

研究所とのNet Work

所報

Aichi Institute of
Labour Problems

今年こそは！（阿部愛知労問題研事務局長） ————— 2

統一の力で国鉄闘争に勝利を（後藤国労名古屋地本委員長） ————— 3

特集・リストラ「合理化」シンポ 不況・円高・リストラと経済民主主義 — 4

各分野からの報告 ————— 6

飛躍のカギは職場対策の強化（地域労組きずな） ————— 8

「困難校」白書を発刊して（見崎愛高教副委員長） ————— 10

県も認めた「空洞化」の危険（田中日本共産党愛知県議団幹事長） ——— 12

日本経済分析研究会の報告 ————— 14

資料：愛知の主要労働経済指標 ————— 15

研究所だより ————— 16

第43号

1994年 1月15日

愛知労働問題研究所

今年こそは！

阿部 精六

名古屋に来て35回目の新年を迎える。同僚とともに名古屋駅から大津橋を経て開橋行きの「市電」に乗り南陽通り六丁目で降りた。

六丁目の前は、「貯木場」でほとりに「屋台」が並んでいた。酒一杯35円・おでん5円と記憶している。日給240円で、残業しても給料が不足しSOSを送った。その都度「いつもあると思うな親と金」としたためて送金してくれた父も母もういない。いま、子どもに同じことを云っている我に気づき苦笑しているこの頃である。

伊勢湾台風で救援活動に参加した。60年安保闘争にも自覚のないまま参加していた。75人程の寮生とともに「テレビ入れろ」脱水機付きの「洗濯機を入れろ」「将来に希望が持てるようにしろ」などと、労働組合「紛い」の交渉を繰り返していた。入社6カ月前に先輩たちが苦勞して結成した「労働組合」が、まだ身近に感じていなかった。

伊勢湾台風の救援と復旧活動の中で、先輩から「目に付けられ？」南区笠寺のある「居酒屋」に呼びだされ、労働組合結成の状況や活動の方向を説かれ、いきなり「副委員長に」と口説かれたのが、そもそもの労働組合との出会いであった。

酒も手伝って「OK」したが、組合員は、何も判らぬ二十歳前の「若僧」が、生意気に映ったろうし、不安にも思ったに違いないと、暫くしてから後悔したものである。

60年後半から70年代にかけて、労働者の未来について「胸を膨らませる」こともできたし、要求を組織したたかいをつくりあげることに喜びも感じられた時代でもあった。石油ショック、32、8%の賃上げ、工場閉鎖から労働組合管理で再開へ、労働戦線の再編などなど様々なたたかいに出会った。その都度、すばらしい先輩や仲間に触れ教えられた。

不況下の国民春闘、細川連立内閣の悪政、反労働者的な姿勢を強める連合など新しい年「94年の情勢」を前に、今年こそ！の思いを我に問いかけている。

愛知労問研の役割が、いっそう高まるもとで、私も頑張りますので本年も宜しくお願い致します。

(当研究所事務局長)

統一の力で国鉄闘争に勝利を

後藤 清満

新年あけましておめでとうございます。国鉄が「分割・民営化」され、早くも7回目の正月を迎えました。昨年暮に、中労委から国労の北海道・大阪の採用差別事件について命令が出されました。

私たち国労・全動労は、国鉄の「分割・民営化」が、第一に37兆円の累積債務を国民負担に、第二に国民の共有財産である国鉄の遊休地を分取り、第三に国労・全動労の闘う組合つぶしであり、“百害あって一利なし”との方針で闘ってきました。国労は修善寺大会で分裂させられましたが、大きな教訓を得ることができたと思います。

「鉄道フォーラム愛知」の皆さんはじめ中央支援共闘や各県・地域の支援団体の皆さんに支えられ、闘争団・争議団の組合員・家族は、団結を強め中労委から命令を出させましたが、その内容は国鉄とJRの継続性を認め、会社の主張を否定したことは評価しても、地労委命令から大きく後退したものとなっています。

北海道事件では、一部には組合間差別があったとしたものの、不当労働行為も特定できず、採用については対象者を451名（地労委救済対象者1704名）に限定し、希望者の中から再度採用基準により採用するものとして、3回目の首切りに道を開いています。

大阪事件では、地労委命令を取り消し、地労委の不当労働行為の認定を否定していることは、労働委員会の責任を放棄したものです。私たちは、救済を求め闘い続けます。

国鉄の「分割・民営化」と国鉄闘争とは何であるのか、そして現在の到達点はどうかを明らかにし、原点にもどった闘いを組み立てたいと思います。同時に、'94年春闘では、米の輸入自由化、消費税の税率アップ、年金・医療・保育制度の改悪、郵便料金・授業料の大幅値上げなどの国民生活無視の政治との闘い、佐川・金丸疑惑の徹底糾明、金権腐敗政治の一掃、憲法改悪をねらう小選挙区制導入反対などの国民的課題と、3万5千円以上の賃上げや労働時間の短縮などの私たち自身の要求を結合させた闘いを組合員に示し、展望を切り開きたいと考えています。

（国鉄労働組合名古屋地方本部委員長 当研究所理事）

特集・リストラ「合理化」シンポジウム

去る93年11月20日、愛労連、愛商連、愛知労働問題研究所の共催による、「不況・円高下のリストラ問題」シンポジウムが開催されました。以下に、森靖雄氏（日本福祉大教授）の基調講演と、各分野からの報告の概要を紹介します。

