整理など合理化	39	19 %	:	20	10 %
8. 部品・商品の輸入, 海外調達など	2	1 %	:	4	2 %
9. 国内販売の強化	17	8 %	:	27	13 %
10. 製品の高級化	15	7 %	:	35	17 %
11. 経営の多角化	9	4 %	:	40	20 %
12. 輸出部門の縮小・削減	4	2 %	:	1	0 %
13. 事業転換	1	0 %	:	17	8 %
14. 廃業	1	0 %	:	8	4 %
15. 工場・店舗の移転	5	2 %	:	5	2 %
16. 財テク	2	1 %	:	3	1 %

(以下略)

協同組合等の円高被害 アンケート調査の集計

■調査方法

○大阪府下の協同組合のうち81組合を無差別抽出し、アンケート調査票の郵送又は面談とことにより調査を実施した。

○調査は1985年9月時点（G5）と比較する方法で、1987年8月末日現在で実施した。

○アンケートの回答組合は33組合、回収率は40.7%。

■概要

○円高等の影響を受けた組合が圧倒的に多く、78.7%に達した。同様に「受注が減少した」とする組合も75.7%に達している。

○売上高では、1組合の増を除き25組合が減少を訴え、無回答7組合も被害状況を述べつつも、実数を知られたいとする配慮が伺える。収益の変化も同様の指数が出ている。

○組合員数の推移では、G5当時より新規加入42人（1.1%）に対し、342人（8.9%）の組合員が退会、中小企業に被害が集中していることを物語っている。

問(1) 円高等の影響

①影響はない	5 組合	15.1%
②影響がある	26 組合	78.7%
③無回答	2 組合	6.0%

「影響はない」とする組合は5組合（15.1%）に対し、「影響がある」とした組合は26組合（78.7%）にのぼり、その影響の多くは中小企業に集中していることを示している。しかし、「円高の影響はない」とした組合でも、今後「韓国や東南アジア方面から安い付属品の購入」（ケミカルサングル）「全般的消費不況の影響で物が売れず打つ手もない」（宝飾眼鏡）等に見られるように、関連業者や組合員間に生き残るための競争の激化や慢性的不況への不安感を如実に示している。

このように、消費財生産を中心とする大阪の中小企業・地場産業への影響が大きくなればなるほど、市民生活へ与える影響もまた大きいものがある。

以下の設問に対する回答は、問(1)で「影響がある」とした26組合を基準としている。

問(2) 受注量の変化

①増えた	1 組合	3.9%
②減った	25 組合	96.1%
③変わらない	0 組合	

「円高の影響がある」とした26組合のうち、受注量が「減った」とする組合は25組合（96.1%）に達し、大企業の円高対策や政府の円高施策の結果が、これらの中小企業・組合に集中していることを示している。

とりわけ、敷物、織物、毛布などの繊維関係、眼鏡、鏡、人造真珠、玩具、刷子など地場産業への影響が大きく、その伝統的技術がいま危機にさらされている。

また、「増えた」とする1組合（毛織）も、販売単価の切り下げや円高

対策を実施していることから、疑問視される。

問(3) 売上高の変化

①増えた	1 組合	3.9%
②変わらない	0 組合	
③減った	2 5 組合	96.1%

③で「減った」と答えた組合の減少割合

～10%以下	6 組合	24.0%
10～20%以下	4 組合	16.0%
20～30%以下	0 組合	
30～40%以下	3 組合	12.0%
40～50%以下	1 組合	4.0%
50%以上	1 組合	4.0%
未記入	1 0 組合	40.0%

「売上高が減った」とする25組合のうち、減少率を記入した15組合でみると、最低減少率0.5%（ワイヤーロープ加工）、最高減少率は70%（輸出鏡）、平均25.8%となっている。

減少率の大きさをみると、先の鏡のほか綿織物（65.2%）、人造真珠（50%）、自動車部品、眼鏡、鉄屑加工（40%）となっている。

ここでも先の地場産業に加え、ねじ・ナットが「円相場の安定」、「材料などへの円高メ리트の還元」を強く訴えている。また徹底した合理化をすすめている自動車産業の下請企業への被害も甚大である。

問(4) 収益の変化

①増えた	0 組合	
②変わらない	0 組合	
③減った	2 4 組合	92.3%
④無回答	2 組合	7.7%

③で「減った」と答えた組合の減少割合

～10%以下	6 組合	25.0%
10～20%以下	2 組合	8.3%
20～30%以下	0 組合	
30～40%以下	2 組合	8.3%
40～50%以下	2 組合	8.3%
50%以上	1 組合	4.1%
未記入	1 1 組合	45.8%

「収益が減った」とする24組合のうち、減少率を記入した13組合でみると、最低減少率0.5%（ワイヤーロープ加工）、最高減少率70%（輸出鏡）、平均24.7%となっている。

薄利多売のねじ・ナットやワイヤーロープなどでは、緊急融資などで急場を凌ぎつつ、自動化による企業体質の改善をはかっているが、退会・廃業も多く、国内景気回復が強く待たれている。また繊維関係では、政府の指導に従った構造改善事業や設備共同廃棄事業の推進をはかっているが、良くなるどころか悪くなる業界の体質に、中小企業施策の再検討を強く望んでいる。落ちるところまで落ち込んだ眼鏡レンズ業界は、「国内市場も絶望」とし、輸出貢献企業として表彰までした政府の施策に怒りをぶちまけている。人造真珠は行政府の救済を訴え、鉄工金属団地も自治体の政策を望んでいる。

問5) 受注販売単価の変化

- ①値上げ 0組合
②変わらない 4組合
③値下げ 21組合
④無回答 1組合

③で「値下げ」と答えた組合の値下げ幅

～10%以下	7組合	33.3%
10～20%以下	1組合	4.8%
20～30%以下	1組合	4.8%
30～40%以下	3組合	14.3%
40～50%以下	0組合	
50%以上	1組合	4.8%
未記入	8組合	38.0%

「値下げ」は26組合中、21組合（80%）に及んでいる。値下げ幅は10%以下が7組合（33.3%）、10%以上が6組合（28.5%）と均衡し、値下げ幅の大きさを示している。50%以上の値下げをしている組織物などは、当座を生きのびるための「叩き売り」の感さえ免れない。また未記入の8組合も、平均的な値下げ幅の統計が出にくいほどの「値下げ」を行い、ある意味での生き残り競争の激しさを示していると思われる。

なお、値上げ組合ゼロは、円高不況を象徴している。

問6) 組合員数の推移 ・「円高等の影響はない」とした5組合も含め、33組合を対象とした

- ・組合員数は、1985年9月：3,806人とした）
28組合（加入・退会重複を含む）

回答組合

- ①新規加入者数 42人（9組合） 1.1%
②退会者数 342人（23組合） 8.9%
③現組合員数 3506人

②の退会者のうち

- 1 倒産 11人 3.2%
2 転業・事業転換 96人 28.0%
3 廃業 192人 56.1%
4 不明 45人 13.1%

③のうち休業組合員数

- 無回答組合 5組合
109人 2.8%

回答28組合のうち「増員あり」と答えた9組合（42人）も、「減員数」は178人に及び、「減員」のみの14組合と合わせその数は342人に、G5時と比較して約9%の減となっている。

そのうち、倒産を理由とする退会者は11人（3.2%）、転業・事業転換は96人（28%）に、廃業は実に192人（56.1%）となっている。また、その多くが廃業とみられる不明者も45人（13.1%）にのぼり、円高の影響による倒産・廃業は合わせて248人（72.5%）が職を失っている。事業転換の失敗者を含めるとその数はいっそう膨大になるだろう。

さらに見逃してならない109人の休業者（2.8%）は、毛布70人、綿織物30人が占め、その被害の程度の大きさを物語っている。そしてこれらの休業者のうち何人が元職に就くことができるか、はなはだ疑問である。

このようにに僅かな収益で生き延びてきた大阪の地場産業は、いままさに

その存亡がとわれている。

問7) 組合員の円高対策（複数回答）

	(これまで)		(今後)	
① 単価の切り下げ	15件	11.5%	5件	4.2%
② 下請けの切り捨て	6件	4.6%	2件	1.6%
③ 生産の縮小・事業部門閉鎖	10件	7.6%	3件	2.5%
④ 新製品の開発	13件	10.0%	16件	13.4%
⑤ 海外生産	2件	1.5%	4件	3.3%
⑥ 機械化等でのコストダウン	10件	7.6%	10件	8.4%
⑦ 人員整理など合理化	12件	9.2%	4件	3.3%
⑧ 部品・製品の海外調達	2件	1.5%	4件	3.3%
⑨ 国内販売の強化	12件	9.2%	13件	10.9%
⑩ 製品の高級化	10件	7.6%	18件	15.1%
⑪ 経営の多角化	7件	5.3%	17件	14.2%
⑫ 輸出門の縮小・削減	9件	6.9%	4件	3.3%
⑬ 事業転換	6件	4.6%	9件	7.5%
⑭ 廃業	10件	7.6%	4件	3.3%
⑮ 工場・店舗の移転（国内）	2件	1.5%	3件	2.5%
⑯ 材テック	4件	3.0%	3件	2.5%
	130件		119件	

急激な円高に対処する2つの方向が示された。1つは、単価の切り下げ
 ・下請けの切り捨て16.1%、生産の縮小7.6%、人員整理など9.2%、輸
 出門の縮小6.9%廃業7.6%などにみられる言わば後ろ向きの対策であ

る。いま1つは、新製品の開発10.0%、機械化等7.6%、国内販売の強化
 9.2%、製品の高級化7.6%、経営の多角化5.3%など言わば前向きの努
 力が伺える。しかしいずれにせよ、大企業と政治の圧力のなかで必死の努
 力が示されている。

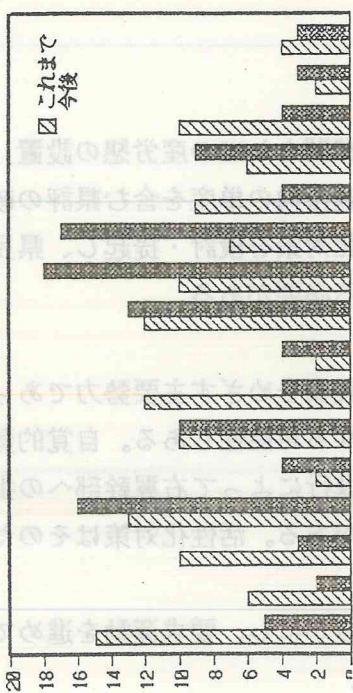
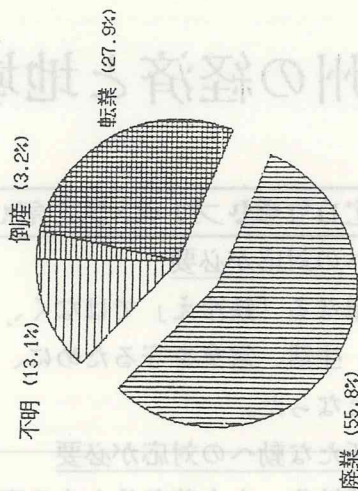
今後、中小企業、地場産業の進むべき道も一段と明確に示された。それ
 は新製品の開発（13.4%）、機械化等でのコストダウン（8.4%）、国内
 販売の強化（10.9%）、製品の高級化（15.1%）、経営の多角化（14.2%
 ）である。

しかし、この方向に進んだとしても経済的環境はますます厳しくなるだ
 ろうし、この方向にのれない中小企業も多く、事業転換7.5%、廃業3.3
 %にこそ、真実の中小企業の姿が隠されていないだろうか。

(以下略)

