

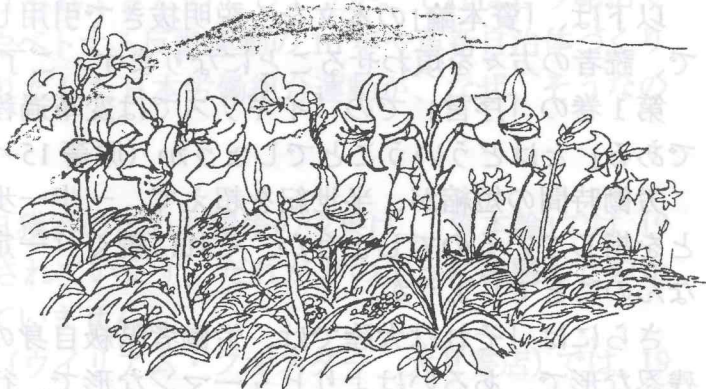
研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

- ・「資本論」での労働時間短縮闘争の
分析についての覚え書き 吉井清文 p2~
- ・公務員の働きがいと人事査定 本多弘司 p6~
- ・労働相談活動の1年 阿部精六 p10~
- ・紹介・・・韓国・交流と歴史の旅 p15~
- ・研究所便り p16



● 第116号

○ 2004年9月15日

愛知労働問題研究所



「資本論」での労働時間短縮闘争の 分析についての覚え書き

吉井 清 文

1、「資本論」での時短闘争・標準労働日獲得のための闘争の分析は、第8章「労働日」の5・6・7の節と第13章「機械設備と大工業」の3節b「労働日の延長」が中心です。第1巻の序言の一部もとくに重要だと思います。

マルクスがこの問題を、いくつかの場で、どういうふうに分析・叙述したのかとなると、単純ではなさそうです。マルクス自身の述べたこと自体や見地が多面的なわけです。その全体をどううけとめるか、どうまとめるかは、容易なことではなさそうです。本誌からの執筆依頼を機に、メモ程度になりますが、触れておきます。

この問題でのわたしの最大の関心事は、戦後日本の労働運動で、なぜ標準労働日獲得のための闘争が、こんにちまで、効果的に展開されなかったのか、その妥当な理由・阻止作用はどういうふうだったのか、展望はどうかなどです。

2、「資本論」は一般には経済学の著作と見なされていますが、そこになぜ、直接に階級闘争問題・標準労働日獲得のための闘争の詳しい研究・叙述がでてくるのでしょうか。いまでは「資本論」は、単に経済学の著作であるにとどまらず、哲学・階級闘争・社会主義あるいは未来社会論、つまり科学的社会主義の学説の全体を包含するものであるとする認識は、一般的ではあるのですが。

以下は、「資本論」の本文を、説明抜きで引用しながら述べることで、読者の方々を煩わせることになります。ご了承下さい。

第1巻の「序言」での「イギリスでは変革過程が手に取るように明らかである」とはどういうことでしょうか（原著15ページ）。

労働時間の短縮が、半世紀を超えて、一步一步、勝ち取られていったことを指しているのでしょうか。それに続く「一定の高さに達すれば」とはなんのことでしょうか。

さらには「それは大陸では、労働者階級自身の発展程度に応じて、より残忍な形で、あるいはよりヒューマンな形で、行なわれるであろう」とはどういうことでしょうか。ヒューマンな形とは合法的で大衆的な運動や過程のことでしょうか。

労働者の運動がどういう形をとるかは、基本的には資本の出方で左右されるというのが、わたしたちの一般常識ではないでしょうか。この文章を含むパラグラフの次のパラグラフで、マルクス自身が「個人は……社会的には……諸関係の被造物」と言っています。この表現と先の文章とは、一見矛盾するように思われるのですが。

「こんにちの支配階級は、より高尚な動機は別として」とは、支配階級のなかの、空想的社会主義者・ロバート・オーエンや工場監督官のレナード・ホーナーのような良心的な人達の発想とかパーフォーマンスのことでしょうか。こういうことが、資本主義分析に入り込んでくるのは、資本主義の発展とは、そういう過程を必然的に含むのだということでしょうか。

要するに、「資本論」でのマルクスの工場法運動の分析は、極めて深い意味あいをもって行なわれたことのようにです。この部分に深い検討を加えた研究には、賤学のそしりをまぬかれないのですが、出会ったことはありません。長年の懸念になっています。

3、時短問題でのマルクスの基本的な主旨は「決め手は超強力な国法の奪取」ではないでしょうか。8章7節（原著320ページ）です。

マルクスが長時間労働の規制を求める闘争を標準労働日（妥当な労働時間の全国・全産業規制）闘争としているのには、極めて重要な意味があるでしょう。① 個々の企業は、発達した社会的分業の分枝にすぎませんので、職業・産業・企業・地域に限る時間延長には多少の可能性はあっても、分散した時間短縮は一般には持続性を確保できにくい問題です。戦後の実際もそうでした。② したがってまた労働時間を標準化させる立法は全国的な政治闘争が創り出す力関係が基礎になります。戦後日本の労働運動は、こういうことをどのように妨げられてきたのでしょうか。それはどう総括できるのでしょうか。安保闘争やベトナム反戦運動の10年や革新自治体づくりでの、輝かしい経過をつくりだした日本労働組合運動が、なぜ、そうなののでしょうか。

