

あ
い
ち

労働・経済 資料と情報

1996年・秋季号

目次

特集：あいちの労働と生活（96・II）

経 済

愛知の雇用情勢 1

労 働

深夜労働の実態を追う 3

財 界

産業空洞化から大企業の利益確保へ
——最近の中部財界の動きから 9

自治体

愛知県での国際博覧会開催にあたっては簡素で心がかよう
分散型として会場の森の生態系を保存すべきである
——政府構想に対する日本共産党の対案としての申し入れ 11

運 動

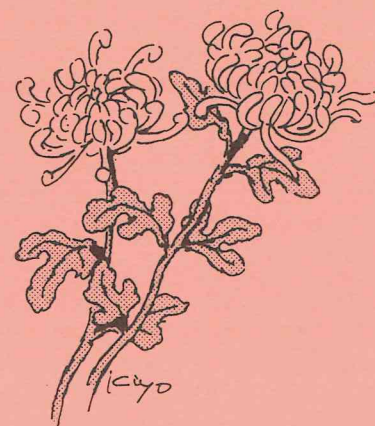
55歳賃金差別撤廃のたたかい（全動労） 18

団体生保の不当性を告発（団体生命保険のあり方を考える会） 24

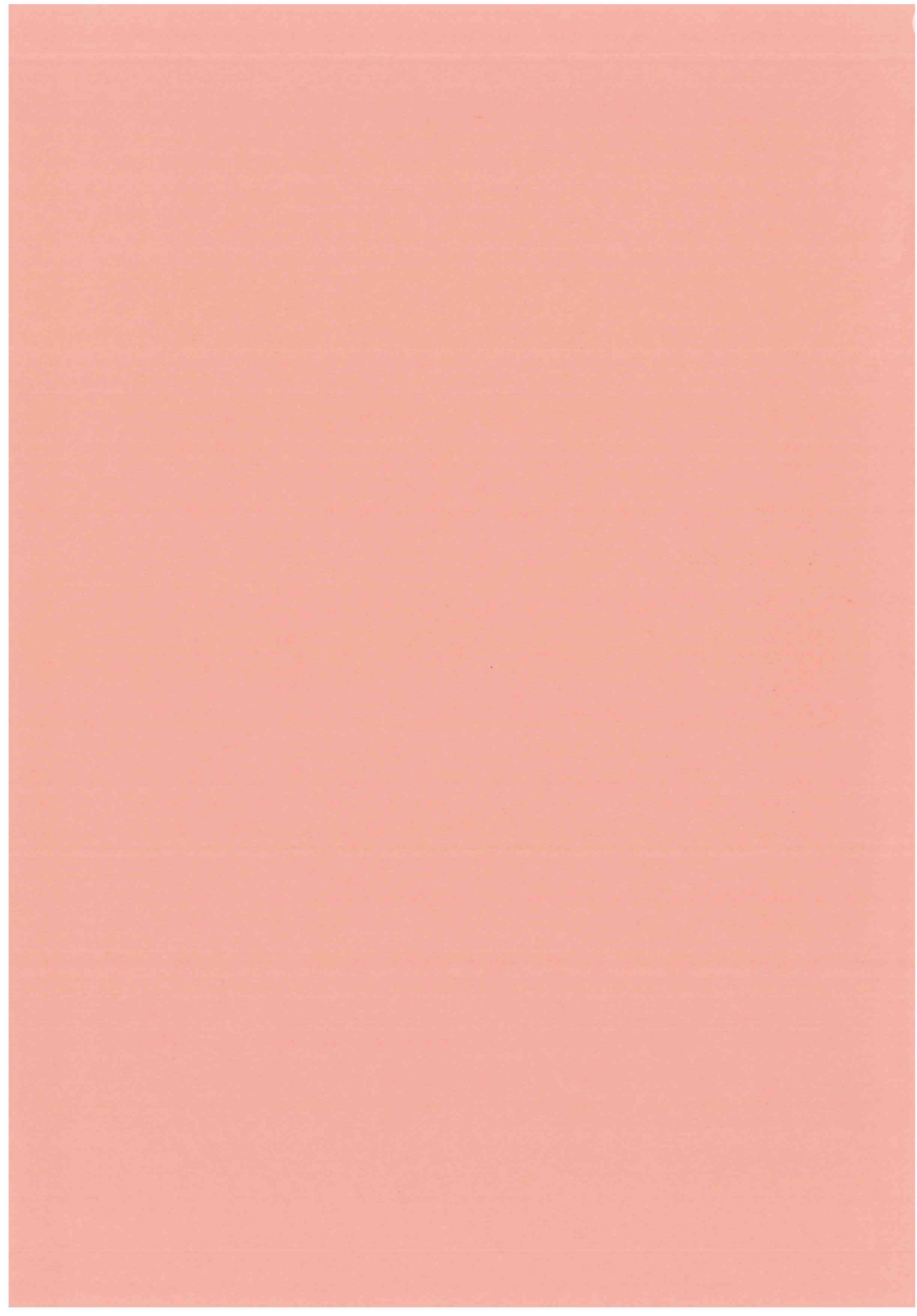
書 評

「トヨタシステムと労務管理」 37

あいちの労働運動日誌 39



愛知労働問題研究所



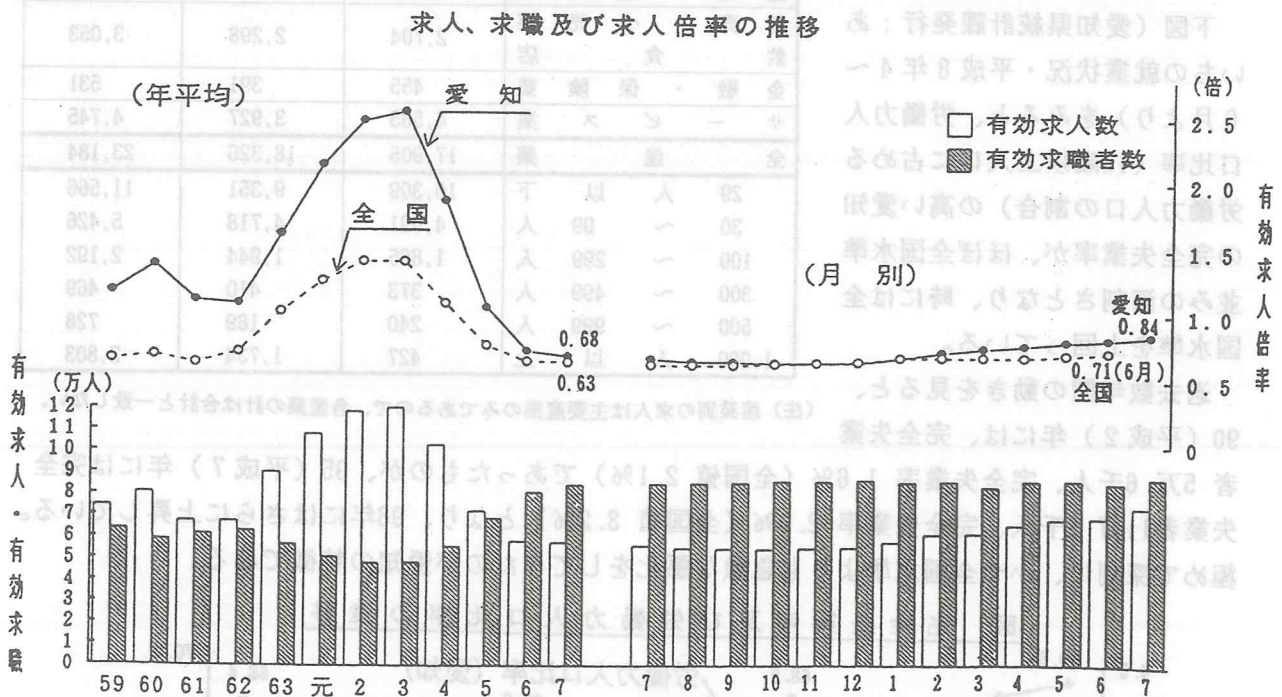
経 済

愛知の雇用情勢

●雇用状況は「好転」しつつあるか —— 低水準での一定の変化

愛知県の最近の労働市場関係主要指標をみると、前年と比較して求人数が増加傾向を示すなど雇用状況の「好転」が喧伝される余地を持った数字となっているが、現在の事態を判断するには短期間の数字だけをとりあげるのではなく少なくとも過去数年間の変化を見る必要がある。

下図（愛知県職業安定課発行：レイバーマーケットプロフィール・平成8年8月号より）は求人倍率の推移だが、①いわゆるバブル期と比較して求人倍率が急激に低下していること、②愛知の求人倍率と全国水準との格差が極端に縮小していることに特徴がある。つまり、愛知における雇用状況の悪化は全国的にも極めて深刻であり、そうした中での最近数カ月の「好転」は、少なくとも現段階においては、極めて低い水準での一定の変化としか見ることはできない。



(注) 1. 年平均の有効求人倍率並びに年平均及び月別の有効求人・有効求職は原数値。

2. 月別の有効求人倍率は季節調整値。

●輸送機器製造、大企業の求人が全体を左右

求人倍率について、近年の高水準時点は90（平成2）年度であり、新規求人倍率4.42（新規求人数 501,406人・新規求職申込数 113,499件）、有効求人倍率2.54（月間有効求人数計1,448,148人、月間有効求職者数計 569,738人）であった。それが95（平成7）年度には新規求人倍率1.24（新規求人数 253,073人・新規求職申込数 204,026件）、有効求人倍率0.67（月間有効求人数計 682,630人、月間有効求職者数計 1,014,787人）となり、この間に、概ね求人数は半減、求職者数は倍増、求人倍率は4分の1となっている。

90年度から95年度までの間における求人の減少幅を産業別に見ると、製造業が約70%の減少、わけても輸送用機械器具製造業は80%を越える減少となっている。また、企業規模別では1,000人以上規模の大企業が約90%の減少を見せている。

愛知においては、輸送機器製造、大企業の求人が全体を左右することを端的に示しており、

右表（愛知県職業安定課発行：レイバーマーケットプロフィール・平成8年8月号より）が示す最近（96年5～7月）における求人の「好転」も、これらの部分の求人増加が反映している。

●かつてない失業状況が続く

愛知の完全失業者・率をみると、96（平成8）年4～6月期において12万8千人・3.3%であり、前期（1～3月期）比3千人・0.1ポイント減となった。

下図（愛知県統計課発行：あいちの就業状況・平成8年4～6月より）をみると、労働力人口比率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）の高い愛知の完全失業率が、ほぼ全国水準並みの深刻さとなり、時には全国水準を上回っている。

過去数年間の動きを見ると、90（平成2）年には、完全失業

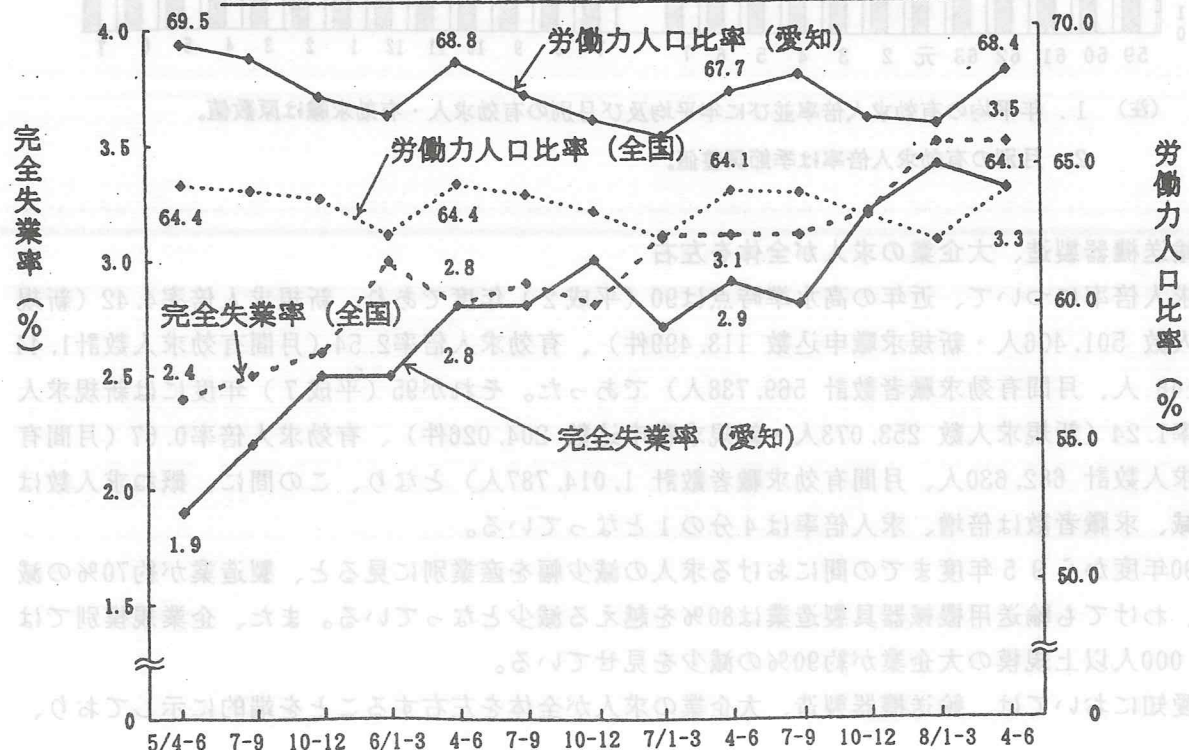
者5万6千人、完全失業率1.6%（全国値2.1%）であったものが、95（平成7）年には完全失業者11万2千人、完全失業率2.9%（全国値3.2%）となり、96年にはさらに上昇している。極めて深刻に、かつ全国水準よりも急激な悪化をしてきたのが愛知の特徴である。

○ 新規求人の主要産業・規模別状況（新規学卒及びパートを除く）

産業・規模	年 月		
	新 規 求 人 数		
建 設 業	5 月	6 月	7 月
製 造 業	3,001 人	2,875 人	4,025 人
食 料 品	5,146	6,503	8,620
織 維 工 業	333	331	307
木 材 ・ 木 製 品	226	244	205
出版・印刷・同関連	144	90	152
プラスチック製品	181	176	236
窯業・土石製品	213	190	290
鉄 鋼	294	300	279
金 属 製 品	172	172	180
一 般 機 械 器 具	362	420	608
電 気 機 械 器 具	1,005	1,043	1,164
輸 送 用 機 械 器 具	524	552	899
輸 送 用 機 械 器 具	1,018	2,408	3,374
運 輸 ・ 通 信 業	1,872	2,156	1,977
卸 売 ・ 小 売 業	2,704	2,298	3,053
飲 食 店			
金 融 ・ 保 険 業	455	391	531
サ ー ビ ス 業	4,565	3,927	4,745
全 産 業	17,905	18,326	23,184
29 人 以 下	10,309	9,351	11,566
30 ～ 99 人	4,691	4,718	5,426
100 ～ 299 人	1,865	1,944	2,192
300 ～ 499 人	373	410	469
500 ～ 999 人	240	169	728
1,000 人 以 上	427	1,734	2,803

