

国際・国内動向

の長期独裁体制の代わりに出現した左右対立的な第二共和制下の右翼政権は、財政危機を理由に当面のガソリン税・タバコ税の改悪、来年度計画としての付加価値税・個人所得税の引き上げ、年金給付開始年齢の65歳化や年金スライドの一時停止、医療補助の改悪等の検討をすでに始めており、組合との正面衝突は未だ避けてい

るものの、労働市場政策の改悪や RAI への攻撃は開始されており、激突は時間の問題であろう。労働組合は闘わざるをえず、そのネオコーポラティズムの路線化は困難化せざるをえない。イタリア労働組合運動をめぐる状況はますます流動化しつつあるといっていよい。

(理事・法政大学名誉教授)

労働の質の変化とリストラ「合理化」下の米国通信労働者 ——全米通信労組(CWA)交流調査団に参加して——

鈴木 幸恵

通信労組訪米調査団(通訳含6名)は、今春闘の最中2月28日から3日間厳寒のニューヨークを訪問、全米通信労組(以下CWA)の中で最大の地方組織であるニューヨーク第一地区の幹部・労働者と交流し、「技術革新」の進む6ヶ所の職場調査を行った。

AT&T 社など10年間で15万人以上の解雇 これを追う NTT の人減らし「合理化」

ベル系の電話会社を中心とした、AT&T 社に独占されていたアメリカの電気通信産業は、1984年1月1日の分離・分割以後、急速な「技術革新」を進め、この10年間で15万人以上を解雇するという、嵐のようなりストラ「合理化」を強行している。これを追うように、1985年4月1日、民営化が強行された NTT では、「技術革新」のハード・ソフト両面から、職場機構・労務管理の手法まで、すべてアメリカ直輸入というやりかたで、希望退職という名の1万人の首切りをはじめとする、10万人におよぶ人べらし「合

理化」を進めている。

こうした状況の中で、アメリカで3年前からはじまっている、電話の接続や番号案内に、「音声識別装置」を導入し、利用者と交換手をコンピューターの一部に組みこんでしまうというシステムを、NTT が AT&T 社から購入し導入することが明らかとなり、6,000名の交換手の首切りが表面化してきたことから、調査・交流の要求が強く出された。とはいえ、連合・全電通と定期協議をもち、毎年相互に訪問し友好関係をもっている CWA が、全労連・通信労組を受け入れてくれるだろうか? 暗中模索の中での半年にわたるアポイントの末、夢が願いに、希望に、そして実現へと、まさにドラマの展開の中での交流実現だった。

全労連傘下で初の米国労働組合との 組織的交流

全労連傘下の労働組合ではじめて、アメリカの労働組合と組織的交流が実現した背景の第1

は、1993年夏の全労連アメリカ・カナダ労働組合調査の成功であった。

第2は、たたかう労働運動の再構築をめざして粘り強く活動している、アメリカの労働者の「正義の諸要求をめざす同盟」の中核を担っているUE（全米電機・ラジオ・機械労組）の幹部の努力。そして第3は、労働の質の変化と嵐のようなリストラ「合理化」に苦悩するCWAの組合員と職場活動家の要求だった。（全労連発行、アメリカ・カナダ調査団報告参照）

16名の歓迎団・4時間のミーティング

－ 交流第1日 －

初日（2/28）はシェラトン・マンハッタンホテルにて、CWA ニューヨーク第一地区ジャン・ピラス議長（CWA 本部副議長）をはじめ16名（内女性6名）の幹部・職場活動家の歓迎をうけて4時間にわたる朝食会ではじまった。

ピラス議長の歓迎の挨拶に続き、4名の方々から、アメリカの電気通信事情やCWAのたたかいについて報告をうけた。

★ジャン・ピラス・第一地区議長の歓迎挨拶

＝長身・スマート、知的な風貌＝

CWAは旧AT&Tの労働者を組織している。1984年市内電話サービスは、7つのベル地域持株会社に分割され、その傘下に22のベル電話会社がつくられた。ニューヨークをはじめ北部7州をエリアにもつナインックス社の労働者を中心にCWA第一地区があり、最大のローカル組織である。熾烈な競争の中で人員削減がやられているが進行する「合理化」を全面的に認めてはいない。ここニューヨークは米国の電気通信産業の全貌がよくわかる地域だ。こちらの仲間とよく知り合い楽しい滞在を願っている。

