

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

もくじ

第20回トヨタシンポ・基調報告

多国籍企業の横暴をやめさせ、地域経済再生の運動を
いかに構築するか

後藤 基

p 2~

JMIU2003年春闘勝利、リストラ「合理化」交流集会

「所報」編集部

p 10~

トヨタと関連企業でのサービス残業と過重労働

K・I

p 12~

「『定昇廃止』撤回をもとめるアピール」の紹介について

p 14

大木 一訓

「定昇廃止」は国民生活と労働運動に何をもたらすか

—「定昇廃止」政策の撤回を求めるアピール<労働総研>

p 15~

ドイツ・ブレーメン大学と愛知労働問題研究所の
日独労働問題協同セミナー <紹介と案内>

p 19~

<あいち労働運動の軌跡・走り書き②>

労働運動の高揚とはげしい第一の反動攻勢

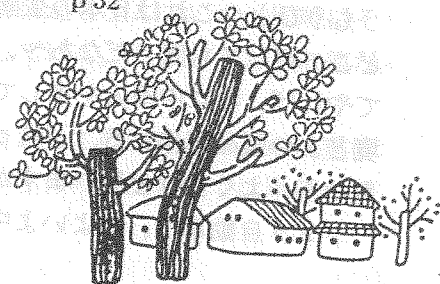
—1946~54年のあいだの労働組合と労働者のたたかい

伊藤 欽次

p 22~

研究所便り

p 32



● 第104号・特大号

○ 2003年 3月15日

愛知労働問題研究所

多国籍企業の横暴をやめさせ、 地域経済再生の運動をいかに構築するか

産業空洞化の理論的諸問題を考える



後 藤 基

第20回トヨタシンポは2002年11月17日開催された。愛労連見崎議長の「トヨタ総行動20年の歴史」をまとめた報告・JMIU日産支部坂ノ下委員長の「日産村山工場のその後」に続いて、愛知労働問題研究所・後藤副所長の基調報告、職場・地域からの報告と続いたが、紙面の都合で「基調報告」の概要を掲載します。

毎日、新聞を広げると労働者が積み上げてきた権利が一枚ずつ薄皮をはがすように、切り捨てられていく状況が続いている。日本だけでなく世界を見ても同じようだ。イタリアでは数百万人がゼネストに突入している。そういう状況をつくりたいと思っている。はじめに二つほど話をしておきたい。

1つは先週、日本地域経済学会が開かれた。私も会員で、そこで取り上げたテーマが「町づくりと地域経済の再生」で議論がされた。基本的な方向の結論はでなかったが、議論された多くの問題は、今日ここに集まっているみなさんが、日常的に地域の問題をどう再生していくかという立場と基本的に変わらない。

2つ目は、先週トヨタの張社長が大学へきて講演をしました。率直に感想を言いますと経営哲学がないと感じました。彼が学生を前にして一体どんな話をするのか、興味があったが、何枚かのスライドをみせてトヨタの生産台数を示しながら話をして、そして最後に学生諸君ががんばれと結ぶのかと思ったらそれがない。何でもない話だった。

ただそこで張社長が言ってることをいくつか話すと、中国への進出問題である。トヨタは本格的に中国へ進出する。これは完成市場として進出を考えている。従って地域の産業空洞化が進むだろうと考えます。中国へ日本から子会社をつれていって部品製造をするのではなく、中国の国内ですべての部品を調達する。市場として10億人の市場が開けた中国を足場に次はどこをねらうか。インドとロシアであります。彼自身の発言の中で明確にされた。

もうひとつこれは日本の生産システムと関わるのですが、彼の言ったことは、人間どこへ行っても同じだなあ〜、つまり、人間の質は同じだ、トヨタ生産方式を徹底してやれば、特に中国人を指して言ってるわけですが、中国では日本以上に良い労働環境とよい製品が作れる、と言っている。中国へ行っても人を大切にする。恥ずかしげもなく、よく言うと思いますが、人間性を尊重すると言っています。

トヨタ自動車は、いよいよ中国から世界市場をターゲットにした世界戦略が展開さ

れてくるのでないか。

いま進んでいる事態は、実は資本主義が成立して労働者が本格的に闘いはじめて、おそらく200年の歴史、この中に全労連や愛労連の取り組みがあって、これまで我々労働者の成果を培って、労働運動を作り上げてきた。しかし事態はもっと短期間で、いままで200年で積み上げてきた成果が、本当になくなってしまうという事態が進行しているのでないかと思っている。その意味で労働運動がバラバラにされて、1から出直す事態も想定されるぞと、私は新聞を見ながら思っています。

それはいまの動きは、資本は労働運動の状況を見ながら、資本が自由に泳ぎきれん社会をつくることをねらった本格的な巻き返しが始まっている。

そのためには、労働運動であろうと国民生活であろうと徹底的に切り崩していく。アメリカやヨーロッパでなぜトヨタが成功したのか、これは極端に言えばヨーロッパとアメリカの労働運動を壊滅させて、トヨタ生産方式を導入したからこそ、トヨタはGMに勝ったのです。そういう事態が国内で進行してきた。資本の巻き返しがいよいよ日本に入ってきたと見ています。

それにしても我々の側の状況はどうなのか、私も含めて闘いのスローガン、有効にたたえるスローガンが明確になっているか、私はなっていないと見ています。これほど毎日毎日叩かれていつになったら立ち上がるのか、そういう気持ちです。いまの運動は停滞の現象、待ちの現象、こういう事態に入ってるのでないか。この20回のシンポが開かれて、ここで意思統一ができて早急に国民運動を組み立てなければならぬと思っています。そうでないと労働者の生活状況は、あとで会場から様々にでくると思いますが、新卒者がたった6ヶ月で首になるという、夢も希望もない事態がすすんでいます。

地域経済に責任を負わない大企業

はじめに、大企業に幻想を持てはいけないという点で、基本的に大企業はどういう側面を持っているのかということを、原則的な立場で確認をしておこうと思います。

資本にとっての労働手段、労働過程の変化、労働力の再編、労務統括機構、そういう様々な手段、機構が複雑になり、能力主義管理、少数精鋭主義を形づくってきた。

それが何か。従業員を企業内に組み込んでいくということ、トヨタ自動車という企業意識、これを徹底的に打ち込むことに他ならないと思います。これと能力主義管理とか、少数精鋭主義がどういう階層化を持っているかといえ、いま増加している臨時工、社外工、パート、外国人労働者、そういう差別的な雇用構造を必然化させ、同時にウエイトを増加させている。それはなにか、低賃金構造を生んでいく。同時にその人たちは地域に存在する。地域の低賃金構造を構成していく。こういうことに他ならない。

二つ目はトヨタにあってはきわめて特殊的、地域独占としての特殊性、この二重構造というものが明らかな企業はないだろうと思います。今日の状況の中では単価の切

り下げに見られるように、円高不況に対してはショックアブソーバーの役割を担っている。儲けが減少するという問題を、どこに転嫁するするかといえば、下方転嫁していく。ここで二重構造の再生産が行われていて、その上に大企業トヨタ自動車が立脚しているんだということです。だから1兆円の利益は誰がもたらしたか、はるかすそ野の中小零細企業、国民と外国労働者の搾取と収奪の結果によって、トヨタの1兆円が形成されたと見るのが正しい。

三つ目は社会における支配の構造です。ここでは何が地域に持ち込まれていくのか、今日の企業社会、企業の論理を許すという我々の社会が体现しているように、企業の持つ差別的な職階がつくられ、労働者間の競争をつくる地域になると、地域の中にもそれが持ち込まれる。豊田市は他の地域よりはるかに強い。子供たちの中にも序列が進む、企業秩序が植え付けられる、企業の支配が日常的に行われている。

地域と大企業の関係ですが、一般的に言えば大企業は定住性を持っていない。これは学会では当然のごとくいわれています。定住性がないだけでなく、彼らは地域に魅力を感じているのか、魅力を感じているのはあくまでも市場である。

従って国内市場が閉ざされる段階では、世界市場にでていく。これは必然であります。従って地域との関わりは自分の権益、利益供与が享受されることにおいてのみ、地域に関心を持つということです。そこにうまみがなくなれば地域から出ていく、そういうアメーバ性を持っている。これが地域との関わりでどう形成してきたのか、70～80～90年代とあるが、今日では新自由主義論、この段階に入って企業の関わりが大きく変わってきたと思う。

それまでは地域にとどまって、つまり日本経済がそういう状況でなかったのも、地域で大きくなっていく構造から、世界市場を目指す方向に変わってきていると思います。トヨタに限って言えばいろいろ研究が多いので省きますが、最近の傾向を見ますと、名古屋に本社を移すといっています。

この名古屋への移転は豊田市に見切りをつけるわけではなく、いよいよ愛知県全体を彼らの支配下において、固めるということだろうと思います。国内の主要な本社機能を中部国際空港ができる関係から、ここに立地することがねらいだろう。最近特定地域の規制緩和策として、「特区」の問題が出ました。三河湾を中心にして自由な自動車生産、自動車流通機構を一緒にした、全く政府の規制の入らない、トヨタだけのエリアをつくるという特区をつくるものです。この構想といま進んでいる中部空港と愛知万博は、単純に税金の無駄使いだからとか、万博は環境が悪くなるから反対だという立場では決していない、もっと奥深いところにトヨタ戦略、トヨタの地域支配との関わりがあり、これはどういうものを明らかにしなければならない。

それがなければ愛知万博であろうと中部国際空港であろうと、これは単純に反対では説得力を持たない。多くの国民は環境には敏感だから悪くなるといえば、県民のうち何割かは賛同する人がいる。しかし愛知県全体が県外の人にもふくめて、この愛知万博がもつ性格、これは大企業との関わり、一体どういう性格を持ち、万博開催が国民生活、県民生活をどこまで陥れるのかということまで明らかにしないと、なかなか

撤回させることができないと思っています。そういう意味で中部国際空港と万博は、産業基盤の整備というのが、トヨタから海外進出していくための、一つの足がかりにすぎないと見ています。この政策を進めれば進めるほど県民生活との軋轢は深まります。我々の要求はいつこうに充足されない。自治体はもちろん県民からの矛盾をどうやって解決していくのか、これはいつまでも残っていく。再び呪縛を解いて闘いに立ち上がることは難しい状況が生まれるだろう。だから早く県民に提案するということがないと、この運動は難しくなると考えます。

多国籍企業は何をもたらしたか

そこは雇用環境の継続的な悪化と空洞化は切り離せない視点だろうと思います。空洞化というのは二つの側面がある。1つはすべての世界経済の動きは同期軸である。従って労働コストが上がったことが1つ、資料を書いてみました、為替相場と購買力平価を見てください。日本を100にして、ドイツ、アメリカ、イギリス、フランスそれに中国ですね。わずか3元であります。それに対応する購買力平価、日本を100としますと日本は決して高くない、これは名目の賃金では高いといわれているが、実質では日本の賃金は諸外国と比べるとそんなに高い賃金でないことがわかんと思います。中国の元については「日本経済の変容と構造改革」(新日本出版社)のなかに、中国元が何でこんなに安いのかということが、アメリカとの関係で説明してあります。

アメリカが世界戦略の中心にあるわけですから、アメリカと中国との間で、中国元は為替レートに参加していませんが、アメリカと中国との取引でどういうレートを設定するかが、世界の他の国をさしおいて、アメリカ中国だけで決定されていく。そのために中国元が不当に安く評価されています。

この3元というのを見れば、どんなメーカーでも中国に出たくなるのは当然です。

トヨタ自動車だけではありません。すべての企業がこんなに労働コストが安いのならもう出ようかと考えるのは当然です。

二つ目は海外シェアを拡大していくことですが、国内生産を縮小して低コストで逆輸入する方法。海外に生産拠点を展開することは、その結果どうなるかは先ほどから、中小零細のコストを極端に削減する、そのもとでさらに劣悪な労働環境が強制される。生産構造を破壊する、となっていく。

