

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

・雇用形態の多様化の中で考えたこと 杉山 直 p2~

・――30年毎月、門前でピラ配布つづける――

日立オムロン旭事業所での「日立懇」活動

..... 編集部 p6~

・まちの話題となった

みんなのトワイライトメーデー 三重北勢労連 p14~

・イギリスからの手紙

――ワルシャワからロンドンへ 古川 修 p16~

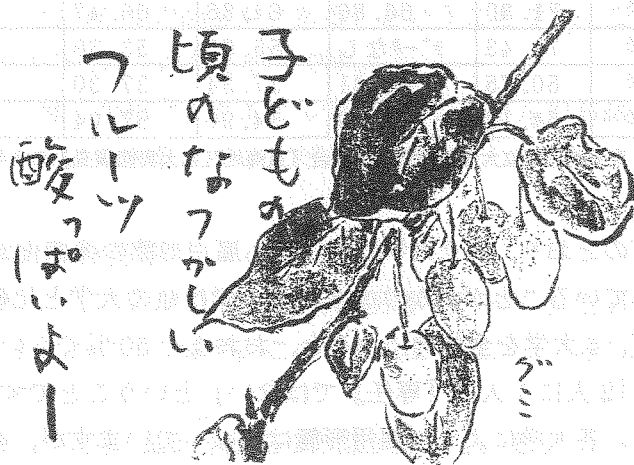
・ふたたび「価値以下論」について 小山 宏一 p22~

・研究所便り p24

お知らせ

愛知労働問題研究所第

11回総会開催：20頁



● 第134号

○ 2007年7月15日

愛知労働問題研究所



雇用形態の多様化の中で考えたこと

－「正規」と「非正規」という言葉－

杉 山 直

はじめに

派遣労働者や有期雇用の労働者などをはじめとする、雇用形態の多様化が進んだことを、今さら私がここで指摘するまでもありません。今や、所得やその労働の実態が明らかにされ、「雇用融解」ともいわれるような状況にまできています。

ここでは私の日常的な足場である私立大学を取りあげますが、私立大学においても、事務職員の職場に雇用形態の多様化が進行しています。この背景の一つとして18歳人口の減少期に入り、大学の経営環境から私立大学の経営者は、人件費管理を徹底していることがあります。

私は、派遣職員としてある大学で働いていたAさんから職場の実態と、Bさんから、ある大学のパート職員の状況を教えていただきました。その中で、私が労働組合との関係で、一つ考えられた点について述べさせていただきます。

1. 雇用形態の多様化の状況

表は、東海地区私立大学教職員組合連合に加盟する教職員組合中で、学生数の多い4大学における、いわゆる「専任」の事務職員（以下、事務職員を「職員」とします）の割合をみたものです。

表 「専任」職員の割合（％）

	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年
A大学	71.30	66.86	64.86	66.47	64.93	63.17	58.54
B大学	71.43	データなし	55.60	53.38	49.49	39.37	50.86
C大学	50.75	44.41	37.34	37.30	36.16	40.21	36.80
D大学	64.12	56.90	54.90	57.04	54.22	53.87	53.48

（出所）東海地区私立大学教職員組合連合『東海地区私大実態調査』の各年度版より作成しました。

ご覧のとおり、私立大学においても雇用形態の多様化が進み、「専任」職員の割合が減少していることがわかります。A大学は他の大学と比較して、割合が高くなっていますが、4大学を全体的にみると、おおよそ50％ぐらいとなっています。言い換えると、「2人に1人は『専任』ではない」ということです。

また、各大学によって雇用形態は異なっていますが、4大学を通して「専任」職員

以外を紹介しますと、契約職員、派遣職員、嘱託職員、特別契約職員、業務委託職員、パート、アルバイトといったような状況にあります。A大学、B大学は派遣職員が中心的で、C大学は業務委託職員が多く、派遣職員も相当います。D大学は、パート職員が中心적입니다。今や、教育・研究の現場も、このような人たちによって支えられているのです。もちろん、賃金は「専任」職員とは大幅な格差があります。

2. 「派遣残酷物語」と人権

私は、ある大学で働いていた派遣職員Aさんから、職場での問題を教えていただくことができました。Aさんの大学での経験に対する表現は、ずばり「派遣残酷物語」。

職場の管理職や大学から、Aさんに発せられた言葉は、「派遣には発言権はない」、「黙っていることをきかなければ、やめてもらう」、「派遣だから仕方がない。いつでも辞めさすことができるから派遣なんだ」。

仕事の上では、パワー・ハラスメント。管理職だけではなく、「専任」職員からもあったそうです。

Aさんに、「二人で食事に行こう」と執拗に食事を誘う管理職。まさしく、セクシャル・ハラスメント。職場でその管理職と二人だけになると、Aさんはとても恐かったと言います。

別の部署に派遣されることになる、今度は、教員からのセクシャル・ハラスメント。雨が降っている夕方、Aさんを自宅まで車で「送ろう」と必ず誘いにくる教員。着替えている時に、部屋にきた教員。お酒の誘いは、頻繁にあったそうです。

Aさんによると、パワー・ハラスメントでやめていった派遣職員の方もいるそうです。

Aさんがいた大学の教職員組合が、法人が雇用する有期契約の職員（女性）にハラスメントの調査を行ないました。半分ちかくの回答が「ある」ということです。このことからAさんの話は、Aさんだけのものではなさそうです。

ここでは紙幅の関係上、ほんの一部しか紹介できませんでしたが、Aさんのお話から、人権侵害のひどい状況にあったことを教えていただきました。

3. 経営者・管理職の気がつかない差別

ある大学のパート職員のことです。この大学では、「身分証明書（カード）」を透明なケースに入れて、ひもをつけて首にかけています。このようなことは、よくみられることです。

しかしながら、パート職員には、「専任」職員とは二つの点が違っています。一つは、

身分証明書をいれるビニールケースの大きさです。パート職員の方がなぜか、大きくなっているのです。

もう一つは、首にかけるひもの色です。パート職員と「専任」職員は違っています。

これは何か意味があるのでしょうか。職場では、誰がパート職員であるかはわかります。したがって、このような違いは、管理上のものとは考えることができません。私は、言い切れない差別的な思想を感じてしまいます。

Bさんによると、その大学では、パート職員 C さん宛の書類で宛て先が「パートさん (C)」とあったそうです。パートと書いてあり、カッコして C さんの苗字だけが書かれていたそうです。苗字には「様」とか「さん」はありませんでした。「さん」があったのは「パート」の方です。これはどうみても、パート職員一人ひとりを個人として認めないというような行為で、きわめて差別的だと思います。もし C さんの立場だったら、誰でも差別と感じるでしょう。

