

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

・東三河の自治体病院の現状と今後のとりくみ

・・・永井 和彦 p2～

・トヨタ系企業での

「偽装請負」「違法雇用」が大きな社会問題

・・・K・I p4～

・職場活動・組合活動研究会から報告・・・編集部 p6～

・第1回事例報告・愛知県職における職場活動

・第2回事例報告・名鉄懇談会のとりくみ

p14～

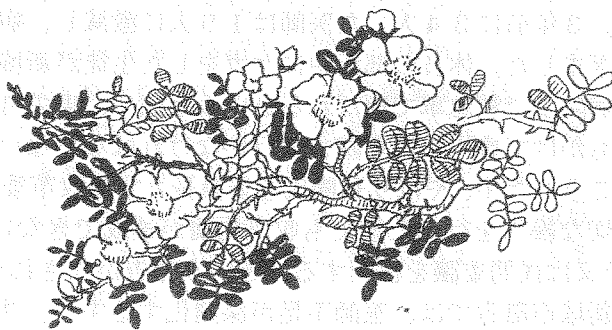
資料：職場新聞発行状況

：No・110号ピラ

：「合理化」「リストラ」状況

・研究所便り

p24



● 第129号

○ 2006年 9月15日

愛知労働問題研究所



東三河の自治体病院の現状と今後の取り組み

永井和彦

指定管理者制度、適用決定－東栄病院

東栄町国保東栄病院は一般病床40床・介護型療養病床30床の小さな自治体病院です。東栄町は人口約4,500人、高齢化率は45%、2人に1人は高齢者という町です。以前から院長、副院長は、隣の設楽町、豊根村へ訪問診療を続けるなど、地域医療にとっても熱心で、東栄病院が東三河北部という過疎地の医療の拠点となっていました。

ところが町長は、町財政の赤字を理由にこの病院をなくして、診療所にしようということを一貫して主張してきました。町は、県を経由して総務省の地方公営企業アドバイザーなる長隆(おさたかし)氏を招いて、病院改革委員会なるものを立ち上げました。この委員会は3ヵ月間の3回の委員会で、「指定管理者制度を適用」という報告を町に行い、町はこの報告を受けて、指定管理者制度の導入を決定。町議会もこの7月には全員協議会を開き、全会一致で指定管理者制度の導入を決定しました。

東栄町職労は、この問題について執行委員会や全体会で討議を重ね、「町長は今も病院の存続を考えていない。院長と副院長の頑張りを組合としても支えていきたい。民営化された病院で地域医療を守っていくことは大変だが、現実的には病院を存続させていくことが大切」という結論に達し、この指定管理者制度を受け入れていくという苦渋の選択をしました。

医師激減、地域医療の危機－新城市民病院

新城市民病院は、東三河北部医療圏で2次救急医療の拠点病院ですが、医師不足のために時間外診療、時間外救急医療の対応がこの4月からできなくなっていました。3年前に34人いた医師は19人に激減し、病棟閉鎖や診療科の廃止・縮小が相次ぎました。休日の部活中にケガをした生徒が新城市民病院で対応できずに、聖隷浜松病院まで救急車で運ばれるという事態や、東栄町の人がお産しようとしても、1時間もかけて豊川市民病院まで行かなければならないという事態が発生しています。

こうした中、やはり長隆氏を委員長とする改革委員会が設置され、「19年度中に、適切な繰入を行った後でも収支均衡が達成できない場合、公設民営化(指定管理者制度)又は民間委譲を検討する」という報告がなされました。

新城市職労では、医師不足が深刻化する中で、昨年9月から住民アンケートを実施してきました。約1万通のアンケートを地域配布、新聞折込を行い、1200通近い回答が寄せられました。回答では、脳外科、小児科、産婦人科、呼吸器内科などを

もっと充実してほしいという回答とともに、「奥三河の総合病院としての機能を果たし、特に救急医療の改善に力を入れてほしい」など、住民の切実な声が寄せられていました。

こうした結果を受け、新城市職労が呼びかけて、「新城市民病院を考える会」を立ち上げ、市長との懇談も精力的に行ってきました。改革委員会の報告が出た以降も市長は、「公設公営でいく」と公言しており、市長の発言を住民世論も結集して、守らせていくことが求められています。

民営化、新築移転、病棟閉鎖－蒲郡、豊川、豊橋各市民病院

東三河南部にある蒲郡市民病院は、1997年に新築移転した病院です。ここへも長隆氏は現れました。6月に出された経営改革委員会の答申は、「収支均衡が達成できない、実践的な人事ができない、看護師の定員問題が解決しない場合、判断時期を1999年9月として独立行政法人(非公務員型)又は指定管理者制度とする」というものでした。

東三河地域には自治体病院が5病院ありますが、そのすべてを自治労連が組織しています。自治労連愛知県本部では、5病院のうち3病院で、全国でも悪名高い長隆氏が委員長となって病院の改革を進めていこうとする事態を重く受け止め、6月から東三河5病院の労組による会議を毎月開催してきています。あと2つの市民病院でも改革委員会こそありませんが、重要な動きが起こっています。

豊川市民病院は2010年に新築移転をすることを決めました。用地取得と建設費用を含めて総額220億円を予定するビッグプロジェクトです。豊橋市民病院は910床のうち725床しか稼動しておらず、病院当局は1病棟を閉鎖の意向です。

自治体病院に求められる2つの公共性

自治労連では、東栄病院での指定管理者制度への移行を、地域医療を守ることと職員の雇用の保障、賃金・労働条件の確保とを結びつけて取り組み、新城市民病院での住民と共同した市民病院を守る取り組みなどを引き続き進めていく決意です。

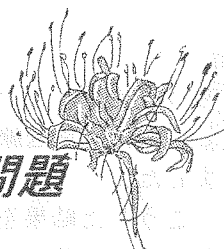
その際、自治体病院の公共性を追求していくことが大切になってくると思います。

各自治体病院設置の根拠となっている、病院事業の設置等に関する条例では、ほとんどの自治体が「住民の健康保持に必要な医療を提供するため、病院事業を設置する」と謳っています。これを実際に行おうとすれば、公設公営で、患者に行き届いた医療を提供するのにふさわしい人員の確保も求められるのではないのでしょうか？つまり、「住民の健康保持に必要な医療を提供する」という公共性と、そこで働いている職員の配置が充分で、その賃金・労働条件についてもその職責を果たすにふさわしい水準を確保するという公共性が求められていると思います。

(ながい・かずひこ／当研究所所員・自治労連県本部執行委員)

トヨタ系企業での

「偽装請負」「違法雇用」が大きな社会問題



偽装請負（ぎそうけおい）とは、契約上は業務請負や個人事業主であっても実態が人材派遣に該当するものを指す。

偽装請負が「流行」なのは、企業の本性からくるのでしょうか？ また「違法雇用」もあいついで発覚しています。最近の事例でも、トヨタ系の企業の中であいついで明らかになっています。しかし氷山の一角？

トヨタ車体精工

トヨタ自動車グループの部品メーカー「トヨタ車体精工」（TSK、愛知県高浜市）の高浜工場において、2006年3月、請負労働者が全治4週間のけがをしたのにもかかわらず、TSKも、労働者が所属する請負会社「大起」も、労働安全衛生法で義務づけられている労災報告をしていなかったことが報道された。

記事（8月13日）によると、TSKによる「偽装請負」が行われていたとされる。「労災隠し」の疑いありとして高浜市を所管とする刈谷労働基準監督署が捜査に乗り出している。

TSKも大起も、7月に報道機関から指摘されるまで報告していなかった。本件は2006年8月12日付朝日新聞で報じられたほか、同日付東京新聞にも掲載されている。

この労災隠し・偽装請負の発覚は、労働者からの告発であった。

しかし、このことが発覚したら、8月24日派遣会社「大起」は破産手続きに入り倒産・廃業した。

従業員は、親会社のTSKに「契約社員」として引き継ぐことになったものの、「TSKの採用条件に合致したもの（①大起の推薦、②当社の面接で、勤労意欲・能力ありと判断したもの、③健康診断結果）」に限るとして、この労災隠しを告発したとみられる労働者は、TSKに引き継がれなかった、という。

トヨタ自動車の下請23社が「違法雇用」

トヨタの下請企業23社が、法定の最低賃金や時間外割増賃金を守らず、約200人のベトナム人を雇用していたとして、豊田労働基準監督署から摘発された、という。

新聞記事（9月3日）などによると、労基署から指導をうけたのは、豊田市内の自動車シート部品製造会社など23社。そのうち22社が集まって組織する「事業協同組合」も対象だった。いずれも、トヨタの直接取引先に部品を納入する2次下請か、3次下請で、従業員は50～150人。

企業側は2001年秋からベトナム人を受け入れ始めたが、労基署は時候にかならない過去年分についての指導だった。

外国人の技術実習生にも最低賃金法が適用される。愛知県の地域別最低賃金は1時間688円である。時間外は賃金の2割5分増。しかし、摘発された企業などは、業種や就労実態を問わず、1カ月12万2千円の統一賃金を取り決めていたという。時間外労働もほぼ常態化していたというが、賃金の割増しもなかった。これらの企業のベトナム人の雇用は、ここ数年は年間50-60人だったという。

