

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

目次

巻頭言／ライフ・ワーク願望の弁（宮崎 鎮雄）.....(2)

三重県からの報告（みえ労連議長 安井 彦光）.....(4)

そこが知りたい・「行革」攻撃は今①
郵政事業の民営化攻撃と私たち（二村 健二）.....(6)

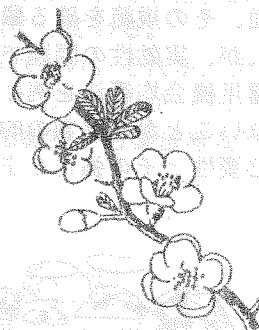
変化期のドイツと我々の課題（尾崎 行夫）.....(8)

主要労働経済指標（愛知県）.....(11)

主要労働経済指標からみる特徴（中小企業賃金実態調査）.....(12)

ことし 研究所創立10年をむかえます。.....(14)

研究所だより.....(16)



●第61号

○1997年1月15日

愛知労働問題研究所

ライフ・ワーク願望の弁

—1997年の初頭にあって—

宮崎 鎮雄

<はじめに>

新年を迎えるたびに「冥土の旅の一里塚」との思いを強くしている。

政治・社会的にも、家庭・個人的にも、ここ数年は、ストレスの多い年月のためもあり、体力的にも、気力的にも、若いころのような集中性も持続性もなくなってきた。

もっとも、愛知労問研関係者をはじめ、私の周辺で活動している先輩の方々の中には、老いを知らずますます盛んに活躍されている人たちの顔が多々ちらつくので、大いに励みになっているが、やはり、トシには勝てないというのが最近の実感である。

だからこそ、やり残している課題が追いかけてくるようで、いささか人生の焦りを感じる昨今である。

ライフ・ワークという言葉が頭の中にちらついている、これは、「労働法と現代民主主義」という課題であり、その点について、激動の1997年々頭にあって若干の構想めいたものを、記し始めておきたいと思った次第である。

<法規範の視点から>

一般に法治国家においては、究極的には、法規範が、利害衝突にもとづく社会的紛争や犯罪を典型とする社会的病理現象を合理的に解決または調整するものと予定または期待されているというものの、利害関係者の力関係が規範内容を左右することは否定できない事実であろう。

今日、わが国労働法の分野では、男女雇用機会均等法の改訂と労基法上の女子保護規定の撤廃問題に典型的に示されているように、その経緯は、労使間の利害の衝突を如実に反映しており、労働法規範の内容は、相対立する労使の力関係の産物たる性格をまねがれ得ないものといわなければならないまい。

また、法規範は、その関係者によって順守されることが期待されている。しかし、反面、その規範を破る輩が必ず出現するであろうことも予定すべきものである。それが、実効性の問題である。

男女雇用機会均等法を例にとるならば、当初から、違反に対する罰則が規定されていないことが、批判的になってきた。実効性を確保するための措置として、罰則の必要性とその強化を主張することに異論はないが、婦人少年問題審議会最



終報告でも取り上げられている「違反企業の社名公表」による社会的制裁の有効性について、法規範上制定すべきことを強く主張するものである。

労使関係のみならず、企業のあり方に対する社会的・民主的規制の有効なあり方の一つと評価できるからである。

<法意識の視点から>

法規範は、それがどんなに整備されたものと評される場合でも、具体的法律問題や裁判事件に適用するに際しては、その抽象性を否定することはできない。

裁判官、弁護士、労働委員会委員、労働基準監督官あるいは法学者など、いわゆる権限者や専門家の行う法の解釈・適用は、それら専門的法関係者の法意識の現れの一つに外ならない。社会的存在が意識を規定することは、ここでも間違いないことであろう。

しかし、ここで特に取り上げたいのは、一般的に、社会通念とか、社会意識といわれていることである。この社会通念などの意味や変化の影響について、分析・検討を深めることが、今後の大きな課題であると思っている。

企業社会における労使関係、労働組合あるいは労働実態、労働条件などに関して、いかなる権利・義務意識が、社会通念といえるのであろうか。

<法制度と法関係の視点から>

今回は、紙幅の関係で、法制度と法関係の視点については、一括して取り上げておきたい。

一般的に、法制度の代表的なものは、言うまでもなく裁判制度であろう。しかし、今ここで問題にしたいことは、ある種の法関係に特有の法制度についても、もっと多面的なあり方を検討・活用すべきではないかと言うことである。

労働分野であれば、労働委員会制度、労働基準監督制度あるいは婦人少年室制度など、労働法特有の制度を、もっと多面的に検討・活用すべきではあるまいか。そして、労使関係のみならず、組合と組合員個人の関係、組織労働者と未組織労働者の関係、大企業従業員と中小零細企業従業員の関係、正規従業員と非正規従業員の関係、男性労働者と女性労働者の関係、官公労働者と民間労働者の関係など、実践的にも理論的にも、また、社会的にも法的にも、検討しなければならない課題が多々存在する。

専門分野の細分化が、現代的研究志向の一つの流れではあろう。それを、あえて以上のごとき視点を踏まえて総合化したいとの思いを強くしている。

自らの人生のまとめをしたいとの深層心理の現れかも知れない。それが、ライフ・ワークと呼べるものになるのかどうか、全く自信はないのであるが……。

(みやざき・しずお／当研究所理事長、愛知大学法学部教授・労働法専攻)