4、イギリスでの標準労働日獲得のための闘争の成果は、「資本論」では19世紀に入って以後のこととされています。だれがどのように組織したのかは、「資本論」には指摘されていません。

「世界労働組合運動史」上（ウィリアム・フオスター 大月書店）では、19世紀前半の50年間の階級闘争の実体は、良く知られていることですが、機械打ち壊し運動、団結禁止法との対決、賃金闘争でのストライキと労働組合、オーエンの労働組合大連合、チャーティズムとされていて、ついたり

程度の叙述ですが、労働時間闘争も出てきます。いくつかの色合いを持つ空想的社会主義者たちの主張や実験の時代でもありました。1830年代でのチャーティストによる協会（事実上の労働者政党）の結成に至るまでの時期に、こういう諸潮流の、まことに活発な活動家の人達のだれが、あるいはどういう事情が、政府や議会に働きかけたのでしょうか。

「イギリス工場法の歴史」(B・L・ハチンズ、A・ハリソン 1902年、大前朔郎・高島道枝・石畑良太郎・安保則夫共訳 1976年 新評論)は、最初の工場法(『資本論』では1802年)は、産業革命に発する児童労働の弊害がイギリス社会を揺さぶったのをうけたのでしょうか、サー・ロバート・ピールによって、殆ど反対されることなく、議会を通過したとしています(『資本論』索引)服部文男編 新日本出版社によると、サー・ロバート・ピールはイギリス議会史には二人が登場します。同名の兄弟で、ともにトリー党の下院議員です。弟が内相、首相、首相兼蔵相として知られていますが、1788年生まれですので、1802年にはまだ14才です。1802年工場法は1750~1830年を生涯とする兄のロバートの業績なののでしょうか)。「『資本論』を読む」浜林正夫著上 学習の友社は、労働者の闘争が始まって、工場法ができたとしています、詳細ではありません(306ページ)。

以後、ロバート・オーエンによって産業行政の一般原理へと拡張される過程が続いたとされています(14~15ページ)。「西洋人名辞典増補版」(岩波書店 1981年)は、1819年に、婦人及び児童労働の制限に関する最初の法律の通過に、オーエンが貢献したとしています(286ページ)。

なおシドニー&ベアトリス・ウェッブ著 高野岩三郎監訳の「産業民主制論」(法政大学出版局)や、G.D.H. コール「イギリス労働運動史I」(岩波書店)にも、1802年工場法の由来を納得させる叙述は、見当たりません。

5、「資本論」は第13章3節a「資本による補助的労働力の取得。婦人労働および児童労働」(原著419ページ註122)で、イギリスの成年男子労働者が、工場での女性労働および児童労働の制限を勝ち取ったことを、「偉大な事実」と評価しているのは、どういうことでしょうか。偉大とはどういうことでしょうか。

周知のように、マルクスは「労働組合—その過去、現在、未来」で、労働組合は劣悪な賃金のもとにある、あるいは不利な事情のために、わずかな組織的抵抗さえおこないえなかった労働者の利益に、注意深く心をくばらなければならない、労働組合は、ふみにじられた幾百万人の全般的解放にむかってすすむものであるという確信を、労働者階級の広大な大衆にきざみつけることを、訴えました。

19 世紀前半のイギリス成人男子労働者によって、女性と児童の労働時間制限のために行なわれた行動は、こういう見地から見て、偉大だったのでしょう。この問題は、戦後日本の労働組合運動の経過、それに作用した要因を検討する上での、一つの重要な項目ではないでしょうか。

6、「時間短縮」(柴田政義著 1977 年 学習の友社)は、戦後日本資本主義がつくりだしてきた、時短闘争の大衆的・組織的展開を困難化してきた事情として、7項目にものぼる問題を列記しています(210 ページ以下)。

長時間・過密労働によって、労働者大衆が時短の為の組織と活動の時間を奪われてきたこと、低賃金・生活苦から、労働者の関心がまず賃上げ・残業に向わざるをえなかったこと、大企業の企業ごとの労働組合執行部の会社追随姿勢が、職場での自由な要求活動を制約してきたこと、大企業の中小企業支配で、全労働者の 70 %をしめる中小企業労働者を、企業防衛においやってきたこと、職制支配、思想差別、労働者競争の労務管理の作用、民間大企業労働組合が、運動の主流となって、政治を揺さぶる大闘争が阻止されてきたこと、骨抜き労基法の長期作用などがそれです。

< 2004 年 8 月 24 日 >

(よしい・きよふみ/関西勤労者教育協会会長)

吉井先生の近著紹介

学習の友社

一生に一度は「資本論」を読んでみたい

はじめに 第一章 「資本論」読み通し成功の経験 第二章 「資本論」完読・途中経過の実相 第三章 「『資本論』は難しい」には誤解がある 第四章 労働者はなぜ「資本論」なのか 第五章 「資本論」の「労働者読み」での留意点 第六章 第一章の難しさのいくつかを超える 第七章 「資本論」は一回読む程度で解るのだろうか 第八章 「資本論」と経済学入門書 まとめにかえてー「資本論」学習世界の新しい変化と展開 補論 「資本論」とはどういう本なのか