この大学では、おそらく経営者や管理職は、パート職員に差別をしていることに気がついていないのではないかと思います。感覚がマヒしているといわれても仕方ないでしょう。

4. 「正規」と「非正規」という言葉

私は大学においても、雇用形態の違いから立場の弱い人たちに対して、人権侵害や差別的な行為が行なわれていたことを知りました。残念なことです。おそらく私が知ったことは、これまで職場であったのだらうと推測します。立場が弱いため、黙っていたり、部署が変わったり、最後はやめてしまったりして問題が表明化しなかっただけではないかと思います。

雇用形態の多様化は、職員の中に身分的ともいえる序列を作っています。それが、ハラスメントの原因となっています。ハラスメントを無くすには、「雇用形態の多様化をやめてしまえばいい」ともいえますが、現状はそんなに単純ではありません。

私が A さんや B さんから現状を教えてもらい、またこれまで職員の職場をみてきた中で、この雇用形態の問題を一般化して考えた場合、私は「正規」、「非正規」という言葉が気になりました。どうも感じることは、派遣職員やパート職員を「非正規」として、職場に起こっている歪みを、ほとんど「正規」の人たちを組織している労働組合が、問題として取り上げなかったことにあるのではないかと思います。現実に現在起こっている人権侵害や差別は、「非正規」と呼ばれる労働組合の外にいる人たちの間で起きています。

私が問題とするのは、この「正規」と「非正規」という相入れないかのような印象をもつ言葉によって、労働組合までもが、同じ職場で働いている人を区別してきたの

ではないかということです。「正規」と「非正規」は、どちらかというと、経営者が雇用管理上、使う言葉ではないかと思います。

「正規」と「非正規」という言葉によって、私たちは差別とかフェアではない職場の実態がみえなくなっていたのではないのでしょうか。考えてみれば、働き方は「フルタイム」か「パートタイム」かが基本的な点で、労働時間がフルか、パートかの違いだけです。基準は客観的な時間です。しかし、日本の区別は「正規」と「非正規」にしているのです。

だから「フルタイムの非正規労働者」というような実態があっても、あまり職場では気にしないのではなかったと思います。

「正規」と「非正規」という言葉以外に、「日本の実態を表す言葉は何か？」と質問されると私も困りますが、どうもこの頃、この言葉が労働組合運動にとって妨げになっているように思い、気になっています。

おわりに

先日、あるマスコミの方とお会いする機会があり、その方から「日本はこんなにひどくなってしまい、これからどうなるのでしょうか。自分の子どもが過ごそうとしている将来の社会を考えると不安です。どうしたら日本は良くなるのでしょうか」という質問をいただきました。

もちろん、私にその答えを出せるわけがありません。ただ、一つ思うことは、賃金をはじめとする雇用において、基準や規制が曖昧ないしは存在しないという日本の現実を、一つひとつ労働組合がつぶし、客観的な基準なり規制の仕組みを作っていくしかないのではないかということです。

同じ職場で働く人が、「正規」と「非正規」という「基準」で違いが生じていますが、別の基準でみればおかしいわけです。正しい社会的基準をやはり作って、その基準を確立するために職場にいる多くの人たちを組織して、職場や経営を規制していくということが、重要なことだと思います。

社会的な基準づくりならば、雇用形態の違いも関係なく、多くの人たちが一致できる仕事だろうと思います。



(すぎやま なおし／所員、中京大学非常勤講師)

第5回研究会を6月9日にひらいた。この日は、もっぱら、事例報告——「日立懸の活動」について、日立オムロン(旧、日立)の成木彦朗さんから、用意していただいたレジュメと資料をつかって、報告していただきました。

当日の参加者は、大木先生を始め6人と、少々寂しかった。当日の「報告」をもとに、日立旭の「日立懸」活動をご紹介します。

なお、第4回(07年4月14日)は、いっせい地方選挙・後半戦告示の前日ということもあって、参加者は1人だけで、流会となりました。

次回・第6回は、8月4日(土)午後1時半から、労働会館2階会議室で開く予定です。報告などは、未定ですが、ぜひ多くの方々のご参加をお待ちしております。

「職場活動・事例報告 6」

30年毎月、門前でビラ配布つづける

日立オムロン旭事業所での「日立懸」活動

1. 「日立オムロン」という会社

日立の旭工場(愛知県尾張旭市)が、オムロンの一部の事業と合併して、あたらしく「日立オムロン」となった。

日立オムロンのHPなどによると、「日立製作所とオムロンは、ATMなどの情報機器事業を統合した合併会社「日立オムロンターミナルソリューションズ」(略して「日立オムロン」という)を2004年10月1日付けで設立した。いわば、いままで日立旭工場で働いていた人が、一方的に別会社の社員になった。

この「日立オムロン」は、オムロンの顧客操作自動機の機器・モジュールソリューションの業務を統合し、「安全・安心・快適なユビキタス社会を実現するリーダーとなるべく」設立されたという。

事業の中心は、日立旭工場できとってきた、金融機関で使うATM(現金自動預払機)や営業店システムの端末、交通機関の座席予約端末などを開発・製造・販売・サービス、に変わりがない。国内のATM市場、中国でのリサイクルATM市場、グローバル紙幣リサイクルモジュール市場という3種類の分野でトップを目指す」としている。

資本金は85億円で、日立が55%、オムロンが45%をそれぞれ出資しているが、れっきとした日立の別会社。本社（東京都品川区大崎一丁目）と旭事業所（愛知県尾張旭市晴丘町池上1番地）——ここが主工場で、このほか各地の営業所をもっている（国内外で6か所）。社員数は1,440人。

日立オムロンの別会社、「日立旭ソリューション」がある。（日立オムロンターミナルソリューションズ 株式会社100%出資。1998年設立。「旭ソリューション&エンジニアリング株式会社」から、「株式会社日立旭ソリューション」へ2006年10月1日付けで社名変更している。）この会社が、もっぱら、技術者などを、日立オムロン旭事業所におくりこんでいる。これらの人は、同意なしの一方的転籍。

2. 旭事業所（愛知県尾張旭市晴丘町池上1番地）

旧、日立旭工場（1970 操業開始）が、日立オムロン旭事業所、と名前を変えただけであった。

変わったと言えば、オムロンの滋賀工場から、多くの人が「日立オムロン」にきたことである。一部の人、旭事業所の周辺に引っ越ししてきているが、滋賀県米原から新幹線通勤している人もいるという。