人材派遣業者を介した場合、トヨタ本体や一次下請けの賃金水準は1時間1800円とされるが、中小・零細企業が多い二次以降の部品メーカーはその水準にとっても及ばない。そこで、安価な労働力を求める下請け企業は「技術・技能を習得する」外国人研修生・実習生をターゲットにした。

国際研修協力機構(JITCO)によると、2000年に東海三県でJITCOが受け入れを支援するなどした研修生は中国人、ベトナム人を中心に3263人だったが、05年には九千百七十六人と三倍近くまで増えた。全国では05年実績で5万7050人で五年前の1.8倍にとどまり、この地域の伸びが際だっている。

制度を利用すれば、3年間にわたって労働力を確保できる。何よりも、圧倒的な賃金の安さは魅力。3年の期間のうち1年間の研修生は労働基準法の網がかからないため、企業が支払うのは、月6万円程度にすぎないという。

トヨタ自動車の言い訳

2次・3次(あるいは4次)の自動車部品メーカーの「経営上の問題点」として上位にあげられるのは、「販売納入先から値下げ要請」「利幅の減少」にくわえ、最近では「人件費の増加」「人手不足」が上位にあげられるようになっている。(岡崎信用金庫『調査月報』)

こうしたことから、「とにかく人手が足りない。ラインを動かせるなら外国人でもかまわない」と、外国人労働者を積極的に雇い入れているのが現状だ。豊田市内には、多くの日系ブラジル人、日系ペルー人が住み、自動車部品メーカーで働いている。さいきんでは研修・実習名目で、外国人労働者を利用している。

問題は、トヨタ自動車からのあくなきコスト低減要請に四苦八苦している、2次・3次、あるいはそれ以下の下請メーカーが、「違法雇用」に走っているのである。

ところが、トヨタ自動車の役員は、「1次下請けには法令順守をお願いしているが、個別のことについては分からない」と述べている、ようだ。

系列・下請での「違法雇用」「偽装請負」の事実については、トヨタ自動車には「全く責任がない」そぶりをしつづけていることを許してはならない。

トヨタが、3年連続1兆円超の巨額の利益を、系列・下請企業へ回すような雅量があつてこそ、「社会的責任」の一端をはたしたと言えるのではなからうか。

(K・I)

当研究所では、「職場活動・組合活動研究」にとりくもうと、6月、8月に相談会をひらいてきました。そのとき、事例報告として、「県職員ネットワーク」のとり組みと、名鉄懇談会の職場新聞を中心としたとりくみを聞きました。本号では、2つの事例報告を紹介します。なお、10月28日（土）午後に、「職場活動・組合活動フォーラム（仮称）」発足記念第1回研究会を開くことにしました。こんごもこの研究活動の成果を、この『所報』で紹介していくようにいたします。ご期待ください。

「職場活動・組合活動研究」事例報告：1

「県職員ネットワーク」の活動

まず「中日新聞」（06.7.12）の記事から

愛知県職員組合（約1万人）の自治労加入問題で、自治労愛知県本部（約1万6千人）は今後も同組合への働きかけを続ける方針を固めた。加入の発議は6月に開かれた県職員組合の臨時大会で否決されており、あらためて議題にする時期が次の焦点になる。

全国の都道府県職員組合では自治労加入の組合が多く占める一方、大阪府や神奈川県などでは組合員数が最多の組合が自治労連に加入している。その中で、愛知県庁には全国で唯一、自治労加入の組合がなく、今後の働きかけが注目されている。

愛知県職員組合は6月15日の臨時大会で加入を発議したが、出席代議員の賛成票が了承に必要な「4分の3」を下回った。加入問題は組合員全員に是非を問う投票へ進めない状態で、組合執行部も今後の日程について「未定」としている。

こうした中、加入を望む自治労県本部は臨時大会で代議員から「自治労の情報が足りない」などの声が出たことなどを受け、ビラやホームページで加入の意義や組合員投票の必要性を呼び掛ける必要があると判断した。

一方、県職員組合内のグループ「県職員ネットワーク」は「自治労の運動方針に同意しない意見もあり、加入すれば組合員の脱退も招く」などと主張。自治労加入に反対する活動も今後も続けていく方針だ。

この記事を読んだ会員のみなさんから、「愛知県職の自治労加入問題」と、「県職員ネットワーク」の活動について、くわしく知りたいという要望もあった。さいわい、研究所が立ち上げようと準備している「職場活動・組合活動フォーラム（仮称）」の相談会（06.6.24）の場で、事例報告として「愛知県職の自治労加盟をめぐる——「県職員ネットワーク」の活動」を聞きました。これらをもとに、紹介することにします。

さいしょに、愛知県職のあしどり

愛知県職の問題を知る上で、まず、自治体労働組合の全国的な状況とあわせて愛知県内の自治体労働組合の状況を知っておく必要があります。

そのまえに、愛知県職は、新聞記事にもあるように、都道府県職としては全国唯一、産業別全国組織に加盟していない「中立組合」です。いま「裏金」で大きな社会問題になっている岐阜県職員組合（自治労加入）も、かつては、愛知県職とともに、長く全国組織に加入していなかった組合の一つでした。

愛知県職は、戦後いち早く労働組合を結成した先進的な組合でした。「全公連」（全国公共団体労働組合連合会）という全国組織に加盟し、1947年の官公労働者の二・一ゼネストにも積極的に参加しようと奮闘した組合。そのご、「全公連」と「都市同盟」（市役所職員組合を中心とした全国組織）が統一して「自治労連」（全労連に加盟）が結成された。愛知県職も、隣の、名古屋市職労や、県下の市町職とともに、「自治労連愛知県連」を結成、その中心組合でした。愛知県職・自治労連は、当時の「愛知産別」などとも提携し、県内の民主勢力の結集に寄与してきた。とくに、1948年の「県公安条例」（集会・デモを規制する条例）制定が審議される県議会などへの廃案をめざす県民運動に大きな役割をはたした。こうした取り組みが、県当局に忌避され、1949年9月、「行政整理」の名で、県職三役をふくむ県職の役員、自治労連愛知県連に派遣されていた役員などを含め、186人が、突然解雇されるという暴挙に遭遇した。愛知県職は、やむをえず、新しい執行部をつくって、この暴挙に対処しようとしたが、そのさなかに自治労連から「自治労協」という反共・分裂組織が生まれるなどの激動もあって、1950年初頭の臨時大会で「自治労連脱退」を決めてしまった。そのとき委員長は、早い時期に「自治労連」に復帰することを表明していた。しかし、今日まで、単独組合をつづけてきた。

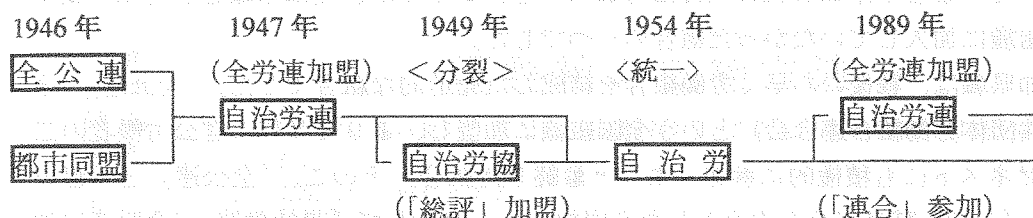
しかし、愛知県職は、1973年の組合役員選挙で、副委員長のポストをめぐるにはげしい役員選挙運動がおこなわれ、組合員の利益を守る組合をめざす候補者が圧勝するという出来事があった。そのご、自治労愛知県本部（現在の、自治労連愛知県本部）と「定期協議」をかさね、愛高教などとの共同もすすめ、1982年の人事院勧告の「凍結」に反対する、愛知国公や自治労連、愛高教や愛教組などと共同した集会をひらくまでになった。愛知県職と自治労愛知県本部＝自治労連愛知県本部（愛労連加盟）との「定期協議」はつづけられてきた。同時に、愛教組（連合・日教組）、愛高教（全労連・全教）、名古屋学事労（自治労連）、県学事組（中立）の4組合と「県関係5組合」の共同をつづけている。

愛知県知事は、自・公・民と「連合愛知」などが推薦していることもあって、聞くところによると、「連合愛知」や民主党県議団すじから、県知事などに、愛知県職の「自治労・連合加入」を後押しするような「働きかけ」があった、という。こうした

「働きかけ」とあいまって、愛知県職は自治労連愛知県本部との「定期協議」を打ち切り、「自治労愛知県本部」（連合愛知加盟）のみとの連携に走った。そして、来年の知事選挙を視野に入れた今回の「自治労加盟問題」へと発展していったのである。

自治体労働戦線の状況

県職の問題を知る上でもう一つ、自治体労働組合の状況を知っておく必要がある。戦後の自治体労働運動は、下記のような変遷をたどってきた。



自治労が1989年、「総評」解散・「連合」にくわわったことから、「連合」に行かない・行けない自治体労働組合は「自治労連」を立ち上げ、労働戦線統一をめざす全労連の結成に寄与した。