定価 1,100円 / 愛知労働問題研究所でも取り次ぎます。

公務員の働きがいと人事査定

—豊田市の人事査定は住民生活を向上させるか—

本 多 弘 司

はじめに

「地方の時代」や「地方分権」が叫ばれ、自治体でも地域特性を生かしたまちづくりが求められてきました。しかし、国は「小さな政府」、「地方分権」を言ってきましたが、肝心の財源は地方へ委譲していません。そして「受け皿論」を理由にして、小さな自治体を潰す強制合併を推進しています。自治体においても地方分権は「自己決定権の拡大」ということで、歓迎されてきましたが決定権のない仕事のみ増え、しかも財源と人員が減られ中で、住民サービスの向上や住民自治の拡大はありません。住民の基本的人権を守る立場にある公務員の権利は、保障される必然性があります。しかし、一方でリストラ、賃下げの続く民間労働者からも、相対的に「公務員は恵まれている」という批判が少なからずあります。また、公務員労働者の中にも少し位の改悪や、賃金格差はやむをえないという意識もあることは軽視できません。私自身 02 年度に人事考課で B ランクの普通の評価をされ、03 年度の一時金の勤勉手当が 2 % カットされました。結果の公開を要求し、人事課に説明を求めましたが納得がいかず、公平委員会へ訴えました。単に人事査定の問題を公務員の労働条件や内部の問題としては、住民の支持や打開の方向が見えないと感じました。小論が差し迫った公務員の制度改悪の動きの中で、住民と共に考える自治体公務員のあり方について、議論の糸口になれば幸いです。

豊田市の人事制度の概要と問題点

人事考課制度導入の経過

豊田市の人事考課制度（勤務評定）導入は 99 年度（H 11）から、行政職・医療職の課長級以上に実施し、順次拡大してきました。併せて、行政職課長昇任試験も導入しました。この制度は各項目に全員が A～E の自己評価を記入し、上司がコメントを書くもので、結果を公開できるとしていますが、公開要求するものはほとんどいません。勤務実績報告書の時は賃金に連動しませんでした。昇任・異動の参考にされました。92 年度には動態組織が T 社の影響で導入されました。職場の「フラット化」で担当制となりましたが、責任体制から実態は係制が現在も残っています。

豊田市の人事考課制度がめざすものとして、人事考課制度マニュアルでは「豊田市の理念、ビジョンを確実に達成していくために、上司と部下が共通認識の基に職務目標を設定し、期ごとに改革改善していく習慣づけを行うマネジメントシステムであり、職務目標を達成していく過程で人材育成を行うとともに、チャレンジ精神を高揚し、業績をあげた職員には適切な処遇（「がんばったものが報われる」）をおこなうもので

ある」としています。この背景には人員抑制、賃金適正化による行革の賃下げ要求と、人員構成によって「年功序列」が困難となってきたことが要因と思われます。

人事考課制度の概要

- ① 1年（12月まで）の課題設定と目標を5月に立てる。
課題は4つ程度で、1つの割合ウエイトは最高30%とされる。目標は何をするか具体的に書く。課題設定は部や課の重点課題であるか、経験があるかによって難易度の評価が違ふ。
- ② これを上司に提出しチェックされる。
直接の上司は部下の日常的な指導記録書でよい点、悪い点を記入する。これは後日部下からのクレームに対する「証拠」とするためであろうか。
- ③ 12月に達成度を記入し、この難易度と5月に設定したウエイトと難易度から表により得点化する。
- ④ 1次と2次の上司がコメントをつけ査定する。
- ⑤ 上司（調整監）が部の調整を行う。
ランクはS（特に優秀）、A（優秀）、B（標準）、C（標準以下）、D（標準以下）である。
- ⑥ 最終的に人事課が全体の割合を「調整」する。ランク別割合は決められ相対評価である。請求すればランク付けのコメントは公開されるが、最終得点は不明である。

人事考課結果の給与への運用

人事考課結果は勤勉手当、特別昇給、定期昇給と昇格に反映します。勤勉手当は原資を当初1%から、02年度より2%へと一方的に変えました。つまり、対象者全員から2%取って、それを配分します。標準とされた区分Bのものは成績率が-2%です。配分割合は特に優秀のSが10%以内、優秀のAが30%-S以内、以下B、C、Dは100%からSとAを引いた割合で、当局の原資はプラスマイナス0です。特別昇給は得点により、職階ごとに上位のものを1号の特別昇給としています。初年度は上位5%、次年度は10%、3年度は15%のローテーションとなります。定期昇給については、得点により下位の者（概ね5%）の中で、著しく成績の悪いものに定期昇給を3月延伸とします。行政職の給料表は9級であり、上厚下薄となっていて、さらに管理職手当、役職加算が付きまゝ。この格差の外に基本的な賃金部分に差をつけるものです。そして、上位等級にならないと給料表の頭打ちとなり、昇給がストップします。また、年齢による昇給延伸・停止も持ち込まれています。試験によって「年功序列」を排し、基本的給料をも格差導入で競争させるもので、将来的には定期昇給の解体も射程に入ったといえます。しかも、女性等への昇格差別は残したままで、矛盾を抱えた見切り発車のためか職員からの不平、不満も多く毎年のように改訂されています。02年度（3次改訂）は原資を勤勉手当の1%から2%へ変更、03年度（4次改訂）は評価時点を12月から年度末見込みに変更、04年度（5次改訂）は目標設定の「目ざろい」で最初からランクの割り振り、職員記録で部下の管理の徹底などです。人事考課制度は他市でもシステムは概ね同じですが、組合や職員の声など力関係によ