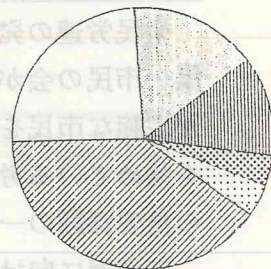
並の外社部対社 育登の限式北

外社部一 退会者の内訳



項目	組合数	値
10%以下	6	24.0
20%以下	4	16.0
30%以下	0	0.0
40%以下	3	12.0
50%以下	1	4.0
50%以上	1	4.0
未記入	10	40.0
合計	25	

売上高の減少割合



北九州の経済と地域活性化の道

1 自覚的勢力の緊急課題—活性化

1 沈滞の新段階への対応が必要

北九州の沈滞は単なる「鉄冷え」ではなく、全産業にわたる空洞化という段階を迎えた。雇用、生活、営業を守るために、企業、個人、個別の運動の枠をこえた共闘が必要となった。

2 企業と市政の新たな動への対応が必要

大企業と市は「活性化」を大義名分とする事業を独走的に進めはじめた。「活性化」は市民の要求、意見を無視する口実となっている。市民の側からの活性化策を対置する必要がある。

＊三菱化成の黒崎地区開発、新日鉄の遊休地処分や中小企業分野への割りこみ計画

＊市の小倉駅前再開発計画等

3 いそがねばならぬ革新県政の施策の具体化

県評は「経済、産業の政策提言」「知事諮問機関としての産労懇の設置」の方針を決めた。反共セクト主義的傾向や全民労連指向の単産を含む県評の政策提起には欠陥、弱点も含まれ得る。正確な活性化対策を検討・提起し、県民の会を正しく発展させ、革新県政の政策を確立する必要がある。

4 市政革新のための重要闘争課題

全民労連の発足によって、革新市政・県政の実現をめざす主要勢力であった県・市民の会が従来のままの形で存続できなくなる可能性もある。自覚的勢力が広範な市民を結集する要求を掲げ、空洞化の進行によって右翼幹部への批判を強めている労働者、中小企業を結集する必要がある。活性化対策はそのための重要課題の一つである。

市議選に向けて、市民本位の活性化の道を明らかにし、要求運動を進めて、革新統一の安定した陣地を構築する必要がある。

2 産業の転換の道をも閉ざす大企業

1 産業空洞化はこれまでの沈滞の単なる延長ではない。

大企業・政府は「歴史的転換期」（前川レポート）という認識に立って「産業構造調整を進めている。それは、単なる特定産業の「合理化」でなく、これまでに蓄積した巨額の利潤－過剰資本（金余り現象）を武器に、国の財政（税制改悪）や資産（国鉄用地など）をも活用して

- ①農業、石炭、国内購入部品等のきりすて－輸入増による輸出市場の維持。
- ②輸出主軸型産業、低賃金依存型産業の海外移転－関連下請等のきりすて。
- ③新成長産業への転換－従来型産業の下請け等のきりすて。
- ④大企業のための「内需拡大」と国際的支配体制構築とを同時追求するため
- ⑤内外市場の変動を労働者に自由にしわよせするための労働法規改悪。

を推進するものである。

2 北九州では新産業の成長の芽までつみとられようとしている

北九州では直接には市内総生産の30%、関連生産を含めれば48%を占める鉄鋼が

- ①海外移転と新鋭工場への生産集中にともなう大規模人べらし。
- ②鉄鋼特化型の関連企業のきりすて、新分野を支え得る企業、市場、情報が集中する関東での新分野進出による地域きりすて。

を進めている。

安川、東陶、三井ハイテック等は低賃金のアジア諸国への進出を進めている。

大企業は、素材産業の縮小・撤退だけでなく、先端産業の地域外流出をも促進し、「北九州は先端産業には不向き」というイメージをつくりだしている。

3 市・企業の「活性化」策の問題点

1 大企業の地域対策は市民無視の利潤追求型である

三菱化成、新日鉄の地域開発は

- ①一方で人べらし－消費の停滞を促進し、他方で購買力を吸収するもので、地域への波及効果は無視。
- ②市民本位の土地利用計画を無視した利益優先、市は後追い型の社会資本整備を負担。

2 市には地域の実態を考慮しない官僚的発想しかない

- ①ピッツバーグにならうというが、同市の特徴は、鉄鋼の成長期（1943年）

から公害防止を出発点にする長期計画であり、大企業本社が多数あって地域についての決定権が市内にあり、これら企業が資金・土地等の地元での活用、新産業の市内立地を行うなど、北九州の大企業とは正反対の姿勢。

大企業に姿勢の転換を求めない市政ではピッツバーグ流は不可能。

②「自治体の仕事は都市基盤、空港、道路などの整備」といって、産業近代化の主前提である地元企業の体質改善には不熱心。他方では「国から金を2倍も3倍もとるのは無理」（7.18西日本）といい、市民負担増を示唆

③他都市が止めているような現状無視の開発方式に固執。

*小倉駅前再開発のような商業優先型は他都市ではほとんど変更（4.3

日経49市の開発中大型店中軸は14、他は音楽ホールー岡山、医療保健センターー防府、文化会館と地価バスセンター（名古屋）等

④海洋リゾートなど、北九州らしい独自性がなく、過当競争を考慮しない安易な計画。

4 市民本位の真の活性化の三つの基本

1 大企業に社会的責任をはたさせる

失業者だけを残し、市民、市政を無視する土地利用で市に負担を負わせ、自分のしめつけで技術革新に対応できなくなった下請けをきりすてて、自分だけが他地域で先端産業に進出して「北九州は先端産業に不向き」というレッテルを残す大企業に社会的責任をはたさせることが必要である。

①一方的な人べらしと中小企業分野への割り込みの中止。

②高級鋼や新素材の地元での活用ー製品化への技術援助と企業化。

③コンピュータ処理関連など市外依存が多い部門の企業化による域内循環の拡大への協力。

④社宅の公営住宅化、遊休用地（国鉄精算事業団等を含む）の活用による定住人口増加、都市の活性化のためのために、賃貸、長期分割譲渡等への協力。企業開発の事前協議による公的計画との調整の義務受諾。

⑤各種技術・設備の展示、研修を含む「北九州にしかなく、独自の吸引力をつくるための産業技術観光、研修施設」建設への協力。

2 活性化の主要な障害ー地元企業の体質を改善する

北九州の活性化の障害は、産業基盤の未整備ではなく、潜在的な力を持ちながら、受動的な下請け型のため、新分野に進出するための情報と資金の不足にあ

- ①需要があり、努力すれば生産可能な金型、セラミック加工などに取り組むための技術開発を援助する。（金型は県内発注で県内生産は30%、若松の全工業出荷額程度が県外に流出）
- ②技術、市場情報センターをつくり、情報の提供とその活用のための援助を進める（神奈川県一情報センター、川崎－マイコンシティ等）

屋間流入人口から見ても、公営住宅応募状況から見ても、適切な対策があれば定住者を増やし、それを通じて就業機会を増大させることは可能である。

①いまの都市再開発計画を全面的に見直し、他都市の経験を生かして「生活空間重視型」の計画に改善する。

- ②人口減少区で住宅の新設と住宅地区改良を、地域密着型の既存商店街づくり、共同利用施設等と結合して進める。
- ③医療・福祉の充実、教職員増加などによる教育水準の向上によって、就業場の増大と「すみよい街としてのイメージアップ」をはかる。

昭和63年 1 月

愛知県・名古屋市・名古屋商工会議所

企業の海外進出とその影響に関する アンケート調査（概要）

我が国企業の国際競争力が高まり、世界経済との結びつきが強まる中で、様々な形態での企業活動の国際的展開が、より一層顕著になっており、特に最近は、経済摩擦や急激な円高を背景に、現地法人等の形で直接海外進出する企業が、増加している。

輸出産業を中心とした製造業集積の高い本県においても企業の海外進出は高まる傾向にあり、今後県内経済に与える影響や、その対応方向としての産業振興、雇用対策のあり方等について、新たな視点で臨むことが期待されている。

本調査は、こうした課題に、より適切に対応することを検討する際の基礎資料とするため、本県企業の海外進出実態について調査したものである。

その概要は以下のとおりである。

アンケート対象：県内本社企業2,611社（製造業1,865社、非製造業746社）

回収率：48.5%、但し、海外進出企業の実態については、アンケートに加えて、各種資料等に基づき可能な限り確認し集計した。

1. 企業の海外進出実態

アンケート調査で把握したもの他、各種資料、新聞等で可能な限り把握できる海外進出・計画企業を確認調査した結果、表1のとおり、現在、現地法人・支店・事務所の形で、すでに海外進出している企業は176社、705現地法人・支店・事務所にのぼることが明らかになった。このうち、現地法人については157社（製造業116社、非製造業41社）468現地法人（工場199、その他販売サービス等269）であり、支店・事務所が63社、237現地支店・事務所である。

また、計画・検討中の企業は63社、77現地法人・支店・事務所で、このうち、現地法人については52社（製造業41社、非製造業11社）、63現地法人（工場41、その他22）が確認されている。

これらを地域別にみると、進出済み企業ではアジア34.5%、北米30.8%、ヨーロッパ19.0%となっている（図1）のに対して、計画企業はアジア48.1%、北米36.4%、この2つの地域だけで全体の84.5%となっており（図2）、進出済みと比較すると、この

地域に更に偏る傾向をみせている。円高の影響等でより安い生産コストを求める傾向と、貿易摩擦に対応する傾向とが、地域的偏りにも表れているものと思われる。

進出年代別では、1984年までは毎年20～25現地法人・支店・事務所であったものが、1985年以降は毎年60現地法人・支店・事務所前後と急激に増加している（図3）。

表1 愛知県本社企業の海外進出実態

	県内企業数	現地法人・支店・事務所数
進出済み	176 (製造業：123 非製造業：53)	705
現地法人	157 (製造業：116 非製造業：41)	468 (工場：199 その他：269)
支店・事務所	63 (製造業：38 非製造業：25)	237
計画・検討中	63 (製造業：44 非製造業：19)	77
現地法人	52 (製造業：41 非製造業：11)	63 (工場：41 その他：22)
支店・事務所	14 (製造業：5 非製造業：9)	14
進出済・計画計	206 (製造業：143 非製造業：63)	782

注1) 本表はアンケート調査に加えて、各種公開資料を基に追加調査した結果である。

注2) 「県内企業数」は各項目で重複があるので、合計は一致しない。

注3) 「現地法人」は現地法人の形での海外の進出で、工場の場合とその他販売サービス等の場合がある。
「支店・事務所」は、支店又は事務所の形で海外進出しているものである。

図1 地域別進出済み企業数

(現地法人・支店・事務所ベース)

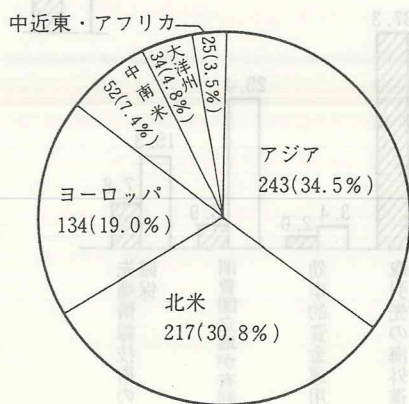


図2 地域別進出計画企業数

(現地法人・支店・事務所ベース)