三重県からの報告

みえ労連議長 安井彦光

大企業は好調、中小企業には悲痛な声

96年8月の鉱工業生産指数は95.8(90年=100)と、前年比で7.3%上昇し、5月以降前年を上回る状況が続いている。とくに、輸送用機械は、前年比21.4%の大幅な上昇で4か月連続二桁増となっている。

こうしたことから「好調な生産活動が続いている」(三重県)、「回復基調が続く県内景気」(百五経済研究所)と分析している。

しかし、中小企業、労働者の報告が大企業の収奪の実態を物語っている。

四日市機械器具協同組合は「親企業の新型車がヒットしたために業績は伸び(たが)……来年もこの状況が維持できるかどうかはわからない」、東芝三重事業協同組合は「親企業の海外生産への移行等による影響(受注減)を受け……組合員全員に自助努力するよう呼びかけている」、富士電機あがた工業協同組合は「部品点数の削減が進み、資金繰りが悪化している」。そして、円相場の影響として、「値下げ要求62.5%」、「受注量の減少54.2%」(三重県景況調査)と悲痛な声があがっている。

さらには、三重県電気工事工業組合「ゼネコンからの受注も半値八掛けでない」と仕事をさせてもらえない状況」と、ゼネコン批判もどこ吹く風という下請けいじめの放置、大企業に対する民主的規制が強く求められている。

パートの急増、サービス残業・組合は知らんぷり

9月の有効求人倍率は36か月ぶりに0.8倍となり、輸送用機械器具製造業が引き上げたものとなっている。しかし、内製化の進展もあって大企業からの求人は少なく、規模の小さい企業からの求人で、パートが急増している。

そして、こうした状況は「連合」加盟組織の協力の下に強行されている。本田技研工業では、中間管理職も配転によってラインで汗水流し、期間工が1200名を越える状況に。こうした中で、期間工から「『おはよう』もないしね。職制さんらの人間性にはビックリしていますワ」と、指摘される状況が生まれている。富士電機では残業をつけても会社の方針に基づき、かつてに残業時間が削られるために、まともな残業時間をつけないようになってきているという。しかも労働組合は知って知らないふりをしているという。「組合は会社の施策に全面協力ではあるが、もっと組合員の立場になって考えてほしい」との声が上がるのは当然である。

春闘アンケート、「連合」加盟組合からあいつぐ協力

みえ労連・春闘共闘は、消費税増税反対、阪神大震災への公的保障、97春闘アンケートなどの要請行動を「連合」組織をふくむ労組に要請して、取り組みをすすめてきた。実感として、96春闘と97春闘は違うと思っている。

97春闘アンケートの要請行動では、結果として協力してもらえないかわからないところもあるが、三重三菱自動車販売労組、三重マツダ労組など自動車総連加盟組合が四役会議などに諮ると回答している。そして三交タクシー労組、大同コンクリート労組など大手関連労組や、雇用促進事業団労組など政労連（「連合」系）加盟組織からもアンケートが返ってくる状況が生まれている。

「労組があればと思う」とのアンケート回答

そして、ハガキ春闘アンケートには、「昨年から今年にかけて5万円の縮小され、今年から来年にかけさらなる縮小と減給されるうえ、仕事をして金にならない時間が出てくる……退社・出社の間が7時間も間がない時が多い。このままじゃ会社に、家族をダメにさせられる。たすけて下さい。労働組合が会社と癒着している（運転士）」、「作業中に被ったケガが原因で下肢障害者になった。会社はそれを理由に解雇。組合は、会社に対し一言もなし。組合費は何のために支払っていたのだろうか（雑役）」などの労働組合に対する厳しい批判と同時に、「労働組合を作るような動きがあると、やめさせられる。なんとかならないでしょうか（菓子製造）」「同じ仕事でも外社の人より安い……労組があればと思う（運送業）」「連合では戦えない。全労連の活躍を期待したい（公務員）」など、要求実現のために闘う労働組合を求める声があがっている。

要求闘争で過半数組合となる全税関

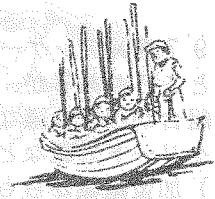
また、みえ労連加盟組合にも、いままでと違う状況が生まれている。37名の職場に3名の組合員しかいない全税関では、「わからんようにしてくれナ」と言いながらアンケートを返す第二組合員からの協力で19名からアンケートを集約し、要求闘争では過半数組合となることができた。全法務四日市支部では、増員地方議会請願行動を今まで以上の取り組みにしようと、全組合員参加の署名・請願行動を展開している。

自治労に生まれている〃地殻変動〃

こうした状況は、総選挙での日本共産党の前進によって、要求実現の道が見えてきたことと、各種要求行動で未加盟組織を訪問行動し、その中で「連合」加盟組織から署名やアンケートが返され、組合員が逆に励まされる、闘うことの大切さを実感することに起因しているのではないかと考えている。また、自治労に生まれている地殻変動（2つの小さな自治労連加盟組合に加え、尾鷲市職が自治労脱退・自治労連加盟を決定し、さらに、県内最大市職である四日市市職労が、自治労連にオブザーバー加盟をし、「自治労連三重県連絡事務所」が確立されたこと）も、私たちを大きく励ましている。