って異なります。

人事考課（勤務評定）の問題点

以下の点が指摘できます。

- ① 結果はA, B, Cなどの通知だけで、内容は請求しないと公開されない。公開資料は最終得点が不明である。不満を聞いてくれる制度がなく、公平委員会への提訴しかなく、1年近くかかる。措置要求しても却下になる場合が多いが、宣伝は有効である。
- ② 絶対評価で無く相対的評価で、部で調整され、総務部長・人事課長で調整されるのは2重の調整で、恣意的な余地が多分に含まれ公正さがない。
- ③ 1年で成果の現れない業務がある。自治体の予算は単年度主義だが、委託調査など2年かかったり、年度末の成果品であったりすることから、12月の考課時点では成果が見えない。12月以降の成果は追加変更できるという講師の説明であったが、その様式はなく、平成15年の研修で質問して初めて回答された。この点での当局の説明はない。03年度より3月見込みで自己評価できるように改定された。
- ④ 自治体の業務は予算や人員を課の中で分担し、上司の指示や関係課との調整、市民との調整など個人でできない部分の責任や役割をどのように評価するのか不明である。数値やマトリクスでは正當に評価されない。
- ⑤ 人事考課は業務の評価と密接に関係するが、豊田市では行政評価制度がまだ確立していない。
- ⑥ 賃金への影響が一時金の勤勉手当の2%である。条例の根拠もなく当局の裁量でさらに拡大しかねない。

トータル人事システムと行政経営

人事管理はトータルな人事システムと行政経営システムの連携で考えられています。総合計画、行革大綱、行政経営を体系化し、具体的には目標管理制度と人事考課制度による賃金格差による競争で政策管理と人事管理の連動が特質といえます。豊田市「行政経営システム」のはじめにで「行政経営システムとは、・・・市民志向・成果志向に基づき、合意形成・迅速性・コスト意識に根ざした行政経営を実現するための一連の取り組みのことです」。行政経営システムの構成は、トップマネジメントの強化に特徴があり行政経営会議、調整監会議、第三者機関を設定しています。住民要求をボトムアップでなく、住民の意見は形式的に聞くが効率よく迅速に実行するというトップダウンの姿勢といえます。

「豊田市人材育成基本方針」のはじめにで、「組織の活力を高め、大変革の時代に的確に対応していくには、個々の能力や意欲を引き出すように組織、給与体系、採用、配置、昇任、研修などがリンク（連動）し、系統だった人材育成を実現することが極めて重要な課題といえる」とあります。人事課職員（当時）伴幸俊氏は「都市問題」

（東京市政調査会、02年12月、p70）「市民からみれば、職員個人の勤務評価は市民生活に直接的に関係するものではなく、職員がどれだけいい仕事をし、市民サービスの向上に寄与できるかが大切であり、いくら公平で的確に評価する仕組みを作っても、

それがいい仕事に反映されなければ、制度の存在価値はないに等しいと考えている。従って、目標管理制度は、総合計画や組織の重点目標にリンクし、政策管理と人事管理を結びつけて始めてその本来の機能を発揮することができる」と述べています。

課長の試験は副主幹3年目から受験資格が得られます。試験配点は30%で、人事考課が30%、論文試験が15%、面接試験25%です。3回不合格になると論文30%、人事考課70%となります。試験の内容も総合計画、市政方針、各種基本計画が出され、事務部門が有利です。また、トップの施政方針に問題があると考えた職員は排除されたり、上司との付き合いなど情実人事も批判されるところです。係長は試験が40%で、論文10%、勤務成績50%です。受験者は6割程度で40、50代の女性の受験者は少なく、不利な試験と昇格差別によるものといえます。03年度から上司の診断を取り入れましたが、賃金に影響せず形式的なものとなっています。04年度からは大学院大学への派遣と、スペシャリストとゼネラリストの希望調査を取りました。ほかにはCS調査を取り入れています。下火になっています。03年度の機構改革で部長を減らしましたが、部長相当職を調整監としています。そして、部長には今まで無かった部屋をわざわざ間仕切りして、「権威」付けを行っています。

コメント

がんばっても報われないが、がんばらないものは賃金カットもあります。人事査定は総額の人件費（賃金と人員）は抑制し、格差で競争を煽るものです。成績主義の「活力」や労働意欲は自発性や創造性を引き出すものでも住民のためでもなく、自己の賃金を目的とするものとなります。マトリクスなど科学的装いはするが評価は相対的で、最終評価点の公開も上司とのコミュニケーションも無く、結果責任だけが押し付けられるものです。高橋伸夫氏は「虚妄の成果主義」（日経BP社）で、「自分の信念を貫いて冷や飯を食わされるのは仕方がないことだが、だからといって『冷や飯』まで取り上げられてしまうというのでは、会社はイエスマンの集まりになってしまおう」と指摘しています。日米の違いとして遠藤公嗣氏は「日本の人事査定」（ミネルバー書房）の中で、アメリカの人事査定は公開と本人の署名が必要であること、特に「日本では、昇給や賞与など賃金の決定・昇進・昇格の決定であり、上下のコミュニケーションの促進は目的とすら意識されない」と述べています。日本の場合は結局、「日本的経営」で本質を変質させた企業の論理です。アルフィ・コーンは「競争社会を超えて」で、「報酬を与えることは、その核心において、まさに人間をコントロールすることにほかならない」と述べています。

