

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

：も：く：じ：

今だから、女性の働く権利と社会保障の
充実にしっかりと目をむけて (駒田 富江)

..... (2)

こんなことが許されていていいのか
東海銀行の出向・転籍 (解雇) その実態

「労働者の権利部会・研究会の報告から」

..... (4)

目が離せない「IT革命」 (伊藤欽次)

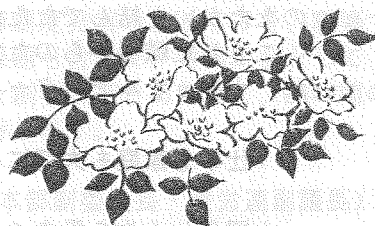
..... (10)

愛知健康センターとナウマン象と津軽手踊り

(原田 弘一) (12)

東海地方の主な経済指標 (4・5・6月) ... (9)

研究所だより (16)



● 第82号

○ 2000年7月15日

愛知労働問題研究所



今だから、女性の働く権利と社会保障の 充実にしっかりと目をむけて

駒田 富枝

社会保障は労働者・労働組合の直接の課題です

介護の不安、高齢期の生活の不安働き続けることへの不安が労働者の中で広がっています。女性労働者は家族的責任を背負ったまま男女平等・働く権利の拡充を求め、たゆまない運動を続けています。

保育や介護問題がもっと充実していたらどんなに働き方も豊かになるだろうと誰もが思っています。

「保険あって介護なし」「保険は天引き、有無をいわず持ってゆかれる、介護を受けようにも利用料負担が払えないから介護は受けない」などなどの不安や怒り、悲鳴が聞こえています。今年の4月からの介護保険実施以降の状況は、保険料を払えば誰でも必要な介護が受けられるわけではないことがはっきりしました。

また介護保険を利用したとしても時間の細切れで利用する側も、不安だらけ。介護サービスをする側も労働条件など無視した中でのやりくり。自治体では責任が持てない民間丸投げの状況があかみになっています。まさに、経済界がめざし、自・公・保連立政治がすすめる「21世紀社会保障改革」による社会保障分の規制緩和そのものにほかなりません。

働きつづけるための権利要求と社会保障の充実を結んで

女性の社会進出とあいまって1970年代、働く女性の権利要求として「ポストの数ほど保育所を」の要求をかかげ、保育所の増設運動を全国的に職場、地域で繰りひろげてきました。全国的に革新自治体が生まれるという歴史に残るたたかいの中で多くの保育所が建設されました。そして1980年代、子どもが学齢期に達すれば、学童保育所を創る運動の先頭にたち、さらに働きつづければ、当然親も高齢化を迎え、家族に介護が必要となれば女性は職場を辞めなければならない状況を引き起こすことから「安心して仕事も介護も」をと、女性労働者から切実な要求があがり職場にひろがり、職場から地域の世論化と全労働者の要求として、内容は不十分であっても介護（看護）休業制度実現をみました。と同時に社会保障制度の充実あつての介護休業制度であることをこのたたかいのなかで学びあいました。

そして労働条件の改善と社会保障制度の充実は、一体の課題ととらえてきかからこそ、「政治が変わらねば男女平等、女性の権利は前進しない」として、全国の政治革新のたたかいと結んでたたかいがちとすることができました。

こうした職場からのたたかいが発展するなかで・地方組織・産別があらたに結成され、ナショナルセンター・全労連を結成させる大きな力になったと確信しています。

「仕事も家庭も大切にしたい」女性の要求

人間らしく生き働きつづけたいとねがう女性たちは、生活も仕事も24時間の要求を

かかげ、働きながらたたかい、生きてきたといっても過言ではありません。一言で言えば「働き続けることがたたかい」だった女性のおもいが、「働きつつけるための障害を取り除くために、その障害を切実な要求として、権利として確立させてゆく」ことは、困難ではあるけれど展望のあるたたかいだったと思います。

看護（介護）休暇の要求は切実でした。「親が倒れた！誰が看るかといえば娘の私」「夫が癌！少しでもついて居てあげたい」「子どもが難病、長期休暇がほしい」「痴呆の母と同居の私は娘、出勤時にラジオをかけ、鍵をかけて家を出る。帰宅するまで不安」「パートの女性、昼休みに自転車で舅の様子を見にくる。枕元にはし瓶、義歯、アンパン、たくあん、ティッシュペーパーが整然とならび、手を伸ばせば届くように置いてある。女性は、働くためには少し我慢をしてもらっている」と。

職場は辞められない。介護を保障してくれる制度がほしいと切実な要求と、「なぜ女性の私だけがこんなに苦勞しなければならないのか」という思いが錯綜しています。

ここで考えてしまうのは「男は仕事、女は家事・育児・介護」という政府や資本家のご都合主義の性役割分担なのです。かといって夫に家事分担をせよといっても長時間過密労働・長距離通勤ではその時間もなく、資本主義社会における労働実態そのもののあり方を変えなければどうにもならない、という前提からの出発でしたから、当然、女性がたたかきの先頭にたち、職場、地域に要求をひろげ世論化してたたかった女性のエンパワーメントそのものでした。