不況・円高・リストラと経済民主主義

森 靖雄（愛知労働問題研究所理事）

まず、今の不況の性格を正しく捉えておくことが前提になる。不況には、短期で繰り返す循環不況と、15～20年周期の構造不況とがあるが、今期の不況は後者にあたる。構造不況の特徴は、そこを脱した時には、その前と産業構造などがガラリとかわっているという点にある。いまそういう局面にあるということをしっかり見ておく必要がある。そして、過去の有効求人倍率の推移から考えても、今が日本経済のノーマルな実勢であって、むしろこれから本来の循環不況に入る。だから循環不況から脱しても今の水準にしか戻らないということになる。だから、この時に今の水準で普通に働き生活できる条件をどうつくっておくかという点がポイントになる。

さて、「経済の空洞化」は、すでにバブル経済のもとで準備されてきたのであって、今はそれが露呈したにとどまらない。むしろ一部の産業の崩壊の可能性すらあるという状況に至っていると見なければならない。

こういうもとでいま大企業を中心にリストラが行なわれている。実は、このリストラの過程で大企業がやっていることは、1973年のオイルショック以降に大企業がやった「減量経営」と基本は共通している。それは、不況を口実に15～20年ごとに技術革新をテコにして「ゼイ肉落とし」をするという点である。しかし同時に、違いも見えておく必要がある。オイルショック時には、それまでの大量生産体制が行き詰まった。それに対して今回は、円高以降に大企業とそれともなっていて海外に出ていった下請企業が国内・国外ともに生産縮小をよぎなくされるなかで、コストの高くつく国内生産の縮小にかかったことにある。そこで下請企業の淘汰にいま手をつけている。オイルショック時とこの違いによって、その結果もまた違ったものになる。つまり、この不況のトンネルをぬけたあと、一方にはうちは不況の影響は全くなかったと残る企業がある。これは主として、親企業が海外に生産を移したくても海外にその技術力がないために移せない、そういう高い技術力をもっている企業である。しかし

う一方には、トンネルをぬけたらその先は線路がなかったという企業がでる。

ところで、大企業の海外移転の最近の状況について言えば、これまでのようにある部品の生産を移すという形ではなく、家電メーカーがすでにやっているように、ラジオ、TV、扇風機、それに最近ではエアコンも（ほとんどマレーシア）、そっくり移す、自動車もこの車種はそっくり移すという形になってきている。そしてその先も、高くつくようになった東南アジアから中国やベトナムなどになってきている。

そういう流れのなかで、自動車産業について言えば、実は注意しなければならないことがある。それは、円高の時から他産業では不況対策をやってきたのにたいして、トヨタをはじめ自動車産業はその時にも成長を続けてきたために、この愛知県は全体として対応が他より遅れているということである。国内の自動車生産が落ち込み、海外でも競争力が落ちてきているもとで、他の県ではなだらかに苦しんでやってきたことを、愛知県ではこれから一挙にやらなければならないということである。

それでも、これまでは「日本製品の競争力」の過信がまだあった。しかしこれも崩れつつある。例えば、これまで日本の技術力を誇る花形産業であった時計、アパレル、カメラ、家電、スポーツ用品などは日本名をかぶせた外国製品が優勢になり、日本製品自体の競争力低下は目をおおむねばかりになってきている。さらに、次世代の有力産業の1つとされている航空機産業でも、三菱重工はボーイング社（米）から受注した747型機の機体生産を中国、韓国に委託している。十分生産できる力があるとふんでいるわけである。だから、日本が競争力があるとみなされているのは、すでに大企業の一部の製品であって、すべて競争力がある^と見るのは幻想にすぎない。

さて、こういうもとで、われわれ中小企業や労働者にこれからどういう影響が出てくるかという、とくに大企業系列の下請では受注が縮小または丸ごと打ち切られていく可能性がきわめて強い。ただし、すでに述べたように全部がなくなるわけではない。補充分の生産、特殊品の生産、高技術品の生産は残る。一方、労働者への影響について言えば、大企業では、不況対応リストラ以降も人員削減は続くだろう。

では、今後われわれはどうしたらよいか。何といっても、大企業だけ「自由」が許されるという状況を打ち破る必要がある。企業には「社会的責任」があるのであって、それを果たさせるために民主的規制の運動が必要である。その場合、ドイツのいきかたに学ぶ必要がある。詳しく述べる余裕はないが、ドイツでは、時短（1600時間）と高採算制を同時に実現したということである。

そして、中小業者運動や労働運動の今後の方向について言えば、基本的なスタンスとしては、「努力が実る社会」の実現ということに要約できよう。この実現には、なお時間もかかりそうだ。そこでその方向にむけて、1つには仲間を増やし、組織間の連帯行動を強めること、2つには自治体を味方につけ、その協力を獲得することである。そして三つ目には、大企業の「身勝手な自由」を許さず、必要な規制をどんどんかけていくことである。

（文責・長沢孝司）

各分野からの報告

中小業者の立場から（太田愛商連副会長）

八百屋に行ったら温暖で鍋もんが売れんで困まっとる。聞くと、鍋に入れる野菜が売れん、肉、魚、豆腐、米ごんにやくから卵まで何にも売れんといっとる。私じゃ米屋だけど米も高なって売れん。小売・流通関係は今の不況で本当に困っとる。売れとるのは、安売りや、広告の安いものだけ。みんなそれを買っとる。それは資本が大きくないとできん。みんなが安いものだけ買うと、結局町の商売屋はつぶれる。金は大手のスーパーにはまわっても中小の小売りにはまわらん。