現在、自治体労働運動の全国組織は二分されている。「連合」加盟の自治労は、約100万人、「全労連」加盟の自治労連は、約20万人。それぞれ、全国都道府県に、県本部・地方組織をもち、各県の「県連合」、あるいは「地方労連」に加盟している。

自治体労働運動の主力である都道府県職や政令市の都市職（大都市職）の、全国組織の加盟状況はつぎのようになっている。

都道府県職でいえば、東京都職労は、自治労、自治労連、中立と3分されている。東京の区職労も、自治労、自治労連、中立とそれぞれわかれている。ほかの道府県職でいえば、神奈川、千葉、埼玉、京都、大阪、滋賀の府県職労は自治労連を選択した。その結果、それぞれには自治労に結集する第二組合（分裂組織）がつけられている。このほかの大多数の県職は自治労にとどまっている。

唯一全国組織に加盟していない愛知県職は、運動をすすめるために、同格府県である神奈川県職労、大阪府職労（現在、いずれも自治労連）と連携し、情報交換に努めてきたこともあった。

大都市職では、横浜、名古屋、京都、広島、北九州の市職労が自治労連を選択した。がそのほとんどに、自治労の手によって分裂・第二組合が結成され、競合状況にある。大阪市では、「連合」に行けない組合員によって「大阪市労」（自治労連加盟）が結成されているが、いまのところ少数派である。

自治労は、一貫して「特定政党支持」（現在は、主として民主党）を組合員に強要し、政治資金を徴収している。その自治労は、2001年9月、組織を揺るがす不祥事が発覚し大きな社会問題となったばかりか、組合活動への不信を招き労働組合の存

在価値が問われる大きな出来事があった。

*自治労の不祥事とは——不正経理・裏金〔11億円、残高4億7千万円〕、つまみ食い・横領、右翼対策に支出〔3000万円〕、脱税〔2億円2千万余〕、株取引による大損失・穴埋め、使途不明の簿外債務〔40億円近い〕などが相次いで発覚し、元委員長ら5人の逮捕者をだし刑事訴追・有罪となった。自治労組合員からきびしい非難の声があがった。簿外債務の多くは「政治とのかかわり」と自治労が釈明しているように、「この不祥事は、〃単なる偶発的事件〃ではなく、自治労が、組合員の思想信条を踏みにじる特定政党支持路線から、膨大な政治資金を使途報告なしに使ってきたことなどが遠因」であった。02年2月の臨時大会で「自治労再生プログラム」が決定されたが、政治資金についての反省は全くなされなかったし、多くの事実はヤミからヤミへと葬られ、真相の解明はほとんどなされなかった、と自治労組合員から批判されている。一時、自治労加盟組合から、「組合費など支払わない」との怒りが噴出した。「連合」の副会長や顧問に就任していた自治労の現・元役員は引責辞任した。また、自治労の不祥事が発覚する2001年に「岐阜県の裏金・県職労に保管」されていたことになり、この不祥事が生かされていなかったことになる。

愛知県内の自治体労働組合は

県内の自治体労組は、自治労連が40組合・23,978人で、自治労は39組合・15,509人(2005年6月現在)で、自治労連の方が大きいし、運動も自治労よりも積極的である。先にのべたように、県職は、現在の自治労連県本部と長い間、定期協議・連携をしてきた。1989年、自治労が「連合」に合流し、自治労県本部が分裂し、新たな「(連合)自治労県本部」ができて、自治労連県本部と自治労県本部双方と定期協議・連携をしてきた。

自治労の不祥事が発覚した直後の愛知県職定期大会(2001年11月)は、「自治労との連携強化」方針を打ち出した。自治労連愛知県本部とながい間つづけてきた連携を一切断つことを、多くの組合員の批判を無視して多数決で決定した。

2004年の定期大会で「自治労加入に向けた論議をすすめる」方針を多数決で決め、2005年の定期大会では「全国組織(自治労のこと)への加入が必要であると考え、このため、今後組合員の疑問に答えると共に、組合員の理解のもとに、判断を求め明確にしていきます」との方向づけを行ったのです。

〃この要求を大切に、たよれる組合を〃——「県職員ネットワーク」

愛知万博・中部国際空港のための事業推進の財源捻出、小泉「改革」——行革・公務員制度改革に便乗した3千人の県職員減らし。さらに、人勸(人事院勧告)による賃下げ・賃金抑制・賃金制度の改悪(能力・成果主義賃金の導入)が強行されてきた。

98、99年は全国の自治体財政は悪化・窮迫した。愛知県も例外ではなかった。99年から3年間3%の給与削減が押しつけられた。

こうしたことから、管理職も含め、県民本位の行政と職員のくらし・権利を守る要

求の切実さが増し、県職員組合を「頼れる組合」になることを期待する声は、職場にひろがっていった。

多くの組合員は、県職に「賃金制度の大改悪＝能力・成果主義査定を導入や、新行革・人べらしに反対する運動でイニシアを發揮してほしい」と願っていた。

こうしたなかで、県職員有志が「給与カットは我慢ができない、仕事や生活の不安をなくするためにはどうすればよいのか、一緒に考えましょう。あなたのご意見を待っています。」と、『愛知県職員ネットワーク』（連絡先を明示している）を1999年から発行した。隔月発行、手配りで県職員にわたされている。

さいしょの号の1面には、『財政危機は解決できるのでしょうか 県民や職員のために 万博・新空港の見直しなどを』、2面は『全国最低の賃金水準、それでも「カット継続」ですか？ 県は「今年限り」の約束を守れ このままでは県職員と県民にさらに犠牲が…』

つぎの号（第2号）では、1面に『知事はいまこそ決断を～こうすればできる愛知県の財政再建～』、2面では『とんでもない1人当り250間年もかつと（5年間の削減案） 誠意のカケラもなく、県民・職員の犠牲で「万博・新空港」か』

第3号では、1面は『やっぱり！あいち万博は「20世紀型の開発 BIE警告 給与や福祉・教育のカットより、大規模開発にメスを 「身の丈にあった」財政運営は県職員のねがい』、2面では『全国最大規模の賃金カット その「わけ」 知事はなんの努力もなく、給与削減の押し付けですか』

『ネットワーク』は、一貫して、県政の民主化・県民本位の県政を願う県職員の声を代弁し続けています。同時に（2面に）、県職員の働きがい・やる気を支える給与（賃金）の削減・カットが際限なく続けられようとしていることに厳しい批判を加え、県職員の切実な要求を代弁してきた。

こうして始まった『愛知県職員ネットワーク』は、2006年8月までに、32号を数えている。この『ネットワーク』の配布は、多くの人手で、全県に散在している県職員に届け出られ、40%、60%、70%とその影響を広げていったようだ。

県職本部の「自治労」加入提案と「県職員ネットワーク」

県職員1人当たり、99年度は約37万円、00年度は約39万円、01年度は約20万円の給与減額が押しつけられた。02年度は、人事院勧告によって、約18万円の減額が、さらに退職金の削減も強行された。加えて、管理職は、管理職手当が10%カットされた。県職員の人生設計が崩れてしまっている。

組合員は、職員組合（県職）に、「安心して生活できる賃金」を確保するために、「がんばってほしい」と期待を寄せていた。4年連続の大幅な賃金削減ごも、人事院勧告で、給与の引き下げ、一時金の減額、あるいは給与の改善が無いまま推移していた。職場は「あいち行革大綱」による「人員削減は限界だ」という悲鳴ともいえる声

があがっていた。しかも、「成果主義的人事制度」の導入が企図されていた。

『愛知県職員ネットワーク』は、「人員削減はもう限界です!」「賃金・労働条件の改善で働きがいのある職場を」「現場を無視した強引な人員削減に「歯止め」を一人ひとりの「声」、一つひとつの職場の「実態」を賃金労働条件の改善や職場要求の実現に反映させよう」と広くよびかけていた。

こうした中で、05年3月、愛知県職執行部から組合員に『連合・自治労との連携強化から加入論議へ』のパンフレット〔組合員討議資料〕が配布された。組合員がいま切実に求めているのは、『愛知県職員ネットワーク』が呼びかけていることであるにもかかわらず……。

『愛知県職員ネットワーク』はただちに、「連合・自治労では行革、リストラに対抗できず、職員の賃金、労働条件は守れない」。職場では「産別・自治労加入論議は低調、本部と組合員の意識のギャップは大きい」。「組合三役はまともに「加入の必要性」を説明できず、なぜ加入に固執するのか」。また職場の声である「疑問だらけ、議論不足はあきらめ。自治労加入は時期尚早」。いま取り組むべきことは、「地域給・給与構造の見直し」、「私たちの将来はどうなるの?」。「許せません、相次ぐ改悪提案」に「県職の総力をあげた取り組み」が急務であるという組合員の声を、つぎつぎと『愛知県職員ネットワーク』で紹介しつづけてきた。

『愛知県職員ネットワーク』は、さらに多くの組合員の手に届くようになった。支部や分会でも、熱心に「自治労加盟問題」が議論された。ある支部の「アンケート」では、「関心がないのでピンとこない」が半数近くで多数を占めているという実態も明らかとなった。