1999年4月から男女雇用機会均等法が改定され、これとひきかえに労働基準法の子子保護規定が撤廃され、深夜業や残業が男性並に、さらに5月には労働者派遣事業法が改定され、フレックスタイム制の拡大も加わり、女性の職場はますます低賃金化していく方向がみえてきました。女性も男性並ならば、男性の労働条件はさらに劣悪化してきています。いまこそ男女の労働時間を規制し、女子差別撤廃条約にもうたわれているように、母性休暇とそれにとまなう社会保障の導入など、企業責任と政府の予算をとまなう責任を明確にすることが求められているのではないのでしょうか。

男女ともに基本的人権が守られ、平等な社会参加を実現するためにもその具体化にむけた方策を考えて行動することが早急に求められています。

民主的政治の実現と合わせて女性のエンパワーメントの発揮を

1983年老人保健法制定 이래、高齢者福祉・医療はどんどん水準が下げられ、いまや「自立・自助」が合い言葉になっています。

2000年、国は「これは介護地獄をなくす」と自画自賛してきた介護保険法は、その実態があきらかになるほどに混乱を招いています。「基盤が不十分のまま保険のみが先行、介護の充実にはならない」「国は介護要求に応えるために抜本見直しをし、予算をふやせ」など、私たちは要求をし運動をひろげています。

また「少子で高齢化で、将来、年金財源が危機に陥る」という理由で、年金の給付削減をしました。将来にたいする不安は全世代にひろがっています。いまこそ生活者の視点で「介護休業」のたたかきに学んで、社会保障制度充実のとりくみを、職場で地域で、共同の運動のネットワークをつくってゆく課題も含めて、労働組合としてとりくみむことが重要になっています。民主的な政治を創ることとあわせて、24時間の要求をかかげる女性労働者のエンパワーメントを期待します。

（こまだ・とみえ／当研究所理事、元自治労連県本部副委員長・愛労連副議長）



こんなことが許されていいのか

東海銀行の出向・転籍（解雇）その実態

統合でさらにリストラ・人減らし加速

こんにち、景気対策のうえでも、労働者のくらしを守るうえでも「雇用の安定」が緊急の課題となっています。しかし、大企業は、3月期決算などで大きな利益を上げながらも、リストラ・人減らしの手をゆるめていません。

愛知の独占体・名古屋の「五摂家」（中部電力、名古屋鉄道、東邦ガス、松坂屋）の一つである東海銀行は、この地方を基盤とする金融機関として愛知県などとのむすびつきをつよめ地域経済に一定の影響力をもってきましたが、バブル崩壊・多額の不良債権・経営危機、金融の国際化・金融業界の統合・再編の波のなかで、「あさひ」「三和」銀行と2001年4月、持ち株会社方式で三行が統合することによって、巨大なリテール（小口金融）銀行が誕生することになっていました。が、6月にはあさひ銀行との統合解消、あらためて2001年春に三和・東海・東洋信託の統合へとすすむことになった。

三和・あさひ・東海の三行は、単純合算で千弱の店舗と約3万7千人の従業員をかかえていました。その三行は、巨額の「公的資金」（三行で合計2兆1000億円）を受け入れ、「経営健全計画」（公的資金の受け入れによるリストラ計画）による三行の合計で4,504人従業員削減計画」に加え、「重複部分はいっそうの効率化を推進」するという『統合の基本合意』からみても、大幅な「合理化」・人減らし（三行あわせて2006年までに1万人以上の削減も可能。3/22朝日）が浮上してくるといわれてきました。あさひとの統合はなくなったものの、店舗の統合・人員の削減計画はいささかも変わらないし、さらにリストラ「合理化」は強化されることでしょう。

幻（まぼろし）の60歳定年制

東海銀行の従業員は、この新・三行統合によるリストラ・人減らしの加速に、不安は隠せないであろう。ところが、現におこなわれている東海銀行の人減らし（出向・転籍）・賃金抑制（賃下げ）政策は、異常ともいえるやり方が日常化しており、「定年（すくなくとも60歳）まで働きつづける」ことができない非常識が・常識化するような仕組みがつくられています。当研究所の「労働者の権利部会・研究会（6月3日）」での報告で、その実態があきらかされました。

東海銀行は、男性はほとんど総合職で、女性はほとんど一般職となっています。男性は、ほとんどはすくなくとも主事・支店長代理という「最低の役務者」に昇任しています。この「役務者」はほとんど全員、出向・転籍（事実上の解雇）が毎年強行さ

れています。

52～53歳で、出向者は「依願退職」・転籍（解雇）

出向・転籍を拒めば55歳で「先任行員」となり賃下げ

1981年、定年を55歳から60歳に引き上げました。就業規則に「従業員の定年は満60歳とする」となっているにもかかわらず、実態は、男性行員で役務者は、52～53歳でほとんど退職させられています。また、退職に応じない行員は、55歳に達した月の翌月からは、資格規定で「先任行員」となり、職務も責任も従来と変わらないのに賃金を60%程度に減らされています。そればかりか、退職手当支給規定で、先任行員は、先任行員になる前日をもって「算定基準日」にされています（先任行員の期間は、退職手当はふえないが、別に「先任行員功労金」が支給される）。東海銀行厚生年金基金規約によれば、「加入員は厚生年金の被保険者とする」と明記されてるにもかかわらず、先任行員になれば基金から脱退させられてしまう（法違反ではないか。ただし厚生年金は継続）。

48～50歳で、男性のほとんどは「出向」

実は、52～53歳で転籍・事実上の解雇される前に、48歳になると該当者を集め研修（「たそがれ研修」と職場でいわれている）をうけさせ、別掲の『職業生活設計書』を支店長などをつうじて人事部・人材開発室に提出させられる（銀産労の組合員はほとんど提出しないし、提出を強要してこない）。