他の業者の実態は、製造加工では受注量が低下（20～30%）仕事があっても単価が25～30%落ちとる。建設関係でも受注単価が下がり、電気工事は30～40%ダウンし、大工でも仕事はあっても利益にならないといとる。運送も荷物が動かない、仕事量が少ない。サービス・飲食も小売・流通と同じで、消費不況の影響をまともに受けて売れん。安いものしか売れとらん。

円高の影響で民商の中小の親企業もアジア中心にどんどん海外に進出しとる。9月に中国に視察にいった大変驚いた。こんなことが続けば産業「空洞化」が広がり、日本の経済はダメになるにきまっとる。

「金を天下に回る」しくみにしないとあかん。労働者の賃上げ、下請単価の引き上げ、大企業の社会的富を出させて、国民が豊かになるシステムをつくるらんと日本は滅びてまう。

中小企業労働者・労働組合の立場から（大平JMIU愛知地本委員長）

金属の中小企業の実態は産業機械、自動車部品、工作機械などでは仕事量、売上高ともピーク時に比べてる割を切っている。さらに、単価の引き下げが進んでいる。採算が合わなくても、仕事があれば「言い値」で受けるしかない。設備関係では、太手が考えられない価格で落札する。工作機械では、「半値、8掛、2割引」は実態で、それでも売れない。今回のこんな不況は初めてだ。今後の見通しはまったくくない。

労働者の実態は、残業の減収により、毎月の収入が5～9万ダウンし、一時金も減額し、賃上げ率の減少と合わせて生活が厳しくなっている。仕事はないのに、短納期の仕事で残業、休日出勤が求められ、会社は手当を払えないので振替休日になってしまい、36協定も無視される。「バブル」期でも「中小企業だから」と我慢させられ、いまは「不況だから」と我慢を強いられるなかで、昔年労働者が希望を失っての退職が出始めている。「経営者がなにを考えているのか。このままでは会社はつぶれるのでは」との不安感が広がっている。

これからの方向は、経済の中心的な役割をもっている中小企業にふさわしい位

置づけとあり方を社会的に明らかにして、大企業と行政の社会的責任を果たさせていく。若者が集まる企業と労働条件を確立していく。

大企業で働く労働者の立場から（八ヶ代トヨタ自動車労働者）

不況と円高を理由とした「年末一時金削減」攻撃を労働者と民主勢力の力で撤回させた。いま、残業がなくなり、年間70～100万の減収で生活が大変になっている。この不況のなかでも1,000億の内部留保を上積みした。一時金の年間協定は、春闘の時に妥結している。「減額」のマスコミ報道がされてからすぐに、役員選挙立候補者6名でトヨタ労組に「減額絶対反対、協定を守れ」の申し入れを行い、連日門前での演説、ビラ・職場新聞を配布する宣伝活動を行った。

愛労連はトヨタに申し入れと宣伝行動を行い、日本共産党もトヨタ、名古屋通産局、労働基準局、愛知県、豊田市に申し入れ行動をした。こうした運動の広がりにより職場の中でも「減額反対、協定まもれ」の声が大きくなっていった。労組もこれらの動きの中で、「協定をまもる」と言明をした。マスコミや経営者団体にもトヨタのやり方に批判的な動きも出てきた。こうした社会的に包囲された中で、トヨタは、「減額提案」を撤回した。

トヨタはいまリストラ「戦略」に基づいて、海外生産本格化と工場分散化、下請関連企業の切り捨て・再編を進めている。トヨタに対して産業「空洞化」を許さず社会的責任を果たさせるたたかいを共同してすすめていこう。

いま、くらしはどうなっているのか（岸本トヨタ関連下請企業の妻）

夫はトヨタ関連下請企業ラインロボットをつくっている設備メーカーで働いています。バブルの時は、朝早く家を出て夜10時頃いったん家に帰り、「今日は徹夜になるぞ」といってまた会社に行ったまま朝には帰らず、昼頃帰ってきて、「今日は夜勤になるぞ」と言って、3時間から4時間ぐらい寝て仕事に行くありさまでした。1カ月の残業時間が100時間を超えていました。それで、手取りが30数万でした。

それが、残業が0時間になったら、所得税が0になっていたのに、民商の人に聞いたところ「それは給料が安すぎるからだ」と言われて「はじめて本当に給料が安い」と思いました。

いま、不況で仕事が減ってきていますが、夫は結構忙しそうです。それはいままで会社に入っていた外注の人や下請けの人が全部なくなって会社の従業員だけでやっているからです。しかし、残業は50時間以内と決められ、超えた場合は交代で指定日に代休をとることで対応しています。

いまの生活は、残業が10時間ぐらいで、私のパート収入と合わせても赤字で、貯金を少し引き出してやっています。それでもやれるのは、ローンが一切ないし、子どもにも習いごとはさせてはいないからです。私のまわりの知人も残業で収入が減り、パートの仕事自体も減って深刻な状況が広がっています。（文責佐々木）