臨時大会の結果（議案「自治労の加入します」を発議）

06年6月15日、県職にとっては異例の臨時大会がひらかれた。その結果は、マスコミがいつせいに報道した。

愛知県職の規約によると、加入・脱退などは全組合員投票で過半数の支持が必要である。その全員投票を発議する大会決定は、代議員の4分の3以上の賛成が得られないと全員投票にかけることができないことになっている。

臨時大会はその4分の3を超えるかどうかが焦点であった。無記名投票の結果は、「賛成・160」（54%）、「反対・108」（36%）、「保留・30」（10%）となり、全員投票の発議はきっぱり否決された。

『愛知県職員ネットワーク』は、このとりくみのなかで9回発行しつづけて、全県に散在している組合員の90%・9200枚が届けられた、といわれている。

（文責：伊藤）

組合1億9千万円

自治労加入は ダメです

民主党に 人・金・票

新選組議員
選挙特使
山崎 誠

組合本部は、6月に病院の組合設立と併せて「自治労加入の賛議」をするための臨時大会を決めました。そして4月中旬には「自治労加入賛料No8」を全組合員に配布し、自治労静岡・岐阜の両委員長長の加入にむけた熱烈メッセージを大きく掲載しました。今、一体、誰が「熱烈に愛知県職の自治労加入」を望んでいるのでしょうか。

「加入」と「連携」は決定的に違ふ

本部3役は「今でも自治労から情報を得、署名や行動にも参加しており、組合や組合員レベルであまり変わらない」と説明しています。一致した要求であれば、要求の実現をめざして、他団体と共同したとりくみをすることは労働組合として必要なことです。

しかし、上部団体に入ると、その決定や方針に拘束されることとなります。また、自治労の場合、組合員一人当たり1,600円/月を負担しなければなりません。「加入」と「連携」とは決定的な違いがあることは明白

本当に自治労に入るの？ 職場ではあまり話題にもならないのに。脱退者が出ないかに配です。(分会長40代男性)

県職員ネットワーク No28

です。本部3役の「あまり変わらない」の説明は組合員の真剣な疑問を愚弄するものです。

ご存知ですか、自治労の根本問題

自らの賃金労働条件改善のために上部団体を選択することは組合員にとって大変重要な課題です。大切なことは、選択する上部団体がどのような方針で運動をしているのか、その運動が本団に組合員の利益や社会進歩に役立つのかの検証が必要です。

○ 行革・リストラを実質的に容認

自治労は、民間委託や営利企業の参入など反対せずに、全国に吹き荒れる住民・職員職性の「行革・リストラ」を容認しています。選挙では行革を推進する多くの首長を支持・推薦していることから明らかに、組織あげての反撃ができません。

○ 選挙では、民主党の支持を強要

「入口をふさがないで」と言えよ

山本委員長は「全組合員投票で決める。入口でふさがないで」と主張しています。大会は組合の最高の意思決定機関です。代議員が分会での総意を大会に反映する役割を否定した組合民主主義に反した暴論です。

規約は「他団体への加入の発議」は大会での3/4以上の代議員の賛成を必要としています。多くの組合員の疑問や不安が解消されない状況のままで全員投票を行うと、組合の脱退や組合の分裂など深刻な組織問題が生じます。「3/4以上の代議員の賛成」と言うハードルは、それを避けるために設定されているのです。

自治労・新行革には大きな問題があります。1人ひとりが声をあげていきましょう。

大山崎久 (tel/fax 052-231-5931 E-mail charuhisa@ntd.biglobe.ne.jp)

佐野 実

藤田 誠

浅井千恵

自治労は民主党の支持を決定しています。昨年の総選挙では、自治労は「選挙特使号」を何回も発行し、全組合員に「民主党項張れカード」(紹介者カード)を配布するなど組合員に「人・金・票」を強要しました。

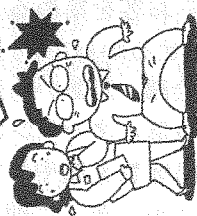
その民主党は、零細企業まで民間資金の比較対象にする「公務員の人件費削減」を主張しています。労働組合が特定政党を押し付ける誤り、その政党が賃下げを主張するという2重の意味で言語道断です。

○ 査定昇給など要求課題でも暖昧な姿勢

多くの批判がある「成績主義人事制度」では、過度な競争原理は問題にしていますが、制度の導入には反対しませんでした。また、年金切り下げが明らかにならず、また、年金の一元化では、「一元化」の前提に年金と厚生年金の一元化を求められています。

大会発議の 意味合い

ギョ！
4万円もダウン？！



4月1日付けで給料の切替えが行われました。
4万円以上のマイナスの職員も多く、史上最悪の給与制度の大改悪が説明もなく、一片の発令通知書で知らされ、一時、職場はパニックになりました。

給与水準の引き下げを容認するな

今回の「給与構造改革」は、小泉内閣が公務員の総人件費削減として打ち出したものです。これを人事院が具体化し、給料表の大幅引き下げ、ワタリの廃止、調整手当の廃止と地域手当の新設、査定昇給の導入などを勧告し、地方へも押し付けました。

組合は3月までの交渉で、当面の現給保障は確保したもの、主任制度の廃止による旧5～7級の運用廃止、主査級にならないと旧5級へ行けない若年層の給与水準の低下、枠外昇給の廃止、看護職や現業職など職種による到達水準の格差などの問題を先送りしました。そして、職員一人ひとりの「現行水準の確保」に曖昧な姿勢です。

「給与水準を引き下げるものではない（県当局の回答）」どころか、今年の新規採用者などの若い世代の生涯賃金は、大きくダウンします。

みんなの南

(40代、男性)

▼アイフルが、全店舗で営業停止処分。違法な取立ての背景に「成果主義が」との報道。JR 西日本の事故も同じ。なぜ、組合は査定昇給そのものに反対しないの？ (37歳、女性)
▼みんなに点けたいが、

査定昇給にも反対できないのか

査定昇給という、成果主義賃金を持ち込まれました。昇給しない給与が上がらない仕組みとセットで、職員を競争に駆り立てるものです。

勤務評定でA・Bの3割の職員に1号加算し、本庁職員用に設けられたと思われる「部局長枠」という名で、15%の職員に更に1号加算するなどの方向で進められています。退職手当にも職階で差を付け、勤

勉手当にも成績を反映させる方向です。
いくら差を薄く広くしたと言っても、「がんばれば報われる」というまやかしの査定昇給を容認する今の組合の姿勢は、組合員の気持ちとかけ離れています。

大きいだけの自治労では生活は守れない 局面を打開する方向を

示せない自治労

今、政府・財界は公務員をターゲット「給与構造改革」の強行、新地方行革指針の押し付け、市場化リスト等の攻撃をかけてきています。

県職本部が加入の提起をしている自治労は、賃金引下げ問題では、初めから人勤率制、国準制として賃下げを容認し、査定昇給も正面から反対しない立場をとりました。

全国や地域での統一闘争も提起せず、加入組合

15%のしぼりがある。まま退職か。あまり酷い。「なぜ私はCなのか」と聞 仕事にやる気が出ない。組合はどうするのか。

(50代、男性)
▼私たちは若い世代はどうか。結局、恨まれるだけでは。職場にプラスになるうなるのですか。前のネットのチラシに、「生涯賃金は大きく低下」とありまして、切り返えの通知でも下

(建設事務所、管理職) た。切り替えの通知でも下

ニュース

厚生年金と共済年金の一元化を許すな

政府・与党は、官民「格差」を理由に厚生年金と共済年金の一元化する方向を打ち出し、今秋の法改正にむけて作業をすすめています。

このネライは「年金の低位水準化」にあります。両年金の一元化と言いつつ、①保険料の大幅引き上げ②職域加算の廃止など、重大な制度改悪が行われようとしています。既に自治労の上部団体である連合は「職域加算廃止」を容認する方針を決定しました。(朝日新聞、2月17日)

県職は職場に自治労の署名のとおりくみを指示しましたが、対策も示さずに「話し合い」を求める署名に意味があるのでしょうか。

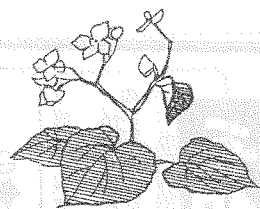
一方的な改悪を許さないためには、ネライと問題を明らかにし自治労・自治労連にこだわらず幅広い共同したとりくみが強く求められます。

がっています。組合はどうするのか。

(30代、女性技師) ▼総対話で「幅広い連携が

必要だ」と本部。「県内では自治労連が多数、東三河では自治労連が圧倒的だ。自治労にこだわるとは、なぜか？」との質問に、回答せず。(東三支部)

— 名鉄懇談会のとりくみ —



職場新聞を継続的に発行して、職場に影響力をつくる。

名古屋鉄道労働組合員数は6826人(06年7月)であり、内訳は駅1588 乗務区1498 バス991 電気車両1081 土木246 病院491 本社その他932人である。

