



# 月刊 千葉労働動力

国鉄千葉動力車労働組合

〒260 千葉市中央区要町2番8号(動力車会館)  
電話(鉄電) 千葉 2935・2936 番  
(公) 043(222) 7207 番

94.6.27 No. 4015

労働条件の徹底した切り捨て=大量首切りに直結する(その1)

# 労基法改悪攻撃を許すな!

いま不況を理由にリストラ・雇用調整なる名の下に、不当な解雇攻撃が続発している。

それは、今日、ブルーカラーのみならずホワイトカラーがその対象となる状況までに至っている。しかしそうした状況にも係わらず、労組の取り組みが余りにも見えてこないのが現状ではないのか。「長期不況と大失業時代」を迎え、政府・資本の考えている雇用政策・労働政策について考察してみた。

## 終身雇用制の解体を宣言!

通産省産業政策局は「二一世紀型経済システム」(九三年八月)なる政策を明らかにした。

そのなかでは、「今後企業は、長期的なパイの拡大がなくても、利益が得られるような企業経営を行なう必要がある。そのため、各企業においては、

(a) 独創的な研究開発などをつうじて、独自性のある新規企業の創造をはかること、

(b) 既存分野においては、大胆なリストラクチャリングにより、(1)比較優位にある分野においてはフルライン型から棲み分け・得意分野への特化、(2)比較優位を失っていく分野については海外への生産移転、輸入への代替などをはかることにつとめていく

必要がある」

と、ますますの徹底したリストラを行い、アジアへの進出を提言している。

そして、そうしたことを推進するため、いくつもの「制度改革」が必要だととして、

①労働契約期間規制の見直し、  
「就業形態が多様化し、さまざまな就労ニーズが労使双方にでてくるのが予想される今日、契約期間を一年に限定する必要性は乏しいと考えられ、その

緩和について検討する必要があるのではなか」と労働契約期間の改悪を狙い、また、

②民間による労働力需給調整機能の見直し、として

「中長期的な労働力の相対的な希少化、外部労働市場の拡大・形成が予想されるなかで、外部市場における調整を円滑におこなうためには、民間による労働力需給調整システムの強化について検討する必要があるのではないか」と、企業の都合によつ

て勝手に首切りが出来るシステムを作るよう提言している。さらに、

③女子の保護規定の見直しを行なうとして  
「今後、就職希望の女性が増加するなかで、母性保護に関係のない女性の保護規定(深夜業規則など)については、基本的に撤廃していく必要があるのではないか」と女性の権利の全面的剥脱を行なおうというのだ。

## 不況下で不当な首切りが横行!

今日、国鉄-JRが行なった人材活用センターや清算事業団型の日常的いやがらせによる「退職強要」が常態化している。昨年二月一五・一六日の二日間、日本労働弁護団(旧総評弁護団)が「雇用調整ホットライン」を開設したところ、五〇二件の相談が寄せられた。

典型的な例を見てみると、  
①五〇代男性(音響危機メーカー・管理職)  
昨年四月に仕事がないと言われ、一人地下の部屋に移され、仕事が与えられず退職を強要された。耐えられず昨年十一月に退職したが、自己都合退職扱いとされ雇用保険も支給が遅れている。再就職もできず、こんなことが許されるのか。

②四〇代男性(コンピュータソフト企業の管理職)  
石川県小松市にある子会社に取締役兼教育部長として移籍させられる。この子会社は親会社(一七〇〇人)で不要となった社員を研修名目で出向させ、いやがらせをして退職させる部門である。研修では業務と無関係な山林の伐採や作文を書かせて退職するように迫るやり口である。

③三〇代女性(清涼飲料水メーカー正社員)  
地方の営業所の廃止を会社が打ち出し、現地採用の女性が全員、退職させられる。私は本社への配転に応じてもよいと言っ

たが、仕事がないからと会社は拒否した。  
というような内容の攻撃が現実には襲いかかっている。そして、それらの例は、これまで労働弁護士や労働者・労働組合が闘い取ってきた裁判の場で確立している「整理解雇」について四要件、①経営上の必要性、②解雇回避努力義務、③解雇の基準および選定の合理性、④労働者、労働組合との協議義務」という法裡が全く無視され、解雇に至っているのである。

このような事実を見据え、解雇撤回・原職復帰の旗を高々と掲げ、政府・資本が狙う労働立法改悪「規制緩和」と対決し、闘いぬくことは絶対重要なのである。