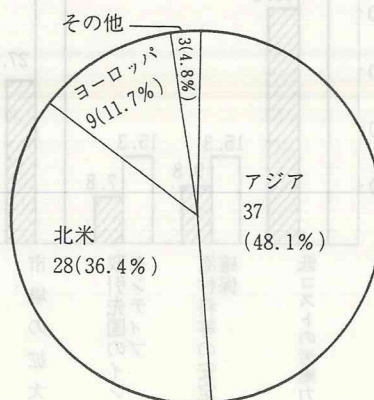
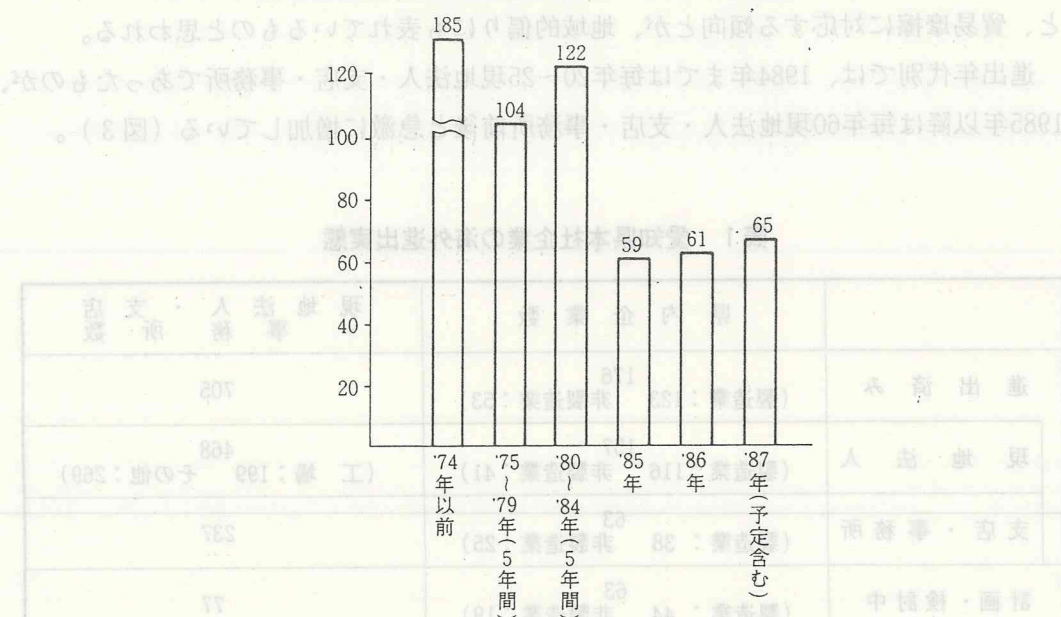
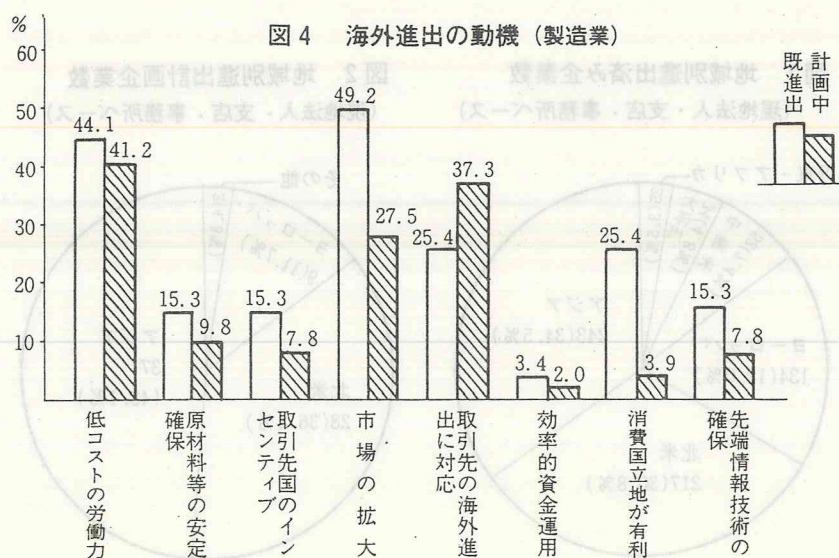


図3 年代別進出済み企業数（現地法人・支店・事務所ベース）



2. 海外進出の動機

こうした海外進出の動機を製造業についてみると、現在計画中のケースでは、「低コストの労働力」が41.2%で第1に挙げられており、コスト面での海外生産の有利性がうかがわれる。また「取引先の海外進出に対応する」（37.3%）が第2に挙げられ、続いて「市場の拡大」（27.5%）となっている。一方、進出済みのケースでは、「市場の拡大」が49.2%と最も主要な動機となっており、従来の市場拡大型から、円高や貿易摩擦などにへの課題対応型海外進出が多くなっていると言えよう（図4）。



3. 海外進出に伴う影響

こうした企業の海外進出が県内経済に与える影響を、いくつかのファクター毎に、より影響の大きい製造業についてみると、図5、6のとおり大部分は「影響がない」と答えているものの、「国内設備投資の減少」（計画中のケースでは7.8%）を招く企業もあり、また、下請企業への影響では「発注が減少する」（19.4%）企業も多く、この面からも慎重に受けとめる必要があると思われる。

しかし、日本からの輸出への影響については、「増加する」（13.7%）としている企業が「減少する」（7.8%）とする企業をかなり上回っている。（図7）。

なお、各々無回答率も高く、これらの影響をつかみかねている企業も多い。

4. 今後の雇用見通し

また、今後5年間程度の雇用見通しをみると、製造業では「かなりの、又は若干の余剰人員が発生する」企業は18.9%になっているが、「雇用は増加する」とする企業も15.4%あり、企業間で差がみられる（図8）。これを部門別でみると、生産部門では「余剰人員発生」が21.9%と高率であるが、技術部門や営業部門では「増加する」が、各々29.4%、21.1%となっており、企業内部での構造転換が急速に進むことが予想されている。

更に、非製造業では、「雇用は増加する」が30.7%と極めて高く産業全体では第三次産業化が更に進んで、「余剰人員の発生」以上に「雇用増加」も進むのではないかとと思われる（図8）。

図5 国内設備投資への影響
(計画中のケース)

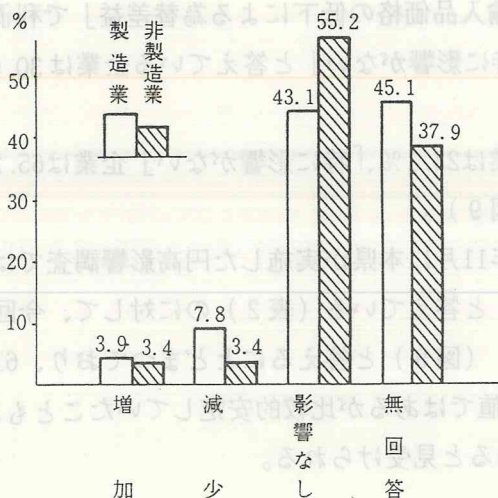


図6 下請企業への影響
(製造業のみ)

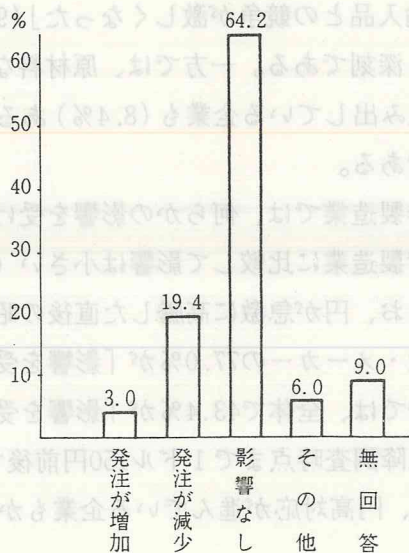
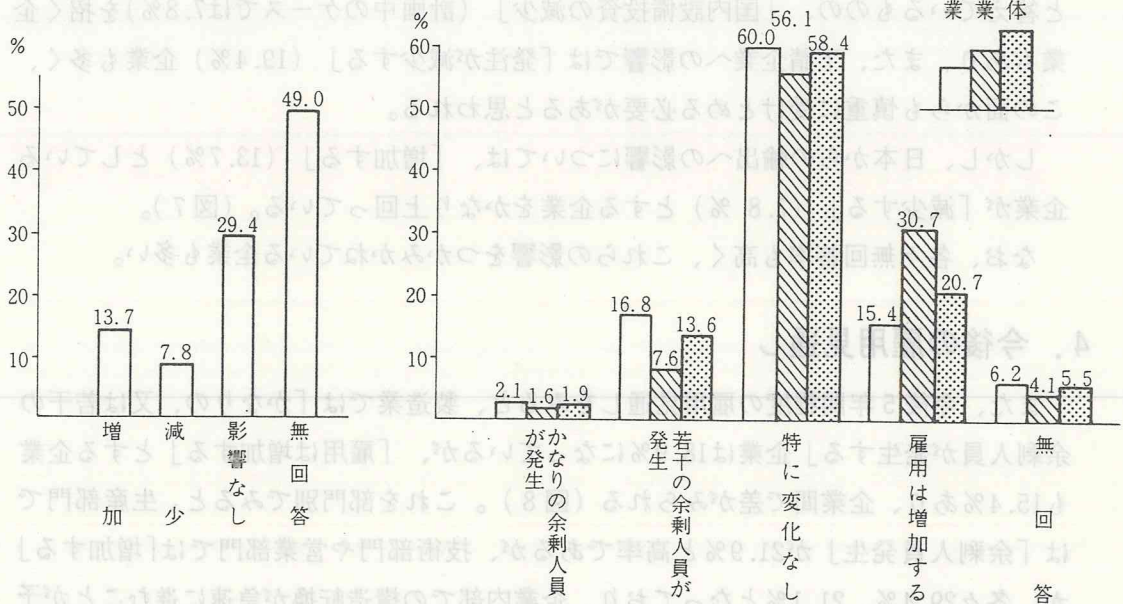


図8 今後5年間程度の雇用見通し

図7 輸出への影響

(計画中のケース、製造業のみ)



5. 円高の影響

こうした海外進出の背景の一つとなっている最近の急激な円高が企業経営に与えている影響については、特に製造業では「価格面で競争力が低下して受注が減少した」(35.0%)のを始め、明らかに「受注が減少した」企業は、44.3%にのぼり、その他「輸入品との競争が激しくなった」(9.8%)など、何らかの影響を受けた企業は54.0%と深刻である。一方では、原材料など「輸入品価格の低下による為替差益」で利潤を生み出している企業も(8.4%)ある。「特に影響がない」と答えている企業は30.0%である。

非製造業では、何らかの影響を受けた企業は23.1%、「特に影響がない」企業は65.2%で製造業に比較して影響は小さい(以上図9)。

なお、円が急激に高騰した直後の昭和60年11月に本県が実施した円高影響調査では、商社・メーカーの77.0%が「影響を受ける」と答えている(表2)のに対して、今回調査では、全体で43.4%が「影響を受けた」(図9)と答えるにとどまっており、61年以降調査時点まで1ドル150円前後で、高値ではあるが比較的安定していたこともあって、円高対応が進んでいる企業もかなりあると見受けられる。

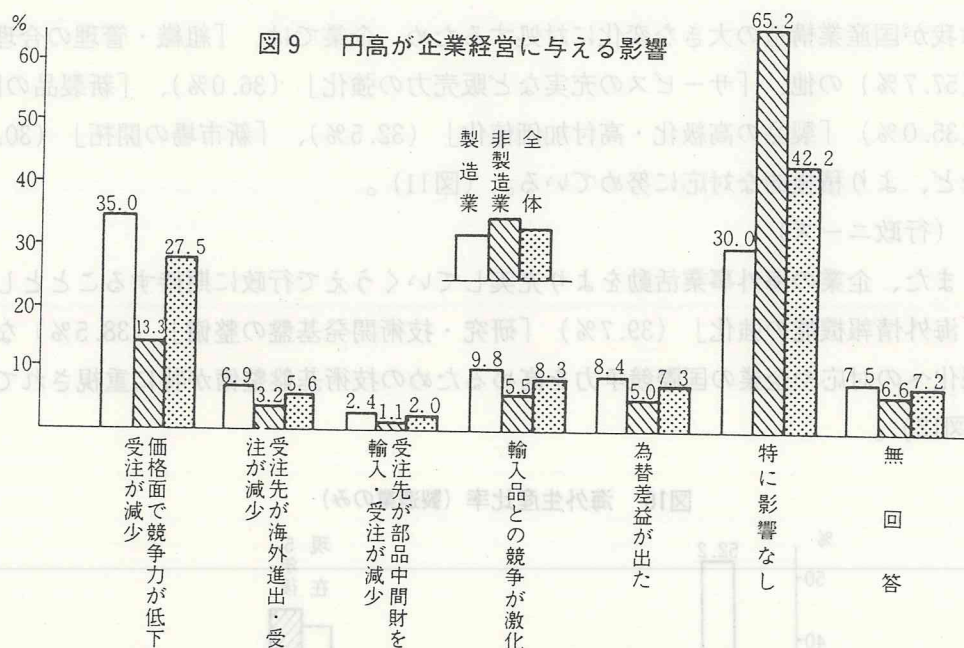


表2. 昭和60年11月本県円高影響調査結果

質問：（昭和60年）9月下旬及び11月上旬の2回にわたり、円相場が高騰しましたが、今後このような円高が定着した場合には貴社は影響を受けますか。

単位：%

	商 社	メーカー	計
輸出の減少を招き影響を受ける	77.6	76.0	77.0
特 に 影 響 は な い	22.4	24.0	23.0
計	100.0	100.0	100.0

