

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

もくじ

年頭所感

(井上利雄) (2)

名古屋地裁判決確定、JR差別撤廃は
新たな闘いに

(勅使河原 勇) (4)

「奥田イズム」の表と裏

(木村隆夫) (6)

名鉄のリストラ

(オール名鉄革新懇) (10)

第5回日独共同セミナー公開シンポの ご案内

(13)

2000年春闘・賃上げ要求基準案一覧

(14)

東海地方の主な経済指標と政府の経済
見通し

(15)

研究所便り

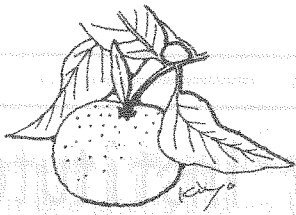
(16)



● 第79号

○ 2000年1月20日

愛知労働問題研究所



年 頭 所 感

井上 利雄

歴史の重み、歴史の転換点にたつ新しい決意のもと、2000年をお迎えのことと存じます。本年も労問研は労働問題の調査研究をつうじ、県民生活の安定と平和で民主的な発展、労働運動の階級的民主的前進のために、その力を多いに発揮したいと考えています。会員のみなさんのご活躍をよろしく願います。

21世紀の架け橋の年もあつてか、いま21世紀論や日本改革論が関心と呼び議論も盛んです。その中で日本の支配層が示す社会改造計画は、21世紀の日本の社会を徹底した「競争社会」に造り変える。

これまで「競争」の前提となっていた憲法の諸原理と、それに基づく国民の民主的諸権利を、無視したり空洞化させたりするだけでなく、公然と別の諸原理＝法規範に置き換える、この「競争社会」の構築は国内ばかりでなく国際的にも展開することを想定して「戦争しない国」から「戦争をする国」への転換を公然と推し進めることにあります。

これに対し“これでよいのか日本”の問題意識のもと、労働者、国民の側からも自分たちこそが21世紀にむけて『日本改革論』を語る必要があるし、資格があるという自覚と言動が広がっていることは極めて心強いことです。

私たちが選んだ2000年のキーワードは「激動・変革・主役交代」です。個人の思いを加えると激動は激怒と重なります。変革・主役交代には“私は主権者・納税者”の自負と決意が込められています。

政治の現状を数字的に見ると、毎日100万円ずつ遣うとしたら2999年12月31日までの1000年間で3652億4300万円です。日本興業銀行救済に投入された税金は6000億円で銀行全体では60兆円プラス10兆円の積み増しです。国と地方の借金の合計は2000年度末に645兆円に膨らむ見込みです。国民一人当たり540万円です。サラリーマンの年間平均賃金が465万円足らず(98年度)です。国民はそれを上回る借金を負わされるのです。

小渕首相は、このうち自らの手で101兆円もの大規模な上乗せを

しましたが、これについて「世界一の借金王になってしまった。600兆円もの借金を持っているのは日本の総理大臣しかいないんですよ」などと、平然としています。

しかしこの危機的財政状況には、自民党内からも「国の借金残高が500兆円余もあり税収の11年分に達するなんて、戦争中以外にはない事態だ」との声もあがっているとか。これに加え「自公」による数の暴走政権にも批判の声が高まっています。

相山女学園大学教授で元NHK政治部主幹川崎泰資先生は、自民党の小泉純一郎氏が自公政権に対し「無定見・無原則・無節操」と批判するのは的を射ている。自分はこれにマスコミの「無気力」を加えると、もはや現在の政治はないないづくしで、現状を変えるために思い切った共闘の前進が必要。そのポイントは「護憲勢力」憲法を守る勢力の結集ですと訴えられています（前衛2月号）この点全く同感です。

労働運動の展望と課題について、私が最も教示を受けたものは、愛知労問研所員でもある大木一訓先生が「労働総研クォーター」N0.37（2000年冬季号）に寄稿された「21世紀に向かう日本の経済政治状況と労働運動～一つの覚え書き」の精読、討論を呼びかけます。

最後に年頭に選ぶ先覚者のことばとして「人民の、人民による、人民のための政治を」で有名な、アメリカ第16代大統領・エイブラハム・リンカーンの第1回大統領就任演説（1861年3月4日）の「もし多数派が、数の力のみによって、憲法の権利を少数派から奪うようなことがあれば道徳的にみて、革命は正当化されよう。ことにその奪われんとする権利が重大なものである場合、それは一層正当化されるであろう」を紹介し年頭の辞とします。

（いのうえ・としお／愛知労働問題研究所理事長）

第17回 トヨタ・シンポのご案内

跳ね返そうリストラ、守ろう雇用と権利、いまこそトヨタは社会的責任を！

とき：2月6日 13:00～17:00 講演：佐々木昭三

ところ：豊田市中央公民館 現場からの報告・全体討論

どなたでも！参加できます

第17回トヨタシンポ実行委員会

名古屋地裁判決確定、JR年齢差別撤廃は 新たなたたかいに



勅使河原 勇

判決を生かして「JRに処遇改善」の履行を求め、あらたに現職の運転手で第二次原告団を結成してたたかいます。

提訴に至るJR職場の実態

JR各社は国鉄から移行する際、国鉄時代の労働条件をすべて破棄して、「定年は60歳、当面55歳とする」などを含むあらたな就業規則を、不採用の脅迫のなかで一人ひとりに示して、JRへの応募を求めました。

その3年後の90年4月から、60歳定年実施に当たり、55歳以降の労働条件の基本部分である、出向の強要と賃金の35%（その後30%）減額する制度を、多数派組合の協力をえて導入しました。

稲沢機関区では、運転士が不足しているため、会社から慰留され55歳以降も引き続き運転士として働いていました。仕事の内容も責任の度合いも55歳以前と全く変わりがないにもかかわらず、賃金だけは毎月10万円を超える減額となるのです。

