

研究所とのNet Work

所報

Aichi Institute of
Labour Problems

国民春闘構築の土台を築いた愛労連春闘 2

名古屋から紙面制作の灯を消すな・毎日新聞労組 4

日系ブラジル人の雇用・就労実態 6

電力職場——試行錯誤 10

愛知労働学校で私が輝くとき 12

日・独労働問題共同セミナー関係案内 13

研究所第4回総会の案内 14

研究所だより 15

研究会の今後の日程 16

第40号

1993年 7月15日

愛知労働問題研究所

国民春闘構築の土台築いた愛労連春闘

— 93 国民春闘をたたかって —

永井和彦

1. 大幅賃上げで国民本位の不況打開を打ち出した93国民春闘

93春闘は、全労連と連合が1989年の結成以来、初めて迎える本格的な不況下の春闘で、不況に労働組合がどう対応し、どう行動するかが大きく問われた春闘でした。連合が賃上げ要求目標を「7%中心」と昨年より1ポイント引き下げる中で、全労連・愛労連は生活実態にもとづく「35,000円以上」の大幅賃上げ要求をかせ、**「大幅賃上げで国民本位の不況打開を」「大企業の内部留保の利息だけでも大幅賃上げは可能」と世論に大きく訴え共感を得ました。**

また、愛商連とはじめて共同闘争をおこない、大企業の労働者・中小業者への犠牲転嫁にたいして、**「大幅賃上げと下請業者に仕事を回せ」と訴えました。**愛商連との共同闘争は今後の国民春闘構築にむけての貴重な経験となりました。

2. きびしい状況の中で積極的なたたかいを展開した93春闘

賃上げ闘争では各単産・単組で積極的な要求をかせげるとともに、全労連の提起したビクトリーマップを武器とした宣伝・交渉などが積極的にとりくまれました。

愛知春闘共闘の賃上げ結果は、6月1日現在で前年比額で-2,299円、率で-1.32ポイントの11,070円、4.40%となっています。時短など労働条件の改善では、連合が十分な成果をかせとれない中、30組合で休日増などの成果をかせとることができました。

愛知春闘共闘・愛労連は、2月12日の「不況打開・中小闘争デー」、3月5日の集会、3月13日のトヨタ総行動、3月17日の統一行動、3月20日の春闘・市長選勝利決起集会、3月26日の不況打開総決起集会、4月7日の統一行動などや、大産別では公務共闘などの宣伝行動をはじめとしたさまざまなとりくみがおこなわれました。

また、全国一般では3月12日、回答促進の要請行動に官公労の仲間が参加し、公務員労働組合による民間への激励行動の典型となりました。

3. 名古屋市長選挙を春闘とともにたたかい積極的な役割を果たした愛労連

93春闘は名古屋市長選挙と時期が重なり、春闘も市長選も勝利をとという立場

でたたかいました。

大企業本位の仕組みを国民本位に転換させ、労働者・名古屋市民の要求を実現する絶好の機会として名古屋市長選挙を位置づけてたたかいました。

愛労連は名古屋市長選挙で革新市政の会の労働者選対の中軸として活躍し、労働者全体を視野にのたたかいを重視しました。名古屋市内の地域労連は行政区の革新市政の会の中心となり、重点的に名古屋市長選にとりくむみ、名古屋市外の地域労連も積極的に支援にとりくみました。

4. 注目を集めた全労連・愛労連春闘、批判が強まった連合・JC路線

マスコミでは、「全労連は、『要求の引き下げは敗北主義』として、昨年と同額の賃上げ要求を掲げた。」「愛労連は『大企業はバブルの時の利潤をためこんでいる。利子の一部を吐き出すだけでも賃上げは可能なはずだ』と企業に迫る構えだ。」（「朝日」1月30日付）と報道されるなど、ビクトリーマップのとりくみが注目されました。

一方、連合は不況下の雇用調整で「問われる労使協調」「労働者守れぬ労組」（「朝日」2月15日付）、トヨタの春闘決着については「経営側に引きずられた形」と報道されるなど、連合・JC路線に対する批判が強まり、全労連と連合のどちらが労働者の要求実現をすすめるナショナルセンターかが社会的にも明らかになってきました。

