

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

11 年 2 月 22 年間の活動をふりかえって 河井 孝徳 P 2 ~

これからの賃金要求・賃金闘争を考える

<第1報告：大黒作治 名古屋市職労委員長>

P 6 ~

<第2報告：原田敏之 JMIU委員長>

P 8 ~

<第3報告：猿田正機 中京大教授・労問研所長>

P 10 ~

<シリーズ「これからの労働組合運動を考える」②>

私が学んだ「栄総行動」

小池 健一

P 12 ~

<あいち労働運動の軌跡・走り書き ⑤>

政治戦線・労働戦線の右翼的再編下の労働運動

——階級的NCをめざす1980年代の労働組合と労働者のたたかい

伊藤 欽次

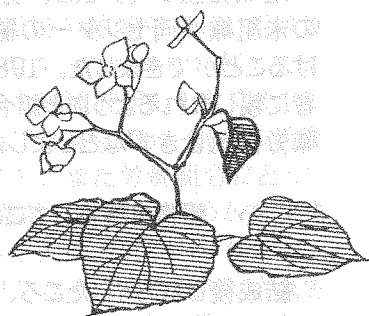
P 16 ~

管内主要経済指標

P 27

研究所便り

P 28



● 第107号・特大号

○ 2003年 9月15日

「きずな」22年間の活動をふりかえって

河井 孝 徳

私は、去る6月29日開催の第24回定期大会で、書記長を退任し、あわせて専従もやめました。8月には移住先の長野県穂高町に転居しました。さいわい、大竹副委員長が新しい専従者として私の後を引き継いでくれることになりました。現在の執行部は、新専従者の大竹さんをふくめ、石川委員長、加藤書記長、原副委員長らを軸によく鍛えられまとまった指導集団になっています。この執行部のもと、「きずな」は21世紀にふさわしい新しい前進をつくり出すに違いありません。

ふりかえってみて、仲間とともに「きずな」をつくりあげてきたことを、私は専従者として心の底から誇りに思い、22年間活動できて「本当によかったなあ」と実感をもって受けとめています。

◇◇ 1981年6月28日－愛知地域労働組合きずな結成 ◇◇

「きずな」は結成されたのは1981年に結成されました。地域労組としては、大阪（城北友愛会）、京都（中北地域労働仲間力）、三重（勤労者友の会）につづく全国4番目でした。当時は、日本経済の「高度成長」が破綻し、政府による臨調「行革」路線が推進されるとともに、財界・大企業による賃金抑制や「減量経営」による人減らし合理化によって臨時やパートなどの不安定雇用労働者が急増していました。いっぽう、労働戦線では右翼的な再編が進行するなか、まともな労働組合の構築をめざして統一労働組懇が活発に活動を展開し、未組織労働者の組織化が強調されていました。そんな情勢のもとでの、新しい労働組合の形態として「地域労働づくり」の始まりでした。

私じしんは、愛知で地域労働づくりが始まったことはもちろん知っていましたが、関わるようになったのは準備の後半からです。青年組織の卒業期を迎えていた私に、「地域労働組をやらないか」と声がかかりました。あまり乗り気にはなれず、なんとかして断ろうと思っていました。それでも、未組織労働者の組織化の重要性はよくわかるし、中小企業の労働者やパートなど不安定雇用の労働者の組織化には新しい形態が方法が必要だということは、私なりの自覚はありました。結局あれこれ迷ったあげく地域労働づくりに参加することになりました。

地域労働づくりに、労働組合はほとんどが未経験でしたが青年が中心になり、当時の未組織共同センターの植村氏の援助を受け、文字通り連日連夜の活動で結成にこぎつけることができました。1981年6月28日でした。ちなみに「きずな」という略称は、労働者に親しまれるようにと組合員による公募できめ、全県単一の地域労働でしたから愛知地域労働組合きずなとしました。私が初代の執行委員長になりました。

◇◇ 組織を維持してこれた2つの教訓 ◇◇

結成後しばらくしたころ、『「きずな」も10年やれば労働組合として一人前だわな』と、こともなげにいわれたことがあります。見通しも余裕もなかった私には、10年という期間が果てしない長い歳月のように思われ、不安になったことを今でも鮮明に覚えています。

実際のところ、81年から83年にかけて全国各地で次つぎに誕生した地域労働でしたが、

80年代の半ば以降になると、その多くが急速に労働組合としての実態を失っていきました。90年代になって組織を維持している地域労組は、「きずな」以外では大阪などわずかに数組合になっていました。「きずな」はなぜ、今日まで組織を維持したのか、たんにがんばったからだけではありません。振り返ってみて、私は大きくいって2つのことがあげられると思います。

◎ 職場でのたたかいをどうするか

そのひとつに職場でのたたかいをどうするかという問題がありました。私たちは、ともかく地域労組づくりを開始しましたが、わかっているのは地域を単位にした労働組合ということだけで、あとは何一つははっきりしていない、まったく手探りでスタートでした。このなかで、先に結成した京都・中北地域労組は、地域労組の特徴を、①誰でも一人でも加入できる、②安心して加入できる、③実利がある、④職場の外につくる、の4つにまとめ発表しました。「きずな」もこれに習い、最初は同様に説明していましたが、この定式化はすぐに壁に突き当たってしまいました。

組合員の期待にこたえていくためには、「一にも二にも実利だ」ということで、共済制度の確立や健康診断の取り組み、最低賃金制度の改善運動、ソフトボールやキャンプ、スキーなどスポーツやレクリエーションなど、精力的に取り組みました。しかし、こうしたことだけではどうしても労働組合らしい活動にはなっていきません。周りからは、「職場の外につくって力になるのか」「たたかわない組合ではないのか」「それではサークルと一緒に」と手厳しい指摘や疑問があびせられ、未熟な私たちは返す言葉に詰まり、確信をなくす組合員もでるようになってしまったのです。

労働者ならだれでも賃金や労働条件に関心があつた要求もあります。要求はまず職場から出てきます。この要求をどう実現していくか、誕生間もない地域労組は明確に答えることができませんでした。しかし、地域労組といえども労働組合である以上、「安心して加入できるが職場ではたたかいません」ではすむ話ではありません。「きずな」にとって最初の大きな試練でした。私たちは、この問題を避けては通れないと考え、職場要求の実現のしかたや職場組織の確立について全組合員に討論を呼びかけました。そして、2年間にわたる議論を経て1983年に、「職場を基礎にした活動の重視」と、「公然化を前提にしない職場組織の確立」という方針を確立しました。これにより、「安心して加入できる」と「職場でもたたかう」が実践的に結びつけられ、職場での要求実現と職場分会づくりの正面から位置づけられ、職場に目を向けた活動が少しずつ進み始めていったのです。

「そんなこと労働組合なら当たり前のこと」ではありますが、当時の地域労組としては画期的な方針だったと思います。現に組合員の要求を組織できなかったために、何のために結成したのかよくわからなくなり、活動を休止し消滅していった地域労組も少なくはなかったのです。組合員が自らの要求について、それが直ちに実現できなくとも、組合の活動を通して実現への見通しがもてるかどうかは、組合員にとっても、また労働組合にとっても決定的に意味をもちます。私たちは、地域労組だからこそ職場でどうたたかうかを追求することが大事なだとくりかえし強調してきました。この職場活動の方針こそ、仲間からの「きずな」への信頼を高めたし、安心して加入できるだけでなく力強さもある地域労組「きずな」の足場を固める力になりました。やがてこの方針は、具体的な職場分会づくりや組合員の解雇撤回闘争を通して、「一人の解雇も許さない」のスローガンにもなり、こんにちの「きずな」をつくりあげる原動力にもなったのだと思います。

◎ 自分たちの組合は自分たちでつくる

もう一つは、これも当たり前かもしれませんが、自らの組合は自らの力で建設する、という見地を貫いてきたことが、たいていの困難にへこたれない「きずな」へ前進する力になったのではないかと思います。

80年代前半の地域労組づくりの運動では、統一労組懇による物心両面にわたる援助指導もあり、全国各地に多くの地域労組が誕生しました。しかしその一方、その地域労組を構成する労働者の多くは、それまで労働組合の活動の経験がなく、中小企業の青年労働者で構成されていたために、統一労組懇の指導援助なしには活動を満足に継続できない状況がありました。このため、80年代の後半になってまともな労働組合センターづくりが本格化すると、地域労組はそれまでの支えを失い、労働組合として自立を果たせないまま消滅していったのです。

「きずな」は全県一つの地域労組として発足したこともあり、全国の地域労組とは事情は違いましたが、それでも私たちは統一労組懇が、事務所や電話、印刷など活動に必要なものは援助してくれるものと信じていましたし、実際にもお願いもしていました。ところが、県統一労組懇の事務所ができ、「さあ活動の拠点ができる」と喜んだのもつかの間、「そんな余裕はないし、『きずな』だけを特別扱いにするわけにはいかない」と、私たちの期待は見事に砕かれてしまったのです。これには意気消沈しましたが、私たちは「自分たちのことなのに誰かに頼る気持ちがあった」と反省し、それ以来、「自分たちの組合は自分たちでつくる」ことが、貫かれるようになりました。そして、このことが役員と組合員を鍛え、「きずな」の運動を支える大きな力になったのだと思います。

その第1が、会議を軸にした原則的な活動です。とくに会議の開催や組織運営は、「きずな」の構成員が中小企業や臨時・パートで働く労働者であり、労働条件もバラバラで劣悪、しかも会議になれていないなど格別の困難がありましたので、本部や支部などの機関会議を成功させるために特別に努力しました。また、組合員に何かあれば、すぐに集まって「励ます会」や「囲む会」、「対策会議」などの開催に心がけました。2番目は機関紙の活動です。「きずな」の場合、一人職場が多数であり、一人ひとりの組合員に組合の活動を伝え、組合員の思いや意見を交流できる機関紙を高く位置づけ、結成以来、定期発行にとくに力を入れた分野のひとつです。第3に財政の確立です。財政が確立できなければ自前の組合はできません。「きずな」の場合、事務所をかまえ、専従者を配置し、必要な活動資金を確保することは容易なことではありませんでした。このため、二度にわたって組合費を改定しましたし、専従者がアルバイトをして難局を乗り越えた時期もありました。その時々でカンパを募り、共済や機関紙をはじめ組合の活動と結びつけた事業活動も位置づけて財政の確立をはかってきたことが、大きかったと思います。

