

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

巻頭言／健康なくして労働なし（中原 東四郎）-----2

96春闘をめぐる状況の特徴とわれわれのたたかい（永井 和彦）-----4

出番！地域労連／労働者、住民の暮らしと平和を守る砦として（東三河労連）---6

シリーズ・そこが知りたい／銀行員の賃金は高すぎるか？（畳谷 金二）----8

勤評導入・賃金抑制攻撃とのたたかい（三宅 一光）-----10

許せない、NTTの大量人減らし（緒川 文子）-----12

中部財界の「春闘対策」を検証する（編集部）-----13

ちょっと一言（会員からの声）-----14

愛知の主要労働経済指標-----15

研究所だより-----16

●第56号

○1996年3月15日

愛知労働問題研究所

『健康なくして労働なし』

== 労働安全衛生活動は労働組合の重要課題 ==

中 原 東 四 郎

(愛知労働問題研究所理事)

(愛知働くものの健康センター副理事長)

愛労連と「あいち職場の健康問題研究会」の共同の提唱で、1991年 7月 7日「愛知働くもののいのちと健康を守る健康センター」(略称・愛知働くものの健康センター)が発足し5年を経過しました。

発足当時、こんな投稿が中日新聞に掲載されました。

投稿者は「岐阜県吉城郡・葡萄原房男 73 才」としてあり、多分匿名の投稿と思います。

『このほど、愛知県下の35団体が過労死の防止を提唱して「働くもののいのちと健康を守るセンター」を結成した。

とかく過労死というと、死後の労災補償が話題となりがちであるが、この提唱は事前防止という前向きの運動であるだけに、その成果が期待される。――中略――過労死を防ぐには当人の仕事の選択(仕事のやり方)にあることを忘れてはならない。

また一方、企業は過労死をもたらすような仕事の与え方をしないことと、普段の健康管理に万全を期すべきことこそ、まさしく社会的義務である。

ともかく、死後において労災補償がされたことで事終われりとするのではこの問題の抜本対策とはならない。――後略――』と記述されていました。

✓「愛知働くものの健康センター」は名称が示すとおり、労働者のいのちと健康を守るために、いろいろな運動を取り組んできました。

労働者の健康保持増進を使用者に義務づけている「労働安全衛生法」があります。

これには、「定期健康診断」「健康管理」「産業医の巡視」「安全配慮義務」「高齢者の就業配慮」など細部にわたって「安全衛生規則」が使用者に義務づけし違反したときは罰則(禁固・罰金)が課せられます。

しかし、現実にはなかなか順守させることは困難です。

「労働安全衛生委員会」があっても、十分機能していないというのが現実です。

これを打開していくのは労働者自身と労働組合の姿勢にかかっています。

労働者は身体が資本です。かけがえのないたった一つの「いのち」を健康に維持して働くことこそ一番大切なことです。

企業の横暴(合理化・長時間労働・変則労働・劣悪な職場環境など)とのたたかいの中に「労働安全衛生」の課題をきちんと据えて、労働者自身のものにしていく努力が今求められていると思います。

~~~~~  
使用者責任を免罪する過労死裁判  
労安法に逆行する判決  
~~~~~

年が明けて1/23と1/26に、それぞれ過労死裁判の判決が出されました。

一つは、山内労災裁判の最高裁判決です。

亡くなったのは、名古屋昭和郵便局の郵便課副課長だった山内治一さんで1977年11月16日、夜間勤務中の休憩時間に夕食をとり外に出て倒れ、翌日脳出血で死亡しました。

山内さんは、寮長から夜勤のある郵便課副課長になり、慣れない業務の長時間勤務でストレスと過労で死亡したものでした。

一審では、業務上公務災害と認められましたが、国側が控訴し二審では「死因は、本人が必要な健康管理を怠って持病が悪化したことによるものである」として、逆転で遺族側の請求を却下しました。

今回最高裁は、遺族側の上告を棄却し、二審判決を支持しました。

まさに労安法の「労働者の健康保持増進の使用者責任」を免責するものでした。

もう一つは、新井過労死裁判での名古屋地裁判決です。

亡くなったのは、日本油脂武豊工場の化学研究所リーダー（課長職）新井健さんで1982年11月、勤務中に倒れ翌日死亡しました。

新井さんは、新製品の研究・開発競争の最前線で働いていて、ストレスから高血圧となり死亡当時は、次年度の研究テーマの設定などひかえ、

✓特別に緊張していた時期でした。

判決は、「研究業務が罹患していた高血圧症を急激に悪化させるほど過重だったとは認められない。健康診断で重い高血圧症が認識できたのだから、治療、健康管理は本人が配慮すべきだった」として訴えを棄却しました。

この二つの判決で共通しているのは「健康管理」は、「健康診断で高血圧症を認識していたならば、本人が仕事を配慮すべきだった」という「自己責任論」にたつものです。

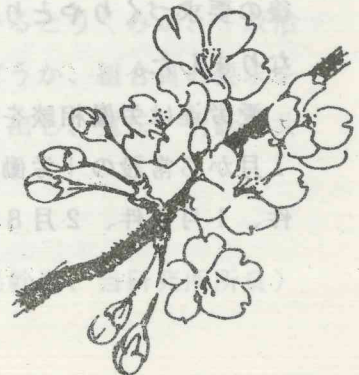
これでは、「労安法」の存在意義がどこにあるのでしょうか。

身体が限界に来ていることを知りながらも責任を果たさなければ、という責任感から無理をして倒れることになる。

また、自覚症状がわかっていても立場上休むこともできず無理をして症状を悪化させてしまう。

このようなことをなくすのが、「健康管理」の使用者責任でなければなりません。

この二つの「判決」は、働くもののいのちと健康を守る立場から言えば、「不当な判決」と言わなければなりません。



96春闘をめぐる状況の特徴と われわれのたたかい

永井和彦

96春闘をめぐる特徴的なできごとをいくつか述べます。

愛労連の第14回臨時大会はかけつけたマスコミの多さに驚かされた大会でした。従来、臨時大会にマスコミが取材にきたことはありませんでしたが、春闘にたいする期待、あるいは労働組合そのものにたいする期待の表れだと感じました。