5. 国民春闘の本格的構築をめざして

93春闘は国民春闘構築の土台を築いたと言えますが、さらに国民春闘の本格的構築にむけて以下の点を重視していく必要があると思います。

- ① ビクトリーマップの運動を中心にすえ、愛労連・大産別・単産・単組・地域組織でのビクトリーマップを活用したとりくみを本格的に発展・強化すること。
- ② 国民的要求・課題を共同する労働組合や民主団体と共同してつくりあげ、愛商連などとの共同闘争をさらに発展させ国民的規模でたたかうこと。
- ③ 連合・JC路線の反労働者的な役割と、それと対症的な全労連・愛労連の積極的な役割を明らかにすること。連合職場への宣伝活動をもっと重視していくこと。
- ④ 愛労連の組織の拡大・強化、とりわけ10万愛労連の早期建設と、全組合員参加による学習活動や運動をすすめること。

（ながいかずひこ＝愛労連幹事）

「名古屋から紙面制作の灯を消すな」

新聞労連・毎日新聞労働組合

いま、新聞業界の危機が深く進行しています。この問題は、新聞労働者の問題にとどまらず、マスコミ界の民主主義の問題と深くかかわる問題でもあります。この渦中で奮闘されている毎日新聞労組中部支部を訪問しました。応対いただいたのは書記長の山盛均氏です。

かつて新聞業界は、電波メディア、スポーツ紙、週刊誌などを傘下におさめ、収益の高い業界でした。それがこの数年来、特にバブル崩壊後に「構造的危機」と呼ばれる事態に直面しているわけです。全国紙は言うにおよばず、中日や日経もそうです。「どこが先に脱落するか、がまん比べだ」とさえ言われている状況です。ではなぜそうなったのか、原因からお話しましょう。

その第一は、販売部数の伸び悩みです。すでに新聞はあまねく行き渡っていて「過飽和」とも言われている。その一方で若い人のなかに活字ばなれがすすんでいるし、バブル崩壊後は、2紙とっていた人が「どこの新聞も同じだから」と1紙に減らすという状況ですね。そして第二に、例の朝日のサンゴ礁事件に象徴されるような過剰な取材競争にともなう国民の新聞への信頼の低下がある。

こうした状況下で次の第三の原因が生じた。それは広告収入の減少です。販売収入と広告収入がほぼ半々だったのが、広告収入がダウンして、各社とも前年の8～9割に減るという事態がつづいているんです。なぜそうなったかという、企業が全国に一律に広告を流すより、この商品の宣伝はある層だけ、ある地方だけ流したほうが効率的だから、そういうメディアを使って流そうというふうに志向が変わってきたからです。例えば若者商品は新聞では効果が薄いというふうに。

そして、収益面でのこうした危機のもとで、各社はますます激しい販売合戦を展開するようになった。そして競争に勝ち抜くために、例えば約100億円もかかる印刷工場を各社競って新設したんです。九州に、四国に、次いで東京郊外にと。印刷工場を新設して、そこへ本社からファクシミリで送れば製作時間が短縮されるから、「わが社のニュースは新鮮です」と売り込めるといわけです。こうして過剰な販売競争が過剰な投資につながっている。これが第三の原因ですね。

このような事態は各社共通に起こっていますが、「毎日」の場合は、例の1977

年の経営危機のあと、弱い体質を強化できないままにきたんです。当時に比べて読売、朝日も発行部数をかなり伸ばしているのに、毎日450万を400万に減らしている。だから危機は深いんです。

こうした危機のもとで、いま全国紙は大きな経営転換をはかりつつあります。その焦点は、名古屋のような地方本社を支社に転換して、名古屋で取材した記事もすべて本社に送って名古屋で紙面は制作しない、そして本社制作の紙面を名古屋で印刷するという体制です。この直接の目的は人件費の削減ですね。これを読売が一歩先んじて昨年12月に実施した。それによって、中部本社の400人余りが270人に削減されました。約130人の一部は配転になったが、残りの多くは退職優遇措置によって退職しています。朝日も「リストラ委員会」を社内で発足させて同じ方向にむかっている。毎日も昨年「M21計画」という再建計画を発表し、その中で、何年か先に中部では取材と印刷だけやって紙面制作はしないという体制にする計画が提示されています。

こうした体制への転換は、実は重大な問題につながっているんですね。たしかにわれわれは「M21計画」に機械的にすべて反対しているわけではない。例えば記者をはじめ社員の能力がもっと発揮されるような体制はやはり創りだす必要があります。しかし問題の一つは、読売で起きたような「合理化」つまり労働者泣かせですね。これはやはり許してはならない。