多国籍企業と構造改革

こうした多国籍企業は何をもたらすのかということで、今日でている構造改革との関わりを話しておきたい。構造改革というのは簡単にいえば、資本に課せられている負担と規制を完全に取り払って、競争力を回復するということである。この考え方はどこからきたのか、これは新自由主義改革です。これは日本の企業が海外展開するため競争力を低下させ深刻な不況に陥った局面をとらえて、大企業の側から強く求められるようになった。このとき自民党の政治はどこに弱点を持っていたのか。1つは、ばらまき政治で財政が拡大している。税負担によって企業が圧迫される。2つ目は弱

小産業の淘汰が遅れているので人為的に存続させるためのお金がばらまかれてきた。

それが競争力を低下させているのだという論理です。そこからでてくるのは、橋本内閣が出したように、1つは資本にとって財政が肥大化している。これを縮小させる。

新聞を見ますと財政と社会保障と教育と毎日切り捨てる記事になる。

それから資本にとって負担になる所得税と法人税これをやめる。いまでている消費税を10%にする。3つ目は、資本にとって企業規制を除去する、これは大胆に行政改革でやる。4つ目は大銀行の負担の軽減、金融負担を軽くして大企業中心の産業構造に再編していく。これらのために構造改革をやる。一番ネックになっている不良債権をまず処理しなければならない、という短絡した論理が生まれてくるわけです。

論理の支柱としての新自由主義—福祉国家との対抗として登場

つぎに「新自由主義」というのはいま、多国籍化する企業と政府の論理の中心になってるわけですが、これはどこからでてきたのか。ケインズの福祉国家論から当然生まれたということです。この論理は国家による企業育成の大きな転換点に当たるといふことで、国家資金の大量投入を経済改革のテコにする、政策バラ卷きをしていたのですが、限界がきたということです。赤字国債と財政支出、いくらだしても波及効果がないじゃないか、企業は儲からないということで、こういうときに出てきたのが新自由主義です。すでに新自由主義はご存じサッチャーリズムとレーガノミックスで、ためしずみです。イギリス、アメリカで70年代後半から80年代にかけてとられたのです。小さな政府、大企業が自由に泳ぐ、こういう政策を展開しようじゃないか、ということです。

もうひとつの要因は何かということですが、これは社会主義国が崩壊したということです。アメリカとの関係で見て社会主義国がいいか悪いかは別にして、存在していたということは、やはり一方の資本主義の自由な行動を抑制するという役割は持っていたらと思うます。

社会主義国が崩壊して以降、資本主義の自由な跳梁がおきる、やりたいことは何でもやる、こう変わってきている。その証左というのがどこにあるかといえば、一つはアメリカでのレーガノミックス、もうひとつはトヨタの海外移転が行われました。

これは、GMとの合併ですが成功したんですね。結論を言いますとアメリカの自動車生産システムは、トヨタ生産システムに負けたのです。トヨタが成功の鍵にしたのは何だったか、労働組合の労働現場への規制力をいかに解体するか、この一点だったといわれています。

アメリカの労働組合は職能制度がきっちり作られていて、そのルールを定めているわけです。ところがトヨタが進出した先はどこだったか、中南部と大西洋岸、ここはどんな地帯か、アメリカでも労働組合が少ない、弱体化している。しかも貧困で低賃金構造が存在していた。ここをねらって、労働組合の介入はさせない、という意気込みで進出したわけです。はじめは労働組合の排除、または労資協調組合の結成ですが、全米から反撃されて排除できないと解ると、労資協調の日本的組合づくりをやる。

組合による職務区分の単純化とか労働者の配転の自由とか、改善活動による作業方法の自由な変更とか認めていく。その見返りとして協調組合をつくる方向にいった。

また、職務区分の単純化と多能工化、これはアメリカにおいては、職務が細分化されていて等級付けがされる。それに賃金が対応していく。強制的な移動ということでは、労働者に賃金面での不利益が生じるということで、組合が規制するわけです。しかしアメリカでは能力主義と引き換えに組合の要求を飲んでいく。正確な数字は忘れましたが、GMはトヨタが上陸するとき労使交渉で初めて賃金をダウンする交渉に合意するんです。GMの歴史で初めてです。労働組合の幹部たちがそのとき何を言ったか、われわれの賃金を削ってもいいからその分は国内の自動車を安くするところに使ってくれ、そうしないとトヨタに負けてしまう。それでGMの労働者は賃下げに合意するという事態が生まれた。結局焦点になったのは日本的労働組合の方式、アメリカ、ヨーロッパに進出しますと、同じ方式を持ち込んでいくわけです。すなわち現地での労働運動を解体させながら、日本的な労働運動を持ち込んで、現地の人たちを搾取する。こういう構図のうえに、トヨタが今日海外進出しているのだということを、明確にしておく必要があると思います。

アジアについては詳しく話す時間はありませんが、海外移転これもアジアでは劣悪な条件になっている。特に女子労働者の使用、規制のない労働条件の中で、アジアの労働者が働かされている。その中でトヨタが1兆円の収益をあげている。

政府の構造改革とは何か—二つの柱

財政構造改革と規制緩和です。特に規制緩和ですがいったいどんなことを予定しているのか、どうなるのか。構造改革は10年前から経済団体が要求していた、産業が打撃を受ける前に農業の分野では実施されている。教育もそうであります。しかしあまり国民的運動もない、抵抗もない、ところが今日では大きな問題になってます。深刻な問題です。

これは財政削減と消費税5%、橋本がやったわけですが、医療制度改正、大店法廃止、などに国民が猛反発するわけです。その結果98年の選挙で自民党は惨敗するわけです。この怒りが収まらないので、次に登場した小渕と森ですが、通常この二人を“癒し内閣”といいます。「国民よそんなに怒るな、自民党はそうはしないよ」と言ったら、財界から急進派の世界の鉄砲玉の小泉、あいつだったらやらせてかまわない、どうなってもいい、というのが財界の本音だと思います。小泉にやらせるということで、小渕、森と対照的なスターとして登場する。ここに国民が支持するものがあつたと思います。それにたいしてわれわれのたたかいがどうだったか、構造改革というものをひとつの焦点にすることが十分できなかったし、その当時対抗する政策として有効に打ち出すことができなかった。小泉内閣の基本方針は橋本内閣の6分野と同じです。そのもとで進む構造改革はいったいどうなるのか。

不良債権処理すると言いながら増やしています。小泉が登場したとき32兆円ありました。1年間で10兆円処理したんですが、ところが首をしめるもんですから、1

年で20兆円不良債権が新たに生じてしまった。結局42兆円不良債権がある。こういう堂々巡りが続いています。

構造改革への対抗策はなにか

企業利益のために国民生活を犠牲にする。アメリカの規制緩和の例が象徴的です。軍事大国化がおきてる。有事立法ばかりです。この意図は、大企業の要求に沿って整理してみました。経団連のアンケートでも有事即応体制法整備を急ぐ必要があるといっています。これに後押しされていて、早急に登場しています。

最後にお話したいことは経済民主主義の取り組みであります。つまり今日の事態の中でどんな取り組み、あるいは彼らがすすめる構造改革、多国籍化する企業に、どんな対抗策、視点を持って取り組んだらいいのかということです。

それは新自由主義というのは小さな政府、福祉、教育の切り捨て、産業の再編、リストラをすすめるなど、つまり人類の生存を脅かしている。労働者が無権利状態に陥る。自由と民主主義これを根本的に抑圧する。こういうものに他ならないと思う。

現在の状態の中で労働者がなぜ立ち上がらないのか、それはやはり有効に対応しきれていないという問題です。

皆さんの中に無力さ、もうひとつは潜在的な不満や要求を持った労働者が自己保身になっている。ここの殻から脱けだせていない。今の事態の中で声をあげれば生活の明日がないとなれば、階級的な労働者でも保身化するのは当然だと思います。

しかし、経済的な危機と産業経営の危機に、生活と権利を守る原則的な見地というものを打ち立てなければなりません。

基本的な姿勢は経済の民主主義という道だと思います。経済民主主義は改めていうまでもないが、再びいま、この課題だからこそ聞える、いま、これを提起しうる情勢が生まれているのではないかと思います。

この要求が今日避けがたい要求だと思いますが、大企業に集積された社会的力は巨大化し、いま国家と結びつき支配と搾取がいつそう組織的、継続的になっている。その結果として社会的貧困ですが、これは階層分化しているとよく言われるのですが、富裕層と下層が拡大しているアメリカでは、レーガノミックスのなかで大量の失業者が生まれたばかりか、50万人の犯罪者が150万人に激増して、今や刑務所をいたるところに建てなければならない社会、もうひとつは国家権力を増強しなければならない社会に陥っている。

こうしたことが一方の必然であるならば、われわれの側、経済を国民の側に運営するというのは当然の結論です。企業の社会的な責任、この問題はすでに愛労連でも提起されているところですが、うたい文句でなく具体的な政策課題として、緊急性があります。

県民のための地域経済対策と地域経済の再生方向

視点は二つあります。ひとつは県民の生活不安を取り除いて安心して住める地域経

済というものを基本にする。もうひとつは地域政策を正していく運動が必要です。

愛知県の状況がどうなっているか、公共事業費が突出し、県債残高が 8233 億円になっています。一般会計、特別会計、企業会計 3 会計の県債残高は、4 兆 188 億円です。県民 1 人あたり 56 億円になっています。医療、福祉、教育に大きなしわ寄せが目立ちます。

産業の空洞化、長期不況をくい止める立場でいえば、企業成長の高さというものと生活の豊かさ、国家の成長はもう結びつかないのだということを考えていかなければならないと思います。いかに県民生活を安定させるかということが、特段に重要であります。中部国際空港を作ったり、愛知万博を成功させても、企業の成長は促されても愛知県は潤わない。

したがって、愛知県の財政の中で県民が豊かになるという政策をとる。いくらトヨタ自動車に頼った財政を考えても絶対に潤わない、これは明確です。新自由主義のところで話さなかったが、実は新自由主義というのは需要をみずから生み出すことができない。ケインズの政策は需要を生む、つまり資源の再配置をやるわけです。ところが新自由主義はそれをやらない、自由放任です。市場のあるところに出ていって市場を奪い取る、つまり自分の利益だけを確保するのが新自由主義です。したがって需要は生みません。企業はいくら繁栄しても国民生活は豊かにならない。その結果、需要を喚起できなくなったときいったい何をしたか、レーガノミクス、サッチャーリズムがすでにやったこと、戦争です。ブッシュの父親は湾岸戦争をやりました。今のブッシュがどこにねらいを定めているか、明らかです。つまりアメリカ経済が 1980 年代崩壊した。いかに国内経済を活性化させるか、そのために突入していくわけです。サッチャーは大量の失業者を出したときに何をやったのか、フォークランド戦争です。新自由主義がいきつくところは、おのずと必然性を持っている。この点に注意しなければならないと思っています。

終わりに国際連帯の問題です。世界の労働者、アメリカとかアジアの労働者の苦しみというのは、実はわれわれの苦しみでもあるわけです。日本の企業が海外に出ていって搾取する、それは日本の労働者国民の犠牲のもとに行われています。日本の労働者、国民にかかわる共通の問題として国際連帯の共通性は必要だと思います。

(ごとう・もとい／名古屋経済大学助教授・当研究所副所長)





