

者カード」が開発されている。また、予防接種や検診については、もしGPが望めば、永久的に登録した家族ホームレスを、登録リストから除くことも可能であるとした。このようにして、ホームレスのような患者の登録が、目標値の達成を妨げないようなシステムに変更されている（前もって予防接種を受けていた家族ホームレスに対しては、そのリストに含まれるように選択される場合もある）。

また、ある家庭保健サービス局では、GPに住所を提示できないホームレスのために、診断を受ける場所や家庭保健サービス局、デイセンターの住所をホームレスの住所として認めるよう指導している。ただし、GPへの登録は重要なことではあるが、サービス利用に関して絶対的な基準では必ずしもないとの注意が促されている。

前述した「医療へのアクセス」計画（Access to Health）は、NHS及びコミュニティケア改革（1990年）を契機に、住民の医療ニーズを再確認するガイドラインとして策定された。この計画がホームレス

のサービス向上にも影響を与えることになり、人口の1%を占めるホームレスが全財源の2.4%を占めるに至っている。

以上、簡単にイギリスにおけるホームレスと医療サービスについて概観してきた。我が国と医療制度が異なるため、単純には比較できないが、制度運用を柔軟に行うイギリスの行政のとりくみは、注目してもよいであろう。生命に関わる問題であるだけに、我が国においても早急な対応が求められている。

〈参考文献〉

- ・L.Winn, Homelessness: What can the health service do? King Edward's Hospital Fund of London.
- ・大山博「国際居住年とイギリスのホームレス」『賃金と社会保障』第961号、87年5月。
- ・クライシス(Crisis、ホームレス支援団体)の資料。
- ・J.Moore, et al., The Faces of Homelessness in London, Dartmouth, 1995.

(中山徹・会員・大阪府立大学助教授)

(嵯峨嘉子・大阪府立大社会福祉学部研究生)

JCの賃金交渉と春闘のこれから

西村 直樹

97春闘は、金融関係、私学、中小企業労組など、まだまだ多くの労働組合が闘争中であるが、金属機械産業労働者の戦闘的部隊は3月決着をめざして闘い、巨大部隊の金属労協（以下、JCと略称）は3月18日の経営側の一発回答を丸呑みにして妥結しているので、まだ4月中旬だが、金属機械産業労働者の賃金引上げの闘いについては一定の評価をくだすことができる。

完全に屈伏したJC回答

3月一杯の段階で、JMIU(全日本金属情報機器労組)の経営のうち、相対的に企業の安定している支部では軒並み1万円以上の回答を引き出しているか

ら、JC大手企業の労働組合が、労働者・家族の期待に応えるべく、まじめに統一行動をくみ、厳しい交渉を行なっていたなら要求満額を勝ち取ることは可能な情勢だった。97春闘に先立って、ホンダは平均7万円を12月に、トヨタは平均8万円を1月に、臨時一時金としてだした。ダイハツも平均4万円をだしたという。

例えば自動車大手は、1ドル120台後半という円安のもとで、生産が間に合わないほどの出荷、輸出も急増、一時金をださざるを得ないほどの儲け方である。

しかしJCはまったくなにもせずに鉾をおさめた。鉄鋼の1000円、電機機の100円玉2ヶの攻防、自動車の

国際・国内動向

600円以上の上乘せ。職場にはこれから間違いもなく新たな労組民主化の大運動がひろがりだす。なぜなら、この水準では明らかに生活水準がさがらるからだ。消費税が上がり、これに連れて各種の公共料金が一齐に上がる。日本生協連の試算では消費税だけで子ども1人の片働き世帯で月額12,900円の支出増、子ども3人の共働き世帯では23,000円の支出増である。JC回答はすべての労働者にとって賃下げとなる回答なのだ。そういう厳しい目で分析しておくことが必要である。

はじめに要求と回答の意味である。

連合の「13,000円中心、昨年より1,000円増」を鉄鋼を除いて踏襲したJCは要求そのものが低すぎる。JMIUの鎌田明さん(47歳)の給与明細が3月7日付「しんぶん赤旗」にのったが、その内容を見よう。

鎌田さんの給与明細から

基本給	3 6 4 , 1 5 0
手当合計	2 8 , 0 1 0
組合活動減額	2 2 , 9 9 5
支給総額	3 6 9 , 1 6 5
各種控除額	1 0 2 , 0 6 5 社会保険料55,046 所得税7,969 住民税7,700 他
差額支給総額	2 6 7 , 1 0 0

この低賃金が現実なのだ。これを改善するために、たった13000円。つまり闘う前から財界・大企業の賃金破壊・賃金抑制政策に追従し、屈伏した「要求」しかだしていないのである。その上、だされた回答をその要求とくらべた低さを問題にするのではなく「2年連続で前年実績を上回り、…月例賃金上げの意義・重要性を改めて明確にした」(JC戦術委員会の評価)と高い評価を下すのだ。だから向こう側からみれば「抑制のきいた節度ある回答」(日経連根本会長)だし、100円上乘せしたトヨタの奥田社長は「労組側にもこれから構造改革をすすめていくことは理解してもらっている」として今後の能力主義管理強化・労働密度引上げの“代償”であることを隠さない。以上のことをふつうの労働者の言葉でいえば、「JCは97賃金交渉で経営側に完全に屈伏した」ということである。