愛労連が総対話運動の一環として「解雇規制署名」「社会保障充実署名」「春闘要求アンケート」の3つのとりくみを愛労連未加盟労働組合約3,000組合に郵送で送ったところ1月末現在で90組合から協力が寄せられ、「解雇規制署名」が2,665筆、「社会保障充実署名」が2,181筆、「春闘要求アンケート」1,450人分が集まっています。これは愛労連としてはじめてのとりくみであり、貴重な成果といえます。

今年で4回目を迎える2・16愛知総行動は、朝の宣伝行動が72カ所で1,000名が参加しておこなわれ、要請行動には52カ所（県段階27カ所、東三河11カ所、尾東6カ所、一宮7カ所、知多1カ所）へ227人が参加、昼の中電包围デモには約300名が参加しました。今回は4団体共同（全労連、全商連、新婦人、農民連の共同）をめざすとりくみの一環として、愛知の制度政策闘争を業者・農民との共同ではじめて展開することになりました。

第14回トヨタシンポジウム（2月24日）は、今回はじめて4つの分科会（地域の経済安定、下請業者・関連企業の保護、労働者の賃金・労働条件、住みよい町づくり）がひらかれ、それぞれのテーマにもとづいて討論をおこない、今後の要求づくりやとりくみをきめ細かくすすめていく一歩となるシンポジウムとなりました。

愛労連は労働相談を今までキャンペーン的にとりくんでいましたが、昨年1月1日から常設の「労働相談110番」を開設しました。11月21件、12月6件、1月4件、2月8件と、開設以来39件の相談がきています（この文を書い

ている日にも1人、退職強要で相談に訪ねてきました）。

国公と全国一般の共同闘争は回を重ねるごとに内容も充実し、2月21日の「官民の力をあわせて国民春闘勝利！総決起集会」には約210名が参加し、要求交流集会を重ねながら回答確約の申し入れや激励行動にとりくむことにしています。

争議解決をめざすとりくみでも、2月16日の夜「紡ぐ春の集い（第3回国鉄フェスタ）」のプレ企画として「夢！元気！春を紡ぐ！共に闘う愛知の争議交流集会」がひらかれ219名が参加、13の争議団・組合から報告がおこなわれ、きびしい実態とともに、これに負けず争議解決をめざして共に闘う仲間の力を実感しあえる集会となりました。

96春闘では、要求実現をめざすたたかいとともに各単産とも組織拡大に大きな重点をおいていることが特徴です。運輸一般は3月に組織オルグ講座を開催、JMIUや全港湾は「組織拡大春闘」をとくもうとしていますし、医労連は2月から月2回の集約で組織拡大を推進、愛高教は3～4月に組織拡大を最重点にとりくむなど組織的にもさらなる前進をこの春闘でめざそうというのが特徴です。

さらに、いくつかの新しいとりくみもおこなわれます。愛労連西三河ブロックと医労連は共同で「春闘勝利西三河集会」を開催します。これは医労連加盟の西三河地域の単組が西三河ブロックの地域労連に未加盟という状況のもとで地域から共同の力を発揮していこうととりくまれる集会です。また、JMIUや愛知電機懇、金属機械関連労働者有志などによる「産業空洞化を考える金属労働者学習会」も開催されるなど、新たに共同が前進しようとしています。

96国民春闘は現在進行形です。賃金闘争では3月11日、21日の回答指定日を皮切りに回答の引きだし・上積みのたたかい、国民的課題では住専や沖縄問題など国の政治のゆがみをただすとりくみを全職場から巻き起こしていくことがもとめられています。春闘共闘・愛労連がいますすめているとりくみが、「政治・経済・社会のゆがみをただす春闘」として前進するかどうか、組合員の要求を瞳のように大切に、職場からたたかうエネルギーを引き出し、宣伝・対話、共同行動をいっそう発展させることがもとめられています。



（ながいかずひこ 愛労連幹事、当研究所所員）

労働者、住民の暮らしと平和を守る 砦として

東三河労働組合総連合

6周年をむかえようとしている

東三河労働組合総連合（東三河労連）は、96年1月26日に結成5周年レセプションを兼ねた恒例の「新春のつどい」を、民主団体・争議団（組合）や協力・共同の組合と連合未加盟組合や、これまで東三河労連の運動と基礎を築いていただいた役員経験者などを招待し、130余名でひらきました。

1989年、労働運動が大きく右傾化していく中で、既存のナショナルセンターが解体を表明し、右翼再編の道につつま走っているとき、何としても労働者の生活と権利を守る砦を残しておきたい、労働組合のたたかうセンターを確立しておきたいとの思いから、結成準備に入り、何度となく日付けが変わるまで論議したものでした。

一つ一つ形を整えていくことがとても大変でしたが、それでもそこには、いよいよ、まともなたたかうセンターができることへの喜びがあり、お互いに疲れを忘れて頑張っていたことを昨日のこのように思い出すことができます。

結成準備会が11月16日発足し、翌90年3月11日に東三河労連結成ですから、早いもので、あれから6年が過ぎようとしています。

全国の仲間への呼かけて自衛隊包囲行動に2500名

この6年間は、労働組合運動ではありませんが、経済的にも、政治的にも激動と激変の連続でした。バブルの崩壊と異常円高は、すざましいリストラ合理化と低賃金を労働者に押しつけ、年金制度の改悪や消費税の導入、医療や福祉・教育制度の改悪で、労働者・国民の生活悪化は深刻な状況に迫り込まれています。

この間、大企業の横暴と日本共産党を除くオール与党のもとで労働者いじめが続けられました。もちろん私たちはこうした攻撃に手をこまねいていたわけではありません。大企業の横暴やオール与党の悪政が激しくなればなるほど、私たちたたかう側も国民的共同、戦線を広げてたたかいをすすめてきたことだと思えます。消費税導入反対では中小の業者や婦人のかたがたと、コメ輸入自由化反対などでは農民のかたがたと手を携えて、要求実現の運動を組織し、これまでにない共同の輪の広がりをつくりだすことができました。