この『職業生活設計書』提出後、人事部・人材開発室が、関連会社などの出向先をきめて、本人に知らせてくる。ほとんどが48～50歳までに「出向（身分・賃金は保障）」させられるのである。そして、52～53歳になれば「依願退職・定年扱い・出向先へ転籍」となって解雇（退職）されてしまいます。

もちろん、「間に合わない」とみられた行員は、30歳代でもドンドン関連会社へ出向させられています。

ちなみに、さいきんの東海銀行の従業員数の推移（毎年3月末）は、

	男 性	女 性	合 計	（嘱託・臨時）
1993年	7845人	3870人	11715人	95年までは「キャリアサービス」
1994	7719	3966	11685	からの派遣であったが、96年度
1995	7602	3805	11408	から直接嘱託・臨時を雇用した
1996	7494	3551	11045	（4342人）
1997	7465	3608	11073	（4542 ）
1998	7293	3582	10875	（4492 ）
1999	7114	3485	10599	（3717 ）
2000			10229	〔団交で37人マイナスとの報告による〕

この推移をみてわかるように、7年間で約1,500人が削減されています。

播出期限 8月11日(月)

嚴長室開材人
嚴室開材人

選取肢がある場合は各項の該当項目に○印をつけてください。

- 健康状態
(良好・病名など)
不調

[illegible]

- 3 趣味・嗜好（ゴルフ・麻雀・囲碁・将棋・カラオケ・酒他）

- 現在保有している資格・技術（該当のものに○印）
 ・普通自動車運転免許 — 運転状況（毎日・時々・まれに・自覚ない）
 ・簿記 級・支検 級・税理士・中小企業診断士・社会保険労務士
 ・宅地建物取引主任・衛生管理者・ワープロ・パソコン
 ・その他（ ）・（ ）・（ ）

- 問世

分
で
歩
「線」駅
〔景寄〕
（特家・銀行施設・その他）

[illegible]

野田・田中

- 職務の経験（該当に○印）

[illegible]

10 将来の職業生活設計について、相談したい希望がありますか … 有 ・ 無

職業生活設計書 (平成9年度分)

Prefer

店名: 店址:

氏名コード・氏名			
資格・役職			
生年月・卒令	年	月(才)	日
	現所在地番入		
	年 月		

これからの生涯生活設計について…でできるだけ具体的に
(1) 経済面から(未婚型・子育て世代・高齢型・高齢型)

- Figure 1

[illegible]

- ## 8 50才代の職業生活について

- 再就職を希望する
再就職・大任行くとどちらでもよい
再就職を希望しない—具体的な理由
- ・定年前に自己総合退職の予定である(注)

- 附錄 中國三國史記

(1) 企業規模	・大企業 ・中堅企業 ・中小企業
(2) 事業の種類	・未達事の分野でも可 ・平高な仕事
(3) 地位・ポスト	・責任ある職位 ・責任の軽い職位
(4) 雇用期間	・60才まででよい ・60-65才まで
(5) 希望する業種	・一般企業 ・当行関連会社
(6) 転	・その他（ ・経営・経理・営業・企画・その他（ ・あなたが選んだ再就職先があった場合転任は可能ですか…可・不可 転任の割合の推定… 転任の割合の推定…
(7) その他	・再就職に對する考え方、その他希望などを記入してください

- 110 将来の職業生活設計について、相談したい希望がありますか。… 有。 無。

またこの間の出向者・依願退職者・定年退職者の推移はつぎのようでした。

	出 向 者	依願退職者	定年退職者
1992.10～96.9	621人	416人	77人
95.10～97.9	315	205	15
97.10～98.3	97	151	9
98.4～99.9	393	191	14

なお、1989年10月18日現在の役職者（男性）で出向している者の年齢別人員は、

60歳	1人	50歳	30人	42歳	16人	34歳	13人
57	6	49		41	12	33	13
56	0	48		40	21	32	2
55	18	47		39	26		
54	49	46		38	17		
53	109	45		37	22		
52	90	44		36	15		
51	30	43		35	14		

採用時に、労働契約として、出向・転籍は明示されているのか

東海銀行の出向・転籍などのやり方は、従業員にとってもナットクのいかないことだらけにちがいありません。

まずさいしょの疑問は、採用にあたっての「募集要項」や、就職する際の「雇用契約」として、定年まで勤められない、一定年齢で出向・転籍させることが、明示されていたかどうかは疑わしい。

労働契約の一部である「就業規則」には、「従業員の定年は満60歳とし、定年到着日は満60歳に達する月の月末とする」（61条）と明示されている。それ以外のことは明示されていない。

労基法15条は、使用者に「労働契約の期間、就業場所・従事すべき業務、始業および終業時刻、賃金、退職に関する事項」の労働条件の明示は「書面」で交付することをきびしく求めています。これに違反すれば「30万円以下の罰金」に処せられるものとなっています。

出向・転籍は強制にわたらず、本人の自主的な同意があって可能

出向（元の会社の従業員としての地位を維持しながら、他の会社の使用者の指揮命令のもとで長期にわたり就労させる人事異動のこと）は、指揮命令権者の労働条件の重大な変更にあたります。民法第625条（権利義務の一身専属性）では「使用者ハ勞務者ノ承諾アルニ非サレハ其（その）權利ヲ第三者ニ譲渡スコトヲ得ス」と定めていることから、出向は「原則として労働者本人の同意」が必要です。また、出向についても労働協約や就業規則がどのように定めているかも確かめてみる必要があります（就業規則などで細かく出向義務を定めてある場合は、使用者の出向命令権がある（包括的合意）とする判例が多く出され、労働者の「同意」が軽視されています）。