03年2月16日「元気に闘う集い」ということで、実に多くの教訓に満ちた報告がなされた。紙面の都合で一部にしぼって掲載します。

特別報告のJMIU河合連合支部から、「河合楽器のリストラとの闘い」について、詳細に報告があった。河合楽器は連結子会社30社を含めて従業員約3000人、JAM加盟の労組600人、JMIU河合連合支部は130人という少数組合である。主力製品はピアノで年間4万台を売り上げ、年商約765億円である。

この間経営不振を理由にリストラが続き、パート55人の解雇、生産部門の50歳以上225人の希望退職を募集したが、100人しか集まらず45歳まで下げて、配転や賃下げで脅して267人の解雇をすすめ、穴埋め補充なしでやってきている。

企業年金の上乗せカット約2万円を実施し、賃金一時金の4%カット、スポーツ部の休部の提案をしてきている。市場悪化、営業赤字を理由にしているが、労組の調査では明確な見込みを持たずにすすめた、ゴルフ場事業失敗が引き金になっていた。

JMIU支部は、リストラ強行阻止支援共闘会議を結成して闘い、ゴルフ場から撤退せよと経営責任を追及、雇用を守る先頭に立とうと面接反対を貫いたこと、組織拡大を持続的に取り組み29人ふやしてきたこと、「カワイの再生のため私たちの提案」という政策パンフを作成して、労働者犠牲でない、「カワイ」の将来展望をしめしたことなど、JMIUの存在感を高めてきた。

成果として、賃金4%カットを実施させていない。ゴルフ場からの撤退が決まったこと。ワンマン経営の中心にいた河合会長を辞任に追い込んだこと。組合員をふやしてきたことなどである。報告は控えめであったが、いずれもすばらしい教訓である。

JMIU愛知支部の報告もすざましいものであった。200人に満たない支部が9件の争議を闘っているとして、紹介されたのは次の通りである。

(いずれも、分会名・事件の概要・当事者・現状の順)

1. 栄立分会・事業悪化にともなう事業縮小による指名解雇及び賃金遅欠配
解雇4名遅欠配2名、2002年11月から職場復帰したが賃金遅欠配がつづく
2. 日本セレン分会・負債総額99,100万円で倒産、和議開始決定
分会2名 10%の賃金カットを受けて回復要求中
3. バルダン分会・事業縮小による指名解雇・1名
名古屋地裁で地位確認等請求訴訟中、団交においても双方主張は平行線
4. 出光興産村山さん解雇事件・部門縮小による余剰人員「いじめ」解雇・1名
地位確認等請求訴訟準備中・団交継続中であるが平行線
5. 八木産業分会・民事再生事件、一方的賃金引き下げ

分会2名・地労委提訴相談中、賃上げストップ、一時金3回未払い

6. シバニ自動車浅井さん解雇事件・経営者が従業員の株取引に関与して横領、強く賠償を求めたところ解雇・名古屋地裁一宮支部に地位保全仮処分提訴・
団交は平行線
7. 恵南電機黒川さん解雇事件・些細な仕事上のミスを口実に解雇・地位保全仮処分準備中・団交は平行線
8. 浅井工業西川さん労災認定闘争・01/03/19日発症、会社は手続きに応じた。
名古屋南監督署 03/2/04日南監督署が「業務外と認定」・審査請求へ
9. デンソー池田さん解雇事件・労働相談から組合員通知を行い、団交を申し入れる
・解雇は撤回・団交は平行線

これらの事件の特徴は、労働者の首がすぐ切られる、賃下げが簡単にやられる、手当も退職金も払わずに首にすることにみられる。

少し詳しくみると、1の事件は1年かかって職場復帰したが、仕事がない、金がないことに変わりはなく、いま最低保障給を払わせている。

2は繊維産業で20年来の不況業種、和議を開始したがきびしいことに変わりはない。4の村山さんは、研究所にいたが、会社は研究は他から買ってきた方が安くつくと研究部門を3分に1に縮小した。会社は辞めていくことをねらったが、本人はどこでもいいと残ったので解雇してきた。6の事件は社長が従業員の金を使い込んで、追求されたら解雇した。逆の会社の金を従業員が使い込むのはよく聞く話だが、こんな悪質なのは聞いたことがない。7の恵南電機は小さな会社だが、黒川さんを引き抜いて採用した。黒川さんは1.5億円ほどのデザイン、照明の仕事を持っていた。会社は黒川さんでなく、その仕事がほしかっただけだったので、採用後半年ほどで解雇した。

9の事件は、トヨタ系列のデンソーで、季節工の池田さんが日産のスカイラインを持っていただけの事件だ。北海道から冬の間トヨタ系に出稼ぎに来ている。会社は入社条件に違反しているので、車を持ち込まないと約束しないと退寮処分にする主張、「従業員に財産保有、車の使用権を規制する法的根拠を示せ」と迫ったが、返事なし。

本人は車が好きで自衛隊にいたときは戦車を乗り回していた強者、自分で駐車場を借りて、宿舎に乗り入れていない。会社はキーを寮監に預けるか、車を送り返さないと即刻退寮処分と主張、組合は自由に使うと通告、02年12月27日人権擁護委員会と岡崎労基署に申告している。

加えて、最近の名古屋地裁の判決が極端に悪くなってきている。労働部のH部長にかかった事件では、労働者は1勝14敗である。陪席のN判事には全敗だ。

愛知支部からの報告は、「これは許せない」「これも悪質だ」「こんなことがまかり通ったら」と、団結と闘いが生活を守る道だと訴えて、闘いをやめたときはブルーシートが待っていると結んだ。(ブルーシートとは公園で野宿する小屋)

感動した集会でした。激励文やカンパをおよせくださるとありがたく思います。

送り先は、〒456-0006 名古屋市熱田区沢下町9-3

労働会館402号 JMIU 愛知地本・大平まで、TEL052-883-6974 FAX052-883-6975

トヨタと関連企業でのサービス残業と過重労働



前号『所報』(103号)で「豊田ゆとり創造大会」のことをお知らせしたが、その
ごも、サービス残業と過重労働をめぐるあたらしいうごきがあいついだ。

労働基準監督署指導で、サービス残業代支払い 5億2000万円(県内)

昨年12月4日付の新聞に、「悪質 勤務時間改ざん 時間外賃金未払い 147社・
5億2000万円支払い」という記事が目飛び込んできた。愛知労働局は、県内14の
労基署が2001年4月から昨年(2002年)9月までの1年半の「未払い残業」をいっ
せいで調査した。結果、147社・6,124人分5億2000万円を支払わせたことがわかった、
というもの。「今回見つけたのは氷山の一角」。147社のうち、額がもっとも大きか
ったのは自動車部品メーカーで、91人への支払額は5,900万円(1人当たり65万円)。
業種別では、製造業2億5000万円(48件)、商業1億4000万円(37件)、金融・広
告業4,800万(13件)で、全体で労働者1人当たり平均受取額は8万5000円という。
愛知労働局は「悪質な事例については刑事処分も辞さない」と強い姿勢で臨んでいる
とも報じられていた。

全国でも是正指導最多 1万6千件・10年前の2.5倍(2001年)

「サービス残業過去最悪」という記事が、昨年12月24日付の新聞で報じられてい
た。これによると、2001年1年間で1万6059件にのぼっていたという。10年まえの
1991年(6,486件)に比べて約2.5倍、という。

また、12月13日の厚生労働省のまとめによると、1昨年(2001年)4月から昨年
(2002年)9月までの1年半で、1社当たり100万円を超えたサービス残業が613
社、総額81億3,818万円あった、ともいう。

こうしたなかで、サービス残業で武富士強制捜査(1.9)、サービス残業で初の逮捕
[東京・特養老人ホーム(民間)](2.3)という記事が目についた。

アイシンでも労基署の是正勧告でサービス残業代支払い

昨年(2002年)11月27日、アイシンの労使協議会の場で、会社側からサービス残
業代を精算するとの報告があった。2002年4月からの半年分の全社調査を行った結
果、総清算時間は、6万8,034時間、1人の最高は400時間といわれた。清算額は不
明だが、1時間当たり3000円とし、これに清算時間を乗ずれば、約2億円になると
推定された(昨年12月の一時金支払日に総額1億7,000万円支払われた)。

サービス残業が大きな問題となっていた。労基署への告発・申告もあいつぎ、刈谷
監督署は、昨年7.8月に臨検監督に踏み切った。是正勧告を受けた会社は「残業実態
調査」をおこない、その実態調査に基づいて6カ月分の残業代を支払ったのである。

労働基準法の時効・遡及期間は2年間であるのに6カ月分の清算でお茶を濁す会社
のやり方に、組合員のなかに「ちゃんと説明してくれ」とはき出すように言う人もあ
ったという。今回支払われた残業代は、「36協定・特別条項」の原則年360時間を大
幅に超える年840時間を超えたものに対するものが大半といわれている。

豊田幹司社長は「いかなる理由があるにせよ法順守は徹底する」と言いながら、会
社の企業倫理委員会は、違法行為を社外に漏らさないため「相談窓口」の活用を社員
に呼びかけている。

刈谷労基署、「過重労働による健康障害防止のための緊急大会」開催

刈谷労基署は、1月22日午後・刈谷市内の「愛知県技術開発交流センター・交流
ホール」でひらいた。自動車関連部品製造業約160社の人事・労務担当者ら2百数十

人が参加した。監督署に「長時間労働による過労死、サービス残業に関する相談が急増」「大企業の過重労働実態が、下請事業所にも影響し、寝る時間以外は労働するという小零細企業もある」「労災認定基準で業務と発症との関連性が強いとされる月 80 時間を超える時間外労働がみられる」「2001 年 4 月から 02 年末の 21 カ月刈谷監督署が把握したサービス残業代は 9 社で約 5 億 6000 万円もあり、時期は若干違いが愛知労働局集計分 5 億 2,000 万円を、1 監督署管内で支払われているのは異常だ」とのべ、「労災隠しは犯罪」というチラシが入っているが、36 協定なしの残業も犯罪、36 協定の時間以上働かせた場合も犯罪、ましてや残業代を支払わないのも犯罪」と強調しただけでなく、「労働者や家族からの申告・相談があいついでいる。申告・告発があれば、必ず調査する。違法があれば摘発する」ときびしい態度を示した。

しかし、この緊急大会のマスコミ報道は見る事がなかった（見落としたかも）。「しんぶん赤旗」が、翌日大きく報道した。

国会でも「世界のトヨタ非常識長時間」がとりあげられた

日本共産党の山口富男議員が、1 月 25 日、衆院予算委員会で、トヨタ自動車グループの異常な長時間労働の実態―豊田労基署の実態調査（前号「所報」で要旨紹介）をもとに小泉首相に迫った。小泉首相も「ちょっと異常だ」「よく体がもつな」と驚きを隠さなかった。山口氏は、3 回も閣議決定している政府目標 1800 時間内に照らせば、豊田労基署の調査結果は 634 時間、35 % も長く、政府目標まで減らすには 2 万 7300 人の新たな働きが必要（雇用増）だと指摘し、長時間・過重労働を追求した。小泉首相は「時間を削って人を増やしてくれたほうがいい」「1800 時間に向かって各企業が努力するよう指導していかなければならない」と答えざるをえなかった。（詳細は、「しんぶん赤旗」03.1.24「論戦ハイライト」）

この山口氏の国会質問・中継を仕事帰りにカーラジオで聞いた、トヨタ高岡工場で働く Y さんは、「昨年 2 月には堤工場で 31 歳の人が死んだ。月に 100 時間以上の残業をしていた。自分の働く高岡工場でも昨年 1 年で 4 人が自殺。うち 2 人は組長。1 人は行方不明、1 人は自動車に排ガスを引き込んで死んだ。4 カ月契約の期間工までが 11 階の宿舍から飛び降り自殺した。北海道から来ていた人は風呂場で死んでいた。トヨタでは正社員を減らしながら不安定・低賃金の期間工を増やしている。」（「しんぶん赤旗」03.1.25）