しかし、こうした取り組みはまだ一部のものでしかないことも事実である。また、変化を定着させることも大切となっている。小さい、みえ労連が、組合民主主義を大切に、大きな構えで運動に取り組むことが、今まで以上に求められている中で97春闘を迎えようとしている。

そこが知りたい・「行革」攻撃は今 ①



郵政事業の民営化攻撃と私たち

二 村 健 二

いま、「行革」の名のもとに、「郵政事業を民営化せよ」という攻撃が、銀行や財界、さらに政界から強まっています。

なかでも、郵便貯金の民営化が目玉で、郵便貯金を大銀行などに明け渡して、銀行がこれまで以上に大儲けしようというものです。

彼らが民営化を求める主張は、「官業は民業の補完に徹する」べきであって、「民間がでできところは民営化する」というものであります。言いかえれば、「民間企業がもうけられるところは民間がやる」という、資本の利潤追求を最優先せる主張であります。

さらに、民営化攻撃は、国民利用者の側からの声があがって、やられてきているのでしょうか。そうではありません。また、民営化によって、国民利用者のみなさんのサービスはどうかは、まったくふれられていません。

ここからも、いまの民営化攻撃のネライが、財界のもうけ本位の立場からのものであることが明らかではないでしょうか。

郵便事業の民営化の問題点を、2点だけふれます。

郵便貯金は、いま無利子に近い状態にあります。それは、「郵貯の利子を銀行などの利子より低くおさえる」という、大蔵省と郵政省の合意によるものであります。銀行などは、大口の預金に金利を良くし、小口預金にコストをかけないため低金利におさえるわけで、郵貯に圧力をかけるのです。

郵貯に求められるのは、民営化でなく、国民利用者の貯蓄を守るサービス、すなわち、もっと利子を上げて庶民の「虎の子」を守るサービスを提供することであり、全国で公平に利用できる公共的役割であります。バブル崩壊のあとだけに、非営利で公共優先の郵便貯金事業がますますじゅうようになっています。

郵便事業についてのべますと、ご存じのように、信書の封筒やハガキなど国民の皆さんの基本的な通信手段を、全国均一料金（小包を除く）で、ポストに投函するという簡便な方法で、しかも、翌日配達をモットーとする扱いであります。

ことばをかえれば、離島や山間部など不採算地域も含め、全国ネットワークで、通信の秘密を守り、あまねく公平な事業が行えるのは、国営だからできることではないでしょうか。民間参入による競争になれば、都市部は良くなるかもしれませんが、国鉄民営化と同じように、切り捨てられる地域がうまれることでしょう。

これも、国民不在の民営化攻撃であります。

さて、民営化攻撃を受けている、私たち郵政労働者の職場は、どうなるでしょうか。

郵政当局は、「郵政省が民営化にならないために、いまから、民間に負けない事業をしなければならない」として、人べらし「合理化」、営業活動の強化、自己申告と上司との協議による行動指針と能力主義賃金の導入などをおしつけています。労働者の労働条件は悪化するばかりで、「過労死」などの犠牲者がでていきます。

職場がどうなっているか、実態をのべます。1993年3月、時間短縮と引きかえに導入された郵便職場の「新夜勤制度」では、長時間の労働強化で苦しめられています。すでに、30人を超える労働者が突然死で亡くなっています。

営業活動の一つとして小包ゆうパックの販売がありますが、東海ふるさと・クリスマス・冬の味覚・お米・職域小包など、多くの種類の目標がそれぞれあり、それをやりとげるために、自分で買い込んでしまう人もいます。

年賀ハガキの販売も、自分の実績を上げるために、一軒のお客さんへ、何人もの郵便局員が行って売り込み、お客さんから苦情が出ています。

イベント施策の切手帳やハガキなども販売できないと、自分で買い取ってロッカーの中は山積みとなっています。国際ボランティア貯金についても、非常に厳しいノルマがあり、子ども向けのプレゼントで加入促進をしている局もあります。

このように、郵便局では、すでに、国民利用者本位の立場をすてて、競争原理のやり方で労働者を苦しめています。

「連合」組合の全連は、民営化の情勢を打ち破るために、郵政省、全郵政労組、特定局長と一体となって運動する（「ニュース」から）とのべ、労使一体の方針で、労働者に協力を呼びかけています。

私たち郵政産業労働組合（郵産労）は、まるふりかまわない営業活動のあり方、大口利用者優先の郵便業務、労働者の労働条件改善などと、民営化させないためのたたかいを結合させて活動することが重要と考えています。

郵産労本部では、郵政民営化シンポを行い、「郵政事業のあり方を、国民利用者のみなさんと共同で実現していきたい」と思います。くりかえしになりますが、「郵政事業の民営化」のねらいをあきらかにし、国民利用者本位の郵政事業をとるもどすために奮闘します。

（このレポートは、1996年12月4日にひらかれた「フランス労働総同盟エネルギー労連代表歓迎交流集会」（労働会館本館）で報告されたものです）

（ふたむら・けんじ／郵政産業労働組合東海地方本部委員長）



変化期のドイツと我々の課題

——ドイツ旅行で、みたもの・まなんだもの

尾崎行夫

自動車産業の仲間と10日間

1966年10月、10日間のドイツの歴史と産業の視察及び、労働者との交流の旅行を自動車産業の仲間と共にしてきた。その目的はドイツの産業と労働実態・労働組合の現状、それと日本的生産システムとの関わりについての視察・交流であった。

