

研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

全労連「目標と展望」が提起したこと

.....大木一訓(2)

農業発展の経過と現状 中国雲南省の

経済と生活(第二回).....後藤 基(6)

全労連は今こそ大企業労働者に影響力を

愛知でのこの間のたたかいの経験から

.....桜井善行(10)

あいちの交通運輸業界と労働者

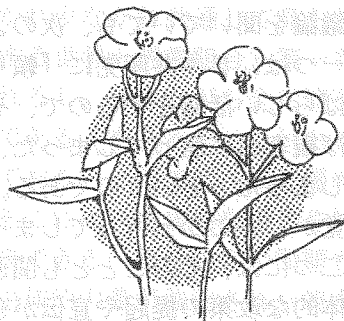
.....愛労連・交通運輸部会(12)

〔資料紹介〕日経連の『21世紀を展望した活

力ある中堅・中小企業』.....(16)

東海地方の主な経済指標(6.7.8月).....(19)

研究所便り.....(20)



● 第84号

○ 2000年9月15日

愛知労働問題研究所



全労連「目標と展望」が提起したこと

大 木 一 訓

全労連・「中期目標」の大胆な提起

先日開かれた全労連第19回定期大会で話題をよんだものの一つに、「『21世紀初頭』の目標と展望」という、運動方針案の付属として提案された文書がある。読んでみると、なにか特別に目新しいことが書かれているわけではない。これまで全労連が一貫して主張してきたことを、簡潔にまとめたもの、といってよい内容である。昨年の大会での提案「21世紀にむけた全労連運動の展望」を、さらに全労連の行動綱領にもとづいて補強したものと言うから、それは当然だろう。しかし、それにもかかわらず大会では、それを新鮮な感覚で受け止めた人が多かったように思う。一部には懐疑的な見方をする人もあったようだが、一般の組合員や活動家、とくに全労連と友好関係にある大衆運動の活動家たちの間では、一種の「感激」をもって迎えた人も少なくなかったようである。

どうしてなのか。一つの理由は、冒頭のタイトルとその提案の位置づけにあるようだ。そこでは、この「目標と展望」は、財界の「21世紀戦略」に対抗して、「国民のだれもが人間としてあたりまえの仕事と暮らしが保障される社会づくり」を「21世紀初頭（2010年）までに実現」することをめざす、全労連運動の中期目標だ、と説明されており、広範な労働者・国民の討論をよびかけている。労働組合が「世直し」を自らの運動目標にかかげたという点で、しかも、あと10年でその目標を実現するため国民とともに奮闘する決意を内外に表明した点で、これは、実に大胆な提起である。それを「出来もしない無謀な課題を提起して」という反応にならないのは、提案の背後に、困難ななかで前進しはじめた全労連運動の「勢い」が感じられるからであろうし、労働組合運動発展への期待があらためて高まっている、という総選挙後の情勢の特徴が反映されているからでもあろう。

総選挙結果と労働組合

6月の総選挙結果からはいろいろな教訓を引き出せると思うけれども、活動家たちの議論を聞いていても、次のような反省点があるように思われる。

一つは、日本共産党に「頼りすぎた」ということである。選挙戦のなかで共産党がすばらしい活躍をするので、それに陶醉してしまい、組合員たちとともに自分たちも半ば観客席に座ってしまった、安易に連合政権を夢見るような非現実主義におちいつてしまった、というのである。歴史を変えるのは大衆であり、自分たち自身だという自覚が、どこかへ行ってしまっていた、というわけである。

二つには、そのこととも関連して、選挙戦のなかでは、職場や地域の実状に即した、具体的な政策の提起や宣伝がきわめて手薄だった、一般的画一的で個性のない宣伝におわるが多かった、という問題である。「くらし」の実態を的確につかみ、それと政治の問題を具体的にむすびつけて運動化する点での立ち後れが、非常に目立った

という。日常的な大衆活動の弱さとともに、経済闘争と政治闘争との結合という視点が弱くなっているという問題もありそうである。

三つには、日本の支配層のもつ反動性について、いささか軽視していたきらいはなかったか、という点である。かれらは、どれほど政策的に破綻しようと、裁判所で断罪され破廉恥を非難されようと、権力や特権を維持するためには平然とあらゆる汚いことをやってのける。そのことが今回の総選挙ほど端的に示されたことはなかった。そのことに対する警戒心、対抗できるだけの大衆運動の組織化という点で、今後に大きな課題を残すこととなった、という問題である。

注目されるのは、こうした反省のなかから、日本社会の民主的改革をすすめるうえで決定的に重要なのは、やはり労働組合運動をはじめとする大衆運動の力なのだ、という事実、選挙後多くの民主的な人びとが気づきはじめたことであろう。日本社会の全面的といってもよい崩壊がすすむなか、「世直し」の運動でも労働組合に先頭に立ってもらいたい。そうした期待が高まりつつあるところへ、さきの「目標と展望」が提起されたのである。「新鮮さ」と「感激」の背景には、そうした今日の状況もあったと見てよいだろう。

直視すべき労働組合の「衰退」問題

しかしながら、労働組合運動の現状をリアルに見るとき、この「中期目標」の実現は決して容易ではないと思う。全労連は、2年ごとにアクション・プログラムを組んで着実に実現していく、としているが、その過程では数多くの難問に直面するにちがいない。

問題は、リストラ「合理化」、失業、不正規雇用、賃下げ、ただ働き残業、等々の攻撃をどうはね返すか、産業・地域経済の空洞化やIT革命にどう対処するか、行革や規制緩和の攻撃にどう反撃するか、教育、平和、民主主義の問題にどうとりくむか、といった、激変する世界への対応とたたかいの課題だけではない。それ以上に大問題なのは、「労働組合の衰退」問題であろう。具体的には、運動理念の欠如と実用主義の蔓延、役員・活動家の研修・勉強不足、調査政策活動の弱体化、青年の組合への不結集、幹部・活動家の減少とその養成不足、組織の官僚的「おじさん」化、運動・組織と労働者の実態との乖離、組合員の減少と組織率の低下、組合財政の危機、等々をどう克服していくか、という問題である。

これらの「衰退」問題は、他の先進工業諸国にも多かれ少なかれ共通して見られるものだが（この点については、たとえばILO『変化する世界と労働組合』第一書林、1999年、参照）、日本では特別深刻であると思われるし、残念ながら全労連運動といえどもその難問から逃れられないでいるのが実状である。もちろん、これらの「衰退」は外的要因に対するたたかいの問題と連動しており、一面では、支配層の攻撃の結果として生まれている問題でもある。しかし、そこには、主体的な努力や情勢を深く洞察する積極的な戦略や政策によって改善・解決できる、組合独自の問題も多くふくまれている。そして、逆に、この点での組合の主体的力量が強化され、組合の魅力と運動への期待が高まれば、たたかいの諸課題も大きく前進するようになるのではないかと思う。

