

研究所とのNet Work

# 所報

## Aichi Labor Institute

も：く：じ

＜第7回日独労働問題共同セミナー・報告＞

・早期希望退職の構造と労働者の論理 長 沢 孝 司 p2～

・外資系企業になった三菱自動車 安 井 軍 司 p8～

有事3法案が建設土木分野に与える影響 青 山 浩 p12～

リストラ・出向の強制を後押しする裁判所：住友軽金属鈴木裁判

近 森 泰 彦 p16～

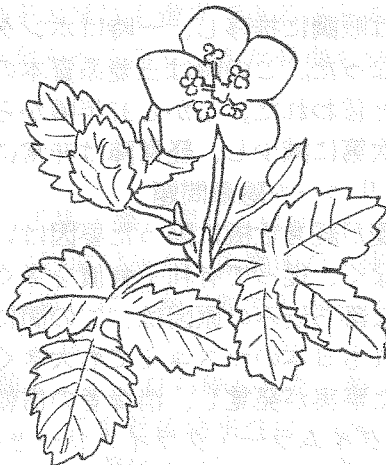
＜あいち労働運動の軌跡・走り書き ③＞

労働運動の戦闘性回復・たたかいの前進

――50年代後半～60年代の労働組合と労働者のたたかい

伊 藤 欽 次 p20～

研究所便り ..... p32



● 第105号・特大号

○ 2003年 5月15日

愛知労働問題研究所



## 早期希望退職の構造と労働者の論理 ～三菱自動車労働者の事例研究～

長 沢 孝 司

ダイムラー・クライスラーの資本傘下に入った三菱自動車では、2001年8月に予測を大幅に上回る早期希望退職者が生まれた。その構造を問題のプロセスに即して労働者のサイドから解明する。

### I 早期希望退職問題の重要性

(1) 構造的な不況が一段と深刻化しているもとで、日本の企業は利益を得る体質にするために、早期希望退職という手段をますます採用しつつある。これは例えば45歳以上の労働者を対象に退職希望者を募集して退職させるものである。厚生労働省や民間の調査会社のデータを見ても、この手段を採用する企業がこの数年間に急増している。しかも、早期希望退職者が企業の募集人員を上回るケースは決して少なくない。

(2) 早期希望退職制度はいろいろなパターンがあるが、私の調べによれば理論的には9つのタイプがある。圧倒的に多いのは、労働者を3つに分類し（積極的に残す労働者、残しておくが賃金を下げるか出向に出す労働者、退職させる労働者）、3番目の労働者に退職金と少しのプレミアムをつけて説得し退職に追い込む方法である。これは日経連の方針と、アメリカの労務指導専門会社日本DBMの指導によるものである。

三菱のタイプは、そういう選別の方法にとらずに一律に募集し、また最高で2000万円のプレミアムをつけるという、いわば最も穏健な方法をとったケースである。その結果、退職した労働者には優秀な労働者も少なからず含まれていた。

### II 三菱の経営危機の蓄積過程

(1) ここで三菱の経営の推移を見てみよう（資料1）。三菱の経営は1990年代の前半までは順調に推移し、一時はホンダを追い抜いてトヨタ、日産に次ぐ第3位のメーカーになった。この時は三菱系資本の様々な支援もうけ、工場を拡張し「元気印の三菱」と言われた。しかし97年頃から販売台数も売上高も落ち込み、国内での販売シェアも次第に減少し、経営陣は非常に危機感を強めた。

#### (2) リコール隠蔽問題

三菱が経営危機に陥った要因はいくつかある。例えば三菱は自己資本の比率が極端に少なく、従って有利子負債を多く抱えているという事情がある。だが三菱にとって大きな落ち込みの原因は、この間に相次いで不祥事が発覚したためである。これらはいずれも日本のマスコミでも大きく報道された。特に2001年3月にリコールを隠蔽していた事実が発覚し、消費者の信頼を大きく損なう結果となった。

#### (3) ダイムラー・クライスラーとの資本提携

90年代後半からの危機と、世界の自動車メーカーの再編のなかで、三菱は99年から

DC社との資本提携の交渉を開始した。それは両者の企業にとってメリットがあったからである。ところが資本提携を発表した直後にリコール問題が発覚した。これはDCにとっても予想外の出来事だった。その結果、DCは予定を超える株式を取得してエクロート氏をはじめ3人の取締役を派遣し、DCが三菱の経営権を事実上掌握した。その直後にエクロート社長が、三菱の発祥の工場である大江工場（名古屋）の閉鎖を決めた。それに伴い、早期希望退職が行われたのである。

（4）三菱はかねてより労使協議の場で「三菱はトヨタに比べて効率が悪い。過剰人員は2800人だ」と強調していた。大江工場の閉鎖は経営陣も当初は予定していなかったが、エクロートの指示に従って決断した。

早期希望退職の募集は2001年8月1日～14日、45歳～59歳を対象に1200人の予定で行われた。ところが2028人が応募し、募集は1日で打ち切られた。労働者は会社に失望し、残ってもどの工場に配転され出向に出されるか不安だったからである。こうして、52歳以上の1382人が退職した。三菱がこれに使った金は430億円であった。その後人件費の抑制、賃金低下は今日も続いている。

### Ⅲ 調査対象者の属性

（1）愛知労働問題研究所はこのセミナーにむけて、労働者がなぜ退職を決断したか、彼らにとっての論理と実態を調査した。様々なルートを使って住所をつかみ、60名にアンケート票を郵送し、29名から回答を得た（資料2）。さらに、その中から10名を選んでインタビュー調査をおこなった。また退職しなかった3名にもインタビューした（資料3）。

サンプルが少ないことは承知しているが、組合に調査を申し入れたが拒否からである（「彼らはもう三菱の組合員ではない」）。それが日本の大企業労組の現実である。

（2）調査対象者の年齢を見ると、55歳以上がほとんどである。これは定年60歳までの残りの月数に応じてプレミアムが最高2000万円（48ヶ月分）つけられたからである。だから、52～54歳で退職に応じた人は少ない。

この年齢層は養成工（中学卒業後、三菱の養成学校で学びながら働く）出身者が多い。当時の養成工は学校の成績がかなりよく、将来大学にも進学できるほどのエリートであった。だから、会社と仕事に強いプライドをもっており、また昇進も早く、職場の中核層であった（これはトヨタでも同じ）。

### Ⅳ 危機意識の醸成

（1）彼らはその後、職場移動は殆どしておらず（工場・課が同じ人は10人中9人）、OJTによって腕をみがいてきた（これは日本的な特徴であり、協調的な労使関係を深部で支えている）。だから、危機が表面化する以前には三菱に対する誇りと会社の将来性について、10人中9人が「あった」と答えている。

（2）しかしその誇りは、経営危機とリコール問題によって打ち砕かれた。特に大江工場の閉鎖は彼らに決定的な失望を与えた。これによって会社の将来性は「ないと思った」と回答したのは10人全員である。ある労働者は「三菱はエクロートに乗っ取られた」と語っている。2000人を超える退職希望者が出た最大の要因は会社に対する失望

だったのである。

## V 労働組合に対する失望

(1) 大量の希望退職者がでた次の要因には労働組合がある。三菱の労使中央協議は年間15回行われているが、賃金問題や人員削減問題が交渉のテーブルに乗ったのは二回のみである。殆どは組合が「伺いたい」と言い、「痛みはあるが了解する」と答えるパターンである。しかも中央協議会の詳細内容が掲載されている組合機関紙菱自労報は職場委員（80人に1人選出）にしか配布されていない。組合委員長は部長待遇で会社に戻っている。

(2) こういう状況で希望退職の募集がおこなわれた。組合は決定の結果を通知しただけであった。労働者は情報が決定的に不足し、「暗闇」のなかで職場の様々なうわさに翻弄された。どこへ配転されるかの不安がつつた。そういう状況のもとで、会社から全員にプレミアムの額が通知されたのだった。我々の行った調査でも「組合の対応は不十分」と答えた労働者が多い。

## VI 退職の決断と生活戦略

(1) 労働者は、退職金とプレミアム、それに当面の失業保険、60歳から払われる年金があれば、生活の資金についてはそれほど不安を感じなかったことはたしかである。彼らの多くは愛知県内の出身で、住宅ローンの支払いも終えていたし、子どもたちもほぼすべて独立している。

それに加えて、妻が退職に反対しなかったという事情があった。大半の妻が「あなたが退職したいならそうしたら」とシンプルに答えただけである。こうしてここでも退職の歯止めはきかなかった。

(2) 退職した労働者の多くは再就職するつもりだった。社会保障の貧しい日本では老後不安が大きいし、日本の労働者は働かないで遊ぶ（趣味を楽しむ）ことを嫌う。その再就職の不安に対応して、三菱は就職斡旋会社を関与させて「再就職できるまで面倒をみる」と宣伝した。だがこの会社に就職の相談をしたのは10人中3人にすぎない。支援がいい加減なうえに、10万円を支払わなければならなかったからである。大半の労働者は自力で就職を捜すことになった。

## VII 退職後の労働者の実情

(1) 日本では50歳台になって再就職することはきわめて困難である。我々のアンケート調査でも結局決まっていなかった人が多い。インタビューした10人のうち最初から再就職するつもりがなかったのは1人だけである。インタビューした1労働者は「数社の面接を受けたがみな断わられて、もうあきらめた」と語っている。また、退職後に「三菱をやめなければよかった」と後悔している労働者も10人中4人いる。

(2) 運良く再就職が決まった労働者は10人中5人である。しかし年収は三菱と比べて約3分の1になっている。しかも、不況のために残業は殆どなく、あっても支払われていない（サービス残業）。5人中2人は三菱と同じ職務内容であるが、これはいずれも就職斡旋会社によって、特殊な高い技能を評価されて就職できた労働者であり、全

体としては少数者にすぎない。

(3)以上の結果、希望退職者の三菱と組合にたいする批判はかなり手厳しい。「結局三菱という会社は古い体質から抜け出せない。これではトヨタやホンダに負けて当然だ。」「もう三菱のクルマには乗りたくない。三菱は社員のことなど頭にない。」また組合幹部を経験した1労働者は「組合はやむをえない対応をしたとは思いますが、会社にクビを切らせておいて、それは雇用を確保するためだと説明するのは詭弁にすぎない」と語っている。このように愛社精神が高く有能な労働者を多く失った三菱は、結局はそのツケを自ら負うことになるだろう。

付記：この調査は三菱労働組合の少数派の運動家の多大な協力を得て可能になったものである。きわめて閉鎖的で右翼的な体質をもつ日本の大企業労働組合のもとでは、少数派の協力なしには機関紙さえ閲覧することは不可能である。彼らに感謝の意を表したい。