◇◇ 「きずな」の新しい挑戦～2005年の連合体への移行をめざす ◇◇

私の退任が決まった第24回定期大会は、「きずな」の新しい前進をめざしてと題する第2号決議が全員一致で採択されました。この決議案は、書記長としての最後の文書として全文を私が起案し中央委員会の同意を得て大会に提案したものです。決議案の内容は、2005年をめどに、「きずな」を連合体に移行することをめざすというもので、5年ほど前から議論を進めてきた組織方針を再確認し具体化をはかったものでした。決議は、「私たちのめざす連合体とは、県下の各地に地域労組を結成し、地域労組以外の業種別の組合なども加えた、いわば地域労組の連合体です。大事なことは、いまの「きずな」本部がそのまま連合体の本部に、支部・分会がそのまま地域労組に衣替えして、新しい連合

体に移行することをめざしたのではないということです。たんなる形や名称の変更ではありません。」と述べています。そして、「今日の労働者をめぐる重大な変化に対応して、地域に根ざし、組合員と労働者の暮らしによりそい、切実な願いに応えうる地域労組を、地域ごとに確立する」ために、まわりの労働者や労働組合にも呼びかけて、「わが町の地域労組づくり」に取り組むよう強く訴えています。

この連合体への移行こそ、中小企業や臨時・パートなど労働者の実態、「きずな」の到達をふまえて必然的に導き出された方針であるし、21世紀にふさわしい前進をとげるために、「きずな」が真正面から挑戦すべきテーマだと信じています。労働者の実態を、組織化やたたかいを勧める立場で見ると、底なしの無権利状態に追い込まれるいっぽう、差別や競争によってばらばらに分断され、団結してたたかう条件を次つぎに切り崩されています。だからこと、労働者が日々働き生活する身近な地域の中に、労働者からも姿がよく見えるような地域労組を確立することが重要だと考えています。地域こそ分断攻撃のりこえるカギがあるのではないのでしょうか。

「きずな」じしんの到達でいえば、結成いらい仲間一人ひとりを大切にし、もっとも切実な要求をもつ仲間のためにみんなで団結してたたかうことを大事にしてきたし、「ひとりの解雇も許さない」スローガンをかかげてたたかいぬいてきたことが、私たちの誇りにも確信にもなっています。しかし、組織的にみると、当面の目標にかかげた1000人達成はおろか、長期にわたって一進一退をくりかえし、最高時を大きく下回る到達に甘んじています。この現状を打破し、数千人を展望する組合への前進は、県下のすみずみまで、地域に根をはった地域労組の確立することによって成し遂げることができると考えています。そのために、組織づくりでも文字通り組合員一人ひとりがオルグとしての役割も果たせるようになること、地域労連との共同をいっそう強化しなければなりません、たいへん口マンのある課題であると思います。

「きずな」結成いらい22年間、私は専従者として活動するなかで鍛えられ、不十分さは山ほどあったけれど、どうにか最小限の責務を果たすことができたのではないかと思います。2005年連合体への移行という壮大な運動を、私も仲間とともに取り組むことができたのだんなによかったでしょう。提起だけしてやめてしまったのは無責任といえるかもしれません。しかし、私は「きずな」の仲間たちが、この壮大な課題をみごとやり抜くに違いないと信じています。なぜなら、22年間のなかで鍛えられたのは私だけではありません。本部の執行部も支部・分会役員も組合員もたたかいのなかで鍛えられ、団結しているからです。そして、この「きずな」という労働組合をつくりあげてきた経験は、かならず各地に中小企業やりんじ・パートなどの労働者のよりどころとなる地域労組づくりにいかされたいと思います。

私にとって22年間は、30歳台から50歳代前半という人生でもっとも充実した時期でした。この時期を「きずな」の運動と重ね合わせて生きられたことを、幸せだったとおもいます。長野県に移住しましたが、「きずな」の運動と愛知の労働組合運動が大きく前新進することを心から願っています。また、近くに来られるような時には、ぜひわが家にお立ち寄りください。

(かわい・たかのり／前愛知地域労組きずな書記長)

住 所 〒399-8303 長野県南安曇郡穂高町大字穂高6081-14

電 話 0263-82-2901 (FAXも同じ)

Eメール ti_kawai@mue.biglobe.ne.jp



当研究所の部会研究会の一つである「労働組合運動・理論と実践フォーラム」（略称：労働運動フォーラム）は、さる8月3日の研究例会で100回目を迎えた。労働運動フォーラムは、パネルディスカッション形式で「これからの賃金要求・賃金闘争」をテーマに、第100回記念研究例会をひらいた。この日、参加者は17人と少なかったが、賃下げが横行し、春闘では要求すら出さない組合も少なくない状況の下で、春闘・賃金闘争を活性化させるための気持ちがみなぎっていた。ここで、3人のパネラーの方々の報告要旨を紹介することで、04春闘発展に寄与できればと考えた。

これからの賃金要求・賃金闘争を考える



<第一報告：大黒作治・名古屋市職労委員長>

1. はじめに

- ・ ベアゼロ、定昇廃止・見直しという財界の攻撃とこれに同調する大企業労働組合。
- ・ 賃金体系や賃金表などが未確定な中小・零細企業に働く労働者にとって生涯賃上げがなくなることが危惧される。
- ・ 6割の不安定雇用をめざす財界の21世紀戦略の一環。
- ・ 労働組合がこの攻撃に対峙する方向性を示すことが求められている。

2. 「国際競争力」の決め手は賃金というマインドコントロールからの解脱を

- ・ 「労働運動」誌7月号の牧野論文を読んでショックを受けた。日本の「国際競争力」ランキングは、91～93年は世界第1位、そのご下落がつづき02年は30位。（牧野氏は、IMD インターナショナルの「国際競争力ランキング」の不可解さを認めた上での引用）
- ・ 問題の核心は、企業経営者の8割は、国際競争力を高める手だてとして、「技術開発力や知的資産という企業価値の基盤充実」が重要と考えている。賃金・雇用体系は5番目にしか位置づけていない。（日経02.11.29）
- ・ 企業の技術力・信用力、為替相場が国際競争力に大きく影響すると企業経営者は考えている。（東京商工リサーチ）
- ・ 人件費や賃金水準が「国際競争力」の主要な要因ではないのに、日本経団連は、春闘押さえ込みに「高コスト是正が国際競争力強化になる」と主張し、労働者・労働組合もマインドコントロールされている。
- ・ 日本の労働者の賃金水準が「国際競争力」の阻害要因ではなく、むしろ、バブル崩壊後の成果主義賃金・リストラによる年功序列賃金と終身雇用制の崩壊によって国際競争力の凋落傾向に拍車をかけていることを見抜くことが重要。

3. 公務員労働者の賃金水準の位置

- ・ 03 人事院勧告（人勧）は、8月8日。内容は、月例給マフス1.1%、一時期マフス1.5%、あわせてマフス2.6%。年収平均でマフス16.3万円、という2年続きの引き下げ勧告。
- ・ 公務員賃金は、関連労働者や福祉、医療分野にも連動。さらに生活保護費や地域

経済にも影響。民間中小・零細では賃下げの口実に。

- ・ 公務員賃金は、職種別・等級別・号給のすべてでの額が明らかにされている。昇給・昇格制度によって、採用・初任給から定年・退職まで、どの等級・号給に位置づけられるかが開示されている。
- ・ 現業労働者の初任給や昇格制度は行政職と比べて低い水準にある。名古屋市職労は、長年格差の解消を課題として是正に力を入れてきた。
- ・ 近年、勤務評定の導入による昇格差別が部分的にあらわれてきているが、賃金水準は、地域の民間労働者の規範的性格をもっている。(名古屋市は、福祉部門の賃金の公私格差を埋めるために補助をしている)
- ・ 人勸を盾にした「賃下げの悪魔のサイクル」を断ち切る官・民の共同したたたかいは、今秋も各地域でさらなる共同のひろがりを目指し追進しなければならない。
- ・ 政府は、公務員制度の「改革」(改悪)によって、能力・成果主義賃金として「能力等級制」を導入しようとしている。グローバル化を口実に成果主義賃金が導入されひろがってきたが、「失われた 10 年」という事態の中で、成果主義賃金はグローバル化に逆行していると指摘する上級公務員もいる。
- ・ 地方公務員も、公務員制度「改革」に大きく影響されることは必至。当面、ILO の「労働基本権の回復勧告」の実現と改悪阻止にむけたたたかいが課題となっている。

