

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>

高齢者の労働の変化と健康 ライナー・ミューラー P2~

日本における雇用・失業問題の特徴と
雇用対策の問題点 斉藤 力 P4~

<シリーズ「これからの労働組合運動を考える」①>

全労連・全国一般愛知・フロンティア21支部
後藤 寛 P12~

<あいち労働運動の軌跡・走り書き ④>

革新勢力の高揚、戦後第二の反動攻勢下の労働運動

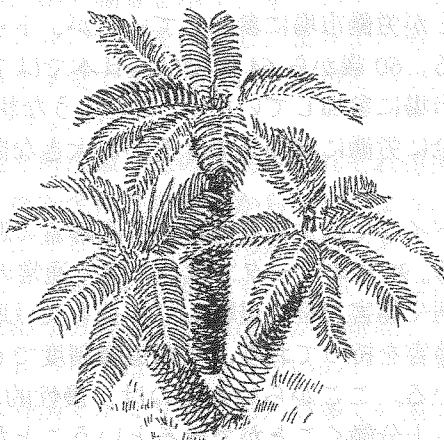
——1970年代の労働組合と労働者のたたかい

伊藤 欽次 P14~

雑感：労働研究に思うこと K・I P26

管内主要経済指標 P27

研究所便り P28



● 第106号・特大号

○ 2003年 7月15日



高齢者の労働の変化と健康

ライナー・ミュラー

この報告は、2003年3月25日、中京大学研究棟で開催された「第7回日独労働問題共同セミナー」における報告のうち、ライナー・ミュラー（ブレーメン大学教授）の報告要旨です。この報告は、セミナーで通訳を務めていただいた全労連事務局・布施恵輔さんのご協力でまとめたものです。

私の報告では、主に高齢者の健康状態に関する最近の研究、OECD諸国の比較と、EU内で、主にドイツの国内での労働安全衛生政策の作成のアプローチとその過程における労働者の参加について述べたい。

ドイツの人口年齢構成を比較すると、1910年にはピラミッド型（若年層ほど人口分布が多い）であったものが、2030年の予想では80台を中心に逆ピラミッド型になり、高齢化が進行する。2030年には50歳以上の人口がドイツでは多数を占めることになる。これは米国をのぞくOECD諸国に共通して見られる傾向である。これによって労働力人口に占める高齢者の割合も増加する。30歳以下と50歳以上の労働力人口を比較すると、ドイツに限らずOECD諸国ではいずれも50歳以上の労働力人口が上回ることになる。このとき、どのように福祉国家を維持し、どれだけの労働力人口が必要になるのかが問題となる。

55歳から59歳までの男性を例に取れば、日本ではその年代の労働力人口の90%以上が労働市場に参加しているが、ドイツでは近年徐々に低下し70%程度になっている。60歳から64歳では、日本では70%以上が、一方ドイツでは30%程度しか労働市場に参加していない。このような状況下で、高齢の労働者がいかに健康な状態で、安全に労働に参加しできるかが大きな問題であり、そこに私の問題意識がある。

ドイツでは失業者に占める高齢者の割合が高く、失業率に連動して数値が推移している。98年のデータでは、65歳で通常の形で年金を受け取っているのがわずか16%。疾病や傷害で早く退職して年金を受け取っているのが28%。32%が失業状態、8%が障害を持っており、早期退職制度で63歳から年金を受給しているのが16%となっている。ここからいえるのは、慢性的な病気や障害を抱えていない限り、60歳以上でも十分働くことができるということだ。28%の人は疾病や障害で退職しているし、失業者や早期退職者の中にも健康であれば働ける人はいる。

ここで問題になるのは、年をとればとるだけ慢性疾患にかかる可能性は増大するということだ。つまり、高齢の労働者の問題は年齢と労働能力という二つの要素が問題になる。個人の身体的、精神的な労働の能力というものは年齢を重ねるに従って徐々に低下していく。仮に労働からの要求が一定だとすると、個人の能力がその要求をある年齢で下回ることがある。理想的な解決策として、年齢に応じて労働からの要求が下がることが望ましいが、企業内では往々にして年齢に応じて個人への要求は高くなることもある。ここで必要なのは、労働者の健康状態を高い水準で維持するという労働安全衛生面でのアプローチ。もうひとつは、この労働者の労働を年齢や能力に応じて適切な水準に保つというアプローチである。

労働力人口の高齢化に対する解決策はそれほど多くない。ひとつには退職という形で、労働力人口から排除してしまうやり方。これは失業や早期退職という形で現れる。反対に高齢な労働者を統合するという選択肢がある。これには、前述の個々の労働者の能力と職場の環境という問題を考慮しなければならない。個人の能力を向上させるための社内外での教育プログラム（生涯教育、訓練、リハビリテーションなど）、労働安全衛生政策に基づく職場の環境整備（フレックスタイム、パートタイムの導入、個人の評価や自尊心を保つ工夫）の双方が必要になる。

つまり労働安全衛生においては、高齢者向けの政策が必要不可欠であり、それを含んだ全体的な政策でなければならない。

イルマリーネンも、労働能力は、基本的能力、知識やスキル、個人の態度や動機付け、労働環境、労働のマネジメント能力、労働の要求、地域社会から求められるものすべてから構成されるとしている。つまり労働能力は、高齢化、健康、ライフスタイルと労働の4つで構成されるのである。高齢化の過程での労働安全衛生にはその4つの要素が必要になるのである。

これは労働者個人にとっても、労働だけに限らずその生涯にわたる福祉に大きく影響し、また企業にとっても適切な労働の質と生産性を保つことにつながる。つまり現役労働者と完全に退職した人の間に存在する高齢労働者を示す、第三の年代という概念が福祉国家には重要になる。個人により質の高い労働を保証し、よりよい形で（健康に）退職し、退職後に高い水準の社会保障を享受できることにつながるのである。これは総体的に人生の価値を高めることにもつながる。

個人、企業、社会におけるそれぞれの問題と解決策、その目的をそれぞれ連携させ総合的な対策を講じることが重要であり、労働安全衛生の側面からもそのようなアプローチが求められる。これは高齢化が進むEUや日本でももちろん必要であり、労働安全衛生政策、企業政策、社会政策のいずれもが重要になる。すでにEUでは各国でさまざまな形で取り組みが始まっている。高齢な労働者を労働市場から排除してしまうことは、社会保障コストがかかりマクロのレベルでは好ましくないので、できるだけ長く働ける環境を作る施策（アプローチは各国でかなり異なる）が多くの国で採用されている。EUレベルでの調整や研究はまだこれからである。（以上）

日本における雇用・失業問題の特徴と 雇用対策の問題点



斎藤 力

小泉内閣は、経済のグローバリゼーションが進行する下で国際競争での勝ち残りを図ろうとする多国籍企業化した大企業の意向を受けて、「構造改革」路線を突き進んでいる。政府の雇用対策においても、労働力移動の促進など人件費コストの削減を図ろうとする資本のねらいに沿った施策が強められ、労働者にかつてない「痛み」を強いている。本報告では、①深刻さを増している日本の雇用・失業問題の特徴、②それに対する政府の雇用対策とその問題点、③雇用対策を担う職業安定行政の現状とそれをめぐる諸問題、の3点について述べることにする。

I 日本における今日の雇用・失業問題の特徴

日本における今日の雇用・失業問題の特徴は、失業問題のかつてない深刻化と、不安定雇用の拡大にある。

1 拡大・長期化する失業

日本における失業問題を最もよくあらわす統計は総務省「労働力調査」であり、それを中心にいくつかの特徴をあげることとする。

第1は、完全失業率が過去最悪の水準にあることである。2003年1月の完全失業率は5.5%、2002年平均の完全失業率は5.4%で、いずれも過去最悪となっている。この1年間の完全失業者数は330～380万人の間で推移している。

第2は、統計上は失業者としてはあらわれないが実質的な失業状態にある人々（非労働力人口のうち、就職の意欲がありながら「適当な仕事がありそうにない」ために現在は求職活動をしていない人）が219万人もあり（「労働力調査」2002年10～12月平均）、これらの人を含めると実質的な失業率は8%にも達する。

第3は、就業者数が22か月（前年同月比－64万人）、雇用者数は17か月（同－14万人）連続して減少していることに示されているように、就業および雇用の場が長期にわたって収縮していることである。これは、今日の日本経済が雇用吸収力を失ってきていることを示すものである。不況の長期化に加え、多国籍企業化した大企業が生産の海外移転を大規模に進めていることもその大きな要因である。

第4は、失業が長期化する傾向を強めていることである。10年前の1993年には、完全失業者のうち失業期間が1年以上の人は15.3%であったが、その後は急上昇をみせ、2002年10～12月（平均）は30.8%とこれまでで最も高い割合となっている。長期化する不況の下で、いったん失業するとその後の再就職はきわめてきびしいことを物語っている。

第5は、失業中の生活がきわめてきびしい状況に置かれていることである。総務省「就業希望状況調査」（2002年10・11月期平均）によると、完全失業者の収入状況は、調査時点での完全失業者349万人のうち最も多いのが「収入なし」の172万人で約半数を占めている。一方、「雇用保険（失業給付）」と答えているのは70万人で、完全失業者全体の2割に過ぎない。これは日本の雇用保険制度の大きな問題であり、「セーフティ・ネット」としての機能を果たしていないと言わざるをえない。

第6は、若年失業問題が深刻な社会問題となっていることである。15～24歳の完全失業率は9.6%（季節調整前）で、全年齢区分の中で最も高くなっている。高校・大学卒業予定者の就職内定率も低迷しており、2002年3月卒業者のうち、進学も就職もしなかった人は大卒2割、高卒1割となっている。定職に就かない、いわゆる「フリーター」は推計で200万人以上となっており、将来への不安を抱えて毎日を過ごさざるをえない若者が増えている。