以上。

( ながさわ・たかし / 研究所副所長・日本福祉大学教授)

### 資料-3

### 調査対象者の基本属性

|   | 退職時年齢 | 退職時工場 | 採用形態 | 勤続年数  | 最終職位    | 現在の雇用 |  |
|---|-------|-------|------|-------|---------|-------|--|
| A | 56歳   | 大江    | 中途   | 37年   | 技能・一般   | 正規    |  |
| B | 55歳   | 大江    | 養成工  | 39.5年 | 監督・作業主任 | 正規    |  |
| C | 56歳   | 大江    | 要成工  | 41.5年 | 技能・一般   | 正規    |  |
| D | 53歳   | 岡崎    | 要成工  | 39年   | 技能・指導専門 | 正規    |  |
| E | 57歳   | 大江    | 養成工  | 42年   | 監督・作業長  | パート   |  |
| F | 59歳   | 岡崎    | 養成工  | 44.5年 | 監督・作業長  | なし    |  |
| G | 57歳   | 大江    | 中途   | 28年   | 技能・一般   | なし    |  |
| H | 57歳   | 大江    | 中途   | 37年   | 技能・一般   | なし    |  |
| I | 59歳   | 岡崎    | 養成工  | 44.5年 | 監督・課長直属 | なし    |  |
| J | 59歳   | 岡崎    | 養成工  | 44.5年 | 事務技術・主任 | なし    |  |

### 補充 非退職者

|   |     |    |     |     |        |    |  |
|---|-----|----|-----|-----|--------|----|--|
| K | 58歳 | 大江 | 養成工 | 37年 | 監督・作業長 | 出向 |  |
| L | 59歳 | 岡崎 | 養成工 | 45年 | 担当主任   | 岡崎 |  |
| M | 53歳 | 大江 | 高卒  | 32年 | 副作業長   | 出向 |  |

## 三菱自動車(株)の経営指標

| 年          | 1993年     | 1994年     | 1995年     | 1996年     | 1997年     | 1998年     | 1999年     | 2000年     | 2001年     |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 生産台数       | 1,325,407 | 1,349,636 | 1,284,343 | 1,221,171 | 1,175,282 | 1,092,612 | 1,001,742 | 900,014   | 814,615   |
| 国内シェア      |           |           | 13.0%     |           |           | 10.6%     | 10.3%     | 9.6%      | 8.4%      |
| 売上高・100万円  | 2,455,928 | 2,652,517 | 2,522,559 | 2,585,940 | 2,500,614 | 2,333,971 | 2,106,552 | 2,012,690 | 1,848,684 |
| 経常利益・100万円 | 35,354    | 48,046    | 55,393    | 58,035    | ▼22,157   | 5,231     | 6,336     | ▼82,350   | 4,725     |
| 自己資本比率     |           |           |           |           |           |           | 28.5%     | 31.5%     | 21.4%     |
| 従業員数・人     | 28,678    | 28,742    | 28,383    | 27,827    | 27,324    | 26,749    | 25,846    | 21,076    | 18,498    |

\*生産台数は軽・バス・トラックを含む

\*従業員数は出向者も含む

\*「有価証券報告書」および社内報より作成

資料-2

三菱自動車名古屋製作所 退職者アンケート

回答結果

あなたのお名前 : でんわ : 数と%はゴジック  
(不都合の方は、未記入でもかまいません。) 文字で

問1. あなたの退職時の年齢は、次の内どれですか。また勤続年数は何年でしたか。

|          |      |   |    |     |
|----------|------|---|----|-----|
| ① 50歳代前半 | 勤続年数 | 年 | 3  | 11% |
| ② 55～57歳 | 勤続年数 | 年 | 15 | 53% |
| ③ 58歳以上  | 勤続年数 | 年 | 10 | 36% |

問2. 三菱自動車退職時の職場はどこでしたか。

|        |   |    |     |
|--------|---|----|-----|
| ① 大江工場 | 部 | 13 | 46% |
| ② 岡崎工場 | 部 | 13 | 46% |
| ③ その他  |   | 2  | 7%  |

問3. 三菱退職直前の職位は次のどれでしたか。

|         |        |         |       |            |
|---------|--------|---------|-------|------------|
| ① 一般職   | ② 副作業長 | ③ 作業長   | ④ 係長  | ⑤ 課長       |
| 13人 46% | 2人 7%  | 11人 39% | 2人 7% | 0 専門員は③で集計 |

問4. 大江工場閉鎖の話を聞いて、あなたは会社の将来性について、どう思いましたか。

|              |    |     |
|--------------|----|-----|
| ① 将来性はある。    | 3  | 11% |
| ② 少しは将来性はある。 | 4  | 14% |
| ③ あまり将来性はない  | 16 | 57% |
| ④ ほとんど将来性はない | 5  | 18% |

問5. 退職について、家族以外に主に誰と相談されましたか。

|          |       |         |        |              |      |
|----------|-------|---------|--------|--------------|------|
| ① 会社の同僚  | 9 32% | ② 会社の上司 | 2 7%   | ③ 会社以外の知人、友人 | 1 3% |
| ④ 兄弟など親族 | 7 25% | ⑤ その他   | 10 36% |              |      |

問6. 現在の再就職状況について、お伺いします。

再就職されましたか。 ① はい。 6 21% ② いいえ。 22 79%

問7. (再就職した方へ)

- (1) 再就職先は三菱自動車と取引はありますか。 ① ある。 0 ② ない。 5 100%
- (2) 現在の雇用形態は次のどれですか ① 正社員 2 33% ② 臨時 3 50% ③ パート 1 17%
- (3) 月収は変化しましたか。 ① 減った。 6 100% ② ほぼ同じ。 0 ③ 増えた。 0

問8. (再就職してない方へ)

再就職されていない理由は、次のどれですか。

|                        |    |     |
|------------------------|----|-----|
| ① 就職を希望しているが、まだ見つからない。 | 13 | 62% |
| ② 就職を希望していたが、もうあきらめた。  | 4  | 19% |
| ③ 就職するつもりはなかった。        | 4  | 19% |

問9. 会社が紹介した再就職会社の斡旋を利用しましたか。 ① 利用した。 ② 利用しなかった。

7 27% 19 73%

問10. 工場閉鎖、リストラ策について、労働組合の対応についてどう思いましたか。

|              |    |     |
|--------------|----|-----|
| ① 当然の対応だ。    | 1  | 3%  |
| ② やむを得ない対応だ。 | 8  | 29% |
| ③ 少し不十分な対応だ。 | 4  | 14% |
| ④ 全く不十分な対応だ。 | 15 | 54% |

ご協力ありがとうございました。

記名回答者には全員お送りいたします。

16人89%・2人11%

総回答数29人45% 記名回答者数21人72% 無記名者8人18% 質問ごとに回答数ばらつきあり

## 外資系企業になった三菱自動車

その後の労働者の状態を現場から



安井 軍司

三菱自動車は2000年10月、ダイムラー・クライスラー社との提携、エクロード氏(最高経営責任者、CEO)を受け入れ、外資に支配される企業となった。ダイムラー・クライスラー社はドイツの企業で、ドイツ企業の労働には「ゆとり」があり、日本とはかなりの格差があることは周知の事実である。私もBMW社や、ダイムラーの下請・オゼ社を見学して、日本の労働者に比べて働き方に余裕を感じた。

職場ではドイツの経営者だから「無茶なことはしないだろう」の声もあったが、大間違い。いままでの経営者以上の労働者犠牲を強いる諸施策がつぎからつぎとうちだされてきた。これに対して、労働組合は「やむえず大綱了承」として、会社に協力してきた。

「生き残りをかけた経営方針」をかかげているが、職場・現場、家族・家庭生活に与えた影響は計り知れないものがある。以下その特徴を述べる。

### 1. 大江工場を閉鎖した「ターンアラウンド計画」

ダイムラー・クライスラーは34%の出資・2,024億円で経営権を握った。2001年3月「ターンアラウンド計画」で大江工場閉鎖を決めた。

この時期は「ハートビート21」というリストラ計画が実行中であった。大江工場は車体組み立てラインを一時休止して、Zカー(現、コルト)の生産ラインとしてモジュール化工場に作り替える計画中であった。労働者も、もどって車の生産に従事するつもりでいた。が、突然の閉鎖が決定された。

### 2. 労働者犠牲の諸施策

#### 2-1 移籍、休職派遣取扱

アウトソーシング→休職派遣→移籍→賃下げ・労働条件の切り下げ  
休職派遣→50歳以後または休職派遣後1年→賃下げ・労働条件切り下げ

アウトソーシングによる移籍 401名

休職派遣 約2,500名 小計 約2,900名

分社化による移籍 AT・CVT関係 約1,300名

総務系関連企業 約400名 小計 約1,700名

中計 約4,600名

その他、トラック、バス（MFTBC、三菱ふそうトラックバスカンパニー）分社化  
約 5,000 名

総計 約 9,600 名

この約 1 万名近い労働者が、何らかの形で、賃下げ・労働条件の切り下げで、三菱自動車に残ったものと格差が生れてくる。

## 2-2 労働時間、働き方、福利厚生等

### 1) 作業時間のフレキシブル化

### 2) 人事業務の見直し（定期券、交通費、賃金明細等）

\* 定期券：会社一括購入廃止、

\* 交通費：休日出勤分不払い・自転車通勤不支給・2k未満不支給・ガソリン代支給係数カット、など内容がこまかくなりわかりにくくなった。

\* 賃金明細：「明細書」支給廃止・各職場の端末を使って各人が申請や承認等の手続きを行い、賃金明細は端末で閲覧するようにしたためプライバシーは守られない。

### 3) 1日の労働時間を変更する変形労働時間制の導入

### 4) 昼食費の補助カット 本人負担 257 円 / 1 食 → 417 円 / 1 食

### 5) 定年退職日の変更（年度末から、60 歳に達した月末に）

## 2-3 賃金・一時金

○ 春 闘 ベースアップ「ゼロ」 定期昇給 半年間繰り延べ実施  
（就業規則では毎年 4 月 1 日に実施することになっている）

○ 一時金 01 年 3.2 月分 [参考：98 年 4.7 月分 99 年 4.2 月分  
02 年 3.5 月分 00 年 4.0 月分]

[組合では、年間 5 カ月分は賃金の一部と考えて、97 年以前は 5.0 月分以上支給されていた]

○ トヨタとの一時金の格差（技能職 2002 年夏）

|      | トヨタ       | 三菱自動車     |
|------|-----------|-----------|
| 35 歳 | 988,500 円 | 573,884 円 |
| 40   | 1,140,000 | 632,866   |
| 45   | 1,330,000 | 674,645   |