旅行日程はドイツアルプスの観光、ダッハウ強制収容所跡の見学、ドイツの暮らしのレクチャー、BMW社とSIEMENS社の見学、フランクフルト観光、ハノーバー見物、IGメタルとの交流、OZET社の見学であった。いずれの企業・労組・通訳・ガイドさんも非常に熱心、かつ誠実な対応であったことが、何より嬉しかった。トヨタの工場見学が、あれほど丁寧に見せ、説明することはあり得ないだけに、ドイツの誠実さにはさわやかな印象をもった。

ダッハウ強制収容所跡に立って

さいしょの見学は、ダッハウ強制収容所跡であった。10数万㎡と推察される広大な施設に収容された人は、公式記録でも206,205人、殺された人は31,591人にのぼる。残虐が尽くされたこの地に立ったとき、その犯罪の大きさに身ぶるいがした。その門には、ARBEIT MACHT FREI（労働が自由をもたらす）と書かれていたことには絶句した。「囚人」たちが、企業にとって無償の労働力でもあったことは、日本の学徒動員と同じように、狂気をもたらす歴史の教訓である。失業と経済的困難が世界的に進行し、地域戦争もある時だけに、再びファシズムを許してはなぬと、心に誓うものがあつた。その夜ドイツの暮らしについてのレクチャーがあつたが、この報告は割愛する。

工場訪問で見たもの

さて、企業訪問と労組との交流について報告しよう。やはり、第1には、われわれが想像していた「ドイツらしさ」が、見られたことである。BMW社のディン

ゴルフンク工場では、元町工場と同じ広さなのに、労働者数は丁度3倍（元町6,500人、BMW工場19,500人）であった。そのことはまず、労働者が多い、休暇が完全消化される、労働の過密度が日本ほどではない、休憩時間が多いこと、などで説明できる。

服装は日本の職場のように「保護具」で身を固めた姿はなく、軽装かつ無帽であった。それに、環境のために、大多数の労働者をバス送迎したり、完成車の長距離輸送は鉄道に振り分けていることなどは、素晴らしいと感嘆した。

さらに度肝を抜かれたのは、職場の自販機でビールを売っていたことである。作業に差し障りなければ飲んでもOK!とのこと（その理由は、「ビールの産地だから・・・」）だった。

SIEMENS社のアウクスブルグ工場は、われわれの感覚では馴染みが薄いですが、それでも労働者数は多かった。ここでは労働負担軽減のために、ミュンヘン大学と共同して、作業動作の詳細な測定と、衝撃の少ない工具の開発などをすすめていた。日本企業との誠実さの違いを印象づけられた。

ブレーメンのベンツの下請けのOZET社では、有給・病休などを含んだチーム編成自体が、一定の余裕度をもっていた。BMW社でもOZET社でも、チームのリーダーは選挙で選ばれていた。さらにまた、妊娠している女性労働者のための軽作業が用意されていることも、大いに勉強になった。

ドイツらしさが変容しつつあるきびしさも見てきた

第2には、こうしたドイツらしさが、変容しつつある厳しい面を見てきた。そのことは世界的な企業競争の反映でもあろうが、そこに日本的生産システムがあるということが、非常に気になった。

3社で共通して指摘できることは、ジャスト・イン・タイム(JIT)供給システムが強調されたこと、チーム労働化へのさまざまな工夫と、改善や創意工夫が奨励されていたことだ。また、種々の自己完結ラインの構築も見られる。

SIEMENS社ではそうした会社の努力を労働者が理解することを切実に求めている。彼らはこうした変化にたいして日本の影響が大きいことを率直に認めていた。そういえばドイツ国鉄の民営化も、日本を手本としていると言う。

また、OZET社では、ベンツの工場内に自動化倉庫を持ち、ベンツのJITを補完していること、チーム労働を労使で取り入れ、チーム労働への参加を反映する賃金制度があること、交替制労働、とくに3交替がSIEMENS社やOZET社でひろく実施されている等々・・・、指摘すればきりが無い。

このような中で、上下関係の意識（階級意識）が薄れてきていること、チーム労働に慣れない人はやめていった等の事例は、ドイツの変化を象徴することである。

これらのことは無論すんなりとはすすんでいないが、企業側の試行錯誤の繰り返し

返しの中、確実に変化をつくりだしている。

労働の過密化の進行がみられる

第3に、以上の企業側の努力が、労働者に厳しい条件と、その克服への努力を求めていることを感じてきた。一つには職場が大きく変わり、労働の過密化の進行がみられる。’92年末にIGメタルは、JCとの定期協議で、痛烈にトヨタ・システムを批判したが、3年後には「日本的経営を取り入れ・・・」と、『トヨタ評議会ニュース』で伝えらるIGメタルの独自の取り組みに、問題はなかったのかと、案ぜられた。JIT然り、チーム化然り、カイゼン然りである。

二つには、ドイツの労働運動や研究者が、トヨタ・システムの基底にある、戦後日本の残存天皇制も含めた歴史的な性格と、それを基盤にした脅迫的な企業内社会の分析を、どこまで深めていたか、知る時間がなかったことである。国境のない企業競争激化の中で、「雇用を守る」という立場から、OZET社のごとく労使でチーム化をすすめているのは、考え方が安易なようにみられた。