一部の「勝ち組」をつくり排他的競争を「活力」とし、トップの方針を無批判に迅速に行うことを目的とします。「最小の費用」（経常経費の削減）で「最大の効果」（投資的経費の増大）、迅速な決定で「効率化」を狙うものです。公務の仕事は仲間と協力して行うことがほとんどです。また、住民の声を聴き生かすには「現場主義」が重要ですが、これらは軽視されています。人事査定は住民の声を行政に反映させるシステムや、総合化、専門化した行政課題を解決する方向から遠ざかるものです。

（ほんだ・こうじ／豊田市職員、当所会員）



労働相談活動の1年

《 03年7月～04年6月 》

阿部 精 六

はじめに

愛労連には、年間600件近い労働相談がよせられています。別記統計上は400から500件のあいだですが、これは報告カードに整理できているものに限り、電話だけの対応などを含めると、統計上の数字をこえています。

02年には628件、03年484件、また03年7月～04年6月までの1年間では455件となっています。とくに、02年の3月と12月に相談件数が多いのは、集中労働相談の設定とそのとりくみのテレビ報道などによって、一気に増加しました。03年の3月においても69件となっているのは、集中労働相談をおこない、これもテレビ等の報道によるものです。昨年7月以降は集中的なとりくみはしていません。しかしそれでも年度末の3月には相談が集中しています。

相談内容では解雇・退職強要がトップで、ついで賃金・残業代未払いがつづいています。相談者の大部分は労働組合のない未組織職場で、なかには1000人をこえる規模の企業からかかってきますが、圧倒的に零細企業・事業所の労働者です。相談の全体をとおしていえることは、労働基準法がまったく無視され、違法行為がまかり通っているということです。解雇・退職強要では、解雇予告などの最低限のルールさえ無視し、「明日から来なくていい」といった即時解雇がのさばっています。賃金・残業代未払いにおいても、意図的にサービス残業を押しつけ、「いやなら解雇」というパターンで、労働者をおびやかしています。「解雇権濫用禁止規定」が労基法に明記され、サービス残業規制の具体的な強化が行政サイドからも指摘されているにもかかわらず、労働法規違反があとをたちません。

こうした状況のもとで、労働者はどのように自分の仕事とくらしをまもるのか、それはやはり労働組合に入ってたたかう以外にありません。労働相談を通じて労働組合に加入するというのはまれなケースでしたが、今年に入ってから加入者があいつぎました。そしてそれは同時に裁判闘争・地労委闘争になっています。あまりにも理不尽な攻撃に労働者も「もうだまっていられない」——そういう思いで、自分ひとりだけでなく仲間とともに、数人あるいは10人以上で結成し愛労連ローカルユニオンに加入するという変化もおきています。また、個人加盟の労働組合にも労働相談をつうじて加入する人が増えています。

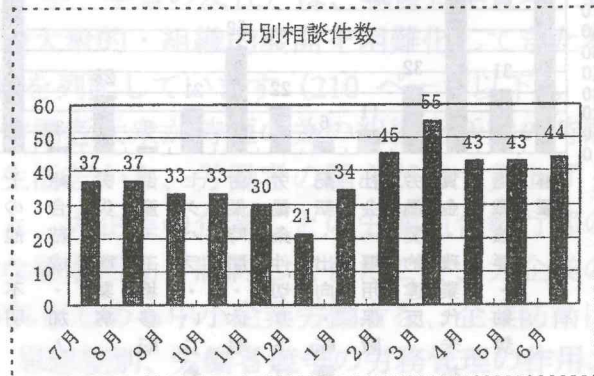
労働相談センターは、より多くの相談者を労働組合の仲間を迎え入れ、働くルールの確立のために奮闘することとします。そのために、単産や地域労連の協力を得て、未組織労働者への宣伝、愛労連の存在をしめす行動をさらに強めていくこととします。

1. 労働相談の概要

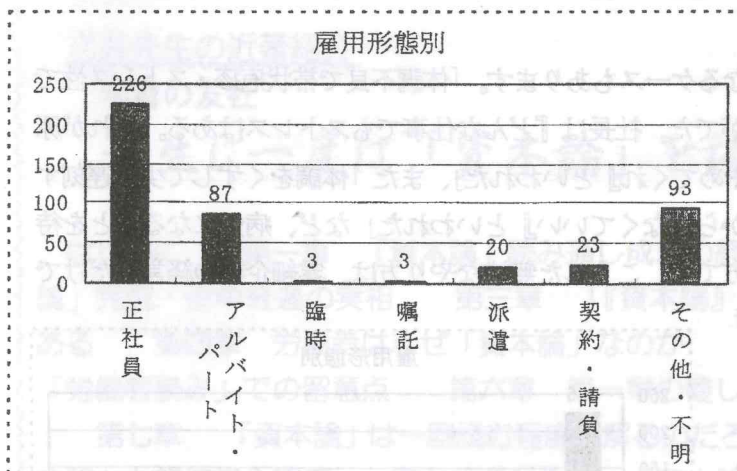
(1) 03年7月～04年5月の労働相談の特徴



① 男女別では男性が若干上回っている程度でそれほどの差はありません。年代別では圧倒的に20代、30代に集中しています。02年では50代・60代が137件でしたが、03年では81件、直近1年間（03年7月～04年6月）においては68件と減少しています。雇用形態別にみると正職員（社員）が圧倒的です。各年度ともおよそ半数を占めています。雇用形態別での特徴は、契約・請負が02年には9件だったのが、直近1年間では23件となっています。