## 3 労働者の状態

### 3-1 一時金の大幅引き下げで生活苦

2002 年 7 月頃まで、生産部門で残業は少なくなり、昼勤・1 直のため手当が減り

生活が大変

社宅入居者：「社宅定年制」（入居 15 年・年齢 40 歳で退去）があり、直ちに退居は困る。延長してほしいとの要望が多く出た

就学援助が受けられるほどの低賃金

NHKの特集番組で放映された（希望退職者のインタビューで）

- ・毎月赤字、ローンを返済できないので希望退職に応募。退職金でローン支払い。

「よそで働く」と話す。

- ・一時金の支給明細書。「赤字になっておりカネを持ってこい」と言われた人。数千円しか入っていない人などもあった。中には自己破産した人もでた、と言う。

- ・会社も、借金返済困難者に貸金制度を作った。

### 3-2 超繁忙、体が心配

開発部門では、逆に多機種開発のため作業ボリュームが多く、長時間労働

「門前調査」（退場者調査） 午前0時00分～1時00分 90名

1時00分～1時15分 25名

労働基準監督署の調査では、午前3時過ぎに帰った人がいたことを確認している。

当然、この中には、「サービス労働」があり、私たちの指摘により労働基準監督署が実態を把握して是正・指導、賃金の支払いが課された。

2002 年 10 月から、生産現場でも高操業（コルト生産のため）、連続 2 交替、生産台数が予定通りできず、連続 2 交替で、1 直・2 直とも 2 時間残業。長時間過密労働

### 3-3 コスト低減と品質で神経をすり減らす

板金部品。コスト低減のため板厚や材質低下により、少し条件が違くと割れやネッキングが入り、それをチェックするため神経を使うことが多くなった。

ボデー溶接でも、いままで 2 枚をスポットすれば良かったところが、3 枚、4 枚をスポットするため接着しているかどうかをチェックするため神経をすり減らしている。

組立では、時間当たりの生産台数が多いため、欠品車が出るなどして、工場外にテントを張り、欠品の取り付け、品質のチェック、修理など、寒風にさらされる場所で作業を強いられている。

### 3-4 将来に不安、技術者が辞めていく

こういう状況の中で、技術者が将来に不安を感じ、ホンダやトヨタの系列会社に転職している。また、若者も見切りをつけて転職するものが目立つ。どこか良いところがないかと、ハローワーク（公共職業安定所）に通う若者も少なくない。

さらに、賃金制度の改悪（成果主義賃金）が提案され、ますます将来設計がたたず、不安をあたえている。

#### 4 私の思うこと

・エクロード氏は何を考えているのだろうか

以上の労働者の状況で、良い会社に発展できるでしょうか。

労働者に世間並みの労働条件を保障し、夢の持てる施策を示すことが、少くはい仕事がつくても、難しい仕事でもがんばることができるのではないのでしょうか。生活の心配、劣悪な労働条件（他メーカーとの格差）では「やる気」をなくし、会社を悪くするばかりだ。

ダイヤモンドライスラーとエクロード氏は、三菱自動車や日本の経済をどうしようとしているのでしょうか。

・私は、大江工場に2001年12月まで43年余勤務した。閉鎖した職場、工場では、まだ十分使用可能な機械や、改善をかさねた設備が、無残にもスクラップにされている。

大江工場の跡地の土地は 売却したが、スクラップなどの廃棄費用や移転費用が高くなるのではないかと。何のための工場閉鎖・売却なのか

変速機関連の設備も7工場から11工場、そして1年も経たないうちに16工場へと方針変更で移転（移設）。経費の無駄づかい

・全部経営者の責任ばかりだ。私たちは、与えられた仕事を、精一杯頑張ってきた。経営者の失敗のつけを、労働者の賃金引き下げ・労働条件の切り下げや、下請関連会社にコストダウンを強制されたのではたまりませ

(以上)

(やすい・ぐんじ / 会員、元三菱自動車労働者)

#### 第7回日独労働問題共同セミナー／2003年3月25日・中京大学研究棟

前号「所報」でも紹介しましたように、表記セミナーが無事終了しました。ドイツから4人の研究者が参加され、日本側から22人が参加しました。研究所関係者以外に、立命館大学の浪江巖先生、静岡大学の布川日佐史先生がご参加いただきました。

「所報」今号で、研究所側からの2本の報告（長沢、安井）を収録しました。次号（7月）で、ドイツ側からの報告と日本側からの報告（斉藤・全労働）を収録する予定です。ご期待下さい。



# 有事法制3法案が

## 建設土木分野に与える影響



青山 浩

### はじめに

有事法制3法案が第154国会に提出・審議されましたが、広範な反対世論により、継続審議となりました。この法案は日本の進路に質的な転換をもたらすと同時に建設土木分野に関わる企業、労働者に重大な影響を及ぼします。この有事法制が建設業の経営や建設土木労働者に具体的にどのような影響を及ぼすか、私見も交えて、可能な限りでの紹介をしたいと思います。また、紙面の都合上、有事法制の概要や問題点等、国民・労働者全体に関する影響の記述は省略します。

### 1. 建設土木分野への影響

建設土木分野への動員の法的根拠は自衛隊法「改正」です。「改正」案によれば、有事事態(おそれ、予測段階)には、多くの建設土木関連法の規定が適用除外になり、「国土建設・保全、公共の福祉の増進」の目的が放棄させられて、戦争のための防衛施設(陣地)の構築が進められ、この業務に建設土木業者、建設土木労働者が真っ先に動員されます。

有事事態には、強制的に病院、診療所などの施設、民間の土地、家屋、物資を提供させられます。収用される物資には食糧、医療品

#### 業務従事命令を受ける対象者(12業種)

- ・医師、歯科医師、薬剤師、診療X線技師
- ・看護婦、准看護婦、看護師、准看護師、保健婦
- ・土木技術者、建築技術者、建設機械技術者
- ・大工、左官、とび職
- ・土木業者、建築業者、及びこれらの者の従業者
- ・地方鉄道事業者及びその従事者
- ・軌道経営者及びその従事者
- ・自動車運送業者及びその従事者
- ・船舶運送業者及びその従事者
- ・航空運輸業者、航空機使用事業者及びその従事者
- ・港湾運送業者及びその従事者
- ・馬車、牛車をもって運送に従事する者

等とともに、建築土木資材、重機、クレーンなどの建設機械やトラックが対象になります。業務従事命令は医師、看護師、運転手等とともに、①建築技術者、土木技術者、建築機械技術者、②大工、左官、とび職、③建築業者、土木業者及びこれらの従事者が対象になります。

防衛庁の研究によれば、業務従事命令を受ける対象者は、12業種があげられています。

このため、施設、土地、家屋、物資の所在する場所または取扱物資を保管する場所に立入検査することが出来ます。この立ち入りを拒み、妨げ、忌避すると犯罪になり、指定され物資の保管命令に反し、物資を隠の非協力も犯罪となります。

### 1) 自衛隊法「改正」案は、建設土木分野では次のような特徴がある。

- ① 防衛施設構築の措置に重点をおき、詳細に規定。
- ② 立ち木等の処分 — 陣地構築のための伐採について強調。
- ③ 公用令書の交付 — 都道府県知事が交付し、建設土木労働者個人及び建設土木業者宛に名指しで通知される。緊急時、所在不明の場合は事後交付でも良いとしています。下記の項目で公用令書を交付。

◆施設の管理 — 管理する施設の所在する場所及び管理する期間

◆土地又は家屋の使用 — 使用する土地又は家屋の所在する場所及び使用する期間

◆物資の使用 — 使用する物資の種類、数量、所在する場所及び期間

◆取扱物資の保管命令 — 保管すべき物資の種類、数量、保管すべき場所及び期間

◆物資の収用 — 収用する物資の種類、数量、所在する場所及び期日

◆業務従事命令 — 従事する業務、場所、期間

◆立木等の移転又は処分 — 移転し、又は処分する立木の種類、数量及び所在する場所

◆家屋の形状の変更 — 家屋の所在する場所及び使用する期間

### 2) 建設土木関連諸法の適用除外は次のような内容です。

- ① 有事法制3法案以前で自衛隊法が適用除外させる法律は、航空法、労働組合法、船舶、船舶職員法、電波法、道路運送法、道路運送車両法、ダンプ規制法、消防法など主として通信、運輸関係であったが、今回の「改正」では、日本国土を陣地(前進基地、兵站基地)とすることを想定して、防衛施設の構築、つまり指揮所、大砲やミサイルの発射台、野戦病院、墓地、航空機の発着施設の建設のために、建設土木関連諸法の適用除外が指定されています。その内容は「防衛施設の構築その他の行為については適用しない」法律と「管理者に通知する」だけで防衛施設の構築を強行できる法律とを分けて指定しています。

| 「適用しない」法律                                              | 「管理者に通知する」法律                                                                                   |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 港湾法、土地収用法森林法、土地区画整理法、都市公園法、首都圏近郊緑地保全法、近畿圏保全区域整備法、都市計画法 | 道路法、自然公園法、道路交通法、河川法、都市緑地保全法、<br>「管理上、保全上必要がある場合には意見を述べる事が出来る」法律<br>都市公園法、海岸法、自然公園法、河川法、都市緑地保全法 |

② 「適用しない法律」は、船舶の入港、物資の貯蔵などの港の使用、森林、都市近郊なでのミサイル基地、航空基地、演習場などの陣地の構築にあてるものと見られます。近畿圏では文化財の保全も無視されます。部隊の移動に敏速に対応するため、指揮所、野戦病院、保管施設などの建設などについては、消防法、建築基準法の許可などを適用除外にするとしています。

③ 「必要がある場合には意見を述べる」法律は、道路、河川、海岸、国立公園、都市公園等で適用除外のまま防衛施設等の構築を図ることが国土の保全、秩序等に支障を及ぼす場所については「通知をして、専門的な立場から意見を聴取して」実施するためと思われます。

## 2. 私的な見解として

### 1) 「公共の福祉」の名目で、国土、施設、財産が戦争に動員される

① 今「改正」で「適用除外」される法律の大部分が建設土木関連諸法であり、日本の国土全体を対象に、手続きなしで防衛施設を構築、使用できるようにするものです。すでに米軍は、主要34港、11空港の調査しており、基地、空港、港をつなぐ道路の建設が進んでいます。平和目的につくった施設、建造物が戦争目的に使用されることになると同時に、無駄な公共事業といわれる地方空港、「釣り堀」港も軍事目的への転用が可能になります。