トヨタ・システムの輸出を許さない力量を

三つには、EC通貨統合をめざす緊縮財政とグローバルな企業間競争が、労働者の労働と暮らしを蝕もうとしているとき、先進的な成果を積み上げてきたドイツの労働者と労働運動が、内外においてどのような先駆的役割をみいだそうとしているのか、みきわめることができなかった。経済問題もさることながら、日々の生命活動としての労働生活を、どう守り発展させるかに関して、彼らの積極的な提案を知りたいし、われわれもそれを果たす義務がある。

四つには、一つ目の指摘と関連して、われわれの責任と課題の大きさを、いやが上にも感じたことである。われわれ自身が民主主義の一般論に留まらず、職場と暮らしの現実の問題に目をむけ、それを具体的・歴史的に分析し、的確な政策を提起できる資質を備え、トヨタ・システムの輸出を許さない力量をもたなければならない。それが国際連帯のカナメでもあると、痛感した。

さいごに、この旅行を支えて下さった方々に心からの御礼を表したい。とりわけ、ミュンヘンの友人には多大なお世話をこうむった。幸福な旅であった。

(おざき・ゆきお/会員・トヨタ自工労働者)



主要労働経済指標 (愛知県)

1996年9月まで

年月	常用労働者数 (事業所規模30人以上、()内は5人以上)										パート比率	パート比率	パート比率	パート比率	パート比率	パート比率
	人口 各月1日	労働力 人口 (年 平均)	失業 率 (年 平均)	完全 失業 率 (年 平均)	雇用保険 受給者 (一般)	有効 求人 倍率	有効 求人 倍率	月平均 消費 支出 ※2	消費物 価指数 ※3	調査速算計	パート比率	製造業	パート比率	卸・小売	サービス	パート比率
1990	6,690,603	3,642	57	1.6	259,917	2.47	2.47	343,136	100.0	1,402(2,340)	8.5(14.1)	674(892)	8.2(12.9)	201(540)	248(448)	5.7(11.6)
91	6,743,901	3,669	66	1.8	263,401	2.54	2.54	332,132	103.5	1,459(2,394)	8.5(12.8)	684(902)	6.8(11.0)	212(557)	257(469)	7.6(12.7)
92	6,767,861	3,761	66	1.8	294,987	1.86	1.86	327,329	105.0	1,458(2,432)	8.6(12.9)	688(907)	6.9(11.1)	218(569)	263(483)	8.1(12.3)
93	6,816,516	3,845	80	2.1	377,924	1.05	1.05	338,001	106.1	1,518(2,440)	10.6(15.1)	689(907)	8.4(12.0)	236(537)	303(518)	14.2(16.5)
94	6,839,374	3,828	107	2.8	477,824	0.72	0.72	361,773	106.6	1,504(2,440)	11.1(15.9)	672(865)	9.0(12.5)	233(543)	307(528)	14.6(17.4)
95	6,868,336	3,836	112	2.9	498,680	0.68	0.68	348,069	106.1	1,487(2,429)	11.6(15.1)	683(875)	9.4(13.6)	238(536)	313(537)	14.6(17.3)
96/4	6,865,994				39,869	0.74	0.74	342,650	106.3	1,475(2,429)	11.2(15.7)	681(863)	7.1(11.3)	225(532)	316(547)	16.6(19.8)
5	6,884,930	3,928	128	3.3	43,823	0.69	0.69	296,905	106.7	1,473(2,428)	11.3(15.8)	649(860)	7.2(11.3)	224(534)	317(548)	16.7(19.8)
6	6,890,241				43,622	0.71	0.71	295,640	106.3	1,473(2,424)	11.1(15.0)	649(859)	6.9(11.2)	223(531)	316(548)	16.7(19.9)
7	6,893,216				45,737	0.78	0.78	...	106.5	1,471(2,416)	11.3(15.9)	647(857)	7.0(11.2)	223(529)	317(547)	17.1(19.5)
8	6,895,809	3,958	130	2.6	46,500	0.86	0.86	...	106.3	1,471(2,412)	11.5(15.8)	645(856)	6.9(11.1)	227(529)	316(546)	17.0(19.8)
9	6,898,483				44,608	0.85	0.85	...	106.9	1,471(2,411)	11.6(15.8)	644(855)	7.0(11.2)	226(528)	317(546)	17.3(19.6)
常用労働者一人平均月間給与総額(事業所規模30人以上、()内5人以上)																
年月	常用労働者一人平均月間給与総額(事業所規模30人以上、()内5人以上)										製造業					
	調査速算計・対前年同月増減率										調査速算計		所定外		製造業	
	円	円	%	円	%	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間
1990	387,040(342,603)	372,376(342,112)	1.7(...)	372,376(342,112)	1.4(...)	2,084.4(...)	2,084.4(...)	2,084.4(...)	2,084.4(...)	2,084.4(...)	2,178.1(...)	2,178.1(...)	2,178.1(...)	2,178.1(...)	2,178.1(...)	2,178.1(...)
91	411,900(342,603)	392,344(363,140)	0.2(3.4)	392,344(363,140)	0.2(1.3)	2,055.6(...)	2,055.6(...)	2,055.6(...)	2,055.6(...)	2,055.6(...)	2,125.2(...)	2,125.2(...)	2,125.2(...)	2,125.2(...)	2,125.2(...)	2,125.2(...)
92	414,081(376,341)	398,487(368,722)	-1.5(-0.4)	398,487(368,722)	-0.4(-0.3)	2,006.4(...)	2,006.4(...)	2,006.4(...)	2,006.4(...)	2,006.4(...)	2,065.2(...)	2,065.2(...)	2,065.2(...)	2,065.2(...)	2,065.2(...)	2,065.2(...)
93	407,834(368,186)	394,839(360,336)	-1.3(-3.2)	394,839(360,336)	-3.1(-2.4)	1,920.0(2,019.9)	1,920.0(2,019.9)	1,920.0(2,019.9)	1,920.0(2,019.9)	1,920.0(2,019.9)	1,957.2(2,015.1)	1,957.2(2,015.1)	1,957.2(2,015.1)	1,957.2(2,015.1)	1,957.2(2,015.1)	1,957.2(2,015.1)
94	409,855(371,187)	399,034(363,823)	-0.1(-0.3)	399,034(363,823)	1.2(0.6)	1,900.8(2,002.0)	1,900.8(2,002.0)	1,900.8(2,002.0)	1,900.8(2,002.0)	1,900.8(2,002.0)	1,951.2(2,011.5)	1,951.2(2,011.5)	1,951.2(2,011.5)	1,951.2(2,011.5)	1,951.2(2,011.5)	1,951.2(2,011.5)
95	412,050(374,642)	399,821(369,337)	1.1(1.6)	399,821(369,337)	4.1(2.7)	1,904.4(2,232.0)	1,904.4(2,232.0)	1,904.4(2,232.0)	1,904.4(2,232.0)	1,904.4(2,232.0)	1,988.2(2,030.4)	1,988.2(2,030.4)	1,988.2(2,030.4)	1,988.2(2,030.4)	1,988.2(2,030.4)	1,988.2(2,030.4)
96/4	331,727(305,489)	326,158(304,815)	2.4(3.1)	326,158(304,815)	3.7(3.7)	166.0(...)	166.0(...)	166.0(...)	166.0(...)	166.0(...)	173.8(...)	173.8(...)	173.8(...)	173.8(...)	173.8(...)	173.8(...)
5	334,628(297,786)	322,289(300,115)	2.8(1.9)	322,289(300,115)	3.7(3.0)	155.1(...)	155.1(...)	155.1(...)	155.1(...)	155.1(...)	158.7(...)	158.7(...)	158.7(...)	158.7(...)	158.7(...)	158.7(...)
6	340,404(337,202)	315,306(304,213)	6.4(4.3)	315,306(304,213)	5.3(3.4)	163.7(...)	163.7(...)	163.7(...)	163.7(...)	163.7(...)	171.0(...)	171.0(...)	171.0(...)	171.0(...)	171.0(...)	171.0(...)
7	340,632(490,967)	309,855(335,554)	-3.3(-3.5)	309,855(335,554)	1.7(3.9)	167.2(...)	167.2(...)	167.2(...)	167.2(...)	167.2(...)	175.7(...)	175.7(...)	175.7(...)	175.7(...)	175.7(...)	175.7(...)
8	358,518(329,986)	342,171(322,628)	14.2(8.6)	342,171(322,628)	12.0(9.0)	162.2(...)	162.2(...)	162.2(...)	162.2(...)	162.2(...)	166.1(...)	166.1(...)	166.1(...)	166.1(...)	166.1(...)	166.1(...)
9	334,893(299,692)	325,320(306,207)	3.1(2.0)	325,320(306,207)	5.2(4.9)	158.8(...)	158.8(...)	158.8(...)	158.8(...)	158.8(...)	168.3(...)	168.3(...)	168.3(...)	168.3(...)	168.3(...)	168.3(...)