——いま職場は、日立が700~800人、オムロンから来た人は180人くらい。派遣や、請負を足すと、2千人くらいが働いている。

——二つの労組、二つの賃金制度・労働条件。いま日立旭の中には、日立労組旭支部とオムロン労組の二つがある。賃金制度も別々。日立は成果主義、オムロンは年功、と違う。一本化は難行している。労働条件も相当違う。ようやく、管理職は本年から一本化した。オムロンから来た人は、大幅ダウンだったので、ばたばた退職していった。一時金でも、日立とオムロンで差がある。オムロンから来た人は頭に来ている。

オムロンから来た人は、日立流のやりかたにはついていけないと不満を漏らしている。賃金が下がる不安をもっている。

——郵政のATM大增産、中国からも仕事をとってきて、大忙し。いままで、月500台だったのが、800台、昨年は1,500台。

生産現場の95%は、派遣労働者。請負もいる（2社ぐらい入っている）。偽装請負？ 請負の方が、派遣より単価が安い。「日立懸」として、瀬戸労基署に行って話したら、「こんなふうにやっている会社はないよ」と言っていた。

正社員は、トラブル対応と作業日程の調整に追われている。

3. 「日立懸」

○ みんなで協力して要求実現をめざす会

活動の事例として紹介する「日立懇」（ひたちこん）の正式な名称は、「日立関連労働者懇談会」です。この「日立懇」は、1992年発足、「日立関連の社員はもちろん、派遣社員からパートタイマー・アルバイトの方まで日立関連で働く人ならだれでも参加できます。働きやすい職場をつくるために、みんなで協力して要求実現をめざす、働くものの仲間の会です。」（日立懇紹介リーフレットより）

○ 全国各地に会員がいる

日立関連は、全国各地に職場をもっている。その職場に、日立懇の会員がいる。主として、茨城、東京、神奈川、静岡、愛知、大阪、で積極的な活動がおこなわれているようだ。

○ 日立懇の宣伝物

、「会員・協力者」あてに『日立懇ニュース』が（07年4月で175号）、日立関連労働者向けに、日立懇全社ビラ『日立懇』（月刊）が、会員と協力者の手によって工場の門前などで配布されている。2007年6月で149号を数えている。

また、春闘の時期になると『春一番』という名の「春闘パンフ」が発行されている。

これらの宣伝物や情報は、日立懇のホームページ <http://www.hitachikon.net/>

あるいは検索サイトで「日立懇」で検索すれば、日立懇のHPをみることができる。

さいきんの全社ビラ『日立懇』を、別に掲載しておいた。

○ 月一回の世話人会

全国各地にいる世話人は、毎月土曜日に、東京の事務所で世話人会をひらいているようだ。そこでは、もっぱら「職場活動・各種交流会の具体化」や「日立懇HP掲載Q&Aの検討」が中心で、ときには「日立労組本部への要請内容」などが検討されているようだ。愛知からも、世話人が、毎回参加している。交通費も半額は会がふたんしてくれるが、残りの半分は、地元（あるいは個人）負担で、大変なようだ。

4. 日立旭でのいままでのたたかい

——役選妨害で地労委提訴

日立オムロン旭事業所（以下、「日立旭」という）では、74年の労組役員選挙で、植木さん、黍原さん、成木さんが役員選挙に立候補した。会社は、役選に立候補させないようにするため、立候補予定者を県外に長期出張をさせるなどして妨害した、役選で植木さんは異職種に配転させられた、

こうした会社側の不当労働行為にたいして、植木さんらは、愛知地方労働委員会に「不当労働行為救済申立」をした。地労委闘争が始まった。地労委は意外にも長引き6年かかった。80年6月、地労委命令は「棄却命令」だった。

——「日立争議団共闘会議」「日立争議団支援職場連絡会」結成

この日立旭のたたかいの前に、日立では、労組の民主的階級的強化をめざす人々が解雇されたり、賃金差別をうけるなどの攻撃がしかけられ、争議が続発していた。茨城地区争議団（5人）、日立武蔵争議団（3人）、日立中央研究所の草野解雇争議、横浜工場の佐藤解雇事件などであった。72年4月「日立争議団共闘会議」が結成されていた。74年3月には、「日立争議団支援職場連絡会（支援連）」も結成された。こうしたなかで、日立武蔵で6人の女性が隔離部屋＝ガラスの檻に3年間も閉じこめられるという差別事件は、3年のたたかいの結果、76年8月、勝利集会を開いている。

その後も数々の解雇・差別事件が続発していた。これらに対して、たたかいがくり上げられていたのである。このたたかいが日立旭のたたかう人々をはげましたといえる。

——「電機懇」発足

80年代は、労働戦線の右翼的再編＝総評解体・「連合」結成のうごきがつよまるなかで、88年5月「電機の労働組合運動と労働戦線統一のあり方を考える電機労働者懇談会（略称：電機懇）」が発足した。電機懇の発足は、日立のたたかいをはげますものであった。（「電機懇」も検索サイトで「電機懇」で検索でき、HPを見ることができる。ぜひ）

——賃金昇格差別でふたたび地労委に提訴（3人）

日立旭の前記3人が、92年10月、茨城、神奈川、東京とともに、日立旭の3人はふたたび賃金差別は不当労働行為だと、愛知地方労働委員会に救済申し立てをした。

——「日立懇」発足

1992年8月、「日立争議団支援職場連絡会」の組織名を「日立関連労働者懇談会（日立懇）」にあらため、支援連が取り組んできた「春闘アンケート」の実施、さらに関連企業への転籍に対するたたかいなど労働組合的役割もになって活動を展開した。もちろん、争議支援も従来どおり力を入れることをきめた。

日立旭の活動家も、この「日立懇」に参加した。

——地労委命令出る

1998年11月、愛知地労委は、日立旭の3人の申立を「組合活動を理由とした不利益待遇である」とした。会社の不当労働行為を断罪した完全勝利命令。18年前は企業の論理を盾に3人お申し立てを棄却した地労委が、毅然として日立の労務政策を糾弾した。

——すべての日立争議一括勝利解決へ

日立旭の地労委闘争の勝利が、日立のすべての争議を一括解決するきっかけとなった。全労連も日立争議可決の先頭に立った。紆余曲折があったが、2000年9月12日中労委の斡旋の形で「和解協定書」に調印した。

当日は、愛知地方は、集中豪雨（東海豪雨）であった。新幹線がストップ。日立旭

の3人の仲間は名古屋駅に釘付けにされた。和解調印式に参加できなかった。2001年1月20日、愛知でも「勝利報告集会」(名古屋・マルベリーホテル)でひらかれた。(日立争議の経緯・勝利の内容などは『明日へのうた 語りつぐ日立争議』大月書店、2001年12月、をぜひお読み下さい。)