しかし支社体制への転換は、ある意味ではもっと深刻な問題を含んでいます。それは、マスコミの民主主義の問題なんです。というのは、この愛知・中部では中日のシェアが圧倒的に大きい。しかも中日は新聞の世界だけではなく、CBC、東海TV、TV愛知なども事実上、傘下に収めているわけです。そして中日は、陰に陽に中部の財界や官庁と深いつながりをもってやってきた。そうした一種の寡占体制ともいえる状態のなかで、他社に抜きんでた有利な立場に乗って情報を扱ってきたわけです。これは新聞社にいれば誰でも知っている事実なんです。こういう状況下で、読売に続いて他社も紙面制作から撤退すれば、この愛知・中部の言論・報道はどうなっていくかということですね。愛知・中部で取材しても紙面はすべて本社で制作することになると、この地で重要だと思って取材しても、本社で削られてしまったり、東京の記事に愛知での取材の記事を加えて書くということが困難になってくるわけですから、この地で深く取材して記事を作ることがむずかしくなる。こうして、結果として中日の独占体制が強まっていくという可能性が大きいんです。

マス・メディアというのは、いい意味での競争があつてこそいい報道もできるわけです。私どもが「名古屋から紙面制作の灯を消すな」というスローガンをかけて闘っているのは、この「合理化」との闘いが、われわれの権利を守る闘いとどまらず、人々の「知る権利」を守る闘いでもあると位置付けているからです。

(インタビュー・文責 長沢孝司)

日系ブラジル人の雇用・就労実態（H社の事例）

浅生 卯一（当研究所所員）

すでに知られているように、ここ数年の間に日本の企業で就労するブラジルやペルーなどの南米日系人が急増し、その人数は全国で約15万人と推計されている。彼らの多くは、関東および中部地方を中心に、輸送用機器（自動車など）や金属機械製品製造業などの現場労働者として雇用されている。昨年秋以降、日系人を雇用ないしは活用している自動車部品メーカー9社（8社が愛知県内で1社が岐阜県内）の聞き取り調査をする機会があった。このレポートでは、その9社の中のH社における日系ブラジル人の雇用・就労実態の一端を紹介する。なお、聞き取りは、浅生他2名でH社のK社長、Y総務部長、S作業部主査から1993年2月に実施した。

最初にH社の概要を簡単に説明しておこう。H社は1950年代前半に設立され、現在、完成車メーカーA社に納入する自動車部品の製作と（金属プレス加工）とA社の構内で機械加工や組立の請負作業を営んでおり、O市にある本社工場の他に、請負作業のための二つの作業所と一事務所がある。従業員数は329名（1993/2/1現在）で、その内訳は、役員5名、正社員121名（男99名、女22名）、パートとアルバイト6名（男女各3名）、期間工197名（男151名、女46名）となっており、期間工のうち176名（男130名、女46名）が、日系ブラジル人である。以下、聞き取りの主な内容である。

（1）雇用している日系人の特性は？

・年齢は、18歳から60歳台まで幅があるが、20歳台が半数近くを占めている。採用時のたてまえば45歳までであるが、日本語ができるとかの事情を考えてそれ以上の年齢の人も採用している。A社の構内で請負作業に従事しているブラジル人（158名）の場合、男子（120名）の平均年齢が33.5歳、女子（38名）のそれが31.3歳である。

・学歴は、大学卒や中退者（または在学中）が1/3くらいおり、ほとんど高卒以上である。ブラジル人と比較しても日系人は学歴が高い。日系2世が6～7割で3世が2～3割である。日本語は、日常会話程度では理解は相当できる。会話は話す方ができないという人が3割くらい。1世は別として読み書き共にできる人は5人くらい。「書き」は特にできない。

・夫婦が30組くらいおり、中には6人家族できている人もいる。家族での就労は夫婦以外を除いてできるだけお断りしている。夫婦そろってうちで働くのが基本だが、構内請負作業は昼夜2交替勤務のため女性の働く場が少ないので、契約のとき男性をうちで契約し、女性は別の関連企業へお願いし、寮はうちでみるというふうにしている場合もある（6ケース）。もっとも構内作業でもバンパーのアッセンブリーの昼の作業には女性がいる（夜勤は男性のみ）。

（2）日系人を採用した経緯や採用方法は？

①慢性的な人手不足のためということだが、その内容は？――求人広告費を年間

1700万円もかけても正社員や日本人期間工が集まらなかった。とくに1988～90年位がピークで、仕事量が増えたので毎月の新聞、チラシ、求人雑誌で募集したり、九州や沖縄にも求人活動に出かけたが、ほとんど人は来なかった。また来ても定着しないし作業の質も悪かった。当時日本人の期間工で一人月額40万円が相場になっていた。大手のメーカーがつりあげたのだが、これではとても我々では対応できないということで、1989年から日系人を採用し始めた。