② これら適用除外される法律は「国土の適正な使用、保全など公共の福祉の増進を図る」、また「国民の生命、財産の保護を図り、公共の福祉の増進に資する」ことを目的としてつくられた市民生活に欠かせない法制度であり、これらの目的を持った法律が、米軍の侵攻作戦、自衛隊の部隊展開のために踏みにじられることになります。政府は「公共の福祉のため」の有事法制だと主張していますが、国民の生命、財産を守り、公共の福祉を増進させる法律を、戦争目的の「公共の福祉」で踏みにじるとは許せません。しかも、もともと日本国憲法では、基本的人権の尊重を保障するとともに、軍事的価値を否定しています。

## 2) 陣地の構築は、生活環境を悪化させ、自然の生態系を破壊する

① 軍隊の展開地域では、指揮所、野戦病院の建設、攻撃及び防衛用ミサイルや大砲基地建設、戦闘機の発着場、航空機用倉庫、演習場建設等、膨大な面積を必要とする陣地が、森を切り開き、公園をつぶして構築されます。また、演習による山野の破壊も進みます。すでに沖縄、本土5箇所の演習場では、米軍による実弾演習で山野が禿げ山になっています。

## 3) 青紙「公用令書」で、建設土木業者・建設土木労働者が動員される

① 陣地、施設建設のために建設土木業者・建設土木労働者が大々的に動員されます。立ち木の伐採、道路、橋の建設、家屋の収用、模様替え、解体などの業務に従事させるため、業者・個人に名指しで従事命令(徴用)が出されます。すでに住民基本台帳によって本人の職歴、技能など2000項目におよぶ情報がインプットされており、建設土木業者・建設土木労働者は名指しで従事命令が出されます。建設土木業者に従事命令が出されると、下請業者も公用令書なしで工事に駆り出され、雇用関係にある労働者は業務命令で働かされることとなります。

② 青紙「公用令書」1枚で、建設土木業者の経営を踏みにじり、膨大な建設土木労働者戦争目的の工事に駆り立てるまさに、基本的人権、営業の自由を侵害する法律といえます。

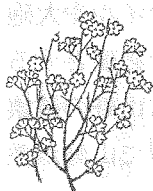
③ さらに、武力攻撃の「おそれ」「予測される事態」の段階から、物資の収用、業務従動員が発動されます。特にアメリカはテロへの報復や「悪の枢軸」論によって、「常時戦時体制を組み」武力攻撃以前でも「先制攻撃」をおこなうと明言しています。これら作戦計画は、アメリカが規定すれば「周辺事態」となり、有事法制が発動されることとなります。建設土木業者・建設土木労働者は、法案成立後から常に戦争動員の危険にさらされることとなります。

## 4) 資機材の在庫調査・保管も拒否できず

① 建設土木業者に対し、土木・建築・設備等の建設資機材、重機などの建設機械の立ち入り調査が行われ、一方的に保管命令が出されます。軍が必要とする物資の収用(徴発)が行われます。これらの物資の立ち入り調査への拒否は犯罪となります。指定を受けた建設資材等の物資の隠匿、搬出には懲役刑を含む罰則が課せられます。

「戦争には反対」と拒否しても犯罪となります。しかも、これらの資機材の内容は明示されず、法制化だけが進行しています。戦前の国家総動員法でも物資名は明記されていたことを考えれば、いかに今回の法案が危険な内容であるかが分かります。

( あおやま・ひろし / 会員、全建労組員 )



## リストラ・出向の強制を後押しする裁判所 住友軽金属鈴木裁判

近 森 泰 彦

03年3月28日、晴れ、名古屋地方裁判所大法廷は傍聴者で埋まり入りきれない支援者が法廷の外で判決結果を待っていた。両陪審を従えて着席した橋本昌純裁判長は、「原告の請求を棄却する」「訴訟費用は原告の負担とする」と早口で言いわたしソクサと扉の後ろに姿を消した。

あきらかに民法 625 条「使用者ハ労務者ノ承諾アルニ非サレハ其権利ヲ第三者ニ譲渡スルコトヲ得ス」に反する不当判決である。

当日は 180 名を超す大勢の方が傍聴に駆けつけてくれた。九州の新日鉄で鈴木さんと同じく出向裁判を最高裁で争っている労働者の姿もあった。弁護士会館でおこなった判決報告集会は 120 名の支援者が竹内平弁護士の解説に耳を傾けた。知れば知るほど怒りがわいてくる不当な判決である。

私なりに整理をしてみると、鈴木さんの主張をけった裁判長の論立ては ①労働協約の出向協定は原告に対しても拘束力をもっている。②原告の労働条件は出向前と同様であり不利益は無い。③労働組合の役員に立候補できなくなっても、(もともと)当選の蓋然性が高いといえないから不利益にあたらない(延べ10回立候補、最下位当選者に対して8～43%の得票)。④「お前に恨みを持つ住友軽金属の誰かが刺し殺すぞ(上司の大久保発言)」は冗談話で公序良俗に反するものではない。⑤本件出向は原告の労働組合活動を妨害する意図で発せられたものではない。など面的に会社の言い分を認めた内容である。

その日の午後 20 名を超える支援者、弁護士による交渉団が住友軽金属名古屋製造所へ赴いた。応対した宮町労務部部長にむかって「会社は判決で名をとった、つぎは話し合いによって解決という実を考えるとときだ」と会社の姿勢を質した。部長はいつもと同じく「上部につたえます」と答えるのみであった。

鈴木明男さんは弁護士と相談し4月9日名古屋高裁に控訴した。明男さんは当年 57 歳、昭和 36 年に養成工として入社、40 年近く労働組合青年部の役員をはじめ組合活動に精魂を傾けてきた。会社は彼の存在そのものを嫌悪し見せしめ差別を繰り返してきた。18 年前、「アルミの檻」と呼ばれた作業場に一人隔離し、衆目の目にさらし、追い出しをはかった。企業の囲いの中でエスカレートする人権侵害に対して港地域労働者の支援運動、名古屋弁護士会の勧告などに押されて会社はしぶしぶ鈴木さんをアルミの檻から解放せざるをえなかった。

「経営者の失敗は従業員の連帯責任で」という暗黙の社是にもとづいて、



酒田市進出の大失態を、あいつぐ「合理化」によってしのいできた。その仕上げが 1500 人を超えるベテラン労働者のリストラ、強制出向であった。この暴挙に真正面から声を上げた鈴木さんを邪魔者扱いにして、傍系会社に出向を命じた。名古屋地方裁判所で 8 年間争った結果が今回の判決となった。

労働者根性がすわってきた鈴木さんは少々のことでは動じない、たくましさで明るい笑顔を持ち合わせた頼もしい人だ。彼が結審法廷で述べた上申書と住友軽金属 9 争議支援愛知連絡会の声明文を掲載（資料-1、2）しておきます。

ところで、4 月 18 日、最高裁判所は新日鉄労働者の出向無効確認再請にたいして鈴木明男さんに対するのと同じ理屈で棄却した。①労働協約、就業規則にのっとったもので会社の命令は有効。②労働条件は規定にうたってある。③経営判断は合理的である。これが長年争ってきた労働者への回答である。

労働者の人権に対する配慮がまったく伝わってこないむりなしい文書である。最高裁は名古屋地裁と気脈を通じて、今広がっている NTT など大企業の無法リストラ、強制出向を追認し、お墨付きを与える役割を果たしたといえる。

企業の社会的責任を問う運動でもある鈴木裁判は、労働組合（カンパニー・ユニオン）の存在理由を問いただしながらつぎの運動の準備に取りかかったところである。ご意見をいただければ幸いである。

（ちかもり・やすひこ／住友金属 9 争議支援愛知連絡会議代表委員、愛知労働問題研究所事務局次長）

（資料-1）

## 上 申 書

2002 年 3 月 13 日

原 告 鈴木 明男

名古屋地方裁判所民事第 1 部御中

結審にあたり原告として一言述べさせていただきます。住友軽金属で強行した大リストラは 700 余名いた出向者のほとんどが離職（解雇）となり昨年の春、労働組合発表で出向者は 90 名と激減しました。（出向は解雇の前段階でした）

ベテランがいなくなった職場では、品質の悪化、不良品、返却品が大量に出て、大口顧客の東洋製罐（株）から取引の停止をされたりしました。また昨年度は 3 件、3 人の労災死亡事故が発生しその後も重大災害が続いています。ついには、厚生労働省が住軽金の藤井社長を呼び出すという異例の指導を行いました。本年 1 月 5 日、最新の鑄造炉が爆発（会社は急速燃焼とか異常燃焼と表現）してその復旧に 1 ヶ月近くかかり損害額は公表されていませんが、億単位だと聞いています。この炉のベテラン、立ち上げから携わってきた私の同期生の伊藤副長に一昨年出向と離籍がセットで内示が出されました。仕事の良くてできる伊藤副長は意見もはっきり言う性格のひとで、出向離職を断りましたが会社は特別出向制度を使って滋賀県のサミットアルミ（株）に出してしまいました。もし働いている人の意見がもっと尊重されるならばこの爆発事故は防げたのではないかと思います。他の職場でも同じように不良品や労働災害も減らせるのではないかと思います。

雪印の事件にしても上司のいうとおりに従った結果でした。最初は一人でも、おかしいことはおかしいと声を出すこと、そういう現場の声を尊重すれば事故を未然に防ぐことができると思います。70年代、住友軽金属は業界の反対を押し切って酒田へ強引に進出しました。「100年の大計」がたった10年で解散になって、そのころから負債がどんどん増えました。しかし経営者の責任は一切問わず、一方的に労働条件の切り下げをおこないました。その後マレーシア進出も失敗しました。それらの付けが今回のリストラの口実にされています。

提訴から6年半の歳月が流れました。この間いろいろなドラマといえるようなことが沢山ありました。一昨年、離職を断る出向者を会社は何度も呼び出しました。ところが「鈴木のように裁判をする」といって断った労働者や「会社と苦楽を共にする」といって断った労働者など、会社のやり方に対して「ノー」という声があちこちの職場に出てきたことです。また、私の裁判がきっかけになって争議が広がり住軽金9争議になったこともあげることができます。養成工の同期生とは毎年夏に「ビール会」（親睦会）をおこなったり旅行に行ったりしてきました。私はほとんど毎回出席しています。前回のビール会はリストラが話題になりました。「賃金が3割カットになり大変だ」（前田）とか「求職活動中」（高瀬、丹羽）とか「毎日、母親と畑で草取りだ」（河合）と全員（14名）が座席順に痛みを語り合いました。最後に私の番になり、私は「出向裁判」について話しました。終わったとき桜井君が「大久保（会社証人）が、えらい目にあった。竹内弁護士にやられた」と言っていたと語ってくれました。最後に「アキは頑張っておる。みなでアキノ裁判に万歳しよう」と全員が立ち上がって、幹事だった前田課長の音頭で「鈴木明男の裁判バンザーイ」と激励してくれました。同期生とはいえ立場は会社の役職者たちです。しかし、60歳定年制を無視して意に沿わない離職、解雇にあった人たちですので悔しさから本当の気持ちを語り合う中でこのようなことになったと思います。なんとも言い表せない気持ち、同期生の一人一人が養成工時代に戻ったような、人間としてのすがすがしさ、さわやかさ、暖かさに触れた思いがしました。