また賃金合理化を跳ね返し、一方的なリストラ合理化に歯止めをかけたたりもしました。解雇撤回や労働災害認定、労働時間の短縮など職場での切実な要求も、奮闘するなかで実現させてきました。

きびしい攻撃を跳ね返して勝ち取ってきた成果は決して少なくないと思っています。共同の広がりとともに、これまで私たちの要求実現をめざして要請・抗議した先も40団体を超えたと思います。

また平和の問題では、自衛隊のカンボジア派兵が大きな問題となった時、私たち地域の呼掛けは全国的に支持され、全国から集まった2500余名で自衛隊豊川基地を包囲することもできました。これらは、東三河労連があればこそできた運動であり、成果であったと思っています。

32組合・6300名から、43組合・7274名へ

発足時32単産・単組、1オブ加盟、6300余名だった組織は、単産・単組の加盟形態の変化もありましたが、今日では43組合・7274名の組織にまで発展することができました。

しかし、広い東三河地域を考えると、まだまだ小さい組織ではありますが、一定の地歩を築きつつあると思っています。一日も早く、この地域に働く労働者や住民の皆さんがたの期待に応えられるような組織に発展させたいと思っています。

この6年間を振り返ってみれば、東三河労連をつくって本当によかった、ということであります。財政的に厳しい中、2名の専従者を配置していることも、運動を広げることに大きく貢献しています。

未組織労働者へは、地びき網・学習会などの呼びかけと宣伝チラシを駅や各戸配布以外にも、自治体の窓口などへ配置と、組合員の自宅などに「労働相談は東三河労連へ」などのポスターの掲示、町内会掲示板への張りだしなどにもとりくんだ結果、労働相談は日常的に寄せられています。

労働相談では、今の時代を「反映」してか、解雇・倒産なども多く寄せられています。中小・下請け企業の多いこの地域では大企業の攻撃・いじめがもろに労働者へ降りかかってきます。まさに「大企業がくしゃみをすれば、地域は肺炎をおこす」状態になっています。

東三河労連が、見え、聞こえ、労働者だけでなく中小の事業主からも信頼されることが求められているのではないのでしょうか。

東三河労連の出番・96国民春闘

細川・羽田・村山と国民の洗礼を受けずに政権のたらい回しの中で連立内閣が続き、あげくのはてに、一番前に戻って名実ともに自民党本流の橋本内閣が誕生しました。今後ますます激動・激変が続いていくことだけは確かだと思うのです。こうした中で、いよいよ東三河労連の出番だ、という声も聞かれます。

結成5周年の節目は、戦後50年・憲法施行50年の節目の年に重なっています。憲法の精神が職場に生かされ、働くものが希望に輝く未来のためにも、東三河労連結成の原点を忘れず、東三河労連が労働者と地域住民の暮らしと平和を守る砦となるよう奮闘しなければなりません。

地域の民主団体や争議組合などからは、「東三河労連があったからこそ」などと評価されていますが、加盟組合（員）と圧倒的多数の未組織労働者にも責任がより持てる組織と運動、成果を追求することが求められているのではないのでしょうか。

96春闘は財界側からのベアゼロ攻撃で幕が切って落とされています。私たちはガマンの限界に置かれています。職場からの積極的な要求を組織し、ボロ儲けそている大企業の横暴をくい止め、住専などへの血税のムダづかいなどに代表される悪政の阻止をめざして、96春闘でも運動を大きく広げて頑張っていこうではありませんか。

（議長 原田 寛）

シリーズ・そこが知りたい

銀行員の賃金は高すぎるか？

豊谷 金 二

日経連は新年早々、4年連続の「ベア・ゼロ宣言」。都市銀行もベア・ゼロ発表。

政府は住専1次損失処理で、国民の税金投入を決定。国会の審議がすすみ、真相が明らかにされる中で、税金投入は、住専という民間企業とその母体行救済以外の何ものでもないことがハッキリした。税金投入には国民の8、9割が反対しており、住専処理は母体行の責任で可能という意見が多数をしめている。

その一方で、血税投入の論理が高じて、銀行員も同罪、「銀行員の賃金は高い」という攻撃がはじまった。政府、財界の狡猾な情報操作である。この同罪論は、われわれが長年積み上げてきた世帯賃金方式の賃金と、年俸制の超高給銀行員の賃金とを混同した議論であり、国民同士、働くもの同士をたたかわせる論理である。

実際現場の銀行窓口や訪問取引先で、銀行員は「給料が高くていいね」「ボーナスもたくさんもらうんでしょ」「2、3百万もボーナスもらえて、我々に少しわけて下さいよ」「銀行さんは莫大な業務純益計上して、土日でも稼げるんだから」「メーカーは機械を動かし製造して初めていくらの世界、大きな格差があるねー」などと、毎日何度となく顧客から羨望と皮肉をこめて聞かされてくるのである。

若い担当者(概ね25・6歳以下)は、どう説明すればよいのか悩んでいる。「部長、店長は高いですが、われわれは本当に低いんですよ」。勤続3年目までの銀行員の月額給与は、産業平均に比べて約2万円低いことから――、と。

論点整理

1. 日経連95年5月提言「新時代の日本的経営」

終身雇用・ベア・年功的な昇進・昇格などの縮小・廃止、「仕事の必要に応じて、必要な種類の労働者を、必要な数だけ、必要な期間採用する」というアメリカ型「ポートフォリオ雇用」への移行、賃金も「市場価格」をベースに、労働者の種類ごとに異なる賃金形態と賃金水準で支払っていく。人間カンバン方式である。政府・財界は、高賃金批判を巧みに利用して賃金破壊を企んでいるといえる。