しかも、転籍（いまの会社を退職し、別の会社に就職するという法的には二つの行為が「同時並行的」にすすめられるもの）は、「労働契約の一身専属性にかんがみ、労働者の承諾があつてはじめて転属が効力を生ずる」（1973年4月12日、最高裁第1小法廷・日立製作所横浜工場事件）ことになっています。

実態は、55歳定年制・出向者の55歳全員転籍は「解雇」と同然

また、出向者の「55歳以上を全員転籍」は、「依願退職」の形（本人合意）をとっていたとしても、その本質は「年齢による一律的な解雇」といえます。それだけでなく60歳定年を義務づけた「高齢者雇用安定法第4条」に違反することはあきらかです。

しかも、出向・転籍を拒んだ従業員は、55歳になれば自動的に「先任行員」と名付けられて、仕事は変わらないのに賃金は60%程度に減らされる。退職金の支給率は55歳時点で凍結され、さらに厚生年金基金から除外されるという、仕打ちは、形は従業員としての扱いでも、実質的に「再雇用・嘱託扱い」のような、ひどい仕打ちとしか言いようがない。これもまさに「60歳定年制」を無視したものといえます。

しっかり聞け。「経営者には家族をふくめて従業員の生活を守る責任がある」

トヨタ自動車会長・日経連会長の奥田碩氏は、かつて「経営者よ、クビ切りするなら切腹せよ」（『文芸春秋』99年10月号）と喝破して世の注目を浴びました。またさいきん、「私は昨今、産業界の中に蔓延している「人間を減らせば利益があがる」という考え方に反対です。経営者というのは、従業員を雇った時にその人の生活を支えてあげるといふ責任があるわけです。確かに、ある事業部門をまるごと整理したり、人員を整理したりすれば、株価があがるのかもしれませんが。しかしそれで喜んでいるようでは経営者としては失格なのです。経営者のモラルとしてそれは絶対あつてはならないことなんです。問題は、経営者が従業員を切る前に血反吐（ちへど）を吐くほど、一生懸命その人たちの雇用を守ってあげる努力をしたかということなんです。努力もなしに安易に従業員の首に手をかけてはいけなく、それをするならばまず、みずからの責任をとれと私は一貫して言ってきました。」（『文芸春秋』2000年6月臨時増刊号）と。

（6月4日ひらいた「労働者の権利部会・研究会」で、東海銀行の方から聞いた報告をもとに、私の意見もくわえてまとめたものです。伊藤欽次〔研究所所員〕）

追記：印刷直前の7月12日の新聞紙上で「三和・東海・東洋信託の三行で6年で5,600人削減」という記事が目飛びこんできた。これらによると、「四大金融集団」での勝ち残りをねらって、こんご6年間で店舗数を91、行員（三行合計約27,600人）は全体の2割にあたる約5,600人を減らす（260億円の削減効果、昨年3月提出の「健全化計画」は約3,000人）。一方、本業のもうけ（業務純益）は2005年度で約1兆円（連結ベース）にするという「経営計画」を発表したというものでした。

東海地方の主な経済指標 (4・5・6月) カッコ内の数字は前月・年比・%、ポイント

	(4月)	(5月)	(6月)
トヨタ生産計画 (日当たり、当社調べ) (△はマイナス)	4月=13,641台 (7.6) 5月=14,167台 (11.2) 6月=13,864台 (14.7) 1-6月累計=1,715,672台12.4 3月41,508百万円 (-) *3月からJR高島屋の分が上乗せ、市内5店	5月=14,444台 (13.4) 6月=13,955台 (15.4) 7月=13,952台 (15.4) 1-7月=2,017,394台 (12.6) 4月35,643百万円 (-) *4Mは前年同月比8.5%の減少	6月=14,091台 (16.6) 7月=14,095台 (16.6) 8月=13,294台 (4.3) 1-8月=2,248,101台 (12.6) 5月35,477百万円 (6.5) *4Mは前年同月比9.4%の減少
百貨店販売 (名古屋市内 4店当社調べ)	2月23,257百万円 (△2.6) *20ヶ月連続マイナス 2月10,707件 (△5.9) *4ヶ月ぶりにマイナス	3月26,171百万円 (△7.8) *21ヶ月連続マイナス 3月10,797件 (△5.7) 99年度147,597件 (4.7) *99年度は3年ぶりにプラス	4月24,224百万円 (10.7) *22ヶ月ぶりにプラス 4月12,378件 (△0.2) *3ヶ月連続マイナス
工作機械受注高 (中部9社通産局調べ)	2月 77.1% (0.0)	3月 82.7% (7.0)	4月 79.9% (△6.3)
新設住宅着工件数 (東海4県建設省調べ)	2月 110.3 (前月比4.0)	3月 109.4 (前月比△1.1)	4月 107.9 (前月比△1.8)
ホテル稼働率 (名古屋市 内14ホテル平均、当社調べ)	3月 144件 (+39件) 負債総額29,700百万円 (△49.9)	4月 140件 (+27件) 負債総額34,083百万円 (38.2)	5月 119件 (+2件) 負債総額40,700百万円 (98.7)
通産局管内5県・95年100 倒産件数	2月 0.62 (前月比0.03)	3月 0.64 (前月比0.02)	4月 0.71 (前月比0.07)
東海3県・帝国データバン ク調べ・負債千万円以上	2月 輸出 9,114億円 (10.3) 輸入 3,518億円 (△12.6)	3月 輸出 9,747億円 (8.7) 輸入 4,213億円 (23.9) 99年度 輸出105,131億円 (△4.6) 輸入 43,092億円 (2.9)	4月 輸出 9,733億円 (5.9) 輸入 3,912億円 (13.5)
有効求人倍率 (愛知県)	2月 10,303百万KWH (3.3)	3月 10,604百万KWH (8.6) 99年度120,028百万KWH (1.6)	4月 9,929百万KWH (3.5)
貿易 (名古屋税関管内)	2月 短期 1.634% (0.066) 長期 1.898% (0.005)	3月 短期 1.589% (△0.045) 長期 1.864% (△0.034)	4月 短期 1.412 (△0.177) 長期 2.023 (0.159)
電力需要実績 (中部電力)	2月 1,373件 (+58件) 負債総額 285,500百万円 (△33.8)		
貸出約定金利 (日銀名古屋支店管内・地元 10行平均)			