（注）産業別の求人は主要産業のみであるので、各産業の計は合計と一致しない。

図 完全失業率及び労働力人口比率の推移



労働

深夜労働の実態を追う

自動車産業に働くA子さんの場合

午後9時半、「終わろうか」の声を 聞いてから、さらに1時間あと……

始業時間は午前9時。私の部の女性二人は8時半には制服に着替え、机を拭き、灰皿をかたづける。その時会社に来ている上司はふたり。

8時45分、掃除が終わったところ、上司以下の男性が出勤。9時ぎりぎりにやって来る人もいる。席につき当り前のように私たちの洗った灰皿で一服する……。これが、当り前のように思っている。この姿勢はどう言ったものか……。確かにこれは、任意の行為である。誰もやれと言ったことはないし、他の部では9時ぎりぎりに出社する女性も少なくないのだが。

私たちは、決して定時でさっと帰ってしまう、いや帰られるOLではないのだ。

忙しい時期のことを報告しよう。朝から仕事に追われる。その間に会議があると「お茶お願い」と20数個のお茶をだす。どれだけ時間がかかるのか男性はわかっているのか。そして、私の仕事はやってもやっても減らずに、午後9時半。

「終わろうか」の上司の声はうれしいが、目の前にある仕事の量と、これからくるであろう仕事の量を考えると「そうですね、かえりましょう」とは簡単に言えない。だから、10時から10時半に会社を出ることが毎日続く。

いくら20歳台と言っても体がもたない土曜日にも働いているにもかかわらず、こんな毎日です。

7日に1度の休みは、午前中は寝ている。友人から何かに誘われても平日は約束できない。日曜日にも体調のことを考えると即答はできない。「疲れているから寝ていようかな」と考えてしまう。

習い事なんてもってのほか。以前1年間、月に一度の講座を申し込んだ。月に一度ならなんとかなと思って、結局行ったのは3回だけだった。

定時に帰ってしまうには、すべてを振り切ってしまう潔さがあればできないことはないのだが。ピーク時は、月に80時間の残業、平均40時間前後の残業をしている。手当はキチンと支給されているが「お金より、身体を休めたい」が本音である。

私の部だけでなく、フロア全体が遅くなる日がある。ある時会社の役員クラスの一言で資料をつ

くり直さなくてはならなくなった。彼は一言言えば終わる仕事と思っているが、文章にして、ワープロで打ち、印刷に製本……。どれだけ時間がかかるかわかろうとしているのか。夜中0時をまわったことがある。

そんな時の夕食は出ない。一部の若い世代が「夜食買ってこよう」と言う。上司や労組幹部は何も言わない。夜食は会社経費から絶対に出ない。課長クラスのポケットマネーで買って来る。その資料を遅らせて原因を作った役員クラスはとっくに帰宅している。こんなに遅くまで会社にいる女性は、車で通勤している女性と上司が家まで送って行ける範囲にいる女性だ。他は（遠距離通勤の女性も）終電！に間に合うように会社を出る。

私が歯がゆいのは、労組幹部である。午後10時を過ぎて女性がそこにも何にも言わない。労組大会になると壇上で拳を上げ「組合員のために頑張る」と言っている姿は何だったのと思ってしまう。

営業に従事している者は、土・日・祭日は出勤している。しかし、代休は取れないという現実である。労組員はある程度優遇されているとしても、職制クラスは月に一度の定休日と他数日あるかないか。もちろん土、日曜日ではない。

本社勤務は日曜日は休みになっていても、男性は出勤していることがある。代休は取れない。役員クラスが「職制のクセに休みはキチンととらないと損のように休んでいるヤツがいる」と言った。ここで言う休みといっても、有給休暇ではない。会社がうたっている「年間休日100日」の休みのこと。それをキチンと休むことがそんなに悪いことなのだろうか。

大手百貨店や大手旅行代理店に働く友人たちは、土、日曜日に出勤しているが、平日に3連休を月に一度は取っている。会社がそのようにカレンダーを作っている。私の会社は3連休など年に一度あれば良い方である。2連休も事務はともかく、営業は月に一度くらいではないだろうか。夏休み、ゴールデンウィーク、年末年始の連休はキチンと取れている

学校も将来的には完全週休二日になろうとしているが、私の会社のお父さん方は、土、日曜日に家にいることはない。

いろいろ書いたが、上司を非難するつもりはない。上司もまた被害者だからである。女性は定時に帰り、上司が毎日0時まで仕事をすればよいとはまったく思っていない。会社は人員をスリム化をはかり、一人あたりの仕事量を増やしていく方針だ。それを労組も認めている。長時間勤務のこの状況を知ってもなお、人員を増やさないは会社の責任である。

本社のスリム化はとくに進み、定時に帰る女性は少なくなっている。日曜日の代休を取れないのも会社全体、業界全体の常識のような大きな流れである。1カ所の営業所や部署の努力で変えられるものではないように思う。会社の役員レベルの意識の変革があってこそ変えられるものであろう。それも、長い年月をかけて。

マスコミに働くB子さんの場合

こんなはずじゃあ……

入社試験の面接の際、偉そうな人から言われた。「記者という仕事は休みがないものだが、わかっていますか」。もちろん「はい」。「急に転勤なんてこともあります、いいんですね」、そりゃあ「はい」。合格できるものなら何とでも言うてしまうのが受験生の性。

新入社員研修では、「おれが駆け出しの頃には、最初の3カ月は休みがなかった」だの、「支局1年生のときは、半年間は支局の2階に住んでいたものだ」「風呂に2週間入らなかった」だの、自虐的自慢話で夜が更けた。

それから6年。確かに時代は変わった。高度成長期に日本を支えてきた世代が現役から退き、第一線は団塊の世代と呼ばれる年代となった。さらに、地方の現場を支えるのは「新人類」といわれた20歳代が中心。しごと以外に関心を持たないことは彼らに言わせれば「ダサイ」ことになった。世の中が週休二日制化し、取材対象のスケジュールに合わせる必要も生じた。

それでも新聞記者の世界は、世の中の常識より10年は遅れている。狭い世界の中で5年遅れている人が、10年遅れている人を「遅れているヤツ」と笑っているのが現状だ。

現在、私は宿直勤務が月2回ある。支局、報道部に比べると半分以上に減ったが、給料も減った。しかし夜勤が週1.5日ある。宿直というのは、通常の勤務、つまり朝から働いて夕方会社に上がり、そのまま翌日の新聞が出来上がる未明3時まで、会社で雑務をこなす。3時過ぎ、他社の新聞（交換紙という）が配られるので目を通し、大きな抜かれ（他社に特ダネを取られること）、特オチ（自分の新聞だけ重大ニュースが落ちていること）がなければ就寝する。あれば、関係部署に連絡。翌日は朝8時半から再びデスクにつき、当時夕刊の準備をする。

夕刊が終わればその日はそのまま通常勤務。つまり、2日間ぶっ通しで働くことになる。当然眠い。宿直の翌日が夜勤となることもあり、2日ぶっ通しで働いた泊まり明けは2日目もさらに、夜零時ごろ帰宅、となる。

転勤も当然あるが、会社から転勤の通告は高飛車だ。一応の取り決めでは、1カ月前までに本人に通知することになっている。しかし、定期異動以外は、実際、1週間から10日前に突然告げられることが多い。私自身、三重県から名古屋に異動の際、わずか1週間前に「君、来週から名古屋に転勤だから」と電話で告げられた。急ぎよ、1日休みをもらい部屋を探し、送別会もそこそこに引っ越した。その3年余り前、5月1日に名古屋から三重県に異動した際、4月30日まで名古屋で仕事を言いつけられ、5月1日には異動先の新しい部署で朝10時から、取材に入った。当然引っ越しする時間はなく、ゴールデンウィークの引っ越しは、引っ越し業者への支払は会社が負担してくれるが、敷金、礼金、支度金の援助は一切なし（限度内無利子融資はあり。しかし、借金じゃねえ）。引っ越し先への電車賃などなんだかんだで10万円くらい手に入るが、敷金など5～6月分の家賃分ぐらひは必要で、差し引き40万円ぐらひは持ち出し。私は2回定期預金を崩した。

こうした体質で、会社が回っているのは、社員が独身か、子供がいないか、家庭責任を妻に負担さ

せている人が多いからだ。実際、新聞記者の妻は専業主婦かパート勤務が多い。特に子供がいる場合はほぼそうだ。もちろん、中には、わずか、フルタイムで妻が働いているケースがある。でも、社内の同性の目は「よくやるよ」「可哀相に」「どういう妻だ」。子供の顔を何週間も見えていない、という自虐的自慢話はここでも健在。大まじめで「女性は家事と育児をしなければいけないから、可哀相だけど男性と同じ仕事をするのは無理なんだよな」という、30歳前後の人もある。だから新聞記者の女性の場合、結婚して子供を生んで、という世間一般のことをしようと思うと、とてつもない労力がある。

将来を考えると、夢より現実的な不安の方が大きい。しかし、いつか、この110年遅れた会社がその遅れを取り戻すかもしれない、日本の社会の歪みが多少是正されるかもしれない、と働き続けている。

中小商工業者の場合

4人に1人の割合で深夜にアルバイト

ながびく消費不況、産業「空洞化」による売り上げ不振、工賃切り下げなど、中小業者にとって深刻なものになっています。地域経済を担ってきた中小業者は、生活を守るために本業以外のアルバイトやパートで必死に働いています。

自営商工業者の団体である民主商工会の全国組織である全国商工団体連合会の業者婦人の組織である全商連婦人部が3年ごとに「全国業者婦人の実態、仕事、暮らし、健康」の調査を実施しています。

1994年7月末調査で、業者の生活費の源泉をみたのが「図1」です。91年の前回の「調査」と比較すると、「営業収入だけ」と答えた人の割合は、69.5%から66.9%へと2.6%減少しています。それだけ「営業以外の収入あり」および「その他」が増えています。

では、「営業以外の収入あり」と答えた人は、どのような収入を得ているのかを調べたのが「図2」です。

前回の「調査」と比較すると、着実に業者婦人の「自分のパート、アルバイト」と答えた人の割合が増え、23.4%から26.1%へと2.7%上昇し、4人に1人の割合で仕事に出ています。「夫のアルバイト」も5%増え14.1%に、「子供の援助」も4.5%増え、7.1%、それぞれ増加しています。

「不動産収入」は多くが法人からの代表者名義の地代収入です。「夫のアルバイト」は、小売、サービス、飲食店に多い。「業者婦人のパート、アルバイト」は、製造下請け、建設業に多いという特徴をもっています。

小零細業者は、夫婦のどちらかが外に出て働くしか道は残っていません。しかし、その多くは、パートやアルバイトといったきわめて低賃金の不安定な雇用です。しかも、最近では、「深夜労働も増えている」との声が多く聞かれます。

このような実態の一端を紹介します。

[1] 椅子の製造業者57歳、Aさん(男性)の深夜の弁当づくり

平成3年から、知人の紹介で「深夜の弁当づくり」のアルバイトに。弁当会社は年中無休で、365日、24時間営業で、休みなく弁当づくりが続けられています。Aさんは夕方早めに夕食をとり、出かけます。

午後6時から仕事につき、深夜11時過ぎまで働き、約45分程の食事休憩があります。その後、その日の早朝配送しなくてはいけない必要数を作り追えるまで働くことになります。早朝の3時、4時頃まで働くことも多くあります。

弁当づくりは休日と祭日の方が忙しく、5月の連休中などはもっとも忙しい。100人を超える人が働いている職場の8割以上が、女性のアルバイトで占められています。20代、30代の子育て中の女性が深夜の時間帯でも、多く働いています。

女性アルバイトの方の人数が揃わないとAさんは時間延長になります。時間給は3ランクになっており、時間給は1,050円。

とくに、弁当は2~3カ月で新メニューができ、詰める品物が次々に変わり大変な作業です。

幕の内弁当づくりは全自動でご飯が炊きあがり、すべてたち作業で、詰め合せの品物を手で詰めていくことになります。最終の弁当のハシを付ける作業は1分間に40個の弁当がラインを流れてくる中での作業です。ロボットのように休みなく手を動かし、作業を続けます。

自宅に帰るのが早朝の4~5時、風呂に入り、食事をして朝がたの6時頃に寝ます。起きるのは昼過ぎになり、午後の数時間を業の椅子づくりにあて、また、夕方アルバイトにと、アットという間に時間が過ぎます。納品のある時は、アルバイトから戻って、その足で納品・配達に行きます。

[2] コーヒー豆小売業の35歳の男性Bさん

朝10時から夕方までコーヒー豆の小売業で頑張っています。本業以外の時間ですから、早朝あるいは深夜という時間帯になります。午後7時30分から深夜12時までのアルバイト(ボーリング場)を毎日、4年間続けています。時給は10時までが800円、10時以降は1000円です。12時までの勤務の後、帰宅してもすぐ寝られず午前4時頃に就寝、そして本業のために朝7時頃起きるので、睡眠時間は3時間余りです。

[3] 文房具店の業者婦人のCさん

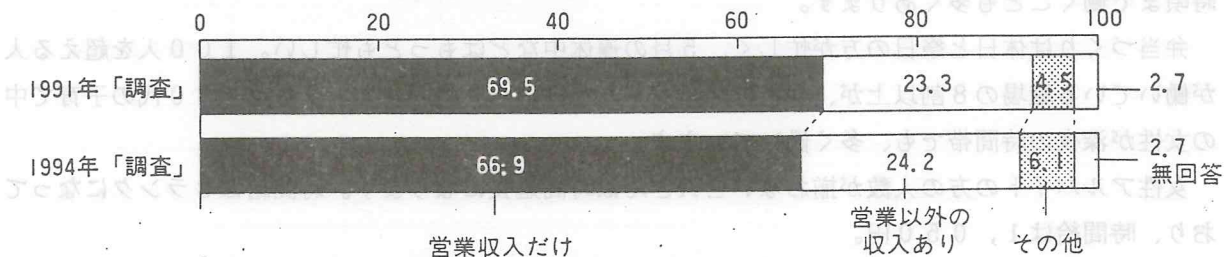
小学校の近くで長く文房具店を営んでいる40歳代の業者婦人は、午後10時から深夜3時までのアルバイトに出ていました。最近はその仕事をやめ、内職と宅配便の配達の仕事を始めました。「朝、店をあけて子どもたちの声を聞くとがんばろうと思う」といいつつ頑張っています。