JR貨物では、私たちと同じように、55歳以降も運転士として働いている仲間は、全国で運転士2800名の内225名、稲沢機関区で25名に及んでいました。

私たちは、95年12月に、JR貨物で55歳以降も運転士として働く3名で、55歳に到達したことを理由に賃金を30%減額することは、年齢による差別・労働条件の不利益変更であるとして、名古屋地方裁判所に提訴しました。

共感と共同の広がり

提訴したことで職場の同僚から、「俺たちの気持ちを代弁してくれた、がんばってくれ」「こんな制度の導入に協力する組合に、組合費を出すのがいやになる」など、共感と激励が組合所属や、職責をこえ多く寄せられました。『公正判決を求める要請署名』は22,000筆を越え、“60歳まで安心して働けるように”と願う労働者と家族の切実な要求として共同の活動が広がりました。

判決の積極面を活かして、職場からたたかう武器に

名古屋地方裁判所は12月27日、不当にも“棄却”の判決を下しました。しかし、判決理由の内容は勝訴ともいえるもので、就業規則の不利益変更新たな

見解を示し、J R貨物に対して55歳以降の労働条件の改善を厳しく求めています。

第一に、就業規則の不利益変更の新たな枠組みとして、「定年延長にともなう労働条件切り下げについても、不利益変更の場合に準じた合理性が必要である」と、労働条件の不利益変更に厳しい規制を求めました。

第二に、原告をはじめ組合員、家族が訴えた“陳述”から、J R職場の労働の実態と生活の現状を受け止め、J Rに「55歳以降の処遇改善を最重点課題」として改善を求め、また、「貨物列車の運転業務は肉体的、精神的疲労が厳しいものであり、時短あるいは別に手当を」と明記し、J R貨物会社に対して賃金減額をはじめとする年齢差別の是正を迫っています。

国鉄の「分割・民営化」破綻の責任を労働者に転嫁させない

J R貨物会社の経営の厳しさは、国鉄「分割・民営化」の発足のときから予想されていたものであり、その経営状態を理由に、労働者の労働条件の根幹部分である、基本給減額の「合理性」を安易に認めたことは、労働者にかかわりのない経営悪化の責任を押しつけたものであります。

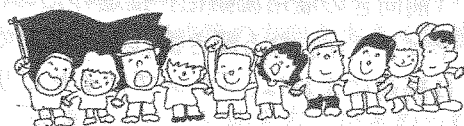
また、55歳以上の高齢者がいなくては、業務の運行が出来ない状態に目を閉ざし、同じ労働に従事させながら、年齢が55歳に到達したことを以て基本給減額(30%)をする、J Rの不合理な差別を追認した不当判決であり、私たちは裁判所に強く抗議するものです。

J Rから年齢差別をなくすまで、ねばり強くたたかいます

私たちは、判決の積極面を活かして、J R貨物会社に対して55歳以降の労働条件の改善のために、J R職場からの闘いを強めるとともに、新たに現職の運転士で第二次原告団を結成して、引き続き名古屋地裁で、裁判闘争を継続してたたかいます。

私たちのたたかいは、年齢による差別と労働条件の不利益変更の違法性をただすもので、企業のリストラ「合理化」による、出向や退職の強要などの矢面に立たされている、全国の労働者に救済の道を開くものであり、労働者保護法制確立にむける、大事な一翼を担う課題として引き続き奮闘する決意です。

(てしがわら・いさむ／建交労・東海鉄道本部 J R年齢差別撤廃争議団団長)



「奥田イズム」の表と裏

木村隆夫

「経営者よ、クビ切りするなら切腹せよ」

トヨタ自動車会長であり日経連会長でもある奥田碩氏の発言が注目を浴びている。

「長期雇用はスキルの蓄積という面でも、ロイヤリティ（忠誠心）の確保という点でも、大きなメリットがある。・・・不景気だからといって、簡単に解雇に踏み切る企業は、働く人の信頼をなくすに違いない。そして、いずれ人手が足りなくなったときには、優秀な人材を引き留めておけず、競争力を失うことになる。・・・赤字を出しながら、飛行機はファースト・クラス、ゴルフはする、酒は飲むという経営者がそこここにいる・・・。そんなことをしている経営者が、一方ではどんどんリストラを行って、従業員のクビを切る。こんな馬鹿な話が許されていいはずがありません。従業員のクビを切るのならば、経営者は当然、自ら腹を切るべきです」（『文芸春秋』1999年10月号）。

不景気に便乗した安易なリストラもめだつ昨今、こうした発言に溜飲を下げたサラリーマンも多いであろう。

しかし、奥田氏が会長になったとたんに、日経連が『新時代の「日本的経営」』にもとづく雇用の多様化・流動化の方針を転換したわけではない。たしかに乱暴で安易な解雇は、労働者のモラルダウンや景気への悪影響、そしてなによりも労働者・国民の憤激を招くがゆえに、日経連の立場からも望ましくない。しかし、そうした安易なリストラへの批判は、より周到な「洗練された」形でのリストラを排除しない。一見労働者にも耳障りのよい発言の陰には、冷徹な「資本の論理」が隠されている。

じっさい同じ『文芸春秋』の文章の中で、奥田氏は、日本企業が「今後はなにが何でも企業内に（労働者を）引き止めるばかりではなく、転職によって能力を最大限に発揮できる職場を探す、という選択肢を準備する必要がある」と述べて、「転職」に役立つ訓練システム導入の必要性を強調し、この点こそ「アメリカに見習うべき」と指摘する。安易な解雇は困るが、「転職」という「前向きな雇用の流動化」を企業は大いに支援し推進すべきというわけである。

奥田氏は、トヨタの経営改革をリードし、いまや「奥田イズム」なる名称も冠せられる（日本経済新聞社編『トヨタ「奥田イズム」の挑戦』1999年）。その基本姿勢は「変えないこと、変わらないことは悪である」というものであり、雇用システムもその例外ではない。