注1) 愛知県経済企画部統計課『愛知の統計』『愛知の労働』『愛知の労働』により作成。*印は速報値。r印は修正値。2) 人口は国勢調査確定値を基に年数値を改定、各月速報値を確定値に修正。2) 労働者数・労働時間数・給与総額は、1998年に調査対象事業所の抽出替えが行われた。3) 1992年以前は一般労働者とパート労働者の労働時間の区別がされていない。4) 6・7月のパートを除く労働時間数を調査したため修正した。

※1 原価除新字率含*1、月平均は季節調整値、※2 名古屋市労働者世帯、※3 11市平均、※4 負債1千万円以上

主要労働経済指標からみる特徴



前頁の「主要労働経済指標（愛知県）」は体裁を変えてみました。いままでの体裁と印刷では読みにくいという声が聞かれましたので、担当スタッフの努力によって、読みやすくなるよう、体裁などを工夫してみました。いかがでしょうか。

さて、今回の労働経済指標に係わって、最近発表されました「平成8年中小企業賃金実態調査結果」を紹介することにします。

愛知県は、毎年7月末時点で中小企業の賃金実態を調査（2000事業所を抽出、回収率56.3%）し、12月末に、その調査結果を速報しました。

調査結果の要約的特徴は、① 常用労働者の平均賃金（支給総額）は、31万1,100円で、前年より5,500円、1.8%増加している、② しかし、基準内賃金（28万4,800円）の対前年上昇率は1.3%で、3年つづいて同率であった、③ 基準外賃金（2万4,800円）の対前年上昇率は、運輸・通信業と製造業は2ケタの伸びとなっていることもあって7.8%となり、前年を2.6ポイント上回った、④ 女子パートタイム労働者の平均賃金は、1時間当たり840円で、前年を30円上回っただけである、⑤ 新規学卒者の初任給は、中学卒、高校卒・生産職は、前年上昇率は3%を上回ったが、大卒は前年につづいて1%未満という低い率であった、ということです。