鍵をにぎる運動理念の構築

ところで、組合の力量強化の課題が議論になると、話はすぐに、企業別組合の組織形態の問題とか、賃金闘争のあり方の問題、あるいは組織拡大のすすめ方や青年に対する働きかけ方の問題、等をめぐって展開されることが多い。それらがいずれも重要な問題であることは確かだが、そこでは、出発点となり基礎となるべき肝心な問題が省略され飛ばされてしまっている場合が、少なくないように思えてならない。それは、今日における運動理念の問題である。胸を張り情熱をもって訴えることのできる組合運動の目標、何千万もの働く人たちの間に熱い共感の波を呼び起こすことのできる組合運動の目的を、今日の情勢にふさわしい内容と形で、大衆的に構築するという課題である。

こんなことを言うと、ベテランの運動家の間からは、原則論はもうわかっている、必要ならマルクスの古典解説でも読ませておけ、抽象的な理念や原則を言ってみても運動の前進には役立たない、という声が聞こえてきそうである。しかし、それは違うのではないか。

古典や歴史を学んでいる人ならよく痛感させられると思うのだが、人間の歴史というのは、決して前進するばかりの単純な歴史ではない。何百年前の人の方が、われわれよりもはるかに深く思索し真実に迫っていたということが、何十年も前の運動の方が、今よりもはるかに大衆的で活力も知恵もある運動を展開していたということが、少なくない。しかし、今日に生きるわれわれの決定的な武器は、失敗の経験をもふくめて、蓄積されてきた知恵や歴史に学び、それを自分たちの力に変えることができる、という点だろう。しかし、学ばなければ…？ ヨーロッパなどの運動に比べ、日本の運動はあまりその武器を使っていないように思う。

理念といい原則といっても、それは具体的な歴史的経験のなかから導き出されたものである。また、労働運動の場合でいえば、それはその時代の労働者状態を基礎として考えられている。そして、今われわれが構築しようというのは、日本社会の現実から出発し、21世紀を展望する、労働者一人ひとりの胸に届くような運動理念である。いまの青年たちが、共感し感動したときに示す驚くほどの積極性と行動力を見ている、それは「世直し」の大きな推進力になるだろう。今回の「目標と展望」の提起は、そうした大衆的な運動理念構築を考えるよい機会を提供してくれている。

急進展する世界的な「価値観革命」

その場合にぜひ留意してほしい問題に、90年代後半いらい、とくにアジア経済危機いらい、世界的な規模ですすんできている価値観の急速な転換と発展がある。一言でいえば、20世紀型の、経済成長と自由主義経済を至上とするような人間社会に代えて、さまざまな国民性と個性をもつ地球人が、あるいは人間と生物をふくむ地球環境が、互いに補い合い支え合って共生していく社会をつくりだしていこうとする方向への、転換であり発展である。いま朝鮮半島で起きていることもその流れのなかにあるといつてよいが、この世界的な潮流は、最近になって「価値観革命」ともいえるべき爆発的な広がりを見せつつある。

たとえば、先頃発表された国連・社会開発研究所（UNRISD）の報告『目にみえる手を――社会開発の責任』のなかでは、要旨次のようなことが述べられている。

これまでの経済発展のモデルでは、人間社会の存続が不可能になることが明らかとなったので、国際社会は異なる方向にむかって、さまざまな努力をするようになった。そのなかでは、経済進歩の諸条件をつくりだしていく際に、健康、学習能力、社会平和のもつ死活的役割に光があてられることになったし、人々のあいだの平等、参加、自立化、連帯の重要性が強調されるようになった。今日では、経済、政治、社会、文化などのあらゆる生活過程に人間的な価値を組み込むような、全面的な改革をもとめる声がますます大きくなっている、と。報告者はこの観点から、現行の社会開発、自由貿易、多国籍企業の行動、税制、公共サービス、貧困対策、民主主義などについて、きびしい批判を展開している。

注意しなければならないのは、今日の「価値観革命」のなかでは、目標とされる「人間的な価値」、あるいは人間生活の質的内容が、より高次なものになってきていることである。昨年のノーベル経済学賞をうけたアマティア・センの理論が、途上国をはじめ、広く世界の有識者の共感を呼んでいるのも、その一証左と言える。たとえばセンの議論の中では、貧困を低所得の問題と見る狭いとらえ方を排して、慣習や伝統や文化も保障されるべき重要な生活内容として位置づけられており、各国の少数民族対策などのなかでもその方向は具体化されるようになってきている。また、貧困対策や社会開発で最近非常に強調されるようになった「エンパワーメント」という考え方も、ハンディキャップをもつ人たち一人ひとりが、自立して歴史の担い手になれるように出来る限り支援するというもので、これまでの貧困対策とは異なる、民主的で人間的な、より高次の目標をめざしている。

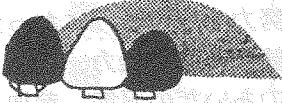
この点では、今年春のブレーメン大学との交流シンポジウムで紹介された、ECの労働安全に関する革新的な指令（1989. 6.）が、労働者の権利を飛躍的に拡充する画期的な内容であったことを、思い出される読者もいると思う。そこでは労働安全を、文化的、政治的、経済的、社会的の四つの面から原理的に意義付けるとともに、その政策目的を飛躍的に拡大し強化していた。たとえば、心理的社会的側面にまでおよぶ健康の形成・増進、労働能力および職場への適性の維持、あるいは健康問題について情報を得て参加する権利の保障なども、労働安全政策として追求されるようになったのである。報告者のミュラー博士は、「健康はすべての人の共通の利益」という民主的な市民社会にふさわしい認識が、地球環境問題やジェンダー問題の認識とともに、ヨーロッパ社会の土台にしっかり座るようになってきた、と話されていた。

銀行労働者やパート労働者のたたかいに見るように、最近日本の労働運動も質的に変わってきたと言われている。企業主義や反共主義からの脱皮はたしかにすすんでいるし、防戦一方だった戦いが、最近次第に反撃への転機をつかむようになりつつあるといったよいかも知れない。しかし、求められているのは、何千万もの労働者たちが、自らの意志と力で立ち上がるような環境づくりである。労働組合運動が「世直し」の先頭に立って「中期目標」を達成するためには、たたかいの教訓をもとに21世紀にふさわしい自らの運動理念をつくりだし、情報化時代にふさわしくそれがかかげる必要があるのではないかと思うのである。

（おおき・かずのり／当研究所理事・所員、労働総研代表理事、日本福祉大教授）

農業発展の経過と現状

中国雲南省の経済と生活（第二回）



後 藤 基

「所報」前号（7月号）は休んでしまいました。期待していただいた方々には大変失礼をいたしました。さて、今回は中国雲南省の農業事情です（私たちの市場調査の通訳を担当して下さった謝文明氏（雲南科技国際旅行社）の話をもとに加筆・訂正したものです）。

改革開放政策で変貌

中国共産党は台湾と一部の地域を除き、1949年10月に中華人民共和国を打ち立てました。そのご、中国は封建的土地所有制を農民的土地所有制へと変革するため、全国各地で土地改革を実施し、農民に依拠しながら互助会、初級合作社・高級合作社へと社会主義改造を行いながら、1958年に大躍進運動とともに人民公社をつくり上げました。