米国の「新しい雇用契約」

「前向きな雇用流動化」推進のために、日経連がアメリカから輸入したのが、「エンプロイアビリティ」なる聞き慣れない言葉である。

日経連によれば、「エンプロイアビリティ（Employability）」（労働者の「雇用されうる能

力」と訳される)は、もともとは 90 年代に入って米国で注目されるようになった言葉であり、雇用保障に代わる労使間の新しい「社会的契約」として経営者側から提案された。それは「経営者は自社における永続的な雇用を保障しない代償として、従業員に対して他社でも通用する高い技術や能力を身につけられるだけの教育・訓練の機会を提供する」というものである。「エンプロイヤビリティ」が米国で注目された背景として、80 年代の米国企業によるダウンサイジングが従業員のモラルダウンと生産性の低下などマイナスの効果をもたらしたこと、その反省の上に立って、米国の経営者が従業員との対立的な関係を終わらせ、良好な労使関係の構築を模索しはじめたこと、が指摘されている(日本経営者団体連盟教育特別委員会『エンプロイヤビリティの確立をめざして』1999 年 4 月)。

このように、「エンプロイヤビリティ」は、もともと解雇が頻繁に行われる社会で、雇用保障をしない「代償」として労働者に提案された。とはいえ、ついでに言えば、90 年代に入って米国企業はさらに大規模にダウンサイジングを実施し、その結果、雇用の質はさらに大幅に低下した。「エンプロイヤビリティ」の提案は、教育訓練費用の若干の追加負担と引きかえに、企業のダウンサイジングを合理化し、労働者の反発を少しでも和らげるための手段として実際には使われたというのが真実であろう。米国で、労使関係や労働者のモラルの改善がすすんだ兆候は全くない。

日本版「エンプロイヤビリティ」と雇用流動化

さて、日経連が、こうした「エンプロイヤビリティ」を、今にわかに提唱する意図は何か。それが、米国に比べれば雇用の流動化が進んでおらず、解雇や人員削減に対する抵抗感のなお強いわが国で、今後のさらなる雇用流動化をよりスムーズに進めるための環境づくりであることは、明らかである。

日経連は、日米の状況の違いをも考慮して、日経連独自の「エンプロイヤビリティ」を提唱している。その要点は、次のようなものである。

第一は、「エンプロイヤビリティ」概念自体の違いである。日経連の提唱する「エンプロイヤビリティ」は、「労働移動を可能にする能力」(狭義のエンプロイヤビリティ)に「当該企業のなかで発揮され、継続的に雇用されることを可能にする能力」を加えた「広義のエンプロイヤビリティ」とであるとされる。二つの「能力」は、かなりの部分重なり合うものの、それぞれ別個の「能力」とされる。労働者は、前者の能力を向上させて転職するか、後者の能力を向上させて同一企業で働き続けるかを個々の判断で「自主的に選択」し、企業はそれを「従業員のニーズや特性に応じ」た形で「支援」というわけである。

第二は、こうした「エンプロイヤビリティ」形成が、若年時から行われなければならないことを強調している点である。「エンプロイヤビリティ」形成のためには、労働者ごとに「キャリア開発プラン(職業上の経験や能力開発等に関する計画)」をつくる必要があるが、企業は、「従業員が自らの特性や『強み』を認識し、若年時から勤務経験の節目の時期に自らを振り返る機会を提供する等の支援策を実施する方向へ、人材育成策の方向を大きく転換していく必要がある」とされる。

第三は、「エンプロイヤビリティ」形成のために、従来以上に「自助努力」が求められて

いる点である。労働者は「主体的にエンプロイアビリティ形成に努めることが重要」とされ、とくに「ヤング層」や「ミドル層」では、「労働移動を可能にする能力」のうち「当該企業の中では発揮することのできない能力」については、そのほとんどを「自助努力」で形成することが求められる。結局、若年期に転職する労働者は、大きな自己負担で自分の能力を高めることが必要になる。

第四は、こうした「エンプロイアビリティ」形成と関連して、「企業と個人の新たな関係」の方向を示している点である。日経連は、企業と従業員の関係や人事政策のタイプとして、日本の「従来型」（長期雇用型）、米国の「雇用流動型」、日本が今後めざすべき「変化対応型」をあげている。「変化対応型」タイプの企業と従業員の関係は、「従業員自律・企業支援」であり、「従業員の生活・雇用、キャリア形成等に関する決定は、従業員個人の主体的な選択により行うが、企業はそのための積極的な支援を行う」というものである。また「企業は、従業員の雇用の確保を最優先としつつも、経済・社会の変化や、企業の業容・業況の変化に伴って、仕事の内容や雇用形態・雇用条件の変更を個人にもとめる。個人は、当該企業の変化に伴う、企業からの要請に対応して、処遇の変化に応じたり、能力やスキルの向上に努めることも必要になる」とされる。要するに、労働者の「生活・雇用、キャリア形成等に関する決定」は労働者個人の「主体的な選択」といいつつ、情勢次第で企業が主導権を握るといふ、企業にとって、まことに都合の良い関係が提唱されている。

このような日本版「エンプロイアビリティ」の特徴を見ると、日経連の意図は非常にはっきりしている。優秀でモラルの高い人材を確保できるという長期雇用の利点（あくまで企業のメリット）を維持しつつ、人員削減による労働力の流動化を進める、しかもそれを労働者の「主体的な選択」という形で進めるということである。逆に言うと、かなりの人員削減をしながら、米国のように労使関係の悪化や労働者のモラルダウンを招かないような工夫として、日本版「エンプロイアビリティ」は構想されたといつてよい。その意味で、先の「変化対応型」と呼ばれる人事政策は、日本の「従来型」（終身雇用型）と米国の「雇用流動型」の単なる中間というような意味ではなく、企業にとっての両者のメリットを合わせもつような新しい人事政策をめざすものといえる。