4. これからの賃金要求と賃金闘争

- ・ 「国際競争力」論から提唱されている賃金引き下げ、成果主義賃金や定昇廃止は、労働者・労働組合をあきらめと無力感を増幅させるマインドコントロールであることを深め合い、「賃金は生活給」であり、生活できる賃金要求を掲げてたたかうことへの確信をひろげることが重要(賃金について職場で議論することが希薄になっている)。
- ・ 近年、全労連は、「賃金の底上げ」要求実現と最低賃金制の改善を求めている。この要求実現には、正規中心から非正規も巻き込んだたたかいへと発展する必然性と法則性をもっていることを理論上の理解にとどめず、実践的にどうしたら接近できるのか、産別と地域で探求することが重要。
- ・ 正規から非正規への移し換えや、年収 200 万円台の労働者が増えているが、企業や自治体でその動きに抗してのたたかいを組織化している現状を交流しあい、激励と確信を持つとりくみは重要。
- ・ 04 春闘では、年金・医療・税制改悪攻撃などで、社会保障闘争が国民的課題として大きな争点となるが、「平和な福祉社会論」をもっと正面から提起し、その実現への接近を探求する議論を深める必要があるのではないか。
- ・ 大企業職場での、たたかう仲間による「サービス残業是正」の取り組みは、政府も企業も認めざるを得なくなったように、困難な中でも深刻な実態を具体的に改善させる取り組みが、愛労連や春闘共闘の仲間と連帯感が実感できるよう、取り組む上での工夫が必要になっているのではないか。
- ・ 公務員労働者も当面するマイナス人勸とのたたかいとあわせて、国の「三位一体攻撃」や、公務員制度「改革」(改悪)による能力・成果主義賃金は、住民奉仕の職務との矛盾を深め合う。住民との共同をひろげる取り組みがいっそう重要となっている。

<第二報告：原田敏之・JMIU愛知地本委員長>

1. 賃金体系変更と賃金引き下げ攻撃—金属・情報関連の職場で、いま何が起きているのか

1) 急増する「成果主義」賃金導入・定昇廃止（縮小）の逆提案（100人足らずの企業にも持ち込まれている。必ず賃金ダウンが伴っている）

2) 逆提案のいくつかの特徴

① あからさまな賃金引き下げを伴う「不利益変更」

・ ニコンでは10万円の賃下げ。川本では30歳ポイントで3千円の賃下げ

② 徹底した「年功制」の排除→100%成果主義へ

・ 家族手当・住宅手当など職能に係わらないものは廃止へ

・ 年功に依存しがちな職能給から職務給へ

③ 「成果主義・定昇廃止でないと競争に勝てない」という一方的な宣伝

④ 「成果主義で職場に活力を作る」という一方的な主張

—日本IBMの徹底した成果主義賃金。社長は、日本の「毒味役」を果たしていると豪語。一般従業員の平均賃上げ3600円、最高は1万円、最低は200円、格差が50倍。賞与は、夏・冬各4か月（年間8か月）。会社と個人の業績で、平均3.7月分。A～Dの4段階評価。D評価は3か月分。Dの評価が3年つづく退職強要・理解するまで面談を続ける。こうしたなかで、IBMのなかで少数であるがJMIUの組合支部がある（21,600人中60人の組合員。それ以外は組合未加入）。毎週17,000部の機関紙『かいな』を職場に配布。給料日の翌日にカンパ箱をもってまわる、年間500万円あつまる。

2. JMIUの闘いの基本方向

これらの逆提案にどう対処すべきか

1) まず原則的対応を

① 賃金体系変更は、リストラなんだ→職場にはいられなくなる（IBM、インテル）

② 期限付きの賃金カットとは違い、その影響は生涯賃金に影響

2) 成績主義賃金にたいする幻想は、消えつつある。

① 中高年には一方的賃下げ、青年にとっても中高年の賃金には追いつかず

② 賃金制度の変更による賃金ダウンは、労働条件の「不利益変更」

一方的不利益変更を少数組合に押しつけることはできない（みちのく銀行事件、最高裁H12.9.7、中根SS事件、最高裁H12.11.28）

だから、みんなでNOと言おう！を合言葉に

3) 成果主義・競争主義では、職場の活力はなくなり、将来展望も作れない

① 労働者同士の競争により、職場の風通しは悪くなり、技術やノウハウの伝承や共有がなされなくなる

② ものづくりがダメになり、企業の将来展望もなくなる

4) 職場世論をつくり、産業別統一闘争でたたかいぬく

① 90年代、賃金体系変更闘争では、日本信号、日産自動車、横河電機などの各支部（少数派組合）は、職場政策をつくり、パンフを使った大量宣伝戦で、先駆的な闘いを展開

② 今日、IBM、NCR、川本製作所でも → 川本では、職能給になったが、年功が色濃く残すことになった

3. 生計費原則に立ち返った賃金体系の再構築を

- 1) さらに逆提案がつづくことが予測されるが、評価は、「上司の好き嫌いで」決まる実態を目の当たりにして、幻想が幻滅に
- 2) 賃金は労使の力関係で決まるのだから、労働組合の力が基本。私たちは、「組織建設」をすすめ、さらなる改悪に歯止めをかける闘いに全力を。とくに「産別団交」を重視していく

<第三報告：猿田正機・中京大学教授、愛知労働問題研究所所長>

はじめに

日本の労働者の状態を明らかにし、その正確な認識をもとに運動することは不可欠であるが、閉鎖的な社会である日本の現状にのみ囚われると、自分たちのやっていることの客観的な意味がわからなくなる。諸外国との比較が重要である。

労働組合運動の目的は何か。経営者側の賃金政策に踊らされることなく、労働組合としてどういう要求を対峙していくかが重要である。その場合、

- ① 賃金とは何か～生活費、労働市場
- ② よりよき賃金体系はあるということ～簡単明瞭(clear)、公平(fair)、連帯の強化
- ③ 賃金要求は全労働者、さらには国民全体を視野に入れたものでなければならない

1. スウェーデンと日本の比較からみえてくるもの

- ① スウェーデンの雇用と日本の雇用
スウェーデン：同一労働同一賃金と「連帯雇用」
日本：同一労働差別賃金と「不安定雇用」
- ② スウェーデンの労使関係と日本の労使関係
スウェーデン：中央・産業別労使関係
日本：企業別労使関係

「日本の労働運動は、発達している資本主義国として、産別闘争を軸にしてこそ、闘いが地域的・全国的闘争として発展していくという発展法則をもっているわけけれども、その『要』の産業別闘争が弱いところに、日本労働運動の最大な弱点がある。」
『労働運動』2003年1月号 荒堀論文 p16)

2. スウェーデンの賃金と日本の賃金

- ① スウェーデンの賃金 個人単位・職務給
「賃金・所得の社会化」「労働力再生産費の社会化」(子育て・教育・医療、住宅の社会化、職業教育・失業手当、年金等)
「レーン・メイドナー・モデル」と「一国パイの理論」

- ② 日本の賃金 世帯単位・年功賃金、年功的職能給

査定賃金＝労働者間の差別・分断(若者と中高年、女性と男性)、中高年層の肥大化と労働コストの増大、単身子持ち世帯の低収入と共稼ぎ中高年世帯の高収入の格差

拡大

大幅賃上げ要求と「一企業のパイの理論」

③ 両国でどんな賃金格差が問題になっているか

スウェーデン：「職務（職種）別賃金格差」（性別職務分離）、「地域別賃金格差」

日本：年齢別賃金格差、企業規模別賃金格差、雇用形態別賃金格差、男女別賃金格差、日本人と外国人との間の賃金格差

3. 日本とスウェーデンの賃金要求・賃金闘争～誰のための賃金要求・賃金闘争か

長期的にみて、若者にとっても、中高年にとっても、女性にとっても、外国人労働者にとっても、より望ましい賃金であること

しかし、日経連は「めざすべき方向は、業績・貢献に応じた成果主義の人事処遇制度」（『経営労働政策委員会報告 2003 年』p40）であるという。「人事処遇の再構築にあたっては、とりわけ年齢・勤続要素に偏重した弊害を排除」。「最低賃金の機能としては地域別で十分、産業別最低賃金は廃止すべき」「『均等待遇』の主張は肯定できない」など

また、日経連は「多立型賃金体系の構築へ」として

① 定型的職務群の賃金体系は 基準内賃金＝職務給（定額）＋習熟給（累積）

あるいは、基準内賃金＝職務給（定額）

② 非定型的職務群の賃金体系

イ 「課業柔軟型・非定型的職務従事群」

基準内賃金＝職能給（範囲・累積）

あるいは、基準内賃金＝職能給（定額）＋成果給（洗い替え）

ロ 「役割設定型・非定型的職務従事群」

基準内賃金＝役割給（固定給）＋成果給（洗い替え）

これに対して、全労連は「成果主義賃金に反対し、査定をなくし、差別是正、生計費原則に立った賃金決定を要求する賃金闘争こそ求められている」という。

もう一つ、日本の「人事院勧告制度と公務員の賃金水準・体系」の「社会的影響のメカニズム」は、① 行政職の賃金を通じるもの

② 官民共通の職種別賃金を通じるもの

③ 標準生計費を通じるもの

④ 公務員給与制度とその運用を通じるもの、があり、

「公務員賃金を日本の賃金水準の死錘にしようとする政治的意図」（『2003 年国民春闘白書』p49）を見抜き、こうした公務員賃金の社会的影響力を意識した取り組みが重要になっている。

『モデル賃金』を含む年齢別水準や詳細な実態は意外と知られていない。こんごは、それぞれの組合・企業の「最低水準、平均水準、勤続別モデルなど」の情報公開が求められる。組合として、独自の賃金調査にとりくむことによって、各種の賃金格差縮小や公平な賃金・処遇を求める運動に役立つであろう。

同時に、能力・業績主義や個別管理の強化とは異なる立場から、ふつうの公務員労働者にとって、公平で働きやすい賃金のあり方を重視し、納得性のない一方的な評価による賃金格差の拡大に代わる、「インセンティブ・システム」とはどういうものか

を考える必要がある。

公共性の実現に従事する公務員の誇り・自覚をいかに引き出すか、ということについても討議を深めていくことが重要。

おわりに スウェーデンから何を学ぶのか

どのようにして労働者・国民の生活を守ってきたか

- 中央交渉、産業別、職種別組合と賃金交渉
- LO、TCOと社会民主党+（左翼党など）との関係

どんな社会をつくるのか。労働組合の役割は何か

- 日本の労働組合～生理的欲求や安全・安定欲求（低いレベル、社会的欲求は弱い）
- スウェーデンの労働組合～連帯賃金制、連帯労働制＝平等、連帯、人間の能力発揮（個性の発揮保障）