2. 住専問題、不良債権問題で多額の負債を抱え、銀行経営は未曾有の危機に直面している。労使ともにガマンが必要と――銀行の業務純益、内部留保の増加には口をつくみ、金融危機を理由にベアゼロ、賃金カット、ボーナスカットをプチ上げている。「盗人たけだけしい」キャンペーンである。労使関係のリストラを、金融再編などをテコにきびしく追求しようとしており、リストラは、新しいさらに過酷な段階を迎えようとしている。

3. 構造不況、国債依存型赤字財政、住専・不良債権処理の中で、つぎに控える莫大なノンバンク問題。東海総研の水谷氏は、経済危機克服策として勤労住民の生活水準切下げを推奨する。しかし、バブル経済にブレーキをかけられなかった

シンク・タンクの責任者が、経済や経営を語る資格があるだろうか。

東海銀行のバブル・不良債権を生み出した責任者は一体誰なのか。バブル経営をあおり、「燃えに燃えて下さい」と尻叩きした前頭取は、従業員の汗と労働の収益から巨額の退職金（納税額から推計して5～10億円）を受け取り、名誉役員の肩書で今も毎日出勤してくる。巨額負債の責任者は、退職金の返上を含む私財を提供して弁済すべきであろう。

4. 銀行員の賃金体系は、職務職能給制度を基本とする能力主義賃金制度である。それは、「資格があがらないと賃金があがらず」、昇格する際の業績を評価するのは人（上司）であり、とても科学的評価といえるものではない。あのバブルの時期に、部・店長層の賃金をこの業績評価を利用して一挙に高くしてしまったのである。もらい過ぎだと告白する人もいたほどだ。

実際、支店長の年収1,500～1,900万円は高すぎる。一般の男性行員（非管理職）の年収は700～800万円であり、勤続25～35年で差別された女性行員の年収は400～420万円とさらに低くなる。この女性の年収と支店長の1回のボーナスがほぼ同額なのである。さらに、銀行員は55歳になれば、賃金が35～40%カットされる。したがって、この女性の場合には、55歳になると約270万円の年収にダウシしてしまう。

マスコミ発表によれば、都市銀行（11行）の男女銀行員一人当たり平均年収は、876万円である（95年3月決算より帝国データバンク試算）。すでに述べたように、部・店長層など上に厚すぎる賃金構造のために平均数値は高くなっているが、実際は、この平均年収以下の銀行労働者が全体の65～70%を占めているのである。

こうした大きな賃金格差をもたらしているものが、能力主義賃金制度であり、この制度を団体交渉もせず、組合の全体討論にもかけず、労使協調で給与制度の改定と偽って、きれい事導入した張本人が、企業内組合なのである。

銀行職場の労働密度は非常に高い。目標管理も徹底している。できるまで徹底する体制である。銀行からの出向者は、出向先で銀行職場と同じペースで仕事をしないように助言される。白い目でみられ居ずらくなるのである。

5. 今こそ大幅賃上げ、国民春闘を

この文が掲載されている頃は、住専予算が強行採決されているか、凍結・棚上げされているか。いずれにしても、二次損失処理が残っている。まだまだ国民の反対運動はつづき、次のノンバンク問題でより大きく「母体行責任」のルールが追求されていくことは確実である。

私たち銀行労働者は、国民春闘構築に向け、住専問題と春闘を固く結んで、学習会やシンポジウムを共同して取り組み、国民に役立つ銀行、県・市民に役立つ銀行をめざして日夜活動をすすめている。

賃金を大幅に引き上げるとは、国民総生産の約6割を占めている個人消費を直接拡大し、内需拡大による景気回復・円高克服の土台となる。銀行内部にも、都市銀行、地方銀行、信用金庫、信用組合、関連企業の労働者が、個人加盟で加入する銀産労という産別組合が存在する。銀産労愛知県支部は、愛労連の旗のもとに小なりといえ、生き生きとしてたたかう労働組合である。

（たたみたに・きんじ 銀産労東海地本・執行委員長）



勤評導入・賃金抑制攻撃とのたたかい

三宅 一 光

3年越し、9年ぶりの賃金制度をめぐるたたかいと交渉が2月23日に終結し、4月1日から新たな制度が始まる。

名古屋市の賃金制度は、一般職員は1から5級までの「給料表」が在級年数、勤続年数、年齢を条件に適用される。4級は主任、5級は上級主任だが、あくまで給与上の扱いに限定されていた。4級と5級への昇格は、毎年4月と10月に勤務評定、面接、書類による選考によって行われるが、選考からはずれる者は多くて1～2名、最近は全員が昇格している。保育園では「次席」と呼ばれる人がいるが、仕事の実態から名づけられただけで職制上の呼称ではない。名刺に「上級主任」と書く人もいない。

市労連（市職労、名水労、名交などで構成、自治労名古屋は加入させていない）への当局提案は、①4級への昇格年数を3年遅らせ、その結果5級昇格も3年遅らせる、②選考で勤務評定を実質的に導入する、③選考からはずれた場合は、3級止まり、4級止まりとする、④5級への昇格者数に枠を設け、係長ポスト数以内とする、⑤勤務成績優秀者は別枠で早く昇格させる、など賃金制度を根底から改悪する内容であった。

市職労は95年7月の定期大会で、賃金制度改悪反対のたたかいを、秋から年末にかけての最重要課題として位置づけ、勤務評定導入反対と生涯賃金の確保を柱とした闘争を開始した。夏休み時期をはさむ7月から9月に、「当局提案を知らない組合員をなくそう」という方針が積極的に受けとめられ、各支部の執行委員会、評議員会の学習討議を皮切りに、8～9月には年代別・階層別学習会と分会・職場単位の討議がくりひろげられた。たとえば、「賃金に弱い」と自他ともに認めていた保育園の年代別学習会は、用意した会場を当日変更するほどの参加者であふれた。