注) 昭和60年11月20日実施「愛知県貿易関連企業に対する円高影響調査」
対象は県内商社、メーカー等1,050社。

6. 今後の動向と対応方向

（海外生産比率）

企業の海外進出は今後も進み、これに伴い国内生産額に対する海外生産の比率はかなり増加すると予想される（図10）。

すでに海外進出している、又は計画・検討中の企業について、アンケート結果をその比率に応じて加重平均することによって仮に試算すると、現在の8.1%から5年後には16.3%へと倍増することが予想される。

（企業の対応方向）

企業の海外進出の影響の他、円高、貿易摩擦といった最近の国際経済諸情勢、更に

は我が国産業構造の大きな変化に対処するため、企業では、「組織・管理の合理化」(57.7%)の他、「サービスの充実など販売力の強化」(36.0%)、「新製品の開発」(35.0%)「製品の高級化・高付加価値化」(32.5%)、「新市場の開拓」(30.4%)など、より積極的な対応に努めている。(図11)。

(行政ニーズ)

また、企業の海外事業活動をより充実していくうえで行政に期待することとしては、「海外情報機能の強化」(39.7%)「研究・技術開発基盤の整備」(38.5%)など情報化への対応や企業の国際競争力を高めるための技術基盤整備が特に重視されている(図12)。

図10 海外生産比率(製造業のみ)

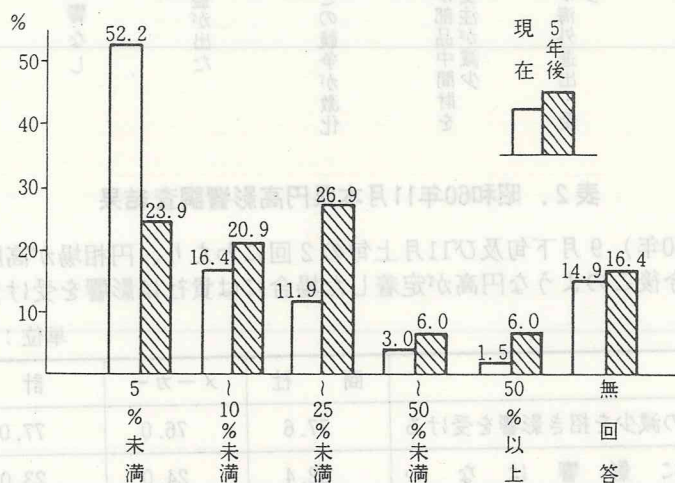


図11 経済情勢変化に対応した経営施策の方向

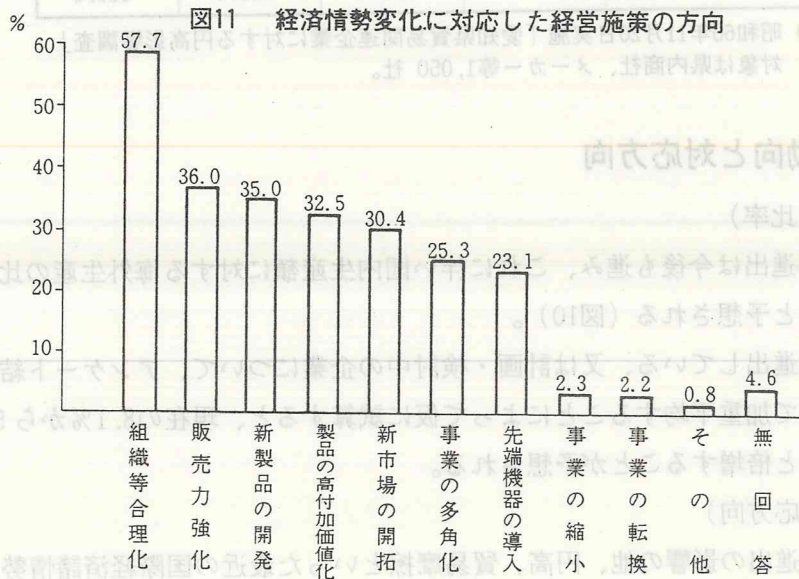
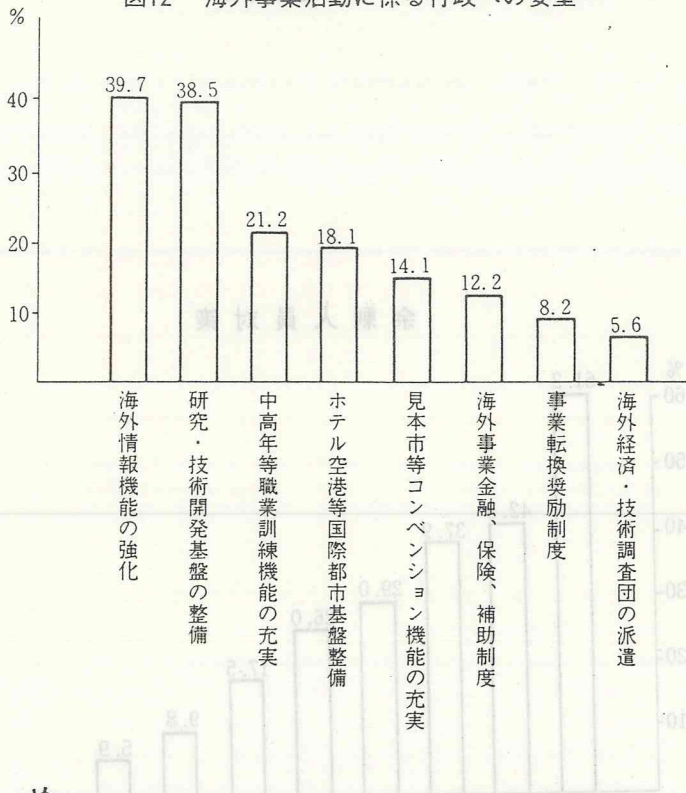


図12 海外事業活動に係る行政への要望



7. ま と め

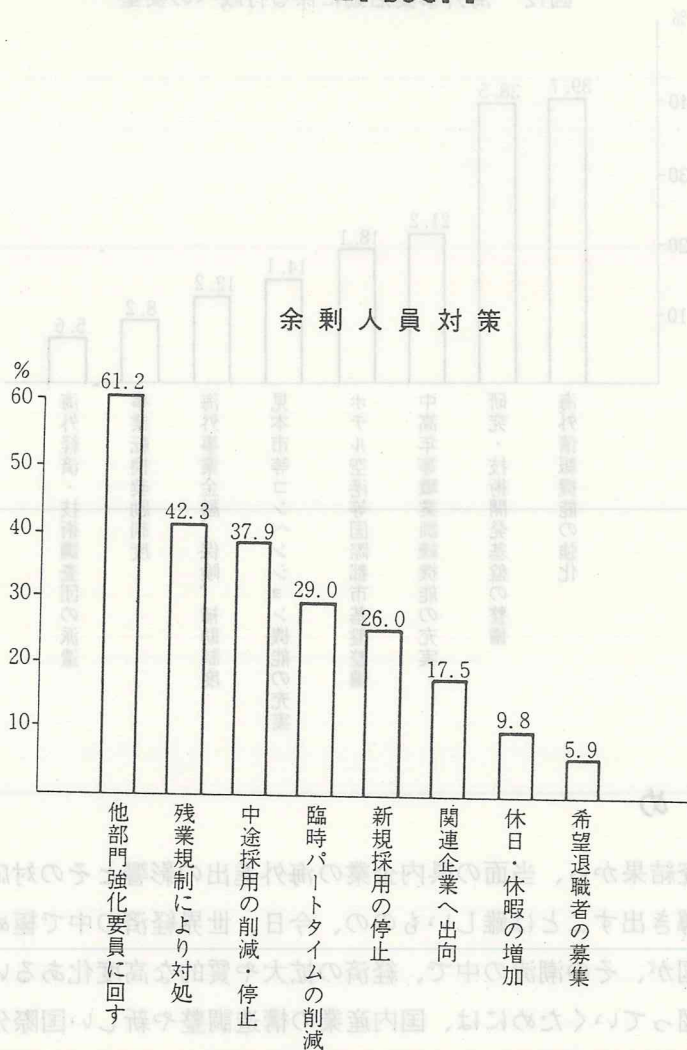
以上の調査結果から、当面の県内企業の海外進出の影響とその対応方向について詳細な結論を導き出すことは難しいものの、今日、世界経済の中で極めて重要な位置を占める我が国が、その潮流の中で、経済の拡大や質的な高度化あるいは国際競争力の強化を更に図っていくためには、国内産業の構造調整や新しい国際分業体制の形成といったことは避けて通ることのできない一過程であり、県内企業の海外進出もこの中に位置づけられるべきものであると思われる。

その影響は直接には、下請企業の受注減少や余剰人員の発生といった形で現れる側面もあるが、企業の側ではこうした産業構造変化の流れに適切かつ敏速に対応すべく、新製品の開発、製品の高付加価値化、新市場の開拓、事業の多角化、販売力の強化、組織の再強化等、積極的な取り組みが展開されている。