[4] 建築設計の男性のDさん

建築設計業の男性は、深夜に新聞の輸送のための梱包の仕事に出ています。新聞配達の仕事は以前は学生が多かったが、最近は自営業者が「夫婦でやらせてほしい」といって来るという話も寄せられています。

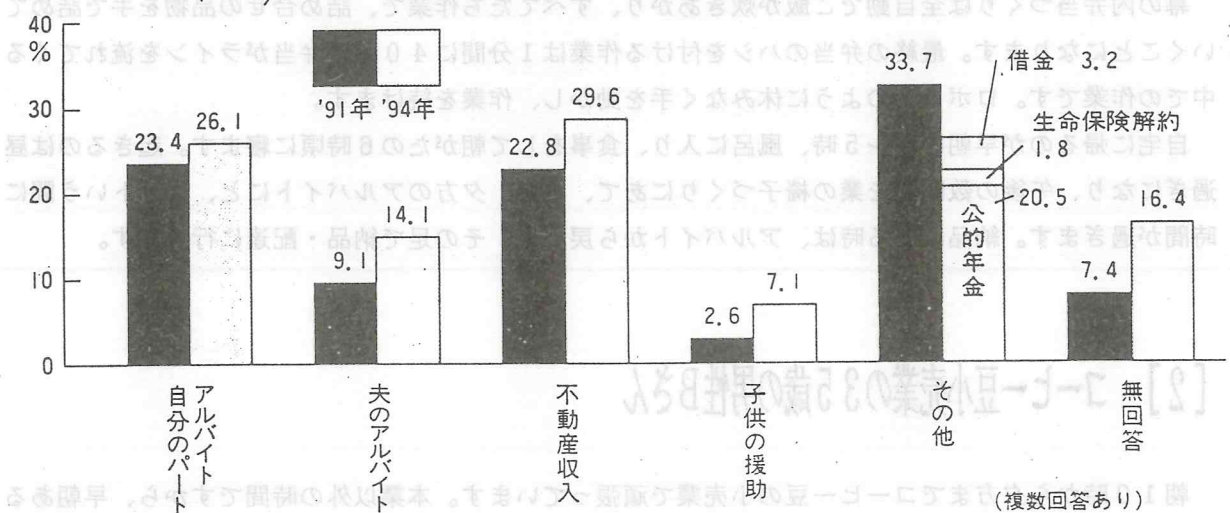
(図1)

生活費の源泉



(図2)

どのような営業以外収入か



人間らしく生きるための時間さえ奪う、いまの日本はどこかが狂っているとしか思えません。しかし同時に、こうして苦しめられている労働者、中小業者、農民の共同した力が大きくなるならば、「普通の人々が普通に働き幸福になれる真の普通の国に」変えることができる日も近いのではないのでしょうか。

(愛商連事務局 松原裕子)

産業の空洞化から大企業の利益確保へ

—最近の中部財界の動きにみる—

永井和彦

1. 中部財界を分析する意義

私たちは、中部財界についていろいろなところでふれてきていますが、中部財界の動きや問題点を分析し、中部財界にどう対応していくかを明らかにしていく努力を常に払うという点で不十分だと思います。中央の財界の動きについては、さまざまな角度から分析がされていることと比較すれば、その点は明かです。

中央政府と中央財界の関係、地方政府と地方財界の関係、この両者を比較したとき、一般的には後者の方が関係が強く、地方政府に地方財界が積極的に働きかけ、地方計画や財政を地方財界に有利にさせるなど、その支配下におかれる部分が多いといわれています。そして愛知県は他府県よりも、財界の支配がとりわけ強いと言われます。

そういう点では、愛知県と中部財界の関係などを分析し、中部財界によるボロもうけと県民いじめをやめさせ、愛知県政を住民本位の県政に転換していくことを民主勢力の共同の課題として追求していくことが求められています。

2. 中部財界の概況—財界4団体に対応する組織について—

中部の財界団体は、それぞれがその目的を明確にしてお互いにおぎないながら全体として、財界の利益を確保する役割を果たしています。中央の財界4団体（経団連、日経連、同友会、日商）に対応するものとして、中部経済連合会（中経連）、中部経営者協会、中部経済同友会、名古屋商工会議所（名商）があります。中経連には大企業が多く加盟しており、大規模開発や産業政策などを提起しています。あとで触れますが、最近では「環伊勢湾総合開発構想」を提起し、大規模プロジェクトの推進をはかろうとしています。会長は安部浩平中部電力会長で、708社が加盟（95年7月時点）。愛知県経営者協会（中部財界としては中部経営者協会ですが、ここでは愛知県経営者協会をとりあげます。）は、労務対策を中心とした組織で、会長は岩崎正視トヨタ自動車副会長で1,108社が加盟（96年7月時点）。中部経済同友会は、中経連や名商と違って個人の資格で参加している組織で、いくつかの研究テーマを決めて研究活動をすすめています。筆頭代表幹事は天野源博天野製薬会長、会員は710人（96年9月時点）。現在は19の「常設委員会」で年間テーマを決めて提言や報告書づくりにとりくんでいます。名古屋商工会議所には中小企業も加盟していて、大企業に奉仕する部分と中小企業の利益を一定反映した部分と両面をもった団体です。会長は谷口清太郎名古屋鉄道会長で、会員数は20,387（94年3月時点）。

このなかで、中経連と名商が中部財界全体をリードする役割を二分しています。ここでは、中経連と愛知県経営者協会の最近の動向についてふれたいと思います。

3. 中経連の戦略—「環伊勢湾総合開発構想」にみる—

中経連は中部全体の大規模開発や産業政策などを提起してきていますが、最近の提起で重要なものは94年に中経連が事務局を担っている中部21推進協議会が提言した「環伊勢湾総合開発構想」です。「環伊勢湾総合開発構想」のなかではまず、中部の産業について「単一工業都市が多く、基軸産業の動向が都市の活力をはじめ経済活動全般に大きな影響をおよぼす構造となっており、産業構造の高度化、複合化を推進するとともに、研究開発型産業や知識サービス産業の振興を図っていくことが重要な課題である。」とされています。そして、「環伊勢湾地域開発整備の基本目標」では中部地域を「21世紀日本の発展を担うグローバルベイエリア」

と位置づけ、①首都機能の分担をめざし、首都機能移転の受け皿を整備する、②日本の発展を担うセンター・オブ・エクセレンスの形成をめざし、新技術・新産業の創出、そのための学術研究の推進、③世界に開かれた国際交流拠点をめざし、アジア地域での国際的な分業体制に対応したグローバルネットワークの形成、名古屋駅周辺を国際ビジネスゾーンとして整備する、中部新国際空港を核とした臨空都市圏の形成、④多極循環型ネットワークの形成として、陸・海・空の総合交通体系を整備し、中部新空港の建設とそのアクセスの整備、国際港湾としての名古屋港の整備などを柱にして「環伊勢湾物流ネットワーク」を構築する、⑤人と自然にやさしい環境調和型地域社会づくりとして、大規模緑地空間の整備、三河湾・浜名湖などでの人工島による潮流抑制、治水・洪水調整ダムの建設などをすすめる、⑥ゆとりとやすらぎある都市・生活環境の整備として、テーマパークづくり、リゾート地域の創出をすすめるなど、6つを基本目標と整備の方向にかかげています。

そして、推進すべきナショナルプロジェクトは、①中部新国際空港、第二東名・名神高速道路、③中央新幹線、④21世紀万国博の「3点セットプラスワン」を打ちだしています。

「環伊勢湾総合開発構想」の特徴は、産業空洞化を前提とし、その中でも大企業の大儲けを確保する政策を打ちだしていることです。

4. 労働組合対策つよめる愛知県経営者協会

日経連に対応した組織である愛知県経営者協会は、この間会員企業は994社と1,000社を割り込み（95年5月時点）、「財界のリストラの対象」とまで噂される事態でしたが、今年の創立50周年をめざした「1100運動」で過去最多の1,108社となりました。愛知県経営者協会のおもな仕事は春闘対策、労働組合対策です。日経連の労問研報告が出されたあとに「資料」を毎年発行しています。今年の『平成8年春季労使交渉資料』をみると、「平成8年の日本経済」「企業収益動向」「雇用情勢」「労働時間短縮」「内外価格差」「総額人件費」「定昇・配分」「これからの人事処遇制度」「国際比較」の9つの項目について分析しています。「労働時間短縮」では、「深刻な情勢下、これ以上の時短の余地は考えられない」とか、「これからの人事処遇制度」では、「柔軟な雇用管理、能力や成果を重視する人事処遇制度の導入が急務である。従業員の意識・個性を基本に、職務や役割等に応じた雇用・人事処遇の新たな仕組みに関し、労使間で真剣に取り組む必要がある。」など、全体として日経連の「新日本的経営」を踏まえて、さらなる労働者犠牲と利益の確保をめざすものとなっています。賃金については、岩崎正視氏が中部経営者協会会長としての新年のあいさつで「国内の空洞化が懸念される中で、雇用の維持が最優先課題」「各企業とも生産性が上がっておらず、賃上げの余地はない」と賃上げはゼロなどの発言をし、結局は雇用も賃上げもなしという状況をつくりだしています。

労働組合対策では、争議対策に力を入れています。争議がおこると会社が愛知県経営者協会に加入する（加入させる）というのが特徴です。最近の例では、きずなの東洋学園、JMIUのアクロス、医労連の愛治病院などが加入しており、愛労連などたたかう労働組合での争議を経営側として援助する役割を果たしています。

5. おわりに

最近の中部財界の動きについて簡単にみてきましたが、今後も中部財界の動きをしっかりと分析していくことが必要です。とくに、地方政治との関わりで「3点セットプラスワン」とともに、最近急浮上している「首都機能移転」問題などについて、政策的対応をどうするかも含めた分析が必要になっていると思います。

（ながいかずひこ＝当研究所所員、愛労連幹事）

自治体

愛知県での国際博覧会開催にあたっては 簡素で心がかよう分散型とし海上の森の 生態系を保存すべきである

-----政府構想に対する日本共産党の対案としての申し入れ-----

通商産業大臣 塚原 俊平 殿
愛知県知事 鈴木 礼治 殿
万博誘致委員会会長 谷口清太郎 殿

1996年7月23日
日本共産党愛知県委員会
委員長 吉村 吉夫

一、日本国政府は本年4月に、テーマ＝「Beyond Development、新しい地球創造――自然・文化・技術の交流――」、主会場――愛知県瀬戸市（名古屋市の東部）、開催期間＝2005年3月25日から9月25日までの6カ月間、などの内容で博覧会国際事務局（BIE）に開催希望通告をおこない、6月5日にはBIE総会でプレゼンテーションをおこないました。その内容は昨年12月4日に発表された通産省の国際博覧会予備調査検討委員会報告書および同じく昨年開催についてはカナダのカルガリーも立候補し、現在、愛知県かカルガリーかの選考の公示期間となっており、来年6月頃予定のBIE総会で開催国が決定される見通しです。

このようななかで政府と愛知県は本年11月頃に予定されているBIE予備調査団の来日を前に、事前調査資料を提出すべく準備をすすめています。

一、日本共産党愛知県委員会は、国際博覧会について、科学技術や産業をはじめ人類がかちとったあらゆる進歩や文明の到達点とともに新たにかかえている人類的課題についても率直にもちより解決の方向を模索しあう国境を越えた交流の場という点で、くりかえしその積極的意義を認めてきました。同時に、自然環境を破壊するゼネコン型・おしつけ型の万博については「落第」であり、「出直し再検討」を求めてきました。

昨年の閣議了解にあたっては、日本共産党県議団和出徳一団長が、「愛知県の構想に対するつよい批判の声や環境庁の指摘を考慮せざるをえなくなって、若干の縮小をはかったとはいえ、同じく自然を破壊する反県民的な瀬戸市南東部の開発構想をうけついだものであり、また財政面でも「筑波万博などと比べて過大な自治体負担を求めている」として、「万博開催構想の出直し検討」を求める見解を発表しました。

政府と愛知県が開催のプレゼンテーションをおこなったBIE総会でも、日本共産党の代表をふくむ「BIE総会に愛知県民と瀬戸市民の声を届ける代表団」を結成し、「従来型の万博でなく、21世紀を見通した、環境、真の国際交流、平和、福祉、自治の5つの基本理念が満たされた博覧会にすべき」と提案し、BIE事務局長からも「どういう原則にもとづくのかの積極的な提案はあなた方がはじめて」と歓迎されました。

一、以上のように日本共産党は科学の党、国民多数の利益を代表する党として、国際博覧会開催についてはつねに道理ある見解を発表してきましたが、これまでに発表してきた基本的立場に立ちつつ、BIE予備調査団来日を前に、政府と愛知県によって事前資料が準備されているいま、次の対案を提起するものです。真剣に検討され、開催計画に生かされるよう求めます。

(1) “生態系としての海上（かいしょ）の森を保存する”という環境面からの県民多数の一致した願いに正面から応え、海上の森は国際博覧会会場計画から外す決断をすべきです。

政府構想案（通産省予備調査検討委員会報告書）は、「Aゾーン—主要施設・緑地区域（150ha）」「Bゾーン—自然とふれあいゾーン（100ha）」「Cゾーン—森林体験ゾーン（290ha）」と分け、Aゾーンのうち60haをつかって展示施設と広場等の建設を、200haをつかって管理施設等の建設を予定しています。しかし、「極力緑を生かした点在型施設配置等を検討する」（同報告書）としても、このAゾーンにおいてもシデコブシの群生地などがあり、専門家からも批判の声があがっているところです。生態系としての海上の森を保存するためには、Aゾーンをふくめ、海上の森全体を国際博覧会会場計画から明確の外すべきです。

(2) 海上の森を国際博覧会会場から外すためには、簡素化とともに分散開催に踏み切るべきです。

会場の分散化についてはこれまでも各方面から意見が出されていますが、日本共産党は瀬戸市民からの意見が出されている瀬戸市北部の上水野町の陶土採掘跡地（43.2ha、国有地で2000年に国に返還予定。愛知環状鉄道中水野駅からほぼ2kmの地点）、および青少年公園（2000年に開設30周年を迎え、再整備が必要な時期にきている）、陶磁資料館、県立大学（現在建設中）、県立芸大、農業総合試験場、科学技術交流センター（現在計画中）等の跡地、既存施設、建設計画中の施設を積極的に活用することを検討すべきだと考えます。このように分散開催することによって一つの会場での入場者数の負担は軽減され、観客輸送も緩和されます。

上水野の採掘跡地は、土地が43ha余とまとまっている上、埋め戻しもすすみ、アクセス面でも愛知環状鉄道とJR中央線が相互乗り入れすることによってアクセスは大きく強化されます。観客輸送は鉄道輸送とシャトルバスを基本にし、市街地への車流入を抑えます。