飛躍の力ギは職場対策の強化

地域労組きずな

80年代に、小零細企業で働く青年労働者を中心に、個人加盟の地域労組が相次いで誕生しました。そのなかでも、愛知のきずなは先進的な取り組みで注目されてきた組合の一つです。きびしい不況攻撃のもとで、新たな前進の取り組みに着手しているきずなの闘いについて、結成当初から中心的役割をになってこられた河井孝徳書記長にインタビューしました。

私どもの組合が誕生したのは1981年6月ですから、もう13年になりますね。昨年（93年）10月に14回大会をやったところです。組織の現勢をいいますと、組合員は最高時より少し減って約450人で、現在11支部、7分会というところです。また職場分会は2つが公然化しています。私どものような小零細企業労働者の個人加盟の組合では、転職が多いこともあって、ちょっと気を抜いていると組合員は減っていくんです。これについては、13回大会で新たな組織拡大方針をかかげて取り組んでいますので、あとでお話しましょう。

それにしても、今期の不況は本当に深刻です。実感として円高の時以上です。とくに製造業ですね。下請企業では、親企業が内製化して仕事をとりあげられることも少なくありません。そして、親企業がこれまでと違って相見積り方式、つまり納入の単価と期限を下請に競わせて脅迫するというやり方が非常に広がっているのが特徴ですね。「単価が下げられないなら従業員の給料を押さえろ」とか、そういう口だしまで平然とやるようになっていく。こういう露骨なことはいままであまりなかったことですよ。こんな状況下で、組合の中にもボーナスは「全くでなかった」「去年の半分だった」という声がだされている。1カ月のうち1週間が自宅待機という例もありますね。組合員のなかにも、「この不況を乗り切ればまたよくなる」という気分さえなくなっているように思いますね。

こうした状況下で、私どもは、苦しんでいる未組織労働者を励まし組織するという原点にしっかりたって、やれることは何でもやろうと取り組んでいます。例えば94春闘にむけて、愛労連でやっている「要求アンケート」に並行して組合員に「不況実態調査」を準備しています。これをもとに、「不況だからとあきらめないで」と励ましながら運動をすすめたいと思っています。昨年秋には各地域で加入のよびかけのチラシを1万枚まきました。首をきられそうだ、などの相談に来る人も何人かあって、

大体の人がきずなに入ってくれましたね。さらに、不況でとくに厳しくなっている金型・木型・町工場ですね、ここでは昨年10月に分会準備会をつくり、今年1月には正式に分会として発足させます。これまで「うちの会社さうまくいけば」という気分が多分にありましたが、もう職場に閉じこもっている場合じゃないですから、この分会では、会社のワクをこえて連絡会方式の大衆的な取り組みを展開していくつもりです。

ところで、こうした取り組みを通して、私どもがぜひ前進したいと考えている課題は、組織の拡大なんです。さきに話したように、組合員数の点では最高時に照らしてジリジリと減っているわけです。その主な原因は、何といっても不況をはじめとする外からの要因があるわけですが、それと組み合って闘える体制にまだなりきれていないという内側の要因があるんですね。それはこういう問題なんです。つまり、私どもの組合は、さまざまな職場で働いている青年労働者を中心に組織してきました。そして職場で友達もなく、仕事に希望も見いだせず悩んでいた青年が、きずなに入ってスキー大会などさまざまな取り組みを通して生きがいを見いだしていったわけです。私どもはこうした成果は誇りに思っていますし、それが地域労組の原点だとも思っています。しかし、青年の組織化がむつかしくなるなかで、加入してくる人が30歳台後半以降の人になってきている。入ってくる人10人のうち青年は1~2人という状況です。そうすると、支部の役員などもだんだん中高年層になっていく。ところが中高年層は、職場でも中堅層で家庭ももっているわけです。そうすると、まず、会議などでも時間の足並みがそろわない。かつてのように、若い役員が夜おそくまでワイワイやるということが少なくなっているんです。そして何といっても、役員が青年の感覚をつかみにくくなっている。

それと、決定的なのは職場対策の問題ですね。一時金カットがまかり通っている状況のもとで、それぞれの組合員が、自分の職場でどう闘うのかという課題をぬきには前進できなくなっている。ところが残念ながら、私どもの組合はこの闘いの蓄積がまだ弱いんですね。この課題に正面から取り組んでいくことが、組織拡大にとっても重要課題となっています。

私どもはこういう状況をふまえて、一昨年の13回大会で組織拡大に向けての具体的な方針と目標を定めて取り組んでいるところです。こうした方針のもとで、闘争の貴重な前進も生まれています。豊橋の港湾荷役の会社（従業員25人）で92年に17人のきずなの分会を公然化したら、会社側が分会長を解雇してきた。私どもはこれと組織をあげて闘い、仮処分の勝利をし、昨年8月には会社組合も認めさせました。また、昨年は不況下での労働相談も急増しています。地域労組の強みを残しながらも、こうした職場闘争を重視していく方針です。1995年までに1000人のきずなをという方針に向かって、そのチャンスの時だと確信しています。

（インタビュー・文責 長沢孝司）

「困難校」白書を発刊して

見崎 徳弘

新聞などにかなり大きく取り上げられたのでご存知の方も多いと思うが、愛高教は昨年9月、教育「困難校」検討委員会から“「困難校」白書”なる冊子を発刊した。今の愛知の教育の実態や問題点を知る上で参考になるかと思い、編集部の求めに応じて少しばかり紹介の雑文を書いてみた。ご意見をお寄せいただければありがたい。