トヨタ 2 度目の是正勧告、国会質問の翌日全社ミーティング指示

トヨタで元町工場の生産技術開発部門でのサービス残業が豊田労基署に摘発され、トヨタとしては 2 度目の是正勧告（03.1.8）を受けたことが、2 月 1 日付の新聞で報道された。新聞は、「勝ち組のトヨタ」が是正勧告を受けたことは「社員に過重労働負担を強いている」ことの現れだと、きびしく指摘していた。

トヨタは、前回の是正勧告（00.12）ご「こうしたことが起こらないよう努める」と社会に約束したにもかかわらず、2 度目の是正勧告を受けたのは、「人手が足りない。仕事が多すぎるのがサービス残業の原因」という職場の労働者の切実な声を無視してきたことにある。職場では要員はぎりぎりまで減らされている。

ときあたかも、日本共産党の山口議員の国会質問があった翌日の 1 月 24 日、「不適切な勤務管理の撲滅」をはかる緊急集会を全社的に実施するよう指示を出し、29 日、現場では生産ラインを止めて 15 分間の異例のミーティングが行われた。

企業の不祥事の連続、労基法違反の野放しから、企業倫理が問われている。トヨタは 1998 年 1 月『トヨタ社員の行動指針』を定め社員に徹底した。そこに「労働関係法令およびその精神を遵守します」とかかげたが、「社員の皆さんは、自らの能力を最大限に発揮して誠実に業務を遂行し、他の社員と協力し合って、より大きな成果を挙げるよう努めなければならない」と、「行動指針」のさいしょにかかげている。トヨタが求める「最強の社員」による「トヨタ流の働き方」を改めない限り、サービス残業はもとより、長時間・過密労働、過重労働はなくなならないだろう。（K・I）

『定昇廃止』撤回をもとめるアピール」の紹介にあたって

大 木 一 訓



03春闘では、「賃下げ元年」と言われるような、財界主導の激しい賃下げ攻勢が展開されている。日本経団連が打ち出した「ベアは論外」「定昇の廃止・見直し」という方針に対応して、今年は組合の要求提出を前に、電機の松下、日立、富士通、NEC、三菱、自動車のホンダ、三菱、トヨタ、電力の中部電力、東京電力、精密のキャノン、セイコーエプソンなど、大企業で一斉に「定昇の廃止・圧縮」による賃下げが提案されてきた。その内容は、賃金水準の切り下げをすすめるばかりでなく、これまでの日本の賃金の性格や枠組みを大きく変え、賃下げを恒常的にシステム化してしまうような、賃金制度の見直しをすすめられようとするもので、労働者・労働組合にとってはとうてい容認できないものであった。

3月12日に行われた金属労協（IMF-JC）への主要大企業回答をみると、定昇は維持、日産など一部を除きベアはしないが、一時金・成果配分などはほぼ満額回答という内容で、一見すると賃下げ攻勢は後退したように見える。連合は記者会見で運動の成果だと胸を張っているようであり、マスコミのなかにも、「定昇廃止」提案などはいったい何だったのかといぶかる向きもあるようである。しかし、ここには大きな落とし穴がある。第一に、企業業績の急回復のなかでもベアは行わない、という経営政策に、連合大企業組合の協力によってレールが敷かれたことである。「雇用確保」を口実とするベア要求放棄は、一時的なものにとどまらない性格をもちはじめている。第二に、「定昇廃止」問題をふくむ賃金制度改革問題は、春闘とは切り離して別途継続協議の課題としていることである。短期に決着するような問題ではないから、というのが、連合の説明であるが、本来なら大衆的な運動の盛り上がり背景として、賃金制度問題でも基本的な点での要求獲得をめざすべきところを、春闘とは切り離し、交渉は事実上企業連に委ねるという方針をとることが何を意味するかは、言うまでもないであろう。

実際、昨年の春闘時には、電機連合大手労組が、春闘妥結直後に賃金カットや定昇の凍結・延期を行うという、前代未聞の会社側要求を認めるという対応をとった。「各社の02年3月期決算は最悪で、来期も同様の決算になれば、企業の存続自体が危ぶまれる。企業が有名であれ、ブランド力があれ、市場は許してくれないとの危機意識を組合は持っており、容認せざるを得なかった」（『週刊労働ニュース』02年5月20日）と、金属労協議長・電機連合委員長の鈴木勝利氏は釈明したが、①02年3月期決算の大赤字の主な要因が「リストラ損」にあったこと、②03年決算のV字型回復は当時から予測できたこと、③いずれの企業も巨額の内部留保を溜め込んでいることを考えると、「企業の存続自体が危ぶまれる」という鈴木氏の「認識」は、経営側の主張を丸のみにした言訳にすぎない。業績急回復の後、電機連合は「凍結」された定昇分のバック・ペイを求めることさえしていないのである。

「定昇廃止」をふくむ賃下げ攻勢との本格的なたたかいは、むしろこれからなのである。その意味でも、労働総研が、労働組合幹部、研究者、ジャーナリストなどの共同討論をもとに作成・発表したこのアピールは、今後の賃金闘争をすすめるうえでの参考討議資料になるものと思われる。愛知労間研の会員のみなさんにもぜひ検討をお願いしたいと思う。

（おおき・かずのり／労働総研代表理事・当所所員、日本福祉大教授）

「定昇廃止」は国民生活と労働運動に何をもたらすか —「定昇廃止」政策の撤回をもとめるアピール—



2003年3月7日 労働運動総合研究所

1 大企業の賃下げ攻勢と「定昇廃止」の広がり

2003年春闘のなかで、定期昇給を廃止・圧縮する動きが大企業を中心に急速に広がっている。昨年春闘では電機大手が、定昇「維持」をふくむ労使の賃金交渉妥結直後に、定昇の凍結・延期や賃金カットを提案し、労働組合にこれを認めさせるという暴挙に出たが、今年は春闘の要求提出を前にして、大企業で一斉に、定昇の廃止・圧縮による賃下げ（以下、「定昇廃止」と言う）が提案されている。日本経済新聞による大企業の「社長100人アンケート」（本年2月中旬調査、111人回答）では、主要企業で定昇を「存続させる」と答えた経営者はわずかに18.0%、「すでに廃止・見直した」とする回答が35.2%、今春闘を含め「検討する」という回答が27.0%にのぼっている。さきに日本経団連は、「ベースアップは論外、さらに定期昇給の凍結・見直しも検討の対象に」とする「経営政策委員会報告」（02年12月）を発表したが、その政策は早くも次々と実施に移されてきていると言わねばならない。

「賃金破壊」は、明らかに新たな局面に入ろうとしているのである。

これまでの「賃金破壊」は主として、春闘における「ベアゼロ・賃金抑制」、正規雇用の非正規雇用への置き換え、製造部門などの「外部化」、3～5割の大幅賃金ダウンをとまなう転籍強要、によって行われるものであった。また、昨年春闘における定昇「凍結」等による賃下げは、「赤字」を理由とする「一時的な措置」という形をとっていた。これに対して今春闘における「定昇廃止」は、V字型の収益改善、大幅な黒字決算のもとでの、制度変更による「恒久的な賃金切り下げ」であり、「賃下げの制度化」といってもよいものである。その政策は、わが国「賃金破壊」の過程を、さらに格段に深刻な局面へと導くにちがいない。

2 「定昇廃止」は何をもたらすか

定期昇給とは、周知のように、従業員の基本給を毎年一定期日に引き上げる制度である。それは、極度に低い初任給水準のもとで、年齢がまし家族が増えるにしたがって膨張する生活費をまかなうために、必要不可欠な昇給制度としてたたくいとられ、設けられてきたものである。厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」によっても、定昇制度のある企業は9割に近い。さまざまな賃金制度改変にもかかわらず、年功的な定昇制度が広く存続してきているのは、それだけの理由があるからである。1999年いらい初任給凍結企業が8割をしめ、初任給水準がさらに低下している現状からすれば（日本経団連「新規学卒者決定初任給調査」）、また、ベースアップが1%にも満たない最近の賃上げ状況からすれば、労働者生活にとっての定昇制度の重要性はいっそう高まっているとさえ言える。

ベースアップとは異なり、定昇の実施は賃金水準を引き上げるものではない。定昇が実施されなければ、生涯賃金で見た基本給が低下し、賃金支払い総額が大幅に減額されることになる。基本給低下の深刻な影響は、さまざまな手当、給付、退職金、年金、ローン返済などにも波及する。「定昇廃止」は、時限的な賃下げとは比べものに

ならない大きな打撃を、労働者生活にあたえることとなるし、その中長期的な生活設計を根底から覆すものとならざるをえない。

中小企業では、定昇が制度として整備されていない企業が少なくないが、大企業で「定昇廃止」がすすめば、中小での賃金切り下げが輪をかけてすすむことになるのは、火を見るより明らかである。また、現在進行中の公務員制度改革のなかでは、「職員の業務・職責を基本とし、その能力・業績等が十分反映される給与制度」への改定がすすめられようとしているが、民間における「定昇廃止」の広がりはその改定過程にも少なからず否定的影響を与え、公務員の賃金水準をさらに切り下げていくこととなるに違いない。

個人消費の伸び悩みによる景気の腰折れ・底割れが懸念されている時に、このような将来不安をいっそう高めることとなる大がかりな賃金水準切り下げが許されるであろうか。「定昇廃止」の政策は、すでに5年続いている勤労者世帯の実質実収入の減少を一挙に加速し、4兆円を超える国民負担増、不良債権最終処理の加速による倒産・失業の増大とあいまって、個人消費を冷え込ませ、「デフレ・スパイラル」を加速し、日本経済を破局に導く大きな要因となる可能性が高い。「長期不況」下の事実経過に照らしても、賃金の低下は、財界・政府の主張とは逆に、失業・不安定就業のさらなる拡大を生むことになる。深刻化する雇用情勢の下では、人への投資が弱まり、熟練労働力の形成が妨げられ、産業空洞化がいっそう深刻化することにもなる。財界は、一方で「デフレ克服」を最優先課題として政府に要求しつつ、自らはこのような「デフレ加速策」を強行しているのである。

3 「定昇廃止」政策が意図するもの

財界は「定昇廃止」政策の推進によって何を意図しているのだろうか。そこには、なんらかの社会的正当性があるであろうか。

奥田経団連会長がその日経連会長時代にまとめた報告「成果主義時代の賃金システムのあり方—多立型賃金体系に向けて—」（日経連「労使関係特別委員会」報告。02年5月）や、大企業で進行しつつある実態に照らして見ると、「定昇廃止」によって大企業が意図しているのは、次のような政策であると言える。

一つは、成果主義を強め、賃金支払い総額全体を固定費から変動費に変えていくために、ベースアップを「ベースレート」に変え、定昇についてもそれを「定期に各人の成果・業績を評価し、昇給もあれば降給もある『定期昇降給』制度」に、つまり査定によって自由に昇給も降給もできる制度に変えようとしてしていることである。そうすることで、賃金の個別賃金化をすすめようというのである。

二つには、労働組合との労使協定にもとづく一律的定期的な昇給を廃止して、それを労働組合の手のとどかない「個別昇給」制度に変えることである。そこには、雇用労働力の大部分を労働組合に組織されない未組織労働者によって構成し、賃金についても集团的労働契約の及ぶ範囲をできるだけ制限し排除していこうとする政策がある。