思い起こせば、「アルミの檻」に閉じ込められ「勝手に出歩くな」と命じられた時こみ上げてきた怒りと不安。「鈴木とは喋るな、挨拶するな」が徹底された労務管理の中で、親しかった人とも挨拶すらできなくなってつらかった時のこと。

「いやならやめていけ」と繰り返される罵声、その苦しかったことを一瞬に吹き飛ばしてくれました。「どんな差別もいけない、健康で働き甲斐のある職場をつくりたい」この目標を持ち続けてきた私は今この裁判を続けてきてよかった、みんなの代弁といったらおこがましいがそういう気持ちにすくなりました。

アルミは景気の変動などで生産に波がありますが用途が広くこれからの産業です。安全でよい製品をつくれる誇りと喜びを持てる職場にしたいと思っています。今、住友でもどこでもリストラの名の下に多くの労働者が苦しめられて必死に活路を求めています。働くものの尊厳を無視しない公正な判決を強く望んでいます。

私は「アルミのオリ」以来家族のことを省みる閑も無く突っ走ってきました。大切な子育ても、今年90歳になる母親の面倒も勤めのある妻に全てをぶっつけてきましたがこれからは家族との絆を大事にしながら良い判決を待ちたいと思います。

以上

(資料-2)

住友軽金属鈴木明男氏強制出向名古屋地裁判決  
地裁の不当判決を許さず高裁に提訴！！(声明)

2003年4月

住友軽金属99年争議支援愛知連絡会議

(原告、弁護団、支援する会)

鈴木明男さんの強制出向裁判判決は7年間の長期審理の末2003年3月28日、名古屋地裁で予期せぬ不当な判決が下されました。橋本昌純裁判長は結審後1年も放置したあと「原告主張を棄却する」という判決を満席の傍聴者を前に理由を説明することなく言い渡しました。

1985年3月、昼夜2交替制への移行に反対する鈴木さんの自発的な労働組合活動を著しく嫌悪した会社は見せしめ的に「アルミの檻」に長期間隔離するという人権侵害事件を引き起こしました。これは地域の労働者の運動や名古屋弁護士会の是正勧告に押されて会社はもとの職場に帰さざるを得ませんでした。

1994年10月、会社は社員的大量出向を強行するために、出向に際しては「本人の同意を」主張している鈴木さんを職場から切り離すために嫌がらせ出向を命じました。鈴木さんは95年8月、強制出向の無効を訴え地裁で7年間裁判を続けてきました。

私たちはそもそも今日に至る住軽金の労働強化は、業界からも無謀と指摘された酒田進出の失敗に端を発していることを現地調査に基づいて緻密な立証をおこなってきました。経営者はこの失敗の責任を誰一人取ることなく全てを労働者に押し付けてきました。鈴木さんは一貫して会社の姿勢を批判するとともに、労働組合に対して会社と毅然として交渉に臨むように訴えてきました。

鈴木さんの活動は「大企業の中でこんなたたかいができるのだ」というメッセージを私たちに伝え励ましを与えてくれています。

橋本裁判長の判決理由はその全てが会社の主張に沿ったものであり、人権を無視した態度は到底容認することができません。裁判長の論法は本件に関して本人の同意が必要であると認めながら「特段の根拠があれば」出向を命じることができると法律をねじ曲げて原告の主張をことごとく退けました。

たとえば、労働組合の選挙権がうばわれたことに関して、原告が当選する見込みは無いので出向によって立候補できなくなっても不利益に当たらないと断じています。

裁判長の考えは、当選できそうにもない候補者の立候補は制限してもよい、ということであり社会的にも大きな問題をはらんでいます。私たちは橋本裁判長の偏見に満ちた一連の判決を重視して、愛知の争議団といっそうの連帯を深めながら引き続き闘うことが大事であると決意しました。

鈴木さんは4月9日に名古屋高裁に控訴しました。NTTに見られるように人権を無視した遠隔地への不当出向が広がっています。労働者が共同する条件も広がっていますので21世紀にふさわしい労働者の人権という観点から、高裁でたたかい勝利を目指して奮闘します。

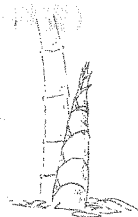
あらためて皆様方のいっそうの御支援をお願いします。

以上

## < あいち労働運動の軌跡・走り書き ③ >

### 労働運動の戦闘性回復・たたかいの前進

—50年代後半～60年代の労働組合と労働者のたたかい



近江絹糸の人権争議・「女工哀史」をぬりかえる、証券取引所で労組結成

1954年5月、滋賀県彦根市の近江絹糸で106日におよぶ人権争議がはじまった。このたたかいは、他の工場、本社、支社にひろがった。「女工哀史」を地でいくような非近代的な労務管理が戦後もつづき大きな社会問題として、乙女たちのたたかいが毎日の新聞で大きく報道された。労働者の心を揺さぶり、支援の輪がひろがり、そして、完全勝利をおさめた。この近江絹糸の乙女たちの一大争議が、戦後第一の反動攻勢のもとで元気を失っていた組合や、組合のないところでも労働組合をつくってたたかうという機運を大きくたかめた。

愛知県は当時「繊維王国」（いまは「自動車王国」）といわれ、県下各地に紡績工場があり、多くの女性労働者が働いていた。一時期「ガチャ万景気」で大増産していた（1950年ごろ）。が、朝鮮戦争終結とともに、操業短縮を余儀なくさせられた。首切りを発表する会社もあらわれた。近江絹糸のたたかいの前後に、県内の紡績工場でもあいついで労働組合が結成されたたたかいははじまっていた。1952年、山田紡績（半田市）でストライキ、日清紡績で1500人の首切り、1953年、大興紡績（武豊町）、丸武紡績（常滑市）、日本アセテート（一宮市）などで組合結成、1954年、都築紡績植大工場（阿久比町）、同河和工場（南知多町）、石川織布などで組合が結成された。このころ、繊維の職場では、雑誌『人生手帖』を中心とした「緑の会」「葦の会」などのサークル運動が活発で、サークル員が組合活動にも積極的に参加した。これをおそれた会社側は、55年以降、東洋レーヨン、山八毛織（蒲郡市）、東海紡績、日清紡名古屋工場、倉敷紡績（安城市）、梶浦毛織、尾州紡績（師勝町）などで、組合役員、サークル員などをあいついで解雇するという事件が起き、解雇反対のたたかいがつづいた。首切りにあった倉敷紡の伊藤恵美子さん、尾州紡の交告多恵子さんは、多くの仲間たちと労働組合の支援で、裁判闘争に勝利した。（くわしくは、あいち「青春の日々」刊行委員会編『「女工哀史」をぬりかえた織姫たち』光陽出版社、1999年、をぜひ読んでください）

一方、近江絹糸のたたかいに刺激をうけ、「取引所も近江絹糸よりひどい、人権も無視され、労働条件も劣悪だ」と、大阪、東京、神戸で労働組合が結成されたのにつづいて、名古屋証券取引所でも1954年9月4日結成された。大阪・名古屋（10.5～）・東京で初めてストライキに発展し、資本主義の殿堂といわれた「北浜」「伊勢町」「兜町」に赤旗が林立した。名古屋では約500人の支援の労働者が証券所をとりかこ

んだ。証券所の機能は停止した。団交を拒否した理事者側は、地労委の斡旋を受け入れた。要求の多くは実現した。そのご、1955年8月「退職金が規程通り支払われていない」ことが発覚し、「規定通り支給」を要求した。取引所側は頑として応ぜず、8月19日より23日（ドクターストップ）まで、組合役員らのハンガーストライキを決行した。たたかう労組を忌避した理事者側は、8月31日、委員長ら2人を「就業規則違反（職場離脱）」を口実に懲戒解雇を通告してきた。退職金問題は交渉で解決したが、組合は解雇撤回闘争へとうつり、組合切り崩し攻撃・脱退強要がつつくなかでたたかった。組合員は半減した。たたかいを強化するため、愛知中小労連（現・全労連全国一般あいち支部）に加盟し、愛労評や全証労協の支援をうけたたたかいをつよめた。1957年7月、地労委は、「解雇はやむ得ない」と、不当にも申し立てを棄却した。しかし中労委は、1958年8月28日、地労委決定を取り消し、不当労働行為を認める命令をだした。取引所側は、これを不服として、東京地裁に提訴した。この間、「交通費の過剰受給」などを口実に、組合役員らを解雇するという事件も起きたが、1959年10月名古屋地裁で、この解雇取り消し判決を勝ちとり、復職を勝ちとった。取引所側は、「名証親和会」（第二組合）をつくり、労組に対抗してきた。1963年9月23日、東京地裁で「解雇撤回・職場復帰」の和解が成立した。職場復帰まで8年間のたたかいとなった。（名証労組『組合結成三十年のあゆみ』から）

朝鮮戦争景気の反動・不景気で、1954年は、8月末、豊田工機（全国金属）で賃下げとともに、350人余の首切りが提案された。ストライキなどによる1か月にわたるたたかいののち、条件付で首切りを許した。そのご、全国金属の佐竹鉄工で、80人の解雇、大府産業で工場閉鎖・全員解雇、中央発條で臨時工の首切り・賃下げ、日本染色で首切り提案、高砂鐵工で首切り・賃下げ提案。名古屋アルミ（現、東海プレス）でも首切り・賃下げと、つづいた。翌55年には、トヨタ自動車が操業短縮を実施、トヨタ車体では、退職金の大幅引き下げ・128人の人員整理が提案され、組合はスト権を確立しストライキを決行した（8.1～13）が提案を認めて妥結。また、日本油脂武豊工場でも、臨時工431人の指名解雇が強行された。

## 「春闘」の開始

1954年7月、総評大会は、55年1月から3月に集中して、全単産・単組が賃上げを中心にたたかいを組むことを決めた。まずやれるところからはじめようと、12月、炭労、私鉄、合化、電産、紙パの5単産で共闘会議を結成し、55年春に共同で賃金闘争を推進することになった。そのご、全国金属、化学同盟、電機労連がくわり、「春季賃上げ共闘会議（8単産共闘）」へと発展し、「春闘」が始まった。政府と日経連は、わが国の春闘の第一歩から「賃金ストップ」をかけ、おさえにかかってきた。