賃金面で労働組合の果たす社会的役割とは何か

賃金、失業手当、疾病手当や年金は一体の問題だ。

賃金と労働時間、雇用の関係を労働組合として、どう作り上げていくか。

労働者の団結・連帯なくして、賃金闘争の前進＝生活の安定はない。中間層を含む労働者・国民の連帯なくして、賃金・所得再配分闘争の成果は得られない

さらに、日本の労働運動については、黒川俊雄氏（慶応大学名誉教授）の次のような指摘している。

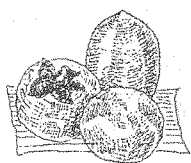
「いま労働運動が行き詰まっているのは、〃賃上げ闘争の足を引っ張っている重しを取り除く〃というような狭い〃階級的視点〃に立つだけでなく、『個人の尊重』に基づいて『国の生存権保障義務』を実現させるナショナル・ミニマムの軸となる全国一律最低賃金制の法制化をめざす国民共同行動を労働組合が先頭に立って組織しようとしていないからである。」「ナショナル・ミニマムの軸となる単身世帯を中心とする標準生計費に基づく全国一律最低賃金制の法制化は、賃金、所得、給付が下がるのを食い止める単なる〃歯止め〃や、国民の苦しくなる暮らしを守る〃盾〃でもない。『労働市場』で、〃地盤沈下〃しつつある低賃金構造を土台にして歪められつつある『市場経済』全体の仕組みを動かして、その歪みをただしていく〃梃子〃になるものである。」

そして、全国一律最低賃金制を軸とするナショナル・ミニマムの法制化と解雇規制制度の法制化および雇用拡大の条件もつくりだすことになる週35時間労働制の法制化を三点セットとして追求することを主張している。

（『全国一律最賃制を軸としたナショナル・ミニマム』ディノプリント出版会、2003年4月）

【この報告要旨は、「所報」編集部の責任でまとめたものです。】

「これからの賃金要求・賃金闘争」についてのご意見を、ぜひ『所報』にお寄せください。（『所報』編集部）



私が学んだ「栄総行動」

—運動に関わった私の想い—

小池 健一

25年の歴史的経過

名古屋市中区内で75年末に争議支援の運動が芽となって各分野の争議団が結集して「中区争議団連絡会」が結成され、争議解決のために精力的な運動が展開されました。この運動の中で「争議以外の要求解決も含めた、より幅の広い大きな運動を創り出していかうではないか」という意見をうけて、77年に民間6単組（注1）による地域での「共闘の呼びかけ」がなされ、地区労なども参加して、地域での共闘が踏み出されました。

当時（77年・78年）は「中地区春闘総行動」の名称で総行動が展開され、それなりに大きな盛り上がりが創り出されました。これと合わせて運動の広がりも、既存のわくを大きく打ち破ることとなり、要求もどんどん増えて、それは当時の地区労幹部の思惑をも、つき破りはじめたのでした。そこで、このことに困惑した地区労の一部幹部は、せっかく創り上げた地域共闘の芽を自らの手でうちこわす挙に出ました。

まさに消えようとする地域共闘の火でしたが、これを守り、発展させなければならぬという思いで、77年に呼びかけを出した6単組はいうに及ばず、全損保をはじめとする金融共闘会議、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、78年10月26日に、地域共闘建て直しの総行動を大きく展開したのでした。この記念すべき行動が、栄総行動の「第一回目」であり、この時の合言葉が、「全員で要求を出し合い、全員で行動、全員で解決」でありました。

そして、最初の昂揚期79年には、春・夏・秋にそれぞれ総行動がもたれ、合計4回の栄総行動が展開されました。この取り組みの中で、運動の広がり是一段と広範なものとなって、結集してくる団体も中区という枠はなくなり、どんどんとその行動範囲を広げていきました。これと合わせて宣伝活動においても、名古屋市内だけでなく、市外においてもビラ配布をはじめとする、宣伝活動がなされるようになりました。

また、栄総行動と呼応する形で、79年11・16栄総行動の時には、中村区などにおいても地域の総行動が展開されています。この時の総行動（79年11・16栄総行動）は、参加者数においても過去最高の1700名の参加者を得るにいたりました。

このような昂揚期の中で、当時10年にわたる長期争議をかかえていた、マスコミ関係の争議も、そのほとんどが解決されてゆき、他の多くの争議も、その大半が81年までに解決するという大きな成果を得ました。また要求の範囲も、名鉄に対する要求など一単組、一単産ではなかなか取り上げにくい要求を、取り上げるなどの広がり

を示しました。

こうして始まった栄総行動は、年2回～4回の不定期な総行動から、87年より春と秋の年2回の総行動として地域に定着し、春は春闘要求、秋は行政要求を中心的な課題として位置付けながら総行動の運動を今日まで継続し続けています。

(1983年9月栄総行動実行委員会発行パンフレットより一部抜粋と加筆)

(注1) 民間6単組とは、全国一般・名古屋証券労組、名古屋地下鉄振興労組、全商業労組・中地区協、民放労連・名古屋テレビ労組、全印総連・東海共同印刷労組、全愛知金属労組・藤栄分会

栄総行動実行委員会の特徴

1. みんなで任務を分け合うことが前提

「全員で要求を出し合い、全員で行動、全員で解決」をスローガンにして始まった栄総行動は、「運動の請負はしない」「傾向の違う組合間のお互いの尊重と団結」「ひとつひとつをみんなで決め・守る」をルールとして「みんなの要求・みんなで実現」を合い言葉に実行委員会方式として定着しています。

実行委員会に参加する団体は、自らの要求の正当性と社会的な問題として解決する必要性について説明する必要があります。そのために、事務局会議に参加して事前に要求内容と運動について、説明を行ない実行委員会に参加します。

このように、栄総行動実行委員会は各要請団体が単純に当日の総行動日に参加して、自らの要求を相手にぶつけて、成果を勝ち取るという統一行動的な運動ではなく、お互いの要求について、理解を深めるとともに、組織的な交流と相互支援を前提としています。

そのため、実行委員会で確認した取り組みについて、みんなで分担することを前提にして役割分担を決めます。そして、要請行動当日の要請団長についても、要請する団体からではなく他団体から選出し、要請行動の責任者として、当事者団体がその任務を行います。そして、要請団長と要請行動参加者が、要請内容を十分理解し、要請のポイントについて、責任者と打ち合わせを行うために要請団学習会を開催して交流を深め、総行動当日は、要請団長と責任者が中心になり、総行動に参加した団体の仲間とともに要請行動に参加します。

2. 県内外からの多彩な参加団体が構成

栄総行動実行委員会には、労働組合、民主団体、環境保護団体、争議団、男女差別・賃金差別・昇格差別などの、差別撤廃を求める団体など、多彩な団体に参加するとともに、それを支える名古屋市内、県内・県外の労働組合、民主団体の参加で当日の総行動が構成されています。

特に争議団では、要求が解決した段階で要請行動は終わりますが、現在は環境問題、

行政の制度・政策問題など、継続した要求の実現をめざす団体の参加が多くなりつつあり、単純に一団体の要求ではない内容も含まれており、実行委員会全体としても内容を充分理解する必要がある問題もあります。

3. お互いの要求を理解する実践学校

栄総行動実行委員会には、継続して参加している団体や、要請行動としての経験のない新しい参加団体などが、一緒になって実行委員会を構成し、①相互の要求を理解し合うこと。②一方的な支援を受けるのではなく、相互支援を前提にすること。

③要請先への大衆的な交渉を通じて、相手を大きく包囲すること。④交渉のポイントと勝ち取り目標を明確にすることが求められること。など、総行動を通じて運動への確信を深め、団体相互の力を、さらに引き出すことができることを、実践を通じて学びとり、要求が解決した団体をみんなで喜び合える場となっています。

4. 運動と成果

現在、秋に第60回目となる栄総行動に向けて準備が始まりましたが、1978年の第1回栄総行動から数えて25年目の取り組みになろうとしています。

この間、中区内の争議だけでなく県内・県外を含めた様々な争議団、中電争議団を含めた大型争議団の闘いと、深く関わりながら栄総行動実行委員会は運動を続けてきました。

労働組合が抱える労働争議や労働組合のない争議団、当該労働組合から支援されない争議団など、多くの争議が栄総行動実行委員会に参加することで、労働争議解決の一端を担ってきました。

現在も労働争議はなくなっていない。逆に増えているのが現実です。また、環境問題など、市民生活を守る立場から、行政や監督官庁への要求も高まっています。

要請行動を継続的・持続的に繰り返すことで、要請先の譲歩をさせ要求を勝ち取るなど、個別の要請行動ではなく、栄総行動実行委員会に参加した団体が、横断的に要請行動に参加することで、要請先を社会的に包囲することが総行動の神髄であります。

要請先が、包囲されていることを実感したときに始めて、要求の解決に向けて、具体的な話し合いを、せざるを得ない条件がつくられることになります。

そうしたことから、実行委員会に参加して、要求にこだわり、その正当性を追求しようとする参加団体の要求に対する姿勢も問われることになります。そして、要求を実現するための、社会的な包囲の方法を含めた、運動の実践によつて実現することになります。

5. 個別の運動の成果とリンクして

栄総行動実行委員会に結集する団体が、独自の行動として自らの要求実現運動として、関係する企業・官庁など相手先との交渉や運動が持続的に行いつつ、栄総行動実

行委員会にも、その要求を持ち込みさらに運動を広げていく視点を堅持して、大衆的でより広範で、普遍的な要求として確立することで成果を生み出しています。

そして、交渉相手と対峙しながらも紳士的で交渉に値する団体として、認知させる努力が栄総行動実行委員会にも求められています。また、個々の運動と栄総行動実行委員会の運動を目的・意識的にリンクさせることが、要求前進の要であるとの認識を、お互いに持てるようにするための役割が、栄総行動実行委員会にあります。