青少年公園以下の施設についても愛知県企画部の幹部も「県立施設（青少年公園、県大、県芸大、農総試、陶磁資料館、科学技術センター等）を活用」（『21世紀の夢を開く研究倶楽部メンバーからの提言』）と提案しています。

名古屋国際会議場、愛知芸術文化センター、国鉄笹島操車場跡地など名古屋市内の施設、土地も関連事業の会場として活用することも検討すべきです。

(3) さらに、“生態系としての海上の森を保存する”ための独自の積極策が必要です。

まず国際博覧会会場となることを前提としての、海上の森での新住宅市街地開発の計画を白紙

に戻すべきです。同時に、海上の森に自然環境保全法、都市緑地保全法などを適用し、人と自然のふれあいの地域、森林体験のできる地域、自然公園風の地域などとして積極的に保全すべきです。

このように、〃里山をのこせ〃の世論に応え、海上の森の自然を保存し、北方向の陶土採掘跡地には自然を復元しながらの施設の建設、また、名古屋に向かう西方向には自然を生かしながらの既存の施設の有効利用をおこなうならば、それは21世紀の進歩の方向にふさわしい、住民合意の一つの可能性をつくる条件があります。

(4) 住民合意の国際博覧会とする上で、簡素で財政負担の少ない国際博覧会とすることが真剣に追求されなければなりません。

閣議了解は、長期的な地域整備のための土地造成や施設整備は国際博覧会の会場建設事業から除外し愛知県が期待した優遇策の対象からはずしました。

会場建設費についても筑波万博や大阪花の万博の地元負担6分の1負担と比べ2倍の3分の1負担としました。このようにこれまでの万博と比べても高い地元負担率となっています。愛知県の財政事情はすでにきびしいものがあります。県は国に対し筑波万博水準の国庫負担率9分の4への引上げを求めるとともに必要な関連事業費は当然、国際博覧会関連事業として認めさせるべきです。同時に、すでに対案としてしめたように国、県とも既存施設やさまざまな跡地を有効利用するなど簡素化に努めるべきです。

同時に国は、住専処理などの国民の批判が集中する無駄な予算を削減し、国際博覧会で当然負担すべき費用は負担し地元自治体の負担を大幅に減らすべきです。

一、以上、日本共産党はこの対案を申し入れるとともに、このわが党の対案も一つの案として、21世紀にふさわしい国際博覧会についての討議が広範な県民のなかでおこなわれ、愛知開催となった場合、住民参加型で、簡素だが心がこやう国際博覧会として開催されることを期待します。同時に関係機関が開かれた県民討議の場を積極的に設ける措置をとることを申し入れておきます。

以 上

万博で新たな産業創出

万博を考える

二〇〇五年に瀬戸市での開催に自指す万博構想。県は誘致ムードを盛り立てているが、自然環境保護、県の財政、地域経済などの視点が冷た過ぎる。構想を見ている県民もみなそう。十九日に開議した県議会の事実として大きく動き始めた万博構想を、④経済波及効果、⑤自然環境の論点で、推進、反対の立場の論者にそれぞれ語ってもらった。

④經濟波及效果



大胆な構造転換が必要

万博の意義、清紡動向の内容は、時代とともに変遷してゐる。十九世紀は産業革命の成果を、二十世紀は人間性と豊かな生活の重視をテーマとしてきた。そして現在は、世界的な環境問題が大きなテーマとなっている。

十月十四日に発表された「文化を表現するための国際博覧会に関する通牒書」の愛知万博に関する通牒書の要約を、以下に示す。

「国際博覧会予備調査検討委員の報告では『新しい地球創造——自然、技術、交流——』というテーマのもと、自然と其共生を視点中心に掲げ、世界の人が地球規模の交流を通じて、理想的な社会生活を実現するための文化を表現するための知恵と技術を創造することによって、世界をより一層の一層の国際交流を自国に誘ふこととして、本万博プロジェクトの推進は『新しい視点から』も意義がある。

また、地域経済の発展を促すため、これまで建設投資、来場者消費などの需要創出効果と会場利用の増

発表された地元の二十一世紀万博誘致委員会の基本構想よりもかなり縮小されている。したがって、需要創出効果及び社会資本整備効果も当初考えられたものよりは小さくなる。

今のままでは
「地盤沈下」に

しかし、時代は移っても生活・産業・経済の新たなフロンティアを指し示すという博覧会の役割は引き続き重要である。より長期の視点から考えるならば、万博の効果が期待できる新規分野としては、次のような新規成長産業があげられる。

環境問題も万博の主要なテーマの一つとなる。当地域の企業は過去の公害問題の克服の中で、技術・ノウハウの蓄積を持っている。これを世界に向けて発信することにより、地球的な課題の克服に寄与するとともに、新たな産業分野として育てる機会となる。

新たな分野を目指すベンチャー企業にも重要な機会になる。万博を契機とした新規産業の成長は当地域における新たな雇用を創出し、産業構造の転換に伴う摩擦をより少ないものにすることが期待できる。

このように愛知万博には、当地域の産業構造を革新

大きな曲がり角を迎えている。輸出に大きく依存した当地域の経済は特に困難な状況にある。当地域の平成六年度の実質経済成長率は全国平均を下回っている。

こうした状況が続けば、地域住民の生活水準の低下を引き起こすことになり、ひいては、生活環境の劣化

推進の立場

佐藤 和弘

東海総合研究所調査研究部長



さとう・かずひろ 産業
調査やコンサルタント業務
が専門。五十二歳。

この設備は「社会資本整備
効果」の二の面が強調されて
きた。しかし近年、とりま
した効果については経済活
躍の波及、環境保護の観点
から、また厳しい財政状況
から見ても論を多くしてい
きこころ。

いつては、私は驚愕する。愛知万博については今回の報告では、会場面積、来場者数などの開催規模は昨年

反論

反論

中小業者振興に イベント不向き

森 靖雄
日福大教授

を現時点で料金に組み入れるべきでない」などの反対討論があった。

知県内外でさまざまな博覧会が開かれてきたが、それによって地域に新規産業が生まれたり、産業構造が変化した例は見られない。瀬戸だけは例外だという根拠も見あたらない。

万博による地域経済の振

興という立論は、事実に反するし、高度成長と共に崩壊した論理でもある。むしろ今は、高齢化社会の乗り切りかたを考える方が重要であろう。愛知の産業問題でいえば、海外生産の拡大と共に縮小を余儀なくされ

構造的に収収の落ち込みが始まった愛知では、打ち上げ花火的な万博よりも、二十一世紀の日本経済の一端を担う中小業者の創出や振興に、知恵と資金を投入することの方が大切であろう。そういう先進県になる

水道料金と地下鉄運賃の値上げが決まったことを受けて、中野道孝水道局長と平野幸雄交通局長が記者会見し、そろって「一層の経営合理化と市民サービスに努めたい」と、市民に対し、値上げへの理解と協力を改

緊急課題である。対応策としては、地域経済の活性化が有効だと考えられる。地域を担っているのは、多数の中小業者である。また、高齢化社会では、自立型住民を増やす必要があるし、働く意欲・能力が備えられた高齢者も増える。そうした人々を援護して、自活できる職をつくり出すことが、社会的な投資として有効であり必要でもある。

[illegible]

水道料金は、買収の償上
げ率を圧縮修正したことに
より、来年、三分の二に平均
一九・八%の償上となつ
た。中野局長は「一九九八
年度までの三回間に計画
してゐる。六十年の創設で
上回る方策を考へていかに
はならない」と述べた。

一方、地下鉄通賃は中
学、高校の通学定期の割引
率を据え置く条件下で、来
年四月から初乗の料金を十
円上げて「三回払い」する。平
野局長は「苦学への通欠だ
が、今後とも地下鉄の整備
に努力したい」と話した。

反対の立場

森 靖雄
日本福祉大経済学部教授

地元の負担は相当な額

それに見合う
利益は少ない

	+効果	-効果
広域	大	小
局地	小	大

もり・やすお 中小企業の経営研究
や地場産業の振興策が専門。60歳。



万博の「経済効果」と称される数字には、いくつかの疑問がある。一つはその効果の範囲、二つめは数字では示せない問題とこのように計算しているかである。

万博の「経済効果」と称される数字には、いくつかの疑問がある。一つはその効果の範囲、二つめは数字では示せない問題とこのように計算しているかである。

万博の「経済効果」と称される数字には、いくつかの疑問がある。一つはその効果の範囲、二つめは数字では示せない問題とこのように計算しているかである。

万博の「経済効果」と称される数字には、いくつかの疑問がある。一つはその効果の範囲、二つめは数字では示せない問題とこのように計算しているかである。

万博の「経済効果」と称される数字には、いくつかの疑問がある。一つはその効果の範囲、二つめは数字では示せない問題とこのように計算しているかである。

万博の「経済効果」と称される数字には、いくつかの疑問がある。一つはその効果の範囲、二つめは数字では示せない問題とこのように計算しているかである。

万博の「経済効果」と称される数字には、いくつかの疑問がある。一つはその効果の範囲、二つめは数字では示せない問題とこのように計算しているかである。

万博の「経済効果」と称される数字には、いくつかの疑問がある。一つはその効果の範囲、二つめは数字では示せない問題とこのように計算しているかである。

万博の「経済効果」と称される数字には、いくつかの疑問がある。一つはその効果の範囲、二つめは数字では示せない問題とこのように計算しているかである。

開催効果に疑問点多い

万博の「経済効果」と称される数字には、いくつかの疑問がある。一つはその効果の範囲、二つめは数字では示せない問題とこのように計算しているかである。

万博の「経済効果」と称される数字には、いくつかの疑問がある。一つはその効果の範囲、二つめは数字では示せない問題とこのように計算しているかである。

万博の「経済効果」と称される数字には、いくつかの疑問がある。一つはその効果の範囲、二つめは数字では示せない問題とこのように計算しているかである。

万博の「経済効果」と称される数字には、いくつかの疑問がある。一つはその効果の範囲、二つめは数字では示せない問題とこのように計算しているかである。

マイナス克服し プラス志向大切

東海総研部長
佐藤 和弘

反論

森氏は万博の経済効果を

森氏は万博の経済効果を

森氏は万博の経済効果を

森氏は万博の経済効果を

森氏は万博の経済効果を

森氏は万博の経済効果を

森氏は万博の経済効果を

森氏は万博の経済効果を

21世紀型 緑のまち構想

万博を考える

県万博誘致対策局

推進の立場

① 自然環境

人と自然の調和重視

県は二〇〇五年の万国博覧会の開催実現を目指し、地域をあげて誘致活動を展開してきた。四日には、我が国での国際博覧会の必要性、内容等について検討を行ってきた通産省の国際博覧会予備調査検討委員会から「新しい二十一世紀型国際博覧会の開催について」と題する報告書が取りまとめられ公表された。この報告書では、瀬戸市南東部地区を主たる会場と想定し、「自然環境と共生し、二十一世紀型のまち・地域づくりと一体化した国際博覧会」を主要コンセプトとして、地元構想の考え方を十分踏まえつつ、環境保全を強く意識した内容の国際博覧会を提示している。

多様な動植物保護にも配慮

題についての関心の高まりなどがあられ、「知のフエスタイブル」である国際博覧会、その解決に向けた大きな役割が期待されている。

環境保全への貢献は、国際博覧会の基本理念の主要事項である。報告書では、博覧会を「過性のイベントではなく、長期的地域整備・まちづくり」の一体となった事業展開の必要性を説く。また、環境負荷が累積し、様々な弊害が顕在化した二十世紀の大規模開発・集中型都市のあり方を見直し、新しい世紀にふさわしい自然環境調和型まちづくりの重要性を指摘している。廃棄物や資源のリサイクル、汚染物質の排出のない電気自動車などの導入、太陽エネルギーなど環境負荷の少ないクリーンエネルギーの利用や、多様な生き物の生息・生育環境や身近な自然の保全に配慮し、人と自然の望ましいかわり、共生の場を形成していくべきと、会場づくりなどが具体的な展開として考えられる。

また、地球環境問題等に関するテーマイベントを開催して世界の知恵を集め、解決方法を提示する機会を提供するとともに、その中で我が国の技術・経済力・人的資源等の活用を図る。これには、本県の持つ公害防止・環境保全に関する豊かな経験と技術の蓄積も大いに役立ち、国際社会への貢献が期待される。



反論

通産省の国際博覧会予備調査委員会の「報告書」では、「自然との共生」を主要コンセプトの一つとしている。この点に絞って、さらに意見を述べたい。

通産省と環境庁の意向を受けて、県は会場予定地を縮小せざるを得なかった。この変更で、当初予定されていたメイン会場予定地内

計画変更しても「共生」は空文句

広木 詔三
名大助教授

結果は公表されておらず、したがって、自然環境に関する評価は、県の行った「瀬戸市南東部地区環境影響調査報告書」が今でも基本となつていいると見なされるを得ない。この県の「報告書」では、里山保全の評価が低いことや、生態系保全の評価がまったくなされて

と述べ、この国際博覧会の開催地である「あいち学術研究開発ゾーン」の中心的地域の主な会場候補地の約五百十のうちの約八十を展示施設・園路等を配置する区域とするほかは、七十を緑地・公園とし、さらに約百の「自然とのふれあいゾーン」を設ける。また、北部・東部の森林約二百九十は、地元構想を踏まえて森林体験ゾーンの整備を図るものであり、全体として緑の中のまちづくり、博覧会の実現である。

今後、世界に誇れる自然と豊かで知的なふれあいの場、里山文化都市の実現が

い。この区域の雑木林は、土壌がやや発達した落葉広葉樹林であり、その林床では、チヨリやギフチヨウ幼虫の食害であるアサカガニアオイが多数繁殖している。これらをまとめた私の論文の別刷りを、県は手に入れているはずである。これらの具体的なデータを無視して、あたかも森林の保全に配慮しているかのようには言えない。「自然との共生」は空文句であるとのそりを免れない。

反対の立場

広木 詔三

名古屋大学情報文化学部助教授

地形・植生の調査不足



ひろき・しょうそう 森林の成立過程の研究が専門。五十一歳。

シデコブシは移植なじまぬ

瀬戸の「海上の森」に予定されている万博の計画には、自然環境保全の立場からいくつかの問題点が指摘できる。

まず第一点は、万博のメイン会場予定地、三つの大きなシデコブシの群生地が存在していることである。県の開発計画では、会場跡地を、住宅と公園にあてている。県が一九九四年に出した瀬戸市南東部地区環境影響調査報告書では、