「人間尊重の経営」と経営者のモラルダウン

「エンプロイアビリティ」重視に基づく新しい人事政策は、終身雇用の内容を従来から大きく変質させるものである。終身雇用は、もはや旧来の「予定できる終身雇用」ではなく、「結果としての終身雇用」に変質している。たとえ定年まで雇用が継続されたとしても、それは選別のハードルを幸運にもクリアした結果、たまたま定年を迎えることができたにすぎず、長期の住宅ローンが組めるような従来の「予定できる終身雇用」とは内容がちがっている（牧野富夫『「日本的経営」の崩壊とホワイトカラー』新日本出版社、1999年）。「エンプロイアビリティ」重視による雇用の流動化は、日経連のいうフロー型人材の雇用だけでなく、「長期蓄積能力活用型グループ」の長期雇用をも大きく変質させ、労働者から見た雇用や生活の不安定性を、全体として著しく高めるものとなる。

それにもかかわらず、「エンプロイアビリティ」重視による雇用流動化こそが「人間尊重

の経営」であるというのが、日経連の主張である。

「今なぜ人間尊重の経営にエンプロイアビリティが求められるのか。これまで人間尊重の経営といえば、経済的な豊かさの達成であり、その前提としての雇用の確保でした。しかし、経済的な豊かさがある程度達成した現在、人間尊重も新たな意味を持つてくるようになり、生きがいや働きがいより大切なものとして大きな部分を占めるようになってきました。・・・人間の生きがいとは何か。『自分らしく生きる』ことが一つの答えであると思います。自分らしく生きるとは、自分のライフスタイルを自分で選択することであり、同時に自分の持っている力を伸ばして、それを発揮することです。これを仕事の実現することが働きがいになるのだと思います。・・・自分のライフスタイルを自由に選択して、生きがいと働きがいを得られるような生き方を可能としていくためには、自分の所属する企業だけではなく、業種、業界を超えて広く他の企業にも選択肢を求める必要があると考えます。/企業の外に広く選択肢を求めるとは転職すること、労働力の流動化を前向きにとらえることです。長期雇用のメリット（企業の競争力に貢献できるような人材の確保・・・引用者）を生かしつつ労働力の流動化をすすめることが『多様な選択肢を持った経済社会』『人間の顔をした市場経済』の実現のためには必要不可欠です」（奥田碩日経連会長「人間尊重の経営とエンプロイアビリティの確立」『経営者』1999年11月号）。

しかし、雇用の流動化が必要であると考えているのは経営者であって、労働者が雇用の流動化をみずから望んでいるわけではない。それを、あたかも労働者の「生きがい」や「働きがい」に配慮し、労働者の人生の「選択肢」を増やすために雇用の流動化を進めるかのような言い方をするのは、欺瞞的とのそしりを免れないであろう。労働者は、自分の「生きがい」や「働きがい」の実現の仕方について、経営者にあれこれと指図されるいわれはない。労働者が望むのは、なによりも雇用の安定であり、経営者の「エンプロイアビリティ」（雇用する能力）向上のための努力である。それを棚上げにして、労働者の「エンプロイアビリティ」（雇用される能力）だけを問題にし、責任を労働者に転嫁しようとする、しかもそれを、あたかも労働者のためであるかのように言うのは、経営者のモラルダウンも甚だしいといわねばならない。

さらにいえば、日経連が、雇用の流動化でも、労働者の「主体的な選択」の結果である「前向きの雇用流動化」であれば、「終身雇用」と両立しうる、「日経連みずから終身雇用を崩している」という労働者や社会の批判を免れる、と考えるならば、これまた、まことに身勝手な考え方と言わねばならない。

最近、希望退職を募集したある経営者は、「社員がより充実した人生を得られるよう、自発的な早期退職を募集したのであって、人員削減ではない」と主張したと言われる（『日本経済新聞』1999年11月2日付）。日経連の「エンプロイアビリティ」重視による雇用流動化論は、こうしたモラルに欠ける経営者をさらに広範に出現させるおそれがある。

（きむら・たかお/名古屋経済大学助教授・研究所副所長）



名鉄(名古屋鉄道)のリストラ

オール名鉄革新懇談会

名古屋鉄道は、この地方の「住民の足」としての役割を担っている。路線キロ数全国2位、販売用不動産面積は私鉄最大、系列下に約300社、従業員数99/3期末7,350人、グループ300社の4割が赤字経営。99/3月期に約230億円という過去最大の連結赤字を計上。ところが同期の末内部留保額は841.6億円。2001年3月期の連結決算では黒字にする「新中期経営計画」(2000年3月発表予定)を策定中です。社内報「れいめい」の「2000年新春座談会」の中で「今まで名鉄グループは「何でもあり」が強みと思われてきましたが、もう必要がないという気がします。要は勝つものだけが残るということです」「売上も大事だが、利益を出す計画にすべきです」とのべています。だから「バス路線の休廃止、関連会社の統廃合などスクラップ的なことばかりですが、それに合わせてビルド的な新しい収益の構築もリストラに次いで大事なことです」。「将来的に大きな収益につなげられるような事業を積極的、かつ慎重に選んでいきたい」として「人材派遣事業」「ビル事業と周辺事業」「葬祭事業」「当社の施設清掃を請負う会社」をあげています。もちろん「万博・空港」をビジネスチャンスととらえ積極的に推進する立場をとっていることはいまでもありません。こうした計画を推進すれば「21世紀は大変な明るくなると信じています」しかし「改革の過程では厳しい状況が余儀なくされ、従業員の皆さんには、大変ご苦勞、ご心勞をかけると思います。逆にこの苦難を乗り越えないと未来はありません。しばらく苦しい時代が続きます。明るい将来を獲得するためにも、しばらく忍耐が必要だということです」と「大リストラ」を強行することを明言しています。この大リストラの新機軸ともいえるものが「全4部門(鉄道、バス、文化・レジャー、不動産)」を事業部制にし、さらに人事総務などの事務部門を加えた5つの人事・賃金制度にすることが計画されており、「鉄道業界では異例の形態になる」(中経99.12.14)ことが注目されています。以下は、オール名鉄革新懇談会がまとめた、過去・現在のリストラ「合理化」の実態です。ここに紹介することにします。(「所報」編集部)