②人手不足に対してどんな対応をしたのか？あるいはしているのか？――1)新しい人材を確実に採用すること。2)自動化の推進。自動化率の目標は80%程度。今は自動化率がプレスで50～60%（昨年4000万円をかけて自動化プレスラインを導入した）。溶接では10%以下。3)労働環境の改善。新工場建設を今年の六月着工で計画している。

③日系人採用以前に外国人労働者を採用したということだが・・・――本社工場の製造部で中国人留学生をアルバイトとして、1988年から89年に最大3人雇った。1日4時間、週20時間の勤務である。このころから「仕事の一部を外国人にまかせなくてはいけないだろう」と思っていたのでテストケースとして導入した。しかし結果は芳しくなかった。それは、1)社員が慣れていないことと、2)日本人ほど中国人はものをつくる正確さがなかったためである。

④ブラジル現地での採用活動は？――社長が日系人採用のためにブラジルへ様子を見にいったのが1989年11月であった。すでに募集活動をしている会社から「駄目でもともと。やってみたらどうか。」といわれて、現地で説明会を開いた。するとサンパウロ市内で当日100人くらいが説明会に来了。老若男女ごちゃまぜであったが、とりあえず説明して契約書にサインをしてもらい、後日連絡するということで帰国した。当然、契約後のフォローをしてくれる人が必要で、友人の友人で旅行社を営んでいるNさんという人が手伝ってくれた。説明会で面接して契約書にサインをしたのは20人弱で、Nさんに渡航手続きをお願いし、名簿を置いてきた。実際に日本に来了のは3人で、60歳以上の男性と年輩の女性2人であった。

2回目にブラジルへいったのは1990年2月。この時は採用目的で行った。Nさんの紹介でAさん（貿易業経営）が副業として募集活動を手伝ってくれた。ビデオと賃金表をもってサンパウロ州とパナラ州を10カ所以上回った。Aさんとは別にもう一人、旅行社をやっていて、あっせん紹介を副業としてやりたいと申し出てくれた人に協力してもらい、現在は現地でこの2人が面接して、よい人を日本の事務所に連絡してくれる。彼らはブラジルから送り出すだけでなく、定期的に日本へ来て慰問もしてくれる。

⑤日系人採用のノウハウがないということで、派遣業者に頼む場合が多いが、直接採用にした理由は？――本当は迷った。とくにコスト面で迷った。コスト面での比較をすると若干直接雇用の方が高くなるかもしれない。目に見えるコストはほぼ同じか派遣の方が高いかもしれないが、派遣業者からの人であれば何も手を下さなくてもいい。それに対して、直接採用の場合は、生活指導をはじめ微に入り細に入り面倒をみなければならぬ。つまり労務管理に手がかかる。にもかかわらず直接採用したのは、相手が人だから。直接接することによって1)コミュニケーション

もよくとれていい関係が築けるし、2)よく働いてもらえる。3)さらに、長期的にブラジル人に依存しなければならないと思うからである。

(3) 雇用契約の内容は？

①雇用期間——契約期間は1年以内で、これを更新する。日本人期間工も同じである。契約更新の制限はないが、日系人の場合だいたい2年くらいでブラジルに帰る。日本で働く期間を1.5～2年においているみたいである。

②主な仕事——日系人は、本社工場の製造部とA社の構内請負業務に配置されている。製造部には約20名の日系人がおり、品質管理課では不具合品の選別、工程管理課では生産品の出荷と配送、プレス課では単発型プレス機の担当（主に男）、溶接組課ではスポット溶接や小物の樹脂部品の組み付け（主に女）に従事している。他方、請負業務には当社の従業員241名中、158名の日系人がおり、自動車の足回り部品の機械加工と樹脂製バンパーの組み付けが主な仕事である。

③賃金——時間給で、男は1330円、女は820円、パートは700円。男女の差は、第一に世間水準を考慮した。つまり、ブラジルでも男女の差があるので、現地の労働条件のサンプリングをして、その水準を下回りもせず上回りもしないような中間地帯を設定した。第二に、作業の中身の違いを考慮した。軽作業（女性）や、つらさ（男性）でわけろ。勤続による賃金差については、一昨年や昨年に賃金の釣り上げ競争があって、それに巻き込まれて諸手当をつけたらという話があったがおさえた。というのは、日系人は基本的に定着しないということを前提にしているから。一昨年あたりは、景気が良く各社の賃金釣り上げがあったので、他社へ移るといふ人も10%弱いたが、うちの条件はかなり高い方なので今はほとんどなく、親戚が来たから別の会社が変わるといふ程度である。日系人同士の情報網が発達しているので、それで会社を動く人もいる。