「開発にかかる区域のシデコブシは移植によって保護をはかる」としている。だが肝心なことは、移植による個体の保護ではなく、実生の生存を含めたシデコブシの更新をはかることである。谷と湿地というシデコブシの生育環境の保全をはかるべきである。

シデコブシは東海丘陵要素と呼ばれ、東海地方に分布していない植物学的にも貴重な樹木であるばかりでなく、その生態については、ほとんど研究がなされていない。私の調査結果では、開発予定区域の二つの谷で、合計八十九個体の稚樹および実生を見いだしている。開発の計画を進める前に、このような細かい調査を行うべきであった。

第二点は、万博の開発計画においては、里山保全の観点から弱いことである。私は、吉田川の谷頭流域を調査したが、そこでは発達した二次林が存在し、土壌の形成も進み、林床の草木相も比較的量であった。この区域は保全の対象となっていない。

第三点は、生態系としてどう位置づけるかである。県は、環境庁の了解を取りつづけるために、会場予定地を八十センチに縮小するという計画の変更を行った。しかし、この計画の変更は、生態系保全の観点から行われたものとは言いがたい。県の九四年の調査結果において、高等植物六百六十八

が、このことを裏付けている。これらのことは、後に述べる海上の森においては、多様な動植物種の存在の背景を成していると考えられる。

また、アベマキ・コナラの雑木林を伐採して、シイ・カシを植林するという「緑のシンボル軸」構想が打ち出されているが、この計画は、里山保全の観点からは相反する計画と言わざるを得ない。なぜなら、それは昆虫や鳥ばかりでなく、他の多くの植物の生存環境についてまったく考慮していないからである。すなわち、いわゆる雑木林のほろが、シイ・カシ林よりも、種の多様性が一般的に高いという事実を軽視しているのである。

対論

貴重種が生育の水域全体を守る

県万博誘致対策局

種、鳥類九十一種、および昆虫七百五十三種が挙げられている。鳥類の中には、オオタカを含め七種の猛禽（もうきん）類が見いだされている。これらの動植物を育（はぐく）んでいる生態系を保全するためには、地形や植生がどのようににかかわっているか調査し、その結果がもたらす評価されなければならない。県の九四年の「報告書」では、地形と植生および

県はこれまで、瀬戸市南東部の会場候補地におけるシデコブシなどの貴重種の保全方法について、森林の確保を第一に考え、詳しい環境調査結果をもとに貴重種の保全のあり方を模索してきた。今回、生物多様性国家戦略の趣旨を踏まえ、多様な動植物の生息・生育環境や、身近な自然を保全する観点から、現況の森林や貴重種の存在する水系をさらに一層まとまって保全することにしたものです。

とくに、会場候補地の瀬戸川、寺川流域はシデコブシなどの貴重種がまとまって生育するため、地形や水系に配慮し、谷や湿地を含めた水域全体をそのまゝ保全しようとするものです。この会場候補地の西側の一帯は貴重種がまとまって生育していることから周辺も含めて自然とのふれあ

いゾーンとして保全するとともに、これにつながる北部、東部の雑木林を含む多様な森林は、森林体験ゾーンとして多くの人に自然と親しんでいただけるようにと考えています。

さらに、展示施設などが整備されることは生態系の保全に配慮して面積を小さくしたため、会場候補地は大半の貴重種が現状のまま保全され、緑あふれる森の中の会場となる予定です。

森に囲まれ、自然の中で、世界の人たちを集め、明日の子供たちに本当の豊かさを残していくために、自然の大切さなどについて皆で考え知恵を集め、アジア全体、地球全体の自然環境の保全にも貢献していくことがまさに愛知が誘致を進めている「緑の地球エキスポ」のめざすところでもあります。

生態系保全でいいのか

運 動

55歳賃金差別撤廃のたたかい

全動労東海・賃金差別原告団

原告団長 勅使河原 勇

提訴したのは、JR貨物・稲沢機関区で働く全動労組合員の外山宏行さん、奥村富保さん、勅使河原勇の3名です。3名は55歳以降も運転士として継続して乗務しながら、30%の賃金減額は、「不利益変更の強要」であり労基法違反、憲法14条「法の下での平等」の原則に反する、として裁判でたたかう決意を固め提訴しました。

この問題は、JR労働者全体に劣悪な労働条件を押しつける土台となっており、この制度の撤廃は55歳以上の労働者だけの問題でなく、JR労働者19万人の切実な要求です。

全動労のたたかいの位置付け

JR発足に当たり、社員のJR採用と労働条件については、国鉄当時の労働協約・協定を一方的にすべて破棄し、組合との団交・合意を否定して、新たな就業規則を一人ひとりに形式的に認めさせ、JRへの応募を求めました。職場での実施の状況は、「分割・民営化への意識改革」、証しとしての「出向」、「組合所属による差別」など不採用の脅迫、専制支配と合わせ強行されました。

そして3年後、JR各社は労働条権の改悪を「労使共同宣言組合」の協力を得て強行しました。55歳以降の賃金減額と原則出向は、年齢が55歳に達したことのみで、労働者の希望も無視し、仕事への意欲、体力があっても一方的に強要しています。賃金減額と出向の強要、まして運転士で現職延長を求められている現状のなかで、共通の怒りとして広がり、切実な要求としてたたかいが求められています。

たたかいの柱として、(1)55歳以降の、年齢を理由とする賃金減額と定期昇給の停止を許さず、実損回復を求める、(2)不利益変更の強要を排除して、制度の改正を求めて告発する、(3)60歳まで働ける労働条件、待遇の改善、出向・配転は「本人同意」の原則確立に向けたたたかう。

JR貨物に「賃金未払い分の請求」を求めて提訴

私たちは、JR貨物稲沢機関区で運転士として、働いています。JR貨物は、社員規定で55歳に達した労働者に、「原則出向」と「定期昇給と昇格・昇進の停止」を行い、55歳の誕生日を迎えた

翌月から基本給の30%カットをします。収入は一挙に10万円をこえる減額となります。

稲沢機関区では、運転士が不足しているために、会社から慰留され55歳以降も引き続き運転士として働いています。仕事の内容も責任の度合いも55歳以前と全く変わりがないにもかかわらず、賃金だけは毎月10万円を越える減額となるのです。JR貨物では、私たちと同じように、55歳以降も運転士として働いている仲間は、全国で225名、稲沢機関区で25名におよんでいます。

55歳以上の労働者に対する労働条件の切下げは、55歳に達したことを理由にした「年齢による差別」であり、憲法14条の「法の下での平等」、労基法89条で禁止している「不利益変更の強要」であり違法行為です。そして、世界人権宣言、ILO162号勧告「高齢者に関する勧告」、高齢者雇用安定法の主旨に反するものです。

憲法違反の制度が「なぜ」JRに導入されたのか

JR発足に際してJR各社は、定年について就業規則で、「社員の定年は満60歳」と定め、付則で「当面55歳とし、経営の状況を勘案して逐次60歳に移行する」として60歳定年の実施を遅らせてきました。そして、JR各社は、1990年4月から60歳定年の実施とひきかえに、55歳以降の社員の労働条件については、本人の働く意欲や希望、能力、体力を無視して、「原則出向」「基本給の減額」「昇給・昇格・昇進の停止」など労働条件の切り下げを提案しました。

全労協はJR貨物に対し「60歳定年の実施は、就業規則の本則にもとづくことで事足りる事であり、55歳以降の労働条件の切り下げは認められない」と主張しました。しかし、会社は日貨労・貨産労との合意で、就業規則の改正手続きは「合法的」であり、「60歳定年じっしに伴う社員規定」として実施しました。

JRを告発、職場で期待と共感ひろがる

減額された賃金では、所得税、地方税、共済掛金を引かれれば手取り10数万円となり、働いていながら厚生年金受給者の平均受給額21万円より下回る状況で、高校生や大学生をかかえていたり、親の面倒をみていれば、生活は脅かされる金額です。

私たちが提訴したことで職場の同僚から「俺たちの気持ちを代弁してくれた、ガンバッテくれ」「55歳をすぎても、運転士としての責任ある仕事をしているのに何が減額だ」「こんな制度の導入に協力する組合に、組合費を出すのがいやになる」など、大きな期待と共感、激励が組合のちがいや職責を越えて数多く寄せられています。

55歳以降の労働条件の改善、60歳まで安心して働ける制度の改正を求める要求は、JRで働く19万労働者とその家族の切実な要求であることのあらわれです。

政府・財界が進める、JR版雇用戦略とのたたかい

日経連は昨年、新時代の『日本的経営』として終身雇用・年功賃金制度を破壊し、大多数の労働者

を数年単位のパート労働者化し、「必要なとき、必要なだけ雇い、いらなくなったらいつでも首切りができる」、労働市場の「柔軟化」を21世紀の柱として打ち出しています。

JR各社は、「総合サービス企業」など事業拡大を進める一方で、鉄道本来の鉄道事業部門労働者の削減を強行しています。JR各社が追求する、JR版リストラ「合理化」は、7社合計で、JR発足から今までに4万人、さらに2万人以上の要員削減を計画し12万名体制をめざしています。JR職場では長時間・過密労働、深夜不規則勤務、残業押しつけが、職場の専制支配とあいまって強められています。

総てのJR職場から、勤務制度の改悪、労働強化、出向・若年退職の強要を許さないたたかいと、賃金減額の改善、未払い賃金訴訟の裁判闘争を結合して奮闘することが求められています。

リストラ「合理化」、高齢者いじめなど不当な差別とたたかう仲間との共同

年齢による賃金差別を許さないこの提訴は、各企業でも年齢を理由とした差別、出向の強要、移籍出向など高齢者いじめ、パートなど雇用形態を理由にした差別が行われているなかで大きな期待がよせられています。このたたかいは、高齢者の労働条件の改善にとどまらず、JR労働者の権利と雇用をまもるたたかいであり、広くリストラ「合理化」で差別されている仲間との共同のたたかいとして広げることが重要であると考えています。

JR貨物の答弁書、賃金減額の理由に答えず

提訴したのは、55歳以降の30%にも及ぶ賃金減額は正と、不払い賃金の請求であるにも関わらず、賃金減額の理由には答えない「答弁書」を提出しました。会社は、JR発足に際して「55歳定年を承知の上で応募に応じた」ものであり、国鉄における定年制には拘束されない。そして、「JR発足の3年後に、55歳以降の賃金減額、原則出向などを、日貨労、貨産労の協力をえて就業規則の改正を行った」と答弁するにとどめ、労基法違反としての告発した「不利益変更の強要」には口をつぐむ「答弁書」になっています。

(注) いままでの公判日程とこんごの予定

第1回公判	96年 2月28日	いままでは、準備書面のやりとりで、口頭弁論にいたって
第2回後半	5月 8日	いない。
第3回公判	7月 1日	
第4回公判	9月11日	
第5回公判	11月20日(予定)	

[資料. 1]

J R 貨物年齢差別事件の提訴

弁護士 渥 美 雅 康

1. はじめに

昨年(1995年)12月15日、J R 貨物に勤務する全動労組合員3名が、55歳以降の大幅賃金ダウンを違法だとして、会社を相手に賃金差額分の支払を求める訴えを名古屋地方裁判所に提訴した。この事件は、高齢化社会の到来が喧伝される一方で、中高年労働者に対する出向、退職強要、賃金ダウン、役職外しなど労働条件の切下げが横行している現状に問題提起の一石を投ずるものとして、極めて今日的な意義を持つ裁判である。

2. J R における処遇

そもそも、かつての国鉄においては、職員が一定の年齢に達したことをもって雇用関係を修了させる定年退職の制度はなく、ただ労使の協定により、55歳以上のものに対する退職勧奨が認められていたに過ぎなかった。

ところが、1987年4月1日国鉄が分割民営化された際、職員の定年制が導入され、J R 貨物では(他のJ R 各社も同様であるが)、就業規則の本文で満60歳定年制が謳われ、付則で「当面55歳とする」と定められた。

そして、1990年4月1日、就業規則を改定して付則を削除し、60歳定年制に移行するにあたり、同時に、「60歳定年制実施に伴う社員規定」を定め、満55歳に達した従業員については、原則出向、基本給の35%カット、定期昇給・昇格なし、などとする制度の実施を導入した。その後、基本給カットは30%に改善されたが、大幅な賃金ダウンであることに変わりはない。

原告らは、いずれも国鉄時代から貨物の運転手として第一線で働いており、93年から94年にかけて満55歳となったが、その前後を通じて貨物列車運転士として職務内容になんの変更もない。原則出向との規定ではあるが、J R 貨物では運転手が足りないため、引き続き運転業務に従事するものがほとんどなのである。にもかかわらず、55歳に達した以降の賃金は従前の70%(55歳で退職金を受領した2名はさらに10%減の60%)に減額され、同一労働同一賃金の観点からも、その不合理さは際だっている。

3. 高齢労働者に対する法規制

そもそも、高齢労働者の処遇については、国際的にも国内的にも、近年法的な規制が進められつつある。何よりも問題となるのは、一定の年齢に達したことをのみを理由として、個人の能力や意欲に関

そもそも、高齢労働者の処遇については、国際的にも国内的にも、近年法的な規制が進められつつある。何よりも問題となるのは、一定の年齢に達したことのみを理由として、個人の能力や意欲に関わりなく、雇用関係を一方的に修了させたり、賃金その他の労働条件で差別的取り扱いをすることは許されるのか、かかる差別は年齢による不合理な差別ではなかろうかという点である。

この問題で先進的な位置を有するのはアメリカ合衆国の「雇用における年齢差別禁止法」（1967年制定）で、その後の改正を経て、現在では、40歳以上の労働者について、年齢を理由として解雇したり、賃金その他の労働条件を差別するなど、雇用のすべての局面で年齢を理由とする差別行為を禁止している。同様な規制は、カナダ、ドイツ、フランス、スウェーデンなどでも取られている。また、1980年のILO162号勧告（高齢労働者に関する勧告）でも、高齢労働者が雇用や賃金等について年齢を理由とする差別待遇を受けないことを、加盟各国に要請している。

わが国では、憲法14条や労基法3条（均等待遇原則）のような一般原則を除けば、このような規制はないが、定年制の延長に関して一定の法整備が図られつつある。1986年10月に制定された「高齢者雇用安定法」では、65歳までの雇用継続の努力義務が定められ、さらに94年6月の改正で、60歳定年制が義務付けられることになった（ただし、施行は98年4月から）。

このような定年延長の制度化は、年金法の改悪による年金支給年齢の引き上げの受け皿作りという面を持ち、また、高齢化社会における雇用の安定の要請が法的な規範になっていることを示している。