倒産件数 99年度計 1,373件 (+58件) 負債総額 285,500百万円 (△33.8)

《中部経済新聞より》 *約定金利は新規ベース △はマイナス



目が離せない「IT革命」

伊藤 欽次

「IT（情報技術）革命」が叫ばれている

IT（情報技術）革命、Eコマース、B to B・B to C、ネットビジネス、iモード、eエコノミー、などなどのカタカナ文字が、新聞や雑誌に氾濫している（団塊世代や戦前世代の多くはとうていついていけない話ばかり）。沖縄サミットの経済問題での主題もIT問題だといわれている。

このIT革命といわれているもには、パソコンの普及、インターネットの爆発的なひろがり、Eメールの日常化が、情報の伝達速度と伝達範囲を飛躍的に向上させた。急速な進展の最大の要因は、1995年からパソコンの基本ソフトにインターネット接続機能が標準で付いたからだといわれている。とくに携帯電話の普及は著しいものである。iモードが爆発的人気を呼んでいるという。

日常的には、コンビニ（24時間営業・全国で約48,000店舗）に行けば、コンビニ備え付けられている端末機で、航空券や観劇にチケットなどがすぐに入手できるという。銀行に行かなくてもコンビニで精算ができる。

「IT革命」の経済効果は

こうしたなかで、IT関連のベンチャー企業がもてもてで（とはいってもものの創出と消滅の反復）株価は急上昇していると騒がれている。IT（情報技術）革命が、深刻な長期不況下にある日本経済の救世主のように喧伝されている。

このIT化・新技術の波及効果大きなものがあるといわれている。自動車の大量生産は、設備投資、雇用の拡大だけでなく、道路やガソリンを必要とし、新たな関連産業と雇用を生みだした、という。ではIT・Eコマース（電子商取引）は、既存の商業を滅ぼし、雇用を削減・流動化・不安定雇用へにみちびくといわれている。IT投資（半導体、コンピューター、インターネット、携帯電話）は、IT関連産業（電気機械）だけに、他の産業に及ばない。企業によるIT設備投資も、一巡すればそれまでである。

18世紀の産業革命は、機械化による生産力を飛躍的に高め、近代資本主義が確立する一方、大量の労働者（熟練労働者）から職を奪い、不熟練労働者に置きかえられ、労働者を悲惨な状態に陥れた（M『資本論』第1巻第13章）。IT「革命」も資本主義下における新たな技術革新であり、生産の社会化（生産と消費の矛盾、私的所有の矛盾）をさらにすすめる。しかも、ITの資本主義的利用は、労働者をいつそう苦しめる（雇用の喪失・失業、過密労働、所得格差の拡大）ものとなる。

通産省が予測する雇用の喪失と創出

通産省は、「IT革命」による雇用の喪失と創出を予測（1999年～2004年）している。

雇用削減（喪失）は、354万人（過去最多の完全失業者349万人・失業率4.9%をうわまわる）という。それは、① 企業内情報化による過剰雇用の発生（正規雇用の事務職）、② 電子商取引による中抜き（不要になる流通業の廃業・倒産など）の発生、③ 電子商取引による企業内の不要業務の発生（保険・銀行・証券、商社・卸小売業、旅行代理店）、などによるものであるという。

一方、雇用創出は367万人となると予測している（5年後純増13万人）。それは、① メール（インターネットによる電子通信）対応や問い合わせ処理、② サイト（インターネット上の企業などのホームページの場所）運営・管理、③ 各種アウトソーシング（業務の外部委託）、SOHO（在宅労働）---いかにも臨時雇用や派遣労働など「不安定雇用」をイメージさせるものばかり---、④ 新規ベンチャー企業、新規企業によるもの、などを想定している。

このIT化で、現に商社や証券などでは、名古屋の支店の廃止・縮小があいついでいる。

NTTの「再々編」と大量の人べらしと労働条件の改悪

こうしたなかで、情報通信のインフラであるテレコムビジネス（通信産業）をめぐる動きもみのがせない。電電公社の民営化・NTTのさらなる分割、民間企業の参入でテレコムビジネスは戦国時代といわれている。こうしたなかで、アメリカの要求でNTTは接続料を大幅に引き下げることが予定され、経営に大きな影響をあたえるという。そこから、NTTの「再々編」が本格化し、NTT労働者へのあらたな大リストラ・大量の人べらしと労働条件の大改悪がおしよせようとしている。