② また相談事由別にみると、解雇・退職強要はもっとも多い相談事由です。ついで賃金・残業代未払いがつづいています。ここでの特徴は労災・職業病に関する相談が02年では13件、03年で24件、直近1年間では28件と、これも増加していることです。

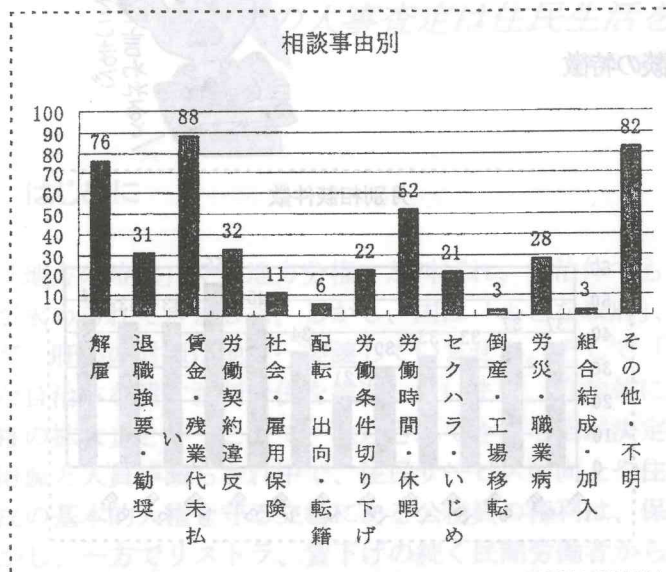


04年3月には55件と直近1年間ではもっともおおい件数になっています。年度末でもあり、その月でもっとも多かった相談は解雇・退職強要、賃金・残業代未払いが10件ずつとなっています。

③ 直近1年間における相談件数は、増加傾向というよりも40件から50件程度で常態化しています。最近ではメールによる相談も一定程度あります。ただメールでの相談は、男女別・年代別区分が不可能な場合があります。また「労働相談110番」が定着し、団体や個人からの紹介も増えています。

(2) 深刻な労働相談の内容

① 相談の内容は相当深刻です。「解雇・退職強要」はもっとも多い相談ですが、労働基準

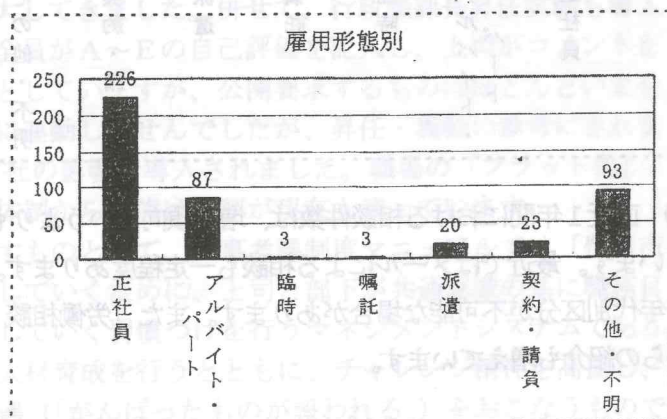


法はあつてなきもの。「電話での対応が悪いから」「声が小さいから」「売上げが減ったから」など、理由にならない理由で、まさに使用者側の一方的な判断で、一方的なやり方で解雇が押しつけられています。昨年、労働基準法に「解雇権濫用の防止」に関する規定がもりこまれましたが、まったくそういうことは無視されているかのようなのです。これに対し、相談を受ける側として「労基署に申告すること」をいちおう伝えますが、

「泣き寝入りせず、がんばってはね返すのかどうか。労働組合にはいつてたかう」ことをよびかけています。まだまだこういう相談をしてくる人のなかで組合に加入してがんばろうという人は少ないですが、それでも、今年に入って以降、「解雇は許せない」と、愛労連ローカルユニオンや地域労組きずな、全国一般愛知地本・フロンティア支部に加入して裁判までたたかう人もでてきています。

また病気をわずらって解雇になるケースもあります。「体調不良で带状疱疹・ストレス性で1週間以上の休養が必要と診断がでた。社長は『どんな仕事でもストレスはある。それが原因で休むなら仕事はできない。やめてくれ』といわれた」、また「体調をくずして少し遅刻すると伝えたら、いきなり『明日から来なくていい』といわれた」など、病気になることを待っていたかのような解雇のやり方です。こうした無法なやり方は、零細企業の経営者だけでなく、中堅企業においても違法行為が繰り返されているのです。

② 賃金・残業代未払いでは、「毎日夜12時過ぎまで働いている。休日出勤も多いのに手当がつかない。社長に請求したら『月に営業手当1万円払っているじゃないか』としかられた」など、この点でも労基法違反が野放しに