三つには、賃金支払い総額を、新たに「進化」させた「支払い能力」に適合させようとする政策である。前出の日経連報告によれば、新しい「支払い能力」とは、『企業成長』『体質改善』という2大目標のバランスよい達成を目指し、順次さまざまな経営目標の値を決定し、最後に人件費を導き出していく。このプロセスを通じて算出された人件費が、当該企業の支払能力となる」というものである。いいかえれば、人件費は、企業や株主の取得する高収益をが最優先で確保した後に、残された原資から充当されるべきだということである。「体質改善目標」等の経営指標とリンクさせた人件費の決定は、「株式市場」を意識したものであり、投機的なアメリカ型「株主資本

主義」の浸透が、賃金・労働条件の決定にまで及んできていることを暴露するものである。

「定昇廃止」は、あきらかな労働条件・労働契約の不利益変更である。従業員にとって、定昇の実施は入社以来的「約束事」であって、その廃止は、最高裁判決（大曲市農協事件、昭和63年2月13日）によっても「高度の必要性にもとづく合理性」がある場合にのみ認められる。上記事項を目的とした「定昇廃止」には、そうした「合理性」が認められるであろうか。否である。そこにあるのは、労働者の労働・生活条件を破壊する政策であり、憲法に保障された労働基本権を制限し破壊する政策である。

「長期不況」にもかかわらずほとんどの大企業が莫大な内部留保を確保しつづけていること、トヨタのように個別企業で1兆5000億円以上もの「史上最高」収益をあげる企業さえあること、ほとんどの大企業が労働者には賃下げを強要する一方で、株主には増配し、経営者の報酬引き上げさえ行っていること、等を想起すると、そこには一片の道理もなく、あるのは巨大企業・大株主のための剥き出しの高収益追求だけだと言ってよいであろう。

4 「定昇廃止」問題と大企業の社会的責任

今日の大企業は、たんなる私企業ではない。社会生活のなかで担っているその役割の大きさからいって、また、その活動が国・自治体、あるいは国際機関の協力や支援に大きく依存している事実からして、そして、なによりも何カ国にもまたがる何万、何十万の労働者の労働によってその事業が支えられている点で、それは公共的な存在であり、大きな社会的責任を負っている組織である。国際的に見ると、21世紀に入ってからの大企業は、人権意識の高揚のなかで、従業員や地域住民の生活向上と権利拡充のためにも積極的な貢献をすべき存在として、その社会的責任を問われるようになっている。たとえばダ임ラークライスラーが、昨年9月、国際金属労連（IMF）と締結した「社会的責任原則」協定で、「あらゆる搾取的労働条件に反対する」と宣言したのも、そうした社会的責任にこたえたものである。

わが国では、02年10月に改定された日本経団連の「企業行動憲章」が、「従業員のゆとりと豊かさを実現し、安全で働きやすい環境を確保するとともに、従業員の人格、個性を尊重する」とうたっている。また、日本経団連会長の奥田氏は、モノづくりを軽視し安易に従業員の解雇にはしる「株主資本主義」を、痛烈に批判したことで知られている。だが、その同じ財界と財界首脳が、実際には賃金切り下げに狂奔し、株価の維持や株主配当の積み増しに精を出しているというのが事実である。財界は、このような「二枚舌」政策が、国内においても国際社会においても、いつまで通用すると考えているのであろうか。

「定昇廃止」は、「従業員のゆとりと豊かさ」を破壊する点で、きわめて鮮明な政策である。財界は、まずこの「定昇廃止」政策を撤回することから、その「二枚舌」政策の是正をはかるべきである。

5 労働組合運動の責務と課題

今日すすめられている「定昇廃止」の広がり、労働組合運動のあり方にも重大な影響を及ぼことになる。それは、第一に、成果主義によって個別賃金を分断し、賃金決定の不透明さを著しく強め、賃金制度の公正さ確保を著しく困難にする。第二に、それは企業の枠をこえた産業別・職種別の賃金相場形成を困難にし、労働組合の産業別団体交渉機能を弱めることになる。第三に、それは集团的労働協約の内実を空洞化

し、ひいては労働組合の存在価値そのものを脅かすことにもなる。

しかし、「定昇廃止」提案は、労働組合の同意による、労働協約あるいは就業規則の変更によって行われるのであり、労働組合が決定権を握っている問題である。そして、労働組合は、組合員の不利になる協定をむすぶことができない、というのが労働法の原則（有利原則）である。また、個々の労働者にとっても、それは「ノー」という権利を持っている問題である。万が一、多数意見を無視した非民主的なやり方で労働組合が同意したとしても、そのような組合との「同意」を、納得していない労働者に押しつけることは許されないし、とくに不利となる組合員については協定を適用させないことができる（みちのく銀行事件最高裁判決、2000年3月）。多くの組合員・労働者が「納得できない」「安易に認めるな」と声を上げ、労働組合がそれに対応したたたかいをすすめるならば、大企業の「道理のない賃下げ提案」は阻止できるのである。

03春闘では、全労連だけでなく連合も、「定昇廃止」による賃下げ攻勢をきびしく批判し行動を起こしている。「横並びの時代は終わった」と「春闘終焉」を宣言する一方で、「横並び」で賃下げを押しつけてくる、財界・大企業の身勝手な政策に対しては、多くの労働者・労働組合が怒りを隠せないでいる、というのが今日の状況である。労働組合を企業の高収益追求の補完物にすることをねらう「定昇廃止」攻撃に立ち向かううえで、労働者の生活と権利を守るという労働組合の原点に立ち返った運動の強化が、あらためて切実に求められている。

「定昇廃止」による新たな「賃金破壊」の暴挙に歯止めをかけることは、03年国民春闘の最重要課題の一つである。それは、労働者・労働組合だけの関心事ではない。国民生活を経済破綻から守るために努力しているあらゆる人々の関心事である。巨大企業の「高収益のためなら何でもあり」の行動に対して、あらゆる職場・地域から、労働者・国民の批判と抗議を集中し、かれらの社会的責任を迫及する運動が、緊急に求められている。イラク問題をめぐる国際世論の高まりに見るように、21世紀は、一人ひとりの草の根からの声が、権力者たちの思惑をこえて、情勢を大きく切り開いていく力をもつ時代である。労働者の社会的地位向上を心から願い、賃上げをはじめとする労働条件の改善こそが最良最大の不況対策であると確信するわれわれは、すべての良識のある人々に、「定昇廃止」政策の撤回をもとめるこの草の根からのアピールに賛同してくださるよう、そして、直ちになんらかの行動を起こしてくださるよう訴えるものである。

(以上)

(労働運動総合研究所は、2月22日の第3回常任理事会の決定にもとづき、『「定昇廃止」論の意味を問う』をテーマに、3月4日、全労連会館で緊急研究例会を開催したが、このアピールは、当日の討論をふまえて発表されたものす。)





日独労働問題共同セミナー

「日独労働問題共同セミナー」は、こんど（2003年3月25日・名古屋開催）で7回目を迎える。

このセミナーが始まるきっかけは、1991年に愛知労働問題研究所の会員（労働者と研究者）がとりくんだ「ドイツの労働と生活調査」であった（愛知労働問題研究所・ドイツ労働と生活調査団編『時短先進国ドイツ』学習の友社・1992年、参照）。

このとき、ブレーメン大学付属「労働・政治アカデミー」のヴァスナー教授を中心とする研究グループとの間で、日本とドイツの労使関係や労働運動について討論する機会をもつことができた。そのごブレーメン大学付属「労働・政治アカデミー」と愛知労働問題研究所との交流が始まり、共同で労働問題セミナーを開催することになった。

第1回セミナーは、1992年に名古屋で2日間にわたって開かれた。日独あわせて5本の報告とパネルディスカッションが行われた（愛知労働問題研究所・日独共同セミナー準備会編『日本・ドイツ 労働問題共同セミナー報告集』1993年、参照）。

第2回セミナーは、1993年、ドイツ・ブレーメンで開催された。「日本とドイツの労使関係」をメインテーマ、「労働時間と職場の健康政策」「日本とドイツの経営政策」をサブテーマに、日独あわせて12本の報告がなされた。

第3回セミナーは、1995年に、関西ドイツ文化センターと日本・ドイツ労働者市民友好の会が主催し、大阪市で開催され、「変わりゆく労働—日本・ドイツ・EU」をメインテーマ、「ヨーロッパ統合の現状」「労働現場の変化」「労働・雇用政策と労働法」をサブテーマに、日独あわせて10本の報告がなされた（このセミナーの模様と報告の一部は『労働法律旬報』No. 1382（1996年4月下旬号）に掲載されている）。

第4回セミナーは、1997年9月、ふたたびドイツ・ブレーメンで開催され、愛知労働問題研究所の研究者会員6名が参加。「グローバル化の時代の産業システム、労働関係、労働政策」がメインテーマであった。セミナーではこのメインテーマのもとに、「中小企業の展開と現状」「高齢化社会における労働市場と社会保障システム」という2つのサブテーマが設定された。それは主にドイツ側の問題意識にもとづくと

のであった。とくに、ドイツにおいて、大企業における大規模な雇用削減の進展のもとで、今後の雇用の吸収先として独立創業（自営）や中小企業に社会的な注目が集まっていたという事情があった。しかし、各報告が指摘するように、これを手放しで評価することはできなかった。中小企業における解雇制限の緩和が雇用の不安定化やパート・派遣の増加を加速する危険や、こうした問題に対抗すべき労働組合の従業員評議会が、中小企業では、その組織化や活動において特別な困難を有するといった状況があるからである。

第4回セミナー開催後、ドイツでは、16年間続いてきたコール保守政権が倒れ、98年10月、社会民主党と90年連合・緑の党との連立政権が成立するという大きな政治的变化があった。連立政権は、コール政権が決定した病欠時賃金2割カットや年金給付水準の引き下げを撤回し、政労資による「雇用と養成のための同盟」への合意をめざすなど、労働政策や社会保障政策において旧保守政権との明確な姿勢の違いを見せてきた。しかし、グローバル競争の圧力のもとで大企業のリストラ「合理化」はいっそう厳しさを増しており、深刻な雇用情勢が続いてきた。こうしたなかで「解雇規制法」などが成立した。

第5回セミナーは、ドイツ側の要望も受け、2000年3月25、26日の2日間にわたって、名古屋・中京大学を会場に、「グローバル時代の労働運動」をメインテーマに、「多国籍企業のグローバル再編と労使関係」「労働分野における規制緩和の動きとその影響」「職場の変容労働者の健康問題」を報告テーマとして、ドイツ・ブレーメン大学から6人が参加。「ヨーロッパ統合の見通し—ヨーロッパ社会の社会的・経済的発展」（ヘーゼラー）「労使関係のヨーロッパ化—グローバリゼーションと国家のアイデンティティの狭間」（トーレン）「ヨーロッパにおける労使関係とエコロジー」（シュミット）「環境監視と参加—実行の状態と展望」（ヒルデブランドト）「職場における安全・健康問題のヨーロッパ化」（ミューラー）などが報告された。

また日本側からは「変容する生産・労働システムと労使関係」（猿田正機・研究所所長、中京大教授）「日本における失業時生活保障システムと就労援助対策」（布川日佐史・静岡大学教授）「働くもののいのちと健康を守る全国、地方センター——労働運動の新しい流れ」（山田信也・働くもののいのちと健康を守る全国センター理事長、名古屋大学名誉教授）でした。

第5回セミナーは、「公開シンポジウム」を企画し、3月26日・午後、労働会館で開催した。また、ドイツ側の代表（ヘーゼラー、ミューラー）は、3月27日（月）、労働総研（労働運動総合研究所・東京）主催の「ドイツ労働運動の実情を聞く——労働総研第21回研究会」（東京都内）に参加し報告した。