要求の中身、団結の質も、当初の「生涯賃金で2,300万円の削減（3級止まりの場合）は許せない」というものだけでなく、「勤務評定で職場と仕事がメチャメチャにされる」と勤評と差別賃金導入にたいする怒りと危機感へとすすんだ。一部に「勤評は公務の職場にはなじまない」という意見があったが、中電人権争議団と銀産労の協力で2度の学習会を行い、民間大企業の差別賃金の実態と

導入経過を学ぶなかで「民間で20年前からじわじわと持ち込まれた差別賃金を公務の職場に本格的に持ち込ませてはならない」という認識がひろがった。

たたかいは全国的な背景の中で展開された。人事院が95年8月、「公務においては…長期雇用を前提とした給与体系がとられてきており…長期勤続優遇的であるという指摘がなされている。…民間賃金体系に大きな変化の兆しがみられる現在、民間のそうした動向を踏まえつつ…適時見直しを行っていくことが必要」といい、「自治体リストラ」の具体化として、9月には「名古屋市行政改善方針」が「職員個々の職務実績や業績をよりの確に評価反映するような給与制度を推進する…。頑張って成果を上げた職員に対し、その努力と成果に報いるための方策について検討する」方向を打ち出し、東京都では現業賃金体系に業績評価（勤評）を導入する攻撃がつまいった。こうした情勢に対応して、市職労は、愛労連の支援、中電人権争議団による初の本庁職場オルグなど、これまでの賃金闘争にない運動を展開した。「連合」自治労が圧倒的多数を占める土木・農政緑地局では組合員の9倍を越える署名が集められた。

結果であるが、①5級昇格の3年延長、②5級へは勤務評定により3期（最大1年の差）に分かれて昇格、③勤評による係長の一時金上乘せ、という改悪を余儀なくされたが、他はすべて撤回させた。逆に3・4級昇格時の制度を改善させることで、大半の人の生涯賃金を増額させることができた。

ところで、自治労名古屋は勤評導入に反対せず、委員長を出している土木支部が「反対の姿勢が明確でない」と執行部の討議資料を配布しなかったり、建築支部が交渉終了後に「市当局による勤務評定・労務管理の強化、労組破壊攻撃に最後まで反対しよう」とアリバイ声明を出すなど、本質的な部分でたたかわない姿勢から生まれた矛盾を露呈した。

今回の名古屋市当局の攻撃は、昇格制度に差別を持ちこんだもので、賃金そのものに成績給部分を持ちこむものではなかった。しかし、能力主義と勤務評定は全国的な規模の攻撃であり、さらに年功序列型賃金体系の破壊、中高年労働者の賃金抑制、年金制度改悪と連動した「高齢者雇用」とむすびつけた制度改悪など、90年代後半から21世紀にかけて賃金制度をめぐるたたかいはつづく。

公務員労働組合・公務員労働者が、最賃制をはじめとする全労働者を視野に入れた要求と政策について学習・研究をすすめること、運動面でも、春闘の位置づけをさらに高めることが求められている。



（みやけ・かずあき 会員・名古屋市職員労働組合書記長）

許せない、NTTの大量人減らし

緒川 文子

電気通信審議会は2月29日、NTTを「3社に分離・分割すべきだ」等とする答申をまとめ、郵政大臣に提出しました。

加熱気味におこなわれてきた「NTTの分離・分割」賛成、反対のNTT、財界、政府のいずれの論議も「規制緩和」「競争の促進」を共通の旗印にしており、NTT法廃止の方向を打ち出し、公共性の放棄をめざしたものでした。

NTTの児島社長は、昨年11月、「会社の経営改善施策について」新たな「合理化」計画を発表しました。

そこでは「NTT網の全面的開放等により、当社の財務は大きな影響を受けませんが、厳しい経営環境の中で値下げを実施していくためには、財務基盤の確保が必要であり、業務運営全般にわたる徹底した『合理化』施策やサービス別・機能別の事業化の推進により2000年までに民営化時の半分以上の15万人体制を実現します」とうたわれています。これは、労働者に徹底した犠牲を強いると同時に、電話事業から人もカネもマルチメディア事業につきこんで国民・利用者へのサービスを切り捨てようとするものです。NTTは、民営化から10年、約12万人の労働者を削減、この3年間だけでも1万4千人の「希望退職」を含めた5万3千人が減らされました。

東海支社では、「希望退職」で1,200人が退職し、93年に20,585人であった労働者数が、94年には18,363人に減少し、全国11社中北陸支社につぐ削減率となっています。

94年3月に実施された「お客様サービス向上と営業力の強化にむけて、新たな支店体制の構築」＝「支店見直し」の結果、お客様周りの最前線である支店（東海管内34支店）が5支店に統廃合され、愛知県内は名古屋支店と三河支店の2支店に（前12支店）、営業窓口は、東海146ヶ所が72ヶ所に半減されました。

「支店見直し」で切り出された労働者は約1千人。名古屋では884人（全体の22%）が営業・販売などなれない仕事に配転されました。「TE東海」「NTTドコモ」「ファシリティーズ」等の子会社・別会社への在籍出向も強められ、全国で出向社員は3万2千人余と増えています。

名古屋エリアの保全業務は、NTTと「TE東海」の競合で行われており、またシーキューブ社等いわゆる通建業界への出向も増えてきています。

電報部門でも、業務の委託化は90%になっており、職場の9割がパート社員で「職場を乗っ取られたような」異様な雰囲気の中で仕事をしていると言われていいます。社員の多くは外販に出されており、さらに地方的な統廃合が考えられています。

104番号案内の職場も、パート社員の比率は高く、おおむね日勤帯67.3%、夜勤帯は81%、宿直は50%（名古屋情報）となっており、「希望退職」で辞めた人たちがパートで働いているのも特徴です。

今回出された5万人削減案は、これまでの「合理化」の総仕上げをすすめるながら、新しい「合理化」体制をつくりあげようとするものであり、労働者・国民との矛盾を一層はげしくするものとなっています。