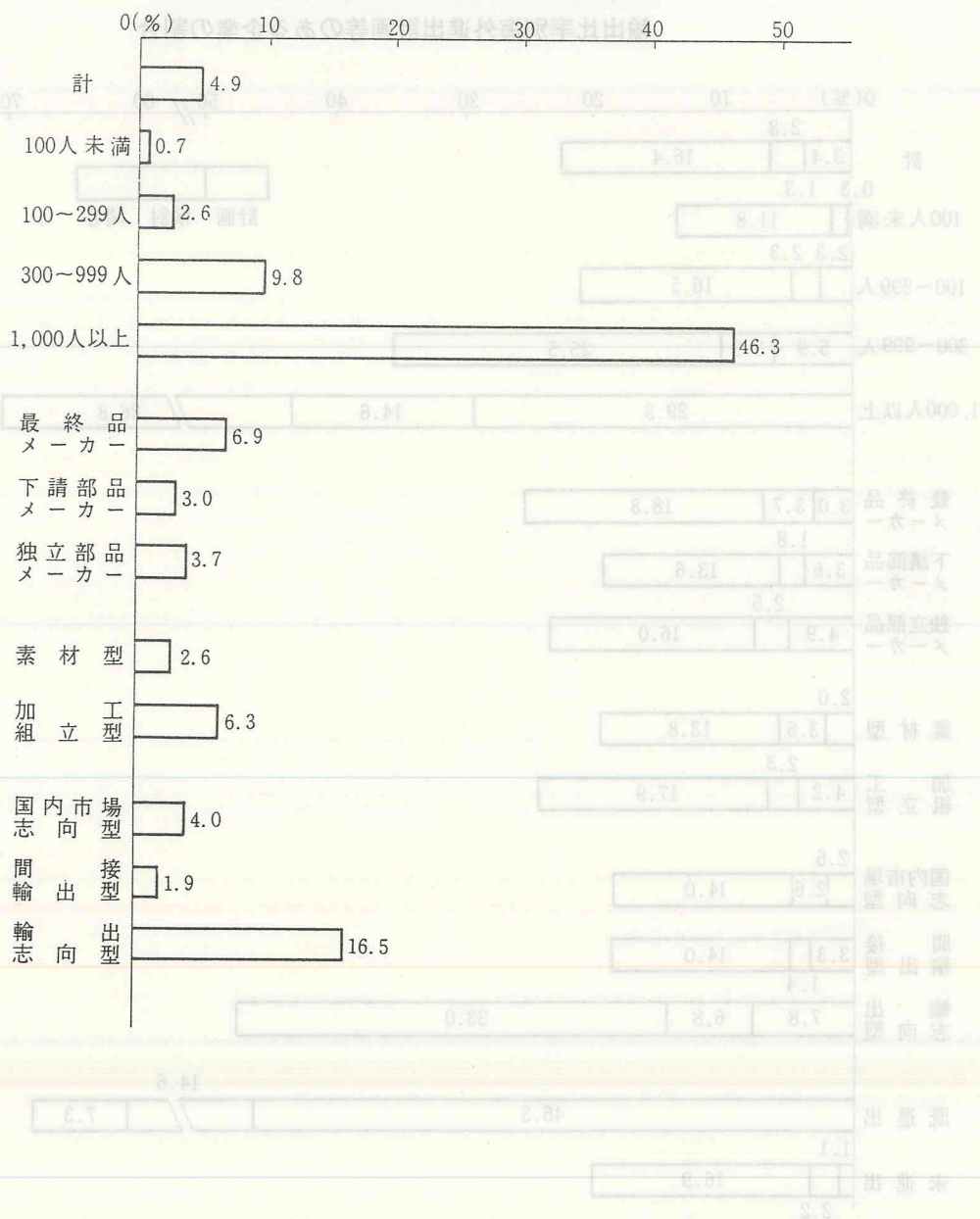
こうした構造調整に伴う雇用問題などの摩擦や困難を最小限に食い止めるとともに、産業構造変化の流れに沿おうとする企業努力を支援していくことが、長期的には本県産業活力の維持・拡大に資するところであり、特に技術振興対策、情報面での機能強化、新規産業分野の育成、雇用対策、関連基盤の充実等を総合的にすすめ、地域経済構造の一層の高度化を図っていくことが必要と思われる。

【補足】 本文からの一部抜粋

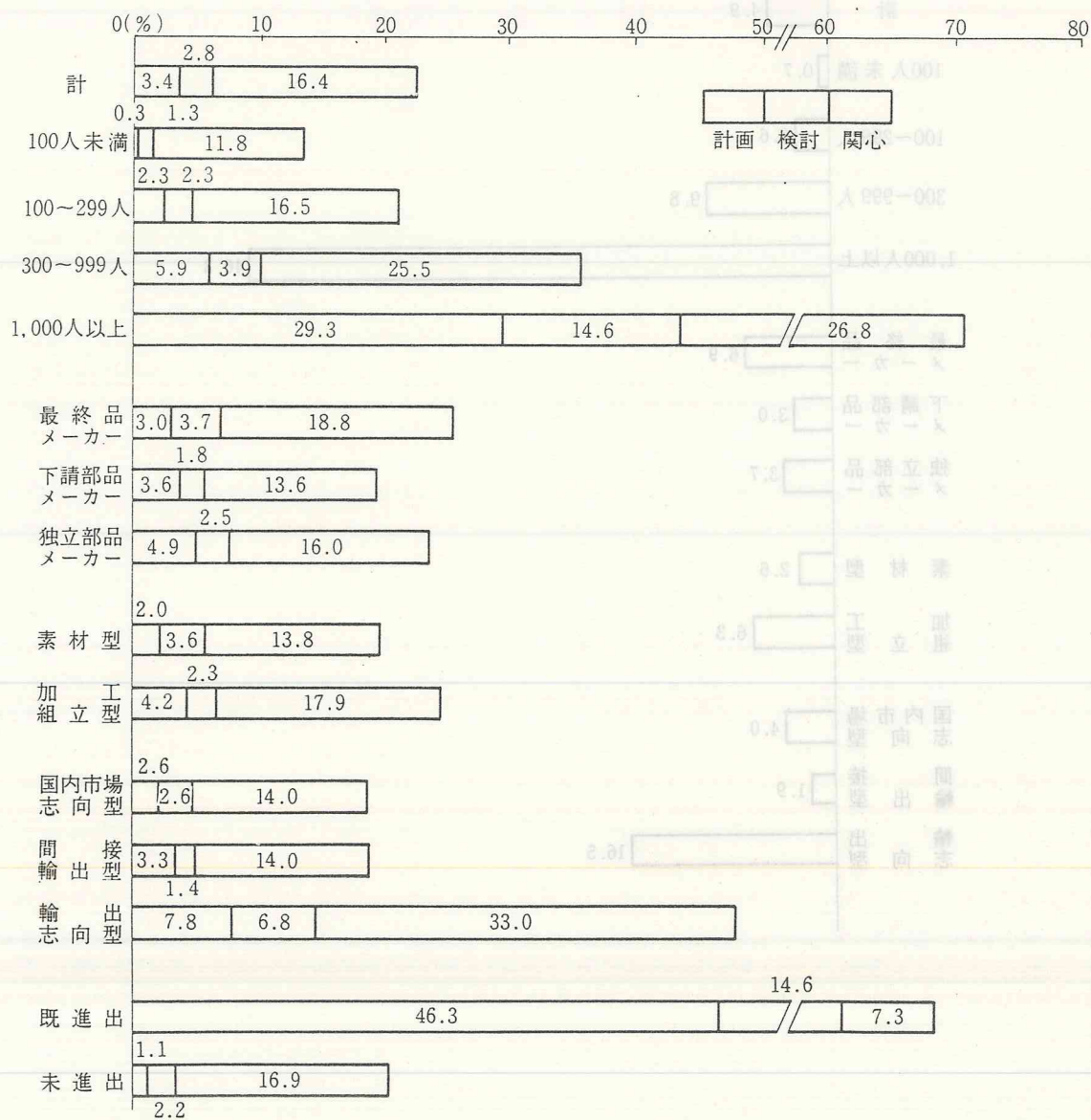
51 図



従業員規模別・事業の性格別・業種類型別
輸出比率別海外進出企業の割合



従業員規模別・事業の性格別・業種類型別
輸出比率別海外進出計画等のある企業の割合



従業員規模別雇用見通し

が余か
発剩なり
生員の

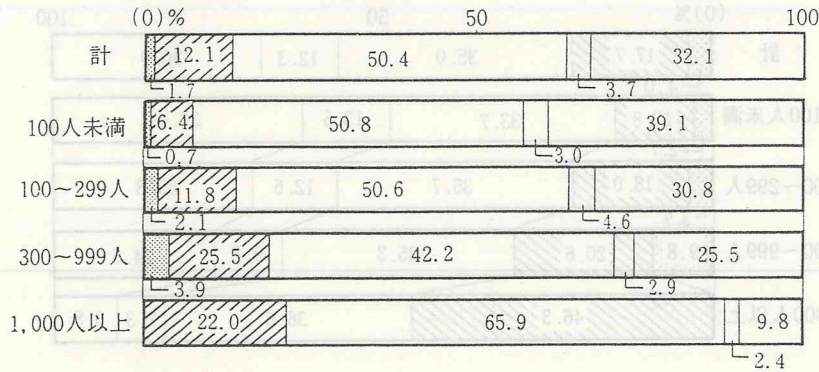
が余若
発剩干
生員の

な特
に
変
化

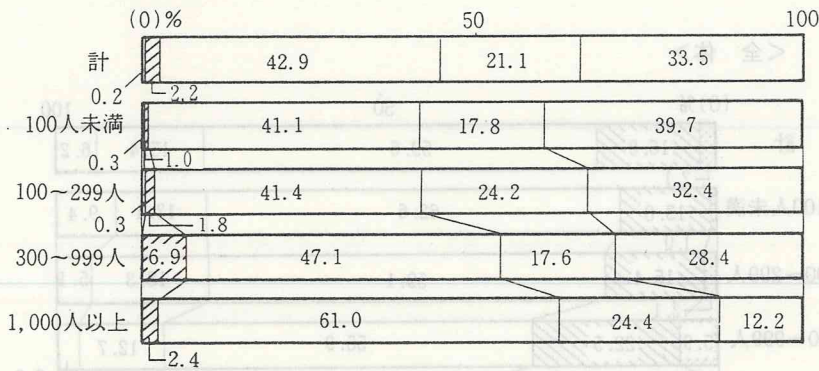
増雇
加用
するは

無
回
答

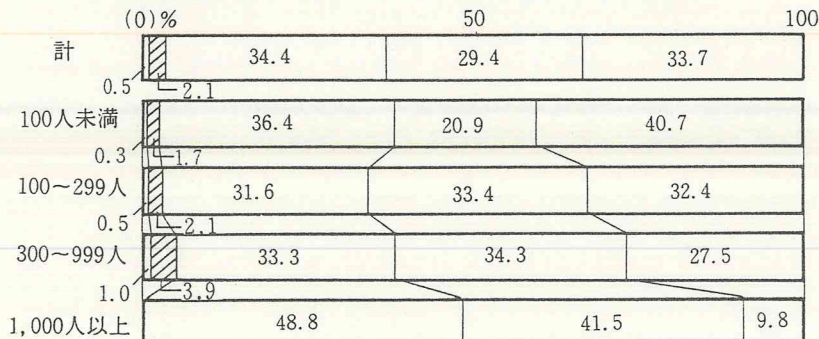
<事務管理部門>



<営業部門>



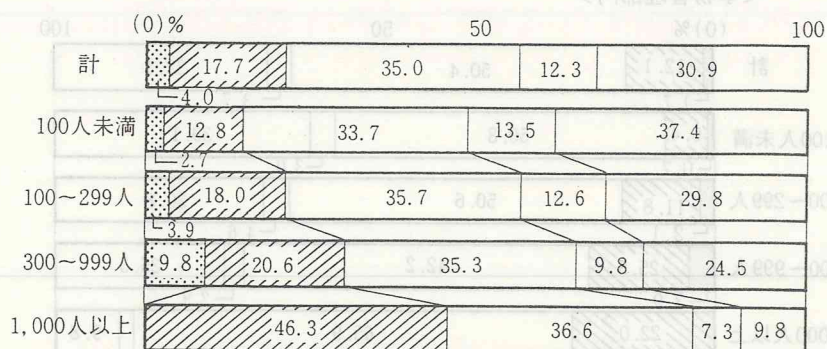
<技術部門>



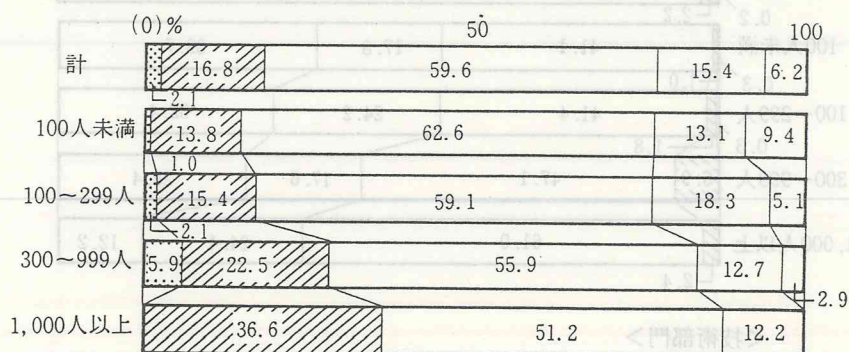
製造業の労働力動向

が余か 若余 特 増 無
発剰り 若剰 特 雇 回
生員の 人 干 変 用 答
員の の 人 の し は

<生産部門>



<全体>



【セントラル経営センターによるトヨタ大減産シュミレーション】

集積首都圏愛知

中部の挑戦

▷1◁

名古屋を中核都市とする中部圏（愛知、岐阜、三重の三県）が産業構造の転換に向けて大きく動き出した。輸出依存度の高い自動車、機械中心では今後、大きな飛躍が期待できないからだ。東京への過度の集中が問題になっている様々な中核機能、とりわけハイテク、ソフト、研究開発などの機能を呼び込み、世界の企業や人々が集う魅力ある大都市圏を目指す。中部圏は「産業・技術首都圏」へ変身しようとしている。

計り知れぬ打撃
得ない所に追い込まれた。
トヨタ減産の影響は系列部品・車体メーカーにとどまらず、鋼材や塗料などの原材料から、個人消費支出にまで幅広く及んだ。金額に直すと、現地生産相当分を対米輸出の円に達し、約四十五万人の雇落ち込み、輸出に力を入れようとしていた各社に冷水を浴びせる格好となった。トヨタの大幅な減収となる。

愛知県は、減産額は県内全体で六

トヨタが5割減産したら...