＜「困難校」とは？＞

「困難校」というのは教師の側から見た用語である。入学時の内申書の評定＝5段階評定がオール1からオール2のところに集中し、1年間に100人近くの生徒たちが学校不適応を起こして退学するような高校を典型に、学習成績や学習意欲が低い子が集中し、非行や問題行動、中途退学者が続発する学校のことをいう。

こういう学校は、地域によって入学する学校が決まっている小・中学校段階では現われない。入試によって入学する生徒が輪切りにされ、学校間較差が極端に開いた高校段階ではじめて現われる。愛知では89年の「複合選抜入試」導入以後、オール5でも不合格者がでるエリート校の出現と同時に、もう一方の極にそのような「困難校」ができた。そしてその存在はいま、教育関係者の間で大変な問題になっている。

アルファベットが正確に書けない、分数計算どころか掛け算の九九があやしい子もいる・・・などということが問題なのではない。小中学校段階で「自分はどうせわからない」と自分自身に見切りをつけ、学習への意欲を失ってしまったかに見える子どもたちに、どうしたら学習と人生への意欲を蘇らせられるのか、そこがなかなか見えないのが苦しいのである。

＜どの子だって「輝く」ものをもっているのだが・・・＞

山田洋次監督の『学校』という映画が人気を呼んでいる。あの映画で描かれた東京の夜間中学には、「困難校」の子らよりももっと重いものを抱えた子どもたちが通っているのだが、あの子らはみんな『学校』で仲間の良さを発見し、自分の価値にも気がついていく。当たり前のことだけれども、人間は誰もが輝くものを持っているのだ。そして、成長ということを信じられなくなったら、教育なんて出来はしないのだ。

では、「困難校」でなぜあしたことが出来ないのか？

僕は定時制高校で教壇に立っているからすぐ分かるのだが、教育条件がまるで違うのだ。山田洋次監督の『学校』では西田敏行ふんする先生が、10人に満たない生徒たちと心を通わせる。一人一人の生い立ちも、抱えている困難も、父親（母親）のようにつかんで生徒といっしょに考え悩み、行動する。愛知でも、一部の定時制高校ならある程度は同じような接し方が可能だ。が、全日制の「困難校」は1学年8～9クラス、1学級に42人の子どもたちが詰め込まれ、教師は渡り鳥のように教室から教室を渡り歩いて授業をこなさなければならない。名前と顔がくつつき、生徒の個性が見えてくる頃には1年が終わる頃だ。スーパーマンのような教師が身を粉にして奮闘しても、西田敏行学級のようなクラスは作れない。教師はそれが悲しいのだ。そしておそらく、生徒たち・親たちはもっと悲しくやりきれないのだ。

<私たちの生きがい＝明日を担う子どもたちのために>

昨年8月の全教定期大会（一宮）で三上満委員長が語ったように、教育とはその本質からいって、子どもたちの成長を通して人間性や社会の現状をのりこえ、“人間に明日を呼び込む”革新的な仕事である（はずである）。山田洋次監督の『学校』の感動は、そういう教育の本質が観るものすべてにしたたり込んでくる感動であろう。

しかしいま日本の教育は悩んでいる。山形名倫中学でのマツト巻き“いじめ死”事件は全国に衝撃を与えたが、あれも今日の学校状況の一つの象徴的事件であり、その背後には、幼い頃からの詰め込みと受験競争で子どもたちをバラバラにする差別と選別の教育があり、「学校嫌い」を理由の不登校が小中学校で7万人をこえ、高校中退が12万人をこえた厳しい現実がある。そして、私たちが取り上げた「困難校」問題には、今日の愛知の（日本の）教育の矛盾が、典型的・集中的に示されている。教育がこのままでは子どもたちのために我が身を削って働く世の親たちは報われぬ。子どもたちのためにも、私たちの明日のためにも、この現状を変えなければならない。

愛高教が「困難校」白書をあえて世に問うたのは、①「困難校」は人為的に作られたものだということを明らかにし、②「困難」を解消する方向を明確にして、③「すべての高校生に学ぶ喜びと生きる力を」（＝白書の副題）つけるべく、父母・県民と力を合わせてとりくむ決意を示すためである。ぜひ一読の上、ご意見をお寄せいただきたい。

全労連発足以来の『国民春闘白書』は、「子どもの願いを労働運動に！」のスローガンを掲げ、教育の民主化がすべての労働者の共通の願いであり、緊急の課題であることを明確にした。そろそろスローガンから具体的な行動に移す時だと思う。

（愛知県高等学校教職員組合副委員長）

＜愛知の政策動向＞

県も認めた「空洞化」の危険

田中 久幸

不況の長期化、そして昨年の実質成長率がマイナスを記録するなど、わが国経済は重大な事態を迎えています。とくに、自動車という特定の業種に極端に依存し片寄った産業構造をもつ愛知県では、トヨタ自動車の海外戦略の影響をもろに受け、事態の深刻さはけたはずれていると言わなければなりません。

これまでもわが国の大企業は、不況のたびに「減量経営」という名目で労働者の首切りあるいは下請けへの犠牲を転嫁するなど、勝手な「合理化」を進めてきました。ところが、今回のリストラ「合理化」は、それに加えて企業の生産拠点つまり工場そのものを海外へ移転させるという構造変化をともなっているのが特徴です。