6. 栄総行動の体制

そのつど新たに実行委員会を立ち上げ、実行委員長を互選し総行動日に向けて準備をはじめます。そして、必要となる諸会議と取り組みについて、全体で協議し行動を決めます。

実行委員会が取り組む内容として、

① 実行委員会4回～5回（全体日程の確認、実行委員長及び事務局長、事務局団体の確認、個別団体の要求内容の確認、専門部の確認、ポスター作成の確認、要請団長、責任者の確認、要請先からの返事についての確認他について実行委員会参加団体全体で協議します）。

② 早朝ビラ配布宣伝行動4回～5回。

③ 要請団学習会（総行動日参加者と要請団長・責任者が参加して、要求の内容と到達点をお互いに理解し合い、要請行動における相手の特徴と問題点について学習します）。

④ 労組・民主団体など、栄総行動への参加要請オルグ行動（1週間のゾーンで1回～2回を設定し、参加団体は休暇を取って自らの要求の説明と総行動参加を訴えるオルグ行動を行います）。

⑤ 専門部（財政委員会・要求委員会・企画委員会・宣伝委員会）のいずれかに参加団体は所属し、栄総行動全体の運動に力を発揮します。

⑥ 要請先への事前申し入れ行動（約1カ月前に参加者が休暇を取って約30カ所へ申し入れる行動）。

⑦ 要請書の綴じ込み作業（150部～200部を作成するための共同作業）。

を実行委員会の基本的な取り組みとして、実行委員会に参加した団体が、お互いに力を出し合い協力して、総行動当日に向けて準備を行います。そのために、実行委員会は3カ月～4カ月の期間を設けて設置し、出来る限り参加団体が結集できる体制を維持しながら、補完的に運動を推進するために事務局を構成し、事務局会議を開催して運動の進捗状況について点検と補強を行います。

以上

（こいけ・けんいち / 栄総行動事務局）

紹介：「栄総行動実行委員会」のホームページ

http://www.sun-inet.or.jp/~sakae/sakae_001.htm

＜ あいち労働運動の軌跡・走り書き ⑤ ＞

政治戦線・労働戦線の右翼的再編下の労働運動

――階級的NCをめざす1980年代の労働組合と労働者のたたかい

80年代初頭の政治状況と労働運動

70年代後半から、日本の支配層は「日本の軍事大国化」をめざして、革新・民主勢力に反動攻勢を仕掛けてきた（「戦後第二の反動攻勢」）。

1980年1月、「日本社会党と公明党との連合政権についての合意」（社公合意）が発表された。これを期に、社会党の右転落、革新勢力の分断、日本共産党の孤立化、労働運動を始め大衆運動の右傾化と分裂などの攻撃が集中した。こうした中で、82年11月、「戦後政治の総決算」「日本列島の浮沈空母化」を呼号する、戦後最悪・対米従属の超反動政権、中曽根内閣が誕生した。

このような攻撃のつよまりの中で、81年5月「平和・民主主義・革新統一をすすめる全国懇話会」（全国革新懇）が結成され、革新統一をめざすとりくみをつよめた。

大がかりな反動攻勢の一つは、第二臨調「行革」攻撃であった。「増税なき財政再建」の名のもとで、老人保健・健保・年金の改悪、国鉄の「分割・民営化」、大型間接税（＝消費税）の導入企図など、国民の暮らしをハカイする攻撃となってあらわれてきた。

こうした反動攻勢・くらしハカイの政治が横行すると同時に、労働戦線の右翼的再編が急ピッチで推進され、総評もこれに追従し、はては「総評解体」にまで至った。

労働戦線の右翼的再編策動のつよまりと統一労組懇運動の強化

1978年1月の同盟大会は、①民間労組先行、②労働組合主義、③左右の全体主義反対、④国際自由労連加入――の4原則にもとづく「労働戦線統一」方針を提唱した。総評傘下の全電通（現・NTT労組）、鉄鋼労連などがこれに呼応し、総評内部から揺さぶりをかけた。総評は、「社公政権合意」支持・推進を決め、労働戦線の「統一」の美名で右翼再編に組みする態度をとった。同盟・中立労連・新産別とともに、80年9月「民間先行による労働戦線統一推進会」を発足させた。翌81年6月、統一推進会は「労働戦線統一の基本構想」を示した。同盟提唱の4原則に「統一労組懇排除」がくわえられ、この条件を認める組合の「統一」をすすめる、いわゆる「選別結集」＝右翼的再編方針だった。総評は、総評解体・労戦の右翼再編の道を走りだした。愛労評も、総評の動きに同調し、「社公政権構想」支持、「民間先駆による労戦統一」推進・「基本構想」支持の立場をとった。81年秋の愛労評定期大会では、「政党支持の自由」、「労

戦統一基本構想反対」の方針修正案が、3分の1以上の代議員が支持したにもかかわらず、愛労評も総評とともに解体へとすすんだ。

こうした動きにたいして、統一労組懇は、79年6月12日「労働戦線の真の統一のために」を発表した。よびかけは、①労働者・国民の権利をまもる共同行動の促進、②労働組合の資本と政党からの独立、階級的自主性の堅持、③反共主義にもとづく選別に反対、ひらかれた統一、④特定の国際路線を前提にせず、自主的統一、⑤未組織労働者の組織化、を提起した。さらに、79年11月6日、「真に労働者の利益を守るナショナルセンターのあり方についての全国討論を」のよびかけを発表した。また、民主諸団体と共同して「軍事費を削って、くらしと福祉、教育の充実を」の国民大運動の先頭に立った。

こうした情勢の変化のなかで、愛知統一労組懇は、運動を強化するために、事務所を独立、専従者を配置し(82年12月)た。「春闘」の強化、「軍事費を削って、くらしと福祉、教育の充実を」の国民大運動に合流し、「ナショナルセンターのあり方を考える愛知懇談会」をひらくなどのとりくみをつよめた。また、トヨタ包囲行動(のち「トヨタ総行動」として)にとりくみ、3年後の83年から「トヨタ・シンポジウム」にもとりくみ、大企業の社会的責任を一貫して追及している。

東三河、西三河、知多、瀬戸・尾張旭、名古屋南西、名古屋南部、名古屋昭・天・瑞、名古屋西部、名古屋北部、名古屋千種・名東、名古屋中、名古屋守山、春日井・小牧に地域統一労組懇がつくられ、地域でみずからの要求をかかげてのとりくみがはじまった。

愛知地域労働組合「きずな」結成

①誰でも一人でも加入できる、②安心して加入できる、③入って実利がある、④職場の外に(組合を)つくる、という4つの特徴をかかげて、1981年6月28日「愛知地域労組きずな」(以下「きずな」)は、全国で4番目の地域労組として、約280人の組合員で誕生した。同年10月にひらいた第2回定期大会で愛知統一労組懇に正式に加入。89年10月の第10回定期大会で、ローカルセンター・愛労連加盟を決定した。それから22年、11の地域支部、8つの分会(うち4つが公然分会)、組合員は約500人。機関誌『月刊きずな』の読者は約700人、となっている。

80年代はじめに、地域労組づくり運動が爆発的にすすみ、わずか1、2年で全国で70をこえる地域労組が誕生した。にもかかわらず、80年代後半から90年代はじめにかけて、あいついで活動を休止し消滅した。いまでも地域労組として活躍しているのは大阪の城北友愛会など数少ない。その数少ない「きずな」は、2年前、20周年記念パーティーをひらいている。「きずな」に結集する仲間は、中小企業や臨時・パート労働

者であり、その労働条件は劣悪であった。組合についても知らない人たちのあつまりであった。

22年つづいた「きずな」は、81年立ち上げのとき、組合員やまわりの期待にこたえるべく、共済制度の確立、最低賃金制の改善運動、健康診断の取り組みなど、実利を重視する活動を積極的にとりくんできた。また、ソフトボール大会、キャンプやスキーなど、スポーツやリクリエーションの活動も重視してきた。こうしたとりくみが、

「きずな」にとって、組合員結集の力になってきた。だが、職場の要求をどうして実現していくのか、確信をもって見通しや展望が語れないという悩みにぶつかった。

「職場要求はたたかうが職場の中に組織をつくらない」という方針が妨げとなっていた。2年ごしの討論をへて、「職場を基礎にした活動の重視」「公然化を前提にしない職場組織の確立」という方針を、83年に確立した。こうして「きずな」の活動は職場に目がむくようになり、「きずな」の活動も少しずつ労働組合らしくなっていく。

「きずな」は、定期的な会議を軸にした原則的な活動を大切に、機関誌活動を重視し、専従者を配置し・財政の確立に力を入れてきた（専従者がアルバイトをして難局を乗りこえた時期もあった）。

「きずな」に解雇など労働者の権利と諸要求があいついでもちこまれてきた。数多くの解雇撤回闘争に勝利し、東洋学園分会の組合つぶし・解雇反対闘争でも勝利的和解をかちとった。愛労連の労働相談に寄せられ、そのいくつかが「きずな」に紹介され、倒産、解雇、賃金未払い、嫌がらせ、セクハラ、などの問題の解決のために大きな役割をはたしてきた。

とくに特筆すべきは、「きずな」は、臨時教員のあまりにも劣悪さに「中小企業よりひどい」と組合で話し合い、臨時教員の勤務条件改善をとる「臨時教員問題の改善を求める会」の活動を積極的に支援しつづけている。臨時教員の切実な要求は、「経験と実績を評価した教員採用を」という基本的な要求とともに、「安心して働き続けられること」「せめて長期経験者には仕事の保障を」というあたりまえの要求をかかげ、県・名古屋市教育委員会に「教育に臨時はない」と臨時教員問題の改善を、いまでもねばりつよくせまっている。

『きずな20年の歩み』(2001年)『きずな第21回大会決議(2001年)』『きずな第23回大会決議』『身分なき教師たち 愛知の臨時教員運動20年のあゆみ 1979～99年』