1950年代末から「中ソ論争」が始まり、ソ連修正主義批判をおこなう一方で、中国は独自の社会主義建設を打ちだし、伝統文化や伝統社会を批判する「文化大革命」をおこないました。この長期にわたる政治イデオロギー闘争と工業建設政策の中で、犠牲を強いられた農業はゆきづまり中国経済は崩壊寸前までいたりします。中国では農村改革に着手しなれば農民の反乱が起こりうる状況にありました。

1978年、中国共産党は三中全会で農業発展の決定を行い、農業生産の責任制の導入と人民公社制度の解体を実施しました。その後、中国の農業と農村は、改革開放政策の打ち出し、「先富論」（豊になれる者から先に豊になる）や「白猫でも黒猫でも鼠を捕る猫がよい」とする生産力第一主義の提唱、鄧小平の「南巡講話」などによって農業の生産力増強と積極的外資導入による経済開発に邁進しています。

1970年代までの中国農村

1945年中国は解放され、1958年に人民公社がつくられました。中国は農業の生産組織として人民公社をつくりましたが、人民公社の前段階として労働組合、そして高級組合が組織されました。最初につくられた労働組合による運営は半年余りでした。この労働組合は、農村での農作業や収穫を助ける互助の組織でした。その後、労働組合は組織変更をおこない高級組合となりました。高級組合は、数軒づつの農家がまとまって農作業を共同で行う組織でした。この高級組合は、人民公社が設立されるまで組織されていました。中国の人民は、こうした共同組織のもとで1949年から55年ころまで農村でも、工場でも人びとは真剣によく働きました。

中国では1957年頃から人民公社設立のための「大躍進運動」が始まりました。この大躍進運動とともに中国では農民や都市の人々の考え方にも変化が始まりました。変化の1つは農村における「工分」の導入でした。工分とは一人の1日の働きのを単位

化するものです。例えば男は1日の働きを10工分、女は8工分、15歳から17歳は6工分、15歳以下は5工分と標準化したものです。この工分に基づいて、1つの村の人民公社ごとに一人ひとりの働きを記録し、年末に全員の工分を集計します。この成績によって、人民公社ごとに賃金の支払いがおこなわれるのです。

賃金は成績の良い村では男10工分は50銭（現在のお金では1元の半分）、悪い村では男20銭と評価されました。しかし、賃金の成績の良い村でも悪い村でも食糧の配分はすべて平等に行われていました。例えば2人家族では2人分の食糧、4人家族では4人分の食糧というように平等に配分されました。

1965年以降は文化大革命（1966年）が始まり、躍進運動はより一層激しくなりました。そのころから農村では食糧の配分がむつかしくなってきました。それとともに農民はだんだんと躍進運動に協力しなくなってきました。また農民の平均労働は10工分ですが、生産物の品質などは無視されていました。そして労働してもしなくても一人10工分の賃金がもらえるという状況の中で、だんだんと労働を怠ける人びとが生まれてきました。こうした事態の進行のもとで、1970年代までには中国での大部分の農村は食糧不足となっていました。

そのころの食糧不足の実態を、当時子供だった謝文明氏はつぎのようにのべています。

「私の郷里は野菜生産の地域です。その村では1年間のうち8カ月間は食糧があるけれども3カ月から4カ月は食糧はありませんでした。そのため子供のころは、山に入り松の木の実など食べられるものを採りにいきました。8カ月分の食糧しかないため、農民はそのことを考慮して少しずつ消費量を切りつめながら、1年間を食べつなぎました。」

1980年代の中国農村

こうして中国の農村は1980年まではとても貧乏でした。上海、広州などの平野部では、地理的な条件もあり食糧事情もまだ良い方でした。中国の中でも安徽省商工村はとくに貧乏で、1979年には半年間で村の農民のほとんどが乞食となりました。商工村の農民たちは「人民公社は悪い」と考えるようになりました。村では会議を開き発展方向を模索しました。その結果、農家の家族人数に応じて土地を分配することに決定しました。この決定はは政府の政策に反することであり、大変危険なことでありましたが、商工村では密かに、各家の代表が農地の個人分配を行いました。土地を分配したのち、村の食糧は急速に回復し、これまでの4倍の生産量となりました。その後も商工村では農地の分配を政府に内緒にし耕作しつづけていました。

豊作をつづける商工村に県・村の役員が視察に訪れましたが、役員は商工村の実状については中央政府に報告しませんでした。その後も2年間にわたり商工村での農業生産は続けられていました。安徽省の省長（当時、万里氏）は、「この村はおかしい事をやってきた」との判断をし、省会議を開催しました。この会議は商工村について「安徽省は一人の子供が産まれた。この子供は一番かわいい」と結論づけました。その会議の結果を、中央政府の鄧小平氏に報告しました。鄧小平氏は「これはいい。どんな方法で生産するかは関係ない。食糧がたくさん獲ればそれは良い政策である」とのべました。北京から中央政府の役人が商工村へ派遣され調査したのち、中国の新しい農業政策がつくられました。

その後、鄧小平氏は1980年から人民公社を解散しました。農民は鄧小平氏に感謝しているけれども、中国の農業改革は農民自身が行ってきたものです。

1980年代以降、農民は自分の土地を持ち自由に生産ができるようになりました。そして1990年までは主に食糧が生産され、その結果、徐々に生産量は増加し米を中心とした基本食糧については、ほぼ心配はなくなりました。農家では徐々にではあるが豚、鶏などの家畜についても生産が行われはじめてきました。食糧についての心配がなくなり、農家の所得水準が向上するにしたがって、農民自身も変化してきました。

それはこれまで農村で滞留していた余剰労働力が昆明、広州などの都市で臨時的な仕事につき始めたことです。都市での労働は定期的に賃金が入るため、農業を軽視する傾向があらわれはじめてきました。都市での生活を始めた農民は、最初トラックを購入し、都市と農村の流通を活発にし、さらには商店を開くことがおこなわれはじめました。

1990年以降の大きな変化

1990年以降にはさらに大きな変化があらわれてきました。これまで田・畑には食糧が作られていましたが、十分に生産されはじめたため、食糧は市場で購入し、昆明市周辺の農地には花、果物、園芸木などが生産され始めました。とくに花卉は中国全土はもちろんそれ以外にも、香港、シンガポール、台湾などにも輸出されています。現在、昆明市の周辺こうした花卉生産に入る農家がたくさんできました。

20年前は、服、食糧の量も国が決めていました。雲南省の北にはまだ貧乏なところもありますが、以前と比べれば生活水準は上がっています。食糧が十分にある現在では、貧しい農村で食糧が不足する事態になれば、政府が即食糧供給を開始する体制になっています。以前は食糧が不足しても政府の倉庫には食糧はありませんでした。従って食糧の確保は自分で解決するしか方法はありませんでした。