とりわけ産業の「空洞化」が急激なテンポで進んでいる愛知県は、こうした中で「崩壊がせまっている県の一つ」と言われ、「このままでは、不況のトンネルを抜けたら線路がなかったとなる恐れがある」という不安が現実には広がっています。

わが党県議団は、昨年の12月県議会でこの問題を取り上げ、「真の景気回復をめざして、愛知県政は何をなすべきか」と追及いたしました。その中で私は、いまこそ国と地方自治体が一体となって、大企業の身勝手な海外進出、国内での大量首切りなどを規制して、企業の社会的責任をはたさせるべきではないかと、どう考えているのかと質問したわけです。

これに対し、河内弘明企画部長は「企業の海外進出は県にとって望ましくない」と答えざるを得ず、鈴木知事も、私からトヨタ自動車など県内の大企業にきっぱりとものをいうべきだとせまれ「中小企業に不当なしわよせがいかないように申し入れていく」と言わざるを得なくなりました。

しかし、今日のような大企業の横暴な振る舞いの背景には県の重大な責任があると言わなくてはならないと私は考えています。1987年の9月県議会で、実は私はほぼ同じ趣旨の質問をしております。当時の日本は、日米運命共同体論や日本列島不沈空母化をかかげる中曽根内閣の下で、新前川レポートが提起した産業構造調整政策が強力に推進されておりました。その内容は、今後6年間に第2次産業から約220万人の労働者を第3次産業に移転させるという雇用調整、そして、今後企業の海外直接投資が年率14%で増大すると仮定した対策の実施というもので、企業の海外移転による産業の「空洞化」が大きな社会問題になりはじめていました。

ところが、当時の企画部長は「日本は今や世界経済の中で大きな地位を占めてお

り、不均衡な貿易収支の是正、国際経済協調体制の維持を図るために、十分な責任を果たしていくことが求められている」「こうした国際経済環境の中で、企業が海外進出をおこない、国際的な分業体制の確立に努めているわけで、それは、国際経済の調和ある発展と、さらには企業の存続・発展にとって必要なことと考えている」と驚くべき答弁をしましたし、鈴木知事にいたっては「わが国は企業活動が自由にできる国だ。したがって、公の側がいろいろ制限するようなことはいかなものか」とまで言いきったのです。

その結果はどうなったでしょう。昨年12月20日に愛労連と愛商連が合同しておこなった県交渉の場で、つぎつぎに出された労働者や中小業者の実態に象徴された深刻な不況の来襲ではありませんか。東京都のある幹部が、今日の不景気は「政治不況」だと言ったという話がありますが、まさにそのとおりでありまして、国民生活を犠牲にする大企業の「身勝手な自由」を規制する、そのために市町村政を変え、県政を変え、国の政治の民主的転換を実現する、そういう方向での幅広い県民の共同の行動がますます求められていると思います。

わが党県議も、そういう共同行動の中にあってもにたかいたいと考えています。
(日本共産党愛知県議会議員団幹事長)

役員・会員有志の「新春懇親会」のお知らせ

☆日時：1月16日(日)午後5時半から

☆会場：烏鈴下前津支店(研究所の向かい側にある名古屋市女性会館の北側に――道路を一本越えたところに――あります)

住所：中区大井町6-8 電話：331-8701

☆会費：4000円

※「新春懇親会」に出席を希望される会員の方は、1月10日までに電話またはFAXで研究所事務局までご連絡ください。

日本経済分析研究会の報告 (93年11月30日開催)

第15回研究会では、研究所会員の安藤正康さんに「アイシン精機の新職能資格制度について」のテーマで報告いただいた。

アイシン精機では、従来の職能等級制度に代わる新しい職能資格制度が92年春に会社から提案され、92年夏の職場討議、組合大会での導入決定を経て、93年春から実施された。新制度の骨子は、①並立していた職能等級と資格を職能資格に一本化する、②その上で役職と職能資格を分離運用する、③7段階の職能等級を9段階の職能資格に変更する、④職能資格で決まる職能資格給（賃金全体の4割）を導入し、年齢給に対する職能給の比率を大幅に高める、⑤資格基準を明確化し「公正な評価制度」にする、⑥チャレンジ面談により評価制度を育成制度と結びつける、というもの。

会社や組合は、旧制度の問題点として、①高年齢化・高勤続化の進展とポスト不足によって特定の等級への滞留が発生し、向上への意欲が阻害されている、②「人件費を高勤続者に重点配分せざるを得ない問題」、③賃金決定基準が分かりにくく、達成感が味わえない、④昇格昇給条件が不明確であり、評価の納得性に欠ける、といった点を指摘し、そうした問題を解決し、さらに「年齢・勤続を軸とした人事管理」から「自発性を大切にする人事管理」への方向転換を計るため、新制度を導入するとしている。

しかし、報告者によれば、新制度導入の真の理由は、①高年齢化により増大した賃金コストを削減する、②賃金格差を拡大して会社への依存を高め、自発性を強制して生活の全てを会社利益に直結させる、③労働者を競争にかりたて労働組合の弱体化をはかる、という点にある。具体的問題点として、①自己啓発（通信教育など）が強制され、職制へのへつらいが増える、②年齢によって決まる賃金部分が減少し、45歳以降の賃金上昇が抑えられる、③経営者子弟の2階級特進など、えこひいきがいつそうひどくなり、昇格基準がかえって不明確になる、④昇格時に「人材育成委員会による第三者評価」という名の試験があり、昇格人数の「調整」が行われる結果、特定の資格への滞留が再び大量発生する可能性がある、とされる。さらに新制度導入に際しての重大な問題点として、93年春闘による賃上げに2月の昇格昇級による賃上げ分が含まれ、その結果、昇格昇級しなかった人の賃上げは例年と比べて極端に少ないものとなり、昇格昇級した人としなかった人の賃上げ格差が著しく大きなものとなった点がある。賃金コストの節約、格差の拡大という新制度導入の真の意図が、導入当初より露骨な形で示されたといえる。