革新名古屋市政転覆策動を破って三選・「革新名古屋市政の会」奮闘

市民本位の名古屋革新市政は、1973年につづいて、77年の市長選挙では、革新統一組織の「あかるい革新市政をつくる会」の力で再選を勝ちとり、革新市政をさらに発展させた。ところが、80年の「社公政権合意」によって、81年の市長選をまえに、い

ままで本山革新市長と敵対してきた公明・民社は、共産党を排除して、社・公・民で本山市長擁立を決めた。自民党も相乗りを決めた。市民は、革新市政の変質・転覆策動を怒り、「革新市政の継続・発展」をめざして、革新市政の実現のために奮闘した日本共産党や労働組合、民主団体が結集して「革新市政の会」をつくり、社公民と自民党の支持を受け入れた本山市長に「本山市長は初心に返れ、排除を撤回せよ」を求める市民署名が草の根のようにひろがり、41万筆の署名を集め、本山市長に、革新市政の継続と共産党を含む「革新市政の会」との政策協定を結ぶようせまった。自社公民の策謀をはねのけ「革新市政の会」と本山市長は政策協定をむすび「排除の論理」をはねのけ、三選を実現、革新市政の継続発展をかちとることができた。

しかし、その4年後の84年の市長選挙では、本山氏の四選不出馬で、「革新市政の会」は革新市政の継続発展を期してさまざまな努力をつくしたが、自社公民が推薦する保守市長が当選、3期・12年つづいた名古屋革新市政は幕を閉じた。

国鉄の「分割・民営化」、国労・全動労つづしの国家的不当労働行為攻撃

中曽根内閣の、第二臨調行革の「天王山・二百三高地」と位置づけた国鉄の「分割・民営化」攻撃は、かつてない出来事の連続であった。87年4月1日、国鉄のは7分割・民営化が強行された。85年には31万5000人いた国鉄労働者を、21万5000人とする、10万人にもおよぶ大量くび切りが強行された。それ以前に、出向・配転、権利侵害、そして86年7月には、全国各地に1010カ所〔最終的には1440カ所〕の「人材活用センター」（人活センター）がつくられ、「分割・民営化」に反対する国労・全動労組合員約2万1000人を、そこに閉じこめ（隔離、強制収容所）、草むしり、施設・車両の清掃、文鎮づくりなどを監視つきでやらせる、みせしめがおこなわれ、国労・全動労の脱退をせまった。

88年10月、国労（当時組合員約16万人）は静岡・修善寺で臨時大会をひらいた。執行部は総評・社会党の方針に従って「労使共同宣言を受け入れ、分割・民営化反対の旗を降ろす」という提案をしたが、大会代議員はこれを否決した。執行部は総辞職し、たしか執行部が選出された。これにたいし当局は、はげしい分裂攻撃をくわえ、87年3月には国労組合員が約6万人に減少した。

国鉄当局の攻撃で、多くの労働者が「希望退職」、出向・転籍に応じたため、新会社発足時（87年4月）に、合計1万4000人余の欠員があったにもかかわらず、北海道4700人、九州2700人、本州80人の国鉄労働者（ほとんどが国労・全動労組合員）は新会社への採用が拒否され（組合所属を理由とする採用差別）、「国鉄清算事業団」にまわされ（1度目の首切り）、2年後「国鉄清算事業団」廃止とともに、2度目の首切りにあった。2度目の解雇にあった国鉄労働者1047人が、いまま解雇撤回・新会社への採用を求めてたしかいつづけている。

この地方でも、86年7月、全国いっせいにつくられた「人活センター」に閉じこめられた全動労名古屋の組合員(列車運転手)は、3か月あまりはほとんど仕事は与えられず、そのごはディーゼルカーの車内清掃、ペンキ塗り、構内整備(草むしりなど)の雑用を押しつけられた。「人材活用センター」はまさに「人材浪費・人権侵害センター、みせしめ収容所」であった。この仕打ちに怒った労働者は、全動労名古屋の援助のもとで、「人間の尊厳・自由を回復、もとの職場に戻せ」の人活裁判闘争が始まった。また、国労も人活裁判闘争を始めたが、当時の名古屋地本が裁判を取り下げたため、「人権侵害は許せない」と89人の組合員が原告団をつくって、裁判闘争をつづけた。全動労、国労あわせて90人のマンモス原告団は法廷を埋め尽くしていた。

新会社発足時には1万4千人の欠員があったことから、本州各社では基本的に「採用」段階での国労・全動労差別はおこなえなかった。しかし、新会社(JR)に採用された、国労・全動労組合員(支部・分会役員・活動家を中心に)を、組合員であるが故に、職場から追い出し(本務はずし)遠隔地にくわえ、異職種である保線、売店(「事業開発部」)、旅行営業などへの配転や関連会社への出向を強制した。再建した国労名古屋地本は、これらの不当配転・配属は国家的不当労働行為であるとして、37人の国労組合員は地労委に取り消しを求めてたたかいをはじめた。89年8月、10月、あいついで救済命令が出た。JR東海は、その命令を無視しつづけた。

中経新聞労働組合、分裂を克服して統一実現

1968年、会社の労務政策によって、新聞労連中部経済新聞労働組合は分裂させられ、同盟中部経済新聞社新労働組合が結成され、ながく二つの組織が競合していた。新聞労連中経労組は、不当配転、賃金身分差別、解雇撤回闘争などを、産別と地域の支援をうけたたたかいつづけてきた。その間、両組合では、批判合戦が展開され、組合員感情は悪化した。

中経争議は、80年2月に全面解決をみたものの、会社の「経営」にたいする不満、不安、不信が両組合員の間に充満していた。組織を一つにしようという声がひろがった。まずできることからいっしょにやろうということで、経済的要求での共闘がスタートした。同時に、組織統一の委員会も発足したが、上部団体、運動方針上の相違から委員会は中断した。

共闘関係は継続したこともあって、88年12月、ふたたび組織統一の委員会活動が再スタート。前回の苦い経験をもとに、一つずつ時間をかけて討議し、合意に達したものは両組合の執行委員会にはかり、手直しすべきことは直すという作業を頻繁にくりかえし、結果を組合員にひろく知らせる努力をした。上部団体問題は慎重に討議した。新聞労連の役員を招き、両組合の執行部を中心に、労連の歴史、現状、運動をまなび、

分裂を克服した徳島新聞の統一についてもまなびながら、「新聞労働者は新聞労連に結集し、全国の新聞労働者と連帯すべきである」との合意ができあがり、上部団体問題は、統一への障害とはならなくなった。

組織統一委員会、両組合の執行委員会、合同執行委員会、合同職場集会などの討議を経て、89年9月5日、両組合が大会をひらき、執行部提案の組織統一を「全員投票」にすることをそれぞれ圧倒的多数で決めた。全員投票は、大会終了後おこなわれ、両組合とも、組合規約の「解散条項」4分の3をクリアする9割近い賛成で、組織統一を実現した。

統一に努力した新聞労連中経労組は、「組織統一のための八つの基準」をかかげていた。① 組合は特定の主義、主張で団結するのではなく、要求でまとまり、足並みをそろえて要求実現のために団結する。② 組合は会社とのくされ縁やなれ合いをもたず、会社からの不当な介入を排除して、自主性を守り抜く。③ 組合民主主義を徹底し、組合員の信頼感のうえに活動をすすめる。分裂のいらいなきがかりにはいっさいこだわらない。④ 組合は労働者の健康と生活を守り、誰でも安心して働ける職場環境をつくる。⑤ 組合は特定政党支持、排除を義務づけず、組合員の政党支持、政治活動の自由を保障する。また政党との関係は「組合と政党がそれぞれ基本的に性格が違う立場を相互に尊重しつつ共通の要求」を解決するうえで正しく協力、共同」という原則を貫く。⑥ 会社経営上の提案については絶対反対か、条件付きかという硬直した態度はとらず、組合員の生活と権利を向上させうるかどうかを判断の基準として正しく対処する一方で「労働条件は労使共同決定の原則」を守らせる。具体的な戦術は「全員発言、全員行動」とし、だれもが納得できることを重点に精鋭性、激発性を採用の基準としない。⑦ 言論の自由、真実の報道を守り真に読者に密着した民主的、進歩的な新聞として信頼を勝ちえるよう社に働きかける。⑧ 全国4万2千の新聞労連に結集する仲間と団結し、さらに要求の一致する地域のあらゆる仲間と連帯して、生活と権利の向上、平和と民主主義の向上をめざす。

労戦右翼再編反対・階級的ナショナルセンター・ローカルセンター確立へ

1987年11月、「全民労協」は全国民間労働組合連合（「民間連合」）に移行した。自民党政府・財界はこれを大歓迎した。このうごきをうけて、統一労組懇は同年7月の総会で「階級的ナショナルセンター確立の展望と骨格案」をしめした。多くの組合から歓迎された。

88年2月から3月にかけて「民間連合」は都道府県のすべてに地方組織準備会をたちあげた。愛知でも、88年3月1日、「地方連合愛知準備会」結成総会がひらかれ、ひきつづく祝賀パーティーに県知事・名古屋市長・中部財界のトップなどが参加し、労戦の

右翼再編を大歓迎した。愛労評は、地方連合の発足を容認した。愛労評加盟の9単産（全日自労建設一般、自治労、愛知国公、愛高教など）は88年2月、「連合」の評価について、愛労評議長に公開質問状を出した。愛労評は、9単産の見解に同調できないと回答してきた。そのご9単産は、「『連合地方組織準備会』の発足に反対し真に労働者・国民の利益を守る労働組合の確立をめざして」のアピールを発表し、3月の愛労評臨時大会で、「連合」と提携して春闘をたたかう、愛労評は89年秋に解散するという方針に、愛高教など9単産は「連合反対」の修正案をだし方針の修正をせまったが、否決された。