さいきんは昆明市の周辺でも金持ちが増えてきました。普通の農民でも毎年の豊作によって金持ちになっています。これまで農家では生産した食糧の全量を国に提供していましたが、現在では国に供出する以外の農産物の処分は自由に行うことができます。これまで市民の食糧の調達、政府が決めた商店で、決められた量を購入していました。例えば米についていえば、男性は月16kg、女性は月15kgが購入できました。専門商店での購入は、毎月買った量が記録され、それをオーバーすることはできなかつたし、この規定を破ることは犯罪でした。こうした政府直轄の商店は現在もありますが、食糧の購入が自由になった今では、市民は専門商店であまり買いません。その理由は、自由市場がいたるところにあり、自由市場では何種類かの米が販売され、その中から選んで買うことができます。また専門商店の米の価格はきめられていましたし、あまり美味しくありませんでした。近年、自由市場で売られる米の販売量は、専門商店の2倍になっています。こうした変化の中で専門商店も自由に地方の米を買付けてきて販売する方法が行われてきました。

いま、農民は何を生産すれば収入が増えるか。何を生産すれば自由市場でよく売れるか。市民が何を必要としているか、昆明市以外の省・市に何が不足しているかを農民自身が良く研究するようになってきました。これまで商品の流通は、農民・市民とも全く良く解っていませんでした。例えば20年前であれば、誰か昆明から上海に出張する者がいれば、買って来てもらいたい商品リストをわたして、出張者に買ってきて

もらっていましたが。しかし食糧が豊富になったいまでは逆に、雲南省の野菜（トマト、豆類など）を、広東省、上海、東北地方に年間60万トンを送るまでになりました。市場経済移行のもとで、中国農業はさらに発展してゆくでしょう。

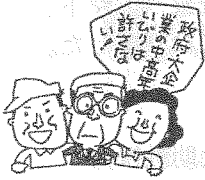
（ごとう・もとい／当所副所長、市邨学園短大助教授）



昆明市斗南村のハウス



自由市場で販売されているお米



全労連は今こそ大企業労働者に影響力を

愛知でのこの間のたたかひの経験から

桜井善行

トヨタをはじめとした大企業の影響力が大きい愛知県でも、この間現在の世相を反映して労働者への賃金抑制攻撃と人減らし合理化攻撃は激しいものがありました。2000年春闘では、業績好調なトヨタですらベア500円(定昇込み7500円)の超低額回答で、民間中小が大半を占める愛知春闘共闘の回答平均は5000円を切ってしまいました。

またリストラの嵐のひどさも他府県に負けないものがありました。昨秋以来、日産系の愛知機械、三菱自動車、トヨタ車体、新日鐵、NTT、松坂屋、松下電子などで工場閉鎖やリストラの計画があいついでだされ、そのごも金融・商社・証券・損保などでも激震がつづきました。

公務員攻撃もひどいものがあります。無駄な公共事業優先のつけによる県財政の悪化により、一昨年来県職員への賃金カット攻撃を全国に先駆けておこない、ひきつづき5年間の「賃金3.5%、一時金8%カット」の知事提案や、10年で県職員4000人を削減する「第3次行革大綱」も出され、官も民に負けずに厳しい状況におかれています。

にもかかわらず、いくつかの前進する局面も生み出されています。

その一つには、リストラ許すな世論と3争議の勝利をあげることができます。

業界3位の木村刃物(名古屋市瑞穂区)の工場閉鎖・全員解雇ならびに退職金の値切り(3分の1)に対するたたかひは、5人の労働者がJMIUに頼ってきたものですが、メインバンク富士銀行をはじめとしたねばりづよいたたかひによって、「連合金属機械労組」を大きく上回る退職金を勝ち取ることができました。

菱名ナマコン(三菱マテリアルが親会社、春日井市)では、工場閉鎖・全員解雇に対して建交労に結集する7名の労働者が、昨年暮れから正月にかけて実に粘りづよい行動のつみかさねの上に、画期的な勝利和解を獲得しました。

全国紙にも載り話題になった日本IBMでの介護の家族を抱えた女性労働者への名古屋から千葉への不当配転も、たたかひによって勝利的な和解を実現しました。

これらは、たたかってこそ勝利があるのであり、全労連・愛労連の存在意義を労働者の前に大きくアピールしました。

二つめには、賃金・補助金カット反対での「共同」の前進をあげることができます。県関係労働組合は、同じ公務員でありながらさまざまな潮流のもとで「県関係5組合」はこの間の賃金削減攻撃は県関係組合の結束を強め、18年ぶりの屋外集会と県庁包囲デモと初の徹夜交渉を実現し、この共同行動によって知事の当初提案を押し返す力となりました。この間、福祉への補助金を削る愛知県に抗議する障害者団体の座り込みに愛労連が連帯して支え、また民間労組が障害者団体と共に公務員の賃金・一時金カット反対のピラをまいてくれるという感動的な場面もありました。

三つめは、愛知万博を見直す運動の大きな広がりです。2005年に「海上(かいしよ)の森」という貴重な自然を削っておこなおうとする万博にたいして、環境問題、財政問題、最近では万博そのものの意義まで含めて見直しの機運が広まっています。愛労連も加わる「革新県政の会」が環境・市民グループと共同ですすめた県民投票条例請求署名は法定数の3倍の31万にも達しました。推進派が圧倒的な多数を占める県議会でのこの請求は残

念ながら否決されましたが、「万博跡地への新住宅事業と関連道路の建設中止」と野中幹事長をして万博推進議員連盟会長代行の辞任に追い込んだ大きな力となり、こんごも万博と県政を監視していく大きな役割果たしています。

しかし、このような事例はほんの一部分であり、全体として労働側が苦戦しているのは明白です。まだまだ広大な海原に全労連の影響力がいないという現実があります。全労連としても中期的なプランとしていろいろ提起されはいるようですが、どのように影響力を拡大していくかが大きな課題です。

とくに主戦場である職場と地域のたたかいをどう結びつけ、どう「対話」と「共同」を広げ、私たちの影響力を拡大していくのかということを真剣に考えなくてははいけません。

5000万労働者のかなりの部分はノンユニオン状況です。未組織労働者が圧倒的に多い中小企業労働者、パート労働者、女子労働者、派遣労働者など、従来の日本の労使関係の周辺に位置する労働者との結びつきは、全労連側からすれば十分ではないにしろ、はじまっています。労働相談で、もっとも多いのがこの分野での労働者からのものです。しっかりした方針をもってとりくめば、手間がかかるが、こんご大きく全労連が結びついていくことができる分野です。

しかしもう一方の、わが国の基幹産業を中心とした大企業労働者にたいするナショナルセンターとしての全労連の方針はけっして十分とはいえません。「大企業の民主的規制」や「21世紀初頭の目標と展望」で提起しているように、全労連が大企業職場でのたたかいをいささかも軽視しているとは思いません。ただ、わが国の現実として大企業職場では「連合」のなかでも、もっとも労資協調主義的な傾向がつよい労働組合の存在と、過去においては「職場の自由と民主主義と憲法」がなく「工場の門前で民主主義がたちすくむ」事例があった現実が、全労連をはじめとしたたたかう労働組合の影響力を弱めたのは事実ではないでしょうか。