これに対して小泉内閣は、かつてない高失業状態の一刻も早い改善に全力をあげるところか、「構造改革」の過程では失業率はさらに上昇すると公言し、企業によるリストラ強行を後押ししている。

2 増大する非正規雇用・不安定雇用

失業問題の深刻化とともに、非正規雇用労働者の増大とその労働条件の悪化も大きな特徴となっている。これは、日本の雇用の質が大きく低下していることを示すものである。

「労働力調査」（2002年10～12月平均）によると、非正規の職員・従業員（パート・アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託、その他）は1510万人で、役員を除く雇用者4955万人の30.5%を占めている。

非正規雇用労働者の増大とともに、労働条件の「底割れ」ともいうべき事態が進行している。非正規雇用労働者の中で最も高い比率を占めるパートタイム労働者の賃金（平均時給）は900円にも達しないという、極めて低い水準に据え置かれている。その一方で、かつては補助労働者的な存在であったパートタイム労働者も、今日ではその多くが正規雇用労働者に劣らない労働と責任が負わされるようになっており、パートタイム労働者の不満では「賃金が安い」が最も多くなっている。

2000年度から2001年度の1年間に26.1%増と大幅な伸びを見せた派遣労働者（2001年度は約175万人）の賃金も、労働者派遣事業の対象業務の拡大につれて低下する傾向が強まり、2001年9月時点の調査によると、全体の平均年収は239.5万円

となっている。中でも、派遣労働者の4割強を占める「事務用機器操作」業務に従事する労働者の賃金は204.7万円にしかすぎない。

2001年における日本の民間労働者の年間平均給与は454万円で、97年の467万円をピークに低下している。(国税庁「民間給与実態統計調査」)これは、資本、政府が一体となった賃金抑制攻撃の結果であるが、その賃金水準さえ大幅に下回る、年間賃金が200万円台の非正規雇用労働者の増大は、労働者全体の労働条件をいっそう引き下げる「重し」となるものである。

日本を代表する経営者団体である日本経団連は、昨年12月に発表した「経営労働政策委員会報告」で、「派遣社員、有期雇用をはじめとするさまざまな雇用形態」の活用を主張している。ここには、短時間雇用、有期雇用、間接雇用、在宅勤務などさまざまな就業形態、雇用形態を組み合わせ、正規雇用労働者を減らして、より低賃金で雇用調整のしやすい非正規雇用労働者への置き換えをすすめ、人件費コストを大幅に削減しようという資本の戦略があからさまに示されている。

Ⅱ 政府の雇用対策の問題点とそれがもたらす矛盾

1 雇用対策の特徴と問題点

政府は、1998年4月の「緊急雇用開発プログラム」以降、今日に至るまでの間に、ほぼ年2回のペースで雇用対策を講じてきた。(注1)

日本では1990年代半ば以降、「雇用の流動化」促進が財界を中心に主張され、政府の雇用対策にも反映されるようになったものの、「緊急雇用開発プログラム」や同年の「雇用活性化総合プラン」においては、なお雇用の維持・安定対策や解雇等の防止が雇用対策の重点として掲げられており、労働力流動化の促進が施策の最前面に出るには至っていない。しかし、失業情勢が急速に悪化した時期に策定された「緊急雇用対策」(1999年6月)になると施策の内容が大きく変わり、雇用対策のトップに民間企業による雇用の創出とともに迅速な再就職の促進が位置づけられ、労働力流動化の促進が前面に押し出されるようになった。最も新しい「改革加速のための総合対応策」では、民間による労働力需給調整の活性化・多様な就業形態への対応が雇用対策の重点の一つとされ、雇用安定に対する国の責任・機能の後退と民間労働力需給機関による代替も強調されるようになっている。

「多様な就業形態による就労の促進」は、言葉の響きがいいが、要は、長期・安定雇用の正規雇用労働者を非正規雇用労働者に置き換え、人件費コストを削減しようというのがねらいである。現在開会中の通常国会には労働基準法、職業安定法、労働者派遣法、雇用保険法を抜本的に改悪する法案が提出されている。(注2)これらの法案が成立することになれば、雇用対策は今後より労働力流動化の促進、失業の隠蔽(不

安定雇用のさらなる拡大)に向かうことは間違いない。

雇用対策は補正予算がらみで策定されることが多く、時には国政選挙に向けた目玉対策とされることもある。したがって、一般的に雇用対策の立案・企画から施策の具体化までの期間は極めて短く、担当の部局では「突貫工事」的な作業を強いられることが多い。そのため、多くの雇用対策は明確な政策理念や中長期的なビジョンを欠く傾向が強く、従来とは明確に考え方の違う施策や従来の枠組みを大きく踏み出す施策が、何の説明のないままに突如打ち出されることもある。内閣府の権限が強化された2001年1月以降、こうした傾向が顕著となっている。

その代表的な例の一つが、「総合雇用対策」(2001年9月)の一環として創設された移動高年齢者等雇用安定助成金である。移動高年齢者等雇用安定助成金は、資本関係が50%超の子会社が親会社から移籍出向を受け入れた場合に支給される助成金である。厚生労働省はそれまで、安易な雇用調整を促進しかねないとして、子会社への移籍出向は助成金の支給対象として認めていなかった。そのことからすれば、この助成金の創設はそれ以前とは180度政策方向が違うものであるにもかかわらず、政府は「総合雇用対策」の中心的な施策の一つとして同助成金を導入したのであった。その背景には、子会社への有無を言わせぬ転籍(事実上の解雇であり、転籍後は賃金を3割程度削減するというもの)などによって11万人にも及ぶ大リストラ計画を進めているNTTの動向や、会社分割法制定などに対応するねらいがあったものと考えられる。

いずれにしても、近年の雇用対策は、雇用の安定を図るというよりは、大企業を中心として強まっているリストラをいかに支援していくかという観点から策定されていることは疑いのない事実である。

中には、「緊急雇用対策」(1999年6月)によって創設された「緊急地域雇用特別交付金事業」(2002年に「緊急地域雇用創出特別交付金事業」として改編)のように、失業者の生活維持・就労保障にとって活用しうる制度もあるが、就労期間が6か月に制限されており、長期失業という問題に対応できていないこと、政府は事業の恒常化を否定していることなど様々な問題があり、労働組合や地方自治体等から制度の充実・確立を求める声が高まっている。

2 労働者への犠牲転嫁がもたらす矛盾

政府の雇用対策は、すでに述べたような経営者側の雇用戦略に沿って、大企業を中心としたリストラによる大量の離職者の発生を容認し、これらの労働者の正規雇用から非正規雇用への誘導を支援・促進するものとなっている。ここ2、3年の雇用対策は特にその傾向を強めており、現在展開中の「不良債権処理の加速策」に伴う雇用対策も、労働者の産業間、企業間移動をすすめながら、彼らをパートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者、請負労働者など、置き換えのききやすい雇用形態に誘導

する性格のものとなっている。

しかし、労働者に対する政府・財界の攻撃は、同時に労働者はもちろん、企業自身にもさまざまな矛盾をもたらすものとなっている。

第1に、今日のリストラは中間管理者はもちろん、若年層にまで及ぶすべての労働者を対象としており、「労使関係の安定」を誇ってきた日本の企業社会に大きな矛盾を生み出していることである。企業は、成果主義などを通じた個別管理を新たな労働者支配の手法として導入しているが、これは先輩から後輩への技術や知識の伝承、職場のチームワークによって良質の製品・サービスを提供するという雰囲気を排除することとなっている。

第2に、労働力流動化の促進や人件費コストの削減が、企業内訓練（OJT）を通じて従業員の能力を高めていくという、日本の企業がこれまで持っていた底力を急速に弱めていることである。政府の雇用対策では「民間活力」を利用した能力開発の促進に重点を置いているが、目立った効果を上げているとは言えない。こうした事態が続けば、日本企業の国際競争力が低下することは確実である。

第3は、大企業のリストラ強行が中小企業の存立基盤を根本から脅かしていることである。日本経済を支え、雇用吸収力が大きいのも中小企業である。しかし、各種の雇用対策関係助成金は近年、労働力移動支援関係のものの比重が大きくなる一方、中小企業にとって大きな支えとなっている雇用維持のための助成金は、「生産性の低い衰退部門を延命させるもの」として縮小・整理の対象となっている。これは、地域経済にも重大な影響を与えるものである。

労働者や中小企業のたたかいは、まだこうした攻撃そのものを打ち破ったり大きく後退させるまでには至っていないが、着実な前進が見られる。例えば、労働法制改悪反対については、共闘のレベルまでには達していないが、全労連と連合という日本の労働組合のナショナルセンターがエールを交わすという場面も見られるし、大企業の横暴なリストラ攻撃に対して、労働組合と中小企業経営者の共同が生まれている地域もあるなど、かつてない動きが見られるのも近年の特徴である。

Ⅲ 職業安定行政をめぐる争点—強まる民営化・アウトソーシングの動き

最後に、雇用対策を行政の第一線で担当する職業安定行政の現状と、それをめぐる最近の特徴的な動きについて述べることにする。

1 職業安定行政の現状

日本の職業安定行政を第一線の行政現場で担当するのは、厚生労働省の地方出先機関である公共職業安定所である。公共職業安定所の担当する業務は、職業相談・職業紹介、雇用保険業務、各種雇用対策業務などである。本省と公共職業安定所の中間に