1. これまでのリストラ「合理化」

〈名鉄グループ関係〉*1997年11月決算で、名鉄運輸は特別損失111億円。「グループ会社が、財テクの失敗で抱えていた損失肩代わりや子会社の整理」*1999年3月期の連結決算で230億円を超える赤字を計上。名鉄総合企業の不良債権の償却を除いた実質では50億円の赤字。

*名鉄グループのリストラ(99~2000年運動方針) 1998年11月「名鉄伊東温泉」、1999年3月「名鉄マリーナホテル」の廃業。観光バス会社の統合。日本ライン観光と日本ラインシュロス、名鉄環境開発と名鉄造園の一本化。

*「日本ライン観光」は「日本ラインシュロス」「江陵閣」を一本化し、新会社を設立。賃金体系を抜本的に改めることで、大幅な人件費抑制(毎日99.10.8)

〈本社関係〉*管理・間接部門の人員2割削減

〈鉄道関係〉*西尾・蒲郡線のワンマン化

〈自動車関係〉*シニアドライバー制度を導入中(1997年6月現在40人)*1997年4月から自動車部門に契約(1年契約)ドライバー制度を導入 *1998年6月1日付辞令で自動車部門に差別配分実施。昇給は1人平均妥結額9,600円を超えた者について、超えた金額の50%をカット。臨時給は夏期・越年分とも配分の際確認する1人平均支給額(80~82万円を想定)を超えた者について超えた金額の20%をカットする。

*1998年10月19日から新勤務制度「4勤務2休日」制度をテスト導入。*99年10月1日から加木屋管理所バス路線の知多乗合へ運行移管。4路線26系統・33人全員を他の営業所へ配転。*99年10月1日から三河山間部の過疎バス路線の町村営バスへの転換。11路線12系統(1999.10れいめい)

〈電気・土木〉*1996年土木管理区に「路盤保守班」設置。業務内容=草刈り、除草薬散布、側溝清掃、線路柵補修、用地杭などの整備、その他路盤作業

〈文化・スポーツ関係〉*1998年10月1日から名鉄体育館廃止。*99年10月1日からフォレスとパーク、知多乗合へ移管。11~12人のうち3人残して名鉄へ戻す(1999.10 れいめい)。*阿久比スポーツ村は、99年5月末で閉鎖(毎日99.3.12)

〈共通〉*1996年賃金配分から資格配分に等級制度導入。従来の8資格から9資格と等級を20段階として、賃金配分はこれをもとに生活給的要素(一律・勤続・年齢)と能力給的要素(資格・職群・調整)の割合を60対40から52対48の割合で行う。

〈名鉄決算〉*名古屋鉄道の99年3月期決算=売り上げ1,377億円(対前年比95.6%)、経常利益は71億円(対前年比127.6%)で増収増益。鉄道事業売り上げ875億円(対前年比1.5%減)、営業利益106億円(前年並み)。自動車事業売上201億円(対前年比2.9%減)、営業利益マイナス12億円。土地建物事業売上196億円(対前年比10%増)、営業利益77億円、その他事業売上103億円(対前年比37.5%減)、営業利益マイナス4億円(れいめい1999.7)

〈その他〉*株価安に対する損益=長銀6.5億円、全日空2.2億円

2. これからのリストラ計画

〈名鉄グループ関係〉*名鉄グループ各社に、赤字の会社は赤字を半減する。小さな赤字の会社は黒字化する。黒字の会社は2~3年前の黒字まで増やす。この目標から大きく外れた会社の幹部は「経営者として失格だ」くらいの気概でご尽力を(れいめい99.9「ジャンプ21」での箕浦会長講演)*「ジャンプ21」今後の方針=売り上げが伸びなくても利益が確保できるように、徹底した経費削減(人件費削減や有利子負債の圧縮など)を求めていく。関連会社の統廃合などを昨年度に引き続き推進していく。職能資格制度の徹底また能力給のウェイトを高めた賃金制度に順次切り替えていく。会社廃業・統合に伴う雇用調整を、グループ各社の自助努力とグループ間の人事交流の中で引き続き実施(れいめい1999.9)

*名鉄は、①黒字が見込めず設備が老朽化した会社は廃業、②規模が小さく対策次第で単年度黒字が可能な会社は一旦廃業し再出発、③規模の大きな会社は、自助努力を前提にリストラ資金を提供、④地域・業種で競合する会社は統合---との方針(99~

2000年運動方針) *直営清掃事業設立、99年9月10日新会社「(株)名鉄美装」清掃会社を目指す。 *人材派遣業設立、99年(株)クロップスと業務提携 *名鉄観光サービス2001年3月までに150人削減2000人体制へ。99年3月までに全国7店を統廃合。

*名鉄本体 2001年3月までに現行7300人体制から6800人体制に、500人削減(中日1999.2.23)。余剰人員は「グループ各社も含めとにかく面倒みる」(中日99.2.23) *名鉄パレは、2001年2月までに36店舗を30店舗に減らし、現行正社員950人から680人に270人削減 *平成12年度の廃業対象会社は12社。

〈鉄道関係〉*6線区の廃止=三河線/猿投~西中金、碧南~吉良吉田、八百津線/明知~八百津、竹鼻線/江吉良~大須、揖斐線/黒野~本揖斐、谷汲線/黒野~谷汲(99~2000年運動方針) *美濃町線のワンマン化、