こうした「IT革命」・IT投資で、電機産業・情報機器産業は、国内はもとより世界市場にむけてのはげしい競争が顕在化している。ここででもリストラがいつそうきびしくおそいかかってくることはまちがいない。

IT関連労働組合の合従連衡

こうしたなかで、いまひとつみのがせないのは、産業・企業の合従連衡だけでなく、日本の産業別組織の合従連衡とも言える統合プラン（産別組織の再編）があきらかになってきている。

重厚長大産業の鉄鋼労連と造船重機労連、それに非鉄連合、全電線がくわわる再編が話題になっているが、「IT革命」関連でいえば、電機連合（81万人）と情報労連（NTT労働組合が主力、26万人）の統合へむけた「連絡協議会」設置が日程にのぼってきている。「IT革命」をめぐる動きは、日々変化発展しており目が離せない。

（いとう・きんじ／当研究所理事・所員）



愛知健康センターとナウマン象と津軽手踊り

原 田 弘 一

愛知健康センターへ、ボランティア勤務になるきっかけは何ですか？

私が勤務していた昭和郵便局での山内過労死裁判がはじめです。一審で画期的な勝利判決を勝ち取りました。弁護士となくなった山内さんの奥さん、それに副課長の直属の部下の課長代理だった人を含めて職場の労働者3人の支援でした。山内さんが倒れた当時、私は全通労組の役員をやっていて、「マル生」の闘いの延長線上にありました。山内さんが亡くなった日が、マル生反対闘争の妥結した日で印象深く思っています。山内さんは交代制夜勤の郵便課の副課長で、夕食時に「気分が悪くなった」といって、食堂の隣へ薬を買いに行き、玄関で倒れた。ある職員の方から、「原田さんあれは公務災害じゃないか」という声が寄せられ、私は安全衛生委員をやっていたので、次の安全衛生委員会にその問題を取り上げた。勤務時間は13時～21時30分なのに、課長の一存で10時に出てこいといわれて、9時半に出て朝礼に加わり、なくなる時は40日間連続勤務をしていた。

公務災害とする判決を勝ち取ったが、残念ながら2審で敗訴になり、上告したあとの取り組みの中で、佐々木さん、中原さんの指導で支援する会を結成しました。

担当弁護士は、新進の竹内平弁護士でした。運動の中で、健康センターの中原東四郎さんたちに随分お世話になりました。中原さんは当時副理事長で10年以上健康センターボランティアでした。94年中原さんが辞められるとき、いつも事務所が留守ではないと、来ることにしました。

*マル生闘争…郵政当局がしかけた「生産性向上運動」に労組が強く反発した。

いま、「過労死労災事件」や「団体生命保険」の横取りを許さない運動ですが？

過労死労災事件は6件、センターとの関わりは2件（鈴木・松井）で、過労自殺事件が大同特殊鋼・トヨタ・愛知製鋼と3件あります。団体生命保険は6件です。「過労死」の支援組織ですが、鈴木さん、松井さんの支援する会のふたつです。団体生命保険では近藤さんだけです。全国的に愛知しか起ち上がっていない現状です。

東京のマルエツという大きな食品スーパーの事件もありますが、すでに結審とのことです。

団体生命保険の現状は、日本の労働者の圧倒的多数が、被保険者にされていて、一時は490兆円市場という「ルールなき資本主義」の典型という状況でした。職場では使えるだけ使って、死んでからも保険金で会社はもうける。大企業が情報開示をしないというのは、随分ひどい話です。まだ日本の労働運動は個々の運動支援という水準でしかとらえていない。この問題は署名の推進に協力するというレベルでない。全労連にも運動課題を投げかけているが、働くものの基本的人権だ。発足当時には、生命保険の約款にはきちんと書いてあった。「契約者は保険の受取人になることは出来ない」に戻すべきです。支援運動が全国的に遅れている。水野幹男弁護士がまとめた近

藤裁判の「準備書面」(30)は運動にとっても大切な武器になる。増刷してみんなに読んでもらい、6月30日に総会を行う予定です。

労働者が死亡すると、企業が多額の保険金を手にするという構造では、職場の安全衛生活動がお留守になってしまう。

ところで「野尻湖の発掘」との関わりはいつからですか？

息子の本棚から「国土と教育」1972年20号を借りてきたが、第5次野尻湖の発掘の時に息子を連れて参加したのがきっかけです。今年は第14次でした。

「友の会」という制度が全国に出来たのは、第6次からです。私も愛知の中では長老になりました。いまの「友の会」は高校生、中学生が中心です。いまは3年ごとに3月25日から4月2日頃まで掘ります。発掘すると一年かけて整理して、後一年かけてまとめて次をむかえる。発掘の現地では日刊で「野尻湖新聞」が発行されて、参加者と野尻湖の周辺の村落に、毎朝参加した子どもたちが配る。ナウマン象のどここの骨が出たと知らせる。夜は小学校の講堂で報告会がある。現地はグリッドに分かれて仕事をするので、夜の報告会で発掘の成果が共有される。