職場新聞の郵送は、No・110号の場合、約1500通である。これは鉄道駅・乗務員の約・・%バス乗務員の約・・%に当たる。郵送費用は10万を超える。

それ以外に手渡しや個人郵送がある。参考資料No・72号(1994年)から、職場に影響力をあたえるため、郵送扱いを中心にするよう切り替えてきている。

主な記事の特徴は、No・48～50号は疥癬、ダニの寄生によって生ずる伝染性皮肤病が蔓延したことを捉えた。1985年3月ごろ運転区、車掌区で数十人が疥癬にかかった。T乗務区では、1年以上の間に100名以上が感染した。原因は乗務関係職場の宿泊施設が不衛生で、布団は年数回自動乾燥機にかけるだけで、めったに日光に干すことがなかった。労基署に訴えその指導もあって、連日のシーツ交換など、疥癬絶滅の措置によって終息した。

No・45号以降は営業3悪を繰り返したりあげてきた。3悪というのは、強制割り当て、自腹、立替払いのこと。職場では自腹のことを自衛隊と呼んでいた。

初詣前売券、1011作戦(東北へ1年間に1万人のお客を送り込む)OK沖縄(沖縄の黒島名鉄ホテルへ500人送る)T市にある「遍照院改造建立募金」1口1万円、日経新聞購読など取り上げてきた。Uさんは押し付けられた記念に前売り券を残して今でも持っている。

No・72号は、名鉄自衛隊の海外派遣(職場ではPKOと呼んでいた)これは南京、香港、台湾、ハワイ、サイパン、ニュージーランドなどの海外ツアーに身銭を切って参加し、ノルマを達成することを指している。ある駅長は南京2回、香港2回参加した。これは添乗をかねて自腹で参加している。

NO・102号(02年6月)には、こんな記事が載っている。ことしも会員募集は国内海外とも目白押しです。まず駅長から自衛隊、PKOありきですから、その負担は相当なものです。海外旅行の参加メンバーは駅長以上の「PKO」で占められ、お客はわずかです。国内旅行も集客不足を「自衛隊」で満席にします。ひどい場合はあらかじめ「自衛隊」で満席にし、のちにお客さんの申し込みがあってもお断りしています。実に馬鹿げている。また自衛隊機といわれている駅長もいる。自らお客を集めることができないため、部下やつながりのある人を「自衛隊」として行かせるからで、「自衛隊輸送機」といったところでしょうか。また、「持ち出し拡大駅長会議」があいも変わらず行われています。サイパン、南京、串本、リトルワールド、岐阜ルネッサンスホテル、江陵閣など、重点商品地域です。会議は名目ですべては、総客数を増やして予算を達成するための数字合わせです。自ら負担するのは楽でしょうが、部下に押し付け

るのは許せません。これはとても正常な営業とはいえません。「もう疲れた、助役になりたくない」「駅長になりたくない」こんな言葉が日常に出てくことは異常体質です。

No・109号は、年末の特販廃止（2005年）を扱っている。職場では「正月の苦しみから肩の荷が下りる」の声が出されていた。

1995年1月バス添乗中に死亡、仲間が職場に「あさやけ」を掲出した。この件は労災扱いにならなかった。

バス部門の「合理化」リストラ問題

No・65号は、営業所内勤定員の見直しを取り上げている。52名が削減された。さらに一人当たりの生産性向上で、時間外行路導入、宿泊基準の見直し、中憩勤務の増加、就命対象時間の変更、ワンマン手当ての変更、貸切業務の出先解放、ダイヤ編成の見直しなど、一人平均年27.5万円減収になった。

No・77号は、バス乗務から駅勤務への配置変え問題を扱った。17名のうち2名退職した。No・87号自動車部門の別配分問題を扱った。昇給や臨時給の一部カットがあった。1組合2制度に移った。これまでは分社化しないでやってきたが、分社化。

No・88～93号は、「5勤務2休制」から新勤務制度「4勤務2休制」になり、「時間外労働時間の管理を月単位に変更」している。

No・91号は、バス再生での労組反論 No・93号「4勤務2休」アンケート結果。職場で「あさやけ」読んで年休が取れた、という声。

No・95～96号は、バス部門の99年冬季臨時給カット（30～50万円）1社2制度の「バス事業部制」導入。No・100号は、基本給、臨時給大幅カット。年収150万円カット（基本給10%、臨時給1.5か月）さらに基本給の4.5%カット提案。

No・106号は、バス分社化再浮上。107号は、労使でだまし討ち。分社化「名鉄バス株式会社」が04年10月から開始された。

2000年11月、鉄道部門の新勤務制度と営業活動についてアンケート

No・98号現場の生々しい回答、アンケート結果を載せた。

No・108号～110号は、新人事、賃金制度（成果主義）を取り上げている。05年10月新賃金辞令がだされ、12万円下がった人もいた。50歳以上は全員賃金カット。

05年労組定期大会での採択、賛成235 反対52 白票10 無効3 従来見られなかった反対票がでた。

会社の中期計画に対しては、44号、74号、104号、109号、110号で取り上げる。

労働組合についても、14号労使一体国政選挙、33号労働戦線統一問題、38号衆参同時選挙での締め付け、61号社会党の資金集め、などとりあげてきた。

報告後の討論では、参加者から職場新聞の発行体制、グループ名か、個人名か、政党名か、などの経験がだされた。さらに労働組合で討議中なのか、決まった事項なのか、発行するタイミングや配慮することがらなど、意見が出されて交流した。

（文責・西野）

「あさやけ」発行状況

号数	発行年月	主な記事	部数	印刷方法	その他
チラシ	1974/3/	74春闘	1500	手書き	
チラシ	1974/3/	74春闘	3000	手書き	
創刊号	1974/6/	赤旗購読の訴え		タイプ	
第3号	1974/8/	労組役選「会社の介入」		タイプ	
パンフ	1975/	75春闘		手書き	
チラシ	1975/	75春闘		手書き	
第4号	1974/9/	労組役選「会社の介入」		タイプ	
第5号	1975/4/	名鉄の10.19スト中止を考える		タイプ	
第6号	1975/6/	民主主義の破壊を許すな		手書き	
第8号	1975/10/	秋闘にむけて		手書き	
第11号	1976/2/	76春闘		手書き	
三河創刊	1976/1/	創刊にあたって		手書き	三河版
三河2号	1976/2/	76春闘		手書き	三河版
三河4号	1976/4/	76春闘		手書き	三河版
パンフ	1976/4/	76春闘		タイプ	
三河5号	1976/5/	今こそ革新統一戦線の結成を		手書き	三河版
第12号	1976/3/	76春闘 スト権投票		手書き	
合図灯	1976/5/	76春闘		手書き	
第13号	1976/10/	労働協約違反		手書き	
第14号	1976/10/	太田一夫選挙労使一体	1085	手書き	
第15号	1976/10/	労使共催の「新生運動」	1063	手書き	
第16号	1976/11/	企業ぐるみ選挙	1063	手書き	
第17号	1977/3/	77春闘	925	手書き	
第18号	1977/7/	77春闘 スト権投票60%	530	手書き	
第19号	1977/10/	労働協約闘争	190	手書き	
第20号	1978/1/	初詣で前売り券、78春闘	255	手書き	
第21号	1978/2/	78春闘、社員試験、	290	手書き	
第22号	1978/3/	78春闘スト権投票、	299	手書き	
第23号	1978/4/	78春闘、袴田転落問題	355	手書き	
第24号	1978/5/	78春闘をふりかえって	375	手書き	
第25号	1978/6/	労組役選への干渉・介入	410	手書き	
第26号	1978/8/	内部留保、国際勝共連合	300	手書き	
第27号	1978/10/	有事立法、サービス労働	230	手書き	
第28号	1979/1/	無償残業労基局申し入れ	515	手書き	安藤議員
第29号	1979/3/	79春闘、労基局回答	407	手書き	
第30号	1979/4/	79春闘、サービス労働	420	手書き	
第31号	1979/6/	初ちゃん奮戦記、79春闘振り返って	393	手書き	
第32号	1979/7/	社長講話批判、夏の健康増進運動	405	手書き	
第33号	1979/9/	労組運動方針、原水爆禁止大会、母親大会	369	手書き	
第34号	1979/10/	労働協約闘争、乗務行路表	365	手書き	
第35号	1979/11/	初詣で前売り券、躍進運動	380	手書き	
第36号	1980/1/	初詣で前売り券、初ちゃんが結婚	387	手書き	
第37号	1980/2/	80春闘、労働戦線統一、女性が子供を	405	手書き	
パンフ	1980/3/	80春闘	431	手書き	
第38号	1980/5/	衆参同時選挙でのしめつけ		手書き	
第39号	1980/10/	1011作戦名鉄「自衛隊」	388	手書き	
第40号	1981/1/	名鉄「自衛隊」のその後	399	手書き	
パンフ	1981/3/	81春闘	416	手書き	
第41号	1981/8/	81春闘、働く婦人の中央集会、電車社内清	401	手書き	
第42号	1981/12/	労働戦線統一	406	手書き	
第43号	1982/1/	労働戦線統一、初詣で前売り	317	手書き	
第44号	1982/4/	社長講話、82春闘	309	タイプ手書き	
第45号	1982/7/	営業三悪、映画「ブラハの春」と詭弁術	420	タイプ手書き	
第46号	1983/5/	歳末商戦三悪根絶、83春闘	420	タイプ手書き	