いま、銚子（千葉県）無線を残せのたたかい等、地域との共闘、労働者の共同のたたかい、学習の輪が大きく広がっています。

（おがわ・ふみこ 会員、NTT労働者）

中部財界の「春闘対策」を検証する

今年の日経連「労研報告」は「ベア・ゼロ」「定昇見直し」をはじめとする本格的な春闘解体を提唱しているが、中部経協（愛知、岐阜、三重の経営者協会で構成、政策的には愛知経営者協会が主導）ではどんな「春闘対策」を打ち出しているだろうか。

愛知経協は毎年「春季労使交渉資料」を出して会員経営者の「春闘対策」を指導しているが、今年もその「平成8年版」を刊行している。内容は基本的に「労研報告」と同じであるが、①経営者向けに「報告」の趣旨がいつそう分かりやすく書かれている、②参考になる付属資料が添付されている、③とくに愛知経営者協会が会員を対象におこなった賃金労働条件や春闘妥結についての調査結果が掲載されている、等の特徴がある。労働組合にとっても、経営側の「春闘対策」を的確に把握するうえで、日経連「報告」より分かりやすく参考になる。

この「資料」には「平成8年春季労使交渉のポイント」として、次の9点が挙げられている。

一つは、情勢にかんする思想攻撃にかかわるもので、①平成8年の日本経済（低成長下の物価安定で実質賃金は堅調だと主張）、②企業収益動向（利益はピーク時の7割、中小はいぜん厳しい、と強調）、③雇用情勢（戦後最悪の雇用・失業を理由に、労使最大の課題は賃上げではなく雇用だと主張）、④内外価格差（生活が苦しいのは、賃金が低いからではなく、日本の物価が高いからだ、ホコ先をそらす）、⑤国際比較（円高下で日本の賃金は世界一と強調）、といった点である。「春闘対策」のなかでは、思想攻撃が非常に重視されているのがわかる。

もう一つは、労働者・労働組合の要求にかかわるもので、⑥労働時間短縮（アメリカ、イギリス並みになった今日、これ以上の時短の余地はない、と全面拒否）、⑦総額人件費（賃上げは人件費総額を大幅に膨張させる、と経営者に賃金抑制を督励）、⑧定昇・配分（定昇制度の見直しを急ぐよう勧告）、⑨これからの人事処遇制度（「雇用・人事処遇の新たな仕組みに関し労使間で真剣にとりくむ必要がある」と、非常に重視している）、の4点である。

最後のポイント⑨は、⑦の賃金抑制策とともに、経営側からする今春闘最大の課題になっていると見てよいであろう。2月7日、春闘を前にして愛知経協が開催したセミナーでは、国際化のなかで日本独特な雇用慣行に固執することは許されないとして、欧米的な雇用・人事処遇制度をいかに日本企業に導入するかが講演され、話題をよんだ。また、愛知経協の前出「資料」のなかでは、連合総研の提起する「新しい働き方」（その骨格は日経連「新しい時代の日本の経営」に類似）が紹介されており、注目される。愛知経協の会報「愛知経協の動き」（月刊）では、最近、人事労務再構築の講座に非常に力を入れている。

中部財界は、いつそうすすむであろうリストラ「合理化」と海外移転への対応を急いでいるのである。その証拠に、愛知経協は昨年5月の定時会員総会で「産業空洞化問題についての雇用問題等の情報交換を行う場」として「産業空洞化問題懇話会」を設置し、また「産業雇用安定センター」を設置して毎月「人材情報」を発行している。産業空洞化は既定の事実なのだ。

ともあれ、愛知経協調べ「労使交渉の推移」を見ても、愛知の「春季賃金交渉」妥結結果は、額でも率でも1986年いらい一貫して全国平均を下回る劣悪さである。愛知経協はいま速報「経協REPORT」も発行して活発に「春闘対策」をすすめているが、かれらはその不幸な県民記録の更新を、自らの活動の成果として誇りにできると言うのであろうか。（編集部）

『あいち 労働・経済 資料と情報』1996年・早春号、通巻11号より転載

--- 会 員 ・ 読 者 か ら の 声 ---

○「所報」(第55号)が久しぶりによかった。とくに、大木所長の「知的・文化的な国民春闘の構築」には同感である。変革者の道は、現実を直視し展望をつくりだしていくことであろう。元気な国民春闘のために、もっと多くの知恵と力を。もう一つ、「女性労働と男性・家事」もうなづけた。なるほど家父長制に基があったのか。それをなくそう!。(岡田全弘)

○さすが大木先生としましたが、労働組合活動の現状に踏み込まれて、もう一度つつまれた論文を期待しています。／情勢はあらゆる可能性を持っているのに、主体的力量はどうなのでしょう。／レーニンは「労働組合は保守性をもつ」と定義していたと思いますが、この意味の解明をお願いしたい。／6千万人の労働者の中で150万人の全労連が闘っている現状の弱点とその克服の道の具体的な提案を! (大橋洋之介)

○96春闘の山場で「時間内プレート行動」を行います。建設省当局は、これを「違法」と決めつけ、職場での分断の口実に利用し、残念ながら年々結集率も悪くなっています。「時間内プレート行動」を、「違法」と決めつけている当局には何を言ってもムダですが、組合員に正当性を訴えることのできるものがあれば教えて下さい。(青山 浩)

○田中久幸県議の「官官接待」の文章が一番面白かった。具体的でよい。／安藤蔵さんも前号で書いておられたが、愛知の労働経済指標に簡単なコメントをつけていただけるとありがたい。このままだと、「死標」になってしまう。自分自身は、いろいろな経済指標を計量経済学的に、あるいは数学的に解析する仕事をいつかやってみたいと思っている。(金田堅三)

☆ 編集部よりのお知らせとお願い ☆

- ①前号に続き、『所報』に掲載している「主要労働経済指標(愛知県)」について、「簡単なコメントをつけて欲しい」という要望が寄せられました。所員会議で検討した結果、次号(5月号)から1頁を割いて、一定の解説とコメントをつけることになりましたので、ご了解下さい。
- ②「ちよっと一言」の頁には、研究所活動への意見や感想、あるいは会員の皆さんが日頃思っていることなどを掲載していく予定です。同封しました「料金受取人払い用のハガキ」を活用され、編集部までどしどしお便りを寄せて下さい。
- ③また、会員としてお誘いしたい方がみえましたら、研究所から入会案内等を送らせていただきますので、是非紹介して下さいをお願いします。