独占の経営戦略＝不平等、一時金重視

もう少し回答内容を見ておこう。

すぐ気がつくことは造船重機労連のなかで、去年に引続いて、史上最高益という業績の三菱重工業3,000円(定昇込み9,000円)と他社2,700円(同8,700円)に分れたこと。一時金でも三菱は83万円プラス3.5ヵ月、他社は53万プラス3.5ヵ月、30万円もの格差。ベアを他社に揃えて無理をしている三井造船は一時金昨年より2万円ダウンの回答。別に函館ドックのように首切り120名と賃金一律15%引き下げの回答も。つまり「横ならび」が完全にこわされているのである。

これは、経営側がくりかえしてきた「悪しき平等」をやめようという考えかた、これを今回の賃金交渉で「春闘なくし攻撃」の一環として経営側は成功させたのである。JCはこれを認める立場に立った、ということだ。さらに一時金がある。鉄鋼の場合、ベア1,000円は動かず、だが、一時金は8万円増である。自動車も一時金は満額である。先に述べた通り造船ではここで業績格差の調整をしている。

鉄鋼労連の衛藤委員長は「明日(ベア)の100円よりも今日(賞与)の1万円」といい放っている。電機連合もこれまでの冬夏型一時金交渉をベア・一時金一括交渉の方向を明らかにしている。(いずれも「エコノミスト」4月8日付)。

日経連「新時代の『日本的経営』」にある、現行年収にして30%程度の一時金を40%程度に高め、月例賃金ではなく、ここで好不況の調整をやるべきであるとする方針がたらぬかれているということである。

横並び終焉と、ベア重点から一時金重点主義への転換。日経連「新時代の『日本的経営』」の主張が本格的に労使の「合意」事項になって、JC春闘を仕上げたこと。この事実を定着させる大きな一歩が97春闘でつくりだされたといえるだろう。

以上がJC一発回答に見ることのできる97年賃金交渉の分析結果である。

このことはこれまでの「低い水準での横ならび」から企業ごとの「歯止めのない低い水準」への賃金破壊にいきつくことを示してる。産業間、企業間の格差をこれまで以上に拡大する道を切り開き、従っ

て、もっとひどい男女格差、パートタイマー雇用差別などにつながることになる。

金属機械産業回答結果 (JMIU東京87社は加重平均)

	賃上前平均賃金	97要求	97妥結	96実績
鉄鋼5社	294,300	6,600	4,600	4,500
電機17社	284,377	13,000	9,027	8,827
造船7社	312,877	13,000	8,700	8,400
自動車11社	288,478	13,000	8,805	8,091
JMIU東京87社	343,994	38,689	9,724	9,333

ここに数字をひとつ掲げておこう。中小企業のたたかう部隊がもうかなり大きく、JC大手組合の労働条件を超えてきているという事実をみておきたい。

賃金破壊の大きな攻撃、職能給：能力賃金

体系問題について最後にひとこと。96春闘で日産自動車は本人給を半分にし、削った本人給の半分を職能給にふりあてる、という体系の変更を行った。この結果、本人給の相対的に高かった労働者＝平均年齢以上の労働者＝を中心に13,000人が賃金を切り下げられた。会社側の発表ではこれで人件費を8%節約したとのことである。96年中の「しんぶん赤旗」が報じたものによると、こういう賃下げ攻撃は新日鐵、住友金属、全日通など、金属や運輸の少ない職場で公然とやられていた。97春闘では横河電機・沖電気などで今年もこういう攻撃が公然化した。

この体系問題を通じての賃金破壊は日経連「新時代の『日本的経営』」にある各社ごとのポートフォリオが成果主義に基づいてつくられていくと、必ず入ってくるはずだが、成果主義に基づく配分の形でおそらく今度の春闘でもすでに広範に入っていると思われる。電機などの配分についてももう少し実際を調べなければならない。この作業はこれからの仕事になる。

ただ、96春闘での日産自動車の闘いの経験によれば、労働組合の意見に反対したら、追浜では肋骨をもらえ、厚木では労組除名→解雇となるのが実績であった暴力体質の企業：日産自動車だが、96年の職能資格制度の強化に反対するJMIU日産自動車支部の闘いを通じて、1700名もの労働者が公然と挙手で

反対を表明した。これだけの肋骨を折るわけにはいかないから、日産自動車の暴力的な体質は急速に後退し、自由に口のきける職場に変わりつつある。座間から村山に配転されてきた労働者の一人はJMIU日産支部のピラマキを迎えて「あっ、ここにはこういう人たちがいるんだと思うと、ほっとした」と語っていた。自信をもって今後の運動に取り組んで行きたいものである。

この賃金体系問題と能力主義管理の下での新たな労務管理との闘いという課題、およびこれからの春闘について、労働総研が3月に発行した『財界新戦略と賃金』（新日本出版社刊；牧野富夫監修・労働総研編）は日経連「新時代の『日本的経営』」がでて以降、はじめて本格的にその研究結果をまとめた出版物として、たいへん貴重なテキストになっていることを記して、97春闘でのJC回答の簡単な報告とする。

(会員、労働者教育協会理事、金属労働研究所)