〈自動車関係〉*バス再生が「やりきれなければバス分社化の道を進む」ことになる(99~2000年運動方針) *契約・パート運転手の拡大=総人件費抑制策は、契約運転手やパート運転手の採用による労務構成の低減、既存運転手の時間外労働の抑制等が考えられる(99~2000年運動方針)。【契約運転手とは正規従業員以外の雇用形態で、50歳~59歳の者を対象としている運転手。賃金は時間給】*西尾市や犬山地区などの路線で路線移管あるいは管理委託など新たな運営方法をグループのバス・タクシー会社と協議(99.10れいめい)

〈共通〉*グループリストラに伴う余剰人員の雇用確保に対処するため、65歳定年制の弾力的運用について2000年4月1日より実施することで合意(99~2000年運動方針)

*退職金制度の見直し=会社は名鉄の退職金が他産業の2,000万円前後に比べ高水準にあり、会社の力量に合わせる必要があるとして、①中期的な課題として企業会計基準の変更や厚生年金支給開始年齢の繰り延べをにらみ抜本的な見直しを開始したい、②それに先行して2000年4月から退職金の抑制策を図りたい。組合は、①本人が希望すれば退職金の前倒しができる制度、②現行60歳で支給している退職金を、定年扱いとなる55歳で全員支給できる制度を、逆提案(99~2000年運動方針)

〈バス部門・平成11年下期緊急対策〉会社の提案、①自動車部門の分社化、②受け入れない場合は平成12年度以降総人件費を3割カット、③11年緊急対策として臨時給越冬分を基準給1カ月相当分カットおよび12月以降ワンマン手当の廃止。組合の態度、①分社化とワンマン手当の廃止は拒否、②賞与減額は条件を付けて見直した(99.12「私鉄名古屋」)

新刊案内 【日本の労働組合100年】 大原社会問題研究所・編
出版記念

「長引く不況の中で、労働組合運動の役割 *日本の労働組合誕生100周年
が改めて問われきている。」 *大原社会問題研究所創立80周年

定価3.5万円・刊行記念特価3.3万円 *旬報社創立50周年

郵送費など相談に乗ります 申し込みは、愛労連・労働問題研究所まで

《第5回日独労働問題共同セミナー》の

公開シンポジウムのご案内

愛知労問研とドイツ。ブレーメン大学関係者による日本とドイツの労働問題・労働法研究者によるセミナーは、1992年から始められ、日本・ドイツで2～3年ごとに交互開催され、今回で5回目を迎え、3月25・26日、名古屋・中京大学研究棟で開くことになりました。

これを記念して、多くの方々に参加していただく「公開シンポジウム」を企画しました。会員のみなさんをはじめ、組合役員・活動家のみなさんのご期待に応えることができますと思います。ぜひお誘い合わせのうえ、ご参加くださるようご案内いたします。

「グローバル時代の労働運動」

☆と き：2000年3月26日（日）14時～17時（13:30開場）

☆ところ：労働会館本館 第1～3会議室

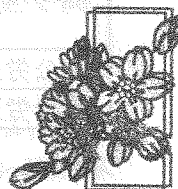
☆テーマ：全体テーマ「グローバル時代の労働運動」

☆報告①：「最近のドイツ労働事情」・ドイツ参加者から

②：「東アジア・EUの現状と労働運動の課題」

対談形式・日本とドイツから

* 通訳はつきます。参加費は無料です。



主催：愛知労働問題研究所

協力：愛知県労働組合総連合

「第5回日独労働問題共同セミナー」の企画紹介

研究報告は下記のテーマで行うことにしています。

テーマ①「多国籍企業のグローバル再編と労使関係」

②「労働分野における規制緩和の動きとその影響」

③「職場の変容と労働者の健康問題」

第1日（3月25日 A9:30～P5:00）は各テーマにもとづいて、ドイツと日本の研究者から報告をしていただくことにしています。

第2日（3月26日 A9:30～12:00）は参加者による総括討論（そのご公開セミナーに参加）

* ドイツから参加する研究者（予定）

Prof. Dr. Rainer Müller (Health and safety problems towards the 21st century)

Prof. Dr. Eberhard Schmidt (Industrial Relations and Ecology in Europe)

Prof. Dr. Eckard Hildebrandt (Building social capacity for sustainable worklife)

Dr. Heiner Heseler (Economic perspectives of European integration)

Dr. Jochen Tholen (Europeanisation of industrial relations)

Ingrid Horstkötter (Labour Law in Japan and Germany)

* 日本から参加する研究者（順不同）

山田信也（名古屋名誉教授）、大木一訓（日本福祉大）、猿田正機（中京大）、布川日佐史（静岡大）、木村隆夫（名古屋経済大）、宮崎鎮雄（愛知大学）ほか

* 通訳はつきません。参加を希望される方は研究所へご連絡下さい。

2000年春闘・賃上げ要求基準案一覧

2000年1月17日中間集約・国民春闘共闘委員会

単産名	賃上げ要求基準案	単産名	賃上げ要求基準案
建交労	45,000円	全労連繊維	35,000円以上
建設関連労組	平均19,000円以上 年齢別最賃	化学一般労組	2万円以上を基準に 最低1万円以上
JMIU	38,000円月額16万 以上、時間額1000 円以上	生協労連	高卒15万円年齢別 最賃、誰でも1万円 以上、平均2.8万円
自交総連	社会的水準(平均 554万円)の年間収 入確保	全倉運	年齢別要求、25歳 1万円35歳1.8万 円45歳2.8万円
全農協労連	平均3万円以上	全国一般	35,000円
民放労連	一律2万円以上	日本医労連	4万円以上年齢別ポ イント賃金
国公労連	2.7万円で討論中	全教	2/17～18中央委で
自治労連	1/26～27中央委で	全国私教連	25,000円以上