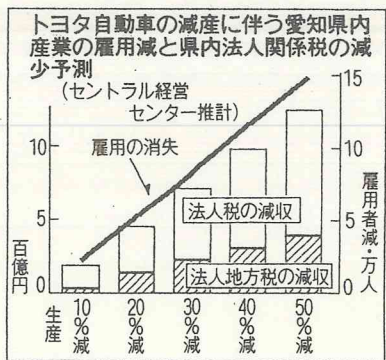
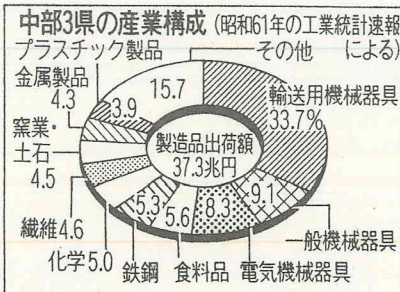
兆三千六百億円、約十五万人の仕事がなくなった。失われた雇用者所得は六千億円という巨額に達する。県内企業からの法人税、法人地方税は合

雇用減、愛知で15万人

ハイテク育て、

わせて千二百五十三億円が減収となった。その他の法人、個人からの直接、間接税の減収規模は計り知れない。
トヨタの城下町と言われる豊田市を中心とした西三河地区はまさに灯が消えたよう。トヨタ関連各社の経営切り詰めで、名古屋市内の百貨店はま、外商が落ち込み、次いで店頭販売が伸び悩み始めた。飲み屋も営業不振に陥り、名古屋の繁華街の閉店時間はさ

らに早まり、閑散としてきた。
「寒さがよいに骨身にしみる」。こんな思いが人々の胸を駆け抜けた。
以上は東海銀行系の研究機関、セントラル経営センターが産業連関表を使って推計したトヨタ大減産のシュミレーション（模擬実験）である。現実にはトヨタは円高による輸出不振を国内販売でカバ



産業集積を生かせ
しかし、あるトヨタ系部品
六十一年工業統計による

依存脱皮



中部圏は自動車産業への依存度が非常に高い（トヨタ自動車高岡工場で）

と、愛知県の製造品出荷額に占める輸送用機械器具の割合は三九・七％、中部三県でも

製造品出荷額は全国のはほぼ一・五割を占める。この産業集積を生かしつつ、単なる生産基地から、先端頭脳地域「産業・技術首都圏」に脱皮しようという考えだ。

三三・七％と高い。この中には航空機関連製品も含むが、ほとんどは自動車、特にトヨタの存在が大きい。

六十年九月以降の急激な門高を機に、中部の自治体、財界に産業構造の見直し機運が盛り上がった。自動車や工作機械だけに依存してい

てはだめ（JFCC）である。中部財界の後押しで名古屋市熱田区に完成し、活動を始めたJFCCがなければ、分室の誘致も難しかったかもしれない。身銭を切ってこそ

中部圏の逆を言えは国が面倒を見なくても自力で中枢機能を育てることのできる豊かな土地柄という議論になりかねない。

JFCCも超電導研究分室も、地元大手企業が相当の資金負担に応じることで誘致に成功した。関係する企業は資金だけでなく技術者など人材も提供する。身銭を切ってこそ、産業・技術首都圏づくりが進む。このような覚悟と自覚が今、求められる。

東京に開設されるのに先立って店開きするのは、受け皿となる研究機関があるからだ。全国的な試験研究機関、ファインセラミックスセンター

この企画は名古屋支社編集部 豊橋、岐阜、津支局で構成する「新中部圏問題研究班」が担当します。

【日経産業新聞：1988年2月18日】



中部圏愛知が中心

ハイテク育て

トヨタ5割減産の影響（愛知県および全国）－セントラル経営センターの試算

雇用効果および歳入効果（愛知県）

（単位：億円）

部 門	初 期 需要額 の 内 訳	中間財 投入額 付 加 価値額	雇用効果			税収効果						
			生 産 誘発額 合 計	間 接 生 産 誘発額	直 接 生 産 誘発額	労働力 誘 発 (人)	租税公課	法人税	法 人 地 方 税	法 人 事 業 税	法 人 民 税	法 人 民 税
農林水産鉱業		0.00	218.01	179.01	39.00	21.52	21.33	14.57	6.76	4.22	0.74	1.80
食 料 品		0.00	502.20	465.90	36.30	40.15	14.07	9.62	4.45	2.79	0.48	1.18
織 造 業		30.42	294.46	165.47	128.99	48.72	4.23	2.89	1.34	0.84	0.14	0.36
木 製 品		17.66	358.79	269.59	89.20	58.38	8.06	5.51	2.55	1.59	0.28	0.68
紙パルプ印刷出版		25.37	386.47	188.61	197.86	71.18	8.08	5.52	2.56	1.60	0.28	0.68
皮革ゴム		415.70	587.53	21.78	565.75	132.45	4.52	3.09	1.43	0.89	0.16	0.38
石油化学		110.60	791.39	307.42	483.97	49.16	9.10	6.22	2.88	1.79	0.32	0.77
炭素土石		125.92	489.64	291.44	198.20	77.00	11.99	8.20	3.79	2.37	0.41	1.01
鉄鋼金属		2,285.99	5,023.96	800.54	4,223.42	565.72	97.14	66.45	30.69	19.19	3.33	8.17
機 械	28,500.00	8,977.09	10,493.19	899.84	9,593.35	1,491.87	233.19	159.52	73.67	46.06	7.98	19.63
その他製造業		210.20	659.18	288.95	370.23	106.86	14.54	9.95	4.59	2.87	0.50	1.22
建築土木		65.27	2,035.35	1,804.82	230.53	317.56	112.35	76.85	35.50	22.20	3.85	9.45
電気水道		270.61	1,033.06	279.54	753.52	128.75	49.59	33.92	15.67	9.80	1.70	4.17
商 業		1,128.84	3,632.45	1,321.69	2,310.76	1,269.33	262.78	179.78	83.00	51.90	8.99	22.11
金融不動産		973.63	2,306.19	635.93	1,670.26	433.90	279.66	191.33	88.33	55.23	9.56	23.54
その他サービス		879.40	5,247.99	2,670.10	2,577.89	1,156.38	121.88	83.37	38.51	24.07	4.19	10.25
小 計	28,500.00	15,516.71	34,059.86	10,590.63	23,469.23	5,968.93	1,252.51	856.79	395.72	247.41	42.91	105.40
雇用者所得		3,826.32										
その他付加価値		4,348.82										
小 計		8,175.14										
合 計	28,500.00	23,691.85										

（数字は減少分と読む）

注 1. 誘発倍率 2. 20倍
2. 国民純生産押上効果 10,305.28億円

雇用効果および歳入効果(全国)

(単位: 億円)

部 門	初 期 需要額 の 内 訳	中間財 投入額 付 加 価値額	雇用効果			税收効果							
			直 接 生産 誘発額	間 接 生産 誘発額	生 産 誘発額 合 計	雇用者 所得	労働力 誘 発 (人)	租税公課	法人税	法人 税			
										事業税	県民税	法人 税	市民税
農林水産・鉱業 食 料 品 機 械 産 品 木 製 品 紙・印刷・出版 皮革・ゴム 石油・化学 窯業・土石 鉄鋼・金属 機 械 その他製造業 建築・土木 電気・水道 商 業 金融・不動産 その他サービス		0.00	374.05	1,948.09	2,322.14	265.73	7,282	193.75	132.56	61.19	38.27	6.62	16.30
		0.00	137.14	3,144.11	3,281.25	316.79	9,477	65.92	45.10	20.82	13.01	2.26	5.55
		51.32	405.70	1,305.35	1,711.05	363.43	14,092	14.78	10.09	4.69	2.93	0.51	1.25
		28.13	249.87	1,144.04	1,393.91	272.48	9,224	21.06	14.41	6.65	4.16	0.72	1.77
		58.97	882.15	1,607.42	2,489.57	516.42	12,198	38.04	26.02	12.02	7.52	1.30	3.20
		1,473.44	1,985.58	261.15	2,246.73	603.15	15,857	13.67	9.35	4.32	2.70	0.47	1.15
		424.98	3,519.94	3,364.81	6,884.75	459.84	9,005	67.75	46.35	21.40	13.39	2.31	5.70
		192.72	479.97	859.39	1,339.36	253.87	7,171	18.93	12.95	5.98	3.74	0.65	1.59
		2,749.11	8,221.62	3,988.44	12,210.06	1,454.68	32,900	260.57	178.26	82.31	51.47	8.91	21.93
	28,500.00	11,147.42	14,113.54	8,057.66	22,171.20	4,061.03	98,013	389.53	266.48	123.05	76.92	13.34	32.79
小 計 雇用者所得 その他付加価値 小 計 合 計		492.57	1,075.48	820.87	1,896.35	363.99	10,581	31.10	21.28	9.82	6.14	1.06	2.62
		64.89	229.23	6,033.68	6,262.91	1,408.71	35,483	215.91	147.71	68.20	42.65	7.38	18.17
		352.52	1,274.07	1,403.75	2,677.82	545.50	9,877	113.30	77.51	35.79	22.37	3.88	9.54
		1,324.25	3,014.49	5,865.08	8,879.57	3,515.85	98,760	694.37	475.05	219.32	137.14	23.75	58.43
		322.28	1,624.36	4,700.59	6,324.95	579.20	13,444	947.89	648.50	299.39	187.21	32.42	79.76
		1,445.99	4,463.89	10,542.30	15,006.19	3,081.74	66,262	118.63	81.16	37.47	23.42	4.06	9.99
	28,500.00	20,128.59	42,051.08	55,046.73	97,097.81	18,062.41	449,626	3,205.20	2,192.78	1,012.42	633.04	109.64	269.74
		4,538.62											
		3,832.79											
		8,371.41											
	28,500.00	28,500.00											

注 1. 誘発倍率 4.41倍

2. 国民純生産押し効果 30,993.74億円

(数字は減少分と読む)

大企業離職者追跡調査報告書（案）

－I. H. I. における「合理化」の実態－

日本福祉大学大木ゼミナール

はじめに

経済学部3～4回生を対象として開講している私の専門研究ゼミナールでは、ほぼ一年おきぐらいに、その年度のテーマにそくした実態調査を実施してきている。1987年度は雇用・失業問題がテーマであったが、前年度の国鉄・武豊線における「分割・民営化」の実態調査につづいて、石川島播磨重工（I.H.I.）知多・名古屋工場に離職者について、その追跡調査を実施することとなった。そこには、今日における失業問題の一つの典型が示されていると考えたからである。