第47号	1985/3/	85春闘、営業三悪	380	タイプ	
第48号	1985/6/	接客サービス徹底運動、疥癬感染	497	タイプ	
第49号	1985/8/	疥癬感染で労基署へ、国家機密法	390	タイプ	
第50号	1985/12/	営業三悪、疥癬終息、	321	ワープロ	
第51号	1986/4/	86春闘、遠州森町ゴルフは誰が	467	ワープロ	
第52号	1986/5/	新定年制度	930	ワープロ	
第53号	1987/4/	87春闘、女性の検査技師当直	396	ワープロ	
第54号	1987/7/	転勤で減給辞令、全民労連、QC活動	389	ワープロ	
第55号	1988/5/	夜勤加給・時間外精算変更、不当配転		ワープロ	
第56号	1988/7/	時短・労働強化、連合、不当配転	477	ワープロ	
第57号	1988/10/	労組役員選入、消費税、全国交流集会	430	ワープロ	
第58号	1989/1/	「Xデー」、初詣前売り、89春闘	429	ワープロ	
第59号	1989/4/	消費税、89春闘、天皇問題	421	ワープロ	
第60号	1989/6/	デザイン博前売り、名古屋市長選	485	ワープロ	
第61号	1989/12/	「政策・政治資金積立制度」、中頼勤務		ワープロ	
第62号	1990/2/	出向制度の「自由化」、90春闘、自M週4泊	420	ワープロ	
第63号	1990/5/	「活動資金積立制度」提案	443	ワープロ	
第64号	1990/5/	「活動資金積立制度」中委採決結果	478	ワープロ	
第65号	1991/4/	自動車部門で大「合理化」	382	ワープロ	
第66号	1992/12/	営業三悪、ダイヤ改正	405	ワープロ	
第67号	1993/2/	93春闘、営業三悪、ダイヤ改正	483	ワープロ	
第68号	1993/5/	あいつく死亡事故	500	ワープロ	
第69号	1993/9/	労組93運動方針	425	ワープロ	
第70号	1993/12/	「勉強会」で皇国史観、私鉄総連連立支持	460	ワープロ	
第71号	1994/3/	社会党の劇的転落、94春闘	320	ワープロ	
第72号	1994/9/	名鉄「自衛隊」の海外派遣	1625	ワープロ	テ...
第73号	1994/12/	「自衛隊」、駅長はつらいよ	590	ワープロ	
号外	1995/1/	バス添乗中に死亡	500	ワープロ	駅長 部
第74号	1995/4/	経営体質改善策	835	ワープロ	テ 部
第75号	1995/5/	新卒の「PKO」	686	ワープロ	テ 部
第76号	1995/7/	リストラの嵐、	950	ワープロ	テ 部
第77号	1996/1/	バスM駅へ配転	976	ワープロ	テ 部
第78号	1996/4/	「経営体質改善」バスM駅へ配転	908	ワープロ	テ 部
第79号	1996/7/	大人の「いじめ」、職能給のねらい	957	ワープロ	テ 部
第80号	1996/10/	「経営体質改善」人員削減1千名、消費税	1200	ワープロ	テ 部
第81号	1996/12/	消費税、「PKO」、「管理職研修会」反論	975	ワープロ	テ 部
第82号	1997/3/	97春闘、労災、退職金闘争	959	ワープロ	テ 部
第83号	1997/6/	名鉄観光団「PKO」、労基法改悪	988	ワープロ	テ 部
第84号	1997/9/	「PKO」「自衛隊」、「経営体質改善」	881	ワープロ	テ 部
第85号	1998/1/	98春闘、97労協闘争、なぜ助役にしない	1020	ワープロ	テ 部
第86号	1998/3/	労働法制改悪、バス労働者のリストラ	1500	ワープロ	テ 部
第87号	1998/5/	自動車部門の別配分、	1555	ワープロ	テ 部
第88号	1998/6/	バス部門差別配分・「4勤2休制」	1693	ワープロ	テ 部
第89号	1998/9/	バス再生「4勤2休制」	1397	ワープロ	テ 部
第90号	1998/12/	バス再生「4勤2休制」、労基法改悪	1487	ワープロ	テ 部
第91号	1999/3/	バス再生での労組反論、99春闘	1495	ワープロ	テ 部
第92号	1999/5/	新ガイドライン法、バス再生、年休月割	1511	ワープロ	テ 部
第93号	1999/8/	バス部門アンケート、年休がとれた	1543	ワープロ	テ 部
第94号	1999/11/	新勤務制度、JR併行区間対策	2129	ワープロ	テ 部
第95号	2000/3/	バス部門の冬期臨給カット、00春闘	1421	ワープロ	テ 部
第96号	2000/6/	バス部門の事業部制、新勤務制度	1726	ワープロ	テ 部
第97号	2000/11/	退職金協定、労働協約改定、アンケート	1430	ワープロ	テ 部
第98号	2001/3/	アンケート回答、01春闘	1388	ワープロ	テ 部
第99号	2001/6/	サービス残業、「あさやけ」に投書	1321	ワープロ	テ 部
第100号	2001/10/	バス労働者の基本給・臨給カット	1745	ワープロ	テ 部
第101号	2002/2/	新羽島駅事故、初詣で前売り、02春闘	1723	ワープロ	テ 部
第102号	2002/6/	サービス労働、「PKO」「自衛隊」、財テク失	1709	ワープロ	テ 部

第103号	2002/10/	労働協約違反、退職強要、降職	1740	ワープロ	〒	郭
第104号	2003/3/	S-MAX研修、新中期経営計画	1713	ワープロ	〒	郭
第105号	2003/9/	CS・S-MAXで労基署へ、名鉄バス事件	1393	ワープロ	〒	郭
第106号	2004/3/	企業倫理基本方針、04春闘、バス分社化	1715	ワープロ	〒	郭
第107号	2004/12/	「新人事・賃金制度」、「名鉄バス」開始	1596	ワープロ	〒	郭
第108号	2005/6/	「新人事・賃金制度」、JR福知山線事故	1480	ワープロ	〒	郭
第109号	2005/12/	新賃金辞令、有利子負債とリストラ	1716	ワープロ	〒	郭
第110号	2006/6/	「新人事・賃金制度」、06春闘、「新3ヶ年計画」	1720	ワープロ	〒	郭

参考資料・「新人事・賃金制度」提案された調整給支給方法

調整給の支給方法

1. 調整給は基本給の一部として位置付ける。ただし名称については別途協議する。
2. 支給方法は毎月とする。
3. 調整給の削減率について。

2005年10月1日から新賃金制度に移行し、新賃金が現行月例給を下回る場合、現行月例給と新賃金との差額分を調整給として支給する。

なお、初年度は全額支給とし、以降1年ごとに現行月例給の4%づつを毎年削減し、その削減率は20%までとする。

初年度	2006年9月30日まで	差額分全額支給
2年目	2007年9月30日まで	現行月例給の4%削減
3年目	2008年9月30日まで	現行月例給の4% // (累積8%)
4年目	2009年9月30日まで	現行月例給の4% // (累積12%)
5年目	2010年9月30日まで	現行月例給の4% // (累積16%)
6年目	2011年9月30日まで	現行月例給の4% // (累積20%)

※ただし、年間評価ランクがS評価の場合は削減しない。

//

A評価の場合は2%の削減とする。

<例>「現行月例給が40万円」で、役割等級が「T5①」に割付けられて新賃金が239,300円になった場合。

第2基本給額=400,000円-239,300円=160,700円

	新賃金	調整給	新賃金+調整給	累積率
1年目	239,300円	160,700円	400,000円	—
2年目	239,300円	144,700円	384,000円	4%
3年目	239,300円	128,700円	368,000円	8%
4年目	239,300円	112,700円	352,000円	12%
5年目	239,300円	96,700円	336,000円	16%
6年目	239,300円	80,700円	320,000円	20%

※6年で累積率が20%に達したことから、この時の賃金総額32万円から減額することはない。

※表中の新賃金は、昇給があれば変動する。その昇給分は、「調整給」から相殺され、結果「新賃金+調整給」は同額となる。

※「新賃金」が昇給により「新賃金+調整給」を上回った時点で「調整給」は0円となる。

評価に応じて低減率が変わる

- ・年間評価がB以下の場合（上の表）

低減率は現行月例給の『4%』なので、40万円の4%（16,000円）が、次の年の調整給から減額される。

- ・年間評価がAの場合

低減率は現行月例給の『2%』となり、40万円の2%（8,000円）が、次の年の調整給から減額される。

- ・年間評価がSの場合（T3等級以上が対象）

低減率は現行月例給の『0%』となり、次の年の調整給は前年と同額が支給される。したがって、その年の賃金の減額は無い。

CSとは、お客様満足度、サービス向上運動のこと。

あさやけ

第110号
2006年6月
発行所
日本共産党名鉄支部
TEL052-261-3485
〒460-0007
名古屋市中区新栄
3-12-27
あかつき会館内

CSでけつまずいたら 将来がない！

「CSでけつまずいたら将来がない」。「お客様センターに電話されるとアウトだ」。職場ではこんな声が聞かれます。ある技術職場の区長は、出勤して最初に目を通すのは「お客様センター」日報で、「電車の音がうるさい」「線路が揺れる」「夜間工事がうるさい」などの苦情に非常に神経質になっています。