<平均賃金の推移>

	平均 年齢	平均 勤年	平均 扶養	平均実労働時間		平均賃金			
	歳	年	人	所定内 時間	所定外 時間	基準内 千円	（前比） %	基準外 千円	（前比） %
平成4年	40.1	11.0	1.0	172.8	14.2	267.7	3.2	25.1	△9.4
5年	39.8	11.1	1.0	170.4	12.8	274.2	2.4	22.8	△9.2
6年	40.0	11.4	1.0	170.1	12.9	277.7	1.3	23.2	1.8
7年	40.2	11.7	1.0	169.7	13.1	281.2	1.3	24.4	5.2
8年	40.1	11.9	1.0	168.9	14.3	284.8	1.3	26.3	7.8

（注）毎年7月末調査。平均賃金100円未満端数などは4捨5入。

△印はマイナスを示す

<男女別平均賃金>

	平均 年齢	平均 勤年	平均 扶養	平均実労働時間		平均賃金			
				所定内	所定外	基準内 (前比)		基準外 (前比)	
	歳	年	人	時間	時間	千円	%	千円	%
調査計	40.1	11.9	1.0	168.9	14.3	284.8	1.3	26.3	7.8
男子	41.0	13.1	1.2	169.4	16.9	316.2	1.2	31.9	6.3
女子	37.3	8.1	0.1	167.3	6.6	188.7	1.3	9.2	22.7

<女子パートタイム労働者の平均賃金等の推移>

	平均 年齢	平均 扶養	平均 日数	平均実労働時間		平均賃金		平均	
				所定内	所定外	基準内	基準外	単価	時間
	歳	人	日	時間	時間	千円	千円	百円	時間
平成4年	43.6	0.0	18.6	108.5	1.2	84.3	1.2	7.8	5.8
5年	44.2	0.0	18.7	110.1	0.8	88.4	0.9	8.0	5.9
6年	45.9	0.0	19.3	113.2	1.3	91.4	1.4	8.1	5.9
7年	45.5	0.0	18.9	109.8	1.1	89.0	1.1	8.1	5.8
8年	43.7	0.0	18.4	103.9	1.7	87.2	1.91	8.4	5.6

<退職金制度の有無>

県内の中小企業において退職金制度がある企業の割合は、94.3%（前年94.4%）で、この割合は過去6年間ほとんど変わっていません。

産業別にみても、産業間に大きな差異はみられませんでした。

規模別にみると、30人以上規模では、97.0～99.6%と、その割合は高いが、10～29人規模になると、88.8%と低い割合になっています。

制度の形態では、退職一時金制度のみが約5割で、一時金と年金制度併用が44%となっています。

ことし 研究所創立10年をむかえます。

愛知労働問題研究所は、1987年9月23日、設立総会をひらきました。それから10年を経過し、10周年をむかえようとしています。

第5期・第4回理事会を1月15日ひらき、10周年をむかえる研究所活動の充実強化発展の方向について、多くの意見がだされ、当面、下記の方角でとりくむことを確認しました。ぜひ、会員の皆さんからも、研究所の発展について、ぜひご意見をお聞かせ下さい。

理事会は、10周年記念・第6回総会を、本年10月上旬の日曜日にひらく方向で、所員会議が準備をすすめることを確認しました。この場合、10周年にふさわしい総会となるよう、おおいに工夫するよう要望されました。

そのために、研究所が取り組んでいる研究活動を、もっと多くの会員の参加で取り組めるよう、さらに工夫・改善することが必要であることも確認されました。

いま、持続的に研究活動を続けているのは、

① 地域経済への提言・研究会 月1回のペースで、各分野からの報告を聞く研究会をひらきながら、平行して、事務局（愛労連、愛商連、新婦人、農民連、労問研）が中心になって、「提言骨子」をとりまとめる作業をすすめ、一定の「成案」がまとまった段階で、4団体と研究所の会員を始め、多くの方々に参加をしてもらい、意見を聞き、「提言案」を豊富にする努力をしていくことにしています。ぜひ会員の皆さんの研究会などへのご参加を期待しています。関心をお持ちの方は、ぜひ研究所事務局までご連絡下さい。

② 持続的につづけているのは、女性労働部会です。いまは、「第3回 学生就職難アンケート」にとりくみ、この集約と分析に力を注ぎながら、月1回くらいのペースで、例会研究会をひらいています。関心のある方は、どなたでも参加できます。事務局にご連絡下されば、例会の予定日をお知らせします。

③ 「日本労働運動を読む会」は、原則毎月第3月曜日よる6時半から、研究所事務室でひらいています。1月で、43回を数えました。大企業や公務職場で働くものなどがあつまって、わいわいがやがや話合っています。

これからの予定は、2月17日（月）と3月17日（月）では、大木一訓先生の『シリーズ労働運動⑫ 産業空洞化とどう立ち向かうか』を読むことにしました。2月は「三 財界・政府は産業空洞化をどうみているか」を、3月は「五 産業空洞化のメカニズム」をとりあげることにしました。そのごは、参加者の意見で、ひきつづき大木先生の本を読むのか、どうかはきめることにしています。もちろん、著者である大木先生は参加される予定です。