4. 裁判の課題

定年延長に伴う賃金切下げの問題は、裁判所では就業規則の不利益変更の問題として検討されているが、第四銀行事件（東京高裁92・8・28判決）、青森放送事件（青森地裁93・3・16判決）などでは、「いずれも合理性ありとして敗訴しており、厳しいものがある。しかし、第四銀行事件では、減額後の賃金が地方銀行の中でも最上位の部類に属することが理由の一つにあげられ、青森放送事件では、ボーナスは半減とするものの月額賃金は54歳時に凍結され、同業他社と比べても遜色がないことが理由付けにあげられていた。

JR貨物の場合は、賃金の基本給部分の大幅な減額であり、同業他社の私鉄各社のほとんどが57歳を基準とし、しかも、賃下げなしのところがほとんどであることと比べても、その不利益性は大きい。この点で、全国的にも注目される裁判であり、また、高齢労働者の労働条件の切下げに何とか歯止めをかけさせるための闘いと位置づけを持っている。

裁判はまだ始まったばかりであるが、労働組合としても位置づけて運動的な取り組みを行っており、6月13日には各労組まどに呼びかけての懇談会も企画されている。今日的な課題であるだけに、これまでの法廷内外の闘いの成果を踏まえて、さらに一層大きな取り組みが必要とされる。団員諸兄の活発な討議をお願いしたい。

年齢差別事件・参考判例

1. 青森放送事件(青森地裁 平成5. 3. 16判決)

事案：定年を従来の55歳から段階的に引き上げて60歳にする代わりに55歳以降の賃金を54歳の時の水準に固定し、ボーナスの支給率も半分に減らす・使用者と組合との間で協定書締結。半額条項について合理性肯定。

「被告において本件段階的定年制延長の実施に伴い、賃金体系の見直しの一環として導入する必要があり、55歳以上の従業員の賞与は54歳以下の従業員の50パーセントになるが、給与総額の減少は20パーセント未満にとどまる上、段階的にはあるが55歳以降も勤務を続けることが可能となり、退職金支給額も増加すること、被告以外の(企業の)55歳以上の従業員に対する給与の支払状況なども考慮すると、合理性を有する。

60歳定年制が社会の公の秩序を形成しているとまでは認められない。実情では、即時60歳定年制を実施しなかったとしても定年延長に伴う問題として、人件費の増大、人事の停滞等の企業の賃金体系や人事管理を見直す必要があることを考慮すると、その経営方針・理念の逃避はともかくとして、違法となることはない」。

2. 第四銀行事件(東京高裁 平成4. 8. 28判決)

①55歳定年の就業規則の定めにもかかわらず、従来の水準を下回らない労働条件で58歳まで勤務できるとの取り扱いが長年実施されて来たもとにおいて、右就業規則を変更し、60歳定年とするが、55歳以降の賃金水準を大幅に切り下げすることは、従来の取り扱いに対する行員の期待的利益を侵害し、就業規則による労働条件の不利益変更にあたる。(55歳までで得られた賃金を60歳まで働かないと得られない)

②しかし、本件定年制による賃金水準を55歳定年制を延長した他の企業と比較すると、従前賃金の60数%に減額することが特に異例とは認められないし、減額後の賃金は地方銀行の中では最上位の部類に属する。全国消費支出や新潟県下の平均賃金からみても一般的な生活水準以下とはいえない。

団体生保の不当性を告発

9月17日、〃団体生命保険のあり方を考える集い〃がひらかれました。この集いは、「団体生命保険のあり方を考える会」と「名古屋過労死弁護団」などが主催したもので、40人をこえる労働者などが参加しました。

集いでは、水野幹男弁護士から「団体定期保険を巡る情勢と問題点」と題する講演（資料・2）ではじまりました。そのなかで「団体生命保険が従業員の遺族の生活保障という趣旨からはずれている現状に係争事件（資料・4～5）を紹介しながら告発。企業が割安な保険料、税制上の優遇措置、高い配当金などから、多数の保険会社と多額の保険契約を結び、本人の同意のないまま他人の生命を商取引につかっている実態が報告されました。さらに、保険会社の売り手責任、監督官庁の大蔵省の行政指導責任、法律での規制、保険内容の開示、労働組合のとりくみの重要性がのべられました。

討論では、住友電設を過労死と団体生命保険で訴えている鈴木美穂さんや、住友軽金属、中部電力、大同特殊鋼、トヨタ自動車の労働者などが、団体生命保険の実態（資料・3）について報告しました。集いは、さいごに、生命保険協会と大蔵省にあてた「要請文」（資料・1）を参加者で確認して、終わりました。

[資料・1]

「団体定期保険のあり方を考える会」

（1996年9月17日）で決議した要請文

1 最近、朝日新聞の報道をきっかけに、企業が従業員に無断で生命保険契約を締結し、多額の生命保険金を取得していることが大きな社会問題になってきました。この問題はかねてより、過労死弁護団が取り上げ、現に文化シャッター村松事件、住友電設鈴木事件などいくつかの保険金引渡訴訟が提起され、訴訟を通してその問題点が浮き彫りになってきているものです。

本年4月26日には青森地裁弘前支部が、日本団体生命保険株式会社の売り出している「福祉団体定期保険」について、保険金全額を被保険者の遺族に引き渡すように命ずる判決を下しています。

2 このような世論の批判の高まりに対して、日本団体生命保険株式会社は、去る8月29日「総合福祉団体定期保険」なる新商品を発売すると発表しました。

ところが、日本生命が売り出そうとしている新商品はこれまで指摘されてきた団体的保険・Aグループ保険（以下単に団体定期保険という）の問題点を改善するどころか、従業員の遺族保障という団体定期保険の本来の趣旨・目的を逸脱して、企業の不当な利得を公然と制度として認めさせようとするものであり、私たちはこの新商品の発売に強く反対するものです。

日本生命の発表によれば、「福祉団体定期保険」は①主契約（企業の弔慰金・死亡退職金の支払い財源を保障する部分）②ヒューマン・バリュー特約（企業の経済的損失を保障する部分）③災害

総合保障特約（不慮の事故による災害・入院給付金の保障部分）に区分されています。

- 3 ここで、まず問題なのは、企業がヒューマン・バリュー特約の名により、企業の保険金取得を制度的に認めようとしていることです。団体的保険は、本来、従業員の福利厚生・遺族保障を目的とするもので、欧米はもちろん、わが国においても第二次世界大戦前は団体的保険金は全額、遺族に引き渡されてきた歴史があります。戦後、この原則が守られず、企業が従業員に保険をかけ、保険金を取得していることが再三問題になり、過去において当地の豊橋市でも保険金殺人が起きています。大蔵省、生命保険協会も表面的には、これまで弔慰金制度に使用するよう生命保険会社を指導してきました。ところが、現実には、生命保険会社と企業の癒着のもとで、大多数の企業が、現在に至るまで抜本的な改善にいたらず、従業員に知らせないまま団体定期保険契約を締結し、保険金を利得してきました。

企業が団体定期保険金を取得することは、従業員の死を媒介として利益を得ることにほかならず、他人の生命を勝手に取り引きの対象にするもので従業員の人格権を著しく侵害するものです。またこのような保険制度をみとめれば、使用者は安全衛生に消極的になる危険があり、過労死が頻発する現在の日本の労働の実態を考えれば由々しき問題です。

日本生命の説明によれば、ヒューマン・バリュー特約の保険金は企業の経済的損失として、代替雇用者採用・育成費用等の諸費用に充てると説明していますが、このような費用は本来企業の経費負担において為されるべきことです。労災補償などの企業の損害は損害保険契約を締結すれば足りることです。

つぎに、主契約の保険金は、弔慰金のほか退職金の支払いの財源に充てると説明されておりますが、保険金を退職金支払いの財源にすることは問題です。

企業の支払う退職金は賃金の後払いの性格を有するものであり、しかも退職金支払は死亡退職に限らず、定年退職、解雇、任意退職によっても発生する債務です。これを死亡の場合に限り、生命保険金で補填するというのも根拠がありません。退職金は退職引当金を積み立てるなど企業の経費においてまかなうべきものです。

団体定期保険が弔慰金として遺族に支払われるべきことは、大蔵省が行政指導で述べてきたところであり、生命保険会社が企業に保険金を支払うときにも保険金は従業員の遺族に弔慰金として支払うよう要請してきたところでもあります。したがって、主契約の保険金を退職金は充当することは認めるべきではありません。

第三に、従業員の同意をとる方式についても、大きな問題があります。

- 日本生命の説明では、従業員に保険契約の内容を知らせたうえ、企業が不同意の者から署名・押印をした書面を徴集するということですが、企業の取得するヒューマン・バリュー特約のみを不同意にすることは、企業への忠誠心を試す踏み絵の役割を果たすことになります。

- 4 上記の通り、日本生命が売り出しを予定している新商品は、従業員の福利厚生・遺族保障という団体定期保険の本来の目的を逸脱し、企業が利益を得ることを公認するものであり、撤回されるべきものであります。

生命保険協会及び大蔵省が緊急に解決すべき問題は、現在、従業員に無断で団体定期保険契約を締結したうえ、その内容を従業員やその遺族に知らせないまま、保険金を企業が取得している事態を早急に改善することです。そのために

- ①企業が従業員を被保険者とする団体定期保険の保険金を企業が取得することを禁止するとともに、保険金全額を遺族に引き渡すように指導すること。

②生命保険会社および企業が保険契約の内容を従業員に周知させるとともに、従業員やその遺族から問い合わせがあった場合には、従業員や遺族に開示すること。

以上の2点の改善を強く要請するものです。

一九九六年九月一七日

団体定期保険のあり方を考える会

生命保険協会

大蔵省

[資料・2] 「団体定期保険のあり方を考える集い」水野幹男弁護士の講演レジュメ

団体定期保険を巡る情勢と問題点

第1 団体定期保険・Aグループ保険とは？

- 1 団体保険と個人保険の違い
- 2 Aグループ保険とBグループ保険
- 3 団体定期保険・Aグループの趣旨・目的 従業員の福利厚生、遺族の生活保障

第2 団体的保険（Aグループ保険）の特長

- 1 割安の保険料
- 2 保険料は全額損金算入が可能
- 3 配当金の支払い 被保険者の多い大企業ほど配当率が高く有利にできている
2000人～3500人未満 84%配当（H2年度）
- 4 加入に当たって被保険者の健康診断は不要 健康診断が不要であることから従業員は知らない間に被保険者とされることとなる。
- 5 保険期間は1年間 更新される。
- 6 保険金受取人は保険契約者となることが可能 受取人は被保険者あるいはその相続人となることも可能であるが、ほとんどの場合、保険契約者である会社となっている。

第3 団体生命保険の問題点

- 1 保険契約の遺族の生活保障という趣旨・目的と保険金の運用 特別の会計でないのので何に使われているのか分からない
- 2 同意をとっていない

* 団体定期保険は「他人の生命の保険契約」であるので、現行法では商法674条1項本文により本人の同意を得ることが要件とされている。

* 保険契約申込書の記載

* 被保険者に知らされていない

- 3 保険契約申込書においては保険受取人が企業とされている。
- 4 多数の保険会社と退職金規定・弔慰金規定の金額を上回る多額の保険契約
 - ① 損金算入 ② 配当金 ③ 安定株主工作
- 5 団体定期保険の規制をする法律の不存在 通達によっている

第4 他人の生命の保険契約と同意主義

- 1 日本における団体定期保険の歴史
- 2 欧米における団体定期保険の歴史
- 3 同意主義の意義

第5 係属事件と和解事件

第6 現在までの到達点

- 1 生命保険協会の対応
- 2 学者の協力 本間照光教授・清水誠教授・石田満教授・宮島尚史教授
- 3 裁判の到達点 文化シャッター事件、秋田運輸永須事件は証拠調は終了 [8・判例]
- 4 和解の事例 H7.11.28和解……会社保険金の引渡し義務の存在を認める
- 5 判例 H8.4.25 青森地裁弘前支部判決（「判例時報」1571剛・132頁）

第7 団体定期保険を巡るマスコミの批判 朝日新聞、週刊読売、アエラ、週刊大衆、週刊現代、業界紙

第8 保険契約の内容の開示の運動

* 会社も生命保険会社も被保険者やその遺族に開示しないという不当な対応が目立つ

第9 日本生命の新商品

- 1 企業の取得を公認するヒューマン・バリュー特約
- 2 退職金への充当はゆるされない
- 3 同意の取り方
- 4 大蔵省の認可、行政指導

第10 今後の運動

- 1 法律による規制
 - *企業が取得することを禁止する
 - *通達行政を改める 第三種保険では、妻や子供までも被保険者にして、受取人は会社の代表者になっている例もある。
- 2 保険内容を被保険者とその遺族に開示させること。
 - 会社の義務……………文書で知らせる
 - 生命保険会社の義務……………損害保険のように厳格にする
 - 生命保険協会の対応……………指導の徹底
- 3 労働組合の取組の重要性

[注] 団体定期保険・Aグループ 従業員を対象にした1年更新の掛捨て生命保険で、企業が保険料を全額負担する。保険契約金額は、生命保険業界の調査によると、従業員1人平均600万円余りという。団体定期保険には、従業員が自己負担する任意加入のBグループ保険もある。

高額契約も多く、財団法人・労務行政研究所の93年アンケートでは、3000万円以上の企業が全体の2割余りある。大企業が目立ち、8000万円（製薬会社）、6780万円（電気工事会社）、6000万円（化学会社）、などが上位だ。いずれも遺族に渡さず、ある会社は「生保会社が大株主で、つきあい加入した」と認める。

他方で、保険金を全額遺族に支給する企業も全体の2割近くある。（朝日新聞96.7.14）

[資料・3]

情報開示を求める運動の結果

団体定期保険回答状況一覧表（1996、9、17現在）

No	問 合 会 社 名	質 問 者	回 答 状 況
1	住友軽金属工業(株)	在籍社員	組合に問い合わせるようという回答、再質問
2	大同特殊鋼(株) 明治生命保険互助会社 日本生命保険互助会社 第一生命保険互助会社 住友生命保険互助会社	在籍社員	同意の方法のみ回答、その余は拒否 会社に問い合わせるよう、で拒否 会社に問い合わせるよう、で拒否 会社に問い合わせるよう、で拒否 会社に問い合わせるよう、で拒否
3	愛知機械工業(株)	在籍社員	回答拒否
4	(株)日立製作所	在籍社員	口頭回答（保険金額問題ない）
5	中部電力(株)	在籍社員	口頭回答（契約あり、金額と同意方法は回答できない）
6	石川島播磨重工業(株)	在籍社員	回答なし
7	ブラザー陸運(株)	在籍社員	回答あり（契約ない）