愛知では、総評のオルグを受け入れ、各単産が春闘に結集したたかうことを呼びかけた。単産の方針・指示にもとづく地本・支部が中心のとりくみで、ストライキをかけてたたかう公労協関係組合への支援などが、共闘の実態であった。

1957 年から、愛労評として春闘を積極的にとりくむようになった。屋外で決起集会・デモが頻繁にとりくまれるようになった。民間労組でも春闘に参加する組合がふえていった。総評系だけでなく中立系単産、電機労連・全造船や自動車東海なども春闘をたたかうようになった。

公労協に対する処分反対のたたかいをはじめ、勤評闘争、警職法闘争、60 年安保闘争などとむすびついて、春闘は年ねんもりあがりをみせた。とくに 60 年春闘は、まさに政治闘争としての安保闘争のもりあがり作用して、中電労組、新三菱重工、東洋レイヨンなどの同盟系の組合も春闘に参加するようになった。名鉄労組の春闘・ストライキが注目をあびた。1962 年春闘から、愛労評、中立労連で「愛知春闘共闘委員会」が発足した。

#### 小牧基地拡張反対闘争・原水禁運動・母親大会

1955 年 3 月、西春日井郡北里村（現、小牧市）同豊山村（現、豊山町）、同楠村（現、名古屋市北区）、小牧市、春日井市の 5 市村に、国の名古屋調達局が、小牧基地拡張のため、500 戸の農家・79 ヘクタールの農地を奪うための「立ち入り調査」を申し入れてきた。翌日（3.29）北里村代表 300 人が県庁に集団陳情におしかけ、5 月の村議会で拡張反対を満場一致で決議した。愛労評も「小牧基地拡張反対闘争委員会」を設置、現地に常駐オルグを配置し、街頭署名運動にとりくんだ。北里村村民大会（55.8.26、1200 人）、県内 6 カ所で「小牧を守る夕べ」（55.12.7～12）をひらくなど、支援の輪をひろげてきた。小牧基地拡張反対の農民のたたかいは、つぎつぎと切り崩される中で、北里村で残った農民が中心になって「小牧基地拡張反対同盟」が 1956 年 12 月結成、労組・民主団体、政党で「小牧基地拡張反対支援団体協議会」が翌年（57 年）1 月に発足、支援の輪がさらにひろがる中、現地で、「小牧基地拡張反対総決起大会」（57 年 1 月 26 日、1500 人）、「小牧基地闘争 2 周年記念平和集会」（3 月 30 日、1500 人）をひらいてきた。はげしい切り崩しとたたかう北里村農民をはげますため、連日、労組員・学生などが現地支援にかけつけた。8 月には「小牧基地拡張反対抗議集会」が 3000 人参加でひらいた。が、そのご 1 人を除いてくずされ去った。1958 年までこのたたかいはつづいた。

1945 年 3 月 1 日、南太平洋ビキニで米水爆実験による、第 5 福竜丸（静岡・焼津漁港所属）が被災した。これが契機となって、草の根の原水爆禁止運動が東京・杉並から全国にひろがった。この地方でも、1955 年 2 月 5 日、「原水爆禁止運動愛知県協

議会」が結成された。8月6～8日、広島市でひらかれた「第1回原水爆禁止世界大会」に県代表46人が参加した。1957年3月、「原水爆禁止愛知県協議会」（理事長：坂田昌一名大教授）を結成、愛知の原水爆禁止運動の中心の役割を今日まではたしてきた。

1955年6月4日、350人の母親らが集まり、「第1回愛知母親大会」がひらかれた。大会参加者の中から8人の代表が、6月7・8日ひらかれた「第1回日本母親大会」に参加した。そのご毎年、愛知母親大会がひらかれ、今日までつづいている。また、1958年3月、「働く婦人の愛知県中央集会」がひらかれ、この集会も今日までつづいている。

### 「勤評」反対闘争・「警職法」阻止闘争、伊勢湾台風・救援活動

1958年は、勤評反対闘争、警職法粉碎のたたかいが、全国的にみても、愛知県においても、60年安保闘争前史として重要な意味をもっていた。

勤評反対闘争は、全国各地でたたかわれた。愛知では「たたかわざる組合愛教組」が、大衆的な突き上げで実行使をいったん決意するところまでいき、勤評反対闘争の県共闘の結成（愛教協・愛労評・県学連・婦人団体等、9月2日結成。岡崎、半田、豊橋等に地域共闘結成）にふみきらざるをえなかった。愛知県教育委員会と教組執行部のなれあいによる勤評実施（1952年以来）がマスコミにバクロされ、愛教組組合員が憤激し、直後の2月9日の決起集会には2万人が結集した。全国的な情勢と運動にはげまれ、たたかいがつづいた。運動の最終段階の9・15日教組全国統一行動に参加するか否かで、9月9日の臨時大会は、愛教組独自の行動—午後3時半からの大会と集団交渉—を決定し、日教組の全国統一行動から脱落した。そのごの運動は急速に後退していった。

勤評闘争につづいて、岸内閣による「警察官職務執行法改正案」（警職法）上程の意図に、全国で警職法粉碎闘争がまきおこった。愛知県でも、勤評闘争のもり上がり経験が、すばやく警職法反対愛知県共闘会議の結成となった。この県共闘会議は、愛労評、社・共両党、中立系労組、県学連等で組織されたが、県労協（全労）の参加が、共産党除外を条件としたので、共産党はオブザーバー参加とさせられた。名古屋市内に10カ所、県下で10数カ所の地域共闘が急速に結成され、警職法は廃案に追いこんだ。

1959年9月26日、伊勢湾台風の災害が名古屋を中心に愛知県、三重県にかつてない大きな被害をもたらした。基幹産業が集中する名古屋市南部工業地帯とその近接する地域において、5,200人にのぼる人命が犠牲になった。9月31日「愛知県民主体団災害救援委員会」（民災対）が発足し、災害責任の追求・救済措置の要求で対県交渉を数度にわたっておこなわれ、民災対に結集した労組組合員、学生、政党员などが昼

夜ををわかつた災害地域での救援活動にとりくんだ。こうしたなかで、被災地域では「被災者同盟」が結成され、災害復興要求ををかけ、対自治体交渉がおこなわれた。また、被災地での医師・医学生・看護婦などによる医療救援活動や、被災地の子どもたちに援助の手をさしのべる保育ボランティア活動が、のちに民主医療機関・病院と共同保育所建設の土台となった。

### 王子製紙・春日井の145日争議

春日井市に王子製紙春日井工場がある。1952年11月、春日井市の旧陸軍工廠跡地に春日井工場が建設され、王子製紙労組春日井支部はこのとき発足した。王子製紙労組は（組合員4,500人）、紙パ労連の中心組合として、1953年賃金闘争などをストライキなどで果敢にたたかった。こうした闘う組合にたいして、1954年会社は「従来のような賃上げは時代錯誤」と賃上げを受けつけず、先制攻撃として「労働協約の改悪（組合員の範囲の縮小、組合活動の権利などの制限）」をうちだしてきた。会社側の揺さぶりもあって「スト権」が不成立となる。主力の苫小牧支部は、職場闘争をつよめ、1955年にはスト権を確立するにいたった。1956年、会社からの「連続操業」提案を拒否した（東京、春日井支部は条件付賛成）。苫小牧支部の役員選挙に会社派幹部が対立候補として立候補してきた（「小気味よく落選」）。1957年の年末一時金闘争は会社側の厚い壁は破れなかった。

こうしたなかで、王子製紙争議は、1958年春闘で会社側の反撃ではじまった。組合の賃上げ要求にたいして、会社は賃上げの条件として12日間の連続操業を含む操業方式の合理化とセットで回答してきた。また、労働協約の満期をまえに、ユニオン・ショップ協定の削除を含む労働協約改正案を会社が提案してきた。会社の「回答」に組合員は怒り、スト権を確立した。闘争は、経済闘争から権利闘争へと変貌した。6月18日、労働協約は失効し、無協約時代に入った。王子労組は、総評などの支援をうけ、部分的、全面的な時限ストをくり返したたかってきたが、7月18日に無期限全面ストに突入した。この間王子労組の闘争方針を「闘争至上主義」と批判する組合員があいついで脱退し、第二組合が結成された。この第二組合は会社の操業再開に協力した。たたかいが長期化し、145日のストライキを経た12月9日に、中労委の斡旋をうけいれてストを解除、会社もロック・アウトと立ち入り禁止を解き、闘争が終結した。苫小牧では15日、春日井では19日就労式を行った。

春日井支部も愛労評などの連日多数の支援をうけて、145日のストライキをたたかいぬいた。春日井でも、8月11日、第二組合が結成された。連日、第二組合の強行就労を王子労組と支援組合員のピケで阻止してきた。しかし、春日井では9月14日未明ひそかに塀をのりこえ第二組合員が強行入構した。王子労組と支援組合員の「逆

封じ込めピケ」によって、第二組合員は工場内に籠城を余儀なくさせられた。就労・操業阻止、原材料の搬入阻止、製品出荷阻止などをめぐって王子労組組合員・支援組合員によるピケと官憲の実力行使のくりかえしであった。たたかいは12月9日の無期限スト解除までつづいた。この間「水源地仮処分事件」「貨車搬入事件」「立入禁止と就労妨害排除事件」「争議責任本部三役事件」、地労委への「不当労働行為救済申し立て」など権利・法廷闘争があいついだ。『団結がんばろう 王子製紙145日の記録』王子製紙労組・1959年「春日井の闘い」、東海労働弁護団『二〇年のあゆみ』1980、大矢弁護士「王子製紙とわたし」西岡「忘れ得ぬ王子闘争」など）

### 60年安保闘争・三井三池闘争

1959年3月、国会論戦をつうじて岸内閣の安保改定と新安保条約の危険な構想があきらかになった。中央で「安保改訂阻止国民会議」が結成され、愛知でも警職法闘争で共闘会議に参加していた諸団体で、安保改訂阻止の共闘会議に発展させる申し合わせがおこなわれ、県労協（全労）の妨害があったが、社・共両党を軸に「安保改訂阻止愛知県民会議」（加盟団体25、幹事団体、愛労評・社会党・電機労連・文団協の5団体とオブザーバーとして共産党によって構成）を4月6日に発足させた。