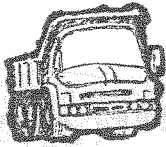
愛労連でも、リストラ対策委員会や大企業ネットをたちあげ、大企業労働者とも不十分ながら結びつきの追求をはじめました。地域でも、トヨタシンポやトヨタ総行動などをつみかさねながら、3年前にやっと「2・26総行動」で、全労連のビラを工場や社宅においてまいっていただき、サービス残業を根絶するための刈谷労働基準監督署への要請行動ではトヨタ関連の労働者とともに追求し、実際にあとから残業手当が支給されるという成果もあげています。

ただ日産がなぜたたかえたかという問いかけに対して、私は日産村山工場には少数とはいえ労働組合としてのJMIU日産分会の旗があり、そして全労連の支援があったからだだったと思うのです。あれがトヨタ自動車でなら、どうなのかという問いかけには事情を知っている人はノンとしかいえません。

全労連がこれからどのような役割を果たさなければならないのかという点については、さまざまな課題があらうと思います。ヒトの養成と配置、カネの確保、組織の拡大と整備、などなど。本来私たちが大きな影響を持たなければならないところに目をむけ、とくに大企業職場での全労連の影響を拡大することによって、まずは傍若無人のリストラから労働者を守る一步になるのではと考えています。一緒に頑張りましょう。

《2000年7月26日、全労連大会での発言要旨》

(さくらい・よしゆき／西三南労連議長・愛知労働問題研究所所員)



あいちの交通運輸業界と労働者

愛労連・交通運輸部会

○トラック業界

トラックの重大事故が多発し、昨年秋の1カ月だけでも首都圏だけで6件発生しました。赤信号で停車していた5台の車に大型トラックが追突、死傷者と火災が発生、コンクリートミキサー車の横転で3人が死亡など、マスコミでも大きく報道されました。中部でもタンクローリーの横転爆発事故が発生しました。これらは、規制緩和法である物流二法が施行されて10年、トラック分野をめぐる様々な矛盾が噴出していることの表れです。

こうしたなかで、業界にも徐々に変化せざるをえない一面も生まれています。全国トラック事業者大会の模様を伝えるある専門紙では、「現行運賃は20年前の運賃」「過積載や速度オーバーで公正競争ができない」「やっていい競争とやって悪い競争がある。安全面や労働条件を無視した競争をやってはいけない」などの議論が巻き起こり、「原価割れの運賃でも、トラック運輸事業を支えてきたのは、他産業よりも劣る労働条件・労働環境のなかで働いてきたトラック運輸労働者の犠牲」があったと解説しています。

業界の問題点に対する共通した認識が広がり、業者団体のなかには、新規参入をストップさせる「緊急調整措置」や「標準運賃・料金の設定」の要望、近畿のトラック協会のように「運送取引正常化委員会」を設置し、ここに労組代表を参加させるなどの動きも生まれています。トラック運転手の産業別最賃の確立をめざす懇談の気運は高まっています。

要求課題としては、全産業水準の労働条件の確保を基本に、賃下げのない労働時間の短縮、残業時間上限規制(年間360時間)の運転手への適用、「改善告示」の抜本的改善と法制化をはかること、女性労働者の進出を保障するとともに、母性保護の立場から深夜労働などの規制を強化することなどです。

政策課題としてのトラックの排ガス規制の強化も焦眉の課題となっており、低公害車の開発と導入促進のための中小企業への助成強化、自家用車から営業車への輸送を誘導、効率化によるトラックの総量規制などが課題となっています。

○タクシー業界

タクシー産業の規制緩和をめざす「改定道路運送法」は、衆議院11項目、参議院13項目の付帯決議をしたものの今国会で可決、成立しました(政省令・運用基準作成作業後施行2001～2002.3/31)。今回の法改正の最大の柱は、台数規制(需給調整規制)の廃止です。需給調整規制とは、需要(お客さんの数)に合わせて供給(タクシーの台数)を行政が調整する事。これまでは需給調整規制にもとづき、タクシー事業を新たに始めようとしても国の免許が必要で、タクシー事業者が増車をしようすると認可が必要だった。しかし、今回の改定で新規参入は、一定の資格要件さえ満たせば認められる許可制となった。

増車も事前届け出制となり、事業者は車庫さえ確保すれば自由に車を増やすことも可能になった。運賃・料金については、今までどおり認可制を維持、しかし、現行法

で法律の目的に「公正な競争」と「輸送秩序の確立」を盛り込んでいたが、この文書が削除され、「利用者利益の保護」と変更された。

いま名古屋を中心とするタクシー業界は、長引く不況とタクシー離れのなか、この「改正道運法」施行を待たず激しい企業競争が行われている。全国的にタクシー企業の譲渡譲受(98年84件、99年度113件)が増えていることは、愛知でも同じ傾向をみせている。

また、運賃については、すでに名古屋市内では5〜7種類の運賃が存在し、タクシー関係者でも一言で説明できないほど、複雑な多重運賃が横行している。さらに、顧客争奪、抱え込みの施策として高齢者割引、カードによるポイント制、女性会員サービス乗ればボランティア、試乗券配付、お試し迎車料金無料サービス等々がなされている。

タクシー企業は、不況のなかでも収入、受注がゼロにはならず、賃金支払い形態も出来高払いで、低収入者は低賃金でもよく、他業種に比べて相対的に安定経営です。

しかし、長引く不況と慢性的運転手不足、むかえる困難とうま味のない事業性と増減車規制が無くなろうとする今が、最後のM&Aのチャンスと見る中小業者もあります。最近では、愛知交通が南星交通に、東宝タクシーが南星交通とナショナル交通に、国際交通の30台及び豊交通の40台が名鉄交通に譲渡されるなど、大手企業は自由化時代でも商権の拡大のための先行投資として受ける構えです。

また、営業収入が激減しているなかで、少ない顧客の獲得をめざして、受電、配車機器の高度化、重装化が進んでいます。そのうえで、ホームヘルパー2級の資格を乗務員にとらせ、「安心ネットワーク」と称して、介護タクシー、緊急支援サービス事業に動きはじめている大手業者も生まれ、それにとまって運転手の雇用、身分、賃金のあり方の模索が始まっています。

タクシー労働者は高齢化(平均51.4才)し、タクシー労働者の収入の低さと長時間不規則労働は、社会的常識となっています。

多くのタクシー企業では、始業時、退社時が不明確で、運賃収入さえ上げればそれですべて良しとされ、当然、遅刻、早退も不明確で何時間働いたか問題にもならず、企業側も運転手もそれが良いことだと、アウンの呼吸で了解していた。しかし長時間働いても収入は上がらない状況のなかで健康を害し、4453名の名古屋乗用自動車健保の資料(平成11年4月〜12年3月)では、傷病手当支給日数一人平均7.26日とトラック健保2.39日と比較しても異常に多い実態が明らかになっています。