主要団体・産別の2000年春闘要求

団体・産別名	2000春闘要求基準	99春闘要求基準
連合	個別(35歳・標準労働者)生産技能職ベア1%以上(3,100円以上) 事務・技術職ベア1%以上(3,300円以上)、一時金(年間)5ヵ月目安	個別(35歳・標準労働者)ベア1%以上(3,200円) 一時金(年間)5ヵ月基準
金属労協	平均・個別(35歳・標準労働者とも)ベア2,000円～3,000円 一時金(年間)5ヵ月基準	個別(35歳・標準労働者)ベア3,000円(1%) 平均・定昇込み9,000円(3%)、一時金(年間) 5ヵ月基準
鉄鋼労連	個別(35歳・標準労働者)定昇込み6,700円(ベア3,000円) 一時金(年間)120万円(固定部分)+成果還元分(10万円刻みで上限30 万円)	ベア5,000円(大手5社は98、99年の一括要求) 一時金(39歳・勤続21年)年間150万円
電機連合	個別(35歳・標準労働者)ベア2,000円 一時金(年間)5ヵ月中心	個別(35歳・標準労働者)ベア3,000円 一時金(年間)5ヵ月中心
自動車総連	平均2%相当+2,000円中心、トップ3組合の個別(35歳・標準労働者) 366,000円 一時金(年間)5ヵ月基準	平均・9,000円、個別(35歳・標準労働者)309,800 円到達 一時金(年間)5ヵ月基準
造船重機	平均・8,000円(ベア2,000円含む) 一時金年間50万円+3.5ヵ月(三菱重工労組は64万円+3.5ヵ月)	平均・ベア3,000円(定昇別)一時金年間54万円+ 3.5ヵ月(三菱重工労組は76万円+3.5ヵ月)
JAM	平均9,000円または個別(35歳・標準労働者)ベア3,000円 一時金年間5ヵ月基準	(旧ゼンキン連合)平均9,000円基準または3%基 準、ベア3,000円一時金年間5ヵ月基準 (旧金属機械)平均定昇込み9,000円 一時金年間5ヵ月以上
ゼンセン同盟	ベア1%以上+定昇相当分 繊維・製造・ベア2,600円、流通・サービス・ベア2,800円	要求基準・平均3%以上 繊維・製造・定昇込み7, 500円、流通・サービス・ベア2,800円
CSG連合	平均9,000円中心(最低7,000円以上)、一時金(年間)5ヵ月目標	平均10,000円中心(最低7,000円以上)、 一時金(年間)5ヵ月以上
化学リーグ21	7,700円～9,700円、一時金・可能な限り年間5ヵ月	7,800円～9,000円、一時金(年間)最低6ヵ月
私鉄総連	個別(30歳・高卒・勤続12年)7,700円、一時金(年間)0.2ヵ月増	個別(30歳・高卒・勤続12年)9,100円 一時金(年間)0.2ヵ月増
電力総連	個別(30歳・高卒・勤続12年)ベア相当分2,900円、定昇込み8,700円 一時金年間5.4ヵ月	個別(30歳・高卒・勤続12年)ベア相当分2,900円、 定昇込み8,500円一時金年間5.4ヵ月
全労連	「誰でも・どこでも月額15,000円」、臨時・パート、派遣を視野に「誰 でも・どこでも時間額100円」	35,000円(誰でも・どこでも月額15,000円以上)

(注)35歳の標準労働者は、高卒・勤続17年を基準

出所：2000年1月17日週刊 労働ニュース

東海地方のおもな経済指標 (1月)

トヨタ生産計画 (日当たり、当社調べ)	
1月=13, 368台 (10.9)	
2月=13, 409台 (7.0)	
3月=13, 617台 (5.3)	
1-3月=869, 000台 (9.2)	
百貨店販売 (名古屋市内4店、当社調べ、12月)	
54, 478百万円 (▲1.4)	※2カ月連続マイナス
工場機械受注高 (中部9社、通産局調べ、11月)	
22, 200万円 (▲22.6)	※17カ月連続マイナス
新設住宅着工件数 (東海4県、建設省調べ、11月)	
11, 478件 (0.6)	※2カ月ぶりにプラス
ホテル稼働率 (名古屋市内13ホテル平均、11月、当社調べ)	
81.3% (▲3.3)	※9カ月連続マイナス
鉱工業生産指数 (通産局管内5県、11月、95年=100)	
108.6 (前月比 5.5)	※3カ月ぶりにプラス
倒産件数 (東海3県、常関データベース調べ、負債千万円以上)	
12月 113件 (+25件)	
1-12月 22, 031百万円 (▲28.9)	
負債総額 1, 282件 (-83件)	
負債総額 333, 501百万円 (▲21.1)	
有効求人倍率 (愛知県、11月)	
0.59 (前月比 0.03)	
貿易 (名古屋税関管内、11月)	
輸出 8, 420億円 (1.6)	
輸入 3, 740億円 (12.4)	
※輸出は14カ月ぶりにプラス、輸入は2カ月ぶりにプラス	
電力需要実績 (中部電力、11月)	
9, 248百万キロワット時 (▲0.4)	※3カ月ぶりにマイナス
貸出約定金利 (日銀名古屋支店管内・地元10行平均、11月)	
短期 1.734% (前月比 0.211)	
長期 2.006% (前月比 -0.075)	

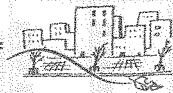
カンコ内の数字は、前年同月比、前年度比、%・ポイント、▲はマイナス、約定金利は新規ベース