だが、調査ははじめから四苦八苦の連続であった。学生諸君の取り組みの弱さや勉強不足の問題もある。しかし課題自体の難しさもあった。とくに142名に発送したアンケートへの回答が当初9名しか得られなかったことは、予想をこえる調査の困難を端的に示すものであった。その後未回答者全員に対して行った電話による調査協力依頼のなかでも、I.H.I.の「合理化」がいかに関心者の心をいたやしがたく傷つけているかを痛感させられた。学生諸君が曲がりなりにも一定の調査結果をまとめることができたのは、「石川島播磨の人権侵害をやめさせる会」の方々の御協力と御支援のおかげである。

ここには学生諸君が考えた一定の提言も示されているが（資料集では省略）、それを含めて、この報告書は全体としてまだ「案」である。I.H.I.の労働者たちや学友にも読んでもらい、意見を聞いた上で再度検討し、報告書として確定したい、ということである。私からも読者の皆さんに忌憚のない御意見・御批判をおよせくださるようお願いしたい。

1988.2.22 大木一訓

調査結果報告と分析

【1】あなた自身の事についてうかがいます(1)～(6)

通し番号	(1)性別 男 女	(4)就職前の 勤続年数	(5)就職後期間	(6)家族構成
01	○	22年1ヶ月	8ヶ月	2(妻)
02	○	30年	7.5ヶ月	5
03	○	37年	8ヶ月	2(妻)
04	○	33年	—	—
05	○	19年9ヶ月	約8ヶ月	6
06	○	22年	1.6ヶ月	4(妻・子2)
07	○	27年	8ヶ月	4(妻・子2)
08	○	25年	2ヶ月	4
09	○	20年	8ヶ月	3(妻・子)
10	○	13年	9ヶ月	4
11	○	25年	—	4
12	○	4年	8ヶ月	4(父母妹)
13	○	14年9ヶ月	25日	4
14	○	30年	8ヶ月	3(妻・子)
15	○	26年	11ヶ月	4(妻・母子)
16	○	24年9ヶ月	10ヶ月	5(妻・子3)
17	○	20年	9ヶ月	5(妻・子3)
18	○	24年	9.5ヶ月	5
19	○	—	—	4(妻・子2)

(2) 職職される以前の単についてかかっています。

(1) あなたの地位は何か、また賃金はどれくらいでしたか。

(2) 職職内容はどのようなものでしたか、また 1日の勤務時間は何時間でしたか。

番号	地位	賃 金 (円)		職 種 内 容	1日の勤務時間 (h)	残 業 (h)
		月 収	年 収			
01	役職なし	N.A	—	修理、交通郵便局 (篠原市)	8	
02	平社員	約 260,000	—	資材管理業務	8~9	
03	N.A	—	4,000,000	設計、製図	8	
04	班長	300,000	—	機械工	8	
05	役職なし	約 240,000	—	甲板設計業務	8	
06	工 員	250,000	—	溶接工・仕上工	N.A	2 (無給)
07	N.A	306,000	—	陸上・工期・現場の管理 設計管理	8	
08	班長	270,000	—	油圧機械組立	8	
09	平社員	255,000	—	ポンプ・レンの出荷	8	
10	平社員	210,000	—	組立・運転	8	
11	N.A	N.A	—	機械関係	8	
12	N.A	N.A	—	CAP ターゲット	8	
13	N.A	195,000	—	ゴボロ・プロテクター	8	
14	N.A	250,000	—	組立・運転	月 30	有
15	平社員	290,000	約 1,000,000	ポンプの設計	8	
16	班長	254,000	—	設計 (シールド屋伸機)	8	有 (無給)
17	N.A	220,000	—	現場の溶接	10	
18	平社員	約 300,000	—	橋梁設計	8	
19	N.A	180,000	—	溶接 (電気溶接)	8	

(3) 会社から退職強要を受けたことがありすか。あればその内容を詳しく教えてください。

- 86 -

〔2〕・(3)の続き

No.3

18	0	0	4人
19	0	0	4人
20	0	0	4人
21	0	0	4人
22	0	0	4人
23	0	0	4人
24	0	0	4人
25	0	0	4人
26	0	0	4人
27	0	0	4人
28	0	0	4人
29	0	0	4人
30	0	0	4人
31	0	0	4人
32	0	0	4人
33	0	0	4人
34	0	0	4人
35	0	0	4人
36	0	0	4人
37	0	0	4人
38	0	0	4人
39	0	0	4人
40	0	0	4人
41	0	0	4人
42	0	0	4人
43	0	0	4人
44	0	0	4人
45	0	0	4人
46	0	0	4人
47	0	0	4人
48	0	0	4人
49	0	0	4人
50	0	0	4人
51	0	0	4人
52	0	0	4人
53	0	0	4人
54	0	0	4人
55	0	0	4人
56	0	0	4人
57	0	0	4人
58	0	0	4人
59	0	0	4人
60	0	0	4人
61	0	0	4人
62	0	0	4人
63	0	0	4人
64	0	0	4人
65	0	0	4人
66	0	0	4人
67	0	0	4人
68	0	0	4人
69	0	0	4人
70	0	0	4人
71	0	0	4人
72	0	0	4人
73	0	0	4人
74	0	0	4人
75	0	0	4人
76	0	0	4人
77	0	0	4人
78	0	0	4人
79	0	0	4人
80	0	0	4人
81	0	0	4人
82	0	0	4人
83	0	0	4人
84	0	0	4人
85	0	0	4人
86	0	0	4人
87	0	0	4人
88	0	0	4人
89	0	0	4人
90	0	0	4人
91	0	0	4人
92	0	0	4人
93	0	0	4人
94	0	0	4人
95	0	0	4人
96	0	0	4人
97	0	0	4人
98	0	0	4人
99	0	0	4人
100	0	0	4人

・退職強要という形はなりましたが、私の希望は設計であり、自営通勤できる所であったが、権をかける現場に移された。2、その上に東京に単身で転勤してもらう事になると言われ、むう(会社側)との条件が、私の希望と合わなくなった。ふうに私を助けてあげようという意図が私にはわからなかった。...

4回ぐらい。直接上司からやめた方がいいよ、と言われた。業界不況、退職金をエサにやめるなら今だよと勧めた。

※答えより強要と判断されたものの判断根拠

・強要ではないと、会社側から一方的な態度がうかがわれるもの。

例) 転勤、出勤時間、休職、退職金、退職金明細書が、つくられた。等

〔2〕

(4) 退職強要を受け、会社に対してどのように感じましたか。

No.1

番号	特徴	内容
01	腹を立てる	・会社がいやになった。
02	労働者に責任を押しつける	・大企業は人間を機械の部品のように使い捨てる所だ。
03	N. A	
04		
05	労働者に責任を押しつける	・退職強要は経営責任と労働者に転嫁するものであり許せない。
	労働組合の無力さ	・会社に対しては労働組合の力が役に立っていない。
06	無関心	・会社のやり方だから何も感じない。
07	労働者に責任を押しつける	・人事整理は経営側の責任と転嫁するもので、労働者を切り捨てるのは…。
	他に解決法がある	・三菱重工みたいに人事整理をうまく乗り越えている会社があるのに。
08	絶望感	・我々も世の中の流れに対応できなくなっているのか。
09	制度の改善	・日本の文教制度を改めて見なければならぬ。
		・世界一の自殺者がほとんど増えると思う。
10	労働者のことを考えない	・仕事がないと言っている人をやめてあげるのほらまっぴら。昔に年をとった人からやめてもらったのは、次の仕事が大変だ。
11	腹を立てる	・あまりにも罪だと思う。
12	腹を立てる	・怒りを感じたと同時に会社に残った時のことを考えず母になった。
13	N. A	
14	人権無視	・唐は必要ない」という意味のことを並べられて人間ではないと感じた。
15	不信	・腹が立つと同時にこの様な会社にはいい会社には将来性がないと思った。

〔2〕(4)の続き

No.2

16	偽り	・世間体でやっていると実際違う。
	人権無視	・基本的人権が認められない。
	腹を立つ	・首切りの後ろ首を切られたいという状態に憤りを感じる。
17	前向きな考えでない	・一職制では大仕事である。会社から見れば、かわりはいくらでもあるという感じと情け無用。
	思想、信条は自由	・思想、信条は自由だ。馬鹿なことをいうな。そんな活動はしない(一筆か)こととほまじで残れぬ。
	腹を立つ	・会社を立つ。前は会社じゃない。
	腹を立つ	・一番らしい(大変)時はしまわれるにけしひるふい。この報復州がムカカと思いかつした。
18	絶望感	・上司が悪いのではないが、カッとして上司を恨んだ。
		・ほうり込まれたという感じ。一般に私の様に労働が楽な方(あり)仕事があるにもかかわらず...

(2)

(5) 退職勧告を受けた前後で、あなたの仕事の内容に変わったかという点、あればその内容について聞かせて下さい。

番号	有	無	その他	内 容	17	18	19	計
01	○							
02	○			・ 明日から出社せず仕事をさげや。				
03	○			・ 失業中。	18	○		
04			○		19	○		
05		○			計	10人	6人	3人
06		○						
07	○			・ 仕事を取りあげられた。				
08		○						
09	○			・ 女子パート賃金と同額。				
10		○						
11	○			・ 機械師からはずされて、工方と同じ位の仕事をさせられた。				
12			○					
13			○					
14	○			・ 出向から帰るとすぐにまた出向させられた。				
15	○							
16		○						

(2)

(6) あは白高退職される以前に、本向派遣を経験した事があり、なお、あははる内容を、お聞かせ下さい。

番号	本向		本向の内容	派遣	
	有	無		有	無
01	○				○
02	○		・ I-H-J マリン	○	
03	○				○
04	○		・ 高岳工場、電機機器機械部北盤作業(4ヶ月)		○
05	○				○
06	○			○	
07	○				○
08	○				○
09	○			○	
10	○			○	
11					
12	○			○	
13	不明			不明	
14	○			○	
15	○		・ 羽生... 1月前から本向し、原籍が「くは」より、またその会社が「人員派遣会社」に近い会社であつたこと、 あつたこと、東京へ1ヶ月派遣されたこと。	○	
16	不明			不明	
17	○				○
18	○		・ 高岳工場... 休みが不規則であつたこと、本向する前は週休2日に、本向してからは週休1日になり、その 出勤しに1日に当然つづけるの残業手当がつかつたこと。		○
19	○			○	
計	4人	13人		8人	9人

(2)

(7) 各人は、自主退職、強制退職のどちらで退職したかは、おまけに「退職理由」の欄に詳しく記入下さい。

番号	年齢	自主退職		強制退職	定年退職	離職された理由	上司や仲間		仲間の状況
		必要あり	必要あり				上司	仲間	
01	57	○				・ 退職後、退職金をもらって、やめようと言った。			・ 仲間には知らなかった。
02	49			○					
03	56	○			○	・ 1人でやる。			
04	58								
05	38		○			・ 経営者の無知さ。			・ 共にやる。1人。
06	50		○				・ 部下は、自分の首を絞める。		・ 無視された。
07	47		○						
08	42		○						
09	58			○					
10	41	○				・ 家業があるため。			・ 高齢の人は特に強制された。
11	44			○			・ いかがせとして冷たくする。		
12	22		○				・ 心配いふ人が口を閉じた。		
13	34	○				・ 上司についていけなかった。	・ 冷たくする。		
14	50		○			・ 待遇が悪く上司が冷たい。			
15	47		○			・ 昇進仕方がいかに。			
16	44		○						・ 元がやめだと思えていた。
17	47		○			・ 退職後、退職金、形式的な退職金。			・ やめるといふ、と言った。
18	45		○						
19	41			○					
計		3人	11人	4人	1人				

[3] 離職されてからの事についてうかがいます。

(1)