大学教授も子供たちもみんなと一緒にあって、グリッドで仕事をする。大衆発掘は貴重な学術調査、運動だと思っている。これに感銘してこれだけは今でも参加してきた。

日常的には関われないが発掘期間中は一日でも行きたいと思っている。

今年の参加では私は「宿舎係」でした。何人泊まって、食事は何人と数える役です。

* 原田さんの持っていた資料に次のような言葉があった。「古代への夢を、この手で掘ってこの手で確かめよう、ナウマンゾウと人類の関わり合いを探ろう」。

* 口調が熱を帯び、身振り手振りが大きくなってきた。古代の夢と人間と、労働運動と健康を守るセンターの原田さんはどうも一体になっていると思った。



図1 よりそって出た、ナウマンゾウの骨とオオノノリの骨状角
(第5次野尻湖発掘)

野尻湖新聞

第14次湖底発掘 No.4 (通算219号) 2000.3.27
〒390-8621 松本市3-1-1 松本大学学術文化資料センター
野尻湖発掘調査団 野尻湖新聞社 発行

前半の成果を引きつぎ
安全でたのしい発掘を!!

雪の中での発掘、ご苦労さまでした。初日から3日間も雪が降り続いたのは、長い野尻湖発掘の中でも初めてのことでした。

昨日～本日にかけては、前半の交代期にあたり、初日からがんばった人たちが帰る。新しい仲間たちが加わりました。雪の中でのがんばった前半の人たちのお陰で、発掘は順調に進みはじめています。この成果を引きつぎ、さらに前進させましょう。

引きつぐことの第一は、「たしかめ回り」です(昨日の野尻湖新聞を参照)。層位回り、ラミナ回りに続く新しい発掘方法が確立されたのです。みんなが、この新しい発掘方法を実行できれば、野尻湖発掘を二歩前進させることができます。

今日は、300人を超える参加者が発掘作業にとり組めます。安全には、とくに

野尻湖でシンボルになっているのは、愛知のグリッドで掘っていてナウマンゾウの頭蓋骨が出てきたときだ。丁度息子が高校生で、一度に掘り出せないので石膏で固めて3年後に復元した。NHKがきて櫓を建てて、テレビカメラを据えて、やっているところに、こんな丸い石が転々とおいたように出てきた。先のとがった丸太というより、木製の櫓がでてきた。そんなところで新堀先生や井尻先生が、子どもたちに夢を語るのだ。

「野尻湖人がナウマンゾウを倒して、ここでみんな座ってバーベキューをやったに違いない」と、そうやって一緒になって掘っているから好きだ。よそでは管理者がいて、アルバイターが掘っている。

* 石器や骨のかけらとともに、子供とともに成長しようとするところに労働者の連帯を感じるという。みんなで手を取り合って、一緒に歩む、意気を感じる。大事にしたい。今度第15次の発掘には、孫を連れて参加したいという。

もう一つ原田さんの文化論、民謡や踊りの発掘・保存をやっておられますが、きっかけや現状をお話いただけませんか。

規制緩和で日本の農村は荒廃を続けている。民謡や踊りの担い手がいなくなる。きっかけは近所に「民族舞踊研究」の「餅の会」があった。妻も関わっていた。民謡をたどり郡上へ行ったり、佐渡へ行ったり、越中八尾へ行ったりしてきた。しかし年とともに「民主的」なところがおろそかになってきた。

いま、名古屋にいくつかの民謡の会がある。いずれも家元を名乗ったりして、私物化してしまっている。それは逆に民謡を衰退させていく。好きなものだけの手慰みになっていく。民謡や踊りはそんなものじゃない。沖縄のエイサー踊りをみても、みんな自分の自由な表現をやっている、本来そうしたものじゃないか。

江戸時代、一年に一日か二日のお祭りで、年貢の取り立てに対する怒りや、思いをよせる娘を恋する唄や、生活の唄が多い。

村の人たちに歴史を聞き、語りを聞いて、思いを含めて踊りに表現しないと、民謡研究にふさわしくない。都市でも祭りはすたれている。だから名古屋祭りのような官製のものになる。いまは、農村もそうになっている。三味線や太鼓と違って、唄い手がいなくなると盆踊りが消えていく。取材にいった3年目に、もう一度行きたいと連絡すると、実は長老が亡くなって盆踊りも消えたと、返事が来た村がある。

逆に名もなきところへ、人づてに聞いて「盆踊りの取材をしたい」「ビデオを撮りたい」と行くと、「どこで知った」「誰から聞いた」と、入れ替わり立ち替わり、茶碗酒で、まず飲んでから話が始まる。逆に取材されてしまう。

その村では五つの部落が三日三晩踊ったという。最近はこの部落で1日づつしか踊らないという。もったいないから歌詞を教えてくれ、テープがほしいというと、そんなもんはないという。三年前に行った福井県の丸岡の一つの村では、歌詞をCDに入れて文化を起こしている。

「かすりの会」の発表会は、毎年1月に開く。メンバーは多職種多様だ。お母ちゃんは舞台上で輝いている。それを支える親父はしょぼくれている。公演だという

と車で送り、舞台装置を手伝う。しかしバラバラだった。親父たちが4年前に集まって話し合い「共に歩む会」を作った。

民謡に対して、日本舞踊やってる人は、何か偏見があるんじゃないかと思う。なにが上でなにが下という関係はないと思う。かつて前進座の創立記念で、坊さんが挨拶のなかで、仏教伝来のシルクロードの、モンゴルの文部大臣が「日本ほど科学が発達し優れた国で、文化政策の遅れた国は少ない」「民族芸能を学校教育にとりいれていない、珍しい国だ」と語っていたのを思い出す。