全国の民主勢力は、安保共闘という統一戦線組織を軸に、59年4月から、安保改定に反対する23回にわたる統一行動をおこなうなど、1年半にわたる持続的で、大規模なたたかいがくりひろげられた。愛知でも、7月25日、全国第4次統一行動にあわせ安保阻止県民決起大会（テレビ塔下、5千人）をひらき、そのご県下25カ所で「安保改定阻止大講演会」を連続的にひらいた。7月末～8月はじめの時期に、県下主要地域で共闘会議がほぼ全面的に発足した（この段階で24地域共闘）。同年9月の「伊勢湾台風」による被害と・救援活動の時期をのぞいて全国的な統一行動に積極的に参加した。59年は10次にわたり県中央集会・統一行動がとりくまれた。また、国会請願上京団をひんばんに大規模に送りだし、国会請願・中央諸行動にも積極的に参加した。1960年になって1月以降7月まで10次（第11次～第20次）にわたる県中央集会・統一行動が展開された。

5月19日深夜、数万のデモ隊に包囲されたもとで、自民党は、警官隊を院内に導入し、20日零時過ぎ、強引に安保条約承認の単独採決をした。この暴挙に、国民の怒りは大きくひろがり、安保条約への反対のたたかいと同時に、民主主義擁護・岸内閣退陣の要求をかけた、6月4日に560万、6月15日には600万の労働者が国鉄労働者を中心とするストライキで抗議した。「アンポつぶせ・キシたおせ」のシュプレヒコールがこだまするなか10数万による国会包囲デモがくりひろげられた。業者は閉店ストをおこない、この国会請願包囲行動に参加した。アメリカのアイゼンハワー

大統領は来日し、国民の怒りを抑えようと画策していたが、「アイク訪日阻止」の国民の抗議のまえに、沖縄から引き返さざるをえなかった。

6月4日の6・4 統一行動では、愛知の労働組合は、さいしょの政治ストとして準備したかった。国公（農林・司法・税関）、公労協（全通・電通・林野・専売・国鉄）、自治体（名古屋市職・同水道・同交通・愛教組）の時間内職場大会（愛教組のみ始業前）、そのほか名鉄、港湾、全金、鉄鋼、自動車等の40余の単組が職場大会あるいはストライキでたたかった。

6月11～19日の第18次統一行動では、連日、集会とデモが昼夜をわかつとくりくまれ、名古屋の中心街はデモで埋めつくされた。県内各地（18カ所）でも集会とデモがくりひろげられた。このとき、県学連4,500人が名古屋・大津橋にある自民党県連前で抗議の座りこみを決行、警察の弾圧で68に人の学生が検挙されるという事件が起きた。岸内閣は7月15日、国民のはげしい怒りに抗しきれず退陣におこまれた。（名古屋歴史科学研究会「愛知における安保闘争」『歴史評論』1970.7月号など参照）

この60年安保闘争と同時にたたかわれた、炭労の三井三池闘争が「合理化」反対闘争の頂点をなすものであった。1,200人の指名解雇という独占資本の攻撃に直面した三池労働者は、1960年1月25日、全山無期限ストに突入した。これにたいして、数万の武装警官隊、右翼暴力団、海上保安庁まで動員しての弾圧、中央労働委員会のごまかしのあっせんなど、独占資本と自民党政府の一体となった攻撃とたちむかった。全国の労働組合と民主勢力・政党が数千の活動家を現地に派遣して支援体制をつくった。愛知からも多くの青年労働者などが現地にはせ参じ、三池労働者を激励するとともに、職場を基礎にねばりつよくたたかう姿から多くのものを学んできた。この三池闘争に参加した青年労働者の多くは、そのご各組合の活動家・幹部となって、労働組合の階級的強化につくした。大量解雇を阻止しえなかったとはいえ、日本の労働者階級の闘争の歴史に輝かしい一頁を刻んだのである。（「三池闘争の教訓」は、猿橋真『日本労働運動史』p133を参照のこと）

### CBCの17年にわたる長期争議

1964年3月の合唱団員首切りに端を発したCBC争議は、1981年1月、和解が成立するまでの17年の長きにわたる争議であった。

1951年9月、CBC（中部日本放送）は放送を開始した。62年3月、CBC労組が結成された。劇団、合唱団、管弦楽団などでも労組が結成された。結成まもない劇団労組は、劇団員の賃金・待遇の改善と身分の保障を求めたが、会社の壁は厚く、スト・地労委の斡旋申請などでたたかったが、身分保障の面では後退を余儀なくされた。そのご、CBC労組に若い積極的な活動家が執行部に進出した。1964年3月、

合唱団員5名の首切りが通告された。CBC労組は、合唱団員の再契約を要求し、たたかう姿勢をみせた。労働協約失効(64.4.1)を機に、会社側は、課長代理41人中、40人の集団脱退を組織し、組合に協力的な論説委員を配転するなど、組合つぶし攻撃が激化した。組合は、時限スト、指名ストでたたかった。65年春闘での賃上げ要求も、会社側の団交拒否で進展せず、組合は全面ストも含むスト戦術をくり返した。これに対して、人事異動に便乗した組合役員の不当配転を強行した。さらに、7月7日、当時の委員長ら3人を、解雇(2人)・出勤停止15日(1人)の不当な処分をくわえてきた。労組は処分反対のスト権を確立し、処分撤回のたたかいをつよめた。8月23日、出勤停止2人・減給12人という第2次処分が強行された。交渉でも、会社側は「逸脱した組合活動は許されない」という立場に固執し、解決にいたらず、10月15日、解雇無効の裁判闘争にむかった。一方会社は、理不尽にも組合事務所明け渡しの訴訟を会社側が提起、これをめぐっても裁判闘争がたたかわれた。また、組合役員や積極的な協力者の処分、配転などがあいついだ。

1966年2月、CBC合唱団全員を解雇するという暴挙にでてきた。合唱団員に社内立ち入り禁止を地裁が不当にも認めるというできごととも起きた。

1967年12月、西沢、加藤両氏の解雇無効の地裁判決を勝ちとった。が、会社は社内バリケード、管理職の24時間ビケで両氏の就労を阻止する暴挙にでてきた。そのごも、処分撤回・復職闘争にたいして、役員・活動家にたいし、処分・配転攻撃がくわえられた。一方、CBC労組の執行部に会社派役員が進出し、不当配転は容認、会社に都合のよい「和解案」を解雇者などにおしつけようとするなど、CBC労組の右傾化のなかで、たたかいは困難をきわめた。1972年12月の臨時大会で、処分撤回闘争の打ち切りを多数で決定した。しかし、たたかう組合員は「守る会」を、被処分者・不当配転者などは「争議団」をつくり、愛労評、民放労連や地域の労組・中区争議団連絡会・民主団体・学者文化人の支援をうけて、たたかいをつづけ、

1977年2月15日、高裁での和解交渉によって解雇・配転問題は復職・現職復帰でようやく一括解決した。解雇者の復職(3月14日、解決金4500万円)、不当配転者の現職復帰が実現した。しかし、昇格差別問題が残り、中労委で審理がつづいていた。この審理の過程で「マル秘報告書」があきらかになった。この「マル秘報告書」とは、1973年度CBC労組の代議員選等でだれがどう投票したかを組合書記長がチェックして会社に提出した一覧表が昇格差別に悪用された。中労委の審理と和解交渉は難航した。争議団側の逆提案、会社側との交渉などを経て、1981年1月21日、昇格・賃金差別問題は和解が成立、翌日和解にともなう人事が会社から発表された(課長職13人、課次長職9人ほか。解決金4500万円)。こうして、17年に及ぶ長期争議はいちおう幕を閉じた。このたたかいで特筆すべきことは、合唱団、劇団をふくむCBCのたたかいは、職場を基礎に、地域での支援をうけて、地労委・中労委、仮処分、地裁・高

裁などあらゆる法的手段を駆使して解雇・配転・昇格差別などとたたかった。この法的手段でのたたかいは116連勝をかさねたことである。(「CBC闘争年表1951~1982.5」)

### 山種証券・名古屋放送「30歳定年制」、山一証券「結婚退職制」裁判闘争

職場での性差別に反対して日本の女性労働者が法廷闘争を始めた。この地方でも、1960年代前半に、繊維労働者での劣悪な労働条件をめぐる裁判がみられたが、性差別に対する裁判闘争が盛んになったのは、1966年の「山種証券結婚退職事件」以降のことであり、たたかいは大きく前進した。

山種証券は、就業規則に女子30歳定年制が明記されていた。同証券の名古屋支店に勤務していた木全さんは、1966年5月30日、就業規則を根拠に解雇を通告された。木全さんは、名証券労組の援助をうけて、憲法17条（男女平等）、25条（健康で文化的な最低限度の生活を営む権利）27条（勤労の権利）に違反していると、解雇の無効を主張し、地裁に地位保全の仮処分申請をした。判決（7月7日）直前、会社は「7月1日より勤務せよ」という辞令を出してきたため、和解が成立し、現職復帰した。そのご会社は、「女性30歳定年制」廃止要求を認め、男性と同様の定年年齢になった。が、木全さんと組合は、和解後も憲法違反判決を求めて判決を待った。8月4日、すでに和解が成立し、申請された争いは消滅したとして、申請を却下判決となった。

そのごの1967年3月、山一証券名古屋支店に勤務していた尾関さんが、結婚し、新婚旅行から帰って初めて出社したら、上司から「結婚退職制の慣行」を理由に退職を迫られ、やむえず退職届を提出した。本人の申し出により、「女子社員に対し健康を理由に黙示的に解雇することは違憲の評価を受けるので、これを避けるための形式上は合意解雇として目的を達成しようとしたもの」として地裁で争い、勝訴した。会社側は控訴したが、そのご和解が成立した。しかし、裁判で勝利したものの、職場復帰ははたせなかった。

名古屋放送でも、女子社員30歳定年制（男性55歳）を定めていた。1969年、これに該当し解雇通告をうけた女子社員・大木さんは、仮処分、本訴地裁・高裁ともに、「差別待遇であり、民法90条の公序良俗に反するので無効」との判決で、労働者側の全面勝利であった。大木さんは、高裁判決ご職場復帰した。そのご、1972年に同様退職させられた清水さんも、提訴し勝利した。1973年、名古屋放送東京支社の橋崎さんも、地裁への仮処分申請で勝訴、会社側はこれに従った。1974年、名古屋放送労組は、会社との団交で、一連の裁判で敗訴・最高裁に上告しないこと、女子30歳定年制は廃止すること、提訴者は現職職場復帰させることを、会社に確約させてた