されています。厚生労働省も02年、昨年と、2度にわたってサービス残業解消にむけて通達をだしましたが、あいかわらずタイムカードは出社時のみ、退社時は打刻させず、あるいは打刻後仕事をさせるなどの違法行為がつづいています。

③ 有給休暇をめぐる相談もあります。「なかなか有休がとれない。『会社は、権利行使は認める。ただし賞与査定はマイナスになる』といっている」「有休買い上げ制度があったが、これが廃止され有休をとったら、ボーナスを減らすと社長がいつている」など、違法行為がまかり通っています。有給休暇買い上げは原則禁止されています。退職時の場合に残日数を買い上げるなど特別な場合をのぞき、認められていません。有休は労働者が仕事をはなれ、身心ともリフレッシュする休暇であり、有給休暇制度はこれを保障するもので「買い上げ」をして「働かせる」というのはこの趣旨に反するものであり禁止されているのです。

④ 労災・職業病にかかわる相談は、件数としては多くはありませんが、内容は深刻です。「クレーン操作でワイヤーを左目にぶつけ、ケガをした。医者からは月1回程度の通院でいいといわれたが、振動をあたえると再発のおそれもある」というもの。手続きをどうしたらいいかという相談でした。労災保険の適用事業では強制加入となりますが、この会社は労災加入していたかどうかはわかりません。「故意又は重大な過失により労災保険関係成立届未提出期間中の保険事故」については、給付の支払のつど、給付額の40%が事業主から徴収されます。加入していなくても、本人が医者にいき「工作中的のケガである」と伝え、診断書等をもって労基署に申告すれば保険給付がおこなわれます。会社側の責任が大きいといわざるを得ません。

⑤ 今年2月の相談です。「仕事中有機溶剤を吸い込んで呼吸困難になった。労災で治療したが、労基署は『傷害等級7級で症状が安定した』といっているが、しかし体調は悪く、仕事につけない」というものでした。有機溶剤を吸い込むような作業環境自体が問題です。また体調が悪く仕事につけない上昇であるのに監督署が安定・固定したと判断するのはおかしいのではないのでしょうか。体調が悪く仕事につけないというのは症状がまだ固定していないということです。あらためて医師に経緯と現状をはなし、診断書を書いてもらい労基署と再度協議することを伝えました。

この労働者は廃棄物処理会社の社員で、被災したのは自動車関連の大企業の工場内でした。有機溶剤は地下から吹き出してきたとのことでした。

⑥ 「労働契約違反」のなかには、賃金の一方的切り下げの相談もふくめています。経営状況がよくないから、給料が高いからなど、これも理由にならない理由で強行されています。テレビショッピング会社の女性労働者は、その会社をたちあげたときからのベテラン。当初4人でスタートした会社がいまは500人をこえる会社になるまでがんばってきた。ところが会社はこうした努力を否定し、他の社員とのバランスが悪いというだけで賃金を15%カットすると通告してきました。納得できないと反論すると、今度は「会社にケンカを売った」などと、配転を強要しました。降格とともに、評価も最低のD。年間30%の賃金カットが実施

されました。

賃金の一方的切り下げについて、判例では「労働者個人の同意のない一方的な賃下げは不当」というものですが、現実にはこうした事態がまかりとおっています。賃金カットに納得ができないといえ、使用者は待ってましたとばかり「それならやめろ」と解雇をせまるというパターンが一般的です。こうした違法をはね返していくには、労基署に申告するだけでは解決できません。やはり労働組合に入って交渉する以外にないのです。

また、就職情報誌掲載の労働条件が実態とはまったくちがっていたなどの相談もあります。

⑦ 最近相談が増えているケースでは、工作中的ミスによる使用者からの労働者への損害賠償です。労基法は「賠償予定額を記載した契約は違法」「違約金規定は違法」となっていますが、実損の被害に対する損害賠償は規制されていません。これまでは長期雇用が前提で、損害に対しては成績評価や退職金への反映という形で処理されてきましたが、最近ではパート・アルバイト、契約・請負型の雇用が拡大し、事件ごとに請求するケースが増加しているとの指摘もあり、相談件数もその関係で増えていると判断できます。損害賠償を求められて、労働者の家計を圧迫するような法外な内容、また労働者の精神的圧迫をもたらすような内容、使用者側の管理責任などを明確にしてはね返していかなければなりません。いずれにしても複雑な要素がからみ、ひとつひとつ実証していくことになります。この点については、労働相談担当者としてもさらに研修を深めていく必要があります。

(2) 相談をきっかけに労組加入、裁判闘争も

① 相談件数は多くても、それらの人がすべて労組に加入することにはなりません。しかし、明らかに今年に入ってから加入者が増えています。愛労連ローカルユニオンには、今年に入って、新たに労働相談を契機に加入したひとが32人をこえています。そのうち、個人にとどまらず、事業所単位で労組を結成し、ローカルユニオンに加入しました。また全国一般愛知地本で・フロンティア21(02年9月)をたちあげ10人が加入、うち3人が裁判闘争をすすめています。また、きずなにも個人加盟の組合員が参加しています。