は都道府県労働局職業安定部があり、公共職業安定所の行う業務の調整・指導業務を行っている。

2002年度現在、公共職業安定所は全国に478所、主張所が109所、分室が27所設置されており、公共職業安定所の職員数は12506人となっている。日本では、1968年から総定員法がしかれて国家公務員の計画的削減がすすめられており、公共職業安定所の職員数もこの間大幅に削減され、1968年度の14553人と比べると2000人余りの減となっている。一方、行政の対象となる月間有効求職者数は1989年の135万人から1999年には254万人と1.88倍に、また雇用保険受給資格決定件数も同期間に50万人から107万人へと2.14倍という大幅な伸びとなっている。

労働力人口比でみた日本の公共職業安定機関の職員数は、先進国中で最低のレベルにある。こうした中で職員1人あたりの業務量は急増し、雇用・失業情勢の悪化が顕著となった1990年代末からは安定所が求職者をはじめとする利用者で終日混雑するという状況が全国共通してみられる。「1、2時間待って職業相談の時間は数分間」という状況が決してオーバーな表現ではないほどでなくなっている。職員の必死の努力にもかかわらず、利用者に対する行政サービスは低下せざるをえなくなっているのが現状である。

こうした公共職業安定所の現状について、全労働省労働組合（All Labour Ministry's Workers Union）が作成した増員を訴える資料では、次のように述べている。

「混雑を極める待合室、駐車場に入るのにも時間を要した後、さらに長時間待たされる来所者のストレスもピークに達し、窓口職員が暴行を受けたり、罵声をあびせられることもあり、気分が悪くなった来所者が救急車で運ばれることも珍しくありません。職員は一度机に着いたらトイレにも立てないような状況となり、精神的・肉体的な疲労は以前とは比べものになりません」

政府の新たな定員削減計画（2001年～2010年）では、国家公務員を10年で10%削減する方針となっており、公共職業安定所の職員数も業務量の急増にもかかわらず毎年数十人規模で削減されている。労働者・国民の勤労権をこれ以上後退させないため、公共職業安定所職員の大幅な増員が大きな課題となっている。

2 強まる民営化・アウトソーシングの動き

新自由主義的な政策を推進する小泉内閣は、「小さな政府」づくりに狂奔している。内閣府に設置されて規制改革の推進を担当している総合規制改革会議は、昨年12月の第2次答申で「民間でできるものは官は行わない」という基本的スタンスの下で、公共職業安定所の民営化・業務のアウトソーシングを最重点項目の一つとしている。

これまでは様々な問題をもちつつも、労働政策に関する重要方針の決定は政労使の三者で構成する労働関係の各種審議会での合意を原則としてきたが、2001年1月の中央省庁再編による内閣機能の強化によって、内閣府が各省庁の上に君臨する形となった。労働政策に関しても総合規制改革会議の答申が大きな位置を占め、政策の基本

的な枠組みがそこで決められるようになり、審議会の実質的な機能は弱体化させられた。総合規制改革会議は、15 人の委員全員が規制緩和推進の立場に立つ者によって占められ、しかも、そのうちの 2 人は雇用・労働分野の規制緩和によって大きな利益を手にできる大手人材ビジネス会社（リクルート社、ザ・アール社）の社長という、異様とも言える構成となっている。公共職業安定所の民営化、業務のアウトソーシングの動きも、大手人材ビジネス会社の主張を取り入れたものであることは明らかである。こうした中で、2001 年の臨時国会では小泉首相自らが「今後、ハローワーク（公共職業安定所）の民営化論も含めまして、よく検討していきたい」と述べるなど、安定所民営化は政府首脳の大きな関心事ともなっている。

一方、厚生労働省は今のところ、公共職業安定所の民営化に対しては抵抗する姿勢を崩していない。しかし、民営化論の動きに押される形で、職業紹介業務のアウトソーシングを徐々に進めている。「総合雇用対策」（2001 年 9 月）においては、民間の再就職支援会社を通じて雇用を行った会社に対して助成金を支給する措置を講じているし、「改革加速のための総合対応策」（2002 年 10 月）では、公共職業安定所に登録した求職者の一部の職業相談・職業紹介を民営職業紹介事業者に委託するという施策も盛り込んでいる。また、公共職業安定所は職員数が不足しているために求職者に十分な対応ができないとして、時間をかけた職業相談は外部から募集する相談員に委ねるという施策も講じている。このことは、職員は短時間で数をこなす職業相談・職業紹介を、非常勤職員は時間をかけた、ていねいな職業相談・職業紹介を行うという、公的機関としては本末転倒の状態を招きかねないものである。

日本では 1988 年に、「リクルート事件」という政治家・高級官僚が関与する大疑獄事件が発覚した。労働省（当時）では省のトップである事務次官が逮捕されたが、それは就職情報を独占しようとしたリクルート社からの働きかけを受けて便宜を図ろうとした責任が問われたものであった。人材ビジネスは、実態が不透明な請負事業を含めるとすでに数兆円に達していると思われ、将来は「10 数兆円市場」になると言われる。

日本では、ILO が 1997 年に採択した第 181 号条約を理由に、「官民連携した労働力需給調整機能の強化」との主張が強まっているが、これは同条約における労働者保護の充実という政府が果たすべき重要な側面を意図的に覆いかくし、市場の拡大をねらう人材ビジネスの意図を受けたものであることは明らかである。公共職業安定所の民営化、業務のアウトソーシング等による国民の勤労権の後退か、公的職業安定機関の充実による勤労権の保障か、日本においてもこのことが鋭く問われている。

（注 1）①緊急雇用開発プログラム（1998.4）、②雇用活性化総合プラン（1998.11）、③緊急雇用対策（1999.6）、④経済新生対策に基づく雇用対策（1999.11）、⑤ミスマッチ解消を重点とする緊急雇用対策（2000.5）、⑥日本新生のための新発展政策（2000.10）、⑦緊急経済対策（2001.4）、⑧総合雇用対策（2001.9）、⑨改革加速のための総合対応策＝

(注2) 通常国会に提出されている主な法案およびその問題点は次のとおり。

1 労働基準法

① 使用者による解雇自由を容認 労働者保護法であるにもかかわらず、使用者による解雇の原則自由を明記。正当な理由のない解雇は無効とされているものの、労働者側にその立証責任が負わせられる可能性もある。解雇無効となった場合でも、労使双方による金銭解決の道を開く案が出されたが、労働組合の強い反対で削除された。

② 有期労働契約 期間の上限を、原則1年から3年に、専門職等は3年から5年に緩和。契約更新時には、雇い止め（解雇）や労働条件引き下げの恐れがあり、若年定年制の復活も懸念される。

③ 裁量労働制 企画裁量型労働制の要件を緩和。何時間働いても、予め定められた時間だけ働いたとみなす制度である裁量労働制の緩和は、長時間労働、サービス残業（不払い労働）を拡大し、過労死を拡大させる恐れが強い。

2 職業安定法

求職者からの手数料徴収の要件緩和 現在は就職時の賃金が年収1200万円以上の経営管理者、科学技術者の年収要件の引き下げ（700～800万円に）

3 労働者派遣法

① 労働者派遣期間の延長 上限を原則1年から3年に緩和し、専門的な業務（現在は指導で3年）については制限を撤廃する。正規雇用労働者の派遣労働者への置き換えを進めることになる。

② 派遣対象業務の拡大 これまで禁止されていた製造の業務への派遣を容認。派遣労働者への代替を進めるとともに、低賃金化を加速させることは必至。

4 雇用保険法

① 保険料の引き上げ 失業給付にかかる保険料（労使折半）を、1000分の2引き上げ（2年間は現行保険料に据え置き）。

② 給付の引き下げ 給付水準（基本手当日額）および所定給付日数の引き下げ。基本手当日額を約4分の1引き下げ。自己都合離職者の所定給付日数を現在の最高180日から150日に引き下げ。

(さいとう・ちから／会員・全労働省労働組合中央執行委員)



「いま労働組合の存在意義が問われている」としきりに言われています。これからの労働組合運動は、どうあるべきかを考える一助として、いくつかの組合の運動を紹介することにします。「おれのところの組合・活動」を紹介しろというご連絡がいただければ、よろこんで取材なり寄稿をおねがいします。(編集部)

<シリーズ「これからの労働組合運動を考える」①>

全労連・全国一般愛知・フロンティア21支部

後 藤 寛

全労連・全国一般労働組合愛知地方本部に、「フロンティア21支部」が存在することを知り、どんな組合なのか、興味がわいてきたので、さっそく、紹介をしていただきました。

1. そもそもフロンティア21支部は

労働者と労働組合幹部は、会社の就業規則などで60歳になると「定年」となって自動的にオハライ箱で、ハイご苦勞様。運動の継続も活動の経験も、定年退職でジ・エンド。

これでよいのだろうか？

今までは何の疑問も持たずに、職場からはなれ、新しい環境に押し出される。年金の手続き、雇用保険、ハローワーク、国民健康保険への切替等、短期にあつという間に社会とのつながりを絶たれ、地域とのつながりもない。

一体どうなっているのか。モヤモヤ——「俺の人生こんなモノか」「胸のうちは寂しさと砂を噛む思いをしている」「企業内労働組合意識からの脱却(脱皮)」もできずに毎日が空虚な生活が実感でした。

新しく組合幹部にバトンタッチと形はできても内容はサッパリ。その交代時期を待っていたかのように会社は新たな「合理化」、賃金制度改悪などの攻撃を強める例が往々にして多い。

そこで私たちは、体得した人生経験を互いに生かし、さらに学習を重ねたり学ぶことにより若さを維持することが大切だと気づきました。

2. 組合活動の経験・教訓を引継ぎ生かす

団体交渉の内容、トップ交渉、基準局交渉、上部団体の活動等、新たな幹部に十分な準備が整わないうちに、昨今のデフレスパイラル、大リストラ等、働く者にとってその生活の根底を突き崩すかと思われる様な資本の側の本格的な攻撃の前に「定年です」「OBです」「年金生活です」と安閑としておれない状況を見るにつけ、「昔とったきねづか」、知恵と度胸と教訓を現役の仲間と手を携えてたたかうことはできないものかと考えるのは当然の帰結。