5. 日立旭でのいまのとりくみ

1974年から33年たたかいつづけてきた日立旭の「日立懇」メンバーのとりくみを、報告にそって、ここで紹介することにする。

——月1回の「全社ビラ」(全国で1万枚)を工場門前で配布。日立旭では900枚を配布。ずーっとつづけている。全国では、空白工場などには、地域労連などの協力をえて、全社ビラを配っている。30年続けている。

——毎年(今年は6月1日)、日立労組本部に申し入れ。争議中は、会ってくれなかった。会っても「要請書」はうけとるだけ。さいきんは、会議室に招き入れ、1時間ぐらい要請の内容を聞いてくれるようになった。

——毎年「春闘アンケート」をあつめている。ずーっと続けている。今年は、全社で3千枚集まった。日立旭でも36枚あつまった。アンケートハガキは、工場の門前で配る。返ってくるのは5～6通。あとは、職場で封筒に5～6枚入れて渡すと、回答してくれる。設計の職場では残業時間中に書いて返してくれる。職場だけでなく、労働者の家庭を訪ねてお願いして書いてもらう。ハケンの人にも、職場で聞き取りして記入した。

——07年春闘要求。電機連合は2千円要求。結果は500円。日立のベア要求は昨年から1千円要求。結果は、500円。その「500円」も成果主義で、300～700円と格差がある。そのうえ、職群ごとにレンジ(範囲)があつて、その範囲の上限に達していると頭打ちで、賃金は上がらない。しかも、一時金は、業績反映・連動だから下がることもある。組合は、一時金要求はしない。闘いの旗印がなくなっている。(松下電器では、ベア500円は、子育て支援に使うので、子どものない人はベアゼロだった)

——「HIワーク」=裁量労働制。残業30時間までは「HIワーク手当」で、残業手当は支払われない。0時間残業しても、30時間相当の残業手当しか支払われない(深夜残業、日曜出勤は、割増分の差額5%分が別に支払われる)。この「HIワーク」で、「日立病」がひろがっている。「日立病」とは横浜の産業医が命名したもの。いわば、日立にはメンタルがひろがっている。

(「日立病」については、「しんぶん赤旗」2006年7月7日～16日、連載「止まらぬ「日立病」」=『職場ルポ 成果主義を追って』2006年10月、を読んでください。

また、日立懇のHPでも見ることができる)

「日立懇」では、HIワークの見直し、サービス残業・長時間労働をなくし、「日立病」を生まない、人間らしく働ける職場づくりをめざしている。労組は相談にのってくれない。「日立懇」として、労働相談の窓口になって、解決をめざす。

——東京、茨城の「日立懇」で青年部をつくっている。とくに、日立関連の青年で、バラバラにされている人を横断的にあつまり、労働運動を考えてもらうようにしている。(「首都圏青年ユニオン」に入っている人もいる)

——04～05年日立空調(静岡市清水)で成果主義導入で賃金ダウンを撤回させた。7万円賃下げは、調整給で1年は補填されたが、2年目からゼロ。この問題を「日立懇」は全体の問題として、2年間にわたって、清水地域労連の協力をえて工場門前で宣伝行動をくりひろげた。県の労働相談にも持ち込んだ。こうしたとりくみで、05年、賃下げを撤回させた。「日立懇」は、要求とたたかいのあるところへは、いつも打って出ている。もちろん、日立旭からも清水に何回か行った。

——定年再雇用拒否を撤回させた。労働協約に定年再雇用制度が明記されている。にもかかわらず、ある活動家には再雇用が拒否された。「日立懇」として大宣伝をした。労組もまきこんで。現場の配置を配慮させて、再雇用を勝ち取った。

——これからの課題。活動家・会員の数が少ない。若い人に、準会員になってもらうよう、一生懸命働きかけている。さいきん、オムロンから来た人からメールが送られてきた。

——労組支部の役員選挙(2年ごと)が昨年あった。2人立候補した。昼休み中に選挙運動をやる。5ふんほどだが、そこで政策を訴える。拍手喝采だった。拍手している人は、組合員でない派遣や請負の人たちだった。獲得した得票は、10%程度。

【 あいちの「電機懇」活動 】

愛知の「電機懇」には、日立旭を始め、県内の電機メーカーや関連の8事業所から、電機懇の会員らが、定期的に集まって、職場の状況の交流や学習会、電機懇が呼びかける「春闘アンケート」はがきの配布・回収などにもとりくんでいる。三菱電機名古屋の門前で「春闘要求アンケート・ハガキ」「春闘要求アンケート結果ビラ」を会員6名で約400枚配布している。

会員の親睦を強めるため、忘年会やメーデー・喫茶店交流会

このほか、電機懇の全国総会(去年は、京都)にも9名が参加。

愛労連の「大企業ネットワーク」にも参加し、愛労連との連帯もつよめている。

ワーク・ライフ・バランスって何？

労働時間短縮が基本

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉が最近はやっています。本来は労働時間の短縮や子育て支援で、仕事と家庭・趣味・地域生活などの両立を図ることです。

ヨーロッパ各国では男女平等の観点から、保育サービスや長期休暇などの家族政策を充実させてきました。またアメリカやイギリスでは、企業が生産性の向上や人材確保の観点から、休業制度や雇用制度を実施してきました。

日本では少子化や高齢化による人材不足に加え、長時間労働で家庭や健康を犠牲にして働く人が増えて、組織の活力低下や不満の増大に直面しています。このような背景から、政府、企



業、労働組合などからワーク・ライフ・バランスが提案されています。

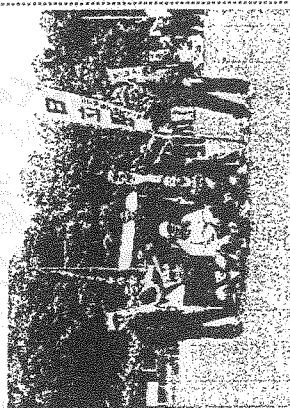
残業代削減がネライ

しかし政府や財界の言うワーク・ライフ・バランスは、本来の仕事と生活の調和ではなく、非正規雇用の増大とホワイトカラー・エグゼンプション（残業代ゼロ法）の導入が目的です。国民の大反対で国会提出を見送った「残業代ゼロ法」を、今度はその実現させようとして持ち出したのが、ワーク・ライフ・バランスです。耳ざわりの良い言葉で、大々的なキャンペーンを行って、働く人にさならなる痛みを押し付けようとしています。必要なのは、労働時間短縮と生活保障を伴う男女平等の実現です。

やっぱりメーデーは5月1日ではなくては

ストアップ！戦争をする国づくり。なぐせ！格差と貧困。安心して暮らせる社会を築き上げよう！のスローガンのもと、茨城労連の県中央メーデーに参加した。地域の働く仲間、日立製鉄の皆さんと共に、オレンジの日立駅モ行進。「人間らしく働き続けられる職場」「働くルール確立を」のシュプレヒコールを響かせてきました。日立労働組合が主力の連合は、日立地区はただひたひたな地区は4月21日なにはない。今年、（電力と情制シ）の関連場