報告後の討論では、①職能資格給テーブルに査定幅がなく、職能資格と号俸によって職能資格給が自動的に決まるなど、制度自体はユニークな面を持ち、かなりわかりやすく透明なものとなっている、②しかし、昇格試験の不公平さや経営者子弟の2階級特進など、制度の運用面とのギャップが大きく、制度自体の分かりやすさが、かえって不満を顕在化させやすくするのではないか、などの点が議論された。

(文責・木村)

主要労働経済指標（愛知県）

年 月	人 口 (各年 10月1日) (各月1日)	労働力 人 口			雇用保険 初回受給 者(一般) (各年は 月平均)	有効求人 倍 率 (除新卒学 生パート)	常用労働者数 (事業所規模30人以上) ※()内は事業所規模5人以上			
		失業者 人	完全 失業者 率	失業率 %			調査産業計	パート比率	製造業	パート比率
	人	千人	千人	%	人	倍	千人	%	千人	%
1988年	6,602,011	3,511	72	2.1	4,069	1.43	1,353(...)	... (...)	649(...)	... (...)
89年	6,643,180	3,558	56	1.6	3,719	1.88	1,372(...)	... (...)	663(...)	... (...)
90年	6,690,603	3,642	57	1.6	3,553	2.21	1,402(2,340)	8.5(14.1)	674(892)	8.2(12.9)
91年	6,748,789	3,669	66	1.8	3,672	2.54	1,439(2,394)	8.5(12.8)	684(902)	6.6(11.0)
92年	6,797,531	3,761	66	1.8	4,337	1.86	1,458(2,432)	8.6(12.9)	688(907)	6.5(11.1)
93年 1月	6,806,070				4,041	1.51	1,507(2,408)	10.6(14.5)	687(903)	8.5(11.9)
4月	6,798,112	3,909	76	1.9	6,420	1.11	1,536(2,450)	10.7(14.8)	701(922)	8.6(12.1)
5月	6,819,273				6,414	1.01	1,533(2,458)	10.3(14.5)	700(921)	7.9(11.6)
6月	6,823,448				5,928	0.96	1,530(2,459)	10.5(14.6)	697(917)	8.5(12.0)
7月	6,826,104				5,703	0.95	1,527(2,457)	10.3(15.5)	693(912)	7.7(11.5)
8月	6,826,590	3,893	84	2.2	6,272	0.94	1,520(2,451)	10.4(15.4)	689(907)	8.4(11.9)
9月	6,829,184				5,936	0.96	1,519(2,448)	10.6(15.4)	687(905)	8.4(12.0)
10月	6,830,372				...	...	...	1,517(2,445)	10.6(15.4)	684(902)

年 月	常用労働者数 (事業所規模30人以上) ※()内は事業所規模5人以上				常用労働者一人平均月間給与総額・実質賃金指数 (事業所規模30人以上) ※()内は事業所規模5人以上			
	卸・小売	パート比率	サービス	パート比率	調査産業計		製造業	
					月間給与総額	実質賃金指数	月間給与総額	実質賃金指数
1988年	千人	%	千人	%	円	1990年=100	円	1990年=100
88年	194(...)	...	238(...)	...	354,747(...)	95.4(...)	339,513(...)	95.5(...)
89年	193(...)	...	241(...)	...	370,927(...)	98.3(...)	356,509(...)	98.6(...)
90年	201(540)	21.1(26.6)	248(448)	5.7(11.6)	387,040(343,603)	100.0(100.0)	372,376(342,112)	100.0(100.0)
91年	212(557)	20.3(22.4)	257(469)	7.6(12.7)	411,900(372,934)	100.2(103.4)	392,344(363,140)	100.2(101.3)
92年	218(569)	20.9(22.4)	263(483)	8.1(12.3)	414,081(376,341)	98.7(103.0)	398,487(368,722)	99.8(101.0)
93年 1月	233(527)	19.8(25.3)	303(511)	14.2(16.7)	301,330(284,370)	72.7(77.8)	284,472(274,001)	71.9(75.5)
4月	240(540)	19.5(26.1)	305(518)	14.1(16.7)	313,309(290,023)	74.8(78.7)	294,495(282,995)	73.8(77.3)
5月	239(537)	19.2(25.7)	304(518)	14.1(16.7)	315,195(289,574)	75.1(78.3)	298,142(283,854)	74.4(77.3)
6月	239(542)	19.1(25.6)	304(520)	14.1(16.4)	568,005(488,517)	135.5(132.3)	467,523(420,250)	117.0(114.7)
7月	238(542)	19.7(30.8)	303(521)	14.1(16.8)	602,657(524,999)	143.7(142.1)	667,550(605,448)	166.9(165.1)
8月	236(540)	19.6(29.9)	301(520)	13.3(15.9)	311,621(296,294)	74.2(80.1)	298,720(280,593)	74.0(79.0)
9月	236(538)	19.5(29.3)	303(522)	14.3(16.3)	307,279(286,551)	73.1(77.4)	294,052(283,982)	73.2(77.2)
10月	235(538)	19.5(29.5)	304(523)	14.1(16.2)	308,688(286,888)	73.4(77.5)	292,593(280,988)	72.9(...)