自分の子供、孫の幸せを願うのも働く仲間の自然の成り行きと言える。

3. 組合員自身の要求を大切にする。

中には現役時代、大変な苦勞を味わった。もう組合役員なんてコリゴリと思っている人も居るに違いない。

楽しみながら、成功したときの喜びを共感する。

ひとりぼっちではつまらないが仲間と一緒になら気楽にやれるのではないか。

OB自身が集まってみると現役時代の気持ちと何の違和感もなく、スーッと会話に入って話が盛り上がるのに驚くことがあるように、年に一度は集まろうじゃないか。

人生の大半を共にした仲間を大切に、しかもボケ防止、体力温存、その上外出の絶好の口実となる。

社会の実情・人生・くらしにプラスになる活動、利益を得る活動にする。

4. 現役組合活動家をサポートできないか

会社OB会、労働組合OB会、年金者組合等の運動や活動もあります。

しかし私たちはこれまで中小企業労働運動を長年経験し、企業は別でも労働者の信頼・連帯を人間としての絆を深め、学習することに喜びを共有してきました。この貴重な経験を多くの仲間と生かしていくために“労働組合としての再発足する”ためにフロンティア 21 支部を結成、規約も整え労働3権（団体交渉権・ストライキ権・妥結権）も明記しました。

個人加盟の労働組合として「受け皿」となり、中小企業や未組織労働者、労働相談の窓口、紛争解決の協力を可能とし、団体交渉の出席など、たった一人の労働者の権利、解雇・配転問題など労使対等の立場で解決することを活動の主旨としています。

このサポート体制が、豊かで貴重な経験が若い仲間にあたかう勇気と自信を持ってもらうための一助になり、運動の発展への展望が拡がると確信しています。

5. 人生50年は昔の話、定年・年金生活で老け込むのではなく、労働組合OBのつながりを生かす

- ① 現在、フロンティア 21 支部は組合費は年払いとし、郵便振替などで組合費納入を簡素化している。
- ② 毎月1回の常任幹事会を開催する。
- ③ 隔月1回の幹事会を開催する。
- ④ 役員任期は2年とする。
- ⑤ 役職は従来の組合の名称にこだわらない。
- ⑥ 組合の執行体制に参画し、全労連・全国一般の現役の仲間と活動する。
- ⑦ 青壮老年の足らざるを補って力を合わせればおのずと道は開かれる。
- ⑧ 未組織労働者の組織化に積極的に取り組む。

（ごとう・ひろし／全労連・全国一般愛知地本フロンティア21支部代表幹事）

く あいち労働運動の軌跡・走り書き ④ >

革新勢力の高揚、戦後第二の反動攻勢下の労働運動

——1970年代の労働組合と労働者のたたかい

1970年代——前進・高揚をおそれ、戦後第二の反動攻勢の激化

1970年代は、「70年安保闘争」(日米安保条約10年の固定期限延長反対)の高揚、京都・東京・大阪など主要な府県や大都市などで革新自治体が誕生、ベトナム戦争でアメリカが敗北(73年)するという政治的な高揚のなかで、労組・労働者のたたかいは大きく前進した。しかし、70年代後半、74年末に起きたオイル・ショック＝インフレの昂進・経済危機・財政危機、政治反動の強化＝戦後第二の反動攻勢の激化、日経連の「労間研報告」による賃上げ抑制攻撃の開始＝春闘の連敗、というきびしいなかでのたたかいであった。

木材産業での企業合理化、これとたたかう木材労働者

愛知は、かつて「セニイ王国」とともに、北海道・静岡・大阪とともに「木材・合板王国」の一つであった。かつて、名古屋の南部、南陽通りの電車道に沿って、中村合板、稲垣合板、石川合板、そして岡本ベニヤ。堀川を囲んで荒川合板、美深プライウッド、豊合板など、大手や中小の合板企業が南区、港区に集中していた。当時、愛知の合板生産力は北海道について第二位。全国の生産量の約三分の一を占めていた。名古屋市内だけでも20数工場、約1300人の労働者が働いていた。この合板産業で働く労働者は、長時間・低賃金の中で「社会の最底辺にうごめいて」いたといわれていた。

1960年代の資本・貿易の自由化によって木材産業にも大きな構造の変化がおそってきた。原木・半加工材の輸入量増加とともに、商社の支配がつよまるなかで、合理化攻撃の嵐が吹き荒れた。戦後一貫して高い増加傾向にあった木材需要が、第1次オイルショックの影響で74.75年と大きく後退し、そのごも木材需要の大部分を占める住宅分野で、着工数が減少した。構造不況にはいると、木材産業は、永大産業、中村合板などの大型倒産をふくむ高い倒産件数、負債総額を数えていた(不況型倒産あいつぐ)。

こうしたなかで、木材労働者は、愛木労(愛知県木材産業労働組合連合会、組合員6000人、1969年現在、全木労・総評加盟)に結集し、労働条件の改善・企業を守れと、ねばりつよくたたかっていた。1965年には、愛木労は経営者団体・中日本合板工業組合と「団体交渉に関する協定書」を取り交わし、統一交渉を勝ちとっていた。

しかし、1967年湯浅貿易の50日に及ぶ争議(組織ハカイ・御用化攻撃・幹部への不

当首切り)を皮切りに、1968年から69年にかけて、東洋プライウッドでは、会社が組織分裂、組合役員の解雇という攻撃をくわえてきた。78年までの10年に及ぶ大闘争となった。この間、78年4月東洋プライウッドは企業経営の悪化を理由に「春日井工場の閉鎖、230人の希望退職募集」を労働組合に提案、労働組合は時限ストをふくむ40日のたたかいで反対闘争をつづけたが、243人という目標を上回る退職者がでたため、闘争はいったん収拾した。75年に解雇無効の地裁判決、76年地労委による不当労働行為による賃金差別是正の命令がだされていたこともあり、78年6月これをもとに「和解協定」をむすび、組合執行部6人の解雇撤回・9年ぶりに職場復帰、組合員への賃金差別是正をかちとり「10年闘争」を終結した。7月8日、盛大に「東洋闘争勝利記念祝賀会」をひらいた。

1969年春闘で、朝日木工(豊川市)は、108日間のロックアウト攻撃と役員3人の解雇事件が発生。1971年12月浅井プライウッド労働組合は、工場閉鎖・全員解雇に反対し、工場再開を求め104日間たたかったが、再開をはたせなかった。

1972年2月 ふたたび朝日木工は「企業再建」の「合理化計画」、4月「第2次合理化計画」をあいついでうちだしてきた。5月22日 希望退職に反対する68人に指名解雇(1人は第二組員)を通告、朝日木工労組は、背景資本の東芝独占資本にむけて「だまってひきさがれない」とたたかいを展開した。1980年12月 朝日木工は自己破産を申請、1982年10月争議解決のための「協定書」調印、11月21日・12月1日「闘争終結集会」をひらいて、ながいたたかいに幕をおろさざるをえなかった。

1966年高浜に工場を移転した石川合板は、1976年4月、経営の行き詰まりで「工場閉鎖・全員解雇」の提案に対して、産別・地域の仲間の支援で、この提案を撤回させ勝利し、会社再建の道を切りひらいた。1978年2月 工場閉鎖・全員解雇をはねのけた愛木労・石川合板労組、組合結成20周年記念「団結旅行」をとりくんだ。

また、1977年4月 中村合板は、会社更生法を申請・倒産、530人の労働者と家族、一挙に不安につきおとされたが、労組の努力で79年11月「別会社」として再出発した。しかし、81年5月13日その「別会社」も経営が成り立たず閉鎖・労働組合は解散を余儀なくさせられた。1984年8月名古屋プライウッドは企業閉鎖で、労働組合は33年の歴史を閉じ解散した。(各組合の闘争記録がある。『心のふるさと愛木労』1997年)

71年知事選挙・新村猛候補大善戦、73年名古屋市長選挙で本山革新市政実現

71年2月、愛知県知事選挙がたたかわれた。選挙戦は、社・共両党に愛労評など労組、学者文化人の会による「あかるい革新愛知県政をつくる会」を結成(70年12月21日、加入・推薦団体1,056団体・42万人)、名古屋大学名誉教授・新村猛氏を革新統一候補として擁立した。大企業奉仕の桑原県政の6選を阻止するため、「会」に結集した政

党员・労組員・中小商工業者・農民・学者文化人が力を発揮した。選挙の結果は、新村候補が惜しくも僅差で破れたとはいえ、名古屋市内全区で圧勝、半田、岩倉、犬山でも勝利するという善戦でした。

このたたかいの教訓を生かして、2年後の1973年4月の名古屋市長選挙まえに、2月、名古屋市労連・自治労（現自治労連）県本部など45単産・単組がよびかけで、「知事選型共闘で市長選挙」をめざして「革新統一促進労働者大集会」（6000人）をひらいた。これをうけて、愛労評の臨時大会で「知事選挙の教訓を生かし、社・共両党と愛労評、学者・文化人の会の四者で『あかるい革新名古屋市政をつくる会』を発足させ、その中核としてたたかう」と決定、3月の「あかるい革新名古屋市政をつくる会」結成総会で、名古屋大学教育学部教授の本山政雄氏を統一候補として擁立することを決めた。はげしい選挙戦の結果は、4,754票の僅差ではあったが、市民本位の革新市政を市民の手で実現することができた。1977年、81年と再選・三選を果たし三期・12年間革新市政を市民の力で守りぬいた。