寮費はタダだし、交通費も全額支給しているので、トータルで賃金を比較すると、当社の勤続10～15年くらいの中堅社員より待遇面でよくなる。男性で1カ月3000ドル位の収入になる。ボーナスは6カ月間勤務した場合に12万円、12カ月間勤務すると24万円に2万円プラスする。正社員は、職能資格給で、毎年4月の昇給は査定によって差がつくが、日系人に対しては査定はやっていない。というのは短期雇用だから。

日本でエンジョイしたいという人としっかり働いてお金を貯める人というが、後者が多い。ブラジルの最低賃金は月に100ドルなので、日本の月額賃金はその約30倍になる。さらにブラジルの賃金はインフレで急速に目減りしているので、60倍くらいになるかもしれない。つつましく生活すれば、1年日本で働くとブラジルで家を建てることできる。たとえば、Tさんは家族（男性2人、女性3人）で来日。男性35万円×2=70万円と女性20万円×3=60万円で合計130万円（手取り収入）になる。寮費はタダだし、家族の1カ月の支出が30万円とすると毎月100万円貯ることになる。

④労働時間——定時は昼勤が8時～17時まで、夜勤が20時～5時まで。基本的に週休2日制である。時間外割増率と休日割増率は25%、深夜勤務（22時から5時）割増率は50%、交替手当はない。残業は今、一日1.5～1時間くらいで月に約30時間で

ある。多いときには一日2時間くらいの残業があった。その他に休日出勤が月に2回(16時間)あるから、合計45~50時間の所定外労働となる。

⑤勤務形態と勤労意欲——勤務は、原則として1週間ごとの昼夜2交替制である。ただし、製造部はいま昼勤のみである。1週間ごとに変わるのはつらいので1直(昼勤のみ、夜勤のみ)にしてくれと言われて一部そうしている。夜勤のみ(連続夜勤)は手当がいい(割増し率50%)から、日系人の中にはやりたがる人もいる。短期で沢山稼ぐということで来日している人が平均的だ。もっとも「夜勤はつらい」からやめてほしいという声もある。

日本人と日系人の勤労意欲はまったく違う。たとえば日曜日や長期連休中(年末年始、盆休み、ゴールデンウィーク)に、たまに構内掃除やペンキ塗りなどの特殊な仕事があるという、一斉に日系人の手が上がる。その調整が大変だ。やりたい人は日系人だけで、日本人は時間を欲しがらる。

⑥労働・社会保険——労災は全員加入(会社負担)。国民健康保険には全員加入している(加入することが採用の条件になっている)。国保の場合、来日した初年度は安いが2年目以降は高くなる。

⑦住宅——当社の寮と社宅に住んでもらっている。民間のアパートやマンションを借りて社宅としている。現在日系人が居住している家は37件くらいで周辺地域に点在しており、集団で住んでいるのは2カ所だけ。

⑧教育訓練——溶接などの仕事は一日でできるようになる。日本人のリーダーや課長がマンツーマンでしばらくついて教える。セットしてボタンを押して取り出すという繰り返し作業が多いので教えるのに時間はかからない。問題は品質チェックである。作業機械ごとに絵と文字で、手順と留意点を表示してある。つまり作業の標準化である。安全教育では、請負業務の場合にはA社のテキストをポルトガル語に翻訳してこれにもとづいておこなう。

(4) 日系人雇用に伴う問題とそれへの対応、さらに今後の見通しは?

・一般論として言えば、日系人は企業にとって助人であるが、ゴミ、学校、病院などの生活面で、社会やコミュニティーへの負担がかかっている。

・本社工場では、正社員より労働コストが高い。したがって、日系人を今後、日本人のパートで代替しなければならないだろう。ただし、労働力市場の状況如何による。日系人の依存率を今より減らしたいが、全部をパート化するわけではない。日系人の場合ハンディがあるので、労働コストは今の水準より1~2割安くてもいいのではと思う。また、ブラジルは日本の30~40分の1の給料だからもっと安くしてもいいはずだが、一企業の力で解決できる問題ではない。