協定でも休日になっていくのに、組合はメーデーの歴史と意義、労働者の団結をどう考えているのだろうか。（投稿）



2007年5月1日 茨城県中央メーデーにて



内科医師が増強される

ルネサス武蔵では、長時間労働による健康問題が希生し、会社というでも深夜労働について実態調査に基づき苦慮入て訴えしました。昨年12月から応急措置として「過度の長時間就業者に対する健康確保措置」として産業界との面談強化が実施されました。

そのためもあり、健康管理センターでの産業医との面談件数が多く発生し、一般診療に一定の影響が出てきました。職場新聞「むさしNote」でも長時間労働の解消と診療体制の拡充を訴えてきました。

この4月から、内科医師1名の増加が図られ良い状況となりましたが、健康で文化的な働く環境を一日も早く実現したいものです。

ルネサス・武蔵

特別一時金65万円？

売上高営業利益率12%を超える、増収増益の日立工場は連結決算の発表があった。会社は売上高、利益の伸び率の鈍化は将来に向けての注意喚起であるとしながらも、株主配当は一株当たり昨年の24円から38円に引き上げています。

連続する好業績のなか、昨年6月には賞金の3%カットを固定化させる一方で、株主には連結配当性向（純利益に占める配当金の割合）30%を目安とする方針を定めます。

意図としては「会社業績と協力には、あくまでも賞与を基本に報いて」と繰り返し言っているのだから株主配当金と同じ額を、内外の大半の従業員にも決算時に特別還元すべきだとの声も。ちなみに一人当たり65万円の特別一時金になります。

日立工場

有給休暇なしで

格差拡大

突然、仕事が無いから一日

休めとの業務命令で休業補償は無し、ゴールデンウィークの一斉年休も有給休暇がない派遣の人達に取っては迷惑な話した。一斉年休日には社員は出勤、有給休暇が無い人達は休み、と歓迎されない休日。派遣の人達からは有給休暇が無い補償のことも少しは考えてくれとの声。派遣の人達は一日休むと手取りが減り生活は大変、ゆとりある生活はいつになったら実現することやらと格差社会に将来不安ばかりだ。

日立・Eシステム

プライバシー侵害

日立エンジニアリング・アシスト・サービスでは「個人所有PCでのWi-Fi等不使用」「協力依頼の件が社員に出されました。これはHESでのWi-Fiによる再三にわたる業務情報の流出によるものです。」

そして「個人所有PC等の業務情報削除再点検報告書」が社員、協力会社員に出されました。同意書もとり、

1、点検対象機器を会社に持ち込み、上長による点検実施
2、自宅へ上長が訪問し、点検を実施するというものです。
不満があっても上長（査定者）で進めています。「会社でも家庭訪問があるのね」「掃除をしてきれいになくしては」と本人以外のごとで大変な状況です。個人のプライバシー、家族のプライバシーに踏み込むものです。

HES

裁量勤務は不人気

日立アプライアンス・清水では、今年の4月から裁量勤務が導入されました。会社の事前説明会でも「サービス残業についての質問が出るなど、警戒心を多くの人が抱いているようにした。裁量勤務対象者のうち、実際に適用することになったのは約半数でした。すでに導入されている他の日立の事業所の情報などから、「サービス残業にせられてはたまらぬ」という意識が働いたのではないか。

日立アプライアンス・清水



まちの話題となった 「みんなのトワイライトメーデー」 —— 三重・北勢労連

たまたま、送られてくる北勢地域労連議長のメールに、これから紹介するユニークな取り組みが、伝えてられてきました。

、三重県は、県労連は存在しますが、長い間地域労連はつくられていませんでした。四日市市職労で長い間委員長をしてきた芳野さんが、定年退職を機に、自治労連みえ自治体一般労組をつくり、自治体一般労組をあしがかりに、労働相談などをつうじてかず多くの組織をつくり、みえ自治労連に結集してきました。そのとりくみのなかで、自分がいままで主として活動してきた、四日市市を中心とする北勢地域で、地域労連を立ち上げたのです。北勢労連は、労働相談や自治体キャラバンに力を入れてきた。労働者の不当解雇などの撤回を勝ち取ってきた。確実に組織は拡大している。

これから紹介する「みんなのトワイライトメーデー」は、こうしたとりくみから生まれたのです。以下、芳野さんから送られてきたメールからその取り組みのあらましを紹介することにします。

× × × × × × × × × × × × × × × ×

3年前に県内初の地域労連—北勢労連（5市5町、人口81万人）を発足。念願はメーデーの実施だった。

事務局長や議長のあいだでは、「いつかメーデーに取り組みたいネ」「組合員が千人ぐらいになったらできるかも、いまは無理だネ」「5月1日にこだわりたいネ。屋内集会で、連休前にすますやりかは気に入らん。労働者の国際連帯や団結、市民にアピールするようなものにしたいネ」——

北勢労連は、昨年（06年）、プロ野球選手会の松原事務局長を呼んで、市民参加の学習会を成功させている、今年はなにか、ということから「それなら、自信はないがトワイライト（夕暮れ）メーデーなんか、どうだろう」ということで、このとりくみは始まった。

正規は忙しくて休めない。非正規は休むと賃金がカットされる。組合のない人にはなかなか声がかけれない。だれでも参加できて、商店街の活性化につながるものにしたい。ということから、中心商店街の会長さんに声をかけた。

シャッターがかなり降りている商店街の各会長さんの反応は「まちに賑わいを取り戻す機会になるなら大賛成」「日頃」付き合いがないので、どう返事したらいいか」と様々だった。とにかくポスターを80枚貼ってもらうことにした。

個人加盟の北勢ユニオンが中立労組やつきあいのある連合系労組の組合員にもはたらきかけた。

マスコミも、予想以上に、地域版や県内版で大きく取り上げてもらった。

メーデー当日、午前は、県中央メーデーに参加。夕方は地域でトワイライトメーデー。

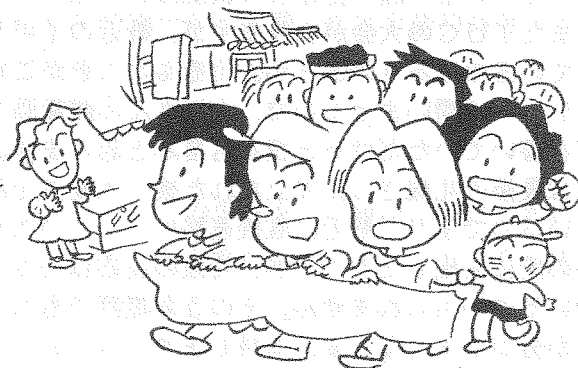
当日は雨だった。夕方から一段と雨あしがつよまったなかで、トワイライトメーデーが始まった。