第6回セミナーは、2001年9月3～4日、ドイツ・ブレーメン大学の労働問題研究所を会場に、「激変する情報技術、ニューエコノミーと労働市場—ドイツと日本における経験」をメインテーマにしてひらかれた。日本から、労働総研代表理事・愛知労研理事の大木一訓をはじめ8人と通訳（全労連事務局員・布施恵輔氏）が参加した。日本側から6本の報告を用意して参加した。「日本におけるニューエコノミーと労働市場」（大木一訓）、「日本における女性労働、パート労働の実態」（駒田富枝、伊藤啓子、いずれも労研会員、元全労連女性部副部長）、「残業拒否を理由とした解雇とたたかって」（元日立争議団・田中秀幸）、「三菱自動車のリストラ「合理化」と、大江工場閉鎖にかかわって」（愛労連議長・見崎徳弘）、「IT革命下における生産ラインの現状」（トヨタ自動車労働者・若月忠夫）、「日本における「IT革命」の実態」（労働総研・藤吉信博）。また、スウェーデン留学後の帰路に参加した愛知労研所長・中京大教授・猿田正機も「日本の労働市場の変化」を報告した。

ブレーメンでのセミナー終了後、日本側参加者は、シュツットガルトにあるダイムラークライスラー本社に出向き、見崎愛労連議長などから、「ダイムラーによる三菱自動車のリストラ計画見直し」を申し入れた。また、ダイムラーの工場評議会の労働者と交流することができた。

今回の第7回セミナーは、3月25日（火）午前9時より、中京大学研究棟でひらきます。

報告テーマの予定は、

- 日本側から、
1. 日本の失業情勢と雇用対策…齊藤 力(全労働中執)
 2. 三菱自動車退職者調査から…長沢孝司(日本福祉大)
 3. 外資系企業になった三菱自動車…安井軍司(三菱自労働者)

- ドイツ側から、
1. Rudolf Hickel 「労働市場政策は大量失業を処理できるか」
 2. Rainer Muller 「高齢者の労働の変化と健康」
 3. Heiner Heseller 「グローバル市場化と地域経済の構造変化」
 4. Jochen Tholen 「ドイツの海外直接投資が変化する社会の労資関係や労働組織に与える影響—ポーランド、チェコ、スロバキアを事例として」
 5. Heinz Brauer 「ドイツ自動車産業における作業組織の諸傾向」

* なお、第7回セミナーに参加を希望される方は、準備の都合もありますのであらかじめ研究所事務局にご連絡下さい。





労働運動の高揚とはげしい第一の反動攻勢

— 1946～54年のあいだの労働組合と労働者のたたかい

「燎原の火のごとく」——労働組合あいついで結成・たたかいにたちあがる

「愛知県労働運動史 第一巻」では、「戦後、日本の社会がまだ敗戦の痛手から立ち直れずにいるとき、労働組合だけは「燎原の火」と形容される程の速さと拡がりにおいて組織され、華々しい活動を開始した。」「とくに1946年から1947年にかけての、組合数の目覚ましい増加ぶり」だった、と書いている。

愛知産別会議は、1946年8月12日結成大会をひらいた。参加したのは、国鉄、全通、海員、金属、電産、全日通、化学、日炭、新聞、通信、港湾、木材、愛教組、など産業別単一に結集している、しつ々あった11万9,476人の組合代表があつまった。

愛知産別会議の性格は、「政治的信条や思想の相違にこだわらず、団体の統合を根本理念として、労働戦線に最も大きな力を発揮する共同闘争をおこなうため」誕生し

労働組合の推移

年度	単位組合数	組合員数(人)
45	11	27,936
46	439	165,237
47	816	253,240
48	1,066	337,306

（『愛知県労働運動史第一巻』p22）

た。愛知産別会議は、県下の組織労働者の7割を組織して出発した。

産別十月闘争、二・一スト、労働戦線の統一をめざす

戦後すでに1年を経過しても、国民はあいかわらず昂進するインフレと食糧難をはじめ生活物資の不足に悩まされていた。そこへ、国鉄72,000人、海員50,000人の「合理化」による首切り・人員整理がおそいかかってきたが、ゼネストの計画で首切り計画が撤回された。愛知産別会議は総同盟愛知県連と共同で、9月21日「誠首反対生活権擁護労働者大会」を3万人の労働者を集め決起した。国鉄、海員の首切り計画撤回に力をえて、電産（全日本電力産業労組）が「生活費を基準とする最低賃金制の確立」などを要求してたたかいにたちあがった。同時に、産別会議に結集する民間単産が、最低賃金制の確立・賃金の大幅引き上げ、労働協約の締結などを要求して、あいついでたたかいに立ち上がった。結成まもない愛知産別会議は、この「十月闘争」に

全力をあげた。電産は、生活給を中心とする「電産型賃金」を獲得、勝利をおさめた。民間労組も賃金引き上げで大きな成果をおさめた。

こうした民間労働者のたたかいにはげまされ、国鉄、全通を中心とする公務員労働者が賃金引き上げ要求などでたたかいに立ち上がった。愛教労は10月末、「最低生活権確保全国教員大会」決定の「最低俸給600円、男女差撤廃」などの要求をかかげてたたかいにたちあがった（しかし、その直後組織が分裂・たたかいから脱落）。全通も、名古屋市職労連もたたかいにたちあがった。12月17日、全国的にまきおこされた「生活権獲得吉田内閣打倒国民大会」が、県下の労働組合、農民組合、政党の積極的参加のもとでひらかれた。もりあがった吉田内閣打倒の運動は、政府にとって脅威であった。国鉄、全通など公務員組合が、二・一ゼネストにむけてたたかう体制をととのえてきた。1947年1月9日、「全官公庁拡大共闘委」は、二・一ゼネスト決行！を決議した。民間労働者もこのゼネストに参加することを表明した。一大ゼネストが決行される準備が着々とすすんだ。愛知でも産別、総同盟、全官公、県職連、名古屋市職連、農民組合、政党などが参加して「愛知地方共同闘争委員会」が組織され、1月28日、ふたたび「吉田内閣打倒国民大会」をひらいた。公務員労働者の経済的要求と内閣打倒の政治的課題が固く結びついたたたかいであった。ところが、1月31日午後、占領軍マ司令官は、二・一ゼネストを禁止する命令を発し、吉田内閣を支えた。その夜、全官公庁共闘委の伊井議長がゼネストの中止を伝えとともに、「一歩後退・二歩前進」を叫び、労働者・農民の団結を呼びかけた。

しかし、二・一ゼネストをめざした労働組合の巨大な統一行動は、労働戦線の統一の機運を前進させた。産別会議、総同盟、中立組合が1947年3月、「全国労働組合連絡協議会」（全労連）を結成しれた。446万人・組織労働者の84%が結集した。

愛知では、戦後初のメーデーのあと、労働戦線統一の話し合いがかさねられ、共同行動もつみかさねてきた。二・一スト直後、愛知県労働組合会議（「愛労会議」、戦線統一をめざす連絡会議）がつくられたが、1949年6月、総同盟愛知県連が愛労会議からの正式脱退を決め、この地方での労働戦線統一の機運は遠のいてしまった。総同盟が脱退した以後も愛労会議は、すべての労働組合の結集をよびかけ、そのときどきのたたかい——公安条例制定反対闘争、国鉄防衛共同闘争、産業防衛人民大会（1949）などの共同行動を積極的に組織した。

二・一ストのあと、4月に総選挙がおこなわれ、労働運動の高揚と労働者の社会党への期待が反映して社会党が第一党になり、片山哲を首相とする社会党、民主党、国民協同党の中道連立政権が誕生した。しかしこの政権は、労働者を犠牲にする独占資本の「合理化計画」を助ける役割をはたし、労働者のきびしい批判の中で、翌年1948年2月、総辞職に追いこまれた。このあとの民主党の芦田均が内閣をひきつぎ、社会党左派を閣僚にひきいれ、労働者を犠牲にする政策をさらに強行してきた。

(教労の分裂などは、『愛高教20年史』、伊藤・近藤・坪井「愛知における戦後初期教育労働運動の研究—「愛教労」の生成・発展・分裂—」『教育論叢』第17号、1973年、にくわしい)

三月闘争、公務員労働者からスト権はくだつ

二・一ストの中止ごも公務員労働組合は、民間労働組合とともに生活防衛の要求を積極的にかかげたたかった。公務員労働組合は、芦田内閣の「2,920 円ベース」賃金のおしつけに反対する「三月闘争」をたたかった。全通などが波状的ストライキという戦術を行使したのに対し、占領軍が、このたたかいにブレーキをかけた。

国鉄、全通などの公務員労働者のたたかいをつぶすため、占領軍は、1948 年 7 月、政府に書簡を送り、たたかいの先頭にたっていた組織労働者の最大勢力である公務員労働者のスト権をはく奪するよう命令を発した。政府は、直ちに「政令 201 号」で、公務員労働者のストライキ権をはく奪した。こうしたファッショ的な弾圧に、公務員労働者は定時退庁、「賜暇（休暇）」戦術、国鉄や全通の職場では自然発生的な職場放棄や職場離脱がひろがった。国鉄では 1,318 人、全通では 451 人の先進的労働者が職場離脱闘争に決起した。その結果、国鉄では 4,046 本の列車が止まった。これらの労働者の大部分は、政令 201 号違反の名目で逮捕され、解雇された。国鉄・名古屋鉄道局管内でも、高山機関区にはじまり、美濃太田、名古屋の機関区へと波及し 545 人が職場離脱し、各地に飛んで、「民族の独立」を訴えた。しかし、国鉄や、全通などの内部に、「政令 201 号」を認める勢力が台頭し、それぞれの組合は、反対闘争を十分組織しえず、「政令 201 号」反対闘争は困難をきわめた。

こうしたアメリカ占領軍の労働運動への介入は公務員労働者だけでなく、たたかう民間労組にもむけられた。当時、賃上げ要求でたたかっていた愛知時計電機労働組合は「生産管理闘争」を展開していた。これにたいして、アメリカ占領軍の地方軍政部が組合役員を連行し、「命令である。諸君は（1948 年）8 月 7 日 8 時より「生産管理」を解き、工場を会社に返し作業につけ。もし余の命に従わねば諸君は軍政部に連行せず、直ちに憲兵隊に送るであろう。もし組合が軍政部に対抗するならば軍政部は断固としてこれに対抗するだけの考えがある……」（『愛知時計闘争ニュース』1948.8.9）と脅迫し、露骨な介入がおこない、たたかいを妨害した。

豊和工業の大争議、「企業整備」の名で大量解雇・失業反対闘争

1949 年 1 月、総選挙が行われた。「人民の生活安定か、破壊か」「民族の独立か、外国資本の奴隷か」「平和の民主民族戦線か、戦争の保守反動か」「人民のために働く共産党か、くさった四党か」という、救国スローガンを、新聞紙に筆で黒々と書き殴

ったポスターが、電柱に張り巡らされた。この選挙で社会党は労働者の支持を失い大敗し、民主自由党が絶対多数を単独で獲得した。これにたいして、日本共産党は、4議席から35議席・約100万の支持から298万余票と、大躍進をとげた。愛知1区（名古屋市全区）で、日本共産党候補・田島ひでさんがトップ当選をはたした。日本共産党の躍進は、一方では、反動攻勢の嵐を呼んだ。

西春日井郡新川町にあった「豊和工業労働組合」は、結成以来、県下の金属労働者の中心としての役割をはたしてきた。愛知産別会議の結成にも大きな役割をはたした。豊和労組は、結成と同時に、賃金の6倍値上げ、組合活動の自由、クローズドショップ制、従業員の採用・解雇は組合と協議して行う、などの要求もストライキもやらず、ほとんど全面的に会社に認めさせてきた。このことは、当時の新聞にも大きく報道され、労働者をはげましてきた。