体力の衰えと過労(?)で安全意識が希薄になり、重大事故は少ないが交通事故が後を絶たず、少なくない市民、利用者を負傷させていることは重大です。また、加害者だけでなく、自分も被害者になることも重大ですし、企業の損失も多額な金額になってきています。

規制緩和の激動する時代において、限界にあるタクシー労働者の権利擁護、資本家経営者の横暴の抑制は、緊急の課題です。また、タクシー労働者として事故のない安心なタクシーを築き上げることは、当然の社会的責務です。あらゆる傾向の労組、親睦団体、一人一人の運転手を結びつけて政治の革新、平和・働くルールの確立のために連帯・連合の戦線の構築が急がれます。

○ 港湾業界

港湾に関する法律が今年秋口に大きく変わります。一つは、港湾運送事業法、二つに港湾労働法、三つに港湾法であり、すでにいずれも今年の第147通常国会で成立して

います。ミレニアムと言われる2000年の区切りに、港湾に関する法律が三つも変わること自体大変なことです。貿易立国と言われている日本の港湾が大きく変貌することは、国内外の物流・経済にも大きな影響を及ぼすものと考えられます。

98年度の全国の総船舶積卸量は10億8827万トン(前年比6.2%減)で大きく減少したものの、外貿コンテナ貨物取扱量は3億4475万トン(6.2%増)と過去最高を更新しています。99年の全国51港の外貿コンテナ貨物取扱量は、輸出が565万TEU(前年比8%増)、輸入も565万TEU(10.1%増)と全体の多くを占める主要5大港(東京、横浜、神戸、名古屋、大阪)の回復基調により輸出入とも増勢となり一方、地方港も依然として輸出入とも好調な進捗が続いていることから、輸出入合計では1152万TEU(30.3%増)と前年比3割増となっています。ちなみに規制緩和の実施される11港での取扱量は輸出入合計で1050万TEUとなっています。

更改シーナックが99年10月から稼動し、ペーパーレス化がすすみました。港湾の情報化は、港長・港湾管理者への港湾諸手続を処理している「港湾EDIシステム」と税関手続を処理しているシーナックとを01年度をメドにネットワーク化することになっています。一方で、インターネット取引による決済方法の電子化が検討されるなど、「IT革命」は驚くほどのスピードで物流業界にも押し寄せています。関税法の改正で簡易申告制度が01年度から導入され、ますます貨物が港を素通りする状況ですが、さらにシステムが本格的に稼動するようになると、港湾元請けから通関業、検数、検定業への影響は深刻なものとなります。水際のチェック機能が働かなくなり、その結果としてバーゼル条約に違反する産業廃棄物の違法輸出、危険有害物の違法輸出などの問題が発生しています。

経済のグローバル化と規制緩和は、物流の国際化をもたらし、海運のコンソーシアムの再編、民営化、カジュアル化(日雇化)による雇用不安、労働条件引下げの攻撃が、世界の港湾労働者に襲いかかっています。リバプール、オーストラリア、アメリカ、台湾、韓国などの港湾労働者は、果敢にたたかいをすすめています。これらの闘いの精神と国際連帯活動は、港湾労働者の国際連帯を交流から共同行動の段階へとおしあげています。

名古屋港における港湾作業区域がこの10年のうちに大きく変化してきます。その一つに、港湾計画の10年スパンのなかで、稲永、金城埠頭にあったCFS関係が鍋田・飛島地域に移されることや、金城埠頭のコンテナ埠頭4バースのうち2バースを縮小し、その代わりに飛島埠頭が車専用埠頭から16M水深の公共コンテナターミナルになること、鍋田におけるT1(伊勢湾海運借り受けコンテナターミナル)バースに続いてT2バースを増設し、T1バースと合わせて港運事業者借り受けの専用バースになることなど。二つ目に、稲永埠頭を内貿貨物を取り扱う埠頭に変え、金城埠頭も西側のみを港湾作業区域として東側を中枢管理拠点、国際交流拠点として軌道交通及び海上交通を予定しています。

名古屋港全体を見ると、東側は鉄関係と油関係、穀物関係など、西側はコンテナターミナルを中心として木材関係などを扱う港湾作業区域に分けられ、中心部は観光地域、人的交流地域、貿易中枢管理機構と役割分担がされつつあります。4つのコンテナターミナルの情報システムがNUTSに統一され、ヤード内におけるコンテナ荷役が共同利用に向けて動きだしていますが、さらに飛島、T2などのターミナルが完成するなかでネットワーク化されると、一大情報システムが出来上がることとなります。

港湾の規制緩和の先取りとも言える荷役料金、検数・検定料金などのダンピングが横行し、港湾労働者へのしわ寄せが激しくなっています。なかでも検数・検定業界では、業務の合理化をはじめリストラもやむなし、一時金の大幅削減など労働組合

の激しい抵抗にもかかわらず、企業存亡の危機と強引な押し付けを行ってきています。

輸出入関係の貨物のほとんどが製品化され、コンテナ化されているなかで、港運事業各社が、港湾の規制緩和後の名古屋港をどのように見ているか、が試されることになります。また、一企業、一労働組合だけでは荷主・船主に抗しきれずにいるなかで、21世紀の港湾のあり方について、港湾産別の組織の闘いが問われています。

○ JR関係

JR東海は1994年「21世紀の職場作りにむけて」とする「業務改善計画」を提示し、2000年度末17,000人体制とするとして、業務の「効率化」を旗印に、すべての分野で人減らし「合理化」労働強化を押しつけてきています。

この間、検修業務の省力化・駅業務体制の見直し・ワンマン運転の拡大などをすすめる今年度(2000年度)の業務計画では、年度初要員数で基準人員は16,500人と、当初計画を先取り達成しています。今年度の要員削減は460人を計画しており、より一層の人減らし・労働強化をはかり、総額人件費の縮小をねらっています。今後、残されている関西線などすべての線区でのCTC化(名松線は除く)が実施され、自動改札機の導入・駅の無人化・窓口業務時間の縮小など、利用者へのサービスの低下をまねき、また、一旦事故がおきると要員派遣に時間がかかるなど、復旧態勢の遅れがますます顕著になっています。

JR貨物は、2001年までに「赤字体質からの脱却」を図るとして「新フレイト21」の6000人体制に向けて業務の外注化、人減らし「合理化」効率化をすすめ、長大編成(26両)の増発・スピードアップ、入換え業務の外注化、乗務員運用の見直し、検修業務の見直しなどをすすめてきています。貨物会社は、7年連続「赤字」による経営悪化を理由に、労働者に犠牲を強いる徹底した人減らし「合理化」、効率化で経費削減をめざしていますが、経営悪化の原因は、「分割・民営化」による構造的問題と、規制緩和による「物流二法」で物流業界の運賃ダンピング競争、不況による荷動きの停滞など、会社の企業努力だけでは解決のできない大きな問題を含んでいます。