・日系人の主流は2~3年で帰国する。中には日本へ定住しようという人もいる(1家族が迷っている)が、心情的には帰りたいということだろう。「ブラジルの方が住むのには良い。帰るのはブラジル、日本は稼ぐところ」。

・日本に定住し、日本人と同じ条件であれば正社員に歓迎してもよい人がいる。しかし、わからないので期待しない方がよい。・今のウエイトを維持するかどうかは別として、今後も相当大きな部分を日系人にたよらざるをえないと思う。

電力職場——試行錯誤

近 森 泰 彦

梅雨があけると火力発電所には緊張の季節がおとづれる。

電力の供給がきわめて窮屈になって、若しも事故によって発電ストップということにでもなれば、停電は避けられなくなるからだ。

中部電力は各地に営業所を設置して、電気の消費＝豊かなくらし、というイメージの定着に努めてきた。その結果としてあらわれてくる負荷の増大をまかなうために、大容量の原子力や火力発電所の建設を社会的責任と称して企業活動の柱に据えてきた。

『一般電気事業者は正当な理由がなければ、その供給区域における一般の需要に応ずる電気の供給を拒んではならない』（電力事業法第18条）。この供給義務条項が電力会社に錦の御旗を与え、国の後盾のもとに際限のない大電源の構築路線のレールを敷き、巨大な資本を形成しつづけてきた。

ところで、企業ぐるみの民社党支持の姿勢に動揺が生まれている労働組合は、「基本理念が合致する個人候補を基軸にして、幅広い選択ができるよう見直しを図る……」方向に急旋回中である。

組合の名において「金権政党」の支持を組合員におしつけるという無定見に、組合員がいつまでもおとなしく従いつづけるかは、はなはだ疑問である。

推薦の条件は、第一に「原子力発電の推進役をつとめる」ことである。永続性のある地球環境の保全を願う世論に対峙して、エネルギーの浪費と環境破壊を改める様子は全くあらわれていない。

米国の一部の州では、省エネ・減エネに投資をした方が、新しく発電所をつくるよりも税制、料金制などの面で電力会社に有利になるという、きわめて現実的な州の立法によって、電力消費の増大を食いとめることに実績をあげつつある。

労使一体の電源開発推進運動はやがて常識の壁と衝突し、経営方針にかかげる地域社会との共存は色あせてしまうだろう。

労働者の切実な要求の実現にとりくむという原点をはなれた活動は、「労働組合の空洞化」を一層助長する役割をはたしている。

本年5月19日には、人権裁判19年を期して「支援共闘会議」による最大規模の本店抗議行動を成功させることができた。夜の記念集会では、30年間原発を拒否しつづけている芦浜の人びとと、人権を守る連帯の舞台が盛りあがりを見せた。

労働組合の空洞化の進行、公害・環境問題などの課題にくわえて、私たちの「高齢化」などを考えあわせると、今、これからの運動のすすめ方が問われている。

大企業の中の少数者集団が前進していくために、状況の変化を機敏にとらえた運動のあり方である。

人権裁判の成果は、長い時間を経て、職場に反映されて、社会的道義に反対する行為を自制する平衡感覚を生みだし、かつての「村八分」は表面から姿を消してしまった。そして初歩的ではあるが、少数者集団の持続的な創意ある活動が労働者に広く受け入れられるという実践的経験をつみ重ねつつある。

『労働裁判がどれだけ大衆的に発展しても、労働者の多様な要求を実現し、労働運動の階級的民主的発展を勝ちとるための闘争、さらには労働者と国民が真に国の主人公になるたたかい、日本の未来を根本的にきりひらいていくためのたたかいに重要であるが、なおその一部にすぎない。労働者階級がたたかうべき主戦場——そして闘争手段とたたかいの形態——は、もっとひろいところに求めなければならない。労働者が権利のためにたたかうもっとも第一義的な戦場は、いうまでもなく職場であり、闘争の形態はほんらいの労働運動の大衆的發展のうちに求められる』（『労働裁判』坂本修／上條貞夫／松井繁明著）

ここにいつもたちかえって、足並みをそろえるということであろう。火力職場が数年前から、職場新聞や労働条件に関わる政策ビラの発行にとりくみ、当初の違和感を少しずつ払拭し、「市民権」を得つつある。