四日市市商工部長があいさつした。商店街会長は「まちの賑わいを取り戻すための取り組みに感謝。サービス券のご利用を」と歓迎のあいさつ。合唱団「千の風」のうたごえのあと、商店街のアーケード下を「格差是正」「商店街がんばれ」とパレード。

後日、お礼のあいさつにでかけた。商店街の会長さんは「戦争の足音が聞こえる。いま止めなければ」と、当日配布した「改憲手続き法反対のティッシュ」を手にして熱く語った。

「さいしょは労働組合ということで警戒した。趣旨はわかったので、来年もやってほしい」などと好意的。

また商店街のなかで、活性化の一環として「ひきこもり」の子どもたちの居場所をつくっている画家、運輸一般で活動していた自転車屋さん、無口な三味線の皮を張っている職人さんなど、多士済々。来年の可能性はひろがった。そういえば、午後7時過ぎでも明るいアーケード下は、巨大なコンサートホールではないか。





大木先生へ → 古川さんへ → 大木先生へ

大木先生 へ

ご退任の挨拶状頂戴しましてありがとうございました。長い間、ご苦勞様でした。先生の場合、いろいろ課題があって年をとるひまがないでしょうね。うらやましいです。

僕はあいかわらずセコセコと毎日やっておりますが、早く退職したいと思いつつなかなかままなりません。糸の切れたタコみたいなもので、日本の現状をあれこれ垣間見てため息をつくだけで、横着なもんです。多少とも自責の念なきにしもあらずですが、長い間日本を留守にしておりますので、どうも自堕落なのが身についてしまいました。

大木先生のようにいつまでも情熱を失わず、積極的な人生を送られる方がまぶしいです（なんて、年寄りくさいな〜）

と、ここまで書いて思い出しました。そういえば「労研」への記事投稿の依頼を頂戴していましたね。すみません。すっかり忘れていました。

近日中にお送りします。お役にたつかどうかわかりませんが……

とりあえずご返事だけ。いままで同様に健康でご活躍ください。

古川・ロンドンにて 2007/6/29

追伸 田中美智子さんはどうされていますか？

古川さん へ

メールどうもありがとうございました。

そちらはいまロンドンやグラスゴウのテロ攻撃問題で大変ですね。テロ事件一周年記念？なのか、ブレア退任にからんだものなのか、あるいはイラクからのイギリスの撤退を阻止しようと意図する勢力の仕業なのか、ともかく今回の事件の意味はよくわかりません。古川説はどういう見解ですか。

労問研の方に通信を送ってくださるとのこと、楽しみにしています。ゴードン・ブラウンになって、労働党政権の政策は変わるのかどうか、とか、イギリスに流入している外国人労働者の状況はどうなっているのか、とか、9月になるとまたTUCの大会がありますが、最近のイギリス労働組合はどんな議論をしているのだろうか、とか、そんなことがこちらでは話題になっています。テーマは問いませんので、古川さんの鑑識眼でとらえた最近のイギリス事情を書いていただけると読者も喜ぶと思います。

田中さんは最愛の礼蔵さんに先立たれた後、大変気を落とされているとの話は聞いているのですが、最近は直接連絡はとっていません。退職の挨拶は美智子さんの所にも出したのですが、特段の反応はありませんでした。病気がすすんでいるのかもしれませんが、そのうち電話でもしてみようと思いますので、なにか分かりましたらまた連絡します。

では、いずれまた。 07/7/1 大木

大木先生 へ

先日の事件[注：ロンドンやグラスゴウのテロ攻撃問題]のときは、僕はちょうどロンドンのど真ん中に居ましたので、道路が閉鎖され大変でした。大混雑で前にも後ろにも進めず、何時間も車に閉じ込められました。あれは 9・11 と同じように、政権側の自作自演じゃないでしょうかね。数か月前も化学薬品を貯蔵していたとして、大々的に家宅捜査をしたニュースがありましたが、自然消滅です。

無実のブラジル人をテロリストだとして地下鉄で撃ち殺した警察は、のらりくらりで、その後どうなったのかわかりません。

ときどきカンフル剤で国民を脅しておこう、テナ具合でしょう。

なにしろ「007」の国ですから、何があるかわかりません。

ブレアは、「石もて追われる」状況でしたが、ブラウンだって本当は同罪ですからね。僕も石どころか大岩を投げつけてやりたい思いです。

さかんに労働党のサポーターを取り戻す、と強調していますが、ブラウンはイラク問題での立場は鮮明にしませんし、原子力潜水艦・トライデントは推進派ですし、ブレアが換骨奪胎した労働党は行き着くところまで行くんじゃないでしょうか。

「自民党をぶっこわす」と宣言しておきながら、自民党を立て直した小泉とちがって、ニューレーバを称して労働党をのっとったブレアはまさに有言実行でした。

昨日の Guardian では、労働党の支持率は39%で、保守党を上回ったと報じていますがハネムーン期間が終われば、また坂道を転げるでしょう。

それにしても、二大政党制というのは、ほんとに罪なシステムですね。日本で二大政党制を喧伝するものどもにはイギリスをみてみろといいたいです。

もともと、どちらが政権をとっても同じという状態だからこそ、彼らは安心できるんだろうな、とイギリスを見ているとそう思います。

田中さんの件、ありがとうございます。あんなに元気な人でしたのに……

労問研への原稿を添付します。ご趣旨に沿うかどうかかわかりませんが、まずいところはどんどんけずっていただいて 結構ですので。 古 川

ワルシャワからロンドンへ

古 川 修

知人のポーランド人はロンドンに来て、1年ちょっと。

ポーランドのワルシャワ郊外の村からやってきて、いまロンドンの運送会社で作業員として働いています。ワルシャワからは直行バスで、24時間かかったたどりつい

たそうです。

バス代は往復で100ポンドちょっと(25,000円ほど)。一週間に1回出るバスは、イギリスなどに出稼ぎに行く若者でいつも満員。飛行機で往復すれば、安いものでもこの何倍もの費用がかかりますから、元気な若者は24時間の満員バスをもとめせず大挙してやってきます。

彼らはたいていがイギリス人がやりたがらない、肉体労働に従事します。ポーランド系はとくに鉛管工として人気があります。チェコ系はタクシーの運転手です。彼らは安い労賃です。