会社は、これらの施策をやりあげるため、職場では異常ともいえる労務管理を労(連合)使一体となって進めています。単純なミスに対する処分の乱発と処分内容の差別、就業規則を楯に職場での政治活動、組合活動の否定、休憩時間の自由利用に対する干渉など職場専制支配の強化、QC・提案など目標管理で労働者間の「競争意識」をおおる労務管理を強めています。

14年目を迎えた国鉄闘争は、昨年11月のILO勧告、3・29東京地裁での不当判決、5月30日には「JR不採用問題の打開について」と題する「自民・公明・保守・社民」4党の合意文書が発表されるなど、大きな節目を迎えた一年間でした。「4党合意」は「JRに法的責任が無いことを認める」内容となっており、今後の国鉄闘争と労働組合運動に大きな影響を与えることは明らかであり、今日までの国鉄闘争の成果にてらしてみると重大な問題を含んでいます。全労連や建交労は国内外の広範な世論を力に闘争を強化し、労働委員会命令やILO勧告にもとづく解決をせまり、政府とJRの責任を不問にすることなく「当事者が納得できる解決」を政府・JRに求め、秋の大運動をはじめ、様々な運動を展開し、1日も早い解決をめざします。

資料 紹介

日経連の『21世紀を展望した活力ある 中堅・中小企業 経営革新の方向とその具体策』

「労働運動」9月号に、安田太「中小企業への成果主義の浸透を図る一日経連「21世紀を展望した活力ある中堅・中小企業」批判」という書論を読んで、さっそく日経連から、そのレポートをとりよせました。

これは「NIKKEIREN REPORT 中堅・中小企業経営システム等研究プロジェクト報告 21世紀を展望した活力ある中堅・中小企業—経営革新の方向とその具体策」というかなり長いタイトルです。しかも、271頁に及ぶ大部なものです。

「中堅・中小企業（従業員100人前後～500人前後を想定）が競争力や組織の活力を高めていくための実務上役に立つ具体策、つまり『新時代の「日本的経営」』の中小企業版を示してほしいとの強い要望があり」（?）、「中堅・中小企業経営システム等研究プロジェクト」（1999年11月）を発足させ、「精力的に先進企業の事例聴取、意見交換を行い」、「取り組むべき方向、具体策を盛り込み、本報告書を作成した」（「はしがき」より）というのです。

内容のあらましを「目次」にそって紹介することにします。

第Ⅰ章 中堅・中小企業活性化の基本的視点

- 1 日本経済における中堅・中小企業（日本経済における中堅・中小企業の重要性、21世紀を展望した中堅・中小企業の活性化の基本的視点）
- 2 地域経済の発展は中堅・中小企業の活性化から（各地の特性を活かした振興策、地域経済発展への視点、産学協同・ネットの活用、地域リーダーの育成）
- 3 期待されるベンチャー企業の発展（ベンチャー企業の特徴、ベンチャー企業の分類と課題、ベンチャー企業成功の要件）

第Ⅱ章 経営環境の変化と経営者の役割

- 1 中堅・中小企業活性化の原点は企業家精神・経営者の情熱（魅力ある企業を目指す経営者の条件、誤りなき経営戦略の提示 リーダシップの発揮）
- 2 IT革命の進展をビジネスチャンスに（成長するITビジネス、IT活用の視点）
- 3 企業経営活性化のための組織風土の形成（組織風土の活性化、技能伝承の重要性、後継者問題の対応）
- 4 これからの中堅・中小企業の方角

第Ⅲ章 経営計画と経営施策—成長と体質の改善に向けて—

- 1 経営計画と目標管理（企業成長と体質改善、人件費管理の重要性）
- 2 付加価値生産性向上のための経営施策（売上高の増大、付加価値率の向上、従業員の量的管理と質的管理の充実、機械・設備の導入・拡充と一層の高度

化)

3 財務体質の強化

第四章 中堅・中小企業 飛躍の条件—経営体質強化のための具体策

- 1 雇用ポートフォリオの導入と人材の育成・活用（自社型雇用ポートフォリオの導入にあたっての基本的考え方、今後の雇用タイプと自社型雇用ポートフォリオの導入、人材の採用・育成・活用）
- 2 活力の出る人事制度の導入（人事制度の基本方針と管理レベルに応じた制度の導入、企業活性化のための人事諸施策と実施上の留意点）
- 3 賃金制度改善の視点と実施上の留意点（人件費の支払い方法の再検討、職務内容に応じた賃金制度の導入、賃金制度の整備が大切、賃金表の設定と昇給カーブの再検討、降格・降給問題への対応、年俸制のタイプと導入上の留意点）
- 4 業績連動型の賞与制度（人件費の変動費化、賞与総額の決定、個人配分基準の明確化）
- 5 貢献度反映型退職金・確定拠出年金（強まる退職金制度の見直しの背景、退職金制度の実態と今後の方向、多様化する退職一時金と企業年金制度、退職一時金制度見直しの方法、企業年金制度の問題点と今後の対応）
- 6 雇用延長への対応（雇用延長の動向とその背景、雇用延長についての経営側の基本的考え方、マルチ型雇用延長制度の導入）
- 7 多様な労働時間管理の活用（労働時間の現状と問題点、労働時間を考える場合の基本的視点、適切で多様な労働時間管理の必要性）
- 8 柔軟な組織形態の導入（組織管理の基本方向、求められる柔軟・迅速な組織、組織を活かすトップの姿勢）
- 9 能力開発とエンプロイヤビリティ（エンプロイヤビリティ開発の積極支援、自己努力による能力開発）
- 10 企業の福利厚生の重点施策（複利厚生見直しの動向、効果的な複利厚生への検討）
- 11 中途採用者の有効活用（中途採用者増加の背景、中途採用実施にあたっての留意点、中途採用者の採用方法、中途採用者の人事・賃金決定）
- 12 パートタイム労働者と派遣社員の活用（パートタイム労働者の動向と活用、派遣労働者の活用と企業の対応）
- 13 就業規則・諸規定の整備（就業規則の整備と見直し、法律改正や経営環境の変化などへの対応、個別労働条件とその不備への対応、労働協約と労使協定）

第五章 健全な労使関係の確立

- 1 労使協議の場の活用（労使は運命共同体、多様な労使協議の場の活用、無組合企業の労使関係、日常のコミュニケーションふあ大切）
- 2 個別労使関係への対応
- 3 健全な労使関係の確立

第六章 中堅・中小企業活性化への国・地域の支援策

- 1 中小企業支援策の基本理念と中小企業基本法の改定（中小企業支援策の基本理念、中小企業基本法の改定）
- 2 今後の支援のあり方（創業事業・新事業支援制度に対する要望、制度・仕組みの有効な運用の実現）