春闘のさなかの4月に、「『連合』にゆかない、ゆけない労働組合の88国民春闘勝利交流決起集会」をひらいて、国民春闘にとりくんだ。

88年7月、総評定期大会は「労働戦線の統一に向けて（「民間連合」に吸収される）」の方針を決定、89年秋に「総評解体」を確認するにいたった。その直後の8月にひらかれた統一労組懇年次総会は、「われわれが考える階級的ナショナルセンターについて」（「新しい階級的ナショナルセンターの役割と課題（案）」「構成と運営の基本（案）」を提起した。これをうけて、9月にひらいた愛知統一労組懇年次総会は、「階級的ナショナルセンター確立に向けて意思統一」をおこなった。89年3月、愛高教など18組合の委員長が「ローカルセンター設立準備会」をよびかけた。

愛労評の「連合」に吸収・解体へとすすむなかで、愛労評前議長の成瀬昇氏は、自治労愛知県本部機関紙『自治労愛知』号外（89年3月）に、「反共主義を克服しなければ労働者の未来はない。『連合』への加盟は自治労の自殺行為」という趣旨の談話を寄せた。成瀬氏ははじめて公然と「連合批判」をおこなった。これに怒った愛労評幹部は、常任幹事会で「成瀬顧問解任と地労委委員推薦取り消し」を多数で決定、そのご「名古屋市長選挙勝利4.13労働者総決起集会」に竹内平候補の激励に立った成瀬昇氏を日本社会党は除名処分を強行してきた（成瀬氏は、そのご「全国革新懇」の代表世話人となり革新日本をつくる運動に力を尽くしておられる）。このときの名古屋市長選挙では、竹内候補は43.8%の得票をかちとり、社会党への厳しい批判・自民党の悪政への痛打となり、それが、消費税の導入を強行した竹下登首相が退陣を表明せざるをえなくさせた。

階級的NC確立にむけてたたかった名古屋市職労と川本製作所労組

自治労加盟の名古屋市職労は、1980年3月の臨時大会で「市職労の団結を固め労働戦線の統一、強化、発展をはかる」方針を確立していた。第二臨調行革に反対し、市民の暮らしを守る革新名古屋市政をつくり・守り・すすめとりくみをつよめていた。83年には革新懇運動を評価し革新懇への加入を決定した。88年定期大会で「大きな市職労で、

全国に遅れることなく89年11月の階級的ナショナルセンター（NC）結成に参加しよう」という方針を決めた。

しかし自治労中央は総評方針・総評解体を支持し、右翼再編を推進する方針を88年8月の伊勢大会で多くの反対・危惧をおしきって決定した。また、自治労方針から「地方『行革』反対」がなくなった。名古屋市職労は「全民労協路線にもとづく官公労の右翼的再編にはいかなる場合も加わらない」態度を堅持した。

一方、自治労中央は、右翼再編に反対する7つの県本部（愛知、京都、埼玉、千葉、岩手、愛媛、静岡）に、「自治労運動を進める会」などをつくらせ、分裂策動を開始した。愛知でも、愛労評も積極的に支援して「自治労運動推進愛知県協議会」をつくらせ、「推進名古屋」という組織もつくり、公然と愛知県本部と名古屋市職労への分裂策動をはじめた。89年6月の市職労役員選挙は、対立候補によるはげしい選挙戦が展開された。結果は、労戦右翼再編推進派は一人も当選できなかった。このとき、名古屋市労連委員長であった服部信夫氏は、市職労の役員選挙で「連合反対」を唱え、階級的ナショナルセンター確立をめざす候補者を支援したことで、日本社会党から除名された（愛知革新懇の代表世話人として、現在も革新日本の実現のため奮闘されている）。

「推進名古屋」は役員選挙で敗れたあと、自治労本部と愛労評のテコ入れて、分裂組織「自治労名古屋」を結成・組織分裂を始めた。しかし、その分裂策動は成功しなかった。7割以上の組合員は、名古屋市職労にとどまった。名古屋市職労は、「自治体労組全国連絡協（のちの、自治労連）」に加盟し、中央専従役員の派遣をきめ、自治体産別確立と全労連確立に大きな役割をはたした。（『名古屋市職労組合史 50年の歩み』2001年）

岡崎市に川本製作所の工場がある。1972年、労働組合ができ、総評・全国金属に加盟した。労働条件はトヨタを大きく超えるまでに向上した。川本労組は全国100カ所前後の営業所の組合員をふくめ、みんなで相談し、みんなで決めた。いち早くパートも組合員にし、不満なときはストライキも打ったが、企業基盤の強化にも目を向けていた。自由にものが言える職場になり、人間関係も深まった。働きやすい職場になったと、多くの労働者は喜んでいて。労働者はヤル気を出し、会社への定着率は比較にならないほど高まった。企業は飛躍的に発展を遂げ、ポンプ業界第2位のメーカーにまで成長した。新鋭工場も完成しすべて順風満帆に見えた。ある日突然、組織ハカイ攻撃が始まった——88年9月、川本労組が、「連合では労働者の利益を守れない」と、全国金属の脱退を決めた。そして、JMIU（全日本金属情報機器労働組合）への加盟の方向を民主的な論議をつうじてうちだした。10月、会社は、突然、労働組合に介入を始めた。

川本労組は、1980年の定期大会で「労働戦線の統一のナショナルセンターのあり方について学習を行う」ことをきめ、82年に労戦右翼再編の「統一準備会」不参加を決定。

83年に「右翼労戦不参加金属連絡会」加盟決定、84年に「愛知統一労組懇」加盟を決定。以降、金属連絡会に軸足を置いた活動を展開していた。88年7月の定期大会で「連合では職場の要求は実現できない」と、組合結成来16年間加盟していた総評・全国金属からの脱退を決めた。あわせて、JMIUの結成に参加することも決めた。大会の決定を受けて「全金脱退」の全員投票を行い、賛成率84.7%と圧倒的多数の支持をえた。のちに第二組合の中心的なメンバーも、職場討議の段階では反対意見はのべなかった。

8月26日、会社に、組合の名称変更にもなう協定書の読み替えの確認書を取りかわした。9月30日正式に全国金属から脱退した。あとは、JMIUの結成、これをうけた加盟の全員投票を待つだけだった。

が、88年10月、会社は『人事部ニュース』で、「新しい上部団体に加入することは、企業運営上重大な不安がある。社員として熟慮してほしい」と、公然と組合への支配介入を始めた。以降、「新たな上部団体は統一労組懇系」「全金や連合ならよい」「金属連絡会は少数」と『人事部ニュース』を使ったロコツな攻撃をくわえてきた。管理職をつかって、「組合執行部は共産党系、アカだ」「会社につくのか組合につくのか」など、JMIU加入阻止のため、デマ・脅迫を含む切り崩しをつよめてきた。

10月、2日間にわたる中央委員会での論議をへて、11月11日、地労委に不当労働行為の申立を行った。11月15日、冬の一時金要求闘争とともに、会社の組織介入に抗議する24時間ストライキを名古屋市職労、国労、愛高教などの支援のもとで打ち抜いた。会社は、こんご「あのよう『人事部ニュース』は発行しない」、「こんご職制をつうじて働きかけは積極的にしない。ただし組合員から質問があればこたえる」と言いながら、JMIU加盟阻止の本心は変えなかった。労使交渉では解決できないと判断し、地労委にたたかいの場を移した。一方、組合は「会社が和解を望むならそれに応ずる用意がある」ことも表明した。会社はこれを拒否した。年末年始という機会に、会社の働きかけが強まることが予想されることから、地労委に「実効確保の措置勧告」を要望した。12月28日、異例の早さで「実効確保」の要望が会社にだされた。しかし、会社はこれを無視しつづけた。

年明けから、会社の攻撃はエスカレートした。89年1月、全金愛知地本は、岡崎工場の門前で、「川本の全金脱退は無効。金属連絡会は、特定のイデオロギー的立場に立つ一部の少数集団」とのロコツな反共攻撃ビラを配布した。会社の主張と一致した中味だった。会社は、地労委労働者委員である全金愛知地本委員長を会社側証人にたてようと画策した。地労委公益委員のひんしゅくを買った。

2月、会社は役員会議で「組合の上部団体加入阻止に全力をあげる。全員投票で否決されなかったならば、第二組合をつくる」方針を決定していた。会社のすさまじい攻撃のなかで、3月16～31日、緊張の中で、JMIU加盟の是非を問う全員投票を行った。3月31日、超満員の開票所、全組合員・会社役員注視のなかで開票がおこなわれた。結

果は賛成60.7% (391票)、反対34.5% (222票)、白票4.3%、未投票0.5%。組合規約の3分の2以上に達しなかったが、会社の「賛成はせいぜい3割、反対は7割」という確信を完全にうち破った。上部団体への加入はできなかった。組合は、組織分裂に全力をあげた。

4月「有志一同(第二組合幹部になる)」の名で、「執行部提案は否決されたから、執行部は辞任せよ」とせまってきた。会社のむちゃくちゃな介入にもかかわらず6割を超える支持があったので退陣する必要はないと、キッパリ拒否した。

89年4月4日早朝、全金愛知地本が、また組織に介入するビラを門前で配布した。これに呼応するように、就業時間中に、本社ではいっせいに管理職が全員に「全国金属労組川本製作所支部加入届」と「川本製作所労組脱退届」をくばり、一人一人を脅迫し、署名をせまった。女子組合員は泣きながらこれを拒否する姿があらこちらで見られた。全国の営業所では、人事異動をちらつかせ、署名を強要した。岡崎工場でも、第二組合への加入が強要された。就業時間中の管理職による公然たる介入によって、同日の午後、第二組合が結成されたのである。