こうした県知事選挙での大きな前進、のちの革新市政の実現は、愛知社保協（愛知県社会保障推進協議会、1960年5月結成）がとりくんだ70年の名古屋市にむけて老人医療の直接請求署名運動・72年の3歳児までの乳幼児医療無料化要求請願署名運動、ボストの数ほど保育園を・学童保育所の充実を、私学授業料助成の運動、医師会も含む健康保険制度改悪反対の運動、名古屋南部での工場公害や新幹線公害に反対する運動など、数多くの住民運動が革新市政実現の力となった。また、本山革新市政の実現は、1974年の名古屋市職労の保母の200人増員（長くつづいた保守市政のもとで保母の約1割以上・60人が職業病患者だった）とホームヘルパーの正職員化実現の契機となった。

第2期本山革新市政（1977年～）を実現するため、革新市政実現に力を注いだ名古屋市職労などは、革新自治体を守り・すすめるためにも「住民全体に奉仕する自治体労働者・仕事を市民本位に改善する」との立場を明確にした運動にとりくんだ。このなか、1974～75年にかけて名古屋市職労清掃支部（現・環境局支部）がとりくんだ「早出・早帰り、ボソ（ごみの中から換金できる資源さがし）、チップ」という職場に横行していた「三悪」を労働者みずからやめる自覚的な運動がとりくまれ市民から支持された。全国の清掃労働者からも大きく注目された。こうしたとりくみなどが、第2期革新市政を実現させる大きな力となった。（『われら自治体労働者 革新市政4年間の市職労の運動』1978年、『名古屋市職労組合史 50年の歩み』2001年、『われら清掃労働者—名古屋市職労清掃支部運動史』1995年）

豊橋市労連、西尾市職・瀬戸市職労・スト処分撤回をかちとる

公務員労働者は、人事院勧告による賃金引き上げを完全実施をかけた、スト権回復

のたたかいと結合させ、政府にむけストライキで要求の切実さを訴えてきた。自治体労働者は、1966年から統一ストライキに参加するようになったが、さいしょは名古屋市職労・名古屋水労だけだった。1969年11月、豊橋市職・市従（＝豊橋市労連）が県下自治体労組として初めて1時間ストライキを整然と成功させた。このストライキの成功は、県下の自治体労働者を大きく励ますものであった。ところが、市当局は、翌年（70年）2月、市職・市従三役を「減給」、執行委員を「戒告」、スト参加組合員812人を「訓告」という、重い・大量の懲戒処分をくわえてき。ただちに、公平委員会と地労委に提訴し、県下自治体労働組合の支援をうけ、組合をあげて処分撤回闘争にとりくんだ。その結果、3年後の72年5月、労使の自主交渉で「処分はなかったものにする」として処分の撤回を勝ちとった。この処分撤回闘争の勝利が、71年7月の公務員共闘統一ストに参加をした西尾市職、瀬戸市職労にも大量の処分攻撃がかけられた。両組合もただちに処分撤回を求め、公平委員会と地労委に提訴した、処分撤回闘争をとくんだ。豊橋の処分撤回という成果をうけて、西尾、瀬戸両市でも同様に処分を取り消させた。これを契機に、県下自治体労働組合の権利闘争が大きく前進した。

（『豊橋市職労40年史』1986年、『自治労連愛知県本部の50年』1998年）

愛高教にたいする刑事弾圧と和解による「歴史的勝利」

愛高教は、公務員共闘の全国的な統一行動に積極的参加してきた。65年10月以来、積極的なとりくみを展開してきた。1974年春闘は史上最大の国民春闘としてたたかわれた（国労など96時間のスト、私鉄の全1日のストなど）。このとき、愛高教は、日教組本部の提起した4月11日全一日、13日2時間の2波にわたるストライキ批准投票にとりくみ、高い批准を勝ちとった。愛高教は33県教組・高教組とともに、4月11日、はじめて全一日ストライキに突入した。ところが、この日の夕刻に、日教組本部をはじめ10道県の教組・高教組とともに、愛高教本部と本部役員の自宅、14の学校現場（分会）をいっせいに、異例の大がかりな強制捜査が強行された。1か月余にわたって本部・支部・分会役員、組合員の任意出頭・呼び出しをかけてきた。この弾圧にひるむことなく、愛高教は4.13の第2波ストも敢然と決行した。

愛高教への弾圧に対して、愛労評、県公務員共闘、社・共両党の県議、労働弁護団が県警本部に抗議し、仲谷県教育長にも厳重な抗議をつづけた。地区春闘共闘・地区公務員共闘も各地警察に連日抗議をくりかえした。6000人を結集する県警に抗議する大集会が県警横の公園でひらかれた。県下各地で抗議のビラが配布された。「日教組（愛高教）弾圧反対、教育反動化粉碎愛知県共闘会議」も結成された。大きな世論と共闘のひろがり、県民の良識に守られるのなかで、ひとりの逮捕者・起訴者も出さなかった。

愛高教は1965年以降の公務員共闘・日教組の全国統一行動・ストライキにたいしてのべ6719人が不当処分をうけた（停職・戒告・減給、賃金カット額10億円超）。これにたいして、県人事委員会に不服申立、地方裁判所に処分取消し訴訟をし、70年から公平審理62回・公判25回におよぶ、裁判・審理闘争の結果、裁判所の「労使間交渉」の勧告をうけて、1978年3月、仲谷知事立ち会いのもとで、県教委と「和解協定書」を調印、昇給復元などで「給与・人事の不利益は将来に向かって解消する」ことを約束させ、「歴史的勝利」をかちとった。（『愛高教50年史』1997年）

15年のたたかい旭精機人権侵害・思想差別撤廃闘争、16年の大隈解雇撤回闘争

1972年8月16日、旭精機（自衛隊などの銃器製造）での賃金差別、仕事取り上げの人権侵害・思想差別等に反対する6人が、愛知労働基準局、名古屋法務局人権擁護部への申し立てで、たたかいが始まった。これを前後して、「旭精機の差別と闘う6人を支援する会」と瀬労評を中心に「旭人権闘争支援共闘会議」が結成され、1973年3月、地裁に「損害賠償等請求事件」を提訴し、たたかいつづけた。15年目の1987年3月に第22回の和解交渉で、賃金は正、社員資格の是正、思想・組合活動等で差別はしないと合意し、解雇された矢野さんの懲戒解雇撤回（復職後任意退職）、解決金6700万円を支払わせるという大きな成果で、勝利解決した。（『勝利 旭精機人権侵害・思想差別撤廃訴訟勝利報告集』1987年）

同時期に、大隈鉄工所（北区、現在は大口町）でも、民主青年同盟に加盟している青年労働者・吉川さんにたいして、1971年9月、4日間・通算25時間以上にわたる監禁・脅迫して、民青同盟員であったことを隠していたとして「謝罪文」と「退職願」を書かせて一方的に解雇した事件が起きた。73年には、勤続17年の労働者・酒井さんが、夜勤中の疲労からつい居眠りをし機械を破損したことを口実に、「出勤停止10日間」を言いわたした。この処分の取り消しを求めたのにたいして「反省が足りない」として、翌年（74年）1月「要求書を撤回しないと解雇する」と通告、酒井さんは2月地裁に「解雇禁止仮処分」を申請し、全面勝訴した。しかし会社は地裁決定を無視し解雇を強行した。

こうしたなかで、大隈鉄工所は1976年、経営不振を口実に69人の労働者を「指名解雇」通告（2月16日から希望退職者を募っていたが、2月末までに311人が応じただけ）。この解雇に反対し続けた後藤徹さんら5人が指名解雇された。後藤さんらは「解雇撤回」を求めてたたかうことを決意、のちに上記の吉川さん、酒井さんもくわえ「大隈争議団」を結成し、解雇撤回闘争をつづけた。「大隈鉄工所の不当解雇反対支援共闘会議」も結成され、「大隈鉄工所のたたかう労働者を励ます集い」（北区役所ホール）などもひらかれるなど、支援の輪がひろがった。

1977年10月、名古屋地裁は酒井さんの「地位保全仮処分申請」を認めた。11月、名古屋地裁は、大隈鉄工所が酒井さんに「退職願」を書かせた謀略事件は不当と、勝利判決を下した。しかし、会社は敗訴したにもかかわらず判決は守らず、吉川事件は最高裁まで争いをもちこんで解決を引きのばしをはかった。大隈争議団は、関係争議団（旭精機、全商業山下分会、東京の全金八重洲無線分会）などとともに大隈の背景資本である東海銀行に、解決にむけて努力せよと、支援労組や労働者とともに、要請・抗議行動をくりかえした。栄総行動も大きなはげましとなった。吉川事件は最高裁で不当にも差し戻し（87年9月）となった。当時、整理解雇について最高裁の裁判官合合同協議で「会社の裁量権の範囲」が討議されていたこともあり、和解協議をつづけ、1988年10月21日 名古屋高裁で、①7人の原告に対する解雇を全面的に撤回する、②これまですでに支払った約6000万円のバックペイのほかに解決金として2億5000万円支払う、③酒井光三さんに対する会社の損害賠償請求は取り下げる、④7人は会社を任意退職する、などを内容とする和解が成立、争議開始以来16年ぶりに、争議団全員の一括全面解決を勝ちとった。

日本アクリル・組合事務所明け渡し争議勝利

1975年8月、日本アクリル化学（南区、従業員70人）で組合事務所明け渡しをめぐる争議が発生した。日本アクリルは、1962年東亜合成と米国ロームアンドハース社の共同出資で設立された会社であった。ここに、総評全国一般労組愛知地本名古屋合同支部日本アクリル分会が結成されたのは1972年10月、会社はこれに対抗するため、職制を使ってアカ攻撃、組合脱退工作・第二組合づくりに狂奔した。さらに第三組合までつくった。会社は「アクリル分会」が崩壊しないとみると、組合事務所を工場構外に建築し、移動を通告してきた。組合はこれを拒否した。会社は団体交渉を拒否し、1976年6月、名古屋地裁に「組合事務所明け渡し請求」を提起してきた。分会運営を不可能にし、団結の破壊をねらったものであった。法廷闘争と地域共闘を強化するなかで、1981年12月、労使交渉で勝利解決をみた。組合事務所は、会社構内の周辺部に新設することと、就業時間中の組合会議への出席は年間700時間保障、就業時間中の組合活動も、組合のやり方を尊重・認める、そして、移転料等（解決金）300万円を支払わせた。4年半のたたかいであった。（『日本アクリル化学組合事務所明け渡し訴訟の5年半にわたる闘い』1982年）