このような自発的な活動があつてこそ、労働組合の運動は前進できる、という私たちの考えを、地本委員長はあえて否定はできなかった。

（ちかもり・やすひこ／中部電力労働者・人権裁判原告）

沖中みさ（愛知労働学校基礎教室チューター）

労働学校のチューターを始めて4年半になろうとしている。なぜこの活動が続けられるのかといえば、まず「学ぶことが楽しいから」にほかならない。「世界は人間がより自由に生きられる方向に発展している」とこの確信が、厳しい情勢の中生きていく指針を未熟ながら見定めてくれる。

この4月に、保母になって初めての転動を経験した。組合では、職場役員しかしたことのない私だったが、今度分会の四役を引き受けることになった。労働学校での忙しさに加え、ますます物理的にも精神的にも大変になるだろう。けれどそんな予想のなかでも、わくわくしている自分がある。

それは、近頃やっと労働学校と労組の活動を、しっかりかみ合わせ、両立させていこうとしている自分を見つけられたことによる。

労働学校での活動一辺倒に近かった自分がこのように変わっていったのは、学習の成果であるにはもちろんのことであるが、それと労働学校で共に活動する若いチューターの存在が大きい。

学んだ理論を理論で終わらせず、職場、地域、労組で実践している彼らの姿に絶えず刺激され触発される。「ようし 私だって！」そんな思いが自分を変えていったと思う。

「一とはいうものの」、ひたすら未熟で、怠け者の自分。つまづくこと、立ち止まることが多いだろう。しかし、「労働学校で得たこの仲間たちと学びつづけてきた自分なら、きっと乗り越えていけるさ」といま未来に明るい展望をもちながらさらに一歩踏み出そうとしている。

（沖中さんは「愛知学習協のヘッパーン」「労働学校の台風4人娘」といわれている、にぎやかでみんなに親しまれているチューターです。「学習の友」・93年5月号の表紙にもなりました・S）



日・独労働問題共同セミナー関係案内

＜日本・ドイツ労働問題共同セミナー報告集＞7月下旬刊行 頒価1,000円

(＊購入希望される方は代金と送料240円を郵便振替でお送り下さい)

開会の挨拶 大木一訓(愛知労働問題研究所所長・日本福祉大学教授)

ドイツから見た日本の労使関係

ローデリッヒ・ヴァースナー(ブレーメン大学教授)

ドイツにおける生活と労働の中心問題、ドイツ統一と東欧における激動

ハイナール・ヘーゼラー博士(ブレーメン大学労働・政治アカデミー)

われわれはどのように生活し労働しようとするのか?

ハインツ・ブラウアー研究員(ブレーメン大学労働・生活アカデミー)

労働医学から見た日本とドイツの職場の健康問題

ライナー・ミュラー(ブレーメン大学教授)

特別発言 ドイツの医療現場で働いて アスティッド・ポールマン(看護婦)

日本労働者の労働と社会生活

長沢孝司(愛知労働問題研究所副所長・日本福祉大教授)

トヨタ生産方式と「労使関係」

猿田正機(愛知労働問題研究所副所長・中京大学助教授)

＜各報告に対する質疑応答＞

＜パネルディスカッション＞コーディネイター：大木一訓(日本福祉大学教授)

ドイツ側：ヴァースナー、ミュラー(ブレーメン大学教授)

ヘーゼラー博士、ブラウアー研究員(労働・政治アカデミー)

日本側：山田信也(名古屋大学医学部教授)、猿田正機(中京大助教授)

長沢孝司(日本福祉大教授)、浅生卯一(愛知労働問題研究所所員)

＜セミナー参加者の質問・意見・感想＞＜労働者との懇談会＞

＜9月にドイツのブレーメンでの日独労働問題共同セミナーの各報告＞

(この記録は年内に「賃金と社会保障」に掲載され、報告集も出ます)

ドイツにおける労働時間の法的規定と健康問題(J・ドレッセル)

日本における労働時間の法的規定と健康問題(西谷 敏・大阪市大)

ドイツにおける職場の社会政策と社会保障制度(R・ヴァースナー)

日本における労働災害・過労死の法的救済(藤内和公・岡山大)

ドイツにおける労働時間と職場の健康政策(R・ミュラー)

職場の健康政策と日本の労働組合運動(池田 寛・全労連)

ドイツの労使関係(H・ヘーゼラー)

日本の労使関係(長沢孝司・日本福祉大)

ドイツにおけるJIT、改善、チーム作業(H・ブラウアー)

日本における自動車産業の労働過程(藤田栄史・愛知教育大)

ドイツ金属産業における日本的生産のコンセプト

日本金属産業のリストラ「合理化」と労働組合の政策(生熊茂美・JMIU)

労働組合の企業政策—組合代表制の事例(W・ドライバス)