8	トヨタ自動車(株)	遺 族	回答なし
9	(株) 松坂屋	遺 族	回答なし
10	名古屋鉄道(株)	遺 族	回答拒否
11	三菱自動車工業(株)	在籍社員	回答なし
12	愛知時計電機(株)	在籍社員	回答拒否
13	ナトコペイント(株)	在籍社員	回答なし
14	(株) 美濃かしわ	遺 族	回答あり (契約ない)
15	住友化学工業(株)	遺 族	回答あり (保険金額問題ない)
16	スミケイ運輸(株)	在籍社員	口頭回答 (同意とっていない、保険金額問題あり)
17	三菱重工業(株)	在籍社員	回答なし
18	三菱電機(株)	在籍社員	回答なし
19	三菱マテリアル(株)	遺 族	回答なし
20	中部日本放送(株)	遺 族	回答あり (保険金額問題ない)
21	アイシン精機(株)	在籍社員	(回答なし)
22	(株) 豊田自動織機製作所	在籍社員	(回答なし)
23	豊田工機(株)	在籍社員	(回答なし)
24	日本電装(株)	在籍社員	(回答なし)
25	トヨタ自動車(株)	在籍社員	(回答なし)
26	トヨタ車体(株)	在籍社員	(回答なし)

団体定期保険事件・解決事件一覧表 (1996.6.29)

第1 東宝運輸・植松事件

保険契約会社	東宝運輸有限会社
生命保険会社	1社(日本生命)
保険金	500万円
被保険者	植松伸剛(死亡年齢39歳)
職 種	トレーラー運転手
死亡年月日	昭和63年3月
死 因	くも膜下出血
受領金額	香典 20万円
係属裁判所	名古屋地方裁判所
提訴年月日	平成4年7月21日
和解年月日	平成7年12月8日
和解金額	保険金金額500万円の 引渡し義務を認める

第3 さざなみ産業宮崎事件

保険契約会社	沼津商工会議所
生命保険会社	さざなみ産業(株)
保険金	1社(大同生命)
被保険者	500万円
職 種	宮崎俊夫(死亡年齢51歳)
死亡年月日	トラック運転手
死 因	昭和63年11月30日
受領金額	脳内出血(通勤途上)
係属裁判所	不明
提訴年月日	静岡地方裁判所沼津支部
和解年月日	平成4年10月13日
和解金額	平成8年 6月11日 300万円

第2 湯浅商店〇〇事件

保険契約会社	合資会社湯浅商店
生命保険会社	3社
保険金	1500万円(500万円、 3本契約)
被保険者	〇〇〇〇(死亡年齢46歳)
職 種	塗料の即売会社の社員
死亡年月日	平成2年7月
死 因	自殺
受領金額	500万円
係属裁判所	名古屋昭和簡易裁判所
提訴年月日	平成3年6月29日
和解年月日	平成4年2月21日
和解金額	1000万円支払(既に 500万円は受領済みなので 全額回収したことになる)

*この保険は第3種の業界グループ保険である

第4 阪急国内空輸伊藤事件

保険契約会社	阪急国内空輸(株)
生命保険会社	1社(富国生命)
保険金	300万円
被保険者	伊藤光三(死亡年齢41歳)
職 種	経理係長
死亡年月日	昭和62年5月25日
死 因	脳内出血
受領金額	弔慰金 70万円
補償交渉	昭和63年7月21日
和解年月日	平成3年8月30日
和解金額	保険金金額300万円を 含め500万円で和解

第5 株式会社ダイフク小野事件

保険契約会社	株式会社ダイフク
生命保険会社	2社(朝日・太陽生命)
保険金	700万円

被保険者 小野法郎（死亡年齢41歳）
職 種 工 員
死亡年月日 平成2年11月10日
死 因 不 明
受領金額 退職金100万円
和解年月日 平成6年2月10日
和解金額 250万円支払（訴訟提起前に和解）

第6 横浜淡水事件

保険契約会社 横浜淡水
生命保険会社 1社（日本生命）
保険金 500万円
被保険者 不 明
職 種 鰻の加工業務に従事
死亡年月日 昭和60年10月
死 因 急性心不全
調停成立 平成3年10月
和解金額 100万円支払いをうけ

第7 ○○製陶所事件

保険契約会社 駄知陶磁器工業協同組合
○○製陶所
生命保険会社 1社（協栄生命）
保険金 350万円
被保険者 A （死亡年齢43歳）
職 種 社 員
死亡年月日 昭和53年3月23日
係属裁判所 岐阜地方裁判所多治見支部
提訴年月日 平成4年 9月 8日
和解年月日 平成8年 2月23日
和解金額 80万円

*上記の保険の他に、保険金300万円の
団体定期保険契約があり、当該保険金は
遺族に交付されている。

団体定期保険事件係属事件一覧表 (1996.6.29)

第1 文化シャッター村松事件

保険契約会社 文化シャッター（株）
生命保険会社 8社（第一生命・明治生命・住友生命・千代田生命・富国生命・協栄生命・東京生命・日本生命）
保険金 4892万2624円
被保険者 村松文雄（死亡年齢41歳）
職 種 工事事務所長
死亡年月日 昭和63年6月25日
死 因 くも膜下出血
受領金額 香典 10万円
退職金 644万9400円
係属裁判所 静岡地裁浜松支部

提訴年月日 平成4年7月21日

第2 秋田運輸永須事件

保険契約会社 秋田運輸（株）
生命保険会社 明治生命
保険金 2000万円
被保険者 永須和明（死亡年齢41歳）
職 種 トラック運転
死亡年月日 昭和63年6月 9日
死 因 追突事故
受領金額 弔慰金 223万8000円
係属裁判所 名古屋地方裁判所
提訴年月日 平成4年2月 8日
*この事件では被保険者も保険料月額10

00円を負担している。団体定期保険金2000万円は全額会社が取得したほか、自動車保険の自損事故保険金1400間年も会社が取得している。

*保険加入の際には、地位を偽って部長・課長クラスとして加入

*保険契約上は保険料を会社が全額負担として契約。社長は証人尋問の中で月額2000円保険料を負担していると述べているが、配当金は会社が全額受け取っている。

*被保険者の給与の源泉徴収にあたっては生命保険料の控除をしていない。

*96年末結審判決の予定

第3 住友電設鈴木事件

保険契約会社 住友電設(株)
生命保険会社 3社(住友生命・日本生命・第一生命)
保険金 9702万円
被保険者 鈴木龍雄(死亡年齢44歳)
職 種 電気工事現場主任
死亡年月日 平成元年11月6日
死 因 喘息による呼吸不全
受領金額 香典 10万円
退職金 350万円
係属裁判所 名古屋地方裁判所
提訴年月日 平成5年4月16日

第4 大栄工業棚橋事件

保険契約会社 大栄工業(株)
生命保険会社 1社(日本団体生命保険株式会社)
保険金 500万円
被保険者 棚橋保治(死亡年齢44歳)
職 種 機械部品会社役員

死亡年月日 平成5年12月20日
死 因 すい臓がん
受領金額 団体定期保険からはゼロ
会社が保険契約者兼保険受取人となっている個人生命保険金5000万円の中から退職慰労金として1200万円を受領
係属裁判所 岐阜地方裁判所
提訴年月日 平成6年7月27日

企業は契約内容の公開を

7月8日

社員にわたる金額の定率
保険金企業は遺族に賠償を担
い占めて問題となっている
団体定期保険について、愛知
県内の労働者が勤務先の企
業本社にたいし、保険会社と
の契約内容を明らかにしてほ
しいと二十社に質問書を寄
付。二十日までに社からの
返事が返っています。

質問書を送ったのは住友
金属、日立製作所、大同特殊
鋼、三菱自動車など二十社の
労働者。これに労務課、会長、
住友化学などとは遺族死し
た労働者の遺族が、保険金を
降りているかどうかを確認する
ため同様の質問書を送付し
ました。

質問は①団体定期保険(A
グループ)に加入している場
合、契約先の保険会社で、保
険金額、保険受取人、目的
を公開すること、保険加入の
際に従業員の同意があった
のか、このような方法で同
意を得たのか——の三点で
す。

愛知では、住友電設(資本
金六十四億円)の中部支社(名
古屋市)で過労死した鈴木
龍雄さん(当時四十二歳)の
団体定期保険が問題になっ
ています。

遺族に無断で独り占め団体定期保険

愛知の労働者ら 20社に質問書



都内で開かれた団体定期保険を考えるシンポジウムでは、愛知で保険金引当渡し裁判を起こした鈴木美穂さんも報告

香典10万円
だけが遺族に

鈴木さんが過労死(一九八
九年十二月)すると、生命保
険会社三社から約九十七万
円の保険金がありました。し
かし遺族に渡ったのは香典の
十万円だけ。保険金の受取人
が会社だったためです。

団体定期保険は、一年の掛
けで、従業員全員を被保
険者にし、死亡したとき、保
険金が遺族に支払われる

制度にこそ遺族が保険会社と
契約。保険料の負担方法によ
り、会社が持つグループと、
従業員が持つBグループの二
種類に分かれます。問題は鈴
木さんにもわかれていたA
グループ保険です。

従業員を「親類大やそぞ
ろ」従業員からの同意のとり
だも、個々保険はばくち。保
険契約に「こまごま」で注
目をし、死亡したとき、保
険金が遺族に支払われる

意したとされています。遺族
への保険金支払いが、会社
が窓口。このため、遺族は
遺族の生活補償が団体定期保
険の目的なのに、会社は黙っ
ていれば、遺族は保険金を受け
ない。保険加入の事実を知ら
ないままに。

鈴木さんに「一社だけ保険
金が支払われたのに、妻の美
穂さんがそれを知るとは死
後三年たつてから。そして
何回聞いても住友電設は答え
ません。保険会社に質問し
ても拒否。裁判所に訴え、よう
やく遺族に金を出しました。遺
族は一九九四年四月に保険
金引き渡しの裁判に勝つた
ました。現在係争中です。

7社が回答

2社は拒否

今回、質問書を送った十
社はこの裁判を参考に労働
者たちです。

二十社のうち回答がこ
う返事は名鉄と愛知時計電機
の二社。口頭を求めたほか
質問に回答しました。

中部日本放送は、明治生命
など五社と団体定期保険契約
を結ぶ。保険金は時給額を定
率に従って遺族に支払われてい

る。回答しました。
日立製作所は質問者に工場
内で口頭による回答。社内規
則で、業務外で社員が死し
た場合の特別見舞金として支
給しているとも明らかにしまし
た。本人からの同意は必要な
いという考えでした。

大同特殊鋼、住友電設は
労働組合に説明するなどの回
答でした。しかし住友は回答
日(七月二十二日)に団体定

期保険の周知をばかると書き
従業員に配布。このなかで保
険金額は示さなかったものの
従業員の退職金や時給金など
を目的とした保険で、会社の
「利益を得ることが目的の
ではない」と労働者に理解を求
めてきました。

質問は五月中旬から下旬に
かけて送付され、十二社から
まだ返事がありません。生命
保険会社を監督している大蔵
省は、保険金引き渡しで裁判
を起こしている文化シヤッター
の遺族側にたいし「企業は
保険内容を確認(従業員)
に知らせるべきだ」と(七月二
十五日)と明らかにしました。

質問書を送った労働者の一
人、近藤直太さん(元はいい
ます。「過労死させるほど働
かせたうえ、保険金を遺族に
も渡さない企業の姿勢を問
わねばならぬ。他人の命に
かけて保険なのに、本人の同
意がなっていないのか。自分の
命にたいしては保険がかけられ
ていないのか、知りたかった。
然らば、それこそ企業が金ま
うとしたいのは、労働者
の命が奪われているとはい
えない」

過労死させるほど働かせたうえ...

団体定期保険 改善へ

遺族受領額を明記

生保業界 企業分は使途限定

遺族補償を名目に全従業員に無条件で生命保険を掛けながら、死亡保険金を企業が独占する「団体定期保険・Aグループ保険」の実態が社会問題化する中で、生命保険業界もようやく抜本的な改善対策に乗り出し、従来の保険に代わる新型の団体保険を検討中だ。生保業界によると、保険契約時に遺族に渡す金額を明記し、企業が受け取る分についても、死亡した社員が遺族に引当金として十数万程度しか渡さず、多額の保険金を雑収入としてきたのを改めるのが狙いだ。この新型保険は、認可を担当する大蔵省もすでに相談を受けており、早ければ十月にも実施される見込みだ。

問題の団体定期保険・Aグループ保険は、従業員が死亡した時の遺族補償のために米国で生まれ、日本でも一九三四年に制度が完成した。従業員全員を一括加入させる一年更新のかけ捨て保険のため、企業が負担する保険料は個人保険に比べて大幅に割安だ。今では日本の企業の約六割が加入し、千人以上の会社では約八割の加入率だ。

この保険は生保会社と企業が契約する際、従業員個々の同意を取っておらず、健康診査も不要のため、ほとんどの従業員は保険加入を全く知らない。このため、遺族に保険金を渡さず、企業が独占するやり方が横行として続けられ、最近の調査でも、大半の企業が保険金を遺族にほとんど渡していないのが実態だ。

最近ようやく問題視されたのは、夫が過労死したとして遺族が相次いで企業相手に損害賠償請求訴訟を起すこと、裁判の中で、企業による保険金独占や、遺族に無断で病院から死亡診断書を取っていた事実などが表面化したためだ。

先月からは、名古屋地区の労組員らが勤め先の企業や生保会社に対し、保険契約の内容開示を求める質問書を送る運動を始め、労働団体の東京地評も傘下の組合による実態調査を準備するなど、社会問題となりつつある。

今回の生命保険業界による保険制度の見直しは、こうした動きを受けたものだ。生保業界最大手の日本生命保険を始め、業界団体の生命保険協会の会長会社である明治生命保険と大手生保会社は、「改正内容の詳細はまだ検討中だからできない」としているが、新型保険では、弔慰金など遺族補償に充てる金額と、企業が従業員の死亡によって受ける経済的損失の動めるとともに、一年ごと

96.8.19 A

の更新時期には全面的に切り替える」と話している。

一方、これまで遺族や従業員が生保会社に保険契約内容の開示を求めても、守秘義務を理由に回答を拒否している点については、今回の見直しでも、「今のところ、これまでの方針を変える予定はない」（日本生命広報部）としている。

また、従業員個々の同意確認を取らずに保険契約を結んできた点についても、今回の見直しで改められるかどうかは、明らかでない。

日本生命

団体保険を見直し

96.8.30付

企業の保険金
独り占めやめ 遺族にも支払います

生命保険業界トップの日
本生命は二十九日、団体定
期保険の契約条件を見直
し、「総合福祉団体定期保
険」という新商品の発売を
明らかにしました。団体定
期保険は、従業員におりた
死亡保険金を企業が独占
し、遺族に渡していない実

態が判明。批判の強まりを
保険会社も無視できなくな
ったものです。手直しは①
死亡保険金のうち遺族向け
と、企業に支払う保険金を
区分する②同意をえるため
従業員一人ひとりに文書通
知する――の二点。
遺族向け保険（主契約）