それでも故郷で働くよりも賃金がよいからといって、村をあとにします。彼らはほとんどが中小企業で働いていますので、労働基本権が守られていないのが実情です。

ロンドンにはポーランド人が集中して住んでいる地域があり、ポーランドの食料品店から新聞までいろんな店があつて国際色豊かです。

若い彼らと話していると、楽天的で「イギリスで2年ほど働いたら故郷へ帰ってゆつくりするんだ」と言います。

しかし年寄りや障害者など出稼ぎができない人たちは故郷でどんな思いでいるのでしょうか。社会主義政権が崩壊したいま、これらの弱者たちは「むかしは物質生活はいまのように華やかではなかったが、基本生活は保障されていた」と「たらいの産湯と一緒に赤ん坊まで捨ててしまった」現体制を、悔恨の念を抱いて回想しているようです。

流入移民の数は政府や研究機関の発表に大きな差がありますが、これはきわめて政治的なテーマですので、発表機関の思惑による手加減(統計のとりかたなど)の結果であると思われます。

旧東ヨーロッパ諸国がEUに加わったことで、近年西側の労働事情に大きな変化がおきています。2004年のポーランドなど10カ国の新規加盟以来、イギリスにはおよそ60万人の旧東欧からの労働移民(ポーランドが大部分)があつたとされています。

どの国でも同じですが安い労働力の移入は、民族間の軋轢を生み、民族主義的な運動が激しくなります。イギリスはいまのところ好況で人手不足ともいえますので、フランスのように「移民が職場を奪う」というような反発はまだ少ないのです。しかし好況が長続きするあてはありませんから、イギリスも早晩、他の欧州諸国のように移民排斥運動が激化するでしょう。

移民労働者の劣悪な労働条件に絡む悲惨な状況はときどき当地の新聞をにぎわしますが、表面化するのはほんの一部だろうと思います。

数年前、イングランド北西の遠浅の海で「あさり」の採集に従事していた中国人移民労働者(ほとんどが不法滞在)が波に飲み込まれ、23人が溺死した事件がありました。彼らはギャング組織の管理下で奴隷労働に従事させられていました。

またポーランド移民が文字通りの奴隷労働(labour camp)で助けを求めているのが発見されたこともあります。ダンボールの中箱に「助けて!」と書いた紙切れをはさんで出荷したのを発見されたのです。

同じように売春に従事させられている女性も多いということです。彼らのほとんど

はパスポートを取り上げられて、逃げるに逃げられない状態でいることが多いのです。

ロンドンの街中では、ジプシー（このことばは日本で言われているほどの差別語ではありません）たちが、信号待ちをする車の窓を拭いて小銭をかせぐ商売をしているのをよく見かけます。この人たちもルーマニアからの移民が多いとされています。

イギリスの場合、最低賃金は2007年7月現在では5.35ポンド（約1300円）。10月からこれが5.52ポンドに引き上げられる予定です。

しかし現実には上記のような極端な例ならずとも、多くの移民労働者はこの最低賃金すらもらえず、ひどい労働条件のもとで長時間労働に従事しています。

さきほどの筆者の知人のポーランド人も、零細企業の肉体労働者ですので、最低賃金以下で働いています。しかも、もらった小切手が不渡りのことが多いとこぼしています。

ところで、先般、日本のタクシー労働者の実態の報道を目にしました。「規制緩和」のために極端な過当競争に陥り、体を壊すほどの長時間労働をしても年収200万円以下になっている労働者が多数発生しているとのことですね。このケースなど、まさに奴隷労働そのものじゃないでしょうか？

安倍首相なら「狭義の意味での強制はない」とでもいうのでしょうか。他に生きる手段がないように「外堀を埋めて」選択肢を失くしておいてから「自分の意思でやっている」のだというようなやりかたは卑怯千万ですね。

イギリスなら労働組合が黙っていないでしょうし、集団訴訟でも起こすだろうと思います。当地では前述のような極端な例がたくさんありますし、移民労働者の弱い立場を利用して、まさに古典的な意味での搾取をしている悪辣な雇用主がたくさんいることも事実です。しかしそれでも、このようなことは人権問題だとして抵抗する力は、日本よりもまだしっかりしていると思います。

さらに行政もそれなりに監視に力を入れ、こういう違法雇用の摘発に力を入れています。ブレア元首相を頭にいただいたイギリスの労働党政権がイラク問題でひどいことをしたのは事実ですが、内政ではまだ多少の良心を残した対応もしています。私はブレア政権を根本的には保守党よりもっと悪い外交政策をとったと思いますし、まだましだと思います。しかしこれは日本の選挙で、自民党がよいか民主党がよいか、という議論で、あまり意味がないことなのかもしれません。参議院選挙が近い母国を思うにつけ、真の野党の存在感が増していると思うきょうこのごろです。

2007年7月3日

（ふるかわ・しゅう／イギリス・ロンドン在住／会員）



お知らせ

愛知労働問題研究所 第11回 総会

研究所の総会は、2年に1回開くことになっています。

本年は、総会開催年にあたり、かつ20周年にあたります。

第11回総会に会員のみなさま方がこぞってのご参加いただき、研究所の新しい飛躍をつくりだすためにお力をいただきたいと思います。
よろしくおねがいします。

1. 愛知労働問題研究所 第11回総会

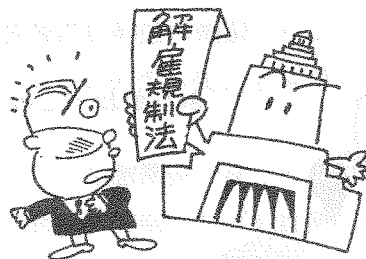
2. 2007年 9月29日（土曜日）午後1時半開会

3. 労働会館会議室（名古屋市熱田区沢下町）

4. 総会の内容

- (1) 総会（午後1時半～4時）
- (2) 記念講演（午後4時～5時半）
- (3) 懇親会（午後6時～）

5. 「総会議案」は、『所報』9月号送付と同時にお届けします。



かさねてのおねがい

20周年記念特別号の原稿締め切りが近づいてきました。

『所報』131号、132号でお知らせしました、研究所設立20周年記念特別号の原稿募集の締め切りが近づいてきました。会員と『所報』読者の皆さん方のご寄稿をお待ちしています。

<募集要項>

1つは、今日の労働問題・労働運動、そして労働問題研究にかかわるもの。また、会員や読者のみなさんの運動の実体験についての回想も

1つは、労働組合の直面している課題ととりくみ、闘争経験・教訓、組合小史など。

1つは、研究所に対する注文や、発展方向など、研究所をさらに大きくすることをめざすもの。

原稿は、2200字（2頁分）、または、4400字（4頁分）で、それ以上になってもかまいません。分量が多くなる場合は、あらかじめご相談下さい。

原稿の締め切りは、7月末までとします。

できれば、原稿をメールで送信していただくか、フロッピーでいただける（必ずお返しします。）と、たいへん好都合です。もちろん、原稿用紙、便せんなどで書かれたものでもけっこうです。