ぜひ、この機会に、「読む会」に参加して下さい。終わったら有志で「読む会」もあります。

- ④ 「自動車産業職場政策研究会」は、自動車産業で働く会員が中心となって、研究者の方々もくわわり、原則・毎月第3日曜日の午後2時から、研究所事務室でひらいています。1月で、46回をかぞえ、まもなく50回を数えることになります。

現在は、いままで研究会にだされてきた報告・自動車産業の労働実態などを、ひとつにとりまとめる作業を精力的にすすめています。その内容は、自動車産業労働者の賃金、労働時間・勤務シフト、トヨタ生産方式などによる過密労働の実態、労働組合などを中心にする予定です。できれば6月ころまで、いままでの報告をひとまとめにし、時間をとって（合宿しながら）、討論をしながら補強すべきものは補強し、整理をすすめることにしています。

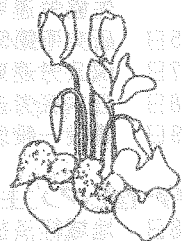
できれば、第3回の自動車産業労働者交流会（11月ころ、神奈川県内予定）にまにあうように努力したい。ぜひ、関心のある方のご参加を期待しています。

- ⑤ 「経営分析部会」は、名城大の谷江武士先生の参加で、隔月のテンポで勉強会をひらいています。また、部会のメンバーは、愛労連が発行している『あいち VICTORY MAP』の作成に協力してきました。経営分析に関心を持た

れている方は、ぜひこの部会の勉強会に参加して下さい。勉強会の予定日については、事務局にお問い合わせ下さい。

賃金問題に関心がある方には是非おすすめの勉強会です。

賃金問題特別研究会 をひらきます。



と き：97年 3月 1日（土）午後1時半～4時半

ところ：労働会館本館・第4・5会議室（金山駅から7分くらい）

報 告：「さいきんの賃金をめぐる論点について」

中京大 猿田 正機 教授

「女性の差別賃金をめくって 研究所第1回研究集会の報告

に関連して」 伊藤 欽次 所員

この特別研究会は、参加者による学習をもとに、討論をつうじて賃金問題についての一致点をたしかめあう場になりたいと願っています。

どなたで参加は自由です。資料代・会場費にあてるため参加費を徴収させていただきます。500円の予定。

特別研究会についてのお問い合わせは、

愛知労働問題研究所 電話（052）883-6978（FAXも同じ）



☆ 1996年11月15日以降の主な活動日誌

11月15日 第12回所員会議 11月16日 「地域経済への提言」研究会
 11月17日 第44回自動車産業職場政策研究会 11月18日 女性労働部会研究会
 11月18日 第41回日本労働運動を読む会 11月29日 近藤直太さんを偲び語る会
 11月30日～12月1日 第2回自動車産業労働者交流会（広島市内、講師：木村隆夫）

12月1日 あいちパートの元気がでる周回PATII・学習会（講師：石原和子）
 12月5日 「あいち労働・経済」（DB）編集委員会
 12月6日 全国一般アクリル対策会議、国際人権シンポ・III
 12月7日 連続講座②「生活のリズムから労働をみる」（講師：山田信也）
 12月7～8日 愛労連・春闘共闘「97国民春闘討論集会」（助言者：後藤基、伊藤欽次）
 12月11日 中電人権・裁判控訴審②、会社証人は1人に限り、97年9月結審を言い渡す
 12月12日 国鉄闘争10年のタベ
 12月14日 連続講座③「日本の労働組合をどうみるか」（講師：大木一訓）
 12月15日 第45回自動車産業職場政策研
 12月15～17日 全労連・全国討論集会 12月16日 第42回日本労働運動を読む会
 12月18日 女性労働部会研究 12月19日 「あいち労働・経済」編集委員会
 12月26日 トヨタ・シンポ実行委員会 12月27日 経営分析部会・研究会

1月7日 97年V・M編集委員会反省会 1月8日 愛労連97年旗びらき
 1月9日 第2回全国一般アクリル対策会議 1月10日 自治労連97年旗びらき
 1月11日 愛労連97新春大学学習会（講師：吉井清文、上田耕一郎）
 生協労連東海地連・97春闘学校（講師：伊藤欽次）
 1月15日 研究所第5回理事会、よる一理事・所員・部会メンバーによる新春懇親会
 1月17日 国公労連東海ブロック97春闘討論集会（講師：伊藤欽次）
 1月18日 日本医労連東海北陸ブロック97春闘討論集会（講師：伊藤欽次）
 1月19日 建設一般愛知県本部・97春闘学習会（講師：大木一訓）

☆ 今後の主な予定

1月18日 地域経済提言研究会
 1月19日 第46回自動車産業職場政策研
 1月24日 第43回日本労働運動を読む会
 1月20日 名古屋市職労50周年記念イベント
 1月24日 第14回所員会議
 1月25日 愛労連第16回臨時大会
 1月28日 労働法制改悪反対連絡会結成
 2月2日 西三河97春闘勝利学習会
 2月4日 「2・14総行動」にむけた学習会
 2月8日 全労連東海北陸ブロック97春闘学習討論集会（鳥羽市内）
 2月16日 第15回トヨタシンポ（刈谷市）
 2月22日 「地域経済への提言」研究会

■ 「所報」第61号（隔月刊）
 ■ 発行日 1997年 1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）

お願い：会費の納入についてご協力下さい

※この印刷物は、再生紙を使用しています。