地域社会のなかで、子どもたちが自分の役割を見つけることが、大切だと思う。

今度の催しは「津軽の手踊り」だ、講習会も開く。手踊り名人を呼んで、4000円の、ディナーショーを開く。手作り文化、テレビに毒されない文化だ。

民謡や踊りになると、女性は積極的に参加する。この人大丈夫かというような人も、直ぐに上達していく。それに比べると、男性は遠慮深いというか、へつぱり腰になる。

仕事の疲れか、ゆとりがない。「俺は今日は踊りの会があるから残業できん」と、断る勇気がもてない。

* 熱を帯びてくると、民謡の原田さんが健康を守る原田さんに変身してきた。

労働運動との関わりで、いまの考えをまとめてみてください。

郵便局にいたとき、私たちは団体交渉を拒否されたが、手にしたのは労働安全衛生委員会だった。これは月一回開催だった。当局は開催しなければならない。私たちは握ってはなさなかった。当時クーラーの代わりに氷柱だった。貯金や保険など外勤の労働者は大変だった。冬は冬でマフラーの代わりにみんなタオルを巻いていた。タオルや手袋を労安活動で獲得していった。配達ルートが警察がかってに一方通行にして、職員は道路を逆走することもある、すぐ労働組合から警察に申し入れたり、走り回った。

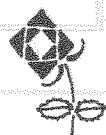
副課長が職場で倒れた。公務災害で走り回り、みなさんから知恵も勇気も貰ってやってきた。私の生き方にいろんな影響が生まれた。

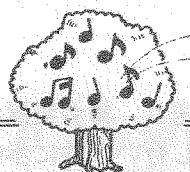
労働組合は「連合」の影響が否応なしに「全労連」に、「全労連」の運動も「連合」に波及する時代だ。まだ、少数派が必死に働きかけても効果を生んでいないように見える。やはり、みんながともに労働者の要求を労働者の協力で、一緒に実施して取り組んでいくのがいいんじゃないか。協力して一緒に一歩前進することじゃないか。

都職労があつた石原知事の下で、労働条件を守るためにどう反撃するかで、たどり着いたのが労安活動だという話も聞いている。

(はらだ・こういち／愛知健康センター事務局次長)

この文書は、6月2日健康センター事務局で聞き取りました。文責は愛知労働問題研究所・西野によります。





☆2000年5月15日以降の主な活動日誌

(5月) 15日第78回日本労働運動を読む会、18日第9回環境と労働問題部会、19日女性労働部会、20日愛労連・八田議員との懇談会、えん罪再審事件を考える市民の集い、21日第26回東海自治体学校、中部の環境を考える会総会、愛知年金者組合定期大会、25日争議支援首都総行動、26日商社革新懇・リストラ解雇規制学習会、31日平和行進愛知県入り、(6月) 2日第7回所員会議、2~3日青年劇場「真珠の首飾り」公演、3日第16回労働者の権利部会、4日愛商連第52回定期総会、平和行進名古屋集中行進、4日名鉄革新懇・労基法学習会、3~4日愛労連第2回労働組合講座、13日総選挙公示、20日愛労連・愛知労働局と懇談、25日総選挙投票日、26日愛労連・愛知県産業労働部と懇談、30日団体生命保険・近藤裁判支援する会総会、(7月) 1日第8回所員会議、8日~9日地域労連研究集会、8日自治労連愛知県本部定期大会、9日愛労連・大企業ネットワーク、10日学習・討論資料特別号発行、15日所報・83号夏期特集号発行、

☆今後の主な予定

(7月) 16日第73回自動車産業職場政策研究会、17日第79回日本労働運動を読む会、19日経営分析部会、22日第4回理事会、23日原水爆禁止愛知県大会、25日~27日全労連第20回定期大会、26日第10回環境と労働運動部会・学習討論会、28日革新市政の会総会、29日全国革新懇・全国大会、29日~30日日本母親大会、29日第17回労働者の権利部会、(8月) 5日第10回所員会議、10日猿田所長との懇談会、20日第74回自動車産業職場政策研究会、21日第80回日本労働運動を読む会、(9月) 3日愛労連第23回定期大会、(10月) ?日労問研研究集会

*** 7月発刊予定:「あいちの労働と生活」2000年版 ***

編集:愛知労働問題研究所・約200ページ 頒布価格:1500円予約受付中

内容:第1編 経済:愛知の産業・農業・愛知の独占・独占の経営戦略・中小企業、業者の経営動向・愛知の産業政策ほか 第2編 労働 雇用と失業・労働時間・賃金・労働と健康・中小業者の就業状況ほか 第3編 生活 人口と家族・労働者の家計・生活時間・文化・生活環境・公害・土地と住宅・暮らしと健康・子供の生活と教育・健康と医療・高齢者の暮らしと要求・社会福祉 第4編 運動 愛知の労働界新地図・春闘、一時金・愛知の労働争議・過労死労災申請・医療福祉、

* 「所報」第82号(隔月刊)/発行日2000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 Eメール ali@japan-net.or.jp

* ホームページ <http://www.airoren.gr.jp/kan-roumonken/>

* 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

* お願い:会費の納入についてご協力下さい