こうしたたかう組合をつぶすため、会社は露骨な攻撃をくわえ、組合内の反対派（中央民同＝反共民主化同盟の援助をうけた）と組んで、1948年10月、第二組合を旗揚げさせた。会社は、中心的な組合役員・17人を不当にも解雇してきた。争議の長期化に備え「争議団」とその「家族会」をつくり、豊和争議の真相を全国に知らせるオルグ活動を展開した。会社側は、暴力団を雇い入れ、会社構内にあった組合事務所への立ち入りを妨害してきた。名古屋地裁の仮処分判決は、組合を勇気づけた。

しかし、アメリカ軍政部は、この公正判決を下した裁判官を左遷させ、会社は判決を無視しつづけた。会社側は、第二組合と暴力団を利用して、争議団員の組合事務所への立ち入りを妨害しつづけた。はては、組合事務所をメチャクチャに破壊した。地労委は、組合役員の解雇は「不当労働行為にあらず」と多数決で決定した。これをうけて裁判所も、解雇は有効との判決を下した。1949年2月11日、豊和労組（全日本金属労組豊和分会）の団体交渉を支援するためぞくぞく集まった労働者一名古屋造船、日本車輛、大隈鉄工、岡本自転車、大同製鋼など3,000人にたいし、600余人の武装警官を動員し、会社、暴力団、第二組合も一体となって、暴力でおそいかかり、警察は119人もの労働者を「不法侵入」等の罪名で不当に逮捕・留置するという、類をみない暴挙、弾圧がおそいかかった。15日、全日本金属労組愛岐支部傘下の53組合・25,000人はいっせいに4時間の抗議ゼネストを断行し、組合員2,000人が、朝から豊和工業の門前など新川町にぞくぞくあつまり、会社や警察などへの抗議をつづけた。また、5,000人の労働者があつまり、豊和弾圧反対総決起大会を、アメリカ占領軍の干渉を受けながらも成功させた。この豊和争議も、4月12日、17人解雇のうち10人の職場復帰を認めさせて闘争を収拾した。そのご刊行された『愛知県経営者協会十年史』によると、「われわれもしこの争議に破れたならば、われわれは到底今日あるをえなかったであろう」。また、「この事件が契機になって、産別会議の中に民同的な動きを大ならしめた力は大きかった」と書いているように、愛知の戦後労働運動の転

機ともいえる大闘争であった。

アメリカ占領軍の「経済九原則」にもとづく「超緊縮財政政策（ドッジライン）」によって、「企業整備（企業合理化）」名目で、全国各地で露骨な首切りがあいついだ。愛知でも。主要な企業であいついで大量の首切りが強行された。中小企業にいたって、つぎつぎと倒産・閉鎖に追いこまれていき、愛知の経済・生活に大きな打撃をあたえた。このころは、ほとんどが慢性的な賃金遅配で、1～3か月の遅配はあたりまえであった。3月から5月までに、大同製鋼〔現・大同特殊鋼〕では2,145人を皮切りに、愛知製鋼刈谷 600人、愛知時計 484人、岡本自転車 600人、三菱電機 1800人（全国で）、国鉄 1,000人（臨時人夫）、扶桑金属 2,052人、鳴海製陶 240人、日本特殊陶業 250人（女子）、日本碍子 250人、日本車輛 1,100人の首切りがあいついで強行された。さらに6月から10月の5か月間で、県下 180工場・10,800余名が職場を追われた。

大同製鋼では、1948年末から翌年5月までの長いたたかいがつづいた。「生産管理闘争」（安城工場）、12日間の「ハンスト」（星崎工場）などの戦術でたたかった。たたかひの過程で、やむをえず退職を希望するものも多くあらわれ、解雇予定数を上回った。組合は上回った分を解雇リストからはずすように要求した。にもかかわらず、会社はあくまでも「量より質」と言い、「これこそ会社として経営者として絶対に譲ることのできない一線である」という。そして「共産党員だけは絶対にだめ」と公然と言い放った。まさに、「企業整備」の名のもとで、共産党員や、積極的な組合活動家を名指しで解雇するという、文字どおりのレッド・ページ・指名解雇であった。（『産業を守る闘いの記録 大同製鋼の闘争』1949.8）

企業から追い出された労働者は、職安（職業安定所）におしかけ「職さがし」に懸命だった。また「職よこせ闘争」が自然発生的にわきおこった。こうしたなかで、愛知産別会議は「愛知県失業者同盟」の組織化にとりくんだ。名古屋市内（熱田、笹島、大曾根）はもとより、豊橋、岡崎、知多、津島、瀬戸、刈谷などに自由労働組合（のちの全日自労）ができ、組合員もふえ、県・市に失業対策事業をおこさせ、完全就労をめざすたたかいへと発展していった。

国鉄、全通の大量首切り、下山・三鷹・松川事件



1949年7月にはいると、「行政機関定員法」によって、国鉄は、第1次整理として3万人の首切り計画を発表した（7.1）。名古屋鉄道局管内では7,589人の首切りが強行された。国鉄はこの首切りに反対して立ち上がろうとした矢先、「下山事件」（7.5）が発生し、たたかひの出鼻がくじかれた。第2次整理で、63,000人の首切りが追い打ちのように仕掛けられてきた（7.13）。名鉄管内では7,589人。これへの反撃を前に、「三鷹事件」（7.15）がおきた。さらに、8月17日「松川事件」がおきた。国鉄労組

は首切りを免れた「民同」勢力が、国鉄労働組合を乗っ取り、首切りを容認した。国鉄労働者のたたかいはきわめて困難となった。国鉄労組名古屋支部でも、執行委員16人中、解雇を免れたのは2人（のちに、社会党、国会議員となる）だけだった。

全通でも、11,500人の人員整理が通告され（8.11）、名古屋郵政局・東海電通局の県内で108人に「人員整理通告」がなされた。国税庁（名古屋国税庁管内282人）、労働省、農林省などでもあいついで「人員整理」が通告された。

名古屋市役所、愛知県庁でレッドパージ・大量首切り

愛知県は、集会・示威行進などの言論・表現の自由を圧殺する「県公安条例」制定を企図した。これにたいして、愛知産別、総同盟、全官公、社会党、共産党などで「県公安条例反対闘争委員会」がつくられ、反対大会をひらいてきた。県議会への上程阻止のため「数千の労働者が県議会におしかけ、議場の傍聴に650人、議場内で赤旗をふり、労働歌がこだましていた」といわれるよう、抗議の嵐の中で賛成多数で可決された（当時の県議会には、共産党議員はいなかった）。この公安条例反対闘争で、全官公、とくにそのなかで愛知県職労が果たした役割は大きかった。

こうしたたたかいの直後の8月31日、愛知県は県職労役員14人を含む186人に「退職勧告」をした。勧告を拒否した組合役員8人を含む14人は、不当にも解雇された。そのほとんどは日本共産党員だった。これらの解雇者は、そのごなが年にわたって、「解雇無効・復職」を要求してたたかいつづけた。

愛知県の「人員整理」の9日前（8.22）には、名古屋市で、14人の組合役員・活動家（11人は日本共産党員）を名指しで解雇した。また名古屋市交通局でも、名交労組役員4人を含む28人（ほとんど日本共産党員）に「退職勧告」（2名拒否・解雇）を強行した。そのご県内の自治体でも、豊橋（第1次77人、第2次10人）、春日井市（11人、のち組合役員だった3人は解雇取り消し）、半田市（第1次3人、第2次23人）などでも「行政整理」の名で解雇を強行した。

愛知県職労も、名古屋市職労も、結果として「不当解雇」反対のたたかいを組むことができなかった。これに乗じて、愛知県は（9.28）96人、名古屋市は（10.24）で125人、名古屋市交通局は（10.28）206人の第2次「人員整理」を強行した。そのご、愛知県職労は、自治労連から脱退し、今日まで全国組織に加盟せず、単独組合として組織を維持してきた。

トヨタ自動車の首切り、朝鮮戦争ぼっ発・レッドパージ、総評・愛労評結成

民間企業での「人員整理」は、1949年暮れから翌年にかけてさらにつづいた。1949

年 12 月、豊和工業で 300 人の首切りが発表。トヨタ自動車も「1 割の賃下げを認める代わりに首切りをしない」との覚え書きを取り交わしたものの、翌年 4 月、賃下げとともに、1,600 人の首切りを強行した。1950 年には、高岳製作所 150 人（2 月）、愛知時計 484 人、日本電装 528 人（3 月）、中日本重工（現・三菱重工）1,136 人、特殊軽金属 156 人（7 月）などで、首切りが強行された。

トヨタ自動車の全自動車トヨタコロモ分会は、前年来からつづく賃金遅配の解消のため、実力行使の無記名投票は 94.6 % という高率で支持され、1950 年 4 月 9 日から争議行為に入った。これにたいして、会社は、4 月 22 日、経営協議会の席上、1 割賃下げとともに、「覚え書き」を破棄し、1,600 人の首切り（従業員 5 人に 1 人）を発表。組合執行部はただちに首切り発表の知らせをサイレンで全工場に知らせた。全職場はいっせいに作業を中止し、事務所の交渉場に駆けつけた。トヨタコロモ分会は臨時総会で首切り反対を決議し、歴史的な大闘争が始まった。4.24、4.28、5.5～8 にストライキを、6.7～9 の 3 日間、組合役員が中心となったハンガーストとあいついで決行したが、アメリカ占領軍の介入もあって、6 月 10 日闘争を終結せざるをえず、退職者は 2,146 人に達し、残留者には 1 割の賃下げが押しつけられた。闘争終結直後に「朝鮮戦争」がはじまり、トヨタ自動車は、軍需特需による生産増強体制に移り、争議中当時（5 月）月産 304 台だったのが、8 月 1,096 台、51 年 3 月には 1,542 台と急増、戦後一貫して株式配当・無配だったのが、一転して、51 年 4 月期以降、連続 4 期・3 割の高配当をつづけた。トヨタでは会社と労組が、1962 年 2 月「労使宣言」発表、1974 年「労働協約」締結にいたるまで、23 年間「無協約時代」（1951 年以来）だった。

1950 年 6 月 4 日、参議院選挙が終わるやいなや、6 日に、アメリカ占領軍は吉田首相に書簡を送り、国会議員を含む全中央委員 24 人の公職追放を指令した。翌 7 日には「アカハタ」編集委員全員などの公職追放で党幹部の政治活動を封じた。この直後「6 月 25 日、朝鮮を南北に分断する 38 度線で大規模な軍事衝突が起き、全面的な内戦が始まった」。「この内戦は北朝鮮の計画的な軍事行動」であったことがのちにあきらかになったが、この内戦にアメリカ軍が直接介入、日本全土がその前進基地となった。米軍の軍事行動・戦争遂行のため、戦争反対勢力をおさえこむ必要から、日本共産党機関誌「アカハタ」の発行停止（6.26）につづいて、重要経営、新聞通信、官公庁などで日本共産党員と支持者を職場から「追放」する、いわゆるレッド・パージの嵐が吹き荒れた。賃金遅払い解消要求で、出荷拒否でたたかった、大同製鋼の組合役員 19 人の懲戒解雇。電産が、「組合員の再登録」（共産党員と支持者の排除を目的）特別指令反対者の権利停止・除名（7 月）を強行したあと、会社が解雇するということがあった。（レッド・パージに至る詳細は『中部電産思い出（資料集）』1985.8、『あれから 50 年 怒り・苦難・誇り』2000.5）