青年のたった一人の争議、多くの仲間が支えて勝利を勝ちとる

石播・山下不当配転懲戒解雇事件 1961年 名古屋工業大学土木工学科卒、名古屋造

船に技術者として入社した山下東彦(もとひこ)さんは。その年の秋、全造船名古屋造船分会の職場代議員となり、労使協調路線に反対して積極的に組合活動を始めた。これを嫌って、会社は翌62年10月、神戸事務所(組合員3人しかいない職場)に営業マンとして(意に反した)転勤命令、そのご、大阪営業所に移った。1964年、名古屋造船は石川島播磨重工に吸収合併ごの、65年8月、名古屋営業所に異動(3年間4度職場を変えられた)。名古屋営業所勤務の3年間、毎年、執行委員選挙に立候補、逐年得票数をのばし、配転命令の年(68年)には次次点に迫った。全造船の全国大会代議員には2年連続で選出されるなど、職場の組合員の支持を集めていた。会社は、組合を総評・全造船を脱退させ、同盟系の造船重機労連に加盟させようと奔走していた。

こうしたなかで、山下さんに68年10月 名古屋営業所から、突然、東京第三工事部へ工事監督員として(活動家の排除を目的とした)転勤命令がだされた。この転勤命令を拒否すると、11月懲戒解雇を強行してきた。ここから、山下争議が始まった。解雇直後に、「職場にかえせ」と、職場の活動家(大池、石川さんら)と南部地域の労組・労働者は「山下君と家族を守る会」準備会をつくり、会報『鋼船』・『燃えあがれ名南の炎』を発行し、69年11月「守る会」は正式に結成大会をひらいた。こうした積極的なとりくみをつづけるなかで、解雇されて6年目、地位保全の仮処分申請に対して、名古屋地裁は74年8月「本件配転命令は、会社側が申請人の組合活動を排除しようとする不当労働行為」であると断罪、「解雇は無効」を宣した。

翌年75年7月 名古屋高裁で和解が成立した(訴訟解決金[未払い賃金]1000万円支払い、雇用関係認定[解雇無効]、和解成立時に本人任意退職など)。11年のたたかいを終えた。山下さんは、職場復帰はならなかったが「わたしはひきつづき、時代の課題と格闘していきたいと、心底からそう思う」と闘争終結にあたってのべた。山下さんはいまもその格闘を続けている。(山下君と家族を守る会編『人間のうた 配転・解雇に抗して11年』民衆社、1973年12月を『石播・山下闘争の記録 不当配転=解雇撤回闘争勝利的解決記念』出版刊行委員会、1975.9)

青春よ誇り高く一トヨタカローラ名古屋の不当解雇とたたかう大平さん 1973年4月、トヨタカローラ名古屋KK(本社・中区、従業員570人)は、大平敏也さんの自宅に一つの書留文書を送りつけてきた。「臨時懲罰委員会で懲戒解雇を決定したので通達する」というもの。解雇理由は、修理代金の水増し請求に関与したというデッチ上げであった。大平さんは個人加盟の産業別組合・全愛知金属産業労働組合の組合員でした。職場で組合づくりに力を注いでいた。その影響がひろがることをおそれた会社の謀略だった。ただちに、名古屋地裁に「解雇無効・地位保全仮処分」を提訴、8月に「大平さんを守る会」(会長・宮崎鎮雄愛大教授)が結成された。3年余にわたる裁判は(76年6月)、不当にも大平さんの訴えを退け「不当解雇を認める」というものであつ

た。ただちに高裁に控訴した。トヨタカローラに働く仲間などの「守る会」がひきつづき、解雇撤回・職場復帰をもとめて支援・たたかいの輪をひろげた結果、1983年11月、高裁で、解雇撤回・即日自主退職・解決金で和解解決した。大平さんは、個人加盟の全愛知金属労組の専従として、そのごは全労連・愛労連結成と同時にJMIU愛知支部の立ち上げに力を注ぎ、いまJMIU愛知地本書記長として奮闘している。

（『青春よ誇り高く トヨタカローラ名古屋の不当解雇とたたかう』1979年）

竹本油脂の首切りに抗して11年たたかった森山さん 蒲郡市の竹本油脂で働いていた青年・森山(1965年入社)さんは、職場で労音サークルや組合青年部づくりに熱中していた。1966年10月、組合の職場委員となった3日後に東京営業所に不当配転が言いわたされた。組合は「犠牲を出したくない」と配転に応諾する決議をしたので、やむえず組合の決定に従って配転に応じた。だが、会社は「秩序を乱した」として、懲戒解雇を強行してきた。「森山君を守る会」や「東三河争議連絡会」、地域の労働組合などの支援をうけて解雇撤回のたたかいをつづけた。仮処分、本訴とも1審・2審それぞれ勝利判決をかちとったが、会社は最高裁に上告、79年最高裁のあっせんによるたびかさなる和解交渉も会社側の復職は容認しないという頑(かたくな)な態度の前に、79年12月、やむえず最高裁で金銭和解することになり、13年のたたかいに幕をおろさざるをえなかった。（『紙切れ一枚でほうり出されてぬために 竹本油脂の首切りに抗して11年』1977年）

このほか、当時は実に多くの一人争議があった。こうした、会社の理不尽な不当解雇とたたかった多くの青年がいたことを忘れることはできない。

中電労働者・人権裁判おこす、職場に自由と民主主義を！と愛知「職自連」結成

中部電力は、企業内労組を「労資協調」の良きパートナーとして育成していた。労組の階級的民主的強化、労働者の権利擁護・労働条件の改善、労災事故隠し、「企業ぐるみ選挙」や「電気料金の水増し申請」に反対し、「公害防止」や「原子力発電の安全性」を要求し企業の社会的責任と事業の民主化を要求し、職場でたたかっていた「自覚的な労働者」を「マル特」として全社でリストアップして言語に絶する差別迫害——「仕事のとりあげ」「文化体育行事・慰安会等からの排除」「職場懇談会でのつるし上げ」「大幅な進級昇級賞与差別」「日常的嫌がらせ」「本人に対してはもちろんのこと、家族、出身校の先生、身元保証人、先輩・同僚まで使った執ような転向強要」などが日常的におこなわれていた。中電労組も会社と一体となって思想差別を容認していた。この不当な差別・迫害で転向を余儀なくさせられたのは300名を上回り、10数名の人は退職に追いこまれた。こうしたなかで、1975年5月26日、中電の自覚的労

働者(中部5県下=愛知、静岡、長野、岐阜、三重から)90名が「思想差別による賃金差別・人権侵害をやめよ」と、名古屋地裁に訴えました。1995年3月、地裁で完全勝利の判決が下されるまで、20年のながい、苦しいたたかいがはじまった。(『中電人権侵害思想差別撤廃等請求訴訟事件 陳述書 原告 後藤幸雄(原告番号一号)』、『働く者の尊厳を求めて』1988年)

大企業職場で働く労働者は、職場に自由と民主主義を声をあげてたたかっていた。1977年3月12日、「私たちは県下における職場の自由と民主主義を守るたたかいを、職場に地域に、県下のすべてのところに発展させるため、本日『職場の自由と民主主義を守る愛知連絡会議(愛知職自連)』を結成しました」(会長:真下真一名古屋大学名誉教授)と、アピールを発表。民間大企業の職場では、不況を口実に、解雇、「希望退職」、強制配転、出向を強要したり、ありとあらゆるいやがらせとともに、たたかう労働者に対して「職場八分」や賃金差別、仕事差別、昇格・資格差別など、ありとあらゆる差別攻撃が日常化していた。また、公安(警察の「警備」と公安調査庁)とむすびついて会社の労務が尾行したり、暴力団を雇い本人や家族まで脅迫するなど、非人道的な、自由と民主主義に敵対する行為は目にあまるものがあった。労働者の市民的、政治的自由が企業の中で抑圧されているかぎり、日本の自由と民主主義の開花と発展はありえないと、大企業で働く労働者が立ち上がったのである。「労働力は売っても魂と命は売らない」「職場から一切の暴力を追放し、人間の尊厳を」など7つの合言葉を高くかかげた。

同年8月に「職場に自由を!愛知県集会」(18団体参加)、翌78年2月に「職場に自由を一第2回愛知県集会」、同年8月「出向・配転攻撃との闘い一学習交流集会」などをひらき、『いま、職場では…』(1978年)、『大企業「黒書」』(1981年)をつくり、労働者のあいだに普及し、大企業職場の差別実態を多くの労働者・県民に訴えた。

こうした職自連の活動にはげまされ、1978年3月、名古屋地裁は、新日鉄名古屋の労働者4人が訴えていた「友人の労災事故死は会社の生産第一主義の犠牲」などのビラを配ったことでの懲戒解雇は無効という勝利判決をかちとった。4人の仲間は職場復帰をはたした。

「みんなの要求、みんなで実現!」栄総行動はじまる、愛知争議団連絡会結成

第1回栄総行動は、1978年10月に始まった。60年代半ば以降つづいたCBC争議など、東海地区マスコミ弾圧反対共闘会議の運動を基盤として、各分野の争議団が結集して75年11月に「中区争議団連絡会」(10の争議団が参加)が結成された。争議解決の精力的な取り組みのなかで、「争議以外の要求解決を含めた、より幅広い大きな運動を創り出してゆこうではないか」という意見をうけて、77年民間7単組(名古屋証券