日本における労働組合の職場政策(大木一訓・日本福祉大)

愛知労働問題研究所 第4回総会の案内

規約第4条にしたがって、第4回総会を下記のとおり開催しますので、会員各位のご参加をおねがいします。

と き 10月 3日(日) 午後1時半から 5時半まで

ところ 名古屋市 女性会館(予定)

[総会議案]

「第三期活動の総括と第四期の活動の基本(案)」

「第三期の会計報告と第四期・第一年次予算案」

「第四期・役員の選出」

[記念集会]

講 演 「時短と人間の生き方、社会のあり方—いま青年が輝くとき」

講 師 増 原 彬 陽(ますはら・よしはる/演劇演出家)

「総会案内状」と「総会議案」は、次号の『所報』送付の際に同封します。ご検討の上必ずご参加ください。なお、会計報告と予算および役員案は当日配布とさせていただきます。

❶ 研究所だより ❷

- ◆ 金権・悪政をただす絶好の機会としての総選挙がいまはげしくたたかわれています。会員のみなさんも、この総選挙に主体的にかかりあっていらっしゃると思います。ご奮闘を心から期待するものです。
- ◆ 別記で紹介しましたように、研究所は、第2回日独労働問題共同セミナー（ドイツ・プレーメン）の成功をめざして、関係者のあいだで、目下その準備に全力をあげています。セミナーの成果をご期待ください。その内容は、できれば、第4回総会のときにでも紹介できればとおもっています。
- ◆ また、昨年9月・名古屋でひらいた第1回日独労働問題セミナーの「報告集」ができあがりました。ぜひご利用ください。
- ◆ 研究所は、自由法曹団と愛労連と共同して「93あいち権利フォーラム」を成功させようと準備をすすめています。いまのところ、11月6、7日（土・日）を予定しています。＜労働時間・過密労働分科会＞、＜能力主義人事管理分科会＞、＜中小企業分科会＞、＜公共・公益事業分科会＞、＜公務公共分科会＞、＜青年分科会＞の6つの分科会を考えています。会員の皆さんの積極的参加を期待しています。詳細がきまれば、あらためてご案内します。よろしく。
- ◆ 「女性労働部会」は、毎月研究会をひらいています。場所は、南部法律事務所で午後7時からひらいています。女性だけでなく、男性の方々も積極的ご参加ください。日時やテーマについては、研究所にお問い合わせください。お待ちしております。
- ◆ 「自動車産業政策研究会」を毎月第三日曜日の午後2時から（7月は中止）、また、「日本労働運動を読む会」は毎月第三月曜日の午後6時半から、それぞれ研究所でひらいています。会員の皆さん方の積極的なご参加をお待ちしています。ご連絡ください。（なお、8月は夏休みです）
- ◆ あいち健康センターが主催する「第4回健康学校」は、総選挙とぶつかったため、10月23、24日（土・日、犬山館）に、日程を変更しました。会員の皆さんの積極的な参加をお願いします。
- ◆ 第4回総会の成功のために、会員の皆さん方のご協力をおねがいします。記念講演は、別紙で案内しましたように、増原彬陽さんの『時短と人間のいき方、社会のあり方—いま青年が輝くとき』を予定しています。頭のリフレッシュのためにも好企画であると考えています。

研究会の今後の日程

日本労働運動を読む会

日時 7月19日(月)午後6時30分から
場所 愛知労働問題研究所
内容 「完全仕事給」への疑問と懸念－連合総研「90年代賃金－賃金
決定の課題と政策」を読んで(「賃金と社会保障」93.3下
日時 9月20日(月)午後6時30分から
場所 愛知労働問題研究所
内容 「年金大改悪」－独占の21世紀戦略と年金の位置
改悪で年金はどうなるか
(「労働運動」93年5月号)

女性労働部会

日時 7月26日(月)午後7時から
場所 名古屋南部法律事務所
内容 パート法の学習 カウンターレポートについて
暑気払いのためビール・つまみで楽しくやります。関心のある
ぜひおいで下さい。
参加費 1000円(この日だけ特別です)

■所 報 第40号

■発行日 1993年 7月15日

■発行所 愛知労働問題研究所(略称:愛知労問研)

〒460 名古屋市中区平和2丁目2-3

高齢者労働会館5階

TEL・Fax(052-323-3435)

■編集発行人 愛知労働問題研究所

■定価 1部 200円 1年 1,200円

(会員の購読料は会費に含む)

■送金先郵便振替 名古屋6-80604