② 労働組合に加入すること、そのことが労使紛争を解決する近道であることを最近の事例はしめています。きずなに加入したある相談者は、解雇を言い渡され相談に。さっそく加入して団体交渉を申し入れたところ、それだけで解雇は撤回されたのです。また裁判闘争でもねばり強くたたかうなかで勝利和解をかちとるケースもあります。

③ 労働相談はいずれにせよ、こうした仲間をひろく迎え入れるための相談活動です。また加入にいたらなくても、解決にむけて行動することが愛労連の信頼を高め、社会的役割を大きくすることになります。引き続き、未組織むけの宣伝を強化するとともに、相談体制も強化、年2回程度の集中労働相談などを配置して、労働者の要求に応えていくこととします。

(あべ・せいろく／愛労連・労働相談センター所長、当研究所理事)

韓国 交流と歴史の旅

非正規労働者センター

の活動に学ぶ 韓国労総・民主労総との交流も

みなさんのご参加をお待ちしています

韓国 交流と歴史の旅 ソウル3日間（仮称）					
①10月29日（金）	名古屋発 ソウル着	航空機 KE752 専用車	09:30 11:25	大韓航空でソウルへ 着後、ソウル市内へ 労働組合や弁護士・法律家 との交流（夕食をとりなが らの交流も）	非正規労働者セ ンターの関係者、 労働組合関係者、 法律家などの 交流。
②10月30日（土）	ソウル	専用車	終日	起亜自動車見学または労組との 交流が可能であれば交流をおこ なう。北朝鮮国境地点・板門店 への小旅行またはソウル市内独 立記念館、慰安婦歴史館見学。	起亜自動車見学 は検討中。
③10月31日（日）	ソウル発 名古屋着	専用車	午前 午後 18:50 20:30	ソウル市内のタブゴル公園、西 大門、西大門市場見学など。 出発まで自由行動 空路帰国の途に	

韓国非正規労働者センターは、2000年5月1日に非正規労働者（低賃金労働者）の権利の確立、組織化、社会的連帯をめざす新たな運動として進歩的な労働運動のリーダー、弁護士、研究者、社会運動の活動家たちによって設立されました。非正規労働者の人権を守り、すべての労働者が社会的調和のとれた仕事と生活を享受できることを追求しています。非正規労働者の組織化は日本・愛知においても重要な課題で、韓国のとりくみに学ぶことは大きな意義があります。交流をとおして今後の運動のおおいに生かしていきます。みなさんのご参加をお待ちしています。

04年9月

募集要項（案）

- 日時 10月29日（金）～31日（日）
- 費用 88000～97000円程度
- 人員 20人～25人程度
- 主催 労働法制愛知連絡会
- 企画 富士ツーリスト・添乗員1人
- 〆切 定員になり次第（9月中旬）



主催：労働法制愛知連絡会

名古屋市熱田区沢下町9-7 労働会館東館3F
電話 052-871-5433 FAX 052-871-5618

所属組織・団体	名	前	年 齢	住 所

参加者名を記入のうえ上記まで郵送かFAXを入れてください。



☆2004年7月15日以降の主な活動日誌

〈7月〉15日労基法連絡会議 18日愛知県平和委員会定期総会 24日自治労連愛知県本部定期大会、25日愛労連第31回定期大会 24~25日第8回日独セミナー報告学習会 31日第8回所員会議 第3回理事会 第40回権利部会 〈8月〉4~6日原水禁世界大会 21~22第50回日本母親大会 27日労基法連絡会議 28日女性生活部会 健康センター総会 新婦人学習会 原発住民センター学習会 29日愛労連大企業ネットワーク 〈9月〉4日第9回所員会議、第6回トヨタ調査委員会 11日栄総行動学習会 12日愛労連伊豆原伊藤ごくろうさん会

☆今後の主な予定

〈9月〉17日全国革新懇24回総会、地域革新懇・職場革新懇全国交流会 18日~20日「学習の友」50周年・全国学習交流集会(犬山) 19日自動車産業職場政策研究会 25日労働者の権利部会研究会 〈10月〉2日第10回所員会議 第6回愛知高齢者大会 8日新「民主会館をつくる会」総会 9日東海労働弁護団総会 12~15日社会保障の充実をめざす自治体キャラバン 17日自動車産業職場政策研究会 国民救援会愛知県本部 第45回大会 23日愛知の教育を考えるつどい 23~24日愛知機関誌宣伝学校 23~28日前進座10月公演 30日愛知労働問題研究所第6回研究集会予定・第10回所員会議・第4回愛知労働問題研究所理事会 29~31日韓国交流と歴史の旅・非正規労働者センターに学ぶ 〈11月〉13日横井久美子35周年記念コンサート

☆ホームページで、研究会案内を続けています。http://www.romonken.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。研究所のアドレスが変わりました。ai-romonken@roren.net

☆新規会員のご紹介をよろしくお願いいたします。

☆研究所寄贈・購入文献紹介「人民元・ドル・円」「東海ビックバン」「泥棒国家の完成」「内側から見た富士通、成果主義の崩壊」

☆所員のみなさまへ・第10回所員会議は10月2日(土)10~12時です。

☆今回116号に続き117号特別号を発行しました。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。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116号(隔月刊) / 発行日2004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 ai-romonken@roren.net

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

* 「所報」頒価 (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: 新年度04年度会費納入は、11月15日「所報」発送時にご請求いたします。よろしく。