労組、民放労連・名古屋テレビ労組、全印総連・東海共同印刷労組、全商業労組・中地区協、全愛知金属労組・藤栄分会)による「共闘の呼びかけ」で、中地区労なども参加して77・78年「中地区春闘総行動」が展開された。当時の地区労の一部幹部の思惑もあって、この地域共闘の芽がつぶされてしまった。消えようとする地域共闘の火を守り・発展させるため、さきの民間6単組と全損保をはじめとする金融共闘、広告労協、名水労本庁支部、全農労名古屋支部、その他当時たくさんあった争議団などが中心となり、地域共闘建て直しの総行動、「みんなの要求、みんなで実現」をかかげて展開した。これが「栄総行動」のはじまりであった。79年には、春・夏・秋と4回の総行動が取り組まれた。そのご年々とりくみはひろがり、多くの争議・たたかいをはげまし、解決をせまる役割をはたし、今日なお全国で唯一の「栄総行動」はつづいている。

こうしたとりくみにはげまされた「中区争議団連絡会」は、78年10月17日「愛知争議団連絡会議」へと発展していった。この争議団連絡会議は、いまでも活動をつづけ、争議の解決に大きな役割をはたしている。(『栄総行動』1983年、『栄総行動』1995年)

全港湾・全日検名古屋分会、11年にわたる争議

組合つぶし攻撃と果敢にたたかってきた全港湾・全検名古屋分会は、1977年1月、全日本検数協会の不当解雇撤回闘争(1966年1月、日韓条約批准反対で政治スト[1965.11.13]を企画指導などの理由で8人の分会役員を解雇した事件)は、全日本検数協会と全港湾名古屋支部で和解確認書調印した。このたたかいは、1966年3月名古屋地裁は、「解雇無効の仮処分を決定した」が、協会側は異議申立し、1968年10月21日、同地裁は「政治ストは違法」として解雇を認める不当な判決をくだした(「西川判決」)。1971年4月の控訴審判決では、1人のみ解雇無効、他は一審判決支持の不当判決がひきつがれた。組合は、1人の職場復帰(71年8月)をかちとり、他はひきつづき6人が本訴を提起し、6年余28回の法廷闘争をとりくんだ。協会側が和解交渉におうじ、「66年1月3人は退職・77年2月協会に再採用、他の3人は退職とする」ことで合意し、全港湾名古屋の11年間のながいたたかいは終わった。(『政治活動の自由と権利を守るたたかい』1969年、『1966—77年全日本検数協会不当解雇撤回闘争終結にあたり』1977年)

ニチバン(安城)の不当労働行為に反対する11年のたたかい
1977年9月、大塚グループの資本参加で会社再建にのりだしたニチバンは、労働組合に「安定賃金とスト権放棄の再建協定」に調印させられたが、さらに組合(合化労連ニチバン労働組合)を壊滅させるため、管理職を総動員して、安城工場などで組合

員一人一人から「会社に忠誠を誓い、裁判を行わない」との署名を強要してきた。組合は、埼玉、大阪、愛知の地労委に不当労働行為として提訴、そのご11年におよぶ裁判・地労委闘争を余儀なくされた（1988年10月、中労委での和解で闘争は終結）

こうしたなかで、77年12月、ニチバンは工場部門の「合理化」で、余剰人員の営業への配転を、組合は従来の配転ルールを確認したうえ、会社の「合理化」提案をみとめたのだが、会社は、組合執行部と「誓約署名」拒否者をねらいうちに配転者名簿を発表した。安城支部では書記長をはじめ、中央委員、支部執行委員の1/3を配転させるもので、組合の抗議にもかかわらず配転命令を強行した。組合は、ただちに名古屋地裁に「配転無効の仮処分」申請と地労委に不当労働行為救済を申し立てた。3月名古屋地裁は、ニチバン労働組合・安城支部の不当配転で、5人のうち支部書記長ら2人の仮処分申請を認め、他は却下との決定をくだした。申請を認められた支部書記長ら2人は安城工場に復帰したが、他は、配転先きに赴任して、裁判、地労委・中労委でたたかいをつづけた。1988年2月、東京高裁で「誓約署名事件」は組合の全面勝訴判決、会社は上告をあきらめ、和解交渉に応じ、10月に「協定書」調印で、11年のたたかいは勝利した。1988年12月「ニチバン闘争勝利報告集会」がひらかれた。

（『組織攻撃と差別に耐え労働者の誇りと権利を守った ニチバン闘争11年の記録』1988年）

「畳の上で死んでも労災」、職業病・労災闘争の前進

多くの職場で、職業病・労災の認定闘争がとりくまれていた。こうしたなかで、名古屋市では、市職労民生局支部の保母の職業病認定闘争がながくとりくまれていたが、1978年4月、地方公務員災害補償基金名古屋支部は、4人の保母の請求を認めた。こうした成果が、職業病にかかった保母のあいつぐ「申請」を、つぎつぎと「公務」と認定させる力となった。名古屋市職労の保母の職業病認定闘争は、全国の自治体労働者にひろがっていった。

また、名古屋水道労組（名水労）は、一貫して労働安全衛生活動に力をいれ、全国から注目を浴びていた。こうしたなかで、職場あるいは自宅で心臓疾患による死亡について、労災として認定させる積極的なとりくみをつづけていた。1978年6月、4年間とりくんできた松川時夫さんの労災訴訟（公務中、心臓マヒで死亡）で「公務災害」の認定を勝ちとった。そのご、名水労は、「脳卒中」で死亡した伊藤保さん、通勤途上で「心臓マヒ」で死亡した野沢さん、さらに「脳卒中」で死亡した柴田さんをそれぞれ「公務上」と認定させた。名水労のとりくみは労災認定闘争に大きく道をきりひらいた。この一連のたたかいから「畳の上で死んでも労災」というよびかけが注目され、全国からこのたたかいの経験を学びに名水労を訪問したり、名水労役員を招き学習会や労災闘争の援助をうける自治体労働組合が多く、名水労が全国で先駆的な

役割をはたしていた。

労働組合の階級的・民主的強化をめざし「愛知統一労組懇」発足

わが国の労働組合運動は、当時のナショナルセンターであった「総評」、「同盟」などとこれに結集する主な単産は、特定政党支持・排除、組合員に特定政党支持を義務づけ・組合員から特定政党のための政治資金を強制徴収するところが多かった。総評は社会党を、同盟は民社党を支持し続けた。総評内のいくつかの単産（全日自労、運輸一般など）と主な単産内（自治労、日教組など）で、組合員の政党支持の自由を守るべきであると、主張し続けてきた。

1974年の春闘で、労働者はかつてない大幅賃上げを実現したのに驚いた日経連は、労働問題研究委員会をたちあげ、賃上げの抑制・「減量経営」（人べらし）政策をうちだした（『労問研報告』）。同時に、政治戦線での共産党をのぞく「社公民」連合のうごきに乗じた労働戦線の反共右翼再編の策動がつよめられてきた。こうした、労働者と国民に対する全面的な搾取と抑圧強化の攻撃にたちむかうため、労働組合の階級的民主的強化をめざす労働組合によって、1974年12月、「統一戦線促進労働組合懇談会」（略称：統一労組懇）が発足した。この統一労組懇は、「戦後の労働組合運動にはたしてきた階級的民主的潮流の伝統をうけつぎながら、そのときどきの情勢にふさわしい問題提起や共同行動を推進するための労働組合の懇談会」として出発した。

愛知でも、愛労評の「特定政党支持」路線に批判的な8単産（自治労、全港湾、愛高教、全日自労など）が72年10月の愛労評定期大会に「政党支持の自由、革新政党との協力共同」の修正案をはじめて提案した（少数で否決）。そのご一貫して「政党支持の自由」をかけた、愛労評の民主化と労戦の右翼再編に反対するため奮闘した。

こうしたなかで、中央での統一労組懇の発足にはげまされ、愛知でも1976年4月、10の労組委員長のよびかけで「革新統一戦線を促進する労働組合懇談会」（愛知統一労組懇）を20労働組合の参加で結成した。春闘勝利交流集会・春闘討論集会や統一戦線促進をめざすシンポ、革新自治体建設、地域共闘研究討論集会、労働戦線統一・真のナショナルセンターのあり方を考える集会などをひらいてきた。地域統一労組懇の結成にも力を注いできた。また、他の民主団体と共同して、「軍事費を削ってくらしと福祉・教育の充実を」の国民運動のとりくみにも大きな力となった。この愛知統一労組懇の13年のとりくみが、1989年、労働者の利益を守る労働組合のローカルセンター「愛労連」の結成につながっていった。（『労働組合運動の新しい流れをつくる 愛知統一労組懇「12年の歩み」』1988年、『愛労連10年の歩み』1999年）

（担当：伊藤 欽次・愛知労働問題研究所所員）

雑感：労働研究に思うこと



野村正實著『日本の労働研究』

さいきん、タイトルに惹かれて、野村正實著『日本の労働研究—その負の遺産—』（ミネルヴァ書房、2003年5月刊）を手にした。本書は、日本で流通されている「内部労働市場論」（隅谷三喜男氏の所論）と、これをうけつぎ発展させているという、小池和男氏の所論（『職場の労働組合と参加』）をとりあげ、手きびしく批判を展開している。

この『日本の労働研究』は、序章で、「本書の課題と構成」にふれ、第Ⅰ部は「日本的内部労働市場論の成立と展開」、第Ⅱ部は「労働研究の方向性」に充て、終章で「負の遺産の清算を」よびかけている。300頁を超える大冊である。