は生活補償が目的で、企業
の弔慰金・死亡退職金規定
にそって遺族に保険金を支
給。企業向け保険（ヒュー
マン・ヴァリユー特約）は、
従業員の同意のもと企業が
保険金受取人となります。

従業員からの同意につい
ては、従業員全員に加入通
知の文書を配り、これに同
意しない者を除いて全体の
同意が確認されるとしてい
ます。
しかし、遺族向け保険も
従業員本人の同意があれば
従来どおり企業が受取人と
なれることや、従業員の死
亡による経済的損失の穴埋

めに生命保険をあてるな
ど、団体定期保険の本来の
目的に反した問題が残され
ています。

企業が従業員全員を被保
険者として一年契約で加入
させる団体定期保険（Ａグ
ループ保険）では、企業が
受け取った死亡保険金が数
千万円になるケースも発
生。これを保険会社も容認
していました。遺族による
保険金返還の裁判が各地で
起き、国会では日本共産党
の中島武敏衆院議員が過労
死した労働者の五千万円の
保険金をめぐり訴訟となっ
た文化シャッター裁判を例
に追及していました。

団体生命保険 手直ししたが……

従業員にかけた死に保険金を企業が独り占めにしている問題となっている団体定期保険を手直しする新商品の発売を業界トップの日本生命が発表し、他社にも波及する模様です。これで遺族の訴えにこたえた解決になるのでしょうか。

遺族が保険金引き渡し請求

厚生労働省のめいをうけらしたのが、いま解決中の裁判・文化シャッター裁判と愛知・住友電設裁判(五四年四月提訴)でした。ともに遺族死した夫の妻が遺野(労働組合や女性団体の交際)が中心になっている裁判です。文化シャッターで約五千万円、住友電設で約一億円という多額の死に保険金を独り占めした会社側にたいし、遺族が保険金引き渡しを請求しています。

両社とも保険料を会社が負担し、会社が保険金受取人だから保険金をもらって当然という理由で、遺族への支払いを拒否しています。団体定期保険制度の目的・性格に照らして認められるのか、これが中心争点です。

そもそもの目的はなにか

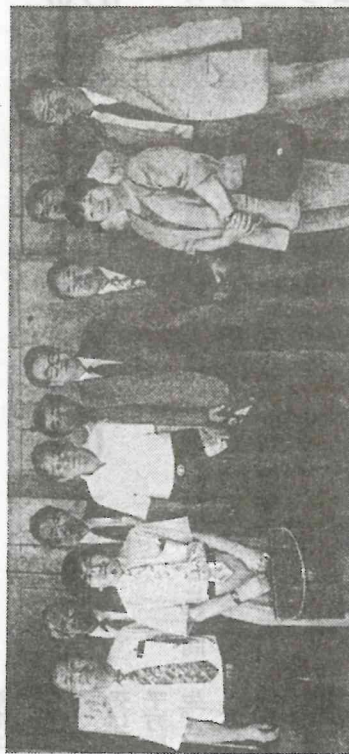
団体保険の歴史はアメリカに始まります。同国の通信販売会社が、従業員の慰いがけに死にたいし保険金の支給で遺族の生活を保障するこ

保険金の半分は会社の取り分

うが同社でした。その後、各成長。会社員は団体定期保険の被保険者は四四年度約六十八万人。契約額は四百六十八億円(生命保険協会調査)に及ぶと推定されます。

時金が支給される団体定期保険です。個人保険のような健康診断はありません。従業員が除職を辞めると、その一括加入に面する個別審査がなされ、低い保険料で契約を結ぶのはしました。

日本では戦前に導入された。最近ではバブル期に急



企業による団体定期保険の独り占めにたいし、大連や生命保険協会の中島武蔵教授(右から5人目)＝7月25日、大蔵省前

です。

戦中の文化シャッター、住友電設の両保険金事件で、遺族死した労働者が加入していたのはグループ保険でした。生命保険協会のサイトでも、「グループ保険は一般に、死に退職金や年金制度を運営するために利用される」と明記。企業の保険金独占は想定していません。

被保険者の人格権を否定

九五年一月には石田・上智大教授が文化シャッター裁判で意見書を提出「会社で保険金受取人の地位にあることを奇貨(チャレンジャー)として、保険金の金庫を管理することは、公平原則に反し、被保険者の人格権を否定するもの」とのべています。

本間照光・北越三郎大教授は「アメリカにおいては世界最初の団体生命保険契約が締結され、今日まで『買っ』ている本質は、企業は保険料を支払い、遺族に支払うべき保険金にたいしは向うの権利を保持しない」と宣言(九五年五月)で明らかにしています。

こうして批判的な新商品の発売へ動いたのが業界トップの日本生命(本社、大阪、伊藤忠商事)でした。

同社が十一月から売り出す新商品は「総合補償団体定期保険」です。

グループ団体定期保険を手直しした今回の新商品は、遺族の生活保障を重視し、遺族が受け取る保険金(主契約)と明確にしました。労働行政研究所の調査で、団体定期保険(グループ)の死に保険金を「遺族にまわす」

絶つ」と回答した企業は四九・七(五五・五五)と多数を占めています。この企業による保険金独占を「保険金の使途は企業サイトの問題」となはかっていた保険会社も、このまま放置できなかったものでしょう。

企業の「損失」補償を口実に

しかし日本は新商品も遺族へ支払う保険金の範囲(二千万円以下)で、従来のおり企業の保険金受け取りを特約として保障しました。保険金の半額までは企業の取り分として認められたのです。これは従来本人の同意さえあれば、主契約でも企業が保険金を受け取れる仕組みにもなっています。

日本生命が企業に保険金受け取りを認める理由は、死んだ労働者にかかわる人の採用・育成にかかる費用など、企業の経済的損失を補償するにうです。「経済的損失の補償」という理由は、文化シャッター裁判でも会社が保険金独占を合理化する根拠の一つにあげています。

同裁判の遺族側弁護士阿部三郎氏は「機械が壊れたら、きのために保険をかけるのと同じ発想で、会社の損得のために従業員の命に保険をかけることが問題だ。会社が損をこうするからお前の命に保険をかける、同様のことがいわれる」といいます。

団体定期保険の問題を追究している水野幹男・遺族死弁護団全国連絡会代表幹事は「保険金が企業の利益になることをやめさせるべきだ」と指摘しています。

生活保障の目的をゆがめる

『書 評』

「トヨタシステムと労務管理」

粟 生 政 男

私は、本書の第8章「人間関係諸活動」に興味深く読ませてもらいました。それは、私の所属する労働組合が6年前に会社によって分裂させられました。その時に暗躍したのがインフォーマル組織だったからです。もちろん、組合を分裂させられた多くの組合がそうであり、その経験に学び反撃を行い幾つかの実態もつかんでいます。しかし、これほど系統的かつ周到なものはありませんでした。そういった意味でも大変興味のあるものです。

トヨタの教育体系の大きな柱として、自主活動（インフォーマル活動）を位置付けた、これらの人間関係諸活動を「戦後の混乱期の中で、深刻な労働争議を体験」するなかで生まれたとのことですが、数え切れないほどの社内団体と、その運営そのものが系統的に、そして自主活動という形をとって進められていることに大きな驚きを感じました。過去17年間、春闘中にトヨタ自工の門前で宣伝行動を続けてきましたが、特に中高年の労働者の無気力な様子を見るたびに「トヨタの労働者は疲れているのだなあ」と感じていましたが、事実はそんな単純な事ではなく、トヨタの労働者が仕事だけではなくあらゆる分野・場所で、しっかり管理されているさまが本書でよく理解できました。『自主』という言葉を広辞苑で引いてみると「他人の保護または、干渉を受けず独立して行うこと」であり『自主的』とは「他からの干渉などを受けないで、自分で決定して事を行うさま」と書いてあります。トヨタの自主活動は全くのインチキシステムで、このインチキ商法が日本全体に広がり日本型労務管理に発展して行くことに大きな怒りを感じます。それぞれの職場を、総点検する重要な文献に本書になることを期待しています。

私は、岡崎市に住んでいます。トヨタの関連企業は、西三河の他市に比べれば非常に少ない市ですが、多くのトヨタ関連企業の労働者がこの地に住んでいます。その中には「地域活動に家族を巻き込みたくない」との理由から工場から離れたこの岡崎市に住んでいるという人も少なくないとのことでした。数年前に、地域の子供会役員を務め多くの父兄とともに活動したことがありました。その中にはトヨタ系に勤める労働者もみえました。その顔は、トヨタの門前で見える顔とは似ても似つかわないもので、子供の将来を願い、真剣に地域活動に打ち込むものでした。

第8章「人間関係活動」の最後に筆者は、『人間関係活動が労働組合対策として充実・強化されてきたことを考えるならば、この経営主導の人間関係づくりに対抗する力は、経営者とは異質の価値観をもった労働運動の強化や地域における住民・市民運動などを通じての新たな人間関係の創造・育成ということ以外にはないだろう。』と結んでいます。まさにその通りだと思います。彼らの地域での活動に触れてみるとそんな気がしてなりません。

私は、職場で組合選出の労働安全衛生委員会の委員です。過日、1996年度の「全国労働安全週間」の趣旨説明会に参加する機会がありました。その記念講演で、トヨタ自工で40年間労働安全衛生の活動をしていた人の話を聞きました。彼は、当初は、「企業の安全に対する意識が低く、全国労働安全週間期間中に街宣車を持ち出し広い工場内を自ら宣伝して回りました。活動を進める中で安全に対する意識が高揚した」と語り、「トヨタ生産方式のことを一部の人は『人間無視の、人を殺す生産方式』などと言うが、それは大きな間違いで、もっとも安全に、もっとも効率良く仕事を進める生産方式です」と語り、現場に配属された作業員はまず「コンベアの止め方を教える、いくつも並んでいるスイッチ（色分けがしてあるそうですが）のどれを押すと、どこが止まるのかを教える」と力説していました。「トヨタ生産方式」の基本思想が「徹底したムダの排除」だということを考えたとき、これらの話があまりにも空虚なものに感じられました。労働者の「いのちと健康を守る」労働安全衛生活動がトヨタでは、どのようになっているのか、ぜひ分析してほしいと思います。また、人道上企業としても否定できないこれらの運動を通じてトヨタの労働者に変化を与えることができるのではないのでしょうか。

（あわお・まさお 全労連岡崎・額田地域労働組合センター議長）

ぜひお読みください。

猿田正機（中京大教授）著

発行所：税務経理協会

『トヨタシステムと労務管理』

内容：第Ⅰ部 トヨタシステムと労務管理 第Ⅱ部 トヨタの労務管理

第Ⅲ部 トヨタの労務管理の関連下請け企業への拡大

第Ⅳ部 トヨタ的労務管理の地域への拡大

第Ⅴ部 変貌するトヨタと労務管理

501頁 定価4500円

愛知労働問題研究所でも取り扱います。

あいちの労働運動日誌

- 5月21日(火) 国民大運動愛知県実行委員会が東三河地域の自治体へ介護保険、消費税問題などで要請行動を実施(～23日)
- 22日(水) 労働組合青年講座「知ってるつもり!?労働組合」(第1回目)がおこなわれる
- 25日(土) 第22回東海自体学校がひらかれる(～26日)
- 28日(火) 「名古屋レミコンの企業閉鎖・全員解雇反対緊急決起集会」が小牧市内でひらかれる
- 31日(金) 96国民平和行進が愛知県入り(11日まで)
- 6月 2日(日) 愛商連が定期総会を開催
- 3日(月) 労働組合青年講座「知ってるつもり!?労働組合」(第2回目)がおこなわれる
- 5日(水) 名古屋・革新市政の会が各団体との懇談会を開催
- 6日(木) 東海MICがパソコン学習会を開催
- 8日(土) 愛高教が第95回定期大会を開催(～9日)
- 9日(日) 96国民平和行進の名古屋市内集中行進が11コースでおこなわれる
- 13日(木) 全動労東海地本が呼びかけて「高齢者やパートなど年齢・雇用形態などを理由とした労働条件の差別問題についての懇談会」がひらかれる
- 14日(金) 「日立の差別をなくす会」が総会を開催
- 15日(土) 愛労連が第2回評議員会を開催
- 19日(水) 国鉄闘争に勝利する「東海集会」がひらかれる
- 22日(土) 労働組合青年講座「知ってるつもり!?労働組合」(第3回目)がおこなわれる(～23日)
- 25日(火) 名古屋中地域センターが定期大会を開催
- 26日(水) 名地連が第7回定期総会を開催
- 27日(木) 愛労連交運部会が中部陸運局と交渉
- 29日(土) 愛労連交運部会が中部運輸局と交渉
- 7月 3日(水) 革新市政の会が新南陽工場建設事件についての学習決起集会を開催
- 4日(木) 「会社の勝手を許さず住軽金の強制出向をやめさせる会」の結成総会がひらかれる
- 7日(日) 愛労連が第6回地域労連研究集会を開催(～30日)
- 9日(火) 革新市政の会が「要求とたたかいの交流集会」を開催
- 10日(水) 名窯運輸争議支援共闘会議結成総会がひらかれる
- 11日(木) 愛労連交運部会が「中部新国際空港を考える」をテーマに学習会を開催
- 14日(日) 郵産労東海地本が定期大会を開催
- 17日(水) 労働組合青年講座「知ってるつもり!?労働組合」(第4回目)がおこなわれる
- 22日(月) 福保労が「96愛と平和のつどい Part13」を開催する
- 25日(木) 愛労連と愛知公務共闘が最賃・ナショナルミニマム問題で労働基準局と愛知県と交渉
- 28日(日) ILOブリーフィングイン愛知がひらかれる
- 30日(火) 「きずな15周年記念フェスティバル」がおこなわれる
- 31日(水) 運輸一般が「生コン業界問題学習会」を開催
- 17日(水) 愛知母親大会がひらかれる
- 22日(月) 地労委申し立て組合の交流会がひらかれる
- 25日(木) 自治労連が定期大会を開催(～23日)
- 28日(日) 反核ライダーが愛知県入り(～29日)
- 30日(火) 愛知労働問題研究所が「変貌する現代日本の労働問題－愛知県を事例として」を中心テーマに第1回研究集会を開催
- 31日(水) 天白地域センターが定期大会を開催
- 愛労連交運部会が総会を開催



通巻16号 発行日 1996年 9月

年間購読料 8,000円(送料1,920円を含む)
一部購読料 1,000円(送料 240円別)

発行 愛知労働問題研究所
〒456 名古屋市熱田区沢下町9-3
労働会館本館 304

印刷 愛知県高速オフセット印刷協同組合
TEL/FAX (052) 883-6978
TEL (052) 871-9473