★ケン・ペラー・第一地区調査部長

＝通信問題の専門家、髭の優しい紳士＝

「かつて、人間は犬に餌を与え、機械を動かして働いてきた。今は犬が人間の手をくわえてコンピューターにタッチさせる。「技術革新」は機械にタッチする労働者だけを必要とし、他の労働者は排除される……」と、犬と人間とコンピューターの絵を書いて説明。ナインックス社は自動音声識別システムで7,000人を解雇、AT&Tは7万人のオペレーターを15,000人に削減する計画だ。リストラは通信だけでなく放送・電気・映画CATVなど全産業にわたって行われ、会社は吸収・合併をくり返し、ビッグカンパニーとなって、生産から市場を独占し、海外に進出。CWAは産業にかかわるすべての労働者を組織したたたかう力を大きくしていくと力みをしている。

★ローラ・アンガー・ローカル1150議長

＝女性幹部、豊富なデータで報告＝

6年前わたしが議長になった時2,600人いた組合員が今は1,000人以下。音声識別装置の導入で18,000人の削減。さらに長距離部門と管理職で15,000人の削減。技術革新を利用した労働者の削減が企業と組合の協議の中で進められている…と怒りをあらわに報告。'84年以来製造部門の42%が職場を失った。AT&Tは海外で30,000人の労働者を働かせ、2000年には海外からの収益を50%にするという。会社は全国協約より事業所ごとのとりきめを重視してきている。レイオフ中止をかちとれなかった1992年の協約交渉は悪夢だった。労働運動が正しく進むようにしなければならない。

★カール・マイク・CWA 交渉委員

＝太い声、気さくな専従幹部＝

今や、技術・事務・営業のタイトルははずされ、総合的な能力をもつ管理職待遇の労働者がつくられる。労働者の意義が変えられ、労働組合への結集が減り、リストラのたびに労働組合

国際・国内動向

は弱体化させられる。会社の目的にそって労働者も再編成させられ労使関係はさまざまな部門単位となり、1989年から交渉は対会社ではなく、各部門の代表がテーブルにつくようになった。われわれは、組合員の雇用を守るために、技術革新による新サービスは、「徐々に導入」をと要求している。

★ボブ・バーバーリー・ローカル1101副議長

＝気さくな中年の紳士、3日間の案内役＝

技術革新は必要、我々にできるのはそのテンポを遅くすること。犠牲を少なくするために、退職金の上積み・年金の増額・医療保険の生涯保障などかちとっていくこと。わたしは26年間ナイネックス社で働き、47才で退職した。組合の交渉で、賃金の50%～60%の年金と自分と妻の生涯医療保険を約束させた。早く辞めてエンジョイするのがアメリカでは一般的なんだ。

延々と続く報告の合間に、日本における「国民のための電気通信をめざし、利用者と共同した運動」「辞めないことが職場を残しサービスを守る運動」の展開を報告。「技術革新」は国民の暮らしと福祉、文化の向上に役立ち、労働者の雇用と権利を守るものでなければならない、という立場を報告した。

6つの職場訪問と労働者との交流

－交流1日目午後～3日目－

1日目の午後から3日目にかけて、6つの職場を訪問した。

- ①大企業むけの通信サービスを24時間体制で提供している「ビジネスサービスセンター」。
- ②ニューヨーク州内の地域回線網を一括監視・統制している「ガーディアンセンター」。
- ③窓のない巨大なビルで、長距離回線網の管理・保守をしている「ロングディスタンス FAC」。
- ④フリーダイヤルなど新サービスのコンピュー