その第Ⅰ部では、第1章 日本的内部労働市場論の成立、第2章 日本的内部労働市場論の展開 とし、さいしょに指摘したように、隅谷氏の「内部労働市場論」の批判と、それをうけつぎ発展させたという小池和男氏の所論について、克明に批判的検討をおこなっている。そして 補論1で 日本における内部労働市場論の特異性—国際比較—を論究している。

また、第Ⅱ部「労働研究の方向性」では、第3章 「労働問題研究」の終焉、第4章 労働研究の可能性—1990年以後—に充て、補論2として 賃金とフェアネス—石田光男『賃金の社会科学』（1990年）の批判的検討—と、論究している。

正直なところ、私自身、隅谷氏や小池氏、また石田氏などの論説をじっくり読んだことはないで、野村氏の所論（批判）を、＃なるほど＃と思いつつも、直ちにどうのこうのという見識はもちあわせていない。それより、「労働研究」ということについて、率直な感想をのべることを許してほしい。

「労働問題研究」は、自滅、終焉、凋落……

野村氏の本によれば、「労働問題研究」は自滅した」とか、「労働問題研究」の終焉、「労働問題研究」の凋落、「労働問題研究」が説得力を失ったなどの言葉が、随所に書き記されている（野村氏の見解ではないようだ）。こうした見解は、いかにも労働問題・労働研究が不要になったとでもいうような印象をあたえる。最高学府である大学・大学院で、労働問題・労働研究が疎外されているからといって、労働問題・労働研究が必要でなくなったわけではない。

なぜなら、日本経済の高度成長下でも、低成長下でも、バブル経済絶頂期でも、バブル崩壊・長期不況下でも、労働者の状態は部分的な改善があったとしても、資本の高蓄積に比べれば、悪化すれども、改善・向上は遅々たるものであるだけでなしに、リストラのあらしの中で、後退はさまざまな経済指標であきらかである。現実の労働者の労働と生活実態が如実に示していることは、だれも疑わない。

しかも、労働者の状態の悪化にもかかわらず、労働組合が、労働者の期待に十分を応えていないもどかしさがあっても、労働組合が不要になったわけではない。一部の識者には、「連合」であれ、全労連であれ、労働組合には期待するものがない、とさえ言い切る人もある。

組織率が低下しているとはいえ、労働者は労働組合に期待をもっている。未組織労働者や、連合系組合員からも、労働組合（地方労連・地域労連とその加盟組合）への労働相談は、後を絶たない。

労働者が求める、労働問題・労働研究と、知識人・識者といわれる著名の研究者とそれに従う研究者の労働問題・労働研究のスタンスとは明らかに異なっている、といわざるをえない。

(K・I)

管内主要経済指標

() 内は全国

	01年	02年	02/4-6	7-9	10-12	03/1-3月	03/2	3	4	5月
百貨店売上高 〔前年比〕%	2.1 (-0.5)	-1.4 (-2.1)	-0.3 (-1.6)	-2.8 (-2.5)	-2.1 (-3.0)	0.2 (-1.9)	1.2 (0.0)	-1.1 (-3.5)	-3.9 (-4.8)	P 0.1
家電量販店販売額 〔前年比〕%	2.4 (-1.5)	-5.7 (-8.5)	-0.6 (-6.4)	-3.3 (-5.3)	-2.3 (-4.4)	-3.9 (-2.3)	-6.1 (-0.8)	-5.0 (-3.5)	-8.3 (-3.0)	-1.8
新車販売台数〔除軽〕 〔前年比〕%	-2.1 (-0.9)	-0.2 (-2.3)	-1.3 (-4.8)	0.2 (-0.9)	6.5 (4.4)	4.7 (6.8)	3.7 (5.1)	5.5 (9.1)	-9.1 (-6.5)	(2.3)
〔乗用車〕 〔前年比〕%	-1.8 (-1.3)	1.5 (3.9)	1.7 (2.6)	1.0 (4.4)	8.4 (10.1)	4.9 (10.4)	4.1 (9.2)	5.8 (12.7)	-11.3 (-7.2)	(2.6)
機械受注 〔前年比〕%	-15.6 (-5.8)	-3.6 (-12.0)	-13.6 (-13.9)	-0.5 (-8.8)	28.6 (-2.0)	38.6 (10.4)	42.6 (1.4)	29.1 (11.7)	40.5 (4.3)	
新設住宅着工戸数 〔前年比〕%	10.4 (11.7)	9.8 (11.5)	9.8 (11.8)	9.6 (11.2)	9.7 (11.4)	9.9 (11.5)	9.6 (11.5)	9.8 (11.0)	9.9 (11.6)	
公共工事請負金額 〔前年比〕%	-5.4 (-8.4)	-6.3 (-8.1)	13.4 (-4.0)	-6.5 (-4.0)	3.4 (-0.7)	-14.0 (-3.1)	-31.9 (-2.1)	24.6 (1.1)	25.3 (-6.0)	-40.3 (-1.9)
輸出金額 〔前年比〕%	3.9 (-5.2)	7.3 (6.4)	5.5 (5.7)	5.3 (7.4)	13.7 (16.2)	4.7 (5.1)	5.1 (7.6)	-2.0 (0.7)	P 3.9 (4.8)	
鉱工業生産 〔前年比〕%	-4.5 (-6.8)	0.9 (-1.4)	2.1 (2.8)	1.9 (2.0)	1.4 (0.4)	-0.5 (0.3)	-4.1 (-1.6)	-2.4 (0.1)	P 3.1 (-1.5)	
大口電力使用量 〔前年比〕%	-2.6 (-2.6)	0.0 (-0.4)	-0.9 (-1.2)	1.5 (1.8)	3.4 (3.2)	3.1 (4.2)	2.2 (3.2)	2.2 (4.2)	-1.9 (2.7)	
有効求人倍率 〔前年比〕%							0.88 (0.61)	0.85 (0.60)	0.86 (0.60)	0.87
国内企業物価 〔前年比〕%	(-2.3)	(-1.9)	(-2.2)	(-1.9)	(-1.2)	(-0.8)	(-0.9)	(-0.7)	(-0.8)	(P-1.0)
消費者物価 〔除く生鮮食品〕 〔前年比〕%	-0.8 (-0.8)	-0.7 (-0.9)	-0.7 (-0.9)	-0.7 (-0.9)	-0.5 (-0.8)	-0.4 (-0.7)	-0.3 (-0.7)	-0.5 (-0.6)	-0.4 (-0.4)	

(注) 1. 特に所収の管内のデータは、愛知・岐阜・三重の3県ベース。01年3月以前のデータは、名古屋市内4百貨店計。
2. 百貨店売上高の管内は、名古屋市内5百貨店の売上高を当店の販売額を当店のデータにて集計。
3. 家電量販店販売額の管内は、主要家電量販店4社の販売額を当店のデータにて集計。
4. 新車販売台数〔除軽〕の管内は、中部経済産業局管内(管内3県に富山・石川を加えた5県)主要9社の工作機械国内受注額。全国は、民需除く船舶・電力。
5. 機械受注の管内は、中部経済産業局管内(管内3県に富山・石川を加えた5県)のうちの、愛知、岐阜、三重の3県分。
6. 輸出金額の管内は、名古屋税関管内(管内3県に富山・石川を加えた5県)のうちの、愛知、岐阜、三重の3県分。
7. 鉱工業生産の管内は、3県ベース。同出荷・同在庫・同在庫率は、管内3県に富山・石川を加えた5県ベース。
8. 大口電力使用量は、愛知電力会社ベース。全国は、9電力会社ベース。
9. 有効求人倍率は、愛知県のデータ。
10. 従来国内即売物価は、基便改定。
11. 消費物価は、00年基準。管内は、愛知県のデータ。
12. Pは、速報値。

参考資料：日銀名古屋支店「最近の管内金融経済事情」抜粋

研 究 所 便 り



☆2003年5月15日以降の主な活動日誌

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勝利判決 31日第33回権利部会 公務員制度改悪反
対集会 31日～あいち平和行進(6月) 1日第99回労働フォーラム 4日有事法制反対県民集会 13
日全国健康センター西日本セミナー 15日自動車産業職場政策研究会 21日豊田市の人事制度研究
会 24日NTTリストラ支援共闘会議総会 27日団体生命保険第7回総会 28日労働法制西三河学習
交流集会 29日第19回所員会議 愛知母親大会(7月) 5日あいち医労連定期大会 9日三菱朝鮮人
女子挺身隊訴訟 12日シンボ徳山ダムは名古屋の問題 13日愛労連定期大会 あいち平和委員会定
期大会

☆今後の主な予定

(7月) 17日名古屋市職労大会 19日第34回権利部会、第20回所員会議 自治労連愛知県本部定
期大会 20日自動車産業職場政策研究会 26日革新あいちの会世話人会議 27日愛労連大企業ネッ
ト 愛知県学習協総会(8月) 3日第100回労働フォーラム研究会・記念集会 6～9日ヒロシマ・ナガ
サキ 12日～あいち平和のための戦争展 23日第21回所員会議 第8回理事会、(9月) 20日第22回
所員会議予定 (10月) 4日第9回愛知労働問題研究所総会・労働総研名古屋研究会 (11月) 15～1
6日自動車関連労働者・地方組織全国交流会 22～23現代労働負担研・全国集会

☆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、ご連絡いただく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月まで展開しています。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。

☆研究所寄贈・購入文献紹介 「厚生労働省」「開かれたアジアの社会的対話」「トヨタの労働現
場」「日本の労働研究」「ルールなき資本主義との闘争」ありがとうございました。

☆今回も106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106号(隔月刊)/発行日2003年7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

* お願い: 02年度会費未納の会員は、納入についてご協力下さい