＝『あいち労働・経済-資料と情報-』の定期購読者募集中!＝

☆最新号(第11号):1996年2月20日発行

主な内容――愛知における地域運動の現状と課題、96春闘関係資料

☆年間8回発行予定(A4版、30~40頁)

☆年間購読料:8,000円(送料1,920円込み、1部あたり760円)

※申込は、愛知労働問題研究所事務局まで(TEL/FAX:883-6978)

主要労働経済指標（愛知県）

1995年12月分まで

年 月	人 口 (各年 10月1日) (各月1日)	労働力 人 口 (年平均 および3ヵ月平均)				雇用保険 受給者 実人員 (一般)	有効求人 倍 率 (原数値 除新学卒 含パート)	常用労働者数 (事業所規模30人以上) ※()内は事業所規模5人以上			
		失業者 者	完全 失業 率	失業者 者	完全 失業 率			調査産業計	パート比率	製造業	パート比率
	人	千人	千人	%	人	倍	千人	%	千人	%	
1989年	6,643,180	3,558	56	1.6	273,787	2.13	1,372(...)	...(...)	663(...)	...(...)	
90年	6,690,603	3,642	57	1.6	259,917	2.47	1,402(2,340)	8.5(14.1)	674(892)	8.2(12.9)	
91年	6,748,789	3,669	66	1.8	263,401	2.54	1,439(2,394)	8.5(12.8)	684(902)	6.6(11.0)	
92年	6,797,531	3,761	66	1.8	294,987	1.86	1,458(2,432)	8.6(12.9)	688(907)	6.5(11.1)	
93年	6,830,372	3,845	80	2.1	377,924	1.05	1,518(2,440)	10.6(15.1)	689(907)	8.4(12.0)	
94年	6,856,722	3,828	107	2.8	477,824	0.72	1,504(2,440)	11.1(15.9)	672(885)	9.0(12.5)	
季節調整値											
95年 6月	6,879,645	3,902	110	2.8	42,220	0.67	1,499(2,447)	11.6(16.4)	670(885)	9.6(13.8)	
7月	6,882,096				43,092	0.65	1,494(2,440)	11.8(15.8)	667(880)	9.5(13.3)	
8月	6,883,208				45,501	0.63	1,483(2,425)	11.6(15.5)	661(873)	9.2(12.9)	
9月	6,887,304				43,427	0.64	1,481(2,421)	11.7(15.8)	658(869)	9.2(13.2)	
10月	6,868,021	3,817	124	3.2	44,204	0.62	1,475(2,414)	11.6(15.6)	655(866)	9.0(13.1)	
11月	6,870,884				44,347	0.63	1,472(2,409)	11.7(15.7)	653(863)	9.1(12.9)	
12月	6,874,089				...	0.63	1,470(2,413)	11.7(15.8)	651(861)	9.1(13.0)	

年 月	常用労働者数 (事業所規模30人以上) ※()内は事業所規模5人以上				常用労働者一人平均月間給与総額／実賃金の対前年同期増減率 (事業所規模30人以上) ※()内は事業所規模5人以上			
	卸・小売	パート比率	サービス	パート比率	調査産業計		製造業	
					月間給与総額	実賃金(%)	月間給与総額	実賃金(%)
1989年	千人	%	千人	%	円	対前年増減率	円	対前年増減率
90年	193(...)	...	241(...)	...	370,927(...)	3.2(...)	356,509(...)	3.5(...)
91年	201(540)	21.1(26.8)	248(448)	5.7(11.6)	387,040(343,603)	1.7(...)	372,376(342,112)	1.4(...)
92年	212(557)	20.3(22.4)	257(469)	7.6(12.7)	411,900(372,934)	0.2(3.4)	392,344(363,140)	0.2(1.3)
93年	218(569)	20.9(22.4)	263(483)	8.1(12.3)	414,081(376,341)	-1.5(-0.4)	398,487(368,722)	-0.4(-0.3)
94年	236(537)	19.6(27.8)	303(518)	14.2(16.5)	407,834(368,186)	-1.2(-3.0)	384,839(360,336)	-3.3(-2.4)
	233(543)	20.5(30.1)	307(528)	14.6(17.4)	409,855(371,157)	0.1(0.5)	389,034(363,823)	0.8(0.6)
95年 6月	228(539)	22.5(28.7)	316(541)	14.5(18.1)	606,648(516,020)	4.5(1.5)	485,088(437,005)	8.2(6.5)
7月	229(539)	23.0(27.2)	316(541)	14.7(16.4)	558,689(507,883)	-2.5(1.5)	675,559(603,161)	2.1(2.0)
8月	227(534)	23.1(27.4)	313(537)	14.3(16.0)	316,091(304,429)	-1.0(0.7)	301,915(293,641)	-0.1(-0.2)
9月	227(533)	23.3(27.7)	314(538)	14.7(16.3)	317,099(295,004)	0.3(1.1)	304,993(289,178)	-0.3(-1.5)
10月	227(530)	23.2(27.0)	313(539)	14.7(16.7)	319,441(298,434)	1.7(2.8)	306,820(290,078)	3.1(1.7)
11月	226(530)	23.2(27.3)	313(538)	14.8(17.1)	320,035(296,823)	2.0(2.8)	310,264(293,643)	3.7(2.7)
12月	224(531)	23.1(27.3)	313(539)	14.8(17.4)	909,809(797,744)	0.9(1.4)	898,086(797,672)	2.4(3.1)