年 月	常用労働者一人平均実労働時間数 (事業所規模30人以上) ※()内はパート労働者を除いた数値				月平均 消費支出 名古屋市 勤労者 世帯	消費者 物価 指数 (11市 平均)	鉱工業指数 (季節調整済)		倒産 ※負債 1千万 円以上
	調査産業計		製造業				生産	生産者 製品在庫	
	総実労働時間	所定外	総実労働時間	所定外					
	時間	時間	時間	時間	円	1990年=100		件	
1988年	2,140.8 (...)	222.0 (...)	2,233.2 (...)	304.8 (...)	308,722	94.7	87.2	94.3	367
89年	2,124.0 (...)	226.8 (...)	2,221.2 (...)	314.4 (...)	323,617	96.7	92.5	93.2	216
90年	2,084.4 (...)	225.6 (...)	2,178.0 (...)	309.6 (...)	343,156	100.0	100.0	100.0	161
91年	2,055.6 (...)	212.4 (...)	2,125.2 (...)	278.4 (...)	332,192	103.5	101.9	105.3	378
92年	2,006.4 (...)	172.8 (...)	2,065.2 (...)	216.0 (...)	327,329	105.0	96.2	110.1	499
93年 1月	145.9 (153.6)	12.9 (14.2)	146.5 (151.0)	13.0 (14.0)	351,659	105.1	91.9	107.3	38
4月	169.8 (178.4)	13.6 (15.0)	173.7 (178.8)	14.2 (15.3)	345,782	106.1	93.7	103.6	61
5月	152.3 (159.9)	12.7 (14.0)	155.0 (159.1)	13.2 (14.1)	340,921	106.4	90.1	105.3	49
6月	164.3 (172.8)	13.2 (14.6)	166.2 (171.1)	13.3 (14.3)	306,304	106.3	90.8	105.0	45
7月	168.6 (177.1)	12.8 (14.1)	172.0 (176.3)	12.8 (13.7)	391,339	106.4	88.2	104.0	48
8月	149.4 (156.9)	11.7 (12.8)	147.0 (151.6)	11.3 (12.2)	...	106.6	86.7	105.4	62
9月	160.2 (168.4)	11.9 (13.3)	163.2 (167.9)	11.7 (12.6)	...	106.7	88.5	104.2	53
10月	161.8 (170.2)	11.9 (13.1)	167.0 (172.0)	11.7 (12.5)	...	106.8	84.5	101.1	62

注1) 愛知県企画部統計課『あいちの統計』『あいちの勤労』『あいちの鉱工業動向』より作成。*印は速報値。†印は修正値。

2) 常用労働者数・労働時間数・月間給与総額は1993年1月より、新たに抽出された標本事業所による調査結果の数値である。

3) 1989年以前はパート労働者と事業所規模5人以上の調査が、1992年以前は一般労働者とパート労働者の労働時間の区別がされていない。

— 研究所だより —

☆ 1993年11月以降の主な活動日誌

- 11月 5日 第1回所員会議
- 11月 6日 第1回事務局会議、東海私大教連・教研集会
- 11月 9日 リストラからくらしと営業を守る懇談会
- 11月11日 「所報」第42号発送
- 11月14日 自動車産業政策研究会、岡山県労働問題研究所・調査政策学習会
- 11月15日 日本労働運動を読む会 11月16日 愛知ビクトリーマップ作成委員会
- 11月20日 シンポジウム「不況・円高・リストラで明日をどうする」
- 11月22日 女性労働部会 11月26日 第2回事務局会議
- 11月30日 日本経済分析研究会
- 12月 2日 イコールライツ・イン名古屋「労基法連続講座」(第2回)
- 12月 3日 トヨタ調査委員会 12月10日 第2回理事会
- 12月14日 女性労働部会 12月17日 トヨタ調査委員会、第2回所員会議
- 12月19日 自動車産業政策研究会 12月20日 日本労働運動を読む会
- 12月26日～1月5日 研究所の休所期間
- 1994年1月7日 「所報」第43号発送、第3回事務局会議

☆ 今後の主な予定

- 1月13日(木) 女性労働部会(午後7時から、南部法律事務所)
- 1月16日(日) 「新春懇親会」(午後5時半から、鳥鈴下前津支店)
- 1月28日(金) 第3回所員会議(午後6時30分から)
- 2月20日(日) 自動車産業政策研究会(第11回トヨタシンポジウム—10時から豊田市勤労福祉会館—に参加)
- 2月21日(月) 日本労働運動を読む会(午後6時30分から)
- 2月22日(火) 日本経済分析研究会(6時30分から、中京大学)

第68回定例研究会

- ・ 3月4日(金) 18時30分から
- ・ 名古屋市女性会館<予定>
- ・ 報告テーマ: 現代の労働者生活を
どうとらえるか—江口英一監修
／労働総研・全労連編『現代の労働者階級』(新日本出版社)と94春闘をふまえて—<仮題>
- ・ 報告者: 検討中

■ 所 報 第43号

■ 発行日 1994年 1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