出所：平成12年1月22日中部経済新聞
これは11年11～12年の実績値である。

政府の経済見通し

	平成10年度 (実績)	平成11年度 (実績見込み)	平成12年度 (見通し)	対前年度比増減率			
				平成11年度 (見通し)	平成11年度 (実績)	平成12年度 (見通し)	平成12年度 (実績)
国内総生産	497.3	495.2	498.9	▲0.4	0.6	0.8	1.0
民間最終消費支出	305.4	309.2	313.2	1.2	1.6	1.3	1.0
民間住宅	19.6	20.7	20.3	5.4	6.0	▲1.8	▲1.6
民間企業設備	72.9	66.8	67.0	▲8.4	▲6.1	0.3	1.4
民間在庫品増加(寄与度)	—	—	—	0.2	0.2	0.1	0.1
財貨・サービスの輸出	53.7	51.2	51.6	▲4.7	3.7	0.8	3.8
(控除)財貨・サービスの輸入	43.9	43.7	45.0	▲0.5	5.4	2.9	3.7
内需寄与度	—	—	—	0.1	0.7	0.9	0.9
民間寄与度	—	—	—	▲0.0	0.4	0.8	0.8
公需寄与度	—	—	—	0.1	0.3	0.1	0.1
外需寄与度	—	—	—	▲0.5	▲0.1	▲0.2	0.1
国民総生産	504.1	501.7	506.4	▲0.5	0.6	0.9	1.2
労働・雇用	万人	万人	万人	程度	程度	程度	程度
労働力人口	6,789	6,780	6,775	▲0.1	▲0.1	▲0.1	▲0.1
就業者総数	6,485	6,460	6,470	▲0.5	▲0.5	0.2	0.2
雇用者総数	5,333	5,330	5,330	▲0.4	▲0.4	0.4	0.4
完全失業率	4.3	4.7	4.5	—	—	—	—
生産	▲7.1	2.5	2.2	—	—	—	—
鉱工業生産指数・増減率	%	%	%	—	—	—	—
物価	%	%	%	—	—	—	—
国内卸売物価指数・騰落率	▲2.1	▲1.0	▲0.1	—	—	—	—
消費者物価指数・騰落率	0.2	▲0.3	0.3	—	—	—	—
国際収支	兆円	兆円	兆円	程度	程度	程度	程度
貿易・サービス収支	9.6	7.3	6.5	—	—	—	—
貿易収支	16.0	13.6	12.9	—	—	—	—
輸出	47.6	45.9	46.3	▲3.6	—	—	—
輸入	31.7	32.3	33.4	2.0	—	—	—
経常収支	15.2	12.3	11.4	—	—	—	—
経常収支対名目GDP比	3.1	2.5	2.3	—	—	—	—

出所：2000年1月17日「週刊労働ニュース」政府の2000年度経済見通しは国内総生産の実質成長率を1.0%と程度と見通した。
エンピツをなめる数字がおそらく対比のため並べた。(労働研・事務局)



☆1999年11月15日以降の主な活動日誌

〈11月〉16日ビクトリーマップ作成委員会、17日全労連秋年闘争第一次全国統一行動日・愛知総行動、20日全労連10周年記念シンポ、20～23日第20回救援美術展、21日第69回自動車産業職場政策研究会、26日全労連第二次全国統一行動日、愛知消費者大会、27日第3回所員会議、あいち権利セミナー第3回、あいち年金者組合10周年記念の集い、27～28日愛労連第1回労働組合講座、

〈12月〉1日地労委・労働者委員改選抗議集会、4～5日県春闘・愛労連2000年春闘討論集会、6～8人権を映画で観る上映会、9日日本共産党大演説会、12日三重県春闘共闘総会・学習会、新婦人愛知県本部大会、17日第7回環境問題学習討論会、18日日立争議勝利をめざす大集会、19日第70回自動車産業職場政策研究会、20日第74回日本労働運動を読む会、25日第3回所員会議、27日全動労55歳裁判判決日、建交労・第2菱名争議三菱マテリアル前座り込み、

〈1月〉7日自治労連愛知県本部旗開き、8日愛労連新春大学習会・愛労連旗開き、9日労問研理事會・會員懇親會、15日愛労連・大企業関連ネットワーク、16日第71回自動車産業職場政策研究会、

17日第75回日本労働運動を読む会、18日愛労連第9回リストラ対策委員会、19日国鉄闘争ILO勧告学習会、22日名鉄革新懇・職場学習会、23日愛労連臨時大会

☆今後の主な予定

〈1月〉25日日産本社前1万人集会、JMIU中央行動、26日愛労連第10回幹事会、27日リストラ「合理化反対」名古屋港集会、29日所員会議

〈2月〉6日第17回トヨタ・シンポ、大阪府知事選、京都市長選、13日革新県政の会・求める会「共同集会」、「万博の是非を問う県民投票」申請、16日争議支援全国総行動、21日第76回日本労働運動を読む会、22日地労委民主化会議総会、25日列島騒然怒りの総行動、26日所員会議、労働者の権利部会、

〈3月〉3日環境と労働運動部会、3日～4日リストラ「合理化」反対全国交流討論集会、4日愛労連5ブロック一斉労働相談、7日3/7中央行動、13日重税反対全国統一行動、15日春闘集中回答日、16日第1次全国統一行動、愛労連・春闘共闘、春闘勝利総決起集会、3月中旬：万博の是非を問う署名集中月間、24日名古屋青空裁判「春を呼ぶ中電包囲大行動」、25日独労働セミナー、26日日独労働セミナー・公開シンポ、27日労働総研日独セミナー（東京）

* 「所報」第79号(隔月刊)/発行日2000年 1月20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 Eメール ali@japan-net.or.jp

* 所報定価(1部)200円+送料90円 (1年)1200円+送料540円

* 研究所会費(年)個人6000円 団体1口・12000円 * 会員の購読料は会費に含む

* 送金先 郵便振替0086-6-80604/東海銀行金山支店・普通口座 1368019

* お問い合わせ:会費の納入についてご協力下さい