これにつづいて、朝日新聞中部支社8人、名古屋中央放送局（NHK）1人（7月）のレッドパージを皮切りに、7～12月の間、中部日本新聞36人、名古屋タイムズ4人、電産中部133人（愛知・12人）、日通名古屋72人（愛知・38人）、中日本重工32人、農林省愛知作物報告事務所8人、三菱電機7人、名鉄21人、大同製鋼21人、名古屋造船20人、東亜合成18人、大隈工業12人、名古屋郵政局3人、豊田自動織機7人、など計34社・事業所で357人をレッドパージした。ほとんどの組合は、このレ・パを容認し、反対闘争は組まれなかった。これからすこしおくれた1951年11月、日本陶器は、共産党員である元組合役員を排除するため3人を懲戒解雇、18人の元組合役員、サークル活動家などを組合の協力をえて解雇を強行した。

こうした、はげしい反動攻撃のさなかに、占領軍はまず「全労連」の解散を指令・役員12人を公職追放した（8.30）。一方、占領軍の強い意向で、反共・労資協調・社民政党支持を旗印とする「日本労働組合総評議会」（総評）が、4377万人を結集して、7月11日結成大会をひらいた。これにしたがって、愛知県でも、「愛知県地方労働組合評議会」（愛労評、10組合・103,000人）が、10月23日に結成された。総同盟愛知県連も愛労評に合流することを決めた。愛知産別会議に結集する組合と組合員数は激減した（そのご、1958年2月、中央の産別会議が発展的解散を決め、愛知産別会議も、同年8月、解散するにいたった）。

戦争反対・平和を守れのたたかいがつづく

朝鮮戦争が始まり、朝鮮戦争による「特別需要（特需）」は内需を刺激し、1951年には日本の鉱工業生産は一挙に戦前水準を突破した。日本独占資本は、占領軍の指令による「警察予備隊」（のちの「自衛隊」）の創設、独占禁止法の緩和などに力をえて、同時に占領当初の「民主的改革」に逆行する動きが強まった。朝鮮戦争は、アメリカの敗色が濃厚になったことと、国際世論におされ、開戦1年後に「休戦会談」がはじまり、1953年7月、休戦協定が成立し、朝鮮戦争は終わった。同時に「特需」が減少と輸出の停滞で、日本経済は不況にみまわれた。

一方、アメリカの手でつくられた「総評」は、第2回大会（1951年）で、アメリカ占領軍の圧力と民同右派の分裂策動を排し、「平和四原則」を決定し、「国際自由労連」への一括加盟を保留（翌年大会で否決）した。「ニワトリからアヒルに変わった」と言われる大きな変化であった。

こうしたなかで、世界の平和運動にはげまされ、全面講和・再軍備反対・弾圧法規反対の文化人、学生、農民までふくめた運動がひろがった。また、アメリカの策略で「単独講和」がたくらまれていることを知った国民は、単独講和反対・全面講和要求の声が高まっていっていった。労働組合は、賃上げ要求とともに、全面講和を求める運動が

活発となった。1951 年秋から年末にかけて、京都市電の賃上げ要求のストライキ、組合役員の解雇反対でたちあがった東京・三越のストライキなど、また、全国的には、「労働法規改悪反対」をの全国的な統一行動とりくまれた。これらのたたかいは、平和・再軍備反対・全面講和の要求も同時にかかげ、たたかわれるところがふえていった。

愛労評でも第2回大会（1951 年 9 月）で、（単独）講和条約反対と賛成で熱い議論がつづき、採決の結果、講和条約反対が圧倒的多数を占めた。愛労評は、中立組合とともに「愛知県労働法規改悪反対闘争委員会」をつくり、決起大会をくりかえし、4 波にわたる「労闘スト」に参加した。電産は 16 波に及ぶ電源・停電ストでたたかっていた。そのなかで、電産中央の方針に反対する会社派勢力が「中部電力愛知労組」を結成・分裂させ、電産のたたかう力を弱めた。

1952 年 4 月 28 日「（単独）講和条約」が発効した。同時に秘密裏に締結された「日米安保条約」も発効し、米軍事基地はそのまま残存し、「占領」下から独立は名ばかりの軍事的従属国となった。また、この年、米日反動勢力による多くの謀略事件が集中した。その一つが、1952 年 7 月の名古屋・大須事件であった。

こうしたさなかで、1952 年 9 月、名古屋市長の死亡にともなう市長選挙で、小林橘川氏（社会党推薦、元・中日新聞主筆）が当選した。

戦後第一の反動期・レッドパージと労働組合運動

公務員労働者が中心となった二・一ゼネストにたいする占領軍の介入・中止命令（1947 年）、「政令 201 号」・公務員から労働基本権をはく奪（1948 年）、ドッジライン・「企業整備」「行政整理」の名による労働組合の積極的な活動家の排斥・大量首切りの強行、下山・三鷹・松川などの「日本の黒い霧」謀略事件が続発（1949 年）、朝鮮戦争・レッドパージ・日本共産党への弾圧・全労連解散指令、反共民同による「総評」結成（1950 年）とつづく、米日反動勢力による一連の反動攻勢が、民主勢力・労働組合の抵抗をおさえこんだ（「戦後第一の反動攻勢」）。

これらは、アメリカの占領政策・対日政策の転換＝日本をソ連・中国に対する反共の防壁・出撃基地とするため、これらに反対する民主勢力、労働組合を排除することにならねばならなかった。かれらは、当時のきびしい経済情勢（インフレーションの進行・経済危機）を克服するとの（「経済安定九原則」の遂行）口実で、「企業整備」「行政整理」（今日ふうには言えば、リストラ・行政改革・小泉「改革」）を強行し、日本の経済と社会にかなりのショックをあたえた（国民に「痛み」をおしつけた）。このショックに反対する民主勢力・労働組合にたいして、占領軍マッカーサー司令官は、ときの吉田総理大臣に書簡を送った。「国民は、当分あらゆる面で耐乏を覚悟し、自由社

会で認められている自由と権利の一部放棄することはやむを得ないことで、九原則の目的達成に対する妨害や、九原則の目的についての政治的・思想的反対は許されず、嚴重に取り締まる。このような積極的干渉は、援助を与える側〔アメリカ〕の当然の権利である。」と言い放ち、「企業整備」「行政整理」の名のもとで、1949年、労働組合の積極的な活動家の排斥・大量首切りを強行した。1950年、朝鮮戦争が始まる前後には、官公庁、新聞・放送・通信（マスコミ）、大企業などでのレッドパージが強行し、労働組合の戦闘力を弱めた。また、分裂策動により、全労連・産別会議の組織力を弱め、アメリカの肝いりで、反共・親米・戦争協力の労組＝総評を結成した。

レッドパージとは、「1949年から50年にかけて、アメリカ占領軍の指揮のもとに、大がかりなレッドパージが行われた。行政整理（政府の整理計画 267,300名、実際の整理人員 174,175名）のなかで推定 9,000名、企業整理（435,466名）のなかで推定 20,000名、イールズ声明にもとづく教職員の解雇推定 2,000名、マッカーサー書簡〔1950年〕にもとづく解雇 12,149名（政府発表）、計 40,000名をこえる大量のレッドパージがおこなわれた。

被パージ者のほとんどは、共産党員または共産党支持者であり、労働組合幹部であり、職場の活動家であった。レッドパージによって、日本の労働運動は大きな打撃をうけ、ひいては民族的悲劇をもたらした。

「行政整理・企業整備が行われた当時の失業者数は、政府の発表でも 170万人に達していた。この失業の洪水のなかで、70万人をこえる人べらし「合理化」にあたっては、つねに占領軍の命令で、レッドパージが第一順位におかれ、組合の指導権が、反共・親米・労資協調の民主化同盟（民同）の手に移り、大量解雇反対闘争、レッドパージ反対闘争は致命的打撃をうけた。

自殺、離婚、一家離散、「赤」という烙印をおされたことによる長期の失業など、三親等まで迫害されるという状況が生じた。あらたな失業者に加え何百万という労働者とその家族は、職もなく、悩み苦しんだ。これこそアメリカ占領軍によってもたらされた民族的悲劇であった。

1949年3月末には、36,482組合・691万名（組織率 55.8%）であった労働組合が、1951年6月末には 27,838組合・569万人（組織率 42.6%）となり、わずか2年3か月の間に、8,838組合・122万名（組織率の低下 13.2%）も激減した。」

（レッドパージ・1950年当時、産別会議事務局長をしていた電産出身の高倉金一郎『切られたばってん』、塩田庄兵衛『レッドパージ』より）

〔ほか参照した資料：猿橋真『日本労働運動史』、『愛知産別会議小史』、『愛知の夜明けめざして50年 たたかひの記録』、『愛知県労働運動史 第一巻』『同 第二巻』、『愛知民衆の歴史』、『愛知県警察史 第三巻』など〕
（担当：伊藤 欽次・愛知労働問題研究所所員）

研究 所 便 り



☆2003年1月15日以降の主な活動日誌

〈1月〉19日第5回愛知労働問題研究所理事会15:00～第14回所員会議10:00～12:00 自動車100回記念研究会13:30～ 25日第31回労働者の権利部会 〈2月〉2日県知事選投票日 第97回労働運動フォーラム13:30～ 7日全建労東海地本春闘学習会・静岡掛川地区労春闘学習会 14日全国争議総行動 イラク攻撃NO大集会 15日全国一般アクリル分会春闘学習会 16日自動車産業職場政策研究会・JMIUリストラ職場交流会 18日名古屋学労健康問題学習会・三重まと連春闘学習会 20日地域総行動 22日第15回所員会議・第7回スウェーデン社会と労働研究会 27日韓国労働研究院調査団来訪
 〈3月〉1日ビキニデー 4日第3波統一行動 8日国際婦人デー愛知県集会 9日学習協40周年記念講演会 11日武力行使NOアメリカ領事館抗議デモ 13日重税反対統一行動 15日日本共産党大演説会・大企業ネット交流会

☆今後の主な予定

〈3月〉16日第102回自動車産業職場政策研究会 19日親と子の法廷ウォッチング 23日不況打開・暮らしを守る大集会 24日日独労働セミナー歓迎会 25日第7回日独労働セミナー(中京大学) 28日住軽金出向裁判判決 29日第32回権利部会・企業再編で～
 〈4月〉4日道府県議・政令市議選告示 6日労働運動フォーラム・労働者の団結権～ 13日一斉地方選前半投票日 16日第59回栄総行動 19日第7回愛知労働問題研究所理事会 20日一般市長選告示・第103回自動車産業職場政策研究会 22日町村長選・町村議選告示 27日一斉地方選後半投票日

☆ホームページで、研究会案内を続けています。<http://www.roren.net/romonken>

☆会員のみなさまから、新規会員のご紹介をよろしくお願いいたします。資料はこちらからお送りさせていただきます。

☆2月27日韓国労働研究院から調査団が来訪しました。所長・副所長・所員が対応しましたが、アジア諸国が労働問題で共通する課題や問題を抱えています。

☆研究所購入文献紹介「レッドパージの史的究明」「ルールなき資本主義との闘争」

☆今回も104号特大号となりました。執筆いただきましたみなさまのご協力に感謝いたします。なお、会員からの積極的な投稿をお待ちいたします。

* 「所報」第104号(隔月刊)/発行日2003年3月15日

* 発行所・編集発行人 愛知労働問題研究所(略称:労問研)

* 〒456-0006 名古屋市熱田区沢下町9-3 労働会館304号

* TEL/FAX(052) 883-6978/883-6958 Eメール ali@japan-net.ne.jp

* ホームページ <http://www.roren.net/romonken/>

* 所報定価(1部)200円+送料90円 (1年)1200円+送料540円

* 研究所会費(年)個人6000円 団体1口・12000円 *会員の購読料は会費に含む

* 送金先:郵便振替00860-6-80604 愛知労働問題研究所/東海銀行金山・普通口座1368019

* お問い合わせ:新年度会費の納入についてご協力下さい