お客様はいろいろ

会社は、駅員無配置化、要員削減、機器システムの不備やトラブルなどで不便や迷惑をかけており、これ自体CSに反し、現場泣かせです。不満や苦情は、現場労働者に直接向けられ、その対応はなかなか難しい

ものです。お客様にはいろいろな方がおられ、なんでもないチョットしたことでも、何度もお礼を言われる方、一方、この時勢を反映してか結構身勝手な方もいます。自分の思うとおりにならないければ係員に当たり散らすこともあります。全体的にお客様に満足していただくことは容易ではありません。

会社は俺たちを守ってくれない

かつて会社は、苦情が入ったとき、事実関係を無視し「お客様は善、社員が悪」のごとく処理した件は多々ありました。「会社は俺たちを守ってくれない」という会社への不信感はいくつもの人がもっています。最近、ある幹事職長も「事実関係がどうであれ苦情があることと自分が悪い」「苦情が入れば評価は下がる」と言っています。これでCSを評価すれば不当といわざるをえません。

恣意的評価の影響は大きい

「新賃金制度」の「評価基準」は、曖昧で透明性はなく、評価者が全員を把握し、公平に評価することは不可能です。評価ランク付けもS・10、A・20、B・50、C・20と割り振ること自体不公平で、二重、三重と恣意的で不公平な評価となります。さらにCSの評価のウェイトは25と全体の四分の一を占め、その影響は大きく「将来がない」

「アウトだ」と思うのは当然でしょう。

ベテランも若手もやる気減退

そのためトラブル回避の意識が先に立ち、萎縮してしまう傾向もあらわれています。「お客様のちょっとしたお詫きです」「分かります、どうぞどうぞ」と文句を言われても返す言葉もなく、トラブルを恐れて、なやな、事なかれ主義に陥り、とにかく「その日その日が無事であれ」と思う人が出てきており、ベテランに限らず若手のやる気さえ奪っています。

財界も認める「荒廃した職場」の危機

「新賃金制度」は成果主義賃金であり、評価で賃金が決まります。上場企業の九割が導入していますが、どの企業も、賃金が下がるか、上がらないシステムになっていきます。成果主義賃金は、もともと総額人件費削減を目的として導入され

ています。労働者への個別管理が強められ、労働者間の競争が激しく立てられてストレスをひきおこし、体と心をむしばみ、在職死、過労死を増やしています。またも人間関係が破壊された荒涼たる職場で、メンタルヘルス（心の健康づくり）の障害が、すさまじい勢いで広がっています。

日本経団連の「経済労働政策委員会報告」06年版で「職場内のメンタルヘルス問題は、従業員本人のみならず、作業能率・モラルの低下を招き、経営上の重要な問題となる可能性がある」「よい人間関係が存在しない荒涼たる職場に、高い生産性は望めないし、問題解決能力を期待することはむずかしい」と述べています。

ストレスを感じる従業員が増加

会社も「ここ数年社会を取り巻く環境の変化は大きく、仕事のスタイルや方法も大きく変わってきており、仕事や職場の人間関係で悩みやストレスを感じる従業員が増加している。その

ためにうつ病や神経疾患で休業する従業員が多く、会社においても大きな労働損失となるので、今後メンタルヘルス予防の推進を積極的に図っていく必要がある」（人事部）といわざるをえない状況です。

CS・コンプライアンスが前面、安全が後方

成果主義がもたらす弊害は、コンプライアンスも大きくかわっています。「他人のコンプライアンス違反を知っていて報告しない人は、罰する」この事が人間関係の悪化を招いています。ある運転士は「いつチクられるかわからない。運転に神経を使い、こっちにも神経を使ひ、くたくたです」と言っています。CSとコンプライアンスが前面にでて、安全が後方に追いやられているのではないのでしょうか。



06春闘

要結額6500円なのに

実質昇給ゼロ、臨時給激

減の人も

06春闘の結果は「ベアゼ口、昇給分5100円+1400円（昇給加算）、臨時給4ヶ月+21万円」で妥結しました。「2006年春闘回答に関する執行部見解」で「名古屋鉄道は、本賃金について昨年10月に導入した賃金制度による賃金改定を実施することとした。これに伴う一人平均昇給額は5100円となる。さらに賃金改定初年度の本年は、1400円の昇給加算があり実際の昇給額は6500円となる」としています。これはおかしいのではないのでしょうか。

この数字は、もともと新賃金制度採用の際、会社が主張していたものです。5100円は定期昇給分ですが、1400円の昇給加算は、新基本給を確定する際発生した人件費の増額分です。すでに昨年10月に確定した新基本給に組み入れられています。労組も、第4

異常です。賃金の引上げは全員でなければなりません。臨時給は、昨年プラス5万円ですが、「……臨時給額が従来より大幅に減額する従業員もいることから、これに対する激変緩和措置を」（第92回賃金問題研究委員会）と労組が主張しているように、多くの人が激減します。「残念」としか言えません。今後、消費税のアップや定率減税の廃止など大幅な増税が予想されています。また、金利の上昇に伴う住宅ローン返済等、家計が一段と厳しくなっています。早い段階での臨時給5ヶ月への回復を望みます」（私鉄名古屋）を（第92回賃金問題研究委員会）と労組が主張しているように、多くの人が激減します。「残念」としか言えません。今後、消費税のアップや定率減税の

「新三ヶ年計画」

労働者には

さらなる犠牲を

会社は3月末に、今年度から始まる名鉄グループの「新三ヶ年計画」を発表しました。基本方針として、I、鉄道サービスの向上。II、沿線不動産の再開発。III、グループ各事業の基盤強化。IV、グループ経営体制の強化を掲げています。

会社は「新三ヶ年計画」の考え方として、「グループ会社の経営改善を進め、より利益を出せる体質にすること、次に、まだまだ不

らなる有利子負債の削減を図ることです」と述べ、関連事業の収益力の向上が名鉄グループの最大の課題と位置づけています。

リストラ「現在の地点は目標までの半分」

会社は、これほどのリストラを進めてきたにもかかわらず「現在の地点は目標までの半分来たかどうか」といったところ、これからの胸突き八丁の難所でありま

問題となっている伊良湖ガーデンホテル、名鉄小牧ホテル、名鉄トヨタホテルなどが再編対象になっています。このようにして「新三ヶ年計画」は「リストラ総仕上げの計画。将来の成長に向けての基盤づくりをしたい。3年間で少しでも成長の芽をみせることができれば」と強調します。数値目標では、連結有利子負債を500億円以上減少させ、当期純利益150億円を目標にし、バブル期のさん経営で生じた巨額な有利子負債のつけを、さらなるリストラによって、名鉄本体、名鉄グループの労働者を犠牲にして乗り切ろうとしているのです。

労組は会社と断固とした姿勢を

労働組合は「新三ヶ年計画」への対応をどうしようとしているのでしょうか。

企業のためには「未来のために耐えしのぐ」を繰り返すのか。それとも、労働者とともに、断固とした姿勢で「労働条件を改善して生活を守る。立場を堅持するのかが問われます。

数値目標

当期純利益	150億円
有利子負債	7,000億円
有利子負債/EBIDA	8.8倍

採算事業が数多く存在しており、客観的な撤退基準の下に、早期の撤退を進める必要があること、そして

「中期経営計画」の達成状況を「連結有利子負債の削減目標は平成16年度中間期で、また従業員数の目標は今中間期で、それぞれ達成しました。連結当期純利益120億円も、ほぼ達成できる見込みがたちました」（会長：年頭所感）と述べています。

「中期経営計画」の達成状況を「連結有利子負債の削減目標は平成16年度中間期で、また従業員数の目標は今中間期で、それぞれ達成しました。連結当期純利益120億円も、ほぼ達成できる見込みがたちました」（会長：年頭所感）と述べています。

問題となっている伊良湖ガーデンホテル、名鉄小牧ホテル、名鉄トヨタホテルなどが再編対象になっています。このようにして「新三ヶ年計画」は「リストラ総仕上げの計画。将来の成長に向けての基盤づくりをしたい。3年間で少しでも成長の芽をみせることができれば」と強調します。数値目標では、連結有利子負債を500億円以上減少させ、当期純利益150億円を目標にし、バブル期のさん経営で生じた巨額な有利子負債のつけを、さらなるリストラによって、名鉄本体、名鉄グループの労働者を犠牲にして乗り切ろうとしているのです。

名鉄の巨額な有利子負債とリストラ

日本のバブル経済は、85年に始まり、90年10月の東京株式大暴落で破裂があらわれた。この時期大企業は大手証券会社の大企業などへの利益保証密約もあって、異常なほどの株式・債券の取引にはしり、土地・不動産の取引などで一獲千金の利益を追求する投機を大規模にくりひろげました。私鉄も例外ではありません。

名鉄は、鉄道という条件を最大限生かして、銀行からの借金で土地を買い、容易に利益を上げるために株を買い捲り、またグループ企業の拡大などに過剰な投資をしました。

そのため、90年度末の有利子負債は8,700億円に膨れ上がり、年間支払い利息も550億円近くになりました。05年2月に開港した中部国際空港の空港建設に要した事業費は、5,950億円ですから、名鉄グループの抱える有利子負債の大きさが想像できます。