年 月	常用労働者一人平均実労働時間数 (事業所規模30人以上) ※()内はパート労働者を除いた数値				月平均 消費支出 名古屋 市勤労者 世帯	消費者 物価 指数 (11市 平均)	鉱工業指数 (年数値は原指数)		倒 産 ※負債 1千万 円以上
	調査産業計		製造業				生産	生産者 製品在庫	
	総実労働時間	所定外	総実労働時間	所定外					
	時間	時間	時間	時間	円	1990年 = 100		件	
1989年	2,124.0(...)	226.8(...)	2,221.2(...)	314.4(...)	323,617	96.7	92.5	101.2	216
90年	2,084.4(...)	225.6(...)	2,178.0(...)	309.6(...)	343,156	100.0	100.0	100.0	181
91年	2,055.6(...)	212.4(...)	2,125.2(...)	278.4(...)	332,192	103.5	101.9	105.3	378
92年	2,006.4(...)	172.8(...)	2,065.2(...)	216.0(...)	327,329	105.0	96.2	110.1	499
93年	1,920.0(2,019.9)	152.4(168.2)	1,957.2(2,015.1)	153.6(164.9)	338,001	106.1	89.2	104.1	607
94年	1,900.8(2,002.0)	142.8(157.3)	1,951.2(2,011.5)	151.2(163.5)	...	106.6	88.6	94.6	566
						以下は季節調整値			
95年 6月	166.1(r175.6)	12.2(r13.6)	170.3(r175.9)	13.4(r14.6)	377,644	106.2	r88.5	r95.1	48
7月	163.0(r172.6)	12.1(r13.5)	169.2(r174.9)	13.6(r14.8)	395,034	105.6	85.6	94.3	46
8月	150.3(r159.0)	11.5(r12.7)	151.9(r156.8)	12.6(r13.7)	338,590	105.9	r87.5	r94.8	60
9月	159.7(169.0)	12.2(13.5)	164.2(169.3)	13.9(15.0)	289,680	106.6	86.0	98.6	64
10月	161.7(171.5)	12.6(14.0)	168.6(174.4)	14.2(15.4)	...	106.6	r87.9	r101.1	59
11月	164.6(174.5)	13.6(15.1)	172.9(178.7)	15.3(16.5)	...	106.0	88.8	99.3	65
12月	160.4(169.7)	13.3(14.7)	166.7(172.1)	15.1(16.4)	...	106.0	*88.9	*96.3	60

注1)愛知県企画部統計課『あいちの統計』『あいちの勤労』『あいちの鉱工業動向』より作成。*印は速報値。r印は修正値。
 2)常用労働者数・労働時間数・月間給与総額は1993年1月より、新たに抽出された標本事業所による調査結果の数値である。
 3)1989年以前は「 $\rightarrow$ 」労働者と事業所規模5人以上の調査が、1992年以前は一般労働者と「 $\rightarrow$ 」労働者の労働時間の区別がされていない。

— 研究所だより

☆1996年1月12日以降の主な活動日誌

- | | | |
|-------|------------------------|-------------------------|
| 1月13日 | 第2回定例理事会 | 役員・所員等の新春懇親会 |
| 1月19日 | 第3回所員会議 | 1月21日 自動車産業職場政策研究会 |
| 1月22日 | 日本労働運動を読む会 | 1月24日 女性労働部会 |
| 1月25日 | 第3回事務局会議 | 1月28日 研究所事務局ワックスかけ |
| 2月 7日 | 「あいち労働・経済-資料と情報-」編集委員会 | |
| 2月15日 | プロジェクト研究の打ち合わせ | 2月18日 自動車産業職場政策研究会 |
| 2月19日 | 日本労働運動を読む会 | |
| 2月20日 | 経営分析研究会 | 「あいち労働・経済-資料と情報-」第11号発行 |
| | 愛商連主催「愛知中小業者宣言(案)懇談会」 | |
| 2月21日 | 第4回事務局会議 | 2月23日 第4回所員会議 女性労働部会 |
| 2月24日 | 第14回トヨタシンポジウム | |
| 2月27日 | プロジェクト研究の打ち合わせ | 日本経済分析研究会 |
| 2月28日 | 「あいち労働・経済-資料と情報-」編集委員会 | |
| 3月 6日 | 第7回トヨタ問題研究会 | 3月7日 「所報」第56号発送 |

☆今後の主な予定

- 3月17日(日) 自動車産業職場政策研究会(14:00~)
 3月18日(月) 日本労働運動を読む会(18:30~)
 3月21日(木) 第5回事務局会議(13:30~)
 3月22日(金) 「あいち労働・経済-資料と情報-」編集委員会(10:00~)
 第5回所員会議(18:30~)
 3月25日(月) 女性労働部会(19:00~南部法律事務所)
 3月26日(火) 経営分析研究会学習会(名古屋市女性会館)
 3月30日(土) 第1回「地域経済への提言」研究会<仮称>
 (労働会館本館小会議室208、13:00~17:30)

3月末 「あいち労働・経済-資料と情報-」第12・13合併号発行

4月16日(火) 経営分析研究会(18:30~)

4月21日(日) 自動車産業職場政策
研究会(14:00~)

4月22日(月) 日本労働運動を読む会
(18:30~)

4月27日(土) 第3回定例理事会
(14:00~)

5月15日(水) 「所報」第57号発行

5月19日(日) 自動車産業職場政策
研究会(14:00~)

5月20日(月) 日本労働運動を読む会
(18:30~)

6月29日(土) 経営分析研究会
(13:00~17:00)

7月28日(日) 第1回研究集会
(10:00~労働会館本館、予定)

■所報 第56号(隔月刊)

■発行日 1996年3月15日

■発行所 愛知労働問題研究所
(略称:愛知労問研)

〒456 名古屋市熱田区沢下町9番3号
労働会館本館304

TEL・FAX (052-883-6978)

■編集発行人 愛知労働問題研究所

■定価 1部:200円+送料90円

1年:1200円+送料540円

(会員の購読料は会費に含む)

■送金先 郵便振替 00860-6-80604

東海銀行金山支店 普通預金

(口座番号:1368019)

※この印刷物は、再生紙を使用しています。