第Ⅶ章 各社の事例—14社—

第Ⅷ章 参考資料（中小企業対策の体系、関連データ、関連資料）

以上、目次を紹介しましたが、これをみてもわかるように、「中堅企業・中小企業活性化の基本的視点」に始まり「経営者の役割」を論じ、「成長と体質の改善」のために「経営計画と目標管理」が重要であり、その中でとくに「人件費管理の重要性」を強調しています。その上にたって、「経営体質強化のための具体策」（第Ⅳ章）、つまり雇用、賃金、賞与、退職金、労働時間管理。企業内福利厚生、中途採用者の活用、パート・派遣社員の活用などに相当のスペース（70頁余）を割いて、具体的な「改革」方向を示しているのが特徴です。

さらに、「改革」の先進的企業14社の事例紹介にも相当な頁（80頁余）を割いているのも特徴です。

中堅・中小企業は、直面している「経営の危機」のなかで、打開の方策などをこのレポートに求めるとき、多くは、レポートが示す具体策（強いて言えば、雇用削減・パート・派遣活用、賃金・賞与抑制、労働時間の弾力化、福利厚生費削減などの方策）を、「総額人件費」管理（抑制と削減）・コスト削減・赤字経営脱出・黒字経営のために、都合のよいところだけの「つまみぐい」が横行する恐れが十分にあります。そういう意味では、このレポートは軽視しえないものであることは間違いのないといえます。

レポートは、「21世紀の日本経済の再生は、企業全体の99.4%、従業員数の77.6%を占めている中小企業の活性化に負うところが大きい」という認識にたって、「経済の主役である中小企業」が「元気を取り戻すことが、経済の安定的発展や今後の雇用問題を改善していくためにも大変重要である」として、このレポートをとりまとめられたといいますが、肝心のもう一つの「経済の主役」である労働者・国民（その圧倒的な部分は中堅・中小企業で働く人びととその家族）を、大企業が搾取と収奪（リストラ・解雇・賃下げ・増税・大型公共事業優先の財政支出、さらに中堅・中小企業いじめ—下請け単価の引き下げなど）をつよめている限り、「経済の主役」であるはずの中小企業の繁栄は望めるはずがないといわなければなりません。大企業の横暴を規制するルールづくりこそ優先されるべきだと考えます。

このレポートは、日経連労政部（TEL03-3213-4481）に申し込むと、翌日には届きます。頒価は1500円＋送料です。研究所にも備え付けてあります。ご利用下さい。

（K・I）

東海地方の主な経済指標 (6・7・8月) カッコ内の数字は前月・年比、%、ポイント

	(6 月)	(7 月)	(8 月)
トヨタ生産計画 (日当たり、当社調べ) (△はマイナス)	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%減 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 4月79.9%(△6.3)	7月=14,140台(17.0) 8月=13,470台(11.5) 9月=14,200台(11.4) 1-9月=2,540,972(11.1) 6月33,055百万円(7.3) *4Mは前年同月比6.4%の減 5月25,378百万円(20.8) *2ヶ月連続プラス 5月12,468件(△2.6) *4ヶ月連続マイナス 5月76.2%(3.5)	8月=13,760台(8.0) 9月=14,540台(7.2) 10月=13,820台(0.5) 1-10月=2,865,584台(10.9) 7月48,563百万円(3.4) *4Mは前年同月比8.5%の減 6月27,789百万円(22.1) *3ヶ月連続プラス 6月13,182件(△5.2) *5ヶ月連続マイナス 6月77.2%(0.9)
百貨店販売 (名古屋市内 4店当社調べ)			
工作機械受注高 (中部9社通産局調べ)			
新設住宅着工件数 (東海4県建設省調べ)			
ホテル稼働率 (名古屋市内 13ホテル平均、当社調べ)			
鉱工業生産指数 通産局管内5県・95年100	4月 107.9(前月比△1.8)	5月 99.8(前月比△0.7)	6月 113.3(前月比3.5)
倒産件数 東海3県・帝国データバンク 調べ・負債千万円以上 有効求人倍率 (愛知県)	5月 119件(+2件) 負債総額40,700百万円(98.7) 4月 0.71(前月比0.07)	6月 108件(+6件) 負債総額60,053百万円(33.3) 5月 0.73(前月比0.02)	7月 118件(-3件) 負債総額75,900百万円(2.5倍) *10ヶ月連続上昇 6月 0.76(前月比0.03)
貿易 (名古屋税関管内) 1月～6月	4月輸出 9,733億円(5.9) 輸入 3,912億円(13.5)	5月輸出 8,155億円(2.8) 輸入 3,859億円(18.1)	6月輸出 9,486億円(6.5) 輸入 3,771億円(10.7) 輸出 53,829億円(4.0) 輸入 22,985億円(10.1)
電力需要実績 (中部電力)	4月 9,929百万KWH(3.5)	5月 9,098百万KWH(2.4)	6月 9,456百万KWH(3.5)
貸出約定金利 (日銀名古屋支管内・地元 10行平均)	4月 短期 1.412%(△0.177) 長期 2.023%(0.159)	5月 短期 1.692%(0.280) 長期 1.944%(△0.079)	6月 短期 1.705%(0.013) 長期 1.830%(0.114)

《中部経済新聞より》
*約定金利は新規ベース
△はマイナス



☆2000年7月15日以降の主な活動日誌

〈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、18日愛労連民間部会事務局会議、19日経営分析部会、22日第4回理事会、鈴木出向裁判合宿、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日労働総研総会、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、30～31日地労委闘争討論学習会・合宿〈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、30日地労委民主化会議幹事会〈9月〉1日経営分析部会、2日第11回所員会議、3日愛労連第23回定期大会、

☆今後の主な予定

〈9月〉15日愛労連婦人協10周年記念行事（国際会議場）16日謀略選挙と民主主義を考える・名古屋市教育館、17日第46回愛知母親大会（港湾会館）17日第75回自動車産業職場政策研究会、18日第81回日本労働運動を読む会、20日愛労連幹事会、21日住軽9争議支援連絡会議結成大会、23日第15回「明日の名古屋を考える集い」・沖縄フェスティバル、23日 全国一般愛知地本大会、23日前進座9月公演・（愛知県日本共産党後援会）30日労働者の権利部会、30日消費税学習会・14時～名古屋市教育館、30日革新懇世話人総会・20周年レセプション（自治労連会館）〈10月〉1日地労委民主化会議主催「地労委活用学校」7日名古屋法律・友の会第19回総会「市民の身近な裁判をめざして」8日シンポ「愛知県の財政と県民の暮らし」・国際会議場、14日第5回理事会・第12回所員会議合同開催（10:00～12:30）、17～21日愛知自治体キャラバン、22日愛知赤旗祭り、28日あいち食料メーデー、29日第3回中小企業のまち民間サミット（東京・墨田区）、30日全労連・「雇用保障と労働組合の役割」国際シンポ、〈11月〉18日国民大集会（明治公園）25日第19回労働者の権利部会研究会、26日働く女性の愛知県集会、27日あおぞら裁判・判決日

10月14日（13:30～17:00）労働会館2階会議室にて、丸山恵也先生をお招きして「現代日本の職場労働」シンポジウムを開催します。会員のみなさまのご参加をお待ちしています。

* 「所報」第84号(隔月刊)/発行日2000年9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：新年度会費の納入についてご協力下さい