川本労組は、第二組合結成の翌日、4月4日、24時間ストを決行。工場、本社の73%が参加した。分裂直後のたたかいで6人の仲間がすぐに復帰した。全員集会で熱い拍手が鳴りやまなかった。4月、あいつぐ団交で、会社の第二組合づくりを徹底して追及した。ようやく24日の団交で「今後一切組合員への働きかけはしない。やった管理職は処分する」という団交議事録確認書を取り交わしたが、会社の第二組合育成政策は少しも変わらなかった。4、5月と組織分裂とのたたかいはつづいた。

企業内だけのたたかいでは不可能であることはあきらか。そこで、川本のたたかいを大きく包む「支援共闘会議」の結成が急がれた。5月9日、国労、自治労、愛高教などの仲間104人が参加し「5.9川本労組岡崎工場団結集会」をひらき、つづいて「まともな組合を大きく強く—6.8川本労組支援共闘会議結成総会」(名古屋市教育センター)に幅広い組合の参加・850人もの仲間があつまった。結成された支援共闘会議は、地労委の早期救済命令や会社への抗議FAXの集中など闘争支援が強化された。

会社と全金一体の攻撃のなかで、全国104カ所に散らばっている営業の仲間350人は、管理職によって切り崩された。それでも50人前後の組合員はふみとどまった。工場では、組合員250人中160人が第一組合、本社でも組合員50人中半数がふんばった。執行部からは一人も脱落者がなかった。

89年7月12日、地労委は、「組合の上部団体加盟についてとった会社の行為は、組合の内部問題に介入した不当労働行為」と断罪した。88年11月申し立ててから8か月、異例のスピード命令だった。

7月22日、定期大会は異例の全員大会であった。遠くは北海道から営業の組合員も参加した。午前・午後と重苦しい討論がつづいた。夕方の終了時にはどの顔も、確信に

満ちた表情に変わってた。JMIU加盟投票は、89.9%の賛成であった。

会社は、地労委の命令に不服として中労委に再審の申立をした。が、9月4日の団交で、会社は「中労委の再審申立を取り下げ、自主交渉によって全面和解の道を探りたい」と表明した。分裂5か月で会社を和解のテーブルにつかせた。和解交渉は、二転三転、難航した。組合は「たたかいなくして、勝利和解の成立はない」「幹部の団交だけでは、会社にケジメをつけさせることはできない」とし、全員参加・闘争体制をしいた。工場から大型バス2台で本社团交会場に集結・全員待機のなかで団交をかさねた。和解交渉が始まって2か月後の11月16日、ようやく和解が成立した。「不当労働行為を会社が認め、陳謝すると同時に、今後、一切会社は不当労働行為を行わない旨約束する」。具体的には、「社長名の陳謝文」「人事担当重役の更迭」「和解金の支払い」「組合による一切の差別扱い禁止」など、全面勝利の内容であった。89年12月2日、岡崎工場で「勝利的和解報告集会」が、18日、名古屋で支援共闘会議の仲間も集まって「川本労組全面勝利和解報告集会」をひらいた。（『まともな組合を大きく強く JMIU川本製作所労働組合—組織破壊攻撃とのたたかい—』1990年）

労働者・労働組合のきびしいたたかいの連続と数々の勝利

この80年代は、数多くの労組、労働者のたたかいと勝利をかちとったたたかいがあった。「興和紡・佐々木不当出向をやめさせるたたかい」（77～81）、「丸紅・吉田さんの「隔離部屋」からの告発・人権闘争」（78～81年）、「全商業・山下分会の勝利」、「愛知私教連・稲沢女子高校の解雇・差別事件」（83年、15年ぶりに勝利和解）、「愛知私教連・星城高校早川さんの解雇撤回闘争」（84～86年）、「住軽・鈴木さんのアルミの檻事件」（85～89年）、「商工中金の尾藤さんの別居配転反対闘争」（88～89年）、「中京女子大・3教授解雇等反対闘争」（86～90年）「石川島播磨重工の人べらし「合理化」・人権侵害とのたたかい」（86～91年）など、など多くのたたかいがあった。運輸一般、全国一般、全港湾などでも、あいつぐ組合結成・組合つぶし攻撃とはげしくたたかった。

私教連は、「私学をよくする父母と教職員の大集会」を成功させ、私学助成の県民的大運動をすめた。「私学フェスティバル」を成功させた。こうした運動が映画『それぞれの旅たち』となって全国で上映された。愛高教や私教連は「15の春を泣かせない」と、県の入試制度「改革」（複合選抜方式）に反対する県民運動の先頭にたった。

トヨタは、87年「土・日操業のトヨタカレンダー」を強行した。これに地域から宗教家も含め批判が高まり、翌年度からは「土・日操業」を行わないことを約束させ、大企業の横暴にストップをかけた。（担当：伊藤欽次・愛知労働問題研究所所員）

管内主要経済指標

() 内は全国

	01年	02年	02/7-9	10-12	03/1-3	4-6月	03/3	4	5	6月
百貨店売上高 〔前年比〕%	2.1 (-0.5)	-1.4 (-2.1)	-2.8 (-2.5)	-2.1 (-3.0)	0.2 (-1.9)	-1.5	-1.1 (-3.5)	-3.9 (-4.7)	0.1 (-3.0)	-0.6
家電量販店販売額 〔前年比〕%	1.3 (-1.5)	-2.4 (-8.5)	0.5 (-5.3)	1.3 (-4.4)	-0.7 (-2.3)		-2.6 (-3.5)	-5.5 (-4.7)	-1.4 (-4.7)	
新車販売台数<除軽> 〔前年比〕%	-2.1 (-0.9)	-0.2 (-2.3)	0.2 (-0.9)	6.5 (4.4)	4.7 (6.8)		5.5 (9.1)	-9.1 (-6.5)	0.5 (2.3)	(2.6)
〔季調済年率〕万台 うち乗用車<除軽> 〔前年比〕%	[406] -1.8	[397] 1.5	[402] 1.0	[408] 8.4	[417] 4.9	[390]	[423] -11.3	[364] -11.3	[414] -0.2	[391]
機械受注 〔前年比〕%	(-1.3)	(3.9)	(4.4)	(10.1)	(10.4)	(-1.3)	(12.7)	(-7.2)	(2.6)	(0.2)
新設住宅着工戸数 〔季調済年率〕万戸	-15.6 (-5.8)	-3.6 (-12.0)	-0.5 (-8.8)	28.6 (-2.0)	38.6 (10.4)		29.1 (11.7)	40.5 (4.3)	19.6 (12.2)	
公共工事請負金額 〔季調済前期比〕%	10.4 (117)	9.8 (115)	9.6 (112)	9.7 (114)	9.9 (115)		9.8 (110)	9.9 (116)	9.9 (117)	
輸出金額 〔前年比〕%	-5.4 (-8.4)	-6.3 (-8.1)	-6.5 (-4.0)	3.4 (-0.7)	-14.0 (-3.1)	9.3 (-5.6)	24.6 (1.1)	25.3 (-6.0)	-40.3 (-1.9)	67.9 (5.0)
鉱工業生産 〔季調済前期比〕%	3.9 (-5.2)	7.3 (6.4)	5.3 (7.4)	13.7 (16.2)	4.7 (5.1)		-2.0 (0.7)	3.9 (4.8)	P 0.5 (3.6)	
大口電力使用量 〔前年比〕%	-3.3 (-6.8)	1.9 (-1.4)	1.5 (2.0)	2.8 (0.4)	0.5 (0.3)		-1.2 (0.1)	2.1 (-1.5)	P 3.1 (2.6)	
有効求人倍率 〔季調済倍〕	-2.6 (-2.6)	0.0 (-0.4)	1.5 (1.8)	3.4 (3.2)	3.1 (4.2)		2.2 (4.2)	1.9 (2.7)	0.6 (1.8)	
国内企業物価 〔前年比〕%	(-2.3)	(-2.0)	(-2.0)	(-1.3)	(-0.9)	(P-0.9)	(-0.8)	(-0.8)	(-1.0)	(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)	-0.5 (-0.8)	-0.4 (-0.7)	-0.4	-0.5 (-0.6)	-0.4 (-0.4)	-0.3 (-0.4)	-0.5

(注) 1. 特に断りのない限り、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にて集計。01年3月以前のデータは、名古屋市内4百貨店計。
3. 家電量販店販売額の管内は、NEBA中部支部(管内3県に静岡、富山、石川、福井を加えた7県)加盟店の販売額の合計。
4. 新車販売台数<除軽>の管内は、全国的データ。
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)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。
6. 輸出金額の管内は、名古屋税関管内(管内3県に長野・静岡を加えた5県)のうち、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、愛知県のデータ。
9. 有効求人倍率は、愛知県のデータ。
10. 従来の国内即完物価は、基準改定(95年基準→2000年基準)に伴い、名称が国内企業物価に変更された。
11. 消費者物価は、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



☆2003年5月15日以降の主な活動日誌

〈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 29日労基法改悪反対連絡会議 30日名大労組学習会 〈8月〉2日静岡労働研究所総会 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〉6日トヨタ問題懇話会 11日ILO勧告報告集会 12日原発問題愛知県連絡センタ総会 14日建交労愛知定期大会

☆今後の主な予定

〈9月〉18日労働法講座 21日自動車産業職場政策研究会 26日わらび座 27日第22回所員会議 佐々木憲昭講演会 労働者の権利部会 〈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 9日労働法講座 30日労働法講座 〈11月〉15～16日自動車関連労働者・地方組織全国交流会 22～23日現代労働負担研・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 「トヨタの社員は幸せか」「トヨタ式とホンダ流どこが違うか」「日産のV字回復を会計で読む」「なぜアメリカにNoと言えないのか」「働くもののメンタルヘルス」ありがとうございました。

☆第9期愛知労働問題研究所総会を10月4日開催いたします。ぜひご参加ください。

☆今回も107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107号(隔月刊)/発行日2003年9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。新年度03年会費は11月所報発送時にご請求いたします。