バブル期に「名鉄総合企業が2,200億円投資して損失1,000億円という名鉄はじまって以来の失態を引き起こし」ており、名鉄のずさん経営を象徴するできごとでした。これには名鉄グループ各社が出資していますので、それ以来グループ各社の経営を悪化させる要因になったといわれています。

名鉄は、このような状況を踏まえ「過去の負の遺産を一掃すると同時に将来にわたる経営のリスク要因を払拭し、安定した経営基盤を確立するとともに、経営環境の変化に迅速に対応できる名鉄グループを再構築する」ため、平成13年～平成17年「新中期経営計画」を策定しました。

平成13年～平成17年「新中期経営計画」の数字目標

平成13年度		平成17年度	平成17年度実績
当期純利益	連結	※2億31百万円	120億円
	個別	※5億38百万円	70億円
連結有利子負債		8,242億円	7,800億円
期末従業員数	連結	42,412人	37,000人
	個別	6,474人	5,000人
			※5,411人

※ 13年度は特別損失を計上している。

※ 鉄道保守業務直営化に伴うメイエレクト、名鉄住商工業からの従業員受け入れのため増加。

この期間における名鉄グループのリストラは、下記のように、名鉄本体では「バス事業の分社化」「鉄道路線廃止」「駅員無配置化」などを中心に進められ、またグループ関係会社では「ホテル・旅館業」「流通業」「レジャー」からの撤退などを中心にすさまじく展開されました。

その結果、名鉄グループの平成16年度決算は、「営業利益は7期連続の増益、経常利益は6期連続の増益となりました」。そして、平成17年度末の数値目標については、達成の目途が立ってきました」と述べています。

それでも、平成 16 年度末における名鉄グループの有利子負債残高は、7,570 億円で支払利息 105 億 69 百万円といぜん巨額です。

平成 18 年 4 月からスタートする「新中期経営計画」の重点施策のひとつとして、豊橋鉄道、岐阜乗合自動車、宮城交通、福井鉄道などに抜本的な再建策を早期に策定・実行することを指示しており、また有利子負債については削減を加速する考えを発表しています。

会社は、バブル期におけるずさん経営で生じた巨額な有利子負債のつけを、さらなるリストラによって、名鉄本体、名鉄グループの労働者を犠牲にして乗り切ろうとしているのです。

労働組合は、バブル期には賃上げや労働協約改善要求を取り上げてきたものの、バブル崩壊以降の労働組合は会社と競うかのようにリストラに協力しており、労働組合の基本的なあり方が問われています。

名鉄グループ及び名鉄本体のリストラ(業種別)

《名鉄グループ》

業種名	会 社 名
合併	電気 3 社「メイエレック」(03 年)
ホテル・旅館業	名鉄伊東温泉「和風旅館那古野」廃業 (98 年)。「名鉄マリーナホテル」廃業 (99 年)。「山中グランドホテル」廃業 (99 年)。「磐梯グランドホテル」廃業 (00 年)。「南京グランドホテル」売却 (03 年)。「サイバングランドホテル」譲渡、海外ホテル事業から撤退 (05 年)。「岐阜リネアホテル」撤退 (03 年)。「名鉄岡崎ホテル」撤退。(04 年)。
船 舶	「日本ライン遊船」廃止。(03 年)
レジャー	「八重山民俗園」「黒島マリンビレッジ」など沖縄事業からの撤退 (03 年)。「福島国土観光」清算 (03 年)。「渥美花の村」閉鎖 (04 年)。オーストラリア現地法人「豪州名鉄」を解散 (04 年)。「宮城蔵王観光」撤退 (04 年)。「串本海中公園センター」売却 (05 年)。
スポーツ	「名古屋スポーツガーデン」(03 年)。「豊田パブリックゴルフ場」譲渡 (05 年)。「鳥羽カントリークラブ」譲渡 (06 年)
観光バス&タクシー	「京都観光バス」廃業 (99 年)。「大阪名鉄観光バス」と「名鉄神戸観光バス」の全株式を譲渡 (03 年)。「大阪名鉄タクシー」を売却 (03 年)。「北陸交通」解散 (05 年)。「名古屋遊覧バス」解散 (06 年)。「ニュー東京観光自動車」売却(06 年)。「札幌観光バス」売却(06 年)。
賃貸業	「西三河総合ビル」の閉鎖 (04 年)。
情 報	「名鉄メディア」はセントラルファイナンスに吸収合併 (04 年)。「名鉄エージェンシー」譲渡 (06 年)。
流通業	「名豊ビル」撤退 (04 年)。「名鉄ホームセンター」閉鎖 (05 年)。「新岐阜百貨店」廃業 (05 年)。「名鉄バレ」スーパー 23 店・営業譲渡 (05 年)。

＜グループ会社数の推移＞

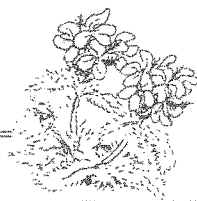
	03年1月24日	04年3月末	05年3月末	06年3月末
連結子会社	228社	207社	186社	170社
持分法適用会社	27社	24社	22社	22社
関係会社計	255社	231社	208社	192社

《名鉄本体》

事業名	内 容
スポーツ	「スポーツクラブ」の外部委託（01年）
鉄道路線廃止	谷汲線、揖斐線＝黒野～揖斐、竹鼻線＝江吉良～大須、八百津線の4線廃止（01年）。特急北アルプス号廃止（01年）。三河線＝猿投～西中金 8.6km、碧南～吉良吉田 16.4km廃止（04年）。岐阜市内線、田神線、揖斐線、美濃町線の廃止（05年）。
鉄道駅廃止	東笠松駅、学校前駅（05年）。三河荻原、鎌谷、棕岡、布土、弥富口（06年） 廃止後 276 駅
鉄道ワンマン運転化	美濃町線（00年）。三河線（知立～猿投）（01年）。三河線（知立～碧南）予定（06年）。
航空サービス業務から撤退	全日空総代理店業務から撤退（07年）
駅旅行センター廃止	碧南中央、知多半田、津島（99年）
自動車事業別会社化	バス事業の分社化、「名鉄バス株式会社」設立。（04年）
福利厚生制度の見直し	健保組合が扱う保養所の契約打ち切り（04年）。施設の下呂寮、不老閣、大里寮廃止（04年）。福利厚生へのアーサロン廃止（09年）
文化レジャー事業	「名古屋田中千代服飾専門学校」廃校（99年）。「阿久比スポーツ村」閉鎖（99年）。 「名鉄体育館」閉鎖（99年）。南知多ビーチランド、日本モンキーパーク、明治村、トムラット、 カルチャーセンター、スポーツクラブを別会社化。「名鉄インプレス」として再スタート（03年）。「内海フォレストパーク」閉鎖（03年）。
賃金関係	新人事・賃金制度導入（05年）。

- ・ 退職乗車証 75 歳で打ち切り。
- ・ 職務乗車証廃止。（?）
- ・ 幹事駅の統廃合および日勤駅などの再編。

西尾幹事駅を東岡崎幹事駅に統合し、西尾駅を日勤駅とする。



☆2006年7月15日以降の主な活動日誌

〈7月〉22日日本母親大会・自治労連愛知定期大会 23日愛労連35回大会 26日～28日全労連大会 〈8月〉2日～9日原水爆禁止06年世界大会 4日自由法曹団懇談 5日職場活動・組合活動研究会準備会 連続憲法講座・もう一つの世界は可能か 12日第7回所員会議 15日平和を語る名古屋集会・〈9月〉9日権利討論集会 11日法政大学ゼミ

☆今後の主な予定

〈9月〉16日連続憲法講座・私の9条論 17日自動車産業職場政策研究会 20日変えるな教育基本法県民集会 22日女性生活部会 23日第8回所員会議・革新県政の会総会 29日石播争議支援共闘会議総会 30日第5回理事会・06年度研究集会・社会保障連続講座 〈10月〉1日第8回あいち高齢者大会 15日自動車産業職場政策研究会・原爆訴訟あいちの集い 28日第9回所員会議・職場活動・組合活動研究会発足記念集会 〈11月〉3日9条を守ろう県民のつどい 12日あいち赤旗まつり 19日第10回小牧平和集会 23日あいち雇用祭 26日第22回トヨタ・シンポ

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

☆研究所寄贈・購入文献紹介

「職場のウツがスカッと晴れる」法研 「失敗をゼロにするのウツ」S新書 「失われた10年は乗り越えられるか」中公新書 「品位ある資本主義」平凡社新書 「日本とフランス二つの民主主義」光文社新書 「60年のあゆみ」トヨタ労組 「H18年トヨタ有価証券報告書」 「06年のいと健康」健康センター

☆今回129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。あわせて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129号（隔月刊） / 発行日2006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.roren.net/romonken/>

* 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。収入のない大学生・院生割引あり相談下さい。送金先：郵便振替00860-6-80604 愛知労働問題研究所／三菱東京UFJ銀行・金山支店・普通口座1368019

* お願い：05年度・06年度・会費納入にご協力下さい。