No.	Q. 離職後、雇用保険などの制度的保障は利用しましたか。その内容も詳しく教えてください。	A.
01		N.A
02		雇用保険はあったが、早く就職したので受けていなかった。
03		雇用保険 月1回認定受け
04		雇用保険 300日
05		雇用保険の保障はあったが、特に利用しなかった。
06		あった。
07		失業保険
08		あった。
09		失業保険は10ヶ月、加療の計が困難となり近くの製造所で働きました。
10		ありました。
11		N.A
12		雇用保険は約40日分くらいあった。あと再就職手当ももらった。
13		雇用保険、再就職手当ももらった。
14		ある。19万9千円、1日7100円、延長90日、お母さまの年金日数いふから
15		失業保険 18万5千円、再就職手当約50万円。
16		失業保険 2週間。
17		あった。日額5400円、失業保険でとらっていた。1111日額9250円であったが、これも募集が急ぐからからの給料でわり普通。生活をするには失業手当だけでいい。普通退職の席合には失業手当は3ヶ月間くらい。91日以上の失業手当とって就職を通じて就職しなれば、再就職手当金といふものが、国の保障してくれる金額、や制度は十分でわると思う。
18		1ヶ月受けた。
19		それはさうしかなかった。会社は関係ないから
		うけ付かった。うける気がしなかった。
		食堂に職安の求人票も貼ってあってあり、いきなりとらわれて、いきなりといふ感じが感じ

(1)

No.	C. 労働組合は何かにしてくれましたか	d. 退職金はどれくらい支給されましたか
01	何にもしてくれない。労働だけでやってもらえない	N.A
02	何にもしてくれなかった。	1200万円位
03	何か望んでも仕方ない	満足
04	なし	1300万円
05	全く無力で何もしてくれない。	530
06	組合も組合員の首切りで自分の首をつなく	800
07	何にもしてくれなかった。	1300
08	何もしてくれず、ことばもかりてくれず、腹立たしい。	1000
09	花巻の健康法読書を送ってきた。	700
10	別に何にもしてくれなかった。	400
11	連絡はかりました。	N.A
12	何かにしてくれた。	18万円
13	N.A	210
14	何もなし	950
15	何もしなかった。	1000
16	組合に右の事務員がいはい。何かいっても見ないのは強制退職に似ている	800
17	組合は逆に「はやくやめろがよい」と言っていた。労働者は組合・会社の両方からいわれていた。組合は会社とどるに似ている。非民主的な組合だった。	600万円弱 普通 20年の人は 750万円位
18	組合は郵便一体で民社党系でも最右端もいっていた。組合費は何れだ。逆に退職を徴要しているぐらい「いつまでもたもたしているのか」という感じ。	1000万円
19	会社と一緒にやめさせる立場だったし相談はなかった。組合はとりあわない。	800

1 (12)

100万円未満

100～499万円

500～999万円

1000万円以上

その他

1 (12)

100～499万円

500～999万円

1000万円以上

その他

1 (12)

100～499万円

500～999万円

1000万円以上

その他

1 (12)

100～499万円

500～999万円

1000万円以上

その他

1 (12)

100～499万円

500～999万円

1000万円以上

その他

(1)

106.	C. 求職はどのような方法で 何回応募されましたか。また求職状況は、
01	職安だけ
02	1回(会社のあつとり)
03	していない。来年から働くつもり
04	なし
05	新聞の求人案内に散回応募したが毎年制限が同じく制限なしのところに採用決定
06	職安3回。良いものはない
07	新聞、雑誌、人材銀行、職安。面接は4回。45才以上は賃金等が劣悪
08	職安で2回
09	職安で... 内容は、週激務勤で自分の体力では見込みはない
10	職安、新聞など10回位会社まわりをしたが40をこえているため良い会社はない
11	1~2回
12	会社から1回 新聞 2回 営業がほとんどで、特に経験がないとだめな仕事が多い
13	職安 さびしい
14	新聞、知人 20回くらい
15	職安 5~6回 電話は30回くらい
16	N.A
17	職安 4~5回 1回の会社面接できまったため、めぐまれている。今年の8月に 井田の職安に行ったらまだ1H1の離職者がごうごういると聞いた。
18	知り合いの仕事をやろうと話し、そこで働いている。求職活動はしなかった
19	N.A

(2) 現在、職業に就いておられる方にかかいます。

No.	a. 現在の職業	b. 職場も変えた回数	c. 現在の職に付かれ C. 2からの日数	d. 年ごとの賃金・労働条件は以前とくらべて	e. 就労時間
01	?	?	?	?	?
05	精神薄弱者通所授産施設の職員	0	5.62.1.5から	約80% 施設の閉鎖上労働時間2~3割増全体に悪い	約10~11日
06	溶接工	0	6ヶ月	良くない 労働日数多い	8日
07	建設関連企業	0 よい会社で休みの多い	100日	2割ダウン、月1回土曜日休み 全額的に有年收で250万円ダウン 残業手当なし すべて労働条件が劣悪	9日 (9:00~17:00)
08	鋳物関係	0	6ヶ月	マイナス2万円 土曜出勤となり休日に値しない	8日
09	だいき産業(三菱の下請)	0	9ヶ月	16万円	8日(月40日残業)
10	瓦製造	1	6ヶ月	労働時間長く、夜勤がめつため賃金はよい、ボーナス少ない	12日
11	自動車会社	0	5ヶ月	全然詰しにばらない、労働時間長く、休みも少ない	?
12	製造業	?	178日	多少悪い	8日
13	自動車のシート(クラウン)製造	?	8ヶ月	減った	7日35分
15	機械の設計	1回に入る前1回	本年	プラス1万円 土曜隔週休み	8日
16	東邦ガスの下請	0	8ヶ月(52.2.1~)	35万円 土曜出勤 残業手当ほとんどなし	8日+残業
17	溶接	0	本年と少し	30万円 仕事11より業、休み前より少なくな、組合ないQCC参加	1月45日残業
18	橋梁設計	0	7ヶ月	残業手当が少なくて多い、休み前より少なくな、自宅から近いので業、希望の設計がでさる	残業2~3日
19	タワシーの運転手	?	?	少しよい、24時間拘束、休みも少ない	?

1H1との共通性 くら内年令

あり 5 [06 (50) 09 (56) 15 (47) 17 (47) 18 (45)]
なし 5 [05 (38) 10 (41) 13 (34) 16 (44) 19 (37)]
あり 2 [07 (47) 08 (42)]
不明 3 [01 (57) 11 (44) 12 (22)]

賃金

UP 6 [10.15.16.17.18.19]
DOWN 8 [05.06.07.08.09.11.12.13]
不明 1 [01]

労働時間・日数

増えた 10 [05.06.07.08.10.11.16.17.18.19]
減った 1 [13]
変わらばい 3 [09.12.15]
不明 1 [01]

生 1 (01)
 生 3 (05.15.18)
 生 1 (13)
 生 10 (02.05.08.10.11.13.15.16)
 生 10 (02.05.08.10.11.13.15.16)

(3) 現在、職業に就いていない方にうかがいます。

No.	a. 求職活動	b. 生計	c. 今後の見通し
02	続行中	退職金	暗い
03	"	雇用保険	来年から就職しようと思つ。
04	"	"	再就職、できなくとも年金で暮らしていく
14	"	"	10年以上とぬたい。月25万ぐらいほしい。

(5) 職業、職業に就いていない方にうかがいます。

現在のあなたの生活についてうかがいます。

番号	年齢	a 性別	b 子 供	c 住居状況健康状態	d 家計支出	e 生活の悩み	f 家庭内の雰囲気
01	57	本人	2人 独り暮らし	住宅は健康に恵まれ、体がえらい。本当にふらふらはある。			
02	49	本人	3人 男2女2 家族4人	以前とあまり変化なし	収入が少なくて支出が多い。	離婚後の中なので早く就職したい。	家庭の平和がほしい。
03	37	自分	なし	変化なし		NO	
04	59	本人	独立息子 2人 EHIで働いてる	同じ	「おそろい」節約		
05	38	本人	2人 男2 兄弟	時に変化なし	特になし	新しい職場に適応する時間確保がなかなかないこと	JICAの就職先が決まらなかったりで勤務場所をさがすのが、日ごと違うので家に家族全員で暮らすことにした。
06	50	本人	2人 男2女1 兄弟3人	変りなし	支出が多い・長男が大卒に入社	今の仕事がいままでできる不安	嫌いな仕事の日が長い、妻もパートに行くと暗くなる。
07	47	本人	2人 男2 兄弟姉妹	ローンがかかって返金できず、しかも、悪くなり、このままでは死んでしまうかもしれない。	照明等、節約が必要	精神的、肉体的にもいろいろなギャンブルで自己愛を考えている。今の子会社でも労働基準法違反だらけである。いつかには辞めようと思ってるが、セカイとどうしようもない。	会話が楽しくなく、笑いが減った。
08	42	本人	2人 12歳	精神的に楽になった。(病院内)		個人のため、兄を思いすぎるが以前に比べて上の子との関係性を考え直して親戚や人に教わって、精神的に楽だ。	昔は、定年まで...と考えていたのは老後の生活を設計が非常にうまくいきなうとは思っていた。個人として倒れたいというのを考えた。
09	56	自分	2人 女	老後に弱くなった。EHIの時はお金がなかったから貯蓄が少なかった。	加工食の上、自然食品の復活	作業で疲れる感じがひどく、体と心臓のコンディションが悪い。	又頭に何回も入りにくい。
10	41	自分	男11、女9	休みの土日で多い。子供たちはそれぞれ自立した体になっていく。時間が長い。	退職金は、土地の値を戻した。	別荘にある。	子どもたちが大きくなって、夜勤がある。子どもたちが大きくなるといい。
11	44	本人	2人	体の水分悪い前を出て	傾斜があり、足元が悪くて大分かがむ必要がある。	奨学金が少ない。	大人になったらもういい。生活は苦しい。
12	22	父	父	あまり変わらない。			変わらない。

14	生活のできるような賃金の所がない。資格がないので就職条件が悪い。年齢がいままでにはなかなか就職困難である。
15	私は、石炭とあり条件の変りはない会社に再就職が早期にあることが出来たので運の良しほうと思っている。再度、今の会社で同じ目に会いたくないよう一生懸命働いている。小企業(40名)のため、人間味があり非常に仕事に楽しんでいる。同じ時に自棄に自棄に仲間で未だ再就職の希望は人々のことをよく調べてほしい。再就職とうまくやっているというよりも、困っている人達のことを多く調べて下さい。サリーマンと書くことも何かあるか?
16	決してあり考える暇がない。それが仕事に張り付かない。流石にいい感じがある。自分が何としたりいいたくはない。自分からやりたい。そうしたいと何のために生きているのか家族が心配しているのか、半田文化会館で第九の合唱団、今日も練習してきてたけど、そこのことにやりがい。それが全部でいい。自分のやりがい。それは、非だが、25年は長かった仕事にとどまっていた。人生の曲がり角かもしれない。
17	
18	
19	まあ、いい仕事があれば変わったというところかは、どうしても仕事を辞めたければ、もう少しいい仕事はないかとばかり考えてしまう。

愛知労働問題研究所

愛知労働問題研究所は、87年9月に労働問題研究者と労働運動活動家によって設立された階級的民主的な労働運動の必要に応える調査・研究機関です。

理事長は宮崎鎮雄（愛知大学教授）、所長は大木一訓（日本福祉大学教授）、事務局長は伊藤欽次（自治労愛知県本部）各氏で、以下理事、所員、事務局、会員（団体、個人）で構成されています。

事業活動は、定例研究会・部会研究会・プロジェクト研究会、月報・研究所雑誌の発行、「統計・資料にみるあいちの労働と生活」の刊行、労働問題関係の資料の収集・整理などをすすめてきました。

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・共同を考えております。関心のある方は、ご連絡下さい。

★★★

資料集 調査と政策

創刊号 1988・5

産業「空洞化」と大「合理化」

愛知労働問題研究所編

名古屋市熱田区三本松8-2

052(871)5603

発行日 1988年5月27日

★★★