ター処理、番号案内のデータベースや音声識別装置、州内電話回線の発着・接続の信号処理などの機能をもつ「シグナルセブンコントロールセンター」。

⑤男性も多い電話番号案内の職場「オペレーターサービスインフォメーション」。

⑥マルチメディアを企業向けに推進している「エンタープライズセンター」。

どこの職場も、コンピューターとパソコンと大型のスクリーンにかこまれた、窓の少ない(ない)労働者がポツポツとしかいない…のが特徴だった。

印象的だったのは、ビジネスセンターで男女二人の職場委員に、日本の通信労働者へのメッセージを希望した時に、間髪をいれず「なにもかも機械化すればよいのではない、人間がやったほうがよいことはたくさんある」「雇用・賃上げ・育児の保障」とのコメントがかえってきたことだった。

このビジネスセンターは、NTTが今年8月から導入を開始する「カスタム」(窓口や電話での受付、番号指定、交換機への接続、開通確認、通話・料金の管理までを一括コンピューター管理するシステム。対象労働者6万人、1万人が余剰と言われている)が既に導入されて、企業の営業時間に合わせた24時間サービスを提供している職場であった。

慌ただしかった3日間だったが、電話機を骨にみたてたポスターをもって街頭宣伝するアメリカの通信労働者の苦悩、職場協力協定で条件と引き換えに大量の労働者の解雇に協力させられている労使協調路線の限界を知ることができた。

労働者と全電通から意外な反応が…

帰国後、「訪米報告集」をつくり普及してい

が、意外な反応もかえってきている。調査・交流の詳しい内容はぜひ、報告ダイジェスト版や報告集を参照いただきたい。

わたしたちの報告活動が進む中で、4月13日、全電通が下部組織に「中央本部はCWAに対し、通信労組との交流の真意と、全電通運動に対する理解を求める対応を行っている」との電話連絡を発出した。そして、4月22日～28日まで、フィリピン・マニラにて「全電通・CWA第7回首脳会談」を開催し声明に調印している。

時あたかも、日米両国をはじめ各国が、東南アジアでの通信主権の確立のための経済侵略を軌道にのせる動きが顕著になった時。情報による世界支配を狙うアメリカの政府・独占と、これに追随する、日本の政府・財界の国際戦略にもとづく支配と、人減らし「合理化」にたちむかい、通信主権の確立と、国民のための電気通信をめざして奮闘する決意をあらたにしている。

(通信労組訪米調査団団長・通信労組特別執行委員)

女子学生の就職難を考える

梅村 早江子

「資料請求して、返事がきたのは4社。一社は旅行会社で、会社説明の資料ではなく、旅行案内のパンフレットを送ってきた」(兵庫)

「下宿しており、『男子を泊めたことはあるの』と聞かれて、『ありません』とこたえと、『レズなの?』といわれた」(京都)

「セミナー会場に入るまでに、2・3時間まち。途中トイレに行きたくてぬけると、また最後から並び直さないといけない。だから、その間、トイレに行きたくても、ずっと我慢していなくてはいけない」(宮城)

……「民青同盟全国実態調査」より

「就職氷河期」——女子学生の求人倍率が0.61。どこでも女子学生の悲鳴があふれるほど聞かれる。大学職業研究会が発表した「1993年度女子学生就職活動実態調査」によると、「女子であるということで不利益を感じた」が、資料請

求の段階で62%、セミナーで53%、募集で67%、試験面接で50%にものぼり、「就職活動のスタートラインにもたてない」ところで多くの女子学生が悩み、また「『圧迫面接』にたえられない」、「授業に出れない」という声も多くきかれる。

民青同盟は、こうした声を全国から持ちよって、6月に「女子学生の就職難打開と男女差別をなくす中央行動」を開催し、宣伝対話・労働省交渉、国会議員への要請、懇談などを行ってきた。交渉では、①就職差別の実態を国・労働省が責任を持って調査せよ、②セクハラ面接を止めさせよ、③相談窓口(労働省が、女子学生の就職難に対応して各都道府県の婦人少年室に緊急に設置したもの)④大企業の横暴と不況にメスを入れ、「企業の社会的責任」と青年の未来を考え、企業が求人を出すよう指導せよ、⑤「男女雇用機会均等」の罰則強化と改正を行い、女