送付先は、〒456-0006 名古屋市熱田区沢下町9-3
愛知労働問題研究所 「所報」研究所設立記念特別号係りまで
メールは、 ai-romonken@roren.net です。



ふたたび、「価値以下論」について

小山 宏一

前号 (No. 133、07.5.15) に、『「価値以下論」と「企業別組合」』を掲載していただいた。そのご「所報」編集部から、「価値以下論」というがよくわからん。いったいなんのこただ、という問い合わせがあった、と伝えてこられた。そこで、「価値以下論」について、あらためてふれることにしたい。

「勤通大・基礎コース教科書」から

勤労者通信大学の基礎コースをご存じでしょうか。その2007年教科書の「第4章 資本主義経済の基礎」の「第3節 労働者と賃金」のなかで、「労働者とは」「賃金の本質は労働力の価値」「労働力の価値を決める3つの要素」「賃金は最終的には労資の力関係で決まる」と順序立ててのべられている。そのさいごのところでこうのべ

次に学ぶ第5章では、賃金が労働力の価値どおりに支払われたとしても、資本家が生産過程で、その労働力を使用して労働させると、その労働は労働力の価値分以上の新しい価値を新商品につけ加え、両者の差が剰余価値となり、これが資本家の儲けの唯一の源となること、……。

ここではその前に賃金問題のしめくりとして、現実の賃金は労働量の価値以下に切り下げられることによって、搾取がいつそう強化されることを明らかにしておく…

として、つぎのようにのべている。

「なぜ賃金は、労働力の価値以下に下がるのか」 普通の商品の価格は、価値を中心にしながら需要と供給の関係によって上下に変動しますが、労働力という商品は……労働力の価値以下に低下する傾向が働くという特徴をもっています。

労働力の需給関係、労働力という商品の特殊性の2つの要因が存在するからです。

第1に、資本主義の発展とともに、労働力の供給は需要を上回る傾向をもっています。(以下、説明は省略)

第2に、労働力という商品は、売り手である労働者に特別に不利で、買い手である資本家に有利な性質をもっています。(以下、説明は省略)

こうした結果として、賃金は、労働力の価値以下に低下する傾向をもつことになります。そうした状態が長くつづくと、その社会の平均的な生活水準そのものが切り下げられ、労働力の価値そのものも低められていきます。

つづけて「賃金の最終的な決まり方」にふれている。

このように、資本主義のもとでの現実の賃金は、労働力の価値を基礎としながらも需給関係によって下がる傾向にある上に、いっそう切り下げようとする資本家の力が働くのです。したがって労働者がなんの抵抗もしなければ賃金は生理的限界ぎりぎりまで切り下げられてしまいます。そうはさせないと労働者は考えるのは、当然のことです。(中略) このように、現実の賃金は、労働力の価値を基礎として、労働力の需給関係によって変動しながら、最終的には労資の力関係によって決まるのです。

さいごに、「賃金闘争の積極的な意義」にふれている。

賃金闘争など経済闘争は、なくてはならない闘争です。それなしには労働者は生活をまもり維持することができません。労働者は資本主義がつづく限り、賃金闘争などの経済闘争をくりかえしたたかなければなりません。しかし同時に、この経済闘争には限界があります。(それは)……搾取の結果に対する闘争であって、…原因である搾取制度そのものをなくすたかひではないということです。

したがって労働者一方では、賃金闘争に代表される経済闘争をくりかえしたたかひながら、他方では搾取制度＝資本主義制度そのものをなくす方向へむけ、社会の発展段階に応じた必要な政治の変革を国民合意のもとでじゃちとるための政治闘争を目的意識的にたたかなければならないのです。

これで、いわゆる「価値以下論」の内容はご理解いただけたのではないのでしょうか。いかがなものでか。

一言つけくわえれば、こうした考え方は、民主的階級的な労働組合にとっても、理解できるし、こうした考え方にそって、組合員を啓発しているのではないのでしょうか。私も、過去に、労働組合の中で、こうした考え方を学習し、身につけ、賃金闘争の武器にしてきたのです。

X X X X X X X X X X X X X X X X X X

もうひとつつけ加えさせていただくと、前号で紹介した宮前忠夫さんの『新訳・新解説・マルクスとエンゲルスの労働組合論』で、名指しで批判された、勤通大学長の辻岡靖仁さんは、労働者教育協会会報『季刊 労働者教育』2007. 5 (No.127) に「賃金の「労働力の価値」以下説への批判に応える」という文章を投稿されている。機会があれば、これもぜひお読み下さるとよいのではないのでしょうか。

(おやま・こういち／元、労働組合役員)



☆2007年5月15日以降の主な活動日誌

〈5月〉20日自動車産業職場政策研究会 27日講演会「御手洗ビジョンは日本をどこに導くのか」 31～6月11日愛知平和行進 〈6月〉2日14回所員会議・連続憲法講座「東アジアの未来をつくる」 9日職場活動組合活動フォーラム・愛高教定期大会 13日志位演説会 16日地域労連研究集会 17日自動車産業職場政策研究会 〈7月〉8日医労連定期大会 11日市職労定期大会 12日参議院選告示 14日連続憲法講座「押しつけ憲法素朴な疑問に答えます」

☆今後の主な予定

〈7月〉29日参議院選挙投票日 31日20周年記念誌原稿締め切り
 〈8月〉3～9日原水禁世界大会 4～6日全国保育合研 4日第16回所員会議・第8回愛知労働問題研究所理事会・職場活動・労組活動フォーラム 25～26日本母親大会
 〈9月〉1日第17回所員会議予定 8日愛知革新の会総会 16日自動車産業職場政策研究会 29日第11期愛知労働問題研究所総会 〈10月〉6日愛知県高齢者大会 7日愛知県母親大会 21日パート臨時の元気が出る集会 〈11月〉25日トヨタシンポ

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

☆研究所のホームページが寂しいとご意見をいただいています。

所報の原稿や英文を掲載していきたいと考えています。HP充実にご協力いただける方ぜひご連絡をいただきたいと思います。

☆ 研究所・寄贈、購入文献紹介

「中小企業の経営力とは何か」(中経新聞) 「家内労働の世界」(労働総研)

「人口減・少子化社会の未来」(連合総研)

☆研究所20周年を迎え、特別記念号の発行を考えています。執筆依頼を重ねています。研究者・理事・監事・所員・会員の皆さまのご協力を重ねてお願い致します。

☆今回134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134号(隔月刊) / 発行日2007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 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: 06年度・会費納入にご協力下さい。