たかいは終わった。これらの一連のたたかいは、女性差別で苦しんでいる女子労働者を大きくはげまし、多くの企業での女性若年定年制が、あいついで廃止された。

### 人勸完全実施要求で、公務員労働者の初の統一ストライキ

スト権をはく奪（1948 年）され、人事院勧告制度のもとにおかれた公務員労働者は、1954 年以來 6 年間、賃金引き上げ勧告ゼロがつづいた。こうした事態を打開するため、中央では公務員共闘会議が、1959 年結成され、愛知でも翌年 3 月、愛知県公務員共闘会議を発足させた。1960 年、60 年安保闘争と同時期に、公務員労働者の第 1 次統一賃金闘争が始まり、3 千円引き上げ要求をかかげ、統一行動をつみかさねた。同年 8 月、人事院に 7 年ぶりの引き上げ勧告を行わせた。勧告は、平均 2,680 円・12.4 %という画期的な引き上げであった。しかし、政府は勧告の実施時期（5 月）を守らず、そのごも毎年の引き上げ勧告にたいして、実施時期の値切りをつづけてきた。公務員労働者はスト権はく奪の「代償措置」である人事院勧告が守られないことへの怒りが高まり、スト権奪還を展望した人事院勧告の完全実施要求をかかげて実力行使でたたかう決意を固めた。1965 年、半日ストライキを構想したが、十分な体制がととのわず不発に終わった。この経験を生かして、スト権を含む労働基本権学習をつよめ、1966 年 10 月 21 日、公務員共闘として初の全国統一 1 時間ストライキを決行した。この日は、ベトナム反戦 10・21 統一行動日でもあった。

愛知では、この日、ストライキを決行したのは、自治労の名古屋市職労・名古屋水労であった。前年のスト体制確立の失敗の教訓から、各区に「地区闘争委員会」を確立し、区内の市職労・水労組合員が共同してストライキを成功させるための取り組みをつよめ、初めて 1 時間ストライキを見事に成功させた。そのご、港職労を含む名古屋ブロックは、公務員共闘の全国統一ストライキを整然と成功させてきた。こうした名古屋市職労、名古屋水労などのたたかいが、1973 年革新市政実現の力となった。

また、愛高教は、1967 年 10 月 26 日の公務員共闘全国統一ストライキに、日教組の「早朝勤務時間 1 時間カットの市町村単位の研究貫徹集会」方針をうけて、学習会のつみ上げ、臨時大会での方針決定・批准投票の成功をとおして、校長・管理職の切り崩しをけて、組合員の半数がこの統一行動に参加した。日教組東海ブロックでは愛高教だけだった。県教育委員会は、この統一行動参加者にたいして、1 時間分の賃金カット・12 月の期末勤勉手当の 10 分の 1 カット、さらに戒告処分をくわえてきた。愛高教は、県人事委員会に期末勤勉手当削減と戒告処分にたいするいっせい不服申し立てをおこなった。こうした処分は、60 年代後半から 70 年代にかけてつづく人勸完全実施要求での統一実力行使に、処分がくり返された。

さらに、それまで「ストライキ」は不可能とされていた国公労働者も、1969 年 11

月 13 日、人事院勧告の完全実施要求を中心として 29 分のストライキを実施した。73 年春闘では、半日反復のストライキを成功させた。こうした公務員労働者の全国的な統一行動によって 1972 年「人勧」の完全実施を勝ちとった。（「名古屋市職労組合史」1973 年、「愛高教の 50 年史」1997 年「愛知国公 20 年のあゆみ」1980 年、など）

### 全建労・少数派から多数派へ、本局支部長不当配転撤回闘争の勝利

全建労（全建設省労組、1949 年 7 月結成）は、結成まもなくレッド・ページ、本省職組の脱退、そして中部総支部（現・東海地本）の分裂〔全建労、連合会、三重労組〕と苦難があいついだ。1959 年、中部 3 組合は統一し、現在の東海地本（14 支部、1559 人）を結成した。そのご、全員定員化闘争をたたかい、あいついで定員化を勝ちとるなかで、7 支部を結成、地本に結集した〔1963 年、21 支部・2551 人、〕。

ところが建設省は、「所得倍增計画」（1960 年）にもとづく産業基盤の造成・強化の公共投資が急増するなかで、「仕事の請負化」「事務所の統廃合」「配転」「不必要職種の転換」「余剰人員の首切り」などの「改革」を強行した。改革に批判的な全建労の組織拡大・強化を放置してはおかなかった。攻撃は 61 年春闘からはじまった。全員定員化と共済掛け金値上げ反対の要求でストライキをたたかったのにたいして、首切り 13 人を含む 152 人に及ぶ大量処分が発令された。東海地本でも執行委員 1 人減給・支部長 1 人戒告、多数の組合員には賃金カットが強行された。当局は、PR 紙『職員』を創刊し、処分を大々的に宣伝するとともに、組合活動を違法呼ばわりする思想攻撃を大々的にくりひろげてきた。団交を制限し、時間内オルグを禁止し、首切り役員のいる組合とは交渉しないなど、権利を無視し、既得権・慣行を一方的に破棄してきた。攻撃はこれにとどまらず、「いい加減にしないと首が危ないぞ」「全建労はアカばかりだから、今にヒドイ目にあうぞ」「君はもうすぐ係長なんだから適当にしておけ」と、脅迫・懐柔、交渉・休暇の制限などが目立ってきた。1963 年 12 月、突如一方的に勤務評定を復活させ、特別昇給で、差別区別の経済的打撃をくわえてきた。さらに当局は、組合内「批判」分子の育成、組合の右傾化をねらってきた。これに失敗すると、組織分裂（建職労結成）を仕掛けてきた。分裂の首謀者は係長に昇任した。労組内にとうぜん動揺が起きてくる。最高の峰〔2551 人〕を築いてきた東海地本でも、組織減少の一途をたどった。1964 年 2116 人、1965 年 1936 人、1966 年 1554 人、1968 年 846 人、そして 1970 年の建職組（第 2 組合）旗揚げした年は 392 人、さらに 1972 年には 328 人と深い谷に突き落とされた。最高時の 12.8 % まで落ち込んでしまった。

1965 年 11 月の、中央国公・愛知国公・全建労本部・東海地本の 4 者共催による「組織破壊攻撃粉砕・賃上げ等諸要求貫徹・国公団結交流集会」を契機に、20 代の若い役員が中心となって組織を維持してきた全建労東海地本は、1966 年の定期大会で、

組合つぶし攻撃への反撃を決意した。地本が打ち出した方針は、「分裂には要求で」、「分裂には組織拡大で」というものであった。組織人員が落ちてしまったあとは登るのみ、これは法則だとの確信が、1973年は397人と1年間の純増は69人とどまつたが、74年501人、75年622人、76年772人、77年には881人と毎年3桁の純増を実現し、ついに1978年1月に純増1400人を実現し、中部地建の過半数を制する組織へと回復していった。こうしたすぐれた経験が、全国の組合員を励まし、各地本が力の限り奮闘し、全建労自身も、1986年過半数を突破する組織になった。

こうした組織拡大が成功したなかで、特筆すべきたたかいは、本局支部長・国井さんの不当配転反対闘争の勝利でした。組織分裂で本局支部は解体させられたが、1966年6月20日、組合員拡大のなかで、本局支部を再建した。1968年、本局支部の中心であった国井支部長に一方的配転通告がなされ、6月14日までの27日間、不当配転通告撤回、誠意を示せ、内示は1か月前にせよ、の要求を対峙してはげしくたたかわれた。団交を拒否し、6月1日の辞令発令時には局内に私服警官（6人）を引き入れるなどあからさまな組合敵視・弾圧体制を敷いた。「5.30」「6.5」の地建玄関前抗議集会には、400人、800人が結集した。早朝ビラ入れ、昼は地域抗議団、本局支部の大衆抗議、夜は局長宅訪問、深夜の電報抗議、警察への抗議、不当処分撤回署名運動、などなど、抗議！抗議！抗議！、まさに24時間連日の抗議行動の結果、本局の仕事はマヒした。ついに「団交拒否」の当局を団交に場にひきだした。交渉の結果、配転は撤回させることができなかったが、「遺憾の意を表明し、こんご配転を含む労使の話し合いに応じ、三役については事前に早く話す」などを約束させた。この国井闘争の前進が、地本組合員の組織拡大にさらに大きなはずみとなった。（『全建労東海地本のたたかい—全建労東海地本史』1986年9月）

#### 個人加盟労働組合が「単一会館」（現・労働会館）を建設

1960年代、個人加盟方式で組織された労働組合が、積極的な取り組みとたたかいをつづけていた。愛自交、愛知医療単一労組（現・愛知医労連）、名古屋合同労組（現・JMIU 愛知支部）、愛知商業労組（現・全労連全国一般あいち支部）、全自運東海ナマコン支部・全自運南部合同支部（現・建交労愛知地本加盟）、愛知私学単一（現・愛知私教連）などが、労働者の切実な要求をとりあげ組織化に尽力してきた。この単一労組が「自分たちの「砦」は自分たちの手で」と、1967年、愛知単一会館（現・私教連会館）を建設した。そのご別館、第二別館を建設した。1995年1月、あらたに「労働会館本館」を建設、そのご隣に「労働会館東館」を建設した。ここには、愛労連をはじめ、多くの労組、民主団体が入居し、たたかいの砦となっている。

（担当：伊藤 欽次・愛知労働問題研究所所員）



★2003年3月15日以降の主な活動日誌

(3月) 16日第102回自動車産業職場政策研究会 23日イラク戦争NO 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日住軽金出向不当判決 29日第32回権利部会 (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 13日一斉地方選前半投票日 16日第59回栄総行動 19日第17回所員会議、第7回愛知労働問題研究所理事會 20日一般市長選告示 22日町村長選・町村議選告示 27日一斉地方選後半投票日 (5月) 1日74回メーデー 3日憲法市民集会 8日労働法制改悪反対連絡会総会 9日団生裁判・守れ人権シンポ 10日権利討論集会 11日愛知県民集会 14日春の健康学校

★今後の主な予定

(5月) 17日労働学校創立40周年記念講演会、18日自動車産業職場政策研究会 21日健康学校2日目 24日第18回所員会議 30日ダイコー千葉裁判判決 31日第33回権利部会 (6月) 1日第99回労働フォーラム 15日自動車産業職場政策研究会 21日第19回所員会議予定 29日愛知母親大会 (7月) 19日第34回権利部会、第20回所員会議予定 (8月) 3日第100回労働フォーラム研究会・記念集会 24日第8回理事会、第21回所員会議

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

★会員のみなさんでメールアドレスをお持ちの方は、ご連絡いただけると研究会の案内をさし上げます。

★総会にむけて会員紹介特別運動を、5月から10月まで展開します。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。

★訂正・104号p9、4行目56億円は56万円でした。

★研究所寄贈文献紹介 「危機こそ好機なり」「岩田義道没後70年講演集」「俺たちの翼」「豊田市トヨタ町1番地」「korean labor and employment laws」他2冊「50年の歩みトヨタ労働組合」。ありがとうございました。

★今回も105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、会員の皆様からの積極的な投稿をお待ちしております。

★「所報」第105号(隔月刊)/発行日2003年5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

